

MŪSDIENU JAUNĀS KARJERAS TEORIJAS DAŽĀDU PAAUDŽU UN MAINĪGAS VIDES KONTEKSTĀ

Modern Career Theories in the Context of Different Generations and Changeable Environment

Irēna Katane

Latvia University of Life Sciences and Technologies, Latvia

Evita Korna-Opincāne

Latvia University of Life Sciences and Technologies, Latvia

Abstract. *One the most topical issues in modern education is to support students in their interaction with the changing environment, thus helping them to accept these changes, live with them and find new opportunities for development, including opportunities for career development within these changes. Another topical issue is the generational change of students and respecting the specific qualities of this new generation during the education and career development support process in schools. Both these issues reflect in career theories in a form of new trends. Which generations can these career theories be applied to the most? How will the representatives of different generations join in the changing educational and professional environments? Understanding of these questions is essential within the context of providing modern career support. The aim of this article is to analyse and evaluate modern career theories within the context of different generations and changeable environment. The publication comprises the finding of the latest theoretical studies and results of the authors reflecting upon their professional experience. Career development during the current decade of the 21st century is determined by several new theoretical viewpoints, each of which focuses on its own research issue, yet they are united in the aspect of taking individual responsibility of one's own career development and career self-management in the situation of changeable environment, which can be helpful in adapting to and coping with unexpected changes and challenges presented therewith in the context of career development. From the point of view of modern career theories, challenges within educational and professional environments posed by global changes may be better understood within the context of career development of pupils. People of different generations have different attitudes towards their careers and the possibilities for their developments, therefore studies within the context of generation and career theories are essential.*

Keywords: *modern career theories, generations, changeable environment.*

Ievads ***Introduction***

Divdesmit pirmajā gadsimtā zinātnes, t.sk. sociālo zinātņu, attīstība, arvien jaunu tehnoloģiju ienākšana cilvēka dzīves un darbības vidē, jēdziena *karjera* nozīmes paplašināšanās un tās daudzdimensionalitāte kļūst par jaunu karjeras teoriju rašanās pamatu, kas pēc savas būtības ir dažādas, bet tās visas vieno kopīga iezīme, proti, mūsdienu cilvēka kā personības un arī kā speciālista spēja elastīgi mijiedarboties ar nepārtraukti mainīgo vidi.

Mainība iezīmējas ne tikai sociāli ekonomiskajās norisēs, kas vērojamas darba tirgū. Mainās izglītības vide, profesiju vide, pati sabiedrība kopumā, t.sk. tās vērtības un attieksmes. Mainās jaunās paaudzes, kuras iesaistās izglītības procesā un pašas ir šīs mainīgas izglītības vides neatņemama un ļoti svarīga sastāvdaļa. Jaunieši, kuri šobrīd gatavojas beigt vispārējās vidējās izglītības iestādes, ir paaudze, kura paaudžu pētījumos apzīmēta kā Z-paaudze un kura darba tirgū nonāks vidēji pēc 3 – 5 gadiem atkarībā no izvēlēta tālākās izglītības veida.

Jaunās karjeras teorijas atklāj esošos laikmeta izaicinājumus un attīstības virzienus karjeras jomā. Iepazīstot šīs teorijas, vieglāk izprast karjeras attīstības atbalsta tendences mūsdienās.

Mūsdienu karjeras teoriju izpratne palīdz sniegt karjeras attīstības atbalstu saskaņā ar globālo pārmaiņu radītajiem nosacījumiem izglītības un darba vidē. Visās cilvēkdarbības jomās notiekošās pārmaiņas, kas rada darba tirgus mainību, nosaka, kuras zināšanas, prasmes un kompetences ir nepieciešamas šobrīd un kuras – tuvākā nākotnē. Tāpēc būtiski izprast, kādas teorētiskās un praktiskās nostādnes ietekmē karjeras attīstības atbalsta sniegšanu jauniešiem šajā laikā, kad mazinās tradicionālās karjeras attīstības teoriju atziņu praktiskā nozīmība. Uz jauno teorētisko atziņu bāzes par karjeras attīstības tendencēm mūsdienās var veidot esošajai situācijai atbilstošu karjeras attīstības atbalsta koncepciju izglītības vidē.

Pētījuma mērķis: analizēt un izvērtēt mūsdienu jaunās karjeras teorijas izglītības un darba vides mainības kontekstā.

Mūsdienu karjeras teorijas mainīgās vides kontekstā ***Modern career theories in the context of changeable environment***

Laikā, kad mainās izglītības un darba vide, aktualizējas cilvēka karjeras attīstības jautājumi. Iepriekšējo gadu desmitu stabilitāte ir zudusi, esošo situāciju raksturo vārdi – izaicinājumi, mainība, alternatīvas u.c. Šīs mainīgās sociāli ekonomiskās vides, izglītības vides, profesionālās darbības vides kontekstā

mainās arī izpratne par profesionālo pašnoteikšanos, karjeras attīstību un pašvadību, kā arī karjeras attīstības atbalsta virzieniem un saturu.

Karjeras attīstību šajā desmitgadē nosaka vairākas jaunas teorētiskās nostādnes, kas izkristalizējas mūsdienu karjeras teorijās, koncepcijās un modeļos:

- *Bezierobežojumu/neierobežotā karjera* (Alhaddad, 2014; Arthur & Rousseau, 1996; Sullivan & Arthur, 2006; Hofstetter & Rosenblatt, 2016, Polanska, 2016),
- *Mainīgā/daudzveidīgā karjera* (Alhaddad, 2014; Hall, 1996; Hall, 2002; Baruch, 2006; Briskoe & Hall, 2006; DeVos & Soens, 2008; Kovalenko & Mortelmans, 2013; Inkson, 2006; Sullivan & Baruch, 2009; Briscoe et al., 2012; Polanska 2016),
- *Karjeras konstrukt/dzīves konstruēšanas teorija* (Savickas, 2002; Savickas & Porfeli, 2012; Savickas, 2015),
- *Karjeras haosa teorija* (Pryor & Bright, 2007; Pryor, 2010),
- *Sociāli kognitīvais karjeras pašvadības modelis* (Lent, Brown, & Hackett, 1994; Lent, Brown, & Hackett, 2000; Bandura, 2001; Lent & Brown, 2013; Okay-Somerville & Scholarios, 2015; Lent et al., 2016).

Kā vienas no populārākajām karjeras teorijām var minēt divas jaunākās teorijas: 1) *Bezierobežojumu/neierobežotās karjeras jeb karjeras bez ierobežojumiem* (angļu val. - *Boundaryless Career*) teorija; 2) *Mainīgās jeb daudzveidīgās karjeras* (angļu val. - *Protean Career*) teorija, kuru nosaukumi uztverami kā metaforas un kuru saturs saistīts ar šo karjeru konceptuālo būtību.

Bezierobežojumu/neierobežotās karjeras jeb karjeras bez ierobežojumiem teorijā tiek akcentēta indivīda karjeras brīvība, neierobežotība, domāšanas maiņa, proti, lai varētu ar panākumiem plānot un īstenot savas karjeras attīstību, ir jāspēj būt neatkarīgam no konkrētā viena darba devēja konkrētās vienas organizācijas ietvaros, uzsverot atziņu, ka ir daudz iespēju gūt panākumus arī ārpus šīs konkrētās organizācijas, tas ir, neierobežotas karjeras iespējas, gūstot panākumus (Alhaddad, 2014; Arthur & Rousseau, 1996; Arthur et al., 2005; Paradnike, Endriulaitene, & Bandzeviciene, 2017; Hofstetter & Rosenblatt, 2016). Tā ir karjera, kura tiek veidota, sekojot visam jaunākajam, nepārtraukti pētot darba tirgu, šī tirgus mainību, kā arī pieprasījumu pēc konkrētās nozares un profesijas speciālistiem. Cilvēks pats ir atbildīgs par savu karjeru, tās attīstību un panākumu gūšanu, kā arī profesiju vides piedāvāto iespēju izmantošanu.

Mainīgā jeb daudzveidīgā karjera savu nosaukumu ieguvusi no sengrieķu mitoloģiskā tēla Proteja, kurš atbilstoši situācijai spējis mainīties, pārvērsties, pieņemot dažādus veidus (Kovalenko & Mortelmans, 2013; Inkson, 2006). Tā tiek uzskatīta kā inovatīvākā karjeras teoriju koncepcija (Polanska, 2016) un saistīta ar indivīda biežu karjeras maiņu atbilstoši apkārtējās vides un situācijas mainībai (Alhaddad, 2014). Šīs karjeras teorijas būtība sasaucas ar mūsdienu

mainīgā darba tirgus apstākļiem, kuriem jāpielāgojas un kuros ikvienam jābūt elastīgam, lai veiksmīgi veidotu savu karjeru. Mainīgās karjeras pamatā ir izpratne par karjeras mainību un daudzveidību, ko no vienas puses nosaka globālie izaicinājumi, bet no otras puses – indivīda brīvība izvēlēties vēlamo karjeru. Šo nelineāro un elastīgo karjeras aspektu aprakstīšanai tiek izmantots termins *mainīgā karjera* (Amundsons, 2016; Hall, 1996). Īpaši tiek uzsvērtā *pašnoteikta* (angļu val. *self-directed*) un *iekšēji vērtīborientēta* (angļu val. *internally value-oriented*) karjeras vadība, tādējādi akcentējot karjeras pašvadības nozīmi cilvēka dzīvē, kas balstās uz paša indivīda vērtībām (Alhaddad, 2014; Briskoe & Hall, 2006; Paradnike et al., 2017; Polanska, 2016). Tas izpaužas neatkarībā jeb patstāvībā un atbildībā par savas karjeras attīstību. Tāpat arī tiek uzsvērtā individuālo resursu (pielāgošanās spējas, identitātes) un iekšējās panākumu izjūtas (pašaktualizācijas, darba apmierinātības un piepildījuma) nozīme.

Ja šīs divas karjeras teorijas skaidro karjeru no indivīda un vides mainības un mijiedarbības aspekta, tad nākamās divas karjeras teorijas (*Karjeras konstruktīva teorija* un *Karjeras haosa teorija*) skaidro karjeru no cita aspekta.

Karjeras konstruktīva teorijā tiek akcentēta karjeras attīstības plānošana un mērķtiecīga darbība nosprausto mērķu īstenošanā, kur īpaša vieta ierādīta pielāgošanās un iekļaušanās sociālajā vidē nozīmes pamatojumam. Indivīds koncentrējas uz savu profesionālo nākotni un aktīvi tai gatavojas, pētot savas dzīves iespējamās nākotnes scenārijus un mērķtiecīgi īstenojot savas ieceres (Savickas, 2002; Savickas & Porfeli, 2012; Paradnike et al., 2017).

Karjeras haosa teorija meklē un rod atbildes uz mūsdienu globālajiem izaicinājumiem. Tā pamato jaunas pieejas meklējumus cilvēku izvēlēm haotiskajā un neprognozējamajā *mainīgajā pasaulē*. Šī teorija skata indivīdu, t.sk. viņa domas un darbību, neparedzamu notikumu, neierastu situāciju un nenoteiktības perspektīvā (Amundsons, 2016; Pryor & Bright, 2007; Pryor, 2010; Paradnike et al., 2017). Pēc šīs teorijas atziņām izkristalizējas tās būtība, proti, mācība par to, kā cilvēks, nespējot prognozēt un kontrolēt apkārtējā vidē notiekošās pārmaiņas un to ietekmi uz indivīdu un sabiedrību kopumā, tomēr spēj elastīgi reaģēt, t.sk. saskatīt un savā labā izmantot mainīgajā vidē pastāvošās iespējas viņa karjeras attīstībai.

Sociāli kognitīvais karjeras pašvadības modelis ir viena no nozīmīgākajām karjeras pašvadības koncepcijām. Tās pamatā ir *sociāli kognitīvās teorijas* atziņas, kuras pievērš uzmanību neparastiem karjeras izaicinājumiem un indivīda aktīvai adaptīvai rīcībai un faktoriem, kas to tieši vai netieši ietekmē. Tas attiecas uz aktīvu *karjeras pašvadīšanu* karjeras attīstības saturiskajā aspektā: karjeras izpētē, lēmumu pieņemšanā u.tml. (Lent & Brown, 2013; Lent, Ezeor, Morrison, Penn, & Irelans, 2016; Polanska, 2016).

Bez tikko minētajām karjeras teorijām zinātniskajās publikācijās parādās vēl arī šādas karjeras teorijas:

- Korporatīvā un pēckorporatīvā karjera, angļu val. *Corporate and Post-Corporate Career* (Peiperl & Baruch, 1997),
- Hibrīdkarjera un kaleidoskopiskā karjera, angļu val. *Hybrid-career and Kaleidoscopic career* (Mainiero & Sullivan, 2005; Sullivan & Baruch, 2009),
- Pašnostājas (angļu val. *Self-Agency*) teorija (Bandura, 2010),
- Uz darbību vērstu cerību teorija, angļu val. *Theory of Operationa Expectations* (Snyder, 2002) u.c.

Tāpat teorētiskajos karjeras pamatojumos tiek minētas dažādas, tā saucamās paradoksālās teorijas (Amundsons, 2016): pozitīvā nedrošība, angļu val. *Positive Uncertainty* (Gebalt, 1989, 1991), plānotā nejaušība, angļu val. *Planned Randomness* (Mithell, Levin, & Krumbolz, 1999), S līkne, angļu val. *S-Curved line* (Handy, 1994) u.c.

Taču paralēli jaunajām karjeras teorijām joprojām vērojamas arī iepriekšējā gadsimtā populārās, t.s. tradicionālās karjeras teorijas, kas iezīmē divas karjeras vadības perspektīvas. Šobrīd, 21.gadsimta otrajā desmitgadē, karjeras attīstības atbalstā vērojamas vairākas teorētiskās nostādnes. Salīdzinot tradicionālās un jaunās karjeras pieejas un koncepcijas, tiek aprakstītas to atšķirības gan pasaules un darba tirgus norišu atspoguļojumā, gan karjeras ceļu un virzienu izvēļu stratēģijās, gan karjeras attīstības sistēmu un virzienu struktūrā (Baruch & Peiperl, 2001; Baruch, 2004, 2006; Alhaddad, 2014; Polanska, 2016; Lent, Ezeor, Morrison, Penn, & Ireland, 2016; DeFillipi & Arthur, 1994).

Savu teorētisko pētījumu (Amundsons, 2016; Katane & Katans, 2016; Katane, Baltusite, & Katans, 2016) rezultātus raksta autores analīzes, izvērtēšanas un salīdzināšanas ceļā ir apkopojušas 1. tabulā.

1.tabula. Tradicionālās un jaunās pieejas karjeras teorijās (Autoru veidota)
Table 1 Traditional and New Approaches in Career Theories (Created by authors)

Tradicionālās, uz organizāciju vērstās pieejas karjeras teorijās	Jaunās, uz indivīdu vērstās alternatīvās pieejas mūsdienu karjeras teorijās
Vērsta uz organizāciju, process, ko vada organizācija.	Vērsta uz indivīdu, process, ko vada cilvēks, izmantojot dažādas karjeras iespējas.
Plāno un vada indivīda karjeru, atkarībā no darba devēja.	Indivīds pats ir atbildīgs par savas karjeras plānošanu, pašpaļāvība, pats aktīvi vada savu karjeru, paškontrolē un pašizvērtēšana.
Karjeras ceļi ir tradicionāli stabili, droši, lineāri.	Karjeras ceļi un virzieni ir cikliski, mainīgi, daudzveidīgi.
Statiski karjeras modeļi.	Elastīgi, individuāli karjeras modeļi.

Tradicionālās, uz organizāciju vērstās pieejas karjeras teorijās	Jaunās, uz indivīdu vērstās alternatīvās pieejas mūsdienu karjeras teorijās
Iegūst profesiju visam mūžam. Ilgtermiņa plānošana, stabilitāte un drošība par darbu vienā organizācijā.	Indivīda personības virzība uz: nepārtrauktu mācīšanos un profesionālo attīstību mūža garumā un plašumā; kvalifikāciju, karjeras un profesionālās darbības vides iespējamo maiņu. Pārmaiņas stabilitātes vietā.
Cilvēki ir atkarīgi no organizācijas, no darba un karjeras plānošanas, attīstības, vadības	Speciālistu atbildīgums, profesionālā patstāvība un kompetence un tajā pašā laikā neatkarība no darba devēja. Pašattīstība, pašvadība, profesionālā pašnoteikšanās.
Pārmaiņas rada problēmas, haosu statistiski nemainīgajā vidē, pielāgošanās problēmas, tas notiek ilglaicīgāk.	Elastīgums, pielāgošanās spējas pārmaiņām, kas notiek mainīgajā darba vidē un mūsdienu profesiju un karjeras pasaulē, gatavība mobilitātei, rīcības operativitāte.
Prioritāte – nodarbinātība (kopš 1990.gada)	Prioritāte – panākumi karjerā (kopš 2012.g.)
Svarīgs ārējais novērtējums.	Būtisks pašnovērtējums, pašefektivitāte
Svarīga karjeras hierarhija, mobilitāte pa karjeras kāpnēm	Svarīgs ir karjeras attīstības saturs, karjeras mērķu saskaņotība ar organizācijas mērķiem, personīgie panākumi darbavietā un nozarē ar pienesumu organizācijas konkrētspējai un ilgtspejīgai attīstībai.
Stingras hierarhiskas struktūras, stabila vide, droša, prognozējama, lineāra karjera	Izaicinoša organizāciju struktūra, pilnīgi dinamiska, totāli plūstoša, mainīga, neprognozējama, daudzpusīga un nelineāra karjeras attīstība.
Ārēja motivācija, ārēji noteikti mērķi, kas svarīgi organizācijai, vecākiem vai vienaudžiem	Motivēta, ar mērķi saistīta rīcība, kas ir vērtīga pašam indivīdam, tajā pašā laikā individuālie karjeras mērķi nav pretrunā ar organizācijas interesēm un darbības mērķiem.
Citu noteikti vai ieteikti sasniedzamie karjeras rezultāti (apkārtējo viedoklis)	Karjeras pašvadība, t.sk. atbildība par saviem karjeras rezultātiem (paša indivīda viedoklis)
Karjera kā nodarbošanās, kā profesionāla orientācija, kā sasniegumi konkrētā nozarē, kā panākumi un gandarījums darbā (ārējie panākumi)	Karjera kā daudzpusīgs, daudzdimensionāls, starpdisciplinārs jēdziens, panākumi kā psiholoģisks gandarījums par paveikto un nozīmīgs tālākās profesionālās attīstības un karjeras izaugsmes motīvs (iekšējie panākumi)
Jēdziens “karjeras celšana/būvēšana” (angļu val. Career Building)	Jēdziens “karjeras veidošanas” (angļu val. Career Making)

Kopumā secināms, ka dažādas karjeras teorijas cenšas skaidrot karjeras attīstību un virzību mūsdienu strauji mainīgajā pasaulē un tikpat strauji pieaugošajā zināšanu un informācijas vidē. Katra no tām pamato karjeru un tās attīstību no sava aspekta.

Kaut arī katrā no karjeras teorijām vai koncepcijām ir savi fokusa punkti, tomēr tās visas vieno kopējais pamatprincips: individuālās atbildības uzņemšanās par savu karjeras attīstību un vadīšanu, pašnoteikta attieksme karjeras, kas var palīdzēt pielāgoties un tikt galā ar neparedzētām pārmaiņām un ar tām saistītajiem izaicinājumiem karjeras kontekstā.

Tādējādi var secināt, ka viena no jauno karjeras teoriju un koncepciju centrālajām nostādnēm ir *karjeras pašvadība*.

Karjeras pašvadības teorētiskā pamatojuma aktualitāte ir saskatāma jau 20.gs. beigās un 21.gs. sākumā (Arthur et al., 1999; King, 2000; Noe, 1996), kad palielinās pētījumu skaits par karjeras pašvadību un kad tiek definēts pats jēdziens (Kossek, Roberts, Fisher, & Demarr, 1998; King, 2004; Kuijpers & Scheerens, 2006; Briscoe et al., 2006; Chiaburu et al., 2006; Sturges, 2008). Turpmākajos gados karjeras pašvadības aktualitāte arvien pieaug, izceļot dažādas ar karjeru saistītas kompetences, rīcību, attieksmes un vērtības (Akkermans et al., 2013; Francis-Smythe et al., 2013; Lent & Brown, 2013; Paradnike et al., 2017).

Karjeras pašvadība tiek definēta kā 3 posmu process, kurš aptver: 1) karjeras izpēti, t.sk. pastāvošo iespēju un savu resursu, kā arī jau sasniegtā pašizvērtēšanu, 2) savu karjeras mērķu izvirzīšanu un 3) šo mērķu īstenošanu, ietverot darbības, kas palīdz cilvēkam uzlabot karjeras iespējas nākotnē (Greenhaus & Callanan, 1994; Noe, 1996; King, 2001; King, 2004; Pinto & Taveira, 2013). Karjeras pašvadības procesam ir ciklisks raksturs.

Karjeras pašvadības koncepta pētījumos izkristalizējas šo procesu raksturojošie atslēgas vārdi (King, 2001; King, 2004; Ahmed, Sajid, Nesheen, & Sajid, 2015; Yu, 2013): patstāvīgs process, atbildības uzņemšanās par savu attīstību, karjeras plānošanu un rezultātu pārraudzību, nepārtraukta pašvirzīta mācīšanās, radošums, individuāli lēmumi, karjeras panākumi un apmierinātība, karjeras identitāte.

Karjeras izvēle notiek nemitīgi mainīgā vidē, tāpēc mūsdienās būtiski apgūt mūžilgas mācīšanās un karjeras pašvadības prasmes, ietverot cilvēkresursu, sociālo un psiholoģisko karjeras resursu apzināšanu un attīstību (Smith, 2014; DiRenzo, 2010; Luthans & Youssef, 2004). Pašvadīts karjeras process, izzinot iepriekšminētos karjeras resursus, ir meklēt atbildes uz vairākiem jautājumiem: "zināt, kas tas ir?" (know-what); "zināt, kā?" (know-how); "zināt, kam?" (know-whom), "zināt, kāpēc?" (know-why) (Arthur, Inkson, & Pringle, 1999; Smith, 2014; Paradnike et al., 2017).

Tas viss kopā nodrošina jauniešu konkurētspējas veidošanos un attīstību, jo karjeras pašvadība ir svarīgs jebkura speciālista konkurētspējas struktūras komponents. Savukārt jauniešu konkurētspēja ir svarīgs priekšnosacījums viņu pieprasītībai un nodarbinātībai darba tirgū.

Ch. Yu (2013) savā pētījumā paudis būtisku atziņu par to, ka skolu pedagogiem un augstskolu mācībspēkiem jāveicina jauniešu karjeras pašvadība, pirms viņi ienākuši darba tirgū. Savukārt jauniešu karjeras pašvadības kompetence ir saistīta ar jauniešu gatavību profesionāli pašnoteikties, pašattīstīties un pašvadīt savu karjeru (Pinto & Taveira, 2013; Raabe et al., 2007).

Personība, kurai ir attīstīta karjeras pašvadības kompetence, ir gatava plānot, patstāvīgi realizēt savus mērķus, pašizvērtēt sevi: savas zināšanas, prasmes un kompetences, savu darbību konkrētajā situācijā, savu lemtspēju un spēju uzņemties atbildību par saviem lēmumiem un rīcības sekām.

Karjeras pašnoteikšanās notiek atšķirīgi dažādos cilvēka dzīves ciklos, dažādos vecumos. Bet ne tikai. Savu specifiku profesionālās pašnoteikšanas procesā un karjeras pašvadībā ienes arī piederība konkrētai paaudzei. Dažādas paaudžu teorijas var sniegt atbildes uz pedagogu daudzajiem jautājumiem, kā arī kļūt par vienu no teorētiskajiem stūrakmeņiem mūsdienu skolēnu un studentu karjeras attīstības atbalsta nodrošināšanā.

Karjeras attīstības atbalsts dažādu paaudžu specifikas kontekstā *Career development support in the context of specific qualities of different generations*

Viena no mūsdienu izglītības pamatprasībām ir izglītības mērķgrupu interesēm un vajadzībām piemērotas izglītības vides nodrošināšana. Īpaši svarīga ir izglītības vides atbilstība gan šī laika paaudžu prasībām, gan globālās pasaules izaicinājumiem. Tieši šādā izglītības vidē veidosies un attīstīsies jauniešu personības, kas būs gatavas mainīgajiem nākotnes apstākļiem, globālajai mobilitātei, valodu un kultūru dažādībai, tehnoloģiju attīstībai un informācijas daudzuma straujajam pieaugumam utt. Inovācijas pedagoģijā nosaka novatoriskas un mainīgas teorijas, kā arī inovatīvu, ļoti daudzveidīgu pedagoģisko vidi, kurā nozīmīgu vietu ieņem mūsdienu jaunākās tehnoloģijas (*Innovating Pedagogy*, 2016). Dažādu paaudžu cilvēkiem ir atšķirīga attieksme pret savu karjeru un tās attīstības iespējām, tāpēc būtiski ir arī pētījumi paaudžu un karjeras teoriju kontekstā. Šos jautājumus ikvienam, kurš gatavojas būt vai jau ir darba tirgū, ir svarīgi izprast, lai gūtu vai saglabātu savu konkurētspēju mainīgajā darba vidē.

Mūsdienu paaudžu teoriju pirmsākumi meklējami 20.gs. 90.gadu sākumā. Pētījumus šajā jomā uzsāka ASV zinātnieki N. Hovs un V. Strauss (Howe &

Strauss, 2000). Paaudžu klasifikācija dažādiem zinātniekiem ir atšķirīga. Attīstoties tehnoloģijām, arī paaudžu periodi sāk saīsināties, jo straujāk notiek paaudžu vērtību, ieradumu, attieksmju maiņa. Periodizācija atšķiras arī postpadomju valstīs, jo tajās ilgāk kā citur pasaulē (piemēram, ASV, Rietumeiropā, Skandināvijā) ir vērojama ierobežota piekļuve informācijai, tehnoloģiju vēlāka ienākšana ikdienas, darba un mācību vidē. Balstoties uz paaudžu klasifikācijām un šo paaudžu specifikas teorētiskajiem pētījumiem (Elmor, 2009; Howe & Strauss, 2000; Schroer, 2018), šajā rakstā izvēlēts šāds paaudžu iedalījums:

- Baby Boomer paaudze: dzimuši pēc 2. pasaules kara līdz 20.gs. 60.gadu vidum;
- X- paaudze: dzimuši 20.gs. 60.gadu beigās un 70.gados;
- Y-paaudze: dzimuši 20.gs. 80. gados – 90. gadu vidum;
- Z-paaudze: dzimuši 20.gs. 90. gadu otrajā pusē un ap gadu tūkstošu miju;
- Alfa-paaudze: dzimuši 21.gs. otrajā desmitgadē.

Dažādu paaudžu teoriju (Alhaddad, 2014; Burghardt, 2008; Csobanka, 2016; Elmor, 2009; Howe & Strauss, 2000; Jenkins, 2017; McCrindle & Wolfinger, 2010; Prensky, 2001; Schroer, 2018; Vander Ark & Ryese, 2017) analīzes un izvērtēšanas rezultātā, tika apkopotas būtiskākās atziņas, kas būtu jāņem vērā karjeras attīstības atbalsta sniegšanā jauniešiem.

Mūsdienu skolēnu (Z-paaudzes) un nākotnes skolēnu (Alfa-paaudzes) atšķirīgā pasaules uztvere un domāšana ir saistīta ar viņu paradumiem izmantot tehnoloģijas un to piedāvātās iespējas. Tāpēc arī izglītības vidē, t.sk. karjeras izglītības vidē, aktualizējas virtuālās vides komponents, kā arī dažādu informācijas tehnoloģiju un digitālo ierīču izmantošana ikdienas darbā skolā, piemēram, karjeras e-konsultācijas, karjeras attīstības atbalsts, t.sk. karjeras izglītība tālmācības vidē u.tml. Katras jaunās paaudzes īpatnības pedagogiem ir kā izaicinājums viņu profesionalitātei. Ja sākotnēji jaunās paaudzes specifiskās personības īpašības, rakstura iezīmes, uzvedības raksturotājrādītāji, darbības paradumi un rīcības motīvi skolotājiem nebija izprotami un pieņemami, jo tika uztverti kā dumpiniecišķi, tad mūsdienās pamazām pedagogi pielāgojas jaunajai situācijai, mainot domāšanu, pedagoģiskās darbības stilu, radot jaunas pedagoģiskās pieejas, veidojot citus sadarbības veidus, individualizējot un diferencējot mācību un audzināšanas procesu. Tādā veidā rodas inovācijas mūsdienu izglītības vidē, t.sk. jauniešu karjeras attīstības atbalsta vidē, jo viena no izglītības pamatfunkcijām ir veicināt jauniešu profesionālo pašnoteikšanos un karjeras attīstību pasaules mainīguma un esošā "haosa" (nestabilitātes, neparedzamības) apstākļos, kuru rada neprognozējami notikumi un kurus vēl nespējam uztvert kā noteiktu jaunu kārtību un sistēmu.

Paaudžu teoriju izpratne būtiski var palīdzēt pedagogiem mūsdienu jauniešiem piemērotas izglītības vides veidošanā un uzturēšanā. Paaudžu specifika, kad mainās domāšanas un informācijas uztveres veids, īpaši ņemama vērā izglītības procesā, tai skaitā karjeras attīstības atbalsta sniegšanā, skolā. Šobrīd skolu pedagogi ir Baby Bummer, X- un Y-paaudzes pārstāvji, bet skolēni Z-paaudze, un skolā tūlīt gatavi startēt Alfa paaudzes bērni, kuri ir zinoši un lietpratīgi strauji mainīgajā tehnoloģiju vidē, kura nemitīgi attīstās. Šādā vidē arī izglītības procesa īstenotājiem skolā nepārtraukti jāapzinās nepieciešamība pēc pārmaiņām un jāattīsta spēja pielāgoties tām, apzinoties, ka atsevišķās situācijās skolēni spēj dot padomu skolotājam, savstarpēji pilnveidojoties kopējā sadarbībā atbilstoši katrs savām kompetencēm un dzīves prasmēm.

P. Burghardts (Burghardt, 2008) akcentē, ka mums jāapzinās, kā šodienas paaudzes bērnus un jauniešus labāk pārvaldīt, atrodot viņiem piemērotāko pieeju, lai viņi mūs pieņemtu un akceptētu.

M. Prenskijs (Prensky, 2001) uzskata, ka mūsdienu skolēni ir radikāli mainījušies, viņu mācīšanai vairs nav piemērota esošā izglītības sistēma. Viņš paaudžu definējumos apraksta divus jēdzienus: “digitālie iezemieši” (cilvēku, kuri dzimuši tehnoloģiju laikā un brīvi arī tās izmanto savā ikdienā) un “digitālie imigranti” (cilvēki, kuri vēlāk apguvuši tehnoloģijas savā dzīvē un tās lieto tikai nepieciešamības pēc).

Mūsdienu izglītības vidē paaudžu teorijām netiek pievērsta pietiekama pētnieku un praktiķu uzmanība. Neapzinot paaudžu teorijas atziņas, arvien pieaug pedagogu izaicinājumi, kurus rada ne tikai izmaiņas izglītības saturā, tā īstenošanas formās un līdzekļos, bet arī pārmaiņas sabiedrībā kopumā, kuras iezīmē transformējošās informācijas un zināšanu sabiedrības problēmas. Paaudžu maiņa, IKT plašā izplatība un to straujā attīstība ir nešķirami procesi, kas divpusēji ietekmē globālās pasaules norises: IKT pasaules jaunieši maina zināšanu sabiedrību, un digitālā pasaule maina viņus (Csobanka, 2016).

Karjeras attīstības atbalsta jomā izglītības vidē būtiski apzināties paaudžu īpatnības, kas ietekmē šo paaudžu pārstāvju kopējos uzskatus, vērtības, uzvedības veidus, kas attiecas gan uz ģimeni, gan uz karjeru, gan uz sociāli politiskajiem u.c. uzskatiem. Katras paaudzes kopējā dzīves pieredze, ko ietekmē ekonomiskā, politiskā, sociālā vide, maina arī viņu vajadzības, iespējas, raksturu, intereses, vērtības un līdz ar to arī prioritātes dzīvē u.tml. Ņemot vērā paaudžu atšķirības, labāk var definēt karjeras attīstības atbalsta saturu, jo ir atšķirības starp paaudzēm individuālo mērķu izvirzīšanā un to sasniegšanas ceļu izvēlē, motivācijā, lēmumu pieņemšanā u.c. karjeras izvēles aspektos (Howe & Strauss, 2000; McCrindle & Wolfinger, 2010).

Konkrētajai paaudzei atbilstošākā pieeja, kas balstās uz izpratni par jaunās paaudzes pasaules skatījumu, darba un mācību stiliem u.c. aspektiem, var palīdzēt skolēnus atbalstīt, veiksmīgāk risināt dažādus sadarbības jautājumus.

Y-paaudzes jaunieši pakāpeniski ienāk darba tirgū un pakāpeniski nomainīs X-paaudzi un Baby Boomer paaudzi. Tāpēc karjeras attīstības atbalsta sniedzējiem jāapzinās, kādas ir šo jauniešu prasības, jāizprot, kādai darba videi viņi ir gatavi un kādas pārmaiņas viņi tajā varētu iezīmēt. Šobrīd skolās pārsvarā mācās Z-paaudzes jaunieši. Viņiem jāapzinās, ka dzīvo pārmaiņu vidē un ka jāprot dažādām laikmeta izmaiņām pielāgoties. Tā kā skolotāji lielākoties ir X- un Y-paaudzes pārstāvji, tad viņiem ir svarīgi izprast mūsdienu jauniešu atšķirības pasaules uztverē, vērtībās, attieksmēs, prioritātēs un dzīvesveidā.

Ir apkopojamas būtiskākās kompetences, kuras iezīmē Z-paaudzes un Alfa-paaudzes vajadzības 21.gadsimtā, secinot, provizoriski, izvērtējot dažādas likumsakarības, paredzēt, kuras kompetences būtu nepieciešamas nākotnes darba tirgū un kurām pievēršama uzmanība karjeras attīstības atbalstā skolā. Viena no tām ir jaunās paaudzes atbildība par saviem lēmumiem un rīcību karjeras pašvadības procesā, kas iezīmē gan viņu nākotnes izvēli, gan sabiedrības attīstību lokālā un globālā mērogā. Jaunieši, kuri šobrīd gatavojas beigt skolu, ir “Dari to pats” paaudze, tāpēc karjeras attīstības atbalstā būtiski ir viņiem iemācīt, kā mācīties, iemācīt, kā karjeras izvēles ceļā pieņemt karjeras lēmumus – tas ir, iemācīt to darīt pašiem vēl un vēlreiz visas dzīves garumā.

Skatoties karjeras attīstības teorijas paaudžu pētījumu kontekstā, secināms, ka tas, kas vienā laikā bijis virzītājspēks, citā – šķērslis. Karjera šajā jaunajā tūkstošgadē ir pilna pretrunu un izaicinājumu. Tā ir saistīta ar sarežģītu uzņēmējdarbības vidi, kura rada neviennozīmīgus un pretrunīgus karjeras signālus, kurus atšķirīgi uztver darba vidē esošo dažādu paaudžu pārstāvji.

Jaunāko paaudžu pārstāvji – mūsdienu skolu absolventi, potenciālie un esošie jaunie darbinieki augstāk novērtē tās darbavietas, kas piedāvā nodarbinātības iespējas, nevis karjeras attīstību šajā konkrētajā organizācijā. Viņi ir pārliecināti, ka spēj paši vadīt savas karjeras attīstību, pielāgojoties 21. gadsimtam raksturīgajām karjeras plūsmām (angļu val. *Career Streams*). Tāpēc viņi labi jūtas, ja savu karjeras pieredzi var gūt vairākās darbavietās vai arī, darbojoties dažādās jomās, esošajā darbavietā (Sullivan & Arthur, 2006; Chin & Shen, 2015). Tas sasaucas ar mūsdienu karjeras teoriju atziņām. Savukārt cilvēki ar tradicionālu karjeras attieksmi ir pasīvāki savas karjeras vadīšanā, atstājot šos jautājumus citu (piemēram, darbavietas, skolas, karjeras konsultantu u.c. padomdevēju) ziņā (De Vos & Soens, 2008; Hofstetter & Rosneblatt, 2016; Polanska, 2016). Tas, kas bija raksturīgs stabilas nodarbinātības apstākļos ar strukturētiem karjeras virzieniem, ilgtermiņa saistībām un izaugsmes iespējām, vairs nav aktuāls mūsdienu izglītības un darba vidē. Tāpēc tiek veidoti jaunie, alternatīvie karjeras modeļi, kuri atspoguļo atšķirīgu pieeju karjeras attīstībai. Tomēr, arī pastāvot šim elastīgi mainīgajam karjeras kontekstam, tiek secināts, ka tomēr kaut kādas robežas ir neizbēgamas,

jo reizēm tās vēlas pats indivīds (Alhaddad, 2014), piemēram, īpaši svarīgi tas ir iepriekšējo paaudžu cilvēkiem.

Tradicionāls X-paaudzes pārstāvis, kurš pēc tradicionālās karjeras teorijas metodēm ir ticis profesionāli orientēts, ieguvis profesiju uz mūžu, ir gatavs, 21.gs. 80. – 90.gados stājoties darbā ilglaicīgās līguma attiecībās, smagi strādāt, būt lojāls savam darba devējam, par to saņemot arvien labāku atalgojumu un garantiju par darbavietas saglabāšanu. Te pēkšņi 21.gadsimtā viņi nonāk situācijā, kad nepieciešama nepārtraukta mācīšanās, profesionālās identitātes maiņa un kad nav vairs spēkā solījums par darba nodrošinājumu apmaiņā pret smagu, ilglaicīgu darbu un lojalitāti. Darba tirgū ienāk Y- un Z-paaudzes pārstāvji, kuri ir atvērtāki pārmaiņām, kuri ir pieraduši uzņemties atbildību par savas karjeras attīstību, gatavi tam, ka visu mūžu būs jāmacās, jāpār kvalificējas, ka iegūtā profesija nav visam mūžam un ka esošā darbavieta nav vienīgā esošajā nozarē. Tomēr šī karjeras attīstības akcentu maiņa nenotiek pēkšņi. Šo izjūtu rada straujā zinātnes un tehnoloģiju attīstība, informācijas plūsmas paātrināšanās, globālā mobilitāte dažādās sociāli ekonomiskajās jomās. Ap jauno tūkstošgadi dzimušie (Z-paaudze), kuri šobrīd sāk ienākt darba tirgū visu laiku ir dzīvojuši un mācījušies jauno tehnoloģiju laikmetā un izjūt to nepieciešamību sociālo tīklu veidošanā, lai veiksmīgāk attīstītu savu karjeru, nodibinātu tai nepieciešamos kontaktus. Un līdztekus iepriekšējā tūkstošgadē dzimušie (jo dzimšanas laiks ir tuvāks 20.gs. 60-gadiem, jo vairāk) izjūt diskomfortu šajā pārmaiņu laikā, un viņu karjeras attīstība ir atkarīga no katra individuālās spējas būt elastīgam, prast pielāgoties pārmaiņām, pār kvalificēties, turpināt iegūt jaunu profesionālo identitāti, apgūt jauno tehnoloģiju piedāvātās priekšrocības, kas ir vitāli svarīgas mūsdienu izglītības un darba vidē.

Z-paaudzes skolēni, kuri šobrīd beidz vidējās izglītības iestādes, jau kopš dzimšanas ir dzīvojuši digitālajā vidē, viņi veikli operē ar dažādām tehnoloģijām, pielāgo tās savām vajadzībām ir atvērti pārmaiņām, ātri tām pielāgojas un ir orientēti uz sevi un savām vajadzībām (Rubene, 2018). Viņi kā normu varētu uzskatīt to, ka jāstrādā ārpus iestādes, attālināti, ka jāstrādā saskaņā ar paša plānoto, bet vai tas tā patiešām ir, par to vēl pētījumu nav, jo šī paaudze tikai šobrīd sāk gatavoties ienākt darba vidē. Viņi ir vairāk gatavi individualizācijai, mazāk socializācijai – kā tas var ietekmēt nākotnes darba tirgū nepieciešamās sadarbības un komandas darba vajadzības? Pētījumi (Jenkins, 2017) liecina, ka Z-paaudzes priekšrocība – brīvi lietot digitālos saziņas rīkus – var pozitīvi ietekmēt uzņēmuma darbinieku saziņas efektivitāti. Šī paaudze varētu panākt līdzsvaru darbavietās starp tiešsaistes bezsaistes sakariem darba vietās. Šī brīža un prognozējamā uzņēmējdarbības vide ir gan šķietami piemērota Z-paaudzes vērtībām, gan arī šīs paaudzes pārstāvjus, uzsākot darba dzīvi, var sagaidīt vairāki pārsteigumi un vienlaikus izaicinājumi. Un kā vienu no tiem paaudžu pētījumi uzsver sadarbību ar Bebyboomer un

X-paaudžu pārstāvjiem, mazāk ar Y-paaudzi jeb Milleniāļiem (Jenkins, 2017). Tomēr kā lielākā priekšrocība Z-paaudzei ir tas, ka viņi ir “Dari to pats” paaudze (VanderArk & Ryese, 2017), kas sasaucas ar jaunākajām karjeras attīstības teorijām profesionālās pašnoteikšanās un karjeras pašvadības kontekstā.

Z-paaudzes vēlme meklēt alternatīvas formālajai izglītībai ir saskaņā ar karjeras vadības teorijas principiem, akcentējot to, ka viņi ir gatavi mācīties uzreiz pie darba devēja, ja tas piedāvā karjeras attīstību un darbu, apgūstot konkrētā darbavietā nepieciešamās kompetences, pie tam pildot dažādas lomas, piedaloties atšķirīgo projektos un pilnveidojot savu karjeru konkrētā uzņēmumā. Pie tam viņu globālā pasaules uztvere viņiem ļauj pieņemt darbu un dzīvi jebkurā pasaules vietā, gan izmantojot digitālās tehnoloģijas, gan pašiem īstenojot dažādas mobilitātes (Jenkins, 2017).

Ņemot vērā paaudžu, kuras šobrīd ir izglītības un darba vidē, atšķirības, karjeras attīstībā līdztekus pastāv gan jaunie karjeras attīstības modeļi, kas koncentrējas uz individuālu pieeju (Alhaddad, 2014), cikliskumu un elastību to izveidē, gan tradicionālie modeļi, kuri balstīti uz iepriekšējā tūkstošgadē balstītajām karjeras attīstības vērtībām un saturu. Tradicionālie modeļi saglabājas, jo daudzi cilvēki joprojām vēlas iepriekšējo darba attiecību modeli kā drošības un garantijas par nodarbinātību iespēju (McDonald, Brown, & Bradley, 2005; Granrose & Baccili, 2006).

Jaunās, alternatīvās, netradicionālās karjeras teorētiskās nostādnes mūsdienās attīstās ļoti strauji, un tās raksturo satura daudzveidība, daudzdimensionālitate, starpdisciplināritāte un pielāgošanās mainīgās pasaules globālajām tendencēm.

Secinājumi **Conclusions**

21.gadsimta pētījumos iezīmējas gan tradicionālās, gan jaunās karjeras teorijas, kas nosaka atšķirīgu pieeju karjeras attīstības atbalstam izglītības un darba vidē. Karjeras attīstību šajā desmitgadē nosaka vairākas jaunās teorētiskās nostādnes, kurām katrai ir savi fokusa punkti, bet vienojošais ir individuālās atbildības uzņemšanās par savu karjeras attīstību un vadīšanu, karjeras pašvadība mainīgās vides apstākļos, kas var palīdzēt pielāgoties un tikt galā ar neparedzētām pārmaiņām un ar tām saistītajiem izaicinājumiem karjeras kontekstā.

Salīdzinot tradicionālās un jaunās karjeras pieejas un koncepcijas, tiek definētas to atšķirības gan pasaules un darba tirgus norišu atspoguļojumā, gan karjeras ceļu un virzienu izvēļu stratēģijās, gan karjeras attīstības sistēmu, virzienu un satura kontekstā.

Dažādu paaudžu cilvēkiem ir dažādas vērtības, kā arī atšķirīga attieksme pret savu karjeru un tās attīstības iespējām, tāpēc būtiski ir arī pētījumi paaudžu un karjeras teoriju kontekstā.

Atšķirīgā pasaules uztvere un domāšana ir saistīta ar dažādu paaudžu pārstāvju paradumiem izmantot tehnoloģijas un to piedāvātās iespējas, kas ietekmē izglītības un darba vidi, radot tajās straujas pārmaiņas.

Ņemot vērā paaudžu atšķirības, var labāk definēt karjeras attīstības atbalsta saturu, jo ir atšķirības starp paaudzēm individuālo mērķu izvirzīšanā un to sasniegšanas ceļu izvēlē, motivācijā, lēmumu pieņemšanā u.c. karjeras izvēles aspektos.

Jaunās karjeras teorijas attīstās daudz straujāk nekā tradicionālās, tomēr abas mūsdienu izglītības un darba vidē pastāv līdztekus, kas saistīts ar paaudžu, kuras šobrīd atrodas izglītības un darba vidē, atšķirībām un mainību.

Mūsdienu mainīgā un neprognozējamā izglītības un darba vidē vienlīdz svarīga ir gan indivīda profesionālā pašnoteikšanās un individuālā atbildība par savas karjeras attīstību, gan arī ārējās jeb institucionālās karjeras vadības atbalsts. Tas šajā izaicinājumam pilnajā karjeras kontekstā var nodrošināt pozitīvus karjeras sasniegumus nākotnē.

Summary

One of the most topical issues in modern education is to support students in their interaction with the changing environment, thus helping them to accept these changes, live with them and find new opportunities for development, including opportunities for career development within these changes. Another topical issue in modern education is the generational change of students and respecting the specific qualities of this new generation during the education and career development support process in schools. Both these issues reflect in career theories in a form of new trends.

New career theories disclose the existing challenges and courses of development of the time period in the career field. By familiarising with these theories, it is easier to understand the modern trends for the support of career development.

The understanding of modern career theories helps deliver career development support in accordance with the conditions of the educational and professional environments caused by global changes. The rapid development of technology brings about changes that causes changeability of the labour market, which on its hand determines what knowledge, skills and competences are currently necessary, and what will be necessary in the nearest future. The changeability can be observed not only in socio-economical activities which influence the labour market. The society, its values and attitudes also change, and it can be observed in the educational environment. Young adults who are about to graduate from the establishments of general secondary education, represent a generation called in generational studies the Generation Z, and

they will enter the labour market in about 3 to 5 years, depending of the type of further education they choose.

The aim of this article is to analyse and evaluate new modern career theories within the context of different generations and changeable environment.

The 21st century studies highlight both traditional and modern career theories, which determine a different approach for career development support in educational and professional environments. Career development during the current decade is determined by several new theoretical viewpoints, each of which focuses on its own research issue, yet they are united in the aspect of taking individual responsibility for one's own career development and career self-management in the situation of changeable environment, which can be helpful in adapting to and coping with unexpected changes and challenges presented therewith in the context of career development. By comparing the traditional and modern career approaches and concepts, their differences are defined within the context of global and labour market events, within the strategies of choosing one's career route and direction, as well as within the context of career development systems, directions and content.

People of different generations have different attitudes towards their careers and the possibilities for their development, therefore studies within the context of generation and career theories are essential. The different world perception and thinking is concerned with the habit of using technologies people of different generations have and the opportunities the use of technologies offers, which influence the educational and professional environments imposing rapid changes in them. Taking into account the differences among generations the content of career development support can be better defined, since there are different approaches among generations in putting forward their goals and selecting roads to achieving them, motivation, decision making and other aspects concerned with career choice.

New career theories develop in a much faster rate than traditional ones, however both coexist in the modern educational and professional environments which is concerned with differences and changeability of the generations currently occupying the educational and professional environments.

In the modern ever-changing and unpredictable educational and professional environments both individual professional self-determination and responsibility of one's own career development, as well as outer or institutional career management support are equally important. These factors can ensure positive career success in the future within this challenging career situation.

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 (IJMSSR)*. 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
- Alhaddad, M. (2014). *Career self-management in ascription culture*. Thesis. Brunel: Brunel School of Business and Management, Brunel University. Retrieved from <https://bura.brunel.ac.uk/bitstream/2438/8746/1/FulltextThesis.pdf>
- 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 worldy *Journal of Organizational Behavior* J. Organiz. Behav. 26, 177–202. Retrieved from
- Arthur, M.B., & Rousseau, D.M. (1996). *The Boundaryless Career: A New Employment principle for a New Organisational Era*. New York: Oxford University press.
- Amundsons, N. (2016). Aktīvā iesaistīšanās. *Active Engagement*. 4.izd. Rīga: Valsts izglītības attīstības aģentūra. Pieejams http://viaa.gov.lv/library/files/original/Amundsen_Aktiva_iesaistisanas.pdf
- Baruch, Y. (2004). Transforming careers: from linear to multidirectional career paths: Organizational and Individual Perspectives. *Career Development International*, 9 (1), 58–73. Retrieved from: https://www.researchgate.net/publication/235287145_Transforming_careersfrom_linear_to_multidirectional_career_paths_Organizational_and_individual_perspectives
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, 1-26.
- Baruch, Y. (2006). Career development in organisations and beyond: Balancing traditional and contemporary viewpoints. *Human Resources Management Review*, 16(2), 125-138. DOI: 10.1016/j.hrmr.2006.03.002
- Baruch, Y., & Peiperl, M.A. (2001). Career management practices: An empirical survey and theoretical implications. *Human Resources Management*, 39(4), 347-366. Retrieved from [https://doi.org/10.1002/1099-050X\(200024\)39:4<347::AID-HRM6>3.0.CO;2-C](https://doi.org/10.1002/1099-050X(200024)39:4<347::AID-HRM6>3.0.CO;2-C)
- Briscoe, J.P., & Hall, D.T. (2006). The interplay of boundaryless and protean career: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 4-18. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879105001065>
- Briscoe, J.P., Hall, D.T., & Frautschy DeMuth, R.L. (2006). Protean and boundaryless career: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 30-47. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879105001077>
- Briscoe, J.P., Henagen, S.C., Burton, J.P., & Murphy, W.M. (2012). Coping with an insecure employment environment: The differng roles of protean and boundaryless career orientations. *Journal of Vocational Behavior*. 80(2), 308-316. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879112000024?via%3Dihub>
- Burghardt, P. (2008). New Management Styles for a New Age. *The Journal of the Household Goods Forwarders Association of America*, Inc. March/April, 19. Retrieved from http://iam.files.cms-plus.com/newimages/portalpdfs/2008_03_04.pdf
- Chiaburu, D.S., Vicki, B.L., & Adrian, P.H. (2006). Beyond being proactive: what (else) matters for career self-management behaviors? *Career Development International*, 11(7), 619-632. Retrieved from <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. Retrieved from <https://pdfs.semanticscholar.org/1dd6/166589e15b914637d6ba4f04c9fb40c18ebe.pdf>
- Csobanka, Z.E. (2016). The Z Generation. *Acta Technologica Dubnicae*, 6(2), 63 – 76. DOI: 10.1515/atd-2016-0012
- DeFillippi, R.J., & Arthur, M.B. (1996). Boundaryless contexts and careers: a competency-based perspective. In M.B. Arthur, & D.M. Rousseau (Eds.), *The boundaryless career*, (116-132). New York: Oxford University Press.
- De Vos, A., & Soens, N. (2008). Protean attitude and career success: The mediating role of self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 449–456. DOI: 10.1016/j.jvb.2008.08.007
- DiRenzo, M.S. (2010). *An examination of the roles of protean career orientation and career capital on work and life outcomes*. Doctoral dissertation, Drexel University. Retrieved from: ProQuest Digital Dissertations. (AAT 3416081). <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.
- Gelatt, H.B. (1989). Positive uncertainty: A new decision-making framework for counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 33, 252–256.
- Gelatt, H.B. (1991). *Creative decision making*. Los Altos, CA: Crisp Publications.
- Granrose, C.S., & Baccili, P.A. (2006). Do psychological contracts include boundaryless or protean careers? *Career development International*, 11(2), 163-182. Retrieved from <https://doi.org/10.1108/13620430610651903>
- Greenhaus, J.H., & Callanan, G.A. (1994). *Career management* (2nd ed.). Fort Worth, TX: Dryden Press.
- Hall, D.T. (1996). Protean careers of the 21st century. *Academy of Management Executive*, 10(4), 8-16.
- Hall, D.T. (2002). *Protean Careers in and out of Organisations*. Sage Publications, Thousand Oaks, CA.
- Handy, C. (1994). *The age of paradox*. Boston: Harvard Business School Press.
- Hofstetter, H., & Rosneblatt, Z. (2016). Predicting protean and physical boundaryless career attitudes by work importance and work alternatives: regulatory focus mediation effects. *The International Journal of Human Resource Management*. 28(15), 1-23. DOI: 10.1080/09585192.2015.1128465
- Howe, N., & Strauss, W. (2000). *Millennials Rising: The Next Generations*. New York: Vintage Books.
- Inkson, K. (2006). Protean and boundaryless careers as metaphors. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 48-63 Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/222188092_Protean_and_boundaryless_careers_as_metaphors
- Innovating Pedagogy*. (2016). Singapore: The Open University. Retrieved from https://iet.open.ac.uk/file/innovating_pedagogy_2016.pdf
- Jenkins, R. (2017). *Generation Z Versus Millennials: The 8 Differences You Need to Know*. Retrieved from <https://www.inc.com/ryan-jenkins/generation-z-vs-millennials-the-8-differences-you-.html>

- Katane, I., & Katans, E. (2016). Programming Specialist's Professional Development as Lifelong Self-Determination and Self-Organization Process. *Society. Integration. Education*, 2, 535- 548. DOI: <http://dx.doi.org/10.17770/sie2016vol2.1422>
- Katane, I., Baltušīte, R., & Katans, E. (2016). Programming engineer professional development and career growth in multi-dimensional view. *Engineering for Rural Development*, 15, 1182-1192. Retrieved from <http://www.tf.llu.lv/conference/proceedings2016/Papers/N234.pdf>
- King, Z. (2000). *The development and initial test of a theory of career self - management*. PhD thesis. University of London
- King, Z. (2001). Career self-management: a framework for guidance of employment adults. *British Journal of Guidance & Counselling*, 29, 66-78. Retrieved from <https://doi.org/10.1080/03069880020019365>
- 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
- 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, 935-962. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/227656646_Career_selfmanagement_A_quasi-experimental_assessment_of_the_effects_of_a_training_intervention
- Kovalenko, M., & Mortelmans, D. (2013). *Labor market segmentation and the protean career: the effects on labor market experience*. Leuven: Steunpunt Erk and Sociale Economie / Antwerpen: CELLO Universiteit Antwerpen. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/259184234_Labor_market_segmentation_and_the_protean_career_the_effects_on_labor_market_experience
- 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 Counselling Psychology*, 60(4), 557–568. DOI: 10.1037/a0033446.
- Lent, R.W., Brown, S.D., & Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47, 36-49. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-0167.47.1.36>
- Lent, R.W., Ezeor, I., Morrison, M.A., Penn, L.T., & Ireland, G.W. (2016). Applying the social cognitive model of career self-management to career exploration and decision-making. *Journal of Vocational Behavior*, 93, 47–57. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879115300245>
- 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. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/sdfe/pdf/download/eid/1-s2.0-S0090261604000129/first-page-pdf>
- Mainiero, L.A., & Sullivan, S.E. (2005). Kaleidoscope Careers: An Alternate Explanation for the "Opt-out" Revolution. *The Academy of Management Executive (1993-2005)*, 19(1), 106-123. Retrieved from https://www.jstor.org/stable/4166156?seq=1#page_scan_tab_contents
- McCordle, M., & Wolfinger, E. (2010). *The ABC of XYZ: Understanding the Global Generations*. Retrieved from <https://www.amazon.com/ABC-XYZ-Understanding-Global-Generations/dp/1742230350>

- McDonald, P., Brown, K., & Bradley, L. (2005). Have traditional career paths given way to protean ones? Evidence from senior managers in the Australian public sector. *Career Development International*, 10(2), 109-129. Retrieved from <https://doi.org/10.1108/13620430510588310>
- Mitchell, K.E., Levin, A.S., & Krumboltz, J.D. (1999). Planned happenstance: Constructing unexpected career opportunities. *Journal of Counseling and Development*, 77, 115–124. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1002/j.1556-6676.1999.tb02431.x>
- Noe, R.A. (1996). Is career management related to employee development and performance? *Journal of Organizational Behavior*, 17, 119-133. Retrieved from [http://dx.doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199603\)17:2<119::AID-JOB736>3.0.CO;2-O](http://dx.doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199603)17:2<119::AID-JOB736>3.0.CO;2-O)
- Norizan, B.R., & Siti-Rohaida, M.Z. (2015). Protean Career Orientation and Career Goal Development: Do they Predict Engineer's Psychological Well-being? *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 172(27), 270-277. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042815004012>
- Okay-Somerville, B., & Scholarios, D. (2015). Career self-management, perceived employability and employment success during university-to-work transitions: A Social Cognitive Career Theory perspective. *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi = Human Resource Management*, 107(6), 33-60. Retrieved from <http://eprints.gla.ac.uk/135211/>
- Paradnike, K., Endriulaitiene, A., & Bandzevičiene, L. (2017). *Career self-management resources in contemporary career frameworks: a literature review*. Organizacijų Vadyba: Sisteminiai Tyrimai 2016.76. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.7220/MOSR.2335.8750.2016.76.6>
- 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 (IJMSIT)*, 8, 28-58. Retrieved from <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/97868/1/786026286.pdf>
- Polanska, M.A. (2016). An empirical investigation of career self-management behaviours: test of a theoretical model. Dissertation. ISCTE Business School. Retrieved from <https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/13784/1/Thesis.pdf>
- Prensky, M. (2001). Digital Natives, Digital Immigrants. *On the Horizon*, 9, 5 Retrieved from <https://www.marcprensky.com/writing/Prensky%20-%20Digital%20Natives,%20Digital%20Immigrants%20-%20Part1.pdf>
- Pryor, R.L., & Bright, J.H. (2007). Applying Chaos Theory to Careers: Attraction and Attractors. *Journal of Vocational Behavior*, 71(3), 375–400. DOI: 10.1016/j.jvb.2007.05.002.
- Pryor, R.G.L. (2010). A Framework for Chaos Theory Career Counselling. *Australian Journal of Career Development*, 19(2), 32–40. DOI: 10.1177/103841621001900205.
- Raabe, B., Frese, M., & Beehr, T.A. (2007). Action regulation theory and career selfmanagement. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 207-311. Retrieved from <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.466.3125&rep=rep1&type=pdf>
- Rubene, Z. (2018). Digital childhood: some reflections from the point of view of philosophy of education. In: L. Daniela (Ed.), *Innovations, Technologies and Researches in Education* (64 – 77). Cambridge Scholars Publishing.
- Savickas, M.L. (2002). Career Construction: A Developmental Theory of Vocational Behavior. In the *Career choice and development* (4th ed.), ed. D. Brown, (149–205). San Francisco: Jossey-Bass.

- Savickas, M.L. (2015). Career counseling paradigms: Guiding, developing and designing. In P.J. Hartung, M.L. Savickas & W.B. Walsh (Eds.), *Handbook of career intervention*, 1: Foundations, (129–144). Washington, DC: American Psychological Association.
- Savicks, M. (2017). *Dzīves plānošanas rokasgrāmata*. Life-Design Counseling Manual. Rīga: Valsts izglītības attīstības aģentūra. Pieejams: http://viaa.gov.lv/library/files/original/M.Savicks_Dzives_planosanas_rokasgramata.pdf
- Savickas, M.L., & Porfeli, E.J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, Reliability, and Measurement Equivalence across 13 Countries, *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. DOI: 10.1016/j.jvb.2012.01.011.
- 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>
- Snyder, R.C. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13, 249–275. DOI:https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1304_01
- Sturges, J. (2008). All in a Day's Work? Career Self-Management and the Management of the Boundary between Work and Non-Work. *Human Resource Management Journal*, 18(2), 118–134. DOI: 10.1111/j.1748-8583.2007.00054.x.
- Sullivan, S., & Arthur, M.B. (2006). The Evolution of the Boundaryless Career Concept: Examining Physical and Psychological Mobility. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 19-29. DOI: 10.1016/j.jvb.2005.09.001
- Sullivan, S., & Baruch, Y. (2009). Advances in Career Theory and Research: A Critical Review and Agenda for Future Exploration. *Journal of Management*, 35(6), 1542-1571. DOI: 10.1177/0149206309350082
- Vander Ark, T., & Ryese, M. (2017). *An integrated approach to college, career & life readiness. A Case Study on Personalizing Guidance*. Washington: Getting Smart. Retrieved from <http://www.gettingsmart.com/wp-content/uploads/2017/04/CS-CGWpaperEN-25Apr2017.pdf>
- 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>