

SKOLĒNU GATAVĪBA KARJERAS PAŠVADĪBAI

The Readiness of Students for Career Self-Management

Irēna Katane

Latvijas Lauksaimniecības Universitāte, Latvija

Evita Korna-Opincāne

Latvijas Lauksaimniecības Universitāte, Latvija

Abstract. Nowadays, several of the global challenges we are facing include the fast pace of life and rapidly occurring changes, therefore when interacting with this changeable life environment it is important for the young people to self-develop, self-manage, as well as be themselves in charge of their personal change and career management. This article studies the latest scientific trends, providing scientific justification to the student readiness for their career self-management. In the process of developing this justification, it was essential to understand the criteria and indicators for the student readiness for their career self-management, in order for the young people to be able to self-assess the said readiness during their entire lifetime. Therefore the aim of the study was to develop the theoretical foundations for the term “student readiness for career self-management” within the context of general secondary education, including both criteria and indicators for the assessment which could in its turn become a methodological foundation for developing methodology for the readiness for career self-management. As a result of this study, the theoretical findings from the scientific literature on the essence and readiness for career self-management were gathered, examined, analysed, systemized and evaluated.

Keywords: general education, readiness for career self-management, students.

Ievads

Introduction

Mūsdienu globalizācijas un ceturtais industriālās revolūcijas laikmetā kā būtiska nepieciešamība iezīmējas jautājums par izaugsmi un konkurētspēju strauji mainīgajā izglītības un darba vidē. Lai sasniegtu vienu no Apvienoto Nāciju Organizācijas Ilgtspējīgas attīstības mērķiem (Transforming our world ..., 2015) par kvalitatīvu izglītību, kuru iegūstot var apgūt tādas zināšanas, prasmes un kompetences, kuras sekmē veiksmīgu iekļaušanos darba tirgū un produktīvu nodarbinātību. Skolu jauniešiem aktualizējams tas, ka mūsdienu dzīvē pārmaiņas ir nepārtraukts process, tāpēc mijiedarbībā ar šo mainīgo pasauli svarīgi pašattīstīties, mainīties tai līdzīgi un pašam uzņemties atbildību un vadīt visu savu dzīvi.

Šāds skatījums uz globālajām norisēm pasaulē un savā personīgajā dzīvē nodrošina ilgtspējīgu ekonomikas izaugsmi un sekmē ikviena cilvēka, tai skaitā jauniešu, pārliecību par mūžizglītības nepieciešamību un karjeras attīstību visas dzīves garumā. Tas ikviena jaunieša karjerā paver iespēju, sabalansējot savu formālo un neformālo izglītību, darbu, ģimeni, brīvo laiku, garīgo attīstību ar savas dzīves vērtībām, vajadzībām un iespējām, sasniegt savus mērķus dažādās dzīves jomās. Kā norādīts 2019. gada Pasaules ekonomikas foruma “Globālās konkurētspējas ziņojumā 2019”, tad jaunās ekonomikas un sabiedrības nākotnes veidošanā globālās konkurētspējas kontekstā kā viena no trim būtiskām jomām ir izglītība, prasmes un darbs. Šīs jomas mērķtiecīga attīstība spēj sasniegt izaugsmes un ilgtspējības mērķus (The Global Competitiveness Report ..., 2019), nodrošinot veiksmīgu cilvēka karjeru visas dzīves laikā.

Tā kā mūsdienās kā viens no globālās pasaules izaicinājumiem ir ātrs dzīves temps un straujās pārmaiņas, tāpēc mijiedarbībā ar šo mainīgo dzīves vidi jauniešiem svarīgi pašattīstīties, pašrealizēties, kā arī pašiem mainīties un vadīt savu karjeru.

Jēdziens *karjeras pašvadība* tiek atklāts jaunākajos pētījumos sociālo zinātņu, t.sk. izglītības zinātņu jomās, to analizējot jauno karjeras teoriju kontekstā (Coetzee, 2019; Ireland & Lent, 2018; Jung & Takeuchi, 2017; Krouwel, van Luijn, & Zweekhorst, 2019; Secundo et al., 2019; Lent, Morris, Penn, & Ireland, 2019; Tims & Akkermans, 2020).

Cilvēka *gatavība karjeras pašvadībai* visas dzīves laikā ir saistīta ar konkrētā laika izglītības un darba vides prasībām, kuras savukārt ietekmē globālās pasaules pārmaiņas dažādās cilvēkdarbības jomās konkrētajos sociāli ekonomiskajos apstākļos. To atklāj mūsdienu tendences šajā jomā, kas apzinātas dažādos zinātniskajos pētījumos. Gatavība darbībai kā jēdziens tiek skatīts dažādos kontekstos, aptverot daudzo cilvēka dzīvesdarbības aspektus dažādos dzīves posmos, tai skaitā skolas laikā, atklājot to kā mūsdienu aktualitāti daudzdimensionālā skatījumā (Brown, 2017; Daugol & Sherstha, 2019; Mitin et al., 2018; Paradnike, Endriulaitiene, & Bandzevičiene, 2017).

Pētījuma mērķis: izstrādāt jēdziena *skolēnu gatavība karjeras pašvadībai* teorētisko pamatojumu vispārējās vidējās izglītības kontekstā, kurā ir iekļauti arī izvērtēšanas kritēriji un rādītāji, kas kļūtu par metodoloģisko bāzi gatavības karjeras pašvadībai izvērtēšanas metodikas izveidei.

Pētījuma rezultātā tiek apzinātas, apkopotas, analizētas, sistematizētas un izvērtētas zinātniskajā literatūrā paustās atziņas par karjeras pašvadības būtību un gatavību tai.

Materiāli un metodes **Material and Methods**

Pamatojot jēdzienu *skolēnu gatavība karjeras pašvadībai*, ir veikts teorētiskais pētījums vairākos virzienos:

- 1) jēdziena *gatavība darbībai* pamatojums,
- 2) jēdziena *karjeras pašvadība* pamatojums,
- 3) gatavības jēdziens dažādu aktivitāšu kontekstā,
- 4) skolēnu gatavības karjeras pašvadībai kritēriju un rādītāju noteikšana.

Pētījuma metodes: zinātniskās literatūras studēšana, analīze un izvērtēšana, kā arī autoru personīgās pedagoģiskās pieredzes refleksija.

Karjeras pašvadība daudzaspēktu skatījumā **Career Self-Management from the Multi-Aspect Viewpoint**

Karjeras pašvadība zinātniskajā literatūrā tiek pamatota un raksturota, sākot no 20. gs. beigām, turpinot pētījumus arī 21. gs. sākumā. Īpaši tas aktualizējies pēdējā desmitgadē, kad mūsdienu jaunākajos pētījumos, skatot dažādas karjeras vadības stratēģijas, to analizējot jauno karjeras teoriju kontekstā un aprakstot tā nozīmīgumu dažādos cilvēka dzīves posmos visa mūža garumā, kā arī paplašinot jēdziena konceptuālo izpratni (Brown, 2017; Daugol & Sherstha, 2019; Mitin et al., 2018), šajā pārmaiņu un globālo izaicinājumu laikā tiek uzsvērtā personības pašattīstības nozīmība un nepieciešamība vadīt pašam savu dzīvi dažādās cilvēkdarbības jomās.

Ir daudz nozīmīgu pētījumu par karjeras pašvadību, kuros tiek definēts šis jēdziens un veidoti karjeras pašvadības modeļi (Akkermans, Brenninkmeijer, Huibers, & Blonk, 2013; Briscoe, Hall, & Frautschy DeMuth, 2006; Chiaburu, Baker, & Pitariu, 2006; Francis-Smythe, Haase, Thomas, & Steele, 2013; King, 2004; Kossek, Roberts, Fisher, & DeMarr, 1998; Kuijpers & Scheerens, 2006; Lent & Brown, 2013; Paradnike et al., 2017; Sturges, 2008), kuri ietver dažādas ar karjeru saistītas kompetences, rīcību, attieksmes un vērtības.

Karjeras pašvadība aptver karjeras izpēti, savu karjeras mērķu izvirzīšanu un īstenošanu, ietverot darbības, kas palīdz cilvēkam uzlabot karjeras iespējas nākotnē un karjeras izaugsmi (Greenhaus & Callanan, 1994; King, 2001; 2004; Noe, 1996; Pinto & Taveira, 2013).

Karjeras pašvadībai ir pieaugoša nozīme mūsdienu izglītības un darba pasaulē. Vairāki pētnieki karjeras pašvadības kontekstā runā par personības patstāvīgumu un atbildību, par savas darbības plānošanas un rezultātu pārraudzīšanas nepieciešamību, tāpat arī par būtiskām 21.gs. prasmēm, kuras augsti novērtē darba devēji – par radošumu, par individuālu lēmumu pieņemšanu, kā arī par būtiskiem jautājumiem indivīdu karjeras attīstībā, t.sk.

karjeras panākumu nozīmību un apmierinātību ar savu karjeru, profesionālo identitāti (Ahmed, Sajid, Nesheen, & Sajid, 2015; King, 2001; 2004; Yu, 2013).

Karjeras izvēle notiek nemitīgi mainīgā vidē, tāpēc mūsdienās būtiski apgūt karjeras pašvadības, t.sk. mūžilgas pašvirzītās jeb pašvadītās, mācīšanās prasmes, ietverot cilvēkresursu, sociālo un psiholoģisko karjeras resursu apzināšanu (DiRenzo, 2010; Luthans & Youssef, 2004; Smith, 2014).

Karjeras pašvadības procesā ir būtiski apzināt savas zināšanas, prasmes, kompetences, spējas, pieredzi, veidot attiecības, kuras var palīdzēt sasniegt sev vēlamos rezultātus, izzināt un izprast sevi, kā arī mijiedarbībā ar mainīgo apkārtējo vidi, t.sk. darba vidi, saskatīt attīstības un pašrealizācijas daudzveidīgās iespējas (Arthur, Inkson, & Pringle, 1999; Paradnike et al., 2017; Smith, 2014). Tas viss kopā rada konkurētspējīgu potenciālu, kurš jauniešiem var noderēt viņa karjeras virzībā, lai, izvēloties atbilstošas darbības, īstenotu savu karjeras mērķi. Skolēniem, kuriem piemīt konkrētā laikā darba tirgū nepieciešamās prasmes, kuras viņi jau skolas laikā ir mērķtiecīgi apzinājuši un attīstījuši, lai uzlabotu savu spēju elastīgi un dinamiski konkurēt mainīgajā darba tirgū un lai pielāgotos pārmaiņām.

Karjeras izvēle ir saistīta ar skolēnu pašizziņu, pašaktualizāciju, pašrealizāciju, ar nākotnes mērķu izvirzīšanu saskaņā ar personības attieksmēm, vērtībām un motivāciju. Vidējās izglītības skolēnu karjeras pašvadība ir saistīta ar savas karjeras, t.sk. profesionālās virzības, izpratni, ar prasmi pieņemt mērķtiecīgu karjeras lēmumus un tos realizēt aktīvā dzīvesdarbībā. Svarīgi, lai skolēni nonāk pie atziņas, ka izglītības un darba vide ir mainīga, tāpēc būtiski ir izprast un pieņemt šīs pārmaiņas, saskatīt dažādas alternatīvas un jaunas izvēles, ko nosaka lēmumu pieņemšanas prasme, kas ir viens no karjeras pašvadības aspektiem. Skolēni, mācoties pašvadīt savu karjeru, sāk izprast mūžizglītības un nepārtrauktas profesionālās pašnoteikšanās un pašattīstības nepieciešamību, izvērtējot savas zināšanas, prasmes, kompetences: *ko es zinu, protu, spēju*) un savas vajadzības: *ko es vēlos*. Skolēniem ir jāzina arī darba tirgus prasības, tas attiecas arī uz pieprasītākajām profesijām: *ko sabiedrībai, tās ekonomikai un darba tirgum vajag* (Klimov, 2004; Yu, 2013).

Lai karjeras pašvadības process noritētu veiksmīgi, cilvēkam ir jābūt gatavam šim procesam (Pinto & Taveira, 2013; Raabe, Frese, & Beehr, 2007). Cilvēka gatavību izglītoties, attīstīties un mainīties visa mūža garumā var saistīt ar viņa *gatavību mūžilgai karjeras pašvadībai*.

Skolēnu gatavības karjeras pašvadībai būtība, kritēriji un rādītāji
The Essence, Criteria and Indicators to the Student Readiness for
Career Self-Management

Nav vienota zinātniskā skatījuma uz *gatavību karjeras pašvadībai*, t.sk. *gatavību profesionāli pašnoteikties un nepārtraukti pašattīstīties*, jo pastāv dažādi šī jēdziena interpretējumi.

Teorētiskajos pētījumos jēdziens *gatavība kaut kādai darbībai* tiek pamatots:

- kā process (Malikova & Prokopenko, 2011; Stabiņš, 1998);
- kā rezultāts (Ananina, 2006);
- gan kā process, iezīmējot profesionālās izvēles posmus, gan kā rezultāts (Brown & McPartland, 2005; Imakaev, Gadzhieva, Vihman, & Popov, 2015; Miķelsone, 2008; Miller & Brown, 2005; Shibankova, 2008; Van Esbroeck, Tibos, & Zaman, 2005).

Daudzi zinātnieki raksta par atsevišķiem gatavības veidiem:

- *psiholoģisko gatavību* uzsākt vai veikt kādu darbību (Ananina, 2006; Aron, 2015; Besklubnaja, 2013; Malikova & Prokopenko, 2011; Retivyh, 2013; Shibankova, 2008);
- *funkcionālo jeb praktisko gatavību* (Ananina, 2006; Besklubnaja, 2013);
- *integratīvo gatavību* (Besklubnaja, 2013);
- *gatavību profesionālajai darbībai* (Katane & Baltusite, 2007), kur svarīga gan *psiholoģiskā*, gan *kompetencēs balstītā gatavība*, kas ir viens kopveselums (Baltusite & Katane, 2014; Baltušīte, 2013).

Daudzos pētījumos *gatavība karjeras pašvadībai* saistīta gan ar ārējiem, t.sk. sociālās vides, faktoriem, gan ar iekšējiem, t.i., personības izziņas, motivācijas, gribas un emocionālajiem faktoriem (Aron, 2015; Besklubnaja, 2013; Cvetkova, 2005; Chistjakova, 2007; Kalinina, 2007; Pavlova, 2005; Malikova & Prokopenko, 2011; Merkulova, 2010; Zeer, 2005). Izziņas, motivācijas, gribas un emocionālo komponentu veidošanās tiek atklāta psiholoģiski pedagoģiskā atbalsta kompleksā īstenošanas procesā un kļūst par psiholoģiskās gatavības attīstības līmeņa rādītājiem. Gatavību ietekmē subjektīvie (personības izpausmes) un objektīvie komponenti (sociālā vide). Personības aktīva subjektīvā darbība un tās attieksme pret dažādu sociālo kontekstu iedarbību iezīmē virkni aspektu, kuri saistīti ar personības gatavību karjeras pašvadībai un karjeras izvēlei noteiktā dzīves periodā, un tie kā personības gatavības karjeras pašvadībai kritēriji iedalāmi vairākās tematiskajās grupās: personības patstāvība un informētība, izglītības un darba vides izpratne, lēmumu pieņemšana un pozitīva attieksme pret karjeras izvēles nepieciešamību (Sokolova, 2015).

21.gadsimta Krievijas zinātnieku pētījumos dominē atziņas, kurās līdztekus jēdzienam *profesionālā pašnoteikšanās* tiek runāts par paša vadītu karjeras izaugsmes/attīstības procesu, par savu atbildību paša izvēlētajās darbības un pieņemtā lēmuma rezultātu. Tātad secināms, ka, kaut arī jēdziens *karjeras pašvadība* netiek minēts, tomēr kontekstuāli tā būtība tajos ir saskatāma. Rietumu zinātnieku, tajā skaitā Latvijas, pētījumos (Brown & McPartland, 2005; Hirschi & Läge, 2007a; Hirschi & Läge, 2007b; Baltusite & Katane, 2014; Baltušīte, 2013; Katane & Baltusite, 2007; Linde, 2003; Miķelsone, 2008; Miller & Brown, 2005; Savickas, 1984, 2001; Super, 1990; VanEsbroeck et al., 2005) jēdziena gatavība izpratne saistīta ar karjeras brieduma un karjeras pašvadības, t.sk. karjeras izvēles, jautājumiem.

Balstoties uz 20.gs. pētījumiem, kuri veikti pārsvarā Krievijā un Latvijā, Ņ. Linde (Linde, 2003) pētījusi vidusskolēnu gatavību pašrealizācijai, runājot par patstāvību un pašnoteikšanos kā vērtībām, ko var īstenot mērķtiecīgi organizētā mācību procesā, aktivizējot skolēna iniciatīvu un pašattīstību. Kā minējusi pētniece, viens no kritērijiem, kurš nosaka cilvēka gatavību kaut kam, ir *personības brieduma līmenis*, kas tiek pamatots gan Amerikas, gan Vācijas, gan Latvijas pētnieku darbos. Ņ. Linde akcentē *profesionālās pašnoteikšanās gatavības* nozīmību vidusskolas jauniešiem, kas ir viens no personības brieduma rādītājiem, akcentējot arī personības patstāvīguma lomu gatavības pašrealizācijai attīstībā. Tādējādi karjeras pašvadībā tiek akcentēti būtiskākie atslēgas vārdi: motivācija, patstāvīga izvēle, atbildība, mērķtiecīga lēmuma pieņemšana, paattīstība, pašrealizācija u.c.

Teorētisko pētījumu rezultātā izkristalizējušies vairāki skolēnu gatavības karjeras pašvadībai kritēriji un rādītāji vispārējās vidējās izglītības kontekstā. Tie varētu kļūt par metodoloģisko bāzi gatavības karjeras pašvadībai izvērtēšanas metodikas izveidei (1.tab.).

1.tabula. Personības gatavības karjeras pašvadībai kritēriji un rādītāji (Autoru veidota)
Table 1 Criteria and Indicators of Personality Readiness for Career Self-Management
(Created by the authors)

Nº	Kritēriji	Rādītāji
1.	Personības patstāvīgums un virzība uz pašizziņu un pašvadību (Besklubnaja, 2013; Malikova & Prokopenko, 2011; Sokolova, 2015)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Attīstītas intereses un virzība uz dažādiem darbības veidiem, kuri saistīti ar nākotnes profesiju; ▪ attīstīti profesionālie nodomi; ▪ savu spēju adekvāts pašnovērtējums attiecībā pret dažādiem darbības veidiem; ▪ prasme sasniegt izvirzīto mērķi; ▪ pašvadības prasme.
2.	Personības informētība un lietpratība (informācija un resursi)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lietpratīgs un jēgpilns zināšanu lietojums, veicot elementāras darbības praksē;

№	Kritēriji	Rādītāji
	(Besklubnaja, 2013; Malikova & Prokopenko, 2011; Sokolova, 2015)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ adekvāts pašvērtējums, ▪ spēja saskatīt saikni starp profesionālajām un mācību interesēm.
3.	Mijiedarbība ar izglītības un darba vidi: karjeras iespēju izpēte (Besklubnaja, 2013; Sokolova, 2015)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zināšanas par profesiju pasauli un to dinamiku (sociālvēsturiskā pieeja profesijām); ▪ spēja sabalansēt savas intereses un spējas ar profesiju pasauli; ▪ zināšanas par profesijām, profesionālās darbības specifiku.
4.	Karjeras plānošana un lemtspēja (Besklubnaja, 2013; Hirschi & Läge, 2007a; Hirschi & Läge, 2007b; Imakaev et al., 2015; Malikova & Prokopenko, 2011; Savickas, 1984, 2001; Sokolova, 2015; Super, 1990)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Noteikta patstāvība, spriedumu neatkarība par saviem profesionālajiem nodomiem, argumentācija, kam dot priekšroku profesijas izvēlē; ▪ prasme iezīmēt savus nākotnes plānus, izglītības un profesionālā plāna veidošana; ▪ prasme noformēt pētnieciskās un izziņas darbības kopsavilkuma datus; ▪ prasme veikt alternatīvo profesiju salīdzinošo analīzi; ▪ apmierinātība ar savu izvēli; ▪ spēja pieņemt pamatotu karjeras lēmumu vajadzīgajā brīdī.
5.	Personības profesionālā virzība (t.sk. pozitīvas attieksmes motivācija un personības aktīva darbība) un pašizziņa (Aron, 2015; Besklubnaja, 2013; Hirschi & Läge, 2007a; Retivyh, 2013; Sokolova, 2015)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aktīva tiekšanās iepazīt, izzināt sevi; ▪ aktīvi darbīgas pozīcijas ieņemšana; ▪ personības profesionālā ieinteresētība; ▪ iekšēju nepieciešamība izglītoties, apgūstot profesiju un pārvaldot to pilnībā; ▪ profesionālā identitāte.

I. Arons (Aron, 2015) uzskata, ka psiholoģiskās gatavības veidošanās ir prioritārais virziens veiksmīgas profesionālās pašnoteikšanās īstenošanai, kuras pamatā ir J. Kļimova (Klimov, 2004) profesionālās pašnoteikšanās struktūra: gribu, varu, vajag. Šī struktūra vēlākajos pētījumos tiek konkretizēta, kurā kā būtiski psiholoģiskās gatavības komponenti tiek ietverti kognitīvie, darbības, motivācijas un personības aspekti. Vairāki pētnieki (Chistjakova, 2005; Cvetkova, 2005; Kalinina, 2007; Pavlova, 2005; Shibankova, 2008; Zeer, 2005), kuri izzinājuši psiholoģiskās gatavības struktūru, komponentus, kas nosaka tās saturu, kā būtisku faktoru min tieši motivācijas komponentu.

Daudzu zinātnieku pētījumu ceļā gūtās atziņas, kas paustas vairākās publikācijās (Ananina, 2006; Besklubnaja, 2013; Imakaev et al., 2015; Malikova & Prokopenko, 2011; Retivyh, 2013; Sokolova, 2015), pauž karjeras

pašvadības, t.sk. profesionālās pašnoteikšanās, principus. Skolēnu gatavība karjeras pašvadībai, pirmām kārtām, nozīmē:

- 1) skolēnu gatavība izvēlēties nākamo profesiju,
- 2) gatavība nepārtraukti mācīties, pašattīstīties un mainīties mijiedarbībā ar mainīgo vidi,
- 3) gatavība plānot un pašnoteikt savu dzīvi,
- 4) gatavība pieņemt svarīgus, atbildīgus lēmumus, t.sk. gatavība uzņemt atbildību par šo lēmumu sekām karjeras pašvadības procesā.

Tā kā šobrīd izglītības vidē aktuāla ir kompetenču pieejas īstenošana, tad svarīgi ir atzīmēt, ka, piemēram, M. Retevihs (Retivih, 2013) profesionālās pašnoteikšanās gatavību skata mūsdienu jauniešu galveno kompetenču aspektā līdztekus sociālajām, daudz kultūru, komunikatīvajām, informācijas, profesionālajām, kognitīvajām u.c. kompetencēm. M. Retevihs uzskata, ka profesionālā pašnoteikšanās skatāma kā daļa no cilvēka dzīves pašnoteikšanās, aptverot visus viņa dzīvesdarbības un dzīves posmus.

D. Sokolovas profesionālās izvēles gatavības novērtēšanas pētījumos (Sokolova, 2015; Sokolova & Senicheva, 2015) minēti faktori, kuri raksturo personības briedumu un profesijas izvēles gatavības līmeni, ko nosaka tādi kritēriji kā autonomija, informētība, orientācija laikā, lēmumu pieņemšana, emocionālā attieksme pret profesijas izvēles situāciju. Tieši šie kritēriji ir saistīti ar personības gatavību karjeras pašvadībai. Kā minējusi D. Sokolova (Sokolova, 2015), skolēnu gatavība apgūt nākotnes profesiju un gatavība patstāvīgai darba dzīvei ir atkarīga no tā, cik precīzi vecāko klašu skolēni prātis iezīmēt savus nākotnes plānus, kāds būs viņu psiholoģiskais briedums. Jau mācību procesā ir redzama saikne starp profesionālajām un mācību interesēm. Šajā procesā skolēnam rodas vajadzība izprast pašam sevi un pasauli sev apkārt, meklējot un atrodot notiekošajā jēgu. Vecāko klašu skolēniem galvenais kļūst savas dzīves ceļa pašnoteikšanās, tai skaitā profesionālās pašnoteikšanās, uzdevums. Šajā situācijā atslēgas vārds ir gatavība – tas ir galvenais brīdis, kad cilvēks ir gatavs patstāvīgai dzīves ceļa, karjeras, profesijas izvēlei.

Gatavība karjeras pašvadībai nodrošina cilvēka personības individuālo īpatnību, interešu, vērtību, virzības noteikšanu un atklāšanu. Indivīdam pašam ir izveidojusies attieksme pret noteiktu profesionālo, darba vidi, viņš ir gatavs profesionāli pašrealizēties noteiktā dzīves jomā. Gatavs karjeras pašvadībai – gatavs uzņemt atbildību par savu nākotni, izprast sevi un zināt, kā virzīties tālāk, prast izvēlēties un pieņemt lēmumu.

Tā kā vairākos pētījumos (Arthur, Khapova, & Wilderom, 2005; Pinto & Taveira, 2013; Chin & Shen, 2015; Vertsberger & Gati, 2015; Zakaria, Yamin, & Maarof, 2017) tiek akcentēta stratēģiskas karjeras attīstības veicināšanas nepieciešamība (karjeras vadība), kas tiktu īstenota strukturētā,

sistēmiskā un specializētā karjeras atbalstā, vispārējās vidējās izglītības vidē ir pilnveidojams tāds karjeras attīstības atbalsts, kurš veicinātu skolēnu gatavību karjeras pašvadībai.

Mūsdienu mainīgajos izglītības vides un darba tirgus apstākļos karjeras pašvadībai ir arvien lielāka nozīme, jo tā nosaka cilvēka apmierinātību ar viņa karjeras sasniegumiem visa mūža garumā. Gatavība mainīties, gatavība pielāgoties un iekļauties mainīgā vidē, attīstīt savus individuālos resursus, izglītoties visas dzīves laikā, gatavība plānot un veidot savu dzīvi, spēja apkārtējā mainīgā vidē saskatīt savas profesionālās attīstības, karjeras izaugsmes iespējas, nodrošinot savu konkurētspēju, t.sk. pieprasītību un nodarbinātību darba tirgū: tās ir veiksmīgas karjeras pašvadības priekšnoteikumi, dažādās izpausmes, kā arī pašvadības procesa rezultāti, kas nosaka cilvēka dzīvi gan šobrīd, gan nākotnē.

Secinājumi Conclusions

Karjeras pašvadība zinātniskajā literatūrā tiek pamatota un raksturota, sākot no 20. gs. beigām, turpinot pētījumus arī 21. gs. sākumā. Īpaši tas aktualizējies pēdējā desmitgadē, kad mūsdienu jaunākajos pētījumos, skatot dažādas karjeras vadības stratēģijas, to analizējot jauno karjeras teoriju kontekstā un aprakstot tā nozīmīgumu dažādos cilvēka dzīves posmos visa mūža garumā, kā arī paplašinot jēdziena konceptuālo izpratni.

Karjeras pašvadība mūsdienās tiek skatīta jēdziena *karjera* plašās nozīmes interpretācijas kontekstā, ieskaitot, profesionālo pašnoteikšanos, izglītību u.c. dzīvesdarbības jomas. Jēdziens konceptuāli aptver karjeras izpēti, savu karjeras mērķu izvirzīšanu un īstenošanu, ietverot darbības, kas palīdz cilvēkam profesionāli pašattīstīties, saskatīt savas karjeras izaugsmes iespējas tuvākā un tālākā nākotnē, tāpēc patstāvīgai, atbildīgai, mērķtiecīgai un plānotai dzīvesdarbībai, kas balstīta uz sevis un apkārtējās pasaules izzināšanu, izpratni un mijattiecībām, ir pieaugoša nozīme strauji mainīgajā izglītības un darba pasaulē.

Pastāv dažādi jēdziena *gatavība darbībai* interpretējumi, nav vienota skatījuma jēdziena zinātniskajā pamatojumā, kā rezultātā tiek izdalīti vairāki gatavības veidi.

Skolēna *gatavība karjeras pašvadībai* tiek skatīta vairākos aspektos: pašizziņa, karjeras izvēles patstāvīgums, mērķtiecīga lēmumu pieņemšana un to īstenošana, spēja saskaņot *varu, vēlos, vajag*, kas izriet no personības priekšstatiem par sevi, izglītības un darba vidi, no spējas saskaņot un līdzsvarot savu attīstības potenciālu ar savām vajadzībām, nākotnes mērķiem, kā arī

iespējām, ko piedāvā sociāli ekonomiskā, darba tirgus un konkrēto profesiju vide.

Analizējot un sistematizējot dažādu autoru pētījumos paustās atziņas par gatavības karjeras pašvadībai būtību, ir izkristalizējušies kritēriji, kas varētu kļūt par rādītājiem skolēnu mērķtiecīgai un patstāvīgai karjeras izvēlei vispārējās vidējās izglītības kontekstā. Personības gatavību karjeras pašvadībai raksturo tādi kritēriji kā personības patstāvīgums, profesionālā pašnotaikšanās, pašizzīņa un pašattīstība, personības informētība un lietpratība, mijiedarbība ar mainīgo izglītības un darba vidi, t.sk. karjeras iespēju izpēte, karjeras plānošana un spēja pieņemt lēmumus u.c.

Skolēnu gatavība karjeras pašvadībai, pirmām kārtām, izpaužas psiholoģiskajā un kompetencēs balstītajā gatavībā pašiem patstāvīgi un atbildīgi veidot un tālāk attīstīt savu karjeru visa mūža garumā.

Mūsdienu mainīgajos izglītības vides un darba tirgus apstākļos karjeras pašvadībai ir arvien lielāka nozīme, jo tā nosaka cilvēka pašrealizāciju un apmierinātību ar karjeru visa mūža garumā. Gatavība mainīties, gatavība pielāgoties un iekļauties mainīgā vidē, attīstīt savus individuālos resursus, izglītoties visas dzīves laikā, gatavība plānot un veidot savu dzīvi, spēja apkārtējā mainīgā vidē saskatīt savas profesionālās attīstības, karjeras izaugsmes iespējas, nodrošinot savu konkurētspēju, t.sk. pieprasītību un nodarbinātību darba tirgū: tās ir veiksmīgas karjeras pašvadības priekšnoteikumi, dažādās izpausmes, kā arī pašvadības procesa rezultāti, kas nosaka cilvēka dzīvi gan šobrīd, gan nākotnē.

Skolās ir nepieciešama stratēģiskas karjeras attīstības veicināšana un vadība, kas tiktu īstenota strukturētā, sistēmiskā un specializētā karjeras atbalstā. Vispārējās vidējās izglītības vidē ir pilnveidojams tāds karjeras attīstības atbalsts, kurš veicinātu skolēnu gatavību karjeras pašvadībai.

Kopsavilkums

Summary

Nowadays, several of the global challenges we are facing include the fast pace of life and rapidly occurring changes, therefore when interacting with this changeable life environment it is important for the young people to self-develop, self-manage, as well as be themselves in charge of their personal change and career management.

Career self-management has been justified and characterized in scientific literature starting from the end of the 20th century, continuing the studies in the beginning of the 21st century. The topic has been especially raised during the last decade when in the newest modern studies its different management strategies have been looked at, it has been analysed within the context of new career theories, and its importance has been described in different stages of a person's life during its eternity, moreover the conceptual understanding of the concept has been widened. Nowadays, the concept of career self-management is viewed within the context of interpreting the wide sense of the career notion, which includes

professional self-determination, education and other areas of life activity. The conceptual understanding of the concept comprises career examination, setting and reaching one's career goals, including activities that allow for one's professional self-development, ability to forecast career opportunities in near-term and long-term future, therefore independent, responsible, purposeful and planned-out life activity, which is based on studying, understanding and interrelating with oneself and the environment, is becoming ever-so important in the rapidly changing world of work and education.

There are different interpretations of the notion *readiness for activity*, the scientific justification of the term is not uniform, as a result, several types of readiness are distinguished. The students' readiness for career self-management is studied from several viewpoints: self-examination, independence in one's career choice, purposeful decision making and implementation, ability to find balance between *I can, I want, I need* which comes from one's personal opinion of themselves, education and work environment, from the ability to harmonize and balance the potential of one's development with their needs, future goals, as well as opportunities offered by the socio-economical, work market and specific professional environments.

When analysing and systemizing the findings on the essence of the readiness for career self-management from the studies of different authors, criteria that could become the indicators for purposeful and independent student career choice within the context of general secondary education have become clear. One's personal readiness for career self-management is characterized by criteria such as personal independence, personal self-determination, self-examination and self-development, person's awareness and competence, interaction with the changing work and education environments, which includes studying one's career opportunities, career planning and ability to make decisions, etc.

Students' readiness for career self-management first and foremost manifests itself in psychological and competence-based readiness to independently and responsibly build and further develop one's own career during their entire lifetime.

In the changing conditions of modern job and education markets, career self-management takes an increasingly important role since it determines person's self-realization and satisfaction with one's career over the span of their lifetime. Readiness to change, readiness to adapt and be included in this changing environment, develop one's individual skills, educate oneself during life, readiness to plan and shape one's life, ability to notice opportunities for one's professional and career growth in the changing environment thus ensuring one's competitiveness, including one's demand and employment in the work market: those are the preconditions, the different manifestations of successful career self-management, as well as the results of the process of self-management, which determine someone's personal life both now and in the future.

It is necessary to promote and realize the strategic career planning and realizing through structured, systemic, systematic and specialized career guidance. In general secondary education, there is a need for career guidance that enhances students' readiness for career self-management.

Literatūra References

Ahmed, A.A., Sajid, M.A., Nesheen, S., & Sajid, A. (2015). The Relationship between Career Self-Management and Different Dimensions of Employees' Organizational

- Commitment. *International Journal of Management and Social Sciences Research*, 4(1), 58-62. Retrieved from <http://www.irjcjournals.org/ijmssr/Jan2015/9.pdf>
- Akkermans, J., Brenninkmeijer, V., Huibers, M., & Blonk, R.B. (2013). Competencies for the Contemporary Career: Development and Preliminary Validation of the Career Competencies Questionnaire. *Journal of Career Development*, 40(3), 245-267. DOI: 10.1177/0894845312467501.
- Ananina, E.V. (2006). Gotovnost' starsheklassnikov k professional'nomu samoopredeleniju. *Vestnik JuUrGU*, 9, 62-67. Retrieved from <https://cyberleninka.ru/article/n/gotovnost-starsheklassnikov-k-professionalnomu-samoopredeleniyu>
- Aron, I.S. (2015). Motivacija k professional'nomu samoopredeleniju podrostkov, nahodjashhihsja v osovoj social'noj situacii razvitija. *Psihologicheskaja nauka i obrazovanie*, 7(1), 154-164. DOI: 10.17759/psyedu.2015070115. Retrieved from <http://psyedu.ru/journal/2015/1/Aron.phtml>
- Arthur, M.B., Inkson, K., & Pringle, J.K. (1999). *The new careers: Individual action and economic change*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Arthur, M.B., Khapova, S.N., & Wilderom C.P.M. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 177-202. DOI: <https://doi.org/10.1002/job.290>
- Baltusite, R., & Katane, I. (2014). The structural model of the pedagogy students' readiness for professional activities in the educational environment. In V. Dislere (Ed.), *Proceedings of the 7th International Scientific Conference Rural environment. Education. Personality*, 7(29-41). Jelgava: Latvia University of Agriculture. Retrieved from <https://llufb.llu.lv/conference/REEP/2014/Latvia-Univ-Agricult-REEP-2014-proceedings-29-41.pdf>
- Baltušīte, R. (2013). *Pedagoģijas studentu gatavība profesionālai darbībai skolas vidē*. Promocijas darbs. Zin. vad. I. Katane. Jelgava: LLU.
- Besklubnaja, A.B. (2013). *Formirovanie gotovnosti starsheklassnikov k vyboru professii. Avtoreferat*. Nizhnij Novgorod: Nizhegorodskij gosudarstvennyj arhitekturno-stroitel'nyj universitet. Retrieved from <http://www.dslib.net/orders/?action=list&id=4264747>
- Briscoe, J.P., Hall, D.T., & Frautschy DeMuth, R.L. (2006). Protean and boundaryless careers: an empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 30-47. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.003>
- Brown, Ch.P. (2017). *School Readiness*. Austin: University of Texas. Retrieved from: https://www.researchgate.net/publication/321168575_School_Readiness
- Brown, S.D., & McPartland, E.B. (2005). Career interventions: Current status and future directions. In W.B. Walsh, & M.L. Savickas (Eds.), *Handbook of vocational psychology: Theory, research, and practice*, 3rd ed. (195-226). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Chiaburu, D.S., Baker, V.L., & Pitariu, A.H. (2006). Beyond being proactive: What (else) matters for career self-management behaviors? *The Career Development International*, 11(7), 619-632. DOI: <https://doi.org/10.1108/13620430610713481>
- Chin, W.S., & Shen, Q.L. (2015). Factors Affecting Individual Career Management among Undergraduates in Higher Education Institutions. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 5(10), 56-68. DOI: 10.6007/IJARBS/v5-i10/1842.
- Chistjakova, S.N. (2007). Problema samoopredelenija starsheklassnikov pri vybore profilja obuchenija. *Pedagogika*, 1, 19-26. Retrieved from <https://portalus.ru/modules/shkola/>

- rus_readme.php?subaction=showfull&id=1193319817&archive=1196814959&start_from=&ucat=&
- Coetzee, M. (2019). The Value of Future-Fit Psychosocial Career Self-management Capabilities in Sustaining Career Wellbeing. In I. Potgieter, N. Ferreira, & M. Coetzee, (Eds.), *Theory, Research and Dynamics of Career Wellbeing* (139-157). Springer, Cham. DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-030-28180-9_7
- Cvetkova, N.A. (2005). *Professional'noe samoopredelenie lichnosti na raznyh jetapah stanovlenija professionala*. Dis. kand. Jaroslavl': Jaroslavskij gosudarstvennyj universitet. Retrieved from <https://www.dissercat.com/content/professionalnoe-samoopredelenie-lichnosti-na-raznykh-etapakh-stanovleniya-professionala/read>
- Daugol, R., & Sherstha, M. (2019). Learning Readiness and Educational Achievement among School Students. *The International Journal of Indian Psychology*, 7(2), 467-476. DOI: 10.25215/0702.056
- DiRenzo, M.S. (2010). *An examination of the roles of protean career orientation and career capital on work and life outcomes*. Doctoral dissertation. Chestnut St: Drexel University. Retrieved from <https://idea.library.drexel.edu/islandora/object/idea%3A3378>
- Francis-Smythe, J., Haase, S., Thomas, E., & Steele, C. (2013). Development and Validation of the Career Competencies Indicator (CCI). *Journal of Career Assessment*, 21(2), 227-248. DOI: 10.1177/1069072712466724.
- Greenhaus, J.H., & Callanan, G.A. (1994). *Career management* (2nd ed.). Fort Worth, TX: Dryden Press.
- Hirschi, A., & Läge, D. (2007a). Holland's secondary constructs of vocational interests and career choice readiness of secondary students. *Journal of Individual Differences*, 28(4), 205-218. DOI: 10.1027/1614-0001.28.4.205
- Hirschi, A., & Läge, D. (2007b). The relation of secondary student's career-choice readiness to a six-phase model of career decision-making. *Journal of Career Development*, 34(2), 164-191. DOI: 10.1177/0894845307307473
- Imakaev, V., Gadzhieva, L., Vihman, A., & Popov, A. (2015). *Gotovnost' starsheklassnikov k professional'nomu samoopredeleniju: jempiricheskaja model' i ee interpretacija, 10*. Retrieved from <http://presto-online.ru/content/gotovnost-starsheklassnikov-k-professionalnomu-samoopredeleniyu-empiricheskaya-model-i-ee>
- Ireland, G.W., & Lent R.W. (2018). Career exploration and decision-making learning experiences: A test of the career self-management model. *Journal of Vocational Behavior*, 106, 37-47. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.11.004>
- Jung, Y., & Takeuchi, N. (2018). A lifespan perspective for understanding career self-management and satisfaction: The role of developmental human resource practices and organizational support. *Human Relations*, 71(1), 73-102. DOI: <https://doi.org/10.1177/0018726717715075>
- Kalinina, I.A. (2007). *Psichologicheskaja gotovnost' studentov k professional'noj dejatel'nosti i ee vzaimosvjaz' s uspešnost'ju obuchenija*. Avtoref. dis. Moskva: Moskovskij psihologo-social'nyj institut. Retrieved from <https://www.dissercat.com/content/psichologicheskaya-gotovnost-studentov-k-professionalnoi-deyatelnosti-i-ee-vzaimosvyaz-s-usp>
- Katane, I., & Baltusite, R. (2007). Ecological Approach for the Formation and Development of Prospective Teachers' Readiness for the Professional activities at Latvian Schools. *Transformations in Business & Economics*, 6(2), 114-132.

- King, Z. (2004). Career Self-Management: Its Nature, Causes and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 112-133. DOI: 10.1016/S0001-8791(03)00052-6
- King, Z. (2001). Career self-management: a framework for guidance of employment adults. *British Journal of Guidance & Counselling*, 29, 66-78. DOI: <https://doi.org/10.1080/03069880020019365>
- Klimov, E.A. (2004). *Psihologija professional'nogo samoopredelenija*. Moskva: Akademija. Retrieved from <http://padaread.com/?book=3942&pg=1>
- Kossek, E.E., Roberts, K., Fisher, S., & DeMarr, B. (1998). Career Self-management: a quasi-experimental assessment of the effects of a training intervention. *Personnel Psychology*, 51(4), 935-962. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1998.tb00746.x>
- Krouwel, S., van Luijn, A., & Zweekhorst, M. (2019). Developing a processual employability model to provide education for career self-management. *Education + Training*. DOI: <https://doi.org/10.1108/ET-10-2018-0227>
- Kuijpers, M.T., & Scheerens, J. (2006). Career Competencies for the Modern Career. *Journal of Career Development*, 32(4), 303-319. DOI: 10.1177/0894845305283006.
- Lent, R.W., & Brown, S.D. (2013). Social Cognitive Model of Career Self-Management: Toward a Unifying View of Adaptive Career Behavior Across the Life Span. *Journal of Counseling Psychology*, 60(4), 557-568. DOI: 10.1037/a0033446.
- Lent, R.W., Morris, T.R., Penn, L.T., & Ireland, G.W. (2019). Social-cognitive predictors of career exploration and decision-making: Longitudinal test of the career self-management model. *Journal of Counseling Psychology*, 66(2), 184-194. DOI:<https://doi.org/10.1037/cou0000307>
- Linde, N. (2013). *Vidusskolēna gatavība pašrealizācijai un tās attīstība mācību procesā*. Rīga: LU. Pieejams <https://dspace.lu.lv/dspace/handle/7/34359>
- Luthans, F., & Youssef, C.M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33, 143-160. DOI: 10.1016/j.orgdyn.2004.01.003.
- Malikova, V.A., & Prokopenko, I.G. (2011). Psihologicheskaja gotovnost' studenta k kar'ernomu rostu. *Vestnik OGU*, 2(121), 209-214. Retrieved from http://vestnik.osu.ru/2011_2/36.pdf
- Merkulova, N.N. (2010). *Formirovanie psihologicheskoy gotovnosti uchashhihsja profil'nyh uchebnyh zavedenij k professional'nomu vyboru*. Nizhnij Novgorod: Nizhegorodskij gosudarstvennyj arhitekturno-stroitel'nyj universitet. Retrieved from <https://www.dissercat.com/content/formirovanie-psikhologicheskoi-gotovnosti-uchashchikhsya-profilnykh-uchebnykh-zavedenii-k-pr/read>
- Miķelsone, I. (2008). Karjeras attīstība cilvēku dzīves ciklos. No Dz. Šulce (red.), *Karjeras attīstības atbalsts. Izglītība. Konsultēšana. Pakalpojumi* (13-18). Rīga: VIAA.
- Miller, M.J., & Brown, S.D. (2005). Counseling for career choice: Implications for improving interventions and work with diverse populations. In S.D. Brown & R.W. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling* (pp. 441-465). Hoboken, NJ: Wiley&SonsInc.
- Mitin, S.N., Kidinov, A.V., Fedotov, S.N., Leontev, M.G., Bolotova, A.K., & Kalinin, I.V. (2018). Modern Models Of Career Readiness. *Modern Journal of Language Teaching Methods*, 8(3), 78-86.
- Noe, R.A. (1996). Is career management related to employee development and performance? *Journal of Organizational Behavior*, 17(2), 119-133. Retrieved from <https://www.jstor.org/stable/2488587>
- Paradņike, K., Endriulaitiene, A., & Bandzevičiene, L. (2016). Career self-management resources in contemporary career frameworks: a literature review. *Organizaciju*

- Vadyba: *Sisteminiai Tyrimai*, 76, 91-106. DOI: <http://dx.doi.org/10.7220/MOSR.2335.8750.2016.76.6>
- Pavlova, A.M. (2005). Motivacionnyj faktor v aktualizacii professional'no-lichnostnogo potenciala sub"ekta truda. *Mir psihologii*, 1, 170-176. Retrieved from <https://elibrary.ru/contents.asp?titleid=8861>
- Pinto, J.C., & Taveira, M. do C. (2013). Developing career self-management skills: A study in higher education. *The International Journal of Management Science and Information Technology*, 8, 28-58. Retrieved from <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/97868/1/786026286.pdf>
- Raabe, B., Frese, M., & Beehr, T.A. (2007). Action regulation theory and career selfmanagement. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 207-311. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.10.005>
- Retivyh, M.V. (2013). Istoricheski slozhivshiesja koncepcii proforientacii i osobennosti ih razvitija v sovremennyh uslovijah. *Vestnik Brjanskogo gosudarstvennogo universiteta*. Retrieved from <https://cyberleninka.ru/article/n/istoricheski-slozhivshiesya-kontseptsii-proforientatsii-i-osobennosti-ih-razvitiya-v-sovremennyh-uslovijah>
- Savickas, M.L. (1984). Career maturity: The construct and its appraisal. *Vocational Guidance Quarterly*, 32, 222-231. DOI: <https://doi.org/10.1002/j.2164-585X.1984.tb01585.x>
- Savickas, M.L. (2001). Toward a comprehensive theory of career development: dispositions, concerns, and narratives. In F. T.L. Leong & A. Barak (Eds.), *Contemporary models in vocational psychology: A volume in honor of Samuel H. Osipow*, 12 (pp. 295-320). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates. Retrieved from <https://psycnet.apa.org/record/2001-16483-011>
- Secundo, G., De Carlo, E., Madaro, A., Maruccio, G., Signore, F., & Ingusci, E. (2019). The Impact of Career Insight in the Relation with Social Networks and Career Self-Management: Preliminary Evidences from the Italian Contamination Lab. *Sustainability*, 11 (21), 5996. Retrieved from <https://www.mdpi.com/2071-1050/11/21/5996/htm>
- Shibankova, S.V. (2008). *Psihologicheskie uslovija professional'no-lichnostnogo samoopredelenija starsheklassnikov*. Avtoref. dis. Nizhnij Novgorod: Nizhegorodskij gosudarstvennyj arhitekturno-stroitel'nyj universitet. Retrieved from <https://www.dissercat.com/content/psihologicheskie-usloviya-professionalno-lichnostnogo-samoopredeleniya-starsheklassnikov/read>
- Smith, E.C. (2014). Career Self-Management and Career Capital of Mid-Level Administrators in Higher Education Who Previously Served as Professional Academic Advisors. *Theses and Dissertations*. Fayetteville: University of Arkansas. Retrieved from <http://scholarworks.uark.edu/etd/2293>
- Sokolova, D.V. (2015). Izuchenie psihologicheskogo aspekta professional'nogo samoopredelenija obuchajushhihsja. *Mir nauki*, 3, 1-10. Retrieved from <http://mir-nauki.com/PDF/33PSMN315.pdf>
- Sokolova, D.V., & Senicheva, N.N. (2015). Psihologicheskaja gotovnost' starsheklassnikov k professional'nomu samoopredeleniju. *Voprosy territorial'nogo razvitija*, 5(25). Retrieved from <https://cyberleninka.ru/article/v/psihologicheskaya-gotovnost-starsheklassnikov-k-professionalnomu-samoopredeleniyu>
- Stabiņš, J. (1998). *Audzēkņu gatavības veidošanās dzīvesdarbībai komercskolas pedagoģiskajā procesā*. Rīga: RPIVA. Pieejams <https://dspace.lu.lv/dspace/handle/7/46025?show=full>

- Sturges, J. (2008). All in a Day's Work? Career Self-Management and the Management of the Boundary between Work and Non-Work. *Management Human Resource Journal*, 18(2), 118-134. DOI: 10.1111/j.1748-8583.2007.00054.x.
- Super, D.E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown, & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice*, (2nd ed.). (pp. 197-262). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- The Global Competitiveness Report 2019*. Insight Report. (2019). K. Schwab (Ed.). Geneva: World Economic Forum. Retrieved from http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf
- Tims, M., & Akkermans, J. (2020). Job and Career Crafting to Fulfill Individual Career Pathways. In J.W. Hedge, & G.W. Carter (Eds.), *Career Pathways: From School to Retirement* (pp. 165-189). Oxford: Oxford University Press.
- Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development*. (2015). United Nations General Assembly, 70/1. Retrieved from https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/A_RES_70_1_E.pdf
- Van Esbroeck, R., Tibos, K., & Zaman, M. (2005). A dynamic model of career choice development. *International Journal of Educational and Vocational Guidance*, 5, 5-18. Retrieved from <https://link.springer.com/article/10.1007/s10775-005-2122-7>
- Vertsberger, D., & Gati, I. (2015). The effectiveness of sources of support in career decision-making: A two-year follow-up. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 151-161. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.06.004>
- Yu, Ch. (2013). The Relationship between Undergraduate Students' Creative Self-efficacy, Creative Ability and Career Self-management. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 2(2), 181-193. Retrieved from <https://pdfs.semanticscholar.org/0923/d516458e5e22525df98777ba640685d971ac.pdf>
- Zakaria, N., Yamin, A., & Maarof, R. (2017). Career Management Skills Among Vocational Students. *International Research and Innovation Summit. IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 226(1). DOI: 10.1088/1757-899X/226/1/012187
- Zeer, J.F. (2005). Professional'noe samoopredelenie i potencial professionala. *Mir psihologii*, 1, 141-147. Retrieved from <https://elibrary.ru/contents.asp?titleid=8861>