

Pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju veidošanās nodarbinātības atbalsta programmās

Dr.paed., Mg.soc.d. **Jelena Laškova**

07.06.2019.

Pētījuma jautājumi:

- Kas ir pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmes, to struktūra, kādi ir tās raksturojošie kritēriji un to rādītāji?
- Kā nodarbinātības atbalsta programmas nodrošina pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju veidošanos un attīstību?
- Kādā veidā pedagoģiskā procesa modelis (saturs, metodes, organizācijas formas) veicina pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju attīstību?

Teorētiskais un metodoloģiskais pamatojums

Ņemot vērā pieaugušo darba meklētāju īpašo dzīves situāciju, ar apzinātu vai arī neapzinātu vēlmi izmantot mācības kā personisko attīstību veicinošu pasākumu, **karjeras vadības prasmju apguvei kā nozīmīgas tiek skatītas:**

- **sociālās mācīšanās teorija** (*Бандура, 2000; Московичи, 1998*)
- **konstruktīvisma teorija** (*De Vries, Kohlberg, 1990; Fox, 2001; Koohang, Riley, Smith, 2009; Ryan, Cooper, 2004; Shackelford, Maxwell, 2012; Schon, 1987; Брунер, 1977; Выготский, 1991; Пиаже, 1994*)
- **eksistencionālisma teorija**, kas pamato dzīves jēgas meklējumus, krīzes pārvarēšanu bezdarba gadījumā (*Франкл, 2000*)
- **darbības teorija** indivīda aktivitāšu konstruēšanā (*Claserfeld, 1995; Boterf, 2000; Jēgere, 2009; Рубинштейн, 1999*)
- **humānpedagoģijas teorija** (*Амонашвили, 1990; Rodžers, 1969; Кларин, 2005*)

Karjeras vadības prasmes (KVP)

Personības attīstības rādītāji - pašizziņa, pašvadība, informācijas vadība, problēmu risināšana, lēmumu pieņemšana, pašnovērtēšana, kas palīdz izprast, pētīt, plānot, organizēt, vadīt un kontrolēt pieauguša darba meklētāja iekšējo un ārējo resursu izmantošanu secīgai dzīves mērķu sasniegšanai un iekļaušanai sabiedrībā, palīdz uzņemties atbildību par personīgo dzīvi, nodarbinātību un izglītību visā mūža garumā

KVP

- Pieaugušajiem darba meklētājiem svarīgi attīstīt karjeras vadības prasmes, lai viņi varētu ātrāk un efektīvāk atrast darba vietu vai paši varētu veidot jaunas darba vietas, veiksmīgi sociāli funkcionēt, veikt uzlabojumus sabiedrībā, kā arī risināt sociālas problēmas

Pamatprasmju nozīme

- Attīstoties pamatprasmēm, attīstās arī karjeras vadības prasmes kopumā, un otrādi
- Karjeras vadības prasmju, t.sk. pamatprasmju, kā personības attīstības raksturojošo rādītāju pašnovērtēšana pirms un pēc mācībām, izmantojama kā novērtēšanas veids, lai veicinātu darba meklētāja iekļaušanu izglītībā un darba tirgū

Pašnovērtēšanas nozīme

- Pieaugušajiem darba meklētājiem:
 - pašiem vajadzētu rūpēties par sava potenciāla un konkurētspējas attīstību;
 - ir vajadzīgas prasmes novērtēt savas spējas, zināšanas un prasmes, lai optimāli izvēlētos savu aktīvās dzīves pozīciju un pieņemtu vispareizāko lēmumu mainīgās dzīves situācijās (*Garleja, 2003*)
- Adevkāta *pašnovērtēšana* palīdz apzināt resursus, priekšrocības un trūkumus karjeras veidošanā

Galvenās 8 pamatprasmes:

- 1) saziņa dzimtajā valodā;
- 2) saziņa svešvalodās;
- 3) matemātiskās prasmes un pamatprasmes dabaszinībās un tehnoloģijās;
- 4) digitālās prasmes;
- 5) mācīšanās mācīties;
- 6) sociālās un pilsoniskās prasmes;
- 7) pašiniciatīva un uzņēmējdarbība;
- 8) kultūras izpratne un izpaušme

Karjeras vadības prasmju attīstības novērtēšanas kritēriji

- pašizziņas prasme
- vadības prasme
- informācijas vadības prasme
- problēmu risināšanas prasme
- lēmumu pieņemšanas prasme
- zināšanas

Kritēriju rādītāji – prasmi apliecinošas darbības

Pašizziņas prasmes novērtēšanas rādītāji

- Analizē savas spējas un talantus, veselības stāvokli, iepriekšējo pieredzi, lai veidotu ilgtermiņa karjeras plānu;
- Atpazīst intereses, kas ir saistītas ar profesiju un hobiju;
- Izzina savas personības īpašības: temperamentu, verbālo un neverbālo valodu, rakstura īpatnības, fiziskās dotības;
- Veic mūžizglītības pamatprasmju novērtējumu;
- Pārvalda savas emocijas un stresu;
- Apgūst jaunas prasmes un iemaņas;
- Veido pozitīvas harmoniskās attiecības, prot atstāt labvēlīgu iespaidu, piemīt elastīgums, radošums

Vadības prasmes novērtēšanas rādītāji

- Nosaka un formulē īslaicīgus un stratēģiskus personīgos, kā arī karjeras mērķus;
- Izvērtē un nosaka resursus mērķa sasniegšanai. Veido personīgo un ārējo resursu skalu;
- Sabalansē darbu, brīvā laika pavadīšanu, ģimenes pienākumus un citas darbības;
- Motivēti veic pārmaiņas karjerā, izglītībā, personīgajā dzīvē;
- Organizē, plāno savas ikdienas nodarbes. Kontrolē plāna izpildi;
- Izvērtē un izvēlas izglītības aktivitātes, kas var palīdzēt pilnveidot iemaņas un prasmes;
- Sadarbojas ar citiem;
- Pārlicina citus

Informācijas vadības prasmes novērtēšanas rādītāji

- Izmanto ikdienā internetu, e-pastu, Word un citas programmas;
- Atlasa, analizē un strukturē ar savas karjeras attīstību saistītu informāciju;
- Izvērtē informāciju par izglītības iespējām;
- Izveido un ievieto e-vidē CV, portfolio, motivācijas vēstuli;
- Izmanto darba intervijas prasmes;
- Reagē uz jaunu informāciju; orientējas profesijas prestiža noteikšanā;
- Meklē informāciju par atbalstu un finanšu resursiem

Problēmu risināšanas prasmes novērtēšanas rādītāji

- Risina problēmas pārrunu ceļā, pielieto komunikācijas prasmes;
- Analizē konfliktsituācijas;
- Veic SVID analīzi, izvēlas pareizu rīcību problēmas atrisināšanai;
- Nosaka alternatīvas problēmu atrisināšanai

Lēmumu pieņemšanas prasmes novērtēšanas rādītāji

- Izvērtē iespējas un sabalansē tās ar pieejamajiem karjeras resursiem;
- Elastīgi pielāgojas mainīgajiem apstākļiem;
- Novērtē, cik personiskās prioritātes un ierobežojumi var ietekmēt karjeras lēmumus un formulē pasākumus, kas vajadzīgi, lai sasniegtu karjeras mērķus;
- Plāno rakstiski savu darbību uz dienu, nedēļu, mēnesi, gadu, ilgāku laiku;
- Pieņem lēmumu ātri un atbildīgi

Karjeras vadības prasmju ietekmējošie faktori (*pēc Foranda, 2007*)

Personīgie faktori	Starppersonu faktori	Profesionālie faktori
Pārliecība par sevi; intelektuālās un izzināšanas spējas; radošums; gatavība mācīties; atbildība; noturība; elastība; spēja izturēt slodzi	Spēja vadīt; spēja strādāt komandā; smalkjūtība; spēja kontaktēties; konfliktu vadīšana; saskarsme; sociālā aizsardzība	Orientēšanās uz darbu; inovācijas spējas; pacēlums; domāšana; darba metodes; administrēšana; rīcība

- Personīgie faktori, kas fokusējas uz indivīda personības iezīmēm, kā intelektuālās spējas, atbildība, radošums u.c.
- Starppersonu faktori saistīti ar komunikatīvo kompetenci, ko raksturo prasme sadarboties, risināt konfliktus, koleģialitāte u.c.
- Profesionālie faktori ciešāk saistīti ar vispārējām un specifiskajām profesionālajām prasmēm un raksturo indivīda darba metodes, orientāciju uz rezultātu, profesionālo domāšanu

Darba meklētāju karjeras vadības prasmju veidošanās empīriskā izpēte

Pētījuma bāze:

- Jelgavas pilsētas pašvaldības iestāde „Jelgavas sociālo lietu pārvalde” – 108 darba meklētāji
- NVA Rēzeknes filiāle – 46
- Dagdas sociālais dienests – 23
- Daugavpils sociālo lietu pārvalde – 61
- Darba birža Šauļos, Lietuvā – 53
- Mācību centrs „Buts” Jelgavas filiāle – 50
- Zemgales reģiona kompetenču attīstības centrs - 21

Karjeras vadības prasmju izpētes rezultāti

- Izmēģinājuma pētījums par darba meklētāju motīviem izglītošanā (40 darba meklētāji)
- Darba meklētāju aptauja par pamatprasmju pašnovērtējumu un iesaistīšanos pieaugušo izglītībā (238 darba meklētāji no Latvijas un 53 darba meklētāji no Lietuvas)
- Pedagogu strukturētās intervijas par pedagoģiskā procesa organizāciju karjeras vadības prasmju attīstīšanai (10 pedagogi)
- Karjeras vadības prasmju izpēte (59 respondenti mācību sākumā un 29 mācību beigās)

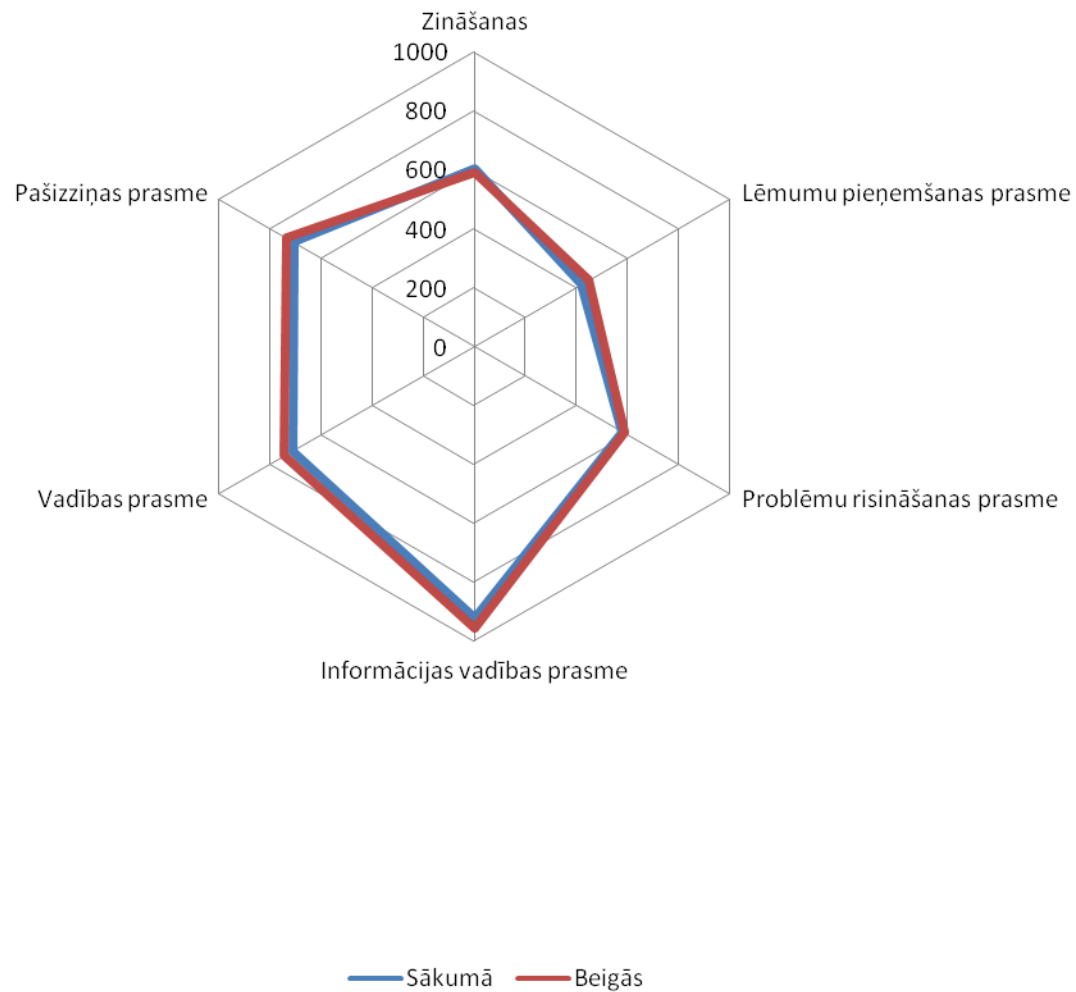
Karjeras vadības prasmju izpētes rezultāti

Tika veikts KVP pašnovērtējums mācības uzsākot (59 respondenti) un beidzot (29)

- Kopumā **vērojams zems pamatprasmju līmeņa pašnovērtējums**, jo bezdarba situācija pazemina pašapziņu, augstāks pašnovērtējums ir respondentiem vecumā no 30 līdz 39 gadiem; viszemākais no 50 līdz 59 gadiem
- Kritērijam „Pašizziņas prasme” ($p=0,003$) **augstāks pašnovērtējums ir respondentiem ar augstāko izglītību**

Karjeras vadības prasmju izpētes rezultāti

- Viszemākais pašnovērtējums ir respondentiem ar bezdarba ilgumu no 1 līdz 2 gadiem
- Darba meklētāji **nedaudz attīstīja karjeras vadības prasmes kopumā** un vislabāk attīstīja KVP komponentus: pašizziņas, informācijas vadības un lēmumu pieņemšanas prasmes
- Programmu apguves laikā, nepievēršot uzmanību KVP attīstībai, tomēr nedaudz attīstās karjeras vadības prasmes, tiek **adekvāti pašnovērtētas iegūtās zināšanas**



1.att. Summas kritērijiem, mācību procesu uzsākot un mācību procesa beigās

Karjeras vadības prasmju izpētes rezultāti

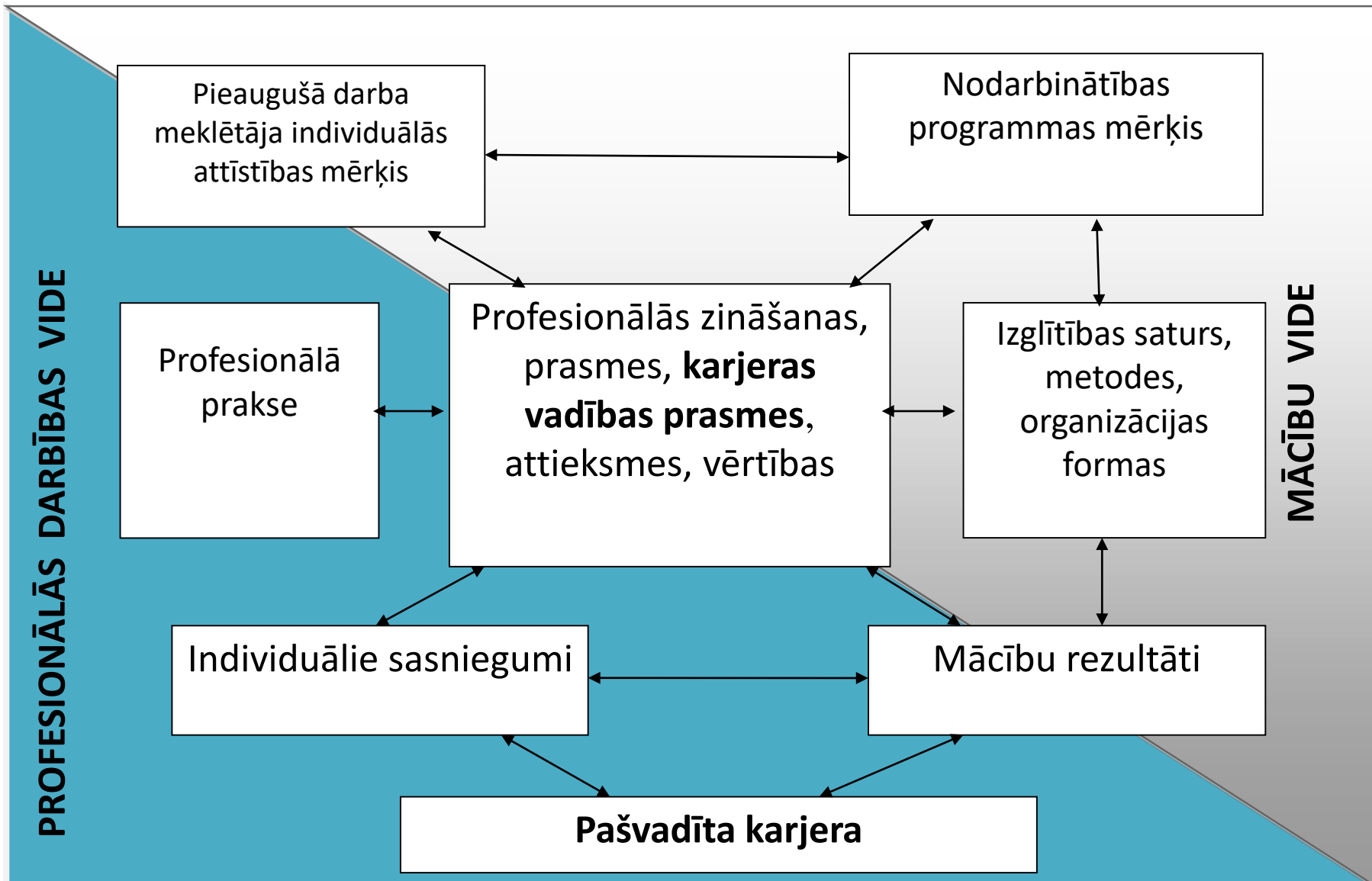
- **Vilkoksona testa rezultāti rādītājiem**

Pozitīvas izmaiņas ir tikai kritērijam „Informācijas vadības prasme” un tikai trijos rādītājos:

- „Es protu izveidot un ievietot e-vidē CV, portfolio, motivācijas vēstuli” ($p=0,045$)
- „Protu izvērtēt informācijas svarīgumu” ($p=0,004$)
- „Es protu atrast informāciju par atbalsta pasākumiem” ($p=0,019$)

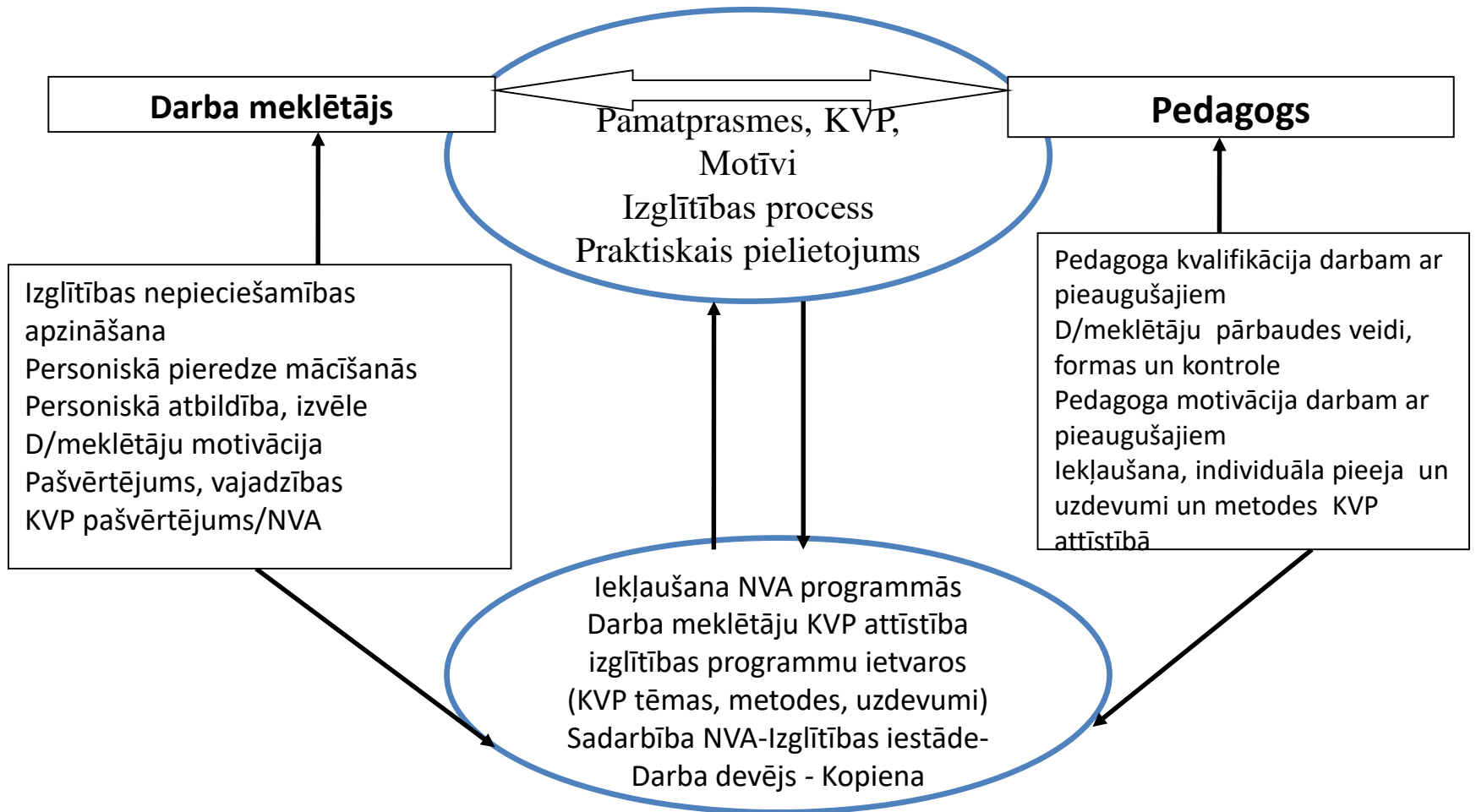
Tas liecina par to, ka **programmas izglītības saturs tiek virzīts uz vienas prasmes attīstību**

Pedagoģiskā procesa modeļa shēma karjeras vadības prasmju integrētai apguvei



Pedagoģiskā procesa modelis ietver starpinstitucionālo sadarbību izglītības iestāde-uzņēmums, nodrošinot pieaugušā darba meklētāja individuālā attīstības mērķa un nodarbinātības programmas mērķa saskaņošanu un mācību procesa virzību uz pašvadītas karjeras kā mācību rezultāta sasniegšanu, karjeras vadības prasmes attīstot gan mācību vidē, gan profesionālās darbības vidē

Mijiedarbību darba meklētājs – pedagogs noteicošie aspekti



Darbības programma “Darba meklētāja un pedagoga mijiedarbība NVA programmās “

1. Personības iezīmju izpēte
2. NVA nodarbinātības atbalsta programmas dalībnieku atlase
3. Iekļaušana programmā
4. Programmas apguve (teorētiskā daļa)
5. Programmas apguve (praktiskā daļa)
6. Programmas noslēgšana
7. Programmas praktiskais pielietojums

Empīriskā pētījuma rezultāti

- noteicošie **motīvi** izglītības pilnveidei ir **bezmaksas izglītības ieguve – (50,4%), stipendijas saņemšana - (40,8%)** un cerība nākotnē saņemt piemērotu darbu - **(41,2%)**
- **33,2%** uzskata, ka piedāvātās programmas atbilst **mūsdienu prasībām**, 18,9% uzsver, ka apguva teorētiskās un praktiskās zināšanas, kas arī norāda uz programmu atbilstību un respondentu apmierinātību
- darba meklētāji ar **augstāko izglītību visvairāk nav apmierināti ar piedāvātajām programmām**

Empīriskā pētījuma rezultāti

- **Izglītības saturs ietekmē karjeras vadības prasmes attīstību**, jo dalībnieki piedalījās programmās, kurās pamatā ir izmantotas metodes informācijas analīzei un apstrādei
- NVA nodarbinātības atbalsta programmu ietvaros darba meklētāji **nedaudz attīstīja karjeras vadības prasmes** un vislabāk attīstīja KVP komponentus: pašizziņas, informācijas vadības un lēmumu pieņemšanas prasmes

Empīriskā pētījuma rezultāti

- Izglītības saturs, mācību metodes, prakses uzdevumu veikšana nedaudz attīsta darba meklētāju karjeras vadības prasmes un **pazemina zināšanu līmeņa pašnovērtējumu, jo tas kļūst reālāks**
- Nepieciešams izstrādāt pedagogu profesionālās pilnveides programmu par KVP un to struktūru, vērtēšanas metodiku, mācību metodes

Empīriskā pētījuma rezultāti

- **trūkst praktisko zināšanu, jo 39,1%** no kopēja respondentu (93) skaita uzskata, ka apguva tikai teorētiskās zināšanas, un tas nav pietiekami, lai iekļautos darba tirgū
- **pastāv augsts ilgstošu darba meklētāju īpatsvars (51%** no kopēja respondentu skaita), tas nozīmē, ka darba meklētājiem nav atbilstošā līmenī attīstītas karjeras vadības prasmes, lai integrētos darba tirgū

Secinājumi par KVP izpēti

- Kritēriju rādītāju līmeņu paaugstināšanos mācību procesa beigās ietekmē pedagoga, prakses vadītāja un darba meklētāja veiksmīga sadarbība NVA nodarbinātības atbalsta programmas ietvaros
- Jauno zināšanu apguve pozitīvi ietekmē darba meklētāju karjeras vadības prasmju attīstību
- Īpaši ir svarīgi pievērst uzmanību *lēmumu pieņemšanas prasmes* attīstībai, kas ir priekšnosacījums karjeras izvēlei, darba gaitu uzsākšanai un karjeras attīstībai

Pedagogu aptaujas rezultāti

Mācību metodes KVP attīstībai:

- **Pašizziņas prasmes attīstībai:** situācijas analīze, SVID analīze, lomu spēles, saskarsmes prasmju treniņš, pieredzes refleksija, testi, domu karte, grupu darbs, pāru darbs, pašrefleksija, novērošana, pašnovērtējums, lekcijas, piemēru analīze, individuālais darbs
- **Vadības prasmes attīstībai:** individuālā plāna sagatavošana, prezentācijas izstrādāšana un demonstrēšana, projektu izstrāde, mērķa formulēšana, grupu darbs, pāru darbs, SVID analīze, situācijas analīze, publiskās uzstāšanās, resursu noteikšana, laika menedžments, pieredzes refleksija, patstāvīgais darbs

Pedagogu aptaujas rezultāti

- **Informācijas vadības prasmes attīstībai:** datorprogrammu apguve, darbs ar datu bāzēm, literatūras avotiem, mediju informācija, pētnieciskais darbs, seminārs, projektu darbs, grupu un pāru darbs, diskusija, lomu spēles, patstāvīgais darbs, izmantojot e-vidi, interaktīvās metodes, darba intervijas simulācija, praktiskās nodarbības
- **Problēmu risināšanas prasmes attīstībai:** diskusijas, grupu un pāru darbs, situācijas analīze, prāta vētra, lomu spēles, alternatīvas izvēle, SVID analīze

Pedagogu aptaujas rezultāti

- **Lēmumu pieņemšanas prasmes attīstībai:** projekta izstrāde, pašnovērtējums, patstāvīgais darbs, grupu un pāru darbs, diskusijas, SVID analīze, dienasgrāmata, plāns aktivitāšu noteikšanai, laika menedžments, domu karte, mape, situācijas analīze, seminārs

Ieteikumi pedagogiem

Karjeras vadības prasmju attīstībai piemērot:

- nestandarta izglītības saturu (individualizēta atlase, saistīta ar katra pieaugušā darba meklētāja pieredzi, sagatavotības līmeni, vajadzībām, individuālajām atšķirībām);
- integratīvo izglītības saturu (tēmas, metodes, uzdevumi);
- izglītības saturu saskaņā ar programmas veidu un stundu skaitu, pieejamajiem resursiem

Ieteikumi mācību procesa organizēšanai

- Izmantot KVP pašnovērtējumu - „**Darba meklētāja karjeras vadības prasmju noteikšanas anketa**” pamatprasmju un KVP noteikšanai un analizēšanai. Tas paaugstinās izredzes d/m mērķtiecīgāk izvēlēties nepieciešamo programmu un efektīvāk izmantot pieejamos NVA resursus
- Organizēt pedagogu profesionālās pilnveides pasākumus, lai veidotu vienotu izpratni par pieaugušo d/m KVP

Ieteikumi mācību procesa organizēšanai

- D/m grupu komplektēšanai programmās piesaistīt darba devējus un izglītības iestāžu pedagogus. D/m iepriekš jāgūst priekšstats par programmas mērķiem, izglītības saturu un potenciālajiem mācību rezultātiem, kā arī iespējām integrēties darba tirgū pēc programmas apguves
- D/m pirms mācībām nodrošināt iespēju apmeklēt izglītības iestādi vai uzņēmumu

Paldies par uzmanību!

m.t. 25446425

jelenalaskova@inbox.lv