

# Konsultavimas mokykloje: keturių šalių konsultavimo profesionalų darbo ypatumų palyginimas

## Birutė Pociūtė

Vilniaus universiteto Psichologijos institutas  
El. paštas: [birute.pociute@fsf.vu.lt](mailto:birute.pociute@fsf.vu.lt)

## Laima Bulotaitė

Vilniaus universiteto Psichologijos institutas  
El. paštas: [laima.bulotaitė@fsf.vu.lt](mailto:laima.bulotaitė@fsf.vu.lt)

## Jurgita Lazauskaitė-Zabielskė

Vilniaus universiteto Psichologijos institutas  
El. paštas: [jurgita.lazauskaite@fsf.vu.lt](mailto:jurgita.lazauskaite@fsf.vu.lt)

**Santrauka.** Negausūs mokyklos konsultantų įvairių darbo aspektų tyrimų rezultatai yra nevienaprasmiai, kartais net prieštarauja vieni kitiems, tačiau atskleidžia pakankamai daug nepageidaujamų karjeros / mokyklos konsultantų darbo aspektų. Tyrimo tikslas – išanalizuoti ir palyginti konsultavimo mokykloje profesionalų darbo ypatumų raišką Lietuvoje, Italijoje, Graikijoje ir Airijoje. Tyrimas atliktas vykdant projektą SUCCESS\*. Konsultavimo mokykloje profesionalų apklausa vyko 2018 m. vasario ir kovo mėnesiais. Apklausti 289 mokyklos konsultantai iš Lietuvos, Italijos, Airijos ir Graikijos. Duomenims surinkti buvo naudota internetinė apklausa pagal specialiai sukurtą klausimyną.

Tyrimas atskleidė, kad tiek karjeros, tiek akademinio konsultavimo funkcijos mokyklose skirtingose šalyse priskiriamos skirtingų kvalifikacijų mokyklose dirbantiems profesionalams. Rezultatai parodė, kad visose šalyse mokyklos konsultantai vykdo įvairias konsultavimo veiklas, bet skiriasi tiek šių konsultavimo veiklų atlikimo dažnis įvairiose šalyse, tiek ir konsultantų pasirengimo konsultuoti lygis. Tyrimas atskleidė, kad konsultavimo mokykloje profesionalų pasitenkinimas darbu aukštesnis nei vidutinis. Nepaisant požiūrio į konsultantų profesinį tobulėjimą skirtumų, visi konsultantai nurodė didesnę nei vidurkis poreikį tobulinti savo profesines kompetencijas.

**Pagrindiniai žodžiai:** konsultavimo mokykloje profesionalai, konsultantų vaidmenys, pasitenkinimas darbu.

**\*Project Title: Strategies to Utilise and Cultivate Positive Characteristics & Employability Skills in Schools (SUCCESS) 2017-1-LT01-KA201-035247**

Duomenis rinko: C. Venturella, R. Grigaliūnaitė (CESIE- European Centre for Studies and Initiatives, Italy); D. MacIntyre, P. O’Raw (Profexcel.Net (ICEP Europe), Ireland); M. Kalli (GrantXpert Consulting Limited, Cyprus); V. Charalambous, D. Mavrou (Neophytos Ch. Charalambous, Institute of development, Cyprus); K. Prassa, C. Pezirkianidis (HAPPSY – Hellenic Association of Positive Psychology, Greece); B. Pociūtė, L. Bulotaitė, I. Urbanavičiūtė (Vilnius University, Lithuania).

Received: 12/12/2018. Accepted: 21/04/2019

Copyright © Birutė Pociūtė, Laima Bulotaitė, Jurgita Lazauskaitė-Zabielskė, 2019. Published by Vilnius University Press.

This is an Open Access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution Licence \(CC BY\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited

## Counselling at School: A Comparison of the Work Characteristics of School Counselling Professionals in Four Different Countries

**Summary.** The technological revolution, the ever-changing economic and political conditions, and the resulting changes in life and work environments impede career planning for young people and pose challenges for career counselors in career orientation. Nowadays, career counselors have to not only assist students in planning and implementing individual, social, academic, and career goals, but they must also help the school community to ensure the effective functioning of schools in general. There is a lack of studies focusing on various aspects of career counselors' professional activities, with the existing studies providing inconsistent or even contradictory results. Another problem lies in the huge gap between the theoretical, methodological, and methodical career counseling models and real counseling experience. Therefore, this study was conducted with the aim of analyzing and comparing the characteristics of career counselors' professional activities in Lithuania, Italy, Greece, and Ireland. The study was part of the project "Strategies to Utilise and Cultivate Positive Characteristics & Employability Skills in Schools" (SUCCESS, 2017-12-LT01-KA201-035247).

In total, 289 school career counselors from Lithuania, Italy, Ireland, and Greece were surveyed. Most of the participants (90 percent) were female, and their age varied between 25 and 60 years. In all countries, the professional experience of career counseling varied between 1 and 10 years.

The results of this study revealed that across different countries, career professionals with different educational backgrounds perform career counseling. In Lithuania, career counselors are mainly psychologists, in Italy – teachers, in Ireland – consultants, and in Greece – teachers, psychologists, and consultants that carry out career counselling. The results have also shown that in all these countries career counselors perform various career counseling activities: career information, career assessment, career education, and career consulting using (non)psychological methods, although the frequency of these activities and the subjective readiness for them is different across countries. The counselors in all countries are satisfied with their jobs. Despite the existing differences in needs for professional development, all counselors expressed a higher-than-average need to develop their career counseling competencies.

**Key words:** school counseling professionals, counselor roles, job satisfaction.

Šiuolaikinė darbo aplinka dinamiškai kinta dėl technologijų revoliucijos, dėl didelių svyravimų ekonomikoje ir politikoje, o tai apsunkina individų profesijos pasirinkimą ir adaptaciją darbe. Orientavimo karjerai profesionalai taip pat turi keisti savo darbo teorines paradigmas bei metodus, nes iki šiol dominuojanti profesinio orientavimo funkcija padėti klientams, ypač mokykloje, pasirinkti profesiją jau netenkina individų poreikių. Konsultavimas mokykloje, prasidėjęs praėjusiam šimtmečiui kaip mokinių profesinis orientavimas, šiandien teikia akademinio, socialinio ir karjeros konsultavimo paslaugas mokiniam. M. Savicko (2015) teigimu, profesinio orientavimo paslaugų sistemoje galima išskirti tris paradigmas. Pirmoji paradigma, susijusi su industrine revoliucija ir išvystyta Parsons (1909), buvo tradicinis jaunų žmonių orientavimas rasti savo vietą stabiliam darbo pasaulyje. Antroji paradigma siejama su karjeros raida, asistuojant klientams visais hierarchinės karjeros etapais ir kreipiant dėmesį į tai, kad karjera yra visą gyvenimą trunkantis procesas, o profesijos pasirinkimas yra tik vienkartinis įvykis. Trečioji paradigma yra siejama su rizikos visuomene XXI amžiuje, kai karjeros profesionalai kalba ne apie stabilią trisdešimties metų karjerą, bet dėmesį sutelkia į adaptyvumo ugdymą bei pasirengimą įvairioms galimybėms, kai individualizacija keičia institucionalizaciją, kai ne organizacija apibrėžia reikalavimus darbuotojams, bet individai, konstruodami savo savastį, formuluoja savo poreikius ir reikalavimus organizacijoms, tampa nepriklausomi nuo organizacijų. Taigi, šiuolaikiniai konsultantai mokykloje ne tik asistuoja mokiniams planuojant ir įgyvendinant asmeninius, socialinius, akademinus ir karjeros tikslus, bet ir bendradarbiauja su mokyklos socialiniais partneriais, tėvais, bendruomene ir padeda mokyklos bendruomenei spręsti kitus su mo-

kyklos funkcionavimu susijusius uždavinius. Tačiau tyrėjai (Evans, Payne, 2008; Agresta, 2004) pripažįsta, kad realybėje mokyklos konsultantų darbas labai varijuoja, palyginti su teoriniais modeliais ir profesinėmis rekomendacijomis.

Konsultantų vaidmenų neaiškumas, dviprasmiškumas, sumaištis yra analizuojama jau daugiau negu pusę amžiaus (Astramovich et al., 2013; Gysbers and Stanley, 2014; Lambie, Williamson, 2004). Autorių teigimu, konsultantų mokykloje vaidmenų neapibrėžtumas siejamas su neteisingu konsultantų darbo supratimu ir mokyklos vadovų priskiriamomis funkcijomis, siekiant efektyvaus mokyklos valdymo.

Kaip teigia Cervoni ir DeLucia-Waack (2011), profesionalūs konsultantai mokykloje dažnai pabrėžia, kad jų vaidmenys yra neaiškiai apibrėžti ir dėl to, kad mokyklos administracija stokoja žinių apie mokyklos konsultantų atliekamas funkcijas. Tradiciškai mokyklos konsultantai teikia akademinės rekomendacijas, planuoja ir vykdo mokinių profesinį orientavimą, konsultuoja mokinius akademiniais ir karjeros planavimo klausimais, rašo ir saugo konsultavimo protokolus bei atlieka kitas administracijos apibrėžtas pareigas. Amatea ir Clark (2005) teigimu, mokyklos konsultantų sėkmė ir darbo efektyvumas priklauso nuo mokyklos administracijos paramos ir įsipareigojimų atliekant šias funkcijas, žinių apie konsultantų darbo ypatumus. Amatea ir Clark (2005) tyrimo rezultatai parodė daugumos mokyklos administratorių įsitikinimą, kad mokyklos konsultantai turi užsiimti ir individualiu bei grupių konsultavimu, vadovavimu klasėms, mokytojų ir tėvų konsultavimu, testavimu, tvarkaraščių sudarymu ir pan. Fitch et al. (2001) tyrimas atskleidė, kad mokyklų konsultantai ir mokyklos vadovai skirtingai suvokia konsultantų vaidmenis. Vadovai dažnai deleguoja konsultantams įvairias funkcijas, kurios nėra tiesiogiai susijusios su mokyklos konsultantų darbu. Toks mokyklos konsultantų vaidmenų neapibrėžtumas, kaip ir vaidmenų konfliktas, Cervoni ir DeLucia-Waack (2011) nuomone, blogina konsultantų psichologinę gerovę ir skatina profesinį stresą ir profesinį perdegimą. Konsultantų mokykloje vaidmenų konfliktas dažniausiai kyla dėl tokių konsultantams skiriamų užduočių kaip drausmės mokykloje užtikrinimas, rūpinimasis mokinių maitinimo ar tvarkaraščio klausimais ir kt., kurios neįeina į tiesiogines konsultantų pareigas (Baggerly, Osborn, 2006). Konsultantai mokykloje dažnai patiria disonansą tarp savo sampratos, kokios turi būti jų darbo funkcijos, ir kasdieninių užduočių (Falls, Nichter, 2007). Padėtis darosi dar labiau komplikauta, kai konsultantų funkcijos yra priskiriamos kitiems mokykloje dirbantiems profesionalams (mokytojams, socialiniams darbuotojams). Astramovich et al. (2013) tyrimo rezultatai parodė, kad konsultantų funkcijų identifikavimas ir gebėjimas jas vykdyti priklauso nuo to, kam skiriamos šios pareigos. Tyrėjai mokyklos konsultantų pareigas sugrupavo pagal penkias konsultantų darbo su mokiniiais turinio sritis: akademinė, karjeros, asmenybės-socialinė, tiesioginio konsultavimo ir paramos funkcijos. Tyrimo rezultatai parodė, kad mokytojai, mokyklos psichologai, socialiniai darbuotojai, mokyklos direktoriai gali neblogai atlikti konsultantų darbo funkcijas akademinėje ir asmenybės-socialinėje srityse, tačiau tiesioginis mokinių konsultavimas yra kompetentingai atliekamas tik mokyklos psichologų ir socialinių darbuotojų (ir tai tik tuo atveju, jeigu jų rengimo programoje buvo atitinkamos konsultavimo disciplinos). Agresta (2004) tyrime mokykloje dirbantys socialiniai darbuotojai,

psichologai ir konsultantai lygino savo darbo tiesioginius ir netiesioginius vaidmenis su idealiais darbo aprašymais ir pripažino, kad jų profesiniai vaidmenys yra nutolę nuo tradicinių konsultantų atliekamų darbo funkcijų.

Tyrimai atkreipia dėmesį į tai, kad ne tik mokyklų vadovai formalizuoja mokyklos konsultantų vaidmenis, bet ir patys karjeros / mokyklos konsultantai turi didelę įtaką apibrėžiant ir įtvirtinant savo vaidmenį mokykloje (Amatea, Clark, 2005). Kaip teigia Paglis ir Green (2002), konsultantai turi ir patys, nelaukdami administracijos sprendimų, labiau sau atstovauti mokykloje ir už mokyklos, įtvirtinant savo darbo funkcijas.

Vaidmenų sumaištis ir skirtingas pedagogų, mokyklos administracijos, tėvų bei mokinių mokyklos konsultantų darbo funkcijų supratimas turi įtakos mokyklos konsultantų veiklos savaveiksmingumui bei pasitenkinimui darbu. Mokyklos konsultantų pasitenkinimas darbu tirtas, dažniausiai siejant su streso darbe ir profesinio perdegimo aspektais (Baggerly, Osborne, 2006; Bryant, Constantine, 2006; Pyne, 2011; Falls, Nitcher, 2007). Tyrimai rodo, kad ir tokie veiksniai, kaip antai mokyklos psichologinis klimatas, demografinė personalo charakteristika bei konsultantų profesinio išsilavinimo lygis turi įtakos pasitenkinimui darbu (Aldridge & Fraser, 2016). Nustatyta, kad konsultantų pasitenkinimo darbu raiška ir pasitenkinimą determinuojantys veiksniai nesiskiria nuo kitų profesijų, o ypač – mokykloje dirbančių profesionalų (Baggerly, Osborne, 2006; Bryant, Constantine, 2006; Pyne, 2011; Falls, Nitcher, 2007).

Tyrimų rezultatai rodo (Bardhoshi et al., 2014; Young et al., 2007), kad dėl darbo lūkesčių ir konsultavimo praktikos nesuderinamumo mokyklos konsultantai išgyvena stresą ir profesinį perdegimą, kuris susijęs su jų pasitenkinimu darbu. Kuo labiau išauga streso raiškos lygis, tuo labiau mažėja konsultantų pasitenkinimas savo darbu (Baggerly et al., 2006). Mullen ir Gutierrez (2016) savo tyrime gavo reikšmingai negatyvią koreliaciją tarp konsultantų patiriamo streso bei profesinio perdegimo lygio ir mokinių konsultavimo dažnio bei laiko, skirto kitoms mokinių paslaugoms, apimties.

Tokie veiksniai: mokyklos konsultantų profesinių vaidmenų dviprasmiškumas (Cervoni, DeLucia-Waack, 2011), profesinis perdegimas (Lambie, 2009; Mullen, Guterrez, 2016); parama, vykdant profesinį orientavimą ir mokinių konsultavimą (Pyne, 2011), turi negatyvią įtaką mokyklos konsultantų pasitenkinimui darbu. Mokyklos konsultantų atliekamų vaidmenų dviprasmiškumas ir kai didėja laikas, skiriamas netiesioginėms pareigoms, yra reikšmingi nepasitenkinimo darbu prediktoriai (Cervoni and DeLucia-Waack, 2011).

Mullen et al. (2018) tyrimo rezultatai rodo, kad mokyklos konsultantų streso, profesinio perdegimo ir pasitenkinimo darbu raiškos lygis nepriklauso nuo mokyklos dydžio ir tipo, bet priklauso nuo konsultantų amžiaus. Tačiau Cervoni ir DeLucia-Waack (2011) tyrimai atskleidė, kad konsultantai, dirbantys su vyresniųjų klasių mokiniais, yra labiau nepatenkinti savo darbu, esant vaidmenų konfliktui. Rayle (2006) tyrime pagrindinės mokyklos konsultantai buvo labiau patenkinti savo darbu ir išgyveno mažesnę stresą darbe, palyginti su vyresniųjų klasių konsultantais, kurie pasižymėjo mažesniu pasitenkinimo darbu lygiu ir didesniu profesiniu stresu. Baggerly ir Osborne (2006) pažymi, kad iš esmės mokyklos konsultantai pasižymi pakankamai aukštu pasitenkinimo darbu lygiu ir dauguma tirtų konsultantų yra linkę dirbti šį darbą iki pensijos.

Apibendrinant reikia pripažinti, kad ir negausūs mokyklos konsultantų įvairių darbo aspektų tyrimų rezultatai yra nevienaprasmiai, kartais net prieštarauja vieni kitiems, tačiau atskleidžia pakankamai daug nepageidaujamų karjeros / mokyklos konsultantų darbo aspektų. Ypač bloga padėtis yra dėl didžiulio atotrūkio tarp teorinių, metodologinių bei metodinių konsultavimo mokykloje modelių išvalgų ir realios konsultavimo mokykloje praktikos. Nepakankamai tyrėjų dėmesio sulaukia ir karjeros konsultantų bazinio išsilavinimo bei profesinio pasirengimo konsultavimui mokykloje klausimai.

**Tyrimo tikslas:** išanalizuoti ir palyginti konsultavimo mokykloje profesionalų darbo ypatumų raišką Lietuvoje, Italijoje, Graikijoje ir Airijoje.

**Tyrimo uždaviniai:**

1. Išnagrinėti konsultavimo mokykloje profesionalų darbo ypatumus pagal turimą kvalifikaciją, konsultavimo patirtį, priskiriamas konsultavimo mokykloje funkcijas.
2. Ištirti konsultavimo mokykloje profesionalų profesinio tobulėjimo poreikius ir pasitenkinimo darbu raišką.

## Tyrimo metodika

### Tyrimo dalyviai

Tyrimas atliktas vykdant projektą „Pozityvių charakteristikų ir įsidarbinimo įgūdžių lavinimo (ugdymo) bei panaudojimo strategijos mokykloje“ (Strategies to utilise and cultivate positive characteristics & employability skills in schools. SUCCESS) 2017-12-LT01-KA201-035247. Karjeros konsultantų apklausa vyko 2018 m. vasario ir kovo mėnesiais. Visose šalyse atsakyti į anketų klausimus buvo prašoma karjeros konsultantų, dirbančių mokyklose. Vienintelis atrankos kriterijus buvo ne trumpesnė nei vienerių metų karjeros konsultavimo patirtis. Konsultantų buvo ieškoma per švietimo skyrius, profesines organizacijas ir tiesiai kreipiantis į mokyklas. Į pateiktus klausimus atsakė 289 karjeros konsultantai iš Lietuvos, Italijos, Airijos ir Graikijos. Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal amžių ir lytį pateikiamas 1 lentelėje.

*1 lentelė. Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal amžių ir lytį*

Amžius	Lietuva (N=119)	Italija (N=52)	Airija (N=58)	Graikija (N=60)
< 25 metai	1,7	1,9	0	0
25–29	10,1	5,8	31,0	5,0
30–39	21,8	32,7	50,0	26,7
40–49	37,0	19,2	12,1	33,3
50–59	26,1	26,9	6,9	35,0
> 60 metų	3,4	13,5	0	0
<b>Lytis</b>				
Moterys	99,2	75	79,3	95
Vyrai	0,8	25	20,7	5

## Tyrimo instrumentai

Specialiai šiam tyrimui buvo sukurta anketa. Visi klausimai suskirstyti į keturis blokus:

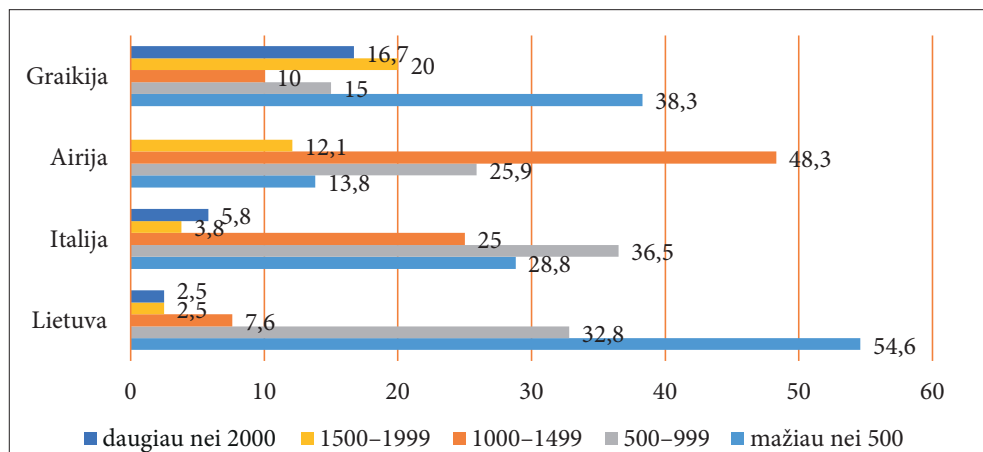
1. Demografinė charakteristika (amžius, lytis, darbo stažas).
2. Darbas mokykloje (mokyklos dydis, einamos pareigos mokykloje, mokinių grupės (specialiųjų poreikių mokiniai, imigrantai, gabūs mokiniai ir kt.).
3. Karjeros konsultavimas mokykloje (konsultavimo veiklos, profesinio tobulėjimo karjeros konsultavimo srityje poreikis).
4. Pasitenkinimas darbu (pasitenkinimas karjeros konsultavimo veiklomis ir pasitenkinimas darbu mokykloje).

## Duomenų analizė

Tyrimo duomenys analizuojami lyginant keturių tirtų šalių konsultantų pareigas, mokyklos dydį, mokyklos vietovę bei mokinių, su kuriais dirba, klases, taikant chi kvadratu nepriklausomumo kriterijų. Mokinių, su kuriais dirba, grupės, dažniausiai vykdomos karjeros konsultavimo veiklos, profesinio tobulėjimo poreikiai, praėjusių metų darbo rezultatai, pasitenkinimas karjeros konsultanto veikla ir darbu lyginti taikant Kruskalo ir Voliso kriterijų.

## Rezultatai

Konsultantai nurodė dirbantys skirtingo dydžio mokyklose. 1 pav. vaizduojamas mokyklų, kuriose dirba nagrinėjamų šalių karjeros konsultantai, pasiskirstymas pagal dydį procentais.



1 pav. Mokyklų, kuriose dirba karjeros konsultantai, dydis skirtingose šalyse (procentais)

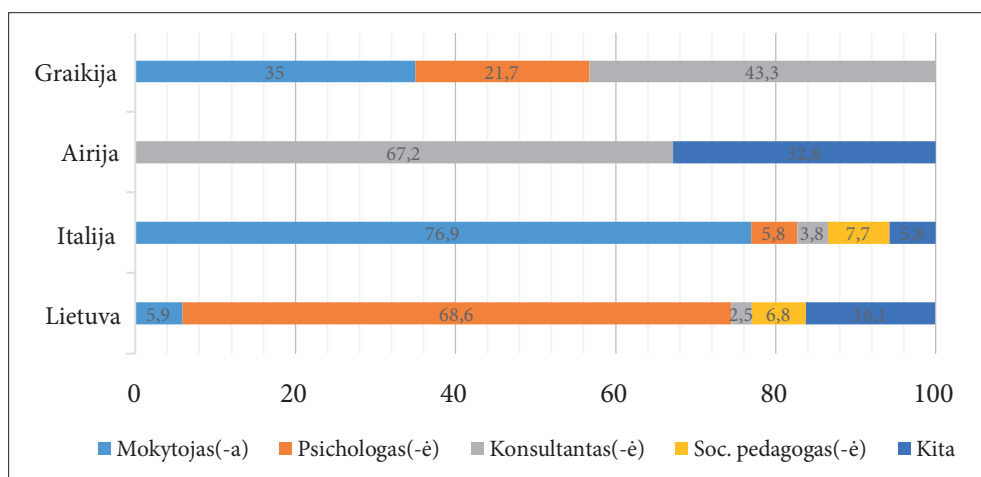
Lyginant mokyklų dydį keturiuose šalyse, nustatyta reikšmingų skirtumų ( $\chi^2 = 97,123$ ,  $p < 0,001$ ). Lietuvos karjeros konsultantai dirba mažiausiose pagal mokinių skaičių mokyklose (turinčiose mažiau nei 500 mokinių), o didžiausiose mokyklose nurodė dirbą

Airijos konsultantai (1000–1499 mokiniai). Visose šalyse tik mažoji dalis konsultantų dirba mokyklose, turinčiose daugiau nei 1500 mokinių.

Rezultatai parodė, kad didžioji dalis mokyklų, kurių konsultantai buvo apklausti, yra miestuose ir tik maža dalis – kaimiškose vietovėse. Nustatyta, kad Lietuvos, Italijos ir Graikijos konsultantai daugiausiai dirba miestuose esančiose mokyklose, o Airijoje konsultantai vienodai dažnai dirba tiek miestų, tiek priemiesčių mokyklose ( $\chi^2 = 19, 266, p = 0,004$ ).

Visose šalyse apklaustų asmenų patirtis karjeros konsultavimo srityje nuo 1 iki 10 metų.

Palyginome, kokias pareigas mokykloje eina asmenys, vykdantys mokinių karjeros konsultavimą skirtingose šalyse (2 pav.).

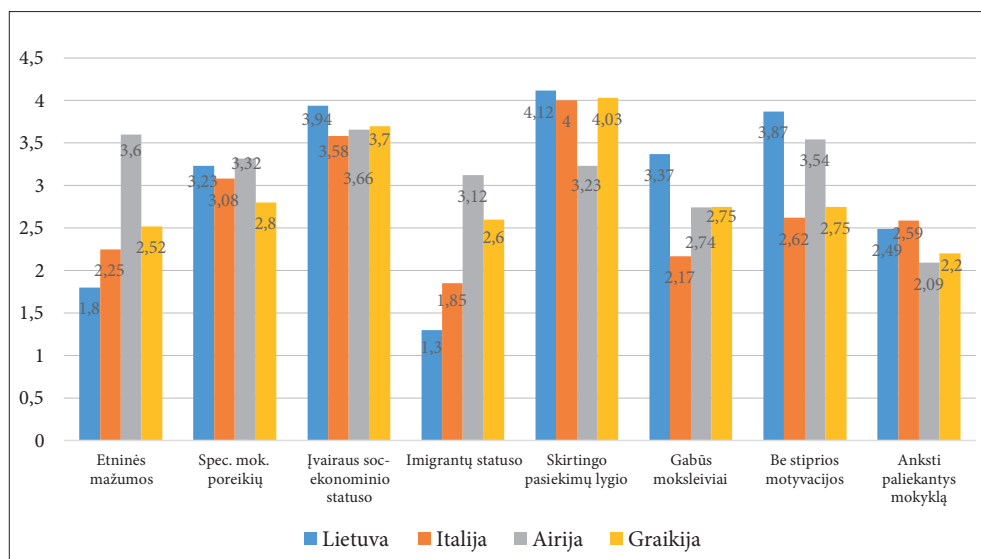


2 pav. Karjeros konsultantų pareigos skirtingose šalyse (procentais)

Lyginant karjeros konsultantų einamas pareigas skirtingų šalių mokyklose, nustatyta reikšmingų skirtumų ( $\chi^2 = 290,873, p < 0,001$ ). Ryškiausius skirtumus galima pastebėti lyginant Lietuvos, Italijos ir Airijos konsultantus. Lietuvoje karjeros konsultavimą dažniausiai vykdo psichologai, Italijoje – mokytojai, o Airijoje – konsultantai. Graikijoje vienodai dažnai karjeros konsultantai eina mokytojo, psichologo ar konsultanto pareigas.

Palyginome, su kokiomis mokinių grupėmis dažniausiai dirba skirtingų šalių karjeros konsultantai (3 pav.). Nustatyta, kad mokinių grupės, su kuriomis dirba karjeros konsultantai skirtingose šalyse, reikšmingai skiriasi.

Pirma, šalys skiriasi pagal darbo su mokiniais, priklausančiais etninėms mažumoms, dažnį ( $\chi^2 = 92,780, p < 0,001$ ). Lietuvoje karjeros konsultantai rečiau susiduria su mokiniais, priklausančiais etninėms mažumoms, nei Airijoje ( $t = -117,103, p < 0,001$ ) ar Graikijoje ( $t = -48,671, p < 0,001$ ). Be to, Airijoje karjeros konsultantų darbo su etninių mažumų mokiniais dažnis yra didesnis nei Italijoje ( $t = -83,911, p < 0,001$ ) ir Graikijoje ( $t = 68,431, p < 0,001$ ).



3 pav. Mokinių, su kuriais dirba karjeros konsultantai skirtingose šalyse, grupės

Antra, keturių tirtų šalių konsultantai skyrėsi pagal darbo su imigrantų statusą turinčiais mokiniais dažnį ( $\chi^2 = 34,251$ ,  $p < 0,001$ ). Lietuvos karjeros konsultantai rečiausiai susidūrė su šia mokinių grupe ir statistiškai reikšmingai rečiau nei Italijos ( $t = -42,626$ ,  $p = 0,004$ ), Graikijos ( $t = -95,139$ ,  $p < 0,001$ ) ir Airijos ( $t = -129,238$ ,  $p < 0,001$ ). Airijos konsultantai dažniau dirba su imigrantų statusą turinčiais mokiniais nei Italijos ( $t = -86,612$ ,  $p < 0,001$ ), o Italijos – rečiau nei Graikijos ( $t = -52,513$ ,  $p < 0,001$ ).

Trečia, nustatyta skirtumų, lyginant šalis pagal darbo su skirtingą pasiekimų lygį turinčiais mokiniais dažnį ( $\chi^2 = 36,875$ ,  $p < 0,001$ ). Airijos karjeros konsultantai statistiškai reikšmingai rečiau susiduria su skirtingų pasiekimų moksleiviais nei Graikijos ( $t = -60,642$ ,  $p < 0,001$ ), Italijos ( $t = 60,657$ ,  $p < 0,001$ ) ar Lietuvos ( $t = 69,250$ ,  $p < 0,001$ ) konsultantai.

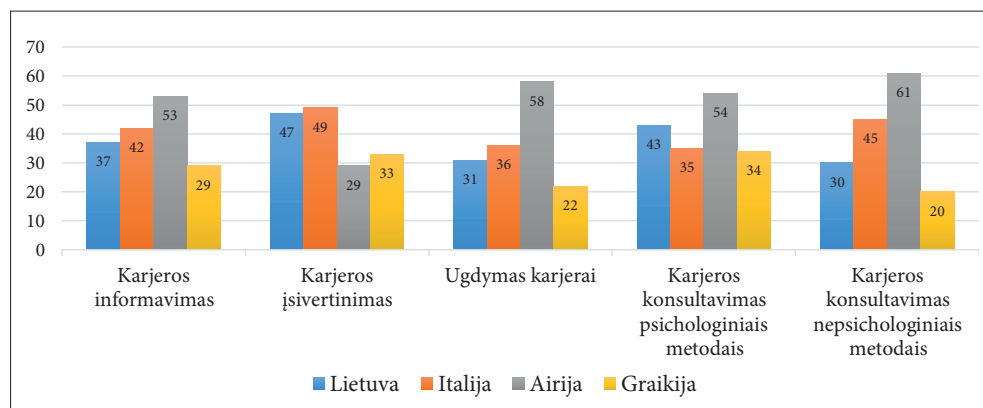
Ketvirta, tirtų šalių konsultantai skyrėsi pagal darbo su gabiais mokiniais dažnį ( $\chi^2 = 46,667$ ,  $p < 0,001$ ). Dažniausiai su gabiais mokiniais nurodė dirbą Lietuvos karjeros konsultantai – statistiškai reikšmingai dažniau nei Italijos ( $t = 83,570$ ,  $p < 0,001$ ), Graikijos ( $t = 44,510$ ,  $p = 0,001$ ) ir Airijos ( $t = 42,849$ ,  $p = 0,002$ ). Italijos karjeros konsultantai nurodė rečiausiai dirbą su gabiais mokiniais, rečiau nei Graikijos ( $t = -39,060$ ,  $p = 0,024$ ) ir Airijos ( $t = -40,721$ ,  $p = 0,018$ ) konsultantai.

Penkta, nustatyta skirtumų, lyginant šalis pagal darbo su mokiniais be stiprios profesijos rinkimosi motyvacijos dažnį ( $\chi^2 = 72,191$ ,  $p < 0,001$ ). Dažniausiai su šia mokinių grupe nurodė dirbantys Lietuvos karjeros konsultantai – statistiškai reikšmingai dažniau nei Italijos ( $t = 89,922$ ,  $p < 0,001$ ) ir Graikijos ( $t = 76,987$ ,  $p < 0,001$ ). Be to, dažniau nei Italijos ( $t = -66,985$ ,  $p < 0,001$ ) ir Graikijos ( $t = 54,050$ ,  $p < 0,001$ ) konsultantai su šia grupe nurodė dirbą Airijos konsultantai.



Nenustatyta skirtumų, lyginant skirtingų šalių konsultantus pagal darbo su specialiuosius poreikius turinčiais mokiniais ( $\chi^2 = 7,485$ ,  $p = 0,058$ ), mokiniais iš įvairaus socialinio ir ekonominio statuso šeimų ( $\chi^2 = 9,008$ ,  $p = 0,029$ ) ir mokiniais dažnį, anksti paliekiančiais mokyklą ( $\chi^2 = 10,247$ ,  $p = 0,017$ ).

Lyginome Lietuvos, Airijos, Italijos ir Graikijos šalių karjeros konsultantus pagal vykdomas karjeros konsultavimo veiklas (4 pav.).



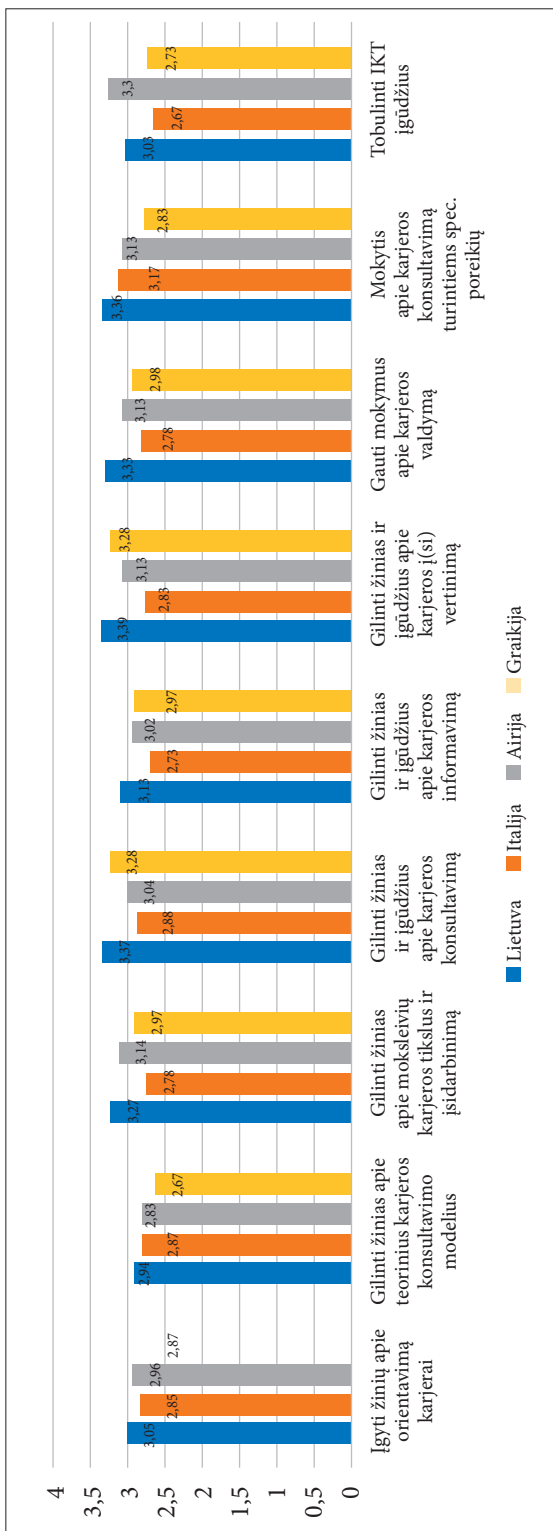
4 pav. Karjeros konsultantų vykdomos konsultavimo veiklos (procentais)

Nustatyta, kad skirtingų šalių konsultantai skyrėsi pagal karjeros informavimo veiklą (informacijos pateikimas / patarimai dėl darbo rinkos galimybių, darbo paieškos ir pan.) atlikimo dažnį ( $\chi^2 = 22,805$ ,  $p < 0,001$ ). Dažniausiai karjeros informavimo veiklas vykdė Airijos konsultantai – statistiškai reikšmingai dažniau nei Lietuvos ( $t = -45,119$ ,  $p < 0,001$ ) ir Graikijos ( $t = 66,778$ ,  $p < 0,001$ ). Skirtumų tarp kitų šalių nebuvo nustatyta.

Antra, šalys skiriasi pagal karjeros į(si)vertinimo (gabumų, vertybių, interesų įvertinimo ir įsivertinimo darbo su mokiniais) dažnį ( $\chi^2 = 22,805$ ,  $p < 0,001$ ). Šią veiklą rečiausiai vykdo Airijos konsultantai, dažniausiai – Italijos konsultantai. Be to, Airijos konsultantai karjeros įsivertinimą atlieka rečiau nei konsultantai Lietuvoje ( $t = 39,929$ ,  $p = 0,002$ ) ir Italijoje ( $t = 50,531$ ,  $p < 0,001$ ).

Trečia, rasta reikšmingų skirtumų lyginant šalių karjeros konsultantus pagal ugdymo karjerai (karjeros valdymo ir įsidarbinamumo programos, paskaitos, seminarai) veiklą ( $\chi^2 = 54,660$ ,  $p < 0,001$ ). Airijos konsultantai statistiškai reikšmingai dažniau nei Italijos ( $t = -56,576$ ,  $p < 0,001$ ), Lietuvos ( $t = -69,861$ ,  $p < 0,001$ ) ir Graikijos ( $t = 92,656$ ,  $p < 0,001$ ) konsultantai vykdo šią veiklą.

Lyginant keturių šalių karjeros konsultantus pagal tai, kiek jie naudojami psichologiniais instrumentais ir metodais, taip pat nustatyta reikšmingų skirtumų ( $\chi^2 = 23,348$ ,  $p < 0,001$ ). Šią veiklą dažniausiai nurodė vykdančią Airijos konsultantai. Be to, jie karjeros konsultavimą, remdamiesi psichologiniais instrumentais ir metodais, vykdė dažniau nei Italijos ( $t = -53,222$ ,  $p < 0,001$ ), Lietuvos ( $t = -36,189$ ,  $p < 0,008$ ) ir Graikijos ( $t = 56,288$ ,  $p = 0,001$ ) konsultantai.



5 pav. Karjeros konsultantų profesiniai poreikiai skirtingose šalyse

Galiausiai, reikšmingų skirtumų rasta ( $\chi^2 = 61,630$ ,  $p < 0,001$ ) lyginant skirtingų šalių konsultantus pagal vykdomą karjeros konsultavimą, nenaudojant psichologinių instrumentų ir metodų. Kaip ir karjeros konsultavimą, remdamiesi psichologiniais metodais, dažniausiai vykdo Airijos konsultantai – statistiškai reikšmingai dažniau nei Italijos ( $t = -25,570$ ,  $p < 0,001$ ), Lietuvos ( $t = -72,359$ ,  $p < 0,008$ ) ir Graikijos ( $t = 96,645$ ,  $p = 0,001$ ) konsultantai. Italijos konsultantai karjeros konsultavimą, nenaudodami psichologinių instrumentų ir metodų, vykdo dažniau nei Lietuvos ( $t = -36,789$ ,  $p = 0,001$ ) ir Graikijos ( $t = 61,374$ ,  $p < 0,001$ ) konsultantai.

Keturių šalių konsultantai buvo lyginami pagal nurodytus profesinio tobulėjimo poreikius. Reikšmingų skirtumų nebuvo nustatyta lyginant šalis pagal poreikį įgyti daugiau žinių apie orientavimo karjerai turinį ir šio proceso vykdymo standartus ( $\chi^2 = 3,368$ ,  $p = 0,338$ ), gilinti žinias ir supratimą apie pagrindinius teorinius karjeros konsultavimo modelius ( $\chi^2 = 2,515$ ,  $p = 0,473$ ) bei gilinti žinias, praktinius įgūdžius ir supratimą apie karjeros informavimą ( $\chi^2 = 8,717$ ,  $p = 0,333$ ).

Didžiausią poreikį gilinti žinias ir supratimą apie moksleivių karjeros tikslus ir įsidarbinimo poreikius nurodė Lietuvos, mažiausią – Italijos karjeros konsultantai. Tarp šių šalių nustatytas reikšmingas skirtumas ( $t = 46,756$ ,  $p < 0,001$ ).

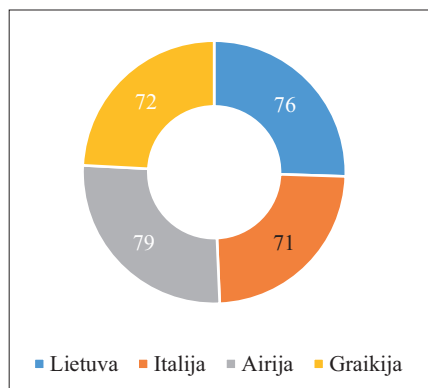
Tirtų šalių konsultantai skyrėsi lyginant jų poreikio gilinti žinias, praktinius įgūdžius raišką ir supratimą apie karjeros konsultavimą ( $\chi^2 = 22,816$ ,  $p < 0,001$ ). Lietuvos karjeros konsultantai išreiškė didesnę poreikį gilinti žinias ir įgūdžius apie karjeros konsultavimą nei Italijos ( $t = 43,769$ ,  $p = 0,002$ ) ir Airijos ( $t = 37,375$ ,  $p = 0,009$ ), o Graikijos – didesnę nei Italijos ( $t = -45,911$ ,  $p = 0,003$ ).

Lyginant apklaustų konsultantų poreikį gilinti žinias, praktinius įgūdžius ir supratimą apie karjeros į(si)vertinimą, nustatytas reikšmingas skirtumas ( $\chi^2 = 26,695$ ,  $p < 0,001$ ) tarp trijų šalių: Italijos konsultantai išreiškė mažesnę poreikį nei Graikijos ( $t = -52,958$ ,  $p < 0,001$ ) ir Lietuvos ( $t = 54,833$ ,  $p < 0,001$ ).

Didžiausią poreikį gauti papildomų mokymų apie karjeros valdymą ir moksleivių įsidarbinimo įgūdžių vystymą nurodė Lietuvos, mažiausią – Italijos karjeros konsultantai. Tarp šių šalių nustatytas reikšmingas skirtumas ( $t = 50,340$ ,  $p < 0,001$ ).

Lyginant keturių šalių karjeros konsultantus pagal nurodytą poreikį gauti papildomų mokymų apie moksleivių, turinčių specialiųjų poreikių, karjeros konsultavimą, nustatytas reikšmingas skirtumas tarp dviejų šalių: Lietuvos karjeros konsultantai nurodė turį didesnę poreikį nei Graikijos konsultantai ( $t = 38,558$ ,  $p = 0,005$ ).

Galiausiai, lyginant šalis pagal poreikį tobulinti IKT (informacinių komunikacinių technologijų) įgūdžius atliekant karjeros orientavimą ir konsultavimą, didžiausią poreikį turį nurodė Airijos konsultantai. Be to, šis poreikis

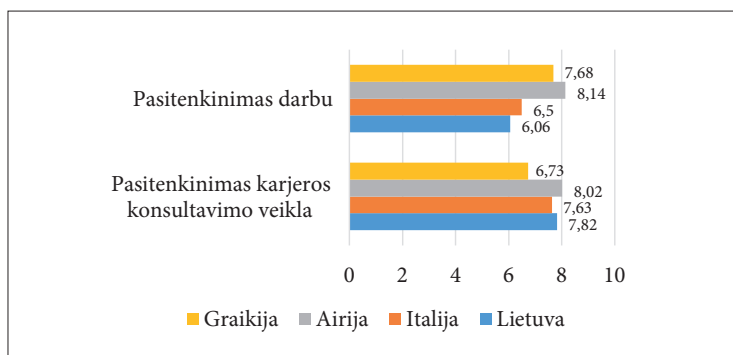


**6 pav.** Karjeros konsultantų praėjusių metų subjektyvus darbo tikslų pasiekimas (procentais)

buvo statistiškai reikšmingai didesnis nei Graikijos ( $t = 40,711$ ,  $p = 0,101$ ) ir Italijos ( $t = -40,337$ ,  $p = 0,016$ ).

Lyginant karjeros konsultantų praėjusių metų subjektyvų veiklos tikslų pasiekimą skirtingose šalyse, nustatyta reikšmingų skirtumų ( $\chi^2 = 12,349$ ,  $p = 0,006$ ). Šalių palyginimas atskleidė, kad Airijos karjeros konsultantai savo darbo tikslų pasiekimus vertina geriau nei Italijos ( $t = -39,142$ ,  $p = 0,025$ ) ir Graikijos ( $t = 36,355$ ,  $p = 0,036$ ).

7 pav. pateikiamas skirtingų šalių karjeros konsultantų pasitenkinimas darbu mokykloje bei pasitenkinimas karjeros konsultavimo veikla.



7 pav. Pasitenkinimas darbu ir karjeros konsultavimu skirtingose šalyse

Lyginant karjeros konsultantų pasitenkinimą karjeros konsultavimu nustatyta skirtumų ( $\chi^2 = 47,456$ ,  $p < 0,001$ ). Šalių palyginimas atskleidė, kad konsultantai Airijoje yra labiau patenkinti savo kaip karjeros konsultanto darbu nei Italijos ( $t = 65,822$ ,  $p < 0,001$ ) ir Lietuvos ( $t = 69,695$ ,  $p < 0,001$ ) karjeros konsultantai. Kaip matome iš 6 pav., Airijos karjeros konsultantai ir subjektyvų savo darbo tikslų pasiekimą vertina aukščiau nei kitų šalių karjeros konsultantai. Lyginant bendrą pasitenkinimą darbu skirtingose šalyse, skirtumų buvo nustatyta ( $\chi^2 = 11,649$ ,  $p = 0,009$ ) tarp Lietuvos ir Graikijos ( $t = 39,659$ ,  $p < 0,001$ ), t. y. Lietuvos karjeros konsultantų pasitenkinimas darbu didesnis nei Graikijos.

## Rezultatų aptarimas

Mokinių konsultavimo akademiniais, karjeros, asmeniniais ir socialiniais klausimais poreikis mokykloje yra aktualus kaip niekada, todėl konsultantų vaidmens pokyčiai turėtų būti kiekvienos mokyklos dėmesio centre. Tačiau tyrimo rezultatai rodo, kad mokinių poreikiai gauti pageidaujamas karjeros ar akademinio konsultavimo paslaugas nėra įgyvendinami pakankamu lygiu. Dauguma tirtų konsultantų dirba didelį mokinių skaičių turinčiose mokyklose, o tai lemia ir konsultanto bei konsultuojamų mokinių santykį. Kuo didesnis mokinių skaičius tenka vienam konsultantui, tuo didesnė tikimybė, kad mokiniai gaus nevienodo lygio konsultavimo paslaugas. Tyrime nustatyta statistiškai reikšmingų skirtumų tarp šalių pagal tai, su kokiomis mokinių grupėmis dažniausiai dirba konsultantai mokykloje. Didžiausių statistiškai reikšmingų skirtumų rasta tarp šalių

pagal konsultantų darbo mokykloje dažnumą su etninių mažumų bei imigrantų grupėmis. Šiuos skirtumus, be abejo, lemia šalies gyventojų etninė sudėtis ir migracijos politika. Pavyzdžiui, Lietuvoje imigrantų yra tikrai nedaug, palyginti su kitomis šiame tyrime dalyvavusiomis šalimis. Todėl su moksleiviais, kurie turi imigranto statusą, karjeros konsultantai Lietuvoje susiduria daug rečiau nei kitose šalyse. Reikšmingai skirtingose šalyse skiriasi ir karjeros konsultantų darbas su gabiais mokiniais. Dažniausiai su gabiais mokiniais nurodė dirbantys Lietuvos karjeros konsultantai. Šiuos rezultatus galima aiškinti tuo, kad Lietuvoje karjeros konsultavimo veiklą mokyklose dažniausiai vykdo psichologai. Lietuvoje jau keletą metų plačiai vykdomos programos, skirtos gabiems mokiniams identifikuoti, teikiama pagalba bei parama jiems. Šių programų aktyvūs dalyviai – psichologai.

Labai panašiai dažnai visų šalių karjeros konsultantai dirba su specialiujų poreikių mokiniais bei anksti mokyklą paliekančiais mokiniais. Tai galima aiškinti tuo, kad specialiųjų poreikių mokiniams Europos Sąjungoje jau gana seniai skiriama nemažai dėmesio, sukurtos specialios programos šių mokinių karjeros konsultavimui (*Employment, Social Affairs & Inclusion*. European Commission, 2013). Ypatingas dėmesys ES skiriamas ir anksti paliekantiems mokyklą mokiniams (Eurydice, 2015). Labai įvairus mokinių su skirtingais poreikiais spektras reikalauja ir gerų konsultanto mokykloje profesinių kvalifikacijų. Tyrimo rezultatai rodo, kad dažnai mokinių konsultavimo funkcijos yra priskiriamos įvairių sričių profesionalams: Lietuvoje šias funkcijas dažniausiai atlieka psichologai, Airijoje – mokyklų konsultantai, Italijoje – mokytojai. Jeigu rengiant psichologus ar socialinius darbuotojus studijų programose galima tikėtis rasti karjeros konsultavimo discipliną, tai realioje mokyklų praktikoje galima sutikti konsultavimo profesionalų, turinčių savo nuosavą pasirengimo konsultuoti kvalifikaciją (Cedefop, 2009; Astramovich et al, 2013; Evans, Payne, 2008; Agresta, 2004).

Apklausa atskleidė, kad skirtingų šalių karjeros konsultantai atlieka panašias karjeros konsultavimo veiklas. Tačiau rasta statistiškai reikšmingų skirtumų tarp tų veiklų atlikimo dažnio. Pavyzdžiui, Lietuvoje dažniausiai vykdomos veiklos – karjeros į(si)vertinimas bei karjeros konsultavimas naudojant įvairius psichologinio įvertinimo metodus. Tai galima aiškinti tuo, kad beveik visi Lietuvoje apklausti karjeros konsultantai – psichologai. Airijos karjeros konsultantai gana retai vykdo karjeros į(si)vertinimą, tačiau dažniau naudoja įvairias technikas ir metodus, kuriems nereikia psichologo kvalifikacijos. Airijos konsultantai mokykloje gerokai dažniau, palyginti su kitomis tyrime dalyvavusiomis šalimis, vykdo ugdymo karjerai programą. Atkreipiant dėmesį į tai, kad daugelis karjeros konsultavimo problemų yra sėkmingai sprendžiamos įvedus mokykloje ugdymo karjerai programas, reikia pažymėti, kad Airijos patirtis šioje srityje yra reikšmingiausia. Ugdymo karjerai programa, o ypač jos dalis, susijusi su savęs pažinimu, padeda spręsti ne tik profesijos pasirinkimo klausimus, bet ir akademinės mokinių problemas. Tačiau tai atlikti gali tik atitinkamai parengti konsultavimo mokykloje profesionalai.

Tyrimo daugiau nei pusė apklaustųjų nurodė mokyklose einantys konsultantų pareigas. Trečdalis nurodė, kad jų pareigos *kitos* (taigi, tai ne mokytojai, ne psichologai ir ne specialieji pedagogai). Galime kelti prielaidą, kad karjeros konsultantų vykdomų skir-

tingų veiklų dažnumą lemia skirtingas šias veiklas vykdančių specialistų išsilavinimas, skirtingos profesijos, o tai ir didina tolesnį atotrūkį tarp teorinių ir metodinių konsultavimo prielaidų bei realios konsultavimo praktikos.

Apklausa parodė, kad konsultantai mokykloje pakankamai adekvačiai vertina savo kvalifikacijos galimybes ir ribotumus. Viena, visų tyrime dalyvavusių šalių konsultantai išreiškė didžiulį poreikį tobulinti savo kvalifikaciją. Šis poreikis siejamas ne su atskiru konsultavimo proceso elementu ar aspektu, bet ir su teorinėmis žiniomis apie konsultavimą, ypač apie karjeros konsultavimą, ir apie karjeros valdymą, įsidarbinimą, karjeros modelius ir konsultavimo įgūdžių lavinimą. Kita, nors konsultantai mokykloje ir yra patenkinti savo darbu apskritai bei savo, kaip konsultanto, veikla, bet pasitenkinimas darbu nėra labai didelis. Konsultantų subjektyvus savo praėjusių metų darbo tikslų pasiekimas taip pat nėra aukštas (tai pažymėjo apie 70 proc. apklaustųjų). Tiek pasitenkinimas darbu, tiek įsipareigojimas savo veiklos arba mokyklos tikslams yra svarbūs konsultantų sėkmės darbe bei jų savaveiksmingumo rodikliai. Todėl kvalifikacijos trūkumai, neleidžiantys iki galo pasiekti mokinių konsultavimo tikslų, didina konsultantų nepasitenkinimą darbu, profesinį perdegimą ir veiklos neefektyvumą (Amatea, Clark, 2005; Cervoni and DeLucia-Waack, 2011).

## Apibendrinimas

Tyrimas atskleidė, kad karjeros konsultavimą mokyklose skirtingose šalyse atlieka skirtingi mokyklos profesionalai. Lietuvoje karjeros konsultavimą daugiausia vykdo psichologai, Italijoje – mokytojai, Airijoje – konsultantai, o Graikijoje vienodai dažnai karjeros konsultavimo klausimais konsultuoja mokytojai, psichologai ir konsultantai. Rezultatai parodė, kad tiek Lietuvoje, tiek Italijoje, Airijoje ir Graikijoje mokyklos konsultantai vykdo įvairių konsultavimo veiklų: karjeros informavimą, karjeros įsivertinimą, ugdymą karjerai, karjeros konsultavimą psichologiniais metodais ir karjeros konsultavimą nepsichologiniais metodais. Skiriasi tik šių konsultavimo veiklų vykdymo dažnumas įvairiose šalyse. Šiuos skirtumus galima paaiškinti skirtingu karjeros konsultantų pasirengimu bei einamomis pareigomis. Visų šalių karjeros konsultantų pasitenkinimas darbu aukštesnis nei vidutinis. Labiausiai patenkinti savo darbu yra Airijos karjeros konsultantai. Nustatyta, kad karjeros konsultantų kvalifikacijos tobulinimo poreikis visose šalyse yra didelis. Tai rodo būtinybę kurti karjeros konsultantų kvalifikacijos tobulinimo programas.

## Literatūra

- Agresta, J. (2004). Professional role perceptions of school social workers, psychologists, and counselors. *Children and Schools*, 26(3), 151–163. <https://doi.org/10.1093/cs/26.3.151>
- Aldridge, J. M., Fraser, B. J. (2016). Teachers' views of their school climate and its relationship with teacher self-efficacy and job satisfaction. *Learning Environments Research*, 19(2), 291–307. <https://doi.org/10.1007/s10984-015-9198-x>

- Amatea, E. S., 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. <https://doi.org/10.5330/prsc.9.1.w6357vn62n5328vp>
- Astramovich, R., Hoskins, W., Gutierrez, A., Bartlett, K. (2013). Identifying role diffusion in school counseling. *The Professional Counselor*, 3, 175–184. <https://doi.org/10.15241/rla.3.3.175>
- Baggerly, J., Osborn, D. (2005). School counselors' career satisfaction and commitment: Correlates and predictors. *Professional School Counseling*, 9(3), 197–205. <https://doi.org/10.1177/2156759x0500900304>
- Bardhoshi, G., Schweinle, A., Duncan, K. (2014). Understanding the impact of school factors on school counselor burnout: A mixed methods study. *Professional Counselor*, 4, 426–443. <https://doi.org/10.15241/gb.4.5.426>
- Bryant, R. M., Constantine, M. G. (2006). Multiple role balance, job satisfaction, and life satisfaction in women school counselors. *Professional School Counseling*, 9(4), 265–271. <https://doi.org/10.5330/prsc.9.4.31ht45132278x818>
- Burnham, J. J., Jackson, C. M. (2000). School counselor roles: Discrepancies between actual practice and existing models. *Professional School Counseling*, 4, 41–49.
- Cervoni, A., DeLucia-Waack, J. (2011). Role conflict and ambiguity as predictors of job satisfaction in high school counselors. *Journal of School Counseling*, 9(1). Retrieved from <http://jsc.montana.edu/articles/v9n1.pdf>
- Dahir, C., Burnham, J., Stone, C. (2009). Listen to the voices: School counselors and comprehensive school counseling programs. *Professional School Counseling*, 12(3), 182–192. <https://doi.org/10.5330/psc.n.2010-12.182>
- Eurydice Brief: Early Leaving from Education and Training.2015. [https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/eurydice-brief-early-leaving-education-and-training\\_en](https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/eurydice-brief-early-leaving-education-and-training_en). <https://doi.org/10.1108/et.2001.00443bab.021>
- Evans, Y. A., Payne, M. A. (2008). Support and self-care: Professional reflections of six New Zealand high school counsellors. *British Journal of Guidance & Counselling*, 36(3), 317–330. <https://doi.org/10.1080/03069880701729466>
- Falls, L., Nichter, M. (2007). The voices of high school counselors: Lived experience of job stress. *Journal of School Counseling*, 5(13). Retrieved from <http://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ901174.pdf>
- Fitch, T. J., Marshall, J. L. (2004). What counselors do in high-achieving schools: A study on the role of the school counselor. *Professional School Counselor*, 7(3), 172–177.
- Gysbers, N. C., Stanley, B. (2014, January/February). From position to program. *ASCA School Counselor*, 51, 22–27.
- Lambie, G., Williamson, L. (2004). The challenge to change from guidance counseling to professional school counseling: A historical proposition. *Professional School Counseling*, 8(2), 124–131. <https://doi.org/10.5330/psc.n.2010-11.145>
- Lambie, G. W., Sias, S. M. (2009). An integrative psychological developmental model of supervision for professional school counselors-in-training. *Journal of Counseling & Development*, 87, 349–356. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6678.2009.tb00116.x>
- Mullen, P. R., Gutierrez, D. (2016). Burnout, stress and direct student services among school counselors. *The Professional Counselor*, 6, 344–359. <https://doi.org/10.15241/pm.6.4.344>
- Mullen, P. R., Blount A. J., Lambie G. W., Chae N. (2018). School Counselors' Perceived Stress, Burnout, and Job Satisfaction. *Professional School Counseling*, 21(1), 1–10. <https://doi.org/10.1177/2156759X18782468>
- Paglis L. L., Green S. G. (2002). Both sides now: Supervisor and subordinate perspectives on relationship quality. *Journal of Applied Social Psychology*, 32(2), 250–276. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2002.tb00215.x>
- Professionalising career guidance: Practitioner competences and qualification routes in Europe*. Cedefop panorama series, 164, 2009.
- Pyne, J. R. (2011). Comprehensive school counseling programs, job satisfaction, and the ASCA model. *Professional School Counseling*, 15(2), 88–97. <https://doi.org/10.5330/psc.n.2011-15.88>
- Rayle, A. (2006). Do school counselors matter? Mattering as a moderator between job stress and job satisfaction. *Professional School Counseling*, 9(3), 206–215. <https://doi.org/10.5330/prsc.9.3.w23j476w45727537>

- Savickas, M. L. (2015). Life Designing with Adults: Developmental individualization using biographical bricolage. In Nota L., Rossier J. (eds.) *Handbook of Life Design: From practice to theory and from theory to practice*. 135-149. Hogrefe Publishing. <https://doi.org/10.1027/00447-000>
- Support for children with special educational needs. *Employment, Social Affairs & Inclusion. European Commission. 2013*. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15993&langId=en>
- Young, M. E., & Lambie, G. W. (2007). Wellness in schools and mental health systems: Organizational influences. *Journal of Humanistic Counseling, Education and Development*, 46, 98–113. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1939.2007.tb00028.x>