

## KARJEROS SPECIALIŠTŲ VEIKLOS BENDROJO UGDYMO MOKYKLOJE ORGANIZAVIMAS

### Indra Gasiancevienė

Lietuvos mokinių neformaliojo švietimo centras  
Ugdymo karjerai skyrius  
Žirmūnų g. 1B, LT-09101 Vilnius, Lietuva  
Telefonas: (8 5) 277 2394  
Elektroninis paštas: indra.gasianceviene@lmnsc.lt

### Doc. dr. Asta Railienė

Mykolas Romeris universitetas  
Žmogaus ir visuomenės studijų fakultetas  
Edukologijos ir socialinio darbo institutas  
Ateities g. 20, LT-08303 Vilnius, Lietuva  
Telefonas: (8 5) 2714 716  
Elektroninis paštas: asta.railiene@mruni.eu

Pateikta 2020 m. rugsėjo 19 d.  
Parengta spausdinti 2020 m. lapkričio 4 d.

DOI: 10.13165/SD-20-18-2-03

### Anotacija

*Straipsnyje analizuojami karjeros specialistų veiklos bendrojo ugdymo mokykloje organizavimo ypatumai. Kokybiškų karjeros paslaugų prieinamumas kiekvienam mokiniui yra socialinis, kultūrinis, švietimo ir ekonominis imperatyvas. Tai aktualizuoja būtinybę vystyti karjeros paslaugų teikimą bendrojo ugdymo mokykloje ugdant mokinių kompetencijas, sąlygojančias sėkmingą jų perėjimą iš mokymosi aplinkos į darbo rinką. Karjeros paslaugos apibūdinamos kaip paslaugų visuma ugdanti asmens kompetencijas, įgalinančias asmenį planuoti asmeninę karjerą, priimti pagrįstus mokymosi ir karjeros sprendimus. Tai kryptinga veikla, nukreipta į asmens supratimo apie save ir darbo pasaulį ugdymą bei formuojanti jo požiūrį apie mokymosi ir tobulėjimo pridėtinę vertę dabar ir ateityje. Straipsnyje pristatomo tyrimo tikslas – atskleisti bendrojo ugdymo mokyklų karjeros specialistų veiklos organizavimo ypatumus. Tyrimo objektas – bendrojo ugdymo mokyklų karjeros specialistų veiklos organizavimo ypatumai. Tyrimo metodai: mokslinės literatūros ir dokumentų*

analizė, anketinė apklausa. Tyrime dalyvavo 368 Lietuvos bendrojo ugdymo mokyklų karjeros specialistai. Tyrimas vykdytas bendradarbiaujant su Lietuvos mokinių neformaliojo švietimo centro (LMNŠC) Ugdymo karjerai skyriumi. Straipsnyje pateikiama tik dalis tyrimo rezultatų, susijusių su analizuojama tema. Tyrimas atskleidė, kad bendrojo ugdymo mokyklose dirbančių karjeros specialistų darbo krūvis sudaro mažiau nei pusę etato dalies arba yra priskirtas prie kitų pagrindinių vykdomų funkcijų. Labiausiai mokyklų karjeros specialistai orientuojasi į informavimo ir konsultavimo funkcijų vykdymą, mažiau dėmesio skirdami ugdymo karjerai turinio realizavimui. Aktyviausiai karjeros paslaugos teikiamos 5–12 klasių mokiniams ir jų tėvams. Mažesnis dėmesys skiriamas pradinėms klasių mokiniams. Karjeros paslaugų teikėjai teikdami paslaugas tikslinėms grupėms aktyviausiai bendradarbiauja su klasių auklėtojais, socialiniais partneriais bei dalykų mokytojais, aktyviai bendradarbiauja su mokyklos administracija, jaučia mokyklos administracijos palaikymą. Tyrimas atskleidė, kad pagrindinės problemos, su kuriomis susiduria karjeros specialistai teikdami karjeros paslaugas bendrojo ugdymo mokyklose sietinos su dideliu darbo krūviu ir bendradarbiavimo su mokinių tėvais/globėjais bei kolegomis stoka.

**Reikšminiai žodžiai:** ugdymas karjerai, karjeros paslaugos, karjeros specialistas, bendrojo ugdymo mokykla.

## Įvadas

XXI amžiuje augantys vaikai asmeninės karjeros sprendimus priima aplinkoje, kuriai būdingi pokyčiai, galimybės ir netikrumas. Ateities darbo rinkos pokyčiai nulemti ketvirtosios pramonės revoliucijos siejami su dirbtinio intelekto ir žmonių pažintinių, socialinių ir emocinių galimybių integravimu. Kyla iššūkis padėti vaikams pasiruošti sklandžiam perėjimui iš mokymosi į darbo rinkos aplinką (Schleicher & Chamber, 2019). Šiame kontekste labai svarbų vaidmenį vaidina kryptingas ir nuoseklus karjeros paslaugų teikimo procesas (Dumitru & Voinea, 2015; Graham, 2015). Karjeros paslaugos apibūdinamos kaip paslaugų visuma ugdanti asmens kompetencijas, įgalinančias asmenį planuoti asmeninę karjerą, priimti pagrįstus mokymosi ir karjeros sprendimus. Tai kryptinga veikla, nukreipta į asmens supratimo apie save ir darbo pasaulį ugdymą bei formuojanti jo požiūrį apie mokymosi ir tobulėjimo pridėtinę vertę dabar ir ateityje (Watts, 2002).

Karjeros kelio pasirinkimas nėra vienkartinis apsisprendimas žmogaus gyvenime. Vieni pirmųjų karjeros sprendimų priimami besimokant bendrojo ugdymo mokykloje (toliau – mokykla), todėl joms tenka svarbus uždavinys – sudarytų sąlygas kiekvienam mokiniui pažinti save kaip asmenybę, pažinti profesijų pasaulį, ugdyti gebėjimus susieti pažinimo rezultatus, atsakingai ir savarankiškai priimti karjeros sprendimus (Antanaitienė ir Anužis, 2014). Tarptautinių tyrimų (Hughes et al, 2016; Musset & Kurekova, 2018; Chambers et al, 2018, OECD, 2018, 2019) rezultatai atskleidžia, kad jaunam žmogui vis sunkiau priimti karjeros sprendimus tiek mokymosi, tiek darbo situacijose, o jaunuolių karjeros siekiai nesisieja su prognozuojama darbo rinkos paklausa. Nors dauguma 15–18 metų amžiaus asmenų jau supranta, kokį darbą jie norėtų dirbti ateityje, tačiau jų pasirinkimo laukas, požiūris į darbo pasaulį yra itin siauras, o karjeros siekiai turi mažai ką bendro su prognozuojamais darbo rinkos poreikiais. Tai aktualizuoja būtinybę vystyti karjeros paslaugų teikimą

dar mokykloje siekiant suteikti mokiniams gyvybiškai svarbių su darbo pasauliu susijusių žinių ir įgūdžių, sąlygojančių sėkmingą jų perėjimą iš mokymosi aplinkos į darbo rinką. Kokybiškas karjeros paslaugų teikimas sietinas ne tik su jauno žmogaus priimamų sprendimų atlieptimi darbo rinkos poreikiams, bet ir su jų ekonomine gerove ateityje (Inaba & Squicciarini, 2017). Pabrėžiama, kad karjeros paslaugos, teikiamos mokykloje, turi teigiamą poveikį mokinių akademiniam pasiekimams (Kautz et al, 2014; Goodman, et al, 2015). Taigi, kokybiškų karjeros paslaugų prieinamumas kiekvienam mokiniui yra socialinis, kultūrinis, švietimo ir ekonominis imperatyvas (Archer & Dewitt, 2017; Cahill & Furey, 2017).

Kokybiškų karjeros paslaugų teikimas grindžiamas sutelktomis visos mokyklos bendruomenės ir socialinių partnerių pastangomis, o kaip pagrindinis šių paslaugų teikėjas nuo 2016 metų įvardinamas karjeros specialistas (Švietimo įstatymo pakeitimo įstatymas, 2016). Tačiau mokyklose vis dar trūksta vieningos karjeros paslaugų teikimo sistemos, šių paslaugų teikimą sunkina jų stichiškumas ir chaotiškumas, stokojama profesionalių karjeros paslaugų teikėjų (Pukelis ir Katsarov, 2014; Merfeldaitė ir kt., 2020). Nors Lietuvoje pirmieji karjeros specialistai buvo pradėti rengti 2003 metais, tačiau vis dar stokojama šios pareigybės funkcinio pagrindimo, karjeros specialisto pareigybė nėra reglamentuota, o egzistuojantis karjeros paslaugas teikiančių specialistų rengimas yra grįstas atskirų aukštųjų mokyklų iniciatyva (Railienė, 2010; Navickienė, 2012). Pareigybės neapibrėžtumas ir skirtingas karjeros specialistų darbo funkcijų bei veiklos suvokimas turi neigiamos įtakos karjeros paslaugų teikimo kokybei ir specialistų pasitenkinimui darbu (Pocienė, Bulotaitė ir Lazauskaitė-Zabielskė, 2019). Tai tiesiogiai daro įtaką teikiams karjeros paslaugoms, kuriuos yra itin svarbios siekiant pagelbėti mokiniui ne tik atrasti save, bet ir sklandžiau pereiti iš švietimo sistemos į darbo rinkos pasaulį. Analizuojamame kontekste, formuluojami šie probleminiai klausimai: kaip reglamentuojamas karjeros specialisto darbo krūvis mokykloje? Su kokiais tikslinėmis grupėmis dirba, kokias funkcijas vykdo ir su kuo bendradarbiauja karjeros specialistai? Su kokiais veiklos organizavimo iššūkiais susiduria mokyklų karjeros specialistai?

**Tyrimo objektas** – mokyklų karjeros specialistų veiklos organizavimo ypatumai.

**Tyrimo tikslas** – atskleisti mokyklų karjeros specialistų veiklos organizavimo ypatumus.

Tyrimas vykdytas 2020 m. vasario – kovo mėn. Tyrimas atliktas bendradarbiaujant su Lietuvos mokinių neformaliojo švietimo centro (LMNŠC) Ugdymo karjerai skyriumi. Straipsnyje pateikiama tik dalis tyrimo rezultatų, susijusių su analizuojama tema.

## 1. Tyrimo organizavimas ir metodika

Siekiant atskleisti mokyklų karjeros specialistų veiklos organizavimo ypatumus, pasirinkta kiekybinio tyrimo strategija (Gaižauskaitė ir Mikėnė, 2014). Dėl santykinio taikymo paprastumo, mažų finansinių sąnaudų ir tyrimo dalyvių pasiekiamumo (Žydžiūnaitė, 2007), tyrimo metodu buvo pasirinkta elektroninė apklausa raštu. Klausimyną sudarė 23 klausimai, skirti atskleisti respondentų karjeros sampratą, veiklos organizavimo formas ir vykdomas funkcijas, nuomonę apie administracijos palaikymą; bendradarbiavimą su suinteresuotomis šalimis, tikslines grupes, kurioms teikiamos karjeros paslaugos,

vykdamos veiklos turinį bei nustatyti respondentų demografines charakteristikas. Siekiant verifikuoti ir validuoti klausimyną, 2020 m. sausio mėn. buvo atliktas bandomasis tyrimas. Atsižvelgiant į bandomajame tyrime dalyvavusių karjeros specialistų pastabas, tyrimo instrumentas buvo tobulinamas, atsisakyta kai kurių klausimų, pakeista klausimų seka, klausimų teiginiai papildyti. Atliktas skalių suderinamumo vertinimas taikant Cronbacho alfa (Cronbach's  $\alpha$ ) koficientą. Nustatyta, kad klausimyno skalių vidinis suderinamumas aukštas – Cronbacho  $\alpha$  yra lygi 0,736.

Duomenys buvo renkami 2020 m. vasario – kovo mėnesiais. Nuorodos į elektroninį klausimyną buvo siunčiamos asmeniškai karjeros specialistams į jų elektroninius paštus. Tyrimas vykdytas laikantis tyrimo etikos principų (Miller et al, 2012.). Tyrimas organizuotas remiantis savanoriškumo ir geranoriškumo principais. Bet kuriuo metu respondentai galėjo nutraukti klausimyno pildymą ir pasitraukti iš tyrimo. Atliekant apklausą vadovautasi teisingumo, privatumo ir konfidencialumo principais. Klausimynai buvo pildomi anonimiškai. Jokia asmens tapatybę atskleisti leidžianti informacija nebuvo renkama. Klausimų formuluotės leido išaiškinti respondentų nuomonę, paliekant galimybę tiriamajam likti neidentifikuotam. Duomenų analizės rezultatai pateikti tik apibendrinti ir naudoti tik moksliniais tikslais. Prieš sutinkant dalyvauti tyrime, visiems respondentams buvo pateikta informacija apie tyrimo tikslą, vykdytojus, klausimyno pildymo principus ir pan. Klausimyne nebuvo įtraukti galimai jautrūs klausimai apie gaunamas finansines pajamas; gyvenamąjį rajoną; ugdymo įstaigos pavadinimą ir pan.

Sudaryta reprezentatyvi (patikimumas 95 proc., 5 proc. paklaida) 368 Lietuvos bendrojo ugdymo mokyklų karjeros specialistų imtis. Tyrimo imties sudarymo būdas – paprastoji atsitiktinė atranka. Kaip atrankos pagrindas buvo pasitelktas Lietuvos bendrojo ugdymo mokyklų karjeros specialistų sąrašas, kurį sudaro ir kasmet atnaujina Lietuvos mokinių neformaliojo švietimo centro Ugdymo karjerai skyrius. Tyrimo atlikimo metu šiame sąraše buvo 1433 Lietuvos bendrojo ugdymo mokyklose dirbančių karjeros specialistų kontaktai. Remiantis Jadovo imties sudarymo formule, buvo apskaičiuota, kad tyrimo metu būtina apklausti ne mažiau kaip 217 respondentų. Atmetus ne pilnai užpildytas anketas, tinkamomis statistiniam apdorojimui buvo pripažintos 368 anketos.

Statistinei analizei duomenys apdoroti naudojant IBM SPSS 23.0 versiją. Bendram duomenų įvertinimui buvo taikomi aprašomosios statistikos metodai bei taikyta neparimetrinė analizė (skaičiuojamas  $\chi^2$  kriterijus ryšiams tarp kintamųjų nustatyti). Statistinio reikšmingumo įvertinimui taikytas  $p < 0,05$  lygmuo (Bitinas, 2006).

## 2. Tyrimo dalyvių charakteristikos

Tyrime dalyvavo 98 proc. moterų ir 2 proc. vyrų. Didžioji dalis respondentų – 46–65 metų amžiaus (69,9 proc.). Kiek daugiau nei ketvirtadalis (26,9 proc.) – 34–45 metų amžiaus. Gauti duomenys atliepia bendrą Lietuvos pedagogų amžiaus vidurkį, kuris 2018 metų duomenimis, yra 50,21 metų (ŠVIS, 2019). Nustatyta, kad kiek mažiau nei pusė respondentų turi aukštąjį universitetinį išsilavinimą (bakalauro laipsnį – 47,6 proc.; magistro laipsnį – 48,1 proc.), 4,3 proc. respondentų nurodė turį aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą, 45,1 proc. respondentų pažymėjo turį 11–25 metų, 40,8 proc. – 26 ir daugiau

metų pedagoginio darbo patirtį. Tik 9,8 proc. respondentų turi 4-10 metų pedagoginę patirtį ir mažiausiai, 4,3 proc. respondentų, pedagoginio darbo stažą turi iki 3 metų.

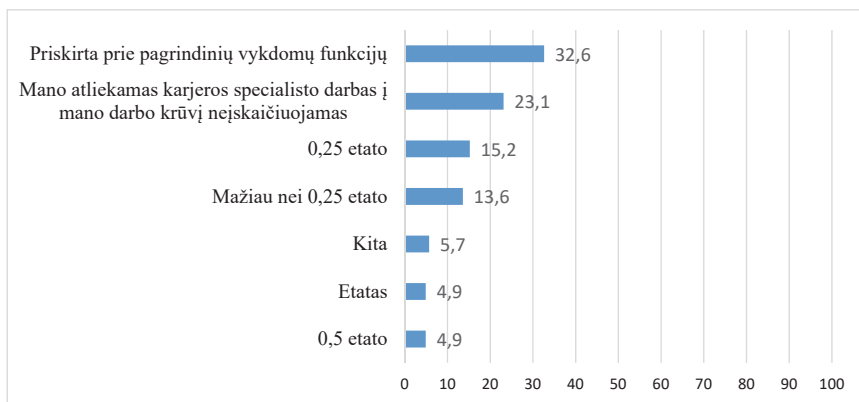
Didžiausia dalis respondentų (39,1 proc.) nurodė, turintys vyresniojo mokytojo, vyresniojo pagalbos mokiniui specialisto kvalifikacinę kategoriją. Mokytojo metodininko, pagalbos mokiniui specialisto metodininko kvalifikacinę kategoriją nurodė turį 29,9 proc. apklaustųjų. 17,6 proc. respondentų nurodė, kad jų kvalifikacinė kategorija yra mokytojas, pagalbos mokiniui specialistas; 5,5 proc. – mokytojas ekspertas, pagalbos mokiniui specialistas ekspertas, 7,9 proc. apklaustųjų kvalifikacinės kategorijos nurodė neturį.

Nustatyta, kad kiek daugiau nei pusė (55,7 proc.) respondentų turi 4–10 metų karjeros paslaugų teikimo patirtį. Kiek mažiau nei ketvirtadalis (24,5 proc.) – 11–12 metų patirtį. 18,7 proc. respondentų nurodė turintys iki 3 metų patirtį. Tik 1,1 proc. apklaustųjų teigė turį 26 metų ir didesnę karjeros paslaugų teikimo patirtį.

Didžioji dalis respondentų (60,1 proc.) dirba gimnazijose. Kiek mažiau nei ketvirtadalis (23,4 proc.) – pagrindinėse mokyklose, 19,6 proc. – progimnazijose.

### 3. Tyrimo rezultatų analizė

Nustatyta, kad daugiau nei penktadaliui (32,6 proc.) respondentų karjeros paslaugų teikimas yra priskirtas prie pagrindinių vykdomų funkcijų (1 pav.). 28,8 proc. respondentų nurodė, kad jų, kaip karjeros specialistų, funkcijų vykdymui skirta mažiau, nei pusė etato (15,2 proc. – 0,25 etato; 13,6 proc. – mažiau nei 0,25 etato). Tik po 4,9 proc. apklaustųjų nurodė, kad kaip karjeros specialistai dirba pusę etato arba turi pilną etatą. Akcentuotina, kad 23,1 proc. respondentų nurodė, jog karjeros paslaugų teikimas į darbo krūvį jiems nėra įskaičiuotas.

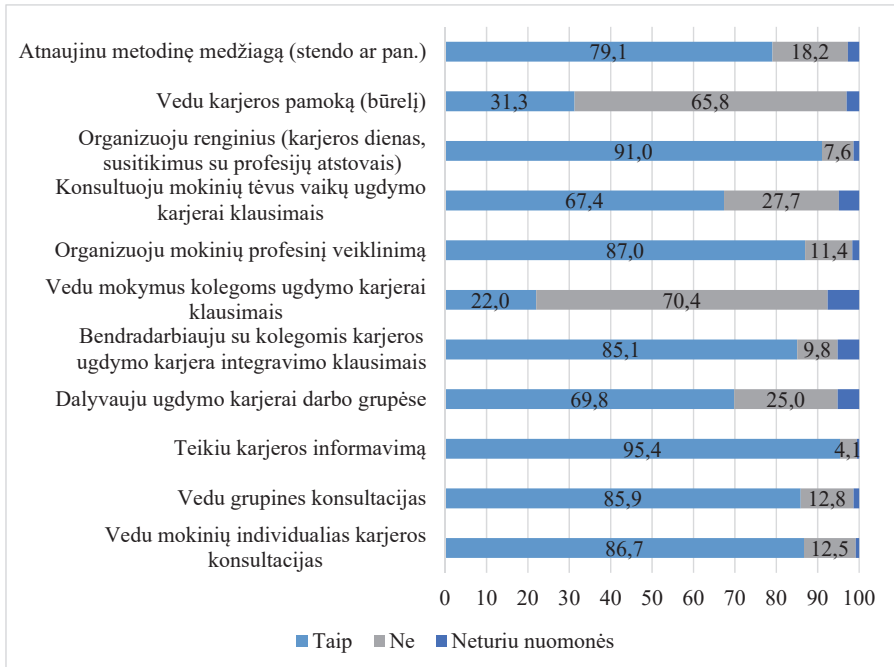


**1 pav.** Respondentų turimo etato dalis, tenkanti karjeros paslaugų teikimui (proc.)

**Fig. 1.** Part of the position held by the respondents for the provision of career services (%).

Pažymėtina, kad tyrimo rezultatai atliepia paskutiniųjų metų tyrimų rezultatus (Pocienė ir kt., 2019; Merfeldaitė ir kt., 2020), pabrėžiančius egzistuojančią karjeros specialisto funkcijų vykdymui priskiriamų vaidmenų sumaištį.

Buvo analizuota, kokias veiklos funkcijas vykdo karjeros specialistai (2 pav.). Nustatyta, kad didžioji dalis respondentų orientuojasi į informavimo funkcijų vykdymą: vykdo karjeros informavimo paslaugų teikimą (95,4 proc.); organizuoja informacinius renginius (91,0 proc.); organizuoja profesinį veiklinimą (87,0); atnaujina viešai demonstruojamą informacinę medžiagą (79,1 proc.). Didesnė dalis respondentų nurodė vykdančias konsultavimo funkcijas: veda individualias (86,7 proc.) ir grupines (85,9 proc.) mokinių konsultacijas karjeros klausimais; konsultuoja mokinių tėvus dėl vaikų karjeros vystymo (67,4 proc.).



2 pav. Respondentų atliekamos karjeros paslaugų teikimo funkcijos (proc.)

Fig. 2. Career services provided by respondents (%).

Didesnė dalis respondentų nurodė, kad bendradarbiauja su kolegomis ugdymo karjerai integravimo klausimais (85,1 proc.) ir dalyvauja ugdymo karjerai darbo grupėje (69,8 proc.), kas labiau priskirtina prie ugdymo karjerai organizavimo. Tačiau daugiau nei pusė respondentų pažymėjo nevedantys mokymų ugdymo karjerai klausimais kolegoms (70,4 proc.) ir tokių pamokų mokiniams (65,8 proc.), kas išskiriama kaip vienos veiksmingiausių funkcijų siekiant karjeros paslaugų teikimo kokybės (Surgėlienė ir Bankauskienė, 2014). Nustatytas statistiškai reikšmingas skirtumas tarp karjeros specialistų turimos etato dalies ir ugdymo karjerai funkcijos – karjeros pamokų vedimo mokiniams vykdymo ( $\chi^2=46,972$   $p<0,05$ ).

Nustatyta, kad respondentai karjeros paslaugas teikia visų amžiaus grupių mokiniams, mokytojams, mokinių tėvams. Didžioji dalis respondentų karjeros paslaugas teikia 9–10 klasių mokiniams (76,9 proc.) ir 5–8 klasių mokiniams (67,1 proc.). Kiek daugiau nei pusė respondentų (57,1 proc.) dirba su 11–12 klasių mokiniais. Kiek mažiau, nei pusė respondentų (40,8 proc.) karjeros paslaugas teikia mokinių tėvams. Darytina prielaida, kad karjeros specialistai išmano teikiamų karjeros paslaugų specifika ir spektrą, geba lanksčiai prisitaikyti pagal tam tikros tikslinės grupės individualius poreikius. Nors ankstyvasis karjeros paslaugų teikimas itin aktualizuojamas pastarojo meto tarptautiniuose tyrimuose (Howard et al, 2015, Chambers et al, 2018), tik ketvirtadalis (25,0 proc.) respondentų nurodė paslaugas teikiantys pradinį klausių mokiniams.

Nustatyta, kad didžioji dalis (94,0 proc.) karjeros specialistų teikdami karjeros paslaugas bendradarbiauja su klasių auklėtojais, socialiniais partneriais – aukštųjų mokyklų ir įmonių atstovais (88,0 proc.), dalykų mokytojais (78,0 proc.) bei mokyklos administracija (69,3 proc.). Kiek daugiau nei pusė – su mokyklos socialiniu pedagogu (59,0 proc.) ir mokinių tėvais (50,8 proc.). Kiek mažiau, nei pusė – su mokyklos psichologu (49,5 proc.). Gauti duomenys leidžia daryti prielaidą, kad mokyklose karjeros paslaugos mokiniams vykdomos pasitelkiant institucinį ir tarpinstitucinį bendradarbiavimą. Duomenys atskleidžia pakankamai aukštą mokinių tėvų įsitraukimo į karjeros paslaugų teikimą procentą, kas atliepia Surgėlienės ir Bankauskienės (2015) tyrimo rezultatus apie tėvų dalyvavimo vaikų ugdymo karjeros procesuose svarbą.

Mokslininkai (Amatea & Clark, 2005; Pocienė ir kt., 2019) akcentuoja mokyklos administracijos pozicijos svarbą sklandžiam karjeros paslaugų teikimo organizavimui. Nustatyta, kad didžioji dauguma tyrimo dalyvių (77,4 proc.) jaučia mokyklos administracijos palaikymą teikiant karjeros paslaugas. Toks didelis respondentų pasiskirstymas galimai liudija apie tai, kad mokyklų administracija suvokia tokių paslaugų svarbą ir aktualumą bendrojo ugdymo ir švietimo pagalbos kontekste.

Paskutinis aspektas analizuotas karjeros specialistų veiklos organizavimo ypatumus – kylantys organizaciniai sunkumai. Tik 0,8 proc. respondentų nurodė nesusiduriantys su jokiais organizaciniais sunkumais. Daugiau nei pusė respondentų kaip pagrindinį organizacinį sunkumą įvardino per didelį darbo krūvį (51,4 proc.), kiek mažiau nei pusė (44,6 proc.) – mokinių tėvų nenorą įsitraukti. Kiek daugiau nei ketvirtadalis (28,5 proc.) kaip veiklos organizavimo sunkumą pažymėjo kolegų nenorą bendradarbiauti teikiant karjeros paslaugas; kiek mažiau nei penktadalis – socialinių partnerių nenorą bendradarbiauti (17,1 proc.) ir administracijos palaikymo stoką (12,5 proc.) karjeros paslaugų teikimo klausimais. Kiek daugiau nei dešimtadalis (11,4 proc.) respondentų nurodė, kad jų veikloje kyla sunkumų dėl karjeros paslaugų teikimo apmokėjimo. Respondentams, kuriems karjeros specialisto funkcijų vykdymas priskirtas prie pagrindinių funkcijų vykdymo yra aktualesnės per didelio darbo krūvio ( $\chi^2=38,012$ ;  $p<0,05$ ) ir mokinių tėvų nenoro įsitraukti į karjeros paslaugų teikimą ( $\chi^2=21,896$ ;  $p<0,05$ ) problemos.

## Išvados

Mokyklose dirbančių karjeros specialistų darbo krūvis sudaro mažiau nei pusę etato dalies arba yra priskirtas prie kitų pagrindinių vykdomų funkcijų. Labiausiai bendrojo



ugdymo mokyklų karjeros specialistai orientuojasi į informavimo ir konsultavimo funkcijų vykdymą arba organizacinę ugdymo karjerai funkciją, mažiau dėmesio skirdami ugdymo karjerai turinio realizavimui.

Aktyviausiai karjeros paslaugos teikiamos 5–12 klasių mokiniams ir jų tėvams. Mažesnis dėmesys skiriamas pradinėms klasių mokiniams. Teikdami paslaugas šioms tikslinėms grupėms karjeros specialistai aktyviausiai bendradarbiauja su klasių auklėtojais, socialiniais partneriais – aukštųjų mokyklų ir įmonių atstovais bei dalykų mokytojais. Kiek mažiau dėmesio skiriama bendradarbiavimui su mokyklos pagalbos specialistais. Teikdami karjeros paslaugas tyrimo dalyviai aktyviai bendradarbiauja su mokyklos administracija, jaučia mokyklos administracijos palaikymą.

Pagrindinės organizacinės problemos, su kuriomis susiduria karjeros specialistai, sietinos su dideliu darbo krūviu ir bendradarbiavimo su mokinių tėvais/globėjais bei kolegomis stoka. Šios problemos labiau aktualizuojamos tų karjeros specialistų, kuriems karjeros paslaugų teikimas integruojamas į pagrindinių funkcijų vykdymą.

## Literatūra

- 2017–2018 m. m. mokinių profesinio orientavimo (ugdymo karjerai) stebėsenos ataskaita (2019). Lietuvos mokinių neformaliojo švietimo centras, Vilnius. Prieiga per internetą: <http://www.mukis.lt/download/1792/2017-2018%20m.m.%20ugdymo%20karjerai%20stebese-nos%20ataskaita.pdf>
- Amatea, E. S. and Clark, M. A. (2005). Changing schools, changing counselors: A qualitative study of school administrators' conceptions of the school counselor role. *Professional School Counseling*, 9(1), 16–27.
- Antanaitienė, A. ir Anušis, A. (2014). Bendrojo ugdymo ir profesinio mokymo institucijų bendradarbiavimo modelis mokinių tikslingame profesiniam apsisprendimui užtikrinti. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 25, 62–72.
- Archer, L. and Dewitt, J. (2017). Participation in informal science learning experiences: The rich get richer? *International Journal of Science Education*, 7(4), 356–37.
- Bitinas, B. (2006). Edukologinių tyrimų metodologiniai vingiai. *Pedagogika*, 83, 9–15.
- Cahill, M. and Furey, E. (2017). *The Early Years: Career Development for Young Children – A Guide for Educators*. Toronto: CERIC.
- Chambers, N., Rehill, J., Kashefpakdel, E. T. and Percy, C. (2018). *Drawing the Future: Exploring the Career Aspirations of Primary School Children from Around the World*. London: Education and Employers.
- Dumitru, C. and Voinea, V. (2015). Correlations between Career Management, Communication and Career Development', *Valahian Journal Of Economic Studies*, 6(2), 99–108.
- OECD (2018). *Education at a Glance: OECD Indicators* OECD. Publishing: Paris. Available at: <https://doi.org/10.1787/eag-2018-en> (Accessed: 10 September 2020).
- OECD (2019) *Envisioning the Future of Education and Jobs: Trends, Data and Drawings*. Available at: <https://www.oecd.org/education/Envisioning-the-future-of-education-and-jobs.pdf> (Accessed: 10 September 2020).
- Gaižauskaitė, I. ir Mikėnė, S. (2014). *Socialinių tyrimų metodai: apklausa*. Vilnius: Mykolo Riomerio univeristetas.
- Goodman, A., Joshi, H., Nasim, B., and Tyler, C. (2015). *Social and Emotional Skills in Childhood and their Long-Term Effects on Adult Life*. London: Early Intervention Found.
- Graham, S. (2015). Learning as a resource to career development. *Career Planning & Adult Development Journal*, 31(3), 17–20.
- Howard, K. A., Kimberly, A. S., Flanagan, S., Castine, E. and Walsh, M. E. (2015). Per-



- ceived Influences on the Career Choices of Children and Youth: An exploratory study, *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 15(2), 99–111.
- Hughes, D., Mann, A., Barnes, S.A., Baldauf, B., McKeown, R. (2016). *Careers education: International literature review*. Warwick Institute for Employment Research. Available at: <http://www.educationandemployers.org/wp-content/uploads/2016/07/Careers-review.pdf> (Accessed: 10 September 2020).
- Inaba, T. and Squicciarini, M. (2017). *ICT: A new taxonomy based on the international patent classification*. OECD Science, Technology and Industry Working Papers, 2017(01), OECD Publishing, Paris. Available at: <http://dx.doi.org/10.1787/ab16c396-en> (Accessed: 10 September 2020).
- Kautz, T., Heckman, J. J., Diris, R., Weel, B., and Borghans, L. (2014). *Fostering and Measuring Skills: Improving Cognitive and Non-Cognitive Skills to Promote Lifetime Success*. Germany: National Bureau of Economic Research.
- LR Švietimo įstatymo Nr. I-1489 2 ir 18 straipsnių pakeitimo įstatymas. 2016 m. balandžio 7 d., Nr. XII-2290, Vilnius. Available at: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/619f3fc0ffb811e5bf4ee4a6d3cdb874> (Accessed: 10 September 2020).
- Merfeldaitė, O.; Railienė, A.; Indrašienė, V. and Jegelevičienė, V. (2020). Challenges for education career in the Lithuanian schools of general education: experience of career specialists. *Society. Integration. Education Proceedings of the International Scientific Conference*, 4, 309–320.
- Miller, T., Birch, M., Mauthner, M. and Jessop, J. (2012). *Ethics in Qualitative Research*. London: SAGE Publications Ltd.
- Musset, P. and Kurekova, L. M. (2018). Working it out: Career Guidance and Employer Engagement. *OECD Education Working Papers*. Available at: <http://dx.doi.org/10.1787/51c9d18d-en> (Accessed: 10 September 2020).
- Navickienė, L. (2012). Karjeros konsultanto kvalifikacijos parametrai. *Karjeros projektavimas: tyrimai ir konsultavimas*, 1, 91–125.
- Pocienė, B., Bulotaitė, L. ir Lazauskaitė-Zabielskė, J. (2019). Konsultavimas mokykloje: keturių šalių konsultavimo profesionalų darbo ypatumų palyginimas. *Acta Pedagogica Vilnensia*, 42, 59–74.
- Pukelis, K. ir Katsarov, J. (2014). Karjeros paslaugų teikėjų akademinio rengimo modelio projektavimas Europoje. *Karjeros projektavimas: tyrimai ir konsultavimas*, 3, 10–36.
- Railienė, A. (2010). *Profesijos patarėjo kompetencijų ugdymas rengiant socialinius pedagogus*. PhD. Vilniaus pedagoginis universitetas. Available at: <http://gs.elaba.lt/object/elaba:2042600/2042600.pdf> (Accessed: 10 September 2020).
- Schleicher, A. and Chamber, N. (2019). Envisioning the Future of Education and Jobs. Trends, data and drawings. OECD Publishing, Paris. Available at: <https://www.oecd.org/education/Envisioning-the-future-of-education-and-jobs.pdf> (Accessed: 25 August 2020).
- Surgėlienė, J. ir Bankauskienė, N. (2014). Ugdymo karjerai procese veikiančys subjektai istoriniame kontekste, *Socialinis ugdymas*, 1(37), 8–17.
- Surgėlienė, J. ir Bankauskienė, N. (2015). Edukacinių aplinkų, įgalinančių mokinius svarstyti karjeros pasirinkimą, elementai. *Pedagogika*, 119(3), 5–21.
- Švietimo valdymo informacinė sistema. (2019). *Vidutinis mokytojų amžius pagal vietovę (2015–2016 m.m., 2018–2019 m.m.)*. Available at: <http://www.svis.smm.lt/pedagogai/> (Accessed: 10 September 2020).
- Trends Shaping Education* (2019). OECD Publishing, Paris. Available at: [https://read.oecd-ilibrary.org/education/trends-shaping-education-2019\\_trends\\_edu-2019-en#page1](https://read.oecd-ilibrary.org/education/trends-shaping-education-2019_trends_edu-2019-en#page1) (Accessed: 10 September 2020).
- Watts, A. G. (2002). Connexions: Genesis, diagnosis, prognosis. In Collin, A., and Roberts, K. *Career Guidance: Constructing the Future*. Stourbridge: Institute of Career Guidance, pp.150–164.
- Žydzūnaitė, V. (2007). *Tyrimo dizainas: struktūra ir strategijos. Mokomoji knyga*. Kaunas: Technologija.

## ORGANISATION OF CAREER SPECIALISTS ACTIVITIES IN GENERAL EDUCATION SCHOOL

**Indra Gasiancevienė**

Lithuanian Centre of Non-formal Youth Education, Lithuania

**Assoc. Prof. Dr. Asta Railienė**

Mykolas Romeris University, Lithuania

### **Summary**

*The availability of career services for every student is a social, cultural, educational and economic imperative. This highlights the need to develop career services at general education school in order to provide students with vital knowledge and skills related to the world of work that will enable them to make a successful transition from the learning environment to the labor market. Career services are described as a set of services that develops a person's competencies that enable a person to plan a personal career, make informed learning and career decisions. It is a purposeful activity aimed at developing a person's understanding of themselves and the world of work and shaping their attitude about the added value of learning and development now and in the future. Some of the first career decisions are made while attending general education schools. Therefore, schools play a huge role in ensuring that each school student has access to a wide spectrum of career information and counseling, forming the necessary conditions for the student to learn about oneself as an individual, to find out about many available professions, to develop the skills to correlate the acquired knowledge, and to make career-related decisions responsibly and independently. The results of international research reveal that young people find it increasingly difficult to make career decisions in both learning and work situations, and young people's career aspirations are not linked with projected labor market demand. Although most people aged 15-18 already understand what kind of job they would like to do in the future, their field of choice, their approach to the world of work is extremely narrow, and their career aspirations have little to do with projected labor market needs. This highlights the need to develop career services at general education school in order to provide students with vital knowledge and skills related to the world of work that will enable them to make a successful transition from the learning environment to the labor market. The provision of quality career services is related not only to the response of young people to the needs of the labor market, but also to their future economic well-being. It is emphasized that career services provided at general education school have a positive impact on students' academic achievement. Provision of high-quality career services in general education schools is based on the joint endeavors of the entire school community and social partners, and since 2016 the career specialists have been named as the main providers of these services. However, there is still a lack of a unified system for the provision of career services in general education schools, the provision of these services is hampered by their spontaneity and chaos, and there is a lack of professional career service providers. Although the training of career specialists*

was started in Lithuania in 2003, there is still a lack of functional justification for this position, the position of career specialist is not regulated, and the existing training of career service providers is based on the initiative of individual higher education institutions. Job indeterminacy and different perceptions of career specialists' job functions and activities have a negative impact on the quality of career services.

The research object is the peculiarities of the organization of the activities of general education school career specialists. The aim of the research is to reveal the peculiarities of the organization of the activities of general education school career specialists. The following problem questions are raised: How is the workload of career specialists regulated in general education schools? What are the target groups the career specialists work with, what are their functions and who do they cooperate with? What work planning challenges do career specialists face in general education schools? It should be noted that no previous nation-wide researches delving into the career specialist-related work organization of career specialists in general education schools exist. Research methods are analysis of scientific literature and documents, questionnaire-based survey. A quantitative research was carried out from February 2020 to March 2020 for the purpose of revealing the peculiarities of organization the work of career specialists in general education schools. Research scope are 368 career specialists working in different general education schools in Lithuania. Descriptive statistical methods and non-parametric analysis were used for the overall data evaluation. The research was conducted in cooperation with the Department of Career Education of the Lithuanian Centre of Non-formal Youth Education. The article presents only a part of the research results related to the analyzed topic.

The research revealed that the workload of career specialists working in general education schools constituted less than a half of the shift or was allocated to other main functions. In schools, career specialists mostly focused on providing information and counseling, and less on career education. When providing services to target groups, career specialists most actively cooperated with class teachers, social partners, other school teachers, administrative staff of the school. They felt the support of the administrative staff. The research revealed that the key problems encountered by career specialists when providing career services in general education schools were related to high workload and lack of cooperation with the parents/guardians of the students and their colleagues.

**Keywords:** career education, career services, career specialist, general education school.

---

**Indra Gasiancėvienė**, Lietuvos mokinių neformaliojo švietimo centro, Ugdymo karjerai skyriaus metodininkė, informacijos paslaugų ir ugdymo mokslų magistrė. Mokslinių tyrimų kryptys: ugdymo karjerai paslaugų teikimas bendrojo ugdymo mokyklose, karjeros valdymas, žinių vadyba ir lyderystė.

**Indra Gasiancėvienė**, Methodologist in career education at the Lithuanian Centre of Non-formal Youth Education, Career Education department, Master's Degree in Information Services and Education. Research areas: provision of career education services in general education schools, career management, knowledge management and leadership.

---

**Asta Railienė**, socialinių mokslų (edukologijos) daktarė, Mykolo Romerio universiteto, Žmogaus ir visuomenės studijų fakulteto, Edukologijos ir socialinio darbo instituto docentė. Mokslinių tyrimų kryptys: kritinis mąstymas, ugdymas karjerai, socialinė pedagoginės pagalba.

**Asta Railienė**, Doctor of Social Sciences (Education), Associate Professor, Mykolas Romeris University, Faculty of Human and Social Studies, Institute of Educational Science and Social Work. Research areas: critical thinking, career education, social pedagogical aid.