

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS
VIEŠOJO VALDYMO IR VERSLO FAKULTETAS
VADYBOS IR POLITIKOS MOKSLŲ INSTITUTAS

INDRĖ ENDRIUKAITĖ

**UGDOMOJO KONSULTAVIMO METODŲ TAIKYMAS
UGDANT AKTORIŲ ATSPARUMĄ POKYČIAMS**

Magistro baigiamasis darbas

Vadovė

doc. dr. *Aistė Dromantaitė*

VILNIUS

2023

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS
VIEŠOJO VALDYMO IR VERSLO FAKULTETAS
VADYBOS IR POLITIKOS MOKSLŲ INSTITUTAS

UGDOMOJO KONSULTAVIMO METODŲ TAIKYMAS
UGDANT AKTORIŲ ATSPARUMĄ POKYČIAMS

Lyderystės ir pokyčių vadybos baigiamasis darbas

Studijų programa 6211LX067

Vadovė

_____ doc. dr. Aistė Dromantaitė

2023

Recenzentas

2023

Atliko

LPVvmis21-1 gr. stud.

_____ Indrė Endriukaitė

2023

VILNIUS

2023

TURINYS

LENTELĖS	4
PAVEIKSLAI	5
PRIEDŲ SĄRAŠAS	6
ĮVADAS.....	7
1. AKTORIŲ POKYČIAI IR JŲ VALDYMO METODAI	11
1.1 Besikeičiančios teatro aplinkybės kintančio pasaulio kontekste.....	11
1.2. Atsparumo pokyčiams samprata: kliūtys ir įveikos priemonės.....	17
1.2.1. Konkuruojantys įsipareigojimai ir atsparumas pokyčiams	18
1.2.2. Pokyčių charakteristika ir kliūtys	19
1.2.3. Asmeniniai pokyčių valdymo principai	22
1.3. Ugdomojo konsultavimo samprata ir pritaikymo galimybės	25
1.3.1. Ugdomojo konsultavimo ištakos	25
1.3.2. Ugdomojo konsultavimo kryptys.....	28
2. TYRIMO METODOLOGIJA	33
2.1. Teorinis empirinio tyrimo pagrindimas.....	33
2.2. Metodologinės prieigos pagrindimas	34
2.3. Tyrimo instrumentas	37
2.4. Tyrimo procedūros ir duomenų analizės metodai	39
3. KOUČINGO METODŲ TAIKYMO GALIMYBIŲ AKTORIAMS TYRIMAS.....	42
3.1 Tyrimo duomenų analizė.....	42
3.1.1. Tyrimo pirma dalis	42
3.1.2. Tyrimo antra dalis	51
3.1.3. Tyrimo trečia dalis	51
3.2 Tyrimo rezultatų aptarimas ir diskusija.....	56
IŠVADOS.....	58
REKOMENDACIJOS.....	60
LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	61
ANOTACIJA	68
SANTRAUKA	69
SUMMARY	70
PRIEDAI.....	71

LENTELĖS

1 *lentelė*. Tyrimo respondentų charakteristika

2 *lentelė*. Tyrimo proceso etapai

PAVEIKSLAI

1 pav. Ugdomojo konsultavimo studijų „šaknys“ ir „šakos“

2 pav. Tyrimo pokalbio loginė seka

3 pav. Ugdomojo konsultavimo technikos ir jų tikslai

4 pav. Aktorių profesinės veikos pokyčiai ir jų valdymo metodai

5 pav. Aktorių supratimas apie ugdomąjį konsultavimą

6 pav. Ugdomojo konsultavimo metodų taikymas aktorių profesinėje veikloje

PRIEDŲ SĄRAŠAS

- 1 priedas. Eksperimentinio pokalbio turinys ir klausimai
- 2 priedas. Tyrimo metu naudotos ugdomojo konsultavimo technikos
- 3 priedas. Dažniausiai pasitaikantys pokyčiai ir iššūkiai aktorių profesinėje veikloje
- 4 priedas. Aktorių supratimas apie ugdomąjį konsultavimą

IVADAS

To, kas šiandien vadinama teatru, ištakos siekia gerokai toliau istoriškai dokumentuotos praeities. Carlsonas (2014) teigia, kad teatras yra pastatytas ant universalios žmogaus veiklos ir visos nesibaigiančios diskusijos apie tai, kas yra tikrasis teatro pagrindas, yra bevaisės. Šiuolaikiniame pasaulyje vystosi daugybė teatro ir su teatru susijusių formų: teatras be dramaturgijos ar net be žodžių; teatras be scenos, dekoracijų, kostiumų. Mono spektakliai dažnu atveju statomi be režisieriaus pagalbos. Imersiniame teatre žiūrovai patys tampa lygiaverčiais spektaklio kūrėjais, o štai pandemijos akivaizdoje buvo ir teatro be žiūrovų apraiškų. Bet ar gali teatras egzistuoti be aktoriaus? Juk net lėlių teatre – objektais manipuluoja – aktorius. Taip, teatras nebėra izoliuota meno forma, apribota tam tikru stiliumi ar laikantis tam tikrų taisyklių. Bet jis yra neatsiejamai susipynęs su žmogaus socialine veikla apskritai. Per amžius teatras, kaip reiškiny, siejamas su individo ir kolektyvo socialinių, kultūrinių, dvasinių poreikių įgyvendinimu. Būtent todėl žmogaus figūra išlieka pagrindiniu spektaklio elementu, o aktoriai, vienais atžvilgiais giliai atspindintys mus pačius, kitais – provokuojančiai svetimi – visuomet išliks teatro pagrindu (Carlson, 2014, p. 101).

XXI a. teatras – dinamiška aplinka, sąveikaujanti gigantiška uždavinių apimtimi ir nuolatinių permainų tempu. Skirtingose kultūrose, skirtingose vaidybų teorijose, vertinamos skirtingos meninės kūrybos rūšys ir išraiškos. Kiekviename spektaklyje aktoriams tenka dirbti vis su kita komanda, prie kurios reikia prisitaikyti. Kiekvieną spektaklį režisuoja vis kitas režisierius, sava metodika bei vizija, kurią būtent aktoriams tenka išpildyti ir realizuoti. Kiekvieno spektaklio žiūrovas reikalauja aktorių lankstumo ir greitos reakcijos, buvimo „čia ir dabar“, o kartais ir improvizuotų pakeitimų scenoje. Visi kūrybinio proceso dalyviai turi savo patirties, idėjų ir poreikių. Kartais jie sutampa, kartais ne. Todėl beveik visame pasaulio teatre aktorinis meistriškumas grindžiamas dvasinių, psichologinių ir fizinių aktoriaus savybių visuma.

Apie vaidybos meno perteikimą nuostatų ir nuomonių yra įvairių. Vieni įsitikinę, kad talentą lemia įgimti gebėjimai ir instinktai. Kiti nenustoja kartoti, kad aktorystės mokymosi procesas niekada nesibaigia. Yra manančių, kad aktoriumi gali būti bet kas, nebijantis ekspresyviai reikštis prieš auditoriją. Bet yra ir kas gerbia aktorius, nes žino, kad norint tapti šio meno profesionalu neužtenka tik drąsos. Ši profesija reikalauja daug atsidavimo, griežtos disciplinos, emocinės tiesos, išlaisvintos intuicijos ir plačios pasaulėjautos. Nuosekliu darbu ir patirtimi šios galios išugdomos. Bet kasdienę aktorių teatrinę veiklą lemia nesibaigiantys išoriniai pokyčiai, o dėl jų natūraliai vyksta ir vidiniai, asmeniniai pokyčiai. Norint juos optimaliai kontroliuoti, reikalingi specialūs valdymo būdai, kuriuos galima apibendrinti pokyčių valdymo terminu (Lauer, 2021, p.3).

Temos aktualumas. Žmonės, kurie sėkmingai valdo pokyčius, turi aukštą kryptingumo, valios ir emocinio intelekto laipsnį (Lauer, 2021, p. 83). Emocinis intelektas (EI) literatūroje apibūdinamas kaip gebėjimas efektyviai valdyti save ir savo santykius ir priklauso nuo savęs suvokimo bei savireguliacijos (Goleman, 2006, cit. iš Ketz, 2013, p. 99). Ugdomasis konsultavimas, arba kitaip vadinamas - koučingas, aprėpia daug įvairių savęs pažinimo, suvokimo, realizavimo ir valdymo metodų. Koučingas reiškia pagalbą sau. Koučas ne instruktuoja, o skatina savęs pažinimą ir inicijuoja būtinas priemones asmeniniams ir esminiems pokyčiams (Lauer, 2021, p. 93). Ugdomojo konsultavimo treneriai padeda patiems žmonėms atrasti naujas mintis, įsitikinimus, suvokimą, emocijas, nuotaikas ir pan., kurios sustiprina gebėjimą imtis veiksmų ir pasiekti tai, kas svarbu (ICF, 2012, cit. iš Ketz, 2013, p. 112). Koučingas ne tik padeda asmenybėms siekti aukštesnių veiklos rezultatų, bet kaip katalizatorius inicijuoja inertiško mąstymo pokyčius.

Aktoriai ruošiami ir jų profesionalumas ugdomas vadovaujantis teatro režisierių ar teoretikų kurtomis sistemomis. Bet jos orientuotos į sceninio gyvenimo pasiruošimą, vaidmenų sukūrimo metodus, teatro etikos pažinimą. Kaip aktoriams teatrinėje veikloje prisitaikyti prie pokyčių, kaip jiems pasiruošti ar net kokių jų gali būti – specifinės metodinės medžiagos nėra. Nėra daug diskutuojama ir apie aktorių psichinę sveikatą: kokiomis priemonėmis ją gerinti susiduriant su įprastomis stresinėmis situacijomis, kaip išsaugoti kūrybingumą ir „neperdegti“. Todėl daroma prielaida, kad aktoriams koučingo metodika gali tapti dar vienu tarpasmeninio kompetentiškumo gilinimo bei savęs ruošimo konkurencinei aplinkai įrankiu. Be to, užsienyje aktoriai, siekdami asmeninių ir profesinių tikslų, linkę dirbti su ugdomojo konsultavimo specialistais (Dromantaitė, 2021, p. 109). Deja, Lietuvoje tai kol kas nėra įsigalėjusi praktika. Šio darbo siekis – įvertinti koučingo metodų efektyvumą aktoriams, ugdant pokyčių valdymo kompetencijas, neabejotinai reikalingas profesinei brandai atskleisti.

Temos iširtumas. Pirmasis straipsnis, kuriame konkrečiai aptariama su aktorių savijauta susijusi gerovė, buvo apie scenos baimę ir pasirodė 1949 m. žurnale „Psychiatry Quarterly“ (Dawson, 2013, cit. iš Maxwell, Seton ir Szabo, 2015, p. 69). Tačiau aktorių psichologiniai ar su gyvenimo būdu susiję klausimai nėra gausiai nagrinėjami mokslinėje literatūroje. Kreipiamas dėmesys į aktorių pažeidžiamumą kuriant vaidmenis ar emocinius išgyvenimus po spektaklių. Tai aptariama Setono (2010), Geero (1993) darbuose. Burgoyne ir kt. (1999), McFarren (2003) nagrinėjo vaidybos mokyklų metodų ir mokytojų kompetencijų poveikį aktorinio meistriškumo studentams. 2019 m. Arias ypatingą dėmesį paskyrė populiariausioms vaidybos technikoms pasaulyje, t.y. K. Stanislavskio sistemai ir L. Strasbergo metodui, bei jų sukeltą kognityvinį disonansą aktoriams. Susirūpinus nepatvirtintais duomenimis apie aktorių patiriamą didelį stresą, depresiją, patyčias, seksualinį priekabiavimą, alkoholio vartojimą ir piktnaudžiavimą narkotikais, 2015 m. Australijos mokslininkai (Maxwellas, Setonas ir Szabo) atliko „Aktorių gerovės tyrimą“ (angl. *The Australian Actors' Wellbeing Study*). Jo metu 20,6

proc. apklaustų aktorių nurodė, kad naudojosi konsultavimo ar psichoterapijos paslaugomis, o 4,2 proc. naudojo oficialų gyvenimo (angl. *life*) koučingą (Maxwell ir kt., 2015, p. 92).

Istorines koučingo šaknis, jo reikšmę ir poveikį postmoderniai visuomenei, išsamiai išnagrinėjo ir 2008 m. daktaro disertacijoje aprašė dr. Brock. Koučingo įrankių efektyvumą tyrinėja ir plėtoja dr. Stein (2009). Everedas ir Selmanas (1989) bei Whitmore (Brock, 2008) prisidėjo prie koučingo praktiku populiarinimo scenos atlikėjų tarpe. Syler (2016, p. 4) savo darbe pabrėžia, kad nors apie aktorių koučingo praktiką daug kalbama, bet šios veiklos teorijos praktiškai nėra. Jos atliktas tyrimas rodo, kad aktorių koučingas yra reikšmingas teatro studijų šaltinis ir vertas analizės ateityje. Arias (2019, p.3) pritaria, kad dėl diskurso ir mokslinių tyrimų šia tema trūkumo aktoriai paliekami pažeidžiami ir izoliuoti.

Tyrimo objektas. Aktoriai ir jų profesinių pokyčių valdymo metodai.

Tyrimo problema. Nėra atlikta analogiškų tyrimų, kuriais remiantis būtų vertinami aktorių naudojami metodai, valdant pokyčius. Užsienio praktikoje galima rasti panašių tyrimų, siejančių koučingo ir teatro metodiką, bet jie orientuojasi atvirkštiniu sisteminiu požiūriu, t.y. jie nagrinėja kaip teatro metodai gali papildyti ugdomojo vadovavimo kryptis. Todėl darbe keliami probleminiai klausimai: Kokią įtaką aktoriams turi nuolatiniai išoriniai ir vidiniai (teatro) organizacijos pokyčiai? Kokie metodai gali padėti aktoriams valdyti pokyčius sparčiai kintančioje aplinkoje? Kokie ugdomojo konsultavimo metodai gali padėti aktoriams valdyti pokyčius efektyviai? Kaip ugdomojo konsultavimo metodika gali prisidėti prie aktorių atsparumo pokyčiams ugdymo?

Darbo tikslas. Išnagrinėti koučingo metodų teorinius bei praktinius aspektus ir nustatyti jų taikymo galimybes aktorių pokyčių valdymo procese.

Darbo uždaviniai:

1. Identifikuoti teatro aplinkybių ir aktorių veiklos pokyčius.
2. Apibūdinti pokyčių sampratą ir imuniteto (atsparumo) pokyčiams sąvoką.
3. Išanalizuoti ir apibrėžti ugdomojo konsultavimo (koučingo) sampratą ir jo metodikos taikymą kaip pokyčių valdymo kompetencijos ugdymo instrumentą.
4. Ištirti ir įvertinti ugdomojo konsultavimo priemonių taikymo galimybes aktoriams pateikiant rekomendacijas.

Darbo metodai:

- Pirmąjį uždavinį įgyvendinti padės indukcijos ir abstrakcijos metodai. Aktoriaus veikla bei galimi pokyčiai kintančioje teatro aplinkoje bus apibrėžiami remiantis asmenine profesine patirtimi ir surinkus duomenis mokslinėje literatūroje bei kituose informacijos šaltiniuose.
- Antrasis ir trečiasis uždaviniai bus realizuojami atliekant mokslinės literatūros bei informacijos šaltinių duomenų rinkimą bei analizę, sintezę ir apibendrinimą. Šie metodai padės susivokti temos visumoje, leis atskleisti jos sudėtinę dalį, išryškinti esmę.

- Ketvirtasis uždavinys bus įgyvendinamas tikslinės grupės respondentų struktūruotu pokalbiu (apklausa žodžiu), duomenų rinkimo metodu (stebėjimu) ir duomenų analize – derinimu grįsta įvairovės sinteze.

Tyrimo strategija. Teatras – praktikos veiksnys. Aktoriai visas teorijas turi perleisti per save, savo pojūčius ir patirtis. Prieš pateikiant išvadas, norint jas pagrįsti, bet kurią teoriją privalu patikrinti praktiniais metodais. Todėl ir šiam tyrimui buvo ruošiasi remiantis kokybiniu požiūriu bei jo principais. Tyrimas atskleidžiamas stebėjimo metodu ir eksperimentiniu individualiu pokalbiu, taikant koučingo įrankius simuliacinėse aktorių asmeninių pokyčių valdymo aplinkybėse. Pokalbių metu atliekama ekspertinė apklausa tyrimo dalyvių savirefleksijai iširti ir išvadoms suformuluoti. Unikaliai tyrimui pasiruošta remiantis mokslinės literatūros analize ir dedukcine paradigma.

Darbo praktinė reikšmė: Atlikto praktinio tyrimo metu dalyvavusiems aktoriams suteikti praktiniai įrankiai, kuriuos galima naudoti asmeniškai profesinėje veikloje ateityje. Tyrimo išvados ir parengtos rekomendacijos taip pat gali būti realiai pritaikytos aktorių praktinėje veikloje valdant pokyčius.

Darbo sunkumai ir apribojimai: Aktoriams profesinėje veikloje nuolatos tenka analizuoti, tyrinėti, tiek savo kuriamus personažus, tiek save. Dažnu atveju gyvenime jie nori ilsėtis nuo savirefleksijų, todėl paskelbus tyrimo anotaciją savanoriškai dalyvauti atsiliepė tik du aktoriai. Kitus aktorius teko kviesti kreipiantis į juos asmeniškai. Taip pat, geri aktoriai žino, kaip save pateikti geriausiai, moka maskuoti savo trūkumus. Šie aspektai kelia riziką tyrimo rezultatų objektyvumui. Be to, trūksta panašių empirinių tyrimų patirties ir mokslinės apžvalgos bei atitinkamo poveikio dalyviams matavimų ir priemonių.

Darbo struktūra: Magistro baigiamąjį darbą sudaro: įvadas, trys skyriai (teorinė, metodologinė ir analitinė dalys), išvados, rekomendacijos, literatūros sąrašas, anotacija (lietuvių ir anglų kalbomis), santrauka (lietuvių ir anglų kalbomis), 2 lentelės, 6 paveikslai, 4 priedai. Darbe panaudoti 89 literatūros ir informacijos šaltiniai lietuvių ir anglų kalbomis. Darbo apimtis 70 lapų.

1. AKTORIŲ POKYČIAI IR JŲ VALDYMO METODAI

Aktoriams pokyčiai yra nuolatinis ir komplikotas procesas, kuriam įtakos turi kultūros globalizacija; kintančios socialinės, ekonominės, o taip pat ir politinės sąlygos; neprognozuojamos ekstremalios situacijos (pandemija, karas); sparti informacinių technologijų ir socialinių medijų plėtra. Ir nors prie nepastovumo prisitaikyti aktoriai pratinami dar studijų metais, kiekvieną kartą susidūrus su naujais profesiniais iššūkiais, jie junta nerimą, norą priešintis, atidėlioti ar net ignoruoti pokyčius. O kadangi teatro aplinka dinamiška, čia viskas nuolatos keičiasi, turi keistis ir aktorių atsparumo pokyčiams praktikos. Šiame skyriuje ir bus aptariami aplinkos bei aplinkybių kaitos dėsningumai ir pagrindiniai aktorių pokyčių valdymo principai.

1.1 Besikeičiančios teatro aplinkybės kintančio pasaulio kontekste

Kultūros globalizacija. Profesorė Čepaitienė (2020, p. 92), apžvelgdama Lietuvos kultūros raidą idealoginių paradigmų kaitoje teigia, kad „Lietuvos kultūros tapatybę sudaro bene trys pagrindiniai sluoksniai: lietuviškas, baltiškas ir europietiškas.“ Išsilaisvinus iš po ilgus dešimtmečius trukusios Sovietų Sąjungos priespaudos, ypatingai išryškėjo atsigręžimas į Europą, žavėjimasis jos kultūra ir tarptautinių kultūrinių mainų skatinimas. Integracija į Europos sąjungą taip pat pakoregavo kultūros politikos nuostatas. O tai privertė performuoti ir savojo tapatumo suvokimą bei vertinimą. Tai lemia, kad vis mažiau dėmesio skiriama tradicinės kultūros palaikymui ir išsaugojimui (Čepaitienė, 2020, p. 94). Vyrauja siekis kultūrą komercializuoti, ją reprezentuoti valstybės įvaizdį užsienyje, o tai dar labiau didina atotrūkį tarp didžiųjų miesto kūrėjų bei regionų menininkų, puoselėjančių etnokultūrinės vertybes. „Tuo pačiu visuomenėje formuojasi skeptiškas požiūris į <...> etnokultūrą, kuri suvokiama kaip kažkas archajiško ir provincialaus“ (LR kultūros ministerija, 2018, p. 29).

Panašios tendencijos formuojasi ir teatrinėje aplinkoje. Dar iki XXI a. pradžios buvo vertinamos ir puoselėjamos lietuviškos dramaturgijos tradicijos net didžiųjų teatrų scenose. Šalia pasaulio klasikų (V. Šekspyro, Moljero, F. Šilerio, H. Ibseno), oriai buvo statomi ir Lietuvos autorių (J. Marcinkevičiaus, J. Grušo, V. Krėvės, K. Binkio, P. Vaičiūno ir kt.) draminiai kūriniai. Legendinis Nacionalinio Kauno dramos teatro spektaklis „Amerika pirtyje“ vaidintas daugiau kaip keturiasdešimt metų, o Lietuvos nacionalinio dramos teatro komedija „Žaldokynė“ daugiau kaip šešiasdešimt metų! Jei klasikai vis dar statomi teatrų scenose, tai lietuvių autoriai labiau vertinami mažųjų regionų saviveiklininkų. Tuo pačiu derėtų atkreipti dėmesį, kad norint išvengti meninio disonanso, šiuolaikinė - postmodernistinė dramaturgija reikalauja atitinkamo meninio išpildymo bei atlikimo. Dar visai neseniai vaidybos pagrindų aktoriai mokėsi žinomiausios K. Stanislavskio sistemos pagrindais. Vos vienas kitas kursas buvo praktiškai pabandęs M. Čechovo technikas. Visa apimančiai atsivėrus sienoms, lietuvių teatro mokyklai

atsirado galimybės plačiau pažinti ir kitas vaidybos mokyklas. Teatro bendruomenė išgirdo apie A. Artaudo žiaurumo teatro manifestus, J. Grotowskio teatro laboratorijas, radikalias P. Brooko klasikos interpretacijas. Permainos pasijuto ir Lietuvos scenose režisieriams bandant naujai įvertinti ir plėsti teatro meno poveikio ribas. Technologinių naujovių pažanga, spartinanti globalizaciją, priartino Lietuvos aktorius ir prie Holivude taikomų vaidybos technikų. Jau ne tik žinomi, bet ir Vilniuje galimi praktiškai išbandyti S. Meisnerio technikos metodai. Dėka Lietuvos kultūros tarybos skiriamų edukacinių stipendijų, aktoriai vyksta už Atlanto išbandyti S. Adler, L. Strasbergo ar U. Hagen mokyklų.

Viena vertus, globali kultūrinė integracija, skatinanti idealogijų plitimą, gali būti suvokiama kaip įrankis savivokai didinti, kūrybiškumui vystyti, tolerancijai ugdyti (Gudonienė, 2013, p. 30). Šios kompetencijos palengvina prisitaikymą naujo tipo darbo rinkoje ar kitoje kultūrinėje aplinkoje. Kita vertus, informacijos gausa blaško dėmesį ir silpnina identiteto vienovės kryptingumą. Kokią vaidybos techniką taikyti scenoje, kaip išlaikyti atvirumą aplinkai, bet ir tuo pačiu nepasiduoti kolektyviniui nekritiškumui, kaip prisitaikyti prie naujo darbo būdo ar požiūrio susiderinant su asmeninėmis nuostatomis ir unikaliu patyrimu. Kaip keisti savo mąstymo būdą, neišsižadant asmeninių vertybių, neskausmingai išgyventi paieškų, bandymų ir klaidų periodus ir vertinti pokyčius kaip galimybes. Šie probleminiai klausimai stabdo aktorius nuo platesnių siekių, įstaigų kaitos (etatinis darbas vyresniems aktoriams vis dar vertybė), galimybių ko nors naujo išmokti paieškų.

Socialinis spaudimas. Globalizacija turi įtakos ne tik socialiniams santykiams, bet ir gali sukelti kultūrinį chaosą (Šlapkauskas, 2018, p. 279). Aktorių bendruomenę sieja įvairūs socialiniai santykiai ir ryšiai. Kaip visuomenės individai jie „bendrauja ir bendradarbiauja ne atsitiktiniu būdu, o laikydamiesi atitinkamų socialinių vertybių ir bendrųjų elgesio normų“ (Šlapkauskas, 2018, p. 276). Duvignaudas teatrą apibūdinantis kaip socialinę manifestaciją, pabrėžia, kad teatro socialinė struktūra keičiasi kartu su besikeičiančiais visuomenės tipais (Vasinauskaitė, 2014, p. 195). Tad jei dešimto dešimtmečio pradžioje aktoriai dar buvo identifikuojami kaip „kolektyviniai herojai“ – kiekvienas teatras turėjo pastovią savo trupę, su keletu ryškesnių „žvaigždžių“, tai šiandiniame teatre jaunieji kūrėjai vertina autonomiškumą. Iš vienos pusės, aktorių individualybės ir saviti vaidybos deriniai ir kuria teatro šiuolaikiškumą (Vasinauskaitė, 2014, p. 197). Todėl, nepriklausomai, kieno mokiniai jie buvo, talentingi aktoriai yra kviečiami skirtingų režisierių į skirtingus pastatymus skirtinguose teatruose. Iš kitos pusės, jie nuolat susiduria su svetima, o kartais net ir priešiška, aplinka. Kiekvienas teatras, kaip įstaiga, turi nusistovėjusias vidines taisykles, bendravimo ir elgesio normas. Tad aktorius turi nuolat prisitaikyti prie socialinės erdvės, laiko ir situacijų bei išgyventi kitoniškumą. Nuolatiniai išbandymai daugialypėse socialinėse aplinkose, destabilizuoja aktoriaus, kaip individo, tapatumą ir savarankiškumą. Apie individualumo išvešėjimą bei aktorių baimę tapti kitais, patvirtina aktoriaus M. Nedzinsko (Šabasevičienė, 2023) mintys, išsakytos ruošiantis Beranzė vaidmeniui spektaklyje „Raganosiai“: „Tiek

jau visi nori būti išsiskiriantys, individualūs, įdomūs, darantys retus dalykus, kad galų gale jie tampa dauguma, visi tampa vienodi.“

Ekonominė būklė. Aktorių siekis išlikti unikaliais ir reikalingais kuo platesnėje teatro visuomenėje turi ir ekonominių priežasčių. Lietuvos kultūros sektorius išsiskiria aukštąjį išsilavinimą turinčių darbuotojų dalimi, tačiau jų darbo užmokesčio vidurkis „<...> vis dar yra vienas mažiausių tiek Lietuvoje, tiek visoje ES <...> (LR kultūros ministerija, 2021, p. 4). Daugelis aktorių pasirenka profesiją iš pašaukimo, dirba negailėdami nei savo sveikatos, nei laiko sąnaudų, nei finansinių išteklių, reikiamam meniniui rezultatui pasiekti. Spektaklių produkcija reikalauja didelių sukūrimo kaštų, o menininkai tik išimtiniais atvejais savo kūryba siekia pelno. Tad dažnai „tai lemia ekonominių neefektyvumą ir veda į valstybinio finansavimo poreikį“ (Kregždaitė, 2017, p. 18). O kaip pamatuoti kūrybinių vertę, pagal kokius kriterijus ir kam skirti valstybės išdoto finansavimą, kaip vertinant nuspręsti ar būsiami kūriniai (spektakliai) atitinka valstybės ekonominius tikslus? Deja, scenos menų kultūrinė vertė ir nauda visuomenei daug aukštesnė nei ekonominė (Kregždaitė, 2017, p. 20). Jei aktorius turi etatą valstybiniame teatre, jam ramiau – čia ministerijos finansavimas numatytas ir mėnesinės pajamos stabilios. Laisvai samdomi aktoriai turi ieškoti galimybės kur save ne tik kūrybiškai realizuoti, bet ir kaip už tai oraus atlygio sulaukti. Kad atlygis susidarytų padorus, laisvai samdomi aktoriai turi parduoti save ne vienam teatrui, o ir ne tik teatrui. Ne vienas jų papildomai dirba kine, televizijoje, reklamose, garsina bei dubliuoja, veda teatro pamokas mokyklose ir darželiuose, realizuoja save kūrybiškai kitose meno srityse: rašo knygas, kuria dainas. Neabejotinai, blaškymasis nesuteikia dvasinės ramybės, o apsiėmimas dirbti tik dėl finansinės naudos - judina ir moralines vertybes. Australijoje atliktas tyrimas (Maxwell ir kt., 2015, p. 108) patvirtina, kad aktorių didelis streso lygis susijęs su mažu atlyginimu.

Dar vienas svarbus aspektas, kad pastovus rūpinimasis finansais ne vienam aktoriui sukelia ir techninių nepatogumų: reikia išrašyti sąskaitas faktūras, patiems deklaruoti individualios veiklos pajamas, suprasti pasirašomų sutarčių įsipareigojimų niuansus ir pan. „Toks organizavimas atima šiek tiek laiko. <...> Dienų dienas galiu analizuoti, ieškoti ir kurti meno, bet ne sutarčių srityje“, teigia aktorius R. Petrauskas (Jašinskaitė, 2015).

Kultūros politikos veiksniai. Aktorių finansinė padėtis priklauso ir nuo globalių ekonomikos pokyčių (Timberg, 2015, cit iš Kregždaitė p. 33) bei strateginių kultūros politikos prioritetų. Kuo visuomenė geriau gyvena, tuo daugiau vartoja ne pirmo būtinumo prekių. Tai suteikia teatrams pastovios paklausos galimybes bei didesnių pajamų prognozes. „Nesubalansuotas kultūros politikos įgyvendinimas, nepakankamas jo finansavimas neigiamai veikia dirbančius kultūros sektoriuje“ (LR kultūros ministerija, 2018, p. 10). Žemas atlyginimas nepritraukia kvalifikuotų jaunų kūrėjų į viešąjį sektorių, tad formuojant 2021 m. valstybės biudžetą, buvo padidintos nacionalinės programos lėšos

jaunųjų menininkų rezidencijoms bei paskirtos papildomos lėšos kultūros darbuotojų, o jų tarpe ir aktorių, atlyginimams didinti (LR kultūros ministerija, 2021, p.24). Siekiant didinti kultūros paslaugų kokybę, 2020 m. kultūros ministro įsakymu buvo patvirtinta kultūros darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo programa (LR kultūros ministerija, 2021, p. 26). Dėl to, į aktorių pareigybių aprašymus įtraukti punktai apie pastovų aktorinio meistriškumo tobulinimą.

Atsižvelgus į visuomenės dalyvavimo kultūroje poreikį, suformuluotas kultūros prieinamumo didinimo uždavinys (LR kultūros ministerija, 2022, p. 7). Taip tapo labiau dotuojami imersiniai spektakliai; kūrėjai, planuojantys keliauti į regionus ir periferijas; projektai, įtraukiantys bendruomenes. Ministrui Pirmininkui išsikėlus strateginį tikslą integruoti kultūrą į formalųjį ir neformalųjį švietimą, sistemingai kuriamos programos, orientuotos į Kultūros ir Švietimo, mokslo ir sporto ministerijų bendradarbiavimą (LR kultūros ministerija, 2022, p. 17). Viena jų – kultūrinių edukacijų sistema „Kultūros pasas“, skatinanti menininkus kurti edukacinius spektaklius ir programas.

Atsižvelgdama į tai, kad kultūra gyventojams vis dar nėra prioritetas, Kultūros ministerija jau šiais metais planuoja pradėti komunikacinę kampaniją, skirtą plataus kultūros skatinimo rėmimui (LR kultūros ministerija, 2023, p. 12).

Pandemijos poveikis. Kultūros politika „<...> reikšmingai priklauso nuo socialinės ir ekonominės aplinkos pokyčių <...>“ (LR kultūros ministerija, 2023, p. 12). Visus strateginius planus reikšmingai koregavo 2020 m. kovą PSO paskelbta Covid-19 pandemija. Lietuva karantino laikotarpiu buvo viena tarp griežčiausias priemones įvedusių šalių (Lietuvos kultūros taryba, 2023 p. 103). Remiantis Lietuvos Respublikos finansų ministerijos ekonomikos apžvalga (2021 m. kovo mėn.), uždraudus susibūrimus ir renginius, nuo pandemijos labiausiai nukentėjo paslaugų sektorius. Uždaryti teatrai ir nutrauktas bilietų pardavimas – karantinas itin skaudžiai pasijuto kultūros srityje dirbantiems žmonėms (Europos Parlamentas, 2020). Scenos pastatymų veikla 2019-2020 metais patyrė beveik 20 proc. apyvartos nuosmukį (Lietuvos kultūros taryba, 2023, p. 16). Aktoriai prarado ne tik pajamų šaltinį, bet buvo sujaukti visi kūrybiniai planai: sustabdyti kūrybiniai procesai (ne tik repertuarinių spektaklių rodymas, bet ir naujų pastatymų repeticijos), atšaukti renginiai ir kūrybiniai projektai, perkeltos premjeros ir gastrolės. Finansinius sunkumus palengvinti stengėsi Lietuvos kultūros taryba: savarankiškai dirbantiems meno kūrėjams buvo paskirtos vienkartinės kompensacinės išmokos, papildomai paskirtas finansavimas individualioms stipendijoms ir organizacijų projektams, pradėtos mokėti subsidijos atšauktų renginių nuostoliams padengti (Lietuvos Respublikos kultūros ministerija, 2020), daugiau lėšų paskirta meno kūrėjų kūrybinėms prastovoms mokėti (Lietuvos kultūros taryba, 2023, p. 40).

Be abejonės, pandemija aktorius paveikė ne tik finansiškai, bet ir psichologiškai. Suspenduotos veiklos pirmiausiai prislopino kūrybiškumą, perkeltos veiklos į virtualią erdvę sukėlė iššūkių kokybės

užtikrinimui (Lietuvos kultūros taryba, 2023, p. 210). Aktoriai nerimavo dėl nutrūkusio ryšio su auditorija, patyrė vienišumo jausmą, emociškai išgyveno kilusias abejones dėl savo darbo paskirties ir prasmės (Lietuvos kultūros taryba, 2023, p. 225). Nuolatinis neužtikrintumas ir vis persikeliančios veiklos, informacinis triukšmas ir įtampa siekiant išsilaikyti konkurencingoje aplinkoje, sukėlė užsitęsusių pervargimą (Lietuvos kultūros taryba, 2023, p. 238). Sunkiausiai išgyventi sekėsi nevyriausybiniam sektoriui, nepriklausomiems kūrėjams ir mažos apimties kolektyvams (Malinauskaitė, 2023).

Pandemijos padarinius kultūros sektoriaus darbuotojams išgyventi padėjo „lankstumas ir gebėjimas greitai prisitaikyti prie esamos situacijos“ (Lietuvos kultūros taryba, 2023, p. 209). Buvo įžvelgtos galimybės tobulėti: aktoriai skyrė laiko naujiems mokslams, atrado laiko kvalifikacijos kėlimui, drąsiai eksperimentavo kurdami naujus projektus. Nepriklausomas vizualinių eksperimentų teatras „Kosmos Theatre“ 2020 m. sukūrė pirmąjį internetinį spektaklį „#Protestas“, vėliau pelniusių Auksinį scenos kryžių (Dementavičiūtė-Stankuvienė, 2021). Be to, sunkumus išgyventi padėjo ir tai, kad Lietuvoje buvo vieni dosniausių socialinės paramos paketų Centrinėje/Rytų Europoje (Tang ir kt., 2022, p. 14).

Karo Ukrainoje įtaka. Nespėjus atsigauti po pandemijos padarinių, didžiausiu 2022-ųjų metų iššūkiu tiek Lietuvos visuomenei, tiek kultūros sektoriaus bendruomenei, tapo Rusijos kariniai veiksmai Ukrainoje (LR kultūros ministerija, 2023, p. 2). Rusijos karinė agresija Lietuvos kultūros organizacijų darbuotojams, o jų tarpe ir aktoriams, sukėlė šoką ir didelę įtampą. Buvo baiminamasi „<...> tiek dėl Lietuvos likimo, tiek dėl grėsmės gyvybei <...>“ (Lietuvos kultūros taryba, 2023, p. 224). Tik pradėjus gerėti pandeminei situacijai, vėl sunerimta dėl finansinio tvarumo. Psichologiškai karo aplinkybės buvo pakeliamos dar sunkiau nei pandemija, kūrėjai prarado motyvaciją, pajuto beprasmybę toliau kurti (Lietuvos kultūros taryba, 2023, p. 226). Tačiau praėjus pirminiam šokui, Lietuvos kultūros įstaigos susitelkė ir savo kūrybiniais ištekliais Ukrainos meno atstovams pradėjo teikti tiek materialinę, tiek humanitarinę pagalbą. Į Lietuvą atvykusiems menininkams skiriamos LKT stipendijos, įgyvendinami bendradarbiavimo projektai, dalinamasi scena (LR kultūros ministerija, 2023, p. 2). Kauno valstybiniame lėlių teatre išleista ukrainos lėlininkės N. Parasočkinos - Vichtinskajos ir teatro aktoriaus M. Černiausko dvikalbis spektaklis „Ežiukas ir debesėliai“ (KVLT, 2023), Panevėžio lėlių vežimo teatro didžioji trupės dalis – aktoriai, atvykę iš Ukrainos (Panevėžio lėlių vežimo teatras, 2023), ukrainiečiai šokėjai sudaro ir Klaipėdos muzikinio teatro baleto trupės branduolį (Skerskytė, 2023).

Technologijų ir naujų medijų sparta. Puikiai žinomas prietaisas – mikrofonas, dar XX a. pradžioje, scenoje buvo naujovė, bet sparti technologijų raida vis daugiau suteikia galimybių teatralams realizuoti fantastines idėjas (Steiblytė, 2022). Videoprojekcijos jau tapo įprastomis scenografijos

detalėmis, LED šviesos keičia įprastus teatro prožektorius, renovuotose salėse įrengiamos erdvinės garso sistemos. Pandemija paspartino technologinius pokyčius, tad kultūros sektoriaus teikiamos paslaugos nuotoliniu būdu suteikė galimybę gauti bent minimalių pajamų (Lietuvos kultūros taryba, 2023, p. 24). Teatrai siūlė tiesiogines spektaklių transliacijas, rodė archyvinių spektaklių įrašus, kvietė į virtualias ekskursijas. Masinė/vartojimo kultūra, medijos ir technologijos virto neatsiejama gyvenimo dalimi (Vasinauskaitė, 2014, p. 204). Iš vienos pusės tai praplečia aktorių galimybes, pajvairina žiūrovų patirtinius įspūdžius, bet susidoroti su technologijomis reikia mokėti. Tai vėlgi reikalauja naujų įgūdžių, laiko ir pastangų. Be to, reikia nepamiršti, kad scenoje svarbi ne tik forma, bet ir turinio gelmė. Tad kartais spektaklių kūrėjai pasislepia už naujų eksliuzyvinių vaizdų išraiškos, pamiršdami vertybinę kūrinio esmę. Tokiu atveju, žiūrovai gal ir praturtinami vizualiai, bet gerokai apvagiami morališkai ir dvasiškai. Dar viena scenoje naudojamų technologijų problema ta, kad kūrėjus jos apriboja stacionariai. Reiškia, įmantriais sprendimais paremtas scenovaizdis negali būti rodomas kitose erdvėse, o tai tampa kliuviniu aktoriams pristatyti kūrinį plačiai visuomenei, šalies regionuose, ar tuo labiau, tarptautiniuose festivaliuose.

Naujosios medijos, pasiekiamos bet koku skaitmeniniu įrenginiu, dažnai klaidingai suvokiamos kaip pasaulio tikrovės atspindys. Deja, medijų žinutės veikiamos individualių faktorių, todėl konstruojamos ir suprantamos remiantis asmeninėmis vertybėmis, tikslais ir patirtimi (VU, 2023). Dar blogiau, kad vis didėjantys pasiekiamos informacijos srautai suteikia ne tik daugiau žinių, bet ir (de)formuoja visuomenę „<...> primetant tam tikras vertybes, nuostatas ar ją supančių dalykų, reiškinių atspindžius“ (LR kultūros ministerija, 2018, p. 8). Tai tik stiprina jausmą, jog viskas yra nekontroliuojama (Michael, 1983, p. 8). O tai suteikia pagrindą prieštaringsoms interpretacijoms apie tai, kas vyksta. Ypatingai realybės vaizdą iškreipia socialiniai tinklai, kuriuose pateikiama tik pozityvi sėkmės istorijų pusė, įkvepiančios citatos, nuomonės formuotojų pavyzdžiai ir t.t. Aktorius esamajame laike susiduriantis su kūrybine pauze ar problema, gali dar labiau palūžti, aplink matydamas tik sėkmingai besiskleidžiančius kolegas.

Užimtumo problematika. Konkurencija yra turbūt viena jautriausių temų aktoriams, apimanti psichologinius, moralinius, etinius, socialinius ir net profesionalumo aspektus (Balevičiūtė, 2021). Net ir valstybiniuose teatruose dirbantys aktoriai negali nuspėti savo užimtumo būsimuose pastatymuose. Vieniems spektakliams aktorius pasirenka režisieriai, kituose teatruose pastatymams aktorius paskiria teatro ar meno vadovai. Negana to, skiriasi ne tik užimtumo spektakliuose dažniai, bet ir vaidmenų dydžiai juose. Vieni aktoriai gauna daug ir didelių vaidmenų, kiti vaidina dažnai, bet tik masinėse scenose, o kiti į sceną žengia iš viso tik vieną du kartus per mėnesį (Menų faktūra, 2014). Ir nors ši problema nagrinėjama jau seniai, buvo parengta nacionalinių ir valstybinių teatro reforma, tariamai sprendžianti šį klausimą, vis tik problematika išliko ir vis dar yra opi šiomis dienomis. Komplikuota

situacija ir vyresniųjų aktorių tarpe. Net nusipelnęs aktorius, daug reikšmingų apdovanojimų sulaukęs scenos vilkas, net ir jėgų bei kūrybiškumo nepraradęs aktorius, gali pradėti jaustis nereikalingas. Ir tik dėl to, kad vyresnio amžiaus aktoriams pjesių ir vaidmenų mažai (Balevičiūtė, 2021). Taip pat, su dideliais iššūkiais susiduria laisvai samdomi aktoriai. Jie dirba daugiau projektinio pobūdžio darbuose, skirtinguose teatruose arba savarankiškai kurtuose pastatymuose. Jie itin patiria daug nuolatinės įtampos, nes turi ne tik palaikyti savo kaip aktoriaus kūrybinį potencialą, bet ir užsiimti papildomomis veiklomis – megzti santykius, save reprezentuoti, reklamuoti.

Vykstant globaliniams pokyčiams, neišvengiamai keičiasi teatrinės aplinkybės ir aplinka, keičiasi ir asmeniniai aktorių poreikiai, požiūris, įsitikinimai bei vertybės. Aktoriai puikiai supranta, kad pokyčiai ir tobulėjimas yra svarbiausi jų profesijos aspektai. Tad kodėl vieni nuolatos juda pirmyn, kelia sau ambicingus tikslus ir net nesvajoja įsipareigoti vienam teatrui, o kiti laikosi įsikabinę savo profesijos, darbo vietos, vieno vaidmens? Kodėl vieni aktoriai nustoja tobulėti vos baigę studijas ar gavę etatą biudžetinėje įstaigoje, o kiti kiekvienais metais gilina ir plečia savo vaidybos įgūdžius kūrybinėse dirbtuvėse (angl. *workshops*), studijose, rezidencijose? Kas aktoriams trukdo – blaškymasis tarp skirtingų veiklų, nuolatinis patiriamas stresas, motyvacijos stygius, abejojimas savo jėgomis ir galimybėmis? O gal aktoriai pernelyg atsparūs pokyčiams? Tolimesniuose skyriuose bus nagrinėjama atsparumo pokyčiams sąvoka, kas kūrybingas asmenybes stabdo nuo tikslų siekimų ir kokie asmeniniai pokyčių valdymo principai gali padėti aktoriams.

1.2. Atsparumo pokyčiams samprata: kliūtys ir įveikos priemonės

Žmonijos kultūra patiria pasaulio sudėtingumo ir žmonių sudėtingumo neatitikimą (Kegan ir Lahey, 2009, p. 12). Šiam neatitikimui ištaisyti yra du būdai - sumažinti pasaulio sudėtingumą arba padidinti žmogaus sudėtingumą. Deja, pirmasis jau nebesustabdomas, o antrasis neįmanomas atrodo patiems žmonėms. Tiek mažesni, tiek dideli pokyčiai yra sunkūs, nes yra susiję su problemomis bei rizika: ar ekonomine, ar psichologine, ar kartais abiem. Pokytis reikalauja naujo elgesio modelio, naujų įpročių, naujos rutinos. Iš vienos pusės, visi turintys svajonių ar tikslų, siekia ir pokyčių. Tačiau ar dažnai susimąstoma, kodėl net menkiausi pokyčiai taip sunkiai įgyvendinami ir ką galima dėl to padaryti. Keganas ir Lahey (2009) teigia, kad problema yra nesugebėjimas panaikinti atotrūkio tarp to, ko norima, ir to, ką iš tikrųjų galima padaryti. Iššūkis keistis ir tobulėti dažnai klaidingai suprantamas kaip poreikis geriau „susitvarkyti“ su pasaulio sudėtingumu. Dėl to, daugelis net ir nuoširdžiai pasiryžę keistis, išnaudoja energiją paslėptiems konkuruojantiems įsipareigojimams. Nesąmoningai slopinamos

pastangos, kurios išoriškai gali būti išreikštos kaip pasipriešinimas, formuoja asmeninį imunitetą (atsparumą) pokyčiams. Tad atsparumo pokyčiams įveikimas prasideda nuo konkuruojančių įsipareigojimų įveikimo (Kegan ir Lahey, 2001, p. 81).

1.2.1. Konkuruojantys įsipareigojimai ir atsparumas pokyčiams

Konkuruojantys įsipareigojimai nėra trūkumas, tai natūrali žmogaus gynybinė reakcija, sauganti giliai tūnančias prielaidas, nuostatas ir įsitikinimus. Žmonės juos slepia, nes jie būna itin asmeniškai ir atskleidžiantys pažeidžiamumą, nesaugumo jausmą, baimes (Kegan ir Lahey, 2001, p. 82). Be to, ne visada įmanoma greitai suprasti konkuruojančius įsipareigojimus, nes šis procesas gali priversti suabejoti įsitikinimais, puoselėjama nuo vaikystės (Cervone, 2007, p. 251). Visi tam tikru mastu gyvena iliuzijose, tikėdami savo pasaulio „tikrumu“, užuot pripažinę, kad gyvena savavališkai sukurtoje socialinėje tikrovėje (Michael, 1983, p. 14). Dauguma kuria tapatybę remdamiesi savo žiniomis ir kompetencija, bet dažnai žmonėms tenka prisipažinti, kad pašąmoniniai slepia skausmingus ar gėdingus jausmus.

Šąmoningumas atsiranda tada, kai sutelkiame dėmesį į tai, ką patiriame (Cameron ir Green, 2019, p. 47), nes būtent atvirai įsivardinus slepiamas prielaidas, galima atpažinti savo gyvenimo prieštaravimus, pradėti keisti įsitikinimus ir palaipsniui judėti pokyčių link. Pripažinus pažeidžiamumą, sumažėja poreikis gintis, saugoti save, laikytis pozicijų, dėl kurių taip sunku elgtis drąsiai ir nebijant klysti. Wheatley (cit. iš Cameron ir Green, 2019, p. 421) teigia, kad baimė kyla iš kontrolės praradimo jausmo. Kol mąstymą valdo įpročiai, tokie kaip kontrolė, nuspėjamumas, standartizavimas ir „greičiau tuo geriau“, tol nepatiriama harmonija (Sengel ir kt., 2005, p. 9). Priešingai, tai skatina abejoti prasme ir į pasaulį žiūrėti paviršutiniškai.

Nagrinėdami kognityvinio elgesio teoriją, Cameron ir Greenas (2019) patvirtina išvadas, kad individo savęs samprata ir giliai puoselėjamų vertybių visuma yra pagrindinis elgesį lemiantis veiksnys. Vertybės daro įtaką įsitikinimams, kurie savo ruožtu daro įtaką nuostatoms. Individo nuostatos daro įtaką jų jausmams ir elgesiui. Iš esmės individai turi pažvelgti į tai, kaip jie riboja save laikydamiesi senų mąstymo būdų ir pakeisti juos naujais.

Vertinant konkuruojančius įsipareigojimus teatro kontekste, kintančių aplinkybių fone galime įžvelgti atitinkamai susiformavusias prielaidas. Pavyzdžiui, kai kurie aktoriai (tai labiau pastebima vyresniųjų kartoje) pripažįsta tik Stanislavskio vaidybos metodą: ieško turinio prasmės, o ne formos išraiškos. Jaunieji aktoriai neapsibrėžia savo vaidybos elementų specifinėmis technikomis. Vieni aktoriai vertina klasikos kūrinis (Čechovą, Šekspyrą), kiti mėgsta eksperimentuoti ir kurti spektaklius be dramaturgijos. 2014 m. Kultūros ministerijai rengiant naują Teatrų ir koncertinių įstaigų įstatymą, dalis aktorių kategoriškai priešinosi siūlomoms įvesti terminuotoms darbo sutartims (Lietuvos muzikų

sajunga, 2014). Kiti pokyčiuose išvelgė galimybes. Vieni aktoriai drąsiai jungiasi į komercinius projektus (pvz.: Domino teatre), kiti atsidavę tik lėlių teatrui ir kūrybai vaikams. Kai kurie aktoriai domisi kultūros politika, inicijuoja kolektyvines sutartis ir profesines sąjungas teatruose, kiti net nestoja į aktorių gildiją. Pandemijos akivaizdoje vieni greitai persiorientavo, ieškojo galimybių kaip save greičiau parodyti auditorijai. Bet buvo trupių, kurios atsisakė vaidinti virtualiai ar rodyti spektaklių įrašus. Karo metu taip pat yra išsiskiriančių pozicijų. Kai kurie aktoriai noriai priima ukrainiečius kūrėjus į savo gretas. O kai kur pasitaiko palaikančių ir agresiją keliančių šalių.

Negalima smerkti nei vienos pusės, nes aktoriai, kaip ir bet kurie individai vienaip ar kitaip bando susidoroti su egzistenciniais gyvenimo, mirties ir prasmės klausimais. Savo pasirinkimais jie išreiškia pozicijas, kurias susiformuoja, remdamiesi individualiomis nuostatomis. Viena vertus, atkakliai ginti savo poziciją naudinga, nes neturint jos, kyla pavojus tapti marionete ir priklausyti nuo kitų sprendimų bei įtakos. Kita vertus, kiekvienas asmuo turi savąjį požiūrio kampą (teatro terminu vadinamą „*point of view*“). Susidūrus dviem skirtingiems požiūriams neišvengiamai kyla konfliktas. Jeigu gyvenime, aplinkybių daug ir joms išspręsti kelių dar daugiau, tai teatre tokios situacijos itin aštrios. Ir deja, bet - nukenčia visi. Pavyzdžiui, dažnai pasitaikanti situacija teatre - skirtingi jauno ir vyresnio aktoriaus požiūriai į darbą. Vyresnis aktorius, matuojantis savo vertę kiekybiniais rodikliais (suvaidintų spektaklių ar praleistų metų teatre skaičiumi), užstringa savo ribojančiuose įsitikinimuose, kad jis jau viską žino ir net gali mokyti kitus aktorius. Taip pamiršdamas, kad ką tik baigęs studijas aktorius įgavo visai kitų, naujų žinių apie vaidybą ir taip pat gali pasidalinti jomis su vyresniuoju kolega. Kita dažna situacija teatre, kai jauni aktoriai, praleidę keturis metus su vienu režisieriumi įtiki jo idealogija ir nuostatomis, todėl sunkiai susidoroja su kitų režisierių metodiniais reikalavimais ir taip slopina savo kūrybinį potencialą.

Galima išvelgti ir daugiau visuotinai pasikartojančių aktorių ribojančių įsipareigojimų profesinėse aplinkybėse. Problematika persiduoda iš kartos į kartą ir nepriklausomai nei nuo miesto, nei nuo teatro žanro. Tai galima sieti su tuo, kad aktoriai itin jautrios asmenybės ir saugantys savo pažeidžiamumą. Neretai jie nesąmoningai laikosi tam tikrų įsitikinimų, elgiasi saugiai ir stengdamiesi neklysti. Deja, gilūs pokyčiai reiškia didelę riziką ir pasiekiami tik peržengus apsibrėžtas ribas (Cameron ir Green, 2019, p. 422). Toliau bus nagrinėjama, kokios valdymo kliūtys stabdo nuo reikšmingų pokyčių.

1.2.2. Pokyčių charakteristika ir kliūtys

Aktoriai ignoruojantys pokyčius, praranda konkurencines pozicijas. Bet net ir suprantantys, kad pokyčiai yra neišvengiami ir būtina į juos reaguoti, ne visada suvokia, kad pokyčius galima valdyti. Be to, 2014 m. atlikto tyrimo metu (Videikienė ir Šimanskienė, p. 108) nustatyta, kad „pokyčių būtinybės suvokimas dar negarantuoja jų įgyvendinimo sėkmės.“ Juk pokyčių įgyvendinimas nėra vien

mechaniškas procesas, o nuoseklus ir sistemingas perėjimas į pageidaujamą būseną. Todėl žmonėms, turintiems savų poreikių, idėjų, patirties ir siekiantiems asmeninio augimo bei nuolatinio tobulėjimo, reikia aktyviai taikyti daugiasluksnį metodų, technikų, įrankių ir priemonių repertuarą. Jau aukščiau darbe pagrįsta, kad pokyčių valdymas reiškia ne tik įgūdžių pritaikymą naujiems iššūkiams, bet ir būtino teigiamo požiūrio į pokyčių tikslus bei dalyvavimo juose ugdymą. Sutikus su šiuo teiginiu ir priimant, kad bet kokia kaita susijusi su mokymusi ir ieškojimais, reikia įvertinti ir kitas pokyčių charakteristikas.

Pokyčiai yra procesas, o ne įvykis. Nė vienos idėjos nerealizuosime per akimirką, naujo darbo metodo neišmoksime per dieną, prie naujos socialinės aplinkos neprisitaikysime vos susipažinus. Pokyčius reikia numatyti, įvertinti jų teigiamas ir neigiamas pasekmes, pasiruošti juos priimti ar inicijuoti. Kaip ir bet kurių procesų metu, tenka praeiti įvairias pokyčių stadijas: bandymus, klaidas, sėkmes, nusivylimus, nesusipratimus, pasimetimus ir mažas pergales. Patiriant vis daugiau pasitenkinimo, įgijama kompetencija, ir taip naujasis mąstymo būdas integruojasi į ankstesnes patirtis. Aktoriams pirmas profesionalus darbas su režisieriumi gali būti bauginantis, nauja aplinka nekelianti saugumo jausmo reikštis laisvai. Bet padirbėjęs keliose skirtingose trupėse, aktorius pradeda atpažinti pasikartojančias aplinkybes, kolegų elgesio modelius, ir jau turi kompetencijos prisitaikyti drąsiau reikšdamas savuosius poreikius. Ypatingai tai juntama, kai aktorius kelis kartus grįžta į tą pačią trupę.

Pokyčiui reikia laiko. Kadangi pokyčiai yra procesas – tam reikia laiko. Svarbu suvokti ir adekvačiai įvertinti kiek laiko sąnaudų koks pokytis reikalauja. Susipažinti su nauja spektaklio komanda gali užtekti kelių dienų, bet naujo vaidybos metodo įgūdžių įgijimui gali ir metų prireikti. Daug greitesnis būdas prie vaidmens dirbant su režisieriumi ne pirmą kartą, nes jau žinomi ir priimtini jo rezultato siekimo būdai. Visai kitoks procesas gali būti su nepažįstamu režisieriumi, ir ypač jei jis iš kitos šalies kultūros.

Pokytis reikalauja išlaidų. Investicijos į išvaizdą, įrangą, portfolio sukūrimą: fotosesijos, apranga, vaizdo įrašai ir pan. Norint tobulėti reikia investuoti į save: mentalinės sveikatos priežiūra - psichologo ar koučo paslaugos, sveikatos priežiūra, specialistų konsultacijos, mokymai ir kūrybinės dirbtuvės (angl. *workshops*). Iš vienos pusės – karjerą pradedančiam aktoriumi gali būti ir taip sunku išgyventi finansiškai. Iš kitos pusės, aktoriai atsižvelgia į savo karjeros plėtrą dažnai iš ekonominio ar finansinio nepritekliaus. Trečia, numatomos reikiamos išlaidos psichologiškai yra akivaizdesnės nei ateityje dar nepatirti pokyčiai, todėl lengva save guosti abejonėmis, kad tų pokyčių gal ir nebus. Šį požiūrio kampą ypač sustiprina, jei jau anksčiau buvo investuota į panašias išlaidas, kurios neatnešė apčiuopiamų rezultatų.

Pokytis gali būti trikdantis. Kuo procesas užima daugiau laiko, tuo labiau jis trikdo. Daug lengviau dirbti su sau įprastomis nuostatomis, asmeniniais prioritetais arba, kitaip tariant, savoje komforto zonoje. L. Festingerio teorija teigia (Lauer, 2021, p. 32), kad žmonės siekia turėti kuo harmoningesnį minčių pasaulį. Jame atsirandančius prieštaravimus jie suvokia kaip įtemptą, nemalonią būseną, kurios stengiasi išvengti. Tokiais atvejais pokyčiai gali būti ignoruojami, nuvertinami, pamirštami. Taip pat ieškoma informacijos, pašnekovų ar net ekspertų, kurie patvirtintų esamą nuomonę ir poziciją. Be to, nėra lengva pripažinti, kad tai, kas žinoma ir suprantama, nėra geriausias dalykas. Lygiai taip pat abejojama, ar tai, kas nauja, bus geriau nei yra. Dėl to naujos idėjos dažnai iškraipomos, adaptuojamos ar pernelyg greitai atmetamos, netinkamai į jas įsigilinus. Dar reikia atkreipti dėmesį, kad žmonės natūraliai užprogramuoti vengti sudėtingo mąstymo ir dažniausiai nagrinėjamos tik jau žinomos sprendimo alternatyvos. H. A. Simonso teorija teigia (Lauer, 2021, p. 34), kad žmogaus smegenys vienu metu gali apdoroti nuo penkių iki devynių jutimo vienetų. Individui pasiekus šio apdorojimo galimybių ribas, automatiškai pasireiškia psichologinis stresas.

Pokytis gali paveikti žmones. Ne visada būtina tuos, kurie keičiasi. Asmeniniai pokyčiai gali liesti aplinkinius, artimus žmones, šeimos narius. Aktoriui gavus pasiūlymą kitame mieste, gali tekti sunkiai suderinti laiką su šeima. Arba pokytis gali būti dar radikalesnis, kai aktorius antra pusė prisitaikydama keičia savo gyvenimo aplinkybes. Aktorius nusprendęs keisti savo elgesio modelį, gali susilaukti spaudimo iš konkurencinės aplinkos. Bendruomenė, kurioje pabrėžiamos bendros vertybės, moralinės nuostatos, formuojamos stereotipiniais prietarais (pavyzdžiui: „Sotus artistas – prastas artistas“, „Nėra gero aktorius, neverkusio prie radiatoriaus“ ir pan.) bei kvestionuoja „išsišokimus“, kitoniškumą ir kiekvieną, siekiantį daugiau nei kiti, traukia žemyn. Tai patvirtina Zaikauskienės (2020) recenzuota W. Miederio knyga, kurioje atskleidžiama, kaip patarlės naudojamos ir argumentavimo galiai, ir emociniam poveikiui stiprinti. Patarlės funkcionuoja kaip socialinės strategijos ir gali kurstyti socialinius pokyčius. Bet gali būti ir prieštaringos bei perteikti menamą tiesą. Todėl norėdami išvengti nemalonumų arba bijodami prarasti tai, ką turi, aktoriai vengia rizikuoti ir ieškoti alternatyvų pradeda tik tada, kai nepasitenkinimas pasiekia ribinį lygį. Dėl jaučiamų permainų kyla baimė, nerimas, depresija. Tačiau dažnai būtent tada, kai situacija būna pati blogiausia, iš kažkur - paprastai iš pačių žmogaus gelmių - kyla idėjos ar įžvalgos užuomazga (Cameron ir Green, 2019, p. 35).

Kiekvienas žmogus išgyvena pakilimus ir nuosmukius, tik skirtingu laiku, tempu ir būdu. Tai ne tik visiškai natūralu bei normalu, bet ir, kaip tvirtina Cameron ir Greenas (2019, p. 38) - esminė žmogiškosios būties dalis. Deja, Laueris (2021, p. 34) teigia, kad žmonių rūšis iš prigimties nėra linkusi veikti proaktyviai, tai yra inicijuoti pokyčius, kol jų būtinybė tampa visiems akivaizdi. O toks delsimas atveda prie pokyčių vėlavimo būsenos. Todėl vienas iš būtinų aktorių ritualų – savimonės didinimas per

savęs pažinimą ir suvokimą. Jie turi stiprinti pasitikėjimą savimi, atsikratydami vidinių kliūčių, ribojančių įsitikinimų ir kompleksų. Tai padeda suvokti, kad neapibrėžtumas taip pat gali paskatinti didelį kūrybiškumą, energiją ir asmeninį tobulėjimą. Kokios priemonės bei principai gali padėti aktoriams valdyti pokyčius bei sumažinti jiems atsparumą, bus aptariama toliau.

1.2.3. Asmeniniai pokyčių valdymo principai

Aktoriai gyvena dviejose pokyčių dimensijose: vienu aspektu, jie nuolatinėje nežinomybėje, kas jų laukia rytoj - keičiasi spektakliai, režisieriai, kolegos, sceninės erdvės. Tai pokyčiai, vykstantys išoriniame pasaulyje. Kitu požiūriu, jie tokie patys žmonės, turintys tikslų, ambicijų bei siekiamybių ir susiduriantys su pokyčiais, vykstančiais vidiniame pasaulyje. Dažnai būtent vidinė reakcija į išorinius pokyčius pasirodo esanti priežastis, kodėl išoriniai pokyčiai pavyksta arba nepavyksta (Cameron ir Green, 2019, p. 12).

Į pokyčius žvelgiant iš bihevioristinės perspektyvos (Cameron ir Green, 2019, p. 24), galima vadovautis prielaida, kad aktorius efektyviai susitvarkyti su pokyčiais gali motyvuoti apdovanojimais ir/ar bausmės. Bet aktoriai nėra skatinami premijomis po kiekvieno spektaklio. Auksiniai scenos kryžiai – aukščiausi Lietuvos teatro apdovanojimais – įteikiami tik kartą metuose, nacionalinė kultūros ir meno premija – kartą per gyvenimą. Tad sunkiai įtikinama, kad aktorius gali motyvuoti tokio atlygio siekimas. Kaip ir aktoriai nėra baudžiami už prastai atliktus vaidmenis. Na taip, žinoma, jie gali patirti gėdos jausmą prieš žiūrovus ar sulaukus viešo negatyvaus kritikų įvertinimo. Bet vėlgi, dažnu atveju žiūrovai net nežino kaip turi būti iš tikrųjų. O šiais laikais kritikai taip smerkiančiai nebekritikuoja, kaip B. Sruogos laikais. Tokiu požiūriu galima eiti prie išvados, kad gėdos jausmas gali būti tik aktoriaus vidinės savikritikos išdava. Ir jei savikritika – konstruktyvi, aktorius gali mokytis iš savų klaidų. **Kritinis mąstymas** yra gebėjimas nustatyti, analizuoti ir vertinti situacijas, o kūrybiškumas - tai gebėjimas įsivaizduoti, kaip spręsti problemas, atsakyti į klausimus ar išreikšti prasmę, taikant žinių panaudojimą (World economic forum, 2015, p. 25).

Pasaulio ekonomikos forumas 2015 metais paskelbė sąrašą įgūdžių, kurie padeda asmenybėms klestėti sparčiai besikeičiančiame, technologijų valdomame pasaulyje. Šalia pagrindinių įgūdžių - skaičiavimo ir raštingumo, ne mažiau svarbios kompetencijos tokios, kaip bendradarbiavimas, kūrybiškumas ir problemų sprendimas, bei charakterio savybės: atkaklumas, smalsumas ir iniciatyvumas. Plačiai paplitusių socialinių neramumų epochoje individų pastangos įsitvirtinti ir kontroliuoti visuomenines aplinkybes duoda priešingą rezultatą (Michael, 1983). Pripažinimas, kad nesugebėjimas kontroliuoti nebūtinai reiškia silpnumą ar nekompetenciją, ir ugdytas tokių charakterio savybių, kaip atkaklumas ir gebėjimas prisitaikyti, užtikrina didesnę atsparumą ir sėkmę susidūrus su kliūtimis. O smalsumas ir **iniciatyvumas** yra atspirties taškai, padedantys atrasti naujas sąvokas ir idėjas.

2001 m. Greeno (cit. iš Cameron ir Green, 2019, p. 27) atliktas pardavėjų tyrimas rodo, kad išskirtiniai pardavėjai turėjo aiškesnius ir sudėtingesnius karjeros tikslus, kuriuos patys sau išsikėlė. Jie buvo derinami su labai aiškiais asmeniniais tikslais. Galima teigti, kad ir aktoriams tikslų nustatymas yra labai svarbus. Suderinę dvi svarbiausias sritis – karjeros kryptingumą ir asmeninę motyvaciją – aktoriai taip pat gali siekti geresnių rezultatų ambicingai, nuosekliai ir tikslingai, o tai padeda tapti išsiskiriančiais ir sėkmingais.

Bendravimas ir bendradarbiavimas apima informacijos perdavimą ir veiksmų derinimą su kitais. Tačiau žmogaus būsenos yra iš prigimties neprognozuojamos, nes jos dažnai kyla iš prigimtinių impulsų. O be to, kiekvienose aplinkybėse, yra nežinomų visumos dalių. Aktorių profesinis, asmeninis gyvenimas ir bendruomenės yra labiau susiskaidę ir mažiau nuspėjami nei anksčiau. Tad svarbiausia, ką aktorius kaip individas turi suprasti, kad jis situaciją veikia, o ne ją keičia. Taip žvelgiant į egzistenciją, galima išvengti pykčio ir nusivylimo, kurie kartais kyla bandant kontroliuoti pokyčius. Asmuo turi priimti atsakomybę už santykius (Druckeris, cit. iš Harvard Business Review, 2010, p. 26). Neišvengiamai reikia susitaikyti su tuo, kad kiti žmonės yra tokie pat individualūs: turi savo stipriąsias puses; savo būdus, kaip viską atlikti; savo vertybes. Ir kiekvienas tam turi teisę. Vienas iš efektyvaus bendradarbiavimo aspektų – suprasti žmones, su kuriais dirbama ar nuo kurių priklausoma, ir panaudoti jų stipriąsias puses, darbo būdus ir vertybes. Tai nereiškia, kad jie turi patikti vieni kitiems. Bet jie turi besąlygiškai sukurti pasitikėjimo vienas kitu terpę. Todėl, kaip Druckeris teigia (ten pat), **atsakomybės už santykius priėmimas** yra absoliuti būtinybė ir pareiga. Teatro aplinkoje tai ypatingai naudinga sąmoningai suvokti ir praktikuoti dirbant su skirtingais režisieriais. Kai aktoriai ilgą laiką dirba vienu metodu, išgirdus naujus repeticijų organizavimo būdus - labai dažnai pirmiausia įvyksta atmetimo reakcija. Nes tai reiškia naują prisitaikymą. Kartais net ydingai režisieriams pasakojama, kaip buvo su „tuo“ ar „anuo“ režisieriumi. Bet būtent priimant vis naujas žaidimo taisykles, galima ne tik ko nors naujo išmokyti, bet ir netikėtai atrasti bei atskleisti naujus savo aktorinius gabumus.

Aktorių dažnai naudojama **improvizacija**, yra dar vienas iš būdų ugdyti bendravimo įgūdžius, kūrybišką problemų sprendimą ir palaikomojo komandinio darbo gebėjimus (Quade, 2015, p. 8). Improvizacija moko būti „čia ir dabar“, atidžiai klausytis, laisvai įsitraukti į veiklą. Taip pat improvizacijos pratimai gali išlaisvinti ir lavinti kūrybiškumą (Lesavre, 2011, p. 249). Reguliarios improvizacijos praktikos gali padėti aktoriams gerinti bendravimo įgūdžius ir sumažinti nerimą bendraujant įvairiose situacijose (Scinto, 2014).

Kognityvinė teorija grindžiama prielaida, kad žmogaus emocijos ir problemos kyla iš to, kaip mąstoma (Cameron ir Green, 2019, p. 25). Ir tik keisdami savo mąstymo procesus, asmenys gali pakeisti savo reagavimo į situacijas būdą. Humanistinė psichologija taip pat akcentuoja atsakomybės už savo situaciją priėmimo svarbą ir kad, nepriklausomai nuo situacijos galima pasirinkti, kaip mąstyti, jaustis ir elgtis (Cameron ir Green, 2019, p. 42). Fiziniai ir balso pratimai gali stiprinti emocinį intelektą

(Lesavre, 2011, p. 249). Tuo tarpu **darbas su emocijomis** gali lavinti vaizduotę ir jausmus, stiprinti intuiciją (ten pat, p. 246). Ellis (cit iš. Cameron ir Green, 2019, p. 26) taip pat teigia, kad asmuo gali pasirinkti kaip reaguoti ir atsisakyti nervintis dėl beveik bet ko, kas gali nutikti. Žmogus gali išmokyti save taip, kad galėtų išlikti minimaliai sutrikęs visą gyvenimą. Žmogus kuria savo ateitį, o ne tik ją išgyvena.

Senge ir kt. (2005) teigia, kad norint tapti lyderiu XXI amžiuje, reikia siekti proto ramybės ir ugdyti gebėjimą matyti ilgalaikį veiksmų poveikį. Tai gali padėti **įsitraukimas į praktikas**, tokias kaip meditacija ar tai-chi. Gali būti ir bet kurios kitos panašaus pobūdžio praktikos, kurios padeda būti taikesniems, užjaučiantiems ir stipresniems darbe bei asmeniniame gyvenime. Dar paprasčiau prieinami, bet labai svarbūs nekintantys gyvenimo aspektai - pakankamas miego kiekis, reguliari mankšta, sveika mityba. Rekomenduotina rasti laiko dalykams, kurie padeda pasirūpinti savimi ir išlaikyti save streso, pokyčių ir netikrumo laikais. Tai gali būti laikas su šeima, draugais, muzika, knyga ar pan.

Asmenys, aktyviai dalyvaujantys kultūroje, „<...> pasižymi stipresniu subjektyviu gerovės jausmu, ugdo savo gebėjimus ir turtina asmenybę“ (LR kultūros ministerija, 2018, p. 20). Druckeris (1999, cit iš. Harvard Business Review, 2010) teigia, kad reikia ugdyti gilų savęs supratimą – suvokti savo giliausias vertybes, išsigrūninti savo stipriąsias puses ir jas dar labiau sustiprinti, atrasti savo silpnąsias puses ir įpročius, kurie slopina efektyvumą ir našumą. Ne mažiau svarbu, kaip individas mokosi ir dirba su kitais. Tai veda link supratimo, kur asmuo gali pasiekti tikrą ir ilgalaikį tobulumą. Vienintelis būdas atrasti savo stipriąsias puses yra asmeninė **grįžamojo ryšio analizė** (Druckeris, cit. iš Harvard Business Review, 2010, p. 13).

Svarbu suvokti, kad atsakomybė už tai, kas vyksta aktoriaus asmeniniame bei profesiniame gyvenime, tenka tik jam pačiam, o kompetencijos gali ir turi būti ugdomos visą gyvenimą. Toks požiūris leidžia įtvirtinti įsitikinimą, kad bet kokio pokyčio kontrolė yra pasiekiamą (Michael, 1983, p. 10). Galima sutikti su Druckerio teiginiu (Harvard Business Review, 2010, p. 25), kad sėkminga karjera neplanuojama - ji vystosi, kai žmonės yra pasirengę galimybėms, nes žino savo stipriąsias puses ir vertybes. Galų gale, aktoriai suprantami kaip sekantys savo aistra ir ja gyvenantys; taip pat jie į savo profesiją atėjo žinodami apie laukiančius iššūkius. (Maxwell ir kt., 2015, p. 109).

Vienintelė konstanta yra pokyčiai (Lauer, 2021, p. 3). Pokyčių valdymas yra optimalaus kelio nuo pradžios taško iki tikslo projektavimas. Tik pokyčių valdymas neapima paties tikslo turinio apibrėžimo. Todėl koučingo sesiją galima apibūdinti kaip siekiamo tikslo – galutinės stotelės koordinatas, o pokyčių valdymo metodiką – kaip kelio navigaciją tos stotelės link. Nors tai ir nėra būtina sėkmės sąlyga, bet taikant ir derinant abi aukščiau įvardintas dominantes galima siekti asmeninių ir karjeros tikslų optimaliau, efektyviau ir nuosekliau. Anot Grant (2003, p. 255), būtent ugdomasis konsultavimas yra naudinga priemonė mūsų supratimui apie sociokognityvinius ir metakognityvinius

veiksnius, susijusius su tikslingais elgesio pokyčiais. Kaip ir kodėl ugdomojo konsultavimo metodai gali padėti aktoriams suvokti ir valdyti pokyčius bei ugdytis atsparumą jiems, bus aptariama tolimesniame skyriuje.

1.3. Ugdomojo konsultavimo samprata ir pritaikymo galimybės

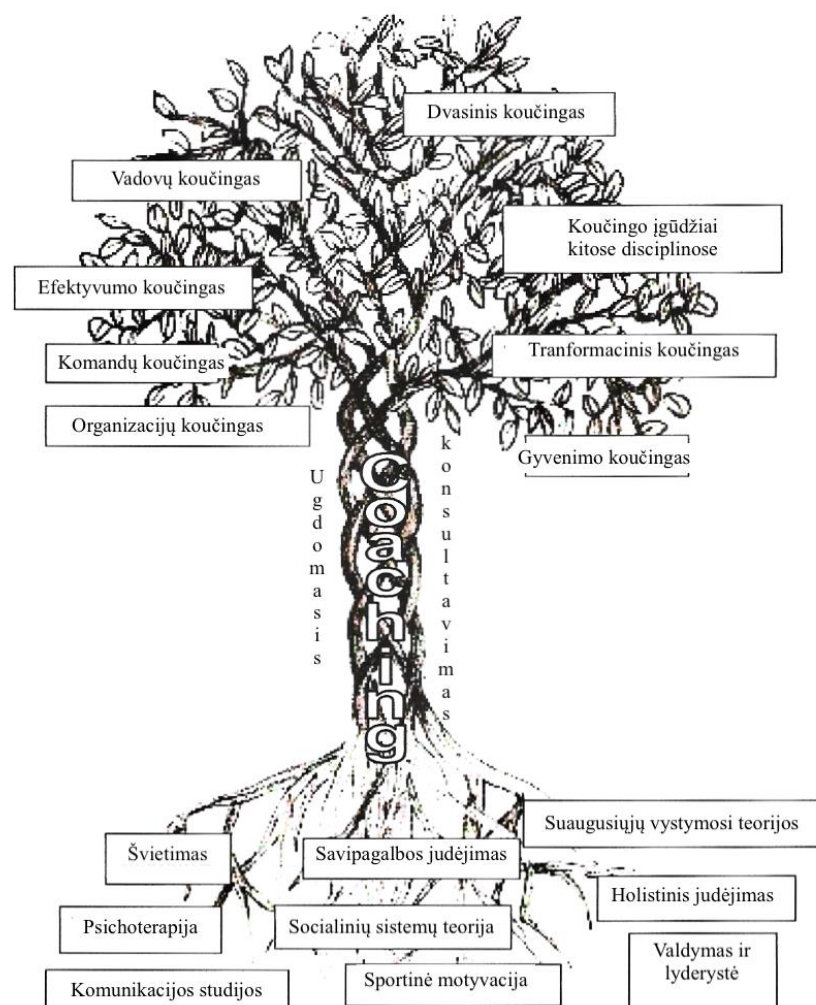
Ugdomasis konsultavimas - termino koučingas (angl. *coaching*) vartotinas lietuviškas atitikmuo. Ugdomojo konsultavimo metodų taikymas praktikoje turi galias istorines žymes. Senovės Graikijoje atletai sportininkams, siekiantiems asmeninių laimėjimų, padėdavo morališkai, juos palaikydavo ir motyvuodavo. Tradiciniuose rytų kovos menuose taip pat daug dėmesio buvo skiriama psichologinei stiprybei. Todėl Rytų filosofai ir Antikos sporto treneriai laikomi vieni pirmųjų ugdomojo konsultavimo praktikų (Dromantaitė, 2021, p. 208). Pačio žodžio *koučingas*, kaip proceso apibūdinimo, ištakos siejamos su XX a. pradžia Šiaurės Amerikoje. 1849 m. žodyne koučingas buvo apibrėžtas kaip specialus mokymas arba instruktažas ruošiantis egzaminui ar sporto varžyboms (Online Etymology Dictionary, 2021). Tuo laikmečiu koučingas buvo suprantamas kaip procesas, kurio metu dėstytojas ar treneris rūpinasi ir padeda savo ugdytiniui (studentui, sportininkui) iš esamos situacijos patekti į tą, kurioje norima, siekiama atsidurti.

Esminis ugdomojo konsultavimo veiklos principas – kliento sąmoningumo ugdymas jį konsultuojant, o ne jam vadovaujant (Dromantaitė, 2021, p. 208). Ugdomojo konsultavimo sesiją galima apibrėžti kaip dialogą, kurio metu aktyvaus klausymosi metodika siekiamas sąmoningas individo sprendimo atradimas. Bet tai dar besiformuojantis tarpdisciplininis ugdymo metodas. Kadangi ši sfera apima daugybę modelių, teorijų, praktikų ir standartų, susidaro neaiškios ribos tarp ugdomojo konsultavimo ir kitų sričių (ypatingai psichologijos, psichoterapijos). Šiai disciplinai trūksta ne tik vieno ar vieningo veiklos apibrėžimo, bet ir praktikos standartų rinkinio, turinio ir žinių, mokslinio pagrįstumo. O unikalus srities statusas yra neapibrėžtas ir ginčijamas ne tik išorėje, bet ir pačios srities viduje (Brock, 2008, p. 2). Dėl to, ugdomasis konsultavimas sulaukia tiek daug kritikos, išankstinio priešiško nusistatymo, yra apipintas prieštarinomis interpretacijomis. Tad norint geriau suprasti ugdomojo konsultavimo, kaip tobulėjimo priemonės, vystymąsi - tolimesnėje mokslinės literatūros apžvalgoje aptariamos šios disciplinos užuomazgos bei atsiradimo prielaidos ir priežastys.

1.3.1. Ugdomojo konsultavimo ištakos

Mokslininkė dr. Brock, 2008 m. paskelbusi savo daktaro disertaciją („*Grounded theory of the roots and emergence of coaching*“) apie koučingo šaknis ir atsiradimą, išsamiai ir plačiai aprašo, kaip jis išaugo iš daugelio disciplinų ir tradicijų, tarp kurių yra filosofija, psichologija, organizacijos plėtra,

mokymai, konsultavimas, vadyba, sportas, instruktavimas, lyderystė, žmogiškieji ištekliai, mentorystė ir žmogaus galimybių judėjimas. Dr. Stein, koučingo tyrėja, pasidalijo panašiomis išvadomis 2005 m., susiejus ugdomojo konsultavimo formavimosi pradžia su švietimo ir komunikacijos studijomis, psichoterapijos ir sociologijos teorijomis, vadybos, lyderystės sritimis, suaugusiųjų raida, savipagalbos ir holistiniu judėjimais (TransformationFirst.Asia, 2017). O’Connoras ir Lages (2007) išnagrinėję koučingo srities formavimąsi iš kelių pusių - istorinių aplinkybių bei koučingo pradininkų asmenybių, savo knygoje („How coaching works“) paskelbė išvadas, kad koučingas susiformavo iš keturių kertinių disciplinų: humanistinės psichologijos, Rytų filosofijos, konstruktyvizmo teorijos ir lingvistikos studijų. Iš kurių disciplinų koučingas susiformavo ir kokias sritis pats apima, galima pamatyti 1 pav.



© Copyright 2005, 2006 Irene F. Stein-- may be copied without permission as long as this attribution is included

Išversta autorės pagal F. Stein, cit. iš Brock, 2008, p. 5

1 pav. Ugdomojo konsultavimo studijų „šaknys“ ir „šakos“

Tačiau svarbu pabrėžti, kad ugdomasis konsultavimas nuo kitų profesijų skiriasi savo aukšto rezultato siekiamybės apibrėžtumu ir fundamentaliu tikėjimu, kad individas – neribotas. Anot Downey (2008, p. 11), „<...> kai žmogus ir visi jo gebėjimai – protas, kūrybingumas, vaizduotė, jautrumas, pragmatizmas – išvaduojami iš baimės ir abejonių vergijos, pasiekiami neeilinių rezultatų.“ Esminiai elementai ir charakteristikos, išskiriančios ugdomojo konsultavimo specifiką nuo kitų specialybių yra (Evered ir Selman, 1989):

1. Partnerystė, abipusiškumas, santykiai.
2. Įsipareigojimas siekti rezultato ir įgyvendinti viziją.
3. Užuojauta, dosnumas, priėmimas, meilė.
4. Kalbėjimas ir aktyvus klausymas.
5. Ugdomojo reagavimas į specialisto interpretacijas.
6. Kiekvieno ugdomojo, santykių ir situacijos, unikalumo pagerbimas.
7. Praktika ir pasiruošimas.
8. Noras keistis ir būti ugdomam.
9. Jautrumas „komandai“, taip pat asmenims.
10. Noras viršyti tai, kas jau pasiekta.

Pateiktos tezės neturėtų būti vertinamos kaip vienas kitą paneigiantys komponentai. Kiekvienas iš jų išreiškia skirtingą būdą suvokti esmę, kodėl koučingas tapo žmonių asmeninio tobulėjimo priemone (O'Connor ir Lages, 2007).

Organizacijose ugdomasis konsultavimas įsitvirtino XX a. 9 dešimtmetyje (IBM buvo pirmoji didelė įmonė, kuri naudojo ugdomojo konsultavimo principus), pradėjus aktyviau plėtoti „minkštąjį“ vadybos modelį, daugiau kreipiant dėmesį į žmogiškuosius išteklius ir iškėlus žmonių tarpusavio santykių svarbą organizacijos sėkmingai veiklai (Raišienė ir kt., 2014, p. 241). Ugdomojo konsultavimo praktikų pritaikymo versle ištakos fiksuojamos Jungtinėse Amerikos Valstijose. Bet principai plačiai išvystyti Ispanijoje ir Lotynų šalyse, o seras Whitmore 1990-aisiais vidinio žaidimo ir koučingo idėjas perkėlė į Europą ir Jungtinę Karalystę. 1999 metais JK buvo įkurta Koučingo akademija, 2000 metais – Europos koučingo institutas, 2001 metais – tarptautinė koučingo bendruomenė (ICC). 2008 m. Lietuvoje įsteigta asociacija ICF Lietuva. Populiariojoje kultūroje ugdomojo konsultavimo metodai išsiplėtojo taip pat devintajame dešimtmetyje.

Koučingo kaip profesijos atsiradimo prielaidos (remiantis Evered ir Selman bei O'Connor ir Lages):

- nuolatinis siekimas geresnių rezultatų, darbuotojų įgūdžių tobulinimas;
- streso gausa;
- demografiniai pokyčiai (didėjanti darbų vietų paklausa);

- valdymo neapibrėžtumas;
- komunikacijos efektyvumo poreikis;
- darbuotojų motyvacijos užtikrinimo priemonių paieškos;
- pusiausvyros tarp profesinio ir asmeninio gyvenimo trūkumas;
- pandemijos situacija ir poreikis atsigauti, „sugrįžti į vėžes“.

Ugdomojo konsultavimo proceso pirmtaku galima laikyti Sokratą ir jo diskusijas su Atėnų gyventojais prieš kelis tūkstančius metų. Sokrato metodu vadinamas pokalbis, kuris grindžiamas klausimais: siekiančiais pakeisti oponento mąstymą (Dromantaitė, 2021, p. 208), skatinančiais ieškantiems patiems rasti atsakymą (O'Connor ir Lages, 2007), padedančiais gilinti individo žinias nagrinėjamu klausimu ir stiprinančiais kritinį mąstymą (Darginavičienė, 2012, p. 183). Todėl ugdomasis konsultavimas yra vienas iš asmeninio tobulėjimo būdų, padedantis pagerinti rezultatus žmogaus veiklos srityje, apsibėžiant tikslus ir išsprendžiant probleminius klausimus. Toliau bus aptariama kokios galimos ugdomojo konsultavimo pritaikymo kryptys.

1.3.2. Ugdomojo konsultavimo kryptys

O'Connoras ir Lages (2007) teigia, kad koučingo judėjimas devintajame dešimtmetyje išsivystė kaip pokyčių metodika. Ugdomojo konsultavimo metodai nukreipti į individą ir jo vidines galimybes. Todėl skatinami vidiniai žmogaus pokyčiai, padedantys išlaisvinti neišnaudotas galimybes bei efektyviai pasinaudoti savo turima patirtimi ir stiprybėmis. „Žmogaus augimas ir tobulėjimas yra daugelio jo asmeninių pokyčių visuma, skatinanti teigiamai keistis savo vidumi ir gerinti santykį su savimi bei išorine aplinka (Misiukonis, 2020, p.19).“ Sąmoningas savęs, savo vidinių būsenų ar santykių su kitais, suvokimas laikomas esminiu veiksmingo koučingo komponentu (Sutton ir Crobach, 2022, p. 36). Savęs stebėjimas, analizė ir suvokimas - būtinos priemonės saviugdai ir yra bet kurios tobulėjimo praktikos pagrindiniai elementai.

Sutton ir Crobach (2022) išryškina, kad koučingas padidina savimone. Savęs suvokimas apima tai, kiek žmonės sąmoningai suvokia savo vidines būsenas ir savo sąveiką ar santykius su kitais (Sutton, 2016, p. 645- 646). Sąmoningumas gali būti apibrėžiamas kaip dėmesys dabartinei akimircai ir jos suvokimas, kuris nesiekia reaguoti į patirtį arba ją klasifikuoti (Brown ir Ryan, 2003). Aktoriams taip pat pabrėžiama būtis „čia ir dabar“ svarba kokybiškai veiklai atlikti. Savęs suvokimą praktikai ir tyrinėtojai jau seniai laikė pagrindine psichologinio streso mažinimo priemone ir psichologiškai sveikų asmenų saviugdų keliu. Savęs suvokimo svarba neapsiriboja gerove ir psichine sveikata, bet apima ir reikšmingą poveikį kasdieniam darbui. Jis turi didelį poveikį našumui, nes refleksija ir sąmoningumas skatina atkaklumą atliekant užduotis, nepaisant su našumu susijusio streso. Savirefleksija apibrėžiama

kaip mastas, kuriuo individas atkreipia dėmesį ir vertina savo vidines būsenas ir elgesį, o išvalga – tai individo šių būsenų ir elgesio supratimo aiškumas. Padidėjus savirefleksijai:

- gerėja savęs vertinimas ir asmeninis įvaizdis;
- ugdomi savigarba;
- stiprėja pasitikėjimas;
- didėja įsitraukimo lygis;
- ryškėja savęs ir kitų priėmimas bei supratimas;
- performuojamas požiūris ir nuostatos;
- atsiranda sąmoningas savo darbo suvokimas, o tai didina efektyvumą.

Pagal problemas gali būti išskiriamos šios ugdomojo konsultavimo kryptys (Raišienė ir kt., 2014, p. 256):

- gyvenimo (asmeninis);
- santykių (konfliktų);
- finansų valdymo;
- sveikatos;
- sporto;
- transitinis;
- išsilavinimo;
- karjeros planavimo ir valdymo;
- verslo efektyvumo siekimo;
- vadovų (moterų vadovių);
- projektų (komandos).

Atsižvelgiant į pirmajame skyriuje nagrinėtas kintančias teatro aplinkybes ir esminius pokyčius, su kuriais susiduria aktoriai bei į galimas ugdomojo konsultavimo kryptis, tampa akivaizdu, kad ugdomojo konsultavimo metodai gali padėti aktoriams spręsti užimtumo, socialinių santykių, ekonominės būklės ir kt. probleminius klausimus. Deja, užsienio šalyse populiarios koučingo praktikos tarp scenos atlikėjų, neranda respektabilios vietos Lietuvos scenos profesionalų tarpe. Viena esminių priežasčių galima ta, kad Lietuvoje vyrauja repertuarinio teatro principas, t.y. aktoriai turi užtikrintas darbo vietas (vadinamuosius etatus) valstybiniuose ir biudžetiniuose teatruose. Tai dažnu atveju Lietuvos aktoriaus siekiamybė. Dar visai neseniai aktorių kursai ir buvo specialiai renkami tam tikros teatro trupės papildymui ar suformavimui. Kursai neretai būdavo specializuoti ir atitinkamai pagal vietą, kuriai ruošiami, žargoniškai vadinami: *keistuoliai*, *tuminukai*, *lėliukai*, *nekrošiukai* ir t.t. Užsienyje

repertuarinių, o tuo labiau valstybinių teatrų mažuma. Ten vyrauja projektiniai darbai ir samdomi nepriklausomi, savarankiškai dirbantys menininkai (angl. *freelancers*). Todėl aktoriai įpratę vadovauti savo karjeroms, prisiimti pilną atsakomybę už sėkmę ir darbų efektyvumą, ateities planus. Jie gyvena nuolatinės kaitos sąlygomis ir nežinomybės aplinkybėse. Akivaizdu, kad jie susiduria su daug didesniais ekonominiais egzistavimo iššūkiais ir jiems reikalingas tvirtesnis psichologinis atsparumas pokyčių sukeliama stresui. Tačiau ir Lietuvoje ši problematika tendencingai ryškėja. Lietuvos aktorių gildija (LRT, 2023) skaičiuoja, kad Lietuvoje yra apie 600 profesionalių aktorių ir tik pusė jų dirba pagal darbo sutartį. Likusieji – laisvai samdomi aktoriai – dirba sudėtingomis ir nestabiliomis sąlygomis. Ugdomojo konsultavimo specialistai taiko į sprendimus sutelktą savirefleksiją (Dromantaitė, 2021, p. 210), kuri stebėjimo, mąstymo ir analizės dėka, sutelkia asmenybes ties stiprybėmis ir ištekliais, trokštama ateitimi ir teigiamais pokyčiais (Pakrošnis ir Čepukienė, 2011, p. 126). Todėl koučingas yra veiksmingas įgūdis, padedantis keistis asmenims (Jim, 2016, p. 65). Atlikti tyrimai rodo (Grant, Curayne ir Burton, 2009, p. 397), kad ugdomasis konsultavimas gali sumažinti nerimą, stresą, depresiją; stiprina viltį, gerovę ir atsparumą; pagerina esminį savęs vertinimą ir palengvina užsibrėžtų tikslų siekimą.

Viešose socialinėse diskusijose galima sulaukti požiūrio, kad ugdomųjų konsultantų buvo visais laikais: kunigai ir filosofai, draugai, menininkai ir profesoriai, vyresni kolegos ir, žinoma, tėvai. Tačiau skirtingai nuo kitų palaikančių santykių ir pokalbių, ugdomasis konsultavimas reikalauja didelės tarpasmeninės rizikos ir pasitikėjimo tiek iš specialisto, tiek iš konsultuojamo asmens. Ši rizika ypatingai egzistuoja ten, kur yra abipusis įsipareigojimas pasiekti proveržio veiklos srityje. Todėl būtent ugdomasis konsultavimas atspindi santykius, kurie iš esmės yra orientuoti į įgalinančius ir skatinančius augimą veiksmus (Evered ir Selman, 1989, p. 23).

Kitų aktorių (vyresnių, labiau patyrusių ar net sėkmingų kolegų) patarimai nebūtinai padės siekti pokyčių karjeroje ar tobulėti, nes jų pagalbą prilyginti būtų galima mentorystei, kuri remiantis Van Tiem ir Dessingeriu (2001, cit. iš Viera, 2021, p. 14), apsiriboja tik subjektyviu mokymu. Be to, dažniausiai vyrauja amžiaus ar net kartų skirtumas tarp vyresnio amžiaus „mentorius“ ir pradedančiojo aktoriaus, o tai lemia patirties, išminties ir nuovokumo skirtumus. Priešingai, kai žmonės dirba su specialistu, jie įsipareigoja siekti rezultato, pavyzdžiui, pagerinti veiklos lygį ar padidinti efektyvumą (Evered ir Selman, 1989, p. 21).

Žmonės nesistengia prieš koučą gerai pasirodyti, įtikinti, kiek daug žino, ar kokie puikūs atlikėjai jau yra. Doc. dr. Dromantaitė (2021) pabrėžia, nepaisant kokios krypties specialistas būtų ar kokius įrankius, metodus ir priemones jis naudoja ugdomojo konsultavimo metu, svarbiausias aspektas yra profesinės etikos kodekso laikymasis. O ugdymo proceso profesionalumą ir metodo nuoseklumą užtikrina vadovavimasis Tarptautinėmis koučingo kompetencijomis, kurios yra patvirtintos Tarptautinės koučingo federacijos (ICF) ir vienodai apibrėžiamos visame pasaulyje.

Dar vienas esminių koučingo principų, kad niekas negali būti ugdomas, jei nėra tam poreikio. Ugdomojo asmens atsakomybė yra įgyvendinti planus ir veiksmus, o koučingo specialisto vaidmuo yra padėti išlaikyti pasirinktą kelią, padėti stebėti ir vertinti pažangą laikui bėgant, taip pat suteikti inspiracijos mąstymui ir savirefleksijai (Grant ir kt., 2009, p. 397). Žymūs ir aktyviai kuriantys režisieriai pabrėžia aktorių atsakomybę (Kultūros tyrimai, p. 25).

J. Vaitkus teigia, kad „atsakomybė ir įsipareigojimai, visų pirma, keliami sau pačiam.“ J. Jurašas antrina: „Svarbi atsakomybė ne tik publikai, o ir sau pačiam. O atsakomybę sukuria „gili refleksija, autentiškos įžvalgos, nesuardyta vertybių hierarchija.“ Tad vėlgi, atsižvelgiant į anksčiau įvardintas koučingo kaip profesijos atsiradimo prielaidas, bei jos metodų naudą savirefleksijai ir sąmoningumui didinti – įžvelgiamas dar vienas pagrindimas, kad ugdomasis konsultavimas gali padėti aktoriams ne tik valdyti pokyčius, bet ir didinti atsparumą jiems.

Tačiau be teigiamo aspekto pasitelkti koučingo metodą veiklai galima kelti ir kitą klausimą, dėl kokių priežasčių aktoriams nereiktų koučingo ir aptarus aukščiau esančias įžvalgas, čia galima išskirti tokius aspektus:

1. Aktoriai įsitikinę, kad ir taip žino, kaip vaidinti, su kuo bendrauti, kaip kurti technikas ir pan. Aktorių profesiniai pagrindai remiasi patirtimi scenoje, todėl turintys kūrybinės veiklos aktoriai nejaučia poreikio ieškoti alternatyvų. Taip pat aktorių tarpe vyrauja požiūris, kad darbas gaunamas darbu. T. y. kuo daugiau dirbsi, tuo daugiau tave pastebės, tuo daugiau pasiūlymų gali sulaukti ateičiai. Į koučingo specialistus paprastai kreipiasi atviri tobulėjimui, norintys mokytis iš klaidų ir norintys išbandyti naują požiūrį (Evered ir Selman., 1989, p. 21).

2. Aktoriai įpratę, kad atsakomybė už galutinius rezultatus tenka režisieriams, teatro ar meno vadovams. Todėl jie ne visada linkę kaltinti save dėl nepasisekimų scenoje ar dėl mažo vaidmenų pasiūlymų kiekio.

3. Vyrauja prielaidos, kad teatro ir kino rinkoje daug įtakos turi socialiniai santykiai. Todėl aktoriai savo karjeros augimui pasitelkia pažintis, o ne savo karjeros strateginį planavimą.

4. Aktoriai daug analizuoja charakterius, medžiagas, veikėjų elgesio psichologiją, todėl gyvenime jie vengia savianalizės ir ieško atsipalaidavimo būdų, o ne dar vieno „darbo“ pobūdžio. Aktoriai, atsiveriantys plačiai scenoje, iš tiesų yra didelio jautrumo asmenybės, todėl jiems būna skaudu liūsti į savo vidų, iškelti slepiamas problemas ir skaudžias patirtis.

Tačiau būtina atkreipti dėmesį, kad būtent ugdomasis konsultavimas suteikia atlikėjui galimybę susidoroti su tuo, kas nematoma, iš kitos veiksmo perspektyvos ir suteikia galimybę imtis naujų veiksmų. Koučingas gali suteikti būdą ugdyti save. Ugdomasis konsultavimas tai - terapija, orientuota į sprendimus; konstruktyvistinis ir humanistinis požiūris, kuriame dėmesys sutelkiamas į stipriąsias

pusės; procesas, kuriame pabrėžiama sprendimo konstravimo, o ne problemos analizės svarba (Grant, 2003, p. 255).

Į sprendimus orientuota metodika palengvina tikslo siekimą, nes padeda įvertinti bei susisteminti minčių, jausmų, elgesio ir aplinkos ryšius. „Aiškumas, teisingumas, tikslumas, aktualumas, gilumas, įkvėpimas, logiškumas ir sąžiningumas yra laikomi visuotiniais intelektualaus mąstymo standartais, kurie stiprina kognityvinius gebėjimus, padeda teisingai suvokti pasaulio realijas“ (Darginavičienė, 2012, p. 188). Daug kognityvinių metodų šiandien naudojama koučingo srityje (Cameron ir Green, 2019, p. 30). Ugdomojo konsultavimo metodai padeda asmenims (Misiukonis, 2020, p. 24):

- nustatyti norimus rezultatus ir formuluoti konkrečius tikslus;
- pažinti save;
- stiprinti motyvaciją nustatant asmenines stiprybes ir didinant saviveiksmingumą;
- identifikuoti sprendimus ir formuluoti veiksmų planus;
- stebėti ir vertinti pažangą;
- keisti proceso žingsnius (remiantis progreso įvertinimu);
- lavinti kūrybišką mąstymą;
- prisiimti atsakomybę veikti;
- keisti ribojančius įsitikinimus.

Apibendrinant šiuos teorinius skyrius ir poskyrius galima teigti, kad vertinant ugdomąjį konsultavimą kaip vieną iš dėmesingumo, sąmoningumo ir veiksmingumo didinimo praktikų, jis gali aktoriams padėti ugdyti ir stiprinti pokyčių valdymo principus: grįžtamojo ryšio analizę, kritinį mąstymą, darbą su emocijomis, atsakomybės už santykius prisiėmimą. Tai tuo pačiu gali įkvėpti aktorius imtis iniciatyvos valdant savo karjerą.

Ugdomojo konsultavimo atsiradimo prielaidos glaudžiai siejasi su kintančio teatro aplinkybių problemomis, o galimos įvairios ugdomojo konsultavimo kryptys padeda tikslingai jas spręsti.

Atliktas tyrimas (Grant, 2003, p. 259) taip pat patvirtina, kad koučingo programa gali palengvinti ne tik tikslų pasiekimą, bet ir pagerinti psichinę sveikatą bei bendrą gyvenimo kokybę. Tad kokie būtent metodai ir įrankiai bei kaip konkrečiai jie gali padėti aktoriams, bus nagrinėjama tyrime.

2. TYRIMO METODOLOGIJA

Ankstesniuose skyriuose aprašyta teorinė literatūros apžvalga padėjo suformuoti ketinamo tirti reiškinių dimensijas. Kadangi nerasta panašaus pobūdžio atliktų tyrimų dominančia tema, išanalizuoti literatūros šaltiniai sudaro konceptualų tyrimo pagrindą. Tyrime vadovaujamosi šiomis teorinėmis prielaidomis:

1. Pokyčiai ir tobulėjimas yra svarbiausi aktorių profesijos aspektai, tačiau vykstant globaliniams pokyčiams, neišvengiamai keičiasi asmeniniai aktorių poreikiai, požiūris, įsitikinimai bei vertybės. Vieni pokyčius vertina kaip augimo galimybes, kiti pasąmoniniai priešinasi pokyčiams.

2. Visi individai žemėje, priešindami „<...>“ sociologinėms savitarpio santykių korektyvoms „<...>“ (Videikienė ir Šimanskienė, 2014, p. 111), turi instinktyvų imunitetą pokyčiams, tačiau jis silpninamas peržengus ribojančius įsitikinimus ir apsibrėžtas ribas. Valdyti pokyčius efektyviai padeda savimonės didinimas ir atsakomybės už savo veiksmus prisiėmimas.

3. Ugdomojo konsultavimo praktikos didina dėmesingumą, sąmoningumą ir veiksmingumą, o tai gali aktoriams padėti ugdyti ir stiprinti pokyčių valdymo principus.

Šiuo tyrimu siekiama atlikti simuliacinės koučingo sesijos naudos analizę aktorių veiklos pokyčių valdymo kontekste, nagrinėjant aktorius kaip unikalias asmenybes, turinčias savimonę ir per ją atspindinčias tikrovę (Tidikis, 2003, p. 358). Nagrinėjama reali tyrimo objekto praktika per subjektyvius aspektus, nes tai leidžia „<...>“ išsiaiškinti tam tikros socialinės grupės gyvenimiškas problemas (ten pat).“

2.1. Teorinis empirinio tyrimo pagrindimas

Tyrimo tema – praktinis ugdomojo konsultavimo metodų pritaikymas efektyviam aktorių pokyčių valdymui.

Tyrimo problema – kokią įtaką aktoriams turi nuolatiniai išoriniai ir vidiniai teatro aplinkos pokyčiai ir kaip ugdomojo konsultavimo metodika gali prisidėti prie aktorių atsparumo pokyčiams ugdymo?

Tyrimo objektas – aktoriai ir jų profesinių pokyčių valdymo metodai. Šiame darbe vartojamos šios apibrėžtys: aktorius tai asmuo, kuris buvo apmokytas pagal akredituotą aktorinio meistriškumo programą (aukštojo mokslo laipsnio diplomą) ir ne trumpiau kaip trejus metus gauna pajamas iš

aktorius profesijos profesionaliame teatre. Profesionaliais teatrais laikomi Lietuvos nacionaliniai, valstybiniai ir miestų teatrai.

Tyrimo tikslas – įvertinti ugdomojo konsultavimo metodų taikymo galimybes aktorių pokyčių valdymo procese.

Tyrimo uždaviniai:

1. Identifikuoti esminius aktorių veiklos pokyčius ir taikomus metodus jiems valdyti.
2. Įvertinti aktorių atsparumą pokyčiams.
3. Nustatyti aktorių sampratos bruožus apie ugdomąjį konsultavimą ir jo metodus.
4. Išanalizuoti ugdomojo konsultavimo metodinius instrumentus, išbandant juos individualių sesijų metu.
5. Įvertinti aktorių požiūrį ir nuomonę apie ugdomojo konsultavimo metodų taikymo galimybes valdant pokyčius profesinės veiklos kontekste bei ugdant atsparumą pokyčiams.

Tyrimo hipotezė – ugdomojo konsultavimo metodai padeda efektyviai valdyti aktorių profesinės veiklos pokyčius bei sumažinti individualų atsparumą pokyčiams.

2.2. Metodologinės priegos pagrindimas

Tyrimo tipas - **kokybinis**: struktūruotas individualus tiesiogiai ir nuotoliniu būdu vykdytas teminis **eksperimentinis pokalbis**. Remiantis Tidikiu (2003, p. 457-459), šis metodas yra efektyvus ir naudingas, padedantis gauti gilią ir patikimą informaciją. Pokalbis tinkamas asmenybės ugdymui, kaip „<...> jos geresnio pažinimo ir kryptingos elgesio korekcijos metodas.“ Pokalbis ypač naudingas, kai tyrėjas nori sužinoti skirtingų dalyvių nuomonę apie tą patį reiškinį, giliau suprasti jų profesinę patirtį bei sukauptas žinias iš įvairių situacijų, kliūčių ir sunkumų įveikimo būdų.

Tyrėja pati esanti iš tiriamojo lauko srities, todėl puikiai išmano specifinę terminologiją, turi įgytų žinių tyrimo tema ir yra pajėgi pasiekti pokalbio sąveikos simetriją (Gaižauskaitė ir Valavičienė, 2016, p. 213).

Tyrimas paremtas pagrindiniais tarpusavyje susijusiais elementais (Gaižauskaitė ir Mikėnė, 2014, p. 10): atranka, klausimynu (apimančiu subjektyvius ir objektyvius klausimus) ir duomenų rinkimu tiesioginio pokalbio būdu. Kadangi nėra aiškiai ir formaliai apibrėžta su kokiais pokyčiais dažniausiai aktoriai susiduria savo profesinėje veikloje ar kaip globalūs pokyčiai veikia teatro veiklą apskritai, pasirinkta duomenis surinkti tiesiogiai užduodant atvirus klausimus. Pokalbis paruoštas iš anksto suformuluotais ir nekintama tvarka pateiktais klausimais. Remiantis Gaižauskaite ir Mikėne

(2014), šis būdas leidžia respondentų atsakymus į tuos pačius klausimus vertinti pagal tuos pačius požymius. O tai padeda nagrinėti pasirinktos socialinės grupės ypatumus ir nustatyti ryšį su tiriamo reiškinių požymiais, šiuo atveju, pokyčiais. Siekiant įvertinti kokių ir kiek žinių respondentai turi tiriamu klausimu, pokalbio klausimyne dominavo subjektyvius duomenis renkantys klausimai. Tokiu būdu tikėtasi gauti kuo platesnius ir atviresnius respondentų atsakymus, atspindinčius jų požiūrį, nuomonę, nuostatas ir patirtis (Gaižauskaitė ir Valavičienė, 2016, p. 15).

Be to, atliekant tyrimą buvo aktualu, kad pateikiamus ugdomojo konsultavimo metodus respondentai galėtų lengvai pritaikyti ateityje savarankiškai, siekdami stebėti progresą ar susidūrus su naujais iššūkiais – pokyčiais. Taip pat, buvo aktualu užtikrinti kokybišką grįžtamąjį ryšį.

Su kai kuriais dalyviais buvo susitikta gyvai, su kitais bendrauta tiesiogiai nuotoliniu vaizdo skambučiu. Abiem atvejais buvo stebima neverbalinė respondentų kalba ir reakcija į klausimus, kad būtų užtikrinta sklandi sąveika pokalbio proceso metu.

Pokalbio procesas formuotas **etnografinės studijos strategija**, hipotetinės dedukcijos kryptimi. Buvo tikrinama, kiek aktoriai susiduria su teorijoje aprašytais kintančiomis teatro aplinkybėmis ir kiek jų veiklai turi įtakos pastoviai besikeičiančio pasaulio sąlygos. Taip pat bandyta pritaikyti ugdomojo konsultavimo teorines žinias ir laikytasi **interpretatyvinės pozicijos**, siekiant suprasti kaip ugdomojo konsultavimo metodus interpretuoja respondentai. Laikantis indukcinės logikos formuotos išvados ir praktinės pokyčių valdymo rekomendacijos.

Tiriamųjų grupė suformuota **tikslinės atrankos būdu**, remiantis apibrėžtais kriterijais, išvardintais apibūdinant tyrimo objektą. Respondentais pasirinkti profesionalūs aktoriai, kaip temai aktuali tikslinė grupė, praktiškai susidurianti su numanomais pokyčiais. Pokalbiuose dalyvavo devyni aktoriai: keturi vyrai ir penkios moterys; keturi iš Vilniaus, du iš Kauno, du iš Panevėžio, vienas iš Klaipėdos. Trys iš jų dirba pagal neterminuotas ilgalaikes sutartis, trys iš jų sudarę terminuotas ilgalaikio darbo sutartis, trys iš jų tik laisvai samdomi aktoriai. Reikia pabrėžti, kad turintys neterminuotas ir terminuotas ilgalaikio darbo sutartis, taip pat papildomai dirba ir kaip laisvai samdomi aktoriai kituose teatruose ar teatrinio pobūdžio darbuose. Kai kurie respondentai Lietuvoje žinomi ir viešumoje dažnai matomi aktoriai, lengvai gali būti atsekami pagal inicialus, todėl saugant jų tapatybes nuo viešinimo ir siekiant absoliutaus anonimiškumo - darbe, tyrimo rezultatų analizėje ir apžvalgoje jie identifikuojami tik skaičiais (*Respondentas 1, Respondentas 2* ir t.t.). Taip pat neatskleidžiama kokioje konkrečioje įstaigoje jie dirba pagal ilgalaikio darbo sutartis.

Klausimai apie respondentų charakteristikas (studijų diplomą ir darbo stažą profesionalioje scenoje) buvo užduoti dar atrankos etape, kad dalyviai atitiktų tyrimui reikalingus kriterijus. Ieškota dalyvių, kurių plati patirtis profesinėje veikloje leistų jiems geriausiai atspindėti tiriamąjį reiškinį. Todėl

į kai kuriuos dalyvius kreiptasi asmeniniu kvietimu. Viešas kvietimas buvo paskelbtas socialinėje erdvėje, profesionaliems aktoriams skirtuose diskusijų forumuose. Respondentų demografiniai požymiai ir charakteristikos atsispindi lentelėje žemiau.

1 lentelė. Tyrimo respondentų charakteristika

		KINTAMIEJI				
		Lytis	Miestas	Metai profesionalioje scenoje	Ilgalaikė darbo sutartis	Laisvai samdomas darbas
ATVEJAI	Respondentas 1 (R1)	Moteris	Panevėžys	8	Terminuota	Taip
	Respondentas 2 (R2)	Moteris	Vilnius	13	Taip	Taip
	Respondentas 3 (R3)	Moteris	Vilnius	6	Ne	Taip
	Respondentas 4 (R4)	Vyras	Kaunas	5	Taip	Taip
	Respondentas 5 (R5)	Vyras	Klaipėda	10	Taip	Taip
	Respondentas 6 (R6)	Moteris	Kaunas	15	Ne	Taip
	Respondentas 7 (R7)	Vyras	Kaunas	16	Terminuota	Taip
	Respondentas 8 (R8)	Moteris	Panevėžys	5	Terminuota	Taip
	Respondentas 9 (R9)	Vyras	Vilnius	11	Ne	Taip

Sudaryta autorės.

Tyrimo dalyvių **imtis** – devyni aktoriai. Ruošiantis tyrimui nebuvo apibrėžtos pirminio imties dydžio ribos, nes buvo svarbu išnagrinėti kiekvieną atvejį giliai ir išsamiai, atkreipiant dėmesį į specifinius reiškinius ir niuansus. Todėl nauji atvejai buvo renkami, kol buvo išpildytas duomenų **prisotinimo principas**: paskutinių pokalbių metu respondentai kartojo jau surinktą prasmingą informaciją, suteikiančią pagrindą su tyrimo klausimais susijusių palyginimų atlikimui.

Imties **įvairovės principą** siekta išpildyti remiantis geografiniais ir patirtiniais kriterijais, kviečiant dalyvius iš skirtingų Lietuvos miestų, skirtingų teatrų ir skirtingų profesinių pozicijų statuso, nes tai „<...> turėtų atspindėti su tyrimo tikslu ir klausimais susijusių patirčių spektrą (Gaižauskaitė ir Valavičienė, 2016, p. 39).“ Tipiniai demografiniai rodikliai (lytis, amžiaus grupė) šiam tyrimui įtakos neturi, bet tai galėtų būti tolimesnių tyrimų atskaitos taškas, vertinantis ar ir kiek skiriasi pokyčių valdymo metodai tarp skirtingų kartų bei lyčių. Lytis minima tyrimo rezultatuose tik kaip įvairovę atspindintis rodiklis, o dalyvių amžiaus ribos 20-50 metų. Tai rodo, kad į imtį pateko bent trijų dešimtmečių kartos.

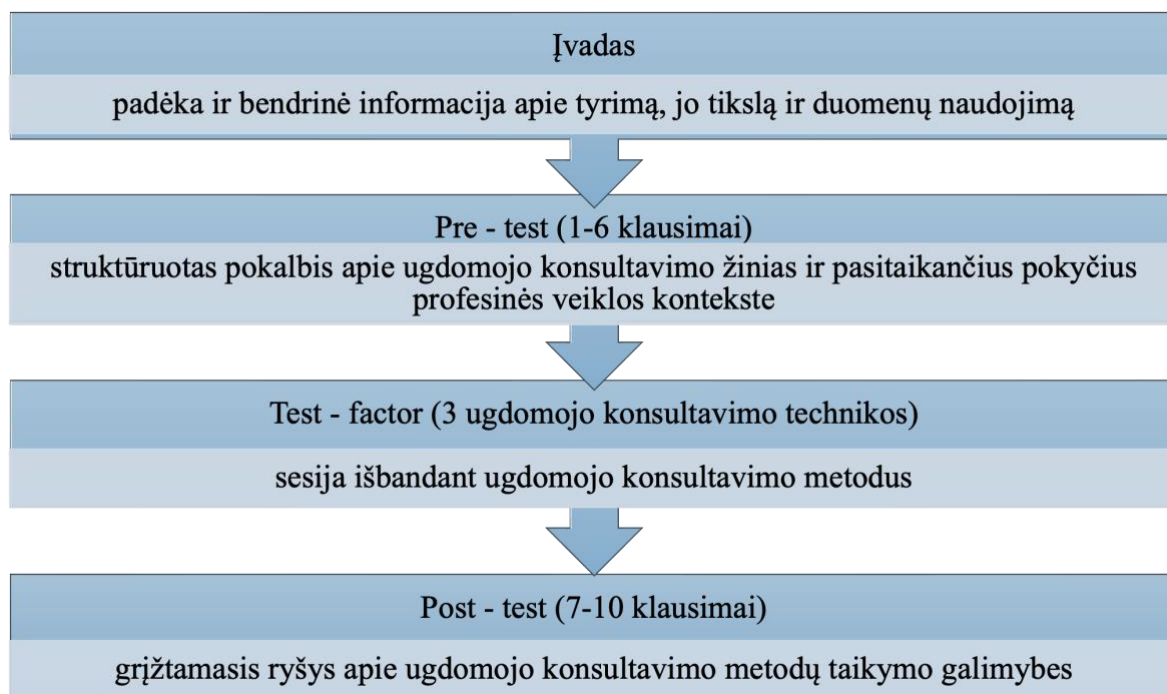
Empirinis tyrimas planuotas ir atliktas laikantis visų bendrinių **etinių standartų** ir respondentų gerovę užtikrinančių principų (Gaižauskaitė ir Mikėnė, 2014, p. 65; Gaižauskaitė ir Valavičienė, 2016, p. 60):

- Planuojant tyrimą buvo siekiama jį formuoti taip, kad nauda būtų visapusė: tyrėjai - svarbūs duomenys baigiamajam darbui, mokslui - prasminga nauja pagrįsta informacija, dalyviams – naudingos žinios, pritaikomos praktikoje.
- Buvo suteikta esminė informacija apie tyrimo tikslus ir respondentai savanoriškai sutiko dalyvauti tyrime. Taip pat buvo gauti respondentų sutikimai, kad pokalbiai būtų įrašomi. (Aut. pastaba: gerbiant aktorių jautrumą, nebuvo renkamos rašytinės sutikimo formos.)
- Respondentai iš anksto buvo perspėti apie galimus gluminančius klausimus ir jų teisę į privatumą į juos neatsakant. Tokiu būdu buvo siekiama išvengti moralinės žalos. (Aut. pastaba: vienas dalyvis po pokalbio pasijuto emocionaliai nesaugus, tad iškart po to, tyrėja paskambino ir bendravo neformaliai, kol pasijuto dalyvio psichologinis palengvėjimas.)
- Pokalbių metu buvo gerbiama asmenų nepriklausomybė ir laisvė priimti sprendimus. Tyrėja nevertino dalyvių, stengėsi išlikti neutrali, bet tuo pačiu reaguojanti, valdanti ir skatinanti pokalbį.
- Garantuotas gautos informacijos konfidencialumas ir anonimiškumas – pokalbių metu gauti duomenys koduojami ir naudojami apibendrintai, o specifinė informacija nėra identifikuojama.

2.3. Tyrimo instrumentas

Tyrimo instrumentas rengtas originaliu **novatorinės patirties** metodu. Šiam metodui būdingas kūrybinis pradai ir jis vertingas tobulėjimui bei „<...> naujų idėjų poreikiu inovacijoms apibendrinti ir teoriškai pagrįsti (Tidikis, 2013, p. 559).“ Jis padeda laužyti senas nuostatas, „<...> trukdančias žengti į priekį“ ir diegti naujas idėjas.

Remiantis mokslinės literatūros apžvalga ir siekiant surinkti kuo subjektyvesnę respondentų informaciją, suformuota pokalbio loginė seka, atvaizduojama 2 pav. Struktūruoto pokalbio klausimai, kurie pateikiami 1 priede, buvo formuluojami platesnio pobūdžio, kad dalyviai atskleistų asmeninius vertinimo motyvus.



Sudaryta autorės.

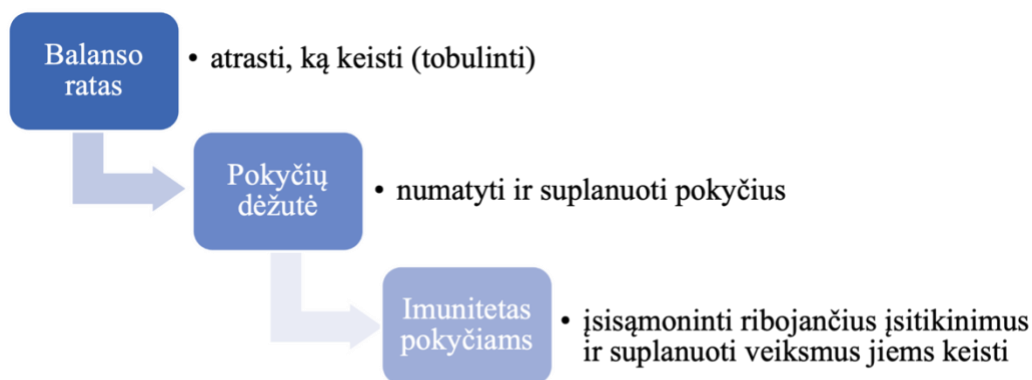
2 pav. Tyrimo pokalbio loginė seka

Antrajai pokalbio daliai – individualiai ugdomojo konsultavimo sesijai pasirinktos trys technikos iš 2020 m. išleistos T. Misiukonio knygos „Koučingo technikos“. Pats autorius teigia, kad pateiktas technikas galima prisitaikyti ir naudoti kaip saviugdosa vadovą (p. 14). Tyrimui pasirinktos tikslų nustatymo (*balanso ratas* ir *pokyčių dėžutė*) ir ribojančius įsitikinimus keičianti (*imunitetas pokyčiams*) technika. Technikos pasirinktos ir pateikiamos respondentams konkrečia modelio seka, kad procesas paskatintų mąstyti, leistų veikti ir „<...> užtikrintų kitas būtinas asmeninių pokyčių prielaidas“ (Misiukonis, 2020, p. 20).

Tyrimo metu paaiškintas praktinis technikų veikimas ir prasmė, tačiau užduotis tyrimo dalyviai atliko savarankiškai, taip skatinant jų saviugdą ir vidinių resursų bei gebėjimų naudojimą. Visaapimantis sesijos tikslas – padėti dalyviams:

- 1) išsiaiškinti esminę problemą, kur iš tikrųjų norima eiti;
- 2) išsąmoninti pagrindines kliūtis bei nuostatas, atsirandančias pokyčių akivaizdoje;
- 3) paskatinti imtis realių pokyčių, sėkmingai pritaikant šias technikas.

Konkrečius kiekvienos technikos tikslus, galima pamatyti žemiau (3 pav.).



Sudaryta autorės.

3 pav. Ugdomojo konsultavimo technikos ir jų tikslai

Šiame paveiksle, kaip matyti, pateiktas pirmasis tikslas dalyviams – „atrasti, ką keisti“, antrasis – „numatyti ir suplanuoti pokyčius“ bei trečiasis – „įsisąmoninti ribojančius įsitikinimus ir suplanuoti veiksmus jiems keisti“. Technikomis siekiama skatinti tyrimo dalyvio sąmoningumą, pasitelkiant asmeninio potencialo galimybes.

2.4. Tyrimo procedūros ir duomenų analizės metodai

Tyrimo duomenų rinkimas atliktas 2023 metų sausio – kovo mėnesiais. Pokalbiai buvo įrašinėjami garso įrašymo aplikacijomis telefone ir personaliniame kompiuteryje. Bendra pokalbių įrašų trukmė – 7 val. 52 min. Tyrimo proceso etapai atsispindi 2 lentelėje.

2 lentelė. Tyrimo proceso etapai

1.	Pasiruošimas pokalbiams (stebėjimas ir literatūros analizė)	2022 m. sausis – gruodis
2.	Dalyvių paieška ir atranka	2022 m. spalio - gruodis
3.	Pokalbiai tiesiogiai ir nuotoliniu būdu, darant jų garso įrašus	2023 m. sausis - kovas
4.	Garsinių įrašų pavertimas rašytiniu tekstu	2023 m. sausis - kovas
5.	Tekstinių duomenų analizė	2023 m. balandis
6.	Išvadų rengimas ir pateikimas	2023 m. balandis
7.	Tyrimo pristatymas ir gynimas (numatomas)	2023 m. gegužė

Sudaryta autorės.

Kadangi nėra konkretaus ir tiksliai apibrėžto būdo kaip analizuoti pokalbių duomenis, orientuotasi į „giluminį, visapusišką duomenų ir jų visumos supratimą“ (Gaižauskaitė ir Valavičienė, 2016, p. 314). Duomenų analizės ciklas paruoštas vadovaujantis tiek **dedukcine**, tiek **indukcine logika**

iš *etic* perspektyvos (ten pat, p. 316). Tyrimo pradžioje iš tyrėjos pozicijos buvo suformuluota hipotezė, siekiant ją pagrįsti arba paneigti, t.y. įprasminti duomenis iš tyrimo dalyvių pozicijos. Tačiau, dar ruošiantis tyrimui ir atliekant mokslinės literatūros analizę, tyrėja taikė nestandartinio **stebėjimo dalyvaujant** metodą: stebėjo aktorius natūralioje jų vyksmo erdvėje, analizavo patarimus aktoriams socialinėje erdvėje, skaitė antrinius duomenų šaltinius – interviu su aktoriais spaudoje. Taip tyrėja siekė suvokti teatro aplinkai priklausančios socialinės grupės elgesio normas: kaip individai elgiasi tam tikromis aplinkybėmis, kokias problemas nagrinėja ir kokius klausimus kelia tiek formalioje, tiek neformalioje aplinkoje. Todėl neišvengiamai šio tyrimo duomenys apdoroti **hermeneutinės metodologijos** principais, o analizė grindžiama teoriniais pagrindais, kuriais paremtas ir suformuluotas tyrimas, atliekantis gnoseologinę (pažintinę ir vertinamąją) funkciją.

Surinkti duomenys buvo tvarkomi atliekant pokalbių transkripciją, o rašytiniai tekstai buvo nagrinėjami pažodinio ir interpretacinio skaitymo būdu. Rengiant duomenų analizę buvo kreipiamas dėmesys į tai, kad:

- tyrėjos ir dalyvių asmeninės vertybės bei patirtys gali turėti įtakos tyrimo procesui;
- pokalbiai vykdyti gilinantis į dalyvių atsakymų prasmines detales, neturint išankstinių nuostatų;
- neformuluojami universalūs apibendrinimai, o atsižvelgiama į tiriamųjų socialinių aplinkybių kontekstą.

Duomenų analitinės procedūros buvo atliekamos tokiomis dimensijomis, kurios pateikiamos sąlygine tvarka:

1. pokalbių duomenų bazės paruošimas;
2. duomenų skaidymas ir kodavimas;
3. duomenų jungimas ir grupavimas;
4. duomenų filtravimas ir interpretacija;
5. išvadų parengimas ir pagrindimas.

Atsižvelgus į kokybinio tyrimo proceso savitumus (Gaižauskaitė ir Valavičienė, 2016, p. 30), buvo siekiama užtikrinti kokybę viso tyrimo metu. Kokybinio tyrimo strategija pasirinkta tikslingai atsižvelgiant į tiriamojo reiškinių pobūdį ir turimas žinias. Atsakingai ruošiasi tyrimo ir pasirinktų metodų įgyvendinimui. Užtikrintas grįžtamasis ryšys iš tyrime dalyvavusių respondentų, pasitikslinant ar teisingai perteiktas jų požiūris ir nuomonė.

Tyrimo atsakymų **patikimumo** siekta visiems respondentams užduodant tuos pačius klausimus. Tai, anot Gaižauskaitės ir Mikėnės (2014, p. 146), leido daryti prielaidą, kad visi klausimai bus suprasti

vienodai, o galimi skirtingi atsakymai atskleis respondentų požiūrio skirtingumą. Pokalbių metu moksliniai terminai „*ugdomas konsultavimas*“ ir „*atsparumas pokyčiams*“ buvo paaiškinti kasdieniais suprantamais žodžiais. Nors pateikti klausimai - reikalaujantys subjektyvių atsakymų, tyrimo **validumas** pagrindžiamas gautais tiksliais atsakymais, atitinkančiais klausimų paskirtį.

3. KOUČINGO METODŲ TAIKYMO GALIMYBIŲ AKTORIAMS TYRIMAS

Aktoriai noriai dalyvavo tyrime ir gan atvirai dalinosi asmeninėmis patirtimis. Keli respondentai dalinosi įspūdžiais net darydami savarankiškas užduotis. Saugant anonimiškumą, duomenų analizėje nebus pateikiamos ištraukos, galinčios atskleisti aktorių identitetą. Kaip ir laikantis etikos bei konfidencialumo įsipareigojimų, darbo prieduose nebus pateikiami nei pokalbių įrašai, nei pilni transkribuoti rašytiniai tekstai. Taip pat norima atkreipti dėmesį, kad respondentų kalba trumpinta, atskleidžiant esmę ir kai kurios tyrimo ataskaitos citatos redaguotos, t.y. „<...> originali tyrimo dalyvio kalba sutvarkyta taip, kad būtų suprantama skaitantiesiems ataskaitą“ (Gaižauskaitė ir Valavičienė, 2016, p. 30).

Pirmoje pokalbio dalyje klausimais buvo siekiama išsiaiškinti su kokiais pokyčiais bei iššūkiais aktoriai dažniausiai susiduria savo profesinėje veikloje, kokius metodus taiko tiems pokyčiams valdyti ir ką aktoriai žino, bei mano, apie ugdomąjį konsultavimą.

Antroji dalis taip pat buvo atliekama pokalbio metu, bet savarankiškai, todėl ji nebus išsamiai aptariama šio tyrimo duomenų analizėje.

Trečiosios dalies klausimai skirti siekiant išsiaiškinti aktorių nuomonę ir požiūrį į ugdomojo konsultavimo (koučingo) metodų taikymo galimybes ateityje valdant pokyčius.

Pagal pokalbio klausimyną turinio analizei buvo išskirtos 9 charakteristikos. Jas toliau ir apžvelgsime.

3.1 Tyrimo duomenų analizė

3.1.1. Tyrimo pirma dalis

Dažniausiai pasitaikantys pokyčiai ir iššūkiai aktorių profesinėje veikloje. Klausime sąmoningai paminėtas žodis *iššūkis*, kad labiau būtų atkreiptas dėmesys į tuos pokyčius, kurie skatina prisitaikyti ir tobulėti, todėl reikalauja valdymo disciplinos. Kai kurie respondentai taip suprato ir atsakė apie pokyčius, kurie kelia daugiausiai iššūkių. Keli respondentai traktavo tai kaip dvi skirtingas dimensijas ir atskirai išskyrė pokyčius bei iššūkius. Todėl ateityje derėtų klausimą suformuluoti konkrečiau ir tiksliau, bet iš pasikartojančių atsakymų, vis tik galima daryti išvagas apie aktorių profesinius pokyčius. Kita vertus, atsakymai atskleidė ir platesnį diskursą apie aktorių profesinę veiklą, bei leido pastebėti, kad ne kiekvienas profesinis pokytis yra iššūkis, ir ne kiekvienas asmeninis iššūkis priklauso nuo išorinių pokyčių.

Tad šio klausimo atsakymai buvo suskirstyti į dvi kategorijas: pokytis ir iššūkis. Pokyčio aspektu susiformavo keturios subkategorijos: užimtumo problematika, socialinis spaudimas (bendravimas ir bendradarbiavimas), kultūros globalizacijos įtaka ir ekonominė padėtis. Taip pat išryškėjo, kad kai kurie aktorių atsakymai patenka į kelias subkategorijas. Deja, jų tarpusavio priežastingumo ryšiui atskleisti reikėtų kitokio pobūdžio tyrimo, dėl to atsakymai suskirstyti pagal požymius, atskleidžiančius būtent šio tyrimo tikslus.

Iš pokyčių problematikos labiausiai išryškėjo **socialinių santykių situacijos**, susijusios su kokybiško bendravimo ir bendradarbiavimo paieškomis su kolegomis. Ir tiesą sakant, paaiškėjo, kad skirtingomis kryptimis, bet socialinį spaudimą patiria tiek dirbantys pastoviose trupėse, tiek laisvai samdomi aktoriai, vaidinantys skirtinguose teatruose. Pastarieji pabrėžė tarpusavio suderinamumo trūkumą patenkant vis į naują aplinką: „<...> ir kintantys kolegos, su kuriais turi užmegzti labai intymų ryšį ir artimą. (R4)“; „<...> dėl to, kad tie žmonės tarpusavyje nuolatos bendrauja ir turi tam tikrus savo santykius, arba tam tikras drauge patirtis, į kurias aš neįsilieju niekaip. (R8)“. Tačiau ir vaidinantiems pastoviose trupėse nėra lengva atrasti bendrumą tarpusavyje, dirbant skirtinguose pastatymuose: „Sugebėjimu prisitaikyti ir suprasti kitų žmonių kalbą ir jausmus. (R2)“; „<...> nu nepatinka ir nepatinka... ir nesutari tai nesutari, žinai. (R6)“; „<...> kaip susitarti, kaip visiems prieiti to bendro tikslo. (R5)“

Vienas aktorius pažymėjo santykių su skirtingais režisieriais momentą, kuris gali būti interpretuojamas ir kaip santykių kaitos, ir kaip **kultūros globalizacijos** pasekmė: „Nuolatos besikeičiantys režisieriai, tai naujos galbūt darbo disciplinos ir labai skirtingi tą kūrybinį procesą vedančių žmonių charakteriai. (R4)“

Pokyčius, kylančius susidūrus su skirtingų kultūrų idealogijomis, pamini dar du respondentai. Vienas pastebėjo, kad sunku išnaudoti potencialą bendraujant su kitos šalies atstovais: „<...> kalbos barjeras galbūt būna, jeigu tarptautiniai kažkokie projektai <...> (R5)“, kitas pamini teorijoje nagrinėtas skirtingas vaidybos technikas: „Tai, kad kiekvieną kartą keičiasi režisierius <...> dabar nebėra tos kaip vienos vaidybos technikos, viskas maišosi, bet vis tiek pagal režisierių turi tam tikras, tam tikrus metodus taikyti. (R7)“

Apie **užimtumo kaitą** ir, ypač, jos balanso trukumą kalbėjo trys respondentai. „Būna labai kažkoks užimtas metas ir po to būna toks metas, kada kaip ir neturi per daug kažkokių profesinių iššūkių. (R1)“ „Gal didžiausi iššūkiai būna šitoj profesijoj - bandyt suderint dalykus, nes kažkodėl taip išpuola, kad arba yra nieko, arba yra labai daug. (R3)“ Tiesa, į užimtumo problematiką buvo pažvelgta ir iš kito kampo. Tyrimo dalyviams iššūkį kelia ne tiek nepastovus užimtumas, bet dėl jo pertekliaus kenčianti darbo kokybė: „Čia tai yra nuolatos - nuo vieno spektaklio prie kito, ir neturiu laiko atsipūsti. Ir tada yra didžiulis iššūkis, kaip išlaikyti darbo kokybę, nes tiesiog fiziškai neturiu laiko atsipūsti. Čia vienas yra iš tikrųjų didžiausias iššūkių. (R8)“ Analogiška problema išryškėjo pokalbio eigoje su dar vienu

respondentu: „<...> nes anksčiau tiesiog daug kam sakydavau „taip“ iš eilės, iš inercijos, bet po to pastebėjau, kad kenčia mano kokybė tiesiog, kenčia mano pasirodymų, ir darbo, kūrybos <...>. (R1)“

Kadangi meninės vertės ir gyvenimo pasitenkinimo kokybiniai rodikliai nėra apibrėžti, bei yra vertinami subjektyviai, **kokybės** subkategorija priskirta prie iššūkio kategorijos. Be to, nėra aišku, kiek kokybė priklausoma nuo išorinių pasaulio konteksto procesų, kiek tai yra konkretaus teatro ar asmens problema. Kaip ir dviejų aktorių paminėtas **savimotyvacijos** iššūkis, šio tyrimo kontekste, vertinamas kaip vidinis psichinis procesas, kuriam daugiau įtakos turi paties individo prigimtis, o ne išoriniai veiksniai. Bet naudinga pastebėti, kad proaktyvūs asmenys mėgsta atrasti ar spręsti problemas, bei yra linkę į pokyčius ir juos supančios aplinkos formavimą (Karimi, Ahmadi Malek ir Yaghoubi Farani, 2022, p. 4503). O mokslinėje literatūroje ne kartą pagrįstas ugdomasis konsultavimas, kaip metodika, skatinanti iniciatyvumą ir vidinę motyvaciją.

Dar vienas svarbus momentas, kurį verta paminėti, kad **ekonominę situaciją** kaip pokyčio aspektą įvardino tik vienas respondentas: „<...> kad iš tikrųjų teatre dirbant - tik teatre, vis tiek atlyginimas yra pakankamai mažas - minimumas. Tai tu nori nenori, jeigu tu nori susikurti kažkokį tai gerbūvį, turi dirbti daugiau darbų, ir toks pokytis yra nuolatinis. (R8)“ Tačiau net du tyrimo dalyviai finansinių išteklių (gaunamų iš profesinės veiklos) valdymą nagrinėjo atlikdami ugdomojo konsultavimo technikas. Tad galima teigti, kad ekonominė būklė taip pat turi įtakos aktorių asmeniniams įpročiams ir gerbūviui.

Apibendrinant galima teigti, kad aktoriai pokyčius vertina iš ilgalaikės perspektyvos, t.y. nepriklausomai nuo amžiaus, miesto, darbovietės, profesinės patirties ar darbo sutarties pobūdžio, įvardijamos pasikartojančios probleminės situacijos. Nei vienas respondentų nepaminėjo neprognozuojamų sąlygų, tokių kaip pandemija ar karas Ukrainoje. Galima svarstyti, kad tokios situacijos būna laikinos, tad ir pokyčiai, jų kontekste, būna laikini. Pandemijos pasekmės jau baigia užsimiršti, o prie karo aplinkybių taip pat galimai jau pripratome. Naujosios medijos ir technologijos aktoriams nekuria nei iššūkių, nei pokyčių. Galimai dėl to, kad technologijos mūsų šalyje bei teatro aplinkoje nebėra neįvaldoma naujovė.

Kaip pasiskirstė visų respondentų atsakymai, galima peržvelgti 3 priede. Bet akivaizdu, kad iš profesinės pusės, vidinės pusiausvyros disbalansą aktoriams daugiausiai kuria socialiniai santykiai ir ryšiai. Daroma prielaida, kad socialinis spaudimas nevertinamas kaip valdomas ir kontroliuojamas dalykas, nors paradoksaliai – turbūt tai aspektas, galintis labiausiai priklausyti nuo pačių aktorių. Ekonominėi situacijai daug įtakos turi išorinės ir globalinės priežastys bei kultūros politikos veiksniai, kuriems pavieniai aktoriai tikrai neturi įtakos. Aktoriai taip pat neturi didelės galios užimtumui kontroliuoti: dirbantys pagal ilgalaikes sutartis yra priklausomi nuo vadovybės vaidmenų paskirstymo, o laisvai samdomi stengiasi gaudyti kiekvieną pasiūlymą. O štai santykių kokybė pirmiausiai priklauso nuo kiekvieno individo indėlio, požiūrio ir nuostatų. Todėl vertėtų atkreipti dėmesį į šią problemą,

panagrinėti priežastis ir ieškoti sprendimų. Šio darbo rekomendacijose pateikiama rekomenduotina ugdomojo konsultavimo technika, galinti padėti aktoriams valdyti šį nuolatinius iššūkius keliantį pokytį.

Aktorių taikomi metodai pokyčiams valdyti. Čia respondentų atsakymai pasiskirstė plačiai. Be to, stebint dalyvių tiek verbalinės, tiek neverbalinės kalbos sąveiką pokalbių metu, susidarė įspūdis, kad aktoriai metodus taiko daugiau intuityviai arba pasąmoniniai, nei sąmoningai juos suvokdami. Tik vienas respondentas labai aiškiai ir konkrečiai apibrėžė taikomos **meditacijos** naudą: „*Tai turbūt pagrindinis yra meditacija tai, ką aš taikau. Tai man tai yra labai tiesiogiai susiję su tais pokyčiais. Nes pokyčius įvertinti ir kažkaip juos adekvačiai vertinti, juose išbūti, padeda tas ramus protas kiek įmanoma. Tai vat meditacijos praktikos man labai padeda.* (R8)“ Meditaciją, kaip metodą, paminėjo dar vienas respondentas, bet ji taikoma tik po kitų metodų, todėl traktuojamas kaip papildomas įrankis, o ne pagrindinis pokyčių valdymo metodas.

Apie meditacijos naudą diskutuojama daug tiek mokslinėje, tiek populariojoje literatūroje. Tačiau, mokslininkės Donaldson-Feilder, Lewis, ir Yarker 2018 m. apžvelgė net devynioliką atliktų tyrimų, nagrinėjančių meditacijos poveikį ir išvados pateikiamos nevienareikšmiškos. Vieni tyrimai pagrindžia meditacijos naudą sąmoningumui ugdyti, nerimui ir stresui mažinti, tačiau meditacija apima labai platų tipų ir formatų spektrą (p. 28). Todėl meditacijos efektyvumas gali priklausyti nuo formos, trukmės, praktikų valandų skaičiaus ir intensyvumo. Nėra iki galo iširta jos koreliacija su kitų metodų turiniu. Taip pat, svarstoma, kad meditacijos nauda priklauso ne tik nuo metodikos, bet ir nuo konteksto, kurioje ji vyksta, ir nuo dalyvaujančių asmenų mąstymo modelio. Tai reikalauja platesnių tyrimų, išaiškinančių, kokio būtent pobūdžio meditacijos yra veiksmingiausios, kokiame kontekste ir kam jos geriausiai tinka. Tačiau, kad meditacijos indėlis gali būti naudingas aktorių gerovei, neatmetamas kaip nepagrįstas. Be to, tai lengvai prieinamas metodas. Taip pat, kaip ir vieno respondento paminėta **miego ir mitybos** svarba: „*Miego režimas. Nu toks išvis jau labai paprastas buitinis. Mityba taip pat.* (R8)“ O tai sutampa su teorijoje apžvelgtais Senge ir kt. rekomenduotinais asmeninių pokyčių valdymo principais.

Keli respondentai paminėjo **aktyvaus klausymosi** metodą. „*Tai reikia daugiau klausytis, mažiau šnekėti. Kas ne visada yra paprasta. Bet tiesiog išgirst ir perprast tas režisieriaus siūlomas žaidimo taisykles.* (R7)“ „*Pagrindinis gal dalykas - išklausyti ir įvertinti informaciją, ir įvertinus veikti.* (R4)“ Atsižvelgiant į aktorių minėtas santykių ir ryšių valdymo problemas, akivaizdu, kad didėja poreikis tobulinti klausymosi įgūdžius. Aktyvus klausymasis apibūdinamas kaip negynybinis, nesmerkiantis, keičiantis požiūrį į save ir kitus, ir didinantis emocinę brandą (Bakhtiyarovna, 2023, p. 103). Aktyvus klausymasis yra vienas iš geriausių būdų kurti glaudžius tarpasmeninius santykius ir ryšius, ypač su komandos nariais. Dar du respondentai neįvardino savo metodų kaip aktyvaus klausymosi formų, bet paminėti aspektai priskiriami šio metodo principams. „*<...> nuolat stengiuosi būti atvira.* (R2)“

Atvirumas – vienas svarbiausių sėkmingo bendradarbiavimo veiksnių. O antrojo respondento atsakymas: „*Tai pokalbis argumentuojant, tai galbūt stipriausias būtų.* (R5)“ taip pat priskiriamas prie aktyvaus klausymosi kategorijos, nes toliau dalyvis pasakojo, kaip jis išklausęs pasiūlymą/pastabą viską išbando praktiškai, o tada pritaria arba ne, turėdamas pagrįstus įrodymus savo atsakymui.

Du tyrimo dalyviai pasidalino naudojantys **rašymą**, kaip savirefleksijos įrankį, padedantį nuraminti vidinį chaosą. „*Vienas gal iš metodų, kurį mėgstu daryti – užsirašyti.* (R3)“ „*<...> tada atsisėdu ir rašau. Išsirašau, ką galvoju.* (R6)“ Reflektyvus rašymas gali būti vienas iš praktinių metodų, leidžiančių apsvaistinti savo emocijas ir patirtį bei paversti ją žiniomis, pritaikomomis naujomis aplinkybėmis (Kingkaew ir kt., 2023, p. 4). Tad raštiškai galima suteikti sau grįžtamąjį ryšį, kuris padeda ugdyti ir kritinį mąstymą, ir emocijų valdymą.

Beje, į **emocijų valdymo** kategoriją pateko du atsakymai. Nors abu iš skirtingo požiūrio kampo. Vienas emocijas gniaužia savyje, nors pripažįsta, kad tai nėra veiksmingas būdas: „*Dar antras būtų – atsiribojimas, kuris irgi ne visada pavyksta.* (R4)“ Kitas respondentas veikia kardinaliai priešingai: „*Sėdu į mašiną, važiuoju ir rėkiu visais necenzūriniais žodžiais.* (R6)“ Deja, tiek pirmasis, tiek antrasis metodas nesprendžia problemų ir savijautą gali palengvinti tik momentiniam epizodui. Todėl nerekomenduojamas, kaip efektyvus pokyčių valdymo būdas.

Beveik pusė respondentų suabejojo ar iš viso ką nors taiko pokyčiams valdyti: „*Nežinau, dabar galvoju... Nu aš tikrai neturiu kažkokių metodų tikslingų, kuriais naudočiaus...* (R3)“ „*Bet kažkokios vienos technikos pasiruošimui repeticijai arba kūrybiniam procesui irgi neturiu.* (R7)“ „*Nemanau, kad turiu metodą. Galbūt intuityviai bandau prisitaikyt.* (R4)“ „*<...> bet nežinau ar čia galima laikyti metodu.* (R2)“ Kaip ir kiti du atsakymai nėra aiškiai apibrėžiami kaip tikslingi veikimo būdai. „*Dirbu. Dirbu toliau. Jo, Jo. Nu ta prasme, nėra kito būdo tiktai atradimas. Nu ypač mūsų profesijoje, ta prasme. Tai aš manau, kad tu eini ir ieškai. O tada, kai ieškai, tai ir randi kažką.* (R9)“ „*Šiaip anksčiau niekada nedarydavau tokių dalykų, bet nuo šių metų apsibrėžiau sau, kiek maždaug produkcijų arba kokių dažnumu norėčiau, tarkim, repetuoti teatre.* (R1)“ Pirmasis pavyzdys nepasižymi konkrečiai apibrėžto veikimo būdo principais, o antrojo pavyzdžio autorius pats abejoja tokio metodo ilgalaikiu efektyvumu: „*Bet nežinau. Dar neišbandžiau ar tai veiks. Ar sugebėsiu. Ar sugebėsiu vis dėl to laikytis savo nuostatų. Nes jau pasidariau tam tikras išvadas, bet klausimas, ar man suveiks. Tai dar nežinau.* (R1)“

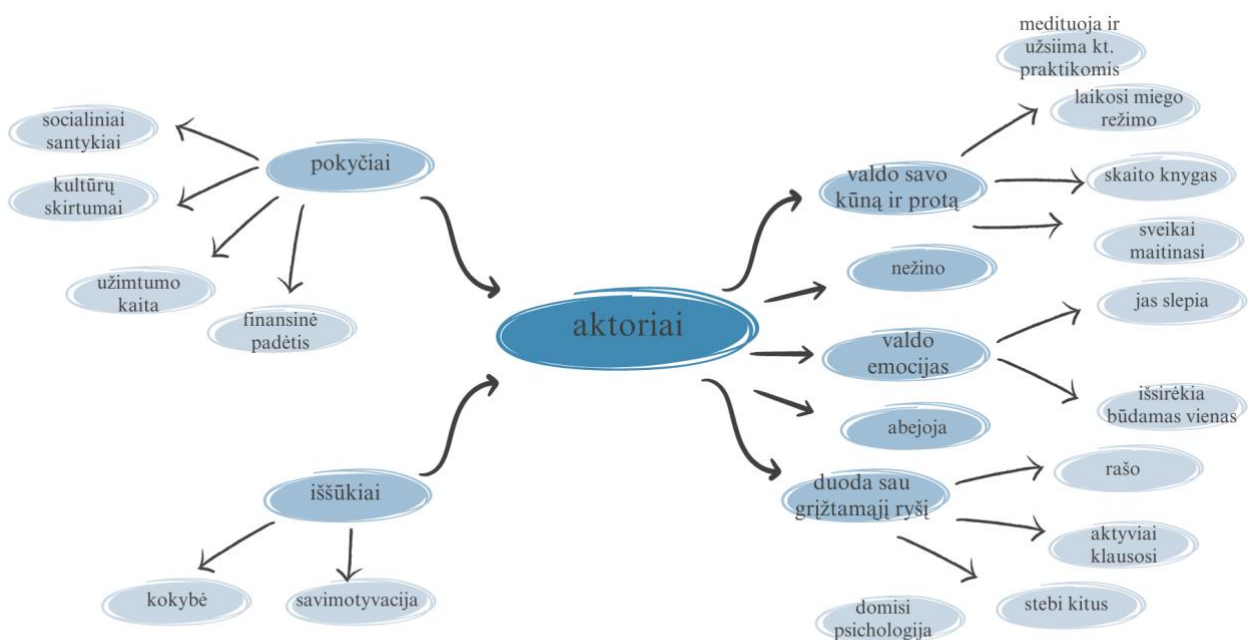
Likę metodai tyrimo dalyvių paminėti tik po kartą. Kai kurie sunkiai apibrėžiami: „*Gilintis į temą ir gerai pasiruošti repeticijai. Nes vienam reikia gerai fiziškai apšilti, kitam kaip tik atsipalaiduoti reikia ir paleisti fantaziją.* (R7)“ Šiame atsakyme tarsi būtų galima išskirti keturias kategorijas: gilinimasis į temą, pasiruošimas repeticijai, fizinis apšilimas ir fantazijos paleidimas. Bet tai labiau plataus konteksto veiklų apibūdinimai, kurie patys reikalauja jų metodikos pažinimo ir formulavimo. Kiti reikalauja konkretesnių patikslinimų, pavyzdžiui užduodant klausimą kokios ar kokią: „*Klausausi daug psichologinės medžiagos. Skaitau literatūrą.* (R2)“ Deja, uždavus sekantį klausimą, respondentas savo

intonacija atspindėjo nenorintis leisti į diskusiją šia tema, tad tyrėja nespaudė ir perėjo prie kitos temos. Be to, visų pokalbių metu buvo stengiamasi išlaikyti struktūruoto pokalbio schemą, todėl ne visi atsakymai plėtoti.

„Mokausi iš kitų artimų pavyzdžių, naudoju gyvus žmones kaip šaltinius. (R2)“ Šis vieną kartą paminėtas **stebėjimo** metodas yra svarbi „individualios gyvenimiškos ir profesinės patirties kaupimo priemonė“ (Tidikis, 2003, p. 448). Tačiau tik naudojamas kryptingai jis suteikia galimybę matyti realybę tokią, kokia ji yra iš tikrųjų. Todėl daroma prielaida, kad šalia stebėjimo reikėtų derinti ir grįžtamojo ryšio analizę ar savirefleksinio rašymo metodą.

Dar keli paminėti metodai konkretesni: „Juoko praktikos man labai padeda <...>. Pradėjau naudoti tokią techniką. Yra Feldenkrais technika <...>. (R8)“ Bet jie pakankamai specifiniai. Todėl jų nauda gali būti juntama tik individualiai ir vertinama pakankamai subjektyviai.

Apibendrinant galima teigti, kad nėra išryškėjusio metodo, kurį galėtume įvardinti kaip dažniausiai naudojamą aktorių tarpe (4 pav.). Be to, daroma prielaida, kad nėra blogų metodų, nes kiekvieno individo prigimtis, charakteris, aplinkybės ir patirtys skiriasi. Labiau rekomenduojama peržvelgti naudojamus metodus ir juos taikyti sąmoningai bei reflektuoti, kiek jie efektyvūs. Taip pat naudinga taikyti kelis metodus, apjungiančius ir padedančius valdyti fiziologinius, psichologinius ir dvasinius pojūčius.



Sudaryta autorės.

4 pav. Aktorių profesinės veikos pokyčiai ir jų valdymo metodai

Aktorių atsparumas pokyčiams (vertinant dešimtbalėje skalėje: 1 – neatsparūs pokyčiams, t.y.: reikia ir daro. 10 – ypatingai atsparūs, kai pokyčiai net nejaudina). „Sakyčiau gal kokie šeši. (R1)“ „Penki. (R2)“ „Manau toks stiprus penketas jau. (R3)“ „Manau penki, labai per vidurį. (R4)“ „Aš gal sakyčiau, kad trys, nors kitą kartą ir galvoju - keturi kokie. (R8)“ „Na gal vertinčiau trejetu. (R5)“ „Rašyk tris. (R6)“ „Tai du. (R9)“ „Leisiu sau nu bent jau 2 duot.(R7)“

Sąvoka *atsparumas pokyčiams* aktoriams buvo girdima pirmą kartą. O po ilgų svarstymų ir akivaizdžių žodinių abejonių, galima daryti prielaidą, kad aktoriai apskritai nėra susimąstę apie savo imlumą pokyčiams bei to priežastis: „Kadangi galėčiau, manau, padaryti daug daugiau, negu darau. (R2)“ Būtų įdomu šiuo klausimu tyrimą atlikti pakartotinai, kai aktoriai stebėtų save ir analizuotų kaip atvirai jie iš tiesų reaguoja į pokyčius ir kaip vertintų tai sąmoningai suprasdami. Kita vertus, dauguma tyrimo dalyvių suvokia, kad atsparumas pokyčiams priklauso nuo jų pačių vidinių nuostatų: „<...> bet yra tokių dalykų, kuriuose, pavyzdžiui, yra kažkoks emocinis užsifiksavimas. (R1)“ „<...> supratau, kad aš esu daug susikūrus burbulų, ir kuriu blogiausius variantus tam pokyty. (R3)“ „Dažniausiai tie stabdžiai yra vis tiek vidiniai žmogiški stabdžiai. (R7)“ „Dėl to, kad pradžioje mane visą laiką veikia vidinis skepsis. (R4)“ „Tik tai va kartais, kaip tu sakai, tie įsitikinimai, savivertės klausimas <...>. (R8)“

Kiti respondentai į pokyčius greičiau reaguoja veikiami išorinių paskatų. „Režisierius sako – daryk, ir darai. Jo, net negalvoju. Galvoji darydamas. (R9)“ „Būtent ruošdamasis iš anksto tam spektakliui. Nes tuo žinau, kad bus sudėtinga. <...> Bet tas spektaklis labai paskatino. (R5)“ „Kai jau biški, jau nebe labai gali kentėt gal, vat apsikęsti, jau pakęst, ir tada jau - nu vsio metu, kažkur einu. (R6)“ Šie atsakymai pagrindžia teorijoje aprašytą situaciją, kai ryžtingų veiksmų nesiimama, kol nėra poreikio arba kol nepatogumas neperžengia žemiau ribinio pasitenkinimo lygio.

Sėkmingus karjeros pokyčius lemia ne tik savo charakterių stiprybių žinojimas ar asmeninių įgūdžių lavinimas. Reikia žinoti ne tik, ko siekiama, bet ką dėl to individas yra pasiruošęs padaryti. Be to, žinia, net ir vidinės nuostatos nėra ilgalaikės. Sąmoningai dirbant su savimi, galima jas keisti. Taip pat, nėra aišku, ar aktorių atsparumo pokyčiams vertinimas išlieka vienodas skirtinguose (sėkminguose ir ne itin) karjeros etapuose. Kogan (2002, p. 11), nagrinėjusi aktorių motyvacinį procesą, teigia, kad nesėkmių priskyrimas savo gebėjimų ar pastangų trūkumui, gali veikti kaip savaime išsipildanti pranašystė, ribojanti asmeninę pažangą aktoriaus karjeroje. Tuo tarpu, esantys „pakilime“ yra labiau motyvuoti ir ryžtingiau žengia per aktoriaus profesijoje vyraujančią neapibrėžtumą. Dar vienas dalykas - aktoriai supranta, kad jų ateities galimybės priklauso ne tik nuo jų talento. Pažintys su režisieriais, prodiuseriais, pasiūlymai ir kvietimai iš teatro vadovų yra tos aplinkybės, kurių jie negali asmeniškai kontroliuoti šimtaprocentiniai. Dėl to, tampa sunkiau ryžtis pokyčiams fiziškai.

Aktorių supratimas apie ugdomąjį konsultavimą. Respondentų atsakymuose labiausiai išryškėjo tai, kad ugdomojo konsultavimo treneriai jiems atrodo, tarsi **mokytojai/patarėjai** (7 ats.), kurie **padeda** (7

ats.) **siekti tikslų/rezultatų** (6 ats.) **profesinėje srityje** (4 ats.). Taip pat ugdomasis konsultavimas asocijuojasi su **metodais** (4 ats.) ar technikomis, **kurios įkvepia** (3 ats.) **pasitikėjimo savimi** (2 ats.). Nors daugumai tyrimo dalyvių atrodo, kad koučas yra pagrindinis kalbantysis, vis tik du respondentai teisingai supranta ugdomojo konsultavimo sesiją kaip pokalbio metodą, arba kitaip „<...> *vadinkim refleksiją su žmogum klausimų atsakymų metodu.* (R3)“ Kaip konceptualiai atrodo aktorių supratimas apie ugdomąjį konsultavimą vaizduojama 5 pav. žemiau, o visų kategorijų kodai pateikiami lentelėje 4 priede.

Taip pat reikėtų paminėti, kad keli respondentai lygino ugdomąjį konsultavimą su psichologija. „*Be abejo, kad koučingas yra girdėtas. Bet man visą laiką kyla klausimas visgi, kas tai yra, lyginant, tarkim, su tiesiog, su psichologu galbūt.* (R8)“ „<...> *kur tu vaikštai, nu vat, kaip pas psichologą.* (R9)“ Kitas respondentas apibrėžia skirtumus per profesinius ir asmeninius aspektus: „*Nežinau... Nes jeigu atrodo nori emocijų, jausmų kažkokio tokio išbuvimo, dažniausiai žmogus renkasi kokią terapiją, psichologą, psichoterapiją, o koučingas atrodo, kad kai tu nori išsigrįninti profesinėje srityje dalykus.* (R3)“ Bet štai trečiasis respondentas ugdomąjį konsultavimą supranta priešingai, būtent per asmeninių poreikių prizmę: „*Aš suprantu koučingą tai, kaip patarimų rinkinį, atsirėmusį į asmenybės poreikius arba asmenybės polinkius.* (R2)“ Tai patvirtino faktą, kad ugdomojo konsultavimo ir psichologijos sritys dažnu atveju yra painiojamos arba jų skirtumų riba nėra aiškiai apibrėžta. Kaip ir jau anksčiau minėta kritika ugdomojo konsultavimo atžvilgiu: „*Nu (atsidūsta)... Šiuo metu Lietuvoje su koučingu... Yra labai sugadintas šitas žodis <...>* (R7)“

Įdomu ir tai, kad vienas respondentas itin pabrėžė ugdomojo konsultavimo metodiškumą ir ilgalaikį praktikavimą: „*Būrelis. Nu tipo kursai. Aš tai žiūriu, kad tai yra tas pats, kas koučingas, tik tai kiek dažnai ir metodiškai tą darai. <...> Gi nėra taip, kad tu ten nueini, kada atrodo, kaip pas kirpėją, kartą per mėnesį <...>.* (R9)“ Įprastai ugdomojo konsultavimo procesas – ilgalaikis. Daugybė patyrusių trenerių-praktikų rekomendavo 8 – 10 sesijų (Berman ir Bradt, 2006). Tačiau Burke ir Linley (2007, p. 67) nustatė, kad net ir po vienos individualios sesijos, dalyvavusieji pastebėjo reikšmingą kiekvieno tikslo su asmeninėmis vertybėmis suderinimą ir įsipareigojimo siekti tikslo padidėjimą. Be to, daugiau koučingo sesijų nebūtinai lemia geresnę rezultatą ar stipresnę teigiamą poveikį. Tai patvirtina atlikti tyrimai, kurie rodo, kad gilesni lygiai pasiekiami, kai yra pakankamai galimybių kritiškai apmąstyti ir aktyviai eksperimentuoti (Theaboom ir kt., 2014, p. 14). Todėl svarbiausia - turėti palankią erdvę saviugdai ir būti sąžiningu pačiam prieš save.

Apibendrinant galima teigti, kad ugdomąjį konsultavimą aktoriai vertina kaip siekti tikslų padedančią ir motyvuojančią patarimų kupiną metodiką. Tai turbūt asocijuojasi su žinomais motyvacinėmis kalbų pranešėjais ar populiarių savipagalbos patarimų knygų autoriais. Taip pat, lyginamas su psichologais atspindi požiūrį, kad koučingo metodų taikymas reikalauja nuoseklumo ir labiau yra pritaikomas sprendžiant profesinės srities problemas.



Sudaryta autorės.

5 pav. Aktorių supratimas apie ugdomąjį konsultavimą

Aktorių naudojami ugdomojo konsultavimo metodai. Du trečdaliai respondentų atsakė nemanantys arba nežinantys, kad taiko ugdomojo konsultavimo technikas. Kiti tyrimo dalyviai negalėjo tiksliai įvardinti technikų pavadinimų: „*Taikau, bet ganėtinai primityvaus pobūdžio, kurios yra labai aiškios, paprastos ir randamos net socialiniuose tinkluose įvairiuose formatuose. (R2)*“ „*Tai tiesiog ten yra knygos, kaip planuokliai, kaip įrankiai išsikelt savo tikslams, susidaryt savo planus, ilgalaikius ir trumpalaikius, ir kartu kas savaitę gauni video, kuriuose tau aptaria tam tikrą sritį, ten išsikeltų vertybių arba planų, arba planavimo. Žodžiu, aš tai šitą dalyką priskirčiau tokiam laiko planavimo koučingui, nežinau. (R1)*“ Vieno respondento įvardintas metodas labiau primena savimotyvacijos kontrolę: „*Nu tam tikrais momentais vis tiek turi sau pasakyt, kad jeigu... Ypač, kai sunkiau sekasi, kad viskas gerai, čia tiktais etapais, kad čia būtų dabar sunkiau, bus lengviau. Tai manau, kad tie dalykai yra iš tam tikro to koučavimo tų idėjų. (R7)*“ Dar vienas tyrimo dalyvis svarsto apie bendravimą su kolegomis, kaip su koučiais: „*Nežinau. Na galbūt taikau, nes mokausi iš kolegų. Tai galbūt jie yra mano koučeris, jeigu galiu taip sakyti (juokiasi) (R5).*“ Bet kaip ir buvo teigiama mokslinės literatūros apžvalgoje, vyresniųjų kolegų patarimai ir pagalba labiau vertinami kaip mentorystės kryptis.

Apibendrinant galima teigti, kad ugdomojo konsultavimo metodai nėra plačiai naudojami aktorių tarpe. Arba jie nėra tikri dėl naudojamų metodų srities. Taip pat, deja, bet nė vienas respondentas nesiejo ugdomojo konsultavimo su pokyčių valdymu. Ar pasikeis aktorių požiūris apie ugdomąjį konsultavimą susipažinus su srities metodais, aptariama trečioje tyrimo dalyje. O toliau trumpa apžvalga, kaip aktoriai jautėsi savarankiškai atlikdami užduotis.

3.1.2. Tyrimo antra dalis

Siekiant suteikti inspiracijos savirefleksijai, tyrimui sąmoningai buvo parinktos technikos, lengvai pritaikomos savarankiškai. Dalyvių buvo prašoma į klausimus atsakinėti raštu, todėl atsakomybė už technikų atlikimą priklauso patiems aktoriams.

Penki dalyviai nesidalino, kokias problemas sprendė atlikdami technikas. Du darė pratimus atvirai. Du pradėjo tyloje, tačiau viduryje proceso išreiškė norą dalintis ir drauge analizuoti aplinkybes. Bet, kad aktoriai galėtų jaustis visapusiškai saugiai, buvo sutarta, kad šios dalies turinio detalės ir svarstymai darbe nebus viešinami.

Po kiekvienos technikos buvo aptariama, kaip jie jaučiasi, ką mano apie šį metodą. Galima tik pasidžiaugti, kad visiems dalyviams įvyko „aha“ momentas. Tai buvo galima suprasti ir iš verbalinių išsireiškimų, tokių kaip: „*eina sau*“, „*geras*“, „*nu jo...*“, ir iš neverbalinės kalbos: nuostabos išraiškų, šypsnių ar net juoko balsu. Toliau analizėje pateikiama aktorių nuomonė apie išbandytas ugdomojo konsultavimo technikas. Taip pat aptariama, kokios galimybės šiuos metodus naudoti profesinėje veikloje ir kaip koučingas gali padėti ugdyti atsparumą pokyčiams.

3.1.3. Tyrimo trečia dalis

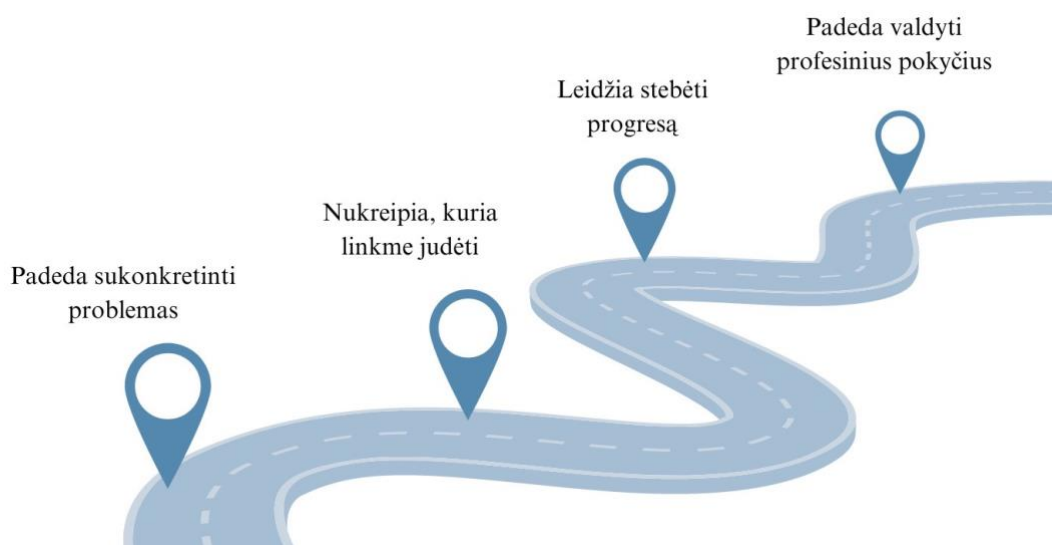
Aktorių nuomonė apie ugdomojo konsultavimo metodų taikymo galimybes profesinėje veikloje. Visi tyrimo dalyviai pritarė, kad išbandytos technikos yra tinkamos naudoti pokyčiams valdyti profesinėje veikloje. Kaip tiksliau jos pritaikomos, nuomonės pasiskirstė į kelias kategorijas. Labiausiai išryškėjo, kad ugdomojo konsultavimo metodai padeda **sukonkretinti** ir aiškiau suprasti problematiką: „<...> *su tuo ir dirbau dabar per tuos pratimus, tai, kad jie tiesiog sukonkretino arba dar labiau išsiskirstė į mažesnius žingsnelius <...>. (R1)*“ „*Toks sukonkretinimas viso to, ką tu gali savo smegenyse nešiot.*“ „<...> *aiškiau gali nusibrėžti veiklos pobūdį vykdant pokyčius. (R2)*“ „*Ir tai, kad tu sudedi ant lapo, bet ir nesudedi tiesiog minčių srautą, bet turi aiškias vat dėžutes kaip surikiuoti. Visada ant lapo sudėt viską yra daug konkrečiau. (R3)*“ „<...> *kai nugula ant popieriaus, kažkaip ir yra aiškiau. (R5)*“ „*Tai labai aiškus sukonkretinimas <...>. (R9)*“ Konkretumo jausmas atsiranda dėl to, kad ugdomojo konsultavimo esmė – aiškiai ir taikliai suformuluoti klausimai. Tyrimo metu naudotose teknikose klausimai taip pat buvo labai svarbūs ir privertė dalyvius ne tik kontekstualiai apmąstyti savo problemas, bet įsivertinti jas kritiškai ir detalai.

Taip pat net keturi aktoriai ugdomąjį konsultavimą susiejo su profesinių **pokyčių valdymu**. „<...> *už to tavo didesnio kažkokio siekio, kokio tu nori pokyčio, vis tiek yra kažkoks, kaip jį labai tiksliai įvardinti. (R1)*“ „<...> *randant atsakymus į kodėl nevyksta pokytis, aiškiau gali nusibrėžti veiklos pobūdį vykdant pokyčius. (R2)*“ „<...> *galbūt koučingo metodas galėtų išsigryninti sau asmeniškai,*

kuria linkme tą pokytį daryti (R4).“ „<...> kad aktoriams būtų tiesiog lengviau susidoroti su viskuo, su ta lavina pokyčių, kurie nuolatos vyksta. (R8)“

Dar keli aspektai, paminėti respondentų atsakymuose, atspindi koučingo atsiradimo prielaidas. Ugdomojo konsultavimo technikos **nukreipia**, kuria linkme judėti ir padeda **stebėti progresą**. „<...> kurie galėtų nuvesti tolyn, ta prasme. (R9)“ „<...> padeda biškį pamatyti situaciją ir kaip kuria linkme judėti. (R6)“ „<...> kuria linkme tą pokytį daryti. (R4)“ „<...> padeda tau atsitraukti ir pažvelgti realiai į situaciją ir suprasti, ką tu gali daryti toliau. (R7)“ „<...> kas kažkiek laiko persibraižyti tą balanso ratą ir pasižiūrėt, ar tu pasislinkai, ar tu nepasislinkai. (R1)“ „Vis grįžimas ir pasilyginimas ties, ką tu darai ir ką tu nori daryti. (R3)“ „<...> taip, kad apčiuopiamai būtų išmatuoti ar tu jį pasiekei, ar tu jo nepasiekei. (R1)“

Akivaizdu, kad atlikę praktikas tyrimo dalyviai daug tiksliau gali įvardinti ugdomojo konsultavimo naudą ir paskirtį. Svarbu tai, kad aktoriai įvertino, kad skirtas laikas savirefleksijai didina sąmoningumą, atskleidžia elgesio aiškumą ir kryptingumą bei įkvepia atkakliau siekti tikslų. O visa tai veda į lengvesnį pokyčių valdymą. Kaip keturios pagrindinės kategorijos atspindi aktorių nuomonę apie ugdomojo konsultavimo metodų taikymo galimybes profesinėje veikloje, matoma 6 pav.



6 pav. Ugdomojo konsultavimo metodų taikymas aktorių profesinėje veikloje

Sudaryta autorės.

Kokių daugiau žinių apie ugdomąjį konsultavimą aktoriai norėtų įgyti. Kaip ir buvo tikėtasi, aktoriai norėtų pažinti daugiau savarankiškai naudojamų ugdomojo konsultavimo technikų. „Išbandyti daugiau technikų. Arba gilinti jau išbandytas technikas (R2).“ „Būtų irgi įdomu daugiau... aš tikiu yra visokių technikų <...> (R3)“ „Aš daugiau pratimų norėčiau žinot. Gal yra kažkokių, kur namie tiesiog gali sau darytis. (R4)“ „Galbūt tų technikų yra ne viena sugalvota proto bokštų. (R5)“ „Gal norėtusi

kažkokių žinoti labai paprastų elementarių vat keletą pratimų, kur aš galėčiau karts nuo karto pati pasidaryt. (R8)

Taip pat net keli aktoriai išreiškė susidomėjimą apie specifinį ugdomojo konsultavimo taikymą savo profesijoje ir pateikė įdomius pasiūlymus. „*Galėtų būt, bet jaučiu jau ir yra. Žinai tokių knygųčių - koučingo refleksija, kur tau jau surašyta viskas, kur tau tik pildyt. Čia galėtų būti karjeros, žinai, knygutė. (R3)*“ Beje, kad ugdomasis konsultavimas savirefleksijos įrankis, patvirtino net trys tyrimo dalyviai.

Dar vienas respondentas kalbėjo apie tai, kaip būtų naudinga kiekviename teatre turėti po ugdomojo konsultavimo trenerį, palygindamas jį su kiekvienoje mokykloje dirbančiais psichologais. Bet kaip kitas tyrimo dalyvis išsireiškė: „*Aš manau, kad mes Lietuvoj, kaip aktoriai neturim prabangos turėti asmeninių koučeriu, o tie masiniai koučeriai... Nu jie mažų mažiausiai juokingi. (R7)*“ Šiuose atsakymuose dar kartą atsispindi, kad viena didžiausių aktorių problemų yra kintantys tarpusavio santykiai. Ir, kad aktoriams ekonominė padėtis verčia skirstyti finansinius prioritetus, ne visada į pirmą vietą iškeliant rūpinimąsi psichologine sveikata. Paradoksalu tai, kad yra atlikti tyrimai, nagrinėjantys kaip būtent teatro metodai gali būti pritaikomi grupių koučingo sesijose (Dassen, 2015), kaip jie naudojami ugdant ugdomojo konsultavimo trenerių kompetencijas (Ketz, 2013) ar ugdant esminius organizavimo įgūdžius (Stager Jacques, 2013). Juose teigiama, kad teatro technikos padeda pagerinti komandos kūrybiškumą bei produktyvumą ir paversti darbo vietą saugesne aplinka, kurioje nariai gali eksperimentuoti ir išreikšti save (Dassen, 2015, p. 53). Pagrindiniai aktorių įgūdžiai - klausymas, stebėjimas ir savęs pažinimas, padeda vystyti grupės santykių įgūdžius - abipusiškumą, bendradarbiavimą ir vidinę grupės harmoniją. Visi šie įgūdžiai, anot Stager Jacques (2013, p. 252) yra būtini, kad aktoriai pasiektų organizacinį tikslą - įgyvendinti scenarijų. Tad kodėl aktoriams daugiausiai sunkumų kyla vis tik tarpusavio santykiuose?

Viena iš prielaidų, kad aktoriai, būdami pernelyg empatiški ir liedami emocijas ant scenos, jas gniaužia darbinėje aplinkoje. Dassen tyrimas rodė, kad teatro technikos neturi poveikio tose komandose, kuriose juntamas gynybos mechanizmo naudojimas, ypač išreiškiamas humoristinėmis replikomis. Antra prielaida ta, kad aktoriai yra jautrios asmenybės ir individualistai, bandantys išsikovoti vietą konkurencingoje aplinkoje, dažnai ateina į kūrybinį procesą siekdami įrodyti savo vertę.

Svarbu prisiminti, kad individai gali reguliuoti tik savo elgesį, o empatija kitiems leidžia užmegzti tarpusavio santykius, palaikančius ryšį. Pripažinus pagrindinius įsitikinimus ir nuostatas gali įvykti pokyčiai, kurie gali paskatinti tiek asmeninį, tiek organizacinį vystymąsi bei transformaciją (Ketz, 2013, p. 116). Jei aktoriams teatriniai žaidimai, skirti apšilimui, pernelyg asocijuojasi su studentiškais laikais, galbūt išties, teatro aplinkoje komandinis koučingas būtų naudingas ir efektyvus transformacijų katalizatorius. Bet kas tuo turėtų pasirūpinti vis dar lieka retoriniu klausimu.

Labiausiai patikusi ugdomojo konsultavimo technika, išbandyta tyrimo metu. Dalyviams įspūdi paliko visos ugdomojo konsultavimo technikos, naudotos tyrimo metu. Net penki respondentai paminėjo, kad naudingiausia būtų naudoti **visas tris nuoseklia eiga**, nes su kiekviena į problemą einama vis giliau, smulkiau ir konkrečiau. „*Tai man visai atrodo, kad šie 3 pratimai gali veikti, kaip na, ta prasme, kaip vienas kitą papildantys.* (R1)“ „*Iš principo, tai reikėtų visas 3 naudot bet kokių klausimų sprendimui.* (R9)“ Reikia pripažinti, kad konstruojant tyrimo instrumentą, šis aspektas buvo apgalvotas ir technikos, papildančios vieną kitą, tyrėjos atrinktos sąmoningai. Todėl tyrimo dalyvių atitinkanti refleksija tik patvirtina prielaidą, kad tinkamos ugdomojo konsultavimo technikos padeda į problemą pažvelgti giliau ir plačiau.

Keturi aktoriai kaip paveikiausią metodą įvardino **imunitetą pokyčiams**. „*Žinai vat tas įsipareigojimas keistis. Čia galvoju... nu nu va - jau čia kvėpia tikrai, žinai, tuo pavasariu.* (R6)“ „*Aš manau, kad man labiausiai prieš save pastato imunitetas pokyčiams.* (R9)“ **Pokyčių dėžutė** įsiminė trims respondentams. „*Ta antra, kad labai geri klausimai, kurie labai orientuoti į tą nu pokytį.* (R8)“ O štai vienas tyrimo dalyvis atrado, kaip ne tik profesinėje srityje, bet ir gyvenimiškuose sprendimuose galėtų pritaikyti **balanso ratą**: „*Pavyzdžiui, įsivaizduoju, kur aš galėčiau padaryti su pirkiniais. Būna turiu galimybę įsigyti vieną pirkinį, bet noriu penkių. Ir galvoju, kurį daryti, ir jie visi reikalauja investicijų. Ir čia visai variantas įsivertinti iš tikrųjų.* (R4)“

Deja, net trečdalis tyrimo dalyvių suabejojo, ar naudos šias technikas ateityje. „*Norėčiau taikyti. Negaliu atsakyti, kad planuoju. Čia reikia savidisciplinos, kad galėčiau taikyti.* (R3)“ Mokslininkai (Sutrisno, Karyono ir Sawir, 2023, p. 56), tyrinėję darbo produktyvumą lemančius veiksnius, teigia, kad darbo našumui didžiausią įtaką turi požiūris į darbą ir disciplina. Šie du aspektai absoliučiai priklauso nuo pačio individo atsakomybės lygio. Teatrinėje aplinkoje vertinama, kad nepaisant aplinkybių, patys aktoriai turi prisiimti atsakomybę už savo profesinius pasiekimus. Bet galima priežastis, dėl ko asmenybės, ypač jautrios, gali vengti dažnų savirefleksijų, yra ta, kad gilinantis į savo patirtį, neišvengiamai tenka susidurti su jausmais. Apie aktorių emocijų slopinimą šiame darbe taip pat jau buvo kalbėta. Tačiau reikia nepamiršti, kad vidinė harmonija pasiekama tik suderinus protą ir jausmus, o tai padeda pamatyti „<...> pokyčius ne tik asmeniniame tobulėjimo kelyje, bet ir santykiuose su kitais žmonėmis“ (Lastauskienė, 2015, p. 10). Tad kaip aktoriai giliai neria į savo kuriamų personažų analizę, taip jiems būtų naudinga ir kartkartėmis paskirti sau laiko bei peržvelgti: koks mano charakteris, koks santykis su kitais, koks kitų santykis į mane, kokiose aplinkybėse dabar aš esu, ko aš siekiu, kokios kliūtys ir taip toliau.

Aktorių nuomonė apie ugdomojo konsultavimo taikymą ugdant atsparumą pokyčiams. Visi dalyviai pritarė, kad ugdomojo konsultavimo metodika gali padėti aktoriams ugdyti ir silpninti atsparumą pokyčiams. Nors kiekvieno respondento pagrindžiantys argumentai skyrėsi, bet galima

įžvelgti kelis pasikartojančius teiginius. Vieniems efektyvus pokyčių valdymas ir ryžtingas ėjimas į juos asocijuojasi su sąmoninga ir sąžininga **savirefleksija**. „Galvoju net kiekvienas metodas, kuris leidžia save parefleksuoti ir susitikti su tuo, apie ką tu esi, nuoširdžiai, atvirai, sau nemeluojant, savęs nekritikuojant <...> tai tikrai padeda judėti. (R3)“ „Žinai šitas dalykas pokytis, ypač dirbantiems teatre <...> tai aš manau, kad pokalbis tokiomis temomis, nu tipo savęs analizės prasme, tai bet koku atveju gali atnešti tikrai teigiamų rezultatų. (R9)“

Kiti mano, kad savęs ir savo aplinkos pažinimas **suteikia drąsos pokyčių akivaizdoje** ir padeda ryžtingiau imtis veiksmų. „Tokios visokios technikos, jos tau padeda susivokti ir vėl prisiminti, kad nieko baisaus nėra tam gyvenime. Kad tu kai užsisuki toj rutinoj, palieki save be priežiūros. Tada ir prasideda nesąmonės, o kai... (R6)“ „Drąsiai suteikimas kažkokių naujų perspektyvų tai vienareikšmiškai tik gerina atsparumą. (R8)“ „Kada tą kažkokį dalyką išskaidai ir sumažini, ir pabandai jį suvokti, tai jis pasidaro ne toks baisus. Ir tada vienas po kito, kaip pasakyt, gali eiti link to pokyčio. (R1)“ „Tai manau, kad koučingas kaip tik leidžia drąsiau eiti į pokyčius, į nepatirtus dalykus, ir suteikia drąsos ir saugumo nesaugiose aplinkybėse, ir tas yra aktoriams labai reikalinga. (R7)“

Atsparumas pokyčiams glaudžiai siejasi su baime pokyčiams. Schwartzas (2012, p. 8), nagrinėjęs pagrindinių žmogiškųjų vertybių prigimtį, atskleidžia esminius individų elgesį lemiančius psichologinius principus. *Atvirumo pokyčiams* ir *išsaugojimo* vertybės tarpusavyje konkuruoja ir lemia skirtingus asmens jausmus, mąstymą ir veiksmus. Asmenys, turintys stipriai išreikštą savireguliaciją ir stimuliavimą yra labiau pasirengę pokyčiams, nei tie, kurie labiau pabrėžia tvarką, praeities saugojimą ar tradicijų puoselėjimą. Panašus konfliktas kyla tarp *savęs stiprinimo* ir *savęs peržengimo* vertybių. Pirmoji pabrėžia savųjų interesų ir sąlyginės sėkmės siekimą, antroji – rūpinimąsi kitų interesais ir gerove. Šiuos vertybinius konfliktus patiria visų kultūrų individai, nes tai yra žmogaus prigimties ir socialinio funkcionavimo aspektai. Skirtingose kultūrose, visuomenėse, socialinėse grupėse skiriasi tik vertybinių prioritetų hierarchija. Dėl to *imunitetas pokyčiams* technikoje užduodamas labai svarbus klausimas – ką nori žūtbūt išsaugoti. Vertybės, nuostatos, požiūris ir įsitikinimai lemia elgesio motyvus. Pažinus savo vidinį pasaulį, galima lengviau suprasti tiek save, tiek kitus išoriniame pasaulyje. „Arba, kaip galbūt vis dėlto sau įrodyti, kad kažką tu darai, ko tu nenori daryti. Nes būna darai inertiškai, nes atrodo, kad reikia, o suprast - ar tikrai reikia... (R4)“

Taip pat dalyviai pastebėjo kaip ugdomas asmeninis atsparumas pokyčiams **gali turėti įtakos** jų profesinėje veikloje. „<...> galbūt tai ir yra dalykas priminti aktoriui, kad ir jo darbas nėra vien tikta intuicija ir emocijom valdomas. (R4)“ Būtent tai patvirtina Mažeikienė (2007, p. 429) išvalgos, kuri vaidybą pristato „ne kaip intuityvų/emocionalų, nuo kūrybinio įkvėpimo būsenos priklausomą procesą, bet kaip sąmoningą/intelektualų veiksmą, reikalaujantį virtuoziško kūrybinės technikos išmanymo.“ Kitas dalyvis svarsto, kad „<...> jeigu tu būtum mažiau atsparus pokyčiams, daug labiau įsileistum

galimybę keistis, tu daug labiau praplėstum ribas ir neapsiribotum ties aktoriams priskiriamų charakteristikų, personažų charakteristikų. (R2)“

Akivaizdu, kad tyrimo dalyviai įžvelgia ugdomojo konsultavimo metodų naudą. Jie tiki, kad koučingo technikų pagalba atliekama savirefleksija gali padėti silpninti atsparumą pokyčiams, o tai suteikia perspektyvų jiems augti ne tik kaip asmenybėms, bet ir kaip aktoriams. Ugdomojo konsultavimo sritis leidžia saugiai pažinti ne tik save, bet ir aplinką, nes kaip vienas tyrimo dalyvis pastebėjo - „<...> *tada esi atidesnis visiems. (R5)“* Tai reiškia, kad yra būdų, kaip siekiant asmeninės sėkmės galima rūpintis ir kitų gerove. Kaip šias dvi vertybines kryptis suderinti gali padėti ugdomasis konsultavimas aptariama rekomendacijų skiltyje.

3.2 Tyrimo rezultatų aptarimas ir diskusija

Tyrimo metu pavyko išsiaiškinti, kokią įtaką aktoriams turi išoriniai ir vidiniai teatro aplinkos pokyčiai bei įvertinti ugdomojo konsultavimo metodų efektyvumą aktorių pokyčių valdymo procese.

Pagrindinis pokytis, sukeltas iššūkių aktorių profesinėje veikloje yra kintantys tarpusavio santykiai ir ryšiai. Dirbantys pastoviose trupėse dažniausiai susiduria su nuomonės skirtumais dėl darbo kokybės ar bendro sprendimo pasirinkimo. Laisvai samdomiems aktoriams nėra lengva užmegzti tamprų ryšį trumpalaikiuose santykiuose. O tai reikalauja prisitaikyti ir pervertinti savo vertybes. Vis dirbant su kitais režisieriais, aktoriams reikia prisitaikyti ir prie naujų darbo metodų bei principų.

Tyrimas rodo, kad nėra metodo, kurį būtų galima vadinti aktorių pokyčių valdymo įrankiu. Kiekvienas individas renkasi skirtingus būdus savo problemoms spręsti: kas mėgsta pabūti vienas ramybėje ir tyloje, kas mėgsta išlieti emocijas rėkdamas ar juoko jogos pagalba, kas griebiasi rašiklio ir perteikia išgyvenimus dienoraštyje, kas kaip tik skaito ir stebi kitų istorijas. Tyrimo metu išbandyti ugdomojo konsultavimo metodai aktoriams patiko, bet ne visi įsitikinę, kad juos taikys ateityje. Vis tik savianalizė reikalauja emocinio išgyvenimo, atsigręžimo į savo vidų, savo nuostatas, požiūrį, vertybes. Norint jas keisti reiškia, kad kažką teks paleisti, kažko atsisakyti, kažko netekti, o tam reikia ryžto ir drąsos.

Tyrimo dalyviams buvo negirdėta ir anksčiau nenagrinėta atsparumo pokyčiams koncepsija. Tačiau kai kurie labai greitai įvertino savo atsidavimą profesijai ir atvirumą pasitaikantiems pokyčiams, vertindami juos kaip profesinio augimo galimybes. Kiti pripažino, kad kai kuriomis aplinkybėmis vis tik save stabdo ir riboja.

Tyrimo dalyviai negalėjo tiksliai apibrėžti ugdomojo konsultavimo sąvokos. Koučingo trenerius lygino ir painiojo su kitų sričių atstovais: motyvatoriais, mentoriais, mokytojais, savipagalbos patarimų knygų autoriais, psichologais. Bet tuo pačiu, respondentai teisingai vertino, kad ugdomasis

konsultavimas įkvepia pasitikėjimo savimi ir padeda siekti asmeninių tikslų ar rezultatų profesinėje srityje.

Tyrimo metu aktoriai vienbalsiai pritarė, kad ugdomojo konsultavimo metodika gali padėti ugdyti atsparumą pokyčiams, nes sąmoningai atlikta savirefleksija suteikia drąsos ir atvirumo naujoms aplinkybėms priimti. Aktoriai pripažįsta, kad ugdomojo konsultavimo metodai tinka profesiniams pokyčiams valdyti, nes tinkamai užduodami klausimai padeda problemas sukonkretinti bei tiksliai įvertinti situacijas. Taip pat, tyrimo dalyviai teigia, kad ugdomojo konsultavimo technikų pagalba galima atrasti, kuria linkme vykdyti pokytį bei stebėti progresą. Tyrime dalyvavę aktoriai norėtų pažinti daugiau savarankiškai naudojamų ugdomojo konsultavimo technikų, kurios skatintų gilesnę savianalizę. Taip pat tyrimo dalyviams būtų įdomu pažinti metodus, specifiskai pritaikomus jų profesinėje veikloje, pavyzdžiui, grupines technikas, kurios leistų labiau pažinti savo kolegas.

Apibendrinant galima teigti, kad iš dalies tyrimo hipotezė pasitvirtino. Aktoriai pritaria, kad ugdomojo konsultavimo metodai gali padėti efektyviai valdyti profesinės veiklos pokyčius ir sumažinti individualų atsparumą pokyčiams. Bet ateityje kartojant tyrimą būtų galima papildomai atlikti ir kiekybiniais matavimais paremtą tyrimą. Tai leistų apžvelgti tyrimo problemą ne tik iš gylio, bet ir pločio dimensijos. Taip pat, galbūt būtų naudingiau pasirinkti laisvesnio pokalbio struktūrą, kad atsirastų galimybė patikslinti tam tikras detales, teikiančias daugiau informacijos tyrimo analizei ir išvadoms. Tačiau bet kuriuo atveju, šis tyrimas galėtų tapti puikia paskata išsamiau ištirti Lietuvos aktorių psichologinės sveikatos būklę ir priemones jai palaikyti.

Užsienio šalyse atlikti panašūs tyrimai nebūtinai tinkamai pritaikomi Lietuvos kontekste. Skirtingose šalyse vyrauja skirtingos ekonominės situacijos, kultūros politikos, teatrinės aplinkybės (pvz.: didžiojoje dalyje Europos nėra repertuarinių teatrų sistemos). Maxwello, Setono ir Szabo 2015 m. Australijoje atlikto tyrimo (*The Australian Actors' Wellbeing Study*) išvados apie aktorių sveikatą negali būti taikomos Lietuvoje, kol nežinome mūsų šalies aktorių santykio su priklausomybėmis. Arias 2019 m. vykdytas tyrimas (*In the Wings: Actors & Mental Health A Critical Review of the Literature*) nagrinėja psichologinius išgyvenimus aktorių, vaidinančių pagal Lee Strasbergo metodiką, kuri Lietuvoje apskritai mažai žinoma. 2021 m. Cinque, Nybergo ir Starkey („*Living at the border of poverty*“: *How theater actors maintain their calling through narrative identity work*) nagrinėjo aktorių pašaukimo ir atsidavimo išlaikymą finansinio nepriteklaus akivaizdoje, tačiau vėlgi – tyrimas atliktas Italijoje ir tik su tam tikro spektaklio kūrybine grupe.

Kultūra svarbi ne tik asmens, bet ir visos valstybės raidai. Aktoriai – kultūros dalis. Jie formuoja ir stiprina kultūrinės vertybes. Todėl privaloma rūpintis meno kūrėjų psichologine, ekonomine ir socialine apsauga. Tik užtikrinti savo gerbūviu aktoriai galės kūrybinės raiškos įvairove prisidėti prie kokybiškų kultūros paslaugų plėtojimo visuomenėje.

IŠVADOS

1. Remiantis nagrinėtais literatūros ir kitais informacijos šaltiniais bei asmenine profesine patirtimi, galima teigti, kad šių dienų teatras egzistuoja nuolatinėse neapibrėžtumo sąlygose. Jo raidai įtakos turi kintančios globalinės, kultūrinės, socialinės, ekonominės, politinės, technologinės aplinkybės. Šių veiksnių progresui sąlyginai įmanoma pasiruošti, nusiteikti, jį planuoti ar kontroliuoti. Tačiau netikėtai išstinkantys faktoriai, tokie kaip pandemija ar karas, sukelia teatrams ne tik finansinius sunkumus, kūrybinę stagnaciją, bet ir jų darbuotojų emocinį nesaugumą.

2. Aktoriai - vienas svarbiausių teatro meno kūrybinio proceso segmentų. Tarpusavyje jie sąveikauja dinamiškoje ir konkurencingoje aplinkoje. Norėdami išlikti, aktoriai privalo reaguoti lanksčiai bei gebėti prisiderinti tiek prie skirtingų režisierių reikalavimų ir keliamų uždavinių, tiek prie partnerių vertybių sistemos ir prioritetų. Kad vyktų kūrybiškas komandinis bendravimas ir bendradarbiavimas - aktoriai turi prisitaikyti prie vienas kito poreikių, požiūrio ir elgesio būdų, o tai dažnu atveju tampa iššūkiu.

3. Analizuojant mokslinę literatūrą, išsiaiškinta, kad pokyčiai reiškia sudėtingus, neapibrėžtus, trikdančius, holistinius reiškinius, susijusius su psichologine ir ekonomine rizika, bei reikalaujančius laiko, o kartais ir finansinių išlaidų. Vienas iš svarbiausių pokyčių aspektų yra tai, kad jie pirmiausia veikia vertybių, nuostatų ir įsitikinimų lygmenyje, kuris tiesiogiai lemia elgsenos pokyčius. Efektyvus pokyčių valdymas reikalauja įžvalgumo, iniciatyvumo, nuoseklumo ir atkaklumo. Tačiau, daugelis net ir nuoširdžiai pasiryžę keistis, nesąmoningai išnaudoja energiją paslėptiems konkuruojantiems įsipareigojimams ir nepajuda savo tikslo link.

4. Konkuruojantys įsipareigojimai - tai natūrali žmogaus gynybinė reakcija, sauganti individo pažeidžiamumą, nesaugumo jausmą, baimes. Šios giliai tūnančios prielaidos formuoja imunitetą (atsparumą) pokyčiams ir taip slopina asmens prisitaikymą prie naujų iššūkių. Atsparumo pokyčiams įveikimas prasideda nuo konkuruojančių įsipareigojimų įveikimo, todėl vienas esminių atspirties taškų yra savimonės didinimas per savęs pažinimą ir grįžtamojo ryšio sau suteikimą.

5. Galima teigti, kad ugdomasis konsultavimas yra vienas iš asmeninio tobulėjimo būdų, išsiskiriantis individo neribotų galimybių puoselėjimu ir aukšto rezultato siekiamybės apibrėžtumu. Ugdomojo konsultavimo metodika susiformavo iš filosofijos, psichoterapijos, sporto psichologijos, lyderystės, žmogiškųjų išteklių, komunikacijos ir daugelio kitų sričių bei teorijų. Ir nors koučingas sulaukia daug prieštarūnų interpretacijų bei vertinimų, jo esminio principo – aktyvaus klausymo pagalba

pasiekiamas savarankiškas ir sąmoningas individo sprendimo atradimas. Pokalbis, kuris grindžiamas taikliais klausimais, stiprina individo kritinį mąstymą, padeda apsibrėžti tikslus, konkretizuoti problemas, gerinti rezultatus profesinėje veikloje.

6. Pagrindiniai koučingo praktikos elementai yra savęs stebėjimas, analizė ir suvokimas. Savirefleksija ir sąmoningumas turi reikšmingą poveikį psichinei sveikatai, kasdieniai veiklai ir sąveikai su kitais. Todėl ugdomojo konsultavimo metodai padeda asmenims susidoroti su tuo, kas nematoma, pavyzdžiui konkuruojančiais išsipareigojimais. O tai suteikia galimybę ugdyti save, keisti savo nuostatas ir veikti nauju elgesio modeliu.

7. Atliktas tyrimas parodė, kad pagrindinis pokytis, sukeliantis daugiausiai iššūkių aktorių profesinėje veikloje yra tarpusavio santykiai bei ryšiai. Aktoriai neturi specifinių metodų pokyčiams valdyti arba juos taiko daugiau intuityviai, nei sąmoningai suvokdami. Vertindami savo atsparumą pokyčiams tyrimo dalyviai pripažino, kad pokyčių priėmimui ir valdymui reikšmingos įtakos turi jų asmeninės vidinės nuostatos.

8. Tyrimo metu paaiškėjo, kad aktoriai ugdomąjį konsultavimą vertina kaip metodiką, kuri padeda konkretizuoti problemas, nukreipia, kuria linkme judėti ir palengvina skaidant progresą etapais bei jį stebint. Taip pat pastebėta, kad ugdomojo konsultavimo technikų pagalba atliekama savirefleksija leidžia pažinti save, suteikti sau grįžtamąjį ryšį, o tai įkvepia pokyčiams bei motyvuoja siekti ambicingesnių profesinių tikslų.

REKOMENDACIJOS

Atsižvelgiant į tyrimo metu nustatytą didžiausią aktorių pokytį – tarpusavio santykius ir ryšius, rekomenduojama:

1. Aktoriams išbandyti ugdomojo konsultavimo techniką - balanso ratą. Jo pagalba galima įsivertinti kokie santykiai (pavyzdžiui su kuo ar kuriam teatre) daugiausiai kelia iššūkių gyvenimo gerovei ar profesinei veiklai. Apžvelgus pasvarstyti, ką konkretaus galima padaryti, kad situacija pagerėtų. Gal reikia keisti vidines nuostatas, gal kreiptis pagalbos į specialistus, gal nėra visi santykiai komplikuoti, o tik su konkrečiu asmeniu, gal tik vienoje įstaigoje kyla įtampa. Taip problema vizualizuojama ne tik vaizduotėje ir iš bendros plačios didelės problemos tampa konkrečia bei specifine, kurią lengva įsisąmoninti ir valdyti. Kaip šią techniką naudoti aprašyta 2 priede.

2. Turint omenyje, kad aktoriai apskritai nuolatos sąveikauja dinamiškoje aplinkoje, o efektyvus pokyčių ir atsparumo pokyčiams valdymas prasideda vertybių, nuostatų ir įsitikinimų lygmenyje, rekomenduojama aktoriams stiprinti asmeninę savimone, reguliariai (kas mėnesį, ketvirtį ar bent metus) taikant grįžtamojo ryšio sau sesiją. Suprantant, kad aktoriaus finansinė padėtis gali būti nestabili, koučingo technikas pateiktas šio darbo 2 priede galima taikyti savarankiškai. Daugiau savarankiškai naudojamų ugdomojo konsultavimo metodų pateikta T. Misiukonio knygoje „Koučingo technikos“. Spausdintinę knygą galima rasti knygynuose ir bibliotekose, o audiotekoje knyga pasiekama audio formatu. Galintiems sau leisti sesiją su ugdomojo konsultavimosi treneriu – kouču, rekomenduojama kreiptis tik į sertifikuotus koučingo specialistus, kurių duomenys viešai prieinami oficialiuose puslapiuose:

- ICF (ang. *International Coaching Federation*, liet. Tarptautinė koučingo federacija): <https://icf.lt/icf-nariai/>
- ICC (ang. *International Coaching Community*, liet. Tarptautinė koučingo bendruomenė): <https://icckoucingas.lt/icc-kouceriai/>

3. Taip pat rekomenduotina, į santykių gerovės puoselėjimą atkreipti dėmesį ir organizacijoms. Aktoriai – teatro žmogiškieji išteklių, nuo kurių priklauso ir organizacijos sėkmė. Turint omenyje, kad aktoriai – jautrios asmenybės, jų potencialas turi būti naudojamas tinkamai ir atsargiai. Teatrai, trupės, siekdamos sėkmingos veiklos privalo rūpintis aktorių fizine ir psichologine sveikata. Teatras, komandomis paremta organizacinė struktūra, tačiau siekiama nauda – sėkmė – neatsiranda savaime ir automatiškai.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. Alvesson, M. (2016). *Organizational culture*. London: Sage.
2. Arias, G. L. (2019). In the Wings: Actors & Mental Health a Critical Review of the Literature. *Expressive Therapies Capstone Theses*, 109. Prieiga per internetą: https://digitalcommons.lesley.edu/expressive_theses/109
3. Bakaitė, J. (2023, kovo 30). „Jokių 75 centų už repeticiją“: kiek iš tiesų uždirba aktoriai?. Prieiga per internetą: <https://www.lrt.lt/naujienos/kultura/12/1950072/jokiu-75-centu-uz-repeticija-kiek-is-tiesu-uzdirba-aktoriai>
4. Bakanauskienė, I., ir Brasaitė, D. (2017). Žmonių išteklių valdymo pokyčių modeliavimas atsižvelgiant į aplinkos iššūkius. Iš Jucevičius, G., Bakanauskienė, I., Brasaitė, D., Bendaravičienė, R., Linkauskaitė, U., Staniulienė, S., Stonkutė, E., Vveinhardt, J., ir Žirgūtis, V. *Organizacijų valdymas neapibrėžtumų aplinkoje: teorija ir praktika: monografija*, 205-247. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas. <http://dx.doi.org/10.7220/9786094673108>
5. Bakhtiyarovna, M. S. (2023). The best way to improve your active listening skills. *Ustozlar uchun*, 40(1.1), 102-111. Prieiga per internetą: <http://www.pedagoglar.uz/index.php/01/article/view/2665>
6. Balevičiūtė, R. (2021, vasario 10). Ar aktorystė turi savo „galiojimo laiką“?. Prieiga per internetą: <https://www.menufaktura.lt/?m=1052&s=69932>
7. Berman, W. H., & Bradt, G. (2006). Executive coaching and consulting: „Different strokes for different folks“. *Professional Psychology: Research and Practice*, 37(3), 244. DOI:10.1037/0735-7028.37.3.244
8. Brock, V. G. (2008). *Grounded theory of the roots and emergence of coaching* (doctoral dissertation). Prieiga per internetą: <https://libraryofprofessionalcoaching.com/wp-app/wp-content/uploads/2011/10/dissertation.pdf>
9. Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2003). The benefits of being present: Mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(4), 822–848. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.4.822>
10. Burgoyne, S., Poulin, K., & Rearden, A. (1999). The Impact of Acting on Student Actors: Boundary Blurring, Growth, and Emotional Distress. *Theatre Topics*, 9(2), 157-179. doi:10.1353/tt.1999.0011.
11. Burke, D., & Linley, P. A. (2007). Enhancing goal self-concordance through coaching. *The best psychology, to your inbox-free!*, 2(1), 62 – 69. Prieiga per internetą: <https://www.positran.fr/wp-content/uploads/2019/03/FLOW-THEORY.pdf#page=62>

12. Cameron, E., & Green, M. (2019). *Making sense of change management: A complete guide to the models, tools and techniques of organizational change*. New Delhi: Kogan Page Publishers.
13. Carlson, M. (2014). *Theatre: a very short introduction*. Oxford: Oxford University Press.
14. Cervone, H. F. (2007). Working through resistance to change by using the „competing commitments model“. *OCLC Systems & Services: International digital library perspectives*, 23(3), 250-253. DOI 10.1108/10650750710776378
15. Cinque, S., Nyberg, D., & Starkey, K. (2021). „Living at the border of poverty“: How theater actors maintain their calling through narrative identity work. *Human Relations*, 74(11), 1755-1780. Prieiga per internetą: <https://journals-sagepub-com.skaitykla.mruni.eu/doi/pdf/10.1177/0018726720908663>
16. Čepaitienė, R. (2020). Lietuvos kultūra ideologinių paradigimų kaitoje. *Socialinis ugdyimas*, 2(54), 87-97. Vilnius: VDU Švietimo akademija. DOI 10.15823/su.2020.54.7
17. Darginavičienė, I. (2012). Sokrato metodo vaidmuo anglų kalbos mokymuisi. *Logos*, 73, 182-188. Prieiga per internetą: http://www.litlogos.eu/L73/Logos_73_182_188_Darginaviciene.pdf
18. Dassen, M. C. (2015). Drama Techniques in Team Coaching. *International Journal of Evidence Based Coaching & Mentoring*, 13(1), 43–57. Prieiga per internetą: <https://search-ebsohost-com.skaitykla.mruni.eu/login.aspx?direct=true&db=bsu&AN=101835212&site=ehost-live>
19. Dementavičiūtė-Stankuvienė, D. (2021, balandžio 21). Pirmasis internetinis spektaklis: teatras virtuvėje, kurioziški netikėtumai ir Auksinis scenos kryžius. Prieiga per internetą: <https://370.diena.lt/2021/04/21/pirmasis-internetinis-spektaklis-teatras-virtuveje-kurioziski-netiketumai-ir-auksinis-scenos-kryzius/>
20. Donaldson-Feilder, E., Lewis, R. & Yarker, J. (2018). What outcomes have mindfulness and meditation interventions for managers and leaders achieved? A systematic review. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28, 1-19. DOI: 10.1080/1359432X.2018.1542379.
21. Downey, M. (2008). *Efektyvus koučingas, koučerių mokytojo pamokos*. Vilnius: UAB „Vadybos pokyčių konsultavimas“.
22. Dromantaitė, A. (2021). Ugdomojo konsultavimo (koučingo) metodo mokslo ištakos ir nauda organizacijose. *Logos*, 108, 207–214. Prieiga per internetą: http://www.litlogos.eu/L108/Logos_108_207_214_Dromantaite.pdf
23. Drucker, P. (2010). *HBR's 10 Must Reads on Managing Yourself*. Harvard: Harvard Business Press.
24. Dvigubas spektaklio „Amerika pirtyje“ jubiliejus (2014, gegužės 10). Prieiga per internetą: <https://www.bernardinai.lt/2014-05-10-dvigubas-spektaklio-amerika-pirtyje-jubiliejus/>
25. Europos Parlamentas. (2020, balandžio 27). *COVID-19: parama kultūros sektoriui*. Prieiga per internetą: <https://www.europarl.europa.eu/news/lt/headlines/society/20200423STO77704/COVID-19-parama-kulturossektoriui>

26. Evered, R. D. & Selman, J. C. (1989). Coaching and the Art of Management. *Organizational Dynamics*, 18(2), 16-32. Prieiga per internetą: [https://doi-org.skaitykla.mruni.eu/10.1016/0090-2616\(89\)90040-5](https://doi-org.skaitykla.mruni.eu/10.1016/0090-2616(89)90040-5)
27. Gaižauskaiė, I., ir Valavičienė, N. (2016). *Socialinių tyrimų metodai: kokybinis interviu*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas.
28. Gaižauskaitė, I., ir Mikėnė, S. (2014). *Socialinių tyrimų metodai: apklausa*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas.
29. Geer, R. O. (1993). Dealing with Emotional Hangover: Cool-down and the Performance Cycle in Acting. *Theatre Topics* 3(2), 147-158. doi:10.1353/tt.2010.0035.
30. Grant, A. M. (2003). The Impact of Life Coaching on Goal Attainment, Metacognition and Mental Health. *Social Behavior & Personality: An International Journal*, 31(3), 253–264. <https://doi-org.skaitykla.mruni.eu/10.2224/sbp.2003.31.3.253>
31. Grant, A. M., Curtayne, L., & Burton, G. (2009). Executive coaching enhances goal attainment, resilience and workplace well-being: a randomised controlled study. *Journal of Positive Psychology*, 4(5), 396–407. <https://doi-org.skaitykla.mruni.eu/10.1080/17439760902992456>
32. Gudonienė, V. (2013). *Tarpkultūrinė komunikacija: mokomoji priemonė*. Klaipėda: VšĮ Socialinių mokslų kolegija.
33. Jašinskaitė, M. (2015, sausio 29). *Profesija – aktorius. I dalis. Mikrolygmuo*. Prieiga per internetą: <https://kamane.lt/Kamanes-tekstai/Scena/Profesija-aktorius.-I-dalis.-Mikrolygmuo>
34. Jim, J. (2016). The Link between the Process of Change and Coaching in an Organization: A Case Study. *IAFOR Journal of Education*, 4(2), 63–78. Prieiga per internetą: <https://search-ebsohost-com.skaitykla.mruni.eu/login.aspx?direct=true&db=eric&AN=EJ1142076&site=ehost-live>
35. Ką pakeistų terminuotos sutartys?. (2014, spalio 21). Prieiga per internetą: <https://www.menufaktura.lt/?m=1024.html&s=66033&action=register>
36. Kai dauguma nenori klausyti arba teatras teatre. (2014, gruodžio 15). Prieiga per internetą: <https://www.muzikusajunga.lt/naujiena/kai-dauguma-nenori-klausyti-arba-teatras-teatre>
37. Karimi, S., Ahmadi Malek, F., & Yaghoubi Farani, A. (2022). The relationship between proactive personality and employees' creativity: the mediating role of intrinsic motivation and creative self-efficacy. *Economic Research-Ekonomska Istrazivanja*, 35(1), 4500–4519. <https://doi-org.skaitykla.mruni.eu/10.1080/1331677X.2021.2013913>
38. Kauno valstybinis lėlių teatras. (2023) Lėlės prakalbo lietuviškai ir ukrainietiskai. Prieiga per internetą: <https://kaunoleliuteatras.lt/leles-prakalbo-lietuviskai-ir-ukrainietiskai/>
39. Kegan, R., & Lahey, L. L. (2001). The real reason people won't change. *Harvard Business Review*, 75 – 85. Prieiga per internetą: <http://www.ceewl.ca/12599-PDF-ENG.PDF#page=78>

40. Kegan, R., & Lahey, L. L. (2009). *Immunity to change: How to overcome it and unlock potential in yourself and your organization*. Boston: Harvard Business Press.
41. Ketz, A. (2013). *Developing core coaching competencies using theatre-based techniques* (doctoral dissertation). Prieiga per internetą: <https://core.ac.uk/download/pdf/39671792.pdf>
42. Kingkaew, C., Theeramunkong, T., Supnithi, T., Chatpreecha, P., Morita, K., Tanaka, K., & Ikeda, M. (2023). A Learning Environment to Promote Awareness of the Experiential Learning Processes with Reflective Writing Support. *Education Sciences*, 13(1), 64. <https://doi.org/10.3390/educsci13010064>
43. Kogan, N. (2002). Careers in the performing arts: A psychological perspective. *Communication Research Journal*, 14(1), 1-16. DOI: 10.1207/S15326934CRJ1401_1
44. Kregždaitė, R. (2017). *Kultūros ir kūrybinių industrijų vertinimo modeliavimas europos sąjungos šalyse* (daktaro disertacija). Prieiga per internetą: <https://repository.mruni.eu/handle/007/14641>
45. Lastauskienė, A. (2015). *Apmąstyti ir veik! Refleksijos metodai ir rekomendacijos mokymosi procese*. Vilnius: Ugdymo plėtotės centras.
46. Lauer, T. (2021). *Change Management: Fundamentals and Success Factors*. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1007/978-3-662-62187-5>
47. Lietuvos kultūros taryba. (2023). *COVID-19 pandemijos ir kitų 2020-2022 m. krizių poveikis kultūros ir kūrybiniam sektoriui* (tyrimas). Prieiga per internetą: https://www.kulturostyrimai.lt/wp-content/uploads/2023/01/LKT_COVID-19-pandemijos-ir-kitu-2020-2022-m.-kriziu-poveikis-kulturos-ir-kurybiniam-sektoriui_2023.pdf
48. LR finansų ministerija (2021, kovas). *Lietuvos ekonomikos apžvalga*. Prieiga per internetą: https://finmin.lrv.lt/uploads/finmin/documents/files/Ekonomikos_apzvalga_2021_kovas.pdf
49. LR kultūros ministerija. (2018). *Kultūra 2030. Kultūros politikos kryptys*. Prieiga per internetą: https://lrkm.lrv.lt/uploads/lrkm/documents/files/Kult%C5%ABra%202030_%20projektas_2018-12-20.pdf
50. LR Kultūros ministerija. (2021). *Lietuvos Respublikos kultūros ministerijos 2020 metų veiklos ataskaita*. Prieiga per internetą: [https://lrkm.lrv.lt/uploads/lrkm/documents/files/KM%202020%20m_%20veiklos%20ataskaita%20\(redaguota\).pdf](https://lrkm.lrv.lt/uploads/lrkm/documents/files/KM%202020%20m_%20veiklos%20ataskaita%20(redaguota).pdf)
51. LR Kultūros ministerija. (2022). *Lietuvos Respublikos kultūros ministerijos 2021 metų veiklos ataskaita*. Prieiga per internetą: https://lrkm.lrv.lt/uploads/lrkm/documents/files/KM%202021%20m_%20ataskaita.pdf
52. LR Kultūros ministerija. (2023). *Lietuvos Respublikos kultūros ministerijos 2022 metų veiklos ataskaita*. Prieiga per internetą: [https://lrkm.lrv.lt/uploads/lrkm/documents/files/KM%202022%20m_%20ataskaita\(1\).pdf](https://lrkm.lrv.lt/uploads/lrkm/documents/files/KM%202022%20m_%20ataskaita(1).pdf)

53. Malinauskaitė, G. (2023, kovo 3). Kultūros sektorius po pandemijos išsikapstė, bet liko neišmoktų pamokų, kaip ruošti krizėms. Prieiga per internetą: <https://www.lrt.lt/naujienos/kultura/12/1882074/kulturos-sektorius-po-pandemijos-issikapste-bet-liko-neismoktu-pamoku-kaip-ruostis-krizems>
54. Maxwell, I., Seton, M., & Szabo, M. (2015). The Australian actors' wellbeing study: A preliminary report. *About Performance*, 13, 69-113. Prieiga per internetą: <http://www.senseconnexion.com/wp-content/uploads/2015/08/The-Australian-Actors-Wellbeing-Study.pdf>
55. Mažeikienė, R. (2007). Kūrėjas ar atlikėjas? Aktoriaus vaidmuo režisūriniame diskurse. *Kultūrologija*, 15, 427-450. Prieiga per internetą: <https://etalpykla.lituanistikadb.lt/object/LT-LDB-0001:J.04~2007~1367160327039/J.04~2007~1367160327039.pdf>
56. Mažinant koronaviruso (COVID-19) pasekmes, kultūros sektoriui jau skirta daugiau kaip 30 mln. eurų (2020, rugsėjo 16). Prieiga per internetą: <https://lrkm.lrv.lt/lt/naujienos/mazinant-koronaviruso-covid-19-pasekmes-kulturos-sektoriui-jau-skirta-daugiau-kaip-30-mln-euru>
57. McFarren, C. K. (2003). *Acknowledging trauma/rethinking affective memory: Background, method, and challenge for contemporary actor training* (doctoral dissertation). Prieiga per internetą: https://www.academia.edu/download/82764035/McFarren_Dissertation.pdf
58. Michael, D. N. (1983). Competence and Compassion in an Age of Uncertainty. *World Future Society Bulletin*, 17(1), 1-6. Prieiga per internetą: <https://search-ebshost-com.skaitykla.mruni.eu/login.aspx?direct=true&db=eric&AN=EJ278706&site=ehost-live>
59. Misiukonis, T. (2020). *Koučingo technikos*. Vilnius: Vaga.
60. Nemari B. Dauguviečio „Žaldokynė“ švenčia 60 metų jubiliejų. (2008, vasario 12). Prieiga per internetą: <https://www.tv3.lt/naujiena/laisvalaikis/nemari-b-dauguviecio-zaldokyne-svencia-60-metu-jubilieju-n183009>
61. O'Connor, J. & Lages, A. (2007). *How Coaching Works: The Essential Guide to the History and Practice of Effective Coaching*. London: A & G Black Publishers LTD.
62. Pakrošnis, R. ir Čepukienė, V. (2011). Į sprendimus sutelktos savirefleksijos metodo efektyvumas siekiant asmeninių pokyčių. *Tarptautinis psichologijos žurnalas: biopsichosocialinis požiūris*, 9, 123-143. Prieiga per internetą: <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=62392>
63. Panevėžio lėlių vežimo teatras. (2023). Prieiga per internetą: <https://www.leliuvezimoteatras.lt/teatras/kurejai/>
64. Quade, S. (2015). MOVE YOUR AVATAR! Improvisational Theatre Methods in Virtual Teams. *Int. J. Adv. Corp. Learn.*, 8(4), 8-13. DOI:10.13140/RG.2.1.3299.6008

65. Raišienė, A. G., Vanagas, R., Žuromskaitė, B., Stasiukynas, A., Dromantaitė, A., Girčys, A. P., Tamošiūnaitė, R., ir Bileišis, M. (2014). *Veiksmingos vadybos gairės: teorinės įžvalgos ir Lietuvos organizacijų atvejai: mokslo studija*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas
66. Schwartz, S. H. (2012). An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1). <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1116>
67. Scinto, J. (2014). Why improv training is great business training. Prieiga per internetą: <http://www.forbes.com/sites/forbesleadershipforum/2014/06/27/why-improv-training-is-great-business-training/>
68. Senge, P. M., Scharmer, C. O., Jaworski, J., & Flowers, B. S. (2005). *Presence: An exploration of profound change in people, organizations, and society*. London: Nicholas Brealey Publishing.
69. Seton, M. C. (2010). The ethics of embodiment: Actor training and habitual vulnerability. *Performing Ethos: International Journal of Ethics in Theatre & Performance*, 1(1), 5-20. Prieiga per internetą: <https://www.researchgate.net/publication/233497041>
70. Syler, C. (2016). *Actor coaching: talking performance into being* (doctoral dissertation). Prieiga per internetą: http://d-scholarship.pitt.edu/27980/1/sylerc_etd_4.pdf
71. Skerskytė, Ž. (2023, vasario 10). Klaipėdos muzikinio teatro proveržis. Prieiga per internetą: <https://www.muzikusajunga.lt/naujiena/klaipedos-muzikinio-teatro-proverzis>
72. Stager Jacques, L. (2013). Borrowing from professional theatre training to build essential skills in organization development consultants. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 49(2), 246-262. Prieiga per internetą: <https://journals-sagepub-com.skaitykla.mruni.eu/doi/pdf/10.1177/0021886312460504>
73. Steiblytė, K. (2022, lapkričio 24). Ex machina. Technologinės inovacijos teatre. Prieiga per internetą: <https://www.menufaktura.lt/?m=55400&s=71041>
74. Stein, I. F. (2009) Which hat am I wearing now?: an evidence-based tool for coaching self-reflection. *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*, 2(2), 163-175, DOI: [10.1080/17521880903102233](https://doi.org/10.1080/17521880903102233)
75. Sutrisno, S., Karyono, K., & Sawir, M. (2023). Analysis of work attitudes and work discipline on work productivity. *Jurnal Ekonomi*, 12(1), 54-58. Prieiga per internetą: <http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi/article/view/1064>
76. Sutton, A. (2016). Measuring the effects of self-awareness: Construction of the Self-Awareness Outcomes Questionnaire. *Europe's Journal of Psychology*, 12(4), 645–658. DOI: [10.5964/ejop.v12i4.1178](https://doi.org/10.5964/ejop.v12i4.1178).
77. Sutton, A., & Crobach, C. (2022). Improving self-awareness and engagement through group coaching. *International Journal of Evidence Based Coaching & Mentoring*, 20(1), 35–49. <https://doi-org.skaitykla.mruni.eu/10.24384/dqtf-9x16>

78. Šabasevičienė, D. (2023, kovo 6). M. Nedzinskas: visi labai nori būti išsiskiriantys, įdomūs, bet galiausiai tampa vienodi. Prieiga per internetą: https://www.teatras.lt/lt/naujienos/lndt-naujienos/naujiena/pranesimai-spaudai/m_nedzinskas_visi_labai_nori_buti_issiskiriantys_idomus_bet_galiausiai_tampa_vienodi/
79. Šlapkauskas, V. (2018). Socialinio gyvenimo paradigmos kaita kaip iššūkis viešojo saugumo politikai. *Visuomenės saugumas ir viešojo tvarka*, 20, 275-292. Kaunas: Mykolo Romerio universiteto Viešojo saugumo akademija. Prieiga per internetą: <https://repository.mruni.eu/handle/007/15262>
80. Tang, J. W., Caniza, M. A., Dinn, M., Dwyer, D. E., Heraud, J., Jennings, L. C., Kok, J., Kwok, K. O., Li, Y., Loh, T. P., Marr, L. C., Nara, E. M., Perera, N., Saito, R., Santillan-Salas, C., Sullivan, S., Warner, M., Watanabe, A. & Zaidi, S. K. (2022). An exploration of the political, social, economic and cultural factors affecting how different global regions initially reacted to the COVID-19 pandemic. *Interface Focus*, 12(2). doi: <https://doi.org/10.1098/rsfs.2021.0079>
81. Theeboom, T., Beersma, B. & van Vianen, Annelies, E. M. (2014) Does coaching work? A meta-analysis on the effects of coaching on individual level outcomes in an organizational context, *The Journal of Positive Psychology*, 9(1), 1-18, DOI: [10.1080/17439760.2013.837499](https://doi.org/10.1080/17439760.2013.837499)
82. Tidikis, R. (2003). *Socialinių mokslų tyrimų metodologija*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas.
83. TransformationFirst.Asia. (2017). *Insight/ Why Coaching Works*. Prieiga per internetą: <https://transformationfirst.asia/news/2017/7/12/insight-why-coaching-works>
84. Vasinauskaitė, R. (2014). Subjekto krizė: meninė individualybė ieško herojaus. *Postsovietinis Lietuvos teatras*, 179-214. Vilnius: Vilniaus dailės akademijos leidykla.
85. Videikienė, S., ir Šimanskienė, L. (2014). Pokyčių valdymo kliūtys organizacijose: teoriniai ir praktiniai aspektai. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*, 70, 107-120. DOI: <https://hdl.handle.net/20.500.12259/1109>
86. Viera, C. A. (2021). A Comparison of Mentoring and Coaching: What's the Difference? *Performance Improvement*, 60(7), 13–20. <https://doi.org.skaitykla.mruni.eu/10.1002/pfi.21993>
87. Vilniaus Universitetas (2023). Naujosios medijos. Socialinės medijos. Prieiga per internetą: <https://atviri.emokymai.vu.lt/mod/book/view.php?id=20>
88. World Economic Forum. (2015). *New vision for education: Unlocking the potential of technology*. Prieiga per internetą: https://www3.weforum.org/docs/WEFUSA_NewVisionforEducation_Report2015.pdf
89. Zaikauskienė, D. (2020). Patarlių galia. *Tautosakos darbai*, 319-327. Prieiga per internetą: <https://etalpykla.lituanistikadb.lt/object/LT-LDB-0001:J.04~2020~1601547340229/J.04~2020~1601547340229.pdf>

Endriukaitė I. (2023). *Ugdomojo konsultavimo metodų taikymas ugdant aktorių atsparumą pokyčiams* (magistro baigiamasis darbas). Vilnius: Mykolo Romerio universitetas

ANOTACIJA

Magistro baigiamajame darbe vertinamos ugdomojo konsultavimo metodų taikymo galimybės ugdant aktorių pokyčių valdymo kompetencijas profesinėje veikloje. Teorinėje darbo dalyje identifikuojami išoriniai ir vidiniai (organizaciniai) veiksniai, lemiantys kintančias teatro aplinkybes bei aktorių profesinės veiklos pokyčius, apibrėžiama atsparumo pokyčiams samprata ir analizuojamos ugdomojo konsultavimo metodų ištakos bei kryptys. Antroje darbo dalyje yra pateikiamas teorinis ir metodologinis atlikto tyrimo pagrindimas, pristatomas tyrimo instrumentas ir procedūros. Trečioje – analitinėje darbo dalyje pateikiama empirinio tyrimo duomenų analizė, rezultatų aptarimas bei diskusija. Darbe taip pat yra formuluojamos išvados ir rekomendacijos, kaip aktoriai gali valdyti pokyčius efektyviai, naudodami ugdomojo konsultavimo metodus ir ugdydami savo atsparumą pokyčiams.

Pagrindiniai žodžiai: pokyčių valdymas, atsparumas pokyčiams, ugdomasis konsultavimas, aktorius, teatras.

Endriukaitė I. (2023). *Application of Coaching Methods in Developing Actors' Immunity to Change* (Master's thesis). Vilnius: Mykolas Romeris University

ANNOTATION

The Master's thesis analyses the possibilities of applying coaching methods in developing actors' change management competencies in their profession. The theoretical part of the thesis identifies the external and internal (organisational) factors that determine the changing circumstances of the theatre and the changes in the professional activity of actors, defines the concept of immunity to change, and analyses the origins and directions of coaching methods. The second part of the thesis presents the theoretical and methodological background of the study, the research instrument and the proceedings. The third analytical part of the thesis presents the analysis of the empirical data, the results and the discussion. The paper also formulates conclusions and recommendations on how actors can manage change effectively by using coaching methods and developing their immunity to change.

Keywords: change management, immunity to change, coaching, actor, theatre.

SANTRAUKA

Aktorinis meistriskumas grindžiamas dvasinių, psichologinių ir fizinių aktoriaus savybių visuma. Ši profesija reikalauja daug atsidavimo, griežtos disciplinos, emocinės tiesos, išlaisvintos intuicijos ir plačios pasaulėjautos. Tačiau kasdienę aktorių profesinę veiklą lemia nesibaigiantys išoriniai pokyčiai, o dėl jų natūraliai vyksta ir vidiniai, asmeniniai pokyčiai. Šiuolaikinis teatras nebėra izoliuota meno forma, apribota tam tikru stiliumi ar laikantis tam tikrų taisyklių. Aktoriai nuolat sąveikauja dinamiškoje bei konkurencingoje aplinkoje, gigantiška uždavinių apimtimi ir nuolatinių permainų tempu. Todėl norintiems išlaikyti vidinį psichologinį ir fiziologinį balansą bei siekti aukštų karjeros rezultatų, reikalingi efektyvūs pokyčių valdymo įgūdžiai. Užsienyje apie aktorių koučingo praktiką daug kalbama, bet šios veiklos teorijos praktiškai nėra. O Lietuvos teatro kontekste tai apskritai nėra nagrinėtas diskursas. Taigi šio tyrimo *viršūždavinys* - išlaisvinti aktorių potencialą, skatinant kritiškai apmąstyti įsitikinimus, vertybes ir socialinių sąlygų supratimą. Supratimas gali paskatinti naujas elgesio formas, susiejant praktines žinias su veiksmingais problemų sprendimų būdais. Vadovaujantis šiuo teoriniu konstruktu, tyrimas formuotas kompleksiniu požiūriu. Techniniu interesu siekta išplėtoti žinias apie priežastinius ryšius tarp išorinių kintamųjų, veikiančių teatro kontekstą, ir asmeninio aktorių pokyčių suvokimo bei vertinimo. Praktiniu interesu siekta įgyti supratimą apie aktorių, kaip socialinių būtybių, egzistenciją ir atliktu darbu komunikuoti pokyčių prasmę bei efektyvių ugdomojo konsultavimo metodų taikymo naudą. Emancipaciniu interesu siekta išlaisvinti aktorius iš išorinių bei vidinių ribojančių įsitikinimų ir suteikti praktinius įrankius jiems kontroliuoti, siekiant norimų rezultatų profesinėje veikloje.

Tyrimo hipotezė – ugdomojo konsultavimo metodai padeda efektyviai valdyti aktorių profesinės veiklos pokyčius bei sumažinti individualų atsparumą pokyčiams.

Tyrimo objektas – aktoriai ir jų profesinių pokyčių valdymo metodai.

Tyrimo tikslas – įvertinti ugdomojo konsultavimo metodų taikymo galimybes aktorių pokyčių valdymo procese.

Tyrimo metodai – mokslinės literatūros bei informacijos šaltinių duomenų rinkimas, stebėjimas, eksperimentinis struktūruotas pokalbis, analizė, sintezė ir apibendrinimas.

Atliktas tyrimas parodė, kad pokytis, sukeliantis daugiausiai iššūkių aktorių profesinėje veikloje yra tarpusavio santykiai bei ryšiai. Aktoriai neturi specifinių metodų pokyčiams valdyti arba juos taiko daugiau intuityviai, nei sąmoningai suvokdami. Bet tyrimo dalyviai pripažino, kad pokyčių priėmimui ir valdymui reikšmingos įtakos turi jų asmeninės vidinės nuostatos. Aktoriai ugdomąjį konsultavimą vertina kaip metodiką, kuri padeda konkretizuoti problemas ir nukreipia, kuria linkme judėti. Taip pat pastebėta, kad ugdomojo konsultavimo technikų pagalba atliekama savirefleksija leidžia pažinti save, suteikti sau grįžtamąjį ryšį, o tai įkvepia pokyčiams bei motyvuoja siekti ambicingesnių profesinių tikslų. Tad galima teigti, kad tyrimo hipotezė pasitvirtino iš dalies. Reguliariai taikomos koučingo technikos gali padėti susilpninti atsparumą pokyčiams, bet reikia išsamesnių tyrimų kaip jos prisideda prie efektyvaus aktorių profesinių pokyčių valdymo.

Pagrindiniai žodžiai: pokyčių valdymas, atsparumas pokyčiams, ugdomasis konsultavimas, aktorius, teatras.

Endriukaitė I. (2023). *Application of Coaching Methods in Developing Actors' Immunity to Change* (Master's thesis). Vilnius: Mykolas Romeris University

SUMMARY

Acting mastery is based on the totality of an actor's spiritual, psychological and physical characteristics. This profession requires dedication, rigorous discipline, emotional truth, unleashed intuition and a broad worldview. However, actors' daily professional activities are driven by never-ending external changes, which naturally lead to internal, personal changes. Modern theatre is no longer an isolated art form limited to a particular style or set of rules. Actors constantly interact in a dynamic and competitive environment, with a gigantic volume of tasks and a continuous change of pace. Therefore, effective change management skills are needed to maintain internal psychological and physiological balance and to achieve high career results. There are a lot of discussions abroad about the practice of coaching for actors, but there is barely any theory behind it. And in the framework of Lithuanian theatre, it has not been explored at all. Thus, this research's *super-objective* is to unlock the potential of actors by encouraging critical thinking about beliefs, values and understanding of social conditions. Understanding can lead to new forms of behaviour by linking practical knowledge with effective problem-solving methods. Based on this theoretical construct, the study was framed in an integrated approach. The technical interest was developing knowledge about the relationships between external factors influencing the theatrical environment and the personal actors' perception and evaluation of change. The practical interest was understanding the existence of actors as social beings and using the work to communicate the meaning of change and the benefits of effective coaching methods. The emancipative interest was releasing actors from external and internal limiting beliefs and giving them practical tools to control these beliefs to achieve the desired professional results.

Research hypothesis - coaching methods help effectively manage actors' professional career changes and minimize individual immunity to change.

Research subject - actors and their career change management methods.

Research purpose - to assess the possibility of applying coaching methods in the actors' change management process.

Research methods - review of scientific literature and information sources, observation, experimental structured interviews, analysis, synthesis and conclusion.

The research shows that the change that causes the most challenges in the professional life of actors is the relationship. Actors do not have specific methods to manage change or apply them more intuitively than consciously. But participants agreed that their personal inner attitudes significantly impact the acceptance and management of change. Actors approach coaching as a methodology that helps them to specify their problems and gives them a direction to move in. It was also noted that self-reflection through coaching techniques allows for self-knowledge and self-feedback, which inspires change and motivates one to achieve more ambitious professional goals. Therefore, it can be said that the hypothesis of the research was partially proven. Regular coaching techniques may help undermine immunity to change, but more research is needed on how they contribute to effective actors' career change management.

Keywords: change management, immunity to change, coaching, actor, theatre.

PRIEDAI

EKSPERIMENTINIO POKALBIO TURINYS IR KLAUSIMAI

- **Pre-test: klausimai apie ugdomojo konsultavimo žinias ir pasitaikančius pokyčius profesinės veiklos kontekste**

1. Su kokiais pokyčiais ir iššūkiais dažniausiai susiduriate profesinėje veikloje?
2. Kokius metodus taikote pokyčiams valdyti? Kaip suprantate, kad jie padeda?
3. Kaip Jūs vertinate savo atsparumą pokyčiams? Kiek esate atsparūs skalėje nuo 1 iki 10, kai 1 reiškia, kad esate visai neatsparus, o 10 – labai atsparus ir pokyčiai nejaudina? Iš ko tai sprendžiate?
4. Ar žinote, kas yra ugdomasis konsultavimas (koučingas)? Apibūdinkite, kaip suprantate šią sąvoką?
5. Kaip manote, ar taikote ugdomojo konsultavimo technikas pokyčiams valdyti? Jei taip, kokias? Jei ne, kodėl?
6. Ar sutinkate išbandyti kelias ugdomojo konsultavimo technikas ir vėliau pasidalinti grįžtamuoju ryšiu tyrimo tikslais?

- **Test-factor: ugdomojo konsultavimo technikos**

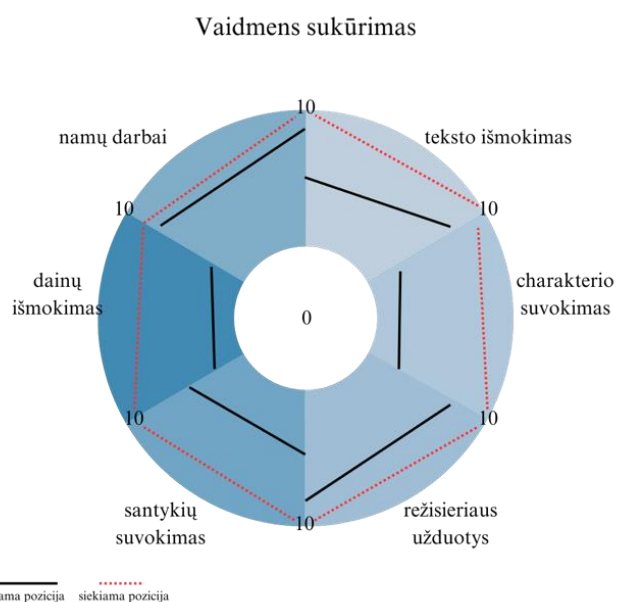
1. Balanso ratas.
2. Pokyčių dėžutė.
3. Imunitetas pokyčiams.

- **Post-test: klausimai apie pakitusias žinias ir požiūrį į ugdomojo konsultavimo metodikos taikymo galimybes valdant pokyčius profesinėje veikloje.**

1. Kokias išvelgiate ugdomojo konsultavimo metodų taikymo galimybes profesinėje veikloje valdant pokyčius?
2. Kokių norėtumėte įgyti žinių apie ugdomąjį konsultavimą?
3. Kuri technika Jums įsiminė labiausiai? Ar planuojate taikyti šį metodą ateityje valdant pokyčius?
4. Kaip manote, ar ugdomojo konsultavimo metodų taikymas aktoriams gali padėti ugdyti atsparumą pokyčiams? Pagrįskite savo atsakymą kaip įmanoma išsamiau argumentuodami.

TYRIMO METU NAUDOTOS UGDOMOJO KONSULTAVIMO TECHNIKOS

1. **Balanso ratas** – tinkamas matuoti pasitenkinimo lygį ar tikslų pažangą, profesinius įgūdžius ir kompetencijas, darbo ir gyvenimo balansą. Ši technika taip pat labai padeda, kai yra daug srities aspektų, reikia daug ką padaryti ir nežinia nuo ko pradėti. Balanso ratu lengva apžvelgti veiklos sritis, jų tarpusavio ryšį ir įvertinti savo prioritetus. Jis gali būti naudojamas įvairiems kontekstams apžvelgti, pvz.: santykius; užimtumą; finansus; veiklą ir laiko valdymą ir pan.).



Sudaryta autorės.

Kaip naudoti balanso ratą:

- a) nusipiešti ratą ir suteikti jam pavadinimą srities, atspindinčios profesinę veiklą, pvz.: vaidmens sukūrimas;
- b) suskirstyti ratą į tiek skilčių, kiek aspektų sudaro visą sritį (žr. pavyzdį);
- c) įsivaizduoti, kad kiekviena skiltis sugraduota nuo 0 (centre) iki 10 (rato išorinė kraštinėje); įvertinti kiekvieną skiltį balu, apgalvojant, kurioje pozicijoje dabar esama ir nubrėžti linijas;
- d) apžvelgti ir įsivertinti matomą situaciją (kas tenkina, ko trūksta ir pan.);

- e) vėl dešimties balų skalėje įvertinti kiekvieną skiltį, bet šį kartą apgalvojant, kuriose pozicijose siekiama būti ir kita spalva/braižu/punktyru nubrėžti papildomas linijas;
- f) apžvelgti ir įvertinti matomą situaciją – kur didžiausias atstumas tarp esamos ir norimos padėties, ko galima atsisakyti, nuo ko pradėti ir susidaryti veiksmų planą.

2. Pokyčių dėžutė – padeda suplanuoti pokyčius, sukonkretinant veiksmus. Reikia atsakyti į dėžutėje surašytus klausimus, įsivertinti, kokie pokyčiai reikalingi ir apgalvoti priemonės jiems pasiekti.

1. Ką nori pasiekti? Ką nori pradėti daryti? Ką nori nustoti daryti?	2. Kokių dalykų nebenori? Kas tave (<i>situacijos, pasikartojančios aplinkybės ar pan.</i>) erzina, dirgina, jaudina?
3. Kas blogiausia gali nutikti įgyvendinus pokyčius? Kaip tai atsilies...? (<i>nurodyk kam</i>) Kokios kitos galimos rizikos?	4. Kokie dalykai tave riboja ir kokie skatina? Kokie dalykai tau padeda? Kas tau trukdo?

Sudaryta autorės, cit. iš Misiukonis, 2020, p. 39.

3. Imunitetas pokyčiams – technika, padedanti atskleisti vidines nuostatas ir ribojančius įsitikinimus bei paskatinanti juos keisti. Atliekant savarankiškai, reikia atsakyti į lentelėje pateiktus klausimus ir kritiškai įvertinti atsakymus – ar atsakiau tikrai nuoširdžiai ir atvirai. O tada pradėti save stebėti įvairiose situacijose, kuriose pasireiškia ribojantys įsitikinimai ir imtis veiksmų, kurie padėtų laikytis įsipareigojimo keistis.

Mano įsipareigojimas keistis	Ką aš darau, kad dar nevykdau šio įsipareigojimo?	Dėl ko aš nerimauju, jei pradėsiu elgtis atvirkščiai?	Ką aš žūtbūt noriu išsaugoti?
Svarbus ir aktualus dalykas, kurį įsipareigoji keisti	Išvardink visus elgesio atvejus, kurie prieštarauja įsipareigojimui	Įrašyk visas baimes ir nerimus, kuriuos, tavo manymu, patirtum, jei elgtumeis atvirkščiai, nei surašei antrame stulpelyje	Pagrindinė baimė, kuri neleidžia vykdyti savo įsipareigojimo keistis arba kitaip, imtis norimo elgesio. Pripažinimas? Reputacija? Saugumas? Ir t.t. Ką labiausiai bijai prarasti?

Sudaryta autorės, cit. iš Misiukonis, 2020, p. 138-139.

DAŽNIAUSIAI PASITAİKANTYS POKYČIAI IR IŠŠŪKIAI AKTORIŲ PROFESINĖJE VEIKLOJE

Kategorija	Subkategorija	Teiginys
Pokytis	Užimtumo pokyčiai	1. Būna labai kažkoks užimtas metas ir po to būna toks metas, kada kaip ir neturi per daug kažkokių profesinių iššūkių. (R1)
		2. Nu gal didžiausi iššūkiai būna šitoj profesijoje bandyt suderint dalykus, nes kažkodėl taip išpuola, kad arba yra nieko, arba yra labai daug. (R3)
		3. Čia tai yra nuolatos, nuo vieno spektaklio prie kito, ir neturiu laiko atsipūsti. (R8)
	Socialinis spaudimas (bendravimas ir bendradarbiavimas)	1. Sugebėjimu prisitaikyti ir suprasti kitų žmonių kalbą ir jausmus. (R2)
		2. Kintantys kolegos, su kuriais turi užmegzti labai intymų ryšį ir artimą. (R4)
		3. Kaip susitarti, kaip visiems prieiti to bendro tikslo. (R5)
		4. Nu nepatinka ir nepatinka [kolegos]... ir nesutari, tai nesutari, žinai. (R6)
		5. Dėl to, kad tie žmonės tarpusavyje nuolatos bendrauja ir turi tam tikrus savo santykius, arba tam tikras drauge patirtis, į kurias aš neįsilieju niekaip. (R8)
		6. Nuolatos besikeičiantys režisieriai, tai naujos galbūt darbo disciplinos ir labai skirtingi tą kūrybinį procesą vedančių žmonių charakteriai. (R4)
	Globalizacijos įtaka	1. Nuolatos besikeičiantys režisieriai, tai naujos galbūt darbo disciplinos ir labai skirtingi tą kūrybinį procesą vedančių žmonių charakteriai (R4)
		2. Kalbos barjeras galbūt būna, jeigu tarptautiniai kažkokie projektai. (R5)
		3. Dabar nebėra tos kaip vienos vaidybos technikos, viskas maišosi, bet vis tiek pagal režisierių turi tam tikras, tam tikrus metodus taikyti ir tiek. (R7)
	Ekonominė būseną	1. Kad iš tikrųjų teatre dirbant (tik teatre) vis tiek atlyginimas yra pakankamai mažas - minimumas. Tai tu nori nenori, jeigu tu nori susikurti kažkokį tai gerbūvį, turi dirbti daugiau darbų, ir toks pokytis yra nuolatinis. (R8)
Iššūkis	Savimotyvacija	1. Bet tada susiduriu daug su iššūkiu - kaip save paspardyt, kad tu pats darytum ir nelauktum kitų. (R3)
		2. Kiekvieną dieną pokyčiai - iššūkiai yra tai, kad reikia dirbti pačiam. (R9)
	Kokybė	1. Kokybės reikalai, gal irgi, kas labai biški nervuoja. (R6)
		2. Ir tada yra didžiulis iššūkis kaip išlaikyti darbo kokybę, nes tiesiog fiziškai neturiu laiko atsipūsti. Čia vienas yra iš tikrųjų didžiausias iššūkių. (R8)

Sudaryta autorės.

AKTORIŲ SUPRATIMAS APIE UGDOMĄJĄ KONSULTAVIMĄ

Kategorija	Teiginys
Patarėjas/Mokytojas (Pataria/Moko)	1. Koučeris, įsivaizduoju, tas žmogus, kuris na gal kaip kažkoks meistras ar mokytojas. (R4)
	2. Bet aš taip įsivaizduoju, kad tai yra kaip netoli mokytojo toksai. (R5)
	3. Tai lygiai tas pats koučingas, jeigu tu lankai vokalo pamokas vieną kart per savaitę. (R9)
	4. Nes labai daug tų koučerių, vadinamų, yra tų, kurie nelabai turi, ką pamokyti žmones, bet visgi imasi to daryt. (R7)
	5. Aš suprantu koučingą tai kaip patarimų rinkinį. (R2)
	6. Nu koučeris, ateini, pašneka jis tau ką... Jis tau sako: žiauriai gerai gyvent, davai daryk. (R6)
	7. Kur jisai pasakoja koks tu esi beribis. (R7)
Padeda	1. Aš suprantu tai, kai pokalbio metu tiesiog padedi žmogui išsigrįninti. (R1)
	2. Koučingas - kažkoks metodas ar metodai, padedantis siekti tikslų. (R4)
	3. Jisai padeda tau atsistoti į tą kelią. (R7)
	4. Būtent tas, kuris padeda save kažkaip pastatyti į vėžes. (R5)
	5. Tai koučeris jam tikrai labai padėtų. (R9)
	6. Atrodo, kad jis galbūt padeda daugiau susistyguoti kasdienybę. (R8)
	7. Kuris padeda kitam žmogui. (R3)
Siekti Tikslų/Rezultatų	1. Padedantis siekti tikslų. (R4)
	2. Kuris veda tam tikro tikslo link. (R5)
	3. Ir išsikelti tam tikrus konkrečius tikslus. (R8)
	4. Nu išsikelti tikslus ir jų siekti efektyviau. (R7)
	5. Jie duoda teigiamų rezultatų. (R1)
	6. Vardan vienokio ar kitokio rezultato siekimo. (R9)
Susijusių su profesija	1. Tam tikrus ar profesinius, arba su kažkokia sritim. (R1)
	2. Profesinėj srity naudojamas dalykas. (R5)
	3. Koučingas atrodo, kad kai tu nori išsigrįninti profesinėj srity dalykus. (R3)
	4. Daugumai žmonių, galbūt ne iš mūsų profesijos, jie yra reikalingi. (R7)
Metodiškai	1. Koučingas kažkoks metodas ar metodai. (R4)
	2. Aš manau, kad koučingas yra tas, kas vyksta metodiškai. (R9)
	3. Pritaikydamas kažkokius arba technikas, arba pratimus kažkokius. (R1)
	4. Klausimų atsakymų metodu. (R3)
Įkvepia/Motyuoja	1. Ir žmonėms įkvepia pasitikėjimą savimi. (R7)
	2. Ar tau reikia žodžiu kažkuo kažkokį tai surasti matyt kažkokią motyvaciją kurti. (R4)
	3. Nu tu mane įkvėpsi pokyčiams. (R6)
Pasitikėti savimi	1. Kažkoks man dabar kokį pasitikėjimą savim. (R4)
	2. Ir žmonėms įkvepia pasitikėjimą savimi. (R7)
Pokalbio metu	1. Aš suprantu tai kai pokalbio metu. (R1)
	2. Vadinkim refleksiją su žmogum klausimų atsakymų metodu. (R3)