

**MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO EDUKOLOGIJOS IR
SOCIALINIO DARBO INSTITUTAS**

LINA STUBRIENĖ

**EDUKACINIŲ TECHNOLOGIJŲ VALDYMO KARJEROS
VALDYMO SPECIALIZACIJOS MAGISTRANTŪROS
NUOLATINĖS STUDIJS**

**SUAUGUSIŲJŲ SAVIUGDOS PATIRTYS KARJEROS
VALDYMO PROCESĖ**

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas:

Dr. Asta Railienė

Vilnius, 2018

PATVIRTINIMAS APIE ATLIKTO DARBO SAVARANKIŠKUMĄ

2018

Vilnius

Aš, Mykolo Romerio universiteto (toliau – Universitetas),

____ Edukologijos ir socialinio darbo instituto, Edukacinių technologijų valdymo programos

____ Karjeros valdymo specializacijos _____

(fakulteto / instituto, programos pavadinimas)

Studentė _____ Lina Stubrienė _____

(vardas, pavardė)

patvirtinu, kad šis magistro baigiamasis darbas

____ ”Suaugusiųjų saviugdos patirtys karjeros valdymo procese” _____

1. Yra atliktas savarankiškai ir sąžiningai;
2. Nebuvo pristatytas ir gintas kitoje mokslo įstaigoje Lietuvoje ir užsienyje;
3. Yra parašytas remiantis akademinio rašymo principais ir susipažinus su rašto darbų metodiniais nurodymais.

Man žinoma, kad už sąžiningos konkurencijos principo pažeidimą – plagijavimą studentas gali būti šalinamas iš universiteto kaip už akademinės etikos pažeidimą.

(parašas)

Lina Stubrienė
(vardas, pavardė)

TURINYS

LENTELIŲ SĄRAŠAS	4
PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS.....	5
ĮVADAS.....	6
SĄVOKŲ ŽODYNAS	8
1. KARJEROS VALDYMO CHARAKTERISTIKA	9
1.1. Karjeros ir karjeros valdymo sampratos	9
1.2. Karjeros teorijos, jų vystymasis	12
1.3. Asmeninės karjeros valdymo procesas ir karjeros valdymo kompetencijos	19
2. SAVIUGDA KAIP EDUKACINIS PROCESAS	25
2.1. Suaugusiojo raidos ypatumai.....	25
2.2. Saviugdos samprata ir procesas	29
2.3. Saviugda mokymosi visą gyvenimą procese	35
3. TYRIMAS	37
3.1. Tyrimo metodologija	37
3.2. Tyrimo duomenų analizė	43
3.2.1 Požiūrio į karjerą analizė	43
3.2.2 Požiūrio į saviugdą analizė	51
3.2.3 Saviugdos ir karjeros santykis	67
IŠVADOS	72
REKOMENDACIJOS	74
LITERATŪRA	75
SANTRAUKA.....	81
SUMMARY.....	82
PRIEDAI	83

LENTELIŲ SĄRAŠAS

1 lentelė. Tyrimo dalyvių charakteristikos	39
2 lentelė. Tyrimo dalyvių interviu charakteristikos.....	40
3 lentelė. Interviu klausimų analizė.....	41

PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

1 pav. Individo vaidmuo karjeros valdymo procesuose skirtingais laikotarpiais.....	13
2 pav. HOLLAND Šešiakampis (<i>Holland Hexagon</i>).....	16
3 pav. Sistemų sąveika	17
4 pav. Asmeninės karjeros valdymo schema.....	19
5 pav. Karjeros kompetencijų struktūra.....	20
6 pav. Asmenybės struktūra	26
7 pav. Ankstyvojo ir vidutinio brandaus amžiaus raidos periodai ir pereinamieji laikotarpiai.....	28
8 pav. Svarbiausios saviugdos formavimosi paskatos.....	31
9 pav. L. M. Spencer ir S. M. Spencer kompetencijos modelis: ledkalnio metafora	32
10 pav. Individo psichologinės raidos etapai ir sąmoningumo lygiai	34
11 pav. Požiūrio į karjerą analizė: kategorijos ir subkategorijos.....	44
12 pav. Saviugdos sampratos analizė: kategorijos ir subkategorijos	51
13 pav. Saviugdos ir karjeros santykis: kategorijos ir subkategorijos.....	68

ĮVADAS

Temos aktualumas: Valstybės pažangos strategijoje “Lietuvos pažangos strategija “Lietuva 2030” (2012) vienas iš strateginių tikslų yra “paskatinti esminius visuomenės pokyčius ir sudaryti sąlygas formuotis kūrybingai, atsakingai ir atvirai asmenybei<...>Lietuvai reikia piliečių, kūrybingų asmenybių, nebijančių suklysti ir pripažinti savo klaidų” (Lietuvos pažangos strategija, 2012). Laisvas savo pasirinkimais žmogus turi daugiau galimybių reaguoti ir priimti pokyčius. A. Kolbergytė ir V. Indrašienė (2013) teigia, kad brandžios asmenybės bruožas yra asmeninė kryptinga saviugda, nukreipta į visapusišką asmenybės tobulinimą. Visapusiškas asmenybės ugdymas(is) yra sudėtingas, visą gyvenimą trunkantis procesas.

Šiuolaikiniu požiūriu karjeros projektavimas apima visą žmogaus gyvenimą ir visas jo gyvenimo sritis (Pukelis, 2012), yra sietinas su pačiais esminiais asmens prigimties poreikiais (Hooley ir Sultana, 2016). Karjeros valdymo procesų išmanymas, karjeros kompetencijų įvaldymas ir sąmoningas sprendimų priėmimas karjeros valdymo procese lemia tvirtą paties individo apsisprendimą, kuris yra atsparus išorinei įtakai ar nuomonei (Dishon, Oldmeadow ir Kaufman, 2018). Euroguidance (2014) teigia, kad įgyvendinant Lietuvoje 2007–2013 Europos Sąjungos finansavimo periodo projektus, išskirtinis dėmesys buvo skirtas karjeros valdymo kompetencijų ugdymui. Daugiausiai dėmesio skiriama besimokantiejiems, bedarbiams, socialinę atskirtį patiriantiems asmenims. Nustatyta, kad suaugusiems dirbantiems asmenims karjeros valdymo kompetencijų ugdymas nėra organizuojamas. Asmeninė suaugusiųjų saviugda gali būti orientuojama į karjeros kompetencijų ugdymą. Asmeninė saviugda įgalina pažinti save, visapusiškai ugdyti savo asmenybę, tobulinti savo charakterio bruožus ir bendrąsias savybes, prisitaikyti prie nuolat besikeičiančių aplinkos sąlygų, tapti brandžia asmenybe, kuri gali prisiimti atsakomybę ne tik už savo ugdymą ir savo gyvenimo pasirinkimus, bet ir kurti pilnavertę brandžią visuomenę. Asmeninė kryptinga saviugda yra nukreipta į visapusišką asmenybės tobulinimą mokymosi visą gyvenimą procese.

Temos ištirtumas ir naujumas: Lietuvos ir užsienio mokslininkai nagrinėjo karjeros valdymo sampratą (Greenhaus, Callanan, Godshalk, 2010; Rosinaitė, 2010; Savickas, 2011; Pukelis, 2012; Greenhaus ir Kossek, 2014; Petkevičiūtė, 2013; Korsakienė ir Smaliukienė, 2014; Neary, Dodd ir Hooley, 2015; Dizenzo, Greenhaus ir Weer, 2015; Stanišauskienė, 2015; Hooley ir Sultana, 2016). Taip pat skirtingais aspektais saviugdą tyrinėjo (Starr, 2009; Rosinaitė, 2010; Vaivada, Blinstrubas ir Mockevičienė, 2011; Vaivada, 2012; Killian, 2012; Kolbergytė ir Indrašienė, 2013; Kolbergytė, 2016; Wazi, 2018). V. Rosinaitė (2010) atskleidžia, kad individai

ne visada pakankamai gerai supranta savęs pažinimo sudėtingumą, pagrinde išskiria darbu reikalingų žinių, gebėjimų ir įgūdžių ugdymą kaip savęs pažinimo poreikį, o H. Jarosiewicz (2014) teigia, kad “svarbus aspektas sėkmingame karjeros projektavime yra žinoti savo norus ir siekius (empirinis *aš*)” (Jarosiewicz, 2014, p. 60). A. Kolbergytė (2016) teigia, kad saviugdų fenomenas dažnai yra tapatinamas su fizine saviugda, asmeninės saviraiškos galimybėmis, savivaldžiu mokymusi, tęstiniu profesiniu mokymusi, savaiminiu mokymusi (Kolbergytė, 2016).

Karjeros ir saviugdų sąsajos Lietuvos mokslininkų nebuvo tirtos, todėl šiame darbe bus siekiama atskleisti kiek saviugda ir asmeninės karjeros valdymas yra tarpusavyje susiję procesai. Bus nagrinėjamas asmens požiūris į karjerą, į suaugusiųjų saviugdą bei saviugdų patirčių vaidmuo asmeninės karjeros valdymo procese. Tyrime bus siekiama atskleisti kokios ir kiek suaugusiųjų saviugdų patirtys daro įtaką asmeniniam karjeros valdymui.

Objektas: Suaugusiųjų saviugdų patirtys

Tikslas: Atskleisti suaugusiųjų saviugdų patirčių vaidmenį karjeros valdymo procese.

Tyrimo problema formuliojama per **probleminius klausimus**: kaip suaugusysis supranta karjerą? Kaip suaugusysis supranta saviugdą? Kokios suaugusiųjų gyvenimo patirtys skatina susidomėti saviugda? Kiek saviugda keičia žmogaus gyvenimą ir jo pasirinkimus asmeninės karjeros valdymo procese?

Uždaviniai:

1. Atskleisti karjeros valdymo charakteristikas;
2. Aptarti saviugdą kaip edukacinį procesą;
3. Atskleisti suaugusiojo saviugdų patirtis ir jų vaidmenį individualiam karjeros valdymui.

Darbo metodai: naudojamas *mokslinės literatūros analizės metodas* siekiant atskleisti nagrinėjamos problemos esmę. Tyrimo uždaviniams pasiekti buvo pasirinktas *kokybinis tyrimas*. Tyrimas remiasi *socialinio konstruktyvizmo teorija*. Duomenų rinkimo metodas: *individualus giluminis iš dalies struktūruotas interviu*.

Tyrimo duomenų analizės metodas: tyrimo duomenims analizuoti taikytas *kokybinės turinio analizės (angl.content) metodas*.

Darbo struktūra. Baigiamąjį magistro darbą sudaro trys dalys, išvados ir rekomendacijos. Pirmoje dalyje analizuojama karjeros valdymo charakteristika. Antroje dalyje atskleidžiami saviugdų kaip edukacinio proceso ypatumai. Trečioje dalyje pateikiama suaugusiojo saviugdų patirčių ir jų vaidmens individualiam karjeros valdymui tyrimo metodika, tyrimo duomenys ir jų analizė.

SAVOKŲ ŽODYNAS

Karjera – tai “pagrindinių pozicijų seka, kurią individas užima ikiprofesiniame, profesiniame ir gyvenimo baigus profesinę veiklą etape bei apima su darbu susijusius vaidmenis, tokius kaip studento, darbuotojo ir pensininko, bei papildomus profesinius, šeiminius ir pilietinius vaidmenis” (Korsakienė ir Smaliukienė, 2014, p. 85)

Karjeros galimybių pažinimas – mokymosi ir karjeros galimybių pažinimas, darbo pasaulio pokyčių įtakos įvertinimas (Rosinaitė, 2008).

Karjeros planavimas – karjeros sprendimų priėmimas, karjeros plano rengimas, jo realizavimas ir vertinimas (Rosinaitė, 2008).

Karjeros sprendimų priėmimas - individo apsisprendimas renkantis iš kelių karjeros alternatyvų. Darydamas sprendimus žmogus nustato savo gyvenimo kryptį (Antanaitienė, 2013; Stanišauskienė, 2015).

Karjeros valdymas - svarbių sprendimų priėmimas planuojant mokymosi ir darbinės veiklos procesus, ir derinant juos su kitomis asmeniui svarbiomis sritimis. Karjeros valdymo tikslas yra prasmingo gyvenimo modelis, apimantis sėkmingą individo karjerą ir išlaikytą balansą tarp profesinės karjeros ir kitų gyvenimo sričių (Greenhaus, Callanan ir Godshalk, 2010).

Karjeros valdymo kompetencijos - žinios, gebėjimai ir nuostatos apie save, mokymosi, saviraiškos ir darbo galimybes, karjeros sprendimų priėmimas, karjeros planavimas, derinimas su kitomis gyvenimo sritimis ir realizavimas (Profesinio orientavimo vykdymo tvarkos aprašas, 2012).

Savęs pažinimas - žinių apie save turėjimas, gebėjimas pažinti ir įvertinti savo asmenybės ypatumus, pranašumus ir trūkumus - savo ypatybių (tiek teigiamų, tiek neigiamų), elgesio modelio, vietos bei vaidmens visuomenėje išsąmoninimas. Savęs pažinimas padeda atsakyti į klausimą, kurioje srityje asmuo yra stipus, kokius gebėjimus turi, kokiomis asmeninėmis savybėmis pasižymi ir kur jis geriausiai galėtų save realizuoti (Gudinavičius ir Raščiuvienė, 2014).

Savianalizė yra asmens aktyvus sąmoningas veiksmas, siekiant padidinti savęs supratimą, suvokti savo nesąmoningus motyvus. Savianalizė gali būti efektyvi tik atliekant ją sąmoningai ir tikslingai (Fromm, 1994).

Saviugda – tai “asmenybei tobulinti skirta specialiai organizuota, tikslinga individo veikla, paremta savarankišku ugdomuoju darbu. Saviugda gali būti kreipiama į kompetencijos (fizinės, intelektinės, emocinės, socialinės, profesinės, moralinės, religinės) arba charakterio bruožų tobulinimą.” (Kolbergytė ir Indaršienė, 2013, p. 140, cit. pagal Jovaiša ir Vaitkevičius, 1989).

Saviugda mokymosi visą gyvenimą procese - žinių valdymas, asmens gebėjimas nuolat mokytis, prisitaikyti prie besikeičiančių sąlygų, pritaikyti įgyjamas žinias skirtingose gyvenimo srityse (Vaivada ir kt., 2011).

Sąmoningumas - tai gebėjimas tapti savo dėmesio objektu. Šioje būsenoje asmuo aktyviai identifikuoja, apdoroja ir saugo informaciją apie patį save. Sąmoningumas suprantamas ir kaip tam tikra individo *būsena*, ir kaip *savybė*, kurią galima išsiugdyti (Morin, 2011).

Pašaukimas - gyvenimo prasmės, kuri duota mums iš viršaus, suvokimas. Prasmės suvokimas suteikia asmeniui jėgų veikti, patenkina jo vidinius poreikius ar užpildo tuštumą. (Maceina, 1990; Savickas, 2012). Asmenybės nuostatų, vertybių, interesų bei idealų derinys, kuris suteikia prasmę ir kryptį asmens veiklai (Jovaiša, 2009).

1. KARJEROS VALDYMO CHARAKTERISTIKA

1.1. Karjeros ir karjeros valdymo sampratos

Šiuolaikiniame gyvenime labai dažnai vartojama sąvoka „karjera“. Analizuojant sąvokos „karjera“ kilmę Tarptautinių žodžių žodyne (2013), galima rasti, kad ji yra kilusi iš lotyniško žodžio „*carraria*“, kuris reiškia žmogaus gyvenimo kelią, bėgimą. Karjera pagal italų kalbos žodį „*carriera*“ reiškia bėgimą, gyvenimo trajektoriją, veiklą. Prancūziška šio termino „*carriere*“ reikšmė yra veikimo dirva, sritis – kas gali reikšti greitą ir sėkmingą kilimą tarnyboje, visuomeninėje, mokslinėje veikloje; pasisekimą gyvenime. R. Korsakienė ir R. Smaliukienė (2014) pateikia karjeros apibrėžimą (cit. pagal Super, 1980): „karjera – tai pagrindinių pozicijų seka, kurią individas užima ikiprofesiniame, profesiniame ir gyvenimo baigus profesinę veiklą etape bei apima su darbu susijusius vaidmenis, tokius kaip studento, darbuotojo ir pensininko, bei papildomus profesinius, šeiminius ir pilietinius vaidmenis“ (Korsakienė ir Smaliukienė, 2014, p. 85 cituojama pagal Super, 1980).

W. Patton ir M. McMahon (2006) teigia, kad karjera yra nagrinėjama keletu aspektų:

- Karjera kaip profesinė veikla;
- Karjera kaip aukštos pareigos organizacijoje;
- Karjera kaip visą gyvenimą trunkantis mokymosi ir darbo kelias;
- Karjera kaip viso gyvenimo darbas, mokymasis ir laisvalaikis.

R. Korsakienė ir R. Smaliukienė (2014) analizuodamos karjeros sampratą tradiciniu požiūriu pastebi, kad karjera ilgą laiką buvo suprantama kaip linijinis progresas laikantis nuostatos, kad karjerą asmuo gali vystyti tik vienoje organizacijoje pereinant visus galimus karjeros etapus iš apačios į viršų. Tradiciniai karjeros apibrėžimai nagrinėja vertikalią karjerą, apsiribojančią profesine veikla. Tokiu atveju karjeros sėkmę lemia organizacija. V. Rosinaitė (2010) teigia, kad organizacinė karjera pasižymi užimtumu pagal įgytą specialybę, hierarchiniu kilimu aukštyne pareigose, išlaikant lojalumą vienai organizacijai, kas užtikrina darbo vietos ilgalaikiškumą ir saugumą, profesinį satbilumą.

S. Tams ir M.B. Arthur (2010) teigia, kad globalizacija ir technologinės inovacijos paskatino keisti požiūrį į individo karjerą ir karjeros sampratą. R. Korsakienė ir R. Smaliukienė (2014), remiantis D. T. Hall (1996, 2004) teigia, kad XXa. 8-ojo dešimtmečio pabaigoje atsiranda *nepastovios/kintančios* karjeros (angl. *protean career*) samprata. 1970-aisiais Hall parengė

nepastovios/kintančios karjeros modelį, kuris pagrindinę atsakomybę karjeros planavime suteikia pačiam individui, o ne organizacijai. Sėkmingą karjerą lemia ne tik pasiekimai profesinėje veikloje, bet ir psichologinė, emocinė individo būklė ir pusiausvyra, pasitenkinimas darbu ir harmoningas gyvenimas laisvalaikio, šeimoje (Korsakienė ir Smaliukienė, 2014). Nepastovios/kintantios karjeros modelis leidžia individui pasiekti kokybišką pusiausvyrą tarp darbo ir asmenio gyvenimo (Direnzo, Greenhaus ir Weer, 2015). Tačiau sėkmingai nepastoviai/kintančiai karjerai vystyti reikia tokių savybių, kaip asmeninės atsakomybės ir savarankiškumo, gebėjimo nuolat mokytis ir prisitaikyti prie besikeičiančių vidinių bei išorinių sąlygų, išsiugdyti pasitikėjimą savimi (Korsakienė ir Smaliukienė, 2014 pagal Hall, 1996, 2004).

Šiandieniam darbo organizavimo procese iš esmės pasikeitė požiūris į karjerą organizacijoje, darbuotojams nesuteikiamos garantijos visą gyvenimą dirbti ir siekti stabilios karjeros vienoje organizacijoje. Atsirado poreikis karjeros teorijos pokyčiams ir naujų karjeros modelių formavimuisi. Tokie aspektai, kaip laikas ir gyvenimas, papildė karjeros apibrėžimą (Korsakienė ir Smaliukienė, 2014). J.H. Greenhaus ir G. A. Callanan (2006) teigia, kad bendraja prasme karjera – tai nuolatinio profesinio tobulėjimo kelias, vis naujų tikslų kėlimas, iššūkių priėmimas ir tikėtinais teigiamų rezultatų siekimas. Paskutiniu laikotarpiu mokslininkai (Pukelis, 2012; Greenhaus ir Kossek, 2014; Jarosciewicz 2014; Direnzo, Greenhaus ir Weer; 2015, Hooley ir Sultana, 2016) nagrinėja paties individo indėlį į asmeninę karjerą. Karjera plačiąja prasme yra plėtojama visą asmens gyvenimą, tai visą gyvenimą trunkantis mokymasis ir darbo patirtys, susiję su svarbiais pasirinkimais: mokymosi, studijų, profesinės veiklos, darbo, gyvenimo būdo. Visi šie pasirinkimai vienokiu ar kitokiu būdu veikia vienas kitą ir yra tarpusavyje susiję. Šiuolaikiniu požiūriu karjeros projektavimas apima visą žmogaus gyvenimo trukmę, pats asmuo aktyviai dalyvauja savo asmeninės karjeros planavime ir realizavime (Pukelis, 2012).

Keičiantis karjeros sampratai, keičiasi ir požiūris į karjeros valdymo procesus. Šiandieniniu karjeros sampratos požiūriu individas turi prisiimti atsakomybę už savo asmeninės karjeros valdymą ir projektavimą. J. H. Greenhaus, G. A. Callanan ir V. M. Godshalk (2010) teigia, kad siekiant pasiekti pusiausvyrą ir darną, pasireiškiančią per santykius su pačiu savimi ir socialine aplinka, būtina išmanyti karjeros valdymo elementus ir procesus. Karjeros valdymas yra susijęs su daugeliu svarbių sprendimų priėmimu planuojant mokymosi ir darbinės veiklos procesus, ir derinant juos su kitomis asmeniui svarbiomis sritimis. Karjeros valdymo tikslas yra prasmingo gyvenimo modelis, apimantis sėkmingą individo karjerą ir išlaikytą balansą tarp profesinės karjeros ir kitų gyvenimo sričių (Greenhaus, Callanan ir Godshalk, 2010). Aktyviai

veikdamas, individas gali keistis pats ir formuoti aplinką, kurioje jis tobulėja kaip asmuo ir kaip profesionalas, rinktis karjerą, kuri užtikrina jo savirealizaciją, intelektualinį, ekonominį ir dvasinį pasitenkinimą (Petkevičiūtė, 2013). Kiekvieno žmogaus karjera yra unikali, kadangi asmeninės karjeros projektavimas prasideda nuo gyvenimo prasmės ir misijos suvokimo, individualių vertybių, prioritetų ir patirčių (Rosinaitė, 2010). T. Hooley ir R. G. Sultana (2016) teigia, kad karjeros projektavimas nagrinėja pačius esminius asmens prigimties pagrindus, visuotinai pripažintą požiūrį į tai, *ką reiškia būti žmogumi*. Aktualizuojama laisvo, savarankiško ir nepriklausomo asmens sąvoka, kuris laisvai realizuoja savo pasirinkimus ir projektuoja savo karjerą (Hooley ir Sultana, 2016). Sėkminga individo karjera ir kryptingas jos valdymas *suteikia didelę socialinę ir ekonominę naudą visuomenei*. Planingas karjeros valdymas daro įtaką žmonių asmeniniam ir socialiniam kapitalui, individo savirealizacijai, pasitenkinimui darbu (Hooley ir Dodd, 2015).

Išanalizavus literatūrą, galima pastebėti, kad keitėsi karjeros samprata ir individo vaidmuo priimant karjeros valdymo sprendimus. Galima teigti, kad požiūrio kaita į individą ir į karjerą tiesiogiai priklauso nuo gamybos ir technologinių inovacijų kaitos, darbo proceso organizavimo, vykstančių globalizacijos procesų. Karjeros sampratos kaita priklauso nuo požiūrio į individą, jo vaidmenį asmeninės karjeros formavimo procesuose. Šiandieniniu požiūriu individas turi priimti atsakomybę už savo asmeninės karjeros valdymą ir projektavimą. Vyrauja holistinis požiūris į karjeros sampratą, kai tampa aktuali pusiausvyra ir darna, pasireiškianti per santykius su pačiu savimi ir socialine aplinka.

1.2. Karjeros teorijos, jų vystymasis

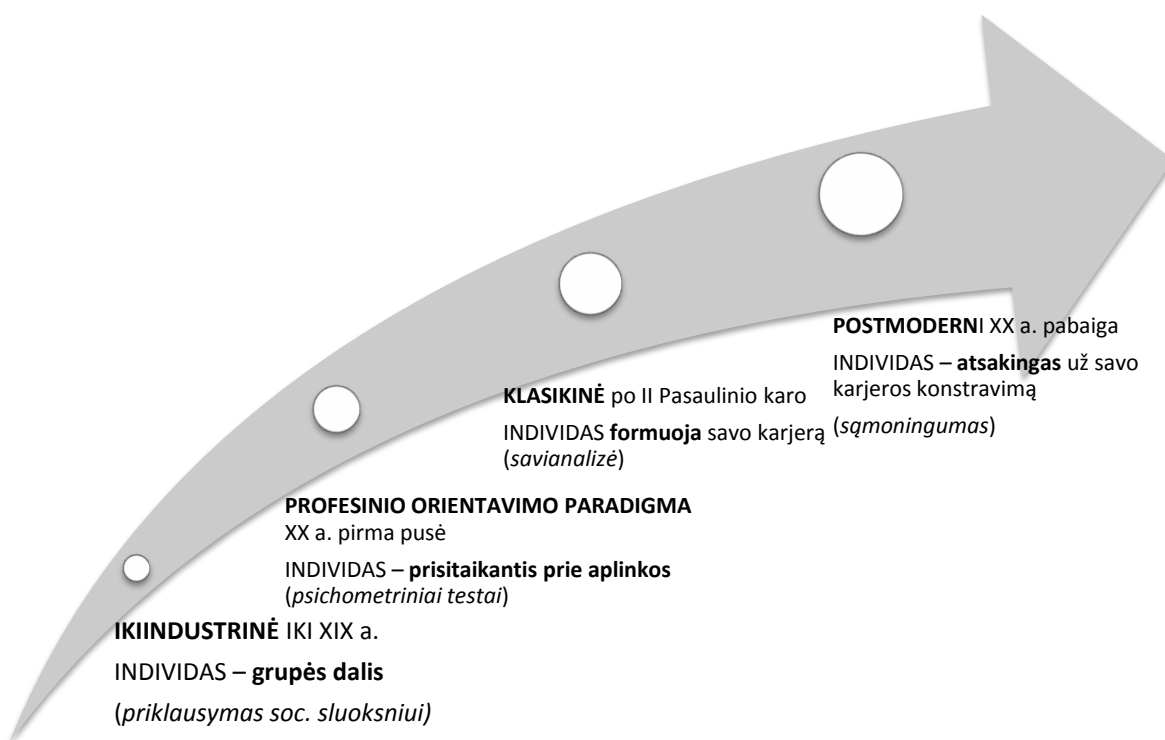
Karjeros teorijų raidos analizė paaiškina ir padeda pritaikyti karjeros sprendimų priėmimo žinias praktikoje. Karjeros teorijos pamatai sukurti remiantis psichologijos ir sociologijos mokslais. Įvairialypis skirtingų mokslininkų požiūris leidžia formuoti platų ir integralų požiūrį į karjerą (Rosinaitė, 2010).

Karjeros teorijos yra skirstomos į *turinio* (F. Parson, J. Holland, D. Brown, Bordin, E. Shein, A. Roe), *proceso* (E. Ginzberg, D. Super, L. S. Gottfredson) ir *integruotus platesnius požiūrius* (Karjera be ribų, Sistemų teorija, Kognityvinė informacijos apdorojimo teorija, Chaoso teorija, Kaleidoskopinė teorija, Chameleono teorija, Lego teorija) (Patton ir McMahon, 2006).

Karjeros teorijos šiame poskyryje bus analizuojamos ne tik turinio, bet ir chronologijos aspektais, taip siekiant atskleisti jų atsiradimo prielaidas ir vystymosi tendencijas.

Žvelgiant iš istorinės perspektyvos, skirtingu laikotarpiu vyravo skirtingas požiūris į pačią karjeros sampratą, taip pat ir paties individo vaidmenį, asmens individualumo aspektus priimant karjeros sprendimus. Karjeros teorijų formavimosi ir vystymosi procesas skiriamas į keturis esminius laikotarpius (žr. 1 pav., sudarytas autorės)

- Iki XIX a. vyravo *ikiindustrinės* karjeros samprata;
- XX a. pirmą pusę – *profesinio orientavimo paradigma*;
- Po II pasaulinio karo – *klasikinė* karjeros samprata;
- XX a. pradžia – *postmoderni* karjeros samprata.



1 pav. Individo vaidmuo karjeros valdymo procesuose skirtingais laikotarpiais

Šaltinis: sudarė L. Stubrienė, remiantis literatūros analize

Iki XIX a. pabaigos, vyraujant ikiindustrinei karjeros sampratai savęs suvokimas nebuvo individualus, asmenys suvokdavo save kaip kolektyvo, visuomenės dalį, veikiančius kaip grupę (Savickas, 2007). Individo vaidmuo karjeros sprendimų priėmimo procese buvo pasyvus, jo charakterį formavo visuomenės nuostatos ir vertybės, asmens karjera tiesiogiai priklausė nuo jo padėties socialinėje ar organizacinėje struktūroje (Giddens, 2000).

J. H. Greenhaus ir G. A. Callanan (2006) teigia, kad XIX a. pabaigoje gamybos industrializacija, profesijų specializacija, visuomenės demokratizacijos pradžia atnešė naujų tendencijų, turėjusių įtakos karjeros sampratos pokyčiams.

Atsirado galimybė rinktis profesiją ir darbo vietą, o tuo pačiu pasidarė svarbu pažinti save ir geriau susipažinti su karjeros galimybėmis. F. Parsonsas (Parsons) vadinamas karjeros orientavimo pradininku. Jis įkūrė pirmąją konsultacinę organizaciją darbo ieškantiems asmenims. (Greenhaus ir Callanan, 2006). Pagalba karjeros siekiančiam žmogui buvo suprantama kaip profesinis orientavimas. Pagrindinis tikslas – buvo pradėti naudoti psichometriniai testai individų asmeninėms savybėms įvertinti. Tačiau vis dar vyravo požiūris, kad pati asmenybė savęs neformuoja, bruožai yra stabiliai nusistovėję ir tiesiog reikia prisitaikyti prie aplinkos (Rosinaitė, 2010). Buvo siekiama atsakyti į klausimą, kaip efektyviai panaudoti darbuotoją pritaikant asmens gabumus ir interesus pagal profesijos reikalavimus (Baruch, 2004). Buvo taikomas trijų žingsnių principas *pažink save, pažink profesiją, suderink tai* (Rosinaitė, 2010, cit. pagal Reardon, 2000), kuris išliko ir naudojamas daugelyje šiuolaikinių karjeros kompetencijų ugdymo programų.

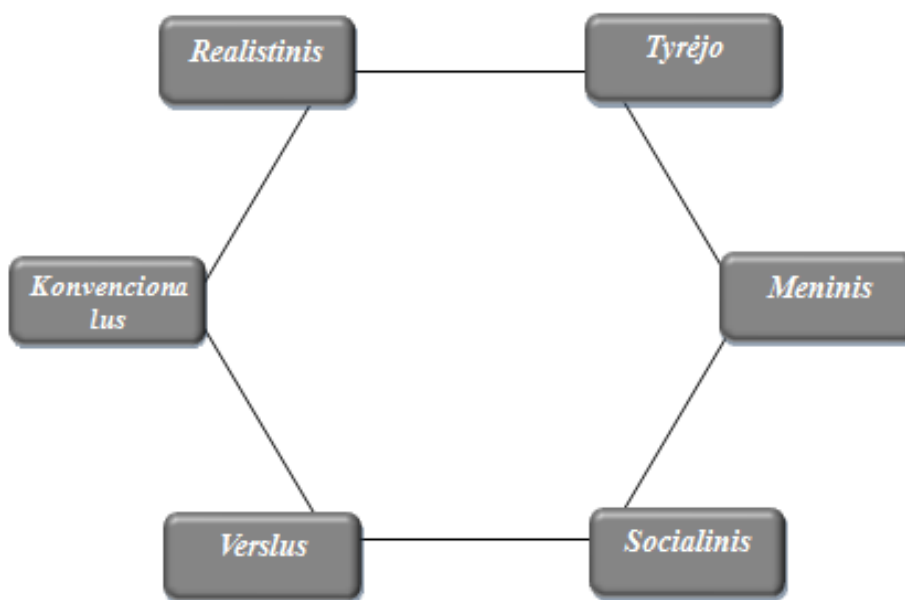
V. Rosinaitė (2010) teigia, kad po II Pasaulinio karo 1950–1960 metais susiformavo pirmosios klasikinės karjeros teorijos: D. E. Superio (Super, 1953) *profesinės raidos teorija*, E. Ginzberg (Ginzberg, 1951) ir A. Rou (Roe, 1956, 1957) *profesijos rinkimosi teorijos*, J. L. Holando (Holland, 1959) *profesinių asmenybės tipų teorija* (Rosinaitė, 2010). To prielaidos – spartus ekonomikos augimas, moterų įsiliejimas į darbo rinką, didmiesčių plėtra, didelių biurokratinių organizacijų atsiradimas (Greenhaus ir Callanan, 2006). Į individo karjeros sprendimų priėmimo procesą aktyviai įsijungia psichologai. Tapo populiarios asmens raidos teorijos, kurios išskyrė atskirus asmens raidos etapus ir akcentavo specifinius uždavinius, kuriuos asmuo turi išspręsti šiuose etapuose tam, kad jo raida būtų sėkminga (Žukauskienė, 1996; Černius, 2006; Rosinaitė, 2010). J. H. Greenhaus ir G. A. Callanan (2006) teigia, kad XX a. viduryje psichologijoje pradėjo populiarėti asmens raidos teorijos (E. Eriksono psichosocialinės raidos teorija), kurios analizavo atskirus asmens raidos etapus. Šios teorijos teigė, jog siekiant, kad raida būtų sėkminga, skirtinguose etapuose individas turi spręsti specifinius uždavinius. Šiomis idėjomis buvo pradėta remtis atliekant karjeros tyrimus ir tai paskatino karjeros raidos teorijų atsiradimą (Greenhaus ir Callanan, 2006). J. Navaitienė (2014) teigia, kad 1950 m. E. Ginzberg akcentavo, kad profesijos pasirinkimas neturėtų būti vienas ir vienintelis visam gyvenimui atliktas veiksmas, ir pabrėžė, kad trūksta realios teorijos, paaiškinančios profesinio pasirinkimo ypatumus (Navaitienė, 2014). E. Ginzberg 1951 m. pirmoji pasiūlė karjeros raidos

teoriją. Pagal šią teoriją skirtingi asmenybės raidos etapai lemia individo karjeros pasirinkimus. Ji teigė, kad individo karjera yra tęstinis jo raidos procesas. Karjeros raida gali būti suskirstyta į stadijas, kurios prasideda ankstyvojoje vaikystėje ir baigiasi ankstyvuojančiu suaugusiojo žmogaus raidos tarpsniu (Baruch, 2004; Greenhaus ir Callanan, 2006). Karjeros raidos fazės yra glaudžiai susijusios su fiziniu asmens amžiumi ir gali būti įvardinamos kaip *fantazijos, bandomoji ir realistinė* (Ginzberg, 1984).

Žinomiausia ir labiausiai paplitusia tapo D. E. Superio (1953) karjeros raidos teorija (Greenhaus ir Callanan, 2006). D. E. Superis pirmasis pasiūlė tirti ne profesijos pasirinkimą, o karjerą kaip objektą, kuris gali tęstis visą gyvenimą. Mokslininkas pradėjo tyrinėti individų karjeros kūrimo procesą ir jų darbinį gyvenimą skirtingais raidos etapais (Rosinaitė, 2010). J. H. Greenhaus ir G. A. Callanan (2006) teigia, kad D. Super (1953) teorijos pagrindinė prielaida – *asmens raida tiesiogiai įtakoja jo karjeros raidą*. Skirtinguose gyvenimo etapuose žmonės sprendžia skirtingus karjeros tikslus, kurie kyla atliekant skirtingus socialinius vaidmenis: vaiko, studento, laisvalaikio, piliečio, darbuotojo, sutuoktinio, besirūpinančiojo namais, tėvo arba motinos ir pensininko. M. L. Savickas (2007) teigia, kad pagal D. Superį, karjera yra nuolatinis ir negrįžtamas tobulėjimo procesas, apimantis nuostatas, vertybes, įgūdžius, gebėjimus, domėjimosi sritis, asmenybės savybes. Individo karjera, anot D. Super, trunka visą gyvenimą, kuriam būdingos penkios skirtingos stadijos: augimo, tyrinėjimo, įsikūrimo, palaikymo. Kiekvienoje stadijoje tenka susidurti su skirtingo pobūdžio problemomis (Greenhaus ir Callanan, 2006). Tačiau, laikui bėgant, D. Super (1990) požiūris į stadijų nuoseklumą keitėsi – vėliau jis teigė, kad jo minėtos stadijos nebūtinai turi sekti nuoseklia tvarka. Individas bet kada gali grįžti į tyrinėjimo stadiją ir rinktis naują profesiją ir darbą, taip iš naujo pereidamas tyrinėjimo, įsikūrimo ir palaikymo stadijas (Greenhaus ir Callanan, 2006; Savickas, 2011).

M. L. Savickas (2007, 2011, 2012) vėliau tobulino ir papildė D. E. Super (1953) teoriją. Šių mokslininkų požiūriu individas yra aktyvus savo karjeros konstruotojas, nuolat optimizuojantis santykį tarp savo asmenybės, profesinio „savęs-vaizdo“, ir kintančios aplinkos, visuomenės siūlomų profesinių vaidmenų. Individo kontekstas - profesinis savęs - vaizdas, daro didžiausią įtaką karjeros konstravimui. „Savęs - vaizdas“ – tai individo asmens savybių ir vertybių, žinių apie patį save visuma, kurios yra svarbios darbiniam vaidmeniui atlikti. Savęs vaizdas padeda asmeniui efektyviai konstruoti savo asmeninę karjerą išlaikant pusiausvyrą, patiriant mažiau streso ir įtampos (Savickas, 2007; Savickas, 2011).

Šiame laikotarpyje itin svarbi J. L. Holland (1997) asmenybės interesų ir vertybių teorija, kurioje interesai laikomi vienu iš svarbiausių asmenybės veiksnių, lemiančių profesijos ir karjeros pasirinkimus (Greenhaus ir Callanan, 2006). L. Ustinavičiūtė, A. Katkonienė, A. ir I. Žemaitaitytė, (2011) teigia, kad J. L. Hollandas (1997) savo teorijoje dėmesį sutelkia ne į asmens vystymąsi, bet į asmenybės interesų tipą ir darbo aplinkos tipą, kurių suderinamumas lemia individo profesijos pasirinkimą. J. L. Hollandas skiria šešis asmenybės tipus pagal dominuojančius interesus ir šešias juos atitinkančias profesijos sritis: realistinis tipas, tyrėjo tipas, meninis tipas, socialinis tipas, verslusis tipas, konvencionalus tipas. Individui patartina ieškoti darbo aplinkos, kuri atitiktų jo asmenybę ir interesų tipą (Greenhaus ir Callanan, 2006) (žr. 2 pav.)



2 pav. HOLLAND Šešiakampis (*Holland Hexagon*)

Šaltinis: J. H. Greenhaus ir G. A. Callanan (2006) p. 353 pagal L. Holland (1997)

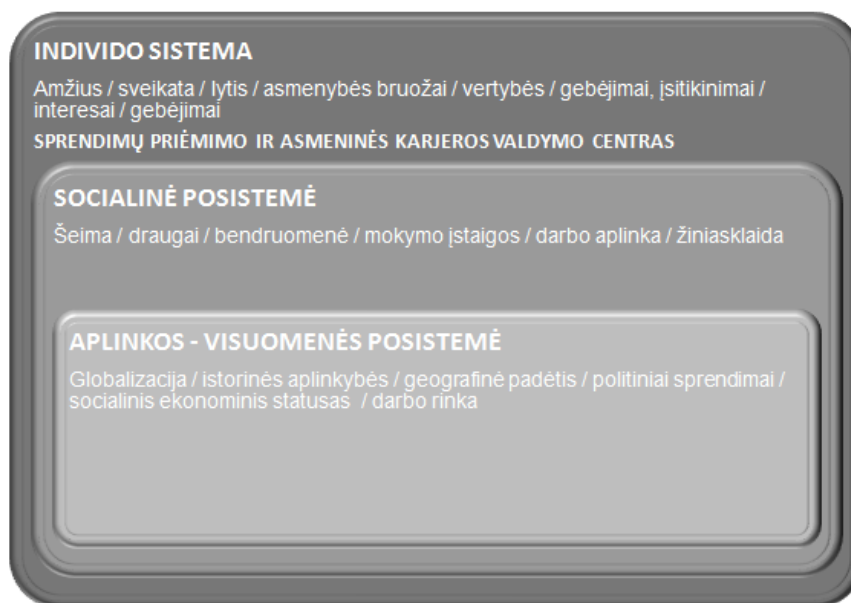
J. H. Greenhaus ir G. A. Callanan (2006) teigia, kad XX a. pabaigoje, vykstant globalizacijos procesams, pasaulinei konkurencijai ir keičiantis požiūriui į pačio individo vaidmenį karjeros procesuose, imta suprasti, kad paaiškinti karjeros reiškinių kreipiant dėmesį vien tik į jo turinį ir procesus yra neįmanoma. Esamos karjeros teorijos neatitinka naujojo laikotarpio realijų ir vyraujančių permainų pasaulinėje rinkoje. Pradedamas vystyti naujas integralus požiūris į individo karjerą, apimantis ir turinį, ir procesą. Įsivyrąja postmoderni individualios karjeros

samprata. (Greenhaus ir Callanan, 2006). Pasikeitus požiūriui į individo elgesio pobūdį ir veikimo principus, žmogus pradėtas vertinti kaip atvira, galinti save reguliuoti sistema. Pradedamas akcentuoti individualios atsakomybės prisiėmimas, *aktyvus ir sąmoningas* paties individo dalyvavimas asmeninės karjeros valdymo procese (Rosinaitė, 2010). Asmuo pats aktyviai konstruoja savo gyvenimą ir karjerą, keldamas sau tikslus, vertindamas elgesį ir formuodamas lūkesčius (Savickas, 2011).

Kaip vienos esminių integralių karjeros teorijų išskiriamos *sistemų teorija ir kognityvinis informacijos apdorojimo modelis* (Patton ir McMahan, 2006; Greenhaus ir Callanan, 2006)

W. Patton ir M. L. McMahan (2006) nagrinėjo sistemų teoriją kaip metateorinę struktūrą, išskirdami dvi atskiras sistemas ir posistemius (žr. 3 pav.):

- Individo sistema (amžius, sveikata, lytis; asmenybės bruožai, vertybės, gebėjimai, įsitikinimai, interesai, gebėjimai)
- Konteksto sistema:
 - Socialinė posistemė (šeima, draugai, bendruomenė, mokymo įstaigos, darbo aplinka, žiniasklaida)
 - Aplinkos – visuomenės posistemė (globalizacija, istorinės aplinkybės, geografinė padėtis, politiniai sprendimai, socialinis ekonominis statusas darbo rinkoje) (Patton ir McMahan, 2006).



3 pav. Sistemų sąveika

Šaltinis: sudarė autorė pagal W. Patton ir M. L. McMahan (2006)

Pagal sistemų teoriją, individas įvardinamas kaip sprendimų priėmimo ir asmeninės karjeros valdymo centras. Tapusavyje sąveikauja sistemos ir atskiri jų elementai, todėl šiuos procesus galima apibūdinti kaip dinamiškai sąveikaujančius, daugiakrypčius, besikeičiančius laike, kadangi jie vyksta individo raidos kontekste (Greenhaus ir Callanan, 2006).

Daug įtakos gali turėti atsitiktinė sėkmė ar nesėkmė, todėl galima teigti, kad išsikelti tikslai ne visuomet gali būti pasiekti, esant susidariusioms aplinkybėms. Vadovaujantis šia teorija, būtina mokėti pasinaudoti neplanuotomis aplinkybėmis ir valdyti savo karjerą sudėtingomis sąlygomis (Greenhaus ir Callanan, 2006; Patton ir McMahan, 2006). Sistemų teorija pateikia holistinį požiūrį į atskirų veiksmų ir aplinkybių tarpusavio ryšius, kurie turi įtakos priimant karjeros valdymo sprendimus (Valickas, Chomentauskas, Dereškevičiūtė, Žukauskaitė ir Navickienė, 2014).

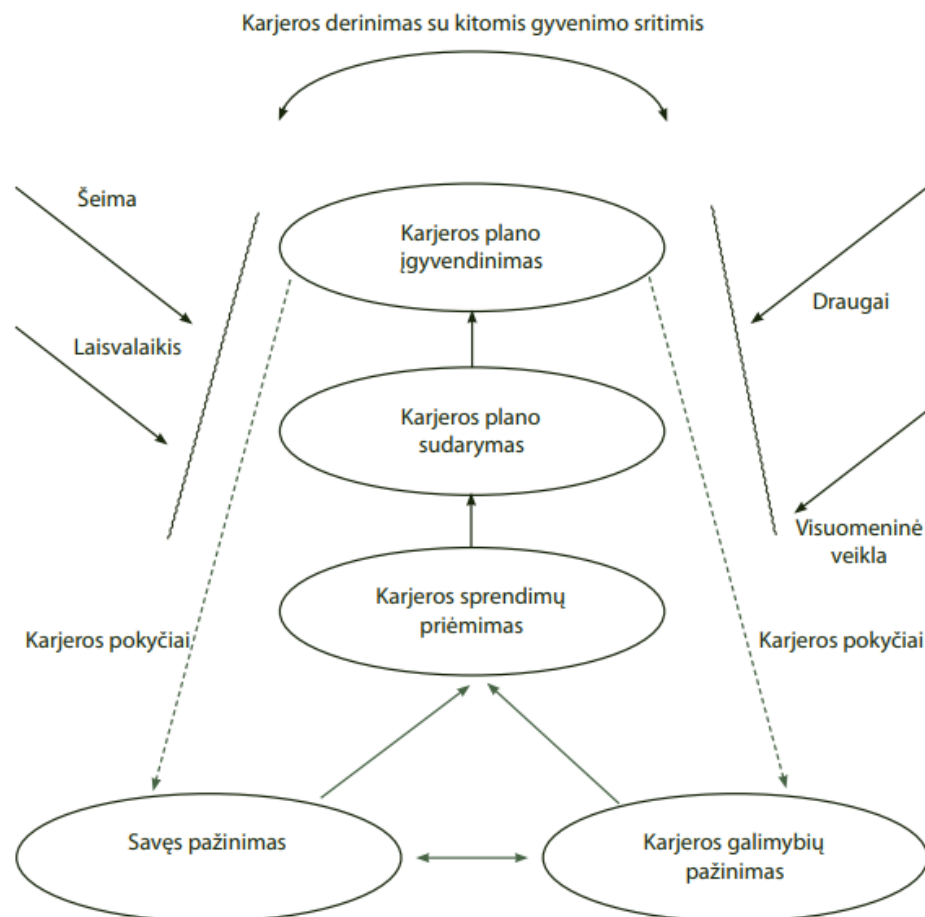
Kitą šiuolaikinės integralios karjeros teoriją - kognityvinį informacijos apdorojimo modelį, suformavo J. P. Sampson (2004). Šis teorinis modelis tiria pažintinius procesus ir pabrėžia jų svarbą, individui vystant savo asmeninę karjerą. Tikslas yra analizuoti karjeros projektavimo sprendimų priėmimo ir problemų sprendimo procesą ir taikyti šį modelį karjeros konsultavimo praktikoje, padedant individams konstruoti savo karjerą (Greenhaus ir Callanan, 2006; Patton ir McMahan, 2006). A. Stancikienė (2009) teigia, kognityvinė informacijos apdorojimo teorija remiasi tuo, kad svarbiausias yra veikiančio asmens reakcija į gaunamą informaciją (Stancikienė, 2009). Karjeros pasirinkimai priklauso nuo to, ką *individas galvoja* ir ką jis *jaučia*, o problemų sprendimų gebėjimai priklauso nuo to *ką individas žino ir kaip mąsto apie tai ką žino?* (Greenhaus ir Callanan, 2006). Sąmoningas žinojimas padeda formuoti mąstymo ir sprendimo priėmimo įgūdžius, kurie tiesiogiai veikia individo karjeros pasirinkimus ir problemų sprendimo būdus (Stancikienė, 2009).

Apibendrinant galima teigti, kad karjeros teorijų raidos analizė atskleidžia istorinį karjeros valdymo kontekstą ir pristato esmines sąvokas, siekiant suprasti karjeros valdymo reiškinius, parodo koks daugialypis ir sudėtingas yra individualios karjeros valdymo procesas. Karjeros teorijų pagrindu kuriamas karjeros konsultavimo procesas, padedamos nustatyti individo karjeros problemų priežastys ir siūlomos sprendimų technikos kaip problemas išspręsti. Taip kaip istoriniame laikotarpyje keitėsi karjeros samprata ir individo vaidmuo priimant karjeros valdymo sprendimus, taip buvo kuriamos ir naujos karjeros teorijos: turinio, kuriose remiamasi santykinai stabiliais vidiniais individo veiksniais, proceso, kurios teigia, kad individas gali aktyviai formuoti ir veikti savo karjerą ir šiuolaikinis integralus požiūris orientuotas tiek į turinį, tiek į procesą.

1.3. Asmeninės karjeros valdymo procesas ir karjeros valdymo kompetencijos

Darbo pasaulis yra sudėtingas reiškinys. Nepriklausomai nuo pradinio asmeninės karjeros pasirinkimo, žmonės negali priklausyti nuo tos pačios darbo vietos visą gyvenimą. Asmuo net negali būti tikras, kad profesinė sritis, kurioje jis nusprendė dirbti savo karjeros pradžioje, egzistuos ilgalaikėje perspektyvoje. Kad individai galėtų sklandžiai veikti darbo aplinkoje, jie turi tobulinti įgūdžius, elgesį ir savybes, kurie padės jiems tapti veiksmingais ir patikimais savo karjeros valdytojais.

A. Deltuva ir P. Godvadas (2015) nurodo, kad asmeninės karjeros valdymas prasideda nuo savęs ir karjeros galimybių pažinimo, o vėliau perauga į karjeros sprendimų priėmimo ir planavimo, derinimo su kitomis gyvenimo sritimis ir realizavimo procesą (Valickas, Chomentauskas, Dereškevičiūtė, Žukauskaitė ir Navickienė, 2015) (žr. 4 pav.):



4 pav. Asmeninės karjeros valdymo schema

Šaltinis: A.Valickas, G. Chomentauskas, E. Dereškevičiūtė, I. Žukauskaitė ir L. Navickienė (2015)

Tam, kad individas gebėtų valdyti savo asmeninę karjerą, yra būtina išsiugdyti karjeros valdymo kompetencijas, kurios įgalina asmenį sėkmingai siekti savo tikslų, realizuoti individualius profesinius ir socialinius poreikius.

Karjeros valdymo kompetencijos - žinios, gebėjimai ir nuostatos apie save, mokymosi, saviraiškos ir darbo galimybes, karjeros sprendimų priėmimas, karjeros planavimas, derinimas su kitomis gyvenimo sritimis ir realizavimas (Profesinio orientavimo vykdymo tvarkos aprašas, 2012). S. Neary, V. Dodd, ir T. Hooley (2015) teigia, kad *karjeros valdymo kompetencijos* yra terminas, naudojamas įgūdžių, elgesio, savybių, nuostatų ir žinių apibūdinumui, kurių reikia tam, kad asmenys galėtų valdyti savo karjerą.

Karjera yra viso gyvenimo procesas, kurio nuoseklaus vystymo užtikrinimui reikalingos karjeros valdymo kompetencijos. Sėkminga karjera yra paties individo planuojamas, vystomas ir valdomas procesas, todėl svarbiausias aktyvaus darbo rinkos dalyvio gebėjimas - naudojantis karjeros kompetencijomis sėkmingai valdyti savo karjerą (Rosinaitė, 2008). R. Mikštienė (2007) išskiria keturias pagrindines karjeros kompetencijų sritis: *asmeninė, socialinė, mokymosi ir profesinė* (Mikštienė, 2007). V. Rosinaitė (2008), remdamasi J. P. Sampson (2004), teigia, kad karjeros valdymo kompetencijų struktūra remiasi šiuolaikine karjeros koncepcija, ir ją sudaro trys dalys (žr. 5 pav.):



5 pav. Karjeros kompetencijų struktūra

Šaltinis: V. Rosinaitė (2008) pagal Sampson, J. P.; Reardon, Jr. R.; Peterson, G. W.; Lenz, J. G. (2004) Career Counseling and Services. Belmont: Thomson Brooks / Cole.

1. *Vidinio pasaulio (savęs) pažinimas* – savo talentų, gebėjimų, vertybių ir t. t. pažinimas;
2. *Išorinio pasaulio (karjeros galimybių) pažinimas* – mokymosi ir karjeros galimybių pažinimas, darbo pasaulio pokyčių įtakos įvertinimas;
3. *Karjeros planavimas* – karjeros sprendimų priėmimas, karjeros plano rengimas, jo realizavimas ir vertinimas.

Pagal šiuolaikinę karjeros sampratą, sėkmingai asmeninei karjerai vystyti reikia tokių savybių ir kompetencijų, kaip asmeninės atsakomybės ir savarankiškumo, savęs pažinimo gebėjimų, gebėjimo nuolat mokytis ir prisitaikyti prie besikeičiančių vidinių bei išorinių sąlygų, karjeros pažinimo gebėjimų, išsiugdyti pasitikėjimą savimi (Rosinaitė, 2010; Korsakienė ir Smaliukienė, 2014; Drenzo ir kt., 2015; Neary ir kt. 2015).

Toliau bus aptariamas kiekvienas asmeninės karjeros valdymo proceso etapas siejant jį su aktualiomis karjeros valdymo kompetencijomis.

Pirmas žingsnis asmeninės karjeros valdyme yra *savęs pažinimas*. A. Stancikienė (2009) pabrėžia, kad siekiant karjeros būtinas savęs pažinimas, nes nuo lūkesčių suvokimo priklauso karjeros planavimas ir jos sėkmė. Asmuo turi identifikuoti ir įvardinti savo interesus, pagrindines vertybes, kurios gali kisti skirtinguose raidos etapuose, gabumus ir kompetencijas, padedančias įsivertinti savo stipriąsias ir tobulintinas savybes, savo pranašumus ir trūkumus siekiant užsibrėžtų karjeros tikslų (Dromantaitė, 2012; Valickas ir kt., 2015). Savęs pažinimas, norų ir galimybių tarpusavio suderinimas, padeda individui geriau suprasti koku būdu jis galėtų geriausiai patenkinti savo poreikius ir pasirinkti karjerą, kuri leistų gyventi visapusiškai pilnavertį gyvenimą (Dromantaitė, 2012).

G. Tolutienė (2014) teigia, kad vertybės formuoja asmens pašaukimą, nuo kurio priklauso kaip asmens vertybės bus išreiškiamos ir realizuojamos. Pašaukime glūdi vertybių įsisąmoninimas ir siekis įgyvendinti jas konkrečioje veikloje. L. Jovaiša (2009) nurodo, kad pašaukimas yra asmenybės nuostatų, vertybių, interesų bei idealų derinys, kuris suteikia prasmę ir kryptį asmens veiklai. Pašaukimas yra pagrindinis motyvas, lemiantis profesijos ir darbinės veiklos pasirinkimą. Vienu atveju, pašaukimą gali sąlygoti vidiniai motyvai ir įgimti gabumai tam tikrai veiklai, kitu atveju - savo pareigų svarbos visuomenei įsisąmoninimas arba nuoseklus profesinių tikslų siekimas, savo gyvenimo paskyrimas konkrečiai profesinei veiklai (Jovaiša, 1981). A. Maceina (1990) pašaukimą apibūdina kaip gyvenimo prasmės, kuri duota mums iš viršaus, suvokimą. M. L. Savickas (2012) teigia, kad prasmės suvokimas suteikia asmeniui jėgų

veikti, patenkina jo vidinius poreikius ar užpildo tuštumą. Karjeros projektavime prasmės įsisamoninimas įgalina siekti karjeros tikslų tam tikroje konkrečioje srityje (Pukelis, 2012).

Taip pat svarbu išmanyti asmens raidos ypatumus, spręsti skirtingiems etapams būdingus specifinius uždavinius ir kelti atitinkamus tikslus (Černius, 2006; Navickas ir Vaičiulienė, 2010; Valickas ir kt., 2015). Žmogaus raidos psichologijos išmanymas leidžia optimaliai valdyti savo asmeninę karjerą, objektyviai vertinti ir prognozuoti savo asmenybės, socialinių vaidmenų, organizmo pokyčius metams bėgant (Černius, 2006; Navickas ir Vaičiulienė, 2010; Valickas ir kt., 2015).

Kitas svarbus elementas karjeros valdymo procese - *karjeros galimybių pažinimas*. Individo karjera vystosi išorėje, todėl yra svarbu pažinti aplinką: mokymosi galimybes, darbo rinkos ypatumus ir darbo rinkos poreikius. Mokymosi galimybių analizė padeda kelti mokymosi tikslus, ugdyti karjerai reikalingas kompetencijas. Siekiant įvertinti ilgalaikes darbo rinkos tendencijas ir perspektyvias ateities profesijas, būtina nuolat domėtis ekonomikos realijomis, technologijų pokyčiais, politiniais aspektais (Valickas ir kt., 2015).

A.Valickas ir kt. (2014) išskiria aplinkos tyrimo sritis, kurias būtina įvertinti siekiant sėkmingos karjeros įgyvendinimo:

- Profesijos tipai;
- Pramonės šakos;
- Privalomi įgūdžiai darbe;
- Darbo santykių palaikymo alternatyvos;
- Įmonės alternatyvos;
- Šeimos įtaka karjeros sprendimams (Valickas ir kt., 2014, p.70)

Karjeros sprendimų priėmimas asmeninės karjeros valdymo procese užima svarbią vietą, kadangi individas daro apsisprendimą rinkdamasis iš kelių karjeros alternatyvų. Šis sprendimas gali būti vienas iš svarbiausių, kadangi tuo metu atsisakoma kitų galimybių (Stanišauskienė, 2015; Valickas ir kt., 2015). Tai yra labai atsakingas momentas, kadangi darydamas sprendimus žmogus nustato savo gyvenimo kryptį, o “apsisprendimo sąvoka visiškai koreliuoja su savęs įprasminimo, savirealizacijos, saviraiškos, savęs transcendencijos, savimonės sąvokomis, kurios neatskiriamos nuo žmogaus socialinio gyvenimo ir darbo” (Antanaitienė, 2012, p. 15, cituojama pagal Klimov, 2008).

V. Stanišauskienė (2015) teigia, kad karjeros sprendimai turi įtakos visoms žmogaus gyvenimo sritims: profesinei karjerai, finansinei padėčiai, socialiniam statusui, šeimos kūrimui,

laisvalaikiui ir tobulėjimui. Karjeros sprendimų priėmimas yra sudėtingas procesas, lemiamas įvairių veiksnių gausos. Įvairios socialinių mokslų kryptys (psichologija, edukologija, vadyba) daug dėmesio skiria karjeros sprendimų priėmimo ypatumams, juos įtakojantiems veiksniams ir procesams tyrinėti (Stanišauskienė, 2015). Sprendimų priėmimui būtina įgyti tam reikalingų kompetencijų (Urbanavičiūtė, 2009; Valickas ir kt., 2015).

Karjeros planavimas taip pat labai svarbus karjeros valdymo proceso elementas. Šio proceso sėkmė ir karjeros tikslų įgyvendinimas priklauso nuo individo gebėjimo nusistatyti savo prioritetus, planuoti veiklas ir valdyti išteklius. (Valickas ir kt., 2015). A. Valickas ir kt. (2014) teigia, kad asmeninių tikslų išsikėlimas ir karjeros strategijos (plano, priemonių ir konkrečių veiksnių visuma), sudarymas turi teigiamos įtakos asmeninės karjeros vystymui ir karjeros tikslų pasiekimui (Mikštienė, 2007; Valickas ir kt., 2014).

Karjeros plano įgyvendinimui būtina įgyti bendrųjų, specialiųjų ir profesinių kompetencijų, kurios įgalina asmenį sėkmingai siekti savo tikslų, realizuoti individualius profesinius ir socialinius poreikius. Šiandieniniame pasaulyje skiriamas didelis dėmesys bendrųjų kompetencijų ugdymui, nes individas turi sugebėti efektyviai prisitaikyti prie nuolat besikeičiančios aplinkos, darbo rinkos pokyčių ir būti lanksčiu įgyjant reikalingas profesines kompetencijas (Rosinaitė, 2010; Lamanuskas ir Augienė, 2015).

A. Valickas ir R. Pilkauskaitė-Valickienė (2014) teigia, kad sparčiai besikeičiančio darbo pasaulio kontekste, kai asmuo yra priverstas prisiimti atsakomybę už savo darbą, karjerą ir visą gyvenimą, kai asmens proaktyvumas, noras ir sugebėjimas savarankiškai ir operatyviai reaguoti į aplinkos pokyčius ir darbuotojams keliamus reikalavimus, karjeros kompetencijos tampa vis svarbesniu veiksniu, galinčiu paveikti darbuotojų subjektyvią gerovę. Asmuo turėtų įgyti žinias ir įgūdžius, reikalingus norint suprasti ir spręsti šiuolaikinio gyvenimo iššūkius, taip pat gebėti prisiimti atsakomybę už vykstančius globalius aplinkosauginius, socialinius, kultūrinius ir ekonominius procesus visuomenėje. (Valickas ir Pilkauskaite-Valickiene, 2014).

Siekiant asmeninės karjeros valdymo proceso efektyvumo, karjeros valdymo kompetencijos turėtų būti pradedamos ugdyti bendrojo ugdymo mokyklose, o aukštosiose mokyklose šis procesas turėtų būti tęsiamas. (Rosinaitė, 2008; Profesinio orientavimo vykdymo tvarkos aprašas, 2012). Daugiau dėmesio reikėtų skirti ir suaugusiųjų karjeros kompetencijų ugdymui, siekiant didinti bendrą visuomenės gerovę ir socialinę pažangą (Valickas ir Pilkauskaite-Valickiene, 2014), padėti asmenims ugdyti karjeros valdymo kompetencijas ir bet kuriame gyvenimo etape priimti sprendimus dėl mokymosi ir darbo, sėkmingai valdyti savo

asmeninę karjerą kaip visą gyvenimą trunkantį procesą (Europos Sąjungos Tarybos rezoliucija, 2008).

Apibendrinant, galima teigti, kad žmogus per gyvenimą priima daugybę sprendimų susijusių su savo asmenine karjera ir jos valdymu. Individo raidos skirtinguose etapuose gali įvykti tiek vidinių, tiek šorinės aplinkos pokyčių, kurie skatina naujų tikslų formulavimą. Todėl būtina išmanyti visus karjeros valdymo procesus ir būti pasiruošusiam pakartoti šiuos etapus tiek kartų, kiek reikės, kadangi pradinis profesijos, studijų, mokymosi pasirinkimas nebūtinai turi būti vienas ir vienintelis visam gyvenimui atliktas veiksmas. Individas turi būti aktyvus savo asmeninės karjeros valdytojas, sugebantis prisiimti asmeninę atsakomybę valdant individualią karjerą. Karjeros valdymo kompetencijos yra įrankiai, kurie įgalina žmones sėkmingai valdyti savo asmeninę karjerą. Tam, kad galėtų sklandžiai vystytis asmeninėje ir profesinėje veikloje, individai turi tobulinti įgūdžius, gebėjimus, nuostatas ir vertybes, kurie padės jiems tapti pilnaverčiais, realizuojančiais save įvairiose gyvenimo srityse piliečiais.

2. SUAUGUSIŲJŲ SAVIUGDA KAIP EDUKACINIS PROCESAS

2.1. Vidutinio amžiaus suaugusiojo raidos ypatumai

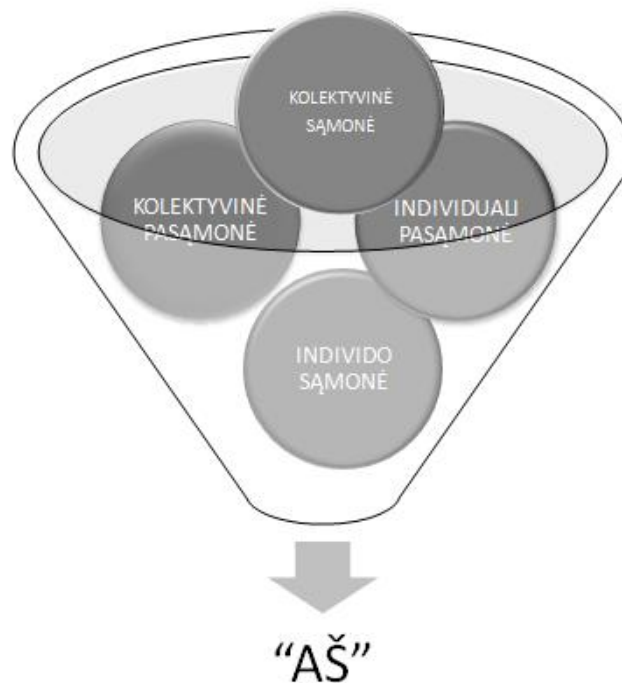
XX a. viduryje psichologijoje pradėjo populiarėti asmens raidos teorijos, kurios analizavo atskirus asmens raidos etapus. Šios teorijos teigė, jog siekiant, kad raida būtų sėkminga, skirtinguose etapuose individas turi spręsti specifinius uždavinius (Černius, 2006; Lemme, 2003; Žukauskienė, 2007; Navickas ir Vaičiulienė, 2010). Skirtingi asmenybės raidos etapai lemia skirtingus individo karjeros pasirinkimus, todėl asmens raidos psichologijos išmanymas yra vienas iš veiksnių, leidžiančių optimaliai valdyti savo asmeninę karjerą (Valickas ir kt., 2015) Kaip teigiama Žmogaus vystymosi ataskaitoje Human Development Report (2016), asmens raida įvardinama kaip visą gyvenimą vykstantis procesas, kuriame persipina biologiniai, socialiniai, psichologiniai veiksniai, kurdami unikalų žmogaus individualumą. Šio proceso metu žmogus įgalinamas veikti ir daryti pasirinkimus. Tai yra ir procesas, ir rezultatai, už kurį yra atsakingas pats žmogus, nes jis gali įtakoti procesus ir formuoti savo gyvenimą (Human Development Report, 2016). Asmens raidos tikslas – pausiausvyra tarp atradimų ir praradimų (Lemme, 2003).

G.W. Allport (1998) teigia, kad žmogaus asmenybės vystymasis ir raida yra viso gyvenimo procesas. Individui pasiekus brandos stadiją, asmens raidos tikslai formuluojami kokybiniais aspektais, ieškoma sričių kur žmogus galėtų tobulėti (Allport, 1998). Tai yra tobulėjimo *procesas* ir nustatyti ribas, kada žmogus jau yra subrendęs. yra sunku (Žukauskienė, 1996). Tačiau G.W. Allport (1998) nurodo, kad brandžios asmenybės išsiskiria tam tikrais bruožais:

- būdingiausias subrendusio individo bruožas yra savarankiškumas, gebėjimas prisiimti atsakomybę;
- subrendęs žmogus priima realybę ir kitus individus tokiais kokie jie yra;
- turi susiformavusią visuotinių vertybių sistemą, gyvenimo filosofiją ir gyvena pagal ją.
- brandi asmenybė siekia subalansuoto gyvenimo tarp visų gyvenimo sričių;
- yra linkusi išlaikyti savo individualumą ir tapatybę, gyvena ir realizuoja save pagal savo unikalią prigimtį;
- brandus žmogus moka mylėti ir priimti kitus bei save patį;
- sprendžia egzistencines problemas, kurios kyla asmenybės raidos etapuose;

- sugeba pažinti save, ugdo save ir tobulėja, gali būti atviras su kitais žmonėmis ir pats kelti jiems pasitikėjimą;
- brandus žmogus gali konstruktyviai reaguoti į aplinkos daromą įtaką (Allport, 1998).

D. Beresnevičienė (2005), kalbėdama apie suaugusio žmogaus raidą ir asmenybės brandą, teigia, kad *individo sąmonės plėtimasis ir gilėjimas* yra svarbiausias asmenybės vystymosi rodiklis. Brandi asmenybė mokosi suprasti ir priimti save, kitus žmones ir aplinką, tokius kokie jie yra, be išankstinio nusistatymo, suvokiant egzistencijos prasmę (Beresnevičienė, 2005 pagal K. G. Jungą). *Asmenybės struktūrą* sudaro kolektyvinė sąmonė, individualus pašąmoningumas, sąmonė ir kolektyvinė sąmonė, kurios vystymasis vyksta asmens raidos eigoje (žr. 6 pav.). Ši asmenybės raidos teorija sukurta remiantis K. G. Jungo, S. Froido, E. Fromo ir A. Maslow asmenybės teorijomis (Beresnevičienė, 2005).



6 pav. Asmenybės struktūra

Šaltinis: D. Beresnevičienė, 2005, p. 97

Toliau bus aptariamos E. Eriksono (1963, 1968), Ch. Buehler (1968), D. Levinson (1978), R. Barrett (2015) raidos teorijos, ypatingą dėmesį skiriant suaugusiojo vidutinio amžiaus laikotarpio charakteristikoms.

B. H. Lemme (2003), nagrinėdama vidutinio amžiaus suaugusiųjų raidos ypatumus, teigia, kad *pakopų teorija* yra viena iš įtakingiausių raidos psichologijos teorijų. Šios teorijos šalininkai teigia, kad kiekvieno asmens raidos pokyčiai vyksta tam tikra universalia tvarka, ir yra būdingi tam tikram gyvenimo laikotarpiui. Kiekvienas individas patiria panašius įvykius, sunkumus ir turime atlikti specifines užduotis, kad sėkmingai pereiti iš vieno į kitą raidos etapą (Lemme, 2003). Žmogus yra daugiasluoksnis kūrinys, pereidamas tam tikrus gyvenimo etapus, tarsi kuria atskirą savo sluoksnį, kiekvienas iš kurių formuoja žmogaus individualybę ir sudaro bendrą „Aš“ visumą (Beresnevičienė, 2005; Žukauskienė, 2007).

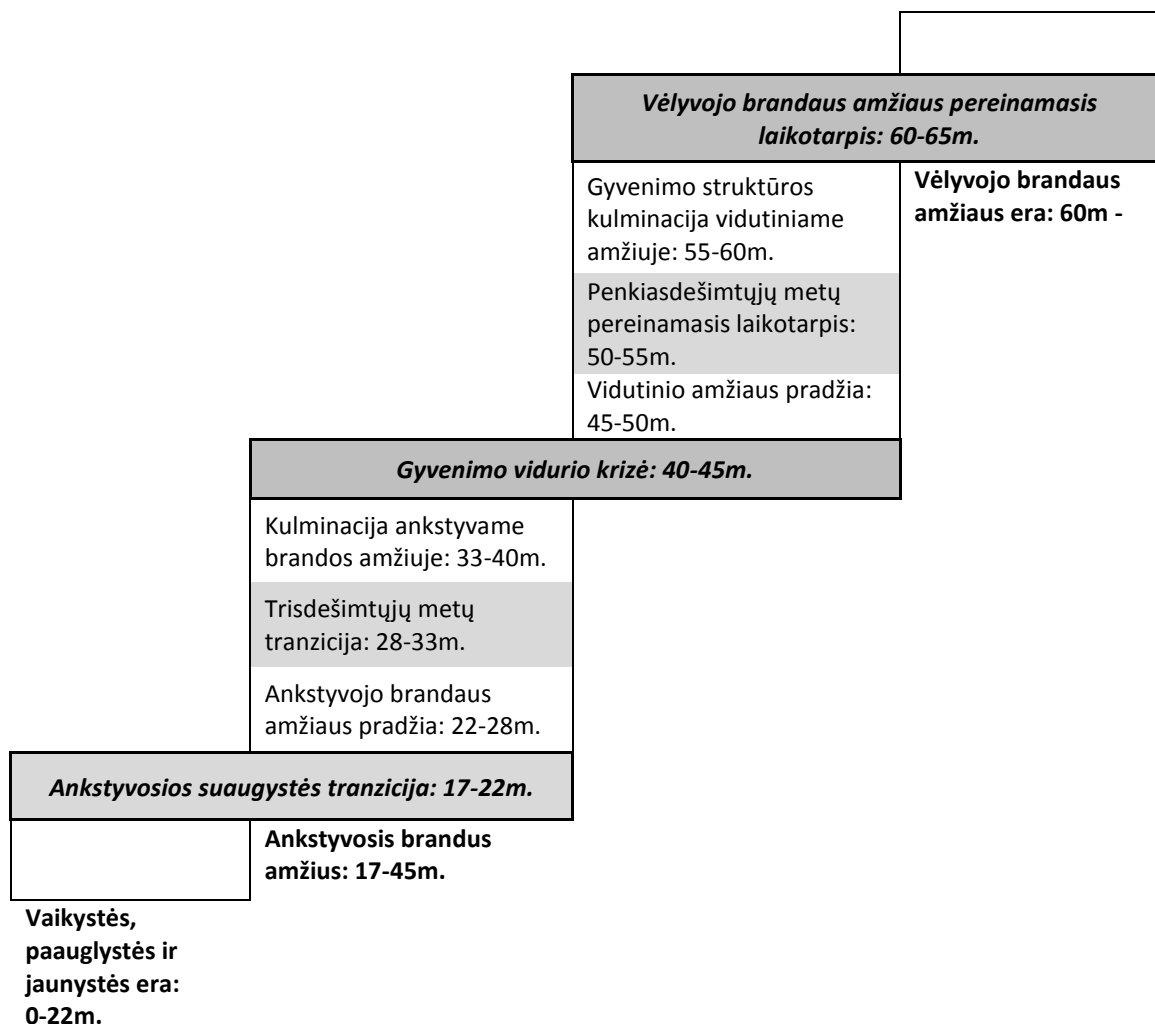
V.J. Černius (2006) teigia, kad pagal E. Eriksono (1963, 1968) asmenybės raidos teoriją viduramžio etapas yra 30-65 metai. Tai laikotarpis, kai daugelį individų ištinka *stagnacijos* krizė ir daugelis atsiduria ties pasirinkimu – užsisklęsti ar vystyti savo kūrybingumą, plečiant ir puoselėjant savo interesus (Černius, 2006). Žmogaus vystymasis vyksta ugdant jo gebėjimus, plečiant interesų ratą ir aktyviai dalyvaujant procesuose ir veikloje, kurie gerina jų gyvenimo kokybę (Human Development Report, 2016).

V.J. Černius (2006), remiantis Ch. Buehler (1968) atlikta studija, teigia kad nuo 40 metų amžiaus žmonės, įgavę gyvenimiškos patirties, tarsi iš naujo peržvelgia savo gyvenimą, įvertina ar jie yra ten kur nori būti. Tai yra laikas, kai ateitis gali būti planuojama iš naujo, peržiūrimos karjeros galimybės, keičiama profesija ar imamas naujos veiklos. Tačiau tik pakankamai *subrendęs* žmogus gali atlikti savo gyvenimo peržiūrą ir yra pasiruošęs priimti tinkamus sprendimus (Černius, 2006).

D. Levinson (1978) išskiria *vidutinio amžiaus pereinamąjį laikotarpį* (40–45 metai), kurio metu paprastai išgyvenama vertybių krizė, naujos gyvenimo prasmės ir krypties paieškos. Pradedamas įsisamoninti gyvenimo trapumas ir paties individo egzistencijos laikinumas. Apleistos savęs dalys (talentai, troškimai) siekia išraiškos. Kyla noras įprasminti savo gyvenimą. Autorius, teigia, kad įžengus į *vidutinio amžiaus raidos etapą* (45-50 metai) – ateina laikas sudaryti naują gyvenimo struktūrą ir prisiimti naujas užduotis (Levinson, 1978). Labai svarbu ar asmuo šiame raidos etape yra *subrendęs* priimti sprendimus (Černius, 2006) (žr. 7 pav.).

R. Barrett (2015) remiantis A. Maslow poreikių teorija, suskirstė žmogaus psichologinį vystymąsi į 7 etapus: nuo žemiausiojo – išlikimo, kylant į viršų per santykius, savivertę, transformaciją, vidinę dermę, savęs įprasminimą, ir baigiant aukščiausiuoju – tarnyste. Autorius teigia, kad 40 – 49 metų amžiaus žmogus pasiekia *savęs įprasminimo* etapą, savo pasirinkimuose ieško prasmės ir tikslingumo, ieško būdų kaip geriau išreikšti save ir išnaudoti savo talentus.

Pagrindine vertybe tampa vientisumas tarp asmens ir jį supančios aplinkos. Pasiekęs 50 -59 metus, asmuo siekia bendrauti su panašiomis vertybėmis besivadovaujančiais žmonėmis ir *dalintis savo išmintimi su bedruomene* (Barrett, 2015).



7 pav. Ankstyvojo ir vidutinio brandaus amžiaus raidos periodai ir pereinamieji laikotarpiai

Šaltinis: D.J. Levinson (1978)

Apibendrinant, galima teigti, kad asmens raidos pokyčiai tam tikrame etape vyksta tam tikra universalia tvarka ir kiekviename raidos etape individas patiria panašius įvykius, sunkumus ir turi atlikti specifines užduotis tam, kad sėkmingai pereitų į kitą raidos etapą. Suaugusio vidutinio amžiaus raidos etapas pasižymi tuo, kad iš naujo pergyvenama vertybių krizė, atsiranda naujos gyvenimo prasmės ir krypties paieškos. Nuo asmenybės brandos priklauso kaip individas pergyvens šį etapą. Labai svarbu ar asmuo šiame raidos etape yra subrendęs priimti

atsakomybę, kryptingai veikti ir priimti sprendimus, leidžiančius tobulėti, valdyti savo karjerą ir plėsti savo sąmonės ribas. Individo vystymasis vyksta ugdant jo gebėjimus, plečiant interesų ratą ir aktyviai dalyvaujant procesuose ir veikloje, kurie gerina jų ir aplinkinių gyvenimo kokybę. Žmogus veikia socialinėje aplinkoje, todėl individualus vystymasis daro įtaką visos visuomenės vystymuisi.

2.2. Saviugdosa samprata ir turinys

B. H. Lemme (2003), remiantis D. Levinson (1978) teigia, kad kiekviename asmenybės raidos vystymosi etape žmogus susiduria su tam periodui būdingomis problemomis ir turi spręsti specifinius uždavinius, peržiūrėti savo gyvenimo struktūrą. Skirtingi asmenybės raidos etapai lemia skirtingus individo karjeros pasirinkimus, požiūrį į gyvenimo filosofiją, vertybes. Saviugda, kaip savęs pažinimo procesas, daro didžiulę įtaką asmenybės brandai, įgalina individą priimti atsakomybę už savo gyvenimą ir asmeninės karjeros valdymą. Tik pažindamas ir tobulindamas save, asmuo gali kurti pilnavertį gyvenimą, realizuoti save įvairiose gyvenimo srityse, patenkinti jo raidos etape kylančius poreikius.

A. Kolbergytė ir V. Indrašienė (2013) teigia, kad „mokslinėje literatūroje aptinkama įvairių saviugdosa definicijų, pvz., saviukla, savišvieta, savimonė, savikūra, savižina, savikontrolė, sielovada, savitvarda, savistaba, savianalizė, savivalda, lavinimasis, mokymasis visą gyvenimą, asmenybės nuolatinis tobulėjimas, asmenybės ugdymas, emocinio intelekto ugdymas, gyvenimo įgūdžių ugdymas, socialinis-emocinis ugdymas, savojo „aš“ efektyvumo kūrimas“ (Kolbergytė ir Indrašienė, 2013, p. 139). Saviugda - tai „asmenybei tobulinti skirta specialiai organizuota, tikslinga individo veikla, paremta savarankišku ugdomuoju darbu. Saviugda gali būti kreipiama į kompetencijos (fizinės, intelektinės, emocinės, socialinės, profesinės, moralinės, religinės) arba charakterio bruožų tobulinimą.“ (Kolbergytė ir Indrašienė, 2013, p.140 cit. pagal Jovaiša ir Vaitkevičius, 1989). S. Vaivada (2012) išskiria pagrindines saviugdosa charakteristikas edukologijos požiūriu: saviugda kaip ugdymo siekinys, saviugda kaip ugdymo priemonė ir forma, saviugda kaip asmenybės tobulėjimo procesas. „Tik atitinkamai integruojant ugdymą ir saviugdą, galima suformuoti pilnavertę asmenybę“ (Vaivada, 2012, p. 100).

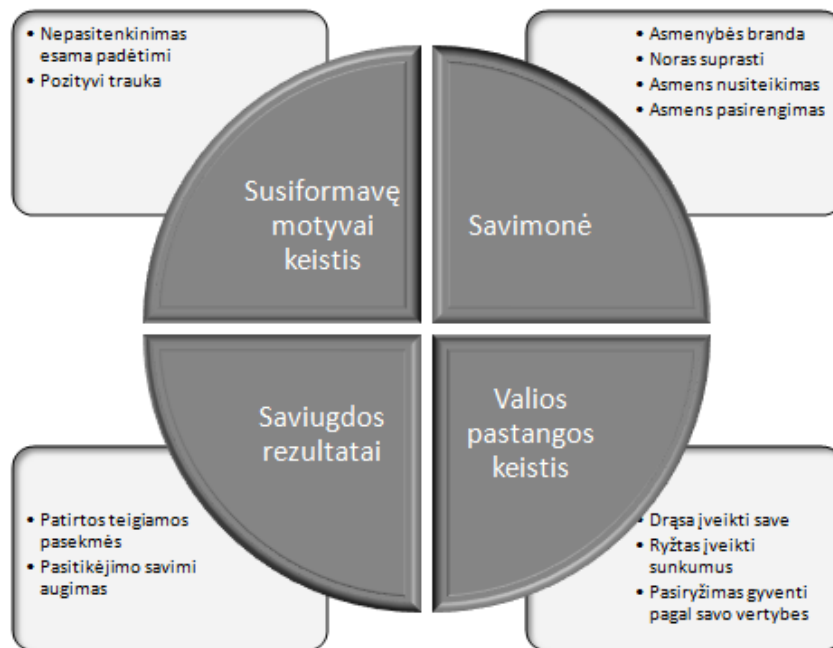
Zh. G. Garanina, N. V. Andronova, L. I. Lashmaykina, O. E. Maltseva ir O. E. Polyakov (2017) teigia, kad saviugdosa procesas yra glaudžiai susijęs su savirealizacijos, asmeninio augimo idėjomis, kurios buvo kuriamos remiantis humanistiniu požiūriu ir asmeninio

augimo pagrindais. Remiantis humanistinės psichologijos (G. Krayg, 2004, A. Maslow, 2010, C. Rogers, 1992) požiūriu, individas yra visiškai išbaigta ir unikali asmenybė, kuri yra pati atsakinga už, savo gyvenimo kūrimą ir asmeninę karjerą (Garanina ir kt., 2017). A. Kolbergytė (2016) teigia, kad darnios asmenybės kūrimas, jos ugdymas fiziniu, psichiniu, dvasiniu ir socialiniu, lygmeniu yra pagrindinis suaugusiųjų saviugdos tikslas. Fizinio lygmens saviugda padeda stiprinti žmogaus organizmą, didinti jo energingumą. Fizinio ugdymo lygmuo yra labai svarbus, nes padeda ugdyti sąmoningumą saviugdos procese. Psichinio lygmens ugdymas padeda geriau suprasti proto prigimtį, ugdyti emocinį intelektą, formuoti naują požiūrį į gyvenimą, išlaikant fizinę ir dvasinę pusiausvyrą. Aukštesnio lygmens sąmoningumo ugdymas labiausiai susijęs dvasinio lygmens saviugdos praktikomis transformuojant vertybinę sistemą, kurias skatina prasmingo gyvenimo tikslų siekimas ir vidinės harmonijos poreikis. Socialinio lygmens saviugdos praktikos apima socialinių išteklių pasitelkimą saviugdai, siekiant kurti kokybišką bendravimą ir kurti tarpusavio santykius, keičiant asmeninį požiūrį, nuostatas ir vertybes.

M. Wazi (2018), kalbėdama apie asmens saviugdą, teigia, kad svarbiausias šiuolaikinio žmogaus bruožas – *savęs suvokimas*. *Tradicionis tapatumo* suvokimas yra priešingas *šiuolaikiniam tapatumo suvokimui*, kur išorinės sąlygos darančios įtaką asmens vystymuisi yra mažiau aktualios nei paties asmens vykdoma asmeninė saviugda nukreipta savęs pažinimui. A. Giddens (1991) išsakė mintį, jog turėtume nenaudoti bendrinės *individo tapatumo* apibrėžties sąvokos. Vietoj to jis siūlo išsamiau analizuoti šiuolaikinio individo asmenybės *požymius*. Individas matomas kaip nuolatinis "refleksyvus projektas", kuris prisiima atsakomybę už savo vystymąsi ir formas, vystymosi trajektoriją nuo praeities iki numatomos ateities. K. Pukelis (2012), nagrinėdamas saviugdą (savęs konstravimo) sampratą, išskyrė kelias *savasties (tapatumo)* prasmes. Savastis gali būti suprantama kaip *objektas*, kurį reikia ugdyti, arba kaip *subjektas*, kuris ugdo pats save. Individas, tyrinėdamas savo tapatumą ir keldamas klausimus „*Kas aš?*“ (asmenybės tapatumo klausimas), „*Kodėl?*“ (įgimtas žmogaus poreikis pažinti priešastis), „*Kuo būti?*“ (gyvenimo prasmės klausimas), tampa aktyviu tyrinėtoju ir užsiima asmenine saviugda. Gyvenimo prasmės klausimas duoda pradžią individo profesinio pasaulio paieškoms. (Pukelis, 2012). G. Tolutienė (2012) teigia, kad asmens pasaulimą galima apibūdinti kaip polinkį į tam tikrą veiklą, tam tikrus prigimtinius gabumus, kuriuos lavinant įgyjami nauji gabumai, formuojamos asmens vertybės, atrandami interesai ir patenkinami asmens individualūs poreikiai (Pukelis, 2012; Tolutienė, 2012).

A.Kolbergytė (2016) teigia, kad “pagrindinis *saviugdros tikslas* yra *holistinis darnios asmenybės kūrimas* dedant sąmoningas, kryptingas ir sistemingas asmens pastangas, kurių tikslas – slopinti bei šalinti savo trūkumus, tobulinti jau turimus teigiamus būdo bruožus bei ugdyti naujus” (Kolbergytė, 2016, p. 13). Saviugdros procesas padeda formuoti asmens vertybių sistemą ir savianalizės įgūdžius, kas leidžia individui geriau pažinti save, savo stipriąsias ir silpnąsias puses, išsigryninti savo lūkesčius, tikslus, įgalina spręsti ne tik tuo momentu aktualias problemas, uždavinius, bet tapti brandžia asmenybe atsakinga už savo ugdymą ir savo gyvenimo ir karjeros kūrimą (Kolbergytė ir Indrašienė, 2012).

Saviugdai vykti, būtinos *priežastys ir motyvai*, skatinančios savęs pažinimo procesus (Pukelis, 2012). Zh. G. Garanina ir kt. (2017) pagal G. A. Tsuckerman (2010), teigia kad individo saviugdros procesas prasideda tada, kad asmuo sąmoningai suformuluoja asmeninio tobulėjimo, savirealizacijos ir savo tapatumo patvirtinimo tikslus (Garanina ir kt. 2017). A.Kolbergytė ir V. Indrašienė (2013) nurodo, kad saviugdos formavimosi priežastys gali būti susiję su pačio individo motyvais keistis, išgyvenant netenkinančią situaciją, o taip pat noras sužinoti nepasitenkinimą keliančių reiškinių priežastis, su asmenybės branda susijusiu poreikiu pažinti save ir kelti egzistencinius klausimus (žr. 8 pav.).



8 pav. Svarbiausios saviugdros formavimosi paskatos

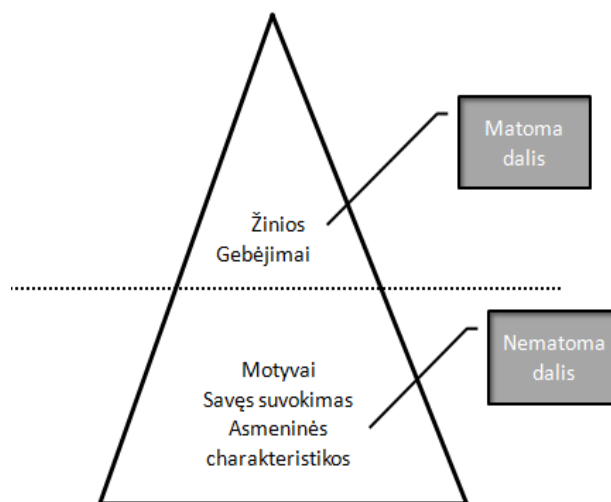
Šaltinis: A. Kolbergytė ir V. Indrašienė, 2013, p. 143

Asmeninę saviugdą skatina poreikis gyventi darnoje ir harmonijoje su pačiu savimi (Kolbergytė ir Indrašienė, 2013; Kolbergytė, 2016). Saviugda padeda atsakyti į klausimą kodėl ir kokie pokyčiai reikalingi, ir kokia bus tų pokyčių kryptis (Garanina ir kt. 2017). Jeigu nėra asmeninių motyvų ir išteklių vykdyti saviugdą, individo *savastis* pereina į objekto būseną, kuri gali būti ugdoma, bet jau ne paties individo (Pukelis, 2012).

Sh. Kapadija ir J. Milleris (2005) teigia, kad saviugdos ir savęs pažinimo tikslas neturėtų būti vien tik pats *procesas*, nukreiptas į asmens izoliaciją. Svarbus ne tik gebėjimas suvokti savo tapatumą, saviugda turi įgalinti *kurti ir palaikyti ryšį* su aplinka, su kitais asmenimis, pripažįstant jų individualumą (Kapadija ir Milleris, 2005). Saviugdos procesas didina pasitikėjimą savimi, įgyjami gebėjimai valdyti save ir bendrauti socialinėje erdvėje (Kolbergytė ir Indrašienė, 2013).

A. Kolbergytė ir V. Indrašienė (2011, 2013) teigia, kad saviugda padeda individui įgyvendinti savo tikslus, kurti savo vertybinę sistemą (formuoti nuostatas, įsitikinimus, požiūrius, prioritetus), santykį su aplinka. Visose gyvenimo srityse atsispindi saviugdos reikšmė ir toliau bus aptariamas saviugdos turinys, pasireiškiantis per *savęs pažinimo procesą* (teigiamų savybių ugdymą bei neigiamų savybių keitimą); *sąmoningumo ugdymą* (savianalizę); *emocinio intelekto ugdymą* (emocijų pažinimą ir kontrolę) (Kolbergytė ir Indrašienė, 2011).

B. Gudinavičius ir O. Raščiuvienė, (2014) remdamiesi L. Jovaiša (1981) teigia, kad savęs pažinimas siejamas su žinių apie save turėjimu ir gebėjimais pažinti ir įvertinti savo asmenybės ypatumus, pranašumus ir trūkumus - savo ypatybių (tiek teigiamų, tiek neigiamų), elgesio modelio, vietos bei vaidmens visuomenėje įsisąmoninimu (žr. 9 pav.).



9 pav. L. M. Spencer ir S. M. Spencer kompetencijos modelis: ledkalnio metafora

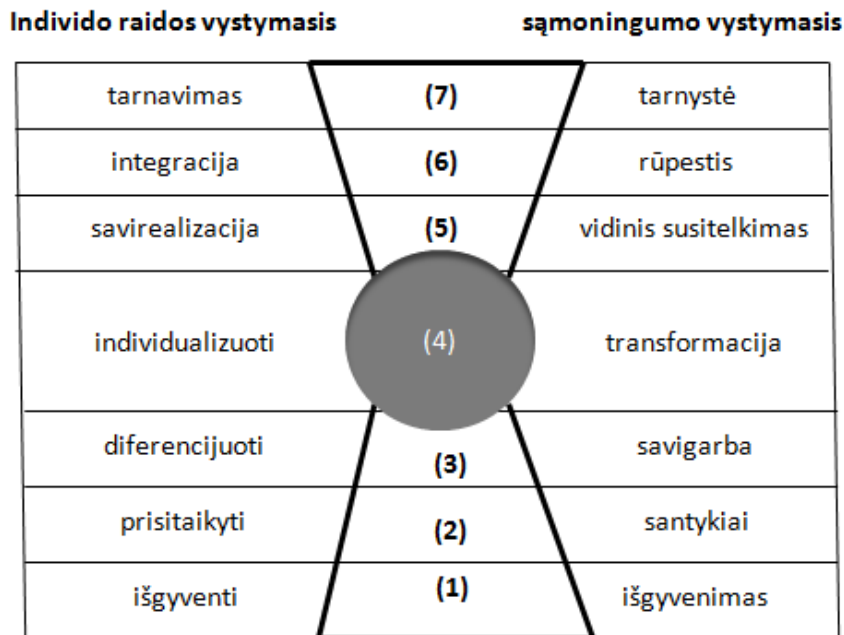
Šaltinis: B. Gudinavičius ir O. Raščiuvienė, 2014, p. 25 pagal Deltuva A., Godvadas P. (2012).

Savęs pažinimas padeda atsakyti į klausimą, kurioje srityje asmuo yra stipus, kokius gebėjimus turi, kokiomis asmeninėmis savybėmis pasižymi ir kur jis geriausiai galėtų save realizuoti.

Asmens sąmoningumą nagrinėjo Sh. Duval ir R. A. Wicklund (1972), kurie teigia, kad tuo momentu, kai asmuo savo dėmesį sutelkia į save, savo veiksmus ar reakcijas, jis gali *palyginti savo elgesį dabartiniu stebimu momentu su savo bendromis vertybėmis ir sau paties keliamais standartais*. Šis procesas sukelia *nešališką sąmoningumo būseną*. Sąmoningumas yra pirmasis žingsnis siekiant kontroliuoti savo gyvenimą ir valdyti savo ateitį. Nuo individo priklauso kur jis sutelks savo energiją, emocijas, ir kokias reakcijas pasirenks. Individo sąmoningas elgesys gali įtakoti emocijų, elgesio ar asmenybės pokyčius. Gyvenant ir elgiantis nesąmoningai sunku keisti savo gyvenimo kryptį. (Duval ir Wicklund, 1972). A. Morin (2011) nurodo, kad sąmoningumas - tai gebėjimas tapti savo dėmesio objektu. Šioje būsenoje asmuo aktyviai identifikuoja, apdoroja ir saugo informaciją apie patį save. Sąmoningumas suprantamas ir kaip tam tikra individo *būseną*, ir kaip *savybė*, kurią galima išsiugdyti (Morin, 2011).

A. Kolbergytė (2016) akcentuoja, jog dažniausiai individo elgesys formuojasi remiantis jo pasąmonėje susiformavusiomis nuostatomis, pažiūromis, kurias įtakoja asmens patirtis ir aplinka. Saviugda skatina nesilaikyti vien tik savo susiformavusio “žinojimo”, pažvelgti ir pamatyti reiškinius plačiau, būti atviram naujiems galimiems požiūriams. Saviugda siejama su sąmoningu žmogaus mąstymu apie savo mąstymą, ir po to sekantį elgesį, su tikslu jį pakeisti ir veiksmingai siekti savo gyvenimo ir karjeros valdymo tikslų (Kolbergytė, 2016). N. Dishon, J. A. Oldmeadow, ir J. Kaufman (2018) teigia, kad asmenys turintys aukšto lygio sąmoningo elgesio savybes ir savęs pažinimo įgūdžius yra labiau linkę tyrinėti galimybes, ieškoti prasmingų pasirinkimų priimant sprendimus (gyvenimiškose situacijose, karjeroje), nei tie, kurie šių įgūdžių neturi arba jie yra mažai išlavinti. Sąmoningas pasirinkimas lemia tai, kad jis yra tvirtas paties individo apsisprendimas ir yra atsparus išorinei įtakai ar nuomonei (Dishon ir kt., 2018). A. Dromantaitė (2012) nurodo, kad saviugda (savitobulėjimas) ir asmeninių nuostatų koregavimas yra nuolatinis procesas, trunkantis visą individo gyvenimą. Savianalizė leidžia pažinti save, pasirinkti karjerą ir profesiją, kuri geriausiai tenkins asmens poreikius ir lūkesčius, o individas atitiks konkrečiai profesijai keliamiems reikalavimams (Dromantaitė, 2012).

R. Barrett (2015) teigia, kad asmenybės vystymasis vyksta keliais aspektais: *psichologinės individo raidos vystymasis* ir *sąmoningumo vystymasis*. Asmuo vystosi tam tikrais psichologiniais raidos etapais ir *veikia* iš tam tikro sąmoningumo lygio (žr. 10 pav.).



10 pav. Individo psichologinės raidos etapai ir sąmoningumo lygiai

Šaltinis: R. Barrett (2015)

R. Barrett papildė Maslow poreikių piramidę įveddamas sąmoningumo sąvoką, teigdamas, kad sėkmingas kiekvieno sąmoningumo lygio valdymas prasideda nuo dviejų žingsnių:

- *įsisamoninti* (suvokti) kylantį poreikį,
- *ugdyti įgūdžius*, reikalingus tam poreikiui patenkinti.

Egzistenciniai poreikiai motyvuoja individą veikti, o paties žmogaus augimo ir sąmoningumo lygis priklauso nuo jo gebėjimo ir įgūdžių suprasti ir patenkinti savo poreikius. Nesąmoningai veikiantis asmuo nekelia klausimo iš kur atsiranda jo motyvacija, nesiekia suprasti, kodėl jis daro tai, ką daro, kokių tikslų siekia, kurioje raidos stadijoje jis yra. E.Fromm (1994) teigia, kad savianalizė yra asmens aktyvus sąmoningas veiksmas, kuris vyksta nuolat, viso jo gyvenimo metu, siekiant padidinti savęs supratimą, suvokti savo nesąmoningus motyvus. Savianalizė gali būti efektyvi tik atliekant ją sąmoningai ir tikslingai.

Sąmoningumas įgalina žmogų prisiimti atsakomybę ir pajusti savo gyvenimo pilnatvę. Šis modelis leidžia giliau suprasti, kas svarbu žmonėms tam tikruose raidos ir sąmoningumo etapuose, nustatyti jų motyvacijas veikti (Barrett, 2015).

A.Kolbergytė (2016) teigia, kad kita svarbi saviugdų kryptis yra *emocinio intelekto ugdymas*.) B. Palmer, C. Donaldson ir C. Stough (2002) nurodo, kad yra tiesioginis ryšys tarp

emocinio intelekto išvystymo ir pasitenkinimo gyvenimu, tarpasmeninių santykių kokybės ir profesinės sėkmės (Palmer ir kt., 2002). Individai, turintys aukštus emocinio intelekto bruožus ir gebėjimus, gali geriau prisitaikyti prie aplinkos sąlygų, siekti ir įgyvendinti savo užsibrėžtus tikslus asmeninės karjeros valdyme. Aukštas emocinis intelektas skatina gebėjimą mąstyti, geriau tvarkytis su iškylančiomis problematinėmis situacijomis (Pellittery, 2002). Emocinis intelektas reiškia gebėjimą suvokti ir identifikuoti savo ir kitų žmonių emocijas, valdyti savo pačių afektyvias būsenas, tam kad pagerinti savo asmeninių ir profesinių santykių kokybę. Emocinės kompetencijos ir gebėjimai, kurie gali būti ugdomi, padeda pajusti pasitenkinimą gyvenimu, jaustis emociškai ir fiziškai sveiku, gerai jaustis profesinėje veikloje (Killian, 2012). Emocinio intelekto ugdymas, kaip edukacinis procesas, yra skirtas socialinės-emocinės raidos gerinimui (Cejudo, 2016).

A. Kolbergytė (2016) teigia, kad saviugda, kaip edukacinis procesas, apima asmenybės tobulinimo procesą ir gali būti įvardinama kaip metodas, sąmoningas holistinis asmenybės barandos vystymosi ir ugdymosi procesas, atspindintis asmenybės savikūros procesą bendruoju požiūriu ir įgalinantis siekti individo gyvenimo ir asmeninės karjeros tikslų.

Apibendrinant galima teigti, kad jei žmogus yra linkęs prisiimti atsakomybę už savo gyvenimą ir asmeninės karjeros valdymą, siekia asmeninio pasitenkinimo gyvenime, vidinės ramybės, jam yra būtina vystyti gilesnį savęs supratimą ir mokytis įgūdžių, saviaktualizacijos būdų, leidžiančių valdyti savo paties virsmą ir siekti teigiamų rezultatų savo gyvenime.

2.3. Saviugda mokymosi visą gyvenimą procese

Mokslininkai, tirantys asmeninę saviugdą, teigia, kad saviugda yra asmenybės tobulėjimo procesas, trunkantis visą gyvenimą (Jovaiša, 1981; Pukelis, 2012; Kolbergytė ir Indrašienė, 2013; Barret, 2015; Garanina ir kt., 2017). Brandūs žmonės kuria laimingą visuomenę. Laisvas savo pasirinkimais žmogus turi daugiau galimybių reaguoti ir priimti pokyčius. A. Kolbergytė ir V. Indrašienė (2013) teigia, kad brandžios asmenybės bruožas yra asmeninė kryptinga saviugda, nukreipta į visapusišką asmenybės tobulinimą ir mokymąsi visą gyvenimą. Mokymosi visą gyvenimą memorandumas (2001) nurodo, kad mokymasis visą gyvenimą liečia kiekvieno ateitį, tik kiekvienu individualiu atveju kitaip. Memorandume pabrėžiama, kad nuolat besikeičianti aplinka ir būtinos įgyti naujos žinios sąlygoja kultūrinį, ekonominį ir socialinį gyvenimą. Mokymasis visą gyvenimą jau nėra tik vienas iš švietimo ir mokymo aspektų; jis turi apimti

įvairius mokymosi kontekstus, sudaryti sąlygas individualiam mokymuisi, ugdyti individo kompetencijas savęs ir išorinio pasaulio pažinimo srityse. S.Vaivada ir kt. (2011) teigia, kad nevyriausybinių švietimo organizacijų vaidina svarbų vaidmenį, prisidedant prie visuomenės augimo vykdant edukacinę veiklą, per kurią jie perduoda žinias bei ugdo kompetencijas, orientuotas į individualų asmenybės vystymąsi.

S.Vaivada ir kt. (2011), A. Kolbergytė ir V. Indrašienė (2013) remdamiesi R. Baubliene (2003), teigia, kad svarbus vaidmuo nuolat kintančioje aplinkoje yra asmenybės tobulėjimo procesas, kurio metu saviugda gali būti suprantama kaip bendras asmenybės tobulėjimas arba gali būti nukreipta konkreitiems saviugdų tikslams siekti. Žmogus pats nusistato saviugdų kryptį, formuluoja tikslus, pasirenka priimtinius savęs tobulinimo metodus ir priemones, ir tokiu būdu tobulina savo asmenybę bei siekia konkretaus užsibrėžto tikslo. Pasak J. Starr (2009), asmeninių žinių ir kompetencijų valdymo tikslas yra susijęs su savarankišku asmenybės vystymusi ir mokymusi. Žmogus tobulina savo gyvenimo kokybę bendrąja prasme ar tam tikras gyvenimo sritis, siekdamas:

- 1) parengti gyvenimo planą, realizuoti savo tikslus ir siekius;
- 2) rasti būdų, kaip sumažinti stresą ar atsipalaiduoti;
- 3) nustatyti tinkamą gyvenimo / darbo pusiausvyrą;
- 4) tobulinti bendravimo su kitais įgūdžius;
- 5) didinti mūsų savimone;
- 6) patobulinti savidiscipliną ir motyvaciją;
- 7) gerinti sveikatą ir savo savijautą.

S.Vaivada ir kt. (2011) teigia, kad saviugda mokymosi visą gyvenimą procese yra susijusi su žinių valdymu, asmens gebėjimu nuolat mokytis, prisitaikyti prie besikeičiančių sąlygų, pritaikyti įgyjamą žinias skirtingose gyvenimo srityse. Asmeninės saviugdų, žinių įgyjimo ir valdymo tikslas – gebėjimas palaikyti pozityvią emocinę atmosferą santykiuose socialinėje aplinkoje, su partneriais, darbe, šeimoje, sunkiose gyvenimo situacijose ar krizių laikotarpiais, taip pat gebėjimas priimti savarankiškus sprendimus.

Apibendrinant galima teigti, kad asmeninė saviugda mokymosi visą gyvenimą procese sudaro sąlygas formuotis kūrybingai, atsakingai ir atvirai asmenybei, gebančiai prisitaikyti prie laikmečio realijų, besikeičiančių profesinių sąlygų, tapti brandžia asmenybe, kuri gali prisiimti atsakomybę ne tik už savo ugdymą ir savo gyvenimo pasirinkimus, bet ir kurti pilnavertę brandžią visuomenę.

3. TYRIMAS

3.1. Tyrimo metodologija

Tyrimo metodologinės nuostatos: tyrimo uždaviniams pasiekti buvo pasirinktas *kokybinis tyrimas*. Kokybinis tyrimas – sisteminis situacijos, įvykio, grupės ar individo tyrimas natūralioje aplinkoje, kurio metu siekiama išsamiai suprasti žmonių elgesį ir jo priežastis. Svarbūs ne tik objektyvūs statistiniai duomenys, bet žmonių patirtys ir procesas kaip priimami sprendimai. (Kardelis, 2002). Svarbu atskleisti žinias apie tai ką žmonės mąsto, jaučia, išgyvena, patiria konkrečiomis aplinkybėmis (Bitinas ir kt., 2008). Kokybiniu tyrimu siekiama suprasti tiriamuosius reiškinius, asmens patirtį, kaip individai suvokia bei aiškina pasaulį ir kas lemia jų elgesį, ir socialinę tikrovę, pateikiant interpretuojamas išvadas, kaip hipotetinius teiginius (Kardelis, 2002; Bitinas ir kt., 2008, Kolbergytė, 2016). Tyrimas remiasi *socialinio konstruktyvizmo* teorija. P.L. Berger ir T. Luckmann (1966) teigia, kad tikrovė yra socialiai konstruojama. Žmonės ir grupės, sąveikaujantys socialinėje erdvėje, laikui bėgant sukuria veiksmų ir mąstymo koncepcijas, atspindinčias jų tarpusavio elgesį. Šios koncepcijos ilgainiui tampa elgesio įpročiu visuomenėje. Žinios ir žmonių koncepcijos (įsitikinimai) apie tai, kokia yra realybė, tampa įtvirtinta visuomenės institucinėje struktūroje (Berger ir Luckmann, 1966).

Tyrimo duomenų rinkimo metodas – *individualus giluminis iš dalies struktūruotas interviu*. Tai duomenų rinkimo metodas, kai tyrėjas tiesiogiai bendrauja su tyrimo dalyviu pagal iš anksto numatytas temas ir problemas, tačiau klausimų tvarka gali kisti, gali būti užduodami papildomi klausimai. Pats interviu vyksta pokalbio forma, siekiant gauti svarbią ir kuo detalesnę informaciją, kurią vėliau galima būtų analizuoti. Toks duomenų rinkimo metodas įgalina giliau pažvelgti į mąstymo struktūras, sąmonės srautus, išsiaiškinti užslėptus poreikius ar išgvildinti naujus problemų sprendimus (Kardelis, 2002; Bitinas ir kt., 2008; Gaižauskaitė ir Valavičienė, 2016). Giluminio interviu tikslas yra gauti gyvenimiškuosius tyrimo dalyvio pasaulio aprašymus, atskleidžiančius pašnekovo nuostatas, vertinimus, įsitikinimus, pomėgius ir vertinimus, kad būtų galima interpretuoti reiškinių prasmes (Tidikis, 2003). Interviu kokybė priklauso nuo tyrėjo pasirengimo ir individualių savybių, tokių kaip empatija, subtilumas, gebėjimo sukurti geranorišką aplinką, gebėjimo klausinėti ir išgirsti tyrimo dalyvius. Giluminis interviu yra sudėtingas procesas ir reikalauja daug laiko, aukštos tyrėjo kvalifikacijos, sąlygoja nemažą kiekį gaunamos informacijos, o rezultatus sunku formalizuoti (Tidikis, 2003; Bitinas ir kt. 2008; Gaižauskaitė ir Valavičienė, 2016). Tyrimui atlikti pasirinktas *individualus giluminis iš dalies*

struktūruotas interviu, nes siekiama gauti ne tik faktinę medžiagą, bet yra svarbūs ir emociniai atsakymų aspektai, svarbu atskleisti jų patyrimus ir subjektyvų informanto požiūrį į tiriamąjį objektą.

Tyrimo duomenų analizės metodas: Tyrimo duomenims analizuoti taikytas *kokybinės turinio analizės (angl.content) metodas*. Pasak B. Bitino ir kt. (2008) tai yra induktyvus kokybinio tyrimo metodas, kai iš surinktų duomenų, atliekant kodavimo procedūras generuojama prasmė. Ieškoma konceptualių reikšmių, kurios kyla analizuojant tiriamųjų atsakymus ir jų asmeninį reiškinių vertinimą, požiūrį į tiriamąjį objektą. Tokiu būdu siekiama pateikti visuminį reiškinių vaizdą (Bitinas ir kt., 2008, Žydžiūnaitė ir Sabaliauskas, 2017). Kokybinė turinio analizė leidžia daryti patikimas išvadas ir išvengti subjektyvaus teksto interpretavimo, objektyviai ir sistemiškai išnagrinėjus teksto ypatybes (Luobikienė, 2010).

Tyrimo imtis ir informantai. L. Rupšienė (2007), B. Bitinas ir kt. (2008) remdamiesi M. Patton (1990), teigia, kad kokybinių tyrimų metodologijoje siūloma remtis kokybinio tyrimo imties sudarymo būdais. Tyrimo imties dydis ir imties vienetai, pasirenkami tyrimui atlikti, priklauso nuo tyrimo tikslų. Siūloma pasirinkti informatyvius tiriamuoju požiūriu atvejus, taikant tikslią imties vienetų atranką. Tyrime buvo taikoma *kriterinė imties vienetų atranka*, kai imties vienetai atrenkami pagal tam tikrus tyrėjo nustatytus kriterijus. Šis būdas padeda surinkti kokybiškus duomenis (Rupšienė, 2007; Bitinas ir kt., 2008, Žydžiūnaitė ir Sabaliauskas, 2017). Formuojant tiriamųjų imtį taikyti šie kriterijai: amžius (nuo 30 – iki 50 metų); išsilavinimas (aukštasis); statusas darbo rinkoje (ekonomiškai aktyvus) ir įsitraukimas į saviugdų veiklas (tyrimo atlikimo metu dalyvauja saviugdų veiklose).

Tyrime dalyvavo 30 – 50 metų suaugusieji, 3 moterys ir 3 vyrai, turintys aukštąjį išsilavinimą, ekonomiškai aktyvūs, siekiantys tobulėti įvairiose gyvenimo srityse - tiek profesinėje, tiek asmeninėje (žr. 1 lentelę). Imties dydis priklauso nuo duomenų informatyvumo ir informacijos prisistotinimo, rekomenduojamas imties dydis 5-15-30 (Bitinas ir kt., 2008). Giluminiai interviu nutraukti vykdyti pradėjus kartotis informacijai.

Tyrimo atlikimo vieta: tyrimas buvo atliekamas Kaune ir Vilniuje.

Tyrimo atlikimo laikas: 2018 metų rugsėjo – spalio mėnesiai.

Tyrimo etapai. Tyrimas buvo vykdomas etapais:

1 etapas. 2018 m. rugpjūčio – rugsėjo mėn.: koncepcijos formavimas. Apgalvotas ir sudarytas tyrimo instrumentas – iš dalies struktūruoto interviu klausimynas, suplanuoti duomenų

rinkimo (giluminis iš dalies struktūruotas interviu) ir duomenų analizės (kokybinė turinio analizė) metodai.

1 lentelė. Tyrimo dalyvių charakteristikos

<i>Tyrimo dalyviai</i>	<i>Lytis</i>	<i>Amžius</i>	<i>Išsilavinimas</i>	<i>Veikla</i>
1	Moteris	43	Aukštasis universitetinis / magistro laipsnis	Ugdymo įstaigos vadovė
2	Vyras	30	Aukštasis universitetinis / bakalauro laipsnis	Lekorius / laisvai samdomas
3	Vyras	42	Aukštasis universitetinis / bakalauro laipsnis	Pardavimų vadovas
4	Vyras	33	Aukštasis universitetinis / doktorantūros studijos	Karjeros centro vadovas / dėstytojas
5	Moteris	41	Aukštasis universitetinis / bakalauro laipsnis	Finansininkė
6	Moteris	48	Aukštasis neuniversitetinis / profesinis bakalauro laipsnis	Kūno terapeutė / sveikatinimo specialistė

2 etapas. 2018 m. rugsėjo – spalio mėn.: tyrimo planavimas ir vykdymas. Vykdoma tiriamųjų atranka, interviu ėmimas, transkribavimas. Buvo siekiama apklausti skirtingų profesijų, patirčių ir lyčių žmones, kurie atitinka pasirinktus kriterijus. Iš tyrėjos asmeniškai pažįstamų žmonių rato tyrime dalyvavo 4 asmenys. Vienas tyrimo dalyvis buvo pasirinktas tyrėjos mokslinės tiriamosios praktikos vietoje. Taip pat, vienas buvo atrinktas “sniego gniūžtės” principu, gavus rekomendaciją apie galimą informatyvų atvejį. Su tyrimo dalyviais dėl galimo interviu buvo tariamasi telefonu, iš anksto. Potencialūs tiriamieji iš anksto buvo supažindinami su tyrimo tikslu, tačiau detalūs interviu klausimai nebuvo pateikiami. Keturi interviu vyko tyrimo dalyvių pasirinktose viešosiose erdvėse, vienas – tyrimo dalyvio namuose, vienas – tyrimo dalyvio darbo vietoje, posėdžių salėje.

Pažymėtina, kad po kiekvieno interviu, jo tekstas buvo iš karto transkribuojamas taip siekiant tobulinti pačio interviu atlikimo procesą bei pasirėngti kitiems interviu. Vidutinė interviu trukmė buvo 37,28 min. Gavus žodinį ir raštišką sutikimą dalyvauti tyrime, visi tyrimo dalyvių interviu buvo įrašinėjami į diktofoną. Interviu vyko gyvai bendraujant, buvo siekiama palaikyti draugiško pokalbio atmosferą, kad tyrimo dalyvis jaustųsi laisvai ir galėtų atvirai dalintis savo patirtimi, pateiktų savo požiūrį į tiriamąjį objektą (žr. 2 lentelė).

2 lentelė. Tyrimo dalyvių interviu charakteristikos

<i>Tyrimo dalyvio kodas</i>	<i>Lytis</i>	<i>Amžius</i>	<i>Interviu trukmė, min.</i>	<i>Transkribuoto teksto apimtis, psl.</i>
1	Moteris	43	57:47	13
2	Vyras	30	47:11	12
3	Vyras	42	46:91	13
4	Vyras	33	22:11	7
5	Moteris	41	20:51	6
6	Moteris	48	29:58	10
Viso:			223,69	61

3 etapas. 2018 m. lapkričio – gruodžio mėn.: duomenų analizavimo ir apibendrinimo procesas.

Tyrimo instrumentas. Siekiant atskleisti tyrimo dalyvių asmeninės saviugdos patirčių įtaką asmeninės karjeros valdymo procesui, buvo pasirinktas *giluminis iš dalies struktūruoto interviu* duomenų rinkimo metodas. Buvo paruoštas interviu scenarijus (žr. Priedas 1). Prisistatyme buvo paminėtas tyrimo tikslas, nurodoma, kad bus garantuojamas informanto ir pokalbyje minimų asmenų, įstaigų pavadinimų anonimiškumas ir konfidencialumas – vardai, pavardės, įstaigų pavadinimai nebus minimi, o informanto atsakymai bus užkoduoti. Tyrimo dalyvis yra informuojamas, kad pokalbis bus įrašinėjamas į diktofoną ir prašoma duoti žodinį sutikimą. Taip pat dalyvis raštiškai patvirtino sutikimą dalyvauti atliekamame tyrime (žr. Priedas 2).

Tyrimo instrumentą sudarė 2 turiniai klausimų blokai – karjera ir saviugda. Karjeros klausimų turinį bloką sudarė 5 pagrindiniai klausimai skirti atskleisti interviu dalyvio karjeros istoriją, požiūrį į karjerą ir karjeros patirtis. Saviugdos klausimų grupę sudarė 4 pagrindiniai klausimai skirti aptarti interviu dalyvio požiūrį į saviugdą, saviugdos patirtis ir vietą gyvenimo bei karjeros procesuose. Priklausomai nuo interviu eigos, buvo užduodami papildomi, patikslinantys klausimai (žr. 3 lentelę).

3 lentelė. Interviu klausimų analizė

<i>Kl Nr.</i>	<i>Klausimas</i>	<i>Literatūra</i>
KARJERA		
1.	Papasakokite savo karjeros istoriją? Kaip ji keitėsi? Kokie motyvai Jus skatino pasirinkti konkrečią veiklą?	Klausimas sudarytas darbo autorės, siekiant sužinoti informanto karjeros patirtis
2.	Kiek susimąstėte koks yra Jūsų pašaukimas ir kaip jis galėtų būti realizuojamas?	(Maceina, 1990; Jovaiša, 2009; Savickas, 2012; Pukelis, 2012)
3.	Kokią vietą Jūsų gyvenime užima karjera?	(Direno, Greenhaus ir Weer, 2015)
4.	Kas Jūsų manymu, yra atsakingas už asmens karjerą?	(Savickas, 2011; Direno, Greenhaus ir Weer, 2015; Hooley ir Sultana, 2016)
5.	Kiek susimąstėte, kokia yra Jūsų gyvenimo prasmė ir karjeros misija?	(Rosinaitė, 2010; Pukelis, 2012)
SAVIUGDA		
6.	Kaip Jūs suprantate saviugdą? Papasakokite plačiau	Klausimas sudarytas darbo autorės, siekiant sužinoti informanto požiūrį, saviugdos patirtis
7.	Kas Jus paskatino susidomėti saviugda? Kokie buvo Jūsų motyvai ir poreikiai? Kiek įsitraukimą į saviugdą paskatino Jūsų darbinė veikla?	(Pukelis, 2012; Kolbergytė ir Indrašienė, 2013)
8.	Kaip Jūs galėtumėte apibūdinti brandžią asmenybę? Kiek Jums saviugdos procese yra svarbi savianalizė, jūsų vidinių nuostatų kaita?	(Allport, 1998; Žukauskienė, 2007; Morin, 2011; Dishon, Oldmeadow ir Kaufman, 2018; Kolbergytė ir Indrašienė, 2011; Dromantaitė, 2012)
9.	Kiek asmeninė saviugda susijusi su Jūsų karjeros procesais?	Klausimas sudarytas darbo autorės, siekiant sužinoti informanto patirtis

Tyrimo etika. Atliekant tyrimą buvo užtikrintas *laisvanoriškas* tiriamojo dalyvavimas tyrime (Rupšienė, 2007; Bitinas ir kt., 2008; Žydžiūnaitė, 2011). Su tyrimo dalyviais dėl galimo interviu buvo tariamasi telefonu, iš anksto. Potencialūs tiriamieji iš anksto buvo supažindinami su tyrimo tikslu, numatoma interviu trukme. Tyrimo dalyvis buvo informuojamas, kad pokalbis bus įrašinėjamas į diktofoną ir prašoma duoti žodinį sutikimą. Taip pat dalyvis raštiškai patvirtino sutikimą dalyvauti atliekamame tyrime. Kiekvienas tiriamasi buvo informuotas, kad gali pasitraukti iš tyrimo bet kuriame tyrimo etape. Tyrėja užtikrina, kad bus garantuojamas informanto ir pokalbyje minimų asmenų, įstaigų pavadinimų *anonimiškumas ir konfidencialumas* – vardai, pavardės, įstaigų pavadinimai nebus minimi tyrimo analizėje. Tyrimo dalyviams, tyrimo duomenų analizės metu, suteikiami kodai.

Tyrimo patikimumas ir validumas: atliekant šį kokybinį tyrimą buvo svarbus tyrėjo požiūris į tiriamąjį objektą, informantų atranka ir duomenų rinkimas. Tyrimo patikimumui

užtikrinti, buvo laikomasi rekomendacijų atrinkti informantus su skirtingomis patirtimis, skirtingų lyčių, amžiaus. Tokiu būdu didėja galimybė visapusiškiau atskleisti tyrimo objektą. Duomenų rinkimo metodas, duomenų apimtis – svarbus patikimumo faktorius. Įtaką daro tinkamiausių prasminių vienetų parinkimas, analizuojamas tekstas tiesiogiai priklauso nuo tyrėjo žinių apie tyrimo objektą gilumo. Kokybiniam tyrime validumo samprata yra susijusi su natūralistinio tyrimo principais: natūrali aplinka; tyrimo kontekstualumas ir visapusiškumas; detalus aprašymas; tyrėjas yra tyrimo pagrindinis instrumentas, tiriamo pasaulio dalis; duomenys buvo pateikiami vartojant informantų terminus; atliekamas induktyvus duomenų nagrinėjimas (Bitinas ir kt., 2008). Siekiant tyrimo duomenų patikimumo, po kiekvieno interviu buvo atliekama įrašo transkripcija, o transkribuotas tekstas išsiunčiamas tyrimo dalyvio peržiūrai ir tik gavus jo sutikimą, įtraukiamas į tyrimo duomenų analizę.

Tyrimo ribotumas: tyrimo objektyvumui ir kokybei galėjo turėti įtakos žmogiškas veiksnys: tyrėjo kompetencija, gebėjimas klausinėti ir išgirsti, šališkumas, emocinis įsitraukimas į diskusiją; informanto kompetencija; tyrėjo atvirumas naujoms idėjoms. Dėl emocinių atsakymų aspektų, tyrėjai kilo sunkumų su gautų duomenų transkribavimu bei analize.

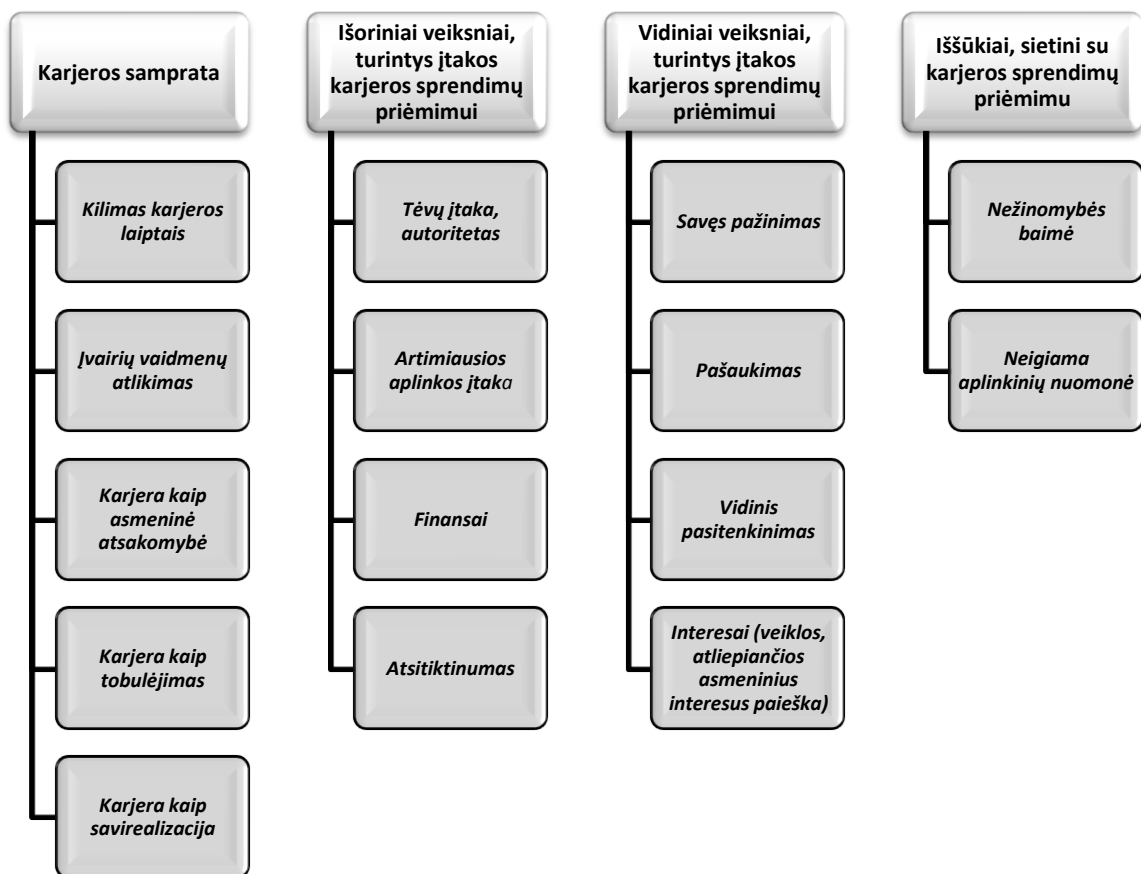
3.2. Tyrimo duomenų analizė

Kokybinis tyrimas buvo atliktas siekiant išsiaiškinti suaugusiųjų saviugdos patirtis karjeros valdymo procesuose. Buvo siekiama išsiaiškinti kas tyrimo dalyviams yra karjera, koks jų karjeros kelias, koks jų požiūris į asmeninę saviugdą, bei turimas saviugdos patirtis, kokią vietą saviugda užima jų karjeros procesuose. Kokybinio tyrimo duomenų analizės metu išsiskyrė trys temos: požiūris į karjerą, požiūris į saviugdą, saviugdos vieta karjeros procesuose. Tyrimo rezultatų analizė bus pateikiama pagal nagrinėjamas temas.

3.2.1 Požiūrio į karjerą analizė

Tyrimo metu pirmiausia buvo siekiama išsiaiškinti tyrimo dalyvių karjeros patirtis, jų požiūrį į karjerą. W. Patton ir M. McMahon (2006) teigia, kad karjera yra nagrinėjama keletu aspektų: karjera kaip profesinė veikla; karjera kaip aukštos pareigos organizacijoje; karjera kaip visą gyvenimą trunkantis mokymosi ir darbo kelias; karjera kaip viso gyvenimo darbas, mokymasis ir laisvalaikis. R. Korsakienė ir R. Smaliukienė (2014) teigia, kad sėkmingą karjerą lemia ne tik pasiekimai profesinėje veikloje, bet ir psichologinė, emocinė individo būklė ir pusiausvyra, pasitenkinimas darbu ir harmoningas gyvenimas laisvalaikiu, šeimoje, gebėjimas nuolat mokytis ir prisitaikyti prie besikeičiančių vidinių bei išorinių sąlygų. J.H. Greenhaus ir G. A. Callanan (2006) teigia, kad bendrąja prasme karjera – tai nuolatinio profesinio tobulėjimo kelias, vis naujų tikslų kėlimas, iššūkių priėmimas ir tikėtinais teigiamų rezultatų siekimas. Paskutiniu laikotarpiu mokslininkai (Pukelis, 2012; Greenhaus ir Kossek, 2014; Jarosciewicz 2014; Direnzo, Greenhaus ir Weer; 2015, Hooley ir Sultana, 2016) nagrinėja paties individo indėlį į asmeninę karjerą. Karjera plačiąja prasme – tai visą gyvenimą trunkanti mokymosi ir darbo patirčių seka. Besikeičiančiame pasaulyje karjera plėtojama visą asmens gyvenimą. Kiekvieno asmens gyvenimas yra susijęs su svarbiais pasirinkimais: mokymosi, studijų, profesinės veiklos, darbo, gyvenimo būdo. Visi šie pasirinkimai yra tarpusavyje susiję. Šiuolaikiniu požiūriu karjeros projektavimas apima visą žmogaus gyvenimo trukmę, pats asmuo aktyviai dalyvauja savo asmeninės karjeros planavime ir realizavime (Pukelis, 2012).

Požiūrio į karjerą temoje, analizuojant tyrimo duomenis, buvo išskirtos keturios kategorijos: *karjeros samprata, išoriniai veiksniai, turintys įtakos karjeros sprendimų priėmimui; vidiniai, veiksniai, turintys įtakos karjeros sprendimų priėmimui; iššūkiai sietini su karjeros sprendimų priėmimu* (žr. 11 pav.).



11 pav. Požiūrio į karjerą analizė: kategorijos ir subkategorijos

Kategorija „**Karjeros samprata**“ tikslinama penkiomis subkategorijomis: *kilimas karjeros laiptais, įvairių vaidmenų atlikimas, karjera kaip savirealizacija, karjera kaip tobulėjimas, karjera kaip asmeninė atsakomybė.*

Vieni tyrimo dalyviai karjerą supranta kaip *kilimą karjeros laiptais*, siekiant karjeros tikslų, pasiekimus ir įvertinimą konkrečioje srityje „<...>karjera man yra kilimas karjeros laiptais, pareigybės, tai ir kylantis atlyginimas, ir pripažinimas, ir pasiekimai konkrečioje srityje“ [1], „<...>dabar aš esu vadybininkas, po metų aš noriu būti vyr. vadybininku, dar po metų aš noriu būti kažkokio skyriaus vadovas<...>Tai yra tikslų kėlimas ir tų tikslų siekimas“ [3]. Tyrimo dalyvis taip pat, nurodė, kad svarbus elementas kylant karjeros laiptais yra pašaukimas „<...> tu dirbi iš pašaukimo“ [1]. Kiti tiriamieji karjerą aiškino kaip *įvairių vaidmenų atlikimą* „<...>yra būti žmona, mama“, „<...>aš neatskiriu darbo nuo asmeninio gyvenimo [1], „<...> išdrįsau būti savimi“, „<...> namuose auginant vaiką“ [2].

Daugelis tyrimo dalyvių nurodė, kad šeima yra svarbiausia jų gyvenime “<...>man yra svarbiau šeima, vaikai negu karjera<...>mano gyvenime yra daug svarbesnių dalykų nei profesinė karjera“ [3], „<...>prioritetas - šeima, aplinka”[4], taip pat socialinis gyvenimas “<...>draugai, pažįstami, ryšiai” [4]. Keletas tyrimo dalyvių nurodė, kad šeima ir darbinė veikla yra prioritetinės sritys, tačiau pagal svarbą jų aktualumas keičiasi priklausomai nuo skirtingų gyvenimo etapų “<...>kai auginau vaikus, tai vaikai ir šeima man buvo patys svarbiausi. Kai vaikai paaugo jau, tai man yra labai svarbi profesinė savirealizacija ir darbas“ [1], „<...>šeima ir darbas. Ir tas visą laiką kaitaliojasi, ir kai nelieka šeimos, išvis lieka tik darbas” [6]. Taigi, karjerą tyrimo dalyviai supranta kaip gyvenimo būdą, neatskiriant darbo nuo asmeninio gyvenimo, o susiejant ją tiek su skirtingų vaidmenų atlikimu, tiek su darbu ir hobiu.

Dar vienas tyrimo metu akcentuotas požiūris į karjerą – **karjera kaip savirealizacija**. Tyrimo dalyviams yra svarbu, kad darbas teiktų malonumą, būtų jų asmeninės saviraiškos dalis „<...>aš žiūriu kaip į hoby, kad man tai turi patikt“, <...> karjera yra savęs išreiškimas“ [4], “<...>kuris turėtų kaip ir jai būti saviraiškos dalis“ [6], „<...>kažkaip tas palaimingas darbas<...>” [1], “<...>tada tu realiai net negalvoji kad tu dirbi, tu galvoji kada galėsi pasilinksminti, kada galėsi pasidalinti<...>“ [2]. Tyrimo dalyviai nurodo, kad svarbus sėkmingos karjeros elementas – nuolatinis **tobulėjimas**: „<...>daugiau kompetencijų kaupimas“ [4], „<...>reikia ir lavinti gebėjimus” [3], profesinių žinių kaupimas “<...>tobulėt savo profesijoje” [5], <...> nematau karjeros ten, kur tu pabaigi universitetą ir visiškai netobulėji ir neini su laikmečiu. Aš galvoju, kad karjera yra pastovus savęs tobulinimas, ieškojimas ir tos nišos ir naujų žinių“[6].

Tyrimu nustatyta, kad visi tyrimo dalyviai karjerą sieja su **asmenine atsakomybe**: „<...>mes esame atsakingi, bet svarbiausias dalykas yra rasti tą kelią, o paskui tu jau gali konstruoti“ [1] „<...>Kuo tu būni savarankiškesnis, tuo tu labiau supranti, kad tu esi atsakintgas už save!”[2], “<...>“Pats žmogus, 100 procentų pats žmogus<...>didžioji dalis priklauso nuo pačio žmogaus“ [3], „<...> neieškau kaltų, kodėl man vieną dieną sekas arba kitą dieną nesiseka, nes yra mano sprendimai, yra mano ėjimas” [4], “<...>Pats asmuo. Vienareikšmiškai pats asmuo. Jeigu jis darys tai turės” [5], “<...>Tai tik pats žmogus. Tai čia visiškai...čia jo ir savijautos, ir jo interesų...ir jo suvokimo...ir prajautimo...ir sąmonės, ir pasąmonės reikalas... Nes niekas...nu kas gi tau gali primesti“ [6].

V. Rosinaitė (2008) teigia, kad karjera yra viso gyvenimo procesas, sėkminga karjera yra paties individo planuojamas, vystomas ir valdomas procesas, todėl svarbiausias aktyvaus darbo

rinkos dalyvio gebėjimas - sėkmingai valdyti savo karjerą. Profesijos pasirinkimas yra labai reikšmingas momentas kiekvieno žmogaus gyvenime, nes jis daro daug įtakos ne tik konkretaus asmens gyvenimo būdai, bet ir visai visuomenei, kurios dalimi jis yra ir, kurią kuria kiekvienas žmogus. Analizuojant tyrimo duomenis, išryškėjo dvi kategorijos, tikslinančios tyrimo dalyvių požiūrį į profesinę karjerą: **išoriniai veiksniai** ir **vidiniai veiksniai**, turintys įtakos karjeros sprendimų priėmimui.

“**Išorinių veiksnių, turinčių įtakos karjeros sprendimų priėmimui**” kategorija tikslinama keturiomis subkategorijomis: **tėvų įtaka ir autoritetas, artimiausios aplinkos įtaka, finansai, atsitiktinumas**. Tyrimo dalyviai atskleidė, kad po mokyklos baigimo, **tėvų įtaka** “<...>bet pasirinkau kitą sritį tėvų paskatinta“ [5], jų **autoritetas** “<...>kuo dirbo mano mama<...>tai buvo žmogus autoritetas, kuris man buvo pavyzdys ir aš norėjau būti panaši į ją” [1] turėjo didelę įtaką sprendimams, susijusiems su profesijos pasirinkimu. Kiek mažiau tyrimo dalyviams renkantis profesinį kelią buvo aktualus juos supančių žmonių, **artimiausios aplinkos**, kuri padėjo formuoti požiūrį į save, į visuomenę, į galimybes ir būdus įgyvendinti savo tikslus dalyvavimas: “<...>susitikom su kaimyne<...>tu gal galėtum mokytis šito dalyko, tau sekasi nebogai”, “<...>draugė pasiūlė edukologijos studijas” [1], “<...>ko tikisi iš tavęs tėvai, draugai, kas kieme tavo darosi” [2]. Kaip viens įtaką dariusių faktorių įvardintos ir **finansinės** pasirinktos specialybės perspektyvos “<...>pasirinkimas buvo pagal finansinį perspektyvumą” [4], “<...>„turėsi už ką duonos valgyti“ [5], „<...>Man pinigai tikrai nėra paskutinėj vietoj“ [6].

Visi tyrimo dalyviai nurodė, kad pirminis studijų ir profesijos pasirinkimas buvo paskatintas išorinių veiksnių, tokių kaip tėvų įtaka, aplinkos įtaka, finansiniai motyvai, tačiau tai nebuvo susiję su vidinių motyvų ieškojimu “<...>nebuvo sąmoningas ieškojimas” [3]. Tyrimo dalyviai, tam tikrais atvejais, savo pasirinkimus įvardina kaip **visišką atsitiktinumą** “<...>Tai buvo absoliučiai netikėta, kaip iš dangaus, nes aš niekada negalvodavau apie tai <...> Buvo akcija, 50 procentų akcija<...>atstiktinai kažkoks planas vyko mano gyvenime [1], “<...>tai nebuvo sąmoningas ieškojimas, tarkim, darbų. Tai buvo atsitiktinimai, kurie ateidavo į gyvenimą” [3], “<...>Ir realiai, nei kas tai bus, nei kaip visiškai nesidomėjau, stojau dėl stojimo<...> Doktorantūra irgi iš tos srities, kurioje sakiau nieko bendro” [4].

“**Vidinių veiksnių, turinčių įtakos karjeros sprendimų priėmimui**” kategorija tikslinama keturiomis subkategorijomis: **savęs pažinimas, pašaukimas, vidinis pasitenkinimas, interesai (veiklos, atliepančios asmeninius interesus paieška)**.

Analizuojant vidinius veiksnius, darančius įtaką karjeros sprendimų priėmimui, išryškėjo **savęs pažinimo** subkategorija. A.Dromantaitė (2012) teigia, kad savęs pažinimas, norų ir galimybių tarpusavio suderinimas, padeda individui geriau suprasti koku būdu jis galėtų geriausiai patenkinti savo poreikius ir pasirinkti karjerą, kuri leistų gyventi visapusiškai pilnavertį gyvenimą. Asmuo turi identifikuoti ir įvardinti savo interesus, pagrindines vertybes, kurios gali kisti skirtinguose raidos etapuose, gabumus ir kompetencijas, padedančias įsivertinti savo stipriąsias ir tobulintinas savybes, savo pranašumus ir trūkumus siekiant užsibrėžtų karjeros tikslų. A.Stancikienė (2009) pabrėžia, kad siekiant karjeros tikslų būtinas savęs pažinimas, nes nuo lūkesčių suvokimo priklauso karjeros planavimas ir jos sėkmė.

Tyrimo dalyviai atskleidė, kad geresnis savęs pažinimas padėjo įsivardinti savo silpnąsias savybes „<...>nes verslumas tai yra irgi dovana, o aš jos neturiu“ [1], gebėjimų trūkumą „<...>šitoj vietoj, pagal savo gabumus aš nesu stiprus<...> jeigu tu nori kažką padaryti – tu turi žinoti su kuo tu darai, ką tu maždaug turi“ [2], siekti įgyti reikalingų gebėjimų „<...>taip tu gali įgyti kažkokių įgūdžių, kurių tau trūksta“ [2], kaupti reikiamas kompetencijas „<...>kompetencijų kaupimas, kurios gali praversti“ [4] ir atrasti savo stipriąsias puses „<...>padėjo apsispręsti<...>aš labai aiškiai suvokiau, kad aš galiu pasirinkinti jais“ [1], „<...>tai ką tu darai, tu turi būti tai kas tu esi“ [2], bei atrasti veiklą, kurioje galėtų geriausiai atsiskleisti savo potencialą ir geriausiai patenkinti savo poreikius „<...>man atrodo, tai moku geriausiai“ [1], „<...>išdrįsau būti savimi ir dalintis tuo, kuo aš gyvenu, tai kas man įdomu“ [2], „<...>Pasižūri ko nori, į kurią kryptį eini...>“ [4].

Analizuojant tyrimo duomenis, išryškėjo **pašaukimo** subkategorija. A. Maceina (1990) pašaukimą apibūdina kaip gyvenimo prasmės, kuri duota mums iš viršaus, suvokimą. K. Pukelis (2012) teigia, kad karjeros projektavime prasmės įsisamoninimas įgalina siekti karjeros tikslų tam tikroje konkrečioje srityje. Autorius pašaukimą sieja su asmens savos savasties paieškas (Pukelis, 2012). M. Savickas (2012) nurodo, kad prasmės suvokimas suteikia asmeniui jėgų veikti, patenkina jo vidinius poreikius ar užpildo tuštumą. Pašaukimas yra pagrindinis motyvas, lemiantis profesijos ir darbinės veiklos pasirinkimą. Vienu atveju, pašaukimą gali sąlygoti vidiniai motyvai ir įgimti gabumai tam tikrai veiklai, kitu atveju - savo pareigų svarbos visuomenei įsisamoninimas arba nuoseklus profesinių tikslų siekimas, savo gyvenimo paskyrimas konkrečiai profesinei veiklai (Jovaiša, 1981). Kiekvieno žmogaus karjera yra unikali, kadangi asmeninės karjeros projektavimas prasideda nuo gyvenimo prasmės suvokimo, individualių vertybių, prioritetų ir patirčių (Rosinaitė, 2010). Tyrimo dalyviai teigia, kad

pašaukimas suteikia asmeniui jėgų veikti „<...>aš pradėjau ieškoti to, kas mane natūraliai „veža“, nes netgi jeigu man ir bus blogai, tai tas „vežimas“ mane išveš...>“ [2], parodo kryptį ir tarsi įgalina aplinką padėti tau tavo veikloje „<...>kai tu suvoki prasmę, tu žinai <...>Seneka yra pasakęs „nė vienas vėjas nepadės laivui, kai tas laivas nežino kur plaukti“. Tai, jeigu tu nežinosi savo gyvenimo tikslo arba savo gyvenimo prasmės, tai, iš principo, tu nežinosi kaip gyventi, tu nežinosi ką daryti, tu nežinosi atsikėlęs kokie tavo dienos planai arba ką tu šiandien darysi“ [3], suteikia prasmę veiklai „<...>Aš manau, kad žmonės turi projektuoti ir konstruoti savo karjerą, bet svarbiausia yra surasti tą priežastį kam jie yra pašaukti“. [1] Tyrimo dalyviai pašaukimą suvokia kaip gyvenimo prasmę, kuri duota mums iš viršaus „<...>Dieve, daryk ką nors už mane, nes aš jau nebežinau ką daryti...ir visą laiką maldoje dar prašiau pašaukimo...>“ [1], „<...>pradėjau klausti ir dalintis su tom aukštesnėm jėgom, nes suvoki, kad dalis sėkmės nuo tavęs nepriklauso“ [6]. Tyrimo dalyviai pašaukimo kontekste itin aktualizuoja jų pasirinktos veiklos naudą visuomenei ir kitiems žmonėms, tokiu būdu siekdami įprasminti savo veiklą „<...>norėjau sukurt geresnę sistemą, kuri yra nusistovėjusi socialiniu lygmeniu. Aš tiesiog norėjau greitesnį būdą žmonėms parodyt, tvirtesnis būdas pasiekti tam tikrą tikslą“ [2], „<...>Mano pašaukimas yra dirbti dėl vaikų. Taip, dirbti dėl vaikų. Mano misija yra – mūsų mažiausieji, kad jie būtų laimingi ir, kad augtų psichologiškai sveiki, kiek aš galiu tą užtikrinti. Tai vat, Taip ir nutiko man karjera“ [1]. „<...>man tiesiog visgi kyla toksai noras, kad turiau būti naudinga žmonėms. Tai vat, norisi kažkaip tą įgyvendinti, kad aš neščiau kažkokią tai naudą, neščiau gėrį“ [5], Taip pat tyrimo dalyvė teigia, kad „<...>pašauktų žmonių tai visada trūkumas yra“ [1].

Tyrimo dalyviai teigia, kad uždavė sau klausimą ar tikrai užsiima ta veikla, kuria norėtų užsiimti, ar vidiniai motyvai skatina veikti toje srityje „<...>ar aš darau tai dėl to, kad mano vidinis „Aš“ nori tai daryti?“ [3], „<...>ir viskas man taip visada kirbėjo<...>aš nusprendžiau nebedirbti šito darbo todėl, kad jis buvo man per sunkus ir neteikė man malonumo“ [1]. Tyrimo dalyviai nurodė, kad renkantis karjeros kelią ir užsiimant tam tikra profesine veikla jiems yra svarbus **vidinis pasitenkinimas**, kuris suteikia laimės pojūtį „<...>aš neįsivaizduoju, kad pavargęs žmogus gali būti toks laimingas! Ir su tokia pat laime keliuosi ir važiuoju į darbą. Aš esu liudininkė to, kas man nutiko“ [1], motyvuoja tapti geriausiu savo srityje „<...>pirmiausia reikia, kad jaustumėsi savo srity, pasirinkt tokią sritį, kurioj tau iš tikrųjų būtų įdomu, jauti vidinį pasitenkinimą. Kai įdomu, tu galėsi būti geresnis už kitus“ [6], suteikia komforto pojūtį „<...>ir tu pasirenki į tą pusę kas tau labiau patiktų, tu ten jaustumėsi gerai“ [2], skatina

aktyviai veikti “<...>tu jausiesi laimingas, tu jausiesi proaktyvus ir tu...ir...ir...ir jausiesi aktyvus, ir produktyvus“ [3]. Tyrimo dalyviai teigia, kad kai tu dirbi mėgstamą darbą, tau jis teikia ne tik vidinį pasitenkinimą, bet ir finasinį stabilumą “<...>jeigu veikla teikia malonumą ir dar šiek tiek panaudoji ir smegenis, tai gali duoti ir pinigų” [4], „<...>tu gali save realizuoti, tu gali uždirbti ir gali būti laimingas“ [1].

Tyrimo dalyviai nurodė, kad įsitikinus, jog pasirinkta profesija ar veikla netenkina jų asmeninių lūkesčių, jie priėmė sprendimą ieškoti **veiklos, atliepančios asmeninius interesus**: keisti studijų kryptį “<...>po trijų metų pasirodė, kad technologinė tai ne mano tikslinė sritis, todėl pasirinkimas buvo toks - jau kažką keisti<...>sugalvojau pasirinkti politikos mokslus” [4], keisti darbo vietą „<...>ir kadangi to darbo be proto daug buvo, nusprendžiau, kad reikia man kažką keisti<...>susiradau kitą darbą“ [5] ar veiklos sritį “<...>ir viskas man taip visada kirbėjo<...>aš nusprendžiau nebedirbti šito darbo todėl, kad jis buvo man per sunkus ir neteikė man malonumo” [1], “<...>pradėjau labai ryškiai kilnoti kas toliau bus mano gyvenime. Nes tu turi kažką daryt, jei tau nepatinka“ [2].

Analizuojant tyrimo duomenis apie karjeros kelio rinkimąsi, išryškėjo **iššūkių sietinų su karjeros sprendimų priėmimu** kategorija. Karjeros sprendimų priėmimas asmeninės karjeros valdymo procese užima svarbią vietą, kadangi individas daro apsisprendimą rinkdamasis iš kelių karjeros alternatyvų. Šis sprendimas gali būti vienas iš svarbiausių, kadangi tuo metu atsisakoma kitų galimybių (Stanišauskienė, 2015). Tai yra labai atsakingas momentas, kadangi darydamas sprendimus žmogus nustato savo gyvenimo kryptį (Antanaitienė, 2013). Karjeros sprendimų priėmimas yra sudėtingas procesas, lemiamas įvairių veiksnių gausos, tame tarpe ir psichologinių (Stanišauskienė, 2015). Kategorija “**Iššūkių sietinų su karjeros sprendimų priėmimu**” kategorija tikslinama subkategorijomis: **nežinomybės baimė** ir **aplinkinių neigiamą nuomonė**.

Kaip vieną iš sunkumų, keletas tyrimo dalyvių įvardino nežinomybės baimę “<...>ir man labai daug buvo tokių baimių, ir buvo sunku apsispręsti...>“ [1], <...> o kas jeigu bus blogiau negu aš turėjau? Natūrali baimė, visada protas klausia<...>didžiausia baimė kas įvyks“ [2], „<...>Pradžiai pasimeti, nes nežinomybė. Kas yra nežinomybė? Jinai biški įkelia nerimo<...>atsiranda natūrali baimė, baimės daug kas nenori” [3] priimant karjeros sprendimus.

Tyrimo dalyviai nurodė, kad yra iššūkis atsiriboti nuo aplinkinių subjektyvios nuomonės apie pasirinktą profesiją ir toliau eiti tuo keliu „<...>„Tai kas jau tu čia dabar būsi? Vadovas jau

būsi? Tai kieno jau tu būsi vadovas“ (juokiasi)<...>Tai kaip jau čia taip iš gatvės ir eisi vadovauti?“. Taip man šnekėjo žmonės <...>bet aš sakydavau – tai jeigu aš jau čia atsidūriau, tai matyt ne be nereikalo, tai kažkur vadovausiu jau...nors pati netikėjau<...>žmonės kraipė prie smilkinio pirštą ir sakė „kur tu dirbsi su tokia specialybe?“. Tai aš esu dabar X darželio vadovė“ [1]. Tyrimo dalyvis atskleidė, kad ne visada pavyksta priimti karjeros sprendimus, remiantis savo poreikiais „<...>Svajonei nebuvo lemta iki galo išsipildyti...bet jau ankstesniam laike mama visada sakydavo...stebėdavo ir sakydavo “nu ne ne ne<...>lengviau buvo atsisakyti, nei eiti prieš srovę” [6].

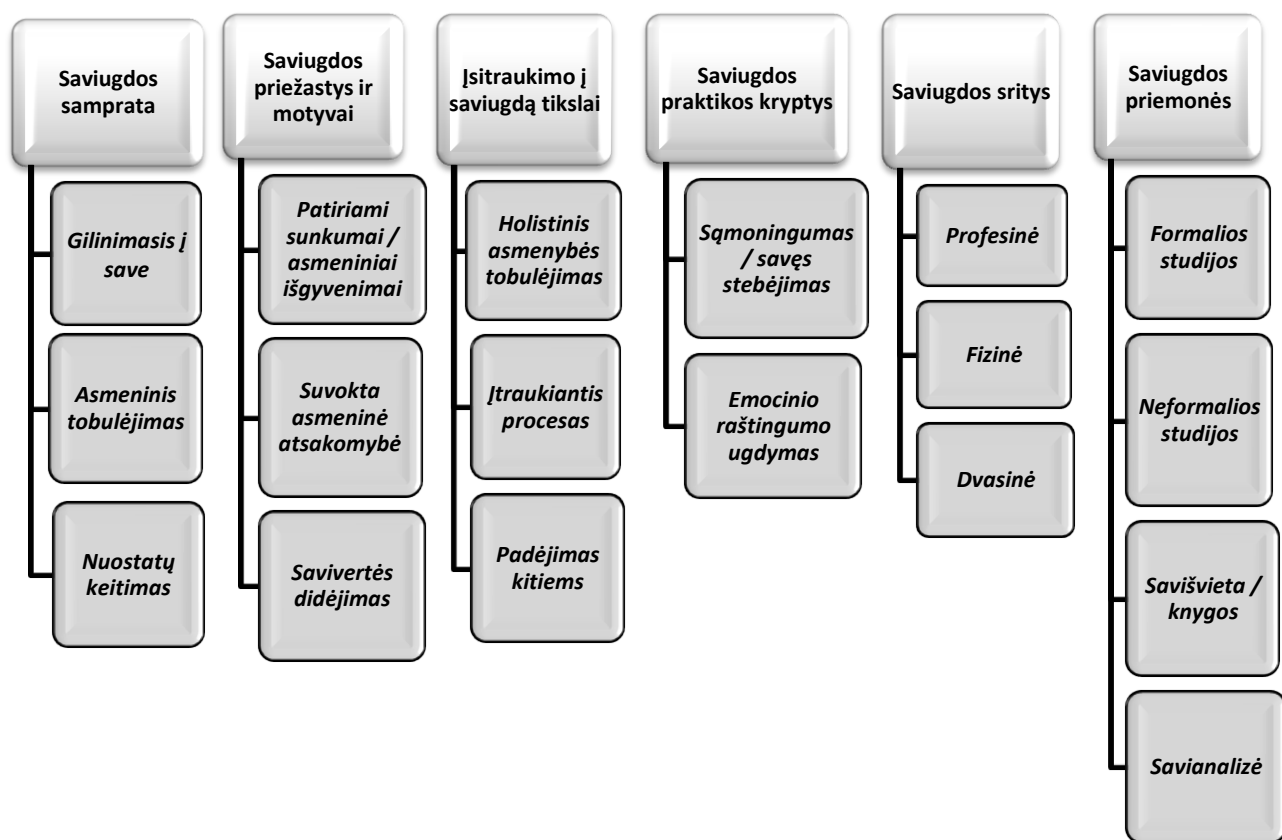
Išanalizavus tyrimo duomenis, galima teigti, kad nagrinėjant *požiūrio į karjerą* klausimą, visi tyrimo dalyviai nurodė, kad pats asmuo turi prisiimti atsakomybę už savo asmeninės karjeros valdymą ir projektavimą. Vyrauja **holistinis požiūris** į karjeros sampratą, kai tampa aktuali pusiausvyra ir darna, pasireiškianti per santykius su pačiu savimi ir socialine aplinka. Tyrimo dalyviai teigia, kad yra svarbus pasitenkinimas darbu, savirealizacija ir harmoningas gyvenimas laisvalaikiu, šeimoje, gebėjimas nuolat tobulėti. Tyrimo metu buvo svarbu išsiaiškinti kokie motyvai ir veiksniai skatina pasirinkti profesiją, kadangi tai yra labai reikšmingas momentas kiekvieno žmogaus gyvenime, nes jis daro daug įtakos ne tik konkretaus asmens gyvenimo būdai, bet ir visai visuomenei, kurios dalimi jis yra ir, kurią kuria kiekvienas žmogus. Analizuojant tyrimo metu susinktus duomenis, išryškėjo dvi kategorijos: **išoriniai veiksniai** ir **vidiniai veiksniai**, turintys įtakos karjeros sprendimų priėmimui. Visi tyrimo dalyviai nurodė, kad pirminis studijų ir profesijos pasirinkimas buvo paskatintas išorinių veiksnių, tokių kaip *tėvų įtaka, aplinkos įtaka, finansiniai motyvai, atsitiktinumai*. Tik vėliau įsitikinus, jog pasirinkta profesija ar veikla netenkina jų asmeninių lūkesčių, jie priėmė sprendimą keisti studijų kryptį, darbo vietą ar veiklos kryptį vedini vidinių motyvų, tokių kaip *savęs pažinimas, pašaukimas, vidinis pasitenkinimas, asmeninių interesų (veiklos, atliepančios asmeninius interesus paieška)*. Remiantis tyrimo duomenimis, galima daryti išvadą, kad karjeros sprendimai, priimti remiantis vidiniais motyvais, skatino pasirinkti veiklą, kurioje asmuo galėtų geriausiai atskleisti savo potencialą ir geriausiai patenkinti savo poreikius. Tyrimo dalyviai mato prasmę, kuri suteikia jėgų veikti kasdieninėje veikloje, teikia laimės ir vidinio pasitenkinimo pojūtį. Tačiau karjeros sprendimų priėmimas yra sudėtingas procesas, lemiamas įvairių veiksnių gausos ir tyrimo dalyviai nurodė, kad susiduria su iššūkiais, tokiais kaip nemžinomybės *baimė* ir *neigiama aplinkinių nuomonė* priimdami karjeros sprendimus. Karjeros sprendimai turi įtakos visoms žmogaus gyvenimo sritims: profesinei karjerai, finansinei padėčiai, socialiniam statusui, šeimos

kūrimui, laisvalaikiui ir tobulėjimui. Tai yra sudėtingas procesas, kuriame yra svarbus apsisprendimo momentas, nes žmogus nustato savo gyvenimo kryptį.

3.2.2 Požiūrio į saviugdą analizė

Teorijos analizė leidžia teigti, kad saviugdų procesas padeda formuoti asmens vertybių sistemą ir savianalizės įgūdžius, kas leidžia individui geriau pažinti save, savo stipriąsias ir silpnąsias puses, išsigryninti savo lūkesčius, tikslus, įgalina spręsti ne tik tuo momentu aktualias problemas, uždavinius, bet tapti brandžia asmenybe atsakinga už savo ugdymą ir savo gyvenimo bei karjeros kūrimą (Kolbergytė ir Indrašienė, 2012).

Analizuojant tyrimo duomenis, tema „Požiūris į saviugdą“ patikslinta šešiomis kategorijomis: *saviugdų samprata; saviugdų priežastys ir motyvai; įsitraukimo į saviugdą tikslai; saviugdų praktikos kryptys; saviugdų sritys ir saviugdų priemonės* (žr. 12 pav.).



12 pav. Saviugdų sampratos analizė: kategorijos ir subkategorijos

Saviugda padeda atsakyti į klausimą kodėl ir kokie pokyčiai reikalingi, ir kokia bus tų pokyčių kryptis (Garanina ir kt. 2017). Saviugdų procesas didina pasitikėjimą savimi, įgyjami gebėjimai valdyti save ir bendrauti socialinėje erdvėje (Kolbergytė ir Indrašienė, 2013) Savianalizė leidžia pažinti save, pasirinkti karjerą ir profesiją, kuri geriausiai tenkins asmens poreikius ir lūkesčius, o individas atitiks konkrečiai profesijai keliamiems reikalavimams (Dromantaitė, 2012).

Analizuojant tyrimo duomenis kategorija „**Saviugdų samprata**“ patikslinta trimis subkategorijomis: *gilinimasis į save*, *asmeninis tobulėjimas* ir *nuostatų keitimas*. Tyrimo dalyviai, kalbėdami apie saviugdą teigė, kad tai yra pirmiausia *gilinimasis į save* „<...>tai gilinimasis į save“ [1], „<...> tai yra darbas su savim, supratimas ko tu nori“ [5], „<...>Mokėt save reflektuoti, gilintis į save“ [2], siekiant pažinti save, surasti tam tikro savo elgesio, pasikartojančių gyvenimiškų situacijų priežastis „<...>vėlgi čia susiję su ta komforto zona ir diskomforto zona, gilintis į save ir ištraukti iš savęs visokias piktžoles, visokius nepatogius klausimus, nepatogias situacijas <...>Tau vis kažkas yra negerai ir vis kartojasi kažkas, tu bijai pažvelgti savo baimei į akis<...> tai neatsiejama kiekvienos dienos dalis“ [1], savirefleksija „<...>lygiai tas pats, kaip reikia iš namų išnešt šiukšles, lygiai taip pačiai reikia ir mintis atnaujinti“ [2], siekiant tapti savo minčių, emocijų šeimininkais „<...>mes dirbam su savim, kad mes nebūtume savo paties įkaitais. Mano suvokimu, saviugda yra tada, kai tu gali daugiau mažiau save kontroliuoti, minimum emociniu lygmeniu“ [2], ir prisiimti atsakomybę už savo gyvenimą „<...>Saviugda – paprastai kalbant, gebėjimas kurti laimę iš savęs kada to nori [2], „<...>darbas su savim, tikslų išsikėlimas, išsigryninimas ko tu nori gyvenime...supratimas ko tu nori ir išsikėlus tikslus, tu jų sieki...nuosekliai, kasdien...>“ [5]. A. Giddens (1991) teigia, kad individas matomas kaip nuolatinis "refleksyvus projektas", kuris prisiima atsakomybę už savo vystymąsi ir formas, vystymosi trajektoriją nuo praeities iki numatomos ateities. Tyrimo dalyviai teigia, kad saviugdų procese asmuo pradeda kelti klausimus „<...>O kas dar tada esi? Kas dar? Tai tada esu želdynų inžinierė ir mano nuomonę gerbia, mane kviečia konsultacijų...O kas dar esi? Esi mama...ar gera mama? O kas dar? Ir vat, tai tiesiog, kai tu pradeda....kai tu išeini iš komforto zonos prasideda tie procesai...saviugdų...tu pradedi ieškoti..o kas dar? Kas toliau? Vat tas ir yra. Kas dar yra? O kur mano vieta? Jeigu čia ne mano vieta“ [1], pažadinamas jo smalsumas „<...>Tada būni smalsus, kaip mažas vaikas žaismingas...“o kas ten? O kas ten?“..tada atsiveria gyvenimo grožis..lengvumas“ [2]. Individas, tyrinėdamas savo tapatumą ir keldamas klausimus „Kas aš?“ (asmenybės tapatumo klausimas), „Kodėl?“ (igimtas žmogaus

poreikis pažinti priežastis), „*Kuo būti?*“ (gyvenimo prasmės klausimas), tampa aktyviu tyrinėtoju ir užsiima asmenine saviugda. Gyvenimo prasmės klausimas duoda pradžių individo profesinio pašaukimo paieškoms. (Pukelis, 2012)

Taip pat, tyrimo dalyviai nurodė, kad saviugdą supranta kaip *asmeninį tobulėjimą* “<...>žmogus tobulėja ir gerėja visame kame, jei jis tai teisingai daro ir įvardina, ir ieško kažkokių atsakymų”[1], “<...>Saviugda yra savęs tobulinimas. Ta prasme, tu ug dai save plačiau to žodžio prasme” [3], “<...>Saviugda - ėmimas visos informacijos ir praktinis išsibandyimas visų įmanomų veiklų, kurios tave domina”[4] ir tai yra “<...>kasdieninis, pastovus, sistemiškas domėjimasis pasirinktais dalykais. <...> kuo aš daugiau žinau, tuo aš daugiau nežinau, vadinasi tai yra pastovus procesas”[3], “<...> tai yra neatsiejama kiekvienos dienos dalis, ypatingai kai dirbi ugdymo srityje ir tu ug dai tuos mažylis” [1].

Tyrimo dalyviai, kalbėdami apie saviugdą, nurodė, kad saviugdą jie mato kaip susiformavusių *nuostatų* apie save suvokimą “<...>Tu analizuoji save ir kai tu ištrauki kažką iš gelmių<...>kažkokios nuostatos, kažkokie blokai, kažkokios sienos barjerai<...>kurie trukdo užsidegti žaliai šviesai ir tau tobulėti toliau”[1], “<...>būna skausmingi momentai, susiformavę nuostatos<...>įsitikinimai yra tam tikros mintys, kurios yra nusistovėję per ilgą laiką” [2]. A.Kolbergytė (2016) teigia, kad dažniausiai individo elgesys formuojasi remiantis jo sąmonėje susiformavusiomis nuostatomis, pažiūromis, kurias įtakoja asmens patirtis ir aplinka. Saviugda skatina nesilaikyti vien tik savo susiformavusio “žinojimo”, pažvelgti ir pamatyti reiškinius plačiau, būti atviram naujiems galimiems požiūriams. Saviugda siejama su sąmoningu žmogaus mąstymu apie savo mąstymą, ir po to sekantį elgesį, su tikslu jį pakeisti ir veiksmingai siekti savo gyvenimo ir karjeros valdymo tikslų. Tyrimo dalyviai teigia, kad suvokus savo elgesio, kuris tiesiogiai priklauso nuo susiformavusių nuostatų priežastis, vienintelis kelias savo *nuostatas keisti* “<...>tu suvoki, kad tu turi keisti kažką. Juos reikia sulaužyti<...>kai jau galiu, tai ir keičiu” [1], “<...>bet jeigu tu nuo jų nebėgi ir padarai išvadas, būna geriausios gyvenimo pamokos”[2], „<...>Stipriai keičiau, buvo daug lūžių mano pasaulėžiūroj”[2], “<...>tada jau tu negali ir elgtis taip kaip anksčiau, nes tu supranti, kad tai yra neteisinga [5] “<...>labai stipriai keičiasi paskutiniaisiais metais nuostatos” [6], peržiūrėti savo vertybes “<...>tau reikia naujus vertybinius pamatus dėliotis, naujas vertybes kurti, naujus supratimus apie save”[3]. A.Dromantaitė (2012) nurodo, kad saviugda (savitobulėjimas) ir asmeninių nuostatų koregavimas yra nuolatinis procesas, trunkantis visą individo gyvenimą.

Saviugdai vykti, būtinos *priežastys ir motyvai*, skatinančios savęs pažinimo procesus (Pukelis, 2012). Zh. G. Garanina ir kt. (2017) pagal G. A. Tsuckerman (2010), teigia kad individo saviugdos procesas prasideda tada, kad asmuo sąmoningai suformuluoja asmeninio tobulėjimo, savirealizacijos ir savo tapatumo patvirtinimo tikslus (Garanina ir kt. 2017). A.Kolbergytė ir V. Indrašienė (2013) nurodo, kad saviugos formavimosi priežastys gali būti susiję su pačio individo motyvais keistis, išgyvenant netenkinančią situaciją, o taip pat noras sužinoti nepasitenkinimą keliančių reiškinių priežastis, su asmenybės branda susijusiu poreikiu pažinti save ir kelti egzistencinius klausimus. Asmeninę saviugdą skatina poreikis gyventi darnoje ir harmonijoje su pačiu savimi (Kolbergytė ir Indrašienė, 2013; Kolbergytė, 2016). Jeigu nėra asmeninių motyvų ir išteklių vykdyti saviugdą, individo *savastis* pereina į objekto būseną, kuri gali būti ugdoma, bet jau ne paties individo (Pukelis, 2012).

Tyrimo duomenų analizės metu kategorija „**Saviugdos priežastys ir motyvai**“ detalizuota trimis subkategorijomis: *patiriami sunkumai / asmeniniai išgyvenimai, suvokta asmeninė atsakomybė, savivertės didėjimas* (žr. 9 lentelė). Tyrimo dalyviai teigia, kad poreikis saviugdai neatsirado iš niekur “<...>Nebuvo taip, kad aš gražią sekmadienio popietę, gerdamas arbatėlę ar kažką tais supratau savo gyvenimo prasmę. Ne, taip man nebuvo“ [2], „<...>tai nebuvo, kad aš kažkada atsikėliau gražų rytą ir staiga supratau, kad aš turiu būti kitoks“ [3]. Tyrimo dalyviai teigia, kad asmeninę saviugdą skatino tam tikro *patiriami sunkumai / asmeniniai išgyvenimai*, skausmingos patirtys “<...> tai buvo skausmingas įvykis, kuris apvertė iš principo visą vertybinę sistemą...požiūrį...aš buvau jaunas...ir...ir...ta prasme, gyvenimas nusipaišė visai kitom spalvom...bet tai ne spaudai, tai asmeniškai” [3], “<...>Aišku, labai skaudžiai buvau išmesta iš komforto zonos ir toks iškilo esminis klausimas “ką su tuo daryti?”[1], “<...>Skausmas...paprastčiausia žmogus kelia savianalizės dalykus kai jam kažkas pristringa ar santykiuose, ar karjeroje ar saviraiškoj [2], sveikatos problemos “<...>labai jau buvau save nusivariusi...man buvo... buvo sunku, aš jau neturėjau jėgų...ir tada aš pradėjau ieškot to kito kelio. Kad negali taip būti...jeigu aš toliau taip gyvensiu...pas mane jau buvo sveikatos problemos...jau buvo labai negražūs tyrimo rezultatai...ir tiesiog pradėjau ieškot kaip galima kitaip gyventi, nes dar yra ir vaikas, kurį reikia užauginti” [5], vertybių krizė “<...>Vertybių krizė buvo ir tas nepasitenkinimas savim, aplinka <...> tai aš galvoju, kad čia visa puokštėjų. Nebuvo vieno įvykio [6].

G.W. Allport (1998) nurodo, kad brandžios asmenybės būdingiausias bruožas yra savarankiškumas, gebėjimas prisiimti atsakomybę. Tyrimo dalyviai teigia, kad saviugdos poreikis

atsirado su asmenybės branda susijusiu poreikiu pažinti save, **suvokta asmenine atsakomybe** „<...>nesavarankiškas, nesuaugęs žmogus galvoja, kad už jį kažkas yra atsakingas, kažkas kažką turi duot, kažkas padėt - tai yra dar nelabai brandaus proto. Visų pirma tu turi būt pats už save atsakingas<...>Tai yra atsakomybė už savo jausmus, atsakomybė už savo mintis [2], “tu pats keitiesi, nesitiki iš kitų nieko, o turi keistis pats“ [5], „<...>brandus žmogus yra tas žmogus, kuris pradžia supranta kas yra atsakomybė ir geba ją prisiimti. Yra atsakingas žmogus <...>kuris Prisiima atsakomybę tiek už save, tiek už kitus“ [3], “<...>Tu visaip kaip turi prisiimt atsakomybę už save [6] ir egzistencinių klausimų kėlimu „<...>užsiduodi sau klausimą “o kas tai yra gyvenimas?”, “o kas yra prasmė?” [3]. Tyrimo dalyviai teigia, kad brandus žmogus „<...>tvirtai stovi ant žemės, suvokia savo paskirtį, savo tikslus, savo uždavinius. Tai yra psichologiškai stiprus žmogus, emociškai stiprus žmogus, kuris sugeba išlaikyti kryptį nepriklausomai nuo išorinių aplinkybių ar vidinių aplinkybių, kuris brandžiai žiūri į gyvenimą, gyvenimo aplinkybes” [3], prisiima “<...>atsakomybę minčių emocijų lygmenyje...žmogus turi būti atsakingas už savo kūną, už savo jausmus, už savo protą. Aš tai vadinu atsakingas žmogus, suaugęs žmogus, brandus žmogus“ [2]. Saviugdosis procesas padeda tapti brandžia asmenybe, atsakinga už savo ugdymą ir savo gyvenimo ir karjeros kūrimą (Kolbergytė ir Indrašienė, 2012).

A. Kolbergytė ir V. Indrašienė (2013) teigia, kad dėl saviugdosis procese įgytų gebėjimų save valdyti ir pasikeitusių gebėjimų bendrauti auga pasitikėjimas savimi. Tyrimo dalyviai nurodė, kad saviugdosis procese jaučiamas **savivertės didėjimas**, o tai skatina ir toliau užsiimti asmenine saviugda “<...>be abejo, 100 procentų savivertė didėja. Ir žinote, kaip sakoma – apetitas didėja bevalgant. Tai kai savivertė didėja, tai ar tu nenorėtum būti dar vertesnis nei esi? Ir...ir tas labai smagu“ [1], „<...>Tu supranti, ko tu nori<...>tiesiog ta savivertę kai jau pajauti, atsistoji ant tų kojų<...>aišku, visos žinios<...>visa tai padarė.“ [5], saviugda skatina siekti užsibrėžtų tikslų „<...>Savivertė kyla priklausomai nuo tiek kiek tu įgyvendini tai, ką tu esi užsibrėžęs“ [2], „<...>Jeigu tu sugebi užsibrėžtus tikslus pasiekti, tiek kiek tu daugiau mažiau suplanavęs...taip savivertė ryškiai kyla“ [3], žinių „<...>Profesinė saviugda tai ypatingai kelia savivertę<...>turiu užbėgti kelis žingsnius į priekį, tai aš turiu turėti žinias“ [6], nuraminti savo mintis “<...>savivertė užaugo, nes kai būni labai jau pavargęs, tada jau tu kaip ir „niekas“ jautiesi, kaip vergas“ [5]. Padidėjusi savivertė suteikia pasitikėjimo savimi “<...>Pirmiausia, turbūt, atsisukau kaip į moterį į save ir per šitą moters pradą aš pradėjau...saviugdą. Taip aš numečiau svorio, supratau, kad aš esu visai ir neblogo, graži moteris“ [1], „<...> visa tai ištransliuoja, kas tave tenkina, kas ne“ [5], „<...>dabar aš jau ramiau gyvenu..nenoriu nei per

daug aš savo tiesos įrodyt...kažkiek pasidalinti norisi...gal kartais entuziastingiau, kitą kartą ramiau...Bet aš jau dabar daugiau ne kažką kažkam įrodyti noriu, o tiesiog pasidalinu...kam įdomu paima, o kam ne..nu ką“[2], gerina savijautą „<...>jau tu stebi save kaip tu jautiesi vienoj ar kitoj situacijoj...tu stengiesi, kad tu visą laiką jaustumėsi gerai, būni sąžiningas su savim ir tave supančia aplinka“[5].

A.Kolbergytė (2016) teigia, kad “pagrindinis **saviugdos tikslas** yra **holistinis darnios asmenybės kūrimas** dedant sąmoningas, kryptingas ir sistemingas asmens pastangas, kurių tikslas – slopinti bei šalinti savo trūkumus, tobulinti jau turimus teigiamus būdo bruožus bei ugdyti naujus” (Kolbergytė, 2016, 13).. Sh. Kapadija ir J. Milleris (2005) teigia, kad saviugdos ir savęs pažinimo tikslas neturėtų būti vien tik pats *procesas*, nukreiptas į asmens izoliaciją. Svarbus ne tik gebėjimas suvokti savo tapatumą, saviugda turi įgalinti *kurti ir palaikyti ryšį* su aplinka, su kitais asmenimis, pripažįstant jų individualumą (Kapadija ir Milleris, 2005).

Tyrimo duomenų analizės metu kategorija „**Įsitraukimo į saviugdą tikslai**“ detalizuota trimis subkategorijomis: **holistinis asmenybės tobulėjimas, įtraukiantis procesas, pagalba kitiems**.

Tyrimo dalyviai, kalbėdami apie įsitraukimo į saviugdą tikslus teigė, kad pagrindinis tikslas yra **visapusiškai tobulėti** kaip asmenybei, „<...>Mes dirbam su savim, kad mes nebūtume savo paties įkaitais. Mano suvokimu, saviugda yra tada, kai tu gali daugiau mažiau save kontroliuoti, minimum emociniu lygmeniu“[2], “<...>Visų mūsų tikslas yra žemėje šioje – tobulėti. Tikslas tikriausiai būti savo paties geriausia versija, kokia tik galėtum būti”[1], “<...>tobulėti vidum, nesustoti, pažinti daugiau tam, kad atrasti labiau “nežinau”, o kai atrandi vis labiau “nežinau”, dar labiau nori pažinti, tai skatina”[3], su tikslu gerinti gyvenimo kokybę “<...>ir tuo pačiu savo gyvenimo kokybę maksimaliai pagerinant” [1], “<...> Geriau jaustis, turėt geresnes galimybes ir netgi tas galimybių turėjimas yra susijęs su lūkesčiu, kad bus geriau<...>čia apie pačiam savo padėjimą“ [2], „<...>tu turi padėt sau<...>tiesiog pradėjau ieškot kaip galima kitaip gyventi, geriau.“[5].

Taip pat, tyrimo dalyviai, kalbėdami apie įsitraukimo į saviugdą tikslus teigė, kad tai yra labai **įtraukiantis procesas**, kurio metu siekiama žinių „<...> čia toks malonus augimas<...>Tai labai įtraukia<...>man net atrodo, kad aš negerbsiu savęs, jeigu to neišsiaiškinsiu. Ypatingai, jeigu aš suvokiu, kad tai yra kažkas geriau nei aš suprantu, bet aš nesuprantu. Tai šitas dalykas meta mane iš komforto zonos ir aš nemiegosiu ramiai, aš netgi kažkokių dalykų atsisakysiu visai nesunkiai, atsisakysiu daugelio dalykų dėl to” [6], “<...>jeigu tema įdomi, aš mažiau žinau yra

įdomu joje tobulėti [4], mėgaujamosi kiekviena pažinimo akimirka “<...> “čia ne auksas, čia paprastas akmuo...” “ne, čia auksas...nes kol mes jį pasiekėm, mes puikiai praleidom visą dieną”....Tai vat, svarbu ne pats auksas...kas iš to, jei tu žinosi viską apie meditacijas? Svarbu pats procesas – kaip tu sužinai, kaip tu ieškai, domiesi ir visa kita...Tai pats procesas labiau žavi” [3].

Daugelis tyrimo dalyvių įvardino, kad vienas iš įsitraukimo į saviugdą tikslų yra **padėti** ne tik sau, bet ir **kitiems** “<...>kokybę maksimaliai pagerinant ir kitų, kurie yra šalia tavęs “[1], „<...>Sukurt geresnę sistemą<...>tiesiog norėjau greitesnį būdą žmonėms parodyti, negu tradiciniai mokslai ar socialinės nuomonės, ar žmonių kolektyvinės sąmonės nusistovėjimas, tvirtesnis būdas pasiekti tam tikrą tikslą. Sau pagerinti gyvenimo kokybę, ir kitiems žmonėms. Kad dar geriau gyventum negu gyveni“ [2], būti naudingu savo žiniomis “<...>kažkokia sinergija tarp to ką jauti ir poreikio, ką tas kitas žmogus, tas klientas nori gauti“[6], „<...>Nu man tiesiog visgi kyla toksai...kad turiu būti naudinga žmonėms. Tai vat, norisi kažkaip tą įgyvendinti...kad aš neščiau kažkokią tai naudą, neščiau gerį...kažką tai tokio...kažkam gera padaryt“ [5].

Tyrimo duomenų analizės metu kategorija „**Saviugdų praktikos kryptys**“ detalizuojama dviem subkategorijomis: **sąmoningumas / savęs stebėjimas / savianalizė, emocinio raštingumo ugdymas**.

Asmens sąmoningumą nagrinėjo Sh. Duval ir R. A. Wicklund (1972), kurie teigia, kad tuo momentu, kai asmuo savo dėmesį sutelkia į save, savo veiksmus ar reakcijas, jis gali *palyginti savo elgesį dabartiniu stebimu momentu su savo bendromis vertybėmis ir sau paties keliamais standartais*. Šis procesas sukelia *nešališką sąmoningumo būseną*. Sąmoningumas yra pirmasis žingsnis siekiant kontroliuoti savo gyvenimą ir valdyti savo ateitį. Nuo individo priklauso kur jis sutelks savo energiją, emocijas, ir kokias reakcijas pasirinkt. Individo sąmoningas elgesys gali įtakoti emocijų, elgesio ar asmenybės pokyčius. Gyvenant ir elgiantis nesąmoningai sunku keisti savo gyvenimo kryptį. (Duval ir Wicklund, 1972). A.Morin (2011) nurodo, kad sąmoningumas - tai gebėjimas tapti savo dėmesio objektu. Šioje būsenoje asmuo aktyviai identifikuoja, apdoroja ir saugo informaciją apie patį save. Sąmoningumas suprantamas ir kaip tam tikra individo *būseną*, ir kaip *savybė*, kurią galima išsiugdyti (Morin, 2011). N. Dishon, J. A. Oldmeadow, ir J. Kaufman (2018) teigia, kad asmenys turintys aukšto lygio sąmoningo elgesio savybes ir savęs pažinimo įgūdžius yra labiau linkę tyrinėti galimybes, ieškoti prasmingų pasirinkimų priimant sprendimus (gyvenimiškose situacijose, karjeroje), nei tie, kurie šių įgūdžių neturi arba jie yra

mažai išlavinti. Sąmoningas pasirinkimas lemia tai, kad jis yra tvirtas paties individo apsisprendimas ir yra atsparus išorinei įtakai ar nuomonei (Dishon ir kt., 2018).

Tyrimo dalyviai, kalbėdami apie saviugdą, paminėjo *sąmoningumo* svarbą „<...> svarbus sąmoningumas, tu turi tai sąmoningai daryti ir suprasti“ [3], “<...> vientik sąmoningu kvėpavimu tu gali keisti ir savo gyvenimą” [5], „<...> geriau pradėt reguliuot savo vidų“ [2], “<...> O tobulėti gali tik tada, kai tu arba esi labai sąmoningas ir tu sąmoningai tą darai“ [1]. Sąmoningumą tyrimo dalyvis įvardina kaip tam tikrą būseną „<...> Tu matai realybę, kai tu daugiau mažiau esi beasmenis...kai tu esi be lūkesčių, be didelių įsitikinimų..be kažkokių savo aštrių kampų..tada jau tu blaiviau matai realybę“ [2], kai tu gali stebėti ir kontroliuoti savo nuotaikas, savo elgesį „<...> jau gali gana stipriai save kontroliuoti, ar inspiruot, ar sukurt tam tikras būsenas, ar būt labai energingam, paveikiam..ar būt kaip tik labai ramiam, atsitraukusiam..bet čia yra daugiau savęs įvaldymo dalykas“ [2], „<...> tada aš sustojau...ir...ir pajutau visą tą atsipalaidavimo malonumą, kai tu gali būti atsipalaidavęs ir sąmoningas, ir viską spręsti ramiai...ir be streso“ [5], kaip savianalizę, siekiant pažvelgti kas vyksta žmogaus viduje “<...> be savianalizės saviugdą būti negali” [1], “<...> kai tu pradedi skrajoti savyje..tu atrandi daug nežinomų dalykų” [3], ir suprasti to priežastis “<...> pradedi jau domėtis tais reiškiniais kas vyksta tavo viduje, tu pradedi domėtis viskuo: kodėl supykai? kodėl taip atsitiko? Kodėl ta situacija kartojasi? Kodėl tu negali gauti to? Tu bijai? O kodėl tu bijai?” [1].

Tyrimo dalyviai atskleidė, kad gyvenant sąmoningai, nuraminus savo protą ir emocijas, gali žymiai aiškiau pamatyti ko tu iš tikrųjų nori „<...> tada man pradėjo ateiti ir tos mintys ko aš iš tikrųjų noriu, nes kai aš buvau įtampoje, aš tiesiog nežinojau ko aš noriu...Man buvo tas pats. Aš žinojau, kad man reikia padaryti tą, tą ir tą per dieną, tiesiog sutvarkyti reikalus ir visas...ir aš nesigilindavau” [5], išlaikyti vidinį emocinį stabilumą „<...> po didelio džiaugsmo, kai tu didelę džiaugsmo iškrovą padarai...kitą dieną, ar po kelių dienų tu krenti į slogumą...čia bangavimai natūralūs...žmogiški...Bet jeigu tu išlaikai daugiau mažiau ramybę ir tu su saiku viską darai – tavęs nemėto taip...“ [2], atsikratyti slegiančių minčių ir saviplakos „<...> anksčiau tai būdavo...susikaupia..tas toks...nešioji kaip ir sau...kaip nuodėmę kokią nešioji...Dabar nėra to. Yra tos dienos, sakykim...tas kadras...sekanti diena bus kita ir aš suinteresuota, kad sekanti būtų geresnė! Bet tai yra...kas jau atsitiko, tai atsitiko...aš tiek jau ne apgailėstauju, aš tiek savęs jau neplaku“ [6]. Tyrimo dalyviai teigia, kad sąmoningumas yra pirmasis žingsnis siekiant kontroliuoti savo gyvenimą ir valdyti savo ateitį “<...> Jeigu jau nori būti kažkoks kūrėjas, daugiau mažiau savo gyvenimo“ [2], „<...> galbūt ir tavo gyvenimas bus

ramesnis<...>atsipalaidavus supratau, kad man vat būtų maloniau taip...ar man būtų geriau taip...Ir aš tiesiog to pradėjau siekti”[5], „<...>ką aš iš to galiu pasimokyt, ir ką galiu padaryti geriau<...>disciplina yra” [6], „<...>jeigu tuo metu sąmoningai pažiūrėti į tai...pažiūrėti kaip į galimybę patobulėti – tai yra labai gerai”[3], nes priešingu atveju žmogus yra visiškai priklausomas nuo išorinių aplinkybių „<...>Jeigu tavo būvis yra svyruojantis, esi labai priklausomas nuo kitų žmonių, nuo tam tikros aplinkos, kurie mums rezonuoja“[2].

A.Kolbergytė (2016) teigia, kad kita svarbi saviugdų kryptis yra *emocinio intelekto ugdymas*. B. Palmer, C. Donaldson, C. Stough (2002) nurodo, kad yra tiesioginis ryšys tarp emocinio intelekto išvystymo ir pasitenkinimo gyvenimu, tarpasmeninių santykių kokybės ir profesinės sėkmės (Palmer ir kt., 2002). Individai, turintys aukštus emocinio intelekto bruožus ir gebėjimus, gali geriau prisitaikyti prie aplinkos sąlygų, siekti ir įgyvendinti savo užsibrėžtus tikslus asmeninės karjeros valdyme. Aukštas emocinis intelektas skatina gebėjimą mąstyti, geriau tvarkytis su iškylančiomis problematinėmis situacijomis (Pellittery, 2002). Emocinis intelektas reiškia gebėjimą suvokti ir identifikuoti savo ir kitų žmonių emocijas, valdyti savo pačių afektyvias būsenas, tam kad pagerinti savo asmeninių ir profesinių santykių kokybę. Emocinės kompetencijos ir gebėjimai, kurie gali būti ugdomi, padeda pajusti pasitenkinimą gyvenimu, jaustis emociškai ir fiziškai sveiku, gerai jaustis profesinėje veikloje (Killian, 2012). Emocinio intelekto ugdymas, kaip edukacinis procesas, yra skirtas socialinės-emocinės raidos gerinimui (Cejudo, 2016).

Tyrimo dalyviai, kalbėdami apie emocinį intelektą ir *emocinį raštingumą*, teigia, kad “<...>Emocinis intelektas taip pat yra labai svarbus<...>tu pradedi domėtis viskuo: kodėl supykai? kodėl taip atsitiko?”[1], gali geriau suvokti ir identifikuoti savo ir kitų žmonių emocijas „<...>Tada tu suvoki, kad tu nesi toks geras arba nesi toks tobulas, arba nesi toks idealus, kaip tu, galbūt, manei”[3], siekti pagerinti savo asmeninių santykių kokybę „<...>ir tada suvoki, kad, galbūt, santykiai sugriuvo ne dėl to, kad žmona buvo kalė (juokiasi), o todėl, kad tu pats buvai nelabai geras...tam tikrais dalykais”[3], “<...>Ir tokių įdomių dalykų gali atrasti, ir tai taip yra įdomu, ir ilgainiui visai ir neskauda, ir nieko ten baisaus pasakyti, kad tikrai tu esi kalta, kad kažkas vyksta ir tikrai tu turi pakeisti šitą dalyką, kad santykiai pasikeistų, pavyzdžiui santykiai su dukra” [1]. Taip pat tyrimo dalyviai pažymi, kad svarbu pažinti savo emocijas savianalizės metu, nes ne visada jos gali būti vien tik malonios “<...>emocijos negali užgožti...jeigu emocijos užgoš savianalizę – jeigu tu iškelsi kažkokią mintį ir susinervinsi, arba skubėsi save apginti, arba susinervinsi...> [1], “<...>nes atrandi ne viską gražaus...ir ne viskas būna malonu...atrandi ir

neigiamus jausmus, neigiamas emocijas”[3], šiuo atveju gali būti naudinga sąmoninga emocijų kontrolė “<...>tas sąmoningumas leidžia pažvelgti į vidų ir nustumti emocijas į šalį, kad tu vertintum be emocijų, be pykčio, be džiaugsmo kažkokio – tiesiog į šalį emocijas”[1], skatina gebėjimą mąstyti, geriau tvarkytis su iškylančiomis problematinėmis situacijomis „<...>Ir, vėlgi, jei man ten kažkas pastringa, tai aš neieškau kaltų aplinkui, aš sėdu ir žiūriu į kurią pusę...kur nukrypau, kur nesusifokusavau...ką darau ne taip ir ką galiu padaryti geriau [6], “<...>tu gali apsimetinėti, kad analizuoji save, bet galų gale suversti kaltę kažkam kitam ir nusiplauti rankas, ir likti ten kur esi”[1], “<...>jeigu aš pajaučiu, kad aš emociškai sureaguojau į kažkokių tai veiksmus neteisingai<...>emociškai staiga sureaguojau blogai, bet aš suprantu, kad tai nėra gerai. Tai be abejonės, tada grįžti namo ir pradėti analizuoti – o kodėl tu taip sureagavai? Dirbi su savim”[3]. Tyrimo dalyvis teigia, kad savo emocijų kontrolė teikia vidinę ramybę ir džiaugsmą, tokiu būdu tu tampi atsakingas už savo emocijas ir už savo kokybišką gyvenimą “<...>aš nei laimingas, nei nelaimingas. Aš palaimingai ramus<...>bet iš tos ramybės gali lengvai pagaminti džiaugsmą. Esu nenusijęs su emocijom<...>kai tu esi be lūkesčių, be didelių įsitikinimų..be kažkokių savo aštrių kampų..tada jau tu blaiviau matai realybę“ [2].

Tyrimo duomenų analizės metu kategorija „**Saviugdų sritys**“ detalizuota keturiomis subkategorijomis: **profesinė saviugda, fizinė saviugda, dvasinė saviugda**.

A.Kolbergytė (2016) teigia, kad darnios asmenybės kūrimas, jos ugdymas fiziniu, psichiniu, dvasiniu ir socialiniu, lygmeniu yra pagrindinis suaugusiųjų saviugdų tikslas. Fizinio lygmens saviugda padeda stiprinti žmogaus organizmą, didinti jo energingumą. Fizinio ugdymo lygmuo yra labai svarbus, nes padeda ugdyti sąmoningumą saviugdų procese. Psichinio lygmens ugdymas padeda geriau suprasti proto prigimtį, ugdyti emocinį intelektą, formuoti naują požiūrį į gyvenimą, išlaikant fizinę ir dvasinę pusiausvyrą, ji yra susieta su kasdienio sąmoningumo ugdymu ir sąmoningai pasirinkta savišvieta. Aukštesnio lygmens sąmoningumo ugdymas labiausiai susijęs dvasinio lygmens saviugdų praktikomis transformuojant vertybinę sistemą, kurias skatina prasmingo gyvenimo tikslų siekimas ir vidinės harmonijos poreikis. Socialinio lygmens saviugdų praktika apima socialinių išteklių pasitelkimą saviugdai, siekiant kurti kokybišką bendravimą ir kurti tarpusavio santykius, keičiant asmeninį požiūrį, nuostatas ir vertybes.

Tyrimo dalyviai, kalbėdami apie asmeninę saviugdą pabrėžė **profesinės saviugdų** svarbą siekiant karjeros tikslų “<...>karjera irgi yra labai paprastas dalykas – tu gali tapti labai geru specialist siauroj srity, arba tu gali tapti geru specialistu plačioj srity...apsibrėži kuo tu nori

būti ir sieki...ir ugđai save”[3], siekiant įgyti pasitikėjimą savimi kaip profesionalu „<...>profesinė saviugda tai ypatingai kelia savivertę<...>man labai patinka domėtis ir aš...ir tas poreikis plečiasi<...> Tu sužinai, kiek tu daug nežinai ir tame atsiranda toks diskomfortas, kad apsikvailinsi ir tame.....vistik, yra noras atrodyti geriau...” [6], , plėsti savo žinias “<...>Nuo profesinės saviugdodos, kur tu tobulėji kaip profesionalas”[3], “<...>buvau priversta mokintis ir kalbų, tobulėti...kadangi visiškai kita sritis, tai tobulėti ir profesiskai”[5], “<...>Saviugda - tai nuolatinis profesinis tobulėjimas. Tai, kada pats žmogus atsakingas, prisiima informaciją, nes ji naudinga – tarytum gero daikto įsigyjimas sau. Pačių žinių [4], “<...>jeigu aš su žmogum kalbu ir aš nežinau ko nors, aš šiandien pasakysiu, kad nežinau....bet sekantį kartą aš jau būsiu paskaičius arba pasidomėjus...”[6]. Tyrimo dalyvis nurodo, kad profesinę saviugdą svarbu vystyti kryptingai “<...>Žmonėms, kurie nori pasiekti karjerinių galimybių, jiems reikia saviugdą vystyti ta linkme...profesine prasme. Mokslai, seminarai, paskaitos...kaip pavyzdys, mokintis užsienio kalbų. Vėlgi reikia tokio labai sąmoningo priėjimo, sisteminio....nusistatyti ko man reikia, kad tapti vadovu [3], tobulėti profesinėj srityje “<...>aš taip pat sunkiai dirbu. Jeiga aš ir žaidžiu...ir viskas labai paprastai, čia jau to išdava, kad aš galiu jau ir žaist. Bet ne nuo žaidimo viskas prasidėjo “[2].

Tyrimo dalyviai, kalbėdami apie fizinę saviugdą, teigia, kad **fizinė saviugda** „<...>Jeigu kalbėt konkrečiai apie mane, aš sportuoju”[3] padeda ugdyti savidiscipliną „<...>Tai pradžia, tu žygiuoji 10 km, paskui nužygiuoji 20 km., paskui išsikeli tikslą 40 km., paskui pasiėmi 50...paskui išsikeli tikslą 100 km...ta prasme, nužygiuoji 100 km...ir toliau keliesi vis didesnius tikslus”[3], kuri yra sąmoningumo pagrindas „<...>Sportas irgi priduoda<...>Čia yra tik motyvacijos klausimas. Nes yra sritys, kur, sakykim...kur prioritetus kaip sudėstai. Ir kaip tu eini...>” [5], yra saviraiškos priemonė „<...>kažkoku būdu norėjau išsireikšti, daug laiko skyriau sportui, buvau šioks toks autoritetas sportininkų pasaulyje, imtynės, Lietuvos rinktinė” [2], “<...>Aš esu bėgikas, mėgstu bėgioti. Arba, pavyzdžiui, aš mėgstu žygiuoti. Esu nužygiavęs 100 km. [3]. Taip pat tyrimo dalyvė teigia, kad fizinė veikla padeda atpalaiduoti ir kūną, ir protą „<...>bet vienareikšmiškai, tie dalykai yra labai stipriai susiję. Aš nuoširdžiai tikiu, kad motorika yra susijusi su psichika, o psichika su motorika ir, kad turi duoti krūvio ir kūnui, ir protui”[6], yra sveikos gyvensenos vienas iš pagrindinių elementų „<...>Taip pat aš labai esu sveiko gyvenimo šalininkas – sportuoju, sveikai maitinuosi” [3].

Tyrimo dalyviai, kalbėdami apie saviugdą, kaip vieną iš sričių paminėjo **dvasinę saviugdą**. Tyrimo dalyviai nurodė, kad susidomėjo dvasiniais dalykais, kai teko išgyventi

skausmingus įvykius “<...> ypatingai po skyrybų labai patraukė mane į bažnyčią ir kai jau nebežinojau ką daryti, aš atėjau į bažnyčią ir sakiau „Dieve, daryk ką nors už mane, nes aš jau nebežinau ką daryti<...> kažkaip kai jau tai nutiko, tai jau Dievas ir pašaukė mane, matyt“ [1], ieškant vidinės pusiausvyros ir harmonijos „<...>aš pradžioj pergyvendavau labai stipriai, o paskui pradėjau dalintis su tom aukštesnėm jėgom“ [6]. Tyrimo dalyviai teigia, kad pasitikėjimas aukštesnėm jėgom nuima dalį vidinės įtampos ir suteikia veiksmų laisvę „<...>Lengviau. Pasidalinti atsakomybe yra lengviau. Aš noriu dalintis atsakomybe, tada aš atsipalaiduoju ir padarau geriau, nes man toks įspūdis, kad aš esu linkus persistengti...Ir tada kai aš pradėjau dalintis...su malda...su tokiu...kaip...kad mes esame visuomenės dalis ir, kad ne tik nuo tavęs priklausau, bet ir abipusiai tas rezultatas..“ [6], „<...>čia yra kažkoks Dievo darbas, nes aš pastangų įdedu minimaliai<...>gyvenime niekas nevyksta be reikalo...ir... ir atstiktinai kažkoks planas vyko mano gyvenime, kurį aš dabar tik atgal pasižiūrėjus suprantu, kad tai buvo kažkoks planas, bet...bet ne mano jisai buvo...Bet man skirtas” [1]. Tyrimo dalyvis teigia, kad siekiant ugdyti harmoningą asmenybę, būtina atsižvelgti ir į asmens vidinio pasaulio subtilybes, siekti pažinti pačią asmenybę „<...>Jeigu mes apie gilesnius dvasinius dalykus kalbėsime, kad mes skleidžiame rezonansą, kad jei mes kažko bijom, mes skleidžiam tam tikras bangas, ir realiai formuojasi aplinkui mus tai. Vieni ugdo asmenybę, kiti ugdo kaip atsikratyti tos asmenybės (Ego). Nes po tam tikro laiko, žmogus, išugdęs asmenybę, supras, kad vienintelis skausmo šaltinis ir yra būtent jo asmenybė“ [2]. A. Kolbergytė (2016) teigia, kad dvasinė saviugda apima darbą su savo vidiniu pasauliu.

Tyrimo dalyviai nurodė, kad vidinio pasaulio ugdymą jie supranta per jogos ir meditacijos praktikas “<...>Meditacija, gebėjimas atsitraukti nuo savęs, savo minčių“ [2], “<...>man patinka meditacija arba joga ir aš tobulėju toj srity, ir aš save ugdaug kaip geras, pavyzdžiui, jogas arba meditacijos meistras” [3], maldą “<...>aš kažkaip ir maldoje<...>bet jei einu į bažnyčią ir meldžiu kažko sau” [1], “<...>Malda! Malda...malda pas mane tai...Ooo...su malda irgi labai įdomu pas mane<...>nusiima galybė baimių” [6]. A. Kolbergytė (2016) teigia, kad viena svarbiausių iš svarbiausių saviugdodos praktikų kryptių remiasi sąmoningu kvėpavimu. Viena tyrimo dalyvė nurodė, jog sąmoningas kvėpavimas padeda sumažinti įtampą ir tvarkytis su stresinėmis situacijomis “<...>kai pas mane gyvenime atsirado rebefing’as tada aš sustojau...ir...ir pajutau visą tą atsipalaidavimo malonumą<...>kvėpavimo sesijos ar šiaip sąmoningas kvėpavimas, stebėjimas savo kvėpavimo. Dėl to, kad man gal padėjo nusiraminti, nes aš gyvenau labai didelį įtampoj [5]. Tyrimo dalyviai teigia, kad praktikos, susiję su vidiniu

pasauliu, subbalansuoja protą „<...> sąmoningu kvėpavimu tu gali keisti ir savo gyvenimą, nes jeigu tu pradėsi kvėpuoti kitaip – lėčiau, neskubėdamas, galbūt ir tavo gyvenimas bus ramesnis<...> man pradėjo ateiti ir tos mintys ko aš iš tikrųjų noriu”[5], praturtina vidinį dvasinį pasaulį „<...> duoda naują supratimą... naują pažinimą... ir... ir tai praturtina labai<...> labai geras dalykas yra meditacija<...> Tai kada tu pasineri į save, į savo vidų... tai tu... ir pradedi tenais klajoti, skraidyti (juokiasi)... Staiga atrandi tokių įdomių dalykų”[3], “<...> bet tiesiog išskėlė daug tokių klausimų ir prabudo tie dalykai... tikrai tie dalykai, kurie iš dangaus man padovanoti, aš nesu jų įgijusi, aš juos esu kažkaip gavusi ir jie visada buvo šalia“ [1] ir tai yra “<...> kasdieninis, pastovus, sistemiškas domėjimasis ir praktikavimas” [3].

Tyrimo duomenų analizės metu kategorija „**Saviugdos priemonės**“ detalizuota keturiomis subkategorijomis: **formalios studijos, neformalios studijos, savišvieta, savianalizė**.

Tyrimo dalyviai, kalbėdami apie saviugdos priemones profesinėje srityje, mini **formalias studijas** “<...> aš baigiau tas studijas<...> pradėjau dirbti... pradėjau dirbti tą darbą<...> aš vis pasvarstydavau apie pedagogikos studijas, nes buvo labai artimas tas santykis vaikų ir mokytojų<...> man pasiūlė edukologijos studijas [1], „<...> Aš sugalvojau ruošti teisės studijoms dėl pagrindinės priežasties - jeigu aš ten ir nebūsiu, ten bus universalesnis ir žemiškesnis išsilavinimas”[2], “<...> pasirinkau technologinius mokslus, o po 3 metų mečiau X auštojoje mokykloje<...> tada sugalvojau pasirinkti politikos mokslus Y aukštojoje mokykloje<...> dabar studijuoju doktorantūroje logistiką” [4], “<...> po studijų<...> aš baigiau buhalterinę apskaitą”[5], „<...> Kosmetologija mane vėl... kaip sakant... įgramzdino į tas plotmes, man buvo įdomu.. buvo įdomu visą laiką“ [6].

Tyrimo dalyviai teigia, kad renkasi **neformalias studijas** profesiniais tikslais „<...> Seminarai, konferencijos, kelionės, pažintiniai vizitai, ekskursijos, kava su įmonių atstovais, jų paskaitos<...> ir tuo pat metu iškrenta galimybė pabūti seminare, kursuose, susijusiuose su tuo darbu – tai labai tikslinga galimybė nuvažiuoti”[4], “<...> Esu keletą lekcijų, kursų aplankius ir sudalyvavus [1], „<...> atėjo labai stiprūs mokymai prancūzų.. ir jie sakė, kad „jeigu tu neatpalaiduoji kūno, tu sugadini medžiagas““[6], asmenybės ugdymo tikslais “<...> Eini į saviugos kursą... X vadinasi... Ir.. ir ten metai laiko, nuosekliai vedami kursai... turi kasdien daryt... kasdienes užduotis, kurias duoda treneris... Ir jos labai nepatogios, bet prisiverti save padaryt ir tada eini į priekį”[5], “<...> labiau patinka „pirkti grietinėlę, o ne pieną“, nuėjęs tu į kursus, kur žmogus dalinasi savo patirtim, jis ją sukaupęs per 10-15 metų, tai tu jau gauni koncentruotą informaciją<...> Tai man tikriausiai reikia tų brangiausių kursų, tu visokių dalykų

va tokių”[6], „<...>Mokslai, seminarai, paskaitos... reikia tokio labai sąmoningo priėjimo, sisteminio” [3].

Tyrimo dalyviai atskleidė, kad naudoja **savišvietos** priemones asmeninės saviugdos procese. Pagrindinės iš jų būtų knygos, „<...>Aš turiu knygų<...>Ir tas veda dar...dar...nuo knygos prie knygos...>”[1], “<...>tos pačios knygos...aš labai daug skaitau...>” [3], “<...>Taip pat gauni ir namažai knygų perskaityt, kad praplėst akiratį” [5], “<...>Anksčiau aš labai daug skaičiau“ [6]. Taip pat tyrimo dalyviai įvardina, kad puikus savišvietos būdas yra įkvepiančių žmonių mintys “<...>aš paklausau kartais kažkokių protingų žmonių, kur kalba ir apie sąmoningumą, ir apie saviugdą, ir apie tobulėjimą” [1], “<...>geriausių pasaulyje savo srityse žmonių analizė, žiūrėjimas kaip jie pateikia vieną ar kitą požiūrį į tam tikrą dalyką [2], „<...>bet aš žiūriu...ta prasme...vėlgi...kad kažkaip nusistatyt to lektoriaus lygį, tai labai mėgstu pasiklausti Youtube’ė“ [6], o taip pat tai gali būti kasdienybėje sutikti žmonės „<...>kiekviena aplinka, kiekvienas žmogus, su kuriuo susiduri..jeigu tu norėsi ir matysi, gali būti tavo mokytojas, iš kurio tu pasisemsi žinių, patirties arba tam tikrą patirtinį mokymąsį pats patirsi ir gali išmokti iš žmogaus, iš kurio, gali atrodyti kartais...niekam netinkamas, tik kelia problemas...o iš tikrųjų net probleminiai asmenys yra labai geri mokytojai [4], “<...>Aš galvoju, nuoširdžiai...aš pažinau daug įdomių žmonių gyvenime ir jie yra visi savaip įdomūs, nes jie išsikelia tą klausimą kitu kampu ir taip atranda tą sritį, kuri galbūt yra dar neišrutuliota”[6], arba mokytojas gali būti pats gyvenimas „<...>bet labiausiai, vistik, aš ugdu save pačiu gyvenimu, ta ką aš turiu, tame verdu ir iš to bandau išsikapstyti, tos gyvenimo situacijos” [1].

Tyrimo dalyviai pažymi, kad svarbu yra tikslingai pasirinktos saviugdos priemonės “<...>galiu aš čia labai daug prisidėti knygų apie techniką, kurios man yra visiškai neįdomios...jeigu aš turiu kažkokią informaciją apie psichologiją, apie savo tiesioginę darbo sritį, tai man neužsimiega, aš lovoj skaitau<...>ir tas prioritetų sąrašas...aš kas pusę metų peržiūriu, perstatinėju” [6], „<...>Dažnai būna, kad aš noriu būti vadovu, bet aš save ugdu visai kita linkme – studijuojau mechaniką...Nu tai mechanika nepadės tapti vadovu, jinai padės tapti profesionalu būtent mechanike” [3], “<...>atsirado galimybė ir dabar jos reikia – tik tokiu atveju...O tokio, kad man reiks po 15 ar 20 metų...tai ką dabar? eisiu mokintis į kažkokį seminarą? Tai jau ant rytojaus visos tos žinios bus pasikeitę”[4].

Analizuojant tyrimo duomenis, išryškėjo **savianalizės** subkategorija. A. Dromantaitė (2012) teigia, kad savianalizė leidžia pažinti save, pasirinkti karjerą ir profesiją, kuri geriausiai tenkins asmens poreikius ir lūkesčius, o individas atitiks konkrečiai profesijai keliamiems

reikalavimams (Dromantaitė, 2012). E.Fromm (1994) teigia, kad savianalizė yra asmens aktyvus sąmoningas veiksmas, kuris vyksta nuolat, viso jo gyvenimo metu, siekiant padidinti savęs supratimą, suvokti savo nesąmoningus motyvus. Savianalizė gali būti efektyvi tik atliekant ją sąmoningai ir tikslingai.

Tyrimo dalyviai, kalbėdami apie saviugdą priemonės ir savęs pažinimą, paminėjo naudojamą *savianalizę* „<...>iš pokalbių su savim. Kalbėsi su savim, klausi ko tau reikia, ta prasme....aš jauniems žmonėms visą laiką sakau, kad – įsiklausykite savęs...ta prasme, pradžioj paklauskite savęs – ar jūs to norit, ko reikia...ar tai yra būtina, ar duos tai naudą...nes dažnai mes darome tam, kad daryti...nes to reikalauja visuomenė, to reikalauja aplinkiniai žmonės, to reikalauja tėvai, žmona, vaikai...bet, iš principo, tu... apie 80 procentų dalykų žmogus daro ne todėl, kad jis nori tai daryti, bet todėl, kad iš jo reikalauja tai daryti aplinkiniai žmonės... Ir tai nereiškia, kad jis daro tai dėl to, kad jo vidinis „Aš“ nori tai daryti... Vat yra labai sudėtinga gyventi pagal save...>” [3], „<...>ir aš pasirinkau tą būdą, kuris man davė daugiausia atsakymų, savianalizėj „kodėl?“<...>mūsų smegenys, jeigu tu joms užduodi tikslų klausimą, jos pačios atsako tiksliai tau atsakymą, tik didžioji dalis žmonių labai abstrakčiai mąsto<...> paprasčiausiai užduodi klausimą“[2], „<...>be savianalizės saviugdą būti negali<...>tas sąmoningumas leidžia pažvelgti į vidų ir nustumti emocijas į šalį, kad tu vertintum be emocijų, be pykčio, be džiaugsmo kažkokio – tiesiog į šalį emocijas. Ir tokių įdomių dalykų gali atrasti, ir tai taip yra įdomu” [1], „<...>Labai įdomus būdas pas mane (savianalizės, aut. past.) yra. Aš kaip....aš savo fantomą išsikeliu ant medžio ir tai darau kas vakarą..Aš išsikeliu savo fantomą atsigulus į lovą ir praeinu dieną...ir aš ten...anksčiau būdavo, kad aš ten save nuplaku...tai šiai dienai aš savęs nenuplaku „ten galėjai prikristi liežuvį“, „ten galėjai drąsiau pasisakyti“, o „ten neturėjai kompetencijos“[6]. Tyrimo dalyviai teigia, kad asmeninę savianalizę naudoja siekiant geriau pažinti save „<...>savianalizė yra būtina, kad tu galėtum susivokti kas tu esi ir ko tu nori. Nes niekas kitas, tik tu pats gali pasakyti“[3], „<...>pradedi jau domėtis tais reiškiniiais kas vyksta tavo viduje“ [1], keisti savo elgesį „<...> Ir tas toksai...kad sekanti diena būtų geresnės kokybės kadras. Ir taip praanalizuojant, bet nei savęs žeminant, nei savęs iškeliant<...>ką aš iš to galiu pasimokyti, ir ką galiu padaryti geriau“[6], kurti kokybiškus santykius su aplinkiniais „<...>kad kažkas vyksta ir tikrai tu turi pakeisti šitą dalyką, kad santykiai pasikeistų<...>jeigu tu pradėsi save analizuoti, tu suprasi, kad santykius kuria du žmonės ir, kad tu esi lygiai tiek pat atsakingas“[1], pasirinkti savo kelią „<...>žmogus pats turi suvokti kas jis yra, ko jis nori ir ką reikia daryti” [3], „<...>Pasaulis ir keičiasi tada, kai tu pats keitiesi<...>kai keitiesi pats,

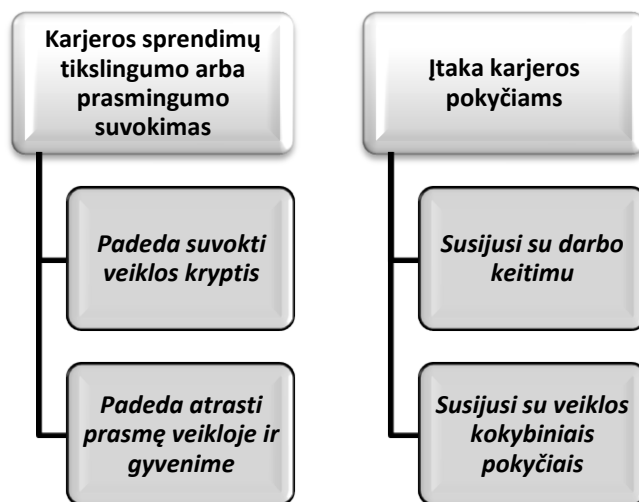
keičiasi ir tavo pasaulis, aplinkiniai, žmonės ir veiklos visos“ [5], kiekvieną dieną vis geriau pažinti save „<...>aš daug skiriu laiko ir sau pareflektuoti kas pas mane darosi, kažką vis naujo sužinau...vis atnaujini...nes tu supranti vis iš naujo..vis kas kartą..supranti, kad tu labai mažai žinai. Tada būni smalsus, kaip mažas vaikas žaismingas...“o kas ten? O kas ten?“[2], „<...>Ir šitas procesas, jei jau tau pavyksta jį užkurti, jis yra nesustabdomas, kelio atgal nėra (šypsosi). Tu negali nei sustoti, nei atgal pareiti, tu tiesiog, nori išsiaiškinti kas vyksta, kas vyksta su tavim, kas vyksta su tavo šeima, kas vyksta tavo darbe, kodėl vienas žmogus nežiūri tau į akis, kitas labai žiūri ir atviras ir tu tada analizuoji santykius su žmonėmis“[1].

Išanalizavus tyrimo duomenis, galima teigti, kad nagrinėjant *požiūrio į saviugdą* klausimą, tyrimo dalyviai nurodė, kad saviugda yra yra pirmiausia ***gilinimasis į save***, siekiant pažinti save, surasti tam tikro savo elgesio, pasikartojančių gyvenimiškų situacijų priežastis, tapti savo minčių, emocijų šeimininkais ir prisiimti atsakomybę už savo gyvenimą. Tyrimo dalyviai teigia, kad saviugdą procese asmuo pradeda kelti klausimus, pažadinamas jo smalsumas. Tyrinėdamas savo tapatumą ir keldamas gyvenimo prasmės klausimus „*Kas aš?*“ „*Kodėl?*“ „*Kuo būti?*“ tampa aktyviu tyrinėtoju. Taip pat, tyrimo dalyviai nurodė, kad saviugdą supranta kaip visapusišką ***asmeninį tobulėjimą*** kaip kasdieninį, pastovų procesą, kurio metu gali būti įvardinamos susiformavę neigiamos ***nuostatos*** apie save, kurios trukdo veiksmingai siekti savo gyvenimo ir karjeros tikslų. Suvokus savo elgesio, kuris tiesiogiai priklauso nuo susiformavusių nuostatų priežastis, sekantis žingsnis – jų keitimas - naujų supratimų apie save formavimas ir įsisamoninimas. Tyrimo dalyviai teigia, kad poreikis saviugdai neatsiranda iš niekur, tam reikalingi tam tikri motyvai ir priežastys. Vienu atveju, tai gali būti ***patiriami sunkumai, asmeniniai išgyvenimai ar skausmingos patirtys, sveikatos problemos, vertybių krizė***, kai žmogus pradeda ieškoti atsakymų savyje ***savianalizės*** metu ir vidinės pusiausvyros ir harmonijos ***dvasinėse*** vertybėse. Tyrimo dalyviai teigia, kad pasitikėjimas aukštesnėm jėgom nuima dalį vidinės įtampos ir suteikia veiksmų laisvę. Tai pat, saviugdą poreikis atsiranda su asmenybės branda susijusiu poreikiu pažinti save, ***suvokta asmenine atsakomybe*** ir egzistencinių klausimų kėlimu „*o kas tai yra gyvenimas?*“, „*o kas yra prasmė?*“. Saviugdą procesas padeda tapti brandžia asmenybe, prisiimti atsakomybę už savo ugdymą ir savo gyvenimo ir karjeros kūrimą. Saviugdą procese jaučiamas ***savivertės didėjimas***, o tai skatina ir toliau užsiimti asmenine saviugda, skatina siekti užsibrėžtų tikslų ir žinių. Padidėjusi savivertė suteikia pasitikėjimo savimi, gerina savijautą. Tyrimo dalyviai, kalbėdami apie įsitraukimo į saviugdą tikslus teigė, kad pagrindinis tikslas yra ***visapusiškai tobulėti*** kaip asmenybei, gerinti gyvenimo kokybę. Tai yra

labai *įtraukiantis procesas*, kurio metu siekiama žinių, mėgaujamosi kiekviena pažinimo akimirka. *Padėti* ne tik sau, bet ir būti naudingi *kitiems* žmonėms. Saviugdą reikšmė atsispindi visose gyvenimo srityse, tačiau labiausiai jos turinys pasireiškia per *sąmoningumą* ir *emocinį raštingumą*. Tai yra būtinos sąlygos, siekiant kontroliuoti savo gyvenimą ir valdyti savo ateitį. Tik nuo kiekvieno žmogaus priklauso kur jis sutelks savo energiją, emocijas, ir kokias reakcijas pasirinktų. Sąmoningumą tyrimo dalyviai įvardina kaip tam tikrą *būseną*, kai tu gali stebėti ir kontroliuoti savo nuotaikas, savo elgesį, kaip *savianalizę*, siekiant pažvelgti kas vyksta žmogaus viduje ir suprasti to priežastis. Tyrimo dalyviai atskleidė, kad gyvenant sąmoningai, nuraminus savo protą ir emocijas, gali žymiai aiškiau pamatyti ko tu iš tikrųjų nori, išlaikyti vidinį emocinį stabilumą, atsikratyti slegiančių minčių ir saviplakos. Įvairiose gyvenimo srityse gali būti naudinga sąmoninga emocijų kontrolė. Aukštas emocinio raštingumo išvystymo lygis skatina gebėjimą mąstyti, geriau tvarkytis su išskylančiomis problematinėmis situacijomis, tapti atsakingu už savo emocijas ir už savo kokybišką gyvenimą. Tyrimo dalyviai, kalbėdami apie asmeninę saviugdą pabrėžė, kad yra svarbus holistinis požiūris į asmenybės ugdymą. Kryptinga *profesinė saviugda*, siekiant karjeros tikslų, kuri kelia pasitikėjimą savimi kaip profesionalu. *Fizinė saviugda* padeda ugdyti savidiscipliną, kuri yra sąmoningumo pagrindas ir yra siejama su sveika gyvensena ir saviraiška. *Dvasinė saviugda* skatina prasmingo gyvenimo tikslų siekimą ir vidinės harmonijos poreikio patenkinimą. *Psichinė saviugda* padeda geriau suprasti proto prigimtį, ugdyti emocinį intelektą, sąmoningumą, formuoti naują požiūrį į gyvenimą. Tyrimo dalyviai, kalbėdami apie saviugdą priemonės, mini *formalias studijas*, *neformalias studijas*, *savišvietą* ir *savianalizę*. Galima teigti, kad asmeninė saviugda ir jos svarba atsispindi visose gyvenimo srityse – tiek profesinėje veikloje, tiek santykiuose su kitais žmonėmis, tiek santykiuose su pačiu savimi.

3.2.3 Saviugdą ir karjeros santykis

Analizuojant tyrimo duomenis, tema „Saviugdą ir karjeros santykis“ išryškėjo dvi kategorijos *karjeros sprendimų tikslingumo arba pasmingumo suvokimas* ir saviugdą *įtaka karjeros pokyčiams* (žr. 13 pav.).



13 pav. Saviugdos ir karjeros santykis: kategorijos ir subkategorijos

Kategorija „**Karjeros sprendimų tikslingumo arba prasmingumo suvokimas**“ detalizuojama dviem subkategorijomis: *padeda suvokti veiklos kryptis* ir *padeda atrasti prasmę veikloje ir gyvenime*.

Analizuojant tyrimo duomenis, išryškėjo subkategorija - saviugda *padeda suvokti veiklos kryptis* ir tokiu būdu daro įtaką karjeros procesams. A.Dromantaitė (2012) nurodo, kad saviugda padeda pasirinkti karjerą ir profesiją, kuri geriausiai tenkins asmens poreikius ir lūkesčius, o individas atitiks konkrečiai profesijai keliamiems reikalavimams. Pasak J. Starr (2009), asmeninių žinių ir kompetencijų valdymo tikslas yra susijęs su savarankišku asmenybės vystymusi ir mokymusi. Žmogus tobulina savo gyvenimo kokybę bendrąja prasme ar tam tikras gyvenimo sritis, siekdamas: parengti gyvenimo planą, realizuoti savo tikslus ir siekius; rasti būdų, kaip sumažinti stresą ar atsipalaiduoti; nustatyti tinkamą gyvenimo / darbo pusiausvyrą; tobulinti bendravimo su kitais įgūdžius; didinti mūsų savimoneę; patobulinti savidiscipliną ir motyvaciją; gerinti sveikatą ir savo savijautą.

Tyrimo dalyviai teigia, kad savianalizės metu siekiant geriau pažinti save, užduoda sau klausimus „<...>O kur mano vieta?<...> ką aš galiu nuveikti?<...> kur aš galėčiau būti pati naudingiausia?“[1], „<...>,ar ten kur tu esi, ten tu geriausiu atveju galėtum būt? nu kiek tu išmąstai..ar tu norėtum ten būt?“.. ar aš darau tai dėl to, kad mano vidinis “Aš” nori tai daryti?<...> „ką tu čia veiki?“<...> „ką aš turiu dayti?“, „jeigu ne ten, o kur?“[2], „<...>“o

kas tai yra gyvenimas?”, “o kas yra prasmė?”...>”[3], “<...>ką galiu padaryti geriau?“[6]. Įsiklausymas į save padeda nusistatyti veiklos kryptį „<...>svarbiausias dalykas yra rasti tą kelią<...>ir savaime viskas klostosi, kai tu kažkaip ir sąmoningai, ir pasąmoningai visais kanalais klostosi, čia kaip variklis užsikuria ir kaip saulės baterija<...> žmonės kraipė prie smilkinio pirštą ir sakė „kur tu dirbsi su tokia specialybe?“[1], „<...>tu atsistoji į savo vietą, atsiranda aukso amžius, tada persiverčia viskas, iš savęs paieškų, tu tada tik pereini į savęs dalinimąsi“ [2], „<...>tu tada tiesiog gyveni taip kaip tu nori. Ieškai to ko tu nori“ [5].

Tyrimo dalyviai teigia, kad saviugda **padeda atrasti prasmę veikloje ir gyvenime** „<...>Man atrodė tas šventas darbas, kurį tu turi daryti<...> dabar aš turiu galimybę būti prie visų tų vaikų<...> viskas nurimo ir aš supratau, kad tai yra mano Misija gyvenime. Aš tiesiog neturiu kito pasirinkimo“ [1], „<...>pradėjau ieškoti to, kas mane natūraliai „veža“<...>aš išdrįsau būti savimi ir dalintis tuo, kuo aš gyvenu, tai kas man įdomu<...> pas žmogų yra du didžiausi malonumai, kada tu gauni ir kada tu duodi [2] „<...>pirmiausia reikia, kad jaustumėsi savo srity, pasirinkt tokią sritį, kurioj tau iš tikrųjų būtų įdomu, jauti vidinį pasitenkinimą. Kai įdomu, tu galėsi būti geresnis už kitus“ [6], “<...>Duoda aiškumą kaip reikia gyventi<...> kasdien tobulėt, kasdien atrasti kažką tai naujo, kasdien gyvenimą daryti gražesniu ne vien tik sau, bet ir kitiems žmonėms, kurie yra aplinkui...puošti save, puošti savo gyvenimą, puošti kitų žmonių gyvenimus [3], “<...>Tiesiog norisi būti šiandien, čia ir dabar...jaustis visada gerai. Tai va..toksai tikslas, kad būti sąžiningai su savimi, su aplinkiniais, skleisti gėrį pasaulyje“[5].

Kategorija saviugdosa „**Įtaka karjeros pokyčiams**“ detalizuojama dviem subkategorijomis: **susijusi su darbo keitimu** ir **susijusi su veiklos kokybiniais pokyčiais**.

Tyrimo dalyviai teigia, kad saviugda yra **susijusi su darbo keitimu**. Sąmoningas požiūris į save, į savo veiklą skatina užduoti sau klausimą ar tikrai užsiima ta veikla, kuria norėtų užsiimti “<...>as darbas buvo fiziškai sunkus ir gal tas momentas ir buvo toks kritinis, kad aš pradėjau galvoti „kodėl man čia taip sunkiai reikia dirbti? “<...>ir viskas man taip visada kirbėjo<...>aš nusprendžiau nebedirbti šito darbo todėl, kad jis buvo man per sunkus ir neteikė man malonumo“[1], „<...>aš daug negalėsiu pasiekti tenai..Ir tada kitas etapas „ką aš turiu daryti?“ „jeigu ne ten, o kur?“[2], “<...>darbinė veikla...galbūt nuvarė mane iki tokio lygio<...> paskutiniai metai buvo non stop! Nemačiau nei baltos dienos...ir tiesiog, jau buvo...išsekimas toksai jau visiškai... Ir turėjai spręst, kad kažką kitaip daryt reikia, nes jeigu taip toliau gyvensi – pasekmės aiškios... ir medikai jau sakė...>“[5], „<...>po trijų metų pasirodė, kad tai ne mano tikslinė sritis...technologinė...todėl pasirinkimas buvo toks...jau kažką keisti“[4], “<...>tose

smegenyse kapsėdavo koncepcija, kad „ne, taip neturėtų būti“...>“[6]. Tyrimo dalyviai teigia, kad užduoti klausimai skatina keisti darbą ir ieškoti veiklos, kur asmuo gali geriausiai save realizuoti „<...>toks įdomus dalykas įvyko mano gyvenime<...>mano vienintelis tikslas ir noras buvo dirbti su vaikais<...> Tai aš esu vadovė. X darželio vadovė <...>Nes aš, man atrodo, tai moku geriausiai“[1], „<...>sužinai pabandęs...Paprastas dalykėlis..priėmiau sprendimus, kad...hmm...atleisiu vadžias teisinėj sistemoj ir keliausiu dalinimosi keliu“[2], „<...>sugrįžom į Lietuvą..ir šiuo metu dirbu pardavimų vadovu X įmonėje“[3], „<...>Jeigu tu lygiai tą pačią funkciją dirbi 3 metus.. tu...tai yra maksimalus laikotarpis, per kurį tu gali įsisavinti visą informaciją. Jeigu trijų metų bėgyje neturi galimybės keisti, tada meti viską ir eini kardinaliai skirtingu...visiškai... ne atlyginimo dydis, bet funkcijų... nes kitaip prasideda iš karto jau tavo degradavimas...galima sakyti...kaip specialisto“[4], “<...>matau ką galėjau kitaip daryt, kad per ilgai tuose darbuose buvau, kuriuose ten taip reikėjo daug dirbti ir man buvo per sunku<...> ir jau tu stebi save kaip tu jautiesi vienoj ar kitoj situacijoj<...> ieškai to, kur tu patenkintum savo lūkesčius visus<...>keliauji ieškot kitos darbovietės“ [5], „<...>tu keitiesi, tu įtakoji, natūraliai atsirandi toj aplinkoj, pagal savo pasikeitimus ir vėl keitiesi ir tada natūraliai sutampi su tais, kurie kažkaip panašiai juda“ [6].

Tyrimo dalyviai teigia, kad saviugda yra susijusi su **veiklos kokybiniai pokyčiais** “<...>Saviugdosa pagalba mano veikla tampa kokybiškesnė. Nes daugybę dalykų aš esu prabandžius pati, ne tik teorija, bet ir ta praktika. Man labai rūpi pabandyti, išjausti, išbandyti, turėti savo nuomonę” [6], kai asmuo atliepia savo vidinius poreikius ir patenkina kitų žmonių, į kuriuos ta veikla yra orientuota, lūkesčius „<...>Aš dirbu tyliau, lengviau...bet aš taip pat sunkiai dirbu. Jeigu aš ir žaidžiu ir viskas labai paprastai, čia jau to išdava, kad aš galiu jau ir žaist. Bet ne nuo žaidimo viskas prasidėjo<...> tada atsiveria gyvenimo grožis – lengvumas [2] , “<...>jaučiu tą grąžą tai labai...labai gera jaustis, kai žmogus išeina nušvitęs, patenkintas, nusimetęs naštą nuo savęs (šypsosi) ..ar rūpesčius kažkokius ... galbūt pailsėjęs ar kažkas tai jam įvykę tokio...nu tiesiog procesas, kuris vyksta į priekį... Jo ugdymas...atsivėrimas..>”[5], “<...>man sekėsi puikiai...aš mylėjau tuos vaikus ir vaikai mane mylėjo, ir tėvai mane mylėjo ir buvo visai kitokia pedagogika<...>tai buvo visai kitoks požiūris, taip kaip aš ir žinojau, kad turi būti – su pagarba ir su didžiule meile, ir tas santykis buvo teisingas, ir toks jis buvo. Taigi aš turėjau galimybę praktiškai išbandyti apie ką aš galvojau, ko aš mokiausi ir ką aš svajoju“ [1].

Apibendrinant galima teigti, kad analizuojant saviugdosa ir karjeros santykį, visi tyrimo dalyviai jaučia tiesioginį ryšį tarp asmeninės saviugdosa ir karjeros valdymo procesų. Kadangi tarp

tyrimo dalyvių vyrauja holistinis požiūris į karjeros sampratą, kai tampa aktuali pusiausvra ir darna, pasireiškianti per santykius su pačiu savimi ir socialine aplinka, jiems yra svarbus pasitenkinimas darbu, savirealizacija ir harmoningas gyvenimas laisvalaikiu, šeimoje, gebėjimas nuolat tobulėti, tai asmeninės saviugdos patirtys turi įtakos karjeros valdymui - ***padeda suvokti veiklos kryptis, padeda atrasti prasmę veikloje ir gyvenime.*** Tyrimo dalyviai teigia, kad asmeninė saviugda yra ***susijusi su darbo keitimu ir su veiklos kokybiniais pokyčiais.***

IŠVADOS

1. Atlikus mokslinės literatūros analizę, galima daryti išvadą, kad **karjeros valdymas** yra susijęs su svarbių sprendimų priėmimu planuojant mokymosi ir darbinės veiklos procesus, bei **išlaikytu balansu** tarp visų asmeniui svarbių gyvenimo sričių. Karjeros teorijų raidos analizė parodė koks daugialypis ir sudėtingas yra individualios karjeros valdymo procesas. Kaip istoriniame laikotarpyje keitėsi karjeros samprata ir individo vaidmuo priimant karjeros valdymo sprendimus, taip buvo kuriamos ir naujos karjeros teorijos. Šiuolaikiniu požiūriu individas turi būti aktyvus savo asmeninės karjeros valdytojas, vyrauja integralaus požiūrio karjeros teorija, orientuota tiek į turinį, tiek į procesą. Siekiant būti aktyviu savo karjeros ir gyvenimo valdytoju, **būtina išmanyti visus karjeros valdymo procesus** ir būti pasiruošusiam priimti karjeros sprendimus atsižvelgiant į skirtingus asmens raidos etapus, kadangi pradinis profesijos, studijų, mokymosi pasirinkimas nebūtinai turi būti vienas ir vienintelis visam gyvenimui atliktas veiksmas. Karjeros valdymo kompetencijos **yra įrankiai**, kurie įgalina žmones sėkmingai valdyti savo asmeninę karjerą. Tam, kad galėtų sklandžiai vystytis asmeninėje ir profesinėje veikloje, individai turi tobulinti įgūdžius, gebėjimus, nuostatas ir vertybes, kurie padės jiems tapti pilnaverčiais, realizuojančiais save įvairiose gyvenimo srityse piliečiais.
2. Atlikus mokslinės literatūros analizę, galima daryti išvadą, kad nuo **asmens brandos** priklauso gebėjimas prisiimti atsakomybę, kryptingai veikti ir priimti sprendimus, leidžiančius tobulėti, valdyti savo karjerą ir plėsti savo sąmonės ribas, įveikti sunkumus ir atlikti specifines užduotis, būdingas tam tikram asmens raidos etapui. Individo vystymasis vyksta **ugdant jo gebėjimus ir įgūdžius, plečiant interesų ratą ir aktyviai dalyvaujant procesuose ir veikloje, kurie gerina jų ir aplinkinių gyvenimo kokybę. Saviugda**, kaip edukacinis procesas, apima **holistinį asmenybės tobulinimo** procesą. Jei asmuo yra linkęs prisiimti atsakomybę už savo gyvenimą ir asmeninės karjeros valdymą, siekia asmeninio pasitenkinimo gyvenime, vidinės ramybės, jam yra **būtina vystyti gilesnį savęs supratimą ir mokytis įgūdžių, saviaktualizacijos būdų**, leidžiančių valdyti savo paties virsmą ir siekti teigiamų rezultatų savo gyvenime mokymosi visą gyvenimą kontekste. **Žmogus veikia socialinėje aplinkoje, todėl individualus vystymasis daro įtaką visos visuomenės vystymuisi.**

3. *Tyrimo duomenų analizė* atskleidė:

- *požiūrio į karjerą* klausimu, galima teigti, kad vyrauja *holistinis požiūris* į karjeros sampratą, kai tampa aktuali pusiausvyra ir darna, pasireiškianti per santykius su pačiu savimi ir socialine aplinka. Karjeros sprendimai turi įtakos visoms žmogaus gyvenimo sritims: profesinei karjerai, finansinei padėčiai, socialiniam statusui, šeimos kūrimui, laisvalaikiui ir tobulėjimui.
- *saviugda* siejama su darnios asmenybės kūrimu, jos ugdymu fiziniu, psichiniu, dvasiniu ir socialiniu lygmenimis. Saviugdosa procese jaučiamas savivertės didėjimas, o tai skatina siekti užsibrėžtų tikslų ir žinių, suteikia pasitikėjimo savimi. Saviugda skatina sąmoningą veikimą, emocijų kontrolę, padeda formuoti *mąstymo, savęs pažinimo, sprendimų priėmimo įgūdžius*, kurie tiesiogiai veikia individo karjeros pasirinkimus ir problemų sprendimo būdus. Saviugdosa procesas padeda tapti brandžia asmenybe, įgalina priimti atsakomybę už savo ugdymą, savo gyvenimo ir karjeros valdymą.
- *saviugdosa ir karjeros santykio kontekste* atsiskleidžia tiesioginis ryšys tarp asmeninės saviugdosa ir karjeros valdymo procesų. Asmeninės saviugdosa patirtys turi įtakos karjeros valdymui - *padeda suvokti veiklos kryptis, padeda atrasti prasmę veikloje ir gyvenime, skatina kokybinius profesinės veiklos pokyčius*.

REKOMENDACIJOS

Suaugusiesiems:

- aktyviai įsitraukti į kiekvienam pagal poreikius ir situaciją atitinkančius saviugdos procesus, siekiant *vystyti gilesnį savęs supratimą ir mokytis įgūdžių, saviaktualizacijos būdų*, leidžiančių valdyti savo paties pokyčius ir siekti teigiamų rezultatų savo gyvenime.

Suaugusiųjų formaliojo ir neformaliojo švietimo organizacijoms:

- skirti ypatingą dėmesį mokymams apie *asmenybės struktūrą ir jos holistinį ugdymą* įvairiais lygmenimis (fiziniu, psichiniu, dvasiniu, socialiniu);
- daugiau dėmesio skirti suaugusiųjų karjeros kompetencijų ugdymui, tokių kaip *savęs pažinimas ir karjeros sprendimų priėmimas*. Šias kompetencijas rekomenduotina ugdyti per *sąmoningumo ir emocinio raštingumo* ugdymą. Tai įgalina tapti brandžia asmenybe ir prisiimti atsakomybę už kokybišką asmeninės karjeros valdymą.

LITERATŪROS SĄRAŠAS:

1. Allport, G. W. (1998). *Tapstmas. Svarstymai apie asmenybės psichologiją*. Vilnius: Vaga.
2. Antanaitienė, A. (2012). *Mokinių profesinis apsisprendimas bendrojo ugdymo ir profesinio mokymo institucijų bendradarbiavimo*. (Daktaro disertacija).
3. Baruch, Y. (2004). *Managing Careers: Theory and Practice*. Harlow: Pearson Education.
4. Beresnevičienė, D. (2005). Asmenybės raidos teorija: poreikis atleisti. *Acta Paedagogica Vilnensia*, (15), 86-102.
5. Berger, P. L. ir Luckmann, T. (1966). *The Social Construction of Reality: A Treatise in the Sociology of Knowledge*. Garden City, NY: Anchor Books.
6. Barrett, R., (2015). *The Metrics of Human Consciousness*. London: Fulfilling Books.
7. Bitinas, B., Rupšienė, L. ir Žydžiūnaitė, V. (2008). *Kokybinių tyrimų metodologija: vadovėlis vadybos ir administravimo studentams*. Klaipėda: S.Jokužio leidykla spaustuvė.
8. Cejudo, J. (2016). Relationship between Emotional Intelligence and mental health in School Counselors. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 14(1), 131-154.
9. Černius, V. (2006). *Žmogaus vystymosi kelias nuo vaikystės iki brandos*. Kaunas: Pasaulio lietuvių kultūros, mokslo ir švietimo centras.
10. Deltuva, A. ir Godvadas, P. (2015). *Asmeninės karjeros valdymo patirtinės studijos vadovas studentui*.
11. Drenzo, M. S., Greenhaus, J. F. ir Weer, C. H. (2015). Relationship between protean career orientation and work–life balance: A resource perspective. *Journal of Organizational Behavior, J. Organiz. Behav.*, (36), 538–560.
12. Dishon, N., Oldmeadow, J. A. ir Kaufman, J. (2018). Trait self-awareness predicts perceptions of choice meaningfulness in a decision-making task. *BMC Research Notes*, 11(75), 1-5.
13. Dromantaitė, A. (2012). Pasitenkinimo karjera veiksniai. *Socialinis darbas*, 11(2), 289–300.
14. Duval, Sh. ir Wicklund, R. A. (1972). *A theory of objective self awareness*. New York: Academic.

15. Euroguidance (2014). *Karjeros kompetencijų ugdymas Lietuvoje*. Patikslintas tyrimas. Vilnius. Prieiga per internetą:
http://www.euroguidance.lt/images/docs/Patikslintas_tyrimas_Karjeros_kompetenciju_ugdymas_LT.pdf
16. Europos Sąjungos Tarybos rezoliucija (2008). Geresnis orientavimo visą gyvenimą integravimas į švietimo ir mokymosi visą gyvenimą strategijas. *Europos Sąjungos oficialusis leidinys*, 319 (2), 4-7.
17. Fromm, E. (1994). *The Art of Listening*. New York: The Continuum Publishing Corporation.
18. Jarosciewicz, H. (2014). Karjeros raidos esmė ir paskirtis. *Karjeros projektavimas: tyrimai ir konsultavimas*, (3), 37-64.
19. Jovaiša, L. (1981). *Asmenybė ir profesija*. Kaunas: Šviesa.
20. Jovaiša, L. (2009). *Profesinio orientavimo ir konsultavimo psichologija*. Vilnius: Agora.
21. Gaižauskaitė, I. ir Valavičienė, N. (2016). *Socialinių tyrimų metodai: kokybinis interviu*. Vadovėlis. Vilnius: Registrų centras.
22. Garanina, Zh. G., Andronova, N. V., Lashmaykina, L. I., Maltseva, O. E. ir Polyakov, O. E. (2017). The Structural Model of Future Employees' Personal and Professional Self-Development. *Integration of Education*, 21 (4), 596-608.
23. Giddens, A. (1991). *Modernity and Self-Identity: Self and Society in the Late Modern Age*. Stanford: Stanford University Press.
24. Giddens, A. (2000). *Modernybė ir asmens tapatumas*. Vilnius: Pradai.
25. Ginzberg, E. (1984). *Career development*. In D. Brown, L. Brooks (Eds.) *Career choice and development*. San Francisko: Jossey-Bass.
26. Greenhaus, J.H. ir Callanan, G. A. (2006). *Encyclopedia of Career Development*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
27. Greenhaus J. H., Callanan G. A., Godshalk V. M. (2010). *Career Management*. United States of America: Sage Publications.
28. Greenhaus, J.H ir Kossek, E.E. (2014). The Contemporary Career: A Work–Home Perspective. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, (1), 361–388.

29. Gudinavičius, B. ir Raščiuvienė, O. (2014). Socialinio darbo studijų programos studentų mokymosi iš patirties procesas: siekiai, įgytos patirtys ir įveikos. *Studies in Modern Society*, (5)1, 24-32.
30. Hooley, T., ir Dodd, V. (2015). The Economic Benefits of Career Guidance. *Careers England*, 1-21.
31. Hooley, T. ir Sultana, R. G. (2016). Career guidance for social justice. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, 36 (1), 2–11.
32. Human Development Report (2016). *Human Development for Everyone*. Canada: Lowe-Martin Group.
33. Kapadia Sh. ir Miller J. (2005). Parent - adolescent relationships in the context of interpersonal disagreements, view from a collective culture. *Psychology and Developing Societies*, 17(1), 33-50.
34. Kardelis, K. (2002). *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai..* Kaunas: Judex.
35. Killian, K. D. (2012). Development and validation of the emotional self-awareness questionnaire: a measure of emotional intelligence. *Journal of Marital and Family Therapy*, 38 (3), 502–514.
36. Kolbergytė, A. ir Indrašienė, V. (2011). Grupinės terapijos elementų taikymo asmenybės saviugdosa procese teorinės prielaidos. *Socialinis darbas*, 10(1), 49–55.
37. Kolbergytė, A. ir Indaršienė, V. (2012). Sąmoningumo ugdymo akcentai. *Socialinis darbas*, 11(2), 421-432.
38. Kolbergytė, A. ir Indaršienė, V. (2013). Saviugdosa formavimosi kontekstas. *Socialinis darbas 2013*, 12(1), 137–150.
39. Kolbergytė, A. (2016). *Suaugusiųjų saviugda kaip transformuojantis ugdymas* (daktaro disertacija).
40. Korsakienė, R. ir Smaliukienė, R. (2014). Šiuolaikinė karjera individo požiūriu: karjeros modeliai, jų sąsajos ir reikšmė. *Verslas: Teorija ir praktika / Business: Theory and Practice*, 15(1), 84–92.
41. Lamanauskas, V. ir Augienė, D. (2015). Universiteto studentų karjeros supratimas, darbo vertybių, kompetencijų ir studijų įtakos profesinei karjerai vertinimas. *Švietimas: politika, vadyba, kokybė*, 7(1), 8-26.
42. Lemme, B. H. (2003). *Suaugusiojo raida*. Kaunas: Poligrafija ir informatika.
43. Levinson, D.J. (1978). *The seasons of a man's life*. New York: Ballantine Books.

44. Lietuvos pažangos strategija "Lietuva 2030" (2012).
45. Luobikienė, A. (2010). *Sociologinių tyrimų metodika*. Kaunas: Technologija.
46. Maceina A. (1990). *Raštai, III Tomas*. Vilnius: Mintis.
47. Mikštienė, R. (2007). *Inovatyvūs karjeros konsultavimo modeliai: metodinė mežiaga*.
48. Mokymosi visą gyvenimą memorandumas (2001).
49. Morin, A. (2011). Self-awareness part 1: definition, measures, effects, functions, and antecedents. *Social and Personality Psychology Compass*, 5 (10), 807–823.
50. Navaitienė, J. (2014). *Profesinė branda: teorijos ir tyrimai*. Vilnius: Lietuvos Edukologijos universiteto leidykla.
51. Navickas, V. ir Vaičiulienė, A. (2010). *Žmogaus raidos psichologija: vadovėlis aukštųjų mokyklų studentams*. Vilnius: Versus aureus.
52. Neary, S., Dodd, V. ir Hooley, T. (2015). *Understanding Career Management Skills: Findings From the First Phase of the CMS Leader Project*. Derby: International Centre for Guidance Studies, University of Derby.
53. Palmer B., Donaldson C., Stough, C. (2002). Emotional intelligence and life satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 33(7), 1091-1100.
54. Patton, W. ir McMahon, M. (2006). *Career Development and Systems Theory: Connecting Theory and Practice*. Rotterdam: Sense Publishers.
55. Pellitteri, J. (2002). The relationship between emotional intelligence and ego Defense mechanisms. *The Journal of Psychology*, 136 (2), 182-194.
56. Petkevičiūtė, N. (2013). *Karjeros valdymas: organizacinė perspektyva. Mokomoji knyga*. Kaunas: VDU.
57. Profesinio orientavimo vykdymo tvarkos aprašas (2012).
58. Pukelis, K. (2012). Karjeros projektavimas: Kodėl ir kas? *Karjeros projektavimas: tyrimai ir konsultavimas*, (1), 12-45.
59. Rosinaitė, V. (2008). Lietuvos aukštųjų mokyklų studentų career development kompetencijos: subjektyvus jų įsisavinimo lygio ir ugdymo poreikio įvertinimas. *Filosofija. Sociologija*, 19 (4), 62–71.
60. Rosinaitė, V. (2010). *Karjeros sampratos konstravimas Lietuvoje* (daktaro disertacija).
61. Rupšienė, L. (2007). *Kokybinio tyrimo duomenų rinkimo metodologija*. Klaipėda: Klaipėdos universitetas.

62. Savickas, M. L. (2007). *The Self in Vocational Psychology: Object, Subject, and Project*. 8th Biennial Meeting of the Society for Vocational Psychology May, Akron.
63. Savickas, M. L. (2011). *Career counseling*. Washington, DC: American Psychological Association.
64. Savickas M. L. (2012). Life Design: A Paradigm for Career Intervention in the 21st Century. *Journal of Counselling & Development*, (90), 13–19.
65. Stancikienė, A. (2009). Teoriniai profesinės karjeros valdymo aspektai. *Viešoji politika ir administravimas*, (29), 107-113.
66. Stanišauskienė, V. (2015). Karjeros sprendimus lemiančių veiksnių dinamika kartų kaitos kontekste. *Tiltai*, (2), 1–20.
67. Starr, J (2009). *Saviugdų vadovas: asmeninio ugdymo pagrindai ir įgūdžiai*. Vilnius: *Verslo žinios*.
68. Tams, S. ir Arthur, M. B. (2010). New directions for boundaryless careers: agency and interdependence in a changing world. *Journal of Organisational Behavior*, (31), 629–646.
69. Tarptautinių žodžių žodynas, (2013). Vilnius: Alma littera
70. Tidikis, R. (2003). *Socialinių mokslų tyrimų metodologija*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas.
71. Tolutienė, G. (2012). Profesinio pašaukimo vaidmuo andragogo veikloje: teorinės ir empirinės paieškos. *Andragogika*, (1)3, 178-190.
72. Tolutienė, G. (2014). Profesinio pašaukimo ir vertybių sąsajos andragogo veiklos aspektu: būsimųjų andragogų požiūris. *Andragogika*, 1(5), 150-161.
73. Urbanavičiūtė, I., (2009). *Profesinio kelio rinkimosi vidiniai ir išoriniai veiksniai*. (Daktaro disertacija).
74. Ustinavičiūtė, L., Katkonienė, A. ir Žemaitaitytė, I. (2011). Veiksniai, susiję su sėkmingu karjeros planavimu ir profesijos pasirinkimu paauglystėje. *MRU Socialinis darbas*, 10 (2), 169–180.
75. Vaivada, S., Blinstrubas, A. ir Mockeviciene, D. (2011). Management of Knowledge Oriented Towards Self-Development of a Personality. *Socialiniai tyrimai / Social Research*, 1 (22), 79-94.
76. Vaivada, S. (2012). Saviugdų koncepto pagrindimas edukologijos požiūriu. *Jaunųjų mokslininkų darbai*, 4 (37), 93-100.

77. Valickas, A. ir Pilkauskaite-Valickiene, R. (2014). The role of career competencies on subjective well-being. *Procedia, Social and Behavioral Sciences*, (116), 2736 – 2740.
78. Valickas, A., Chomentauskas, G., Dereškevičiūtė, E., Žukauskaitė I.ir Navickienė, L. (2014). *Asmeninės karjeros valdymas dėstytojui*.
79. Valickas, A., Chomentauskas, G., Dereškevičiūtė, E., Žukauskaitė I.ir Navickienė, L. (2015). *Asmeninės karjeros valdymas studentui*.
80. Žydžiūnaitė, V. (2011). *Baigiamojo darbo rengimo metodologija: Mokomoji knyga*. Klaipėda: Klaipėdos valstybinė kolegija.
81. Žydžiūnaitė, V. ir Sabaliauskas, S. (2017). *Kokybiniai tyrimai. Principai ir metodai*. Vilnius: Vaga.
82. Žukauskienė, R. (1996). *Raidos psichologija*. Vilnius: Margi raštai.
83. Žukauskienė, R. (2007). *Raidos psichologija*. Vilnius: Margi raštai.
84. Wazi, M. (2018). Self-Development Method in Social Work: Key Elements and Its Applied Aspects with Disadvantaged Youth. *Czech and Slovak Social work*, 18 (1), 36-52.

Stubrienė, L. (2018). *Suaugusiųjų saviugdų patirtys karjeros valdymo procese*. Edukacinių technologijų valdymo programos Karjeros valdymo specializacijos magistro baigiamasis darbas. Darbo vadovė: Doc. dr. A. Railienė. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, Edukologijos ir socialinio darbo institutas.

SANTRAUKA

Darbo „Suaugusiųjų saviugdų patirtys karjeros valdymo procese“ tikslas - atskleisti suaugusiųjų saviugdų patirčių vaidmenį karjeros valdymo procese.

Darbo metodai: mokslinės literatūros analizės metodas; kokybinis tyrimas, taikant individualus giluminio iš dalies struktūruoto interviu metodą. Tyrime dalyvavo 30 – 50 metų suaugusieji, 3 moterys ir 3 vyrai, turintys aukštąjį išsilavinimą, ekonomiškai aktyvūs, tyrimo atlikimo metu dalyvaujantys saviugdų procese. Tyrimo duomenims analizuoti taikytas kokybinės turinio analizės metodas.

Tyrimo duomenų analizė atskleidė, kad vyrauja holistinis požiūris į karjeros sampratą, kai tampa aktuali pusiausvyra ir darna, pasireiškianti per santykius su pačiu savimi ir socialine aplinka. Karjeros sprendimai turi įtakos visoms žmogaus gyvenimo sritims: profesinei karjerai, finansinei padėčiai, socialiniam statusui, šeimos kūrimui, laisvalaikiui ir tobulėjimui. Saviugda siejama su darnios asmenybės kūrimu, jos ugdymu fiziniu, psichiniu, dvasiniu ir socialiniu lygmenimis. Saviugdų procese jaučiamas savivertės didėjimas, o tai skatina siekti užsibrėžtų tikslų ir žinių, suteikia pasitikėjimo savimi. Saviugda skatina sąmoningą veikimą, emocijų kontrolę, padeda formuoti mąstymo, savęs pažinimo, sprendimų priėmimo įgūdžius, kurie tiesiogiai veikia individo karjeros pasirinkimus ir problemų sprendimo būdus. Saviugdų procesas padeda tapti brandžia asmenybe, įgalina prisiimti atsakomybę už savo ugdymą, savo gyvenimo ir karjeros valdymą. Saviugdų ir karjeros santykio kontekste atsiskleidžia tiesioginis ryšys tarp asmeninės saviugdų ir karjeros valdymo procesų. Asmeninės saviugdų patirtys turi įtakos karjeros valdymui - padeda suvokti veiklos kryptis, padeda atrasti prasmę veikloje ir gyvenime, skatina kokybinius profesinės veiklos pokyčius.

Raktiniai žodžiai: *karjera, karjeros valdymas, saviugda, suaugusysis.*

Stubrienė, L. (2018). *The Self-development Experiences of Adults in The Process of Career Management*. Technology Management Program Career Management specialization Master Thesis. Supervisor Doc. dr. A. Railienė. – Vilnius: Mykolas Romeris University, Institute of Educational Sciences and Social Work.

SUMMARY

The aim of the Master Thesis "The Self-development Experiences of Adults in the Process of Career Management" is to discover the role of adult self-education experiences in the career management process.

The methodology of Master Thesis: analysis of scientific sources; qualitative research, in-depth semi-structured interview. The study involved adults aged 30-50, 3 women and 3 men with higher education, economically active, participating in the activity of the self-development process. The research data were analyzed using a qualitative content analysis method.

The analysis of the research data discovers that the holistic approach to the concept of career dominates. Here is important balance and harmony that manifests itself through relationships with oneself and the social environment. Career decisions have an impact to all aspects of human life: career, financial situation, social status, family, hobby and self development. Self-development is associated with the development of a harmonious personality, its development at the physical, mental, spiritual and social levels. Self-development is characterized by an increase of self-esteem, which promotes the achievement of the goals and knowledge set, and gives self-confidence. Self-development ensures conscious action of the person, control of emotions, stimulate thinking, self-knowledge, decision-making skills that directly affect individual career choices and ways how the problems could be solved. Self-development process helps to become a mature person, enables person to take responsibility for his own education, his life and career management. Here is primal connection between person's self-development process and personal career management. Personal self-development experiences have an impact to personal career management - it helps person to understand the direction of his own activity, helps to discover meaning of person's life and promote qualitative changes in his career management.

Keywords: career, career management, self-development, adult.

TYRIMO INSTRUMENTAS

Labą diena, šiuo interviu noriu sužinoti Jūsų nuomonę apie saviugdą ir karjeros valdymą. Labai svarbi yra Jūsų asmeninė patirtis. Surinkta informacija bus naudojama moksliniams apibendrinimams magistro darbe.

Šis pokalbis bus įrašinėjamas. Ar Jūs neprieštaraujate? Tyrimo dalyvių pavardės, įstaigų pavadinimai nebus minimi.

Giluminio pusiau struktūruoto interviu klausimai

- 1. Papasakokite savo karjeros istoriją? Kaip ji keitėsi? Kokie motyvai Jus skatino pasirinkti konkrečią veiklą?**
 - Kaip Jūs suprantate kas yra karjera?
- 2. Kiek susimąstėte koks yra Jūsų pašaukimas ir kaip jis galėtų būti realizuojamas?**
 - Kaip Jūs atėjote prie to ką veikiate?
- 3. Kokią vietą Jūsų gyvenime užima karjera?**
 - Kaip Jūs derinate savo profesinę karjerą su kitomis Jūsų gyvenimo sritimis?
- 4. Kas, Jūsų manymu, yra atsakingas už asmens karjerą?**
- 5. Kiek susimąstėte, kokia yra Jūsų gyvenimo prasmė ir karjeros misija?**
 - Kiek Jums yra svarbu, kad veikla teiktų vidinį pasitenkinimą?
 - Kas padėjo ją įsivardinti, formuluotis?
 - Ką Jums duoda žinojimas?
- 6. Kaip Jūs suprantate saviugdą? Papasakokite plačiau.**
 - Kokių būdu Jūs siekiate geriau pažinti save?
 - Kokias priemones naudojate? Kiek Jums reikalinga išorinė pagalba?
 - Kokių tikslų Jūs įsitraukiate į saviugdą?
- 7. Kas Jus paskatino susidomėti saviugda? Kokie buvo Jūsų motyvai ir poreikiai? Kiek įsitraukimą į saviugdą paskatino Jūsų darbinė veikla?**
 - Koks gyvenimo įvykis, gyvenimo situacija ar vertybių krizė kuri paskatino įsitraukti į saviugdą veiklas (atsigręžti į save)?
 - Kiek įsitraukimą į saviugdą paskatino darbinė veikla?
- 8. Kaip Jūs galėtumėte apibūdinti brandžią asmenybę? Kiek Jums saviugdą procese yra svarbi savianalizė, jūsų vidinių nuostatų kaita?**
 - Kiek Jums šie procesai yra susiję su Jūsų karjera?
 - Kiek Jūs siekiate keisti savo vidines nuostatas, kurios formuoja Jūsų elgesį?
 - Kiek galima teigti, kad didėja Jūsų savivertė saviugdą procese?
- 9. Kiek asmeninė saviugda susijusi su Jūsų karjeros procesais? Papasakokite plačiau.**

Nuoširdžiai dėkoju už dalyvavimą tyrime.

SUTIKIMAS DALYVAUTI TYRIME

Pasirašydama (-as) šią formą aš sutinku dalyvauti tyrime, magistrinio darbo tema „Suaugusiųjų saviugdos patirtys karjeros valdymo procese“. Man suteikta informacija, kad šį tyrimą atlieka MRU Edukacinių technologijų valdymo programos, Karjeros valdymo specializacijos, 6 kurso studentė Lina Stubrienė.

Tyrimo tikslas – atskleisti suaugusiųjų saviugdos patirčių vaidmenį karjeros valdymo procese. Patvirtinu, kad man buvo paaiškintas tyrimo tikslas ir naudojamos strategijos pagrindiniai aspektai, tyrimo vykdymo aplinkybės. Aš suprantu, kad informacija, gauta šio interviu metu bus panaudota moksliniams apibendrinimams magistro darbe.

Aš taip pat suprantu, kad turiu teisę atsisakyti dalyvauti tyrime. Aš suprantu, kad diskusijos metu pateikta informacija bus naudojama tik aukščiau paminėtiems tikslams, nebus perduota kitiems tyrėjams, nebus dauginama ir taikoma kokiems kitiems tikslams.

Tyrimo tikslą suprantu ir jame dalyvauti sutinku.

Tyrimo dalyvė (-is):

Vardas, pavardė:

Parašas

Data

Tyrėja:

Lina Stubrienė

Interviu dalyvių požiūris į karjerą

<i>Kategorija</i>	<i>Subkategorija</i>	<i>Pagrindžiantys teiginiai</i>
Požiūris į karjerą	Kilimas karjeros laiptais	„<...> yra kilimas karjeros laiptais, pareigybės, tai ir kylantis atlyginimas, ir pripažinimas, ir pasiekimai konkrečioje srityje, kurioje tu dirbi iš pašaukimo“ [1] “Karjeroje vis keliesi kažkokį tikslą karjeros. Pavyzdžiui, dabar aš esu vadybininkas, po metų aš noriu būti vyr. vadybininku, dar po metų aš noriu būti kažkokio skyriaus vadovas<...>“ [3]
	Įvairių vaidmenų atlikimas	“<...>kad pats nuostabiausias darbas pasaulyje yra būti žmona, mama ir šeimininkauti namie <...> rūpintis aplinka aplink namus<...>aš neatskiriu darbo nuo asmeninio gyvenimo <...> tu esi tas pats žmogus” [1] „<...>aš išdrįsau būti savimi ir dalintis tuo, kuo aš gyvenu, tai kas man įdomu ir tai apmokęstinti. Tai susisiejo tiek su darbu, tiek su hobiu, tiek su mano asmenybe [2]
	Karjera kaip savirealizacija	“<...> aš į darbą net nežiūriu kaip į darbą, aš žiūriu kaip į hobį, kad man tai turi patikt <...> savirealizacija.” [4] „<...> moterys, jos kaip ir nesiekia, jos tik prisitaiko ir turi darbą, kuris turėtų kaip ir jai būti saviraiškos dalis.“[6]
	Karjera kaip tobulėjimas	“<...> bet neužtenka vien norėt, bet reikia ir lavinti gebėjimus juo būti.”[3] “<...> ir daugiau kompetencijų kaupimas, kurios gali praversti, nes per daug kintanti aplinka.”[4] „<...>visgi darbas su savimi ir tobulėjimas, ir nestovėjimas vietoj, kad tu turi tobulėt, tobulėt savo profesijoje“ [5] „<...>karjera yra pastovus augimas, pastovus tobulėjimas“[6]
	Karjera kaip asmeninė atsakomybė	„<...>kad mes esame atsakingi.“[1] „Kuo tu būni savarankiškesnis, tuo tu labiau supranti, kad tu esi atsakingas už save!”[2]. „Pats žmogus, 100 procentų pats žmogus“ [3]. “Kiekvienas žmogus šiais laikais, bent jau civilizuotame pasaulyje, atsakingas tik už save” [4]

Išoriniai veiksniai, turintys įtakos karjeros sprendimų priėmimui

Kategorija	Subkategorija	Pagrindžiantys teiginiai
Išoriniai veiksniai, turintys įtakos karjeros sprendimų priėmimui	Tėvų įtaka, autoritetas	<p>“<...>kuo dirbo mano mama<...>tai buvo žmogus autoritetas, kuris man buvo pavyzdys ir aš norėjau būti panaši į ją” [1]</p> <p>“<...> tuo metu, galbūt, norėjau būti kažkas tai grožio sritį <...>bet pasirinkau kitą sritį tėvų paskatinta” [5]</p> <p>„<...> mamos įtaka buvo didžiulė <...>kad vistik turi tą savaitgalį laisvą, ir gali būti moteris” [6]</p>
	Artimiausios aplinkos įtaka	<p>“<...>susitikom su kaimyne, pakalbėjom <...> tu taip gražini tuos savo namus, aplinką, ir žodžiu, tu gal galėtum mokytis šito dalyko, tau sekasi nebogai” [1]</p> <p>“<...>priklauso nuo to kur tu augi, ko tikisi iš tavęs tėvai, draugai, kas kieme tavo darosi” [2]</p>
	Finansai	<p>“<...>aiškaus jokio apsisprendimo kur eiti ar kažką nebuvo. Pasirinkimas buvo pagal finansinį perspektyvumą” [4]</p> <p>“<...>Tai skatino...žinokit, kaip tuom kartu tėvai sakė, kad „turėsi už ką duonos valgyti“ [5]</p> <p>„<...>Man pinigai tikrai nėra paskutinėj vietoj, jie labai stipriai motyvuoja“ [6]</p>
	Atsitiktinumas	<p>“<...> mano draugė pasiūlė studijuoti edukologiją. Tai buvo absoliučiai netikėta, kaip iš dangaus, nes aš niekada negalvodavau apie tai <...> Buvo akcija, 50 procentų akcija<...>atstiktinai kažkoks planas vyko mano gyvenime [1]. “<...> tai nebuvo sąmoningas ieškojimas, tarkim, darbų. Tai buvo atsitiktinumai, kurie ateidavo į gyvenimą” [3], “<...>Ir realiai, nei kas tai bus, nei kaip visiškai nesidomėjau, stojau dėl stojimo<...> Doktorantūra irgi iš tos srities, kurioje sakiau nieko bendro” [4]</p>

Vidiniai veiksniai, turintys įtakos karjeros sprendimų priėmimui

Kategorija	Subkategorija	Pagrindžiantys teiginiai
Vidiniai veiksniai turintys įtakos karjeros sprendimų priėmimui	Savęs pažinimas	<p>“<...>su savimi turbūt diskutuodama aš pasakiau sau, kad verslas ir aš yra du skirtingi dalykai, nes verslumas tai yra irgi dovana, o aš jos neturiu” [1]</p> <p>“<...>priėjau išvadą<...>šitoj vietoj, pagal savo gabumus aš nesu stiprus<...>“ [2]</p> <p>“<...>pasizūri ko nori, į kurią kryptį eini ir daugiau kompetencijų kaupimas, kurios gali praversti<...>” [4]</p>
	Pašaukimas	<p>„<...>Aš manau, kad žmonės turi projektuoti ir konstruoti savo karjerą, bet svarbiausia yra surasti tą priežastį kam jie yra pašaukti“ [1]</p> <p>„<...>Aš gal galvojau apie žmonėm padėjimą <...> pagerinti gyvenimo kokybę“ [2]</p> <p>„<...>Nu man tiesiog visgi kyla toksai...kad turiu būti naudinga žmonėms [5]</p> <p>„<...>kai su vaikais dirbau, tai aš tikrai galvojau, kad ten buvo pašaukimas<...> man tai yra tobula”[6]</p>
	Vidinis pasitenkinimas	<p>„<...>Aš neįsivaizduoju, kad pavargęs žmogus gali būti toks laimingas! Ir su tokia pat laime keliuosi ir važiuoju į darbą. Aš esu liudininkė to, kas man nutiko“ [1]</p> <p><...> ir tu pasirenki į tą pusę kas tau labiau patiktų, tu ten jaustumėisi gerai<...> [2]</p> <p>“<...>Žiūriu kur galiu realizuoti save “čia ir dabar”[4]</p> <p>„<...>pirmiausia reikia, kad jaustumėisi savo srity, pasirinkt tokią sritį, kurioj tau iš tikrųjų būtų įdomu, jauti vidinį pasitenkinimą. Kai įdomu, tu galėsi būti geresnis už kitus<...>“[6]</p>
Interesai (veiklos, atliepančios asmeninius interesus paieška)	<p>„<...>uždaviau sau klausimą...labai pravartu yra užduot klausimą vis karts nuo karto sau „ar ten kur tu esi, ten tu geriausiu atveju galėtum būt?...nu kiek tu išmąstai..ir „ar tu norėtum ten būt?<...>aš pasigedau paprasčiausia to, kas man natūraliai patikdavo, ne to kas reikia, bet kas yra natūraliai...>“ [2]</p> <p>“<...>po trijų metų pasirodė, kad technologinė tai ne mano tikslinė sritis, todėl pasirinkimas buvo toks - jau kažką keisti<...>sugalvojau pasirinkti politikos mokslus”[4]</p>	

Iššūkliai sietini su karjeros sprendimų priėmimu

Kategorija	Subkategorija	Pagrindžiantys teiginiai
Iššūkliai sietini su karjeros sprendimų priėmimu	Nežinomybės baimė	<p>“<...>ir man labai daug buvo tokių baimių, ir buvo sunku apsispręsti...> “[1]</p> <p>„<...> o kas jeigu bus blogiau negu aš turėjau? Natūrali baimė, visada protas klausia<...>didžiausia baimė kas įvyks“ [2]</p> <p>„<...>Pradžiai pasimeti, nes nežinomybė. Kas yra nežinomybė? Jinai biški įkelia nerimo<...>atsiranda natūrali baimė, baimės daug kas nenori” [3]</p>
	Neigiama aplinkinių nuomonė	<p>„<...>„Tai kas jau tu čia dabar būsi? Vadovas jau būsi? Taip man šnekėjo žmonės <...>bet aš sakydavau – tai kažkur vadovausiu jau...nors pati netikėjau“ [1]</p> <p>„<...>bet jau ankstesniam laike mama visada sakydavo...stebėdavo ir sakydavo “nu ne ne ne...>” [6]</p>

Interviu dalyvių saviugdos samprata

<i>Kategorija</i>	<i>Subkategorija</i>	<i>Pagrindžiantys teiginiai</i>
Saviugdos samprata	Gilinimasis į save	<p>„<...>Saviugda tai gilinimasis į save<...>tai neatsiejama kiekvienos dienos dalis <...> jie tarsi toks veidrodis yra ir tu atsigręži į save“ [1]</p> <p>„<...>Mokėt save reflektuoti, gilintis į save<...>lygiai tas pats, kaip reikia iš namų išnešt šiukšles, lygiai taip pačiai reikia ir mintis atnaujinti“[2]</p> <p>“<...>Saviugda – tai yra darbas su savim, supratimas ko tu nori” [5]</p>
	Asmeninis tobulėjimas	<p>“<...>Saviugda yra savęs tobulinimas. Ta prasme, tu ug dai save plačiau to žodžio prasme”[3]</p> <p>“<...>Saviugda - ėmimas visos informacijos ir praktinis išsibandyimas visų įmanomų veiklų, kurios tave domina, gali būti naudingos tavo darbinėj, tavo šeimos ir gyvenimo aplinkoje<...>tarytum gero daikto įsigyjimas sau” [4].</p>
	Nuostatų keitimas	<p>“<...>Tu analizuoji save ir kai tu ištrauki kažką iš gelmių, tu suvoki, kad tu turi keisti kažką...kažkokios nuostatos, kažkokie blokai, kažkokios sienos barjerai. Jus reikia sulaužyti <...> kurie trukdo užsidegti žaliai šviesai ir tau tobulėti toliau” [1]</p> <p>„<...>Stipriai keičiau, buvo daug lūžių mano pasaulėžiūroj<...>būna skausmingi momentai, bet jeigu tu nuo jų nebėgi ir padarai išvadas, būna geriausios gyvenimo pamokos. O įsitikinimai yra tam tikros mintys, kurios yra nusistovėję per ilgą laiką [2]</p> <p>“<...>tau reikia naujus vertybinius pamatus dēliotis, naujas vertybes kurti, naujus supratimus” [3]</p> <p>“<...>tada jau tu negali ir elgtis taip kaip anksčiau, nes tu supranti, kad tai yra neteisinga [5]</p> <p>“<...>labai stipriai keičiasi paskutiniaisiais metais nuostatos” [6]</p>

Saviugdos priežastys ir motyvai

Kategorija	Subkategorija	Pagrindžiantys teiginiai
Saviugdos priežastys ir motyvai	Patiriami sunkumai / asmeniniai išgyvenimai	<p>“<...>Aišku, labai skaudžiai buvau išmesta iš komforto zonos ir toks iškilo esminis klausimas “ką su tuo daryti?”[1]</p> <p>“<...>Skausmas...paprasciausia žmogus kelia savianalizės dalykus kai jam kažkas pristringa ar santykiuose, ar karjereje ar saviraiškoj“[2]</p> <p>„<...>skausmingas įvykis, kuris apvertė iš principo visą vertybinę sistemą, požiūrį”[3]</p> <p><...>labai jau buvau save nusivariusi, man buvo sunku, aš jau neturėjau jėgų<...>jau buvo sveikatos problemos<...>aš ieškojau išeities”[5]</p> <p>“<...>Vertybių krizė buvo ir tas nepasitenkinimas savim, aplinka <...>tai aš galvoju, kad čia visa puokštė. Nebuvo vieno įvykio” [6]</p>
	Suvokta asmeninė atsakomybė	<p>„<...>nesavarankiškas, nesuaugęs žmogus galvoja, kad už jį kažkas yra atsakingas, kažkas kažką turi duot, kažkas padėt - tai yra dar nelabai brandaus proto. Visų pirma tu turi būt pats už save atsakingas<...>Tai yra atsakomybė už savo jausmus, atsakomybė už savo mintis”[2]</p> <p>“<...>supranta kas yra atsakomybė ir geba ją prisiimti<...>tai yra psichologiškai stiprus žmogus, emociškai stiprus žmogus, kuris geba išlaikyti kryptį nepriklausomai nuo išorinių aplinkybių ar vidinių aplinkybių”[3]</p> <p>„<...>Tu visaip kaip turi prisiimt atsakomybę už save“[6]</p>
	Savivertės didėjimas	<p>„<...>Savivertė kyla priklausomai nuo tiek kiek tu įgyvendini tai, ką tu esi užsibrėžęs“[2]</p> <p>„<...>Ta savivertė užaugo, nes kai būni labai jau pavargęs, tada jau tu kaip ir „niekas“ jautiesi, kaip vergas“[5]</p> <p>“<...>Profesinė saviugda tai ypatingai kelia savivertę”[6]</p>

Įsitraukimo į saviugdą tikslai

Kategorija	Subkategorija	Pagrindžiantys teiginiai
Įsitraukimo į saviugdą tikslai	Holistinis smenybės tobulėjimas	<p>“<...>Visų mūsų tikslas yra žemėje šioje – tobulėti. Tikslas tikriausiai būti savo paties geriausia versija, kokia tik galėtum būti ir tuo pačiu savo gyvenimo kokybę maksimaliai pagerinant”[1]</p> <p>„<...>Geriau jaustis, turēt geresnes galimybes ir netgi tas galimybių turėjimas yra susijęs su lūkesčiu, kad bus geriau. Mes dirbam su savim, kad mes nebūtume savo paties įkaitais. Mano suvokimu, saviugda yra tada, kai tu gali daugiau mažiau save kontroliuoti, minimum emociu lygmeniu“[2]</p> <p>“<...>tobulėti vidum, nesustoti, pažinti daugiau tam, kad atrasti labiau “nežinau”, o kai atrandi vis labiau “nežinau”, dar labiau nori pažinti, tai skatina”[3]</p>
	Įtraukiantis procesas	<p>“<...>Svarbu ir pats procesas – kaip tu sužinai, kaip tu ieškai, domiesi ir visa kita. Tai pats procesas labiau žavi”[3]</p> <p>“<...>jeigu tema įdomi, aš mažiau žinau yra įdomu joje tobulėti [4]</p> <p>”<...>čia toks malonus augimas<...> tai labai įtraukia [6]</p>
	Pagalba kitiems	<p>“<...>kokybę maksimaliai pagerinant ir kitų, kurie yra šalia tavęs“[1]</p> <p>„<...>Sukurt geresnę sistemą<...> tiesiog norėjau greitesnį būdą žmonėms parodyt, negu tradiciniai mokslai ar socialinės nuomonės, ar žmonių kolektyvinės pasąmonės nusistovėjimas, tvirtesnis būdas pasiekti tam tikrą tikslą. Sau pagerinti gyvenimo kokybę, ir kitiems žmonėms. Kad dar geriau gyventum negu gyveni“[2]</p> <p>“<...>kažkokia sinergija tarp to ką jauti ir poreikio, ką tas kitas žmogus, tas klientas nori gauti „[6]</p>

Saviugdodos praktikos kryptys

Kategorija	Subkategorija	Pagrindžiantys teiginiai
Saviugdodos praktikos kryptys	Sąmoningumo ugdymas / savęs stebėjimas / savianalizė	<p>„<...>kai tu pradedi jau judėti ir gilintis į save, pradedi jau domėtis tais reiškiniais kas vyksta tavo viduje<...>tu tiesiog, nori išsiaiškinti kas vyksta, kas vyksta su tavim, kas vyksta su tavo šeima, kas vyksta tavo darbe, kodėl vienas žmogus nežiūri tau į akis, kitas labai žiūri ir atviras ir tu tada analizuoji santykius su žmonėmis“ [1]</p> <p>„<...> geriau pradėt reguliuot savo vidų ir tada suprasi, kad netgi aplinka keičiasi nuo mūsų vidinių būsenų“ [2]</p> <p>“<...>Žmogus pats turi suvokti kas jis yra, ko jis nori ir ką reikia daryti” [3]</p>
	Emocinio raštingumo ugdymas	<p>“<...>Emocinis intelektas taip pat yra labai svarbus<...>tu pradedi domėtis viskuo: kodėl supykai? kodėl taip atsitiko? kodėl ta situacija kartojasi? kodėl tu negali gauti to? tu bijai? O kodėl tu bijai?“ [1]</p> <p>“<...>jeigu aš pajaučiu, kad aš emociškai sureaguoju į kažkokius tai veiksmus neteisingai<...>emociškai staiga sureaguoju blogai, bet aš suprantu, kad tai nėra gerai. Tai be abejonės, tada grįžti namo ir pradedi analizuoti – o kodėl tu taip sureagavai? Dirbi su savim” [3]</p>

Saviugdros sritys

Kategorija	Subkategorija	Pagrindžiantys teiginiai
Saviugdros sritys	Profesinė	<p>“<...>Nuo profesinės saviugdros, kur tu tobulėjai kaip profesionalas, kaip darbuotojas, iki kažkokios tai siauros srities” [3]</p> <p>“<...>Saviugda - tai nuolatinis profesinis tobulėjimas. Tai, kada pats žmogus atsakingas, prisiima informaciją, nes ji naudinga – tarytum gero daikto įsigyjimas sau. Pačių žinių” [4]</p>
	Fizinė	<p>“<...>kažkokiu būdu norėjau išsireikšti, daug laiko skyrčiau sportui, buvau šioks toks autoritetas sportininkų pasaulyje, imtynės, Lietuvos rinktinė.” [2]</p> <p>“<...>Aš esu bėgikas, mėgstu bėgioti. Arba, pavyzdžiui, aš mėgstu žygiuoti. Esu nužygiavęs 100 km...>” [3]</p> <p>“<...>Sportas irgi priduoja<...>motorika yra susijusi su psichika, o psichika su motorika ir, kad turi duoti krūvio ir kūnui, ir protui“ [6]</p>
	Dvasinė	<p>„<...> ypatingai po skyrybų labai patraukė mane į bažnyčią ir kai jau nebežinojau ką daryti, aš atėjau į bažnyčią ir sakiau „Dieve, daryk ką nors už mane, nes aš jau nebežinau ką daryti“ ir visą laiką maldoje dar prašiau pašaukimo. “Kad nuvesk mane ten kur aš galėčiau būti pati naudingiausia“ [1].</p> <p>“<...>Jeigu mes apie gilesnius dvasinius dalykus kalbėsime, kad mes skleidžiame rezonansą, kad jei mes kažko bijome, mes skleidžiam tam tikras bangas, ir realiai formuojasi aplinkui mus tai. Vieni ugdo asmenybę, kiti ugdo kaip atsikratyti tos asmenybės (Ego). Nes po tam tikro laiko, žmogus, išugdęs asmenybę, supras, kad vienintelis skausmo šaltinis ir yra būtent jo asmenybė“ [2]</p> <p>„<...>kvėpavimo sesijos ar šiaip kvėpavimas, stebėjimas savo kvėpavimo. Dėl to, kad man gal padėjo nusiraminti, nes aš gyvenau labai didelį įtampoj“ [5]</p> <p>„<...>Mano sėkmės dalykas buvo, kai aš pradžioj pergyvendavau labai stipriai, o paskui pradėjau dalintis su tom aukštesnėm jėgom, nes suvoki, kad dalis sėkmės nuo tavęs nepriklauso. Atsiranda laisvumo, atsipalaidavimo ir nusiima galybė baimių“ [6]</p>

Saviugdos priemonės

Kategorija	Subkategorija	Pagrindžiantys teiginiai
Saviugdos priemonės	Formalios studijos	<p>„<...>Skyrybų procese aš mokiausi, po to baigiau studijas<...>Vėliau, aš vis pasvarstydavau apie pedagogikos studijas, nes buvo labai artimas tas santykis vaikų ir mokytojų<...>man pasiūlė edukologijos studijas – švietimo vadybos magistrą. Studijos gal tai sužadino mano sąmoningumą ir suvedė su tom mano pasąmoningom mintim“[1]</p> <p>“<...>Aš sugalvojau ruošti teisės studijoms dėl pagrindinės priežasties - jeigu aš ten ir nebūsiu, ten bus universalesnis ir žemiškesnis išsilavinimas”[2]</p> <p>“<...>pasirinkau technologinius mokslus, o po 3 metų mečiau X auštojoje mokykloje<...>tada sugalvojau pasirinkti politikos mokslus Y aukštojoje mokykloje<...>dabar studijuju doktorantūroje logistiką”[4]</p>
	Neformalios studijos	<p>“<...>Esu keletą (lekcijų, kursų, aut.pastaba) aplankius ir sudalyvavus”[1]“<...>Seminarai, konferencijos, kelionės, pažintiniai vizitai, ekskursijos, kava su įmonių atstovais, jų paskaitos, patys studentai, moksleiviai<...>”[4]“<...>Einu į saviugdos kursą X ir ten metai laiko, nuosekliai vedami kursai, turi kasdien daryt užduotis”[5] „<...>nuėjęs tu į kursus, kur žmogus dalinasi savo patirtim, jis ją sukaupęs per 10-15 metų, tai tu jau gauni koncentruotą informaciją“[6]</p>
	Savišvieta / knygos	<p>“<...>Aš turiu knygų, aš paklausau kartais kažkokių protingų žmonių, kur kalba ir apie sąmoningumą, ir apie saviugdą, ir apie tobulėjimą, bet labiausiai, vistiek, aš ugdau save pačiu gyvenimu, ta ką aš turiu, tame verdu ir iš to bandau išsikapstyti, tos gyvenimo situacijos”[1]„<...>geriausių pasaulyje savo srityse žmonių analizė, žiūrėjimas kaip jie pateikia vieną ar kitą požiūrį į tam tikrą dalyką“[2] “<...>Aš labai daug skaitau”[3]“<...>Kiekviena aplinka, kiekvienas žmogus, su kuriuo susiduri, jeigu tu norėsi ir matysi, gali būti tavo mokytojas”[4]</p>
	Savianalizė	<p>“<...>Savianalizė yra būtina, kad tu galėtum susivokti kas tu esi ir ko tu nori. Nes niekas kitas, tik tu pats gali pasakyti<...>Žmogus pats turi suvokti kas jis yra, ko jis nori ir ką reikia daryti [3]”<...>Viskas ir prasideda nuo savęs. Pasaulis ir keičiasi tada, kai tu pats keitiesi, nesitiki iš kitų nieko, o turi keistis pats. Kai keitiesi pats, keičiasi ir tavo pasaulis, aplinkiniai, žmonės ir veiklos visos“[5]“<...>mūsų smegenys, jeigu tu joms užduodi tikslų klausimą, jos pačios atsako tiksliai tau atsakymą, tik didžioji dalis žmonių labai abstrakčiai mąsto<...> paprasčiausiai užduodi klausimą“[2]</p>

Karjeros sprendimų tikslingumo arba pasmingumo suvokimas

Kategorija	Subkategorija	Pagrindžiantys teiginiai
Karjeros sprendimų tikslingumo arba pasmingumo suvokimas	Padeda suvokti veiklos kryptis	<p>„<...>ką aš galiu nuveikti? Tada tu užduodi tuos klausimus ir savaime viskas klostosi, kai tu kažkaip ir sąmoningai, ir pasąmoningai visais kanalais klostosi, čia kaip variklis užsikuria ir kaip saulės baterija<...> žmonės kraipė prie smilkinio pirštą ir sakė „kur tu dirbsi su tokia specialybe?“. Tai aš esu vadovė. X darželio vadovė“ [1]</p> <p>„<...>kada tu atsistoji į savo vietą, atsiranda aukso amžius, tada persiverčia viskas, iš savęs paieškų, tu tada tik pereini į savęs dalinimąsi“ [2]</p> <p>“<...>Duoda aiškumą kaip reikia gyventi” [3]</p> <p>“<...>tu gavai žinias...tų žinių gali...vieno sakinio, poros sakinių...gali kai kada pakakti, kad tu gautum atitinkamą darbą, atitinkamą profesiją, pasitikėjimą, draugus ir panašiai. Tai yra toks ciklas, kada kiekviena tavo gyvenimo minutė keičia tavo gyvenimą ir suteikia tau daug daug galimybių“ [4]</p> <p>„<...>tu tada tiesiog gyveni taip kaip tu nori. Ieškai to ko tu nori“ [5]</p>
	Padeda atrasti prasmę veikloje ir gyvenime	<p>„<...>Man atrodė tas šventas darbas, kurį tu turi daryti<...> dabar aš turiu galimybę būti prie visų tų vaikų<...> viskas nurimo ir aš supratau, kad tai yra mano Misija gyvenime. Aš tiesiog neturiu kito pasirinkimo” [1]</p> <p>„<...>kai aš išdrįsau būti savimi ir dalintis tuo, kuo aš gyvenu, tai kas man įdomu<...> pas žmogų yra du didžiausi malonumai, kada tu gauni ir kada tu duodi” [2]</p> <p>“<...>kasdien gyvenimą daryti gražesniu ne vien tik sau, bet ir kitiems žmonėms, kurie yra aplinkui...puošti save, puošti savo gyvenimą, puošti kitų žmonių gyvenimus” [3]</p> <p>“<...>Tiesiog norisi būti šiandien, čia ir dabar...jaustis visada gerai. Tai va..toksai tikslas, kad būti sąžiningai su savimi, su aplinkiniais, skleisti gėrį pasaulyje“ [5]</p> <p>„<...>pirmiausia reikia, kad jaustumėsi savo srity, pasirinkt tokią sritį, kurioj tau iš tikrųjų būtų įdomu, jauti vidinį pasitenkinimą. Kai įdomu, tu galėsi būti geresnis už kitus“ [6]</p>

Įtaka karjeros pokyčiams

Kategorija	Subkategorija	Pagrindžiantys teiginiai
Įtaka karjeros pokyčiams	Susijusi su darbo keitimu	<p>„<...>tas darbas buvo fiziškai sunkus ir gal tas momentas ir buvo toks kritinis, kad aš pradėjau galvoti „kodėl man čia taip sunkiai reikia dirbti?“ [1] „<...>sužinai pabandęs...Paprastas dalykėlis..priėmiau sprendimus, kad...hmm...atleisiu vadžias teisinėj sistemoj ir keliausiu dalinimosi keliu“ [2] „<...>sugrįžom į Lietuvą..ir šiuo metu dirbu pardavimų vadovu X įmonėje“ [3] „<...>Jeigu trijų metų bėgyje neturi galimybės keisti, tada meti viską ir eini kardinaliai skirtingu...visiškai... ne atlyginimo dydis, bet funkcijų... nes kitaip prasideda iš karto jau tavo degradavimas...galima sakyti...kaip specialisto“ [4] „<...>matau ką galėjau kitaip daryt, kad per ilgai tuose darbuose buvau, kuriuose ten taip reikėjo daug dirbti ir man buvo per sunku<...>ir jau tu stebi save kaip tu jautiesi vienoj ar kitoj situacijoj<...> ieškai to, kur tu patenkintum savo lūkesčius visus<...> keliauji ieškot kitos darbovietės“ [5] „<...>tu keitiesi, tu įtakoji, natūraliai atsirandi toj aplinkoj, pagal savo pasikeitimus ir vėl keitiesi ir tada natūraliai sutampi su tais, kurie kažkaip panašiai juda“ [6]</p>
	Susijusi su veiklos kokybiniais pokyčiais	<p>„<...>tai buvo visai kitoks požiūris, taip kaip aš ir žinojau, kad turi būti – su pagarba ir su didžiule meile, ir tas santykis buvo teisingas, ir toks jis buvo. Taigi aš turėjau galimybę praktiškai išbandyti apie ką aš galvojau, ko aš mokiausi ir ką aš svajoju“ [1] „<...>Aš dirbu tyliau, lengviau...bet aš taip pat sunkiai dirbu. Jeigu aš ir žaidžiu ir viskas labai paprastai, čia jau to išdava, kad aš galiu jau ir žaist. Bet ne nuo žaidimo viskas prasidėjo<...> tada atsiveria gyvenimo grožis – lengvumas“ [2] „<...>Saviugdosa pagalba mano veikla tampa kokybiškesnė. Nes daugybę dalykų aš esu prabandžius pati, ne tik teorija, bet ir ta praktika. Man labai rūpi pabandyti, išjausti, išbandyti, turėti savo nuomonę“ [6]</p>