

LATVIJAS LAUKSAIMNIECĪBAS UNIVERSITĀTE
TEHNISKĀ FAKULTĀTE
IZGLĪTĪBAS UN MĀJSAIMNIECĪBAS INSTITŪTS



Mg.ed., Mg.oec. **Anita Rācene**

Promocijas darbs

**KARJERAS ATTĪSTĪBA SIEVIETĒM PROFESIONĀLĀS KRĪZES
SITUĀCIJĀS MŪŽIZGLĪTĪBAS KONTEKSTĀ**

**CAREER DEVELOPMENT FOR WOMEN IN PROFESSIONAL CRISIS
SITUATIONS IN THE CONTEXT OF LIFELONG EDUCATION**

Pedagoģijas doktora (Dr. paed.) zinātniskā grāda iegūšanai
**Pedagoģijas zinātnes nozares
Pieaugušo pedagoģijas apakšnozarē**

Promocijas darba vadītāja
Asoc.prof., **Dr. paed.** Vija Dišlere _____

Promocijas darba autore Anita Rācene _____

Jelgava
2017

ANOTĀCIJA

Rācene A. 2017. *Karjeras attīstība sievietēm profesionālās krīzes situācijās mūžizglītības kontekstā*. Promocijas darbs pedagoģijas zinātnes nozarē pieaugušo pedagoģijas apakšnozarē. Jelgava: Latvijas Lauksaimniecības universitāte, 137 lappuses (ar pielikumiem 174 lappuses), ieskaitot 32 tabulas, 23 attēlus, 2 formulas, 244 bibliogrāfijas nosaukumus latviešu, angļu un krievu valodā. Darbs sastāv no ievada, trīs nodaļām, secinājumiem un 15 pielikumiem.

Promocijas darba autore ir beigusi Latvijas Lauksaimniecības universitātes Tehniskās fakultātes Izglītības un mājsaimniecības institūta maģistra studiju programmu “Karjeras konsultants” un Pedagoģijas doktora studiju programmu. Autorei ir 7 gadi pedagoģiskā darba pieredze, 5 gadu karjeras konsultēšanas pieredze, kā arī darba stāžs grāmatvedībā un finansēs 24 gadi. Pieredze Eiropas Savienības projektos – 5 gadi, promocijas darba autore ir bijusi karjeras konsultante sekojošos projektos: Eiropas Sociālā fonda projektā “Atbalsta programmu izstrāde un īstenošana sociālās atstumtības riskam pakļauto jauniešu atbalsta sistēmas izveidei” (Vienošanās Nr. 2010/0328/1DP/1.2.2.4.1/10/IPIA/VIAA/002), apakšprogrammā “Karjeras atbalsta programma skolēniem ar sociālās atstumtības risku” Iecavas novada skolās; Karjeras atbalsta pasākumi Eiropas Sociālā fondu darbības programmas “Izaugsme un nodarbinātība” 7.2.1. specifiskā atbalsta mērķa “Palielināt nodarbinātībā, izglītībā vai apmācībā neiesaistītu jauniešu nodarbinātību un izglītības ieguvu Jauniešu garantijas ietvaros” 2. kārtas projekta “Sākotnējās profesionālās izglītības programmu īstenošana Jauniešu garantijas ietvaros” (projekta identifikācijas Nr. 7.2.1.JG2) - Jelgavas Tehnikumā, Jelgavas Amatu vidusskolā, Zaļenieku komerciālajā un amatniecības vidusskolā, Dobeles Amatniecības un vispārizglītojošajā vidusskolā, Jelgavas cietumā; aktīvā nodarbinātības pasākuma “Konkurētspējas paaugstināšanas pasākumi”, Jauniešu garantijas pasākumi (projekta identifikācijas Nr. 7.2.1.JG1) īstenošana Nodarbinātības valsts aģentūras, Jelgavas, Bauskas, Dobeles, Tukuma filiālēs. Trīs mēnešu karjeras konsultēšanas pētniecības prakse Šauļu universitātē Erasmus programmā 2015. gadā. Promocijas darba autore strādā Valsts izglītības un attīstības aģentūrā par ekspertu - karjeras konsultanti.

Promocijas darbā pētīta problēma par sievietēm profesionālās krīzes situācijās un kā tā varētu tikt pārvarēta ar karjeras atbalstu un izglītošanos. Eiropā ir nodarbināti 63 % sieviešu, salīdzinot ar 76 % vīriešu nodarbinātību. 2015. gadā Latvijā apmēram četrdesmit sešiem tūkstošiem sieviešu, kuras ir nonākušas profesionālajā krīzes situācijā un palikušas bez darba, ir nepieciešams atbalsts karjeras attīstībā, kas ietvertu gan konsultēšanu, gan izglītojošu programmu.

Promocijas *darba mērķis* ir izvērtēt karjeras attīstības iespējas sievietēm profesionālās krīzes situācijās, pamatot un veicināt to pārvarēšanu, izmantojot profesionālās krīzes pārvarēšanas modeli mūžizglītības kontekstā.

Promocijas darbā ir izstrādāts un teorētiski pamatots profesionālās krīzes pārvarēšanas modelis sievietēm profesionālās krīzes situācijās. Modelī ietverti profesionālās krīzes noteikšanas kritēriji un rādītāji, kā arī aplūkoti karjeru ietekmējošie faktori. Visas modeļa realizēšanas darbības balstās uz dzimumatbilstības principa ievērošanu gan studijās, gan konsultācijās. Apgūstot modelī piedāvāto izglītības saturu un pieņemot karjeras atbalsta konsultācijas, krīzē nonākušajām sievietēm ir iespēja apgūt jaunas zināšanas un prasmes, tai skaitā savas karjeras vadības prasmes, kas nepieciešamas sekmīgai integrācijai darba tirgū.

Pētījumā ietilpst sekojošas sadaļas: ievads, teorētiskā un empīriskā daļa, bibliogrāfija un pielikumi. Promocijas darba teorētiskā un empīriskā daļa sastāv no trim nodaļām.

Darba pirmajā nodaļā apskatīta mūžizglītības nepieciešamība, tās pozitīvā ietekme uz iegūtajām zināšanām, mūžizglītības ietekme uz darbu, sadzīvi un sievietes pašapziņu un vērtību sabiedrībā un ģimenē. Izvērtēta mūžizglītības pasākumu loma karjeras maiņai sievietēm, kā arī informācijas un komunikācijas tehnoloģiju iesaiste karjeras konsultēšanas un atbalsta pasākumos.

Darba otrajā nodaļā analizētas karjeras konsultēšanas pieejas un teorijas: piecas pieejas sieviešu karjeras attīstībā, profesionālās ierobežotības teorija, kopienas mijiedarbības teorija, rasu etniskie un kultūras aspekti sieviešu karjeras attīstībā un teorētiski analizēta profesionālā krīzes situācija. Teorētiski pamatots dzimumatbilstības princips karjeras attīstības problēmu risinājumam sievietēm.

Trešajā darba nodaļā izstrādāts un teorētiski pamatots profesionālās krīzes pārvarēšanas modelis, izstrādāta metodika sieviešu karjeras konsultēšanā profesionālajās krīzes situācijās, *Klienta attīstošā programma karjeras maiņai sievietēm* un profesionālās krīzes noteikšanas kritēriji un rādītāji. Veikti sieviešu karjeras maiņas empīriskie pētījumi Latvijā un Lietuvā. Veikts veidojošais eksperiments izstrādātā modeļa pārbaudei, modeli ir izvērtējuši eksperti.

Nozīmīgākie secinājumi

Karjeras attīstība sievietēm ir pašrealizācija gan karjerā, gan ģimenē visa mūža garumā, ievērojot ekonomiskos, sociālos, psiholoģiskos un fiziskos karjeru ietekmējošos faktoros. Mūžizglītība ar īpaši organizētu gan formālo, gan neformālo izglītības sistēmu sekmē pilnvērtīgu personības attīstību un ļauj sievietēm veiksmīgāk pielāgoties jaunajām laikmeta un sociālajām pārmaiņām, un, nemitīgi paaugstinot savu kvalifikāciju vai pārkvalificējoties, ļauj nezaudēt darbu vai veiksmīgi mainīt karjeru, vai kļūt par pašnodarbinātu personu.

Dzimumatbilstības princips karjeras konsultēšanā sievietēm izsaka sakarību veidošanu starp sieviešu karjeru ietekmējošiem faktoriem, profesionālo krīzi izraisošām situācijām, dzimumatbilstības principa dimensijām un profesionālās krīzes noteikšanas kritērijiem.

Visbūtiskākie sieviešu karjeru ietekmējošie faktori ir izglītības līmenis, brīvo darba vietu skaits dzīves vietā, psiholoģiskais klimats darba vietā, vadības attieksme un partnera atbalsts.

Profesionālās krīzes pārvarēšanas modeļa ietvaros tiek piedāvāta *Klienta attīstošā programma karjeras maiņai sievietēm profesionālās krīzes situācijās* Moodle e-vides platformā. Ar modeļa palīdzību var realizēt gan karjeras izglītību, gan karjeras konsultēšanas procesu, gan karjeras atbalstu, rodot iespēju krīzē nonākušajām sievietēm izmantot personalizētas e-mācību aktivitātes un rezultātā veiksmīgi pārvarēt profesionālo krīzi.

Pētījuma zinātniskā novitāte

- Izvērtēts mūžizglītības nozīmīgums karjeras attīstībā sievietēm profesionālās krīzes situācijās un izvērtētas karjeras konsultēšanas teorijas sievietēm.
- Teorētiski pamatots dzimumatbilstības princips karjeras konsultēšanā sievietēm, kas izsaka sakarību veidošanu starp sieviešu karjeru ietekmējošiem faktoriem, profesionālo krīzi izraisošām situācijām, dzimumatbilstības principa dimensijām un profesionālās krīzes noteikšanas kritērijiem.
- Pamatoti un apkopotī svarīgākie faktori, kuri ietekmē karjeras attīstību sievietēm: izglītības līmenis, brīvo darba vietu skaits dzīves vietā, psiholoģiskais klimats darba vietā, vadības attieksme, partnera atbalsts.
- Adaptēti profesionālās krīzes noteikšanas kritēriji un rādītāji.

Pētījuma praktiskais devums un nozīmība

- Izstrādāts profesionālās krīzes pārvarēšanas modelis sievietēm profesionālās krīzes situācijās. Izstrādāti ieteikumi un pedagoģiskie risinājumi profesionālās krīzes pārvarēšanai.
- Eksperimentāli aprobēts Profesionālās krīzes pārvarēšanas modelis. Sieviešu karjeras maiņas pētījumu rezultātā izstrādāta, ieviesta un izvērtēta Klienta attīstošā programma karjeras maiņai sievietēm profesionālās krīzes situācijās mūžizglītībā tiešsaistē.
- Eksperimentāli aprobēta progresīvu metožu izmantošana karjeras konsultēšanā e-portfolio, e-mentorisms, e-konsultēšana.
- Izstrādāti kritēriji dzimumatbilstības principa ievērošanas ietekmes noteikšanai uz sieviešu karjeru.

ANNOTATION

Rācene A. 2017. *Career Development for Women in Professional Crisis Situations in the Context of Lifelong Education*. Doctoral thesis in pedagogy, the subfield of science – adult pedagogy. Jelgava: Latvia University of Agriculture. The dissertation consists of an introduction, three chapters, conclusions what included in 137 pages (with annexes 174 pages) including 15 annexes, 32 tables, 23 figures, 2 formulas, 244 bibliographical sources in Latvian, English and Russian.

The author has graduated from Latvia University of Agriculture, Institute of Education and Home Economics, completing the Master's study programme *Career Counsellor* and the doctoral study programme in *Education*. The author has six-year experience in pedagogy and four year experience in career counselling as well as total length of service in the field of accounting and finance is 23 years. The author's experience in managing European Union projects totals four years. The author participated as a career counsellor in the following most important activities: the European Social Fund project "Development and Implementation of Support Programmes to Establish an Assistance System for Youths Subject to the Risk of Social Exclusion" (Agreement No 2010/0328/1DP/1.2.2.4.1/10/IPIA/VIAA/002); the sub-programme "Career Support Programme for Schoolchildren Subject to the Risk of Social Exclusion" in schools of Iecava municipality; career support measures under the European Social Fund programme "Growth and Employment", specific support objective 7.2.1 "Raising the Employment of Youths not Engaged in Employment, Education or Training and Contributing to the Acquisition of an Education by Youths within the Youth Guarantee", Stage 2 project "Implementation of Initial Professional Educational Programmes within the Youth Guarantee" (project identification No 7.2.1.JG2) at Jelgava Technical School, Jelgava Crafts Secondary School, Zalienieki Commercial and Crafts Secondary School, Dobele Crafts and Comprehensive Secondary School and Jelgava Prison; the active employment measure "Activities for Raising Competitiveness"; implementation of Youth Guarantee measures at the regional offices of Jelgava, Bauska, Dobele and Tukums of the State Employment Agency of Latvia (project identification No 7.2.1.JG1). Three-month career counselling research practice at Siauliai University in Erasmus programme in 2015. Author currently works in the State Education and Development Agency as an expert - career counsellor.

The dissertation focuses on the problem concerning women in professional crisis situations and the ways of tackling the problem through career support and education. In Europe, on average, 63 % of women are employed in, comparison with 76 % of men. In 2015 approximately forty six thousand women are in a professional crisis situation and have no job; they need assistance in their career development which should involve both career counselling and an educational programme.

The *research aim* of the dissertation is to assess women's opportunities for career development in professional crisis situations and to substantiate and contribute to overcoming such situations by means of a model for crisis management in the context of lifelong education.

The author of the dissertation developed and theoretically substantiated a model of crisis management for women in professional crisis situations. The model includes criteria and indicators of professional crisis as well as factors influencing careers. All activities regarding implementing the model are based on the principle of gender conformity for both studies and counselling. By learning the educational content provided by the model and by taking career counselling, women being in a crisis have an opportunity to acquire new knowledge and skills, including their career guidance skills that are necessary for successfully integrating into the labour market.

The theoretical and empirical parts are composed of three chapters.

Chapter 1 focuses on the need for lifelong education, its positive effects on one's knowledge acquired and its effects on the job, the private life, women's self-confidence and the value of the women in the society and family. The chapter examines the role of lifelong

education activities in career change for the women as well as the involvement of information and communication technologies in career counselling and support activities.

Chapter 2 analyses theoretical aspects on career counselling approaches and theories: five approaches to women's career development, professional constraint theory, community interaction theory, racial, ethnical and cultural aspects in women's career development and provides a theoretical analysis of professional crisis situations. The chapter theoretically substantiate the principle of gender conformity for tackling women's career development problems.

Chapter 3 deals with the model for professional crisis management developed and theoretically substantiated by the author as well as a career counselling methodology for women in professional crisis situations and a Client Developing Programme for career change of the women also developed by the author. The chapter provides criteria and indicators for identifying a professional crisis. It also presents empirical studies on the women's career change in Latvia and Lithuania. The chapter provides the results of a pedagogical experiment aimed at testing the developed model and presents an expert evaluation of the model.

Most important conclusions

Career development for women is their self-realization for both career and family throughout their lives, taking into account economic, social, psychological and physical factors influencing career. Lifelong learning with particular organized both formal and non-formal continuing education system contributes to the full development of personality and allows the women successfully adapt to the new era and social changes, and constantly raising their qualifications or retraining, allows to keep a job or successfully make a career change, or to start self-employment.

The principle of gender conformity of career counseling for women expresses formation of relationship between the women's career influencing factors, professional crisis-causing situations, the dimensions of the principle of gender conformity and the criteria of determination of professional crisis.

On the whole the most important factors influencing women's careers are the level of education, the number of vacancies in the local region, psychological climate in the workplace, managerial attitude and a partner support.

Customer Developmental Programme for Career Change for Women in Crisis Situations in e-environment Moodle program, organized within further education for adults, included in *Professional crisis management model* is offered. By means of the model it is possible to implement both the career education and the career counseling process and the guidance, finding opportunity to use personalized e-learning activities for women in crisis situations, and successfully overcome professional crisis as a result.

Scientific novelties of the study

- The role of lifelong education in career development for women in professional crisis situations and theories on career counselling for the women were assessed.
- The principle of gender conformity was theoretically substantiated for the purpose of tackling career development problems of women in professional crisis situations based on lifelong education opportunities, as well as recommendations and pedagogical solutions for professional crisis management were developed. The principle of gender conformity of career counselling for the women expresses formation of relationship between the factors influencing the women's career, professional crisis-causing situations, the dimensions of the principle of gender conformity and professional crisis detection criteria.
- The most important factors influencing women's career development were identified, gathered and substantiate: the level of education, the number

of vacancies in the local region, psychological climate in the workplace, managerial attitude and a partner support.

- Criteria and indicators for identifying a professional crisis were adapted.

Practical contribution and significance of the research:

- A model of a professional crisis management for women in professional crisis situations was developed.
- The Professional crisis management model was experimentally approbated. On the result of studies of women's career change the Customer Developmental Programme for Career Change for Women in Crisis Situations was developed through introducing and testing on an online lifelong education.
- Application of progressive methods in career counselling: e-portfolio, e-mentorism and e-counselling were experimentally approbated.
- The principle of gender conformity was developed for determining the effects on women's careers.

Saturs

IEVADS	13
1. KARJERAS ATTĪSTĪBA SIEVIETĒM MŪŽIZGLĪTĪBAS KONTEKSTĀ	21
1.1. Karjeras un karjeras attīstības jēdzieniskā izpratne	21
1.2. Mūžizglītības nozīmīgums karjeras attīstībā sievietēm	22
1.2.1. Pieaugušo izglītība mūžizglītības kontekstā karjeras attīstībai	29
1.2.2. Mūžizglītības pasākumu loma karjeras maiņai sievietēm.....	33
1.3. Informācijas un komunikācijas tehnoloģijas kā karjeras attīstības atbalsta pilnveides līdzekļi.....	37
2. PROFESIONĀLĀS KRĪZES SITUĀCIJU IZVĒRTĒJUMS KARJERAS ATTĪSTĪBĀ SIEVIETĒM	43
2.1. Sievietēm piemērojamo karjeras attīstības teoriju izvērtējums.....	43
2.2. Profesionālo krīžu situāciju teorētiska analīze un to noteikšanas kritēriji un rādītāji.....	49
2.3. Dzimumatbilstības principa teorētiskais pamatojums karjeras attīstības problēmu risinājumam sievietēm krīzes situācijās.....	57
3. VEIDOJOŠAIS EKSPERIMENTS SIEVIEŠU PROFESIONĀLĀS KRĪZES PĀRVARĒŠANAI	67
3.1. Pētījuma organizācija un bāzes raksturojums	67
3.2. Profesionālās krīzes pārvarēšanas modeļa un metodikas izstrāde.....	70
3.2.1. Sieviešu karjeras maiņas pētījumu rezultāti	70
3.2.2. Sieviešu karjeru ietekmējošo faktoru pētījumi	73
3.2.3. Pētījumi par sieviešu karjeras attīstību veicinošām prasmēm	77
3.2.4. Pētījums par profesionālās krīzes noteikšanu pēc kritērijiem un rādītājiem.....	79
3.2.5. Pētījumi par dzimumatbilstības principa ietekmi uz sieviešu karjeru.....	83
3.2.6. Diskusija par karjeras maiņu sievietēm.....	94
3.2.7. Profesionālās krīzes pārvarēšanas modelis.....	97
3.2.8. Profesionālās krīzes pārvarēšanas metodikas izstrāde.....	103
3.3. Profesionālās krīzes pārvarēšanas modeļa aprobācija un ekspertvērtējums.....	113
3.3.1. Profesionālās krīzes pārvarēšanas modeļa un metodikas ekspertvērtējums.....	113
3.3.2. Klienta attīstošās programmas pētījuma rezultāti karjeras maiņai sievietēm profesionālās krīzes situācijās	116
SECINĀJUMI	121
IETEIKUMI	124
BIBLIOGRĀFIJA	125

PIELIKUMI

1. pielikums	Nodarbinātība pēc saimnieciskās darbības veida un dzimuma (%).....	139
2. pielikums	Eksperta anketa	141
3. pielikums	Karjeras maiņas pētījums	142
4. pielikums	Aptaujas veidlapa par IKT	148
5. pielikums	Klienta attīstošā programma karjeras maiņai sievietēm profesionālās krīzes situācijās mūžizglītībā	151
6. pielikums	Pētījumu rezultāti par gatavību mainīt nodarbošanos	162
7. pielikums	Pētījumu rezultāti par sieviešu karjeru ietekmējošiem faktoriem	163
8. pielikums	Pētījumu rezultāti par sieviešu personīgo īpašību ietekmi uz karjeras attīstību	164
9. pielikums	Pētījumu rezultāti par prasmju nozīmīgumu sieviešu karjeras attīstībā	166
10. pielikums	Pētījumu rezultāti par dzimumatbilstības principu sieviešu karjerā (%).....	167
11. pielikums	Pētījumu rezultāti par dzimumatbilstības principa ievērošanas ietekmi karjeras attīstības problēmu risinājumos sievietēm (%)....	168
12. pielikums	Respondentu viedoklis par savas pašreizējās situācijas vērtējumu vai ir profesionālā krīze (%)	169
13. pielikums	Respondentu viedoklis par profesionālo apmierinātību (%).....	170
14. pielikums	Veidojošā eksperimenta dati.....	172
15. pielikums	Aptaujas datu rezultāti dzimumatbilstības principu problēmu risinājumā.....	174

TABULU SARAKSTS

Tab.nr.	Tabulas nosaukums	Lpp.
1.1.	Bezdarbnieku sadalījums pa vecuma grupām un dzimumiem Latvijā	24
2.1.	Profesionālo krīžu raksturojums personības attīstības procesā	50
2.2.	Galvenās profesionālās krīzes saistībā ar sievietes vecumposmu	55
2.3.	Profesionālās krīzes noteikšanas kritēriji un rādītāji	55
2.4.	Dzimumu komunikācijas atšķirības	61
3.1.	Aptaujā piedalījušos sieviešu vecumu statistiskie rādītāji	70
3.2.	Sieviešu veiksmīgu karjeru ietekmējošo faktoru ranžējums	74
3.3.	Personīgo īpašību ietekmes nozīmīguma ranžējums	76
3.4.	Sieviešu karjeras veiksmīgas attīstības veicinošo nozīmīgāko prasmju ranžējums	78
3.5.	Karjeras konsultantu viedoklis par dzimumatbilstības principa ievērošanas ietekmi uz sieviešu karjeru 2014. gadā	83
3.6.	Respondentu viedoklis par dzimumatbilstības principa ievērošanas ietekmi uz sieviešu karjeru 2015. gadā	85
3.7.	χ^2 kritēriju analīzes rezultāti un secinošā statistika par “stikla griestu” pastāvēšanu sieviešu karjerā	86
3.8.	χ^2 kritēriju analīzes rezultāti un secinošā statistika par stereotipu pastāvēšanu sieviešu un vīriešu profesijās	86
3.9.	χ^2 kritēriju analīzes rezultāti un secinošā statistika par vienlīdzīga atalgojuma pastāvēšanu par vienādu darbu neatkarīgi no dzimuma – gan vīriešiem, gan sievietēm	87
3.10.	χ^2 kritēriju analīzes rezultāti un secinošā statistika par sieviešu atšķirībām komunikācijā komandā sieviešu karjerā	87
3.11.	χ^2 kritēriju analīzes rezultāti un secinošā statistika par sieviešu spēju sarunas gaitā viegli mainīt spēles noteikumus	88
3.12.	χ^2 kritēriju analīzes rezultāti un secinošā statistika par kooperēšanās un sarunas gaitas nozīmīgumu sieviešu karjerā	88
3.13.	χ^2 kritēriju analīzes rezultāti un secinošā statistika par sieviešu sarunas izmantošanu sadarbības veicināšanai un intereses izrādīšanu par citiem cilvēkiem	89
3.14.	χ^2 kritēriju analīzes rezultāti un secinošā statistika par to, ka sievietes pasaules redzējums balstās rūpēs un atbildībā sieviešu karjerā	89
3.15.	χ^2 kritēriju analīzes rezultāti un secinošā statistika par sieviešu un vīriešu komunikācijas atšķirībām saskarsmē un valodas lietojumā	90
3.16.	χ^2 kritēriju analīzes rezultāti un secinošā statistika par sieviešu sarunvalodas īpatnībām	90
3.17.	χ^2 kritēriju analīzes rezultāti un secinošā statistika par sieviešu spēju sarunās ilgstoši palikt vienas tēmas robežās	91

Tab.nr.	Tabulas nosaukums	Lpp.
3.18.	χ^2 kritēriju analīzes rezultāti un secinošā statistika par kluso sieviešu izstumšanu no komunikācijas darba vietā un viņu karjeras izaugsmes ierobežotību kolektīvā	91
3.19.	χ^2 kritēriju analīzes rezultāti un secinošā statistika par sieviešu, kurām ir ģimene un bērni, ierobežotību karjeras izvēlē	92
3.20.	χ^2 kritēriju analīzes rezultāti un secinošā statistika par sieviešu emocionalitāti un nespēju adekvāti rīkoties stresa situācijās darbā	92
3.21.	Respondentu viedoklis par rīcības veidiem dzimumatbilstības principa ievērošanā karjeras atbalstam sievietēm	93
3.22.	Dispersijas analīzes rezultāti	93
3.23.	Dotajiem rādītājiem atbilžu variants “ļoti ietekmē” iegūtie χ^2 kritēriju analīzes rezultāti un secinošā statistika	94
3.24.	Nodarbību plānojums klienta attīstošajai programmai karjeras maiņai sievietēm profesionālās krīzes situācijās e-vidē	105
3.25.	Mentora veidi un darbības jomas	112
3.26.	Ekspertu pieredzes raksturojums	114
3.27.	Profesionālās krīzes pārvarēšanas modeļa sievietēm ekspertvērtējuma rezultāti	115

ATTĒLU SARAKSTS

Att.nr.	Attēla nosaukums	Lpp.
1.1.	Nodarbinātības līmenis Latvijā laikā no 2005. gada līdz 2015. gadam	25
1.2.	Mērķtiecīgas mācīšanās pamatkategorijas	26
2.1.	Sociāli kognitīvās karjeras teorijas Lenta modelis	45
2.2.	Nodarbinātie pēc profesijas un dzimuma 2015.gadā Latvijā	59
2.3.	Dzimumatbilstības principa dimensijas	63
2.4.	Kritēriji dzimumatbilstības principa ievērošanas ietekmes noteikšanai uz sieviešu karjeru	64
3.1.	Pētījuma shēma	69
3.2.	Respondentu sadalījums pēc izglītības līmeņa	71
3.3.	Respondentu sadalījums pēc nodarbinātības jomas	71
3.4.	Respondentu vērtējums par viņu sagatavotību mainīt nodarbošanos	72
3.5.	Pašreizējās situācijas raksturojums „vai ir krīze” respondentu vērtējumā	73
3.6.	Latvijas sociālajām un ekonomiskajām vajadzībām nepieciešamās vispārējās prasmes	77
3.7.	Profesionālās krīzes noteikšanas kritēriju un rādītāju analīze kopējā respondentu vērtējumā: apmierinātība ar izglītību	80
3.8.	Profesionālās krīzes noteikšanas kritēriju un rādītāju analīze kopējā respondentu vērtējumā: apmierinātība ar profesionālo sagatavotību	80
3.9.	Profesionālās krīzes noteikšanas kritēriju un rādītāju analīze kopējā respondentu vērtējumā: veselības pasliktināšanās	81
3.10.	Profesionālās krīzes noteikšanas kritēriju un rādītāju analīze kopējā respondentu vērtējumā: neapmierinātība ar profesionālajām situācijām	81
3.11.	Profesionālās krīzes noteikšanas kritēriju un rādītāju analīze kopējā respondentu vērtējumā: neapmierinātība ar sociāli profesionālo statusu	82
3.12.	Profesionālās krīzes noteikšanas kritēriju un rādītāju analīze kopējā respondentu vērtējumā: profesionālās deformācijas esamība	82
3.13.	Profesionālās krīzes pārvarēšanas modelis sievietēm	98
3.14.	Profesionālās krīzes pārvarēšanas modeļa funkcionālā shēma	99
3.15.	Sākuma „ekrāna forma” E-studiju vietnē	107
3.16.	Pirmās nodarbības ekrāna forma	107
3.17.	Profesionālās krīzes noteikšanas kritēriju un rādītāju rezultātu izmaiņas veidojošā eksperimenta rezultātā	118

FORMULU SARAKSTS

Formulas nr.	Formulas nosaukums	Lpp.
1.	Rangu summas vidējās vērtības aprēķins	115
2.	Konkordācijas koeficienta aprēķins	115

LIETOTO SAĪSINĀJUMU SARAKSTS

Lietotais saīsinājums	Saīsinājuma skaidrojums
att.	attēls
ASV	Amerikas Savienotās Valstis
CD	kompaktdisks — disks optiskai digitālās informācijas ierakstīšanai
CD-ROM	kompaktdisks vienreizējam ierakstam un daudzkārtējai informācijas nolasīšanai
CBT	datorizētās mācības (computer based training)
CV	dzīves un darba īss apraksts (Curriculum vitae)
DVD	digitāls video disks
EK	Eiropas Komisija
EMKAPT	Eiropas mūžilga karjeras atbalsta politikas tīkls
ES	Eiropas Savienība
ESF	Eiropas Sociālais fonds
g.	gads
IKT	informācijas un komunikāciju tehnoloģijas
IBT	mācības izmantojot internetu (internet based training)
IMI	Izglītības un mājsaimniecības institūts
LLU	Latvijas Lauksaimniecības universitāte
LU	Latvijas Universitāte
LV	Latvijas Republika
lpp.	lappuse
min	minūte
MS Excel	izklājlapu lietojumprogrammatūra (Microsoft Excel)
NASA	Nacionālā aeronautikas un kosmosa administrācija (National Aeronautics and Space Administration)
NVA	Nodarbinātības valsts aģentūra
PPMF	Pedagoģijas, Psiholoģijas un mākslas fakultāte
piel.	pielikums
utt.	un tā tālāk
skat.	skatīt
SPSS	statistiskās analīzes programmatūras pakotne sociālajās zinātnēs (Statistical Package for the Social Sciences)
TV	televīzija
UNESCO	Apvienoto Nāciju Izglītības, zinātnes un kultūras organizācija
u.tml.	un tālīdzīgi
WBT	tiešsaistē bāzētas mācības (web-based training)

IEVADS

Mūžizglītība – iespēja pilnveidot sevi, savas profesionālās spējas vai mainīt nodarbošanos, nodrošina iespēju dzīvot pilnvērtīgi jebkurā dzīves situācijā. Pētījuma rezultāts dod iespēju uzzināt par mūžizglītības lomu, tās nozīmi karjeras attīstībā jebkurā vecumā, pozitīvi piemēri var iedvesmot ieviest izmaiņas savā karjerā. Sievietes karjeras attīstība, izmantojot mūžizglītības piedāvātās iespējas, un profesionālās krīzes ir pašlaik ļoti aktuālas problēmas. Sievietēm karjeras krīžu situācijās ir liela nepieciešamība atjaunot zināšanas, prasmes, kompetences, lai saglabātu profesionalitāti un spētu pilnvērtīgi piedalīties sociālajās norisēs, personīgajā izaugsmē un karjeras attīstībā. Veiksmīga sieviešu iekļaušanās darba tirgū veicina visas tautsaimniecības attīstību.

Mūžizglītības politika Latvijā balstās uz ideju, ka jāsekmē cilvēka personīgo izaugsmi un pašpilnveidi katrā dzīves posmā un visās dzīves jomās mūža garumā, tādējādi radot priekšnosacījumus katra iedzīvotāja uzņēmības, adaptācijas spēju attīstīšanai un panākot sociālo iekļautību, nodarbinātību, aktīvu pilsonisku līdzdalību (Par programmu mūžizglītības politikas pamatnostādņu 2007. - 2013. gadam ieviešanai..., 2009; Mūžizglītības politikas pamatnostādnes 2007. - 2013. gadam, 2007/2009; Mūžizglītības politikas pamatnostādņu 2007. - 2013. gadam īstenošanas gaita..., 2011; 2013; Par Izglītības attīstības pamatnostādņu 2014. - 2020. gadam apstiprināšanu, 2014).

Tā kā parasti cilvēki pirmo profesiju apgūst jaunībā, tad profesijas maiņa visbiežāk notiek pieaugušā vecumā, kaut gan sievietēm mēdz būt arī citādi. Agra ģimenes veidošana un bērnu audzināšana var kavēt apgūt pirmo profesiju. Tāpēc mūžizglītība dod iespēju mācīties un pilnveidoties savas profesijas ietvaros, sasniedzot arvien augstāku kvalifikācijas līmeni, vai arī apgūt citu profesiju un integrēties no jauna darba tirgū, un gūt gandarījumu un veiksmi.

Mūsdienās ir vērojama tendence, ka pieaugušo izglītībā vispopulārākie ir kursi profesionālās meistarības pilnveidei. Svarīga ir pieaugušo lietpratības dinamika, kritiskās domāšanas attīstība, brīva pašrealizācija, nodrošinot sev pilnvērtīgu funkcionēšanu darba tirgū, kas būtībā ir pieaugušo izglītības augstākais uzdevums.

Pieaugušie var turpināt vai uzsākt mācības dažādās mācību iestādēs atbilstoši savām spējām, interesēm un iespējām, tās var notikt: vakarskolās, profesionālajā tālākizglītībā, darba meklētāju mācībās un pārkvalifikācijā, pieaugušo izglītības centros reģionos, tālmācībā, interešu izglītībā, ieslodzīto un no ieslodzījuma atbrīvoto personu mācībās, cilvēku ar speciālajām vajadzībām mācībās, pirmspensijas vecuma un senioru mācībās.

Būtiskākās atšķirības vīriešu un sieviešu starpā vērojamas darba tirgū, kur vīrieši ieņem augstākus amatus un labāk apmaksātus darba tirgus sektorus (stereotipi par vīriešiem kā labākiem vadītājiem, kam labāk padodas eksaktās zinātnes. Līdz ar to arī viņu algas, pensijas un dzīves labklājība ir augstāka nekā sievietēm. Sievietes Latvijā vidēji saņem par 15.4 % zemāku darba algu nekā vīrieši (ES – 17.4 %). Visās vecuma grupās sieviešu nabadzības risks kopumā ir augstāks nekā vīriešu gan Latvijā, gan Eiropas Savienībā. Latvijā sieviešu situācija ir krietni sliktāka nekā citu dalībvalstu sievietēm - Latvijā ir visaugstākais sieviešu nabadzības risks rādītājs Eiropas Savienībā – 28 % (Rupenheite, 2010).

Pēc Eiropas ekonomiskās krīzes Latvijā nodarbinātības jomā vēl joprojām ir saspringta situācija, īpaši personām ar zemu izglītību un zemu kvalifikāciju. Daudzi projekti tiek izstrādāti, lai šiem cilvēkiem nodrošinātu pamatprasmju attīstību, lai viņi varētu integrēties sabiedrībā un darba tirgū. Ne vienmēr formālā izglītība to nodrošina. Tādēļ aktuāls ir kļuvis jautājums par neformālās izglītības iespējām pieaugušajiem (Adult Education in Europe..., 2015). Autores šī darba misija ir sieviešu, kas nonākušas krīzes vai karjeras maiņas situācijās, izglītošanās sekmēšana un karjeras atbalsta sniegšana viņu profesionālās dzīves pilnveidei un attīstībai.

Par sieviešu karjeras aktualitāti liecina Latvijas un ārzemju pētījumi - H. Astina (Astin, 1984), A. Bandura (1986), N.E. Beca (Hackett, Betz, 1981), J. Bimrose (2016), S.D. Brauns (Lent, Brown, Hackett, 2002), D.A. Koters (Cotter, et al., 2001), H. Farmere

(Farmer, 1997), R. Fasingere (Fassinger, 2000), L. Fitcdžeralde (Fitzgerald, Weitzman, 1992), L. Gotfredsone (Gottfredson, 1981), Dž. Heketa (Hackett, Betz, 1981), Dž. Holands (Holland, 1985), I. Ķikule (2006), R. Lents (Lent, Brown, 2002), J.J. Levis (Lewis, 2016), A.M. Lopezs (Lent, et al., 2008), B. Lovs (Law, 2009; 2016), M. Makmahons (McMahon, Watson, Patton, 2005), L. Napikoski (2016), L. Nota (Savickas, Nota, 2009), S. Osipovs (Osipow, Littlejohn, 1995), V. Patone (Patton, McMahon, 2006), R.V. Pīvijs (2011), G. Psathas (1968), J. Rosiers (Savickas, Nota, Rossier, 2009), M.L. Savickas (Savickas, Nota, 2009), D. Supers (Super, 1990), J. Tousainte (Toussaint 1993), L. Vaicmene (Fitzgerald, Weitzman, 1992), D. Zitovskis (Zytowski, 1969/2011).

Dž. Holands (Holland, 1973) sieviešu karjeras attīstību atzina kā ļoti līdzīgu vīriešu karjeras teorijai. D. Supers (Super, 1957; Super, 1980; Super, 1990) savos karjeras izaugsmes posmos ietver arī sieviešu karjeras attīstību un izdala septiņus sieviešu karjeras veidus: stabila mājsaimnieces; parastais karjeras veids jeb tradicionālā karjera; stabila nodarbinātība; paralēlais karjeras veids; pārtrauktais karjeras veids; nestabils nodarbinātības veids; jauktais karjeras veids; tas uzrāda darba dzīves mainību. Autore D. Supera teoriju ir iekļāvusi *Klienta attīstošās programmas* nodarbību sastāvā, kā arī izveidots mājas darbs sievietēm, kurā ir uzdevums izanalizēt savu karjeras veidu pēc D. Supera septiņiem sieviešu karjeras veidiem.

S. Osipovs (Osipow, Littlejohn, 1995) savukārt atzīmē karjeras teoriju nespēju skaidrot sieviešu karjeru kā atsevišķu grupu. L.E. Izaksone (Isaacson) un S.D. Brauns (Isaacson, Brown, 1993) norāda sievietes kā atsevišķu "īpašu grupu", kas ir ārpus esošajām teorijām. V. Patone (Patton) un M. Makmahons (McMahon) (Patton, McMahon, 2006) analizē ekoloģiskos un starpkultūru aspektus sieviešu karjeras attīstībā. J. Bimrose atzīmē, ka sievietes un vīrieši tiek vērtēti atšķirīgi, un analizē veidus, kā sievietēm veiksmīgi iekļauties darba tirgū (Bimrose, 2008). C. Čens pievērš uzmanību konsultēšanas specifikai sievietēm, kā tikt galā ar darbu un ģimenes pienākumiem nekonfliktējot (Chen, 2008). L. Belangers piedāvā piemērus, kā sievietēm iesaistīties biznesā un būt veiksmīgām (Belanger, 2015).

Autore piekrīt M.B. Arthur, D.T. Hall, B.S. Lawrence, A.B. Rochlen, D.P. Bloch viedokļiem, kuri analizē karjeras teorijas kopumā, kā arī aplūko dažādus iemeslus, faktoros un saistības, kā veicināt sieviešu karjeras attīstību (Arthur, Hall, Lawrence, 2008; Bloch, 2005; Rochlen, 2007).

Autore piekrīt L. Fitcdžeraldes un L. Vaicmenes (Fitzgerald, Weitzman, 1992) atziņām, kuras atzīmē, ka sieviešu karjeras izvēle atkarīga ne tikai no interesēm, bet arī no lomas ģimenē un finansēm.

Farmere (Farmer, 1997) izvirza teoriju, kas saista izcelšanās faktoros (dzimums, rase, sociālais slānis, skolas atrašanās vieta, vecums) ar personas psiholoģiskajiem (pašvērtējums, vērtības, attieksme pret mājām, sasniegumu uztvere) un vides faktoriem (sabiedrības attieksme pret sieviešu darbu, skolotāju un vecāku atbalsts). Autore pētījumā izmanto izcelšanās, personas psiholoģiskos, vides faktoros, kuru ietekmē veiksmīgu sieviešu karjeras attīstību un rezultātā tiek apstiprināts, ka liela nozīme veiksmīgu sieviešu karjeras attīstība ir partnera atbalstam.

R. Lents, S.D. Brauns un Dž. Heketa (Lent, Brown, Hackett, 1994, 2000, 2002) izvirza karjeras sociāli kognitīvo teoriju, kurā centrālā loma ir atvēlēta izziņai, pašregulācijai, pašrefleksijai, lai cilvēks varētu adaptēties pārmaiņām. Autore izmanto šo autoru pieeju par sociāli kognitīvo modeļu izmantošanu sieviešu profesionālo krīžu pārvarēšanā, klienta attīstošās programmas izstrādei, teorētisko pamatu un diskusiju izveidei.

Sieviešu dzimumu loma kā kavējošais faktors darbībai publiskajā pārvaldē pētīta A. Zaķes (Zaķe, 2011) promocijas darbā, Latviešu sieviešu feministiskās identitātes dimensijas prognozējošie faktori pētīti A. Dombrovska (Dombrovskis, 2014) promocijas darbā. Sieviešu karjeras attīstība profesionālās krīzes situācijās Latvijā nav pētīta, tādēļ autore nolēma pievērsties šīs problēmas risinājumiem.

Problēma ir tāda, ka sievietēm, nokļūstot profesionālās krīzes situācijās, rodas grūtības mainīt darbu vai uzsākt darba attiecības, kā rezultātā rodas sarežģītas pārmaiņas motivācijā,

attieksmēs, uztverē, kam var sekot arī izmaiņas rīcībā, kā arī paaugstinās depresiju risks. Šādas situācijas izraisa un veicina ekonomiskā un sociālā situācija valstī kopumā, kad novērojama ekonomiskās situācijas pasliktināšanos, ar daudzu darba vietu likvidēšanu, kā arī pieprasījuma pēc noteiktiem speciālistiem samazināšanos un tā rezultātā ir jāmeklē jaunas iespējas nodarbinātībai, kā arī iedzīvotāju papildus izglītībai. 2010.gadā, kad Latvijā iestājās ekonomiskā un sociālā krīze, liela uzmanība tika pievērsta mūžizglītības jautājumiem, kā arī ir vērojams valsts atbalsts mūžizglītības pasākumu organizēšanai. Mūžizglītībai ir būtiska loma veiksmīgākam startam darba tirgū, tā dod iespēju pārkvalificēties, iegūt papildus zināšanas, prasmes un motivāciju, neatkarīgi no vecuma un izglītības vai sociālā stāvokļa. Lai to uzsāktu bieži vien nepieciešama ir papildus informācija, prasmes un psiholoģiskais atbalsts, un šādā situācijā var palīdzēt karjeras konsultants, pielietojot *Profesionālās krīzes pārvarēšanas modeli*. Darbā aprakstītie pedagoģiskie pētījumi pamato profesionālās krīzes pārvarēšanas atbalsta nepieciešamību. Autore piedāvā savā izstrādātajā profesionālās krīzes pārvarēšanas modeli sievietēm.

Pētījuma temats

Karjeras attīstība sievietēm profesionālās krīzes situācijās mūžizglītības kontekstā.

Pētījuma objekts

Karjeras attīstība sievietēm pieaugušo izglītībā mūžizglītības kontekstā.

Pētījuma priekšmets

Karjeras attīstība sievietēm profesionālās krīzes situācijās.

Pētījuma mērķis

Izvērtēt karjeras attīstības iespējas sievietēm profesionālās krīzes situācijās, pamatot un veicināt to pārvarēšanu, izmantojot *Profesionālās krīzes pārvarēšanas modeli* mūžizglītības kontekstā.

Pētījuma jautājumi

1. Kā mūžizglītības pasākumi var ietekmēt karjeras attīstību sievietēm?
2. Kādas ir sieviešu profesionālās krīzes situācijas?
3. Kādi profesionālās krīzes noteikšanas kritēriji un rādītāji ir nepieciešami?
4. Kādi faktori ietekmē sieviešu veiksmīgu karjeru?
5. Kā dzimumatbilstības principa ievērošana ietekmē karjeras attīstības problēmu risinājumu sievietēm?
6. Kāds profesionālās krīzes pārvarēšanas modelis nepieciešams sievietēm profesionālās krīzes situācijās?

Pētījuma uzdevumi

1. Analizēt un izvērtēt zinātnisko literatūru par zinātniskajām pieejām sieviešu karjeras attīstībā un faktoriem, kas ietekmē sieviešu veiksmīgu karjeru mūžizglītības kontekstā.
2. Pētīt profesionālās krīzes situācijas un pamatot pieaugušo izglītības nozīmi profesionālās krīzes pārvarēšanā.
3. Teorētiski pamatot dzimumatbilstības principu karjeras attīstības problēmu risinājumam sievietēm profesionālās krīzes situācijās.
4. Izstrādāt, izvērtēt un adaptēt profesionālās krīzes noteikšanas kritērijus un rādītājus.
5. Izstrādāt un zinātniski pamatot profesionālās krīzes pārvarēšanas modeli, atbilstoši tam izstrādāt un ekspertēt sieviešu karjeras konsultēšanas metodiku profesionālās krīzes situācijās.
6. Veikt veidojošo eksperimentu praksē, aprobējot izstrādāto profesionālās krīzes pārvarēšanas modeli, apkopot datus, veikt matemātisko apstrādi, iegūto rezultātu analīzi, salīdzināšanu un izvērtēšanu.

Pētījuma metodes

1. Teorētiskās metodes:
 - teorētiskās literatūras (pedagoģijas, psiholoģijas, karjeras attīstības teorijas, konsultēšanas teorijas) analīze un izvērtēšana,
 - normatīvo avotu (LV, ES dokumentu) analīze.
2. Empīriskās metodes. Datu ieguves metodes:
 - konstatējošais eksperiments (aptauja, ekspertvērtējums),
 - veidojošais eksperiments (eksperiments).
3. Empīriskās metodes. Datu statistiskās apstrādes metodes:
 - grafiskā,
 - konkordācijas koeficients (vienprātības) jeb Kendala (M.Kendall) testa W aprēķins,
 - χ^2 kritērija, būtiskuma līmeņa aprēķins.

Pētījuma teorētiskais pamats

Darba teorētiskais pamats veidots, balstoties uz teorijām un atziņām, kā arī starptautiska mēroga dokumentiem par mūžizglītību un karjeras attīstību.

Pieaugušo izglītībā mūžizglītības kontekstā: M.T. Brauns (Brown), A. Carlsen, R.H. Deivs (Dave), P. Džarvis (Jarvis), E. Karnītis, K.P. Kross (Cross), T. Koķe, M.S. Nouls (Knowles), D. Lieģeniece, B.C. Lonstrupa, I. Muraškovska, A. Ouane, V. Vilcāne.

Dzimumatbilstības princips: S. Benhabiba (Benhabib), K. Giligana, K. Krāmere (Kramarae) C.D. Kasla (Kasl), N. Slī (Slee), D. Tanena (Tannen), J.T. Wood.

Sieviešu karjeras konsultēšana: H. Astina, A. Bandura, N. Beca, J. Bimroze, S.D. Brauns (Brown), L. Brauna (Brown), D.A. Koters (Cotter), H. Farmere, R. Fasingere, L. Fitcdžeralde, L. Gotfredsone, Dž. Heketa, Dž. Holands, I. Ķīkule, R. Lents, J.J. Levis (Lewis), A.M. Lopezs (Lopez), B. Lovs, M. Makmahons (McMahon), L. Napikoski, L. Nota, S. Osipovs, V. Patone (W.Patton), R.V. Pīvijs, G. Psathas, J. Rosiers (Rossier), M.L. Savickas, D. Supers, J. Tousainte (Toussaint), L. Veicmane, D. Zitovskis.

Profesionālās krīzes pārvarēšana: G. Ancāne, N.K. Denzin, E. Eriksons, L. Frīmens, K.G. Jungs, K. Kaprino, K. Levins, C.J. Mettlin, M. Peks, J. Rubenis, E. Simaņuks, G. Svence, O.A. Volkova, E. Zejers.

Pētījumu metodoloģija: I. Arhipova, S. Bāliņa, A.L. Paura.

Normatīvie dokumenti: ES Mūžizglītības memorands, Eiropa 2020 Stratēģija gudrai, ilgtspējīgai un integrējošai izaugsmei, ES Padome rezolūcija, Eiropas Padomes Direktīva, Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva, Eiropas Savienības pamattiesību harta, UNESCO Starptautiskās komisijas ziņojums "Izglītība XXI gadsimtam", Mūžilga karjeras atbalsta politika, Mūžilgs karjeras atbalsts Eiropā, Izglītības likums, Mūžizglītības politikas pamatnostādņu 2007.–2013. gadam īstenošanas gaita, EMKAPT karjeras atbalsta glosārijs, Latvijas Nacionālais attīstības plāns 2014.–2020. gadam, Izglītības attīstības pamatnostādnes 2014.–2020. gadam, Latvijas ilgtspējīgas attīstības stratēģija līdz 2030. gadam.

Pētījuma bāze

Pētījuma norises vieta: Nodarbinātības valsts aģentūras Jelgavas, Bauskas, Dobeles filiāles, tālākizglītības centrs SIA BUTS Bauskas filiāle, sociālie tīkli, piemēram, Draugiem.lv, Facebook.com; Linkedin.com; visidati.lv; e- vide.

Pētījuma dalībnieki: respondenti 1087 – sievietes (gan strādājošas, gan bezdarbnieces, t.sk. profesionālās krīzes situācijās) Latvijā un Lietuvā, 48 karjeras konsultanti Latvijā, 4 eksperti, 18 veidojošā eksperimenta pētījuma dalībnieces.

Pētījuma norises laiks: 2012.–2016. gadam.

Pētījuma posmi

1. posms. (2012-2013). Situācijas izpēte. Nestrukturizēti sievietes karjeras maiņas novērojumi, personīgās pieredzes refleksija par karjeras maiņu. Ar karjeru, mūžizglītību, pieaugušo izglītību un profesionālo krīzi saistītās informācijas apzināšana, apkopošana un izvērtēšana. Karjeras attīstības teoriju, kas piemērojamas sievietēm, izvērtējums. Dzimumatbilstības principa būtības un dimensiju izstrāde. Eksperimenta metodikas izstrādāšana par karjeras maiņu un profesionālajām krīzes situācijām. Pētījums par modernās informācijas komunikācijas tehnoloģiju izmantošanu karjeras konsultēšanas procesā no 2013. gada aprīļa līdz 2013. gada maijam.

2. posms. (2013-2014). Pētījumi par sieviešu karjeras maiņu, karjeru ietekmējošiem faktoriem un karjeras attīstību veicinošām prasmēm. Anketas izstrāde. Sieviešu anketēšana, pētījums.

3. posms. (2014-2015). Pētījums par dzimumatbilstības principu sieviešu karjerā no 2014. gada decembra līdz 2015. gada janvārim praktizējošu karjeras konsultantu vidū, lai gūtu priekšstatu par dzimumatbilstības principa ietekmi uz sieviešu karjeru. Kritēriju izstrāde dzimumatbilstības principa ietekmes noteikšanai uz sieviešu karjeru. Profesionālās krīzes pārvarēšanas modeļa un metodikas izstrāde. Profesionālās krīzes noteikšanas kritēriju un rādītāju izstrāde. Sieviešu aptaujas veikšana no 2015. gada jūnija līdz 2015. gada augustam. Profesionālās krīzes noteikšana pirms eksperimenta, izmantojot izstrādātos kritērijus. Veidojošā eksperimenta veikšana, modeļa aprobācija, metodikas ieviešana. Konstatējošais eksperiments. Ekspertvērtēšanas metodikas izstrāde. Profesionālās krīzes pārvarēšanas modeļa ekspertēšana no 2015. gada jūnija – 2016. gada janvārim, ekspertu novērtējumu apkopojums un analīze. Profesionālās krīzes noteikšana pēc izstrādātajiem kritērijiem pēc eksperimenta ar mērķi noteikt izmaiņas profesionālās krīzes esamībā.

4. posms. (2016). Pētījuma rezultātu apkopošana un izvērtēšana. Sieviešu aptaujas datu apkopošana, analīze, interpretēšana un izvērtēšana. Secinājumu un ieteikumu izstrāde.

Pētījuma zinātniskā novitāte

- Izvērtēts mūžizglītības nozīmīgums karjeras attīstībā sievietēm profesionālās krīzes situācijās un izvērtētas karjeras konsultēšanas teorijas sievietēm.
- Teorētiski pamatots dzimumatbilstības princips karjeras konsultēšanā sievietēm, kas izsaka sakarību veidošanu starp sieviešu karjeru ietekmējošiem faktoriem, profesionālo krīzi izraisošām situācijām, dzimumatbilstības principa dimensijām un profesionālās krīzes noteikšanas kritērijiem.
- Pamatoti un apkopotie svarīgākie ietekmējošie faktori karjeras attīstībā sievietēm – izglītības līmenis, brīvo darba vietu skaits dzīves vietā, psiholoģiskais klimats darba vietā, vadības attieksme, partnera atbalsts.
- Adaptēti profesionālās krīzes noteikšanas kritēriji un rādītāji.

Pētījuma praktiskais devums un nozīmība

- Izstrādāts *Profesionālās krīzes pārvarēšanas modelis sievietēm profesionālās krīzes situācijās*. Izstrādāti ieteikumi un pedagoģiskie risinājumi profesionālās krīzes pārvarēšanai.
- Eksperimentāli aprobēts *Profesionālās krīzes pārvarēšanas modelis*. Sieviešu karjeras maiņas pētījumu rezultātā izstrādāta, ieviesta un izvērtēta *Klienta attīstošā programma karjeras maiņai sievietēm profesionālās krīzes situācijās mūžizglītībā tiešsaistē*.
- Eksperimentāli aprobēta progresīvu metožu izmantošana karjeras konsultēšanā e-portfolio, e-mentorisms, e-konsultēšana.
- Izstrādāti kritēriji dzimumatbilstības principa ievērošanas ietekmes noteikšanai uz sieviešu karjeru.

Pētījuma robežas

Modeļa aprobācijā un no 2012. līdz 2016. gadam veiktajos pētījumos tika iesaistīti:

- sievietes no Latvijas (909) un Lietuvas (178), bet pētījumu ierobežo tas, ka lielākais respondentu skaits veidojies aizpildot aptauju internetā, tas nozīmē, ka pētījumā nevarēja piedalīties sievietes, kurām nav datorprasmes, nav pieejams dators un interneta pieslēgums. Aptaujas veidlapas aizpildīšana klātienē bija iespējama tām sievietēm, kurās apmeklēja konkurētspējas paaugstināšanas pakalpojumus NVA filiālēs izlases veidā, kurus vadīja autore;
- karjeras konsultanti, kuri strādā NVA un ESF projekta ietvaros;
- eksperti, kuri tika uzaicināti veikt modeļa ekspertīzi.

Tēzes aizstāvēšanai

1. *Karjeras attīstība sievietēm* ir dinamisks process, kas ietver sievietes pašrealizāciju gan karjerā, gan ģimenē visa mūža garumā, sievietes izaugsmi, tās personīgās īpašības, prasmes, to ietekmējošos faktorus, to mijiedarbību un pārmaiņas dzīves visdažādākajās situācijās. Svarīgākie ietekmējošie faktori karjeras attīstībā sievietēm ir izglītības līmenis, kas tiek pilnveidots izglītības programmās mūža garumā, brīvo darba vietu skaits dzīves vietā, psiholoģiskais klimats darba vietā, vadības attieksme un partnera atbalsts, personīgās īpašības - mērķtiecība, uzņēmība, neatlaidība, prasme tikt galā ar stresu, loģiskā domāšana un prasmes – prasme organizēt savu darbu, prasme strādāt komandā, patstāvīgi pieņemt lēmumus, risināt problēmsituācijas, sadarboties ar citiem cilvēkiem.
2. *Dzimumatbilstības princips* karjeras konsultēšanā sievietēm izsaka sakarību veidošanos starp sieviešu karjeru ietekmējošiem faktoriem, profesionālo krīzi izraisošām situācijām, dzimumatbilstības principa dimensijām un profesionālās krīzes noteikšanas kritērijiem. Dzimumatbilstības principa ievērošana karjeras konsultēšanā veicina krīzes pārvarēšanu un sekmē karjeras attīstību profesionālā krīzē nonākušām sievietēm.
3. Profesionālās krīzes pārvarēšanas modelis tiek izmantots kā līdzeklis karjeras attīstības veicināšanai profesionālās krīzes situācijās nonākušām sievietēm, realizējot *Klienta attīstošo programmu karjeras maiņai sievietēm*, ievērojot dzimumatbilstības principu gan karjeras izglītībā, gan karjeras konsultēšanas procesā, gan karjeras atbalstā, rodot iespēju katram klientam izmantot personalizētas e-mācību aktivitātes.
4. Profesionālās krīzes noteikšanas kritēriji un rādītāji ir izmantojami profesionālās krīzes noteikšanai sievietēm pirms un pēc *Klienta attīstošās programmas karjeras maiņai sievietēm profesionālās krīzes situācijās* realizācijas.

Pētījuma rezultātu aprobācija

Referāti zinātniskajās konferencēs

1. Rācene A. (2016). Sieviešu veiksmīgai karjeras attīstībai nepieciešamās prasmes. Rakstu krājums Izglītības inovāciju un tehnoloģiju konferencē *LatSTE'2016 – Karjera digitālajā laikmetā*. 25.10.2016. Liepāja: Liepājas Universitāte.
2. Rācene A. (2016). The Model of Career Crisis Management for Women as a Means of Career Development in Relation to Lifelong Education. Report in the 9th International Scientific Conference *Rural Environemnt. Education. Personality*. Jelgava: LLU.
3. Rācene A. (2016). Factors Influencing Women's Career Change. Report in the 9th International Scientific Conference *Rural Environemnt. Education. Personality*. Jelgava: LLU.
4. Rācene A. (2015). The Priciple of Gender Conformity in Women's Career Development. Report in the 8th International Scientific Conference *Rural Environemnt. Education. Personality*. Jelgava: LLU.

5. Rācene A. (2014). Role of e-Portfolio in Career Education. Report in the International Scientific Conference *Social education VII: Children and youth socialization in the postmodern society*. Šiauliai, **Lithuania**: Šiauliai University.
6. Rācene A., Dišlere V. (2014). Internet Tools as a Kind of Career e-Guidance. Report in the 7th International Scientific Conference *Rural Environment, Education, Personality*. Jelgava: LLU.
7. Rācene A. (2013). Career Counselling in e-Environment in Latvia. Report in the International Conference *New Media for Active Learning in the Digital Age*. Šiauliai, **Lithuania**: Šiauliai University, Distance Studies Centre.
8. Rācene A. (2013). Factors Determining Successful Women Careers. Report in the 6th International Scientific Conference *Rural Environment. Education. Personality (REEP)*. Jelgava: LLU.
9. Rācene A. (2012). Women Skills Needed in the Process of Searching for a Job. Report in International Conference *Back to Work. The Role of Validation of Competences in Professional Counseling of Adults*. Thessaloniki, **Greece**: Aristotle University of Thessaloniki.
10. Rācene A. (2012). Factors Hindering the Process of Search for Jobs. Report in the 5th International Scientific Conference *Rural Environment. Education. Personality. (REEP)*. Jelgava: LLU.

Publikācijas vispārārtzītos zinātniskos recenzējamās izdevumos

1. Rācene A. (2016). The Model of Career Crisis Management for Women as a Means of Career Development in Relation to Lifelong Education. Proceedings of the 9th International Scientific Conference *Rural Environment. Education. Personality*. Jelgava: LLU, ISSN 2255-808X, pp. 229–238. (Indexed: Thomson Reuters Web of Science; EBSCO Central & Eastern European Academic Source; AGRIS). Pieejams: <http://lufb.llu.lv/conference/REEP/2016/Latvia-Univ-Agricult-REEP-2016proceed2255-808X.pdf>
2. Rācene A. (2016). Factors Influencing Women's Career Change. Proceedings of the 9th International Scientific Conference *Rural Environment. Education. Personality*. Jelgava: LLU, ISSN 2255-808X, pp. 219–228. (Indexed: Thomson Reuters Web of Science; EBSCO Central & Eastern European Academic Source; AGRIS). Pieejams: <http://lufb.llu.lv/conference/REEP/2016/Latvia-Univ-Agricult-REEP-2016proceed2255-808X.pdf>
3. Racene A. (2016). Pilot Research Results of the Client Developing Programme for Women in Professional Crisis Situations. *British Journal of Education, Society & Behavioural Science*, Vol. 14 (3), pp. 1-14. Pieejams: <http://sciencedomain.org/issue/1577>. DOI: 10.9734/BJESBS/2016/24045
4. Racene A., Dislere V. (2016). Didactic Model of Crisis Management for Women in Professional Crisis Situations. *British Journal of Education, Society & Behavioural Science*, Vol. 12 (1), pp. 1-16. Pieejams: <http://sciencedomain.org/issue/1379>. DOI: 10.9734/BJESBS/2016/20619
5. Rācene A. (2015). The Principle of Gender Conformity in Women's Career Development. Proceedings of the 8th International Scientific Conference *Rural Environment. Education. Personality*. Jelgava: LLU, ISSN 2255-808X, pp. 317–328. (Indexed: Thomson Reuters Web of Science; EBSCO Central & Eastern European Academic Source; AGRIS). Pieejams: <http://lufb.llu.lv/conference/REEP/2015/Latvia-Univ-Agricult-REEP-2015proceedings.pdf>
6. Rācene A. (2014). Development of Women's Career Pattern in Relation of Employment. *Baltic Journal of Career Education and Management*. Šiauliai, **Lithuania**: Šiauliai University. ISSN 2345–0193, pp. 16-23. Pieejams: http://www.scientiasocialis.lt/bjcem/files/pdf/vol2/16-23.Racene_bjcem_Vol.2-1.pdf.

7. Rācene A. (2014). Role of e-Portfolio in Career Education. Proceedings of the International Scientific Conference *Social education VII: Children and youth socialization in the postmodern society*. Šiauliai, **Lithuania**: Šiauliai University, pp. 281- 287. Pieejams: <http://content.yudu.com/Library/A32we7/Socialinisugdymas/resources/281.htm>.
8. Rācene A., Dišlere V. (2014). Internet Tools as a Kind of Career e-Guidance. Proceedings of the 7th International Scientific Conference *Rural Environment, Education, Personality*. Jelgava: LLU, ISSN 2255-808X, pp. 200-207. (Indexed: Thomson Reuters Web of Science; EBSCO Central & Eastern European Academic Source; AGRIS) Pieejams: <http://lufb.llu.lv/conference/REEP/2014/Latvia-Univ-Agricult-REEP-2014proceedings.pdf>
9. Rācene A., Dišlere V. (2013). A Career Development Support Programme for Women in Professional Crisis Situations. *The European Integration Studies*, Vol. 7, pp. 42- 50. **Lithuania**. (Indexed: EBSCO) Pieejams: <http://www.eis.ktu.lt/index.php/EIS/article/view/4183>.
10. Rācene A. (2013a). Career Counselling in e-Environment in Latvia. Research papers and abstracts of international conference *New Media for Active Learning in the Digital Age*. Šiauliai, **Lithuania**: Šiauliai University, Distance Studies Centre, pp. 26-39.
11. Rācene A. (2013b). Factors Determining Successful Women Careers. Proceedings of the 6th International Scientific Conference *Rural Environment. Education. Personality (REEP)*. Jelgava: LLU, ISSN 2255-808X, pp. 138-145. (Indexed: Thomson Reuters Web of Science; EBSCO Central & Eastern European Academic Source; AGRIS) Pieejams: http://lufb.llu.lv/conference/REEP/2013/Latvia-Univ-Agricult_REEP_2013_ISSN_2255-808X.pdf
12. Rācene A. (2012). Women Skills Needed in the Process of Searching for a Job. Medimond International Proceedings *Back to Work. The Role of Validation of Competences in Professional Counseling of Adults*. Thessaloniki, **Greece**: Aristotle University of Thessaloniki. ISBN-978-88-7587-661-6, pp. 81-86. (Indexed: Thomson Reuters Web of Science). Pieejams: http://www.edlearning.it/proceedings/moreinfo/20121207_index.pdf
13. Rācene A. (2012). Factors Hindering the Process of Search for Jobs. Proceedings of the 5th International Scientific Conference *Rural Environment. Education. Personality*. (REEP). Jelgava: LLU, ISSN 2255-808X, pp. 306-312. (Indexed: Thomson Reuters Web of Science; EBSCO Central & Eastern European Academic Source; AGRIS) Pieejams: <http://lufb.llu.lv/conference/REEP/2012/REEP-2012-proceedings-E-ISSN-2255-808X.pdf>

Pārējās publikācijas

14. Rācene A. (2017). Importance of Goal-Setting Tasks in Career Counselling. Proceedings of the 10th International Scientific Conference *Rural Environment. Education. Personality*. Jelgava: LLU. (Akceptēts publicēšanai 13.05.2017).
15. Rācene A. (2016). Sieviešu veiksmīgai karjeras attīstībai nepieciešamās prasmes. Rakstu krājums Izglītības inovāciju un tehnoloģiju konferencē *LatSTE'2016 – Karjera digitālajā laikmetā*. 25.10.2016. Liepāja: Liepājas Universitāte, 61. – 69. lpp.
16. Rācene A. (2011). Sieviešu karjeras attīstības teorētiskie aspekti. *LLU TF Studentu un maģistrantu zinātniskā konference*, Pedagoģijas zinātņu sekcija 2011.gada 5.maijā, Jelgava. Pieejams: <http://www.tf.llu.lv/getfile.php?id=2713>.

1. KARJERAS ATTĪSTĪBA SIEVIETĒM MŪŽIZGLĪTĪBAS KONTEKSTĀ

Šajā nodaļā pētīti karjeras, karjeras attīstības, mūžizglītības jēdzieni, to nepieciešamība, karjeras attīstības pozitīvā ietekme uz darbu, sadzīvi un sievietes pašapziņu, un vērtību sabiedrībā un ģimenē. Pamatota mūžizglītības pasākumu ietekme uz zināšanām, karjeras attīstību sievietēm, kā arī apskatīta pieaugušo izglītība kā mūžizglītības sastāvdaļa. Analizēti informācijas un komunikācijas tehnoloģijas kā karjeras konsultēšanas kvalitātes pilnveides līdzekļi.

1.1. Karjeras un karjeras attīstības jēdzieniskā izpratne

Ar jēdzienu *karjera* tiek apzīmēta izaugsme darba un privātās dzīves jomā mūža garumā, un tā skaidrojumi dažādu autoru skatījumā ir atšķirīgi, bet ideja vienota, tādēļ jēdzienu “karjera” zinātnieku skaidrojumus var klasificēt pa grupām.

- 1) *Karjera* tiek definēta kā izaugsme saistībā tikai ar darbu vai politiku:
 - sekmīga izvirzīšanās darbā, politikā u.c. (Akadēmiskā terminu datubāze AkadTerm, 2016b);
 - izvirzīšanās kādā darbības sfērā, panākumu un slavas sasniegšana (Толочек, 2006);
 - *karjera* ir personas ar nodarbinātību saistīto amatu, uzdevumu, pasākumu un pieredzes secība (Arnold, 1997).
- 2) *Karjera* tiek definēta kā izaugsme saistībā ar mūžizglītību:
 - karjera tas ir ilgstošs darbs vai profesija ar izredzēm uz attīstības iespējām (Karjeras attīstības atbalsts: izglītība..., 2008);
 - cilvēka darba pieredzes attīstība laika gaitā (Arthur, Hall, Lawrence, 1989).
 - karjera - personas attīstība mācībās un darbā mūža laikā (Watts, 1998);
 - karjera ir (apmaksātas un neapmaksātas) nodarbošanās secība un daudzveidība cilvēka mūža laikā. Plašākā nozīmē karjera aptver uzdevumus dzīves gaitā, brīvā laika nodarbes, mācības un darbu (EMKAPT karjeras atbalsta glosārijs, 2013);
 - karjera— izglītības, darba un privātās dzīves mijiedarbība cilvēka mūža laikā (Izglītības likums, 1999).
- 3) *Karjera* tiek definēta, iekļaujot arī indivīda personīgos dzīves izaugsmi un ietekmi:
 - karjera – cilvēka mērķtiecīga darbība savu kompetenču pilnveidei un izpaušmei mūža garumā (Karjeras izglītība skolā, 2009);
 - karjera ir jēdziens, kas saistīts ar dzīvesveidu un ietver darba, mācību un brīvā laika nodarbjū secību, kuras cilvēks veic sava mūža laikā (EMKAPT karjeras atbalsta glosārijs, 2013);
 - karjera ir dažādu sociāli nozīmīgu, ar darbu, mācībām, pašizteiksmi un brīvā laika nodarbēm saistītu cilvēka uzdevumu secība, kas aptver darba dzīvi, darbavietas, amatus un sasniegumus (EMKAPT karjeras atbalsta glosārijs, 2013). Karjera - darba un privātās dzīves mijiedarbība cilvēka mūža laikā, t. sk. apmaksātā un neapmaksātā darba līdzsvarošana, kā arī līdzdalība mācībās un izglītībā EMKAPT karjeras atbalsta glosārijs, 2013);
 - karjera ir viens no galvenajiem elementiem, kas nosaka cilvēka dzīves kvalitāti (Libkovska, 2011).

Apkopojot dažādu karjeras teoriju skatījumu, autore secina, ka *karjera* ir apzināta cilvēka mērķtiecīga darbība savu personisko un profesionālo mērķu sasniegšanai visa mūža garumā.

Karjeras attīstība tiek definēta kā mācīšanās, darba un citu personīgi nozīmīgu pašaplicināšanās veidu attīstības process **mūža garumā** (Karjeras attīstības atbalsts: izglītība..., 2008).

Karjeras attīstība tiek definēta arī kā ekonomisku, socioloģisku, psiholoģisku, fizisku, izglītības un nejausības faktoru kopums, kas veido indivīda karjeru (Sears, 1982). **Karjeras attīstība** ir pastāvīga plānošana, kas tiek veikta, lai sekmētu indivīda karjeru, balstoties uz pieredzi un jebkādu saņemto apmācību kvalifikācijas paaugstināšanas vai jaunas kvalifikācijas iegūšanas nolūkos (EMKAPT karjeras atbalsta glosārijs, 2013).

I. Jaunzeme karjeras attīstību definē kā procesu, kurā indivīds progresē karjeras dažādās pakāpēs, kuru katru atsevišķi raksturo unikāli rezultāti, tematika un uzdevumi (Jaunzeme, 2011).

D. Volfa (Wolfe), D. Kolba (Kolb) karjeras attīstību definē kā visu cilvēka mainīgo dzīves kontekstu un personības kopumu (Wolfe, Kolb, 1980).

Karjeras attīstību mūsdienās vairums zinātnieku raksturo kā dinamisku procesu, kas ietver indivīda pašrealizāciju, vidi, mijiedarbību, pārmaiņas.

Karjeras attīstība ne vienmēr nozīmē augšupeju, ir iespējama arī karjeras lejupslīde, vai karjeras attīstība plašumā. Karjeru pieaugušā vecumā ietekmē esošā posma dzīves loma.

Karjera var attīstīties gan vertikālā, gan horizontālā veidā. Vertikālā karjeras ir saistīta ar cilvēka virzību pa karjeras hierarhijas kāpnēm vertikāli uz augšu, ieņemot arvien augstākus un atbildīgākus amatus ar tam atbilstoši augstāku atalgojumu un augstākām kompetences prasībām. Šajā karjeras veidā indivīds parasti specializējas kādā noteiktā jomā un var gūt augstus sasniegumus savā profesionālajā darbībā. Horizontālā karjera ir process, kurā cilvēks profesionāli paaugstina savu kvalifikāciju, kā arī ceļ un nostiprina savu vērtību darba tirgū. Darbinieka ieguvums ir jauna pieredze, mācības, izaicinājumi (Karjeras izglītība skolā, 2009).

Karjeras attīstību sievietēm ietekmē dažādu faktoru mijiedarbība; karjeras ietekmējošie faktori tiek iedalīti 2 grupās:

- *iekšējie faktori*, kas saistīti ar sievietes personību un potenciālu – sievietes prasmes, intereses, vērtības, spējas, vajadzības;
- *ārējie faktori* - ekonomiskā situācija valstī, nodarbinātība, darba tirgus, ģimenes stāvoklis, bērnu skaits ģimenē.

Tā kā karjeras attīstības līmenis katram indivīdam ir dziļi personisks, vienam pietiek ar vienkāršu darbu ilgstošā periodā, kuram nav nepieciešama augsta kvalifikācija, bet citam ir vēlme izglītoties un ieņemt arvien augstākus un atbildīgākus amatus, līdz ar to var teikt, ka pašrealizācijas vajadzības cilvēkiem ļoti atšķiras, tās ir ļoti individuālas un laika gaitā mainīgas, tāpēc autore nepievērsās īpašu karjeras attīstības rādītāju izstrādei, bet gan profesionālās krīzes situāciju analīzei un kritēriju izstrādei krīzes noteikšanai (skat. 2.2. nodaļu).

Apkopojot analizētās teorētiskās atziņas, autore secina, ka **karjeras attīstība** sievietēm ir pašrealizācija gan karjerā, gan ģimenē visa mūža garumā, ievērojot ekonomiskos, sociālos, psiholoģiskos un fiziskos karjeru ietekmējošos faktoros.

Darba autore savā pētījumā pievēršas karjeru ietekmējošo faktoru izpētei sievietēm, personīgajām īpašībām un prasmēm, noskaidrojot pašas svarīgākās, kuras ietekmē un veicina veiksmīgu karjeras attīstību sievietēm (skat. 3.nodaļu).

1.2. Mūžizglītības nozīmīgums karjeras attīstībā sievietēm

Mūžizglītība tiek definēta kā izglītības process cilvēka dzīves garumā, kas balstās uz mainīgām vajadzībām iegūt zināšanas, prasmes, pieredzi, lai paaugstinātu vai mainītu savu kvalifikāciju atbilstoši darba tirgus prasībām un savām interesēm un vajadzībām.

P. Džarvis definē mūžizglītību kā jebkuru uz humāna pamata plānotu darbību, kura ir vērsta uz dalībnieku mācīšanos un izpratnes padziļināšanu jebkurā dzīves posmā (Jarvis, 1995; 2010).

E. Karnītis mūzizglītību definē, kā vienotu, nepārtrauktu, ilgstošu, periodiski atkārtotu mācību procesu, kuru nepieciešams pilnveidot, apvienojot veselumā dažādas mācīšanās formas (Karnītis, 2004).

A. Uans uzsver mūzizglītības holistisko un humāno būtību, kas ļauj cilvēkiem attīstīt dažādu sociālo lomu izpildīšanai nepieciešamās prasmes (Ouane, 2011).

I. Muraškovskas viedoklis ir, ka mūzizglītība nav vienkārši mācību laika pagarināšanās cilvēka dzīvē, bet tā izraisa strukturālas izmaiņas cilvēka dzīvesdarbībā un izglītības sistēmā (Muraškovska, 2012).

Mūzizglītība apvieno neformālo mācīšanos ar formālo izglītību, attīsta iedzimtas spējas līdztekus jaunām kompetencēm (Mūzizglītības politikas pamatnostādnes..., 2007/2009).

“Informācijas sabiedrībā zināšanas kļūst par garīgu vērtību, par materiālo vērtību un labklājības pamatu, bet mūzizglītība ir kvalificējama kā šī pamata stabilitātes nosacījums” (Žogla, 2001).

Mūzizglītība tiek saprasta arī kā formālās, neformālās un informālās izglītības, inovācijas un uzņēmējdarbības integrētā perspektīva (Carlsen, 2009), šai definīcijai autore piekrīt, jo strauji mainīgos apstākļos liela nozīme ir inovācijām gan mācību procesā, gan arī karjeras veidošanas posmos, un arī uzņēmējdarbības veidošanas prasmēm, zināšanām var būt noteicoša loma veiksmīgas karjeras veidošanā sievietēm.

Mūzizglītība ir visas mācību darbības, kas veiktas dzīves laikā, kuru rezultātā personīgu, sabiedrisku vai profesionālu iemeslu dēļ tiek uzlabotas zināšanas, tehnoloģiskā kompetence, iemaņas, prasmes un kvalifikācija (EMKAPT karjeras atbalsta glosārijs, 2013).

V. Vilcāne akcentē sabiedrībā notiekošās pārmaiņas sakarā ar dzīves tempa palielināšanos, kas rada jaunus riskus un nedrošību, taču vienlaicīgi paver jaunas iespējas un izvēles nodarbinātībai. Mūzizglītība ir līdzeklis ekonomiskas un pilsoniskas sabiedrības attīstībai (Vilcāne, 2014).

Autore secina, tā kā karjeras attīstība notiek mūža garumā un mūzizglītība ir process mūža garumā, tad abi jēdzieni ir saistīti. Karjeras attīstība iespējama izglītojoties, pilnveidojot savas prasmes un personības izaugsmi, kas savukārt iespējams mūzizglītībā piedāvātajosursos un programmās, līdz ar to liela nozīme sieviešu karjeras attīstībā ir mūzizglītībai.

H. Venters un E. Ventere uzskata, ka cilvēka personības pilnveidošanās procesā svarīgi ir rast līdzsvaru starp savas personības pašrealizāciju un līdzcilvēku vajadzībām. Zinātnieki to dēvē par paštranscendenci, kad cilvēks pats atbild par savu izglītošanos un vienlaicīgi domā par demokrātisku mierpilnu attīstību kopā ar citiem. Mūsdienu sabiedrībā arvien svarīgāka kļūst personības autonomija, viedokļu brīvība, kas kļūst iespējama pateicoties mūzizglītībai, un tajā pašā laikā aktualizējas rūpes par līdzcilvēkiem nepieciešamo izglītības turpināšanu (Venter, Venter, 2015; Veugelers, 2003).

Mūzizglītības procesā iespējams ieviest izmaiņas savas dzīves uzskatos un nostādņēs, atrast jaunas idejas un jaunu jēgu esošajā sociālajā situācijā, iezīmēt jaunas perspektīvas gan profesionālajā, gan privātajā dzīvē (Merriam, Caffarella, Baumgartner, 2007).

Mūzizglītība izraisa pārmaiņas priekšstatos par izglītību, savukārt pati tā ir daudz plašāku, globāla rakstura pārmaiņu faktors un rezultāts (Muraškova, 2012).

2010.gadā, kad Latvijā iestājās ekonomiskā un sociālā krīze, liela uzmanība tika pievērsta mūzizglītības jautājumiem, kā arī ir vērojams valsts atbalsts mūzizglītības pasākumu organizēšanai. Tas izskaidrojams ar ekonomiskās situācijas pasliktināšanos, ar daudzu darba vietu likvidēšanu, kā arī pieprasījuma pēc noteiktiem speciālistiem samazināšanos un tā rezultātā jāmeklē jaunas iespējas nodarbinātībai, kā arī iedzīvotāju papildus izglītībai.

Mūzizglītībai ir būtiska loma veiksmīgākam startam darba tirgū, tā dod iespēju pārkvalificēties, iegūt papildus zināšanas, prasmes un motivāciju. V. Vilcāne uzsver, ka nepieciešams izveidot labāku sasaisti izglītotājiem ar uzņēmējiem, lai darba meklētāji varētu apgūt tās zināšanas un prasmes, kas nepieciešamas darba tirgū, tādejādi mērķtiecīgi samazinot bezdarbu (Vilcāne, 2014).

Dokumentā *Eiropa 2020* izvirzītas prioritātes: veicināt gudru izaugsmi, attīstot ekonomiku, kas balstās uz zināšanām un inovācijām, veicināt ilgtspējīgu izaugsmi, kas balstās uz resursu efektīvu izmantošanu, veicināt iekļaujošu izaugsmi, kas balstās uz augstu nodarbinātības līmeni. Iepriekšminētajā dokumentā ir noteikts mērķis līdz 2020. gadam samazināt to cilvēku skaitu, kam draud nabadzība, un tādi ir 20 miljoni. Skatoties Eiropas mērogā, nodarbināti ir 63 % sieviešu salīdzinājumā ar 76 % vīriešu nodarbinātību (Communication from the Commission EUROPE 2020, 2010, 12). Bet Latvijas Nodarbinātības Valsts aģentūrā uzskaitē 2015.gada marta beigās reģistrētas bija 46 240 sievietes, 2015.gada 3 mēnešos NVA vidēji mēnesī tika reģistrētas 2 285 brīvās darba vietas (2014.gadā – 2 023, 2013.gadā – 2 524, 2012.gadā – 1 603). 2015.gada martā NVA reģistrētas 3 144 vakances, kas ir par 1 159 jeb 58.4 % vairāk, salīdzinot ar iepriekšējo mēnesi. Martā reģistrētais vakanču skaits ir lielākais mēnesī reģistrētais vakanču skaits, kopš 2013. gada augusta. 2015. gadā 3 mēnešos darbā iekārtojušies 17 0641 bezdarbnieki, no kuriem 6 003 (35.2 %) bezdarbnieki ir iekārtojušies darbā pēc kāda aktīvā pasākuma pabeigšanas. Lielākais darbaspēka pieprasījums (pēc NVA reģistrēto vakanču skaita) 2015. gada martā bija apstrādes rūpniecības, vairumtirdzniecības un mazumtirdzniecības nozarē, kā arī būvniecības nozarē. Bezdarbnieku sadalījumu pa vecuma grupām un dzimumiem skatīt 1.1. tabulā.

1.1. tabula

Bezdarbnieku sadalījums pa vecuma grupām un dzimumiem Latvijā (skaits)

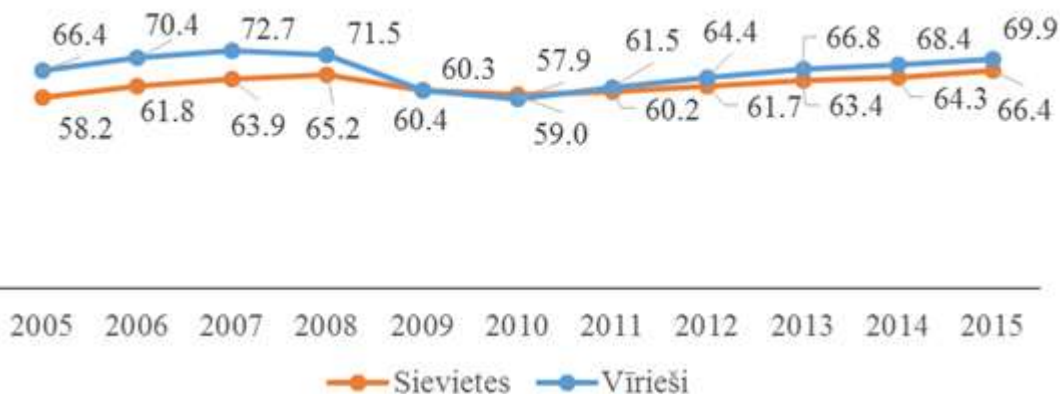
(Maskaļovs, 2015, 6)

Bezdarbnieki sadalījumā pa vecuma grupām (31.03.2015.)	Sievietes	Vīrieši	Kopā
15 - 19 gadi (1.0 %)	468	408	876
20 - 24 gadi (8.1 %)	3890	3114	7004
25 - 29 gadi (11.5 %)	5805	4149	9954
30 - 34 gadi (10.2 %)	5103	3703	8806
35 - 39 gadi (9.8 %)	4717	3758	8475
40 - 44 gadi (11.0 %)	4944	4550	9494
45 - 49 gadi (11.7 %)	5098	5016	10114
50 - 54 gadi (14.7 %)	6352	6344	12696
55 - 59 gadi (16.0 %)	7050	6815	13865
60 un vairāk gadi (6.1 %)	2813	2507	5320
KOPĀ	46240	40364	86604

1.1. tabulā redzams, ka visvairāk sievietes un arī vīrieši bez darba ir vecumā no 50 - 59 gadiem, kad ir visvairāk nepieciešamas karjeras konsultācijas un karjeras atbalsts.

Sieviešu nodarbinātības līmenis vēsturiskā skatījumā vecumā no 15-64 gadiem Latvijā laika periodā no 2005. – 2015. gadam attēlots 1.1. attēlā. Sieviešu nodarbinātības līmenis Latvijā ir zemāks, nekā vīriešu nodarbinātības līmenis, kas pierāda, ka sievietēm ir visvairāk nepieciešamas karjeras konsultācijas un karjeras atbalsts. 1.1. tabulā un 1.1. attēlā minētie skaitļi pierāda, ka 2015.gadā 46240 sievietēm Latvijā nepieciešams atbalsts karjeras attīstībai, kas ietvertu gan konsultēšanu, gan izglītojošu programmu. Autore to piedāvā šajā promocijas darbā, apkopojot visu atbalsta pasākumu kopumu.

Mūžizglītība nozīmē iegūt izglītību un zināšanas visas mūža garumā, neatkarīgi no vecuma un izglītības vai sociālā stāvokļa. Tā arī ietekmē cilvēka garīgo attīstību, dod iespēju attīstīties, būt zinošam noteiktā sfērā, kā arī paaugstina pašapziņu, kas dod pozitīvu rezultātu konkurējot ar citiem. Tomēr ne visiem, kas vēlas mācīties, tādas iespējas tiek dotas, jo iespēju izglītoties mūža garumā ietekmē cilvēku finansiālās iespējas, informācijas trūkums, kā arī tehniskie līdzekļi.



1.1. att. Nodarbinātības līmenis Latvijā laikā no 2005. gada līdz 2015. gadam (%)
(Ekonomiskās aktivitātes, nodarbinātības, 2016)

15-64 gadu vecuma grupā. Nodarbinātības līmenis – nodarbināto iedzīvotāju īpatsvars attiecīgās vecuma grupas iedzīvotāju kopskaitā, procentos. Pārreķins pēc 2011. gada tautas skaitīšanas rezultātiem.

Avots: csb.gov.lv, autores konstrukcija

No 2010. gada līdz 2012. gadam Latvijā aktualizējas pieaugušo izglītība, kas saistīta ar lielo bezdarba pieaugumu, bet šis jautājums bija jārisina jau pirms vairākiem gadiem, lai dotu cilvēkiem iespēju apgūt vairākas profesijas un sagatavotu iespējamām pārmaiņām dzīvē. Tomēr profesijas vai darba maiņu ietekmē ne tikai ekonomiskā krīze, bet arī cilvēka paša vēlmes mainīties vai apgūt ko jaunu, papildināt savas zināšanas. E. Eriksons atzīst, ka krīzes ir dabiska *Ego* augšanas procesa sastāvdaļa un pozitīvs krīzes iznākums piedod tālākai indivīda attīstībai jaunu enerģiju (Eriksons, 1998).

D. Lieģeniece (2002), balstoties uz M.S. Noula (Knowles, 1988) atziņām, secina, ka pieaugušie kļūst gatavi mācīties, kad viņi izjūt vajadzību zināt vai kaut ko darīt, lai efektīvi pārveidotu kādu savas dzīves aspektu. Turklāt M.S. Noulis (Knowles, 1988) secina, ka nav jāgaida līdz šī gatavība attīstīsies pati no sevis. M.S. Noulis (Knowles, 1988) ir norādījis, ka pieaugušo gatavība mācīties ir saistīta ar sekojošiem faktoriem:

- izpratni par to, ko viņiem vajag zināt,
- orientāciju uz reālām problēmām vairāk nekā uz mācību priekšmetiem,
- iekšēju motivāciju mācīties.

21.gadsimts raksturojas kā mūžizglītības laikmets, kurā mācīšanās ieņem arvien nozīmīgāku vietu ikkura cilvēka dzīvē. Izglītošanās procesā notiek cilvēku darbaspēju potenciāla pilnveidošanās mūža garumā, kas var tikt realizēts gan formālajā, gan neformālajā, gan informālajā izglītībā. Mācīšanās ir kompleksa un daudzpusīga, kurā tiek izmantota cilvēku iepriekšējā pieredze, uz kuras bāzes notiek visaptveroša kognitīva personības attīstība. Pieaugušo izglītība tiek pētīta dažādos kontekstos: on-line mācīšanās, uz problēmām balstīta mācīšanās, gan organizatoriskas, gan profesionālas mācības, kurām arvien vairāk izpaužas sociāls raksturs (Foley, 2004; Jarvis, 2005; 2009; Illeris, 2009).

Formālā izglītība tiek definēta kā secīgi strukturēta, hronoloģiski sadalīta izglītības sistēma, kas ietver skolas, augstskolas un koledžas. Formālās izglītības mācīšanās forma (Foley, 2004) paredz mērķtiecīgu mācību organizāciju, ko veido profesionāls pedagogs, tai ir noteikts saturs un par tās iegūšanu saņem kvalifikāciju vai akadēmisko vai profesionālo grādu. Informālā izglītība (ikdienas mācīšanās) tiek definēta kā attieksmju, zināšanu un prasmju iegūšana ikdienas dzīves situācijās (Вершловский, 2004), kā avotu izmantojot darba, mājas un brīvā laika pavadīšanas vidi, bibliotēkas, masu medijus. Informālās izglītības veids (Foley, 2004) ir nepieciešams, kad cilvēks cenšas mācīties no savas pieredzes un apkārtējo pieredzes. Savukārt neformālā izglītība tiek definēta kā organizēta izglītojoša darbība, kas norisinās ārpus nodibinātās formālās sistēmas (Foley, 2004; Rogers, 2010), tā var pastāvēt kā atsevišķa vienība vai arī kā plašākas darbības sastāvdaļa. Tā ir virzīta uz konkrētām klientu interesēm

un mācīšanās mērķiem. Neformālās izglītības veids (Foley, 2004) paredz sistemātisko instrukciju saņemšanas nepieciešamību, bet vienreizējā un īslaicīgā veidā (Babajeva, 2015)

Pozitīvu rezultātu mūžizglītība dod, ja cilvēks iegūtās zināšanas var izmantot darbā, sadzīvē un līdz ar to vairojas cilvēka pašapziņa un vērtība sabiedrībā. Iegūtās zināšanas atstāj ietekmi uz cilvēka attīstību visu atlikušo mūžu. Latvijas Republikas Izglītības un zinātnes ministrija ir noteikusi šādus mūžizglītības mērķus:

- nodrošināt mūžizglītības pieejamību iedzīvotājiem neatkarīgi no viņu vecuma, dzimuma, iepriekšējās izglītības, dzīves vietas, ienākumu līmeņa, etniskās piederības, funkcionāliem traucējumiem;
- veidot pieaugušajiem kvalitatīvas izglītības piedāvājumu, kas nodrošina ilgtspējīgas kompetences darbam, pilsoniskai līdzdalībai, personības izaugsmei un sekmē uz augstām prasmēm balstītu konkurētspējīgas zināšanu ekonomikas un demokrātiskas sabiedrības attīstību Latvijā;
- izveidot saskaņotu normatīvo aktu sistēmu un efektīvu resursu (tai skaitā finanšu) pārvaldi, ievērojot dalītās atbildības un nozaru politikas mijiedarbības principus, vienotas mūžizglītības sistēmas attīstībai (Mūžizglītības politikas pamatnostādnes 2007. – 2013. gadam, 2007/2009; Latvijas attīstības izglītības pamatnostādnes 2008. – 2015. gadam..., 2008; Izglītības attīstības pamatnostādnes 2014. – 2020. gadam, 2013; Līce, 2013).

Mūžizglītība nozīmē ne tikai rūpēties par savu izglītību un attīstību, bet arī dot lielu ieguldījumu visas tautsaimniecības attīstībā. Kā minēts *Mūžizglītības Memorandā* - sekmīgai pārejai uz tādu ekonomiku un sabiedrību, kas balstās uz zināšanām, ir nepieciešama pāreja uz mūžizglītību. Zināšanas, iemaņas, prasmes, ko apgūst bērni un jaunieši skolās, augstskolās,ursos, semināros, nevar nodrošināt zināšanas visai savas dzīves karjerai (Mūžizglītības memorands, 2000; Latvijas Nacionālais attīstības plāns 2014. – 2020. gadam, 2012).

Mūžizglītība tiek aplūkota kā vienots veselums, kas sākas no cilvēka piedzimšanas brīža un turpinās līdz mūža beigām. Individuālā motivācija mācīties un dažādas izglītības iespējas ir galvenie faktori, lai sekmīgi īstenotu mūžizglītību. Mūžizglītības memorands aicina būtiski vairo pieprasījumu pēc izglītības, kā arī tās iespēju piedāvājumu, jo sevišķi attiecībā uz tiem, kas līdz šim ir guvuši vismazāko labumu no izglītības un apmācībām. Tas nozīmē, ka izglītības un mācību sistēmām ir jābūt pielāgojamām individuālām vajadzībām un prasībām un nevis otrādi. Pastāv trīs mērķtiecīgas mācīšanās pamatkategorijas (skat. 1.2. att.).

Formālā mācīšanās	Neformālā mācīšanās	
1.kategorija. Notiek izglītības un mācību institūcijās, un tās rezultātā tiek piešķirti atzīti diplomi un kvalifikācijas.	2.kategorija. Neformālā mācīšanās, kura notiek līdzās formālajām izglītības un mācību sistēmām, un tās rezultātā parasti netiek iegūti oficiāli atestāti. Neformālā mācīšanās var notikt darba vietā vai arī to var nodrošināt civilās sabiedrības organizācijas un grupas. Neformālās mācīšanās iespējas var sniegt arī organizācijas un dienesti, kas ir izveidoti, lai papildinātu formālās sistēmas.	3.kategorija. Neformālā mācīšanās, kas ir ikdienas dzīves dabisks papildinājums. Ikdienas neformālā mācīšanās ne vienmēr ir apzināta mācīšanās, un tāpēc dažreiz cilvēki to neuztver kā viņu zināšanas un iemaņu papildinošas.

1.2. att. Mērķtiecīgas mācīšanās pamatkategorijas (Mūžizglītības memorands, 2000)

Mūžizglītības nepārtrauktajā procesā lielāka loma ir neformālām mācībām. Neformālā mācīšanās, atbilstoši savai definīcijai, notiek ārpus skolām, koledžām un augstskolām.

Ikdienas neformālā mācīšanās parasti vispār netiek ņemta vērā, kaut arī tā ir vecākā izglītības forma un ir galvenā mācīšanās forma agrā bērnībā un mūsdienās arī visa mūža garumā.

Amerikāņu zinātnieks M.S. Nouns (M. Knowles) pētot *neformālo izglītību*, secina, ka vislabāk izmantot grupu un forumu pieejas organizējot *neformālo izglītību*, jo pastāv nozīmīgas atšķirības starp organizētām grupu, forumu un klubu programmu interesēm. Organizētās nodarbības varētu nodrošināt stabilas, ilgtermiņa intereses, bet tās ir vairāk pārejošas. Forumi un klubu programmas ir elastīgākas nekā organizētām grupām. Attiecīgajā programmas virzienā tēmas var svārstīties no izklaides līdz nopietnām lekcijām, bet organizētām grupu nodarbībām tēmas ir tikai viena priekšmeta jomā. Forumu un kluba veida programmas parasti prasa mazāku dalībnieka apņemšanos gan laika, naudas un enerģijas veidā, nekā tas ir organizētās nodarbībās. Rezultātā forumu un klubu veida programmas var piesaistīt cilvēkus ar nedaudz mazāk intensīvu interesi par mācīšanos (Knowles, 1988; Smith, 2002).

Termins “mūžizglītība” (lifelong learning) pievērš uzmanību laikam: tā ir izglītība mūža ilgumā, kas notiek vai nu pastāvīgi vai arī periodiski. Jaunizveidotais termins „izglītība mūža plašumā” (lifewide learning) bagātina šo jēdzienu, pievēršot uzmanību izglītības izplatībai, kas var iespieties visās mūsu dzīves jomās jebkurā mūsu dzīves posmā. Izglītības “mūža plašuma” dimensija palīdz labāk saskatīt to, kā formālā un neformālā mācīšanās viena otru papildina. Tā mums atgādina, ka noderīga un interesanta mācīšanās var notikt ģimenē, brīvajā laikā, kopienas dzīvē un ikdienas darba dzīvē. “Mūža plašuma” izglītība mums arī liek saprast, ka mācīšana un mācīšanās pašas ir lomas un darbības veidi, kas var tikt mainītas un apmainītas dažādos laikos un vietās (Mūžizglītības memorands, 2000).

T. Koķe (Koķe, 1999) norāda, ka cilvēkam ir jāmacās visu mūžu neatkarīgi no iegūtā akadēmiskā grāda. Katra līdzdalība pasākumā ir mācīšanās. Lielākā mācīšanās ir dzīves pieredze, turklāt ne tikai paša cilvēka, bet arī līdzcilvēku pieredze, kas ir vēl svarīgāka (Mūžu dzīvo, mūžu mācies..., 2008).

Mūžizglītībā notiek personības kā unikāla sociāla indivīda pilnveidošanās, kuru raksturo personības īpašību izpratnes pārveidošanās, pāreja jaunā izmainīto vērtību kvalitātē, notiek kvalitatīvas izmaiņas pieaugušā spējās un uzvedībā. Šādu procesu sauc par personības kognitīvo pilnveidošanos, jo mācīšanās rezultātā notiek zināšanu pārstrukturēšanās (Korsgaard, 2000; Hoare, 2006).

Mūsdienās ir vērojama pāreja uz vairāk integrētu politiku, kas apvieno sociālos un kultūras mērķus ar ekonomisko pamatojumu mūžizglītībai. Arvien vairāk cilvēku drošāk apliecina savas atšķirīgās personības un dzīves veidus, līdz ar to pastāv plašs pieprasījums pēc tā, lai lēmumi tiktu pieņemti cik vien iespējams tuvu cilvēku ikdienas dzīvei un lai viņiem būtu lielāka līdzdalība tajos. Izglītības un mācību ietekme uz karjeras attīstību mūsu sabiedrībā ir kļuvusi nozīmīgāka. Nodarbinātība ir svarīgākais sekmīgas un veiksmīgas izglītības rezultāts, bet pilnvērtīga dzīve sabiedrībā balstās ne tikai uz algotu darbu. Izglītība paver ceļu uz gandarījumu sniedošu un produktīvu dzīvi arī pavisam citos aspektos – ne tikai cilvēka nodarbinātības statusa un perspektīvu ziņā (Mūžizglītības memorands, 2000).

Saistībā ar mūžizglītības jautājuma aktualizēšanos, pēdējās desmitgades laikā arvien lielāka uzmanība tiek pievērsta karjeras atbalstam mūža garumā kā Eiropas, tā arī nacionālajā mērogā. Tas tiek atzīts par būtisku mūžizglītības aspektu, kas veicina gan sociālu, gan ekonomisku mērķu sasniegšanu: vispārējās un profesionālās izglītības, kā arī darba tirgus rezultativitātes un izmaksu lietderības uzlabošana, samazinot to cilvēku skaitu, kas nepabeidz iesāktās mācības, novēršot prasmju nesaderību un ceļot ražīgumu. Eiropas savienības (turpmāk tekstā ES) Izglītības padomes divas Rezolūcijas (no 2004. un 2008. gada) ir izcēlušas nepieciešamību pēc stabiliem karjeras atbalsta pasākumiem cilvēka mūža garumā, lai nodrošinātu personas ar prasmēm vadīt savu izglītošanās procesu un karjeras izveidi, kā arī pāreju no viena izglītības un/vai darba cēliena uz nākamo. Rezolūcijas ir koncentrējušas uzmanību uz četrām prioritātēm:

- karjeras vadības prasmju izveide,
- karjeras atbalsta pakalpojumu pieejamība,
- karjeras pakalpojumu kvalitātes nodrošinājums,

- pakalpojumu saskaņotības koordinēšana (Resolution of the Council..., 2010; Mūžilga karjeras atbalsta politika: darbs turpinās, 2011; Mūžilgs karjeras atbalsts Eiropā..., 2011).

ES dalībvalstis tika aicinātas veikt pasākumus, lai modernizētu un nostiprinātu savu karjeras atbalsta politiku un sistēmas. 2007. gadā ES dalībvalstis nolēma izveidot Eiropas Mūžilga karjeras atbalsta politikas tīklu. EMKAPT palīdz ES dalībvalstīm un Eiropas Komisijai (EK) izveidot Eiropas mēroga sadarbību mūžilga karjeras atbalsta jomā gan izglītības, gan nodarbinātības sektoros. ES dalībvalstis ir izveidojušas Tīklu un EK tām sniedz atbalstu Mūžizglītības programmas ietvaros. EMKAPT sastāvā ietilpst 26 dalībvalstis, t.sk. arī Latvija. Darba programma 2009.–2010.gadam balstījās uz četrām prioritātēm, kas bija norādītas 2008. gada ES Padomes rezolūcijā. Attiecīgi darbs tika veikts četros virzienos, lai:

- sekmētu karjeras vadības prasmju apguvi mūža garumā;
- veicinātu karjeras atbalsta pakalpojumu, tai skaitā neformāli apgūto prasmju akreditācijas, pieejamību visiem iedzīvotājiem;
- sekmētu sadarbības un koordinācijas mehānismu izveidi karjeras atbalsta politikas un sistēmu attīstībai, iesaistot dažādas valsts, reģiona un vietējā mēroga ieinteresētās instances;
- attīstītu kvalitātes nodrošinājuma sistēmas un uz indikatoriem balstītu karjeras atbalsta politikas un sistēmu plānošanu (Mūžilgs karjeras atbalsts Eiropā..., 2011).

Lisabonas stratēģijas pēctece - Eiropa 2020 attīstības stratēģija gudrai, ilgtspējīgai un iekļaujošai izaugsmei kā mērķus ir izvirzījusi izglītību priekšlaicīgi pametušo īpatsvara samazināšanu līdz 10 % jaunās paaudzes pārstāvju nodrošināšanu ar augstāko izglītību līdz 40 %. Stratēģija arī pasvītro nepieciešamību veicināt jauniešu iekļaušanos darba tirgū, neformālās izglītības un ikdienas mācīšanās atzišanu, mācību sasniegumu uzlabošanu, izglītības sistēmu aktualitātes un atvērtības sekmēšanu, profesionālās izglītības prestiža celšanu, kā arī iedzīvotāju nodrošināšanu ar kompetencēm, kas nepieciešamas sekmīgai tālākizglītībai un nodarbinātībai jau no mazotnes ar iespēju tās attīstīt mūža garumā (ES 2020 Stratēģija Lisabonas stratēģijas pētniece..., 2014; Mūžilga karjeras atbalsta politika: darbs turpinās, 2011; Mūžilgs karjeras atbalsts Eiropā..., 2011).

Autore secina, ka cilvēka attīstība notiek mūžizglītības rezultātā, un mūžizglītība – tā ir iespēja sevi izglītot, nodarbināt, paplašināt redzesloku, būt sabiedrībā un būt apmierinātam ar sevi un rezultātā iespēja rast atbilstošu darbu savai izglītībai un prasmēm vai uzsākt pašnodarbinātību. Autoresprāt, mūžizglītība jāsaprot kā izglītība cilvēka mūža garumā. Tā balstās uz iekšēju vajadzību vai ārēju faktoru izraisītu nepieciešamību iegūt un arvien papildināt savas zināšanas un prasmes. Mūsdienā strauji zinātnes un tehnikas sasniegumu un augstas tehnoloģijas laikmetā formālajā izglītībā iegūtās zināšanas un prasmes noveco arvien ātrāk. Mūžizglītība ar īpaši organizētu gan formālo, gan neformālo izglītības sistēmu, sekmē pilnvērtīgu personības attīstību un ļauj cilvēkam veiksmīgāk pielāgoties jaunajam laikmeta un sociālajām pārmaiņām un, nemitīgi paaugstinot savu kvalifikāciju vai pat pārkvalificējoties, nezaudēt darbu. Mūžizglītība mērķtiecīgi plānotā izglītības sistēmā dod iespēju īstenot principu “mūžu dzīvo, mūžu mācies” (Mūžu dzīvo, mūžu mācies, 2008). Sievietēm, pateicoties, mūžizglītības aktivitāšu aktualizēšanā valstiskā līmenī, ir dotas iespējas realizēt savus mērķus, iegūt izglītību, uzlabot prasmes, izvēloties sev piemērotu izglītošanās pieaugušo izglītībā iespēju, līdz ar to paveras daudzveidīgas iespējas pašrealizācijai un karjeras tālākai attīstībai.

1.2.1. Pieaugušo izglītība mūžizglītības kontekstā karjeras attīstībai

Pieaugušo izglītība tiek definēta kā personu daudzveidīgs izglītošanās process, kas cilvēka mūža garumā nodrošina personas attīstību un konkurētspēju darba tirgū (Izglītības likums, 1999).

Kā norāda T. Kože (Kože, 1999) 20. gadsimta astoņdesmito gadu sākumā K.P. Kross (Cross, 1981) jēdzienus “nepārtrauktā izglītība” un “pieaugušo izglītība” lietoja kā sinonīmus. Tāpat arī 80. un 90. gadu mijā M.S. Nouns (Knowles, 1988) nesaskatīja īpašas atšķirības starp jēdzieniem “pieaugušo izglītība”, “nepārtrauktā izglītība” un “tālākizglītība”, uzsverot, ka būtiska un kopēja izglītības iezīme ir tās nepārtrauktība.

L. Kriumane norāda, ka tieši izglītības nepārtrauktība rada personības radošā potenciāla augšupejošas attīstību un garīgās pasaules vispusīgu bagātināšanu (Kriumane, 2004).

R.H. Deivs (Dave, 1976) 1976. gadā ir devis līdz šim aptverošāko, nepārtrauktās izglītības definīciju: “Nepārtrauktā izglītība tver izglītību tās veselumā. Tā aptver formālo un neformālo izglītību, cenšas integrēt un ietvert visas izglītības struktūras un pakāpes vertikāli, hronoloģiski un horizontāli, visu dzīves situāciju kontekstā jeb konkrētā sociālā vidē. Šiem notikumiem sociālā vidē var arī nebūt tiešs sakars ar izglītību, bet tie tomēr atstās savu ietekmi uz izglītošību kā izglītības rezultātu. Nepārtraukto izglītību raksturo daudzveidīgas iespējas laikā, vietā, satura un metožu ziņā, jo tā virzās pēc paša cilvēka noteikta mērķa, daloties apgaismībā ar citiem, apgūstot dažādus apmācības stilus un stratēģijas.”

UNESCO Starptautiskās komisijas ziņojumā "Izglītība XXI gadsimtam" (Learning the Treasure within, 1996) tiek runāts par četriem pīlāriem, uz kuriem balstīsies izglītība visa mūža garumā:

- mācīšanās zināt;
- mācīšanās darīt;
- mācīšanās dzīvot kopā;
- mācīšanās būt.

Mācīšanās zināt ietver sevī mācīšanos mācīties, lai gūtu labumu no izglītības sniegtajām iespējām visu mūžu. Tas nozīmē, ka cilvēkam jāiedod sapratnes līdzekļi, kā sameklēt vajadzīgo literatūru un citus informācijas avotus, atlasīt sev noderīgo, konspektēt, analizēt, vispārināt, apkopot, lai viņš varētu iegūt zināšanas.

Mācīšanās darīt paredz ne tikai amata prasmju iegūvi, bet arī kompetenci darboties dažādās situācijās, zināšanu izmantošanu praksē, radošu sadarbošanos ar apkārtējo pasauli.

Mācīšanās dzīvot kopā nozīmē - attīstīt izpratni par citiem cilvēkiem, viņu vēsturi, tradīcijām un garīgajām vērtībām, atzīt savstarpējo atkarību, realizēt kopīgus projektus un mācīties risināt konfliktus plurālisma, savstarpējas sapratnes un miera garā.

Mācīšanās būt ir personības potenciāla attīstība un izkopšana, lai ikviens maksimāli attīstītu savas spējas, prātu, kļūtu neatkarīgs, brīvs, atbildīgs cilvēks (Delors, 2000).

T.Kože (1999) pieaugušo izglītību definē sekojoši: pieaugušo izglītība ir:

- izglītības sistēmas integrēta daļa;
- plaši pieejama;
- brīvprātīga;
- tās struktūra ir iestādes, kas atrodas arī ārpus tradicionālās izglītības sistēmas ietvariem;
- tanī ir vērojama mācību satura un metožu dažādība;
- tā aptver indivīdus, kam ir attīstītas patstāvīgas izzināšanas darbībai nepieciešamās personības īpašības.

Mūžizglītība kā pieaugušo izglītība ir formālās izglītības turpinājums, kurā tiek iekļautas ne vien kultūras, politikas un sociālās dzīves aktualitātes, bet arī profesionālās izglītības saturs (Muraškovska, 2012).

Pieaugušo izglītības formas ir dažādi tālākizglītības kursi, semināri, konferences, darba grupas un tālmācība, izmantojot e-vidi.

Tālākizglītība tiek definēta kā izglītības turpināšana un profesionālās meistarības pilnveidošana atbilstoši konkrētās profesijas prasībām (Izglītības likums, 1999). Tās mērķis ir profesionālo zināšanu, prasmju un kompetences pilnveidošana formālajā un neformālajā izglītības sistēmā. Formālajā izglītības sistēmā var īstenot profesionālo pilnveidi augstākā pakāpē vai arī iegūt jaunu specializāciju. Iegūtās izglītības kvalitāte tiek apliecināta ar attiecīgu izglītības dokumentu – apliecību, diplomu vai sertifikātu. Profesionālo pilnveidošanos var īstenot neformālos izglītojošos pasākumos:ursos, semināros, interešu grupās u. tml., bet tie nedod jaunu kvalifikāciju.

Pieaugušo izglītība sievietēm var palīdzēt apgūt jaunas iemaņas vai labāk izprast apkārtni, kā arī uzlabot dzīvi un paplašināt tās robežas. Ikdienā patīkamas pārmaiņas var ienest arī tas, ka esam kopā ar citiem cilvēkiem - īpaši tad, ja jāpacenšas to panākt. Šī apziņa rodas mācību procesā, bet parasti tā ir īslaicīga, jo kursam tuvojoties noslēgumam, kopības sajūta zūd. Lielākais ieguvums šajā gadījumā ir tas, ka kursu dalībnieki ir trenējuši savas spējas būt kopā un sadarboties ar citiem.

D. Kolbs (Kolb) pieaugušo mācīšanās procesā izdala četras cikla stadijas: konkrētas pieredzes analīze, novērošana un refleksija, abstraktu jēdzienu konceptualizēšanu, aktīvu eksperimentēšanu (Kolb, 1984). Visas šīs stadijas veiksmīgi iekļaujas pieaugušo mācībās gan studējot individuāli, gan pedagoga klātbūtnē.

Cilvēka mācīšanās ir dažādu procesu kombinācija mūža garumā, kur cilvēks gan ķermeniski (ģenētisko, fizisko un bioloģisko), gan garīgi (zināšanas, prasmes, attieksmes, vērtības, emocijas, uzskati un sajūtas) piedzīvo dažādas sociālās situācijas, no kurām uztverto informāciju kognitīvi (emocionāli vai praktiski) pārveido un integrē savā nemitīgi mainīgā individuālā cilvēka biogrāfijā, personīgajā izaugsmē (Jarvis, 2006; 2007).

Ikdienu dzīvē cilvēki bieži neievēro lietas, pie kurām jau sen ir pieraduši. Agrāk nepazītā vietā vide ir pilnīgi sveša, un tas rada spēcīgu iespaidu. Cilvēkam kavējoties savos iespaidos, veidojas viņa pieredze - tiek apgūts dzirdētais un redzētais, un rodas perspektīva. Joprojām strīdus izraisa jautājums par to, kam ir lielāka tendence stimulēt noderīgas pieredzes rašanos - pozitīvajiem vai negatīvajiem iespaidiem. Plaši izplatītais pieņēmums, ka mēs mācāmies no savām kļūdām, un, lai iemācītos, mums jācieš, liek domāt, ka lielākoties tas notiek negatīvo pārdzīvojumu rezultātā. Tomēr daudzi cilvēki apgalvo, ka viņi spēj labāk iemācīties pozitīvā atmosfērā, jo tīkams noskaņojums mudina uz rīcību un aktivizē iesaistīšanos. Pieredze ir darbības rezultāts un bieži noved pie tālākas rīcības. Pieredze rodas sajūtu un dažādu notikumu iespaidu rezultātā (Lonstrupa, 1995).

Katrs periods cilvēka dzīvē ir unikāls, tam ir sava vērtība jaunas pieredzes apguves ziņā, gatavojoties nākamajai dzīves stadijai. Līdz ar to katrs posms būtu jāizdzīvo pilnvērtīgi, gūstot pieredzi, bagātinot attieksmes un vērtības, labāk iepazīstot sevi pašu visdažādākajās dzīves situācijās (Koķe, 1999).

Cilvēka interese par izglītību jau veidojas agrā bērnībā, sākot ar to, ka jau šūpulī bērns izvēlas rotaļāties un izzināt sev interesējošu rotaļlietu, kā tā darbojas, kā tā skan, kā tā izskatās. Un šī interese par visu jauno saglabājas visu mūžu. Tad bērnudārzā vai citā sabiedrībā, bērns cenšas atdarināt vecākus, brāļus, māsas, un citus apkārtējos cilvēkus, kā arī iemācīties vispirms burtiņus, cipariņus un pēc tam lasīt. Interese pieaug un cilvēks attīstās un aug, un vēlas iemācīties arvien vairāk. Sākumā mācās un cenšas izzināt tikai pašu nepieciešamo un vēlāk, jau arvien vairāk, izvēloties, kas nepieciešams tālākai dzīvei. Šeit ir arī liela loma vidē, kur bērns aug, mācās, komunicējas. Vide veido cilvēku par sabiedrisku būtni, rada priekšnoteikumus konkrētai interesei, vēlmei un iespējai, lai cilvēks izvēlētos mācīties vai tomēr nē.

Un šeit var arī piemērot šo teicienu, ka cilvēka attīstība notiek izglītības rezultātā, cilvēka attīstība kā priekšnoteikums izglītības ieguvei, cilvēka attīstība kā izglītības mērķis.

Pēc Maslova ieskatiem, visa dzīve ir mācīšanās, un katrs tajā ir skolotājs un mūžīgs skolēns (Masloj, 2010).

Pieaugušo izglītības kvalitāti definē kā pazīmju un īpašību kopumu, kas raksturo priekšmeta, parādības vai procesa atbilstību noteiktām iepriekš izvirzītām prasībām (Pedagoģijas terminu skaidrojošā vārdnīca, 2000).

Novērtējot mērķa atbilstības kontekstu pieaugušo izglītības kvalitātei, tiek vērtētas iegūtās pieaugušo zināšanas un prasmes, mācību process (t.sk. saturs) un metodes (kā notiek mācības). Pieaugušo izglītības kvalitāte ir novērtējama dažādos līmeņos: sistēmas, iestādes, programmas vai to cilvēku līmenī, kas mācās. Izglītības iestāžu darbības pamatā ir cilvēku savstarpējās attiecības un personības attīstība, tādēļ aritmētikas un skaitļu valoda var sniegt tikai ļoti vispārēju priekšstatu par norisošo procesu efektivitāti.

Mūsdienām aktuāli izglītības programmu kvalitātes novērtēšanas orientieri atrodami *Delora Komisijas rekomendācijās*, kur noteikts, ka katrā izglītības programmā, vienlaicīgi apvienojot tradicionālo un inovatīvo ar solidaritātes un iecietības idejām, būtu ietverami pieci aspekti (Koķe, 1999):

- mācīšanās, kā apgūt zināšanas, kas nenozīmē atcerēties faktus, bet gan iemācīties, kā piekļūt informācijai;
- iemācīties rīkoties, inovatīvi pielietojot apgūtās zināšanas un prasmes;
- iemācīties rīkoties atbildīgi un patstāvīgi, veicot dažādas lomas un funkcijas sabiedrībā;
- iemācīties sadarboties sabiedrībā;
- izveidot vajadzību pēc nepārtrauktas izglītības.

Kvalitātes apzināšanas nepieciešamība pieaugušo izglītībā mūsdienās ir aktuāla gan katra tās dalībnieka līmenī, gan katras izglītību piedāvājošās iestādes līmenī, gan pārvaldes un valdību līmeņos, jo vajadzība un vēlēšanās izdarīt pārmaiņas, lai pilnveidotu pieaugušo izglītību gan piedāvājuma kontekstā, gan organizatoriskā kontekstā, ir skaidri apzināta. Izglītības kvalitātes novērtēšana pieaugušajiem ir vēl sarežģītāks uzdevums kā jebkurā citā izglītības pakāpē un veidā. Pieaugušo izglītība ir ārkārtīgi daudzveidīga, katras pieaugušo izglītības iestādes mērķis un saturs var būt izteikti individuāls, lai atbilstu sava kontingenta prasībām un aktuālajām vajadzībām. Tādēļ arī pēdējos gados pat Eiropā atzīti pieaugušo pedagoģijas teorētiķi izvairās lietot jēdzienu pieaugušo izglītības sistēma. Stingrā sistēmas izpratnē tāda patiešām nepastāv un arī nevar pastāvēt. Ir arī citas objektīvas grūtības, kas sarežģī izglītības kvalitātes novērtēšanas procesu:

- grupu neviendabīgais raksturs to dalībnieku iepriekšējās sagatavotības un izglītības līmeņa ziņā;
- grupu neviendabīgais raksturs to dalībnieku izvirzītā mērķa ziņā, tādēļ arī skatījums uz izglītības kvalitāti kā rezultātu var atšķirties;
- grupu neviendabīgais raksturs to dalībnieku vecuma un pieredzes ziņā, kas ietekmē attieksmju dažādību pret pašu novērtēšanas procesu.

Pieaugušajiem aktualizējas profesionālās meistarības un lietpratības pilnveidošanas nepieciešamība, lai uzlabotu savas karjeras attīstību darba vietā. Izglītības kvalitātes novērtēšana profesionālās pilnveides studijās daudz neatšķiras no kopējām nostādnēm augstākās izglītības kvalitātes novērtēšanā. Ārējo ekspertu vidū būtu vēlams vairāk redzēt darba devēju, profesionālo asociāciju, tautsaimniecības nozaru pārstāvjus, jo būtiskākais kvalitātes kritērijs ir nodarbinātība un kvalifikācijas atbilstība darba tirgus aktuālajām vajadzībām un tendencēm. Nevis pašas zināšanas un prasmes ir mērķis profesionālās pilnveides izglītībā, bet gan profesionālās meistarības un lietpratības dinamika un tas, kā cilvēks to prot izmantot, nodrošinot sev pilnvērtīgu funkcionēšanu darba tirgū.

Darba kontekstā mācīšanās rezultāti ir daļa no darba profila. Darba devēji tos izmanto, lai novērtētu darbinieku spējas pildīt noteiktus uzdevumus. Darba devējiem ir svarīgs rezultāts, nevis darbinieka mācīšanās process (Kuļšs, 2014).

Tāpat kā visa izglītības sistēmā kopumā, novērtēšanas subjekti var būt ļoti dažādi, gan nozīmēti neatkarīgi ārējie eksperti, gan pieaugušo izglītības organizatori un izglītības iestāžu vadītāji, skolotāji un paši dalībnieki. Viņu loma novērtēšanas procesā atšķirsies atkarībā no konkrēta novērtēšanas mērķa un uzdevumiem.

Novērtējot pieaugušo izglītības jomas, kas vairāk saistītas ar personības izaugsmi, jaunu sociālo lomu apguvi vai brīvā laika pavadīšanu, akcents biežāk tiek likts uz pašnovērtējumu. Viens no efektīvākajiem un izplatītākajiem paņēmieniem pieaugušo izglītībā ir rosināt dalībniekus izvērtēt izglītības procesa vai konkrētas programmas, vai kursa, vai vienas nodarbības stiprās un vājās puses, kā arī kādas jaunas iespējas var rasties, vai arī kas var aizkavēt sasniegt paredzētos mērķus.

Šī novērtēšanas paņēmiena galvenā priekšrocība ir tā, ka tas iedrošina ne vien apzināties reālo situāciju, bet arī drosmīgi prognozēt iespējamību, tādējādi savlaicīgi novēršot potenciālos trūkumus un pilnveidojot prognostiskas prasmes. Vissarežģītākais ir novērtēt *iekšējās* kvalitatīvās izmaiņas personības izpratnē, vērtībās, attieksmēs, pārliecībā. Šādi novērtēšanas un pašvērtējuma paņēmieni sekmē cilvēku kritiskās domāšanas attīstību, refleksiju, brīvu, humānu pašrealizāciju, kas plašākā kontekstā ir demokrātijas pamatu stabilizācijas priekšnosacījums, kas būtībā ir pieaugušo izglītības augstākais uzdevums.

D. Lieģeniece (2002), balstoties uz M.S. Noulā (Knowles, 1988) atziņām, secina, ka pieaugušie kļūst gatavi mācīties, kad viņi izjūt vajadzību zināt vai kaut ko darīt, lai efektīvi pārveidotu kādu savas dzīves aspektu. Turklāt M.S. Noulā (Knowles, 1988) uzskata, ka nav jāgaida, ka šī gatavība attīstīsies pati no sevis.

M.S. Noulā (Knowles, 1988) ir norādījis, ka pieaugušo gatavība mācīties ir saistīta ar sekojošiem faktoriem:

- izpratni par to, ko viņiem vajag zināt,
- orientāciju uz reālām problēmām vairāk nekā uz mācību priekšmetiem,
- iekšēju motivāciju mācīties.

Eiropas projekts AE-PRO, ko izstrādājusi Eiropas pieaugušo izglītības asociācija (European Adult Education Association (EAEA)), piedāvā e-apmācības pieaugušo izglītotājiem par pieaugušo izglītības organizāciju un labās prakses piemēriem Eiropas valstīs. Projekta, kas uzsākts 2015. gadā un tiek piedāvātas tiešsaistes mācības bez maksas visās Eiropas valstīs, mērķi ir (AEpro, 2015):

- paaugstināt zināšanu līmeni darbiniekiem par pieaugušo izglītību Eiropā;
- īstenot inovāciju apmaiņu, izmantojot starppaaudžu mācīšanos;
- iespēju mācīties no ekspertiem un vienaudžiem;
- nodrošināt iespēju profesionāli attīstīties pieaugušo izglītotājiem, izmantojot Erasmus plus mobilitātes.

Autore pozitīvi vērtē Eiropas aktivitātes pieaugušo izglītotāju profesionālai pilnveidei un smeļas idejas savas klienta attīstošās programmas karjeras maiņai sievietēm profesionālās krīzes situācijās mūžizglītībā izstrādei. Izglītības nepārtrauktības nodrošināšana ir pamats personības radošā potenciāla attīstībai. Pozitīvu rezultātu mūžizglītība dod, ja sieviete iegūtās zināšanas var izmantot darbā, sadzīvē un ja zināšanas vairo cilvēka pašapziņu un vērtību sabiedrības acīs. Kā arī iegūtās zināšanas atstāj ietekmi uz cilvēka attīstību visu atlikušo mūžu, tās veicina pieredzes bagātināšanos, aktīvu darbību, iekļaušanos sabiedrības sociālajos un nodarbinātības procesos. Ar zināšanām, iemaņām, prasmēm, ko apgūst bērni un jaunieši skolās, augstskolās,ursos un semināros, nevar nodrošināt zināšanas visai dzīves karjerai, jo zināšanas noveco, veidojas jaunas profesijas, nepieciešamas jaunas prasmes un tās ir jāaktualizē vai jāapgūst no jauna.

Sabiedrība balstās ne tikai uz algotu darbu, izglītība paver ceļu uz gandarījumu sniedzēju un produktīvu dzīvi arī pavisam citos aspektos – ne tikai cilvēka nodarbinātības statusa un perspektīvu ziņā, bet arī personiskajā izaugsmē un pašrealizācijā (Mūžizglītības memorands, 2000). Lai sniegtu karjeras atbalstu sievietēm profesionālās krīzes situācijās, nākošajā nodaļā analizēta mūžizglītības pasākumu loma saistībā ar karjeras maiņu.

1.2.2. Mūžizglītības pasākumu loma karjeras maiņai sievietēm

Karjeras attīstība sievietēm ir sarežģītāka nekā vīriešiem, jo pastāv vairākas iekšējās un ārējās barjeras, tostarp, ģimenes pienākumi, dzīves loma, nodarbinātība, apkārtējā vide, tradīcijas, stereotipi, kas gan sarežģīt, gan ierobežo sieviešu karjeras izvēli, karjeras izaugsmi vai karjeras maiņu.

Tieši šobrīd, kad darba tirgus ļoti strauji mainās, ienāk jaunās tehnoloģijas, mainās un pieaug prasības pret strādājošajiem, arī sievietēm jāpilnveido sevi, savas profesionālās spējas vai jāmaina nodarbošanās, lai nodrošinātu iespēju izdzīvot jebkurā dzīves situācijā. Tagad dzīve izvirza papildus prasības - mācības jebkurā vecumā. Mūsdienu darba tirgus specifika ir tāda, ka šobrīd cilvēks tiklīdz pārtrauc izglītoties un attīstīties, tā pastāv iespēja iekļūt riska grupā – bezdarbniekos. Tāpēc ļoti svarīgi sievietēm ir būt modrām, radošām un aktīvām. Karjeras maiņu var realizēt, iegūstot augstāko izglītību vai otra augstāko izglītību, pabeigt kvalifikācijas celšanas kursus, pašizglītoties vai darboties profesionālajās vai sabiedriskajās organizācijās. Sievietēm jāseko līdzi situācijai darba tirgū, jāsaprot, kas esošajā situācijā ir aktuāls izvēlētajā profesionālajā jomā, gan darba tirgū. Katra prasme, ko sieviete prot, ir kā papildus iespēja, kas var noderēt, zaudējot vai mainot darba vietu.

Mūžizglītības memorands nosaka sešas galvenās idejas sieviešu karjeras attīstības un konkurētspējas nodrošināšanai.

1. Jaunas pamatprasmes. Apgūstot jaunas pamatprasmes, palielinās sieviešu nodarbinātības iespējas. Ekonomiskās un sociālās izmaiņas pārveido un paaugstina to pamatprasmju aprakstu, kas katram minimāli nepieciešamas, lai nodrošinātu aktīvu līdzdalību darba dzīvē, ģimenes dzīvē un visa veida sabiedriskajā dzīvē. Jaunās pamatprasmes, kas iekļautas Lisabonas Eiropas Padomes secinājumos ir informācijas un komunikāciju tehnoloģiju prasmes, svešvalodas, tehnoloģiskā kultūra, uzņēmējdarbības prasmes un sociālās prasmes (Mūžizglītības memorands, 2000, 10). Pamatprasmes uzskatāmas par vienlīdz svarīgām, jo katra no tām var nodrošināt veiksmīgu dzīvi zināšanu sabiedrībā. Daudzas pamatprasmes pārklājas un savienojas: vienai sfērai būtiskie aspekti attīsta prasmes citā (New Skills for New Jobs..., 2010).

2. Vairāk investīciju cilvēkresursos. Piesaistīt papildus valsts un privāto fondu stipendijas un priekšrocības individuālai apmācībai (Mūžizglītības memorands, 2000, 13).

3. Inovācijas mācīšanās un mācībās. Mācīšanās sistēmas jāpiemēro mainīgajiem veidiem, kā cilvēki šodien dzīvo un mācās. Tas ir īpaši svarīgi, lai sasniegtu dzimumu vienlīdzību (Mūžizglītības memorands, 2000, 14).

4. Mācīšanās novērtēšana. Uz zināšanām balstītā tautsaimniecībā pilnīga cilvēkresursu attīstīšana un izmantošana ir noteicošais faktors, lai saglabātu konkurētspēju. Diplomi, sertifikāti un kvalifikācija ir svarīgi darba devējiem un indivīdiem gan darba tirgū, gan uzņēmumā. Darba devēju pieaugošā prasība pēc kvalificēta darbaspēka un pieaugošā konkurence starp indivīdiem, lai iegūtu un saglabātu darbu, ved pie augstākas prasības pēc atzītas mācīšanās nekā tas bijis jebkad agrāk (Mūžizglītības memorands, 2000, 15).

5. Pārdomāt konsultēšanu. Nodrošināt, ka ikvienam ir viegli pieejama kvalitatīva informācija un padoms par mācīšanās iespējām visā Eiropā visas dzīves laikā. Nepieciešama jauna pieeja, kas paredz padomu došanu kā visiem pieejamu pakalpojumu, kas pārvar atšķirību starp izglītību, padomu došanu profesionālajā un personiskajā jomā un kas iesniedzas jaunos sabiedrības slāņos. Pakalpojumiem jābūt pieejamiem uz vietas un konsultāciju pakalpojumi ciešāk jāiesaista arī saistītu personisko, sociālo un izglītības pakalpojumu tīklā (Mūžizglītības memorands, 2000, 17).

6. Nodrošināt mācīšanos tuvāk dzīvesvietai. Nodrošināt mūžizglītības iespējas tik tuvu apmācāmajam, cik vien iespējams, viņa pašvaldībā un atbalstīt ar IKT iekārtām, kad vien iespējams. IKT izmantošanai ir liels potenciāls, lai sasniegtu izkaisītus un izolētus iedzīvotājus rentablā veidā – ne tikai pašai apmācībai, bet arī komunikācijai, kas kalpo, lai saglabātu kopienas identitāti lielos attālumos. Radīt atbilstošus mācību centru veidus ikdienas

atrašanās vietās, kur cilvēki pulcējas – ne tikai pašās skolās, bet arī, piemēram, ciema zālēs un iepirkšanās centros, bibliotēkās un muzejos, lūgšanu vietās, parkos un laukumos, vilcienu stacijās un autoostās, veselības centros un atpūtas kompleksos un darba vietu ēdnīcās (Mūzizglītības memorands, 2000, 18).

Latvijas ilgtspējīgas attīstības stratēģija līdz 2030. gadam ir minēts, ka, lai pilnvērtīgi izmantotu Latvijas cilvēkkapitālu, ir jāmazina visu veidu diskriminācija darba tirgū – etniskā, dzimuma (gan sievietes, gan vīrieši) un vecuma diskriminācija, kā arī diskriminācija pret cilvēkiem ar funkcionāliem traucējumiem. Jebkāda diskriminācija pret šīm grupām vēl papildus samazinātu viņu dzīves kvalitāti un iespējas. Darba tirgus pieejamība un diskriminācijas mazināšanas pasākumi ir kā atbalsts uzņēmumiem un nevalstiskajām organizācijām, kas īsteno diskriminācijas novēršanas pasākumus. Atbalsta pasākums ir arī sabiedrības informēšana par sociālo dažādību. Aizspriedumi un diskriminējošas prakses visbiežāk rodas informācijas trūkuma dēļ. Informējot sabiedrību un vairojot tās izpratni par sociālo dažādību un dažādu sociālo grupu, piemēram, cilvēku ar funkcionāliem traucējumiem, mazākumtautību, sievietes vai bērnu, situāciju un problēmām, tiek stiprināta tolerance un mazināts diskriminācijas gadījumu biežums. Šādu izpratni var vairojot gan ar formālās izglītības programmām, gan neformālā veidā – rīkojot seminārus un diskusijas par dažādu sabiedrības grupu situāciju Latvijā un pasaulē (Latvijas ilgtspējīgas attīstības stratēģija līdz 2030.gadam, 2010).

Autore atbalsta mūzizglītības politiku Latvijā, kas veicina cilvēku personīgo izaugsmi un pašpilnveidi visās dzīves sfērās mūža garumā dažādos tālākizglītības kursus, tādējādi radot priekšnosacījumus katra iedzīvotāja uzņēmības, adaptācijas spēju attīstīšanai un panākot sociālo iekļautību, nodarbinātību, aktīvu pilsonisku līdzdalību (Par programmu mūzizglītības politikas pamatnostādņu 2007. – 2013. gadam ieviešanai..., 2009; Mūzizglītības politikas pamatnostādņu 2007. – 2013.gadam īstenošanas gaita..., 2011; 2013).

Iespējas Latvijā iegūt un papildināt zināšanas visa mūža garumā nodrošina valsts, pašvaldības, privātais sektors un ar katru gadu šīs iespējas tiek paplašinātas un pilnveidotas. Sievietes var izvēlēties dažādas mācību iestādes, lai uzsāktu vai turpinātu mācības (Mūzizglītība Tavai izaugsmei, 2008; Mūzizglītības aktuālās problēmas..., 2008).

Vakarskolas. Pieaugušajām sievietēm, kuras savulaik pārtraukušas mācības vispārējās vidējās izglītības iestādēs un vēlas atsākt mācības, piemērotas ir vakara (maiņu) vidusskolas. Vakarskolās mācās dažāda vecuma cilvēki dažādos laikos (dienas un vakara grupās), tāpēc šīs mācības var apvienot ar darbu, vienlaikus ir iespēja nodrošināt savu materiālo stāvokli.

Profesionālā tālākizglītība. Profesionālā tālākizglītība ir īpašs profesionālās izglītības veids, kas pieaugušajiem ar iepriekšēju izglītību un profesionālo pieredzi dod iespēju iegūt noteikta līmeņa profesionālo kvalifikāciju. Profesionālās tālākizglītības nozīme ar katru gadu pieaug, jo cilvēkiem ir jāapgūst arvien jaunas tehnoloģijas, jāpielāgojas mainīgajam darba tirgum. Mūsdienās cilvēki nevar būt konkurētspējīgi, ja zināšanas netiek papildinātas, tāpēc tālākizglītība kļūst arvien populārāka. Profesionālās tālākizglītības programmu apguves rezultātā tiek iegūta profesionālā kvalifikācija.

Darba meklētāju apmācība un pārkvalifikācija. Situācija darba tirgū Latvijā nosaka nepieciešamību nepārtraukti pilnveidot zināšanas, prasmes un iemaņas, lai nodrošinātu savu konkurētspēju darba tirgū. Pasākumi, kas domāti bezdarba samazināšanai un bezdarbnieku rosināšanai atgriezties darba tirgū, akcentē un atbalsta katra sabiedrības locekļa (darba meklētāja vai nodarbinātā) personīgo iniciatīvu, mainot statusu darba tirgū un veicinot nodarbinātību. Speciālisti, kas sagatavoti atbilstoši darba tirgus prasībām un ir gatavi apgūt jaunas zināšanas un prasmes, spēj sevi nodrošināt ar darbu un ar ienākumiem, un pietiekami augstu dzīves līmeni. Darba meklētāju apmācības (formālās un neformālās) un pārkvalifikācijas galvenais mērķis ir palielināt personas spēju konkurēt darba tirgū. Arī paša darba meklētāja interesēs ir pēc apmācību kursiem ātrāk iekārtoties darbā, apgūt mācību programmas, kuras iespējami pilnīgāk atbilstu darba devēju prasībām. Tāpēc daudzu profesiju apgūšanā ir iekļauta arī datorapmācība un uzņēmējdarbības pamati. Nozīmīga ir paša darba

meklētāja starta pozīcija - iepriekšējā izglītība, darba pieredze, motivācija pārkvalificēties un spēja pielāgoties darba tirgus prasībām.

Pieaugušo izglītības iespējas reģionos. Pieaugušo izglītība ir izglītības sistēmas sastāvdaļa, kuru nosaka valsts kopējās un katra konkrētā reģiona attīstības vajadzības, iedzīvotāju sastāva īpatnības, to spējas un intereses. Būtiski, lai pieaugušo izglītība nodrošinātu gan personisko izaugsmi, gan sabiedrības vajadzības un ļautu iegūt un papildināt izglītību atbilstoši interesēm un vajadzībām neatkarīgi no vecuma un iepriekšējās izglītības līmeņa, kas arī ir pieaugušo izglītības pamatuzdevums. Pieaugušo izglītība īstenojas izglītības piedāvājuma un pieprasījuma mijiedarbībā, pamatojoties uz darba devēju, darbinieku un valsts (pašvaldību) sadarbību. Pieaugušo izglītība ir pieejama visām vecumposma grupām visa mūža garumā, neatkarīgi no iepriekš iegūtās izglītības, un tā veicina valsts un reģionu līdzsvarotu attīstību. Pieaugušo izglītība nepārtrauktās izglītības struktūrā ir būtiskākais un apjomīgākais posms, tādēļ vien, ka pieaugušā cilvēka dzīves posms ir daudz garāks par bērnības un jaunības posmiem, uzsver T. Koķe (1999).

Tālmācība. Tālmācība tiek definēta kā izglītības ieguves neklātienas formas paveids, kuru raksturo īpaši strukturēti mācību materiāli, individuāls mācīšanās temps, īpaši organizēts izglītības sasniegumu novērtējums, kā arī dažādu tehnisko un elektronisko saziņas līdzekļu izmantošana (Izglītības likums, 1999). Tālmācībai raksturojošais ir tas, ka nav tieša kontakta starp cilvēku, kurš mācās, un skolotāju.

Tālmācība dod iespēju iegūt izglītību neklātienē tālmācības formā personām, kurām nav iespēju regulāri apmeklēt izglītības iestādi (darba, dzīvesvietas, veselības stāvokļa, sociālu vai citu iemeslu dēļ), kuras dod priekšroku individuālam mācību tempam un kuras ir gatavas patstāvīgai mācību vielas apguvei (Noteikumi par valsts vispārējās vidējās izglītības, 2013). Tālmācības pamatā ir patstāvīgās studijas, tāpēc liela nozīme ir mācību līdzekļu metodiskajai kvalitātei un plašai tehnisko līdzekļu (radio, televīzija, audio un videoieraksti, datortīkli, informācijas un komunikācijas tehnoloģijas) izmantošanai mācībās. Tālmācība, jeb e-mācības ir iespēja mācīties katram indivīdam piemērotā laikā, vietā un tempā.

Tālmācība noder cilvēkiem, kuri atrodas ārpus Latvijas un vēlas izglīties vai uzturēt saikni ar savu valsti un valodu.

Interesu izglītība. Interesu izglītība ir personas individuālo izglītības vajadzību un vēlmju īstenošana neatkarīgi no vecuma un iepriekš iegūtās izglītības (Izglītības likums, 1999). Interesu izglītība iekļaujas gan neformālajā, gan informālajā izglītībā. Interesu izglītība nodrošina ikvienam pilnveidot un attīstīt savas intereses un iemaņas - dejošanā, dziedāšanā, mūzikas instrumenta apguvē, glezniecībā, valodu apguvē, sportā, vides pētniecībā vai citā jomā. Interesu izglītība ir brīvprātīga, tās uzsākšanai nav nepieciešama noteiktai izglītības pakāpei atbilstoša izglītība. Interesu izglītība ir mainīga un elastīga, tiek veidotas arvien jaunas interešu grupas, organizēti kursi, izdomāti arvien jauni personības izglītošanās veidi, atbilstoši esošās situācijas pieprasījumam. Nozīmīga loma interešu izglītībai ir tam, lai nodrošinātu personu interesēm atbilstošu un saturīgu brīvā laika pavadīšanu, kas veicina gan vērtību un tradīciju apguvi, gan stiprina veselību, gan nodrošina piederību savam novadam, reģionam un valstij kopumā.

Ieslodzīto un no ieslodzījuma atbrīvoto personu apmācība. Ieslodzīto un no ieslodzījuma atbrīvoto personu izglītības mērķis ir nodrošināt izglītības vai profesijas apguvi brīvības atņemšanas soda izciešanas laikā, kā rezultātā bijušais notiesātais pēc atbrīvošanas no brīvības atņemšanas iestādes sāk darba meklējumus (Par Ieslodzīto resocializācijas pamatnostādņem 2015.-2020. gadam, 2015).

Lai arī daļa no bijušajiem notiesātajiem varētu iesaistīties darba tirgū, tomēr daudziem no viņiem nav motivācijas un iespējas, lai varētu pilnvērtīgi iegūt izglītību un uzsākt strādāt. Izglītības ieguve – veicina bijušo ieslodzīto integrāciju sabiedrībā un darba tirgū, bezdarba līmeņa samazināšanos šīs mērķa grupas personu vidū. Par ieslodzīto un no ieslodzījuma atbrīvoto personu izglītošanu Latvijā ir atbildīgs Valsts probācijas dienests un Ieslodzījumu vietu pārvalde.

Cilvēku ar īpašām vajadzībām apmācība. Cilvēkiem ar īpašām vajadzībām valsts dod iespēju apgūt praktiskās un sociālās iemaņas, kas vajadzīgas, lai atvieglotu cilvēkiem ar īpašām vajadzībām pilnīgu un vienlīdzīgu līdzdalību izglītības sistēmā un sabiedrības dzīvē. Lai cilvēki ar īpašām vajadzībām varētu apgūt jaunu profesiju vai pilnveidot savas profesionālās zināšanas un prasmes, valstī tiek piedāvāti profesionālās rehabilitācijas pakalpojumi, piemēram, Jūrmalā darbojas Sociālās integrācijas valsts aģentūra, kura piedāvā profesionālo rehabilitāciju un iespēju iegūt arodizglītību, profesionālo vidējo un profesionālo augstāko izglītību. Sociālās rehabilitācijas galvenais uzdevums ir palīdzēt personām ar speciālajām vajadzībām atgriezties sabiedrībā kā pilnvērtīgiem tās locekļiem. Tālmācība ir viena no iespējām iegūt izglītību vai uzlabot profesionālo kvalifikāciju cilvēkiem ar īpašām vajadzībām.

Pirmspensijas vecuma un senioru apmācība. Aktuālāka kļūst nepieciešamība darba tirgū atgriezt pensijas un pirmspensijas vecuma cilvēkus - vecākā gada gājuma cilvēku skaits pieaug, nepieciešams piedāvāt papildu izglītošanās iespējas gan strādājošajiem, gan tiem, kas pašreiz ir ārpus darba tirgus. Pensijas un pirmspensijas vecuma cilvēkiem, kuriem līdz pensijai palikuši 5 gadi, tiek piedāvātas speciālās modulārās apmācības izglītības programmas, kas veicina šo cilvēku ekonomisko aktivitāti un ļauj pielāgoties mainīgajiem darba tirgus apstākļiem. Tā ir iespēja paildzināt savu iesaistīšanos darba tirgū tiem, kas savā profesijā vairāku iemeslu dēļ vairs nevar vai nevēlas strādāt, bet ir gatavi apgūt jaunas prasmes un iemaņas. Pirmspensijas un pensijas vecuma cilvēkiem apmācību iespējas tiek piedāvātas visā Latvijas teritorijā (Mūžizglītība Tavai izaugsmei, 2008).

Pieaugušo izglītošanās un karjeras atbalstu var iegūt klātienē, apmeklējot nodarbības, gan arī izmantojot informācijas un komunikācijas tehnoloģijas dotās iespējas – e-vidē.

Mūsdienās, kad darba tirgus situācija strauji mainās, daudzās nozarēs ienāk jaunas tehnoloģijas, līdz ar to pieaug prasības pret strādājošiem, rodas nepieciešamība pēc profesionālo spēju pilnveidošanas un zināšanu pārstrukturēšanas. Ja cilvēks netiek līdzī jaunajām prasībām, viņš kļūst par bezdarbnieku, kas nav izdevīgi sabiedrības ilgtspējīgai attīstībai. Mūžizglītība ir veids, kā valstiskā līmenī šo problēmu risināt holistiski, kā cilvēki tās ietvaros var papildināt savas zināšanas visa mūža garumā, neatkarīgi no vecuma, esošās izglītības vai sociālā stāvokļa. Mūžizglītības ietvaros arī sievietēm, lai nodrošinātu iespēju izdzīvot jebkurā dzīves situācijā un rastu jaunas perspektīvas, ir jāpilnveidojas, jāuzlabo savas profesionālās spējas, jāmaina sava attieksme, vērtības un pārliecība personības kvalitatīvas izaugsmes izpratnē. Profesionālās meistarības pilnveides mūžizglītības dažādi neformālās izglītības kursi, ko krīzē nonākušas sievietes apmeklē vai nu iekšēju vajadzību vai ārēju faktoru ietekmē, sniedz iespēju paplašināt redzesloku, sekmē cilvēku kritiskās domāšanas attīstību, refleksiju, personības autonomiju, brīvību, humānu pašrealizāciju. Plašākā kontekstā skatoties, iepriekšminētās kvalitātes ir demokrātijas pamatu stabilizācijas priekšnosacījums, kas būtībā ir mūžizglītības augstākais uzdevums. Mācoties, pilnveidojoties un tādejādi attīstoties, vairojas cilvēka pašapziņa un vērtība sabiedrībā, kas ir ceļš uz pilnvērtīgu, gandarījumu sniedošu dzīvi, kas balstās uz apmierinātību darbā un personiskajā dzīvē. Tā rezultātā rodas cilvēku, kas mācās mūža garumā, lietpratības pastāvīga pozitīva dinamika, kas ir priekšnoteikums pilnvērtīgai funkcionēšanai darba tirgū, kas arī ir pamats visas sabiedrības ilgtspējīgai attīstībai. Tādejādi mūžizglītība dod iespēju krīzē nonākušām sievietēm realizēt savus mērķus, iegūt izglītību, uzlabot prasmes, līdz ar to paveras daudzveidīgas iespējas pašrealizācijai un karjeras tālākai attīstībai.

Nākamajā nodaļā tiks analizētas informācijas un komunikācijas tehnoloģiju dotās iespējas karjeras konsultēšanas procesā, lai parādītu, kā IKT iespējas un prasmes izmantot mācību procesā palīdz karjeras attīstības atbalstam un izglītības procesā gan sievietei, gan karjeras konsultantam.

1.3. Informācijas un komunikācijas tehnoloģijas kā karjeras attīstības atbalsta pilnveides līdzekļi

Viena no globālajām paradigmām ir zināšanu sabiedrība, kad zināšanas kļūst par nozīmīgāko sabiedrības resursu. Zināšanas attīsta visus sabiedrības sektorus un izmaiņām ir paradigmisks raksturs. Izmaiņu pazīmes ir tehnoloģijās balstīts sabiedrības komunikācijas pieaugums sociālajos tīklos, brīvpieejas programmatūras plaša izmantošana. Tehnoloģiju iespējas un sabiedrības jaunās vajadzības pārejā uz zināšanu sabiedrību nosaka E-studiju straujo attīstību (Kapenieks, 2013).

Līdz ar straujo informācijas un komunikācijas tehnoloģijas attīstību, un e-mācību ieviešanu augstskolās, vidusskolās,ursos, aktuāla ir kļuvusi e-konsultācijas izmantošana karjeras attīstības atbalsta procesā. Ieviešot virtuālo tiešsaisti karjeras attīstības atbalsta procesā, mērķis būs palīdzēt cilvēkiem, kuriem nepieciešams uzlabot prasmes, iegūt nepieciešamo informāciju un saņemt atbalstu no karjeras konsultanta. Konsultācijas, informācijas resursus, interaktīvos novērtēšanas līdzekļus var saņemt jebkurā laikā un jebkurā vietā (Karjeras atbalsta pasākumi..., 2010).

Lai nodarbinātie pieaugušie uzlabotu savu konkurētspēju, nepieciešams tāds karjeras pakalpojumu veids, kas palīdzētu uzlabot prasmes darbā ar datoru, internetu, spēju patstāvīgi veikt dažādus uzdevumus, iepazīties ar jaunām informāciju tehnoloģijām, iegūt informāciju un to izmantot, jo IKT kompetence ir kļuvusi par būtisku vispārējās kompetences indikatoru.

Latvijā ir maz uzņēmumu, kuri organizē savu darbinieku karjeras izaugsmes pasākumus, lai gan uzņēmēji atzīst, ka ir nepieciešams, lai darbaspēks attīstītos. Veidojot sadarbību starp darba devējiem un izglītības iestādēm, valsts nodarbinātības aģentūrām un citām organizācijām pastāv iespēja nodrošināt darbaspēka karjeras attīstības atbalstu. Karjeras attīstības atbalsta sistēmai vajadzētu būt neatņemamai pieaugušo mācību programmu sastāvdaļai.

Karjeras attīstības atbalsta sistēma sastāv no trim galvenajiem pamatelementiem:

- informācija (sagatavošana un sniegšana);
- karjeras izglītība (pakalpojumi, kursi, programmas);
- karjeras konsultācijas (palīdzība karjeras plānošanā, profesionālās piemērotības noteikšana, darba izmēģinājumi, darba meklēšanas un darbā noturēšanās prasmju apguve) (Konceptija karjeras attīstības atbalsta sistēmas ..., 2006).

Karjeras attīstības atbalsta sistēma ir noteicošais faktors, kas nepieļauj cilvēku pievienošanos bezdarbnieku rindām. Lielākajā daļā Eiropas valstu nodarbinātības dienesti ir galvenās institūcijas, kas strādā, lai nepieļautu bezdarbu, tomēr karjeras attīstības atbalsta pakalpojumi tajos ir nepietiekami attīstīti. Nepieciešama spēcīga sadarbības stratēģija starp nodarbinātības dienestiem, privātiem un pašvaldību konsultāciju dienestiem, kā arī ar vietējām izglītības iestādēm, lai bezdarbniekiem palīdzētu atsākt strādāt un mācīties (Karjeras attīstības atbalsts rokasgrāmata, 2008).

E-mācības šo sadarbību spētu nostiprināt ciešāk. *E-mācības* ir elektroniskās mācības, kuras notiek tiešsaistē vai bez interneta pieslēguma, izmantojot datoru, mobilo telefonu, vai citas ierīces. E-mācības ļauj jebkāda veida tradicionālās mācības pārnest elektroniskā vidē, tās var sastāvēt no video, audio, tekstuāliem materiāliem, kā arī no animācijas un datorekrāna simulācijām. E-mācības vai tiešsaistes mācīšanās ietver visa veida mācības, kas ir elektroniski atbalstītas. Informācijas un sakaru sistēmas kalpo kā īpaši plašsaziņas līdzekļi, lai īstenotu mācību procesu. E-mācību programmas un procesi ietver tiešsaistē balstītu mācīšanos, datorizētas mācības, virtuālās klases iespējas un digitālo sadarbību, kurās mācību saturs tiek piegādāts, izmantojot internetu (gan iekštīkla, gan ārtīkla), audio vai video, satelīta TV un CD. Mācības var tikt organizētas gan pašmācības ceļā, gan instruktora vadībā un ietver mediju formā tekstus, attēlus, animācijas, dažāda veida video un audio materiālus. Saīsinājumi, piemēram, CBT, IBT vai WBT tiek lietoti kā sinonīmi e-mācībām (Elearning-companion.com, 2015).

Informāciju karjeras jomā var sniegt, izmantojot asinhronās tehnoloģijas tādas kā tīmekļa lapas, tīmekļa forumi, e-pasts un sinhronās tehnoloģijas tādas kā čats, videokonference vai telefonsaruna. Tīmekļa lapas saturs ir pieejams vai nu tiešsaistes režīmā tik bieži, cik nepieciešams, vai to var lejupielādēt un izmantot bezsaistes režīmā, vai pavairot un izplatīt ar elektroniskiem palīgīdzekļiem. Atbilstošo tehnoloģiju izvēlas, pamatojoties uz mērķiem un mērķgrupu (Karjeras konsultēšanas metodes, 2009).

Tiešsaistes pakalpojumi sniedz jaunas iespējas izglītībā. Internets kļūst par mācību līdzekli, kā arī paplašina iespējas strādāt (Guthrie, McCracken, 2010).

Mūsdienās daudzās Eiropas valstīs tiešsaistes karjeras informācijas pakalpojumu izmantošanu uzskata par karjeras attīstības atbalsta pamatelementu. Interneta portāli var sniegt informāciju par izglītības, mācību un darba iespējām un viegli izmantojamiem interaktīviem novērtēšanas līdzekļiem, lai palīdzētu klientiem pieņemt karjeras lēmumus.

Interneta karjeras atbalsta platformu un portālu darbības galvenie veidi:

- starpniecība sniedz informāciju par cita veida karjeras attīstības atbalsta pakalpojumiem internetā (kā arī saites uz konkrētām mājaslapām) un norāda, kur var saņemt karjeras konsultācijas, kā arī citus internetā pieejamos pakalpojumus;
- informācija par izglītības un mācību iespējām un dažādās nozarēs vai profesijās nepieciešamajām prasmēm, kas palīdz jauniešiem labāk apzināties pieejamās iespējas;
- interaktīvie prasmju un spēju novērtēšanas līdzekļi, lai palīdzētu jauniešiem pieņemt lēmumus, salīdzinot viņu spējas un prasmes ar iespējamajiem karjeras virzieniem, kas viņiem varētu palīdzēt iekļauties izglītībā un/vai darba tirgū (Karjeras atbalsta pasākumi..., 2010).

Attālinātie karjeras atbalsta pakalpojumi ir karjeras atbalsta pakalpojumi, kas tiek sniegti attālināti, piemēram, pa tālruni, e-pastu vai internetā. Galvenā iezīme ir tā, ka klients un karjeras atbalsta sniedzējs nesazinās klātienē, un, ja karjeras atbalsts tiek sniegts automātiski internetā, šā pakalpojuma sniegšanā tieši nav iesaistīts neviens karjeras atbalsta speciālists (EMKAPT karjeras atbalsta glosārijs, 2013).

E-konsultēšana ir konsultēšana jeb atbalsts, kas tiek sniegts, izmantojot IKT, un kurā var būt vai nebūt tieši iesaistīts karjeras atbalsta konsultants. Bieži šis termins tiek lietots, lai aprakstītu informācijas sniegšanu vai pašvērtēšanas instrumentu lietošanu un vingrinājumu veikšanu internetā (EMKAPT karjeras atbalsta glosārijs, 2013). Termins *e-konsultēšana* ietver karjeras atbalsta darbību un pakalpojumu nodrošināšanu, izmantojot visas IKT formas.

- *Karjeras atbalsts tiešsaistē.* Karjeras atbalsts, kas tiek sniegts, izmantojot IKT, piemēram, datoru vai līdzīgu elektronisku ierīci (piemēram, mobilo tālruni). Tas var ietvert sazināšanos ar karjeras atbalsta speciālistu pa e-pastu, kā arī izmantojot tīmekļa tērzēšanas funkciju, īsziņas vai sociālos tīklus (piemēram, Facebook, Draugiem.lv, LinkedIn). Bieži šis termins tiek lietots, lai apzīmētu informācijas sniegšanu vai pašvērtēšanas instrumentu lietošanu un vingrinājumu veikšanu internetā.
- *Karjeras atbalsts pa tālruni.* Karjeras atbalsta pakalpojumu sniegšana pa tālruni. Tā var būt telefonsaruna ar karjeras atbalsta speciālistu vai retāk – iepriekš ierakstītas informācijas sniegšana. Līdzīgi pakalpojumi tagad tiek sniegti, izmantojot tīmekļa tērzēšanas funkciju, īsziņas vai internetu.
- *Karjeras atbalsts internetā.* Karjeras atbalsta darbības, kas tiek veiktas internetā, izmantojot IKT. Tie var būt informācijas sniegšana, pašpalīdzības materiālu un instrumentu lietošana, kā arī interaktīvas darbības, piemēram, dalība forumos vai pārrunu grupās, kā arī sarunas ar karjeras atbalsta speciālistu pa e-pastu un internetā (EMKAPT karjeras atbalsta glosārijs, 2013).
- *Informācijas un komunikācijas tehnoloģijas karjeras atbalstam* ir tehnoloģijas, kas nodrošina informācijas elektronisko ievadišanu, uzglabāšanu, izgūšanu, apstrādāšanu, kā arī nosūtīšanu un izplatīšanu. Ar IKT saistītie līdzekļi karjeras atbalsta jomā tiek izmantoti aizvien vairāk. Piemēram, uz IKT balstās daudzas

karjeras informācijas sistēmas. Arī e-konsultācijas, attālinātie karjeras atbalsta pakalpojumi, kā arī karjeras atbalsts tiešsaistē un internetā pamatā balstās uz IKT un ar tām saistītajām tehnoloģijām (Terminology of European education..., 2008).

Lai karjeras attīstības atbalsts notiktu tiešsaistē arvien biežāk tiek izmantotas interneta vietnes. Informācija, ko sniedz šie interneta karjeras attīstības atbalsta pakalpojumi, ir dažāda. Ir vietnes, kur īpaša uzmanība tiek pievērsta informācijai par izglītības iespējām, bet citos ir pieejamas ziņas par karjeras un darba iespējām. Pakalpojumiem attīstoties, tie tiek saskaņoti ar mūžizglītības programmām vai pielāgoti nepieciešamībai atrast sev piemērotāko darbu. Lielākā daļa interneta platformu nodrošina vispārējus pakalpojumus. Tehnoloģiskā attīstība un sociālās integrācijas politika maina veidu, kādā tiek sniegti karjeras attīstības atbalsta pakalpojumi internetā.

Karjeras atbalsta portālos ir ieviesti multimediju rīki, lai vairotu šo portālu popularitāti jauniešu vidū. Multimediju rīkus izmanto, lai jauniešus izglītotu darba un karjeras jomā. Mājaslapā pieejami arī testi, lai to lietotājiem palīdzētu noteikt viņu pamatprasmes un intereses, kā arī viņu piemērotību dažādiem izglītības/karjeras virzieniem. Interneta portālos pieejami interaktīvie rīki, kas ļauj jauniešiem izpētīt iespējas, kas atbilst viņu prasmēm, zināšanām un interesēm. Tādas iespējas palīdz jauniešiem noteikt, kāda veida profesija vai darbs būtu piemērots viņu interesēm un kāda izglītība nepieciešama, lai veiktu šo darbu. Mājaslapās bieži vien ir pieejami arī interaktīvi testi, lai jauniešiem, izvērtējot savas intereses, mērķus un prasmes, palīdzētu paaugstināt viņu pašvērtējumu, atbildot uz virkni jautājumu par sevi, saviem dotumiem, prasmēm un interesēm, jaunieši var iegūt sarakstu ar sev atbilstošām profesijām. Interneta izmantošana, informējot jauniešus par pieejamajām izglītības, mācību, darba un citām iespējām, ļauj ietaupīt līdzekļus. Prakse rāda, ka daudzi jaunieši ar savas karjeras vadīšanu vēlas nodarboties paši un viņi labprāt izmanto ērti pieejamus bezmaksas pakalpojumus (Karjeras atbalsta pasākumi ..., 2010).

Lai arī interneta pakalpojumus parasti uzskata par papildinājumu karjeras attīstības atbalstam, tomēr nepietiekams datoru un interneta nodrošinājums rada šķēršļus informācijas un interaktīvu vērtēšanas rīku ieguvei un lietošanai. Šī problēma ir īpaši aktuāla nabadzīgajām ģimenēm, cilvēkiem bez tālruņa sakariem un tiem, kuri dzīvo attālās vietās valstīs, kur interneta lietošana vēl nav pietiekami izplatīta. Karjeras konsultēšanas tīmekļa vietnes var pildīt trīs atšķirīgas funkcijas:

- tradicionālo konsultēšanas pakalpojumu veicināšana;
- piedāvāt informēšanas iespējas, lejupielādējot vienkāršu tekstu failus;
- sniedzot resursus un pakalpojumus, kas tieši atbilst pieprasījumam, pēc tam, kad precīzi noteikta mērķauditorija un tās potenciālās vajadzības (Karjeras atbalsta pasākumi ..., 2010).

Tīmekļa vietnes ir tradicionālo konsultēšanas resursu papildinājums, nevis alternatīva. Tīmekļa vietne nevar piedāvāt visus tradicionālos pakalpojumus tādā pašā kvalitātē, jo „aci pret aci” mijiedarbībai piemīt tāds sarežģītības līmenis, ko nevar imitēt virtuālajā pasaulē. Vispārīgi informācijas un karjeras attīstības atbalsta pakalpojumi tīmeklī aptver virkni informācijas pasniegšanas modalitāšu:

- vienkārša vai strukturēta hiperteksta informatīvās lapas;
- lejupielādējamas datnes;
- datu bāzes;
- multimediju resursi.

Individualizēti pakalpojumi ietver virkni tīmekļa paņēmieni:

- standartizētas veidlapas: lai palīdzētu klientiem skaidri formulēt informācijas vai konsultācijas pieprasījumu, būs jāaizpilda tiešsaistes veidlapa; skaidri jāformulē konsultanta, kurš atbildēs uz pieprasījumu, kvalifikācija, maksimālais laika intervāls atbildes sniegšanai, datu drošība un konfidencialitātes politika;
- elektroniskie interesentu saraksti: ļauj pa e-pastu regulāri sūtīt noderīgus jaunumus un informāciju lietotāju sarakstam, kuri parakstās uz to un izvēlas to;

- individualizētas atskaites: ar paroli aizsargāta piekļuve ļauj izveidot personalizētus tīmekļa laukumus, kuros ievietota informācija, kas atbilst speciālām klienta vajadzībām;
- rezervēti tīmekļa laukumi: pretēji individualizētām atskaitēm tie dod pieeju speciālai informācijai ierobežotam lietotāju skaitam, kuriem ir lietotājvārds un parole. Tādējādi ir atļauts pielāgot informēšanas funkciju ģeogrāfiskam, sociālam, ekonomiskam kontekstam un lietotāju grupas prasībām;
- čats: ļoti individualizēta konsultēšana, izmantojot rakstisku komunikāciju reālā laikā;
- video konference: distancēta komunikācija reālā laikā, izmantojot tehnoloģijas, īsteno ar vienlaicīgu audio un vizuālo pārraidīšanu, kas ir vistuvāk komunikācijai „aci pret aci.”

Konsultēšanas un karjeras attīstības atbalsta pakalpojumi bieži kombinē tīmekļa lapas, kurās prezentēta vispārīga informācija, ar personalizētiem pakalpojumiem tādiem kā e-pasts (telefons vai čats). Salīdzinājumā ar informāciju, ko iegūst no tīmekļa lapām, e-pasta priekšrocība ir tā, ka sniegtās atbildes precīzāk atbilst klienta vajadzībām, kas liek no jauna pārdomāt konsultēšanas koncepciju un iespējamās pārmaiņas konsultantu darba stilā, aizvietojo vai pilnveidojot pārējos konsultēšanas pakalpojumus. Kas attiecas uz klienta un konsultanta mijiedarbību, tā var būt asinhrona – ar īslaicīgu intervālu (e-pasta vēstules, forumi, pasts, internets), vai sinhrona – nekādu īslaicīgu intervālu (telefons, telekonference vai videokonference) (Karjeras konsultēšanas metodes, 2009).

A.G. Vots (Watts, 2002) uzsver, ka ļoti svarīgs jautājums karjeras konsultēšanas procesā ir tehnoloģiju sinerģija. Vietnei jāietver ne tikai kursi un profesiju datu bāzes, bet arī diagnostikas pakete, kas dokumenta veidā dod novērtējumu, prasmes, intereses un vērtības.

No 2013. gada aprīļa līdz 2013. gada maijam autore veica pētījumu praktizējošu karjeras konsultantu vidū, lai gūtu priekšstatu, kā karjeras konsultants izmanto modernās informācijas komunikācijas tehnoloģijas karjeras attīstības atbalsta procesā. Aptauja tika izveidota izmantojot vietni www.visidati.lv, aptaujas veidlapa 4. pielikumā. Aptaujā piedalījās 42 karjeras konsultanti, vecumā no 24 līdz 60 gadiem, no tiem 6 vīrieši un 36 sievietes. Karjeras attīstības atbalstu, izmantojot informācijas un komunikācijas tehnoloģijas, veica 37 no aptaujā piedalījušo karjeras konsultantu skaita. Pēc karjeras konsultēšanas vietas, 17 strādā Nodarbinātības valsts aģentūrā, 10 - LU PPMF ESF projekta ietvaros skolās un 23 – karjeras konsultanti skolās. Aptaujas mērķis bija informācijas komunikācijas tehnoloģiju izmantošanas izpēte karjeras attīstības atbalsta procesā. Pētījuma rezultāti bija šādi:

- karjeras attīstības atbalsts ar IT palīdzību paplašina konsultēšanas iespējas, sniedz papildus informāciju, klientam ir iespēja saņemt ātras atbildes uz neskaidriem jautājumiem;
- praktizējošie karjeras konsultanti Latvijā karjeras attīstības atbalsta procesā visbiežāk izmanto e-pasta vēstules (28), tad internetu (18), tālruni (16), karjeras pakalpojumus attālināti nesniedz (12) un citu variantu (7);
- praktizējošie karjeras konsultanti visbiežāk tomēr neizmanto interneta vietnes karjeras konsultēšanā, tas izskaidrojams ar to, ka trūkst informācijas un prasmju šo vietņu izmantošanā, labās prakses piemēri. 10 respondenti atzina, ka izmanto citas vietnes, kā piemēram - skype, draugiem.lv, facebook.com, e-klase, skolas iekštīkls, www.viaa.gov.lv, www.nva.gov.lv, inbox.lv, e-klase.lv. 7 karjeras konsultanti atzina, ka izmanto vietni www.pbworks.com, šie konsultanti strādā LU PPMF ESF projekta ietvaros, kur tika izmantota šī vietne, un 1 respondents atzina, ka izmanto vietni moodle.com;
- analizējot respondentu atbildes, var secināt, ka, priekšrocības karjeras konsultēšanai e-vidē ir šādas: 1.vietā iespēja saņemt karjeras konsultācijas un piedalīties grupu nodarbībās neatkarīgi no atrašanās vietas, 2.vietā karjeras konsultēšana notiek abām pusēm pieejamā laikā, 3.vietā zemākas izmaksas - klientiem nav jābrauc uz karjeras centru, lai saņemtu konsultāciju, 4.vietā karjeras konsultanta uzdevumi, dod iespēju

klientam patstāvīgi uzlabot prasmes, zināšanas un risināt savas problēmas, 5.vietā IKT prasmju apgūšana karjeras konsultēšanas procesā;

- pēc respondentu atbildēm kā svarīgākie trūkumi karjeras konsultēšanai e-vidē: 1.vietā minēts, ka nav tiešais kontakts karjeras konsultantam ar klientu, 2.vietā - trūkst tieša un tūlītēja atgriezeniska saite no karjeras konsultanta, 3.vietā klientiem trūkst zināšanas un prasmes darbā ar datoru un jaunajām tehnoloģijām, 4.vietā karjeras konsultēšana vietnē kavē ātru informācijas apmaiņu, 5.vietā karjeras attīstības atbalsta process var ieilgt klienta neizdarības dēļ vai arī konsultācija var palikt bez rezultāta.

Autores pētījuma rezultātā tika izstrādāti priekšlikumi:

- pilnveidot karjeras attīstības atbalsta metodes atbilstoši klienta interesēm un vajadzībām;
- informēt karjeras konsultantus par karjeras attīstības atbalsta iespējām e-vidē un ieinteresēt klientus;
- radīt iespējas popularizēt karjeras attīstības atbalsta pakalpojumus saņemt internetā;
- vairāk aktualizēt karjeras attīstības atbalsta pasākumu īstenošanu gan skolās, gan pašvaldībās, gan medijos un, protams, sabiedrībā kopumā;
- organizēt mācības, kurās karjeras konsultants var apgūt prasmes un iemaņas IKT jomā, lai varētu vadīt tiešsaistes seminārus un videokonferences;
- ieviest vairāk IKT arī Nodarbinātības valsts aģentūrā, lai darbinieki būtu informēti par jaunām iespējām un spētu informēt darba meklētājus;
- izglītēt karjeras konsultantus IKT lietošanā;
- uzsākt interaktīvu mācību materiālu izveidi vispārizglītojošo skolu klases stundām;
- attīstīt e-vidi, kurā būs piedāvāts karjeras attīstības atbalsts un karjeras konsultācijas;
- izmantot konsultēšanā kvalitatīvas datortehnikas iespējas.

Modernās IKT tiek izmantotas katrā mājā, katrā darba vietā un katras sievietes ikdienā, ja viņa to vēlas un ir iespējas nodrošināt modernus IKT pakalpojumus, tāpēc arī jābūt iespējai saņemt karjeras attīstības atbalstu un izglītību, izmantojot šīs tehnoloģijas. Karjeras konsultantam jābūt izglītotam un mūsdienīgam, lai varētu šos pakalpojumus sniegt saviem klientiem.

Pētījuma rezultāti deva pamatojumu, ka nepieciešams izstrādāt profesionālās krīzes pārvarēšanas modeli sievietēm e-vidē, tādējādi rast risinājumu, palīdzēt sievietēm profesionālā krīzes situācijā, un karjeras konsultantiem kā darba metodikas līdzekli darbam ar sievietēm profesionālās krīzes situācijās.

Secinājumi par karjeras attīstību sievietēm mūžizglītības kontekstā

Karjera ir cilvēka apzināta mērķtiecīga darbība savu personisko un profesionālo mērķu sasniegšanai visa mūža garumā.

Karjeras attīstība sievietēm ir sievietes pašrealizācija gan karjerā, gan ģimenē visa mūža garumā, ievērojot ekonomiskos, sociālos, psiholoģiskos un fiziskos karjeru ietekmējošos faktorus.

Karjeras attīstība mūsdienās ir dinamisks process, kas ietver indivīda pašrealizāciju, vidi, mijiedarbību, pārmaiņas. Karjeras attīstība ne vienmēr nozīmē augšupeju vai karjeras attīstību plašumā, ir iespējami arī karjeras lejupslīdes periodi. Karjeru pieaugušā vecumā ietekmē esošā posma dzīves loma. Karjera var attīstīties gan vertikālā, gan horizontālā veidā.

Mūžizglītība ir izglītības process cilvēka dzīves garumā. Mūžizglītība nozīmē iegūt izglītību un zināšanas visas mūža garumā, neatkarīgi no vecuma un izglītības vai sociālā stāvokļa. Izglītība ietekmē sievietes garīgo attīstību, dod iespēju attīstīties, būt ziņoši noteiktā sfērā, kā arī paaugstina pašapziņu, kas dod pozitīvu rezultātu konkurējot ar citiem. Pozitīvu rezultātu mūžizglītība dod, ja sieviete iegūtās zināšanas var izmantot darbā, sadzīvē

un tās vairo cilvēka pašapziņu un vērtību sabiedrības un ģimenes acīs. Kā arī iegūtās zināšanas atstāj ietekmi uz sievietes karjeru un attīstību visu atlikušo mūžu. Mūžizglītība nozīmē ne tikai rūpes par savu izglītību un attīstību, bet arī dot lielu ieguldījumu visas tautsaimniecības attīstībā.

Pieaugušo izglītība papildina vai aizstāj pieaugušu cilvēku pamatizglītību, veicina viņu spēju attīstību, bagātina zināšanas, uzlabo profesionālo kvalifikāciju vai pārkvalifikāciju, pilnveido attieksmi un uzvedību, kas sekmē sabalansētu un patstāvīgu personības attīstību un veicina līdzdalību sociālajā, ekonomiskajā un kultūras dzīvē. Lai to panāktu, cilvēki ir iecienījuši profesionālās meistarības pilnveides tālākizglītības kursus un programmas.

Sievietes var uzlabot savas prasmes un iemaņas un iegūt jaunas zināšanas vakarskolās, profesionālā tālākizglītībā, darba meklētāju mācībās un pārkvalifikācijā, pieaugušo izglītības centros reģionos, tālmācībā, interešu izglītībā, ieslodzīto un no ieslodzījuma atbrīvoto personu mācībās, cilvēku ar speciālajām vajadzībām mācībās, pirmspensijas vecuma un senioru mācībās. Pieaugušo izglītības augstākais uzdevums ir veicināt pieaugušo lietpratības dinamiku, kritiskās domāšanas attīstību un brīvu pašrealizāciju, tādējādi pašiem sev nodrošinot pilnvērtīgu funkcionēšanu darba tirgū.

E-konsultēšana ietver karjeras atbalsta darbību un pakalpojumu nodrošināšanu, izmantojot visas IKT formas gan karjeras atbalstu tiešsaistē, gan pa tālruni, gan internetā. Visas šīs formas var tikt izmatotas, lai sniegtu informāciju, rastu iespējas klientiem izmantot pašpalīdzības materiālus, veiktu interaktīvas darbības, tajā skaitā tiešas sarunas ar karjeras konsultantu.

Karjeras konsultēšana ar IT palīdzību paplašina konsultēšanas iespējas, sniedz papildus informāciju, klientiem ir iespēja saņemt ātras atbildes uz neskaidriem jautājumiem.

Autore tiešsaistes karjeras informācijas pakalpojumu izmantošanu atzīst par karjeras attīstības atbalsta pamatelementu un tas ir izmantots autore izstrādātajā profesionālās krīzes pārvarēšanas modelī. Interneta portāli var sniegt informāciju par izglītības, mācību, darba iespējām un viegli izmantojamiem interaktīviem novērtēšanas līdzekļiem, lai palīdzētu klientiem pieņemt atbildīgus karjeras lēmumus, arī starpniekorganizācijām, kas sniedz informāciju, konsultācijas un karjeras attīstības atbalsta pakalpojumus.

Sievietes attīstība notiek mūžizglītības rezultātā, un mūžizglītība – tā ir iespēja sevi izglītot, nodarbināt, paplašināt redzesloku, būt sabiedrībā un būt apmierinātam ar sevi un iespēja rast atbilstošu darbu savai izglītībai un prasmēm vai uzsākt pašnodarbinātību.

Mūžizglītība ar īpaši organizētu gan formālo, gan neformālo tālākizglītības sistēmu, sekmē pilnvērtīgu personības attīstību un ļauj sievietēm veiksmīgāk pielāgoties jaunajām laikmeta un sociālajām pārmaiņām, un, nemitīgi paaugstinot savu kvalifikāciju vai pārkvalificējoties, ļauj nezaudēt darbu vai veiksmīgi veikt karjeras maiņu.

Nākamajā nodaļā tiks analizēti sieviešu karjeras attīstības teorētiskie aspekti, kas ietver zinātnieku atziņas par dažādām pieejām karjeras attīstībā sievietēm, profesionālo krīžu raksturojumu, konsultēšanas specifiku sievietēm krīzes situācijās un dzimumatbilstības principa dimensijas.

2. PROFESIONĀLĀS KRĪZES SITUĀCIJU IZVĒRTĒJUMS KARJERAS ATTĪSTĪBĀ SIEVIETĒM

2.1. Sievietēm piemērojamo karjeras attīstības teoriju izvērtējums

Sieviešu karjeras attīstību pētījuši dažādi autori. Dž. Holands (Holland, 1973) sieviešu karjeras attīstību atzina kā ļoti līdzīgu vīriešu karjeras teorijai. D. Supers (Super, 1957; Super, 1980; Super, 1990) savos karjeras izaugsmes posmos ietver arī sieviešu karjeras attīstību. S. Osipovs (Osipow, Littlejohn, 1995) savukārt atzīmē karjeras teoriju nespēju skaidrot sieviešu karjeru kā atsevišķu grupu. L.E. Izaksone (Isaacson) un S.D. Brauns (Isaacson, Brown, 1993) norāda sievietes kā atsevišķu “īpašu grupu”, kas ir ārpus esošajām teorijām. V. Patone (Patton) un M. Makmahons (McMahon) (Patton, McMahon, 2006) analizē ekoloģiskos un starpkultūru aspektus sieviešu karjeras attīstībā. J. Bimrose atzīmē, ka sievietes un vīrieši tiek vērtēti atšķirīgi, un analizē veidus, kā sievietēm veiksmīgi iekļauties darba tirgū (Bimrose, 2008). C. Čens pievērš uzmanību konsultēšanas specifikai sievietēm, kā tikt galā ar darbu un ģimenes pienākumiem nekonfliktējot (Chen, 2008). L. Belangers piedāvā piemērus, kā sievietēm iesaistīties biznesā un būt veiksmīgām (Belanger, 2015). M.B. Arthur, D.T. Hall, B.S. Lawrence, A.B. Rochlen, D.P. Bloch analizē karjeras teorijas kopumā, kā arī aplūko dažādus iemeslus, faktoros un saistības, kā veicināt sieviešu karjeras attīstību (Arthur, Hall, Lawrence, 2008; Bloch, 2005; Rochlen, 2007). Turpmāk aplūkotas piecas pieejas karjeras attīstībā sievietēm.

Piecas pieejas karjeras attīstībā sievietēm

Cilvēkiem ir piecas savstarpēji saistītas dzīves jomas, kurām jāvelta nozīmīgs laiks, enerģijas, pienākumu un uzmanības daudzums. Veiksmīgas dzīves atslēga ir spēja sabalansēt šīs dzīves jomas: darbs, ģimene, pilsoniskums, garīgums, brīvais laiks. Tām noteikti nav jāvelta vienāds laika daudzums, un ļoti svarīgi ir sievietēm sabalansēt visas šīs dzīves lomas. S. Osipovs (Osipow, 1996) atzīmē karjeras teoriju nespēju skaidrot atsevišķu grupu, to skaitā sieviešu karjeras jautājumus. Arī vēlāk sievietes minētas kā “īpaša grupa” vai “īpaša apakšgrupa”, norādot, ka sievietes paliek ārpus esošajām karjeras teorijām. Raisās diskusija par to, vai nepieciešama atsevišķa karjeras teorija sievietēm, vai visaptveroša teorija visām sabiedrības grupām.

Šo diskusiju rezultātā ir izveidojušās piecas pieejas.

Pirmā pieeja – sieviešu karjeras atsevišķu teoriju veidošana. Tās izveidi pamato atšķirīgās vajadzības, perspektīvas, izvēles, prioritātes un karjeras veidi. Tādi faktori kā laulības, gandarījums, ģimenes finanses, sociālā piederība, vecāku izglītība un nodarbošanās, vērtības, sociālā mobilitāte un draugu izvēle sievietēm izpaužas atšķirīgi nekā vīriešiem. Dažās jomās ir sieviešu vairākums – skolotājas, medmāsas, sekretāres, ko skaidro ar sieviešu centieniem izdevīgi apprecēties un tādējādi saglabāt sociālo statusu (Psathas, 1968). D. Zitovskis (Zytowski, 1969/2011) uzsver laulību, mātes lomas un mājas veidošanas nozīmi sieviešu karjerā. Tomēr nav noliedzams, ka pēc Otrā pasaules kara notikusi sieviešu “klusā revolūcija” darba tirgū, un karjeras nozīme sieviešu dzīvē pieaugusi. D. Zitovskis (Zytowski, 1969/2011) izdala trīs sieviešu nodarbinātības faktoros:

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

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

- stabilas mājsaimnieces; tās raksturo agras laulības un nodošanās mājsaimniecībai;
- parastais karjeras veids jeb tradicionālā karjera; sievietes izvēlas tradicionālus sieviešu darbus uzreiz pēc skolas beigšanas, parasti skolotājas, medmāsas, sekretāres darbus, strādā līdz precībām, tad pilnībā darbojas mājsaimniecībā;

- stabila nodarbinātība; sievietes strādā algotu darbu visu dzīvi;
- paralēlais karjeras veids; sieviete apvieno algotu darbu ar darbu mājāsaimniecībā;
- pārtrauktais karjeras veids; sieviete atgriežas algotā darbā pēc bērnu izaudzināšanas;
- nestabils nodarbinātības veids; šo karjeras veidu raksturo neregulāra iesaistīšanās darbā;
- jauktais karjeras veids; tas uzrāda darba dzīves mainību.

D. Supers (Super, 1990) apraksta arī lēmumu pieņemšanas pakāpes un raksturo dzīves telpu, kas, kaut arī pilnībā neatbilst sieviešu karjerai, skaidro šo faktoru ietekmi. Autore D. Supera teoriju ir iekļāvusi *Klienta attīstošās programmas* nodarbību sastāvā, kā arī izveidots mājas darbs sievietēm, kurā ir uzdevums izanalizēt savu karjeras veidu pēc D. Supera septiņiem sieviešu karjeras veidiem (skat. 5. pielikumu).

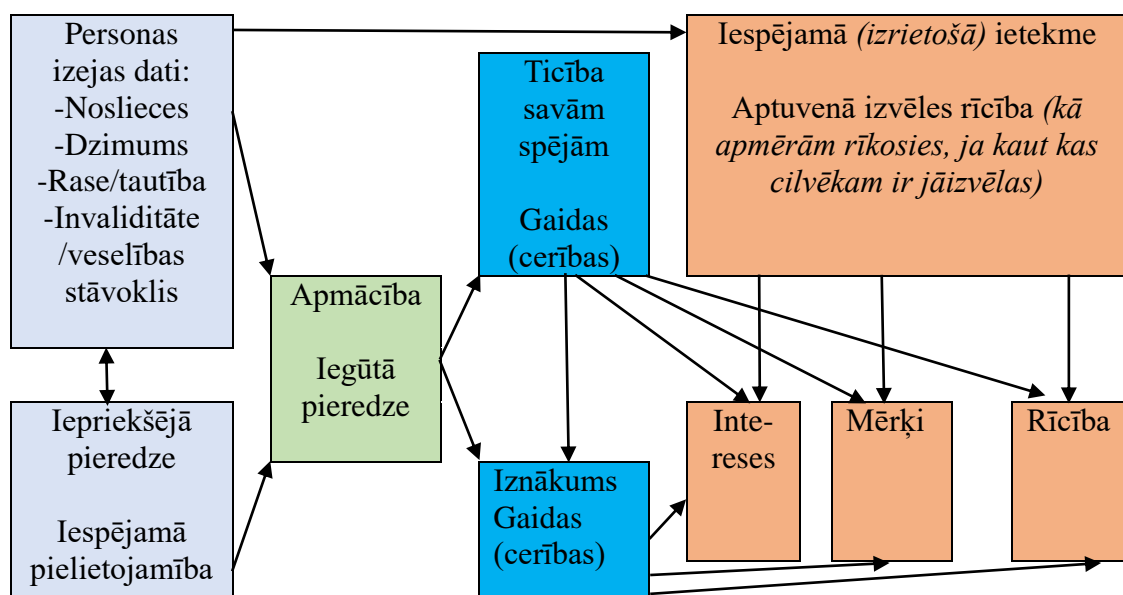
Dž. Holanda teorētiskā darba pamatā ir atziņa, ka profesijas izvēle ir ikviena indivīda, kurš karjeras izaugsmē rod ceļu uz pašapliecināšanos caur savu interešu un vērtību realizēšanu, “personības paplašināšanu”. Dž. Holands (Holland, 1973; Holland, 1985; Holland 1994), aprakstot sešus cilvēku tipus un tiem atbilstošo nodarbinātību, uzskata, ka starp cilvēku interešu sistēmu un viņu darbošanās spējām ir cieša saistība (Karjeras konsultēšanas metodes, 2009).

L. Fitcdžeralde un L. Vaicmene (Fitzgerald, Weitzman, 1992) atzīmē, ka sieviešu karjeras izvēle atkarīga ne tikai no interesēm, bet arī no lomas ģimenē un finansēm.

Trešā pieeja – visaptverošu sieviešu un vīriešu karjeras teoriju veidošana. L. Gotfredsone (Gottfredson, 1981) un H. Astina (Astin, 1984) izveido teorijas abu dzimumu karjerai. Zinātnieces apskata vides un personas individuālo īpašību ietekmi uz karjeras lēmumiem. H. Astina uzskata, ka abu dzimumu darba motivācija ir vienāda, bet atšķiras viņu agrīnās socializācijas pieredze un iespēju struktūras karjeras lēmumu pieņemšanai. Piemēram, reprodukcijas tehnoloģiju attīstība izmainītu sieviešu karjeras lomu gaidas. H. Astina (1984) apvieno motivāciju, darba lomu gaidas, dzimuma lomas socializāciju un iespēju struktūras. Savukārt L. Gotfredsone (1981) pauž atziņu, ka personības struktūras veidošanos ietekmē dzimums, sociālā grupa, inteliģence, intereses, vērtības un to mijiedarbība ar priekšstatiem par nodarbinātību. Zinātniece uzskata, ka abu dzimumu bērni jau 6–8 gadu vecumā spēj izdarīt izvēles esošās realitātes ietvaros. Vispārīnot šo atziņu, var secināt, ka cilvēks savu interešu, profesijas prestiža, dzimuma lomu izpratnes ietekmē sašaurina profesijas izvēles alternatīvas un samēro tās starp vēlamu un reālo. Sašaurinot izvēli, cilvēki vispirms vadās pēc realitātes un ziedo intereses, tad vērtē prestižu un dzimuma lomas atbilstību.

Ceturtnā pieeja – saistās ar specifisku, individuāli atšķirīgu sieviešu karjeras izvēles izpēti. H. Farmere (Farmer, 1997) izvirza teoriju, kas saista izcelšanās faktorus (dzimums, rase, sociālais slānis, skolas atrašanās vieta, vecums) ar personas psiholoģiskajiem (pašvērtējums, vērtības, attieksme pret mājām, sasniegumu uztvere) un vides faktoriem (sabiedrības attieksme pret sieviešu darbu, skolotāju un vecāku atbalsts). Piemēram, sieviešu pievēršanās karjerai 20. gs. 80.- 90. gados palielinājās, jo bija vērojams vides atbalsts.

Piektā pieeja - sieviešu karjerai piemērojamu sociāli kognitīvo modeļu veidošana. Zinātnieces Dž. Heketa un N.E. Beca (Hackett, Betz, 1981; Hackett, 1995) mēģina izskaidrot socializācijas ietekmi uz karjeras veidošanu, izmantojot A. Banduras (Bandura, 1977) definētos personas pašpārliecības rādītājus: sasniegumu uzrādīšana, citu pieredzes izmantošana, saņemts verbāls iedrošinājums, emocionāls pacēlums (augstākajā pakāpē kā cenšanās, zemākā kā pašpārliecība). Pētot vīriešu un sieviešu profesionālo pašpārliecību, tika novērotas atšķirības: vīrieši jutās pārliecināti gan tradicionālās vīriešu, gan tradicionālās sieviešu profesijās, bet sievietes pārliecinātākas jutās tradicionāli sieviešu profesijās un mazāk pārliecinātas tradicionāli vīriešu profesijās. R. Lents, S.D. Brauns un Dž. Heketa (Lent, Brown, Hackett, 1994, 2000, 2002) izvirza karjeras sociāli kognitīvo teoriju, kurā centrālā loma ir atvēlēta izziņai, pašregulācijai, pašrefleksijai, lai cilvēks varētu adaptēties pārmaiņām (skat. 2.1. att.).



2.1. att. Sociāli kognitīvās karjeras teorijas Lenta modelis
(Lent, Brown, Hackett, 1994, 2000, 2002)

Sociāli kognitīvā teorija piešķir galveno nozīmi izziņas, (cilvēka) aizstāšanas, pašregulējošiem un uz savām domām balstītiem (*kad cilvēks domā un kaut ko nolemj tikai pats*) procesiem cilvēku pielāgošanās nodrošināšanai, un pārmaiņas (t.i., cilvēka darbība) ir vērsta pretēji cilvēka funkcionēšanas koncepcijām, kuras piešķir pārāk lielu nozīmi vides vai bioloģiskajiem faktoriem. Teorija satur tiešus ieteikumus, lai veiktu iejaukšanos (Lent, 2013; Hackett, Lent, 2008; Lent, et al., 2008), kuru rezultātā cilvēks būtu motivēts veikt uzlabojošas pārmaiņas savā dzīvē.

Autore izmanto otro pieeju par esošo teoriju adaptēšanu sievietēm un piekto pieeju par sociāli kognitīvo modeļu izmantošanu sieviešu profesionālo krīžu pārvarēšanā, klienta attīstošās programmas izstrādei, teorētisko pamatu un diskusiju izveidei. Tālāk aplūkotas autores izvēlētas karjeras attīstības teorijas, kuras var piemērot krīzē nonākušu sieviešu karjeras atbalstam.

Profesionālās ierobežotības teorija

Saistībā ar sieviešu karjeru, to attīstību un ierobežotību tiek lietota frāze *stikla griesti* (angl. the glass ceiling). Profesionālās ierobežotības teorija atbilst ceturtajai karjeras attīstības pieejai.

Stikla griesti politikas plānošanas dokumentos tiek apzīmēts ar terminu *vertikālā darba tirgus segregācija* – vīriešu un sieviešu tendence ieņemt atšķirīgus amatus tajā pašā profesijā vai profesiju grupā (Ķīkule, 2006).

J. Tousaint savos pētījumos uzskata, ka *stikla griesti* nozīmē sieviešu ekonomisko apspiešanu (Toussaint, 1993). Ekonomikā termins *stikla griesti* attiecas uz neredzamo barjeru, kas norobežo iespējas minoritātēm un sievietēm virzīties pa karjeras kāpnēm uz augšu neatkarīgi no to kvalifikācijas vai sasniegumiem. Sākotnēji metafora tika piemērota barjerām, īpaši sieviešu karjerā, bet ātri tika paplašināta, lai atsauktos uz šķēršļiem, kas kavē virzību minoritāšu vīriešiem, kā arī sievietēm. Frāze *stikla griesti* attiecas uz neredzamu barjeru, kas neļauj sievietēm turpināt gūt panākumus karjerā. Šī metafora visbiežāk tiek lietota saistībā ar sievietēm, kuras nevar pakāpties pa karjeras kāpnēm savā darbavietā. Lietojot metaforu *stikla griesti*, tas ir lielisks veids, kā aprakstīt to situāciju, kas liedz sievietēm sasniegt karjeras virsotnes salīdzinot ar vīriešiem. Teorētiski jau it kā nekas netraucē veidot šo augšupejošo karjeru, barjeru uzliek stereotipi, līdz ar to izskaidrojums, ka *griesti* ir no stikla. Sieviete var

skaidri redzēt tos, kas priekšā viņai ir daudz spēcīgāki, bet nevar sasniegt tādus pašus rezultātus, viņa apstājās neredzamu spēku kavēta, kas neļauj viņai pieaugt vēl vairāk (Napikoski, 2016; Lewis, 2016).

Stikla griesti ietver barjeras karjeras vertikālai izaugsmei, nevienlīdzīgas darba samaksas par vienu un to pašu paveikto darbu, profesionalitātes zaudēšanu uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma laiku.

D. A. Koters (Cotter) noteica četras atšķirīgas pazīmes jeb kritērijus, kas norāda, ka *stikla griesti* pastāv. *Stikla griesti* izpaužas kā nevienlīdzība, ja ir novērojama:

- dzimuma vai rases atšķirība, kas darbiniekam nav pamatojamas ar citām darbam būtiskām pazīmēm;
- dzimuma vai rases atšķirība, kas ir novērojama augstākajos līmeņos ar lielākiem rezultātiem nekā zemākos līmeņos;
- dzimumu vai rasu nevienlīdzība karjeras attīstības izredzēs uz augstāku līmeni, ne tikai proporcijas katram dzimumam vai rasei šobrīd pie šī augstākā līmeņa;
- dzimuma vai rasu nevienlīdzība, kas palielinās karjeras attīstības gaitā (Cotter, et al., 2001).

Vēl izšķir šādas barjeras:

- sabiedrības barjeras, kas izpaužas kā apzināti un neapzināti stereotipi un aizspriedumi saistībā ar dzimumu un etnisko piederību;
- iekšējās darbības barjeras - ar uzņēmējdarbību saistīti šķēršļi, kā piemēram:
 - informācijas (darba sludinājumu) sniegšana un vervēšanas prakse, kas nespēj pieņemt darbā sievietes;
 - dominējošā kultūra (piemēram, baltais vīrietis), kas šādā korporatīvā klimatā izolē sievietes;
 - mentoringa trūkums vadības mācībās;
 - nepietiekamas iespējas karjeras attīstībai, kas pielāgota apmācībai un rotācijai darbā;
 - īpaši vai atšķirīgi standarti darbības novērtēšanai;
 - neobjektīva vērtēšana un pārbaudes sistēmas;
 - maz vai nav pieejams neformālo tīklu sakari;
 - neproduktīva uzvedība un uzmākšanās kolēģiem.
- valsts barjeras; tās ir:
 - uzraudzības un konsekventas tiesībaizsardzības trūkums;
 - nepilnības datu vākšanā saistībā ar nodarbinātību - grūti noskaidrot statusu grupām vadības līmenī;
 - neatbilstoša ziņošana un informācijas, kas attiecas uz stikla griestiem izplatīšana;
- citi šķēršļi:
 - atšķirīga samaksa par līdzīgu darbu;
 - seksuālā, etniskā, rasu, reliģiskā diskriminācija vai uzmākšanās darba vietā;
 - ģimenei draudzīgu darba vietu politikas trūkums (politika, kas diskriminē homoseksuāļus, nepilsoņus, gados vecākus vai vientuļus cilvēkus);
 - izslēgšana no neformāliem tīkliem;
- stereotipi un priekšstati par sieviešu lomu un spējām. gaitā (Cotter, et al., 2001).

Parasti darba vietā diskriminācija notiek vairāku būtisku faktoru ietekmē - vecums, dzimums, tautība, tādēļ ir grūti nodalīt tieši to diskrimināciju, kas vērsta pret darbinieku tādēļ, ka viņš ir vīrietis vai sieviete. Pie tam diskriminācijas fakts ne vienmēr ir acīmredzams un tieši nosakāms, tas var būt arī netiešs - šķietami neitrāls notikums, kritērijs vai prakse rada vai var radīt nelabvēlīgas sekas viena dzimuma personām (Ķīkule, 2006).

Latvijas Republikā likumdošana paredz vienādu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm. Šādas tiesības garantē gan Latvijas Republikas Satversme (Latvijas Republikas Satversme, 1922/2014), gan darba tiesības regulējošie likumdošanas akti (Latvijas Republikas tiesību akti, 2016). Jau sākumā, veidojot attiecības ar potenciālo darba ņēmēju, kad pirmais kontakts

ir darba intervijā, gan arī veidojot darba attiecības, slēdzot darba līgumu, nosaka vienlīdzīgu darba samaksu, darba apstākļus, kā arī nosaka vienlīdzīgu attieksmi visā darba attiecību laikā, ieskaitot paaugstināšanu amatā, profesionālo pilnveidi, kā arī uzsākot darba līgumu un pārtraucot darba attiecības.

Darba likums nosaka – ja darba devējs, paaugstinot amatā, ir pārkāpis atšķirīgas attieksmes aizliegumu, attiecīgajam darbiniekam ir tiesības prasīt atbilstošu atlīdzību, kuru nosaka tiesa pēc saviem ieskatiem (Latvijas Republikas Darba likums, 2001/2015).

Eiropas Savienības līmenī vienlīdzīga attieksme pret sievietēm un vīriešiem paaugstināšanai amatā tiek regulēta ar 1976. gadā pieņemtās (Nr.76/207/EEK) un 2002. gadā papildinātās (Nr.2002/73/EK) Direktīvas palīdzību (Eiropas Padomes Direktīva, 1976; Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2002/73/EK, 2002).

Latvijā nevar pateikt, kurā administrācijas līmenī tieši atrodas šī nesaredzamā, tomēr sievietēm nepārvaramā barjera, tomēr Latvijas Brīvo Arodbiedrību savienība (LBAS) atzīst, ka šie *stikla griesti* pastāv arī Latvijā. Pēc LBAS datiem var secināt, ka barjera biežāk pastāv lielos uzņēmumos, organizācijās birokrātiskākais aparāts, un institūcijās, kam ir liela ietekme politikas veidošanā. Tā, piemēram, Latvijas Darba devēju konfederācijai (apvieno Latvijas darba devējus, kas nodarbina vairāk nekā 50 darbiniekus, un nozīmīgu tautsaimniecības nozaru un reģionālās asociācijas un federācijas), kas savā darbībā aktīvi veicina dzimumu diskriminācijas novēršanu un dzimumu līdztiesības principu ievērošanu praksē, padomes sastāvā no 14 locekļiem ir tikai viena sieviete un arī starp septiņiem viceprezidentiem ir tikai viena sieviete. Minētā situācija pilnībā atspoguļo situāciju, kas liecina – lielo uzņēmumu un nozaru asociāciju vadībā Latvijā galvenokārt sevi parāda vīrieši (Kīkule, 2006).

Stikla griestu parādību ir grūti regulēt tikai ar likumdošanas palīdzību, jo tas lielā mērā saistīts ar sabiedrības izpratni, stereotipiem par dzimumu lomām. Sabiedrībā eksistē stereotipi par sievietēm, kuras dažādu iemeslu dēļ, kā piemēram, nespēj izturēt lielāku stresu, pieņem uz emocijām balstītus lēmumus, ir jāvelta laiks bērniem, nav piemērotas atbildīgiem amatiem. Bieži vien uzņēmuma vadību uztic vīrietim. Sievietēm jāspēj pierādīt, ka minētie stereotipi uz viņu neattiecas un viņa ir līdzvērtīga kandidāte. *Stikla griestu* situācijās nevar vainot tikai vīriešus, jo bieži vien sievietes uzskata, ka augstākus amatus var ieņemt tikai vīrieši, ka, atrodoties vadošā amatā, sieviete daudz zaudē no savas sievišķības, ka vīrieši ir gudrāki un labāki vadītāji.

Kopienas mijiedarbības teorija

Kopienas mijiedarbības teorijas pamatā kā noteicošo faktoru profesijas izvēlē uzskata cilvēka mainīgo dzīvi un personību kopumā, vietējās starppersonu saites, kas viņu vieno ar svarīgiem cilvēkiem, apstākļu kopējā struktūra (Wolfe, Kolb, 1980).

Viens no šīs teorijas autoriem ir B. Lovs (Law, 1981/1993/2009; Law, 1981; Law, 2016), kas ierosināja, ka daži no ietekmīgākajiem karjeras izvēles faktoriem ir saistīti ar notikumiem, kas notiek saistībā ar "kopienas mijiedarbību" starp indivīdu un sociālo grupu, kurā viņš vai viņa ir loceklis. Teorija apskata sabiedrības ietekmi uz indivīda lēmumu pieņemšanas procesu.

B. Lovs noteica piecus galvenos veidus, kādā minētā ietekme notiek:

- *lomu gaidas (cerības)* - lēmumi tiek pieņemti, pamatojoties uz to, kas tiek uzskatīts par pieņemamu ģimenes vai kopienas grupām;
- *atgriezeniskā saite*- informācija, ko cilvēki saņem, par profesijas izvēles stiprām un vājām pusēm, kā arī to piemērotību konkrētiem mērķiem;
- *atbalsts*- stiprināt un attīstīt nepieciešamās prasmes;
- *modelēšana*- ietekmīgu piemēru pieejamība un identifikācijas pakāpe ar citiem, domājot par darbu;
- *informācija* - iespējas uzzināt par dažādām iespējām.

Šie pieci ietekmes veidi var nākt no dažādiem avotiem, piemēram, no vecākiem, ģimenes, vienaudžiem, etniskajām grupām un skolotājiem. Šāda ietekme varētu būt pozitīva

vai negatīva, kas var būt par veicinošu vai kavējošu faktoru cilvēkiem viņu karjeras izvēlē. B. Lovs secināja, ka šī ietekme varētu palīdzēt gan konsultantiem, gan klientiem izprast ārējos faktorus, kas varētu ietekmēt karjeru. Tas dod savu lomu karjeru pakalpojumu veidošanā un piedāvājot alternatīvu, ka kopienas varētu nodrošināt pozitīvu mijiedarbību, neitralizējot pagātnes negatīvo ietekmi, un sekmēt jaunu domāšanas veidu.

Aplūkojot šīs teorijas, var secināt, ka tās ir līdzīgas jaunākām teorijām un balstās uz naratīvu ideju. Kopienas informētība par karjeru tiek veidota pamatojoties uz viņu pieredzi, un viņi stāsta sev un citiem cilvēkiem par savu pieredzi, un tā var ietekmēt citu kopienas dalībnieku izpratni par to, kāda karjera varētu būt atbilstoša viņiem (Law, 1993).

Koncentrējoties uz šo ideju, pētot klienta kopienas, sabiedrības vai ģimenes ietekmi uz karjeras veidošanu, šī teorija palīdz konsultantiem atbrīvoties no aizspriedumiem un labāk izprast to, kā klienti veidojuši savu karjeru un kā sniegt palīdzību turpmāk.

Rasu etniskie un kultūras aspekti karjeras attīstībā

Rasu un etnisko grupu karjeras teorijas iedala trijās kategorijās. Tradicionālās teorijas, kas:

1) ietver arī minoritāšu aspektus Dž. Holands, D. Supers (Holland, 1973; Holland, 1985; Super, 1957, Super, 1980; Patton, McMahon, 2006);

2) plašāki teorētiskie modeļi, kas piemērojami dažādās kultūrās:

- pašpārliecības (self-efficacy) teorija Dž. Heketa, N.E. Beca (Hackett, Betz, 1981; Hackett, 1995);
- sociāli kognitīvais modelis R. Lents, Dž. Heketa (Bandura, 1986; Lent, Brown, Hackett, 1994, 2000, 2002);
- karjeras izvēles sociālās mācīšanās teorija Dž. Krumbolcs (Krumboltz, 1994; Osipow, Fitzgerald, 1996; Mitchell, Krumboltz, 1996; Sharf, 2006; Krumboltz, 2006; Bimrose, 2016);
- sociālpsiholoģiskais modelis L. Gottfredsone (Gottfredson, Lapan, 1997; Gottfredson, 1981; Gottfredson, 2002; Hauser, Tsai, Sewell, 1983);
- sistēmteorija, starpkultūru perspektīvas V. Patone (Patton), M. Makmahons (McMahon) (Patton, McMahon, 2006);
- dzīves dizaina paradigma karjeras attīstībā M.L. Savickas, L. Nota, J. Rosiers (Savickas, Nota, Rossier, 2009).

3) teorētiskie mēģinājumi ievērot kultūras specifiku:

- mazākuma vai minoritāšu karjeras attīstība, nevis rases atšķirības (Osipow, Littlejohn, 1995);
- saistībā ar karjeru ierosina lietot jēdzienus etniskā grupa un kultūras grupa, jo jēdzieni rase, etniskā piederība, minoritāte mūsdienu sociālkultūrā ir izplūduši un grūti precīzi atdalāmi (Leong, Brown, 1995).

20. gs. 90. gados radās pirmie mēģinājumi veidot atbilstošas karjeras teorijas atsevišķām etniskām un kultūras grupām. Populārākās bija:

- K. Arbonas teorija (Arbona, 1996); pētot spāniski runājošo iedzīvotāju karjeras attīstību ASV, zinātniece konstatēja karjeras teoriju daļēju piemērojamību, jo svarīgi ietekmējoši faktori ir strukturālās barjeras un darba pieejamība (Savickas, Nota, Rossier, 2009);
- H. Čitema teorija (Cheatham, 1990); teorijas izveidotājs konstatēja atšķirības karjeras izpratnē afroamerikāņiem un Rietumeiropas amerikāņiem, kas ieguva nosaukumu afrocentrisms.

Lesbiešu karjeras aspekti - minoritāšu grupa, kas ir saņēmušas visvairāk negatīvu atsauksmju. To izpētei ir pievēršusies R. Fasingere (Fassinger, 1991, 1995, 2000), K. Morgans un L. Brauna (Morgan, Brown, 1991). Pētījumu ietvaros tiek pārbaudīts, kā esošās karjeras teorijas piemērojamas šīm grupām, salīdzināta geju un lesbiešu karjeras attīstība ar citām

minoritāšu grupām un veidotas rekomendācijas karjeras konsultantiem (Karjeras attīstības atbalsts: izglītība..., 2008).

Iepazīstoties ar sieviešu karjeras attīstības teorijām, var secināt, ka sieviešu karjeras attīstības veidi ir dažādi, un to veido, ietekmē katras sievietes izvēlētajās dzīves jomas, lomas, dzīves telpa, faktori (laulības, finanses, sociālā piederība, vecāku izglītība, sociālā mobilitāte, partnera izvēle, kā arī vecums, darbā pavadītais laiks, amats, stereotipi par profesiju piemērotību sievietēm, motivācija, personīgās īpašības, intereses, veselības stāvoklis, sabiedrības attieksme). Lai pārbaudītu praksē, kā darbojas šīs teorijas, kā teorētiskās atziņas efektīvāk izmantot sieviešu karjeras attīstības atbalstam, un iepazīstināt sievietes ar sieviešu karjeras attīstības teoriju daudzveidīgumu, tika veikti pētījumi sieviešu vidū, kas detalizētāk aprakstīti 3.nodaļā.

2.2. Profesionālo krīžu situāciju teorētiska analīze un to noteikšanas kritēriji un rādītāji

Šo laiku pasaulē raksturo kā krīzes laiku. Ķīniešu valodas hieroglifs vārdam *krīze* apvieno savstarpēji papildinošus jēdzienus – briesmas un iespēju. Grieķu valodas vārds *krisis* nozīme spriedums, jo krīze ir laiks, kad saņemam savas iepriekšējās rīcības vērtējumu (Frīmens, Rubenis, 2010).

Psiholoģijas aspektā - krīze ir:

- 1) būtiskas un sāpīgas pārmaiņas kaut kādā procesā;
- 2) lūzums, grūts pārejas stāvoklis (AkadTerm, 2016c);
- 3) iespēja pacelties jaunā attīstības virsotnē (Svence, 2013).

Vairums autoru krīzes skaidrojumā ietver situācijas vai notikuma uztveri kā nepārvaramas grūtības, kas pārsniedz cilvēka iespējas atgūties, izmantojot ierastos resursus un grūtību pārvarēšanas stratēģijas. Krīze ir katra personīgā indivīda uztvere un konkrētās situācijas novērtēšana, nevis notikums pats vai situācija pati par sevi izraisa krīzi. Būtiska krīzes sastāvdaļa ir zaudējuma izjūta, kas var būt saistīta gan ar ārēju vērtību, gan psiholoģiskā līdzsvara zudumu, gan iekšējo resursu trūkumu vai to nepieejamības apjausmu (Maslovska, et al., 2006).

Parasti krīzes laikā saasinās visas problēmas un pretrunas un negatīvi pārdzīvojumi ir krīzi raksturojoši faktori.

Būtiska krīzes pazīme ir iekšēja nepieciešamība pārvarēt situāciju, kurā cilvēks nonācis, bet kas līdzšinējo stratēģiju neefektivitātes dēļ ir apgrūtināta (Maslovska, et al., 2006).

Krīzes laikā notiek sarežģītas pārmaiņas motivācijā, attieksmēs, uztverē, kam var sekot arī izmaiņas rīcībā. Pārmaiņas izraisa negatīvus emocionālus pārdzīvojumus. To spektrs un amplitūda ir ļoti individuāla, taču visbiežāk ietver trauksmi, apjukumu, neticību sev, nomāktību. Krīzi raksturo refleksija, negatīvi pārdzīvojumi, pārmaiņas. Tāpēc bezdarbnieki, kuri ilgstoši ir bez darba savu situāciju raksturo, kā krīzi, jo neveiksmes vai nespēja saņemt darbu rada diskomfortu, nospiestu stāvokli.

Krīze karjerā ir kā profesionālās attīstības krīze, ko izraisa (Denzin, Mettlin, 1972; Волкова, 2005):

- procesi, kas saistīti ar indivīda vecumu;
- profesionālās attīstības destruktīvas;
- jaunības periodā identitātes krīze var izraisīt profesionālo krīzi, izpausmes - nespēja izvēlēties profesiju, nespēja turpināt mācības;
- profesionālā krīze var būt saistīta ar personības identitāti, ja personība objektīvi nespēj veikt profesionālu pārorientēšanos un nonāk konfliktā ar agrāko profesionālo identitāti;
- krīzi var izraisīt nepilna profesionalizācija - mazs konkrēto zināšanu apjoms, lai iegūtu konkrēto profesionālo statusu;

- krīzi izraisa situācija, kurā referentā profesionālā grupa nav gatava pieņemt konkrēto individu;
- emocionālā izdegšana tiek uzskatīta par profesionālo krīzi, jo izpaužas kā attieksmes izmaiņa pret darbu un profesiju.

K.G. Jungs (Юнг, 1996) uzsver, ka konstruktīvā izeja no krīzes ir individualizācija – pašattīstība, paštapšana, kā rezultātā iestājas ne tikai psiholoģiskais līdzsvars, bet arī atbrīvošanās no konformisma attiecībās ar masu kultūras vērtībām. Pārmaiņu periodi cilvēkiem grūtības sagādā arī tādēļ, ka cilvēks atsakās redzēt to, kā reāli ir izmainījusies viņa dzīves situācija, daudzos gadījumos grūtībās vainojot citus cilvēkus vai apstākļus. Dziļas krīzes situācijā cilvēks jūtas nelaimīgs un nesaprasts, viņam var parādīties psihosomatiski simptomi. Tikai tad, kad cilvēks sāk analizēt, kā viņa sliktā pašsajūta saistīta ar viņa dzīves situāciju, sākot mainīt savu attieksmi pret situāciju kopumā un tajā iesaistītajiem elementiem, tai skaitā pret sevi pašu, var notikt jaunas kvalitatīvas pārmaiņas personības izaugsmē. Krīzes grūtuma un sarežģītības pakāpi daudzos gadījumos ietekmē tieši indivīda attieksme pret sevi, citiem cilvēkiem un problēmu.

Jebkuras krīzes gadījumā norit izmaiņas, un tās paver iespējas attīstībai. Krīzes veiksmīgas pārvarēšanas nosacījumi pēc M. Peka ir (Пек, 1996):

- emocionāls lokanums, emocionāls atbalsts bērniem un saviem vecākiem;
- dzīves plānu un mērķu reālu izvērtēšana,
- dzīves laika ierobežotības apzināšanās;
- dzīves veida korekcija;
- jauna Es tēla izveide;
- sava stāvokļa pieņemšana kā normāla, tāda, kurš veicina stabilitāti.

L. Frīmens un J. Rubenis apgalvo, ka krīze rada personības izaugsmes iespējas un iegūto pieredzi cilvēks apzinās pēc kāda laika, un krīze ir veidojusi jaunu sapratni un likusi atbrīvoties no ilūzijām un paplašināt redzesloku (Frīmens, Rubenis, 2010).

E. Zejers (Зеер, Симанюк, 2005) personības attīstības procesā izdala sekojošas profesionālās krīzes (skat. 2.1. tab.).

2.1. tabula

Profesionālo krīžu raksturojums personības attīstības procesā

(Зеер, Симанюк, 2005)

Krīze	Karjeru ietekmējošie faktori, kas izraisa vai rada profesionālo krīzi	Krīzes pārvarēšanas veidi
Mācību profesionālās orientācijas krīze (14 - 15 vai 16 - 17gadi) optācijas (profesionālo nodomu veidošanās) stadijā	Nespēja realizēt profesionālos nodomus. Profesijas izvēle bez individuāli psiholoģisko un psihofizioloģisko īpašību ievērošanas. Situatīva profesionālās mācību iestādes izvēle.	Psiholoģiski kompetenta profesionālā konsultēšana. Profesionālo nodomu korekcija.
Profesionālās izvēles krīze (16 - 18 vai 19 - 21 gads) profesionālās izglītošanās stadijā	Neapmierinātība ar profesionālo izglītību un profesionālo sagatavotību. Sociāli ekonomiskās situācijas izmaiņas. Vadošās darbības pārkārtošanās.	Mācību izzinošās darbības aktivācija. Mācību profesionālās darbības motīvu maiņa. Profesijas izvēles korekcija.
Profesionālā lomu gaidu krīze (18 – 20 gadi vai 21 – 23 gadi) profesionālās adaptācijas posmā	Profesionālās adaptācijas grūtības. Jaunu vadošo darbību apguve. Profesionālo gaidu nesakrītība ar reālo īstenību.	Profesionālās piepūles aktivācija. Darba motīvu un “Es - koncepcijas” korekcija. Specialitātes un profesijas maiņa.

Krīze	Karjeru ietekmējošie faktori, kas izraisa/ rada profesionālo krīzi	Krīzes pārvarēšanas veidi
Profesionālās izaugsmes krīze (30 – 33 gadi) pirmējās profesionalizācijas stadijā	Neapmierinātība ar ieņemamā amata iespējām un ar savām profesionālās izaugsmes iespējām. Vajadzība pēc profesionālās pašnoteikšanās un grūtības tās īstenošanā.	Sociāli profesionālās aktivitātes un kvalifikācijas paaugstināšana. Darba vietas un darbības veida maiņa.
Profesionālā krīze (38 – 40 gadi) otrējās profesionalizācijas stadijā	Neapmierinātība ar savu sociāli profesionālo statusu, amatu. Jauna profesionālo vērtību dominante. Vecumposmu attīstības krīze.	Sociāli profesionālās aktivitātes paaugstināšana. Darbības individuālā stila izveide, kvalitatīva izpildāmās darbības veidu uzlabošana. Jaunas specialitātes apguve, kvalifikācijas paaugstināšana. Pāreja uz jaunu darbu.
Sociāli profesionālās pašaktualizācijas krīze (48 - 50 gadi) meistarības stadijā	Neapmierinātība ar iespējām realizēt sevi izveidojušajās profesionālajās situācijās. Neapmierinātība ar savu sociāli profesionālo statusu. Profesijas psihofizioloģiskās izmaiņas un veselības pasliktināšanās. Profesionālā deformācija.	Pāreja uz darbības izpildes inovatīvu pakāpi. Virsnormatīva sociāli profesionālā aktivitāte. Profesionālās pozīcijas maiņa.

Pieaugušie cilvēki dzīves periodā pārdzīvo dažādas krīzes:

- pirmā no tām ir 20 gadu vecumā, kad cilvēki parasti ir karjeras izvēles priekšā, nosprauž dzīves mērķus un sāk tos realizēt, notiek pirmās profesijas apguve;
- nākošā ap 30 gadiem, kad daudzi nonāk pie savas iepriekšējās izvēles pārvērtēšanas;
- pēc 40 gadiem cilvēki sastopas ar jaunām krīzes situācijām, jo ir iespējama aiziešana no aktīvas darbības.

K. Levins (Lewin, 1943/1997) nedefinēja tās izmaiņas, kas notiek indivīda dzīves telpā, pozitīvi mainoties viņa individualitātei, virzoties uz brieduma dzīves izjūtu:

- pieaug psiholoģiskās un subjektīvās laika izjūtas diferenciacija;
- palielinās dzīves telpa attiecībā uz psiholoģisko tagadni;
- pieaug laika perspektīva attiecībā uz psiholoģisko pagātņi un nākotni;
- indivīdā samazinās iracionālisms un pieaug realitātes uztvere;
- pieaug psiholoģiskās telpas katra līmeņa diferencētība sociālajās saiknēs un darbības jomās;
- pieaug psiholoģiskā lauka organizētība;
- rodas izmaiņas attiecībā uz nestabilitāti vai stingrību dzīves telpā.

Briedums saistās ar to, ka realitāte atdalās no sapņiem nākotnē, tai iegūstot reālas aprises. Pēc M. Levina (Lewin, 1997) uzskatiem, tādai dzīves telpai, kas veicina brieduma izjūtu, piemīt diferencētība un tā ir kognitīvi apgūta.

Par krīzes periodiem G. Svence (2003) uzskata periodus, kad cilvēka psihofizioloģiskajā attīstībā kādā no attīstības periodiem veidojas kāda pārmaiņa, jaunveidojums, kurš konkrētajam indivīdam un apkārtējiem sociālās vides līdzgaitniekiem kļūst pamanāms, aktuāls. Pieauguša indivīda attīstību dalot periodos - no 22 līdz 33 - agrīnā brieduma periods, no 33 līdz 45 - 50 gadiem - vidējā brieduma periods - psihologi ir aprakstījuši kā:

- 27 līdz 33 gadu psiholoģisko krīzi sievietēm;
- 40 - 45 gadu psiholoģisko un fizioloģisko krīzi sievietēm un vīriešiem.

27 - 33 gadus vecu sieviešu dzīvē sāk izpausties centieni meklēt jaunus pašizpaušmes veidus, sievietes, kuras ilgstoši ir pavadījušas laiku kādā vienā nodarbē, sāk just nemieru un neapmierinātību vai nu par savu izskatu, vai par savu karjeru, vai par savām partnerattiecībām. Šajā periodā sievietes visbiežāk ir iniciatores pārmaiņām laulības dzīvē, karjerā, piemēram, sāk mācīties un iegūst citu profesiju, izmaiņām savā tēlā. 40 - 45 gadus vecu sieviešu dzīvē var sākties jaunas izjūtas par sevi kā personību. Sievietes atkal uzsāk ko jaunu, kaut ko maina, arī ārējo izskatu vai partnerattiecības, vai izglītību un profesionālo karjeru, īpaši būtiskas izmaiņas var skart attiecības ar ģimenes locekļiem, ja sieviete līdz šim galvenokārt bija pievērsusies ģimenes labklājībai. Ja pieauguša cilvēka dzīvē kāds no dzīves uzdevumu rādītājiem (atrast aizbildni karjeras izveidei, izveidot karjeru, atrast līdzsvaru starp iedomām un realitāti, izveidot tuvas attiecības, atrast partneri) nav pietiekamā līmenī realizējies, tad krīzes perioda spriegums var pieaugt. Krīzi var pastiprināt distress, kura simptomi var būt: kontakta zudums ar citiem cilvēkiem, viegla aizkaitināmība, straujas garastāvokļa maiņa, atsvešinātības izjūtas, izklaidība, atmiņas pavājināšanās, darbaspēju pazemināšanās, dezorientācija. Krīzes situācijā cilvēks var sākt savās "nelaimēs" vainot citus vai arī vispirms izvērtēt sevi. Pieauguša indivīda attīstības krīzi var pastiprināt vai atvieglot tādi faktori kā, piemēram, pārslodze darbā, pretrunīgi uzdevumi un mērķi, neinteresants un smags darbs, personīgi pārdzīvojumi.

Psihologija piedāvā pētījumus ar dažādiem krīzes norises akcentiem. G. Svence (2003) piedāvā divu koncepciju aprakstus:

- ar krīzēm saistītos faktoros darba vidē;
- krīze kā iespēja sasniegt savas personības garīgās attīstības virsotnes.

Profesionālā motivācija ir nozīmīga visiem pieaugušajiem, tāpēc tas, cik lielā mērā cilvēks ir apmierināts ar darbu, ietekmē viņa personības attīstību. Uzsākot darba attiecības, cilvēkiem svarīgi tādi faktori, kā alga, darba apstākļi, attiecības kolektīvā, karjeras iespējas šajā vai citā uzņēmumā. Jo vairāk cilvēks ir apmierināts ar šiem faktoriem, jo motivētāks viņš ir strādāt un profesionāli attīstīties. Profesionālajai motivācijai nozīmīgs ir pašcieņas līmenis, kas savukārt ir saistīts ar rezultātiem.

Pašanalīzes periods, kas saistīts ar profesijas izvēli, izaugsmes iespējām visspēcīgāk izpaužas sievietēm laika posmā no 22 līdz 45 gadiem, īpaši pēc 40, kad mainās dzīves vērtības un mērķi, cilvēki pārvērtē savas spējas un iespējas, priekšplānā izvirzās sasniegumu motivācija karjerā. Cilvēki, kuri ir izpildījuši savas saistības pret ģimeni, īpaši aktualizē jaunus ideālus un attiecības. Nenotikusi karjeras virzība vai ļoti lēni notikusi virzība, piespiedu darba maiņa vai darba zaudējums, paaugstinot stresu un trauksmi, var būt par pamatu arī personības attīstības traucējumiem, kad cieš pašcieņa. Piemēram, darba zaudējums emocionālā ziņā līdzinās bēdām, zaudējuma pārdzīvojumam, kas sākas ar atteikšanos ticēt notikušajam, tad seko dusmas, protests un citas izlādēšanās formas. Tad var sekot depresija, izvairīšanās no kontakta ar apkārtējiem. Vidējā vecuma cilvēkiem darba zaudēšana ir smagāks trieciens nekā gados jaunākiem un ietekmē darba attiecīgu ilgums vienā uzņēmumā. Visvieglāk ar darba zaudējumu tiek galā tie, kuriem ir tuvinieku vai draugu atbalsts. Jaunu iespēju meklēšana un aktivitāte krīzes situācijās ir nosacīta arī ar indivīda motivācijas sfēras struktūras dominantēm, sasniegumu motivāciju - centieniem sasniegt vēlamu rezultātu, spēku, dzīves jēgas un sava potenciāla izjūtu, savu ideālu saskaņošanu ar reālajām iespējām.

G. Svence (2003), vērtējot krīzes no filozofiskā viedokļa, secina, ka krīze ir iespēja pacelties jaunā attīstības virsotnē un krīzes saista ar cilvēka garīgo attīstību. Pateicoties krīzei, cilvēks sāk apzināties iespējas, ko var panākt parasti tikai lielu pārdzīvojumu pieredzē, pēc krīzes cilvēks sāk apzināti meklēt savai darbībai jaunus virzienus, var mainīties personības sociāli pierastais tēls un pašvērtējums.

Dzīves lūzuma periodos cilvēks izjūt izmaiņas četrās dimensijās:

- iekšējā Es izjūta attiecībā pret apkārtējiem;
- draudu un drošības izjūta;

- laika izjūta - trūkst vai netrūkst;
- fiziskā nespēka izjūta.

Krīzes periodā cilvēkam bieži vien liekas, ka viņš ir mazsvarīgs, nenozīmīgs. Šī pārlicība rodas tad, kad tiek apšaubīta cilvēka individualitātes neatkarīgā, izvēles precizitāte un nākotnes stabilitāte. Arī vajadzību piramidā ievērojama nozīme ir vēlmei gūt panākumus, būt kompetentam, pārliecinātam, cienītam un atzītam, kā arī pašaktualizēties.

Viens no profesionālās krīzes cēloņiem ir pārstrādāšanās un izdegšana darbā. Atbildīgs darbs, pārāk lielas prasības, pārāk liela slodze, mazs sociālais atbalsts, nepietiekams un neatbilstošs materiālais un garīgais atalgojums ir izdegšanas sindroma galvenie priekšnosacījumi. Izdegšanas sindroms ir fiziska un/vai garīga izsīkuma stāvoklis, kas novērojams kā sekas ilgstošai emocionālai nelabsajūtai, kas saistīta ar darba apstākļiem un cilvēka paštēlu (Ancāne, 1999). Jebkuras profesijas pārstāvis var nonākt pie emocionālas izdegšanas pēdējās stadijas - izsīkuma. Parasti ar emocionālo izdegšanu ir saistītas trīs parādības (Svence, 2003):

- lomu konflikts - cilvēks, kuram nav skaidrības, par ko ir atbildīgs, var sākt justies, kā uz dažādām pusēm raustīts; viņš centīsies izdarīt pilnīgi visu un vienlīdz labi, neizvēloties prioritātes;
- lomu nenoteiktība (divdomība): cilvēks nezina, kādi pienākumi ir gaidāmi, kas tiks viņam uzticēti; cilvēks var nojaust, ko no viņa gaida, taču, neredzot reālu piemēru, vai modeli, kā realizēt to, ko no viņa gaida, cilvēks neizjūt, ka būtu kaut ko paveicis;
- lomu pārslodze: cilvēks nespēj pateikt "nē" un uzņemas arvien vairāk un vairāk pienākumu nekā jebkad spēš paveikt, kā rezultātā var nonākt līdz emocionālai izdegšanai.

Darba vides faktori, kuri veicina *izdegšanu*:

- problēmas saskarsmē ar kolēģiem vai vadību; blakus esošo cilvēku, kā arī vadības atbalsta trūkums (Psihosociālā darba vide, 2010);
- normas, kas parasti veidojas stihiski, pamatojoties uz tradīciju, audzināšanas, atdarinājuma un pieradumu pamata kā sociālās kopienas dzīves un mijiedarbības nepieciešamība, ir lielā mērā cilvēku neelasības noteicējas (Svence, 2003);
- neskaidrības pienākumu sadalījumā (Psihosociālā darba vide, 2010);
- sociālo lomu neviennozīmīgs stāvoklis; katra profesija kā sociālā loma ir ar savu noteiktu vietu sociālajā sistēmā, kas saistīta ar noteiktu izturēšanos - izturēšanos, kādu sagaida apkārtējie cilvēki un kādu pats cilvēks sev nosaka; šī sociālā loma ir pastāvīga un ar daudz stereotipiskām prasībām (Svence, 2003);
- neadekvāti zems padarītā darba materiālais un emocionālais novērtējums (Psihosociālā darba vide, 2010);
- zems darba prestižs (Eglīte, 2012);
- garš darba laiks (virsstundas, papildu darbs, darbs brīvdienās), nespēja to regulēt (Eglīte, 2012).

Pārāk liela darba slodze var radīt stresu, bet tas nenozīmē, ka radīsies arī emocionālā izdegšana. Daudz biežāk emocionālā izdegšana rodas tad, kad cilvēki jūt, ka vairs nekontrolē situāciju. Ja cilvēks strādā nesakārtotā darba vidē, kur nav skaidrs, kas ko nosaka, viņš daudz ātrāk var izdegt.

Izdegšana darbā - šis jēdziens tika izmantots, apzīmējot īpašu emocionālā bezspēka stāvokli, kas ir saistīts ar cinisku attieksmi un novērojams cilvēkiem, kuru darbs saistīts ar palīdzības sniegšanu citiem. Mūsdienās šo jēdzienu izmanto arī, lai apzīmētu tāda cilvēka stāvokli, kurš cītīgi strādājis un iztērējis visus savus spēkus un enerģiju, tiecoties uz gandrīz nesasniedzamu mērķi, un, protams, nerasniedzis to. Cilvēki, kuri "izdeg" darbā, parasti ir ideālistiski noskaņoti, kompetenti un ar augstu motivācijas līmeni, kuri galu galā apzinās, ka nav spējīgi kaut ko mainīt. "Izdegšana" saistīta arī ar zemu cilvēka statusu darbā, kas neļauj viņam nostāties pretī aizvainojumiem un pazemojumiem. Kā kopējo "izdegšanas" parādības

iemeslu var minēt atlīdzības trūkumu gadījumos, kad sākotnēji ar šo darbu tika saistītas lielas cerības un cilvēks strādāja, lai tās piepildītos. "Izdegšanu" piedzīvojuši cilvēki sāk izjust dusmas, frustrāciju un izmisumu. Darbs kļūst par smagu nastu, ko viņi vairs nevar vilkt, cilvēki sāk izgāzt savas dusmas uz citiem, vairs nespēj savaldīt savas emocijas, var sākties fiziskais izsīkums, attīstīties psihosomatiskās slimības (Svence, 2003).

Darba maiņa ir nākamais faktors, kas izraisa profesionālās krīzes cilvēkiem. Tiek uzskatīts ka cilvēka profesionālā dzīve sākas ar iestāšanos konkrētā darbā jaunībā un tālāk cilvēks nepārtraukti strādā līdz pat pensijai. Šāda profesionāla karjera pieprasīja ļoti apdomātu profesijas izvēli un rūpīgu gatavošanos.

Mūsdienās karjeras scenārijs tiek modificēts, jo radās izpratne, ka dzīves gaitā cilvēka nostādnes, profesionālās vajadzības un mērķi var mainīties. Līdz ar to mūsdienu tehnoloģiski attīstītajā un ekonomiski nestabilajā pasaulē ļoti ātri mainās darba raksturs, darbavietas samazinās, kā arī rodas jaunas, līdz ar to vairs nevar pastāvēt uzskats - "viena profesija visam mūžam". Cilvēki maina darbavietas un amatus. Mūsdienās par izņēmumu var uzskatīt gadījumu, kad cilvēks sāk un beidz karjeru vienā darbavietā vai viena amata ietvaros, kaut arī novērots, ka cilvēki ļoti reti kardināli maina profesiju. Darbavietas maiņa īpaši skar sievietes, kuras pārtrauc darbu uz vairākiem gadiem, lai audzinātu bērnus. Vidējā brieduma posmā viņas ir gatavas virzīt savu enerģiju un potenciālu citā gultnē. Tieši darbavietā sievietes iegūst savu iespēju realizēšanas izjūtu un veido viņām ļoti svarīgas attiecības.

Viens no faktoriem, kas mudina cilvēkus strauji mainīt savu attieksmi pret darbu, ir nesen pārdzīvotā dzīves vidus pāreja. D.J. Levinsons, atklājot, ka pēc 40 gadu vecuma cilvēku vērtības un mērķi var mainīties, kas liek viņiem domāt par profesionālās karjeras virziena maiņu, skaidro to ar sapņu - jaunības tieksmju, ideālu un mērķu - atgriešanos (Levinson, Darrow, Klein, 1978).

D.R. Tomass (Thomas, 1979) uzskata, ka mūsdienās sabiedriskie apstākļi ļauj cilvēkam, kurš izjūt savu vērtību un nostādņu maiņu, rīkoties saskaņā ar jauno izvēli. Cilvēka dzīves ilgums ir kļuvis garāks, cilvēki ilgāk var sevi realizēt. Atkāpšanās no vecām sociālām normām ļauj dzīvesbiedriem sadalīt pienākumus atbilstoši viņu darba un karjeras apstākļiem.

Mūsdienās karjeras attīstībai ir sekojošas īpatnības: pastāv iespējas attīstīt karjeru vertikālā, gan horizontālā dimensijā; arvien pieaugoša darba vides dinamika, tehnoloģiju strauja attīstība, biežāk mainās darba ņēmēju uzdevumi; mainīga darba devēja un darba ņēmēja atbildība par karjeras attīstību, jo daudzas profesijas izzūd un rodas jaunas profesijas ar jauniem profesiju aprakstiem un veicamiem pienākumiem.

Tikai maza cilvēku daļa maina profesionālo karjeru dzīves vidū (Levinson 1986; Levinson, 1996). To dara tikai tie, kuri jūt, ka šajā darbavietā viņu spējas netiek pilnībā izmantotas. Iemesls tam var būt darba rakstura maiņa vai uzdevumu sarežģītības pakāpes pazemināšanās, jo ir sasniegts augsts meistarības līmenis.

Daudziem cilvēkiem darba maiņa ir grūts/sarežģīts process. Profesionālā nestabilitāte var ievērojami kaitēt emocionālajai labsajūtai, pašvērtējumam un drošības izjūtai. Darbinieki, kuri ir piedzīvojuši gaidītos notikumus, arī darba maiņu pārdzīvo vieglāk nekā tie, kuri šādu notikumu neparedz. Gaidu par strauju virzīšanos pa karjeras kāpnēm nepiepildīšanās vai pārāk lēna virzīšanās, piespiedu darbavietas maiņa vai tās neesamība var ievērojami paaugstināt stresa un trauksmes līmeni. Darbinieki nereti nonāk situācijā, kad atkal jākļūst par skolēnu, lai sagatavotos jaunai profesijai vai turpinātu profesionālo karjeru. Nepieciešams izprast, ko brieduma periodā cilvēkam nozīmē darba zaudēšana, kā arī apzināties tādu parādību kā "izdegšana" darbā un darba stress būtību.

Cilvēki, kurus atlaiž no darba vai piespiež aiziet pensijā, ļoti bieži saskaras ar problēmām, kuras pēc sava nozīmīguma ievērojami vairāk negatīvi ietekmē cilvēka pašsajūtu nekā ar darba zaudēšanu saistītu ienākumu samazināšanās. Daudzi konstatē, ka tiek sagrauta viņu pašcieņa un *Es* koncepcija (Svence, 2003).

Profesionālo krīžu raksturojums saistībā ar sieviešu vecumposmiem apkopots 2.2. tabulā.

Galvenās profesionālās krīzes saistībā ar sievietes vecumposmu

Vecumposmi	Krīze	Raksturojošais krīzei attiecībā uz darba tirgu
19-20	Profesionālās izvēles krīze (Зеер, Симанюк, 2005)	Mācību profesionālās darbības motīvu maiņa. Profesijas izvēle un tās korekcija. Prakses trūkums, kas apgrūtina darba atrašanu.
40-45	Psiholoģiskā un fizioloģiskā krīze sievietēm (Svence, 2003).	40-45 gadus vecu sieviešu dzīvē var sākties jaunas izjūtas par sevi kā personību, sieviete var iegūt, piemēram, izjūtu, ka "beidzot esmu es pati un man nav bail, ko domās citi"; sievietes atkal uzsāk ko jaunu, kaut ko maina, izglītību vai profesionālo karjeru.
60-62	Pirmspensijas profesionālā krīze	Apgrūtināta darba atrašana, maiņa, darba zaudēšana.

Avots: Autores konstrukcija

Autore *profesionālo krīzi raksturo* kā situāciju karjerā, kad nepieciešamas pārmaiņas profesijas izvēlē vai maiņā, vai nodarbinātības statusa maiņā (no darbinieka par uzņēmēju), kuras pārvarēšanai tiek piedāvāts karjeras konsultanta un mentora atbalsts, kura detalizēts apraksts apkopots profesionālā krīzes pārvarēšanas modelī (skat. 3.2.7. apakšnodaļu).

Autore ir atlasījusi un adaptējusi profesionālās krīzes noteikšanas kritērijus un rādītājus, izmantojot E.F. Zejera (Э.Ф.Зеер) un E.E. Simaņuka (Э.Э. Симанюк) teorētiskās atziņas (skat. 2.3. tab.), un izveidojot aptaujas anketu (skat. 3. pielikumu).

Kritērijs tiek definēts, kā pazīme, pēc kuras kaut ko novērtē, definē vai klasificē (AkademTerm, 2016d). Profesionālās krīzes noteikšanas kritēriji ir pazīmes ar kuru palīdzību var novērtēt vai esošā situācijā ir vai nav profesionālā krīze sievietei. Kā rādītājus, cik lielā mērā konkrētais kritērijs ir izteikts sievietei noteiktā situācijā, tiek izteikti ballēs no 1 - 5. 1 balle – stipri izteikts negatīvs vērtējums (pilnībā nepiekrītu), 2 balles - izteikts negatīvs vērtējums (nepiekrītu), 3 balles – neitrāls vērtējums (neitrāli), 4 balles – izteikts pozitīvs vērtējums (piekrītu), 5 balles – stipri izteikts pozitīvs vērtējums (pilnībā piekrītu).

Profesionālās krīzes noteikšanas kritēriji un rādītāji

Nr. p.k.	Kritēriji	Rādītāji				
		1 balle	2 balles	3 balles	4 balles	5 balles
1	Manā dzīvē profesionālā karjera man ir nozīmīga.	1 balle	2 balles	3 balles	4 balles	5 balles
2	Es spēju realizēt profesionālos nodomus.	1 balle	2 balles	3 balles	4 balles	5 balles
3	Esmu apmierināta ar profesionālo izglītību	1 balle	2 balles	3 balles	4 balles	5 balles
4	Esmu apmierināta ar profesionālo sagatavotību.	1 balle	2 balles	3 balles	4 balles	5 balles
5	Man ir profesionālās adaptācijas grūtības	1 balle	2 balles	3 balles	4 balles	5 balles
6	Man ir jaunu vadošo darbību apguves grūtības.	1 balle	2 balles	3 balles	4 balles	5 balles

2.3. tabulas turpinājums

Nr. p.k.	Kriteriji	Radītāji				
		1 balle	2 balles	3 balles	4 balles	5 balles
7	Man ir profesionālo gaidu nesakritība ar reālo īstenību.	1 balle	2 balles	3 balles	4 balles	5 balles
8	Esmu apmierināta ar savām profesionālās izaugsmes iespējām.	1 balle	2 balles	3 balles	4 balles	5 balles
9	Man ir vajadzība pēc profesionālās pašnoteikšanās.	1 balle	2 balles	3 balles	4 balles	5 balles
10	Man ir grūtības profesionālās pašnoteikšanās īstenošanā.	1 balle	2 balles	3 balles	4 balles	5 balles
11	Man ir jauna profesionālo vērtību dominante.	1 balle	2 balles	3 balles	4 balles	5 balles
12	Esmu neapmierināta ar iespējām realizēt sevi izveidojušajās profesionālajās situācijās.	1 balle	2 balles	3 balles	4 balles	5 balles
13	Esmu neapmierināta ar savu sociāli profesionālo statusu.	1 balle	2 balles	3 balles	4 balles	5 balles
14	Es jūtu profesijas psihofizioloģiskās izmaiņas un veselības pasliktināšanos.	1 balle	2 balles	3 balles	4 balles	5 balles
15	Manā profesionālajā darbā man nav skaidrības par ko esmu atbildīgs.	1 balle	2 balles	3 balles	4 balles	5 balles
16	Manā profesionālajā darbā es uzņemos arvien vairāk un vairāk pienākumu, nekā jebkad spēšu paveikt, jo nemāku pateikt "nē".	1 balle	2 balles	3 balles	4 balles	5 balles
17	Man ir profesionālā deformācija (profesionālās darbības un individuālo īpašību ietekmē notiekošas profesionāli svarīgu personības īpašību un rādītāju izpausmes līmeņa izmaiņas).	1 balle	2 balles	3 balles	4 balles	5 balles

Autores konstrukcija, adaptēts pēc (Зерп, СИМАНЮК, 2005)

Pieaugušajam ir svarīgi pašam izvēlēties virzienu, kurā attīstīties, pašam noteikt vidi, kurā mērķtiecīgi darboties, tad īslaicīgas krīzes nav tik smagas un ir vieglāk pārdzīvojamas un rodas sapratne par to, ka krīzi var izmantot kā jaunu iespēju kādai citai darbībai. Svarīgi pieaugušajam ir apzināties savas spējas, dotības, vēlmes un potenciālās iespējas.

Krīzes draudus var kontrolēt un tās radītās ciešanas – mazināt, ja cilvēks apzinās krīzes radītās iespējas (Frīmens, Rubenis, 2010) un tās izmanto.

Profesionālo krīzi izraisa nespēja realizēt profesionālos nodomus, profesionālās adaptācijas grūtības, neapmierinātība ar sociāli profesionālo statusu, jaunu darbību apguves grūtības, veselības pasliktināšanās. Profesionālās krīzes noteikšanas kritēriji un rādītāji tiks izmantoti pētījumā, anketējot respondentus pirms un pēc veidojošā eksperimenta, lai noskaidrotu vai autores piedāvātais profesionālās krīzes pārvarēšanas modelis ir devis gaidītos rezultātus.

2.3. Dzimumatbilstības principa teorētiskais pamatojums karjeras attīstības problēmu risinājumam sievietēm krīzes situācijās

Pastāv uzskats, ka indivīdiem ir ierobežota izvēle profesijas un nodarbinātības ziņā saistībā ar dzimumu, etnisko un sociālo piederību. Attiecībā uz dzimumu, sievietēm it kā nebūtu ierobežotas iespējas izvēlēties un strādāt brīvi izvēlētajā profesijā, ja vien tā profesija nav vēsturiski pieņemta, ka tā ir vīriešu profesija vai amats, kuru var ieņemt noteikta stereotipa indivīds.

Eiropas Savienības pamattiesību hartas 23. pants par vīriešu un sieviešu līdztiesību nosaka, ka vīriešu un sieviešu līdztiesība ir jānodrošina visās jomās, tostarp nodarbinātības, darba un atalgojuma jomā (Eiropas Savienības pamattiesību harta, 2007). Sieviešu un vīriešu līdztiesība ir viena no Eiropas Savienības pamatvērtībām. Jau 1957. gadā Romas līgumā, ar kuru tika dibināta Eiropas Ekonomiskā kopiena, tika iekļauts princips, ka par vienādu darbu pienākas vienlīdzīgs atalgojums (Konsolidēts Eiropas Kopienas dibināšanas līgums un Nicas līgums, 2001).

2000. gadā pieņemtajā Eiropas Savienības padomes lēmumā par programmas izveidošanu, kas attiecas uz kopienas dzimumu līdztiesības stratēģiju 2001. - 2005. gadam, ir izstrādāta stratēģija, kas uzsver dzimumu līdztiesības aspektu integrēšanas nepieciešamību visās ES politikas jomās, izceļot šādus stratēģiskos mērķus:

- līdztiesība ekonomikā - taisnīgu ekonomisko resursu sadali starp sievietēm un vīriešiem;
- līdzsvarota sieviešu un vīriešu piedalīšanās visos lēmumu pieņemšanas līmeņos;
- līdztiesība sociālajā dzīvē - pienākumu sadalē attiecībā uz darbu un brīvo laiku, ģimeni, pieeju precēm un pakalpojumiem, mājokļu sadalē, transportā, veselības un sociālajā aizsardzībā;
- dzimumu lomu stereotipu mainīšana;
- līdztiesība pilsoniskajā sabiedrībā - pamattiesību un brīvību izmantošana (Konceptija dzimumu līdztiesības īstenošanai, 2000, 35-36).

Eiropas Savienības sasniegumi, veicinot sieviešu un vīriešu līdztiesību, ir pozitīvi ietekmējuši daudzu Eiropas iedzīvotāju dzīvi. Tas ir izskaidrojams ar šādu pasākumu realizēšanu:

- tiesību aktiem, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi;
- integrētai pieejai dzimumu līdztiesībai (ar dzimumu līdztiesību saistīto aspektu iekļaušanai visās citās politikas jomās);
- konkrētiem pasākumiem sieviešu atbalstīšanai (Gender equality in the European Union, 2011).

Pozitīva tendence ir novērojama pēdējos gados ES valstīs, kad palielinās sieviešu skaits darba tirgū un viņu panākumus nodrošina labāka izglītības un apmācības iegūšana.

Sieviešu un vīriešu līdztiesības stratēģija (Strategy for equality between women and men 2010-2015, 2010) atspoguļo Eiropas Komisijas darba programmu attiecībā uz dzimumu līdztiesību laika posmam no 2010.gada līdz 2015.gadam. Eiropas Komisija sekmē dzimumu līdztiesības iekļaušanu visās politikas jomās, nosakot prioritātes:

- sieviešu un vīriešu vienlīdzīga ekonomiskā neatkarība;
- vienlīdzīgs atalgojums par vienādu darbu;
- līdztiesība lēmumu pieņemšanā;
- cieņa, integritāte un ar dzimumu saistītas vardarbības izbeigšana;
- dzimumu līdztiesības veicināšana ārpus ES robežām;
- horizontālie jautājumi (dzimumu lomas, tiesību akti un pārvaldības instrumenti) (Strategy for equality between women and men 2010-2015, 2010).

Sieviešu un vīriešu līdztiesības stratēģijā ir uzsvērts **dzimumu līdztiesības ieguldījums ekonomiskajā izaugsmē un ilgtspējīgā attīstībā** un atbalstīta dzimumu līdztiesības dimensijas iekļaušana stratēģijā "Eiropa 2020". "Eiropa 2020" ir ES izaugsmes stratēģija

nākamajai desmitgadei. Stratēģijas pamatā ir paredzēti konkrēti pasākumi Eiropas Savienības valstu līmenī. Viens no stratēģijas pamatmērķiem ir nodarbinātības līmenim iedzīvotāju grupā no 20 līdz 64 gadiem no pašreizējiem 69 % būtu jāpieaug vismaz līdz 75 %, tostarp izmantojot sieviešu lielāku nodarbinātību (Eiropa 2020. Stratēģija gudrai, ilgtspējīgai un integrējošai izaugsmei, 2010).

Tomēr dzimumu atšķirības joprojām pastāv un darba tirgū sievietes vēl joprojām ir vairāk pārstāvētas zemāk apmaksātajās nozarēs, bet nepietiekami pārstāvētas amatos, kuros tiek pieņemti lēmumi. Pat nevalstiskā organizācija Koālcija, tostarp Eiropas Jaunatnes forums, kas pārstāv miljoniem ES iedzīvotāju, kam ir diskriminācijas risks, aicina pieņemt bez kavēšanās ierosināto Horizontālo direktīvu par vienlīdzīgu attieksmi (Equality For All..., 2015).

Turpmāk apskatīsim, kāda ir situācija vīriešu un sieviešu līdztiesības jautājumos Latvijā. Latvijā un ES dzimumu līdztiesības politikas veidošanā tiek izmantota dzimumu līdztiesības integrētā pieeja (angļu valodā *gender mainstreaming*), kas nozīmē, ka visās darbības jomās un visos līmeņos tiek izvērtēta likumu, politikas un pasākumu ietekme uz abu dzimumu situāciju un tās sakārtošanā ir jāiesaistās visu nozaru atbildīgajām institūcijām (Par Plānu dzimumu līdztiesības īstenošanai 2012.–2014. gadam, 2012).

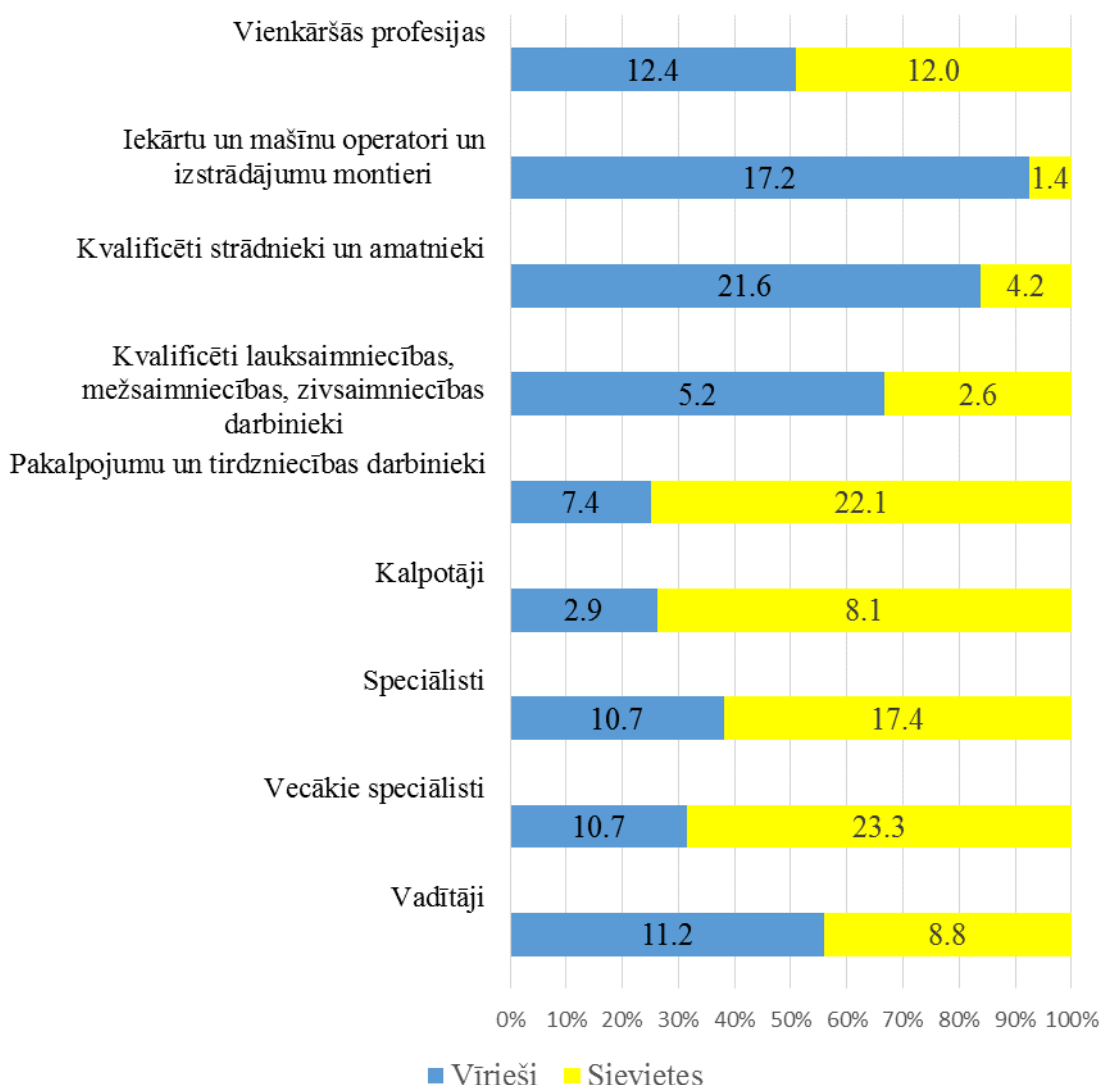
2013.gada 13.jūnijā, Briselē Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts prezentēja Eiropas Savienības Dzimumu līdztiesības indeksu. Indekss parāda atšķirības dažādās jomās starp sievietēm un vīriešiem visās ES dalībvalstīs. Dzimumu līdztiesības indekss ir unikāls instruments, kas veicina uz faktiem balstītas politikas veidošanu un norāda, kur politiskās prioritātes būtu jāmaina, lai veicinātu dzimumu līdztiesīgas Eiropas veidošanu (Gender Equality Index area, 2013). Vidējais dzimumu līdztiesības indekss Eiropas Savienībā ir 54 (1 nozīmē, ka nav dzimumu līdztiesība un 100 dzimumu līdztiesība ir sasniegta pilnībā). Latvijā tas ir zemāks nekā ES vidējais – 44.4, Igaunijā 50.0 un Lietuvā 43.6. Visaugstākais sieviešu un vīriešu līdztiesības indekss ir Ziemeļvalstīs – Zviedrijā – 74.3, Somijā – 73.4 un Dānijā – 73.6, kā arī Nīderlandē – 69.7 un Lielbritānijā – 60.4. Zemākie – Rumānijā – 35.3 un Bulgārijā – 37. Dzimumu līdztiesības indekss parāda vidējos rādītājus šādās dzimumu līdztiesības jomās: nodarbinātība, ienākumi, zināšanas, laiks, vara un veselība. Eiropas Savienības līmenī vislielākās atšķirības starp vīriešiem un sievietēm ir varas jomā, kur dzimumu līdztiesības rādītājs ir vien 38. Šī ir vienīgā joma, kur Latvijas rādītājs ir augstāks par ES vidējo – 38.6 (Igaunijai 27.5 un Lietuvai 32.1). Otra joma ar visaugstākajām atšķirībām starp vīriešiem un sievietēm ir laika joma. Šī ir joma, kurā tiek analizēti rādītāji par laiku, kas tiek veltīts bērnu un citu ģimenes locekļu aprūpei, mājsaimniecības pienākumu veikšanai, brīvprātīgajam darbam un citām brīvā laika aktivitātēm. Vidējais dzimumu līdztiesības rādītājs šajā jomā ES ir 38.8. Latvijā – 35.2, Lietuvā – 24.1 un Igaunijā – 51.4. Veselības jomā Latvijai starp visām ES dalībvalstīm ir zemākais rādītājs – 77.1, kas būtiski atpaliek no ES vidējā – 90.1. Lietuvā šajā jomā rādītājs ir 84.9, bet Igaunijai 83.8. Veselības rādītājā tiek analizētas atšķirības starp sieviešu un vīriešu veselības stāvokli un veselības aprūpes pieejamību. Šajā rādītājā tiek analizētas iedzīvotāju dzimumu atšķirības ne tikai veselības pašvērtējumā, kurā Latvijas sievietes savu veselību vērtē zemāk nekā vīrieši, bet arī paredzamajā dzīves ilgumā, veselīgajos dzīves gados, medicīnisko un zobārstniecības pakalpojumu pieejamībā (Gender Equality Index area, 2013; Gender Equality Index in Latvia, 2010).

Jebkurā jomā, kurā vērojama atšķirīga sieviešu un vīriešu situācija, cēlonis ir sabiedrības stereotipi par viena vai otra dzimuma lomu, uzvedību, izskatu, prāta spējām. Šie uzskati ir novecojuši un reizēm neatbilst reālajai situācijai. Viena no jomām, kur vērojama uzskatāma stereotipu ietekme, ir izglītības izvēle atkarībā no dzimuma, kā arī izglītojošā personāla jeb sieviešu un vīriešu pedagogu disproporcija visos izglītības līmeņos, jo īpaši – pirmsskolas pedagogu vidū. Tradicionālās izglītības un karjeras izvēles, balstītas uz piederību vienam vai otram dzimumam, ir būtiski faktori darba tirgus segregācijai pēc dzimuma un līdz ar to arī atšķirībām vīriešu un sieviešu darba samaksas lielumā, neelastīgam darba spēkam. Dzimumu līdztiesības politikas mērķis Latvijā nav panākt, lai visās profesijās vai nozarēs būtu vienāds vīriešu un sieviešu skaits, bet gan mazināt redzamos un neredzamos šķēršļus,

kas kavē sievietes un vīriešus izvēlēties savam dzimumam netradicionālu izglītību un profesiju (Plāns dzimumu līdztiesības īstenošanai 2012. – 2014. gadam, 2012).

Pēdējos gados darba tirgū ir novērojama pozitīva tendence attiecībā uz sieviešu līdztiesību, tā palielinās. Tomēr ir nozares, kurās vairāk ir nodarbinātas sievietes nekā vīrieši. Analizējot Centrālās Statistikas pārvaldes datus par laika periodu no 2010. gada līdz 2015. gadam (1.pielikums), redzam, ka Latvijā ir jomas, kurās sievietes ir pārstāvētas ievērojami biežāk nekā vīrieši, tās ir – izglītība – 2015. gadā sievietes nodarbinātas par 12.1 % vairāk nekā vīrieši, veselība un sociālā aprūpe – 2015. gadā sievietes nodarbinātas par 8.6 % vairāk nekā vīrieši, kā arī tirdzniecība – 2015. gadā sievietes nodarbinātas par 7.1 % vairāk nekā vīrieši.

Apskatot Centrālās Statistikas pārvaldes 2015. gada datus par nodarbinātību pēc profesijas un dzimuma (skat. 2.2. att.), redzam, ka Latvijā ir profesijas, kurās sievietes ir pārstāvētas ievērojami vairāk nekā vīrieši, tās ir – pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki, sievietes nodarbinātas par 14.7 procentpunktiem vairāk nekā vīrieši, vecākie speciālisti – sievietes nodarbinātas par 12.6 procentpunktiem vairāk nekā vīrieši, kalpotāji – sievietes nodarbinātas par 5.2 procentpunktiem vairāk nekā vīrieši.



2.2. att. Nodarbinātie pēc profesijas un dzimuma 2015. gadā Latvijā (%)

Avots: csb.gov.lv, autores konstrukcija

Jautājumi par sieviešu un vīriešu uztveres un komunikēšanas atšķirībām mūsdienās ir ļoti aktuāli. Tieši šo uztveres atšķirību dēļ rodas daudz konfliktu gan ģimenēs, gan darba vidē. Jau 20. gs. 80.gados K. Giligana (Gilligan, 1982), C.D. Kasla (Kasl, 1989) un L. Kolberga

(Kohlberg, 1981) pētīja sievietes saistībā ar personības un morāles attīstības teorijām un secināja, ka sievietes savā būtībā ir vairāk tendētas uz attiecībām, bet vīrieši – uz neatkarību. C.D. Kasla rakstīja par sievietēm un atkarībām, kas veidojas sakarā ar dzimumu lomām katras kultūras struktūrā (Kasl, 1989). Pēc E. Lībertas (Liebert, 2000) domām, dzimumu nelīdztiesība aizsākas agrā bērnībā, kad, augot ģimenē, bērns apgūst dažādas lomas un vērtības. Bērns sevi identificē ar vecākiem, kopē viņu uzvedību un attiecību modeļus. Bērns ģimenē iemācās, ka meitenēm jāspēlējas ar lēllēm, bet puisiem – ar mašīnām un ieročiem. Vēlāk kultūra un sabiedrība mums rāda ideālas sievietes un ideāla vīrieša paraugus, tā iezīmējot robežas. N. Slī (Slee, 2003) akcentē sabiedrības androcentrisma ietekmi uz profesijas izvēli, sakot, ka bieži tiek noliegti sievietes talanti un apdāvinātība tieši ģimenes pienākumu dēļ (Slee, 2003). Sievietes pašapziņa bieži ir sasaistīta ar ķermeņa izmēriem, tievumu vai resnumu, seksuālo pievilcību, matu un ādas krāsu, jaunību (Stevenson-Moessner, 2000).

Psiholoģijas zinātnē ir atrodamas atziņas, ka atšķirības starp sievietēm un vīriešiem ir pamatojamas ne tikai no ķermeņa uzbūves, organisma funkcionālā aspekta, bet arī no psihes darbības aspekta. Zinātnieks I. Solomins (Соломин, 2007) uzsver, ka pastāv dzimumu atšķirības intelektuālās darbības raksturā. Piemēram, I. Solomins uzskata, sievietes bieži ir pārākas par vīriešiem uztveres ātrumā, roku veiklībā, dažāda materiāla iegaumēšanā. Sievietēm vairāk ir noslieces veikt algoritmiskas darbības, kuras prasa reproduktīvas spējas, atkārtot jau zināmus paņēmienus. Bez tam meitenes nobriest ātrāk nekā zēni gan fiziski, gan prāta attīstībā. Šī diferenciacija atbilst sievietes un vīrieša bioloģiskajai diferenciacijai, atbilstoši funkcionālajai mainībai un pārmantotībai cilvēku populācijas procesā (Соломин, 2007).

Jautājumi par atšķirībām pretējo dzimumu saskarsmē kļuvuši aktuāli gan globalizācijas, gan feminisma kustības ietekmē. Feminisma kustībai industriāli attīstītajā pasaulē ir vismaz 150 gadu vēsture. Šīs teorijas skaidro un palīdz pārvērtēt nepamatoti izveidojušos pieņēmumus sabiedrībā par dzimumu lomām un funkcijām. Mūsu pieņēmumi par sievišķību un vīrišķību ietekmē saskarsmi gan ģimenē, gan darbavietā un apkārtējā sabiedrībā, tāpēc komunikāciju teorijas, kas skaidro sieviešu un vīriešu komunicēšanas atšķirības, varētu būt ļoti noderīgas veiksmīgas karjeras veidošanas procesu izpratnei (skat. 2.4. tab.).

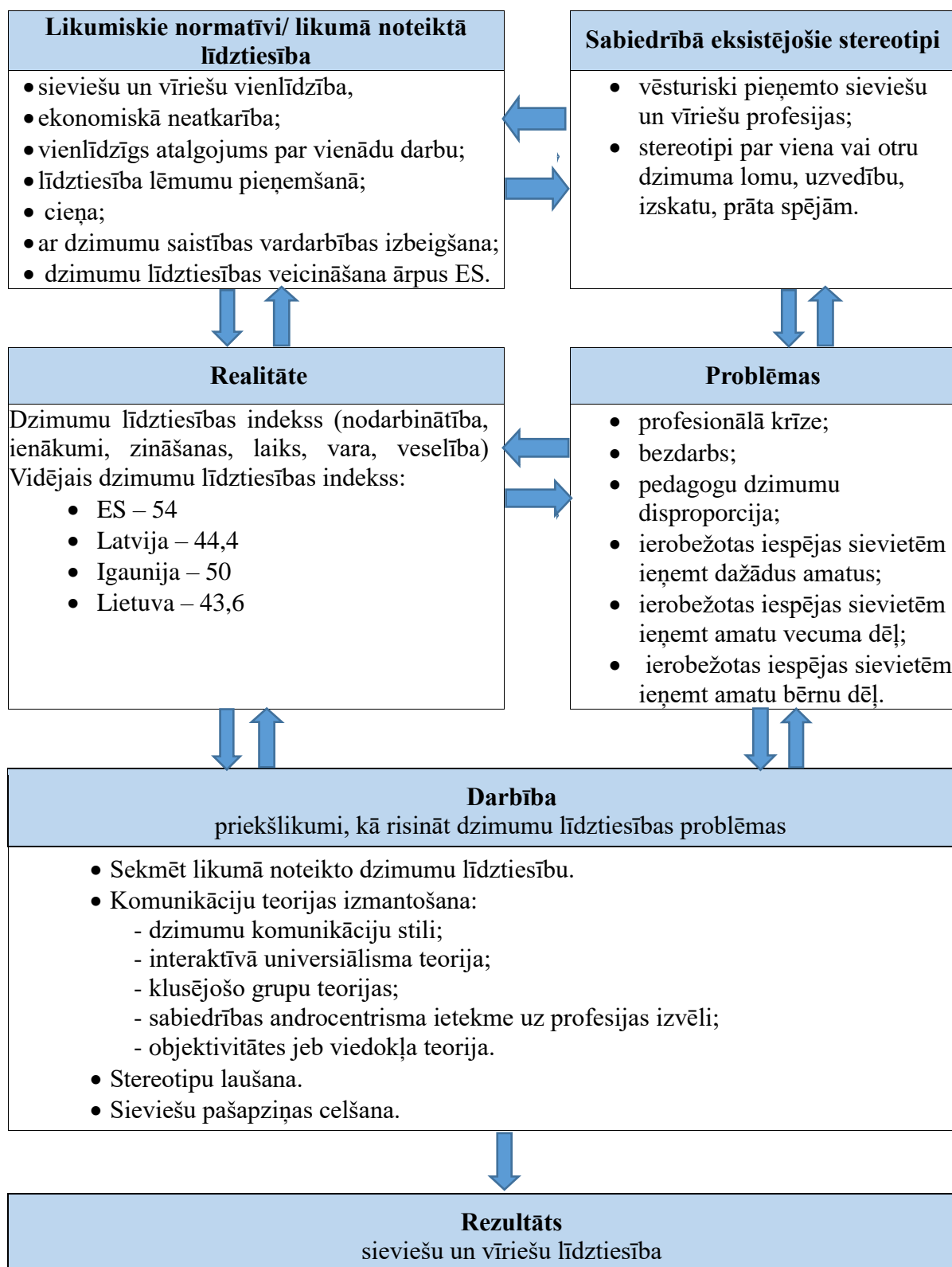
Dzimumu komunikācijas atšķirības

Nr.	Teorijas	Galvenās pamatidejas
1	Dzimumu komunikāciju stili (Tannen, 1990/2007; Tannen, 1992a; Tannen 1992b)	<p>Teorijas mērķis ir atzīt un novērtēt komunikāciju ar pretējo dzimumu un panāktu savstarpēju cieņu un sapratni starp sievietēm un vīriešiem. Teorijā uzsvērts, ka tieši komunikāciju atšķirības ir tās, kas izraisa nesaprašanos un pārpratumus. Vīriešu un sieviešu sarunu stili nav tikai divi atšķirīgi saskarsmes veidi, bet gan divi atšķirīgi kultūru dialekti. Komunikāciju atšķirības komandā – sievietēm svarīga kooperēšanās un saruna, spēles noteikumu mainīšana nesagādā problēmas. Sievietes izmanto sarunu, lai izrādītu interesi par citiem cilvēkiem un viņu vajadzībām, lai sadarbotos. Sievietes izmanto sarunu kā instrumentu, lai raisītu idejas, risinātu problēmas, veidotu attiecības. Sieviete svarīgs pats sarunas process. Sievietes pasaules redzējums balstās rūpēs un atbildībā. Sieviešu – vīriešu komunikāciju raksturo atšķirīgas saskarsmes normas un atšķirīgi valodas lietošanas principi, un šīs atšķirības var traucēt sapratnei.</p> <p>Katrā valodā ir vārdi, ko biežāk attiecina uz sievietes darbības jomām (šūšana, mājsaimniecība, ēst gatavošana, bērnu audzināšana). Sarunā sievietēm raksturīgas priecīgākas balsis intonācijas, apstiprinājumu meklējoši jautājumi (vai ne? ja?), pastiprinātāji (tāds, daudz), īpaši pieklājīgas teikuma konstrukcijas (vai jūs, lūdzu, neaizvērtu durvis). Atšķirības ir arī klausīšanās prasmēs, paravalodas lietošanā un atgriezeniskās saites sniegšanā. Sievietes sarunās spēj ilgstoši palikt vienas tēmas robežās.</p> <p>Šī teorija atklāj, kā vīrieši un sievietes neapzināti sazinās dažādos veidos. Šī teorija veicina savstarpēju cieņu un sapratni, norādot, ka komunikācijas stils starp abu dzimumu pārstāvjiem ir jānovērtē un jāciena.</p> <p>Šī teorija veicina saziņas kompetenci, jo mums jāsaprot un jānovērtē abu dzimumu komunikāciju un tā var kļūt efektīvāka un piemērotāka, un mums jāmacās pielāgoties pretējo dzimumu stilēm.</p>
2	Klusējošo grupu teorija (Kramarae, 1996a; Kramarae 1996b; Ardener, Ardener, 2005)	<p>Šī teorija apgalvo, ka pārējiem cilvēkiem (sadarbības partneriem, vadībai, padotajiem) cilvēkus ar mazāku ietekmi grūti uztvert un tā rezultātā viņi tiek piemirsti, viņu idejas un darbība aplāpēta un viņi kļūst it kā neredzami. Teorija skaidro, kāpēc dažas sabiedrības grupas tiek izslēgtas no komunikācijas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • saistībā ar dzimumu; • vīrieši darbojas atšķirīgāk nekā sievietes; • klusēšanai - zemāks statuss sabiedrībā; • darbošanās un runāšana saskaņā ar auditorijas viedokli parasti tiek ņemta vērā. <p>Vīrieši un sievietes uztver pasauli citādi, jo tiem ir dažāda uztveres veidošanās pieredze. Dažāda pieredze vīriešiem un sievietēm ir arī veicot dažādus uzdevumus sabiedrībā. Tomēr sievietēm pastāv iespēja pārvērst savu unikālo ideju, pieredzi un to nozīmi vīriešiem saprotamākā valodā, lai tās tiktu sadzirdētas (Muted Group Theory, 2016). Teorija skaidro, kā sievietes uztver pasauli un kā pasaule uztver sievietes, un kāpēc dažas grupas sabiedrībā ir klusas vai netiek sadzirdētas. Sievietes un vīrieši uztver pasauli atšķirīgi, jo ir atšķirīgas pieredzes, kas veidojas, pildot sabiedrībā atšķirīgus uzdevumus. Sievietes uztvere sabiedrībā tiek uzskatīta par mazāk kompetentu un mazāk efektīvu. Svarīgi, lai sievietes un vīrieši kļūtu par vienlīdzīgiem partneriem valodas veidošanas un lietošanas ziņā. Ja valoda kļūst vienlīdzīga, arī vara izlīdzināsies.</p>

Nr.	Teorijas	Galvenās pamatidejas
3	Interaktīvā universālisma teorija (Benhabib, 1992)	Teorija piedāvā jaunu komunikatīvu ētiku, balstītu visu cilvēku universālās mijiedarbības konceptā. S. Benhabibas mērķis ir paplašināt normas, lai tās derētu visiem. Komunikatīvā ētika nozīmē, ka visi esam atbildīgi par balsīm, kas netiek sadzirdētas, saprast klusējošās balsis. No feministiskās perspektīvas S. Benabiba uzskata, ka sievietes "es" nevar tikt dalīts publiskajā un privātajā "es". Sieviete bieži nevar atļauties būt autonoma mātišķās atkarības dēļ. Teorijas autore pieprasa cieņu pret visiem un meklēt diskusijas iespējas jebkuros jautājumos.
4	Objektivitātes (viedokļa) teorija (Standpoint Theory) (Harding, Wood, 2014)	Objektivitātes jeb viedokļa teorija skatās uz pasauli ar ļoti feministisku viedokli. Teorijas dibinātājas un pētnieces ir S. Hardinga un T. Vuda, kuras apgalvo, ka viens no labākajiem veidiem, lai saprastu, kā mūsu sabiedrība darbojas, ir pētīt to grupu viedokļus, kas ir mazāk privilģētas – galvenokārt tās sievietes. Teorija apgalvo, ka, veicot perspektīvu sieviešu izpēti, mēs gūstam viedokli par pasauli, kas rāda jaunu skatījumu uz galvenajām problēmām. Labākais piemērs, ir pētījums, kas ir veikts, lai atklātu to, kā pasaule darbojas. Ir veikti pētījumi raugoties no sieviešu un citu no sabiedrības atstumto grupu viedokļiem. Pētījums sniedz informāciju par sieviešu viedokli, un situācijas analīze kļūst objektīvāka. Teorija paskaidro, ka cilvēki atrodas dažādās vietās un dažādos laikos, eksistē atšķirīgi viedokļi, un līdz ar to arī atšķiras nākotnes perspektīvas. Saskaņā ar teoriju ir dažādi viedokļi no dzimuma, rases, seksuālās orientācijas, un līdz ar to ir dažādas attīstības perspektīvas katrai grupai. Dažādās valstīs sievietes (it sevišķi ASV) piedzīvo situācijas, kad viņas tiek diskriminētas dzimuma dēļ. Piemēram, viņas bieži vien piedzīvo aizspriedumus darbavietās, jo pastāv stereotipi, ka sievietes ir "emocionālas" un nevar adekvāti rīkoties stresa situācijās darbā. Tas pats saistīts ar vardarbību pret sievietēm – izvarošana un seksuāla vardarbība, kā rezultātā viņas pat baidās pamest savas mājas ikdienā. Objektivitātes jeb viedokļa teorija liecina, ka, lai atklātu un pilnībā saprastu, kā sabiedrība darbojas, jābūt iespējām redzēt pasauli no atstumto grupu viedokļa (Harding, Wood, 2014).

Avots: Autores apkopojums

Komunicēšanas prasmes ir saistītas arī ar katra cilvēka individuālo karjeru, un ir būtisks ikviena speciālista sociālās kompetences rādītājs, ko augstu vērtē visa sabiedrība, jo bieži vien nespēja būt par labu saskarsmes partneri ir šķērslis indivīda karjeras izaugsmei. Balstoties uz iepriekšējiem pētījumiem un izmantojot dzimumu komunikāciju teoriju atziņas (skat. 2.4. tab.), autore ir izstrādājusi kopsavilkumu par dzimumatbilstības principa dimensijām, kas ietver gan likumos noteiktos normatīvus, gan sabiedrībā esošos stereotipus par sieviešu un vīriešu atšķirībām, gan priekšlikumus dzimumu līdztiesības problēmu risinājumam (skat. 2.3. att.). Priekšlikumos ir akcentēta nepieciešamība sekmēt likumā noteikto dzimumu līdztiesību ievērošanu un komunikāciju teoriju izmantošanu (dzimumu komunikāciju stili; interaktīvā universālisma teorija; klusējošo grupu teorijas; sabiedrības androcentrisma ietekme uz profesijas izvēli; objektivitātes jeb viedokļa teorija), stereotipu laušana un sieviešu pašapziņas celšana.



2.3. att. Dzimumatbilstības principa dimensijas

Avots: Autores konstrukcija

Izstrādājot definīciju dzimumatbilstības principam karjeras konsultēšanā sievietēm, autore izvērtēja jēdzienu *principis*, kas izsaka kādas teorijas jeb mācības, programmas, uzskatu sistēmas, koncepcijas svarīgāko pamatideju, pieņēmumu, pastāvēšanas un darbības nosacījumus (Pedagoģijas terminu skaidrojošā vārdnīca, 2000, 136).

Dzimumatbilstības princips karjeras konsultēšanā sievietēm izsaka sakarību veidošanos starp sieviešu karjeru ietekmējošiem faktoriem, profesionālo krīzi izraisošām situācijām, dzimumatbilstības principa dimensijām un profesionālās krīzes noteikšanas kritērijiem.

Dzimumatbilstības principa ievērošana karjeras konsultēšanā sekmē karjeras attīstību profesionālā krīzē nonākušām sievietēm. Autore to ir iestrādājusi profesionālās krīzes pārvarēšanas modelī sievietēm (skat. 3.13. att.). Autore ir apkopojusi kritērijus, kas izriet no dzimumatbilstības principa dimensijām, pēc kuriem tika veikts pētījums karjeras konsultantiem par dzimumatbilstības principa ievērošanas ietekmi uz sieviešu karjeru (skat.2.4. att.).

Nr.	Kritēriji
1	“Stikla griesti” sieviešu karjerā (Ķīkule, 2006)
2	Stereotipi par sieviešu un vīriešu profesijām (Strategy for equality between women and men 2010-2015, 2010)
3	Vienlīdzīgs atalgojums par vienādu darbu neatkarīgi no dzimuma - gan vīriešiem, gan sievietēm (Strategy for equality between women and men 2010-2015, 2010)
4	Sievietēm atšķirīga komunikācija komandā (pēc D.Tanenas (Tannen))
5	Sievietes sarunas gaitā viegli maina spēles noteikumus (pēc D.Tanenas)
6	Sievietēm ir svarīga kooperēšanās un pati sarunas gaita (pēc D.Tanenas)
7	Sievietes izmanto sarunu, lai izrādītu interesi par citiem cilvēkiem un viņu vajadzībām, lai sadarbotos (pēc D.Tanenas)
8	Sievietes pasaules redzējums balstās rūpēs un atbildībā (pēc D.Tanenas)
9	Sieviešu - vīriešu komunikāciju raksturo atšķirīgas saskarsmes normas un atšķirīgi valodas lietošanas principi, un šīs atšķirības var traucēt sapratnei (pēc D.Tanenas)
10	Sarunā sievietēm raksturīgas priecīgākas balss intonācijas, apstiprinājumu meklējoši jautājumi (vai ne? ja?), pastiprinātāji (tāds, daudz), īpaši pieklājīgas teikuma konstrukcijas (vai jūs, lūdzu, neaizvērtu durvis) (pēc D.Tanenas)
11	Sievietes sarunās spēj ilgstoši palikt vienas tēmas robežās (pēc D.Tanenas)
12	Tās sievietes, kuras ir klusas, tiek izstumtas no komunikācijas darbavietā, un karjeras izaugsmes iespējas kolektīvā ir ierobežotas (pēc K. Krāmeres (Kramarae))
13	Tās sievietes, kurām ir ģimene un bērni, ir ierobežotas karjeras izvēlē (pēc K. Krāmeres)
14	Sievietes ir "emocionālas", un nevar adekvāti rīkoties stresa situācijās darbā (pēc S. Benhabibas (Benhabib))

2.4. att. Kritēriji dzimumatbilstības principa ievērošanas ietekmes noteikšanai uz sieviešu karjeru

Avots: Autores apkopojums

Pirmie trīs kritēriji ņemti no profesionālās ierobežotības teorijas. *Stikla griesti* sieviešu karjerā nozīmē *vertikālo darba tirgus segregāciju*, kas apzīmē tendenci sievietēm un vīriešiem ieņemt atšķirīgus amatus vienā un tajā pašā profesiju grupā, kā arī tie ietver barjeras karjeras vertikālai izaugsmei. Sabiedrībā pastāv stereotipi par sieviešu un vīriešu profesijām, kura profesija kuram dzimumam būtu piemērotāka. Vienlīdzīgs atalgojums par vienādu darbu neatkarīgi no dzimuma ir kritērijs, uz kuru sievietes ir ieinteresētas tiekties. Kritēriji no 4. līdz 11. ir no D. Tanenas (Tannen, 1990/2007; Tannen, 1992a; Tannen 1992b) dzimumu komunikāciju teorijas. Komunikāciju atšķirības ir tās, kas noved pie nesaprašanās un pārpratumiem, bet svarīgi ir panākt savstarpēju sapratni starp sievietēm un vīriešiem. Komunikāciju atšķirības komandā – sievietēm svarīga kooperēšanās un saruna, spēles noteikumu mainīšana nesagādā problēmas. Sievietēm ir svarīga kooperēšanās, viņas izmanto

sarunu, lai izrādītu interesi par citiem cilvēkiem un viņu vajadzībām, lai sadarbotos. Sievietes izmanto sarunu kā instrumentu, lai raisītu idejas, risinātu problēmas. Kritēriji 12. un 13. ņemti no K. Krāmeres klusējošo grupu teorijas (Kramarae, 1996a; 1996b; Ardener, Ardener, 2005), ka klusākiem cilvēkiem ir zemāks statuss sabiedrībā, viņi tiek mazāk ievēroti un līdz ar to karjeras izaugsmes iespējas kolektīvā ir ierobežotas. Arī sievietēm, kurām ir ģimene un bērni, kas aizņem savu daļu laika, atstāj iespaidu uz karjeru. 14. kritērijs ir no S. Benhabibas intereaktīvās universālisma teorijas (Benhabib, 1992), ka sievietes ir pārāk emocionālas un nespēj adekvāti rīkoties stresa situācijās, taču šī teorija piedāvā tādu komunikatīvu ētiku, kas balstīta visu cilvēku universālās mijiedarbības konceptā kas derētu visiem.

Šie kritēriji tiks izmantoti turpmākā pētījumā par dzimumatbilstības principa ietekmi uz sieviešu karjeru.

Secinājumi par sievietēm raksturīgajām profesionālās krīzes un karjeras attīstības iezīmēm

Karjera – tā ir cilvēka dzīve kopumā – ģimene, brīvais laiks, tas, ko cilvēks dara sabiedrības labā un pašizaugsmei. Cilvēkiem ir piecas savstarpēji saistītas dzīves jomas, kurām jāvelta nozīmīgs laiks, enerģijas, pienākumu un uzmanības daudzums, tās ir darbs, ģimene, garīgums, pilsoniskums un brīvais laiks. Ja sieviete ir nonākusi krīzes situācijā, tas nozīmē, ka ir izveidojies disbalanss kādā no dzīves jomām. Sabalansētas dzīves lomas ir pamatā veiksmīgai karjeras attīstībai mūža garumā.

Krīze karjerā sievietēm ir kā profesionālās attīstības krīze, ko izraisa:

- procesi, kas saistīti ar sievietes vecumu;
- profesionālās attīstības destrukcijas;
- jaunības periodā identitātes krīze var izraisīt profesionālo krīzi, izpausmes - nespēja izvēlēties profesiju, nespēja turpināt mācības grūtniecības vai agras laulības gadījumos;
- profesionālā krīze var būt saistīta ar personības identitāti, ja personība objektīvi nespēj veikt profesionālu pārorientēšanos un nonāk konfliktā ar agrāko profesionālo identitāti (N.K. Denzin, C.J. Mettlin);
- krīzi var izraisīt nepilna profesionalizācija - mazs konkrēto zināšanu apjoms, lai iegūtu konkrēto profesionālo statusu (N.K. Denzin, C.J. Mettlin);
- krīzi izraisa situācija, kurā referentā profesionālā grupa nav gatava pieņemt konkrēto indivīdu (O.A. Волкова);
- emocionālā izdegšana tiek uzskatīta par profesionālo krīzi, jo izpaužas kā attieksmes izmaiņa pret darbu, profesiju.

Zinātnieku diskusiju rezultātā ir izveidojušās piecas pieejas sieviešu karjeras attīstībā:

- sieviešu karjeras atsevišķu teoriju veidošana (G. Psathas, D. Zytowski);
- esošo teoriju adaptācija (D. Super, Dž. Holand, L. Fitzgerald, L. Weitzman);
- visaptverošu sieviešu un vīriešu karjeras teoriju veidošana (L. Gottfredson, H. Astin);
- individuāli atšķirīgu sieviešu karjeras izvēles izpēti (H. Farmer);
- sieviešu karjerai piemērojamu sociāli kognitīvo modeļu veidošana (Dž. Hackett, N.E. Betz, A. Bandura, R. Lent, S.D. Brown).

Autore atzīst esošo karjeras attīstības teoriju piemērošanu sievietēm, kā arī pieeju un atzīst visaptverošu sieviešu un vīriešu karjeras teorijas veidošanu.

- Autore izstrādājusi *dzimumatbilstības principa* karjeras konsultēšanā definīciju, kas nozīmē sakarību veidošanu starp sieviešu karjeru ietekmējošiem faktoriem, profesionālo krīzi izraisošām situācijām, dzimumatbilstības principa dimensijām un profesionālās krīzes noteikšanas kritērijiem. Dzimumatbilstības principa ievērošana karjeras konsultēšanā sekmē karjeras attīstību profesionālā krīzē nonākušām sievietēm. Dzimumatbilstības principa dimensijas ietver gan likumos noteiktos

normatīvus, kas nosaka sieviešu un vīriešu vienlīdzību, ekonomisko neatkarību, līdztiesību lēmumu pieņemšanā, gan sabiedrībā esošos stereotipus par sieviešu un vīriešu atšķirībām (lomām, uzvedību, izskatu, prāta spējām, gan dzimumu līdztiesības indeksu (ES-54, Latvijā 44.4), gan problēmas (sieviešu profesionālās krīzes, bezdarbs, dažādi ierobežojumi), gan priekšlikumus dzimumu līdztiesības problēmu risinājumam (likumā noteikto dzimumu līdztiesību ievērošana, komunikāciju teoriju izmantošana, stereotipu laušana, sieviešu pašapziņas celšana). Izmantojot dzimumatbilstības principu gan konsultēšanā, gan izglītošanā, var veicināt sieviešu profesionālās krīzes pārvarēšanu.

- Kritēriju izstrādei dzimumatbilstības principa ietekmes noteikšanai uz sieviešu karjeru autore izmantojusi profesionālās ierobežotības teoriju, D. Tanenas dzimumu komunikāciju teoriju, K. Krāmeres (Kramarae) klusējošo grupu teoriju un S. Benhabibas (Benhabib) interaktīvās universālisma teoriju. Šīs teorijas palīdz karjeras konsultantiem pārvarēt aizspriedumus un labāk izprast to, kā klienti veidojuši savu karjeru.
- Profesionālās ierobežotības teorija (I. Ķīkule, J. Toussaint, L. Napikoski, J.J. Lewis) apskata stikla griestus, analizējot barjeras karjeras vertikālāi izaugsmei: sabiedrības barjera, kas izpaužas kā apzināti un neapzināti stereotipi un aizspriedumi, saistībā ar dzimumu un etnisko piederību; iekšējās darbības barjeras - ar uzņēmējdarbību saistīti šķēršļi (darbā vervēšanas prakse, kas nespēj pieņemt darbā sievietes; mentoringa trūkums; atšķirīgi standarti darbības novērtēšanai); valsts barjeras (nepietiekama uzraudzība un konsekvanta tiesībaizsardzība; nepilnības datu vākšanā saistībā ar nodarbinātību u.c.); citi šķēršļi (atšķirīga samaksa par līdzīgu darbu; seksuālā, etniskā, rasu, reliģiskā diskriminācija; ģimenei draudzīgu darba vietu politikas trūkums).

Komunicēšanas prasmes ir saistītas arī ar katra cilvēka individuālo karjeru. Šīs teorijas skaidro un palīdz pārvērtēt nepamatoti izveidojušos pieņēmumus sabiedrībā par dzimumu lomām un funkcijām:

- dzimumu komunikāciju stili - teorijas mērķis ir atzīt un novērtēt valodu ar pretējo dzimumu un panāktu savstarpēju cieņu un sapratni;
- klusējošo grupu teorija apgalvo, ka cilvēkus, kam ir mazāka ietekme, augstākus amatus ieņemošajiem ir grūti uztvert, tāpēc viņi tiek piemirsti, viņu idejas un darbība apslāpēta, un viņi padarīti "neredzami";
- interaktīvā universālisma teorija piedāvā jaunu komunikatīvu ētiku, balstītu visu cilvēku universālās mijiedarbības konceptu.

Dzimumatbilstības principa ievērošana karjeras konsultēšanā sekmē karjeras attīstību profesionālā krīzē nonākušām sievietēm.

Nākošā nodaļa veltīta veidojošā eksperimenta aprakstam par pētījumiem sieviešu profesionālās krīzes pārvarēšanai. Tie ietver sieviešu karjeras maiņas pētījumus Latvijā un Lietuvā, sieviešu karjeru ietekmējošo faktoru un karjeras attīstību veicinošo prasmju analīzi, kā arī profesionālās krīzes pārvarēšanas modeļa izstrādi.

3. VEIDOJOŠAIS EKSPERIMENTS SIEVIEŠU PROFESIONĀLĀS KRĪZES PĀRVARĒŠANAI

Šajā nodaļā ir izstrādāta metodika sieviešu karjeras konsultēšanai profesionālās krīzes situācijās un izstrādāts profesionālās krīzes pārvarēšanas modelis, tika veikti karjeras maiņas empīriskie pētījumi sievietēm un veidojošais eksperiments.

3.1. Pētījuma organizācija un bāzes raksturojums

Empīriskais pētījums promocijas darbā tika veikts izmantojot kvantitatīvās un kvalitatīvas pētījumu metodes.

Kvantitatīvā pētījumu metode, izmantojot neklātienes aptaujas metodi, tika pielietota, lai noskaidrotu respondentu viedokli:

- pētījumā par sieviešu karjeras maiņu, karjeru ietekmējošiem faktoriem un karjeras attīstību veicinošām prasmēm, par dzimumatbilstības principu sieviešu karjerā;
- pētījumā par modernās informācijas komunikācijas tehnoloģiju izmantošanu karjeras konsultēšanas procesā;
- pētījumā par dzimumatbilstības principu sieviešu karjerā 2014.gadā karjeras konsultantu skatījumā;
- pētījumā par profesionālās krīzes noteikšanu pēc izstrādātajiem kritērijiem pirms un pēc veidojošā eksperimenta;
- profesionālās krīzes pārvarēšanas modeļa ekspertēšanā.

Veidojošais eksperiments tika veikts, izmantojot kvalitatīvo pētījumu stratēģiju un darbības pētījuma dizainu. Darbības pētījums ir uz kopienu orientēta pētījuma forma, ko veic praktiķi konkrētā izpētes jomā. Jēdzienu “darbība” un “pētījums” savienošana norāda uz šīs pieejas būtisku pazīmi – idejas praktisku pārbaudi kā līdzekli sociālo apstākļu uzlabošanai un zināšanu attīstībai. Darbības pētījums koncentrējās uz izglītojošām funkcijām, indivīdi tajos iesaistās kā sociālo grupu locekļi un pētījums orientējas uz problēmām, konkrētu kontekstu un nākotni. Darbības pētījums cenšas ieviest izmaiņas, un tā mērķis ir uzlabot darbību un iesaistīt pētījuma dalībniekus darbības izpētē un izmaiņās (Martinsonē, 2011).

Profesionālās krīzes noteikšanu pēc izstrādātajiem kritērijiem pirms un pēc veidojošā eksperimenta tika veikts izmantojot neklātienes aptaujas metodi.

Pētījumus autore veica, izmantojot sociālos tīklus – kā draugiem.lv, facebook.lv, twitter.com, gan uzaicinot sievietes pildīt aptaujas anketas Nodarbinātības valsts aģentūras Jelgavas, Bauskas, Dobeles reģionālajās filiālēs, Valsts Policijas Zemgales reģiona pārvaldē, kā arī tieši uzrunājot un izsūtot aptaujas anketas ar e-pasta vēstuļu palīdzību gan Latvijā, gan Lietuvā dzīvojošām sievietēm. Lietuvā veiktie pētījumi iekļauti, lai paplašinātu respondentu loku. Tā kā Lietuvas respondentu atbildēs būtiskas atšķirības netika konstatētas, tad atbildes tika pievienotas kopējai izlasei, neizdalot atsevišķi.

Ģenerālā kopa ir subjektu kopums, uz kuriem attiecināta pētījuma rezultātus (Martinsonē, 2011), autore promocijas darba pētījumos ģenerālā kopa ir sievietes Latvijā un Lietuvā, karjeras konsultanti, kuri darbojas Latvijā. Izlase ir ģenerālās kopas pārstāvji, kuri iesaistīti pētījumā.

Izlases veidošanas metodes:

- pētījumā par sieviešu karjeras maiņu, karjeru ietekmējošiem faktoriem un karjeras attīstību veicinošām prasmēm, par dzimumatbilstības principu sieviešu karjerā – nevarbūtīgā izlase, stihiski veidojusies, tas nozīmē, ka pēc autore subjektīvu izlases elementu izvēles, vadoties pēc principa, kurš respondents ērti sasniedzams, neiebilst piedalīties aptaujā un ir piemērots – aptaujā piedalījās 1087 sievietes.
- pētījumā par modernās informācijas komunikācijas tehnoloģiju izmantošanu karjeras konsultēšanas procesā - nevarbūtīgā izlase, pamatojas uz to, ka autore ir

ieinteresēta, noteiktas profesijas pārstāvju viedokļa izpētē – aptaujā piedalījās 42 karjeras konsultanti Latvijā;

- pētījumā par dzimumatbilstības principu sievietes karjerā 2014.gadā karjeras konsultantu skatījumā - nevarbūtīgā izlase, pamatojas uz to, ka autore ir ieinteresēta, noteiktas profesijas pārstāvju viedokļa izpētē – aptaujā piedalījās 48 karjeras konsultanti Latvijā;
- pētījumā par profesionālās krīzes noteikšanu pēc izstrādātajiem kritērijiem pirms un pēc veidojošā eksperimenta – nevarbūtīgā izlase, pielietojot ērtuma metodi, kuru veido no viegli pieejamiem pētījuma dalībniekiem, kuri paši pieteikušies dalībai veidojošajā eksperimentā – 18 sievietes no Latvijas;
- profesionālās krīzes pārvarēšanas modeļa ekspertēšana – nevarbūtīgā izlase, izmantojot, pielietojot ērtuma metodi, kuru veido no viegli pieejamiem pētījuma dalībniekiem – 4 eksperti no Latvijas.

Katrā pētījumā izmantots mērķtiecības, pieejamības princips.

Veidojošais eksperiments veidots kā longitudinālais pētījums, jo mainīgie tiek mērīti atkārtoti vienā un tajā pašā izlasē (Martinsone, 2011).

Pētījuma norises laiks: 2012. – 2016. gadam.

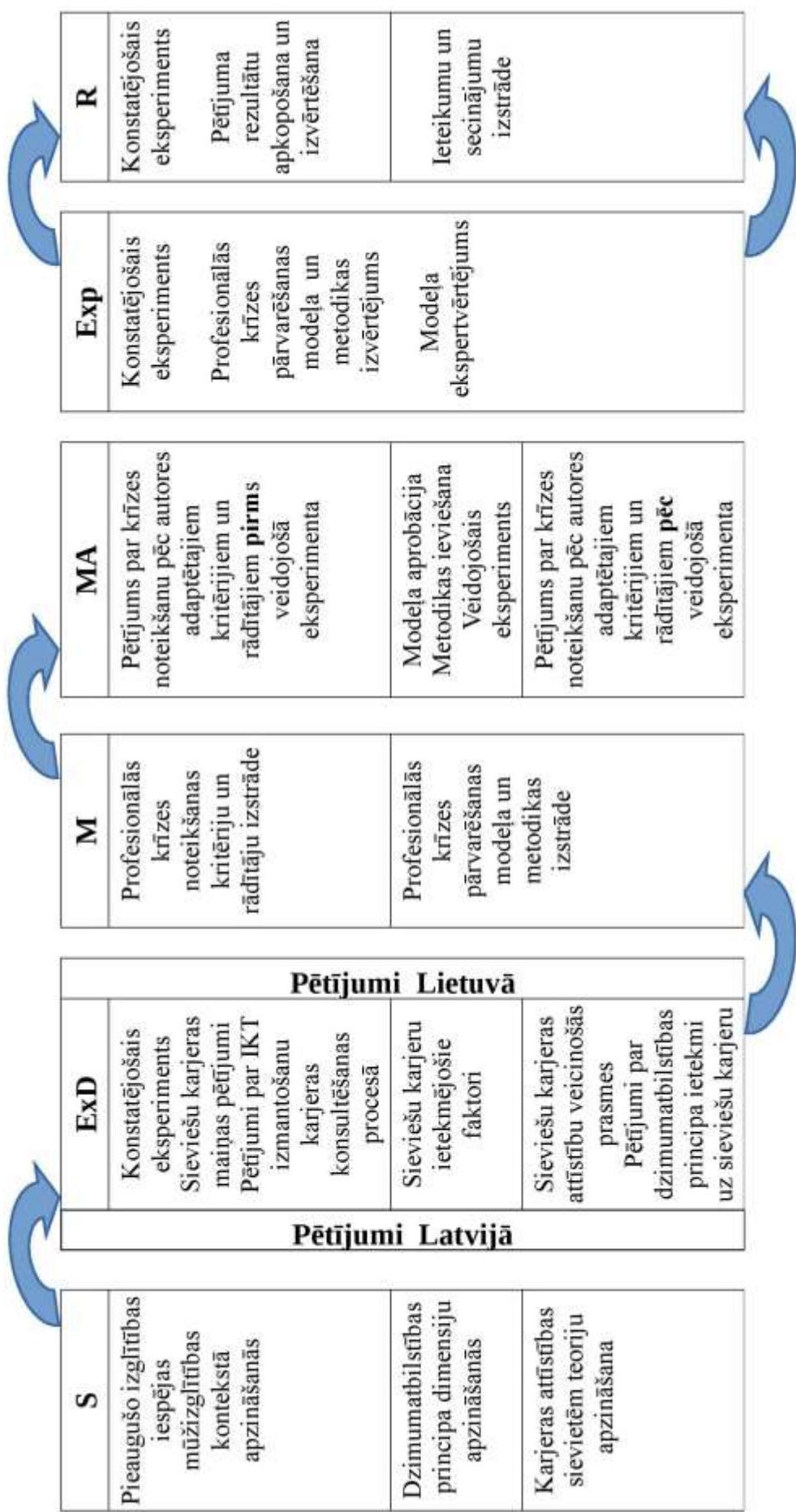
Pētījuma posmi

1. posms. (2012-2013). Situācijas izpēte. Nestrukturizēti sievietes karjeras maiņas novērojumi, personīgās pieredzes refleksija par karjeras maiņu. Ar karjeru, mūžizglītību, pieaugušo izglītību un profesionālo krīzi saistītās informācijas apzināšana, apkopošana un izvērtēšana. Karjeras attīstības teoriju, kas piemērojamas sievietēm, izvērtējums. Dzimumatbilstības principa būtības un dimensiju izstrāde. Eksperimenta metodikas izstrādāšana par karjeras maiņu un profesionālās krīzes situācijām. Pētījums par modernās informācijas komunikācijas tehnoloģiju izmantošanu karjeras konsultēšanas procesā no 2013. gada aprīļa līdz 2013. gada maijam. Pētījuma mērķis ir informācijas komunikācijas tehnoloģiju pielietošanas izpēte karjeras attīstības atbalsta procesā.

2. posms. (2013-2014). Pētījumi par sievietes karjeras maiņu, karjeru ietekmējošiem faktoriem un karjeras attīstību veicinošām prasmēm. Anketas izstrāde. Sievietes anketēšana, pētījums.

3. posms. (2014-2015). Pētījums par dzimumatbilstības principu sievietes karjerā no 2014. gada decembra līdz 2015. gada janvārim praktizējošu karjeras konsultantu vidū, lai gūtu priekšstatu par dzimumatbilstības principa ietekmi uz sievietes karjeru. Kritēriju izstrāde dzimumatbilstības principa ietekmes noteikšanai uz sievietes karjeru. Profesionālās krīzes pārvarēšanas modeļa un metodikas izstrāde. Profesionālās krīzes noteikšanas kritēriju un rādītāju izstrāde. Sievietes aptaujas veikšana no 2015. gada jūnija līdz 2015. gada augustam. Profesionālās krīzes noteikšana pēc izstrādātajiem kritērijiem pirms eksperimenta. Veidojošā eksperimenta veikšana, modeļa aprobācija, *Klienta attīstošās programmas karjeras maiņām sievietēm* ieviešana. Konstatējošais eksperiments. Ekspertvērtēšanas metodikas izstrāde. Profesionālās krīzes pārvarēšanas modeļa ekspertēšana no 2015. gada jūnija – 2016. gada janvārim, ekspertu novērtējumu apkopojums un analīze. Profesionālās krīzes noteikšana pēc eksperimenta, izmantojot izstrādātos kritērijus. Mērķis noteikt, kādas ir izmaiņas profesionālās krīzes esamībā.

4. posms. (2016). Pētījuma rezultātu apkopošana un izvērtēšana. Sievietes aptaujas datu apkopošana, analīze, interpretēšana un izvērtēšana. Secinājumu un ieteikumu izstrāde. Pētījumu shēmu skatīt 3.1. attēlā.



3.1. att. Pētījuma shēma

- kur: S – situācijas izpēte, sākotnējo teorētisko datu analīze;
 ExD – eksperimentālā daļa, konstatējošais eksperiments;
 M – modeļa un metodikas izstrāde;
 MA – veidojošais eksperiments, pētījums, modeļa aprobācija, metodikas ieviešana;
 Exp – ekspertvērtējums, konstatējošais eksperiments;
 R – pētījumu rezultātu apkopošana un izvērtēšana.

Avots: Autores konstrukcija

Datu apstrādes metodes

1. Empīriskās metodes. Datu ieguves metodes:
 - konstatējošais eksperiments (aptauja, ekspertvērtējums);
 - veidojošais eksperiments (eksperiments).
2. Empīriskās metodes. Datu statistiskās apstrādes metodes:
 - grafiskā;
 - konkordācijas koeficients (vienprātības) jeb Kendala (M.Kendall) testa W aprēķins (Paura, Arhipova, 2002),
 - χ^2 kritērija, būtiskuma līmeņa aprēķins.

3.2. Profesionālās krīzes pārvarēšanas modeļa un metodikas izstrāde

3.2.1. Sieviešu karjeras maiņas pētījumu rezultāti

Aptauja tika veikta no 2015. gada 1. jūnija līdz 2015. gada 18. augustam, izsūtot 2000 anketas sievietēm pa e-pastu Latvijā un Lietuvā, kā arī aptaujājot klātienē. Aptaujas anketas izveidotas, izmantojot viet.lv.

Atpakaļ saņemtas aizpildītas 1087 derīgas anketas, no tām 909 no sievietēm Latvijā, un 178 sievietēm Lietuvā. Sieviešu anketēšana notika, izsūtot tās pa e-pastu, kā arī sociālajā tīklā www.draugiem.lv, twitter.com, facebook.com. Aptaujas anketas tika izstrādātas, izmantojot www.visidati.lv piedāvātās anketu matricas, lai vieglāk un ērtāk būtu respondentiem tās aizpildīt. Rezultāti apstrādāti, izmantojot grupēšanas metodi, aprakstošo statistiku, izmantojot MS Excel, SPSS (Paura, Arhipova, 2002).

Izmantojot MS Excel aprakstošo statistikas rīku, var noteikt aptaujā piedalījušos sieviešu vecumu statistiskos rādītājus (skat. 3. 1. tab.).

3.1. tabula

Aptaujā piedalījušos sieviešu vecumu statistiskie rādītāji

Nr.	Statistiskais rādītājs	Izlases raksturotāji
1	Vidējais	42
2	Moda	32
3	Mediāna	43
4	Diapazons	55
5	Minimums	19
6	Maksimums	74
7	Skaitis	1087

Analizējot 3.1. tabulas datus, varam secināt, ka anketēšanā galvenokārt piedalījās sievietes vecumā no 19 līdz 74 gadiem, vecuma amplitūda 55 gadi, dalībnieku skaits 1087, moda – 32, mediāna – 43, vidējais aritmētiskais rādītājs 42.

Par modu sauc varianti, kura sadalījuma rindā ir sastopama visbiežāk (Arhipova, Bāliņa, 2003). Visvairāk anketu aizpildījušas sievietes 32 gadu vecumā. Par Mediānu sauc augošā vai dilstošā secībā sakārtotas variācijas rindas vidējo varianti (Arhipova, Bāliņa, 2000; 2003).

Pēc izglītības līmeņa – 41 % respondentu bija ar maģistra grādu, 28 % ar bakalaura grādu, 17 % ar augstāko profesionālo grādu, 6 % ar vidējo profesionālo izglītību, 3 % ar nepabeigtu augstāko izglītību, 3 % ar vidējo izglītību, 2 % ar doktora grādu un 1 % ar pamatskolas izglītību (skat. 3.2. att.).



3.2. att. Respondentu sadalījums pēc izglītības līmeņa (%)
 Dati iegūti 01.06.2015.-18.08.2015., anonīmi aptaujājot sievietes, n=1087

Avots: Autores konstrukcija

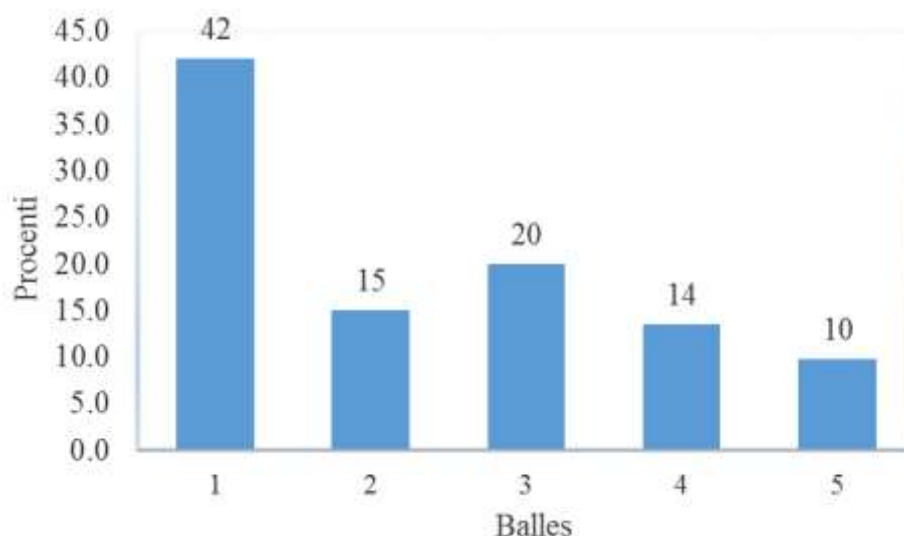
Respondentes tika aptaujātas arī pēc nodarbības jomas – visvairāk t.i. 31 % respondentu strādāja valsts pārvaldē, 11 % – izglītības un zinātnes jomā, 9 % – administratīvajā jomā, 9 % finanšu un grāmatvedības jomā, 9 % respondentēs izvēlējās atbildi – cita joma un 2 % respondentēs bija bez darba (skat. 3.3. att.).



3.3. att. Respondentu sadalījums pēc nodarbinātības jomas (%)
 Dati iegūti 01.06.2015.-18.08.2015., anonīmi aptaujājot sievietes, n=1087.

Avots: Autores konstrukcija

Respondentiem tika jautāts, cik lielā mērā viņi būtu gatavi mainīt darbu vai nodarbošanos un novērtēt ballēs intervālā no „1” līdz „5”, kur „1” nozīmē, ka „pašlaik” – nav gatavi mainīt darbu un „5” nozīmē, ka darba vai nodarbošanās maiņa šobrīd ir maksimāli nepieciešama (3. pielikums). 42 % respondenti atbildēja, ka pašlaik nav gatavi mainīt darbu, bet 10 % ir nolēmuši mainīt darbu (3.4. att., 6.pielikums).



3.4. att. Respondentu vērtējums par viņu sagatavotību mainīt nodarbošanos (%)

Dati iegūti 01.06.2015.-18.08.2015., anonīmi aptaujājot sievietes, n=1087

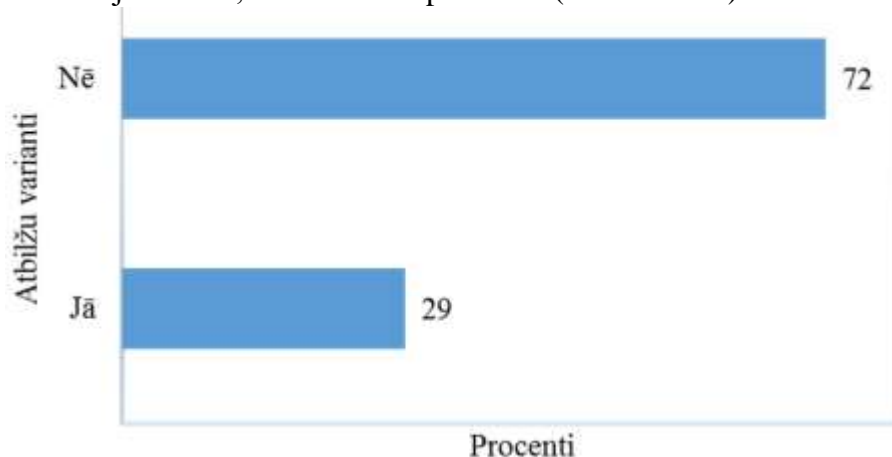
Avots: Autores konstrukcija

Respondentiem tika jautāts, kādi apstākļi vai notikumi viņus ietekmētu, lai pieņemtu lēmumu mainīt darbu vai nodarbošanos. Minēti šādi apstākļi vai notikumi:

- lielāka darba samaksa;
- savstarpējās attiecības darba kolektīvā;
- pilnīga nepatika pret darāmo darbu;
- interesants piedāvājums;
- būtiska darba algas samazināšanās;
- darba vietas atrašanās iespējami tuvu dzīvesvietai;
- atbrīvošana no iepriekšējā darba;
- dzīvesvietas maiņa;
- samazinātos vai nebūtu vairs pieprasījuma pēc esošā darba;
- psiholoģiski nelabvēlīga vide;
- jaunas profesijas apguve;
- mikroklimate kolektīvā;
- bezdarbs;
- dzīvesvietas maiņa;
- darba apstākļi;
- karjeras iespējas;
- pilnveidošanās;
- labāka, interesantāka darba piedāvājums.
- attiecības kolektīvā;
- vadības attieksme;
- ģimenes apstākļi;
- strauji mainīti darba pienākumi;
- darba laiks, kas nav savienojams ar bērna audzināšanu un bērnudārza darbalaiku;
- ja es viltos pašreizējā darba devējā (tas mēģinātu ļaunprātīgi izmantot manu darbu vai tā rezultātus);
- ja es justu, ka manam darbam nav jēgas, tas netiek izmantots;
- lielākas sociālās garantijas;

- virsstundu atbilstoša apmaksā;
- karš;
- rutīna;
- izdevīgāks darba grafiks;
- izdegšana;
- mobings darbā.

Respondentiem tika jautāts, vai viņi savu pašreizējo situāciju raksturotu kā krīzi (bīstams, sarežģīts, smags stāvoklis). Profesionālās krīzes noteikšanas anketu skatīt 3. pielikumā. Jā atbildējuši 29 %, nē – 72 % respondentu (skat. 3.5. att.).



3.5. att. Pašreizējās situācijas raksturojums „vai ir krīze” respondentu vērtējumā (%)

Dati iegūti 01.06.2015.-18.08.2015., anonīmi aptaujājot sievietes, n=1087.

Avots: Autores konstrukcija

Var secināt, ka 29 % sieviešu tomēr jūtas krīzes situācijā (12. pielikums) un viņām ir nepieciešama palīdzība profesionālās krīzes pārvarēšanā. Tā tiek piedāvāta ar profesionālās krīzes pārvarēšanas modeļa palīdzību (skat. 3.13. att.).

3.2.2. Sieviešu karjeru ietekmējošo faktoru pētījumi

Sieviešu karjeru ietekmē būtiski profesijas izvēles faktori.

- *Vecāku uzstādījums bērnības periodā.* Bērni, kuri atrodas ģimenes uzmanības centrā, pastāvīgi saņemot uzmanības, mīlestības un cieņas apliecinājumus, var izaugt īpaši jūtīgi pēc šīs vajadzības apmierinājuma. Nākotnē viņi īpaši jūtīgi var izjust vajadzību pēc apkārtējo uzmanības un pozitīvas attieksmes. Rezultātā viņus piesaista profesijas, kas sniedz iespēju kontaktēties ar cilvēkiem un izbaudīt viņu cieņu. Šādi cilvēki dod priekšroku darbam, ko izpildot viņi var palīdzēt apkārtējiem vai arī tieksies pēc profesijām, kas ir saistītas ar kultūru, mākslu vai izklaidi.
- *Nepieciešamība realizēt savas spējas,* t. i., panākt pašaktualizāciju. Cilvēks dara to, kas, viņaprāt, sniedz vislielāko apmierinājumu un veicina viņa personības izaugsmi.
- *Interese par profesiju.* Intereses avots ir literatūras, filmu varoņi, kā arī veiksmīgas un interesantas televīzijas pārraides. Ja cilvēks izrādās nesagatavots un nepiemērots sapņu darbam, tad šāds darbs kļūst par grūtu un karjera parasti beidzas ar profesijas maiņu.
- *Prestižs.* Profesiju izvēlas atkarībā no izpratnes par tās prestižu sabiedrībā.
- *Dzimumlomas faktors.* Piemēram, sievietes retāk izvēlas zinātnieces karjeru, šauboties par savām spējām zinātnē. Viņas dod priekšroku tādām profesijām, kas vairāk ļauj laiku veltīt ģimenei (nepilna darbdiena, mazāka piepūle un laika patēriņš, bet tādējādi ir ierobežotas karjeras izaugsmes iespējas, un tiek saņemts

zemāks atalgojums), vai tradicionāli “sievšķīgām” profesijām pedagoģijas vai aprūpes jomā.

- *Orientācija uz sabiedrībā izveidojušos sociālo vērtību sistēmu*, kas atspoguļo profesijas izvēles apzināto ceļu.
- *Vajadzība pēc drošības un aizsardzības*. Dodot priekšroku drošam darbam ar stabiliem ienākumiem, labu izglītību un ieguldījumu tajā, var aplūkot kā rīcību, pat kā motivētus meklējumus personiskai drošībai.
- *Psihosomatiskās saslimšanas*, kas attīstījušās šīs situācijas rezultātā, var būt nopietnas un pat bīstamas dzīvībai, īpaši, ja cilvēkam šajā periodā profesionālā “Es” sagraušana vēl pievienojas ģimenes iziršanas draudi (Karjeras attīstības atbalsts: izglītība..., 2008).

Lai noskaidrotu, kādi ir būtiskākie profesijas izvēles faktori sievietēm pēc respondentu domām, aptaujā, kura tika veikta no 2015. gada 1. jūnija līdz 2015. gada 18. augustam, kurā piedalījās 1087 sievietes, tika iekļauts jautājums par veiksmīgiem karjeru ietekmējošiem faktoriem. Respondentiem lūgts sarakstīt pēc nozīmības, cik dotie faktori ietekmē sieviešu veiksmīgu karjeras attīstību. Atbilžu varianti bija pieci, sākot no “1” – neietekmē nemaz, „5” – ļoti ietekmē. Analīzei ir izvēlēts atbilžu variants “ļoti ietekmē”. Nepieciešams noskaidrot respondentu atbilžu skaita vienmērīgu sadalījumu un atbilstību teorētiskajam novērojumu skaita sadalījumam (skat. 3.2. tab., 7. pielikums).

3.2. tabula

Sieviešu veiksmīgu karjeru ietekmējošo faktoru ranžējums

Dati iegūti 01.06.2015.-18.08.2015. anonīmi aptaujājot sievietes, n=1087.

Nr.	Faktori	Novērotais atbilžu biežums	Teorētiskais atbilžu biežums	Starpība starp novēroto un teorētisko biežumu
1.	Vecums	297	268.3	28.7
2.	Dzimums	94	268.3	-174.3
3.	Ģimenes apstākļi (precējusies, neprecējusies)	111	268.3	-157.3
4.	Ģimenes pieredze (vecāku profesijas pieredze)	82	268.3	-186.3
5.	Bērni (ir, nav, skaits)	215	268.3	-53.3
6.	Izglītības līmenis	558	268.3	289.7
7.	Dzīves vieta	259	268.3	-9.3
8.	Finansiālais stāvoklis	198	268.3	-70.3
9.	Brīvo darba vietu skaits dzīves vietā	443	268.3	174.7
10.	Fiziskie dotumi	152	268.3	-116.3
11.	Dzīves veids	161	268.3	-107.3
12.	Vadības attieksme	438	268.3	169.7
13.	Psiholoģiskais klimats	439	268.3	170.7
14.	Darba vietas attālums no mājām	236	268.3	-32.3
15.	Partnera atbalsts	341	268.3	72.7
χ^2 testa rezultāti				
Radītāji		Atbildes		
χ^2 faktiskā vērtība		1126.770		
Brīvības pakāpju skaits		14		
p-vērtība		0.000		

Secinājums. Tā kā p -vērtība = 0.000 < 0.05, tad ar varbūtību 95 % var secināt, ka respondentu atbilžu skaits ir būtiski atšķirīgs un tas nesadalās vienmērīgi (Paura, Arhipova, 2002). Izmantojot χ^2 testa starpības, var novērot statistiski nozīmīgu atbildes pārsvaru 6.faktoram *Izglītības līmenis*. Tas nozīmē, ka visvairāk no aptaujātajām sievietēm par visbūtiskāko faktoru min izglītības līmeni. 2.vietā brīvo darba vietu skaits dzīves vietā, 3.vietā – psiholoģisko klimatu, 4.vietā – vadības attieksmi, 5.vietā – partnera atbalstu.

Pēc respondentu atziņām sieviešu veiksmīgu karjeras attīstību vēl ietekmē arī šādi faktori:

- vēlēšanās kaut ko sasniegt;
- aizspriedumi;
- apstākļu sakritība;
- pazīšanās sistēma, ietekmīgi paziņas;
- personīgās rakstura īpašības;
- karjeras iespējas darba vietā;
- sievietes pašas vēlme;
- tautība;
- reliģiskā piederība;
- konkurence darba tirgū;
- izglītības līmenis;
- ģimenes locekļu un draugu atbalsts izvēlētai karjerai un šo cilvēku sapratne;
- sabiedrības viedoklis;
- prasme sevi pareizi prezentēt;
- attieksme pret savu izaugsmi;
- atalgojums;
- kompetence, komunikācija, pozitīvisms, izskats;
- dzīvesbiedra atbalsts karjerā, kā arī bērnu audzināšanā;
- pašsajūta, psiholoģiskais stāvoklis;
- personības īpašības (mērķtiecība, neatlaidība, uzņēmība, atvērtība jaunu zināšanu apgūšanai);
- pārliecība par sevi kā spējīgu vai vāju cilvēku;
- ieinteresētība attiecīgajā jomā un gatavība paaugstināt kvalifikāciju;
- prasme plānot un organizēt savu darbu un dzīvi kopumā;
- atbildības izjūta un prasme patstāvīgi pieņemt svarīgus lēmumus.

Profesiju daudzveidība ir ļoti plaša, lai varētu izvēlēties sev piemērotu un vēlamu profesiju, vispirms ir jāizpēta sevi, kādas personīgās īpašības piemīt un kādas ir jāattīsta, un jāizpēta vēlamās profesijas apraksts, un jānoskaidro vai šī profesija ir atbilstoša vēlmēm. Tādēļ autore aptaujā iekļāva jautājumu par personīgajām īpašībām. Respondentiem jautāts - norādiet, kuras no dotajām personīgajām īpašībām ietekmē sieviešu karjeru veiksmīgu attīstību. Atbilžu varianti bija pieci, sākot no "1" – neietekmē nemaz, „5” – ļoti ietekmē. Analīzei ir izvēlēts atbilžu variants "ļoti ietekmē". Nepieciešams noskaidrot respondentu atbilžu skaita vienmērīgu sadalījumu un atbilstību teorētiskajam novērojumu skaita sadalījumam (skat. 3.3. tab., 8. pielikums).

Personīgo īpašību ietekmes nozīmīguma ranžējums

Dati iegūti 01.06.2015.-18.08.2015. anonīmi aptaujājot sievietes, n=1087.

Nr.	Īpašības	Novērotais atbilžu biežums	Teorētiskais atbilžu biežums	Starpība starp novēroto un teorētisko biežumu
1	Vēlme palīdzēt citiem	131	407.7	-276.7
2	Pacietība	376	407.7	-31.7
3	Uzņēmība	726	407.7	318.3
4	Jūtīgums	153	407.7	-254.7
5	Neatlaidība	677	407.7	269.3
6	Mērķtiecība	728	407.7	320.3
7	Prasme glabāt noslēpumus	305	407.7	-102.7
8	Prasme tikt galā ar stresu	621	407.7	213.3
9	Zinātkāre	337	407.7	-70.7
10	Uzticamība	507	407.7	99.3
11	Sirsnīgums	130	407.7	-277.7
12	Prasmīgums	435	407.7	27.3
13	Empātija	175	407.7	-232.7
14	Runīgums	181	407.7	-226.7
15	Spēja sevi kontrolēt	512	407.7	104.3
16	Apņēmīgums	570	407.7	162.3
17	Radošums	415	407.7	7.3
18	Pašpārlicinātība	566	407.7	158.3
19	Loģiska domāšana	619	407.7	211.3
20	Centīgums	435	407.7	27.3
21	Lojalitāte	394	407.7	-13.7
22	Pienākuma apziņa	533	407.7	125.3
23	Drosmīgums	404	407.7	-3.7
24	Taktiskums	375	407.7	-32.7
25	Iecietīga	209	407.7	-198.7
26	Rūpīgums	335	407.7	-72.7
27	Godīgums	408	407.7	0.3
28	Pieklājīgums	323	407.7	-84.7
29	Humora izjūta	195	407.7	-212.7
30	Labas novērošanas spējas	352	407.7	-55.7
31	Kārtīga un tīrīga	277	407.7	-130.7
32	Neatlaidīgums	528	407.7	120.3
33	Disciplinētība	522	407.7	114.3
χ^2 testa rezultāti				
Rādītāji		Atbildes		
χ^2 faktiskā vērtība		2312.445		
Brīvības pakāpju skaits		32		
p-vērtība		0.000		

Secinājums. Tā kā p-vērtība = 0.000 < 0.05, tad ar varbūtību 95 % var secināt, ka respondentu atbilžu skaits ir būtiski atšķirīgs un tas nesadalās vienmērīgi. Izmantojot χ^2 testa starpības, var novērot statistiski nozīmīgu atbildes pārsvaru 6.personības īpašībai *Mērķtiecība* un 3. personības īpašībai *Uzņēmība*. Tas nozīmē, ka visvairāk no aptaujātajām sievietēm, par visbūtiskākajām personības īpašībām min mērķtiecību, 2.vietā uzņēmību, 3.vietā –

neatlaidību, 4.vietā – prasmi tikt galā ar stresu, 5.vietā – loģisko domāšanu. Tātad arī personīgās īpašības ir nozīmīgs aspekts veiksmīgai karjeras attīstībai.

3.2.3. Pētījumi par sieviešu karjeras attīstību veicinošām prasmēm

Mūžizglītības memorandā tiek rosināta jaunu pamatprasmju apgūšana, lai nodrošinātu sieviešu karjeras attīstību un konkurētspēju. Apgūstot jaunas pamatprasmes, palielinās sieviešu nodarbinātības iespējas. Jo ekonomiskās un sociālās izmaiņas pārveido un paaugstina to pamatprasmju aprakstu, kas katram minimāli nepieciešamas, lai nodrošinātu aktīvu līdzdalību darba dzīvē, ģimenes dzīvē un visa veida sabiedriskajā dzīvē.

Jaunās pamatprasmes, kas iekļautas Lisabonas Eiropas Padomes secinājumos, ir informācijas un komunikāciju tehnoloģiju (turpmāk tekstā IKT) prasmes, svešvalodas, tehnoloģiskā kultūra, uzņēmējdarbība un sociālās prasmes (Mūžizglītības memorands, 2000).

Eiropas Komisija ieteikumā par mūžizglītības galvenajām prasmēm norāda astoņas galvenās prasmes: saziņa dzimtajā valodā, saziņa svešvalodās, matemātiskās prasmes un pamatprasmes dabaszinībās un tehnoloģijās, digitālā prasme, mācīšanās mācīties, sociālās un pilsoniskās prasmes, pašiniciatīva un uzņēmējdarbība, kā arī kultūras izpratne un izpausme (EMKAMPT karjeras atbalsta glosārijs, 2013).

Prasme ir māka veikt kādu darbību atbilstoši nepieciešamajai kvalitātei un apjomam; darbības izpildes priekšnosacījums. Tāda zināšanu, darbības paņēmieni apguves pakāpe, kas ļauj apgūto izmantot mērķtiecīgā darbībā. Daļu prasmju cilvēks apgūst dabiskā pieredzes procesā (piem., prasmi staigāt), citas – apzināti vingrinoties pats vai speciālista vadībā (piem., datora lietošanas prasmi). Prasme veidojas daudzpusīgos, atkārtotos vingrinājumos un var pilnīgoties bezgalīgi. Latvijas sociālajām un ekonomiskajām vajadzībām nepieciešamās vispārējās prasmes, tiek klasificētas kā (Mikuda, 2004):

- sociālās prasmes;
- organizatoriskās un vadības prasmes;
- datorprasmes;
- valodu prasmes (skat. 3.6. att.).

Latvijas sociālajām un ekonomiskajām vajadzībām nepieciešamās vispārējās prasmes	
<p>Saskarsmes prasmes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sadarboties ar citiem cilvēkiem • Risināt problēmsituācijas • Uzklaut citus cilvēkus • Pārliecināt par savu viedokli • Lietot ķermeņa un žestu valodu 	<p>Organizatoriskās un vadības prasmes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uzņemties atbildību • Precīzi izpildīt darba uzdevumu • Organizēt savu darbu • Atrast problēmu risinājumus • Darboties mainīgās situācijās • Patstāvīgi pieņemt lēmumus • Vadīt citus cilvēkus • Mērķtiecīgi veidot karjeru
<p>Datorprasmes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lietot datoru darbam ar tekstu • Lietot datoru darbam ar skaitlisko informāciju • Lietot datoru informācijas meklēšanai • Lietot datoru komunikācijai 	<p>Valodu prasmes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Latviešu valoda • Angļu valoda • Vācu valoda • Cita svešvaloda

3.6. att. Latvijas sociālajām un ekonomiskajām vajadzībām nepieciešamās vispārējās prasmes (Mikuda, 2004)

Vispārējo prasmju mērķis ir sniegt atbalstu un palīdzēt indivīdam būt elastīgākam, konkurētspējīgākam sabiedrībā, darba tirgū (Pudule, 2013).

Lai noskaidrotu respondentu viedokli par veiksmīgai karjerai nepieciešamajām prasmēm, kura tika veikta no 2015. gada 1. jūnija līdz 2015. gada 18. augustam, kurā piedalījās 1087 sievietes, tika jautāts, kuras no dotajām prasmēm ietekmē sieviešu karjeru veiksmīgu attīstību. Atbilžu varianti bija pieci, sākot no "1" – neietekmē nemaz, „5” – ļoti ietekmē. Analīzei ir izvēlēts atbilžu variants "ļoti ietekmē". Nepieciešams noskaidrot respondentu atbilžu skaita vienmērīgu sadalījumu un atbilstību teorētiskajam novērojumu skaita sadalījumam (skat. 3.4. tab.).

3.4. tabula

Sieviešu karjeras veiksmīgu attīstību veicinošo nozīmīgāko prasmju ranžējums

Dati iegūti 01.06.2015.-18.08.2015. anonīmi aptaujājot sievietes, n=1087

Nr.	Prasmes	Novērotais atbilžu biežums	Teorētiskais atbilžu biežums	Starpība starp novēroto un teorētisko biežumu
1	Sadarboties ar citiem cilvēkiem	631	536.7	94.3
2	Risināt problēmsituācijas	644	536.7	107.3
3	Uzklausīt citus cilvēkus	420	536.7	-116.7
4	Pārlicināt par savu viedokli	470	536.7	-66.7
5	Lietot ķermeņa un žestu valodu	150	536.7	-386.7
6	Uzņemties atbildību	599	536.7	62.3
7	Precīzi izpildīt darba uzdevumu	583	536.7	46.3
8	Organizēt savu darbu	702	536.7	165.3
9	Atrast problēmu risinājumus	635	536.7	98.3
10	Darboties mainīgās situācijās	524	536.7	-12.7
11	Patstāvīgi pieņemt lēmumus	646	536.7	109.3
12	Vadīt citus cilvēkus	468	536.7	-68.7
13	Mērķtiecīgi veidot karjeru	509	536.7	-27.7
14	Lietot datoru darbam ar tekstu	509	536.7	-27.7
15	Lietot datoru darbam ar skaitlisko informāciju	464	536.7	-72.7
16	Lietot datoru informācijas meklēšanai	540	536.7	3.3
17	Lietot datoru komunikācijai	437	536.7	-99.7
18	Svešvalodu zināšanas	550	536.7	13.3
19	Prezentācijas prasmes	553	536.7	16.3
20	Vadīšanas pamatprasmes	565	536.7	28.3
21	Līderība	520	536.7	-16.7
22	Prasmes strādāt komandā	689	536.7	152.3
χ^2 testa rezultāti				
Rādītāji		Atbildes		
χ^2 faktiskā vērtība		539.079		
Brīvības pakāpju skaits		21		
p-vērtība		0.000		

Secinājums.

Tā kā p-vērtība = 0.000 < 0.05, tad ar varbūtību 95 % var secināt, ka respondentu atbilžu skaits ir būtiski atšķirīgs un tas nesadalās vienmērīgi. Izmantojot χ^2 testa starpības, var novērot statistiski nozīmīgu atbildes pārsvaru 8.prasmei **Organizēt savu darbu** un

22. prasmei **Prasmes strādāt komandā**. Tas nozīmē, ka visvairāk no aptaujātajām sievietēm, par visbūtiskākajām prasmēm atzīmē - prasmi organizēt savu darbu, 2.vietā prasmes strādāt komandā, 3.vietā – patstāvīgi pieņemt lēmumus, 4.vietā - risināt problēmsituācijas, 5.vietā – sadarboties ar citiem cilvēkiem (skat. 9.pielikumu).

Pēc respondentu atziņām sieviešu veiksmīgu karjeras attīstību vēl ietekmē arī šādas prasmes:

- prasme manipulēt ar cilvēkiem;
- prasme ietekmēt vīriešu viedokli;
- prasme rakstīt bez gramatiskajām un ortogrāfijas kļūdām;
- prasme uzturēt sarunu;
- prasme lietas redzēt kopsakarībā;
- prasme mācēt sadarboties ar līdzīgi domājošo;
- prasme ģērbties gaumīgi, aktuāli, atbilstoši gadījumam;
- prasme interesanti sarunāties par ārpusdarba tēmām neformālajā gaisotnē (pasākumi, kafijas pauzes sapulcēs utml.);
- prast sevi kontrolēt dažādās situācijās;
- prasme ievērot kolektīva intereses;
- prasme savienot ģimenes dzīvi ar darbu.
- prasme vadīt auto;
- prasmes argumentēt savu viedokli, bet neuzspiest, atrast kompromisus;
- prasme klusēt, kad nav nepieciešams viedoklis;
- prasme līdzsvarot darba un ģimenes dzīvi;
- prasme nošķirt algotu darbu no personīgās dzīves darba;
- prasme saglabāt veselību;
- prasme ātri uzņemt kontaktus, “ tīkloties”;
- prasme uzspiest savu viedokli’;
- prasme spēja pieņemt cilvēkus tāds, kādi viņi ir.

3.2.4. Pētījums par profesionālās krīzes noteikšanu pēc kritērijiem un rādītājiem

No 2015. gada 1. jūnija līdz 2015. gada 18. augustam tika veikts karjeras maiņas pētījums, kurā piedalījās 1087 sievietes. Pētījuma 3.sadaļā “Profesionālās krīzes pētījumu anketa”, tika iekļauts jautājums, vai pašreizējo situāciju karjerā raksturotu kā profesionālo krīzi? Ja respondents uz jautājumu atbild “jā”, tad seko jautājumi par profesionālās krīzes noteikšanas rādītājiem un kritērijiem. Ja atbilde ir “nē”, tad respondentam ir jāatbild uz nākamās sadaļas jautājumu. Apkopojot respondentu atbildes, 29 % (310) sieviešu atzina, ka jūtas krīzes situācijā (skat. 3.5. att.).

Pētījums par profesionālās krīzes noteikšanu pēc kritērijiem un rādītājiem tika turpināti ar tām 310 (29 %) sievietēm, kuras atzina, ka ir profesionālajā krīzes situācijā. Pamatojoties uz 2.2. nodaļā profesionālās krīzes situāciju teorētisko analīzi, autore ir adaptējusi profesionālās krīzes noteikšanas kritērijus un rādītājus pēc E.F. Zejera (Э.Ф. Зеер) un E.E. Simaņuka (Э.Э. Симанюк), ar kuru palīdzību paredzēts veikt sievietes krīzes situācijas pašvērtējumu (skat. 2.3. tab.) pirms viņa sāk konsultācijas. Otrreiz krīzes noteikšana pēc šiem kritērijiem un rādītājiem tiek veikta pēc modelī paredzēto pasākumu izpildes. Analizējot iegūto aptaujas datu sadaļu “Profesionālās krīzes pētījumu anketa” (skat. 3. pielikumā), autore apkopja atbildes: 1 – pilnībā nepiekrītu; 2 – nepiekrītu; 3 – neitrāli; 4 – piekrītu; 5 – pilnībā piekrītu. Analizējot datus, kopā tiek skaitīti apgalvojumi „piekrītu” un ‘pilnībā piekrītu’, un attiecīgi ”pilnībā nepiekrītu” un “nepiekrītu”.

Aptaujas datu sadaļas “Profesionālās krīzes pētījumu anketa” pētījuma rezultātā var secināt, ka 60 % respondentu ir apmierināti ar savu profesionālo izglītību, 22 % ir neapmierināti un 18 % ir neitrāls viedoklis (skat. 3.7. att.).



3.7. att. Profesionālās krīzes noteikšanas kritēriju un rādītāju analīze kopējā respondentu vērtējumā: apmierinātība ar izglītību (%)

Dati iegūti 01.06.2015.-18.08.2015., anonīmi aptaujājot sievietes, n=310.

Avots: Autores konstrukcija

Apkopojot aptaujas datu sadaļas “Profesionālās krīzes pētījumu anketas” respondentu atbildes, 65 % ir apmierināti ar savu profesionālo sagatavotību un 19 % ir nepamierināti un 16 % ir neitrāls viedoklis (skat. 3.8. att.)



3.8. att. Profesionālās krīzes noteikšanas kritēriju un rādītāju analīze kopējā respondentu vērtējumā: apmierinātība ar profesionālo sagatavotību (%)

Dati iegūti 01.06.2015.-18.08.2015., anonīmi aptaujājot sievietes, n=310.

Avots: Autores konstrukcija

Apkopojot aptaujas datu sadaļas “Profesionālās krīzes pētījumu anketas” respondentu atbildes var secināt, ka 48 % respondentiem bija veselības pasliktināšanās, 30 % nebija, 22 % neitrāls veselības stāvokļa vērtējums (skat. 3.9. att.).



3.9. att. Profesionālās krīzes noteikšanas kritēriju un rādītāju analīze kopējā respondentu vērtējumā: veselības pasliktināšanās (%)

Dati iegūti 01.06.2015.-18.08.2015., anonīmi aptaujājot sievietes, n=310.

Avots: Autores konstrukcija

Apkopojot aptaujas datu sadaļas “Profesionālās krīzes pētījumu anketas” respondentu atbildes, var secināt, ka 57 % respondentu bija neapmierināti ar profesionālajām situācijām, 17 % nebija pretenziju, 26 % bija neitrāli viedokļi (skat. 3.10. att.).



3.10. att. Profesionālās krīzes noteikšanas kritēriju un rādītāju analīze kopējā respondentu vērtējumā: neapmierinātība ar profesionālajām situācijām (%)

Dati iegūti 01.06.2015.-18.08.2015., anonīmi aptaujājot sievietes, n=310.

Avots: Autores konstrukcija

Apkopojot aptaujas datu sadaļas “Profesionālās krīzes pētījumu anketas” respondentu atbildes, var secināt, ka 46 % respondentu bija neapmierināti ar sociāli profesionālo statusu, 25 % bija bez pretenzijām, 29 % bija neitrāls viedoklis (skat. 3.11. att.).



3.11. att. Profesionālās krīzes noteikšanas kritēriju un rādītāju analīze kopējā respondentu vērtējumā: neapmierinātība ar sociāli profesionālo statusu (%)

Dati iegūti 01.06.2015.-18.08.2015., anonīmi aptaujājot sievietes, n=310.

Avots: Autores konstrukcija

Apkopojot aptaujas datu sadaļas “Profesionālās krīzes pētījumu anketas” respondentu atbildes, var secināt, ka 26 % (jeb 80 sievietes) respondentu atzina profesionālās deformācijas, t.i. krīzes esamību savā profesionālajā darbībā, 28 % tam nepiekrīta, bet 46 % respondentu bija neitrāls viedoklis (skat. 3.12. att., 13. pielikums).



3.12. att. Profesionālās krīzes noteikšanas kritēriju un rādītāju analīze kopējā respondentu vērtējumā: profesionālās deformācijas esamība (%)

Dati iegūti 01.06.2015.-18.08.2015., anonīmi aptaujājot sievietes, n=310.

Avots: Autores konstrukcija

Apkopojot aptaujas datu sadaļas “Profesionālās krīzes pētījumu anketas” respondentu atbildes, var secināt, ka izmantojot profesionālās krīzes noteikšanai izstrādātos kritērijus un rādītājus, un skaitot kopā apgalvojumus „piekrītu” un “pilnībā piekrītu”, 60 % respondentu bija apmierināti ar profesionālo izglītību, 65 % apmierināti ar profesionālo sagatavotību, taču liels skaits respondentu savā pašvērtējumā uzrādīja neapmierinātību: 57 % bija neapmierināti ar iespējām realizēt sevi izveidojušajās profesionālajās situācijās; 46 % bija neapmierināti ar savu sociāli profesionālo statusu, 48 % jūta psihofizioloģiskās izmaiņas un veselības pasliktināšanos un 26 % atzina profesionālo deformāciju, kas izsaka krīzes situācijas esamību.

Tā kā pietiekami liels skaits respondentu atzina neapmierinātību ar savu profesionālo darbību, kas apliecināja krīzes situācijas, tas norāda uz nepieciešamību pēc karjeras atbalsta, ko autore piedāvā, izmantojot krīzes pārvarēšanas modeli.

3.2.5. Pētījumi par dzimumatbilstības principa ietekmi uz sieviešu karjeru

Pētījums par dzimumatbilstības principu sieviešu karjerā 2014. gadā karjeras konsultantu skatījumā. No 2014. gada decembra līdz 2015. gada janvārim tika veikts pētījums praktizējošo karjeras konsultantu vidū, lai gūtu priekšstatu par dzimumatbilstības principu sieviešu karjerā. Aptaujā piedalījās 48 karjeras konsultanti. Pētījumā tika izmantoti kritēriji dzimumatbilstības principa ievērošanas ietekmes noteikšanai uz sieviešu karjeru, kas tika izstrādāti 2.3. nodaļā (skat. 2.4. att.). Respondentu atbildes skatīt 3.5. tabulā.

3.5. tabula

Karjeras konsultantu viedoklis par dzimumatbilstības principa ievērošanas ietekmi uz sieviešu karjeru 2014. gadā (%)

Nr.	Kritēriji/Apgalvojums Vai jūs piekrītat apgalvojumam, ka Latvijā	Karjeras konsultanti	
		Jā	Nē
1	Pastāv "stikla griesti" sieviešu karjerā	27	73
2	Pastāv stereotipi par sieviešu un vīriešu profesijām	79	21
3	Pastāv vienlīdzīgs atalgojums par vienādu darbu neatkarīgi no dzimuma - gan vīriešiem, gan sievietēm stratēģija	44	56
4	Sievietēm atšķiras komunikācija komandā	79	21
5	Sievietes sarunas gaitā viegli maina spēles noteikumus	50	50
6	Sievietēm ir svarīga kooperēšanās un pati sarunas	83	17
7	Sievietes izmanto sarunu, lai izrādītu interesi par citiem cilvēkiem un viņu vajadzībām, lai sadarbotos	85	15
8	Sievietes pasaules redzējums balstās rūpēs un atbildībā	73	27
9	Sieviešu - vīriešu komunikāciju raksturo atšķirīgas saskarsmes normas un atšķirīgi valodas lietošanas principi, un šīs atšķirības var traucēt sapratnei	60	40
10	Sarunā sievietēm raksturīgas priecīgākas balsis intonācijas, apstiprinājumu meklējoši jautājumi (vai ne? ja?), pastiprinātāji (tāds, daudz), īpaši pieklājīgas teikuma konstrukcijas (vai jūs, lūdzu, neaizvērtu durvis)	75	25
11	Sievietes sarunās spēj ilgstoši palikt vienas tēmas robežās	46	54
12	Tās sievietes, kuras ir klusas, tiek izstumtas no komunikācijas darbavietā un karjeras izaugsmes iespējas kolektīvā ir ierobežotas	73	27
13	Tās sievietes, kurām ir ģimene un bērni, ir ierobežotas karjeras	48	52
14	Sievietes ir "emocionālas" un nevar adekvāti rīkoties stresa situācijās darbā	19	81

Pēc 3.5. tabulas datiem var secināt, ka visvairāk no aptaujātajiem karjeras konsultantiem piekrituši šādiem apgalvojumiem:

- sievietes izmanto sarunu, lai izrādītu interesi par citiem cilvēkiem un viņu vajadzībām, lai sadarbotos – 85 %;
- sievietēm ir svarīga kooperēšanās un pati sarunas gaita – 83 %;
- sievietēm atšķiras komunikācija komandā – 79 %;
- pastāv stereotipi par sieviešu un vīriešu profesijām – 79 %;
- sievietes pasaules redzējums balstās rūpēs un atbildībā – 73 %.

Nepiekrīt šādiem apgalvojumiem:

- sievietes ir "emocionālas", un nevar adekvāti rīkoties stresa situācijās darbā – 81 %;
- pastāv "stikla griesti" sieviešu karjerā – 73 %;
- pastāv vienlīdzīgs atalgojums par vienādu darbu neatkarīgi no dzimuma – gan vīriešiem, gan sievietēm – 56 %.

Respondentu atziņas:

- sievietes tiek nostrādinātas vairāk nekā vīrieši;
- sieviešu karjera atkarīga no izvēlētās profesijas, darba vietas, cilvēka rakstura īpatnībām;
- atbildot uz šiem jautājumiem man priekšā stāvēja 3 dažādi/ atšķirīgi sieviešu tipi, kurām, iespējams, katrai tomēr būtu citas atbildes. Sieviete publiski atpazīstamā sektorā - viņai netraucētu ne ģimenes statuss, ne bērni, ne emocionalitāte. Sieviete, kura startē uz augstu amatu, bet kura nav iekļauta "paziņu" lokā, noteikti tiktu diskriminēta gan bērnu, gan vecuma dēļ, gan emocionalitātes, gan stresa nenoturības dēļ. Sieviete, kas jau kādu laiku strādā augstā amatā, mainās "sievišķības elementi"(ārējais izskats), viņa kļūst "vīrišķīga", grib viņa pati to vai nē, apzinās vai nē;
- ļoti daudz ko nosaka situācija, sievietes vecums, izglītības līmenis, nozare un citi faktori;
- sieviešu komunikācija ir bagātīgāka, viņas ir emocionāli intelligentākas, taču vīrieši komunikācijā ir lietišķāki, izteicienos konkrētāki, kodolīgāki;
- sabiedrības stereotipi ir stingri iesakņojušies un atstāj iespaidu uz sieviešu karjeras attīstību, ir stereotipi par sieviešu un vīriešu darbiem; pamazām pazūd vīrieši no pedagoga profesijas, kas var veidot negatīvas sekas nākotnē;
- mana galvenā vērtība - ģimene, tāpēc sievieti vairāk redzu mātes lomā;
- atšķirības ir jāskatās bioloģiskajā, sociālajā un psiholoģiskajā līmenī, nevis vai cilvēks ir vīrietis vai sieviete. Mūsu komunikācija un dzīves uztvere ir atkarīga no rakstura, temperamenta īpašībām, augstākās nervu darbības īpatnībām, psihiskā noskaņojuma un citām kompetencēm;
- sievietes un vīrieša atšķirības (ne tikai fiziski, bet arī psiholoģiski) laikam ir dabas noteiktas;
- sievietes un vīrieši atšķiras psiholoģiski – domāšanā, emocijās u.tml.;
- starp vīriešiem un sievietēm pastāv dzimumatšķirības, taču tās būtiski, lielos mērogos neietekmē darba veikšanu. Latvijā pastāv dzimumu diskriminācija darbavietā, vīrieši biežāk ieņem augstākus amatus un saņem augstāku atalgojumu;
- mūsdienās sievietes ir pietiekami pašpietiekamas, pārliecinātas, motivētas, zinošas un var strādāt (vadīt) vienlīdz labi tāpat kā vīrieši. Piemīt gan rakstura stingrība, gan izlēmība, reizēm varbūt pat empātiskākas, fleksiblākas;
- mūsu sabiedrībā sieviete ir spējīga veidot savu karjeru, tas ir atkarīgs no motivācijas, izglītības līmeņa;
- sievietei joprojām grūtāk atrast darbu;
- karjeru ir grūti veidot nelielās pilsētās, vajadzīgi kontakti un atbalsts.

Pētījums par dzimumatbilstības principu sieviešu karjerā 2015. gadā

Aptaujā, kura tika veikta no 2015. gada 1. jūnija līdz 2015. gada 18. augustam, kurā piedalījās 1087 sievietes, tika iekļauta sadaļa “Dzimumatbilstības princips sieviešu karjerā”, lai gūtu priekšstatu par dzimumatbilstības principu sieviešu karjerā sieviešu skatījumā (3. pielikums). Pētījumā tika izmantoti kritēriji dzimumatbilstības principa ievērošanas ietekmes noteikšanai uz sieviešu karjeru, kas tika izstrādāti 2.3. nodaļā (skat. 2.4. att.).

Analizējot iegūto aptaujas datu sadaļu “Anketa dzimumatbilstības principa ietekmes noteikšanai uz sieviešu karjeru” (3. pielikums), autore apkopoja atbildes (skat. 3.6. tab., 10. pielikums).

3.6. tabula

Respondentu viedoklis par dzimumatbilstības principa ievērošanas ietekmi uz sieviešu karjeru 2015. gadā (%)

Nr.	Kritēriji/Apgalvojums Vai jūs piekrītat apgalvojumam, ka Latvijā	Sieviešu atbildes (%)	
		Jā	Nē
1.	Pastāv “stikla griesti” sieviešu karjerā	49	51
2.	Pastāv stereotipi par sieviešu un vīriešu profesijām	85	15
3.	Pastāv vienlīdzīgs atalgojums par vienādu darbu neatkarīgi no dzimuma - gan vīriešiem, gan sievietēm stratēģija	32	68
4.	Sievietēm atšķiras komunikācija komandā	80	20
5.	Sievietes sarunas gaitā viegli maina spēles noteikumus	48	52
6.	Sievietēm ir svarīga kooperēšanās un pati sarunas	71	29
7.	Sievietes izmanto sarunu, lai izrādītu interesi par citiem cilvēkiem un viņu vajadzībām, lai sadarbotos	82	18
8.	Sievietes pasaules redzējums balstās rūpēs un atbildībā	72	28
9.	Sieviešu - vīriešu komunikāciju raksturo atšķirīgas saskarsmes normas un atšķirīgi valodas lietošanas principi, un šīs atšķirības var traucēt sapratnei	58	42
10.	Sarunā sievietēm raksturīgas priecīgākas balss intonācijas, apstiprinājumu meklējoši jautājumi (vai ne? ja?), pastiprinātāji (tāds, daudz), īpaši pieklājīgas teikuma konstrukcijas (vai jūs, lūdzu, neaizvērtu durvis)	65	35
11.	Sievietes sarunās spēj ilgstoši palikt vienas tēmas robežās	53	47
12.	Tās sievietes, kuras ir klusas, tiek izstumtas no komunikācijas darbavietā un karjeras izaugsmes iespējas kolektīvā ir ierobežotas	64	36
13.	Tās sievietes, kurām ir ģimene un bērni, ir ierobežotas karjeras	53	47
14.	Sievietes ir "emocionālas" un nevar adekvāti rīkoties stresa situācijās darbā	25	75

Analizējot aptaujas datu sadaļu “Anketa dzimumatbilstības principa ietekmes noteikšanai uz sieviešu karjeru” pētījuma rezultātus, redzam, ka 85 % respondenti atzīst, ka pastāv stereotipi par sieviešu un vīrieši profesijām, 80 % respondentu atzīmē, ka sievietēm atšķiras komunikācija komandā un 58 % norāda, ka sieviešu un vīriešu komunikāciju raksturo atšķirīgas saskarsmes normas un atšķirīgi valodas lietošanas principi un šīs atšķirības var traucēt sapratnei. 64 % respondentu apstiprina, ka tās sievietes, kuras ir klusas, tiek izstumtas

no komunikācijas darbavietā, un karjeras izaugsmes iespējas kolektīvā ir ierobežotas, un 53 % norāda, ka tās sievietes, kurām ir ģimene un bērni, ir ierobežotas karjeras izvēlē. Mazliet mazāk par pusi 49 % norāda, ka *stikla griesti* tomēr pastāv (skat. 3.6. tab., 10. pielikums).

Aptaujas datu sadaļu “Dzimumatbilstības princips sieviešu karjerā anketa” pētījuma rezultāti rāda, ka ir nepieciešams pievērst uzmanību dzimumatbilstība principa ievērošanai mūsu sabiedrībā. Katrs apgalvojums tiek analizēts atsevišķi, izmantojot χ^2 testu. Nepieciešams noskaidrot respondentu atbilžu skaita vienmērīgu sadalījumu un atbilstību teorētiskajam novērojumu skaita sadalījumam. Turpmākajās tabulās no 3.7. līdz 3.20. apkopoti pētījuma rezultāti un secinošā statistika, tai skaitā χ^2 aprēķini respondentu no Latvijas un Lietuvas atbildēm uz aptaujas jautājumiem, kas iekļauti tabulu nosaukumos.

Tā kā p -vērtība = 0.448 > 0.05, tad ar varbūtību 95 % var secināt, ka respondentu atbilžu skaits neatšķiras un sadalās vienmērīgi. Tas nozīmē, ka respondenti apgalvojumu, ka valstī, kur viņas dzīvo (Latvijā vai Lietuvā) pastāv “stikla griesti” sieviešu karjerā, uzskata par nozīmīgu (skat. 3.7. tab.).

3.7. tabula

χ^2 kritēriju analīzes rezultāti un secinošā statistika par “stikla griestu” pastāvēšanu sieviešu karjerā

Atbildes	Novērotais atbilžu biežums	Teorētiskais atbilžu biežums	Starpība starp novēroto un teorētisko biežumu
Jā	531	543.5	-12.5
Nē	556	543.5	12.5
Kopā	1087		
χ^2 testa rezultāti			
Rādītāji		Atbildes	
χ^2 faktiskā vērtība		0.575	
Brīvības pakāpju skaits		1	
p-vērtība		0.448	

Tā kā p -vērtība = 0.000 < 0.05, tad ar varbūtību 95 % var secināt, ka respondentu atbilžu skaits ir būtiski atšķirīgs un tas nesadalās vienmērīgi. Tas nozīmē, ka respondenti piekrīt apgalvojumam, ka valstī, kur viņas dzīvo (Latvijā vai Lietuvā) pastāv stereotipi par sieviešu un vīriešu profesijām (skat. 3.8. tab.).

3.8. tabula

χ^2 kritēriju analīzes rezultāti un secinošā statistika par stereotipu pastāvēšanu sieviešu un vīriešu profesijās

Atbildes	Novērotais atbilžu biežums	Teorētiskais atbilžu biežums	Starpība starp novēroto un teorētisko biežumu
Jā	924	543.5	380.5
Nē	163	543.5	-380.5
Kopā	1087		
χ^2 testa rezultāti			
Rādītāji		Atbildes	
χ^2 faktiskā vērtība		532.770	
Brīvības pakāpju skaits		1	
p-vērtība		0.000	

Tā kā p -vērtība = 0.000 < 0.05, tad ar varbūtību 95 % var secināt, ka respondentu atbilžu skaits ir būtiski atšķirīgs un tas nesadalās vienmērīgi. Tas nozīmē, ka respondenti nepiekrīt apgalvojumam, ka valstī, kur viņas dzīvo (Latvijā vai Lietuvā), nepastāv vienlīdzīgs atalgojums par vienādu darbu neatkarīgi no dzimuma – gan vīriešiem, gan sievietēm (skat. 3.9. tab.).

3.9. tabula

χ^2 kritēriju analīzes rezultāti un secinošā statistika par vienlīdzīga atalgojuma pastāvēšanu par vienādu darbu neatkarīgi no dzimuma – gan vīriešiem, gan sievietēm

Atbildes	Novērotais atbilžu biežums	Teorētiskais atbilžu biežums	Starpība starp novēroto un teorētisko biežumu
Jā	345	543.5	-198.5
Nē	742	543.5	198.5
Kopā	1087		
χ^2 testa rezultāti			
Rādītāji			Atbildes
χ^2 faktiskā vērtība			144.994
Brīvības pakāpju skaits			1
p -vērtība			0.000

Tā kā p -vērtība = 0.000 < 0.05, tad ar varbūtību 95 % var secināt, ka respondentu atbilžu skaits ir būtiski atšķirīgs un tas nesadalās vienmērīgi. Tas nozīmē, ka respondenti piekrīt apgalvojumam, ka valstī, kur viņas dzīvo (Latvijā vai Lietuvā), sievietēm pastāv atšķirības komunikācijā komandā (skat. 3.10. tab.).

3.10. tabula

χ^2 kritēriju analīzes rezultāti un secinošā statistika par sieviešu atšķirībām komunikācijā komandā sieviešu karjerā

Atbildes	Novērotais atbilžu biežums	Teorētiskais atbilžu biežums	Starpība starp novēroto un teorētisko biežumu
Jā	873	543.5	329.5
Nē	214	543.5	-329.5
Kopā	1087		
χ^2 testa rezultāti			
Rādītāji			Atbildes
χ^2 faktiskā vērtība			399.523
Brīvības pakāpju skaits			1
p -vērtība			0.000

Tā kā p -vērtība = 0.288 > 0.05, tad ar varbūtību 95 % var secināt, ka respondentu atbilžu skaits neatšķiras un sadalās vienmērīgi. Tas nozīmē, ka respondenti apgalvojumu, ka valstī, kur viņas dzīvo (Latvijā vai Lietuvā), sievietes sarunas gaitā viegli maina spēles noteikumus, uzskata par nozīmīgu (skat. 3.11. tab.).

3.11. tabula

χ^2 kritēriju analīzes rezultāti un secinošā statistika par sieviešu spēju sarunas gaitā viegli mainīt spēles noteikumus

Atbildes	Novērotais atbilžu biežums	Teorētiskais atbilžu biežums	Starpība starp novēroto un teorētisko biežumu
Jā	526	543.5	-17.5
Nē	561	543.5	17.5
Kopā	1087		
χ^2 testa rezultāti			
Rādītāji	Atbildes		
χ^2 faktiskā vērtība	1.127		
Brīvības pakāpju skaits	1		
p -vērtība	0.288		

Tā kā p -vērtība = 0.000 < 0.05, tad ar varbūtību 95 % var secināt, ka respondentu atbilžu skaits ir būtiski atšķirīgs un tas nesadalās vienmērīgi. Tas nozīmē, ka respondenti apgalvojumu, ka valstī, kur viņas dzīvo (Latvijā vai Lietuvā), sievietēm ir svarīga kooperēšanās un pati sarunas gaita, uzskata par nozīmīgu (skat. 3.12. tab.).

3.12. tabula

χ^2 kritēriju analīzes rezultāti un secinošā statistika par kooperēšanās un sarunas gaitas nozīmīgumu sieviešu karjerā

Atbildes	Novērotais atbilžu biežums	Teorētiskais atbilžu biežums	Starpība starp novēroto un teorētisko biežumu
Jā	773	543.5	229.5
Nē	314	543.5	-229.5
Kopā	1087		
χ^2 testa rezultāti			
Rādītāji	Atbildes		
χ^2 faktiskā vērtība	193.819		
Brīvības pakāpju skaits	1		
p -vērtība	0.000		

Tā kā p -vērtība = 0.000 < 0.05, tad ar varbūtību 95 % var secināt, ka respondentu atbilžu skaits ir būtiski atšķirīgs un tas nesadalās vienmērīgi. Tas nozīmē, ka respondenti apgalvojumu, ka valstī, kur viņas dzīvo (Latvijā vai Lietuvā), sievietes izmanto sarunu, lai izrādītu interesi par citiem cilvēkiem un viņu vajadzībām, lai sadarbotos, uzskata par nozīmīgu (skat. 3.13. tab.).

3.13. tabula

χ^2 kritēriju analīzes rezultāti un secinošā statistika par sieviešu sarunas izmantošanu sadarbības veicināšanai un intereses izrādīšanu par citiem cilvēkiem

Atbildes	Novērotais atbilžu biežums	Teorētiskais atbilžu biežums	Starpība starp novēroto un teorētisko biežumu
jā	893	543.5	349.5
nē	194	543.5	-349.5
Kopā	1087		
χ^2 testa rezultāti			
Rādītāji			Atbildes
χ^2 faktiskā vērtība			449.495
Brīvības pakāpju skaits			1
p -vērtība			0.000

Tā kā p -vērtība = 0.000 < 0.05, tad ar varbūtību 95 % var secināt, ka respondentu atbilžu skaits ir būtiski atšķirīgs un tas nesadalās vienmērīgi. Tas nozīmē, ka respondenti apgalvojumu, ka valstī, kur viņas dzīvo (Latvijā vai Lietuvā), sievietes pasaules redzējums balstās rūpēs un atbildībā, uzskata par nozīmīgu (skat. 3.14. tab.).

3.14. tabula

χ^2 kritēriju analīzes rezultāti un secinošā statistika par to, ka sievietes pasaules redzējums balstās rūpēs un atbildībā sieviešu karjerā

Atbildes	Novērotais atbilžu biežums	Teorētiskais atbilžu biežums	Starpība starp novēroto un teorētisko biežumu
jā	785	543.5	241.5
nē	302	543.5	-241.5
Kopā	1087		
χ^2 testa rezultāti			
Rādītāji			Atbildes
χ^2 faktiskā vērtība			214.617
Brīvības pakāpju skaits			1
p -vērtība			0.000

Tā kā p -vērtība = 0.000 < 0.05, tad ar varbūtību 95 % var secināt, ka respondentu atbilžu skaits ir būtiski atšķirīgs un tas nesadalās vienmērīgi. Tas nozīmē, ka respondenti apgalvojumu, ka valstī, kur viņas dzīvo (Latvijā vai Lietuvā), sievietes un vīrieši komunikāciju raksturo atšķirīgas saskarsmes normas un atšķirīgi valodas lietošanas principi, un šīs atšķirības var traucēt savstarpējai sapratnei, uzskata par nozīmīgu (skat. 3.15. tab.).

3.15. tabula

χ^2 kritēriju analīzes rezultāti un secinošā statistika par sievietes un vīriešu komunikācijas atšķirībām saskarsmē un valodas lietojumā

Atbildes	Novērotais atbilžu biežums	Teorētiskais atbilžu biežums	Starpība starp novēroto un teorētisko biežumu
jā	625	543.5	81.5
nē	462	543.5	-81.5
Kopā	1087		
χ^2 testa rezultāti			
Rādītāji			Atbildes
χ^2 faktiskā vērtība			214.617
Brīvības pakāpju skaits			1
p -vērtība			0.000

Tā kā p -vērtība = 0.000 < 0.05, tad ar varbūtību 95 % var secināt, ka respondentu atbilžu skaits ir būtiski atšķirīgs un tas nesadalās vienmērīgi. Tas nozīmē, ka respondenti apgalvojumu, ka valstī, kur viņas dzīvo (Latvijā vai Lietuvā), sarunās sievietēm raksturīgas priecīgākas balsis intonācijas, apstiprinājumu meklējoši jautājumi (vai ne? ja?), pastiprinātāji (tāds, daudz), īpaši pieklājīgas teikuma konstrukcijas (vai jūs, lūdzu, neaizvērtu durvis), uzskata par nozīmīgu (skat. 3.16. tab.).

3.16. tabula

χ^2 kritēriju analīzes rezultāti un secinošā statistika par sievietes sarunvalodas īpatnībām

Atbildes	Novērotais atbilžu biežums	Teorētiskais atbilžu biežums	Starpība starp novēroto un teorētisko biežumu
jā	708	543.5	164.5
nē	379	543.5	-164.5
Kopā	1087		
χ^2 testa rezultāti			
Rādītāji			Atbildes
χ^2 faktiskā vērtība			99.578
Brīvības pakāpju skaits			1
p -vērtība			0.000

Tā kā p -vērtība = 0.074 > 0.05, tad ar varbūtību 95 % var secināt, ka respondentu atbilžu skaits neatšķiras un sadalās vienmērīgi. Tas nozīmē, ka respondenti apgalvojumam, ka valstī, kur viņas dzīvo (Latvijā vai Lietuvā), sievietes sarunās spēj ilgstoši palikt vienas tēmas robežās, piekrist (skat. 3.17. tab.).

3.17. tabula

χ^2 kritēriju analīzes rezultāti un secinošā statistika par sieviešu spēju sarunās ilgstoši palikt vienas tēmas robežās

Atbildes	Novērotais atbilžu biežums	Teorētiskais atbilžu biežums	Starpība starp novēroto un teorētisko biežumu
jā	573	543.5	29.5
nē	514	543.5	-29.5
Kopā	1087		
χ^2 testa rezultāti			
Rādītāji		Atbildes	
χ^2 faktiskā vērtība		3.202	
Brīvības pakāpju skaits		1	
p-vērtība		0.074	

Tā kā p -vērtība = 0.000 < 0.05, tad ar varbūtību 95 % var secināt, ka respondentu atbilžu skaits ir būtiski atšķirīgs un tas nesadalās vienmērīgi. Tas nozīmē, ka respondenti apgalvojumu, ka valstī, kur viņas dzīvo (Latvijā vai Lietuvā), sievietes, kuras ir klusas, tiek izstumtas no komunikācijas darbavietā, un karjeras izaugsmes iespējas kolektīvā ir ierobežotas, uzskata par nozīmīgu (skat. 3.18. tab.).

3.18. tabula

χ^2 kritēriju analīzes rezultāti un secinošā statistika par kluso sieviešu izstumšanu no komunikācijas darba vietā un viņu karjeras izaugsmes ierobežotību kolektīvā

Atbildes	Novērotais atbilžu biežums	Teorētiskais atbilžu biežums	Starpība starp novēroto un teorētisko biežumu
jā	693	543.5	149.5
nē	394	543.5	-149.5
Kopā	1087		
χ^2 testa rezultāti			
Rādītāji		Atbildes	
χ^2 faktiskā vērtība		82.246	
Brīvības pakāpju skaits		1	
p-vērtība		0.000	

Tā kā p -vērtība = 0.023 < 0.05, tad ar varbūtību 95 % var secināt, ka respondentu atbilžu skaits ir būtiski atšķirīgs un tas nesadalās vienmērīgi. Tas nozīmē, ka respondenti apgalvojumu, ka valstī, kur viņas dzīvo (Latvijā vai Lietuvā), sievietes, kurām ir ģimene un bērni, ir ierobežotas karjeras izvēlē, uzskata par nozīmīgu (skat. 3.19. tab.).

3.19. tabula

χ^2 kritēriju analīzes rezultāti un secinošā statistika par sievietēm, kurām ir ģimene un bērni, ierobežotību karjeras izvēlē

Atbildes	Novērotais atbilžu biežums	Teorētiskais atbilžu biežums	Starpība starp novēroto un teorētisko biežumu
Jā	581	543.5	37.5
Nē	506	543.5	-37.5
Kopā	1087		
χ^2 testa rezultāti			
Rādītāji	Atbildes		
χ^2 faktiskā vērtība	5.175		
Brīvības pakāpju skaits	1		
p -vērtība	0.023		

Tā kā p -vērtība = 0.000 < 0.05, tad ar varbūtību 95 % var secināt, ka respondentu atbilžu skaits ir būtiski atšķirīgs un tas nesadalās vienmērīgi. Tas nozīmē, ka respondenti apgalvojumu, ka valstī, kur viņas dzīvo (Latvijā vai Lietuvā), sievietes ir "emocionālas" un nevar adekvāti rīkoties stresa situācijās darbā, uzskata par nozīmīgu (skat. 3.20. tab.).

3.20. tabula

χ^2 kritēriju analīzes rezultāti un secinošā statistika par sievietēm emocionālītāti un nespēju adekvāti rīkoties stresa situācijās darbā

Atbildes	Novērotais atbilžu biežums	Teorētiskais atbilžu biežums	Starpība starp novēroto un teorētisko biežumu
Jā	268	543.5	-275.5
Nē	819	543.5	275.5
Kopā	1087		
χ^2 testa rezultāti			
Rādītāji	Atbildes		
χ^2 faktiskā vērtība	279.302		
Brīvības pakāpju skaits	1		
p -vērtība	0.000		

Lai tālāk pētītu dzimumatbilstības principa ietekmi uz sievietes karjeru, aptaujas datu sadaļā "Anketa dzimumatbilstības principa ietekmes noteikšanai uz sievietes karjeru" tika iekļauti jautājumi, kuri ietekmē karjeras attīstības problēmu risinājumu sievietēm un respondentu atbildes dotas 3.21. tabulā.

Autores izstrādātais un teorētiski pamatotais dzimumatbilstības princips, kas ir ieteicams karjeras konsultēšanā sievietēm krīzes situācijās, ietver sekojošas dimensijas: likumos noteiktā dzimumu līdztiesība, sabiedrībā eksistējošie stereotipi, dzimumu līdztiesības indekss, ieteikumi darbībai dzimumu līdztiesību problēmsituāciju risinājumam – sekmēt likumā noteikto dzimumu līdztiesību, izmantot komunikāciju teorijas sievietes un vīriešu saziņā un konsultēšanā, lauzt stereotipus, celt sievietes pašapziņu. Veicot pētījuma rezultātu analīzi, skaitot kopā atbildes „nedaudz ietekmē” un „ļoti ietekmē”, var secināt, ka respondenti

atzīst komunikāciju teoriju izmantošanu (50 %); stereotipu laušanu (57 %); sieviešu pašapziņas celšanu (71 %) un dzimumu līdztiesības ievērošanu (66 %) par nepieciešamu darbību karjeras atbalstam (skat. 3.21. tab., 11. pielikumu).

3.21. tabula

Respondentu viedoklis par rīcības veidiem dzimumatbilstības principa ievērošanā karjeras atbalstam sievietēm (%)

Kā dzimumatbilstības principa ievērošana ietekmē karjeras attīstības problēmu risinājumu sievietēm?	Respondentu vērtējumi					Kopā (%)
	1 neietekmē nemaz	2 neietek- mē	3 neitrāli	4 nedaudz ietekmē	5 ļoti ietekmē	
Komunikāciju teorijas izmantošana	4	7	39	33	17	100
Stereotipu laušana	2	5	36	36	21	100
Sieviešu pašapziņas celšana	2	3	24	36	35	100
Dzimumu līdztiesības ievērošana	2	4	28	31	35	100

Nepieciešams pārbaudīt, vai respondentu atbilžu biežums būtiski atšķiras starp piedāvātajiem atbilžu variantiem. Datu analīzei tiek izmantota dispersiju analīze (aprēķini veikti, izmantojot datus no 15. pielikuma) (skat. 3.22. tab.).

3.22. tabula

Dispersijas analīzes rezultāti

Novērojumi	Kvadrātu summa (SS)	Brīvības pakāpju skaits (df)	Vidējie kvadrāti (MS)	Fišera attiecība (F)	P-vērtība	F kritiskais
Starpgrupa	433633.3	4	108408.325	31.10921	4.2069	3.05557
Iekšējā grupa	52271.5	15	3484.76667	–	–	–
Kopā	485904.8	19	–	–	–	–

Tā kā $F_{\text{fakt.}} = 31.10921 > F_{\text{krit.}} = 3.05557$, tad var secināt, ka respondentu atbilžu biežums starp piedāvātajiem atbilžu variantiem būtiski atšķiras.

Turpinot datu analīzi, analizēsim dotajiem rādītājiem atbilžu variantus “ļoti ietekmē”. Izmantojot χ^2 testu var noskaidrot respondentu atbilžu skaita vienmērīgu sadalījumu un atbilstību teorētiskajam novērojumu skaita sadalījumam.

Tā kā p -vērtība = 0.000 < 0.05, tad ar varbūtību 95 % var secināt, ka respondentu atbilžu skaits ir būtiski atšķirīgs un tas nesadalās vienmērīgi (skat. 3.23. tab.).

3.23. tabula

Dotajiem rādītājiem atbilžu variants “ļoti ietekmē” iegūtie χ^2 kritēriju analīzes rezultāti un secinošā statistika

Atbildes	Novērotais atbilžu biežums	Teorētiskais atbilžu biežums	Starpība starp novēroto un teorētisko biežumu
Komunikāciju teorijas izmantošana	185	293.0	-108.0
Stereotipu laušana	230	293.0	-63.0
Sieviešu pašapziņas celšana	387	293.0	94.0
Dzimumu līdztiesības ievērošana	370	293.0	77.0
Kopā	1172		
χ^2 testa rezultāti			
Rādītāji	Atbildes		
χ^2 faktiskā vērtība	103.747		
Brīvības pakāpju skaits	3		
p -vērtība	0.000		

Izmantojot χ^2 testa starpības, var novērot statistiski nozīmīgas atbildes *Sieviešu pašapziņas celšana* un *Dzimumu līdztiesības ievērošana*. Tātad respondenti uzskata, ka dzimumatbilstības principa ievērošana ļoti ietekmē sievietes pašapziņas celšanu un dzimumu līdztiesības ievērošanu. Tātad dzimumatbilstības principa ievērošana būtiski ietekmē karjeras attīstības problēmu risinājumu sievietēm.

3.2.6. Diskusija par karjeras maiņu sievietēm

Pēdējos gados pasaulē, sevišķi Eiropā un arī Latvijā, *mūžizglītība* ir kļuvis aktuāls jēdziens. Latvijā *mūžizglītība* dažādos aspektos ir pētīta daudz, bet tieši saistībā ar tās nozīmi un ietekmi sievietes karjerā profesionālās krīzes situācijās tā ir maz pētīta, to zināmā mērā apstiprina fakts, ka nav pieejamas publikācijas par praktiskajiem pētījumiem, kas veikti Latvijā.

Viens no pētījumiem LLU, ko veica Dina Bite, pētot nodarbinātības problēmas mazpilsētās, tā ietvaros pētīja *Sieviešu profesionālo karjeru mazpilsētās*, kurā noskaidroja, ka mazpilsētās ir cieša sociālās vides un infrastruktūras saistība ar nodarbinātības situāciju un līdz ar to mērķtiecīga karjeras virzība ir iespējama ierobežotā skaitā profesiju un darba vietu. Sievietes profesionālo karjeru mazpilsētās visbiežāk realizē t.s. sieviešu profesijās – pedagoģijā, veselības aprūpē un pārsvarā ir nodarbinātas valsts un pašvaldību iestādēs un uzņēmumos. Dažādas dzimumu segregācijas izpausmes mazpilsētās nosaka dzimuma un vecuma stereotipi. Sievietes mazpilsētās izvēlas dažādus līdzekļus savas profesionālās karjeras veidošanā. Aktīvu rīcību bieži vien ierobežo līdzcilvēku attieksme, līdz ar to sievietēm mazpilsētā ir jāsaskaras ar dažādām profesionālo karjeru kavējošām barjerām. Pētījums nedod pārliecinošus argumentus, ka sievietes apzināti mazpilsētās izraudzītos par vidi, kur veidot savu profesionālo karjeru (Bite, 2010).

Amerikāņu zinātnieks, pedagogs D.R. Vetzels (Wetzel), veic pētījumus ASV par pieaugušo izglītību, mūžizglītību. Viņš min, ka mūžizglītība ir būtiska šodien visiem darbiniekiem, tiem, kas pašlaik strādā un tiem, kas meklē darbu, ka ir nepieciešams pastāvīgi atjaunot un paplašināt darba iemaņas. Kopīgi apspriežot jautājumus ar pieaugušajiem - apsverot tālākizglītību, kas vērsta uz pabeigtu koledžas grādu vai maģistru un to priekšrocības, un reizē arī šauboties, par finanšu izmaksām un laiku, lai iegūtu grādu. Viņš

dod vienkāršu atbildi klientiem – ka strādāt vienā un tajā pašā uzņēmumā visu mūžu, šodien ir reta parādība, jo pastāv reāla globālā konkurence. Tādēļ lielākā daļa pieaugušo ir spiesti mainīt savu karjeru vairākas reizes savas dzīves laikā. Augsti konkurētspējīgi un tehnoloģiski attīstīti uzņēmumi globālajā ekonomikā arvien vairāk parādās darba tirgū, uzņēmumi ir spiesti pārstrukturēt, izdalīt un rekonstruēt ražotnes, pilnveidot savu apsaimniekošanas hierarhiju, uzticēt uzdevumus, un izmantot jaunas sakaru tehnoloģijas, lai piekļūtu pie starptautiskā darbaspēka. Tā rezultātā amatu apraksti, darba laiki, darba procesi nepārtraukti mainās. Līdz ar to zināšanas un prasmes ir pastāvīgi jāatjaunina un jāpaplašina. Šie un citi iemesli pastāv, kāpēc mūžizglītība ir nepieciešamība (Wetzel 2009a, Wetzel, 2009b).

Interesanti pētījumi, ko veica K. Kaprino (Caprino, 2015), kas ir pētniece un darba un dzīves trenere ASV, ir sieviešu profesionālās karjeras pētījumi. Pētījumā minēts, ka sievietes, kuras gadiem ilgi veido veiksmīgu karjeru, vidējos mūža gados jūt, ka viņu profesionālā dzīve un identitāte vairs viņas neapmierina, t.i. nedarbojas, kā ielānāts. Pētījumā konstatēts, ka lielākā daļa sieviešu saskaras ar vismaz vienu no autores minētām slēpto darba un privātās dzīves krīzēm, tostarp arī hroniskām veselības problēmām, finanšu atkarību un sāpīgu *es* zaudējumu. K. Kaprino profesionālo krīzi salīdzina ar modinātājzvanu, kurš izraisa reālas pārmaiņas sievietes darbā un privātajā dzīvē. Īsta profesionālā krīze ir vairāk nekā *grūts laiks*. Lielākā daļa sieviešu uzskata, ka tā ir pagrieziena punkts konkrētajā situācijā un tā prasa laiku situācijas pārvērtēšanai. K. Kaprino min dažas no slēptām darba un privātām krīzēm:

- hroniskās veselības problēmās; sievietes nepieņem, ka viņām ir hroniskas slimības un nepietiekami ārstējas, pamatojot: "Es nevaru atrisināt savas veselības problēmas";
- nespēja runāt – nevar būt aizstāvis sev vai citiem, baidoties no kritikas, noraidījuma vai sodīšanas;
- finanšu problēmas – paliek ilgstoši negatīvā situācijā tikai naudas dēļ;
- nespēja izmantot savas spējas un talantus darbā;
- cīnās, lai līdzsvarotu dzīvi un darbu;
- dara darbu, kurš nepatīk.

K. Kaprino min veidus, kā sievietēm pārvarēt profesionālo krīzi.

- Ieklausieties savā ķermenī!
- Pievērsiet uzmanību nojautām! Sievietes intuīcija vai iekšējā balss ir nenovērtējams informācijas avots.
- Iemācieties teikt "nē"!
- Runājiet! Iemācieties izteikt sevi, tad kad jūtaties iestrēgušas!
- Pārvariet bailes! Noskaidrojiet, no kā jums visvairāk bail!
- Saņemiet reālu naudu! Nauda ir vienkārši enerģijas forma – bez konkrētām īpašībām – un pati par sevi tomēr tā var būt līdzeklis, kas var ierobežot vai paplašināt.
- Esat atvērtas! Jo tikai atvērtam cilvēkam var palīdzēt.
- Atrodiet paraugu, kādu sievieti, kuru apbrīnojat, un tiecieties būt par tādu!
- Atpūties! (Overcoming the 12 hidden crises..., 2016).

Par karjeras maiņu un dažādiem padomiem, kā to labāk izdarīt, rakstījuši vairāki autori: A. Krove (Crowe), M. Profita, M. Millere (Crowe, 2009; Profita, 2016; Miller, 2016). Amerikāņu zinātniece Ellena Ostrova (Ostrow, 2012) ir dzīves un karjeras trenere, tas pašlaik ASV ir ļoti populārs nodarbošanās veids, viņa praktizē un pēta sieviešu karjeru, tās maiņu.

Pamatojoties uz praktisko pieredzi un pētījumiem, viņa min vienkāršus soļus, kā sievietēm veiksmīgi mainīt karjeru vidējā vecumā. Sievietēm karjeras maiņa vidējā vecumā ļoti atšķiras no tās, kas notiek divdesmit vai trīsdesmit gados. Vidējā vecumā sievietēm ir tendence domāt un analizēt to laika posmu starp dzīves realitāti un sapņiem. Sievietes saprot un vēlas, lai dzīve būtu saturīga, jo otrreiz tādu iespēju iegūt nebūs. Autore min 10 soļu plānu,

kas padarītu sievietes karjeras maiņu pārvaldāmu un palīdzētu sievietēm sakārtot un realizēt savu darba vīziju otrajā dzīves pusē.

1. Noteikt, vai ir pienācis laiks pārmaiņām.

Vai jums ir garlaicīgi ar to, ko jūs darāt tagad? Vai jūs tā jūtaties katru dienu? Vai jūs jūtaties neapmierināta pat pēc tam, kad esat paveikusi kaut ko? Vai esat zaudējusi interesi par lietām, darbiem? Vai jūsu talanti netiek izmantoti?

Protams, karjeras maiņa krīzes situācijā nav vienīgais risinājums. Dažreiz jūs varat veikt izmaiņas savā pašreizējā darbā, lai padarītu to atbilstošu un jēgpilnu. Bet, ja jūs jūtaties neapmierināta, tad pārmaiņas ir nepieciešamas.

2. Uzrakstiet savu pamatuzdevumu!

Ideāli ir tad, ja darbs ir izpausme tam, kas mēs esam. Jēgpilnu un atbilstošu karjeru atbilstoši mūsu vērtībām, mūsu talantiem.

3. Veiciet savu sasniegumu izvērtēšanu!

Tas ir ļoti grūti tām, kurām iemācīja nelielities. Bet ir nepieciešams apstiprināt savu vērtīgo pieredzi un panākumus, parādīt savas stiprās puses, kas atgādinās jums par to, ko jūs darāt ļoti labi. Pierakstiet visu, ko esat paveikusi visās dzīves lomās!

4. Veiciet savu kapacitātes izvērtēšanu!

Uzskaitiet visu, ko jūs darāt labi! Palūdziet citiem dalīties domās par jūsu stiprajām pusēm! Neierobežojiet sevi ar darba uzdevumiem! Varbūt jūs esat efektīvs menedžeris savas ģimenes finansēs?

5. Veiciet savu apmierinājumu izvērtēšanu!

Padomājiet, kāds darbs un lietas Jums sniedz vislielāko gandarījumu. Vai jums vislielāko gandarījumu dot darot lietas, ka palīdzat citiem cilvēkiem, vai strādājot komandā ar citiem cilvēkiem, vai darot darbu, kur redzams rezultāts?

6. Veiciet savu vērtību inventarizāciju!

Kas ir vissvarīgākais jums? Apsvērt un analizēt tādas vērtības kā autonomija, altruisms, radošums, spēks, peļņas nolūks, intelektuālā stimulēšana, vadība, piederība, skaistums, zināšanas.

7. Izveidojiet sarakstu ar lietām, Jūs absolūti mīlat to darīt!

Ja nauda nebūtu problēma, kā jūs pavadītu savu lieliskāko dienu? Padomājiet par fiziskiem dotumiem, kurus vēlaties lai jums būtu, kā arī redzēt to citiem, kāds ir darbības temps, kurā jūs iesaistīties, kādā jūs pārvietojaties un vai Jūs vēlaties meklēt relaksāciju vai uztraukumu!

8. Apkopojiet informāciju!

Kad esat izveidojuši savu sasniegumu, kompetenču, vērtību sarakstu, jūs varat atrast darbu, kas atbilst jūsu personīgajam aprakstam. Varat to meklēt internetā, lasīt sludinājumus. Lielākā daļa koledžu un universitāšu karjeras bibliotēkas pārpildītas ar darba aprakstiem, par kuriem jūs nekad neesat dzirdējusi. Šajā procesā, jūsu mērķis ir radīt iespēju sarakstu, nevis atrast vienu "pareizo" darbu. Iekļaujiet visus darbus, neatkarīgi no tā, vai jums ir nepieciešamās prasmes par to. Tā ir prāta vētras sesija. Jūs vēlaties, lai tiktu radītas iespējas nekritiskā veidā.

9. Veiciet informatīvas intervijas un sarunas!

Runājiet ar cilvēkiem, kuri veic tā veida darbu, kas jums liekas interesants. Apmeklējiet absolventu asociācijas, lai uzzinātu to cilvēku vārdus, ar kuriem varētu parunāt. Sazinieties ar profesionālām asociācijām un jūsu paziņām un draugiem, apspriedieties par pieredzi, kas viņiem patīk, kas nepatīk, veicot šo darbu.

10. Sašauriniet savu fokusu!

Kad jūs savāksiet informāciju, jūsu uzmanība būs šaurāka par plašo informācijas apjomu. Atstājiet savā sarakstā tikai tos darbus, kas patiešām interesē (Ostrow, 2012).

Iepazīstoties ar ārzemju un Latvijas zinātnieku pieredzi un publikācijām, autore secina, ka Latvijā ir aizsākta jauna tēma turpmākiem pētījumiem saistībā ar sieviešu karjeru, to maiņu profesionālās krīzes situācijās, kā arī par mūžizglītības nozīmi sieviešu karjeras attīstībā.

3.2.7. Profesionālās krīzes pārvarēšanas modelis

Pedagoģiskos modeļos tiek īstenota teorijas un praktiskās mācīšanās realizēšanas vienotība. Modelis pedagoģijā raksturo un ļauj prognozēt gaidāmos rezultātus no pedagoģiskā procesa (Žogla, 2001). Tādēļ ir svarīgi šādu modeli integrēt karjeras konsultēšanas procesā, ietverot gan karjeras izglītību, karjeras konsultēšanas procesu gan karjeras atbalsta un karjeras pētniecisko daļu, lai sasniegtu rezultātu.

Lai sekmētu personu prasmju attīstību atbilstoši darba tirgus pieprasījumam un veicinātu valsts sociālekonomisko attīstību, jāstiprina šādas jomas:

- jāuzlabo atbalsta pakalpojumi un jāatjauno darbaspēka prasmes;
- jātuvina izglītība, apmācība un darba tirgus sektori;
- jāattīsta personām nepieciešamo prasmju apvienojums nodarbinātībai;
- jāprognozē nepieciešamo prasmju pieprasījums nākotnē.

Politikas līmenī tās ir integrētas izglītības, sociālās, jaunatnes, ekonomikas un nodarbinātības politikas veidošanai un mērķu sasniegšanai (Karjeras attīstības atbalsta sistēmas darbības izvērtējums Latvijā, 2013).

Lai šos uzdevumus veiktu un lai sniegtu atbalstu sievietēm profesionālās krīzes situācijās, darba autore izstrādājusi – **Profesionālās krīzes pārvarēšanas modeli sievietēm** (skat. 3.13. att.) un profesionālās krīzes pārvarēšanas modeļa funkcionālo shēmu (skat. 3.14. att.).

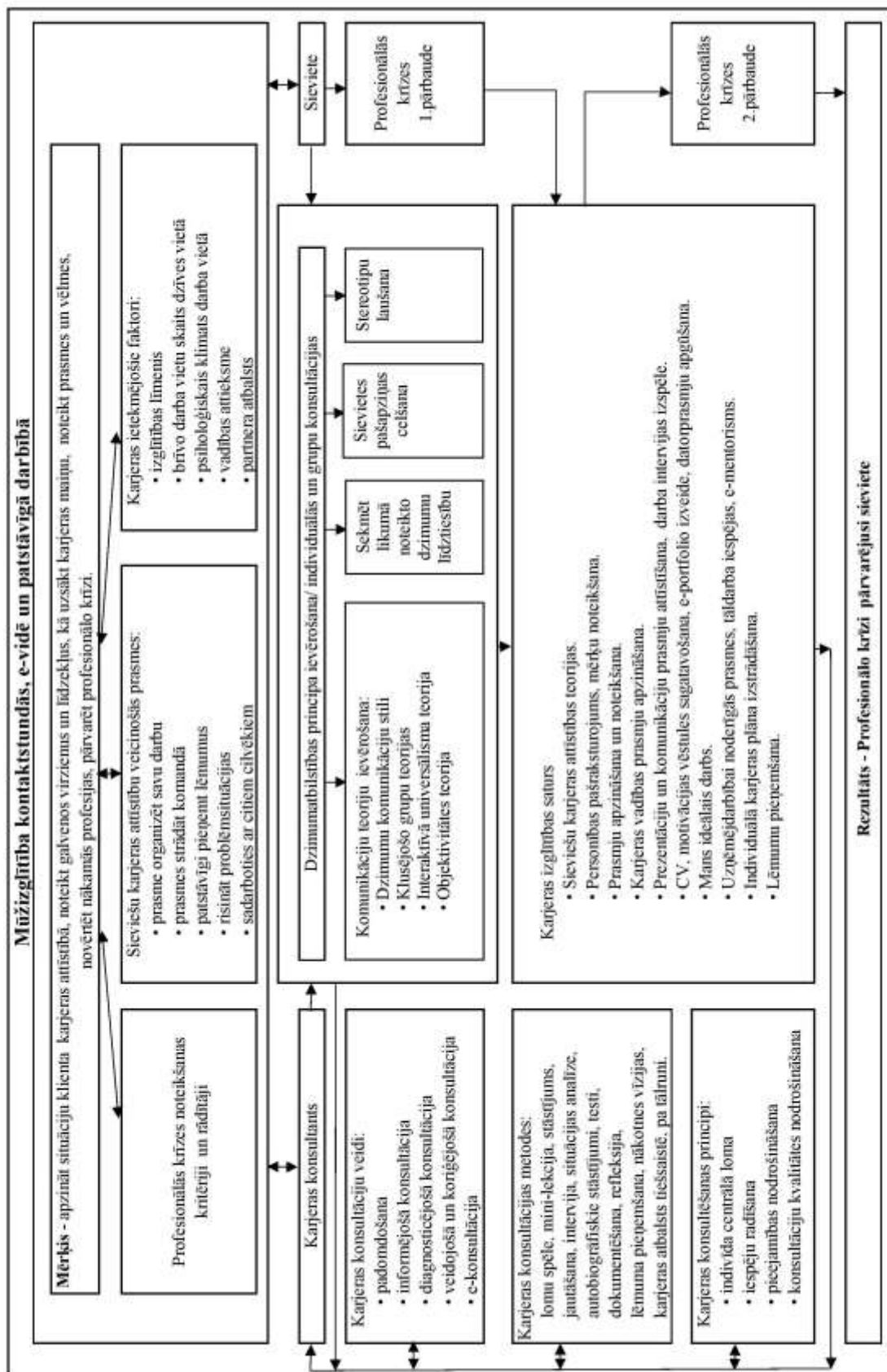
Tās **mērķauditorija** – sievietes, kuras vēlas vai ir spiestas mainīt nodarbošanos, atrodoties profesionālās krīzes situācijā.

Modeļa mērķis – apzināt situāciju klienta karjeras attīstībā, noteikt galvenos virzienus, ceļus, kā uzsākt karjeras maiņu, noteikt prasmes un vēlmes, novērtēt nākamās profesijas iespējamību, piedāvāt karjeras atbalsta konsultācijas un izglītojošo programmu, lai pārvarētu profesionālo krīzi.

Modelī ietvertajā *Klienta attīstošajā programmā karjeras maiņai sievietēm profesionālās krīzes situācijās* ir iecerēts sniegt iespēju katram klientam izmantot personalizētas e-mācību aktivitātes, kas atbilst viņu mācību vajadzībām. Mācību aktivitātes veicinās klientu izpratni par koncepcijām un procesiem, izmantojot aktīvās mācīšanās vai darbībā balstītu mācīšanos (O'Donnell, Lawless, Sharp, Wade, 2015).

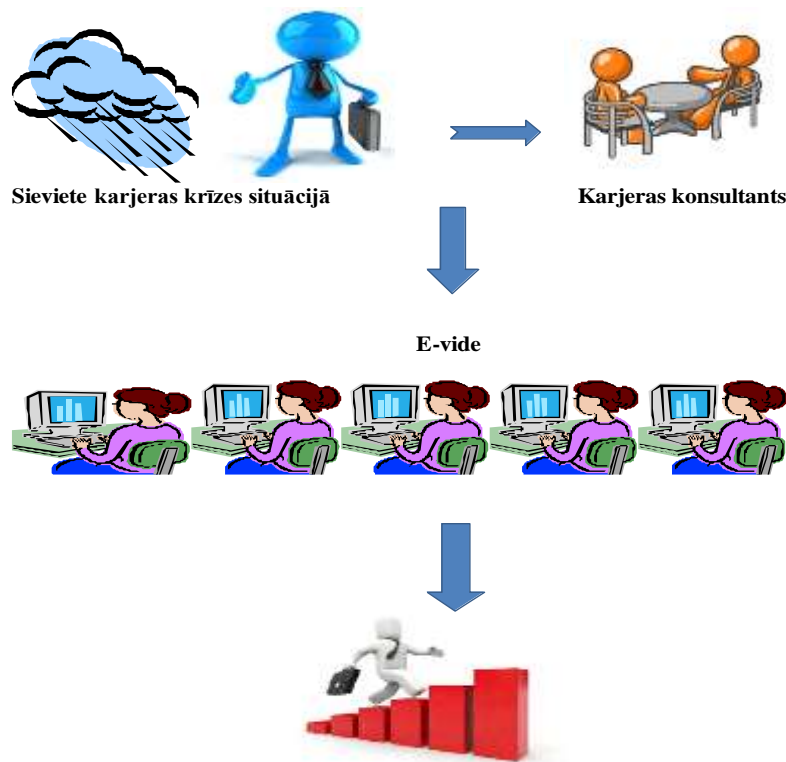
Autore izmanto pasaulē populāro e-studiju vietni *Moodle*, kurā piedāvā apgūt izstrādāto klienta attīstošo programmu karjeras maiņai sievietēm profesionālās krīzes situācijās mūžizglītībā (Gorbāns, 2010). Tur ievietota arī autores piedāvātā metodika (5.pielikums). E-vidē tika veikts arī veidojošais eksperiments izstrādātā modeļa aprobācijai un, izmantojot sociālos tīklus Internetā, veikti visi darbā paredzētie pētījumi gan pētījums profesionālās krīzes noteikšanai, gan sieviešu karjeras maiņas pētījumi, gan visi pārējie iepriekš minētie pētījumi (skat. 3.1. att.).

Modeļa ietvaros tiek apzināti **karjeru ietekmējošie faktori** (izglītības līmenis, psiholoģiskais klimats darbā, vadības attieksme, darba vietas attālums no mājām, vecums) (skat. 3.2.2. nodaļu), tiek definēta profesionālā krīze un izstrādāti un aprobēti profesionālās krīzes noteikšanas kritēriji un rādītāji (skat. 3.2.4. nodaļu).



3.13. att. Profesionālās krīzes pārvarēšanas modelis sievietēm

Avots: Autores konstrukcija



3.14. att. Profesionālās krīzes pārvarēšanas modeļa funkcionālā shēma

Avots: Autores apkopojums

Modeļa ietvaros karjeras konsultācijā piedalās karjeras konsultants un sieviete vai sievietes, kas nonākušas profesionālās krīzes situācijā.

Konsultācijas veidu (padomdošana, informējošā, diagnosticējošā, koriģējošā, veidojošā vai e-konsultācija) izvēlas atkarībā no klienta vēlmēm vai karjeras konsultācijas satura.

Modeļa ietvaros tiek piedāvāta metodika profesionālās krīzes pārvarēšanai, ievērojot **dzimumatbilstības principu karjeras konsultēšanas gaitā** (sekmēt likumā noteikto dzimumu līdztiesību ievērošanu, komunikāciju teoriju izmantošana, stereotipu laušana, sievietes pašapziņas celšana) (skat. 3.2. nodaļu). Eiropas Savienības pamattiesību hartas 23. pants par vīriešu un sieviešu līdztiesību nosaka, ka vīriešu un sieviešu līdztiesība ir jānodrošina visās jomās, tostarp nodarbinātības, darba un atalgojuma jomā (Eiropas Savienības pamattiesību harta, 2007).

Latvijā likumdošana paredz vienādu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm, kā arī visu veidu diskriminācijas aizliegumu. Šādas tiesības garantē gan Latvijas Republikas Satversme (Latvijas Republikas Satversme, 1922/2014), gan darba tiesības regulējošie likumdošanas akti (Latvijas Republikas tiesību akti, 2016). Darba likuma izpratnē atšķirīga attieksme aizliegta atkarībā no darbinieka dzimuma, kā arī vecuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa, rases un ādas krāsas (Latvijas Republikas Darba likums, 2001/2015).

Izstrādājot modeli, lai veicinātu karjeras atbalstu krīzes situācijā nonākušām sievietēm, autore tajā ir iekļāvusi komunikāciju teoriju izmantošanu saskarsmē ar sievietēm. Jautājumi par sieviešu un vīriešu uztveres un komunicēšanas atšķirībām mūsdienās ir ļoti aktuāli. Tieši šo uztveres atšķirību un šo atšķirību neizpratnes dēļ rodas daudz konfliktu gan ģimenēs, gan darba vidē. Jau 20. gs. 80.gados K. Giligana (Gilligan, 1982) pētīja sievietes psiholoģisko attīstību, balstoties uz pazīstamo psihologu E. Eriksona (Erikson, 1979, 1997) un L. Kolberga (Kohlberg, 1981) personības un morāles attīstības teorijām, secināja, ka sieviete savā būtībā ir vairāk tendēta uz attiecībām, bet vīrietis – uz neatkarību. N. Slī (Slee, 2003) uzmanību pievērš sabiedrības *androcentrisma ietekmei uz profesijas izvēli*, nenovērtējot sievietes talantus un

apdāvinātību tieši ģimenes pienākumu dēļ (Slee, 2003). Sievietes pašapziņa un pašvērtība bieži ir sasaistīta ar ķermeņa formām, seksuālo pievilcību, matu un ādas krāsu, kā arī jaunību (Stevenson-Moessner, 2000).

Dzimumu komunikāciju stilu teorijā (Tannen, 1990/2007; Tannen, 1992a; Tannen 1992b) uzsvērts, ka tieši komunikāciju atšķirības ir tās, kas izraisa nesaprašanos un pārpratumus. Sieviešu un vīriešu komunikāciju raksturo atšķirīgas saskarsmes normas un atšķirīgi valodas lietošanas principi, un šīs atšķirības var traucēt sapratnei.

Klusējošo grupu teorija (Kramarae, 1996a; Kramarae 1996b; Ardener, Ardener, 2005) apgalvo, ka cilvēkus ar mazāku ietekmi, pārējiem cilvēkiem (sadarbības partneriem, vadībai, padotajiem) grūti uztvert un tā rezultātā viņi tiek piemirsti, viņu idejas un darbība apslāpēta, un viņi kļūst ir kā neredzami. Saskaņā ar šo teoriju, dažiem sabiedrības locekļiem ir grūti iekļauties veiksmīgā sabiedrībā tāpēc, ka vīrieši darbojas atšķirīgāk nekā sievietes; klusēšanai - zemāks statuss sabiedrībā. Dažāda pieredze vīriešiem un sievietēm ir arī veicot dažādus uzdevumus sabiedrībā. Tomēr sievietēm pastāv iespēja pārvērst savu unikālo ideju, pieredzi un to nozīmi vīriešiem valodā, lai tās tiktu sadzirdētas (Muted Group Theory, 2016).

Interaktīvā universālisma teorija (Benhabib, 1992) piedāvā jaunu komunikatīvu ētiku, balstītu visu cilvēku universālās mijiedarbības konceptā. S. Benhabibas mērķis ir paplašināt normas, lai tās derētu visiem. Komunikatīvā ētika nozīmē, ka visi esam atbildīgi par balsīm, kas netiek sadzirdētas, saprast klusējošās balsis.

Objektivitātes (viedokļa) teorija (Standpoint Theory) (Harding, Wood, 2014) paskaidro, ka cilvēki atrodas dažādās vietās un dažādos laikos, eksistē atšķirīgi viedokļi, un līdz ar to arī atšķiras nākotnes perspektīvas. Saskaņā ar teoriju ir dažādi viedokļi no dzimuma, rases, seksuālās orientācijas, un līdz ar to ir dažādas attīstības perspektīvas katrai grupai.

Pētot sieviešu karjeru saistībā ar dzimumatbilstības principu (skat. 3.2. nodaļu), tas ir labi atspoguļots dzimumu komunikāciju teorijās. Šīs teorijas skaidro un palīdz pārvērtēt nepamatoti izveidojušos pieņēmumus sabiedrībā par dzimumu lomām un funkcijām. Komunicēšanas prasmes ir saistītas arī ar katra cilvēka individuālo karjeru, jo bieži vien nespēja būt par labu sarunu partneri, vai nespēja sevi prezentēt, ir par cēloni neveiksmīgai karjeras attīstībai.

Modelī paredzēts ievērot **konsultēšanas principus** (Visu mūžu pieejama konsultēšana..., 2005).

1) Indivīdu centrālā loma.

- *Patstāvība*: konsultants nodrošina klientam personīgās izaugsmes brīvību.
- *Objektivitāte*: konsultants sniedz konsultācijas atbilstoši indivīda vēlmēm, nediskriminē klientu pēc dzimuma, vecuma, etniskās izcelsmes, sociālās piederības, kvalifikācijas, spējām un citām pazīmēm.
- *Konfidencialitāte*: konsultants ievēro klienta tiesības uz privātas informācijas neaizskaramību.
- *Vienlīdzīgas iespējas*: tiek garantētas vienlīdzīgas iespējas mācībās un darbā.
- *Vispusīga pieeja*: konsultants ievēro klienta lēmuma pieņemšanas personīgos, sociālos, kultūras un ekonomikas apstākļus.

2) Iespēju radīšana.

- *Iespēju došana*: konsultants palīdz klientam kļūt kompetentam mācību un karjeras plānošanā un organizēšanā.
- *Aktīva līdzdalība*: konsultants veicina sadarbības procesus starp klientu un citām iesaistītām pusēm, piemēram, mācību sniedzējiem, uzņēmumiem, ģimenes locekļiem, vietējās sabiedrības interesēm; konsultācijās tiek veicināta klienta aktīva līdzdalība.

3) Pieejamības uzlabošana.

- *Caurspīdīgums*: konsultēšanas pakalpojumam jābūt klientam skaidri saprotamam.
- *Draudzīgums un empātija*: konsultants nodrošina viesmīlīgu atmosfēru.

- *Nepārtrauktība*: konsultants palīdz klientam visdažādākajos mācību, darba un sabiedriskos pasākumos.
- *Izmantojamība*: visiem indivīdiem ir tiesības uz konsultāciju pakalpojumiem karjeras izvēlē jebkurā viņu dzīves posmā.
- *Pieejamība*: konsultēšanas pakalpojumiem jābūt pieejamiem, elastīgiem un klientiem draudzīgiem. Tos var sniegt gan klātienē, gan pa telefonu, e-pastu, organizējot izbraukumus, un tiem ir jābūt pieejamiem indivīda vajadzībām atbilstošā laikā un vietā.
- *Piemērošanās iespējas*: konsultēšanas pakalpojumus sniedz, izmantojot dažādas metodes.

4) Konsultāciju kvalitātes nodrošināšana.

- *Konsultācijas metodes piemērotība*: izmantotajām konsultēšanas metodēm karjeras izvēlē jābūt atbilstošam teorētiskam vai zinātniski empīriskam pamatojumam, kas atbilst to izmantošanas mērķiem.
- *Nepārtraukta uzlabošana*: konsultēšanas pakalpojumi karjeras izvēlē nepārtraukti pašattīstās.
- *Tiesības uz sūdzību izskatīšanu un apmierināšanu*: pakalpojuma saņēmējiem ir tiesības sūdzēties, ja sniegtā konsultēšana ir bijusi neapmierinoša.
- *Kompetents personāls*: darbiniekiem, kas sniedz konsultēšanas pakalpojumus, ir jāiegūst valstī akreditēta izglītība.

Modelī iekļautās *Klienta attīstošās programmas karjeras maiņai sievietēm profesionālās krīzes situācijās mērķis* ir apzināt situāciju klienta karjeras attīstībā, noteikt galvenos virzienus, ceļus, kā uzsākt karjeras maiņu, noteikt prasmes un vēlmes, novērtēt nākamās profesijas piemērotību, gan profesijas pieprasījumu darba tirgū, gan klienta konkurētspēju, konsultēt, kā uzsākt darba meklēšanas procesu, kā sagatavoties darbam, veicināt sociāli aktīvas un izglītotas personības attīstību, kas spētu pilnvērtīgi, aktīvi iesaistīties un dzīvot mūsdienu sabiedrībā.

Klienta attīstošā programma karjeras maiņai sievietēm profesionālās krīzes situācijās, ir paredzēta, lai palīdzētu sievietēm, kad nepieciešams padoms un atbalsts krīzes situācijā, lai sniegtu nepieciešamo informāciju, veicinātu domāšanu, analizēt apkārtējo situāciju, celtu viņas pašpārliecinātību un veicinātu profesionālo veiksmi. Tās ietvaros paredzētas **10 individuālās nodarbības**, kurās, strādājot ar klientu, ir plānots iepazīties ar klientu un tā problēmām, veikt dažādus uzdevumus, testus, kopā strādāt līdz nonāk līdz lēmumu pieņemšanai. Nodarbību tēmas izvēle pamatota no autores personīgās pieredzes, strādājot par karjeras konsultantu, kā arī maģistra darba ietvaros veicot pētījumu, tika iegūti dati par visnepieciešamākajām nodarbību tēmām karjeras attīstībai sievietēm.

Programma piedāvā metodiku, kā pieņemt lēmumus, saskatīt problēmas savā dzīvē un izvēlēties tām piemērotākos risinājumus, kā prezentēt savas idejas un panākt, lai tajās ieklausās citi, kā arī paredzēts sniegt iespēju katram klientam izmantot personalizētas e-mācību aktivitātes, kas atbilst viņu dažādām mācību vajadzībām. Mācību aktivitātes veicinās klientu izpratni par koncepcijām un procesiem, izmantojot aktīvās mācīšanās vai darbībā balstītu mācīšanos.

Programmas uzdevumi.

- Radīt klientam atbilstošu priekšstatu par karjeras nozīmi cilvēka dzīvē.
- Informēt klientu, kā sagatavoties dzīvei mūsdienu jautājās ekonomikas apstākļos, attīstīt spējas pieņemt pamatotus, pārdomātus un atbildīgus lēmumus, kuri spētu nodrošināt personīgo un sabiedrisko labklājību.
- Radīt iespējas attīstīt un pilnveidot integrētās vai vispārējās prasmes.
- Attīstīt prasmi strādāt ar informāciju – prast atrast vajadzīgos informācijas avotus, atlasīt, apkopot un analizēt iegūto informāciju, noteikt galveno, svarīgāko, atmet lieko, secināt.

- Attīstīt projektēšanas prasmes – prast formulēt problēmu, noteikt tās cēloņus, atrast risinājumus, prast sastādīt darbības plānu un realizēt to.
- Attīstīt īpašības, kā uzņēmību un uzdrīkstēšanos – būt gatavam problēmsituācijām, nebaidīties riskēt un prast pārvarēt zaudējumus.
- Attīstīt vispārējās intelektuālās prasmes – kritiski analītiskās domāšanas, prognozējošās un radošā darba prasmes. Programmas izglītības saturs klienta attīstošai programmai redzams 3.15. attēlā un izvērsums 5. pielikumā.

Programmā izmantojamās galvenās **karjeras konsultēšanas metodes**.

Lomu spēle, kura ir realitātes simulēšanas metode ar lomas palīdzību, neatstājot sekas realitātē, piedāvājot “spēlētājiem” iespēju tēlot noteiktas daļas vai praktizēt noteiktu uzvedību un/vai spējas. Lomu spēli var izmantot vienu pašu vai asociētu ar citām metodēm: situācijas analīze, debates, grupu diskusijas, profesionālā profila analīze (Karjeras konsultēšanas metodes, 2009). Metode – situāciju analīze. Analīzei parasti izmanto reālas situācijas, kuras klienti var saistīt ar savu pieredzi. Situāciju analīzes parastākā shēma: noskaidrošana – formulēšana – izvērtēšana – risināšana – lēmuma pieņemšana. Mini-lekcija – īss informācijas pasniegšanas veids. Stāstījums, kas atspoguļo prioritātes, izvēles, sevis pazīšanas līmeni, mutiskās izteikšanās spējas utt. Jautāšana – šī ir metode informācijas ieguvei un komunikācijai ar klientu. Intervijas profesijas izvēlē tiek veidotas, lai noskaidrotu klienta profesionālos mērķus, intereses, izredzes, spējas, kā arī palīdzētu viņam plānot karjeras attīstību, mudinātu klientu pieņemt lēmumus profesionālās pašnoteikšanās procesā. Autobiogrāfisko stāstījumu pētniecība palīdz labāk izprast, kā klienti piešķir jēgu savai dzīves pieredzei un kā viņi attīsta savu identitāti. Testu metode – ir sistematizēta procedūra divu vai vairāku cilvēku uzvedības salīdzināšanai. Dokumentēšana – konsultantam nepieciešams klientu reģistrācijas žurnāls, jāiekārto klienta lieta, kurā apkopoti visi materiāli, kas iegūti konsultāciju laikā. Konsultēšanas dokumentus kārtoti atbilstoši Latvijas Republikas Ministru kabineta 2010. gada 28. septembra noteikumiem Nr. 916 „Dokumentu izstrādāšanas un noformēšanas kārtība (Karjeras attīstības atbalsts: izglītība..., 2008). Situācijas analīzi izmanto gan individuālās, gan grupu konsultācijās. Lēmuma pieņemšana palīdz apkopot un analizēt informāciju, izdarīt izvēles un tās īstenot (Karjeras konsultēšanas metodes, 2009). Atgriezeniskā saite (refleksija) dod dalībniekiem iespēju izteikt savus viedokļus, novērojumus un izjūtas par notiekošo, kā arī pedagogam palīdz apmācību posma izvērtēšanā (Rubana, 2004). Nākotnes vīzijas palīdz karjeras izaugsmes plānošanā un mērķu izvirzīšanā (Karjeras izglītība skolā, 2009). E-konsultēšana ietver karjeras atbalsta darbību un pakalpojumu nodrošināšanu, izmantojot visas IKT formas, gan karjeras atbalstu tiešsaistē, gan pa tālruni, gan internetā. Visas šīs formas var tikt izmatotas, lai sniegtu informāciju, rastu iespējas klientiem izmantot pašpalīdzības materiālus, veiktu interaktīvas darbības, tajā skaitā tiešās sarunas ar karjeras konsultantu.

Rezultātā pēc izglītības satura apguves autores piedāvātajā klienta attīstošajā programmā tiek veikta profesionālās krīzes noteikšanas atkārtota pārbaude. Modeļa īstenošanas gaitā, programmas apguves un konsultāciju rezultātā sievietes ir uzlabojušas dažādas prasmes: *mūžizglītībā iegūtas pamatprasmes* – informācijas un komunikāciju tehnoloģiju prasmes, svešvalodas prasmes, tehnoloģiskā kultūra, uzņēmējdarbība un sociālās prasmes; *karjeras izglītībā un konsultēšanā iegūtās prasmes* – karjeras vadības prasmes (Karjeras vadības prasmes..., 2012), lēmumu pieņemšanas prasmes; komunikāciju prasmes; digitālās prasmes; prasme piemēroties jauniem apstākļiem; *karjeras attīstībai iegūto dotumu kopumu* (Law, 1996/2010,6) – dziļas pamatzināšanas par mainīgiem cēloņiem un parādībām, ātrums un precizitāte, aptverot un organizējot informāciju, elastīgums un enerģija, slēdzot līgumus, spēja pārvarēt sarežģītību, nenoteiktību un iespējamus konfliktus. Autore piekrīt B. Law izteikumam, ka karjeras attīstību var iemācīties (Law, 1996/2010,6), tā arī tiek plānots darīt ar izstrādātā modeļa palīdzību.

Pielietojot šo modeli profesionālās krīzes situācijā nonākušu sieviešu karjeras atbalstam, gala rezultāts ir harmoniska, profesionālo krīzi pārvarējusi sieviete.

3.2.8. Profesionālās krīzes pārvarēšanas metodikas izstrāde

Klienta attīstošā programma karjeras maiņai sievietēm profesionālās krīzes situācijās mūžizglītībā

Vārda *konsultēšana* izcelsme: šim vārdam ir vairākas nozīmes, un tas ir cēlies no latīņu vārda *consilium*, kur vadošā loma ir konsultēšanai un pārdomāšanai. Latīņu valodā *sileo* tāpat kā *consilesco* nozīmē *kļūt mēmam*. Tas nozīmē, ka konsultēšanas process nozīmē vairāk uzmanīgi klausīties nekā runāt ar klientu. *Profesionālā karjeras konsultēšana* ietver sevī aktivitātes, ko veic speciāli sertificēta persona, kurai ir atļauts konsultēt klientus nodarbinātības, profesionālās karjeras konsultēšanas, lēmumu pieņemšanas, karjeras plānošanas, karjeras attīstības jomās.

Karjeras konsultantam jāpiemīt ne tikai plašām konsultēšanas kompetencēm, bet arī zināšanām un iemaņām, kas attiecas uz dažādām profesijām, individuālo un grupas konsultēšanu, menedžmentu, vadību un konsultāciju programmu metodoloģiju (*Karjeras attīstības rokasgrāmata konsultantiem, kas strādā ar jauniešiem ar īpašām vajadzībām*, 2015).

Karjeras konsultēšanu kā profesionālu darbību raksturo divas pazīmes: konsultējamo skaits un mērķis. Ir vairāki konsultāciju veidi.

1. *Individuālā konsultēšana* ir aktīva konsultanta un klienta mijiedarbība nolūkā palīdzēt klientam risināt karjeras attīstības problēmas. Konsultanta uzdevums – palīdzēt klientam orientēties un rast izeju no situācijas, kādu veidu izvēlēties veiksmīgai dzīves darbībai.
2. *Grupu konsultēšana*, tā ir konsultanta un klientu grupas aktīva mijiedarbība. Grupas var komplektēt pēc dažādiem principiem: skolā, centros – klase/ klases grupa, darba meklētāji – pēc dzimuma, pēc interesēm, pēc vecuma utt. Priekšrocības – ļauj taupīt laiku. Problēmas – jāprot noturēt grupas uzmanību un interesi, jājūt auditorija, jābūt oratora spējām. Grupu konsultēšanu var veikt konsultants pats vai uzaicināt pārstāvjus no darba tirgus. Konsultācijas vēlamais ilgums ir līdz 45 minūtēm. Grupu konsultēšana var būt informējoša, diagnosticējoša, problēmsituāciju risināšana. Vismaz 5 minūtes konsultācijas beigās jāparedz atbildēm uz jautājumiem.

R. Коцюнас (Кочюнас, 2000) izdala 4 konsultāciju veidus:

- padomdošana;
- informējošā konsultācija;
- diagnosticējošā konsultācija;
- veidojošā un koriģējošā konsultācija.

Padomdošana var būt individuālās un grupu konsultēšanas sastāvdaļa. Parasti padomus dod klientam par to, kur meklēt informāciju, kā palīdzēt klientam personisko problēmu risināšanā un personības izaugsmē, pie kā griezties jautājumu risināšanai ārpus konsultanta kompetences.

Informējošā konsultācija ir veids, lai uzsāktu darbu ar klientu, kuram nav plaša priekšstata par darba pasauli (karjeras konsultācijas skolā) un uzsākot darbu ar klientu, kuram ir konkrētas vēlmes, bet trūkst informācijas:

- par pamatprasībām, kas nepieciešamas, lai strādātu viņu interesējošā profesijā (profesiogramma);
- par organizācijām un iestādēm, kurās šī profesija ir vakanta;
- par līdzīgām profesijām;
- par iespējām mācīties vai pārkvalificēties;
- par darba tirgus konjunktūru;
- par individuālās darbības vai mazā biznesa organizēšanas iespējām šajā profesijā (Соломин, 2007).

Informējošai konsultācijai raksturīga konsultanta liela aktivitāte. Informācija klientam jāsniedz detalizēti (adrese, tālrunis, uzvārds u. tml.).

Diagnosticējošā konsultācija parasti saistīta ar klienta profesionālās atbilstības noteikšanu. Konsultants var klientam ieteikt:

- kā savas vēlmes salīdzināt ar psihofizioloģiskajām iespējām;
- no kādām profesijām būtu jāatsakās, ja klienta psihofizioloģiskās iespējas neatbilst profesijas prasībām;
- kā izveidot individuālo darbības stilu, lai pārvarētu stihisko pieeju (mēģinājumu – kļūdu metode) karjeras izvēlē;
- paņēmienus un tehnikas uzmanības, atmiņas, telpiskās domāšanas attīstīšanai vai pilnveidei (Kidd, 2006).

L. Breimers un E. Šostroms (Bramer, Shostrom, 1982), kā arī G. Koreja (Corey, 1990) uzskata, ka klientam jāpiedalās diagnostikas testu izvēlē. Konsultanta uzdevums ir paskaidrot, ka testu rezultāti rāda tikai tendenci, saprotami izklāstīt diagnostikas rezultātus, bet interpretēt tos neitrāli. Konsultantam jāizprot klienta reakcija uz interpretāciju (Spiegel, Hill, 1989).

Veidojošā un koriģējošā pieeja ir konsultācijas veids, ko izmanto konsultāciju noslēguma posmā. Klienta profesionālā atbilstība bieži ir atkarīga no viņa spējām adekvāti sevi novērtēt. Klienta apmierinātības prognozējamā pakāpe izvēlētajā profesijā lielā mērā saistās ar viņa gaidu atbilstību reālajām profesijas īpatnībām. Vieni un tie paši apstākļi dažādiem cilvēkiem rada pilnīgi atšķirīgu personisko jēgu. Konsultanta koriģējošais darbs notiek klienta priekšrocību, gaidu, priekšstatu, sociālo nostādņu līmenī, tam nemēdz būt noteikta algoritma (Brown, Brooks, 1991). Konsultants parasti palīdz klientam saskatīt un apjaust dzīves perspektīvu. Tam nepieciešams plašāks skats uz klienta situāciju, jo profesija, darbs ir tikai pirmais posms visā dzīves izvēļu ķēdē, kurā svarīga prasme ir sociālā virzīšanās, materiālās labklājības nodrošināšana, garīgās sfēras attīstīšana. Dzīves perspektīvas centrs ir vērtību orientācija, dzīves mērķi un plāni. Klientam jāpalīdz izprast gan šo jēdzienu atšķirības, gan savstarpējās sakarības. Jāparāda, kādas perspektīvas paver izvēlētajā profesijā citās klientam nozīmīgās dzīves jomās. Jāizveido vērtību orientācijas hierarhija, kas palīdzēs klientam noteikt savas rīcības virzienus.

Klienta perspektīvu nosaka pēc šādiem kritērijiem: *ilgums*, *reālisms*, *optimisms*, *saskaņotība*, *diferencētība* (Brown, Brooks, 1991).

Ilgums – cik tālu klients raugās nākotnē.

Reālisms – kā klients spēj, domājot par nākotni, atdalīt realitāti no fantāzijām, lai koncentrētu pūliņus sasniegt iespējamo.

Optimisms – pozitīvo un negatīvo nākotnes prognožu attiecība un pārliecinātības pakāpe par mērķa sasniegšanu.

Saskaņotība – cik lielā mērā nākotnes paredzamie pasākumi saistās ar veikumu pagātnē un tagadnē.

Diferencētība – tuvākie un tālākie plāni, atsevišķu posmu pakārtotība.

Karjeras konsultēšanas metožu iedalījums ir ļoti dažāds. Piemēram, S.D. Brauns un L. Brūks (Brown, Brooks, 1991) metodes sakārtojuši 8 grupās:

- metodes kontakta dibināšanai ar klientu;
- metodes informācijas ieguvei no klienta;
- metodes komunikācijai ar klientu;
- metodes klienta informēšanai;
- metodes darba tirgus prasību izpētei;
- metodes personiskajam mārketingam un informācijas menedžmentam;
- metodes karjeras plānošanai un attīstībai;
- metodes dokumentēšanai.

Karjeras konsultēšanā izmantojamais instrumentārijs (testi, aptaujas, metodikas, intervijas) palīdz noteikt (Greenhaus, Allen, 2011; Chiru, 2009):

- klienta piemērotību noteikta darba veikšanai (intelektu, spriešanas veids un spējas, reakcijas ātrums, īpaši dotumi);

- personības intereses un vajadzības;
- personības vērtības un attieksmes;
- mācīšanās prasmju novērtējumu;
- starppersonu attiecības;
- paštēlu un pašvērtējumu;
- lēmuma pieņemšanas prasmes karjeras attīstībai.

Vairāki autori uzskata, ka ikviena konsultanta galvenais uzdevums ir attīstīt savu individuālo pieeju konsultēšanai, apvienojot dažādas metodes, bet tam nepieciešami ilgstoši meklējumi (McLeod, 2003; McMahon, Watson, Patton, 2005).

Karjeras attīstība sievietēm ir sarežģītāka nekā vīriešiem dažādo iekšējo un ārējo barjeru dēļ. Sievietēm ģimenes pienākumi, dzīves loma, nodarbinātība, apkārtējā vide, tradīcijas un stereotipi gan sarežģī, gan ierobežo viņu karjeras izvēli un karjeras izaugsmi.

Lai sniegtu atbalstu sievietēm profesionālās krīzes situācijās autore ir izstrādājusi – Klienta attīstošo programmu karjeras maiņai sievietēm profesionālās krīzes situācijās (skat. 3.24. tab. un 5. pielikumu).

Karjeras maiņai sievietēm profesionālās krīzes situācijās, ir paredzēta, lai palīdzētu sievietēm, kad nepieciešams padoms un atbalsts krīzes situācijā, lai sniegtu nepieciešamo informāciju, veicinātu domāšanu, analizēt apkārtējo situāciju, celtu viņas pašpārliecinātību un veicinātu profesionālo veiksmi. Tās ietvaros paredzētas 10 individuālās nodarbībās, kurās strādājot ar klientu ir plānots iepazīties ar klientu un tā problēmām, veikt dažādus uzdevumus, testus, kopā strādāt līdz nonāk līdz lēmumu pieņemšanai. Programma iekļauj metodiku lēmumu pieņemšanai, savas dzīves problēmu saskatīšanai un piemērotāko risinājumu izvēlei kā arī savu ideju veiksmīgai prezentācijai (Kronberga, 2015). Nodarbību vispārīgs plānojums ir apkopots 3.24. tabulā, bet programma kopumā un katram tematam atsevišķi, formulēts apguves mērķis un sasniedzamie rezultāti ir pielikumā (skat. 5. pielikumu).

3.24. tabula

Nodarbību plānojums klienta attīstošai programmai karjeras maiņai sievietēm profesionālās krīzes situācijās e-vidē

Nr.	Nodarbības temats	Temata apraksts	Laiks min
1	Sievietēm piemērojamas karjeras attīstības teorijas	Ievadinformācija. Profesionālās krīzes noteikšanas tests. Konsultants sniedz īsu priekšstatu, kas ko saņems no šīm nodarbībām, kādi noteikumi jāpilda, un cik ilgi būs nodarbības. Sievietēm piemērojamas karjeras attīstības teorijas.	45
2	Klienta pašraksturojums un mērķu noteikšana	Diskusija par uzdevumu „Mans dzīves koks”. Uzdevums un diskusija „Darba esamības vai neesamības novērtējums”. Klienta pieredzes noteikšana. Klienta pašraksturojums, tā īpašību noteikšana. Klienta interešu noteikšana. Lekcija. Mērķu noteikšanas nozīmīgums. Klienta mazo un lielo mērķu noteikšana. Diskusija.	45
3	Prasmju apzināšana un noteikšana	Latvijas sociālajām un ekonomiskajām vajadzībām nepieciešamās vispārējās prasmes. Klienta prasmju apzināšana un noteikšana. Klienta personīgo prasmju apzināšana un noteikšana. Klienta īpašās spējas noteikšana. Diskusija.	45

Nr.	Nodarbības temats	Temata apraksts	Laiks min
4	Karjeras vadības prasmju apzināšana	Karjeras vadības prasmes. Pašapziņa. Karjeras iespēju pētīšanas un radīšanas prasmes. Karjeras plānošanas prasmes. Lēmuma pieņemšanas prasmes. Spēja tikt galā ar nenoteiktību. Klienta karjeras vadības prasmju apzināšana un noteikšana. Diskusija.	45
5	Prezentāciju un komunikāciju prasmju apzināšana. Darba intervijas plāns.	Prezentācijas prasmes. Prezentēšanas pamati, gatavošanās veidi, efektīvu prezentāciju veidošana. Komunikāciju prasmes. Prasme runāt un prasme klausīties. Kā sagatavoties darba intervijai? Darba intervijas būtība, raksturojums. Intervijas jautājumu veidi. Interviju veidi. Atbilžu sagatavošana, būtiskāko jautājumu – atbilžu analīze. Diskusija.	45
6	CV, motivācijas vēstules sagatavošana, e-portfolio izveide, datorprasmju apgūšana.	Lekcija. CV un motivācijas vēstules sagatavošana. CV un motivācijas vēstules paraugu izmantošana no interneta resursiem. Europass CV veidnes izmantošana (teksta apstrādes programmā OpenOffice.org izmantošana, tiešsaistē). Kas ir portfolio? Tā nozīme, portfolio veidošanas iespējas un veidi.	45
7	Mans ideālais darbs.	Lekcija. Iepazīsties ar darba stila aprakstiem. Uzdevums – Mans ideālais darbs un sava personīgā Puzzles veidošana atbilstoši ideālā darbinieka Puzzlei. Mājas darbs. Sagatavot amatu aprakstu savam “Ideālajam darbam” izmantojot profesiju standartu.	45
8	Uzņēmējdarbībai noderīgās prasmes, tāl darba iespējas, e-mentorisms.	Izpratnes veidošana par uzņēmējdarbībai un darba devējam nepieciešamajām prasmēm. Savu prasmju un personības īpašību atbilstība uzņēmējdarbības uzsākšanai, uzņēmējdarbības potenciāla noteikšana. Tāl darba definīcija un iespējas Latvijā. E-mentorisms. Mājas darbs. Biznesa idejas apraksts brīvā formā.	45
9	Individuālā karjeras plāna izstrādāšana	Izanalizēt situāciju klienta karjeras attīstībā, noteikt galvenos virzienus, ceļus, kā uzsākt darba meklēšanas procesu, kā sagatavoties darbam, kurš jau būs jaunā vidē un jaunā līmenī.	45
10	Lēmumu pieņemšana.	Lēmumu pieņemšana. Prioritāšu izvēle. Karjeras izvēles situācijas simulācija. Profesionālās krīzes noteikšanas tests.	45

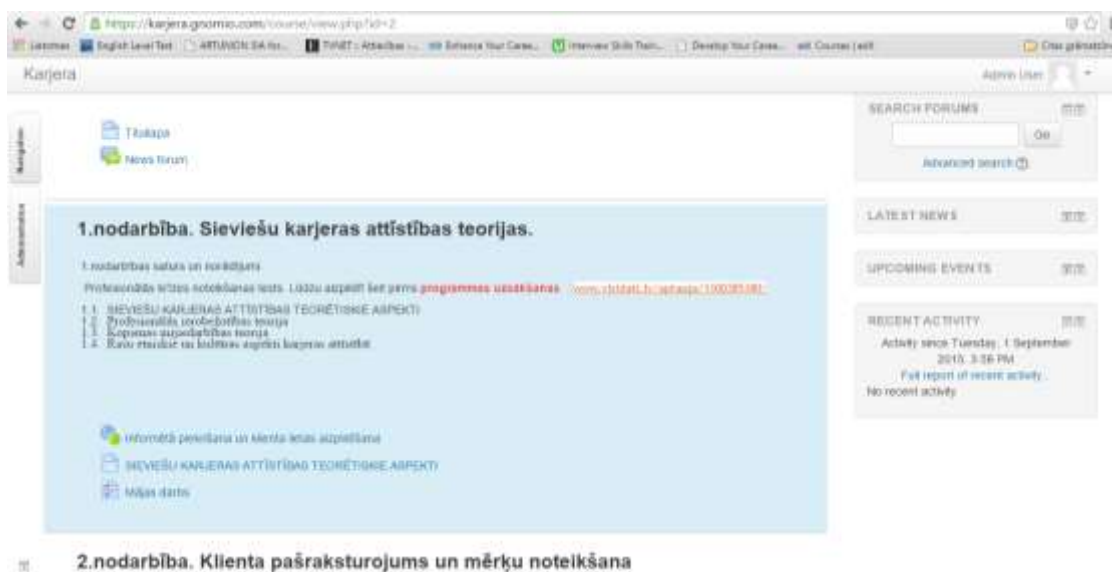
Klienta attīstošā programma karjeras maiņai sievietēm profesionālās krīzes situācijās tika eksperimentāli aprobēta e-vidē Moodle programmā, veidojošajā eksperimentā piedaloties 18 brīvi izvēlētām sievietēm. Dalībnieces prata darboties e-vidē, izmantojot internetu, viņas iepazinās ar materiāliem un veica patstāvīgos uzdevumus, refleksijas. Paralēli šīm nodarbībām autore organizēja eksperimenta dalībniecēm e-konsultācijas, kas tika veiktas gan

ar e-pastu starpniecību, gan skype. Vidēji autore organizēja trīs konsultācijas katrai dalībniecei, veicot profesionālās krīzes mentora lomu (skat. 3.25. tab.). Autore izmanto pasaulē populāro e-studiju vietni Moodle, kurā piedāvā apgūt izstrādāto klienta attīstošo programmu karjeras maiņai sievietēm profesionālās krīzes situācijās mūžizglītībā. Programmas interneta adrese ir šeit – <https://karjera.gnomio.com/>.



3.15. att. Sākuma „ekrāna forma” E-studiju vietnē

Avots: Autores konstrukcija



3.16. att. Pirmās nodarbības ekrāna forma

Avots: Autores konstrukcija

Šajā vietnē ievietota arī autores piedāvātā metodika e studiju vietnē programmā Moodle, kurā ievietota *Klienta attīstošā programma karjeras maiņai sievietēm profesionālās krīzes situācijās*, kopā ar attīstošiem uzdevumiem. Sākuma “ekrāna formu” E–studiju vietnē skatīt 3.15. attēlu un pirmās nodarbības “Sievietēm piemērojamas karjeras attīstības teorijas” ekrāna formu skatīt 3.16. attēlu. Dalībnieces veiksmīgi apguva piedāvāto programmu.

Dalībnieču refleksijas piemēri izlases kārtībā

Sieviete, 57 gadi, bezdarbiece kopš 2015.gada jūnija: “Piederu pie tiem 38 procentiem sieviešu, kuras veic paralēlo darbu, bet nu jau tas nav tik aktuāli, ja vajag varu rullēt, cik

vajag un atļauj veselība. Manas vēlmes ir iegūt darbu, kas būtu hobijs un hobijs būtu darbs. Tomēr apzinos, ka konkrēti manā vecumā vairs nav daudz tādu sfēru, kurā no jauna varētu iegūt, piemēram, diplomu un sākt kaut ko apgūt pavisam citu. Bet iespējas ir, tik jāmeklē! Domāju, ka Latvijā ir izteikti "stikla griesti", sievietes tiek vērtētas zemāk un saņem mazāku atalgojumu, plus visas mājas rūpes. Un tad brīnās, ka sievietes ir īgnas un nogurušas. Neesmu redzējusi, ka vīrieši alktu pēc darba bērnudārzā vai skolā. Kad darba devējam pajautāju par atalgojuma starpību (ne man), atbilde bija klasiska - viņam taču jāuztur ģimene! Bez komentāriem. Vēl darba vietās dominē jaunības (ne gudrības) kults. Sabiedrībā iepotēts uzskats par skaistu un veiksmīgu sievieti. Diemžēl daudzas nav mācītas cīnīties par sevi, nav mācītas sevi cienīt un pastāvēt par sevi, piemēram, laiku pa laikam iet un runāt par algas pielikumu. Cilvēkiem būtu jāmaca laiku pa laikam paskatīties uz sevi no malas - kāds es izskatos, vai jūtos laimīga savā darbā, vai mana pašapziņa nevelkas man no pakalpusē vai vēl ļaunāk - jau pamācīta pa dubļiem. Īsāk sakot - pašapziņas celšanas kursi strādājošām sievietēm, lai vēlreiz pateiktu, ka jāaiziet arī vingrot un pie manikīra. Tas nekas, ka varbūt ikdienā nesatiekos ar tūkstoš klientiem, bet es jutīšos labāk. Galu galā varbūt pagriezīš visam muguru, aiziet no darba un meklēt citu iespēju - nedzīvot pēc sakāmvārda - labāk zīle rokā, nekā mednis kokā. Piekrītu, ka šādam solim nedaudz jāsaprot (lai būtu līdzekļi bankas kontā vismaz 2 mēnešiem uz priekšu un ieteicamais gadalaiks būtu vasara, lai varētu pagulēt jūras malā), piemēram, reģistrēties bezdarbniekos, lai atvilktu elpu. Es tikai pēc mēneša sapratu, cik ļoti noguris bija mans ķermenis un gars. Protams, no malas jau viegli spriedelēt par otru, bet kad pats esi to izdarījis, tad jūties apmierināts. Sievietes baidās to darīt, taču sevi reizēm vajag lauzt. Galu galā nav jau ko zaudēt. Un varbūt tad arī jāmēģina ar profesionāla cilvēka palīdzību saprast - ko tad es gribu un ko tad es varu."

Sieviete, 45 gadi: "Mans darba mērķis varētu būt orientēts uz darba uzdevumiem, to precīzu un laicīgu izpildi. Dzīves jēga varētu būt garīga pilnveidošanās, dzīvot godīgi attiecībā pret sevi, izaudzināt kārtīgu meitu!!! Manas dzīves svarīgākās vērtības ir mana ģimene, draugi. Manas stiprās puses ir centīgums, izpildīgums, spēja strādāt komandā, spēja mainīties. Manas vājās puses ir bailes, kautrīgums uzstāties publiski. Paldies manai ģimenei, manai pirmajai darba vietai Lattelecom, kurā es varēju ne tikai strādāt, bet arī iziet ļoti daudz papildus kursus, kas noder vēl šodien."

Sieviete, 46 gadi. "Gribēju Jums pateikt paldies par kursiem. Pateicoties Jūsu sniegtajai informācijai, guvu iedvesmu un personāla atlases darbiniekiem iesniedzu netradicionālu CV, ar kuru tiku pamanīta starp tūkstošiem kandidātu. Saņēmu pozitīvu atsauksmi. Šobrīd esmu jaunajās darba attiecībās, neskatoties, ka pēc dažiem mēnešiem paliks 46. Man noderīga bija arī doma par iespēju startēt augstskolā budžeta grupā, pat bez centralizētajiem eksāmeniem. Un dažādie bezmaksas kursu linki, ko Jūs sniedzāt bija noderīgi. Vēlreiz paldies."

E–portfolio izveide

Elektroniskais portfolio jeb e–portfolio ir datu kolekcija, kura ir izvietota internetā un to organizē un pārvalda ar programmas palīdzību pats tās veidotājs, norādot tiesības uz piekļuvi pie informācijas. Elektroniskajam portfelim tā izveidotājs var piešķirt brīvu pieeju vai piekļuvi ierobežot. Lietotājs var ierobežot piekļuvi vai nu visam elektroniskajam portfelim, vai atsevišķām tā daļām un elementiem.

Izmantojot elektronisko portfolio instrumentus, būs iespēja prezentēt savu digitālo darbu pārskatīšanai un saņemt kritiku ne tikai no jūsu padomniekiem, bet arī no jūsu vienaudžiem. E–portfolio lapu var izmantot, lai iepazīstinātu ar saviem sasniegumiem un izglītības un karjeras mērķiem.

G. Lorenzo, J. Ittelson min, ka e–portfolio vērtīgs mācību un novērtēšanas rīks. E–portfolio ir digitalizēta artefaktu vākšana, tostarp resursu un sasniegumu demonstrācija, e–portfolio pārstāv indivīdu, grupu vai iestādi. Šī kolekcija var sastāvēt no teksta, bāzes, grafiskiem, vai multivides elementiem, tos var arhivēt uz tīmekļa vietnes vai uz kāda citu elektroniskā nesēja, piemēram,

CD-ROM vai DVD. E-portfolio ir vairāk nekā vienkārša datu savākšana, tas var kalpot arī kā administratīvs instruments, lai pārvaldītu un organizētu darbu, kas izveidots ar dažādu programmu palīdzību un veikt pārbaudi. E-portfolio var mudināt personīgās pārdomas, un bieži ietver ideju apmaiņu un atgriezenisko saiti (Lorenzo, Ittelson, 2005).

E-portfolio ir vairākas priekšrocības, tas:

- dod iespēju efektīvi pārstāvēt sevi un savu izglītību;
- tā ir vieta, kur apkopot un saglabāt informāciju par kursiem, semināriem;
- tā ir vieta, kur apkopot savus sasniegumus, skolas darbus;
- tas ir līdzeklis, lai izveidotu par sevi prezentāciju, kuru var nosūtīt potenciālajam darba devējam;
- tas ir tīmekļa portāls, kurā veicot darbu var noteikt savu akadēmisko izaugsmi un plānot savu karjeru;
- tas ir portāls, kas palīdz savienot izglītības mērķus ar personīgo pieredzi;
- ir elektroniskais resurss, kuru, var izmantot, lai lietu un iegūtu atbalstu skolā;
- tā vietne, kur var ir padomāt par savu izglītību, veidot sakarus, noteikt stāvokli, kurā atrodaties un kurā vēlies būt;
- tā ir vietne, kurā ir apkopota jūsu izglītība, jūsu prasmes un sasniegumi (What is an ePortfolio, 2013).

Pēc to pielietojuma veida un apjoma izšķir vairākus e-portfolio veidus:

- skolēnu/studentu e-portfolio;
- akadēmiskais e-portfolio;
- iestādes e-portfolio;
- darba e-portfolio;
- novērtējuma e-portfolio;
- mācīšanās e-portfolio (Hartman, 2013).

Skolēnu/studentu e-portfolio ir kā piemērs, lai parādītu savus sasniegumus. To var iesniegt potenciālajam darba devējam vai izmantot, lai dokumentētu īpašus mācību rezultātus noteiktā laikā, un var ietvert aprakstu, pamatojumu un diskusiju par digitālajiem artefaktiem. Kopumā e-portfolio palīdz studentam kritiski domāt un palīdz attīstīt rakstīt prasmes un multimediju komunikācijas prasmes. E-portfolio var palīdzēt studentiem apgūt informāciju un tehnoloģiju prasmes un to, kā izmantot digitālo mediju iespējas (Lorenzo, Ittelson, 2005).

Kopumā e-portfolio var ietver sekojošu informāciju:

- personisko informāciju par īpašnieku;
- iegūto izglītību, apmeklētos kursus;
- kompetences;
- mērķus;
- paveiktos un plānotos darbus;
- sasniegumus;
- intereses un vērtības;
- pārdomas;
- apgalvojumus un komentārus;
- kontroldarbu un eksāmenu rezultātus utt.

E-portfolio veidošanas iespējas ir ļoti daudzpusīgas, atšķirībā no izmantošanas mērķa. To var veidot kā vietni, izmantojot speciālas platformas (piem. Inbox.lv, Google Apps, WordPress, Joomla), veidot fotogrāfiju veidā, skanētu dokumentu apkopojumā utt.

E-portfolio veidošanai ir vairākas priekšrocības:

- e-portfolio var atjaunot, papildināt, uzlabot jebkurā laikā;
- iespēja ir ievietot e-portfolio sociālo mediju portālos, līdz ar to lielā iespēja ir atrast darbu, prakses vietas, brīvprātīgā darba iespējas, citus kontaktus un domubiedrus;
- Interneta rīki un resursi, kas ir pieejami internetā, turpina attīstīties un piedāvā arvien vairāk un vairāk veidu, kā izveidot un lietot e-portfolio;

- e-portfolio palīdz attīstīt datorprasmes klientiem, attīsta radošumu, iemāca apkopot un sistematizēt informāciju par savu dzīvi un par sasniegumiem;
- internets ir nodrošinājis dažus vērtīgus rīkus, lai palīdzētu mums karjeras izaugsmē; piesaistot visus, kas var piedāvāt tehnoloģijas, var palīdzēt nodrošināt vajadzīgos resursus, lai gūtu panākumus;
- iegūst prasmī novērtēt savu pieredzi, sasniegumus, zināšanas un iemaņas, analizēt savas stiprās un vājās puses.

E-portfolio ir lielisks veids, kā apkopot informāciju, kuru var izmantot sevis analizēšanai, sevis prezentēšanai un salīdzināt savu portfolio ar vienaudžu portfolio, kas ir lielisks konkurētspējas veicinātājs.

Pašnodarbinātības uzsākšanas pasākumi

Pēdējo 10-15 gadu laikā uzņēmējdarbības izglītība (*entrepreneurship education*) ir piedzīvojusi izaugsmi visā pasaulē, bet jo īpaši tajās valstīs, kur uzņēmējdarbība ir īpaši attīstīta, piemēram, Austrālijā, Kanādā, ASV, kā arī vairākās Eiropas valstīs.

Šī izaugsme izpaužas neskaitāmu jaunu uzņēmējdarbības mācību priekšmetu, programmu un projektu izveidē, kā arī uzņēmējdarbības izglītībai un tās ietekmei veltīto zinātnisko darbu skaita pieauguma ziņā (Schoof, 2006).

Šai izglītībai ir svarīga loma, palīdzot indivīdiem attīstīt uzņēmējdarbībai nepieciešamās prasmes, īpašības un uzvedību, attīstot viņos izpratni par uzņēmējdarbību un ļaujot saprast, ka arī uzņēmējdarbībā ir karjeras iespējas (Schoof, 2006).

Sava uzņēmuma izveide vai pašnodarbinātības uzsākšana ir uzskatāmi par veidiem, kā sievietes var iegūt neatkarību, pielāgoties dažādiem apstākļiem, uzsākt savu karjeru un domāt inovatīvi, sevi pilnveidot un attīstīt, sevi realizēt radoši.

Uzskata, ka uzņēmējdarbības izglītībai ir īpaši liela nozīme tieši mūsdienu sabiedrībā, jo sievietes nevar atrast darbu, kurā varētu strādāt visu mūžu, tā vietā dzīves laikā viņām paveras vairākas karjeras iespējas (piemēram, līgumdarbs, ārstata darbs, pašnodarbinātība utt.) (The Dearing report, 1997). Dažādu pētījumu rezultāti liecina, ka uzņēmējdarbības izglītība pozitīvi ietekmē sieviešu pašvērtējumu, viņu karjeras vīzijas un sasniegumus kopumā. Uzņēmējdarbības izglītība var sniegt sievietēm nepieciešamo, lai rosinātu mainīt attieksmi (piemēram, attīstītu spēju uzņemties lielāku personīgo atbildību) un uzlabotu prasmes (piemēram, elastību un radošumu), kas vajadzīgas, lai tiktu galā ar nedrošo situāciju nodarbinātības jomā mūsdienu sabiedrībā (Schoof, 2006).

Inovatīvi projekti, kurus īsteno ar ESF un ar iniciatīvas EQUAL (Mūžizglītības tēmas ietvaros) atbalstu, visā Eiropā rāda, ka uzņēmējdarbība neaizsargāto iedzīvotāju grupu pārstāvjiem var piedāvāt izeju no sociālās atstumtības. Savs uzņēmums sievietēm var kalpot kā palīglīdzeklis ieiešanai darba tirgū. Mērķis par sava uzņēmuma izveidi sievietēm var likt sākt domāt par mācību atsākšanu, turpināšanu un dažos gadījumos nodrošināt alternatīvu formālajai izglītībai (Karjeras attīstības atbalsts: izglītība ..., 2008).

Tāldarba iespējas

Informācijas sabiedrībā vietai, kur cilvēks fiziski atrodas ir arvien mazāka un mazāka nozīme. Darbiniekiem ir iespēja strādāt mājās, izmantojot e-pastu, čatu, sociālos tīklus, un savukārt darbinieks viegli un droši, izmantojot virtuālo privāto tīklu, var piekļūt biroja serveriem. Agrāk vairums darbiniekiem bija grūti savus darba pienākumus veikt attālināti ārpus biroja. Šobrīd, izmantojot datoru ar plaťjoslas interneta pieslēgumu, mobilo telefonu ar interneta pieslēgumu, darbinieks savā mājas birojā var izpildīt tos pašus uzdevumus, ko birojā. Informācijas tehnoloģiju attīstība un to aizvien plašākā izmantošana darbavietā ir izraisījusi pārmaiņas attiecībā uz veidu, kādā cilvēki strādā. Mūsdienās arvien vairāk darbinieku var strādāt attālināti ārpus darba devēja telpām, izmantojot datortīklus un telekomunikācijas – šādu darbu dēvē par tāldarbu. Tehnoloģijas dod iespēju sievietēm strādāt jebkurā vietā un laikā, bet ir nepieciešamas zināšanas un prasmes, lai šīs tehnoloģijas izmantotu.

Terminu *tāldarbs* (angļu valodā "telecommuting") 1973. gadā ieviesa Dž. Nailzs (J. Nilles), kurš nodarbojās ar kosmosa pētīšanas aparātu un telekomunikāciju izstrādi ASV gaisa spēkiem un NASA. Strādājot Dienvidkalifornijas universitātē pie satiksmes maģistrāļu atslogošanas problēmas sastrēguma stundās, viņš aizdomājās par to, ka šos sastrēgumus lielākoties veido cilvēki, kas brauc uz darbu vai no darba. Kā problēmas risinājumu viņš piedāvāja dot iespējas cilvēkiem strādāt tuvāk mājām vai pat mājās, aizvietojo transportu ar telekomunikācijām (Mears, 2007).

Latvijas Zinātņu akadēmijas terminoloģijas komisija tāldarbu definē sekojoši: regulāras darbā braukšanas aizstāšana ar darbu mājās vai kādā citā attālā iestādē, datus un dokumentus pārsūtot uz centrālo iestādi ar elektroniskiem līdzekļiem (Akadēmiskā terminu datubāze AkadTerm, 2016a).

Atbilstoši šai definīcijai par tāldarbu uzskata tikai tos nodarbinātības veidus, kuru izpilde ir saistīta ar informācijas tehnoloģiju un datu pārraides tīklu izmantošanu. Plašākās definīcijas par tāldarbu dēvē jebkuru, pat ar informācijas un komunikācijas tehnoloģijām nesaistītu nodarbinātības formu. Piemēram, šūšanu vai adīšanu mājas apstākļos. Par tāldarbu kā darba veikšanas iespēju var runāt arī tad, ja tas tiek veikts neregulāri.

Tāldarba apzīmēšanai lieto arī terminus – teledarbs, e-darbs, attālinātais darbs, darbs mājās, internetdarbs, elastīga darba vieta, virtuālais darbs, mobilais darbs. Tāldarbu var raksturot, novērtējot, cik regulāri to veic un kur tiek strādāts. Gadījuma tāldarbu izmanto, lai veiktu skaidri noteiktus uzdevumus, kuru izpildei nav vajadzīga saskarsme un koordinācija ar citiem darbiniekiem. Parasti par gadījuma tāldarbiniekiem uzskata tos, kas mājās strādā mazāk kā vienu pilnu darba dienu nedēļā. Pats nosaukums jau norāda, ka parasti darbu veic darbavietā, un, kas šajā gadījumā ir būtiski, darbs mājās darba līgumā nav paredzēts. Šādi reizēm veic virsstundu darbu vai strādā mājās, ja kāda konkrēta uzdevuma veikšanai nepieciešams miers un klusums.

Tāldarbu fiksē darba līgumā. Tomēr arī te ir dažādi tāldarba izmantošanas modeļi:

- pilna laika tāldarbs;
- nepilna laika/mainīgais tāldarbs;
- noteikts konkrēts dienu skaits (piemēram, viena vai divas dienas nedēļā);
- epizodisks tāldarbs – to nosaka iepriekš konkrētu uzdevumu veikšanai (piemēram, ikmēneša, ceturkšņa vai gada atskaišu sagatavošanai);
- tāldarbs atbilstoši situācijai - tas netiek veikts regulāri, bet to nosaka pēc vajadzības (īpašu projektu, vienreizēju uzdevumu veikšanai).

Tomēr visbiežāk izmantotā tāldarba forma ir jaukts tāldarbs, kurā izmantotas vairākas iepriekš aprakstītās formas. Darbinieki nelielu daļu laika strādā mājās, daļu pavada pie klientiem vai strādājot kur citur, bet lielu daļu darba laika joprojām strādā uzņēmumā kopā ar kolēģiem. Šāda darba organizācija skar ne tikai tādas grupas kā vadošus darbiniekus, zinātniekus, māksliniekus, žurnālistus, bet arī arvien lielāku skaitu kvalificētu darbinieku.

Tāldarbs ir salīdzinoši jauns darba veids un ES dalībvalstīs kļūst arvien populārāks. Lai veicinātu un reglamentētu tāldarbu Eiropas Savienības valstīs Eiropas sociālie partneri 2002. gadā parakstīja Eiropas pamatnolīgumu par tāldarbu.

Tāldarbā iesaistīto darbinieku vidējais rādītājs 27 ES dalībvalstīs ir palielinājies no apmēram 5 % 2000. gadā līdz 7 % 2005. gadā. Dažās valstīs ir vērojams vēl lielāks pieaugums. Bet tā tāldarbs ir salīdzinoši jauns darba veids, tad valstu statistikas datu apkopojums vēl nav pietiekami pamatots (Tāldarbs Eiropas Savienībā, 2010).

Tāldarba iespējas sievietēm dotu iespēju sevi realizēt un nodarbināt esot dažādās dzīves situācijās, kā piemēram, kopjot bērnu, vai vecākus, kā arī dzīvojot lauku apvidos, kā arī sievietēm ar invaliditāti un citos gadījumos.

E-mentorisms

Mentoringa būtība ir dalīšanās pieredzē, un Latvijā kā praktiskā mācību metode tiek izmantota pārsvarā uzņēmējdarbības veicināšanai un atbalstam. Pakāpeniski mentoringa kā

praktiskā mācību metode tiek ieviesta arī citās nozarēs, kā piemēram, pedagogijā. Mentoring ir sadarbības programma, kas palīdz cilvēkiem, kuriem nav pieredzes noteiktā jomā, to apgūt vai iegūt priekšstatu jebkurā nozarē. Mentoringā pieredzi var iegūt tieši no pieredzējušiem speciālistiem.

Mentoringa pamatmērķis nav apmācība, bet palīdzība uzņēmuma vai jaunā speciālista “nostādīšanā uz kājām” un attīstībā, taču mentoringa procesā jaunam uzņēmējam vai speciālistam ir unikālā iespēja smelties no vairāk pieredzējuša kolēģa ļoti plašas zināšanas, un ilgstoša sadarbība nodrošina iespēju ideju pārbaudīt praksē (Labās prakses piemēri mentoringā, 2013).

Mentors ir pieredzes bagāts cilvēks, kas bez atlīdzības un no labas gribas dalās savā pieredzē, padomos un ieteikumos ar pieredzes pārņēmēju (Labās prakses piemēri mentoringā, 2013). Mentoru arī definē kā gudru un saprotošu palīgu, kurš ir gatavs dalīties ar pieredzi citu labā un kam piemīt kompetence to darīt (Kačkere, Odiņa, Rieksta, 2005). I. Boitmane (Boitmane, 2008) secina, ka mentors nevar būt jebkurš pieredzes bagāts uzņēmuma darbinieks, bet tikai tāds cilvēks, kam piemīt vadības kompetences un trenera jeb *coach* spējas. Izšķir vairākus mentora veidus un jomas (Kačkere, Odiņa, Rieksta, 2005), skatīt 3.25. tabulu.

3.25. tabula

Mentora veidi un darbības jomas

Nr.	Mentora veids	Darbības joma
1	Izglītības mentors	Sniedz palīdzību jauniešiem pedagogiem uzsākt darba gaitas izglītības iestādē
2	Darba mentors	Sniedz atbalstu un ievada darbā jaunos speciālistus
3	Tālākizglītības mentors	Sniedz atbalstu jauniem kolēģiem apgūt jaunas iemaņas un tehnoloģijas, pierast pie pārmaiņām, veicina viņu tālākizglītību.
4	Profesionālās kvalifikācijas mentors	Sniedz atbalstu jaunas kvalifikācijas iegūšanai.
5	Administratīvais mentors	Sniedz atbalstu vadītājiem.
6	Mentors eksperts	Sniedz atbalstu jaunas profesijas vai hobija apgūšanai.
7	Pārmaiņu mentors	Sniedz atbalstu jaunu projektu vadīšanā, jaunu pienākumu pildīšanai, pārmaiņu ieviešanai.
8	Profesionālās krīzes mentors	Sniedz atbalstu profesionālajās krīzes situācijās.

Avots: Autores konstrukcija, adaptēts pēc (Kačkere, Odiņa, Rieksta, 2005)

Mentoringa veidus var iedalīt pēc vecumposma, darbības veida:

- mentoring uzņēmējdarbībā.
- karjeras mentoring.
- mentoring uzņēmumos un izglītības iestādēs.
- pieaugušo un bērnu mentoring.
- mentoring sabiedriskajās organizācijās.

Klasiskajā variantā šī mentoringa sadarbība parasti notiek klātienē, bet strauji attīstoties IKT, ārzemēs arvien vairāk izmanto e-mentoringu.

Mentoringa metodes:

- aci pret aci;
- tiešsaistes mentoringa jeb e-mentoringa.

E-mentoringa plusi un mīnusi karjeras konsultēšanas procesā (Sinclair, 2003):

- tiešsaistes atbalsts neatkarīgi no vietas un laika;
- mazas izmaksas;
- vienmēr tiešsaistē esi redzams – gan mentors, gan klients, šī informācija atgādina par būtiskām darbiem vai lietām, kas jāizdara;
- uzlabo komunikācijas un rakstības valodu – vienmēr jāpadomā, ko jautāt, kā uzrakstīt, kā noformulēt jautājumu;
- komunicējot tiešsaistē uzlabojas klausīšanās, komunikāciju prasmes un empātija;
- iespēja dalīties ar zināšanām un prasmēm, kas iegūtas skolā.

Tiešsaistes mentoringu jeb e-mentoringu var organizēt arī grupās, kas dod iespēju uzklaut arī savu līdzcilvēku viedokļus un padomus, sajūst lielāku atbalstu jeb grupu atbalstu, likties novērtētam, iespēja iepazīt vairākus kolēģus, iesaistīties diskusijās.

Tiešsaistes mīnusi:

- var nesaņemt atbildes uz jautājumiem,
- var pazaudēt vai aizmirst lietotārvārdus un paroles un nesaņemt atbalstu pašā svarīgākā situācijā.

Kā secina C. Sinklairs (Sinclair, 2003), izmantojot e-mentoringā tiešsaisti strādājot ar klientiem, uzlabojās gan sekmes, gan praktiskie darbi.

No tā var secināt, ka e-mentoringa palīdz un uzlabot rezultātus gan studijās, gan darbā. Mentoriem ir iespēja realizēt sevi pedagoģiskajā darbā, uzlabot IKT prasmes, būt noderīgiem, palīdzēt uzņēmumam vai mācību iestādei, sajūst gandarījumu.

E-mentoringa ir lieliska iespēja sniegt ilgākā laika periodā atbalstu sievietēm karjeras izvēles procesā, gan jaunas darbavietas vai amata izvēlē un pielāgošanas procesā, gan profesionālās krīzes situācijās, kad padomam un atbalstam ir ļoti nozīmīga loma. E-mentoringu var integrēt karjeras konsultēšanas procesā, paplašinot karjeras konsultanta darba apjomu.

E-mentoringa var veikt aci pret aci un anonīmi. Anonīms e-mentors ir iespēja palīdzēt indivīdiem, kuriem ir grūti komunicēt un uzticēt savas problēmas, savas domas, kuriem ir diskomforts un mazvērtības komplekss. Anonīmais e-mentoringa ir unikāla iespēja palīdzēt uzņēmumā iekļauties jaunajiem darbiniekiem.

3.3. Profesionālās krīzes pārvarēšanas modeļa aprobācija un ekspertvērtējums

3.3.1. Profesionālās krīzes pārvarēšanas modeļa un metodikas ekspertvērtējums

Profesionālās krīzes pārvarēšanas modelim sievietēm tika izmantota ekspertvērtēšana. Tika veiktas pārrunas ar ekspertiem, lai noskaidrotu viņu piekrišanu un iespējas piedalīties ekspertvērtēšanā. Visi četriem ekspertiem darba stāžs ir ilgāks par 10 gadiem, četriem ir maģistra grāds, visiem ir pieredze pedagoģijā un karjeras konsultēšanā. Savu viedokli par profesionālās krīzes pārvarēšanas modeļa nozīmīgumu karjeras izglītībā eksperti pamato ar pedagoģisko un karjeras konsultanta pieredzi. Ar M. Kendela koeficienta W palīdzību nosaka korelāciju starp vairākiem mainīgiem. Bieži vien tas pazīstams, kā neparametriskais Kendela atbilstības koeficients. Koeficientu nosaka, ja viena pazīmi novērtēja dažādi eksperti (Paura, Arhipova, 2002). Izejas dati W vērtības noteikšanā bija vērtējums kritēriju ir vērtējums no 1 - neatbilstošs līdz 5 – atbilstošs.

Ekspertu darba pieredzes raksturojums apskatāms 3.26. tabulā.

Ekspertu pieredzes raksturojums

Potenciālie eksperti	Pieredze			Saistība ar ekspertējamo jomu	Izglītība
	Institūcija, amats	Darba stāžs gadi	Darba stāžs karjeras konsultēšanā gadi		
A	Personāla nodaļas vadītāja	14	2	Pieredze VP amatpersonu kandidātu atlasē, novērtēšanā, kā arī karjeras plānošanas un atbalsta darbā ar VP amatpersonām	Sociālo zinātņu maģistra grāds socioloģijā
B	Karjeras konsultants	15	3	Pieredze izglītības, karjeras konsultanta darbā	Profesionālais maģistra grāds izglītības zinātnē (Mg.ed.), karjeras konsultanta kvalifikācija
C	Izglītības pārvaldes karjeras izglītības speciāliste	10	3	Pieredze izglītības, karjeras konsultanta darbā	Profesionālais maģistra grāds izglītības zinātnē (Mg.ed.), karjeras konsultanta kvalifikācija
D	Karjeras konsultants	38	2	Pieredze izglītības, karjeras konsultanta darbā	Profesionālais maģistra grāds izglītības zinātnē (Mg.ed.), karjeras konsultanta kvalifikācija

Profesionālās krīzes pārvarēšanas modeļa ekspertvērtējumu rezultāti attēloti 3.27. tabulā, ekspertu viedokļu vienprātības novērtējuma aprēķini redzami 1.,2. formulās un eksperta anketa pievienota 2. pielikumā.

Profesionālās krīzes pārvarēšanas modeļa sievietēm ekspertvērtējuma rezultāti

Dati iegūti 2016. gada janvārī, ekspertiem ranžējot modeļa atbilstību.

Vērtējuma kritēriji	Eksperti				L _i	d _i	d _i ²	Rangs R	Vieta (L _i rangs)
	A	B	C	D					
	Rangi R _i								
Modelī piedāvātā metodika ir atbilstoša un pietiekama, lai veicinātu profesionālās krīzes pārvarēšanu	2	2	1	3	8	-6	36	2	I
Izglītības saturs klienta attīstošajā programmā veicina sieviešu karjeras maiņu	5	6	5	6	22	8	64	6	III
Karjeras konsultēšanas metodes ir pietiekamas karjeras konsultēšanas procesā	6	4	4	5	19	5	25	4.5	II
Autores piedāvātais dzimumatbilstības princips ietver visas nepieciešamās dimensijas	1	3	3	1	8	-6	36	2	I
Klienta attīstošā programma karjeras maiņai sievietēm profesionālās krīzes situācijās mūžizglītībā ir atbilstoša	4	5	6	4	19	5	25	4.5	II
Autores izveidotais modelis veicina sieviešu profesionālās krīzes pārvarēšanu	3	2	2	2	8	-6	36	2	I
n= 6	m = 4				ΣL _i 84	0	S= 222	–	–

Skaidrojumi 3.27. tabulai:

A, B, C, D – eksperti,

L_i – rangu summa,d_i – rangu summa mīnuss rangu summas vidējā vērtība,d_i² – d_i kvadrātā,

R – rangs.

Rangu summas vidējās vērtības L_{vid} aprēķins,

$$L_{vid} = \frac{\sum L_i}{n} = \frac{84}{6} = 14 \quad (1)$$

kur:

ΣL_i – rangu summa,

n – novērtējamo faktoru skaits.

Konkordācijas koeficienta W aprēķins,

$$W = \frac{12S}{m^2n(n^2 - 1)} = \frac{12 \times 222}{16 \times 6(36 - 1)} = 0.793 \quad (2)$$

kur:

W – konkordācijas koeficients,

n – novērtējamo faktoru skaits,

m – ekspertu skaits,

S – noviržu kvadrāta summa.

Autore izvirzīja hipotēzes:

H_0 : nav sakarības starp dažādu ekspertu novērtējumiem $W=0$,

H_1 : ir sakarība starp dažādu ekspertu novērtējumiem $W\neq 0$.

Hipotēzes pārbaudei (W būtiski atšķiras no nulles) izmanto formulu $\chi^2_{r= m(n-1)W}$ faktisko vērtību salīdzina ar $\chi^2_{\alpha, n-1}$ kritisko vērtību (Arhipova, Paura, 2002).

$\chi^2_{r= M(n-1)W} = 4(6-1) 0.793 = 15.86$ faktisko vērtību salīdzina ar $\chi^2_{\alpha, 5} = 11.07$, kritisko vērtību.

Secinājums. $\chi^2_{r= M(n-1)W} > \chi^2_{\alpha, 5} = 11.07$ noraida H_0 un pieņem H_1 ; pastāv sakarība starp dažādu ekspertu novērtējumiem, jo W būtiski atšķiras no nulles.

Eksperti samērā vienprātīgi ($W = 0.793$, $p = 0.007$) novērtējuši modeli (skat. 1., 2. formulas), bet tomēr iezīmējās trīs grupas – 1.vieta – visaugstākais vērtējums apgalvojumam, ka modelī piedāvātā metodika ir atbilstoša un pietiekama, lai veicinātu profesionālās krīzes pārvarēšanu, autores piedāvātais dzimumatbilstības princips ietver visas nepieciešamās dimensijas, autores izveidotais modelis veicina sieviešu profesionālās krīzes pārvarēšanu, 2.vieta – otrs augstākais novērtējums apgalvojumam, ka karjeras konsultēšanas metodes ir pietiekamas karjeras konsultēšanas procesā, piedāvātā klientu attīstošā programma karjeras maiņai sievietēm profesionālās krīzes situācijās mūžizglītībā ir atbilstoša, 3.vietā - izglītības saturs klienta attīstošajā programmā veicina sieviešu karjeras maiņu. Autore secina, ka nepieciešams izvērst diskusiju sabiedrībā par dzimumatbilstības principa ievērošanu un nozīmību sieviešu karjeras attīstībā. Šāds profesionālās krīzes pārvarēšanas modelis būtu aktuāls un noderīgs praktiķiem karjeras konsultantiem, kuru varētu izmantot par pamatu, lai plānotu un sniegtu karjeras atbalstu sievietēm profesionālajās krīzes situācijās. Turpmāk apkopoti ekspertu komentāri un ieteikumi programmas uzlabošanā.

Eksperts A: "Galvenais ir panākt, lai kliente ir atvērta visos diskusijas posmos."

Eksperts C: "Autore ir pievērsusies ļoti aktuālai problēmai, kas dominē lokālos reģionos, proti, sievietes profesionālās krīzes situācijās ar ierobežotiem materiāliem un morāliem resursiem. Autore ir izveidojusi un aprobējusi atzīstamu modeli, kas var palīdzēt sievietēm situācijās, kad jāpārvar profesionālās krīzes. Tas ir iespaidīgs karjeras konsultanta atbalsts sievietēm krīzes situācijās."

Eksperts D: "Piedāvātajā 4. attēlā – dzimumatbilstības principa dimensijas ir iekļautas gan problēmas, gan priekšlikumi to risinājumam, taču būtu vēlams šo attēlu pilnveidot, lai varētu skaidri saprast, ko nozīmē dzimumatbilstības princips – precizēt likumiski normatīvos aktus, papildināt realitātes un problēmas aprakstus. Modeļa aprakstā nav pieejami dati, kas apliecina modeļa ietekmi."

Autores komentārs eksperta D piezīmei – dzimumatbilstības principa izvērsti skaidrojums un definīcija ir atrodami 3.2. nodaļā, autore ir veikusi programmas aprobāciju un ir veikti sieviešu karjeras maiņas pētījumi, kas aprakstīti 3.2.1. nodaļā, modeļa teorētisko pamatojumu skatīt 3.2.7. nodaļā.

3.3.2. Klienta attīstošās programmas pētījuma rezultāti karjeras maiņai sievietēm profesionālās krīzes situācijās

Autores *Klienta attīstošā programma karjeras maiņai sievietēm profesionālās krīzes situācijās* tika eksperimentāli aprobēta e-vidē Moodle programmā, veidojošajā eksperimentā piedaloties 18 brīvi izvēlētām sievietēm. Dalībnieces prata darboties e-vidē, izmantojot internetu, viņas iepazinās ar materiāliem un veica patstāvīgos uzdevumus, refleksijas. Paralēli šīm nodarbībām autore organizēja eksperimenta dalībniecēm e-konsultācijas, kas tika veiktas gan ar e-pastu starpniecību, gan skype. Vidēji autore organizēja trīs konsultācijas katrai dalībniecei, veicot profesionālās krīzes mentora lomu.

Autore izmanto pasaulē populāro e-studiju vietni *Moodle*, kurā piedāvā apgūt izstrādāto klienta attīstošo programmu karjeras maiņai sievietēm profesionālās krīzes situācijās mūžizglītībā. Programmas interneta adrese ir šeit - <https://karjera.gnomio.com/>.

Tur ievietota arī autores piedāvātā metodika. E-vidē tika veikts arī pedagoģiskais eksperiments izstrādātā modeļa aprobācijai un, izmantojot sociālos tīklus internetā, veikti visi darbā paredzētie pētījumi gan pētījums profesionālās krīzes noteikšanai, gan sieviešu karjeras maiņas pētījumi, gan visi pārējie iepriekš minētie pētījumi.

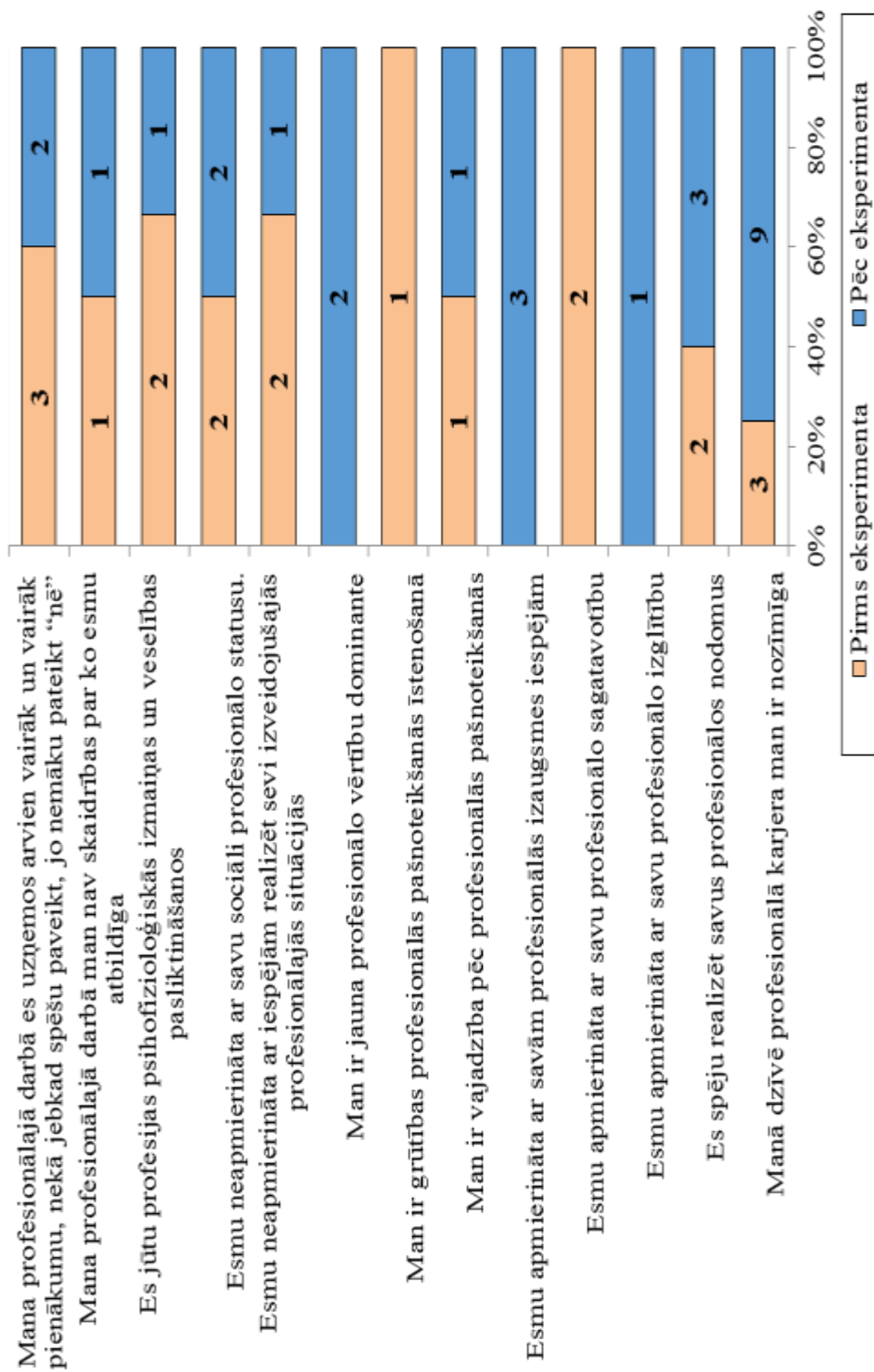
Autore ir adaptējusi profesionālās krīzes noteikšanas kritērijus un rādītājus pēc E.F. Zejera (Э.Ф. Зеер) un E.E. Simaņuka (Э.Э. Симанюк) (skat. 2.3. tab.), ar kuru palīdzību paredzēts veikt sievietes krīzes situācijas pašvērtējumu pirms viņa sāk konsultācijas un izglītošanos, un atkārtoti pēc attīstošās programmas paredzēto nodarbību izpildes un konsultāciju saņemšanas.

Izmantojot šos kritērijus un rādītājus, tika veikts pētījums profesionālās krīzes noteikšanai pirms un pēc veidojošā eksperimenta, kura mērķis bija iegūt rezultātus, vai piedāvātā metodika profesionālās krīzes pārvarēšanai ir piemērota.

Metodika rezultātu aprēķināšanai: veidojošā eksperimenta dalībnieces atbildot uz jautājumu, novērtējot savu situāciju karjerā, izvēlas vienu no 5 dotajām atbildēm, kuras novērtētas arī ballēs (pilnībā nepiekrītu – 1, nepiekrītu – 2, neitrāli – 3, piekrītu – 4, pilnībā piekrītu – 5), un pēc programmas apgūšanas veic atkārtotu novērtēšanu. Datu analīzi veic pamatojoties uz šo rādītāju matemātiskām izmaiņām.

Datu salīdzināšanai tika analizētas atbildes “pilnībā piekrītu”, saskaitot 18 dalībnieču atbildes uz konkrēto jautājumu pirms un pēc veidojošā eksperimenta. Iegūtie rezultāti attēloti 3.17. attēlā, 14. pielikumā.

Analizējot, veidojošā eksperimentā iegūtos datus, var secināt, ka no dotajiem 17 kritērijiem, pozitīvas izmaiņas ir novērojamas 9 kritērijos. Pozitīvo kritēriju izmaiņas – Man ir jauna profesionālo vērtību dominante +2, Esmu apmierināta ar savām profesionālās izaugsmes iespējām +3, Esmu apmierināta ar profesionālo izglītību +1, Es spēju realizēt profesionālos nodomus +1, Manā dzīvē profesionālā karjera man ir nozīmīga +6. Var secināt, ka sievietēm ir cēlusies pašapziņa un pozitīva attieksme pret sevi. Negatīvo kritēriju izmaiņas - Manā profesionālajā darbā es uzņemos arvien vairāk un vairāk pienākumu nekā jebkad spēšu paveikt, jo nemāku pateikt “nē” –1, Es jūtu profesijas psihofizioloģiskās izmaiņas un veselības pasliktināšanos –1, Esmu neapmierināta ar iespējām realizēt sevi izveidojušajās profesionālajās situācijās –1, Man ir grūtības profesionālās pašnoteikšanās īstenošanā –1. Autore secina, ka sievietes, pēc sekmīgas Klienta attīstošās programmas apgūšanas, atzīst, ka ir pārvarējušas krīzi, un pēc dotajiem kritērijiem un rādītājiem ir novērojas pozitīvas izmaiņas, kas apstiprina profesionālo krīžu pārvarēšanu.



3.17. att. Profesionālās krīzes noteikšanas kritēriju un rādītāju rezultātu izmaiņas veidojošā eksperimenta rezultātā
(rezultāti parādīti absolūtos skaitļos, atbildes "pilnībā piekritu").

Avots: Autores konstrukcija

Atsauksmes:

“Ļoti laba programma, izsmēloša informācija, vērtīgi mājas darbi.” (Sieviete, 45 gadi).

“Programma ir ļoti motivējoša, liek padomāt par savām stiprajām un vājajām pusēm. Arī uzmundrina un liek noticēt saviem spēkiem. Ir labi padomi, par kuriem agrāk nebija padomāts, piemēram, par sievietes lomas sadalījumu sabiedrībā, interesanti ir pētījumi par sabiedrības uzskatiem. Šī programma manuprāt vairāk ir noderīga tiem, kuriem jau ir lielāka darba pieredze.” (Sieviete, 57 gadi).

Sievietēm šāda programma nepieciešama, iegūstam daudz zināšanas un sākam aizdomāties par savu karjeras dzīvi. Noderīga informācija mazajiem uzņēmējiem. Laba konsultācija jaunajiem karjeras uzsācējiem. Pildot testu pamanām savas vēlmes, idejas, izaugsmes iespējas, par kurām līdz šim nebija domāts.” (Sieviete, 23 gadi).

Pētījumu un veidojošā eksperimenta laikā autore ir pilnīgi pārliecinājusies, ka programmas apguves un konsultāciju rezultātā sievietes ir uzlabojušas dažādas prasmes: *mūžizglītībā iegūtas pamatprasmes* - informācijas un komunikāciju tehnoloģiju prasmes, svešvalodas prasmes, tehnoloģiskā kultūra, uzņēmējdarbība un sociālās prasmes; *karjeras izglītībā un konsultēšanā iegūtās prasmes* - karjeras vadības prasmes; lēmumu pieņemšanas prasmes; komunikāciju prasmes; digitālās prasmes; prasme piemēroties jauniem apstākļiem; *karjeras attīstībai iegūto dotumu kopumu*: dziļas pamatzināšanas par mainīgiem cēloņiem un parādībām, ātrums un precizitāte, aptverot un organizējot informāciju, elastīgums un enerģija, slēdzot līgumus, spēja pārvarēt sarežģītību, nenoteiktību un iespējamus konfliktus.

Secinājumi par pētījumu rezultātiem

Veicot karjeras maiņas pētījumu, no 2015. gada 1. jūnija līdz 2015. gada 18. augustam, kurā piedalījās 1087 sievietes, atbildot uz jautājumu “Vai Jūs savu pašreizējo situāciju raksturotu kā profesionālo krīzi”, 29 % (jeb 310) no viņām atzina, ka jūtas krīzes situācijā un ir nepieciešama palīdzība profesionālās krīzes pārvarēšanā.

Par visbūtiskāko karjeru ietekmējošo faktoru respondenti atzīmē izglītības līmeni, tad brīvo darba vietu skaitu dzīves vietā, trešajā vietā psiholoģisko klimatu darba vietā, ceturtajā vietā vadības attieksmi, piektajā vietā partnera atbalstu. Respondenti minējuši vēl virkni citu faktoru, kas ietekmē viņu karjeras attīstību: karjeras iespējas darba vietā; prasme sevi pareizi prezentēt, atalgojums; prasme plānot un organizēt savu darbu un dzīvi kopumā; vēlēšanās kaut ko sasniegt un citus.

Par visbūtiskākajām personības īpašībām, kas ietekmē cilvēka karjeras virzību, respondenti norādījuši mērķtiecību, uzņēmību, neatlaidību, prasmi tikt galā ar stresu un loģisko domāšanu. Bez tam vēl kā nozīmīgas īpašības tiek minētas pašpārliecinātība, neatlaidīgums, apņēmīgums, spēja sevi kontrolēt.

Par visbūtiskākajām prasmēm, kas ietekmē karjeras attīstību, respondenti atzīmē prasmi organizēt savu darbu, prasmi strādāt komandā, patstāvīgi pieņemt lēmumus, risināt problēmsituācijas un sadarboties ar citiem cilvēkiem. Papildus respondenti atzīmējuši vēl prasmi redzēt lietas kopsakarībā, argumentēt savu viedokli, ievērot kolektīva intereses, līdzsvarot darbu un ģimenes dzīvi.

Apkopojot karjeras maiņas pētījumu – aptaujas rezultātus, kura tika veikta no 2015. gada 1. jūnija līdz 2015. gada 18. augustam, aptaujas datu sadaļu “Profesionālās krīzes pētījumu anketa, kurā piedalījās 310 sievietes, izmantojot profesionālās krīzes noteikšanai izstrādātos kritērijus un rādītājus un skaitot kopā apgalvojumus „piekrītu” un „pilnībā piekrītu”, var secināt, ka 60 % respondentu bija apmierināti ar profesionālo izglītību, 65 % apmierināti ar profesionālo sagatavotību, taču liels skaits respondentu savā pašvērtējumā uzrādīja neapmierinātību: 57 % bija neapmierināti ar iespējām realizēt sevi izveidojušajās profesionālajās situācijās; 46 % bija neapmierināti ar savu sociāli profesionālo statusu, 48 % jūta psihofizioloģiskās izmaiņas un veselības pasliktināšanos un 26 % atzina profesionālo deformāciju, kas izsaka krīzes situācijas esamību.

Veicot pētījumu no 2014. gada decembra līdz 2015. gada janvārim, praktizējošu 48 karjeras konsultantu vidū par dzimumatbilstības principu sieviešu karjerā var secināt, ka sievietes izmanto sarunu, lai izrādītu interesi par citiem cilvēkiem un viņu vajadzībām, lai sadarbotos (85 %), sievietēm ir svarīga kooperēšanās un pati sarunas gaita (83 %), sievietēm atšķiras komunikācija komandā (79 %), pastāv stereotipi par sieviešu un vīriešu profesijām (79 %), nepastāv “stikla griesti” sieviešu karjerā (73 %); nepastāv vienlīdzīgs atalgojums par vienādu darbu neatkarīgi no dzimuma – gan vīriešiem, gan sievietēm (56 %). Respondenti izteica viedokli, ka sieviešu komunikācija ir bagātīgāka, viņas ir emocionāli inteligentākas, taču vīrieši komunikācijā ir lietišķāki, izteicenos konkrētāki, kodolīgāki; sabiedrības stereotipi ir stingri iesakņojušies un atstāj iespaidu uz sieviešu karjeras attīstību, ir stereotipi par sieviešu un vīriešu darbiem; pamazām pazūd vīrieši no pedagoga profesijas, kas var veidot negatīvas sekas nākotnē; starp vīriešiem un sievietēm pastāv dzimumatšķirības, taču tās būtiski, lielos mērogos neietekmē darba veikšanu; Latvijā pastāv dzimumu diskriminācija darbavietā, vīrieši biežāk ieņem augstākus amatus un saņem augstāku atalgojumu.

Veicot pētījumu par dzimumatbilstības principu sieviešu karjerā, aptaujājot pašas sievietes, kur pētījumā piedalījās 1087 sievietes, var secināt, ka pastāv stereotipi par sieviešu un vīriešu profesijām (85 %); sievietēm atšķiras komunikācija komandā (80 %); sieviešu un vīriešu komunikāciju raksturo atšķirīgas saskarsmes normas un atšķirīgi valodas lietošanas principi, un šīs atšķirības var traucēt sapratnei (58 %); tās sievietes, kuras ir klusas, tiek izstumtas no komunikācijas darbavietā, un karjeras izaugsmes iespējas kolektīvā ir ierobežotas (64 %); tās sievietes, kurām ir ģimene un bērni ir ierobežotas karjeras izvēlē (53 %); *stikla griesti* tomēr pastāv (49 %).

Autores izstrādātais un teorētiski pamatotais dzimumatbilstības princips, kuru ir ieteicams ievērot karjeras konsultēšanā sievietēm krīzes situācijās, ietver sekojošas dimensijas: likumos noteiktā dzimumu līdztiesība, sabiedrībā eksistējošie stereotipi, dzimumu līdztiesības indekss, ieteikumi darbībai dzimumu līdztiesību problēmsituāciju risinājumam - sekmēt likumā noteikto dzimumu līdztiesību, izmantot komunikāciju teorijas sieviešu un vīriešu saziņā un konsultēšanā, lauzt stereotipus, celt sieviešu pašapziņu. Veicot pētījuma rezultātu analīzi, var secināt, ka respondenti atzīst dzimumu sieviešu pašapziņas celšanu (71 %), līdztiesības ievērošanu (66 %), stereotipu laušanu (57 %), komunikācijas teoriju izmantošanu (50 %) kā nepieciešamas darbības karjeras atbalstam sievietēm profesionālās krīzes situācijās. Kopumā dzimumatbilstības principa ievērošana būtiski ietekmē karjeras attīstības problēmu risinājumu sievietēm.

Profesionālās krīzes pārvarēšanas modeļa sievietēm ekspertvērtējuma rezultātā Kendela koeficients $W = 0.793$; $p = 0.007$ rāda ekspertu viedokļu nozīmīgu sakritību. Modelī piedāvātā metodika ir atbilstoša un pietiekama, lai izglītošanās un konsultāciju procesa rezultātā, ievērojot sieviešu karjeru ietekmējošos faktorus, dzimumatbilstības principu un izmantojot profesionālās krīzes noteikšanas kritērijus, tiktu veicināta profesionālās krīzes pārvarēšana.

SECINĀJUMI

Secinājumi ir izstrādāti un sakārtoti atbilstoši darba sākumā izvirzītajiem uzdevumiem. Darba uzdevumi ir izpildīti un ir rastas atbildes uz pētījuma jautājumiem.

1. Karjeras attīstība sievietēm ir sievietes pašrealizācija gan karjerā, gan ģimenē visa mūža garumā, ievērojot ekonomiskos, sociālos, psiholoģiskos un fiziskos karjeru ietekmējošos faktorus. Sievietes karjeras attīstība notiek mūžizglītības rezultātā. Mūžizglītība – tā ir iespēja pārstrukturizēt zināšanas, sevi izglītot, nodarbināt, paplašināt redzesloku, rast jaunas perspektīvas, būt sabiedrībai noderīgam un būt apmierinātam ar sevi, un rezultātā iespēja rast atbilstošu darbu savai izglītībai un prasmēm vai uzsākt pašnodarbinātību. Pamatojoties uz zinātnieku P. Džarvis (Jarvis), A. Carlsen, E. Karnīša, T. Koķes, I. Muraškovskas, A. Ouane, V. Vilcānes atziņu analīzi var secināt, ka mūžizglītība ar īpaši organizētu gan formālo, gan neformālo izglītības sistēmu, sekmē pilnvērtīgu personības attīstību un ļauj sievietēm veiksmīgāk pielāgoties jaunajām laikmeta un sociālajām pārmaiņām, un, nemitīgi paaugstinot savu kvalifikāciju vai pārkvalificējoties, ļauj nezaudēt darbu vai veiksmīgi veikt karjeras maiņu. Mūžizglītības procesā iegūtās zināšanas un prasmes atstāj nozīmīgu ietekmi uz sievietes karjeras attīstību visu atlikušo mūžu, kā arī viņas iekļaušanās darba tirgū veicina visas tautsaimniecības attīstību. Attiecībā uz sieviešu karjeru zinātnieku diskusiju rezultātā ir izveidojušās piecas pieejas sieviešu karjeras attīstībā: sieviešu karjeras atsevišķu teoriju veidošana (G. Psathas, D. Zytowski); esošo teoriju adaptācija (D. Super, J. Holland, L. Fitzgerald, L. Weitzman); visaptverošu sieviešu un vīriešu karjeras teoriju veidošana (L. Gottfredson, H. Astin); individuāli atšķirīgu sieviešu karjeras izvēles izpēte (H. Farmer); sieviešu karjerai piemērojamu sociāli kognitīvo modeļu veidošana (G. Hackett, N.E. Betz, A. Bandura, R. Lent, S.D. Brown). Autoresprāt, atzīstami ir sociāli kognitīvo modeļu piemērošana sieviešu profesionālo krīzes problēmu risināšanai, kur galvenā nozīme ir paša cilvēka uz savām domām balstīta ideja pārmaiņu uzsākšanai savā karjerā. Tas nozīmē, ka sievietēm pašām jābūt iniciatorēm uzsākot savu karjeras attīstību vai maiņu. Pētījumu rezultātā, kuros tika izmantota faktoru ranžēšana, par visbūtiskākajiem sieviešu karjeru ietekmējošajiem faktoriem respondenti atzīmēja izglītības līmeni, brīvo darba vietu skaitu dzīves vietā, psiholoģisko klimatu darba vietā, vadības attieksmi un partnera atbalstu.
2. Krīze karjerā sievietēm mēdz būt kā profesionālās attīstības krīze, kuras cēloņi var būt šādi: procesi, kas saistīti ar sievietes vecumu; profesionālās attīstības destrūkcijas; jaunības periodā identitātes krīze var izraisīt profesionālo krīzi, kuras izpausmes ir nespēja turpināt darbu vai mācības pēc bērna piedzimšanas; nespēja veikt profesionālo pārorientēšanos un nonākšana konfliktā ar agrāko profesionālo identitāti; nepilna profesionalizācija – mazs konkrēto zināšanu apjoms, lai iegūtu vēlamu profesionālo statusu; emocionālā izdegšana, kas izpaužas kā attieksmes izmaiņa pret darbu un profesiju. Pieaugušo izglītība papildina vai aizstāj pieaugušo cilvēku pamatizglītību, veicina viņu spēju attīstību, bagātina zināšanas, uzlabo profesionālo kvalifikāciju vai pārkvalifikāciju, maina attieksmi un uzlabo uzvedību, tas sekmē sabalansētu un patstāvīgu personības attīstību un līdzdalību sociālajā, ekonomiskajā un kultūras dzīvē. Svarīga ir pieaugušo lietpratības dinamika, kritiskās domāšanas attīstība, brīva pašrealizācija, nodrošinot sev pilnvērtīgu funkcionēšanu darba tirgū, kas būtībā ir pieaugušo izglītības augstākais uzdevums. Mūsdienās ir skaidri vērojama tendence, ka pieaugušo izglītībā vispopulārākie ir mūžizglītības kursi profesionālās meistarības pilnveidei, kas ir nosacījums veiksmīgai profesionālās krīzes pārvarēšanai.

3. *Dzimumatbilstības princips* karjeras konsultēšanā sievietēm izsaka sakarību veidošanu starp sieviešu karjeru ietekmējošiem faktoriem, profesionālo krīzi izraisošām situācijām, dzimumatbilstības principa dimensijām un profesionālās krīzes noteikšanas kritērijiem. Veicot pētījuma (no 2015. gada 1. jūnija līdz 2015. gada 18. augustam, kurā piedalījās 1087 sievietes) rezultātu analīzi par dzimumatbilstības principu, ko ir ieteicams ievērot karjeras konsultēšanā sievietēm krīzes situācijās, respondenti atzīst sieviešu pašapziņas celšanu (72 %), dzimumu līdztiesības ievērošanu (66 %), stereotipu laušanu (57 %), komunikāciju teoriju izmantošanu (50 %). Tātad dzimumatbilstības principa ievērošana karjeras konsultēšanā būtiski sekmē karjeras attīstības problēmu risinājumu sievietēm profesionālās krīzes situācijās.
4. *Profesionālā krīze* tiek raksturota kā situācija karjerā, kad nepieciešamas pārmaiņas profesijas izvēlē vai maiņā, vai nodarbinātības statusa maiņā. Profesionālo krīzi izraisa nespēja realizēt profesionālos nodomus, profesionālās adaptācijas grūtības, neapmierinātība ar sociāli profesionālo statusu, jaunu darbību apguves grūtības, veselības pasliktināšanās. Pētījumu rezultātā, kas veikti no 2015. gada 1. jūnija līdz 2015. gada 18. augustam, kurā piedalījās 1087 sievietes, izmantojot autores adaptētos profesionālās krīzes noteikšanas kritērijus un rādītājus pēc E.F. Zejera (Э.Ф. Зееп) un E.E. Simaņuka (С.С. СИМАНЮК), var secināt, ka 65 % respondentu bija apmierināti ar profesionālo sagatavotību, 60 % bija apmierināti ar profesionālo izglītību, taču liels skaits respondentu savā pašvērtējumā uzrādīja neapmierinātību: 57 % bija neapmierināti ar iespējām realizēt sevi izveidojušajās profesionālajās situācijās; 46 % bija neapmierināti ar savu sociāli profesionālo statusu, 48 % jūta psihofizioloģiskās izmaiņas un veselības pasliktināšanos, un 26 % atzina profesionālo deformāciju. Tā kā pietiekami liels skaits respondentu atzina neapmierinātību ar savu profesionālo darbību, kas apliecināja krīzes situācijas, tas norāda uz nepieciešamību pēc karjeras atbalsta, ko autore piedāvā izmantojot krīzes pārvarēšanas modeli.
5. Profesionālās krīzes pārvarēšanas modeļa ietvaros tiek piedāvāta metodika profesionālās krīzes pārvarēšanai, ievērojot dzimumatbilstības principu karjeras konsultēšanas gaitā (sekmēt likumā noteikto dzimumu līdztiesību ievērošanu, komunikāciju teoriju izmantošanu, stereotipu laušanu, sievietes pašapziņas celšanu), realizēt gan karjeras izglītību, gan karjeras konsultēšanas procesu, gan karjeras atbalstu, rodot iespēju katram klientam izmantot personalizētas e-mācību aktivitātes (e-studijas, e-konsultēšanu, e-mentorismu). Autore tiešsaistes karjeras informācijas pakalpojumu izmantošanu atzīst par karjeras attīstības atbalsta pamatelementu. E-konsultēšana ietver karjeras atbalsta darbību un pakalpojumu nodrošināšanu, izmantojot visas IKT formas, gan karjeras atbalstu tiešsaistē, gan pa tālruni, gan internetā.
6. Aprobējot autores izstrādāto *Klienta attīstošo programmu karjeras maiņai sievietēm profesionālās krīzes situācijās* e-vidē Moodle programmā, veidojošajā eksperimentā piedalījās 18 brīvi izvēlētas sievietes. Analizējot veidojošajā eksperimentā iegūtos datus, no 17 dotajiem kritērijiem, eksperimentā iesaistītajām dalībniecēm pozitīvas izmaiņas ir novērojamas 9 kritērijos. Pozitīvo kritēriju izmaiņas – *Man ir jauna profesionālo vērtību dominante +2, Esmu apmierināta ar savām profesionālās izaugsmes iespējām +3, Esmu apmierināta ar profesionālo izglītību +1, Es spēju realizēt profesionālos nodomus +1, Manā dzīvē profesionālā karjera man ir nozīmīga +6*. Var secināt, ka sievietēm ir cēlusies pašapziņa un pozitīva attieksme pret sevi un minētie profesionālās krīzes noteikšanas kritēriji ir izmantojami, lai konstatētu profesionālo krīzes situāciju sievietēm karjeras atbalsta pasākumos. Programmas aprobācijas rezultātā, veicot krīzes noteikšanas pārbaudi

pēc kritērijiem un rādītājiem pirms un pēc eksperimenta, tika konstatēts, ka vidēji visām dalībniecēm pēc eksperimenta 75 % no kritērijiem bija pozitīva karjeras attīstība. Profesionālās krīzes pārvarēšanas modeļa sievietēm ekspertvērtējuma rezultātā Kendela koeficients $W = 0.793$; $p = 0.007$ rāda ekspertu viedokļu nozīmīgu sakritību. Modelī piedāvātā metodika ir atbilstoša un pietiekama, lai izglītošanās un konsultāciju procesa rezultātā, ievērojot sieviešu karjeru ietekmējošos faktoros, dzimumatbilstības principu un izmantojot profesionālās krīzes noteikšanas kritērijus, tiktu veicināta profesionālās krīzes pārvarēšana.

7. Pētījumu rezultātā ir sasniegts izvirzītais mērķis – izvērtētas karjeras attīstības iespējas sievietēm profesionālās krīzes situācijās; izstrādātais un aprobētais *Profesionālās krīzes pārvarēšanas modelis*, kas ietver *Klienta attīstošo programmu karjeras maiņai sievietēm profesionālās krīzes situācijās* mūžizglītībā tiešsaistē, ievērojot *dzimumatbilstības principu* karjeras konsultēšanā sievietēm, veicina profesionālās krīzes pārvarēšanu.
8. Pētījuma rezultāti liecina, ka izvirzītās tēzes, tika apstiprinātas:
 - apzinot svarīgākos ietekmējošos faktoros sieviešu veiksmīgai karjeras attīstībai un prasmes, kuras var apgūt vai uzlabot, veicina sieviešu profesionālās krīzes pārvarēšanu;
 - *dzimumatbilstības principa* ievērošana karjeras konsultēšanā veicina krīzes pārvarēšanu un sekmē karjeras attīstību profesionālajā krīzē nonākušām sievietēm;
 - *profesionālās krīzes pārvarēšanas modelis* tiek izmantots kā līdzeklis karjeras attīstības veicināšanai profesionālās krīzes situācijās nonākušām sievietēm;
 - *profesionālās krīzes noteikšanas kritēriji un rādītāji* ir izmantojami profesionālās krīzes noteikšanai sievietēm pirms un pēc *Klienta attīstošās programmas karjeras maiņai sievietēm profesionālās krīzes situācijās* realizācijas.

Turpmākie pētījumu virzieni

- Kā nodrošināt valsts finansētu pieaugušo mūžizglītības attīstību, lai mazinātu profesionālās krīzes situāciju veidošanos.
- Kā veicināt valsts finansētu karjeras atbalstu krīzē nonākušām sievietēm.
- Kā uzlabot karjeras konsultantu sagatavošanas programmas un veicināt viņu darbības paplašināšanos.

IETEIKUMI

1. Radīt priekšnosacījumus, lai karjeras konsultants būtu pieejams klientiem jebkurā vecumā un jebkurā dzīves situācijā, ne tikai bezdarbniekiem vai skolēniem, bet arī strādājošām sievietēm, piemēram, krīzes centros, izglītības nodaļās, NVA, augstskolās, citās iestādēs un tiešsaistē.
2. Nodarbinātības valsts aģentūrā ieviest vairāk IKT, lai konsultanti spētu sekot līdzi jaunākajai informācijai izglītībā un konsultēšanā.
3. Sievietēm, kas nonāk profesionālās krīzes situācijās, ir ieteicams izmantot autores izstrādāto *Klienta attīstošo programmu karjeras maiņai sievietēm profesionālās krīzes situācijās* karjeras konsultācijās gan e-vidē, gan klātienē konsultācijās, kā arī izmantot profesionālās krīzes noteikšanas kritērijus un rādītājus profesionālās krīzes noteikšanai pirms un pēc programmas apgūšanas.
4. Karjeras konsultantiem ieteicams sabalansēt visas piecas dzīves jomas: darbs, ģimene, garīgums, pilsoniskums, brīvais laiks, lai veicinātu savu profesionālo prasmju kvalitātes noturību.
5. Ar izstrādāto *Profesionālās krīzes pārvarēšanas modeli sievietēm profesionālās krīzes situācijās* un iegūtajiem pētījuma rezultātiem ieteicams iepazīties un tos izmantot karjeras konsultantiem un personālatlases speciālistiem ikdienas darbā ar personālu, lai konstatētu profesionālo krīzi sievietēm, un arī veicinātu tās pārvarēšanu.
6. Mācību iestādēm un mācību centriem, ievērojot šī pētījuma rezultātus, ieteicams izstrādāt mācību programmas karjeras izglītības jautājumos, lai attīstītu svarīgākās prasmes sievietēm, kuras nepieciešamas, lai veidotu veiksmīgu karjeru.
7. Darba devējiem ieteicams iepazīties ar karjeru ietekmējošiem faktoriem, censties uzlabot darba vidi potenciālajiem darbiniekiem, kā arī izstrādāt bonusu sistēmu, lai darbinieki justos komfortabli un novērtēti.
8. Sievietēm un karjeras konsultantiem savu iespēju robežās izmantot mūžizglītības programmas un kursus, lai paaugstinātu savas zināšanas, prasmes un kompetenci, lai veiksmīgi varētu konkurēt darba tirgū.
9. Karjeras konsultantiem pilnveidot karjeras konsultēšanas metodes atbilstoši klienta interesēm un vajadzībām, izmantot karjeras konsultēšanā e-portfolio, e-mentorismu, e-konsultēšanu, izmantot konsultēšanā kvalitatīvas datortehnikas iespējas.
10. Priekšlikumi Valsts izglītības attīstības aģentūrai:
 - veicināt profesionālās krīzes mentoru kustības attīstību Latvijā;
 - informēt karjeras konsultantus par konsultācijām e-vidē, šo iespēju pasniegt klientiem tā, lai viņus ieinteresētu;
 - popularizēt karjeras pakalpojumu saņemšanas iespējas internetā;
 - vairāk aktualizēt karjeras konsultēšanu skolās gan pašvaldībās, gan medijos un, protams, sabiedrībā kopumā;
 - organizēt mācības, kurās karjeras konsultants var apgūt prasmes un iemaņas IKT jomā, lai varētu vadīt tiešsaistes seminārus un videokonferences, e-konsultācijas un e-mentorismu;
 - izglītēt karjeras konsultantus IKT lietošanā;
 - organizēt interaktīvu mācību materiālu izveidi karjeras attīstības jautājumos klases stundām skolās;
 - turpināt attīstīt e-vidi, kurā būs piedāvāts karjeras atbalsts un karjeras konsultācijas, e-konsultācijas.

BIBLIOGRĀFIJA

1. *Adult education in Europe 2015- A Civil Society View* (2015). Brussels: European Association for Education of Adults, p. 52. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: http://www.eaea.org/media/policy-advocacy/adult-education-policy-in-europe-country-reports/country-reports_2015.pdf
2. AEpro (2015). European Adult Education (Young) Professionals Learning Platform. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: <http://www.ae-pro.eu/>
3. Ancāne, G. (1999). *Izdegšanas sindroms*. Docus (02).
4. Arbona, C. (1996). Career theory and practice in a multicultural context. In M.L. Savickas, W.B. Walsh (Eds.), *Handbook of career counselling theory and practice*. Palo Alto, CA: Davies-Black, pp. 45-54.
5. Arnold, J. (1997). *Managing Careers into the 21st Century*. London: Paul Chapman.
6. Akadēmiskā terminu datubāze AkadTerm (2016a). [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: <http://termini.lza.lv/term.php?term=t%C4%81ldarbs&lang=LV>
7. Akadēmiskā terminu datubāze AkadTerm (2016b). [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: <http://termini.lza.lv/term.php?term=karjera&lang=LV>
8. Akadēmiskā terminu datubāze AkadTerm (2016c). [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: <http://termini.lza.lv/term.php?term=kr%C4%ABze&lang=LV>
9. Akadēmiskā terminu datubāze AkadTerm (2016d). [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: <http://termini.lza.lv/term.php?term=krit%C4%93rijs&lang=LV>
10. Ardener, S., Ardener, E. (2005). Muted Groups: The genesis of an idea and its praxis. *Women and Language*, Vol. 28 (2), p. 51.
11. Arhipova, I., Bāliņa, S. (2000). *Statistika ar MS Excell ikvienam: Mācību līdzeklis 2. daļa*. Rīga: Datorzinību centrs, 136 lpp.
12. Arhipova, I., Bāliņa, S. (2003). *Statistika ekonomikā*. Risinājumi ar SPSS un Microsoft Excel. Mācību līdzeklis. Rīga: Datorzinību centrs, 352 lpp.
13. Arthur, M.B., Hall, D.T., Lawrence, B.S. (2008). *Handbook of career theory*. Cambridge: Cambridge University Press, p. 549.
14. Arthur, M.B., Hall, D.T., Lawrence, B.S. (1989). Generating new directions in career theory: The case for a transdisciplinary approach. In M.B. Arthur, D.T. Hall, B.S. Lawrence (Eds.), *The Handbook of Career Theory*. Cambridge: Cambridge University Press.
15. Astin, H.S. (1984). The meaning of work in women's lives: A sociopsychological model of career choice and work behavior. *The Counseling Psychologist*, Vol. 12 (4), pp. 117–126.
16. Babajeva L. (2015). Pieaugušo personības pilnveidošanās tautas skolā. Promocijas darbs. Rīga: LU. [skatīts 2017.g. 5.janvārī] Pieejams: https://dspace.lu.lv/dspace/bitstream/handle/7/4943/42850-Babajeva_Ludmila_lb09452.pdf.pdf?sequence=1
17. Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, Vol. 84 (2), pp. 191–215.
18. Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: a social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
19. Belanger, L. (2015). *Making the business case for women's career development*. [skatīts 2017.g. 5.janvārī] Pieejams: <http://www.fastcompany.com/3045123/strong-female-lead/making-the-business-case-womens-career-development>
20. Benhabib, S. (1992). *Situating the Self Gender, Community and Postmodernism in Contemporary Ethics*. New York: Routledge.
21. Bite, D. (2010). Mazpilsētu pētniecība Latvijā. Grāmatā: T. Tisenkopfs (Red.), *Socioloģija Latvijā*. Rīga: LU Akadēmiskais apgāds, 288 -302 lpp.

22. Bimrose, J. (2008). Guidance for girls and women. In J.A. Athanasou, R.V. Esbroeck (Eds.), *International Handbook of Career Guidance*, New York: Springer Science + Business Media B.V., pp. 375-404.
23. Bimrose, J. (2016). Learning theory of careers choice and counselling. In *Traditional theories, recent developments and critiques*. University of Warwick. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: <https://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/ier/ngrf/effectiveguidance/improvingpractice/theory/traditional/#top>
24. Bloch, D.P. (2005). Complexity, Chaos, and Nonlinear Dynamics: A New Perspective on Career Development Theory. *The Career Development Quarterly*, Vol. 53, pp. 194 – 207.
25. Boitmane, I. (2008). *Personāla atlase un novērtēšana*. Rīga: SIA Lietišķais informācijas dienests, 186 lpp.
26. Bramer, L., Shostrom, E. (1982). *Therapeutic Psychology: Fundamentals of Counseling and Psychotherapy* (4th ed.). Englewood Cliffs, N.Y.: Prentice Hall.
27. Brown, D., Brooks, L. (1991). *Career counselling techniques*. Boston: Allyn & Bacon.
28. Caprino, K. (2015). *The 6 Most Paralyzing Blocks Successful People Have Overcome to be Happy in their Work*. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: http://www.huffingtonpost.com/kathy-caprino/the-6-most-paralyzing-blocks-successful-people-have-overcome-to-be-happy-in-their-work_b_7898460.html
29. Carlsen, A. (2009). Welcome speech at ASEM Education and Research Hub for Lifelong Learning Research. In: X. Dou, I. Luka, S. Surikova (Eds.), *National strategies for Lifelong Learning with regard to citizens' motivation and barriers against continuing education and training*. CD. Rēzekne: Rēzeknes augstskola.
30. Cheatham, H. (1990). Afriecentricity and career development of African Americans. *The Career Development Quarterly*, Vol. 38. pp.334 - 346.
31. Chen, C.P. (2008). Coping with work and family role conflict: career counselling considerations for women. In J.A. Athanasou, R.V. Esbroeck (Eds.), *International Handbook of Career Guidance*. New York: Springer Science + Business Media B.V., pp. 443-460.
32. Chiru, M. (2009). *Lēmumu pieņemšanas tehnikas. Karjeras konsultēšanas metodes*, 290. – 297. lpp. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: http://viaa.gov.lv/files/news/727/karjeras_kons_metodes.pdf
33. *Communication from the Commission EUROPE 2020. A strategy for smart, sustainable and inclusive growth* (2010). European commission. p. 34. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:EN:PDF>
34. Corey, G. (1990). *Theory and practice of group counselling* (3rd ed.). Pacific Grove, CA: Books/Cole.
35. Cotter, D.A., Hermsen, J.M., Ovadia, S., Vanneman, R. (2001). The Glass Ceiling Effect. *Social Forces*. Chapel Hill: The University of North Carolina Press, Vol. 80 (2), pp. 655 – 682. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: <http://www.bsos.umd.edu/socy/vanneman/papers/CotterHOV01.pdf>
36. Cross, K.P. (1981). *Adults as Learners*. San Francisco: Jossey-Bass.
37. Crowe, A. (2009). *10 Great Jobs for Midlife Women*. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: <http://www.aol.com/article/2009/11/16/10-great-jobs-for-midlife-women/19240557/>
38. Dave, R.H. (Ed.). (1976). *Foundations of Lifelong Education*. (For the UNESCO Institute for Education). Oxford: Pergamon Press. 382 pp.
39. The Dearing report (1997). *Higher Education in the Learning Society*. Report of National Committee of Inquiry into Higher Education. July. London: HMSO. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: <http://www.educationengland.org.uk/documents/dearing1997/dearing1997.html>

40. Denzin, N.K., Mettlin, C.J. (1972). Incomplete Professionalization: The Case of Pharmacy. In R.M. Pavalko (Ed.), *Sociological Perspectives on Occupations*, Itasca, Ill.: F.E. Peacock, pp. 56-66.
41. Delors, Ž. (2000). *Mācīšanas ir zelts*. Ziņojums, ko Starptautiskā Komisija par izglītību divdesmit pirmajam gadsimtam sniegusi UNESCO. Rīga: UNESCO Latvijas nacionālā komisija.
42. Dombrovskis, A. (2014). *Latvijas sieviešu feministiskās identitātes dimensijas prognozējošie faktori*. Promocijas darba psiholoģijā kopsavilkums. Zinātniskā vadītāja A. Pipere. Daugavpils: DU, 50 lpp.
43. Eglīte, M. (2012). *Darba medicīna*. Rīga: Rīgas Stradiņa universitāte, 856 lpp. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: http://www.rsu.lv/images/stories/dokumenti/seminari/ddvvi/gramata_darba_medicina/Darba_medicina_v2.pdf
44. EMKAPT karjeras atbalsta glosārijs (2013). (European Lifelong Guidance Policy Network). [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/latvian/LV_Glossary_web.pdf/
45. *Eiropa 2020. Stratēģija gudrai, ilgtspējīgai un integrējošai izaugsmei* (2010). EK paziņojums. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:LV:PDF>
46. *Eiropas Padomes Direktīva* (1976). Par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba, profesionālās izglītības un izaugsmes iespējām un darba apstākļiem. Nr.76/207/EEK. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31976L0207:LV:HTML>
47. *Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2002/73/EK* (2002). Ar kuru groza Padomes Direktīvu 76/207/EEK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba iespējām, profesionālo izglītību un paaugstināšanu amatā, kā arī darba nosacījumiem. Dokuments attiecas uz EEZ. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX:32002L0073>
48. *Eiropas Savienības pamattiesību harta* (2007). Latvijas cilvēktiesību centrs. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: <http://cilvektiesibas.org.lv/lv/database/eiropas-savienibas-pamattiesibu-harta-2007c-30301/>
49. *Ekonomiskās aktivitātes, nodarbinātības un bezdarba līmenis* (2016). Centrālās statistikas pārvaldes datu bāze. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: http://data.csb.gov.lv/pxweb/lv/Sociala/Sociala_ikgad_nodarb/NB0020.px/table/table_ViewLayout1/?rxid=cdbc978c-22b0-416a-aacc-aa650d3e2ce0
50. Elearning-companion.com (2015). [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: <http://www.elearning-companion.com/index.htm>
51. Erikson, E.H. (1979). *Dimensions of a New Identity: The Jefferson Lectures in the Humanities*. New York, NY: W. W. Norton & Company, Inc.
52. Erikson, E.H. (1997). *The Life Cycle Completed*. Extended version with New Chapters on the Ninth Stage of Development by Joan H. Erikson. New York, NY: W. W. Norton & Company, Inc., p. 61.
53. Eriksons, E. (1998). *Identitāte: jaunība un krīze*. Rīga: Jumava, 271 lpp.
54. *ES 2020 Stratēģija Lisabonas stratēģijas pēctece* (2014). [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: <http://www.slideserve.com/kiele/es-2020-strat-ja-lisabonas-strat-ijas-p-ctece>
55. *Equality For All coalition of NGOs joint statement: EU equal treatment law – the time is now!* (2015). European Youth Forum. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: <http://www.youthforum.org/publication/equality-for-all-coalition-of-ngos-joint-statement-eu-equal-treatment-law-the-time-is-now/>

56. Farmer, H.S. and Associates (Eds.). (1997). *Diversity and Women's Career Development: From Adolescence to Adulthood*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, pp. 344.
57. Fassinger, R.E. (1991). The hidden minority: Issues and challenges in working with lesbian women and gay men. *The Counselling Psychologist*, Vol. 19, pp. 157-176.
58. Fassinger, R.E. (1995). From invisibility to integration: Lesbian identity in the workplace. *Career Development Quarterly*, Vol. 44., pp. 148-167.
59. Fassinger, R.E. (2000). Applying counselling theories to lesbian, gay and bisexual clients: Pitfalls and possibilities. In R.M. Perez, K.A. DeBord, K.J. Bieschke (Eds.), *Handbook of counselling and psychotherapy with lesbian, gay and bisexual clients*. Washington, DC: American Psychological Association, pp. 107 -131.
60. Fitzgerald, L.F., Weitzman, L. M. (1992). Women's career development: Theory and practice from a feminist perspective. In H. D. Lea, Z. B. Leibowitz (Eds.), *Adult career development: Concepts, issues and practices*. Alexandria, VA: The National Career Development Association, pp. 124–160.
61. Foley, G. (Ed.). (2004). *Dimensions of Adult Learning: Adult education and training in a global era*. Maidenhead: Open University Press, p. 335.
62. Frīmens, L., Rubenis, J. (2010). *Krīzes iespējas. Meditācija kā dzīves līdzsvarošanas māksla*. Rīga: Zvaigzne ABC, 158 lpp.
63. *Gender equality in the European Union* (2011). EU, European Commission, p. 16. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/brochure_equality_en.pdf
64. *Gender Equality Index area* (2013). European Institute for Gender Equality (EIGE). [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: <http://eige.europa.eu/sites/default/files/News/EIGE-press-release-Gender-Equality-Index.pdf>
65. *Gender Equality Index in Latvia* (2010). European Institute for Gender Equality. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: <http://eige.europa.eu/content/gender-equality-index/#/?country=LV>.
66. Gilligan, C. (1982). *In a Different Voice: Psychological Theory and Women's Development*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
67. Gorbāns, I. (2010). *E-mācību vides MOODLE instalēšana, administrēšana, uzturēšana*. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: <http://profizgl.lu.lv/mod/book/view.php?id=16823>
68. Gottfredson, L.S., Lapan, R.T. (1997). Assessing gender-based circumscription of occupational aspirations. *Journal of Career Assessment*, Vol. 5(4), pp. 419 – 441.
69. Gottfredson, L.S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology*, Vol. 28 (6), pp. 545–579.
70. Gottfredson, L.S. (2002). Gottfredson's Theory of Circumscription, Compromise and self-Creation. In D. Brown (Ed.), *Career Choice and Development*. San Francisco: Jossey-Bass. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: <http://www.udel.edu/educ/gottfredson/reprints/2002CCtheory.pdf>
71. Greenhaus, J.H., Allen T.D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. In J.C. Quick, L.E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology*. Washington DC: American psychological Association, pp. 165-183.
72. Guthrie, K.L., McCracken, H. (2010). Making a difference online: Facilitating service-learning through distance education. *The Internet and Higher Education*, Vol. 13 (3), pp.153–157. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: <http://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S1096751610000242>
73. Hackett, G. (1995). Self-efficacy and career choice and development. In A. Bandura (Ed.), *Self-efficacy in adaptation of youth to changing societies*. Cambridge: Cambridge University Press, pp. 232-258.

74. Hackett, G., Betz, N.E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 18, pp. 326-329.
75. Hackett G., Lent R.W. (2008). Social cognitive theory. In F. T. L. Leong (Editor-in-Chief), H.E.A. Tinsley (Senior Editor) and S.H. Lease (Associate Editor), *Encyclopedia of counseling*, Vol. 2. Personal and emotional counseling. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, pp. 767-769.
76. Harding, S., Wood, J.T. (2014). *Standpoint theory. Communication theories in practice*. Wake Forest university. Blog. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: <http://cloud.lib.wfu.edu/blog/com100spring2014/2014/04/29/standpoint-theory-of-sandra-harding-and-julia-t-wood/>
77. Hartman, E. (2013). Are ePortfolios Still relevant for Today's Students? [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: <http://www.emergingedtech.com/2013/03/are-eportfolios-still-relevant-for-todays-students/>
78. Hauser, R.M., Tsai, S.L., Sewell, W.H. (1983). A Model of Stratification with Response Error in Social and Psychological Variables. *Sociology of Education*, Vol. 56 (1), pp. 20 - 46. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: http://personal.psc.isr.umich.edu/yuxie-web/files/pubs/Articles/Hauser_et_al1983.pdf
79. Hoare, C. (Ed.). (2006). *Handbook of adult development and learning*. Oxford, New York: Oxford University Press, xviii, 579 p. ISBN 019517190X.
80. Holland J.L. (1973). *Making vocational choices: a theory of careers*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
81. Holland, J.L. (1985). *Making Vocational Choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
82. Holland, J.L. (1994). Separate but unequal is better. In M.L. Savickas, R.L. Lent (Eds.), *Convergence in Career Development Theories*. Palo Alto, California: CPP Books.
83. Illeris, K. (Ed.). (2009). *Contemporary Theories of Learning: Learning Theorist ... in Their Own Words*. London and NY: Routledge, p. 244. ISBN10: 0-415-47343-8
84. *Izglītības likums*. (1999). Rīga: Saeima. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=50759>
85. Isaacson, L.E., Brown, D. (1993). *Career information, career counseling and career development*. Massachusetts: Simon and Schuster.
86. *Izglītības attīstības pamatnostādnes 2014. - 2020. gadam* (2013). IZM, Rīga, 148 lpp. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: <http://www.izglitiba.daugavpils.lv/Media/Default/Dokumenti/Izglitibasattistibaspamatnostadnes.pdf>
87. Jaunzeme, I. (2011). *Karjeras vadības un atbalsta sistēmas pilnveidošanas problēmas augstākajā izglītībā*. Promocijas darbs. Rīga: LU, 188 lpp. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: https://dspace.lu.lv/dspace/bitstream/handle/7/4591/16944-Inta_Jaunzeme_Dokt010022.pdf?sequence=1
88. Jarvis, P. (1995). *Adult and Continuing Education: Theory and Practice*. London and Canberra: Croom Helm, p. 338.
89. Jarvis, P. (2006). Towards a Comprehensive Theory of Human Learning. *Lifelong Learning and the Learning Society*, Vol.1. London: Routledge.
90. Jarvis, P. (2007). Globalisation, Lifelong Learning and the Learning Society: Sociological Perspectives. *Lifelong Learning and the Learning Society*, Vol. 2. 251 p. London: Routledge. https://yasamboyuogrenme.wikispaces.com/file/view/Globalization_Lifelong_Learning_and_the_Learning_Society_Sociological_Perspectives_Lifelong_Learning_and_the_Learning_Society.pdf

91. Jarvis, P. (2009). Learning to be a person in society: learning to be me. In K. Illeris (Ed.). *Contemporary Theories of Learning*. London; New York: Routledge, p. 8. ISBN10: 0-415-41902-6. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: http://fmi.upit.ro/bibl/Pagina%20WEB/Site_nou/NOUTATI_site/Octombrie/Learning%20to%20Be%20a%20Person%20in%20Society.pdf
92. Jarvis, P. (2010). *Adult Education and Lifelong Learning*. Theory and Practice (4th ed.). London; New York: Routledge, p. 36. ISBN10: 0-415-49478-8
93. Jarvis, P., Parker S. (Eds.). (2005). *Human Learning: An Holistic Approach*. London: Routledge, p. 25. ISBN 0-415-34098-5.
94. Kačkere, A., Odiņa, I., Rieksta, S. (2005). *Mentoring Eiropā. Latvijas perspektīva*. Rīga: Latvijas Republikas VZD poligrāfijas daļa Latvijas Karte.
95. Kapenieks, J. (2013). *Izglītības darbības pētījums e-studiju vidē*. Promocijas darbs. Rīga: RTU.
96. *Karjeras attīstības atbalsts: izglītība, konsultēšana, pakalpojumi* (2008). Rīga: Valsts izglītības attīstības aģentūra, 319 lpp. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: http://www.viaa.gov.lv/files/news/727/karjeras_attiistiibas_atbalsts_2008.pdf
97. *Karjeras attīstības atbalsts: Rokasgrāmata politikas veidotājiem* (2008). Parīze: OESD un Eiropas Komisija, 76 lpp. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: <http://www.oecd.org/edu/innovation-education/40948854.pdf>
98. *Karjeras attīstības atbalsta sistēmas darbības izvērtējums Latvijā* (2013). [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: http://viaa.gov.lv/files/news/19710/petijums_emkapt_kaas_1_.pdf
99. *Karjeras attīstības rokasgrāmata*. Konsultantiem, kas strādā ar jauniešiem ar īpašām vajadzībām. (2015). Jaunatnes karjeras servisa attīstības projekts. 46 lpp. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: http://www.careercenteronline.org/manuals%5CManual_2lv.pdf
100. *Karjeras atbalsta pasākumi riska grupu jauniešiem – Caur mācīšanos uz darbu* (2010). Rīga: Valsts Izglītības attīstības aģentūra, 182 lpp. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: http://www.viaa.gov.lv/files/news/727/karjeras_atbalsta_pasakumi_2010.pdf
101. *Karjeras izglītība skolā*. (2009). Rīga: Valsts izglītības aģentūra. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: http://viaa.gov.lv/files/news/727/karjeras_izgliitiiba_skolaa_2010.pdf
102. *Karjeras konsultēšanas metodes*. (2009). Rīga: Valsts izglītības aģentūra, 410 lpp.
103. *Karjeras vadības prasmes: faktori sekmīgai politikas īstenošanai* (2012). EMKAPT, 14 lpp. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: http://viaa.gov.lv/files/news/19710/karjeras_vadibas_prasmes.pdf
104. Karnītis, E. (2004). *Informācijas sabiedrība – Latvijas iespējas un uzdrošināšanās*. Rīga: Pētergailis, 208 lpp.
105. *Koncepcija karjeras attīstības atbalsta sistēmas pilnveidošanai (KAAS)* (2006). MK rīkojums Nr.214. no 29.03.2006., 21 lpp. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: <http://www.lm.gov.lv/text/437>
106. Korsgaard, O. (2000). Learning and the Changing Concept of Enlightenment: Danish Adult Education over Five Centuries. *International Review of Education*, Vol. 46 (3), pp. 305.-325. ISSN 0020-8566.
107. Kramarae, C. (1996a). Classified information: Race, class, and (always) gender. In J. T. Wood (Ed.), *Gendered relationships*. Mountain View, CA: Mayfield, pp. 20-38.
108. Kramarae, C. (1996b). Centers Of Change: An Introduction To Women's Own Communication Programs. *Communication Education*, Vol. 45 (4), p. 315.
109. Kasl, C. D. (1989). *Women, sex, and addiction. A search for love and power*. New York: Ticknor and Fields.
110. Kidd, J. M. (2006). *Understanding Career Counselling. Theory, research and Practice*. London, UK: Sage Publications.

111. Kohlberg, L. (1981). Essays on Moral Development, Vol. I. *The Philosophy of Moral Development*. San Francisco, CA: Harper & Row.
112. Koķe, T. (1999). *Pieaugušo izglītības attīstība: raksturīgākās iezīmes*. Rīga: SIA Mācību apgāds NT, 102 lpp.
113. Kolb, D. (1984). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: <https://pdfs.semanticscholar.org/f6ec/20a7a3150822140be7466353d0de572cc4bb.pdf>
114. *Koncepcija dzimumu līdztiesības īstenošanai* (2000). Latvijas Republikas Labklājības ministrija, 30-38 lpp. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: http://www.lm.gov.lv/upload/dzimumu_lidztiesiba/situacija_latvija/koncept04022013.pdf
115. *Konsolidēts Eiropas Kopienas dibināšanas līgums un Nicas līgums* (2001). Tulkošanas un terminoloģijas centrs. Rīga: A/S Preses nams poligrāfijas grupā Jāņa Sēta. 335 lpp. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: <http://www.vvc.gov.lv/export/sites/default/LV/publikācijas/konsolidetseklīgums-17.pdf>
116. Knowles, M.S. (1988). *The Adult Learner: A Neglected Species* (3rd ed.). Houston, Texas: Gulf Publishing.
117. Kriumane, L. (2004). Mūžīgā līdība - viens no mūzikas skolotāju studiju programmu veidošanas principiem. Krājumā: *Teorija un prakse skolotāju izglītībā*. II. Starptautiskā zinātniskā konference. Rīga: RPIVA, 183. - 188. lpp.
118. Kronberga, S. (2015). *Kā pieņemt lēmumu svarīgā jautājumā?* [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: <http://rigacoach.lv/aktuali/lemumu-pienemsana>
119. Krumboltz, J.D. (1994). Improving Career Development Theory from a Social Learning Perspective. In M.L. Savickas, R.L. Lent (Eds.), *Convergence in Career Development Theories*. Palo Alto, CA: CPP Books, pp. 9-31.
120. Krumboltz, J.D., Levin A.S. (2004). *Luck is no accident: making the most of happenstance in your life and career*. Atascadero, CA: Impact Publishers.
121. Krumboltz, J.D. (2006). Social learning Theory. *Applying career development Theory to Councelling*, Chapter 12. Cole: Thomson Brooks, pp. 313-326.
122. Kuļšs, D. (2014). *The learning outcomes approach in formal second chance education*. Doctoral Thesis in Adult pedagogy. Supervizors I. Maslo. Rīga: University of Latvia, 204 p. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: https://dspace.lu.lv/dspace/bitstream/handle/7/28202/298-46023-Dmitrijs_Kulss_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y
123. Ķīkule, I. (2006). *Rokasgrāmata arodbiedrību speciālistiem "Vai dzimumam ir nozīme, aizstāvēt savas tiesības darba tirgū?"*. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 62 lpp. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: http://www.lbas.lv/upload/stuff/201004/dzimumvienl_7.pdf
124. *Labās prakses piemēri mentoringā* (2013). Rīga. LIAA. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: <http://www.marupe.lv/wp-content/uploads/2013/09/Mentoringas.pdf>
125. *Latvijas attīstības izglītības pamatnostādnes 2008. – 2015. gadam* (2008). Kopsavilkums, IZM, Rīga, 18. lpp. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: http://lapas.lv/wp-content/uploads/2010/04/AI_pamatn_FINAL_latv.pdf
126. *Latvijas Nacionālais attīstības plāns 2014. – 2020. gadam* (2012). [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: http://www.nap.lv/images/NAP2020%20dokumenti/20121220_NAP2020_Saeim%C4%81_apstiprin%C4%81ts.pdf
127. *Latvijas ilgtspējīgas attīstības stratēģija līdz 2030. gadam* (2010). Latvijas Republikas Saeima, 100 lpp. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: <http://www.varam.gov.lv/lat/pol/ppd/?doc=13857>
128. *Latvijas Republikas Satversme* (1922/2014). Latvijas Republikas tiesību akti. Likumi.lv [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: <http://www.likumi.lv/doc.php?id=57980>

129. *Learning the Treasure within* (1996). Report to UNESCO of the International Commission on Education for the Twenty-first Century, Paris: UNESCO Publishing, p. 111. [skatīts 2017.g. 5.janvārī].
http://www.unesco.org/education/pdf/15_62.pdf
130. Lewin, K. (1943/1997). Defining the Field at a Given Time. *Psychological Review*, Vol. 50, pp. 292-310. Republished in *Resolving Social Conflicts & Field Theory in Social Science*, Washington, D.C.: American Psychological Association.
131. *Latvijas Republikas Darba likums*. (2001/2015). Latvijas Republikas Saeima. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=26019>
132. *Latvijas Republikas tiesību akti* (2016). Likumi.lv [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: <http://likumi.lv/>
133. Law, B. (1981/1993/2009). *Building on what we know. Community-interaction and its importance for ontemporary careers-work*. The career-leaning NETWORK, p. 29. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: <http://www.hihohiho.com/memory/cafcit.pdf>
134. Law, B. (1981). Community Interaction: a "Mid-Range" Focus for Theories of Career Development in Young Adults. *British Journal of Guidance and Counselling*, Vol. 9 (2), pp. 142-58.
135. Law, B. (1996/2010). *Building on what we know. Career learning theory*. The original article. The Career-learning café. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: <http://www.hihohiho.com/newthinking/crlrnormoriginal.pdf>
136. Law, B. (2016). Career-learning café. Education. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: <http://www.hihohiho.com/>
137. Lent, R.W. (2013). Social cognitive career theory. In S.D. Brown, R. W. Lent (Eds.), *Career development & counseling: Putting theory and research to work* (2nd Ed.). New York: Wiley, pp. 115 – 146.
138. Lent, R.W., Brown, S.D., Hackett, G. (1994). Toward a unified social cognitive theory of career/academic interest, choice, and performance. [Monograph]. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 45, pp. 79-122.
139. Lent, R.W., Brown, S.D., Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, Vol. 47, pp. 36-49.
140. Lent, R.W., Brown, S.D., Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. In D. Brown, L. Brooks, and Associates (Eds.), *Career choice and development* (4th ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass, pp. 255-311.
141. Lent, R.W., Lopez, A.M., Lopez, F.G., Sheu, H. (2008). Social cognitive career theory and the prediction of interests and choice goals in the computing disciplines. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 73, pp. 52-62.
142. Leong, F.T.I., Brown, M.T. (1995). Theoretical issues in cross cultural career development: Cultural validity and cultural specificity. In W.B. Walsh, S.H. Osipow (Eds.), *Handbook of vocational psychology: Theory, research and practice* (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum, pp. 143-180.
143. Levinson, D.J., Darrow, C.N, Klein, E.B., Levinson, M. (1978). *Seasons of a Man's Life*. New York: Random House.
144. Levinson, D. (1986). A conception of adult development. *American Psychologist*, Vol. 41, pp. 3–13.
145. Levinson, D.J., Levinson, J.D. (1996). *Seasons of a Woman's Life*. New York, NY: Alfred A. Knopf.
146. Lewis, J.J. (2016). *Glass Ceiling for Women*. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: http://womenshistory.about.com/od/feminism/a/glass_ceiling_women.htm
147. Libkovska, U. (2011). *Skolēnu profesionālo interešu pilnveides vadība karjeras izglītībā Latvijā*. Promocijas darbs. Rīga: LU, 175 lpp. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: https://dspace.lu.lv/dspace/bitstream/handle/7/5102/20572-Una_Libkovska_2011.pdf?sequence=1

148. Lieģeniece, D. (2002). *Ievads androgogijā*. Rīga: RaKa, 183 lpp.
149. Liebert, E. (2000). Seasons and Stages: Models and Metaphors of Human Development. In J. Stevenson-Moessner (Ed.), *Her Own Time: Women and Developmental Issues in Pastoral Care*. Minneapolis: Fortress Press, pp. 19–45.
150. Līce, A. (2013). *Par Latvijas normatīvajiem dokumentiem izglītības jomā*. Rīga: Eiropas Sociālais fonds, 41 lpp.
151. Lonstrupa, B. (1995). *Mācīt pieaugušus – ar atklātību*. Hørning: Hørning Kreative Center, 43 lpp.
152. Lorenzo, G., Ittelson, J. (2005). An Overview of E-Portfolios. *Educause learning initiative advancing learning through IT innovation*, p. 27. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: <https://net.educause.edu/ir/library/pdf/ELI3001.pdf>
153. Martinsons, K. (2011). *Ievads pētniecībā: stratēģijas, dizaini, metodes*. Rīga: RaKa, 283 lpp.
154. Maskalovs, A. (2015). *Pārskats par bezdarba situāciju valstī*. Rīga: Nodarbinātības valsts aģentūra, 3-6 lpp. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: http://www.lm.gov.lv/upload/darba_tirgus/2015_gada_marts.pdf
155. Maslovska, K., Mārtinsons, K., Miltuze, A., Upmane, A., Bite, I. (2006). Krīzes pārvarēšanas veidi Latvijas sievietēm ar tuva cilvēka nāves un ar šķiršanās pieredzi. Grāmatā: S. Miežīte, I. Austers (Red.) *Psiholoģija*. 698. sējums, Latvijas Universitātes raksti. Rīga: LU, 19. - 35. lpp. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: https://dspace.lu.lv/dspace/bitstream/handle/7/4508/Zinatniskie_raksti_698_sej_Psihologija_2006_sn307395.pdf?sequence=1
156. McLeod, J. (2003) *An Introduction to Counselling*. Philadelphia: Open University Press.
157. McMahon M., Patton W. (Eds.). (2006). *Career counselling. Constructivist Approaches*. New York: Routledge, Madiso Ave.
158. McMahon, M., Watson M., Patton, W. (2005). Developing a qualitative career assessment process: The My System of Career Influences reflection activity. *Journal of Career Assessment*, Vol. 13, pp. 476-490.
159. Mears, J. (2007). Father of telecommuting Jack Nilles says security, managing remote workers remain big hurdles. NETWORKWORLD [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: <http://www.networkworld.com/article/2299251/computers/father-of-telecommuting-jack-nilles-says-security--managing-remote-workers-remain-big-hurd.html>
160. Mitchell, L.K., Krumboltz, J.D. (1996). Krumboltz's Learning Theory of Career Choice and Counseling. In D. Brown, L. Brooks and Associates (Eds.). *Career Choice and Development* (3rd ed.). San Francisco, California: Jossey Bass.
161. Mikuda, S. (2004) Latvijas sociālajām un ekonomiskajām vajadzībām nepieciešamās vispārējās prasmes. Grāmatā: Gurbo M., Jemeljanova I., Mikuda S. *Izglītības kvalitāte un efektivitāte Latvijā*. Pētījumu ziņojumi. Rīga: IZM, Izglītības sistēmas attīstības projekts.
162. Miller, M. (2016). *5 Tips for Midlife Career Change*. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: <http://www.whatsnext.com/content/5-tips-midlife-career-change>
163. Morgan, K., Brown, L. (1991). Lesbian career development, work behavior and vocational cuonselling. *Counselling Psychologist*, Vol. 19, pp. 273-291.
164. Muraškovska, I. (2012). Pieaugušā mūžmācīšanās izpēte. Promocijas darbs. Rīga: LU.
165. *Mūžizglītības aktuālās problēmas un bibliotēku loma zināšanau sabiedrībā* (2008). [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: <http://goo.gl/r7gLfD>
166. *Mūžizglītības memorands* (2000). Brisele: Eiropas Komisijas dokuments, 26 lpp.
167. *Mūžilga karjeras atbalsta politika: darbs turpinās. Eiropas Mūžilga karjeras atbalsta politikas tīkla darba pārskats 2009. – 10. gadam – saīsinātais pārskats* (2011). Rīga: SIA McĀbols poligrāfija, 28 lpp. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/latvian/LV_ELGNP_Short_Report_2009_2010.pdf

168. *Mūžilgs karjeras atbalsts Eiropā: politikas attīstības un nākotnes perspektīvas pārskats. Kopsavilkums* (2011). Eiropas Profesionālās izglītības attīstības centrs, Rīga: Valsts izglītības attīstības aģentūra, 8 lpp. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: https://www.cedefop.europa.eu/files/6111_lv.pdf
169. *Mūžizglītības politikas pamatnostādnes 2007. – 2013. gadam* (2007/2009). MK rīkojums Nr. 111, grozījumi rīkojums nr. 832. Rīga: IZM, 25 lpp. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=153578>
170. *Mūžizglītības politikas pamatnostādņu 2007. - 2013. gadam īstenošanas gaita 2009. un 2010.gadā* (2011). Informatīvais ziņojums. Rīga: IZM, 26 lpp. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: <http://polsis.mk.gov.lv/documents/2169>
171. *Mūžizglītības politikas pamatnostādņu 2007. - 2013. gadam īstenošanas gaita 2011. un 2012.gadā* (2013). Informatīvais ziņojums. Rīga: IZM, 40 lpp. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: <http://polsis.mk.gov.lv/view.do?id=2169>
172. *Mūžizglītība Tavai izaugsmei* (2008). Rīga: Izglītības un zinātnes ministrija.
173. *Mūžu dzīvo, mūžu mācies* (2008). Diskusija. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: <http://www.laea.lv/44/section.aspx/258>
174. *Muted Group Theory* (Ardener & Kramarae) (2016). skatīts [2016.g. 15. novembrī]. Pieejams: <http://educ5102.wikispaces.com/Muted+Group+Theory+%28Ardener+%26+Kramarae%29>
175. Napikoski, L. (2016). *What is the problem that has no name?* [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: <http://womenshistory.about.com/od/bettyfriedan/a/Problem-That-Has-No-Name.htm>
176. *New Skills for New Jobs. Policy initiatives in the field of education: Short overview of the current situation in Europe* (2010). Brussels: European Commission, p. 38. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/125en.pdf
177. *Noteikumi par valsts vispārējās vidējās izglītības standartu, mācību priekšmetu standartiem un izglītības programmu paraugiem* (2013). LR Ministru kabineta noteikumi Nr. 281. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=257229>
178. O'Donnell, E., Lawless, S., Sharp, M., Wade, V. (2015). A Review of Personalised E-Learning: Towards Supporting Learner Diversity. *International Journal of Distance Education Technologies (IJDET)*, Vol. 13 (1), p. 26. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: <http://www.igi-global.com/article/a-review-of-personalised-e-learning/123206>
179. Osipow, S.H., Fitzgerald, L.F. (1996). *Theories of Career Development* (4th ed.). Allunand Bacon, ISBN: 0-205-18391-3; 353 pages.
180. Osipow, S.H., Littlejohn, E.M. (1995). *Toward a Multicultural Theory of Career Development. Prospects and Dilemmas*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
181. Ostrow, E. (2012). *Career Change Tool for the mid- Life Woman*. Washington: D. C.
182. Ouane, A. (2011). Evolution of and perspectives on lifelong learning. In: Y. Jin, R.Valdés-Cotera (Eds.), *Conceptual evolution and policy developments in lifelong learning*. Hamburg: UNESCO Institute for Lifelong Learning, 23 – 34 pp.
183. *Overcoming the 12 hidden crises of professional women* (2016). [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: <http://www.career-intelligence.com/transition/Overcoming-the-12-hidden-crises-of-professional-women.asp>
184. *Par Izglītības attīstības pamatnostādņu 2014. - 2020. gadam apstiprināšanu* (2014). Rīga: IZM. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=266406>
185. *Par programmu mūžizglītības politikas pamatnostādņu 2007. - 2013. gadam ieviešanai 2008. – 2013. gadā* (2009). MK rīkojums Nr. 254, Rīga: IZM. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=175049>
186. *Par Ieslodzīto resocializācijas pamatnostādņēm 2015. - 2020. gadam* (2015). MK rīkojums Nr. 580, Rīga. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=276740>

187. Paura, L., Arhipova, I. (2002). *Neparametriskas metodes: SPSS datorprogramma*. Jelgava: LLKC, 148 lpp.
188. Patton, W., McMahon, M. (2006). Career Development and Systems Theory. In W. Patton (Ed.), *Connecting Theory and Practice* (3rd ed.). Rotterdam, Boston, Taipei: Sense Publishers, p. 84. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: www.sensepublishers.com/media/1934-career-development-and-systems-theory.pdf
189. *Pedagoģijas terminu skaidrojošā vārdnīca* (2000). Rīga: Zvaigzne ABC, 248 lpp.
190. Pīvijs, R.V. (2011). *Sociodinamiskā konsultēšana. Praktiska pieeja nozīmes veidošanai*. Rīga: Valsts izglītības attīstības aģentūra, 89 lpp. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: http://www.viaa.gov.lv/files/news/727/38262_viaa_pivijs_2012_f.pdf
191. *Par Plānu dzimumu līdztiesības īstenošanai 2012. – 2014. gadam* (2012). Ministru kabineta, rīkojums Nr. 35., 25 lpp. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=242919>
192. Profita, M. (2016). *10 Steps to a Successful Career Change*. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: <http://jobsearch.about.com/cs/careerresources/a/10steps.htm>
193. Psathas, G. (1968). Toward a theory of occupational choice for women. *Sociology and Social Research*, 52, 253–268.
194. *Psihosociālā darba vide* (2010). Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. Rīga: Labklājības ministrija, 160 lpp. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: <http://www.lbas.lv/upload/stuff/201103/psihosocialadarbavide.pdf>
195. Pudule, G. (2013). *Karjeras izglītības vadības pilnveide vispārizglītojošās skolās Latvijā*. Promocijas darbs. Rīga: LU.
196. Resolution of the Council of the European Union (2010). [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: <https://glosbe.com/en/lv/Resolution%20of%20the%20Council%20of%20the%20European%20Union>
197. Rochlen A.B. (Ed.). (2007). *Applying Counseling Theories*. New Jersey, Columbus, Ohio: Merrill Prentice Hall, p. 458.
198. Rogers, A. (2010). *Non-Formal Education: Flexible Schooling or Participatory Education?* Comperative Education Research Centre, The University of Hong Kong: Kluwer Academic Publishers, 316 p.
199. Rubana, I. (2004). *Mācīties darot*. Rīga: RaKa, 262 lpp.
200. Rupenheite, G. (2010). *Vai sievietes un vīrieši nabadzībai ir pakļauti vienādā mērā?* Eiropas gads cīņai pret nabadzību un sociālo atstumtību. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: http://www.lm.gov.lv/upload/sociala_aizsardziba/sociala_ieklausana/eg/tematiskais3.pdf
201. Savickas, M.L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder J.P., Duarte, M.E., Guichard, J., Soresi, S., van Esbroeck, R., van Vianen, A.E.M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 75, pp. 239–250.
202. Schoof, U. (2006). *Stimulating Youth Entrepreneurship: Barriers and incentives to enterprise start-ups by young people*. Geneva: International Labour Organization, p. 137. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: <http://www.ilo.org/youthmakingithappen/PDF/WP76-2006-Rev.pdf>
203. Sears, S.J. (1982). A definition of career guidance terms: A national vocational guidance association perspective. *Vocational Guidance Quarterly*, Vol. 31 (2), pp. 137–143.
204. Sharf, R.S. (2006). *Applying Career Development Theory to Counselling*. Cole: Thomson Brooks, p. 468.
205. Sinclair, C. (2003). Mentoring Online about Mentoring: possibilities and practice. *Mentoring & Tutoring*, Vol. 11 (1), 2003.
206. Spiegel, S.B., Hill, C.E. (1989). Guidelines for research on therapist interpretation: Toward greater methodological rigor and relevance to practice. *Journal of Counselling Psychology*, Vol. 36, pp. 121-129.

207. Svence, G. (2003). *Pieaugušo psiholoģija*. Rīga: Raka, 180 lpp.
208. *Strategy for equality between women and men 2010-2015* (2010). Luxembourg: Publications Office of the European Union, p. 48. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/strategy_equality_women_men_en.pdf
209. Sociālās rehabilitācijas programma ieslodzītajiem un bijušajiem ieslodzītajiem (2006). *Dzīves skola 2*. Rīga: Sociālā darba un sociālās pedagoģijas augstskola "Attīstība", 15 lpp.
210. Slee, N. (2003) *Faith and Feminism*. An Introduction to Christian Feminist Theology. London: Darton, Longman and Todd, p. 144.
211. Smith, M.K. (2002). Malcolm Knowles, informal adult education, self-direction and andragogy. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: <http://www.infed.org/thinkers/et-knowl.htm>
212. Super, D.E. (1957). *The psychology of careers*. New York: Harper & Row.
213. Super, D.E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 16., pp. 282 – 298.
214. Super, D.E. (1990). Career choice and development. San Francisco: Jossey – Bass, pp. 197 – 261.
215. Stevenson-Moessner, J. (2000). Interactional Theology. Restructuring Developmental Theory. In J. Stevenson, H. Moessner (Eds.), *In Her Own Time: Women and Developmental Issues in Pastoral Care*. Minneapolis: Fortress Press, pp. 7–19.
216. Tannen, D. (1990/2007). *You Just Don't Understand: Women and Men in Conversation*. New York: William Morrow Paperbacks, p. 352. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: <http://www.drDougGreen.com/wp-content/You-Understand2.pdf>
217. Tannen, D. (1992a). *That's not what I meant!* New York: Ballantine Books, 214 p.
218. Tannen, D. (1992b). *You Just Don't Understand*. London: Virago, 336 p.
219. *Tāldarbs Eiropas Savienībā* (2010). Kopsavilkums. Rīga: Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2009/961/lv/1/EF09_961LV.pdf
220. *Terminology of European education and training policy. A selection of 100 key terms* (2008). CEDEFOP – European Centre of the Development of Vocational Training, p 246.
221. Thomas, D.R. (Ed.). (1979). Community psychology research record 2. *Psychology Research Series* Vol. 10. Hamilton, New Zealand: University of Waikato, Psychology Department.
222. Toussaint, J. (1993). *The Glass Ceiling*. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: <http://feminism.eserver.org/the-glass-ceiling.txt>
223. Venter, H., Venter, E. (2015). Globalization and the Psychology of the New World Citizen: How the New Global Citizen Compares to Maslow's Level of Self Transcendence. *The International Journal of Interdisciplinary Social Sciences*, Vol.5 (7), pp. 29 - 36.
224. Veugelers, W. (2003). *Moral Education from a Humanistic Perspective..* Maryland: ERIC, p. 21. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED479171.pdf>
225. Vilcāne, V. (2014). *Mūzizglītība – sevis pilnveidošana dzīves garumā*. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: <http://www.lvportals.lv/visi/skaidrojumi/260387-muzizglitiba-sevis-pilnveidosana-dzives-garuma/>
226. *Visu mūžu pieejama konsultēšana karjeras izvēlē (KONSULTĒŠANA)* (2005). Politikas un sistēmas uzlabošana. CEDEFOP, 2005, 20.lpp. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: www.viaa.gov.lv/files/free/50/750/visu_muuzhu_pieejama_2005.pdf
227. Zaķe, A. (2011). *Multikulturāla pedagoģiska procesa īpatnības čigānu (romu) skolēnu iekļaušanai vispārējā izglītībā*. Promocijas darbs pedagoģijā. Daugavpils: DU.
228. Zytowski, D.G. (1969/2011) Toward a theory of career development for women. *Personnel and Guidance Journal*, Vol. 47 (7), pp. 660–664.
229. Žogla, I. (2001). *Didaktikas teorētiskie pamati*. Rīga: RaKA, 275. lpp.
230. Watts, A.G. (1998). *Reshaping Career Development for the 21st Century*. Derby, UK: University of Derby, p.10.

231. Watts, A.G. (2002). The Role of Information and Communication Technologies in Integrated Career Information and Guidance Systems: A Policy Perspective. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, Vol. 2 (3), pp.139–155.
232. Wolfe, D.M., Kolb, D.A. (1980). Career development, personal growth, and experimental learning. In J.W. Springer (Ed.), *Issues in Career and Human Resource Development*. Madison, WI: American Society for Training and Development, pp. 1-2.
233. Wetzel, D.R. (2009a). *A Focus on Lifelong Learning for Career Success*. [skatīts 2016.g. 11.februārī]. Pieejams: <http://david-r-wetzel.suite101.com/a-focus-on-lifelong-learning-for-career-success-a131582>
234. Wetzel, D.R. (2009b). Reasons Why Adults Need Continuing Education. [skatīts 2016.g. 11.februārī]. Pieejams: <http://david-r-wetzel.suite101.com/why-adults-need-continuing-education-a94881>
235. What is an ePortfolio? [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: <https://www.youtube.com/watch?v=xvqBORISA5k>
236. Вершловский, С. (2004). Образование взрослых в России: вопросы теории. *Новые знания* Т. 3. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: <http://www.znanie.org/docs/Vershl.html>
237. Волкова, О.А. (2005). Маргинальность профессионала как нарушение его идентичности. Материалы всероссийской Интернет-конференции *Профессиональное самосознание и экономическое поведение личности*. Омск: Омский государственный технический университет, pp. 58-63. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: <http://konfep.narod.ru/sborn05.pdf>
238. Зеер, Э.Ф., Симанюк, Э.Э. (2005). *Психология профессиональных деструкций*. Москва: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 240 с.
239. Кочюнас, Р. (2000). *Психотерапевтические группы: теория и практика*. Москва: Академический Проект. Глава 4.4. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: <http://psylib.org.ua/books/kociu02/index.htm>
240. Маслоу, А. (2010). *Мотивация и личность*: 3-е издание. Санкт-Петербург: Питер, 351 с.
241. Пек, М. (1996). *Нехоуженые тропы: Новая психология любви, традиционных ценностей и духовного роста*. Москва: Авиценна, 301 с.
242. Соломин, И.Р. (2007). *Современные методы психологической экспресс-диагностики и профессионального консультирования*. Спб: издательство Речь.
243. Толочек, В.А. (2006). *Современная психология труда*. Санкт-Петербург: Питер.
244. Юнг, К.Г. (1996). *Структура психики и процесс индивидуализации*. Москва: Наука, 269 с.

PIELIKUMI

1. pielikums

Nodarbinātība pēc saimnieciskās darbības veida un dzimuma (%)

Nr. p.k.	Nodarbinātības jomas	2010		2011		2012		2013		2014		2015		2015 Starpība
		Sievietes	Vīrieši	Sievietes	Vīrieši	Sievietes	Vīrieši	Sievietes	Vīrieši	Sievietes	Vīrieši	Sievietes	Vīrieši	
1	Lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība	5.7	11.8	5.4	12.7	4.9	12.0	4.9	11.3	4.5	10.6	5.1	10.9	-5.8
2	Apstrādes rūpniecība	10.7	16.0	11.0	15.8	11.4	16.7	11.2	17.0	10.7	16.2	9.8	16.2	-6.4
3	Elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana	0.6	2.5	0.6	2.2	0.8	1.8	0.6	2.1	0.3	1.9	0.6	2.2	-1.6
4	Ūdens apgāde, notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana un sanācija	0.8	1.6	0.6	1.2	0.5	1.1	0.5	0.9	0	0	0.6	1.0	-0.4
5	Būvniecība	1.5	12.7	1.8	12.7	1.3	13.2	1.2	14.1	1.3	15.3	1.6	14.6	-13
6	Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība; automobiļu un motociklu remonts	20.0	11.5	19.0	12.4	17.3	11.7	18.3	11.5	18.6	11.3	17.9	10.8	7.1
7	Transports un uzglabāšana	4.4	12.8	4.2	13.1	4.5	12.8	4.2	13.2	5.4	13.8	4.9	14.2	-9.3
8	Izmitināšana un ēdināšanas pakalpojumi	4.6	1.4	4.3	1.4	4.5	1.9	4.6	1.3	4.7	1.9	4.6	2.2	2.4
9	Informācijas un komunikācijas pakalpojumi	2.3	4.1	2.5	3.4	1.8	3.2	1.8	3.6	2.2	3.8	2.1	3.7	-1.6

1. pielikuma turpinājums

Nr. p.k.	Nodarbinātības jomas	2010		2011		2012		2013		2014		2015		2015
		Sievietes	Vīrieši	Sievietes	Vīrieši	Sievietes	Vīrieši	Sievietes	Vīrieši	Sievietes	Vīrieši	Sievietes	Vīrieši	Starpība
10	Finanšu un apdrošināšanas darbības	2.4	1.3	2.6	1.3	3.5	2.0	3.1	1.5	2.7	1.3	3.4	1.2	2.2
11	Operācijas ar nekustamo īpašumu	1.9	2.4	1.9	2.2	2.6	2.6	2.7	2.4	2.3	2.3	2.0	2.6	-0.6
12	Profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi	3.0	2.4	3.3	2.1	4.3	2.0	4.9	2.8	5.2	3.0	5.1	3.0	2.1
13	Administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība	2.8	4.5	3.1	4.5	2.8	3.1	2.9	2.6	2.5	3.0	2.2	3.3	-1.1
14	Valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana	6.9	7.1	7.6	6.1	7.2	6.2	7.3	6.4	7.4	5.8	7.5	5.7	1.8
15	Izglītība	16.4	2.7	16.5	3.7	16.4	4.4	16.5	4.5	15.5	3.6	15.3	3.2	12.1
16	Veselība un sociālā aprūpe	9.6	1.7	9.8	1.9	9.6	2.0	9.0	1.5	9.8	1.9	10.5	1.9	8.6
17	Māksla, izklaide un atpūta	2.9	1.5	2.6	1.2	3.5	1.7	3.0	1.7	3.2	1.8	3.3	1.7	1.6
18	Citi pakalpojumi	3.0	1.1	3.0	1.1	2.9	1.1	3.0	0.8	2.7	0.6	3.2	0.8	2.4

Avots: csb.gov.lv

http://data.csb.gov.lv/pxweb/lv/Sociala/Sociala_ikgad_nodarb/NB0081.px/table/tableViewLayout1/?rxid=cdbc978c-22b0-416a-aacc-aa650d3e2ce0

Eksperta anketa

Cienījamie kolēģi!

Latvijas Lauksaimniecības universitātes Tehniskās fakultātes Izglītības un mājsaimniecības institūta doktoru studiju programmas „Pedagoģija” pētījuma ietvaros esmu izveidojusi Profesionālās krīzes pārvarēšanas modeli. Jūsu uzskati un viedokļi ir ļoti svarīgi un nozīmīgi pētījumā.

Neskaidrību gadījumā rakstiet arz.pluss@inbox.lv arī aizpildītās anketas sūtiet uz šo adresi; tel. 29116292.

Jau iepriekš pateicos par atsaucību un sadarbību!

Eksperta vārds, uzvārds _____

Ieņemamais amats _____

Darba vieta/organizācija _____

Darba stāžs (gadi): _____

Darba stāžs karjeras konsultēšanā (gadi): _____

Izglītība (specialitāte) _____

Akadēmiskais/Zinātniskais grāds/nozare

- Doktors _____
- Maģistrs _____
- Nav grāda

Savu viedokli par novērtējamo jautājumu eksperts pamato (vajadzīgo pasvītrot):

1. Ar karjeras konsultanta (pedagoga, psihologa) pieredzi

2. Ar pētījumiem dotajā jomā.

3. Cits variants _____

Profesionālās krīzes pārvarēšanas modeļa ekspertvērtējums

Lūdzu, izvērtējiet **Profesionālās krīzes pārvarēšanas modeli** saskaņā ar ekspertvērtējuma kritērijiem, kas ievietoti tabulā.

Lūgums - katru kritēriju novērtēt ballēs no 1 līdz 5, kur 1 (neatbilstošs) un 5 (atbilstošs).

Lūgums - pēc iespējas sīkāk komentēt tos vērtējumus, kuri ir neatbilstoši. Tas dotu autorei iespēju, balstoties uz ekspertu vērtējumiem, kvalitatīvi izanalizēt uzdevumus un pārstrādāt tos, ņemot vērā speciālistu ieteikumus.

N.	Kritēriji	Balles	Komentāri
1	Modelī piedāvātā metodika ir atbilstoša un pietiekama, lai veicinātu profesionālās krīzes pārvarēšanu		
2	Izglītības saturs klienta attīstošajā programmā veicina sieviešu karjeras maiņu		
3	Karjeras konsultēšanas metodes ir pietiekamas karjeras konsultēšanas procesā		
4	Autores piedāvātais dzimumatbilstības princips ietver visas nepieciešamās dimensijas		
5	Klienta attīstošā programma ir atbilstoša, lai veicinātu karjeras maiņu sievietēm profesionālās krīzes situācijās mūžizglītībā		
6	Autores izveidotais modelis veicina sieviešu profesionālās krīzes pārvarēšanu		

Paldies par sadarbību!

Karjeras maiņas pētījums

Cienījamais, respondent!

Latvijas Lauksaimniecības universitātes Tehniskās fakultātes Izglītības un mājsaimniecības institūta doktoru studiju programmas „Pedagoģija” pētījuma ietvaros par sieviešu karjeru esmu izveidojusi aptauju. Jūsu uzskati un viedokļi ir ļoti svarīgi un nozīmīgi pētījumā. Iepriekš pateicos par atsaucību un sadarbību!

Dzimums

Vecums

Dzīvesvieta

Valsts

1. Karjeras maiņas pētījumu anketa

▪ Lūdzu, norādiet, cik lielā mērā Jūs būtu gatava mainīt darbu vai nodarbošanos, apvelkot atbilstošo ciparu intervālā no „1” līdz „5”.

Paskaidrojums: Ja pašlaik neesat gatava mainīt darbu, izvēlieties „1”, ja esat nolēmusi mainīt darbu, novērtējiet nepieciešamības pakāpi apvelkot kādu no cipariem intervālā līdz „5”. „5” nozīmē, ka darba vai nodarbošanās maiņa šobrīd ir maksimāli nepieciešama.

Cik lielā mērā Jūs būtu gatava mainīt darbu vai nodarbošanos	1	2	3	4	5
	Nevēlos mainīt darbu	Gandrīz nevēlos mainīt darbu	Neitrāli	Gandrīz vēlos mainīt darbu	Noteikti vēlos mainīt darbu

Kādi apstākļi vai notikumi Jūs ietekmētu, lai pieņemtu lēmumu mainīt darbu vai nodarbošanos? _____

Lūdzu, norādiet, cik dotie faktori ietekmē sieviešu veiksmīgu karjeras attīstību („1” – neietekmē nemaz, „5” – ļoti ietekmē).

Faktori	1 Nemaz neietekmē	2 Daļēji neietekmē	3 Neitrāli	4 Daļēji ietekmē	5 Ļoti ietekmē
Vecums					
Dzimums					
Ģimenes apstākļi (precējusies, neprecējusies)					
Ģimenes pieredze (vecāku profesijas pieredze)					
Bērni (ir, nav, skaits)					
Izglītības līmenis					
Dzīves vieta					
Finansiālais stāvoklis					
Brīvo darba vietu skaits dzīves vietā					
Fiziskie dotumi					
Dzīves veids					
Priekšniecības attieksme					
Psiholoģiskais klimats					
Darba vietas attālums no mājām					
Partnera atbalsts (psiholoģisks, materiāls)					

3. pielikuma turpinājums

Pēc Jūsu domām, kuri vēl citi faktori ietekmē sieviešu veiksmīgu karjeras attīstību.

Lūdzu, novērtējiet, cik no dotās personīgās īpašības ietekmē sieviešu karjeru veiksmīgu attīstību („1” – neietekmē nemaz, „5” – ļoti ietekmē).

Personīgās īpašības	1 Nemaz neietekmē	2 Daļēji neietekmē	3 Neitrāli	4 Daļēji ietekmē	5 Ļoti ietekmē
Vēlme palīdzēt citiem					
Pacietība					
Uzņēmība					
Jūtīgums					
Neatlaidība					
Mērķtiecība					
Prasme glabāt noslēpumus					
Prasme tikt galā ar stresu					
Zinātkāre					
Uzticamība					
Sirsnīgums					
Prasmīgums					
Empātija					
Runīgums					
Spēja sevi kontrolēt					
Apņēmīgums					
Radošums					
Pašpārliecinātība					
Loģiskā domāšana					
Centīgums					
Lojalitāte					
Pienākuma apziņa					
Drosmīgums					
Taktiskums					
Iecietība					
Rūpīgums					
Godīgums					
Pieklājīgums					
Humora izjūta					
Labas novērošanas spējas					
Kārtīga un tīrīga					
Neatlaidīgums					
Disciplinētība					

3. pielikuma turpinājums

Pēc Jūsu domām, kuras vēl citas personīgās īpašības ietekmē sieviešu veiksmīgu karjeras attīstību. _____

Lūdzu novērtējiet cik dotās prasmes ietekmē sieviešu karjeras veiksmīgu attīstību („1” – neietekmē nemaz, „5” – ļoti ietekmē).

Prasmes	1 Nemaz neietekmē	2 Daļēji neietekmē	3 Neitrāli	4 Daļēji ietekmē	5 Ļoti ietekmē
Sadarboties ar citiem cilvēkiem					
Risināt problēmsituācijas					
Uzklausīt citus cilvēkus					
Pārliecināt par savu viedokli					
Lietot ķermeņa un žestu valodu					
Uzņemties atbildību					
Precīzi izpildīt darba uzdevumu					
Organizēt savu darbu					
Atrast problēmu risinājumus					
Darboties mainīgās situācijās					
Patstāvīgi pieņemt lēmumus					
Vadīt citus cilvēkus					
Mērķtiecīgi veidot karjeru					
Lietot datoru darbam ar tekstu					
Lietot datoru darbam ar skaitlisko informāciju					
Lietot datoru informācijas meklēšanai					
Lietot datoru komunikācijai					
Svešvalodu zināšanas					
Prezentācijas prasmes					
Vadīšanas pamatprasmes					
Līderība					
Prasmes strādāt komandā					

Pēc Jūsu domām, kuras citas prasmes ietekmē sieviešu karjeras veiksmīgu attīstību.

2. Anketa dzimumatbilstības principa ietekmes noteikšanai uz sieviešu karjeru

Nr. p.k.	Vai jūs piekrītat apgalvojumam, ka Latvijā vai Lietuvā	Jā	Nē
1	Pastāv "stikla griesti" sieviešu karjerā		
2	Pastāv stereotipi par sieviešu un vīriešu profesijām		
3	Pastāv vienlīdzīgs atalgojums par vienādu darbu neatkarīgi no dzimuma – gan vīriešiem, gan sievietēm		
4	Sievietēm atšķiras komunikācija komandā		
5	Sievietes sarunas gaitā viegli maina spēles noteikumus		
6	Sievietēm ir svarīga kooperēšanās un pati sarunas gaita		
7	Sievietes izmanto sarunu, lai izrādītu interesi par citiem cilvēkiem un viņu vajadzībām, lai sadarbotos		
8	Sievietes pasaules redzējums balstās rūpēs un atbildībā		
9	Sieviešu - vīriešu komunikāciju raksturo atšķirīgas saskarsmes normas un atšķirīgi valodas lietošanas principi, un šīs atšķirības var traucēt sapratnei		
10	Sarunā sievietēm raksturīgas priecīgākas balss intonācijas, apstiprinājumu meklējoši jautājumi (vai ne? ja?), pastiprinātāji (tāds, daudz), īpaši pieklājīgas teikuma konstrukcijas (vai jūs, lūdzu, neaizvērtu durvis)		
11	Sievietes sarunās spēj ilgstoši palikt vienas tēmas robežās		
12	Tās sievietes, kuras ir klusas, tiek izstumtas no komunikācijas darbavietā un karjeras izaugsmes iespējas kolektīvā ir ierobežotas		
13	Tās sievietes, kurām ir ģimene un bērni ir ierobežotas karjeras izvēlē		
14	Sievietes ir "emocionālas", un nevar adekvāti rīkoties stresa situācijās darbā		

- o Kā dzimumatbilstības principa ievērošana ietekmē karjeras attīstības problēmu risinājumu sievietēm? („1” – neietekmē nemaz, „5” – ļoti ietekmē).

Rādītāji	1 Nemaz neietekmē	2 Daļēji neietekmē	3 Neitrāli	4 Daļēji ietekmē	5 Ļoti ietekmē
Komunikāciju teorijas izmantošana					
Stereotipu laušana					
Sieviešu pašapziņas celšana					
Dzimumu līdztiesības ievērošana					

3.Profesionālās krīzes pētījumu anketa

Vai Jūs savu pašreizējo situāciju raksturotu kā profesionālo krīzi? Jā - tad turpinām ar 3.2. jautājumu, ja Nē - tad pie 4.jautājuma.

Kura no minētajām situācijām Jums pašreiz atbilst: 1 balle – stipri izteikts negatīvs vērtējums (pilnībā nepiekrītu), 2 balles- izteikts negatīvs vērtējums (nepiekrītu), 3 balles – neitrāls vērtējums (neitrāli), 4 balles –izteikts pozitīvs vērtējums (piekrītu), 5 balles – stipri izteikts pozitīvs vērtējums (pilnībā piekrītu).

Nr. p.k.	Kritēriji	Rādītāji				
		Pilnībā nepiekrītu – 1 balle	Nepiekrītu – 2 balles	Neitrāli -3 balles	Piekrītu – 4 balles	Pilnībā piekrītu – 5 balles
1	Manā dzīvē profesionālā karjera man ir nozīmīga.					
2	Es spēju realizēt profesionālos nodomus					
3	Esmu apmierināta ar profesionālo izglītību					
4	Esmu apmierināta ar profesionālo sagatavotību					
5	Man ir profesionālās adaptācijas grūtības					
6	Man ir jaunu vadošo darbību apguves grūtības					
7	Man ir profesionālo gaidu nesakrītība ar reālo īstenību					
8	Esmu apmierināta ar savām profesionālās izaugsmes iespējām					
9	Man ir vajadzība pēc profesionālās pašnoteikšanās					
10	Man ir grūtības profesionālās pašnoteikšanās īstenošanā					
11	Man ir jauna profesionālo vērtību dominante					
12	Esmu neapmierināta ar iespējām realizēt sevi izveidojušajās profesionālajās situācijās					
13	Esmu neapmierināta ar savu sociāli profesionālo statusu					
14	Es jūtu profesijas psihofizioloģiskās izmaiņas un veselības pasliktināšanos					
15	Manā profesionālajā darbā man nav skaidrības par ko esmu atbildīgs					

3. pielikuma turpinājums

Nr. p.k.	Kritēriji	Rādītāji				
		Pilnībā nepiekrītu – 1 balle	Nepiekrītu – 2 balles	Neitrāli -3 balles	Piekrītu – 4 balles	Pilnībā piekrītu – 5 balles
16	Manā profesionālajā darbā es uzņemos arvien vairāk un vairāk pienākumu, nekā jebkad spēšu paveikt, jo nemāku pateikt “nē”.					
17	Man ir profesionālā deformācija (profesionālās darbības un individuālo īpašību ietekmē notiekošas profesionāli svarīgu personības īpašību un rādītāju izpausmes līmeņa izmaiņas).					

Autores konstrukcija, adaptēts pēc (Зерр, Симанюк, 2005)

4. Vai Jūs pēdējo 12 mēnešu laikā esat piedalījusies tālākizglītībasursos? Jā /Nē

Tālākizglītības kursi:

- Darbam nepieciešamas zināšanas;
- Hobiju līmenī
- Lai iegūt paaugstinātu kvalifikāciju;
- Lai iegūtu jaunu darbu;
- Lai pārkvalificētos
- Cits variants.

Paldies par atsaucību!

Aptaujas veidlapa par IKT

Karjeras konsultēšana, izmantojot informācijas komunikācijas tehnoloģijas. Aptauja izveidota www.visidati.lv.

Lūdzu aizpildīt šo aptauju, lai novērtētu kā karjeras konsultants izmanto modernās informācijas komunikācijas tehnoloģijas savā darbā. Lūgums aizpildīt tikai praktizējošiem karjeras konsultantiem. Paldies par sniegtajām atbildēm un atsaucību! Lūdzu atzīmēt vai citādi izcelt sev vēlamu atbildi!

Norādiet informāciju par sevi:

Dzimums

Vecums

Karjeras konsultēšanas vieta (piem. Bauska, Jelgava...)

1. Karjeras konsultēšanas pakalpojumus sniedzat: (vairākas atbildes iespējamās)

- Nodarbinātības valsts aģentūrā
- LU PPMF ESF projekta ietvaros
- Citā iestādē

2. Jūsu pakalpojumu mērķauditorija ir: (vairākas atbildes iespējamās)

- Skolēni
- Pieaugušie
- Citi

3. Vai Jūs karjeras konsultēšanu veicat izmantojot informācijas un komunikācijas tehnoloģijas (IKT)?

- Jā
- Nē

4. Kādā veidā Jūs sniežat karjeras konsultācijas attālināti? (vairākas atbildes iespējamās)

- Izmantojot tālruni
- Izmantojot e-pastu
- Izmantojot internetu
- Karjeras pakalpojumus attālināti nesniedzu
- Cits variants

5. Kādu vietni izmantojat, veicot karjeras konsultēšanu e-vidē? (vairākas atbildes iespējamas)

- pbworks.com
- moodle.com
- neizmantoju vietnes
- Cita vietne

6. Kādas vietnes pēc Jūsu domām būtu piemērotas, veicot karjeras konsultēšanu e-vidē?

7. Vai karjeras konsultēšanā e-vidē izmantojat elektroniskos mācību un uzskates līdzekļus?

- Jā
- Nē
- Karjeras konsultēšanu e-vidē nesniedzu

8. Kādus populārus interneta rīkus izmantojat karjeras konsultācijās? (vairākas atbildes iespējamas)

- Karjeras izvēles testus tiešsaistē
- Čatus
- Dalību forumus vai pārrunu grupas
- Vingrinājumu veikšanu internetā
- Datorspēles
- Neizmantoju vispār
- Citi rīki

9. Lūdzu sakārtotiet pēc svarīguma dotās priekšrocības karjeras konsultēšanai e-vidē

- IKT prasmju apgūšana karjeras konsultēšanas procesā
- Iespēja saņemt karjeras konsultācijas un piedalīties grupu nodarbībās neatkarīgi no atrašanās vietas
- Karjeras konsultēšana notiek abām pusēm pieejamā laikā
- Karjeras konsultanta uzdevumi, dod iespēju klientam patstāvīgi uzlabot prasmes, zināšanas un risināt savas problēmas
- Zemākas izmaksas - klientiem nav jābrauc uz karjeras centru, lai saņemtu konsultāciju
- Atkārtotības iespējas – konsultācijas e-vidē neierobežo konkrēts laiks un vieta

10. Lūdzu sakārtojiet pēc svarīguma dotos trūkumus karjeras konsultēšanai e-vidē

- Klientiem trūkst zināšanu un prasmju darbā ar datoru un jaunajām tehnoloģijām
- Nav tiešā kontakta karjeras konsultantam ar klientu
- No karjeras konsultanta trūkst tiešas un tūlītējas atgriezeniskās saites
- Karjeras konsultēšana vietnē kavē ātru jautājumu apmaiņu
- Karjeras konsultēšanas process var ieilgt klienta neizdarības dēļ vai arī konsultācija var palikt bez rezultāta
- Kvalitatīva interneta pieslēguma trūkums
- Klients motivācijas trūkuma dēļ var pamest nodarbības
- Ierobežotas iespējas (nav datora, interneta, telefona)
- Karjeras konsultanta IKT prasmju trūkums

11. Nosauc, Tavuprāt, svarīgākās priekšrocības karjeras konsultēšanai e-vidē

12. Nosauc, Tavuprāt, svarīgākos trūkumus karjeras konsultēšanai e-vidē.

13. Vai Jūs izmantojot IKT pieslēdzaties e-semināriem, videokonferencēm?

- Jā
- Nē

14. Jūsu ieteikumi

Paldies par dalību aptaujā!

Klienta attīstošā programma karjeras maiņai sievietēm profesionālās krīzes situācijās mūžizglītībā

Mērķauditorija – sievietes, kuras vēlas vai ir spiestas mainīt nodarbošanos atrodoties profesionālās krīzes situācijā.

Mērķis - apzināt situāciju klienta karjeras attīstībā, noteikt galvenos virzienus, ceļus, kā uzsākt karjeras maiņu, noteikt prasmes un vēlmes, novērtēt nākamās profesijas piemērotību, gan profesijas pieprasījumu darba tirgū, gan klienta konkurētspēju, konsultēt kā uzsākt darba meklēšanas procesu, kā sagatavoties darbam, veicināt sociāli aktīvas un izglītotas personības veidošanos, kas, balstoties uz ekonomikas likumsakarībām pamatotu izpratni par demokrātiskā sabiedrībā notiekošajiem ekonomiskajiem un sociālajiem procesiem, spētu pilnvērtīgi, aktīvi iesaistīties un dzīvot mūsdienu sabiedrībā.

Programmas uzdevumi.

- Radīt klientam atbilstošu priekšstatu par karjeras nozīmi cilvēka dzīvē.
- Dot klientam informāciju, kā sagatavoties dzīvei mūsdienu jauktās ekonomikas apstākļos, attīstīt spējas pieņemt pamatotus, pārdomātus un atbildīgus lēmumus, kuri spētu nodrošināt personīgo un sabiedrisko labklājību.
- Radīt iespējas attīstīt un pilnveidot integrētās vai vispārējās prasmes.
- Attīstīt prasmi strādāt ar informāciju – prot atrast vajadzīgos informācijas avotus, atlasīt, apkopot un analizēt iegūto informāciju, noteikt galveno, svarīgāko, atmet lieko, secināt.
- Attīstīt projektēšanas prasmes – klients prot formulēt problēmu, noteikt tās cēloņus, atrast risinājumus, prot sastādīt darbības plānu un realizēt to.
- Attīstīt īpašības – uzņēmību un uzdrīkstēšanos – klients ir gatavs problēmsituācijām, nebaidās riskēt un prot pārvarēt zaudējumus.
- Attīstīt vispārējās intelektuālās prasmes – kritiski analītiskās domāšanas, prognozējošā un radošā darba prasmes.

Programmā pielietojamās galvenās karjeras konsultēšanas metodes.

Lomu spēle, kura ir realitātes simulēšanas metode ar lomas palīdzību, neatstājot sekas realitātē, piedāvājot “spēlētājiem” iespēju tēlot noteiktas daļas vai praktizēt noteiktu uzvedību un/vai spējas.

Metode ir atraktīva, tās rotaļīgā satura dēļ, efektīva un to var izmantot individuālā un grupas konsultēšanā. Individuālajās konsultācijās pēc kārtas tiek spēlētas dažādas lomas (piem., profesijas) vai viena un tā pati loma dažādās situācijās. Lomu spēli var izmantot vienu pašu vai asociētu ar citām metodēm: situācijas analīze, debates, grupu diskusijas, profesionālā profila analīze (Karjeras konsultēšanas metodes, 2009).

Metode – situāciju analīze. Analīzei parasti izmanto reālas situācijas, kuras klienti var saistīt ar savu pieredzi. Notikumus situāciju analīzei var attēlot tekstā, zīmējumos, fotogrāfijās, videoierakstos vai audioierakstos. Klients noklausās, izlasa vai noskatās materiālu, saņem konkrētu darba uzdevumu (piem., atrast situācijas cēloni, prognozēt notikumu tālāko gaitu, izvēlēties piemērotu risinājumu), grupā izsaka savus minējumus, iespējamus risinājuma variantus utt., apspriež un izvērtē tos, pieņem kopīgu lēmumu par atbilstošāko, piemērotāko risinājumu un noslēgumā par darba rezultātu ziņo pārējām grupām. Situāciju analīzes parastākā shēma: noskaidrošana – formulēšana – izvērtēšana – risināšana – lēmuma pieņemšana (Pamatizglītības mācību priekšmetu standartu ieviešana, 2004).

Mini-lekcija – ir ierastākais informācijas pasniegšanas veids, apskatot un analizējot konkrētu informāciju. Lai dalībniekiem atvieglotu uztveri, ir lietderīgi ņemt vērā:

- lekcijas sākumā iepazīstināt dalībniekus ar nodarbības mērķiem, paskaidrojot, ko klients uzzinās;
- klients vieglāk uztvers informāciju, ja tā ir noderīga un izmantojama praktiski reālajā dzīvē;
- nobeigumā vēlreiz aplūkot lekcijas būtiskākos aspektus (Sociālās rehabilitācijas programma ieslodzītajiem un bijušiem ieslodzītajiem, 2006).

Stāstījums paredz uz sadarbību balstītu personības attieksmi, lai stāstītu sev nozīmīgus momentus, kas atspoguļo prioritātes, izvēles, sevis pazīšanas līmeni, mutiskās izteikšanās spējas utt. (Karjeras konsultēšanas metodes, 2009).

Jautāšana – šī ir metode informācijas ieguvei un komunikācijai ar klientu. Jautājumi var būt atvērti vai slēgti, bet vienā jautājumā klientam var vaicāt tikai par vienu lietu. Jautājums var būt kā norāde klientam, par ko runāt, gan jautājumi informācijas apjēgšanai un sarunu virzīšanai. Jautājuma forma nosaka, kāda būs atbilde. Ar jautājumiem konsultants noskaidro specifiskus faktus, bet ne dziļākas klienta jūtas. Jautājumu pēctecība nav svarīga, bet jāsaik ar atvērtu jautājumu. No atbildēm uz jautājumiem, kas sākas ar “Ko?”, “Kas?” – uzzina faktus; ar “Kā?” – noskaidro klienta jūtas; ar “Kālab?” – izzina cēloņus (Karjeras attīstības atbalsts, 2008).

Intervija – ir atbilžu sērija uz konsultanta jautājumiem vai rosinājumiem turpināt stāstījumu. Tas ir mērķtiecīgs dialogs starp intervētāju un intervējamo. Karjeras konsultēšanā intervijas iedala pēc mērķiem:

- intervijas profesijas izvēlē, intervijas ar kandidātiem uz vakanto darbavietu;
- intervijas ar darbiniekiem par viņu darbību organizācijā;
- intervijas profesijas izvēlē tiek veidotas ar mērķi noskaidrot klienta profesionālos mērķus, intereses, izredzes, spējas, kā arī palīdzēt viņam plānot karjeras attīstību, mudināt klientu pieņemt lēmumus profesionālās pašnoteikšanās procesā.

Intervijas ar kandidātiem uz vakanto darbavietu tiek veidotas, lai noskaidrotu potenciālā darbinieka profesionālos mērķus, intereses, spējas, attieksmi pret sevi, savām profesionālajām izredzēm un spējām, savu profesiju, iepriekšējo darbavietu, nākamo darbavietu, citiem cilvēkiem, problēmu risināšanas veidiem utt. Intervijas laikā noskaidro arī pretendenta personības noturīgās īpašības, pēc kurām var spriest par šī cilvēka iekļaušanos darba kolektīvā, saderību u. c. (Karjeras attīstības atbalsts, 2008).

Situācijas analīze – izmanto gan individuālās, gan grupu konsultācijās, lai risinātu dažādas situācijas (Karjeras konsultēšanas metodes, 2009).

Autobiogrāfiskie stāstījumi – tie vēsta par personiski pieredzēto. Stāstījums var būt mutisks vai rakstisks, pasniegts kā patiesība vai kā iztēles produkts. Šo stāstījumu pētniecība palīdz labāk izprast, kā klienti piešķir jēgu savai dzīves pieredzei un kā viņi attīsta savu identitāti (Karjeras attīstības atbalsts, 2008).

Testu metode – ir sistematizēta procedūra divu vai vairāku cilvēku uzvedības salīdzināšanai. Standartizēts tests ir pārbaude, kurā procedūra, instruments un punktu skaitīšana ir noteikta tādā veidā, ka tieši tāda pati pārbaude varētu tikt veikta citā laikā un vietā (Karjeras attīstības atbalsts, 2008).

Dokumentēšana - konsultantam nepieciešams klientu reģistrācijas žurnāls, jāiekārto klienta lieta, kurā apkopot visi materiāli, kas iegūti konsultāciju laikā. Konsultēšanas dokumentēšanā jāvadās pēc Latvijas Republikas Ministru kabineta 2010. gada 28. septembra noteikumiem Nr. 916 „Dokumentu izstrādāšanas un noformēšanas kārtība (Karjeras attīstības atbalsts, 2008).

Atgriezeniskā saite (refleksija) – vienmēr ir par uzvedību, kas bijusi, un tāpēc, saņemot to, paveras iespēja iemācīties kaut ko noderīgu, kas varētu kalpot kā pamats dalībnieku personības attīstībai un izaugsmei. Atgriezeniskā saite dod dalībniekiem iespēju izteikt savus viedokļus, novērojumus un izjūtas par notiekošo. Ar atgriezeniskās saites palīdzību dalībnieki un nodarbību vadītāji var iegūt informāciju par savu rīcību, kā arī informāciju par grupas noskaņojumu. Atgriezeniskās saites metodi izmanto pēc kāda uzdevuma veikšanas, kad vadītājs dalībnieku vidū jūt neapmierinātību, arī apmācības posma izvērtēšanai (Rubana, 2004).

Lēmuma pieņemšana palīdz vākt, apkopot un analizēt informāciju, izdarīt izvēles un tās īstenot (Karjeras konsultēšanas metodes, 2009).

Nākotnes vīzijas palīdz karjeras izaugsmes plānošanā un mērķu izvirzīšanā (Karjeras izglītība skolā, 2009).

**Nodarbību detalizēts plānojums klienta attīstošai programmai karjeras maiņai
sievietēm profesionālās krīzes situācijās e-vidē
(Vispārīgais nodrošinājums – dators, interneta pieslēgums, skype).**

Nr.	Aktivitātes	Laiks	Metodes	Sasniedzamais rezultāts	Nepieciešamie materiāli
1.nodarbība. Sievietēm piemērojamas karjeras attīstības teorijas					
1	Ievadinformācija. Profesionālās krīzes noteikšanas tests.	5 min	Tests. Prezentācija.	Apzināt sevi situācijā un nepieciešamību to mainīt. Attīstās refleksijas prasmes.	Pildspalva, piezīmju papīrs.
	Konsultants sniedz īsu priekšstatu, kas ko iegūs no šīm nodarbībām, kādi noteikumi jāpilda, un cik ilgi būs nodarbības.	5 min	Saruna. Prezentācija.	Attīstās prasme klausīties, iekļauties noteiktās normās, ievērot noteikumus, attīstās prasme sevi disciplinēt.	Pildspalva, piezīmju papīrs.
	Konsultanta stāstīšana par sevi.	5 min	Saruna. Prezentācija.	Attīstās klausīšanās prasmes.	Pildspalva, piezīmju papīrs.
	Sievietēm piemērojamas karjeras attīstības teorijas.	25	Mini lekcija. Prezentācija.	Attīstās klausīšanās prasmes.	Pildspalva, piezīmju papīrs.
	Klienta lietas aizpildīšana.	5 min	Dokumentēšana. Atgriezeniskā saite. Prezentācija.	Attīstās pacietība, refleksijas prasmes.	Pildspalva, piezīmju papīrs.

Nr.	Aktivitātes	Laiks	Metodes	Sasniedzamais rezultāts	Nepieciešamie materiāli
	Mājas darbs. Uzrakstīt eseju, par savu karjeras veidu, atbilstoši D. Supera karjeras veidiem. Kuru no minētiem veidiem, Jūs attiecinātu uz savējo karjeru ?		Eseja.	Attīstās domāšanas, rakstīšanas, analītiskās prasmes.	Pildspalva, piezīmju papīrs.
	Kopā	45 min			
2.nodarbība. Klienta pašraksturojums un mērķu noteikšana					
2					
	Diskusija par uzdevumu „Mans dzīves koks”.	5 min	Prezentācija. Uzdevums.	Attīstās spēja izteikt savu viedokli, analizēt situāciju.	Darba burtnīca un zīmējums „Manas dzīves koks”, pildspalva, piezīmju papīrs.
	Uzdevums un diskusija „Darba esamības/ neesamības novērtējums”. Klienta pieredzes noteikšana.	10 min	Prezentācija. Diskusija. Uzdevumi. Atgriezeniskā saite.	Attīstās spēja izteikt savu viedokli, analizēt situāciju kritiskā domāšana.	Pildspalva, piezīmju papīrs, uzdevuma nosacījumi.
	Klienta pašraksturojums, tā īpašību noteikšana. Klienta interešu noteikšana.	10 min	Prezentācija. Uzdevums.	Attīstās analītiskās spējas, kritiskā domāšana.	Pildspalva, piezīmju papīrs, darba lapa.
	Lekcija. Mērķu noteikšanas nozīmīgums. Klienta mazo un lielo mērķu noteikšana.	15 min	Minilekcija. Prezentācija.	Attīstās spēja klausīties, domāt.	Pildspalva, piezīmju papīrs.
	Diskusija par nodarbības tēmu. Mājas darbs.	5 min.	Diskusija. Atgriezeniskā saite.	Attīstās spēja diskutēt, pārliecināt otru, ieklausīties, refleksijas prasmes.	Pildspalva, piezīmju papīrs.
	Kopā	45 min			

Nr.	Aktivitātes	Laiks	Metodes	Sasniedzamais rezultāts	Nepieciešamie materiāli
3.nodarbība. Prasmju apzināšana un noteikšana					
3	Latvijas sociālajām un ekonomiskajām vajadzībām nepieciešamās vispārējās prasmes.	15 min	Mini lekcija. Prezentācija.	Attīstās spēja klausīties, domāt, analizēt.	Pildspalva, piezīmju papīrs.
	Klienta prasmju apzināšana un noteikšana. Klienta personīgo prasmju apzināšana un noteikšana.	15 min	Saruna. Jautāšana. Uzdevums.	Analizēt sevi, objektīvi noteikt savas prasmes, attīstās domāšana, kritiskā domāšana.	Pildspalva, piezīmju papīrs, darba lapa.
	Klienta īpašās spējas noteikšana.	10 min	Uzdevums. Atgriezeniskā saite.	Apzināts spēju loks. Refleksijas spējas.	Pildspalva, piezīmju papīrs, darba lapa.
	Diskusija par nodarbības tēmu. Mājas darbs.	5 min.	Diskusija. Atgriezeniskā saite.	Attīstās spēja diskutēt, pārliecināt otru, ieklausīties, reflektēt.	Pildspalva, piezīmju papīrs.
	Kopā	45 min			
4.nodarbība. Karjeras vadības prasmju apzināšana					
4	Karjeras vadības prasmes. Pašapziņa. Karjeras iespēju pētīšanas un radīšanas prasmes. Karjeras plānošanas prasmes. Lēmuma pieņemšanas prasmes. Spēja tikt galā ar nenoteiktību	20 min	Mini lekcija. Prezentācija.	Attīstās spēja klausīties, analizēt, kritiskā domāšana.	Pildspalva, piezīmju papīrs.
	Klienta karjeras vadības prasmju apzināšana un noteikšana.	15 min	Uzdevums.	Attīstās domāšana un spēja analizēt sevi, objektīvi noteikt savas prasmes.	Pildspalva, piezīmju papīrs, darba lapa.
	Diskusija par nodarbības tēmu. Mājas darbs.	5 min.	Diskusija. Atgriezeniskā saite.	Attīstās spēja diskutēt, pārliecināt otru, ieklausīties.	Pildspalva, piezīmju papīrs.
	Kopā	45 min			

Nr.	Aktivitātes	Laiks	Metodes	Sasniedzamais rezultāts	Nepieciešamie materiāli
5.nodarbība. Prezentāciju un komunikāciju prasmju apzināšana					
Darba intervijas plāns					
5	Prezentācijas prasmes. Prezentēšanas pamati, gatavošanās veidi, efektīvu prezentāciju veidošana.	15 min	Mini lekcija. Prezentācija.	Attīstās spēja klausīties, domāt, analizēt.	Pildspalva, piezīmju papīrs.
	Komunikāciju prasmes. Prasme runāt un prasme klausīties.	15 min	Mini lekcija. Prezentācija. Saruna. Jautāšana. Uzdevums.	Analizēt sevi, objektīvi noteikt savas prasmes, attīstās domāšana. Aktīvā mācīšanās.	Pildspalva, piezīmju papīrs.
	Kā sagatavoties darba intervijai ? Darba intervijas būtība, raksturojums. intervijas jautājumu veidi. Interviju veidi. Atbilžu sagatavošana, būtiskāko jautājumu-atbilžu analīze.	10 min	Mini lekcija. Prezentācija.	Attīstās spēja klausīties.	Pildspalva, piezīmju papīrs.
	Diskusija par nodarbības tēmu. Mājas darbs.	5 min.	Diskusija. Atgriezeniskā saite.	Attīstās spēja diskutēt, pārliecināt otru, ieklausīties, reflektēt.	Pildspalva, piezīmju papīrs.
	Kopā	45 min			

Nr.	Aktivitātes	Laiks	Metodes	Sasniedzamais rezultāts	Nepieciešamie materiāli
6.nodarbība. CV, motivācijas vēstules sagatavošana, e-portfolio izveide, datorprasmju apgūšana.					
6	Lekcija. CV un motivācijas vēstules sagatavošana. CV un motivācijas vēstules paraugu izmantošana no interneta resursiem Europass CV veidnes izmantošana (teksta apstrādes programmā OpenOffice.org izmantošana, tiešsaistē).	15 min	Mini lekcija. Prezentācija.	Attīstās spēja klausīties, domāt, analizēt, strukturēt informāciju.	Pildspalva, piezīmju papīrs.
	Padomi CV un motivācijas vēstules sastādīšanā.	15 min	Mini lekcija. Prezentācija. CV un motivācijas vēstules sastādīšana. Lomu spēles. Atgriezeniskā saite.	Analizēt sevi, objektīvi novērtēt situāciju, kurā klients pats atrodas, apkopot savā dzīvē paveikto, reflektēt; iejusties cita cilvēka lomā. Aktīvā mācīšanās.	Pildspalva, piezīmju papīrs, darba lapas.
	Kas ir portfolio? Tā nozīme, portfolio veidošanas iespējas un veidi.	10 min	Mini lekcija. Prezentācija.	Attīstās spēja klausīties, domāt, analizēt.	
	Mājas darbs. Sagatavot CV un motivācijas vēstuli, izmantojot Europass vietni.	5 min	Uzdevums.	Attīstās spēja apkopot informāciju, aktīvā mācīšanās.	
	Kopā	45 min			
7.nodarbība. Mans ideālais darbs					
7	Lekcija. Iepazīsties ar darba stila aprakstiem.	20 min	Mini lekcija. Prezentācija.	Attīstās spēja klausīties, domāt, analizēt.	Pildspalva, piezīmju papīrs.

Nr.	Aktivitātes	Laiks	Metodes	Sasniedzamais rezultāts	Nepieciešamie materiāli
	Uzdevums – Mans ideālais darbs un sava personīgā Puzzles veidošana atbilstoši ideālā darbinieka Puzzlei.	20 min	Uzdevums. Atgriezeniskā saite.	Attīstās spēja sevi novērtēt, reflektēt, un noteikt jomas, kuras jāpilnveido, kritiskā domāšana. Aktīvā mācīšanās.	Pildspalva, piezīmju papīrs, darba lapas.
	Mājas darbs. Sagatavot amatu aprakstu savam “Ideālajam darbam” izmantojot profesiju standartu.	5 min	Uzdevums.	Iespēja iepazīties ar galvenajiem darba pienākumiem, nepieciešamajām prasmēm, aktīvā mācīšanās.	Pildspalva, piezīmju papīrs, darba lapas.
	Kopā	45 min			
8.nodarbība. Uzņēmējdarbībai noderīgās prasmes, tāldarba iespējas, e-mentorisms.					
8	Izpratnes veidošana par uzņēmējdarbībai un darba devējam nepieciešamajām prasmēm.	15 min	Mini lekcija. Prezentācija. Anketēšana. Diskusija.	Spēj apzināties savas prasmes un personības īpašības un novērtēt savu prasmju atbilstību potenciālajai profesijai.	Darba lapa, pildspalva, piezīmju papīrs.
	Savu prasmju un personības īpašību atbilstība uzņēmējdarbības uzsākšanai, uzņēmējdarbības potenciāla noteikšana.	15 min	Mini lekcija. Prezentācija. Pašanalīze. Tests.	Spēj apzināties savas prasmes un personības īpašības. Izkopj savas līdera prasmes. Aktīvā mācīšanās.	Darba lapa, pildspalva, piezīmju papīrs.
	Tāldarba definīcija un iespējas Latvijā. E-mentorisms.	10 min	Mini lekcija. Prezentācija.	Spēj apzināties savas iespējas darba tirgū. Redzesloka paplašināšana. Kritiskā domāšana.	Darba lapa, pildspalva, piezīmju papīrs.
	Mājas darbs. Biznesa idejas apraksts brīvā formā.	5 min	Uzdevums.	Iespēja iepazīties ar Europass vietni un attīstīt datorprasmes.	Darba lapa, pildspalva, piezīmju papīrs.
	Kopā	45 min			

Nr.	Aktivitātes	Laiks	Metodes	Sasniedzamais rezultāts	Nepieciešamie materiāli
9.nodarbība. Individuālā karjeras plāna izstrādāšana					
9	Izanalizēt situāciju klienta karjeras attīstībā, noteikt galvenos virzienus, ceļus, kā uzsākt darba meklēšanas procesu, kā sagatavoties darbam, kurš jau būs jaunā vidē un jaunā līmenī.	45 min	Mini lekcija. Prezentācija. Uzdevums. Atgriezeniskā saite.	Kopā ar klientu izstrādāts karjeras attīstības plāns 2 gadiem. Refleksijas prasmes.	Darba lapa, pildspalva, piezīmju papīrs.
	Kopā	45 min			
10.nodarbība. Lēmumu pieņemšana					
10	Lēmumu pieņemšana. Prioritāšu izvēle. Karjeras izvēles situācijas simulācija.	40 min	Minilekcija. Prezentācija. Saruna. Atgriezeniskā saite.	Attīstās spēja pieņemt lēmumu. Attīstās prasme klausīties, novērtēt informāciju un tās nozīmi, refleksijas prasmes.	Pildspalva piezīmju papīrs.
	Profesionālās krīzes noteikšanas tests.	5 min	Tests.	Spēja koncentrēt uzmanību darba veikšanai.	Dators, interneta pieslēgums.
	Kopā	45 min			

Programmā ieteicamā bibliogrāfija

- Andrade, S. (2011). *Is Glass Ceiling for Women a Myth?* [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: <https://saharconsulting.wordpress.com/2011/02/25/is-glass-ceiling-for-women-a-myth/>
- Asociācija karjeras speciālistu vienotībai* (2009). Karjeras ziņas. Ziņu izdevums: 2009 (01). Rīga: Valsts izglītības attīstības aģentūra. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: http://www.viaa.gov.lv/files/news/310/karjeras_zinas_2009_1.pdf
- Atgriezeniskās saites noteikumi* [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: <http://www.saliedet.lv/lv/Raksti-un-materiali/komunikacija.html>
- Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likums* (2013). [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: <http://www.likumi.lv/doc.php?id=62539>
- Bukovska, V. (2010). *Pedagogu izdegšanas sindroms – profesionālās krīzes izpausme*. Maģistra darbs. Jelgava. LLU IMI.
- CV sastādīšana. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: <http://www.europass.lv/curriculum-vitae>
- Darba meklētāja ABC*. (2006). Latvijas Republikas Labklājības ministrija. Nodarbinātības valsts aģentūra.

8. *Darbaspēka profesionāla mobilitāte. Darba tirgus pētījums.* (2007). Rīga: Latvijas Universitāte, 219 lpp.
9. Džeja, R. (2007). *Spoža darba intervija.* Rīga: Zvaigzne ABC, 152 lpp.
10. Ertelts, B.J., Šulcs, V. (2008). *Karjeras konsultēšanas kompetences. Tulkojums, Rīga: Valsts izglītības attīstības aģentūra. 255 lpp.*
11. Garbule, B. (2009). *Profesijas maiņas ietekme karjeras attīstībā.* Maģistra darbs. Jelgava. LLU IMI.
12. Hodžsone, S. (2009). *Lieliskas atbildes uz sarežģītiem darba intervijas jautājumiem.* Rīga: Zvaigzne ABC, 215 lpp.
13. *Jaunas prasmes jaunām darba vietām. Saskaņotu darba tirgus vajadzību un prasmju plānošana* (2008). Komisijas paziņojums Eiropas parlamentam, padomei, Eiropas ekonomikas un sociālo lietu komitejai un reģionu komitejai, Brisele: Eiropas kopienu komisija, 16 lpp. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0868:FIN:LV:PDF>
14. *Karjeras attīstības atbalsts: izglītība, konsultēšana, pakalpojumi* (2008). Rīga: Valsts izglītības attīstības aģentūra, 319 lpp. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: http://www.viaa.gov.lv/files/news/727/karjeras_attiistiibas_atbalsts_2008.pdf
15. *Karjeras konsultanta profesijas standarts* (2005). [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: <http://visc.gov.lv/profizglitiba/dokumenti/standarti/ps0367.pdf>
16. *Karjeras konsultēšanas metodes.* (2009). Rīga: Valsts izglītības aģentūra, 410 lpp.
17. *Karjeras jomas* (2004). Rīga: Profesionālās karjeras izvēles valsts aģentūra. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: http://www.nva.gov.lv/UserFiles/File/kar_jom_makoni2.pdf
18. *Karjeras izglītība skolā.* (2009). Rīga: Valsts izglītības aģentūra. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: http://viaa.gov.lv/files/news/727/karjeras_izgliitiiba_skolaa_2010.pdf
19. Kalniņa, I. (2010). *Vidusskolēnu konkurētspējas attīstības veicināšana un izvērtējums neformālās komercizglītības vidē.* Promocijas darbs pedagoģijas zinātnes nozarē. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: http://llufb.llu.lv/dissertation-summary/education/Ilze_Kalnina_promocijas_darba_kopsavilkums_2010_LLU_TF_IMI.pdf
20. *Līdera abc. Ceļvedis uzņēmīgiem cilvēkiem.* Rīga: Latvijas Investīciju un attīstības aģentūra. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: http://www.liaa.gov.lv/files/liaa/attachments/15_lidera_abc.pdf
21. Miķelsone, I., Latsone, L., Strods, G., Oļehnoviča, E. u.c. (2008). *Karjeras attīstības atbalsts. Izglītība, konsultēšana, pakalpojumi.* Rīga: VIAA, 321 lpp. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: http://viaa.gov.lv/files/news/727/karjeras_attiistiibas_atbalsts_2008.pdf
22. Melbārde, I. (2004). *Kad sapņi piepildās. Neirolingvistiskā programmēšana.* Rīga: Zvaigzne ABC, 160 lpp.
23. Melbārde, I. (2007). *Es vienmēr zinu, ko vēlos. Neirolingvistiskā programmēšana.* Rīga: Zvaigzne ABC, 154 lpp.
24. Omārova, S. (2002). *Cilvēks runā ar cilvēku.* Rīga: Kamene, 136 lpp.
25. *Pieaugušo izglītības organizācijas.* [skatīts 2016.g. 15.novembrī]. Pieejams: <http://skolai.daba.lv/liis/talakizglitiba/resursil.shtml>
26. Pupiņš, M. (2003). *Profesionālā pašnoteikšanās.* Rīga: BO VAS Valsts Nodarbinātības Dienests, 203.lpp.
27. Pīvijs, R.V. (2011). *Sociodinamiskā konsultēšana. Praktiska pieeja nozīmes veidošanai.* Rīga: Valsts izglītības attīstības aģentūra, 89 lpp. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: http://www.viaa.gov.lv/files/news/727/38262_viaa_pivijis_2012_f.pdf

28. Rasnača, L. (2011). *Darba tirgus attiecības Latvijas mazajās pilsētās un laukos*. Promocijas darbs doktora grāda iegūšanai socioloģijā. Rīga: Latvijas Universitāte, 246 lpp. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: http://www.szf.lu.lv/fileadmin/user_upload/szf_faili/Petnieciba/promocijas_darbi/LigaRasnaca_15042011PDF.pdf
29. Reņģe, V. (2002). *Organizāciju psiholoģija*. Rīga: Kamene, 171 lpp.
30. Reņģe, V. (2007). *Mūsdienu organizāciju psiholoģija*. Rīga: Zvaigzne ABC, 215 lpp.
31. *Rīcības plāns pieaugušo izglītībai „Mūžu dzīvo — mūžu mācies”* (2007). Komisijas paziņojums padomei, Eiropas parlamentam, Eiropas ekonomikas un sociālo lietu komitejai un reģionu komitejai. Brisele: Eiropas kopienu komisija, 12 lpp. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0558:FIN:LV:PDF>
32. Savickas, M.L. (2007). *Career Counselling. American Psychological Association Series, Vol. 2. Specific Treatments for Specific Populations (DVD-ROM)*. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: http://www.amazon.com/Counseling-Psychological-Association-II-Specific-Populations/dp/1591473799/ref=sr_1_4/190-4436256-8811500?ie=UTF8&s=books&qid=1226406461&sr=1-4
33. Spirta, O. (2011). *Publiskās bibliotēkas bibliotekāra konsultēšanas kompetence*. Maģistra darbs. Jelgava: LLU IMI.
34. Stabiņš, J., Pupiņš, M. (2008). *Darba meklēšanas un uzsākšanas noslēpumu atslēga*. Rīga: Biedrība „Latvijas Pedagogu Federācija”, 248 lpp.
35. *Skolotāja ceļvedis. Skats nākotnē*. Rīga: Profesionālās karjeras izvēles centrs. *Skolēni un narkotikas. Rokasgrāmata skolotājiem* (2002). [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: <http://www.delfi.lv/news/national/politics/izdod-rokasgramatu-skolotajiem-par-narkotikam.d?id=3264063>
36. *Veido savu karjeru pats!* (2000). Grāmata patstāvīgai profesijas izvēlei. Profesionālās karjeras izvēles centrs. Rīga: SIA “N.I.M.S.”, 116 lpp. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: http://www.nva.gov.lv/UserFiles/File/pkiva_izdevumi/Veido%20savu%20karjeru%20pats.pdf
37. *Veiksmes formula* (2011). Nr. 3. Izdevējs biedrība „Jauniešu konsultācijas”. Rīga: Dardedze, 29 lpp. [skatīts 2017.g. 5.janvārī]. Pieejams: http://www.karjera.lu.lv/fileadmin/user_upload/lu_portal/projekti/karjera/zinas/Veiksmes_Formula_Preview.pdf
38. *Vēlos ienākt un palikt skolā*. (2006). Reliģijas un ētikas skolotāja praktikanta rokasgrāmata. Rīga: LU Teoloģijas fakultāte.

6. pielikums

Pētījumu rezultāti par gatavību mainīt nodarbošanos

Jautājums. Cik lielā mērā Jūs būtu gatava mainīt darbu vai nodarbošanos? (%)

Jautājums	Balles					Kopā (%)
	1 Nevēlos mainīt darbu	2 Gandrīz nevēlos mainīt darbu	3 Neitrāli	4 Gandrīz vēlos mainīt darbu	5 Noteikti vēlos mainīt darbu	
Cik lielā mērā Jūs būtu gatava mainīt darbu vai nodarbošanos, apvelkot atbilstošo ciparu intervālā no „1” līdz „5”	41.7	15.0	20.0	13.5	9.8	100.0

7. pielikums

Pētījumu rezultāti par sieviešu karjeru ietekmējošiem faktoriem

Jautājums. Cik dotie faktori ietekmē sieviešu veiksmīgu karjeras attīstību? (%)

Jautājums - Cik dotie faktori ietekmē sieviešu veiksmīgu karjeras attīstību	Balles					Kopā (%)
	1 Nemaz neietekmē	2 Daļēji neietekmē	3 Neitrāli	4 Daļēji ietekmē	5 Ļoti ietekmē	
Vecums	4.00	11.0	28.5	29.1	27.3	100.0
Dzimums	10.9	20.3	35.8	24.3	8.6	100.0
Ģimenes apstākļi (precējusies, neprecējusies)	14.8	21.4	30.5	23.1	10.2	100.0
Ģimenes pieredze (vecāku profesijas pieredze)	22.4	24.6	27.9	17.6	7.5	100.0
Bērni (ir, nav, skaits)	7.7	14.9	31.0	26.6	19.8	100.0
Izglītības līmenis	1.00	2.9	11.0	33.8	51.3	100.0
Dzīves vieta	7.0	12.5	25.0	31.6	23.8	100.0
Finansiālais stāvoklis	5.9	16.5	32.4	27.0	18.2	100.0
Brīvo darba vietu skaits dzīves vietā	3.6	9.3	20.7	25.7	40.8	100.0
Fiziskie dotumi	4.5	16.2	37.7	27.6	14.0	100.0
Dzīves veids	4.3	14.3	37.7	28.9	14.8	100.0
Vadības attieksme	1.5	3.6	19.8	34.9	40.3	100.0
Psiholoģiskais klimats	0.9	4.4	16.9	37.4	40.4	100.0
Darba vietas attālums no mājām	4.7	13.5	30.2	29.9	21.7	100.0
Partnera atbalsts	3.2	8.2	22.6	34.6	31.4	100.0

Datu analīze – SPSS tabulas (analīzei ir izvēlēts atbilžu variants “ļoti ietekmē”).

No	Observed N	Expected N	Residual
1	297	268,3	28,7
2	94	268,3	-174,3
3	111	268,3	-157,3
4	82	268,3	-186,3
5	215	268,3	-53,3
6	558	268,3	289,7
7	259	268,3	-9,3
8	198	268,3	-70,3

No	Observed N	Expected N	Residual
9	443	268,3	174,7
10	152	268,3	-116,3
11	161	268,3	-107,3
12	438	268,3	169,7
13	439	268,3	170,7
14	236	268,3	-32,3
15	341	268,3	72,7
Total	4024		

Test Statistics

Chi-Square(a)	1126,770
df	14
Asymp. Sig.	0,000

8. pielikums

Pētījumu rezultāti par sieviešu personīgo īpašību ietekmi uz karjeras attīstību

Cik no dotās personīgās īpašības ietekmē sieviešu karjeru veiksmīgu attīstību? (%)

Jautājums - cik no dotās personīgās īpašības ietekmē sieviešu karjeru veiksmīgu attīstību	Balles					Kopā (%)
	1 Nemaz neietekmē	2 Daļēji neietekmē	3 Neitrāli	4 Daļēji ietekmē	5 Ļoti ietekmē	
Vēlme palīdzēt citiem	4.9	18.2	38.5	26.4	12.1	100.0
Pacietība	0.7	3.6	21.9	39.2	34.6	100.0
Uzņēmība	0.4	1.3	7.3	24.3	66.8	100.0
Jūtīgums	7.5	20.8	39.00	18.6	14.1	100.0
Neatlaidība	0.7	1.5	7,2	28.3	62.3	100.0
Mērķtiecība	1.0	1.8	7.7	22.4	67.0	100.0
Prasme glabāt noslēpumus	2.3	9.4	28.3	31.9	28.1	100.0
Prasme tikt galā ar stresu	0.5	1.7	8.7	31.9	57.1	100.0
Zinātkāre	2.0	5.5	23.0	38.5	31.0	100.0
Uzticamība	0.6	3.2	15.5	33.9	46.6	100.0
Sirsnīgums	5.2	17.7	41.5	23.7	12.0	100.0
Prasmīgums	1.2	3.2	17.8	37.7	40.0	100.0
Empātija	4.0	13.4	39.9	26.5	16.1	100.0
Runīgums	4.0	13.0	36.7	29.7	16.7	100.0
Spēja sevi kontrolēt	0.6	1.7	12.9	37.6	47,1	100.0
Apņēmīgums	1.0	1.2	11.2	34.1	52,4	100.0
Radošums	0.8	2.9	19.3	38.7	38.2	100.0
Pašpārliecinātība	0.6	2.2	11.7	33.5	52.1	100.0
Loģiska domāšana	0.6	1.2	9.7	31.6	56.9	100.0
Centīgums	1.6	4.2	18.3	35.9	40.0	100.0
Lojalitāte	1.7	4.5	21.3	36.2	36.2	100.0
Pienākuma apziņa	1.6	3.1	14.1	32.2	49.0	100.0
Drosmīgums	1.5	5.9	21.3	34.2	37.2	100.0
Taktiskums	1.5	6.3	21.9	35.9	34.5	100.0

8. pielikuma turpinājums

Jautājums - cik no dotās personīgās īpašības ietekmē sieviešu karjeru veiksmīgu attīstību	Balles					Kopā (%)
	1 Nemaz neietekmē	2 Daļēji neietekmē	3 Neitrāli	4 Daļēji ietekmē	5 Ļoti ietekmē	
Iecietīga	3.8	12.3	34.4	30.3	19.2	100.0
Rūpīgums	1.9	7.2	22.4	37.6	30.8	100.0
Godīgums	2.8	7.2	20.3	32.2	37.5	100.0
Pieklājīgums	2.1	7.5	23.9	36.8	29.7	100.0
Humora izjūta	3.0	12.3	30.3	36.4	17.9	100.0
Labas novērošanas spējas	1.6	6.6	21.7	37.7	32.4	100.0
Kārtīga un tīrīga	2.3	9.1	27.5	35.6	25.5	100.0
Neatlaidīgums	1.2	2.6	13.4	34.2	48.6	100.0
Disciplinētība	0.9	2.3	13.7	35.1	48.0	100.0

Datu analīze – SPSS tabulas (analīzei ir izvēlēts atbilžu variants “ļoti ietekmē”).

No	Observed N	Expected N	Residual	No	Observed N	Expected N	Residual
1	131	407,7	-276,7	18	566	407,7	158,3
2	376	407,7	-31,7	19	619	407,7	211,3
3	726	407,7	318,3	20	435	407,7	27,3
4	153	407,7	-254,7	21	394	407,7	-13,7
5	677	407,7	269,3	22	533	407,7	125,3
6	728	407,7	320,3	23	404	407,7	-3,7
7	305	407,7	-102,7	24	375	407,7	-32,7
8	621	407,7	213,3	25	209	407,7	-198,7
9	337	407,7	-70,7	26	335	407,7	-72,7
10	507	407,7	99,3	27	408	407,7	0,3
11	130	407,7	-277,7	28	323	407,7	-84,7
12	435	407,7	27,3	29	195	407,7	-212,7
13	175	407,7	-232,7	30	352	407,7	-55,7
14	181	407,7	-226,7	31	277	407,7	-130,7
15	512	407,7	104,3	32	528	407,7	120,3
16	570	407,7	162,3	33	522	407,7	114,3
17	415	407,7	7,3	Total	13454		

Test Statistics

Chi-Square(a)	2312,445
df	32
Asymp. Sig.	0,000

9. pielikums

Pētījumu rezultāti par prasmju nozīmīgumu sieviešu karjeras attīstībā Cik dotās prasmes ir nozīmīgas sieviešu karjeras veiksmīgai attīstībai? (%)

Jautājums - cik dotās prasmes ir nozīmīgas sieviešu karjeras veiksmīgai attīstībai	Balles					Kopā (%)
	1 Nemaz neietekmē	2 Daļēji neietekmē	3 Neitrāli	4 Daļēji ietekmē	5 Ļoti ietekmē	
Sadarboties ar citiem cilvēkiem	0.6	1.1	8.5	31.7	58.0	100.0
Risināt problēmsituācijas	0.4	0.9	8.1	31.4	59.2	100.0
Uzklausīt citus cilvēkus	0.7	2.6	20.3	37.7	38.6	100.0
Pārlicināt par savu viedokli	0.5	1.7	16.2	38.5	43.2	100.0
Lietot ķermeņa un žestu valodu	2.6	13.3	38.2	32.1	13.8	100.0
Uzņemties atbildību	0.7	0.9	9.1	34.1	55.1	100.0
Precīzi izpildīt darba uzdevumu	0.7	1.8	10.9	32.8	53.6	100.0
Organizēt savu darbu	0.6	0.5	7.2	27.2	64.6	100.0
Atrast problēmu risinājumus	0.6	0.8	7.8	32.3	58.4	100.0
Darboties mainīgās situācijās	0.8	1.1	10.7	39.2	48.2	100.0
Patstāvīgi pieņemt lēmumus	0.8	0.5	9.1	30.2	59.4	100.0
Vadīt citus cilvēkus	1.3	2.1	16.5	37.1	43.1	100.0
Mērķtiecīgi veidot karjeru	0.6	3.4	16.5	32.8	46.8	100.0
Lietot datoru darbam ar tekstu	1.1	4.6	15.8	31.6	46.8	100.0
Lietot datoru darbam ar skaitlisko informāciju	1.4	4.7	17.5	33.8	42.7	100.0
Lietot datoru informācijas meklēšanai	1.2	3.2	13.2	32.7	49.7	100.0
Lietot datoru komunikācijai	1.5	5.2	18.3	34.9	40.2	100.0
Svešvalodu zināšanas	0.6	1.7	11.2	35.8	50.6	100.0
Prezentācijas prasmes	0.5	1.7	13.0	33.9	50.9	100.0
Vadīšanas pamatprasmes	0.6	1.5	12.2	33.8	52.0	100.0
Līderība	0.9	2.6	14.0	34.7	47.8	100.0
Prasmes strādāt komandā	0.4	1.1	6.9	28.2	63.4	100.0

10. pielikums

Pētījumu rezultāti par dzimumatbilstības principu sieviešu karjerā (%)

Aptaujas anketas jautājumi	Atbildes		Kopā (%)
	Jā	Nē	
Vai jūs piekrītat apgalvojumam, ka pastāv "stikla griesti" sieviešu karjerā? (Stikla griesti attiecas uz neredzamo barjeru, kas norobežo iespējas minoritātēm un sievietēm virzīties pa karjeras kāpnēm uz augšu neatkarīgi no to kvalifikācijas vai sasniegumiem)	48.9	51.1	100.0
Vai jūs piekrītat apgalvojumam, ka pastāv stereotipi par sieviešu un vīriešu profesijām?	85.0	15.0	100,0
Vai jūs piekrītat apgalvojumam, ka pastāv vienlīdzīgs atalgojums par vienādu darbu neatkarīgi no dzimuma – gan vīriešiem, gan sievietēm?	31.7	68.3	100.0
Vai jūs piekrītat apgalvojumam, ka sievietēm atšķiras komunikācija komandā?	80.3	19.7	100.0
Vai jūs piekrītat apgalvojumam, ka sievietes sarunas gaitā viegli maina spēles noteikumus?	48.4	51.6	100.0
Vai jūs piekrītat apgalvojumam, ka sievietēm ir svarīga kooperēšanās un pati sarunas gaita?	71.1	28.9	100.0
Vai jūs piekrītat apgalvojumam, ka sievietes izmanto sarunu, lai izrādītu interesi par citiem cilvēkiem un viņu vajadzībām, lai sadarbotos?	82.2	17.8	100.0
Vai jūs piekrītat apgalvojumam, ka sievietes pasaules redzējums balstās rūpēs un atbildībā?	72.2	27.8	100.0
Vai jūs piekrītat apgalvojumam, ka sieviešu – vīriešu komunikāciju raksturo atšķirīgas saskarsmes normas un atšķirīgi valodas lietošanas principi, un šīs atšķirības var traucēt sapratne?	57.5	42.5	100.0
Vai jūs piekrītat apgalvojumam, ka sarunā sievietēm raksturīgas priecīgākas balss intonācijas, apstiprinājumu meklējoši jautājumi (vai ne? ja?), pastiprinātāji (tāds, daudz), īpaši pieklājīgas teikuma konstrukcijas (vai jūs, lūdzu, neaizvērtu durvis)?	65.1	34.9	100.0
Vai jūs piekrītat apgalvojumam, ka sievietes sarunās spēj ilgstoši palikt vienas tēmas robežās?	52.7	47.3	100.0
Vai jūs piekrītat apgalvojumam, ka tās sievietes, kuras ir klusas, tiek izstumtas no komunikācijas darbavietā un karjeras izaugsmes iespējas kolektīvā ir ierobežotas?	63.8	36.2	100.0
Vai jūs piekrītat apgalvojumam, ka tās sievietes, kurām ir ģimene un bērni ir ierobežotas karjeras izvēlē?	53.4	46.6	100.0
Vai jūs piekrītat apgalvojumam, ka sievietes ir "emocionālas", un nevar adekvāti rīkoties stresa situācijās darbā?	24.7	75.3	100.0

**Pētījumu rezultāti par dzimumatbilstības principa ievērošanas ietekmi
karjeras attīstības problēmu risinājumos sievietēm (%)**

Jautājums - Kā dzimumatbilstības principa ievērošana ietekmē karjeras attīstības problēmu risinājumu sievietēm?	Balles					Kopā (%)
	1 Nemaz neietekmē	2 Daļēji neietekmē	3 Neitrāli	4 Daļēji ietekmē	5 Ļoti ietekmē	
Komunikāciju teorijas izmantošana	3.8	7.5	39.0	32.7	17.0	100.0
Stereotipu laušana	1.8	5.1	36.4	35.5	21.2	100.0
Sieviešu pašapziņas celšana	1.8	2.9	23.5	36.2	35.6	100.0
Dzimumu līdztiesības ievērošana	2.3	4.0	28.3	31.3	34.0	100.0

Respondentu viedoklis par savas pašreizējās situācijas vērtējumu vai ir profesionālā krīze (%)

Apgalvojumi	Atbildes		Kopā (%)
	Jā	Nē	
Vai Jūs savu pašreizējo situāciju savā karjerā raksturotu kā profesionālo krīzi? Skaidrojums. Profesionālā krīze tiek definēta kā situācija indivīda karjeras attīstībā, ko izraisījuši ārēji vai iekšēji faktori un kas saistīta ar neapmierinātību vai pat zināmu vilšanos.	28.5	71.5	100.0

Respondentu viedoklis par profesionālo apmierinātību (%)

Jautājums - Kura no minētajām situācijām Jums pašreiz atbilst?	Balles					Kopā (%)
	1 pilnībā nepiekrītu	2 nepiekrītu	3 neitrāli	4 piekrītu	5 pilnībā piekrītu	
Manā dzīvē profesionālā karjera man ir nozīmīga.	1.9	4.8	19.0	50.3	23.9	100.0
Es spēju realizēt savus profesionālos nodomus.	2.9	22.6	31.0	36.5	7.1	100.0
Esmu apmierināta ar savu profesionālo izglītību.	3.9	18.1	17.7	45.2	15.2	100.0
Esmu apmierināta ar savu profesionālo sagatavotību.	2.9	15.8	15.5	49.4	16.5	100.0
Man ir profesionālās adaptācijas grūtības.	19.4	47.7	20.0	11.0	1.9	100.0
Man ir jaunu vadošo darbību apguves grūtības.	24.2	38.7	20.6	15.2	1.3	100.0
Man ir profesionālo gaidu nesakrītība ar reālo īstenību.	8.7	24.8	26.5	32.6	7.4	100.0
Esmu apmierināta ar savām profesionālās izaugsmes iespējām.	12.6	32.6	27.1	22.9	4.8	100.0
Man ir vajadzība pēc profesionālās pašnoteikšanās.	2.3	10.3	33.9	43.5	10.0	100.0
Man ir grūtības profesionālās pašnoteikšanās īstenošanā.	6.1	21.6	36.8	28.7	6.8	100.0
Man ir jauna profesionālo vērtību dominante.	2.6	12.3	50.0	30.0	5.2	100.0
Esmu neapmierināta ar iespējām realizēt sevi izveidojušajās profesionālajās situācijās.	3.9	12.9	26.1	44.8	12.3	100.0
Esmu neapmierināta ar savu sociāli profesionālo statusu.	5.2	19.7	29.4	35.5	10.3	100.0

Jautājums - Kura no minētajām situācijām Jums pašreiz atbilst?	Balles					Kopā (%)
	1 pilnībā nepiekrītu	2 nepiekrītu	3 neitrāli	4 piekrītu	5 pilnībā piekrītu	
Es jūtu profesijas psihofizioloģiskās izmaiņas un veselības pasliktināšanos.	6.5	22.9	22.3	36.8	11.6	100.0
Mana profesionālajā darbā man nav skaidrības par ko esmu atbildīgs.	14.8	36.8	22.9	21.0	4.5	100.0
Manā profesionālajā darbā es uzņemos arvien vairāk un vairāk pienākumu, nekā jebkad spēšu paveikt, jo nemāku pateikt "nē".	10.6	26.8	24.5	31.0	7.1	100.0
Man ir profesionālā deformācija. (profesionālās darbības un individuālo īpašību ietekmē notiekošas profesionāli svarīgu personības īpašību un rādītāju izpausmes līmeņa izmaiņas).	9.7	18.1	46.1	22.3	3.9	100.0

Veidojošā eksperimenta dati

Nr.	Profesionālās krīzes noteikšanas kritēriji un rādītāji	Pirms eksperimenta					Pēc eksperimenta				
		Pilnībā nepie- krītu -1	Nepie- krītu- 2	Neitrāli -3	Piekrītu -4	Pilnībā piekrītu -5	Pilnībā nepiekrītu -1	Nepie- krītu- 2	Neitrāli -3	Piekrītu -4	Pilnībā piekrītu -5
1	Manā dzīvē profesionālā karjera man ir nozīmīga.	0	1	5	9	3	0	0	2	7	9
2	Es spēju realizēt savus profesionālos nodomus.	0	5	4	7	2	0	1	5	9	3
3	Esmu apmierināta ar savu profesionālo izglītību.	0	3	7	8	0	0	3	3	11	1
4	Esmu apmierināta ar savu profesionālo sagatavotību.	0	5	6	5	2	0	2	5	11	0
5	Man ir profesionālās adaptācijas grūtības.	1	9	7	1	0	1	13	3	1	0
6	Man ir jaunu vadošo darbību apguves grūtības.	3	6	7	2	0	3	11	4	0	0
7	Man ir profesionālo gaidu nesakritība ar reālo īstenību.	3	4	7	4	0	2	3	7	6	0
8	Esmu apmierināta ar savām profesionālās izaugsmes iespējām.	1	4	3	10	0	1	4	4	6	3
9	Man ir vajadzība pēc profesionālās pašnoteikšanās.	0	1	6	10	1	0	5	6	6	1
10	Man ir grūtības profesionālās pašnoteikšanās īstenošanā.	0	4	8	5	1	2	8	6	2	0
11	Man ir jauna profesionālo vērtību dominante.	1	2	11	4	0	0	1	8	7	2

Nr.	Profesionālās krīzes noteikšanas kritēriji un rādītāji	Pirms eksperimenta					Pēc eksperimenta				
		Pilnībā nepiekrītu -1	Nepiekrītu-2	Neitrāli -3	Piekrītu -4	Pilnībā piekrītu -5	Pilnībā nepiekrītu -1	Nepiekrītu-2	Neitrāli -3	Piekrītu -4	Pilnībā piekrītu -5
12	Esmu neapmierināta ar iespējām realizēt sevi izveidojušajās profesionālajās situācijās.	1	7	6	2	2	3	4	7	3	1
13	Esmu neapmierināta ar savu sociāli profesionālo statusu.	1	5	4	6	2	3	6	3	4	2
14	Es jūtu profesijas psihofizioloģiskās izmaiņas un veselības pasliktināšanos.	3	4	5	4	2	1	10	3	3	1
15	Mana profesionālajā darbā man nav skaidrības par ko esmu atbildīgs.	2	6	8	1	1	3	9	4	1	1
16	Manā profesionālajā darbā es uzņemos arvien vairāk un vairāk pienākumu, nekā jebkad spēšu paveikt, jo nemāku pateikt "nē".	3	5	4	3	3	3	5	5	3	2
17	Man ir profesionālā deformācija (profesionālās darbības un individuālo īpašību ietekmē notiekošas profesionāli svarīgu personības īpašību un rādītāju izpausmes līmeņa izmaiņas)	5	5	7	3	0	6	5	7	0	0

15. pielikums

Aptaujas datu rezultāti dzimumatbilstības principu problēmu risinājumā

Kā dzimumatbilstības principa ievērošana ietekmē karjeras attīstības problēmu risinājumu sievietēm?
(veselos skaitļos)

	1 nemaz neietekmē	2 daļēji neietekmē	3 neitrāli	4 daļēji ietekmē	5 ļoti ietekmē
Komunikāciju teorijas izmantošana	41	82	424	355	185
Stereotipu laušana	20	55	396	386	230
Sieviešu pašapziņas celšana	20	32	255	393	387
Dzimumu līdztiesības ievērošana	25	44	308	340	370