

## Sozial-kognitive Laufbahntheorie

Die Sozial-kognitive Laufbahntheorie (Social Cognitive Career Theory - SCCT) von Robert W. Lent (2013, S. 115 ff.) basiert auf dem Ansatz von A. Bandura zur komplexen Interaktion zwischen Menschen und ihren Umgebungen. Dabei wird angenommen, dass Menschen in gewissem Ausmaß zur Selbststeuerung fähig sind und mit fördernden oder hindernden Umgebungseinflüssen entsprechend umgehen können. Die SCCT betont drei wichtige kognitive Variablen, nämlich Selbstwirksamkeitsüberzeugungen („self-efficacy beliefs“), Ergebniserwartungen („outcome expectations“) und persönliche Ziele („personal goals“).

- **Selbstwirksamkeit** ist kein einheitliches oder umfassendes Persönlichkeitsmerkmal (wie etwa die Selbstachtung, mit der sie oft verwechselt wird), sondern eine dynamische Auffassung über sich in Bezug auf bestimmte Handlungsfelder und Aktivitäten.
- **Ergebniserwartungen** richten sich auf die Folgen einer Handlung und haben sich aus einer Vielzahl früherer Lernerfahrungen in ähnlichen Situationen geformt.
- Die **persönlichen Ziele** können sich auf den Inhalt oder auf den Qualitätsstandard einer Handlung beziehen.

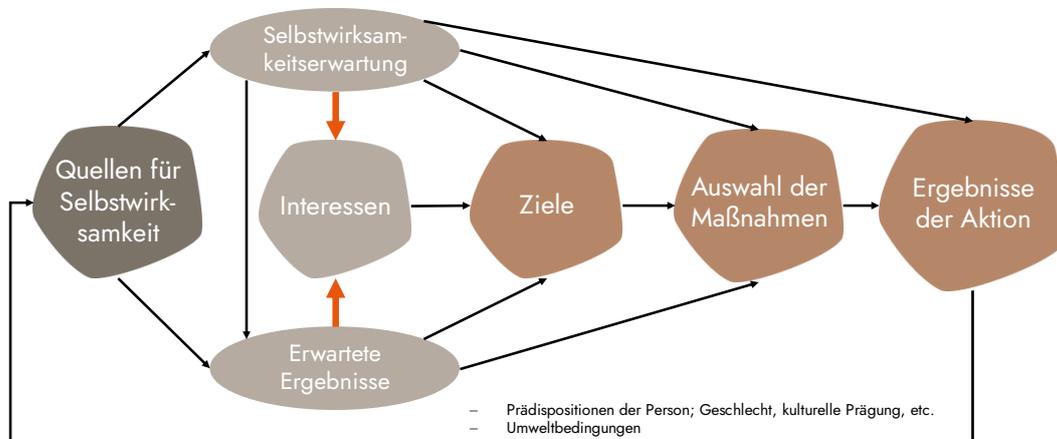


Abbildung 1: Sozial-kognitive Laufbahntheorie; eigene Darstellung, angelehnt an Lent (2013, S. 120).

Die SCCT nimmt an, dass die Wahl von Leistungszielen von der Selbstwirksamkeit und den Ergebniserwartungen abhängt, dass jedoch auch umgekehrt eine erfolgreiche Zielerreichung die Selbstwirksamkeitsüberzeugung und die Ergebniserwartungen positiv beeinflusst. Die SCCT betrachtet die Berufswahl – wie auch der entwicklungsbezogene Ansatz – als Teil eines umfassenden Prozesses, der geprägt ist von vorangegangenen Entwicklungen der Selbstwirksamkeit, Ergebniserwartungen, Interessen und Fertigkeiten in verschiedenen Handlungsfeldern. Postuliert wird, dass Selbstwirksamkeits- und Ergebnisüberzeugungen zusammen die Interessen beeinflussen, die wiederum verantwortlich sind für die Wahl bestimmter Berufsziele. Bei positiver Verstärkung und

niedrigen Hindernissen bezüglich der präferierten Berufslaufbahn steigt die Wahrscheinlichkeit, die Interessen in Laufbahnziele umsetzen zu können.

Für junge Menschen stellt sich aus Sicht der SCCT das ideale Szenario für die Berufsentscheidung und deren Realisierung wie folgt dar:

- Wertschätzung ihrer Interessen, Wertvorstellungen und Begabungen;
- Verstehen des Zusammenhangs dieser Charakteristika mit den Berufsoptionen;
- klare Zielsetzungen, die diese Charakteristika angemessen mit Berufswegen verbinden;
- angemessene Fähigkeiten für das Treffen von Entscheidungen, das Setzen von Zielen und deren Realisierung;
- eine Umgebung, die diese Ziele unterstützt;
- grundlegende Persönlichkeitsmerkmale, die generell wichtig sind für die Entscheidungsprozesse und die Realisierung von Lebensentscheidungen (z.B. Reduzierung von Unentschlossenheit und Stärkung des Durchhaltevermögens).

Lent (2013, S. 143) fasst seinen theoretischen Ansatz in folgenden Merksätzen zusammen:

- Interessen sind grundsätzlich zuverlässige Prädiktoren für die Bildungs- und Berufswahl, doch Selbstwirksamkeitsüberzeugungen und Ergebniserwartungen sind wichtige Einflussgrößen bei der Bestimmung der Richtung.
- Beraterische Hilfen, die auf die Wirksamkeit fokussieren, sind besonders bei wenig ausgeprägten individuellen Interessensprofilen oder begrenzten Erfahrungen hilfreich.
- Der schrittweise Aufbau positiver Erfahrungen, verbunden mit begleitender Interpretation, kann nützlich für die Förderung der Selbstwirksamkeit und der Ergebniserwartungen sein.
- Ergebniserwartungen lassen sich durch valide Informationen über solche Bildungs- und Berufswege, die den Vorstellungen der Klient\*innen entsprechen, positiv beeinflussen.
- Inhalts- und verhaltensbezogene Ziele sind wichtige Motivatoren für das Leistungsniveau und Durchhaltevermögen in Bildung und Beruf. Es ist deshalb wichtig, sie klar und spezifisch (auch mit Unterzielen) zu definieren und ihren instrumentellen Charakter für die individuelle Lebensauffassung herauszustellen.
- Berufsentwicklung vollzieht sich in einem Kontext des sozialen Lernens. Daher kommt es auf die Bereitstellung günstiger Entwicklungsbedingungen und die Reduzierung von Barrieren (z.B. kulturelle Einschränkungen oder Gender-Diskriminierungen) an.
- Arbeitszufriedenheit und gute Leistungen können durch Maßnahmen gefördert werden, die sich auf die Selbstwirksamkeits- und Ergebniserwartungen sowie die individuellen Zielsetzungen in Verbindung mit günstigen Arbeitsbedingungen beziehen.

## Quellen

Lent, R. W. (2013): Social Cognitive Career Theory. In: St. D. Brown/R. W. Lent (Hrsg.): Career Development and Counseling. Putting Theory and Research to Work, 2. Auflage, 115-146. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.

