



**RĒZEKNES TEHNOLOĢIJU AKADEMIJA
IZGLĪTĪBAS, VALODU UN DIZAINA FAKULTĀTE**

Jelena Laškova

**PIEAUGUŠO DARBA MEKLĒTĀJU
KARJERAS VADĪBAS PRASMJU VEIDOŠANĀS
NODARBINĀTĪBAS ATBALSTA PROGRAMMĀS**

Promocijas darba kopsavilkums
Pedagoģijas zinātņu doktora zinātniskā grāda iegūšanai pieaugušo pedagoģijas
apakšnozarē

Rēzekne
2016

Promocijas darbs izstrādāts Rēzeknes Tehnoloģiju akadēmijas
Izglītības, valodu un dizaina fakultātē laika posmā no 2010. līdz 2016.gadam



IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ

Promocijas darbs „Pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju
veidošanās nodarbinātības atbalsta programmās „izstrādāts ar Eiropas Sociālā
fonda atbalstu projektā „Atbalsts doktora studiju programmu īstenošanai
Rēzeknes Augstskolā”

Nr. 2009/0161/1DP/1.1.2.1.2/09/IPIA/VIAA/007

Promocijas darbs sastāv no ievada, trim nodaļām ar apakšnodaļām, nobeiguma,
literatūras un avotu saraksta un 22 pielikumiem.

Darba forma: disertācija pedagoģijā, pieaugušo pedagoģijas apakšnozarē

Promocijas darba zinātniskā vadītāja: Dr.paed. **Aina Strode**

Promocijas darba recenzenti:

1. Dr. habil. paed., profesore **Irēna Žogla**, Latvijas Universitāte
2. Dr.paed. **Jānis Dzerviniks**, Rēzeknes Tehnoloģiju akadēmija
3. Dr. habil. paed., profesore **Tatjana Koķe**, Rīgas Stradiņa Universitāte

Angļu valodā tulkojusi: **Vineta Pavlova**

Promocijas darba aizstāvēšana notiks

2016.gada 8.septembrī plkst.14.00 LU (Jūrmalas gatve 76, V 201 auditorijā)

Ar promocijas darbu un tā kopsavilkumu var iepazīties Latvijas Universitātes
Daudznozaru bibliotēkā: datorika, juridiskās zinātnes, teoloģija (203. telpā,
Raiņa bulvāris 19, Rīgā).

LU Pedagoģijas zinātņu nozares Promocijas padomes priekšsēdētājas vietniece
Lūcija Rutka, *Dr.psych.*

Promocijas padomes sekretāre

Linda Daniela, *Dr.paed.*

ISBN 978-9984-44-191-7

© Rēzeknes Tehnoloģiju akadēmija, 2016

© Jeļena Laškova, 2016

SATURS

Anotācija.....	4
Promocijas darba vispārējs raksturojums.....	5
Promocijas darba saturs.....	11
Tēzes aizstāvēšanai.....	25
Nobeigums.....	26
Pētījuma rezultātu aprobācija.....	30
Pateicības.....	32

ANOTĀCIJA

Promocijas darba „Pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju veidošanās nodarbinātības atbalsta programmās” mērķis - balstoties uz teorētisko pētījumu rezultātiem, izpētīt pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju veidošanās nosacījumus nodarbinātības atbalsta programmās, izstrādāt pedagoģiskā procesa modeli un ieteikumus pedagogiem pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju veidošanās veicināšanai.

Teorētiskā pētījuma rezultātā definēts pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju jēdziens un noteikti pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju attīstības novērtēšanas kritēriji un to rādītāji; izstrādāts pedagoģiskā procesa metodoloģiskais pamatojums pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmes veidošanās veicināšanai NVA nodarbinātības atbalsta programmās; izstrādāts pedagoģiskā procesa modelis karjeras vadības prasmju integrētai apguvei NVA nodarbinātības atbalsta programmās un darbības programma pieaugušā darba meklētāja un pedagoga mijiedarbībai NVA nodarbinātības atbalsta programmās.

Konstatējošā pētījuma rezultātā aprobēts darba meklētāju karjeras vadības prasmju un pamatprasmju pašnovērtējums pirms un pēc mācībām, izmantojot darba meklētāja karjeras vadības prasmju noteikšanas anketu.

Karjeras vadības prasmju empīriskā izpēte norāda, ka NVA nodarbinātības atbalsta programmas apguves rezultātā nedaudz paaugstinās darba meklētāju karjeras vadības prasmju kritēriju rādītāji, visbūtiskāk tiek sekmēta informācijas vadības un lēmumu pieņemšanas prasmju attīstība.

Atslēgas vārdi: karjeras vadības prasmes, pamatprasmes, Nodarbinātības valsts aģentūras nodarbinātības atbalsta programmas, pieaugušais darba meklētājs, mācību metodes, pedagoģiskā procesa modelis.

PROMOCIJAS DARBA VISPĀRĒJS RAKSTUROJUMS

Latvijā karjeras vadības prasmju jautājums ir viens no prioritārajiem saistībā ar mūžilgas karjeras atbalsta stratēģijas īstenošanu. Latvijas Nacionālajā attīstības plānā 2014.–2020. gadam rīcības virzienos „Kompetenču attīstība” un „Cienīgs darbs” ir noteikts mērķis: attīstīt pieaugušo izglītību, veicinot produktivitātes pieaugumu atbilstoši darba tirgus prasībām, un palielināt nodarbinātības īpatsvaru darbspējas vecuma iedzīvotājiem no 67% 2011.gadā līdz 73% 2020.gadā. Tiek plānots palielināt darbā iekārtojušos bezdarbnieku īpatsvaru sešu mēnešu laikā pēc mācību pabeigšanas (*Latvijas Nacionālais attīstības plāns, 2012*). Mērķis nosaka virzību uz efektīvu mācīšanos un karjeras vadības prasmju apguvi, lai veiksmīgi integrētos darba tirgū.

Eiropas Savienības (ES) izglītības, nodarbinātības un sociālās iekļaušanas politikas pamatnostādņu (2010) ekspertu ziņojumā ir uzsvērtā darba meklētāju atbilstošo prasmju nepietiekamība, lielais mazkvalificēto cilvēku skaits (77 miljoni) un demogrāfiskās tendences (līdz 2030. gadam 38% iedzīvotāju būs vecāki par 65 gadiem). Tiek sniegts priekšlikums par cilvēku prasmju kopuma uzlabošanu, pielāgošanu un paplašināšanu, lai darba meklētāji pārtaptu par darba vietu radītājiem un, lai cilvēki būtu labāk informēti, izdarot izvēli, kas rada vajadzību pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmes apguvei (*EMKAPT, 2010; 2011; 2012; Education and Training 2020, 2009*).

Promocijas darbā tiks lietots jēdziens „*pieaugušais darba meklētājs*”, paredzot, ka tajā iekļaujas personas darbspējīgā vecumā no 18 gadiem līdz valsts vecuma pensijas piešķiršanai, tajā skaitā tie ir gan bezdarbnieki, gan darba meklētāji, kuri atrodas darba attiecībās, bet ir saņēmuši rīkojumu par atbrīvošanu no darba vai uzrakstījuši iesniegumu par darba līguma izbeigšanu. Pievienojot darba meklētāja definīcijai vārdu „*pieaugušais*”, darba autore nosaka pētījuma robežas. Nodarbinātības valsts aģentūras (turpmāk – NVA) speciālisti normatīvo aktu ietvaros piemēro klientam atbilstošāko statusu, jo pastāv atšķirības pakalpojumu un pabalstu saņemšanas kārtībā, taču promocijas darbā lietots jēdziens „*darba meklētājs*”, jo tas norāda uz to, ka persona meklē iespējas, darba vietu, attīstības, karjeras un pašrealizācijas virzienu.

Darba tirgū šobrīd ir pieprasīti darbinieki, kas ir elastīgi un kompetenti vairākās jomās, t.i., papildus profesijai darbiniekam ir papildus prasmes un kompetences, piemēram, prasmes saistītas ar kompetenci sava biznesa attīstībai (finanšu analīze, naudas plūsmas plānošana, grāmatvedība, pārdošanas prasmes, mārketinga pamati, tostarp tirgus izpēte); svešvalodu zināšanas (īpaši angļu un krievu valoda); labas latviešu valodas zināšanas; datorprasmes; komunikāciju prasmes; laika plānošanas prasmes; sociālās tīklošanās prasmes u.c.

Karjeras attīstības vadošie pētnieki (Ronalds G. Sultana, Davids V. Tiedemans, Marks L. Savickis) savos pētījumos atspoguļo karjeras vadības prasmju programmu integrēšanu izglītības iestāžu programmās, salīdzina karjeras pakalpojumu pieejamību dažādās ES valstīs (*Sultana, 2007; 2010;*

2011; 2012). Davids V. Tiedemans (*Tiedeman, 1952; 1964*) uzsver atbalsta nozīmi bezdarba gadījumā, karjeras konsultanta pakalpojuma nepieciešamību darba meklētāja karjeras plānošanā, grupu darbu efektivitāti situācijas apzināšanai. Marks L. Savickis (*Savickas, 2002; 2005; 2009; 2012*) izveidoja karjeras konstruēšanas teoriju un pētīja karjeras pakalpojumu pieejamību, politikas veidošanu, metodes darbam ar darba meklētājiem viņu karjeras plānošanā, tajā skaitā izglītības iegūšanā, īpaši uzsverot sociālā taisnīguma principus un karjeras vadības prasmes.

NVA nodarbinātības atbalsta programmas nodrošina organizētus pasākumus konkurētspējas paaugstināšanai, neformālās izglītības ieguvei, profesionālās tālākizglītības un profesionālās pilnveides izglītības ieguvei, kā arī praktiskās mācības pie darba devēja.

Latvijā ir veikti pētījumi par darba meklētāju pamatprasmēm, izglītošanu, mūžizglītības iespējām, karjeras pakalpojumu attīstību (*Muraškovska, 2013; Stašāne, 2007; Šaitere, 2011*) un par karjeras izglītības pilnveides iespējām vispārizglītojošajās skolās (*Pudele, 2013*). Uzņēmības, motivācijas un uzņēmējdarbības prasmes komponentus ir pētījusi K. Oganessjana (*2010*) promocijas darbā „Studentu uzņēmības veicināšana studiju procesā”. Pieaugušā darba meklētāja karjeras vadības prasmes līdz šim nav pētītas.

Pētījuma problēmu nosaka pretruna starp sagaidāmo NVA nodarbinātības atbalsta programmu mācību rezultātu – pašvadītu karjeru un mācību procesā nepietiekoši attīstītajām karjeras vadības prasmēm, kas apgrūtina iekļaušanos mainīgajā darba tirgus sociāli ekonomiskajā situācijā.

Latvijā ir izveidota sistēma atbalsta sniegšanai cilvēkiem darba zaudēšanas gadījumā, izstrādāti normatīvie dokumenti, izveidota NVA elastīga struktūra un nodrošināta NVA filiāļu laba ģeogrāfiskā pieejamība, ir nodrošināta iespēja pilnveidot kvalifikāciju un trūkstošās prasmes, bet sešu mēnešu laikā pēc mācību pabeigšanas darbā iekārtojušies tikai 34,8% no darba meklētājiem, jo NVA nodarbinātības atbalsta programmās īpaši netiek akcentēta karjeras vadības prasmju apguves integrēšana, kas ietekmē ieradumus plānot, analizēt un organizēt ikdienas darbības un līdz ar to arī veiksmīgu izglītību un karjeru.

Pētījuma mērķauditorija ir pieaugušie darba meklētāji ar darba pieredzi, kuri ir NVA uzskaitē un piedalījušies vai plāno piedalīties nodarbinātības atbalsta programmās. Dažiem pieaugušajiem darba meklētājiem ir vāja motivācija mācīties un veikt pārmaiņas savā dzīvē, prasmju trūkums, lai atrastu darba vietu atbilstoši interesēm, izglītībai un vajadzībām. Savukārt darba tirgū ir pieprasījums pēc elastīgi domājošiem un daudzpusīgi kompetentiem darbiniekiem, kuri gatavi vienlaicīgi veikt vairāku amatu pienākumus, kuriem papildus profesijas specifiskajām zināšanām piemīt daudzveidīgas vispārīgās zināšanas un prasmes, piemēram, informācijas vadības, lēmumu pieņemšanas prasmes, kuras izmantojamas gan profesionālajā, gan sadzīves jomā.

Minētās pretrunas noteica promocijas darba tēmas izvēli: „**Pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju veidošanās nodarbinātības atbalsta programmās**”.

Pētījuma objekts: pieaugušo darba meklētāju izglītības process NVA nodarbinātības atbalsta programmās.

Pētījuma priekšmets: pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju veidošanās.

Pētījuma mērķis: balstoties uz teorētisko pētījumu rezultātiem, izpētīt pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju veidošanās nosacījumus nodarbinātības atbalsta programmās, izstrādāt pedagoģiskā procesa modeli un ieteikumus pedagogiem pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju veidošanās veicināšanai.

Pētījuma jautājumi:

1. Kas ir pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmes, kādi ir tās raksturojošie kritēriji un to rādītāji?
2. Kā nodarbinātības atbalsta programmas nodrošina pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju veidošanos un attīstību?
3. Kādā veidā pedagoģiskā procesa modelis veicina NVA pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju attīstību?

Pētījuma uzdevumi:

1. Izpētīt un teorētiski pamatot pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju jēdzienu, karjeras vadības prasmju struktūru un formulēt to attīstības novērtēšanas kritērijus un rādītājus.
2. Izpētīt NVA nodarbinātības atbalsta programmas un analizēt pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju attīstības iespējas.
3. Izstrādāt pedagoģiskā procesa modeli pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju integrētai apguvei.
4. Izstrādāt ieteikumus pedagogiem un sadarbības partneriem pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju veidošanās veicināšanai NVA nodarbinātības atbalsta programmās un darbības programmu pieaugušā darba meklētāja un pedagoga mijiedarbībai.

Pētījuma teorētisko un metodoloģisko pamatojumu veido:

- **zinātnieku atziņas par karjeras jēdzienu, karjeras vadības prasmju komponentiem un to attīstību:** (Arnold, 1997; Arthur, Hall, Lawrence, 1989; Azer, 2009; Ādlers, 1992; Barrett, Wilkenson, 2004; Beck, 2002; Belz, Siegrist, 2001; Bloomfield, 1915; Boitmane, 2009; Bright, Pryor, 2011; Ciroux, McClaren, 1996; Claserfeld, 1995; Dombrovska, 2009; Forands, 2007; Fox, 2001; Gardners, 1983; 1999; Garleja, 2006; Grantone, 2004; Hall, 1976; Hansen, Gysbers, 1975; Hawkins, 2005; Heler, 2004; Holand, 1997; Ibarra, 2010; Katane, Kalniņa, 2010; Krumboltz, 2009; Krumboltz, Henderson, 2002; Niles,

Amundson, Neault, 2011; Niles, 2011; Niles, Harris–Bowlsbey, 2009; Petrovai, Bursuc, 2009; Piaže, 2000; Reber, Reber, 2001; Robinson, 1993; Ryan, Cooper, 2004; Sampsons, Peterson, Reardon, Lenz, 2000; Sampsons, McClain, Musch, Reardon, 2013; Savickas, 2001; 2002; 2005; 2009; 2012; Schon, 1987; Sears, 1982; Shackelford, Maxwell, 2012; Spensers, Spensere, 2011; Sultana, 2007; 2010; 2012; Super, 1957; 1984; Špona, 2001; Taylor, Betz, 1983; Tideman, 1952; 1964; VanEcke, 2007; Vīksna, 1999; Vorončuka, 2003; Žogla, 2001; Žogla, Kalniņa, Antiņa, 2012; Бандура, 2000; Брунер, 1977; Брушлинский, 1974; Выготский, 1991; 1982; Зеер, 2006; Пиаже, 1994; Пряжников, 1996; Рубинштейн, 1999; 2002; Сорокин, 2013; Сотникова, 2001 u.c.).

- **zinātnieku atziņas par pieaugušo izglītības pedagoģiskajiem un psiholoģiskajiem aspektiem:**(Andersone, 2007; Argyle, 1991; Ashersleben, 1983; Baltušīte, 2012; Baumeister, Vohs, 2007; Bayer, 1986; Becker, 1984;1986; Bordin, 1968; 1990; Dryden, Vos, 2008; Edwards, Ranson, Strain, 2002; Gardner, 1983, 1999; Geidžs, Berliners, 1998; Gudjon, 1998; Heckhausen, 1955; Katane, 2005; Klafki, 1989; Kleinbeck, 1975; Knowles, 1975; 1978; 1980; 1984; Knowles, Holton, Swanson, 2005; Koķe, 1994; 1999; Komenskis, 1992; Kratochwil, 1992; Kristovska, 2012; Lanka, 2002; Lejniece, 1999; Lieģeniece, 1999; 2002; Lim, 2009; Lonstrupa, 1995; 2002; Maslo, 1995; 2001; 2006; Nadler, Nadler, 1990; Prange, 1983;Rogers, 1969; Rubana, 2004; Rubene, 2004; Sternberg, Williams, 1996; Students, 1998; Sultana, 2011;Vedins, 2008; 2011; Амонашвили, 1990; Дьюи, 2001; 1998; Змеёв, 2002; Ильин, 2000; Кларин, 1998; 2005; Колесникова, 2007; Леонтьев, 1982; Ломакина, 2006; Магура, Курбатова, 2004; Маслоу, 1999; Олпорт, 2002; Рубинштейн, 1999; 2002; Франкл, 2000; Чернявская, 2001 u.c.).

Pētījuma metodes:

1. **Teorētiskās metodes:** teorētiskās literatūras un pētījumam saistošu dokumentu (Latvijas Republikas un Eiropas Savienības dokumentu) analīze.

2. **Empīriskās metodes:**

Datu ieguves metodes: darba meklētāju aptauja un pedagogu strukturētā intervija.

Datu analīzes metodes: iegūto kvalitatīvo datu aprakstošā analīze, kvantitatīvo datu apstrāde programmā SPSS 20. Iegūto neparametrisko datu analīzei izmantoti šādi testi:

- tests frekvenču (biežuma) sadalījuma, mediānas, modas un vidējās vērtības noteikšanai;
- Šapiro–Vilka tests datu atbilstības pārbaudei, mediānas, dispersijas un vidējās vērtības noteikšanai;

- Manna–Vitnija U tests – neparametriskā metode divu neatkarīgu izlašu salīdzināšanai un atšķirību noteikšanai pētāmo pazīmju līmenī;
- Kruskal–Valisa H tests – neparametriskā metode vairāk kā divu neatkarīgu izlašu salīdzināšanai un atšķirību noteikšanai pētāmās pazīmes līmenī;
- Kendella korelācija – neparametriskā metode sakarību noteikšanai, ja mainīgais lielums satur vienādas rangu nozīmes jeb tā saucamos saistītos rangus;
- Vilkoksona Tests (W) – izmantots pētāmās pazīmes salīdzināšanai divos mērījumos, kas veikti vienai un tai pašai izlasei attīstības dinamiku noteikšanai.

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 klienti, mācību centrs „Buts” Jelgavas filiāle – 50 klienti, Jelgavas pilsētas pašvaldības iestāde „Zemgales reģiona kompetenču attīstības centrs” – 21 klients.
- Kvalitatīvajā pētījumā ir iesaistīti 10 pedagogi, kuri īsteno NVA nodarbinātības atbalsta programmas darba meklētājiem (mācību centrs „Livonija” – 2; Jelgavas pilsētas pašvaldības iestāde „Zemgales reģiona kompetenču attīstības centrs” – 3; mācību centrs „Buts” – 2; SIA Vadības un sociālā darba augstskola „Attīstība” – 2; Rēzeknes augstskola – 1).

Promocijas darba izstrādes posmi:

2010.g. – 2011.g. Izveidota teorētiskā koncepcija promocijas darba pētījumam un tiek veikts izmēģinājuma pētījums par darba meklētāju motīviem izglītošanā.

2011.g. – 2012.g. Izstrādāta promocijas darba struktūra teorētiskajam pētījumam un veikta zinātnisko teoriju atlase, sistematizēšana. Izstrādāta pētījuma metodoloģija un izvēlēta pētījuma, noteikta respondentu grupa.

2012.g. – 2013.g. Karjeras vadības prasmju teorētiskā izpēte, 1. un 2. nodaļas izveidošana un precizēšana. Empīriskā pētījuma par pieaugušo darba meklētāju pamatprasmju un karjeras vadības prasmju pašnovērtējumu NVA nodarbinātības atbalsta programmās organizēšana.

2014.g. – 2015.g. Karjeras vadības prasmju kritēriju pārbaude, pētījuma organizēšana. Promocijas darba 2. un 3.nodaļas izstrādāšana un precizēšana. Ieteikumu izstrādāšana.

2015.g. – 2016.g. Promocijas darba pilnveide pēc priekšizstāvēšanās, atbilstoši recenzentu ieteikumiem un noformēšana iesniegšanai promocijas padomē.

Pētījuma zinātniskā novitāte:

1. Definēts pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju jēdziens un noteikti pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju attīstības novērtēšanas kritēriji un to rādītāji.
2. Izstrādāts pedagoģiskā procesa modelis karjeras vadības prasmju integrētai apguvei NVA nodarbinātības atbalsta programmās.
3. Izstrādāts pedagoģiskā procesa metodoloģiskais pamatojums pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmes veidošanās veicināšanai NVA nodarbinātības atbalsta programmās.

Pētījuma praktiskā nozīme:

1. Izstrādāta pašnovērtējuma anketa darba meklētāju karjeras vadības prasmju noteikšanai, kas ietver karjeras vadības prasmju attīstības novērtēšanas kritērijus un to rādītājus.
2. Izstrādāta darbības programma pieaugušā darba meklētāja un pedagoga mijiedarbībai NVA nodarbinātības atbalsta programmās.
3. Izstrādāti ieteikumi NVA nodarbinātības atbalsta programmu pedagogiem un sadarbības partneriem pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju veidošanās veicināšanai.

Promocijas darba struktūra:

Darba apjoms ir 165 lappuses. Tā sastāv no ievada, trim daļām ar apakšnodaļām, nobeiguma, literatūras un avotu saraksta un 22 pielikumiem. Kopumā analizētas 338 literatūras un avotu vienības latviešu, angļu un krievu valodā. Teorētisko un praktisko atziņu rezultāti ir attēloti 21 tabulā un 13 attēlos.

PROMOCIJAS DARBA SATURS

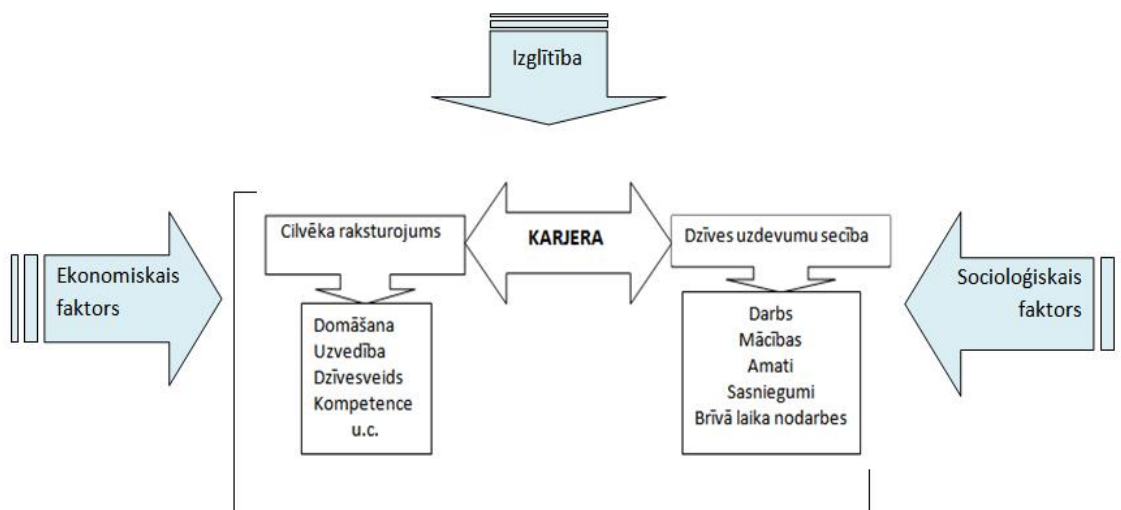
Promocijas darbs sastāv no trijām nodaļām. Ievadā pamatota tēmas aktualitāte, noteikts pētījuma mērķis un uzdevumi, izvirzīti pētījuma jautājumi, apkopots metodoloģiskais pamatojums un pētījuma metodes, aprakstīta pētījuma bāze un posmi, pamatota zinātniskā novitāte un praktiskā nozīme, atspoguļota promocijas darba struktūra.

Promocijas darba 1.nodaļā „Pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju veidošanās teorētiskā analīze” tiek analizēta karjeras jēdziena struktūra un karjeras vadības prasmju atspoguļojums karjeras attīstības teorijās. Tiek aplūkota pamatprasmju un karjeras vadības prasmju būtība un to sasaistes aspekti pieaugušo darba meklētāju izglītības procesā, pamatota karjeras vadības prasmju struktūra un jēdziens. Jēdziens tiek pētīts, akcentējot pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju attīstību NVA nodarbinātības atbalsta programmās. Balstoties uz teorētisko izpēti, tiek izstrādāti karjeras vadības prasmju attīstības novērtēšanas kritēriji un rādītāji.

Promocijas darba 1.1.apakšnodaļā „Karjeras jēdziens karjeras attīstības teorijās” tiek izpētīts karjeras jēdziens karjeras attīstības teorijās, noteikta karjeras struktūra un karjeras vadības prasmju attīstības modeļa komponenti. Analizējot zinātnieku atziņas par karjeras jēdzienu karjeras attīstības teorijās, atšķirības karjeras definīcijās nosaka akcents uz noteiktiem karjeras komponentiem: karjeras nozīmi cilvēka dzīvē (Bloomfield, 1915; Bright, Pryor, 2011; Hansen, Gysbers, 1975; Франкл, 2000); karjeras attīstību (Arthur et al., 1989; Garleja, 2003; Herr, 1997; Savickas, 2009; Sears, 1982; Super, 1984; Tideman, 1952; Watts, 1998); karjeras veidiem (Vīksna, 1999; Сорокин, 2013); karjeras veidošanas principiem (Gravina, Lovšins, 2012); lomu secību (Hall, 1976); uzvedības imitāciju un piemēra pārņemšanu (Krumboltz, Henderson, 2002; Бандура, 2000; Московичи, 1998 u.c.).

Pieaugušo darba meklētāju karjeras veidošanās procesā svarīgs ir izglītības faktors, kam ir divējāds raksturs:

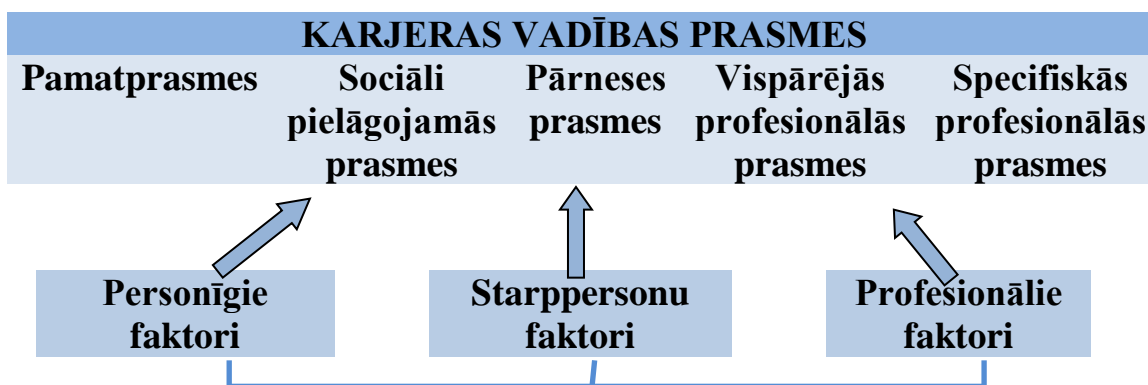
- izglītība kā subjektīvais faktors raksturo indivīda vēlmi un spējas mācīties un pilnveidoties;
- izglītība kā objektīvais faktors saistīta ar izglītības piedāvājumu, iespējām konkrētajā laikā un telpā. 1.attēlā atspoguļota karjeru veidojošo un ietekmējošo faktoru struktūra.



1.attēls. Karjeras jēdziena struktūra (autores veidots)

Karjeras vadības prasmju attīstības modelī iekļaujami cilvēku raksturojošie rādītāji, kas ietekmē karjeras vadības prasmju izmantošanu visās dzīves jomās visā dzīves garumā un zinātnieku atziņas par mācīšanos profesionālajā vidē, kā arī imitējot uzvedību, novērojot un trenējot nepieciešamās prasmes. Karjeras vadības prasmes ietver pašnovērtēšanu, lēmumu pieņemšanu, pašizziņu, informācijas vadību, plānošanu, mērķu noteikšanu u.c.

Promocijas darba 1.2. apakšnodalā „Pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju struktūra” tiek analizētas zinātnieku atziņas un dokumenti par pieaugušā darba meklētāja karjeras vadības prasmju struktūru (*Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 18. decembra Ieteikums par pamatprasmēm mūžizglītībā, 2006; EMKAPT, 2010; 2011; 2012; 2013; 2015; Vispasaules Deklarācija par izglītību visiem: mācīšanās pamatvajadzību apmierināšana, 1990; Transferability of Skills across Economic Sectors, 2011; Dublin City University et al., 2006 u.c.*), noteikta pamatprasmju vieta minētajā struktūrā (sk. 2.att.). Karjeras vadībai nepieciešamās prasmes nosaka personīgie, starppersonu un profesionālie faktori, kuri atrodas mijiedarbībā un ietekmē pieaugušā darba meklētāja karjeras vadības prasmju attīstību.



2.attēls. Karjeras vadības prasmju struktūra (autores veidots)

Pēc zinātnieku atziņām prasmes un zināšanas ir pārbaudāmas un novērtējamas, līdz ar to karjeras vadības prasmju komponentus un zināšanas var pieņemt par to kritērijiem. Par karjeras vadības prasmju komponentiem uzskatāmas: **pašizziņas prasme** (*Dombrovska, 2009; Dudkina, Barkāne, 2013; Ibarra, 2010; Koķe, 1999; Niles et al., 2011; Holand, 1997; Savickas, 2009; 2012; Брушлинский, 1974; Sampsons et al., 2000*), **informācijas vadības prasme** (*Reber et al., 200, 683; Bekers, 1993; Saks, Cote, 2006; Reirdona, 2010; Сотникова, 2001*), **vadības prasme** (*Amundson, 2010; Jaunzeme, 2013; Petrovai, Bursuc, 2009; Boitmane, 2009; Dombrovska, 2009; Gammon, 2001; Heler, 2004; Niles et al., 2011; Sampson et al., 2013; Пряжников, 1996*), **lēmumu pieņemšanas prasme** (*Bright, Pryor, 2011; Jones, 1989; Super, 1957; Krumboltz, Henderson, 2002; Savickas, 2001; 2005; 2011; 2012; Sampson et al., 2013; Пряжников, 1996*), **problēmu risināšanas prasme** (*Law, 1996; Petrovai, Bursuc, 2009; Sultana, 2012; Tiedeman, 1952; Dombrovska, 2009; Heler, 2004 u.c.*).

Karjeras vadības prasmes palīdz darba meklētājam realizēt savu mērķi – veidot *pašvadītu karjeru*, realizēties profesionālajā jomā. **Karjeras vadības prasmes** – personības attīstības rādītāji – pašizziņa, pašvadība, informācijas vadība, problēmu risināšana, lēmumu pieņemšana, pašnovērtēšana, kas palīdz izprast, pētīt, plānot, organizēt, vadīt un kontrolēt pieaugušā darba meklētāja iekšējo un ārējo resursu efektīvu izmantošanu secīgai dzīves mērķu sasniegšanai un iekļaušanai sabiedrībā, palīdz uzņemties atbildību par personīgo dzīvi, nodarbinātību un izglītību visa mūža garumā.

Karjeras vadības prasmes ir universālas prasmes un izmantojamas cilvēka dzīves gaitā dažādās situācijās: ģimenes dzīvē, darbā, brīvā laika pavadīšanas aktivitātēs un citās dzīves jomās. Pieaugušajam darba meklētājam tās ir nepieciešamas, lai ātri un efektīvi atrastu jaunu darba vietu, atbilstoši sagatavotībai.

Promocijas darba 1.3. apakšnodaļā „Karjeras vadības prasmju attīstības novērtēšanas kritēriji un rādītāji”, balstoties uz zinātnieku atziņām, par pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju attīstības novērtēšanas kritērijiem, tiek izvirzītas: pašizziņas, vadības un informācijas vadības, problēmu risināšanas un lēmuma pieņemšanas prasmes, kā arī zināšanas. Prasmju attīstība ir saistīta ar noteiktu zināšanu apguvi. Attīstības novērtēšanas kritēriju rādītāji ir prasmju apliecināšanas darbības (*sk. 1.tab.*).

Karjeras vadības prasmju attīstības novērtēšanas kritēriji un to rādītāji
(autores veidots)

Nr.	Kritērijs	Rādītāji	Teorētiskie avoti
1.	Pašizziņas prasme	<ul style="list-style-type: none"> 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. 	<i>Beck, 2002;</i> <i>Dombrovska, 2009;</i> <i>Dudkina, Barkāne, 2013;</i> <i>Garleja, 2006;</i> <i>Golemon et al., 2004;</i> <i>Ibarra, 2010;</i> <i>Kermis et al., 2011;</i> <i>Koķe, 1999;</i> <i>Niles, Amundson, Neault, 2011;</i> <i>Savickas, 2012;</i> <i>Sampsons et al., 2000;</i> <i>Брушлинский, 1974;</i> <i>Зеер, 2006</i>
2.	Vadības prasme	<ul style="list-style-type: none"> Nosaka un formulē īslaicīgos 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; Pārliecina citus. 	<i>Ādlers, 1992;</i> <i>Amundson, 2005;</i> <i>Boitmane, 2009;</i> <i>Gammon, 2001;</i> <i>Dombrovska, 2009;</i> <i>Heler, 2004;</i> <i>Korna, 2011;</i> <i>Miķelsone, 2008;</i> <i>Niles et al., 2011;</i> <i>Niles, Harris–Bowlsbey, 2009;</i> <i>Sampson et al., 2013;</i> <i>Super, 1957;</i> <i>Пряжников, 1996</i>
3.	Informācijas vadības prasme	<ul style="list-style-type: none"> 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; Reaģē uz jauno informāciju; orientējas profesijas prestiža noteikšanā; Meklē informāciju par atbalstu un finanšu resursiem. 	<i>Barber et al, 1994;</i> <i>Бандура, 2000;</i> <i>Golemon et al., 2004;</i> <i>Heler, 2004;</i> <i>Korna, 2011;</i> <i>Sampson, 2009;</i> <i>Savickas, 2012;</i> <i>Super, 1957;</i> <i>Сорокин, 2013</i>

4.	Problēmu risināšanas prasme	<ul style="list-style-type: none"> • Risina problēmas pārrunu ceļā, pielieto komunikācijas prasmes; • Analizē konfliktsituācijas; • Veic SVID analīzi, izvēlas pareizu rīcību problēmas atrisināšanai; • Nosaka alternatīvas problēmu atrisināšanai. 	<i>Ādlers, 1992; Golemon et al., 2004, Kirch et al., 2001; Marshall, 1981; Niles, Harris-Bowlsbey, 2009; Petrovai, Bursuc, 2009; Sampson et al., 2013; Sultana, 2012</i>
5.	Lēmumu pieņemšanas prasme	<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<i>Bright, Pryor, 2011; Gammon, 2001; Heler, 2004; Miķelsone, 2008; Krumboltz, Henderson, 2002; Сорокин, 2013; Super, 1957</i>
6.	Zināšanas	<ul style="list-style-type: none"> • Izvērtē zināšanas izvēlētajā izglītības jomā; • Spēj izveidot priekšstatu par izvēlēto profesiju; • Spēj apzināties trūkstošās zināšanas; • Izvērtē zināšanas, kādas ir nepieciešamas, lai strādātu izvēlētajā profesijā; • Analizē, kā apgūt jaunas zināšanas, izmantojot interešu izglītības iespējas. 	<i>Gardners, 1983; Krumboltz, Henderson, 2002; Сорокин, 2013; Fox, 2001; Kallberg et al., 2003; Žogla, Kalniņa, Antiņa, 2012; Koķe, 1999; Žogla, 2001; Hawkins, 2005</i>

Pamatprasmju attīstības līmenis nosaka karjeras vadības prasmju līmeni, jo iekļaujas karjeras vadības prasmju struktūrā. Dziļākai personības izpētei, nepieciešams vienlaicīgi ar karjeras vadības prasmju pašnovērtējumu veikt pamatprasmju pašnovērtējumu.

Promocijas darba 2. nodaļā „Pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju pilnveides veicināšanas metodoloģiskais pamatojums” tiek analizēti mācīšanās pamatprincipi, mācību organizācijas formu un metožu izvēle darbam ar pieaugušajiem darba meklētājiem un izglītošanās motīvi. Izstrādāts izglītības procesa metodoloģiskais pamatojums un pedagoģiskā procesa modelis pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju integrētai apguvei.

Promocijas darba 2.1. apakšnodaļā „Pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju veidošanās pieaugušo izglītībā” tiek secināts, ka NVA nodarbinātības atbalsta programmās metodoloģiskais pamatojums karjeras vadības prasmju veidošanās veicināšanai balstās uz humānpedagoģijas, darbības, konstruktīvisma un sociālās mācīšanas pedagoģiskajām teorijām.

Humānajā pedagogijā tiek aktualizēta patstāvīgo jauno zināšanu meklēšana un to pielietošana jaunās situācijās, mācību procesa dalībnieka pieredze (*Maslo, 2003; Students, 1998; Pētersons, 1931; Dauge, 1928; Drabanskis, 1934; Rogers, 1969; Амонашвили, 1990; Кларин, 1998*). Pēc Š. Амонашвили (*Амонашвили, 1990*) mācību procesa dalībniekam ir tieksme pašattīstīties un pašrealizēties. Karjeras vadības procesam piemīt mūžilgs un ciklisks raksturs.

Pieaugušo darba meklētāju izglītības procesa organizēšanā nozīmīga ir **konstruktīvisma teorija**, kas ir ar praktisku ievirzi un darbīborientējoša (*Ryan, Cooper, 2004*), jo tiek uzsvērtā darbība kā attīstības pamats. Tās intensitāti nosaka aktivitāte, kad indivīds, kas mācās, attīsta mācīšanās prasmi un pašregulētu mācīšanos atbilstīgi savai konkrētā brīža attīstības kvalitātei (*Fox, 2001; Žogla, 2001; Žogla et al., 2012*). Konstruktīvisma teorijā mācīšanos definē kā individuāli specifisku zināšanu konstruēšanas veidu, kas balstās uz personīgo pieredzi un indivīda šī brīža intelektuālajām spējām (*Beard, Wilson, 2006; Boterf, 2000; Ciroux, McClaren, Klafki, 1989; 1996; Kolb, 1984; Брунер, 1977; Выготский, 1991; Пиаже, 1994*). Pieaugušajiem darba meklētājiem katram ir sava pieredze, zināšanas, pamatprasmes, karjeras vadības prasmes un individuālie mērķi iesaistīšanai izglītībā, līdz ar to jāveic tās pašnovērtējums. Indivīds, kas mācās, attīsta mācīšanās prasmi un pašregulētu mācīšanos atbilstoši savai konkrētā brīža attīstības kvalitātei.

Darbības teorijā mācīšanās tiek definēta kā motivēta, mērķtiecīga darbība. Tās produktivitāte atkarīga no indivīda (promocijas pētījumā – pieaugušā darba meklētāja) individuālajām īpašībām (*Brown, 1990; Špona, 2001; Леонтьев, 1982*). *Mācīšana* - darbība izmainīt sevi (*Arguris, Schon, 1974; Pollo, 2003; Russell, 2002*). Mācīšanās vienā pakāpē vai kontekstā sagatavo mācīšanos jaunā pakāpē vai kontekstā (*Brown, 1990*). Nozīmīga ir esošās pieredzes bagātināšana.

Sociālās mācīšanās teorija pamato uzvedības modelēšanu un sociālo, ekonomisko un politisko apstākļu ietekmi uz darba meklētāja iesaistīšanu izglītībā (*Бандура, 2000; Московичи, 1998*).

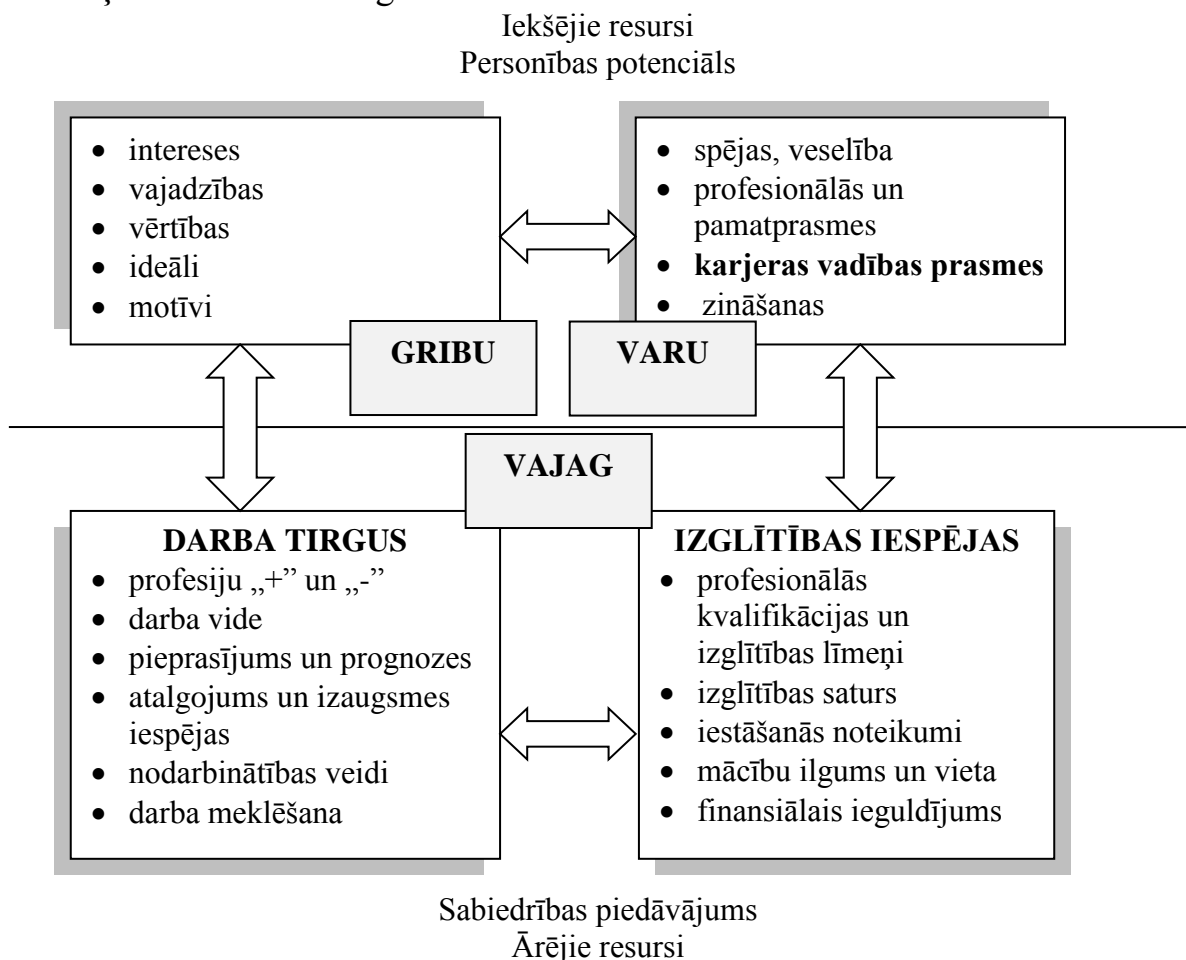
Karjeras vadības prasmju pilnveidošanas process balstās uz pieaugušo darba meklētāju konkrētā brīža zināšanām, prasmēm, spējām un vajadzībām. Karjeras vadības prasmju apguves modeļa struktūrā svarīgi ir iekļaut prasmju novērtēšanu pirms mācībām, karjeras vadības prasmju veicinošo mācību metožu integrēšanu izglītības saturā un prasmju novērtējumu mācības beidzot.

Sadarbību, problēmu risināšanu var iemācīties tikai mērķtiecīgās mācību situācijās.

Promocijas darba 2.2. apakšnodalā „NVA nodarbinātības atbalsta programmu analīze pieaugušā darba meklētāja karjeras izvēles kontekstā” ir izpētīti darba meklētāja karjeras lēmuma pieņemšanas motīvi iesaistīšanai izglītībā, iespējas un izglītības procesa organizācija NVA nodarbinātības atbalsta programmu ietvaros. Iesaistīšanas iespējas izglītībā ir paredzētas Latvijas Republikas normatīvajos aktos (*Izglītības likums, 1999; Bezdarbnieku*

un darba meklētāju atbalsta likums, 2002; Noteikumi par aktīvo nodarbinātības pasākumu un preventīvo bezdarba samazināšanas pasākumu organizēšanas un finansēšanas kārtību un pasākumu īstenotāju izvēles principiem, 2011).

Motivācija ir viens no izšķirošajiem mācīšanās priekšnosacījumiem, kurai ir subjektīvs raksturs (Gudjon, 1998), tā ir saistīta ar savas uzvedības un emociju kontroli, paškontroli (Baumeister, Vohs, 2007; Tangney et al., 2004), zināšanu pielietošanu praktiskajā dzīvē (Students, 1998), iekšējiem un ārējiem faktoriem (Lieģeniece, 2002), ar pašcieņu, labāku dzīves kvalitāti, sevis aktualizēšanu (Knowles, 1984; Taylor, Lambert, Coldrace, 2008). Lēmuma pieņemšanu mācīties iespaido personības rakstura īpatnības (intereses, priekšstati, ideāli, stereotipi) (Heckhausen, 1955) un enerģijas līmenis (Олпорт, 2002). Pieaugušajiem darba meklētājiem izglītošanā aktuāls motīvs ir vajadzība (Маслоу, 1999; Ильин, 2000), izzināšanas un sasniegumu vajadzība (Леонтьев, 1999). Pieaugušā darba meklētāja mācīšanās motīvi tika konstatēti izmēģinājuma pētījumā. Tie ir: vajadzība pielietot jaunās zināšanas praksē, valsts finansēta izglītība, t.i., iespēju izmantošana, interese saņemt jaunas zināšanas un karjeras sasniegumu vajadzība (Laškova, 2012). Pieaugušie vislabāk mācās, ja ir apzināta izglītības nepieciešamība, tamdēļ ir svarīgi veikt pašanalīzi un ar karjeras konsultanta un pedagoga palīdzību noskaidrot motīvus un mērķus iesaistīšanai izglītībā.

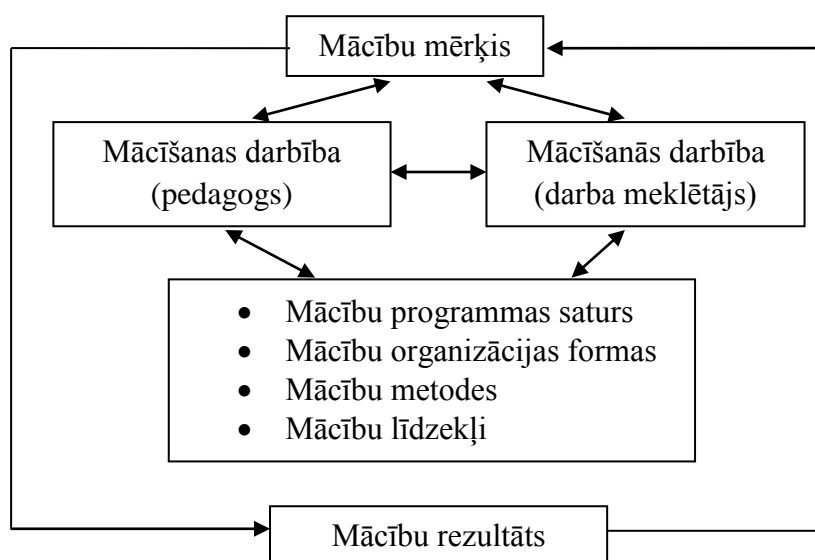


3.attēls. **Karjeras izvēli ietekmējošie faktori** (autores veidots)

Karjeras izvēle ir mijiedarbīgs process, kuru nosaka pieaugušā darba meklētāja vajadzības, motīvi un intereses (gribu), kas virzītas uz gatavību mācīties, karjeras vadības prasmju, pamatprasmju apzināšanu un izmantošanu (varu), kā arī sabiedrības piedāvājumu izglītības jomā un darba tirgū (vajag) (*sk. 3.att.*).

Darba meklētāju mācīšanās notiek pakāpeniski un balstās uz esošajām zināšanām.

Promocijas darba 2.3. apakšnodaļā „Izglītības procesa organizācija karjeras vadības prasmju attīstībai NVA nodarbinātības atbalsta programmās” tiek analizēta mācību procesa organizācija saistībā ar darba meklētāju izglītošanas specifiku nodarbinātības atbalsta programmās. Mācību procesa organizācijas apskats balstās uz mācību procesa struktūras shēmas (*sk. 4.att.*) komponentu analīzi, saistībā ar darba meklētāju izglītošanas specifiku nodarbinātības atbalsta programmās.



4. attēls. **Mācību procesa struktūras shēma** (*autores veidots*)

Tiek secināts, ka demokrātiskais sabiedrības mērķis izglītībā – nodrošināt ikvienam cilvēciskā potenciāla realizēšanos (*Špona, 2006*), gudrības sasniegšanu (*Students, 1998*), pašvērtējošu un pašattīstošu cilvēka attīstību (*Katane, 2005*), kā nozīmīgs gala rezultāts ir indivīda spēja veidot savu karjeru notiekošo pārmaiņu kontekstā (*Baltušīte, 2012; Sterling, 2001*).

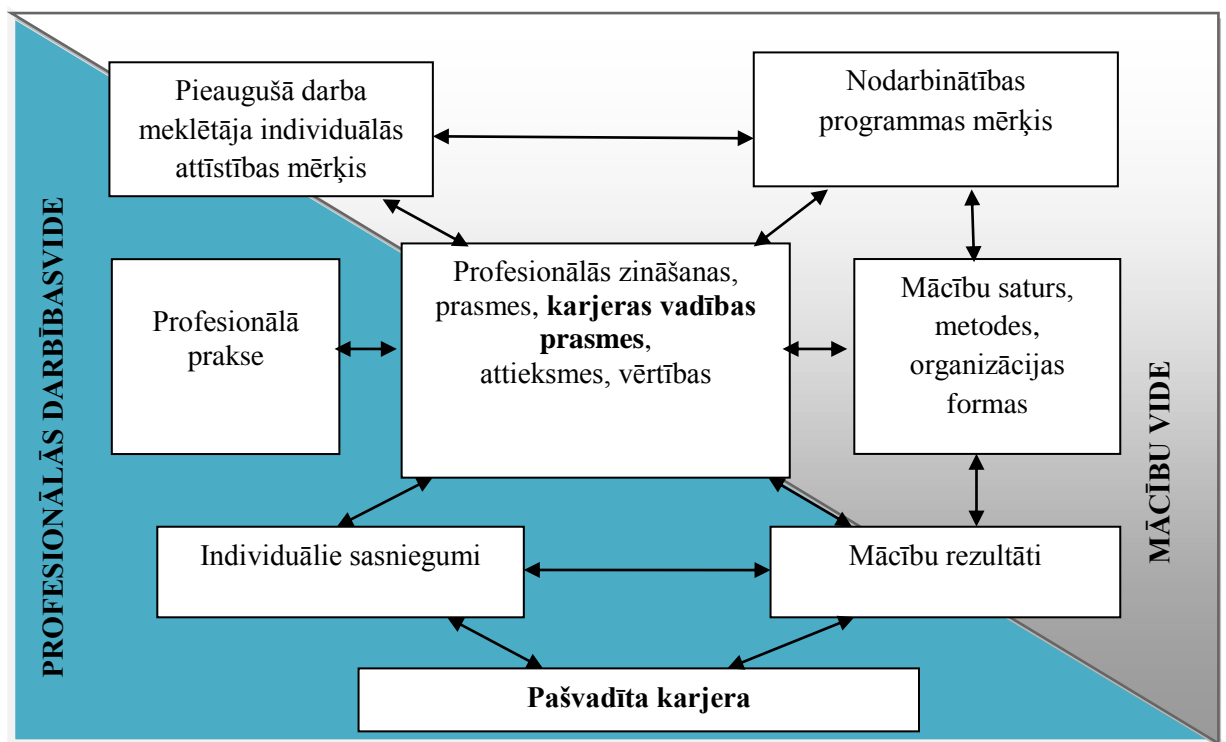
Promocijas darba 2.3.1. apakšnodaļā „Mācību organizācijas formu un metožu izvēle karjeras vadības prasmju attīstībai”, analizējot zinātnieku atziņas (*Andersone, 2007; Lanka, 2002; Lonstrupa, 1995; Rubana, 2004; Strods, 2006; Vedins, 2011; Žogla, 2001 u.c.*) par pieaugušo darba meklētāju izglītības procesa organizāciju un iespējām pilnveidot karjeras vadības prasmes NVA nodarbinātības atbalsta programmās, kā arī tās novērtēt, tiek secināts, ka:

- Mācību organizācijas formu daudzveidīga izmantošana nodrošina pieaugušo darba meklētāju teorētisko un praktisko izglītošanu.

Nodarbība, ekskursija, profesionālā prakse, seminārs, kooperatīvais grupu darbs veicina gan profesionālo, gan karjeras vadības prasmju apguvi.

- Mācību metodes izvēlei jābūt mērķtiecīgai. Pedagoģs izvēlas atbilstošas metodes saistībā ar noteiktu mācību uzdevumu īstenošanu, kas ir šādi mācību procesa dalībnieka darbības aktivizēšana; pozitīva emocionālā fona radīšana; ieinteresēšana; domāšanas procesu attīstīšana; prasmju apguve; sadarbības veicināšana; radošo spēju attīstīšana; attieksmju un vērtību noskaidrošana; pašvērtēšanas prasmju veicināšana; zināšanu pārbaude praksē.
- Attiecīgi, atbilstošo metožu blakusrezultāts ir pilnveidotas karjeras vadības prasmes – pašizziņas prasme, vadības un informācijas vadības prasme, problēmu risināšanas un lēmumu pieņemšanas prasme.
- Mācību metožu izvēli nosaka: mācību tēma; mācību uzdevumi; pieaugušo izziņas darbības īpatnības; izglītojamā uztveres sistēmu dominante; izglītojamā mācīšanās stili; mācību vide; mācību resursi.

Promocijas darba 2.3.2. apakšnodaļā „Pedagoģiskā procesa modelis pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju veidošanās veicināšanai”, izvērtējot pedagoģiskos modeļus, kas efektīvi attiecināmi uz pieaugušo izglītību, tiek piedāvāts pedagoģiskā procesa modelis karjeras vadības prasmju integrētai apguvei. Tas balstās uz starpinstitutionālo sadarbību (izglītības iestāde–uzņēmums) un mācību vides iespēju nodrošināšanu karjeras vadības prasmju integrētai apguvei izglītības procesā (*sk. 5.att.*).



5.attēls. **Pedagoģiskā procesa modelis karjeras vadības prasmju integrētai apguvei** (*autores veidots*)

Promocijas darba ietvaros izstrādāta darbības programma pedagoga un darba meklētāja mijiedarbībai NVA nodarbinātības atbalsta programmās. Karjeras vadības prasmju veidošana un attīstība tiek iekļauta izglītības procesā, kuru veido septiņi secīgi posmi. 2. tabulā atspoguļota to atbilstība pedagoģiskā procesa modeļa daļām.

2.tabula

Pieaugušā darba meklētāja izglītības procesa nodarbinātība atbalsta programmās un pedagoģiskā procesa modeļa daļu atbilstība
(autores veidota)

Posms	Izglītības procesa posms nodarbinātības atbalsta programmās	Izglītības procesa stadija	Pedagoģiskā procesa modeļa daļa
1.	Dalībnieku atlase NVA nodarbinātības atbalsta programmās (turpmāk – programma)	Pirms mācību	Pieaugušā darba meklētāja individuālās attīstības mērķis – Nodarbinātības programmas mērķis
2.	Personības iezīmju izpēte. Karjeras konsultanta konsultācija		
3.	Iekļaušana programmā		
4.	Programmas apguve mācību vidē (teorētiskā daļa)	Mācību	Profesionālo zināšanu, pamatprasmju un karjeras vadības prasmju apguve, attieksmju, vērtību veidošana
5.	Programmas apguve profesionālās darbības vidē (praktiskā daļa)		
6.	Individuālie sasniegumi – mācību rezultāti		
7.	Iegūto zināšanu un karjeras vadības prasmju praktiskais pielietojums	Pēc mācību	Pašvadīta karjera

2.3.2.apakšnodaļā tiek secināts, ka:

- Pedagoģiskā procesa modelis pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju integrētai apguvei kā teorētiska konstrukcija norāda ceļu pašvadītas karjeras apguvei:
 - Modelī iestrādāts sadarbības aspekts starp NVA, izglītības iestādi un uzņēmumu (prakses vietu);
 - Norādīts pieaugušo darba meklētāju mācību rezultāts, kurš īstenojams, ieviešot „Darbības programmu pieaugušā darba meklētāja un pedagoga mijiedarbībai NVA nodarbinātības atbalsta programmās”.
- Pedagoģiskā procesa modelis nosaka:
 - Pedagogu iesaistīšanu pirms mācību periodā, veicot eksperta, atbalstītāja un informatora lomu;
 - Darba meklētāju grupu komplektēšanu, piesaistot darba devējus un izglītības iestāžu pedagogus;

- Mācību organizācijas formu izmantošanu, kuras veicina karjeras vadības prasmju attīstību (kooperatīvais grupu darbs, mācību ekskursijas, seminārnodarbība, profesionālā prakse); mācību metožu izmantošanu, kuras uzlabo darba meklēšanas prasmi un veido priekšstatu par darba meklētāja nākamo profesiju (prezentāciju izstrādāšana, situāciju un resursu analīze, pašnovērtēšana, darbs NVA e-vidē u.c.);
- Sadarbību starp prakses vadītāju un pedagogu programmas izglītības satura pilnveidošanā un korekciju ieviešanā;
- Mācību rezultātu sasaisti ar karjeras vadības prasmju (pašizziņas prasme, vadības un informācijas vadības prasme, problēmu risināšanas un lēmumu pieņemšanas prasme) attīstību, organizējot pašnovērtējumu pirms un pēc mācību programmas;
- Nodarbinātības situācijas un darba meklētāja mērķu salāgošanu, veidojot pašvadītu karjeru.

Promocijas darba 3. nodaļā „Pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju veidošanās empīriskā izpēte nodarbinātības atbalsta programmās” apkopota empīriskā pētījuma analīze, kuras rezultāti izmantoti ieteikumos pedagogiem un sadarbības partneriem nodarbinātības atbalsta programmu organizēšanā.

Promocijas darba 3.1. apakšnodaļā „Empīriskā pētījuma metodoloģija” noteikti empīriskā pētījuma posmi. Iegūto kvalitatīvo datu izvērtēšanai tika izmantota aprakstošā analīze, savukārt kvantitatīvie dati tika apstrādāti programmā SPSS 20. Promocijas darbā iegūto mērījumu validitāti nodrošina triangulācijas paņēmiens, jeb jaukto pētniecības metožu izmantošana, kas ir nepieciešams nosacījums, lai iegūtu vispārīnāmu informāciju.

Promocijas darba 3.2. apakšnodaļā „Izmēģinājuma pētījuma rezultāti par pieaugušo darba meklētāju motīviem izglītības pilnveidei” atspoguļoti izmēģinājuma pētījuma rezultāti par darba meklētāju motīviem izglītības pilnveidē, pētījumā piedalījās 40 darba meklētāji. Rezultāti liecina par vadības un informācijas vadības prasmju pilnveides nepieciešamību un vajadzību noteikt pamatprasmju līmeni, lai mācību procesā tiktu ievērots pakāpenības princips programmas satura apgūvē.

Promocijas darba 3.3. apakšnodaļā „Pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju attīstības NVA nodarbinātības atbalsta programmās izpētes rezultāti” veikta karjeras vadības prasmju novērtēšana darba meklētājiem, izmantojot „Darba meklētāja karjeras vadības prasmju noteikšanas anketu”, salīdzinot un analizējot rezultātus pirms un pēc mācībām, ar mērķi konstatēt, vai ir notikušas izmaiņas un, ja ir notikušas, tad kādas un cik lielā mērā, vai ir notikusi respondentu karjeras vadības prasmju attīstība. Pētījuma bāze: Zemgales reģiona Kompetenču attīstības centra un mācību centrs „BUTS” Jelgavas filiāles 59 darba meklētāji, kuri piedalījās NVA nodarbinātības atbalsta programmās.

Attīstības dinamikas noteikšanai tiek veikta divu atkarīgu izlašu salīdzināšana, atbilžu analīzei tika izmantots Vilkoksona tests. Tika analizētas izmaiņas gan kritērijiem, gan tos raksturojošiem rādītājiem (*sk. 3.tab.*).

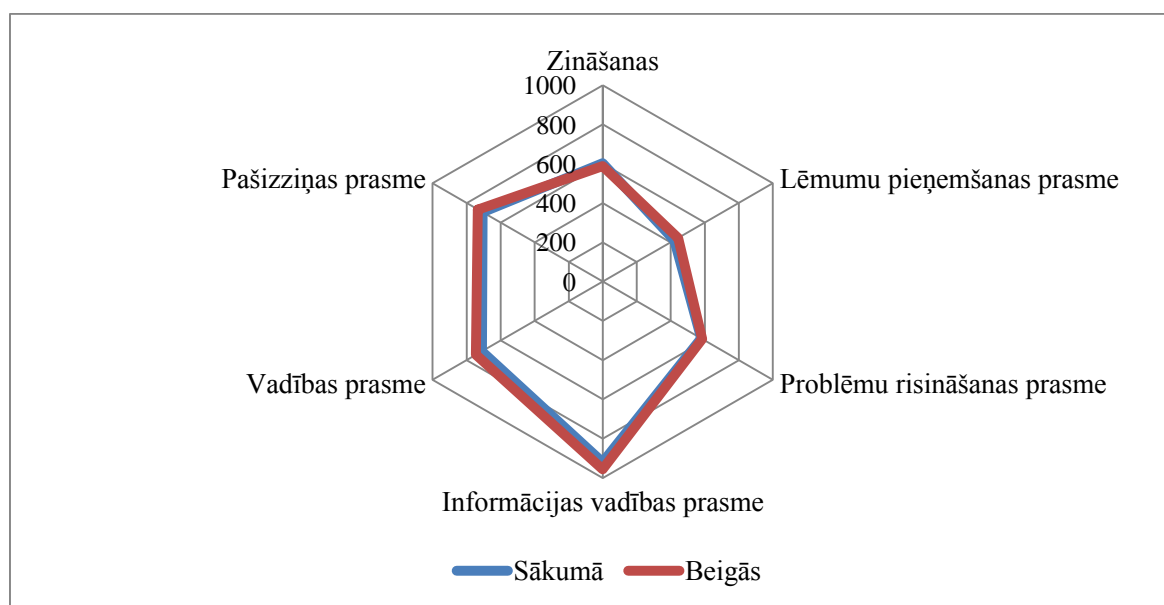
3.tabula

Vilkoksona testa rezultāti kritērijiem

Kritērijs	p
Pašizziņas prasme	0.104
Vadības prasme	0,057
Informācijas vadības prasme	0,016
Problēmu risināšanas prasme	0,049
Lēmumu pieņemšanas prasme	0,662
Zināšanas	0,488

Būtiskas izmaiņas notikušas tikai divos kritērijos: „Informācijas vadības prasme” ($p=0,016$) un „Problēmu risināšanas prasme” ($p=0,049$). Daļēji šādu rezultātu varētu izskaidrot arī ar faktu, ka respondenti apguva tādus mācību kursus kā „Klientu apkalpošanas operators”, „Datorzinības (bez priekšzināšanām)”, „Lietvedība”, kuru saturs iekļauj gan informācijas vadību, gan problēmu risināšanu.

Tā kā izmaiņas vērtējumos ir nelielas, moda un mediāna nemainījās, karjeras vadības prasmju pašnovērtējuma pētījuma aspektā tika salīdzinātas summas karjeras vadības prasmju novērtēšanas kritērijiem, mācību procesu uzsākot un mācību procesa beigās (*sk. 6.att.*).



6.attēls. Summa kritērijiem, izglītības procesu uzsākot un procesa beigās

6.attēlā redzams, ka visiem kritērijiem, izņemot kritēriju „Zināšanas”, summas nedaudz palielinājušās. Vidējo vērtību samazināšanos kritērijā „Zināšanas” var skaidrot ar respondentu nespēju mācību sākumā adekvāti novērtēt savas zināšanas. Konstatētās atšķirības kritērija „Zināšanas” rādītājos ļauj secināt, ka kopumā mācību sākumā pašnovērtējums bija augstāks, jo darba meklētāji vērtēja savas zināšanas mācību gaitā, kā arī salīdzināja ar citu programmas dalībnieku zināšanām, kas attiecīgi pazemināja pašnovērtējumu mācību beigās.

Apkopojot karjeras vadības prasmju izpētes rezultātus, var secināt, ka:

- karjeras vadības prasmju pašnovērtējumu var izmantot NVA karjeras konsultanti, sociālā dienesta sociālie darbinieki, psihologi, pieaugušo izglītības iestāžu pedagogi un citi ieinteresētie speciālisti;
- pamatprasmju pašnovērtējums, kas iekļaujas karjeras vadības prasmju struktūrā, sniedz informāciju par izglītojamo sagatavotību, kas ir atšķirīga, tādēļ īpaša uzmanība jāvelta gan satura atlasei, gan izmantojamajām mācību metodēm, gan individuālo uzdevumu sagatavošanai;
- respondentu pamatprasmju pašnovērtējums, iespējams, arī reālais pamatprasmju līmenis ir viens no galvenajiem noteicošajiem faktoriem karjeras vadības prasmju kritēriju pašnovērtējumam - vairumā gadījumu, jo augstāk respondents novērtē savas pamatprasmes, jo augstāks ir arī kritēriju novērtējums;
- jo augstāks izglītības līmenis, jo augstāks pamatprasmju un karjeras vadības prasmju pašnovērtējums;
- darba meklētājiem ar pamatizglītību ir vāji attīstīta vadības prasme;
- savas prasmes izveidot un ievietot e-vidē CV, portfolio, motivācijas vēstuli augstāk vērtē darba meklētāji, kuri absolvējuši profesionālās izglītības iestādi, tas liecina par karjeras vadības prasmju apguvi izglītības procesā;
- aktīvi strādājot ar informāciju un trenējot datorprasmi, darba meklētājiem mācību laikā ir attīstījusies informācijas vadības prasme;
- kopumā mācību sākumā pašnovērtējums kritērijam „Zināšanas” bija augstāks. Darba meklētāji vērtēja savas zināšanas mācību gaitā, kā arī salīdzināja tās ar citu programmas dalībnieku zināšanām, kas attiecīgi pazemināja pašnovērtējumu mācību beigās;
- analizējot izmaiņas gan kritērijiem, gan tos raksturojošiem rādītājiem, izmaiņas ir kritērijam „Informācijas vadības prasme” ($p=0,016$) un „Problēmu risināšanas prasme” ($p=0,049$). Izglītības saturs ietekmē karjeras vadības prasmju minēto komponentu attīstību, jo dalībnieki piedalījās programmās, kuru pamatā ir izmantotas metodes informācijas analīzei un apstrādei;

- Vilkoksona testa rezultāti liecina par dinamisku karjeras vadības prasmju kritēriju un rādītāju attīstībā, darba meklētāja pašnovērtējuma (pašanalīzes) pozitīvo ietekmi un vajadzību turpināt darba meklētāju izglītošanos;
- NVA nodarbinātības atbalsta programmu ietvaros darba meklētāji nedaudz attīstīja karjeras vadības prasmes un vislabāk attīstīja to komponentus: pašizziņas, informācijas vadības un lēmumu pieņemšanas prasmes.

Promocijas darba 3.4. apakšnodaļā „NVA nodarbinātības atbalsta programmu pedagogu aptaujas rezultāti par pedagoģiskā procesa organizāciju pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju attīstībai” tiek analizēti 10 pedagogu strukturētas intervijas rezultāti par pedagoģiskā procesa organizāciju karjeras vadības prasmju attīstīšanai NVA nodarbinātības atbalsta programmās.

Izvērtējot kvalitatīvā pētījuma rezultātus, var secināt, ka visbiežāk pieminētās izmantotās mācību metodes ir diskusijas (minēts 7 gadījumos), dažāda veida prezentācijas (minēts 6 gadījumos), grupu darbs (minēts 6 gadījumos), situāciju analīze (minēts 5 gadījumos), 3 gadījumos minētas tādas metodes kā analīze/pašanalīze, novērtēšana/pašnovērtēšana, projekti. Minētās mācību metodes sekmē karjeras vadības prasmju attīstību, bet ar tām nav pietiekami, jo netiek minēti labās prakses piemēri, patstāvīgais darbs, datortehnoloģijas u.c. Nepietiekama uzmanība tiek pievērsta menedžmentam (laika plānošana, darbības plānošana/modelēšana), cēloņu un sekū izvērtēšanai un savas un kolēģu darbības analīzei.

Situācijas uzlabošanai nepieciešami pedagogu profesionālās pilnveides pasākumi, jo pedagoģiskajā procesā, darbā ar mērķgrupu – darba meklētājiem, jāpievērš īpaša uzmanība karjeras vadības prasmju praktizēšanai dažādās mācību un praktiskās darba pieredzes gūšanas situācijās.

Promocijas darba 3.5. apakšnodaļā „Ieteikumi NVA nodarbinātības atbalsta programmu pedagogiem un NVA sadarbības partneriem pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju veidošanās veicināšanai”, balstoties uz teorētisko, kvantitatīvo un kvalitatīvo empīrisko pētījumu rezultātiem, izstrādāti ieteikumi pedagogiem un NVA sadarbības partneriem pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju veidošanās veicināšanai NVA nodarbinātības atbalsta programmās.

TĒZES AIZSTAVĒŠANAI

Aizstāvēšanai tiek izvirzītās šādas tēzes:

1. Karjeras vadības prasmes ir personības attīstības rādītāji - pašizziņa, pašvadība, informācijas vadība, problēmu risināšana, lēmumu pieņemšana, pašnovērtēšana, kas palīdz izprast, pētīt, plānot, organizēt, vadīt un kontrolēt pieaugušā darba meklētāja iekšējo un ārējo resursu efektīvu izmantošanu secīgai dzīves mērķu sasniegšanai un iekļaušanai sabiedrībā, palīdz uzņemties atbildību par personīgo dzīvi, nodarbinātību un izglītību visā mūža garumā.
2. Pastāv savstarpēja mijiedarbība starp karjeras vadības prasmēm kā personības kvalitāšu kopumu un katru tās sastāvdaļu. 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.
3. Pedagoģiskā procesa modelis karjeras vadības prasmju integrētai apguvei 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.

NOBEIGUMS

Veicot teorētisko un empīrisko pētījumu par tēmu „**Pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju veidošanās nodarbinātības atbalsta programmās**” tiek secināts, ka:

- Karjeras vadības prasmes ir personības attīstības rādītāji - pašizziņa, pašvadība, informācijas vadība, problēmu risināšana, lēmumu pieņemšana, pašnovērtēšana, kas palīdz izprast, pētīt, plānot, organizēt, vadīt un kontrolēt pieaugušā darba meklētāja iekšējo un ārējo resursu efektīvu izmantošanu secīgai dzīves mērķu sasniegšanai un iekļaušanai sabiedrībā, palīdz uzņemt atbildību par personīgo dzīvi, nodarbinātību un izglītību visā mūža garumā.
- Karjeras vadības prasmju komponentes (pašizziņas, vadības un informācijas vadības, problēmu risināšanas un lēmuma pieņemšanas prasme, kā arī zināšanas) atbilst karjeras vadības prasmju attīstības novērtēšanas kritērijiem. Kā kritēriju rādītāji izvirzītas prasmju apliecināšanas darbības.
- Metodoloģisko pamatojumu karjeras vadības prasmju veidošanās veicināšanai NVA nodarbinātības atbalsta programmās veido humānpedagoģijas, darbības, konstruktīvisma un sociālās mācīšanas teoriju atziņas.
- Pieaugušā darba meklētāja mācīšanās motīvi ir: vajadzība jaunas zināšanas pielietot praksē, valsts finansēta izglītība, t.i., iespēju izmantošana, interese saņemt jaunas zināšanas un karjeras sasniegumu vajadzība. Pašanalīze un karjeras konsultācija palīdz noskaidrot motīvus un mērķus iesaistīšanai izglītībā.
- Pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju veidošanās nodarbinātības atbalsta programmās notiek:
 - tiešā veidā (tematiskās lekcijas, karjeras konsultācijas, pamatprasmju noteikšana un attīstīšana neformālās izglītības programmās;
 - netiešā veidā, apmeklējot motivācijas un izglītojošas grupas, pētot informāciju NVA mājas lapā un citos portālos, aizpildot pašizziņas un darba meklētāju profilēšanas anketas, vērtējot informāciju masu mediju līdzekļos, tiekoties ar bijušajiem darba meklētājiem, kuri jau atraduši darbu;
 - pedagoģiskajā procesā, izmantojot mācību organizācijas formas un metodes, kas veicina karjeras vadības prasmju (pašizziņas, vadības un informācijas vadības, problēmu risināšanas un lēmumu pieņemšanas prasmju) attīstību.
- Par NVA nodarbinātības atbalsta programmu atbilstību darba meklētāju vajadzībām liecina pedagoģu spēja izmantot mācību

metodes un uzdevumus, kas veicina kursu apmeklētāju profesionalitātes un karjeras vadības prasmju attīstību. Karjeras vadības prasmju attīstībai pedagogi visbiežāk izmanto šādas mācību metodes: individuālā plāna sagatavošana, prezentācijas izstrādāšana un demonstrēšana, projektu izstrāde, mērķa formulēšana, SVID analīze, situācijas analīze, publiskā uzstāšanās, resursu noteikšana, laika menedžments, pieredzes refleksija, patstāvīgais darbs u.c. Izmantojamo mācību metožu lietošana satura apguvei ir atkarīga no katra pedagoga profesionalitātes un sapratnes par darba meklētāju mērķu sasniegšanas iespējām.

- Veicot konstatējošo pētījumu NVA nodarbinātības atbalsta programmu norises sākumā un beigās, tika secināts, ka darba meklētāji nedaudz attīstīja karjeras vadības prasmes. No karjeras vadības prasmju komponentēm visvairāk tika attīstītas pašizziņas, informācijas vadības un lēmumu pieņemšanas prasmes. Tas nozīmē, ka, strādājot ar jaunu informāciju, attīstot digitālās prasmes, notiek minēto karjeras vadības prasmju komponentu attīstība.
- Izmaiņas kritērijiem un tos raksturojošiem rādītājiem „Informācijas vadības prasme” ($p=0,016$) un „Problēmu risināšanas prasme” ($p=0,049$) pamato, ka izglītības saturs ietekmē minēto karjeras vadības prasmju attīstību, jo dalībnieki piedalījās NVA nodarbinātības atbalsta programmās, kurās galvenokārt tiek izmantotas metodes informācijas analīzei un apstrādei.
- Izglītības saturs, pedagogu izmantotās mācību metodes, prakses uzdevumu veikšana nedaudz attīsta darba meklētāju karjeras vadības prasmes un pazemina zināšanu līmeņa pašnovērtējumu, jo tas kļūst reālāks.
- Darba meklētāji nav apmierināti vai ir tikai daļēji apmierināti ar piedāvāto programmu kvalitāti, jo 39,1% no kopējā respondentu skaita uzskata, ka saņēmuši tikai teorētiskās zināšanas, un tas nav pietiekami, lai iekļautos darba tirgū.
- Mācību procesā netiek vai maz tiek izmantoti labās prakses piemēri, patstāvīgais darbs, datortehnoloģijas u.c., nepietiekama uzmanība tiek pievērsta menedžmentam (laika plānošana, darbības plānošana/modelēšana), ceļoņu un seku izvērtēšanai, kā arī savas un kolēģu darbības analīzei.
- Empīriskā pētījuma analīzes rezultātā apstiprinājās, ka pastāv pretrunas starp sagaidāmo mācību rezultātu - pašvadītu karjeru un nepietiekami attīstītajām karjeras vadības prasmēm, kas apgrūtina darba meklētāja iekļaušanos darba tirgū.
- Teorētiskā pētījuma rezultātā izstrādātos karjeras vadības prasmju attīstības novērtēšanas kritērijus un to rādītājus, kas ietverti pašnovērtējuma anketā darba meklētāja karjeras vadības prasmju

noteikšanai, var izmantot NVA karjeras konsultanti, sociālā dienesta sociālie darbinieki, psihologi, pieaugušo izglītības iestāžu pedagogi un citi ieinteresētie speciālisti darba meklētāju prasmju pašnovērtējumam.

Ieteicamās mācību metodes karjeras vadības prasmju apguvei:

- **Pašizziņas prasmes attīstībai:** stresa vadīšana, situācijas analīze, SVID analīze, lomu spēles, saskarsmes prasmju treniņš, pieredzes refleksija, testi, domu karte, grupu darbs, pāru darbs, pašrefleksija, novērošana, pašnovērtējums, piemēru analīze, individuālais darbs, labās prakses piemēri, datortehnoloģijas, darbības plānošana/modelēšana, cēloņu un seku izvērtēšana.
- **Vadības prasmes attīstībai:** individuālā karjeras plāna sagatavošana, prezentācijas izstrādāšana un demonstrēšana, projektu izstrāde, mērķa formulēšana, grupu darbs, pāru darbs, datortehnoloģijas, SVID analīze, situācijas analīze, publiskā uzstāšanās, resursu noteikšana, laika menedžments, pieredzes refleksija, patstāvīgais darbs, labās prakses piemēri, darbības plānošana/modelēšana.
- **Informācijas vadības prasmes attīstībai:** datortehnoloģijas, darbs ar literatūras avotiem, multimediju informācija, pētnieciskais darbs, seminārnodarbība, projektu darbs, grupu darbs, pāru darbs, diskusija, lomu spēles, patstāvīgais darbs izmantojot e-vidi, interaktīvās metodes, darba intervijas simulācija, praktiskās nodarbības.
- **Problēmu risināšanas prasmes attīstībai:** saruna mazajās grupās, grupu darbs, pāru darbs, situācijas analīze, prāta vētra, lomu spēles, alternatīvas izvēle, SVID analīze, diskusijas, cēloņu un seku izvērtēšana, darbības plānošana/modelēšana, projekta izstrāde.
- **Lēmumu pieņemšanas prasmes attīstībai:** projekta izstrāde, pašnovērtējums, patstāvīgais darbs, grupu darbs, grupu maiņa, pāru darbs, diskusijas, SVID analīze, dienasgrāmata, plāns aktivitāšu noteikšanai, laika menedžments, domu karte, darbu mape, situācijas analīze, portfolio veidošana, laika plānošana, seminārs, labās prakses piemēri, darbības plānošana/modelēšana.

Promocijas darbā par zinātniskajām inovācijām uzskatāmi:

- Pedagoģiskā procesa metodoloģiskais pamatojums pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmes veidošanās veicināšanai NVA nodarbinātības atbalsta programmās.
- Karjeras vadības prasmju definīcija.
- Karjeras vadības prasmju attīstības novērtēšanas kritēriji un to rādītāji kā karjeras vadības prasmju pašnovērtējums.

- Darbības programma pieaugušā darba meklētāja un pedagoga mijiedarbībai NVA nodarbinātības atbalsta programmās, kas paredz pedagoga iesaisti arī pirms mācību posmā, darba meklētāja motīvu un pamatprasmju līmeņa iepazīšanai. Darbības programma pētījuma gaitā nav aprobēta, tās ieviešana ir aktuāla tēma turpmākajiem pētījumiem.
- Pedagoģiskā procesa modelis karjeras vadības prasmju integrētai apguvei NVA nodarbinātības atbalsta programmās.
- Ieteikumi NVA nodarbinātības atbalsta programmu pedagogiem un NVA sadarbības partneriem pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju veidošanās veicināšanai.

PĒTĪJUMA REZULTĀTU APROBĀCIJA

Par pētījuma rezultātiem ziņots konferencēs:

1. The 3rd Virtual International Conference on Advanced Research in Scientific Areas. ARSA 2014. December 1–5, 2014. University in Zilina, Slovenia. Report „Career competence of job seekers in the view of educators”.
2. Starptautiskajā zinātniskajā konferencē „Sabiedrība. Integrācija. Izglītība.” 2014.gada 23.–24.maijs. Rēzeknes Augstskola, Latvija. Referāts „Karjeras vadības prasmju attīstības iespējas darba meklētājiem nodarbinātības atbalsta programmās”.
3. Starptautiskajā zinātniskajā konferencē 11th international JTEFS/BBCC conference „Sustainable Development. Culture. Education” (EESSS–2013). 03.–07.06.2013. Sankt–Pēterburgā, Krievijā. Report Education al environment: Seeking sustainable solutions referāts „Career competence of job seekers in the view of educators of ther education institutions”.
4. Starptautiskajā zinātniskajā konferencē „Sabiedrība. Integrācija. Izglītība.” 2013.gada 24.–25.maijs. Rēzeknes Augstskola, Latvija. Referāts „Darba meklētāju pamatprasmju pilnveides iespējas mūžizglītības kontekstā”.
5. Starptautiskajā zinātniskajā konferencē „5th World Conference on Educational Sciences”. February 05th – 08th 2013. Sapienza University in Rome in Italy. Report „Opportunities and motivation for training the unemployed in Latvia”.
6. 4. Starptautiskajā konferencē „Sabiedrība. Veselība. Labklājība” 2012.gada 22.–23.novembris. Rīgas P. Stradiņa Universitāte, Latvija. Referāts „Aspects of training the unemployed”.
7. 7. Starptautiskajā zinātniskajā konferencē “Sociālās zinātnes reģionālajai attīstībai 2012: Finanšu kapitāla ietekme uz reģiona ekonomisko konkurētspēju”. 2012.gada 08.–11.novembris. Daugavpils universitāte, Latvija. Referāts «Особенности мотивации в обучении безработных».
8. Starptautiskajā zinātniskajā konferencē „Sabiedrība. Integrācija. Izglītība.” 2012.gada 25.–26.maija, Rēzeknes Augstskola, Latvija. Referāts „Bezdarbnieku izglītošanas iespējas Latvijā”.

Publikācijas datu bāzes, t.sk. indeksētajās:

1. Laškova, J., Strode, A. (2015). Empirical study of job seekers career management skills within employment support programs. *Journal of Education, Psychology and Social Sciences*, pp.57–64. ISSN: 1339–1488. Publication Society ltd. Univerzitiná, Zilina, Slovakia. All Sci-pub journals are mantained by Thomson s.r.o.<http://www.sci-pub.com/archive/?vid=1&aid=2&kid=10301-9>. (www.sci-pub.com).

2. Laškova, J., Strode, A. (2014). Career competence of job seekers in the view of educators. *The 3rd Virtual International Conference on Advanced Research in Scientific Areas* Publisher:EDIS - Publishing Institution of the University of Zilina. Powered by: Thomson Ltd, Slovakia.ARSA 2014. December 1–5, 2014. (pp.178–183). <http://www.arsa-conf.com/archive/?vid=1&aid=2&kid=60301-7>.
3. Laškova, J., Strode, A. (2014). Karjeras vadības prasmju attīstības iespējas darba meklētājiem nodarbinātības atbalsta programmās. *SABIEDRĪBA, INTEGRĀCIJA, IZGLĪTĪBA. Starptautiskās zinātniskās konferences materiāli. II daļa: Skolas pedagogija, Speciālā pedagogija, Mūžizglītība. 2014.gada 23.–24.maijs* (397–411.lpp.). Rēzekne: Rēzeknes Augstskola, Izglītības un dizaina fakultāte, Personības socializācijas institūts EBSCO: Education Research Complete datu bāzē. (ISSN 1691–5887).
4. Laškova, J., Brokāne, L. (2014).Bezdarbnieku motīvi izglītošanai. *Starptautisko zinātnisko konferenču „Sociālās zinātnes reģionālajai attīstībai 2012: Finanšu kapitāla ietekme uz reģiona konkurētspēju” un „Sociālās zinātnes reģionālajai attīstībai 2013” materiāli* (2012.gada 8.–11.novembris un 2013.gada 10.–12.oktobris) (38.-51.lpp.).(ISSN 2255–8853, ISBN 978–9984–14–680–5). Daugavpils Universitāte, Sociālo zinātņu fakultāte, Sociālo pētījumu institūts.Datu bāzē: Electronic Journals Library of University of Regensburg. http://rzblx1.uniregensburg.de/ezeit/searchres.phtml?bibid=AAAAA&colors=7&lang=en&jq_type1=QS&jq_term1=2255-8853.
5. Laškova, J., Strode, A. (2013). Darba meklētāju pamatprasmju pilnveides iespējas mūžizglītības kontekstā. *SABIEDRĪBA, INTEGRĀCIJA, IZGLĪTĪBA. Starptautiskās zinātniskās konferences materiāli. II daļa: Skolas pedagogija, Speciālā pedagogija, Mūžizglītība. 2013.gada 24.–25.maijs.* (397.– 411.lpp.). Rēzekne: Rēzeknes Augstskola, Izglītības un dizaina fakultāte, Personības socializācijas institūts. EBSCO: Education Research Complete datu bāzē. (ISSN 1691–5887).
6. Laškova, J., Brokāne, L. (2013). Opportunities and motivation for training the unemployed in Latvia. WCES–2013. *Procedia–Social and Behavioral Journal*, pp.649-655.(ISSN: 1877–0428). Indexed on the ScienceDirect, Scopus and Thomson Reuters Conference Proceedings Citation Index (Web of Science).
7. Laškova, J. (2012). Bezdarbnieku izglītošanas iespējas Latvijā. *SABIEDRĪBA, INTEGRĀCIJA, IZGLĪTĪBA. Starptautiskās zinātniskās konferences materiāli. 1.daļa: Skolas pedagogija, Augstskolu pedagogija, Mūžizglītība. 2012.gada 25.–26.maijs* (506.–523.lpp.). Rēzekne: Rēzeknes Augstskola, Izglītības un dizaina fakultāte, Personības socializācijas institūts, EBSCO: Education Research Complete datu bāzē (ISSN 1691–5887). Iekļauts Thomson Reuters WEB of Science datu bāzē un ScienceDirect datu bāzē.

PATEICĪBAS

Izsaku pateicību promocijas darba vadītājam A. Strodei par atbalstu promocijas darba tapšanā, konstruktīviem padomiem un mērķtiecīgu virzību uz rezultātu, iedvesmu un atbalstu zinātnisko rakstu izstrādāšanā.

Pateicos promocijas darba priekšizstrādāšanas recenzentei Dr. paed., asoc. profesorei I. Katanei par promocijas darba recenzēšanu un vērtīgiem ieteikumiem darba kvalitātes uzlabošanai.

Pateicos Dr. paed. L. Uscai par rekomendācijām un atbalstu promocijas darba izstrādes laikā.

Izsaku pateicību Dr.soc.psyhol., profesorei L. Brokānei par ieteikumiem darba tapšanās sākumposmā un motivēšanu zinātnisko rakstu izstrādāšanā.

Pateicos Dr.paed., profesorei V. Ļubkinai par atbalstu pētnieciskajās aktivitātēs un ieteikumiem promocijas darba izstrādes laikā.

Pateicos Rēzeknes Tehnoloģiju akadēmijas projekta Eiropas Sociālā fonda atbalstu projektā „Atbalsts doktora studiju programmu īstenošanai Rēzeknes Augstskolā” Nr.2009/0161/1DP/1.1.2.1.2/09/IPIA/VIAA/007 personālam par iespējam saņemt finansiālo atbalstu pētnieciskajām aktivitātēm promocijas darba izstrādes laikā.

Pateicos Jelgavas pilsētas pašvaldības iestādes „Jelgavas sociālo lietu pārvalde” vadītājam R. Stūrānei un darbiniekiem par atbalstu promocijas darba izstrādāšanā un pētījuma bāzes izmantošanu empīriskajā pētījumā.

Pateicos Jelgavas pilsētas pašvaldības iestādes „Zemgales reģiona kompetenču attīstības centrs” vadītājam S.Viksnei par pētījuma bāzes izmantošanu empīriskajā pētījumā.

Pateicos mācību centra „Buts” Jelgavas filiāles vadītājam R. Kutkovskai par pētījuma bāzes izmantošanu empīriskajā pētījumā.

Izsaku pateicību Nodarbinātības valsts aģentūras Rēzeknes filiāles vadītājam I. Šindarjovai par atbalstu un pētījuma bāzes izmantošanu empīriskajā pētījumā.

Pateicos Dagdas sociālā dienesta vadītājam E.Trūlei par pētījuma bāzes izmantošanu un sociālajai darbiniecei I. Orolei par atbalstu empīriskā pētījumā organizēšanā.

Izsaku pateicību Daugavpils pilsētas domes sociālo lietu pārvaldes vadītājam B. Siļiņai par iedrošinājumu un par pētījuma bāzes izmantošanu empīriskajā pētījumā.

Paldies Latvijas Lauksaimniecības universitātes Ekonomikas un sabiedrības attīstības fakultātes vieslektorei Mg.sc.soc. R.Urtanei par atbalstu empīriskā pētījuma organizēšanā.

Šauļu (Lietuva) teritoriālās Darba biržas direktoram R. Domarkam un darba resursu nodaļas vadītājam V.Ignotienei pateicos par iespēju iepazīt Lietuvas pieredzi darba meklētāju iekļaušanā izglītībā un pētījuma bāzes izmantošanu empīriskajā pētījumā.

Par iespēju iepazīt Lietuvas pieredzi tālākizglītības organizēšanā darba meklētājiem pateicos Šauļu Universitātes Sociālās labklājības un traucējumu korekcijas fakultātes dekānei, profesorei I. Baranauskienei.

Paldies manai ģimenei par sapratni un atbalstu promocijas darba izstrādes laikā.



**REZEKNE ACADEMY OF TECHNOLOGIES
FACULTY OF EDUCATION, LANGUAGES AND DESIGN**

Jeļena Laškova

**DEVELOPMENT OF ADULT JOB SEEKERS' CAREER
MANAGEMENT SKILLS IN EMPLOYMENT
SUPPORT PROGRAMS**

**Summary of the Doctoral Thesis
for acquiring Doctor's degree in Pedagogical Sciences in the sub-field of
adult pedagogy**

Rēzekne
2016

The Doctoral Thesis has been elaborated at the Faculty of Education, Languages and Design of Rezekne Academy of Technologies from 2010 to 2016



IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ

The Doctoral Thesis „Development of Adult Job Seekers' Career Management Skills in Employment Support Programs” has been elaborated within the Support Project of European Social Fund „Support for implementation of doctoral study programs at Rezekne Higher Education Institution”
Nr. 2009/0161/1DP/1.1.2.1.2/09/IPIA/VIAA/007

The Doctoral Thesis consists of an introduction, three chapters with subchapters, conclusion, bibliography and 22 annexes.

Form of the work: dissertation in pedagogy, sub-field of adult pedagogy

Scientific supervisor: Dr.paed. **Aina Strode**

The Thesis reviewers:

1. Dr. habil. paed., Professor **Irēna Žogla**, The University of Latvia
2. Dr.paed. **Jānis Dzerviniks**, Rezekne Academy of Technologies
3. Dr. habil. paed., Professor **Tatjana Koķe**, Rīga Stradiņš University

The Thesis has been translated by: **Vineta Pavlova**

The Thesis and its summary are available at the Library of the University of Latvia at the Multi-Branch Library of Computer Science, Law and Theology (Raiņa bulvāris 19, Rīgā, room 203)

The Vice-Chairman of the Promotion Council of the field of Pedagogical sciences at UL

Lūcija Rutka, *Dr.psych.*

Promotion Council Secretary

Linda Daniela, *Dr.paed.*

ISBN 978-9984-44-191-7

© Rezekne Academy of Technologies, 2016

© Jeļena Laškova, 2016

CONTENT

Abstract	36
General description of the Doctoral Thesis.....	37
Content of the Doctoral Thesis.....	41
Defence of the Thesis.....	59
Conclusion.....	60
Approbation of research results.....	64
Acknowledgements.....	66

ABSTRACT

The goal of the Doctoral Thesis „Development of Adult Job Seekers' Career Management Skills in Employment Support Programs” is to explore on the basis of theoretical studies the conditions for the development of adult job seekers' career management skills in employment support programs, to develop the model of educational process and to work out the recommendations for teachers for promoting the development of adult job seekers' career management skills.

In the result of the theoretical research there was defined the concept of adult job seekers' career management skills and determined the criteria for evaluation of the development of adult job seekers' career management skills and their indicators. There have been developed methodological grounds of educational process to promote the development of adult job seekers' career management skills in NVA employment support programs.

There has been developed the model of pedagogical process in order to implement integrated learning of career management skills in NVA employment support programs and the program of activities to facilitate interaction between an adult job seeker and a teacher in NVA employment support programs.

In the result of the research there has been carried out the approbation of self-assessment of job seekers' career management skills and basic skills before and after the training, using questionnaire for determining job seeker's career management skills.

Empirical research of career management skills indicates that after the acquisition of NVA employment support program there can be observed a slight increase in indicators of criteria for development of job seekers career management skills. Information management skills and decision-making skills have been developed most substantially.

Keywords: career management skills, basic skills, employment support programs of State Employment Agency, adult job seeker, teaching methods, model of educational process.

GENERAL DESCRIPTION OF THE DOCTORAL THESIS

The issue of career management skills is a priority in Latvia, which is related to the implementation of lifelong career support strategy. In the initiatives of Latvian National Development Plan 2014- 2020 „Competence Development” and „Decent work” there is the definite goal: to develop adult education, facilitating the increase of productivity according to the labour market demands, and increasing the employment rate of the working-age population from 67% - in 2011 to 73% - in 2020. It is planned to increase the proportion of hired unemployed persons within six months after graduation (*Latvian National Development Plan, 2012*). The goal sets the advance towards effective learning and acquisition of career management skills in order to successfully integrate into the labour market.

In the report of experts of EU education, employment and social inclusion policy guidelines (2010) there has been highlighted the lack of job seekers' appropriate skills, a large number of low-skilled people (77 million), and demographic trends (by 2030 38% of the population will be older than 65 years). There was made a proposal to improve, adapt and expand the set of people's skills to turn job seekers into creators of working places and to provide people with the necessary information when making a choice that creates the need for the acquisition of adult job seekers' career management skills (*EMKAPT, 2010; 2011; 2012; Education and Training 2020, 2009*).

In the thesis there is used the term „*adult job seeker*”, which denotes a person of working age from 18 years to pension age, including both unemployed people and job seekers who are in an employment relationship, but have received an order for dismissal or have written an application for termination of employment agreement. Adding the word „adult” to the definition of a jobseeker, the author of the study determines the borders of the research. Within the framework of laws and regulations the specialists of State Employment Agency (hereinafter - NVA) apply the most suitable status for a customer because of the differences in procedure of services and benefits received, but in the Thesis there is used the term „*job seeker*” because it points to the fact that the person is looking for opportunities, place of work, development, career and self-realization.

Nowadays the labour market demands employees who are flexible and competent in several areas, i.e., in addition to the profession the employee must have additional skills and competencies, such as skills related to the competence of business development (financial analysis, cash flow planning, accounting, sales skills, basics of marketing, including market research); knowledge of foreign languages (especially English and Russian); good knowledge of Latvian; computer skills; communication skills; time management skills; social networking skills, etc.

Career development leading researchers (Ronald G. Sultana, David V. Tiedeman, Mark L. Savickas) reflect in their research the integration of the program of career management skills into education programs, compare the availability of career services in different EU countries (*Sultana, 2007; 2010; 2011; 2012*). David V. Tiedeman (*Tiedeman, 1952; 1964*) emphasizes the importance of support in case of unemployment, the need for career counselling services when planning jobseekers' career, efficiency of group work when identifying situations. Mark L. Savickas (*Savickas, 2002; 2005; 2009; 2012*) established a career designing theory and studied the availability of career services, policy-making process, methods of work with job seekers when planning their career, including the acquisition of education with particular emphasis on the principles of social justice and career management skills.

NVA employment support programs provide organized activities to increase competitiveness, to acquire non-formal education, vocational further education and professional development education, as well as practical training with an employer.

In Latvia there has been done the research on job seekers' basic skills, training, lifelong learning opportunities, development of career services (*Muraškovska, 2013; Stašāne, 2007; Šaitere, 2011*) and on career education development opportunities in comprehensive schools (*Pudele, 2013*). K.Oganesjana (*2010*) has studied the components of initiative, motivation and business skills in her Thesis „Promotion of students' initiative in the study process.” Adult job seeker's career management skills have not been investigated so far.

The research problem is determined by discrepancy between the expected learning outcomes of NVA employment support program – a self-guided career and career management skills, which have not been developed sufficiently during the study process, which makes it difficult to integrate into the changeable socio-economic situation of labour market.

In Latvia there has been established a system for assistance to people, who have lost their jobs, and there have been developed normative documents, set up a flexible NVA structure and provided a good geographical accessibility of NVA branches, as well as there has been provided an opportunity to improve the qualifications and skills gaps. However, only 34.8% of job seekers within six months of graduation have found job, because in NVA employment support programs there is a particular lack of emphasis on the integration of acquisition of career management skills, which affects planning, analysis and organization of daily activities and hence the successful education and career.

The study is aimed at adults, jobseekers with work experience who have been registered in NVA records and have participated or intend to participate in employment support programs. Some adult job seekers have poor motivation to learn and make changes in their life, or have lack of skills to find a job according to their interests, education and needs. However, the labour market

demands flexible-minded, versatile and competent employees, who are ready to carry out different kind of work at the same time, and who in addition to the profession specific knowledge have diverse general knowledge and skills, such as information management, decision-making skills, which are used both in professional and social area.

These contradictions determined the choice of the topic of the Thesis: **„Development of adult job seekers’ career management skills in employment support programs.”**

The object of the research: education process of adult job seekers in NVA employment support programs.

The subject of research: development of adult job seekers’ career management skills.

The goal of the research: on the basis of theoretical studies, to explore conditions of the development of adult job seekers’ career management skills in support programs, to develop the model of educational process and to work out the recommendations for teachers for promotion of the development of adult job seekers’ career management skills.

Questions of research:

1. What are adult job seekers’ career management skills, what are their characteristic criteria and indicators?
2. How do employment support programs provide formation and development of adult job seekers’ career management skills?
3. How will the model of educational process promote the development of NVA adult job seekers’ career management skills?

Tasks of the research:

1. To study and theoretically justify the concept of adult job seekers’ career management skills, a structure of career management skills and formulate the criteria and indicators of the evaluation of their development.
2. To explore NVA employment support programs and analyze the opportunities for the development of adult job seekers’ career management skills.
3. To develop the model of educational process for integrated acquisition of adult job seekers’ career management skills.
4. To develop recommendations for educators and collaboration partners for promotion of the development of adult job seekers’ career management skills in NVA employment support programs and programs for interaction between an adult job seeker and a teacher.

Theoretical and methodological grounding of the research consist of:

- **scientific findings on the concept of career, components of career management skills and their development: Theoretical and methodological grounds of the research are:** (Arnold, 1997; Arthur, Hall, Lawrence, 1989; Azer, 2009; Adlers, 1992; Barrett, Wilkenson,

2004; Beck, 2002; Belz, Siegrist, 2001; Bloomfield, 1915; Boitmane, 2009; Bright, Pryor, 2011; Ciroux, McClaren, 1996; Claserfeld, 1995; Dombrovskā, 2009; Forands, 2007; Fox, 2001; Gardners, 1983; 1999; Garleja, 2006; Grantone, 2004; Hall, 1976; Hansen, Gysbers, 1975; Hawkins, 2005; Heler, 2004; Holand, 1997; Ibarra, 2010; Katane, Kalniņa, 2010; Krumboltz, 2009; Krumboltz, Henderson, 2002; Niles, Amundson, Neault, 2011; Niles, 2011; Niles, Harris–Bowlsbey, 2009; Petrovai, Bursuc, 2009; Piaže, 2000; Reber, Reber, 2001; Robinson, 1993; Ryan, Cooper, 2004; Sampsons, Peterson, Reardon, Lenz, 2000; Sampsons, McClain, Musch, Reardon, 2013; Savickas, 2001; 2002; 2005; 2009; 2012; Schon, 1987; Sears, 1982; Shackelford, Maxwell, 2012; Spensers, Spensere, 2011; Sultana, 2007; 2010; 2012; Super, 1957; 1984; Špona, 2001; Taylor, Betz, 1983; Tideman, 1952; 1964; VanEcke, 2007; Vīksna, 1999; Vorončuka, 2003; Žogla, 2001; Žogla, Kalniņa, Antīna, 2012; Бандура, 2000; Брунер, 1977; Брушлинский, 1974; Выготский, 1991; 1982; Зеер, 2006; Пиаже, 1994; Пряжников, 1996; Рубинштейн, 1999; 2002; Сорокин, 2013; Сотникова, 2001 etc.).

- **scientific findings on pedagogical and psychological aspects of adult education:** (Andersone, 2007; Argyle, 1991; Ashersleben, 1983; Baltušīte, 2012; Baumeister, Vohs, 2007; Bayer, 1986; Becker, 1984; 1986; Bordin, 1968; 1990; Dryden, Vos, 2008; Edwards, Ranson, Strain, 2002; Gardner, 1983, 1999; Geidžs, Berliners, 1998; Gudjon, 1998; Heckhausen, 1955; Katane, 2005; Klafki, 1989; Kleinbeck, 1975; Knowles, 1975; 1978; 1980; 1984; Knowles, Holton, Swanson, 2005; Koçe, 1994; 1999; Komenskis, 1992; Kratochwil, 1992; Kristovska, 2012; Lanka, 2002; Lejniece, 1999; Lieģeniece, 1999; 2002; Lim, 2009; Lonstrupa, 1995; 2002; Maslo, 1995; 2001; 2006; Maslow, 1954; Nadler, Nadler, 1990; Prange, 1983; Rogers, 1969; Rubana, 2004; Rubene, 2004; Sternberg, Williams, 1996; Students, 1998; Sultana, 2011; Vedins, 2008; 2011; Амонашвили, 1990; Дьюи, 2001; 1998; Змеёв, 2002; Ильин, 2000; Кларин, 1998; 2005; Колесникова, 2007; Леонтьев, 1982; Ломакина, 2006; Магура, Курбатова, 2004; Маслоу, 1999; Олпорт, 2002; Рубинштейн, 1999; 2002; Франкл, 2000; Чернявская, 2001 etc.).

Research methods:

1. **Theoretical methods:** analysis of theoretical literature and research-related documents (documents of the Republic of Latvia and European Union).

2. **Empirical methods:**

Data mining methods: job seekers' questionnaire and structured teachers' interview.

Data analysis methods: descriptive analysis of the obtained qualitative data, processing of quantitative data in SPSS 20 program. In the analysis of non-parametric data there have been used the following tests:

- Test for determining distribution of frequencies, median, mode, and an average value;
- Shapiro-Wilk test for testing data conformity and determining median, dispersion and an average value;
- Mann-Whitney U test is a non-parametric method for comparing two independent samplings and identifying differences at a level of a feature to be studied;
- Kruskal-Wallis H test is a non-parametric method for comparing more than two independent samplings and identifying differences at a level of a feature to be studied;
- Kendall correlation is a non-parametric method for determining the interconnection, if the variable contains the same ranking or the so-called relevant ranking;
- Wilcoxon test (W) is used for comparing the feature under two measurements taken for the same samples to determine the dynamics of development.

The basis of research:

- The institution of Jelgava City Municipality „Jelgava Social Affairs” - 108 job seekers, NVA Rezekne Branch - 46, Dagda social service - 23, Daugavpils Social Affairs - 61, Labour Exchange in Siauliai in Lithuania - 53 clients, Education Center „Buts” Jelgava Branch - 50 clients, institution of Jelgava municipality „Zemgale region competence development center” - 21 client.
- In the qualitative research there have been involved 10 teachers who implement NVA employment support programs for job-seekers (Education center „Livonia” - 2; institution of Jelgava municipality „Zemgale region competence development center” - 3; Education center „Buts” - 2; Higher school of management and social work „Attīstība” - 2; Rezekne Higher Education Institution - 1).

Phases of the Thesis:

2010 - 2011 There has been established the theoretical concept for dissertation research and there is carried out a pilot research of job seekers motifs in education.

2011 - 2012 There has been developed a structure of theoretical studies and carried out a selection of scientific theories and their systematization. There has been developed a research methodology and selected a particular group of respondents.

2012 - 2013 Theoretical research on career management skills. The development of Chapters 1 and 2 and their specification. The organization of

empirical research on self-assessment of adult job seekers' basic skills and career management skills in NVA support programs.

2014 - 2015 Testing criteria for career management skills, research organization. The development of Chapter 2 and 3 of the Doctoral Thesis and their specification. Elaboration of recommendations.

2015 - 2016 Improvement of the dissertation after the preliminary presentation, considering the reviewer's recommendations and the design for submission to the Promotion Council.

Scientific novelty of the research:

1. There has been defined the concept of adult job seekers' career management skills and determined criteria for evaluation of development of adult job seekers' career management skills and their indicators.
2. There has been developed a model of pedagogical process for integrated acquisition of career management skills in NVA employment support programs.
3. There has been developed methodological grounding of educational process to facilitate the development of adult job seekers' career management skills in NVA employment support programs.

Practical role of the research:

1. There has been developed a self-assessment questionnaire to determine job seekers' career management skills that includes criteria for evaluation of development of career management skills and their indicators.
2. There has been elaborated a program for interaction between an adult job seeker and a teacher in NVA employment support programs.
3. There have been developed recommendations for educators and collaboration partners of NVA employment support program for promotion of adult job seekers' career management skills.

Structure of the thesis:

The volume of work is 165 pages. It consists of an introduction, three chapters with subchapters, conclusion, bibliography and 22 annexes. Overall there have been analyzed 338 bibliography sources in Latvian, English and Russian. The results of theoretical and practical findings are shown in 21 tables and 13 images.

CONTENT OF THE DOCTORAL THESIS

The Doctoral Thesis consists of three chapters. In the introduction the author reveals topicality of the theme, sets the goal and objectives of the research, raises the issues of the research, summarizes methodological grounds and methods of research, describes base and stages of the research, substantiates scientific novelty and practical importance, reflects structure of the thesis.

In the 1st chapter of the Thesis „Theoretical analysis of the development of adult job seekers’ career management skills” there is analyzed the structure of career concept and reflection of career management skills in career development theories. It deals with the essence of basic skills and career management skills and linkage aspects in adult job seekers education process, as well as substantiates structure and concept of career management skills. The concept is studied by emphasizing the development of adult job seekers’ career management skills in NVA employment support programs. Basing on the theoretical research, there have been developed criteria and indicators for evaluation of the development of career management skills.

In sub-chapter 1.1. of the Doctoral Thesis “The concept of career in career development theories” there has been studied the concept of career in career development theories and defined career structure and components of the model of development of career management skills. Analysing scientists’ findings on the concept of career in career development theories, differences in the definitions of career are set by the emphasis on the different career components: importance of career in human’s life (*Bloomfield, 1915; Bright, Pryor, 2011; Hansen, Gysbers, 1975; Франкл, 2000*); career development (*Arthur et al., 1989; Garleja, 2003; Herr, 1997; Savickas, 2009; Sears, 1982; Super, 1984; Tideman, 1952; Watts, 1998*); types of career (*Vīksna, 1999; Сорокин, 2013*); career development principles (*Gravina, Lovšins, 2012*); the sequence of roles (*Hall, 1976*); behavioral simulation and the takeover of the paradigm (*Krumboltz, Henderson, 2002; Бандура, 2000; Московичи, 1998, etc.*).

An important factor in the development process of adult job seekers career is education, which has a dual nature:

- education as a subjective factor characterizes an individual's willingness and ability to learn and develop;
- education as an objective factor is related to education offer and opportunities in the definite time and space. Figure 1 reflects the structure of factors, which develop and influence career.

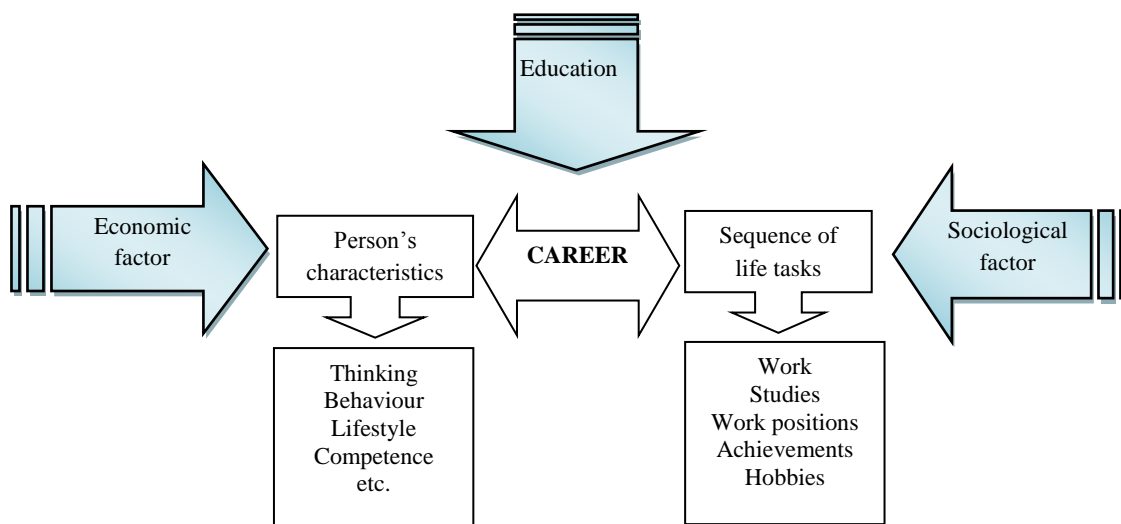


Figure 1 **The structure of career concept** (created by the author)

In the model of the development of career management skills there must be included indicators, which characterize a human and which affect the use of career management skills in all spheres of life throughout life, and scientists' cognitions about learning in a professional environment, as well as simulating the behaviour an observing and training the necessary skills. Career management skills include self-assessment, decision-making, self-actualization, information management, planning, goal-setting, etc.

In 1.2.sub-chapter of the Doctoral Thesis „The structure of adult job seekers' career management skills" there are analyzed scientists' cognitions and documents on the structure of adult job seekers' career management skills (the European Parliament and Council Recommendations of 18 December 2006 on key competences in lifelong education, 2006; EMKAPT, 2010; 2011; 2012; 2013; 2015; the World Declaration on education for all: Meeting basic learning needs, 1990; Transferability of Skills across Economic Sectors, 2011, Dublin City University et al., 2006, etc.) and determined the place of basic needs in this structure (see. Fig.2). The skills necessary for career management are determined by personal, interpersonal and professional factors that interact and affect the development of adult job seekers' career management skills.

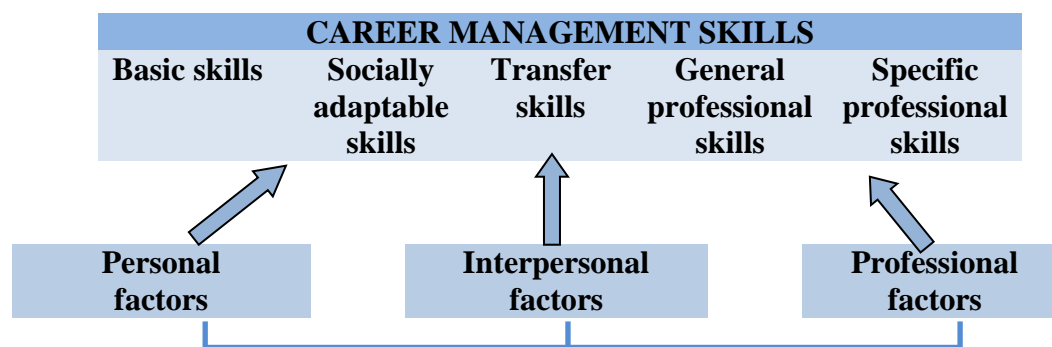


Figure 2 **The structure of career management skills** (created by the author)

According to scientists cognitions skills and knowledge can be tested and evaluated, wherewith the components of career management skills and knowledge may be taken as their criteria. The components of career management skills are considered as follows: **self-actualization skills** (*Dombrovska, 2009; Dudkina, Barkāne, 2013; Ibarra, 2010; Koķe, 1999; Nilesetal., 2011; Holand, 1997; Savickas, 2009; 2012; Брушлинский, 1974; Sampsons et al., 2000*), **information management skills** (*Reber et al., 2001:683; Bekers, 1993; Saks, Cote, 2006; Reirdona, 2010; Сотникова, 2001*), **management skills** (*Amundson, 2010; Jaunzeme, 2013; Petrovai, Bursuc, 2009; Boitmane, 2009; Dombrovska, 2009; Gammon, 2001; Heler, 2004; Niles et al, 2011; Sampson et al., 2013; Пряжников, 1996*), **decision making skills** (*Bright, Pryor, 2011; Jones, 1989; Super, 1957; Krumboltz, Henderson, 2002; Savickas, 2001; 2005; 2011; 2012; Sampson et al., 2013; Пряжников, 1996*), **problem solving skills** (*Law, 1996; Petrovai, Bursuc, 2009; Sultana, 2012; Tiedeman, 1952; Dombrovska, 2009; Heler, 2004 etc.*).

Career management skills help a job seeker to realize his goal i.e. to develop a *self-guided* career and to reach his professional field. **Career management skills** - indicators of personality development - self-actualization, self-management, information management, problem solving, decision making, self-assessment, which help to understand, explore, plan, organize, manage and control the efficient use of adult job seeker's internal and external resources in order to sequentially reach the goals of life and integrate into society, as well as they help to take responsibility for personal life, employment and lifelong learning.

Career management skills are universal skills and can be used in different situations of human life: in family, at work, in leisure activities and other areas of life. They are necessary for an adult job seeker to quickly and effectively find a new job according to his training.

In the Doctoral Thesis sub-chapter 1.3. „Criteria for evaluation of development of career management skills and their indicators” on the basis of scientific cognitions there have been selected the following criteria for evaluation of the development of adult job seekers' career management skills: self-actualization, management and information management, problem-solving and decision-making skills, as well as knowledge. Skills development is connected with the acquisition of particular knowledge. Criteria indicators of evaluation of development are activities, which acknowledge skills (see Table 1)

Table 1

Criteria for evaluation of development of career management skills and their indicators (created by the author)

No	Criteria	Indicators	Theoretical sources
1.	Self – actualisation skills	<ul style="list-style-type: none"> • Analyses personal skills and talents, health condition, previous experience in order to create a long-term career plan. • Ability to define interests that are related to profession and hobby. • Ability to find out personal characteristics: temperament, verbal and nonverbal language, character traits and physical features. • Evaluates basic skills of lifelong education. • Controls emotions and stress. • Acquires new skills. • Creates positive, harmonious relationships, is able to make positive impression, is flexible and creative. 	<i>Beck, 2002; Dombrovska, 2009; Dudkina, Barkāne, 2013; Garleja, 2006; Golemon et al., 2004; Ibarra, 2010; Kermis et al., 2011; Koķe, 1999; Niles, Amundson, Neault, 2011; Savickas, 2012; Sampsons et al., 2000 Брушлинский, 1974; Зеер, 2006</i>
2.	Management skills	<ul style="list-style-type: none"> • Determines and defines short-term strategic personal and career aims. • Evaluates and determines resources for reaching the aim. Creates the scale of personal and external resources. • Ability to balance work, free time, family chores and other activities. • Motivated for changes in career, education and personal life. • Ability to organize and plan everyday activities. Controls accomplishment of the plan. • Ability to evaluate and choose educational activities, which can help to develop skills. • Ability to cooperate with others. • Ability to persuade others. 	<i>Ādlers, 1992; Amundson, 2005; Boitmane, 2009; Gammon, 2001; Dombrovska, 2009; Heler, 2004; Korna, 2011; Miķelsone, 2008; Niles, et al., 2011; Niles, Harris–Bowlsbey, 2009; Sampson et al., 2013; Super, 1957; Пряжников, 1996</i>
3.	Information management skills	<ul style="list-style-type: none"> • Uses Internet, e-mail, Word and other programs on a daily basis. • Selects, analyses and structures information in accordance with the career development. • Ability to evaluate information about education opportunities. • Ability to write CV, portfolio and letter of application and place it on the Internet. 	<i>Barberetal, 1994; Бандура, 2000; Golemon et al., 2004; Heler, 2004; Korna, 2011; Sampson, 2009; Savickas, 2012; Super, 1957; Сорокин, 2013</i>

Table 1 (continued)

		<ul style="list-style-type: none"> • Uses skills of job interview. • Reacts to the latest information. Orients towards determining prestige of profession. • Ability to find information about support and economical resources. 	
4.	Problem solving skills	<ul style="list-style-type: none"> • Can solve problems through negotiations, uses communication skills. • Analyses disputes. • Performs SWOT analysis, selects correct problem solution. • Defines alternatives for solving problems. 	<i>Ådlers, 1992; Golemon et al., 2004, Kirch et al., 2001; Marshall, 1981; Niles, Harris-Bowlsbey, 2009; Petrovai, Bursuc, 2009; Sampson et al., 2013; Sultana, 2012</i>
5.	Decision making skills	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluates options and balance them with available career resources. • Ability to adapt flexibly to variable conditions. • Evaluates to what extent personal priorities and restrictions can influence career decisions and formulates activities for reaching career goals. • Creates plans in written form for a day, week, month, year, longer period of time. • Makes decisions quickly and with responsibility. 	<i>Bright, Pryor, 2011; Gammon, 2001; Heler, 2004; Miķelsone, 2008; Krumboltz, Henderson, 2002; Сорокин, 2013; Super, 1957</i>
6.	Knowledge	<ul style="list-style-type: none"> • Assesses the knowledge in the field of education. • Ability to create a picture of the chosen profession. • Ability to identify the knowledge that must be acquired. • Assesses the knowledge that is necessary to work in the chosen profession. • Ability to analyze the possible ways of learning new skills and acquiring new knowledge through the education of interests. 	<i>Gardners, 1983; Krumboltz, Henderson, 2002; Сорокин, 2013; Fox, 2001; Kallberg et al., 2003; Žogla, Kalniņa, Antiņa, 2012; Koķe, 1999; Žogla, 2001; Hawkins, 2005</i>

The level of development of basic skills determines the level of career management skills, because it is a part of the structure of career management skills. For deeper exploration of personality it is necessary to carry out self-evaluation of basic skills besides self-evaluation of career management skills.

In chapter 2 of the Doctoral Thesis „Methodological grounds of the promotion of the development of adult job seekers’ career management skills” there have been analyzed the basic principles of learning, the choice of teaching organization forms and methods for work with adult job seekers and educational motives. There has been developed a methodological ground of educational process and the model of pedagogical process for integrated acquisition of adult job seekers’ career management skills.

In Doctoral Thesis sub-chapter 2.1. „Development of adult job seekers’ career management skills in adult education” it is concluded that methodological substantiation of promotion of the development of career management skills in NVA employment support programs is based on theories of human pedagogy, operational pedagogy, constructivism and social teaching.

In human pedagogy there is activated the search for new knowledge and its application in new situations, learners’ experience (*Maslo, 2003; Students, 1998; Pētersons, 1931; Dauge, 1928; Drabanskis 1934; Rogers, 1969; Амонашвили, 1990; Кларин, 1998*). According to S.A. Amonashvili (*Амонашвили, 1990*) learners have aptitude for self-development and self-realization. Career management process has a lifelong and cyclical nature.

Constructivist theory, which has practical and operational orientation, plays a great role in the organization of adult job seekers’ educational process (*Ryan Cooper, 2004*), because the action is emphasized as a basis for the development, its intensity is determined by activity when an individual, who learns, develops his learning skills and self-directed learning according to the current quality of development (*Fox, 2001; Žogla, 2001; Žogla et al., 2012*). In constructivist theory the learning is defined as a type of development of individually specific knowledge, which is based on personal experience and the individuals’ current intellectual abilities (*Beard, Wilson, 2006; Boterf, 2000; Ciroux, McClaren, Klafki, 1989; 1996; Kolb, 1984; Брунер, 1977; Выготский, 1991; Пиаже, 1994*). Adult job seekers have their own experience, knowledge, basic skills, career management skills and individual goals for involvement in education, therefore it is essential to carry out self-assessment. An individual who learns, develops as well his learning skills and self-directed learning according to his current development quality.

In Activity theory learning is defined as a motivated, purposeful activity. Its productivity depends on the individual’s (in doctoral study it is an adult job seeker) personal characteristics (*Brown, 1990; Špona, 2001; Леонтьев, 1982*). *Teaching is an activity that is done to change oneself (Arguris, Schon, 1974; Pollo, 2003; Russell, 2002)*. Learning in one stage or in the context prepares for learning in a new level or context (*Brown, 1990*). Enrichment of experience is very significant.

The theory of social learning substantiates behavioural modelling, and the influence of social, economic and political conditions on the job seeker’s involvement in education (*Бандура, 2000; Московичи, 1998*).

The process of the development of career management skills is based on adult job-seekers' current knowledge, skills, abilities and needs. It is essential to include the assessment of skills prior to training, the integration of teaching methods, which promote career management skills, into the educational content and the assessment of skills at the end of training in the structure of the model of the acquisition of career management skills.

Cooperation and problem solving can be learned only in targeted learning situations.

In the Doctoral Thesis sub-chapter 2.2. „Analysis of NVA employment support program in the context of adult job seeker's career choice” there have been explored job seeker's career decision-making motives for participation in education, opportunities and organization of educational process in NVA employment support programs. Involvement in education is provided by laws of the Republic of Latvia (*Education Law, 1999; Law on Support for unemployed persons and persons seeking employment, 2002; Regulations on organization and financing of active employment measures and preventive measures for the reduction of unemployment and principles of the selection of organizers of these measures, 2011*).

Motivation is one of the key learning prerequisites, which is subjective in nature (*Gudjons, 1998*) and is connected with the behavioural and emotional control, self-control (*Baumeister, Vohs, 2007; Tangney et al., 2004*), application of knowledge in practical life (*Students, 1998*), internal and external factors (*Lieģeniece, 2002*), self-esteem, better quality of life and self-actualization (*Knowles, 1984; Taylor, Lambert, Coldrace, 2008*). Decision to study is affected by person's character features (interests, ideas, ideals, stereotypes) (*Heckhausen, 1955*) and energy level (*Олпорт, 2002*). A topical motif in education for adult job seekers is a need (*Маслоу, 1999; Ильин, 2000*), a cognitive need and a need for achievement (*Леонтьев, 1999*). Adult job seekers' learning motives were detected in a pilot study: the need to apply new knowledge in practice, state-funded education, the chance to have the opportunity, to use the advantage of obtaining new knowledge and the need for career achievement (*Laškova, 2012*). Adults learn best when there is a deliberate need for education, therefore it is necessary to do self-analysis and with the career consultant's and pedagogue's help to clarify the motives and goals for involvement in education.

The choice of career is an interactive process, which is determined by adult job seeker's needs, motives and interests (the will), which are directed towards the willingness to learn, the exploration and use (power) of career management skills and basic skills, as well as the public offer in the sphere of education and labour market (need) (see. Fig.3.).

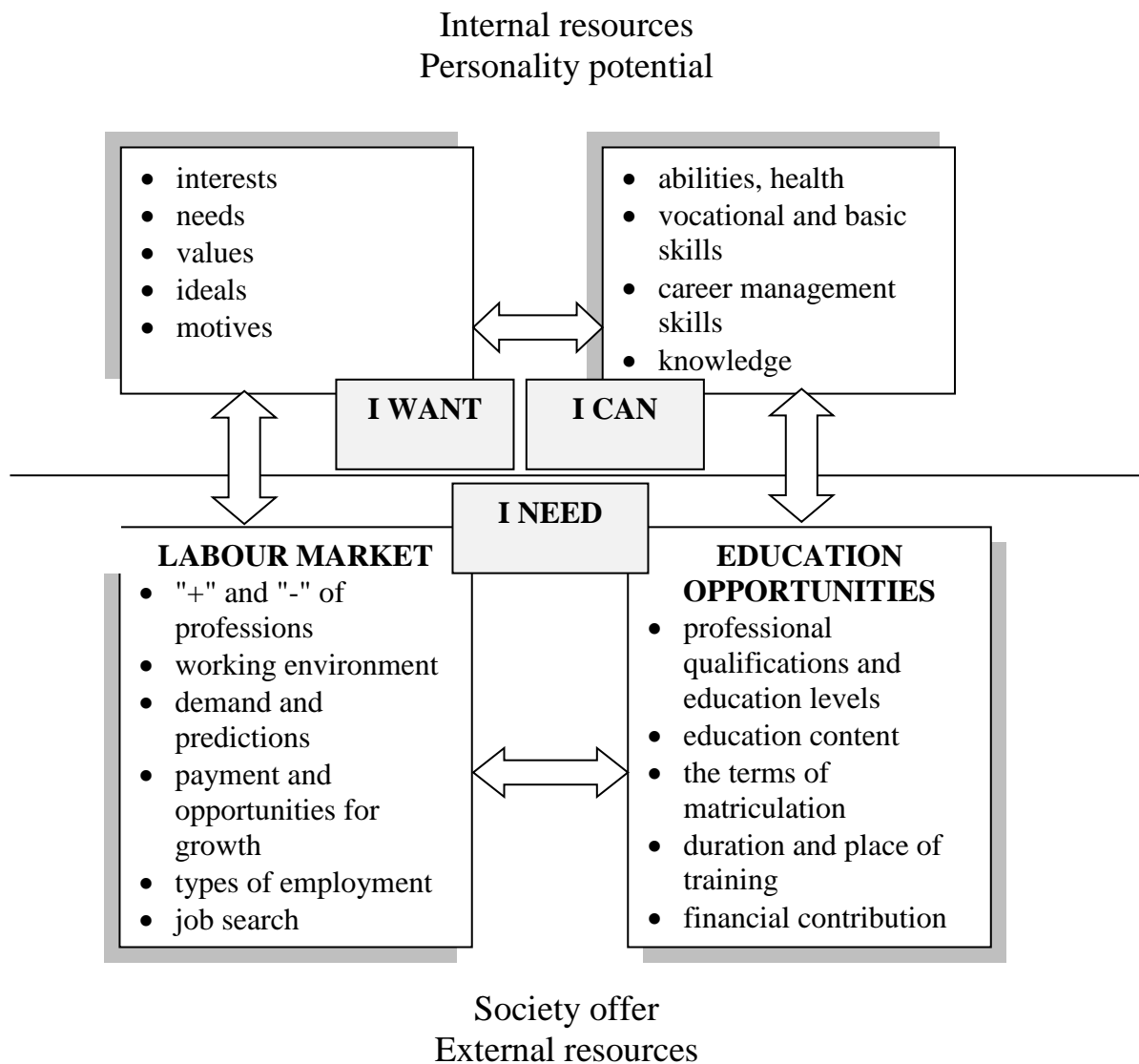


Figure 3 **Factors influencing career choice** (created by the author)

Job seekers' learning is a gradual process and is based on the existing knowledge.

In the Doctoral Thesis sub-chapter 2.3. „Organization of education process for the development of career management skills in NVA employment support programs” there has been analyzed the organization of education process in relation to the specifics of education of job seekers in employment support programs. The review on the organization of education process is based on the analysis of components of the scheme of education structure (see Figure 4) in connection with job seekers educational specifics in employment support programs.

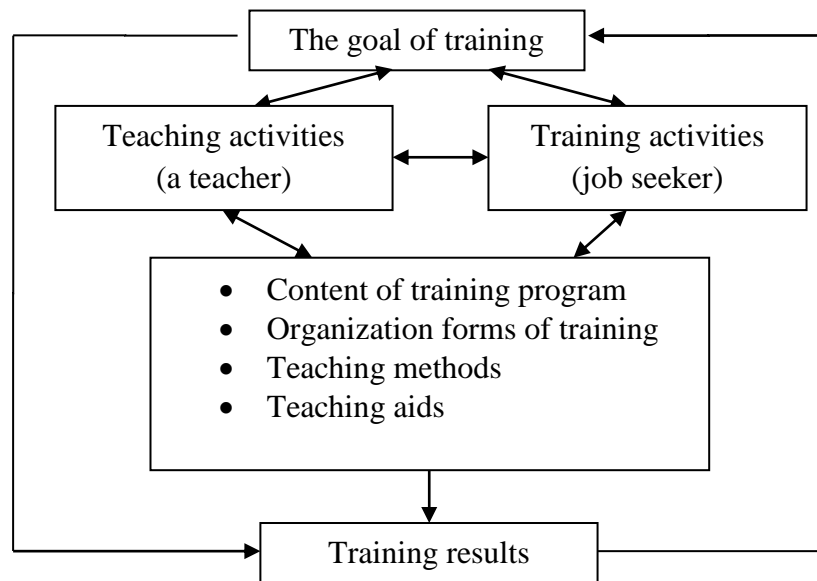


Figure 4 **The scheme of education process structure** (created by the author)

It has been concluded that a democratic goal of society in education is to provide everyone with the opportunity to realize human potential (Špona, 2006), to achieve wisdom (Students, 1998), to develop in a self-assessing and self-developing manner (Katane, 2005), as an important result is an individual's ability to build own career in the context of current changes (Baltušīte, 2012; Sterling, 2001).

Analysing scientists' cognitions (Andersone, 2007; Lanka, 2002; Lonstrupa, 1995; Rubana, 2004; Strods, 2006; Vedins, 2011; Žogla, 2001, etc.) **in the Doctoral Thesis sub-section 2.3.1. „The choice of education organization forms and methods for the development of career management skills”** on the organization of adult job seekers educational process and opportunities to improve career management skills in NVA employment support programs, as well as to assess them, it has been concluded that:

- A diverse use of education organization forms provides theoretical and practical education for adult job seekers. Classes, excursions, professional practice, seminars, cooperative group work contribute to the acquisition of professional and career management skills.
- The selection of teaching methods should be targeted. The teacher chooses appropriate methods for the implementation of a specific learning task. They are as follows: the activation of training participants' activities; creating a positive emotional background; personal interest; development of thinking processes; acquisition of skills; promotion of cooperation; development of creative skills; clarification of attitudes and values; promotion of self-assessment skills; aptitude test in practice.

- Accordingly, the results of corresponding methods are improved career management skills - the ability of self-actualization, management and information management skills, problem-solving and decision-making skills.
- The selection of teaching methods is determined by: education theme; training exercises; peculiarities of adult cognitive activities; dominance of learner's perceptual system; student's learning styles; learning environment; teaching resources.

In the Doctoral Thesis sub-chapter 2.3.2. „Model of pedagogical process for promotion of the development of adult job seekers career management skills” there have been assessed pedagogical models that effectively apply to adult education and there has been offered the model of educational process for integrated acquisition of career management skills. It is based on inter-institutional cooperation (education institution-enterprise) and the provision of learning environment opportunities for integrated acquisition of career management skills in education process (*see Figure 5*).

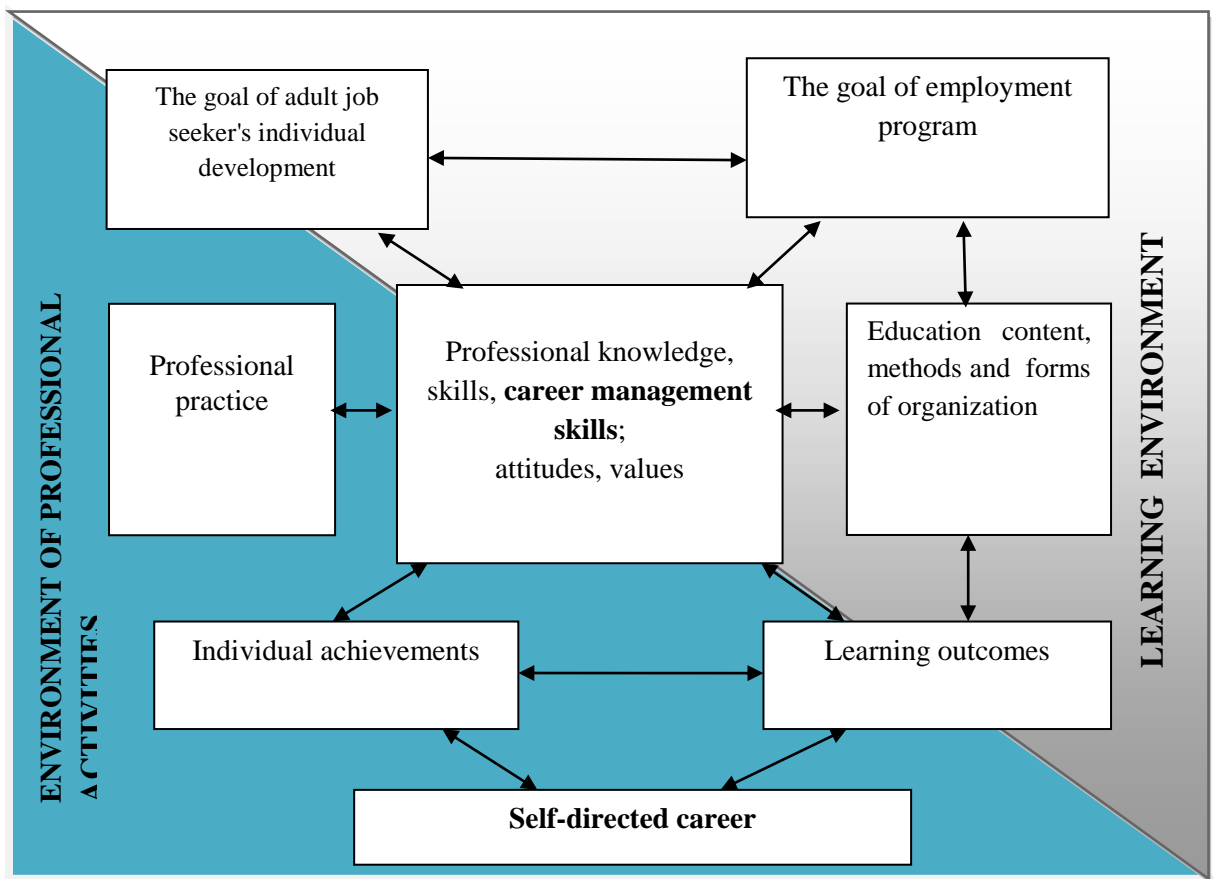


Figure 5 The model of pedagogical process for integrated acquisition of career management skills (created by the author)

Within the framework of the Doctoral Thesis there has been developed a program for the interaction between a teacher and a jobseeker in NVA employment support programs. The formation and development of career management skills is included in the education process, which consists of seven consecutive steps. Table 2 reflects their conformity to the parts of the model of pedagogical process.

Table 2

Compliance of adult job seekers' educational process in employment support programs and parts of the model of pedagogical process

(created by the author)

Stage	Stage of education process in employment support programs	A phase of education process	A part of the model of pedagogical process
1.	Selection of participants in NVA employment support programs (hereinafter - the program)	Pre-training	The goal of adult job seeker's individual development – the goal of employment programme
2.	Studies on personality traits. Career consultant's consultation		
3.	Enrolment in the program		
4.	Acquisition of the program in learning environment (theoretical part)	Training	Acquisition of professional knowledge, basic skills and career management skills, formation of attitudes and values
5.	Acquisition of the program in professional environment (practical part)		
6.	Individual achievements - learning outcomes		Evaluation of results
7.	Practical application of acquired knowledge and career management skills	Post-training	Self-managed career

In sub-chapter 2.3.2. it has been concluded that:

- The model of pedagogical process for integrated acquisition of adult job seekers' career management skills as a theoretical construction indicates the path of the acquisition of self-managed career:
- The model incorporates collaborative aspect among NVA, education institution and enterprise (practice provider);
- There have been indicated the results of adult job seekers training, which shall be implemented by introducing „The program for interaction between an adult job seeker and a teacher in NVA employment support programs.”

- The model of pedagogical process determines:
 - Teachers' involvement in pre-training phase, by carrying out the role of expert supporter and informer;
 - The formation of job seekers group and attraction of employers and teachers of education institutions;
 - The application of teaching organization forms, which contribute to the development of career management skills (cooperative group work, field trips, seminars, professional practice); application of training methods that improve job searching skills and form an idea of the job seeker's future profession (development of presentations, situation and resource analysis, self-assessment, the work in NVA e-environment, etc.);
 - Co-operation between the practice mentor and teachers for the development of the program education content and implementation of adjustment measures;
 - The link with learning outcomes and the development of career management skills (self-actualization skills, management and information management skills, problem-solving and decision-making skills) by organizing self-assessment before and after the training program;
 - matching of employment situation and job seeker's goals when creating a self- guided career.

In the Thesis chapter 3 „Empirical study of the development of adult job seekers' career management skills in employment support programs” there has been summarized the analysis of empirical research and its results have been used to work out the recommendations for educators and collaboration partners in the organization of employment support programs.

In the Doctoral Thesis sub-chapter 3.1. „Methodology of empirical research” there have been indicated the stages of empirical research, linking them with the theoretical research. For the evaluation of the obtained qualitative data there was used a descriptive analysis, while quantitative data were processed in SPSS 20 program. The validity of the measurements acquired in the Doctoral Thesis is ensured by triangulation method, or mixed research methods, which is a necessary condition to obtain a generalization of information.

In the Doctoral Thesis sub-chapter 3.2. „The results of a pilot study on adult job seekers' motives for educational improvement” there have been reflected the results of a pilot study on job seekers motives for educational improvement. 40 job seekers participated in the study. The results demonstrate the necessity to develop management and information management skills and the need to determine the level of basic skills in order to have the principle of gradualness in the learning process while acquiring the content of the program.

In the Doctoral Thesis sub-chapter 3.3 „The research results of the development of adult job seekers’ career management skills in NVA employment support programs” there has been carried out the assessment of jobseekers’ career management skills through „The questionnaire on determining job seekers’ career management skills”, comparing and analyzing the results before and after training, with the goal to find out whether there have been any changes, what kind of changes and to what extent there has been observed the development of respondents’ career management skills. The research base: 59 job seekers of Zemgale region Competency Development Centre and „BUTS” Ltd. Jelgava branch, who participated in NVA employment support programs.

In order to determine the development dynamics there were compared two dependent samples using Wilcoxon test. There were analyzed the changes in criteria and indicators characterizing them (*see Table 3*).

Table 3

Wilcoxon test results for criterion

Criterion	p
Self-actualization skills	0.104
Management skills	0,057
Information management skills	0,016
Problem solving skills	0,049
Decision making skills	0,662
Knowledge	0,488

Significant changes have taken place in only two criteria: „ Information management skills” (p = 0.016) and „problem solving skills” (p = 0.049). Partly this result could be explained by the fact that respondents studied the courses of „Customer service operator”, „Computer science (without knowledge)”, „Record-keeping”, the contents of which include both information management and problem solving.

Since the changes in valuations are low and mode and median are unchanged, in the aspect of self-evaluation research of career management skills there were compared the sums of assessment criteria for career management skills at the beginning of training and at the end of learning process (*see Figure 6*).

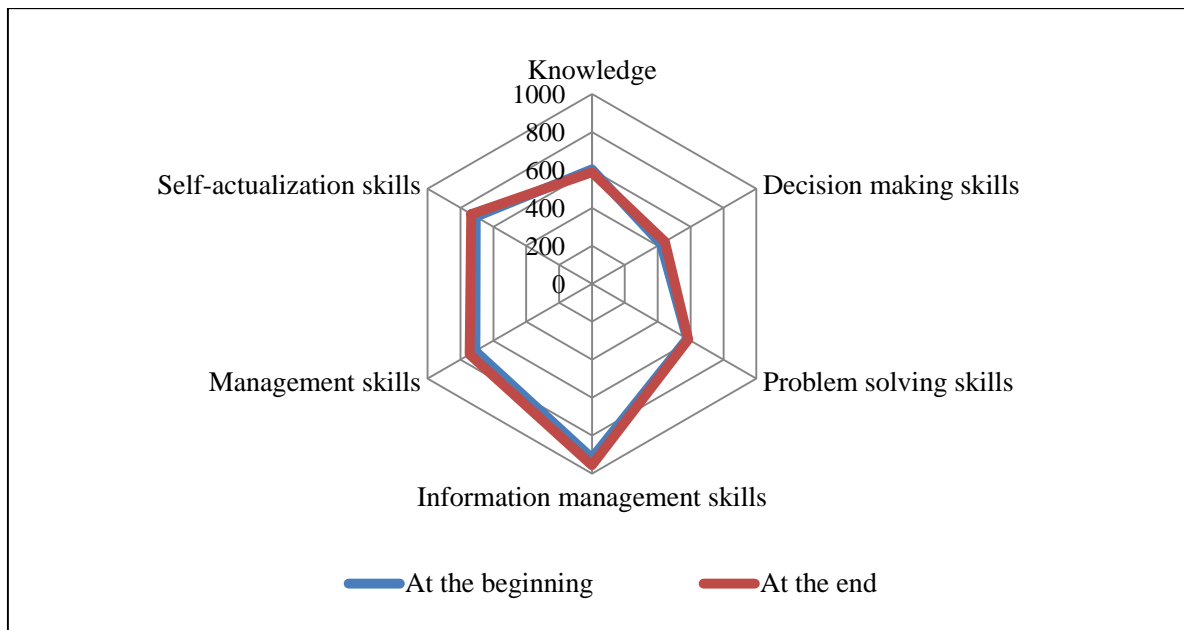


Figure 6 The sum of criteria at the beginning and at the end of education process

Figure 6 shows that sums of all the criteria except the criterion „knowledge” have slightly increased. The decline of an average value of criterion „knowledge” can be explained by the inability of the respondents to adequately assess their knowledge at the beginning of training. The differences identified in the indicators of criterion „Knowledge” suggest that the overall self-evaluation at the beginning of training was higher because job seekers assessed their knowledge in the course of training, as well as they compared it with the knowledge of other program participants and it lowered self-assessment at the end of training.

Summing up the research results of career management skills it can be concluded that:

- Self-assessment of career management skills can be used by NVA career consultants, social service social workers, psychologists, adult education teachers and other interested persons;
- Self-assessment of basic skills that fits into the structure of career management skills, provides the information about learners' background, which is different, therefore a special attention should be paid to both the selection of content, the choice of training methods and preparation of individual tasks;
- Respondents' self-evaluation of basic skills, possibly, the real level of basic skills is one of the main determinants in self-assessment of criteria of career management skills - in most cases, the higher respondents assess their basic skills, the higher the evaluation criteria appear.

- The higher level of education is, the higher self-assessment of basic skills and career management skills appear;
- Job seekers with primary education have poorly developed management skills.
- Skills to create and place CV, portfolio, a letter of application in the e-environment are assessed higher by job seekers who have graduated from vocational education institutions. It proves the acquisition of career management skills in educational process.
- Working actively with information during training, job seekers have developed information management skills.
- At the beginning of training the self-evaluation of criterion „Knowledge” was higher. Job seekers assessed their knowledge in the course of training, and compared it with other program participants’ knowledge and it lowered self-assessment at the end of training;
- Analyzing the changes in criteria and characterizing indicators, there can be observed changes in the criterion „Information management skills” - ($p = 0.016$) and „Problem solving skills” ($p = 0.049$). Education content affects the development of the mentioned components of career management skills, because the participants took part in the programs, which are based on techniques of information analysis and processing;
- Wilcoxon test results demonstrate the dynamics in the development of criteria and indicators of career management skills, the positive impact of job seekers’ self-assessment (self-analysis) and the need for continuing education of job seekers;
- In the framework of NVA employment support programs job seekers slightly developed a career management skills and most of all they developed their components: self-actualization, information management and decision-making skills.

In the Doctoral Thesis sub-chapter 3.4. „The results of questionnaire of NVA employment support program teachers on the organization of educational process for the development of adult job seekers’ career management skills” there have been analyzed the results of 10 teachers’ structured interviews about the organization of educational process for the development of career management skills in NVA employment support programs.

Assessing the results of qualitative research, it can be concluded that the most frequently mentioned and used teaching methods are discussions (referred to in seven cases), various types of presentations (referred to in 6 cases), group work (referred to in 6 cases), case studies (referred to in 5 cases), in 3 cases there have been mentioned the methods such as analysis / self-analysis, evaluation / self-evaluation, projects. These teaching methods contribute to the

development of career management skills, but it is not achieved fully, because there have not been mentioned the examples of good practice, independent work, computer technologies, etc., Insufficient attention is paid to management (time planning, action planning / modelling) and evaluation of causes and consequences and analysis of personal and colleagues' activities.

In order to improve the situation it is necessary to organize activities for teachers' professional development, because in educational process, working with the target groups - job seekers, there must be paid a particular attention to the practice of career management skills in various training and practical work experience situations.

In the Doctoral Thesis sub-chapter 3.5. „Recommendations for NVA employment support program educators and NVA collaboration partners for promotion of the development of adult job seekers' career management skills”, basing on the theoretical and quantitative and qualitative empirical research results, there have been developed recommendations for educators and NVA collaboration partners for promotion of the development of adult job seekers' career management skills in NVA employment support programs.

THESES FOR DEFENCE

The theses set forward for defence are as follows:

1. Career management skills are indicators of the development of personality - self-actualization, self-management, information management, problem solving, decision making, self-assessment, which help to understand, explore, plan, organize, manage and control the efficient use of adult jobseekers' internal and external resources for the sequential achievement of life goals and inclusion in society and help to take responsibility for personal life, employment and lifelong learning.
2. There is an interaction between career management skills as a set of personality qualities and each of its components. With the development of basic skills there are also developed career management skills in general, and vice versa. Self-assessment of career management skills, including basic skills, as the indicator characterizing personal development before and after the training is used as a form of assessment in order to promote a job seekers' involvement in education and labour market.
3. The model of pedagogical process for integrated acquisition of career management skills includes inter-institutional cooperation – an education institution-a company, providing harmonization between adult job seeker's individual goal of development and the goal of employment program and the direction towards self-managed career as the achievement of learning outcomes, developing career management skills both in learning environment and environment of professional work.

CONCLUSION

Carrying out theoretical and empirical research on the topic „**The development of adult job seekers’ career management skills in employment support programs**” it has been concluded that:

- Career management skills are indicators of personality development - self-actualization, self-management, information management, problem solving, decision making, self-assessment, which help to understand, explore, plan, organize, manage and control the efficient use of adult job seeker's internal and external resources in order to sequentially reach the goals of life and integrate into society, as well as they help to take responsibility for personal life, employment and lifelong learning.
- The components of career management skills (self-actualization, management and information management, problem-solving and decision-making skills as well as knowledge) correspond to the criteria for the evaluation of development of career management skills. The activities, which confirm these skills, are set as indicators of criteria.
- Methodological substantiation for promotion of the development of career management skills in NVA employment support programs is based on the cognitions of theories of human pedagogy, operational pedagogy, constructivism and social teaching.
- The adult job seekers’ learning motives are as follows: the need to apply new knowledge in practice, state-funded education, that is, the opportunity to use the advantage of obtaining new knowledge and the need for career achievements. Self-analysis and career advice help to clarify the purpose and goals for the involvement in education.
- The development of adult job seekers’ career management skills in employment support programs is promoted:
- directly (thematic lectures, career counselling, identification and development of basic skills in non-formal education programs, such as computer skills and the state language courses and vocational training programs);
- indirectly by attending motivational and educational groups, researching information in NVA website and other sites by filling in self-actualization and job seekers’ profiling questionnaires, assessing the information of mass media, meeting with former job-seekers who have already found a job;
- in educational process using learning organization forms and methods that facilitate the development of career management skills (self-

actualization, management and information management, problem-solving and decision-making skills).

- Teachers' ability to use teaching methods and tasks, which contribute to the development of the participants' professionalism and career management skills, confirms the conformity of NVA employment support programs with job seekers' needs. In order to develop career management skills teachers most often use the following teaching methods: preparation of individual plan, development and demonstration of presentation, Project development, the target formulation, SWOT analysis, case studies, public speaking, identification of the resources, time management, experience reflection, independent work, etc. The applied teaching methods in the acquisition of educational content depends on each teacher's professionalism and understanding of the possibilities for job seekers to achieve their goals.
- When carrying out a research at the beginning and at the end of NVA employment support program, it was concluded that job seekers slightly developed career management skills. The most developed components of career management skills were self-actualization, information management and decision-making skills. This means that when working with a new information and developing digital literacy, there are developed the mentioned components of career management skills.
- Changes to both criteria and characterizing indicators „Information management skills” - ($p = 0.016$) and „Problem solving skills” ($p = 0.049$) prove that education content affects the development of career management skills, since participants took part in the NVA employment support programs, where the methods of information analysis and processing were used most often.
- Education content, teaching methods used by teachers and practical tasks slightly develop job seekers' career management skills and lower self-evaluation of the knowledge level, as it becomes more realistic.
- Job seekers are not satisfied or are only partially satisfied with the quality of the programs offered, because 39.1% of the total number of respondents are of the opinion that they have received only theoretical knowledge, and it is not enough to integrate into labour market.
- The examples of good practice, independent work, computer technology, etc. are not used or are rarely applied in the training process; insufficient attention is paid to management (time planning, action planning / modelling), evaluation of causes and consequences, as well as the analysis of own and colleagues' work.

- In the result of the analysis of empirical research it was proved that there is a discrepancy between the expected learning outcomes - self-guided career and under-developed career management skills, which hinder a job seekers' integration into the labour market.
- The criteria and indicators for evaluation of the development of career management skills, which were elaborated in the result of the theoretical research and were included in self-evaluation questionnaire to determine job seekers' career management, can be used by NVA career counsellors, social service social workers, psychologists, adult education teachers and other interested professionals, who want to find out self-assessment of job seekers' skills.

Suggested teaching methods for acquisition of career management skills:

- **The development of self-actualization skills:** stress management, situation analysis, SWOT analysis, role-play, training of communication skills, experience reflection, tests, mind maps, group work, pair work, self-reflection, observation, self-assessment, case studies, individual work, examples of good practice, computer technologies, action planning / modelling, assessment of causes and consequences.
- **The development of management skills:** development of an individual career plan, development and demonstration of presentation, elaboration of projects, the target formulation, group work, pair work, computer technologies, SWOT analysis, case studies, public speaking, identification of resources, time management, experience reflection, individual work, examples of good practice, action planning / modelling.
- **The development of information management skills:** computer technologies, work with literature, multimedia information, research work, seminars, project work, group work, pair work, discussion, role play, individual work via e-environment, interactive methods, job interview simulation, practical classes.
- **The development of problem-solving skills:** a discussion in small groups, group work, pair work, case studies, brainstorming, role plays, alternative choice, SWOT analysis, discussion, assessment of causes and consequences, action planning / modelling, project development.
- **The development of decision-making skills:** project development, self-assessment, individual work, group work, group change, pair work, discussions, SWOT analysis, diary, plan for determination of activities, time management, a mind map, a work folder, case studies, creation of portfolio, time planning, seminar, examples of good practice, action planning / modelling.

Scientific innovations of the thesis are considered:

- Methodological grounds of pedagogical process for promotion of the development of adult job seekers' career management skills in NVA employment support programs.
- Definition of career management skills.
- Criteria and indicators for evaluation of the development of career management skills as a self-assessment of career management skills.
- Operational program for interaction between an adult job seeker and a teacher in NVA employment support programs, which provides teacher's involvement in a pre-training phase in order to explore jobseeker's motives and the level of basic skills. Operational program during the research has not been approbated, therefore its implementation is a topical issue for future research.
- The model of pedagogical process for integrated acquisition of career management skills in NVA employment support programs.
- Recommendations for NVA employment support program educators and NVA collaboration partners for promotion of the development of adult job seekers' career management skills.
- Operational Programme defines job seekers' and teachers' conduct in employment support programs. Operational program can be applied only with NVA support and policy change in career education. Strict regulation of teachers' performance does not currently allow a teacher to participate in all seven stages and activities, especially in pre-training phase. Operational program is not approbated and its implementation is a topical issue for future research.

APPROBATION OF RESEARCH RESULTS

The results of the research have been reported in the conferences as follows:

1. The 3rd Virtual International Conference on Advanced Research in Scientific Areas. ARSA 2014. December 1–5, 2014. University in Zilina, Slovenia. Report „Career competence of job seekers in the view of educators”.
2. International Scientific conference “Society. Integration. Education.” May 23-24, 2014. Rezekne Higher Education Institution, Latvia. Report “Opportunities of the development of career management skills for job seekers in employment support programs („Karjeras vadības prasmju attīstības iespējas darba meklētājiem nodarbinātības atbalsta programmās”).
3. 11th international JTEFS/BBCC conference „Sustainable Development. Culture. Education” (EESSS–2013). June 3- 7, 2013. St. Petersburg, Russia. Report Educational environment: Seeking sustainable solutions „Career competence of job seekers in the view of educators of further education institutions”.
4. International Scientific conference “Society. Integration. Education.” May 24-25, 2013. Rezekne Higher Education Institution, Latvia. Report „Opportunities for the development of job seekers’ basic skills in the context of life-long learning („Darba meklētāju pamatprasmju pilnveides iespējas mūžizglītības kontekstā”).
5. International scientific conference „5th World Conference on Educational Sciences”. February 5 – 8, 2013. Sapienza University in Rome in Italy. Report „Opportunities and motivation for training the unemployed in Latvia”.
6. 4th international conference „Society. Health. Welfare.” November 22-23, 2012. Rīga Stradiņš University, Latvia. Report „Aspects of training the unemployed”.
7. 7th International scientific conference „Social sciences for regional development 2012: impact of financial capital on the region’s economic competitiveness” November 8-11, 2012. Daugavpils University, Latvia. Report „Peculiarities of motivation in training of the unemployed” («Особенности мотивации в обучении безработных».)
8. International Scientific conference “Society. Integration. Education.” May 25-25, 2012. Rezekne Higher Education Institution, Latvia. Report „Education opportunities for the unemployed” („Bezdarbnieku izglītošanas iespējas Latvijā”).

Publication databases, including index-linked:

1. Laškova, J., Strode, A. (2015). Empirical study of job seekers career management skills within employment support programs. Journal of Education, Psychology and Social Sciences, p: 57–64. SSN: 1339–1488. Publication Society ltd. Univerzité, Zilina, Slovakia. All Sci-pub journals

- are maintained by Thomson s.r.o.<http://www.sci-pub.com/archive/?vid=1&aid=2&kid=10301-9>.(www.sci-pub.com).
2. Laškova, J., Strode, A. (2014). Career competence of job seekers in the view of educators. *The 3rd Virtual International Conference on Advanced Research in Scientific Areas*. Publisher: EDIS - Publishing Institution of the University of Zilina. Powered by: Thomson Ltd, Slovakia. ARSA 2014. December 1–5, 2014. (pp.178–183). <http://www.arsa-conf.com/archive/?vid=1&aid=2&kid=60301-7>.
 3. Laškova, J., Strode, A. (2014). Karjeras vadības prasmju attīstības iespējas darba meklētājiem nodarbinātības atbalsta programmās. *Sabiedrība. Integrācija. Izglītība. Starptautiskās zinātniskās konferences materiāli. II daļa: Skolas pedagogija, Speciālā pedagogija, Mūzizglītība. 2014.gada 23.–24.maijs*, 397–411.lpp. Rēzekne: Rēzeknes Augstskola Izglītības un dizaina fakultāte, Personības socializācijas institūts EBSCO: Education Research Complete database. (ISSN 1691–5887).
 4. Laškova, J., Brokāne, L. (2014). Bezdarbnieku motīvi izglītošanai. *Starptautisko zinātnisko konferenču „Sociālās zinātnes reģionālajai attīstībai 2012: Finanšu kapitāla ietekme uz reģiona konkurētspēju” un „Sociālās zinātnes reģionālajai attīstībai 2013” materiāli* (2012.gada 8.-11.novembris un 2013.gada 10.-12.oktobris) (38.-51.lpp.). (ISSN 2255-8853, ISBN 978-9984-14-680-5). Daugavpils Universitāte, Sociālo zinātņu fakultāte sociālo pētījumu institūts. Database: Electronic Journals Library of University of Regensburg.http://rzblx1.uniregensburg.de/ezeit/searchres.phtml?bibid=AAAAA&colors=7&lang=en&jq_type1=QS&jq_term1=2255-8853.
 5. Laškova, J., Strode, A. (2013). Darba meklētāju pamatprasmju pilnveides iespējas mūzizglītības kontekstā. *Sabiedrība. Integrācija. Izglītība. Starptautiskās zinātniskās konferences materiāli. II daļa: Skolas pedagogija, Speciālā pedagogija, Mūzizglītība. 2013.gada 24.–25.maijs*. (397.–411.lpp.). Rēzekne: Rēzeknes Augstskola Izglītības un dizaina fakultāte, Personības socializācijas institūts. EBSCO: Education Research Complete database. (ISSN 1691–5887).
 6. Laškova, J., Brokāne, L. (2013). Opportunities and motivation for training the unemployed in Latvia. WCES–2013. *Procedia–Social and Behavioral Journal*, pp: 649-655. (ISSN: 1877–0428). Indexed on the ScienceDirect, Scopus and Thomson Reuters Conference Proceedings Citation Index (Web of Science).
 7. Laškova, J. (2012). Bezdarbnieku izglītošanas iespējas Latvijā. *Sabiedrība. Integrācija. Izglītība. Starptautiskās zinātniskās konferences materiāli. I.daļa: Skolas pedagogija, Augstskolu pedagogija, Mūzizglītība. 2012.gada 25.–26.maijs*. (506.–523.lpp.). Rēzekne: Rēzeknes Augstskola Izglītības un dizaina fakultāte, Personības socializācijas institūts, EBSCO: Education Research Complete data base (ISSN 1691–5887). Included in Thomson Reuters WEB of Science database un ScienceDirect database.

ACKNOWLEDGEMENT

I would like to express my sincere gratitude to my advisor of the Doctoral Thesis A.Strode for support in the development of the Doctoral Thesis, for constructive advice and targeted move towards results, for inspiration and support in the development of scientific articles.

I would like to thank my Doctoral Thesis pre-defence reviewer Dr.paed., Assoc. Professor I. Katane for reviewing the Thesis and valuable recommendations for improvement of the quality of work.

My sincere thanks also goes to Dr.paed., L. Ušča for recommendations and support during the development of the Thesis.

I express my gratitude also to Dr.soc.psyhol., Professor L. Brokāne for recommendations at the initial stage of the work and for motivation in the elaboration of scientific articles.

I thank Dr.paed., Professor V. Ļubkina for support in research activities and recommendations during the development of the Thesis.

I would like to thank the staff of the project of Rezekne Academy of Technologies implemented within the Project of European Social Fund „Support for implementation of doctoral study programs in Rezekne Higher Education Institution” No. 2009/0161/1DP/ 1.1.2.1.2 /09/IPIA/SEDA /007 for the opportunity to receive financial support for carrying out research activities during elaboration of the Doctoral Thesis.

I thank the director of Jelgava local authority „Jelgava Social Affairs” R.Stūrāne and staff for support during the development of the Doctoral Thesis and use of research base in the empirical study.

I thank the director of Jelgava local authority „Zemgale competence development center” S. Viksna for the use of the research base in empirical study.

I would like to express my gratitude to the director of „BUTS” Jelgava branch R. Kutkovska for the use of research base in the empirical study.

I express my gratitude to the director of Rezekne branch of State Employment Agency I. Šindarjova for support and use of research base in the empirical study.

I thank the director of Dagda social service E. Trūle for use of the research base and a social worker I. Orole for support in the organization of the empirical study.

I express my gratitude to the head of Daugavpils City Council Social Affairs B. Siļiņa for encouragement and for the use of research base in the empirical study.

I thank a visiting lecturer of Latvia University of Agriculture Faculty of Economics and Community Development Mg.sc.soc. R. Urtane for support in the organization of the empirical research.

I would like to thank the director of Siauliai (Lithuania) Territorial Labour Exchange Office R. Domarks and the director of Labour Resource Department V. Ignociene for the opportunity to get to know the experience of Lithuania in job seekers' involvement into education and the use of research base in the empirical study.

My sincere thanks goes to the Dean of the Faculty of Social Welfare and Disability Studies of Siauliai University Professor I. Baranauskienė for the opportunity to get to know the experience of Lithuania in the organization of further training for job seekers.

I would like to thank my family for their understanding and support during the development of the Thesis.

