

Entscheidungsfindung als sozialer Lernprozess

Die Anwendung der Theorie des sozialen Lernens auf Berufswahlprozesse durch John D. Krumboltz ist eine Erweiterung der allgemeinen Verhaltenstheorie des sozialen Lernens, wie sie im Wesentlichen von Bandura formuliert wurde.

Es wird postuliert, dass die Präferenzen in Bezug auf Ausbildung und Beruf der Ausdruck von verallgemeinerten Selbstbeobachtungen hinsichtlich der Interessen, Wertvorstellungen und Problemlösefähigkeiten sind, die auf unterschiedlichen Lernerfahrungen beruhen.

Vier Faktorengruppen beeinflussen das Entscheidungsverhalten in Bezug auf Berufswahl und Berufslaufbahn:

1. **Genetische Ausstattung** und besondere Begabungen sind Bestimmungsgrößen, die in Bildung und Beruf Handlungsräume eröffnen oder eingrenzen. Dazu zählen ethnische Herkunft, Geschlecht, körperliche Merkmale. Spezielle Fähigkeiten, wie Musikalität, künstlerische Darstellungsfähigkeit, sportliches Talent sind das Ergebnis der Interaktion von Begabung und Umwelterfahrung.
2. **Umweltbedingungen und -ereignisse** umfassen die Verfügbarkeit von Bildungs- und Ausbildungsmöglichkeiten, von Arbeitsplätzen, Allokationsmechanismen, Lohnsystem in verschiedenen Berufen, Arbeitsgesetze, technologische Entwicklungen, gesellschaftlich-politische Umwälzungen und Einflüsse der engeren Umgebung, vor allem Bildungserfahrungen in der Familie und der Peergroup.
3. Es wird postuliert, dass die **individuellen Lernerfahrungen** zur Wahl eines jeweils spezifischen Berufsweges führen. Diese Lernerfahrungen lassen sich in zwei Hauptkategorien einteilen (vgl. Mitchell, Krumboltz 1994, S. 159 ff.; 1996, S. 234 ff.): Von ‚instrumentellen Lernerfahrungen‘ spricht man, wenn der Mensch für eine bestimmte Verhaltensweise positiv verstärkt wird und er dadurch zur Wiederholung dieser Verhaltensweise neigt. Nach mehrfacher erfolgreicher Wiederholung erhält das Verhalten einen Eigenwert, so dass die externe Verstärkung nicht mehr erforderlich ist, um es dauerhaft zu zeigen. Zu ‚assoziativen Lernerfahrungen‘ kommt es, wenn der Mensch, ein ursprünglich affektneutrales Ereignis mit einem emotional beladenen Ereignis verbunden erlebt. So können etwa Präferenzen oder Ablehnungen gegenüber bestimmten Berufen durch direktes Erleben von verstärkenden oder bestrafenden Ereignissen im Zusammenhang mit diesen Berufen geprägt werden. Lernen geschieht aber auch durch ‚mittelbare oder stellvertretende Erfahrungen‘, etwa durch Beobachtung oder Informationsaufnahme über Medien. Die Ausübung von

beobachteten Verhaltensweisen hängt von der Einschätzung der zu erwartenden Belohnung durch das für den Menschen wichtige Umfeld ab.

- 4. Fähigkeiten zum Lösen von Problemen und Aufgaben** bilden sich im Zusammenspiel von Lernerfahrungen, genetischer Ausstattung, speziellen Begabungen und Umfeldeinflüssen. Sie umfassen Arbeitsgewohnheiten, subjektive Arbeitsstandards und Entscheidungsregeln. Es handelt sich allgemein um kognitive und praktische Fähigkeiten und emotionale Voraussetzungen für die Bewältigung von Umfeldereignissen.

Die Interaktion dieser vier Einflussfaktoren führt zu generalisierten Überzeugungen über die eigene Person (Selbstbild) und über die Berufs- und Arbeitswelt (Umfeldbild). Diese wirken sich wiederum darauf aus, wie das Erlernen neuer Fähigkeiten, das Setzen von Zielen und das Handeln geschehen. Generalisierte Selbstbeobachtungen entstehen aus dem Vergleich des eigenen Verhaltens und seiner Ergebnisse mit den persönlichen Wertvorstellungen oder/und den Einstellungen bzw. Fähigkeiten anderer. Aufgrund der Folgerungen aus diesem Vergleich (Lernerfahrungen) nimmt der Mensch Verallgemeinerungen über seine Fähigkeit, Aufgaben und Probleme zu lösen (Aufgabenwirksamkeit), seine Interessen (z.B. „ich tue dies gerne ...“) und seine Wertvorstellungen (z.B. „anderen zu helfen ist mir wichtiger als viel Geld zu verdienen ...“), vor. Generalisierungen über das Lebensumfeld sind Ergebnisse von Lernerfahrungen, die der Mensch hinsichtlich ganz bestimmter Umweltausschnitte gemacht hat. So könnte etwa eine solche Verallgemeinerung hinsichtlich der Einmündungsmöglichkeit in einen bestimmten Beruf lauten: „Man muss eben die richtigen Beziehungen haben oder zu einer ganz bestimmten Gruppe gehören, um dort reinzukommen!“

Für berufliche Handlungsfähigkeit von zentraler Bedeutung sind die Lernerfahrungen im Bereich der Entscheidungs- und Problemlösungsfähigkeiten. Dazu zählen

- das Erkennen der Bedeutung einer Entscheidungssituation,
- die angemessene Definition der Aufgabe,
- die kritische Analyse der Generalisierungen des Selbst und des Umweltsegments,
- die Prüfung eines breiten Spektrums an Alternativen,
- die Sammlung der dafür notwendigen Informationen,
- die Feststellung, welche der Informationsquellen dafür zuverlässig, repräsentativ und wichtig sind, und
- die Fähigkeit, den Problemlösungsprozess gemäß dieser Stufen zu planen/zu realisieren.

Das berufliche Handeln eines Menschen wird lebenslang bestimmt von seinen Lernerfahrungen, Generalisierungen und den daraus entwickelten Fähigkeiten (vgl. Bußhoff, 1989, S. 29 ff.).

Die „social learning theory of career decision making“ (SLTCDM) unterstreicht auch, dass die berufliche Entscheidung beeinflusst wird durch komplexe Umgebungsfaktoren, z.B. Arbeitsmarkt, die sich der Kontrolle des Einzelnen entziehen.

Nach Krumboltz (vgl. Niles, Harris-Bowlsbey, 2005, S. 75 f.) wählen Menschen einen bestimmten Beruf, wenn ...

- ... sie bei den Aufgaben erfolgreich sind, die für ähnlich mit denen gehalten werden, wie sie durch die Berufsinhaber zu bewältigen sind,
- ... sie wahrnehmen, dass von ihnen geschätzte Berufsvertreter für ihre Tätigkeit positiv verstärkt wurden,
- ... ein guter Freund oder Verwandter die Vorteile und das gute Image der Tätigkeit herausstellen.

Andererseits werden solche Berufe abgelehnt, für die sich die genannten Bedingungen in ihr Gegenteil verkehren.

Im Jahre 1996 entwickelte Krumboltz eine Lerntheorie der Berufsberatung (learning theory of career counselling, LTCC) zur Unterstützung der Beratungspraxis bei der Bewältigung von vier aktuellen Trends in der Arbeitswelt (vgl. Mitchell und Krumboltz, 1996, S. 250ff.):

- Die Ratsuchenden müssen neue berufliche Möglichkeiten erschließen, Interessen entwickeln und ihre Fähigkeiten stetig erweitern. Sie können sich nicht auf Routine-Verhaltensweisen verlassen.
- Berater*innen müssen den Ratsuchenden Fertigkeiten zur Stressbewältigung und Entwicklungsstrategien für eine sich ständig verändernde Arbeitswelt vermitteln.
- Die Ratsuchenden sind zum aktiven Handeln anzuleiten; es reicht nicht, eine Diagnose zu erstellen. Viele Ratsuchende brauchen eine nachgehende Betreuung durch Berater*innen, auch nach der Einmündung in einen Beruf oder eine Tätigkeit.
- Berufsberater*innen müssen bei allen beruflichen Herausforderungen und Problemen eine zentrale Rolle spielen, nicht nur bei der Berufserstwahl, sondern auch bei Burnout-Syndrom, Unterbeschäftigung, Kooperation am Arbeitsplatz, Haltung der Familie zum Beruf und mangelnder Selbstwirksamkeit in Bezug auf die Berufstätigkeit.

Quellen

- Bußhoff, L. (1989): Berufswahl-Theorien und ihre Bedeutung für die Praxis der Berufsberatung (2. Aufl). Stuttgart/Berlin: Kohlhammer.
- Mitchell, L.K.-& Krumboltz, J.D. (1994): Die berufliche Entscheidungsfindung als sozialer Lernprozess: Krumboltz' Theorie In: Brown, D. *et al.* (2002), S. 157- 210.
- Mitchell, L.K.-& Krumboltz, J.D. (1996): Krumboltz's Learning Theory of Career Choice and Counseling. In: Brown, D. *et al.* (2002), S. 233-280
- Niles, S.G.- & Harris-Bowlsbey, J.A. (2005): Career Development Interventions in the 21st Century, Upper Saddle River: Pearson