

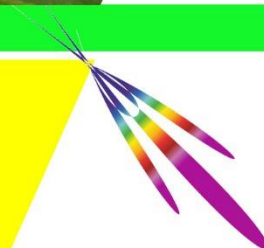


**STUDENTU UN  
MAĢISTRANTU  
ZINĀTNISKĀS  
KONFERENCES  
RAKSTI**

**2024**



**Jelgava**



# **Studentu un maģistrantu zinātniskās konferences raksti**

ISBN 978-9984-48-431-0 (tiešsaistē)

Latvijas Biozinātņu un tehnoloģiju universitāte  
Jelgava, Latvija  
2024

## **KONFERENCES VIETA**

Inženierzinātņu un informācijas tehnoloģiju fakultāte, Mehānikas un dizaina institūts, Jelgava,  
2024. gada 19. aprīlis

## **KONFERENCES APRAKSTS**

IITF studentu un maģistrantu zinātniskā konference tiek rīkota, lai veicinātu studentu zinātniski pētniecisko darbību un iepazīstinātu konferences dalībniekus ar inovācijām, aktualitātēm un problemātiku atbilstošajā nozarē. Rakstu un mutisko prezentāciju sagatavo, izmantojot maģistra darbā analizēto teorētisko un empīrisko informāciju.

## **KONFERENCES ORGKOMITEJA**

Dr.paed., asoc. profesore Natalja Vronska

Mg.ed., pasniedzējs Jānis Pāvulēns

Dr.paed., profesore Baiba Briede

Mg.paed., lektore Inita Soika

## **RAKSTU RECENZENTI**

Dr.paed., asoc. profesore Natalja Vronska

Mg.ed., pasniedzējs Jānis Pāvulēns

## **VĀKA AUTORE / TEHNISKAIS REDAKTORS**

Dr.paed., asoc. profesore Natalja Vronska

ISBN 978-9984-48-431-0 (tiešsaistē)

© Latvijas Biozinātņu un tehnoloģiju universitāte, Inženierzinātņu un informācijas tehnoloģiju fakultāte, Mehānikas un dizaina institūts

© Autori

## SATURS

Atbalsta ceļvedis vecākiem pusaudžu karjeras veidošanā	
Tatjana Stumbre .....	5
Karjeras lēmuma pieņemšanas noteicošie faktori pedagogu profesionālās krīzes situācijā	
Anika Apine .....	11
Karjeras attīstības atbalsts ģimnāzijā	
Jeļena Strumpe .....	16
Attālināto karjeras konsultāciju integrēšana skolēnu vidū	
Margarita Broša.....	23
Pusaudžu pašizvērtēšanas loma interešu izglītībā	
Lelde Nakurte-Ruņģevica .....	29
Personu ar garīgās attīstības traucējumiem integrācija darba tirgū: cīņa ar aizspriedumiem un stigmatu	
Linda Lazdiņa - Čebikina.....	36
Pusaudžu vecuma sportistu izpratne par duālo karjeru	
Lelde Krūmiņa .....	43
Vidusskolas karjeras izglītības metodikas izmantošana 10. klasē	
Anna Nikolajeva .....	49
Pusaudžu karjeras vadības prasmju attīstība sporta deju apgūvē	
Inga Cepīte .....	56
Profesionālās identitātes ietekme uz nodarbinātību un nodarbināmību	
Natālija Mauļina.....	62
Psihoemocionālie riska faktori darba vidē	
Agita Melne Ozoliņa.....	68
9.klašu skolēnu karjeras plānošanas prasmes	
Sandra Slišāne .....	75
Priekšlaicīga mācību pārtraukšana kā karjeras attīstības riska faktors	
Inga Muraševa.....	81
Mākslīga intelekta izmantošana karjeras konsultēšanā	
Valerija Raciņa.....	89
Atbalsts karjeras vadības prasmju veicināšanai profesionālā vidējā izglītībā	
Sanita Šerpa.....	95
Karjeras izglītības īstenošanas nepieciešamība ieslodzījumā	
Vija Stecka .....	102
Didaktiskā spēle kā instruments pusaudžu karjeras plānošanā	
Ieva Valtere .....	107

## ATBALSTA CEĻVEDIS VECĀKIEM PUSAUDŽU KARJERAS VEIDOŠANĀ SUPPORT GUIDE FOR PARENTS IN CAREER DEVELOPMENT OF ADOLESCENTS

**Tatjana Stumbre**

LBTU IITF 2. kursa maģistrante

**Inita Soika**

lektore, Mg.paed.

**Abstract:** choosing a career today takes place in a constantly changing environment, which is full of various challenges not only for the children themselves, but also for their parents, because they, as informal support providers, increasingly lack the appropriate knowledge and skills to help their teenagers in building and planning their careers. The support guide as an informative and educational methodological material has been created with the aim of showing how parents can get involved in building and planning their children's career at any stage. The aim of the study is to evaluate the content of the support and the effectiveness of its use by surveying 6- 8. grades' pupils parents and industry experts. The research data was processed and analyzed using descriptive statistics and inferential statistics (Friedman test). The support guide can be used both in terms of content and method in providing career development support to parents of teenagers. The obtained results of the study are significant, because such an Internet resource promotes parents' understanding of helping their children in building their careers.

**Atslēgas vārdi:** atbalsts vecākiem, karjeras veidošana un plānošana, pusaudži, vecāku atbalsts

### Ievads

Šobrīd indivīdam, dzīvojot strauji mainīgos sociāli ekonomiskajos apstākļos, karjeras attīstība tiek pētīta daudz plašāk, skarot vairākas jomas, ne tikai izglītību un psiholoģiju, bet arī socioloģiju un ekonomiku. Tāpēc bērna karjeras izvēli nosaka ne vien viņa rakstura īpatnības, bet arī savstarpējā mijiedarbībā esošās dažādas sociālās vides, kurās viņš dzīvo.

Pamatskolas periodā karjeras izglītības saturs vērsts uz to, lai katrs skolēns būtu spējīgs atklāt, attīstīt un pilnveidot savas stiprās puses, izpētīt profesiju pasauli un saprast, kādu lēmumu pieņemt saistībā ar savas karjeras ceļa izvēli. Vispārīzglītojošā skolā karjeras atbalsta sniegšanā skolēnam ir iesaistīts gan klases audzinātājs un mācību priekšmetu skolotāji, gan arī pārējie skolas pedagoģiskā personāla pārstāvji: bibliotekārs, interešu izglītības skolotāji, atbalsta personāls un medmāsa, pedagogs karjeras konsultants un citi iesaistītie dalībnieki: skolēnu vecāki, skolas absolventi, augstskolu pārstāvji, darba devēji, uzņēmēji, biedrību, jauniešu un nevalstisko organizāciju pārstāvji (Karjeras attīstības atbalsta..., 2019).

Raksta autore piekrīt, ka mērķtiecīga karjeras attīstības atbalsta sadarbības tīkla izveide un sadarbības partneru piesaiste paplašina skolēnu iespējas iepazīt darba pasauli, profesiju daudzveidību, uzzināt par tālākizglītības iespējām un māca pārvarēt dažādus ar darba pasauli saistītus stereotipus. *Iesaistot sadarbībā skolēnu vecākus un skolas absolventus, tiek paplašināta tā sabiedrības daļa (bez pedagogiem un speciālistiem), kura izprot karjeras atbalsta nepieciešamību un veicina izpratni apkārtējā sabiedrībā* (Karjeras attīstības atbalsta..., 2019, 31. lpp.). To apliecina vairāki Eiropas valstu, t.sk. Latvijas, pētījumi, kuros tika atzīmēts, ka šobrīd “vecāki tiek maz iesaistīti skolas karjeras programmās” un tiek minēti piemēri, kā kopīga mērķa sasniegšanai skolotāji, konsultējošais personāls un skolēnu vecāki var, efektīvi sadarbojoties, virzīties uz kopīgu mērķi (Karjeras attīstības atbalsts..., 2008).

Pamatskolas posmā skolēnam jau laicīgi ir jāsāk domāt par savu profesijas izvēli un lēmumu pieņemšanu, ko darīt, kad tiks absolvēta 9. klase. Ikdienas pieredze rāda, ka lēmumi par karjeru tiek pieņemti formāli, bieži vien tie ir sasteigti un nepārdomāti. Tāpēc par pētījuma mērķgrupu tika izvēlēti 6.-8. klašu skolēni un viņu vecāki. Jau tad skolēnam kopā ar vecākiem ir jāmeklē atbildes uz tādiem jautājumiem, kā, piemēram, “Kas man ir vajadzīgs?”, “Ko es gribu?”, noskaidrojot savas intereses, spējas un stiprās puses, lai veiktu pareizos soļus karjeras izvēlē. Profesionālās izvēles teorijas autors J. Kļimovs savos pētījumos ir pierādījis, ka skolēns jau no 12 gadu vecuma (6. vai 7. klasē) var būt gatavs profesijas izvēlei (Климов, 2004).

Pilnvērtīga karjeras atbalsta saņemšana var notikt, ja skolēni un viņu vecāki var iegūt nepieciešamo informāciju, zināšanas un prasmes vairākos veidos, piemēram, individuālajās, grupu un pāru karjeras

konsultācijās. Par karjeru informētu un izglītotu vecāku iesaiste var palīdzēt laicīgi novērst dažādus šķēršļus pusaudzū karjeras veidošanā un plānošanā. LR Izglītības attīstības pamatnostādnes norāda uz to, ka karjeras attīstības atbalsta pasākumiem jābūt integrētiem formālās un neformālās izglītības mācību saturā un pieejamiem izglītojamiem, viņu vecākiem un pedagogiem (Par Izglītības attīstības..., 2021).

Raksta autores iepriekš veiktais pētījums parādīja, ka pusaudzim ir svarīga vecāku klātesamība un atbalsts karjeras veidošanā (Stumbre & Soika, 2023). Piemērotākais veids kā to nodrošināt, ir interneta vidē pieejama materiāla izveide, kas pirmkārt, atbilstu mērķauditorijas vajadzībām; otrkārt, atvieglotu vecākiem informācijas meklēšanas procesu un treškārt, to var izmantot pēc vajadzības, kad un kur tas ir nepieciešams. Ņemot vērā vairāku pētījumu pozitīvās atziņas par informācijas un komunikācijas tehnoloģiju izmantošanu karjeras attīstības atbalsta sniegšanā, var pieņemt, ka šāds resurss spētu sniegt atbalstu efektīvāk (Piersch, et al., 2019; Sampson, 2000).

Tīmekļa vietne “Ceļvedis vecākiem pusaudzū karjeras veidošanā” (Ceļvedis vecākiem pusaudzū..., 2024) ir radīta kā informatīvais palīglīdzeklis, pirmām kārtām, pašiem pusaudzū vecākiem, taču ir noderīgs arī karjeras konsultantiem sarunās ar skolēnu vecākiem. Vietnē vienuviet apkopota informācija, kas varētu noderēt vecākiem par pusaudzū vecumposma īpatnībām, par karjeras izglītību, vecāku lomas nozīmi karjeras attīstībā, atbalsta veidiem un citu informāciju, kas var palīdzēt īstenot kvalitatīvu atbalstu, izmantot daudzveidīgas karjeras attīstības atbalsta aktivitātes un metodes.

*Pētījuma mērķis:* izzināt ekspertu viedokļus par izstrādātu atbalsta resursu – tīmekļa vietni “Ceļvedis vecākiem pusaudzū karjeras veidošanā”.

## Materiāli un metodes

Pētījuma dalībnieki: pieci eksperti - karjeras atbalsta sniegšanas specialisti ar vairāk kā 10 gadu darba pieredzi.. Pētījuma dati tika ievākti, izmantojot ekspertu aptaujas metodi. Veikta datu primārā, t.i., aprakstošā statistika un secinošā statistika; datu sekundārā matemātiskā apstrāde, pielietojot Frīdmana testa (Friedman test) statistiskās datu apstrādes un analīzi IBM SPSS datorprogrammā (Paura & Arhipova, 2002). Pētījuma laiks: 2024. gada janvāris.

## Rezultāti un diskusija

Karjeras attīstības atbalsta speciālistiem, cieši sadarbojoties ar jauniešiem, viņu ģimenēm un skolotājiem, ir iespējams atklāt pusaudzū potenciālu, tādējādi, palīdzot viņiem veiksmīgi iesaistīties izglītībā vai darbā (Atbalsts karjeras attīstībai..., 2014).

*Karjeras attīstības atbalsts var būt formāls, neformāls vai ikdienējs un var tikt sniegts jebkādu dzīves laikā veikto darbību (personisko, sabiedrisko vai profesionālo) laikā jebkurā sektorā (izglītībā, sākotnējā apmācībā, nodarbinātībā un profesionālajā pilnveidē) un jebkurā dzīves posmā (ELGPN, 2013, 28. lpp.).* Apvienojot formālā un neformālā karjeras attīstības atbalsta sniedzēju darbības, var iegūt pilnvērtīgāku (daudzpusīgu), kā arī skolēnam pielāgotāku, savlaicīgāku un informējošu, izglītojošu un konsultējošu atbalstu.

Vecāku pienākums ir rūpēties par bērnu un darīt visu viņa labā, - prast vērot, izzināt un saprast sava bērna vajadzības, t.sk., arī karjeras vajadzības, un palīdzēt tās apmierināt. Karjeras vajadzības dažādos vecumposmos ir atšķirīgas, tāpēc ir svarīgi, lai visas iesaistītās personas - ne tikai pedagogi un atbalsta speciālisti, bet, pirmām kārtām, paši vecāki - būtu informētas, apzinātos un ņemtu tās vērā (Paszowska-Rogacz, 2010). Lai komunikācija ar pusaudzi par viņa karjeras plānošanu noritētu veiksmīgi, jāpievērš uzmanība pusaudzū vecumposma īpatnībām, kā arī jāapzinās, kādi ir viņa attīstību raksturojošie faktori, kas cieši saistīti ar karjeras vadības prasmi attīstību. Lūk, daži piemēri, kā pusaudzū vecumposma attīstības uzdevumu risināšana palīdz attīstīt karjeras vadības prasmes:

- spēja iemācīties jaunas lietas un disciplīnas ievērošana – spēja ieguldīt savā attīstībā;
- abstraktās domāšanas attīstība - sekmē karjeras plānošanu un spēju sevi novērtēt un iedomāties sevi dažādās situācijās;
- izpratne par attiecībām starp sevi un apkārtējo pasauli un to nozīmi ikdienā un profesijā – palīdz identificēt un stiprināt profesionālo paštēlu;
- zinātkāres veicināšana - palīdz attīstīt darba spējas un veicina mācīšanos pieņemt lēmumu;

- daudzveidīgs interešu spektrs (ļaut izmēģināt) - palīdz atklāt intereses, dotības un spējas, ko novirzīt uz atbilstošu profesionālo jomu;
- pieņemt savu ķermeni - adekvāti spēt novērtēt savu fizisko ķermeni, kā to izmantot profesionālā darbībā un mācību procesā;
- piederība vienaudžu grupai (vai citai kopai) - palīdz veidot lēmumu pieņemšanas prasmes, izvēloties darba grupas, mācoties strādāt komandā, kā arī veidojot attiecības kolektīva ietvaros;
- konkrēta mērķa izvirzīšana un realizēšana tuvākā nākotnē - palīdz veidot izpratni par mērķa sasniegšanas faktoriem un apkārtējā atbalsta nozīmi;
- izpratni par sieviešu un vīriešu sociālajām lomām – palīdz izvairīties no stereotipiem par izteikti sieviešu vai vīriešu profesijām (Lemešonoka, 2017).

I. Katane un E. Korna- Opincāne (Katane & Korna-Opincāne, 2019) piedāvā akcentēt karjeras attīstības atbalsta jomā nepieciešamību apzināties arī paaudžu īpatnības. Dažādām paaudzēm karjeras izvēles aspekti atšķiras, līdz ar to arī karjeras atbalsta saturs (informācija par izvirzāmiem individuāliem karjeras mērķiem, motivāciju, lēmumu pieņemšanas aspektiem utt.) ir atšķirīgs (Howe & Strauss, 2000).


Izstrādātais metodiskais materiāls - tīmekļa vietne „Ceļvedis vecākiem pusaudžu karjeras veidošanā” (skatīt 1. att.) kā informatīvi izglītojošs palīgresurss paredz, ka veiksmīga komunikācija starp vecākiem un viņu bērniem - pusaudžiem var palīdzēt motivēt bērnus domāt par nākotnes karjeru; par to, kā var kvalitatīvi izvērtēt savas darbības, spējas, vajadzības, uzvedību un izprast sevi (Ceļvedis vecākiem pusaudžu..., 2024).

## Ceļvedis vecākiem pusaudžu karjeras veidošanā

SĀKUMS   KARJERA   PUSAUDZIS   KARJERAS KONSULTANTS   VECĀKI   NODERĪGI MATERIĀLI UN SAITES

**Katrs vecāks vēlas, lai viņa bērns  
izaugtu par *laimīgu cilvēku, jomas  
profesionālu*, lai viņš izmantotu savu  
potenciālu un *attīstītu savus  
talantus*.**

**Veiksmīga Karjera**



1. att. Tīmekļa vietnes fragments (Ceļvedis vecākiem pusaudžu..., 2024)

Vietnē vienuviet apkopota informācija, kas varētu noderēt vecākiem par pusaudžu vecumposma īpatnībām, par karjeras izglītību, vecāku lomas nozīmi karjeras attīstībā, atbalsta veidiem un citu informāciju, kas var palīdzēt īstenot kvalitatīvu atbalstu, izmantot daudzveidīgas karjeras attīstības atbalsta aktivitātes un metodes. Raksta autore veidotā informatīvā resursa teorētisko pamatu veido vairāku karjeras attīstības un konsultēšanas teorētiķu (F. Pārsons (Parson, 1909), K. Rodžers (Rogers, 1961), D. Supers (Super, 1956), V. Patone un M. Makmahone (Patton & McMahon, 2006), S. Fukujama (Фукуяма, 1989), A. Bandura, (Bandura, 1977), M. Savicks (Savickas, 2009), R.V. Pīvijs (Pīvijs, 2004), R. Sultana (Sultana & Watts, 2004), N. Amundsons (Amundson & Pennes, 1998) u.c.) atziņas; apskatītas dažādas metodes un pieejas: diskusijas, individuālais darbs, pārrunas, pāru darbs, grupu konsultācija. Tīmekļa vietnē ir ietverti daudzveidīgi materiāli, idejas, darba lapas, kas parāda, kā ģimene var palīdzēt bērna karjeras veidošanā, kā sekmēt, mudināt un motivēt bērnu pieņemt lēmumu pieņemšanā. Iepazīties ar interneta vietni var noskenējot QR kodu (skatīt 2. att.).



2. att. QR koda karte

Pirms izstrādātā informatīvi izglītojoša interneta resursa aprobācijas autore vēlējās uzzināt ekspertu viedokli par resursa saturu un atbilstību izvirzītajam mērķim un uzdevumiem, un vai tas var būt izmantojams karjeras attīstības atbalsta sniegšanā mērķauditorijai t.i. pusaudžu vecākiem. Ekspertvērtējumā piedalījās 5 eksperti:

- ekspertam **E1** ir doktora grāds pedagoģijā un bakalaura grāds filoloģijā, kā arī karjeras konsultanta kvalifikācija. Vairāku publikāciju un rokasgrāmatu autore specialistiem karjeras atbalsta jomā. Vada pedagoģu profesionālās pilnveides seminārus un kursus, kā arī seminārus skolēnu vecākiem par karjeras plānošanu.
- eksperts **E2** - karjeras konsultante un lektore ar vairāk kā 30 gadu pieredzi darbā ar dažādām mērķa grupām. Izglītība- profesionālais maģistra grāds izglītības zinātnē un karjeras konsultanta kvalifikācija.
- eksperts **E3** - pedagoģis karjeras konsultants vispārīzglītojošā skolā, sniedz karjeras konsultanta pakalpojumus arī privāti savā uzņēmumā. Pieredze karjeras atbalsta pakalpojumu sniegšanā 10 gadi.
- eksperts **E4** - pedagoģis karjeras konsultants vispārīzglītojošā skolā un izglītības metodiķe karjeras izglītības un atbalsta jautājumos. Izglītība- profesionālais maģistra grāds izglītības zinātnē un karjeras konsultanta kvalifikācija. Pedagoģiskā darba stāžs 40 gadi. Pieredze karjeras atbalsta pakalpojumu sniegšanā 15 gadi un ir profesionālās pilnveides kursu par karjeras izglītību un atbalstu programmu autore, vada seminārus un kursus pedagogiem un atbalsta personālam.
- ekspertam **E5** ir pedagoģiskā darba stāžs 21 gads. Izglītība (asociētā profesore pedagoģijas doktore) iegūta LLU, pasniedz kursu "IT karjeras konsultēšanā".

Katram ekspertam tika lūgts novērtēt (1 - 4 punktu skalā) metodikas atbilstību šādiem vērtēšanas kritērijiem:

- **K1** – tīmekļa vietnē ievietotais informatīvi izglītojošs materiāls ir aktuāls;
- **K2** – informācija par interneta vietnes lietošanu ir skaidri saprotama;
- **K3** – izstrādātā ceļveža saturs ir viegli uztverams, lai vecāki varētu to lietot patstāvīgi un pēc vajadzības;
- **K4** – tīmekļa vietnes saturs atbilst tā mērķim un uzdevumiem;
- **K5** – satura tematiskais sadalījums ir loģisks un uzskatāms;
- **K6** – mājaslapā informācija ir pietiekama un nodrošina mērķauditorijas zināšanu papildināšanu.
- **K7** – tīmekļa vietne ir ērta lietošanai.

Visu ekspertu saņemtie novērtējumi apkopoti tabulā (skatīt 1. tabulu).



## Tīmekļa vietnes ekspertu vērtējuma apkopojums

Eksperti	Kritēriji							Centrālās tendences un izkliedes rādītāji					
	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	M <sub>e</sub>	M <sub>o</sub>	X <sub>min</sub>	X <sub>max</sub>	A	Σ
E1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	1	27
E2	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	1	25
E3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	1	27
E4	4	4	3	4	4	3	2	3	4	2	4	2	24
E5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	1	25
M <sub>e</sub>	4	4	3	4	4	3	3	M <sub>e</sub> – mediāna					
M <sub>o</sub>	4	4	3	4	4	3	4	M <sub>o</sub> – moda					
X <sub>min</sub>	3	4	3	3	3	3	2	X <sub>min</sub> – mainīgā mazākā vērtība					
X <sub>max</sub>	4	4	4	4	4	4	4	X <sub>max</sub> – mainīgā lielākā vērtība					
A	1	0	1	1	1	1	2	A – amplitūda					
Σ	19	20	17	19	19	17	17	Σ – summa					

Kopumā vērtējums ir pozitīvs, jo visu septiņu kritēriju iegūtas vērtējumu summas (24 - 27) ir tuvas maksimālajam vērtējumam (28), kas ļauj secināt, ka autores izstrādātais resurss lielā mērā atbilst kritērijiem pēc ekspertu iegūta augsta vērtējuma.

Lai izpētītu ekspertu sniegto atbilžu savstarpējo saistību, tika veikta datu sekundārā apstrāde, lai noskaidrotu, cik lielā mērā pastāv atšķirības ekspertu vērtējumos. Tika izvirzītas sekojošas statistiskās hipotēzes:

H<sub>0</sub>: atšķirības starp ekspertu vērtējumiem nav statistiski nozīmīgas.

H<sub>1</sub>: atšķirības starp ekspertu vērtējumiem ir statistiski nozīmīgas.

Ekspertu vērtējumu statistiski nozīmīgas vienprātības noteikšanai tika izmantots Frīdmana tests (Paura & Arhipova, 2002) lietojumprogrammā IBM SPSS. Testa rezultāti atspoguļoti 2. tabulā.

## Frīdmana testa rezultāti

Statistiskais rādītājs	Atbildes
kritēriju skaits	7
$\chi^2$ faktiskā vērtība	3.211
brīvības pakāpju skaits	4
p – vērtība	0.523

Tā, kā p-vērtība = 0.523 > 0.05, tad ar varbūtību 95% nevar noraidīt nulles hipotēzi, tas nozīmē, ka starp ekspertu vērtējumiem nav statistiski nozīmīgas atšķirības, jeb starp ekspertu vērtējumiem pastāv vienprātība.

Pamatojoties uz šo, var uzskatīt, ka pētījuma galvenais mērķis ir sasniegts, izveidotais informatīvi izglītojošs interneta līdzeklis ir lietderīgs izmantošanai vecākiem pusaudžu karjeras attīstības atbalsta sniegšanā.

Pēc ekspertu ieteikumiem tika veikti vietnes uzlabojumi (sakārtotas aktīvo pogu nepilnības, papildinātas sadaļas *noderīgi materiāli un saites*, precizēta pielietotā terminoloģija), taču būtisku trūkumu pēc ekspertu domām nav.

Autorprāt, izstrādāts atbalsta materiāls ne tikai informēs un izglītīs vecākus, bet arī veicinās jēgpilnu vecāku iesaisti un sadarbību starp vecākiem, pusaudzi un karjeras atbalsta speciālistiem karjeras jautājumu risināšanā. Vecāki ir jāuztver kā svarīgs resurss, jo viņi ļoti pazīst savu bērnu un var dot būtisku ieguldījumu veiksmīgā karjeras izvēlē. Taču, neskatoties uz vecāku nozīmi un viņu iesaistīšanos, ir svarīgi atcerēties, ka jauniešiem ir jābūt šī procesa centrā.

### Secinājumi

1. Izvērtējot visu ekspertu vērtējumus, tika secināts, ka autores izstrādātā tīmekļa vietne “Ceļvedis vecākiem pusaudžu karjeras veidošanā” ir aktuāla un atbilst izvirzītajam mērķim un tas var būt izmantojams karjeras attīstības atbalsta sniegšanā mērķauditorijai. t.i. pusaudžu vecākiem.
2. Pēc Frīdmana testa rezultātiem  $p$ -vērtība = 0.523 > 0.05, tas nozīmē, ka starp ekspertu vērtējumiem nav statistiski nozīmīgas atšķirības, t.i. ekspertu vērtējumos vērojama augsta vienprātība.

### Bibliogrāfija

1. Amundson, N., & Pennes, K. (1998). Parent Involved Career Exploration. *The Career Development Quarterly*, 47(2), 135-144.
2. *Atbalsts karjeras attīstībai nestabilos laikos: sasaistot ekonomisko, sociālo un personīgo labumu.* (2014). Ielādēts no [https://www.cedefop.europa.eu/files/9094\\_lv.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/9094_lv.pdf)
3. Bandura, A. (1977). *Social learning theorie*. Englewood Cliffs: PrenticeHall.
4. *Ceļvedis vecākiem pusaudžu karjeras veidošanā.* (2024). Ielādēts no <https://celvedis-vecakiem-pusaudzu-karjeras-veidosana.mozellosite.com/>
5. *ELGPN.* (2013). Ielādēts no [http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/latvian/LV\\_Glossary\\_web.pdf/view](http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/latvian/LV_Glossary_web.pdf/view)
6. Howe, N., & Strauss, W. (2000). *Millennials Rising: The Next Generations*. New York: Vintage Books.

## 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 neizstājamo 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.

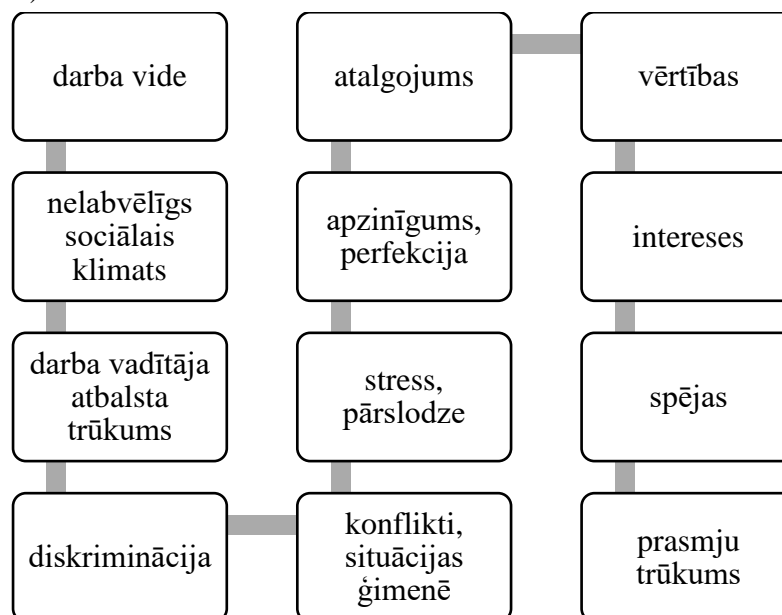
### Materiāli un metodes

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, inteligenci 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 procedūrām, 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 slodze, 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 tiek 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/SkolotajiLatvijaUnPasaulē\\_01.pdf](https://www.ipi.lu.lv/fileadmin/_migrated/content_uploads/SkolotajiLatvijaUnPasaulē_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/](https://www.lizda.lv/current_events/lizda-pedagogu-aptaujas-par-jauno-atalgojuma-modeli-nozimigakie-rezultati/)

## KARJERAS ATTĪSTĪBAS ATBALSTS ĢIMNĀZIJĀ CAREER GUIDANCE IN GYMNASIUM

**Jeļena Strumpe**

LBTU IITF 2. kursa maģistrante

**Inita Soika**

lektore, Mg.paed.

**Abstract:** choosing a career is an important and difficult process for young people. It is the Gymnasium's task to provide young people with career support and offer useful information about future education and job opportunities. The Gymnasium has various career guidance measures, but these are not effective enough due to the lack of a structured career development support system and the lack of continuity that a career development career guidance program could provide. The aim of the study is to empirically evaluate the possibilities of career guidance in a secondary school. Methods: empirical research methods: surveys and data collection, analysis. The work involved a questionnaire for the teachers about career guidance activities taking place in the gymnasium. A program of career guidance was developed. Career guidance is important in the Gymnasium because it helps students to understand their interests, abilities and goals for their future careers. The support should be planned and structured and could be provided by a career guidance program and counselling with a career counsellor.

**Atslēgas vārdi:** izglītība, ģimnāzija, karjeras attīstības atbalsta programma

### Ievads

Mūsdienu sabiedrībā nepārtraukti notiek visdažādākās izmaiņas politiskajā, ekonomiskajā, kultūras un sociālajā dzīvē. Tieši pusaudži un jaunieši bieži ir “lakmusa papīrs” progresa pozitīvajiem un negatīvajiem aspektiem, jo lielākai pusaudžu un jauniešu daļai ir raksturīga tieksme būt neatkarīgiem, oriģināliem, atšķirīgiem. Veiksmīgai karjeras attīstībai ir nepieciešamas karjeras kompetences, kas ietver sevī vairākas sastāvdaļas - zināšanu, prasmju un attieksmju kopumu, kas ļauj veikt pārdomātus karjeras lēmumus, karjeras plānošanu un savas karjeras vadību (Karjeras kompass, 2014). Šīs prasmes ir līdzeklis, ar kuru panāk, piemērotu iekļaušanās darba tirgū, lai radītu jaunas idejas, jaunas teorijas, jaunus produktus un jaunas zināšanas (Communication from the ..., 2017). Ir svarīgi veidot karjeras kompetences pēc iespējas ātrāk, jo tās ir kompetences pašizpratnei un pašattīstībai, dzīves, mācību un darba pasaules izzināšanai, kā arī pielāgošanās darba apstākļiem pārmaiņu un pārejas periodos (Thomsen, 2014). Lai veidotu savlaicīgu, apzinātu personīgo lēmumu pieņemšanai par turpmāko izglītību pamatu, karjeras izglītībai ir jābūt integrētai visā izglītības procesā, nodrošinot strukturētu un pēctecīgu pasākumu kompleksu, kas palīdzēs jauniešiem noteikt savas karjeras izglītības vajadzības, apzināti izvēlēties līdzekļus savas karjeras plānošanai, izmantojot izglītības procesa un programmas līdzekļus (Karjeras izglītība skolā, 2009).

Ģimnāzijas karjeras attīstības atbalsta sistēma ir būtiska, jo tā sniedz izglītojamiem nepieciešamo virzienu plašajā informācijas jomā un palīdz veikt karjeras izvēli, kas atbilst viņu interesēm, dotumiem, prasmēm un spējām. Karjeras attīstības atbalsta nepieciešamību var noteikt, analizējot konkrētās indivīdu vai organizāciju grupu vajadzības. Indivīdu raksturojumā ietilpst vecums, dzimums, reģions, dzīvesvieta, izglītība (Bērziņa, 2014).

Lai ģimnāzijā tiktu sniegts pilnvērtīgs karjeras attīstības atbalsts, ir jānodrošina karjeras informācija, karjeras izglītība un karjeras konsultēšana, kā arī, lai sasniegtu efektīvu rezultātu, jābūt izstrādātai *karjeras attīstības atbalsta programmai*, kuru realizē karjeras konsultants kopā ar skolas vadību, klases audzinātājiem, priekšmetu skolotājiem, interešu izglītības pedagogiem, atbalsta personālu un skolēnu vecākiem, kur katrs pilda savu lomu saskaņā ar saviem darba pienākumiem. Šāds karjeras atbalsts veicina izglītojamo karjeras attīstību, piedāvājot nepieciešamo atbalstu un palīdzību, lai jaunieši varētu izvēlēties nākotnes izglītību un profesiju. Karjeras atbalstam ģimnāzijā ir jābūt virzītam uz jauniešu vajadzībām un karjeras mērķiem, lai veicinātu sevis izzināšanu, savas profesionālās ievirzes apzināšanu, padziļinātu izpratni par izglītību un iespējām darba tirgū un atklātu to profesionālo virzienu, kas vislabāk atbilst personībai, viņa vērtībām, mērķiem (Mearns, Thorne, & McLeod, 2007). Karjeras konsultēšana sekmē apzinātu un patstāvīgu karjeras lēmumu pieņemšanu (Konceptija „Karjeras attīstības ..., 2006). Šobrīd kvalitatīva ģimnāzijas darba organizācija un plānoto rezultātu sasniegšana



tiek nodrošināta, ja tajā ir integrēts visaptverošs un sistēmisks karjeras attīstības atbalsts. *Karjeras izglītības uzdevumus* ir palīdzēt nodrošināt atbalstu kopējās situācijas attīstībā, uzlabošanā, sekmēšanā (Karjeras izglītība skolā..., 2009).

Veicot pētījumu, raksta autore ir konstatējusi nepieciešamību pilnveidot karjeras atbalstu ģimnāzijā. Tāpēc, pamatojoties uz VIAA izstrādātajiem metodiskajiem materiāliem, citu skolu karjeras atbalsta piemēriem, tika apzinātas ģimnāzijas skolēnu domas un skolotāju realizētās aktivitātes, noskaidrojot vajadzības piemērotai karjeras attīstības atbalsta nodrošināšanai.

**Pētījuma mērķis:** izvērtēt karjeras attīstības atbalstu ģimnāzijas izglītojamajiem.

**Pētījuma uzdevumi:** veikt ģimnāzijas pedagoģiskā personāla aptauju par situāciju karjeras attīstības atbalsta sniegšanā. Analizēt iegūtos rezultātus, izstrādāt secinājumus.

## Materiāli un metodes

Rakstā tika izmantotas šādas pētījuma metodes:

- teorētiskā pētījuma metodes: zinātniskās literatūras un dažādu līmeņu dokumentu analīze;
- empīriskā pētījuma metodes: anketēšana un datu apkopojums.

## Rezultāti un diskusija

Ģimnāzijas laiks ir svarīgs posms izglītības sistēmā, kurā jaunieši tiek sagatavoti personīgai attīstībai un nākotnes karjerai. Tā ir daļa no nepārtraukta mācīšanās un attīstības procesa, kurā notiek indivīda virzība gan sociālajā, gan profesionālajā jomā (Karjeras attīstības atbalsta..., 2017). Karjeras attīstības atbalsta pasākumiem ir jābūt integrētiem un pēctecīgiem, kas organiski iekļaujas pamatzglītības vai vidējās izglītības apguves procesā (Karjeras attīstības atbalsta..., 2006). Lai sniegtu efektīvu karjeras attīstības atbalstu ģimnāzijā, ir dažādas metodes un paņēmieni, kas skolēniem var palīdzēt sasniegt savus mērķus. Karjeras aktivitātes sniedz informāciju jauniešiem par darba tirgu, iespēju apgūt prasmes atbildīga lēmuma pieņemšanai par izglītību un darbu un karjeras plānošanas prasmēm (Jaunzeme, 2017).

Sistēmiska pieeja ģimnāzijas darbības plānošanai un īstenošanai nodrošina efektīvu darba organizāciju un plānoto rezultātu sasniegšanu. Izvirzītie mērķi izglītības kvalitātes nodrošināšanai, ietver atbalstu kopējās situācijas attīstībā, uzlabošanā, sekmēšanā un novērtēšanā. Šie pasākumi ir vērsti uz vēlāmā rezultāta sasniegšanu un palīdz veiksmīgi risināt gan ģimnāzijas vispārējās attīstības prioritātes un mērķus, gan karjeras izglītības uzdevumus (Karjeras izglītība skolā..., 2009).

Pētījums tika veikts Āgenskalna Valsts ģimnāzijā – vienā no vecākajām skolām Latvijā, kas joprojām darbojas.

Ģimnāzijā tiek īstenotas piecas izglītības programmas: viena pamatzglītības otrā posma (7.-9. klases) programma un četras vispārējās vidējās izglītības vispārīzglītojoša virziena programmas: ķīmijas un bioloģijas, valodas un kultūras izpratnes, matemātikas un inženierzinātņu, matemātikas un sociālo zinātņu jomās. Mācību videi ir gan tieša, gan netieša ietekme uz skolēnu mācīšanos, uz viņu iesaistīšanos mācību procesā, motivāciju mācīties, labklājības, piederības un personiskās drošības sajūtu (The Glossary of..., 2008). Ģimnāzijas darbības pamatvirziens ir izglītojošā darbība, kuras rezultātu nosaka skolēnu zināšanas un sabalansēts, nākotnes vajadzībām atbilstošu prasmju konkurētspējīgs pielietojums turpmākā izglītībā un karjerā, to sasaiste ar Latvijas un Eiropas vērtībām (Attīstības plāns, 2021 -2024). Mācību vide ģimnāzijā ir plašs jēdziens, kas ietver visus elementus un faktorus, kas veido gan mācību procesu un ikdienas dzīvi, gan ģimnāzijas telpas, gan resursus un vidi, kas veicina mācību un audzināšanas procesu, un attīstību. Ģimnāzijas mācību vide ir veidota tā, lai nodrošinātu piemērotus apstākļus skolēnu mācībām un attīstībai, atbilstoši izglītības programmas mērķiem. Ārpusstundu un audzināšanas vide ģimnāzijā ir svarīgi elementi, kas arī veicina izglītojamā attīstību, vispārējo labklājību un sniedz karjeras attīstības atbalstu. Šī vide arī palīdz izglītojamajiem saprast savas intereses, attīstīt nepieciešamās prasmes un nospraust karjeras mērķus, ko nodrošina ārpusstundu un audzināšanas darbs - *darbs, kas neietilpst obligātajā mācību programmā un tiek organizēts ārpus mācību laika* (Bāliņa, u.c., 2006, 95. lpp.). Ir

būtiski ņemt vērā skolēna intereses, kas tiek attīstītas ārpusstundu aktivitātēs, lai novērtētu potenciālo personības attīstību un to, kā tās var noderēt nodarbinātības aspektā (Johnstone, 2006).

Karjeras izglītība tiek integrēta pilnveidotajā mācību saturā, kas aptver gan plānotos mācību pasākumus un rezultātus, gan caurviju prasmju attīstīšanu skolēniem. Skolotājiem, klases audzinātājiem un atbalsta personālam ir jāpalīdz skolēniem attīstīt vispārējās prasmes, kas nepieciešamas darba tirgū, tostarp komunikācijas, sadarbības, problēmu risināšanas un līderības prasmes. Tomēr novērojumi liecina, ka izglītojamie galvenokārt koncentrējas uz mācību priekšmetu apgūšanu, bet bieži rodas situācija, ka pat līdz skolas beigām viņi nav apguvuši pamatprasmes karjeras vadībā un nav apzinājušies savas intereses un spējas. Tas varētu kavēt viņu izvēli attiecībā uz profesionālo karjeru un tālāko izglītību. Ikvienam izglītojamajam būs labākas iespējas veidot sev kvalitatīvu nākotni, ja tiks uzlabota pieeja karjeras atbalstam, kā arī nodrošinātas iespējas apgūt karjeras vadības prasmes (Karjeras izglītības īstenošanas..., 2015).

Arī *Projekta Skola 2030* autori apgalvo, ka Latvijas skolēni kopumā ir veiksmīgi, risinot uzdevumus, kas saistīti ar ierastām situācijām, bet dažreiz viņiem trūkst prasmju un pieredzes, lai dziļāk izpētītu un analizētu dažādus datus, darbotos komandā, piedāvātu risinājumus nestandarta situācijām un veidotu saiknes starp teorētisko apguvi un reālo pieredzi. Skolēniem bieži trūkst spēju analizēt savu darbību un noteikt nākamās soļus. Nepieciešamās nodarbinātības un pielāgošanās jaunajiem apstākļiem prasmes ir nepietiekami attīstītas (Izglītība mūsdienīgai lietpratībai..., 2017).

Ģimnāzijā, kurā strādā raksta autore, karjeras atbalsta pasākumi notiek no 2011.gada: absolventu dienas, augstskolu dienas, sadarbība un mācību ekskursijas uz dažādiem uzņēmumiem, piemēram *AS Grindeks*, *AS Olainfarm*, Latvijas Organiskās Sintēzes institūtu, Latvijas Universitātes Cietvielu institūtu. Ir izveidots absolventu reģistrs, absolventu stāsti tiek publicēti ģimnāzijas mājaslapā., kurā arī ir ievietoti dažādi karjeras atbalsta materiāli. Karjeras izglītība ir integrēta mācību saturā. Karjeras atbalsta sniegšanā ir iesaistīti pedagogi, klašu audzinātāji, ģimnāzijas vadība un atbalsta personāls. Šie pasākumi palīdz jauniešiem izprast savas intereses, identificēt savas spējas un interešu jomas, veicināt izglītības un profesionālās izaugsmes plānošanu, iepazīstināt ar darba tirgus tendencēm, kā arī sniegt praktiskus padomus par karjeras iespējām. Tomēr dažādi karjeras atbalsta pasākumi visbiežāk tiek organizēti klašu grupām, taču karjeras attīstības atbalsta programma ģimnāzijā līdz šim nav tikusi izveidota. Tāpēc bieži vien karjeras atbalsta pasākumi ir neefektīvi, jo trūkst sistēmiskuma un pēctecības, ko varētu nodrošināt karjeras attīstības atbalsta strukturēta pieeja. Pētot ģimnāzijas dokumentāciju, runājot ar klašu audzinātājiem, atbalsta grupu, vadību un skolēniem, tika konstatēts, ka ģimnāzijā ir nepieciešams sistēmisks karjeras attīstības atbalsts un tā programma visās klašu grupās, iespēja saņemt pilnvērtīgu profesionālu atbalstu informācijas, izglītības un konsultēšanas veidā pie karjeras konsultanta.

Lai skolēns varētu veiksmīgi izvēlēties savu karjeras virzienu, ir būtiski, lai viņš pilnībā apzinātos savas vēlmes un spējas. Skolēniem šajā procesā palīdz karjeras atbalsta pasākumi, kas tiek veikti individuāli vai grupās, jo tie sniedz iespēju labāk izprast savas karjeras attīstības vajadzības un potenciālu, izmantojot piemērotus rīkus un metodes, kas veicina personīgo izaugsmi un palīdz attīstīt karjeras vadības prasmes (Hughes OBE, Mann, Barnes, Baldauf, & McKeown, 2016).

Lai noskaidrotu, kādus karjeras izglītības pasākumus organizē ģimnāzijā, tika aptaujāti klašu audzinātāji un skolas atbalsta personāls.

Karjeras izglītības mācību saturu veido četri tematiskie bloki un apgūstamās prasmes katrā no tiem: *karjeras iespēju izpēte; pašizpēte; karjeras plānošana; lēmumu pieņemšana*. Pamatskolas posmā katrā klašu grupā ir noticis konkrēts karjeras attīstības atbalsta (KAA) aktivitāšu un klases stundu skaits katrā tematiskajā blokā (skatīt 1. tabulu).

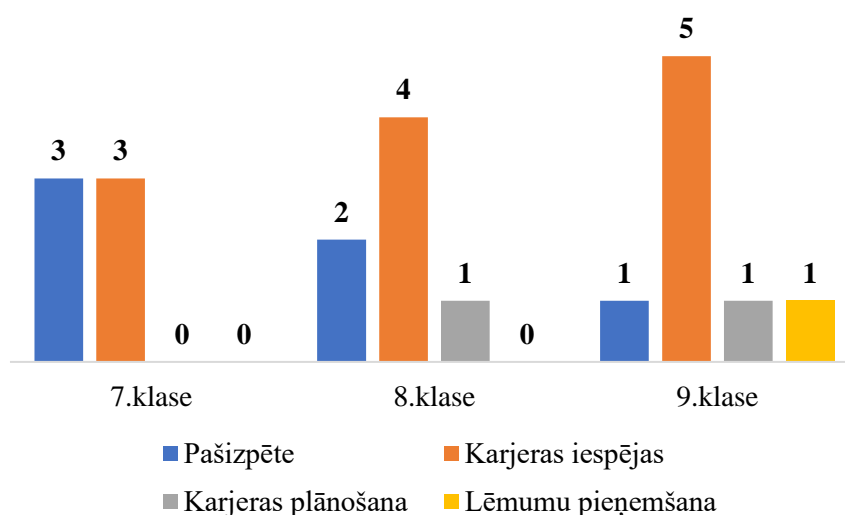
1.tabula

### Stundu skaits tematiskajos blokos pamatskolas klasēs

Tematiskais bloks	KAA aktivitāšu nosaukums 7. klasēs	KAA aktivitāšu nosaukums 8. klasēs	KAA aktivitāšu nosaukums 9.klasēs
<b>Karjeras iespēju izpēte</b>	1.Karjeras izglītības diena.	1.Karjeras izglītības diena. Tikšanās ar ĀVĢ absolventiem.	1.Karjeras izglītības diena. Tikšanās ar ĀVĢ absolventiem. 2.Karjeras izvēle. Profesiju

Tematiskais bloks	KAA aktivitāšu nosaukums 7. klasēs	KAA aktivitāšu nosaukums 8. klasēs	KAA aktivitāšu nosaukums 9.klasēs
	Tikšanās ar AVG absolventiem. 2.Izzini profesiju! 3. RTU Būvniecības fakultātes pasākums „Papīra tilti”.	2.SMU veidošana un vadīšana. 3. Jauno Fiziķu skola. Nodarbība par kodolfiziku 4.Tikšanās ar Ārlietu Ministrijas pārstāvi.	daudzveidīgā pasaule. Vēstnešu skola 3.Latvijas Bankas zināšanu centra “Naudas pasaule” apmeklējums.. 4. Mācību ekskursijā uz Augstāko tiesu "Senāta stunda". 5.Profesiju daudzveidīgā pasaule.
<b>Pašizpēte</b>	1.Mērķu izvirzīšana ar SMART metodi. 2. Mana sapņu profesija. 3. Mācīšanās stili	1.Izglītība kā vērtība savas nākotnes veidošanā. 2.Neformālā izglītība, interešu izglītība, brīvprātīgo kustība	1.Mani mērķi un uzdevumi šim mācību gadam. Motivācija.
<b>Karjeras plānošana</b>	-	1.Mērķu un uzdevumu izvirzīšanas prasmes	-
<b>Lēmumu pieņemšana</b>	-	-	Lēmumu pieņemšanas prasmes

Apkopojot stundu skaitu pamatskolas klasēs katrā tematiskajā blokā, var secināt, ka stundu skaits nav līdzsvarots, dažās jomās stundas notiek nepietiekamā skaitā vai nenotiek vispār, rezultātā nespējot nodrošināt efektīvu karjeras attīstības atbalstu visās klasēs (skatīt 1. att.).



### 1. att. Stundu skaits tematiskajos blokos pamatskolas klasēs

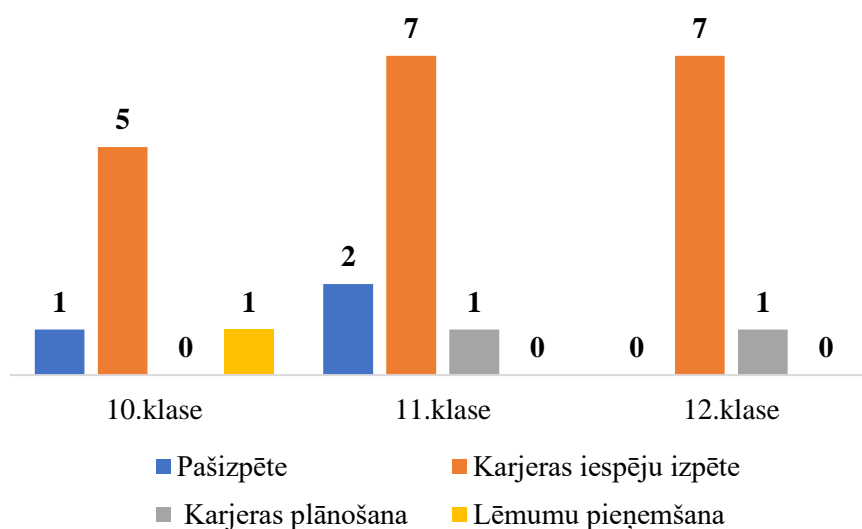
Var secināt, ka visās klasēs pietiekami daudz notiek stundas, veltītas *karjeras izvēles izpētei*: 7. klasē – 3, 8. klasē 4 un 9. klasē- 5, bet 7. klašu skolēniem stundas par *karjeras plānošanu* un *lēmumu pieņemšanu* nenotiek vispār. 8. klašu skolēniem ir nepietiekams *pašizpētes* (2 stundas) un *karjeras plānošanas* (1 stunda) stundu skaits, *lēmumu pieņemšanai* nav notikusi neviena stunda. Devītajās klasēs ir notikušas visu četru karjeras izglītības tematisko bloku stundas, bet stundas par *lēmumu pieņemšanu*, *pašizpēti* un *karjeras plānošanu* ir notikušas tikai pa vienai. Tāda stundu tēmu nesabalansētība ietekmē to, ka skolēni pilnībā neizprot savas intereses un spējas, viņiem trūkst informācijas par dažādām profesijām un izglītības ceļiem, kā arī viņi nav pilnībā apguvuši prasmes lēmumu pieņemšanā.

Vidusskolas posmā katrā klašu grupā tiek realizēts konkrēts karjeras attīstības atbalsta (KAA) aktivitāšu un klases stundu skaits katrā tematiskajā blokā (skatīt 2. tabulu).

Stundu skaits tematiskajos blokos vidusskolas klasēs

Tematiskais bloks	KAA aktivitāšu nosaukums 10. klasēs	KAA aktivitāšu nosaukums 11. klasēs	KAA aktivitāšu nosaukums 12. klasēs
<b>Karjeras iespēju izpēte</b>	1.Karjeras izvēles diena. 2.SMU darbība. 3.Rīgas Ekonomikas augstskolas pārstāvju lekcija. 4.Teātra izrāde Izrāde "Jāzeps un viņa brāļi" Valmieras teātrī, Rozentāla un R. Blaumaņa muzeja apmeklējums. 5.RISEBA augstskolas apmeklējums.	1.Karjeras izvēles diena. 2. Karjeras izglītības testi. 3. Izglītības iespējas Latvijā un ārzemēs. latvija.lv un VIAA piedāvātā informācija un sarunu par to, ko ņemt vērā izvēloties studijas. 4. Kā rakstīt CV un motivācijas vēstules? 5. Ekskursija uz Liepājas Zinātnes un izglītības inovāciju centru. 6.Latvijas Bankas zināšanu centra 7."Naudas pasaule" apmeklējums. Klases ekskursija uz RTU fakultātēm.	1.Karjeras izvēles diena. 2.Konkurētspējīgas prasmes ikvienam. 3.Tikšanās ar Jauno teātra laboratorijas dalībniekiem. 4.Latvijas Bankas zināšanu centra "Naudas pasaule" apmeklējums. 5. Ekskursija uz Organiskas sintēzes institūtu. 6. Ekskursija uz AS Grindeks. 7. Senatora diena (stunda Augstākajā tiesā).
<b>Pašizpēte</b>	1.Pašvērtējums, Savu interešu, spēju un dotību attīstīšana.	1.Uzņēmējspējas VIAA video par uzņēmējspējām. 2.Kā pareizi nospraust mērķus, kuri saistīti ar karjeras izveidi, profesijas izvēli vai mācībām.	-
<b>Karjeras plānošana</b>	-	1.Dažādu karjeru pozitīvie un negatīvie aspekti	Kā sagatavoties darba intervijai.
<b>Lēmumu pieņemšana</b>	Iniciatīvas uzņemšanās un lēmumu pieņemšanas prasmes.	-	-

Apkopojot karjeras izglītības stundu sadalījumu vidusskolas klasēs, var secināt, ka tāpat kā pamatskolas klasēs, stundu skaits nav līdzsvarots, dažās jomās stundas notiek nepietiekamā skaitā vai nenotiek vispār, tādējādi nespējot nodrošināt efektīvu karjeras attīstības atbalstu visās klasēs (skatīt 2. att.).



2. att. Stundu skaits tematiskajos blokos vidusskolas klasēs

Var secināt, ka visās vidusskolas klasēs pietiekami daudz klases audzinātāja stundas ir veltītas *karjeras iespēju izpētei*. Taču 10. klasēs stundas, veltītas *karjeras plānošanai* nav notikušas vispār, bet *pašizpētes* un *lēmumu pieņemšanas* prasmju apguve notika tikai vienā klases audzinātāja stundā. Vienpadsmitajā klasē ir notikušas 7 klases audzinātāja stundas par karjeras iespēju izpēti, bet skolēnu *sevis izzināšana* notika divās stundās, savukārt *karjeras plānošana* – vienā; par lēmumu pieņemšanu netika runāts nevienā stundā. Divpadsmitajā klasē 7 stundas notika *karjeras iespēju izpētes* jomā un 1 stunda tika atvēlēta *karjeras plānošanai*. *Sevis izzināšana* un *lēmumu pieņemšana* netika aktualizētas nevienā stundā.

Lai uzlabotu karjeras attīstības atbalstu ģimnāzijā tika izveidota *Karjeras attīstības atbalsta programma*, kuras saturu veido:

- tās īstenošanu, sasniežamo rezultātu vērtēšanas, apgūstamo karjeras vadības prasmju katrā klašu grupā – apraksti;
- izmantojamās aktivitātes un metodes;
- programmas īstenošanas plāns katrā klašu grupā;
- arpusstundu darba apraksts;
- karjeras konsultēšanas apraksts;
- metodisko materiālu saraksts.

Programmai ir ieteikuma raksturs, to var izmantot ikviens mācību priekšmeta pedagogs un klašu audzinātājs savā mācību un audzināšanas darbā no 7. līdz 12. klasei.

### Secinājumi

1. Ģimnāzijas laiks ir svarīgs posms jauniešu izglītībā, kurā viņi tiek sagatavoti ne tikai akadēmiski, bet arī nākotnes karjerai. Strukturēta un pēctecīga pieeja ģimnāzijas darbības plānošanai un īstenošanai nodrošina efektīvu darba organizāciju un rezultātu sasniegšanu, iekļaujot karjeras attīstības pasākumus kā neatņemamu izglītības daļu.
2. Mērķtiecīgi karjeras attīstības pasākumi ģimnāzijā ir būtiski, lai nodrošinātu jauniešiem labu sagatavotību nākotnes izaicinājumiem un veicinātu ilgtspējīgu veiksmīgu karjeras attīstību.
3. Pētījuma rezultāti parāda, ka līdz šim ģimnāzijā nav pietiekami daudz laika veltīts sevis izzināšanai: 7. klasēs - 3 stundas, 8. klasēs - 2. stundas un 9. klasēs - 1. stunda, 10. klasēs – 1. stunda, 11. klasēs - 2. stundas, 12. klasēs – nav notikusi neviena stunda, tāpēc skolēni var pilnībā neapzināties un neizprast savas intereses, spējas un iespējas, kā rezultātā var rasties pašapziņas un pašpārliecības trūkums, kas ir būtisks aspekts karjeras veidošanā un sasniegumos.
4. Nepietiekama fokusēšanās uz karjeras plānošanu var apgrūtināt piemērotas karjeras izvēli. Arī nepietiekama laika un resursu veltīšana lēmumu pieņemšanai var novest pie sasteigtas un paviršas lēmuma pieņemšanas par savu nākotni. Tādēļ ir svarīgi nodrošināt sabalansētu un sistēmisku karjeras attīstības atbalstu, kas veicinātu skolēnu veiksmīgu karjeras plānošanu nākotnē.

### Bibliogrāfija

1. *Attīstības plāns*. (2021 -2024). Ielādēts no Āgenskalna Valsts ģimnāzija: <https://avg.lv/lv/gimnazija-0/dokumenti/>
2. Bāliņa, R., Ēdelmane, I., Grase, I., Guļevska, D., Rozenštrauha, I., Skujiņa, V., & Šnē, D. (2006). *Latviešu valodas vārdnīca. 30000 pamatvārdu un to skaidrojumu*. Rīga: Avots.
3. Bērziņa, I. (2014). *Karjeras attīstības atbalsts un motivācijas mācīties veicināšana pieaugušajiem*. Rīga: Izglītības un zinātnes ministrija. Ielādēts no [http://muzizglitiba.gov.lv/sites/default/files/04\\_Berzina\\_karjera.pdf](http://muzizglitiba.gov.lv/sites/default/files/04_Berzina_karjera.pdf)
4. *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions School development and excellent teaching for a great start in life*. (2017). Retrieved from <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52017DC0248>

5. Hughes OBE, D., Mann, A., Barnes, S.-A., Baldauf, B., & McKeown, R. (2016). *Careers education: International literature review*. Warwick: Institute for Employment Research. Retrieved from <https://www.educationandemployers.org/wp-content/uploads/2016/07/Careers-review.pdf>
6. *Izglītība mūsdienīgai lietpratībai: mācību saturāun pieejas apraksts*. (2017). Rīga: Skola 2023. Ielādēts no [https://skola2030.lv/admin/filemanager/files/2/prezentacija\\_izgl\\_musdienigai.pdf](https://skola2030.lv/admin/filemanager/files/2/prezentacija_izgl_musdienigai.pdf)
7. Jaunzeme, I. (2017). *Karjeras attīstības atbalsta sistēmas darbība Latvijā 2013.–2017.gadā*. Rīga: Valsts izglītības attīstības aģentūra.
8. Johnstone, J. (2006). *Planning a Career Change*. Oxford: How to Content.
9. *Karjeras attīstības atbalsta sistēmas pilnveidošana*. (2006). Rīga: Latvijas Republikas Ministru kabinets.
10. *Karjeras attīstības atbalsta stratēģija*. (2017). Valmiera: Valmieras pilsētas pašvaldība. Ielādēts no [https://www.developvalmiera.lv/wp-content/uploads/2017/11/Karjeras\\_atbalsta\\_strategija\\_Valmiera\\_2017.pdf](https://www.developvalmiera.lv/wp-content/uploads/2017/11/Karjeras_atbalsta_strategija_Valmiera_2017.pdf)
11. *Karjeras izglītība skolā*. (2009). Valsts izglītības attīstības aģentūra. Ielādēts no <https://www.viaa.gov.lv/lv/media/2656/download>
12. *Karjeras izglītība skolā. Pieredze 2009*. (2009). Rīga: Valsts izglītības attīstības aģentūra. Ielādēts no <https://www.viaa.gov.lv/lv/media/2656/download>
13. *Karjeras izglītības īstenošanas plāns valsts un pašvaldību vispārējās un profesionālās izglītības iestādēs 2015.–2020.gadam*. (2015). Rīga. Ielādēts no <https://www.vestnesis.lv/op/2016/3.3>
14. *Karjeras kompass*. (2014). Rīga: Valsts izglītības attīstības aģentūra.
15. *Koncepcija „Karjeras attīstības atbalsta sistēmas pilnveidošana”*. (2006). Rīga: Ministru kabineta 2006.gada 29.marta rīkojums Nr.214. LR Labklājības ministrija. Ielādēts no Labklājības ministrija.
16. Mearns, D., Thorne, B., & McLeod, J. (2007). *Person-Centred Counselling in Action FOURTH EDITION*. London: SAGE Cuonselling in Action .
17. *The Glossary of Education Reform*. (2008). Retrieved from <https://www.edglossary.org/>
18. Thomsen, R. (2014). *A Nordic Perspective on Career Competences and Guidance*. Oslo: NVL.

## ATTĀLINĀTO KARJERAS KONSULTĀCIJU INTEGRĒŠANA SKOLĒNU VIDŪ INTEGRATION OF REMOTE CAREER COUNSELING AMONG STUDENTS

**Margarita Broša**

LBTU IITF 1. kursa maģistrante

**Natalja Vronska**

asoc. profesore, vadošā pētniece, Dr.paed.

**Abstract:** with the development of modern technology and the impact of the COVID-19 pandemic, remote classes and consultations have become more and more popular. This topic is very relevant, because students use modern technologies on a daily basis, and it is important to be aware of how they can be used to organize lessons and consultations in everyday life. The purpose of this study is to investigate the impact remote classes have had on students and how they were integrated into their daily lives. To implement the set goal, the following methods were used - theoretical analysis and synthesis and reflection of personal experience. In the end of this article are conclusions that summarize most important quotes of this study, for example, in Latvia, remote career consultations are becoming more and more popular, and as the three most popular helping aspects in the process of distance learning can be mentioned - goal orientation, self-discipline and planning organization skills and the three most popular hindering aspects during distance learning among students are lack of motivation, environment and mode and large amount of study work, also when organizing remote classes and consultations, the students' well-being must be followed.

**Atslēgas vārdi:** jaunieši, attālinātās konsultācijas, karjera

### Ievads

Sākoties COVID-19 pandēmijai aizvien vairāk aktuālas kļuva attālinātās nodarbības un konsultācijas. Par šo tēmu Latvijā ir veikti vairāki pētījumi, kuros apskatāmi rezultāti par skolēnu sekmēm, pozitīvām un negatīvām izjūtām, traucējošiem un atbalstošiem aspektiem un citiem faktoriem, kuri ietekmē skolēnus attālināto mācību laikā. Ir izdoti Ministru kabineta noteikumi “Attālināto mācību organizēšanas un īstenošanas kārtība” (Attālināto mācību organizēšanas..., 2022), kurus var piemērot attālinātajām karjeras konsultācijām un šī pētījuma ietvaros tie tiks apskatīti.

Līdz ar mūsdienu tehnoloģiju attīstību arī karjeras konsultācijas bija iespējams sākt organizēt attālināti. Šī tēma ir ļoti aktuāla, jo daudzos Latvijas apgabalos un to skolās nav pieejami karjeras konsultanti, tāpēc skolēniem, kuriem nav iespējams saņemt atbalstu savā apkārtnē, attīstoties šai tendencei bija un ir iespējams saņemt vēlamās konsultācijas un karjeras izglītību tiešsaistē. Ir iespējams iekonomēt laiku un resursus un ātri un ērti saņemt karjeras atbalstu no mājām. Skolēni ir Latvijas darba tirgus nākotne, tāpēc ir svarīgi sekmēt to izaugsmi un izglītošanos nodarbinātības un karjeras jomā no jebkuras vietas Latvijā.

Galvenā pētījuma problēma bija analizēt, kā attālinātās karjeras konsultācijas iespējams integrēt skolēnu ikdienā, ņemot vērā veiktos pētījumus un literatūru par attālināto nodarbību procesu skolēnu vidū un to ietekmējošiem faktoriem. Pētījuma uzdevums bija atrast informatīvus materiālus un literatūru, pētījumus par attālinātajām mācībām skolās un pielietot sakarības, lai tās attiecinātu uz attālināto konsultāciju integrēšanu skolēnu vidū, kā arī minēt ieteikumus veiksmīgu karjeras konsultāciju norisei, ņemot vērā analizēto informāciju.

*Pētījuma mērķis* ir izpētīt, kā attālinātās nodarbības un konsultācijas ietekmē jauniešus un analizēt, kā attālinātās karjeras konsultācijas veiksmīgi integrēt viņu ikdienā.

### Materiāli un metodes

Lai īstenotu izvirzīto mērķi, tika izmantotas šādas metodes – teorētiskā analīze un sintēze un personīgās pieredzes refleksija.

### Rezultāti un diskusija

Ministru kabineta noteikumos minēts, ka *attālinātās mācības un studijas tiek īstenotas kā efektīva, kvalitatīva, pilnvērtīga un iekļaujoša klātienes mācību un studiju procesa daļa, lai nodrošinātu iespēju*

izglītojamam apgūt mācību un studiju procesā plānotos sasniedzamos rezultātus un attīstīt caurviju prasmes, kā arī nodrošinātu izglītojamam diferencētu, personalizētu un starpdisciplināru mācību un studiju procesu. Atkarībā no attālināto mācību īstenošanas mērķa, uzdevuma un iespējām var izmantot: dažādas mācību organizācijas formas, tai skaitā individuālu un grupu darbu, konsultācijas, projekta darbu; dažādas norises vietas, tai skaitā bibliotēku, laboratorijas, pētniecības iestādes, muzejus, dabu, mājas; dažādus mācību līdzekļus, tai skaitā tehnoloģiju risinājumus (Attālināto mācību organizēšanas..., 2022).

Lai palīdzētu skolotājiem strādāt attālinātās mācīšanās apstākļos, projekta Skola2030 mācību resursu krātuvē ir apkopoti ikvienam pieejami un izmantojami nodarbību plāni dažādos mācību priekšmetos un klasēs. Šobrīd atrodami jau vairāk nekā 80 mācību un metodisko līdzekļu piemēri (Resursi attālinātām mācībām, 2020).

Daudzās Latvijas skolās notiek attālināto karjeras konsultāciju popularizēšana, piemēram, Rīgas Anģļu ģimnāzijā, Jēkabpils Valsts ģimnāzijā u.c. un īpaši jāatzīmē, ka Jelgavas 4. vidusskolas mājaslapā sadaļā “Karjeras izglītība” ir izvietots komikss (skatīt 1. att.) par attālināto karjeras konsultāciju norisi, kas, pēc autore domām, ir ļoti efektīvs veids, kā vizuāli, ar dažādām krāsām un īsiem paskaidrojumiem piesaistīt jauniešus pieslēgties karjeras konsultācijām attālināti.

### INDIVIDUĀLAS KARJERAS KONSULTĀCIJAS ATTĀLIŅĀTI?



1. att. Attālināto karjeras konsultāciju komikss (Karjeras izglītība, 2024)

Pēc telekomunikāciju uzņēmuma 2020. gada maijā veiktās Telia Company aptaujas datiem puse aptaujāto skolēnu ir apmierināti un 19% nav apmierināti ar attālinātajām mācībām. Kā lielākās atšķirības no skolas mācību procesa tiek minētas vajadzība pašiem tikt galā ar uzdevumiem, kuri kļuvuši sarežģītāki un tiem jāvelta vairāk laika, kā arī ir mazāk kopā pildāmu uzdevumu un kopīgu diskusiju. Skolēni novērtē mācību laikā pieejamās pauzes, neatkarību un labākas sekmes, tomēr kā mīnusu min zemākas koncentrēšanās spējas nekā klātienē (Skolēnu pieredze attālināto..., 2020).

No mājaslapas [www.drossinternets.lv](http://www.drossinternets.lv) pievienotās infografikas (skatīt 2. att.), kurā izmantoti dati no pēc Telia Company iniciatīvas “Skolēnu konsultatīvā padome” ietvaros veiktā pētījuma, var redzēt, ka pie pozitīvajiem vārdiem, kas raksturo skolēnu sajūtas mācoties attālināti pirmajā vietā ir “drošs” ar 61% respondentu atbildēm, otrajā vietā ierindojas “mierīgs” ar 49% atbilžu un trešajā vietā “produktīvs” un “nejutos vientuļš”, ko izvēlējās 45% respondentu. Pie negatīvajām sajūtām attālināto mācību laikā vispopulārākās atbildes bija “garlaikots” un “noguris” ar 30% atbilžu, otrajā vietā ierindojās “jutos vientuļš” un trešajā “saspringts” un “izklaidīgs” ar 27% respondentu atbilžu.



Tika minēti sekojošie apdraudējumi, ar kuriem bērni saskārās attālināto mācību laikā:

- ar skolēniem sazinājās kāds pieaugušais, ko reālajā dzīvē tie nepazīst;
- kāds izmantoja skolēnu paroli;
- kāds internetā sūtīja fotoattēlus vai video, kas lika tiem justies neērti;
- tie nejauši internetā redzēja fotoattēlus vai video, kas lika tiem justies neērti;
- mācību stundai internetā piekļuva kāds, kuram to nevajadzētu varēt;
- datorvīrusi (Skolēnu pieredze attālināto..., 2020).



## 2. att. Infografika “Skolēni par sajūtām un pieredzi attālināto mācību laikā” (Skolēnu pieredze attālināto..., 2020)

Attālināto karjeras konsultāciju laikā būtu jāņem vērā infografikā attēlotie dati un pēc iespējas vairāk jāmēģina mazināt negatīvo izjūtu rašanos, kā arī jāseko līdzi droša interneta izmantošanas pamatprincipiem. To varētu darīt, konsultantam veidojot interesantu un interaktīvu konsultāciju plānu, kā arī atgādinot skolēnam pirms konsultāciju sākuma pārbaudīt, lai interneta savienojums un vide būtu ērta un droša, kā arī pašam skolēnam būtu jāseko līdzi savai labsajūtai, un ja ir sajūta, ka konsultācijas varētu nebūt produktīvas, tad pārcelt tās uz citu reizi, laicīgi brīdinot karjeras konsultantu par nepieciešamajām izmaiņām.

Papildus 2020. gada maijā pēc Telia Company iniciatīvas “Skolēnu konsultatīvā padome” ietvaros veiktā pētījuma analizēšanas, tika izpētīts L. Hačatjanas 2021. gadā veiktais pētījums “Attālinātā mācīšanās COVID-19 pandēmijas laikā: kas skolēniem ir palīdzējis un traucējis tikt ar to galā?”. Pētījumā piedalījās 358 2020./2021. mācību gada skolēni no 9.-12. klasei, no kuriem 60.9% bija meitenes un 39.1% zēni. Dati ievākti 2021. gada februārī attālināto nodarbību laikā. Tika apskatītas divas tabulas – viena par skolēniem palīdzošajiem aspektiem un otra par traucējošajiem aspektiem attālināto mācību procesā. Pētījuma laikā bija iespējams izvērtēt attālināto karjeras konsultāciju pozitīvās un negatīvās puses, kā arī to ietekmi uz skolēnu ietekmi un kā attālinātās nodarbības kopumā ietekmējas skolēnu dzīvē (Hačatjana, 2021).

1. tabulā trīs visvairāk minētie palīdzošie aspekti attālināto mācību procesā ir mērķtiecība ar atbilžu biežumu 148, pašdisciplīna ar biežumu 121 un plānošanas un organizēšanas prasmes ar biežumu 68.

1. tabula

**Skolēniem (n=358) palīdzošie aspekti attālināto mācību procesā (Hačatrijana, 2021)**

Kategorija	Biežums
Mērķtiecība (iekļaujot arī atbildību, sasniegumu motivāciju un neatlaidību)	148
Pašdisciplīna (iekļaujot pienākuma apziņu, centību un piespiešanos izdarīt)	121
Plānošanas un organizēšanas prasmes (iekļaujot konkrētas pieminētas darbības un rutīnas)	68
Optimisms (iekļaujot spēju uztvert visu mierīgi, bez stresa)	29
Hobiji un fiziskas aktivitātes (mūzika, sports u.c.)	22
Individuālisms un patstāvība (patīk būt vienam pašam)	20
Labas tehnoloģiju prasmes	18
Ātra domāšana un elastība (iekļaujot arī radošumu un spēju paveikt visu pēdējā brīdī)	17
Komunikācija (iekļaujot padomu prasīšanu, kad nepieciešams, nekautrēšanos prasīt padomu)	14
Pasīva attieksme (iekļauts: pieņem sekmju krišanos, vienaldzība)	7

Pēc raksta autores domām, skolēnu mērķtiecība, pašdisciplīna un plānošanas un organizēšanas prasmes, individuālisms un patstāvība, ātra domāšana un elastība izpaužas attālināto mācību laikā, jo katrs paliek atbildīgs pats par sevi un individuāli nepieciešams piedalīties un pildīt nodarbību laikā uzdoto, līdz ar to jāspēj koncentrēties, secīgi pildīt darbus un sekmīgi tos pabeigt. Optimismu veicina iespēja veikt darbus un piedalīties nodarbībās mājīgos apstākļos, bez papildus stresa un uztraukuma, kas varētu īpaši būt raksturīgi pārbaudes darbu laikā. Skolēniem, kuri ir vairāk introverti un nepatīk uzstāties vai uzdot jautājumus citu priekšā, palīdz attālinātā komunikācija, kurā var uzdot jautājumus un prasīt padomus neesot ar klasesbiedriem un skolotāju vienā telpā. Karjeras konsultāciju laikā šie aspekti varētu palīdzēt karjeras konsultanta uzdoto uzdevumu pildīšanā un īpaši attālinātā komunikācija - delikātu jautājumu uzdošanā un apspriešanā tiem skolēniem, kuri justos neērti to darot klātienē.

*Covid-19 pandēmija un attālinātās mācības ir būtiski ietekmējušas skolēnu labbūtību. Tikai 50% skolēnu ir sabalansēts mācību režīms, bet 30% skolēnu ir pārslogoti, savukārt par 20% skolēnu ziņu nav, liecina Izglītības un zinātnes ministrijas (IZM) un fonda PLECS īstenotā EMU: Skolas pilotprojekta rezultāti (Latvijā veikts pētījums..., 2021).*

2. tabulā var redzēt, ka trīs populārākie traucējošie aspekti attālināto mācību procesā ir motivācijas trūkums, nomāktība ar atbilžu biežumu 158, vide un režīms ar biežumu 91, kā arī liels mācību darba apjoms ar atbilžu biežumu 77.

Traucējošie aspekti, pēc raksta autores domām, lielākoties saistīti ar vides ietekmi un pašdisciplīnas trūkumu. Tehniskās problēmas, fiziskās veselības grūtības ir saistītas ar pieejamo aprīkojumu attālinātajām nodarbībām. Socializēšanās un komunikācijas, atbalsta trūkums un grūtības mācīties vienatnē ir sekas katra cilvēka dabiskajai nepieciešamībai socializēties. Piedaloties attālinātajās karjeras konsultācijās, šie aspekti varētu traucēt komunikācijā ar konsultantu, īpaši tehniskās problēmas, kā arī motivācijas trūkums ietekmētu konsultāciju progresu un spēju produktīvi paveikt uzdotos uzdevumus, kā arī pēc iespējas vairāk iedziļināties un izrunāt vēlamus jautājumus.

No raksta autores personīgās pieredzes abās tabulās minētie faktori sakrīt ar savā ikdienā pieredzētajiem atbalstošajiem un traucējošajiem aspektiem attālināto mācību procesā. Lai uzlabotu tiešsaistes mācību un konsultāciju kvalitāti būtu ieteikums izpētīt un pielietot internetā un grāmatās pieejamos padomus koncentrēšanās spēju uzlabošanai, redzes atslodzei, ieteikumus ergonomiskas vides iekārtojuma un citus padomus saistītus ar attālināto darbu un viedierīču, tai skaitā datora, lietošanu.

2. tabula

## Skolēniem (n=358) traucējošie aspekti attālināto mācību procesā (Hačatrdžana, 2021)

Kategorija	Biežums
Motivācijas trūkums, nomāktība (iekļauj arī “slinkumu”, trauksmi un grūtības koncentrēties)	158
Vide un režīms (iekļauj arī skolas režīma, rutīnu trūkumu un uzmanības novērsējus mājas vidē)	91
Liels mācību darba apjoms (un izjūta, ka ar visu grūti tikt gala)	77
Grūtības mācīties vienatnē, plānot, izprast mācību vielu bez atbalsta	51
Skolotāju darbību nesaskaņotība (piemēram, nesakritības plānošanā, skolas-organizācijas līmenī)	42
Izjūsts atbalsta, t.sk. atgriezeniskās saites, padoma, vadības, kontroles trūkums	31
Socializēšanās un komunikācijas trūkums (iekļaujot gan formālu, gan neformālu komunikāciju)	29
Fiziskās veselības grūtības: acu problēmas ekrāna daudzuma dēļ, fiziskas aktivitātes trūkums	27
Tehniskās problēmas (iekļaujot problēmas ar internetu vai piemērotas tehnikas trūkumu)	21
Ar COVID-19 pandēmiju saistītais stress (iekļaujot stresu par kopējo situāciju, saslimstību, finansēm, ierobežojumiem)	11

Kā svarīgu papildus paradumu būtu nozīmīgi minēt starpbrīžu ieturēšanu, un, ja ir iespēja un pietiekami laika, tad, tam atvēlētājā brīdī, iziet svaigā gaisā vai nelielā pastaigā. Nereti skolēnu labsajūtu var ietekmēt ne tikai ārējie, bet arī iekšējie faktori, tāpēc būtu ieteicams sekot līdzi fiziskajām aktivitātēm un ēšanas paradumiem arī ārpus mācību procesa un nodrošināt iekšēju labsajūtu, pieturoties pie veselīga dzīvesveida.

Raksta autore ieteiktu arī variēt ar attālinātajām un klātienē nodarbībām un konsultācijām, dažas rīkojot tiešsaistē un dažas uz vietas, kas ļautu pamainīt monotono ikdienas ritmu un ieviest dažādību. Papildus, kā liecina pieredze, nodarbības būtu jāpadara interesantas un darbīgas, lai uzturētu skolēnu uzmanību un veicinātu produktīvu mācību darbu, tāpēc būtu vēlams pielietot metodikas, kurās izmantotas dažādas spēles un interaktīvi multimediju materiāli, piemēram, izzinoši video, dažādas tiešsaistes viktorīnas, kā *Kahoot!*, *EdPuzzle*, *Buncee* u.c.

Svarīgs faktors ir vecāku atbalsts un iespēja ļaut bērniem saņemt attālinātās nodarbības un konsultācijas drošā un ērtā vidē, tāpēc būtu nozīmīgi veikt informatīvus un atbalsta pasākumus vecākiem par attālināto nodarbību organizēšanu, procesu, prasībām un ieteikumiem tā veiksmīgai realizēšanai. Papildus varētu rīkot nodarbību ciklu, kurās atsevišķos nelielos moduļos apmācītu vecākus bērnu attālināto mācību vides iekārtošanā, tehnoloģiju lietošanas drošības nodrošināšanā un ikdienas labsajūtas veicināšanā

### Secinājumi

1. Latvijā attālinātās karjeras konsultācijas kļūst arvien populārākas, ko var novērot skolu piedāvājumā, piemēram, Jelgavas 4. vidusskolā, Rīgas Angļu ģimnāzijā, Jēkabpils Valsts ģimnāzijā.
2. Labs piemērs skolēnu veiksmīgai piesaistei un uzmanības pievēršanai attālinātām karjeras konsultācijām ir komiksu vai infografikas izvietojums skolas mājaslapā.
3. Organizējot attālinātās nodarbības un konsultācijas, jāseko skolēnu labsajūtai. Veicot attālinātās karjeras konsultācijas, jāievēro droša interneta lietošanas pamatprincipi.
4. Kā trīs populārākos palīdzošos aspektus attālināto nodarbību procesā var minēt – mērķtiecību, pašdisciplīnu un plānošanas organizēšanas prasmes, kas norāda uz skolēnu spēju un prasmēm organizēt savu attālināto mācību procesu. Attālinātajās karjeras konsultācijās šie aspekti var palīdzēt testu pildīšanas laikā, spēļu izpēlē, karjeras plāna sastādīšanā un regulārā karjeras mācīšanās un nepārtrauktu konsultāciju apmeklējumu procesā.

5. Trīs populārākie traucējošie aspekti attālināto nodarbību laikā skolēnu vidū ir motivācijas trūkums, vide un režīms un liels mācību darba apjoms, kas norāda uz to, ka veiksmīgam attālinātam mācību procesam nepieciešams skolēnus motivēt, kā arī jāatrod piemērota mācību vide un strukturēti jāsadala mācību apjoms. Piedaloties attālinātajās karjeras konsultācijās, jāpievērš uzmanība šiem aspektiem, jāiekārto ērta darba vide un jāvienojas ar konsultantu par vēlamu veicamo uzdevumu apjomu, kā arī konsultantam jāplāno tādas aktivitātes, ar kurām motivētu un ieinteresētu skolēnu aktīvi iesaistīties konsultācijās un apmeklēt nākamās, ja būs radusies nepieciešamība.

### Bibliogrāfija

1. Attālināto mācību organizēšanas un īstenošanas kārtība (2022). *Ministru kabineta noteikumi Nr. 111*. Ielādēts no <https://likumi.lv/ta/id/329849-attalinato-macibu-organizesanas-un-istenosanas-kartiba>
2. Hačatrjana, L. (2021). *Attālinātā mācīšanās COVID-19 pandēmijas laikā: kas skolēniem ir palīdzējis un traucējis tikt ar to galā?* Ielādēts no [https://www.lu.lv/fileadmin/user\\_upload/LU.LV/Post\\_doc\\_projekti/Pecdoktorantura\\_\\_4\\_karta/Pil\\_otpetijuma-zinojums-Hacatrjana-Liena.pdf](https://www.lu.lv/fileadmin/user_upload/LU.LV/Post_doc_projekti/Pecdoktorantura__4_karta/Pil_otpetijuma-zinojums-Hacatrjana-Liena.pdf)
3. *Karjeras izglītība* (2024). Ielādēts no [https://www.4vsk.jelgava.lv/images/2020\\_2021/karjeras\\_izglitiba/konsultacijas\\_attalinati.png](https://www.4vsk.jelgava.lv/images/2020_2021/karjeras_izglitiba/konsultacijas_attalinati.png)
4. *Latvijā veikts pētījums: 30% skolēnu ir pārslogoti un izjūt pārlietu stresu* (2021). Ielādēts no <https://www.santa.lv/raksts/berni/latvija-veikts-petijums-30-skolenu-ir-parslogoti-un-izjut-parlieku-stresu-44110/>
5. *Resursi attālinātām mācībām* (2020). Ielādēts no <https://skola2030.lv/lv/jaunumi/zinas/resursi-attalinatam-macibam>
6. *Skolēnu pieredze attālināto mācību laikā* (2020). Ielādēts no <https://drossinternets.lv/lv/posts/view/skolenu-pieredze-attalinato-macibu-laika>

## PUSAUDŽU PAŠIZVĒRTĒŠANAS LOMA INTEREŠU IZGLĪTĪBĀ THE ROLE OF ADOLESCENTS' SELF-ASSESSMENT IN INTEREST EDUCATION

**Lelde Nakurte-Ruņģevica**

LBTU IITF 2. kursa maģistrante

**Inita Soika**

lektore, Mg.paed.

**Abstract:** the article focuses on the importance of exploring students' skills, abilities and interests in order to be able to choose the right extra-curricular programme that could influence their career development. The aim of the study is to provide a theoretical and empirical justification for the need and effectiveness of the self-assessment method developed. The article describes the topicality of the topic, the results of the student survey, the teachers' opinion on the necessity of the method, as well as the experts' evaluation and the results of the pilot experiment and the adolescents' opinion after testing the method. The article describes what interest education is, its main tasks, professional interests, briefly describes the age of adolescents and parental support in career decision-making. The article concludes by summarizing all the main points on the topics covered in the article.

**Atslēgas vārdi:** pusaudžu pašizpēte, interešu izglītība, pašizvērtēšanas metode

### Ievads

Pusaudžu profesionālā attīstība, karjeras izvēle un nodarbinātība ir viena no prioritārajām jomām Eiropas Savienībā. Ir izstrādāti vairāki atbalsta mehānismi kā mazināt jauniešu bezdarbu un veicinātu viņu pilnvērtīgu iekļaušanos sabiedrībā (Youth employment support, 2024).

Bērnu, jaunatnes un ģimenes pamatnostādņēs ir norādīts, ka tieši jauniešu vecumposms ir laiks, kad indivīds apgūst un attīsta nepieciešamās prasmes un iemaņas, lai spētu veiksmīgi iekļauties sabiedrībā un būt pilnvērtīgs tās loceklis. Šis ir laiks, kad jaunieši pamazām sagatavojas patstāvīgās dzīves uzsākšanai – karjeras veidošanai, materiālās labklājības nodrošināšanai, savas personīgās dzīves vietas atrašanai un iekārtošanai. Lai šis satraucošais laiks, kad indivīds pamazām atdalās no savas ģimenes, no vecāku iekārtotās dzīves un uzsāk savu patstāvīgo dzīvi un sāk veidot karjeru, būtu pēc iespējas vieglāks un skaidrāks, svarīgi zināt un saprast ko indivīds vēlas darīt, ar ko vēlas nodarboties (Par Bērnu, jaunatnes, 2022).

Viens no veiksmīgas karjeras un dzīves stūrakmeņiem ir sevis izzināšana. K. Ebners, R. Souceks, S. Kaufielda savā pētījumā uzver spēju, prasmju, motivācijas sasaisti ar veiksmīgu karjeras attīstību un apmierinātību ar dzīvi kopumā un izvēlēto profesiju (Ebner, Soucek, & Kauffeld, 2020). Raksta autore secina, ka lielisks veids kā pusaudzim izzināt savas prasmes, spējas un intereses – apmeklēt interešu izglītību. Šī ir iespēja, kur pusaudzis droši un praktiski profesionāļu vadībā var izmēģināt vairākas programmas, lai saprastu, kas viņu patiešām aizrauj, un, iespējams, varētu būt kā viņa nākotnes profesija. Tai pat laikā interešu izglītībā ir iespēja laikus saprast, kas pavisam nav piemērots konkrētajam pusaudzim, līdz ar to mazinās nožēlas risks nākotnē, izvēloties nepiemērotu profesiju. Pamatnostādņēs viens no mērķiem ir tieši darba tirgum un patstāvīgai dzīvei nepieciešamo prasmju un iemaņu apguves veicināšana. Tas ietekmē un veicina jauniešu attīstību un uzlabo viņu dzīves kvalitāti (Par Bērnu, jaunatnes, 2022).

Raksta autore savā ikdienas darbā ir novērojusi, ka pusaudžiem nereti ir grūtības ar interešu izglītības programmu izvēli, jo īsti nezina, ko vēlas darīt, kas viņus saista. Sarunā ar interešu izglītības vadību tika apstiprināts šis viedoklis un atzīts, ka nepieciešams izstrādāt pašizvērtēšanas metodi, kas pusaudžiem palīdzētu izvēlēties piemērotu interešu izglītības programmu. Raksta autore veica pētījumu, lai uzzinātu pusaudžu un interešu izglītības skolotāju viedokli par iespēju izpētīt prasmes, spējas un intereses, kas palīdzētu izvēlēties atbilstošu interešu izglītības programmu. Izstrādātajai metodei tika veikta ekspertu aptauja; tā tika izmēģināta un saņemta atgriezeniskā saite no eksperimenta dalībniekiem.

**Pētījuma mērķis:** izvērtēt izveidoto pašizvērtēšanas metodi, veikt metodes eksperimentālu izmēģinājumu un noskaidrot eksperimenta dalībnieku vērtējumu pēc metodes izmēģināšanas.

## Materiāli un metodes

Datu apstrādes metodes:

- teorētisko pētījumu metode (zinātniskās literatūras pētniecība, analīze un izvērtēšana)
- aprakstošās statistikas metodes: centrālās tendences un izkliedes rādītāju noteikšana (Kristapsone, 2014);
- secinošās statistikas metode: Frīdmana tests (Kristapsone, 2014).

Datu ieguves metodes: ekspertu aptauja, pusaudžu aptauja pēc metodes izmantošanas

Pētījuma dalībnieki: 5 eksperti, 10 pusaudži – pašizvērtēšanas metodes eksperimenta dalībnieki.

## Rezultāti un diskusija

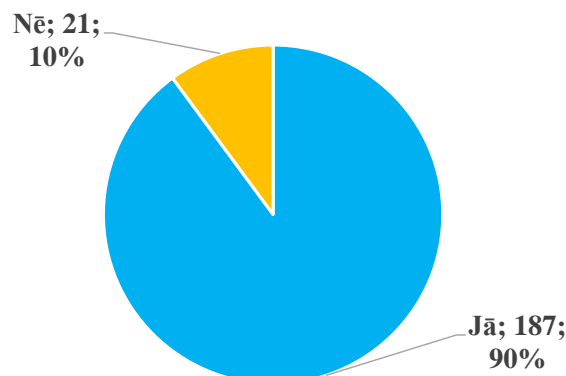
Pētījums tika veikts no 2023. gada novembra līdz 2024. gada aprīlim. Šajā laika posmā tika veikti vairāki uzdevumi – pirmkārt, aptaujāti interešu izglītības skolotāji un pusaudži, lai noskaidrotu viņu viedokli par pašizvērtēšanas metodes nepieciešamību; otrkārt, - izveidota pašizvērtēšanas metode un veikta ekspertu aptauja, lai noskaidrotu viņu viedokli par izveidoto metodi. Pētījuma ietvarā tika veikti 10 eksperimentāli izmēģinājumi, kas ļāva uzzināt pusaudžu viedokli par izveidoto metodi.

**Pašizvērtēšana** – process, kurā indivīds detalizēti izvērtē sevi, savas īpašības, izdarot atzinumus par sevi. Pašizvērtēšana ir būtiska, lai varētu tālāk plānot savu rīcību (Beļickis, u.c., 2000). Raksta autore secina, ka pašizvērtēšanas metode ir metode, kura palīdz indivīdam veikt savu izvērtējumu un plānot savu tālāko rīcību.

M. Savickas karjeras veidošanas teorijā ir izcēlis četrus faktorus, kas ietekmē karjeras attīstību (Savickas, 2002). Viens no šiem faktoriem ir adaptivitātes rādītājs, kas raksturo cilvēku vispārējos vērtējumus par savu vērtību, efektivitāti un spējām (Bono & Judge, 2003). Pašizvērtēšanai ir būtiska loma karjeras attīstībā. Dž. Bono un T. Judge uzskata, ka indivīdi ar augstu pašvērtējumu ir vairāk motivēti veikt darbu, kas atbilst viņa vērtējumam par sevi. Motivācija ir svarīgs faktors. No tā izriet, ka indivīds, kuram ir augsts pašvērtējums labāk veiks darbu, jo viņš ir pārliecinātāks par savām spējām (Bono & Judge, 2003).

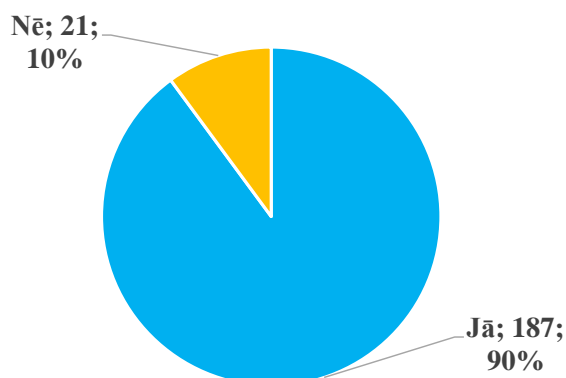
Balstoties uz Dž. Bono un T. Judge pētījumu raksta autore var secināt, ka pašizvērtējuma metode sniegtu iespēju pusaudžiem atrast interešu izglītības programmu, kas viņiem sagādātu prieku un būtu lielāka motivācija to apmeklēt.

Lai noskaidrotu raksta autores plānotās pašizvērtēšanas metodes aktualitāti, tika aptaujāti 208 pusaudži vecumā no 11 līdz 15 gadiem. Šajā aptaujā tika izziņāts viņu viedoklis par nepieciešamību izvērtēt prasmes, spējas un intereses pirms interešu izglītības programmas uzsākšanas. Lielākā daļa no pusaudžiem uzskata, ka būtu vērtīgi pirms pulciņa izvēles izvērtēt savas prasmes, spējas un intereses. Kopumā tie ir 187 no aptaujātajiem audzēkņiem, kuri uzskata, ka šāda sevis izvērtēšana ir nepieciešama



(skatīt 1. att.

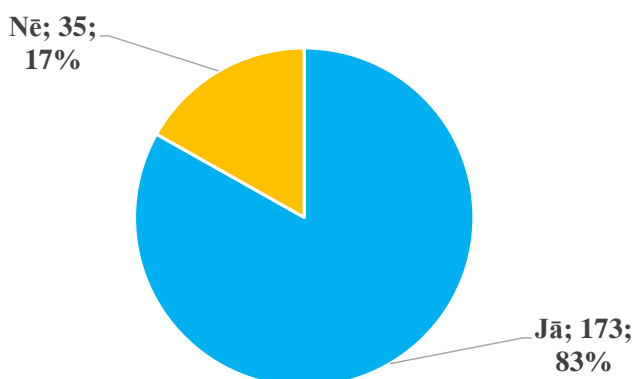
1. att.).



### 1. att. Pusaudžu viedoklis par sevis izpēti pirms interešu izglītības programmas izvēles (n=208)

Aptaujas rezultāti apstiprināja, ka pusaudži labprāt izmantotu iespēju veikt savu spēju, prasmju un interešu pašizvērtēšanu pirms interešu izglītības programmas izvēles. 173 to vēlas tāpēc, lai noskaidrotu, vai izvēlētajā programmas ir viņam piemērota, un pārlicināties, vai šī izvēle nav bijusi pavirša. No aptaujātajiem pusaudžiem 22 pašlaik neapmeklē nevienu interešu izglītības programmu, bet, analizējot aptaujas datus atklājās, ka visi šie pusaudži izmantotu iespēju izvērtēt savas prasmes, spējas un intereses, lai atrastu sev piemērotu interešu izglītības programmu (skatīt 2. att.).

Lielākā daļa no aptaujātajiem pusaudžiem jau apmeklē kādu no interešu izglītības programmām. Tādēļ 35 respondenti ir atbildējuši, ka viņi nevēlētos izmēģināt šādu pašizvērtēšanas metodi, jo viņi jau ir atraduši sev patīkamu un saistošu programmu. Tai pat laikā viņiem ir informācija par šādas metodes izmantošanas iespēju un viņi to var izmantot, ja rodas vēlme mainīt vai izvēlēties papildus kādu citu interešu izglītības programmu.



### 2. att. Pusaudžu vēlme pašizvērtēšanas metodes izmantošanā (n=208)

Raksta autore secina, ka pašizvērtēšanai ir būtiska loma veiksmīgas karjeras attīstībai. Arī pusaudži labprāt veiktu sevis izvērtējumu pirms interešu izglītības programmas izvēles.

#### Pašizvērtējuma metode prasmju, spēju un interešu izpētei

Pašizvērtēšanas *metodikas mērķis* ir izglītojamo spēju, prasmju un interešu izpēte un izvērtēšana, kas palīdzētu viņam izvēlēties piemērotāku interešu izglītības jomu vai programmu.

*Metodika sastāv* no kartītēm, kurās uzrakstītas dažādas spējas, prasmes un intereses, kas ir attiecināmas interešu izglītības jomām (katrai jomai 10 kartītes). Spējas, prasmes un intereses tiek vērtētas skalā no 1 līdz 5. Interešu izglītības jomu nosaukumi un kartītee, kurā uzskaitītas katras jomas interešu izglītības programmas. Ir izveidotas darba lapas ar tabulām, kurās tiek ierakstīti saskaitītie vērtējumi katrai jomai.

*Metodikas apraksts* – katrai interešu izglītības jomai ir piešķirta sava krāsa. Tādas pašas krāsas ir piešķirtas atbilstošās jomas prasmju un spēju kartītēm. Kultūrizglītība – rozā, sports – tirkīza zils, tehniskā jaunrade – gaiši zaļš, radošās industrijas – dzeltena, vizuālā un vizuāli plastiskā māksla – sarkana, citi – violela.

*Pašizvērtēšanas veikšana.* To var veikt pakāpeniski, izvērtējot katru jomu pēc kārtas. Uz galda tiek izliktas visas prasmju, spēju un interešu kartītes, kas atbilst izvēlētajai jomai. Katru prasmi, spēju un interesi novērtē skalā no 1 līdz 5, uzliekot uz tās vērtējuma kartīti. *Novērtējuma kritēriji:* **1** – nav; **2** – drīzāk nē, nekā jā; **3** – neesmu par to domājis; **4** – drīzāk ir, nekā nav; **5** – ir. Kad izvērtētas visas desmit kartītes, tad darba lapas tabulā ieraksta piešķirto novērtējumu ar 1, novērtējumu ar 2 utt. Šādā veidā pusaudzis var izpētīt un izzināt visas interešu izglītības jomas. Iespējams, ka pusaudzis jau ir pārliecināts par jomu vai programmu, kurā vēlas piedalīties, tad var sākt izpēti ar interesējošo jomu, bet vēlāk piedāvāt pārējo jomu izpēti.

*Rezultātu apkopošana* – pēc spēju, prasmju un interešu kartīšu izvērtēšanas darba lapā ieraksta novērtējumu ar 1, novērtējumu ar 2 utt.

Pozitīvs rezultāts – ja vismaz 6 ir vērtējumi 4 un 5.

Neitrāls rezultāts – ja 3 vērtējumi ir 4 un 5, 4 vērtējumi – 3, 3 vērtējumi 1 un 2.

Negatīvs rezultāts – ja vismaz 6 vērtējumi 1 un 2.

Metodes izmantošanas laikā notiek pārrunas ar pusaudzi, lai palīdzētu viņam izprast visas piedāvātās spējas, prasmes un intereses, un izzinātu viņa domas par vēlamajiem sasniegumiem un nodarbēm interešu izglītībā. Pēc metodes izpildīšanas pusaudzim tiek sniegta informācija par dažādām jomas interešu izglītības programmām saskaņā ar novērtējuma pozitīvo rezultātu. Ja viņu vairāk uzrunā joma, kurā ir neitrāls rezultāts, tad tiek izpētītas šīs jomas interešu izglītības programmas. Pēc programmas izvēles pusaudzis tiek informēts par konkrēto interešu izglītības programmu.

Izveidotā metode tika aprobēta interešu izglītības iestādē. Izmēģinājumā piedalījās 10 pusaudži, t.sk. 3 kuri jau piedalās kādā interešu izglītības programmās un 7 kuri neapmeklēja nevienu programmu. Pēc izmēģinājuma pusaudži sniedza atgriezenisko saiti, aizpildot izvērtējuma anketu. Ekspertu aptaujai tika izvēlēti pieci profesionāļi, kas pārstāv interešu izglītības jomu un karjeras atbalsta jomu:

1. Direktores vietniece izglītības jomā ar iegūtu pedagoga karjeras konsultanta sertifikātu. Kopējais pedagoģiskais darba stāžs - 19 gadi;
2. Izglītības metodiķis un interešu izglītības skolotāja. Kopējais pedagoģiskais darba stāžs - 30 gadi;
3. Interesu izglītības metodiskā centra projektu vadītāja metodiskajā darbā un interešu izglītības skolotāja. Kopējais pedagoģiskais darba stāžs – 44 gadi;
4. Sociālais pedagogs ar iegūtu pedagoga karjeras konsultanta sertifikātu. Kopējais pedagoģiskais darba stāžs – 25 gadi;
5. Karjeras konsultants – darba stāžs 15 gadi.

Pašizvērtēšanas metodes izvērtēšanai tika izstrādāti sekojoši kritēriji:

**K1** Pašizvērtēšanas metodes gaita rosina pusaudzi patstāvīgi domāt, darboties, analizēt un izzināt savu pašvērtējumu dažādās interešu izglītības jomās.

**K2** Pašizvērtēšanas metodes mērķis ir formulēts atbilstoši tās saturam.

**K3** Izstrādātā metodika atbilst izvirzītajai problemātikai – spēj palīdzēt pusaudžiem sevis izziņāšanā, spēju un prasmju izpētē, kā arī interešu izglītības jomas izvēlē.

**K4** Izvirzītie metodes nosacījumi ir skaidri saprotami un izpildāmi dotajai mērķauditorijai 11-15 gadus veciem pusaudžiem.

**K5** Pašizvērtēšanas metodes izpildes laikā pusaudzim veidojas un attīstās spēja analizēt un izvērtēt savas spējas un prasmes.

Izstrādātie kritēriji tika vērtēti, izmantojot 4 ballu Likerta skalu (Kristapsone, 2014):



- 4 – atbilst pilnībā;  
 3 – drīzāk atbilst, nekā neatbilst;  
 2 – drīzāk neatbilst, nekā atbilst;  
 1 – neatbilst.

Ekspertu vērtējumi par izstrādāto metodi apkopoti 1. tabulā.

1. tabula

## Pašizvērtēšanas metodes ekspertu vērtējums

Eksperti					Centrālās tendences un izkliedes rādītāji						
Kritēriji	E1	E2	E3	E4	E5	Me	Mo	Xmin	Xmax	A	Σ
K1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	20
K2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	20
K3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	1	19
K4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	20
K5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	1	18
Me	4	4	4	4	4	Me - mediāna					
Mo	4	4	4	4	4	Mo - moda					
Xmin	4	4	3	3	4	Xmin – mainīgā mazākā vērtība					
Xmax	4	4	4	4	4	Xmax – mainīgā lielākā vērtība					
A	0	0	1	1	0	A - amplitūda					
Σ	20	20	18	19	20	Σ - summa					

Kopumā ekspertu vērtējums ir pozitīvs. Astoņos no desmit gadījumiem izvirzīto kritēriju vērtējumu summas ir 19 un 20 balles, kur 20 ir maksimāli iegūstamais rezultāts (skatīt 1. tabulu).

Raksta autorei ir svarīgi saprast, vai ekspertu viedokļos ir kādas būtiskas atšķirības vai arī tas ir vienprātīgs. Ekspertu sniegtās atbildes tika salīdzinātas ar Frīdmana testu. Testa rezultāti apkopoti 2. un 3. tabulā. Tika izvirzītas sekojošas statistiskās hipotēzes:

H0 – ekspertu vērtējumos par pašizvērtēšanas metodi nav statistiski nozīmīgas atšķirības.

H1 – ekspertu vērtējumos par pašizvērtēšanas metodi ir statistiski nozīmīgas atšķirības.

2. tabula

## Ekspertu vērtējumu rangu sadalījums

Eksperti	Vidējais rangs
E1	3.30
E2	3.30
E3	2.30
E4	2.80
E5	3.30

3. tabula

## Ekspertu vērtējumu atšķirību statistiskās nozīmības rādītāji

Statistiskais rādītājs	Vērtība
Kritēriju skaits	5
$\chi^2$ faktiskā vērtība	6.400
Brīvības pakāpju skaits (df)	4
p-vērtība	0.171

Tā kā  $p$  – vērtība = 0.171 > 0.05, tad ar varbūtību 95 % nevar noraidīt nulles hipotēzi, tas nozīmē, ka ekspertu vērtējumos par pašizvērtēšanas metodi nav statistiski nozīmīgas atšķirības.

Bija svarīgi uzzināt arī pašu eksperimenta dalībnieku, t.i., pusaudžu viedokli par izstrādāto pašizvērtēšanas metodi. Tās novērtēšanai tika izvirzīti sekojoši kritēriji:

**K1** – metodes izpilde rosina Tevi patstāvīgi domāt, darboties un izzināt savu pašvērtējumu;

**K2** – metodes izpildes nosacījumi ir skaidri saprotami un izpildāmi;

**K3** – metodes izpilde palīdzēja Tev izvēlēties kādu pulciņu vai jomu, kurā vēlētos darboties.

Katrs kritērijs tika vērtēts pēc Likerta skalas, kur vērtības bija sekojošas:

4 – jā;

3 – drīzāk jā, nekā nē;

2 – drīzāk nē, nekā jā;

1 – nē.

Eksperimenta dalībnieku metodes izvērtējuma rezultāti apkopoti 4. tabulā.

4. tabula

Eksperimenta dalībnieku metodes izvērtējums

Dalībnieki											Centrālās tendences un izkliedes rādītāji					
Kritēriji	D 1	D 2	D 3	D 4	D 5	D 6	D 7	D 8	D 9	D 10	Me	Mo	X min	X max	A	Σ
<b>K1</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	40
<b>K2</b>	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	1	38
<b>K3</b>	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	1	38
<b>Me</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	Me - mediāna					
<b>Mo</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	Mo - moda					
<b>Xmin</b>	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	Xmin – mainīgā mazākā vērtība					
<b>Xmax</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	Xmax – mainīgā lielākā vērtība					
<b>A</b>	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	A - amplitūda					
<b>Σ</b>	12	12	12	12	11	11	12	11	11	12	Σ - summa					

Izvērtējot eksperimenta dalībnieku vērtējumu pēc metodes izmēģināšanas var secināt, ka viņu vērtējums ir pozitīvs. No kopējiem 120 punktiem eksperimenta dalībnieki izvirzītos kritērijusi ir novērtējuši ar 116 punktiem.

### Secinājumi

1. Jauniešu nodarbinātība ir aktuāla problēma mūsdienās. Ļoti bieži viņi nespēj izvērtēt, ko vēlas darīt un kādu profesiju izvēlēties. Interesu izglītība ir vieta, kur pusaudzīm ir iespēja praktiski izmēģināt dažādas jomas un tādā veidā saprast, kas vairāk viņām ir piemērots un kā vēlētos attīstīt savu karjeru.
2. Ļoti svarīgi ir apzināties savas spējas, prasmes, intereses, motivāciju, lai justu gandarījumu un apmierinājumu ar karjeras attīstību. Ja indivīds izvēlēties karjeru, kas īsti neatbilst viņa peronībai, tad ar laiku rodas nepatika un neapmierinātība ar izdarīto izvēli.
3. Pašizvērtēšanas metode palīdz pusaudžiem izvērtēt savas prasmes, spējas un intereses. Tā:
  - ļauj viņiem atrast sev piemērotāko interešu izglītības jomu vai jau konkrētu interešu izglītības programmu;
  - rosina pusaudžus patstāvīgi domāt, darboties un izzināt savu pašvērtējumu dažādās interešu izglītības jomās;
  - rosina uz izaugsmi un ļauj apzināties savas stiprās, kā arī vājās puses;

- paplašina pusaudzā redzesloku un iepazīstina ar dažādām interešu izglītības jomām un programmām.
4. Eksperti atzinīgi novērtējuši izveidoto pašizvērtēšanas metodi, tie iesaka paplašināt un papildināt izstrādāto metodi, lai vēl pilnvērtīgāk pusaudzī varētu veikt savu pašizpēti pirms interešu izglītības programmas izvēles. Tā kā  $p - \text{vērtība} = 0.171 > 0.05$ , tad ar varbūtību 95 % nevar noraidīt nulles hipotēzi, tas nozīmē, ka ekspertu vērtējumos par pašizvērtēšanas metodi nav statistiski nozīmīgas atšķirības.
  5. Eksperimenta dalībnieki atzinīgi novērtējuši izstrādāto pašizvērtēšanas metodi. 8 no 10 eksperimenta dalībniekiem atzīst, ka tā ir palīdzējusi viņiem atrast interešu izglītības programmas.

### Bibliogrāfija

1. Arhipova, I., & Bāliņa, S. (2006). *Statistika ekonomikā un biznesā*. Rīga: Datorzinību centrs.
2. Beļickis, I., Blūma, D., Koķe, T., Markus, D., Skujiņa, V., & Šalme, A. (2000). *Pedagoģijas terminu skiadrojošā vārdnīca*. Rīga: Zvaigzne ABC.
3. Bono, J. E., & Judge, T. A. (2003). Core self-evaluations: a review of the trait and its role in job satisfaction and job performance. *European Journal of Personality, 17*, 5-18. doi:10.1002/per.481
4. Ebner, K., Soucek, R., & Kauffeld, S. (2020). Incongruities between Values, Motives, and Skills: Exploring Negative Effects of Self-Exploration in Career Coaching. *British Journal of Guidance & Counselling, 48*(4), 454-476. doi:10.1080/03069885.2020.1742286
5. *Youth employment support*. (2024). Retrieved from [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/economy-works-people/youth-employment-support\\_en](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/economy-works-people/youth-employment-support_en)
6. Kristapsone, S. (2014). *Zinātniskā pētniecība studiju procesā*. Rīga: SIA Biznesa augstskola Turība.
7. *Par Bērnu, jaunatnes un ģimenes attīstības pamatnostādņēm 2022.–2027. gadam*. (2022). Ielādēts no <https://www.vestnesis.lv/op/2022/252.1>
8. Savickas, M. L. (2002). *Career construction: A developmental theory of vocational behavior*. San Francisco: Jossey-Bass.

## PERSONU AR GARĪGĀS ATTĪSTĪBAS TRAUČĒJUMIEM INTEGRĀCIJA DARBA TIRGŪ: CĪŅA AR AIZSPRIEDUMIEM UN STIGMU

### INTEGRATING PEOPLE WITH INTELLECTUAL DISABILITIES INTO THE LABOUR MARKET: TACKLING STIGMA AND PREJUDICE

**Linda Lazdiņa - Čebikina**

LBTU IITF 1. kursa maģistrante

**Natalija Vronska**

asoc. profesore, vadošā pētniece, Dr.paed.

**Abstract:** mental disabilities are a major factor affecting people's labour market inclusion. This group often faces discrimination and social exclusion, reinforced by prejudice and stigma. In the EU and Latvia, people with disabilities experience lower employment rates and a higher risk of poverty compared to people without disabilities. To mitigate these problems, measures are needed to support their integration into the labour market, including accessible education, flexible working environments and adequate support for employers. Addressing stigma and prejudice and raising public awareness of intellectual disabilities can thus contribute to their successful and sustainable integration into the labour market and society at large. The aim of the study is to theoretically explore and evaluate the challenges faced by individuals with intellectual disabilities in today's labour market. The study shows that a comprehensive approach is needed, including public education and policy measures, to prevent stigmatization and ensure equal opportunities in the labour market. Additionally, an open work environment and adaptation of education are crucial to foster inclusive society and provide economic benefit.

**Atslēgas vārdi:** personas ar garīgās attīstības traucējumiem, stigma, aizspriedumi, integrācija darba tirgū

#### Ievads

Darba pasaule piedzīvo nepārtrauktas pārmaiņas, kas neizbēgami ietekmē visus darba tirgus dalībniekus, ieskaitot personas ar garīgās attīstības traucējumiem un citas iedzīvotāju grupas. Notiekošā darba tirgus transformācija, kas ietver darba polarizāciju, automatizācijas pieaugumu un jaunu darba formu rašanos, rada papildu izaicinājumus šai sabiedrības daļai. Šīs pārmaiņas nes ne tikai riskus, bet arī jaunas iespējas (OECD, 2022).

Vēsturē ir bijuši periodi, kad apkārtējā sabiedrība cilvēkus ar garīgās attīstības traucējumiem uzskatīja par nederīgiem, neārstējamiem un pat tādiem, kas potenciāli var nodarīt kaitējumu, apdraudot citu cilvēku dzīvību. Tika radīti apstākļi un iespējas, kur šos indivīdus norobežoja no plašākas sabiedrības. Šāda attieksme pastāv joprojām dažādās sabiedrības daļās, tostarp arī mūsdienu sabiedrībā (Kāpiņa, u.c., 2006).

Personas ar garīgās attīstības traucējumiem iekļaušana darbavietā ir pastāvīga un aktuāla problēma visā pasaulē, kas turpina radīt izaicinājumus, neskatoties uz dažādām politikām un atbalsta pasākumiem. Lai gan personām ar fizisku invaliditāti ir relatīvi augstāks nodarbinātības līmenis, pieaugušie ar garīgās attīstības traucējumiem joprojām saskaras ar grūtībām iekļauties darba tirgū. Šo situāciju sarežģī stigma un aizspriedumi pret cilvēkiem ar invaliditāti, kā arī tas, ka lielākajai daļai darba devēju primāri interesē uzņēmuma produktivitāte, kas veicina rūpīgu darbinieku snieguma novērtēšanu, to atslēgas, kas rezultātā var radīt spiedienu uz cilvēkiem ar invaliditāti, radot šķēršļus iespējai iekļauties darba tirgū (Nota, Santilli, Ginevra, & Soresi, 2014).

Eiropas Savienībā aptuveni katram sestajam iedzīvotājam vecumā no 15 gadiem konstatēti garīgi vai psihiski funkcionāli traucējumi. Lai gan pēdējos gados ir vērojams neliels progress personu ar invaliditāti iekļaušanā darba tirgū, joprojām pastāv ievērojamas atšķirības. Eiropas Savienībā ir nodarbināti tikai 50,6% cilvēku ar invaliditāti, salīdzinot ar 74,8% personām bez invaliditātes. Turklāt nodarbinātības līmenis personām ar invaliditāti ir ievērojami zemāks (61%) salīdzinājumā ar 82% iedzīvotājiem bez invaliditātes. Sievietes ar invaliditāti, jaunieši ar invaliditāti un personas ar smagākiem funkcionālajiem traucējumiem piedzīvo vēl lielāku nevienlīdzību un diskrimināciju darba tirgū (Lecerf, 2020). Precīzs iedzīvotāju skaits, kuriem ir garīgās attīstības traucējumi, nav zināms, jo šie traucējumi aptver plašu slimību klāstu, no kuriem daudzi tiek diagnosticēti vairākus gadus pēc dzimšanas, nevis no dzimšanas. Piemēram, ASV garīgās attīstības traucējumi konstatēti vidēji no 2 līdz 3% bērnu (NICHD, 2021).

Latvijā personas ar invaliditāti, t.sk. ar garīgiem/psihiskiem funkcionāliem traucējumiem un funkcionālajiem ierobežojumiem, ir iedzīvotāju grupa ar paaugstinātu nabadzības un sociālās atstumtības risku. Labklājības ministrijas dati liecina, ka 2022. gada beigās bija piešķirta invaliditāte 11% iedzīvotāju (206 tūkstoši), salīdzinot ar 8,6% (169,9 tūkstoši) 2014. gadā. Starp nepilngadīgajiem invaliditātes īpatsvars saglabājās gandrīz nemainīgs, tie ir 2,5% (9,1 tūkstoši). Nodarbinātības līmenis personu ar invaliditāti vidū joprojām ir salīdzinoši zems. 2022. gadā darba tirgū bija iesaistīti 27,7% no visiem iedzīvotājiem ar invaliditāti, kas kopā veido 54 753 personas. Būtiski atzīmēt, ka trūcīgo personu vidū strauji pieaug invaliditātes izplatība. Ja 2010. gadā invaliditāte tika noteikta 4,5% trūcīgo personu, tad 2021. gadā šis īpatsvars jau sasniedza 20%. Šie dati norāda uz nepieciešamību pēc efektīvākiem atbalsta mehānismiem personu ar invaliditāti iekļaušanai darba tirgū un sociālajā dzīvē. Ir jāveic pasākumi, lai mazinātu nabadzības un sociālās atstumtības riskus šai iedzīvotāju grupai (Labklājības ministrija, 2024). Aplūkojot Slimību profilakses un kontroles centra veselības statistikas datubāzē pieejamo informāciju par Latvijā reģistrā esošo bērnu un pieaugušo ar psihiskiem un uzvedības traucējumiem sadalījumu pa diagnožu grupām (skatīt 1. tabulu), var secināt, ka personu ar garīgās attīstības traucējumiem skaitam ir tendence pakāpeniski palielināties (Veselības statistikas datubāze, 2024).

1. tabula

Personas ar garīgās attīstības traucējumiem Latvijā (skaits)

SSK-10 kods un diagnožu grupa	Gads	Personu skaits
F70 – F79 (Garīga atpalcība)	2010	13 298
	2014	14 103
	2018	14 681
	2022	15 024

Sabiedrībā personas ar garīgās attīstības traucējumiem bieži saskaras ar diskrimināciju un sociālo atstumtību. Aizspriedumi un stereotipi ietekmē arī viņu darba vidi. Lai gan aizspriedumi attiecībā uz šīm personām nodarbinātības jomā samazinās, tomēr tā joprojām ir būtiska problēma. Nepieciešami turpmāki centieni informēt sabiedrību par garīgās attīstības traucējumu specifiku un iespējām integrēt šo mērķgrupu darba tirgū (Krūmiņa & Grumolte - Lerhe, 2022).

Pastāv cieša saistība starp izglītību un nodarbinātību, it īpaši cilvēku ar garīgās attīstības traucējumiem grupā. Ja šīm personām nav pieejama piemērota izglītība, tad viņiem nav arī iespēju nodrošināt jēgpilnu nodarbinātību. Piemērotas izglītības pieejamības trūkums var radīt ilgtermiņa atkarību, nabadzību un sociālo izstumtību, pastiprinot garīgās attīstības traucējumu stigmatu (Open Society Institute, 2005).

Mūsdienās valsts politika atbalsta iekļaušanu darba tirgū, tomēr pastāv dažādas barjeras, kas šo ceļu apgrūrina:

- nepietiekama izglītība un profesionālā apmācība personām ar garīgās attīstības traucējumiem;
- prasmju, ko pieprasa darba devēji, trūkums;
- darba devēju nevēlēšanās pieņemt darbā personas ar garīgās attīstības traucējumiem;
- transporta pieejamības problēmas;
- sociālo pabalstu sistēmas ierobežojumi;
- atrunāšanās no ģimenes locekļu puses (Bell, 2020).

Darbinieki ar garīgās attīstības traucējumiem var prasīt atšķirīgu pieeju darba organizēšanā. Viņiem var būt nepieciešama pastiprināta uzmanība, uzraudzība vai asistenta klātbūtne. Tāpat šīm personām var būt grūtības mainīt darba uzdevumus un pielāgoties jaunām situācijām, tāpēc nepieciešams papildu atbalsts prasmju ģeneralizācijai. Darba devējam jābūt informētam par darbinieku veselības traucējumu specifiku un jāveic nepieciešamie pielāgojumi atbilstoši traucējumu veidam un smaguma pakāpei. Viegļāka garīgās attīstības traucējumu gadījumā var rasties uzmanības deficīta un hiperaktivitātes problēmas, kas ietekmē darba kvalitāti un spēju ilgstoši noturēties vienā darbavietā (Krūmiņa & Grumolte - Lerhe, 2022).

Personu ar garīgās attīstības traucējumiem būtiskākās atšķirības darba vidē ietver profesiju izvēles un darba vietas pielāgošanas aspektus. Piemērotas profesijas šiem indivīdiem ietver vienkāršus darbus, piemēram, būvniecības vai lauksaimniecības darbus, konditora vai pavāra palīga amatu, veļas mazgāšanu vai apkalpošanu. Viņi var veikt monotonu darbu vai apstrādāt lielu informācijas apjomu, bet pieprasa darba vides pielāgošanu un saprotamu instrukciju. Komunikācijā ar personām ar garīgās attīstības traucējumiem darba vietā ir nepieciešams izmantot pēc iespējas vienkāršākus, viegli uztveramus terminus, izvairoties no pārprotamas un grūti saprotamas informācijas. Ir nepieciešams rūpīgi izskaidrot darba uzdevumu nosacījumus, vajadzības gadījumā verbālo informāciju var papildināt ar vizuālo informāciju, piemēram, attēliem vai shēmām. Ir būtiski pārliecināties, vai konkrētā persona ir sapratusi darba uzdevuma nosacījumus un šo darbu patstāvīgi spēj paveikt dažādās situācijās. Darba nosacījumiem jābūt pēc iespējas elastīgākiem, lai nodrošinātu veiksmīgu darba izpildi. Vajadzības gadījumā, it īpaši uzsākot jauno darba pieredzi, konkrētajai personai ir nepieciešams sniegt vajadzīgo atbalstu (Nodarbinātības valsts aģentūra, 2024).

**Pētījuma mērķis:** teorētiski izpētīt un izvērtēt problēmas, ar kurām saskaras personas ar garīgās attīstības traucējumiem mūsdienu darba tirgū.

### **Materiāli un metodes**

Zinātniskā raksta ietvaros veikta padziļināta teorētiskā analīze, apkopojot un analizējot aktuālo informāciju par personu ar garīgās attīstības traucējumiem integrāciju darba tirgū, aizspriedumiem un stigmatu. Izmantoti plaši informācijas avoti, tai skaitā: zinātniskie raksti un pētījumi, grāmatas un interneta resursi, Eiropas Savienības politikas dokumenti, direktīvas un normatīvi akti, kas attiecas uz personām ar garīgās attīstības traucējumiem nodarbinātību un sociālo iekļaušanos.

### **Rezultāti un diskusija**

ANO Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām 27. pants nosaka, ka personām ar invaliditāti ir tiesības uz darbu vienlīdzīgi ar citiem, aizliedzot diskrimināciju un nodrošinot vienlīdzīgas iespējas, atalgojumu un aizsardzību darbā. Pants paredz, ka dalībvalstis veicina personu ar invaliditāti piekļuvi profesionālajai orientācijai, izglītībai un tālākizglītībai, nodarbinātības iespējas un karjeras izaugsmi, atbalsta pašnodarbinātību un uzņēmējdarbību, kā arī nodrošina saprātīgu izmitināšanu darba vietā un atbalsta darba pieredzes iegūšanu un profesionālās rehabilitācijas programmas. Šī konvencija ir nozīmīgs instruments, kas veicina personu ar invaliditāti integrāciju darba tirgū un nodrošina viņu tiesības uz vienlīdzīgām iespējām (United Nations, 2017).

Eiropas Savienības pamattiesību hartas pamatā ir nešaubāma apņemšanās ievērot jebkura cilvēka cieņu, brīvību, vienlīdzību, pilsoniskās tiesības, tiesiskumu un solidaritāti. Tā stingri balstās uz demokrātijas un likumdošanas principiem, atzīstot šo pamatvērtību būtisko nozīmi. ES pamattiesību hartas 15. pants uzsver, ka jebkuram indivīdam ir tiesības uz brīvību izvēlēties sev pieņemamu profesiju, kā arī ir tiesības uz nodarbinātību un iespēju iesaistīties brīvi izvēlēta vai pieņemtā darbā (European Parliament, 2000).

Lai sasniegtu 2030. gada ilgtspējīgas attīstības mērķus visām sievietēm un vīriešiem, ieskaitot cilvēkus ar invaliditāti, nepietiek tikai ar likumu grozījumiem. Nepieciešams darba devēju atbalsts un apmācība, lai pārvarētu zināšanu trūkumu un mainītu iepriekš pieņemtos negatīvos, pārsvarā maldīgos spriedumus, vērtējumus. Tas ietver spēju novērtēt cilvēku ar invaliditāti talantus un prasmes, nodrošināt instrumentus, palīdzību un apmācību, kā arī atbalstīt un motivēt šos darbiniekus, piedāvājot koučingu un atbalstu. Profesionālajai pasaulei jāvirzās uz vienotu vadību, kur cilvēki ar vai bez garīgās attīstības traucējumiem strādā, attīstās un sadarbojas, stiprinot viens otru. Elastība ir atslēgvārds visām iesaistītajām pusēm, tostarp politikas veidotājiem, izglītības sistēmām un procesiem (Hoofstadt, Bastien, Maenhout, & Cambre, 2020).

Latvijai ir svarīgi veikt efektīvus pasākumus, lai sasniegtu nodarbinātības līmeņa paaugstināšanas mērķi noteiktajā vecuma grupā līdz 2027. gadam. Šajā procesā centrālā nozīme ir cilvēkkapitālam, kura attīstība ir būtiska produktivitātes palielināšanā un ekonomikas izaugsmē. Lai panāktu šo mērķi, nepieciešama ilgtspējīga darba tirgus politika un elastīga mūžizglītības sistēma, kas nodrošina iedzīvotājiem nepieciešamās prasmes un veicina veiksmīgu iekļaušanos darba tirgū. Lai īstenotu šos

pasākumus, nepieciešamas papildu investīcijas izglītībā un veselības aprūpē (Latvijas Republikas Saeima, 2003).

Cilvēki ar garīga rakstura traucējumiem, t.sk. personas ar garīgās attīstības traucējumiem, ikdienā saskaras ar sociālo izolāciju un neaizsargātību. Viņi bieži piedzīvo negodīgu attieksmi, diskrimināciju un stigmatizāciju (Tiesībsarga birojs, 2023). Stigmatizācija ir negatīva attieksme pret cilvēkiem ar garīgās veselības problēmām. Tā var izpausties kā diskriminācija, uzmākšanās vai smalkākas formas, kā apmulsums vai nevēlēšanās runāt par garīgās veselības problēmām (Bell & Waddington, 2016). Šī iedzīvotāju grupa ir spiesta samierināties ar ierobežotām brīvībām un autonomiju. Šāda apiešanās liedz iespēju brīvi izvēlēties un rīkoties atbilstoši savām vēlmēm. Tādēļ ir svarīgi nodrošināt šo cilvēku tiesību aizsardzību un panākt vienlīdzīgu iekļaušanos sabiedrībā (Tiesībsarga birojs, 2023).

Dzīvojot mūsdienu sabiedrībā personas ar invaliditāti, t.sk., personas ar garīgās attīstības traucējumiem, ik dienas saskaras ar ievērojamām barjerām, kas aptur, vai pat kavē viņu pilnīgu iesaisti sabiedriskajā dzīvē, piemēram, dažādās sabiedrības attieksmes, fiziskās, juridiskās, ekonomiskās, sociālās un pat saziņas šķēršļus (United Nations, 2018).

Darba meklētājiem ar garīgās attīstības traucējumiem ir lielas grūtības atrast ilgtermiņa un ilgtspējīgu darbu. Šie cilvēki ne tikai vēlas strādāt, bet arī spēj strādāt. Diemžēl aizspriedumu rezultātā lielai daļai cilvēku šajā grupā ir iespēju trūkums un bezdarbs vai ilgstoša slimības atvaļinājuma stāvoklis (Hoofstadt, Bastien, Maenhout, & Cambre, 2020). Cilvēki ar garīgās attīstības traucējumiem darba tirgū piedzīvo ierobežotas iespējas. Viņu iesaiste ir zema, un bieži vien darbs notiek nošķirtā vidē, atsevišķi no pārējiem darbiniekiem. Vēsturiski pastāvēja uzskats, ka cilvēki ar garīgās attīstības traucējumiem nav spējīgi strādāt darba tirgū, tāpēc viņi tika ievietoti aprūpes iestādēs vai nošķirtās "patversmēs" (Bell, 2020).

Darba devēji ir piesardzīgi pret personu ar garīgās attīstības traucējumiem nodarbinātību, jo pastāv vairums izaicinājumu, kas saistīti ar darbinieku produktivitāti, atbalsta pasākumu nepietiekamību un administratīvo slogu. Darba devējiem pastāv bažas, ka šī mērķgrupa var nebūt pietiekami produktīva, lai atpelnītu darba devēja izmaksas, kā arī šiem cilvēkiem pastāv nepieciešamība nodrošināt mentoru, kas rada papildu izmaksas. Subsidētās nodarbinātības programma piedāvā finansiālu atbalstu, bet tā nosacījumi nav pietiekami motivējoši darba devējiem, jo lielāks uzsvars tiek likts uz personu ar garīgās attīstības traucējumu interešu nodrošināšanu, nevis darba devēja motivēšanu. Tāpat pastāv administratīvais slogs, kas saistīts ar dokumentu sagatavošanu, kas attur darba devējus no iesaistīšanās šajā programmā (Krūmiņa & Grumolte - Lerhe, 2022).

Darba devēju attieksme un atvērtība pret darbiniekiem ar invaliditāti, ieskaitot personas ar garīgās attīstības traucējumiem, ir būtisks faktors viņu nodarbinātībā. Arī atbilstošas izglītības iespējas un sociālās prasmes ir būtiski faktori šajā procesā. Nodarbinātības valsts aģentūras programmas koncentrējas uz cilvēku ar invaliditāti iekārtošanu darbā, nevis uz pašu darbu. Uzņēmēju gatavība nodarbināt cilvēkus ar invaliditāti palielinās, taču joprojām pastāv grūtības atrast šiem cilvēkiem ilgtermiņa darbu (SUSTENTO, 2021a).

Garīgās veselības problēmas var ietekmēt darba spējas, izraisot prombūtni no darba un apgrūtinot atgriešanos. Tomēr darbs var pozitīvi ietekmēt garīgo veselību, ja vien darba apstākļi ir labvēlīgi. Iekļaujoša darba vide ir svarīga gan darbinieku labsajūtai, gan uzņēmuma panākumiem. Stigmatizācijas bailes var atturēt cilvēkus ar garīgās veselības problēmām no darba meklēšanas vai atklātības par savu veselību. Nevajadzētu pieļaut, ka indivīds baidās atklāt savas garīgās veselības problēmas darbavietā. Ir jārisina stigmatizācijas problēma un jāveicina atvērtība un atbalsts, lai nodrošinātu iekļaujošu darba vidi un palīdzētu cilvēkiem ar garīgās veselības problēmām veiksmīgi strādāt (Bell & Waddington, 2016).

Cilvēki ar invaliditāti Latvijas darba tirgū saskaras ar ievērojamiem izaicinājumiem, kas kavē viņu pilnvērtīgu iekļaušanos sabiedrībā un nodarbinātībā:

- zems atalgojums - darbavietās, kur nav nepieciešams augsts izglītības līmenis, algas ir nepietiekamas, lai nodrošinātu cilvēkiem pienācīgu dzīves līmeni un spētu segt izmaksas, kas saistītas ar darbu (transports, pusdienas, higiēnas preces);
- fiziskā pieejamība - darba vietas, darba apstākļi un rīki bieži vien nav pieejami cilvēkiem ar invaliditāti, pat ja viņiem ir nepieciešamās prasmes un izglītība;

- nepietiekams atbalsts – daudzi cilvēki ar invaliditāti objektīvi nevar strādāt pilnu darba dienu, bet nepilna laika darba iespējas ir ierobežotas un atalgojums par tām nav konkurētspējīgs, arī Darba likums neparedz elastīgus darba laika risinājumus;
- ierobežota darba pieredzes trūkums - vairums cilvēku ar invaliditāti nekad nav strādājuši vai nav ilgstoši tikuši nodarbināti, tas apgrūtina iespējas atrast darbu un objektīvi novērtēt savas spējas;
- nepietiekama iekļaujošā izglītība - bērni un jaunieši ar invaliditāti ne vienmēr var saņemt kvalitatīvu izglītību, kas atbilst viņu interesēm un spējām, tāpēc viņiem trūkst prasmju un zināšanu, kas nepieciešamas darba tirgū (SUSTENTO, 2021b).

Garīgās attīstības traucējumi ietver ne tikai uz kognitīvo funkciju traucējumus, bet arī adaptācijas traucējumus, piemēram, spēju izmantot emocionālo inteliģenci, ne tikai spējot pārvaldīt savas emocijas, bet arī atpazīt un attiecīgi reaģēt uz līdzcilvēku paustajām emocijām. Ne mazāk svarīgs faktors ir komunikācija. Tomēr cilvēkiem ar šādiem traucējumiem ir potenciāls strādāt vairākās profesijās, kurās ir nepieciešams vienkāršs darbs, kas neprasa garīgo piepūli un kur ir jāveic monotonas darbības. Piemēram, būvniecībā, kokapstrādē, lauksaimniecībā, vai pārtikas rūpniecībā (Nodarbinātības valsts aģentūra, 2024).

Personas ar garīgās attīstības traucējumiem var sekmīgi veikt sarežģītus darbus un plašāku darba apjomu, ja tiek nodrošināta atbilstoša sistēma ar uzraudzību, apmācību un drošu darba vidi, pielāgojoties katra indivīda spējām. Šāda sistēma ļauj iekļaut šos cilvēkus ražošanas uzņēmumos, kur tie, izmantojot piegādātos izejmateriālus, var izpildīt dažādus pasūtījumus (Krūmiņa & Grumolte - Lerhe, 2022).

Personām ar garīgās attīstības traucējumiem ir potenciāls apgūt dažādas prasmes, tomēr bieži vien tas aizņem krietni ilgāku laiku un prasa atšķirīgu pieeju salīdzinājumā ar citiem. Viņiem ir būtiski gūt praktisku pieredzi, mācoties no apkārtējiem cilvēkiem un atkārtojot vairākkārt šo darbību izpildi. Ne mazāk būtiski ir tas, ka šiem cilvēkiem ir nepieciešams apkārtējo cilvēku atbalsts. Šīm personām ir tādas pašas emocijas, jūtas un vajadzības kā visiem pārējiem cilvēkiem. Apkārtējās pasaules iepazīšana, atbilstošas izglītības iestādes apmeklēšana un ceļošana palīdz paplašināt personām ar garīgās attīstības traucējumiem priekšstatus un izpratni par pasauli. Jo vairāk informācijas un atbalsta tiek piedāvāts, jo lielāka iespēja šiem cilvēkiem pastāv iekļauties mūsdienu sabiedrībā (Persona ar garīga..., 2014).

Iekļaujošas darba vides veidošana prasa proaktīvu darba devēju un darbinieku pieeju. Izstrādājot un ieviešot ieteikumus, var palīdzēt personām ar garīgās attīstības traucējumiem integrēties darba tirgū un izmantojot savu potenciālu. Tas nozīmē, ka nepieciešams:

- izveidot iekļaujošu uzņēmumu un uzņēmēju tīklu, t.sk., veicināt pieredzes apmaiņu starp uzņēmumiem, atvieglot darbinieku ar garīgās attīstības traucējumiem atrašanu un palielināt izpratni par šo cilvēku talantiem un prasmēm;
- atbalstīt cilvēkus ar garīgās attīstības traucējumiem, t.sk., palīdzēt veidot CV, pieteikties darbam un sazināties ar potenciālajiem darba devējiem, izmantot jaunas tehnoloģijas, lai ļautu šiem cilvēkiem demonstrēt savas prasmes bez CV;
- veidot partnerības starp skolām un nozari, t.sk., nodrošināt prakses iespējas un darba pieredzi un piemērot šādu sadarbības modeli dažādās nozarēs;
- pārskatīt darbā pieņemšanas procesus, t.sk., pielāgot novērtēšanas sistēmas dažādiem prasmju līmeņiem un nodrošināt vienlīdzīgas iespējas karjeras izaugsmei;
- izveidot viegli lasāmus dokumentus, t.sk., nodrošināt pieejamu informāciju par darba līgumiem un citiem svarīgiem dokumentiem (Hoofstadt, Bastien, Maenhout, & Cambre, 2020).

Latvijā speciālo izglītības iestāžu profesionālo izglītības programmu absolventiem piedāvātās darba iespējas ir ierobežotas, radot risku sociālai atstumtībai. Lai veicinātu šo absolventu iekļaušanos darba tirgū, nepieciešams atbalsts gan no pašvaldībām, gan izglītības iestādēm. Tas ietver pašvaldību atbalstu uzņēmējiem, kuri nodrošina darba vietas šiem absolventiem, kā arī finansiālu atbalstu mentordarbībai, nodrošinot asistentus pēc vajadzības. Turklāt ir svarīgi palielināt pieejamo profesiju skaitu un dažādību izglītojamajiem ar speciālajām vajadzībām. Kā būtiska iespēja, kas veicina sekmīgu iekļaušanos sabiedrības dzīvē, var būt daudzfunkcionāli pakalpojumu centri cilvēkiem ar attīstības traucējumiem (Oļena, 2024).

Raksta autore pētījuma gaitā secinājusi, ka visām iesaistītajām pusēm ir nepieciešama visaptveroša pieeja, kas ietver gan sabiedrības izglītošanu un informēšanu, veicinot attieksmes maiņu par šo



mērķgrupu, gan efektīvus likumdošanas un politikas pasākumus, lai novērstu stigmatizāciju un nodrošinātu vienlīdzīgas iespējas un piekļuvi darba tirgum. Turklāt ir svarīgi veidot atvērtu un iekļaujošu darba vidi, kā arī pielāgot izglītības sistēmu, lai nodrošinātu personām ar garīgās attīstības traucējumiem piemērotu apmācību un sagatavošanu mūsdienu darba tirgum. Iekļaušana darba tirgū ne tikai palielinātu šo personu pašcieņu un labklājību, bet arī sniegtu ekonomisku labumu sabiedrībai.

### Secinājumi

1. Darba pasaules nepārtrauktās pārmaiņas, tostarp darba polarizācija, automatizācijas pieaugums un jaunu darba formu rašanās, rada gan riskus, gan jaunas iespējas visiem darba tirgus dalībniekiem, tostarp arī cilvēkiem ar garīgās attīstības traucējumiem.
2. Personām ar garīgās attīstības traucējumiem visā pasaulē ir grūtības iekļauties darba tirgū, galvenokārt sakarā ar stigmatizāciju un aizspriedumiem pret šo grupu, kā arī ar fiziskās un sociālās pieejamības problēmām darba vietās, tādēļ ir nepieciešams informēt sabiedrību un darba devējus par garīgās attīstības traucējumu specifiku, lai samazinātu stigmatizāciju un veicinātu atvērtību un sapratni sabiedrībā.
3. Neskatoties uz to, ka valsts un starptautiskās organizācijas ir noteikušas tiesību aktus un politikas, kas veicina personas ar invaliditāti integrāciju darba tirgū un aizsargā viņu tiesības, Eiropas Savienībā un Latvijā personu ar invaliditāti un garīgās attīstības traucējumiem nodarbinātības līmenis joprojām ir zemāks nekā cilvēkiem bez invaliditātes, veicinot zemu nodarbinātības līmeni un nabadzības risku. Ir nepieciešami efektīvi valsts un sabiedrības atbalsta mehānismi, iekļaujot sistemātiskus pasākumus, lai nodrošinātu personas ar garīgās attīstības traucējumiem vienlīdzīgu piekļuvi un iespējas darba tirgū, kā arī veicinātu labklājību sociālajā dzīvē.
4. Lai sekmīgi integrētu personas ar garīgās attīstības traucējumiem mūsdienu darba tirgū, nepieciešama proaktīva pieeja no visām iesaistītajām pusēm – politikas veidotājiem, darba devējiem, izglītības iestādēm un sabiedrības kopumā. Svarīgi ir ne tikai novērst fiziskās un juridiskās barjeras, bet arī mainīt sabiedrības attieksmi un veicināt iekļaujošas darba vides kultūru.
5. Ir svarīgi, lai darba devējiem būtu skaidra izpratne par personām ar garīgās attīstības traucējumiem un nepieciešamību nodrošināt piemērotu darba vidi. Tāpat ir jāveic pasākumi, lai veicinātu viņu atvērtību šīs mērķgrupas nodarbinātībai.
6. Personu ar garīgās attīstības traucējumiem iekļaušana darba tirgū ir ne tikai morāls, bet arī ekonomiski izdevīgs pienākums, nodrošinot šo mērķgrupu ar iespējām strādāt un pilnībā iesaistīties sabiedrībā, var palielināt viņu pašcieņu, labklājību un samazināt sociālās izmaksas.
7. Lai nodrošinātu, ka personām ar garīgās attīstības traucējumiem ir pieejama piemērota un mūsdienīga izglītība un apmācību iespējas, kas atbilst viņu vajadzībām un spējām, un palīdz sagatavoties mūsdienu darba tirgum, jāpievērš pastiprinātāka uzmanība izglītības sistēmas pielāgošanai.

### Bibliogrāfija

1. Bell, M. (2020). People with intellectual disabilities and labour market inclusion: What role for EU labour law? *European Labour Law Journal*, Vol 11(1), 3-25 <https://doi.org/10.1177/2031952519882953>.
2. Bell, M., & Waddington, L. (2016). *The Employment Equality Directive and supporting people with psychosocial disabilities in the workplace*. Luxembourg: Office of the European Union.
3. European Parliament. (2000). Charter of Fundamental Rights of the European Union. *Official Journal of the European Union*, C 326, 391 - 407. Retrieved from <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012P/TXT>
4. Hoofstadt, A. V., Bastien, T., Maenhout, L., & Cambre, B. (2020). *My Talents. For Diversity. The European Research And The Lessons Learnt*. Antwerpen: Antwerp Management School.
5. Kāpiņa, L., Žabko, O., Koļeņņikova, O., Mihejeva, V., Lemša, S., & Naradovska, I. (2006). *Cilvēku ar garīgu rakstura traucējumiem iespējas darba tirgū*. Rīga: SIA Market Lab.
6. Krūmiņa, I., & Grumolte - Lerhe, I. (2022). *Personu ar garīga rakstura traucējumiem nodarbinātība Latvijā. Pētījuma galaziņojums*. Rīga: Latvijas Republikas Saeima.

7. Labklājības ministrija. (2024). *Pilngadīgas personas ar invaliditāti*. Ielādēts no <https://stat.gov.lv/lv/statistikas-temas/soc-aizsardziba-veseliba/personas-ar-invaliditati/19263-pilngadigas-personas-ar?themeCode=VD>
8. Latvijas Republikas Saeima. (2003). *Nodarbinātības politikas izaicinājumi Latvijā un iespējamie risinājumi*. Ielādēts no Latvijas Republikas Saeima: [https://www.saeima.lv/petijumi/Nodarbinatibas\\_politikas\\_izaicinajumi.pdf](https://www.saeima.lv/petijumi/Nodarbinatibas_politikas_izaicinajumi.pdf)
9. Lecerf, M. (2020). *Employment and disability in the European Union*. Retrieved from [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/651932/EPRS\\_BRI\(2020\)651932\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/651932/EPRS_BRI(2020)651932_EN.pdf)
10. NICHD. (2021). *How many people are affected/at risk for intellectual and developmental disabilities (IDDs)* Retrieved from <https://www.nichd.nih.gov/health/topics/idds/conditioninfo/risk>
11. Nodarbinātības valsts aģentūra. (2024). *Ja darbiniekam ir psihiskie traucējumi*. Ielādēts no <https://www.nva.gov.lv/lv/ja-darbiniekam-ir-psihiskie-traucejumi>
12. Nota, L., Santilli, S., Ginevra, M. C., & Soresi, S. (2014). Employer Attitudes Towards the Work Inclusion of People With Disability. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, Vol. 27(6), 511 - 520. <https://doi.org/10.1111/jar.12081>.
13. OECD. (2022). *Disability, Work and Inclusion Mainstreaming in All Policies and Practices*. Paris: OECD Publishing.
14. Oļena, I. (2024). *Speciālās izglītības iestāžu pilnvērtīgas darbības nodrošināšana*. Ielādēts no [https://www.lps.lv/uploads/docs\\_module/1\\_Speci%C4%81%C4%81s%20izgl%C4%ABt%C4%ABas%20iest%C4%81des%20uz%20LPS.pdf](https://www.lps.lv/uploads/docs_module/1_Speci%C4%81%C4%81s%20izgl%C4%ABt%C4%ABas%20iest%C4%81des%20uz%20LPS.pdf)
15. Open Society Institute. (2005). *Rights of People with Intellectual Disabilities. Access to Education and Employment. Hungary*. Retrieved from [https://www.opensocietyfoundations.org/uploads/4c40da60-382e-4aaf-9e01-206ad39fc2a3/hungary\\_0.pdf](https://www.opensocietyfoundations.org/uploads/4c40da60-382e-4aaf-9e01-206ad39fc2a3/hungary_0.pdf)
16. *Persona ar garīga rakstura traucējumiem. Informatīvs materiāls*. (2014). Rīga: Rīgas domes izglītības, kultūras un sporta departaments.
17. SUSTENTO. (2021a). *Nodarbinātība*. Ielādēts no <https://www.sustento.lv/nodarbinatiba/>
18. SUSTENTO. (2021b). *Cilvēkiem ar invaliditāti*. Ielādēts no <https://www.sustento.lv/cilvekiem-ar-invaliditati/>
19. Tiesībsarga birojs. (2023). *Vai cilvēkiem ar garīga rakstura traucējumiem piemīt cilvēka cieņa: kas ir autonomija garīgās veselības aprūpē un kā to panākt?* Ielādēts no <https://m.juristavards.lv/zinas/284240-vai-cilvekiem-ar-gariga-rakstura-traucejumiem-piemit-cilveka-ciena-kas-ir-autonomija-garigas-veselib/>
20. United Nations. (2017). *Convention on the Rights of Persons with Disabilities and Optional Protocol*. EU: European Commission. Retrieved from <https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-e.pdf>
21. United Nations. (2018). *General comment No. 7 (2018) on the participation of persons with disabilities, including children with disabilities, through their representative organizations, in the implementation and monitoring of the Convention*. Retrieved from [https://digitallibrary.un.org/record/3899396/files/CRPD\\_C\\_GC\\_7-EN.pdf?ln=en](https://digitallibrary.un.org/record/3899396/files/CRPD_C_GC_7-EN.pdf?ln=en)
22. Veselības statistikas datubāze. (2024). *PUT013. Reģistrā esošo bērnu un pieaugušo ar psihiskiem un uzvedības traucējumiem sadalījums pa diagnožu grupām*. Ielādēts no [https://statistika.spkc.gov.lv/pxweb/lv/Health/Health\\_Saslimstiba\\_Slimibu\\_Izplatiba\\_Psihiski\\_un\\_uzvedibas\\_traucejumi/PUT013\\_prev\\_berni\\_pieaug\\_ipatsvars.px/](https://statistika.spkc.gov.lv/pxweb/lv/Health/Health_Saslimstiba_Slimibu_Izplatiba_Psihiski_un_uzvedibas_traucejumi/PUT013_prev_berni_pieaug_ipatsvars.px/)

## PUSAUDŽU VECUMA SPORTISTU IZPRATNE PAR DUĀLO KARJERU ADOLESCENT ATHLETES' UNDERSTANDING OF DUAL CAREERS

**Lelde Krūmiņa**

LBTU IITF 1. kursa maģistrante

**Jānis Pāvulēns**

pasniedzējs, Mg.ed.

**Abstract:** nowadays, concern grows of the duality of an athlete's career. It is important to give students an early view of such a career model so that students do not prioritize sport as their only goal. Aim of this research is to explore and evaluate the understanding of young athletes – 5<sup>th</sup> year students – about the duality of an athlete's career. To achieve this goal, theoretical (scientific, methodological literature research and analysis) and empirical (questionnaires, data processing and analysis methods — descriptive and compelling statistics) research methods were used. Following the results of the questionnaire, it can be concluded that 5<sup>th</sup> year pupils understand the difficulties and risks associated with the athlete's profession, some of which are already faced by peers, such as the difficulty of combining studies with training and competitions, resulting in stress, which can negatively affect performance in both studies and sports.

**Atslēgas vārdi:** sportista karjera, duālā karjera, mācības, riski

### Ievads

Ir daudz iemeslu, kāpēc vecāki jau kopš mazotnes mudina bērnus nodarboties ar sportu. Tie mēdz būt ļoti dažādi – rūpes par bērna fizisko sagatavotību, iespēja socializēties, gūt jaunu pieredzi un, protams, vēlākos gados nodarboties ar to profesionāli. Lai gan vēlme pēc profesionāla sportista karjeras nav biežākā motivācija bērībā, jāatzīst, ka mūsdienās sapnis par sportista karjeru kļūst arvien populārāks un aktuālāks, tomēr tas, ko nereti aizmirst bērni un viņu vecāki – labi sasniegumi sportā vēl nenodrošina stabilu sportista karjeru (Vai pusaudža sasniegumi..., 2019). Var diskutēt arī par to, vai vispār iespējams runāt par stabilitāti sportista karjerā.

Mūsdienās, kad arvien lielāku popularitāti gūst bērnu un jauniešu sports, tiek aktualizēts jēdziens duālā karjera. Duālās karjeras būtība ir veiksmīgi apvienot treniņu darbu ar studijām skolā, augstskolā, tādējādi sekmīgi realizējot augstu sportisko rezultātu sasniegšanu un iegūstot izglītību, profesiju (Grants, 2017).

Sporta un izglītības apvienošana mēdz būt izaicinoša, tā var atstāt negatīvu iespaidu uz bērnu un jauniešu fizisko un mentālo veselību, tāpēc svarīgi jau laikus rast balansu starp abām šīm jomām (Thompson, Rongen, Cowburn, & Till, 2023). Duālajai karjerai vajadzētu būt saskaņotam procesam, kurā, līdzsvarojot psihosociālo un psiholoģisko attīstību, tiek attīstīta gan sportiskā, gan akadēmiskā kompetence (Ābele, Liduma, Ābeļkalns, & Martinsone, 2023).

Daudzviet pasaulē tiek veikti dažādi pētījumi ar mērķi noskaidrot, kāds atbalsts jaunajiem sportistiem būtu nepieciešams, lai tie gūtu ne tikai augstus panākumus sportā, bet arī veiksmīgi iegūtu izglītību, jo pusaudžu un jauniešu vecumposmā liela nozīme ir arī formālajai izglītībai – mācībām skolā. Visām ieinteresētajām personām – jaunajiem sportistiem, viņu vecākiem, skolotājiem, treneriem – jāapzinās izaicinājumi un riski, īstenojot duālo karjeru, lai pēc iespējas veiksmīgāk sagatavotu indivīdu darba tirgum pēc sportista karjeras beigšanas (Thompson, Rongen, Cowburn, & Till, 2023). Tāpēc svarīgi jau laikus stiprināt jauno sportistu apziņu par kvalitatīvas izglītības ieguves nepieciešamību.

Aktualizējams ir mērķis palielināt skolēnu–sportistu skaitu, kas pēc skolas beigšanas iegūst augstāko izglītību un turpina nodarboties ar konkrēto sporta veidu. Lai gan duālajai karjerai ir daudz ieguvumu, svarīgi jau laikus pusaudžiem mācīt plānot laiku un izvirzīt prioritātes, jo šāda veida karjerai raksturīgs laika trūkums un ar to saistītie riski. Tāpēc nepietiek vien ar sarunu par mācību motivāciju, jāpievērš pietiekama uzmanība arī tam, kā to skolēni var realizēt nākotnē (Ojala, Nikander, Aunola, De Palo, & Ryba, 2023).

**Pētījuma mērķis** ir pētīt un izvērtēt jauno sportistu – 5. klases skolēnu izpratni par sportista karjeras dualitāti.

## Materiāli un metodes

Rakstā tika izmantotas šādas pētījuma metodes:

- teorētisko pētījumu metodes – zinātniskās, metodiskās literatūras izpēte un analīze,
- empīriskās pētījuma metodes – anketēšana, datu apstrādes un analīzes metodes (aprakstošā un secinošā statistika).

Lai noskaidrotu jauno sportistu izpratni par sportista karjeru un tās dualitāti, tika izveidota aptaujas anketa ar septiņiem slēgtajiem jeb fiksētās izvēles jautājumiem un astoņiem atvērtajiem jautājumiem.

Aptaujas anketā skolēniem vajadzēja gan novērtēt savus panākumus piecu ballu Likerta skalā (galējās vērtības 1 – ļoti labi, 5 – ļoti slikti) mācībās un sportā, gan izvērtēt nepieciešamību gūt panākumus šajās jomās. Tāpat skolēniem tika jautāts par sporta ietekmi uz mācībām, kā arī nākotnes profesionālajiem plāniem.

Aptaujā piedalījās Latvijas valstspilsētas 5. klases skolēni, kuri mācās sporta klasē vispārīgglītojošā vidusskolā un paralēli mācībām ikdienā nodarbojas ar kādu sporta veidu. Konkrētajā 5. klasē mācās 31 skolēns, no tiem 12 meitenes un 19 zēni. Atbildes uz aptaujas anketas jautājumiem sniedza visi skolēni.

## Rezultāti un diskusija

Pusaudžu vecumā skolēniem, kuri nodarbojas ar sportu, nereti novērojama tendence par prioritāti izvirzīt sportu, tāpēc svarīgi motivēt skolēnus pievērst pietiekamu uzmanību ne tikai sportam, bet arī izglītībai. Mūsdienās arvien biežāk tiek novērots, ka motivēti skolēni sportā ir motivēti arī mācībās (Aunola, Selänne, Selänne, & Ryba, 2018). Pusaudži, kuri nodarbojas ar sportu, labāk spēj koncentrēt uzmanību, viņiem ir augstākas uztveres spējas (Immere & Jansone, 2005). Pedagoģa galvenais uzdevums ir iepazīstināt skolēnus ar iespēju nodrošināt sev duālu jeb dubultu karjeru – sporta un izglītības vai darba apvienojumu. Skolēniem jau laikus ir jāsaprot, ka zināšanu sabiedrībā jābūt gataviem uz izglītības ieguvu visa mūža garumā (Korna, 2011).

Daudzos sporta veidos, sasniedzot 15–16 gadu vecumu, kļūst skaidrs, ka tikai dažiem no sportistiem pastāv reāla iespēja sasniegt sportista karjeras virsotni, tāpēc tieši šajā laikā jaunieši sāk domāt par nepieciešamību iegūt augstāko izglītību. Izpratne par to var palīdzēt nepazaudēt motivāciju treniņos (Ābeļkalns, 2015).

Pusaudža vecumposmā interešu nozīmīgums ir atkarīgs no izvirzītajiem mērķiem, tas vairs nav situatīvs. Šajā laikā sāk veidoties pašmotivācija. Profesijas izvēli ietekmē personīgās intereses, spējas un vērtību sistēma, tāpēc pamatskolas posmā īpaša uzmanība jāpievērš skolēnu interešu, kā arī dažādu rakstura iezīmju un vērtību izziņai (Lemešonoka, 2018).

Mūsdienās mācīšanās process turpinās visu dzīvi, un to būtiski ietekmē skolas laikā gūtā pieredze, tāpēc ir svarīgi palīdzēt skolēnam atklāt un izprast savas iespējas, pareizi tās novērtēt un attīstīt (Maslo, 2003). Veicot empīrisko pētījumu, ar aptaujas anketas palīdzību tika noskaidrots, ka konkrētās 5. klases skolēnu mīļākie priekšmeti būtiski atšķiras no tiem mācību priekšmetiem, kas, viņuprāt, būs vissvarīgākie nākotnē. Lielākajai daļai jeb 87% skolēnu mīļākais mācību priekšmets ir sports un veselība, savukārt otrajā vietā ierindojas futbola fakultatīvs (68%). Apkopojot rezultātus, tika secināts, ka skolēni par vissvarīgākajiem mācību priekšmetiem uzskata angļu valodu (80%) un matemātiku (73%), kas neierindojas mīļāko mācību priekšmetu pieciniekā.

Pašefektivitāte ir indivīda pārliecība par savām spējām sasniegt vēlamos rezultātus, kontrolēt un realizēt noteiktas darbības (Bandura, 1997). Tā raksturo, cik neatlaidīgi indivīds tiecas uz mērķi, kādas aktivitātes izvēlas tā sasniegšanai un cik daudz resursu ir gatavs ieguldīt mācoties. Nereti zemas motivācijas pamatā ir indivīda pārliecības trūkums par savām spējām sasniegt konkrēto mērķi. Mācību procesā svarīga ne tikai skolēnu pašefektivitātes izjūta, bet arī pārliecība par savām spējām. Ir secināts, ka pastāv saistība starp skolēnu pašefektivitātes izjūtu un sasniegumiem – skolēni ar augstāku pašefektivitātes izjūtu parasti ir neatlaidīgāki, jo ir pārliecināti par savām spējām (Mārtinsone, u.c., 2015).

Aptaujas anketā skolēniem vajadzēja novērtēt savu pašefektivitāti mācībās un sportā. Moda, novērtējot savus panākumus mācībās, ir trīs jeb sasniegumi tiek vērtēti viduvēji, savukārt, izvērtējot

savus panākumus sportā, tā ir divi jeb labi. Salīdzinot pašefektivitātes rādītājus dzimumu apakšgrupās, vērojamas centrālās tendences un izkliedes rādītāju atšķirības (skatīt 1. tabulu).

1. tabula

**Skolēnu pašefektivitātes statistiskie rādītāji dzimumu apakšgrupās, ballēs**

Statistiskie rādītāji	Zēnu pašefektivitāte mācībās	Meiteņu pašefektivitāte mācībās	Zēnu pašefektivitāte sportā	Meiteņu pašefektivitāte sportā
<b>Centrālās tendences rādītāji</b>				
<b>Moda</b>	1	2	1	2
<b>Mediāna</b>	3	2,5	1	2
<b>Izkliedes rādītāji</b>				
<b>Minimums</b>	1	2	1	1
<b>Maksimums</b>	3	3	2	3
<b>Amplitūda</b>	2	1	1	2

Lai pārbaudītu, vai pastāv būtiskas atšķirības starp meiteņu un zēnu pašefektivitāti mācībās un sportā, tika izvirzītas statistiskās hipotēzes:

$H_{0a}$  – zēnu un meiteņu pašefektivitāte mācībās būtiski neatšķiras.

$H_{1a}$  – zēnu un meiteņu pašefektivitāte mācībās būtiski atšķiras.

$H_{0b}$  – zēnu un meiteņu pašefektivitāte sportā būtiski neatšķiras.

$H_{1b}$  – zēnu un meiteņu pašefektivitāte sportā būtiski atšķiras.

Hipotēžu pārbaudei pētījuma autore izmantoja Manna-Vitneja U testu (skatīt 2. tabulu).

2. tabula

**Meiteņu un zēnu pašefektivitātes sportā un mācībās rādītāju atšķirību būtiskuma izvērtējums (Manna-Vitneja U testa rezultāti)**

	Pašefektivitāte mācībās	Pašefektivitāte sportā
<b>Manna-Vitneja U (Mann-Whitney U)</b>	108	67
<b>Z kritērijs</b>	-0.28	-2.16
<b>p-vērtība</b>	0.78	0.03

Manna-Vitneja U testa rezultāti ļauj secināt, ka:

- salīdzinot pašefektivitāti mācībās aprēķinātā p-vērtība = 0.78 > 0.05, tādēļ nulles hipotēzi  $H_{0a}$  (zēnu un meiteņu pašefektivitāte mācībās būtiski neatšķiras) nevar noraidīt; zēnu un meiteņu pašefektivitātes atšķirības mācībās nav statistiski nozīmīgas;
- salīdzinot pašefektivitāti sportā aprēķinātā p-vērtība = 0.03 < 0.05, tādēļ ar 95% varbūtību var noraidīt nulles hipotēzi  $H_{0b}$  (zēnu un meiteņu pašefektivitāte sportā būtiski neatšķiras) un pieņemt alternatīvo hipotēzi  $H_{1b}$  – meiteņu un zēnu pašefektivitāte sportā būtiski atšķiras.

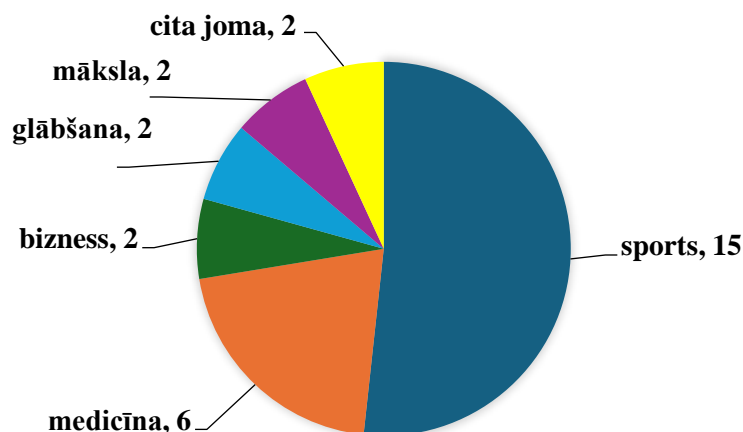
Novērtējot to, cik svarīgi ir gūt panākumus mācībās un sportā, abos kritērijos moda ir viens jeb gūt panākumus ir ļoti svarīgi. Tas, iespējams, skaidrojams ar to, ka šī klase piedalās "Sporto visa klase" projektā, kurā tiek ņemta vērā ne tikai veiklība sportā, bet arī vērtējumi mācībās. Skolēnu attieksmi pret mācībām ietekmē gan ģimene, gan skola, gan sabiedrība kopumā ar tajā esošo vērtību sistēmu, tāpēc ir svarīgi izprast skolēnu attieksmju veidošanos un izpausmi pret mācībām, jo tā cieši saistīta ar mācību disciplīnu (Daniela, 2009).

Starptautiskos pētījumos noskaidrots, ka katru gadu 30% jauniešu vecumā no 10 līdz 18 gadiem, kuri ikdienā nodarbojas ar sportu, pārtrauc to darīt, jo uzskata, ka tas aizņem pārāk daudz laika. Tas saistīts ar grūtībām apvienot sportā izvirzītās prasības ar prasībām izglītībā (Ābeļkalns, u.c., 2021). Ar aptaujas anketas palīdzību tika noskaidrots, ka lielākā daļa aptaujāto skolēnu uzskata, ka sports var palīdzēt mācībās. Kā biežākos ieguvumus skolēni min, ka sports uzlabo garastāvokli, disciplinē, dod enerģiju, sniedz iespēju apgūt kaut ko jaunu, kā arī burtiski uzlabo vidējo vērtējumu mācībās. Lai gan

retāk, tomēr kā ieguvums tiek skaidrots arī tas, ka treneris ļauj spēlēt sacensībās tikai tad, ja ir labas sekmes mācībās.

Vairāk nekā puse jeb 64% skolēnu uzskata, ka sports mēdz traucēt mācībām. Visbiežākie iemesli ir lielais nogurums, laika trūkums mājasdarbu izpildei, skolas kavēšana, konsultāciju un treniņu pārklāšanās. Arī sacensības brīvdienās tiek minēts kā šķērslis veiksmīgām mācībām.

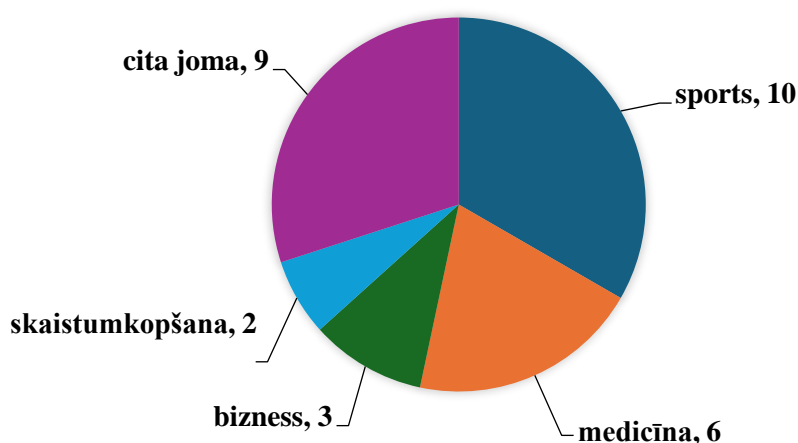
Uz jautājumu, vai skolēni gribētu nākotni saistīt ar sportu, tikai četri skolēni atbild noraidoši. Iemesli, kāpēc skolēni atbildējuši apstiprinoši, ir ļoti dažādi: panākumi, popularitāte, nauda, ceļošana, olimpiskās spēles, veselīgs dzīvesveids u. tml. Lai noskaidrotu, cik liela daļa skolēnu ar sportu plāno nodarboties profesionāli, skolēniem tika lūgts nosaukt savu sapņu profesiju. Atbildes uz šo jautājumu sniedza 29 skolēni, neatbildēja divi (skatīt 1. att.).



1. att. 5. klases skolēnu sapņu profesiju jomas (n=29)

Kā redzams 1. attēlā – vairāk nekā puse skolēnu vēlas saistīt savu nākotni ar sportu arī profesionāli. Pamatā skolēni vēlas kļūt par konkrēta sporta veida pārstāvjiem, bet ir daži, kuri plāno kļūt par treneriem un sporta skolotājiem. Otra populārākā joma ir medicīna.

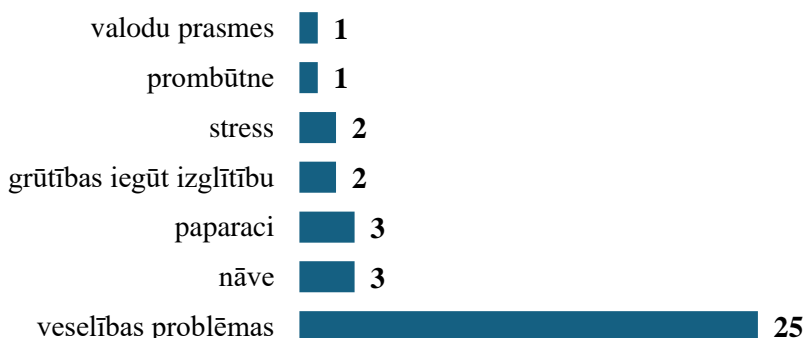
Skolēniem tikai jautāts arī par plānu B, ja nu kādu iemeslu dēļ iecerēto profesionālo sapni īstenot neizdodas. Atbildes uz šo jautājumu sniedza 30 skolēni, neatbildēja viens (skatīt 2. att.).



2. att. 5. klases skolēnu jomas, ar kurām saistīts profesijas izvēles plāns B (n=30)

2. attēlā skaidri redzams, ka sporta jomu kā *plānu B* izvēlas mazāka daļa skolēnu, tomēr tā tāpat ir gana liela – vairāk nekā viena trešdaļa skolēnu arī rezerves plānu saista ar sportu, viņi pārsvarā min, ka kļūs par treneriem vai sporta skolotājiem.

Paredzot, ka daudzi skolēni sapņo par profesionāla sportista karjeru, tika lūgts nosaukt grūtības un riskus, ar kuriem, viņuprāt, saskaras profesionāli sportisti (skatīt 3. att.).



### 3. att. Skolēnu apzinātās grūtības un riski, ar kuriem saskaras profesionāli sportisti (n=31)

Kā redzams 3. attēlā, visvairāk skolēni min tieši risku gūt nopietnas traumas, kas pēcāk pat var beigties ar sportista nāvi. Arī pārlietu lielā atpazīstamība un paparaci sekošana skolēniem šķiet risks, ar kuru jāsadzīvo profesionālam sportistam.

Pētījuma turpinājumā būtu vērtīgi noskaidrot šīs profesijas ieguvumus, kas neatkarīgi no iepriekš minētā liek izvēlēties un sapņot par profesionāla sportista karjeru. Var paredzēt, ka skolēni minēs līdzīgas atbildes kā uz jautājumu par vēlmi saistīt nākotni ar sportu (nauda, ceļošana, slava utt.), tomēr konkrēts jautājums palīdzētu izveidot skaidru salīdzinājumu starp ieguvumiem un riskiem skolēnu izpratnē.

### Secinājumi

1. Motivēti skolēni sportā nereti ir motivēti arī mācībās, to pierāda ne tikai zinātniskās literatūras analīze, bet arī aptaujas anketas rezultāti, kuros skolēni skaidri min, ka gūt panākumus sportā ir tikpat svarīgi, kā gūt panākumus mācībās.
2. Skolotājiem ir svarīgi jau laikus sākt sarunu par sportista karjeras dualitāti, jo nereti 15–16 gados tiek pieņemti pirmie lēmumi turpināt nodarboties ar sportu vai tomēr to pamest. Jau pamatskolas posmā sākumā jāmotivē skolēni cītīgi mācīties, lai veidotu drošu pamatu vēlākai mācību/ studiju izvēlei.
3. Pēc aptaujas anketas rezultātiem var secināt, ka 5. klases skolēniem ir izpratne par grūtībām un riskiem, ar kuriem saistīta sportista profesija, ar dažiem no tiem skolēni saskaras jau tagad, piemēram, ar grūtībām apvienot mācības ar treniņiem un sacensībām, kā rezultātā tiek izjūsts stress, kas var negatīvi ietekmēt rezultātus gan sportā, gan mācībās.

### Bibliogrāfija

1. Aunola, K., Selänne, A., Selänne, H., & Ryba, T. V. (2018). The role of adolescent athletes' task value patterns in their educational and athletic career aspirations. *Learning and Individual Differences*, Vol. 63, 34-43. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2018.03.004>
2. Ābele, A., Lūduma, A., Ābeļkalns, I., & Martinsone, S. S. (2023). *Duālā karjera. Izaicinājumi un iespējas*. Rīga: Latvijas Augstskolu sporta savienība.
3. Ābeļkalns, I. (2015). High performance Athletes dual career support opportunities in the context of the European Union. Proceedings of the International Scientifical Conference *SOCIETY. INTEGRATION. EDUCATION*, Vol. II (pp. 517-528). Rēzekne: Rēzeknes Augstskola.
4. Ābeļkalns, I., Bisenieks, U., Paegle, A., Stonis, J., Izzicupo, P., Baldassarre, A., . . . Arcas, A. L. (2021). *More than gold [MTG]. Duālās karjeras vadlīnijas augstskolu studentiem - sportistiem*. Ielādēts no [https://www.karjera.lu.lv/fileadmin/user\\_upload/lu\\_portal/projekti/karjera/zinas/duala\\_karjera.pdf](https://www.karjera.lu.lv/fileadmin/user_upload/lu_portal/projekti/karjera/zinas/duala_karjera.pdf)

5. Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy. The Exercise of Control*. New York: W. H. Freeman and Company.
6. Daniela, L. (2009). *Skolēni un mācību disciplīna*. Rīga: Izdevniecība RaKa.
7. Grants, J. (2017). *Duālā karjera Latvijā*. Ielādēts no <https://www.sporto.lv/sporta-veidi/arhivs/duala-karjera-latvija/>
8. Immere, I., & Jansone, R. (2005). Veselīga dzīvesveida un fiziskās sagatavotības savstarpējā sakarība pusaudžu vecumā. Proceedings of the International Scientific Conference *SOCIETY. INTEGRATION. EDUCATION* (pp. 43-50). Rēzekne: Rēzeknes Augstskola.
9. Korna, E. (2011). *Karjeras izglītība*. Rīga: Izdevniecība RaKa.
10. Lemešonoka, I. (2018). *Kompetenču pieeja karjeras izglītībā skolā. Rokasgrāmata skolotājiem*. Rīga: Apgāds Zvaigzne ABC.
11. Maslo, E. (2003). *Mācīšanās spēju pilnveide*. Rīga: Izdevniecība RaKa.
12. Mārtinsons, K., Miltuze, A., Voita, D., Čukurs, E., Mihailova, S., Damberga, I., . . . Hofmane, A. (2015). *Psiholoģija 1. Pamatjautājumi - teorijas un pētījumi*. Rīga: Apgāds Zvaigzne ABC.
13. Ojala, J., Nikander, A., Aunola, K., De Palo, J., & Ryba, T. V. (2023). The role of career adaptability resources in dual career pathways: A person-oriented longitudinal study across elite sports upper secondary school. *Psychology of Sport and Exercise*, Vol. 67, 102438. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2023.102438>
14. Thompson, F., Rongen, F., Cowburn, I., & Till, K. (2023, gada 30. novembris). What is it like to be a sport school student-athlete? A mixed method evaluation of holistic impacts and experiences. *PloS one*, Vol. 18(11), e0289265. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0289265>
15. *Vai pusaudža sasniegumi sportā ir ceļš uz stabilu karjeru? Atbild eksperti*. (2019). Ielādēts no <https://www.la.lv/vai-pusaudza-sasnigumi-sporta-ir-cels-uz-stabilu-karjeru-atbild-eksperti>



## VIDUSSKOLAS KARJERAS IZGLĪTĪBAS METODIKAS IZMANTOŠANA 10. KLASĒ THE USE OF METHODOLOGY FOR CAREER EDUCATION IN SECONDARY SCHOOL IN GRADE 10

**Anna Nikolajeva**

LBTU IITF 2. kursa maģistrante

**Baiba Briede**

profesore, vadošā pētniece, Dr.paed.

**Abstract:** integrated Methodology for Career Education in Secondary School in subject content reveals the topicality of the study. It meets the guidelines of *Skola 2030* about career management importance in relation to competitiveness, life-long education and labour market needs. A part of the Methodology is the Project of *Ēnu diena*. It is an example how to integrate career management skills' development in the subjects of Social Sciences and Latvian language. That is why the aim of the study was to approbate The Methodology for Career Education in Secondary School putting emphasis on the development of transformative skills and the importance of the Project of *Ēnu diena*. Theoretical analysis, a survey of 65 students and five experts were used to reach the aim. Mathematical processing of data was done by  $\chi^2$  and Freedman tests. The main conclusion is that students recognised the usefulness of the Project of *Ēnu diena*, and experts assessed the Methodology highly from 22-25 points. The significance of the results emerges from the conclusion that the Methodology has an impact on students' career management and further improvement of it is a future work of a pedagogue-career counsellor.

**Atslēgas vārdi:** metodika karjeras izglītībā vidusskolā, ēnu diena, caurviju prasmes

### Ievads

Plānojot savu personīgo dzīvi, veidojot profesionālo karjeru un izvēloties profesiju, ir svarīgi saprast — ko pats cilvēks GRIB, VAR un, ko VAJAG sabiedrībai (Karjeras izglītība skolā, 2009).

Karjeras izglītība ir integrēta visā pilnveidotajā mācību saturā un pieejā. Pilnveidotā mācību satura būtība ir vērsta uz to, lai skolēniem būtu iespēja atklāt, attīstīt un pilnveidot savas stiprās puses, realizēt intereses, mācīties darot, skaidri apzinoties katras darbības sasniedzamos rezultātus, kā arī saņemt pilnvērtīgu atgriezenisko saiti.

Izstrādājot metodiku karjeras izglītībā vidusskolā, ir jāņem vērā skolēnu pēc Covid-19 pandēmijas īpatnības, piemēram, noslēgtību, lai pārvarētu komunikācijas barjeras problēmas. Jaunieši mēdz būt noslēgti un viņiem ir grūtības izteikties vārdos, tādēļ pedagogiem ir jāpievēršas caurviju prasmju attīstībai. Jau 15-16 gadus vecs jauniešs var izdzīvot jaunības periodu, kad intereses un aizraušanās mainās ļoti strauji. Visai reti uz šāda pamata balstoties var pieņemt lēmumu par turpmākajām mācībām vai profesiju. Pat jaunības perioda beigu posmā ne vienam vien ir nepieciešams laiks karjeras virziena noteikšanai. Labāk pamēģināt dažādas mācību iestādes un darbus un apdomāt, ko īsti gribas, nekā pielāgoties efektīvas domāšanas propagandētajai ātrajai profesijas izvēlei (Brummers & Enckells, 2005).

Metodika karjeras izglītībā vidusskolā, integrējot Ēnu dienas projektu latviešu valodas, sociālo zinību un vēstures mācību priekšmetos, paredz attīstīt caurviju prasmes un mudināt skolēnos vēlmi pašizpētē un savas karjeras attīstībā.

Ēnu dienas mērķis ir iepazīstināt skolēnus ar dažādu profesiju un nozaru prasībām, lai palīdzētu jauniešiem izvēlēties profesiju un atbilstoši sagatavotos darba tirgum. Šī ir programma, kas jau daudzus gadus sekmīgi iekļauj izglītības procesā karjeras jautājumus, rosinot jauniešus plānot savu nākotni jau skolas laikā. Veidojot sadarbību starp skolu, sabiedrību un darba vidi, Ēnu diena sekmē jauniešu integrāciju sabiedrībā un darba tirgū nākotnē (Ēnu diena. Pielaiķo profesiju, 2024).

**Pētījuma mērķis** apobēt metodiku karjeras izglītībā vidusskolā, akcentējot caurviju prasmju attīstību un Ēnu dienas nozīmīgumu.

## Materiāli un metodes

Lai īstenotu izvirzīto mērķi, aprobēt metodiku karjeras izglītībā vidusskolā, raksta autore izmantoja teorētisko analīzi un sintēzi, kā arī personīgās pieredzes novērojumus. Teorētiskās analīzes bāze tiek ņemta no pieejamiem zinātniskiem rakstiem un interneta avotiem.

Datu ieguvē tika izmantota 10. klases skolēnu aptauja pirms un pēc Ēnu dienas projekta un ekspertu aptauja. Pētījumā piedalījās 65 skolēni un 5 eksperti. Aptaujas veids bija anketēšana.

Skolēnu anketu datu matemātiskajā apstrādē tika izmantots procentuālais apkopojums un  $\chi^2$  tests.  $\chi^2$  tests ir neparametriskais tests, t. i., tajā netiek ņemti vērā testējamā mainīgā sadalījuma svarīgākie parametri – vidējā vērtība, dispersija, standartnovirze. Tātad, lietojot  $\chi^2$  testu, nav svarīgi varianšu sadalījumi, un var būt arī mazas un ļoti mazas izlases (Geske & Grīnfelds, 2020). Ar šo metodi raksta autore salīdzināja anketu datus pirms Ēnu dienas projekta un pēc Ēnu dienas projekta.

Raksta autore izveidoja divas anketas – pirms Ēnu dienas projekta un Pēc Ēnu dienas projekta. Abas anketas tika nosūtītas skolēniem e-klasē. Anketas tika veidotas vietnē <https://docs.google.com/forms>.

Metodikas aprobēšana, izmantojot ekspertvērtējumu metodi, notika individuāli un anonīmi, bet tika prasīts minēt ieņemamo amatu, izglītības līmeni un darba pieredzi izglītības nozarē.

Ekspertu anketu datu apstrādei tika izmantots Frīdmana tests, kas ir alternatīva metode vienfaktora dispersiju analīzei atkārtotiem mērījumiem neparametriskajā statistikā, lai salīdzinātu savā starpā 3 un vairāk atkarīgas izlases (Kristapsone, 2020).

## Rezultāti un diskusija

X vidusskolā 2023./2024. mācību gadā iestājas 54% X vidusskolas pamatskolas absolventu. Kopā 10. klasēs šajā mācību gadā mācās 65 skolēni. 11. klasē mācās 52 skolēni un 12. klasē – 57 skolēni. Katrā klašu grupā ir trīs paralēlklases.

X vidusskolā pēc izvēles tiek piedāvātas trīs izglītības programmas, kuras tiek apzīmētas ar burtiem *a, b, c*.

Klašu grupā, kura tiek apzīmēta ar burtu “a”, skolēni apgūst Eksaktā virziena I programmu, mācoties padziļināti matemātiku, fiziku, programmēšanu un angļu valodu.

Klašu grupā, kura tiek apzīmēta ar burtu “b”, skolēni apgūst Eksaktā virziena II programmu, mācoties padziļināti bioloģiju, ķīmiju, ģeogrāfiju un angļu valodu.

Klašu grupā, kura tiek apzīmēta ar burtu “c”, skolēni apgūst Humanitārā un Sociālā virziena programmu, padziļināti mācoties sociālās zinības, dizainu un tehnoloģijas un angļu valodu.

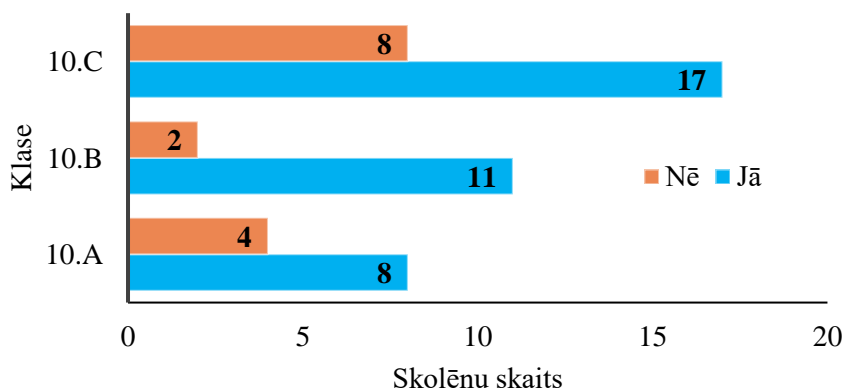
2022.gada rudenī pedagogs-karjeras konsultants (PKK) sadarbībā ar sociālo zinību un vēstures un latviešu valodas skolotājiem tika izstrādāta mācību vielai pielāgota programma ar nosaukumu “Ēnu dienas projekta darbs”.

Ņemot vērā, faktu, ka 2022./2023. mācību gada sākumā pie X vidusskolas pedagoga karjeras konsultanta griezās vairāki skolēni no 11. un 12. klasēm, kuri bija nobažījušies par izvēlētā groza pareizību un atbilstību saviem mērķiem un vēlmēm, raksta autore ir arī X vidusskolas pedagogs karjeras konsultants, sāka izstrādāt metodiku, kuras sastāvdaļa bija Ēnu dienas projekts un kura paredzēta tieši 10.klases skolēniem. Projekta mērķis bija Ēnu dienas ietvaros palīdzēt skolēniem saprast, vai izvēlētā vai iedomātā profesija atbilst skolēna būtībai, vērtībām un prasmēm. Mainīt izvēles grozu nav ieteicams, tas rada papildus grūtības gan pedagogiskajam personālam, gan pašam skolēnam. Bet, ja skolēns apņemas apgūt patstāvīgi šos mācību priekšmetus, kuri viņa iepriekšējā mācību grozā nebija iekļauti, izglītības iestādes administrācija nāk pretī un ļauj mainīt klasi. Vislielākās grūtības skolēnam ir mainīt klasi esot jau 12. klasē. Attiecīgi raksta autores izveidotā metodika palīdzēs skolēniem karjeras izvēlē, beidzot 10. klasi. Skolēns jau laicīgi varēs saprast, vai izraudzītais izvēļu grozs ir viņam atbilstošs un spēs novērtēt vai tas atbilst viņa personībai.

Pētījumā piedalījās visi 10. klašu skolēni, kopā 65, bet aptauju pirms Ēnu dienas projekta februāra sākumā aizpildīja 50 skolēni. Anketas pildīšana skolēniem neveicās raiti, daži to nebija ievērojuši, citi

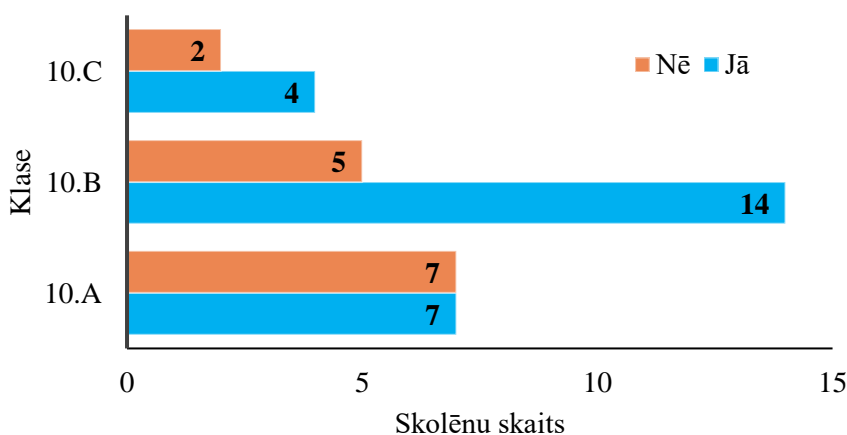
vispār nemaz nebija plānojuši to pildīt, jo neuzskatīja par nepieciešamu. Par cik šie aptaujas rezultāti bija ļoti svarīgi metodikas izstrādē un projekta darba koordinēšanai kopumā, raksta autore (X vidusskolas pedagogs-karjeras konsultants) atnāca personīgi pie visām 10. klasēm audzināšanas stundā un lūdza aizpildīt anketu viņas klātbūtnē. Skolēni to izdarīja. Diemžēl, visi skolēni nebija skolā dažādu iemeslu dēļ, tādēļ neizdevās savākt 100% visus datus.

Pirms Ēnu dienas projekta 36 respondentiem likās, ka Ēnu dienā piedzīvotais ietekmēs viņu nākotnes plānus. Vislielākā pārliecība vai cerība bija tieši 10. c klases skolēni, kuri pārstāv humanitāro klasi, ka Ēnu dienā piedzīvotais varētu ietekmēt viņus nākotnes plānus attiecībā uz profesijas izvēli (skatīt 1. att.). Savukārt, 10.b klase, kuri apgūst padziļināti ķīmiju un bioloģiju radīja vislielāko uztraukumu pedagogam karjeras konsultantam, jo tieši 11.b un 12.b klases skolēni bija septembra sākumā vērsušies pie PKK ar aizdomām par pareizā izvēles groza izvēli, jo viņiem nebija pārliecības, ka izvēle ir izdarīta pareizi. Aptauja parādīja, ka no 10.b klases 11 skolēni cer, ka Ēnu diena viņiem palīdzēs tikt skaidrībā ar nākotnes plāniem.



1. att. Ēnu dienā piedzīvotā ietekme uz nākotnes plāniem pirms Ēnu dienas

Pēc Ēnu dienas 64% no respondentiem atzina, ka Ēnu dienā piedzīvotais ietekmēs viņu nākotnes plānus. Kā parāda respondentu atbildes, 10.b klases 14 skolēni (74%) atzīst, ka Ēnu dienu dienā piedzīvotais tomēr iespaidos viņu nākotnes plānus. Salīdzinot ar datiem pirms Ēnu dienas, ka 85% no respondentiem domāja, ka Ēnu dienā mainīs viņu nākotnes plānus, tomēr tikai 11% no respondentiem mainīja savas domas. Reālā prakse vienmēr parāda patieso un reālo situāciju, salīdzinot ar cilvēka ekspektācijām, neatkarīgi no viņa vecuma (skatīt 2. att.).



2. att. Ēnu dienā piedzīvotā ietekme uz nākotnes plāniem pēc Ēnu dienas

Pirms došanās ēnot, lielākā daļa skolēnu, un tie ir 82% no respondentiem, pieļauj domu, ka profesiju, kuru plāno ēnot viņi varētu izvēlēties par savu nākotnes profesiju.

Lai detalizētāk izanalizētu iegūtos rezultātus par profesijas izvēli pirms Ēnu dienas, tika izvēlēta  $\chi^2$  testa metode, kuras ietvaros tika izvirzītas hipotēzes:

$H_0$ : respondentu atbilžu biežums būtiski neatšķiras

$H_1$ : respondentu atbilžu biežums būtiski atšķiras (skatīt 1. tabulu)

### 1. tabula

#### $\chi^2$ testa statistika par ēnojamās profesijas izvēli nākotnē (pirms Ēnu dienas)

	Novērojamais biežums	Teorētiskais biežums	Starpība
Jā	41	25	16
Nē	9	25	-16
Kopā	50		
$\chi^2$	20.480		
Brīvības pakāpju skaits	1		
p-vērtība	0.000		

Pēc 1. tabulā redzamajiem rezultātiem, var secināt, ka ir novērojama ievērojama statistiski nozīmīga atšķirība. Tā kā  $p$ -vērtība = 0.000 < 0.05, tad ar varbūtību 95% var noraidīt nulles hipotēzi un pieņemt alternatīvo hipotēzi, ka respondentu atbilžu biežums būtiski atšķiras. Līdz ar to var secināt, ka atbilde "Jā" statistiski būtiski atšķiras, jo tā dominēja un starpība ir 16.

Savukārt, salīdzinot iegūtos datus saistībā ar respondentu atbildi uz jautājumu *Vai skolēns pieļauj domu izvēlēties par savu nākotnes profesiju tieši to profesiju, kuru viņš ēnoja*, pēc Ēnu dienas daudzi skolēni savas domas bija mainījuši un šādu domu pieļauj tikai 59% no respondentiem, salīdzinot ar viņu domām pirms ēnošanas, kad 82% respondentu bija pārliecināti, ka ir jau savu izvēli izdarījuši un skaidri zina, par ko vēlēties nākotnē kļūt.

Lai detalizētāk izanalizētu iegūtos rezultātus par profesijas izvēli pēc Ēnu dienas, tika izvēlēta  $\chi^2$  testa metode, kuras ietvaros tika izvirzītas hipotēzes:

$H_0$ : respondentu atbilžu biežums būtiski neatšķiras

$H_1$ : respondentu atbilžu biežums būtiski atšķiras (skatīt 2. tabulu).

### 2. tabula

#### $\chi^2$ kritērija statistika par ēnojamās profesijas izvēli nākotnei (pēc Ēnu dienas)

	Novērojamais biežums	Teorētiskais biežums	Starpība
Jā	23	19.5	3.5
Nē	16	19.5	-3.5
Kopā	39		
$\chi^2$	1.256		
Brīvības pakāpju skaits	1		
p-vērtība	0.262		

Pēc 2. tabulā redzamajiem rezultātiem, var secināt, ka nav novērojama ievērojama statistiski nozīmīga atšķirība. Tā kā  $p$ -vērtība = 0.262 > 0.05, tad ar varbūtību 95% var secināt, ka nevar noraidīt nulles hipotēzi un pieņemt alternatīvo hipotēzi.

Uz jautājumu pirms Ēnu dienas, *vai nākamgad skolēni būtu gatavi piedalīties atkārtoti Ēnu dienas projektā*, 48% no anketas aizpildījušajiem skolēniem atbildēja, ka viņi ir gatavi, bet viņiem nepatīk, ka darbs tiek vērtēts ar atzīmi. Salīdzinot ar anketas jautājumu, vai skolēni vispār ir gatavi piedalīties Ēnu

dienā, kur 74% atbildēja pārliecinoši *Jā*. Projekta darbs tomēr dažiem skolēniem rada diskomfortu, lai gan viņi atzīst, ka tas ir lietderīgi.

Pēc Ēnu dienas uz jautājumu *Vai plāno Ēnot arī nākamgad* ar pārliecinošu atbildi *Jā* atbild 79% respondenti, kas ir par 5% vairāk kā pirms Ēnu dienas. Ņemot vērā mūsdienu jauniešu paradumus, skolēni labāk izvēlas nedarīt, nekā darīt, lai gan ļoti labi apzinās, kāds vērtīgs pienesums ir no reāla procesa, kuru var izdzīvot un pieņemt lēmumus.

Raksta autore metodikas novērtēšanā tika pieaicināti piedalīties 5 eksperti. Šie eksperti piedalījās arī autore izstrādātā metodikas karjeras izglītībā vidusskolā “Ēnu dienas projekta” pēdējā posmā, proti, prezentācijā kā žūrijas komisija, kad skolēni prezentēja paveikto pētījumu un Ēnu dienā piedzīvoto.

Pieaicinātajiem ekspertiem pēc projekta Ēnu dienas skolēnu prezentācijas tika nosūta e-pastā aptaujas anketa, kura tika veidota <https://docs.google.com/forms>. Visi pieaicinātie eksperti bija X vidusskolas darbinieki.

Eksperti vērtēja autore izstrādātās metodikas nozīmīgumu un praktisko pielietojumu. Ar katru no ekspertiem raksta autore veica arī individuālo interviju, kuras laikā eksperti dalījās savā viedoklī.

Visiem ekspertiem Ēnu dienas projekts 10. klasēm, kurš tika integrēts divos mācību priekšmetos (latviešu valoda un sociālās zinātnes) pilnīgi bija saprotams un nekādi papildus jautājumi neradās.

Raksta autore ekspertu vērtējuma datu apstrādes salīdzināšanai izmantoja Frīdmana testu. Ekspertu dati tika apkopoti tabulā (skatīt 3. tabulu).

Eksperti metodiku karjeras izglītībā vidusskolā novērtē ļoti pozitīvi. Četros jautājumos iegūto punktu skaits ir no 22 - 25. Ekspertiem tika lūgts atbildēt uz sekojošiem četriem jautājumiem. 1. jautājums: Vai Ēnu dienas projekts 10.klasēm, kurš tika integrēts divos mācību priekšmetos (latviešu valoda un sociālās zinātnes) Jums bija saprotams? 2. jautājums: Vai uzskatāt, ka Ēnu dienas projekts būtu jāintegrē vēl kādā mācību priekšmetā? (Šajā mācību gadā šis projekts tika integrēts latviešu valodas un sociālo zinātņu mācību stundās). Abos jautājumos ekspertiem bija jāatbild *Jā* vai *Nē*. 3. jautājumā ekspertiem bija jānovērtē atbilde no 1-5, izmantojot Likerta skalu, kur 1 – nav nozīmīgs, 2 – drīzāk nav nozīmīgs, 3 – grūti pateikt, 4 – ir nozīmīgs un 5 – ļoti nozīmīgs. Vai uzskatāt, ka skolēniem šis projekta darbs ir nozīmīgs un svarīgs karjeras izglītības attīstīšanā un pilnveidošanā, kā arī savu caurviju prasmju attīstīšanā? 4. jautājumā ekspertiem tika lūgts novērtēt atbildi no 1-5, izmantojot Likerta skalu, kur 1 – nemaz nepalīdz, 2 – nepalīdz, 3 – grūti pateikt, 4 – palīdz un 5 – ļoti palīdz: Vai uzskatāt, ka Ēnu diena palīdz skolēnam orientēties profesiju dažādībā šā brīža darba tirgū?

3. tabula

Metodikas karjeras izglītībā vidusskolā ekspertu vērtējums

Kritēriji	Eksperti					Centrālās tendences un izklausīšanas rādītāji					
	E1	E2	E3	E4	E5	M <sub>e</sub>	M <sub>o</sub>	X <sub>min</sub>	X <sub>max</sub>	A	Σ
<b>1.jaut.</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	0	25
<b>2.jaut.</b>	5	4	5	5	4	5	5	4	5	1	23
<b>3.jaut.</b>	5	5	4	5	5	5	5	4	5	1	24
<b>4.jaut.</b>	5	5	5	5	2	5	5	2	5	3	22
<b>M<sub>e</sub></b>	5	5	5	5	4.5	M <sub>e</sub> – mediāna M <sub>o</sub> – moda X <sub>min</sub> – mainīgā vismazākā vērtība X <sub>max</sub> – mainīgā vislielākā vērtība A – amplitūda Σ – ballu summa					
<b>M<sub>o</sub></b>	5	5	5	5	5						
<b>X<sub>min</sub></b>	5	4	4	5	2						
<b>X<sub>max</sub></b>	5	5	5	5	5						
<b>A</b>	0	1	1	0	3						
<b>Σ</b>	20	19	19	20	16						

Pirmajā jautājumā ir iegūta maksimālā vērtējuma summa (25), otrajā – 23, trešajā – 24, ceturtajā – 22. Jāatzīst, ka šāds ekspertu vērtējums dod tālāku ierosmi Metodikas pilnveidošanai.

Ēnu dienas aktivitāte Latvijā ir augsta, jo 2024. gadā pieteicās 37 925 potenciālie ēnotāji (Ēnu diena skaitļos un faktos, 2024).

Organizācija *Junior Achievement Latvia* ir izveidojusi mājas lapu, kur ir iespējas pieteikties Ēnu dienai, kā arī iegūt informāciju vakancēm, ekskursijām, piedāvātajām un pieprasītākajām profesijām, un citu noderīgu informāciju (Ēnu diena, 2024).

Vispasaules organizācijai *Junior Achievement* ir pieredze vairāk nekā 100 valstīs un tās darbības akcenti ir uz gatavošanos darba nākotnē, finansiālās labklājības attīstīšanu un uzņēmējdarbību (*A World of Possibilities*, 2024). Tur tiešā un netiešā veidā ir atklāta arī caurviju prasmju attīstīšana, un vairāk ir runāts par uzņēmējspēju. Organizācijas atzīmē, ka vairāk nekā 50 valstīs, tajā skaitā arī Latvijā, skolēniem ir reāla uzņēmējdarbības pieredze, iesaistoties *JA Company Program* (*Entrepreneurial Skills Pass*, 2024).

Organizācijas *Junior Achievement* ieguldījums pasaules valstīs, lai palīdzētu jauniešiem īstenot savas iespējas, spējas un pārvarēt izaicinājumus ir piemērs arī karjeras konsultanta darbā, kur gūt idejas un iesaistīt skolēnus savas karjeras vadības aktivitātēs.

### Secinājumi

1. Metodika karjeras izglītībā vidusskolā ar iekļauto Ēnu dienas projektu latviešu un sociālo zinību mācību priekšmetos, palīdz jauniešiem sevi izzināt un izprast profesiju būtību, un tā viņiem ir piemērota. Līdz ar to var teikt, ka pētījuma mērķis, pamatot, izstrādāt un aprobēt metodiku karjeras izglītībā vidusskolā, akcentējot caurviju prasmju attīstību un Ēnu dienu nozīmīgumu, ir sasniegts.
2. Pirms Ēnu dienas projekta 36 skolēniem likās, ka Ēnu dienā piedzīvotais ietekmēs viņu nākotnes plānus. Vēl pirms Ēnu dienas projekta 37 skolēniem no viesiem aptaujātajiem bija skaidrs, ka arī nākamgad viņi plānos piedalīties Ēnu dienā, lai gūtu pārliecību par profesijas izvēli.
3. Aptaujas dati liecināja, ka 48% skolēnu vēl pirms Ēnu dienas arī nākamgad ir gatavi piedalīties Ēnu dienas projekta, bet nepiekrīt, ka viņi tiek vērtēti ar atzīmi. Salīdzinot ar anketas jautājumu, vai skolēni vispār ir gatavi piedalīties Ēnu dienā, kur 74% atbildēja pārliecinoši Jā. Projekta darbs tomēr dažiem skolēniem rada diskomfortu, lai gan viņi atzīst, ka tas ir lietderīgi.
4. Pirms došanās Ēnot, lielākā daļa skolēnu, un tie ir 82% no respondentiem, pieļauj domu, ka profesiju, kuru plāno ēnot viņi varētu izvēlēties par savu Nākotnes profesiju. Tā kā  $p\text{-vērtība} = 0.000 < 0.05$ , tad ar varbūtību 95% var noraidīt nulles hipotēzi un pieņemt alternatīvo hipotēzi, ka respondentu atbilžu biežums būtiski atšķiras. Līdz ar to var secināt, ka atbilde "Jā" statistiski būtiski atšķiras, jo tā dominēja un starpība ir 16.
5. Pēc Ēnu dienas daudzi skolēni savas domas par profesijas izvēli bija mainījuši un šādu domu pieļauj tikai 59% no respondentiem, salīdzinot ar viņu domām pirms ēnošanas, kad 82% respondentu bija pārliecināti, ka ir jau savu izvēli izdarījuši un skaidri zina, par ko vēlēties nākotnē kļūt. Tas atkal pierāda to, ka būsana reālajā darbā vidē skolēniem rada patiesu priekšstatu par profesijām un tā ļoti atšķiras no teorētiskā vai iepriekš dzirdētā, izlasītā. Tā kā  $p\text{-vērtība pēc Ēnu dienas} = 0.262 > 0.05$ , tad ar varbūtību 95% var secināt, ka nevar noraidīt nulles hipotēzi un pieņemt alternatīvo hipotēzi.
6. Ekspertu vērtējums par Metodikas karjeras izglītībā vidusskolā lietderīgumu īpaši neatšķiras un visiem ekspertiem Ēnu dienas projekts 10.klasēm, kurš tika integrēts divos mācību priekšmetos (latviešu valoda un sociālās zinātnes) bija saprotams. Visi eksperti atzina, ka šāds projekta darbs skolēniem ir palīdzošs un ļaus viņiem vieglāk orientēties profesiju pasaulē. Eksperti ieteica nākotnē projekta darbā integrēt arī Angļu valodas mācību priekšmetā. Projekta Ēnu dienas nozīmīgums tiek vērtēts kā augsts un noderīgs.

### Bibliogrāfija

1. *A World of Possibilities*. (2024). *JA Worldwide*. Ielādēts no <https://www.jaworldwide.org/home>
2. Brummers, M., & Enckells, H. (2005). *Bērnu un jauniešu psihoterapija*. Rīga: Jumava.
3. *Entrepreneurial Skills Pass*. (2024). *JA Worldwide*. Ielādēts no <https://www.jaworldwide.org/esp>
4. Ēnu diena. (2024). *JA Latvia*. Ielādēts no <https://enudiena.lv/enu-diena/>
5. Ēnu diena. Pielaiko profesiju. (2024). *JA Latvia*. Ielādēts no <https://enudiena.lv/>
6. Ēnu diena skaitļos un faktos. (2024). *JA Latvia*. Ielādēts no <https://enudiena.lv/jaunumi/enu-diena-skaitlos-un-faktos>

7. Geske, A., & Grīnfelds, A. (2020). *Izglītības pētījumu aptaujas – no izveidošanas līdz datu apstrādei*. Rīga: LU Akadēmiskais apgāds.
8. *Karjeras izglītība skolā*. (2009). Valsts izglītības attīstības aģentūras, Karjeras atbalsta departaments.
9. Kristapsone, S. (2020). *Statistiskās analīzes metodes pētījumā*. Rīga: SIA "Biznesa augstskola Turība".

## PUSAUDŽU KARJERAS VADĪBAS PRASMJU ATTĪSTĪBA SPORTA DEJU APGUVĒ TEENAGER CAREER MANAGENT SKILLS DEVELOPMENT IN THE SPORTS DANCE

**Inga Cepīte**

LBTU IITF 2. kursa maģistrante

**Inita Soika**

lektore, Mg.paed.

**Abstract:** adolescence is a sensitive age for acquiring career management skills, not only in formal education, but also in non-formal education, which includes sports education. Sports dance is a synthesis of art and sport. Learning sports dance develops the body, mind and emotions. Careers in the 21st century are self-directed and non-linear. Career management skills are pervasive skills that are developed through working in different fields. This paper addresses the problem of fostering career management skills in adolescents learning sports dance. The aim of the study: promotion of career management skills in adolescents' learning of sports dance. The following methods were used in the study: theoretical evaluation, questionnaire (for coaches, dancers and graduates), expert evaluation method. The main results show that career management skills are promoted in sport dance learning (coaches - self-discipline (100%) communicative skills (87.5%), decision making (75%), problem solving (75%); dancers - cooperation (73.1%), self-discipline (69.2%), time planning (53.8%); graduates - cooperation and acceptance of challenges (80%), time planning (66.7%).

**Atslēgas vārdi:** karjera, karjeras vadības prasmes, pusaudzis, sporta deja

### Ievads

Pusaudžu vecumā nozīmīga loma ir mākslas neformālai izglītībai. Tā veicina personības attīstību, savu spēju iepazīšanu un apzināšanos, disciplinē, māca pieņemt lēmumus un ietekmē karjeras vadības prasmes, t.i. neformālajā izglītībā karjeras vadības prasmes ir caurviju prasmes. Sporta izglītība ir neformālās izglītības sastāvdaļa, kurā ietilpst arī sporta dejas. “Deja ir mākslas veids, kura galvenie izteiksmes līdzekļi ir noteiktā secībā izkārtotas ķermeņa kustības attiecīgas mūzikas pavadījumā” Savukārt sporta dejas ir mākslas un sporta sintēze, jo deja ir kustību saplūšana ar mūzikas ritmu. Sporta dejām piemīt arī sacensības elements, jo dejotāji sacenšas savā meistarībā un viņu sniegumu vērtē sacensību tiesneši. Šajā sporta veidā svarīga ir divu partneru mijiedarbība, lai izpildītu deju kustības gan plastiski, gan precīzi atbilstoši mūzikas ritmam un raksturam. Tas prasa daudz zināšanu un rūpīga kopīga darba pāri, lai spētu parādīt vislabāko sniegumu. Tā rodas deja un visa tajā piedalās treneris/pedagogs, kurš pilda dažādas sociālās lomas nodarbību laikā – skolotājs, izglītotājs, horeogrāfs, menedžeris, advaizers, mūzikas zinātnieks, psihologs (Jegere, 2020). Tātad, deju trenerim/pedagogam ir liela ietekme uz pusaudžiem daudzās jomās (arī karjeras).

**Pētījuma mērķis:** pusaudžu karjeras vadības prasmju veicināšana sporta deju apgūvē.

### Materiāli un metodes

Izvirzītā mērķa sasniegšanai tika izmantotas sekojošas metodes: 1) teorētiskā analīze un sintēze, izvērtējot dažādu autoru teorētiskās atziņas un normatīvos dokumentus; 2) aptauja (treneri, dejotāji, absolventi). Kopā pētījumā piedalījās 49 (treneri – 8, dejotāji – 26, absolventi – 15) respondenti.

### Rezultāti un diskusija

Profesijas izvēle ir viens no galvenajiem vecākā pusaudža un agrīnas jaunības uzdevumiem. Karjeras īpatnība 21.gadsimtā ir tajā, ka tā vairs nav lineāra un to vada pats indivīds (Katane, Katans, 2023). Karjera nozīmē atrast darbu, kas sagādā prieku un tās veiksmīgums izpaužas iespējā izmantot savas spējas un priecāties par rezultātiem (Armalienē & Kriščiūnaitē, 2008). Karjeras vadības prasmes ir kompetenču kopums (zināšanas, prasmes, attieksme), kas jebkurā dzīves posmā ļauj indivīdam veidot mācību un karjeras dzīvi, apzinoties savas eksistējošās prasmes un attīstot mācīšanās mērķus, izmantot savā karjerā (Neary, Dodd & Hooley, 2015; Karjeras vadības prasmes..., 2016).



I. Lemešonoka, izvērtējot dažādu autoru teorētiskās atziņas par karjeras vadības prasmēm izceļ sekojošas kā svarīgākas:

- pašizziņas prasme;
- prasme apzināties profesijai nepieciešamas kompetences;
- prasme pilnveidot profesijai nepieciešamas kompetences;
- prasme pētīt profesiju pasauli;
- prasme izmantot informācijas resursus;
- plānošanas prasme;
- lēmuma pieņemšanas prasme;
- prasme pašvadīt savu darbību;
- darbības pašvērtēšanas prasme;
- prasme elastīgi pielāgoties pārmaiņām;
- mācīšanās mūža garumā prasme (Lemešonoka, 2017).

I. Lemešonoka min, ka par būtiskāko prasmi tiek uzskatīta lēmumu pieņemšanas prasme. Karjeras vadības prasmju veidošanas pamatā ir pašizziņa un karjeras iespēju pētīšanu, analīzi un novērtēšanu (Lemešonoka, 2017).

Attīstības psiholoģijā pusaudžu vecuma robežas noteiktas dažādi pēc rietumu un austrumu zinātnieku domām. Rietumu autori izceļ adolescences posmu no 12 līdz 19 gadiem, bet austrumu – pusaudžu vecuma posmu no 11(12) līdz 15- 16 gadiem. A.Žandrs atzīmē, ka pirmie četrpadsmit gadi cilvēka dzīvē – laiks, kad izveidojas viņa apziņa kā matrica, kas radusies, primāri izpaužoties personības kristālam. Katrs gads, ko nodzīvo šajā vecumā, veido noteiktu kvalitāti (Žandrs, 2009). Raksta autore uzsver to, kas raksturīgs pusaudzim (skatīt 1. tabulu).

**1. tabula**

**Pusaudža vecuma uzdevumi un norises (Žandrs, 2009)**

<b>Gadi</b>	<b>Sasniedzamais uzdevums</b>
11 gadi	Vajadzība apgūt diskusiju mākslu, saasināta īstenības izpratne, individuālā taisnības kanona veidošanās.
12 gadi	Reaģēšana uz kritiku; primārā objektīvas analīzes pieredze, mentālo vērtību veidošanās sākums, sarkasma un mentālās agresijas attīstība.
13 gadi	Pirmais hormonālais laikmets. Juteklības attīstība ar tieksmi dominēt pār saprātīgo, radīt agresiju un censties iekļauties apkārtējā vidē.
14 gadi	Nepieciešams iemācīties gaidīt un pārvarēt, sajūst laiku, savlaicīguma un īstās vietas izjūta. Pretrunas un to pārvarēšana.

Lai palīdzētu pusaudzim atklāt priekš sevis kaut ko citu, nevajag neko izdomāt, jo viss ir atrodams viņa iekšējā pasaulē, kas nemitīgi paplašinās un piepildās ar daudzveidīgām interesēm, skaistā pārdzīvojumiem un romantiskiem sapņiem. Pieaugušajiem tikai jāpalīdz atklāt viņa tā saucamos “dārgumus”. Pusaudža dvēsele ir labvēlīga augsne patiesām spējām, talantiem, tieksmēm un atklājumiem, kuri veidos viņa iekšējo kodolu un dzīves jēgu (Sikirich, 2015).

Šajā periodā ir svarīgi nodarboties ar mākslu. Māksla ir viens no radošajiem elementiem, kur cilvēks var izpausties (Saveljevs, 2009). Tas attiecas arī uz sporta dejām. Deju un kustību terapijā tiek uzskatīts, ka ķermenis un prāts ir savstarpēji saistīti un ietekmē viens otru (Zande & Šuriņa, 2020). Tātad sporta dejās notiek līdzīgs process.

Izvēloties hobiju, domājam par to, kas mums patīk un padodas. Attīstot savas spējas, mēs kļūstam īpaši, atšķirīgi no citiem. Tas piedod mums pašapziņu un veido mūsu identitāti. Identitāte sāk veidoties pusaudžu un jauniešu vecumā. Uzsākt mācīties dejot sporta dejas iespējams jebkurā vecumā, un apgūt dejotprasmi varam dažādos līmeņos. Ierobežojumu nav. Parasti tas notiek agrā vecumā 3-4 gados, kad speram pirmos soļus, bet dejot uzsākt iespējams arī senioru vecumā.

Sporta deju dejotāja uzdevumi izriet no viņa izvirzītajiem mērķiem. Mērķi ir dažādi gan dejotājiem, gan viņu vecākiem. Viena no iespējām ir iemācīties dejot konkrētas sporta dejas, izkopt stāju un „spīdēt” saviesīgos pasākumos. Otra iespēja ir pievērsties sporta dejām kā sporta veidam un nopietni trenēties,

lai piedalītos dažāda līmeņa sporta deju sacensībās. Lai piedalītos Sporta deju sacensībās, izpildījuma līmenim ir jāatbilst LSDF Sacensību nolikumā noteiktajām prasībām.

LSDF Sacensību nolikums paredz sadalījumu vecuma grupās. Deju pāru piederību konkrētajai vecuma grupai nosaka pēc vecākā pāri ņemot vērā tā dzimšanas gadu. Pāris vai Solo dejojājs nedrīkst piedalīties jaunāku vai vecāku dejojāju grupas sacensībās (skatīt 2. tabulu).

2. tabula

### Sacensību dalībnieki iedalījums vecuma grupās

Grupa	Vecums
Bērni I	9 gadi un jaunāki
Bērni II	10-11 g.
Juniori I	12-13 g.
Juniori II	14-15 g.
Jaunieši	16-18 g.
Jaunieši U21	16-20 g.
Pieaugušie	19 gadi un vecāki
Seniori I	Vienam no partneriem vismaz 30, otram 35 g. un vecāki
Seniori II	Vienam no partneriem vismaz 40, otram 45 g. un vecāki
Seniori III	Vienam no partneriem vismaz 50, otram 55 g. un vecāki
Seniori IV	Vienam no partneriem vismaz 60, otram 65 g. un vecāki
Seniori V	Abiem partneriem vismaz 70 gadi

Dejojāja izpildījuma līmeni un gatavību sacensībām pirmajos deju apguves posmos nosaka deju skolotājs/treners. Kādas ir dejojāja zināšanas un prasmes, nosaka kvalifikācija. Sacensību nolikumā ir minētas vecuma grupām atbilstošās kvalifikācijas klases (skatīt 3. tabulu).

3. tabula

### Dejojāju vecums un kvalifikācijas klases

Grupa	Kvalifikācija						
	E4	E6	D	C	B	A	S
Bērni I	E4	E6	D				
Bērni II	E4	E6	D	C			
Juniori I	E4	E6	D	C	B		
Juniori II	E4	E6	D	C	B	A	
Jaunieši	E4	E6	D	C	B	A	S
Pieaugušie	E4	E6	D	C	B	A	S
Seniori	E4	E6	D	C	B	A	S

Sporta dejas ir sarežģīts sporta veids, kurā sacensībās sacenšas mazākā komanda, partneris un partnere. Sacensību deju pāra rezultāti ir atkarīgi no katra dejojāja individuālajām spējām un prasmēm, bet noteicošais ir šo divu cilvēku sadarbība. Prasme vienoties par kopējiem mērķiem, prasme tos kopā realizēt. Sporta deju sacensību Junioru I un Junioru II vecuma grupa ir pusaudžu vecumposms. Šo posmu varam dēvēt par krīzes vai lielo pārmaiņu posmu, jo notiek izmaiņas gan vērtībās, gan dejojāju augumos.

Pirmsskolas un sākumskolas periodā vecāki, rūpējoties par savu bērnu attīstību, iesaista viņus sporta deju apgūvē. Tomēr pusaudžu vecumā notiek uzvedības un uzskatu maiņa un pusaudzis izdara izvēli, vai turpināt nodarboties konkrētā sporta deju pulciņā, sporta deju sekcijā, vai meklēt ko jaunu.

Nepieciešams skolotāja/trenera un vecāku atbalsts.

Pirmais no nosacījumiem ir saderība pāri. Ir jābūt saderībai gan psiholoģiski, gan fiziski. Ir deju pāri, kuriem pēc daudzu gadu kopēja darba, nākas šķirties, jo ir mainījušās augumu formas, kas traucē turpināt kopā dejojot. Mainās attieksmes un uzvedība, kas traucē sadarboties. Šādās situācijās tiek mainīti partneri, kas nav viegls process.

Nozīmīga ir dejojāju motivācija pilnveidot sevi, sadarboties un sasniegt kopējus rezultātus. Šai motivācijai ir jābūt abpusējai, tikai tad ir iespējama sadarbība un rezultāts. LSDF Sacensību nolikums paredz ka, lai piedalītos sacensībās ir jāapgūst konkrēts deju skaits un prasme tās izpildīt atbilstoši kvalifikācijai. Deja ir mūzikas un kustību sintēze, kas veicina cilvēkā pozitīvu emociju rašanos. Junioru I un Junioru II vecumā ir iespējams sasniegt vairākus līmeņus un attiecīgi sagatavoties dejojot lielāku skaitu deju (skatīt 4. tabulu).

4. tabula

#### Katrai kvalifikācijas klasei izpildāmās dejas

Kvalifikācijas klase	Izpildāmās dejas
Iesācēju 2.-3.līmenis	W, Q, Ch, J
E4	W, Q, Ch, J
E6	W, V, Q, Ch, R, J
D	W, T, V, Q, S, Ch, R, J
C, B, A	W, T, V, F, Q, S, Ch, R, Pd, J

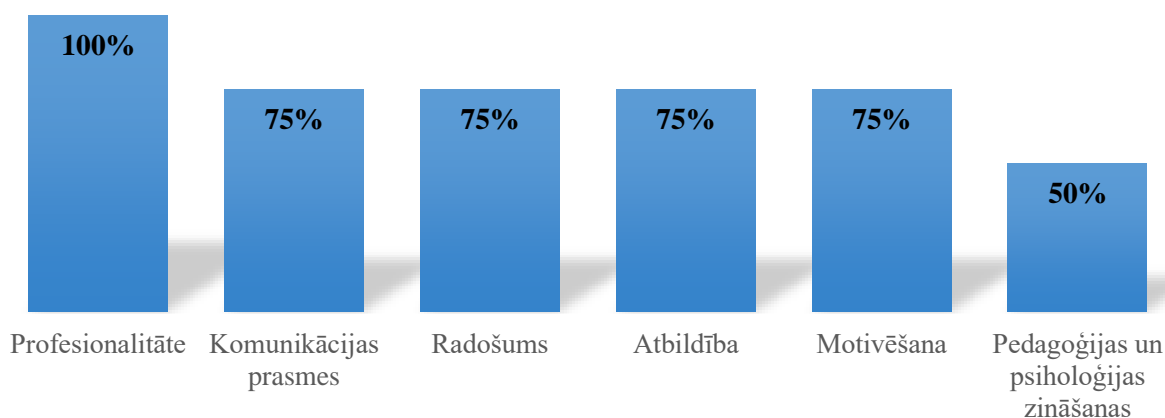
Apzīmējumi: W: Lēnais valsis, T: tango, V: Vīnes valsis, F: lēnais fokstrots, Q: kviksteps, S: samba, Ch: ča-ča-ča, R: rumba, Pd: paso doble, J: džaivs. Visu klašu un grupu sacensības var tikt rīkotas atsevišķi ST un LA dejās vai kopīgā visu deju programmā. Lai veiksmīgi startētu sacensībās, nepieciešama laba fiziskā sagatavotība. Nepietiek iemācīties deju kustības, tās jāizpilda dejai atbilstošajā ritmā un tempā. Sacensībās izpildāmo deju skaits ir atkarīgs no deju pāra kvalifikācijas. C, B, un A klasē tās ir piecas dejas, kuras jānodedžo vienu pēc otras ar nelielu atelpu. LSDF Sacensību nolikums paredz, ka vienas dejas minimālais mūzikas atskaņošanas ilgums ir 1 minūte un 30 sekundes (LSDF sacensību nolikums, 2023).

Lai noskaidrotu, vai sporta deju apgūvē notiek karjeras vadības prasmju attīstība, tika veikta treneru (8 respondenti), pusaudžu dejojāju (26 respondenti), absolventi (15 respondenti). Rakstā tiks izvērtēts treneru devums. Kā jau iepriekš tika minēts, sporta deju treneris/pedagogs pilda dažādas sociālās lomas, strādājot ar mērķgrupu. Aptaujā iekļauto respondentu darba pieredze ir no 10 gadiem un vairāk (skatīt 1. att.).

Gadi	Skaitis
10 gadi	1 (12.5%)
vairāk par 10 gadiem	2 (25%)
vairāk par 20 gadiem	1 (12.5%)
30 un vairāk gadi	4 (50%)

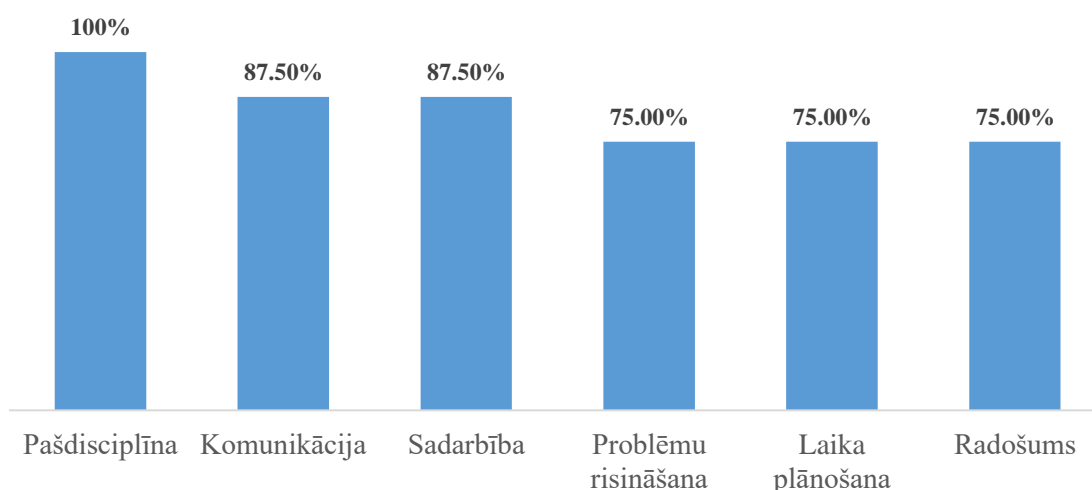
#### 1. att. Treneru darba pieredze

Svarīgi bija noskaidrot, kas ir treneru profesionalitātes pamatā, jo pēc darba pieredzes var spriest, ka tie nav nejauši cilvēki šajā jomā. Neviens no respondentiem neatbildēja, ka neprot neko citu darīt. Tālāk respondentiem bija jānosauca 3 prasmes, kas ir svarīgas darba rezultāta sasniegšanai (skatīt 2. att.). Kā vadošā tika nosaukta profesionalitāte (100%), jo visu respondent darba pieredze ir vairāk par 10 gadiem. Komunikācijas prasmju, radošuma, atbildības un prasmes motivēt nozīmi izceļ 75% treneru. Pedagoģijas un psiholoģijas zināšanu nepieciešamību uzsver 50% respondentu.



### 2. att. Trenerim nozīmīgi raksturojumi

Atbilstoši pētījuma mērķim, treneriem tika noskaidrots, kādas no nosauktajām prasmēm viņi attīsta, vadot deju nodarbības (skatīt 3. att.).



### 3. att. Prasmju attīstība deju nodarbībās

Visi respondenti uzskata, ka nodarbībās tiek veicināta pašdisciplīna (100%), komunikācijas un sadarbības prasmes (87.5%), problēmu risināšana, laika plānošana un radošums (75%). Tās ir prasmes, kas veido personības kodolu un ietekmē karjeras attīstību un apmierinātību ar to. Izvērtējot attēlā redzamo, var secināt, ka sporta dejās pusaudžiem tiek veicinātas karjeras vadības prasmes

#### Secinājumi

1. Karjeras vadības prasmes tiek attīstītas ne tikai mācību procesā, kas pārstāv formālo izglītību, bet arī neformālajā izglītībā (pētījumā sporta deju nodarbībās). Caurviju prasmes, pie kurām pieder karjeras vadības prasmes, tiek veicinātas mākslas un sporta sintēzē, kurā iesaistās augstas klases profesionāļi savā jomā. Treneru respondentu darba pieredze ir lielāka par 10 gadiem.
2. Sporta deju nodarbībās tiek veicināta pašdisciplīna (100%), komunikācijas un sadarbības prasmes (87.5%), problēmu risināšana, laika plānošana un radošums (75%). Neformālajā izglītībā tas ne vienmēr notiek tieši, bet pastarpināti caur citiem raksturojumiem, kas ir galveno karjeras vadības prasmju komponentes.

**Bibliogrāfija**

1. Armalienė, D., Kriščiūnaitė, R. (2008). *Siek, planuok, veik*. Kaip teisingai pasirinkti karjeros kelią. Vilnius: Švietimo mainų paramos fondas
2. Jegere, P. (2020). Professional Roles of a Dance Teacher and their Analysis in Higher Education. Proceedings of the International Scientific Conference *SOCIETY. INTEGRATION. EDUCATION. Volume I*, 255-265. Rēzeknes Tehnoloģiju akadēmija. <http://dx.doi.org/10.17770/sie2020vol7.5076>
3. Katane, I., & Katans, E. (2023). Lifelong guidance as a topicality for the promotion of the lifelong and lifewide multidimensional career development nowadays. *Vol. 2 No. 7: Education. Innovation. Diversity*. <https://doi.org/10.17770/eid2023.2.7354>
4. *Karjeras vadības prasmes mācību priekšmetu standartu saturā* (2016). Rīga: VIAA.
5. Lemešonoka, I. (2017). Skolēna karjeras vadības prasmju veidošanās vispārizglītojošās skolas pedagoģiskajā procesā. *Promocijas darbs*. Rīga: RPĪVA, 164.
6. LSDF sacensību nolikums. (2023.) Ielādēts no <https://www.lsdflv.lv/document>
7. Neary, S., Dodd, V., & Hooley, T. (2015). *Understanding Career Management Skills: Findings from the First Phase of the CMS Leader Project*. Derby: International Centre for Guidance Studies, University of Derby.
8. Saveljevs, U. (2009). *Antropozofija par cilvēka mūžu (biogrāfiju)*. Ielādēts no <http://www.antropozofija.lv/lv/arhivs/get/nid/154>
9. Sikirich, J. (2015). *Filosofiya vozrasta. Zagadochniye cikli v zhizni cheloveka*. Ielādēts no [http://www.manwb.ru/articles/philosophy/filosofy\\_and\\_life/PhilosophyOlder\\_JS/](http://www.manwb.ru/articles/philosophy/filosofy_and_life/PhilosophyOlder_JS/)
10. Žandrs, A. (2009). *Cilvēku kabarē*. Ielādēts no <http://konsultacijas.nlp.lv/raksti-publicacijas/andrejs-zandrs/cilveku-kabare-andrejs-zandrs>
11. Zande, M., & Šuriņa, S. (2020). Deju un kustību terapija senioriem: jaukta dizaina sistemātiskais pārskats. Proceedings of the International Scientific Conference. *SOCIETY. INTEGRATION. EDUCATION, Volume VII*, 215-225. Ielādēts no <http://dx.doi.org/10.17770/sie2020vol7.5076>

## PROFESIONĀLĀS IDENTITĀTES IETEKME UZ NODARBINĀTĪBU UN NODARBINĀMĪBU THE IMPACT OF PROFESSIONAL IDENTITY ON EMPLOYMENT AND EMPLOYABILITY

**Natālija Mauļina**

LBTU IITF 1. kursa maģistrante

**Jānis Pāvulēns**

pasniedzējs, Mg.paed.

**Abstract:** in the transition from education to work, or in the context of a job change, individuals face questions about their professional identity. A stable professional identity can contribute to an individual's sense of belonging to a profession, self-awareness in a rapidly changing world, job satisfaction and the overall situation in a labour market that is characterised by frequent job changes. The aim of this study is to analyse the impact of professional identity on employability. The study analysed the scientific literature on the concepts of professional identity and employability. The results of the literature analysis show that a stable professional identity is a prerequisite for an individual's employability and overall well-being. Based on the conclusions, a guidance plan for representatives of those who need to evolve their professional identity can be developed.

**Atslēgas vārdi:** profesionālā identitāte, identitātes statusi, nodarbināmība, nodarbinātība

### Ievads

"Kas es esmu" ir eksistenciālas dabas jautājums, kas iet cauri ikviena cilvēka dzīvei, ietekmējot gan to, kā indivīds redz sevi, gan arī kā indivīdu redz citi. Profesionālās identitātes jēdziens apvieno sevī ne tikai profesionālās prasmes un kompetences, bet arī indivīda vērtības, un personīgās iezīmes. Skaidri definētas profesionālās identitātes sasniegšana ietver izpratni par to, cik svarīgs ir darbs salīdzinājumā ar citām lomām, un spēju sasaistīt šo izpratni ar savu profesionālo darbību, spējām, mērķiem, vērtībām un pašizziņu dažādās karjeras lomās (Brown & Hirschi, 2013; Creed, Kaya, & Hood, 2018)

Pētnieki atzīst, ka, noturīga profesionālā identitāte ir lēmumu pieņemšanas un profesionālās attīstības pamatā, tā atvieglo pāreju no izglītības uz dalību pieaugušo darba tirgū un veido priekšnoteikumus vēlākajiem panākumiem un apmierinātībai ar darbu (Murphy, Blustein, Bohlig, & Platt, 2010; Zhang, Meng, Yang, & Liu, 2018; Fitzgerald, 2020) kā arī apmierinātībai ar dzīvi kopumā (Hirschi, 2012). Profesionālās un vispārējās identitātes veidošana ietver dzīves pārmaiņu plānu definēšanu un ar tiem saistīto apņemšanos tos īstenot un sasniegt, un ir viens no būtiskākajiem pusaudžu un topošo pieaugušo attīstības uzdevumiem (Sestito, et al., 2015; Porfeli, Lee, Vondracek, & Weigold, 2011). Var secināt, ka nestabila profesionālā identitāte, var novest indivīdu pie neskaidras identitātes, šaubām par sevi un savu vietu grupā, sabiedrībā, var negatīvi atspoguļoties pārejā no izglītības uz darbu.

Nestabila profesionālā identitāte rada negatīvas sekas ne tikai indivīdam, bet darba tirgum kopumā. Darbiniekam, kas neidentificē sevi ar veicamo darbu, ir augstāki riski nebūt pietiekoši efektīvam, biežāk mainīt darba vietas, vai arī kļūt par potenciālo bezdarbnieku vai NEETu (15–29 gadu vecas personas, kuras nestrādā, nemācās un neapgūst arodu). Pētnieki atzīst, ka, uz darbu balstīta identitāte (*work-based identity*) var būt darba maiņas nodomu un uzdevumu izpildes kvalitāti potenciāli prognozējošs faktors, kas ietekmē darbinieka emocionālo fonu un organizācijas kopēju sniegumu (Bothma & Roodt, 2012; Pizzolitto & Verna, 2020). Starptautiskā Darba Organizācija (*International Labour Organization*) konstatējusi, ka Eiropas jauniešu bezdarba līmenis joprojām ir augsts un ievērojami pārsniedz pieaugušo bezdarba līmeni, nodarbinātības kvalitāte pasliktinās, pāreja no skolas uz darbu ir ilgāka un nedrošāka, vēl aizvien ir augsts atsvešinātības līmenis darba tirgū (The youth..., 2012). Pēc Eurostat datiem 2023. gada septembrī ES bez darba bija 2,741 miljons jauniešu līdz 25 gadu vecumam (Eurostat, 2023). OECD pētījumi rāda ka, Latvijā 2023.gadā ir 15,1% nenodarbināto vecumā no 15-24 gadiem un vairāk par 10 %, kas nebija ne nodarbināti, ne iesaistīti izglītības ieguvē (OECD, 2023). ASV darba statistikas birojs konstatējis, ka jaunieši vecumā no 18 līdz 28 gadiem strādā vidēji 7,2 darbavietās un gandrīz 50 procentos darbavietu, kurās strādāja vidusskolu nepabeigušie jaunieši vecumā no 18 līdz 28 gadiem, katra jaunieša nostrādātais laiks bija īsāks par 6 mēnešiem (Bureau of Labour Statistics, 2016).

Nestabila profesionālā identitāte var būt saistīta arī ar studiju pabeigšanas un karjeras ceļa izvēles grūtībām. A.Šmitiņa savā pētījumā pierādījusi, ka vājāka profesionālā identitāte studentu vidū, ietekmē biežākas pārdomas par studiju pamešanu; studentiem ar vājāku profesionālo identitāti izpaužas lielākas izglītības pabeigšanas un izvēlēta karjeras ceļa turpināšanas grūtības (Šmitiņa, 2011).

Skaidri definēta profesionālā identitāte, kas apvieno prasmes, kompetences, vērtības un personīgās iezīmes, kas saskaņotas ar cilvēka darba dzīvi, varētu sekmēt jauniešu pāreju no skolas uz darba tirgu, uzlabot nodarbinātības kvalitāti un apmierinātību ar darbu, mazināt bezdarba līmeni topošo pieaugušo vidū, mazināt darbavietu un nodarbinātības veidu maiņas biežumu un sekmēt jauniešu mācīšanās motivāciju.

**Pētījuma mērķis** ir analizēt profesionālās identitātes jēdzienu un tā ietekmi uz indivīda nodarbināmību un nodarbinātību.

### Materiāli un metodes

Lai īstenotu izvirzīto mērķi, autore izmantoja teorētiskās analīzes un personīgās pieredzes refleksijas metodes.

### Rezultāti un diskusija

Profesionālās identitātes attīstība ir viens no svarīgākajiem indivīda attīstības uzdevumiem (Ēriksons, 1998). Kaut arī agrāk šis process tika saistīts ar pusaudžu periodu, mainoties pasaulei un, papildzinoties izglītības ieguves posmam, šis attīstības uzdevums pašlaik vairāk attiecināms uz topošo pieaugušo (18-30 gadi) vecumposmu. Mūsdienās jauni cilvēki arvien biežāk uzsāk savas darba gaitas pēc augstākās izglītības ieguves vai studiju laikā. Šis pārmaiņas ir saistītas ar lielāku izglītības pieejamību, augstākām darba tirgus prasībām un to, ka lielai daļai indivīdu nav nepieciešamības uzsākt strādāt uzreiz pēc pamatskolas vai vidusskolas pabeigšanas, lai nopelnītu iztikas līdzekļus, ko kopumā var vērtēt kā iedzīvotāju dzīves līmeņa paaugstināšanos.

Profesionālās identitātes jēdziena raksturošanai literatūrā izmanto atšķirīgus terminus: karjeras identitāte, darba identitāte, nodarbošanās identitāte, darbinieka identitāte; jēdziena definīcijas vieno tas, ka tajās raksturots kā indivīds izpauž sevi savā darba dzīvē. Profesionālā identitāte tiek raksturota kā relatīvi stabila un noturīga īpašības, vērtības, motīvi un pieredze, ar kuriem indivīds sevi definē profesionālajā lomā (Greenhaus & Callanan, 2006), saskaņots priekšstats par sevi kā darbinieku. Profesionālā identitāte ir sevis definēšana karjeras kontekstā, aprakstot, "kas es esmu", "kas es vēlos būt" un "kā es to varu paveikt" (Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2004; Keijzer, Admiraal, Van der Rijst, & Van Schooten, 2020) un tā veido pamatu lēmumiem par profesionālo virzienu attīstību, atvieglo pāreju no izglītības uz veiksmīgu dalību darba tirgū un veido priekšnoteikumus apmierinātībai ar darbu kopumā (Murphy, Blustein, Bohlig, & Platt, 2010; Fitzgerald, 2020).

Dž. Marsija (Marcia, 1980), atkarībā no diviem lēmumu pieņemšanas krīzes pārvarēšanas faktoriem: iespēju izpētes un apņemšanās īstenot konkrētu profesionālo identitāti, izšķir četrus profesionālās identitātes statusus (skatīt 1. tabulu).

1. tabula

#### Identitātes statusi

Statuss	Izpēte	Apņemšanās
Identitātes sasniegums	Augsta	Augsta
Identitātes iepriekšnoteiktība	Zema	Augsta
Moratorijs	Augsts	Zems
Identitātes difūzija	Zems	Zems

*Identitātes sasniegums* nozīmē to, ka profesionālā identitāte tiek sasniegta pēc rūpīgas indivīda iespēju izpētes un veiksmīgi atrisinātas identitātes krīzes, kā rezultātā tiek īstenota apņemšanās sasniegt paša izvēlēto mērķi un īstenot pašu izvēlēto nodarbošanos. Rūpīga karjeras iespēju izpēte samazina šaubas par savu karjeru un vēlāk izraisa apņemšanās līmeņa paaugstināšanos (Kim, Lee, & Yang, 2023).

*Identitātes iepriekšnoteiktība* raksturo stāvokli, kurā apņemšanās realizēt identitāti parasti tiek sasniegta sevi priekšlaicīgi identificējot ar noteiktu lomu modeli bez iepriekšējas izpētes, piemēram, izvēloties vecāku izvēlētu profesiju, vai sekošana draugam vai kādam paraugam/elkam (Miltuze, 2015; Fernandezs, 2012). Šāda zemas izpētes un augstas apņemšanās konfigurācija, domājams, palielina varbūtību, ka priekšlaicīgas apņemšanās neatbildīs identitātei, kas tiks noteikta vēlāk (Porfeli, Lee, Vondracek, & Weigold, 2011).

*Identitātes moratorijs* raksturo aktīvu, neatlaidīgu un nepārtrauktu izpētes procesu, kurā gatavība uzņemties saistības ar noteiktu identitāti ir zema. Pētnieki uzskata, ka moratorija statuss ir īslaicīgs statuss, kas visbiežāk noved pie lielākas apņemšanās un identitātes sasniegšanas statusa (Porfeli, Lee, Vondracek, & Weigold, 2011).

*Identitātes difūzija* ir statuss, kad indivīdam nav noteikta profesionālā virziena, neatkarīgi no tā, vai viņš ir, vai nav piedzīvojis lēmumu pieņemšanas krīzi, motivācija un iesaistīšanās līmenis identitātes veidošanā ir zems. Statusam raksturīgs augsts šaubu līmenis par sevi un savām spējām un zems patstāvības līmenis (Porfeli, Lee, Vondracek, & Weigold, 2011).

Pētnieki apstiprina, ka identitātes statuss var radīt indivīda vērtīguma un labklājības atšķirības darba tirgū, attiecīgi identitātes sasnieguma un identitātes difūzijas statuss ietver visvairāk un vismazāk labvēlīgas īpašības (Porfeli, Lee, Vondracek, & Weigold, 2011).

Var secināt, ka identitātes attīstība un stabilitāte ir būtiski veiksmīgas individuālās karjeras un labklājības priekšnoteikumi un var ietekmēt individuālo vērtīgumu darba tirgū. Identitātes sasniegšana, kas ir rūpīgas iespēju izpētes un identitātes krīzes pārvarēšanas rezultāts, veicina apņemšanos sasniegt paša izvēlētos mērķus un domājams, nerosina šaubas par saviem lēmumiem. Indivīda veiksmīgai pašrealizācijai un attīstībai karjerā ir būtiski, lai viņš skaidri apzinās savas spējas, vērtības un mērķus, kas galvenokārt balstās uz rūpīgu sevis un savu karjeras iespēju izpēti.

H.Vū (Woo) savā disertācijā apskata profesionālo identitāti kā prāta stāvokli, kas sasaista cilvēku ar izvēlēto profesiju un attīstās laika gaitā. Pētnieks definē sekojošas profesionālās identitātes komponentes (Woo, 2013):

- zināšanas par profesiju un tās filozofiju;
- zināšanas un prasmes, kas nepieciešamas profesijas pārstāvim;
- izpratne par profesionālo lomu;
- attieksme pret profesiju un sevi šajā lomā;
- iesaistīšanās;
- mijiedarbība ar citiem profesijas pārstāvjiem.

*Zināšanas par profesiju un tās filozofija.* Dziļa profesijas izpratne palīdz indivīdam veidot savu profesionālo identitāti. Zināšanu pamatu var veidot gan profesiju standartu analīzi, ētikas standartu izpratne, profesionālo funkciju pārzināšana, dažādu ar profesionālās kompetences uzturēšanu saistīto noteikumu izvērtējums, kā arī atbildības robežu noteikšana. Savu personīgo vērtību sasaiste ar profesijas filozofiju un profesijas vērtībām veido stabilāku apņemšanos identificēt sevi ar veicamo darbu (Woo, 2013).

*Zināšanas un prasmes.* Neapšaubāmi, liela loma identitātes veidošanā ir izpratnē par konkrētās profesijas pārstāvim nepieciešamajām zināšanām un prasmēm, kas ietver prasības pret iegūto izglītību, kā arī šauri specializētas konkrētās profesijas iemaņas un prasmes (Woo, 2013), prasības kvalifikācijas uzturēšanai, resertifikācijai u.c.

*Izpratni par profesionālo lomu* veido, tajā ietverto dažādo lomu un profesionālo funkciju apzināšanās. Šeit var minēt indivīda profesionālā potenciāla realizēšanu dažādās lomās, tādās kā, piemēram, mentors, supervizors, konsultants, prakses vadītājs, eksperts u.c. (Woo, 2013).

*Attieksmi pret profesiju un sevi noteiktā profesionālajā lomā* var raksturot lepnums par to, ka piederi noteiktai profesijai, ticība tam, ka dari ko vērtīgu, zināma apņemšanās un gandarījuma sajūta, kas ir stabilas profesionālās identitātes rādītāji (Woo, 2013).



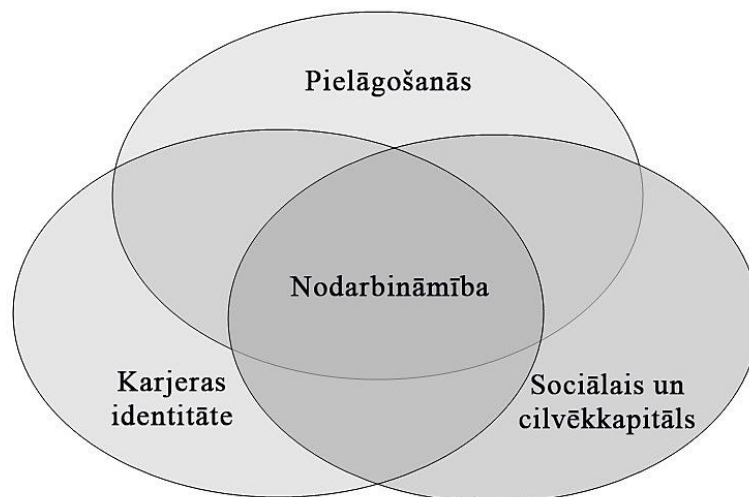
*Iesaistīšanās* iekļauj iestāšanos arodbiedrībās vai asociācijās, profesionālās literatūras vai specializēta interneta satura patērēšana, dalība, ar profesiju saistītos, pasākumos, izstādēs, konferencēs (Woo, 2013).

*Mijiedarbība*. Profesionālās identitātes veidošanās process nav iedomājams bez mijiedarbības un sadarbības konteksta. Tas palīdz ne tikai identificēt sevi ar konkrētās profesijas pārstāvjiem, būt piederīgam grupai, bet arī veidot tīklošanos ar iespējamiem sadarbības partneriem, līdzdomātājiem un iespējams, pat ietekmēt procesus un lēmumu pieņemšanu kādā nozarē (Woo, 2013).

Augstākminētie profesionālās identitātes komponenti norāda, ka profesionālā identitāte ir aktīvs process, kas attīstās laika gaitā un ir atkarīgs no individuālās apņemšanās, rūpīgas izpētes un mijiedarbības ar citiem profesionāļiem. H.Vū raksturotais faktoru kopums palīdz veidot un uzturēt dinamisku un ilgtspējīgu profesionālo identitāti, kas atspoguļo indivīda iesaisti un gatavību attīstīties savā profesionālajā ceļā.

Nodarbināmības (*employability*) jēdziens, zinātniskajā literatūrā tiek raksturots kā indivīda aktīva pielāgošanās spēja, kas ļauj apzināt un realizēt karjeras iespējas (Hasanuzzaman & Nanta, 2023; Grosemans, De Cuyper, & Forrier, 2023; Harten, De Cuyper, Knies, & Forrier, 2022), kas ietver pozitīvus indivīda priekšstatus gan par sevi (iekšējus faktorus), piemēram, relatīvi augstu pārliecību par savām ar karjeru saistītajām prasmēm un spējām un to novērtējumu, gan arī par ārējiem faktoriem, piemēram, pozitīvu priekšstatu par darba tirgu (Praskova, Creed, & Hood, 2015).

Vairāki pētnieki uzskata, ka nodarbināmība ir sava veida aktīva pielāgošanās spēja, kas sastāv no trim dimensijām - karjeras identitātes, personīgās pielāgošanās spējas, sociālā un cilvēkkapitāla (Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2004). Šajā nodarbināmības modelī karjeras identitāte apvieno sevī indivīda pieredzi, savas pagātnes, tagadnes un nākotnes virzienu apjaušanu. Spēja pielāgoties ir ne tikai elastīgums, bet arī vēlme mainīties, gatavība mainīt savus paradumus atkarībā no situācijas. Sociālais kapitāls ir atbalsta tīkls, ko izveido ap sevi indivīds un cilvēkkapitāls, ietver sevī vecumu, darba pieredzi, izglītību, emocionālās inteliģences līmenis u.t.t. Kopā šīs dimensijas veido indivīda nodarbināmības potenciālu (skatīt 1. att.).



**1. att. Nodarbināmības modelis (Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2004)**

Pētnieki uzsver, ka lai gan nodarbināmība nenodrošina reālu nodarbinātību, tā palielina indivīda iespējas iegūt darbu (Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2004), un pat tad, kad cilvēks faktiski nav nodarbināts, viņš var būt nodarbināms. Nodarbināmībai ir liela nozīme pozitīva pašvērtējuma, darba meklēšanas aktivitātes un atkārtotas nodarbinātības uzturēšanā (McArdle, Waters, Briscoe, & Hall, 2007).

Autore secina, ka, nodarbināmība ir indivīda aktīva un elastīga pielāgošanās karjeras iespējām, ņemot vērā gan personīgās pārliecības un spējas, gan arī attieksmi pret darba tirgu. Pētījumi liecina, ka nodarbināmība ir komplekss jēdziens, kas raksturo indivīda potenciālu veiksmīgi iekļauties darba tirgū mainīgajos apstākļos un gūt panākumus profesionālajā sfērā. Nodarbināmība, kaut arī ne vienmēr garantē reālu nodarbinātību, tomēr palielina indivīdu iespējas iegūt darbu. Pētnieku atziņas akcentē

nodarbināmības svarīgo lomu gan indivīda karjeras attīstībā, gan arī ekonomikas un sabiedrības kontekstā.

### Secinājumi

1. Stabila profesionālā identitāte ir svarīga sevis apzināšanās komponente mainīgajā pasaulē, tā ir efektīva darba tirgus sastāvdaļa, priekšnosacījums augstākam nodarbināmības un nodarbinātības līmenim un indivīda apmierinātībai ar darbu.
2. Profesionālās identitātes, kuras pamatā ir sevis un savu karjeras iespēju izpēte un apņemšanās tās realizēt, veidošana ir viens no būtiskākajiem attīstības uzdevumiem pusaudžu un topošo pieaugušo vecumposma (15-30 gadus veci) attīstības uzdevumiem.
3. Indivīdam ir ne tikai jāiekraļ profesionālā pieredze, bet arī jāspēj to pārveidot un pielāgot savām aktuālām darba vajadzībām, jāuzkraļ kapitāls, ar kuru var būt pieprasīts un vērtīgs darba tirgū. Tikai papildinot savas zināšanas un prasmes, attīstot tos visas dzīves garumā, elastīgi reaģējot uz ārējām un iekšējām pārmaiņām, indivīds būs nodarbināms.

### Bibliogrāfija

1. Bothma, F., & Roodt, G. (2012). Work-based identity and work engagement as potential antecedents of task performance and turnover intention: unravelling a complex relationship. *SA Journal of Industrial Psychology*, Vol.38(1), 27-44.
2. Brown, S. D., & Hirschi, A. (2013). Personality, Career Development, and Occupational Attainment. In S. D. Brown, & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling : putting theory and research to work* (2 ed., pp. 299-329). New Jersey: John Wiley & Sons.
3. Bureau of Labour Statistics. (2016). *Labor market activity, education, and partner status among America's young adults at 29: results from a longitudinal survey*. Retrieved from [https://www.bls.gov/news.release/archives/nlsyth\\_04082016.pdf](https://www.bls.gov/news.release/archives/nlsyth_04082016.pdf)
4. Creed, P. A., Kaya, M., & Hood, M. (2018). Vocational identity and career progress: The Intervening variables of career Calling and willingness to compromise. *Journal of Career Development*, Vol.47(2), 131-145. <https://doi.org/10.1177/0894845318794902>
5. Ēriksons, Ē. (1998). *Identitāte: jaunība un krīze*. Rīga: Jumava.
6. Eurostat. (2023). *Euro area unemployment at 6.5%*. Retrieved from <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/17791746/3-03112023-AP-EN.pdf/7de0add9-2fd1-b656-b90d-63aaa97f72ff>
7. Fernandezs, M. (2012). Atskaņotājmāksliniēka un pedagoga identitāšu integrācija mūzikas instrumentu spēles studentu pedagogiskajā darbībā. *Promocijas darbs*. Rīga: LU.
8. Fitzgerald, A. (2020). Professional identity: A concept analysis. *Nursing Forum*, Vol.55(3), 447-472. <https://doi.org/10.1111/nuf.12450>
9. Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 65(1), 14-38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>
10. Greenhaus, J. H., & Callanan, G. A. (2006). *Encyclopedia of Career Development*. California: SAGE Publications.
11. Grosemans, I., De Cuyper, N., & Forrier, A. (2023). Graduation is not the end, it is just the beginning: Change in perceived employability in the transition associated with graduation. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 145, 1-17. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2023.103915>
12. Harten, J., De Cuyper, N., Knies, E., & Forrier, A. (2022). Taking the temperature of employability research: a systematic review of interrelationships across and within conceptual strands. *European Journal of Work and Organisational Psychology*, Vol. 31(1), 145-159. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1942847>
13. Hasanuzzaman, T., & Nanta, S. (2023). Global employability skills in the 21st century workplace: A semi-systematic literature review. *Heliyon*, Vol. 9(11). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e21023>

14. Hirschi, A. (2012). Vocational Identity Trajectories: Differences in Personality and Development of Well-Being. *European Journal of Personality*, Vol. 26(1), 2-12. <https://doi.org/10.1002/per.812>
15. Keijzer, R., Admiraal, W., Van der Rijst, R., & Van Schooten, E. (2020). Vocational identity of at-risk emerging adults and its relationship with individual characteristics. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, Vol. 20, 375-410. <https://doi.org/10.1007/s10775-019-09409-z>
16. Kim, Y., Lee, Y., & Yang, E. (2023). Vocational Identity of Emerging Adults: The Inter-Relationships of Vocational Identity Dimensions. *Journal of Adult Development*, Vol. 30, 347-358. <https://doi.org/10.1007/s10804-023-09438-7>
17. Marcia, J. (1980). Identity in Adolescence. In J. Adelson (Ed.), *Handbook of adolescent psychology* (pp. 158-187). New York: Wiley.
18. McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2007). Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 71(2), 247-264. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.06.003>
19. Miltuze, A. (2015). Individīda attīstība. *Psiholoģija 1: Pamatjautājumi - teorijas un pētījumi* (288.-334. lpp). Rīga: Zvaigzne ABC.
20. Murphy, K. A., Blustein, D. L., Bohlig, A. J., & Platt, M. G. (2010). The college-to-career transition: An exploration of emerging adulthood. *Journal of Counseling and Development*, Vol. 88(2), 174-181. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1002/j.1556-6678.2010.tb00006.x>
21. OECD. (2023). *Unemployment rate by age group (indicator)*. Retrieved from <https://doi.org/10.1787/997c8750-en>
22. Pizzolitto, E., & Verna, I. (2020). Vocational Identity Development and the Role of Human Resources Management. A Systematic Literature Review. *European Scientific Journal*, Vol. 16(34), 80-113. <https://doi.org/10.19044/esj.2020.v16n34p80>
23. Porfeli, E. J., Lee, B., Vondracek, F. W., & Weigold, I. K. (2011). A multi-dimensional measure of vocational identity status. *Journal of Adolescence*, Vol. 34(5), 853-871. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2011.02.001>
24. Praskova, A., Creed, P. A., & Hood, M. (2015). Self-regulatory processes mediating between career calling and perceived employability and life satisfaction in emerging adults. *Journal of Career Development*, Vol. 42(2), 86-101. <https://doi.org/10.1177/0894845314541517>
25. Sestito, L. A., Sica, L. S., Ragozini, G., Porfeli, E., Weisblat, G., & Di Palma, T. (2015). Vocational and overall identity: A person-centered approach in Italian university students. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 91, 157-169. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.10.001>
26. Šmitiņa, A. (2011). Studentu atbalsta pilnveidošanas iespējas studiju pārtraukšanas samazināšanai Latvijas augstākās izglītības iestādēs. *Promocijas darbs*. Rīga: LU.
27. *The youth employment crisis: A call for action*. (2012). Geneva: International Labour Office.
28. Woo, H. R. (2013). Instrument construction and initial validation: professional identity scale in counseling (PISC). *Dissertation*. Iowa: The University of Iowa.
29. Zhang, W., Meng, H., Yang, S., & Liu, D. (2018). The influence of professional identity, job satisfaction, and work engagement on turnover intention among township health inspectors in China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, Vol. 15(5), 988. <https://doi.org/10.3390/ijerph15050988>

## PSIHOEMOCIONĀLIE RISKĀ FAKTORI DARBA VIDĒ PSYCHO-EMOTIONAL RISK FACTORS IN THE WORKING ENVIRONMENT

**Agita Melne Ozoliņa**

LBTU IITF 1. kursa maģistrante

**Iveta Kokle-Narbuta**

docente, Dr.paed.

**Abstract:** the combination of situations and factors in the workplace that can cause psychological, social and physical harm to an employee are called psycho-emotional or psychosocial workplace risk factors. These terms refer to stressors associated with various external or internal factors which give rise to emotional reactions. It is increasingly common for traditional workplace risk factors to be replaced by psycho-emotional risks. This is due to changes in the working environment and organisation, the emergence of new forms of work, technological developments, and the modernisation and automation of production processes. The aim of the study is to raise awareness of the relationship between psycho-emotional risk factors in the work environment and stress in employees. The study is conducted using theoretical research methods of psycho-emotional risk factors in the work environment and their relationship to stress. The results of this study shows that prolonged exposure to psycho-emotional factors in the work environment causes stress for employees, which can have a negative impact on their performance and overall effectiveness of the organisation. The significance of the results stems from the impact of psycho-emotional workplace risk factors on employee stress and the development of stress management skills in employees.

**Atslēgas vārdi:** psihoemocionālie riskā faktori, darba vide, karjera

### Ievads

Darbam katra cilvēka dzīvē ir daudzveidīga un būtiska nozīme. Mūsdienās darbs nesniedz tikai iespēju gūt finansiālu labumu, lai nodrošinātu izdzīvošanai nepieciešamos resursus, kā, piemēram, pārtika, apģērbs, mājoklis, bet nodrošina arī iespēju personīgajai attīstībai un pašrealizācijai. Darbs var būt veids kā attīstīt savas prasmes un spējas, realizēt savu potenciālu, kā arī attīstīties profesionāli un personīgi, kas ir nozīmīgi cilvēka pašapziņas attīstībai. Tas piešķir cilvēka dzīvei jēgu, dod iespēju būt sabiedriski aktīvam un veidot sociālās saiknes ar citiem cilvēkiem, kas pozitīvi ietekmē gan psihoemocionālo, gan fizisko stāvokli. Vajadzību pēc pašrealizācijas jau 20. gadsimta 60. gados personības attīstības teorijā aprakstīja Abrahams Maslovs (*Abraham Maslow*). Viņš ierosināja piecu iedzimto vajadzību hierarhiju, kas aktivizē un virza cilvēka uzvedību, to starpā arī cieņas un pašrealizācijas vajadzības (Schultz & Schultz, 2004), kuras cilvēks tiecas apmierināt. Šīs vajadzības ir cilvēka izdzīvošanas un izaugsmes pamatā un to apmierināšanai ir būtiska loma arī darba vidē.

Pieaudzis cilvēks darba vidē pavada vidēji trešo daļu savas dzīves, radot sabiedrības ekonomiskās un emocionālās vērtības (Darba aizsardzības..., 2015), taču laikā, kad attālinātais darbs ir kļuvis par lielas daļas pasaules iedzīvotāju ikdienu, robežas starp darbu un privāto dzīvi ir izpludinātas. Darba aizsardzības likumā, termins darba vide, tiek skaidrots, kā *darba vieta ar tās fizikālajiem, ķīmiskajiem, psiholoģiskajiem, bioloģiskajiem, fizioloģiskajiem un citiem faktoriem, kuriem nodarbinātais pakļauts, veicot savu darbu*. Savukārt, darba vieta ir definēta kā vieta, kurā nodarbinātais veic savu darbu. Ar to izprotot arī uzņēmuma ietvaros jebkuru citu vietu, kurā nodarbinātajam pieejama darba gaitā vai, kur nodarbinātais strādā ar darba devēja atļauju vai rīkojumu (Darba aizsardzības likums, 2001).

Attālinātais darbs, un tā sniegtie papildu labumi, ir bijis gana ērts gan darba ņēmējiem, gan darba devējiem. Darba devēji to sauc par iespēju līdzsvarot darba un privāto dzīvi, taču realitātē, vairumam attālināti strādājošo cilvēku, profesionālā un privātā dzīve noritēja vienā telpā. Iespējas strādāt attālināti ir padarījušas darbiniekus vienmēr pieejamus - darba datori atrodas mājās ar neierobežotu piekļuvi darba materiāliem, e-pasti un citi komunikācijas rīki, kurus izmanto saziņai ar kolēģiem, ir vienmēr pieejami, arī telefonos. Tas nozīmē, ka cilvēks praktiski vienmēr ir gatavs darbam un tādā veidā tiek pārrautas robežas starp darba vidi un mājām.

Runājot par karjeru vairs netiek domāts tikai par darba atrašanu un apzinātu, veiksmīgu virzīšanos pa karjeras attīstības kāpnēm. Karjera ir vieta, kur indivīds mijiedarbojas ar organizācijām, struktūrām un plašāku sabiedrību, un savu karjeru veido, saistībā ar citiem, nevis vienatnē. Karjera nav tikai algots

darbs vai hierarhiska virzība uz priekšu. *Donalds Supers izstrādāja attīstības pieeju, saskaņā ar kuru indivīda pašnostāja un pilnveide attīstās, viņam uzņemoties dažādas lomas. Karjera tagad nozīmē ko vairāk par darba atrašanu, tā paredz arī pārdomas par savu dzīvesveidu* (Amundsons, 2016, 20). Šīs izpludinātās robežas liek cilvēkam rūpīgāk plānot un organizēt savu darba un privāto dzīvi, mācēt pārvaldīt stresorus, ko darba vide rada, un psihoemocionālā labklājība ir viens no būtiskākajiem faktoriem, kas var ietekmēt cilvēka darba spējas un karjeras attīstību. Darba prasības, visticamāk, izraisa psihisko procesu kaskādi, kas noved pie darbinieka garīgo un fizisko resursu izsmelšanas, kā rezultātā (ja tas notiek ilgstoši) rodas hronisks nogurums, fiziskās veselības problēmas un samazinās iesaistīšanās darbā un darba sniegums. Tiek uzskatīts, ka darba resursi (kas ierosina motivācijas procesu), no vienas puses, veicina darbinieku izaugsmi, mācīšanos un attīstību, un, no otras puses, amortizē veselībai kaitīgā stresa pieredzi, tādējādi veidojot lielāku uzticību savam darbam (Derdowski & Mathisen, 2023).

Veselīga dzīve un labklājība jebkura vecuma cilvēkiem tiek minēta kā viens no 17 ANO ilgtspējīgas attīstības mērķiem (ANO Ilgtspējīgas..., b.g.) un mentālās veselības kvalitātei ir būtiska nozīme cilvēka veselīgas dzīves norisē. Ilgstošs stress ir viens no faktoriem, kas izraisa nopietnas saslimšanas un būtiski ietekmē cilvēka darba spējas un dzīves kvalitāti.

**Pētījuma mērķis** ir aktualizēt izpratni par psihoemocionālo darba vides riska faktoru saistību ar stresu nodarbinātajiem.

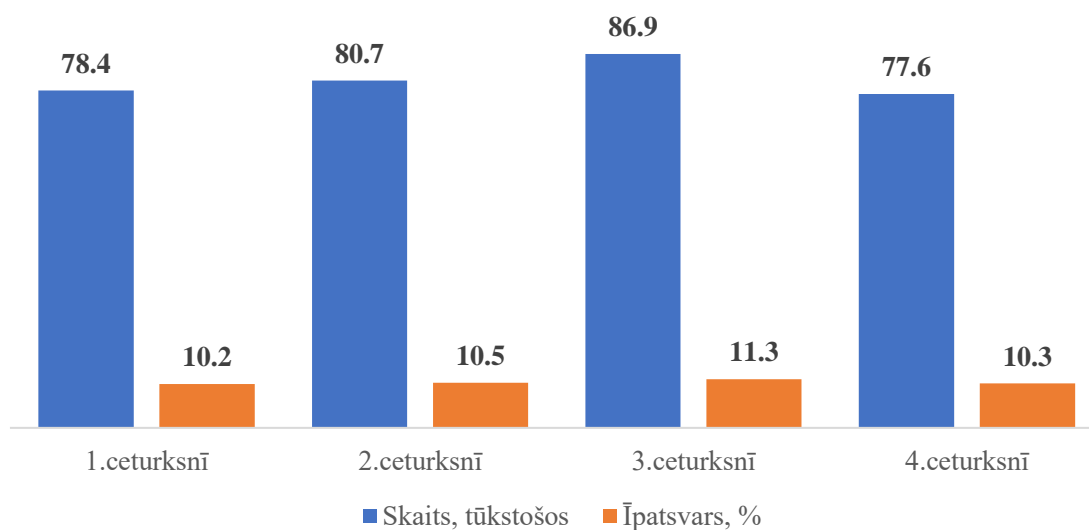
## **Materiāli un metodes**

Lai īstenotu izvirzīto mērķi, tika izmantotas šādas metodes – teorētiskā analīze un sintēze, kā arī personiskās pieredzes refleksija.

## **Rezultāti un diskusija**

Darba vides riska faktori ir sastopami katrā darba vietā jebkurā tautsaimniecības nozarē. Ministru kabineta (turpmāk – MK) 2007. gada 2. oktobra noteikumi Nr. 660 “Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība” nosaka, kārtību, kādā veicama darba vides iekšējā uzraudzība, tai skaitā arī darba vides risku novērtēšana (Darba vides iekšējās..., 2007). Šo noteikumu 1. pielikumā ir noteikti darba vides faktori, kuru noteikšana un izvērtēšana ir jāveic darba devējam, starp tiem minēti arī psiholoģiskie un emocionālie faktori. Veicot MK noteikumu un literatūras analīzi, darba autore secina, ka dažādu darba vietā sastopamu situāciju un faktoru kopumu, kas spēj nodarbinātajam radīt psiholoģisku, sociālu un fizisku kaitējumu, sauc par psihoemocionālajiem vai psihosociālajiem darba vides riska faktoriem. Ar šiem terminiem tiek apzīmēti stresori, kuri saistīti ar dažādiem ārējiem vai iekšējiem faktoriem, kuri rada emocionālas reakcijas. Psihosociālo faktoru gadījumā uzsvars tiek likts uz tiem stresoriem, kuri saistīti ar attiecībām nodarbināto starpā, taču psihoemocionālie riska faktori vairāk attiecināmi uz tiem stresoriem, kuri rada emocionālas reakcijas (Stress darbā jeb..., 2011).

Pēdējos gados ir veikti vairāki pētījumi par Darba vides apstākļiem un riskiem Latvijā un darba autore secina, ka arvien biežāk ir sastopams, ka tradicionālos darba vides riska faktoros (troksnis, putekļi, ķīmiskas vielas u.c.) nomaina psihoemocionālie riski (Darba apstākļi un..., 2020; Pētījuma “Darba apstākļi..., 2023). Darba autore uzskata, ka tas ir saistāms ar izmaiņām darba vidē un organizācijā, jaunu darba formu rašanos (attālinātais darbs, kas veicina darba laika saplūšanu ar atpūtas laiku u.tml.), tehnoloģiju attīstību, kā arī ražošanas procesu modernizēšanu un automatizāciju. Centrālās statistikas pārvaldes (turpmāk – CSP) dati liecina (skatīt 1. att.), ka 2023. gada 3. ceturksnī 11.3% (86.9 tūkstoši) darbinieku (darba ņēmēju) strādāja attālināti savukārt 4. ceturksnī attālināti strādāja 10.3% (77.6 tūkstoši) darbinieku (darba ņēmēju) (Centrālā statistikas pārvalde, 2024). Patiesais attālināti strādājošo darba ņēmēju skaits varētu būt lielāks, ņemot vērā arī tādus nodarbinātības modeļus, kur darbinieks darba pienākumus veic gan atrodoties darba vietā, gan attālināti.



### 1. att. Attālināti strādājošie darbinieki (darba ņēmēji) Latvijā 2023. gadā, skaits un īpatsvars

Psihoemocionālos stresa faktoros *darba vietās, rada neatbilstība starp darba saturu, organizāciju, vadīšanu un apstākļiem no vienas puses un nodarbināto kompetenci, vajadzībām un iespējām, no otras puses* (Eglīte, 2012, 665). Būtiski ir atcerēties, ka tehnisko iemeslu dēļ radušās fiziskās problēmas ir acīmredzamas, taču psihoemocionālās ne vienmēr ir saredzamas, lai arī būtiski atbalsojas indivīda veselībā un labsajūtā, kā arī darba kvalitātē, efektivitātē u.tml. Svarīgākais normatīvais dokuments, kas nosaka minimālās prasības, kādi psihoemocionālie riska faktori jāizvērtē, veicot darba vides riska novērtējumu, ir MK noteikumu Nr. 660 “Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība” 1. pielikums. Saskaņā ar noteikumu prasībām obligāti ir jāizvērtē šādi faktori:

- darba laiks (darba laika organizācija - darbs naktī, darbs maiņās, nepļānots virsstundu darbs, neregulāras maiņas, darba maiņu ilgums);
- darba laika deficīts (izpildāmais darbs saistīts ar papildu piepūli - gabaldarbs, darbs grupā vai vienatnē, darba gaitas ātrums, steigas ilgums);
- monotons darbs (darba raksturs un apjoms, kas bieži atkārtojas; vai darbs ir monotons un (vai) tas prasa pastāvīgu uzmanību; iespējas ietekmēt veicamo darbu);
- nespēja ietekmēt darba procesu (mazas vai nepietiekamas nodarbināto līdzdalības iespējas sava darba plānošanā - nodarbināto iespējas sava darba organizēšanā);
- darbs izolācijā (ilgstošs darbs vienatnē vai izolācijā no citiem - nelaiemes gadījumu un vardarbības riski, saskarsmes trūkums, kolēģu atbalsta trūkums, informācijas trūkums);
- paaugstināta atbildība, svarīgu, atbildīgu lēmumu pieņemšana (atbildības līmenis, cik bieži jāpieņem atbildīgi lēmumi, cik lielu cilvēku loku lēmums ietekmē, cik smagas un plašas sekas ir kļūdas gadījumā);
- saspringta psiholoģiskā atmosfēra darbā (nelabvēlīgas, saspīlētas attiecības starp nodarbinātajiem, nelabvēlīgas, saspīlētas attiecības ar darba devēju - savstarpējā atbalsta trūkums, psiholoģiska izolācija, konkurence, mobings, bosings);
- vardarbība (iespējami nodarbināto, klientu vai citu personu fiziski uzbrukumi, seksuāla uzmākšanās);
- citi psiholoģiskie faktori (Darba vides iekšējās..., 2007).

Atsevišķus riska faktoros (piemēram, monotons darbs, darbs naktī, maiņās u.c.) ir iespējams noteikt salīdzinoši vienkārši, taču tādus riska faktoros, kuri saistīti, piemēram, ar darbinieku attiecībām darbā, paaugstinātu atbildību u.tml. noteikt būs sarežģītāk. Lai izvērtētu faktoros, kuri bez padziļinātas izpētes, nav novērtējami, ir iespējams izmantot tādus mehānismus, kā: darbinieku aptauja, stresa radīto fizioloģisko izmaiņu noteikšana, darbinieku intervijas vai atsevišķu grupu novērošana, nepieciešamības gadījumā piesaistot arī attiecīgās jomas speciālistus (Stress darbā jeb..., 2011).

MK noteikumos Nr. 660 “Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība” ir uzskaitītas minimālās prasības, kādi psihoemocionālie riska faktori jāizvērtē, veicot darba vides riska novērtējumu, taču literatūrā ir atrodams plašāks biežāk sastopamo darba vides psihoemocionālo riska faktoru saraksts. Papildus noteikumos minētajiem pievienojas arī tādi faktori, kā, piemēram, organizācijas kultūra un karjeras attīstība. Biežākie sastopamie darba vides psihoemocionālie riska faktori tiek minēti:

- darba saturs (vienveidīgs darbs, nepatīkams un slikti saprotams darbs, nepilnīga prasmju izmantošana, fiziska nebrīvība u.tml.);
- darba slodze un darba temps (pārāk liela/maza darba slodze, nekontrolējams darba temps u.tml.);
- darba laika organizācija (nemaināms un neparedzams darba grafiks; pārāk garš/īss darba laiks, darbs bez sociāla kontakta, maiņu darbs u.tml.);
- nodarbinātā loma un līdzdalība organizācijā (nepiedalīšanās lēmumu pieņemšanā, pārāk liela atbildība, neskaidra loma, atbildība par citiem cilvēkiem, ilgstoša saskarsme ar citiem cilvēkiem u.tml.);
- organizācijas kultūra (slikta iekšējā komunikācija, neskaidri mērķi/attīstība u.tml.);
- karjeras attīstība (izaugsmes trūkums, karjeras nenoteiktība nelietderīgs vai sociāli mazvērtīgs darbs, nedrošība par darbu, zema/negodīga samaksa u.tml.);
- attiecības ar citiem nodarbinātajiem (sociāla vai fiziska izolācija, kolēģu atbalsta trūkums, sliktas vai nepietiekamas attiecības ar kolēģiem/ vadītāju, konflikti, baumas u.tml.);
- darba vides fiziskās īpašības (slikti organizēti darba procesi, nepietiekams apgaismojums, nekārtīga darba virsma u.tml.);
- darbs ar sarežģītiem cilvēkiem (klientiem, pacientiem, skolēniem u.c.)
- mājas un darba attiecības (konfliktējošas prasības mājās un darbā, atbalsta trūkums darba problēmās mājās vai otrādi u.tml.) (Darba apstākļi un..., 2020; Eglīte, 2012; Psihosociālie riski un..., b.g.).

Darba autore secina, ka nodarbinātie darba vietā ir pakļauti lielam skaitam psihoemocionālo darba vides risku, un vērtējot to dažādību, var secināt, ka minimālais noteikumos minētais darba vides riska faktoru novērtējums, var būt nepietiekams, lai izvērtētu patieso nodarbināto labklājību darba vidē. Psihoemocionālie riski, ar kuriem nodarbinātie sastopas darba vidē, būtiski ietekmē nodarbināto motivāciju strādāt, viņu veselības stāvokli un organizācijas efektivitāti kopumā.

Pētījumā “Darba apstākļi un riski Latvijā 2017-2019” visās 2018. gadā darba devēju, nodarbināto un darba aizsardzības speciālistu veiktajās aptaujās, psihoemocionālie darba vides riski ierindojās starp biežāk minētajiem, ar ko nodarbinātie uzņēmumos saskaras (Darba apstākļi..., 2020). Arī jaunākajos pētījumos tiek novērots, ka 2021. gadā ir notikusi darba vides riska faktoru maiņa no ergonomikas uz psihosociālajiem (RSU pētījums..., 2023). Arī Eiropas Komisija vērš uzmanību uz psihosociālo risku novēršanu darbavietā, izvirzot to par vienu no 20 pamatiniciatīvām, kuru mērķis ir sekmīgi pārvarēt krīzi, piešķirot fiziskajai un garīgajai veselībai vienlīdz lielu nozīmi. *Jau pirms Covid-19 pandēmijas garīgās veselības problēmas skāra katru sesto ES iedzīvotāju, taču pēdējo gadu laikā piedzīvoto krīžu iespaidā situācija ir pasliktinājusies...Straujas tehnoloģiskās, vides un sociālās pārmaiņas ir būtiski ietekmējušas dažu cilvēku spēju izturēt spriedzi* (Visaptveroša pieeja..., 2023). Eiropas Savienības (turpmāk – ES) pieeja dažādos politikas virzienos, būs plaša un ietvers tādus centienus kā: psihosociālo risku novēršana darbavietā (ES līmeņa iniciatīva par psihosociāliem riskiem, ES kampaņas darbavietās). Arī Eiropas Savienības Padomes 2023. gada 30. novembra sanāksmes secinājumos par psihoemocionālo veselību, dalībvalstis tiek aicinātas izstrādāt rīcības plānus vai stratēģijas ar visaptverošu pieeju psihoemocionālajai veselībai, pievēršoties ne tikai veselībai, bet arī nodarbinātībai, izglītībai (Psihoemocionālā veselība: dalībvalstis..., 2023).

Pētījuma “Darba apstākļi un riski Latvijā 2019 – 2021” (Darba apstākļi..., 2020) ietvaros veiktajā aptaujā nodarbinātajiem, darba devējiem un darba aizsardzības speciālistiem tika jautāts par būtiskākajiem kaitīgajiem darba vides riska faktoriem viņu uzņēmumā. Tabulā apkopotu respondentu pieci visbiežāk minētie darba vides riska faktori 2022. gadā (skatīt 1. tabulu) un tie sakārtoti pēc nozīmīguma.

Aplūkojot datus tabulā, ir redzams, ka atbildes starp darba devējiem un nodarbinātajiem ir līdzīgas un abās respondentu grupās psihoemocionālie riska faktori ir pārsvarā. Var secināt, ka nodarbinātie uzsver psihoemocionālo darba vides riska faktoru esamību savā darba vidē.

1. tabula

**Nodarbināto, darba devēju un darba aizsardzības speciālistu identificētie nodarbināto darba vides riska faktori 2022. gadā, %**

Riska faktora nozīmīgums	Respondentu grupa		
	Nodarbinātie	Darba devēji	Darba aizsardzības speciālisti
1.	ātru un svarīgu lēmumu pieņemšana (74.8%)	darbs ar datoru vismaz 2 stundas dienā (77.7%)	darbs piespiedu pozā, piemēram, stāvus, sēdus (89.7%)
2.	tiešs kontakts darba vietā ar cilvēkiem, kuri nav darbinieki (pircēji, pasažieri u.c.) (65.9%)	tiešs kontakts darba vietā ar cilvēkiem, kuri nav darbinieki (pircēji, pasažieri u.c.) (74.9%)	smagu priekšmetu nešana vai celšana (78.6%)
3.	liela darba slodze, daudz darba pienākumu (62.1%)	ātru un svarīgu lēmumu pieņemšana (63.9%)	psihoemocionālie riska faktori (laika trūkums, nemaināms darba temps, garas darba stundas, stress u.c.) (75.0%)
4.	darbs ar datoru (60.4%)	darbs piespiedu pozā, piemēram, stāvus, sēdus (52.6%)	paaugstināts redzes sasprindzinājums t.sk. strādājot ar datoru (67.4%)
5.	darbs piespiedu pozā (60.2%)	attālinātais darbs (51.8%)	mehāniskas dabas riski, strādājot ar darba aprīkojumu (66.1%)

Aplūkojot darba aizsardzības speciālistu atbildes, ir redzams, ka prevalē fiziskie riska faktori, kā smagu priekšmetu celšana u.c., taču saskaņā ar pētījuma datiem, darba aizsardzības speciālistu anketās, visi psihoemocionālie darba vides riska faktori bija iekļauti vienā jautājumā. Pētījuma rezultāti liecina par to, ka psihoemocionālo darba vides riska faktoru izvērtēšanai būtu jāpievērš vienlīdz liela uzmanība ar fiziskajiem, ķīmiskajiem u.c. darba vides riskiem.

Darba autore uzskata, ka nākotnē psihoemocionālo darba vides riska faktoru izplatība palielināsies, ņemot vērā strauji mainīgo darba vidi. To ietekmēs gan darba organizācijas izmaiņas, gan tehnoloģiskie izaicinājumi, kā rezultātā nodarbinātie arvien biežāk veiks darba pienākumus attālināti un strādās ar automatizētiem, sarežģītiem procesiem, kas veicinās tādu riska faktorus, kā darbs vienatnē, nepieciešamība pieņemt svarīgus lēmumus, monotons darbs u.c. Starp darbiniekiem, kas savus darba pienākumus veic atšķirti un bez komunikācijas iespējām, psihoemocionāla rakstura problēmas novērojamas biežāk nekā starp tiem, kas savā darbā var kontaktēties ar citiem kolēģiem (Kempaua & Briška, 2010), līdz ar to darba devējiem arvien vairāk nāksies pievērst uzmanību darba vides risku novērtēšanai un preventīvo pasākumu ieviešanai, lai mazinātu šo risku ietekmi uz darbinieku psihoemocionālo labklājību un darba rezultātiem.

Psihoemocionālie darba vides riski būtībā ir stresori, kuri saistīti ar dažādiem (ārējiem vai iekšējiem) faktoriem, kuri rada emocionālas reakcijas. Tie ir cieši saistīti ar tādu jēdzienu kā "stress", kuru izraisa nodarbinātā ilgstoša atrašanās šo faktoru ietekmē un to nelabvēlīgā ietekme uz nodarbinātā stresa līmeni. Ir pierādīts, ka praktiski visi nelabvēlīgie vides faktori darba vietās un vidē, iedarbojas ar stresa mehānismu (Eglīte, 2012). Ir svarīgi novērtēt darba vidē esošos stresorus, izvērtēt to ietekmi uz nodarbināto darba spējām, lai veiksmīgi mazinātu vai novērstu stresa ietekmi uz viņu veselību, jo laba psihoemocionālā darba vide veicina darba sniegumu un personīgo attīstību. Plašu atzinību guvusi stresa definīcija, skaidro, ka stress ir būtiska (uztverama) nevienlīdzība starp prasībām un (indivīda) atbildes spējām uz tām tādu apstākļu klātbūtnē, kuros nespēja apmierināt šīs prasības izraisa (uztveramas) sekas (Kempaua & Briška, 2010). Aplūkojot definīciju, var secināt, ka dažādi stresori, dažādiem indivīdiem



var izraisīt atšķirīgas reakcijas, attiecīgi faktori, kas vienam nodarbinātajam rada lielu stresu, citiem var neradīt būtiskas emocionālas reakcijas. Faktori, kas ietekmē reakciju uz stresu ir dažādi, piemēram, vecums, dzimums, psiholoģiskie cilvēku tipi, veselības stāvoklis, ekonomiskais stāvoklis u.c. (Eglīte, 2012). Stresa negatīvā ietekme rodas brīdī, kad stresa rezultātā tiek patērētas pārāk daudz no nodarbinātā organisma spēka rezervēm. Tas parasti notiek brīdī, kad dažādi darba vides apstākļi neatbilst nodarbinātā organisma resursiem (Darba apstākļi un..., 2020)

Stresa vadības prasmes darbiniekiem mūsdienās ir ļoti svarīgas gandrīz vai visās tautsaimniecības nozarēs un to attīstīšana ir paša indivīda atbildība, taču būtiska loma var būt arī darba devēja organizētajiem atbalsta pasākumiem, ar kuru palīdzību darbinieks šīs prasmes var attīstīt. Saskaņā ar Pasaules Ekonomikas foruma (*World Economic Forum*) veikto "The Future of Jobs" aptauju, var secināt, ka vairums pasaules valstu, tādas prasmes, kā resilienci, stresa noturību un fleksibilitāti ierindo starp 10 darba devēju pieprasītākajām prasmēm (The Future of..., 2020). Tas nozīmē, ka stresa noturībai kā prasmei ir arvien pieaugoša nozīme darbinieku un darba devēju attiecībās.

### Secinājumi

1. Psihoemocionālie darba vides riska faktori ir sastopami jebkurā organizācijā, visās tautsaimniecības nozarēs. To izvērtēšana darba devējiem ir obligāta un to regulē Darba aizsardzības likums un MK noteikumi.
2. Ilgstoša atrašanās psihoemocionālo darba vides riska faktoru ietekmē, nodarbinātajiem veicina stresu, kas var būtiski ietekmēt nodarbinātā darba spējas un efektivitāti.
3. Stresa vadības prasmēm mūsdienās ir būtiska nozīme un šo prasmju attīstībā var iesaistīties arī darba devējs, organizējot atbalsta pasākumus, ar kuru palīdzību darbinieki šīs prasmes var pilnveidot.

### Bibliogrāfija

1. Amundsons, N. (2016). *Aktīvā iesaistīšanās: esība un darbība karjeras konsultēšanā*. Rīga: VIAA.
2. ANO Ilgtspējīgas attīstības mērķi. (b.g.). Ielādēts no <https://www.pkc.gov.lv/lv/attistibas-planosana-latvija/ano-ilgtspejigas-attistibas-merki>
3. Centrālā statistikas pārvalde. (2024). *Attālināti strādājošie darbinieki (darba ņēmēji) pa vecuma grupām un pēc dzimuma 2020Q2 - 2023Q4*. Ielādēts no [https://data.stat.gov.lv/pxweb/lv/OSP\\_PUB/START\\_\\_EMP\\_\\_NB\\_\\_NBLA/NBL270c/table/tableViewLayout1/](https://data.stat.gov.lv/pxweb/lv/OSP_PUB/START__EMP__NB__NBLA/NBL270c/table/tableViewLayout1/)
4. *Darba aizsardzības likums*. (2001). Ielādēts no <https://likumi.lv/ta/id/26020>
5. *Darba aizsardzības rokasgrāmata darbinieku pārstāvjiem un uzticības personām*. (2015). Ielādēts no [http://arodbiedribas.lv/wp-content/uploads/2019/11/up\\_rokasgramata.pdf](http://arodbiedribas.lv/wp-content/uploads/2019/11/up_rokasgramata.pdf)
6. *Darba apstākļi un riski Latvijā 2017-2019*. (2020). Tematiskie pielikumi. Psihoemocionālie darba vides faktori. Ielādēts no [https://www.vdi.gov.lv/sites/vdi/files/media\\_file/2\\_2\\_15\\_psihoemocionalie\\_darba\\_vides\\_riska\\_faktori.pdf](https://www.vdi.gov.lv/sites/vdi/files/media_file/2_2_15_psihoemocionalie_darba_vides_riska_faktori.pdf)
7. Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība. (2007). *Ministru kabineta noteikumi Nr. 660*. Ielādēts no <https://likumi.lv/ta/id/164271>
8. Eglīte, M. (2012). *Darba medicīna. 2., pārstrādāts un papildināts, izdevums*. Rīga: Rīgas Stradiņa universitāte.
9. Kempaua, V., & Briška, E. (2010). *Psihosociālā darba vide*. Rīga: LR Labklājības ministrija.
10. *Pētījuma "Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021" tematiskais pielikums "Psihoemocionālie darba vides faktori"*. (2023). [https://doi.org/10.25143/DARL-LV-2023\\_04](https://doi.org/10.25143/DARL-LV-2023_04)
11. *Psihoemocionālā veselība: dalībvalstis rīkosies vairākos līmeņos, nozarēs un vecuma grupās* (2023). Ielādēts no <https://www.consilium.europa.eu/lv/press/press-releases/2023/11/30/mental-health-member-states-to-take-action-across-multiple-levels-sectors-and-ages/>
12. *Psihosociālie riski un garīgā veselība darba vietā*. (b.g.). Ielādēts no <https://osha.europa.eu/lv/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>

13. *RSU pētījums: darba aizsardzības līmenis Latvijā tuvākajos gados neuzlabosies.* (2023). Ielādēts no <https://www.rsu.lv/aktualitates/rsu-petijums-darba-aizsardzibas-limenis-latvija-tuvakajos-gados-neuzlabosies>
14. Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (2004). *Theories of Personality*. Wadsworth Cengage Learning.
15. *Stress darbā jeb psihoemocionālie darba vides riska faktori.* (2011). Ielādēts no [http://stradavesels.lv/Uploads/2014/02/18/24\\_2011\\_Psihoemoci\\_riski\\_brosura.pdf](http://stradavesels.lv/Uploads/2014/02/18/24_2011_Psihoemoci_riski_brosura.pdf)
16. *The Future of Jobs Report 2020.* (2020). Retrieved from <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2020/>
17. *Visaptveroša pieeja garīgajai veselībai.* (2023). Ielādēts no [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/promoting-our-european-way-life/european-health-union/comprehensive-approach-mental-health\\_lv](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/promoting-our-european-way-life/european-health-union/comprehensive-approach-mental-health_lv)

## 9.KLAŠU SKOLĒNU KARJERAS PLĀNOŠANAS PRASMES 9TH GRADE STUDENTS' CAREER PLANNING SKILLS

**Sandra Slišāne**

LBTU IITF 2. kursa maģistrante

**Baiba Briede**

profesore, vadošā pētniece, Dr.paed.

**Abstract:** career education and counseling methodology for 9th grade students reveals the relevance of the research. It follows the European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN) guidelines on the importance of career management skills to manage your learning and working life path. The methodology consists of several lessons in which 9th grade students' complete tasks, take the tests and play a career game in order to develop their career planning and management skills. The aim of the study is to determine the career planning skills of 9th grade students before and after using the career education and counseling methodology. To achieve the goal, theoretical analysis and 86 students' survey were used. Mathematical data processing was performed using the Mann-Whitney U test. The main conclusion is that there are significant differences in students' answers depending on the methodology used. The significance of the results stems from the conclusion that the applied career education and counseling methodology helps to develop the career management skills of 9th grade students.

**Atslēgas vārdi:** karjeras izglītības un konsultēšanas metodika pamatskolā, karjeras plānošana un vadība, karjeras vadības prasmes

### Ievads

Karjeras vadības prasmes ir prasmju kopums, ar kura palīdzību cilvēks pats vada savas izglītības un darba gaitas, apkopojot, analizējot un organizējot ar sevi, izglītību un nodarbinātību saistīto informāciju (Karjeras attīstības atbalsta..., 2019).

Raksta autore atzīst, ka mūsdienu strauji mainīgajā pasaulē, kurā tehnoloģijas un sabiedrība attīstās lielā ātrumā un mainās darba un izglītības koncepcijas, konsekventa karjeras vadības prasmju apgūšana kļūst par galveno līdzekli veiksmīgam startam profesionālajā dzīvē:

- personības stipro pušu un īpašību apzināšana ļauj jauniešiem labāk izprast savas tieksmes, intereses un unikālās īpašības, kas savukārt palīdz jauniešiem izdarīt pamatotāku karjeras izvēli;
- darba tirgus tendenču izzināšana par pašreizējām un nākotnes tendencēm darba tirgū ļauj jauniešiem pielāgoties mainīgajiem apstākļiem un izvēlēties profesijas, kas būs pieprasītas nākotnē;
- prasmju attīstīšana, lai izvēlētos izglītības ceļu: zināšanas par to, kā strukturēt savu izglītību, kādas prasmes attīstīt un kā izvēlēties izglītības iestādes, palīdz skolēniem ietaupīt laiku un resursus, padarot viņu mācības mērķtiecīgākas.

Tāpēc karjeras vadības prasmju apgūšanai pamatskolā ir īpaša nozīme, lai sagatavotu skolēnus profesionālā ceļa izvēlei un, lai viņi varētu pieņemt apzinātus lēmumus par savu izglītību un karjeru.

Raksta autore izstrādāja *Karjeras izglītības un konsultēšanas metodiku* sekojošo 9.klašu skolēnu karjeras vadības prasmju attīstīšanai:

- pašizpēte;
- karjeras plānošana un vadība;
- komunikācijas prasme;
- problēmu risināšana un lēmumu pieņemšana;
- ātrās mācīšanās prasme.

Raksta ietvaros tiek skatīta *Karjeras plānošana un vadības prasme*. Tā veido strukturētu procesu, kas dod skolēniem iespēju pārņemt kontroli pār savu karjeras trajektoriju un ietver vairākus posmus, kurus raksta autore identificē, kā karjeras plānošanas un vadības prasmes rādītājus:

- *karjeras mērķu un uzdevumu noteikšana*: karjeras mērķu un uzdevumu noteikšanas posmā tiek noteikts, ko indivīds vēlas sasniegt savā karjerā gan īstermiņā, gan ilgtermiņā;

- *karjeras stratēģijas izstrāde*: pēc mērķu noteikšanas, ir svarīgi izstrādāt stratēģisku plānu, kurā izklāstīts, kā tiek plānots sasniegt izvirzītos mērķus. Tas var ietvert savu pašreizējo prasmju un pieredzes novērtēšanu, trūkumu apzināšanu, karjeras virzienu un iespēju izpēti un nepieciešamo soļu noteikšanu, lai virzītos uz priekšu;
- *rīcības plāna izveide*: kad stratēģija ir izstrādāta, ir pienācis laiks izveidot detalizētu rīcības plānu, kurā izklāstīti konkrēti uzdevumi un darbības, kas jāveic, lai pietuvotos saviem karjeras mērķiem. Tas varētu ietvert jaunu prasmju apgūšanu, atbilstošas pieredzes iegūšanu, kontaktu dibināšanu ar nozares profesionāļiem vai tālākizglītības turpināšanu;
- *prograsa novērtēšana*: regulāri novērtējiet savu progresu attiecībā pret mērķiem un uzdevumiem. Tas varētu ietvert sasniegumu izsekošanu, rezultātu mērīšanu, atsauksmju pieprasīšanu no mentoriem vai kolēģiem un savas pieredzes atspoguļošanu;
- *mērķu un plānu koriģēšana*: dzīve ir dinamiska, un laika gaitā prioritātes var mainīties. Ir svarīgi periodiski pārskatīt un koriģēt savus karjeras mērķus un rīcības plānus, lai ņemtu vērā jebkādas izmaiņas personīgajos apstākļos, intereses vai ārējos faktorus, piemēram, izmaiņas darba tirgū vai nozares tendences (Career Management Skills, 2024).

**Pētījuma mērķis:** konstatēt 9. klašu skolēnu karjeras plānošanas prasmes pirms un pēc karjeras izglītības un konsultēšanas metodikas izmantošanas.

#### **Pētījuma uzdevumi:**

- apkopot pētījuma rezultātus par skolēnu mācīšanās iecerēm pēc 9.klases absolvēšanas;
- apstrādāt, analizēt iegūtos datus;
- izstrādāt secinājumus par skolēnu mācīšanās ieceres rezultātiem.

#### **Materiāli un metodes**

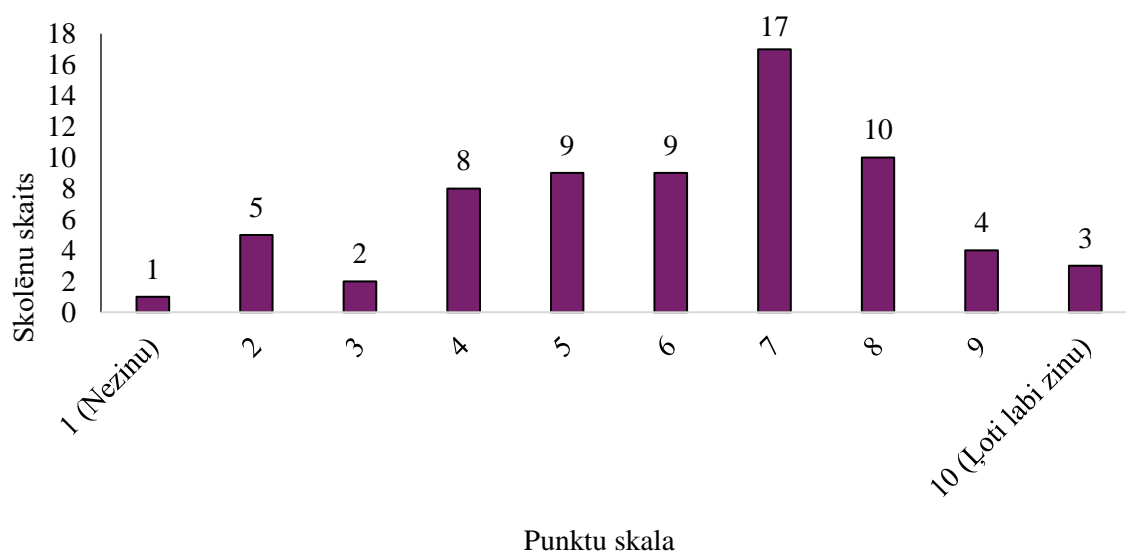
Lai izpētītu 9. klašu skolēnu karjeras plānošanas prasmes attīstību ar metodiku palīdzību, raksta autore sagatavoja elektronisko aptauju. Pētījumā piedalījās Mārupes pamatskolas 9. klases skolēni, no kuriem 68 izglītojamie aizpildīja anketu pirms karjeras izglītības un konsultēšanas metodiku pielietošanas, 59 izglītojamie - pēc metodiku pielietošanas. Pētījuma rezultāti tika apkopoti un analizēti. Datu apstrādei tika izmantots Manna – Vitneja U tests, lai noskaidrotu kāda sakarība pastāv starp 9. klašu skolēnu atbildēm pirms un pēc metodikas izmantošanas. Tika formulēti secinājumi par karjeras vadības prasmju attīstības metodikas lietderību.

#### *Pētījuma metodes:*

- 1) teorētisko pētījumu metodes (karjeras izglītības tematikas zinātniskās un metodiskās literatūras analīze un apkopošana, pētījumam saistošu normatīvo dokumentu analīze);
- 2) empīrisko pētījumu metodes:
  - datu ieguves metode: elektroniskā aptauja;
  - datu apstrādes metodes: Manna – Vitneja U tests.

#### **Rezultāti un diskusija**

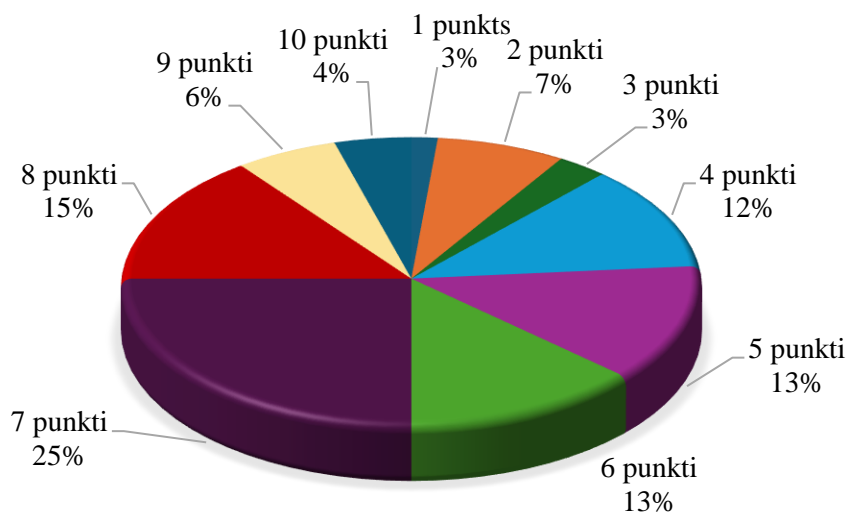
Analizējot aptauju rezultātus un respondentu atbildes uz jautājumu “Vai Tu šobrīd zini, ko mācīties pēc 9. klases?”, kas tika uzdots pirms metodikas izmantošanas, tika novērots, ka liela daļa skolēnu nezina par saviem nākotnes plāniem. Tikai daži skolēni jūtas pārliecināti un atzīmē visaugstākos skalas punktus (skatīt 1. att.). Respondentu atbildes uz jautājumu “Vai Tu šobrīd zini, ko mācīties pēc 9. klases?”, pirms metodikas izmantošanas (pēc punktu ranžējuma 1 - zemākais vērtējums ... 10 - augstākais vērtējums).



**1. att. 9. klašu skolēnu izpratne, ko mācīties pēc pamatskolas absolvēšanas pirms karjeras izglītības un konsultēšanas metodikas izmantošanas**

Aptaujas rezultāti liecina arī par to, ka daudzi skolēni 9. klases sākumā vēl nav gatavi aizdomāties par savām izvēlēm. Jautājumi par nākamo izglītības iestādi viņiem vēl netiek aktīvi uzdoti, skolēni nejūt apkārtējo un apstākļu spiedienu un atliek lēmumu uz vēlāku laiku.

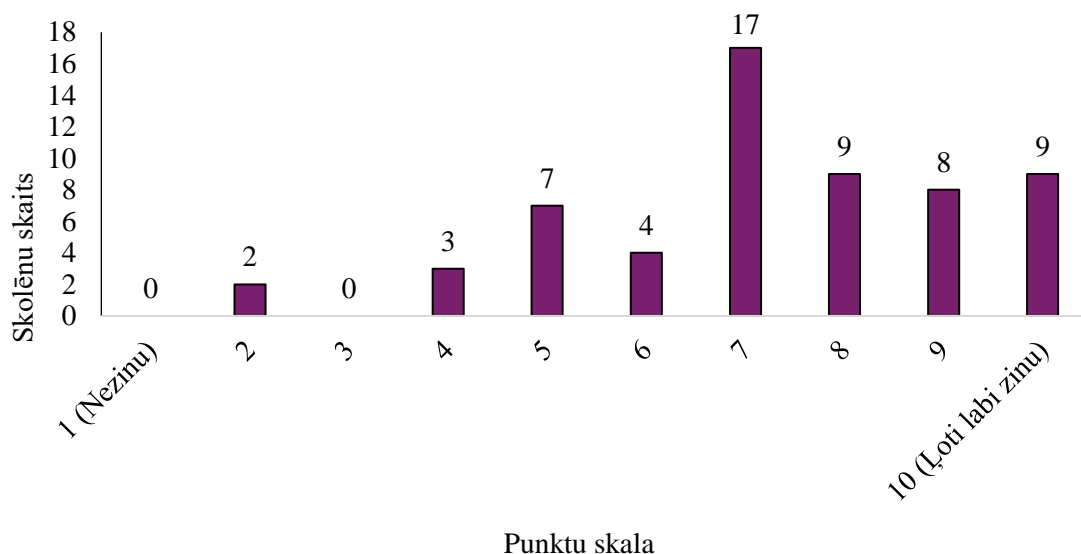
Skolēnu atbilžu īpatsvars procentos uz jautājumu “Vai Tu šobrīd zini, ko mācīties pēc 9. klases?” pirms metodikas izmantošanas parādīts 2. attēlā.



**2. att. 9. klašu skolēnu izpratne, ko mācīties pēc pamatskolas absolvēšanas pirms karjeras izglītības un konsultēšanas metodikas izmantošanas, atbilžu īpatsvars %**

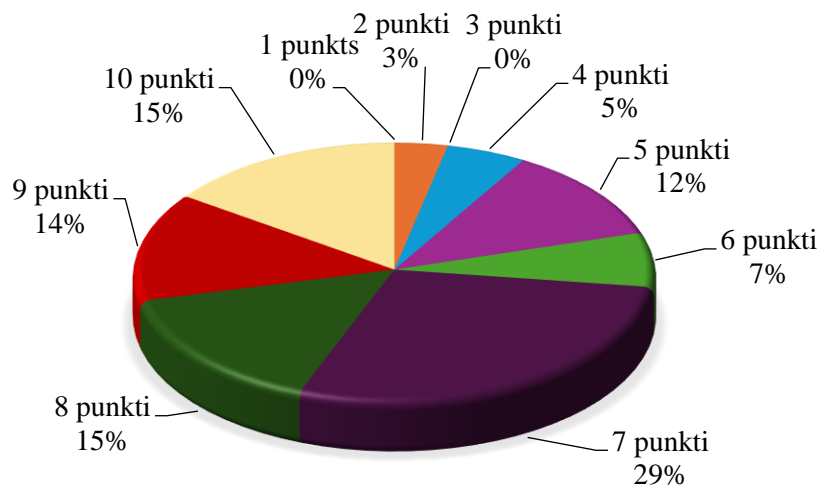
Pārskatot aptaujas rezultātus un respondentu atbildes uz jautājumu “Vai Tu šobrīd zini, ko mācīties pēc 9. klases?”, kas tika uzdots pēc metodikas izmantošanas, tika konstatēts, ka uzlabojās situācija ar skolēnu skaidrību par nākotnes plāniem (skatīt 3. att.). Būtiski samazinājās skolēnu skaits, kuri nezina, kuru mācību iestādi izvēlēties kā nākamo. Pēc raksta autore domām, daudzi skolēni nav atzīmējuši lielākus novērtējuma skalas punktus, jo plāno iestāties vairākās mācību iestādēs, un tikai pēc iestājesamenu rezultātiem, izvēlēties sev piemēroto.

Skolēnu atbilžu uz jautājumu “Vai Tu šobrīd zini, ko mācīties pēc 9. klases?”, pēc metodikas izmantošanas (pēc punktu ranžējuma 1 - zemākais vērtējums ... 10 - augstākais vērtējums)



### 3. att. 9. klašu skolēnu izpratne, ko mācīties nākotnē pēc karjeras izglītības un konsultēšanas metodikas izmantošanas

Skolēnu atbilžu īpatsvars procentos uz jautājumu “Vai Tu šobrīd zini, ko mācīties pēc 9. klases?” pēc metodikas izmantošanas atspoguļots 4. attēlā. Skolēni nav atzīmējuši 1. un 3. punktus, tāpēc tie netiek parādīti diagrammā. Analizējot skolēnu atbildes, tiek konstatēts, ka lielākai daļai no skolēniem kļuva skaidrs, par to, ko viņu vēlās mācīties pēc pamatskolas absolvēšanas.



### 4. att. 9. klašu skolēnu izpratne, ko mācīties nākotnē pēc karjeras izglītības un konsultēšanas metodikas izmantošanas, atbilžu īpatsvars %.

Saistībā ar pētījumu tika veikta 9. klašu skolēnu anketēšana pirms un pēc karjeras izglītības un konsultēšanas metožu izmantošanas. Respondentiem tika uzdots jautājums “Vai Tu šobrīd zini, ko mācīties pēc 9. klases?”. Rezultātu matemātiskajai apstrādei tika izvēlēts Manna-Vitneja U kritērijs, jo

izlases ir salīdzinoši nelielas un nebija jāizmanto normālā sadalījuma piemērošana. Aprēķins veikts ar statistikas analīzes programmas IBM SPSS palīdzību (Paura & Arhipova, 2002).

Tika salīdzinātas divas neatkarīgas izlases, kuras piederēja vienai ģenerālkopai. Aprēķini tika veikti, izmantojot ranžētus datus. Tika izvirzīta nulles hipotēze, ka abām izlasēm ir vienādas mediānas un alternatīvā hipotēze, ka mediānas nav vienādas (skatīt 1. tabulu).

1. tabula

**Manna-Vitneja U kritērija statistika par skolēnu mācīšanās iecerēm pēc 9. klases**

Datu grupas	N	Vidējais rangs	Rangu summa
Pirms metodikas lietošanas	68	54.77	3724.50
Pēc metodikas lietošanas	59	74.64	4403.50
Kopā	127		
Manna-Vitnija U kritērijs		1378.500	
Vilkoksona W		3724.500	
Z (standartvērtība)		-3.077	
p-vērtība		0.002	

Pēc 1. tabulas redzamajiem datiem, var secināt, ka ir novērojama statistiski nozīmīga atšķirība. Tā kā  $p\text{-vērtība} = 0.002 < 0.05$ , tad ar varbūtību 95% var secināt, ka var noraidīt nulles hipotēzi un pieņemt alternatīvo hipotēzi, ka mediānas nav vienādas. Līdz ar to var secināt, ka respondentu atbildēs ir būtiskas atšķirības pēc metodikas lietošanas.

Pēc European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN) definīcijas, karjeras vadības prasmes ir kompetenču (zināšanu, prasmju, attieksmju) kopums, kas ļauj iedzīvotājiem jebkurā vecumā vai attīstības posmā pārvaldīt savu mācību un darba dzīves ceļu. Politikā tiek atzīmēts, ka “zināšanas, prasmes un attieksmes attiecas uz personisko vadību, mācību vadību un karjeras vadību. Personīgās vadības piemēri ir pašizziņa par savām spējām un interesēm, pašnovērtējums, sociālās prasmes un plānošana. Mācīšanās vadības piemēri ietver līdzdalību un iesaistīšanos mācībās, kā arī izpratni par saikni starp sevi, mācīšanos un darbu. Karjeras vadības piemēri ietver informācijas meklēšanu, novērtēšanu un analīzi par mācību un darba iespējām, šīs informācijas sasaisti ar pašizziņu, karjeras lēmumu pieņemšanu un veiksmīgu pāreju. Zināšanas, prasmes un attieksme laika gaitā attīstās, un dažādos dzīves posmos ir atšķirīgas prasības attiecībā uz kompetenču apguvi. Dažas no šīm prasmēm ir vispārīgas visās dzīves situācijās; citas ir specifiskas mācīšanās un darba identitātes veidošanai un lēmumu pieņemšanai” (Guidelines for Policies..., 2015).

Ir svarīgi veicināt karjeras vadības prasmes, jo kā minēts Eiropas komisijas mūžizglītības politikas pamatnostādnes, karjeras identitātes veidošanās ir nepārtraukts attīstības process, kas ilgst no pirmajiem dzīves gadiem. Formālās izglītības un apmācības kontekstā, karjeras vadības prasmju mācīšana un apguve veicina līdzdalību un iesaistīšanos mācībās, mācīšanās snieguma uzlabošanu, virzību uz darbu un tālākizglītību, kā arī uzlabo indivīda nodarbinātības iespējas. Karjeras vadības prasmju attīstīšana veicina darbaspēka attīstību, uzņēmumu veiktspēju, karjeru un darbu individuālo iedzīvotāju karjeras un darba gaitu, kā arī viņu pastāvīgas nodarbinātības iespējas. (Proposal for a Council..., 2018)

### Secinājumi

1. Skolēnu sniegtās atbildes uz aptaujas anketas jautājumiem palīdzēja izprast 9.klašu aktualitātes karjeras jautājumā un novērot izmaiņas pielietojot izstrādāto karjeras izglītības un konsultēšanas metodiku. Pētījuma atziņas un izstrādātās metodikas kalpos kā noderīgs materiāls pusaudžu karjeras vadības prasmju attīstībai.





## PRIEKŠLAICĪGA MĀCĪBU PĀRTRAUKŠANA KĀ KARJERAS ATTĪSTĪBAS RISKĀ FAKTORS

### EARLY SCHOOL LEAVING AS A RISK FACTOR FOR CAREER DEVELOPMENT

**Inga Muraševa**

LBTU IITF 1. kursa maģistrante

**Natalja Vronska**

asoc. profesore, vadošā pētniece, Dr.paed.

**Abstract:** the aim of the study was to substantiate in theory that early school leaving is a risk factor, which, if unable to identify and prevent early school leaving, may affect children's career development. The study uses the following methods: analysis of scientific literature, collection of pedagogical and psychological findings regarding the study problem, reflection of personal experience. The study demonstrates that early school leaving is one of the factors characterising learners at risk. Early school leaving affects career development of at-risk learners and opportunities to enter the labour market. Support staff in the educational establishment, in particular the school social teacher, can reduce early school leaving by identifying and providing support to at-risk learners in a timely manner.

**Atslēgas vārdi:** riska bērni, priekšlaicīga mācību pārtraukšana, sociālais pedagogs, karjeras attīstība

#### Ievads

Mūsdienās dažādu iemeslu dēļ, tajā skaitā sociāli ekonomisko, politisko apstākļu ietekmē mainās un paplašinās sociālo problēmu loks, kļūstot komplicētāks un radot jaunas grūtības (Jansiņa & Vilciņa, 2016). Izmaiņas ietekmē ikvienu, īpaši smagi skarot ģimenes ar bērniem, daudzi, saskaroties ar grūtībām, meklē un atrod risinājuma iespējas, taču ir arī tādas ģimenes, kuras nespēj atrast iekšējos un nemeklē ārējos resursus, lai tiktu galā ar sarežģīto dzīves situāciju. Arī apkārtējā sabiedrība bieži vien neievēro, vai izliekas neredzam ģimenes neprasmi rūpēties par bērnu, nodrošināt viņa vajadzību, tajā skaitā arī emocionālo vajadzību apmierināšanu.

Sarunā ar žurnālisti O. Dragiļevu psihiatrs Ņ. Bezborodovs izsaka viedokli par bērnu situāciju Latvijā, viņu vajadzībām un problēmām. Attieksmē pret bērniem psihiatrs saskata daudzas nopietnas problēmas, tādēļ savā vērtējumā ir skarbs, norādot, ka bērns ir kā spogulis, kurā parādās sabiedrības un pieaugušo kroplums, nespēja, nemīlestība, un diemžēl šajā spogulī ir ļoti grūti skatīties (Dragiļeva, 2022).

Par riska bērniem ir pieņemts saukt personas, kurām trūkst dzīvei nepieciešamās prasmes, iemaņas, vērtības, kas mazina šo bērnu spējas kļūt par pilnvērtīgiem un atbildīgiem savas kopienas, sabiedrības locekļiem (McWhriter, McWhriter, McWhriter, & McWhriter, 1994). Riska bērnu situāciju īpaši ietekmē sociāla atbalsta trūkums, savstarpējas uzticības zaudēšana vai neesamība, kā arī sociālo un izglītības resursu nepietiekamība (McEwen, & McEwen, 2017).

Savukārt par priekšlaicīgas mācību pārtraukšanas riskiem tiek uzskatīti tādi apstākļi vidē vai izglītojamā personībā, kas traucē sekmīga mācību procesa norisei un var rezultēties ar mācību pārtraukšanu (Metodoloģiskās vadlīnijas darbam..., 2019), sociālo atstumtību. Par sociālo atstumtību runā situācijā, kad indivīdam rodas grūtības iekļauties sabiedrībā, nabadzības, izglītības vai citu apstākļu dēļ. Indivīdam ir ierobežotas iespējas un tiesību realizācija, nošķirtība no sabiedrības (Pētījums par priekšlaicīgas..., 2011). Par vienu no sociālai atstumtībai pakļautajām grupām Latvijā tiek uzskatīti arī bērni (Sociālā iekļaušanās. Riska..., 2022). Runājot par šādiem bērniem, pieņemts lietot dažādus terminus: problēmbērni, riska, sociālā riska, grūtie, riska grupas bērni utt. Kopumā terminus vieno pamatdoma, ka šie bērni ir pakļauti negatīviem apstākļiem vai faktoriem, kuri laika gaitā var kļūt vai nekļūt par dominējošu apstākli, kas iespaido bērna tālāko dzīvi un karjeras attīstību (Олиференко, Шульга & Дементьева, 2004). Raksta autore analizēs priekšlaicīgu mācību pārtraukšanu, kā vienu no riska faktoriem, kas var būt kā raksturojošs lielums, runājot par riska bērniem.

Īpaši labi audzināšanās procesā pieļautās kļūdas var saskatīt riska bērnos, viņu uzvedībā, attieksmē, rīcībā, kurai lielākoties seko cīņa ar sekām, mēģinājumi tās ierobežot, necenšoties izprast, vai tikai minimāli iedziļinoties bērnu rīcības iemeslos. Riska bērni bieži vien tiek uztverti kā slogs ģimenei,

skolai, sabiedrībai, jo viņi nemācās vai mācību procesā iesaistās minimāli, neievēro sabiedrībā pieņemtās normas, priekšlaicīgi pārtrauc mācības, viņiem trūkst profesionālo ieviržu, izpratnes par izglītības nozīmi, vīzijas par karjeras veidošanu. Statistikas dati parāda, ka 2023. gadā mācības priekšlaicīgi pārtrauca 7.75% izglītojamo (Dzimumu līdztiesība: izglītība..., 2024).

Par priekšlaicīgu mācību pārtraukšanu var runāt situācijās, kad mācības tiek pārtrauktas pirms vidējās izglītības vai līdzvērtīgas profesionālās izglītības pabeigšanas (Metodoloģiskās vadlīnijas darbam..., 2019). Raksta autore atzīst, ka priekšlaicīga mācību pārtraukšana ir viens no riska bērnu raksturojošiem faktoriem, kā arī nopietna problēma Latvijā, jo ikviens bērns, kuram nav karjeras attīstības plānu un izglītības, var nonākt uz nabadzības sliekšņa un tikt pakļauts sociālās atstumtības riskam, tādēļ ir īpaši nozīmīgi savlaicīgi identificēt priekšlaicīgas mācību pārtraukšanas risku.

Karjeras attīstības plānošana un iepilnīgā īstenošana dzīvē ne vienmēr izdodas viegli, bez aizķeršanās. Visbiežāk ar karjeras attīstību saistīto lēmumu pieņemšanas procesā indivīdam, jo īpaši ja tas ir bērns, ir nepieciešams atbalsts un palīdzība. Izmantojot atbalsta pasākumus, konsultēšanu, iespējams izprast, kādā profesijā bērnam ir vēlme īstenot savu potenciālu un kā to veiksmīgāk izdarīt (Savicks, & Hārtungs, 2012).

Raksta autore uzskata, ka izglītības iestādes atbalsta personāls, tajā skaitā sociālais pedagogs, var palīdzēt bērnam saplānot savu nākotni, karjeras attīstības iespējas, kā arī veicināt ticību saviem spēkiem, apzināt iespējamās grūtības un plānot to pārvarēšanas stratēģijas. Sociālais pedagogs, strādājot ar riska bērnu, vienmēr cenšas noskaidrot konkrētās rīcības iemeslus, apzināt negatīvas uzvedības iespējamo cēloni, lai darbotos nevis uz seku mazināšanu, bet problēmu risinātu jau tās saknē. Strādājot ar riska bērniem, kuriem ir nozīmīgs priekšlaicīgas mācību pamešanas risks, sociālais pedagogs veic sociālpedagoģisko konsultēšanu un tās ietvarā pārrunā arī ar karjeras izglītību saistītos jautājumus, palīdzot veiksmīgāk saskaņot karjeras attīstības vēlmes ar reālajām iespējām.

Analizējot informāciju par aktuālo situāciju, raksta autore secina, ka pēdējā laikā priekšlaicīga mācību pamešana tiek identificēta kā būtiska problēma, kuras risināšana ir gan paša bērna, gan sabiedrības interesēs. Priekšlaicīga mācību pamešana ir problēma, kura saistās ar daudzām citām jomām, tādēļ nepieciešams savlaicīgi identificēt priekšlaicīgas mācību pamešanas risku un izstrādāt intervences stratēģiju.

**Pētījuma mērķis:** teorētiski pamatot, ka priekšlaicīga mācību pamešana ir riska faktors, kura savlaicīga neidentificēšana un nenovēršana, var ietekmēt bērna karjeras attīstību.

## Materiāli un metodes

Rakstā izmantotas sekojošas metodes:

- teorētiskās pētījuma metodes – zinātniskās literatūras analīze;
- apkopotas pedagoģiskās un psiholoģiskās atziņas par pētāmo problēmu;
- personīgās pieredzes refleksija.

## Rezultāti un diskusija

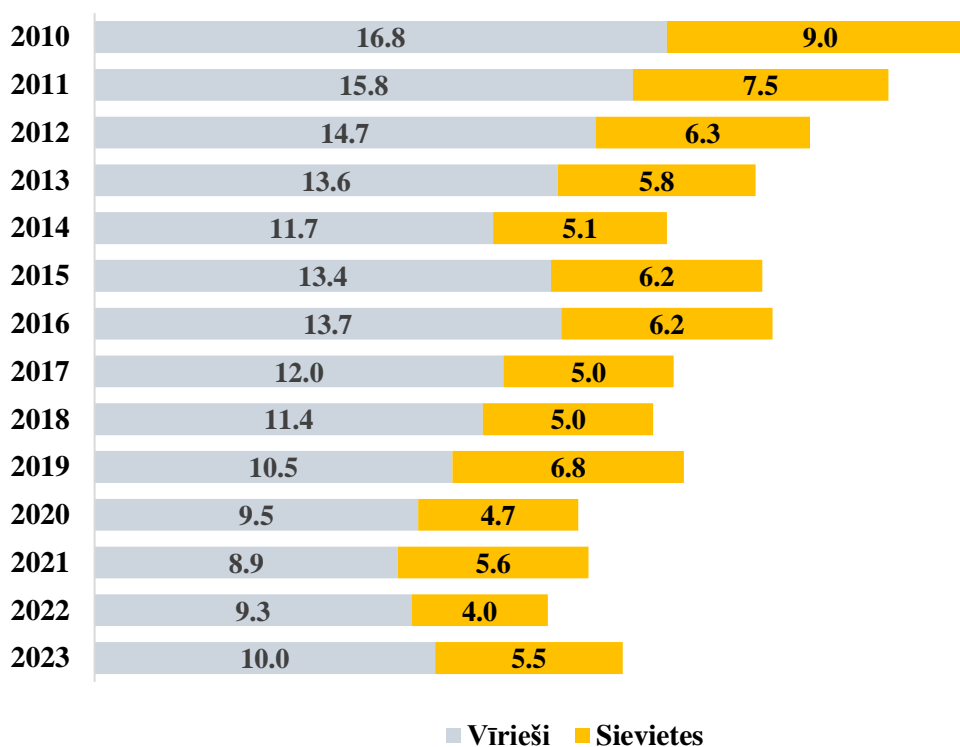
Ģimenes nozīmi bērnu dzīvē nevar novērtēt par zemu, jo tieši no ģimenē veiktās audzināšanas ir atkarīga ne tikai jaunā sabiedrības locekļa labbūtība un spēja veiksmīgi socializēties (Ģimenes pedagoģija kā..., 2024) klasē, skolā, kopienā, bet arī valsts ilgtspēja un demokrātijas principu saglabāšana. Ģimene ir primārais audzināšanas institūts, tieši vecāku pedagoģiskās un psiholoģiskās kompetences līmenis vistiešākā veidā atstāj iespaidu uz bērna audzināšanu. Bērna audzināšanas procesu izvērtējot plašākā tvērumā, var secināt, ka tas ir nozīmīgs ne tikai pašai ģimenei, bet arī sabiedrībai un valstij kopumā.

Bērns atnāk uz skolu ar tām zināšanām, prasmēm un uzvedības modeli, kādu viņš ir apguvis mājās. Ne vienmēr šis modelis ir pilnīgs un saskan ar sabiedrības gaidām, tādēļ izglītības iestāde nav tikai vieta, kurā iegūst teorētiskās zināšanas, izglītības iestādi var uzskatīt arī par sociālās saskarsmes institūciju, kurā izglītojamais apgūst uzvedības normas un prasmi dzīvot sabiedrībā (Kalniškāne, Silarāja, & Berkmane, 2010). Mūsdienu izglītības iestādes virsuzdevums ir palīdzēt izglītojamam iegūt zināšanas un mācīties atbilstoši savām spējām, taču ne mazāk svarīgi nepieciešamības gadījumā ir sniegt

izglītojamiem atbalstu mācību procesā, vai dažāda rakstura grūtību gadījumos. Par atbalsta nodrošināšanu izglītības iestādē rūpējas skolas atbalsta personāls, kura skaitliskais sastāvs dažādās skolās var būt atšķirīgs. Kā vienu no nozīmīgākajiem atbalsta personāla speciālistiem var minēt sociālo pedagogu.

Latvijā saskaņā ar Konstitūcijas 112. pantu tiek reglamentēts pamatizglītības obligātums (Latvijas Republikas Satversme, 1922), kā arī ik pa laikam tiek aktualizēta nepieciešamība ieviest obligāto vidējo izglītību, lai mazinātu jauniešu nodarbinātības problēmu (Studente, 2017). Jauniešu nodarbinātības veicināšana tiek atzīta par nozīmīgu uzdevumu, jauniešu iesaiste darba tirgū ir būtiska ne tikai pašam indivīdam un vietējai kopienai, bet arī valsts ilgtspējas nodrošināšanai. 2023. gadā jauniešu bezdarba līmenis sasniedza 12.3 %, no visiem bezdarbniekiem 7.9 tūkstoši jeb 12.9 % bija jaunieši vecumā no 15 līdz 24 gadiem (2023. gadā bezdarba..., 2024). Darba pieredzes neesamība nereti tiek uzskatīta kā būtisks trūkums jauniešiem, uzsākot savas darba gaitas, kā vēl viens nozīmīgs trūkums ir zems izglītības līmenis. Pārtraucot mācības priekšlaicīgi izglītojami primāri saskata īstermiņa ieguvumus – nebūs vairāk jādodas uz skolu, varēs sākt pelnīt naudu, taču pārāk maz uzmanības velta pārdomām par zema izglītības līmeņa ietekmi uz profesionālajām gaitām un nākotnes karjeras attīstību.

Priekšlaicīga mācību pamešana ir būtiska problēma, ko pierāda arī oficiālās statistikas portāla dati (skatīt 1. att.) (Dzimumu līdztiesība: izglītība..., 2024).



1. att. Mācības pārtraukušo jauniešu īpatsvars 18-24 gadu vecumā, % (Dzimumu līdztiesība..., 2024)

2022. gadā, salīdzinot ar gadu iepriekš, mācības priekšlaicīgi pārtraukušo izglītojamo skaits samazinājās, attiecīgi mācības priekšlaicīgi pārtrauca 6.7% izglītojamo. Taču 2023. gadā vērojams priekšlaicīgi mācības pametušo izglītojamo skaita pieaugums abu dzimumu grupās, kopumā šajā gadā mācības priekšlaicīgi pameta 7.5% izglītojamo. Ir vērojamas ievērojamas atšķirības mācības priekšlaicīgi pametušo izglītojamo īpatsvarā, salīdzinot pēc dzimumiem, vīrieši biežāk nekā sievietes izvēlas mācības pamest priekšlaicīgi. Vecumposmā no 18 līdz 24 gadiem pamatizglītība vai par to zemāka izglītība ir 9.3% vīriešu un 4.0% sieviešu (Dzimumu līdztiesība: izglītība..., 2024).

Baltijas sociālo zinātņu institūts (*Baltic Institute of Social Sciences*) pēc Izglītības un zinātnes ministrijas pasūtījuma veica pētījumu, lai noskaidrotu priekšlaicīgas mācīšanās pārtraukšanas iemeslus un identificētu riska faktoros. Pētījuma rezultāti parāda, ka priekšlaicīgas mācību pārtraukšanas risks ir

augstāks zēniem, kas mācās pilsētas skolās. Vēl bez iepriekš minētajiem faktoriem priekšlaicīgi pārtraukt mācības lielāks risks ir izglītojamiem, kuri dzīvo nepilnās vai maznodrošinātās ģimenēs, kā arī tiem izglītojamiem, kuriem ir nepietiekami mācību sasniegumi (vērtējumi zem 4 ballēm) un kuru vecāku attieksme pret bērnu un tā vajadzībām ir vienaldzīga (Pētījums par priekšlaicīgas..., 2014).

Eiropas Komisijas ziņojumā norādīts, ka bērni, kuri auguši ģimenēs ar nelabvēlīgu sociālo situāciju, zemiem vecāku ienākumiem un izglītības līmeni, biežāk pamet mācības priekšlaicīgi. Mācību nepabeigšana rada negatīvas sekas sociāli ekonomiskajā jomā (Nestere-Nikandrova, 2015) gan pašam izglītojamam, gan sabiedrībai kopumā. Liela ietekme uz izglītojamo izpratni par izglītības nepieciešamību dzīvē ir viņa vecākiem. Vecāku attieksmi pret bērnu audzināšanu ietekmē dažādi apstākļi, kā, piemēram, bērna uzvedība, kultūrvide, sociālās normas, kā arī audzināšanas pieredze, ko bērniībā piedzīvoja paši vecāki (Moore, McDonald, Carlon, & O'Rourke, 2015).

Riska grupas bērni bieži zaudē tās iespējas, kuras citi tā paša vecumposma indivīdi izmanto kā pašsaprotamas. Var piekrist bērnu psihiatra Ņ. Bezborodova apgalvojumam, ka liela daļa atbildības par riska bērnu rašanos, situāciju valstī ir jāuzņemas visai sabiedrībai, jo šiem bērniem ir dots pārāk maz iespēju, tie savu dzīvi pavada iespēju deficītā (Bērnu psihiatrs Bezborodovs..., 2023).

Riska bērnu dzīve lielākoties tiek pavadīta nelabvēlīgā, motivāciju, dzīves prasmes neveicinošā vidē un ilgstoša atrašanās šādā vidē negatīvi iespaido bērna psiholoģisko labizjūtu, kā arī mazina bērna spējas iekļauties sabiedrībā un darīt to atbildīgā veidā. Protams, dzīvē ikvienam bērnam nākas saskarties ar grūtībām, pieļaut kļūdas un pārvarēt šķēršļus. Taču atšķirības rodas spējās grūtības pārvarēt. Bērni, kuri auguši ģimenē, kurā valda mīlošas un atbalstošas attiecības, kurā ģimenes locekļi rūpējas viens par otru, spēj pārvarēt grūtības un risināt problēmsituācijas. Taču riska grupas bērniem šādu grūtību pārvarēšanas prasmju trūkst, vai tās ir nepilnīgas, tādēļ šiem bērniem nepieciešams atbalsts un palīdzība no dažādu jomu profesionāļiem (Metodiskais materiāls – rokasgrāmata..., 2019).

Raksta autore vēlas uzsvērt ģimenes kā bērna audzināšanas svarīgākā intitūta nozīmību bērna dzīvē, tieši ģimenes sniegtais atbalsts, radītā drošības izjūta, sniedz bērnam spēju darboties, pieļaut kļūdas, tās apzināties un labot. Izglītības iestādes sniegtais atbalsts izglītojamiem ir nozīmīgs, taču tas nevar aizstāt ģimeni un nodrošināt audzināšanas funkcijas īstenošanu.

ES Padomes Ieteikumā ar ko izveido Eiropas Garantiju bērniem norādīts, ka bērni, kuri ir pakļauti īpaši nelabvēlīgiem apstākļiem, biežāk saskarsies ar šķēršļiem piekļuvē pakalpojumiem, kuri ir būtiski viņu labklājības nodrošināšanai un viņu sociālo, kognitīvo un emocionālo prasmju attīstībai (Padomes ieteikums, ar..., 2021). Riska bērni dzīvē saskaras ar dažāda rakstura grūtībām, kas visbiežāk izpaužas kā sociālie, ekonomiskie, izglītības, ģeogrāfiskie, kultūras un funkcionālie ierobežojumi (skatīt 2. att.) (Metodiskais materiāls – rokasgrāmata..., 2019).



**2. att. Riska grupas bērnu un jauniešu tipoloģija (Metodiskais materiāls..., 2019, 27)**

Raksta autore konstatējusi, ka nereti riska bērni aug ģimenēs, kurās vecāki nestrādā, vai strādā gadījuma rakstura darbos, kā rezultātā finansiālā situācija ģimenē ir sarežģīta. Arī budžeta plānošanas un naudas tērēšanas paradumus nereti var vērtēt kā bezatbildīgus, jo kā primārās tiek apmierinātas vēlmes un iegribas, aizmirstot ielānāt finanses pamatvadzību apmierināšanai. Kā fundamentāli svarīgu var vērtēt ģimenes atbalsta funkciju, kad ģimenes locekļi interesējas cits par cita ikdienas gaitām, cenšas

identificēt grūtības un sniedz palīdzību sarežģījumu pārvarēšanai. Šīs iespējas riska bērniem nereti ir minimālas, jo ģimenes locekļiem nav lielas intereses par bērnu ikdienas dzīvi, skolas gaitām, vajadzībām un arī bērna viedoklim nav lielas nozīmes. Izglītības iegūšanas iespējas var vērtēt kā ierobežotas, jo attieksme pret izglītības iegūšanu šādās ģimenēs bieži vien ir vērtējama kā vienaldzīga, izglītība netiek uzskatīta par vērtību, vecāki nevelta vajadzīgo uzmanību bērnu skolas gaitām, neinteresējas par bērnu labizjūtu izglītības iestādē un nemotivē bērnus izglītību turpināt pēc pamatzglītības iegūšanas.

Milzīga nozīme indivīda dzīvē ir arī paša izdarītajām izvēlēm, viņa motivācijai, spējai analizēt dzīvi, izvīrīt mērķus, taču formālā izglītības sistēma nespēj sniegt izglītojamam pilnvērtīgu izpratni par pieaugušo dzīvei nepieciešamajām prasmēm, pienākumiem un atbildību (Brauers, 2017), tādēļ ir būtiski domāt stratēģiski. Investējot bērnos ir iespējams nodrošināt valsts ilgtermiņu (Erts, Dambe, & Švēde, 2021). Eiropas Revīzijas palāta ziņojumā norāda, ka ieguldījumi bērnos ar salīdzinoši zemām finanšu izmaksām atstāj labvēlīgu ietekmi ilgtermiņā (Bērnu nabadzības apkarošana..., 2020).

Šāda politika atzīstama par lietderīgu un atbalstāmu, kas savukārt pieprasa atbildīgu attieksmi pret izglītības jautājumu plānošanu un realizāciju (Metodiskais materiāls – rokasgrāmata..., 2019). Atbildīgas attieksmes pamatā jāgulst uzskatam, ka katrs bērns ir vērtība, viņa grūtības ir nozīmīgas, un to risināšanai jāvelta nepieciešamā uzmanība, resursi. Taču, neskatoties uz šo būtisko nepieciešamību, bērnu problēmas nereti tiek pamanītas un to risināšana tiek uzsākta novēloti. Arī Valsts kontroles veiktā revīzija detalizēti parādīja vairākas nopietnas problēmas, kas traucē bērniem justies cieņpilni sabiedrībā un īstenot savu potenciālu, pierādot, ka bērnu problēmas tiek identificētas novēloti un piemērotās intervences metodes ir neefektīvas (Problēmbērni – pieaugušo neizdarību..., 2022).

Cilvēkus, viņu rīcību iespaido apkārtējā vide, kurā viņi dzīvo, norādot, ka cilvēks ir savas vides produkts, taču vienlaikus cilvēks ir personība, kas plāno un inscinē savas dzīves attīstību (Greene, 2008). Sociālā darba teorijas apstiprina viedokli, ka indivīdu ietekmē vide, kurā tas dzīvo, taču ne mazākā mērā indivīdu ietekmē arī paša izvēles, indivīds ir spējīgs veidot ne tikai sevi, savu dzīvi, bet atstāt iespaidu uz ģimenes institūtu un kopienu. Secināms, ka pastāv mijiedarbība, kuras rezultātā gan indivīds ietekmē vidi, gan arī vide ietekmē indivīdu (Roga-Vailza, Ozola, & Apine, 2021). Ilze Normane konstatējusi, ka, ja ir vēlme, lai bērnam mainītos vērtību sistēma un parādītos jauni ieradumi, ir nepieciešams sniegt viņam atbalstu, palīdzot radīt pozitīvu vidi, jo negatīvā vidē mainīt uzvedību, iegūt stabilas vērtības ir stipri apgrūtināsi (Normane, 2015).

Raksta autore atzīst, ka bez ģimenes liela ietekme uz bērna audzināšanu ir arī izglītības iestādei, kura sniedz izglītojamiem ne tikai formāla rakstura zināšanas, bet arī izpratni par vērtībām un pienākumiem, kā arī karjeras izglītību. Būtiska loma izpratnes par izglītību kā cilvēka dzīves fundamentālo vērtību radīšanā ir izglītības iestādēm, kuru personālam ir iespējas palīdzēt izglītojamiem saskatīt savas spējas, detalizēti izvērtēt zināšanu un prasmju līmeni, kā arī sniegt kvalitatīvu karjeras izglītību. Kā nozīmīgu instrumentu darbā ar riska bērniem var minēt skolas atbalsta komandas speciālistus, kuru skaitā ietilpst sociālais pedagogs.

Preventīvo darbību, novēršot negatīvu seku iestāšanos var minēt kā vienu no primārajiem sociālā pedagoga darba virzieniem (Lielbārde, 2012).

Raksta autore norāda, ka sociālais pedagogs izvērtē situāciju, analizē izglītojamā rīcības iemeslus un meklē konkrētās problēmas risināšanai piemērotāko intervences metodi. Identificējot situācijas, kad pastāv priekšlaicīgas mācīšanās pamešanas risks, sociālpedagoģiskās konsultēšanas ietvarā sociālais pedagogs veic arī pārrunas par karjeras attīstības jautājumiem, palīdz izvērtēt karjeras attīstības iespējas un apzināt izglītību kā vērtību savā dzīvē. Izglītojamiem jāpalīdz izprast izglītības sniegtās priekšrocības dzīvē, kā arī apjēgt ierobežotās karjeras attīstības iespējas, kas var rasties no mācīšanās priekšlaicīgas pārtraukšanas. Tieši riska bērniem ir zemāka mācīšanās motivācija, atbalsts no ģimenēm, kas rezultējas ar augstāku risku pārtraukt mācības priekšlaicīgi.

Par konsultēšanu kā profesionālās darbības sastāvdaļu mūsdienās, var runāt dažādu profesiju ietvarā, jo šis profesionālās darbības instruments tiek plaši izmantots dažādās profesionālajās jomās (Ļevina, & Mārtinsons, 2016). Uz konsultēšanu var raudzīties gan plašākā, gan šaurākā izpratnē. Visplašākajā nozīmē konsultēšana tiek definēta kā process, kas, palīdz klientam pieņemt lēmumus un rast piemērotāko risinājumu (Психологическая энциклопедия, 2024). Ja konsultēšanas procesu analizē šaurākā tvērumā, raugoties no labuma, kas tiek iegūts, tad bērnam konsultēšana ir nepieciešama,

lai radītu izpratni par uzvedību, paradumiem, kas nepieciešami, lai izvirzītu dzīves mērķi, izprastu konkrētā brīža grūtības, spētu uzlabot dzīves kvalitāti vai sniegtu atbalstu lēmuma pieņemšanas procesā (Ļevina, & Mārtinsons, 2016). Konsultēšanas procesā konsultantam ir būtiski informēt konsultējamo par viņa tiesībām un pienākumiem, jo ir svarīgi veidot līdztiesīgas attiecības uz sadarbības un partnerības pamatiem (Konsultēšanas un psihoterapijas..., 2016).

V. Pīvijs uzsver komunikācijas nozīmi indivīda dzīvē, tajā skaitā arī konsultēšanas procesā, norādot, ka jebkurš risinājums, kas rasts konsultēšanas rezultātā, ir palīdzības sniedzēja un meklētāja mijiedarbības rezultāts (Pīvijs, 2011).

Izglītības iestādē konsultācijas sniedz gan pedagogi, gan atbalsta personāls, sociālais pedagogs un atbalsta sniegšanas procesā ir būtiski strādāt vienoti, visiem speciālistiem izmantojot vienu pieeju jeb modeli (Pāvilēns, Mārtinsons, & Mihailova, 2018).

Konsultēšanas procesā izdosies sasniegt rezultātu, ja konsultants sadarbības procesu balstīs uz dažādām atšķirīgām hipotēzēm (Brigemane, 2019), nevis tikai izvirzīs vienu. Raksta autore uzskata, ka, palīdzot riska bērniem izprast savas profesionālās gaidas un to saskaņotību ar iespējām, konsultācijas sniedzējam jāņem vērā tas, ka uz situāciju nedrīkst raudzīties no sava skatupunkta, cieņpilnas, uz sadarbību vērstas attiecības izdosies izveidot tikai tad, ja sociālais pedagogs spēs būt empātisks un pilnvērtīgi izprast konsultējamā domas un vēlmes.

Raksta autore ir pārliecināta, ka priekšlaicīga mācību pārtraukšana ir riska faktors, kas var būtiski iespaidot riska bērnu karjeras attīstību. Ikvienam izglītojamam izglītības iestādē jāsaņem kvalitatīvi nodrošināta un savlaicīgi sniegta karjeras izglītība. Darbā ar riska bērniem liela nozīme ir savlaicīgumam, jo situācijās, kad nav pamanītas pazīmes, kas liecina par iespējamo mācību priekšlaicīgu pārtraukšanu, karjeras attīstības atbalsta pasākumu organizēšana var tikt sniegta pārāk novēloti.

### Secinājumi

1. Priekšlaicīga mācību pārtraukšana ir nopietns riska faktors, kas nākotnē var ietekmēt riska bērnu karjeras attīstības iespējas un apgrūtināt spēju iekļauties darba tirgū.
2. Primārais bērna audzināšanas institūts ir ģimene, kurā tiek ielikti pamati izglītojamā vērtību sistēmai, attieksmei pret izglītību un mācīšanos, kā arī veidota pašatbildība par nākotnes karjeras attīstību, tās izveides stratēģijām.
3. Jauniešu nodarbinātība ir nozīmīga gan pašam indivīdam, gan sabiedrībai kopumā, taču iekļaušanos darba tirgū nopienti apgrūtina pieredzes trūkums, kā arī zems izglītības līmenis, kas rodas kā pakārtotas sekas priekšlaicīgai mācību pārtraukšanai.
4. Izglītības iestādes atbalsta komandas speciālisti palīdz izglītojamam sasniegt izglītības sistēmas izvirzītos mērķus, kā arī sniedz atbalstu, palīdzot riska bērnam izprast sevi, savas rīcības motīvus un to koriģēt saskaņā ar sabiedrībā pieņemtajām normām.
5. Sociālais pedagogs strādā ar riska bērniem, identificē viņu grūtības un meklē atbilstošākās intervences metodes, sociālpedagoģiskās konsultēšanas ietvarā palīdzot apzināt savu profesionālo vēlmju saskaņotību ar iespējām un atbilstību darba tirgus prasībām.

### Bibliogrāfija

1. 2023. gadā bezdarba līmenis Latvijā bija 6,5%. (2024.) Ielādēts no <https://stat.gov.lv/lv/statistikas-temas/darbs/bezdarbs/preses-relizes/20759-bezdarbs-2023-gada-4-ceturksni-un-2023-gada?themeCode=NBBA>
2. *Bērnu nabadzības apkarošana — Komisijas atbalsts jānovirza mērķtiecīgāk.* (2020). Ielādēts no <https://op.europa.eu/webpub/eca/special-reports/child-poverty-20-2020/lv/>
3. *Bērnu psihiatrs Bezborodovs: Riska grupas jauniešus no citiem atšķir iespēju deficīts.* (2023). Ielādēts no <https://www.lsm.lv/raksts/zinas/latvija/21.12.2023-bernu-psihiatrs-bezborodovs-riska-grupas-jauniesus-no-citiem-atskir-iespeju-deficits.a536239/>
4. Brauers, J. (2017). *Kāpēc jauniešu bezdarbs aug?* Ielādēts no <https://ir.lv/2021/04/13/kapec-jauniesu-bezdarbs-aug/>

5. Brigemane, H., Ēreta, K., & Klītmanis, K. (2019). *Sistēmiskā konsultēšana piecās kārtās. Rokasgrāmata*. Rīga: Ziedu enerģija.
6. Dragiļeva, O. (2022). *Bērnā atspoguļojas pieaugušo kroplums, nespēja, nemīlestība – psihiatrs par problēmbērniem*. Ielādēts no <https://www.delfi.lv/video/54057146/kapec/54867890/berna-atspoguļojas-pieauguso-kroplums-nespeja-nemilestiba-psihiatrs-par-problembērniem>
7. *Dzimumu līdztiesība: izglītība un zinātne*. (2024). Ielādēts no <https://stat.gov.lv/lv/statistikas-temas/labklajibas-un-vienlidzibas-raditaji/dzimumlidztiesiba/6301-dzimumu-lidztiesiba?themeCode=GE>
8. Erts, J., Dambe, K., & Švēde, A. (2021). *Latvija sasniegs savu potenciālu tikai tad, ja nepazaudēs nevienu bērnu*. Ielādēts no <https://plecsdara.lv/latvija-sasniegs-savu-potencialu-tikai-tad-ja-nepazaudes-nevienu-bernu/>
9. Greene, R.R. (2008). *Human Behavior Theory and Social Work Practice*. New Brunswick: Transaction Publishers.
10. *Ģimenes pedagogija kā galvenais audzināšanas institūts, kas atbildīgs ne tikai par iedzīvotāju atražošanu, bet arī par noteikta dzīvesveida radīšanu*. (2024). Ielādēts no <https://pedagogs.lv/2018/02/18/gimenes-pedagogija-ka-galvenais-audzinanas-instituts-kas-atbildiga-ne-tikai-par-iedzi-votaju-atrazosanos-bet-ari-par-noteikta-dzivesveida-radisanu/>
11. Jansiņa, I., & Vilciņa, A. (2016). *Konsultēšana sociālā darba praksē*. Rīga: Profesionālās pilnveides un supervīzijas centrs „Aisma”.
12. Kalniškāne, R., Silarāja, I., & Berkmane, S. (2010). *Sociālais pedagogs skolā*. Ielādēts no [https://www.ppmf.lu.lv/fileadmin/user\\_upload/lu\\_portal/projekti/ppmf/Latv-soc-pedag-asoc/soc\\_ped\\_prezentacija.pdf](https://www.ppmf.lu.lv/fileadmin/user_upload/lu_portal/projekti/ppmf/Latv-soc-pedag-asoc/soc_ped_prezentacija.pdf)
13. *Konsultēšanas un psihoterapijas teorija un prakse*. (2016). Rīga: Zvaigzne ABC.
14. *Latvijas Republikas Satversme*. (1922). Ielādēts no <https://likumi.lv/ta/id/57980-latvijas-republikas-satversme>
15. Lielbārde, Z. (2012). *Sociālais pedagogs skolā un pašvaldībā*. Ielādēts no <https://lvportals.lv/skaidrojumi/243032-socialais-pedagogs-skola-un-pasvaldiba-2012>
16. Ļevina, J., & Mārtinsons, K. (2016). *Konsultēšana un konsultatīvā psiholoģija*. Rīga: Rīgas Stradiņa universitāte. Ielādēts no [https://www.rsu.lv/sites/default/files/book\\_download/konsultesana\\_un\\_konsultativa\\_psihologija.pdf](https://www.rsu.lv/sites/default/files/book_download/konsultesana_un_konsultativa_psihologija.pdf)
17. McEwen B. S., & McEwen, C. A. (2017). Social Structure, Adversity, Toxic Stress, and Intergenerational Poverty: An Early Childhood Model. *Annual Review of Sociology*, Vol. 43, 445-472. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-060116-053252>
18. McWhriter, J.J., McWhriter, B.T., McWhriter, A.M., & McWhriter, E.H. (1994). High - and low-risk characteristics of youth: the five Cs of competency. *Elementary School Guidance & Counseling*, Vol. 28(3), 188–196.
19. *Metodiskais materiāls – rokasgrāmata darbam ar riska grupas bērniem un pusaudžiem*. (2019). Ielādēts no [https://lpr.gov.lv/wp-content/uploads/2019/publiceta-digitala-rokasgramata-darbam-ar-riska-grupas-berniem-un-jauniesiem/LPR\\_rokasgramata\\_10102019-1-2.pdf](https://lpr.gov.lv/wp-content/uploads/2019/publiceta-digitala-rokasgramata-darbam-ar-riska-grupas-berniem-un-jauniesiem/LPR_rokasgramata_10102019-1-2.pdf)
20. *Metodoloģiskās vadlīnijas darbam projektā „Atbalsts priekšlaicīgas mācību pārtraukšanas samazināšanai” (8.3.4.0/16/I/001)*. (2019). Ielādēts no [http://pumpurs.lv/sites/default/files/2019-12/Metodologiskas\\_vadlinijas\\_darbam\\_projekta\\_Atbalsts\\_priekslaicigas\\_macibu\\_partrauksanas\\_samazinasanai\\_2019.pdf](http://pumpurs.lv/sites/default/files/2019-12/Metodologiskas_vadlinijas_darbam_projekta_Atbalsts_priekslaicigas_macibu_partrauksanas_samazinasanai_2019.pdf)
21. Nestere-Nikandrova, L. (2015). *Katrs desmitais pēc 9. klases mācības neturpina*. Ielādēts no <https://nra.lv/latvija/izglitiba-karjera/134661-katrs-desmitais-pec-9-klases-neturpina-macibas.htm>
22. Normane, I. (2015). *Sistēmiskā pieeja psihosociālajā darbā*. Jūrmala: Nodibinājums “C Modulis”.
23. *Padomes ieteikums, ar ko izveido Eiropas garantiju bērniem*. (2021). Ielādēts no <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0137&from=NL>

24. Pāvulēns, J., Mārtinsone, K., & Mihailova, S. (2018). *Konsultatīvais atbalsts skolēniem*. Rīga: RaKa.
25. *Pētījums par priekšlaicīgas mācību pamešanas iemesliem un riskiem jauniešiem vecuma grupā no 13 līdz 18 gadiem*. (2014). Ielādēts no [https://www.izm.gov.lv/lv/petijumi-0/411\\_0.pdf](https://www.izm.gov.lv/lv/petijumi-0/411_0.pdf)
26. *Pētījums par priekšlaicīgas mācību pārtraukšanas novēršanu ES*. (2011). Ielādēts no [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2011/460048/IPOL-CULT\\_ET\(2011\)460048\(SUM01\)\\_LV.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2011/460048/IPOL-CULT_ET(2011)460048(SUM01)_LV.pdf)
27. Pīvijs, V. (2011). *Sociodinamiskā konsultēšana. Praktiska pieeja nozīmes veidošanai*. Ielādēts no <https://euroguidance.viaa.gov.lv/mod/book/view.php?id=64&chapterid=1055>
28. *Problēmbērni - pieaugušo neizdarību spogulis*. (2022). Ielādēts no <https://lrvk.gov.lv/lv/getrevisionfile/29565-tDPd3bg8aIDq66AllXeeLAFAX8V8UBJr.pdf>
29. Savicks, M., & Hārtungs, P. (2012). *Mans karjeras stāsts*. Ielādēts no <https://euroguidance.viaa.gov.lv/mod/book/view.php?id=64&chapterid=982>
30. Roga-Vailza, V., Ozola, I., & Apine, E. (Red.). (2021). *Sociālais darbs ar gadījumu. Teorija praksē*. Rīga: Latvijas Republikas Labklājības ministrija. Ielādēts no <https://www.lm.gov.lv/lv/media/16355/download>
31. *Sociālā iekļaušanās. Riska grupa: bērni*. (2022). Ielādēts no <https://stat.gov.lv/lv/statistikas-temas/labklajibas-un-vienlidzibas-raditaji/sociala-ieklausanas/sociala-ieklausanas-riska-grupa-berni>
32. Studente, L. (2017). *Vai vidējā izglītība būs obligāta?* Ielādēts no <https://lvportals.lv/norises/292149-vai-videja-izglitiba-bus-obligata-2017>
33. Moore, T. G., McDonald, M., Carlon, L., & O'Rourke, K. (2015). Early childhood development and the social determinants of health inequities. *Health Promotion International*, Vol. 30(2). 102-115. <https://doi.org/10.1093/heapro/dav031>
34. Олиференко, Л. Я., Шульга, Т. И., Дементьева, И. Ф. (2004). Социально- педагогическая поддержка детей группы риска. Москва: Академия.
35. *Психологическая энциклопедия*. (2024). Получено из <https://vocabulary.ru/termin/konsultirovanie.html>



## MĀKSLĪGA INTELEKTA IZMANTOŠANA KARJERAS KONSULTĒŠANĀ USE OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN CAREER COUNSELLING

**Valerija Raciņa**

LBTU IITF 1. kursa maģistrante

**Natalja Vronska**

asoc. profesore, vadošā pētniece, Dr.paed.

**Abstract:** this paper delves into the transformative impact of Artificial Intelligence (AI) on the labour market and the role of career consultants in this evolving landscape. The research highlights that the integration of AI in career consulting isn't only facilitating current practices but could become an indispensable component of guidance processes. The aim of the paper is to propose a model through theoretical analysis, synthesis and personal experience reflection that is designed to assist career consultants in incorporating AI into their practices. The paper underscores the broad implications of AI on job creation, task automation and the necessity for workers to adapt to technological advancements. The findings suggest that a collaborative effort among policymakers, technologists and career guidance professionals is essential to harness the benefits of AI while mitigating its risks, emphasizing the need for ongoing adaptation and lifelong learning.

**Atslēgas vārdi:** mākslīgais intelekts, karjeras konsultēšana, modelis

### Ievads

Mākslīgais intelekts (MI) ir tehnoloģija, kas ļauj datoriem un mašīnām simulēt cilvēka intelektu un problēmu risināšanas spējas. Mākslīgais intelekts kā datorzinātņu joma ietver mašīnmācīšanos un dziļo mācīšanos. Šajās disciplīnās tiek izstrādāti mākslīgā intelekta algoritmi pēc cilvēka smadzeņu lēmumu pieņemšanas procesu parauga, kas spēj "mācīties" no pieejamajiem datiem un laika gaitā veikt arvien precīzāku klasifikāciju vai prognozes (Haque, 2020).

Mākslīgā intelekta lietojumu skaits pieaug ar katru dienu. Pēdējo reizi, kad mākslīgais intelekts bija tik plaši izplatīts, sasniegumi bija datorredzes jomā, bet tagad lēciens uz priekšu ir dabiskās valodas apstrādes (*natural language processing*, NLP) jomā. Mūsdienās mākslīgais intelekts spēj apgūt un sintezēt ne tikai cilvēka valodu, bet arī citus datu veidus, tostarp attēlus, video, programmatūras kodu un pat molekulārās struktūras. Digitālie asistenti jeb tā saucamie "čatboti" (*ChatBot*), GPS vadība, autonomi transportlīdzekļi un ģeneratīvā mākslīgā intelekta rīki (piemēram, *Open AI Chat GPT*) ir tikai daži piemēri, kā mākslīgais intelekts tiek izmantots ikdienas ziņās un mūsu ikdienas dzīvē (Kumar & Mishra, 2020). Izpratne par mākslīga intelekta pamatiem ir ļoti svarīga, lai orientētos pasaulē, kurā mēs dzīvojam un kuru arvien vairāk virza MI. Izprotot mākslīga intelekta pamatjēdzienus, cilvēks var labāk novērtēt tā potenciālu, ierobežojumus un ietekmi uz sabiedrību kopumā (ChatStick Team, 2024).

Autore uzskata, ka mākslīgais intelekts pamazām sāk mainīt un ar katru gadu arvien vairāk ietekmēs gan darba vietās izmantotās metodes, gan darba tirgus prasības, kas savukārt liek pielāgoties jaunajām tendencēm arī karjeras konsultantiem. Autore secina, ka, ja pašlaik mākslīga intelekta izmantošana karjeras konsultēšanā varētu būt metode, kas atvieglo darba procesu, tad pēc dažiem gadiem tā kļūs par svarīgu, neatņemamu konsultēšanās procesa daļu.

Mūsdienu darba tirgus dinamika un nepārtrauktās tehnoloģiju inovācijas rada jaunas iespējas un izaicinājumus karjeras attīstības jomā. Šajā kontekstā mākslīgais intelekts piedāvā unikālas iespējas karjeras konsultēšanas efektivitātes uzlabošanai, piedāvājot personalizētus un datu vadītus risinājumus individuālo karjeras attīstības vajadzību apmierināšanai. Tomēr, neskatoties uz MI potenciālu radīt pozitīvas pārmaiņas, tā izmantošana karjeras konsultēšanā joprojām ir salīdzinoši neizpētīta un atklāj vairākus pētniecības un prakses izaicinājumus. Šajā zinātniskajā rakstā autore koncentrējas uz mākslīga intelekta tehnoloģiju integrācijas iespējām karjeras konsultēšanā, analizējot esošos pētījumus, tehnoloģiju piemērojamus un potenciālās ietekmes aspektus uz karjeras lēmumu pieņemšanas procesiem.

**Pētījuma mērķis** ir izpētīt, kā karjeras konsultants var izmantot mākslīgo intelektu savā praksē, gatavojoties, vadot un analizējot konsultācijas, un izstrādāt mākslīga intelekta izmantošanas modeli karjeras konsultanta darbā.

## Materiāli un metodes

Lai īstenotu izvirzīto mērķi, tiek izmantotas šādas metodes – teorētiskā analīze, sintēze un personīgās pieredzes refleksija. Teorētiskās analīzes bāze tiek ņemta no pieejamiem zinātniskiem rakstiem un interneta avotiem.

## Rezultāti un diskusija

Mākslīgais intelekts ir kļuvis par spēcīgu spēlētāju mūsdienu darba tirgū, radot gan jaunas iespējas, gan izaicinājumus. Tā ietekme izpaužas caur automatizācijas un robotizācijas tendencēm, kas transformē tradicionālās nodarbinātības formas un profesiju struktūras. Automatizācija, ko veicina MI, ir ļāvusi uzņēmumiem veikt darbības efektīvāk, samazinot laiku un resursus, kas vajadzīgi atkārtojamu uzdevumu veikšanai. Šī tendence, no vienas puses, ir veicinājusi darbvietu skaita samazināšanos konkrētās nozarēs, īpaši tajās, kur dominē rutīnas uzdevumi. No otras puses, MI ir radījis pieprasījumu pēc jaunām prasmēm un specializācijām, piemēram, datu zinātnē, MI inženierijā un lietotāju pieredzes dizainā, atklājot iespējas karjeras attīstībai un profesionālajā augšāmcelšanas ceļā (Shrier, 2021).

Papildus darbvietu radīšanai un transformācijai mākslīgā intelekta ietekme uz darba tirgu atspoguļojas arī darba organizācijas un veikšanas metodēs. MI tehnoloģijas, piemēram, mašīnmācīšanās un dabiskās valodas apstrāde, ļauj uzņēmumiem izmantot lielākus un sarežģītākus datu apjomus, lai pieņemtu informētākus lēmumus, uzlabotu klientu apkalpošanu un palielinātu produktivitāti. Šāda veida tehnoloģiju integrācija prasa no darbiniekiem ne tikai tehniskās zināšanas, bet arī spēju strādāt kompleksā, dinamiskā vidē, kurā mākslīgā intelekta rīki kļūst par svarīgiem darba procesu dalībniekiem (ChatStick Team, 2024).

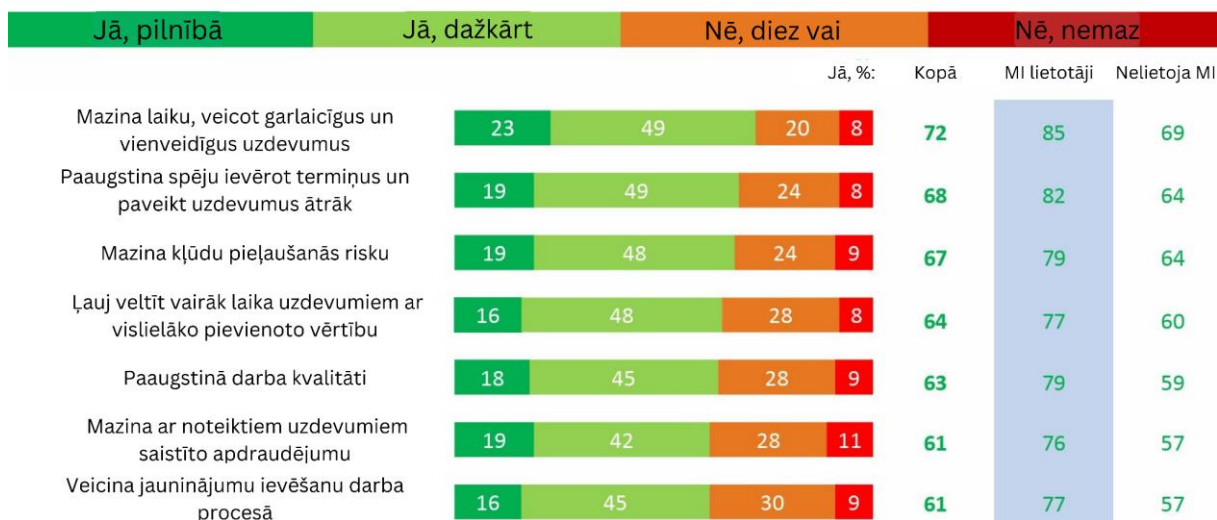
OECD pētījumu rezultāti liecina, ka mākslīga intelekta ieviešana var palīdzēt mazināt aizspriedumus darbavietā un stiprināt taisnīgumu, kas kopumā veicina darba kvalitātes paaugstināšanu. Pašlaik nelabvēlīgākā situācijā esoši darba ņēmēji (piemēram, ar invaliditāti, etnisko minoritāšu pārstāvji utt.), izmantojot mākslīgo intelektu, var daudz vieglāk iekļauties darba tirgū, kas arī labvēlīgi ietekmē viņu apmierinātību ar darbu, stresa līmeni un taisnīguma sajūtu (OECD, 2023).

Ir pierādījumi, ka darba ņēmēji ar mākslīga intelekta izmantošanas prasmēm nopelna ievērojamu algas piemaksu, pat salīdzinājumā ar līdzīgiem darba ņēmējiem ar pieprasītām digitālām prasmēm, piemēram, programmēšanās pamatiem (Alekseeva, et.al., 2021; Manca, 2023; Lane, Williams & Brocke, 2023).

OECD ekspertu skatījumā, mākslīga intelekta ieviešana darba procesā palielina darba ņēmēju apmierinātību ar darbu, tāpēc ka MI dod iespēju automatizēt vairākus (īpaši rutīnas) uzdevumus, kas var savukārt veicina darba ņēmēju garīgas veselības uzlabošanu (Yamamoto, 2019; OECD, 2023).

OECD ekspertu viedokli apstiprina arī 2018.gadā veikta aptauja, kurā piedalījās 7077 respondenti no Francijas, Vācijas, Spānijas, Apvienotas Karalistes, ASV, Kanādas un Ķīnas (vismaz 1000 pārstāvji no katras valsts), kam tika jautāts, kā mākslīgais intelekts varētu ietekmēt viņu darba efektivitāti (skatīt 1. att.). Izrādījās, ka lielākā daļa no respondentiem (85% no aptaujātajiem, kas ir izmantojuši mākslīgo intelektu un 69% respondentu, kas nekad to nav izmantojuši) uzskata, ka mākslīga intelekta lielākā priekšrocība ir vienveidīgo un nogurdinošo uzdevumu izpilde cilvēku vietā, kas savukārt dod vairāk laika svarīgāko uzdevumu kvalitatīvai izpildei un palielina iespēju tikt galā ar visiem uzdevumiem noteiktajos termiņos, kas, bez šaubām, mazina darbinieka stresa līmeni un izdegšanās risku (Mercier, 2018).

Autore uzskata, ka, ja šis pētījums būtu atkārtots šogad, tad vēl vairāk respondentu atbildētu, ka MI uzlabo darba efektivitāti, jo pašlaik ir gan būtiski palielinājies cilvēku skaits, kas izmēģinājuši MI priekšrocības darbā un ikdienā, gan uzlabota MI pieprasījuma izpildes precizitāte.

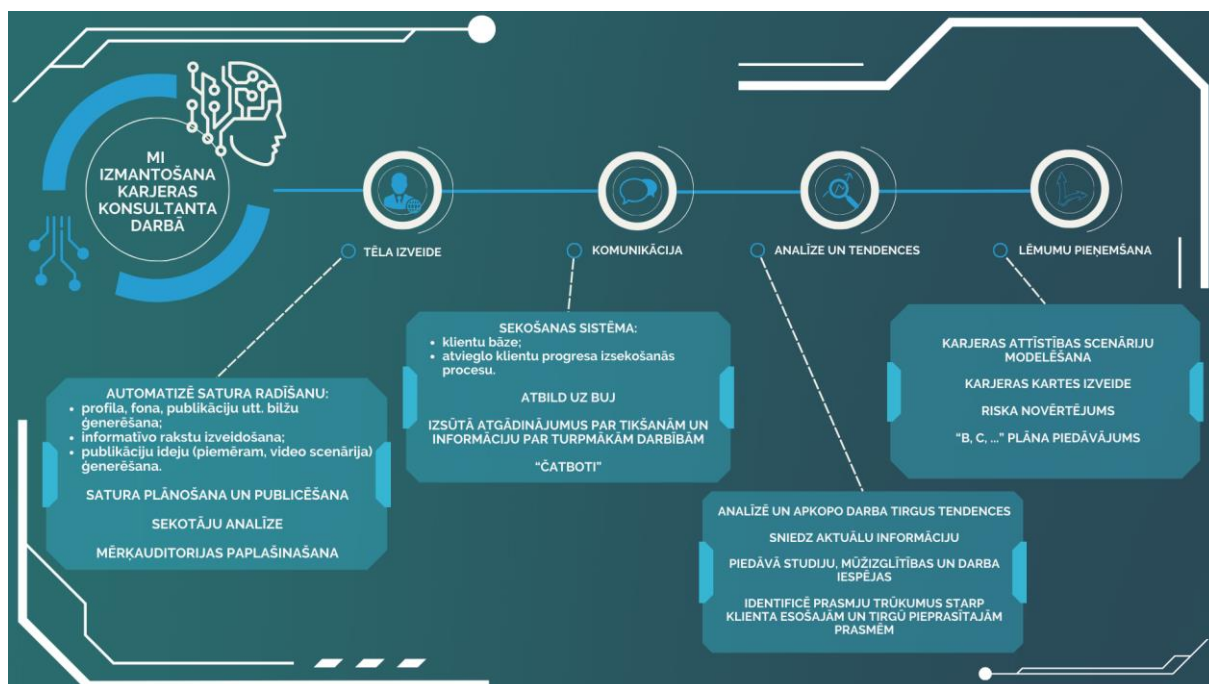


### 1. att. Respondentu (n=7077) viedokļi par mākslīga intelekta izmantošanas iespējām savā darba vietā (Mercier, 2018)

Karjeras konsultantu loma šajā mainīgajā darba tirgus vidē ir kļuvusi vēl svarīgāka, jo mākslīga intelekta plašā un dziļā ietekme uz darba tirgu paaugstina pielāgošanās un mūžizglītības nepieciešamību visos karjeras attīstības posmos (Robertson, Hooley & McCash, 2021).

Karjeras konsultantu pielāgošanās šīm tendencēm un spēja izmantot mākslīgo intelektu savā darbā var būt izšķirīga, palīdzot indivīdiem un organizācijām veiksmīgi pārvarēt pārejas laikmetu uz zināšanās un tehnoloģijās balstītu ekonomiku (OECD, 2022).

Karjeras konsultanti var ļoti daudzveidīgi izmantot mākslīgo intelektu sava darba kvalitātes uzlabošanai un procesu optimizācijai. Apkopojot mākslīga intelekta izmantošanās iespējas karjeras konsultanta darbā, darba autore izveidoja vizuālo modeli (skatīt 2. att.)



2. att. Mākslīga intelekta izmantošanas modelis karjeras konsultanta darbā

Mākslīgais intelekts var būt nozīmīgs instruments karjeras konsultanta tēla veidošanā sociālajos tīklos, palīdzot veidot profesionālu un uzticamu profilu, kas piesaista gan esošos, gan potenciālos klientus. Mūsdienās MI var palīdzēt radīt kvalitatīvu saturu, t.sk. ģenerēt attēlus un informatīvus rakstus; identificēt sekotāju intereses, lai veidotu saturu, kas labāk atbilst mērķauditorijas vajadzībām un interesēm; automatizēt satura publicēšanas procesu, nodrošinot regulāru un konsekventu klātbūtni sociālajos tīklos bez nepieciešamības manuāli pārvaldīt katru publicēšanu (turklāt, lai aptvertu plašāku auditoriju, MI algoritmi noteiks labākos laikus satura publicēšanai); identificēt potenciālos klientus un mērķauditorijas, analizējot sociālo tīklu lietotāju profilus (IntroBooks Team, 2020).

Mākslīgais intelekts var palīdzēt taupīt laiku, ko pakalpojumu sniedzēji (konkrētajā gadījumā - karjeras konsultanti) velta tam, lai sniegtu atbildes uz vienkāršiem (standarta) jautājumiem vai uzrakstītu klientam atgādinājumu par pierakstu un konsultāciju. Mākslīgais intelekts var apkopot sarunas rezultātus un saglabāt tos izveidotajā "klientu bāzē", lai karjeras konsultants varētu kvalitatīvāk sagatavoties nākamām klientu vizītēm pat pēc ilga pārtraukuma. Mūsdienās interneta lietotāji (arī bez padziļinātam zināšanām programmēšanā) var izveidot digitālu asistentu jeb "Čatbotu" savai mājas lapai, ko gan klienti, gan karjeras konsultants var izmantot dažādiem nolūkiem (piemēram, digitālais asistents vēl pirms vizītes var uzdot klientam jautājumus un tos apkopot, lai vēl pirms pirmās tikšanās karjeras konsultantam veidotos priekšstats par nākamo klientu un hipotēzes par piemērotākajām metodēm, ko izmantot darbā ar konkrēto cilvēku (Ciesla, 2024).

Mākslīgais intelekts var palīdzēt karjeras konsultantam, lai analizētu darba tirgus tendences, identificētu nākotnes kompetenču prasības un sniegtu personalizētas konsultācijas klientiem, veicinot viņu spēju pielāgoties mainīgajām darba tirgus prasībām. Mākslīgais intelekts var palīdzēt karjeras konsultantiem sagatavoties, vadīt un analizēt konsultācijas, lai izprastu klientu vajadzības un veicinātu efektīvākus karjeras lēmumus, tajā skaitā arī noteiktu kompetences, kas klientam vēl būtu jāpildveido, lai sasniegtu karjeras mērķus (Davenport, 2019).

Lai klientam būtu vieglāk pieņemt apzinātu lēmumu, karjeras konsultants var pieprasīt mākslīgajam intelektam, ņemot vērā klientu unikālos datus, piemēram, izglītību, prasmes, pieredzi un personīgās intereses, izstrādāt individualizētas karjeras attīstības kartes un modelēt dažādus karjeras attīstības scenārijus. Mākslīgais intelekts var analizēt plašu informācijas klāstu, izmantojot mašīnmācīšanās algoritmus, lai identificētu optimālos karjeras ceļus, iespējas un nākotnes perspektīvas, kas atbilst klienta specifiskajiem mērķiem un potenciālam. Tāpat MI var palīdzēt prognozēt un vizualizēt iespējamus riskus, kas saistīti ar dažādiem karjeras lēmumiem, piemēram, pārkvalifikācijas nepieciešamību vai darba tirgus pieprasījuma svārstībām. Tas ļauj klientiem veikt informētākus lēmumus par savu karjeras attīstību, minimizējot neveiksmju risku un maksimizējot sasniegumu potenciālu (McGeorge, 2023).

Daudzi pētnieki apgalvo, ka mākslīgais intelekts automatizēs vairākus procesus un aizvietos cilvēkresursus, jo jau tagad mākslīgā intelekta programmas ir pietiekami labas, lai uzvarētu Pasaules labākos šaha spēlētājus. Šie cilvēki uzskata, ka nākotnē cilvēks vairs nekad nevarēs konkurēt ar mašīnām. Savukārt citi (un tiem piekrīt arī darba autore) ieskicē nākotni, kurā cilvēki var produktīvi sadzīvot ar mākslīgo intelektu, izmantojot to kā līdzekļi savā labā nevis pakļaujoties tam (Sifted, 2024).

Protams, saistībā ar mākslīga intelekta izmantošanu darbavietā var rasties vairākas ētiskas un konfidencialitātes problēmas, jo sistēmas efektivitāte bieži ir atkarīga no klientu personisko un profesionālo datu analīzes, it īpaši, ja šie dati netiek pienācīgi aizsargāti. Turklāt, pieņemot lēmumus, kas balstīti uz mākslīga intelekta ieteikumiem, rodas jautājums par algoritmisko aizspriedumu, kas var diskriminēt noteiktas grupas, balstoties uz nepilnīgiem datiem vai neprecīzu datu interpretāciju. Tāpat pastāv risks, ka klienti var kļūt par datu pārdošanas vai nepamatotas datu izmantošanas upuriem bez skaidras viņu piekrišanas (Santos & Radanliev, 2024). Politikas veidotājiem ir jārikojas, lai izstrādātu normatīvo regulējumu, kas ļautu gūt labumu, ko mākslīga intelekta sistēmas var sniegt darbavietā, vienlaikus novēršot riskus, ko tās rada attiecībā uz lietotāju pamattiesībām un labklājību (OECD, 2023).

Darba autore uzskata, ka jau šodien karjeras konsultanti var daudzveidīgi izmantot mākslīgo intelektu, lai atvieglotu un pilnveidotu savu darbu, turklāt regulāri parādās jaunas tehnoloģijas un idejas, kā integrēt MI, kas savukārt sniedz iespēju arī pašam karjeras konsultantam izglītoties un paaugstināt savu konkurētspēju darba tirgū.

## Secinājumi

1. Mākslīgā intelekta tehnoloģiju attīstība, automatizējot dažādus uzdevumu veikšanas procesus, ir izšķiroši ietekmējusi darba tirgu un profesiju struktūras. Šīs tehnoloģijas spēj efektīvizēt operācijas, samazināt nepieciešamos resursus rutīnas darbiem un veicināt jaunu, inovatīvu profesiju rašanos.
2. Mākslīga intelekta integrācija karjeras konsultēšanā piedāvā potenciālu efektivitātes un personalizācijas uzlabošanai, ļaujot konsultantiem veidot detalizētus klientu profilus, modelēt karjeras attīstības scenārijus un sniegt personalizētas konsultācijas, balstoties uz plašu datu analīzi un darba tirgus prognozēm.
3. Lai gan MI piedāvā ievērojamas priekšrocības, tā izmantošana karjeras konsultēšanā rada arī ētiskas un konfidencialitātes problēmas, tostarp datu aizsardzības jautājumus un algoritmisko aizspriedumu risku. Šie riski prasa, lai karjeras konsultanti pievērstu lielu uzmanību datu aizsardzības politikām, algoritmu pārredzamībai un klientu informēšanai par to, kā tiek izmantoti viņu dati, lai saglabātu uzticēšanos un ētisku praksi savā darbā.
4. Aktīva dialoga un regulējumu izstrāde starp politikas veidotājiem, tehnoloģiju izstrādātājiem un karjeras konsultāciju speciālistiem varētu veicināt mākslīga intelekta pozitīvu ietekmi, nodrošinot gan inovāciju un progresu, gan datu aizsardzību un klientu tiesību aizsardzību.

## Bibliogrāfija

1. Alekseeva, L., Azar, J., Gine, M., Samila, S. & Taska, B. (2021). *The demand for AI skills in the labor market*. Labour Economics, Vol. 71, p. 102002. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2021.102002>
2. ChatStick Team. (2024). *Everyday AI: How to Enhance Your Life and Job with Artificial Intelligence. Unlocking the Power of AI in Everyday Life and the Workplace*. ChatStick Team.
3. Ciesla, R. (2024). *The Book of Chatbots: From ELIZA to ChatGPT*. Cham: Springer Nature Switzerland.
4. Davenport, T. H. (2019). *The AI Advantage. How to Put the Artificial Intelligence Revolution to Work*. London: Penguin Random House LLC.
5. Haque, E. (2020). *The Ultimate Modern Guide to Artificial Intelligence: Including Machine Learning, Deep Learning, IoT, Data Science, Robotics, The Future of Jobs, Required Upskilling and Intelligent Industries*. London: Independently Published.
6. IntroBooks Team. (2020). *Artificial Intelligence in Social Media*. IntroBooks.
7. Kumar, R. & Mishra, B. K. (2020). *Natural Language Processing in Artificial Intelligence*. New York: Apple Academic Press.
8. Lane, M., Williams, M., & Brocke, S. (2023). *The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 288. Paris: OECD Publishing.
9. McGeorge, D. (2023). *The ChatGPT Revolution: How to Simplify Your Work and Life Admin with AI*. Melbourne: John Wiley & Sons Australia, Ltd.
10. Manca, F. (2023). *Six questions about the demand for artificial intelligence skills in labour markets*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 286. Paris: OECD Publishing.
11. Mercier, E. (2018). *The Revolution of AI at Work*. Ipsos. Retrieved from <https://www.ipsos.com/en/revolution-ai-work>
12. OECD. (2022). *Getting Skills Right. Career Guidance for Adults in Canada*. Parīze: OECD Publishing.
13. OECD. (2023). *OECD Employment Outlook 2023: Artificial Intelligence and the Labour Market*. Parīze: OECD Publishing.
14. Robertson, P. J., Hooley, T. & McCash, P. (2021). *The Oxford Handbook of Career Development*. Oxford: Oxford University Press.
15. Santos, O. & Radanliev, P. (2024). *Beyond the Algorithm: AI, Security, Privacy, and Ethics*. Boston: Pearson Education.

16. Shrier, D. (2021). *Augmenting Your Career: How to Win at Work In the Age of Artificial Intelligence*. Boston: Little, Brown Book Group.
17. Sifted. (2024). *Work shift. How to create the AI-powered office of the future*. Eiropa: Financial Times.
18. Yamamoto, I. (2019). *The impact of AI and information technologies on worker stress*. Tokyo: The Research Institute of Science and Technology for Society. Retrieved from <https://cepr.org/voxeu/columns/impact-ai-and-information-technologies-worker-stress>

## ATBALSTS KARJERAS VADĪBAS PRASMJU VEICINĀŠANAI PROFESIONĀLĀ VIDĒJĀ IZGLĪTĪBĀ

### SUPPORT FOR THE PROMOTION OF CAREER MANAGEMENT SKILLS IN SECONDARY VOCATIONAL EDUCATION

**Sanita Šerpa**

LBTU IITF 2. kursa maģistrante

**Inita Soika**

lektore, Mg.paed.

**Abstract:** the relevance of the study is related to the lack of skills of secondary vocational education students in developing their careers. The aim of the study is to investigate what kind of career support is needed in secondary vocational education in order to promote the development of learners' career management skills. The study surveyed 432 students from 1st to 4th year at Ogre Vocational School (Ogres tehnikums) and five industry experts who evaluated the developed support programme. The study results show that it is important for students to receive career support that focuses on setting and achieving their career goals, how to plan their careers in the context of the sectoral labour market and how to deal with their doubts and uncertainty about their career choices. The obtained results are significant as they reveal a problem that needs to be further investigated and followed up in the context of the dynamic supply and demand of the labour market for the training of future professionals in secondary vocational education.

**Atslēgas vārdi:** karjeras atbalsts, karjeras vadības prasmes, profesionālā vidējā izglītība

#### Ievads

Esošajā situācijā, kad darba tirgū valda sīva konkurence un tehnoloģijas strauji attīstās, jauniešiem ir ļoti svarīgi jau no paša sākuma apgūt prasmes un zināšanas, kas nepieciešamas veiksmīgai karjeras attīstībai un pielāgošanai mainīgajām tirgus prasībām. Darba devēji vēlas pieņemt darbā motivētus un kompetentus darbiniekus, kas spēj risināt sarežģītus uzdevumus un efektīvi strādāt dažādās darba situācijās. Šajā kontekstā karjeras vadības prasmes kļūst par būtisku faktoru darbinieku atlasē un nodarbinātības procesā, jo tās nodrošina jauniešiem pamatzināšanas un prasmes, lai veiksmīgi risinātu šos izaicinājumus un pielāgotos mainīgajiem apstākļiem.

Karjeras attīstība ir process, kas ilgst visu mūžu un ietver sevis apzināšanos, karjeras iespēju izpēti un karjeras mērķu sasniegšanai nepieciešamo prasmju un kompetenču attīstīšanu (Reardon, Lenz, Sampson, & Peterson, 2000).

Mūsdienās karjeras vadības prasmju veicināšana izglītojamajiem profesionālā vidējā izglītībā ir nozīmīga, jo palīdz jauniešiem attīstīt nepieciešamās prasmes un zināšanas, tā palīdzot jauniešiem gūt skaidru priekšstatu par savām nākotnes iespējām un mērķiem. Šādas prasmes ietver mērķtiecīgu plānošanu, lēmumu pieņemšanu, interešu un kompetenču atbilstību darba tirgus prasībām. Turpinot attīstīt karjeras vadības prasmes profesionālās izglītības posmā, jauniešiem ir lielākas izredzes sasniegt savus karjeras mērķus un izvairīties no nepareizu lēmumu pieņemšanas, kas var novest pie karjeras neveiksmēm un neapmierinātības ar savu izvēlēto profesiju un darbu.

Profesionālā vidējā izglītība ir vidējās pakāpes profesionālā izglītība, kas dod iespēju iegūt trešā vai ceturtā līmeņa profesionālo kvalifikāciju (Profesionālās izglītības likums, 1999). Eiropas Komisijas padomes ieteikumā Profesionālā izglītība un apmācība tiek definēta, kā *izglītība un apmācība, kuras mērķis ir jauniešiem un pieaugušajiem nodrošināt zināšanas, prasmes un kompetences, kas vajadzīgas konkrētās profesijās vai plašāk darba tirgū*. To var nodrošināt formālā un neformālā vidē (Profesionālā izglītība un..., 2022).

Eiropas Mūžilgas karjeras atbalsta politikas ziņojumā *karjeras vadības prasmes* (angl. – career management skills) tiek definētas kā prasmju kopums, kas indivīdiem (un grupām) nodrošina strukturētus veidus, kā apkopot, analizēt, sintezēt un organizēt ar sevi, ar izglītību un ar nodarbinātību saistīto informāciju, kā arī attīsta prasmes pieņemt un īstenot lēmumus un karjeras maiņu (EMKAPT karjeras atbalsta..., 2013). Ziņojumā minēts, ka karjeras vadības prasmes ir dzīves, mācību, apmācības

un darba prasmes, kas cilvēkiem ir jāattīsta, lai varētu efektīvi veidot savu karjeru (EMKAPT karjeras atbalsta..., 2013).

Karjeras vadības prasmes ir svarīgas un noderīgas ne tikai karjeras jautājumos, bet arī citās dzīves jomās, tas palīdz jauniešiem risināt problēmas, pieņemt lēmumus, komunicēt ar citiem un uzņemt atbildību.

Raksta autore netiešie novērojumi ikdienas darbā Ogres tehnikumā ļauj izdarīt secinājumus, ka mūsdienā strauji mainīgajā darba tirgū karjeras vadības prasmes kļūst arvien nozīmīgākas gan profesionālo vidējo izglītības iestāžu absolventiem, gan pašiem izglītojamajiem. Nepareizi izvēlēta profesija un nepietiekami apgūtas karjeras vadības prasmes ir iemesls, kāpēc izglītojamie priekšlaicīgi pamet mācības, vai, pabeidzot tehnikumu, izvēlas strādāt citā profesijā. Neskatoties uz karjeras vadības prasmju būtisko nozīmi, profesionālā vidējā izglītībā pastāv vairāki izaicinājumi saistībā ar to apguvi. Karjeras vadības tēmas bieži vien netiek pietiekami integrētas mācību programmās, grupu audzināšanas nodarbībās, kā arī trūkst piemērotu resursu (zināšanu un atbilstošu mācību materiālu) tieši profesionālajā vidējā izglītībā strādājošajiem karjeras konsultantiem, grupu audzinātājiem, lai efektīvi īstenotu karjeras vadības un atbalsta pasākumus. Daļa audzēkņu atzīst, ka viņiem nav pietiekamas zināšanas, kā attīstīt savas karjeras vadības prasmes, tāpēc viņiem ir nepieciešama palīdzība no malas. Arī prakšu un darba devēji sagaida potenciālos darbiniekus, kas ir apguvuši karjeras vadības prasmes, lai ar pilnu atbildību un jaudu var iesaistīties darba tirgū. Tas darba autorei raisīja pārdomas par nepieciešamību sniegt konkrētu atbalstu karjeras vadības prasmju veicināšanai izglītojamajiem profesionālā vidējā izglītībā, izstrādājot atbalsta programmu, kuru ikdienas darbā var izmantot tehnikuma pedagoģiskais personāls - karjeras konsultants, grupu audzinātāji, dienesta viesnīcu audzinātāji, vispārējo mācību un profesionālo priekšmetu pedagogi.

Risinot pētāmo problēmu, darba autorei ir svarīgi izpētīt, kāds karjeras atbalsts ir nepieciešams profesionālā vidējā izglītībā, lai tiktu veicinātas izglītojamo karjeras vadības prasmes.

**Pētījuma mērķis** ir izpētīt, kāds karjeras atbalsts ir nepieciešams profesionālā vidējā izglītībā, lai tiktu veicinātas izglītojamo karjeras vadības prasmes.

#### **Pētījuma jautājumi:**

1. Kādam ir jābūt atbalsta programmas saturam, lai veicinātu izglītojamo karjeras vadības prasmju apguvi.
2. Kāds ir ekspertu viedoklis par izstrādāto programmu?

#### **Materiāli un metodes**

Raksta ietvaros tika izmantotas sekojošas pētījuma metodes. Ir veikta zinātniskās literatūras un dažādu līmeņu dokumentu izpēte un analīze. Empīriskā pētījuma ietvaros ir veikta datu vākšana, aptaujājot Ogres tehnikuma audzēkņus un nozares ekspertus. Aptauja, ko darba autore deva izpildīt audzēkņiem, tika veidota izmantojot *Goggle.com* veidlapas un tās pieejas saiti norādīja Ogres tehnikuma izglītojamajiem uz auditorijas tāfeles nodarbību laikā. Tie audzēkņi, kuri vēlējās, izpildīja aptaujas anketu savos mobilajos telefonos, savukārt ekspertu aptaujai tika izstrādāta anketa Word formātā un nosūtīta ekspertiem elektroniski e-pastā, pirms tam sazinoties un vienojoties par izstrādātās programmas novērtēšanu.

Dati tika apstrādāti izmantojot primāro datu apstrādi (min, max, ekspertu tabulas vērtības) un aprakstot un attēlojot statistikas rādītājus. Ekspertu aptaujas rezultātu izvērtēšanai tika izmantota sekundārā datu apstrāde – secinošā statistika *Frīdmana tests* (Paura & Arhipova, 2022), kurā tiek salīdzināti ekspertu viedokļi par izstrādāto karjeras atbalsta programmu.

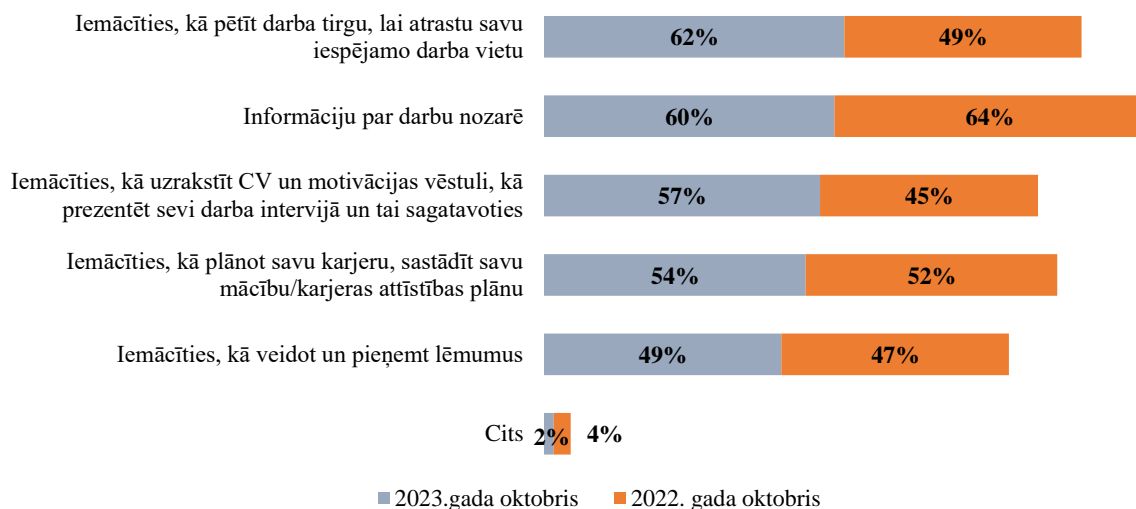
#### **Rezultāti un diskusija**

Tika veiktas līdzīga satura aptaujas divus mācību gadus pēc kārtas, kurās piedalījās Ogres tehnikuma 1.–4. kursa audzēkņi: 206 audzēkņi 2022. gada oktobrī un 226 audzēkņi 2023. gada oktobrī. Aptaujas anketā tika ietvēri jautājumi par viņu profesijas izvēli, nodarbinātības plāniem pēc tehnikuma absolvēšanas, kā arī par atbalsta saņemšanu attiecībā uz profesijas apguvi, karjeras izvēli, plānošanu un



attīstību. Šī informācija palīdzēja veidot atbilstošu atbalsta programmu, lai veicinātu izglītojamo karjeras vadības prasmes, veiksmīgai karjeras attīstībai un sekmētu viņu iekļaušanos darba tirgū.

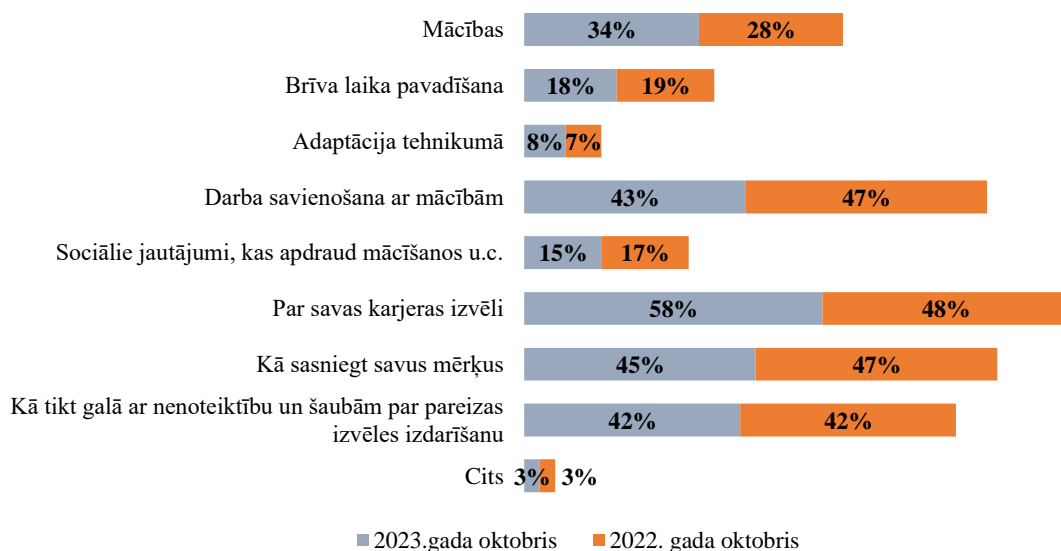
Aptaujas anketās respondentiem tika uzdots jautājums *Kādu atbalstu Tu vēlētos saņemt savas karjeras plānošanā?* Audzēkņiem bija iespēja atzīmēt vairākus atbilžu variantus (skatīt 1. att).



### 1. att. Nepieciešamā atbalsta saņemšana karjeras plānošanā

No visiem aptaujātajiem respondentiem 49% (2022.g.) un 62% (2023.g.) audzēkņi uzskata, ka viņiem atbalsts nepieciešams, lai iemācītos, kā pētīt darba tirgu, lai atrastu tajā savu iespējamo darba vietu. Vairāk nekā pusei, jeb 64% (2022.g.) un 60% (2023.g.) audzēkņiem nepieciešams atbalsts, lai iegūtu informāciju par darbu nozarē, kā arī 52% (2022.g.) un 54% (2023.g.) – iemācīties, kā plānot savu karjeru, sastādīt savu mācību/karjeras attīstības plānu. No šiem datiem var secināt, ka audzēkņiem trūkst konkrētas informācijas par darba iespējām, prasībām un perspektīvām dažādās nozarēs, tāpēc ir nepieciešams atbalsts, lai uzlabotu viņu izpratni par darba tirgu, informācijas iegūšanu un karjeras plānošanu.

Nākamajā anketas jautājumā atspoguļojās informācija, par kādām tēmām audzēkņi vēlas saņemt individuālās karjeras konsultācijas. Audzēkņiem bija iespēja atzīmēt vairākus atbilžu variantus (skatīt 2. att).



### 2. att. Nepieciešamā atbalsta saņemšana karjeras plānošanā

Vislielākais atbilžu skaits ir par savas karjeras izvēli 48% (2022.g.) un 58% (2023.g.) respondentu atbildēs, savukārt 47% (2022.g.) un 45% (2023.g.) atbildes ir par savu karjeras mērķu sasniegšanu. Kā svarīgs aspekts 47% (2022.g.) un 43% (2023.g.) respondentu atbildēs norāda, ka atbalsts nepieciešams par darba savienošanu ar mācībām. Analizējot respondentu sniegtās atbildes, var secināt, ka audzēkņi pievērš uzmanību saviem personīgajiem karjeras mērķiem, saprot un apzinās savas karjeras svarīgumu. Tas norāda uz to, ka audzēkņiem karjeras attīstība un plānošana ir nozīmīga un būtu nepieciešams izglītojošs un uz viņu vajadzībām centrēts atbalsts karjeras vadības prasmju veicināšanā.

Empīriskais pētījums tika veikts laika posmā no 2022. gada oktobra – 2024. gada martam. Pētījumu veidoja četri posmi: 1) izpēte par Ogres tehnikuma 1.- 4. kursa audzēkņu karjeras izglītību, karjeras atbalstu un izglītojamo karjeras vadības prasmēm, anketēšana; 2) atbalsta programmas *Karjeras vadības prasmju veicināšana izglītojamajiem profesionālā vidējā izglītībā*, izstrāde; 3) atbalsta programmas ekspertvērtēšana; 4) atbalsta programmas daļēja aprobēšana un pētījumu rezultātu izvērtēšana.

Pamatojoties uz pētījuma laikā veiktās aptaujas iegūto informāciju un rezultātiem, tika veidots karjeras atbalsta programmas saturs, kuram ir sekojošs zinātniskais pamats, ņemot vērā audzēkņu vecumposma īpatnības (Super, 1957); (Lent, Brown, & Hackett, 2000) un viņu karjeras mērķus (Law, 2010), kā arī profesijas izvēli (1989); sociālo mācīšanos (1996.) sociāldinamiskā konteksta izpēti (Pīvijs, 2011) un karjeras konstruēšanu (Savickas, 2015).

Raksta autore izstrādātājā atbalsta programmā ietvertas trīs karjeras pašvadības pamatjomas, kas ir integrētas mācību un audzināšanas darba saturā: sevis pašizzīņa, pašvērtēšana, pašattīstīšana; karjeras iespēju izpēte; karjeras plānošana, lēmumu pieņemšana un īstenošana.

Programma veidota katram mācību kursam:

**Pirmā kursa** programmā iekļautās tēmas ir saistītas ar adaptāciju, iekļaušanos un savstarpējās sadarbības veidošanu jaunajos apstākļos; izpratnes veidošanu par izvēlēto profesiju, pieprasījumu darba tirgū, nozares iespējām un prasībām; sevis padziļinātu izziņāšanu, lai noskaidrotu savas vērtības, intereses, saskatīt un izprast savas stiprās un vājās puses, iepazīt savu personību.

**Otrā kursa** programmā iekļautās tēmas ir saistītas ar karjeras attīstības atbalsta pasākumiem, kas vērsti uz savu interešu un spēju apzināšanos un sasaisti ar karjeras mērķiem, darba tirgus iepazīšanu; sagatavošanos mācību praksei uzņēmumā; iespēju iepazīt potenciālo darba vietu, lai dziļāk izprastu darba tirgu un izvēlētais profesijas nozares perspektīvas.

**Trešā kursa** programmā iekļautās tēmas ir saistītas ar karjeras attīstības atbalsta pasākumiem, kas vērsti uz savu interešu un spēju apzināšanos un sasaisti ar saviem karjeras plāniem un sagatavošanos iekļauties darba tirgū; savas personības dziļāku pašizpēti, lai, iepazīstot sevi, veidotu labāku izpratni par savām vērtībām, interešu jomām, stiprajām un vājajām pusēm.

**Ceturtais kursa** programmā iekļautās tēmas ir saistītas ar karjeras attīstības atbalsta pasākumiem, kas vērsti uz pāreju no izglītības uz darba tirgu un tālāko mācību iespēju apzināšanu ar mērķi iepazīt izvēlētais profesijas perspektīvas, spēju novērtēt savas zināšanas, prasmes, intereses, plānot un pieņemt lēmumu par savu nākotnes karjeru.

Pirms izstrādātās karjeras atbalsta programmas ieviešanas praksē, tika veikta ekspertu aptauja, lai novērtētu programmas piemērotību audzēkņiem profesionālā vidējā izglītībā. Par ekspertiem tika izvēlēti pieci nozares profesionāļi, kuru darba pieredze ir saistīta ar karjeras jomu, profesionālo vidējo izglītību un darba vidi: latviešu valodas un profesionālo mācību priekšmetu pedagogs, karjeras konsultants (E1); grupu audzinātāja (E2); profesionālo mācību priekšmetu pedagogs ar pieredzi karjeras atbalsta jautājumos (E3); pedagogs karjeras konsultants (E4); pašvaldības uzņēmuma nodaļas vadītāja, mācību prakses vadītāja (E5). Pēc ekspertu vērtējumu saņemšanas atbalsta programma daļēji tika izmēģināta Ogres tehnikumā. Atbalsta programmas novērtēšanai tika izstrādāti vērtēšanas kritēriji:

- **K1** - programmā izvirzītie mērķi un uzdevumi ir skaidri formulēti; tie atbilst sasniedzamajiem rezultātiem – karjeras vadības prasmju veicināšanai izglītojamajiem profesionālā vidējā izglītībā;
- **K2** - programma ir izstrādāta atbilstoši mērķauditorijai – izglītojamajiem profesionālā vidējā izglītībā;

- **K3** - nodarbību tematika ir aktuāla, un to skaits ir pietiekošs, lai audzēkņi varētu apgūt karjeras vadības prasmes;
- **K4** - ieteicamo metožu un darba formu piedāvājums nodrošina izvirzīto rezultātu (karjeras vadības prasmju veicināšanu) sekmīgu sasniegšanu;
- **K5** - piedāvātā nodarbību tematika veicinās audzēkņu karjeras vadības prasmju attīstīšanu;
- **K6** - kopumā programma ir piemērota karjeras vadības prasmju veicināšanai izglītojamajiem profesionālā vidējā izglītībā.

Atbalsta programmas “Karjeras vadības prasmju veicināšana izglītojamajiem profesionālā vidējā izglītībā”, ekspertu vērtējums norādīts 1. tabulā.

1. tabula

Atbalsta programmas *Karjeras vadības prasmju veicināšana izglītojamajiem profesionālā vidējā izglītībā* ekspertu vērtējums

Kritēriji	Eksperti					Centrālās tendences un izkļiedes rādītāji					Σ
	E1	E2	E3	E4	E5	M <sub>e</sub>	M <sub>o</sub>	Min	Max	A	
<b>K1</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	20
<b>K2</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	20
<b>K3</b>	4	4	4	3	3	4	4	3	4	1	18
<b>K4</b>	4	4	4	3	4	4	4	3	4	1	19
<b>K5</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	20
<b>K6</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	20
<b>M<sub>e</sub></b>	4	4	4	4	4	<b>Paskaidrojumi:</b> <b>M<sub>e</sub></b> – mediāna <b>M<sub>o</sub></b> – moda <b>Min</b> – mainīgā vismazākā vērtība <b>Max</b> – mainīgā vislielākā vērtība <b>A</b> – amplitūda <b>Σ</b> – ballu summa					
<b>M<sub>o</sub></b>	4	4	4	4	4						
<b>Min</b>	4	4	4	3	3						
<b>Max</b>	4	4	4	4	4						
<b>A</b>	0	0	0	1	1						
<b>Σ</b>	24	24	24	22	23						

Analizējot iegūtos datus, var secināt, ka ekspertu vērtējumi parāda augstu vienprātību. Kopumā visu ekspertu vērtējums ir pozitīvs un visu sešu kritēriju atbilstību eksperti vērtē vai nu ar *pielnībā piekrītu*, atzīmējot 4 balles, vai *drīzāk piekrītu, nekā nepiekrītu*, atzīmējot 3 balles (skatīt 1. tabulu).

Eksperti uzskata, ka izstrādātā atbalsta programma atbilst visiem kritērijiem, t.i. programmā izvirzītie mērķi un uzdevumi ir skaidri formulēti un tie atbilst sasniedzamajiem rezultātiem, kā arī tā ir izstrādāta atbilstoši mērķauditorijai un ir izmantojama izglītojamajiem profesionālā vidējā izglītībā, t.sk. piemērojama izglītojamajiem Ogres tehnikumā. Eksperti piekrīt, ka atbalsta programmā iekļauto nodarbību tematika ir aktuāla un to skaits ir pietiekošs, lai izglītojamie varētu apgūt karjeras vadības prasmes, kā arī ieteicamo metožu un darba formu piedāvājums nodrošina izvirzīto rezultātu (karjeras vadības prasmju veicināšanu) sekmīgu sasniegšanu, un piedāvātā nodarbību tematika veicinās audzēkņu karjeras vadības prasmju attīstīšanu. Eksperts E1 un E3 norāda, ka informācija par personīgā portfolio nepieciešamību būtu jāsniedz jau 1. kursā, jo profesionālās izglītības iestādē mācības uzsāk arī talantīgi jaunieši, kuriem jau ir augsti sasniegumi interesējošā jomā. Eksperts E2 atzīst, ka interesanta metodika un darba forma, kā arī svarīgi, lai izglītojamie apzinās savas stiprās puses, lai māk sevi “pasniegt” darba vidē. Eksperts E4 norāda, ka nodarbību skaits, tematu secīgums, tematu sadalījums pa mācību gadu nav noteikts, programmas īstenošanai dodot iespēju improvizācijai, kas nenodrošinātu secīgu, pakāpenisku prasmju attīstību. Eksperts E5 atzīst, ka programmā norādīts plašs metožu un darba formu kopums, kas veicinās izglītojamo spējas un iemaņas karjeras attīstībā. Kopumā piedāvātā nodarbību tematika ir plaša, grupēta atbilstoši programmas īstenošanas plānam pa vecuma posmiem (mācību kursiem).

Tālāk tika veikta datu sekundārā apstrāde, lai noskaidrotu, cik lielā mērā pastāv atšķirības starp ekspertu vērtējumiem, tika izvirzītas divas statistiskās hipotēzes:

$H_0$ : starp ekspertu vērtējumiem nav statistiski nozīmīgu atšķirību;

$H_1$ : starp ekspertu vērtējumiem ir statistiski nozīmīgas atšķirības.

Datu apstrādei tika izmantots *Frīdmana tests* (Paura & Arhipova, 2022). Testa rezultāti ir atspoguļoti 2. tabulā.

2. tabula

Frīdmana testa rezultāti

Skaits (N)	6
$\chi^2$ kritērijs (Chi-Square)	6.400
Brīvības pakāpju skaitlis (df)	4
p-vērtība (Asymp.Sig.)	0.171

Veicot aprēķinus konstatēts, ka  $p - \text{vērtība} = 0.171 > \alpha = 0.05$ . No tā var secināt, ka ar 95% varbūtību nevar noraidīt nulles hipotēzi, tas nozīmē, ka atšķirības starp ekspertu vērtējumiem nav būtiskas, jeb eksperti domā vienprātīgi.

Ekspertu vērtējums, kurš liecina par vienprātību ir apliecinājums, ka raksta autores izveidotā atbalsta programma *Karjeras vadības prasmju veicināšanai* ir piemērota izglītojamajiem profesionālā vidējā izglītībā.

### Secinājumi

1. Karjeras vadības prasmju veicināšana izglītojamajiem profesionālā vidējā izglītībā ir nozīmīga, jo palīdz jauniešiem attīstīt nepieciešamās zināšanas un prasmes, lai gūtu skaidru priekšstatu par savām nākotnes iespējām un mērķiem. Šādas prasmes ietver mērķtiecīgu sevis izzināšanu, darba tirgus izpēti, karjeras plānošanu un lēmumu pieņemšanu.
2. Turpinot attīstīt karjeras vadības prasmes profesionālās izglītības posmā, jauniešiem ir lielākas izredzes sasniegt savus karjeras mērķus un izvairīties no nepareizu lēmumu pieņemšanas, kas var novest pie karjeras neveiksmēm un neapmierinātības ar savu izvēlēto profesiju un darbu.
3. Audzēkņi atzīst, ka viņiem nav pietiekamas zināšanas, kā attīstīt savas karjeras vadības prasmes, tāpēc viņiem ir nepieciešams profesionāls karjeras atbalsts, ko nodrošina profesionālās izglītības iestāde.
4. Eksperti pozitīvi novērtē izstrādāto karjeras atbalsta programmu ( $p - \text{vērtība} = 0.171 > \alpha = 0.05$ ) un atzīst, ka kopumā tā ir piemērota karjeras vadības prasmju veicināšanai izglītojamajiem profesionālā vidējā izglītībā. Atšķirības starp ekspertu vērtējumiem nav būtiskas, jeb eksperti domā vienprātīgi.

### Bibliogrāfija

1. *100 Metodikas karjeras atbalstam.* (2019). Rīga: VIAA. Ielādēts no <https://euroguidance.viaa.gov.lv/mod/book/view.php?id=64&chapterid=981>
2. *EMKAPT karjeras atbalsta glosārijs.* (2013). Talsi: Eiropas Mūžilga karjeras atbalsta politikas tīkls. Ielādēts no [http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/latvian/LV\\_Glossary\\_web.pdf/](http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/latvian/LV_Glossary_web.pdf/)
3. Law, B. (2010). *Career learning theory.*
4. Lent, R., Brown, S., & Hackett, G. (2000). "Contextual Supports and Barriers to Career Choice: A Social Cognitive Analysis". *Journal of Counseling Psychology*, 47:36-49.
5. Paura, L., & Arhipova, I. (2022). *Neparametriskas metodes, SPSS Datorprogramma.* Jelgava: LLK.
6. Pīvijs, R. (2011). *Sociodinamiskā konsultēšana. Praktiska pieeja nozīmes veidošanai.* Taosas Institūta Izdevniecība.
7. *Profesionālā izglītība un apmācība. Prasmes tagadnei un nākotnei.* (2022). Luksemburga: Eiropas Savienības Publikāciju birojs. Ielādēts no Eiropas savienības Publikāciju birojs: <https://op.europa.eu/webpub/empl/VET-skills-for-today-and-future/pdf/KE0621179LVN.pdf>
8. *Profesionālās izglītības likums.* (1999). Ielādēts no <https://likumi.lv/ta/id/20244-profesionalas-izglitibas-likums>

9. Reardon, R., Lenz, J., Sampson, J., & Peterson, G. (2000). *Career development and planning: A comprehensive approach*. Thomson Brooks/Cole Publishing Co.
10. Savickas, M. (2015). *Life-Design Counseling Manual*. Super, D. (1957). *The psychology of careers*. New York: Harper&Brothers.

## KARJERAS IZGLĪTĪBAS ĪSTENOŠANAS NEPIECIEŠAMĪBA IESLODZĪJUMĀ THE NEED TO IMPLEMENT CAREER EDUCATION IN IMPRISONMENT

**Vija Stecka**

LBTU IITF 1. kursa maģistrante

**Anna Bičkovska**

lektore, Mg.ed.

**Abstract:** the integration of convicts into society after release from prison is important in all aspects of life. However, one of the main ways of survival is successful integration into the labour market, which affects not only the individual, but also society as a whole. In today's society, many people are used to planning their future in various areas such as finances, travel and social contacts, but career planning is sometimes neglected. For the author of the work, employment among convicts is an interesting topic, because when working with clients, she comes across different answers and experiences, which can significantly affect the reintegration of convicts into society. The aim of the study is to investigate and evaluate the possibilities of career education implementation in prison. The article used a theoretical research method - document analysis.

**Atslēgas vārdi:** izglītība, karjera, karjeras izglītība, izglītība cietumā

### Ievads

Mūsdienu pasaulē liela daļa cilvēku ir pieraduši plānot savu nākotni. Viņi plāno savus ienākumus un izdevumus, ceļojumu maršrūtus, tikšanos ar sen neredzētiem draugiem. Taču, tiklīdz runa nonāk līdz karjerai vai darba jautājumiem, tā viss apstājas, jo dažkārt karjera tiek uztverta par pašsaprotamu lietu.

Karjera ir cilvēka mērķtiecīga darbība savu kompetenču pilnveidei un izpausmei mūža garumā (Karjeras izglītība 10.-12. klasei, 2006).

Karjeras veidošana ir nepārtraukts process, kura gaitā cilvēks izmanto informāciju par sevi un apkārtējo pasauli, analizē un pielieto to, lai izvēlētos savu nodarbošanās jomu un pēc tam jau konkrētu profesiju. Ir svarīgi apzināties, ka cilvēks pats piedalās savas dzīves (karjeras) veidošanā un plānošanā. Karjeras veidošana turpinās visas cilvēka dzīves garumā. Mainās cilvēks, mainās pasaule, rodas jaunas darba vietas un jaunas profesijas. Mainās prasības pret darbiniekiem. Viens no veiksmīgas karjeras nosacījumiem ir līdzsvars starp darbu, ģimeni un brīvo laiku (Karjeras atbalsts, 2024).

Darba autore jau septiņus gadus strādā cietumā par vecāko inspektoru. Darba pieredze ir saistīta ar notiesāto resocializācijas procesiem, kur galvenais nosacījums ir darbs ar atkarīgām personām. Resocializācija ir sociālās uzvedības korekcijas un sociālās rehabilitācijas pasākumu kopums, kura mērķis ir veicināt notiesātā tiesisku uzvedību un veidot viņam sociāli pozitīvu vērtību izpratni (Likumpārkāpēju resocializācija..., 2021). Ikdienas gaitas klientiem notiek atkarību mazināšanas programmas ietvaros. Ikdienā ar viņiem tiek veiktas pārrunas par dažādām tēmām (noziedzīgais nodarījums, nauda un tās gūšanas iespējas, izglītība u.c.). Notiesāto nodarbinātība ir temats, kas darba autorei izraisīja interesi, jo, kontaktējoties ar klientiem, atbildes bija visdažādākās, taču atbildi neguva.

*Pētījuma mērķis* ir izpētīt un izvērtēt karjeras izglītības īstenošanas iespējas cietumā.

### Materiāli un metodes

Rakstā tika izmantota teorētiskā pētījuma metode - dokumentu analīze.

### Rezultāti un diskusija

Notiesāto integrācija sabiedrībā pēc atbrīvošanās no cietuma ir svarīga visos dzīves aspektos. Taču viens no pašiem galvenajiem izdzīvošanas veidiem ir veiksmīga integrācija darba tirgū, kas ietekmē ne tikai konkrēto personu, bet arī sabiedrību kopumā.

Nodarbinātība ir stāvoklis, kad indivīds ir nodarbināts, kur par paveikto darbu vai sniegto pakalpojumu saņem atalgojumu.

Nodarbinātība ir svarīgs ekonomikas rādītājs, kas tiek izmantots, lai novērtētu valsts vai reģiona ekonomikas veselību. Augsts nodarbinātības līmenis parasti norāda uz ekonomisku labklājību, jo tas liecina par to, ka liela daļa iedzīvotāju ir spējīga nodrošināt sevi un savas ģimenes ar nepieciešamajiem līdzekļiem.

Tomēr ir svarīgi atzīmēt, ka nodarbinātības līmenis nav vienīgais faktors, kas raksturo ekonomikas veselību. Ir arī citi faktori, piemēram, darba tirgus elastība, darba samaksas līmenis, nodarbinātības struktūra un darba tirgus piedāvājums un pieprasījums, kas var ietekmēt kopējo ekonomisko situāciju.

Latvijā un ārvalstīs veiktajos pētījumos nodarbinātība ieslodzījumu vietās ir cieši saistīta ar nodarbinātību pēc ieslodzījuma, jo strādājot ieslodzījuma vietās notiesātie var mācīties, uzturēt un pilnveidot savas darba prasmes, kas viņiem palīdzētu konkurēt darba tirgū. Tomēr ar profesionālo sagatavošanu vien nepietiek. Nodarbinātībā ļoti nozīmīgas arī šādas prasmes: problēmu risināšana, kritiskā domāšana, precizitāte, sadarbošanās ar darba biedriem, citu cilvēku viedokļu un jūtu respektēšana, kā arī izturēšanās pret varas iestāžu pārstāvjiem. Ir noskaidrojies, ka nodarbinot zema statusa un zemi apmaksātus nodarbinātos, darba devēji augstāk par profesionālajām iemaņām vērtē saskarsmes prasmes un tādas īpašības kā godīgumu, atbildības sajūtu, pozitīvu attieksmi pret darbu, uzticēšanos. Līdz ar to, paralēli profesionālajiem pasākumiem liels uzsvars liekams uz kognitīvo un sociālo saskarsmes spēju izkopšanu (Vidzemes augstskola, 2006).

Uzsākt darba gaitas ir viens no lielākajiem izaicinājumiem pēc atbrīvošanās no cietuma. Ikvienam ir jāiemācās pielietot savas teorētiskās zināšanas, kuras iegūtas soda izciešanas laikā. Bijušo ieslodzīto integrācija sabiedrībā pēc atbrīvošanās no cietuma ir svarīga visos dzīves aspektos. Taču viens no pašiem galvenajiem izdzīvošanas veidiem ir veiksmīga integrācija darba tirgū, kas ietekmē ne tikai konkrēto personu, bet arī sabiedrību kopumā.

Lielākoties bijušie ieslodzītie atgriežas sabiedrībā bez noteiktas lomas par to, kas viņi ir un ko viņiem vajadzētu darīt. Esošā literatūra ir pierādījusi, ka nodarbinātība ir faktors, kas saistīts ar recidīvu. Tomēr citā literatūrā ir pierādīts, ka bijušajiem ieslodzītajiem ir grūti iegūt darbu, ja viņiem ir sodāmība. Šī pētījuma mērķis bija turpināt pētīt saistību starp nodarbinātību un bijušo ieslodzīto izvēli iesaistīties nelegālā saimnieciskā darbībā. Atšķirība starp šo pētījumu un esošo literatūru ir tāda, ka tajā tika mēģināts iegūt izpratni no subjektīvā, bijušo ieslodzīto skatījuma. Tā mērķis bija noskaidrot, vai nodarbinātība reāli attur bijušos ieslodzītos no nelikumīgām saimnieciskām darbībām. Šis pētījums ierosina, ka nodarbinātības iegūšana attur bijušos ieslodzītos no nelegālas saimnieciskas darbības veikšanas (Urrutia, 2012).

Nodarbinātība ieslodzījumu vietās ir viena no lielākajām problēmām Latvijas cietumos, uz ko norāda gan iepriekš veiktie pētījumi mūsu valstī, gan eksperti un ieslodzījumu vietās strādājošie speciālisti. Nodarbinātība ieslodzījumu vietā jāuzskata ne vien kā viens no kompleksas ieslodzīto sociālās rehabilitācijas sistēmas elementiem, bet arī kā pasākumu kopums, kura rezultātā samazinās pārkāpumu skaits ieslodzījumu vietās, samazinās recidīva varbūtība, ieslodzītajiem paaugstinās pašcieņa un atbildības izjūta, kā arī tiek dots sociāli ekonomisks ieguldījums valsts attīstībā. Tajā pat laikā jāatzīst, ka pastāvošā likumdošana neparedz obligātu notiesāto nodarbinātību ieslodzījumu vietās, vien kā pienākumu paredzot veikt brīvības atņemšanas iestādes administrācijas uzdoto darbu (Ieslodzīto un..., 2005).

Galvenā problēma un izaicinājumi, kas saistīti ar atbrīvošanos no apcietinājuma, ir mainījušies maz. Liela daļa ieslodzīto nonāk cietumā ar sociālām un personīgām problēmām, parasti saistītās ar finansiālo nedrošību, izglītības trūkumu, bezdarbu, vielu lietošana, sociālā izolāciju vai garīgo veselību (Maguire, 2007).

Dažādu ekspertu viedokli jau sen ir pierādījis fakts, ka ieslodzīto atbrīvojot bez izglītības, naudas un priekšzināšanām par darbu ir risks uz recidīvu. Līdz ar to, tas ir pierādījums tam, ka jau atrodoties ieslodzījumu vietā ir jāplāno laicīgi sava karjera, lai turpmāk spētu nodrošināt savas pamatvajadzības.

2021. gada 22. jūnija Ministru kabineta rīkojumā Nr. 436 "Par Izglītības attīstības pamatnostādņem 2021.-2027. gadam" ir noteiktas nozīmīgākās pārmaiņas pieaugušo izglītībā, kur 4. apakšmērķī ir minēts par karjeras atbalsta nodrošināšanu un pašvadītas mācīšanās prasmju attīstību, lai sekmētu pieaugušo līdzdalību izglītībā (Par Izglītības attīstības..., 2021).

Nākotni plānot nekad nav par vēlu, jo šodiena ikvienam ir īstā diena, kad var kaut ko mainīt savā dzīvē. Sasniedzamie mērķi katram ir savi, taču karjeras plāna izstrādes punkti un vadmotīvi var būt vienādi.

**Nākotnes plānošanas** neatņemama sastāvdaļa ir mērķu izvirzīšana un rīcības plāna izstrāde. Lai plāns realizētos, ir jābūt skaidri definētiem mērķiem. Mērķiem ir jābūt formulētiem sekojoši:

- mērķim jābūt pozitīvi formulētam (nedrīkst būt noliegums „ne”);
- mērķim jābūt kārdinošam (Kāpēc to gribi? Ko ar to darīsi pēc tam, kad būs sasniegts?);
- mērķim jābūt reāli sasniedzamam noteiktā termiņā (Vēlams ne garākam par 2 gadiem. Konkrēts datums);
- mērķim jābūt maksimāli atkarīgam no paša (vismaz 80%) (Ko esi jau darījis, lai mērķi sasniegtu, kādas ir iestrādes?);
- mērķim jābūt kontekstā ar tā saturisko piepildījumu (Kas/kāds būs gandarījums?);
- mērķim jābūt ekoloģiskam (Kā tas iespaido citus cilvēkus? Tas nedrīkst traucēt citus cilvēkus. Kāds citiem būs labums no tā?) (Metodiskais materiāls..., 2015).

Lai veiksmīgi varētu plānot savu nākotni, ietverot visādas pieejamās metodikas karjeras attīstības jautājumos ir nepieciešams speciālista atbalsts.

**Karjeras attīstības atbalsts** — *pasākumu kopums, kas ietver informācijas, karjeras izglītības un individuālo konsultāciju pieejamību izglītojamajiem karjeras mērķu noteikšanai un plānošanai, izdarot izvēli saistībā ar izglītību un darbu* (Izglītības likums, 1998).

Svarīgi, lai cilvēks strādātu darbu, kas viņam sniedz gan morālu gandarījumu, gan pietiekamu finansiālu nodrošinājumu. Gandarījuma un apmierinātības sajūtu cilvēkam var sniegt darbs, kurā viņam ir iespēja īstenot savas spējas un potenciālu. Tas nodrošina cilvēka pozitīvu attieksmi pret savu darbu un darba pienākumiem, kā arī garantē augstu darba produktivitāti un kvalitāti. Strādājot darbu, kas pienācīgi tiek atalgots, cilvēks jūtas novērtēts un apmierināts. Pietiekams finansiāls nodrošinājums cilvēkam dod iespēju uzturēt sevi un savu ģimeni, pilnvērtīgi un kvalitatīvi atpūsties, attīstīties garīgi, personiski un profesionāli. Lai neatpaliktu no pastāvīgi mainīgās darba pasaules un saglabātu savu konkurētspēju darba tirgū, mūsdienās ikvienam ir jābūt nepārtraukti, visas dzīves garumā (Rīgas Angļu ģimnāzija, 2020).

Plānojot savu personīgo dzīvi, veidojot profesionālo karjeru un izvēloties profesiju, ir svarīgi saprast — ko pats cilvēks GRIB, VAR un ko VAJAG sabiedrībai (Karjeras izglītība skolā, 2009).

Veiksmīga karjera ir saistīta ar cilvēka personības faktoriem ne mazāk kā ar izglītību un intelektu. Nodarbinātībai noderīgās prasmes ietver arī šādas personības īpašības, kas veicina vispārējo nodarbinātību: lojalitāte; atbildība un saistību ievērošana; godīgums un integritāte; entuziasms; uzticamība; prasme sevi prezentēt; veselais saprāts; pašcieņa; humora izjūta; līdzsvarota attieksme pret darbu un ģimenes dzīvi; spēja pārvarēt grūtības; motivācija; spēja pielāgoties. Visu šo īpašību pamatā ir jābūt pozitīvai attieksmei: “es varu” pieeja, gatavība ņemt dalību un ieguldīt, atvērtība jaunām idejām un vēlme ļaut tām īstenoties. Mūsdienās darba devēji vēlas sev darbiniekus, kuriem piemīt īpašības, kas tiek uzskatītas par darba veiksmes pamatelementiem: patstāvība un uzticamība; precizitāte; kvalitatīvs darbs; strādīgums; augsts novērtējums kolēģu vidū; prasme veidot un uzturēt labas darba attiecības (Rīgas Angļu ģimnāzija, 2020).

Karjera sākas ar plānošanas procesu, nevis nodarbinātību, kā parasti tiek uzskatīts (Личный карьерный..., 2010). Veiksmīgi karjeras plānošana ir attēlota 1. attēlā.





1. att. Karjeras izglītības pamatjautājumi (Bibliotekārs – palīgs..., b.g.)

Izvēloties savas profesionālās karjeras virzienu un profesiju, jāņem vērā **trīs** būtiski nosacījumi:

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

### Secinājumi

1. Notiesāto integrācija sabiedrībā pēc atbrīvošanās no cietuma ir būtiska visos dzīves aspektos, it īpaši veiksmīga integrācija darba tirgū. Lai nodrošinātu ieslodzīto karjeras attīstību ir nepieciešams izstrādāt un īstenot ieslodzījuma vietām piemērotu karjeras izglītības programmu.
2. Nodarbinātības perspektīvas un karjeras atbalsts ir svarīgi aspekti, kas jāņem vērā gan ieslodzījuma laikā, gan pēc atbrīvošanās, lai veicinātu sociālo integrāciju un izvairītos no atkārtotas noziedzīgas darbības. Lai veiksmīgi integrētos darba tirgū, ir svarīgi ne tikai profesionālās prasmes, bet arī sociālās un kognitīvās spējas, piemēram, problēmu risināšana un sadarbība.
3. Mūsdienu sabiedrībā daudzi cilvēki ir pieraduši plānot savu nākotni attiecībā uz dažādām jomām, piemēram, finansēm, ceļojumiem un sociālajiem kontaktiem, taču karjeras plānošana dažreiz tiek atstāta novārtā.
4. Plānojot savu nākotni, ir svarīgi ņemt vērā karjeras plāna izstrādi un vadmotīvus, kas var būt pamats sekmīgai sociālajai un profesionālajai integrācijai. Nākotnes plānošanai nepieciešama skaidra mērķu izvirzīšana un rīcības plāna izstrāde. Mērķiem jābūt pozitīvi formulētiem, kā arī jābūt reāli sasniedzamiem noteiktā termiņā.

### Bibliogrāfija

1. *Bibliotekārs – palīgs karjeras atbalsta īstenošanā skolā.* (b.g.) Ielādēts no <https://dom.lndb.lv/data/obj/file/319322.pdf>
2. *Ieslodzīto un no ieslodzījuma atbrīvoto personu izglītības, nodarbinātības un sociālās rehabilitācijas pakalpojumu pieejamība.* (2005). Ielādēts no <https://www.vpd.gov.lv/lv/media/139/download?attachment>
3. *Izglītības likums.* (1998). Ielādēts no <https://likumi.lv/ta/id/50759-izglitibas-likums>
4. *Karjeras atbalsts.* (2024). Ielādēts no <https://www.r64vsk.lv/lv/karjeras-izglitiba/karjeras-atbalsts>
5. *Karjeras izglītība 10.-12. klasei. Skolotāja rokasgrāmata.* (2006). Rīga: Profesionālās izglītības attīstības aģentūra. Ielādēts no <https://euroguidance.viaa.gov.lv/mod/book/view.php?id=64&chapterid=1065>

6. *Karjeras izglītība skolā.* (2009). Rīga: Valsts izglītības attīstības aģentūra
7. *Kas ir karjera?* (2021). Ielādēts no <http://www.talsu2vsk.lv/macibas/karjeras-izglitiba/visparigi-par-karjeras-izglitibu/params/post/2499918/kas-ir-karjera>
8. *Likumpārkāpēju resocializācija - kā tā darbojas?* (2021). Ielādēts no <https://www.ievp.gov.lv/lv/jaunums/likumparkapeju-resocializacija-ka-ta-darbojas>
9. Maguire, M. (2007). The Resettlement of Ex-Prisoners. In L. Gelsthorpe, & R. Morgan (Eds.), *Handbook of Probation Studies* (pp. 398-424). Devon: Willan Publishing.
10. *Metodiskais materiāls karjeras plānošanā.* (2015). Ielādēts no [https://digitalanedela.lv/wp-content/uploads/2015/08/Karjeras\\_veidosana\\_eScouts\\_final.pdf](https://digitalanedela.lv/wp-content/uploads/2015/08/Karjeras_veidosana_eScouts_final.pdf)
11. Par Izglītības attīstības pamatnostādņem 2021.-2027. gadam. (2021). *Ministru kabineta rīkojums Nr. 436.* Ielādēts no <https://likumi.lv/ta/id/324332-par-izglitibas-attistibas-pamatnostadnem-20212027-gadam>
12. Rīgas Angļu ģimnāzija. (2020). *Karjeras izglītības programma.* Ielādēts no [https://www.rag.lv/f/KI%20aktivitates/KI\\_programma\\_RAG\\_2021.pdf](https://www.rag.lv/f/KI%20aktivitates/KI_programma_RAG_2021.pdf)
13. Urrutia, C.B. (2012). *Ex-prisoners' reintegration into society: A look at how employment affects reintegration.* San Bernardino: California State University, Ielādēts no <https://scholarworks.lib.csusb.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=5154&context=etd-project>
14. *Vidzemes augstskola.* (2006). *Kad atveras cietuma vārti: Valmieras cietuma bijušo ieslodzīto iekļaušana sabiedrībā un darba tirgū.* Valmiera: Vidzemes augstskola. Ielādēts no [https://ppdb.mk.gov.lv/wp-content/uploads/2023/08/LM\\_cietuma\\_varti\\_2006.pdf](https://ppdb.mk.gov.lv/wp-content/uploads/2023/08/LM_cietuma_varti_2006.pdf)
15. *Личный карьерный план.* (2010). Ielādēts no [https://www.znanie.info/\\_portal/ec/11-common-personal\\_career\\_plan.pdf](https://www.znanie.info/_portal/ec/11-common-personal_career_plan.pdf)

## DIDAKTISKĀ SPĒLE KĀ INSTRUMENTS PUSAUDŽU KARJERAS PLĀNOŠANĀ DIDACTIC GAME AS A TOOL FOR ADOLESCENTS' CAREER PLANNING

**Ieva Valtere**

LBTU IITF 1. kursa maģistrante

**Inita Soika**

lektore, Mg.paed.

**Abstract:** the article focuses on the use of didactic games in adolescents career planning. The aim of the study is the use of didactic games in adolescent career planning. The article describes the topicality of the topic and results. The results of a survey of students confirm the importance of didactic games. The article describes what didactic games are and what types of games they are, what career planning is and how it manifests itself in adolescence, what a didactic game in adolescent career planning could be. The data indicate which type of game (board game or computer game) is more relevant for adolescents. The data obtained from the study will be used to design a didactic game on careers. Conclusions summarising all the main points on the topics covered in the article are given at the end of the article.

**Atslēgas vārdi:** didaktiskā spēle, karjeras plānošana, pusaudzis

### Ievads

Nekad nav par agru sākt plānot savu karjeru! Ja ir priekšstats par saviem personīgajiem karjeras mērķiem – tā var būt milzīga priekšrocība, lai gūtu panākumus vidusskolā un universitātē, palīdzot saglabāt motivāciju un maksimāli izmantot pieejamās iespējas (Cox, 2023).

Karjeras jēdziens mūsdienīgā izpratnē nozīmē cilvēka dzīvesveida izvēli, pašrealizāciju un sekmīgu izvēršanos darbībā vairākās savstarpēji saistītās dzīves jomās: izglītība, darbs, ģimene, brīvais laiks, pilsoniskums (Pāvilēns, Lemešonoka, Laizāne, Jankovska & Klampe, 2019).

Pusaudžu vecumā ir jāmacās apzināties un novērtēt savas stiprās un vājās puses, lai spētu saprast, kas padodas un ko gribas darīt. Plānojot savu dzīvi, veidojot profesionālo karjeru un izvēloties savu profesiju, indivīdam ir jāizpēta un jāapsver, ko viņš GRIB, VAR un ko sabiedrībā VAJAG (Daija & Panasina, 2000).

Beidzot 9. klasi, tiek pieņemts pirmais svarīgais lēmums pusaudža dzīvē, ko darīt tālāk. Ja pusaudzis līdz tam nav noskaidrojis savas vēlmes un intereses, tad viņš nevar izvērzt skaidrus un precīzus karjeras mērķus. Sevis izzināšana palīdz saprast, kur vairāk ir jāiegulda, lai tiektos uz karjeras mērķi. Karjeras plānošana ir sarežģīts un reizē arī izaicinājumu pilns process, taču to var padarīt interesantu un radošu, ja prasmīgi tiek izmantota spēle, tādējādi modelējot iespējamās nākotnes scenārijus. Didaktiskā spēle kā izglītojošs un radošs process var veicināt pusaudžu pašapziņu un pārliecību par savām spējām. Pētnieki (Kāposta, 1993; Geida, 2019) ir atzinuši, ka didaktiskā spēle ir vērtīgs mācīšanās paņēmiens sevis izzināšanai, kas sniedz būtisku izpratni par savām prasmēm un spējām, attīsta loģisko un kritisko domāšanu, veicina izpratni par karjeras izvēles izpēti un tās nepieciešamību pusaudža gados.

**Pētījuma mērķis:** pētīt didaktiskās spēles izmantošanu pusaudžu karjeras plānošanā.

### Materiāli un metodes

Zinātniskajā rakstā tiek izmantotas teorētiskās un empīriskās pētījumu metodes, kas apstiprina pētījuma aktualitāti. Tika izstrādāta aptauja ar mērķi noskaidrot, kādas spēles pusaudžiem ir aktuālākas. Aptaujā piedalījās 47 skolēni pusaudžu vecumā. Aptaujas anketā tika ietverti 11 jautājumi – 10 slēgti un 1 atvērts jautājums. Aptauja tika veikta internetvidē. Iegūtie rezultāti tika analizēti, veicot primāro datu apstrādi.

## Rezultāti un diskusija

### Karjeras plānošana pusaudžu vecumā

*Karjera ir cilvēka resursu efektīva izmantošana dzīves mērķu sasniegšanai, cilvēka mērķtiecīga darbība savu kompetenču pilnveidei un izpausmei visa mūža garumā. Tas ir nepārtraukts mācīšanās un attīstības process. Tā ir cilvēka virzība visa mūža garumā gan sociālajā, gan profesionālajā jomā* (Karjeras izglītība skolā, 2009, 7).

Izglītības likumā ir definēts, ka karjera ir *izglītības, darba un privātās dzīves mijiedarbība cilvēka mūža laikā* (Izglītības likums, 1998).

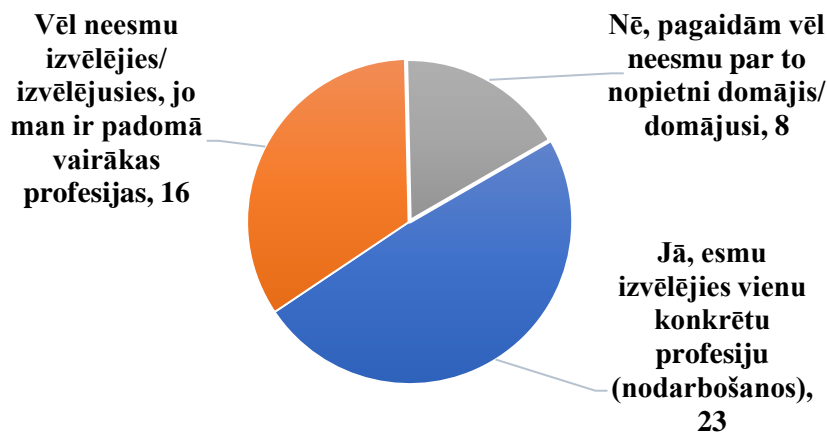
*Karjeras plānošana* ir process, kurā tiek pētītas intereses, prasmes un mērķi, lai pieņemtu apzinātus lēmumus par izglītību, apmācību un potenciālajiem karjeras ceļiem. Karjeras plānošana sākas ar dziļu sevis izzināšanu un visu iespēju izpēti. Tai jāietver arī nepieciešamo prasmju veidošana un nepieciešamo pasākumu veikšana, lai to sasniegtu (What Is Career..., 2023). Karjeras plānošanu definē arī kā procesu, kurā *indivīds patstāvīgi vai sadarbībā ar citiem (ģimeni, darba devēju, karjeras konsultantu u.tml.) pieņem lēmumu savas karjeras attīstībai noteiktā laika posmā* (Karjeras attīstības atbalsts, 2008, 304).

*Pusaudži* ir cilvēki starp bērna un jaunieša gadiem (apm. 11-16 gadu vecumā) (Terminu un svešvārdu vārdnīca, 2020). Pusaudža vecums ir saistīts ar būtiskākajām pārmaiņām cilvēka dzīvē, kad notiek pāreja no bērna apziņas uz pieaugušo apziņu, kuras centrā ir jaunais “es”. Tas ietelmē ne tikai fizioloģiskās izmaiņas, bet arī attiecības, kas veidojas ar vienaudžiem un pieaugušajiem, kas savukārt ietelmē attīstības līmeni, inteligenci, izzināšanas procesa prasmes. Pusaudzis ir persona vecumā starp bērnu un jauniešu (apmēram 11/12-15/16 gadi) pārejā no bērnības uz jaunību. Šis vecums ir saistīts ar būtiskām fizioloģiskām izmaiņām, tieksmi pēc autonomijas, neatkarības. Šajā vecumposmā attīstās pašapziņa un pašvērtējums un parādās pašizglītības tendences (Geida, 2019).

Karjeras plānošana pusaudžiem ir process, kas viņus virza uz karjeras ceļu un dod viņiem iespēju veidot savu dzīvi jēgpilnā un pilnvērtīgā veidā. Karjeras plānošanā pusaudžiem ir jāpārdomā savas stiprās puses, intereses un vērtības. Tas palīdz labāk saprast, kas viņi ir, ko viņi vērtē un kas viņiem patiesi patīk. Izglītības procesā integrētajā karjeras plānošanas procesā ir jāiekļauj tādas mācību darbības un metodes, kas ir saistošas pusaudžiem, un kas veicina viņu izpratni par karjeras veidošanos un karjeras mērķu sasniegšanu (What Is Career..., 2023).

Mūsdienās viens no karjeras veidošanas un plānošanas būtiskiem aspektiem ir spēja pielāgoties pastāvīgi mainīgajai darba videi jeb attīstīt iemaņas un prasmes visas dzīves garumā. Karjeras plānošana ir indivīda profesionālās izaugsmes mērķu nosprašana un atbilstošu metožu izvēle, kā šos mērķus sasniegt (Cox, 2023).

Uz jautājumu “Vai Jūs esat izvēlēties savu nākotnes nodarbošanos (profesiju)?”, 23 (49 %) no 47 respondentiem, atbildēja, ka ir izvēlējušies vienu konkrētu profesiju (nodarbošanos), 8 (17 %) nav par to nopietni domājuši, bet 16 nav izvēlējušies vienu profesiju, jo ir padomā vairākas profesijas (skatīt 1. att).



1. att. Pusaudžu (n=47) atbildes uz jautājumu par profesijas izvēli, respondentu skaits atbilžu grupās

Apkopojot iegūtos rezultātus, var secināt, ka daļa pusaudžu – 23 no 47 - jau zina konkrētu profesiju, ko vēlas darīt nākotnē. Taču, tā kā pusaudžu vecumā ir aktuāla viņu sociālā iekļaušanās savu vienaudžu grupā, šis apgalvojums par izdarīto profesijas izvēli var mainīties, tāpēc tas ir pētāms dziļāk, veicot atkārtotu aptauju. Savukārt pārējo 24 aptaujāto pusaudžu atbildes norāda uz to, ka ir nepieciešams veikt sistemātisku karjeras attīstības atbalstu, kur viena no aktivitātēm varētu būt didaktisko karjeras spēļu izmantošana.

Lēmumu pieņemšanā par profesijas izvēli ir jābalstās uz trim galvenajiem nosacījumiem:

- 1) lai profesija būtu interesanta un saistoša;
- 2) lai profesija atbilstu spējām;
- 3) lai varētu atrast darbu šajā profesijā (Daija, & Panasina, 2000).

### **Didaktiskās spēles un to veidi**

*Didaktika ir pedagoģijas sastāvdaļa, kas aptver mācību teorijas jautājumus, pamato un atklāj mācību saturu, metodes, organizatoriskās formas* (Didaktika, 2024).

*Spēle ir darbība, kas paredzēta kādam mērķim, ar īpašiem noteikumiem, paņēmieniem saistīta nodarbība izklaidēšanās vai sacensību nolūkā* (Terminu un svešvārdu vārdnīca, 2020).

*Didaktiskā spēle* ir spēle, kas tiek izmantota mācību vai mācīšanas procesā un kurai vienmēr ir izglītojošs mērķis. Didaktiskās spēles pusaudžiem ir viens no labākajiem veidiem, kā attīstīt atmiņu, loģiku un problēmu risināšanas prasmes, sniedzot viņiem iespēju vienlaikus izklaidēties (Hegediš & Hus, 2020). Vairāki izglītības nozares pētnieki uzskata, ka mūsdienās svarīga izglītības sistēmas sastāvdaļa ir dažādu didaktisko līdzekļu izmantošana. Starp tiem nozīmīga loma ir didaktiskajām spēlēm, kas ļauj realizēt mērķtiecīgi attīstīt pusaudžu intelektuālās spējas, viņu interesi par mācībām, kā arī radošā potenciāla veidošanos un patstāvīgu darbu (Makarova, Potemkina, Chernova & Dorozhkin, 2018).

Lielākā daļa cilvēku spēles pazīst kā izklaides, izklaides un socializācijas līdzekļus. Uz spēlēm balstīta mācīšanās ir spēļu kā mācību līdzekļa izmantošana un pielāgošana. Tāpēc pedagogi bieži tiek aicināti pielāgot esošās spēles kā mācīšanas un mācīšanās līdzekļus. Spēles var izmantot kā pieredzes pamatu, lai palīdzētu skolēniem sasniegt vairākus dažādus rezultātus, tostarp veicinātu komandas darbu un jaunu koncepciju pielietošanu praksē (Eng, 2022).

Raksta autore turpinājumā aplūko, kas ir galda spēles un datorspēles, jo maģistra darba ietvaros vēlas veidot didaktisku spēli par karjeru. Tāpēc tika izziņāts pusaudžu viedoklis par karjeras didaktisko spēli kā galda spēli un datorspēle.

*Galda spēle ir spēle, kurā, piemēram, figūras, kauliņus, virza pa attiecīgi izveidotu, parasti uz galda novietojamu, plāksni vai kuras norisē izmantojamus priekšmetus (piemēram, kārtis) izvieta uz kā (parasti galda) virsmas* (Galda spēle, 2024). R. Aleksandrs (Alexander) savā grāmatā “Types of Board Games” ir apkojis 25 populārākās galda spēles. Autors ir izvēlējis tādas spēles, kuras ir ne tikai paredzētas labai laika pavadīšanai, bet arī izglītojošas. Kā piemērus R. Aleksandrs min:

- *abstraktās stratēģijas spēles*, t.i., spēles, kurās ir minimāls stāstījuma motīvs vai bez tā, savukārt iznākumu nosaka tikai spēlētāja izvēle;
- *veiklības spēles* - galda spēles, kas ļauj attīstīt lēmumu pieņemšanas prasmes un apgūt kārtību, kas nepieciešamas mācību diferencijai;
- *ierobežotas komunikācijas spēles* - aktivitātes un vingrinājumi, kas uzlabo komandas biedru spēju apmainīties ar informāciju (Alexander, 2023).

*Datorspēle* ir spēle, kas tiek spēlēta datorā, kura ekrānā redzamos attēlus kontrolē, nospiežot taustiņus vai pārvietojot kursorsviru (Computer Game, 2024; Terminu un svešvārdu vārdnīca, 2020). D. Pavlovics (Pavlovic) uzskata, ka, lai gan datorspēļu žanri kādreiz bija diezgan skaidri, mūsdienās tas tik vienkārši vairs nav. Arvien vairāk ir jāsaprot žanru (mākslas darba formas kategorija ar vēsturiski izveidotām, noteiktām raksturīgām pazīmēm) daudzveidība, jo īpaši tāpēc, ka spēļu izstrādātāji jauc dažāda veida spēles jaunos un negaidītos veidos. Spēļu žanru sarakstā tika apskatītas dažas visatbilstošākās videospēļu kategorijas.

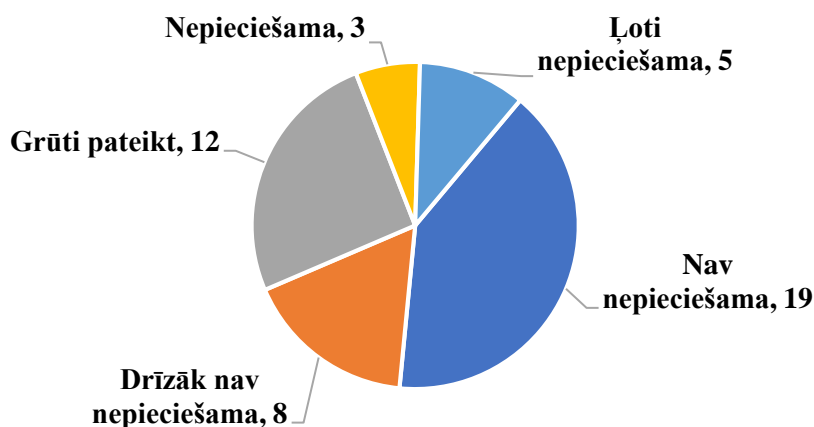
1. Reāllaika stratēģija (RTS) – datorspēļu žanrs, kurā spēlētājam jādomā ilgtermiņā un jāplāno, kā sasniegt uzvaru.
2. Šāvēji (FPS un TPS) – datorspēle, kuras centrā ir cīņa ar ieročiem un cita veida kaujas, kas balstītas uz ieročiem
3. Vairāku spēlētāju tiešsaistes kaujas arēna (MOBA) – prioritāte ir vairāku spēlētāju un komandas spēle.
4. Lomu spēle (RPG, ARPG un citi) – lomu spēles pamatnosacījums ir vienkāršs un daudzās spēlēs visuresošs: jūs izveidojat vai pārņemat kontroli pār varoni, kuru pēc tam varat paaugstināt, izmantojot pieredzes punktus.
5. Simulācija – *simulācijas spēles* var palīdzēt veicināt izpratni un empātiju, rosināt sarunas, risināt dažādus izaicinājumus, ģenerēt idejas (Pavlovic, 2020)

Darba autore secina, ka jebkuru galda spēli un datorspēli var izveidot kā didaktisko spēli. Katra spēle, ko spēlē, ir pamācoša un ļauj iegūt jaunas zināšanas un prasmes par kādu konkrētu tēmu.

### Didaktiskā spēle pusaudžu karjeras plānošanā

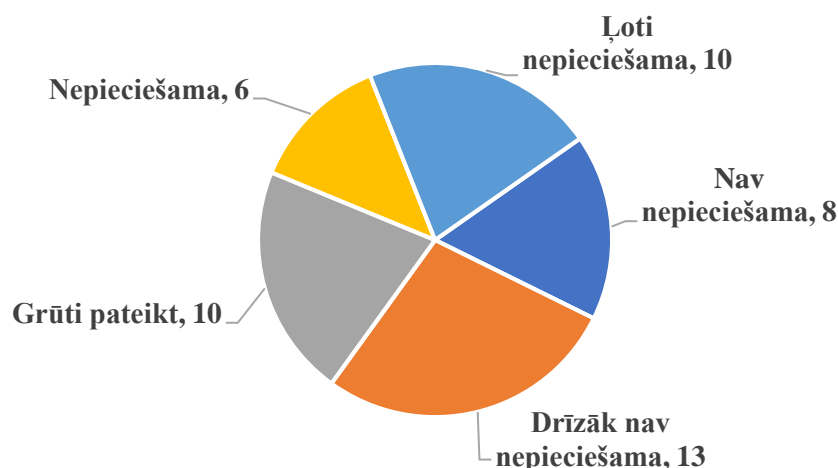
Lai noskaidrotu pusaudžu attieksmi, aptaujā tika iekļauti divi jautājumi par galda spēļu un datorspēļu nepieciešamību, ja tā būtu saistīta ar karjeru. Katrā jautājumā bija jāizvēlas vien no 5 atbildēm (1– nav nepieciešama, 2 – drīzāk nav nepieciešama, 3 – grūti pateikt, 4 – nepieciešama, 5- ļoti nepieciešama).

Izvērtējot aptaujā uzdoto jautājumu “Cik nepieciešama Jums varētu būt galda spēle par karjeru?”, 19 no 47 respondentiem, atbildēja, ka galda spēles par karjeru nav nepieciešamas, bet tikai 5 atbildēja, ka tā ir ļoti nepieciešama. 12 pusaudži atbildēja, ka viņiem grūti pateikt, vai ir nepieciešama galda spēle. Savukārt 8 uzskata, ka drīzāk nav nepieciešama, bet 3 atbildēja, ka ir nepieciešama. Pēc pusaudžu sniegtajām atbildēm var noprast, ka vairāk nekā pusei aptaujāto nav nepieciešama galda spēle par karjeru (skatīt 2. att.).



2. att. Galda spēļu par karjeru nepieciešamības novērtējums pusaudžu (n=47) izlasē, respondentu skaits atbilžu grupās

Izvērtējot aptaujā uzdoto jautājumu “Cik nepieciešama Jums varētu būt datorspēle par karjeru?”, 10 no 47 respondentiem, atbildēja, ka datorspēle ir ļoti nepieciešama, tas nozīmē, ka pusaudži labprātāk spēlētu datorspēli nekā galda spēli par karjeru (skatīt 3. att.).



### 3. att. Datorspēļu par karjeru nepieciešamības novērtējums pusaudžu (n=47) izlasē, respondentu skaits atbilžu grupās

Kā tas ir redzams tabulā, kurā apkopotas abu jautājumu atbildes par spēļu nepieciešamību pusaudžiem saistībā ar karjeru, atbildēs dominē viedoklis, ka viņiem vairāk būtu nepieciešama datorspēle par karjeru nekā galda spēle (skatīt 1. tabulu).

1. tabula

Pusaudžu (n=47) atbilžu skaits par galda spēļu un datorspēļu nepieciešamību

Atbilžu grupas	Galda spēles	Datorspēles
Nav nepieciešama	19	8
Drīzāk nav nepieciešama	8	13
Grūti pateikt	12	10
Nepieciešama	3	6
Ļoti nepieciešama	5	10

Jebkādas datorspēles mūsdienās pusaudžiem ir aktuālākas nekā galda spēles. Pēc atbilžu apkopošanas raksta autore secina, ka datorspēle par karjeru būtu nepieciešamāka šiem pusaudžiem nekā galda spēle.

#### Secinājumi

1. Didaktiskā spēle ir spēle, kas tiek izmantota mācību vai mācīšanas procesā un kurai vienmēr ir izglītojošs mērķis. Didaktiskās spēles var būt noderīgs rīks pusaudžu pašapziņas un pārliecības veidošanā par savām spējām, mācoties par karjeru.
2. Karjeras plānošana ir process, kas sākas ar sevis izzināšanu un visu iespēju izpēti, kā veidot karjeru, lai pieņemtu atbilstošus lēmumus savas karjeras attīstībai noteiktā laika posmā. Absolvējot 9. klasi, pusaudžim ir jāveic viena no galvenajām izvēlēm turpmākās dzīves plānošanā.
3. Gan galda spēles, gan datorspēles var tikt pielāgotas kā didaktiskās spēles, sniedzot izglītojošu pieredzi un veicinot jaunu zināšanu un prasmi iegūšanu par konkrētu tēmu vai jautājumu, piemēram, karjeras plānošanu.
4. Pusaudžu atbildes aptaujā par galda un datorspēlēm par karjeru norāda, ka datorspēles (16 atbildes "nepieciešama" un "ļoti nepieciešama") šajā kontekstā tiek vērtētas augstāk nekā galda spēles (8 atbildes iepriekšminētajās atbilžu grupās). Tas liecina par to, ka pusaudžiem mūsdienās ir lielāka interese un nepieciešamība pēc interaktīvām digitālajām pieredzēm, kas var sniegt informāciju un atbalstu karjeras plānošanā.

#### Bibliogrāfija

1. Alexander, R. (2023). *Types of board games*. Retrieved from <https://coopboardgames.com/guides/types-of-board-games>

2. *Computer Game*. (2024). Retrieved from <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/computer-game>
3. Cox, S. (2023). *The Ultimate Career Planning Guide for High School Students*. Retrieved from <https://www.oxfordscholastica.com/blog/the-ultimate-career-planning-guide-for-high-school-students/>
4. Daija, Z., & Panasina, I. (2000). *Veido savu karjeru pats!* Rīga: Profesionālās karjeras izvēles centrs
5. *Didaktika*. (2024). Ielādēts no <https://tezaurs.lv/didaktika>
6. Eng, D. (2022). *How do I Adapt Games for Learning?* Retrieved from <https://www.linkedin.com/pulse/how-do-i-adapt-games-learning-dave-eng>
7. *Galda spēle*. (2024). Ielādēts no <https://tezaurs.lv/mwe:304898>
8. Geida, M. (2019). A Game for Self-Discovery in a Career-Choice Discourse for Adolescents. *Human, Technologies and Quality of Education* (pp. 140-150). Rīga: Latvijas Universitāte. <https://doi.org/10.22364/htqe.2019.12>
9. Hegediš, P.J., & Hus, V. (2020). *Global Perspectives on Gameful and Playful Teaching and Learning*. Retrieved from <https://www.igi-global.com/dictionary/didactic-game/80203>
10. Kāposta, I. (1993). *Didaktiskā spēle kā skolēnu mācību motivācijas veidotājs faktors*. Ielādēts no [https://dspace.lu.lv/dspace/bitstream/handle/7/2300/Kaposta\\_I\\_Didaktiska\\_spele\\_ka\\_skolenu\\_ma\\_cibu\\_1993.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dspace.lu.lv/dspace/bitstream/handle/7/2300/Kaposta_I_Didaktiska_spele_ka_skolenu_ma_cibu_1993.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
11. *Izglītības likums*. (1998). Ielādēts no <https://likumi.lv/ta/id/50759-izglitibas-likums>
12. *Karjeras attīstības atbalsts: izglītība, konsultēšana, pakalpojumi*. (2008). Rīga: VIAA.
13. *Karjeras izglītība skolā*. (2009). Rīga: VIAA.
14. Makarova, N., Potemkina, M., Chernova, N., & Dorozhkin A. (2018). A System of Didactic Games as a Foundation of Teaching. *The International Scientific and Practical Conference "Current Issues of Linguistics and Didactics: The Interdisciplinary Approach in Humanities and Social Sciences" (CILDAH-2018)*, Vol.50, 01009. <https://doi.org/10.1051/shsconf/20185001009>
15. Pavlovic, D. (2020). Video Game Genres: Everything You Need to Know. Retrieved from <https://www.hp.com/us-en/shop/tech-takes/video-game-genres>
16. Pāvulēns, J., Lemešonoka, I., Laizāne, I., Jankovska, A., & Klampe, A. (2019). *Karjeras attīstības atbalsta pasākumu plāna paraugs vispārējās vidējās izglītības iestādēm*. Ielādēts no <https://www.viaa.gov.lv/lv/media/2541/download?attachment>
17. *Terminu un svešvārdu vārdnīca*. (2020). Ielādēts no <https://www.vardnica.lv/svesvardu-vardnica>
18. *What Is Career Planning for High School Students?* (2023). Retrieved from <https://www.weareteachers.com/what-is-career-planning/>