

# Ferdinand EDER, Gabriele HÖRL

Zalcburgo universitetas • University of Salzburg

## KONSULTAVIMO KARJERAI TESTAI BŪSIMIEMS MOKYTOJAMS

## CAREER COUNSELLING TESTS FOR TRAINEE TEACHERS

### SANTRAUKA

Šiame straipsnyje analizuojami konsultavimo karjerai testai, pateikiami būsimiems mokytojams antrojo jų studijų semestro metu. Dalyviai užpildo testus, susijusius su profesiniais interesais, gebėjimais ir asmeninėmis savybėmis, ir raštu gauna atsiliepimus, leidžiančius palyginti rezultatus su bendraamžių grupių rezultatų vidurkiais bei išsiaiškinti, kaip kiekviena dimensija atspindi mokytojo profesijos reikalavimus. Konsultavimo karjerai testų ir klausimynų tikslas yra skatinti profesinio pasirinkimo reflektavimą, o ne atranką. Įvertinimo rezultatai atskleidžia ugdomajį poveikį dalyviams – esama nedaug atvejų, kai studentai pradeda galvoti apie studijų keitimą ar pertrauką. Būsimiems mokytojams skirtų konsultavimo karjerai testų prognozuojamojo pagrįstumo testai rodo, kad prognozavimas, grindžiamas testų rezultatais, būtų pateisinamas.

### PAGRINDINIŲ TERMINŲ APIBRĖŽTYS

- *Asmens ir aplinkos sąveikos modelis* – asmens ir aplinkos atitikimo samprata. Asmens elgesys laikomas atitikimo funkcija: kai asmuo ir aplinka atitinka vienas kitą, asmeniui daromas pastiprinamasis ir teikiantis pasitenkinimą poveikis. Nesant atitikimo tarp asmens ir aplinkos, labiau

### ABSTRACT

This article analyses a set of career counselling tests that are offered to teacher training students in the second semester of their studies. Participants complete tests and questionnaires on vocational interests, abilities, and personality traits, and receive written feedback, which allows them to compare their own scores with the averages of relevant peer groups and make clear how each dimension reflects the requirements of the teaching profession. The counselling tests are aimed at stimulating a reflection of vocational choice, not at selection. The results of evaluation indicate a developmental impact on participants. Deliberations about a change or break in the study are rare. First tests on the predictive validity of the career counselling tests for teacher training students show that a prognosis based on the test results would be justifiable.

### DEFINITIONS OF KEY TERMS

- *Person-environment interaction model* – concept of congruence between a person and the environment; a person's behaviour is seen as a function of congruence: if congruence between person and environment exists, there's a reinforcing and satisfying impact to the person; if congruence between person and environment does not exist, the

tikėtina, kad asmuo pakeis aplinką (Holland, 1997).

- *Būsimieji mokytojai* – mokytojų rengimo kursų studentai universitete.
- *Konsultavimo karjerai* metu siekiama padėti klientams susikurti realistinį savęs konceptualizavimą, kad būtų galima iš anksto apgalvotai siekti asmens ir profesinės aplinkos atitikimo („ugdomasis konsultavimas“). Klientui reikia apmąstyti gautą psychologinę ir profesinę informaciją ir galiausiai pačiam priimti profesinį sprendimą (Bergmann, 2004).
- *Karjeros plėtojimo teorija* teigia, kad profesijos pasirinkimas yra ne akimirksniu priimamas sprendimas, bet ilgas procesas. Jo metu asmuo siekia suderinti savo profesinį savivaizdį ir profesijos sampratą (Super, 1957; Bergmann, 2004).
- *Konsultavimo karjerai testai Zalcburgo universitete* – testai ir klausimynai, susiję su profesiniais interesais, gebėjimais ir asmeninėmis savybėmis, skirti skatinti profesinio pasirinkimo reflektavimą. Tai – testai ir klausimynai apie pagrindines asmenines savybes, mokytojo asmenybę, profesinius interesus, bendrajį išsimokslinimą, kognityvinius motėjimus, profesinio pasirinkimo motyvus, profesinį požiūrį ir vertėbes, pasiekimų motyvaciją, atribucinį stilių, savivaizdį ir saviveiksmingumą, mokytojo profesijai būdingas užduotis. Šiais testais nesiekiamama atrankos.
- *Profesinis gabumas* – asmens tinkamumas profesijai.

## IŪDAS

Iki praėjusio amžiaus devintojo dešimtmecio individualus psichologinis konsultavimas karjerai buvo siejamas su santykinai mažu grupių konsultavimu, t. y. konsultuoti jauni žmonės, kuriems specialios konsultacijos buvo reikalingos dėl tam tikrų individualių apribojimų ar negalios. Buvo tikimasi, kad

person is more likely to change the setting (Holland, 1997).

- *Trainee teachers/teacher training students* – students in teacher training courses at university.
- *Career counselling* aims to help clients to develop realistic conceptions of themselves, so that congruence between a person and an occupational environment can be reached in an intentional and reflected way (“developmental counselling”); requires the client to reflect on psychological and vocational information and to make the vocational decision themselves in the end (Bergmann, 2004).
- *Career development theory* – choosing a profession is not an instantaneous decision but rather a long process. In this process a person seeks accordance between his or her vocational self-concept and conception of an occupation (Super, 1957; Bergmann, 2004).
- *Career counselling tests at the University of Salzburg* – tests and questionnaires on vocational interests, abilities, and personality traits to stimulate a reflection on vocational choice; include tests and questionnaires about basic personality traits, teacher personality, vocational interests, general education, cognitive skills, motives of vocational choice and vocational attitudes and values, achievement motivation, attributional style, self-concept and self-efficacy, tasks intrinsic to the teaching profession; do not aim at selection.
- *Occupational aptitude* – a person’s suitability for a profession.

## INTRODUCTION

The use of individual psychological career counselling was restricted to relatively small groups until the 1980s, specifically to young people who required special counselling as a result of personal limitations or disabilities. It was expected that “normal” young people

„normalūs“ jauni žmonės, vadovaudamiesi turima informacija (pvz., raštu pateikiamu su karjera susijusia informacija) ir pasitelkdami savo socialinės aplinkos (tėvų, giminių, pažįstamų) pagalbą, patys gali priimti sprendimus be jokio išsamesnio psichologinio konsultavimo. Suteikti nuodugnų individualų konsultavimą sudėtinga ir dėl laiko sąnaudų, nes dažniausiai reikalingi bent keli susitikimai su konsultantu (pirmoji konsultacija, diagnozavimas, testų analizavimas, antroji konsultacija gavus rezultatus).

Pradėjus naudoti kompiuterinius testus, atsirado galimybė pageidaujantiems atlirkti testus ir iš karto susipažinti su jų rezultatais, taigi sparčiai išsaugo diagnostinio konsultavimo galimybę (Cairo, 1983). Toks konsultavimas nuo kitų iš esmės skyrėsi tik greičiu. Kokybė pakito ši metodą sujungus su efektyviomis komunikacijos technologijomis (ypač internetu). Atsirado galimybė iš esmės ištirti bet kokio amžiaus grupę naudojantis tam tikru testavimo metodu tinkle, išanalizuoti reikiamas detales beveik realiu laiku ir pateikti vartotojams atsiliepimus apie jų testų rezultatus.

Vis didesnės kompiuterinio konsultavimo galimybės sutampa ir su augančiu konsultavimo poreikiu, kuris siejamas su nuolatiniais pokyčiais darbo rinkoje (Herr, 2008) ir nuolat greitėjančiomis visomis su karjera ir išsimokslinimu susijusiomis veiklomis. Pavyzdžiui, studijos universitete jau laikomos ne viena iš asmeninio ugdymosi fazė, kurios metu gali būti išbandomas įvairios studijų programos, bet vienu iš profesinio rengimo, kuris turi vykti efektyviai, etapą. Vis mažiau skelbiama darbo pasiūlymų, kur jauniems darbuotojams būtų suteikiamas galimybė susipažinti su profesijos ypatumais per kelias pirmąsias savaites ar mėnesius ir įsitikinti, ar tas darbas jiems tinka. Iš tiesų vis dažniau tikimasi, kad nauji darbuotojai iš karto sugebės prisitaikyti ir atitiks konkrečiam darbui keliamus reikalavimus.

were able to make decisions themselves based on the information provided (e.g., career-related written information) and with the support of their social network (parents, relatives, acquaintances), without needing detailed psychological counselling. In-depth individual counselling was already difficult for time reasons, because the diagnostics required for this, generally required several time-consuming meetings with the counsellor (initial consultation, diagnosis, analysis of tests, second consultation after results are available).

With the emergence of computer-aided tests it became possible for those seeking counselling to be tested and have access to the test results immediately afterwards, so the possibilities for diagnostics-aided counselling were substantially increased (Cairo, 1983) and although it differed in speed it did not differ essentially from previous counselling. The quality only changed as a result of combining this with efficient communication technology, specifically the possibilities of the internet: it was now possible in principle to test a group of any size using a certain test method on the net, analyse their details almost in real-time and provide users with feedback about their test results.

This increase in the options for computer-aided counselling also corresponds to the growing need for counselling, which is mainly linked to continuing changes in the labor market (Herr, 2008) and to the constant speeding up of all career and education-related activities. For example, studying at university is no longer considered to be a phase of personal development during which different study programmes can be tried out, but as a phase of vocational training, which should run efficiently. Fewer and fewer jobs offer their young staff the chance to learn the ropes in the first few weeks or months and thus also check whether the job is right for them.

In fact it is rather expected that new staff can fully meet the requirements of the job in the workplace in no time at all.

Čia pateikiami pavyzdžiai yra būsimų mokytojų konsultavimo projekto, pristatomo šiame straipsnyje, pagrindas.

## 1

### APRAŠAS IR ANALIZĖ

#### 1.1. KONSULTAVIMAS, O NE ATRANKA RENGIANT MOKYTOJUS

Vienas iš kokybės ypatumų, kuriais vadovaujasi mokytojus rengiančios institucijos, yra metodai, kurių jos imasi siekdamos pritraukti būsimus sėkmingus mokytojo profesijos atstovus (plg. Oser, 2006; Rahm ir Thonhauser, 2007; Seel, 2009; Mayr ir Neuweg, 2009). Tam reikalingos priemonės, leidžiančios atitinkamus žmones sudominti mokytojo profesija, bei modeliai, padedantys atrinkti ir išlaikyti tinkamiausius kandidatus. Norint pasitelkti išorinę atranką, reikalingos priemonės, atitinkančios testų ir psichologinius kokybės kriterijus (objektyvumą, pagrįstumą, patikimumą, patogumą) bei etinius standartus.

Modelius, grindžiamus studentų tinkamumu atrankai į mokytojo profesiją, galima suskirstyti į tris pagrindines grupes:

1. *Aukštos atitikties atrankos metodai* (pvz., Suomijoje; plg. Kohonen, 2007): kandidatai į mokytojų rengimo kursus atrenkami pagal mokymosi vidurinėje mokykloje pažymius ir baigiamųjų egzaminų rezultatus. Naudojamas ir atitinkamos srities stojamasis testas, kurio rezultatai turi lemiamą reikšmę skiriant pagal kvotas nustatytas vietas. Kai kuriose valstybėse rengiamas ir pokalbis, padedantis išsiaiškinti jau turimas profesines žinias ir vidines karjeros pasirinkimo priežastis (plg. Blömeke, 2007). Kartais šis modelis naujojamas kartu su vertinimo centro metodais<sup>1</sup>. Priėmus į organizuojamus kursus, tėstinio konsultavimo paslaugos teikiamas remiantis

The examples of developments listed here form the background for the counselling project for teacher training students described in the following.

## 1

### DESCRIPTION AND ANALYSIS

#### 1.1. COUNSELLING VS. SELECTION IN TEACHER TRAINING

One quality feature for teacher training institutions are the measures they take in order to acquire candidates, who are highly likely to be successful in the teaching profession (comp. Oser, 2006; Rahm and Thonhauser, 2007; Seel, 2009; Mayr and Neuweg, 2009). This requires measures, so that the “appropriate” people are interested in training for a teaching degree, but also models to select the most suitable applicants and to retain them in the career. If this is done by external selection, instruments are required which fulfil the test-psychological quality criteria (objectivity, validity, reliability, convenience) to a great extent, as well as corresponding to ethical standards.

The broad range of models for suitability selection of teacher training students can be divided into three basic structures:

1. “High stakes” selection methods (e.g., Finland; comp. Kohonen, 2007): the selection of candidates for a teaching degree is based on the grades in secondary school and the final examinations as well as using a subject-specific entrance test, the results of which are decisive for the allocation of the spaces predetermined by quotas. In some countries, interviews are also conducted, which elicit previous professional knowledge and intrinsic reasons for the career choice (comp. Blömeke, 2007). Occasionally, this model is combined with assessment centre methods<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Pavyzdžiu, pareiškėjai, laikydami instrukcijų, turi pademonstruoti išgytus kompetentingumus grupei stebėtojų, vertinančių pristatymą.

<sup>1</sup> For example, applicants have to give a short demonstration of instruction in front of a group of observers, who assess their presentation, in order to measure their already existing competences in teaching.

dialogu grindžiamos atrankos metodų modeliu. Toks įvadinis procesas šiuo metu bandomas keliuose universitetuose (pvz., „Parcours“ Passau universitete; plg. *Kritiniai komentarai*, Mägdefrau, 2008).

Aukštos atitikties atrankos metodai nėtiesiogiai pagrįsti prielaida, kad geri universitetinių studijų rezultatai yra svarbus požymis, rodantis, kad asmuo efektyviai dirbs klasėje. Tačiau mažai esama šią prielaidą grindžiančių empirinių įrodymų. Galima rasti pakankamai nuoseklių požymių, rodančių, kad aukštėsnio lygmens studijos universitete (magistrantūros studijos palyginus su bakalauro studijomis) lemia geresnius studentų rezultatus. Tačiau pastebima ir tai, kad asmeniniais skirtumais kurse neturi daug įtakos studentų rezultatams pedagoginėje mokykloje (Darling-Hammond, 2000; Abell Foundation, 2001; Blömeke, 2004; Abele, 2011). Tik kalbant apie matematikos mokytojus, reikia paminėti, kad *COAKTIV-Study* tyrimu galima įrodyti, jog individualus mokytojų rengimo lygis (dalykinis ir didaktinis) turi įtaką studentų rezultatams (Kunter ir kt., 2011).

2. *Dialogu grindžiami atrankos metodai, skatinantys savęs vertinimą ir saviatranką:* pradiniai testai, turintys rimtų pasekmių, yra praleidžiami teigiant, kad studijų metais kandidatams nuolatos siūlomi planavimo-veiklos-reflektavimo ciklai, kurių metu su savo potencialu tobulėti susipažįsta ir patys kandidatai, ir kiti asmenys. Išsamios asmeninės paramos (universitetų dėstytojų, būsimų mokytojų praktikos mentorų mokyklose) metu kandidatams patariama užsibrėžtų tobulėjimo tikslų klausimais. Pagalbos jie sulaukia ir tuomet, jei pradeda mąstyti apie studijų dalyko keitimą (pvz., Dobrindt ir kt., 2007). Kartais pastebima griežtesnių pareiškimų apie „konsultavimo netikslingumą“ (angl. *driving-off counselling*) studentams, pasižymintiems netinkama asmenybės struktūra (plg. Criblez ir Lehmann, 2007).

After acceptance onto the course, there is continuous counselling according to the model of dialogical selection methods. Such an introductory process is currently being tested at some universities (e.g., “Parcours” at the University of Passau; comp. the *Critical comments* in Mägdefrau, 2008).

High stakes selection methods implicitly rest on the assumption that a good performance during the university studies is a valid predictor for effective work in the classroom although empirical evidence for that supposition is low. There are relatively consistent indications that studying to a higher level at university (Master vs. Bachelor) leads to better performance of the pupils but at the same time there is little evidence that individual differences within a course have a considerable influence on the pupils results at school (Darling-Hammond, 2000; Abell Foundation, 2001; Blömeke, 2004; Abele, 2011). Only for Maths teachers it can be proven in the scope of the *COAKTIV-Study*, that the individual level of teacher training (subject and didactics) has an effect on the performance of the pupils (Kunter et al., 2011).

2. *Dialogical selection methods to promote self-assessment or self-selection:* initial tests, which entail serious consequences, are omitted, arguing that the candidates are repeatedly offered planning-action-reflection cycles during the course of studies, which make their potential for development noticeable to themselves and others. With the offer of extensive personal support (university lecturers, mentors at the teaching practice schools), the candidates are encouraged with regard to their development targets or supported in their considerations to switch to alternative courses of studies (e.g., Dobrindt et al., 2007). Occasionally, there are also slightly harsher statements about “driving-off counselling” of individual students with an inadequate personality structure (comp. Criblez and Lehmann, 2007).

3. Žemos atitikties atrankos metodai (pvz., taikomi Vokietijoje, Austrijoje, Šveicarijoje): manant, kad nėra pakankamai tyrimų, pagrindžiančių aukštos atitikties atrankų metodų rezultatus, kuriami ir naudojami žemos atitikties atrankos metodai. Šių (daugiausia internetinių) priemonių, kuriomis ypač dažnai naudojasi mokyklų abiturientai, svarstydamis apie galimą karjeros pasirinkimą (t. y. prieš priimdami sprendimą pradėti mokytojų rengimo kursus; plg. Bergmann, 2008), pavyzdžiai yra „Tikimas mokytojo profesijai“ (vok. *Fit für den Lehrberuf*, plg. Schaarschmidt ir Kieschke, 2007) ir „KKT – konsultavimas karjerai mokytojams“ (angl. CCT – *Career Counselling for Teachers*, [www.cct-austria.at](http://www.cct-austria.at); [www.cct-austria.at/cct/index.php?lokalisierung=IE-ENG](http://www.cct-austria.at/cct/index.php?lokalisierung=IE-ENG)). Šiomis priemonėmis siekiama suteikti galimybę kandidatams patiemis pasitikrinti savo tinkamumą mokytojo profesijai.

Kalbėdami apie šiuo metu taikomą tinkamumo kriterijumi grindžiamos atrankos praktiką, H. Schuler ir B. Hell (2008) teigia, kad daugelis taikomų metodų nepakankamai pagrindžiami teorija, tik iš dalies įvertinama jų vykdymo kokybė, taigi šios kokybės negali analizuoti trečiosios šalys. Tai galioja ir tinkamumo kriterijumi grindžiamai atrankai mokytojo profesijai (plg. Hell ir kt., 2007; Päßler ir kt., 2011; Rothland ir Tirre, 2011; Klusmann ir kt., 2011). Straipsnyje pristatomas projektas ir jo rezultatai tai pat turėtų būti laikomi atsakymu į šią nepatenkinamą situaciją.

## 1.2. BŪSIMŲ MOKYTOJŲ KONSULTAVIMO KARJERAI TIKSLAI IR TEORINIS PAGRINDAS

Vienas iš Zalcburgo universitete vykdyto būsimų mokytojų konsultavimo projekto tikslų buvo kiekvienam naujam studentui patarti jų studijų ir atitinkamo profesinio pasirinkimo klausimais, o ne atligli tam tikrą atranką. Testavimo metu studentai jau buvo

3. “Low stakes” selection methods (e.g., Germany, Austria, Switzerland): due to the assumption that the momentous consequences of high stakes selection methods are not sufficiently justifiable with regard to the current state of research on the predictors, low stakes selection methods are designed and propagated. Examples for such mostly web-based tools, which in particular are to be used by school leavers during their considerations for a career choice (i.e. at a time, before they make a decision to start training for a teaching degree; comp. Bergmann, 2008), are “Fit for the teaching profession” (germ. *Fit für den Lehrberuf*, comp. Schaarschmidt and Kieschke, 2007) or “CCT – Career Counselling for Teachers” ([www.cct-austria.at](http://www.cct-austria.at); [www.cct-austria.at/cct/index.php?lokalisierung=IE-ENG](http://www.cct-austria.at/cct/index.php?lokalisierung=IE-ENG)) these instruments aim at enabling candidates to check their suitability for a teaching training degree themselves.

Schuler and Hell (2008) state with regard to the current practice of suitability selection, that many of the methods are only insufficiently justified by theory, are partially not evaluated in terms of execution quality or cannot be subjected to a quality analysis by third parties, respectively. This also applies to the suitability selection for the teaching profession (comp. Hell et al., 2007; Päßler et al., 2011; Rothland and Tirre, 2011; Klusmann et al., 2011). The project and the results presented in this article also have to be seen as an answer to this unsatisfactory situation.

## 1.2. AIMS AND THEORETICAL FOUNDATION OF A CAREER COUNSELLING APPROACH FOR TRAINEE TEACHERS

One aim of the counselling project for teacher training students in Salzburg was to provide advice for all new students in matters of their study and their respective vocational choice, rather than to select. At the time of testing, the students had already made a career decision.

apsisprendę dėl savo karjeros, todėl projekte taikyta viena iš daugelio konsultavimo strategijų, naudojamų priklausomai nuo karjeros fazės (pvz., prieš pasirenkant profesiją, studijuojant ar mentoraujant pirmaisiais darbo metais). Būsimiems mokytojams skirtos konsultavimo karjerai projektas Zalcburgo universitete (Eder ir Hörl, 2007) įdiegtas 2005–2006 m. m. įvadiniame mokytojų rengimo kurse. Dėl šios priežasties tuo metu susisiekta beveik su visais studentais, pradedančiais mokytojų rengimo studijas. Remtasi bendraja patirtimi, gauta iš konsultavimo studijų pasirinkimui projekto (Bergmann ir kt., 1994).

Teoriniu ir metodiniu požiūriu remiamasi profesinės psichologijos principais ir gabumų diagnoze:

1. Remiantis karjeros plėtros teorija (Super, 1957; Bergmann, 2004) ir Holland (1997) asmens ir aplinkos sąveikos modeliu, profesiniai ir karjeros pasirinkimai lemia didesnę subjektyvią ir objektyvią sėkmę profesinio rengimo ir pačios profesijos srityse, kai asmeninės savybės ir profesinės aplinkos keliami reikalavimai dera (sutampa). Šia prielaida remiasi ir prisitaikymo darbe (Dawis ir Lofquist, 1989) teorija. Visų pirma svarbios yra šios asmeninės savybės: (profesiniai) interesai, mokėjimai, tikslai, esminės vertybės ir savivaizdžio požymiai (Bergmann, 2004). Svarbiausi profesinės aplinkos reikalavimai yra susiję su užduotimis, kurias reikia atlikti, ir socialinės bei įvairios kitos darbo sąlygos, kuriomis šios užduotys turi būti atliekamos.

2. Karjeros plėtojimo teorijoje teigiamą, kad profesijos pasirinkimas yra ne staiga priimamas sprendimas, bet ilgas procesas. Jo metu asmuo siekia suderinti savęs ir profesijos konceptualizavimą. Šis procesas prasideda ankstyvoje vaikystėje, kylant norui įgyti tam tikrą profesiją, ir baigiasi maždaug tuo metu, kai įsidarbinama pagal pasirinktą profesiją.

So, the project embodies one of a range of counselling approaches to be used depending on the career phase (e.g., before choosing a vocation, in service education, or mentoring during the first years in the job). The project for career counselling of teacher training students at the University of Salzburg (Eder and Hörl, 2007) was established in the academic year 2005–2006 and carried out within an introductory course for teaching training students. That is why almost all students starting a teacher training course at the university have been reached since then. It is based on experiences from a counselling project for choice of studies in general (Bergmann et al., 1994).

Theoretically and methodologically it draws on principles of occupational psychology and aptitude diagnosis:

1. According to the assumptions of career development theory (Super, 1957; Bergmann, 2004) as well as the person-environment interaction model of Holland (1997) occupational and career choices lead to higher subjective and objective success in vocational training and profession when the congruency (fit) between a person's traits and the requirements of the occupational environment is rather high too. The theory of work adjustment (Dawis and Lofquist, 1989) relies on this assumption, too. Above all, these relevant personal traits are: (vocational) interests, skills, goals, core values and traits concerning self-concept (Bergmann, 2004). The most relevant requirements of the occupational environment are the tasks to be performed as well as social and miscellaneous working conditions by which these tasks have to be executed.

2. The career development theory claims that choosing a profession is not an instantaneous decision but rather a long process. In this process a person seeks accordance between his or her conception of self (self-concept) and conception of a vocation. This process begins with early childhood wishes for a particular vocation and preliminarily ends with taking a job in the chosen vocation.

3. Tuo metu, kai profesinis sprendimas priimamas arba turi būti priimamas, asmeniui reikėtų gebeti realistiškai konceptualizuoti save ir atitinkamus profesinius reikalavimus.

4. Konsultavimo karjerai tikslas turi būti padėti žmonėms susikurti realistiškas konцепcijas, kad galėtų iš anksto apgalvotai siekti atitikimo tarp savęs ir profesinės aplinkos. Tokio vystomojo konsultavimo pabaigoje klientas turi gebeti reflektuoti psichologinę ir profesinę informaciją bei pats priimti profesinį sprendimą (Bergmann, 2004).

Taigi konsultavimo karjerai Zalcburgo universitete tikslas yra padėti visiems studentams jų studijų pradžioje susikurti aiškią savęs koncepciją ir susieti ją su mokytojo profesijai keliamais reikalavimais.

### 1.3. PRIEMONĖS IR PROCEDŪRA

Būsimiems mokytojams skirtus konsultavimo karjerai testus sudaro keturios pagrindinės dalys (1 lentelė).

#### 1.3.1. DIAGNOZAVIMAS

Projektas nukreiptas į gabumą profesijai. Pagrindinis dėmesys skiriamas pedagoginiams aspektams, beveik visiškai ignoruojant dalyko pasirinkimą (išskyrus interesų

3. At the point in time when a vocational decision is or has to be made, a person should have a realistic conception of his or her own self and an adequate realistic conception of occupational requirements.

4. Career counselling must therefore be aimed at helping people develop realistic conceptions, so that accordance between a person and an occupational environment can be reached in an intentional and reflected way. Such developmental counselling requires the client to reflect on psychological and vocational information and to make the vocational decision themselves in the end (Bergmann, 2004).

On this basis the career counselling at the University of Salzburg aims to support all students at the beginning of their course to develop a clear conception of themselves and to connect this conception with the requirements of the teaching profession.

#### 1.3. INSTRUMENTS AND PROCEDURE

The career counselling tests for teacher training students are composed of four sections as shown in Table 1.

#### 1.3.1. DIAGNOSIS

The project is aimed at occupational aptitude. It focuses on pedagogical aspects and extensively ignores the choice of subject (except in

1 lentelė. Konsultavimo projekto ciklas

Table 1. Cycle of the counselling project

1 ETAPAS: DIAGNOZAVIMAS PHASE 1: DIAGNOSIS	2 ETAPAS: REZULTATŲ PATEIKIMAS PHASE 2: REPORTING OF RESULTS	3 ETAPAS: INDIVIDUALUS REZUL- TATŲ APDOROJIMAS PHASE 3: INDIVIDUAL PROCESS- ING OF RESULTS	4 ETAPAS: ĮVERTINIMAS IR KOKY- BĖS UŽTIKRINIMAS PHASE 4: EVALUATION AND QUALITY ASSURANCE
Testai ir klausimynai Papildomas duomenų rinkimas	Rezultatų pateikimas Nuoroda į duomenų šaltinius	Individualus priėmimas Rezultatų aptarimas kursuose Siūloma konsultacija	Rezultatų įvertinimas ir pakartotinis apdorojimas
Tests and questionnaires Add-on data collection	Reporting of results Notice of references	Individual acceptance Discussion of results in courses Offering consultation	Evaluation and re-processing of results

klausimyno kontekstą). Būsimieji mokytojai atlieka testus ir pildo klausimynus apie esmines savo asmenines savybes (NEO-FFI; Borkenau ir Ostendorf, 1993), mokytojo asmenybę (LPA; Brandstätter ir Mayr, 1994), profesinius interesus (AIST; Bergmann ir Eder, 2005), bendrajį išsimokslinimą, kognityvinius mokejimus (KFT; Heller ir Perleth, 2000), profesinio pasirinkimo motyvus, profesinį požiūrį ir vertėbes (BWH; Bergmann, 2008), pasiekimų motyvaciją (LMI; Schuler ir kt., 2001), charakterio ypatybes (FKK; Krampen, 1981), savivaizdį (Eder, 1995) ir saviveiksmingumą (Schwarzer ir Jerusalem, 1999). Be to, dalyviai apgalvoja užduočių, būdingų mokytojo profesijai (LIS; Mayr, 1998), sąrašą. Taip pat pateikiamas klausimynas biografiniams duomenims ir informacijai, susijusiai su pasirinktomis studijomis, gauti. Norint, kad testavimas užtruktų kuo trumpiau (apie dvi valandas), dalis apklausos pateikiama internetu (tai apytiksliai trunka vieną valandą).

### 1.3.2. REZULTATŲ PATEIKIMAS

Grįztamasis ryšys apie rezultatus studentams teikiamas aprašo pavidalu: nurodomi įverčiai ir jų interpretavimo gairės. Studentai gauna informaciją apie svarbias referentines grupes, pavyzdžiu, visų būsimųjų mokytojų arba sėkmingai dirbančių mokytojų vidutines vertes, kurias lygindami su savo rezultatais gali nustatyti tinkamumą (pagal pateiktus kriterijus) mokytojo profesijai. Interpretavimo gairėse aiškiai nurodoma, kaip kiekvienas aspektas susijęs su mokytojo profesijos reikalavimais ir kokie įverčiai leidžia daryti prielaidą, kad profesinė veikla bus atliekama gerai.

Tokia konsultavimo karjerai studijų pradžioje forma nesiekianti atlikti jokios atrankos. Tikimasi, kad tiriamos asmeninės savybės beveik nekis bégant laikui ir suteiks potencialo tobulėti. Studijų metu igyjamos savybės (pvz., kompetentingumai) dėl tos pačios priežasties netiriamos. Dalyviai taip

the context of the interests inventory). Therefore the teacher training students take tests and questionnaires about their basic personality traits (NEO-FFI; Borkenau and Ostendorf, 1993), teacher personality (LPA; Brandstätter and Mayr, 1994), vocational interests (AIST; Bergmann and Eder, 2005), general education, cognitive skills (KFT; Heller and Perleth, 2000), motives of vocational choice and vocational attitudes and values (BWH; Bergmann, 2008), achievement motivation (LMI; Schuler et al., 2001), attributional style (FKK; Krampen, 1981), self-concept (Eder, 1995) and self-efficacy (Schwarzer and Jerusalem, 1999). Furthermore, the participants reflect on a list of tasks intrinsic to the teaching profession (LIS; Mayr, 1998). Additionally, there is a questionnaire on biographic data and information about the chosen study. To keep the on-site testing time as short as possible (approximately two hours), part of the survey is offered online (approximately one hour).

### 1.3.2. REPORTING OF RESULTS

The students receive feedback about their results in the form of a results booklet containing their values along with interpretation guidelines. The presentation of results includes information about relevant reference groups, e.g. mean values of all teacher training students or of successful teachers, from which the participants can derive by comparison, how suitable they are for the teaching profession with regard to the criteria stated. It is made clear in the interpretation guidelines how each dimension reflects the requirements of the teaching profession and which values lead to the assumption of good accomplishment.

This form of career counselling at the beginning of studies does not aim at selection. In accordance with that, the personal traits tested are assumed to be relatively constant over time and allow for a person's potential for development. Traits that are to be acquired during the course of studies (e.g., existing competencies)

pat negauna tiesaus atsakymo, ar yra tinkami mokytojo profesijai. Jiems pateikiami nurodymai, kada, remiantis gautais rezultatais, reikėtų apgalvoti savo karjeros pasirinkimą.

### 1.3.3. INDIVIDUALUS REZULTATŪ APDOROJIMAS

Dažniausiai dalyviai perskaito savo rezultatų aprašą (14 puslapių) daugiau nei vieną kartą ir stengiasi pritaikyti pateiktus paaiškinimus sau. Kai kuriuose kursuose atliekamas testų aptarimas, pavyzdžiui, individualus testo rezultatų reflektavimas mokymosi dienoraštyje. Visiems studentams suteikiama galimybė susitarti dėl savo testo rezultatų peržiūros su konsultantais (pvz., psychologinio konsultavimo centre) ir gauti naudingų patarimų dėl tinkamo šių rezultatų interpretavimo ir apdorojimo.

### 1.3.4. ĮVERTINIMAS IR KOKYBĖS UŽTIKRINIMAS

Praėjus maždaug šešioms savaitėms po to, kai dalyviams pateikiami atsiliepimai apie rezultatus, paprašoma atsakyti į klausimus, įvertinančius projektą. Ši internetinė apklausa turi du tikslus. Pirmiausia – surinkti informaciją apie vertinimą ir rezultatų aprašo naudojimą. Kitas tikslas – paskatinti pakartotinai peržvelgti rezultatus ir įvertinti kiekvieną pateiktą atsiliepimą komponentą, atsižvelgiant į jo naudingumą ir suprantamumą. Taigi skatinamas pakartotinis anksčiau suteiktos informacijos apdorojimas.

Tikimasi, kad jeigu iš esmės skiriasi dalyvio asmeninės savybės ir mokytojo profesijos reikalavimai arba pastebimas didelis skirtumas tarp asmens gauto įverčio svarbiu aspektu ir referentinės grupės vidutinės vertės tuo pačiu aspektu, dalyvis bus raginamas apgalvoti savo priimtą profesinį sprendimą. Ankstesnio projekto patirtis (Brandstätter ir kt., 2002) ir pirmieji projekto įgyvendinimo Zalcburgo universitete įvertinimai (Eder ir Hörl, 2006) rodo, kad tokį atvejų tikrai esama.

are not tested for the same reason. Also, the participants do not receive straightforward feedback as to whether they are well-suited for the teaching profession, but they get directives on when to reflect on their career decision based on the given results.

### 1.3.3. INDIVIDUAL PROCESSING OF RESULTS

Participants usually read their results booklet (14 pages) more than once, and try to apply the included interpretations themselves. In some courses a debate of the tests is provided, for example as an individual reflection of the test results in a learning diary. All students are given the opportunity to apply for a review of their test results with consultants (e.g., psychological counselling center) to get advice for interpretation and helpful hints for processing.

### 1.3.4. EVALUATION AND QUALITY ASSURANCE

About six weeks after feedback of results participants are asked to answer evaluating questions on the project. This online survey serves two purposes; firstly to collect information on the assessment and the use of the results booklet and on the other hand, to stimulate a renewed confrontation with the results by a forced evaluation of each component of the feedback in terms of its usefulness and understandability. Thus a re-processing of the formerly transferred information is encouraged.

In general, it is expected, that persons who display a high discrepancy between their personality traits and the requirements of the teaching profession, or with a big difference between their values in an important aspect and the mean value of a reference group in that aspect will be urged to reflect on their vocational decision. Experiences from a previous project (Brandstätter et al., 2002) and first evaluations of the implementation of the project at the University of Salzburg (Eder and Hörl, 2006) suggest that this effect actually occurs.

## 1.4. PRIIMTINUMAS, ĮVERTINIMAS IR POVEIKIS

### 1.4.1. KONSULTAVIMO PROJEKTO PRIIMTINUMAS IR ĮVERTINIMAS STUDENTŲ POŽIŪRIU

Nuo 2006 m. konsultavimo karjerai projektą įvertino 1055 būsimi mokytojai (apie 46 % testą atlikusių studentų). Iškelti klausimai apie bendrają projekto vertę, apie tai, kaip studentai supranta testavimo situaciją, ir apie pateiktų atsiliepimų naudą.

Dauguma studentų (51 %) tiki, kad verta atlikti privalomus konsultavimo karjerai testus studijų pradžioje. Tik labai maža grupė (apie 5 %) mano, kad jų atlikti neverta, o likusių studentų dalis teigia, kad tokius testus atlikti verta, tačiau jie neturėtų būti privalomi. Atsiliepimai apie testavimo situaciją (vietoje atliekamų testų ir jo dalij, pateikiamą internečio) yra gana geri. Dauguma apklaustujų sutinka, kad tokia testavimo situacija studentų nevargina, yra maloni ir juos padrąsina (Eder ir Hörl, 2011).

Studentai perskaito gautus atsiliepimus apie testo rezultatus vieną (45 %), du ar tris kartus (48 %) arba dažniau (6 %). 1 diagrama iliustruoja atsiliepimų apie atskiras testo priemones naudingumą ir suprantamumą (bendras vertinimas yra vidutiniškas). Atsiliepimai apie testus, susijusius su priemonėmis, tiesiogiai siejamomis su mokytojo profesija, laikomi naudingesnais nei atsiliepimai apie asmenines savybes, kurių svarbą palyginti sunku suvokti.

### 1.4.2. RESPONDENTŲ NURODYTAS KONSULTAVIMO PROJEKTO POVEIKIS

Įvertinimas, atliekamas praėjus dviej mėnesiams po to, kai studentai gauna savo rezultatus, iš esmės jrodo esamą uggdomajį poveikį. Dalyviai susipažsta su savo kompetentingumais ir trūkumais. Atvejų, kai būtų imamasi ką nors keisti (pvz., galvojama apie studijų keitimą) esama retai.

## 1.4. ACCEPTANCE, EVALUATION AND EFFECTS

### 1.4.1. ACCEPTANCE AND EVALUATION OF THE COUNSELLING PROJECT BY THE STUDENTS

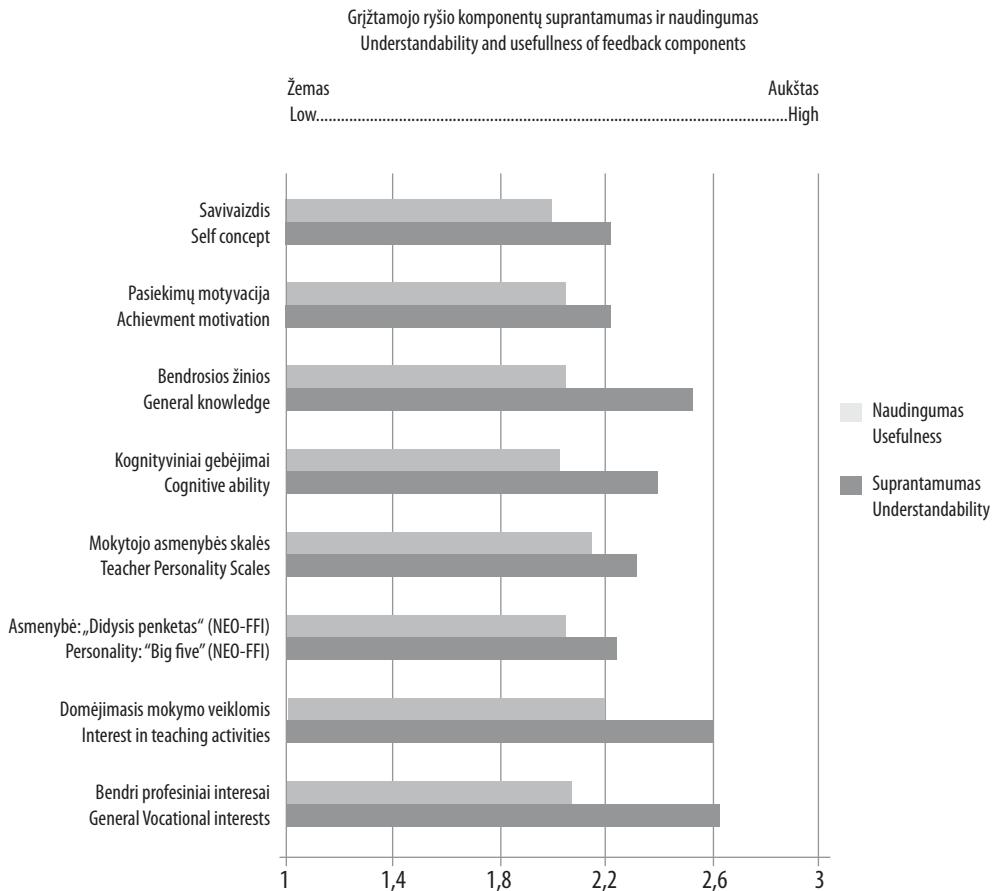
Since 2006, 1055 teacher training students have participated in the evaluation of the career counselling project (about 46% of the students who were tested). Several questions arise concerning the value of the project in general, students' perception of the testing situation and the usefulness of the feedback.

The majority of students (51%) believe that it is reasonable to conduct mandatory career counselling tests at the beginning of studies. Only a very small group (about 5%) do not value the tests as reasonable, while the remaining group think the tests are reasonable but should be voluntary for the students. Feedback on the perception of the testing situation (on-site testing as well as the online part) is rather good with the majority agreeing that the testing situation is enjoyable, not wearing on the students and encouraging (Eder and Hörl, 2011).

The students read the feedback on the test results once (45%), two or three times (48%) or more often (6%). Figure 1 illustrates the usefulness and the understandability of feedback on the single test instruments, which is overall regarded as average. The feedback on tests concerning instruments that are obviously connected to the teaching profession is regarded as more useful than the feedback on personality traits that may be hard to understand in their significance.

### 1.4.2. SELF-REPORTED EFFECTS OF THE COUNSELLING PROJECT

The evaluations – two months after the students have received their results – mainly prove educational impact. The participants develop an awareness of their competences and deficits. Corrective actions, e.g. thinking about changing the course, are rare.



1 diagrama. Grįžamojo ryšio naudingumas ir suprantamumas (N = 1055)

Figure 1. How useful and understandable was the feedback? (N=1055)

### Ar pateikti rezultatai keičia požiūrį?

Nesitikima, kad pateikti rezultatai privers iš esmės ką nors keisti netrukus po to, kai jau priimtas sprendimas pasirinkti kursus. Pradiniéje apklausoje naudotas J. Mayr (2002) sukurtais klausimynas, kuris pirmiausia nukreipia dėmesį ne į priimto sprendimo studijuoti poveikį, bet į turimų gebėjimų svarstymą.

Santykinių aukščiausi rezultatai gaunami atsakant į tuos klausimus, kuriais dėmesys atkreipiama į *ugdomajį poveikį*: tai iš esmės yra apie save gaunamos žinios, kurias galima naudoti tariant moksľą. 54–71 % respondentų

**Does the feedback of results cause changes in attitudes?** It is not to be expected that the feedback of results leads to a substantial modification shortly after a decision for a course was made. An inventory developed by Mayr (2002) was used for initial enquiry, which does not primarily address the impact on the decision to study, but a wide range of processing capabilities.

The relatively highest scores are found in items where a *developmental impact* is addressed: this is mainly a gain in knowledge about oneself that can be used in further

pritaria pateiktiems teiginiams. *Apie ugdomąjį poveikį kalba tie studentai, kurie pasižymi gerais kalbiniais mokėjimais, aukšta pasiekimų motyvacija, ypač domisi mokymu ir yra ekstraverčiai, bet tuo pat metu turi menką pasiekimų savivaizdį ir mažą atsparumą stresui.*

*Karjeros valdymo poveikis* pirmiausia suprantamas kaip karjeros lūkesčių stiprinimas, tačiau keletas asmenų kalba ir apie abejones dėl pasirinktos karjeros. *Mintys apie pasirinktų kursų keitimą kyla, jei studentai iš gautų atsiliepimų padaro išvadą, kad jų atsparumas stresui, savikontrolė ir domėjimasis mokymu yra žemi.*

Vidutiniškai maždaug trečdalies respondentų teigia, kad išaugo jų domėjimasis mokytojo profesija ir pasirengimas reflektuoti pasirinktą profesiją. *Šis poveikis apskritai sietinas su dalyvavimu procese, o ne su individualiaisiais atsiliepimais.*

Apskritai išryškėja, kad šiuo dalyvių karjeros etapu naudojama palaikomoji informacija, o prieštarungos informacijos atsisakoma.

#### 1.4.3. PROGNOZINIS PAGRĮSTUMAS: POVEIKIO TYRIMAS ILGALAIKĖS ANALIZĖS METU

Taikant šiuos metodus, visuomet tikimasi, kad jie padės numatyti, kaip studentams sekisis ir kaip vyks jų studijos. Norint patikrinti šią prielaidą, iš 2006 m. studentų kohortos buvo surinkta informacija apie tai, kaip vyksta kursai. Naudoti karjeros stabilumo (pradinio tikslų laikymosi) ir kursų baigimo trukmės kriterijai. Pagal rezultatus išskirtos keturios studentų grupės:

- 1) jau baigę studijas;
- 2) vis dar studijuojantys mokytojų rengimo kursuose;
- 3) pakeitę kursus (vietoje mokytojų rengimo kursų pasirinkę kitą Zalcburgo universiteto dalyką).
- 4) nutraukę studijas<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Tam tikrų neaiškumų kyla nagrinėjant ketvirtąją grupę, kadangi šie asmenys gali būti pasirinkę studijas kitame universitete.

education. 54–71% of the respondents agree to the given statements. *Such impacts are reported by students with high linguistic skills, a high level of achievement motivation, great interest in teaching and high extraversion, who at the same time have a low self-concept of achievement and low resistance to stress.*

*A career-controlling effect* is primarily found as a reinforcement of career aspiration, but few people also report uncertainty about their chosen career. *Thoughts about changing their course crop up if the students can conclude from the feedback that their resistance to stress, self-control and interest in teaching is rather low.*

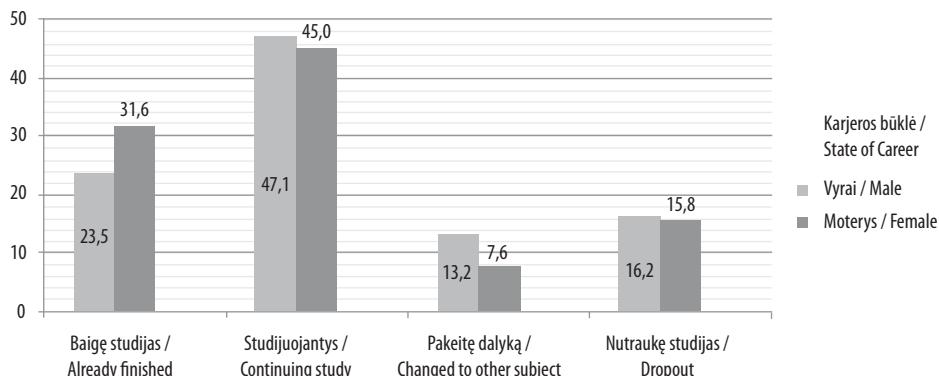
On average about a third of respondents report their increased interest in exploring the teaching profession as well as an increased readiness to reflect upon their chosen profession. *This impact appears to be linked rather to the participation in the process as a whole and less to individual concrete feedback.*

In general, there is some evidence that at this stage of their career, particularly supportive information is used whereas dissonant information is rejected.

#### 1.4.3. PREDICTIVE VALIDITY: EXAMINATION OF THE EFFECTS IN LONGITUDINAL ANALYSES

With all the methods applied there is always the expectation that they can contribute to predicting how well students might proceed and succeed in their studies. To check this assumption, characteristics about how the course is proceeding were collected for students from the 2006 cohort. The criteria are the stability of the career (maintenance of original goal) and the speed of finishing the course. Four groups resulted based on this:

- 1) students, who had already finished their studies;
- 2) students, who were still on the teacher training course;
- 3) students who had changed courses (who study another subject at the University of Salzburg instead of teacher training);



2 diagrama. 2006 m. kohortos studijų būklė (N = 239)

Figure 2. State of study for 2006 cohort (N = 239)

2 diagramoje pateikiama 2006 m. studentų kohortos pasiskirstymas pagal šias kategorijas (N = 239).

Remiantis šiaisiais rezultatais, po 11 semestru<sup>3</sup> apie 30 % apklaustujų jau buvo baigę studijas, 46 % vis dar studijavo, 9 % pakeitė mokomąjį dalyką, o maždaug 16 % nutraukė studijas. Studijas baigusių dalyvių grupėje pastebėta lyčių skirtumų: moterys baigia studijas greičiau. Lyčių skirtumų rasta ir mokomąjį dalyką pakeitusių dalyvių grupėje – taip dažniau atsitinka su studentais vyrais.

Tyrimo tikslais šios keturios grupės lyginamos viena su kita (Eder ir Hörl, 2011). Svarbių skirtumų pastebėta analizuojant prognozuojamuosius požymius.

**1. Studijas nutraukę studentai** pasižymi savybėmis, išskiriančiomis juos iš likusių studentų: jų bendras domėjimasis (S – socialusis; E – verslusis) mokytojo karjera ir intelektiniai tyrimų interesai yra nedideli. Domėjimasis mokymo veikla taip pat yra nedidelis lyginant su kitais dalyviais. Jiems trūksta stropumo ir atsparumo stresui, o pasiekimų motyvacijos lygis yra palyginti žemas. Tą patį galima

4) dropouts (people, who had given up studying)<sup>2</sup>.

Figure 2 shows the status of students along these categories for the cohort surveyed in 2006 (N = 239). According to this, after 11 semesters<sup>3</sup> approx 30% had already completed their studies, 46% were still studying, 9% had changed to another subject and approx. 16% had given up studying. There were gender differences in the completed category (female students finished somewhat quicker) and in the changed to other subject category: this occurs more frequently with male students.

For analyses, these four groups are first compared to each other (Eder and Hörl, 2011). Significant differences result in the predictor traits analysed.

**1. Dropouts** display numerous distinguishing characteristics compared with the remaining students: they tend to be rather low in the general interests (S – Social; E – Enterprising) in a teaching career trait and have noticeably low intellectual-research interests.

<sup>2</sup> There is a degree of uncertainty with allocation to category (4) as they may have changed to a course at a different university.

<sup>3</sup> According to law a teacher training at the university requires 9 semesters, but almost nobody is able to finish within this time. In average, students need about 10 to 11 semesters to accomplish their study.

<sup>3</sup> Pagal įstatymą mokytojų rengimo trukmė yra 9 semestrai, tačiau per šį laikotarpį beveik niekas nebaigia studijų. Iprastai studijuojama nuo 10 iki 11 semestrių.

pasakyti ir apie šių studentų savivaizdį bei saviveiksmingumo lūkesčius. Galima daryti išvadą, kad šie studentai (angl. *right ones*) linkę nutraukti studijas dėl pasirinktos karjeros tinkamumo ir akademinių gebėjimų. Tačiau dažnai nesama didelių skirtumų tarp šių ir sėkmingai pasirodančių studentų, nesiskiria jų kognityviniai mokėjimai.

2. Pastebėta nedaug panašumų tarp **studentų, pakeitusių mokomajį dalyką, ir studijas visiškai nutraukusių studentų**, nors abi šios grupės nebaigė mokytojų rengimo kursų. Jie mažai domisi C (konvencionalija) interesų sritymi, bet pasižymi itin dideliu domėjimusu mokytojo profesija. Akivaizdu, kad juos domina visos svarbios mokytojų veiklos, bet jie atsisako egzaminavimo ir vertinimo. Šie studentai yra atviri įvairiai patirčiai, yra linkę konkuruoći ir pasižymi teigiamu savivaizdžiu bei turi didelių saviveiksmingumo lūkesčių. Apskritai tai yra grupė, pasižyminti tikslinėmis, bet iš dalies perteklinėmis mokytojo savybėmis.

3. **Jau baigę studijas studentai** turi daug su verslumu ir konvencionalumu susijusiu interesu, rodančių organizacinius ir ekonominius mokėjimus. Juos labiau nei kitus domina mokymas. Ypač didelis stropumas juos aiškiai išskiria iš kitų. Šių studentų pasiekimų motyvacijos lygis yra aukštas, jie yra linkę rinktis kursą dėl vidinių priežasčių.

Their interests in teacher activities are also low compared to the others. They lack conscientiousness and resistance to stress, their level of achievement motivation is comparatively low, so is their self-concept and expectations of self-efficacy. It can be concluded that the *right ones* tend to drop out in terms of career suitability and also academic ability. However, there is often not a great deal of difference between them and successful students, there is no difference in cognitive skills.

2. **Students that change courses** do not have much in common with the **dropouts**, even though they give up teacher training. They have low interests in the C (Conventional) area, their particularly trait though is their high teacher-specific interests. They are obviously interested in all the important activities for teachers, but reject examination and assessment. They are open to experiences, competitive and have a positive self-concept and high expectations of self-efficacy. Overall this is a group that actually has the target traits for teachers but partly in excess.

3. **Quick students**, who have already finished their studies have comparatively high entrepreneurial and conventional interests, which indicate organisational and economic skills. They are somewhat more interested than others in teaching. Their high level of

2 lentelė. **Diskriminantinės analizės klasifikacija remiantis visais metodais**

Table 2. **Classification result of discriminant analysis based on all methods**

PROGNOZĖ PREDICTION	Stabili karjera Stable career	Nestabili karjera Instable career	Iš viso Total
STATUSAS STATUS			
Stabili karjera Stable career	167 (96,5)	6 (3,5)	173 (74,2)
Nestabili karjera Instable career	43 (71,7)	17 (28,3)	60 (25,8)
Iš viso Total	210 (90,1)	23 (9,9)	

Pastaba: lentelėje pateikti absolutieji dydžiai ir procentiniai jų išraiška (skliaustuose).

Note: Absolute figures (percentage values in brackets).

**4. Vis dar studijuojančių studentų** (visų jų studijos viršija normalią numatyta studijų trukmę) rezultatai visose srityse yra vidutiniški.

Studentai buvo suskirstyti į stabilius (vis dar studijuojančius arba jau baigusius studijas) ir nestabilius (nutraukusius studijas ar pakeitusius dalyką) norint patikrinti, kiek galima nuspėti kurso eigą remiantis prognoziniais rodikliais. Tuomet buvo tikrinama, kaip tiksliai galima, naudojantis diskriminantine analize, numatyti pasiskirstymą į šias dvi kategorijas. Žemiau pateikiama klasifikacija remiasi 21 prognoziniu rodikliu<sup>4</sup>:

Beveik visi stabilios karjeros studentai (96,5 %) naudojant prognozinius rodiklius būtų buvę teisingai priskirti konkrečiai grupei, tačiau nestabilios karjeros – tik 28 %. Todėl prognoziniai rodikliai labiau tinkta nustatyti, kas lieka siekti karjeros, o ne kas iš jos pasitraukia. Daugiau nei 70 % **nestabilios** karjeros studentų prognoziniais rodikliais būtų buvę priskirti daug žadančių kandidatų kategorijai. Tokią netikslią prognozę turbūt galima sieti su faktu, kad mokomojo dalyko pakeitimą ar visišką studijų nutraukimą lemia visiškai skirtinges savybės, neįtrauktos tarp prognozinių rodiklių (pvz., lemtingi gyvenimo įvykiai). Šie požymiai turi efektyvų poveikį, jei asmuo iš tiesų turi daug savybių, iš esmės nesiskiriančių nuo tų, kuriomis pasižymi stabilios karjeros studentai.

Apskritai šio metodo prognozinis efektyvumas, kalbant apie sėkmingą kursų baigimą, yra mažesnis, nei tikėtasi. Tuo pat metu reikia prisiminti, kad tai buvo labai ribotos įvairovės imtis. Tirtieji asmenys ne atsitiktinai priėmė sprendimą tapti mokytojais. Jie manė, kad tokia karjera atitinka jų interesus ir mokėjimus. Natūralu, kad šių savybių pasiskirstymas čia yra daug mažesnis, nei atsitiktinės studentų

conscientiousness distinguishes them significantly from the others. They have a high level of achievement motivation and tend to have chosen their course for intrinsic reasons.

**4. Students still studying**, all of them somewhat over the normal length of study, represent the average in all areas.

The students were classified into stable (still studying or already finished) and unstable (dropouts and course changers) to check to what extent it can be predicted how the course will proceed based on the predictors. It was then checked how well allocations to both these categories can be predicted using discriminant analysis. The following classification result was based on 21 predictors<sup>4</sup>:

The stable career students would have been almost all (96,5%) allocated to the right group by the predictors used, the unstable would have been just 28%. Therefore the predictors are better suited to identifying whether someone stays in the career, than leaves the career. More than 70% of the **unstable** career students would have been estimated as being promising candidates by the predictors. This low prediction efficiency is probably linked to the fact that changing course or dropping out is obviously determined by completely different traits, which are not included among the predictors (e.g., critical events in life). These traits can also be effective if a person actually has a constellation of traits, which basically does not differ from those of stable career students.

On the whole, the prediction efficiency of the overall method with regards to successfully completing the course is somewhat lower than expected. At the same time it must be remembered that this was a sample with very restricted variance; the people analysed had not as a rule decided on teacher training by coincidence but because they thought this career was

<sup>4</sup> Kaip prognoziniai rodikliai naudoti (skalės skaičius skliaustuose): profesiniai interesai (3), konkretūs su mokytojo profesija susiję interesai (6), asmeninės savybės (4), profesinio pasirinkimo motyvai (2), pasiekimų motyvacija (2), savivaizdis (2), saviveiksmingumas (1) ir kognityvinis gebėjimas (1).

<sup>4</sup> As predictors were used (number of scales in parentheses): vocational interests (3), specific interests to the teaching profession (6), personality traits (4), motives of vocational choice (2), achievement motivation (2), self concept (2), self efficacy (1), and cognitive ability (1).

imties atveju, todėl ir galima buvo tikėtis tik riboto prognozinio efektyvumo.

Be to, reikia nepamiršti, kad su kokybe susiję kurso reikalavimai bent jau iš dalies skiriasi nuo tų, su kuriais bus susiduriama toliau siekiant karjeros, apie kurią kalbama konsultavimo metu. Tinkamai išanalizuoti prognozinius rodiklius galima tik remiantis pirmųjų kelerių metų karjeros rezultatais. Tačiau jau numatoma, kad rezultatus bus galima naudoti kaip svarų pagrindą konsultuoti prieš pradedant studijas, kai vertinama, ar asmeniui seksis mokytojų rengimo studijose.

## APIBENDRINIMAS, IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS

Ankstesnę šio projekto patirtį galima aptarti „iš vidaus“, t. y. atsižvelgiant į jo naudą studentams ir universitetui, apžvelgiant galimus kompiuterinio konsultavimo pranašumus ir trūkumus, bei pažvelgti į jį iš platesnės perspektyvos, aptariant bendrąsias testavimo problemas ir etinius *privalomo* testavimo aspektus.

Projekto dalyviams svarbu subjektyvus poveikis, kai siekiama patvirtinti studentų sprendimus ir sustiprinti tikėjimą, kad studijos bus sėkmingai baigtos. Daugelis jų teigia, kad dabar jaučiasi labiau užtikrinti dėl priimtų sprendimų, ir mano, kad gauti atsiliepimai pagelbėjo formuojant studijas. Tuos, kurie neatitinka mokytojų rengimo kursų keliamų sąlygų, universitetas turėtų informuoti ir perspėti, kad reikėtų arba labiau pasistengti, arba galvoti apie kursų keitimą. Turint pakankamai duomenų, testo rezultatai gali pateikti visiškai pagrįstą kursų prognozę ir apie tai informuoti studentus.

Kompiuterinio konsultavimo teorijos kontekste aptariama keletas klausimų, susijusių su struktūriniais skirtumais lyginant su tradiciniu individualiu konsultavimu.

right for them as a result of their interests and skills. This naturally has the consequence that the spread of these traits is significantly lower than in a random sample from all students and only a restricted prediction efficiency can therefore be expected.

Furthermore, it must be considered that the course requirements in terms of quality at least partly differ to those in the subsequent career, which the counselling process refers to. An appropriate analysis of predictors will only be possible based on performance in the first few years of the career. However, it is already foreseeable that the results provide a solid basis for relevant counselling before studying, when it is a case of assessing whether someone will be successful on a teacher training course.

## DISCUSSION, CONCLUSIONS AND RECOMMENDATIONS

Previous experience from this project can be discussed “from within”, namely with regards to its benefits for students and the university, as well as the possible advantages and disadvantages of computer-aided counselling, and from a broader perspective which addresses problems of testing in general, as well as the ethical issues involved in carrying out *mandatory* testing.

For the project’s clients there are important subjective effects, which mainly move towards confirming students’ decisions and thus reinforcing the successful completion of the course. Many of them state that they now feel more secure in their decisions and feel supported by the feedback when shaping their studies. For the university it results in indications that those who do not have such good prerequisites for the teacher training course, are made aware that they should either make an extra effort, or consider changing course. As soon as sufficient data is available, it seems to be fully justifiable to produce a course prognosis based on the test results and also inform the students of this.

Tai daugiausia klausimai apie savanoriško dalyvavimo vaidmenį, sąveikos svarbą ir tinkamą psychologinio diagnozavimo rezultatų panaudojimą.

1. Konsultavimas tradiciškai aiškinamas ir apibūdinamas kaip aktyvus savanoriškas dalyvavimas. Klientai patys siekia gauti konsultaciją, todėl yra pakankamai atvirai nusi- teikę jų atžvilgiu. Jei tokio atviro nusiteikimo nėra, tikėtina, kad nebus ir noro priimti informaciją. Negalima užtikrinti, kad šis aspektas bus pastebimas kompiuterinio konsultavimo metu. Tačiau apskritai kalbant įverčiai sudaro įspūdį, kad informacija yra priimama ir aktyviai apdorojama.

2. Konsultavimas tradiciškai laikomas procesu, kai konsultantas atlieka svarbų vaidmenį ir kaip asmuo. Be interaktyvaus partnerio konsultavimas taptų nuasmenintu informacijos rinkimo procesu. Tiesioginės informacijos, susijusios su šia prielaida, iš projekto negauta, tačiau pastebėta, kad retai kada pasinaudota galimybe aptarti rezultatus su konsultantu. Be abejo, grįžtamasis ryšys jau savaime yra labai naudingas, tačiau pri- valu aptarti aiškiai pastebimą tendenciją, kad informacija yra atsirenkama, t. y. neigiamą informaciją, susijusią su asmeniu ar jo priimtu sprendimu, sumenkinama. Didesnė mokslo darbuotojų integracija, be abejonių, būtų di- delis privalumas mažinant tokius dalykus.

3. Tą patį galima pasakyti ir apie tinkamą testų informacijos naudojimą. Net ir labai aiškiai parengus informaciją ir pateikus tikslius duomenis apie referentines grupes, nesama jokios garantijos, kad klientai tinka- mai supras psychologijos sąvokas. To išvengti galima tik vartojant tinkamą kasdienę kalbą testo rezultatų pristatymo metu.

Vis dėlto didžiausia problema yra konsul- tavimo tikslumas, užtikrinantis, kad žmonės, kuriems labiausiai reikia konsultavimo, iš tie- sių galėtų naudotis jo turiniu. Įverčiai rodo, kad būtent tie asmenys, kurie yra tinkamesni mokytojo karjerai, geba geriau pasinaudoti

In the context of computer-aided coun- selling theory, several questions are discussed which are linked to the structural differences to traditional individual counselling. These are mainly about the role of voluntary participa- tion, the importance of interaction and the appropriate handling of the results of psycho- logical diagnoses.

1. Counselling is characterised by active voluntary participation in its traditional interpretation. Clients seek counselling and thus bring a certain amount of openness with them. If this openness does not exist, then it must be feared that the willingness to accept information is not there. This prerequisite is not guaranteed with computer-aided councelling, and there is definitely some indication that the feedback is not noted. However, overall the evaluations tend to give the impression that the information is accepted and actively processed.

2. Counselling is traditionally seen as a process, in which the counsellor also plays an important part as a person. By doing without an interactive partner, counselling becomes an impersonal process of acquiring informa- tion. There is no direct information from the project about this assumption. However, it is noticeable that the other option offered of discussing the results with a consultant were hardly taken up. Obviously the information fed back is also useful on its own. However, the apparent trend towards the selective use of information, which implies that negative information for the person or decision made is played down, must be discussed. A greater integration of personnel would undoubtedly be an advantage to reduce such developments.

3. The same also applies to the appropri- ate use of test information. Even with the very clear preparation of information with exact details of reference groups it cannot be guar- anteed that the clients understand the psycho- logical concepts appropriately. This can only be remedied by using appropriate every day language in the presentation of test results.

konsultavimo pranašumais nei tie, kuriems mokytojo profesija tinka mažiau. Vis dar neaišku, kaip šie studentai galėtų būti nuolat pasiekiami aprūpinant juos plačia informacija.

Pradedant nuo 1909 m. Frank Parsons Bostone atidaryto „Profesijų biuro“ (angl. *Vocations Bureau*) ir 1911 m. Hugo Münsterberg Berlyne atlktų gabumų tyrimų (plg. Parsons, 1909; Herrmann, 1966), testavimas profesinio konsultavimo paslaugų srityje turi gilias tradicijas. Vis dėlto klausimą, ar testai yra tinkamos konsultavimo karjerai priemonės, reikia nuolatos iš naujo svarstyti. Profesiniame kontekste be jau minėtų tikslumo aspektų svarbu žinoti, ar vertinami požymiai yra pakankamai stabilūs, kad būtų galima juos naudoti kaip pagrindą priimti karjerą lemiantį sprendimą. Tikslaus atsakymo į šį klausimą nėra, kai kalbama apie asmenines savybes, apie kurias renkama informacija. Tos savybės, kurios pastebimos asmenybės periferinėje dalyje (pvz., požiūris, ramumas, savivaizdžio aspektais) gali tobulėti ir vystytis, todėl yra mažiau stabilių nei tos, kurios slypi žmogaus asmenybės centre<sup>5</sup> (pvz., „Diddysis penketas“). Dėl šios priežasties skiriasi pokyčių mokantis užmojai. Keletas testiminių tyrimų, iki šiol atlktų mokytojų profesinio tobulėjimo biografijos srityje, rodo, kad tie požiūriai ir įsitikinimai, kuriuos būsimieji mokytojai pakeitė studijų metu, dar kartą kinta pradėjus dirbtį (Dann ir kt., 1981). Kita vertus, paaškėjo, kad pagrindinės asmeninės

However, the greatest problem appears to be the accuracy of counselling, therefore ensuring that those people who need counselling most can actually use the content of such counselling. Here the evaluations indicate that it tends to be those people who are better suited to a teaching career that make best use of counselling rather than those with problems of suitability. How these people might be permanently reached with broad-scale provision is still largely unsolved.

Since the opening of the “Vocations Bureau” in 1909 in Boston by Frank Parsons and the aptitude studies carried out by Hugo Münsterberg in 1911 in Berlin (comp. Parsons, 1909; Herrmann, 1966), tests have a long tradition in the field of vocational advisory services. Nevertheless the question as to whether tests are suitable instruments for career counselling has to be tackled over and over again. In a vocational context it is – besides matters of accuracy – important to know whether the measured characteristics are stable enough to be used as basis for a career decision. In the case of personal traits about which data is collected there is no consistent answer to that question. Traits that can be found in the periphery of the personality (e.g., attitudes, composure, aspects of the self-concept) seem to be open for development and therefore less stable than those that are closer to the core of someone's personality<sup>5</sup> (e.g., “Big Five”). That is why the scope for change by learning varies. The few longitudinal studies in

<sup>5</sup> Konstruktivistiniame psychologiniame tyime nurodoma, kad asmeninės savybės yra socialiniai konstruktai, išmokstami socialiai ir siejami su tam tikra aplinka. Kuo stipriau asmuo sisiduria su skirtingomis kultūromis ir sudėtingomis situacijomis, tuo labiau jis plėtoja koegzistuojančius, bet skirtinges vaidmenis ir tapatumus su kintančiais kompetentingumais, kurie kvestionuoja savęs homogeniškumo koncepciją „kintančio savęs“ naudai (Lifton, 1993; Gergen, 1991). Testavimo metu renkama informacija ne apie visuminę asmenybę, bet apie tam tikrą vaidmenį ar tapatybę. Dėl to testai netampa mažiau prasmingi, tačiau rezultatų interpretavimas turi būti daug tikslesnis konkretiose situacijose, nei yra dabar. Sunku numatyti, kiek šis požiūris aktualus dabartinei būsimujų mokytojų kartai.

<sup>5</sup> Particularly constructivistic orientated psychological research points out that personality traits are social constructs that are socially learnt and related to specific environments. The more intensively that individuals are exposed to different cultures and complex situations the more they develop coexisting but diverse roles and identities with varying competences that question the concept of a homogenous self in favour of a more complex “protean self” (Lifton, 1993; Gergen, 1991). When tested, data would not be collected of a holistic individual but merely of a certain role or identity. This would not remove the basis for testing but the interpretation of the results has to be much more specific to certain situations than it is now. To what extent that point is relevant to the current generation of teacher training students is hard to foresee.

savybės yra gana stabilios (Mayr, 2011), o asmeninių savybių ir interesų, kurie buvo įvertinti universitetinių studijų metu, prognostinis pagrįstumas yra prastesnis pirmojoje darbo pakopoje, lyginant su vėlesnėmis pakopomis (Mayr, 2010). Šie rezultatai leidžia daryti dvi išvadas: periferinės asmeninės savybės gali kisti naudojant tam tikras mokymosi formas, o alternatyvios strategijos reikalingos, kai kalbama apie mažiau linkusias kisti pagrindines asmenines savybes. Mažai tikėtina, kad asmenys, kuriems sunkiai sekasi susidoroti su psichologiniu spaudimu, taps psichologiškai stiprūs, tačiau galima sukurti strategijas, padedančias jiems sėkmingiau susidoroti su psichine įtampa darbe. Kadangi su šia karjeros projektavimo programa nėra susijusios jokios atrankos pasekmės, šios dvi strategijos leidžia aptarti su klientais stabiliumo problemas minėtuju būdu.

Išorinių pasekmų nebuvinamas taip pat svarbus privalomo dalyvavimo konsultavimo karjerai testuose kontekste. Daugelyje Austrijos ir Vokietijos mokytojų rengimo institucijų ankstyvajame studijų etape studentai įpareigojami gerai apgalvoti karjeros pasirinkimą. Istatymiškai privalu studentams patarti dėl jų karjeros pasirinkimo. Ši užduotis metodiškai vykdoma labai skirtinės būdais, tačiau nepaisant taikomo metodo dalyviai susiduria su būsimojo darbo poreikiais ir savo vaidmeniu tame darbe. Šiame darbe aprašyta karjeros projektavimo forma skiriasi nuo kitų modelių, nes autoreflektavimui skatinama suteikti psichometriškai patikimą informaciją apie testuojamą asmenį. Kaip tokioje privalomoje aplinkoje sukurti jaukų patariamąjį klimatą, priklauso nuo asmenų, dėstančių stojimo etapo metu, didaktinio talento.

the field of the biography of professional development of teachers carried out so far showing on the one hand that attitudes and beliefs that teacher training students changed during their education degenerate again when they enter the job (Dann et al., 1981). On the other hand it turned out that the “core personality traits” stay relatively stable (Mayr, 2011) and the predictive validity of the personality traits and interests that were measured during the time at the university training is lower for the first stage of employment compared to later stages (Mayr, 2010). The interpretation of these results lead to two implications: Peripheral personality traits can be modified through specific forms of learning whereas compensatory strategies are required when it comes to core personality traits that are less changeable. Individuals with a low ability to cope with psychological pressure are not very likely to become “psychologically robust” but can develop strategies to cope successfully with mental strains in their jobs. As there are no selective consequences connected to this careers guidance programme, these two strategies offer a way to discuss problems of stability with the clients in the way described above.

The absence of external consequences is also important in the context of a mandatory participation in the careers guidance tests. Many teacher training institutions in Austria and Germany provide compulsory phases in the early stages of the courses, where students have to reflect on their career choice. The students are legally obliged to be advised on their career choice. This task is methodically implemented in very different ways but whichever way the participants have to deal with the demands of their future job and their role in it. The form of careers guidance described in this paper differs from other models in that self-reflection is encouraged by providing psychometrical valid information about the person tested. To what extent it is possible to create an advisory climate within the compulsory setting depends on the didactical talent of the persons who teach the entry-phases.

## LITERATŪRA / REFERENCES

- Abele A. E. (2011). Prädiktoren des Berufserfolgs von Lehrkräften. Befunde der Langzeitstudie MATHE. *Zeitschrift für Pädagogik*, 57 (5). Weinheim: Beltz, p. 674–694.
- Abell Foundation (2001). *Teacher Certification Reconsidered. Stumbling for Quality*. Baltimore: Abell. Internetinis adresas: [http://www.abell.org/pubsitems/ed\\_cert\\_1101.pdf](http://www.abell.org/pubsitems/ed_cert_1101.pdf).
- Bergmann C. (2004). Berufswahl. In Schuler H. (Ed.), *Organisationspsychologie – Grundlagen der Personalpsychologie*. Göttingen: Hogrefe, p. 343–385.
- Bergmann C. (2008). Beratungsorientierte Diagnostik zur Unterstützung der Studienentscheidung studierwilliger Maturanten. In Schuler H., Hell B. (Eds.), *Studierendenauswahl und Studienentscheidung*. Göttingen: Hogrefe, p. 67–77.
- Bergmann C. (2008). *Entwicklung und Validierung eines Verfahrens zur Messung beruflicher Wertorientierungen*. Vortrag 9. Arbeitstagung der Fachgruppe Differentielle Psychologie, Persönlichkeitspsychologie und Psychologische, Universität Wien.
- Bergmann C., Brandstätter H., Eder F. (1994). *Studienberatungstests. Abschlußbericht*. Linz: Universität Linz, Institut für Pädagogik und Psychologie.
- Bergmann C., Eder F. (2005). *Allgemeiner-Interessen-Struktur-Test mit Umwelt-Struktur-Test (UST-R)*. Revision. Göttingen: Beltz Test Gesellschaft.
- Blömeke S. (2004). Empirische Befunde zur Wirksamkeit der Lehrerbildung. In Blömeke S., Reinhold P., Tulodziecki G., Wildt J. (Eds.), *Handbuch Lehrerbildung*. Bad Heilbrunn, Braunschweig: Klinkhardt, Westermann, p. 59–91.
- Blömeke S. (2007). Auswahlverfahren in den USA // *Journal für Lehrerinnen- und Lehrerbildung*, 7 (2), p. 57–59. Innsbruck: StudienVerlag.
- Borkenau P., Ostendorf F. (1993). *NEO-Fünf-Faktoren-Inventar (NEO-FFI). Nach Costa und McCrae*. Göttingen: Hogrefe.
- Brandstätter H., Grillich L., Farthofer A. (2002). Studienverlauf nach Studienberatung // *Zeitschrift für Pädagogische Psychologie*, 16, p. 15–28. Bern: Verlag Hans Huber.
- Brandstätter H., Mayr J. (1994). Die „Lehrer-Persönlichkeits-Adjektivskalen“ (LPA). Ein Instrument zur Selbsteinschätzung berufsrelevanter Persönlichkeitsmerkmale. In Mayr J. (Ed.), *Lehrer/in werden in Österreich*. Innsbruck: Studien Verlag, p. 231–247.
- Cairo P. C. (1983). Evaluating the effects of computer-assisted counselling systems: A selective review // *The Counselling Psychologist*, 11 (4), p. 55–59. California, CA: SAGE.
- Criblez L., Lehmann L. (2007). Verfahren zur Auswahl von Lehrerinnen und Lehrern in der Schweiz // *Journal für LehrerInnenbildung*, 7 (2), p. 33–40. Bern: Verlag Hans Huber.
- Dann H. D., Müller-Fohrbrodt G., Cloetta B. (1981). Sozialisation junger Lehrer im Beruf. „Praxisschock“ drei Jahre später // *Zeitschrift für Entwicklungspsychologie und Pädagogische Psychologie* 13 (3), p. 251–262. Göttingen: Hogrefe.
- Darling-Hammond L. (2000). Teacher Quality and Student Achievement. A Review of State Policy Evidence // *Education Policy Analysis Archives* 8 (1). Internetinis adresas: <http://epaa.asu.edu/epaa/v8n1/>.
- Dawis R., Lofquist L. (1989). *A Psychological Theory of Work Adjustment*. Minneapolis, MI: University of Minnesota Press.
- Dobrindt Y., Krummrich W., Rabens E. & Zitzner M. (2007). Audipraxis Ausbildungsdialog in Praxisphasen. Ein Verfahren zur Einschätzung und Beratung von Lehramtsstudierenden und ReferendarInnen // *Journal für LehrerInnenbildung*, 7 (2), p. 20–25.
- Eder F. (1995). *Das Befinden von Kindern und Jugendlichen in der Schule*. Innsbruck: StudienVerlag.
- Eder F., Hörl G. (2007). Studienberatungstests für Lehramtsstudierende. In Heinrich M., Prexl-Krausz U. (Eds.), *Eigene Lernwege – Quo vadis? Eine Spurensuche nach „neuen Lernformen“ in Schulpraxis und LehrerInnenbildung*. Wien, Berlin: Lit Verlag, p. 179–191.
- Eder F., Hörl G. (2006). *Lehrer/innenberatungstests beim Eintreten in die pädagogische Ausbildung*. Paper presented at the conference 68. AEPF in Munich, p. 11–13, September 2006.
- Eder F., Hörl G. (2011). Studienberatungstests für Lehramtsstudierende an der Universität Salzburg. In Mayr J., Nieskens B. (Eds.), *Lehramtsstudium beginnen: Laufbahnberatung, Bewerberauswahl und erste Schritte im Qualifizierungsprozess. Lehrerbildung auf dem Prüfstand*, 4 (1). Landau: Verlag Empirische Pädagogik, p. 63–87.
- Gergen K. J. (1991). *The Saturated Self. Dilemmas of identity in contemporary life*. New York: Basic Books.
- Hell B., Trapmann S., Schuler H. (2007). Eine Metaanalyse der Validität von fachspezifischen Studierfähigkeitstests im deutschsprachigen Raum // *Empirische Pädagogik*, 21, p. 251–270. Landau: VEP.
- Heller K., Perleth C. (2000). *Kognitiver Fähigkeitstest KFT 4-12+ R für die 5.-12./13. Klassen*, Revision. Göttingen: Beltz-Test Gesellschaft.
- Herr E. (2008). Social contexts for career guidance throughout the world. In Athanasou J. A., Van Esbroeck R. (Eds.), *International handbook of career guidance*. New York: Springer, p. 45–67.
- Herrmann T. (1966). Zur Geschichte der Berufseignungsdiagnistik. *Archiv für die gesamte Psychologie*, 118. Frankfurt am Main: Akademische Verlagsgesellschaft, p. 253–278.
- Holland J. (1997). *Making vocational choices. A theory of vocational personalities and work environments*, 3rd edition. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Klusmann U., Köller M., Kunter M. (2011). Anmerkungen zur Validität eignungsdiagnostischer Verfahren bei angehenden Lehrkräften // *Zeitschrift für Pädagogik*, 57 (5), p. 711–721. Weinheim: Beltz.
- Kohonen V. (2007). Auswahlverfahren für Lehramtsstudierende in Finnland: Aufbau einer „transformativen“ Professionalität. Kontextualisierung von Lehramtsausbildung in Europa // *Journal für LehrerInnenbildung*, 7 (2), p. 26–32. Bern: Verlag Hans Huber.
- Krampen G. (1981). *IPC-Fragebogen zu Kontrollüberzeugungen. Fragebogen mit Handanweisung*. Göttingen: Hogrefe.
- Kunter M., Kleickmann Th., Klusmann U., Richter D. (2011). Die Entwicklung professioneller Kompetenz von

- Lehrkräften. In Kunter M., Baumert J., Blum W., Klusmann U., Krauss S., Neubrand M. (Eds.), *Professionelle Kompetenz von Lehrkräften. Ergebnisse des Forschungsprogramms CO-ACTIV*. Münster: Waxmann, p. 55–68.
- Lifton R. J. (1993). *The Protean Self: Human Resilience in an Age of Fragmentation*. New York: Basic Books.
- Mägdefrau J. (2008). Selektive Assessments zu Beginn des Lehramtsstudiums: Kritische Anmerkungen. *Paradigma* 1. Passau: Universität Passau, p. 17–23.
- Mayr J. (1998). Die „Lehrer-Interessen-Skalen“ (LIS). Ein Instrument für Forschung und Laufbahnberatung. In Abel J., Tarnai C. (Eds.), *Pädagogisch-psychologische Interessenforschung in Studium und Beruf*. Münster et al.: Waxmann, p. 111–125.
- Mayr J. (2002). Qualitätssicherung durch Laufbahnberatung: Zur Rolle von Selbsterkundungs-Verfahren. In Brunner H., Mayr E., Schratz M., Wieser D. (Eds.), *Lehrerinnen- und Lehrerbildung braucht Qualität. Und wie?* Innsbruck: StudienVerlag, p. 413–434.
- Mayr J. (2010). Selektieren und/oder qualifizieren? Empirische Befunde zu guten Lehrpersonen. In Abel J., Faust G. (Eds.), *Wirkt Lehrerbildung? Antworten aus der empirischen Forschung*. Münster: Waxmann, p. 73–89.
- Mayr J. (2011). Der Persönlichkeitsansatz in der Lehrerforschung. Konzept, Befunde und Folgerungen. In Terhart E., Bennewitz H., Rothland M. (Eds.), *Handbuch der Forschung zum Lehrerberuf*. Münster: Waxmann, p. 125–148.
- Mayr J., Neuweg H. (2009). Lehrer/innen als zentrale Ressource im Bildungssystem: Rekrutierung und Qualifizierung. In Specht W. (Ed.), *Nationaler Bildungsbericht Österreich 2009. Band 2*. Graz: Leykam, p. 99–119.
- Oser F. (2006). Zugänge ermöglichen, Zugänge verwehren: Entwurf eines Ausleseverfahrens in der Lehrerbildung (ein Essay). *Beiträge zur Lehrerbildung*, 24 (1). Bern: SGL/SSFE, p. 30–42.
- Parsons F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston: Houghton Mifflin.
- Päßler K., Hell B., Schuler H. (2011). Grundlagen der Berufseignungsdiagnostik und ihre Anwendung auf den Lehrerberuf // *Zeitschrift für Pädagogik*, 5/2011, p. 639–654. Weinheim: Beltz.
- Rahm S., Thonhauser J. (2007). Editorial. Thema: Auswahlverfahren auf dem Weg zu guten Lehrerinnen und Lehrern // *Journal für Lehrerinnen- und Lehrerbildung*, 7 (2), p. 4–8. Innsbruck: StudienVerlag.
- Rothland M., Tirre S. (2011). Selbsterkundung für angehende Lehrkräfte: Was erfassen ausgewählte Verfahren der Eignungsabklärung? // *Zeitschrift für Pädagogik*, 5/2011, p. 655–673. Weinheim: Beltz.
- Schaarschmidt U., Kieschke U. (Eds.; 2007). *Gerüstet für den Schulalltag. Psychologische Unterstützungsangebote für Lehrerinnen und Lehrer*. Weinheim: Beltz. Schuler H., Hell B. (2008). Studierendenauswahl und Studienentscheidung aus eignungsdiagnostischer Sicht. In Schuler H., Hell B. (red.), *Studierendenauswahl und Studienentscheidung*. Göttingen: Hogrefe, p. 11–17.
- Schuler H., Prochaska M., Frintrup A. (2001). *Leistungsmotivationsinventar (LMI). Dimensionen berufsbezogener Leistungsorientierung*. Göttingen: Hogrefe.
- Schwarzer R., Jerusalem M. (1999). *Skalen zur Erfassung von Lehrer- und Schülermerkmalen. Dokumentation der psychometrischen Verfahren im Rahmen der Wissenschaftlichen Begleitung des Modellversuchs „Selbstwirksame Schulen“*. Freie Universität Berlin.
- Seel A. (2009). Anforderungen an den Lehrberuf // *Erziehung und Unterricht*, 1–2, p. 78–84. Wien: ÖBV.
- Super D. E. (1974). *Measuring vocational maturity for counselling and evaluation*. Washington: National Vocational Guidance Association.

Iteikta 2011 m. gruodžio mėn.  
Delivered 2011 December

#### FERDINAND EDER

Moksliniai interesai: karjeros projektavimas,  
interesų kaita, mokykla ir kokybė.

Zalcburgo universitetas  
Švietimo katedra

Erzabt-Klotz-Straße 1, A-5020 Salzburg, Austria  
[ferdinand.eder@sbg.ac.at](mailto:ferdinand.eder@sbg.ac.at)

Research interests: career development and career guidance, development of interests, schools and quality.

University of Salzburg  
Department of Education

#### GABRIELE HÖRL

Moksliniai interesai: profesinis konsultavimas,  
mokytojų rengimas, vertinimas, mokyklų kaita,  
lyčių studijos.

Zalcburgo universitetas  
Švietimo katedra

Erzabt-Klotz-Straße 1, 5020 Salzburg, Austria  
[gabriele.hoerl@sbg.ac.at](mailto:gabriele.hoerl@sbg.ac.at)

Research interests: vocational consulting,  
teacher education, school development,  
Gender Studies.

University of Salzburg  
Department of Education