

ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
UGDYMO MOKSLŲ IR SOCIALINĖS GEROVĖS FAKULTETAS
EDUKOLOGIJOS IR PSICHOLOGIJOS KATEDRA

GRETA MORKEVIČIŪTĖ

Karjeros edukologijos magistrantūros studentė

**ASMENS SAVIVEIKSMINGUMAS PLANUOJANT IR REALIZUOJANT
SĖKMINGĄ KARJERĄ NUOLATINIO MOKYMOSI KONTEKSTE**

Magistro darbas

Darbo vadovė:
Doc. dr. D. Augienė

Originalus autorinis darbas

(Studento(-ės) parašas)

Šiauliai, 2016

TURINYS

<u>SANTRAUKA</u>	3
<u>SUMMARY</u>	4
<u>IVADAS</u>	5
<u>PAGRINDINIŲ SAŲVOKŲ ŽODYNĖLIS</u>	10
<u>1. TEORINĖ SAVIVEIKSMINGUMO SAMPRATA, KAIP SĖKMINGOS KARJEROS PRIELAIDA</u>	11
<u>1.1. Saviveiksmingumo samprata ir reikšmė</u>	11
<u>1.2. Aukšto ir žemo saviveiksmingumo reikšmė</u>	14
<u>1.3. Sėkminga karjera ir jos veiksniai</u>	16
<u>1.4. Mokymas/is visą gyvenimą ir mokėjimo mokytis kompetencijos ugdymas</u>	19
<u>2. TYRIMO METODOLOGIJA</u>	22
<u>2. 1. Tyrimo metodika ir organizavimas</u>	22
<u>3. ASMENS SAVIVEIKSMINGUMO PLANUOJANT IR REALIZUOJANT SĖKMINGĄ KARJERĄ NUOLATINIO MOKYMOSI KONTEKSTE EMPIRINIS TYRIMAS</u>	24
<u>3. 1. Tyrimo dalyvių charakteristika</u>	24
<u>3. 2. Tyrimo rezultatų analizė</u>	25
<u>DISKUSIJA</u>	40
<u>IŠVADOS</u>	42
<u>REKOMENDACIJOS</u>	44
<u>LITERATŪRA</u>	45
<u>PRIEDAI</u>	49

SANTRAUKA

ASMENS SAVIVEIKSMINGUMAS PLANUOJANT IR REALIZUOJANT SĖKMINGĄ KARJERĄ NUOLATINIO MOKYMO SI KONTEKSTE

Magistro darbe nagrinėjamas asmens saviveiksmingumas planuojant ir realizuojant sėkmingą karjerą nuolatinio mokymosi kontekste. Nagrinėjant šį procesą buvo remtasi A. Banduros socialine pažintine teorija. Iškelti probleminiai tyrimo klausimai: 1) Kokią įtaką saviveiksmingumo ugdymas daro karjeros sėkmingumui ir karjeros planavimo procesui? 2) Kokius vidinius veiksnius sėkmingą karjerą padarę asmenys laiko esminiais? 3) Kaip teigiama ir neigiama patirtis veikia profesinius sprendimus, ugdo saviveiksmingumą ir atveria kelius sėkmingai karjerai?

Atlikus interviu apklausti 6 asmenys, atitinkantys tikslinės ir kriterijaus imčių sąlygas. Tikslinę imtį nusako darbinė pozicija – verslo sektoriaus įmonės vidutinės arba aukščiausios srities vadovai bei švietimo ir ugdymo srities vadovai (mokyklos direktorius, pavaduotojas ir pan.). Kriterijaus imtį apibrėžia sėkminga įmonės (įstaigos, organizacijos) ir jos vadovo veikla bei pasitenkinimas savo atliekamu darbu.

Atlikto kokybinio tyrimo rezultatai buvo nagrinėjami naudojant fenomenologinę strategiją. Analizuojami tyrimo duomenys parodė, jog planuojant ir realizuojant sėkmingą karjerą didelę reikšmę turi pačios profesijos patrauklumas, asmens vidiniai polinkiai bei asmeninės vertybės ir savybės. Tyrimas parodė, kad individo saviveiksmingumą ugdo patirtos sėkmės įvairiuose profesinio kelio etapuose, išsikeltų tikslų ir užduočių įgyvendinimas, savarankiškas sprendimų priėmimas, sėkmingas susitvarkymas su iškilusiais iššūkiais. Sėkmingą karjerą galima apibrėžti kaip saviveiksmingumo, mokėjimo mokytis bei įgūdžių ir gebėjimų visumą. Jis skatina asmenis nuolatos mokytis ir atnaujinti savo žinias, tobulėti profesinėje ir asmeninėje srityse. Visiems tiriamiesiems aukštasis išsilavinimas, jo metu įgytos žinios yra labai svarbus veiksnys siekiant karjeros aukštumų. Tyrimas atskleidė tiriamųjų saviveiksmingumo ryšį teigiamos (sėkmingos) ir neigiamos (nesėkmingos) patirties atžvilgiu. Tiriamuosius teigiama patirtis motyvuoja, skatina tobulėti profesinėje srityje, tačiau ir neigiamą patirtį tiriamieji vertina pozityviai, iš jos mokosi, analizuoja ir priima tam tikras išvadas, kurios su laiku padeda pasiekti teigiamų rezultatų ir patirties.

SUMMARY

PERSON'S SELF-EFFICIENCY IN PLANNING AND REALISATION OF SUCCESSFUL CARRIER IN THE CONTEXT OF CONTINUOUS LEARNING

The Master Thesis studies the person's self-efficiency in planning and realisation of successful carrier in the context of continuous learning. The analysis of these processes is based on A. Bandura's social cognitive theory. The following problematic issues of the research were determined: 1) How does the education of self-efficiency influence the successful carrier and the process of its planning? 2) What internal factors are the most essential according to people who have successful carrier? 3) How does the positive and negative experience influence the professional decisions, educate the self-efficiency and give free rein to successive carrier?

In the course of interview 6 persons were asked. The participants complied with criteria conditions of the target sample. The target sample was determined by job position, i.e. the middle and upper executive managers of business enterprises and the heads of educational and upbringing area (school principals, deputy head teachers etc.). The criteria sample is characterized by the successful activities of an enterprise (institution, organisation) and its head, as well as the subjective factor – satisfaction from the work.

The results of the conducted empirical research were processed by the means of phenomenological strategy. The analysis of the research data showed that the attractiveness of profession or activities related thereof, personal traits, understanding and realisation of professional mission are the most significant when choosing the profession and realising it successfully. It was revealed that the self-efficiency is educated by success on the first stages of carrier, implementation of determined tasks, management and modelling experience and social principles. The competence of study skills, self-efficiency and successful carrier are closely interrelated. According to all respondents, the higher university education is one of the most important factors in order to have a successive carrier. The self-efficiency motivates the respondents to continue the process of education and self-improvement as they believe that the process of continuous learning is extremely important for their carriers. One has also determined the relation of respondents' self-efficiency and opinion about successful and unsuccessful experiences. The research participants focus on the successful experience; however, they also regard positively the negative experience, analyse it, learn by it and consider it as a valuable part of their lives.

IVADAS

Tyrimo aktualumas.

Profesinio kelio pasirinkimas šiuolaikiniame pasaulyje yra vienas iš sunkiausių ir daug atsakomybės ir apmąstymų reikalaujančių uždavinių. Šiuolaikinė profesijų pasiūla ir paklausa nuolat kinta, didėja jų įvairovė, naujos profesijos iš rinkos išstumia senąsias. Šiame technologijų amžiuje darosi sunku konkrečiai apibrėžti reikalavimus tam tikrai profesijai, kadangi darbo rinka yra labai nepastovi ir nuolat kintanti, reikalaujanti iš asmens įvairių gebėjimų bei įgūdžių. Todėl kyla klausimas, kokie individo vidiniai ar išoriniai veiksniai, savybės, įgūdžiai ir gebėjimai yra svarbiausi planuojant ir realizuojant sėkmingą karjerą.

Nepaisant vienodo išsilavinimo ar ekonominių sąlygų, kai kurie žmonės yra labiau sėkmingi savo karjeros kelyje, bei uždirba daugiau pinigų, nei kiti. Karjeros sėkmė nėra tik išsilavinimo ar ekonominių sąlygų rezultatas. Ji labai stipriai priklauso nuo individualių asmenybės skirtumų (Kuen, Nesbit, Ahistrom, 2013). Šie individualūs skirtumai gali būti labai įvairūs – nuo stabilių asmens savybių iki nuo situacijos priklausančių įsitikinimų apie save (Spurk, Abele 2011). Jeigu asmens iniciatyvumas, profesinis saviveiksmingumas bei nuostatos dėl karjeros tikslų iš tiesų veikia karjeros sėkmingumą, organizacijoms ar įmonėms ieškančioms naujų darbuotojų, tokia informacija apie būsimus darbuotojus gali būti ypač naudinga sprendžiant kurį kandidatą pasirinkti. Dažnai sėkmingos organizacijos renkasi mažai patirties turinčius darbuotojus, nes labiau orientuojasi į jų turimą potencialą, o ne turimus įgūdžius ir žinias. Tačiau žinant, kad kandidatas yra iniciatyvus, jaučia aukštą profesinį saviveiksmingumą bei išreiškia stiprias nuostatas dėl karjeros tikslų, galima daryti prielaidas dėl jo karjeros sėkmingumo.

Apžvelgus mokslinę literatūrą taip pat pastebėta, kad didžiausias susidomėjimas karjeros tyrimuose yra į moksleivius bei studentus, besiruošiančius pradėti karjerą ir karjeros apsisprendimo ypatybes, tačiau pastebima, kad visi procesai veikiantys karjeros pasirinkimą vyksta iki pat karjeros pabaigos (Lent, Brown, 2013). Todėl pastaruoju metu, norint ištaisyti šią klaidą, vis dažniau atkreipiamas dėmesys į tyrimus orientuotus į jau dirbančius ir karjeros aukštumą pasiekusius asmenis (Lent, Brown, 2013). Nes būtent jau pradėję siekti karjeros darbuotojai gali geriausiai atskleisti veiksnius, labiausiai įtakančius sėkmingos karjeros pasiekimą.

Ištirtumas.

Saviveiksmingumo sąvoka buvo pasiūlyta autoriaus Alberto Banduros ir yra viena pagrindinių socialinės-kognityvinės psichologijos krypties sąvokų (Bandura, 1997). Saviveiksmingumas plačiąja prasme nurodo asmens tikėjimą savo galimybėmis reguliuoti savo funkcionavimą ir

kontroliuoti įvykius, susijusius su asmens profesine veikla (Bandura, 1997). Dauguma atliktų tyrimų ir mokslininkų tvirtinta, kad pagal saviveiksmingumą galima prognozuoti darbuotojo produktyvumą (Stajkovic, Luthans, 1988). F. Luthans, tyrė ryšį tarp darbuotojų įsitraukimo į darbą ir saviveiksmingumo valdymo (Luthans, Peters, 2001). Kiti autoriai išskiria keturias kategorijas, tokias kaip, valdymo patirtį, modeliavimo patirtį, socialinį įtikinimą, fiziologinę būseną, kurios yra labai svarbios saviveiksmingumo ugdymui. Lietuvoje dr. Saulė Raižienė ir Akvilė Bakšytė nagrinėjo ir parengė mokslo darbą tema: „Socialines paslaugas teikiančių darbuotojų perdegimo sindromo, socialinės paramos bei saviveiksmingumo sąsajos“ (Raižienė, Bakšytė, 2010). Darbuotojų pasitenkinimo darbu sąsajas su kūrybiškumu ir saviveiksmingumu tyrusi I. Staniulytė nustatė, kad kuo didesnis darbuotojų saviveiksmingumo lygis, tuo didesnis jų pasitenkinimo darbu lygis (Staniulytė, 2011). L. Pilipūnaitė tyrė prisitaikymo organizacijoje, saviveiksmingumo ir darbinio streso sąsajas. Autorės atlikto tyrimo rezultatai parodė, jog saviveiksmingumas siejasi su prisitaikymu organizacijoje, o prisitaikymas organizacijoje su patiriamu darbinio stresu (Pilipūnaitė, 2008). V. Kvietkauskaitė tyrė darbuotojų saviveiksmingumo, socializacijos organizacijoje ir subjektyviai vertinamos darbo kokybės vertinimo sąsajas. Tyrimo rezultatai parodė, jog aukštesnis darbuotojų saviveiksmingumas yra susijęs su geresne socializacija organizacijoje. Taip pat nustatyta, kad aukštesnis darbuotojų saviveiksmingumas bei geresnė socializacija organizacijoje yra susiję su geresniais atliekamo darbo kokybės vertinimais (Kvietkauskaitė, 2008).

Tyrimo problema.

Saviveiksmingumas - apibrėžiamas kaip žmonių tikėjimas savo gebėjimais atlikti užduotis iki tam tikro lygmens, kuris veikia jų gyvenimus. Tikėjimas saviveiksmingumu lemia, kaip žmonės jaučiasi, galvoja, motyvuoja save ir elgiasi (Bandura, 1997). Moksliniuose tyrimuose iki šiol beveik nenagrinėtas ryšys tarp nuostatų dėl karjeros tikslų, profesinio saviveiksmingumo bei karjeros sėkmingumo. Tarp neatsakytų klausimų aktualiais išlieka ir šie **probleminiai klausimai**:

1. Kokią įtaką saviveiksmingumo ugdymas daro karjeros sėkmingumui ir karjeros planavimo procesui?
2. Kokius vidinius veiksnius sėkmingą karjerą padarę asmenys laiko esminiais?
3. Kaip teigiama ir neigiama patirtis veikia profesinius sprendimus, ugdo saviveiksmingumą ir atveria kelius sėkmingai karjerai?

Tyrimo objektas - asmens saviveiksmingumas planuojant ir realizuojant sėkmingą karjerą nuolatinio mokymosi kontekste.

Hipotezė – tikėtina, kad saviveiksmingumas yra vienas svarbiausių veiksnių planuojant ir realizuojant sėkmingą karjerą.

Tyrimo tikslas - ištirti verslo sektoriaus įmonių bei švietimo ir ugdymo srities vadovų saviveiksmingumo raišką planuojant ir realizuojant sėkmingą karjerą nuolatinio mokymosi kontekste.

Darbo tikslui pasiekti iškelti tokie uždaviniai:

1. Mokslinės literatūros analizės pagrindu pateikti teorinę saviveiksmingumo sąvokos charakteristiką.
2. Teoriškai pagrįsti saviveiksmingumo ryšį su sėkminga profesine veikla.
3. Ištirti sėkmingai susiklosčiusios karjeros atvejus ir sėkmingą karjerą lemiančius veiksnius.
4. Atskleisti empirinius ryšius tarp saviveiksmingumo, asmenybės ugdymo, karjeros planavimo ir sėkmingos karjeros per sėkmės atvejų analizę.

Tyrimo metodologija.

Tyrimo konceptualųjį pagrindą sudaro šios prielaidos:

- Socialinė – kognityvinė A. Banduros teorija, nusakanti, kad saviveiksmingumas yra žmonių įsitikinimai apie jų galimybes sėkmingai organizuoti ir vykdyti veiklą taip, kad būtų pasiekta norimų rezultatų (Bandura, 1997; Talalaitė, 2012).
- Socialinė – pažintinė teorija, kuri teigia, jog asmuo yra kaip didžiulė potencinė galimybė. Aplinka daro poveikį žmogui, o žmogus – aplinkai, tačiau individas taip pat gali daryti poveikį ir sau, savo elgesiui. Saviveiksmingumo pagalba asmenys lavina savo minčių, jausmų ir veiksmų kontrolę (Bandura, 1997).

Tyrimo metodika.

Siekiant išsiaiškinti išsikelto tyrimo tikslą, pasirinktas kokybinis tyrimo metodas naudojant pusiau struktūruotą interviu. Pasirinkta fenomenologinė strategija, kadangi tyrime nagrinėjama tiriamųjų profesinė patirtis ir su ja susiję išgyvenimai bei jų prasmė tiriamiesiems. Darbo tikslas - atskleisti konkrečius veiksnius, kurie padėjo respondentams padaryti sėkmingą karjerą.

Atlikta mokslinės ir metodinės literatūros analizė, interviu su 6 tiriamaisiais, atitinkančiais tikslinės ir kriterijaus imčių sąlygas. Tikslinę imtį nusako darbinė pozicija – verslo sektoriaus įmonės vidutinės arba aukščiausios grandies vadovai bei švietimo ir ugdymo srities vadovai (mokyklos direktorius, pavaduotojas ir pan.), kokybinė atlikto tyrimo rezultatų analizė, mokslinės literatūros bei dokumentų analizė, kokybinė duomenų analizė.

2015 metų spalio mėnesį buvo atliktas interviu su 6 tiriamaisiais. Interviu klausimynas pateiktas (1 PRIEDE). Klausimyną sudaro 11 klausimų, kurie apima tokius diagnostinius blokus:

1. Žinios apie tiriamuosius;
2. Pirmosios profesinės užuomazgos;
3. Profesinė patirtis;

4. Veiksniai skatinę tobulėti profesinėje srityje;
5. Kaip reiškiasi asmens saviveiksmingumas siekiant karjeros aukštumų;
6. Prioritetinės sritys siekiant sėkmingos karjeros;

Tyrimo metodai.

- Teoriniai: mokslinės ir metodinės literatūros bei dokumentų analizė.
- Empiriniai: interviu metodas.
- Statistiniai: kokybinio tyrimo metodas, naudojant pusiaustruktūruotą interviu. Remtasi fenomenologine ir interpretacine tyrimo duomenų analize pagal B. Bitiną (Bitinas, 2008).

Tyrimo imtis ir organizavimas.

Atlikus interviu apklausti 6 asmenys, atitinkantys tikslinės ir kriterijaus imčių sąlygas. Tikslinę imtį nusako darbinė pozicija – verslo sektoriaus įmonės vidutinės arba aukščiausios grandies vadovai bei švietimo ir ugdymo srities vadovai (mokyklos direktorius, pavaduotojas ir pan.). Kriterijaus imtį apibrėžia sėkminga įmonės (įstaigos, organizacijos) ir jos vadovo veikla bei subjektyvus faktorius – pasitenkinimas savo darbu. Etikos sumetimais darbe naudojami pakeisti respondentų vardai.

Tyrimo etapai.

- Pirmas etapas. Mokslinės literatūros, dokumentų, aktualios tyrimo problemai, paieška ir analizė (2016 m. sausio mėn. – 2016 m. kovo mėn.).
- Antras etapas. Tyrimo instrumento konstravimas ir metodikos kūrimas (2016 m. kovo mėn. - 2016 m. balandžio mėn.).
- Trečias etapas. Interviu su verslo sektoriaus įmonės vidutinės arba aukščiausios grandies vadovai bei švietimo ir ugdymo srities vadovais organizavimas (2016 m. spalio mėn. - 2016 m. lapkričio mėn.).
- Penktas etapas. Kokybinio tyrimo metu gautų duomenų apdorojimas (2016 m. lapkričio mėn. – 2016 m. gruodžio mėn.).
- Šeštas etapas. Išvadų ir rekomendacijų pateikimas (2016 m. gruodžio mėn.).

Darbo naujumas/reikšmingumas.

Apžvelgus mokslinę literatūrą bei jau atliktus tyrimus pastebėta, kad didžiausias susidomėjimas karjeros klausimais yra nukreiptas į moksleivius bei studentus, besiruošiančius pradėti karjerą ir dar tik besirenkančius profesinę kryptį. Todėl atkreiptas dėmesys į jau dirbančius ir karjeros aukštumų pasiekusius asmenis, nes jau pradėję siekti karjeros asmenys gali geriausiai atskleisti veiksnius padėjusius pasiekti sėkmingos karjeros.

Tikimasi, kad tyrimo metu surinkti duomenys apie verslo sektoriaus įmonių bei švietimo ir ugdymo srities vadovų saviveiksmingumo raišką planuojant ir realizuojant sėkmingą karjerą nuolatinio mokymosi kontekste, padės numatyti veiksmų seką ateinančioms kartoms siekiant sėkmingos karjeros, taip pat ir darbdaviams, įmonių ir organizacijų vadovams renkantis naujus darbuotojus.

Darbo struktūra.

Magistro darbą sudaro santrauka lietuvių ir anglų kalbomis, įvadas, pagrindinių sąvokų žodynėlis, 3 skyriai, diskusija, išvados, rekomendacijos, literatūros sąrašas, priedai. Darbe pateikiamos 13 lentelių, 3 paveikslai, darbo apimtis 50 puslapių, remtasi 54 literatūros šaltiniais.

PAGRINDINIŲ SĄVOKŲ ŽODYNĖLIS

Karjeros planavimas (*career planning*) – individo priimami profesiniai sprendimai ir planinga elgsena, susijusi su profesine karjera (Rodgers, 2008).

Pasitenkinimas pasirinkta profesija (*major satisfaction*) - teigiamas pasirinktos profesijos vertinimas, atspindintis pasitenkinimą savo pasirinkimu įgyti konkrečią profesiją (Nauta, 2007).

Profesinis saviveiksmingumas – individualūs įsitikinimai apie savo kompetenciją ir gebėjimus sėkmingai atlikti profesines užduotis bei susidoroti su darbe iškilusiais iššūkiais (Spurk, Abele, 2014).

Profesiniai lūkesčiai - ši sąvoka apibrėžia individo lūkesčius, kiek būsimas darbas jo pasirinktoje profesinėje srityje būtų idealus (atitinkantis individo idealaus darbo įsivaizdavimą), prestižinis ir (ne)pasiformetų savybėmis, kurias individas darbe vertina kaip labiausiai neigiamas.

Profesinis kelias (*vocational pathway*) - profesinės veiklos ypatumai, apimantys laikotarpį nuo tada, kai individas pasirenka profesiją iki profesinės karjeros pabaigos.

Profesinio kelio rinkimasis (*career choices*) - procesas, apimantis pasirinkimus, susijusius su profesine veikla nuo tada, kai individas pasirenka profesiją iki profesinės karjeros pabaigos (Kidd, 2006).

Saviveiksmingumas (*self – efficacy*) (1) - tai darbuotojų įsitikinimai apie jų galimybes sėkmingai organizuoti, vykdyti veiklą taip, kad būtų pasiekta norimų rezultatų (Bandura, 1997)

Saviveiksmingumas (*self – efficacy*) (2) – tai individo lūkesčiai arba įsitikinimai, kaip sėkmingai jis sugeba įvykdyti tam tikrą užduotį (Lemme, 2003).

Saviveiksmingumas (*self – efficacy*) (3) - apibrėžiamas kaip žmonių tikėjimas savo gebėjimais atlikti užduotis iki tam tikro lygmens, kuris veikia jų gyvenimus. Tikėjimas saviveiksmingumu lemia, kaip žmonės jaučiasi, galvoja, motyvuoja save ir elgiasi (Bandura, 1997).

TEORINĖ SAVIVEIKSMINGUMO SAMPRATA, KAIP SĖKMINGOS KARJEROS PRIELAIDA

4.1. Saviveiksmingumo samprata ir reikšmė

Saviveiksmingumo sampratą pirmasis apibūdino A. Bandura savo socialinėje - kognityvinėje teorijoje (Hurter, 2008). Autoriaus teigimu, saviveiksmingumas yra žmonių įsitikinimai apie jų galimybes sėkmingai organizuoti ir vykdyti veiklą taip, kad būtų pasiekta norimų rezultatų (Bandura, 1997; Talalaitė, 2012). C. Chovwen (2012) pabrėžia, kad kalbant apie saviveiksmingumą svarbu suprasti, jog tai ne įgūdžiai, kuriuos individas turi, bet jo subjektyvus vertinimas apie tai, ką jis su tais įgūdžiais gali nuveikti.

Yra autorių, kurie praplečia minėtą saviveiksmingumo sampratą ir akcentuoja ne tik suvokiamas galimybes sėkmingai pasiekti norimų rezultatų, bet ir tikėjimą savo gebėjimais įveikti skirtingo pobūdžio iššūkius, problemas ir iškilusius sunkumus (Sanders, 2012). Taigi, apjungus vienas kitą papildančius saviveiksmingumo apibrėžimus, šiame darbe laikomasi sampratos, kad saviveiksmingumas – tai žmonių įsitikinimai apie jų galimybes sėkmingai organizuoti, vykdyti veiklą taip, kad būtų pasiekta norimų rezultatų (Bandura, 1997).

Saviveiksmingumui, kuriam yra skirta A. Banduros (2009) socialinė pažintinė teorija, asmuo yra laikomas kaip didžiulė potenciali galimybė. Žmogus nėra daigtas, kurios elgesį apsprendžia tik išoriniai (aplinkos) veiksniai. Tarp žmogaus ir aplinkos vyksta tam tikrų priešasčių sąlygota sąveika. Aplinka daro poveikį žmogui, o žmogus – aplinkai, tačiau individas taip pat gali daryti poveikį ir sau, savo elgesiui. Saviveiksmingumo pagalba asmenys lavina savo minčių, jausmų ir veiksmų kontrolę. Tikėjimas saviveiksmingumu yra laikomas kaip žmogaus veiklos vertintojas, jis yra reikšmingas komponentas, turintis didžiulius pastangų, atkaklumo ir atlikimo padarinius. A. Banduros socialinė kognityvinė teorija yra grindžiama trijų tarpusavyje sąveikaujančių elementų modelių: žmogaus elgesį nulemia jo *vidinių, elgesio* ir *aplinkos* veiksmų sąveika. Žmogaus elgesį veikia jo *nuostatos ir lūkesčiai*, o jo veiklos rezultatai ir patirtis daro poveikį jo saviveiksmingumui (Bandura, 2009). Visi trys šio modelio elementai yra vienodai svarbūs.

A. Banduros pateiktą saviveiksmingumo apibrėžimą skirtingi autoriai interpretuoja savaip:

- Rogeher teigia: „saviveiksmingumas reiškia procesą, kuris apima tikėjimą, jog asmuo gali spręsti problemas bei priimti naujus iššūkius“ (Regehr, 2003, p. 189);
- Karademas teigia: „saviveiksmingumas reiškia asmens gebėjimus ateityje įveikti apsunčiančias situacijas bei jas įvertinti“ (Karademas, Kafetsios, Sideridis, 2007);

- Choi teigimu: „saviveiksmingumas reiškia asmens gebėjimą atlikti tam tikras užduotis, kad pasiekti išsikeltus tikslus“ (Choi, 2005);
- Autoriaus Bertz manymu: „saviveiksmingumas reiškia asmens nuostatas, susijusias su jo sugebėjimais sėkmingai atlikti tam tikras užduotis“ (Betz, 2000);
- Saviveiksmingumas, tai tikėjimas, kad asmuo tikrai gali atlikti tam tikras užduotis (Wiener, Battles, Wood, 2007).
- Saviveiksmingumas, tai individo kompetencijos sėkmingai atlikti reikiamų veiksmų visumą, norint pasiekti trokštamų rezultatų (Zajacova, Lynch, Espenshade, 2005).
- Lemme saviveiksmingumo laiko: „tai individo lūkesčiai arba įsitikinimai, kaip sėkmingai jis sugeba atlikti tam tikras užduotis“ (Lemme, 2003).

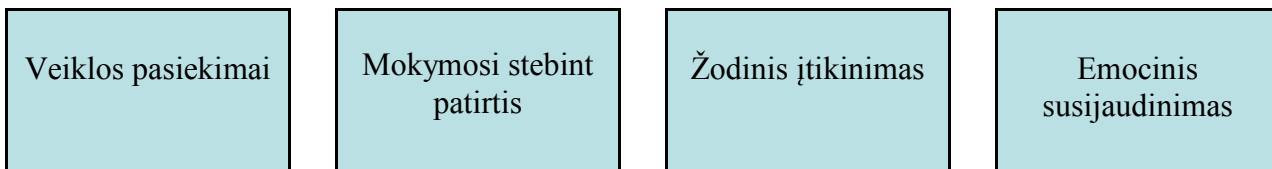
Karjeros tyrimuose, kur saviveiksmingumas vertinamas atsižvelgiant į darbo specifinius reikalavimus saviveiksmingumas yra skirstomas į penkias kategorijas (Lent, Brown, 2006):

- *Bendras profesinio funkcionavimo saviveiksmingumas* – sugebėjimas rasti ir išlaikyti darbą, nesvarbu kokioje srityje;
- *Profesinės srities saviveiksmingumas* – sugebėjimai tam tikroje srityje, pavyzdžiui, tiksluosiuose, humanitariniuose mokliuose;
- *Konkrečios profesinės srities saviveiksmingumas* – įgūdžiai tam tikroje srityje, pavyzdžiui matematikoje;
- *Specializuotos srities saviveiksmingumas* – įgūdžiai labai specifinėje srityje, pavyzdžiui biochemijos mokliuose;
- *Specifinės užduoties saviveiksmingumas* – įgūdžiai atlikti tam tikrą specifinę veiklą, pavyzdžiui, matematiko gebėjimas skaičiuoti integralus ir pan. (Lent, Brown, 2006).

Saviveiksmingumas daro įtaką žmogaus elgesiui bei laimėjimų siekimui (Sexton, Tuckman, Crehan, 1992). Mokslinių tyrimų duomenys patvirtina, kad saviveiksmingumo vertinimas atliekant tam tikras užduotis yra susijęs su žmogaus elgesiu užduočių metu. Žmogaus saviveiksmingumo lygis yra susijęs su žmogaus asmeniniais gebėjimais ir veiklos pasiekimais. Atliekant tyrimus nustatytas ryšys tarp saviveiksmingumo lygio ir žmogaus elgesio – žemo saviveiksmingumo dėka žmogus pradeda vengti tokį saviveiksmingumą lėmusių užduočių ir veiklos, o turėdamas aukštą saviveiksmingumą žmogus pradeda ir užsiima veikla, kuri lemia didesnę saviveiksmingumą (Peterson, 1993).

Saviveiksmingumo lūkesčius veikia pastangos, kurias žmogus įdeda pasirinkdamas savo elgesį įvairiose situacijose (Bandura, 2009). Literatūroje yra skiriami keturi saviveiksmingumo lūkesčių šaltiniai:

S**A****V****I****E****K****S****M****I****N****-****G****U**
M**O**
L**Ū****K****E****S****Č****I****Ų**
Š**A****L****T****I****N****A****I**



1 pav. **Saviveiksmingumo lūkesčių šaltiniai (sudaryta autorės remiantis Bandura, 2009)**

1. Veiklos pasiekimai (angl. *performance accomplishments*) - žmogaus saviveiksmingumas vertinamas remiantis asmenine patirtimi. Sėkmingos žmogaus asmeninės patirtys didina saviveiksmingumą, o nesėkmingos patirtys gali jį sumažinti;

2. Mokymosi stebint patirtis (angl. *vicarious experience*) – saviveiksmingumas formuojasi stebint ir vertinant kitų žmonių elgesį. Žmogus gali sustiprinti ar susilpninti saviveiksmingumo vertinimą matydamas sėkmingą ar nesėkmingą kitų žmonių elgesį, kai jie susiduria su įvairiomis kliūtimis;

3. Žodinis įtikinimas (angl. *verbal persuasion*) – kalbos dėka saviveiksmingumas gali būti stiprinamas įtaigos ir pasiūlymų pagalba. Žodinio įtikinimo dėka susiformavę saviveiksmingumo lūkesčiai gali būti neveiksmingi, jeigu žmogus turi nesėkmingos patirties tam tikrų problemų sprendime;

4. Emocinis susijaudinimas (angl. *emotional arousal*) - saviveiksmingumo vertinimas remiasi emociniu sujaudinimu, kuris yra išgyvenamas sudėtingose situacijose. Susijaudinimo būseną padeda žmogui įvertinti patiriamą nerimą ir galimybes susitvarkyti su stresu. Nerimas ir stresas gali padidinti žmogaus galimybes susitvarkyti su problemomis ir padidinti saviveiksmingumą, tačiau per didelis stresas ir nerimas sumažina žmogaus saviveiksmingumą (Bandura, 2009).

Apibendrinant galima teigti, kad saviveiksmingumas yra glaudžiai susijęs su žmogaus motyvacijos, emocijų ir elgesio formavimu bei valdymu. Saviveiksmingumo nulemti įsitikinimai apie žmogaus gebėjimus yra lemiamas žmogaus motyvacijos ir elgsenos veiksnys. Saviveiksmingumas atspindi žmogaus supratimą ir suvokimą apie jo gebėjimus siekti ir įgyvendinti įvairias užduotis bei tikslus (Morris, 2004). Galima teigti, jog saviveiksmingumas yra vienas svarbiausių sėkmingo asmens veikimo veiksnių lemiančių jo pasitenkinimą karjera. Saviveiksmingumas gali kisti

priklausomai nuo to, kaip pats individas supranta ir priima savo teigiamą ar neigiamą patirtį. Pagrindinis saviveiksmingumo privalumas yra tas, kad pagal jį galima nustatyti kaip sėkmingai asmuo ateityje susidoros su iškilusiomis problemomis ar iššūkiams ir kiek jo veikla bus sėkminga.

4.2. Aukšto ir žemo saviveiksmingumo reikšmė

A. Bandura nustatė, kad: „asmens saviveiksmingumas lemia tikslų, užduočių ir iššūkių priėmimą. Visi žmonės gali išsikelti sau tikslus, numatyti, ką jie norėtų pakeisti ar ką norėtų pasiekti savo profesiniame kelyje. Tačiau ne visiems šiuos veiksmus yra lengva atlikti. Todėl žmogaus suvoktas saviveiksmingumas vienoje ar kitoje situacijoje lemia jo veiklos rezultatyvumą, jis ir nulemia užduočių pasirinkimą bei atlikimą, įdedamas pastangas ir atkaklumą jas vykdanč“ (Bandura, 1997, cit. pagal Choi, 2005).

Asmenys, pasižymintys stipriu saviveiksmingumo jausmu pasižymi tokiomis savybėmis kaip:

- Į išskylančias problemas žiūri, kaip į būtinas atlikti užduotis;
- Pasižymi gilesniu domėjimusi veiklomis, kuriomis užsiima;
- Suformuoja stipresnę atsakomybės jausmą;
- Greitai atsigauna nuo nusivylimų ir iškilusių kliūčių;
- Patiria mažiau streso (Bacchini, Magliulo, 2003; Pajares, 2002).

Asmenys, pasižymintys silpnu saviveiksmingumo jausmu pasižymi tokiomis savybėmis kaip:

- Vengia savarankiško sprendimų priėmimo bei iššūkių;
- Mano, kad sunkios užduotys ir situacijos lenkia jų galimybes;
- Susikoncentruoja ties asmeninėmis nesėkmėmis ir neigiama patirtimi;
- Netenka pasitikėjimo savo jėgomis ir gebėjimais;
- Dažnai patiria neigiamas emocijas ir sunkiai su jomis tvarkosi (Bacchini, Magliulo, 2003; Pajares, 2002).

Autorių teigimu, aukštas saviveiksmingumas suformuoja gerus problemų sprendimo įgūdžius (Bilgin, Akkapulu, 2007). Saviveiksmingumas didina atkaklumą užbaigti užduotis, mažina nesėkmės baimę, be to, aukšto saviveiksmingumo asmenys yra optimistiškesni savo ateities atžvilgiu ir labiau motyvuoti sėkmei (Erdem, Demirel, 2007). Lindley (2006) plačiai analizavo moterų ir vyrų saviveiksmingumo skirtumus, atsižvelgiant į įvairias darbo sritis. Autorė atkreipė dėmesį, kad iki šiol pastebimas žemesnis moterų saviveiksmingumas tokiose srityse, kurios laikomos vyriškomis (programavimas, tikslieji mokslai ir pan.) (Lindley, 2006).

Bandura (1994) išskiria keturis aspektus, būtinus aukštam saviveiksmingumui pasiekti, tai yra tiesioginė ir netiesioginė patirtis, socialinis įtikinimas ir fiziologinė bei emocinė būseną. Šie aspektai pasižymi tokiais savybėmis kaip:

1. Patirtis. Tai yra daugiausia įtakos saviveiksmingumui turintis veiksnys (Skaalvik E. M., Skaalvik S, 2007). Sėkmė žmogaus karjeroje sukuria tvirtą saviveiksmingumo jausmą, priešingai, nesėkmės trukdo šiam jausmui formuotis. Pasisekus vieną kartą, yra didelė tikimybė, jog tai pasikartos. Todėl patirtis, apimanti ilgalaikes bei ryžtingas pastangas, dažną pasisekimą, kliūčių įveikimą, stiprina saviveiksmingumo jausmą.

2. Netiesioginė patirtis. Tai yra socialinis mokymasis, patirtis, gaunama iš kitų asmenų (Bussey, Bandura, 1999). Iš aplinkos (pvz., kolegų, tėvų, artimųjų) yra perimamos žinios, įgūdžiai bei gebėjimai. Jei darbuotojas mokosi iš žmonių, kuriuos lydi sėkmė ir kuriems didelių pastangų dėka pasiseka įgyvendinti užsibrėžtus tikslus, tai kelia pasitikėjimą savimi bei tikėjimą savo atliekamo darbo sėkme (Boyd et al, 1994).

3. Socialinis įtikinimas. Pasitikėjimą savimi bei savo atliekamu darbu kelia ir aplinkinių tikėjimas asmens gebėjimais atlikti vieną ar kitą užduotį. Tai apima ne tik teigiamą žmogaus įvertinimą, bet ir veiklos ar darbo organizavimą, kuriame slypi didesnė sėkmės tikimybė. Žmogui labai daug reiškia kito asmens palaikymas, tikėjimas, jog jis neabejotinai turi tam tikrų gebėjimų ar kompetencijos užduočiai atlikti. Žmogaus įtikinimas suteikia ne tik tikėjimo savimi, bet ir skatina įdėti daugiau pastangų į atliekamą darbą. Tačiau nerealistiški tikslai bei vienašališkai subjektyvus skatinimas gali greitai nuvilti ir skatinti nesėkmę (Zulkosky, 2009).

4. Fiziologinė bei emocinė būseną. Tai yra dar viena sritis, kuria žmogus remiasi, vertindamas savo gebėjimus bei kompetenciją. Nuovargis bei skausmas žmogui byloja apie fizinį silpnumą, jėgų stoką. Nustatyta, jog teigiama nuotaika didina saviveiksmingumo jausmą, o liūdna, priešingai, – mažina. Todėl siekiant ugdyti aukštą darbuotojo saviveiksmingumą, svarbu mažinti jo stresinę būklę, stiprinti fizinę būklę bei skatinti pozityvią nuotaiką (Boyd et al, 1994).

Apibendrinant galima teigti, kad saviveiksmingumas reikšmingas asmeniui, nes gali padėti gerinti jo veiklos efektyvumą bei kai kuriuos gyvenimo kokybės aspektus. Be to, jis pritaikomas labai įvairiose situacijose.. Pastebima, kad padidinti asmens saviveiksmingumo jausmą galima gerinant fizinę ir emocinę būseną bei mažinant neigiamas emocijas patirtis. Asmuo pats gali keisti savo mintis ir jausmus, tad jo saviveiksmingumo jausmas taip pat gali paveikti jo fiziologinę būseną. Saviveiksmingumo ugdymas yra labai svarbus ne tik individualiai asmenybei, tačiau ir organizacijai, kurioje darbuotojas dirba. Vadinasi, yra būtina atsižvelgti į išvardytus veiksnius, skatinančius asmens saviveiksmingumo jausmą, norint užtikrinti, kad darbuotojai jaustų

pasitenkinimą darbu, siektų tobulėti, palaikytų gerus santykius su kolegomis bei klientais bei sėkmingai siektų karjeros tikslų.

4.3. Sėkminga karjera ir jos veiksniai

Nepriklausomai nuo individo amžiaus ir lyties, profesinė veikla, karjera – tai jo siekis gyventi pilnavertį gyvenimą ir gauti visuomenės pripažinimą. Autoriaus H. Wagner teigimu: „asmens pripažinimas yra pelnomas konkrečiuose kontekstuose ir tik už konkrečias gėrybes, įgūdžius ar darbus. Nėra įmanoma sudaryti sąrašo dalykų, kurie visur ir visada garantuotų pripažinimą“ (Wagner, 2008, p. 129). Pasak H. Wagner, pirmoji ir pamatinė pripažinimo prasmė – tai pripažinimas visuomenės rėmuose, antroji pripažinimo prasmė – tai pripažinimo būtinumas individo identiteto formavimuisi, nuo kurio priklauso kaip jam seksis kurti prasmingą gyvenimą (Wagner, 2008). Pasak M. Barkauskaitės: „ne kiekvienas darbas, profesinė veikla suteikia galimybę asmenybei įprasminti savo gyvenimą.<...> Todėl labai svarbu pasirinkti profesiją, atitinkančią individo gebėjimus ir poreikius (Barkauskaitė, 2007, p. 107). L. Jovaišos nuomone (1999), psichinį subrendimą pasirinkti profesiją reikėtų matuoti patirties, savivokos ir savimonės, interesų ir polinkių, intelekto, kitokių gebėjimų, charakterio, pasitenkinimo darbu kokybe (Jovaiša, 1999).

Plėtodamas asmenybės ir profesijos suderinamumo idėją J.Holland (2004) pastebėjo, jog žmogus stengiasi pasirinkti darbą, atitinkantį jo asmenines savybes. Šio mokslininko pateikta tipologija, aprašanti šešias pagrindines asmenybės orientacijas ir jų įtaką profesijos pasirinkimui, gali padėti suprasti individo karjeros kryptį, darbinės veiklos raidą, pasitenkinimą ja, aspiracijas ir pasiekimus:

Tipas	Ypatumai
Realistinis	Pirmenybę teikia veiklai, apimančiai tikslų, tvarkingą arba metodišką objektų, įrankių, įrangos arba gyvūnų valdymą. Turi fizinio darbo, mechaniko, elektriko, žemės ūkio, techniko gebėjimų. Save laiko praktišku ir konservatyviu, turinčiu techninių ir sportinių, bet ne socialinių įgūdžių. Vertina tai, kas konkrečiu ir apčiuopiama, pavyzdžiui, materialų atlyginimą už pasiekimus. Vengia kontaktų su žmonėmis.

Tyrinėtojas	Teikia pirmenybę veiklai, kuriai būdinga stebėjimas, simboliškumas, sistemingas ir kūrybiškas fizinių, biologinių ir kultūros reiškinių tyrinėjimas. Turi gabumų mokslui ir matematikai. Save laiko turinčiu mokslininko sugebėjimų, intelektualiu, skeptišku, analitišku, neturinčiu vadovavimo įgūdžių, vertina mokslą, žinias ir jų plėtimą. Vengia vaidmenų, kuriems reikalingos įtikinėtojo arba prekiautojo savybės.
Meninis	Pirmenybę teikia neapibrėžtai, laisvai nesisteminei veiklai, apimančiai meno formą arba objektų kūrimą. Turi meninės kalbos, dailės, muzikos, aktorinių arba rašytojo gabumų, tačiau neturi verslininko įgūdžių. Save laiko originaliu, išraiškingu, nestandartišku, nepriklausomu. Vertina kūrybinę raišką. Vengia rutinos ir prisitaikymo.
Socialinis	Teikia pirmenybę veiklai, susijusiai su pagalba kitiems, mokymu, gydymu, švietimu arba ugdymu. Sugeba bendrauti, tačiau stokoja fizinio arba techninio darbo įgūdžių. Save laiko empatišku, kantriu, paslaugiu, suprantančiu kitus, sugebančiu mokyti, bet neturinčiu gabumų techniniam ir moksliniam darbui. Vertina etinę, socialinę, visuomeninę veiklą. Vengia mechaniško ir techninio darbo.
Vadovas	Teikia pirmenybę vadovavimui, įtikinėjimui. Turi vadovavimo, bendravimo ir įtikinėjimo gabumų. Stokoja gabumų moksliniam darbui. Save suvokia kaip populiarų, visuomenišką, pasitikintį savimi, agresyvų, turintį vadovavimo ir iškalbos gabumų, bet neturintį mokslininko sugebėjimų. Vertina materialinę ir socialinę padėtį. Vengia mokslinių ir intelektinių temų.
Tradicinė	Mėgsta veiklą, apimančią tvarkos, šablonų, standartų nustatymą ir palaikymą, pavyzdžiui, dokumentų, duomenų tvarkymą, verslo dokumentų ir duomenų apdorojimo įrangos valdymą. Pasižymi kanceliariniais skaičiavimo ir sisteminio verslo įgūdžiais, stokoja meninių gebėjimų. Save laiko prisitaikančiu, tvarkingu. Vertina ekonominius ir komercinius pasiekimus, valdžią. Vengia neapibrėžtos ir nestruktūruotos veiklos.

1 lentelė. J.Holland (2004) asmenybės orientacijos ir jų ryšys su profesija

Galima teigti, jog vienas svarbiausių pasirinkimų žmogaus gyvenime yra profesinio kelio pasirinkimas, kuris labai stipriai lemia žmogaus gyvenimo kokybę emocinėje, intelektualinėje,

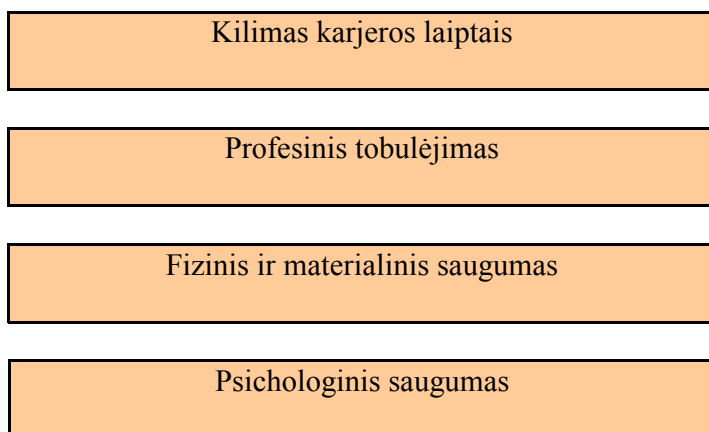
materialinėje bei socialinėje srityse. Atsakymai į klausimus: „Kodėl žmonės renkasi vienokią ar kitokią profesiją?“, „Kodėl žmogus pasirinko tam tikrą veiklą?“ slepia savyje daugybę įvairių tiek objektyvių, tiek subjektyvių veiksnių, susijusių su konkretaus žmogaus vertybėmis, nuostatomis ir gebėjimais. Stereotipiškai yra manoma, kad vienas pagrindinių veiksnių yra materialinis atlygis už darbą, tačiau daugybė žmonių, dalyvauja savanoriškoje veikloje be jokio atlygio. Asmuo gali sutikti dirbti už žemesnį atlyginimą tam, kad pvyzdžiui įgytų tam tikrų žinių, įgūdžių ar patirties. Taip pat jis gali sutikti su laikinai žemesniu atlyginimu ar pareigomis, jei mato tobulėjimo galimybę darbe arba savirealizacijoje. Žmonės yra skirtingai linkę priimti atsakomybę už savo arba komandinius veiksmus ir tai atitinkamai gali koreguoti norą būti vienoje ar kitoje darbinėje pozicijoje. Taigi, profesijos pasirinkimas jau tada apėmė tam tikrus veiksmus, kuriuos nusako sąvokos „kompetencija“, „vertybė“, „siekis“, „prestižas“, „garbė“, „visuomeninis statusas“ (Malinauskaitė, 2013).

Taigi, galima teigti, jog vienas iš svarbiausių lemiamų veiksnių renkantis profesiją yra motyvacija. A. Maslow (2009) hierarchijos teorijoje išskiria deficito arba nepakankamumo poreikius (fiziologiniai, saugumo, socialiniai poreikiai) ir augimo poreikius (pagarba, savirealizacija), ši teorija teigia, kad darbas žmogui užtikrina bazinių poreikių patenkinimą, o vėliau jam kyla ir augimo darbe ar profesinėje plotmėje poreikiai (Maslow, 2009). Pasak Jovaišos, motyvacija - tai psichofiziologinis procesas, reguliuojantis asmenybės veiklą ir santykius su aplinka motyvų kaitos pagrindu (1993). Stephens P. Robins teigia, jog motyvacija yra noras kažką padaryti ir jį lemia veiksmo galimybė patenkinti poreikį. Jis motyvaciją pateikia kaip procesą, kurio pagrindas yra nepatenkintas poreikis, sukeliantis įtampą, kuri savo ruožtu augina paskatas ir paiešką, kurių dėka poreikis yra patenkinamas ir įtampa sumažėja (Robins, 2007).

Baruch (2004) sėkmingos karjeros kriterijus suskirsto į keturias grupes:

- 1) **Kilimas karjeros laiptais** - į šią grupę įeina tokie faktoriai kaip paaukštinimas pareigose, tam tikro profesinio statuso įgijimas, galios, atsakomybių įgijimas, sprendimų ir veiksmų autonomijos įgijimas;
- 2) **Profesinis tobulėjimas** - kurį nulemia tokie faktoriai kaip naujų įgūdžių įgavimas, kvalifikacijos kėlimas, naujų kompetencijų išsiugdymas.
- 3) **Fizinis ir materialinis saugumas** - t.y. atlyginimas, adekvatus asmens pastangoms ir jo lūkesčiams;
- 4) **Psichologinis saugumas** - aplinkinių pripažinimas, pasitenkinimas savo veikla, darbo pobūdžiu ir rezultatais, aukšta savivertė (Baruch, 2004).

SĖKMINGOS KARJEROS KRITERIJAI



remiantis Baruch, 2004)

2
pav.
**Sėk
ming
os
karje
ros
kriter
ijai
(sud
aryta
autor
ės**

Planuojant ir realizuojant sėkmingą karjerą svarbu tinkamai valdyti tris resursų grupes: laiką, materialinius resursus ir žmones. Žmogiškųjų resursų valdymas yra svarbiausia, tačiau tuo pačiu ir sunkiausia profesinės veiklos sritis. Profesinei veiklai tobulinti sukurta pakankamai daug darbo motyvacijos teorijų.

- **Tikslų iškėlimo teorija** teigia, jog geresnius darbo rezultatus, nulemia konkretūs ir sudėtingi, o ne lengvi tikslai. Konkretūs, sunkiai įgyvendinami, tačiau aiškiai įvardinti ir apibrėžti tikslai, jei jie priimami, nulemia geresnius rezultatus nei neaiškus nesukonkretintas apibendrintas tikslas. Lengvesnį tikslą asmuo yra linkęs priimti labiau, tačiau prisiėmęs sunkesnę užduotį, jis labiau stengsis (Darbo ir organizacinė psichologija, 2005).
- **Paramos teorija** teigia, kad kitų parama koreguoja žmogaus elgesį. Pasak paramos teorijos, nėra svarbu, kokia vidinė asmens būseną, tačiau svarbu, kas atsitinka, kai asmuo imasi kokių nors veiksmų. Gausūs tyrimų rezultatai rodo, kad žmonės labiau stengiasi įvykdyti užduotis, turėdami paramą, o ne be jos. Parama daro reikšmingą įtaką asmens elgesiui ir motyvacijai (Darbo ir organizacinė psichologija, 2005).
- **Lūkesčių teorija**, teigia, žmogaus suinteresuotumo pasiekti konkrečius rezultatus lygis, arba kitaip tariant, pastangos priklauso nuo to, kaip ir kiek tvirtai jis tiki, jog gali tai pasiekti. Jei žmogus pasieks šį tikslą, svarbu, ar, jo nuomone, jam bus deramai atlyginta ir ar šis atlygis atitiks jo asmeninius lūkesčius (Darbo ir organizacinė psichologija, 2005).

McClelland poreikių teorijoje iškelti trys esminiai darbo motyvai arba poreikiai:

- **Pasiekimų poreikis** – tai noras pranokti, pastangos išsikovoti sėkmę.
- **Valdžios poreikis** – poreikis priversti elgtis kitus taip, kaip jie nebūtų kitais atvejais pasielgę. Šiems asmenims patinka jaustis įtakingais, valdyti kitus, jie teikia pirmenybę

situacijoms, kuriose yra būtinas aukštai išvystytas gebėjimas konkuruoti, jiems ypač svarbu yra prestižas, statusas.

- **Poreikis priklausyti** – draugiškų ir artimų žmogiškų santykių troškimas. Šiems asmenims mažiausiai patinka konkuruoti, nes jie orientuoti į bendradarbiavimą, tarpusavio supratimą (Darbo ir organizacinė psichologija, 2005).

Galima teigti, jog planuojant ir realizuojant sėkmingą karjerą didelę reikšmę turi pačios profesijos patrauklumas, pasitenkinimas darbu, atliekama veikla bei asmens motyvacija.

4.4. Mokymas/is visą gyvenimą ir mokėjimo mokytis kompetencijos ugdymas

Šiandienos visuomenė ir spartus jos tobulėjimas iš asmens ir piliečio reikalaujama gebėjimo mokytis, dirbti, dalyvauti visuomeninio ir ekonominio gyvenimo srityse. Kitaip sakant, būti aktyviais visuomenės nariais. Sėkminga karjera labai glaudžiai susijusi su žmogaus kompetencijomis, gebėjimu būti atviru naujovėms ir gebėjimu adaptuotis besikeičiant aplinkybėms. Mokymosi visą gyvenimą strategija taip pat yra akcentuojama Mokymosi visą gyvenimą memorandume (2001), 2006 m. lapkričio 15 d. Europos Parlamentas ir Taryba priėmė sprendimą, nustatantį 2007–2013 m. veiksmų programą mokymosi visą gyvenimą srityje. Šia programa siekiama suteikti visiems įvairaus amžiaus žmonėms visoje Europoje galimybę aktyviai mokytis bei tobulėti. Galimybė mokytis visą gyvenimą yra akcentuojama ir Nacionalinėje darnaus vystimosi strategijoje (2009).

Mokymosi visą gyvenimą memorandume Komisija ir šalys narės, remdamosi Europos užimtumo strategija, apibūdino mokymąsi visą gyvenimą kaip: „tikslingą mokymosi veiklą, kurios nuolat imamasi, siekiant didinti žinias, įgūdžius ir kompetenciją“ (Mokymosi visą gyvenimą memorandumas, 2001). 2011 metų Lietuvos Nacionalinė darnaus vystimosi strategijoje tarp kitų tikslų apibrėžti ir šie tikslai bei uždaviniai švietimo ir mokslo srityse:

- sudaryti tinkamas mokymosi visą gyvenimą sąlygas, plėtoti profesinio orientavimo paslaugas, tobulinti savaiminiu ir neformalioju būdu įgytos kompetencijos vertinimą ir pripažinimą;
- sukurti nuolat besimokančią visuomenę, sudaryti sąlygas asmenims, norintiems keisti ar kelti kvalifikaciją, *mokytis visą gyvenimą* (Nacionalinė darnaus vystimosi strategija, 2011).

Anot, J. V. Pukevičiūtės, kiekvienas individas turi pajėgti mokytis visą gyvenimą, įgydamas ir plėtodamas žinias, gebėjimus ir kvalifikacijas, gebėdamas prisitaikyti prie kintančio ir kompleksiško pasaulio (Pukevičiūtė, 2007). Autorė apibūdina keturias esmines mokymosi rūšis:

1. **Mokymasis įgyti žinias**, tai yra išmokti suprasti. Šiuo atveju turima omenyje ne pats tam tikros informacijos ar žinių gavimas, o jų atranka, struktūravimas ir panaudojimas;
2. **Mokymasis veikti**, tai yra gebėti kūrybiškai dirbti tam tikroje sferoje;
3. **Mokymasis bendrai gyventi**, tai yra gebėti suprasti ir gerbti kitus, jų jausmus, požiūrius, kultūrą, tradicijas, vertybes;
4. **Mokymasis gyvenimui**, tai yra galimybė skleisti asmeninems ypatybėms ir tobulėti, savarankiškai, kūrybiškai, atsakingai ir kritiškai veikti (Pukevičiūtė, 2007, p. 18, cit. Delors 1997, p. 19).

Ugdant mokėjimo mokytis kompetenciją ugdomos šios vertybinės nuostatos: supratimas, kad mokymasis yra vertingas ir trunka visą gyvenimą, poreikis mokytis ir tobulėti, noras pažinti save kaip besimokantįjį, savarankiškas, kryptingas ir atkaklus užsibrėžto tikslo siekimas, pasitikėjimas savimi bei tikėjimas mokymosi sėkme, atsakomybės už mokymąsi ir rezultatus jausmas, noras dalytis žiniomis ir įgyta patirtimi su kitais žmonėmis. Dauguma, jei ne visos čia įvardytos vertybinės nuostatos didina mokymosi motyvaciją, be kurios neįmanomas sėkmingas mokymasis. Tik tuomet, kai tikime mokymosi sėkme ir vertiname mokymosi procesą, galime įveikti sunkumus. Mokymosi motyvaciją, ypač kai asmuo nelabai pasitiki savo jėgomis ir mokymosi sėkme, galima didinti jį paskatinant, pagiriant ir skiriant užduotis, kurias jis pajėgus atlikti. Atlikęs užduotį asmuo patiria sėkmę, įgyja daugiau pasitikėjimo savimi, o paskatintas drąsiau imasi kitų, jau sudėtingesnių užduočių.

Gebėjimas motyvuoti save ir susitelkti sėkmingam mokymuisi

Gebėjimas išsikelti mokymosi tikslus ir uždavinius

Gebėjimas pasirinkti mokymosi strategijas

Gebėjimas susiplanuoti mokymosi laiką

Gebėjimas pasirinkti tinkamas mokymosi priemones

Gebėjimas įsivertinti ir planuoti tolesnį mokymąsi

mokytis kompetencijos ugdymas)

Tam, kad asmuo galėtų sėkmingai ugdytis mokėjimą mokytis, jis turi žinoti ir suprasti, kaip vyksta mokymosi procesas, kaip pasirinkti tinkamas mokymosi strategijas bei šaltinius, iš kurių galima mokytis. Bet pirmiausia individas turėtų pažinti save, išsiaiškinti savo mokymosi ypatumus, nustatyti mokymosi stilių, atrasti sau labiausiai tinkamus mokymosi būdus.

Taigi, sparti darbų ir profesijų kaita bei dideli informacijos srautai ekonomikoje ir darbo rinkoje skatina asmenis, jau turinčius atitinkamo lygio išsilavinimą bei pasiekimus savo karjeroje, atnaujinti ir tobulinti savo kompetencijas tam, kad užsitikrintų tolimesnę sėkmingą karjerą. Šie jų siekiai atitinka Mokymosi visą gyvenimą strategijos koncepciją, ugdančią asmens gebėjimą mokytis.

2.

TYRIMO METODOLOGIJA

2. 1. Tyrimo metodika ir organizavimas

Asmens saviveiksmingumo planuojant ir realizuojant sėkmingą karjerą nuolatinio mokymosi kontekste tyrimui pasirinktas kokybinis tyrimo metodas. Jis pasižymi siekiu išsamiai suprasti žmonių elgesį ir jo priežastis. Šio tyrimo metodo pasirinkimą nulėmė tokie argumentai:

1. Tiriama kodėl ir kaip priimami sprendimai, o ne tik objektyvūs duomenys;
2. Tokiam tyrimui dažniausiai reikalinga mažesnė, bet tiksli imtis;
3. Kokybinio tyrimo metu gauta informacija atspindi specifinį atvejį;
4. Fenomenologinių tyrimų rezultatai leidžia giliau suvokti ir suprasti reiškinius tokius, kokius juos patiria individai;
5. Fenomenologiniu tyrimu siekiama aprašyti, suprasti, kaip skirtingi individai patiria tam tikrą reiškinį (fenomeną), kokias prasmes suteikia tam reiškiniui.

Tyrimo duomenų rinkimui pasirinktas interviu apklausos metodas. Tokį pasirinkimą lėmė šie argumentai: a) Asmeninis kontaktas padidina atsakančiųjų skaičių ir sumažina nenorinčių atsakyti skaičių; b) Jeigu reikia, apklausos vykdytojas gali parodyti kryptį ir paaiškinti žodžiu, tokiu būdu išvengiama nesusipratimų; c) Galima išsiaiškinti miglotus atsakymus, ir tuomet bus lengviau juos interpretuoti.

Asmens saviveiksmingumo planuojant ir realizuojant sėkmingą karjerą nuolatinio mokymosi kontekste buvo taikytas kokybinio tyrimo metodas, naudojant pusiaustruktūruotą interviu, kadangi darbe nagrinėjami reiškiniai, kurie iki šiol buvo nedaug tyrinėti. Pasirinkta fenomenologinė strategija, kadangi tyrime nagrinėjama respondentų profesinė patirtis ir su ja susiję išgyvenimai bei jų prasmė respondentams. Fenomenologinis požiūris į tyrimo objektą:

- Tyrėjas orientuojasi į respondento profesinę, socialinę, emocinę ir pan. patirtį ir jos raišką išsiskyrimuose, kurie geriausiai atitinka šios patirties turinį;
- Jis atlieka respondento patirties bendraautorio funkcijas, įvairiais būdais stimuliuodamas pastarojo prisiminimus apie ankstesnę veiklą, siūlydamas analizuoti įsivaizduojamas situacijas, skatindamas išsakyti dėl dabarties aktualijų ir pan.
- Tyrėjui svarbiau aprašyti subjektą, apibūdinti patirties ar sąmonės esmines savybes, o ne paaiškinti procesą, jo ypatumus.

Kokybiniam tyrimui buvo pasirinkti 6 tiriamieji, atitinkantys tikslinės ir kriterijaus imčių sąlygas. Tikslinę imtį nusako darbinė pozicija – verslo sektoriaus įmonės vidutinės arba

aukščiausios grandies vadovai bei švietimo ir ugdymo srities vadovai (mokyklos direktorius, pavaduotojas ir pan.). Kriterijaus imtį apibrėžia sėkminga įmonės (įstaigos, organizacijos) ir jos vadovo veikla bei subjektyvus faktorius – pasitenkinimas savo darbu.

Atliekant interviu buvo paruošti klausimai (1 PRIEDAS), kuriais buvo siekiama sužinoti ir atskleisti sampratą apie karjerą, profesijos pasirinkimą, darbą kaip vertybę, veiksnius lėmusius profesijos pasirinkimą, kompetencijų tobulinimą. Atliekant kokybinį tyrimą, respondentų pateikiami atsakymai buvo fiksuojami diktofonu. Kokybiniam tyrimui pasirinktas pusiau standartizuotas interviu būdas, nes yra numatyti iš anksto galimi klausimai. Tyrimo metu yra laisva bendravimo forma su respondentu, kad pastarasis nejaustų įtampos. Dėl informacijos konfidencialumo bei etikos sumetimais darbe naudojami pakeisti tiriamųjų vardai. Kaip reikalauja etikos normos atliekant tyrimą buvo laikomasi etikos principų: teisė būti neįžeistam, teisė nebūti išnaudojamam, tyrimo naudingumas, rizikos ir naudos santykis, pagarba asmens orumui, teisingumas, privatumas, konfidencialumas, savanoriškumas, geranoriškumas (Kardelis, 2005; Bitinas, 2005).

Ruošiantis tyrimui ir nepažeidžiant minėtų principų, buvo atsiklausta respondentų apie jų galimybes dalyvauti tyrime. Tyrimo dalyviams buvo pateikta visa informacija apie vykdomą tyrimą ir jo tikslą bei keliamus uždavinius. Tiriamieji buvo informuoti, kaip bus naudojama gauta medžiaga bei informacija ir užtikrintas anonimiškumas.

3. ASMENS SAVIVEIKSMINGUMO PLANUOJANT IR REALIZUOJANT SĖKMINGĄ KARJERĄ NUOLATINIO MOKYMOSI KONTEKSTE EMPIRINIS TYRIMAS

3. 1. Tyrimo dalyvių charakteristika

Atliktas interviu su 6 respondentais, atitinkančiais tikslinės ir kriterijaus imčių sąlygas. Tikslinę imtį nusako darbinė pozicija – verslo sektoriaus įmonės vidutinės arba aukščiausios grandies vadovai bei švietimo ir ugdymo srities vadovai (mokyklos direktorius, pavaduotojas ir pan.). Kriterijaus imtį apibrėžia sėkminga įmonės (įstaigos, organizacijos) ir jos vadovo (ar padalinio vadovo) veikla bei subjektyvus faktorius – pasitenkinimas savo darbu. Etikos sumetimais darbe naudojami pakeisti respondentų vardai. Tiriamųjų sociodemografinės charakteristikos apibendrintai pateiktos 1 lentelėje. Tiriamųjų amžius svyravo nuo 35 metų iki 50 metų. Didžiąją dalį tiriamųjų sudarė moterys: jų buvo 4 - ios, vyrai sudarė mažumą – 2 asmenys.

	I tiriamasis	II tiriamasis	III Tiriamasis	IV tiriamasis	V tiriamasis	VI tiriamasis
Amžius	<i>42 metų</i>	<i>40 metų</i>	<i>35 metų</i>	<i>50 metų</i>	<i>43metų</i>	<i>30 metų</i>
Lytis	<i>moteris</i>	<i>moteris</i>	<i>Moteris</i>	<i>vyras</i>	<i>moteris</i>	<i>vyras</i>
Išsilavinimas	<i>Aukštasis universitetinis (bakalauras)</i>	<i>Aukštasis universitetini (bakalauras)</i>	<i>Aukštasis universitetinis (magistras)</i>	<i>Aukštasis universitetini (bakalauras)</i>	<i>Aukštasis universitetinis (magistras)</i>	<i>Aukštasis universitetini (bakalauras)</i>
Studijų pakraipa/-os	<i>Pedagogika</i>	<i>Verslo vadyba</i>	<i>Socialiniai Mokslai, Komunikacija</i>	<i>Pedagogika</i>	<i>Verslo vadyba</i>	<i>Mechanikos inžinerija</i>
Dabartinė darbovietė/-ės	<i>„X“ gimnazija</i>	<i>Lietuviško kapitalo įmonė</i>	<i>Lietuvos įmonė (prekyba), turinti savo filialus Baltijos ir Skandinavijos šalyse.</i>	<i>„X“ gimnazija</i>	<i>Lietuviško kapitalo įmonė</i>	<i>Transporto ir logistikos kompanija</i>
Dabartinės pareigos	<i>Gimnazijos direktoriaus pavaduotoja</i>	<i>Verslo procesų valdymo grupės vadovė</i>	<i>Klientų aptarnavimo projektų vadovė</i>	<i>Gimnazijos direktorius</i>	<i>Mažmeninės prekybos vadovė</i>	<i>Pamainos vadovas</i>
Priskirtas vardas	<i>Ilona</i>	<i>Erika</i>	<i>Miglė</i>	<i>Kęstutis</i>	<i>Asta</i>	<i>Darius</i>

2 lentelė. Sociodemografinės tiriamųjų charakteristikos (Sudaryta autorės remiantis tyrimo rezultatais)

Visi tiriamieji gyvena šeimoje ir yra ištekėję arba vedę. Analizuojant tyrimo imtį pagal išsilavinimą, paaiškėjo, kad tiriamieji pasižymėjo aukštu išsilavinimo lygiu ir yra įgiję aukštąjį

universitetinį išsilavinimą, tame tarpe yra du asmenys baigę ir magistro studijas. Vadovaujančias pozicijas tiriamieji dirba nuo 1 metų iki 10 metų. Visi tiriamieji dirba pilnu etatu, kai kurių darbo krūvis viršija etatą. Atkreiptinas dėmesys, kad tiriamieji nurodė, jog jų darbo laiko trukmė viršija Lietuvoje įprastas 8 darbo valandas. Šie respondentai nurodė dirbantys 12 - 14 ir daugiau valandų per dieną. Visi tyrimo dalyviai dirba ir gyvena mieste.

Išsami tiriamųjų demografinė charakteristika atskleidžia, kad tiriamieji yra vadovaujančias pareigas užimantys asmenys, verslo sektoriaus įmonės vidutinės arba aukščiausios grandies vadovai bei švietimo ir ugdymo srities vadovai. Vidutinis tiriamųjų amžius 40 m. Respondentai pasižymėjo aukštu išsilavinimo lygiu, žemesnio nei aukštasis universitetinis išsilavinimas niekas nenurodė. Tiriamieji vadovaujančias pareigas užima nuo 1-ųjų iki 10-ies metų.

3. 2. Tyrimo rezultatų analizė

Karjera yra vienas pagrindinių šiuolaikinio žmogaus siekių, siejamų su kokybišku gyvenimu, kokybę suvokiant kaip materialines ir socialines garantijas, finansinę laisvę ir atsiveriančias naujas tobulėjimo bei vystimosi galimybes, psichologinį pasitenkinimą. Tokia raida priklauso nuo nuolatinių individo pastangų, nes ji nėra pareiga – dažniausiai pats asmuo yra suinteresuotas siekti karjeros. Anot autoriaus R. Laužacko, karjera yra atitinkamomis žiniomis, mokėjimais, gebėjimais ir įgūdžiais pagrįstos žmonių veiklos kombinacijos, teikiančios pasitenkinimo, materialinio aprūpinimo ir aktyvaus įsijungimo į visuomeninį gyvenimą (Laužackas, 1998). 2-oje lentelėje pavaizduota kaip tiriamieji supranta karjeros sampratą, kokias prioritetingas karjeros sritis jie išryškina. Pagal pateiktą karjeros sampratos kategoriją išryškėjo šios subkategorijos: malonumas, pasitenkinimas, savirealizacija, pajamų šaltinis, veikla/darbas, pasiekimai, pareigos, kompetencijos/gebėjimai, tobulėjimas, socialinis pripažinimas, asmeninės savybės, gyvenimo būdas. Matyti, kad tiriamieji karjerą supranta kaip veiklą, kuri individui teikia vidinį pasitenkinimą ir malonumą, leidžia individui tobulėti kaip asmenybei, o ne kaip darbas, kuris neteikia visiškai jokio malonumo ir yra tik pajamų ir pragyvenimo šaltinis.

3 lentelė. **Ką Jums reiškia karjera? Kas Jums svarbiausia Jūsų darbe? Kokios yra prioritetingos sritys?**

KATEGORIJA	SUBKATEGORIJA	TEIGINIŲ PAVYZDŽIAI
------------	---------------	---------------------

Karjeros samprata	Malonumas	„Man karjera tai kai <i>dirbi mėgstamą darbą</i> , užsiimi širdžiai <i>malonia veikla</i> “; „ <i>Mėgavimasis</i> tuo ką darai“; „Profesija turi teikti <i>malonumą, pasitenkinimą</i> tuo ką darai“;
	Pasitenkinimas	„Manau, kad galima užimti pačias aukščiausias pareigas, tačiau jei nėra to <i>vidinio pasitenkinimo</i> tada ir ta karjera nieko verta. Svarbiausia <i>vidinis pasitenkinimas</i> “;
	Savirealizacija	„Taip pat svarbu, kad būtų galimybės <i>savęs realizavimui</i> , savo <i>minčių ir darbų tam tikrai laisvei</i> “; „Karjera asocijuojasi su <i>gyvenimo svajonės realizavimu</i> pasirenkant kasdienės veiklos kryptis ir tikslus“;
	Pajamų šaltinis	„ <i>Dideliais pinigais</i> “;
	Veikla/darbas	„Man tai sunkus ir daug pastangų reikalaujantis <i>darbas</i> “; „Man asmeniškai svarbiausia yra <i>dirbti labai gerai savo darbą</i> “; „Sėkminga <i>veikla</i> “; „ <i>Sunkiai dirbti</i> “;
	Pasiekimai	„Karjera man yra <i>tai ką pasieki</i> savo darbe“;
	Pareigos	„Tam tikros <i>aukštumos, kilimas karjeros laiptais</i> “; „Norėčiau būti savo <i>srities profesionalu</i> “; „Geriausias savo <i>srities profesionalas</i> ir tai jau tikrai sėkminga karjera“; „Aukštos <i>pareigos darbe</i> “; „Aukščiausio <i>vadovo posto</i> “;
	Kompetencijos/Gebėjimai	„Man karjera tai lygu <i>įgytos kompetencijos, sukauptos žinios</i> “; „Svarbu tai, kokį <i>kompetencijų portfelį</i> tau pavyko sukaupti“; „Isigilinti į save, savo poreikius.... <i>gebėjimus</i> “;
	Tobulėjimas	„ <i>Tobulėjimas</i> pasirinktoje veikloje“; „Karjera susideda iš <i>nuolatinio tobulėjimo</i> “;
	Socialinis pripažinimas	„Tos veiklos <i>teigiamas įvertinimas aplinkinių rate, visuomenėje</i> “;

Asmeninės savybės	„Dažnai net ne žinios ar darbo patirtis lemia tikrąją karjeros sėkmę, o <i>asmeninės charakterio savybės</i> “; „ <i>Siekia savo užsibrėžtų tikslų, turi stiprią savimotyvaciją, detaliai planuoja</i> įvairias veiklas <i>laike ir</i> sugeba parodyti geriausius rezultatus“;
Gyvenimo būdas	„Neatsiejama viso <i>gyvenimo dalis</i> “;

Profesijos pasirinkimas – svarbiausia užduotis, nulemianti visą tolimesnį žmogaus gyvenimą. Šiandien dauguma žmonių nepakankamai dėmesio kreipia į karjeros raidos galimybes, todėl dažnai daromos klaidos apsisprendime renkantis profesiją. Akivaizdu, kad kuo geriau žmogus pažįsta save ir išmano savo darbo rinką, tuo teisingiau jis gali pasirinkti. Geras individo savybių ir darbo atitikimas prilygsta pasitenkinimui darbu, pastovumu ir pasiekimais. Tyrimo rezultatai parodė, kad tiriamųjų profesijos pasirinkimą lėmė tokie vidiniai veiksniai, kaip asmeninės savybės (iniciatyvumas, komunikabilumas, smalsumas, ryžtingumas, motyvacija), taip pat vidiniai interesai, tokie kaip vidinis pasitenkinimas, įsiklausymas į save, savo norus ir gebėjimus bei įdiegtas sėkmės troškimas. Išoriniais profesijos pasirinkimo veiksniais tiriamieji įvardijo artimų žmonių aplinką, tai tėvai, pedagogai, kiti asmenys turėję įtakos jų profesinio kelio pasirinkimui bei studijų pasirinkimą. Remiantis tyrimo rezultatais, galima teigti, jog visiems tiriamiesiems savo profesinio pašaukimo atradimas yra labai svarbus sėkmingos karjeros rodiklis, kurį labiausiai nulemia vidiniai, o ne išoriniai veiksniai.

4 lentelė. Kas nulėmė Jūsų profesijos pasirinkimą?

KATEGORIJA	SUBKATEGORIJA	TEIGINIŲ PAVYZDŽIAI
Vidiniai profesijos pasirinkimo veiksniai	Asmeninės savybės	„ <i>Asmeninės mano savybės, mano būdas, esu iniciatyvi, komunikabili, nenusėdinti vietoje</i> “; „Mano <i>gyvenimo būdas</i> “; „Įgimtas <i>smalsumas</i> “; „Mano asmeninės savybės: <i>užsispyrimas, ryžtingumas, motyvacija</i> bei <i>kryptingas tikslo siekimas</i> “; „ <i>Kryptingumas, žinoti ko nori</i> ir kokiomis priemonėmis tai galima pasiekti“;

	Vidiniai interesai	„Visada <i>siekiau tobulėjimo</i> , kėliau savo kvalifikaciją“; „ <i>Vidinis pasitenkinimas, įsiklausimas į save, savo norus ir gebėjimus</i> “; „Visada žinojau, kad noriu dirbti darbą, kuriame <i>netrūktų iššūkių, galima tobulėti kaip asmenybei, leisti pasireikšti savo kūrybiškumui</i> “;
	Sėkmės troškimas	„Įdiegtas <i>sėkmės troškimas</i> “;
Išoriniai profesijos pasirinkimo veiksniai	Artimų žmonių aplinka	„Profesijos pasirinkimą lėmė <i>artimų žmonių aplinka, jų pavyzdys</i> “; „Didelę įtaką karjeros pasirinkimui turėjo <i>tėvai</i> , kadangi augau <i>pedagogų šeimoje</i> “;
	Pasirinktos studijos	„Kryptingai <i>pasirinktos pedagogikos studijos</i> “;

Kadangi atliktas tyrimas parodė, kad profesijos pasirinkimą labiausiai lemia vidiniai veiksniai, buvo naudinga sužinoti konkrečiai kokius vidinius veiksnius tiriamieji laiko esminiais siekiant sėkmingos karjeros. Dažniausiai akcentuojama ir pabrėžiama buvo motyvacija ir lankstumas, turint omenyje, kad nereikia bijoti išeiti iš savo komforto zonos, nebijoti rizikuoti priimti svarbius sprendimus, nes tik taip atsiveria dar daugiau galimybių. Motyvuoti save ir nepasiduoti iškilusioms problemoms, priimti jas kaip iššūkiu žengiant savo sėkmingos karjeros link. Tiriamieji taip pat įvardijo tokius vidinius veiksnius kaip, darbštumas, užsispyrimas, įsiklausymas į save. Pastarajame akcentuodami tai, kad būtina suprasti net tik savo norus, bet ir galimybes, gebėjimus pasiekti užsibrėžtų tikslų. Vidiniais veiksniais siekiant sėkmingos karjeros buvo minima ir noras tobulėti, smalsumas, laiko planavimas bei kryptingumas. Apibendrinant profesijos pasirinkimą lemiančių vidinių veiksnių analizę galima teigti, jog asmenybiniai veiksniai apimantys psichinį subrendimą, socialinius, ekonominius, kultūrinius bei dvasinius veiksnius, yra svarbiausi profesiniame pasirinkime.

5 lentelė. **Kokius vidinius veiksnius Jūs laikote esminiais siekiant sėkmingos karjeros?**

KATEGORIJA	SUBKATEGORIJA	TEIGINIŲ PAVYZDŽIAI
------------	---------------	---------------------

Vidiniai veiksniai siekiant sėkmingos karjeros	Motyvacija	<p>„Motyvacija, lankstumas ir žinoma darbštumas“;</p> <p>„Stipri savimotyvacija, kai pats matai prasmę atlikti tam tikras užduotis ir niekas neturi tavęs versti ar stumti į priekį“;</p> <p>„Neprarandant motyvacijos ir užsispyrimo, nepamirštant dėl ko visa tai yra daroma“;</p>
	Lankstumas	<p>„Motyvacija, lankstumas ir žinoma darbštumas“;</p> <p>„Smalsumas, lankstumas, atvirumas patirčiai“;</p> <p>„Lankstumas taip pat labai svarbus, reikia nebijoti išeiti iš savo komforto zonos, nes taip atsiveria dar daugiau galimybių“;</p>
	Darbštumas	<p>„Motyvacija, lankstumas ir žinoma darbštumas“;</p> <p>„Norint dirbti mėgstamą darbą, kuris teiktų malonumą reikės daug ir sunkiai dirbti“;</p> <p>„Pastangos kuo geriau atlikti darbą“;</p>
	Užsispyrimas	<p>„Sakyčiau toks kaip vidinis užsispyrimas“;</p> <p>„Svarbiausia nenuleisti rankų“;</p> <p>„Neprarandant motyvacijos ir užsispyrimo, nepamirštant dėl ko visa tai yra daroma“;</p>
	Įsiklausymas į save	<p>„Mano saviraiškos poreikis“;</p> <p>„Įsiklausimas į save, savo norus, savo gebėjimų supratimą“;</p>
	Noras tobulėti	<p>„Noras tobulinti save kaip asmenybę, būti savo srities specialistu“;</p>
	Smalsumas	<p>„Smalsumas, lankstumas, atvirumas patirčiai“;</p> <p>„Smalsumas todėl, kad visada reikia trokšti ko nors naujo, nepatirto ir nebandyto, nebijoti rizikuoti, savarankiškai priimti sprendimus“;</p>
	Atvirumas	<p>„Smalsumas, lankstumas, atvirumas patirčiai“;</p> <p>„Atvirumas patirčiai tai turiu omenyje nebijoti eiti, bandyti, daryti“;</p>
	Laiko planavimas	<p>„Gebėjimas planuoti laiką, laiku ir tinkamai atlikti pavestus darbus bei parodyti geriausiu rezultatus“;</p>
	Kryptingumas	<p>„Kryptingumas, tikslingai siekti užsibrėžtų tikslų“;</p>

Kitas labai svarbus aspektas, turintis didelę įtaką siekiant sėkmingos karjeros yra teigiama ir neigiama patirtis ir kaip ji veikia profesinius sprendimus bei ugdo saviveiksmingumą. Kaip ir buvo galima tikėtis teigiama profesinė patirtis motyvuoja, suteikia pasitikėjimo savimi bei savo jėgomis, teigiama patirtis tiriamųjų laikoma kaip grįžtamasis ryšys, teigiamas kitų asmenų įvertinimas. Teigiama profesinė patirtis ne tik motyvuoja toliau tobulėti savo profesinėje srityje, tačiau ir ugdo saviveiksmingumą, auga individo lūkesčiai bei įsitikinimai, kaip sėkmingai jis sugeba įvykdyti tam tikras užduotis. Tiriamieji teigė, kad ir neigiama patirtis yra dalinai teigiama, nes ji yra pamokanti, ugdanti, suteikianti savotiškos patirties ir žinių, o svarbiausia, kad neigiama patirtis užgrūdina, taip pat tiriamųjų nuomone, vargu ar be jos įmanoma pasiekti sėkmingos karjeros. Kaip viena iš neigiamos patirties subkategorijų išryškėjo tai, kad neigiama patirtis užkerta kelią tobulėjimui, ji smukdo, profesinės nesėkmės gąsdina bei visiškai neugdo saviveiksmingumo. Apibendrinant galima teigti, kad teigiama patirtis reikšminga asmeniui, nes gali padėti gerinti jo saviveiksmingumą, o taip pat ir veiklos efektyvumą bei kai kuriuos gyvenimo kokybės aspektus. Tiriamieji neigiamos patirties neakcentuoja kaip esminės, o orientuojasi į teigiamą patirtį.

6 lentelė. **Kaip teigiama ar neigiama patirtis veikia profesinius sprendimus, ugdo saviveiksmingumą?**

KATEGORIJA	SUBKATEGORIJA	TEIGINIŲ PAVYZDŽIAI
Teigiama profesinė patirtis	Motyvacija	„Teigiama patirtis visada yra geriau nei neigiama ir žinoma <i>ji labiau motyvuoja</i> “; „Teigiama patirtis visada <i>motyvuoja, skatina</i> “; „Teigiama patirtis, pavyzdžiui gera atmosfera kolektyve, sėkmingai įgyvendinti tikslai ir uždaviniai <i>mane visada motyvuoja labiau</i> “;
	Pasitikėjimas savimi	„Grįžtamasis ryšys iš vaikų, tada labiau <i>savimi pasitikiu, suprantu, kad einu tinkama kryptimi</i> “; „ <i>Įkvepia pasitikėjimo savo jėgomis, žinojimo, kad galima įveikti iškilusias problemas</i> “;
	Grįžtamasis ryšys	„Mano darbe geriausias dalykas yra <i>grįžtamasis ryšys iš vaikų</i> “;

Neigiama profesinė patirtis	Pamokanti/ugdanti patirtis	„Mane, mano saviveiksmingumą labiau ugdo neigiama patirtis . Kritika. Kai esi kritikuojamas tu stengiesi įrodyti, kad aplinkiniai žmonės yra neteisūs“; „Neigiama patirtis siekiant karjeros aukštumų tikrai nėra išvengiama, bet iš jos galima daug pasimokyti, pasisemti patirties ir kitą kartą ji taps teigiama patirtimi“; „Neigiama patirtis irgi savaip „užgrūdina“ “;
	Užkerta kelią tobulėjimui	„Mane neigiama patirtis smukdo, užkerta kelią tobulėjimui, savęs tobulinimui ir ugdymui . Tam tikros profesinės nesėkmės išgaudina “;

Anot, autoriaus Bandūros, saviveiksmingumas - tai darbuotojų įsitikinimai apie jų galimybes sėkmingai organizuoti, vykdyti veiklą taip, kad būtų pasiekta norimų rezultatų (Bandura, 1997). Autorius Lemme, saviveiksmingumą apibrėžia kaip individo lūkesčius arba įsitikinimus, kaip sėkmingai jis sugeba įvykdyti tam tikrą užduotį (Lemme, 2003). Tiriamiesiems uždavus klausimą kaip jie supranta saviveiksmingumo sąvoką išryškėjo šios penkios subkategorijos. Pirmoji subkategorija apibūdinanti saviveiksmingumo sampratą yra asmeninės pastangos, tai paties žmogaus indėlis į savo tobulėjimą, pastangos, tikėjimas tuo ką daro ir ko imasi. Kita subkategorija tai, žinios. Profesinių žinių sėmimasis savo asmeninėmis pastangomis, jų pritaikymas savo kasdieninėje veikloje. Saviveiksmingumas taip pat suprantamas kaip tikėjimas savimi. Turint omenyje, kad tai tikėjimas savo jėgomis, lūkesčiais, savo galimybėmis pasiekti norimų rezultatų. Dar viena išryškėjusi subkategorija yra savimotyvacija, tai individo mintys bei pastangos. Ir galiausiai saviveiksmingumas suprantamas kaip asmens darštumas, tai individo pastangos ir veiksmai pasiekti išsikeltiems tikslams. Apibendrinant galima teigti, kad saviveiksmingumo samprata tiriamieji supranta labai panašiai literatūros šaltiniuose ir įvairių autorių pateiktiems apibrėžimams. Tiriamieji saviveiksmingumą supranta, kaip jų galimybes sėkmingai vykdyti tam tikrą veiklą, kad būtų pasiekta norimų rezultatų.

7 lentelė. **Kaip suprantate saviveiksmingumo sąvoką?**

KATEGORIJA	SUBKATEGORIJA	TEIGINIŲ PAVYZDŽIAI
------------	---------------	---------------------

Saviveiksmingumo samprata	Asmeninės pastangos	<p>„Manau tai <i>paties žmogaus indėlis į savo tobulėjimą, pastangos, tikėjimas tuo ką daro ir ko imasi. Tikėjimas savo jėgomis</i>“;</p> <p>„Tai galbūt <i>paties pastangos, stengimasis</i> kuo giliau įsigilinti į savo darbą, profesinę sritį“;</p> <p>„Pačio <i>asmens pastangos, sutelktos jėgos</i>“;</p> <p>„<i>Veiksmai ar pastangos, kurių pats imiesi</i> tam tikriems tikslams pasiekti ar užduotims įgyvendinti“;</p>
	Žinios	„ <i>Sentis žinių</i> “;
	Tikėjimas savimi	<p>„<i>Tikėjimas savo jėgomis, lūkesčiais</i>, užtikrintumo jausmas tuo ką darai ir ko imiesi. <i>Tikėjimas savo galimybėmis</i> pasiekti tam tikrų rezultatų ar įvykdyti tam tikras užduotis“;</p> <p>„<i>Tikėjimas savimi</i>“;</p> <p>„<i>Įsitikinimai apie galimybes</i> sėkmingai organizuoti, vykdyti veiklą taip, kad būtų pasiekta norimų rezultatų“;</p>
	Savimotyvacija	<p>„Mano <i>mintys, pastangos</i>, darbai siekiant užsibrėžto tikslo. <i>Kaip aš galvoju</i> ir numatau situacijos baigtį taip ir bus“;</p> <p>„Na tai toks savęs paties <i>motyvavimas</i>“;</p>
	Darbštumas	„ <i>Daug darbo ir pastangų</i> tiems rezultatams pasiekti“;

Sėkminga karjera labai glaudžiai susijusi su žmogaus kompetencijomis, gebėjimu būti atviru naujovėms ir gebėjimu adaptuotis besikeičiant aplinkybėms. Tiriamųjų buvo prašoma įvardyti tris svarbiausius veiksnius ar motyvus, kurie skatina juos mokytis ir tobulėti profesinėje srityje. Iš pateiktų atsakymų išryškėjo keturios kategorijos, tokios kaip asmeniniai motyvai, profesijai būdingi reikalavimai, asmeninių galimybių įrodymas sau ir kitiems bei vertybinės nuostatos ir motyvai. Pastarajai kategorijai tiriamųjų galima priskirti daugiausiai, kadangi čia išryškėjo ir daugiausiai subkategorijų, tokių kaip noras tobulėti, asmeninės savybės, malonumas ir tikslų siekimas. Tiriamieji teigė, kad nori tobulėti kaip asmenybės ir siekti savo užsibrėžtų tikslų. Asmeniniai motyvai kategorijai, priskirtos tokios subkategorijos: aukštesnių pareigų siekimas, neatsilikimas nuo visuomenės bei atlyginimas. Tiriamieji teigė, kad nori neatsilikti nuo visuomenės ir spartaus tobulėjimo, kilti karjeros laiptais. Nuolatinis mokymąsi ir žinių atnaujinimą profesinėje srityje tiriamieji įvardijo kaip būtina ir didesnam atlyginimui gauti, todėl, kad aukštesnės kvalifikacijos darbuotojai uždirba daugiau. Nuolatinis tobulėjimas savo profesinėje srityje pabrėžiamas kaip profesijai būdingas reikalavimas. Tai žinių įgijimas, profesionalumas, konkurencingumas. Tik nuolat tobulėjant ir atnaujinat žinias galima būti savo srities profesionalu bei išlikti konkurencingu darbo rinkoje. Kategorijai, asmeninių galimybių įrodymas sau ir kitiems priskiriamos tokios subkategorijos kaip visuomenės požiūris ir pavyzdys kitiems. Nuolat besimokant, tobulėjant siekiama būti pavyzdžiu artimos aplinkos asmenims, bendradarbiams, kolegoms ir panašiai, taip pat teigiamas visuomenės požiūris, tiriamieji jaučiasi labiau gerbiami ir pripažįstami užimdami aukštas pareigas, o tam būtinas nuolatinis tobulėjimas savo srityje. Apibendrinant galima teigti, kad sparti darbų ir profesijų kaita bei dideli informacijos srautai ekonomikoje ir darbo rinkoje skatina asmenis, jau turinčius atitinkamo lygio išsilavinimą bei pasiekimus savo karjeroje, atnaujinti ir tobulinti savo kompetencijas tam, kad užsitikrintų tolimesnę sėkmingą karjerą.

8 lentelė. Įvardykite 3 svarbiausius veiksnius ar motyvus, kurie skatina Jus mokytis/tobulėti profesinėje srityje.

KATEGORIJA	SUBKATEGORIJA	TEIGINIŲ PAVYZDŽIAI
Asmeniniai motyvai	Aukštesnių pareigų siekimas	„ <i>Kilimas karjeros laiptais</i> , jeigu nustočiau tobulėti ir domėtis kažin ar tas kilimas bebūtų“; „Man jau pavyko šioje srityje <i>pakilti karjeros laiptais</i> , tačiau tikrai yra dar kur kilti“;

	Neatsilikti nuo visuomenės	„Noras <i>neatsilikti nuo visuomenės</i> , kuri sparčiai keičiasi“; „Noras <i>tobulėti, neatsilikti</i> nuo visuomenės“;
	Atlyginimas	„Konkurencingas <i>atlyginimas</i> “; „ <i>Finansinė išraiška</i> žinoma“;
Profesijai būdingi reikalavimai	Žinių įgijimas	„ <i>Žinios</i> , man visada yra įdomu <i>sužinoti kažką naujo</i> “; „Noras <i>siekti žinių, informacijos</i> “; „ <i>Sukaupti kuo daugiau savo profesinės srities žinių</i> , manau, kad tik puikiai išmanant savo darbo specifiką galima būti tos srities profesionalu“;
	Profesionalumas	„Norėčiau būti <i>šios srities profesionalu</i> “;
	Konkurencingumas	„ <i>Išlikti konkurencingu darbo rinkoje</i> , neprarasti gebėjimų ir įgūdžių reikalingų darbe“;
Asmeninių galimybių įrodymas sau ir kitiems	Visuomenės požiūris	„ <i>Teigiamas visuomenės požiūris</i> , užimant aukštas <i>pareigas jautiesi labiau gerbiamas ir pripažįstamas</i> “;
	Pavyzdys kitiems	„Noras <i>būti pavyzdžiu kitiems</i> , kolektyvui, pedagogams, mokiniams ir žinoma jų tėvams“;
Vertybines nuostatas ir motyvai	Noras tobulėti	„Noras <i>tobulinti save</i> kaip asmenybę“; „ <i>Noras tobulėti</i> , tik nestovint vietoje, daug ir sunkiai dirbant, neskaičiuojant savo laiko ir jėgų savo profesinėje srityje galima sulaukti sėkmės“; „ <i>Noras tobulėti</i> “;
	Asmeninės savybės	„Mano <i>užsispyrimas ir didelis noras</i> “;
	Dėl malonumo	„Gyvenimo būdas jau, man <i>patinka mokytis</i> “;
	Tikslų siekimas	„Kryptingumas, tikslingai <i>siekti užsibrėžtų tikslų</i> “;

Tiriamųjų nuomone nuolatinis mokymasis ir tobulėjimas savo profesinėje srityje yra būtinas siekiant sėkmingos karjeros realizavimo, todėl kyla poreikis išsiaiškinti kuris iš mokymosi būdų ar metodų, formų profesinėje veikloje buvo ar yra efektyviausias. Išanalizavus tiriamųjų atsakymus išryškėjo šios trys kategorijos: tikslinis mokymasis, savarankiškas mokymasis ir mokymasis per veiklą. Kategorijai tikslinis mokymasis priskiriamos subkategorijos tokios kaip, komandinis darbas, diskusija, formalus/neformalus mokymasis. Tiriamieji teigia, kad formalus mokymasis, pavyzdžiui studijų metais įgytos žinios, buvo pagrindas tolimesniam tobulėjimui kaip asmenybei ir specialistui. Savarankiško mokymosi kategorija susideda iš savišvietos ir skaitymo subkategorijų. Tiriamieji pirmenybę teikia savišvietai teigdami, jog taip gali pasirinkti kas juos tuo metu domina, jiems savišvietos būdu įgytos žinios atrodo naudingesnės ir informatyvesnės. Prie mokymosi būdų tiriamieji priskiria įvairių straipsnių, metodinės literatūros, knygų skaitymą. Paskutinė subkategorija, kurią tiriamieji priskiria prie mokymosi būdų ar metodų yra mokymasis per nuolatinę, kasdieninę praktinę veiklą, teigdami, kad kiekviena diena pateikia tam tikrų iššūkių ir sunkumų iš kurių yra mokomasis ir įgyjama profesinės patirties. Apibendrinant galima teigti, kad tikslinis mokymas yra labiausiai efektyvus mokymosi būdas, nes jis turi aiškią savo struktūrą, tiriamieji jį įvardijo kaip žinių pagrindą siekiant sėkmingos karjeros, tačiau negalima išskirti vieno efektyviausio mokymosi metodo, nes visi jie vienas kitą papildo.

9 lentelė. **Kuris iš mokymosi būdų ar metodų, formų Jūsų profesinėje veikloje buvo ar yra efektyviausias? Įvardykite arba pagrįskite kodėl.**

KATEGORIJA	SUBKATEGORIJA	TEIGINIŲ PAVYZDŽIAI
Tikslinis mokymasis	Komandinis darbas	„ <i>Komandinis darbas</i> , manau jis tikrai efektyvus. Tu gali ne tik išsakyti savo nuomonę, požiūrį tam tikrais klausimais, bet išgirsti ir kitų“;
	Diskusija	„ <i>Diskusija</i> , kurios metu tikrai pavyksta išspręsti esminius klausimus“;
	Formalus/Neformalus	„Gal <i>formalus, studijų metais</i> įgytas žinias laikyčiau pamatu tolimesniam tobulėjimui kaip asmenybei kaip specialistui“; „ <i>Formalus, neformalus</i> , informalus visi jie buvo ir yra efektyvūs todėl, kad visi jie vienas kitą papildo“;

Savarankiškas mokymasis	Savišvieta	„ <i>Savišvieta</i> , todėl, kad galiu pats pasirinkti kas mane tuo metu domina, tokios žinios ir informacija man neatrodo kažkieno primestos. Tai mano paties smalsumo paskatintas domėjimasis“; „ <i>Informalus</i>domėjimasis įvairiais straipsniais, metodine medžiaga, knygos, internetas, įvairūs informacijos šaltiniai“; „ <i>Savišvieta</i> labai svarbi“; „ <i>Savišvieta, kai pats domiuosi</i> , skaitau ir ieškau mano profesinei sričiai reikiamos informacijos“;
	Skaitymas	„ <i>Straipsniais, metodine medžiaga, knygos, internetas</i> “; „ <i>Skaitau</i> ir ieškau“; „Gyvename labai sparčiai besikeičiančioje aplinkoje ir esame priversti nuolat išmokti ką nors nauja. Tai gali būti ir <i>savišvieta: paskaičiau, pats pasimokiau</i> ir paskui tai pritaikiau savo gyvenime“;
Veikloje	Per nuolatinę (praktinę kasdieninę veiklą)	„Efektyviausias būdas mano veikloje tai yra praktika . Teorija, taip ji žinoma taip pat yra reikalinga, bet <i>labiausiai pasiteisina praktika</i> “; „ <i>Kol gyveni, tol mokaisi</i> “;

Tyrimo rezultatams parodžius, kad tiriamieji vertina nuolatinį mokymąsi ir tobulėjimą savo profesinėje srityje bei sužinojus kokius mokymosi metodus ir formas jie laiko efektyviausiais, kyla poreikis sužinoti koku būdu įgytas žinias tiriamieji vertina labiausiai. Kategoriją tikslinis mokymasis sudaro tokios subkategorijos kaip kursai/seminarai ir komandiruotės. Šiais būdais įgytas žinias tiriamieji vertina labiausiai, kadangi pabrėžia naudingą užsienio šalių patirtį. Patirtinis mokymasis, tai žinios įgytos per praktinę kasdieninę veiklą, tiriamiesiems taip pat atrodo labai vertingos ir svarbios, jų teigimu praktika visada geriau nei teorija, kai galima pabandyti žinias pritaikyti kasdienėje veikloje, tokia informacija greičiau įsimena ir yra naudingesnė. Savarankiško mokymosi, savišvietos, privalumus tiriamieji įvardija kaip žinias, kurių individas siekia pats savo noru, nėra niekieno verčiamas bei yra domimasi tuo kas konkrečiai reikalinga ir naudinga tą akimirką.

10 lentelė. **Koku būdu įgytos žinios Jums yra vertingesnės? Kodėl?**

KATEGORIJA	SUBKATEGORIJA	TEIGINIŲ PAVYZDŽIAI
Tikslinis mokymasis	Kursai/Seminarai	„ <i>Kursai, seminarai</i> “;

	Komandiruotės	„ <i>Komandiruočių metu įgytos žinios</i> yra vertingesnės, kadangi tai būna gana retai, tačiau užsienio šalių patirtis man yra pati įdomiausia į kurią tikrai verta lygiuotis“;
Patirtinis mokymasis	Praktinę kasdieninę veiklą	„ <i>Praktiškai pačiupinėjus, pabandžius</i> elementariausiai tu greičiau įsimeni“; „Gera yra ir teorinės žinios, bet tada būtina jas bandyti <i>pritaikyti praktiškai</i> “; „ <i>Praktika ir dar kartą praktika</i> , ji duoda daugiausiai žinių ir patirties“; „ <i>Praktika taip pat visada geriau nei sausa teorija</i> , kai gali praktiškai išbandyti, pamėginti, na kaip sakant „pačiupinėti““;
Savarankiškas mokymasis	Savišvieta	„Vertingiausios žinios yra <i>įgytos savišvietos būdu</i> , nes jos yra „neprimestos“, <i>siektos pačio asmens noru sužinoti, išmokti, patobulėti</i> “; „ <i>Savišvietos būdu</i> , nes manau tada domiesi tuo kas konkrečiai tau reikalinga ir naudinga tą akimirka“;

Kaip būtinas nuolatinio mokymosi ir tobulėjimo savo profesinėje srityje priežastis respondentai įvardija asmeninį tobulėjimą dėl paties savęs, savo vidinių interesų ir noro mokytis. Atlikus tyrimą taip pat išryškėja noras įgyti naujų žinių. Tiriamieji nori atnaujinti sukauptas žinias, domėtis ir gilintis į naujoves, jie siekia, kad jų žinios būtų nepasenusios ir šiuolaikiškos. Taip pat tiriamuosius mokytis skatina aplinkoje vykstantys pokyčiai. Jų teigimu, didelis gyvenimo tempas reikalauja naujų žinių ir įgūdžių. Tobulėti dėl profesinio tobulėjimo verta dėl konkurencingumo su kitomis įmonėmis ir organizacijomis, taip pat dėl vadovavimo metodų tobulinimo. Noras būti pavyzdžiu kitiems taip pat svarbus veiksnys skatinantis nuolatos mokytis ir tobulėti savo profesinėje srityje, būti pavyzdžiu kolegoms, bendradarbiams ir kitiems aplinkiniams asmenims. Apibendrinant galima teigti, kad tiriamųjų nuomone nuolat mokytis ir tobulėti verta ne tik dėl savęs ir savo vidinių interesų ir noro tobulėti ir įgyti kuo daugiau profesinės srities žinių, tačiau ir dėl aplinkoje vykstančių pokyčių, spartaus technologijų tobulėjimo, konkurencijos augimo.

11 lentelė. Kodėl verta nuolatos mokytis/tobulėti savo profesinėje srityje?

KATEGORIJA	SUBKATEGORIJA	TEIGINIŲ PAVYZDŽIAI
Asmeniniai interesai		„Visų pirma tai <i>dėl pačios savęs</i> . Man tai <i>teikia malonumą</i> “; „Konkurencingas <i>atlyginimas</i> “; „Visų pirma tai <i>dėl savęs</i> “; „Vienareikšmiškai manau, kad nuolatos

		mokytis, tobulėti verta tik <i>dėl savęs, kai jauti, kad pačiam reikia, nori ir įdomu</i> “; „ <i>Dėl savęs, dėl savo vidinių poreikių</i> “;
Dėl naujų žinių įgijimo		„Siekiu, kad mano <i>žinios būtų nepasenusios, šiuolaikiškos, naujoviškos</i> “; „Turime sparčiai <i>domėtis, gilintis atnaujinti savo žinias</i> “; „Dėl nuolatinio <i>žinių troškimo</i> “; „Dėl <i>žinių atnaujinimo</i> , dirbant pedagoginį darbą būtina nuolat <i>mokytis ir domėtis</i> , nes žinios toks dalykas, vieną dieną jos naujos ir tinkamos, o kitą dieną jau žiūrėk „pasenusios““;
Aplinkoje vykstantys pokyčiai		„ <i>Viskas taip sparčiai tobulėja ir keičiasi</i> , manau ir žmogus turi tobulėti“; „ <i>Šiais laikais viskas sparčiai tobulėja</i> , tobulėja technika, didėja jos galimybės“; „Didelis <i>gyvenimo tempas</i> reikalauja naujų žinių ir įgūdžių“;
Dėl profesinio tobulėjimo		„Taip pat ir <i>konkurencingumas</i> . Mūsų konkurentai taip pat stengiasi neatsilikti nuo šių dienų naujovių“; „Todėl, kad vadovavimo <i>metodai ir priemonės „nepasentų“, įmonės veikla būtų naudinga ir konkurencinga</i> su kitomis įmonėmis“;
Noras būti pavyzdžiu kitiems		„Dėl noro <i>būti pavyzdžiu</i> kolektyvui, mokiniam“;

Atlikto tyrimo rezultatai parodė, kas skatina tiriamuosius mokytis ir tobulėti profesinėje srityje ir kad mokymąsi jie laiko itin svarbiu procesu jų veikloje, todėl kyla poreikis sužinoti vis dėl to kokios priežastys tiriamiesiems trukdo mokytis ir tobulėti profesinėje srityje. Iš tiriamųjų pateiktų atsakymų aiškiai matyti keturios kategorijos, kurias apklaustieji asmenys laiko priežastimi užkertančia kelią nuolatiniam tobulėjimui. Pirmoji kategorija, tai laiko trūkumas. Dauguma tiriamųjų pabrėžia, kad nerastų laiko papildomiems formaliems mokslams ar studijoms. Tačiau pabrėžia ir tai, jog atsakingas laiko planavimas dalinai padėtų rasti laiko ir profesiniam tobulėjimui. Kita kategorija, tai sveikatos problemos, ligos, kurios atima daug laiko ir jėgų. Taip pat atliktas tyrimas parodė, kad mokytis trukdo ir pačių tiriamųjų noro mokytis stoka bei amžius, jų teigimu greitas gyvenimo tempas priverčia susidėlioti prioritetus kas yra svarbiausia jų gyvenime. Šeima, darbas, karjera yra prioritetinės sritys. Apibendrinat galima teigti, kad priežastys, kurios trukdo mokytis nėra neišsprendžiamos, atsakingas laiko planavimas gali padėti rasti laiko tam tikriems profesiniams kursams ar seminarams, pasiekti teigiami rezultatai profesinėje veikloje gali sugrąžinti norą ir motyvaciją mokytis ir tobulėti.

12 lentelė. **Keliais sakiniais išsakykite, kokios priežastys Jums trukdo mokytis?**

KATEGORIJA	SUBKATEGORIJA	TEIGINIŲ PAVYZDŽIAI
Laiko trūkumas		„Dažniausiai tai <i>laiko trūkumas</i> “; „Tų priežasčių manau, visada galima rasti, bet reikia stengtis planuoti savo laiką. Tai gal pagrindinė priežastis būtų <i>laiko stoka</i> “; „Dabar tikrai <i>nerasčiau laiko</i> papildomiems mokslams“; „Įtakos manau turi <i>laiko trūkumas</i> “;
Sveikatos problemos		„Tenka lankytis pas gydytojus. <i>Sveikatos problemos</i> “;
Noro mokytis stoka		„ <i>Noro mokytis stoka</i> , greitas gyvenimo tempas priverčia susidėlioti prioritetus, kas yra svarbiausia“; „Mokytis kažkur formaliai, kad įgyti diplomą <i>tikrai jau nebenorėčiau</i> “;
Amžius		„ <i>Amžius</i> “;
Niekas netrukdo		„Mokytis <i>netrukdo niekas</i> , reikia tik noro, o jo tikrai yra“;

Apibendrinat gautus tyrimo duomenis, tiriamųjų buvo prašoma įvardinti būdus, kuriais jie įgijo profesinę patirtį, kurią yra sukaukę šiuo metu. Iš pateiktų atsakymų išryškėjo trys kategorijos padėjusios sukaupti turimą profesinę patirtį, tai patirtinis mokymasis, mokymasis specialybės bei savišvieta. Kategorijai patirtinis mokymasis galima priskirti šias subkategorijas: mokymasis iš kitų asmenų, mokymasis per kasdienę veiklą bei teigiama ar neigiama patirtis. Mokymasis iš kitų asmenų - tiriamieji įvardijo, kad žinias kurias turi sukaukę šiai dienai yra įgytos ir dėl kitų asmenų, kolegų, bendradarbių įtakos, jų stebėjimo, mokymosi iš jų jau įgytos patirties. Tiriamieji teigia, jog domėjosi savo kolegų darbu, juos stebėjo, prašė patarimų. Subkategorija mokymasis per kasdienę veiklą – tiriamieji teigia, kad didžioji dalis žinių ir patirties ateina tada kai jau dirbamas tam tikras darbas ir galima realiai prie jo prisiliesti, o ne tik išgirsti. Tiriamiesiems profesinės patirties nemažai suteikė ir buvusios darbovietės, ten įgytos žinios. Kita subkategorija – teigiama/neigiama patirtis, tiriamiesiems tokia patirtis leido pasimokyti iš savo klaidų, padaryti atitinkamas išvadas, patobulinti savo žinias ir įgūdžius. Teigiama patirtis juos sustiprino kaip asmenybes. Kategorijai mokymasis specialybės, buvo priskirtos tokios subkategorijos kaip žinių įgijimas švietimo institucijoje, kursai/seminarai, kvalifikacijos kėlimas bei praktika studijų metais. Žinių įgijimą švietimo institucijoje įvardijo visi tiriamieji, jie studijas universitete laiko profesiniu pagrindu ir stimuliu toliau siekti karjeros aukštumų. Kursus, seminarus ar kvalifikacijos kėlimą tiriamieji laiko kaip papildomą žinių šaltinį siekiant sustiprinti ir pagilinti jau turimas žinias. Taip pat buvo paminėta ir praktika studijų metais, kuri leido pasitikrinti savo jėgas profesinėje srityje, praktiškai išbandyti save, savo įgūdžius ir gebėjimus. Kategorijai savišvieta, priskiriamos šios subkategorijos: literatūros skaitymas, užsienio šalių patirtis bei asmeninės pastangos. Tiriamųjų teigimu žinias, kurias jie turi sukaukę šiai dienai ir sėkmė profesinėje srityje būtų nieko verta be nuolatinio pačio asmens domėjimosi ir saviveiksmingumo, jų teigimu nepakanka žinių įgytų tik studijų metais, būtina nuolat skaityti profesinę literatūrą, straipsnius, internetą, žinoma domėtis ir kitų šalių patirtimi.

Žinias ir įgūdžius, kuriuos tiriamieji turi sukaukę šiai dienai tiriamieji įgijo per nuolatinę, kasdieninę praktinę veiklą, mokydami specialybės bei savišvieta būdu ir juos laiko itin vertingais savo profesinėje srityje.

13 lentelė. **Kokiais būdais Jūs įgijote profesinę patirtį, kurią esate sukaukę šiuo metu?**

KATEGORIJA	SUBKATEGORIJA	TEIGINIŲ PAVYZDŽIAI
------------	---------------	---------------------

Patirtinis mokymasis	Mokymasis iš kitų asmenų	<p>„Tai kas ir kuo esu dabar....na tai ir <i>kitų asmenų padaryta įtaka, sutikti žmonės</i>, stengiuosi <i>mokytis iš kitų žmonių patirties</i>“;</p> <p>„Kai tik pradėjau dirbti pedagoginį darbą labai <i>domėjausi savo kolegomis, juos stebėjau, prašiau patarimų</i>“;</p> <p>„Kas esi dabar savo profesinėje srityje ir kokią patirtį esi sukaupęs nulemia labai daug veiksmų, tai ir <i>sutikti žmonės, kolegos</i>“;</p> <p>„<i>Sutikti žmonės, bendradarbiai</i> iš kurių visada yra ko pasimokyti net ir <i>iš mokinių gali daug ko išmokti</i>“;</p>
	Per kasdieninę veiklą	<p>„Didžioji dalis patirties ir žinių ateina tada <i>kai jau dirbi tą darbą ir gali realiai prie jo prisiliesti</i>, o ne tik teoriškai išgirsti“;</p> <p>„<i>Darbovietės, kuriose dirbau</i>“;</p> <p>„<i>Gyvenimiška patirtis</i>“;</p> <p>„<i>Gyvenimas suteikė savotiškos patirties ir žinių</i>“;</p>
	Teigiama/neigiama patirtis	„Daugiausiai profesinės patirties sukaupti padeda <i>teigiama arba neigiama patirtis</i> iš kurios pasimokai, padarai tam tikras išvadas“;
Mokymasis specialybės	Žinių įgijimas švietimo institucijoje	<p>„<i>Studijų metais, sukauptos žinios</i>“;</p> <p>„Dalinai <i>studijos</i>“;</p> <p>„<i>Studijų metais įgytos žinios</i>, tai ir formalus ir neformalus mokymasis“;</p> <p>„Viskas prasidėjo nuo <i>studijų universitete</i>“;</p> <p>„Kryptingos <i>studijos</i> ir jų metu įgytos žinios“;</p> <p>„Viskas prasidėjo <i>studijomis</i>“;</p>
	Kursai/seminarai	<p>„<i>Seminarai, kursai, komandiruotės</i>, kurių metu pakeiti aplinką, išgirsti naudingos informacijos, kurią vėliau stengiesi pritaikyti savo darbe“;</p> <p>„<i>Kursai, seminarai</i>, konferencijos“;</p> <p>„Ivairūs <i>profesiniai mokymai, kursai, seminarai</i>“;</p> <p>„<i>Kursai, seminarai</i>“;</p>
	Kvalifikacijos kėlimas	„ <i>Kvalifikacijos kėlimas</i> “;
	Praktika studijų metais	„Praktika, tiek ta vadinama <i>studijų praktika</i> “;
Savišvieta	Literatūros skaitymas	„ <i>Skaitymas</i> profesinės literatūros, straipsnių“;
	Užsienio šalių patirtis	„Domėjimasis <i>užsienio šalių patirtimi</i> “;
	Asmeninės pastangos	<p>„Mano <i>pačios pastangos</i>“;</p> <p>„<i>Informalus mokymasis</i>. Be savišvietos ir tie kursai užsimirštų ir tos žinios pasėtų“;</p> <p>„<i>Vidiniai veiksniai</i>, koks esi ir kuo nori „užaugti““;</p> <p>„<i>Savišvieta, kai pats stengiesi</i> domėtis ir kaupti žinias“;</p>

Apibendrinus tyrimo metu gautus rezultatus, galima teigti, jog aukštasis universitetinis išsilavinimas visiems tiriamiesiems buvo vienas svarbiausių veiksnių bei profesinių žinių įgijimo pagrindinis šaltinis, kuris liudijo apie jų išsikeltus aukštus pradžinius tikslus. Siekdami savo profesinių tikslų įgyvendinimo, respondentai ugdė savo kompetencijas per tikslinį, savarankišką mokymąsi, savišvietos būdais, jų įgūdžius ir gebėjimus formavo teigiama ar neigiama patirtis.

Saviveiksmingumas atspindi žmogaus supratimą ir suvokimą apie jo gebėjimus siekti ir įgyvendinti įvairias užduotis bei tikslus tai atskleidė ir gauti tyrimo rezultatai. Saviveiksmingumas yra vienas svarbiausių sėkmingo asmens funkcionavimo ir veikimo veiksnių, jis gali kisti priklausomai nuo to, kaip pats asmuo interpretuoja savo ankstesnes sėkmes ar nesėkmes. Tyrimo rezultatai parodė, kad teigiama patirtis reikšminga asmeniui, nes gali padėti gerinti jo saviveiksmingumą, skatina tobulėti, motyvuoja siekti išsikeltų tikslų, didina veiklos efektyvumą bei kai kuriuos gyvenimo kokybės aspektus. Tiriamieji neigiamos patirties neakcentuoja kaip esminės, o orientuojasi į teigiamą patirtį.

Apibendrinant gautus tyrimo rezultatus galima teigti, kad darbų ir profesijų kaita, dideli informacijos srautai darbo rinkoje skatina asmenis, atnaujinti ir tobulinti savo kompetencijas ir įgūdžius tam, kad užtikrintų tolimesnę sėkmingą karjerą, išlaikytų konkurencingumą savo profesinėje srityje.

DISKUSIJA

Šio tyrimo tikslas buvo ištirti verslo sektoriaus įmonių bei švietimo ir ugdymo srities vadovų saviveiksmingumo raišką planuojant ir realizuojant sėkmingą karjerą nuolatinio mokymosi kontekste. Kaip teigia mokslininkai karjeros sėkmė, tiek objektyvi, tiek subjektyvi priklauso nuo individualių skirtumų (Kuen, Nesbit, Ahistrom, 2013). Atliktas tyrimas puikiai patvirtino šias išvagas ir atskleidė, jog visiems tiriamiesiems savo profesinio pašaukimo atradimas, savo „vietos“ atradimas yra labai svarbus sėkmingos karjeros rodiklis. Profesinio pašaukimo svarbą karjerai akcentuoja daugybė autorių: pasak Danilevičiaus (2008) profesinis pašaukimas yra esminis karjeros projektavimo elementų. S. Gudelis pašaukimą apibūdina kaip patį aukščiausią ir ryškiausią profesinio kryptingumo pasireiškimo laipsnį. R. Laužackas (1996) teigia, kad pašaukimą nulemia asmens motyvai, nuostatos, charakterio savybės bei jų santykis su asmens pasirinkta profesija, ir pašaukimas pasireiškia kaip įsitikinimas, pareigos jausmas. Tai patvirtino ir atlikto tyrimo rezultatai.

Baruch (2004) kaip vieną iš sėkmingos karjeros kriterijų mini psichologinį saugumą, kurio sudėtinės dalys yra pasitenkinimas savo darbo pobūdžiu, rezultatais, aplinkinių pripažinimas. Autorius, kaip vieną iš sėkmingos karjeros kriterijų mini profesinį tobulėjimą, kurį apibūdina kaip naujų įgūdžių įgavimą, kvalifikacijos kėlimą, naujų kompetencijų ugdymą. Autoriaus išvagas patvirtina ir atlikto tyrimo rezultatai, tiriamieji pasidalino tam tikrais asmeniniais išgyvenimais, kuriuose atsispindi jų subjektyvus teigiamas savo veiklos ir rezultatų vertinimas, jų pasitenkinimas savo veikla, naujų įgūdžių ir gebėjimų įgavimas, iš aplinkinių gaunamas pripažinimas.

Kaip teigia Potosky (2006), vienas iš stipriausių veiksnių, darančių įtaką saviveiksmingumui yra ankstesnė asmens patirtis. Pasak Schunk (1999), saviveiksmingumas didele dalimi priklauso nuo to, kaip pats asmuo interpretuoja savo ankstesnes sėkmes ir nesėkmes. Anot Bandūros (2009), saviveiksmingumas apibrėžiamas kaip žmonių tikėjimas savo gebėjimais atlikti užduotis iki tam tikro lygmens, kuris veikia jų gyvenimus. Tikėjimas saviveiksmingumu lemia, kaip žmonės jaučiasi, galvoja, motyvuoja save ir elgiasi. Apibendrinant galima teigti, kad saviveiksmingumo samprata tiriamieji supranta labai panašiai literatūros šaltiniuose ir įvairių autorių pateiktiems apibrėžimams. Tiriamieji saviveiksmingumą supranta, kaip jų galimybes sėkmingai vykdyti tam tikrą veiklą, kad būtų pasiekta norimų rezultatų. Jei asmuo pasisekimą interpretuoja kaip gebėjimų rezultatą, jos saviveiksmingumas bus aukštesnis, nei tuo atveju, kai jis pasisekimą interpretuoja kaip sunkaus darbo ir aplinkybių rezultatą.

Tiriamųjų saviveiksmingumas turi glaudų ryšį su tiriamųjų teigiama ir neigiama patirtimi, teigiama patirtis reikšminga asmeniui, nes gali padėti gerinti jo saviveiksmingumą, o taip pat ir veiklos efektyvumą bei kai kuriuos gyvenimo kokybės aspektus. Tiriamieji neigiamos patirties neakcentuoja kaip esminės, ji taip pat vertinama pozityviai, yra analizuojama, iš jos mokomasi ir yra laikoma vertinga profesinės srities dalimi. Tyrimo rezultatai atskleidė, kad padidinti asmens saviveiksmingumo jausmą galima gerinant emocinę būseną bei mažinant neigiamas emocijas patirtis.

Magistro darbas, kaip ir visi moksliniai darbai, turi savo ribotumus. Visų pirma, paminėtinas gana siauras tyrimo dalyvių ratas: tikslinę imtį nusako darbinė pozicija – verslo sektoriaus įmonės vidutinės arba aukščiausios grandies vadovai bei švietimo ir ugdymo srities vadovai. Remiantis gautais tyrimo rezultatais, galima prognozuoti, kad saviveiksmingumas yra vienas svarbiausių veiksnių planuojant ir realizuojant sėkmingą karjerą ir žemesnės grandies darbuotojų tarpe. Todėl būtų tikslinga išplėsti tyrimo lauką.

IŠVADOS

Teorinės dalies išvados:

1. Atlikus mokslinės literatūros analizę galima daryti išvadą, kad sėkminga karjera yra glaudžiai susijusi ir tapatinama su profesijos pasirinkimu, su pasitenkinimu darbu faktoriumi bei profesiniu pašaukimu. Karjera gali būti asmens pasitenkinimas darbine veikla, tobulėjimas profesinėje srityje.
2. Literatūros analizė leidžia daryti išvadą, kad karjera – tai kilimas pareigose, realizuojant save, įgyvendinant užsibrėžtus tikslus, patiriant mokymosi ir tobulėjimo praktiką per nuolatinę profesinę veiklą. Karjera susijusi su atsakomybės ugdymu, suplanuota, tikslinga ir kryptinga profesine veikla, gebėjimu prisitaikyti prie aplinkos pokyčių.
3. Šiuolaikiniame pasaulyje svarbiausią vietą užima asmeninis (profesinis) karjeros modelis, kuriame akcentuojama asmenybės autonomija, savęs pažinimas, savarankiškumas, atsakomybės jausmas bei nuolatinė saviugda.

Praktinės dalies išvados:

1. Išnagrinėjus „karjeros“ sąvokos sampratą, nustatyta, kad verslo sektoriaus įmonės vidutinės arba aukščiausios grandies vadovai bei švietimo ir ugdymo srities vadovai mano, jog karjera tai tiek visapusiškas žmogaus tobulėjimas, tiek užimamos pareigos bei atsakomybės augimas.
2. Nustatyta, kad karjeros planavimas yra nuolatinis procesas, kurio sėkmė priklauso nuo paties asmens motyvacijos, sąlygotos objektyvių (išorinių) ir subjektyvių (vidinių) veiksnių. Karjeros procese subjektyviais veiksniais yra laikomi kiekvieno asmens individualūs poreikiai, interesai, vidiniai nusistatymai, pašaukimas, motyvacija.
3. Darbų ir profesijų kaita, dideli informacijos srautai darbo rinkoje skatina asmenis, atnaujinti ir tobulinti savo kompetencijas ir įgūdžius tam, kad užtikrintų tolimesnę sėkmingą karjerą, išlaikytų konkurencingumą savo profesinėje srityje.
4. Saviveiksmingumą ugdo patirta sėkmė įvairiuose karjeros etapuose. Karjeros planavimui ir sėkmei svarbus individo sugebėjimas įvertinti savo lūkesčius ir gebėjimus.
5. Mokėjimo mokytis kompetencija, saviveiksmingumas bei sėkminga karjera yra glaudžiai tarpusavyje susiję. Saviveiksmingumas skatina tiriamuosius tęsti nuolatinio mokymosi bei asmeninio tobulėjimo procesą, kadangi nuolatinį mokymąsi (formalų/neformalų/informalų) tiriamieji laiko itin svarbiu sėkmingai karjerai.
6. Tiriamųjų saviveiksmingumas turi glaudų ryšį su tiriamųjų teigiama ir neigiama patirtimi, teigiama patirtis reikšminga asmeniui, nes gali padėti gerinti jo saviveiksmingumą, o taip pat ir

veiklos efektyvumą bei kai kuriuos gyvenimo kokybės aspektus. Tiriamieji neigiamos patirties neakcentuoja kaip esminės, ji taip pat vertinama pozityviai, yra analizuojama, iš jos mokomasi ir yra laikoma vertinga profesinės srities dalimi.

REKOMENDACIJOS

Remiantis šiame darbe atlikta mokslinės literatūros analize bei tyrimo rezultatais formuluojami pasiūlymai dviem lygmenimis: rekomendacijos verslo ir švietimo įstaigų vadovams bei darbdaviams ir rekomendacijos ateities tyrimams.

Rekomendacijos verslo ir švietimo įstaigų vadovams bei darbdaviams:

- Remiantis gautais rezultatais, kurie parodė, jog asmens iniciatyvumas, nuostatos dėl karjeros tikslų ir profesinis saviveiksmingumas siejasi su karjeros sėkmingumu, darbdaviai turėtų skatinti darbuotojų iniciatyvumą ir ugdyti bei stiprinti profesinį saviveiksmingumą siekiant, kad jų vėlesnė karjera būtų sėkminga.
- Organizacijoms vykdyti įvairias darbuotojų mokymo, švietimo, tobulinimosi programas bei skatinti nuolatinį žinių atnaujinimą profesinėje srityje. Stiprinti darbuotojų saviveiksmingumą – užduočių, pokalbių su vadovais, konsultacijų pagalba, suteikiant darbuotojams grįžtamąjį ryšį.

Rekomendacijos ateities tyrimams:

- Planuojant atlikti panašų tyrimą, rekomenduojama sudaryti didesnę atsitiktinę tiriamųjų imtį tam, kad gautus tyrimo rezultatus ir rekomendacijas būtų galima pritaikyti platesniu mastu.
- Rekomenduojama į tyrimo modelį įtraukti ir aplinkos faktorių, kuris gali turėti papildomos reikšmės karjeros sėkmingumo pasiekimui.
- Būtų naudinga panašų tyrimą atlikti lyginant vyrų ir moterų grupes tam, kad išryškėtų nuostatų dėl karjeros ir profesinio saviveiksmingumo skirtumai ir panašumai.
- Sukurti profesinio saviveiksmingumo tobulinimosi programą ar modelį ir taikyti jį sėkmingai savo veiklą vykdančiose įmonėse ar organizacijose.

LITERATŪRA

1. Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change*. Psychological Review
2. Bandura, A. (2009). *Socialiniai minties ir veiksmo pagrindai. Socialinė kognityvi teorija*. Vilnius
3. Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. New York: Freeman.
4. Bacchini, D., Magliulo, F. (2003). *Self-Image and Perceived Self-Efficacy during Adolescence*. Journal of Youth and Adolescence
5. Barkauskaitė, M. (2007). *Profesinis konsultavimas ir orientavimas šiuolaikinio profesinio rengimo kontekste*. ACTA PAEDAGOGICA VILNENSIA
6. Baruch, Y. (2004). *Managing Careers: Theory and practice*. England: Pearson Education Limited.
7. Betz, N. E. (2000). *Self-Efficacy Theory as a Basis for Career Assessment*. Journal of Career Assessment
8. Bilgin, M., Akkapulu, E. (2007). *Some variables predicting social Self-Efficacy Expectation*. Social Behavior and Personality
9. Bitinas, B., Rupšienė, L., Žydžiūnaitė, V. (2008). *Kokybinių tyrimų metodologija: vadovėlis vadybos ir administravimo studentams*. Klaipėda: S. Jokužio leidykla-spaustuvė
10. Choi, N. (2005). *Self-efficacy and self-concept as predictors of college students' academic performance*. Psychology in the Schools
11. Chovwen, C. (2012). *Predictors of organizational commitment of factory employess*. Psychologia
12. Danilevičius, E. (2008). *Karjeros projektavimo ir karjeros planavimo ugdymo edukologinės prielaidos*. Pedagogika
13. *Darbo ir organizacinė psichologija*. (2005). Kaunas: Poligrafija ir informatika.
14. Erdem, E., Demirel, Ö. (2007). *Teacher Self-Efficacy Belief*. Social Behavior and Personality
15. Yousaf, A., Sanders, K. (2012). *The role of job satisfaction and self-efficacy as mediating mechanisms in the employability and affective organizational commitment relationship*. Thunderbird International Business Review
16. Jovaiša, L. (2001). *Edukologijos pradmenys: studijų knyga*. Šiaulių universiteto leidykla.

17. Karademas, E. C., Kafetsios, K., Sideridis, G. D. (2007). *Optimism, self-efficacy and information processing of threat- and well-being-related stimuli*. Stress and Health
18. Kardelis, K., Bitinas, B. (2005). *Edukologijos mokslas ugdymo paradigmų sankirtoje*. Pedagogika
19. Kidd, J. M. (2006). *Understanding career counselling: theory, research and practice*.
20. Kuen, C. M., Nesbit, P. L., Ahistrom D. (2013). *The boundaryless career form: its nature and driving forces*.
21. Laužackas, R. (1996). *Svarbiausios profesinės edukologijos sąvokos*. Vilnius: Lietuvos profesinio rengimo reformos koordinavimo centras
22. Laužackas, R. (1998). *Sistemoteorinės profesinio ugdymo kaitos dimensijos*. Kaunas
23. Lemme, B. H. (2003). *Suaugusiojo raida*. Kaunas: Poligrafija ir informatika.
24. Lent, R. W., Brown, S. D. (2006). *Integrating person and situation perspectives on work satisfaction: a social-cognitive view*. Journal of Vocational Behaviour
25. Lindley, L. D. (2006). *The Paradox of Self-Efficacy: Research With Diverse Population*. Journal of Career Assessment
26. Lindholm, J. A. (2004). *Pathways to the professoriate: The role of self, others, and environment in shaping academic career aspirations*. The Journal of Higher Education
27. Malinauskaitė, V. (2013). *Asmens saviveiksmingumas sėkmės atveju kaip karjeros projektavimo prielaida*. Vilnius
28. Maslow, A. H. (2009). *Motyvacija ir asmenybė*. Vilnius: Apostrofa
29. Morris, L. V. (2004). *Self-Efficacy in Academe: Connecting the Belief and the Reality*. Innovative Higher Education
30. Nauta, M. M. (2007). *Career interests, self-efficacy, and personality as antecedents of career exploration*. Journal of Career Assessment
31. Peterson, S. L. (1993). *Career decision-making self-efficacy and institutional integration of underprepared college students*. Research in Higher Education
32. Potosky, D., Ramakrishina, H. V. (2006). *The Moderating Role of Updating Climate Perceptions in the Relationship Between Goal Orientation, Self-Efficacy, and Job Performance*.
33. Pukevičiūtė, J. V. (2007). *Mokymosi mokyti kompetencijos ugdymo aspektai*. ACTA PAEDAGOGICA VILNENSIA
34. Regehr, C., Hill, J., Knott, T., Sault, B. (2003). *Social support, self-efficacy and trauma in new recruits and experienced firefighters*. Stress and Health

35. Robbins, Stephens P. (2007). *Organizacinės elgsenos pagrindai*. Kaunas: UAB „Poligrafija ir informatika“
36. Rodgers, K. A., Summers, J. J. (2008). *African American students at predominantly white institutions: A motivational and self-systems approach to understanding retention*. Educational Psychology Review.
37. Sexton, T. L., Tuckman, B. W., Crehan, K. (1992). *An Investigation of the Patterns of Self-Efficacy, Outcome Expectation, Outcome Value, and Performance Across Trials*. Cognitive Therapy and Reserach
38. Shunk, H., Pajeres, F. (1999). *The Development of Academic Self-Efficacy*. Academic Press
39. Spurk, D., Abele, A. E. (2011). Synchronous and time-lagged effects between occupational self-efficacy and objective and subjective career success: findings from a four-wave and 9-year longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*
40. Stajkovic, A. D., Luthans, F. (1988). *Self-Efficacy and Work-Related*. Psychological Bulletin
41. Wagner, H. (2008). *Prasmės suradimas tarp neapibrėžtų modernaus gyvenimo modelių ir asmeninės savivertės siekio*. ACTA PAEDAGOGICA VILNENSIA
42. Zajacova, A., Lynch, S. M., Espenshade, T. J. (2005). *Self-Efficacy, Stress and Academic Success in College*. Research in Higher Education
43. *Prieiga per internetą: The role of self-efficacy in employee commitment*. [žiūrėta 2016-09-16].
2016-09-16 [] .
<http://uir.unisa.ac.za/bitstream/handle/10500/2309/dissertation.pdf?sequence=1>
44. *Mokymosi visą gyvenimą memorandumas. Europos Bendrijų Komisija*. [žiūrėta 2016-09-16].
2016-09-16 [] .
http://www.lssa.smm.lt/lt/wp-content/uploads/2014/06/Memorandumas_2001.pdf
45. *Prieiga per internetą: Mokėjimo mokytis kompetencijos ugdymas*. [žiūrėta 2016-09-16].
http://www.upc.smm.lt/ugdymas/pagrindinis/rekomendacijos/failai/fizika/Mokejimo_mokyti_s_kompetencijos_ugdymas.pdf
46. *Prieiga per internetą: Nacionalinė darnaus vystimosi strategija*. [žiūrėta 2016-11-05].
http://www.am.lt/VI/article.php3?article_id=2397
47. *Prieiga per internetą: EUROPOS PARLAMENTO IR TARYBOS SPRENDIMAS Nr. 1720/2006/EB 2006 m. lapkričio 15 d. nustatantis veiksmų programą mokymosi visą gyvenimą srityje*. [žiūrėta 2016-11-07].
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A52008PC0061>

48. Prieiga per internetą: *Holland's Six Personality Types*. [žiūrėta 2016-11-28].
<https://www.careerkey.org/choose-a-career/holland-personality-types.html#.WHUcxPJifIU>
49. Prieiga per internetą: *Mokymosi visą gyvenimą strategija*. [žiūrėta 2016-11-30].
<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.329216>
50. Prieiga per internetą: *Darbuotojų saviveiksmingumo, socializacijos organizacijoje ir subjektyviai vertinamos darbo atlikimo kokybės sąsajos*. [žiūrėta 2016-12-05].
http://vddb.laba.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:E.02~2010~D_20100607_154420-79382/DS.005.0.01.ETD
51. Prieiga per internetą: *Prisitaikymo organizacijoje, saviveiksmingumo ir darbinio streso sąsajos*. [žiūrėta 2016-12-07].
http://vddb.laba.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:E.02~2008~D_20080829_122623-03631/DS.005.0.02.ETD
52. Prieiga per internetą: *The Influence of Self-Efficacy on the Development of Entrepreneurial Intentions and Actions*. [žiūrėta 2016-12-10].
<http://www.ftms.edu.my/pdf/Download/UndergraduateStudent/self-efficacy.pdf>
53. Prieiga per internetą: *Darbuotojo pasitenkinimo darbu sąsajos su kūrybiškumu ir saviveiksmingumo*. [žiūrėta 2016-12-16].
http://vddb.laba.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:E.02~2011~D_20110620_085506-05399/DS.005.0.02.ETD
54. Prieiga per internetą: *The role of self-efficacy in employee commitment*. [žiūrėta 2016-12-18].
<http://uir.unisa.ac.za/bitstream/handle/10500/2309/dissertation.pdf?sequence=1>

PRIEDAI