

# Topošo studentu karjeras attīstības nosacījumi izglītības saturā vidusskolā

Beatrise Garjāne<sup>1</sup>, Ingūna Lāce<sup>2</sup>, Staņislava Marsone<sup>3</sup>  
<sup>1-3</sup>Rīgas Pedagoģijas un izglītības vadības akadēmija

**Kopsavilkums.** 20. gadsimta vidū kļūst aktuāls jautājums par cilvēka attīstību visas dzīves garumā un tiek radīta jauna, uz psiholoģijas atziņām balstīta teorija par karjeras attīstību atbilstoši dažādo dzīves lomu pēctecībai un kombinācijām, kuras cilvēks realizē visas dzīves laikā. Karjeras attīstības teorijā kā nozīmīgākā cilvēka profesionālā ceļa determinante ir cilvēka izpratne par savu personību, tāpēc raksta mērķis ir atklāt karjeras attīstības būtiskākos nosacījumus vidējās un augstākās izglītības posmā. Pētījums balstīts karjeras izglītības jēdziena ģenēzē, formulējot galvenos karjeru veidojošos komponentus: dzīves un profesionālās darbības pieredzi, paša subjekta izvērtētās nākotnes iespējas un profesionālās darbības mērķtiecīgu attīstību. Karjeras izglītības satura izpētei ir noteikti kritēriji (darba sabiedriskās nozīmības, profesionālās izglītības apzināšanās un pašvērtējuma organizācijas regularitāte) un atbilstoši rādītāji. Pētījuma rezultāti iegūti topošo skolotāju izvērtēšanā ar faktoru analīzi.

**Atslēgas vārdi:** karjera, karjeras izglītība, karjeras izglītības saturs, karjeru ietekmējošie faktori, pašvērtējums.

## I. IEVADS

Mūsu valstī salīdzinoši nesens pedagoģijas zinātnē ir ienākusi jauna zinātniska kategorija „karjeras izglītība”. Lai realizētos pedagoģiskā darbība, kas nodrošina skolēnu pieredzi veiksmīgas karjeras attīstībai, nepieciešams skolotājs, kurš ir izpratis un apguvis karjeras izglītības organizācijas iespējas skolā, kā arī apzinājis skolotāja un skolēna karjeras mijsakārbas. Tradicionāli ir attīstījusies skolotāja kompetence, kas ir orientēta uz skolēnu zināšanu, prasmju, arī personības īpašību attīstības veicināšanu, skolēnu profesionālo orientāciju.

Taču ne vienmēr izglītības saturs nodrošina veiksmīgas karjeras realizēšanos. Raksta mērķis ir konstatēt karjeras izglītības satura nosacījumus vidējās izglītības pakāpē un to realizācijas izpausmes 1. studiju gada studentu darbībā.

## II. JĒDZIENA „KARJERAS IZGLĪTĪBA” IZPRATNE

Lai noskaidrotu, kādu izglītības saturu sevī ietver karjeras izglītība, nepieciešams apzināt karjeras būtību. Ilgu laiku karjeras jēdziens izglītībā netika pieņemts, jo tas tika saistīts tikai ar profesionāla virzīšanos augstāka statusa amatos un tādējādi – ar pieaugušo darba dzīvi. Tas sasauca ar sākotnējo karjeras skatījumu, kas izriet no statusa pieejas pozīcijas, – tas ir cilvēka darbības rezultāts, sociālais statuss u. tml. Ja iesākumā jēdziens „karjera” tiek attiecināts tikai uz profesionālu virzīšanos uz augstākiem amatiem, tad teorijas attīstības gaitā aizvien vairāk autoru iesaka šo jēdzienu paplašināt [1]. Mūsdienu karjeras teorijas (karjeras attīstības teorija [6], [20]; karjeras izvēles sociālās mācīšanās teorija [8];

sociāli kognitīvā karjeras teorija [10], [11] u. c.), kā arī darba (profesijas) psiholoģiju [26], [28], [30] u. c.] galvenokārt raksturo procesuālā pieeja, kur karjera tiek saprasta kā mērķu, rezultātu ieguves sasniegšanas veids, kā personīgās pašizpausmes forma.

Pamatojoties uz holistiskā pieejā balstītu karjeras izpratni, var konstatēt, ka karjera sevī ietver cilvēka profesionālo individuālo izaugsmi visa mūža garumā (“lifecareer”) [16], vispārēju, dinamisku cilvēka attīstību galvenajās dzīves darbības jomās (darbs, ģimene, atpūta), cilvēka sociālo aktivitāti, visas dzīves panākumus [13], [23], cilvēka centienus sasniegt to stāvokli, kurā viņš varētu apmierināt personiskās vajadzības, dzīves veiksmes vispār, cilvēka personības un profesionālās attīstības mijsakārbas [32], [33], kur personības vajadzības un attīstību ietekmējoši apstākļi mijiedarbojoties rada profesionālo karjeru [16]. Tātad karjera ir pašvērtēta cilvēka dzīves un profesionālās darbības mērķtiecīga attīstība, kas saistīta ar viņa sociālajā un individuālajā laikā un telpā veidojušos profesionālās darbības un visas dzīves pieredzi. Karjera izpaužas tajā, kā indivīds uztver sevi saistībā ar visu, ko viņš dara; tā ir indivīda nodarbošanās dzīves garumā [19]. Tādējādi karjera ir subjektīvi izvērtēts cilvēka viedoklis par to, ko viņš var un dara, un par viņa darba nākotnes iespējām [5] personiskās dzīves kontekstā.

Ja karjera ir cilvēka subjektīvie spriedumi par savu profesionālo nākotni, gaidāmajām pašizpausmes iespējām, ja tā ir individuāli apzinātā uzvedība un nostāja (balstīta uz personības vērtību izpratni), kas balstās uz profesionālo un dzīves pieredzi kopumā, tad karjeras vadība ir galvenokārt subjektīva darbība. Līdz ar to arī karjeras izpēte ir aplūkojama no paša cilvēka skatījuma uz savu darbību. Ja karjeras attīstību galvenokārt ietekmē indivīda subjektīvais vērtējums (pašvērtējums) personiskās karjeras attīstībai, atsevišķo posmu novērtēšanai, indivīda emocionālās izjūtas šo novērtējumu rezultātā, tad ir jāsecina, ka nav iespējams ar pedagoģiskiem paņēmieniem veidot indivīda karjeru. Tomēr pedagoģiska ietekme ir iespējama kā stimuls pašvērtējuma saturam un organizācijai, un tā rezultātā – arī pašvirzītai karjerai.

Mūsdienu pasaulē atslēga uz veiksmīgu karjeras vadību vispirms ir skaidra pašidentitātes attīstība, pēc tam – karjeras mērķu noteikšana, un visbeidzot – karjeras stratēģijas izvēle, kas ir saskaņā ar šo identitāti [4].

Karjeras pašvadības prasmju pamati (piemēram, lēmumu pieņemšana, mērķa formulēšana, plānošana un plānu realizācija) veidojas jau skolā. Karjeras izglītība ir plānotspasākumu (arī mācību stundu organizācijas), kursu un programmu nodrošinājums izglītības iestādēs, lai palīdzētu

skolēniem attīstīt prasmes savu interešu, spēju un iespēju samērošanā, savu karjeras mērķu izvirzīšanā, karjeras vadīšanā; lai nodrošinātu zināšanas un izpratni par darbu un vērtību pasauli un tās saikni ar izglītību, par karjeras plānošanu un tālāktīstības iespējām.

### III. KARJERAS ATTĪSTĪBA JAUNIEŠU VECUMPOSMA

Jautājums par cilvēka attīstību visas dzīves garumā karjeras teorijās aktuāls kļūst 20. gadsimta vidū [6]. Tiek radīta jauna, uz psiholoģijas atziņām balstīta teorija par karjeras attīstību, mainot statistisko faktoru – iezīmju teoriju. Katrā indivīda attīstības posmā karjeras lēmumu pieņemšana norisinās pretrunās starp vēlmēm un iespējām. Karjera attīstās atbilstoši dažādo dzīves lomu pēctecībai un kombinācijām, kuras cilvēks realizē visas dzīves laikā. Shematiski karjera tiek attēlota varavīksnes veidā, kā dzīves posmu un lomu attiecības. Katra varavīksnes krāsa apzīmē atsevišķu dzīves lomu, kas saistās ar karjeru. Sākot ar bērna lomu, tālāk – skolēna, studenta, nestrādājoša, darbinieka, laulātā, mājsaimnieka (mājsaimnieces), vecāka, pilsoņa un pensionāra loma. Krāsas joslas platums un nokrāsas norāda laiku, kas atvēlēts noteiktajai lomai, savukārt krāsas intensitāte norāda indivīda piešķirto nozīmību attiecīgajai lomai. Šīs lomas savstarpēji eksistenciāli vai atbalstoši mijiedarbojas, viena loma palīdz realizēt citu, kad spējas, kas nerealizējas vienā lomā, kompensējas citā. Turklāt ikviena no lomām, konkurējot ar citām, rada konfliktu, ja laiks vai emocionālā piesaiste vienai lomai atstāj negatīvu ietekmi uz citu personībai nozīmīgu lomu. Karjeras attīstības teorijā par nozīmīgāko cilvēka profesionālā ceļa determinanti tiek akcentēta cilvēka izpratne par savu personību – tā saucamā „profesionālā Es-koncepcija”, kuru katrs cilvēks realizē kā noteiktu karjeras lēmumu sēriju. Aprakstot profesionālo karjeru, tiek uzsvērts process, kas ietver visu cilvēka dzīvi, sākot ar gatavību izvēlēties un pašu izvēli, starp ļoti daudzām profesijām izvēloties sev piemērotāko [2]. Katrā attīstības posmā ir tam raksturīgās karjeras vajadzības un atbilstoši pieņemamie lēmumi. Pirmais posms ir attiecināms uz bērnību līdz 14 gadiem, bet turpmākie posmi jau attiecināmi uz jauniešiem un pieaugušiem cilvēkiem – līdz aiziešanai pensijā. Jaunībā (15–23 gadi) cilvēks mēģina izstrādāt pats savu dzīves programmu, plānu, scenāriju, izvirza augstus mērķus, izvēlas profesiju [3]. Šis posms tiek apzīmēts kā profesionālās sagatavošanās periods. Šī perioda psiholoģiskie jaunveidojumi ir:

- profesionālā sagatavotība;
- profesionālā pašnoteikšanās;
- gatavība patstāvīgai profesionālai darbībai [24].

Uz jauniešiem attiecināmo karjeras attīstības posmu dēvē arī par izpētes posmu (15–24 gadi) – cilvēki analizē savas vajadzības, intereses, spējas, vērtības – un, apsverot profesionālās karjeras dažādos variantus, iegūst profesionālo izglītību. Tas ir posms, kas ir kā noslēgums jau bērnībā aizsāktai Es-koncepcijas veidošanai, kad notiek identificēšanās ar iepazītu profesiju pārstāvjiem. Pakāpeniski notiek noskaidrošana, precizējot un izvirzot nodarbošanās prioritātes. Pētīšana realizējas sākotnējā orientācijā dažādās profesijās, vēlāk – jau izmēģinājuma stadijā (22–24 gadi), kad vēl nenotiek

nopietnu, atbildīgu pienākumu izpilde, taču tieši šī posma galvenais uzdevums ir apzināties profesionālās prioritātes.

Periodi, kuros netiek akcentēti noteikti vecumposmi karjeras attīstībā vai karjeras attīstības posmi, līdz 25 gadu vecumam tiek raksturoti kā personības profesionālās tapšanas periodi bez norādēm uz vecumposma robežām, bet ir norādes uz galvenajiem psiholoģiskajiem jaunveidojumiem, nenorādot vecumposmus. Tas dod iespēju diagnosticēt karjeras attīstību pēc noteiktajām pazīmēm jebkurā vecumā [27], [29], [31].

Saturiski procesuālais modelis profesionālās pašnoteikšanās attīstībā atspoguļo pakāpenisko karjeras attīstību un profesionālo briedumu:

- darba sabiedriskās nozīmības un profesionālās izglītības apzināšanās (darba vērtības apzināšanās kopējā personības vērtības sistēmā);
- vispārēja orientēšanās darba pasaulē un profesionālā mērķa (sapņa) noteikšana;
- tuvāko profesionālo mērķu noteikšana ceļā uz profesionalitāti;
- informētība par atbilstošām profesionālās izglītības iestādēm;
- priekšstati par iespējamām grūtībām un šķēršļiem, kā arī zināšanas par savām dotībām, kas palīdzēs realizēt plānoto;
- zināšanas par citām radniecīgām profesijām un to apguves iespējām;
- praktiska personīgās profesionālās izaugsmes realizācija un regulāra plānu korekcija atbilstoši veiktajam pašnovērtējumam [32].

Holistiskajā pieejā cieši tiek saistīti jēdzieni „profesionālā karjera” un „personības attīstība” [23], [33], „karjera” un „Es-koncepcija” [4], [18], [24], [31]. Īpaša nozīmība cilvēka profesionālajā Es-koncepcijā tiek ierādīta profesionālās pašnoteikšanās procesam [24], [27], [31].

Raksturojot profesionālo pašnoteikšanos, tiek norādīts, ka tā izpaužas cilvēka izvēlēs, kas savukārt ir ietekmējušās no visas indivīda dzīves un darba pieredzes. Kā norāda E. Kļimovs, „mirkļi plus visa iepriekšējā dzīve.” [27].

### IV. KARJERU IETEKMĒJOŠIE FAKTORI

Izvirzās jautājums par to, ar kādiem pedagoģiskiem paņēmieniem var ietekmēt katru no karjeru veidojošiem komponentiem: dzīves un profesionālās darbības **pieredzi**; subjekta **izvērtētās nākotnes iespējas**; profesionālās darbības **mērķtiecīgu attīstību**.

Karjeras izvēles pamatā ir trīs faktori:

- skaidra izpratne par sevi, savām prasmēm, spējām, interesēm, mērķiem, resursiem, ierobežojumiem un zināšanas par to cēloņiem;
- zināšanas par dažādu profesiju prasībām, nosacījumiem, panākumiem, priekšrocībām un trūkumiem, kompensācijas iespējām un perspektīvām;
- šo divu faktoru attiecību patiess pamatojums [14].

Profesionālās izvēles teorijā, no vienas puses, kā karjeru ietekmējoši faktori parādās situatīvie, vēsturiskie un sociālekonomiskie faktori; no otras puses, tie ir personības, psiholoģiskie un bioloģiskie faktori [21]. Turklāt indivīda

darbību noteicošie iekšējie faktori jau paši par sevi ir veidojušies ārējo apstākļu un dzīves pieredzes rezultātā. Individuālās atšķirības iedalās iedzimtajās un tādās, kas veidojušās indivīda dzīves laikā, kuras savukārt nosaka indivīda reakciju uz sabiedrības prasībām. Veiksmīgai karjerai par nozīmīgāko nosacījumu izvirza noteikumu, lai tiktu izvēlēta profesija, kas atbilst indivīda personiskām vajadzībām un nodrošina viņam apmierinātību [7].

Vienlaikus tiek uzsvērtā indivīda subjekta pozīcija lēmumu pieņemšanā un pašvērtēšanā. Priekšstatī par sevi nav vakuumā veidojusies paškonceptija, bet sevis apzināšana situācijās. Cilvēki rīkojas ne tikai atkarībā no savām iekšējām izjūtām, bet arī atkarībā no situācijas. Var teikt, situācija ir tā, kas rada cilvēka izjūtas un atbilstošas reakcijas mijiedarbībā ar pašpiedzī (zināšanas, prasmes, vērtības).

Karjeras veiksmīgas attīstības nosacījumi prasa ievērot:

- nepārtrauktības principu;
- apzinātības principu (dzīves jēgas, profesionālās darbības nozīmības un sociālās nozīmības atrašana un apzināšana);
- līdzsvarotības principu (individuālais darbs/komandas darbs);
- elastīguma principu (šķēršļu pārvarēšana, kompromisi, virzīšanās "zigzagā", alternatīvu "maršrutu" izvēle u. tml.);
- ekonomiskuma principu (spēku sadalīšana visai dzīvei);
- unikalitātes un prezentācijas principu (māka demonstrēt savas darbības rezultātus) [33].

Iepriekš minēto principu realizācija to savstarpējā mijiedarbībā ietekmē indivīda uztveri attiecībā uz veiksmes iespējamību. Ja persona pieņem, ka daži šķēršļi rada iespēju gūt panākumus, tad tas stiprina karjeras izvēli, bet, ja šķēršļi tiek uzskatīti par būtiskiem, tad ir mazāka interese un izvēle darbībai. Līdz pusaudža gadiem lielākai daļai cilvēku ir ticība savai kompetencei plašās darbības jomās, kā arī pārliecība par iespējamo karjeras rezultātu. Lai šī kādreiz esošā pārliecība nezustu arī jaunībā un pieauguša cilvēka darbībā, jāorganizē mācību process, kas rada savas izaugsmes vērtēšanas un tālākās attīstības plānošanas pieredzi, kā arī nostiprina pašapziņu (pašvērtību, pašefektivitāti) un pārliecību par rezultātu, veicina personiskās profesionālās intereses, tām atbilstošas izvēles un pārveidojošas darbības formas [10], [17].

Par vienu no būtiskākajiem karjeru ietekmējošiem faktoriem var minēt indivīda pašpārliecinātību, kas veidojas un nostiprinās pašvērtējuma paradumos un realizējas, apmierinot savu vajadzību pēc pašaktualizācijas. Savukārt, lai to nostiprinātu, nepieciešami:

- personas darbības sasniegumi;
- atbilstoša mācīšanās;
- sociālā pārliecināšana;
- atbalstoša makrovide un mikrovide.

Ja visi šie aspekti mijiedarbojas, ja panākumi atbilst zināšanām un darbības piepūlei, tad indivīds nostiprina savu pašefektivitāti un ticību nākotnei, veiksmīgi izmantojot savas spējas un pieredzi. Rezultātā ir iespējams izvirzīt turpmākos mērķus un atbilstošu darbību un centienus to realizācijā.

Tātad būtiska kļūst pašvērtējuma organizācija, kas palīdz skolēnam apzināti plānot savu darbību. Pašvērtējuma darbībā

skolēns mācās izvirzīt turpmākās darbības mērķus saistībā ar mācību priekšmeta saturu un savām personiskajām vajadzībām; sekot līdzi pašizvirzīto mērķu realizācijai un vajadzības gadījumā tos koriģēt; ne tikai konstatēt, bet arī analizēt veiksmes un grūtības mērķu sasniegšanas gaitā.

Var apgalvot, ka pedagoģiskajā procesā nepieciešams organizēt pašvērtēšanu veicinošas situācijas, kas pamatojas uz izpratni par to, ka karjeru ietekmē dažādi ārēji faktori, taču to ietekme kļūst atšķirīga atkarībā no indivīda pašvērtējuma, jo:

- nodrošina izpratni par sevi [12], [15], [25], dod iespēju apzināt personiskās vajadzības [7], [31], [33] atbilstoši zināšanām par profesijas prasībām, nosacījumiem, panākumiem, priekšrocībām un trūkumiem, kompensācijas iespējām un perspektīvām [7], [14], kritiski novērtējot savu pieredzi [31] atbilstoši profesijas prasībām un izvirzot karjeras tālākas attīstības uzdevumus [20];
- rada apmierinātību [7] kā par personiskiem sasniegumiem un profesijas izvēli, tā arī par komandas darbu [33];
- regulāri pielietots [33], veicina pašefektivitātes un rezultātu prasmi pielietojuma mērķtiecību [11], [20], daudzveidīgu pašattīstības ceļu apzināšanu un izmantošanu [33], kā arī attīsta prasmi prezentēt savu pieredzi un sasniegumus [33].

Lai pašvērtējums kļūtu par karjeru ietekmējošu faktoru, tam jāklūst par indivīda paša vajadzībās balstītu paradumu. Paradumi „... uzskatāmi par cilvēka automatizētu darbību, kas nostiprinās sistemātiskos vingrinājumos pieredzes uzkrāšanas procesā, zināšanu apguves un prakses vienotībā.” [22] Tātad par būtisku pašvērtēšanas organizācijas nosacījumu ir uzskatāma pašvērtējuma organizācijas regularitāte, kas dod iespēju jebkurā mirklī nodrošināt visaptverošu atgriezenisko saiti par mācību rezultātiem [9].

Formulējot pašvērtējuma kritērijus, kas palīdz ne tikai apzināt esošo pieredzi, bet arī to salīdzināt ar zināšanās pamatotu ideālu par izvēlētajai profesijai nepieciešamo pieredzi, vērtēšana kļūst ne tik daudz kontroles instruments, cik tālāko darbību ietekmējošs līdzeklis, vienlaikus nodrošinot intersubjektivitāti starp topošo studentu un skolotāju kā jaunveidojamās pieredzes veidošanas atbalstu.

Pamatojoties uz karjeras būtības izpratnes analīzi, var formulēt atsevišķus pašvērtējuma organizācijas principus:

- veseluma (holisma) princips. Tas prasa pašvērtējuma saturā iekļaut kā profesionālās izaugsmes, tā personiskās dzīves pieredzes analīzi;
- konstruktīvisma princips. Tas prasa ne tikai novērtēt savus esošā laika sasniegumus, bet arī atbilstoši novērtējumam formulēt tālākos karjeras mērķus un to realizācijas stratēģiju atbilstoši personiskajām iespējām. Pašvērtējums kalpo kā līdzeklis savas tālākās darbības konstruēšanai;
- vērtīborientācijas princips, kas prasa analizēt personīgo pašizjūtu (apmierinātību ar profesijas izvēli, apkārtējo novērtējumu un atbalstu u. tml.) un apzināt profesijas vērtības vietu indivīda kopējā vērtības sistēmā.

## V. VIDĒJĀS IZGLĪTĪBAS KARJERAS IZGLĪTĪBAS SATURA ANALĪZE

Pamatojoties uz iepriekš veikto analīzi, tika formulēti karjeras izglītības satura analīzes kritēriji (skat. 1. tabulu). Vienotas izglītības telpas nodrošināšanai Latvijas pedagogi organizē savu pedagoģisko darbību saskaņā ar vispārējās vidējās izglītības standartu prasībām un mācību priekšmetu paraugprogrammu ieteikumiem [14]. Lai prognozētu topošo studentu gatavību savas karjeras turpmākai attīstībai, nepieciešams apzināt, vai un kādus rosinājumus pedagogi var rast minētajos normatīvajos dokumentos. Raksta ietvari ļauj atklāt karjeras attīstībai nozīmīgāko nosacījumu – pašvērtējuma organizācijas regularitāti. Vidējās izglītības posms analīzei izvēlēts jauniešu sociālpсихолоģiskās attīstības satura dēļ – kā pašidentitātes tapšanas kāpinājums.

Normatīvo dokumentu mērķos un uzdevumos ir iekļauta nepieciešamība veicināt skolēnu personisku izaugsmi, personības līdzsvarotu attīstību, tostarp arī skolēnu karjeras attīstību. Lai šis process notiktu, šķiet pašsaprotami, ka arī visu mācību priekšmetu standartu saturā vajadzētu izteikti izpausties prasībai pēc personības attīstības un vērtību sekmēšanas/audzināšanas, virzot skolēnus uz kvalitatīvai dzīvei nepieciešamu kompetenču iegūšanu.

Jākonstatē, ka, apkopjot 10 mācību priekšmetu (latviešu valoda/svešvaloda, matemātika, informātika, sports, ķīmija, bioloģija, fizika, Latvijas un pasaules vēsture, psiholoģija, ētika) standarta prasību saturu, pamatprasībās visai nosacīti minēta personības vērtību aktualizācija. No 10 mācību priekšmetiem skolēns vien 4 (informātika, Latvijas un pasaules vēsture, psiholoģija, ētika) sadarbībā ar skolotāju tiek iesaistīts sevis izzināšanā, dažādu vispārcilvēcisku vērtību analīzē un to pašatklāsmē. Līdzīgi konstatējumi rastos, ja skatītu atsevišķu izglītības programmu mācību priekšmetu pamatprasības – skolēns ir šo mācību priekšmetu subjekts, kuram būtiski iegūt vienotu un individualizētu uzskatu par sevi pasaulē. Vērtības, kas minētas skatīto 10 priekšmetu prasībās, ir visnotaļ mūsdienīgas – individuālās darbības brīvība un atbildība, cieņa, spēja būt godīgam un tolerantam.

Lai mācībās skolēnam būtu radīta iespēja izzināt ne tikai pasauli ārpus sevis, bet arī sevi kā iekšup vērstu pasauli, pedagoģiski nozīmīgs kļūst regulārs pašvērtējums. Patlaban vidusskolēnu mācību sasniegumu vērtēšana paredz, ka var iesaistīt skolēnus vērtēšanas kritēriju izstrādē, lai pilnveidotu vērtēšanas un pašvērtēšanas prasmes. Tā kā pašvērtējums nav noteikts par obligātu vērtēšanas paņēmieni, rodas pamatotas šaubas par vidusskolas absolventu pašvērtēšanas prasmēm un pašvērtējuma kvalitāti.

## VI. STUDENTU KARJERAS IEZĪMJU UN TO IETEKMĒJOŠO FAKTORU ANALĪZE

Pamatojoties uz karjeras teoriju analīzi, formulēti pirmā studiju gada studentu profesionālās karjeras kritēriji un rādītāji. Pētījuma izlasi veido 178 Rīgas Pedagoģijas un izglītības vadības akadēmijas un Liepājas Universitātes 1. studiju gada studenti, visi studējoši skolotāja izglītības programmās. Datu ieguvei atbilstoši formulētajiem karjeras rādītājiem un apzinātajiem karjeru ietekmējošiem faktoriem tika izstrādāta aptaujas anketa (skat. 2. tabulu), un iegūtie dati apstrādāti,

izmantojot datu apstrādes programmu SPSS 18 (*Statistical Package for Social Science*).

Lai noskaidrotu, vai aptaujas anketās iegūtie dati ir ticami un atbilstoši, tika aprēķināts Kronbaha alfa (*Cronbach's alpha*) koeficients. Pirmā studiju gada studentu anketas datu atbilstība (*Reliability analysis*), izmantojot Kronbaha alfa testu, uzrādīja koeficientu  $\alpha = 0,787$ . Tas nozīmē, ka respondentu grupai, ja šīs atbildes analizē visas kopā, ir augsta piemērotība. Lai izprastu, kuru no datu korelācijas analīzes metodēm pētījumā izvēlēties, visi karjeras iezīmēm un to ietekmējošiem nosacījumiem atbilstošo apgalvojumu dati tika analizēti ar Kolmogorova–Smirnova testa palīdzību. Šajā testā empīriskā sadalījuma novirze no normālā sadalījuma tiek uzskatīta par būtisku, ja significance (nozīmīgums)  $p$  ir mazāks par 0,05. Tā kā datu apstrāde liecināja, ka rādītāji ir 0,000, kas nozīmē, ka dati ir sadalīti neparametriski, turpmāk tika izmantotas neparametrisko datu analīzes metodes.

Vispirms tika noteikts karjeras indikatoru vispārējais vidējais rādītājs. Visaugstākais vidējais rādītājs izrādījās apgalvojumam „Esmu apmierināts/-a ar skolotāja profesijas izvēli” –  $m = 3,71$ , atbildi „piekrītu” izvēlējušies 70,6 % respondentu.

Nedaudz zemāks vidējais rādītājs ir apgalvojumam „Savā izvēlētajā profesijā esmu atradis/-usi personīgi nozīmīgu jēgu” –  $m = 3,60$ , atbilde „piekrītu” – 65,7 %.

Tika konstatēts, ka, uzsākot studijas, vairumam studentu ir raksturīga pārliecība par profesionālās karjeras atbilstošu izvēli.

Zemākie vidējie rādītāji bija četriem apgalvojumiem:

– „Es labprāt publiski prezentēju savas darbības rezultātus, idejas” –  $m = 2,87$ ;

– „Es bieži piedzīvoju panākumu un veiksmes izjūtu visā savā dzīvē (studijās, ģimenē, atpūtā)” –  $m = 3,21$ .

Lai konstatētu, kuri karjeru ietekmējošie faktori ir būtiski karjeras attīstībā, tika veikta karjeras kritēriju un karjeru ietekmējošo faktoru mijsakārību izpēte. Tā kā iepriekš tika noskaidrots, ka dati ir sadalīti neparametriski, tad mijsakārību noskaidrošanai tika izmantots Spīrmena korelācijas tests. Topošo skolotāju apmierinātība ar skolotāja profesijas izvēli pastāv ciešā mijsakārībā ar apgalvojumu “Es zinu, ka skolotāja profesijā ir iespēja piedzīvot panākumus, tai ir daudz priekšrocību. Tai ir arī savas nepilnības, bet es esmu apzinājis/-usi to kompensācijas iespējas un redzu savas attīstības perspektīvas” –  $rs = 0,258$ . Var konstatēt, ka zināšanas par profesijas prasībām, nosacījumiem, panākumiem, priekšrocībām un trūkumiem, kompensācijas iespējām un perspektīvām ir būtisks nosacījums apmierinātībai ar profesijas izvēli. Visaugstāko korelācijas koeficientu apliecina mijsakārība starp apgalvojumu “Mana ģimene un/vai draugi atbalsta manu profesionālo izvēli” un apmierinātību ar profesijas izvēli –  $rs = 0,345$ . Tas liecina, ka daļa topošo skolotāju ir orientēti uz sev nozīmīgu cilvēku atzinību, kas izskaidro arī viņu apmierinātību ar profesijas izvēli, bet tā nepamatojas uz personisko profesionālās varēšanas izjūtu.

Taču pastāv korelācija ar mīnus zīmi ar profesionālo pašpārliecinātību –  $rs = -0,045$ . Lai gan korelācijas koeficients neuzrāda statistisku nozīmību, tomēr rada pārdomas. Tas, ka korelācijas koeficients ir ar mīnus zīmi, liecina, ka, jo lielāks ir

ģimenes un draugu atbalsts profesijas izvēlei, jo mazāka profesionālā pašpārliecinātība.

Rakstā atspoguļota tikai daļa no nozīmīgākajiem pētījuma konstatējumiem par topošo skolotāju karjeru. Taču ir iespēja

apgalvot, ka būtiska nozīme ir pašvērtējuma organizācijai, kas nodrošina izpratni par savas personības vajadzībām, iespējām un piemērotību profesijai, vienlaikus nodrošinot zināšanas par izvēlētai profesijai atbilstošiem kompetences rādītājiem.

## VII. ATTĒLI UN TABULAS

### 1. TABULA

KARJERAS IZGLĪTĪBAS SATURA ANALĪZES KRITĒRIJI UN RĀDĪTĀJI

Karjeras izglītības saturs kritēriji	Karjeras izglītības saturs rādītāji
Darba sabiedriskās nozīmības apzināšanās (darba vērtības apzināšanās kopējā personības vērtības sistēmā)	Zināšanas par dažādu profesiju sabiedrisko nozīmību un to novērtējumu Latvijas sabiedrības vērtības sistēmā Vajadzība analizēt un apzināt profesijas vērtības vietu skolēna kopējā vērtības sistēmā
Profesionālās izglītības apzināšanās	Zināšanas par dažādu profesiju prasībām, nosacījumiem, panākumiem, priekšrocībām un trūkumiem, kompensācijas iespējām un perspektīvām Informētība par atbilstošajām profesionālās izglītības iestādēm
Pašvērtējuma organizācijas regularitāte	Pašvērtējuma organizācijas nepieciešamības pamatojums dažādo mācību priekšmetu saturā Iespēja pašvērtējuma saturā iekļaut kā profesionālās izaugsmes, tā personiskās dzīves pieredzes analīzi

### 2. TABULA

PIRMĀ STUDIJU GADA STUDENTU APTAUJAS ANKETAS JAUTĀJUMU UN APGALVOJUMU SKAIDROJUMS

Vispārīga informācija	Anketas jautājums	
Informācija par respondentu vecumu un studiju gadu	Jūsu vecums	
	Kurā kursā Jūs studējat?	
Karjeras kritēriji	Karjeras rādītāji	Anketas apgalvojums
Profesionālā "Es-koncepcija"	Izpratne par savu personību	Manas personības īpašības, dotumi un esošā dzīves pieredze nodrošina skolotāja profesijai nepieciešamos priekšnoteikumus
	Personīgi nozīmīgas jēgas atrašana profesionālā darbībā	Savā izvēlētajā profesijā esmu atradis/-usi personiski nozīmīgu jēgu
	Profesionālā mērķtiecība	Man ir raksturīga mērķtiecība
Profesionālās identitātes harmonija (saplūšana ar personības identitāti)	Indivīda apmierinātība	Esmu apmierināts/-a ar skolotāja profesijas izvēli
	Visas dzīves (studijas, ģimene, atpūta) panākumi	Es bieži piedzīvoju panākumu un veiksmes izjūtu visā savā dzīvē (studijas, ģimene, atpūta)
Veiksmīga pašnoteikšanās	Indivīda sociālā aktivitāte	Es sevi uzskatu par sociāli aktīvu
	Vēlme demonstrēt savas darbības rezultātus	Es labprāt publiski prezentēju savas darbības rezultātus, idejas
	Nākotnes perspektīvu apzināšanās	Pēc augstākās izglītības ieguves izvēlēšos darbu izglītības iestādē Iegūtā izglītības pieredze man dod iespējas izvēlēties daudzveidīgu profesionālo darbību
Karjeru ietekmējošie faktori	Karjeru ietekmējošos faktorus veicinoši nosacījumi	Jautājums anketā
Pašvērtējuma regularitāte	Regulāra pašvērtēšana, kurā atspoguļojas savu prasmju, spēju, interešu, mērķu, resursu, ierobežojumu un to cēloņu analīze	Es regulāri veicu savu prasmju, spēju, interešu, mērķu, resursu, ierobežojumu un to cēloņu analīzi
	Sevis apzināšanās situācijā (situatīvo, sociālo faktoru – reālā valsts un tuvākā mikrovidē) un tās novērtēšana	Es regulāri pārdomāju un analizēju ikdienas situācijas
		Esmu informēts/-a par sociālpolitisko situāciju valstī un savā tuvākajā mikrovidē un mēdzu pārdomāt un analizēt savas attīstības iespējas tajā
Konstruktīvu darbību rosinoša pašvērtēšana	Patstāvīga plānošana, plānu korekcija atbilstoši veiktajam pašvērtējumam	Pamatojoties uz pašnovērtējumu, es selektīvi izvēlos ārpus studiju nodarbes savas attīstības pilnveidei
	Pašvērtējumam atbilstoša mācību darbība	Es izvēlos tikai tās papildu izglītošanās iespējas (vieslekcijas, kurssu u. tml.), kas atbilst maniem personiskajiem mērķiem ceļā uz profesionalitāti

## 2. tabulas turpinājums

Vispārīga informācija		Anketas jautājums
Sociālās vides veicināta pozitīvā pašizjūta	Pozitīvas pašizjūtas atbalsts ģimenē, sabiedrībā un augstskolas kolektīvā	Mana ģimene un/vai draugi atbalsta manu profesionālo izvēli
	Sabiedrības novērtējums	Esmu priecīgs/-a un apmierināts/-a par attiecībām un studiju mijiedarbību augstskolā
	Komandas atbalsts un mijiedarbība individuālo aktivitātēs	Skolotāja profesija sabiedrībā ir pietiekami novērtēta
Zināšanas par skolotāja profesijas prasībām, nosacījumiem, panākumiem, priekšrocībām un trūkumiem, kompensācijas iespējām un perspektīvām		Sabiedrībā ir cieņpilna attieksme pret dažāda darba veicējiem
		Manu viedokli respektē un darbību novērtē kā docētāji, tā studiju biedri
Pašvērtējuma nepieciešamības pamatojums		Es labprāt darbojos komandā, jo tā ir iespēja pieredzes apmaiņai un atbalsta izjūtai
		Es esmu iepazinies/-usies ar skolotāja profesijas standartā izvirzītajām prasībām
		Es zinu, ka skolotāja profesijā ir iespēja piedzīvot panākumus, tai ir daudz priekšrocību. Tai ir arī savas nepilnības, bet es esmu apzinājis/-usi to kompensācijas iespējas un redzu savas attīstības perspektīvas
		Es regulāri veicu savas studiju darbības un to rezultātu novērtējumu

## LITERATŪRAS SARAKSTS

- Byrne, E. M. & Beavers, W. S. Career Education, Career Guidance and Curricular Choice. *Australian Journal of Career Development* September 1993 Vol. 2, No. 3, pp. 23–26.
- Brown D. & associates. *Career choice and development*. USA: Jossey-Bass A Wiley Company, 2002. p. 535.
- Buller, Ch. *Meaningful in the nature years*. Aging and lasure. New York, 1965.
- Callanan, G. A. What price career success? *Career Development International*, Vol. 8, No. 3, 2003. pp. 126–133.
- Garleja, R. *Civēkpotenciāls sociālā vidē*. Rīga: Izdevniecība RaKa, 2006. 199 lpp.
- Ginzberg, E., Ginsburg, S. W., Axelrad, S. & Herma, J. L. *Occupational choice: An approach to general theory*. New York: Columbia University Press, 1995.
- Holland, J. L. *Making vocational choices: a theory of vocational personalities and work environments (3<sup>rd</sup> ed.)*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, 1997. 303 p.
- Krumboltz, J. D. *A learning theory of career counseling*. In M. L. Savickas & W. B. Walsh (Eds.), *Handbook of career counseling theory and practice*. Palo Alto, CA: Davies- Black, 1996. pp. 55–80.
- Laewis, R. *What is Open Learning?* Open Learning- Longman, N1-2, 1986. p. 169.
- Lent, R. W. & Brown, S. D. *Social cognitive approach to career development: An overview*. *The Career Development Quarterly*, 44, 1996. pp. 310–321.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 45, 1994. pp. 79–122.
- Lieģeniece, D. *Ievads andragoģijā*. Rīga: RaKa, 2002. 183 lpp.
- Miller-Tiedeman, A. L. *Lifecareer: The quantum leap into a process theory of career*. Vista, CA: Lifecareer Foundation. 1988.
- Noteikumi par valsts vispārējās vidējās izglītības standartu, mācību priekšmetu standartiem un izglītības programmu paraugiem* Latvijas Republikas Ministru kabineta 2013.gada 21. maija noteikumi Nr. 281 [Tiešsaiste] [skatīts 01.11.2015.] Pieejams <http://www.visc.gov.lv>.
- Parsons, F. *Choosing a vocation*. Boston: Houghton Mifflin, 1909.
- Patton, W., & McMahon, M. *Career development in practice: A systems theory perspective*. North Sydney: New Hobsons Press, 1997. pp. 15–36.
- Savickas, M. L. *The theory and practice of career construction*. In S. D. Brown & R. T. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. Hoboken, NJ: Wiley, 2005. pp. 42–70.
- Schein, E. H. *Career anchors: Discovering your real values*. San Francisco: Pfeiffer, 1993. 87 p.
- Sharf, R. S. *Applying career development theory to counseling. 3rd ed.* Pasific Grove, CA: Brooks/Cole, 2002. 503 p.
- Super, D. *Vocational development theory*. *The Counseling Psychologist*, 1, 1969. pp. 2–30.
- Super, D. A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 16, 1980. pp. 282–298.
- Špona, A. *Audzinašanas process teorijā un praksē*. Rīga: RaKa, 2006. 211 lpp.
- Wolfe, D. M., & Kolb, D. A. Career development, personal growth, and experiential learning. In J. W. Springer (Ed.), *Issues in career and human resource development Madison, WI: American Society for Training and Development*, 1980. pp. 1–11.
- Зеер, Э. Ф. *Психология профессий*. Москва: Фонд Мир, 2006. 329 с.
- Змеёв, С. И. *Андрогогика: основы теории и технологии обучения взрослых*. Москва: ПЕР СЭ, 2003. 207 с.
- Кибанов, А. Я. *Управление деловой карьерой персонала*. МА – М., 1997. с. 298–307.
- Климов, Е. А. *Психология профессионального самоопределения*. Ростов: Феникс, 1996. 512 с.
- Ладанов, И. Д. *Психология управления структурами: преобразующее лидерство*. Москва: УЦ “Перспектива”, 1997. 288 с.
- Маркова, А. К. *Психология профессионализма*. Москва: Междунар. Гуманит. Фонд „Знание”, 1996. 308 с.
- Могилёвкин, Е. А. *Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг. Монография*. Санкт-Петербург: Речь, 2007. 336 с.
- Пряжников, Н. *Профессиональное и личностное самоопределение*. Москва – Воронеж, 1996. 246 с.
- Пряжников, Н. С., Пряжникова, Е. Ю. *Психология труда и человеческого достоинства*. Москва: Академия, 2001.
- Толочек, В. А. *Современная психология труда*. Москва: Питер, 2005. 478 с.

**Ingūna Lāce** received the *Dr. paed.* degree from the University of Liepaja in 2014. From 1989 to 1991, she was a Lecturer at the Riga Pedagogical School No. 2. From 1991 to 1994, she was the Head of Pedagogy and Psychology Department of Imanta Teacher Training Academy. Since 1994, she is a Lecturer at the Riga Teacher Training and Educational Management Academy. Research interests: history of pedagogy, development of education system in multicultural society, theories of teacher's self-evaluation and career development. E-mail: [inguna.lace@rpiva.lv](mailto:inguna.lace@rpiva.lv)

**Beatrie Garjāne** received the *Dr. paed.* degree from the University of Latvia in 1998. Research fields: philosophy of values, values in education, adult education, adult pedagogy. At present, she is an Interdisciplinary Research Professor at the Riga Teacher Training and Educational Management Academy. E-mail: [beatrise.garjane@rpiva.lv](mailto:beatrise.garjane@rpiva.lv)

**Staņislava Marsone** received the *Dr. paed.* degree from the University of Latvia in 2010. MA History from the University of Latvia in 1998. Research fields: social and civil education, history of education. At present, she is an Assistant Professor and Head of the Department of General Pedagogy and Languages at the Riga Teacher Training and Educational Management Academy. E-mail: [stanislava.marsone@rpiva.lv](mailto:stanislava.marsone@rpiva.lv)

**Beatrise Garjāne, Ingūna Lāce, Staņislava Maršone. The conditions of career development for future students in the educational content in secondary school**

Life-long learning became a highlight of the 20th century, and a new psychology-based theory appeared. The theory is about career development according to the succession and combination of various roles in a lifetime. The determinant of a person's professional route in the career development theory is their understanding of own personality. Thus, the aim of the article is to reveal the most important career development conditions in secondary and tertiary education. The research is based on the genesis of the career education term, and it formulates the main career components: real-life and professional experience, person's future prospective, and conscious professional development. The criteria for the study of the content of education have been set (social importance, professional education evaluation, and self-evaluation regularity). The indexes have been studied. The results of the research have been received through "future teachers" deployed questionnaire with factor analysis.

**Беатрисе Гарьяне, Ингуна Лаце, Станислава Марсоне. Условия карьерного развития будущих студентов в содержании образования в средней школе**

В середине 20 века актуальным становится вопрос о развитии человека на протяжении всей жизни, и создается новая, психологически обоснованная, теория развития карьеры в соответствии с последовательностью и комбинациями различных жизненных ипостасей, которые человек реализует в течение всей жизни. В теории развития карьеры основной детерминантой профессионального пути является осознание человеком своей личности, поэтому цель статьи – выявить важнейшие условия для карьерного развития на этапе среднего и высшего образования. Исследование основано на генезисе понятия карьерного образования, формулируя основные карьерообразующие компоненты: жизненный и профессиональный опыт самого субъекта, оценка им перспектив и целенаправленное развитие профессиональной деятельности. Для изучения содержания карьерного образования определены критерии (регулярность осознания общественной значимости работы, необходимости профессионального образования и организации самооценки) и соответствующие показатели. Результаты исследования получены в результате развернутого анкетирования будущих учителей.