

A döntéshozatal mint szociális tanulási folyamat

A szociális tanulás elméletének John D. Krumboltz által a pályaválasztási folyamatokra való alkalmazása a szociális tanulás általános viselkedéseméletének kiterjesztése, amelyet alapvetően Bandura fogalmazott meg.

A feltételezések szerint az oktatással és a szakmával kapcsolatos preferenciák az érdeklődésre, az értékekre és a problémamegoldó képességekre vonatkozó általános önmegfigyelések kifejeződésai, amelyek különböző tanulási tapasztalatokon alapulnak.

A tényezők négy csoportja befolyásolja a pályaválasztással és a karrierúttal kapcsolatos döntéshozatali magatartást:

1. **A genetika** és a különleges tehetség olyan meghatározó tényezők, amelyek megnyitják vagy korlátozzák a cselekvési lehetőségeket az oktatásban és a munkában. Ezek közé tartoznak az etnikai származás, a nem és a fizikai jellemzők. A különleges képességek, mint például a zenei tehetség, az előadóművészeti képességek vagy a sporttehetség az adottságok és a környezeti tapasztalatok kölcsönhatásának eredménye.
2. **A környezeti feltételek és események** közé tartoznak az oktatási és képzési lehetőségek elérhetősége, a munkahelyek, az elosztási mechanizmusok, a különböző foglalkozások bérrendszerei, a munkaügyi jogszabályok, a technológiai fejlődés, a társadalmi-politikai változások és a közvetlen környezetből származó hatások, különösen a családban és a kortárs csoportban szerzett oktatási tapasztalatok.
3. Az elmélet azt feltételezi, hogy az **egyéni tanulási tapasztalatok** vezetnek a konkrét pályaválasztáshoz. Ezek a tanulási tapasztalatok két fő kategóriába sorolhatók (vö. Mitchell, Krumboltz, 1994, 159. o.; 1996, 234. o.): „Instrumentális tanulási tapasztalatokról” beszélünk, amikor a személy pozitív megerősítést kap egy bizonyos viselkedésért és ezért hajlamos ezt a viselkedést megismételni. Többszöri sikeres ismétlés után a viselkedés belső értéket nyer, így a külső megerősítés már nem szükséges a viselkedés tartós fennmaradásához. Az „asszociatív tanulási élmények” akkor jelentkeznek, amikor a személy egy eredetileg érzelmileg semleges eseményt egy érzelmileg terhelt eseményhez társítva tapasztalja meg. Például bizonyos szakmákkal szembeni preferenciákat vagy elutasításokat az ezekkel a szakmákkal kapcsolatos megerősítő vagy büntető események közvetlen tapasztalatai alakíthatják. A tanulás azonban „közvetett vagy helyettesítő tapasztalatok” révén is megtörténik, például megfigyeléssel vagy a médián keresztül információszerezéssel. A

megfigyelt viselkedés átvétele attól függ, az illető milyen jutalomra számít a számára fontos környezettől.

4. **A problémamegoldó és feladatmegoldó készségek** a tanulási tapasztalatok, a genetikai adottságok, a különleges tehetségek és a környezeti hatások kölcsönhatása révén alakulnak ki. Ide tartoznak a munkaszokások, a szubjektív munkastandardok, a döntési szabályok. Ezek általában kognitív és gyakorlati készségek, illetve érzelmi előfeltételek a környezeti eseményekkel való megbirkózáshoz.

Ennek a négy befolyásoló tényezőnek a kölcsönhatása vezet az önmagunkról (énkép), valamint a szakmai és munka világáról (környezeti kép) alkotott általános hiedelmekhez. Ezek az új készségek elsajátításának, a célok kitűzésének és a cselekvésnek a módját befolyásolják. Az általánosított önmegfigyelések a saját viselkedés és annak eredményeinek mások személyes értékeivel és/vagy attitűdjeivel, képességeivel való összehasonlításából erednek. Az összehasonlításból levont következtetések (tanulási tapasztalatok) alapján a személy következtetéseket von le a feladat- és problémamegoldó képességéről (feladathatékonyág), az érdeklődési köréről (pl. „szeretem ezt csinálni...”) és az értékrendjéről (pl. „másokon segíteni fontosabb számomra, mint sok pénzt keresni...”). Az életkörnyezetre vonatkozó általánosítások olyan tanulási tapasztalatok eredményei, amelyeket az emberek a környezet nagyon konkrét részeivel kapcsolatban szereztek. Ilyen általánosítás lehet például egy bizonyos szakmába való bejutással kapcsolatban: „Csak megfelelő kapcsolatokkal kell rendelkezned, vagy egy bizonyos csoporthoz kell tartoznod ahhoz, hogy oda bekerülj!”

A döntéshozatali és problémamegoldó készségek terén szerzett tanulási tapasztalatok döntő jelentőséggel bírnak a szakmai kompetencia szempontjából. Ezek közé tartoznak

- a döntési helyzet jelentőségének felismerése,
- a feladat megfelelő meghatározása,
- az én és a környezeti szegmens általánosításainak kritikai elemzése,
- az alternatívák széles körének a mérlegelése,
- az ehhez szükséges információk összegyűjtése,
- annak meghatározása, hogy az információforrások közül melyek megbízhatóak, reprezentatívak és relevánsak, és
- a problémamegoldási folyamat megtervezésének és végrehajtásának képessége ezeknek a szakaszoknak megfelelően.

Az ember szakmai tevékenységét egész életé során a tanulási tapasztalatai, általánosításai és az ezekből kifejlesztett készségek határozzák meg (vö. Bußhoff, 1989, 29. o.).

A pályaválasztási döntéshozatal szociális tanulási elmélete (SLTCDM) azt is hangsúlyozza, hogy a pályaválasztási döntéseket olyan összetett környezeti tényezők befolyásolják, mint például a munkaerőpiac, amelyek az egyén ellenőrzési körén kívül esnek.

Krumboltz szerint (vö. Niles, Harris-Bowlsbey, 2005, 75. o.) az emberek akkor választanak egy adott foglalkozást, amikor ...

- ... sikeresen teljesítenek olyan feladatokat, amelyekről úgy gondolják, hogy hasonlóak azokhoz, amelyekkel a szakmában dolgozók szembesülnének,
- ... úgy érzékelik, hogy a szakma általuk nagyra becsült képviselőit pozitív megerősítést kaptak tevékenységükért,
- ... egy jó barát vagy rokon kiemeli a munka előnyeit és jó imázsát.

Másrészt elutasítják azokat a szakmákat, amelyek esetében az említett feltételek az ellenkezőjükbe fordulnak.

Krumboltz 1996-ban kidolgozta a karriertanácsadás tanulási elméletét (LTCC), hogy támogassa a tanácsadási gyakorlatot a munka világában tapasztalható négy aktuális trend kezelésében (vö. Mitchell és Krumboltz, 1996, 250. o.):

- A tanácsot kérőknek új karrierlehetőségeket kell feltárniuk, és érdeklődési körüket és készségeiket folyamatosan bővíteniük kell. Nem hagyatkozhatnak rutinszerű viselkedésre.
- A tanácsadónak a munka folyamatosan változó világához stresszkezelési készségekkel és fejlesztési stratégiákkal kell ellátnia a tanácskérőt.
- A tanácsadásért folyamodókat aktív cselekvésre kell irányítani; diagnózist felállítani nem elég. Sok tanácskérőnek szüksége van a tanácsadó utólagos támogatására, még azután is, hogy bekerültek egy szakmába vagy munkába álltak.
- A karriertanácsadónak központi szerepet kell vállalniuk minden karrierrel kapcsolatos kihívás és probléma esetén, nemcsak az első pálya megválasztásánál, hanem a kiégés, az alulfoglalkoztatottság, a munkahelyi együttműködés, a munkához való családi hozzáállás és a munkával kapcsolatos énhatékonyság hiánya esetén is.

Hivatkozások

- 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.

