

LATVIJAS LAUKSAIMNIECĪBAS UNIVERSITĀTE
TEHNISKĀ FAKULTĀTE
IZGLĪTĪBAS UN MĀJSAIMNIECĪBAS INSTITŪTS

Profesionālās augstākās izglītības maģistra studiju programma *Karjeras konsultants*

Judīte Emsiņa

Dizaina pieeja indivīda karjeras vadībai pusmūžā

Maģistra darbs

Autore: _____

J. Emsiņa

Darba vadītāja: _____ **Asoc.prof., Dr. paed. Vija Dišlere**

Jelgava 2022

ANOTĀCIJA

Emsiņa J. (2022). *Dizaina pieeja indivīda karjeras vadībai pusmūžā*. Maģistra darbs. Jelgava: Latvijas Lauksaimniecības universitāte.

Maģistra darbs ir uzrakstīts uz 89 lappusēm, ieskaitot 25 attēlus, 10 tabulas, 87 bibliogrāfiskos nosaukumus latviešu, angļu un krievu valodā. Darbs sastāv no ievada, trīs nodaļām, secinājumiem un 6 pielikumiem. Darbā risināta karjeras vadības atbalsta problēma indivīdiem pusmūžā. Darba mērķis ir izstrādāts dizaina pieejas modelis karjeras vadībā un izstrādāts un daļēji aprobēts dizaina pieejā balstīts digitāls atbalsta instruments indivīda karjeras vadībai pusmūžā.

Pirmajā nodaļā apskatīts karjeras jēdziens, analizētas karjeras attīstības teorijas, apskatīti karjeras labklājības un karjeras piepildījuma koncepti, pētīta karjeras attīstība pusmūžā, analizēti karjeras attīstības atbalsta izaicinājumi 21.gadsimtā, pētītas ES prioritātes mūžilgam karjeras atbalstam, skaidroti karjeras vadības un pašvadības jēdzieni, analizētas karjeras atbalsta pieejas digitālās pārejas kontekstā.

Otrajā nodaļā apskatīti dizaina pieejas un dizaina domāšanas koncepti, izstrādāts dizaina pieejas modelis karjeras vadībā, raksturoti karjeras dizaina elementi, raksturoti dizaina pieejas modeļa posmi.

Trešajā nodaļā veikts pētījums par indivīda karjeras vajadzībām pusmūžā un karjeras vadības atbalsta nepieciešamību pusmūžā, izstrādāta karjeras vajadzību klasifikācija, izstrādāts un aprobēts dizaina pieejā balstīts digitāls karjeras vadības atbalsta instruments, nodrošināta ekspertu aptauja, izvērtējot darba autores izstrādātā instrumenta piemērotību izvirzītajam mērķim.

Nozīmīgākie secinājumi: dizaina pieejā balstītais digitālais karjeras vadības atbalsta instruments palīdz stiprināt un pilnveidot indivīda pusmūžā karjeras vadības prasmes vajadzību definēšanā, resursu apzināšanā un iespēju izvērtēšanā.

Zinātniskais un praktiskais devums – novitāte: teorētiski izvērtēta karjeras vadība pusmūžā; izstrādāts karjeras attīstības cikla pusmūžā modelis, izstrādāta karjeras vajadzību klasifikācija un izstrādāts *Dizaina pieejas modelis karjeras vadībā*, izstrādāts un aprobēts dizaina pieejā balstīts digitāls instruments karjeras vadībai pusmūžā.

Adresāts ir indivīdi pusmūžā.

ANNOTATION

Emsina J. (2022). *Design Approach to Individual's Career Management in Midlife*. Master's Thesis. Jelgava: Latvia University of Life Sciences and Technologies.

The thesis is written on 89 pages including 25 figures, 10 tables and 87 bibliography sources in Latvian, English and Russian languages. The thesis consists of an introduction, 3 chapters, conclusions and 6 appendices.

The issue of career management support for individuals in midlife has been solved in this work. The aim of the study is developed a design approach model for career management and developed and partly approved a design approach based digital tool for individual's career management support in midlife.

The first chapter studies the career concept, the theories of career development, studies the concepts of career wellbeing and career fulfilment, studies the career development in midlife, analyses challenges of career development support in the 21th century and priorities of lifelong career support in European Union, studies the concepts of career management and self-management, and analyses digital tools for career management support.

The second chapter analyses the idea of design approach and design thinking, explains the model of design approach in career management, describes the elements of career design and stages of career design.

In the third chapter, a study on the need for a career management support tool for individuals in midlife was performed, implementing its approbation with an expert survey evaluating the usefulness of the tool created by the author.

Major conclusions: the design approach based digital tool supports strengthening and improvement of individual's career management skills through defining needs, identification of recourses and assessment of options.

Scientific and practical contribution – novelty: career development in midlife has been theoretically analysed, the classification of career needs has been created, the design approach-based career management model has been developed, the digital tool for career management support in midlife has been developed and approbated.

The target group for this study is individuals in their midlife.

SATURS

TABULU SARAKSTS	5
ATTĒLU SARAKSTS	6
SAĪSINĀJUMI	6
IEVADS.....	8
1. KARJERAS ATTĪSTĪBAS VADĪBA PUSMŪŽĀ.....	12
1.1. Karjeras jēdziens	12
1.2. Karjeras attīstības teoriju analīze	13
1.3. Karjeras labklājības un karjeras piepildījuma koncepti	16
1.4. Karjeras attīstība pusmūžā	21
1.4.1. Individīda pusmūža raksturojums	21
1.4.2. Karjeras attīstības cikls pusmūžā	24
1.5. Karjeras vadības izaicinājumi 21. gadsimtā.....	27
1.5.1. Eiropas savienības prioritātes mūžilgam karjeras attīstības atbalstam	27
1.5.2. Karjeras vadības un pašvadības konceptuālais skaidrojums.....	31
1.5.3. Karjeras atbalsta pieejas digitālās pārejas kontekstā.....	33
2. DIZAINA PIEEJA INDIVĪDA KARJERAS VADĪBAS ATBALSTAM PUSMŪŽĀ .	37
2.1. Dizaina pieejas un dizaina domāšanas koncepti	37
2.2. Dizaina pieejas modelis karjeras vadībā	38
2.3. Karjeras dizaina elementu raksturojums	40
3. DIZAINA PIEEJĀ BALSTĪTA DIGITĀLA KARJERAS VADĪBAS ATBALSTA INSTRUMENTA IZSTRĀDE UN APROBĀCIJA.....	46
3.1. Pētījuma metodoloģija.....	46
3.2. Pētījums par indivīda karjeras vajadzībām un karjeras vadības atbalsta nepieciešamību	50
3.2.1. Situācijas izpētes 1. posms	50
3.2.2. Situācijas izpētes 2. posms	67
3.3. Dizaina pieejā balstīta digitālā karjeras vadības atbalsta instrumenta izstrāde ...	70
3.4. Dizaina pieejā balstīta digitālā karjeras vadības atbalsta instrumenta daļēja aprobācija	73
3.4.1. Ekspertvērtējums	73
3.4.2. Diskusija par pētījumu rezultātiem	78
SECINĀJUMI.....	81
BIBLIOGRĀFIJA.....	84
PIELIKUMI.....	91

TABULU SARAKSTS

1.1. tabula Terminu izvēles pamatojums (Brown & Lent, 2013).....	16
1.2. tabula Individā karjeras vadība organizācijā un pašvadītā karjerā.....	29
2.1. tabula Cilvēka vajadzības (Maslow, 1970)	41
2.2. tabula Personības desmit pamatvērtības (Schwartz, 2018)	42
2.3. tabula Apmierinātības ar darbu komponenti (Dawis & Lofquist, 1981)	42
3.1. tabula Pētījuma plāns	47
3.2.tabula Iekšējās validitātes izvērtējums	49
3.3.tabula Karjeras attīstības cikla zonu raksturojums (autores izstrādāta tabula)	51
3.4.tabula Ekspertaptauajā iegūtie dati 2022.gada aprīlī	75
3.5.tabula Frīdmana testa rezultāti	77

ATTĒLU SARAKSTS

1.1. att. Japāņu koncepts “esamības jēga” (IKIGAI) (Gaines, 2021)	19
1.2.att. Atšķirības paaudžu karjeras pašvadības prasmju veidošanā (autores ilustrācija)	32
2.1. att. Dizaina pieejas modelis karjeras vadībā (autores veidots modelis).....	39
2.2. att. Karjeras dizaina elementu kopas (autores veidota ilustrācija).....	43
3.1. att. Empīriskā pētījuma shēma	47
3.2.att. Karjeras attīstības cikls pusmūžā (autores veidots modelis).....	50
3.3. att. Respondentu procentuālais sadalījums vecuma grupās (n=126)	53
3.4. att. Respondentu sadalījums pēc dzimuma	53
3.5. att. Respondentu sadalījums pēc izglītības līmeņa.....	54
3.6. att. Respondentu nodarbinātības statuss.....	54
3.7. att. Respondentu sadalījums pēc darba pieredzes dažādās darbavietās	55
3.8. att. Respondentu iedalījums divās grupās, apkopojot vecuma grupas (%).....	56
3.9. att. Karjeras cikla zonu sadalījums pirmajā grupā 18 – 40 gadi (n=51)	57
3.10. att. Karjeras cikla zonu sadalījums otrajā grupā 41 – 61+ gadi (n=75)	59
3.11. att. Karjeras diskomforta izjūtas salīdzinājums abās vecuma grupās	61
3.12. att. Karjeras nākotnes redzējuma sadalījums abās vecuma grupās	62
3.13. att. Karjeras labklājības un karjeras piepildījuma faktoru svarīgums pirmajā vecuma grupā 18 – 40 gadi (n=51)	63
3.14. att. Karjeras labklājības un karjeras piepildījuma faktoru svarīgums otrajā vecuma grupā 41 – 60+ gadi (n=75).....	64
3.15. att. Karjeras vadības atbalsta veida izvēles salīdzinājums abās vecuma grupās	66
3.16. att. Respondentu darba pieredze (n=15)	67
3.17. att. Respondentu mērķa auditorija.....	68
3.18. att. Respondentu viedoklis par internetā pieejamajiem resursiem latviešu valodā (n=15)	69
3.19. att. Karjeras dizaina kritēriji (autores veidots attēls)	71
3.20. att. Individīda karjeras vajadzību klasifikācija (autores veidots attēls)	72
3.21.att. Mājaslapas “Karjeras studija” adreses kvadrātkods (autores veidots).....	73

SAĪSINĀJUMI

CEDEFOP – Eiropas Profesionālās izglītības attīstības centrs (*the European Centre for the Development of Vocational Training*)

CV – Curriculum Vitae (Dzīves gājums)

EK – Eiropas Komisija

EMKAPT – Eiropas Mūžilga karjeras atbalsta politikas tīkls

ES – Eiropas Savienība

LKAAA – Latvijas karjeras attīstības atbalsta asociācija

KAAS – Karjeras attīstības atbalsta sistēma

KAA – Karjeras attīstības atbalsts

NVA – Nodarbinātības valsts aģentūra

IEVADS

*“Liec lietā visas savas iemaņas, visu iemācīto,
uzticēto, iedomāto, izsapņoto, darot to, kas patīk.
Tad dzīvei ir dziļa jēga.”* (Pīlēns, 2018).

Pētījuma problēma. Pētījuma problēmu nosaka nepietiekams metodiskais atbalsts karjeras vadības atbalstam pusmūžā.

Nodarbinātība un karjeras virzība tieši ietekmē cilvēka dzīves kvalitāti un piepildījumu, tādēļ karjeras vadības atbalsts un karjeras vadības prasmju pilnveide ir nepieciešama visa mūža garumā. Dažādu pētījumu un projektu ietvaros Latvijā tiek izstrādāti un realizēti atbalsta mehānismi specifiskām mērķa grupām – ilgstošie bezdarbnieki, NEET jaunieši, seniori, sociālās atstumtības riska grupas. Karjeras izglītība ir integrēta kompetenču izglītības saturā, kas jaunajai paaudzei palīdz karjeras vadības prasmes veidot jau skolā. Taču nemitīgi pieaugošais ātrums, ar kādu mainās ekonomiskās, politiskās un sociālās sistēmas, nevienai cilvēku paaudzei neļauj ilgstoši atrasties komforta stāvoklī. Karjeras attīstība ir process laikā un telpā. Katrs pārejas periods – gan pasaules notikumu kontekstā, gan cilvēka dzīves ciklu kontekstā, izvirza jaunas vajadzības karjeras attīstībai ikviena cilvēka unikālajā pasaulē. Taču mainās ne tikai pasaule, mainās arī personības resursi – pusmūžā cilvēks ir uzkrājis unikālu dzīves pieredzi, un profesionālās kompetences, bagātinājis paštēlu. Psihoterapeits Māris Siliņš uzskata, ka pusmūža krīze ir lielākā pāreja, ko cilvēks dzīves laikā piedzīvo (Siliņš, 2019), tādēļ maģistra darba autore uzskata, ka šajā periodā karjeras vadības atbalsts, izglītošana un informēšana ir nepieciešama arī nodarbinātajiem. Arī esot ilgstošās un veiksmīgās darba attiecībās, cilvēks var piedzīvot diskomfortu, kad viņa aktuālās vajadzības vairs netiek apmierinātas, taču viņam pašam nereti ir grūti saskatīt apmierinātības ar dzīvi saistību ar nodarbinātību. Organizācijās ar augsta līmeņa cilvēkresursu vadību personāla speciālisti pamana, ja darbinieka sniegunā pazūd degsme, un sniedz nepieciešamo atbalstu karjeras virzībā. Diemžēl vairumam nodarbināto risinājumu jāmeklē paša spēkiem. Darba autore uzskata, ka karjeras atbalsta sistēmā trūkst pētījumu par karjeras attīstību un karjeras vadību pusmūžā, lai izstrādātu tieši šai mērķa grupai atbilstošu atbalsta metodiku.

Darba autores vizītkarte. Autorei ir bakalaura grāds pedagoģijā un, vairāk nekā desmit gadu darba pieredze audzināšanas darbā. Lielākā daļa profesionālās darbības ir saistīta ar sociālā riska grupu jauniešiem un bērniem ar īpašām vajadzībām. Dažādu projektu ietvaros autore ir vadījusi nodarbības veselības mācībā, ir iegūts veselības mācības skolotāja sertifikāts Stradiņa Universitātes tālākizglītībasursos. Savu pedagoģisko kompetenci autore nemitīgi pilnveido, piedaloties Erasmus + skolotāju mobilitātes programmās – ir apmeklētas vairākas

starptautiskās neformālās izglītības apmācības un konferences Latvijā un ārpus Latvijas (Vācijā, Horvātijā un Turcijā). Autorei ir darba pieredze arī citās nozarēs – vairāku gadu darba pieredze biroja vadībā, individuālās uzņēmējdarbības un viesmīlības darba pieredze. Izglītības darbā autore atgriezās pēc 15 gadu pārtraukuma, 38 gadu vecumā izjutot vajadzību pēc jēgpilna darba, piepildījuma un iespējas dalīties savā dzīves pieredzē. Neformālās izglītības treniņu laikā Vācijā, izcilu treneru vadībā, autore piedzīvoja vairākas atklāsmes, drošā, neierastā vidē ārpus ikdienas un rutīnas paraugoties uz savu dzīvi no malas, izprotot savus resursus un vajadzības, apzinoties savas iespējas. Autore guva iedvesmu un drosmi realizēt vairākas izmaiņas nodarbinātībā, nemainot nozari, un piepildīja ar hobiju saistītus mērķus.

Aptveršana jeb izpratne (*insight*) ir spilgts, emocionāls un nozīmīgs mirklis katra cilvēka dzīvē (Maslow, 1970). Darba autore šo mirkli varētu definēt arī ar tādiem sinonīmiem kā atklāsmes brīdi vai “klikšķi”, kas būs nozīmīgs pagrieziena punkts tālākajā karjeras attīstībā. Lai karjeras attīstība pusmūžā tiktu apzināti un mērķtiecīgi vadīta, cilvēkam regulāri nepieciešams aktualizēt savas vajadzības un resursus visā dzīves laikā.

Pētījuma temats: Dizaina pieeja indivīda karjeras vadībai pusmūžā.

Pētījuma objekts: Karjeras vadība pusmūžā.

Pētījuma priekšmets: Dizaina pieeja indivīda karjeras vadībai pusmūžā.

Pētījuma mērķis: Izstrādāts dizaina pieejas modelis karjeras vadībā un izstrādāts un daļēji aprobēts dizaina pieejā balstīts digitāls atbalsta instruments indivīda karjeras vadībai pusmūžā.

Pētījuma jautājumi:

1. Kas ir karjera, karjeras attīstība un karjeras vadība?
2. Kādu vajadzību apmierināšana nodrošina karjeras labklājību un sniedz karjeras piepildījuma sajūtu?
3. Kādas indivīda karjeras vajadzības un karjeras vadības atbalsta vajadzības aktualizējas pusmūža periodā?
4. Kā dizaina pieeja karjeras vadībā var pilnveidot indivīda karjeras vadības prasmes?

Pētījuma uzdevumi:

1. Studēt, izprast, analizēt un izvērtēt zinātniskās publikācijas, pētījumus un teorijas par karjeras attīstību, karjeras labklājību, karjeras piepildījumu, cilvēka dzīves cikliem, indivīda attīstības īpatnībām pusmūžā, karjeras vadības prasmēm, mūžilgu karjeras atbalstu, dizaina pieeju, dizaina domāšanu karjeras vadībā.
2. Veikt empīrisku situācijas izpēti par indivīda karjeras vajadzībām un karjeras atbalsta vajadzībām dažādās paaudzēs, veicot dažāda vecuma cilvēku ar darba pieredzi aptauju

sociālajos tīklos. Izvērtēt digitālu resursu karjeras vadības atbalstam pieejamību latviešu valodā, veicot karjeras konsultantu aptauju.

3. Balstoties uz teorijas izpētes un empīriskā pētījuma rezultātiem, izstrādāt dizaina pieejā balstītu digitālu karjeras atbalsta instrumentu indivīda karjeras vadības atbalstam pusmūžā, veikt instrumenta daļēju aprobēšanu un novērtēšanu.

Pētījuma metodes:

Teorētisko pētījumu metodes:

zinātniskās un metodiskās literatūras analīze un izvērtēšana;

metodisko materiālu izpēte un analīze.

Empīrisko pētījumu metodes:

Datu ieguves metodes: aptaujas metode – anketēšana (Mārtinsone & Pipere, 2016).

Datu apstrādes metodes:

- datu primārā apstrāde aprakstošās statistikas ieguvei (īpatsvara rādītāji procentos (vizualizācija attēlos, tabulās);
- aprakstošās statistikas pamatvērtības (minimums, maksimums, amplitūda, mediāna, moda);
- datu sekundārā matemātiskā apstrāde secinošās statistikas ieguvei (Frīdmana tests) (Pipere, 2016).

Pētījuma teorētiskais pamats:

Karjeras attīstības un karjeras attīstības atbalsta teorijas: J. Grīnhauss (*J. Greenhaus*), Dž. Holands (*John L. Holland*), G. Kalanans (*G. Callanan*), M. Savicks (*M. Savickas*), D. Supers (*D. Super*).

Cilvēka personības attīstības teorijas: E. Eriksons (*E. Erikson*), K. Horneja (*K. Horney*), A. Maslovs (*A. Maslow*), A. Miltuze, V. Zandens (*V. Zanden*).

Cilvēka vajadzību un vērtību teorijas: K. Horneja (*K. Horney*), A. Maslovs (*A. Maslow*), Š. Švarcs (*Shalom H. Schwartz*).

Karjeras vadības teorijas: A. Hiršs (*A. Hirschi*), F. Vilhelms (*F. Wilhelm*).

Dizaina domāšanas, dizaina pieejas teorijas: T. Brauns (*T. Brown*), M. Gekelers (*M. Gekeler*), Dž. Liedka (*J. Liedtka*), L. Nota (*L. Nota*), N. Poters (*N. Potter*), Dž. Rosiers (*J. Rossier*).

Apmierinātības ar darbu teorijas: R. Deiviss (*R. Dawis*), L. Lofkvists (*L.H. Lofquist*).

Pētījumu metodoloģija: D. Kamerāde, D. T. Kempbels (*Кэмпбелл, Д. Т.*), K. Mārtinsone, A. Pipere.

Pētījuma bāze:

- 1) 126 nejauši izvēlēti dažādu paaudžu cilvēki ar darba pieredzi (anonīma anketēšana sociālajos tīklos), pētījuma vieta – sociālie tīkli.
- 2) 15 karjeras konsultanti (LKAAA biedri).

Pētījuma norises laiks: 2020. gada oktobris - 2022. gada aprīlis.

Pētījuma posmi:

2020. gada oktobris – 2021. gada janvāris: maģistra darba pamatkonceptijas noteikšana, zinātniskās literatūras analīze un pētījuma teorētiskās bāzes apkopošana.

2021. gada februāris – 2021. gada jūnijs: konsultēšanas vērošanas prakse, personīgās pieredzes uzkrāšana un refleksija, metodisko materiālu izpēte.

2021. gada septembris – 2022. gada janvāris: empīriskā pētījuma plāna izstrāde, metodikas izstrāde, anketu izstrāde.

2022. gada janvāris – 2022. gada februāris: situācijas izpēte, datu ieguve, anketēšana, aptauju datu apstrāde un analīze.

2022. gada februāris – 2022. gads aprīlis: digitālā karjeras vadības atbalsta instrumenta izstrāde.

2022. gada aprīlis: digitālā karjeras vadības instrumenta daļēja aprobācija, ekspertvērtējums.

2022. gada aprīlis: pētījuma rezultātu apkopošana – datu apstrāde un datu analīze, darba noformēšana.

Pētījuma zinātniskais un praktiskais devums:

Teorētiski izvērtēta karjeras vadība pusmūžā; izstrādāts *Karjeras attīstības cikla pusmūžā modelis* un izstrādāta *Indivīda karjeras vajadzību klasifikācija* un izstrādāts *Dizaina pieejas modelis karjeras vadībā*.

Izstrādāts un daļēji aprobēts *Dizaina pieejā balstīts digitāls instruments karjeras vadībai pusmūžā*.

Aprobācija. Mājas lapa “Karjeras studija”.

1. KARJERAS ATTĪSTĪBAS VADĪBA PUSMŪŽĀ

Šajā nodaļā apskatīts karjeras jēdziens, analizēts karjeras attīstības jēdziens un teorijas, analizēta karjeras attīstība pusmūžā, apskatīti karjeras labklājības un karjeras piepildījuma koncepti, izpētīts karjeras attīstības cikls pusmūžā, tiek analizētas Eiropas Savienības prioritātes mūžilgam karjeras atbalstam, tiek skaidroti karjeras vadības un pašvadības koncepti un apskatīti karjeras attīstības atbalsta izaicinājumi digitālās pārejas un karjeras attīstības paradigmas maiņas kontekstos 21.gadsimtā.

1.1. Karjeras jēdziens

Termina “karjera” (*career*) izcelsme meklējama latīņu un franču valodās ar nozīmi “ceļš”, “hipodroms”, “ātra cilvēku kustība” vai “rīcība”. Mūsdienās karjeras jēdziens tiek lietots dažādās variācijās, atšķirīgiem mērķiem un apskatīts no dažādām perspektīvām. Karjeras jēdziena daudzveidīgais pielietojums rada dažādas kontekstuālas nozīmes, karjera nav universāli definējams koncepts. Ar karjeras jēdzienu parasti saprot indivīda darba vēsturi, nodarbinātības un amatu secību, progresu vai paaugstinājumu darbā, bibliogrāfisku progresu dzīvē kopumā. Dažādo karjeras izpratnes konstrukciju kopīgie elementi ir personas kustība laikā un sociālajā telpā (Greenhaus & Callanan, 2006) .

Karjera tiek definēta arī kā dažādu sociāli nozīmīgu, ar darbu, mācībām, pašizteiksmi un brīvā laika nodarbēm saistītu cilvēka uzdevumu secība, kas aptver darba dzīvi, darbavietas, amatus un sasniegumus kopumā. Karjera ir jēdziens, kas saistīts ar dzīvesveidu un ietver darba, mācību un brīvā laika nodarbjū secību, kuras cilvēks veic sava mūža laikā. Karjera katram cilvēkam ir atšķirīga, un tā dinamiski attīstās visas dzīves laikā. Karjera atspoguļo cilvēka spēju rast līdzsvaru starp apmaksāto un neapmaksāto darbu, kā arī personiskās dzīves pienākumiem (EMKAPT, 2013).

Karjera ir kas vairāk nekā darba atrašana, tā paredz pārdomas par savu dzīvesveidu un dzīves laikā pieņemto lēmumu izvērtēšanu (Amundsons, 2016).

I. Jaunzeme norāda, ka jēdziena “*karjera*” teorētiskā attīstība ir saistīta ar ekonomiskām pārmaiņām un dažādu jaunu teorētisku jēdzienu rašanos, kā, piemēram, karjeras plānošana un vadība, nodarbinātība un karjeras vadības prasmes (Jaunzeme, 2011).

G. Pudule jēdzienu „karjera” definē kā procesu, kurā indivīds (mērķtiecīgi, sistēmiski, plānveidīgi) izmanto visus viņam pieejamos resursus savu dzīves mērķu sasniegšanai kādā dzīves jomā (darbs, ģimene, brīvais laiks, pilsoniskums, garīgums) un/vai lomā (meita, dēls, tēvs, māte, skolēns, students, darba ņēmējs, darba devējs, pensionārs), tā pilnveidojot savu personību, pašrealizējoties (Pudule, 2013).

Karjera attēlo objektīvu un subjektīvu sociālās realitātes un indivīda personīgās pieredzes līdzāspastāvēšanu, individuālo un kolektīvo duālismu. Karjera ir ļoti spēcīga un fascinējoša konstrukcija, kas saglabā savu nozīmību arī 21.gadsimtā (Greenhaus & Callanan, 2006).

Karjeras jēdziena atšķirīgā izpratne sastopama gan dažādās akadēmiskajās disciplīnās, piemēram socioloģijā, psiholoģijā un ekonomikā, gan zinātniskajās teorijās. Karjeras konsultēšanā karjeras jēdziens tiek skatīts visplašākajā nozīmē, domājot par sava dzīves ceļa izvēli un plānošanu kopumā.

1.2. Karjeras attīstības teoriju analīze

Par karjeras teoriju veidošanās sākumu zinātniskā literatūra atzīst 19.gs beigas un 20.gs sākumu. 19.gs psiholoģija kā zinātnes disciplīna bija tapšanas stadijā. Psihologi kā *Francis Galtons* (1822-1911), *James McKeen Cattell* (1860-1944) un *Charles Spearman* (1863- 1945) pievērsās eksperimentālajai psiholoģijai un bija sajūsmināti par iespēju mērīt un izteikt skaitļos cilvēku spējas un potenciālu (Greenhaus & Callanan, 2006).

1909. gadā ASV industriālā progresa un sociālo reformu laikā iznāca Franka Pārsona (*Frank Parsons*) (1854.-1908.) darbs “Izvēloties profesiju”. Šis darbs tiek uzskatīts par pirmo profesijas izvēles teoriju. F. Pārsona teorija balstās uz standartizētu klienta interešu, vērtību un spēju noskaidrošanu, lai panāktu harmoniju starp cilvēku un izvēlēto profesiju (Strods & Oļehnoviča, 2008).

F. Pārsona pieejas pamatelementi – izpratne par sevi, izpratne par profesiju un lēmumu pieņemšanas prasmes ir “iezīmju un faktoru” (*trait and factor theory*) teorijas pamatā. F. Pārsons saskatīja piemērotas karjeras izvēli kā cilvēka pašrealizācijas procesu (Greenhaus & Callanan, 2006).

20.gs 50. un 60. gados tika izvirzītas vairākas jaunas teorijas – diferenciālās, personības, strukturālās, sociālās mācīšanās, lēmumu pieņemšanas un psihoanalītiskās karjeras teorijas (Strods & Oļehnoviča, 2008).

1953. gadā savu profesionālās izvēles teoriju publicēja D. Supers (*Donald Super*) (Super, 1985). Tā paredz daudzu lomu izpildi un mijiedarbību mūža garumā. Galvenie teorijas elementi ir dzīves posmi, dzīves lomas un paštēls. Raksturojot dzīves lomas, D. Supers atzīmē deviņas galvenās lomas, kuras cilvēks dzīves laikā realizē: dēls vai meita, skolēns/students, brīvā laika pavadītājs, pilsonis, strādājošais, partneris, mājsaimnieks vai mājsaimniece, vecāks, pensionārs. Profesijas izvēle ir tikai viens no daudziem svarīgajiem lēmumiem, kādu cilvēkam nākas pieņemt dzīves laikā (Greenhaus & Callanan, 2006).

Profesijas izvēli D. Supers sasaistīja ar **paštēla** (*self-concept*) veidošanu. Izpētes un attīstības posmos cilvēks veido uztveres kopumu par sevi un cenšas to salāgot ar noteiktu

nodarbošanos. Ideja - jo labāka saderība, jo lielāks personīgais un profesionālais apmierinājums, sasauca ar F. Pārsona iezīmju un faktoru (Greenhaus & Callanan, 2006).

D. Supers izveidoja jēdzienus “karjeras modelis” (*career pattern*) un “karjeras briedums” (*career maturity*). Orientācija uz profesijas izvēli, informācija un plānošana, konsekvence, kristalizācija un viedums (Sharf, 2013).

1959. gadā Dž. Holands (*John L. Holland*) izveidoja personības tipu teoriju (*Theory of Types*), kurā tiek skaidrotas cilvēka un darba vides attiecības (Holland, 1997). Šī teorija ir viena no visplašāk izmantotajām teorijām. Dž. Holands cilvēkus iedala sešos tipos – praktiskais, izzinošais, tradicionālais, mākslinieciskais, uzņēmīgais un sabiedriskais. Šo tipu noteikšanai tika izstrādāti divi testi – pašizziņas tests un profesionālo izvēļu tests. Sešu personības tipu modelis noder interešu veidu klasificēšanai, taču tam ir savi izmantošanas ierobežojumi (Strods & Oļehnoviča, 2008).

Divdesmit pirmajā gadsimtā zinātnes attīstība, arvien jaunu tehnoloģiju ienākšana cilvēka dzīves un darbības vidē, jēdziena karjera nozīmes paplašināšanās un tās daudzdimensionalitāte kļūst par jaunu karjeras teoriju rašanās pamatu. Jauno teoriju kopīgā iezīme ir mūsdienu cilvēka spēja elastīgi mijiedarboties ar nepārtraukti mainīgo vidi (Katane & Korna-Opincāne, 2019).

Šajā desmitgadē tiek piedāvātas jaunas karjeras teorijas, koncepti un modeļi, piemēram:

- bezrobežu (*Boundaryless Career*),
- mainīgā karjera (*Protean Career*),
- karjeras konstruēšanas teorija,
- sociāli kognitīvais karjeras pašvadības modelis (Sharf, 2013).

Mainīgā karjera (*Protean Career*) ir jēdziens, kas raksturo indivīda pašvadītu karjeru. Pretstatā karjerai organizācijā, kur darbinieka karjera tiek virzīta organizācijas ietvaros, mainīgajā karjerā indivīda panākumi un mērķu sasniegšana ir mazāk atkarīga no kādas organizācijas. Mainīgā karjera ietver biežu organizāciju, darba vides un darba satura maiņu (Greenhaus & Callanan, 2006).

Mainīgās karjeras (*Protean Career*) koncepta raksturīgākā pazīme ir karjeras individuālā varoņa (*actor*) izpausme un refleksija. Indivīdu pašvadītā karjerā sevis piepildīšanu (*self-fulfilment*) un psiholoģisko veiksmi liek augstāk par norisēm ārpus savu personīgo interešu loka. Psiholoģiskā veiksmē tiek skaidrota kā subjektīvi, indivīdam personīgi nozīmīgi panākumi, pretstatā tādiem objektīviem, ārējiem panākumiem kā atalgojums vai paaugstinājums. Pašvadītā karjera tiek veidota, balstoties uz cilvēka personīgajām vajadzībām, mērķiem un vērtībām, nevis uz organizācijas struktūru vai vispārpieņemtām profesionālās attīstības idejām. Panākumi ir atkarīgi no pielāgošanās spējām, pašmotivācijas un vēlmes apgūt

jaunas prasmes. Pieaugošā pašvadītās karjeras modeļa popularitāte ir radikāli izmainījusi organizācijas un darbinieku psiholoģisko vienošanos raksturu (Greenhaus & Callanan, 2006).

Viena no jauno karjeras teoriju un koncepciju centrālajām nostādnēm ir karjeras pašvadība, kas tiek definēta kā 3 posmu process:

- 1) karjeras izpēte, t.sk. pastāvošo iespēju un savu resursu, kā arī jau sasniegtā pašizvērtēšana,
- 2) savu karjeras mērķu izvirzīšana,
- 3) šo mērķu īstenošana, ietverot darbības, kas palīdz cilvēkam uzlabot karjeras iespējas nākotnē (Katane & Korna-Opincāne, 2019).

Karjeras pašvadības procesu raksturo atslēgas vārdi: patstāvīgs process, atbildības uzņemšanās par savu attīstību, karjeras plānošanu un rezultātu pārraudzību, nepārtraukta pašvirzīta mācīšanās, radošums, individuāli lēmumi, karjeras panākumi un apmierinātība, karjeras identitāte. Katrā no karjeras teorijām ir savi fokusa punkti, tomēr tās visas vieno kopējais pamatprincips: individuālās atbildības uzņemšanās par savu karjeras attīstību un vadīšanu, kas var palīdzēt pielāgoties un tikt galā ar neparedzētām pārmaiņām un ar tām saistītajiem izaicinājumiem karjeras kontekstā (Katane & Korna-Opincāne, 2019).

Dzīves dizaina koncepts apvieno paš-konstruēšanas (*self-constructing*) un karjeras konstruēšanas (*career construction*) teorijas. Šis koncepts ir izstrādāts holistiskai, kontekstuālai un preventīvai karjeras pašvadībai mūža garumā (Savickas M. , 2012).

21. gs jaunā sociālā kārtība ir radījusi virkni jautājumu un izaicinājumu zinātniekiem, kuru mērķis ir karjeras atbalsta sniegšana. Šobrīd nodarbinātības perspektīvas ir daudz mazāk definējamas un prognozējamas, darba maiņa – biežāka un sarežģītāka. Šīs pārmaiņas nosaka tādu prasmju un kompetenču nepieciešamību, kuras būtiski atšķiras no 20.gs nodarbinātības. Nestabilitāte un neprognozējamība nosaka nepieciešamību pēc mūžizglītības, tehnoloģiju kompetences, elastības un spējas pašam sev radīt iespējas. Šīs jaunās darba dzīves koncepcijas konstatē, ka karjera ir indivīda, nevis organizācijas īpašums (Savickas M. , 2012).

Nav būtiski, cik stabilas ir personības īpašības, ja vide ir strauji mainīga. Karjeras konsultēšanas metodēs nākotnē jāizmanto dinamiska pieeja, kas veicinātu indivīda iztēli un iespējamo sevis atklāšanu. Ne tikai pusaudžus nodarbina lielais jautājums: “Ko es darīšu ar savu dzīvi?” Šis jautājums var kļūt aktuāls jebkuram, kas apsver nozīmīgas pārmaiņas dzīvē. Atbilde uz šo dzīves dizaina jautājumu izraisa ētiskas pārdomas un dzīvi patiesi vērtīgu (Arthur, 2020).

Sastopoties ar atšķirīgu terminu lietojumu, autore salīdzina to dažādo izpratni un pamato pētījuma tematā un teorijā izmantoto jēdzienu izvēli (skatīt 1.1. tabula). Šī pētījuma kontekstā

karjera ir process, kura veiksmīgai attīstībai nepieciešama indivīda aktīva darbība – karjeras vadība. Darbs ir tikai viena no karjeras epizodēm.

1.1. tabula

Terminu izvēles pamatojums (Brown & Lent, 2013)

Termins	Skaidrojums
Karjeras attīstība (<i>career development</i>).	Nelineārs process, kurā iespējams gan progress, gan regress.
Karjeras vadība (<i>career management</i>).	Apzināts un mērķtiecīgs process.
Karjeras progress (<i>career advancement</i>).	Lineārs process, kurā tiek uzlabots karjeras stāvoklis.
Karjera (<i>career</i>).	Darba attiecību, nodarbošanos un mācīšanās pieredžu virkne visa mūža garumā.
Darbs (<i>job, work</i>).	Amats, dzīves domēns, kurā cilvēki par atlīdzību piedāvā pakalpojumu, rada produktu. Darbs ir tikai viena no karjeras procesa epizodēm.

Karjeras attīstības teorijas un koncepti ir cieši saistīti ar tādām zinātnes nozarēm kā psiholoģija, socioloģija, pedagogija un antropoloģija. Karjeras teoriju un paradigmu maiņas tendencēs vērojama nemitīga sociālo sistēmu izmaiņu un ekonomikas procesu ietekme, kas dod vietu atkal jaunu teoriju un pieeju veidošanai.

1.3. Karjeras labklājības un karjeras piepildījuma koncepti

Karjeras atbalsta pasākumu pieaugušajiem uzdevumi galvenokārt tiek izvirzīti ar mērķi atrast darbu bezdarba situācijā. Taču karjeras attīstības atbalsta mērķis plašākā izpratnē ir karjeras labklājības stiprināšana un karjeras piepildījuma sajūtas sasniegšana. Katram cilvēkam ir tiesības sajūst gandarījumu darbā, pamosties ar aizrautības sajūtu jaunai darba dienai, justies droši savā darbavietā un atgriezties mājās ar piepildījuma sajūtu.

Labklājības sasniegšanai cilvēki izvēlas atšķirīgus līdzekļus. Daži meklē prieku (patīkamā dzīve), citi meklē atbildību, nodarbošanos un ieguldījumu (nodarbināta dzīve) vai/un cilvēks var meklēt jēgu un garīgumu, lai justos laimīgs (jēgpilna dzīve) (Abele-Brehm, 2014).

Veiksmīga karjera ir indivīda darba pieredzēs uzkrātie sasniegumi. Karjeras labklājību un apmierinātību ar darbu var vērtēt objektīvi, ar izmērāmiem lielumiem – atalgojums, statuss, paaugstinājumi. Savukārt subjektīvie karjeras labklājības un apmierinātības ar darbu vērtēšanas kritēriji ir paša indivīda izvirzītais standarts un centieni. Subjektīvajā karjeras panākumu struktūrā ir iestrādāti tādi jēdzieni kā izpildījums (*performance*), progress, attīstība, jaunrade, apmierinājums, atzišana, sadarbība un ieguldījums (Abele-Brehm, 2014).

Indivīda laimes sajūtu visvairāk ietekmē tādi faktori kā sociālā labklājība, finansiālā labklājība, fiziskā labklājība, garīgā labklājība un kopienas labklājība. Šie faktori vienmēr ir

mijiedarbībā, bet pētījumi rāda, ka karjeras labklājība (*career wellbeing*) ir viens no nozīmīgākajiem faktoriem, kuri ietekmē laimes sajūtu kopumā. Karjeras labklājība ir daudz vairāk nekā tikai apmaksāts darbs. Tādas sajūtas kā lepnums, sajūsma, laime, gandarījums, sajūta, ka esi novērtēts, iedvesmots, vērtīgs un enerģijas piepildīts stiprina karjeras labklājību (Jones, 2021).

Karjeras labklājība tiek saistīta ar emocijām, kas attiecināmas uz tādiem karjeras elementiem kā starppersonu attiecības, attiecības ar organizāciju, darba izpildījumu, mērķa sajūtu, mācīšanos un attīstību, darba un dzīves jautājumiem. Karjeras labklājību veido arī karjeras panākumi, kas tiek definēti kā ar darbu saistīto rezultātu sasniegšana. Subjektīvie karjeras panākumi ir saistīti ar personīgi nozīmīgu karjeras rezultātu sasniegšanu un vērtēti kā karjeras apmierinājums, gandarījums (Steiner & Spurk, 2019).

Pilnvērtīga dzīvošana ir mūžsena jautājums filosofijā, sociālajā domā un katra cilvēka personiskajā dzīvē, tas rosina svarīgus eksistenciālus un vienlaikus praktiskus jautājumus: Ko nozīmē laba dzīve? Kā to sasniegt? Kā samērot vēlmes ar iespējām? Kā veidot savu dzīvi? Šiem jautājumiem piemīt liela iekšējā spriedze, jo tie tiecas apvienot vienā skatījumā dažādus dzīves aspektus un dimensijas: ikdienas sīkumus un dzīves jēgu, notikumu konkrētību un ilgtermiņa stratēģijas, materiālās vajadzības un garīgos centienus, dzīves kārdinājumus un reālās iespējas (Bela, 2006).

Labai dzīvei nepieciešami daudzi priekšnosacījumi: materiālā labklājība, nodarbinātība, veselība, drošība, izglītība, mājoklis, labas attiecības ģimenē, iekļaušanās sociālajos procesos. Tomēr svarīgāka par ārējiem apstākļiem un materiālajiem nosacījumiem ir cilvēka spēja veidot dzīvi atbilstīgi savām iecerēm un vēlmēm, sasniegt mērķus un gūt piepildījumu. Būtiska ir paša indivīda spēja un prasme veidot savu dzīvi. Te noder jēdziens *rīcībspēja* kas norāda uz indivīda autonomiju, brīvību, spējām, zināšanām, praktisko māku. Cilvēka biogrāfiskā pašrealizācija. Dzīvot labu dzīvi ir sarežģīts uzdevums, kas risināms ik dienas un visa mūža garumā (Tīsenkofs, 2006).

Līdz mūsdienām saglabājušies seno grieķu domātāju Platona un Aristoteļa filosofijā rodamie dzīves kvalitātes galvenie konceptuālie elementi – vērtības un ideāli. Otrais Labas dzīves struktūrelements Aristoteļa filosofijā ir laime (*eudaimonia*), kas izpaužas kā cilvēka apmierinātība, gandarījums par sasniegto, izjūta, ka indivīds var sevi realizēt. Trešais svarīgais Aristoteļa jēdziens labas dzīves definēšanā ir praktiskais tikums, padoms – *arete*, kas apzīmē dzīvotprasmi – māku panākt līdzsvaru starp dažādām dzīves pusēm, izdarīt pareizās izvēles un sasniegt iecerēto. No filosofijas varam mācīties, ka dzīves kvalitātē izšķirami trīs svarīgi aspekti – vērtības, praktiskā darbība un apmierinātība (Tīsenkofs, 2006).

Somu sociologs Ēriks Allarts piedāvājis cilvēka dzīvi strukturēt pēc pamatvajadzībām – piederēt (*having*), mīlēt (*loving*) un būt (*being*) (Allardt, 1993).

“Having”- kas man pieder, mans cilvēciskais kapitāls, resursi, ar kuriem varu rīkoties (ekonomiskie, sociālie, darbs, mājoklis, ienākumi, īpašums, personības resursi – izglītība, veselība, garīgās un fiziskās spējas).

“Being”- būt – atzinība un novērtējums no citiem sabiedrības locekļiem.

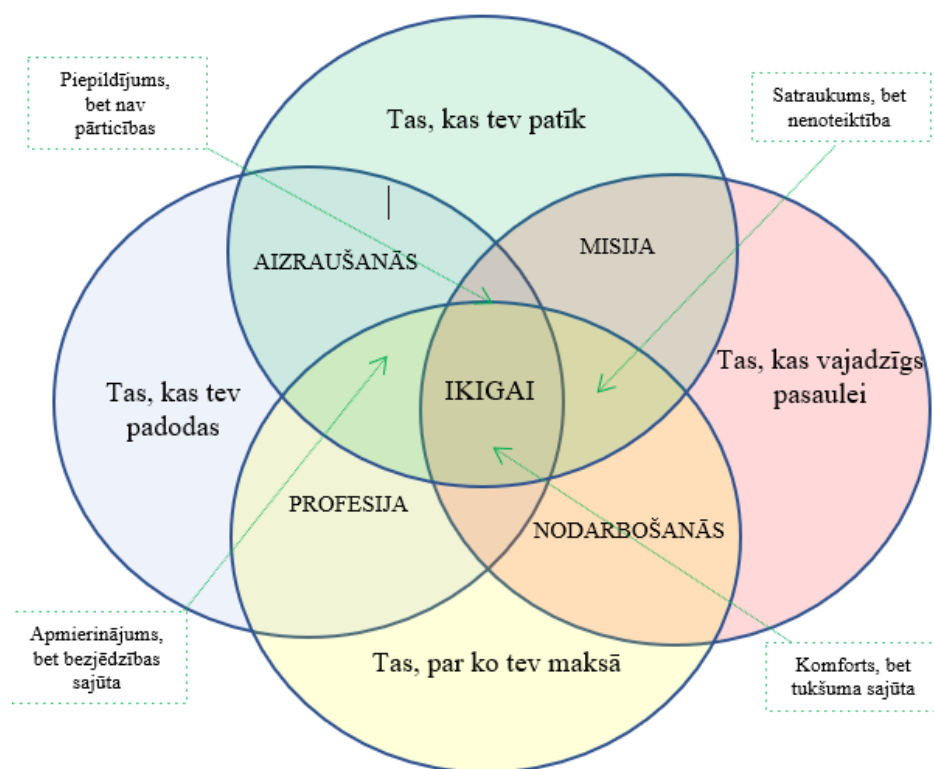
Mūsdienu dzīves viltība ir tāda, ka sabiedrība piedāvā iespēju haosu, apgrūtinot cilvēka izvēli, līdz ar to piemēroto iespēju identificēšana un saprātīgo izvēļu izdarīšana kļūst par vienu no svarīgākajiem dzīves kvalitāti veidojošajiem faktoriem (Tīsenkofs, 2006).

Karjeras labklājība ir viens no apmierinātības ar dzīvi un kopējās laimes sajūtas svarīgākajiem faktoriem. Pusmūžā indivīds turpina meklēt izskaidrojumu un jēgu tam, ko dara. Praktiskajā psiholoģijā plašu popularitāti guvis japāņu koncepts “*Ikigai*”. Pats jēdziens burtiski nozīmē “laime vienmēr būt nodarbinātam” (Garsija & Miraljess, 2017).

Pēdējo divu gadu notikumi – globālā pandēmija, nozīmīgas izmaiņas darba vidēs un izaicinājumi organizācijās, nepārtraukta trauksme darbā un dzīvē kopumā daudzus cilvēkus ir piespieduši izvērtēt, kā viņu profesionālā dzīve harmonizē ar personīgajiem mērķiem un aizraušanos. Cilvēku centieni pēc līdzsvara ir tiekšanās pēc jēgas, laimes un piepildījuma. *Ikigai* koncepts var palīdzēt pārdomās un izpētē par to, kas esam un ko darām (Lassiter, 2021).

Ikigai koncepts balstīts Japānas medicīnas un labsajūtas tradicionālajos principos, paužot uzskatu, ka fizisko labsajūtu ietekmē mentālā veselība un dzīves mērķis (*purpose in life*). Japāņu psihologs M. Kumano saskata *ikigai* jēdziena līdzību ar grieķu filosofijas jēdzienu *eudaimonia* – labi nodzīvotas dzīves sajūta, kas ved uz augstāko un noturīgāko laimes formu (Gaines, 2021).

Katram ir iespēja atrast savu *ikigai* – savu īpašo aizraušanos, talantu un potenciālu, lai dotu labumu citiem, taču ceļš līdz sava *ikigai* atrašanai prasa dziļu pašrefleksiju un piepūli. Konceptā iekļautās personīgās un sociālās dimensijas ir atspoguļotas diagrammā, parādot dažādo sfēru pārklāšanos (skatīt 1.1. att.)



1.1. att. Japāņu koncepts “esamības jēga” (IKIGAI) (Gaines, 2021)

Ideālā karjeras kombinācija veidojas krustpunktā, kur pārklājas visas mijattiecībās esošās karjeras sfēras.

Ko tev patīk darīt?

Kas tev padodas?

Kas ir vajadzīgs pasaulei?

Par ko tu vari saņemt atalgojumu?

Kad tas, ko patīk darīt, sader ar to, kas padodas, cilvēks ir atradis savu aizraušanos.

Kad tas, kas ir vajadzīgs pasaulei, sakrīt ar to, kas cilvēkam patīk, viņš ir atradis savas dzīves misiju.

Kad cilvēks var saņemt samaksu par to, kas citiem ir vajadzīgs, ir atrasta nodarbošanās.

Kad cilvēkam padodas tas, par ko viņam maksā, viņš ir atradis profesiju.

Šis koncepts var šķist vienkāršs, taču karjeras izcilības pētnieki norāda uz četrām starpsekcijām, kurās slēpjas riski (Lassiter, 2021):

- ja tas, kas cilvēkam patīk, sakrīt ar to, kas padodas un kāds par to ir gatavs maksāt, bet tas nevienam nedod nekādu labumu, cilvēks var izjust apmierinājumu, tomēr justies nederīgs, nevajadzīgs;

- ja tas, ko patīk darīt ir tas, ko kas ir vajadzīgs pasaulei un par to kāds maksā, bet cilvēkam tas īsti nepadodas, rodas pašapmierinātība, taču ar laiku var iestāties nenoteiktības sajūta;
- ja tas, kas patīk, arī padodas un pasaulei ir vajadzīgs, bet neviens par to negrib maksāt, cilvēkam ir papildījuma un prieka sajūta, bet nav pārticības.
- ja tas, kas padodas ir vajadzīgs pasaulei un par to saņem atalgojumu, bet cilvēkam īsti nepatīk to darīt, ir komforta stāvoklis, bet var rasties tukšuma sajūta.

Karjeras izpētei un līdzsvarošanai ir nepieciešams laiks, pūles un pacietība. Cilvēkam ir jābūt pastāvīgās pārdomās, meklējumos, pastāvīgā kustībā, lai atrastu līdzsvaru un papildījumu ilgtermiņā. Turklāt, pusmūžā katra personīgais *ikigai* ir pavisam atšķirīgs no tā kāds tas bijis jaunībā un atšķiras arī tas, kas vajadzīgs pasaulei (Lassiter, 2021).

Ikigai koncepts sasaucas arī ar jēdziena *flow* ideju nodarbinātības kontekstā. *Flow* konceptu radījis ungāru psihologs Mīhajs Čīksentmihāji (*Mihaly Csikszentmihalyi*), koncepta pamatā ir ideja, ka darbojoties zonā, kurā cilvēks ir savā labākajā sniegumā, rodas plūsma, plūdums. Tie ir brīži, kad cilvēka ķermenis vai prāts darbojas ar pilnu jaudu, veicot kaut ko grūtu un vērtīgu. Šīs situācijas tiek dēvētas par optimālo pieredzi. Plūdums rodas, kad cilvēks pastāvīgi dara kaut ko, ko viņš mīl un kas viņam padodas, ienesot labumu un vērtību arī citu cilvēku dzīvēs. Šo optimālo pieredzi – plūduma sajūtu (*flow*) var sasniegt dažādos veidos, gan fizisko aktivitāšu laikā, gan nodarbinot prātu. Arī mūžilga mācīšanās, filosofija, un darbs ir jomas, kurās cilvēks var sasniegt dzīves baudījuma (*enjoyment*) sajūtu. Vairums cilvēku pārtrauc mācīties tūlīt pēc skolas beigšanas, jo formālā izglītība viņiem saistās ar nepatīkamām atmiņām. Pēc formālās izglītības iegūšanas vajadzētu sekot tādām izglītības veidam, kas sasaucas ar cilvēka iekšējo motivāciju visa mūža garumā (Cziksentmihalyi, 1990).

Darbs Latvijas iedzīvotāju vērtību sistēmā ieņem īpašu vietu. Nodarbinātība nodrošina ne tikai ar materiālajiem resursiem, bet arī ar sociālās identitātes izjūtu (Hazans, 2006).

Tomēr apmierinātība ar darbu (*job satisfaction*) nav sinonīms apmierinātībai ar karjeru (*career satisfaction*). Apmierinātība ar karjeru aptver visas ar nodarbinātību saistītās aktivitātes un pieredzi dzīves laikā, nevis tikai šī brīža nodarbošanos. Apmierinātība ar karjeru ietver gan karjeras panākumus, gan papildījumu (Greenhaus & Callanan, 2006).

Pusmūžs ir tas dzīves periods, kad karjeras labklājība mazāk tiek mērīta pēc kvantitatīviem, objektīviem kritērijiem, jautājot, cik daudz es varu nopelnīt ar savu darbu, cik prestižs ir mans amats. Pusmūža periodā indivīds karjeras labklājību vērtē vairāk pēc kvalitatīviem, subjektīviem kritērijiem, analizējot kā karjeras attīstība un karjeras elementi saskan ar viņa individuālajām vajadzībām un vērtībām.

Darba autore secina, ka karjeras labklājības izpratne vairāk ir saistāma ar karjeras komfortu, skatoties uz konkrēto nodarbinātības situāciju, savukārt karjeras piepildījuma izpratnē ir skatāma karjera kopumā, izvērtējot karjeras izaugsmi, karjeras un dzīves ilgtermiņa mērķu realizēšanas iespējas.

1.4. Karjeras attīstība pusmūžā

Dažādu paaudžu cilvēkiem ir atšķirīga attieksme pret savu karjeru un tās attīstības iespējām, karjeras pašnoteikšanās notiek atšķirīgi dažādos cilvēka dzīves ciklos un dažādos vecuma posmos, tāpēc būtiski ir arī pētījumi paaudžu un karjeras teoriju kontekstā (Katane & Korna-Opincāne, 2019).

1.4.1. Individīda pusmūža raksturojums

Indivīda attīstība notiek visa mūža garumā – sākot ar jaunās dzīvības rašanos olšūnas apaugļošanas brīdī un beidzot ar aiziešanu no dzīves. Pieaugušā vecumposma robežas ir grūti definēt, jo hronoloģiskais vecums nesniedz priekšstatu par to, kāds ir indivīds (Miltuze, 2015).

Personības attīstības teorijas cilvēka dzīves periodu no 30 – 65 gadiem dēvē par pieaugušo vecumu (*adulthood*). Dažās teorijās šis periods tiek saukts arī par briedumu (*maturity*). Pieaugušo periods tiek iedalīts trijos posmos – agrīnais pieaugušā vecums (*early adulthood*), vidējais pieaugušā vecums (*middle adulthood*) un vēlīnais pusmūžs (*late adulthood*) (Miltuze, 2015).

Pusmūžā norisinās sensorās, fiziskās un veselības izmaiņas, kas nosaka nepieciešamību orientēties jaunās dzīves situācijās un lomu pārejās. Tiek runāts par pusmūža atjaunošanos (*midlife renewal*), kuras laikā indivīds izvērtē pats sevi, cenšas izprast, kurp dodas un ko vēlas darīt ar savu dzīvi (Barclay & Stoltz, 2011).

Sociālais psihologs O. G. Brims (*Orville Gilbert Brim*) (Brim, Ryff, & Kessler, 2004) cilvēka dzīves posmu no 30 – 70 gadu vecumam dēvē par pusmūžu (*midlife*) un uzskata, ka tā kodols – 40 – 60 gadu vecums ir vismazāk kartētā teritorija cilvēka attīstībā. Vairākums pētnieku fokusējas uz bērnību, pusaudžu gadiem, jaunību vai vecumu, savukārt par cilvēka attīstību pusmūžā zināšanas ir nepilnīgas un neapstiprinātas, sniedzot kļūdainu priekšstatu par to, kas patiesībā notiek pusmūžā (Clay, 2003).

Savukārt psihoterapeits Māris Siliņš pusmūža krīzi skaidro kā iekšēju konfliktu. Līdz zināmam brīdim cilvēkam šķiet, ka ir kādi ārēji spēki, ietekmes, kas neļauj vai traucē dzīvot. Pusmūža krīze ir lielākā pāreja, ko cilvēks dzīves laikā piedzīvo. Tā dod stimulu cilvēkam pievērsties savai iekšējai pasaulei, lai noskaidrotu, kā atlikušos gadus nodzīvot, esot lielākā harmonijā ar sevi (Siliņš, 2019).

Māris Siliņš stāsta: “Līdz noteiktam brīdim cilvēks diezgan lielā mērā pilda ārpasaules pasūtījumu: meklē savu vietu sabiedrībā, profesiju, veido ģimeni. Cilvēku uz priekšu virza ārējie dzinējspēki, savukārt pusmūžā cilvēks vairāk aizdomājas par sevi un savām dziļākajām vajadzībām. Pusmūža krīzes pamatuzdevums ir likt cilvēkam atrast jaunu dzīves jēgu. Un darīt to tiešām apzināti. Nevis vispārīgi, bet ļoti konkrēti, saistībā ar sevi. Kas tad es esmu? Kas tieši man ir vajadzīgs? Kas man vēl ir jāizdara, lai ir sajūta, ka esmu nodzīvojis pilnvērtīgu dzīvi?”, (Siliņš, 2019).

Amerikāņu psihologs E. Eriksons psiholoģijā ieviesa jēdzienu “identitāte” un pievērsa uzmanību identitātes psihosociālajai dabai, identitāte tiek definēta kā integrēts, viengabalains, saskaņots indivīda priekšstats pašam par sevi, iekļaujot paša pārlicības, vērtības un nākotnes plānus. E. Eriksons izdalīja astoņas psihosociālās attīstības stadijas, katrā no tām definējot noteiktu, vecumposmam raksturīgu krīzes situāciju. Vidējais pieaugušā vecums pēc E. Eriksona teorijas ir 36-65 gadi un šajā vecumā cilvēkam ir jāizvēlas stagnācijas vai radošuma risinājums (Erikson, 1994).

No E. Eriksona teorijas izriet, ka ir būtiska atšķirība jēdziena “radošums” izpratnē, norādot uz diviem atšķirīgiem terminiem angļu valodā: radošums (*creativity*) un ģenerativitāte (*generativity*). Pusmūža pārejas raksturošanai E. Eriksons izmanto termina “ģenerativitāte” (*generativity*) tādā izpratnē, kas definē cilvēka nepieciešamību dot ieguldījumu sabiedrības attīstībā, dalīties pieredzē ar plašāku sabiedrības daļu. E. Eriksons definē jaunu personības parametru, ka parādās pusmūžā jeb briedumā – vispārcilvēciskums. Vispārcilvēciskums ir ieinteresētība par cilvēku likteņiem ārpus savas ģimenes, spēja aizdomāties par nākamo paaudžu dzīvi, nākotnes sabiedrību un pasauli. Savukārt egoistiskajā stagnācijā iegrimušajiem cilvēkiem visa uzmanība ir koncentrēta pašiem uz sevi, uz savu vajadzību apmierināšanu un komfortu. Lai veiksmīgāk pārvarētu tā dēvēto pusmūža pārejas krīzi, cilvēkam ir jāīsteno pāreja no ekstensīvas pozīcijas uz intensīvu, no tieksmes paplašināt un iegūt dzīves telpu uz uzmanības koncentrēšanu uz savu patību. Tad dzīves otrā puse kļūs par gudrības, radošās kulminācijas sasniegšanas vietu, bet ne neirožu un vilšanās laiku (Erikson, 1994), (Miķelsone, 2008).

Izvērtējot pieaugušo **fizisko** attīstību, izmaiņas sajūtamās sākot četrdesmit gadu vecuma – parādās liekais svars, maņu orgāni pamazām kļūst mazāk jutīgi un sensoro stimulu apstrādē palielinās reakcijas laiks, sākas hormonālās izmaiņas. Straujākas fiziskās izmaiņas sajūtamās pēc 50 gadu vecuma, kad sākas novecošanās ādas un matu novecošanās process, deformējas kauli un muskuļi zaudē spēku (Miķelsone, 2008).

Pieaugušo **kognitīvā** attīstība tiek aplūkota no vairākām perspektīvām, piemēram postformālā domāšana (dzīves pretrunu pieņemšana, loģisko un emocionālo apsvērumu

integrācija, skaidra problēmu definēšana, uzskatu tolerance, atbildības uzņemšanās) (Miltuze, 2015).

Zinātnieku pētījumi apgāž pieņēmumu, ka pieauguša cilvēka smadzenes darbojas lēnāk nekā jaunībā. Pieaugušie uzdevuma risināšana izmanto lielāku smadzeņu daļu nekā jaunieši. Pētījumi pierāda, ka pusmūžā cilvēka prāts saglabā jaunības spējas un pat attīstās ar jaunu spēku. Pieaugušā cilvēka smadzenes ir spējīgas pārslēgties, aptverot desmitgadēs gūto pieredzi un uzvedību. Pusmūžā cilvēka prāts ir mierīgāks, mazāk neirotisks, elastīgs un izturīgs. Novēcojot vairāk cieš tādi procesi kā uzmanība un atmiņa. Pieaugušo perioda vēlīnajā posmā personību nereti raksturo ar tādu īpašību kā viedums (*wisdom*), kas ir dzīves pieredzē balstīta gudrība (Phillips, 2011).

Pieaugušo **sociāli emocionālo** attīstību var raksturot ar stabilitāti, viņiem ir nostiprinājusies emocionālā inteliģence; pieaugušie spēj apzināties un kontrolēt emocijas labāk nekā jaunieši.

Lai raksturotu pusmūža periodu, jārunā ne tikai par mērķa grupas vecumposmu, bet arī par paaudzi, pieņemot, ka paaudze ir indivīdu grupa, kurus ir ietekmējuši vieni un tie paši notikumi noteiktā laika intervālā. Šodienas pusmūža cilvēku paaudze veido tā dēvēto X - paaudzi; šodienas 40 – 60 gadīgie ir dzimuši laika posmā no 1961.- 1981.gadam. Tātad šīs mērķa grupas komunikācijas īpatnības ir ietekmējuši procesi sabiedrībā, bērnībā un jaunībā apgūtās uzvedības normas, morāle, ētika.

Pedagoģijas doktore Zanda Rubene (Rubene, 2022) skaidro, ka cilvēks pusmūžā bieži jūtas apjucis, nepietiekami kompetents, profesionāls, veiksmīgs, konkurētspējīgs, jauns, skaists: *“Tagadnes šoks un morālā panika – X paaudze ir nosaukta par pēdējo vecajā civilizācijā. X – paaudzes cilvēks darbojas citu cilvēku interesēs, bieži aizmirstot par savām vajadzībām”*. Z. Rubene stāsta: *“Paaudžu teorijas stāsta par vērtībām un sociālajiem paradumiem – mūs audzina noteiktā veidā, mēs dzīvojam noteiktā sabiedrībā un pārņemam noteiktus uzvedības modeļus. Daudzus cilvēku sociālos paradumus, vērtības un attiecības būtiski ietekmē vēsturiski notikumi. X paaudze Latvijā aizdomīgi raugās uz katru pārmaiņu darbavietā vai sabiedrībā. X paaudzes cilvēki ir audzināti būt paklausīgi, viņiem pietrūkst iekšējās brīvības. Ja cilvēks ir audzināts paklausībai, nevis uz savu vajadzību apmierināšanai, viņš bieži pat neapzinās savas vajadzības. X - paaudzes cilvēkiem nav raksturīgi analizēt sevi, runāt par sevi”* (Rubene, 2019; no Kanepone, 2019).

Norvēģu rakstnieks Tomass Hillanns Ēriksens, politoloģijas doktors, sociālantropoloģijas profesors Oslo Universitātē uzdod jautājumu: *“Tad, kad mēs esam pieauguši, vai tad mēs esam kļuvuši par cilvēkiem, kādi būsīm atlikušajā dzīvē? Vai indivīds visu mūžu ir tā pati persona?”* Temperaments, intereses un īpašas dotības ir svarīgas personības šķautnes. Dažas no tām

mainās, mums kļūstot vecākiem. Identitāte ir mainīga, tā norāda uz mūsu redzējumu un mūsu skatupunktu, to, caur kādu lēcu mēs raugāties (Ēriksens, 2010).

Latīņu vārds “persona” nozīmēja masku, ko tādu, kas norāda: identitāte ir mainīga. Personība ir kā sīpols: kārtā pēc kārtas. Personiskā identitāte veidojas saspēlē ar sociālajām pieredzēm. Personiskās biogrāfijas ir tikpat fleksiblas un stiepjamas kā nacionālās vēstures. Ikvienu no mums var saistīt ar lielu daudzumu dažādu kopību, kas balstās uz dzimumu, šķiru, vietu, politisko pārliecību, literāro gaumi, seksuālo tieksmi, nacionālo piederību, reliģiju un tā tālāk (Ēriksens, 2010).

Indivīda attīstība pusmūžā ir cieši saistīta ar katra cilvēka unikālo dzīves pieredzi, aktivitāti un dzīves pašvadības prasmēm. Nav iespējams definēt vienotas, visai grupai raksturīgas attīstības pazīmes, tāpēc pētījuma mērķa grupas kopējā, vienojošā pazīme tiek definēta kā pārejas periods vai krīze, izmaiņas identitātē vai paštēlā. Konsultējot pieaugušos pusmūža pārmaiņu situācijā, nav iespējams balstīties uz kopējiem, šīs grupas pārstāvju raksturojošiem parametriem vai komunikācijas īpatnībām, jo katra cilvēka attīstība ir unikāla. Pieaugušo konsultēšanā būtiska nozīme ir klienta pieredzes respektēšanai.

1.4.2. Karjeras attīstības cikls pusmūžā

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

Izmaiņu nepieciešamība karjeras attīstībā var kļūt aktuāla jebkurā dzīves posmā, taču kā kritiskais periods bieži tiek minēts tieši pusmūžs (*middle adulthood*) (Barclay & Stoltz, 2011).

Mūžilga mācīšanās un personīgā attīstība ir kļuvušas par mantru. Pieaugušie turpina gūt jaunas atklāsmes par sevi dzīves cikla vēlākos posmos, nepārtraukti izvērtējot sevi un savus sasniegumus attiecībā pret karjeras mērķiem. Neatbilstība starp gaidījumiem un realitāti izmaina karjeras mērķus un nodarbinātības izvēli. Pusmūža galvenie karjeras uzdevumi ir ambīciju un sapņu piepildījuma izvērtēšana un darba nozīmes pārskatīšana. Lai saglabātu produktivitāti pusmūža periodā, nodarbinātajiem ir jāatjauno un jāintegrē prasmes, jātrenē pietiekama autonomija un jāattīsta jauna prasme, piemēram, jaunāko kolēģu mentorings (Greenhaus & Callanan, 2019).

Karjeras un cilvēka dzīves ciklu attīstībā D. Supers vecumposmu 45-64 gadi ir nodēvējis par “*saglabāšanās/ uzturēšanas posmu*” (Super, 1985). Šajā dzīves posmā indivīds sasniedz savu individuālās profesionālās un personiskās izaugsmes virsotni. Šo posmu var raksturot divējādi procesi: - turpinās izaugsme un attīstība - attīstās stagnācija un/ vai vēlme mainīt profesiju. D. Supers uz karjeras attīstību pieaugušo vecumā attiecina tādus jēdzienus kā karjeras

briedums (*maturity*), pielāgošanas spējas (*adaptability*), noregulēšana (*adjustment*) un darba izcilība (*work salience*) (Super, 1985).

Pusmūža periodā tiek izdalīti divi profesionālās krīzes periodi: profesionālās karjeras krīze otrējās profesionalizācijas stadijā (38 – 40 gadi), kad par krīzi noteicošo faktoru tiek minēta neapmierinātība ar savu sociāli profesionālo statusu, amatu, jauna profesionālo vērtību dominante, vecumposmu attīstības krīze. Krīzes pārvarēšanas veids šajā posmā ir darbības individuālā stila izveide, kvalitatīva izpildāmās darbības veidu uzlabošana, jaunas specialitātes apguve, kvalifikācijas paaugstināšana, pāreja uz jaunu darbu (Miķelsone, 2008). Otrs profesionālās krīzes posms, par kuru runā pusmūža, ir sociāli profesionālās pašaktualizācijas krīze (48-50 gadi) meistarības stadijā. Krīzes noteicošie faktori šajā stadijā ir neapmierinātība ar iespējām realizēt sevi izveidojušajās profesionālajās situācijās, neapmierinātība ar savu sociāli profesionālo statusu, profesijas psihofizioloģiskās izmaiņas un veselības pasliktināšanās. Krīzes pārvarēšanas veids šajā posmā ir pāreja uz darbības izpildes inovatīvu pakāpi, virsnormatīva sociāli profesionālā aktivitāte, profesionālās pozīcijas maiņa (Miķelsone, 2008).

Pusmūža pāreja notiek 40 – 45 gadu vecumā un to var izraisīt virkne pieredžu: bailes pazaudēt jaunību un iespējas, apzināšanās, ka cilvēki noveco un ir mirstīgi, nerealizēti nozīmīgi karjeras un personīgās dzīves mērķi, nespēja sasniegt pieņemamu līdzsvaru darbā un privātajā dzīvē, vajadzība atvadīties no jaunības ilūzijām. Nodarbinātais pusmūžā var sajūst konkurenci no enerģiskāka, ambiciozāka, izglītotāka kolēģa puses (Greenhaus & Callanan, 2019).

V. Zandens (Zanden, 1999) pusmūžu sauc par periodu, kad cilvēks atskatās atpakaļ un tai pat laikā raugās uz priekšu. S. Pauere and T. Rothausena (Power & Rothausen, 2003) šo fenomenu ir iekļāvuši savā *Viduskarjeras attīstības modelī (Midcareer Development Model)*, kas neatpoguļo karjeras maiņas ceļu, bet gan sniedz skaidrojumu karjeras maiņas iemesliem. Kā karjeras maiņas daži no iemesliem pusmūžā tiek minēta neapmierinātība ar nodarbinātību, izaicinājumu trūkums, sevis neidentificēšana ar karjeru (*lack of career-related identity*) (Dacay & Travers, 2004), ar nedrošību saistīts stress un trauksme (Donohue, 2007), konflikti starp darbu un citām aktuālajām dzīves lomām (Brown D. , 1995) Konsultējot pusmūža klientus, svarīgi palīdzēt formulēt viņu vajadzības, gaidījumus un uzlabot savas koncepcijas (*self-concept*) izpratni (Barclay & Stoltz, 2011).

Iesaistīšanās pārmaiņu procesā ietver izzīņas, emocionālos un uzvedības aspektus. Pārmaiņu līmeņi atspoguļo psiholoģiskā fokusa dziļumu, piemēram, iekšējos konfliktus un konfliktus ģimenē/sistēmā. Atsaucoties uz V. Zunkeru (Zunker, 2008), karjeras un privātie jautājumi jāskata no holistiskās perspektīvas, pieņemot tos kā neatdalāmus, tādējādi palīdzot klientam labāk izprast karjeras izmaiņu mērķus. Pagātnes refleksija var būt ļoti emocionāla,

izgaismojot nožēlu un vilšanos, taču tas paver ceļu pilnīgākai sevis izprašanai un būt par pamatu jaunu lēmumu pieņemšanā (Barclay & Stoltz, 2011).

D. Supera (Super, 1985) dzīves posmu un dzīves telpas pieeju (*Life-Span, Life-Space Approach*) ir paplašinājis un vēlākās teorijās integrējis parēju starp posmiem, piedāvājot dažu vai visu posmu pārskatīšanu, pāreju izlīdzināšanu. Katrs karjeras attīstības periods ietver augšanu, izpēti, izveidošanos, saglabāšanu un atbrīvošanos. Šīs attīstības stadijas parādās ne tikai konkrētā vecumposmā, bet visa mūža garumā katru karjeras pārmaiņu periodā neatkarīgi no indivīda vecuma. Tādējādi arī pusmūža periodā karjeras pārmaiņu situācijā cilvēks var atkal nonākt augšanas, izpētes un izveidošanās posmos (Barclay & Stoltz, 2011).

Šāda pieeja parāda karjeras attīstības cikliskumu, piemēram, klasiskā atbrīvošanās vai atraisīšanās stadija (*disengagement*), kas parasti tiek nosaukta kā karjeras attīstību noslēdzošā vecumposmā pēc 65 gadiem, patiesībā var kļūt par sākumu (iepriekšējo pārdomu stadiju) karjeras attīstības jaunā posmā pusmūžā, kad cilvēks nav laimīgs savā esošajā situācijā, atbrīvojoties no iepriekšējā darba identitātes (*Letting go of work and old work identity*). Konsultanta loma šajā posmā ir empātiskā klausīšanās, attiecību dibināšana, motivējoša intervija, palīdzot klientam izpētīt savas iekšējās pretrunas un emocijas saistībā ar darbu un paštēlu (*self-concept*).

Pārdomu stadiju var pielīdzināt augšanas un attīstības stadijai (*growth*), kurā tiek apzināti neapmierinātības iemesli, iniciētas pārdomas par izmaiņām nākotnē, plusu un mīnusu izvērtēšana, emocionālās izpausmes un pašefektivitātes paaugstināšana. Šajā stadijā konsultants palīdz identificēt, noskaidrot un izpētīt problēmu, izmantojot naratīvo pieeju, izpētot dzīves tēmas, karjeras stilu.

Atrodoties sagatavošanās vai pētīšanas (*exploration*) stadijā, paaugstinās cilvēka motivācija, vēlme izvērtēt intereses un prasmes, vēlme izpētīt izglītības iespējas. Notiek kristalizēšana un precizēšana. Konsultants šajā stadijā administrē un interpretē izvērtēšanas rezultātus.

Nostabilizēšanās (*establishment*) stadijā notiek stresa vadība, sevis un savu jauno lomu definēšana, stabilizēšanās, apņēmīga virzība uz priekšu. Konsultants atbalsta emocionāli un uzmundrina.

Saglabāšanās/uzturēšanas stadijā (*maintenance*) notiek attiecību veidošana ar kolēģiem, tiek pabeigta formālā mācīšanās, karjeras maiņa ir pabeigta, tiek uzlabots profesionālais sniegums un ieviestas inovācijas (Barclay & Stoltz, 2011).

Darba autore saskata, ka šīs piecas karjeras attīstības stadijas iespējams raksturot arī pēc izaicinājumu un komforta zonas teorijas, saprotot, ka darbošanās nostabilizēšanās un saglabāšanās stadijās ir komforta zona, savukārt augšanas un pētīšanas stadijās ir izaicinājumu

zonas. Savukārt atraisīšanās vai atbrīvošanās stadija ir tas karjeras attīstības stadija, kurā notiek komforta zonas sašaurināšanās, kad iekšējie un ārējie konflikti ar citām sistēmām ir sākuši izraisīt diskomfortu.

Viens no sekmīgas konsultēšanas priekšnoteikumiem ir klienta diskomforts, neapmierinātība ar esošo situāciju vai paredzamas problēmas nākotnē (Pāvilēns, 2020).

Nokļūšanu karjeras diskomforta zonā veicina jebkuras pārmaiņas gan vides, gan personības attīstības kontekstā. Vides jēdziens šajā konceptā ir visplašākajā nozīmē – gan globalizācija, gan izmaiņas politiskajās, ekonomiskajās un sociālajās sistēmās, taču mainīgā vide var būt arī šaurākā kontekstā – izmaiņas valstī, nozarē, darba vietā, kopienā un ģimenē. Karjeras diskomfortu indivīds var piedzīvot arī personības attīstības rezultātā. Pusmūža periodā noritošās bioloģiskās izmaiņas var radīt jaunas vajadzības attiecībā uz nodarbinātības formātu - darba fizisko vidi, slodzi, darba procesu un mobilitāti.

Karjeras papildījums pusmūžā ir saistīts ar jēgpilnību. Meistarībā un izcilībā jau ir iekodēta jēgpilnība. Cilvēki gūst jēgpilnības izjūtu no izcilības praktiski jebkurā jomā. Kompetence ir psiholoģiska pamatvajadzība (Martela, 2021).

Darba autore secina, ka indivīda karjeras attīstībai nav tikai hronoloģisks raksturs, karjeras attīstība notiek cikliski un indivīds jebkurā vecuma posmā var nokļūt karjeras izpētes zonā. Pusmūžā indivīda karjeras vajadzības ir pavisam atšķirīgas no tā, kādas tās ir bijušas jaunībā.

1.5. Karjeras vadības izaicinājumi 21. gadsimtā

Kas atjaunojas ikdien, tam nav jāpārcieš krīzes.

Jo krīzes ir aizkavētas attīstības izraises (Rainis, 1980).

1.5.1. Eiropas savienības prioritātes mūžilgam karjeras attīstības atbalstam

Efektīvs karjeras atbalsts palīdz cilvēkiem sasniegt viņu potenciālu, valsts ekonomikai kļūst efektīvākai un sabiedrībai kļūst labklājīgākai. Karjeras atbalsts nodrošina cilvēkus ar personalizētu, objektīvu un savlaicīgu informāciju un atbalstu, lai katrs indivīds varētu pieņemt apzinātu lēmumu par savu dzīvi. Karjeras atbalsts darbojas kā “smērviena” cilvēku talanta attīstīšanai un izkopšanai par radošuma, inovāciju un konkurētspējas spēku (Cedefop, 2020).

Karjeras vadības prasmju (KVP) politikas īstenošana ir nepieciešama sešos sektoros — vispārējā, profesionālajā, augstākajā un pieaugušo izglītībā, nodarbinātībā un sociālajā iekļaušanā (Gravina & Lovšins, 2012). Šobrīd vispārējās, profesionālās un augstākās izglītības iestādēs KVP saturs sekmīgi tiek integrēts izglītības saturā vai arī mācīts kā atsevišķs mācību priekšmets; to var pasniegt karjeras atbalsta speciālisti no malas, skolu konsultanti un/vai

skolotāji. Aktīvi tiek realizēti KAA dažādu projektu ietvaros sociālo risku grupu iekļaušanai darba tirgū, bezdarbnieku un darba meklētāju atbalstam.

Karjeras identitātes veidošanās ir nemitīgs attīstības process. Mūžilga karjeras atbalsta pakalpojumu pieejamība un mūžilga karjeras atbalsta kvalitātes nodrošināšana ir starpnozaru politikas vadlīniju komponentes (Eiropas Mūžilgas karjeras atbalsta politikas tīkls, 2015).

Mūžilga karjeras attīstības atbalsta kontekstā augstu vērtējama pēdējos gados Latvijā realizētā programma “Mācības pieaugušajiem”, kas nodrošina iespēju karjeras attīstību realizēt paralēli nodarbinātībai ar mērķi pilnveidot nodarbināto personu profesionālo kompetenci, lai laikus novērstu darbaspēka kvalifikācijas neatbilstību darba tirgus pieprasījumam, veicinātu strādājošo konkurētspēju un darba produktivitātes pieaugumu (Valsts izglītības attīstības aģentūra, 2021). Tomēr, autore sprāt, lielākā daļa šobrīd pieejamo atbalsta pasākumu ir virzīti uz darba meklēšanu vai darba maiņu, bet Latvijā pietrūkst KAA pasākumi strādājošiem cilvēkiem pusmūžā, lai stiprinātu indivīda karjeras labklājību, pilnveidotu karjeras pašvadības prasmes, palīdzētu izprast viņu karjeras attīstības vajadzības personības brieduma kontekstā, palīdzētu saskatīt jaunas iespējas, paplašinātu skatījumu, uzlabotu karjeras piepildījumu un apmierinātību ar darbu arī nodarbinātajiem.

Digitalizācija, globalizācija un demogrāfiskās izmaiņas atstāj dziļu un neatgriezenisku ietekmi uz darba tirgu, izmainot pieejamo darba vietu veidu, kvalitāti un nepieciešamās prasmes, lai šo darbu paveiktu. Pakāpe, kādā katrs indivīds, organizācijas un visa ekonomika kopumā var gūt labumu no šīm izmaiņām, būs atkarīga no pieaugušo izglītības sistēmas gatavības palīdzēt cilvēkiem attīstīt un uzturēt atbilstošas prasmes visā viņa darba mūžā garumā (OECD, 2021).

Kopš globālās Covid-19 pandēmijas sākuma ir pastiprinājušies sabiedrības izaicinājumi arī karjeras atbalsta pasākumu nodrošināšanā - tie tika pārnesti galvenokārt uz attālināto formātu – tālruņa sarunas, sarunas tiešsaistes platformās un digitālie rīki. Sociālās distancēšanās periodā ir pieaugusi vajadzība pēc darba tirgus informācijas, darba meklēšanas atbalsta, pārkvalificēšanās, izglītības un prakses iespējām. Vērojams arī nozīmīgs pieaugums psiholoģiskā atbalsta nepieciešamībā (Cedefop, 2020).

Nestabilitāte un neprognozējamība nosaka nepieciešamību pēc mūžizglītības, tehnoloģiju kompetences, elastības un spējas pašam sev radīt iespējas (Savickas M. L., 2013).

Lielai daļai cilvēku darbs ir noteicošais dzīves aspekts, tomēr cilvēki bieži virzās pa karjeras ceļu bez izpratnes un mērķa, mētādamies no darba uz darbu un žēlodamies par negudru karjeras izvēli. Citiem karjeras vadības uzdevums ir biedējošs un trauksmes pilns, jo pastāv risks pieņemt personīgi nepamatotus lēmumus. Indivīdam jebkurā vecumā nepieciešama uzmanīga un rūpīga pieeja karjeras vadībai, vajadzīgs atbilstošs karjeras lēmumu pieņemšanas

ietvars, lai sasniegtu personīgos panākumus un apmierinātību ar dzīves virzību. Šie uzskati ir īpaši nozīmīgi 21. gadsimtā. Darba pasaules jaunās realitātes – augoša nodarbinātības nedrošība, organizāciju sašaurināšanās un ārpakalpojumu piesaiste, pastāvības trūkums nodarbinātībā, jaunās tehnoloģijas, globalizācija dramatiski ietekmē karjeras. Atšķirībā no iepriekšējām paaudzēm, cilvēki vairs nevar cerēt pavadīt 20 vai 30 gadus vienā organizācijā, vienā industrijā, savukārt darba devēji spēlē arvien mazāku lomu nodarbināto karjeras attīstībā. Šodienas pasaulē attiecībām starp darba devēju un darba ņēmēju ir īstermiņa raksturs, ar zemu ieguldījuma un lojalitātes līmeni. Karjera kļūst vien par ekonomiski nepieciešamu darbu sēriju, neņemot vērā vai šie darbi kopumā piepilda ilgtermiņa karjeras centienus (Greenhaus & Callanan, 2019).

21. gadsimta pirmajās divās desmitgadēs karjeras paradigma mainās no permanentām, ilgtermiņa darba attiecībām uz nepastāvīgām, tādēļ indivīds pastāvīgi ir karjeras lēmuma pieņemšanas situācijā. Katra alternatīva prasa rūpīgu izvērtējumu, vai jaunais karjeras pagrieziena punkts sader ar indivīda interesēm, vērtībām, talantiem un personību. Plašākā kontekstā uz karjeru var paskatīties divos veidos. Viena pieeja karjeru saredz kā kādas organizācijas vai nodarbinātības strukturālu īpašumu, kurā darbinieka karjera veidojas noteiktā secībā un līmeņos. Otra pieeja karjeru saredz kā indivīda īpašumu, kurā tiek uzkrāta pieredze dažādās darbu sērijās, amatos un tiek veidota unikāla karjera (Greenhaus & Callanan, 2019).

Pagātnē cilvēki savu karjeras izvēli izdarīja jaunībā un bija iespiesti ierobežotu iespēju robežās, paliekot izvēlētajā profesijā līdz pat pensijas vecumam. Šodien izvēles iespējas ir neiedomājami paplašinājušās, jo mēs piedzīvojam jaunu profesiju un darbības jomu sprādzienu (Cavoulacos & Minshew, 2017).

Veiksmīga karjeras attīstība nav pašplūstošs process, kas notiek pats no sevis. Karjeras attīstība ir process, kura plānošana un vadība ir indivīda atbildība (skatīt 1.2.tabulu) (Rothwell, 2012).

1.2. tabula

Indivīda karjeras vadība organizācijā un pašvadītā karjerā

(adaptēts no V. Rotvela (Rothwell, 2012))

Indivīda atbildība karjeras vadīšanā Savu personīgo mērķu izvirzīšana un stratēģiju plānošana.	Organizācijas atbildība darbinieka karjeras vadīšanā Darbinieka snieguma identificēšana, mērīšana, attīstīšana un izlīdzināšana ar organizācijas stratēģiskajiem mērķiem.
1. Iepazīt sevi: noskaidrot, kas tev patīk un kas tev nepatīk, ko tu gribi.	1. Organizācijas karjeras filosofijas skaidrošana.
2. Apkopot informāciju par karjeras iespējām, kuras saskan ar to, kas tev patīk.	2. Darbinieka snieguma un efektivitātes izvērtēšana, uzlabošana.

Indivīda atbildība karjeras vadīšanā Savu personīgo mērķu izvirzīšana un stratēģiju plānošana.	Organizācijas atbildība darbinieka karjeras vadīšanā Darbinieka snieguma identificēšana, mērīšana, attīstīšana un izlīdzināšana ar organizācijas stratēģiskajiem mērķiem.
3. Izvirzīt skaidrus karjeras mērķus un atskaites punktus. Noskaidrot savus talantus. Noskaidrot, kāda pieredze un izglītība tev nepieciešama un attīstīt tās.	3. Darbinieka motivēšana.
4. Personīgā attīstība, mācīšanās, treniņi.	4. Organizācijas mērķu, vērtību, ētikas skaidrošana, konsultēšana.
5. Tīklošana ar cilvēkiem, kuriem ir līdzīgas intereses.	5. Apmācību, attīstības vajadzību identificēšana, organizēšana
6. Pieredzes uzkrāšana.	6. Darbinieka potenciāla izvērtēšana, paaugstinājumu, karjeras virzības piedāvājumi.
7. Atrast mentoru, meistarū.	7. Darba attiecību, vides uzlabošana.
8. Izlemt, kā sasniegt savus karjeras mērķus.	8. Atbalsts karjeras mērķu nospraušanā.
9. Atrast darbu un nebaidīties mainīt darbu, lai attīstītu savas kompetences.	9. Atlīdzības administrēšana.
10. Saglabāt elastību.	10. Rotācija, pienākumu, atbildības līmeņa maiņa.

IZM projekta „Eiropas programmas īstenošana pieaugušo izglītības jomā” ietvaros 2014. gadā veiktā pētījuma “Karjeras attīstības atbalsts un motivācijas mācīties veicināšana pieaugušajiem” rezultātā izvirzītajās rekomendācijās tiek runāts par nepieciešamību attīstīt KAAS, balstīties uz kopveseluma pieeju, atzīstot KAA un pieaugušo izglītību par mūžizglītības sastāvdaļām, kuras vieno nepieciešamība nodrošināt mūžmācīšanās un karjeras attīstības nepārtrauktību. Attiecībā par karjeras attīstības vajadzībām, jaunajām tehnoloģijām ir potenciāls pakalpojumu nodrošināšanas pieejamībai, izmaksu samazināšanai, tās arī ir lietotājam draudzīgas. Bet joprojām ir liels izaicinājums radīt inovatīvu un elastīgu pakalpojumu sasaisti ar pašpieeju un pašpalīdzību. Īpaši augstas vajadzības ir pēc informācijas, testiem, konsultācijām, kā arī sadarbības starp karjeras attīstības atbalsta dienestiem, lai nodrošinātu kompleksus karjeras attīstības atbalsta pasākumus ne tikai bezdarbniekiem, bet arī cilvēkiem darba tirgū (Bērziņa, 2014).

2021. gada 17. februārī, pulcējot 20 000 skatītājus un kopumā sasniedzot 120 000 cilvēkus sociālajos medijos, izskanējusi nākotnes darba tēmai veltītā starptautiskā tiešsaistes konference “The Future of Jobs” (The Future of Jobs: 5 trends that will shape Latvia, 2021). Konferencē 17 vadošie pasaules un vietējo nodarbinātības politiku veidotāji, ekonomisti un pētnieki no Pasaules ekonomikas foruma, Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas (OECD), Latvijas Bankas, Stenfordas universitātes, SSE Riga, kā arī Latvijas un Eiropas nodarbinātības dienestu vadītāji dalījās darba tirgus prognozēs, iezīmēja būtiskākos nodarbinātības izaicinājumus un iespējamus scenārijus nodarbinātības risku mazināšanai. Konferencē Valsts prezidents Egils Levits rosināja stratēģisku pieeju nākotnes darba tirgum,

ieguldot cilvēku prasmēs un mūžizglītībā un veidojot piemērotu tiesisku ietvaru attālinātam darbam. Vienlaikus viņš arī uzsvēra, ka “valdībai ir jābūt aktīvākai un par politisko prioritāti jāizvirza ieguldījumi iedzīvotāju pārkvalifikācijas un kvalifikācijas paaugstināšanas programmās, kas papildinātu profesionālās izglītības un mācību sistēmas piedāvāto”. Lai nākotnē tehnoloģijas izmantotu kā rīku, ikvienam no mums būs jāstrādā pie arvien jaunu prasmju apgūšanas” (Nodarbinātības Valsts Aģentūra, 2021).

Karjeras attīstības atbalsta kontekstā 21.gadsimta lielākie izaicinājumi ir saistīti gan ar nemītīgi pieaugošo tehnoloģiju attīstības ātrumu, gan ekonomikas un darba tirgus pārmaiņām.

1.5.2. Karjeras vadības un pašvadības konceptuālais skaidrojums

Karjeras attīstības atbalsta viens no mērķiem ir karjeras labklājība (*career wellbeing*). Karjeras labklājības atslēga ir karjeras pašvadība (Hirschi & Wilhelm, 2019).

Karjeras vadība ir process, kurā indivīds attīsta, īsteno un uzrauga savus karjeras mērķus un stratēģijas. Šajā procesā indivīds pielieto karjeras vadības prasmes (*career management skills*) (Greenhaus & Callanan, 2019):

- informācijas par sevi un darba pasauli apkopošana un analizēšana;
- precīza attēla par saviem talantiem, interesēm, vērtībām, vēlamo dzīves stilu un nodarbinātības iespējām veidošana;
- reālistisku mērķu izvirzīšana;
- stratēģijas šo mērķu sasniegšanai izstrādāšana;
- stratēģiju efektivitātes analizēšana.

Karjeras vadības prasmes ir pašizziņa, pašvadība, informācijas vadība, problēmu risināšana, lēmumu pieņemšana, pašnovērtēšana, kas palīdz izprast, pētīt, plānot, organizēt, vadīt un kontrolēt pieauguša darba meklētāja iekšējo un ārējo resursu izmantošanu secīgai dzīves mērķu sasniegšanai un iekļaušanai sabiedrībā, palīdz uzņemties atbildību par personīgo dzīvi, nodarbinātību un izglītību visā mūža garumā (Laškova, 2016).

Karjeras pašvadība (*career self-management*) ir nozīmīgs faktors karjeras labklājības sasniegšanā un tā kļūst arvien svarīgāka, paaugstinoties karjeras vides nepastāvībai, sarežģītībai, nenoteiktībai un neskaidrībai. Tradicionālais modelis ar stabilu nodarbinātību vienā organizācijā tiek nomainīts pret jaunām nodarbinātības formām, pārvietojot atbildību par karjeras vadību no organizācijas uz pašu indivīdu. Pusmūža cilvēkiem karjeras pašvadības prasmes ir īpaši vajadzīgas, sastopoties ar tādiem izaicinājumiem kā novecojušas prasmes vai karjeras preferenču maiņa. Tuvākā nākotne paredz, ka darba spēks noveco un, tai pat laikā, šim novecojošajam darbaspēkam ir nepārtraukti jāaktualizē prasmes, tādēļ ir jāvelta lielāka uzmanība ilgspējīgas karjeras veidošanai. Karjeras pašvadība dod iespēju apmierināt iekšējās

vajadzības pēc meistarības, piemērotības un autonomijas, kā arī paaugstināt funkcionēšanas līmeni. Karjeras pašvadība ļauj sasniegt un noturēt līdzsvaru starp darbu un ģimeni (Hirschi & Wilhelm, 2019).

Nepietiekamas karjeras pašvadības prasmes var radīt apdraudējumu indivīda karjeras labklājībai. Šī brīža ES mūžilga atbalsta politika un Latvijas izglītības tendences veicina karjeras pašvadības prasmju attīstību bērniem un jauniešiem, taču pusmūža cilvēkiem Latvijā, kuri izglītību ieguvuši līdz 1992.gadam, karjeras pašvadības prasmes nekad nav tikušas mērķtiecīgi veidotas (skatīt 1.2.att.) Karjeras konsultēšanai ir būtiska loma indivīda karjeras pašvadības prasmju stiprināšanā, lai palīdzētu klientam viņa personīgo vērtību noskaidrošanā un mērķu nospraušanā.

KARJERAS PAŠVADĪBAS PRASMES PUSMŪŽĀ

Konkrēta paaudze – 40 – 50 vecums «X-paaudze», dzimuši pirms 1980. gada



**PAAUDŽU
ATŠĶIRĪBAS
AUDZINĀŠANĀ**
+ vai - ?



PSRS izglītība

- ✓ KOLEKTĪVISMŠ – INDIVĪDS REALIZĒ ORGANIZĀCIJAS MĒRĶUS
 - ✓ BEZPERSONISKUMS (Ko no manis sagaida citi?)
 - ✓ STAGNĀCIJA
- ✓ PAŠĀM SEVI SLAVĒT IR KAUNS... (Es neesmu labāks par citiem...)
 - ✓ PIELĪDZINĀŠANĀS PAR AUGAM
 - ✓ FORMĀLA DOMĀŠANA

21.gs karjera

- ✓ UNIKALITĀTE - INDIVĪDS PATS IZVIRZA UN REALIZĒ SAVU MĒRĶUS
 - ✓ PAŠIZZIŅA (Ko ES gribu?)
 - ✓ ELASTĪBA
 - ✓ PRASME SEVI PĀRDOT/
REKLAMĒT (Kāpēc esmu labāks par citiem?)
 - ✓ RADOŠUMS
 - ✓ NEFORMĀLĀ DOMĀŠANA

1.2.att. Atšķirības paaudžu karjeras pašvadības prasmju veidošanā (autore ilustrācija)

Karjeras pašvadības prasmes būs nepieciešamas lielākajai daļai strādājošo, taču rezultāts būs atšķirīgs. Augsti kvalificētiem darbiniekiem karjeras pašvadības prasmes palīdzēs izvirzīt autonomus mērķus un pārsniegt robežas, savukārt nelabvēlīgā situācijā esošie darbinieki spēs nodrošināt pienācīgu darbu (Hirschi & Wilhelm, 2019).

Karjeras pašvadība ir process, kurā indivīds attīsta, realizē un uzrauga savus karjeras mērķus un stratēģijas. Šī definīcija izgaismo vairākus svarīgus aspektus karjeras pašvadībā - rīcības regulējums un resursu vadība. Tā ir apzināta personīgo un kontekstuālo resursu stiprināšana, uzturēšana un izmantošana. Šo procesu veido un regulē pats indivīds, nevis kāda organizācija. Karjeras pašvadība fokusējas uz rīcību, turklāt to var izmantot ne tikai karjeras kontekstā, bet arī dažādu mērķu realizēšanai citās interešu jomās (Hirschi & Wilhelm, 2019).

Karjeras pašvadība tiek saistīta ar personības iezīmēm, daudz uzmanības veltot tādām rakstura īpašībām kā apzinīgums un proaktivitāte (Hirschi & Wilhelm, 2019).

Karjeras pašvadības prasmes ir ciešā mijiedarbībā ar indivīda rīcībspēju – īpašību, spēju un darbību kopumu, kas ļauj izveidot sev piemērotu dzīves un pašrealizācijas modeli. Svarīgu lomu rīcībspējas realizācijā spēlē indivīda pašapziņa, refleksijas un gribasspēks. Pateicoties rīcībspējai, cilvēks var izmantot iespējas, pielāgot apstākļus savām vajadzībām (Tisenkofs, 2006).

Attīstība ir iespējama vienīgi ar nosacījumu, ka ir mērķis, vēlēšanās un resursi tā sasniegšanai (Bela, 2006).

Marks Savickas, viens no vadošajiem ASV karjeras konsultēšanas pētniekiem, 2020. gada maijā intervijā žurnālam “Forbes” lieto terminu *flexicurity*, kas apvieno tādus jēdzienus kā elastība (*flexibility*), spēju pielāgoties (*adaptability*) un drošību (*security*) (Arthur, 2020).

Darba autore ir pārliecināta, ka karjeras attīstība ir paša indivīda atbildība un karjeras labklājības atslēga ir karjeras pašvadība. Pozitīva karjeras attīstība nav pašplūstošs process, kas notiek pats no sevis. Karjeras attīstība ir process, ko nepieciešams vadīt, rūpīgi analizējot vēlmes, resursu un iespējas, izvirzot mērķus un izstrādājot stratēģijas.

1.5.3. Karjeras atbalsta pieejas digitālās pārejas kontekstā

Iespaidīgā skaitā jauno Eiropas Savienības prioritāšu, iniciatīvu un politikas 2020-tie gadi ir nodēvēti par “digitālo desmitgadi”, mudinot Eiropas darba spēku iederēties digitālajā ērā (Komisijas 6 prioritātes 2019.–2024. g., 2019). Viena no Eiropas Komisijas sešām prioritātēm 2019.-2024.gadam ir **digitālajam laikmetam gatava Eiropa** (Leiena, 2019).

Pēdējā gada laikā visai pasaules sabiedrībai nācās pielāgoties globālās pandēmijas radītajām pārmaiņām. Iepriekš nevienam nezināmais “*lokdauns*” ienesa cilvēku ikdienā tādus jauninājumus kā sejas maskas, video konferences, Zoom zvanus. Tehnoloģijas ir kļuvušas vēl vairāk klātesošas, radot cilvēkiem nepieciešamību attīstīt caurviju prasmes, pilnveidoties un pārslēgties uz jauniem nodarbinātības sektoriem. Karjeras atbalsts – informācija, konsultēšana un izglītošana tiek nodrošināta gan klātienē, gan attālinātā formātā.

Notiek robežu saplūšana starp tradicionālo izglītības modeli un karjeras atbalstu gan jauniešiem, gan pieaugušajiem, kā vienu no karjeras atbalsta modeļiem piedāvājot virtuālo modeli – pašapkalpošanās, mājaslapu un interaktīvo programmu izmantošana. Neskatoties uz pieaugošo digitālo rīku un sociālo tīklu izmantošanu, pusei no pasaules iedzīvotāju nav piekļuves internetam. Viņiem nav iespēju atrast darbu, apgūt jaunas prasmes, uzkrāt naudu un piekļūt svarīgiem pakalpojumiem. Daļai pasaules iedzīvotāju jau tagad jāsamierinās ar vientulību, nabadzību un bezdarbu (Akkök & Hughes, 2021).

EK izstrādātajā plānā “Digitālās izglītības rīcības plāns 2021.-2027. gadam. Izglītības un apmācības pārveide digitālajam laikmetam” tiek uzsvērta nepieciešamība atrisināt digitālo tehnoloģiju potenciālu mācīšanas procesā un pilnveidot digitālās prasmes visiem. Izglītība un apmācība ir ļoti svarīga personīgajai izaugsmei, sociālajai kohēzijai, ekonomikas izaugsmei un inovācijai. Izglītība un apmācība ir arī būtisks elements taisnīgākas un ilgtspējīgākas Eiropas veidošanā (Eiropas Komisija, 2020).

Mūžilga karjeras atbalsta ekosistēmā tiek konstatētas tādas izmaiņas kā arvien pieaugoša digitālo tehnoloģiju izmantošana ar mērķi sniegt nevainojamu pakalpojumu visa indivīda dzīves laikā. (Barnes & Bimrose, 2020).

Lai realizētu holistisku pieeju karjeras konsultēšanā, nepieciešams racionāli kombinēt gan digitālo, gan nedigitālo konsultēšanas formātu, vadoties no klienta situācijas un vajadzībām (Akkök & Hughes, 2021).

Tehnoloģiskās revolūcijas nepārtraukti pārveido sabiedrību, darba tirgu un mūsu ikdienas dzīvi. Karjeras atbalsta profesionāļi nemitīgi diskutē par indivīda elastības stiprināšanas un iespēju radīšanas nozīmi karjeras atbalstā. Darba tirgus ir process, nevis statiska struktūra, tādēļ karjeras atbalsta aktivitātes ir jēgpilnas, ja tās spēj ietekmēt indivīda subjektīvo apmierinātību ar karjeru (Borbely-Pecze, 2021).

Labās prakses piemēri rāda, ka tādās valstīs, kā piemēram, Somijā tiek realizēta sadarbība karjeras izpētē, kur nepieciešamās zināšanas ir izvietotas mērķtiecīgi veidotās tiešsaistes vietnēs, lai indivīdi un profesionāļi varētu darboties kopīgu mērķu sasniegšanā. Tiešsaistes vietnē ir integrēti pašvadības materiāli ar interaktīvu komunikāciju, kā arī metodes, tehnikas un aktivitātes līdzdalības uzlabošanai un sadarbībai karjeras izglītībā. Šis modelis ietver sociālo mijiedarbību, motivāciju un digitālo mācīšanos (Kettunen, 2021).

Domājot par karjeras atbalsta digitālo formātu, svarīgi fokusēties ne tikai uz tehniskajiem risinājumiem un datu aizsardzību. Nepieciešama dziļa izpratne par mērķa auditorijas vajadzībām, digitālajām prasmēm un satura atbilstību situācijai. Darba autore ir izvēlējusies izstrādāt digitālu instrumentu, jo digitālie resursi ir ne tikai ērti pieejami ikvienam interesentam, bet šāds formāts ļauj izstrādātos karjeras vadības atbalsta materiālus nemitīgi papildināt, uzlabot un pilnveidot.

Secinājumi

1. Plašā skatījumā termins „karjera” pievēršas cilvēka dzīves uzdevumiem, dzīvesveidam un attīstībai visa mūža garumā. Nodarbošanās, darbs tiek uzlūkots tikai kā karjeras daļa. Karjera ir process laikā un telpā, darba attiecības ir tikai viena no karjeras epizodēm. Karjeras veiksmīga attīstība ir atkarīga no indivīda apzinātas un mērķtiecīgas darbības – karjeras vadības. Karjeras vadība ir indivīda spēja organizēt

- savas dzīves norises apzināti un mērķtiecīgi tā, lai nodrošinātu gan izaugsmi profesionālajā jomā, gan personības nepārtrauktu izaugsmi, un panāktu harmonisku līdzsvaru starp darbu un atpūtu, ar to arī saprotot terminu “karjeras attīstības vadība”.
2. Karjeras attīstības teorijas un koncepti ir cieši saistīti ar tādām zinātnes nozarēm kā psiholoģija, socioloģija, pedagoģija, antropoloģija un ekonomika. Divdesmit pirmajā gadsimtā karjeras jēdziena nozīme paplašināšanās, tiek piedāvātas jaunas karjeras teorijas, koncepti un modeļi, notiek digitalizācijas paplašināšanās, tiek integrēti pašvadības materiāli ar interaktīvu komunikāciju tiešsaistē, radītas vietnes virtuālai pašapkalpošanās iespējai karjeras atbalsta kontekstā.
 3. Individīda attīstība pusmūžā ir cieši saistīta ar katra cilvēka unikālo dzīves pieredzi, aktivitāti un dzīves pašvadības prasmēm. Nav iespējams definēt vienotas, visai grupai raksturīgas attīstības pazīmes, tāpēc pētījuma mērķa grupas kopējā, vienojošā pazīme tiek definēta kā pārejas periods vai izmaiņas identitātē, vai paštēlā.
 4. Ar karjeras pašvadības prasmēm saprot indivīda spēju adekvāti pašam izvērtēt savus esošos sasniegumus, jaunu karjeras mērķu izvirzīšanu un īstenošanu, kas raksturojas ar patstāvību, atbildības sajūtu, radošumu un beigās ar karjeras panākumiem un apmierinātību.
 5. Mūsdienu laikmets iezīmējas ar nestabilitāti un neparedzamību, kas veido nepieciešamību pēc mūžizglītības, attīstīt tehnoloģiju kompetences, būt dinamiskam, elastīgam un spējīgam pašam sev radīt jaunas iespējas un ieviest izmaiņas. Karjeras dizaina koncepts apvieno šīs iezīmes un holistiski pieiet karjeras pašvadībai mūža garumā.
 6. Pieaugušo konsultēšanā būtiska nozīme ir klienta pieredzes respektēšanai, klienta pieredze ir nozīmīgs resurss karjeras attīstības plānošanā. Holistiskās pieejas realizēšanā nepieciešams racionāli kombinēt gan digitālo, gan nedigitālo konsultēšanas formātu.
 7. Karjeras atbalsta pasākumu pieaugušajiem uzdevumi galvenokārt tiek izvirzīti ar mērķi atrast darbu bezdarba situācijā. Taču karjeras atbalsta mērķis plašākā izpratnē ir karjeras labklājības stiprināšana (finansiālā labklājība, rezultātu sasniegšana, lepnums, sajūsma, laime, gandarījums, sajūta, ka esi novērtēts, iedvesmots, vērtīgs, dzīvei ir jēga) un karjeras papildījuma veicināšana (pašrealizācija, meistarība, izcilība, dzīvotprasmē, izvēles brīvība, plūduma sajūta, harmonija starp darbu un atpūtu, dzīves baudījuma sajūta).
 8. Karjeras labklājība ir viens no apmierinātības ar dzīvi un kopējās laimes sajūtas svarīgākajiem faktoriem.

9. Pusmūžā indivīda karjeras vajadzības ir pavisam atšķirīgas no tās, kādas tās ir bijušas jaunībā. Karjeras piepildījums pusmūžā ir saistīts ar jēgpilnību.
10. Karjeras diskomforta sajūtu var radīt pārmaiņas gan vides, gan personības attīstības kontekstā. Indivīda karjeras attīstībai nav tikai hronoloģisks raksturs, karjeras attīstība notiek cikliski un indivīds jebkurā vecuma posmā var nokļūt karjeras izpētes zonā.
11. Karjeras labklājībai nepieciešams nepārtraukta kustība starp komforta un izaugsmes zonām, lai saglabātu karjeras piepildījumu. Indivīds ar labām karjeras pašvadības prasmēm regulāri izvirza un realizē savas karjeras attīstības mērķus un stratēģijas, tādējādi mazinot karjeras diskomforta riskus.
12. Karjeras attīstības atbalstam ir būtiska loma indivīda karjeras pašvadības prasmju stiprināšanā, lai palīdzētu klientam viņa personīgo vērtību noskaidrošanā un mērķu nospraušanā.
13. Karjeras vadības un pašvadības prasmes pusmūžā ir maz pētītas, trūkst metodisko materiālu karjeras attīstības atbalstam strādājošajiem pusmūžā.
14. Darba autore saredz nepieciešamību radīt karjeras vadības un pašvadības prasmju stiprināšanas metodisko materiālu - digitālu instrumentu pieaugušo karjeras attīstības atbalstam. Šāds resurss karjeras vadības atbalstam ir ērti izmantojams ikvienam interesentam, turklāt mājaslapas formāts ļauj izstrādātos materiālus nemitīgi pilnveidot.

2. DIZAINA PIEEJA INDIVĪDA KARJERAS VADĪBAS ATBALSTAM PUSMŪŽĀ

Šajā nodaļā apskatīta dizaina pieeja karjeras vadības atbalstam pusmūžā. Nodaļā tiek apskatīti dizaina domāšanas un dizaina pieejas koncepti, raksturoti karjeras elementi un karjeras dizaina posmi, pētīta dizaina pieeja karjeras vadības izpētes posmā.

2.1. Dizaina pieejas un dizaina domāšanas koncepti

Dizains ir stratēģiskās attīstības process, pieeja un veids, kā identificēt un risināt problēmas. Dizainers Normans Poters piedāvā dizaina definīciju visplašākajā nozīmē, sakot, ka „dizains ir darbība, kas piešķir formu un kārtību dzīves struktūrām” un apgalvo, ka ikviens cilvēks ir dizainers (Potter, 2002).

Dizaina domāšana ir orientācija uz gala lietotāju un viņa vajadzībām; tiek uzsvērta gala lietotāja vai patērētāja neapzināta vajadzība vai vēlmes. Gala lietotājs ne vienmēr spēj noteikt savas nepieciešamības, nedefinēt savas aktuālās vajadzības. Dizaina domāšanas pamatā ir prasme ieklausīties un izpētīt klienta problēmas, vajadzības, esošās iespējas un to vērtējumu no lietotāja skatījuma.

Dizaina domāšana ietver analītiskās fāzes (informācijas apkopošanu, organizēšanu, izvērtēšanu) un sintēzes fāzes (attīstīšanu, testēšanu, risinājumu uzlabošanu) (Mueller-Roterberg, 2018).

Dizaina domāšana sākas ar prasmēm, kuras dizaineri ir apguvuši daudzu desmitu gadu garumā savos meklējumos, kā salāgot cilvēku vajadzības ar pieejamajiem tehnoloģiskajiem resursiem. Savienojot to, kas ir iekārojams no cilvēku skatu punkta ar to, kas ir tehnoloģiski iespējams un ekonomiski dzīvotspējīgs, dizaineri ir radījuši produktus, kurus mēs šodien lietojam. Dizaina domāšana ir spērusi nākamo soli - rīki ir ielikti tādu cilvēku rokās, kuri nekad nav domājuši par sevi kā par dizaineriem, taču tagad pielieto tos ievērojami plašākai problēmu risināšanai. Dizaina domāšana izmanto jaudu, kura ir mūsos, bet ir aizmirsta vispārpieņemtajās problēmu risināšanas praksēs. Dizaina domāšana ir ne tikai uz cilvēku orientēta, tā ir dziļi cilvēcīga pati par sevi. Dizaina domāšana balstās uz mūsu intuīcijas spēju, spēju atpazīt modeļus (*patterns*), konstruēt idejas, kurām ir emocionāla nozīme un funkcionalitāte, izteikt sevi ne tikai vārdos vai simbolos, bet arī citādos veidos (Brown, 2009).

Dizaina domāšana rada praktiskus un inovatīvus problēmas risinājumus (Curedale, 2013).

Dizaina domāšana ir cilvēkcentrēta un orientēta uz iespējām. Dizaina domāšana akcentē dziļu reālo cilvēku problēmu un dzīves izpēti. Dizaina domāšana šķiet maldinoši vienkārša, virspusējo tverot, tā ietver datu vākšanu, ieskatu identificēšanu, ideju ģenerēšanu un

eksperimentēšanu. Taču, lai panāktu izmaiņas domāšanas un prasmju kopumā, nepieciešams “piedzīvot dizainu” (Azer, Liedtka, & Salzman, 2017).

Dizaina domāšanai ir daudz pielietojumu, tā var tikt izmantota sociālo pakalpojumu jomā. Dizaina domāšana ir efektīva, ja izaicinājums ir komplekss un ir iespējami vairāki risinājumi. Risinājumam nav jābūt milzīgām inovācijām, dažkārt nelielas izmaiņas var būt pietiekami efektīvas. Dizaina domāšanas kodolā ir to cilvēku vajadzības, vēlmes, centieni, kuriem nepieciešams risinājums (Gekeler, 2019).

Dizaina paradigma karjeras konsultēšanā parādās dzīves dizaina (*life design*) teorijā. Šī teorija nosaka, ka cilvēkam ir jābūt savas tagadnes un nākotnes aģentam, uzstādot sev plānus un mērķus. Katrs pats kļūst par sava dzīves stāsta autoru. Ja cilvēks pats ir gan autors, gan aģents, gan aktieris, viņam ir iespējams pašam veidot savu dzīvi. Dzīves dizaina paradigma ierosina darboties ar personīgajiem resursiem, kurus iespējams aktivizēt, attīstīt un konstruēt. Mijiedarbība starp diviem domēniem – darbu un dzīvi, ir nemainīga, nozīmīga un kompleksa (Nota & Rossier, 2015).

Darba autore karjeras vadības atbalsta modeļa un digitālā instrumenta izstrādei izvēlējusies dizaina pieeju, jo šī pieeja ļauj paskatīties uz karjeras elementiem – vajadzībām, resursiem un iespējām caur dizaina dimensiju prizmu, tādējādi paplašinot iespējamo risinājumu klāstu. Jaunībā iegūtā profesija un darba pieredze nav vienīgie resursi, kritēriji indivīda pusmūžā karjeras attīstības iespēju izvērtēšanā.

2.2. Dizaina pieejas modelis karjeras vadībā

Jēdzienu “*career development*” iespējams tulkot vairākos variantos – attīstība, attīstīšana un uzlabošana. Autore uzskata, ka, runājot par indivīda karjeras attīstību pusmūžā atbilstošākais ir jēdziena “vadība” (*career management*) izvēle, tādējādi liekot uzsvāru uz aktīvu, mērķtiecīgu paša indivīda darbību, apzināti vadītu procesu karjeras labklājības stiprināšanā.

Dizaina pieeja ir pielietojama karjeras attīstības cikla **izpētes** fāzē. Izpētei ir galvenā loma visa mūža garumā, jo cilvēki noveco un mainās arī situācija. Pieaug informācijas apjoms un veidi, kā informācija tiek izmantota lēmumu pieņemšanā. Bērībā un jaunībā izpētes un plānošanas fāzē biežāk tiek iekļauti tādi elementi kā fantazēšana un sapņošana, bet pieaugušo vecumā kļūst svarīga orientēšanās uz realitāti. Realitātē orientēta izpēte ietver zināšanas par sevi (*self-knowledge*) – izpratne par savu izpildījumu, raksturīgākajām iezīmēm, reālismu – resursu pieejamību un perspektīvām, un, izvēļu pastāvīgums konkrētajā situācijā un laika gaitā (Super, 1985).

Dizaina pieejā tiek aktualizētas indivīda karjeras vajadzības un apzināti esošie un nepieciešami resursi. Resursu konceptualizācija aptver plašu klāstu – objekti kā resursi

(piemēram, darba instrumenti), apstākļi kā resursi (piemēram, darba nosacījumi), personības resurss (piemēram, prasmes), sociālie resursi (sociālie tīkli) un enerģijas resursi (piemēram, nauda). Resursi ir ierobežoti, tādēļ cilvēkiem ir jāiegulda esošie resursi jaunu resursu radīšanai (Steiner & Spurk, 2019).

Ilgspējīgu karjeru raksturo atjaunojamība, elastība un integritāte (pastāvīgumu vērtību un darbību saskaņā). Ilgspējīga karjera aptver plašāku dzīves lomu diapazonu nekā tikai darba lomas. Karjeras ilgspēja ietver resursu saglabāšanas un radīšanas procesu visas dzīves laikā (Steiner & Spurk, 2019).

Dizaina pieejas modelis karjeras vadībā aptver trīs posmus (skatīt 2.1. att.):

1. Vajadzību diagnostika

Indivīda aktuālo karjeras vajadzību definēšana.

Karjeras labklājībai un karjeras papildījumam nepieciešamo vajadzību atlase.

Individuālās vērtības piešķiršana katram atlasītajam karjeras elementam.

Karjeras vajadzību kārtošana prioritārā secībā.

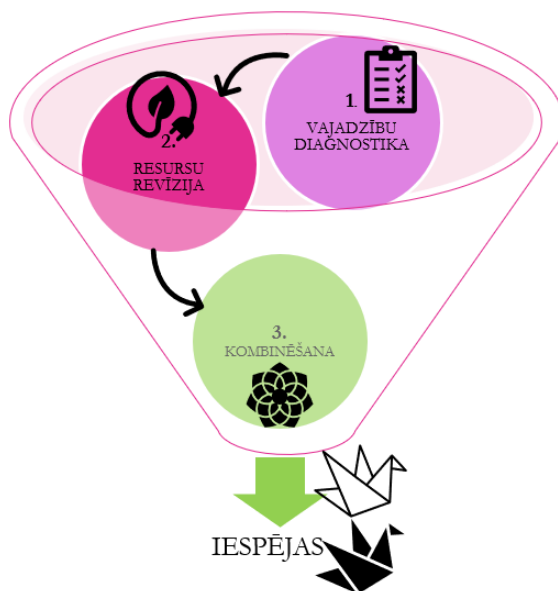
2. Resursu revīzija

Esošo resursu un aktīvu analīze, izvērtēšana.

Jaunu resursu nepieciešamības izvērtēšana.

3. Iespēju kombinēšana

Iespējamo karjeras attīstības scenāriju veidošana un izvērtēšana.



2.1. att. Dizaina pieejas modelis karjeras vadībā (autoreis veidots modelis)

Katrā no dizaina pieejas modeļa posmiem cilvēks pats sev uzdod jautājumus: *Kas man šobrīd pietrūkst, lai es justu apmierinājumu, gandarījumu, sajūsmu, lepnumu, papildījumu par to, ko daru? Kas vēl man ir vajadzīgs? Kas ir kļuvis lieks, traucējošs? Kas man pieder? Kur es*

piederu? Kur es esmu? Kur un kā dabūt to, kas trūkst? Kas vēl es varu būt? Kāds vēl es varu būt? Pareizi uzdots jautājums bieži norāda uz pašu atbildi (Kūpers, 2009).

Neatkarīgi no karjeras attīstības atbalsta modeļa formāta, tajā jābūt iekļautām karjeras intervijas pamattēmām:

1. Vēlamā karjeras situācija: *“Kas, kāds un kur es vēlos būt savā karjerā”*
2. Aktuālā karjeras situācija *“Kas, kāds un kur es šobrīd esmu savā karjerā?”*
3. Karjeras attīstības resursi: *“Kādi iekšējie un ārējie, esošie un piesaistāmie resursi var man palīdzēt kļūt tam, tādām un tur, kur es vēlos būt savā karjerā?”*
4. Karjeras attīstības šķēršļi: *“Kādi iekšējie un ārējie, esošie un paredzamie šķēršļi traucē man kļūt tam, tādām un tur, kur es vēlos būt savā karjerā?”* (Nathan & Hill, 2006), (Pāvilēns, 2020).

Darba autore uzskata, ka indivīds pusmūžā atbildes uz šiem jautājumiem varētu meklēt patstāvīgi, taču godīgai sarunai pašam ar sevi nepieciešams ierosmes avots.

2.3. Karjeras dizaina elementu raksturojums

Zinātne ir balstīta cilvēku vērtībās un pati par sevi zinātne ir vērtību sistēma. Cilvēku emocionālās, kognitīvās, ekspresīvās un estētiskās vajadzības dod izcelsmi un mērķus zinātnei. Katras šādas vajadzības apmierinājums ir vērtība (Maslow, 1970).

Rūpīgi izpētot vidusmēra cilvēku vēlmes, var secināt, ka tām ir vismaz viena būtiska iezīme, tās biežāk ir līdzekļi mērķu sasniegšanai, nevis pats mērķis. Cilvēkam vajag naudu, lai nopirktu jaunu auto, jo kaimiņam ir jauns auto. Patiesībā cilvēkam vajag respektu no citiem. Izprotot patieso vajadzību, kas slēpjas aiz katras vēlmes, iespējams precīzāk definēt mērķi un atrast līdzekļus – resursus mērķa sasniegšanai (Maslow, 1970).

Cilvēkam reti izdodas sasniegt pilnīga apmierinājuma stāvokli. Apmierinājuma, papildījuma stāvoklis ir īslaicīgs. Kad viena vēlme ir apmierināta, seko nākamā. Cilvēkam ir raksturīgi kaut ko vēlēt visu savu dzīvi. Vēlmes ir dziņa darbībai. Vajadzība, kas ir apmierināta, vairs nav vajadzība. Cilvēka darbības dzinējspēks ir nepiepildītās vajadzības. Lai uzzinātu, kas cilvēkam vislabāk der, ir jādod brīva izvēle no plaša iespēju klāsta (Maslow, 1970).

Vairums vajadzību teoriju ir balstītas A. Maslova izstrādātajā vajadzību hierarhijā. Šī vajadzību hierarhija bieži tiek pieņemta kā stingri fiksēta kārtība, bet pats autors pieļauj izņēmumus un norāda, ka dažkārt cilvēkiem vajadzības sakārtojas citādā secībā, piemēram, vajadzība pēc cieņas ir svarīgāka nekā vajadzība pēc mīlestības vai radošums kļūst svarīgāks nekā citu vajadzību realizēšana. Gadījumos, kad cilvēks ir pieredzējis ļoti zemu dzīves kvalitāti, tiekšanās pēc augstākām vajadzībām ir pazemināta vai iznīcināta, cilvēks izjūt apmierinājumu,

tiklīdz saņem pietiekamu daudzumu ēdiena. Apgriezta vajadzību hierarhijas secība var rasties arī gadījumos, kad kāda vajadzība ilgstoši ir tikusi apmierināta un nav pietiekami novērtēta, piemēram, cilvēks pamet labi apmaksātu darbu, jo riskē pazaudēt pašcieņu, bet pēc pusgada atgriežas darbā, jo bezdarba periodā ir sajutis citu vajadzību nozīmīgumu. Būtiski izņēmumi vajadzību hierarhijā ir saistīti arī ar ideāliem, augstiem sociālajiem standartiem, vērtībām. Cilvēki dažkārt upurē savas pamatvajadzības ideālu un augstāku vērtību vārdā (Maslow, 1970).

A. Maslovs savos pētījumos garlaicību, dzīvesprieka zudumu, nepatiku pret sevi, depresiju, intelektuālo spēju un tieksmju pavājināšanos ir nodēvējis par pataloģiju, kura rodas dzīvojot bezjēdzīgu dzīvi un darot bezjēdzīgu darbu (*people leading stupid lives in stupid jobs*). Vajadzību hierarhijas augstākais punkts ir pašrealizācija. Neapmierinātību un nemieru cilvēks izjūt līdz brīdim, kamēr atrod nodarbošanos, kura viņam ir piemērota. Lai būtu mierā ar sevi, cilvēkam ir jāklūst par to, kas viņš var būt. Cilvēkam ir jābūt patiesam pret savu iekšējo būtību. Pašrealizācija attiecas uz cilvēka dziņu pēc piepildījuma, sava potenciāla realizēšanas (Maslow, 1970). Autores skatījumā pašrealizācija ir karjeras attīstības augstākais mērķis un piepildījums. A. Maslova monogāfijās oriģinālais termins angļu valodā “*self-actualisation*” ir tulkojams gan kā pašrealizācija – kaut kas tiek piepildīts, realizēts; gan pašaktualizācija – aktualizētas jaunas vajadzības, mērķi, stratēģijas. Savukārt K. Horneja lieto terminu “*self-realisation*” (Horney, 1950).

Karjeras resursi var būt gan mērķis, gan līdzeklis, piemēram, izglītība, prasmes, sociālie kontakti var būt gan vajadzība, gan mērķis, gan resurss jauna resursa radīšanai.

A. Maslovs cilvēka **vajadzības** iedalījis divās grupās pēc to ietekmes uz motivāciju (skatīt 2.1. tabula). Deficītās vajadzības (*deficiency needs*) (bioloģiskās, psiholoģiskās, drošības, piederības un cieņas) un izaugsmes vajadzības (*growth needs*) (kognitīvās, estētiskās, pašrealizācija, transcendence, kopības sajūta) (Maslow, 1970).

2.1. tabula

Cilvēka vajadzības (Maslow, 1970)

Vajadzību grupas	Vajadzības
Bioloģiskās un psiholoģiskās vajadzības.	Dzīves pamatvajadzības: gaiss, ēdiens, dzēriens, pajumte, siltums, seksuālais apmierinājums, miegs.
Drošības vajadzības.	Aizsardzība, drošība, kārtība, likumi, stabilitāte, noteikumi.
Piederības un mīlestības vajadzības.	Attiecības, intimitāte, pieķeršanās, piesaiste, ģimene, piederība grupai.
Cieņas vajadzības.	Sasniegumi, statuss, atbildība, reputācija.
Kognitīvās vajadzības.	Zināšanas, jēga, mācīšanās, pašapziņa.
Estētiskās vajadzības.	Skaistums, harmonija, forma, simetrija.
Pašrealizācija.	Izaugsme, piepildījums, autonomija, pašpietiekamība, jaunrade.

Vajadzību grupas	Vajadzības
Transcendence (<i>izcilība, pārpasaulība</i>). Kopības sajūta.	Vēlme stiprināt visas cilvēces labklājību, palīdzēt citiem.

Vērtības ir kritēriji, pēc kuriem cilvēki vērtē darbības, cilvēkus un notikumus. Domājot par vērtībām, mēs domājam par to, kas mums ir svarīgi.

Š. Švarca (*Shalom H. Schwartz*) vērtību teorija vērtības definē kā vēlamus, atšķirīga nozīmīguma mērķus, kuri kalpo kā vadošie cilvēka dzīves principi (skatīt 2.2. tabulau). Šajā teorijā aprakstītas desmit pamatvērtības, kuras iekļauj visas būtiskākās, vairumā pasaules kultūru atzītās vērtības (Schwartz, 2018).

2.2. tabula

Personības desmit pamatvērtības (Schwartz, 2018)

Pamatvērtības	Vērtības
1. Pašvirzība (<i>Self-Direction</i>).	Neatkarīgi uzskati un darbība. Izvēle, veidošana, pētīšana.
2. Stimulēšana (<i>Stimulation</i>).	Satraukums, jauninājumi, dzīves izaicinājumi.
3. Hedonisms (<i>Hedonism</i>).	Baudījums un apmierinājums.
4. Sasniegumi (<i>Achievement</i>).	Personīgie panākumi demonstrējot kompetenci atbilstoši sociālajiem standartiem.
5. Vara (<i>Power</i>).	Sociālais statuss un prestižs, kontrole un dominēšana pār cilvēkiem un resursiem.
6. Drošība (<i>Security</i>).	Drošība, harmonija, stabilitāte.
7. Saskaņa (<i>Conformity</i>)	Ierobežot darbības, impulsus un tieksmes, kuras sarūgtina vai sāpina citus, pārkāpj sociālās normas.
8. Tradīcijas (<i>Tradition</i>).	Cieņa, uzticēšanās, tradīciju un ideju pieņemšana.
9. Labvēlība (<i>Benevolence</i>).	Labklājības saglabāšana un uzlabošana tiem cilvēkiem, ar kuriem ir bieži personīgie kontakti.
10. Universālisms (<i>Universalism</i>).	Izpratne, pieņemšana, tolerance, novērtēšana un aizsargāšana, lai nodrošinātu visu cilvēku un dabas labklājību.

Lai izmērītu indivīda apmierinātību ar darbu (*job satisfaction*), ir izveidoti vairāki instrumenti, piemēram, Minesotas apmierinātības aptauja, Hoppoka apmierinātības ar darbu anketa. Minesotas anketas simts punkti ietver divdesmit darba vides aspektus, kuri atbilst divdesmit psiholoģiskajām vajadzībām (skatīt 2.3. tabulau). Darba pielāgošanas teorijā šie komponenti ir organizēti sešās indivīda vērtību grupās un sešās pastiprinātāju (*reinforcer*) kopās (Dawis & Lofquist, 1981):

2.3. tabula

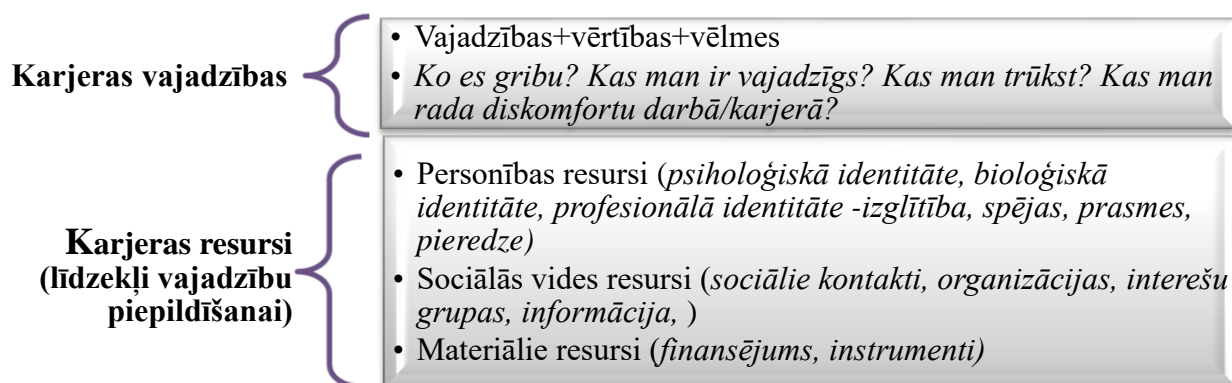
Apmierinātības ar darbu komponenti (Dawis & Lofquist, 1981)

Vērtības	Vajadzības	Raksturojums
VIDES VĒRTĪBAS		
Komforts	Aktivitāte	Darbinieks ir nodarbināts visu laiku.
	Neatkarība	Iespēja strādāt vienam.
	Dažādība	Iespēja darīt atšķirīgas lietas katru dienu.
	Atlīdzība	Atalgojums ir adekvāts.
	Drošība	Stabila nodarbinātība

Vērtības	Vajadzības	Raksturojums
	Darba apstākļi	Labi darba apstākļi, nosacījumi.
Drošība	Organizācijas politika un prakse	Organizācijas politika ir godīga
	Supervīzija - attiecības	Vadības atbalsts darbiniekiem
	Supervīzija - tehnika	Darbinieku apmācības
SOCIĀLĀS VĒRTĪBAS		
Altruisms	Darba kolēģi	Draudzīgi darba kolēģi
	Morālās vērtības	Darbs nav pretrunā ar darbinieka vērtībām.
	Sociālais darbs	Iespēja strādāt citu cilvēku labā.
Statuss	Progress	Darbs rada iespēju progresam
	Atzinība	Iespēja gūt atzinību par padarīto darbu
	Autoritāte, vara, pilnvaras	Iespēja dot norādījumus citiem.
	Sociālais statuss	Cienā, respekts sabiedrībā, kopienā.
PERSONĪBAS VĒRTĪBAS		
Sasniegumi	Spēju pielietojums	Iespēja pielietot savas spējas.
	Sasniegumi	Darbs sniedz piepildījuma sajūtu.
Autonomija	Jaunrade	Iespēja izmēģināt, ieviest savas idejas.
	Atbildība	Iespēja pašam pieņemt lēmumus.

Karjeras dizaina otrajā posmā tiek veikta resursu revīzija. **Karjeras resursus** (līdzekļus vajadzību piepildīšanai) autore iedala trīs kopās (skatīt 2.2. att.):

- personības resursi (*psiholoģiskā identitāte, bioloģiskā identitāte, profesionālā identitāte, izglītība, spējas, prasmes, pieredze*);
- sociālās vides resursi (*sociālie kontakti, organizācijas, interešu grupas, informācija*);
- materiālie resursi (*finansējums, instrumenti*).



2.2. att. Karjeras dizaina elementu kopas (autores veidota ilustrācija)

Darba autores praktiskā pieredze pieaugušo konsultēšanā prakses laikā ļauj secināt, ka klienti ne vienmēr spēj precīzi definēt savas aktuālās karjeras vajadzības, dažkārt neapzinās visus viņu rīcībā esošos resursus, tādējādi tiek ierobežots arī skatījums uz karjeras attīstības iespējām.

Teorētiskās daļas galvenie secinājumi

1. Mūžilgas un ilgtspējīgas karjeras koncepts ietver karjeras attīstības atbalsta nepieciešamību indivīdam jebkura vecumā un jebkurā nodarbinātības situācijā.
2. Karjeras attīstības atbalsts ir skatāms daudz plašākā nozīmē, domājot ne tikai par darba meklēšanu, darba maiņu vai profesionālo prasmju pilnveidi. Karjeras attīstības augstākie mērķi ir karjeras labklājība (*career wellbeing*) (finansiālā labklājība, rezultātu sasniegšana, sajūta, ka esi novērtēts) un karjeras piepildījums (*career fulfilment*) (pašrealizācija, meistarība, izcilība), kas būtiski ietekmē indivīda dzīves kvalitāti un kopējo laimes sajūtu.
3. 21.gs karjeras attīstības paradigmā vērojamas nozīmīgas pārmaiņas. Mainās nodarbinātības formāti no ilgstošām darba attiecībām vienā organizācijā visa mūža garumā uz īstermiņa nodarbinātību dažādās organizācijās un projektos, uzņēmējdarbībā, pašnodarbinātībā. Indivīds savus resursus mazāk iegulda ilgstošā kādas organizācijas mērķu realizēšanā, vairāk koncentrējoties uz savu personīgo mērķu realizēšanu. Indivīda karjeras attīstība arvien vairāk kļūst par paša indivīda nevis kādas organizācijas atbildību.
4. Indivīda personīgo karjeras attīstības mērķu izvirzīšanai un stratēģiju realizēšanai ir nepieciešamas karjeras pašvadības prasmes, kuru apguve izglītības saturā ir iekļauta nesen. Pusmūža paaudzes cilvēku izglītības sistēmā šīs prasmes nebija iekļautas un netiek stiprinātas.
5. Karjeras vadība ir process, kurā indivīds attīsta, īsteno un uzrauga savus karjeras mērķus un stratēģijas, lai īstenotu izaugsmi profesionālajā ziņā un nodrošinātu personības pakāpenisku izaugsmi mūža garumā. Šajā procesā indivīds pielieto karjeras vadības prasmes, kas raksturojas ar pašizziņu, pašvadību, informācijas vadību, problēmu risināšanu, lēmumu pieņemšanu, pašnovērtēšanu, lai organizētu savu dzīvi līdzsvarotu un harmonisku.
6. 21.gs ir digitālās pārejas periods, kad visa sabiedrība apgūst virkni pašvadītu darbību - pašmācību, pašapkalpošanos, paštestēšanos un pašvērtēšanu. Darba autore uzskata, ka karjeras pašvadības prasmju apguvei un stiprināšanai pusmūžā nepieciešams digitāls atbalsta instruments.
7. Dizains ir stratēģiskās attīstības process, pieeja un veids, kā identificēt indivīda vajadzības un vēlmes karjeras vadības izpētes posmā. Dizaina domāšana sākas ar prasmēm, kā salāgot indivīda vajadzības ar pieejamajiem resursiem.
8. Resursi ir ierobežoti, tādēļ esošie resursi jāapzina un jāiegulda jaunu resursu radīšanā.

9. Dizaina pieeja ir pielietojama karjeras attīstības cikla izpētes fāzē, kurai ir galvenā loma visa mūža garumā, jo dzīves laikā realitāte mainās un mainās arī vajadzības.
10. Cilvēka **vajadzības** iespējams sagrupēt kategorijās vai vēlmju kolekcijās, komplektos, kopās, tomēr vēlmes, vajadzības un mērķi nereti pārklājas. Vienā karjeras elementā var tikt ietverta gan vēlme, gan dziņa, gan vajadzība, gan vērtība. Savukārt **karjeras resursi** var būt gan mērķis, gan līdzeklis, piemēram, izglītība, prasmes, sociālie kontakti var būt gan vajadzība, gan mērķis, gan resurss jauna resursa radīšanai. Karjeras dizaina elementu kopas ietver gan karjeras vajadzības, gan karjeras resursus, kas ir līdzekļi vajadzību piepildīšanai.
11. Autores izstrādātais *Dizaina pieejas modelis karjeras vadībā* aptver trīs posmus – vajadzību diagnostiku, resursu revīziju un iespēju kombinēšanu, kas izmantojams indivīda karjeras vadībai pusmūžā.

3. DIZAINA PIEEJĀ BALSTĪTA DIGITĀLA KARJERAS VADĪBAS ATBALSTA INSTRUMENTA IZSTRĀDE UN APROBĀCIJA

3.1. Pētījuma metodoloģija

Pētnieciskās daļas mērķis.

Dizaina pieejā balstīta digitāla instrumenta indivīda karjeras vadībai pusmūžā izveide un daļēja aprobācija.

Pētījuma jautājums. Kā autore izstrādātais dizaina pieejā balstīta digitālais instruments veicina indivīda karjeras vadības prasmju pilnveidi?

Pētnieciskās daļas uzdevumi.

1. Izpētīt un analizēt indivīda karjeras labklājības un karjeras piepildījuma izjūtas atšķirības dažādās paaudzēs, izvērtēt karjeras vajadzības un karjeras vadības atbalsta nepieciešamību dažādās paaudzēs.

2. Izveidot dizaina pieejā balstītu digitālu atbalsta instrumentu indivīda karjeras vadībai pusmūžā.

3. Izveidotā dizaina pieejā balstītā digitālā atbalsta instrumenta ekspertvērtējums un daļēja aprobācija.

Empīrisko pētījumu metodes:

Datu ieguves metodes. Rakstiska respondentu un ekspertu aptauja. Par aptauja (angl. *questionnaire*) var uzskatīt rakstisku jautājumu kopu no viena līdz vairākiem desmitiem un pat simtiem jautājumu, kas tiek piedāvāti pētāmajiem, lai iegūtu rakstiskas atbildes (Pipere, 2016).

aptauja (anketēšana) situācijas izpētei;

ekspertu aptauja (anketēšana).

Datu apstrādes metodes:

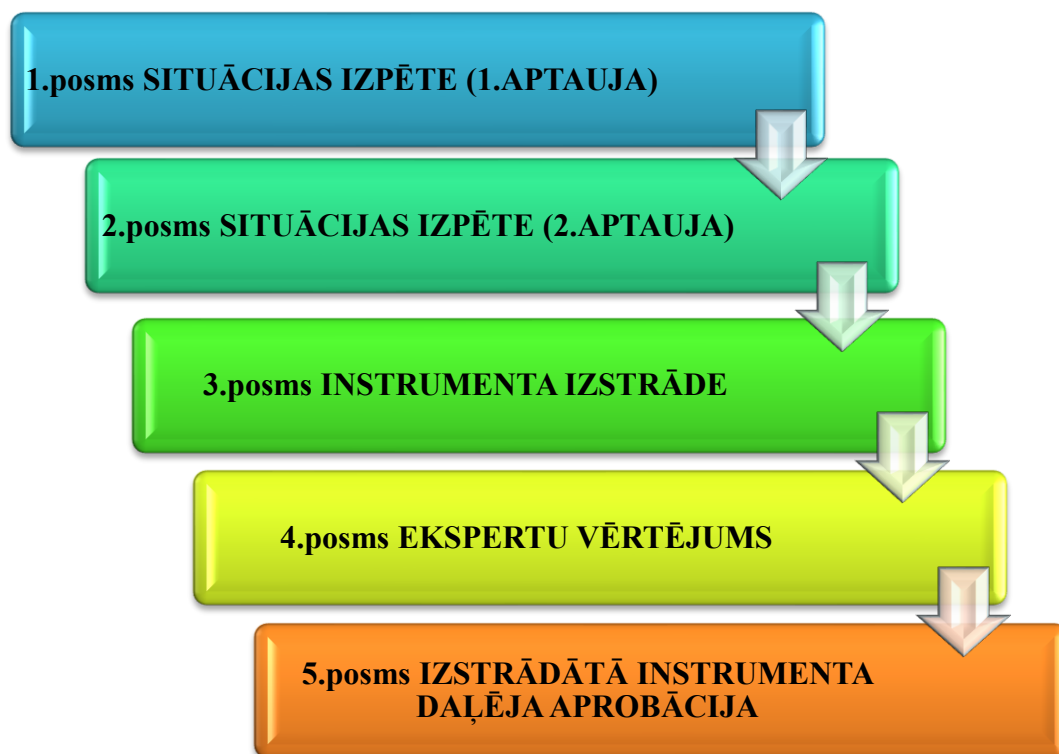
- datu primārā matemātiskā apstrāde aprakstošās statistikas ieguvei (īpatsvara rādītāji procentos (vizualizācija grafikos, diagrammās, tabulās)); aprakstošās statistikas rādītāju noteikšana (Min, Max, A, Me, Mo);

- datu sekundārā matemātiskā apstrāde secinošās statistikas ieguvei (Frīdmana tests, kontingences koeficients).

Pētījuma bāze:

- 1) 126 nejauši izvēlēti dažādu paaudžu cilvēki (anonīma anketēšana sociālajos tīklos),
- 2) 15 karjeras atbalsta speciālisti, LKAAA biedri (praktizējoši karjeras konsultanti) (aptauja),

3) 6 eksperti (praktizējoši karjeras konsultanti) (ekspertvērtējums).



3.1. att. Empīriskā pētījuma shēma

Empīriskā pētījuma realizēšanai tika ieplānoti 5 posmi (skatīt 3.1.att.). Pētījuma posmi, datu ieguves metodes un katra pētījuma posma uzdevumi ir atspoguļoti tabulā (skatīt 3.1. tabulu).

3.1. tabula

Pētījuma plāns

Pētījuma posmi	Datu ieguves metodes	Dalībnieki	Uzdevumi
1.posms Situācijas izpēte (01.02.-15.03.2022)	Anketēšana Anketa Nr.1 (1.pielikums)	Pētījuma bāze: 126 dažādu vecumu respondenti nejaušības atlase sociālajos tīklos	1. Izpētīt un analizēt indivīda karjeras labklājības un karjeras papildījuma izpratnes atšķirības dažādās paaudzēs, izpētīt karjeras vajadzības un karjeras vadības atbalsta nepieciešamību dažādās paaudzēs.
2.posms Situācijas izpēte (01.-15.03.2022)	Anketēšana Anketa Nr.2 (2.pielikums)	15 profesionāli karjeras atbalsta speciālisti, LKAAA biedri (praktizējoši karjeras konsultanti).	Izzināt karjeras konsultantu viedokli par digitālu karjeras vadības atbalsta instrumentu pieejamību latviešu valodā.
3.posms	Dizaina pieejā balstīta digitāla instrumenta		1.Izstrādāt karjeras attīstības pusmūžā cikla modeli.

Pētījuma posmi	Datu ieguves metodes	Dalībnieki	Uzdevumi
(15.03.- 15.04.2022)	indivīda karjeras vadībai pusmūžā izstrāde		2.Izstrādāt karjeras dizaina pieejā balstītu karjeras vajadzību klasifikāciju. 3.Izstrādāt digitālu karjeras dizaina elementu katalogu. 4.Izstrādāt digitālas darba lapas karjeras vajadzību diagnosticēšanai, karjeras resursu revidēšanai un karjeras attīstības iespēju apzināšanai. 5.Izstrādāt interneta resursu – mājas lapu “Karjeras studija”, ievietot instrukciju par digitālo darba lapu izmantošanas iespējām. Ievietot izstrādātos materiālus mājas lapā. 6.Publicēt mājas lapu.
4.posms Ekspertvērtējums (20.04.- 25.04.2022)	Ekspertaptauja	6 eksperti	Izzināt ekspertu viedokli par izstrādātā digitālā instrumenta atbilstību mērķim. Saņemt ekspertu ieteikumus nepieciešamajiem papildinājumiem, uzlabojumiem
5.posms Daļēja aprobācija (20.04.- 27.04.2022)	Izstrādātā instrumenta daļēja aprobācija	Mājas lapas publicēšana, apmeklētāju viedokļu analīze.	

Empīriskās daļas galvenais uzdevums bija *Dizaina pieejā balstīta digitāla instrumenta indivīda karjeras vadībai pusmūžā izstrāde*, kas arī aizņēma lielāko pētījuma laika daļu.

Pētījuma norises vietas raksturojums

Situācijas izpētes 1. posma aptauja tika realizēta interneta vidē, ievietojot aptaujas anketu sociālajos tīklos. Sociālajos tīklos ir iespējams ātri un ērti sasniegt dažāda vecuma un sociālo grupu respondentus, nemeklējot privātus kontaktus. Šajā vidē respondentam ir iespējams saglabāt anonimitāti un neitralitāti pret aptaujas veicēju.

Situācijas izpētes 2.posma aptauja tika realizēta Latvijas Karjeras attīstības atbalsta asociācijas biedru lokā. LKAAA ir nevalstiska organizācija, kas izveidota ar mērķi - veicināt Latvijas valsts ekonomikas un iedzīvotāju labklājības stiprināšanai paredzētas karjeras attīstības atbalsta sistēmas veidošanai. Asociācijas biedri ir profesionāli karjeras konsultanti (Latvijas Karjeras attīstības atbalsta asociācija, 2022).

Pētījuma priekšvēsture

Maģistra darba ietvaros šo pētījumu autore nolēma veikt, jo savu darba kolēģu, kā arī draugu un paziņu lokā nereti bija dzirdama neapmierinātība un gaušanās par darbu, izniekotu dzīvi, nožēla par nepareizi izvēlētu profesiju, vēlme mainīt darbu. Tomēr, uz jautājumu, ko tad šie cilvēki gribētu mainīt un, kas tieši viņus neapmierina, atbildi sniegt sarunu biedriem izrādījās sarežģīti. Studiju laikā LLU karjeras konsultantu programmā darba autore bija vairākās prakses vietās. Ar prakses vadītāju atbalstu tika uzsākti pirmie patstāvīgie konsultēšanas mēģinājumi. Darba autore secināja, ka pieaugušo konsultēšanai ir grūti atrodami metodiskie materiāli, trūkst sistematizētu un strukturētu materiālu pašizpētei, nav kritēriju karjeras labklājības izvērtēšanai. Darba autore vēlējās noskaidrot, cik apmierināti ar savu karjeru ir pieaugušie, cik bieži nodarbinātie pieaugušie izjūt kādu no karjeras diskomforta pazīmēm un kāds atbalsts šai mērķa auditorijai būtu piemērotākais. Darba autore pati bija piedzīvojusi dziļu karjeras diskomfortu, taču, rūpīgi analizējot neapmierinātās vajadzības, autorei izdevās rast risinājumu, nemainot darbavietu. Apsverot maģistra darba problemātiku, darba autore vēlējās dot ieguldījumu, izveidojot pieejamu un praktiski izmantojamu resursu.

Pētījuma dizaina izvēles pamatojums un zinātniskā stipruma izvērtējums

Pētījuma zinātniskā derīguma izvērtēšanai izmantots D.T. Kempbela (Кэмпбелл Д. Т., 1996) ticamības ietekmējošo faktoru saraksts (skatīt 3.2.tabulau).

3.2.tabula

Iekšējās validitātes izvērtējums

Kritērijs	Paskaidrojums
Fona un priekšvēstures ietekme	Pētījumā tika iesaistīti sociālo tīklu lietotāji. Fona un priekšvēstures ietekme uz pētījuma validitāti nav zināma.
Eksperimenta ilguma ietekme	Anketā tika izmantoti 12 jautājumi. Anketas aizpildīšanas laiks maksimāli 10 minūtes. Tāpēc anketas aizpildīšanas ilgums neatstāja savu ietekmi uz rezultātiem.
Testēšanas efekta ietekme	Anketēšana notika vienu reizi, var uzskatīt, ka testēšanas efekts ir nebūtisks.
Mērinstrumentu kļūdu vai nestabilitātes ietekme.	Mērinstrumentu kļūda ir nebūtiska, jo mērījumiem tika izmantota tikai anketa.
Statistiskā regresija	Anketēšana notika vienu reizi. Statistiskās regresijas neietekmē pētījuma validitāti.
Dalībnieku atlases	Pētījuma dalībnieki tika atlasīti pēc nejaušības principa, validitāti neietekmē.
Atbirums pētījuma laikā	Atbirums nebija, jo anketas aizpildīja visi dalībnieki.

Kritērijs	Paskaidrojums
Dalībnieku atlases un dabiskās attīstības mijiedarbība	Aptaujas dalībnieki pildīja tikai vienu anketu, dabiskās attīstības mijiedarbība rezultātu neietekmē.

Ārējā validitāte

Šī darba pētījums ir atsevišķa gadījuma pētījums, kuru nav paredzēts attiecināt uz ģenerālo kopu, tāpēc netiks izvērtēti faktori, kuri ietekmē ārējo validitāti.

Var *secināt*, ka pētīšanas validitātes kritēriji, kas nosaka pētījuma derīgumu, būtiski neietekmē pētījuma rezultātus.

3.2. Pētījums par indivīda karjeras vajadzībām un karjeras vadības atbalsta nepieciešamību

3.2.1. Situācijas izpētes 1. posms

Lai izstrādātu situācijas izpētes aptaujas jautājumus un kritērijus respondentu karjeras vajadzību, karjeras labklājības izjūtas, karjeras piepildījuma izjūtas un karjeras vadības atbalsta nepieciešamības izziņāšanai un izvērtēšanai, darba autore, balstoties teorētiskajās atziņās, ir izstrādājusi karjeras attīstības pusmūžā cikla modeli (skatīt 3.2.att.).



3.2.att. Karjeras attīstības cikls pusmūžā (autorei veidots modelis)

Šajā modelī attēlotas četras karjeras attīstības cikla fāzes jeb zonas: komforta zona, diskomforta zona, atklāsmes zona un izaugsmes zona.

Autore ir izstrādājusi karjeras attīstības stadiju jeb zonu aprakstus, analizējot tās emocionālā, darbību raksturojošā, karjeras attīstības dinamikas, risku izvērtējuma un karjeras

pašvadības prasmju, resursu izmantošanas un radīšanas kontekstos (skatīt 3.3.tabulau). Šis koncepts atspoguļo ideju par nepārtrauktas kustības nepieciešamību starp komforta un izaugsmes zonām, lai saglabātu karjeras piepildījumu. Indivīds ar labām karjeras pašvadības prasmēm regulāri izvirza un realizē savas karjeras attīstības mērķus un stratēģijas, tādējādi izvairoties no karjeras diskomforta.

3.3.tabula

Karjeras attīstības cikla zonu raksturojums (autores izstrādāta tabula)

	Izaugsmes zona	Karjeras piepildījums	Komforta zona	Diskomforta zona	Izpētes zona
Karjeras resursu izlietojums	Tiek radīti jauni resursi	Resursi tiek izmantoti jēgpilni	Resursi samazinās	Resursi ir izsmelti	Resursu meklēšana
Darbību raksturojoši jēdzieni	Izaicinājumi, jauni mērķi, eksperimenti, radošums, mācīšanās, kļūdīšanās	Disciplīna, radošums, harisma, pārliecība kompetence, intuīcija, viedums izcilība	Pārliecinoša darbība. stabils profesionālais sniegums	Rutīna, inerce	Meklēšana, izpēte
Emocijas	Aizrautība, zinātkāre, drosme, nedrošība, šaubas,	Drošība, pārliecība, gandarījums, viedums, drosme,	Drošība, pārliecība par sevi, stabilitāte, apmierinājums.	Garlaicība, apātija, riebums, tukšuma sajūta, agresivitāte, naidīgums	Interese neziņa, nedrošība, šaubas
Karjeras attīstības dinamika	Straujš kāpums	Līdzsvars, plūdums	Lēna lejupslīde	Degradācija, nīkuļošana	Lēns kāpums
Karjeras vajadzības	Augt, mainīties, uzzināt, mācīšanās	Dalīties, vadīt, redzēt jēgu, radīt ko paliekošu	Saņemt atzinību, gandarījumu	Karjeras attīstības atbalsts	Pašizpēte, pašrefleksija
Mijiedarbība ar pasauli, vidi	Apkārt notiekošais attīstības dzinulis	Spēja sadarboties ar apkārt notiekošo	Apkārt notiekošajam ir maza ietekme	Ārējie spēki ir vainojami visās neveiksmēs, tieksme meklēt vainīgos ārpus sevis	-
Riski	Izdegšana, spēku izsīkums, vilšanās	-	Garlaicība, inerce, augstprātība, atslābums	Depresija, apdzīšana, noslēgšanās no pasaules, degradācija	Maldīšanās, ilūzijas,
Jautājumi	Kā kļūt vēl labākam?	Kā darīt labāku šo pasauli?	-	Kas notiek ar šo pasauli?	Kas vēl es varu būt? Kādam man jābūt, lai es sadarbotos ar šo pasauli?

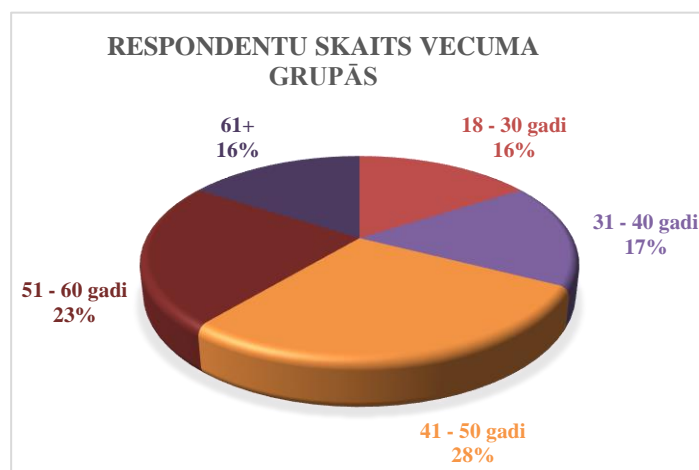
	Izaugsmes zona	Karjeras piepildījums	Komforta zona	Diskomforta zona	Izpētes zona
Moto	"Uz vietas stāvēt ir atpakaļ iet?"	Kas atjaunojas ikdien, tam nav jāpārcieš krīzes. Jo krīzes ir aizkavētas attīstības izraises (Rainis) (Rainis, 1980)	Es esmu es! Es zinu, ko es daru. Es zinu, ka daru visu pareizi.	Es neko nevaru mainīt.	Mēs nevaram ietekmēt šo pasauli, bet varam iemācīties ar to sadarboties.
Karjeras attīstības atbalsta līmenis	Sadarbība ar treneriem, meistariem, ekspertiem	Partnerība ar treneriem, meistariem, ekspertiem	Nav nepieciešams	Nepieciešams tuvinieku, kolēģu, darba devēja atbalsts	Nepieciešams konsultanta atbalsts

Pētījuma 1. posmā tiek izmantota primāro datu ieguves metode – kvantitatīvā strukturētā aptauja (Pipere, 2016) ar mērķi izpētīt un analizēt indivīda karjeras labklājības un karjeras piepildījuma izpratnes atšķirības dažādās paaudzēs, izpētīt karjeras vajadzības un karjeras vadības atbalsta nepieciešamību dažādās paaudzēs un atlasīt dalībniekus eksperimentam.

Kvantitatīvā pētījuma veikšanai tika definēta populācija un noteiktas robežas (Kamerāde, 2016): tika aptaujāti sociālo tīklu lietotāji Latvijā no 18 gadu vecuma līdz neierobežotam vecuma sliekšnim, kuriem ir darba pieredze. Pētījuma autori interesē atšķirības subjektīvās karjeras labklājības un karjeras piepildījuma izpratnes rādījumos un, atšķirības karjeras vadības atbalsta nepieciešamībā divās apakšgrupās: 1.grupa – respondenti vecuma grupā no 18 – 40 gadu vecumam, 2.grupa respondenti vecuma grupā no 41 gada vecuma (pusmūža paaudze).

Aptaujas veidošanā tika izmantoti slēgtie jautājumi, kārtas skala (Likerta skala) (Surveyking/docs, 2022) un daļēji atvērtie jautājumi (Pipere, 2016). Aptaujas anketa ietver 12 jautājumus (1. pielikums). Aptaujas dalībnieki tika atlasīti ar ērtuma jeb pieejamās izlases metodi - anketa tika publicēta internetā sociālo tīklu grupās.

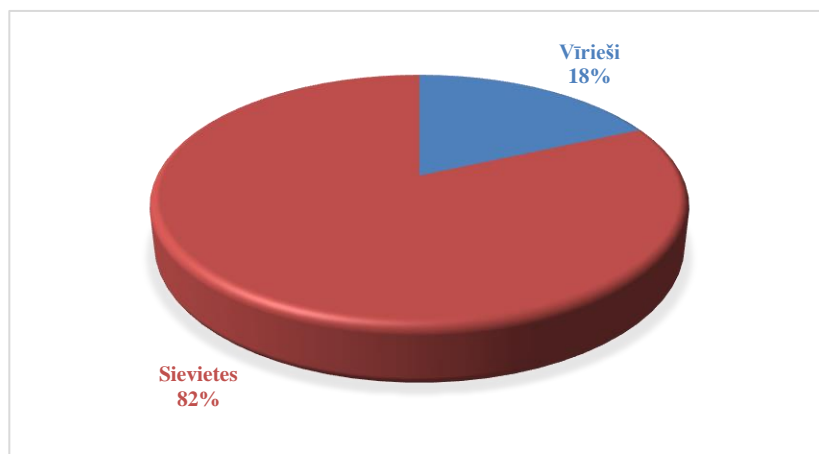
Datu apstrādei tika izmantota aprakstošā statistika (datu attēlošana tabulās un grafikos) un secinošā statistika, Excel datorprogramma (Mārtinsone & Pipere, 2016).



3.3. att. Respondentu procentuālais sadalījums vecuma grupās (n=126)

1. jautājuma atbilžu varianti - aptaujas dalībnieku vecums tika sadalīts 5 vecuma grupās (skatīt 3.3. att.), aptaujas respondentu sadalījums pa vecuma grupām ir sadalījums ir sekojošs:

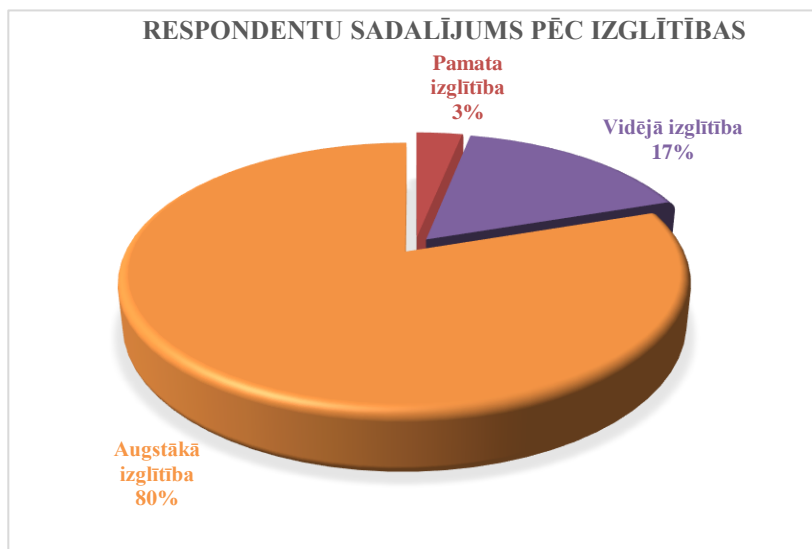
- 18 - 30 gadu vecuma grupā – 16 % respondentu,
- 31 – 40 gadu vecuma grupā – 17 % respondentu,
- 41 – 50 gadu vecuma grupā – 28 % respondentu,
- 51 - 60 gadu vecuma grupā – 23 % respondentu,
- Vecuma grupā 61 un vairāk gadu – 16 % respondentu.



3.4. att. Respondentu sadalījums pēc dzimuma

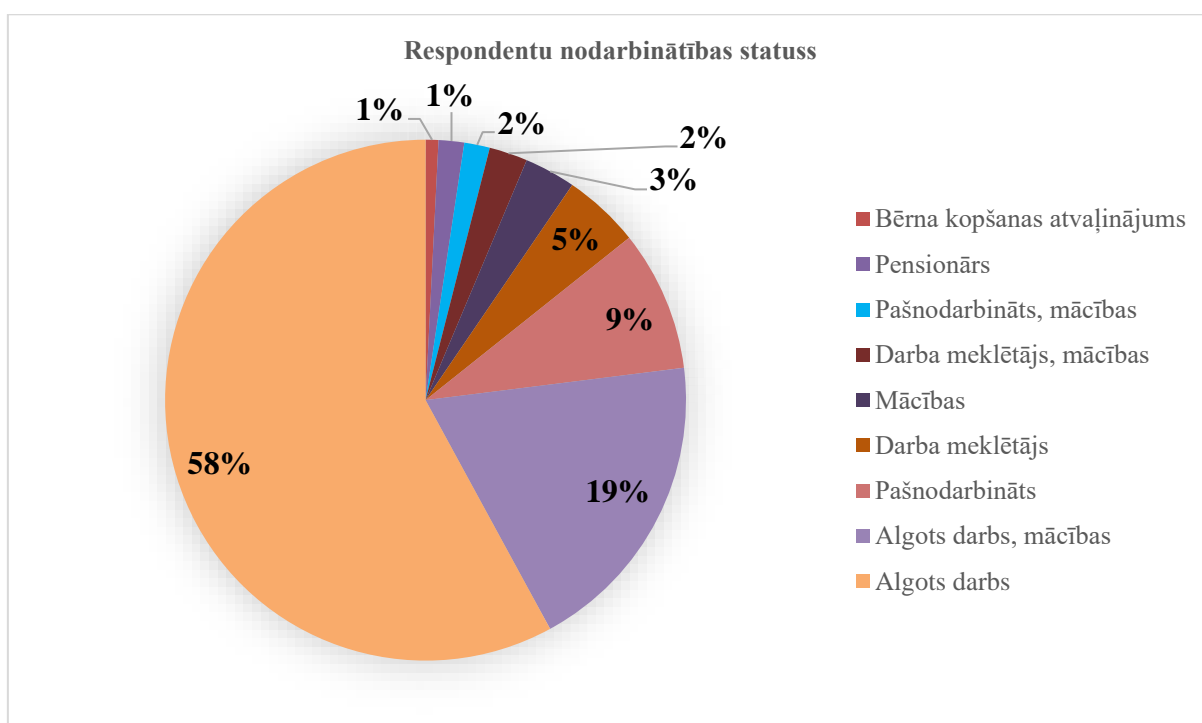
2. jautājums - respondentu dzimums sadalījās sekojoši (skatīt 3.4. att.):

- Vīrieši – 18%
- Sievietes – 82 %



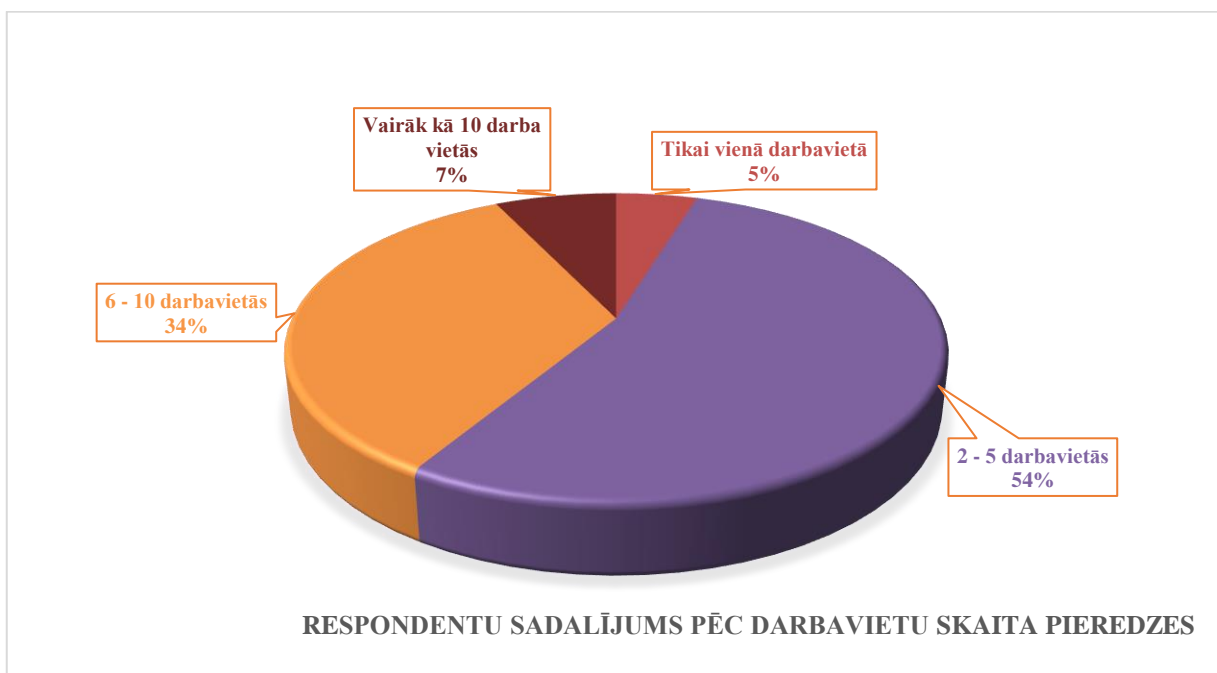
3.5. att. Respondentu sadalījums pēc izglītības līmeņa

3. **jautājuma** atbildēs redzams, ka 80% respondentu ir augstākā izglītība, 17 % ir vidējā izglītība, pamatzglītība ir tikai 4 respondentiem, savukārt citas atbildes iesniegtas tikai vienu reizi (piem. maģistra grāds, ko var pieskaitīt pie augstākās izglītības, jo atsevišķi netika izdalīts bakalaura vai maģistra grāds) (skatīt 3.5. att.).



3.6. att. Respondentu nodarbinātības statuss

4. **jautājumā** respondenti varēja izvēlēties vairākas atbildes. Iegūtie dati rāda, ka 58% respondentu strādā algotu darbu, 19% respondentu strādā un mācās, 9 % ir pašnodarbinātie, bet, 5 % respondentu šobrīd ir darba meklētāji (skatīt 3.6. att.).



3.7. att. Respondentu sadalījums pēc darba pieredzes dažādās darbavietās

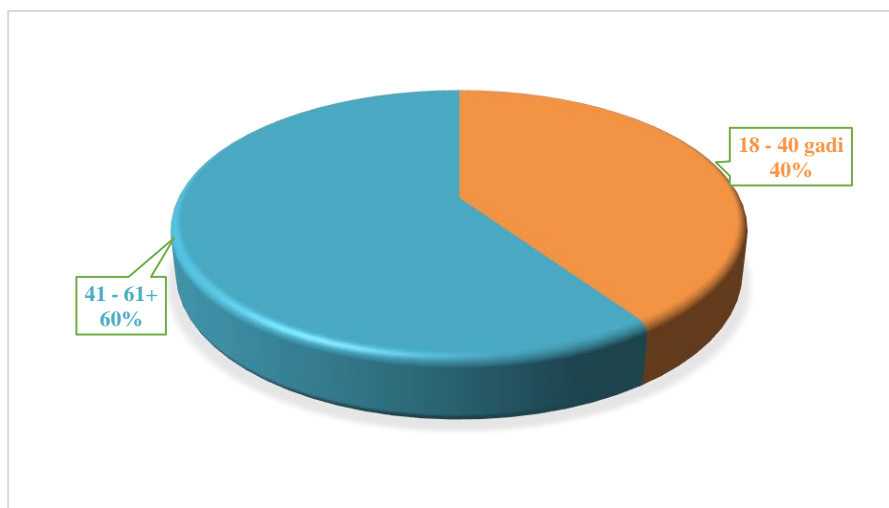
5. jautājuma “Cik darbavietās (ieskaitot īstermiņa darba attiecības, projektus, utt) esat strādājis/sava darba mūža laikā” respondentu atbildes sadalās sekojoši (skatīt 3.7. att.):

- 2-5 darbavietās ir strādājuši 54 % respondentu.
- 6 -10 darbavietās ir strādājuši 34 % respondentu.

Tikai vienā darbavietā ir strādājuši 6 respondenti (turklāt, 5 no respondentiem, kuri ir strādājuši tikai vienā darba vietā, ir vecumā no 41+).

Vairāk kā 10 darbavietās ir strādājuši 9 respondenti, turklāt 6 respondenti no tiem, kuri paspējuši strādāt vairāk kā 10 darbavietās, ir vecumā no 18 – 30 gadiem, kas ļauj secināt, ka jaunākās paaudzes respondenti grupā 18 – 30 gadiem izmaiņas karjerā veic biežāk nekā vecāko paaudžu respondenti.

Analizējot un salīdzinot atbildes **uz 6., 7., 8. un 9.jautājumu** visi respondenti tika sadalīti divās grupās (skatīt 3.8. att.):



3.8. att. Respondentu iedalījums divās grupās, apkopojot vecuma grupas (%)

1. grupa – paaudzes vecumā no 18 – 40 gadiem (51 respondents) un

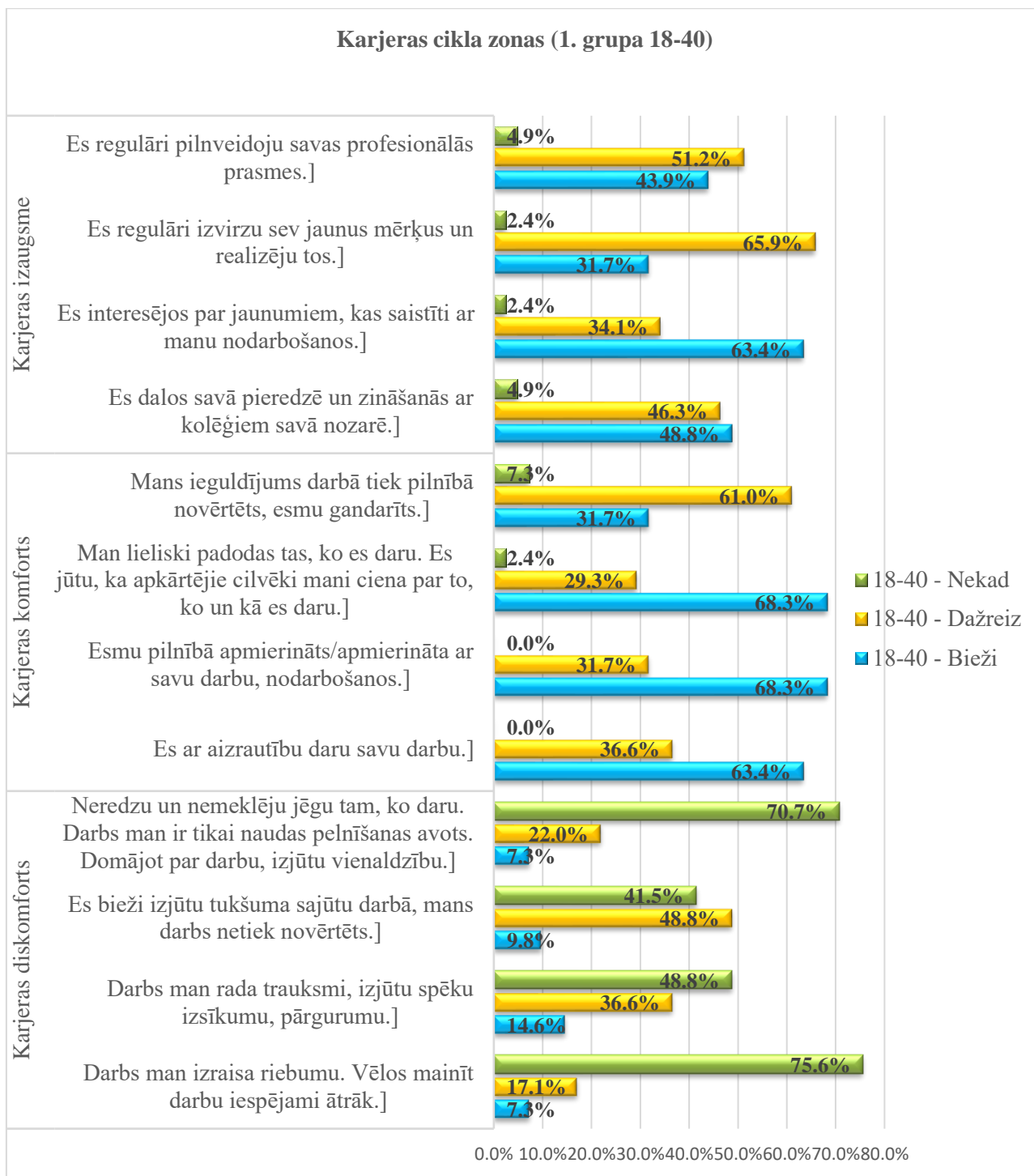
2. grupa – paaudzes vecumā no 41 – 61 un vairāk gadu (75 respondenti).

6. Jautājumā “*Domājot par šī brīža situāciju (pēdējais gads), atzīmējiet visas atbildes, kuras raksturo jūsu apmierinātību ar nodarbinātību*” 12 atbilžu varianti tiek sadalīti trīs grupās (katrā grupā četras atbildes):

Karjeras komforts (atbildes “Esmu pilnībā apmierināts/apmierināta ar savu darbu, nodarbošanos”, “Es ar aizrautību daru savu darbu”, “Man lieliski padodas tas, ko es daru. Es jūtu, ka apkārtējie cilvēki mani ciena par to, ko un kā es daru”, “Mans ieguldījums darbā tiek pilnībā novērtēts, esmu gandarīts”).

Karjeras izaugsme (atbildes “Es regulāri pilnveidoju savas profesionālās prasmes”, “Es regulāri izvīzēju sev jaunus mērķus un realizēju tos”, “Es interesējos par jaunumiem, kas saistīti ar manu nodarbošanos”, “Es dalos savā pieredzē un zināšanās ar kolēģiem savā nozarē”).

Karjeras diskomforts (atbildes “Es bieži izjūtu tukšuma sajūtu darbā, mans darbs netiek novērtēts”, “Neredzu un nemeklēju jēgu tam, ko daru. Darbs man ir tikai naudas pelnīšanas avots. Domājot par darbu, izjūtu vienaldzību”, “Darbs man rada trauksmi, izjūtu spēku izsīkumu, pārgurumu”, “Darbs man izraisa riebumu. Vēlos mainīt darbu iespējami ātrāk”).



3.9. att. Karjeras cikla zonu sadalījums pirmajā grupā 18 – 40 gadi (n=51)

Pirmajā paaudžu grupā 18 – 40 gadi **karjeras izaugsmi** raksturojošās atbildes (skatīt 3.9. att.):

“*Es regulāri pilnveidoju savas profesionālās prasmes*” atbildes variantu “*bieži*” ir izvēlējušies 43,9% respondentu, “*dažreiz*” ir izvēlējušies 51,2% respondentu.

“*Es regulāri izvirzu sev jaunus mērķus un realizēju tos*” atbildes variantu “*bieži*” ir izvēlējušies 31,7% respondentu, “*dažreiz*” ir izvēlējušies 65,9 % respondentu.

“*Es interesējos par jaunumiem, kas saistīti ar manu nodarbošanos*” atbildes variantu “*bieži*” ir izvēlējušies 63,4 % respondentu, “*dažreiz*” ir izvēlējušies 34,1 % respondentu.

“*Es dalos savā pieredzē un zināšanās ar kolēģiem savā nozarē*” atbildes variantu “*bieži*” ir izvēlējušies 48,8 % respondentu, “*dažreiz*” ir izvēlējušies 46,3 % respondentu.

Paaudžu grupā 18 – 40 gadi **karjeras komfortu** raksturojošās atbildes “*Esmu pilnībā apmierināts/apmierināta ar savu darbu, nodarbošanos*” atbildes variantu “*bieži*” ir izvēlējušies 68,3 % respondentu, “*dažreiz*” ir izvēlējušies 31,7% respondentu.

“*Es ar aizrautību daru savu darbu*” atbildes variantu “*bieži*” ir izvēlējušies 63,4 % respondentu, “*dažreiz*” ir izvēlējušies 36,6 % respondentu.

“*Man lieliski padodas tas, ko es daru. Es jūtu, ka apkārtējie cilvēki mani ciena par to, ko un kā es daru*” atbildes variantu “*bieži*” ir izvēlējušies 68,3 % respondentu, “*dažreiz*” ir izvēlējušies 29,3 % respondentu.

“*Mans ieguldījums darbā tiek pilnībā novērtēts, esmu gandarīts*” atbildes variantu “*bieži*” ir izvēlējušies 31,7 % respondentu, “*dažreiz*” ir izvēlējušies 61 % respondentu.

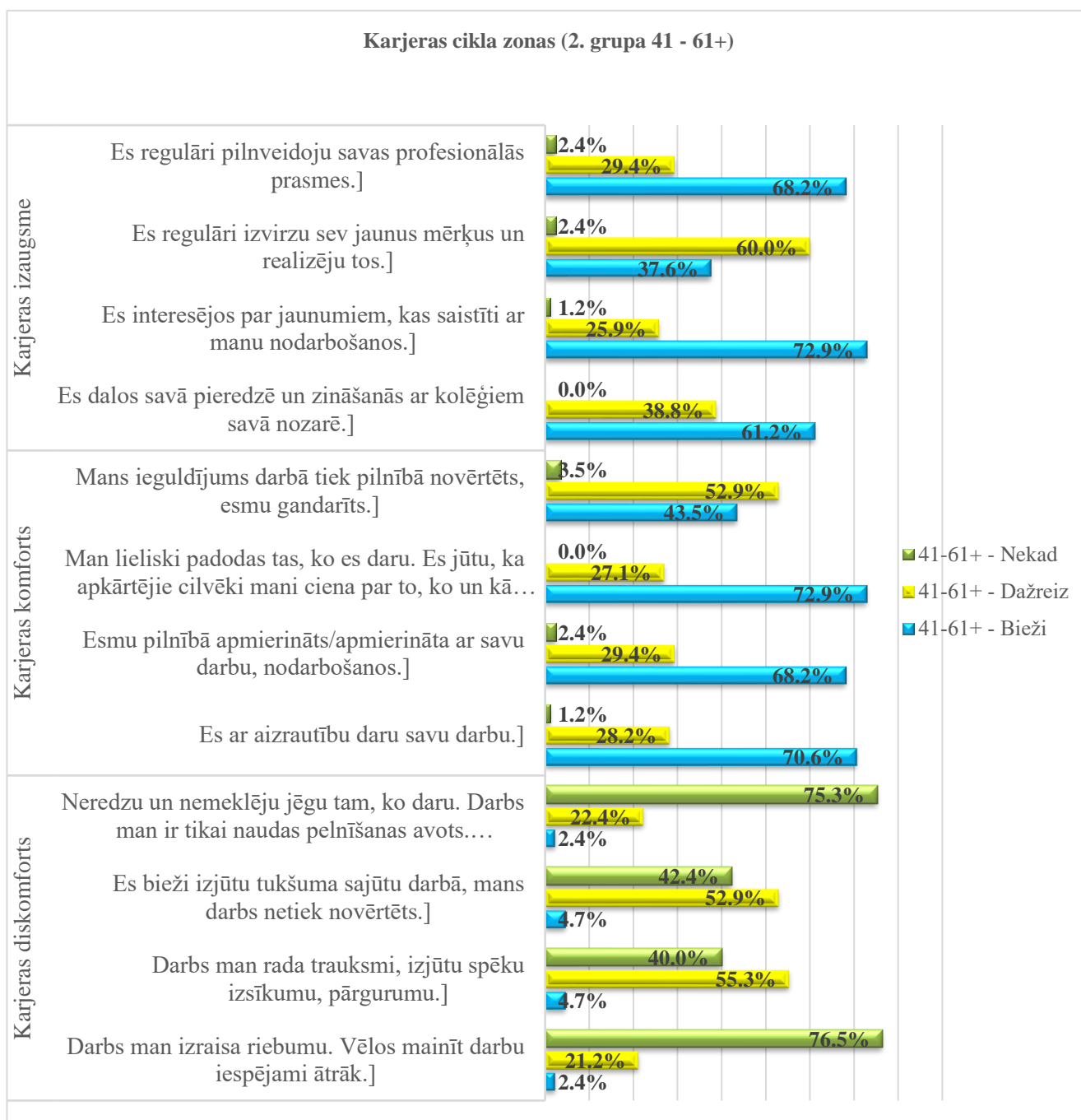
Paaudžu grupā 18 – 40 gadi **karjeras diskomfortu** raksturojošās atbildes “*Es bieži izjūtu tukšuma sajūtu darbā, mans darbs netiek novērtēts*” atbildes variantu “*bieži*” ir izvēlējušies 9,8 % respondentu, “*dažreiz*” ir izvēlējušies 48,8 % respondentu.

“*Neredzu un nemeklēju jēgu tam, ko daru. Darbs man ir tikai naudas pelnīšanas avots. Domājot par darbu, izjūtu vienaldzību*” atbildes variantu “*bieži*” ir izvēlējušies 7,3 % respondentu, “*dažreiz*” ir izvēlējušies 22 % respondentu.

“*Darbs man rada trauksmi, izjūtu spēku izsīkumu, pārgurumu*” atbildes variantu “*bieži*” ir izvēlējušies 14,6 % respondentu, “*dažreiz*” ir izvēlējušies 36,6 % respondentu.

“*Darbs man izraisa riebumu. Vēlos iespējami ātrāk mainīt darbu*” atbildes variantu “*bieži*” ir izvēlējušies 7,3 % respondentu, “*dažreiz*” ir izvēlējušies 17,1 % respondentu.

Iegūtie dati ļauj secināt, ka vecuma grupā 18 – 40 gadi tādas karjeras diskomforta pazīmes kā tukšuma sajūtu bieži vai dažreiz izjūt 58,6%, trauksmi, spēku izsīkumu bieži vai dažreiz izjūt 51,2 % respondentu, savukārt tādas karjeras diskomforta pazīmes kā vienaldzību bieži vai dažreiz 29,3%, riebumu pret darbu bieži vai dažreiz izjūt 24,4% respondentu.



3.10. att. Karjeras cikla zonu sadalījums otrajā grupā 41 – 61+ gadi (n=75)

Otrajā paaudžu grupā 41 – 61+ gadi **karjeras izaugsmi** raksturojošās atbildes (skatīt 3.10. att.).

“*Es regulāri pilnveidoju savas profesionālās prasmes*” atbildes variantu “*bieži*” ir izvēlējušies 68,2% respondentu, “*dažreiz*” ir izvēlējušies 29,4% respondentu.

“*Es regulāri izvirzu sev jaunus mērķus un realizēju tos*” atbildes variantu “*bieži*” ir izvēlējušies 37,6% respondentu, “*dažreiz*” ir izvēlējušies 60 % respondentu.

“*Es interesējos par jaunumiem, kas saistīti ar manu nodarbošanos*” atbildes variantu “*bieži*” ir izvēlējušies 72,9 % respondentu, “*dažreiz*” ir izvēlējušies 25,9 % respondentu.

“*Es dalos savā pieredzē un zināšanās ar kolēģiem savā nozarē*” atbildes variantu “*bieži*” ir izvēlējušies 61,2 % respondentu, “*dažreiz*” ir izvēlējušies 38,8 % respondentu.

Paaudžu grupā 41 – 61+ gadi **karjeras komfortu** raksturojošās atbildes “*Esmu pilnībā apmierināts/apmierināta ar savu darbu, nodarbošanos*” atbildes variantu “*bieži*” ir izvēlējušies 68,2 % respondentu, “*dažreiz*” ir izvēlējušies 29,4% respondentu.

“*Es ar aizrautību daru savu darbu*” atbildes variantu “*bieži*” ir izvēlējušies 70.6 % respondentu, “*dažreiz*” ir izvēlējušies 28,2 % respondentu.

“*Man lieliski padodas tas, ko es daru. Es jūtu, ka apkārtējie cilvēki mani ciena par to, ko un kā es daru*” atbildes variantu “*bieži*” ir izvēlējušies 72,9 % respondentu, “*dažreiz*” ir izvēlējušies 27,1 % respondentu.

“*Mans ieguldījums darbā tiek pilnībā novērtēts, esmu gandarīts*” atbildes variantu “*bieži*” ir izvēlējušies 43,5 % respondentu, “*dažreiz*” ir izvēlējušies 52,9 % respondentu.

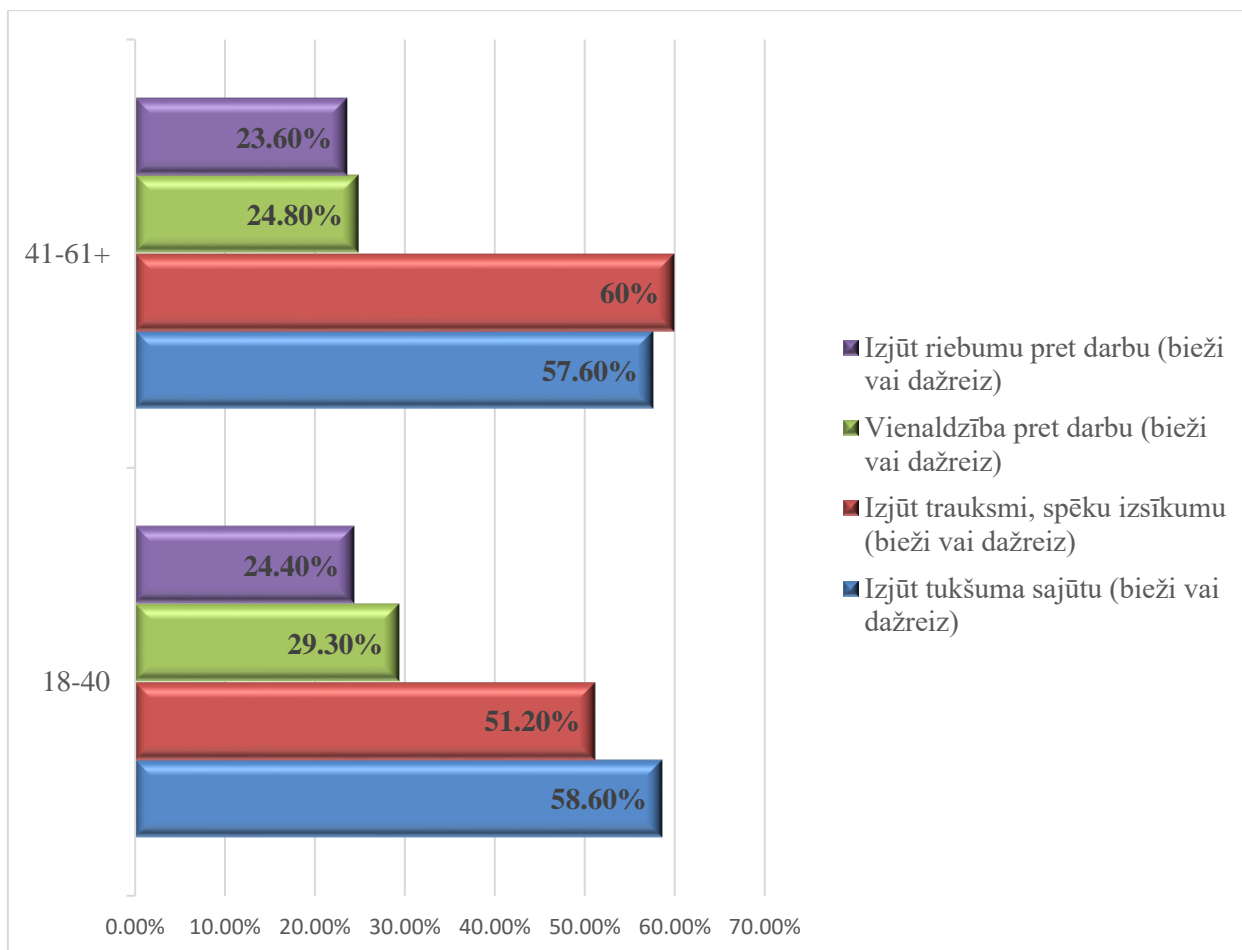
Paaudžu grupā 41 – 61+ gadi **karjeras diskomfortu** raksturojošās atbildes “*Es bieži izjūtu tukšuma sajūtu darbā, mans darbs netiek novērtēts*” atbildes variantu “*bieži*” ir izvēlējušies 4,7 % respondentu, “*dažreiz*” ir izvēlējušies 52,9 % respondentu.

“*Neredzu un nemeklēju jēgu tam, ko daru. Darbs man ir tikai naudas pelnīšanas avots. Domājot par darbu, izjūtu vienaldzību*” atbildes variantu “*bieži*” ir izvēlējušies 2,4 % respondentu, “*dažreiz*” ir izvēlējušies 22,4 % respondentu.

“*Darbs man rada trauksmi, izjūtu spēku izsīkumu, pārgurumu*” atbildes variantu “*bieži*” ir izvēlējušies 4,7 % respondentu, “*dažreiz*” ir izvēlējušies 55,3 % respondentu.

“*Darbs man izraisa riebumu. Vēlos iespējami ātrāk mainīt darbu*” atbildes variantu “*bieži*” ir izvēlējušies 2,4 % respondentu, “*dažreiz*” ir izvēlējušies 21,2 % respondentu.

Iegūtie dati ļauj secināt, ka pusmūža vecuma grupā 41 – 61+ tādas karjeras diskomforta pazīmes kā tukšuma sajūtu bieži vai dažreiz izjūt 57,6 %, trauksmi, spēku izsīkumu bieži vai dažreiz izjūt vairāk kā 60% respondentu, savukārt tādas karjeras diskomforta pazīmes kā vienaldzību pret darbu bieži vai dažreiz izjūt 24,8 % respondentu, riebumu pret darbu bieži vai dažreiz izjūt 23,6% respondentu.



3.11. att. Karjeras diskomforta izjūtas salīdzinājums abās vecuma grupās

Datu analīze parāda, ka nav nozīmīgu atšķirību karjeras diskomforta izjūtā starp vecuma grupām un jebkurā vecumā indivīds var izjust kādu no karjeras diskomforta sajūtām (skatīt 3.11.att.). Tas ļauj secināt, ka karjeras attīstība ir ne tikai lineāra (hronoloģiska), bet arī cikliska.

1. vecuma grupas (18 – 40 gadi) kā biežāko no minētajām karjeras diskomforta pazīmēm ir atzīmējuši tukšuma sajūtu (58,6% respondentu), savukārt 2. grupas respondenti (41 – 61+ gadi) respondenti kā biežāko no minētajām karjeras diskomforta pazīmēm ir atzīmējuši trauksmi un spēku izsīkumu (60% respondentu). 2. vecuma grupā tukšuma sajūtu bieži vai dažreiz izjūt 57,6% respondentu.

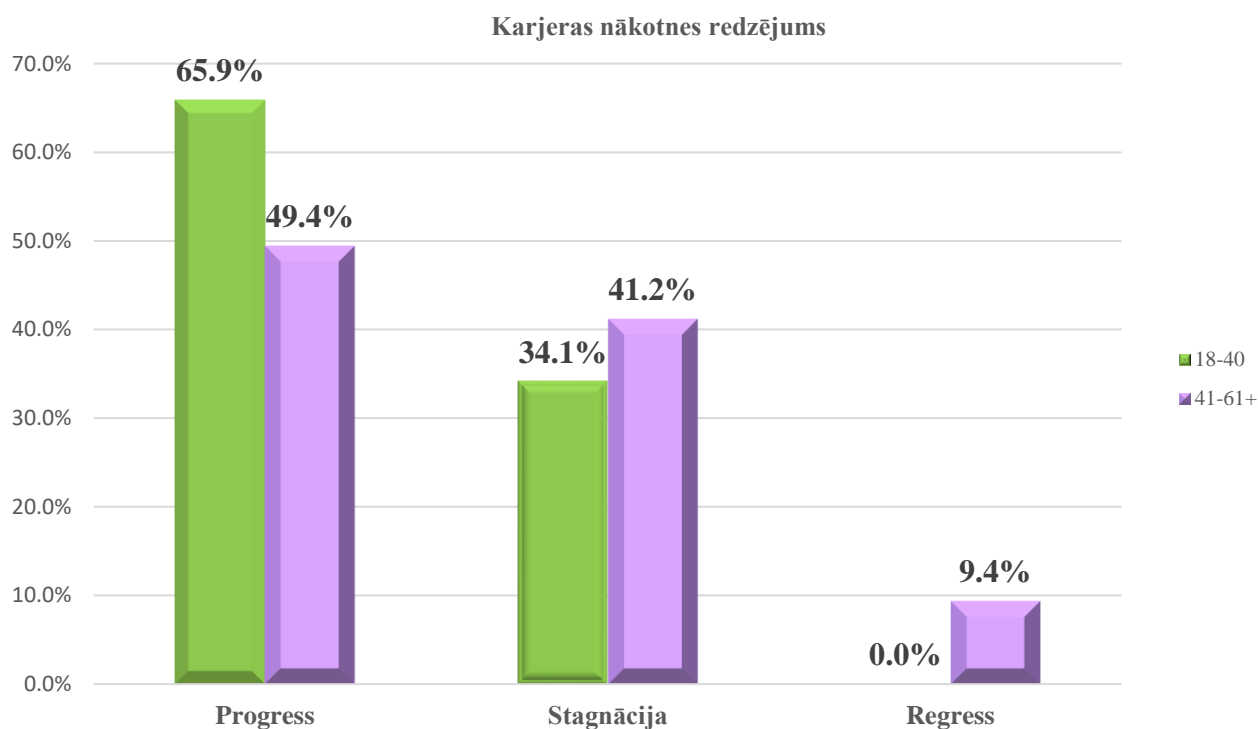
Pētījuma autore uzskata, ka tukšuma sajūtas darbā daži no iemesliem ir jēgpilnības trūkums un individuālo karjeras mērķu nesakrītība ar darba devēja mērķiem.

7. Jautājumā “Domājot par *nākotni*, atzīmējiet visas atbildes, kuras atbilst jums:” atbilžu varianti tiek iedalīti 3 grupās (skatīt 3.12.att.).

Nākotnē paredzams **progress**, karjera tiek plānota, ir mērķi un plāni (atbildes “*Jūtu priecīgu satraukumu un aizrautību, jo man ir daudz ideju un plānu saistībā ar darbu*”, “*Esmu pārliecināts/pārliecināta, ka spēšu realizēt visu iepļānoto*”, “*Es skaidri zinu, ko vēlos sasniegt nākotnē un man ir plāns, kā to izdarīt*”).

Nākotnē paredzama **stagnācija**, nav konkrētu mērķu vai plānu (atbildes “*Es ceru, ka viss paliks tā, kā ir šobrīd, nekādas izmaiņas man nav nepieciešamas*”, “*Ja paveiksies, mani sapņi varētu piepildīties*”, “*Es gribētu kaut ko mainīt, bet nezinu, ko un kā darīt, nevaru atrast spēku sevī izmaiņām*”).

Nākotnē paredzams **regress**, par nākotni nedomā vai saredz negatīvu attīstību (atbildes “*Nākotne mani biedē*”, “*Par nākotni es vispār nedomāju*”, “*Zinu, ka ar mani nekas labs nevar notikt*”).

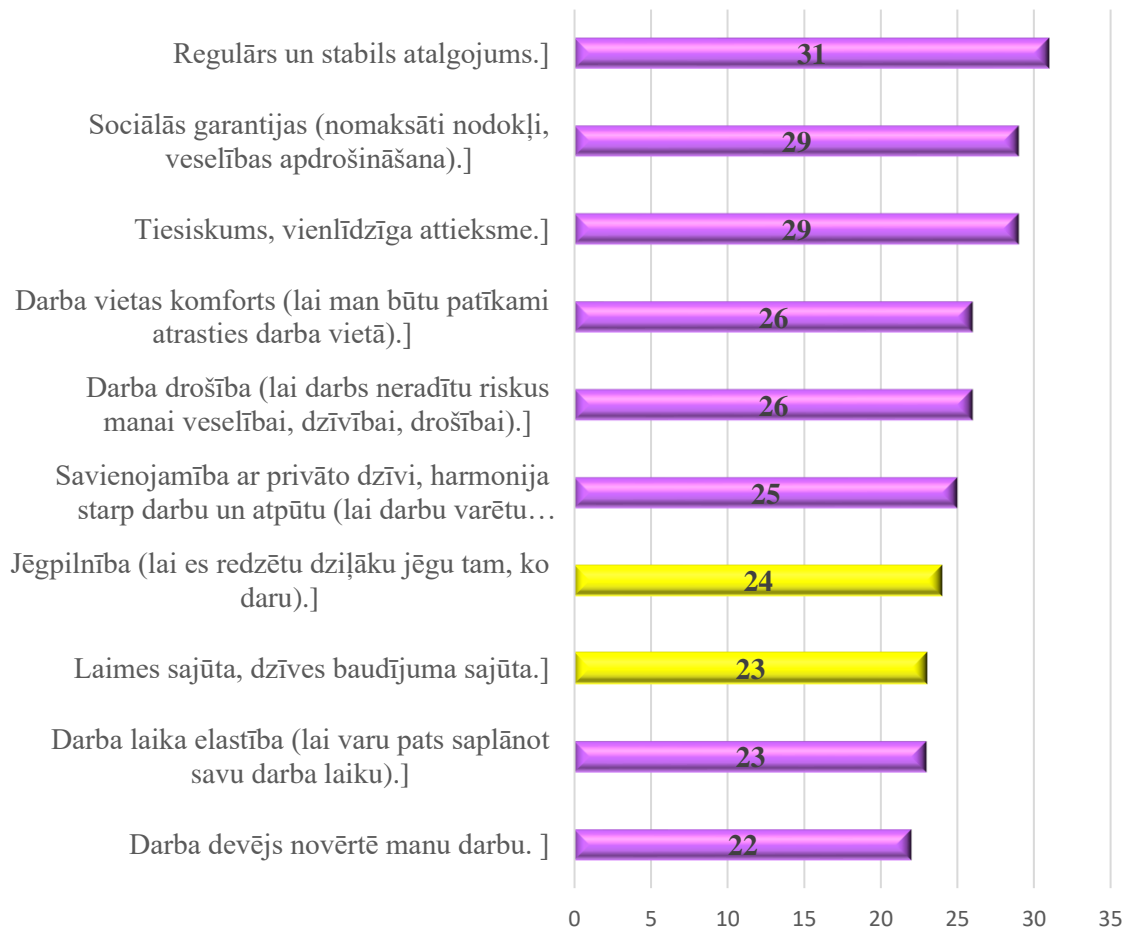


3.12. att. Karjeras nākotnes redzējuma sadalījums abās vecuma grupās

Iegūtie dati atspoguļo stagnācijas un regresa iezīmes 2. vecuma grupā (pusmūža vecuma grupā 41 – 65+). Pētījuma autore secina, ka pusmūža vecumā indivīds mazāk aktīvi plāno savu karjeras nākotni un retāk izvirza jaunus karjeras mērķus.

- 8. jautājumā** atbildes ir sakārtotas dilstošā secībā pēc atbilžu skaita (izvēlēta biežuma) katrā vecuma grupā (18-40) un (41-60+), izvēloties atbildes, kuras respondenti ir atzīmējuši ar 4 (ļoti svarīgi), un salīdzināts, kuras ir svarīgākie faktori katrā vecuma grupā, kā tie sakārtojas.

Karjeras labklājības un piepildījuma faktori (18 - 40 gadi)

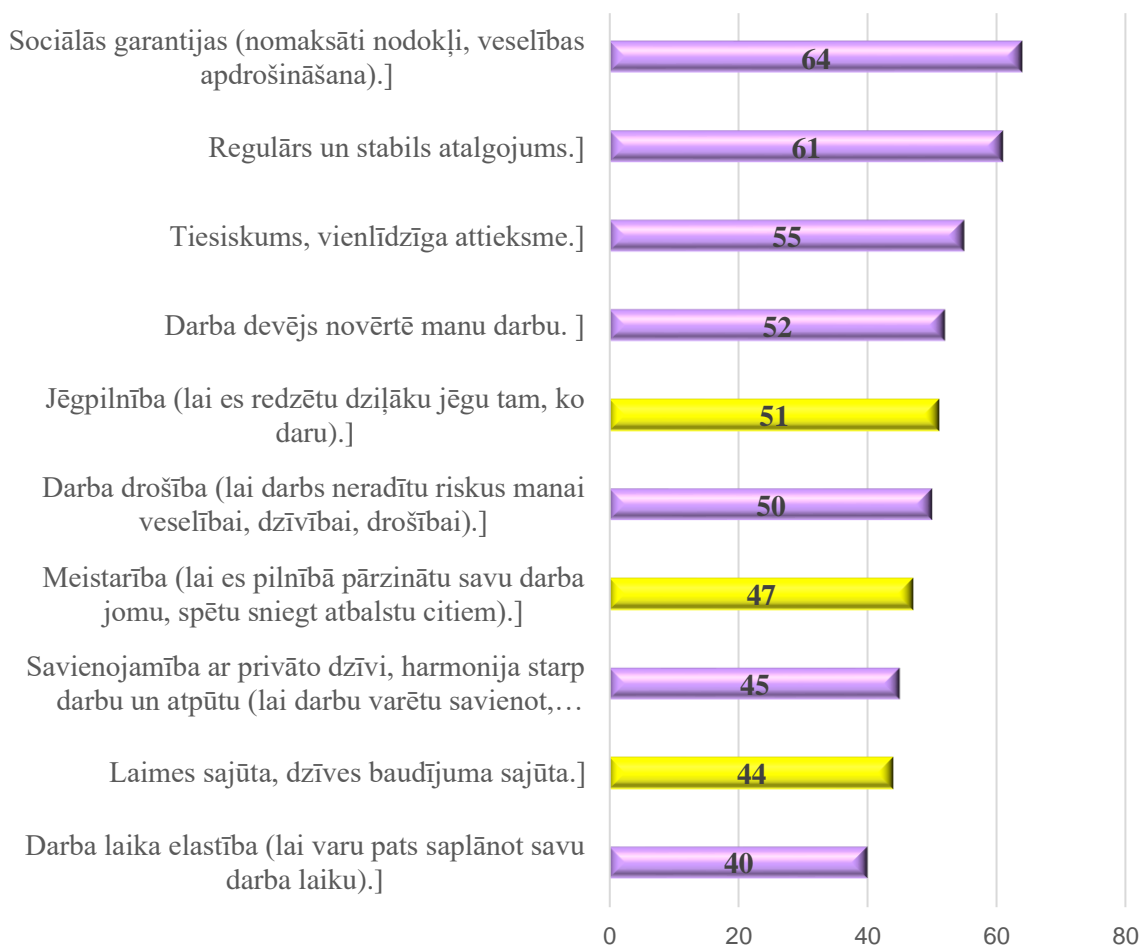


3.13. att. Karjeras labklājības un karjeras piepildījuma faktoru svarīgums pirmajā vecuma grupā 18 – 40 gadi (n=51)

Pirmās vecuma grupas (18 – 40 gadi) respondentu vērtējumā “4” “ļoti svarīgi” kā desmit svarīgākie karjeras labklājības un karjeras piepildījuma faktori sarindoti (skatīt 3.13.att.):

1. regulārs un stabils atalgojums,
2. sociālās garantijas,
3. tiesiskums, vienlīdzīga attieksme,
4. darbavietas komforts,
5. darba drošība,
6. savienojamība ar privāto dzīvi,
7. jēgpilnība,
8. laimes sajūta, dzīves baudījuma sajūta,
9. darba laika elastība,
10. darba devēja novērtējums.

Karjeras labklājības un papildījuma faktori (2. grupa 41-61+ gadi)



3.14. att. Karjeras labklājības un karjeras papildījuma faktoru svarīgums otrajā vecuma grupā 41 – 60+ gadi (n=75)

Otrās vecuma grupas (41 – 61+ gadi) respondentu vērtējumā “4” “ļoti svarīgi” kā desmit svarīgākie karjeras labklājības un karjeras papildījuma faktori sarindoti (skatīt 3.14. att.):

1. sociālās garantijas,
2. regulārs un stabils atalgojums,
3. tiesiskums, vienlīdzīga attieksme,
4. darba devēja novērtējums,
5. jēgpilnība,
6. darba drošība,
7. meistarība,
8. savienojamība ar privāto dzīvi,
9. laimes sajūta, dzīves baudījuma sajūta,
10. darba laika elastība.

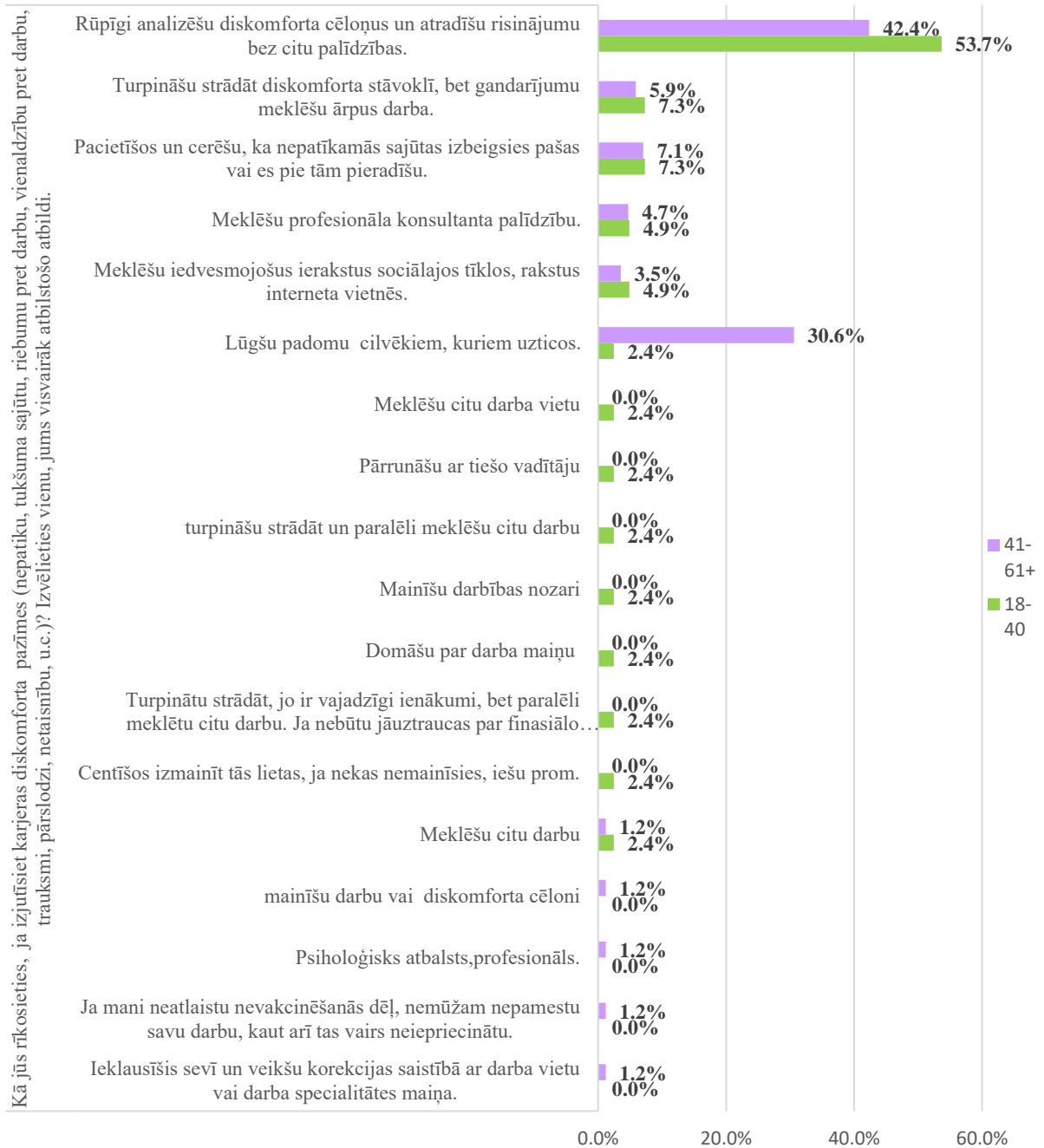
Abu vecumu grupās pirmās trīs vietas ieņem vieni un tie paši faktori, nedaudz mainītā secībā, būtiskākās atšķirības – otrajā vecuma grupā parādās trīs no karjeras piepildījuma faktoriem - jēgpilnība, laimes sajūta un meistarība, bet nav ierindots darbavietas komforts, turklāt jēgpilnība un meistarība ierindojas augstākās vietās nekā laimes sajūta. Pirmajā vecuma grupā meistarība kā ļoti svarīgs faktors neparādās.

9. jautājumā *“Uzrakstiet, kas vēl, bez jau nosauktā, jums ir svarīgi?”* respondenti sniedza sekojošas atbildes:

“Ir darba vietas, kas izceļas ar tādiem bonusiem, kā - apmaksātām pusdienām, ļoti labu veselības apdrošināšanu, sporta zāles abonementu - lietas, kas noteikti motivētu būt lojālam pret izvēlēto darba vietu”, “Saliedēta un uz mērķi orientēta komanda, droša emocionālā vide, vadības atbalsts”, “Darbs ir kā hobijs, tad arī ieguldījums darbā ir daudz, daudz lielāks”, “Iet kopsolī ar laiku, izprast un ieviest jaunas tendences”, “Pozitīva attieksme, līdzjūtība, atbildība par darbinieku”, “Lai es varētu saredzēt sava darba rezultātu”, “Atbalsts”, “Sapratne un cilvēcīga attieksme”, “Ar tīru sirdsapziņu varu veikt savu darbu”, “Pazūd laiks un telpa tajā, ko es daru”, “Laba kompānija un garšīgas pusdienas”, “Dot vērtīgu ieguldījumu sabiedrībai”, “Emocionālā vide, lai nebaumo citi”, “Labs mikroklimats darba vietā”, “Iespēja dzīvot drošā šodienā”, “Mīlestība pret to ko es daru”, “Ar visu minēto ir pietiekami”, “Ticība un sarunas par Dievu”, “Laikam viss jau ir nosaukts”, “Uzņēmuma sociālā atbildība”, “Viss iepriekš nosauktais”, “Lai darbs ir mans hobijs”, “Pārlicība par nākotni”, “Sapratne”, “Cilvēciskums”, “Harmonija ar sevi!”, “Intelektuāla vide”, “Novērtējums”, “Attieksme”, “Cienītam”, “Progress”, “Laiks”, “CV”.

Respondentu sniegtās atbildes darba autore ir iekļāvusi vajadzību kataloga izveidē.

Karjeras vadības atbalsts



3.15. att. Karjeras vadības atbalsta veida izvēles salīdzinājums abās vecuma grupās

10. jautājumā “Kā jūs rīkosieties, ja izjutīsiet karjeras diskomforta pazīmes (nepatīku, tukšuma sajūtu, riebumu pret darbu, vienaldzību pret darbu, trauksmi, pārslodzi, netaisnību, u.c.)? Izvēlieties vienu, jums visvairāk atbilstošo atbildi”, abās paaudžu grupās biežāk izvēlēta atbilde ir “Rūpīgi analizēšu diskomforta cēloņus un atradīšu risinājumu bez citu palīdzības” (skatīt 3.15. att.).

Vecuma grupā 41 – 61+ gadu otra biežāk izvēlēta atbilde ir “Lūgšu padomu cilvēkiem, kuriem uzticos”, bet vecuma grupā 18 – 40 gadiem otra biežākā izvēle ir divi atbilžu varianti:

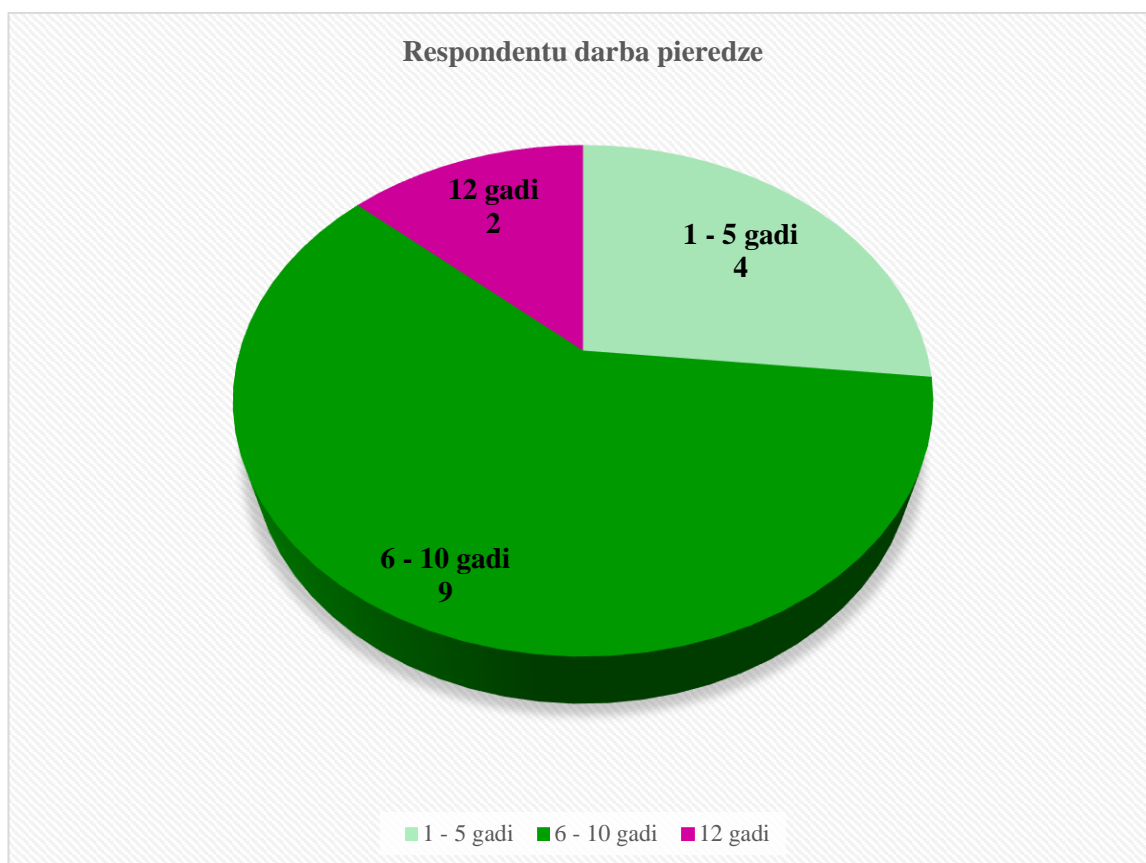
“Turpināšu strādāt diskomforta stāvoklī, bet gandarījumu meklēšu ārpus darba” un “Pacietīšos un gaidīšu, kad nepatīkamās sajūtas izbeigsies pašas vai es pie tām pieradīšu”.

Atbildi “Meklēšu profesionāla konsultanta palīdzību” ir izvēlējušies tikai 4,9% 1.grupas respondenti un 4,7% 2.grupas respondenti.

Pētījuma autore secina, ka karjeras vadības atbalstam gan 1.grupas, gan 2.grupas respondentiem piemērots būtu instruments, ar kura palīdzību indivīds pats varētu analizēt savas aktuālās karjeras vajadzības un saskatīt iespējamus risinājumus karjeras tālākai attīstīšanai.

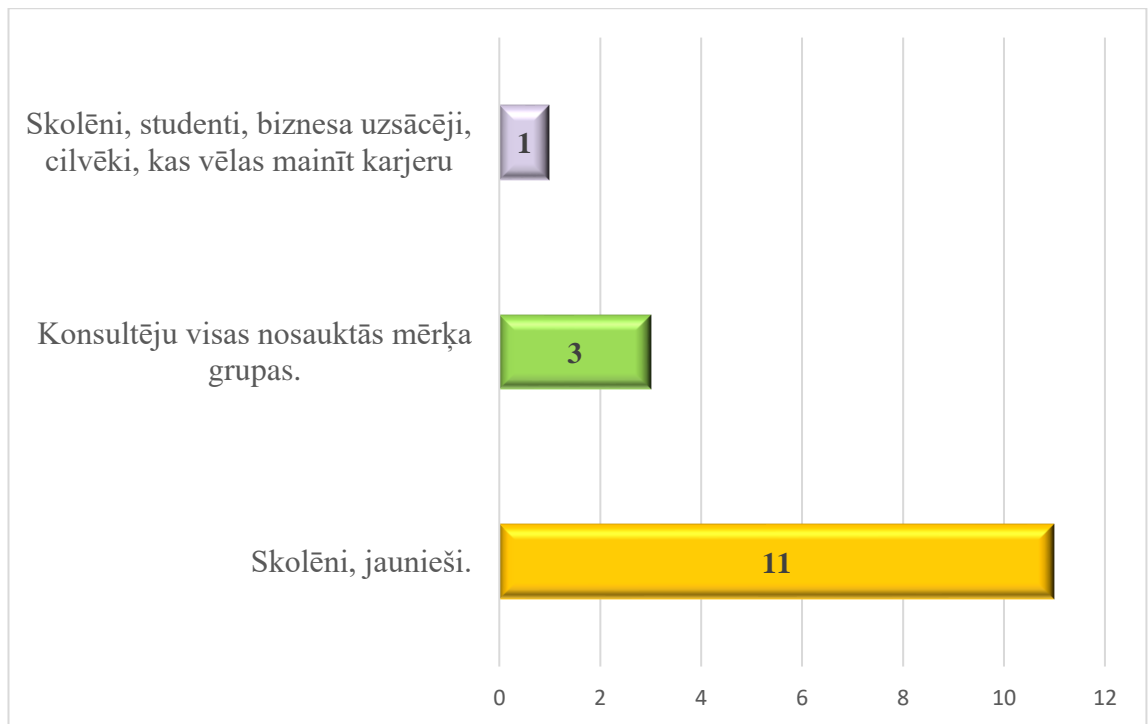
3.2.2. Situācijas izpētes 2. posms

Pētījuma 2. posmā tika veikta **karjeras konsultantu aptauja** - izmantota primāro datu ieguves metode – kvantitatīvā strukturētā aptauja ar mērķi izzināt karjeras konsultantu viedokli par digitālu karjeras vadības atbalsta instrumentu pieejamību latviešu valodā. Aptaujas dalībnieki bija 15 profesionāli karjeras atbalsta speciālisti – praktizējoši karjeras konsultanti, LKAAA biedri. Aptaujas anketa ietver 4 daļēji atvērtus jautājumus (2. pielikums).



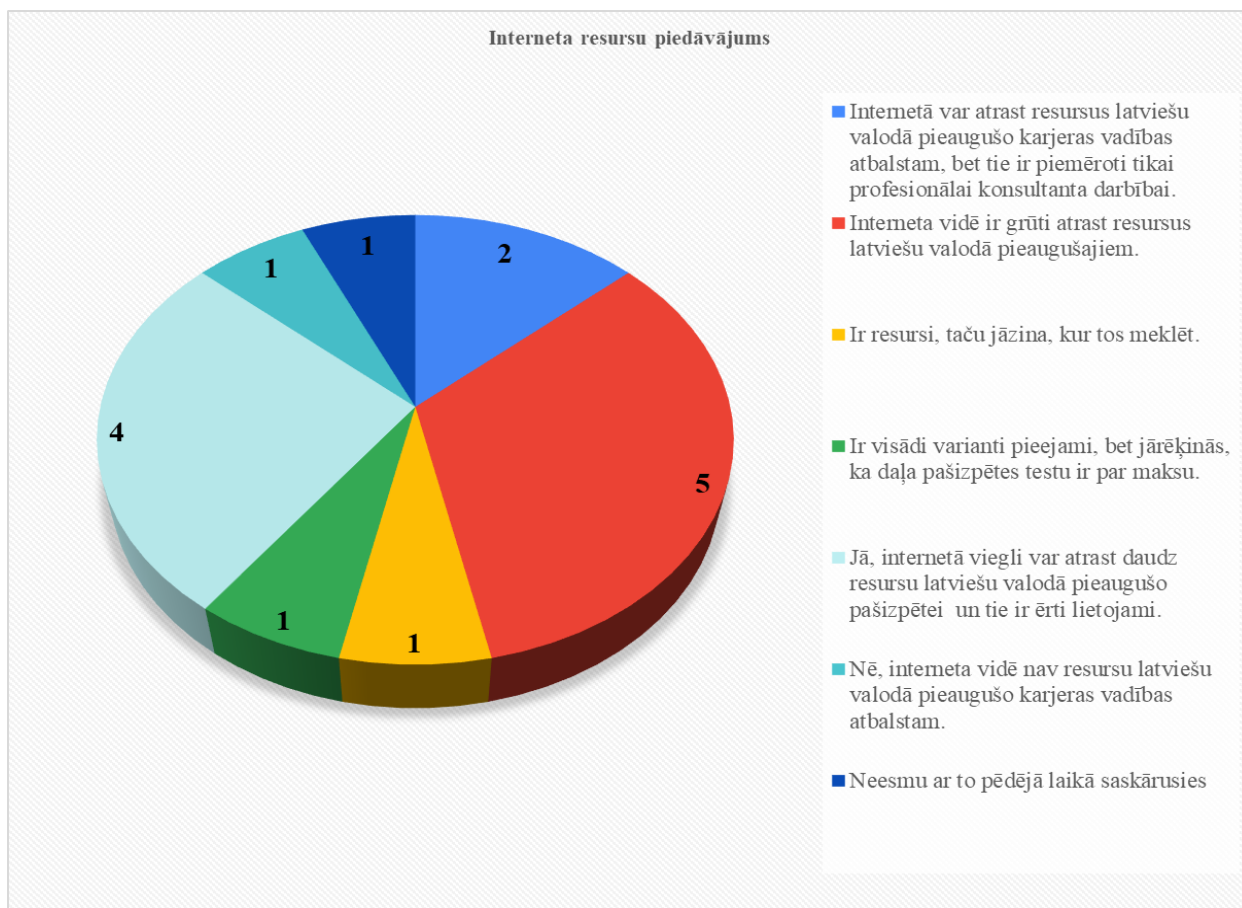
3.16. att. Respondentu darba pieredze (n=15)

Uz 1. jautājumu “Cik gadu pieredze Jums ir karjeras atbalsta jomā?” 9 respondenti izvēlējās atbildi “6-10 gadi”, 2 respondenti atbildēja “12 gadi”, 4 respondenti “1-5 gadi”. Uz 1. jautājumu “Cik gadu pieredze Jums ir karjeras atbalsta jomā?” 9 respondenti izvēlējās atbildi “6-10 gadi”, 2 respondenti atbildēja “12 gadi”, 4 respondenti “1-5 gadi” (skatīt 3.16.att.).



3.17. att. Respondentu mērķa auditorija

Uz 2. jautājumu “Kādai mērķauditorijai Jūs sniežat karjeras attīstības atbalstu?”, 11 respondenti sniedz karjeras atbalstu skolēniem un jauniešiem, 3 respondenti konsultē visās minētajās grupās (ieskaitot pieaugušos) (skatīt 3.17.att.). Neviens no respondentiem neizvēlējās atbildes “Pieaugušie darba meklētāji” vai “Pieaugušie nodarbinātie, kuriem nepieciešamas izmaiņas karjeras attīstībā”, tādēļ var secināt, ka visvairāk karjeras attīstības atbalsta tiek sniegts skolēniem un jauniešiem, savukārt ar pieaugušo mērķauditorijai atbalsts tiek sniegts retāk.



3.18. att. Respondentu viedoklis par internetā pieejamajiem resursiem latviešu valodā (n=15)

Uz 3.jautājumu: “*Domājot par pieaugušajiem, kuri izjūt karjeras diskomfortu un vēlas izdarīt izmaiņas karjerā, vai, Jūsaprāt, interneta vidē ir pietiekami daudz resursu karjeras vadības atbalstam pieaugušajiem (resursi karjeras vajadzību izpētei, pašizpētei, savu iespēju izvērtēšanai) latviešu valodā?*” iegūti sekojoši rezultāti (skatīt 3.18.att.):

Atbildi “*Interneta vidē ir grūti atrast resursus latviešu valodā pieaugušajiem*” izvēlējās 5 respondenti (33%).

Atbildi “*Internetā var atrast resursus latviešu valodā pieaugušo karjeras vadības atbalstam, bet tie ir piemēroti tikai profesionālai konsultanta darbībai*” izvēlējās 2 respondenti (13%).

Atbildi “*Jā, internetā viegli var atrast daudz resursu latviešu valodā pieaugušo pašizpētei un tie ir ērti lietojami*” izvēlējās 4 respondenti (27 %).

Pārējie četri respondenti izvēlējās katrs savu atbildi:

“*Nē, interneta vidē nav resursu latviešu valodā pieaugušo karjeras vadības atbalstam*”.

“*Ir visādi varianti pieejami, bet jārēķinās, ka daļa pašizpētes testu ir par maksu*”.

“*Ir resursi, taču jāzina, kur tos meklēt*”.

“*Neesmu ar to pēdējā laikā saskārusies*”.

Analizējot profesionālo karjeras konsultantu atbildes uz 3. jautājumu, var secināt, ka piemērotu resursu pieaugušo karjeras vadības atbalstam interneta vidē latviešu valodā nav pietiekami daudz vai arī tie nav viegli atrodamī un izmantojami.

Uz 4. jautājumu *“Domājot par pieaugušajiem, kuri vēlas izdarīt izmaiņas karjerā, kādu interneta resursu (mājaslapu, blogu, rokasgrāmatu, citu avotu) latviešu valodā Jūs ieteiktu?”*, respondenti sniedza sekojošas atbildes:

“NVA”

“Tavai karjerai”

[“macibaspieaugusajiem.lv”](http://macibaspieaugusajiem.lv)

“Es ieteiktu konsultācijas pie profesionāļa:)”

“NVA, NIID,”

“VIAA, Profesiju pasaule, NIID, Prakse.lv”.

“Lapās pieejamā informācija nav līdz galam piemērota - ir tikai uztaisīta”.

“Savu grāmatu "Tu vari!", jo svarīgi ir strādāt ar sevis izpēti, noticēšanu savām spējām, talantu apzināšanu, mērķu izvirzīšanu”.

“Tiešo tikšanos ar karjeras kouču”.

“NVA mājaslapu”.

“Piemēroti tie paši materiāli, kas adresēti jebkuram darba meklētājam. Karjeras konsultanta uzdevums ir iedrošināt”.

Izpētot respondentu ieteiktos interneta resursus, darba autore secina, ka tie ir vairāk informatīvi un izglītojoši, šie resursi noder situācijās, kad nepieciešams atrast darbu, mācību iestādi. Individīda pašizpētei, vajadzību diagnosticēšanai, resursu revīzijai un jaunu iespēju izvērtēšanai resursus interneta vidē latviešu valodā atrast ir sarežģīti. Pētījuma autore uzskata, ka indivīda karjeras vadības atbalstam pusmūžā nepieciešams izstrādāt internetā pieejamu instrumentu latviešu valodā.

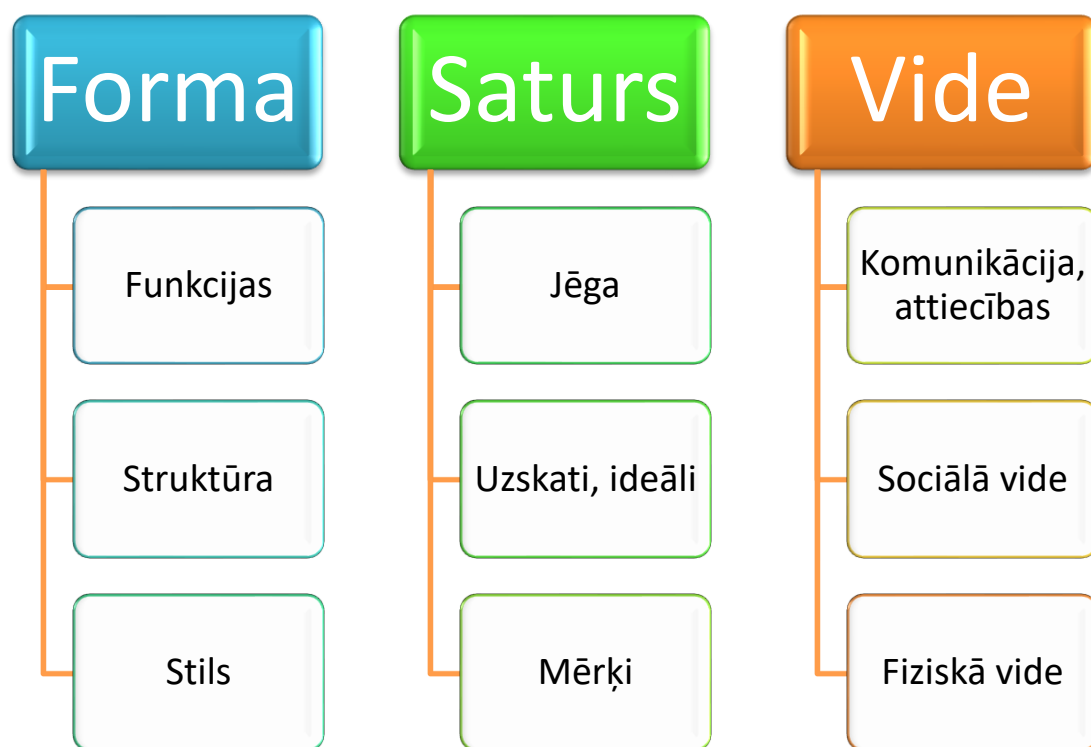
Pētījuma autore ir izvēlējusies izstrādāt digitālu karjeras vadības atbalsta instrumentu, lai tas būtu interesentiem ērti un brīvi pieejams, lietojams atbilstoši katra lietotāja vajadzībām un darba tempam, un, lai pati autore savu izstrādāto resursu varētu nepārtraukti papildināt un pilnveidot.

3.3. Dizaina pieejā balstīta digitālā karjeras vadības atbalsta instrumenta izstrāde

A. Maslova cilvēka vajadzību teoriju, Š. Švarca vērtību teorijas un apmierinātības ar darbu un darba pielāgošanas teoriju analīze ļauj secināt, ka indivīda **karjeras vajadzības** ir tās vajadzības, kuru apmierināšana stiprina karjeras labklājību un ļauj sasniegt karjeras

piepildījumu. Cilvēka vajadzības iespējams sagrupēt kategorijās vai vēlmju kolekcijās, komplektos, kopās, tomēr šāds vajadzību, vēlmju, dziņu uzskaitījums ir vairāk abstrakta klasifikācija, nevis katalogs. Vēlmes, vajadzības un mērķi nereti pārklājas. Vienā karjeras elementā var tikt ietverta gan vēlme, gan dziņa, gan vajadzība, gan vērtība, tādēļ autore, balstoties uz A. Maslova un K. Hornejas vajadzību teorijām un uz Š. Švarca vērtību teoriju, ir sagrupējusi kopās tās vajadzības un vērtības, kuru realizēšana ir iespējama karjeras kontekstā, nosaucot tā par karjeras dizaina elementiem (Dawis & Lofquist, 1981), (Maslow, 1970), (Schwartz, 2018).

Izmantojot dažus no dizaina kritērijiem (funkcijas, jēga, process, vide, struktūra, forma, stils, komunikācija, interakcija, uzskati, radošums, ekonomiskie faktori, konstrukcija) (Faller, et al., 2017), pētījuma autore ir izvēlējusies tos kritērijus, kas ļauj sagrupēt karjeras vajadzības (skatīt 3.19.att.).



3.19. att. Karjeras dizaina kritēriji (autores veidots attēls)

Izmantojot karjeras dizaina kritērijus, autore ir izstrādājusi indivīda karjeras vajadzību klasifikāciju (skatīt 3.20.att.).

Karjeras komforta vajadzības



- Saistītas ar vidi, procesu, attiecībām, formātu, amatu, lomu konkrētā darba vietā, atsevišķā nodarbinātības epizodē.
- Nodrošina karjeras labklājības sajūtu.
- Kas es esmu, kur es piederu, kas man pieder?

Karjeras izaugsmes vajadzības



- Saistītas ar saturu, jēgu, darbības jomu, karjeru kopumā.
- Ļauj sasniegt karjeras piepildījuma sajūtu.
- Par ko es topu? Kādu vērtību es radu? Kādu cilvēces, pasaules vai cilvēku problēmu es risinu?



Attiecības
Atzinība
Atlīdzība
Atbildība
Autoritāte
Baudījums, aizrautība
Darba fiziskā vide
Darba psiholoģiskā vide
Drošība
Darba sociālā vide
Darba process, funkcijas
Estētiskās vajadzības
Ietekme, vara, hierarhija
Reputācija
Prestižs
Statuss



Autonomija
Autoritāte
Gandarījums
Ietekme, vara, hierarhija
Izaicinājumi
Izcilība
Jaunrade
Jēga
Līderība
Mācīšanās
Meistarība
Misija
Pašrealizācija
Sasniegumi
Statuss sabiedrībā, nozarē, darbības jomā

3.20. att. Individā karjeras vajadzību klasifikācija (autores veidots attēls)

Indivāda karjeras attīstības vadības atbalstam karjeras izpētes posmā autore ir izstrādājusi *Dizaina pieejā balstītu digitālu atbalsta instrumentu* mājas lapas formātā, kurā ir izstrādātas praktiskas darba lapas, kurās ir izmantoti karjeras dizaina kritēriji un indivāda karjeras vajadzību

klasifikācija, iekļaujot komforta un izaugsmes vajadzības. Instrumenta mērķis ir veicināt karjeras vajadzību diagnosticēšanu, karjeras resursu revidēšanu un karjeras attīstības iespēju apzināšanu pieaugušajiem pusmūžā.

Darba lapas ir ievietotas autore izstrādātajā mājas lapā “Karjeras studija” (Emsiņa, 2022).



3.21.att. Mājaslapas “Karjeras studija” adreses kvadrātkods (autore veidots)

Mājas lapā ir izskaidroti karjeras izpētes trīs posmi un izvietota instrukcija materiālu izmantošanai gan digitālā, gan izdrukātā veidā, atbilstoši klienta digitālajām iespējām un prasmēm (4., 5. un 6.pielikums).

Mājaslapā ir vairākas sadaļas:

1. “Sākums”. Šajā sadaļā ir ievietota slīdrāde ar instrukciju.
2. “Tavs vēlmju grozs” – šajā sadaļā ievietota darba lapa ar 220 apgalvojumiem par karjeru un darba lapa ar jautājumiem.
3. “Tavi resursi” – šajā sadaļā ir darba lapa, kur izvērtēt savu izglītību, pieredzi, prasmes, sasniegumus, talantus, materiālos resursus, vides resursus un sociālos resursus.
4. “Tavas iespējas” – šajā sadaļā ievietots saraksts ar darbības jomām un ieteikumi, kāda veida izmaiņas iespējams apskatīt.
5. “Karjeras vajadzību katalogs” – katra no vajadzībām analizēta atsevišķi.

Izstrādājot mājaslapas sadaļas, darba autore ir mēģinājusi dažādot informācijas atspoguļojumu, lai tas būtu uztverams arī vizuāli. Pievienotā instrukcija piedāvā darba lapas izmantot noteiktā secībā, taču katrs var izvēlēties darboties tikai ar to sadaļu, kur konkrētajā brīdī ir aktuāla.

3.4. Dizaina pieejā balstīta digitālā karjeras vadības atbalsta instrumenta daļēja aprobācija

3.4.1. Ekspertvērtējums

Lai izvērtētu izstrādātā instrumenta - <http://www.karjerasstudija.lv/> atbilstību tās mērķiem, uzdevumiem, izvērtētu saturu, struktūru un funkcionalitāti, bija nepieciešams

ekspertvērtējums. Darba autore izvēlējās ekspertvērtējumu saņemt pirms mājaslapas daļējās aprobācijas ar klientiem, lai pilnveidotu instrumentu atbilstoši ekspertu ieteikumiem. Darba autore pētījumā iesaistīja 6 ekspertus, tos izvēloties pēc sekojošiem kritērijiem:

- vairāk kā piecu gadu pieredze karjeras konsultēšanā,
- zināšanas, prasmes, kompetences, kas iegūta pieredzes laikā, karjeras atbalsta jautājumos,
- pieredze metodisko materiālu izstrādē.

Eksperts A – karjeras konsultants ar darba pieredzi vairāk kā 6 gadi, strādā ar migrantiem, ilgstošiem bezdarbniekiem, cilvēkiem ar funkcionāliem traucējumiem.

Eksperts B – karjeras konsultants ar darba pieredzi vairāk kā 10 gadi, strādā ar gan ar pieaugušajiem, gan skolēniem.

Eksperts C – karjeras konsultants ar 13 gadu darba pieredzi, konsultē pieaugušos, strādājošos, bezdarbniekus, jauniešus, skolēnus.

Eksperts D – karjeras konsultants ar 5 gadu darba pieredzi, konsultē pamatskolēnus, vidusskolēnus, skolēnu vecākus, skolotājus, seniorus.

Eksperts E - pieredze karjeras konsultēšanā ir 4 gadi, tehnikuma karjeras konsultante - mērķauditorija jaunieši no 15-20 gadiem, strādā arī ar citām vecuma grupām, taču mazāk.

Eksperts F - LKAAA valdes locekle, karjeras konsultante ar 12 gadu pieredze konsultēšanā, auditorija visplašākā - no bērniem līdz pieaugušajiem.

Ekspertvērtējumu datu apkopojums

Pirms ekspertu aptaujas rīkošanas darba autore sazinājās ar potenciālajiem ekspertiem elektroniski, nosūtot saiti uz izstrādāto mājaslapu <http://www.karjerasstudija.lv/>, izklāstot ekspertvērtējuma būtību un norisi.

Ekspertiem, kuri piekrita dalībai ekspertvērtējumā, elektroniski uz viņu e-pastiem tika nosūtīta saite uz aptauju .

Ekspertaptaujā tika iekļauti 3 jautājumi/kritēriji (3. pielikums):

1. Cik labi, Jūsaprāt, vietnē “karjerasstudija.lv” ievietotie materiāli var palīdzēt klientam noteikt aktuālās karjeras vajadzības (ko vēlas darīt, kas ir vajadzīgs, lai būtu apmierināts/apmierināta ar karjeru, nodarbošanos)?(K1)
2. Cik labi, Jūsaprāt, vietnē “karjerasstudija.lv” ievietotie materiāli var palīdzēt klientam apzināt un analizēt viņa karjeras resursus (prasmes, talantus, rakstura īpašības, vides resursus, u.c.)? (K2)
3. Cik labi, Jūsaprāt, vietnē “karjerasstudija.lv” ievietotie materiāli var palīdzēt klientam saskatīt karjeras izmaiņu iespējas (iespējamās izmaiņas esošajā darbavietā, papildus darbā vai citā darbā, nodarbinātībā)? (K3)

Aptaujā ekspertiem bija lūgums novērtēt katru jautājumu 3 ballu skalā, sniedzot arī rakstiskus komentārus un ieteikumu.

Novērtēšanas skala: no 1 līdz 3 (3 – “ļoti labi”, 2 – “diezgan labi”, 3 – “nemaz”).

Sākotnēji atbilžu datu apstrādē tika pielietotas Σ , Min, Max, A, Me, Mo aprakstošās statistikas pamatvērtību noteikšanai (skatīt 3.4.tabulau):

Σ (Summa) – visu elementu summa;

- Min – apgalvojumam piešķirtā minimālā vērtība;
- Max – apgalvojumam piešķirtā maksimālā vērtība;
- A (Variācijas amplitūda) – starpība starp maksimālo un minimālo vērtību;
- Me (Mediāna) – vidējā visu kopas elementu skaitliskā vērtība;
- Mo (Moda) – visbiežāk sastopamā kopas elementu vērtība.

3.4.tabula

Ekspertaptaujā iegūtie dati 2022.gada aprīlī

Jautājums	Eksperti						Σ	Min	Max	A	Me	Mo
	A	B	C	D	E	F						
Materiāli var palīdzēt klientam noteikt aktuālās karjeras vajadzības (K1)	3	2	3	2	2	3	15	2	3	1	2.5	3
Materiāli var palīdzēt klientam apzināt un analizēt viņa karjeras resursus (K2)	3	2	2	2	2	3	14	2	3	1	2	2
Materiāli var palīdzēt klientam saskaņot karjeras izmaiņu iespējas (K3)	3	2	2	2	2	2	13	2	3	1	2	2
Σ	9	6	7	6	6	8						
Min	3	2	2	2	2	2						
Max	3	2	3	2	2	3						
A	0	0	1	0	0	1						
Me	3	2	2	2	2	3						
Mo	3	2	2	2	2	3						

Aptaujas rezultāti parāda, ka visus 3 kritērijus (K1, K2, K3) četri no ekspertiem vērtēšana skalā atzīmē ar „2” – “diezgan labi”, savukārt ar augstāko vērtējumu “3” – “ļoti labi” izstrādātos materiālus novērtē divi no ekspertiem.

Eksperti ir snieguši arī savus komentārus un ieteikumus.

Eksperts A izstrādāto instrumentu vērtē kā ļoti pārskatāmu, mūsdienīgu.

Eksperts B atzīst, ka vietne izveidota pārdomāti un strukturēti. Eksperts B norāda, ka klienta pašizpētes materiāli pilnveidojami ir, vietām novērojami informatīvi sablīvējumi, kuri klientu varētu apgrūtināt, var būt atteikšanās/atlikšana no izpildes.

Eksperts C atzīst, ka resurss ir ļoti vērtīgs.

Eksperts D atzīst, ka iecere ir laba. Eksperts D norāda uz nepieciešamajiem uzlabojumiem: *1. Mājas lapai nav skaidra norāde, kam tā ir domāta, vairāk rodas sajūta, ka kaut kas no sieviešu žurnāla. Ja lapas apmeklētājam uzreiz nav skaidrs, kas tas ir un vai tas nepārprotami attiecas uz viņu, tālāk nepētīs un laiku netērēs. 2. Šrifts vietām ir neskaidrs un par mazu, it sevišķi darba lapās. Ja tas ir pusmūža cilvēkiem, noderētu kaut kas uzskatāmāks. 3. Gramatika un stilistika - jālabo gramatiskās kļūdas, pārāk gari un salikti teikumi. Domu jāmēģina pateikt īsāk un skaidrāk. 4. Pie darba lapām, testiem nav skaidras instrukcijas vai norādes, kas un kā ir jāaizpilda, kur būs rezultāts. 5. Video pamācībai sākuma kadriem slikta kvalitāte, par garu.*

Eksperts F raksta: *“Ieguldīts milzīgs darbs. Man patīk formāts - mājas lapa, jo digitālie rīki ir ļoti pieprasīts un ejošs instruments. Viegli ar to darboties - viss saprotams, ērti. Darbs oriģināls.”* Eksperts F iesaka: *“Pārdomāt, vai nav par daudz apgalvojumu, jo cilvēkam var pietrūkt pacietības visu izrullēt. Pārskatot apgalvojumus, es personīgi atteiktos no tādiem, kas veicina cilvēka Ego palielināšanu un varaskāri - bet tas ir mans pasaules skatījums uz sabiedrību, kurā mums visiem jādzīvo. Novērtējuma anketā es ierakstīju, kurās sadaļās, no kuriem numuriem es personiski atteiktos, lai neveicinātu cilvēku egoistiskās vēlmes”.*

Iepazīstoties ar ekspertu komentāriem un ieteikumiem, darba autore piekrīt norādītajām nepilnībām. Darba autore atzinīgi novērtē ekspertu viedokli un ieteikumus, tie tiks ņemti vērā mājaslapas uzlabošanai. Darba autore uzskata, ka pilnvērtīgai pašizpētei ir jābūt dziļai, nevis virspusējai un rotaļīgai. Gatavojoties pārmaiņām karjerā, indivīdam jāveic rūpīgs, detalizēts izpētes darbs.

Ekspertu aptaujā iegūtie dati tika apstrādāti SPSS datu apstrādes programmā, izmantojot Frīdmana testu (Mārtinsone & Pipere, 2016).

Tika izvirzītas divas hipotēzes:

H0: ekspertu vērtējumos par autores izstrādātā digitālā karjeras vadības instrumenta atbilstību mērķim nav būtiskas atšķirības;

H1: ekspertu vērtējumos par autores izstrādātā digitālā karjeras vadības instrumenta atbilstību mērķim ir būtiskas atšķirības. Frīdmana testa rezultāti analizēti tabulā (skatīt 3.5.tabula).

Frīdmana testa rezultāti

	Rangi
Eksperts	Vidējais rangs
A	5.50
B	2.50
C	3.50
D	2.50
E	2.50
F	4.50
N	3
Hī kvadrātā kritērijs	10.909
Brīvības pakāpe df	5
P-vērtība	0.053

Tā kā $p\text{-vērtība} = 0.053 > 0.05$, tad ar varbūtību 95% nevar noraidīt nulles hipotēzi, tas nozīmē, ka ekspertu vērtējumos par autores izstrādātā digitālā karjeras vadības instrumenta atbilstību mērķim būtiskas atšķirības nepastāv.

Maksimālais punktu skaits, ko bija iespējams sagaidīt ekspertu vērtējumā, ir 54 punkti.

Eskpervērtējumā kopā ir iegūti 42 punkti.

Darba autore ir apmierināta ar ekspertu vērtējumu. Izstrādātais instruments ir aktivizēts pavisam nesen, vēl nepieciešami papildinājumi. Interneta vidē nav atrodams analogs resurss latviešu valodā, tāpēc nav iespējams salīdzināt. Šāda resursa lietderīgums būs iespējams izvērtēt ilgākā laika periodā, kad instrumentu sāks izmantot interesenti, kuriem patiešām šādi jautājumi ir aktuāli.

Pētījuma dalībniekiem, kuri aptaujas anketā bija norādījuši e-pasta adresi un izteikuši vēlmi izmēģināt autores izstrādāto digitālo resursu, tika nosūtīta saite uz mājaslapu. Darba autore ir saņēmusi atsauksmes no 13 mājaslapas apmeklētājiem. Visi apmeklētāji novērtē, ka izstrādātais instruments ir apjomīgs, saprotams, satur noderīgus materiālus, atzīst, ka ieteiktu šo mājaslapu apmeklēt arī citiem. Vairāki mājaslapas apmeklētāji atzīst, ka darbībām ar mājaslapā ievietotajām darba lapām nepieciešams vairāk laika, nepieciešama pacietība. Komentāros mājaslapas apmeklētāji raksta: *“tiešām ļoti interesanti”*, *“aizdomājos par sevi”*, *“daži jautājumi lika man aizdomāties”*, *“superīgi materiāli”*, *“daudz visa kā, kādā brīdī noderēs”*, *“Jā, es sāku domāt par sevi, es gribētu darīt kaut ko citu, kaut ko savādāk”*.

3.4.2. Diskusija par pētījumu rezultātiem

Ekspertu vērtējums, kurā pastāv vienprātība, apliecina, ka darba autores izstrādātais digitālā karjeras vadības instruments ir piemērojams un izmantojams indivīda karjeras vadības atbalstam pusmūžā. Autore piekrīt ekspertu komentāriem, ka digitālais formāts ir mūsdienīgs. Darba autore atzīst, ka digitālā resursa izstrāde ir prasījusi ļoti lielu darbu, turklāt atsevišķas sadaļas nepieciešams papildināt. Viena no digitālo resursu priekšrocībām ir iespēja tos nepārtraukti pilnveidot gan saturiski, gan funkcionāli. Autores izstrādātā digitālā karjeras vadības instrumenta uzdevums ir atbalsta sniegšana indivīdiem karjeras izpētes posmā. Lai apzinātu savas karjeras vajadzības un izvērtētu savus karjeras resursus, indivīdam nepieciešams sistematizēts izvēlu klāsts. Aplūkojot katra kritērija vērtējumu atsevišķi, var secināt, ka 3.kritērijs – karjeras attīstības iespēju saskatīšana, ir saņēmis zemāku vērtējumu nekā pirmie divi kritēriji. Darba autore secina, ka iespēju saskatīšanā būtu nepieciešams konsultanta atbalsts, savukārt vajadzību diagnostiku un resursu revīziju klients var veikt patstāvīgi.

Empīrisko pētījumu secinājumi

Autores izstrādātais *Karjeras attīstības cikls pusmūžā* ietver četras zonas – diskomforta, izpētes, izaugsmes un komforta zonas, kas raksturo karjeras attīstības dinamiku, risku izvērtējuma, karjeras pašvadības prasmju, resursu izmantošanas un radīšanas kontekstos, un virzīts uz karjeras piepildījuma sasniegšanu.

Pētījuma 1. posmā piedalījās 126 nejauši izvēlēti dažādu paaudžu cilvēki ar darba pieredzi (anonīma anketēšana sociālajos tīklos). Situācijas izpētei respondenti tika sadalīti divās vecuma grupās – 1.grupa 18-40 gadi un 2.grupa 41-61+ gadi. Situācijas izpētes 1. posma rezultāti apliecina, ka 1.vecuma grupas respondenti kā biežāko no karjeras diskomforta pazīmēm ir atzīmējuši tukšuma sajūtu (58,6%), savukārt 2.grupas respondenti atzīmējuši trauksmi un spēku izsīkumu (60%). 2. vecuma grupā tukšuma sajūtu bieži vai dažreiz izjūt 57,6% respondentu. Pētījuma autore uzskata, ka tukšuma sajūtas darbā daži no iemesliem ir jēgpilnības trūkums un individuālo karjeras mērķu nesakritība ar darba devēja mērķiem.

Jautājumā par nākotnes redzējumu (izaugsme/progress, stagnācija vai regress) iegūtie dati atspoguļo progresu 1. vecuma grupā 65,9% un 2. vecuma grupā 49,4 %; un stagnācijas (41%) un regresa (9,4%) iezīmes 2. vecuma grupā. Pētījuma autore secina, ka pusmūža vecumā indivīds mazāk aktīvi plāno savu karjeras nākotni un retāk izvirza jaunus karjeras mērķus.

Jautājumā par karjeras labklājības un karjeras piepildījuma jeb komforta faktoru svarīgumu abu vecumu grupās pirmās trīs vietas ieņem vieni un tie paši faktori: sociālās garantijas, regulārs un stabils atalgojums un tiesiskums un vienlīdzīga attieksme. Būtiskākās atšķirības – otrajā vecuma grupā parādās trīs no karjeras piepildījuma faktoriem - jēgpilnība,

laimes sajūta un meistarība, bet nav ierindots darbavietas komforts, turklāt jēgpilnība un meistarība ierindojas augstākās vietās nekā laimes sajūta. Pirmajā vecuma grupā meistarība kā ļoti svarīgs faktors neparādās.

Jautājumā par karjeras vadības atbalsta nepieciešamību abas grupas visvairāk atzīmējušas atbildi “*Rūpīgi analizēšu diskomforta cēloņus un atradīšu risinājumu bez citu palīdzības*” – 1. grupa 53,7% un 2. grupa 42,4%. Pirmajā vecuma grupā otra biežākā izvēle ir divi atbilžu varianti: “*Turpināšu strādāt diskomforta stāvoklī, bet gandarījumu meklēšu ārpus darba*” (7%) un “*Pacietīšos un gaidīšu, kad nepatīkamās sajūtas izbeigsies pašas vai es pie tām pieradīšu*” (7%). Otrajā vecuma grupā otra biežāk izvēlēta atbilde ir “*Lūgšu padomu cilvēkiem, kuriem uzticos*” (30,6%). Atbildi “*Meklēšu profesionāla konsultanta palīdzību*” ir izvēlējušies tikai 4,9% 1.grupas respondenti un 4,7% 2.grupas respondenti. Pētījuma autore secina, ka karjeras vadības atbalstam gan 1.grupas, gan 2.grupas respondentiem piemērots būtu instruments, ar kura palīdzību indivīds pats varētu analizēt savas aktuālās karjeras vajadzības un saskatīt iespējamus risinājumus karjeras tālākai attīstīšanai.

Situācijas izpētes **2. posma pētījumā**, kurā piedalījās 15 profesionāli karjeras atbalsta speciālisti – praktizējoši karjeras konsultanti ar pieredzi, var secināt, ka piemērotu resursu pieaugušo karjeras vadības atbalstam interneta vidē latviešu valodā nav pietiekami daudz vai arī tie nav viegli atrodamā un izmantojami, tādēļ autore ir izstrādājusi *Dizaina pieejā balstītu digitālu atbalsta instrumentu* karjeras vajadzību diagnosticēšanai, karjeras resursu revidēšanai un karjeras attīstības iespēju apzināšanai pieaugušajiem pusmūžā. Instrumenta ekspertnovērtējuma rezultāti parāda, ka visus 3 kritērijus (K1, K2, K3) četri no ekspertiem vērtēšana skalā atzīmē ar „2” – “*diezgan labi*”, savukārt ar augstāko vērtējumu “3” – “*ļoti labi*” izstrādātos materiālus novērtē divi no ekspertiem. Ekspertu vērtējumos par autores izstrādātā digitālā karjeras vadības instrumenta atbilstību mērķim būtiskas atšķirības nepastāv (p -vērtība = 0.053 > 0.05) un instruments ir atzīts par izmantojamu.

Materiālu izstrāde aizņēma lielāko daļu pētījuma atvēlētajā laikā, tādēļ rūpīgai aprobācijai laiks bija ierobežots un tika veikta instrumenta daļēja aprobācija.

Darba autore ir pilnībā apmierināta ar paveikto. Pētījumā un instrumenta izstrādē ir ieguldīts pamatīgs un atbildīgs darbs. Darba autore ir realizējusi visus iepļānotos pētījuma posmus, ir izstrādāti vairāki noderīgi materiāli:

- ir izstrādāts un aprakstīts *Karjeras attīstības cikla pusmūžā modelis*,
- ir izstrādāts un aprakstīts *Dizaina pieejas modelis karjeras vadībā*,
- ir izstrādāta un aprakstīta *Indivīda karjeras vajadzību klasifikācija*,
- ir izstrādāts un daļēji aprobēts *Dizaina pieejā balstīts digitāls atbalsta instruments* (mājas lapa) indivīda karjeras vadībai pusmūžā.

Visi izstrādātie materiāli būs izmantojami tālākajā profesionālajā darbībā, sniedzot karjeras vadības atbalstu indivīdiem pusmūžā. Darba autore uzskata, ka indivīda pašizpēte ir jāveic rūpīgi un pacietīgi, Tikai precīzas zināšanas par sevi palīdzēs atrast īsto karjeras attīstības risinājumu.

SECINĀJUMI

Ar **karjeras jēdzienu** saprot indivīda darba vēsturi, nodarbinātības un amatu secību, progresu vai paaugstinājumu darbā, bibliogrāfisku progresu dzīvē kopumā. Karjera ir jēdziens, kas saistīts ar dzīvesveidu un ietver darba, mācību un brīvā laika nodarbjū secību, kuras cilvēks veic sava mūža laikā. Karjera katram cilvēkam ir atšķirīga, un tā dinamiski attīstās visas dzīves laikā. Indivīda **karjeras attīstība** pusmūžā ir cieši saistīta ar katra cilvēka unikālo dzīves pieredzi, aktivitāti un dzīves pašvadības prasmēm. **Karjeras vadība** ir indivīda spēja organizēt savas dzīves norises apzināti un mērķtiecīgi tā, lai nodrošinātu gan izaugsmi profesionālajā jomā, gan personības nepārtrauktu izaugsmi, un panāktu harmonisku līdzsvaru starp darbu un atpūtu mūža garumā. Šajā procesā indivīds pielieto **karjeras vadības prasmes**, kas raksturojas ar pašizziņu, pašvadību, informācijas vadību, problēmu risināšanu, lēmumu pieņemšanu, pašnovērtēšanu.

Cilvēka dzīves ciklus dažādi pētnieki iedala atšķirīgās stadijās. Autore karjeras attīstības stadijas sliecas raksturot pēc izaicinājumu un komforta zonas teorijas, augšanas un pētīšanas stadijas ir izaicinājumu zonas, bet darbošanās nostabilizēšanās un saglabāšanās stadijās ir komforta zona. Uzturēšanas posmā (45-64 gadi) indivīds sasniedz savu individuālās profesionālās un personiskās izaugsmes virsotni, karjeras piepildījumu.

Karjeras atbalsta pasākumu pieaugušajiem uzdevumi galvenokārt tiek izvirzīti ar mērķi atrast darbu bezdarba situācijā vai karjeras maiņas nepieciešamības gadījumā. Taču karjeras atbalsta mērķis plašākā izpratnē ir **karjeras labklājības** stiprināšana (finansiālā labklājība, rezultātu sasniegšana, lepnums, sajūsma, laime, gandarījums, sajūta, ka esi novērtēts, iedvesmots, vērtīgs, dzīvei ir jēga) un **karjeras piepildījuma** veicināšana (pašrealizācija, meistarība, izcilība, dzīvotprasmē, izvēles brīvība, plūduma sajūta, harmonija starp darbu un atpūtu, dzīves baudījuma sajūta) mūžilgi.

Karjeras labklājībai nepieciešama nepārtraukta kustība starp komforta un izaugsmes zonām, lai saglabātu karjeras piepildījumu. Indivīds ar labām karjeras pašvadības prasmēm regulāri izvirza un realizē savas karjeras attīstības mērķus un stratēģijas, tādējādi mazinot karjeras diskomforta riskus. Ar **karjeras pašvadības prasmēm** saprot indivīda spēju adekvāti pašam izvērtēt savus esošos sasniegumus, jaunu karjeras mērķu izvirzīšanu un īstenošanu, kas raksturojas ar patstāvību, atbildības sajūtu, radošumu un beigās ar karjeras panākumiem un apmierinātību.

Dizains ir stratēģiskās attīstības process, pieeja un veids, kā identificēt indivīda vajadzības un vēlmes karjeras vadības izpētes posmā. **Dizaina domāšana** karjeras vadībā sākas ar prasmēm, kā salāgot indivīda vajadzības ar pieejamajiem resursiem. Resursi ir ierobežoti, tādēļ esošie resursi jāapzina un jāiegulda jaunu resursu radīšanā. **Dizaina pieeja** ir pielietojama karjeras

attīstības izpētes fāzē, kurai ir galvenā loma visa mūža garumā, jo dzīves laikā realitāte mainās un mainās arī vajadzības.

Pētījumā piedalījās 126 nejauši izvēlēti dažādu paaudžu cilvēki ar darba pieredzi (anonīma anketēšana sociālajos tīklos). Situācijas izpētei respondenti tika sadalīti divās vecuma grupās – 1.grupa 18-40 gadi un 2.grupa 41-61+ gadi. Pētījuma jautājumā par karjeras **labklājības un karjeras piepildījuma** jeb komforta faktoru svarīgumu abu vecumu grupās pirmās trīs vietas ieņem vieni un tie paši faktori: sociālās garantijas (1.gr. – 60%; 2.gr. 85%), regulārs un stabils atalgojums (1.gr. 57%; 2.gr. 81%) un tiesiskums un vienlīdzīga attieksme (1.gr. 57%; 2.gr. 73%). Pētījums parādīja, ka abās pētījuma grupās pirmajā desmitniekā pēc svarīguma ierindo šādas karjeras vajadzības: jēgpilnība, meistarība, laimes sajūta, dzīves baudījuma sajūta.

Jautājumā par **karjeras vadības atbalsta** nepieciešamību abas grupas visvairāk atzīmējušas atbildi “Rūpīgi analizēšu diskomforta cēloņus un atradīšu risinājumu bez citu palīdzības” – 1. grupa 53,7% un 2.grupa 42,4%. Pirmajā vecuma grupā otra biežākā izvēle ir divi atbilžu varianti: “Turpināšu strādāt diskomforta stāvoklī, bet gandarījumu meklēšu ārpus darba” (7%) un “Pacietīšos un gaidīšu, kad nepatīkamās sajūtas izbeigsies pašas vai es pie tām pieradīšu” (7%). Otrajā vecuma grupā otra biežāk izvēlēta atbilde ir “Lūgšu padomu cilvēkiem, kuriem uzticos” (30,6%). Atbildi “Meklēšu profesionāla konsultanta palīdzību” ir izvēlējušies tikai 4,9% 1.grupas respondenti un 4,7% 2.grupas respondenti. Pētījuma autore secina, ka karjeras vadības atbalstam gan 1.grupas, gan 2.grupas respondentiem piemērots būtu instruments, ar kura palīdzību indivīds pats varētu analizēt savas aktuālās karjeras vajadzības un saskatīt iespējamus risinājumus karjeras tālākai attīstīšanai.

Darba autore ir pilnībā apmierināta ar paveikto. Maģistra darba izstrādes laikā **izvirzītais mērķis tika sasniegts**, izpildot visus uzdevumus. Pētījumā un instrumenta izstrādē ir ieguldīts pamatīgs, laukietilpīgs un atbildīgs darbs. Darba autore ir realizējusi visus ieplānotos pētījuma posmus, ir **izstrādāti vairāki noderīgi materiāli**:

- ir izstrādāts *Karjeras attīstības cikla pusmūžā modelis*, kas paredz, izstrādājot diskomforta, izpētes, izaugsmes un komforta zonas, sasniegt karjeras piepildījumu;
- ir izstrādāti *Karjeras dizaina kritēriji*, iedalot pēc formas, satura un vides, kas ļauj sagrupēt karjeras vajadzības;
- ir izstrādāta *Indivīda karjeras vajadzību klasifikācija*, sagrupējot karjeras komforta (autoritāte, atzinība, baudījums, reputācija, prestižs...) un karjeras izaugsmes (autonomija, gandarījums, izaicinājumi, izcilība, meistarība, sasniegumi, misija...) vajadzībās;

- ir izstrādāts un aprakstīts *Dizaina pieejas modelis karjeras vadībā*, kas ietver 3 dizaina pieejas posmus – vajadzību diagnosticēšanu, resursu revīziju un kombinēšanu, tādējādi ļaujot pieaugušajiem pusmūžā veidot un izvērtēt iespējamās karjeras attīstības scenārijus.
- ir izstrādāts un daļēji aprobēts *Dizaina pieejā balstīts digitāls atbalsta instruments* (mājas lapa) indivīda karjeras vadībai pusmūžā, kas balstīts uz visiem iepriekš minētajiem autores izstrādājumiem. Tas ietver vairākas sadaļas – “Tavs vēlmju grozs”, “Tavi resursi”, “Tavas iespējas” un “Karjeras vajadzību katalogs”, ko pieaugušie pusmūžā var veiksmīgi izmantot, lai veicinātu savu spēju un resursu apzināšanos, un savu karjeras vajadzību precizēšanai, tādējādi veicot pašpalīdzību karjeras attīstības vadībai. **Ekspertu vērtējumos** par autores izstrādātā digitālā karjeras vadības instrumenta atbilstību mērķim būtiskas atšķirības nepastāv ($p\text{-vērtība} = 0.053 > 0.05$) un instruments ir atzīts par izmantojamu indivīda karjeras vadības prasmju pilnveidošanai.

Visi izstrādātie materiāli būs izmantojami tālākajā profesionālajā darbībā, sniedzot karjeras vadības atbalstu indivīdiem pusmūžā. Darba autore uzskata, ka indivīda pašizpēte ir jāveic rūpīgi un pacietīgi. Tikai precīzas zināšanas par sevi palīdzēs atrast īsto karjeras attīstības risinājumu.

BIBLIOGRĀFIJA

1. Abele-Brehm, A. E. (2014). The Influence of Career Success on Subjective Well-Being. In A. Keller, R. Samuel, M. M. Bergman, & N. K. Semmer (Eds.), *Psychological, Educational, and Sociological Perspectives on Success and Well-Being in Career Development* (pp. 7-18). London: Springer.
2. Akkøk, F., & Hughes, D. (2021). Career chat: the art of AI and the human interface in career development. In Cedefop working paper No 2, *Digital transitions in lifelong guidance: rethinking careers* (pp. 91-101). Cedefop. Retrieved from https://www.cedefop.europa.eu/files/6202_en_1.pdf
3. Allardt, E. (1993). Having. Loving. Being. In M. Nussbaum, & A. Sen, *The Quality of Life* (pp. 88 - 94).
4. Amundsons, N. (2016). *Aktīvā iesaistīšanās*. Rīga: Valsts izglītības attīstības aģentūra.
5. Arthur, M. (2020). Don't Let The Virus Make You Lose Your Story! So Says Eminent Career Scholar Mark Savickas. Retrieved from <https://www.forbes.com/sites/michaelbarthur/2020/05/16/dont-let-the-virus-make-you-lose-your-story-so-says-eminent-career-scholar-mark-savickas/?sh=37be2dc549b1>
6. Azer, D., Liedtka, J., & Salzman, R. (2017). *Design Thinking for the Greater Good: Innovation in the Social Sector*. New York: Columbia Business School Publishing.
7. Barclay, S., & Stoltz, K. (2011). Voluntary Midlife Career Change. *The Career Development Quarterly*, 59.
8. Barnes, S., & Bimrose, J. (2020). Lifelong guidance policy and practice in the EU. Luxembourg: Publications Office of the European Union. doi:10.2767/91185
9. Bela, B. (2006). Labā dzīve: subjektīvie vērtējumi un vīzijas. B. Bela, & T. Tīsenkofs, *Dzīves kvalitāte Latvijā* (lpp. 38.-61.). Rīga: Zinātne.
10. Bērziņa, I. (2014). *Karjeras attīstības atbalsts un motivācijas mācīties veicināšana pieaugušajiem*. RĪGA: IZM.
11. Borbely-Pecze, T. (2021). Labour market management skills among career practitioners: tackling increasing complexity. In Cedefop, *Digital transitions in lifelong guidance: rethinking careers practitioner professionalism: a CareersNet expert collection* (pp. 103 - 116). Retrieved from https://www.cedefop.europa.eu/files/6202_en_1.pdf
12. Brim, G., Ryff, C. D., & Kessler, R. C. (2004). *How Healthy Are We? A National Study of Well-Being at Midlife*. Chicago: The University of Chicago Press.

13. Brown, D. (1995). A values-based approach to facilitating career transitions. *The Career Development Quarterly*, 44, pp. 4-11. Retrieved from <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1995.tb00524.x>
14. Brown, S. D., & Lent, R. W. (Eds.). (2013). *Career Development and Counseling Putting Theory and Research*. New Jersey: John Wiley&Sons.
15. Brown, T. (2009). *Change by Design*. HarperCollins Publishers Inc.
16. Cavoulacos, A., & Minshew, K. (2017). *The new rules of work: the modern playbook for navigating your career*. New York: Crown Business.
17. Cedefop. (2020). *Career guidance policy and practice in the pandemic: results of a joint international survey*. Luxembourg: Publications Office of the European. Retrieved from http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_766324.pdf
18. Clay, R. (2003). Researchers replace midlife myths with facts. *American psychological association*, 34. Retrieved from <https://www.apa.org/monitor/apr03/researchers>
19. Curedale, R. (2013). *Design Thinking: process and methods manual*. Design Community College.
20. Cziksentmihalyi, M. (1990). *The Psychology of optimal experience*. Chicago: HarperCollins e-book.
21. Dacay, J., & Travers, J. (2004). *Human development across the lifespan*. New York: McGraw Hill.
22. Dawis, R., & Lofquist, L. (1981). *Job satisfaction and work adjustment: implications for Vocational Education*. Ohio: The National Center for Research in Vocational Education.
23. Donohue, R. (2007). Examining career persistence and career change intent using the Career Attitudes and Strategies Inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 70, pp. 259-276.
24. Eiropas Komisija. (2020). Digitālās izglītības rīcības plāns 2021.-2027. gadam. Ielādēts no <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0624>
25. Eiropas Mūžilgas karjeras atbalsta politikas tīkls. (2015). *Vadlīnijas mūžilga karjeras atbalsta politikasun sistēmu izveidei: pamatnosacījumi ES un Eiropas Komisijai*. Rīga. Ielādēts no <http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/latvian/vadlinijas-muzilga-karjeras-atbalsta-politikas-un-sistemu-izveidei-pamatnosacijumi-es-un-eiropas-komisijai/>
26. EMKAPT. (2013). *Karjeras atbalsta glosārijs*. Talsu tipogrāfija.
27. Emsiņa, J. (2022). *Karjeras studija*. Ielādēts no <http://www.karjerasstudija.lv/>

28. Ēriksens, T. H. (2010). *Saknes un pēdas. Identitāte mainīgā laikā*. Rīga: Zvaigzne ABC.
29. Erikson, E. H. (1994). *Identity and the Life Cycle*. London: W.W.Norton&Company.
30. Faller, R., Geppert, A., Hodges, P., Rivera, J., Ruecker, S., & Scaletsky, C. (2017). Four Criteria for Design Theories. *She Ji: The Journal of Design, Economics, and Innovation*, 3, 65 - 74. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.sheji.2017.02.003>
31. Gaines, J. (2021). *The Philosophy of Ikigai: 3 Examples About Finding Purpose*. Retrieved from [positivepsychology.com](https://positivepsychology.com/ikigai/): <https://positivepsychology.com/ikigai/>
32. Garsija, E., & Miraljess, F. (2017). *Ikigai. Ilgas un laimīgas dzīves noslēpumi no Japānas*. Rīga: Zvaigzne ABC.
33. Gekeler, M. (2019). *A practical guide to design thinking*. New Delhi: Friedrich-Ebert-Stiftung India Office. Retrieved from <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/indien/15404-20190508.pdf>
34. Gravina, D., & Lovšins, M. (2012). *Karjeras vadības prasmes*. Somijas Izglītības pētniecības institūts. Eiropas Mūžilga karjeras atbalsta politikas tīkls (EMKAPT). Ielādēts no http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/latvian/LV_CMS_concept_note.pdf/view
35. Greenhaus, J. H., & Callanan, G. A. (2006). *Encyclopedia of career development*. California: SAGE Publications, Inc.
36. Greenhaus, J., & Callanan, G. (2019). *Career Management for Life*. New York: Routledge.
37. Hazans, M. (2006). Apmierinātība ar darbu un tās ietekme uz apmierinātību ar dzīvi. B. Bela, & T. Tīsnkofs, *Dzīves kvalitāte Latvijā* (lpp. 237.-264.). Rīga: Zinātne.
38. Hirschi, A., & Wilhelm, F. (2019). Career self-management as a key factor for career wellbeing. I. I. Potgieter, N. Ferreira, M. Coetzee, & (Eds.), *Theory, Research and Dynamics of Career Wellbeing: Becoming fit for the future* (lpp. 117-137). Bern, Switzerland: Springer International Publishing.
39. Holland, J. (1997). *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments*. Odessa: Psychological Assessment Resources.
40. Horney, K. (1950). *Neurosis and human growth*. New York: W. W. Norton & Company.
41. Jaunzeme, I. (2011). Karjeras vadības un atbalsta sistēmas pilnveidošanas problēmas augstākajā izglītībā Latvijā, promocijas darbs. Latvijas Universitāte.
42. Jones, L. (2021). *To be happier*. California: Career Key.
43. Kamerāde, D. (2016). Izlases veidošana kvantitatīvā pētījumā. K. Mārtinsone, & A. Pipere, *Pētniecība. Teorija un prakse* (lpp. 292.- 308.). Rīga: Izdevniecība RaKa.

44. Katane, I., & Korna-Opincāne, E. (2019). Mūsdienu jaunās karjeras teorijas dažādu paaudžu un mainīgās vides kontekstā. *Proceedings of the International Scientific Conference*. 2, lpp. 215.-234. Rēzekne: Rēzeknes Tehnoloģiju akadēmija. Ielādēts no <https://www.researchgate.net/publication/333251603>
45. Kettunen, J. (2021). Enhancing practitioners' skills to work in the digital context. In C. w. paper, & N. 2., *Digital transitions in lifelong guidance: rethinking careers* (pp. 177-187). Cedefop. Retrieved from https://www.cedefop.europa.eu/files/6202_en_1.pdf
46. Komisijas 6 prioritātes 2019.–2024. g. (2019). Eiropas Komisijas prioritātes. Ielādēts no https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024_lv#priorities
47. Kūpers, Ī. (2009). *Prasme uzdot pareizos jautājumus*. Rīga: Zvaigzne ABC.
48. Laškova, J. (2016). Pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju veidošanās. Rēzekne: Rēzeknes Tehnoloģiju akadēmija.
49. Lassiter, B. (2021). Finding Your Ikigai: Aligning Your Career & Your Purpose. Retrieved from <https://www.performanceexcellencenetwork.org/pensights/finding-your-ikigai-aligning-your-career-your-purpose-dec-2021/>
50. *Latvijas Karjeras attīstības atbalsta asociācija*. (2022). Ielādēts no <http://www.lkaaa.lv/>
51. Leiena, U. (2019). Eiropas Savienība, kas tiecas uz augstākiem mērķiem. Mana programma Eiropai. Politikas pamatnostādnes nākamajai Eiropas Komisijai. Ielādēts no https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/political-guidelines-next-commission_lv.pdf
52. Martela, F. (2021). *Brīnīšķīga dzīve*. Rīga: Zvaigzne ABC.
53. Mārtinsone, K., & Pipere, A. (2016). *Pētniecība. Teorija un prakse*. Rīga: Izdevniecība RaKa.
54. Maslow, A. (1970). *Motivation and personality*. Harper & Row, Publishers, Inc.
55. Miķelsone, I. (2008). Karjeras attīstība cilvēka dzīves ciklos. *Karjeras attīstības atbalsts* (lpp. 22.-34.). Rīga: Valsts izglītības attīstības aģentūra.
56. Miltuze, A. (2015). Individīda attīstība. *Psiholoģija* (lpp. 320.-327.). Rīga: Zvaigzne ABC.
57. Mueller-Roterberg, C. (2018). *Handbook of Design Thinking*. Independently published.
58. Nathan, R., & Hill, L. (2006). *Career counselling*. SAGE Publications Ltd.
59. Nodarbinātības Valsts Aģentūra. (2021). *Pulcējot 20 000 skatītājus, notikusi pēdējo gadu lielākā darba tēmai veltītā tiešsaistes konference*. NVA. Ielādēts no <https://www.nva.gov.lv/lv/jaunums/pulcejot-20-000-skatitajus-notikusi-pedejo-gadu-lielaka-darba-temai-veltita-tiessaistes-konference>

60. Nota, L., & Rossier, J. (2015). *Handbook of Life Design. From Practice to Theory and From Theory to Practice*. Hogrefe Publishing.
61. OECD. (2021). https://www.oecd-ilibrary.org/employment/getting-skills-right_25206125. Retrieved from https://www.oecd-ilibrary.org/employment/getting-skills-right_25206125
62. Pāvulēns, J. (2020). Rokasgrāmata pedagogiem karjeras konsultantiem individuālo karjeras konsultāciju īstenošanai vispārējās un profesionālās izglītības iestādēs. Rīga. Ielādēts no http://primolatvija.hosted.exlibrisgroup.com/permalink/f/1v1j4mr/371KISC_AlephFB A01-000054685
63. Phillips, M. (2011). The mind at midlife. *American psychology association*. Retrieved from <https://www.apa.org/monitor/2011/04/mind-midlife>
64. Pīlēns, U. (2018). *Mans uzņēmēja kods*. Rīga: Zvaigzne ABC.
65. Pipere, A. (2016). Primāro datu ieguves metodes. P. A. Mārtinsone K., *Pētniecība. Teorija un prakse* (lpp. 212- 264). Rīga: Izdevniecība RaKA.
66. Potter, N. (2002). *What is a designer*. London: Hyphen Press.
67. Power, S. J., & Rothausen, T. (2003). The Work-Oriented Midcareer Development Model. *The Counseling Psychologist*, pp. 157 - 197.
68. Pudule, G. (2013). Karjeras izglītības vadības pilnveide vispārīzglītojošās skolās Latvijā, promocijas darbs. Latvijas Universitāte.
69. Rainis, J. (1980). *Atdomas*. Rīga: Liesma.
70. Rothwell, W. (2012). *The encyclopedia of human resource management*. San Francisco: Pfeiffer.
71. Rubene, 2019; no Kanepone. (2019). Hallo, esmu no X paaudzes! *Santa*. Ielādēts no <https://www.santa.lv/raksts/ieva/aktuali/hallo-esmu-no-x-paaudzes-28390>
72. Rubene, Z. (2022). Zanda Rubene: 1961.–1981. g. dzimušo jeb X paaudzes izaicinājumi. *Video*). Ielādēts no <https://www.youtube.com/watch?v=HUXCpfuxfn8>
73. Savickas, M. (2012). Life Design: A paradigm for Career Intervention in the 21th Century. *Journal of Counseling & Development*, 90, pp. 13-19.
74. Savickas, M. L. (2013). M. Savickas's keynote_2013 International conference_Larios. *Larios International Conference «Life Designing and Career Counseling: Building Hope and Resilience»(Video)*. Retrieved from <https://www.youtube.com/watch?v=uqz-5ny8T-s>
75. Schwartz, S. (2018). Values and subjective well-being. E. Diener, *Handbook of Well-being*. Salt Lake City: Nobascholar.

76. Sharf, R. (2013). *Applying Career Development Theory to Counseling*. Belmont: Brooks/Cole.
77. Siliņš, M. (2019). Psihoterapeits Māris Siliņš: Pusmūža krīze ir pēdējā iespēja atrast dzīvei jēgu. (A. Alksne, Intervētājs) Santa. Ielādēts no <https://www.santa.lv/raksts/ieva/intervijas/psihoterapeits-maris-silins-pusmuza-krize-ir-pedeja-iespeja-atrast-dzivei-jegu-25477/>
78. Steiner, R., & Spurk, D. (2019). Career Well-Being From A Whole-Life Perspective: Implications from work - nonwork spillover and crossover research. In I. L. Potgieter, N. Ferreira, & M. Coetzee (Eds.), *Theory, Research and Dynamics of Career Wellbeing* (pp. 163-183). Basel: Springer Nature Switzerland.
79. Strods, G., & Oļehnoviča, E. (2008). Karjeras attīstības atbalsts un teorijas. I. Miķelsone, & L. Latsone, *Karjeras attīstības atbalsts* (lpp. 63.-106.). Rīga: Valsts izglītības attīstības aģentūra.
80. Super, D. (1985). New Dimensions in Adult Vocational and Career. *Occasional Paper No. 10*. Ohio: National Center for Research in Vocational Education.
81. Surveyking/docs. (2022). Likert Scale Explanation: Examples + Survey Template. Retrieved from <https://www.surveyking.com/help/likert-scale-explanation-example>
82. The Future of Jobs: 5 trends that will shape Latvia. (2021). (Video). Latvija. Ielādēts no <https://www.facebook.com/ERDAgroup/videos/301174601431010>
83. Tīsenkofs, T. (2006). Ko nozīmē laba dzīve mūsdienu Latvijā? B. Bela, & T. Tīsenkofs, *Dzīves kvalitāte Latvijā* (lpp. 13.-38.). Rīga: Apgāds "Zinātne".
84. Valsts izglītības attīstības aģentūra. (2021). ESF Projekts "Nodarbināto personu profesionālās kompetence pilnveide. Ielādēts no <https://macibaspieaugusajiem.lv/par-projektu>
85. Zanden, V. (1999). *Human Development*. Boston: McGraw-Hill College.
86. Zunker, V. (2008). *Career, work, and mental health: Integrating career and personal counseling*. London: SAGE Publications.
87. Кэмпбелл, Д. Т. (1996). *Мобели экспериментов в социальной психологии и прикладных исследованиях*. Москва: Социально-Психологический Центр.

GALVOJUMS

Ar savu parakstu apliecinu, ka LLU Tehniskajā fakultātē iesniegtais maģistra darbs “Dizaina pieeja indivīda karjeras vadībai pusmūžā” ir oriģināls darbs un to esmu izstrādājusi patstāvīgi.

Darbs nav iesniegts aizstāvēšanai citā izglītības iestādē, tiek iesniegts pirmo reizi aizstāvēšanai Maģistra eksāmenu komisijā.

Visi šajā darbā izmantotie avoti norādīti bibliogrāfijas sarakstā. Visa informācija (idejām, atziņām, atreferējumiem, citātiem, autora agrākajiem pētījumiem, attēliem, tabulām, datiem, faktiem u.c.), kas iegūta no bibliogrāfijas avotiem, darbā un tā pielikumos ir dotas atsauces.

Uz visiem pielikumiem dotas atsauces darba pamatdaļā.

Judīte Emsiņa

12.05.2022.

ANKETA Nr.1

Es, maģistra programmas “Karjeras konsultēšana” studente Judīte Emsiņa, pētu karjeras labklājības izpratnes atšķirības dažādās paaudzēs. Lūdzu ieguldi 10 minūtes laika pētījuma tapšanā un atbildiet uz anketas jautājumiem!

1. Jūsu vecums:
 - 18-30
 - 31-40
 - 41-50
 - 51-60
 - 61 un vairāk
2. Jūsu dzimums
 - Vīrietis
 - Sieviete
 - Cits _____
3. Izglītība
 - Pamatizglītība, pamata aroda izglītība.
 - Vidējā, vidējā profesionālā.
 - Augstākā izglītība, augstākā profesionālā.
 - Cita atbilde _____
4. Atzīmējiet visas atbildes, kuras attiecas uz jūsu šī brīža nodarbošanos:
 - Mācos (skola, kursi, semināri, augstskola, u.c.)
 - Esmu darba attiecībās (strādāju algotu darbu)
 - Pašnodarbinātā statuss, uzņēmējdarbība.
 - Esmu darba meklējumos (šobrīd nav darba attiecību)
 - Cita atbilde _____
5. Cik darbavietās (ieskaitot īstermiņa darba attiecības, projektus, utt) esat strādājis/sava darba mūža laikā:
 - Tikai vienā darbavietā
 - 2-5 darbavietās
 - 6 -10 darbavietās
 - Vairāk kā 10 darbavietās.
 - Cita atbilde _____
6. Domājot par **šī brīža situāciju** (pēdējais gads), atzīmējiet **visas** atbildes, kuras raksturo jūsu apmierinātību ar nodarbinātību :
 - Esmu pilnībā apmierināts/apmierināta ar savu darbu, nodarbošanos.
 - Es ar aizrautību daru savu darbu.
 - Man lieliski padodas tas, ko es daru. Es jūtu, ka apkārtējie cilvēki mani ciena par to, ko un kā es daru.
 - Mans ieguldījums darbā tiek pilnībā novērtēts, esmu gandarīts.
 - Es regulāri pilnveidoju savas profesionālās prasmes.
 - Es regulāri izvirzu sev jaunus mērķus un realizēju tos.
 - Es interesējos par jaunumiem, kas saistīti ar manu nodarbošanos.
 - Es dalos savā pieredzē un zināšanās ar kolēģiem savā nozares.
 -

1.pielikuma turpinājums

- Es bieži izjūtu tukšuma sajūtu darbā, mans darbs netiek novērtēts. Neredzu un nemeklēju jēgu tam, ko daru. Darbs man ir tikai naudas pelnīšanas avots.

Domājot par darbu, izjūtu vienaldzību.

- Darbs man rada trauksmi, izjūtu spēku izsīkumu, pārgurumu.
- Darbs man izraisa riebumu. Vēlos iespējami ātrāk mainīt darbu.
- Cita atbilde _____

7. Domājot par **nākotni**, atzīmējiet **visas** atbildes, kuras atbilst jums:

- Jūtu priecīgu satraukumu un aizrautību, jo man ir daudz ideju un plānu saistībā ar darbu.(progress)

○ Es ceru, ka viss paliks tā, kā ir šobrīd, nekādas izmaiņas man nav nepieciešamas. (stagnācija)

- Nākotne mani biedē.(regress)
- Esmu pārliecināts/pārliecināta, ka spēšu realizēt visu ieplānoto.(progress)
- Ja paveiksies, mani sapņi varētu piepildīties.(stagnācija)
- Par nākotni es vispār nedomāju.(regress)

○ Es skaidri zinu, ko vēlos sasniegt nākotnē un man ir plāns, kā to izdarīt.(progress)

○ Es gribētu kaut ko mainīt, bet nezinu, ko un kā darīt, nevaru atrast spēku sevī izmaiņā.(stagnācija)

- Zinu, ka ar mani nekas labs nevar notikt.(regress)

○ Cita atbilde _____

8. Domājot par savu ideālo nodarbošanos, kurā jūs varētu sasniegt karjeras LABKLĀJĪBU, izvērtējiet cik svarīgs jums ir katrs no sekojošajiem faktoriem.

Man tas ir ļoti svarīgi 4

Man tas ir diezgan svarīgi 3

Man tas ir vidēji svarīgi 2

Man tas maz svarīgi 1

Man tas vispār nav svarīgi 0

- Regulārs un stabils atalgojums.
- Papildus ienākumi (prēmijas, bonusi, peļņas daļa).
- Darba devējs novērtē manu darbu.
- Apkārtējo cilvēku cieņa un apbrīns (lai citi pamana un atzinīgi novērtē mana darba procesu un rezultātu).
- Darba laika elastība (lai varu pats saplānot savu darba laiku).
- Draudzīgas, neformālas attiecības ar kolēģiem (pasākumi, attiecības ārpus darba attiecībām).
- Organizācijas vai nodarbošanās prestižs (lai varu ar lepnumu teikt, kur es strādāju, kas es esmu).
- Iespēja ietekmēt procesus, lēmumu pieņemšanu (lai man būtu iespēja piedalīties lēmumu pieņemšanā, lai mans viedoklis tiktu uzklauts, ņemts vērā).
- Darbavietas komforts (lai man patīkami atrasties darba vietā).
- Darba drošība (lai darbs neradītu riskus manai veselībai, dzīvībai, drošībai).

1.pielikuma turpinājums

- Sociālās garantijas (nomaksāti nodokļi, veselības apdrošināšana).
- Tiesiskums, vienlīdzīga attieksme.
- Darba sociālā vide (lai man būtu iespēja satikties un sadarboties tikai ar to cilvēku grupām, kuri man ir pieņemami, patīkami).
- Komandas darbs (lai es darbotos komandā, kur visi ir vienlīdzīgi atbildīgi par kopīgu rezultātu)
- Individuāls darbs (lai es būtu atbildīgs tikai par savu darba procesu un rezultātu).
- Daudzveidība (lai darba process un vide būtu mainīgi, ietverot jaunas darījumu tikšanās, iepazīšanās, ceļojumus, utt).
- Stabilitāte (lai darba process un vide būtu nemainīgi, ierasti, bez pārsteigumiem).
- Formāla vide (lai būtu skaidri un nepārprotami noteikta darba kārtība, procedūras).
- Savienojamība ar privāto dzīvi (lai darbu varētu savienot, pakārtot ģimenes dzīvei, vaļaspriekiem, citām prioritātēm)
- Līderība (lai es varētu vadīt komandu, būt atbildīgs par citu cilvēku darba procesu un rezultātu).

9. Domājot par savu ideālo nodarbošanos, kurā jūs varētu sasniegt karjeras PIEPILDĪJUMU, izvērtējiet cik svarīgs jums ir katrs no sekojošajiem faktoriem.

Man tas ir ļoti svarīgi 4

Man tas ir diezgan svarīgi 3

Man tas ir vidēji svarīgi 2

Man tas maz svarīgi 1

Man tas vispār nav svarīgi 0

- Jēgpilnība (lai es redzētu dziļāku jēgu tam, ko daru).
- Jaunrade (lai man būtu iespējams neierobežoti realizēt savas idejas).
- Autonomija (lai man būtu iespējams pašam izvirzīt mērķi un plānot darba procesu, pieņemt lēmumus pēc savas pārlicības, nevis formālām procedūrām).
- Meistarība (lai es pilnībā pārzinātu savu darba jomu, spētu sniegt atbalstu citiem).
- Izaugsme (lai man būtu iespēja attīstīties, pakāpties uz augstāku līmeni).
- Misija (lai tas, ko es daru, darītu pasauli labāku).
- Izaicinājumi (lai uzdevumi kļūtu arvien sarežģītāki, aizraujošāki, interesantāki).
- Pašrealizācija (lai darbā varu realizēt savus personīgos mērķus).
- Laimas sajūta, dzīves baudījuma sajūta.
- Popularitāte (lai es būtu atpazīstams, populārs, slavens savas profesijas, nodarbošanās pārstāvis).

10. Uzrakstiet, kas vēl, bez jau nosauktā, jums ir svarīgi?

1.pielikuma turpinājums

11. Kā jūs rīkosieties, ja izjutīsiet karjeras diskomforta pazīmes (nepatiku, tukšuma sajūtu, riebumu pret darbu, vienaldzību pret darbu, trauksmi, pārslodzi, netaisnību, u.c.)? Izvēlieties vienu, jums visvairāk atbilstošo atbildi.

- Pacietīšos un gaidīšu, kad nepatīkamās sajūtas izbeigsies pašas vai es pie tām pieradīšu.
- Rūpīgi analizēšu diskomforta cēloņus un atradīšu risinājumu bez citu palīdzības.
- Turpināšu strādāt diskomforta stāvoklī, bet gandarījumu meklēšu ārpus darba.
- Lūgšu padomu cilvēkiem, kuriem uzticos.
- Meklēšu profesionāla konsultanta palīdzību.
- Meklēšu iedvesmojošus ierakstus sociālajos tīklos, rakstus interneta vietnēs.

Cita atbilde _____

12. Ja vēlaties piedalīties eksperimentā – karjeras dizaina elementu kataloga izmēģināšanā un novērtēšanā, lūdzu norādiet savu e-pastu!

PALDIES PAR IEGULDĪTO LAIKU!

Aptauja Nr.2

Labdien, karjeras atbalsta speciālisti! Mani sauc Judīte Emsiņa, šobrīd studēju maģistra studiju programmā "Karjeras konsultants". Pētījuma ietvaros man nepieciešams jūsu viedoklis un jūsu pieredze nodarbināto pieaugušo konsultēšanā. Lūdzu, veltiet 5 minūtes laika un atbildiet uz četriem anketas jautājumiem.

1. Cik gadu pieredze Jums ir karjeras atbalsta jomā?
 - 1- 5 gadu pieredze
 - 6 -10 gadu pieredze
 - Cita atbilde _____
2. Kādai mērķauditorijai Jūs sniežat karjeras attīstības atbalstu?
 - Skolēni, jaunieši
 - Pieaugušie darba meklētāji
 - Pieaugušie nodarbinātie, kuriem nepieciešamas izmaiņas karjeras attīstībā
 - Cita atbilde _____
3. Domājot par pieaugušajiem, kuri izjūt karjeras diskomfortu un vēlas izdarīt izmaiņas karjerā, vai, Jūsaprāt, interneta vidē ir pietiekami daudz resursu karjeras vadības atbalstam pieaugušajiem (resursi karjeras vajadzību izpētei, pašizpētei, savu iespēju izvērtēšanai) latviešu valodā?
 - Jā, internetā viegli var atrast daudz resursu latviešu valodā pieaugušo pašizpētei un tie ir ērti lietojami.
 - Internetā var atrast resursus latviešu valodā pieaugušo karjeras vadības atbalstam, bet tie ir piemēroti tikai profesionālai konsultanta darbībai.
 - Interneta vidē ir grūti atrast resursus latviešu valodā pieaugušajiem.
 - Nē, interneta vidē nav resursu latviešu valodā pieaugušo karjeras vadības atbalstam.
 - Cita atbilde _____
4. Domājot par pieaugušajiem, kuri vēlas izdarīt izmaiņas karjerā, kādu interneta resursu (mājaslapu, blogu, rokasgrāmatu, citu avotu) latviešu valodā Jūs ieteiktu?

Paldies par ieguldīto laiku un atbildēm!

Ekspertu aptauja

Labdien, karjeras atbalsta speciālisti! Mani sauc Judīte Emsiņa, šobrīd studēju maģistra studiju programmā "Karjeras konsultants". Maģistra darba ietvaros esmu izstrādājusi digitālu resursu indivīda karjeras vadības atbalstam pusmūžā.

Izstrādātie materiāli (darba lapas un karjeras vajadzību katalogs) resurss ir ievietoti mājas lapā "Karjerasstudija.lv"

Lūdzu Jūs apmeklēt vietni "karjerasstudija.lv", iepazīties ar lapas sadaļām un darba lapām.

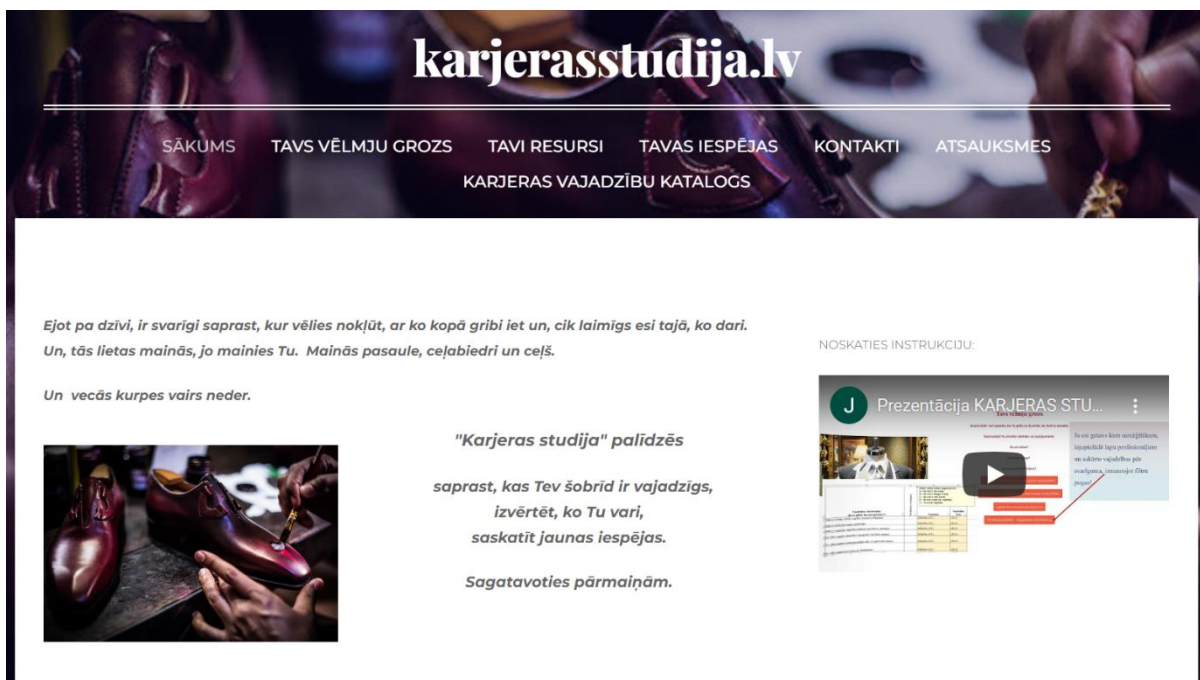
Man nepieciešams ekspertu vērtējums par izstrādāto instrumentu, lūdzu Jūs atbildēt uz anketas jautājumiem.

4. Lūdzu īsu Jūsu vizītkarti. Cik gadu pieredze Jums ir karjeras konsultēšanā? Kas ir Jūsu mērķa auditorija?

5. Cik labi, Jūsaprāt, vietnē "karjerasstudija.lv" ievietotie materiāli var palīdzēt klientam noteikt aktuālās karjeras vajadzības (ko vēlas darīt, kas ir vajadzīgs, lai būtu apmierināts/apmierināta ar karjeru, nodarbošanos)?
 - Nemaz "1"
 - Diezgan labi "2"
 - Ļoti labi "3"
6. Cik labi, Jūsaprāt, vietnē "karjerasstudija.lv" ievietotie materiāli var palīdzēt klientam apzināt un analizēt viņa karjeras resursus (prasmes, talantus, rakstura īpašības, vides resursus, u.c.)?
 - Nemaz "1"
 - Diezgan labi "2"
 - Ļoti labi "3"
7. Cik labi, Jūsaprāt, vietnē "karjerasstudija.lv" ievietotie materiāli var palīdzēt klientam saskaņāt karjeras izmaiņu iespējas (iespējamās izmaiņas esošajā darbavietā, papildus darbā vai citā darbā, nodarbinātībā)?
 - Nemaz "1"
 - Diezgan labi "2"
 - Ļoti labi "3"

Ekrānšaviņi no mājaslapas

Sākums

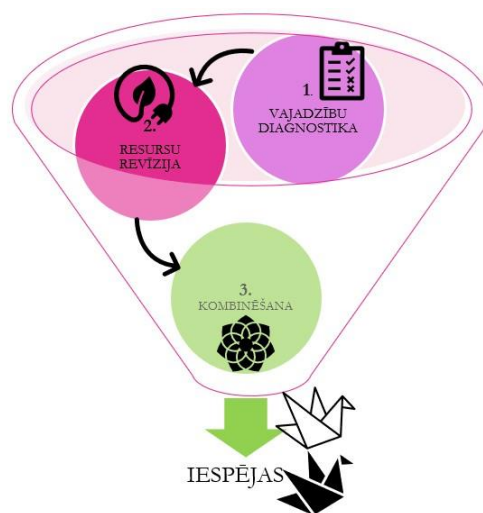


Instruktāžas slaidis

*Karjeras studijapalīdzēs Tev paskatīties
uz karjeru ar dizainera acīm.*

Mājas lapas sadaļās ievietotie materiāli palīdzēs izpētīt pašam sevi trīs soļos:

1. Precīzi noteikt, kas Tev ir vajadzīgs, ko Tu vēlies (sadaļā «**Tavs vēlmju grozs**»)
2. Apkopot un izvērtēt savus resursus (visu, ko proti, kas patīk un padodas, ko esi sasniedzis, kas Tev pieder (sadaļa «**Tavi resursi**»)
3. Izvērtēt iespējamus scenārijus un sagatavoties pārmaiņām (sadaļa «**Karjeras vajadzību katalogs**»)



Karjeras vajadzību katalogs

Karjeras vajadzību katalogs / Darba process (DP)

Kārtot pēc

Ieteicamais

Meklēt



Dinamisks, piesātināts, aktīvs darba process (DP01)



Mierīgs, rāms, nesteidzīgs darba process (DP02)



Dažāds, mainīgs darba process, uzdevumi un darbības mainās (DP03)



Pārlūkot

VISAS VĒLMES

Atlidzība (ATL)

Attiecības (ATT)

Atzinība (ATZ)

Autonomija (AUT)

Autoritāte (AUTOR)

Atbildība (ATB)

Baudījums (BAUD)

Darba process (DP)

Darba fiziskā vide (DFV)

Drošība (DR)

Darba sociālā vide (DSV)

Estētiskās vajadzības (EV)

Ģenerēšana (ĢEN)

Izaicinājumi (IZAIC)

Izcilība (IZC)

Ietekme, vara, hierarhija (VARA)

Jaunrade (JAUN)

Karjeras vajadzību katalogs

Karjeras vajadzību katalogs / Attiecības (ATT)

Meklēt

Darbs vienatnē, maz kontaktu ar citiem cilvēkiem (ATT04)

Autors, mākslinieks, amatnieks, grāmatvedis, tulkotājs, dizaineris, programmētājs, laboratorijas darbinieks, analītiķis, mežzinis, lauksaimnieks, tehniskais darbinieks.

Dabaszinātnes, rakstniecība, valodniecība, farmācija, lauksaimniecība, IT nozare, māksla.



Pārlūkot

VISAS VĒLMES

Atlidzība (ATL)

Attiecības (ATT)

Atzinība (ATZ)

Autonomija (AUT)

Autoritāte (AUTOR)

Atbildība (ATB)

Baudījums (BAUD)

Darba process (DP)

Darba fiziskā vide (DFV)

Drošība (DR)

Darba sociālā vide (DSV)

Estētiskās vajadzības (EV)

Ģenerēšana (ĢEN)

Izaicinājumi (IZAIC)

Darba lapa "Vajadzību diagnostika"

Nr.	Vajadzības raksturojums (ko es gribu? kas man pietrūkst?)	Jā, šis man ir vajadzīgs	Vajadzība	Vajadzības kods
1	Man ir svarīgs stabils, regulārs ikmēneša atalgojums		Atlīdzība (ATL)	ATL01
2	Man ir vajadzīga augsta amata alga		Atlīdzība (ATL)	ATL02
3	Man ir vajadzīgi papildus ienākumi (piemaksas, prēmijas)		Atlīdzība (ATL)	ATL03
4	Es vēlos saņemt honorārus (neregulāri, bet lielas summas)		Atlīdzība (ATL)	ATL04
5	Es vēlos saņemt uzņēmuma peļņas daļu (1 x gadā liela summa)		Atlīdzība (ATL)	ATL05
6	Es vēlos saņemt procentus no darījumiem		Atlīdzība (ATL)	ATL06
7	Es vēlos saņemt regulārus ienākumus no uzņēmējdarbības		Atlīdzība (ATL)	ATL07
8	Es vēlos saņemt ienākumus no blakusdarba (papildus darba)		Atlīdzība (ATL)	ATL08
9	Es vēlos strādāt ar lielu cilvēku skaitu		Attiecības (ATT)	ATT01
10	Es vēlos strādāt individuāli ar vienu klientu vienlaicīgi (viens pret viens)		Attiecības (ATT)	ATT02
11	Es vēlos formālas attiecības ar kolēģiem tikai darba attiecības		Attiecības (ATT)	ATT03
12	Es vēlos strādāt vienatnē, nesadarbojoties ar citiem cilvēkiem		Attiecības (ATT)	ATT04
13	Es vēlos neformālas, privātas attiecības, svinības, draudzība, kopīgi pasākumi ārpus darba		Attiecības (ATT)	ATT05
14	Man ir ļoti svarīga piesaiste, pieķeršanās: kāds cilvēks vai cilvēki darbā ir īpaši tuvi un svarīgi, ģimeniska vide		Attiecības (ATT)	ATT06

Nr.	Vajadzības raksturojums (ko es gribu? kas man pietrūkst?)	Jā, šis man ir vajadzīgs	Vajadzība	Vajadzības kods
15	Es gribu strādāt komandā, komandas darbs, visi strādā uz kopīgu mērķi, kolektīva atbildība, sadarbība.		Attiecības (ATT)	ATT07
16	Es vēlos strādāt kolektīvā, kur katram ir savs individuāls darbs, katrs strādā uz savu mērķi, atbild tikai par savu darbu, konkurence.		Attiecības (ATT)	ATT08
17	Es vēlos vienlīdzīgas attiecības ar kolēģiem, partnerību.		Attiecības (ATT)	ATT09
18	Es vēlos saprotamas attiecības ar organizācijas vadību - ir saprotami un precīzi definēti pienākumi, atbildība, darba kārtība		Attiecības (ATT)	ATT10
19	Es vēlos cieņpilnas attiecības ar organizācijas vadību - tiek dota iespēja izteikt viedokli, piedalīties procedūru izstrādē, procesu analīzē		Attiecības (ATT)	ATT11
20	Es vēlos stabilas attiecības ar darba kolēģiem un klientiem - darbs un sadarbība ar vieniem un tiem pašiem cilvēkiem katru dienu		Attiecības (ATT)	ATT12
21	Es vēlos dažādību kontaktos - darbs un sadarbība ar nepazīstamiem cilvēkiem, katru dienu citi klienti, partneri; daudz jaunu tikšanos, iepazīšanos		Attiecības (ATT)	ATT13
22	Es vēlos uzticībā balstītas attiecības ar organizācijas vadību - uzticēšanās, rīcības brīvība, atbalsts no vadības		Attiecības (ATT)	ATT14
23	Es vēlos vadīt lielu kolektīvu		Attiecības (ATT)	ATT15
24	Es vēlos vadīt nelielu kolektīvu		Attiecības (ATT)	ATT16
25	Man ir ļoti svarīgs apbrīns, man ir svarīgi, lai manu darbu un darba rezultātu apbrīno		Atzinība (ATZ)	ATZ01
26	Man ir svarīgi sajūst apkārtējo cilvēku cieņu		Atzinība (ATZ)	ATZ02
27	Man ir svarīgi būt redzamam, atpazīstamam, populāram		Atzinība (ATZ)	ATZ03

Nr.	Vajadzības raksturojums (ko es gribu? kas man pietrūkst?)	Jā, šis man ir vajadzīgs	Vajadzība	Vajadzības kods
28	Es vēlos saņemt novērtējumu (man ir svarīgi, lai citi pamana, ko es daru un izsaka par to vērtējumu)		Atzinība (ATZ)	ATZ04
29	Man ir svarīga autonomija - brīvība lēmumu pieņemšanā par savu karjeru, darbu		Autonomija (AUT)	AUT01
30	Es vēlos būt neatkarīgs no citu cilvēku darbības		Autonomija (AUT)	AUT02
31	Es vēlos uzstādīt un realizēt pats savus personīgos mērķus		Autonomija (AUT)	AUT03
32	Es vēlos, lai darba uzdevumus uzdod un kontrolē vadītājs (nevēlos pat organizēt un plānot savu darbu)		Autonomija (AUT)	AUT04
33	Es vēlos būt atbildīgs tikai par sava darba rezultātu		Autonomija (AUT)	AUT05
34	Es vēlos varas sajūtu, iespēja būt noteicējam pār citiem		Autoritāte (AUTOR)	AUTOR01
35	Es vēlos pilnvaras, iespēju kontrolēt, ietekmēt procesus		Autoritāte (AUTOR)	AUTOR02
36	Es vēlos ietekmēt viedokļus		Autoritāte (AUTOR)	AUTOR03
37	Es vēlos iedvesmot cilvēkus		Autoritāte (AUTOR)	AUTOR04
38	Es vēlos būt līderis, vadīt cilvēkus, grupas		Autoritāte (AUTOR)	AUTOR05
39	Es vēlos augstāko atbildības līmeni, atbildību valsts līmenī		Atbildība (ATB)	ATB01
40	Es vēlos augstu atbildības līmeni organizācijā		Atbildība (ATB)	ATB02
41	Es vēlos vidēji augstu atbildības līmeni organizācijā		Atbildība (ATB)	ATB03
42	Es vēlos vidēji augstu atbildības līmeni grupā, nodaļā		Atbildība (ATB)	ATB04

Nr.	Vajadzības raksturojums (ko es gribu? kas man pietrūkst?)	Jā, šis man ir vajadzīgs	Vajadzība	Vajadzības kods
43	Es vēlos individuāls atbildības līmenis (atbildība tikai par savu veikumu, sniegumu, darba rezultātu)		Atbildība (ATB)	ATB05
44	Es vēlos zemu atbildības līmeni, nav jāuzņemas nekāda atbildība		Atbildība (ATB)	ATB06
45	Es vēlos sajūst aizrautība ar darba procesu		Baudījums (BAUD)	BAUD01
46	Es vēlos interesantu darba process		Baudījums (BAUD)	BAUD02
47	Es vēlos sajūst prieku, gandarījumu par darba rezultātu		Baudījums (BAUD)	BAUD03
48	Es vēlos sajūst plūduma sajūta (sajūtu, ka esmu savā labākajā izpildījumā)		Baudījums (BAUD)	BAUD04
49	Man vajadzīgs dinamisks, piesātināts, aktīvs darba process		Darba process (DP)	DP01
50	Man vajadzīgs mierīgs, rāms, nesteidzīgs darba process		Darba process (DP)	DP02
51	Es vēlos dažādu, mainīgu darba process, uzdevumi un darbības mainās		Darba process (DP)	DP03
52	Es vēlos monotonu, vienmērīgu, nemainīgu, darba procesu		Darba process (DP)	DP04
53	Es vēlos fizisku darbu, darbu kustībā		Darba process (DP)	DP05
54	Es vēlos sēdošu, mazkustīgu darbu		Darba process (DP)	DP06
55	Es vēlos intelektuālu darbu		Darba process (DP)	DP07
56	Es vēlos mobilitāti savā darba procesā (komandējumi, darbs ceļā)		Darba process (DP)	DP08
57	Es vēlos elastīgu darba laiku (varu pielāgot savām vēlmēm)		Darba process (DP)	DP09
58	Es vēlos maiņu darbu (mainīgs darba grafiks)		Darba process (DP)	DP10

Nr.	Vajadzības raksturojums (ko es gribu? kas man pietrūkst?)	Jā, šis man ir vajadzīgs	Vajadzība	Vajadzības kods
59	Es vēlos normālo darba laiku (piecas darba dienas x 8h)		Darba process (DP)	DP11
60	Es vēlos nepilnas slodzes darbu		Darba process (DP)	DP12
61	Es vēlos strādāt attālināti, darbs mājās vai jebkuras vietas		Darba process (DP)	DP13
62	Es vēlos darbu klātienē, kopā ar citiem kolēģiem		Darba process (DP)	DP14
63	Es vēlos stingri noteiktu darba kārtību, procedūras, noteikumus, nolikumus		Darba process (DP)	DP15
64	Es vēlos radošu darba procesu, varu pats/pati izdomāt, ko un kā darīt		Darba process (DP)	DP16
65	Es vēlos rutīnu, nemainīgas darbības katru dienu, nekas nav jāizdomā, nekas nav jāmaina		Darba process (DP)	DP17
66	Es gribu strādāt tiekšelpās		Darba fiziskā vide (DFV)	DFV01
67	Es gribu strādāt ārā, dabā		Darba fiziskā vide (DFV)	DFV02
68	Es gribu strādāt objektos ārpus telpām		Darba fiziskā vide (DFV)	DFV03
69	Es gribu strādāt kustībā, ceļā		Darba fiziskā vide (DFV)	DFV04
70	Es vēlos strādāt estētiski skaistā vidē		Darba fiziskā vide (DFV)	DFV05
71	Es vēlos strādāt ar dzīvniekiem		Darba fiziskā vide (DFV)	DFV06
72	Man ir svarīga sava darba vieta (esmu savas teritorijas saimnieks)		Darba fiziskā vide (DFV)	DFV07

Nr.	Vajadzības raksturojums (ko es gribu? kas man pietrūkst?)	Jā, šis man ir vajadzīgs	Vajadzība	Vajadzības kods
73	Es vēlos strādāt klienta teritorijā (es dodos sniegt pakalpojumu pie klienta, partnera, esmu viesis citā teritorijā)		Darba fiziskā vide (DFV)	DFV08
74	Es vēlos strādāt tehniskā, industriālā vidē		Darba fiziskā vide (DFV)	DFV09
75	Es vēlos strādāt pilsētā		Darba fiziskā vide (DFV)	DFV10
76	Es vēlos strādāt ārpus pilsētas (province, mazpilsēta, lauki)		Darba fiziskā vide (DFV)	DFV11
77	Man ir vajadzīgs darbs tuvu pie dzīvesvietas		Darba fiziskā vide (DFV)	DFV12
78	Es vēlos mērot tālu ceļu līdz darbvietai		Darba fiziskā vide (DFV)	DFV13
79	Es vēlos ērtu, komfortablu, drošu darba vidi		Darba fiziskā vide (DFV)	DFV14
80	Es vēlos bīstamu, riskantu darba vidi		Darba fiziskā vide (DFV)	DFV15
81	Es vēlos darbā skaistu apkārtni, skatu pa logu		Darba fiziskā vide (DFV)	DFV16
82	Es vēlos darbā izmantot instrumentus (kvalitatīvi, moderni instrumenti, aprīkojums, tehnika)		Darba fiziskā vide (DFV)	DFV17
83	Es vēlos strādāt ar digitālām ierīcēm		Darba fiziskā vide (DFV)	DFV18
84	Es vēlos strādāt ar mērinstrumentiem, aparāturu		Darba fiziskā vide (DFV)	DFV19
85	Es vēlos, lai darbā būtu noteikts dreskods, lietišķais stils		Darba fiziskā vide (DFV)	DFV20
86	Es vēlos darbā nēsāt uniformu		Darba fiziskā vide (DFV)	DFV21

Nr.	Vajadzības raksturojums (ko es gribu? kas man pietrūkst?)	Jā, šis man ir vajadzīgs	Vajadzība	Vajadzības kods
87	Es vēlos darbā nēsāt darba apģērbs, kombinezons		Darba fiziskā vide (DFV)	DFV22
88	Man darbā vajadzīga sava privātā telpa, savs kabinets		Darba fiziskā vide (DFV)	DFV23
89	Darba fiziskā vide - darba telpa ir kopīga ar citiem kolēģiem		Darba fiziskā vide (DFV)	DFV24
90	Man ir vajadzīgs darba auto		Darba fiziskā vide (DFV)	DFV25
91	Es vēlos, lai darbā ir nodrošināta ēdināšana		Darba fiziskā vide (DFV)	DFV26
92	Es vēlos atvērtu darba vietu - jebkurš var ienākt		Darba fiziskā vide (DFV)	DFV27
93	Es vēlos slēgtu darba vietu, kur neviens svešs nevar iekļūt		Darba fiziskā vide (DFV)	DFV28
94	Es vēlos jau iekārtotu, citu veidotu darba vietu		Darba fiziskā vide (DFV)	DFV29
95	Es vēlos iespēju pašam iekārtot, veidot, uzlabot savu darba vietu		Darba fiziskā vide (DFV)	DFV30
96	Man ir ļoti svarīga darba drošības noteikumu ievērošana, lai nepastāvētu riski veselībai un dzīvībai		Drošība (DR)	DR01
97	Es vēlos sociālās garantijas, nomaksātus nodokļus, pensijas uzkrājumu		Drošība (DR)	DR02
98	Man vajadzīga veselības apdrošināšana		Drošība (DR)	DR03
99	Man ir svarīga likumdošanas ievērošana (darba līgums, darba likuma ievērošana)		Drošība (DR)	DR04
100	Man ir svarīga konfidencialitāte, personas datu aizsardzība, privātuma respektēšana		Drošība (DR)	DR05

Nr.	Vajadzības raksturojums (ko es gribu? kas man pietrūkst?)	Jā, šis man ir vajadzīgs	Vajadzība	Vajadzības kods
101	Man ir svarīgs tiesiskums, cilvēka tiesību un brīvības ievērošana		Drošība (DR)	DR06
102	Man ir svarīgs tiesiskums, juridiskā aizsardzība, palīdzība		Drošība (DR)	DR07
103	Man ir svarīgs godīgums, vienlīdzīga attieksme darba vietā		Drošība (DR)	DR08
104	Es vēlos strādāt ar apmierinātiem, priecīgiem cilvēkiem (notikumi un pasākumi, kur ir svinības, prieks)		Darba sociālā vide (DSV)	DSV01
105	Es vēlos strādāt ar cilvēkiem ar īpašām vajadzībām (garīga rakstura traucējumi)		Darba sociālā vide (DSV)	DSV02
106	Es vēlos strādāt ar cilvēkiem ar īpašām vajadzībām (kustību traucējumi)		Darba sociālā vide (DSV)	DSV03
107	Es vēlos strādāt ar bērniem ārpus ģimenes aprūpē (bez vecāku apgādības palikuši bērni)		Darba sociālā vide (DSV)	DSV04
108	Es vēlos strādāt ar sociālā riska grupu jauniešiem		Darba sociālā vide (DSV)	DSV05
109	Es vēlos strādāt ar sociālā riska grupu pieaugušajiem		Darba sociālā vide (DSV)	DSV06
110	Es vēlos strādāt ar sociālā riska grupu mazturīgie (nabadzības riskam pakļautie cilvēki)		Darba sociālā vide (DSV)	DSV07
111	Es vēlos strādāt ar likumpārkāpējiem		Darba sociālā vide (DSV)	DSV08
112	Es vēlos strādāt ar senioriem		Darba sociālā vide (DSV)	DSV09
113	Es vēlos strādāt ar un starp turīgiem, veiksmīgiem cilvēkiem		Darba sociālā vide (DSV)	DSV10
114	Es vēlos strādāt ar un starp radošiem cilvēkiem		Darba sociālā vide (DSV)	DSV11

Nr.	Vajadzības raksturojums (ko es gribu? kas man pietrūkst?)	Jā, šis man ir vajadzīgs	Vajadzība	Vajadzības kods
115	Es vēlos strādāt ar bērniem		Darba sociālā vide (DSV)	DSV12
116	Es vēlos strādāt ar jauniešiem		Darba sociālā vide (DSV)	DSV13
117	Es vēlos strādāt ar citu tautību, citu valstu, citu kultūru cilvēkiem		Darba sociālā vide (DSV)	DSV14
118	Es vēlos strādāt ar un starp populāriem, slaveniem cilvēkiem		Darba sociālā vide (DSV)	DSV15
119	Es vēlos strādāt ar nelaimē nonākuši cilvēkiem, katastrofās cietušajiem		Darba sociālā vide (DSV)	DSV16
120	Es vēlos strādāt ar un starp ietekmīgiem cilvēkiem		Darba sociālā vide (DSV)	DSV17
121	Es vēlos strādāt ar cilvēkiem, kuriem nepieciešams psiholoģisks atbalsts		Darba sociālā vide (DSV)	DSV18
122	Es vēlos strādāt ar un starp augsta intelekta, augsta izglītības līmeņa cilvēkiem		Darba sociālā vide (DSV)	DSV19
123	Es vēlos redzēt skaistumu ap sevi		Estētiskās vajadzības (EV)	EV01
124	Es vēlos radīt skaistumu vidē ap sevi		Estētiskās vajadzības (EV)	EV02
125	Es vēlos radīt, redzēt kārtību, simetriju darba vidē		Estētiskās vajadzības (EV)	EV03
126	Es vēlos redzēt, radīt kārtību, simetrija darba procesā		Estētiskās vajadzības (EV)	EV04
127	Es vēlos rast skaistums dabā, dalīties ar skaistumu dabā		Estētiskās vajadzības (EV)	EV05
128	Es vēlos demonstrēt skaistumu ar savu tēlu, iemiesot skaistumu savā izskatā, tēlā		Estētiskās vajadzības (EV)	EV06
129	Es vēlos palīdzēt cilvēkiem realizēt estētiskās vajadzības viņu tēlā		Estētiskās vajadzības (EV)	EV07

Nr.	Vajadzības raksturojums (ko es gribu? kas man pietrūkst?)	Jā, šis man ir vajadzīgs	Vajadzība	Vajadzības kods
130	Es vēlos palīdzēt cilvēkiem realizēt estētiskās vajadzības viņu apkārtnē, telpā		Estētiskās vajadzības (EV)	EV08
131	Es vēlos palīdzēt citiem ieraudzīt skaistumu		Estētiskās vajadzības (EV)	EV09
132	Es vēlos radīt un ieviest jaunas vērtības, resursus, idejas savā nozarē		Ģenerēšana (ĢEN)	ĢEN01
133	Es vēlos radīt un ieviest jaunas vērtības, resursus, idejas zinātnē		Ģenerēšana (ĢEN)	ĢEN02
134	Es vēlos iespēju jaunu vērtību, resursu, ideju radīšanai un ieviešanai savā darba vietā		Ģenerēšana (ĢEN)	ĢEN03
135	Es vēlos iespēju jaunu vērtību, resursu, ideju radīšanai un ieviešanai kopienā		Ģenerēšana (ĢEN)	ĢEN04
136	Es vēlos saņemt un izpildīt arvien sarežģītākus uzdevumus		Izaicinājumi (IZAIC)	IZAIC01
137	Es vēlos izmēģināt jaunas pieejas, metodes		Izaicinājumi (IZAIC)	IZAIC02
138	Es vēlos pārbaudīt un pārsniegt savu spēju robežas		Izaicinājumi (IZAIC)	IZAIC03
139	Es vēlos meklēt un atrast risinājumus problēmsituācijās		Izaicinājumi (IZAIC)	IZAIC04
140	Es vēlos saņemt un izpildīt jaunus, atšķirīgus uzdevumi		Izaicinājumi (IZAIC)	IZAIC05
141	Es vēlos piedalīties riskantos pasākumos, darbībās		Izaicinājumi (IZAIC)	IZAIC06
142	Es vēlos sastapt un darboties negaidītās, neparedzamās situācijās		Izaicinājumi (IZAIC)	IZAIC07
143	Es vēlos saņemt un izpildīt uzdevumus ar arvien augstāku atbildības līmeni		Izaicinājumi (IZAIC)	IZAIC08
144	Man ir svarīgi sasniegt augstāko iespējamo līmeni tajā, ko daru		Izcilība (IZC)	IZC01
145	Man ir svarīga iespēja izdarīt labāk, nekā no manis sagaida		Izcilība (IZC)	IZC02

Nr.	Vajadzības raksturojums (ko es gribu? kas man pietrūkst?)	Jā, šis man ir vajadzīgs	Vajadzība	Vajadzības kods
146	Es vēlos izdarīt vairāk, nekā no manis prasa		Izcilība (IZC)	IZC03
147	Es vēlos darboties jomā, kur mans ieguldījums palīdzēs kvalitatīvi uzlabot produktu, pakalpojumu, piedzīvojumu		Izcilība (IZC)	IZC04
148	Es vēlos darboties organizācijā, kur mans ieguldījums palīdzēs kvalitatīvi uzlabot produktu, pakalpojumu, piedzīvojumu		Izcilība (IZC)	IZC05
149	Es vēlos iespēju ietekmēt notikumus, lēmumus pasaulē		Ietekme, vara, hierarhija (VARA)	VARA01
150	Es vēlos iespēju ietekmēt notikumus, lēmumus valstī		Ietekme, vara, hierarhija (VARA)	VARA02
151	Es vēlos iespēju ietekmēt notikumus, lēmumus kopienā		Ietekme, vara, hierarhija (VARA)	VARA03
152	Es vēlos iespēju ietekmēt notikumus, lēmumus darbavietā, organizācijā		Ietekme, vara, hierarhija (VARA)	VARA04
153	Es vēlos iespēju ietekmēt apkārtējo cilvēku viedokļus		Ietekme, vara, hierarhija (VARA)	VARA05
154	Es vēlos iespēju ar savu darbu iedvesmot, spēcīnāt cilvēkus		Ietekme, vara, hierarhija (VARA)	VARA06
155	Es vēlos iespēju ar savu darbu sniegt atbalstu, mierinājumu cilvēkiem		Ietekme, vara, hierarhija (VARA)	VARA07
156	Es vēlos iespēju piedāvāt un realizēt savas idejas vides uzlabošanā (noformējums, iekārtojums)		Jaunrade (JAUN)	JAUN02

Nr.	Vajadzības raksturojums (ko es gribu? kas man pietrūkst?)	Jā, šis man ir vajadzīgs	Vajadzība	Vajadzības kods
157	Es vēlos iespēja piedāvāt un realizēt savas idejas produkta izveidē (izstrādāt jaunu produktu)		Jaunrade (JAUN)	JAUN03
158	Es vēlos iespēja piedāvāt un realizēt savas idejas organizatoriskajā darbībā (pasākumu organizēšana)		Jaunrade (JAUN)	JAUN04
159	Es vēlos iespēja piedāvāt un realizēt savas idejas zinātnē (pētniecība)		Jaunrade (JAUN)	JAUN05
160	Es vēlos iespēja piedāvāt un realizēt savas idejas zinātnē (pētniecība)		Jaunrade (JAUN)	JAUN06
161	Es vēlos realizēt savas idejas mūzikā		Jaunrade (JAUN)	JAUN07
162	Es vēlos darboties amatniecībā		Jaunrade (JAUN)	JAUN08
163	Es vēlos realizēt savas idejas rakstniecībā		Jaunrade (JAUN)	JAUN09
164	Es vēlos realizēt idejas kultūras pasākumu veidošanā, skatuves mākslā		Jaunrade (JAUN)	JAUN10
165	Es vēlos realizēt savas idejas lauksaimniecībā, dabā		Jaunrade (JAUN)	JAUN11
166	Es vēlos realizēt idejas vizuālo materiālu izstrādi digitālā formātā (prezentācijas, video)		Jaunrade (JAUN)	JAUN12
167	Es vēlos realizēt savas idejas vizuālās mākslas darbu radīšanā		Jaunrade (JAUN)	JAUN13
168	Es vēlos, lai darbs, ko es daru, ir nozīmīgs man personīgi		Jēga (JĒG)	JĒG01
169	Es vēlos, lai darbs, ko es daru, ir nozīmīgs manai ģimenei		Jēga (JĒG)	JĒG02
170	Es vēlos, lai darbs, ko es daru, ir nozīmīgs kopienai, sabiedrībai		Jēga (JĒG)	JĒG03
171	Es vēlos, lai darbs, ko es daru, ir nozīmīgs atsevišķiem indivīdiem (mans darbs, ieguldījums nes labumu atsevišķiem cilvēkiem)		Jēga (JĒG)	JĒG05

Nr.	Vajadzības raksturojums (ko es gribu? kas man pietrūkst?)	Jā, šis man ir vajadzīgs	Vajadzība	Vajadzības kods
172	Es vēlos, lai darbs, ko es daru, ir nozīmīgs atsevišķām cilvēku grupām (manā darbā izpaužas rūpes par kādu cilvēku grupu)		Jēga (JĒG)	JĒG06
173	Es vēlos, lai darbs, ko es daru, ir nozīmīgs valsts labklājībā (manā darbā izpaužas mans pilsoniskums)		Jēga (JĒG)	JĒG07
174	Es vēlos, lai darbs, ko es daru, ir nozīmīgs nozarē, kurā strādāju (mans ieguldījums nes labumu nozarei, es turpinu nozares tradīcijas, saglabāju nozares vērtības)		Jēga (JĒG)	JĒG08
175	Es vēlos, lai darbs, ko es daru, ir nozīmīgs vides sakārtošanā, saglabāšanā, uzlabošanā		Jēga (JĒG)	JĒG09
176	Es vēlos iespēja formāli vadīt cilvēku grupu, komandu (vadošs amats organizācijā)		Līderība (LĪD)	LĪD01
177	Es vēlos neformāli vadīt, iedvesmot cilvēku grupu, komandu (sabiedriskas organizācijas, interešu grupas)		Līderība (LĪD)	LĪD02
178	Es vēlos iespēju aicināt cilvēks uz aktivitāti sabiedriskos pasākumos		Līderība (LĪD)	LĪD03
179	Es vēlos iespēju vadīt pasākumus		Līderība (LĪD)	LĪD04
180	Es vēlos iespēju ietekmēt cilvēku viedokļus politikā		Līderība (LĪD)	LĪD05
181	Es vēlos iespēju ietekmēt cilvēku viedokļus sociālajos tīklos		Līderība (LĪD)	LĪD06
182	Es vēlos darbā apgūt jaunas zināšanas		Mācīšanās (MĀC)	MĀC01
183	Es vēlos darbā apgūt jaunas prasmes		Mācīšanās (MĀC)	MĀC02

Nr.	Vajadzības raksturojums (ko es gribu? kas man pietrūkst?)	Jā, šis man ir vajadzīgs	Vajadzība	Vajadzības kods
184	Es vēlos darbā veidot kompetences (praktizēt)		Mācīšanās (MĀC)	MĀC03
185	Es vēlos iespēja darbā gūt jaunu, vērtīgu pieredzi		Mācīšanās (MĀC)	MĀC04
186	Es vēlos iespēju darbā piekļūt aktuālai, svarīgai informācijai		Mācīšanās (MĀC)	MĀC05
187	Es vēlos iespēju apmeklēt profesionālās pilnveides kursus, apmācības		Mācīšanās (MĀC)	MĀC06
188	Es vēlos iespēja sadarboties ar profesionāļiem, nozares ekspertiem, mācīties no labākajiem, spēcīgākajiem nozares pārstāvjiem		Mācīšanās (MĀC)	MĀC07
189	Es vēlos iespēja gūt ārvalstu pieredzi, piedalīties projektos, apmeklēt seminārus, konferences		Mācīšanās (MĀC)	MĀC08
190	Es vēlos demonstrēt, pielietot savu profesionālo kvalitāti darba vietā		Meistarība (MEIST)	MEIST01
191	Es vēlos dalīties ar savu pieredzi, zināšanām organizācijā ar kolēģiem, padotajiem		Meistarība (MEIST)	MEIST02
192	Es vēlos dalīties ar savu pieredzi, zināšanām ar bērniem, jauniešiem		Meistarība (MEIST)	MEIST03
193	Es vēlos dalīties ar savu pieredzi, zināšanām ar pieaugušajiem		Meistarība (MEIST)	MEIST04
194	Es vēlos dalīties ar savu pieredzi, zināšanām, sasniegumiem ārvalstīs (dalība starptautiskos semināros, konferencēs, projektos)		Meistarība (MEIST)	MEIST05
195	Es vēlos, lai mans darbs palīdz darīt labāku šo pasauli		Misija (MIS)	MIS01
196	Es vēlos, lai mans darbs palīdz cilvēcei kopumā		Misija (MIS)	MIS02
197	Es vēlos, lai mans darbs palīdz konkrētai sociālajai grupai		Misija (MIS)	MIS03

Nr.	Vajadzības raksturojums (ko es gribu? kas man pietrūkst?)	Jā, šis man ir vajadzīgs	Vajadzība	Vajadzības kods
198	Es vēlos, lai mans darbs palīdz indivīdam (sniedzu atbalstu, palīdzību katram cilvēkam individuāli)		Misija (MIS)	MIS04
199	Es vēlos, lai mans darbs uzlabo dzīvi valstī		Misija (MIS)	MIS05
200	Es vēlos, lai mans darbs uzlabo dzīvi kopienā		Misija (MIS)	MIS06
201	Es vēlos, lai mans darbs nodrošina labklājību manai ģimenei		Misija (MIS)	MIS07
202	Man ir svarīga organizācijas reputācija (slava) (lai varu lepoties ar organizāciju, kurā strādāju)		Reputācija	REP 01
203	Man ir svarīga nozares reputācija (slava) (lai varu lepoties ar nozari, kurā strādāju)		Reputācija	REP 02
204	Man ir svarīga mana personīgā reputācija (slava) organizācijā (lai darba kolēģi mani ciena un respektē, lepojas ar mani)		Reputācija	REP 03
205	Man ir svarīga mana personīgā reputācija (slava) nozarē (lai nozares speciālisti zina par mani, respektē manu darbu, uzticas manam viedoklim)		Reputācija	REP 04
206	Man ir svarīgi amats, loma, kuru ieņemu, ir ar augstu prestižu organizācijā (tiek augstu vērtēts)		Prestižs (PR)	PR01
207	Man ir svarīgi, lai amats, loma, kuru ieņemu, ir ar augstu prestižu sabiedrībā (tiek augstu vērtēts sabiedrībā)		Prestižs (PR)	PR02
208	Man ir svarīgi, lai nozare, organizācija ir ar augstu prestižu sabiedrībā (strādāt šajā nozarē, organizācijā ir cienjami, apskaužami)		Prestižs(PR)	PR03
209	Es vēlos, lai man ir iespēja pielietot darbā savas prasmes, spējas		Sasniegumi (SAS)	SAS01
210	Es vēlos, lai man ir iespēja pielietot darbā savus talantus		Sasniegumi (SAS)	SAS02

Nr.	Vajadzības raksturojums (ko es gribu? kas man pietrūkst?)	Jā, šis man ir vajadzīgs	Vajadzība	Vajadzības kods
211	Es vēlos redzēt sava darba rezultātus		Sasniegumi (SAS)	SAS03
212	Es vēlos karjeras virzības iespējas, iespēja amata paaugstinājumiem organizācijā		Sasniegumi (SAS)	SAS04
213	Es vēlos karjeras virzības iespējas, iespēja izaugsmei nozarē, darbības jomā (amats, loma nozares ekspertu grupās, asociācijās, biedrībās)		Sasniegumi (SAS)	SAS05
214	Es vēlos iespēju kļūt arvien nozīmīgākam dalībniekam savā darbības jomā (sasniegumi biznesā)		Sasniegumi (SAS)	SAS06
215	Es vēlos iespēju kļūt arvien nozīmīgākam dalībniekam savā darbības jomā (sasniegumi sportā)		Sasniegumi (SAS)	SAS07
216	Es vēlos iespēju kļūt arvien nozīmīgākam dalībniekam savā darbības jomā (sasniegumi kultūrā, mākslā)		Sasniegumi (SAS)	SAS08
217	Es vēlos iespēju kļūt arvien nozīmīgākam dalībniekam savā darbības jomā (sasniegumi zinātnē)		Sasniegumi (SAS)	SAS09
218	Es vēlos, lai organizācijas vērtības saskan ar manām personīgajām vērtībām (man ir svarīgi, lai darba organizācija, produkts, pakalpojums, ko mana darbavieta piedāvā, ir man saprotams un pieņemams)		Saskaņa (SASK)	SASK01
219	Es vēlos, lai darba kolēģu, sadarbības partneru, klientu vērtības saskan ar manām personīgajām vērtībām			SASK02
220	Es vēlos, lai nozares, jomas politika, filosofija, virzība saskan ar manu personīgo pārliecību		Saskaņa (SASK)	SASK03

Darba lapa "Resursu revīzija"

MANI RESURSI				
Mana izglītība		Izglītības iestāde	Iegūtais kvalifikācijas līmenis, grāds.	Mācību periods (no ... līdz....._
Formālā izglītība (apliecība par izglītības līmeni, kvalifikāciju)	Formālā izglītība Nr.1 (pēdējā iegūtā, augstākā)			
	Formālā izglītība Nr.2			
	Formālā izglītība Nr.3			
	Formālā izglītība Nr.4			
	Formālā izglītība Nr.5			
		Kursu, semināru tēma	Apliecinājums (sertifikāts, apliecība)	Citi komentāri
Neformālā izglītība (kursi, semināri, meistarklases, konferences)	Neformālā izglītība 1			
	Neformālā izglītība 2			
	Neformālā izglītība 3			
	Neformālā izglītība 4			
	Neformālā izglītība 5			
Pieredze		Darbavietas nosaukums, projekts, organizācija	Amats, loma, atbildība	Nostrādātais laika periods
	Nodarbinātība Nr.1 (pēdējā, patreizējā)			
	Nodarbinātība Nr.2			

MANI RESURSI				
	Nodarbinātība Nr.3			
	Nodarbinātība Nr.4			
	Nodarbinātība Nr.5			
Mani sasniegumi				
<i>Mani nozīmīgākie profesionālie sasniegumi un ieguldījums organizācijā, nozarē (ar ko es lepojos?)</i>	Esmu izveidojis, ieviesis kādu jaunu metodi, instrumentu.	<i>Ko, kādu?</i>		
	Esmu izvirzījis, ieviesis kādu jaunu ideju.	<i>Ko, kādu?</i>		
	Esmu devis savu ieguldījumu kādu procesu uzlabošanā, produkta izstrādē, pakalpojuma kvalitātes uzlabošanā.	<i>Kādā? Kā?</i>		
	Esmu pārstāvējis savu organizāciju kādā pasākumā valsts mērogā (konferences, izstādes)	<i>Kādā? Kā?</i>		
	Esmu pārstāvējis savu organizāciju kādā pasākumā ārvalstīs (starptautiski pasākumi)	<i>Kad, kādi?</i>		
	Esmu sniedzis intervijas, eksperta viedokli par kādu profesionālo jautājumu.	<i>Kur, par ko?</i>		
	Esmu piedalījies dokumentu, nolikumu, procedūru izstrādē savā darba vietā.	<i>Kādu, par ko?</i>		

MANI RESURSI				
	Esmu apmācījis, konsultējis esošos vai jaunus kolēģus.	<i>Kad, kādus?</i>		
	Esmu piedalījies dokumentu, nolikumu, procedūru, politikas izstrādē savā nozarē valsts līmenī.	<i>Kad, kādos?</i>		
	Ko vēl esmu paveicis, ar ko ļoti lepojos darbā, organizācijā, nozarē?	?		
<i>Mani nozīmīgākie sasniegumi ārpus darba (hobiji) (ar ko es lepojos?)</i>	Ko vēl esmu paveicis, ar ko ļoti lepojos ārpus darba (hobiji, sports, māksla, ...)	?		
Manas pamatprasmes				
<i>Novērtē savas pamatprasmes</i>		Teicami	Labi	Vāji
Saziņa dzimtajā valodā	Es protu sazināties gan mutiski, gan rakstiski dažādās situācijās, kā arī pārvaldīt un piemērot savu saziņu situācijas prasībām.			

MANI RESURSI				
Saziņa dzimtajā valodā	Es spēju atšķirt un pielietot dažādu veidu tekstus, meklēt, vākt un apstrādāt informāciju, izmantot palīg līdzekļus, pārliecinoši un atbilstīgi kontekstam formulēt un paust mutiskus un rakstiskus argumentus.			
Komunikācija svešvalodās	Es spēju saprast vēstījumu, uzsākt, uzturēt un beigt sarunu, lasīt, saprast un veidot tekstus.	Teicami	Labi	Vāji
	Svešvaloda (<i>kāda?</i>)			
	Svešvaloda (<i>kāda?</i>)			
	Svešvaloda (<i>kāda?</i>)			
	Svešvaloda (<i>kāda?</i>)			
Matemātiskās prasmes un pamatprasmes dabaszinībās un tehnoloģijās		Teicami	Labi	Vāji
	Man piemīt loģiskā domāšana un telpas uztvere.			
	Man ir labas rēķināšanas prasmes, mērvienību un formu zināšanas.			
	Es protu izmantot formulas, modeļus, grafikus, diagrammas.			
	Es zinu dabas pasaules pamatprincipus.			

MANI RESURSI				
Digitālās prasmes		Teicami	Labi	Vāji
	Es protu pielietot galvenās datora programmas: teksta apstrādi, elektroniskās tabulas, datu bāzes, informācijas uzglabāšanu un vadību.			
	Es izprotu interneta piedāvātās iespējas, protu izmantot e-pastu, sociālos tīklus			
	Es izprotu ar interneta vidi saistītos riskus, informācijas uzticamību, datu drošību			
Prasme mācīties		Teicami	Labi	Vāji
	Es spēju apgūt jaunas zināšanas un prasmes			
	Es spēju koncentrēties un esmu neatlaidīgs mācībās			
Sociālās prasmes		Teicami	Labi	Vāji
	Es spēju lietišķi komunicēt dažādās vidēs, būt iecietīgs, izteikt un saprast atšķirīgus viedokļus, sarunāties radīt uzticību, un just empātiju.			
	Es spēju pārvarēt stresu un arī atšķirt personisko no profesionālās sfēras.			
Pilsoniskās prasmes		Teicami	Labi	Vāji

MANI RESURSI				
	Man ir zināšanas par mūsdienu notikumiem, kā arī par galvenajiem notikumiem un tendencēm valsts, Eiropas un pasaules vēsturē.			
	Es spēju efektīvi iesaistīties sabiedrības pārvaldē kopā ar citiem un izrādīt solidaritāti un interesi tādu problēmu risināšanā, kas ietekmē vietējo un plašāku sabiedrību. Pielietoju kritisku domāšanu un līdzdalību kopienas vai apkārtnes pasākumos, vēlēšanās.			
Pašiniciatīva un uzņēmējdarbība		Teicami	Labi	Vāji
	Es protu plānot, organizēt, vadīt, uzņemties līdera lomu un deleģēt, analizēt, sazināties, iegūt informāciju, novērtēt un uzskaitīt, veikt sarunas, kā arī spēju strādāt gan individuāli, gan darbojoties komandā.			
	Es spēju spriest un noteikt savas stiprās un vājās puses, novērtēt un pieņemt riskus.			
Kultūras izpratne un izpaušme		Teicami	Labi	Vāji

MANI RESURSI				
	Es protu izpaust savas intereses, spējas, idejas, talantus mākslas darbos, radošā darbībā, plašsaziņas līdzekļos, kultūras pasākumos, vaļaspriekos.			
Manas prasmes un talanti				
<i>Atzīmē ar "jā" visu, ko proti, ko tev patīk darīt, kas tev labi padodas</i>		Protu, patīk, padodas		Prasmes nosaukums
Komunikācijas prasmes	Es protu izteikties, saprotami un skaidri formulēt domu.	Jā		Efektīva runas prasme
	Es protu uzrakstīt domu skaidri un lakoniski.			Efektīva rakstītprasme
	Es protu uzmanīgi klausīties.			Klausīšanās prasme
	Es protu izklāstīt, izskaidrot idejas.			Ideju izklāstīšana
	Es protu sekmēt diskusijas (rosināt, iedrošināt citus izteikt viedokļus, apmainīties idejām).			Diskusiju sekmēšana
	Es protu intervēt cilvēkus (uzdot jautājumus, klausīties, precizēt, apkopot, rezumēt, izzināt cilvēku vajadzības, uzskatus, viedokļus).			Interviju vadīšana
	Es protu rediģēt tekstus.			Rediģēšana
	Es protu sniegt atbildes uz jautājumiem.			Atbildēšana, izskaidrošana

MANI RESURSI				
	Es protu izmantot dažādus līdzekļus, lai vizuāli attēlotu ideju (attēlus, prezentācijas, video).			Vizuāla prezentēšana
	Es protu sniegt atbilstošu atgriezenisko saiti (izvērtēt, izskaidrot, izteikt atzinību).			Atgriezeniskā saite
	Es protu vadīt pārrunas, sarunas (ieklasīties, dod vārdu visiem iesaistītajiem, uzņemt sarunu gaitas vadību).			Sarunu vešana
	Es protu uztvert neverbālos signālus (pamanīt, nolasīt, izprast mīmikas, žestu, ķermeņa pozas nozīmi situācijā)			Neverbālā komunikācija
	Es protu pārliecināt, pierunāt citus.			Pārliecināšanas prasme
	Es protu nodot ziņa, precīzi un objektīvi pārstāstīt informāciju.			Informēšanas prasme
	Es protu aprakstīt sajūtas, emocijas.			Emociju, sajūtu izpaušana
	Es protu uzstāties, runāt auditorijas priekšā.			Publiskā runa
	Es protu izmantot dažādus rakstības stilus, lai uzrunātu konkrēto adresātu, auditoriju.			Rakstības stils
	Es protu veidot un pasniegt citiem pozitīvu paštēlu			Paštēla pasniegšana
<i>Atzīmē ar "jā" visu, ko proti, ko tev patīk darīt, kas tev labi padodas</i>		Protu, patīk, padodas		Prasmes nosaukums

MANI RESURSI				
Izpētes un plānošanas prasmes	Es protu prognozēt notikumu attīstību, virzību.	<i>Jā</i>		Prognozēšana
	Es protu radīt un izklāstīt idejas. Man bieži rodas jaunas idejas.			Ideju ģenerēšana
	Es pamanu, atpazīstu un protu definēt, noteikt problēmu.			Problēmas identificēšana
	Es protu saskatīt, iztēloties alternatīvas (citas iespējas, variantus).			Alternatīvu iespēju saskatīšana
	Es protu atpazīt, noteikt resursus (līdzekļus mērķa sasniegšanai).			Resursu identificēšana
	Es protu sameklēt, savākt, apkopot informāciju.			Informācijas vākšana
	Es protu saskatīt problēmas būtību, cēloņus un rast risinājumu.			Problēmu risināšana
	Es izprotu, ko vēlos izdarīt un protu izvirzīt, nospraust mērķus.			Mērķu izvirzīšana
<i>Atzīmē ar "jā" visu, ko proti, ko tev patīk darīt, kas tev labi padodas</i>		Protu, patīk, padodas		Prasmes nosaukums
	Es protu analizēt informāciju, izdarīt secinājumus.			Analizēšana
	Es protu izstrādāt attīstības stratēģijas.			Attīstības stratēģiju izstrāde
	Es protu izvērtēt datu, informācijas derīgumu.			Datu derīguma testēšana
	Es protu izstrādāt eksperimentu vai modeli.			Eksperimenta vai modeļa izveide

MANI RESURSI				
	Es protu noformulēt jautājumus.			Jautājumu formulēšana
	Es protu izdarīt secinājumus.			Secinājumu izdarīšana
	Es protu novērot, pētīt un atklāt jaunas lietas.			Vērojumi un atklājumi
	Es protu definēt vajadzības.			Vajadzību definēšana
<i>Atzīmē ar "jā" visu, ko proti, ko tev patīk darīt, kas tev labi padodas</i>		Protu, patīk, padodas		Prasmes nosaukums
Attiecības ar cilvēkiem	Es protu nodibināt, veidot saikni, sakarus ar cilvēkiem.			Saiknes, sakaru dibināšana
	Es protu būt smalkjūtīgs pret cilvēkiem.			Smalkjūtība
	Es protu ieklausīties, sadzīdēt, ko cilvēks stāsta.			Klausīšanās prasme
	Es protu sniegt cilvēkiem atbalstu.			Atbalsta sniegšana
	Es protu motivēt cilvēkus.			Motivēšana
	Es protu palīdzēt.			Palīdzēšana
	Es protu konsultēt.			Konsultēšana
	Es protu sadarboties.			Sadarbība
	Es protu būt pacietīgs.			Pacietība
	Es protu mijiedarboties ar vienaudžiem			Mijiedarbība ar vienaudžiem
	Es protu mijiedarboties ar priekšniecību.			Mijiedarbība ar priekšniecību
	Es protu mijiedarboties ar padotajiem.			Mijiedarbība ar padotajiem
	Es protu pārliecināt cilvēkus.			Pārliecināšanas prasme

MANI RESURSI				
	Es protu apzināties un uzņemties risku.			Gatavība riskēt
	Es protu paskaidrot, mācīt, instruēt citus.			Mācīšana, instruēšana
	Es protu izjust situāciju, uztvert emocijas.			Situācijas un sajūtu uztveršana
	Es protu strādāt ar citu kultūru cilvēkiem un pieņemu dažādību.			Darbs ar dažādību, citām kultūrām
<i>Atzīmē ar "jā" visu, ko proti, ko tev patīk darīt, kas tev labi padodas</i>		Protu, patīk, padodas		Prasmes nosaukums
Darba organizēšana	Es protu īstenot pieņemtos lēmumus.			Lēmumu īstenošana
	Es protu sadarboties ar citiem.			Sadarbība
	Es esmu precīzs, punktuāls.			Punktualitāte
	Es protu saplānot laiku.			Laika plānošana
	Es protu kontrolēt savu stresu, protu mazināt stresu citiem.			Stresa vadība
	Es pievēršu uzmanību detaļām.			Uzmanība detaļām
	Es protu efektīvi strādāt spriedzes apstākļos.			Darbs spriedzes apstākļos
	Es labprāt uzņemos iniciatīvu ar darbu saistītajos pienākumos.			Iniciatīvas uzņemšanās
	Es protu sasniegt izvirzītos mērķus.			Mērķu sasniegšana
	Es protu piesaistīt, nodrošināt nepieciešamo palīdzību.			Palīdzības piesaiste

MANI RESURSI				
	Es labprāt uzņemos atbildību ar darbu saistītajos pienākumos.			Atbildības uzņemšanās
	Es protu noteikt darba izpildes termiņus un tos ievēroju.			Termiņu noteikšana un ievērošana
	Es protu organizēt pasākumus, aktivitātes.			Organizatoriskās prasmes
	Es protu darba procesu.			Organizatoriskās prasmes
	Es protu pieņemt lēmumus.			Lēmumu pieņemšana
	Es darbā meklēju iespējas profesionālajai izaugsmei.			Profesionālas izaugsmes iespēju meklēšana
	Es protu izvērtēt savas stiprās un vājās puses.			Savu personības un profesionālo spēcīgo un vājo pušu izvērtēšana
<i>Atzīmē ar "jā" visu, ko proti, ko tev patīk darīt, kas tev labi padodas</i>		Protu, patīk, padodas		Prasmes nosaukums
Vadība, līderība, lēmumu pieņemšana	Es protu piedāvāt jaunas idejas, uzsāku jaunus procesus, definēju jaunus uzdevumus.			Jaunu ideju un uzdevumu iniciēšana, uzsākšana
	Es protu pievērst uzmanību detaļām			Detaļu apstrāde
	Es protu koordinēt, saskaņot uzdevumus			Uzdevumu koordinēšana
	Es protu trenēt, apmācīt, mentorēt (atbalstīt, iedrošināt un nodot zināšanas kādam citam).			Trenēšana, apmācīšana, mentorings
	Es protu konsultēt citus cilvēkus.			Konsultēšana
	Es protu risināt konfliktus.			Konfliktu risināšana

MANI RESURSI				
	Es protu vadīt un motivēt cilvēkus.			Cilvēku vadīšana un motivēšana
	Es protu sekot līdzi procesiem un izvērtēt to gaitu.			Procesu izvērtēšana
	Es protu vadīt sapulces, tikšanās.			Sanāksmju, sapulču, tikšanos vadīšana
	Es protu uzslavēt un izteikt atzinību citiem par labi padarītu darbu.			Uzslavu un atzinību sniegšana
	Es protu saskatīt problēmu un rast risinājumu problēmai.			Problēmu risināšana
	Es apzinos riskus un protu uzņemties riskus.			Risku uzņemšanās
	Es protu vadīt grupas.			Grupas vadība
	Es protu deleģēt (piešķirt atbildību citiem).			Atbildības deleģēšana
	Es saredzu pārmaiņu nepieciešamību un veicinu pārmaiņu ieviešanu.			Pārmaiņu veicināšana
	Es protu piedāvāt savas idejas, pārdot produktus.			Ideju un produktu pārdošana
	Es protu pieņemt lēmumus.			Lēmumu pieņemšana
	Es protu analizēt uzdevumus.			Uzdevumu analīze
	Es protu noteikt, kuram uzdevumam katrs cilvēks ir piemērots.			Cilvēku pazišana
	Es protu ierosināt un vadīt ideju un viedokļu apmaiņu.			Prāta vētras ierosināšana, veicināšana
	Es protu attīstīt organizācijas mērķus.			Organizācijas mērķu attīstīšana

MANI RESURSI				
	Es protu noteikt prioritātes, svarīgākos uzdevumus izvirzīt pirmajā vietā.			Uzdevumu prioritāšu noteikšana
	Es protu iedrošināt citus cilvēkus.			Iedrošināšana
	Es protu iedvesmot citus cilvēkus.			Iedvesmošana
	Es protu vienoties, slēgt līgumus, veikt pārrunas.			Vienošanās pārrunas
	Es protu uzņemties atbildību par pieņemtajiem lēmumiem.			Atbildības uzņemšanās
<i>Atzīmē ar "jā" visu, ko proti, ko tev patīk darīt, kas tev labi padodas</i>		Protu, patīk, padodas		Prasmes nosaukums
Finanšu vadība	Es protu saplānot budžetu, precīzi novērtējot ienākumus un izdevumus.			Budžeta plānošana
	Es protu kārtot precīzu un pilnīgu uzskaiti.			Uzskaites kārtošana
	Es protu veikt precīzus grāmatvedības aprēķinus.			Grāmatvedība
	Es protu izvērtēt ieguldījumus.			Ieguldījumu izvērtēšana
	Es protu nodrošināt maksājumu termiņu ievērošanu.			Maksājumu termiņu nodrošināšana
	Es protu piesaistīt līdzekļus.			Līdzekļu piesaiste
	Es protu aprēķināt.			Aprēķināšana
<i>Atzīmē ar "jā" visu, ko proti, ko tev patīk darīt, kas tev labi padodas</i>		Protu, patīk, padodas		Prasmes nosaukums
Kritiskā domāšana,	Es protu paredzēt problēmu, pirms tā parādās.			Problēmas paredzēšana

MANI RESURSI				
problēmu risināšana				
	Es protu definēt problēmu un izprast problēmas cēloņus.			Problēmas definēšana, cēloņu identificēšana
	Es protu saskatīt iespējamās problēmas risinājumus un izvēlēties piemērotāko risinājumu.			Risinājumu meklēšana, piemērotāko risinājumu izvēle
	Es protu radīt inovatīvus risinājumus sarežģītai problēmai.			Inovatīvu risinājumu radīšana
	Es protu iesaistīt grupas biedrus risinājuma izvērtēšanā.			Grupas biedru iesaiste
	Es protu izstrādāt plānu risinājuma ieviešanai.			Rīcības plāna izstrāde
MANI ĪPAŠIE TALANTI				
Tev noteikti piemīt kādi īpaši talanti, par kuriem citi Tevi apbrīno, slavē. Uzraksti, kas tie ir?	<i>Kā Tu šos talantus vari pārvērst par nodarbošanos?</i>	<i>Kur Tu vari attīstīt un pielietot šos talantus?</i>		
FIZISKĀS VIDES RESURSI				
<i>Vide, kurā Tu dzīvo, var būt noderīgs resurss, līdzeklis Tavu mērķu sasniegšanai, ideju realizēšanai. Padomā un uzraksti, kādi vides resursi Tev ir pieejami!</i>	<i>Kas īpašs Tev ir pieejams?</i>	<i>Kā Tu to vari izmantot nodarbinātībā, uzņēmējdarbībā?</i>		
Ģeogrāfiskā vieta, apkārtnē				
Kultūrvēsturiskā vieta, objekti				

MANI RESURSI				
Dabas resursi				
Transporta resursi (ūdens transports, gaisa transports, dzelzceļš, citi)				
SOCIĀLĀS VIDES RESURSI				
<i>Cilvēki ir vērtīgs resurss Tavu karjeras mērķu sasniegšanai, ideju realizēšanai, atbalsta saņemšanai Padomā un uzraksti, kādi sociālās vides resursi Tev ir pieejami!</i>	<i>Kas apbrīnojams, vērtīgs, interesants ir šajos cilvēkos?</i>	<i>Ko Tu vari iemācīties, pārņemt, uzzināt no šiem cilvēkiem? Kā sadarboties? Kā to izmantot?</i>	<i>Kuri no šiem cilvēkiem var kļūt par Taviem atbalstītājiem, partneriem, palīgiem?</i>	
Ģimene, radi				
Darba kolēģi				
Interesu grupu biedri				
Kopienas (pilsētas, rajona, politiskā, reliģiskā u.c. sabiedrība)				
Sociālo tīklu grupas				
Draugi, paziņas				
Citi cilvēki				
MATERIĀLIE RESURSI				
<i>Materiālie resursi palīdzēs karjeras mērķu sasniegšanā, ideju realizēšanā. Padomā un uzraksti, kādi materiālie resursi Tev ir pieejami!</i>	<i>Kā Tu to vari izmantot nodarbinātībā, uzņēmējdarbībā, savu ideju, sapņu, mērķu realizēšanā?</i>	<i>Tev nav šāda resursa, bet tas Tev ir vajadzīgs? Kā to iegūt?</i>		
Finansiālie resursi, kurus vari izmantot ideju realizēšanai				
Instrumenti, iekārtas, ierīces				

MANI RESURSI				
Transporta līdzekļi				
Telpas, vietas				
MANAS INTERESES				
<i>Uzraksti tās darbības, procesus, kuru laikā esi pilnībā aizrāvēs, pārņēmts.</i>				
<i>Kurā nodarbinātības jomā, nozarē, karjeras lomā šo aizraušanos vari pielietot?</i>				
<i>Par kādām tēmām Tu lasi informāciju, grāmatas, skaties filmas, raidījumus?</i>				
<i>Kā šīs tēmas saskan vai var tikt iekļautas Tavā darbā?</i>				
MANAS RAKSTURA ĪPAŠĪBAS				
<i>Novērtē pats sevi, vai kuras no šīm īpašībām Tev piemīt.</i>	Jā, tas ir par mani	<i>Padomā, vai un kā šī rakstura īpašība Tev palīdz vai traucē darbā?</i>	<i>Padomā, vai un kā šī rakstura īpašība Tev palīdz vai traucē virzīties uz mērķi?</i>	<i>Padomā, kur un kā šī rakstura īpašība Tev var noderēt (kādā darbības jomā, amatā, karjeras lomā?)</i>
Līdzsvarots				
Ambiciozs				
Drosmīgs				
Rūpīgs				
Līdzjūtīgs				
Izlēmīgs				
Zinātkārs				
Centīgs				
Diplomātisks				

MANI RESURSI

Disciplinēts				
Energisks				
Entuziastisks				
Godīgs				
Taisnīgs				
Bez bailīgs				
Stingrs				
Elastīgs				
Atklāts				
Draudzīgs				
Augstsirdīgs				
Varonīgs				
Ideālists				
Iztēles bagāts				
Neatkarīgs				
Neievainojams				
Atjautīgs				
Aizrautīgs				
Jauks				
Pedantisks				
Savaldīgs				
Kautrīgs				
Kārtīgs				
Paklausīgs				
Atvērts				
Optimistisks				
Organizēts				
Dedzīgs				
Pacietīgs				
Pieklājīgs				
Spēcīgs				
Praktisks				
Precīzs				
Kluss				

MANI RESURSI				
Racionāls				
Mierīgs				
Uzticams				
Atbildīgs				
Pārliecināts par sevi				
Pašaizliedzīgs				
Smalkjūtīgs				
Sirsnīgs				
Komunikabls				
Spontāns				
Asprātīgs				