

## Besluitvorming als sociaal leerproces

De toepassing van de sociale leertheorie op loopbaankeuzeprocessen door Krumboltz is een uitbreiding van de algemene gedragstheorie van sociaal leren zoals die in wezen door Bandura is geformuleerd.

Er wordt verondersteld dat voorkeuren met betrekking tot opleiding en beroep de uitdrukking zijn van algemene zelfobservaties met betrekking tot interesses, waarden en probleemoplossend vermogen op basis van verschillende leerervaringen.

Vier groepen factoren beïnvloeden het besluitvormingsgedrag met betrekking tot beroepskeuze en loopbaan:

1. **Genetica** en bijzondere talenten zijn determinanten die handelingsruimte in onderwijs en werk openen of beperken. Deze omvatten etnische afkomst, geslacht, fysieke kenmerken. Speciale vaardigheden zoals muzikaliteit, artistieke uitvoeringsvaardigheden, sporttalent zijn het resultaat van de interactie van aanleg en omgevingservaring.
2. **Omgevingsomstandigheden en -gebeurtenissen** omvatten de beschikbaarheid van onderwijs- en scholingsmogelijkheden, banen, toewijzingsmechanismen, loonsystemen in verschillende beroepen, arbeidswetgeving, technologische ontwikkelingen, sociaal-politieke omwentelingen en invloeden uit de directe omgeving, met name onderwijservaringen in het gezin en de leeftijdsgenoten.
3. Er wordt verondersteld dat **individuele leerervaringen** leiden tot de keuze van een specifiek loopbaanpad. Deze leerervaringen kunnen worden onderverdeeld in twee hoofdcategorieën (vgl. Mitchell, Krumboltz, 1994, pp. 159; 1996, pp. 234): Men spreekt van '*instrumentele leerervaringen*' wanneer de persoon positief wordt bekrachtigd voor een bepaald gedrag en dus de neiging heeft dit gedrag te herhalen. Na meerdere succesvolle herhalingen krijgt het gedrag een intrinsieke waarde, zodat de externe bekrachtiging niet meer nodig is om het blijvend te laten zien. '*Associatieve leerervaringen*' doen zich voor wanneer een persoon een oorspronkelijk affectneutrale gebeurtenis ervaart die verband houdt met een emotioneel geladen gebeurtenis. Voorkeuren of afwijzingen ten aanzien van bepaalde beroepen kunnen bijvoorbeeld worden gevormd door de directe ervaring van versterkende of bestraffende gebeurtenissen in verband met deze beroepen. Leren gebeurt echter ook door '*indirecte of plaatsvervangende ervaringen*', bijvoorbeeld door observatie of informatie-inname via media. Het vertonen van waargenomen gedrag hangt af van de beoordeling van de verwachte beloning door de omgeving die voor de persoon belangrijk is.
4. **Probleemoplossende en taakoplossende vaardigheden** worden gevormd door de interactie van leerervaringen, genetische samenstelling, speciale talenten en omgevingsinvloeden. Ze omvatten werkgewoonten, subjectieve werknormen en beslissingsregels. Het zijn over het algemeen cognitieve en praktische vaardigheden en emotionele voorwaarden voor het omgaan met omgevingsgebeurtenissen.

De interactie van deze vier beïnvloedende factoren leidt tot algemene overtuigingen over zichzelf (zelfbeeld) en over de beroeps- en werkwereld (omgevingsbeeld). Deze hebben op hun beurt invloed op hoe het leren van nieuwe vaardigheden, het stellen van doelen en handelen gebeurt. Gegeneraliseerde zelfobservaties komen voort uit het vergelijken van het eigen gedrag en de resultaten ervan met de persoonlijke waarden en/of attitudes of capaciteiten van anderen. Op basis van de conclusies uit deze vergelijking (leerervaringen) maakt de persoon generalisaties over zijn/haar vermogen om taken en problemen op te lossen (taakeffectiviteit), zijn/haar interesses (bijv. "Ik doe dit graag ...") en zijn/haar waarden (bijv. "anderen helpen is voor mij belangrijker dan veel geld verdienen ..."). Generalisaties over de leefomgeving zijn het resultaat van leerervaringen die mensen hebben opgedaan met betrekking tot zeer specifieke delen van de omgeving. Zo'n generalisatie met betrekking tot de mogelijkheid om een bepaald beroep uit te oefenen zou bijvoorbeeld kunnen zijn: "Je moet gewoon de juiste connecties hebben of tot een bepaalde groep behoren om daar binnen te komen!"

Leerervaringen op het gebied van besluitvorming en probleemoplossend vermogen zijn van centraal belang voor de vakbekwaamheid. Deze omvatten:

- het belang erkennen van een besluitvormingssituatie;
- de passende omschrijving van de taak;
- de kritische analyse van de veralgemeningen van het zelf en het milieusegment;
- het overwegen van een breed scala aan alternatieven;
- het verzamelen van de nodige informatie hiervoor;
- bepalen welke informatiebronnen voor dit doel betrouwbaar, representatief en belangrijk zijn;
- het vermogen om het probleemoplossingsproces volgens deze fasen te plannen en uit te voeren.

Het beroepshandelen van een persoon wordt gedurende het hele leven bepaald door zijn of haar leerervaringen, generalisaties en de daaruit ontwikkelde vaardigheden (vgl. Bußhoff, 1989, pp. 29).

De Social Learning Theory of Career Decision Making (SLTCDM) benadrukt ook dat loopbaanbeslissingen worden beïnvloed door complexe omgevingsfactoren, zoals de arbeidsmarkt, die buiten de controle van het individu liggen.

Volgens Krumboltz (cf. Niles, Harris-Bowlsbey, 2005, pp. 75) kiezen mensen een bepaald beroep wanneer ...

- ... ze succesvol zijn in taken waarvan wordt aangenomen dat ze vergelijkbaar zijn met die van degenen in het beroep;
- ... zij van mening zijn dat de door hen gewaardeerde beroepsvertegenwoordigers positief zijn versterkt voor hun activiteiten;
- ... een goede vriend of familielid de voordelen en het goede imago van de baan benadrukt.

Aan de andere kant worden die beroepen afgewezen waarvoor de genoemde voorwaarden in hun tegendeel veranderen.

In 1996 ontwikkelde Krumboltz een leertheorie van loopbaanbegeleiding (LTCC) om de adviespraktijk te ondersteunen bij het aanpakken van vier trends in de wereld van werk (vgl. Mitchell en Krumboltz, 1996, pp. 250):

- Degenen die advies zoeken moeten nieuwe loopbaanmogelijkheden verkennen, interesses ontwikkelen en hun vaardigheden voortdurend uitbreiden. Ze kunnen niet vertrouwen op routinematig gedrag.
- De begeleider moet de cliënt voorzien van zelfmanagementvaardigheden en ontwikkelingsstrategieën voor een steeds veranderende wereld van werk.
- Cliënten moeten worden begeleid tot actieve actie; Het is niet voldoende om een diagnose te stellen. Veel begeleidingszoekers hebben nazorg nodig van de begeleider, ook nadat ze in een beroep of baan zijn begonnen.
- Loopbaanbegeleiders moeten een centrale rol spelen bij alle loopbaanuitdagingen en -problemen, niet alleen bij de eerste loopbaankeuzes, maar ook bij bijvoorbeeld burn-out, ontslag, samenwerking op de werkplek, de houding van het gezin ten opzichte van werk en het gebrek aan zelfredzaamheid met betrekking tot werk.

## Verwijzingen

Bußhoff, L. (1989). Berufswahl-Theorien und ihre Bedeutung für die Praxis der Berufsberatung (2. Edition). Stuttgart/Berlin: Kohlhammer.

Mitchell, L.K. & Krumboltz, J.D. (1994). Die berufliche Entscheidungsfindung als sozialer Lernprozess: Krumboltz' Theorie In: Brown, D. et al. (2002), 157- 210.

Mitchell, L.K. & Krumboltz, J.D. (1996). Krumboltz's Learning Theory of Career Choice and Counseling. In: Brown, D. et al. (2002), 233-280.

Niles, S.G. & Harris-Bowlsbey, J.A. (2005). Career Development Interventions in the 21st Century, Upper Saddle River: Pearson.