

## KOMPETENCE – KARJERAS IESPĒJU GARANTS

### *Competence as a Career Opportunity's Guarantor*

**Rasma Garleja**  
University of Latvia

**Ilmārs Kangro**  
Rēzekne Higher Education Institution

**Abstract.** *The aim of the research is to investigate the essence of the notion „competence” and the differences in the usage of the career's terminology in semantic, methodological and pragmatic areas in academic theories of the second part of the 20 century; to work out evaluation criteria by comparing the succession of the notions capacity. The research is based on the Latvian and international sources of scientific literature – books, magazines, sources in digital form, and etc. A personality was investigated holistically (Džarviss (Jarvis, 2010); Devis (Dove, 1976); Kross (Cross, 1981)):*

*Body (genetic, physical, biological; reflection, self-capacity);*

*Mind (know-how – the cognitive skills being based on knowledge and competence; readiness for life activities; an attitude as a means of creativity; a system of evolution; imagination, confidence, sense).*

**Keywords:** *ability, career, competence, creativity, intelligence capacity, reflection, self-esteem, spirituality.*

### Ievads

#### *Introduction*

Pētījuma mērķis ir sakārtot intelektuālā kapitāla semantisko lietojumu kompetences inovatīvo paradigmu attīstībā un novērst variatīvā skaidrojuma pretrunas gan teorētiskā gan akadēmiskā lietojumā. Noskaidrot sakarību starp jēdzieniem kompetence un karjera stratēģiskā plānošanā un personības pašvērtējumā.

Pamatojoties uz fenomenoloģijas teoriju, tiek sakārtoti jēdzienu „kompetence” un „karjera” mijattiecības un jēgas veidošanās faktoru ietekme, domāšanas lauks, prāta mērķtiecīga vērstība, jēgas konstituēšana un interpretācija tēlos, saskaņošana ar izglītības procesa subjektu.

Teorijā tiek sniegta kļūdaina klasifikācija (veidi, struktūra, līmeņi, virzieni, sfēras u.c.). Piemēram, vērtējot cilvēka spējas (sasniegumus), izdala zināšanas, prasmes un kompetenci, pamatojoties uz funkcionālo raksturojumu; netiek ievērots sinerģijas princips personības attīstībā un sociālās pārmaiņās.

Pētījuma struktūru veido hipotētiskais pieņēmums sniegt problēmas teorētisko analīzi, autoru nostādnes, attieksmi, individuālās apziņas un zemapziņas mijiedarbību, sasniegumu rezultativitātes rādītāju sistēmu.

Veiktās pētījuma metodes un pieejas ir teorētiskā analīze, autoru pieredzes pedagoģiskais un zinātniskais izvērtējums, interviju un apsekojumu materiālu vispārinājums, izmantojot empīriskās metodes primārās informācijas iegūšanai, primārās un sekundārās datu apstrādes un analīzes metodes (Garleja, 2010; Kangro, 2010).

Pētījumā tiek skaidrotas kompetences un karjeras jēdzienu atšķirības un nozīmība, to lietojums Latvijas izglītības sistēmā un normatīvos aktos. Pētījumā izmantota humānistiskā pieeja – Es tēls, interese, vajadzības, pieredze, intelektuālā darba produktivitāte.

Problēmas uzdevumi skaidroti pamatojoties uz personības intelekta struktūrelementu mijiedarbību izziņas procesā mūsdienu izglītības paradigmā, vērtību sistēmā, sociālā vērtējumā, dzīves darbībā.

### **Kompetences jēdziens, tā raksturotāji** *The concept of competence, its descriptors*

Raksta autori kompetenci skaidro no diviem aspektiem: „cilvēks veselumā” un „cilvēka garīgums”. Vispārējā skatījumā jēdziens *kompetence* ir radies no vācu valodas (Kompetenz <lat. competentia – sagādīšanās, atbilstība) un tiek skaidrots kā iestādes vai amatpersonu pilnvaru apjoms;

- lietpratība, zināšanas, izpratne kādā jomā, jautājumā vai jautājumu kopā (Svešvārdu vārdnīca, 1999);
- nepieciešamās zināšanas, profesionālā pieredze, izpratne kādā noteiktā jomā, jautājumā un prasme zināšanas un pieredzi izmantot konkrētā darbībā (Pedagoģijas terminu skaidrojošā vārdnīca, 2000);
- tiesīgums (kādā jautājumā), pilnvaru apjoms; lietpratība, plašas zināšanas, izpratne (kādā jautājumā, kādā jomā) (Latviešu valodas vārdnīca, 2006).

Sākotnēji kompetences jēdziens plaši tika lietots, galvenokārt sarunvalodā saistībā ar indivīda gatavību *profesionālai darbībai*. *Profesionālā kompetence* kā jēdziens tika ieviesta 60-tajos gados, kad D. Makelands (McClelland, 1973) raksturoja cilvēka zināšanas, prasmes un attieksmes, kas parādās specifiskā uzvedībā rakstura īpašībās, vērtībās un motīvu dispozīcijā, izpildot kādu darbu vai lomu.

1980. gadā Dž. Klemps (Klemp, 1980) definēja *darba kompetenci*, kas ir personai piemītošas īpašības, un izpaužas efektīvā vai izcilā darba sasniegumā. Bet, piemēram, angļu valodā ir atšķirība starp jēdziena kompetence (angļu val. – competency, competencies), kā indivīda uzvedības pazīmēm, kuras ir cēloņsakarīgi saistītas ar efektīvu vai izcilu darba izpildi (Boyatzis, 1982), un kompetenci kā lietpratīgumu, arī prasīgumu (competence, competences), kas tiek skaidrotas kā spēja pildīt darbības kādas nodarbošanās ietvaros atbilstoši iepriekš noteiktam standartam (Fletcher, 1991; Jessup, 1991).

R. Baders (Bader, 1990) uzskata, ka profesionālās kompetences būtība ir cilvēka spēja un gatavība atbilstoši darboties profesionālajās situācijās, personiski plānojot un sabiedriski uzņemoties atbildību, t. sk., spēju rast risinājumu, pamatojoties uz savām zināšanām, pieredzi un idejām, prast šo risinājumu gan novērtēt, gan pilnīgot, tādējādi attīstot savu darbības spēju.

Līdz 20. gadsimta 90. gadiem galvenokārt runāja par nepieciešamajām kompetencēm jeb kvalifikāciju kādas profesionālās darbības veikšanai kā sinonīmiem.

90.- gadu beigās kvalifikāciju no kompetences sāka nodalīt, tas ir, sākot veidot tieši *profesionālās kompetences* raksturojošu skaidrojumu. Rezultātā, ir nodalītas indivīda attiecīgās speciālās zināšanas, prasmes un spējas (King et al, 2001), (Dubois, Rothwell, 2004), ko iegūst mācoties un izmantojot pieredzi, no indivīda vispārīgajām zināšanām un iemaņām (Spencer & Spencer, 1993), (Bruck, 2002) u.c.

Cilvēkam ir domāšanas transformācijas spēja, kas ļauj apzināti likt lietā intelekta struktūrelementus: emocionālo, kognitīvo, sociokultūras, un veidot garīguma potenciālu, emocionālās asociācijas, kognitīvo sapratni un uztveri, apzināties sevi, ieklausīties sevī, vērtēt savu uzvedību, attieksmi, pozīciju un attīstības stratēģiju. Cilvēks pats ir sev pieejams izpētes objekts; paštēls (zīmols), ko veido intelektuālā darba produkts, pieredze, izziņas prasme, analītiskā domāšana – kā pašizziņas instrumenti.

Pieredze veidojas darbībā, uztverē, apjēgšanā, asociācijās. *Pieredze* ir spēja novērtēt lietas, procesus, objektus, situācijas, attiecības. *Pieredze* var būt ģenētiska, zinātniski iegūta, teorētiska. Teorētiskie pieņēmumi palīdz pārvērst cilvēka individuālos dotumus kognitīvā darbībā, veidot monolītu pasaules uztveri (J.A. Students).

Indivīda pieredze veidojas pamatojoties uz fenomenoloģijas likumsakarībām caur domāšanu, iztēli, darbību, individuāliem dotumiem, kreativitāti, refleksiju.

*Refleksijas* spēja ir iekšējs dialogs, kurā cilvēks izmanto emocionālo intelektu, pārdomā savu uzvedību situācijās, ievēro citu cilvēku vērtējumu, izvēlas rīcības taktiku, aktivizē pašapziņu.

Analītiskā izvērtējumā kompetence ir spēju sistēma, subjekta izziņas vajadzības attīstības veseluma procesuāls, integrējošs rādītājs, sociālā kvalitāte, kas izpaužas spēju sistēmā ar individuāli psiholoģiskām un darbības virzienu akcentuācijām (1.att.).

Kompetence ir integratīva kategorija, kas raksturo mījsakarības starp spējām, pieredzi, intelektu, interešu plašumu, pašmotivāciju, pašregulāciju, emocionālo inteliģenci (D. Goleman).

Spējas nav prece, ko var nopirkt veikalā. Cilvēkam pašam ir jānovērtē savu dabas doto spēju potenciāls un jāmeklē ceļi to tālākai attīstībai. Daba devusi spēju domāt, spriest, sazināties, radīt garīgas vērtības, veidot attiecības, izvīrīt un realizēt personīgi un sociāli nozīmīgus mērķus.



1.att. Kompetences spēju sistēma

Figure1. The system of competence skills abilities

#### *Personības pieredzes iegūšana*

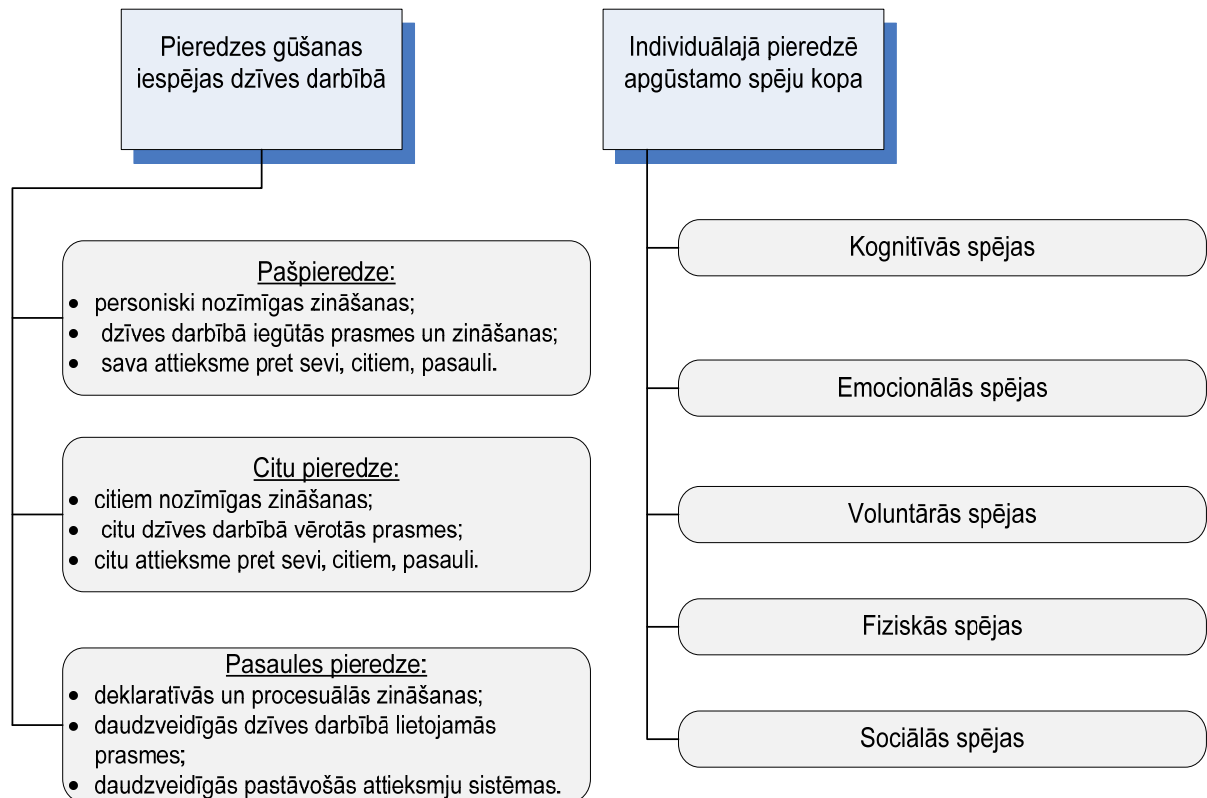
Ar jēdzienu „kompetence” ir saistīti jēdzieni „kvalifikācija, profesionālisms, gatavība darbībai” un citi cilvēkpotenciāla kvalitātes raksturojumi. Diemžēl, to lietojums ir atšķirīgs un sistemoloģijā personības attīstībai neatbilstošs (personības attīstības sistēmas rādītāji ir intelekts, prāts, griba, motivācija, atbildība, pašvērtējums, jūtas, emocijas, morāle, radošums u.c.). Piemēram, M. Rokičs izdala vērtību pamatveidus:

- profesionālās afektīvās jeb jūtu vērtības;
- profesionālās kognitīvās vērtības (zināšanas, prasmes, radošums);
- profesionālās psihomotoriskās vērtības (iemaņas);
- saskarsmes (sadarbības) vērtības, kas izpaužas spējā pašizteikties, komunikācijā, tā ir spēja pārliecināt citus; integrēti saskatīt problēmas jaunā veidā, atbrīvoties no tradicionālās domāšanas un izvirzīt *hipotēzi*; spēja novērtēt netradicionālās idejas vērtību.

Lai atbilstoši novērtētu iepriekš nosaukto jēdzienu atšķirības un lietojumu, tas ir jāsasaista ar kompetences attīstības hipoģenēzes un kognitīvās attīstības posmiem: kulturālo, sociālo, emocionālo, ekonomisko, ir jāpievēršas holistiskai kompetencei (R. Deist, J. Winston).

Jēdziens „profesionālisms” teorētiski ir skaidrots kā personības attīstības un profesionālās darbības sistēmiskas mijiedarbības rezultāts (Бодров, 1942; Bohm, 1979) u.c.

Individuālajā pieredzē personība attīsta savas emocionālās, fiziskās un sociālās spējas, dzīves darbībā tiek pilnveidotas zināšanas un prasmes, kas tiek iegūtas gan pašpieredzē, gan saskarsmē ar citiem cilvēkiem, veidojas emocionālais intelekts, personības garīgums (Casio, 1989) (2.att.).



**2.att. Pieredzes gūšanas avoti**  
**Figure 2. The sources of experience**

Emocionālais intelekts ir psihs dinamiskā struktūra, kas veidojas zināšanām, pieredzei, iztēlei, gribai, garīgām vajadzībām mijiedarbojoties.

Personības garīgums ir iegūto un iedzimto spēju izpaušme uzvedībā. Garīgumu nevar iemācīt teorētiski no grāmatām; tas ir jāizjūt apziņas un zemapziņas integrācijā, harmonijā ar sevi, sociālā percepcijā, kognitīvā aktivitātē, ievērojot sinerģijas principus (H. Rīds, Ž. Piažē, V. Franks, Dž. Brunners, S. Frenē).

Garīgums veidojas un attīstās emocionālā, kognitīvā, sociālā intelekta sistēmas vienotībā (Matsumoto, 2001).

Intelekts ir spēju struktūra, kas nodrošina prāta darbības izziņas rezultātu, problēmu risināšanu nestandarta situācijās, tas ir uztveres spēju un uzvedības rādītājs.

Cilvēks sevi apliecina attīstot kognitīvo, metakognitīvo un intencionālo pieredzi (Павел, 2002), (Kangro, 2010):

- *Kognitīvā* pieredze izpaužas informētībā;

- *Metakognitīvā* pieredze – intelekta darbības vadīšanas prasmē, kritiskās domāšanas spējā, prasmē izvēlēties problēmas risināšanas optimālu variantu un pamatot izvēli;
- *Intencionālā* pieredze – prasme vadīt un līdzsvarot prāta darbību ar apkārtējās vides prasībām, sistemātiski atjaunot savu informācijas potenciālu.

Intelekts ir garīgās darbības spēju kombinācija, un atklājas intelekta struktūrā (Vailers, 2001): SQ – gara inteligence; EQ – emocionālā inteligence; IQ – kognitīvā inteligence. Inteligences mērījumos var izmantot šādu rādītāju sistēmu (D. Holsters), (Vailers, 2001):

runas kvalitāte; matemātiskā domāšana (Kangro, 2010); loģiskā spriestspēja; telpiskā iztēle, tēlainība; asociatīvā atmiņas kapacitāte; kinētiskās spējas; mākslinieciskās un muzikālās spējas; pašvērtēšanas prasmes (atbildība, tolerance, pašmotivācija, stresa vadīšana, griba).

*Sociālā kompetence personības pieredzes ieguvē*

Sociālas prasmes saistās ar konkrētu situāciju, resursiem, vajadzībām, sociālām normām. Sociālo kompetenci var sasniegt, ja cilvēks attīsta diferencētu sociālo uztveri, spēju spriest, sociālo uzvedību.

Franču psihologs Piere Bourdieu darbā „Die feinen Unterschiede” raksturo kompetenci kā kapitālu un izdala trīs tā veidus: kulturālo, sociālo un ekonomisko. Ar ekonomisko kapitālu saprotam spēju pārvaldīt naudu, vērtīga slietas un sasniegumus, ko var ienesīgi investēt; ar sociālo kapitālu – kolektīvu priekš-investēšanu, kas galvenokārt notiek caur ģimeni vai izglītības iestādēm.

Sociālās spējas ir personības gatavība adaptēties sociālajā vidē, konkrētos sociālajos apstākļos, kā arī nestandarta situācijās u.c. Tā ir interakcijas prasme, spēja cīnīties pret ikdienas izaicinājumiem, empātijas spēja, mērķorientētība, spēja strādāt komandā.

Sociokultūra – zināšanas par sociālo vidi, identitāti tajā, prasme izvēlēties sociālos orientierus un pieņemt lēmumus, prasme izvēlēties komunikēšanas līdzekļus, metodes, formas; prasme saistīt teksta semantisko jēgu ar jūtu un emociju valodu; mobilitāte, elastība, sirds izglītība, prasme vadīt agresivitāti, kautrību, noslēgtību.

Sociālās kompetences rādītāji dažādu autoru pētījumos ir atšķirīgi. Piemēram, humānistiskajā psiholoģijā sociālās prasmes raksturo cieņa, iejūtība, sadarbība, attieksme, līdz pārdzīvošana, socializācijas līmenis (R. Bergens, P. Kutnickis, E. Durkheims, K. Tillmans, D. Lieģeniece, Ā. Ādlers u.c.). Sociālā kompetence tiek saistīta ar socializācijas būtību, ar cilvēku sociālajā vidē, viņa iekšējiem pārdzīvojumiem, sociālo realitāti, mijattiecībām, laiku un telpu.

Ārzemju literatūras sociālās kompetences struktūrā izdala šādu virzienu (Byham, Moyer, 2000), (Horton, 2002), (Earley, 1992):

- operatīvā (zināšanas par sociālajām institūcijām, to darbību);
- verbālā (prasme uztvert tekstu kontekstā, tā daudznozīmība, tulkojums)

- sociāli psiholoģiskā (sociālo lomu pārzināšana saskarsmē);
- sociālais intelekts mijattiecībās;
- Ego kompetence (savu stipro un vājo īpašību apzināšanās un prasme vadīt subjektīvo potenciālu).

Ar sociālo kompetenci cieši saistīts ir sociālā intelekta jēdziens.

Sociālais intelekts un sociālā kompetence ir jauns mijattiecību un komunikācijas pētniecības virziens. Pirmo reizi sociālā intelekta jēdziens minēts E. Torndaika 1920. gada pētījumos. Vēlāk parādās N. Kentora pētījumi grāmatā „Personība un sociālais intelekts”. 1937. gadā G. Olports sniedz pētījumus par sociālā intelekta un sociālās uzvedības saistību.

1960. gadā parādās pētījumi par sociālo kompetenci komunikācijā un sociālajā percepcijā. Sociālā intelekta un kompetences pētīšanas metodikā ievērojamu ieguldījumu snieguši Dž. Gilfords, M. Sallivens, H. Aizenks, V. Kunicina u.c.

Dž. Gilforda un M. Sallivena tests „Pašregulācija un starppersonu attiecības” ļauj noskaidrot neformālās komunikācijas un personības potenciāla lomu sociālajā uzvedībā (piemēram, motivācija uz panākumiem – kļūt ievērojamam, sasniegt karjeras virsotnes).

Sociālā kompetence vairāk attiecas uz pārmaiņām sociālajā vidē. Sociālā kompetence var izpausties: a) tieksmē saprast pārmaiņu būtību, saistīt to ar savu emocionālo uztveri; b) cenšanās aizmirst iepriekš darbojošos bloķējošos nosacījumus; c) vēlme atrast optimālu risinājumu jaunos pārmaiņu apstākļos; d) pareizi uztvert citu cilvēku vēlmes, vajadzības, prasības un tiesības.

### **Kompetence un karjera** *Competence and career*

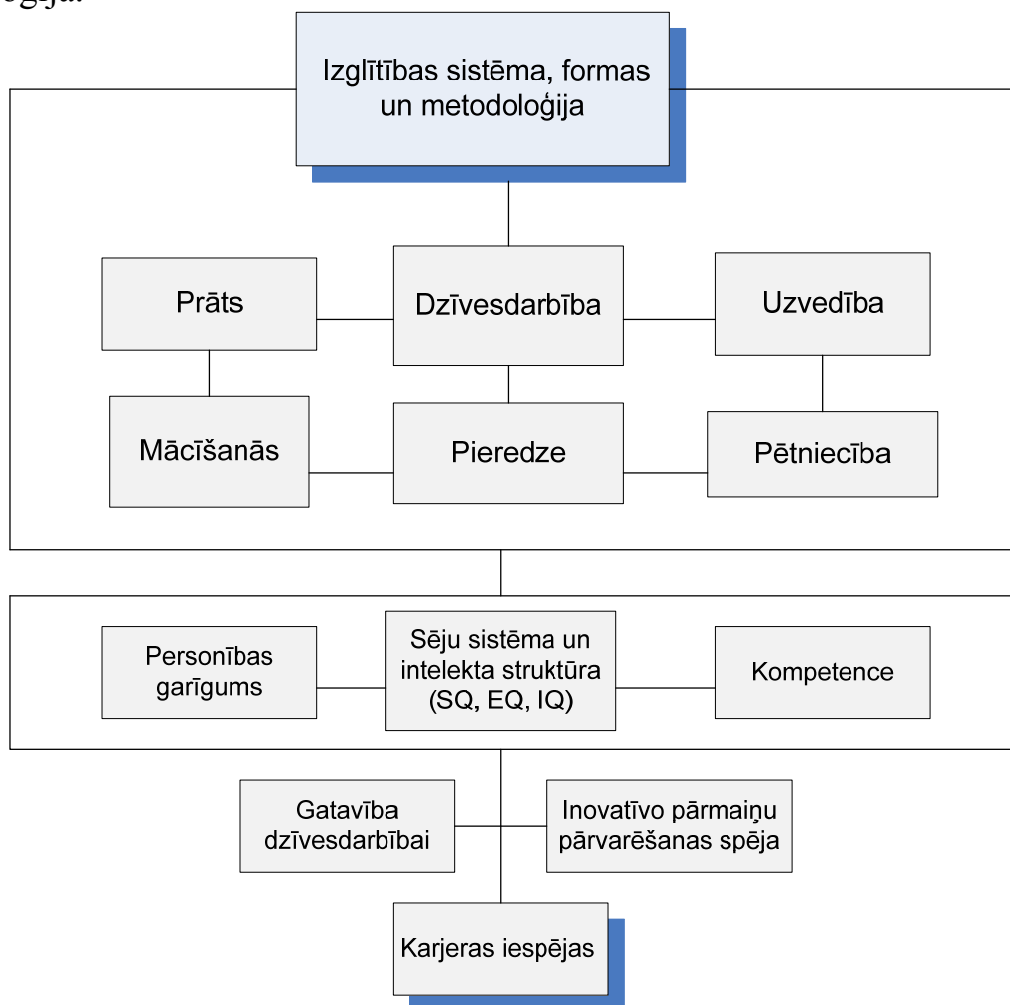
Karjera ir mērķtiecīgs, jēgpilns cilvēka dzīves ceļa gājums, personības kompetences pašvērtējuma objektivitātes apliecinājums, kompetences kapacitātes pārvēršana produktīvā intelektuālā kapitālā.

Karjera ir pašregulācijas process, kurā kompetences radītā pievienotā vērtība ir sociālā atzinība vajadzību apmierināšanas formā. Kompetence ir karjeras *iespēju garanta hipotētiskā* versija, jo karjerai izvirzītās prasības var mainīties atkarībā no inovācijām, globalizācijas ietekmes, klimata izmaiņām un izglītības kvalitātes.

Tātad kompetence ir celtnes pamats, bet celtni ir jāveido, pamatojoties uz indivīda pašvērtējuma objektivitāti un karjeras plānošanas stratēģiju – ilgtermiņa pamatmērķu un darbības virzienu noteikšanā.

Karjera ir kompetences realizācija darbībā. Darba tikums, attieksme pret darbu, kreativitāte uzvedībā saistās ar cilvēka izpratni par mērķi, dzīves jēgu, godu, taisnīgumu, cildeno, skaisto karjerā un kompetences pēctecības realizācijā.

Aktuāla problēma mainīgos sociāli-ekonomiskos apstākļos ir kompetences un karjeras pēctecības nodrošināšana (3.att.). Lai atbildētu uz šiem jautājumiem ir veikti nozīmīgi starpdisciplināri pētījumi ārvalstīs un arī Latvijā pieaugušo pedagoģijā.



3.att. Kompetences un karjeras iespēju pēctecība izglītības sistēmā

Figure 3. The succession of competence and career opportunities in education system

Karjeras stratēģijas plānošanā jāievēro sistēmiskuma, kompleksuma, funkcionalitātes, progresivitātes, optimalitātes vispārteorētiskie principi.

Centrālā vieta organizācijas karjeras vadības stratēģijā ir *subjekta misijas noteikšana*. Karjeras subjekta vadības misija atspoguļo stratēģijā iekļauto grupu intereses un sabiedrības nostādni (darba devēja, darbinieku, vietējo iestāžu u.c.).

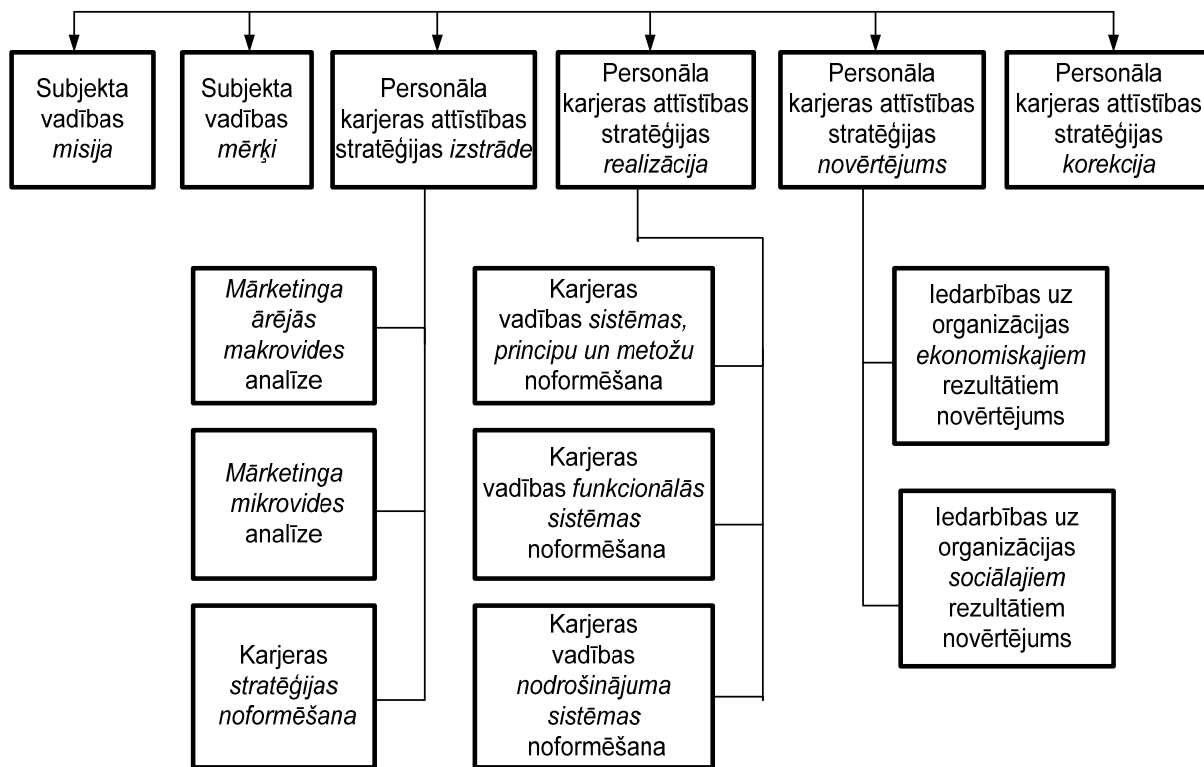
Misijai jādarbojas saskaņā ar sabiedrības interesēm, sociālkultūru, ārējo un iekšējo vidi, to ierobežojumiem, sabiedrisko apziņu un globalizācijas procesiem. Misijas ietvaros nosaka karjeras vadības mērķus. Mērķiem jābūt ierobežotiem laikā un telpā, samērojamiem, skaidriem, sasniedzamiem, produktīviem.

4. attēlā ir dots raksta autoru veidots modelis karjeras stratēģijas izstrādāšanai balstoties uz viņu veiktajiem pētījumiem (Garleja, Vidnere, 2000), (Garleja, 2010), (Kangro, 2010) un avotiem (Boitmane, 2006), (Byham, Moyer,



2000), (Dombrovska, 2009), (Oganisjama, 2005), (Jaunākie darba piedāvājumi, 2015), (Personāla atlase..., 2015), (Theories of career choice, 2015)

Kā redzams 4. attēlā, karjeras attīstības stratēģijas izstrādāšanai nepieciešams veikt mikrovides un makrovides analīzi, iedarbības novērtējumu uz organizācijas speciāli ekonomiskajiem rādītājiem, kā arī jāizvērtē korekciju nepieciešamības supervīzija.



**4.att. Karjeras attīstības stratēģijas posmi**  
**Figure 4. The stages of career development strategy**

Kā papildinājumu aplūkojam izstrādātās teorijas, studiju modeļus un tipoloģijas, kas ir izmantojami karjeras attīstības stratēģijas izveidei:

1. Darba pielāgošanas teorija (Davis et al, 1968) – skaidro indivīda un vides atbildības problēmas un izglītības posmu pēctecības jautājumus;
2. Dž. Hollanda karjeras tipoloģijas teorija (RIASEC) – pētīta personības tipu apmierinātība ar profesiju un noteikta korelācija starp tiem (Holland, 1996), (Richards, 2006).
3. Maijers-Briges tipu indikatoru teorija (Litauere, 2014), (Lice-Kruze, 2010) – izstrādāta, pamatojoties uz Karla Gustava Junga personības tipu teoriju saistībā ar racionālo un iracionālo domāšanu.

No teorētiskā vispārinājuma izriet, ka karjeras veidošanās pamatā ir personības kompetences sasniegumi, individuālā pieredze, pašvērtējums, spēju sistēma, kreativitāte, personības inteliģence-garīgums, cilvēka attīstība kopveselumā.

## Secinājumi *Conclusions*

1. Kompetence ir komplekss indivīda raksturojums, kas ietver personības vērtību orientāciju, zinātību zinātkāri, uzvedības motivāciju, garīgumu. Kompetences struktūru veido personības intelekts kopveselumā – gara inteligence (SQ), emocionālā inteligence (EQ) un kognitīvā inteligence (IQ).
2. Kompetence veselumā izpaužas spēju sistēmas rādītājos un attieksmēs:
  - cilvēks – laiks;
  - cilvēks – vērtības;
  - cilvēks – zinātne;
  - cilvēks – kultūra;
  - cilvēks – politika
  - cilvēks – spriestspēja, prāts
  - cilvēks – individuālā uzvedība, sociālā percepcija, kognitīvā aktivitāte.
3. Kompetence ir personības intelektuālās kapacitātes apliecinājums, izglītības sistēmas produktivitātes rādītājs (4.att.)
4. Kompetences sasniegumi atspoguļojas karjeras iespējās, personības attīstības kopveselumā reālā darbībā (veiktspējā). Karjera ir indivīda pūliņu rezultāts, kognitīvā aktivitāte, sociālās percepcijas spēja, intencionālā pieredze.
5. Jēdzieni – kompetence, karjera, intelekts personības attīstībā, var kļūt par cilvēka garīguma nosacījumu, ja tiek ievērotas didaktiskās likumsakarības un principi izziņas procesā; funkcionālas darbības pēctecība; intelekta spēju struktūra veselumā; apziņas un zemapziņas integrācija gara kultūrā.

## Summary

A new line in educational policy is moral and intellectually, a sociological interpretation of its initiative, think and action. This is part of boarder strategy of social reorganization, the ambivalence of democracy and Educational Policy.

This paper is concentrated the relationship between education, cultural and intellectually managerially and communicative skills, multicultural values of ethnics, culture, creativity in the lifelong learning processes. This means new pedagogical approaches for all society.

The aim of the research “Competence as a career opportunity's guarantor” is to determine the semantic methodological and pragmatic implementation of the notions “competence” and “career” as well as difference in various authors' definitions and evolution criteria by comparing the individuals competence his and her career's choose.

The proposed research was conducted on the basis of the theoretical analysis of Latvian and foreign scientific literature (Jarvis, 2010, Dove, 1976, Cross, 1981 etc.)

The intellectual system of personality's spiritual development was investigated in a whole: the significance of personalities' skills assessment during choose of a future career activities' sphere and readiness for life activities in the area.

The authors provide views and their own attitude to the not denying the scientists' conceptual approach and substations.

The authors of the research are believed that the given investigation conforms to the contemporary innovative education paradigm and specialists' imposed requirements.

### Literatūra References

- Bader, R. (1990). *Entwicklung beruflicher Handlungskompetenz in der Berufsschule, Zum Begriff „beruflichen Handelskompetenzen“ und zur didaktischer Strukturierung handlungsorientierten Unterrichts*. Dortmund.
- Boitmane, I. (2006). *Personāla atlase un novērtēšana*. Rīga: Lietišķās informācijas dienests.
- Boyatzis, R. (1982). *The Competent Manager*. New York: John Willey and Sons.
- Bruck, A. (2002). *Welche Kompetenzen? Anforderungen, Grundlagen und Ueberlick aus antropolodischer Perspektive, in Basiskompetenzen*. Reihe: Praktische Kompetenz.
- Byham, W.C., Moyer, R. (2000). *Using Competencies to build a successful organization*. Pittsburg, PA: Development Dimensions International.
- Casio Wayne F. (1989). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits – 2<sup>nd</sup> ed*. NJ: Oxford University Press.
- Cox, G. (2009). Kad uzņemies jaunu lomu, ievies pārmaiņas ātri. *Kā sasniegt rezultātus* (35-40). Rīga: Lietišķās informācijas dienests.
- Davis, Rene V., Lofquist, Lloyd H., Weiss, David J., (1968). *A Theory of Work Adjustment*. University of Minesota.
- Dombrovska, L.R. (2009). *Cilvēkresursu kapitāla vadība*. Rīga: Zvaigzne ABC.
- Dubois, D.D., Rothwell, W.J., (2004). *Competency- based Human Resource Management*. Paolo Alto: Davies – Black Publishing.
- Earley, P. (1992). Using Competences for School Management Development. *British Journal of In-Service Education*, 18(3), 176-185.
- Fletcher, S. (1991). *NVQs, Standards and Competence*. London: Kogan Page.
- Garleja, R. (2010). *Darbs, organizācija un psiholoģija*. Rīga: RaKa.
- Garleja, R., Vidnere, M. (2000). *Psiholoģijas un sociālās uzvedības aspekti ekonomikā*. Rīga: RaKa.
- Holland, John L. (1996). Exploring careers with a typology: What we have learned and some new directions. *American Psychologist*, 51(4), 397-406. Lejuplādēts: <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.51.4.397>.
- Horton, S. (2002). *The Competency Movement. Competency Management in the Public Sector*. Amsterdam: IOS Press.
- Jaunākie darba piedāvājumi, CV MARKET – *Speciālistu darba profils darba meklētājiem un darba devējiem*, (2015). Lejuplādēts: <http://www.cvmarket.lv/>.
- Jessup, G. (1991). *NVQs and the Emergng Model of Education and Training*. London: Falmer Press.
- Kangro, I. (2010). *Studentu matemātiskās domāšanas attīstība profesionālās kompetences veidošanās procesā. [The development of students' mathematical thinking in the process of building their professional competence]*. Ph. D. Thesis. Rēzekne: RA Izdevniecība.
- King, S.B., King, M., Rothwell, W.J. (2001). *The Complete Guide to Training Delivery: ACompetency- based approach*. New York: American Management Association.
- Klemp, G.O. (1980). *The Assessment of Occupational Competency*. Report to the National Institute of Education. WashingtonDC: American Psychological Association.
- Latviešu valodas vārdnīca* (2006). Rīga: Avots.
- Lice-Kruze, S. (2010). Pieaugušo profesionālās kompetences apguve darba vietā. *Scientific Journal of Riga Technical University, The Humanities and Social Science*, 17, 57-62.

- Litauere, F. (2014). *Personības slēptās rezerves. Kā izprast citus izprotot sevi.* (Tulkojusi no angļu valodas Kristīne Kačāne). R.: RaKa.
- Matsumoto, D. (2001). *Culture and Emotion in the Handbook of Culture and Psychology.* NJ: Oxford University Press.
- McClelland, D.C. (1973). Testing for Competence Rather than for Intelligence. *American Psychologist*,(27), 1-14.
- Oganisjama, K. (2005). Refleksija par pieaugušo mācīšanos multinacionālā vidē. *Pētījumi pieaugušo pedagogijā.* Rīga: LU Akadēmiskais apgāds, 15-25.
- Pedagoģijas terminu skaidrojošā vārdnīca* (2000). V. Skujiņas (red.) Rīga: Zvaigzne ABC.
- Personāla atlase un vadītāju atlase, *Working Day 2004-2014*, (2015). Lejuplādēts: <http://www.workingday.lv/ka/darbiniekiem/>.
- Richards, J. (2006). *Applying Career Development Theory to Conceiving.* Canada, Thomson Brook.
- Spencer, L.M., Spencer, S.M., (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance.* New York: John Willey.
- Svešvārdu vārdnīca* (1999). Baldunčiks J. (red.) Rīga: Jumava.
- Theories of career choice, *Careers and employability service, University of Kent, UK*, (2015). Lejuplādēts: <http://www.kent.ac.uk/careers/Choosing/career-choice-theories.htm>.
- Vailers, P. (2001). *Kreativitāte – tavas veiksmes atslēga.* Rīga: Jumava.
- Равен, Дж. (2002). *Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация.* М.: Когито-Центр.