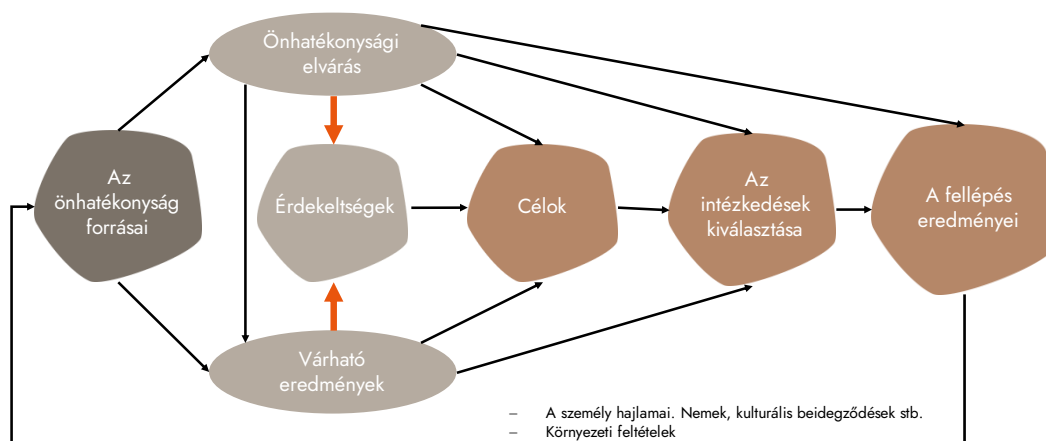


Szociál-kognitív karrierelmélet

A Robert W. Lent (2013, 115. o.) által kidolgozott szociál-kognitív karrierelmélet (SCCT) A. Bandura megközelítésén alapul, amely az emberek és a környezetük közötti komplex kölcsönhatást vizsgálja. Feltételezi, hogy az emberek bizonyos mértékig képesek az önrányításra, és ennek megfelelően képesek kezelni az erősítő vagy akadályozó környezeti hatásokat. Az SCCT három fontos kognitív változót hangsúlyoz, nevezetesen az énhatékonysággal kapcsolatos meggyőződéseket, az eredménnyel kapcsolatos várakozásokat és a személyes célokat.

- **Az énhatékonyság** nem egy egységes vagy átfogó személyiségvonás (mint például az önbecsülés, amellyel gyakran összekeverik), hanem önmagunk dinamikusan megítélése a konkrét cselekvési és tevékenységi területekhez viszonyítva.
- **A kimenetelre vonatkozó elvárások** egy cselekvés következményeire irányulnak és a hasonló helyzetekben szerzett korábbi tanulási tapasztalatokból alakultak ki.
- **A személyes célok** vonatkozhatnak egy cselekvés tartalmára vagy minőségi színvonalára.



1. ábra: Szociál-kognitív karrierelmélet. Forrás: saját ábrázolás, Lent (2013, 120. o.) alapján.

Az SCCT feltételezi, hogy a teljesítménycélok kiválasztása az énhatékonyságtól és az eredményvárakozásuktól függ, de fordítva, a cél sikeres elérése pozitívan befolyásolja az énhatékonysági meggyőződéseket és az eredményvárakozásokat is. A fejlődési megközelítéshez hasonlóan az SCCT a pályaválasztást egy átfogó folyamat részének tekinti, amelyet az énhatékonyság, az eredményelvárások, az érdeklődés és a különböző cselekvési területeken szerzett készségek korábbi alakulása formál. Feltételezi, hogy az énhatékonyság és az eredményelvárások együttesen befolyásolják az érdeklődést, amely viszont felelős bizonyos karriercélok kiválasztásáért. Pozitív megerősítéssel és ha kevés az akadály a preferált karrierút előtt nő annak valószínűsége, hogy az érdeklődés karriercéllá váljon.

A fiatalok számára az SCCT szempontjából a pályaválasztás és annak megvalósítása szempontjából az ideális forgatókönyv a következő:

- Érdeklődésüket, értékeiket és tehetségüket megbecsülik;
- megértik e jellemzők kapcsolódását a karrierlehetőségekhez;
- egyértelmű célkitűzések megfelelően összekapcsolják ezeket a jellemzőket a karrierutakkal;
- rendelkezésre állnak megfelelő készségek a döntések meghozatalához, a célok kitűzéséhez és megvalósításához;
- a környezet támogatja ezeket a célokat;
- jelen vannak alapvető személyiségjegyek, amelyek általánosságban fontosak a döntéshozatali folyamatok és az életválasztások megvalósítása szempontjából (pl. a határozatlanság csökkentése és a kitartás erősítése).

Lent (2013, 143. o.) a következő kulcsmondatokban foglalja össze elméleti megközelítését:

- Az érdeklődés alapvetően megbízható előrejelzője az oktatási és foglalkozási döntéseknek, de az énhatékonysággal kapcsolatos meggyőződések és az eredményvárakozások fontos befolyásoló tényezők az irány meghatározásában.
- A hatékonyságra összpontosító tanácsadói támogatás különösen akkor hasznos, ha az egyén érdeklődési profilja nem elég határozott, vagy ha korlátozott a tapasztalat.
- A pozitív tapasztalatok fokozatos felépítése az ezeket kísérő értelmezéssel együtt hasznos lehet az énhatékonyság és az eredménnyel kapcsolatos várakozások előmozdítása szempontjából.
- Az eredményekkel kapcsolatos elvárásokat pozitívan befolyásolhatják az olyan oktatási és karrierutakra vonatkozó igazolt információk, amelyek megfelelnek az ügyfél elképzeléseinek.
- A tartalmi és magatartási célok erős motiváló tényezők a teljesítményszint és a kitartás szempontjából az oktatásban és a munkában. Ezért fontos, hogy ezeket világosan és konkrétan (részcélokkal is) meghatározzuk és kiemeljük az egyéni életszemlélet szempontjából instrumentális jellegüket.
- A szakmai fejlődés a társadalmi tanulás kontextusában zajlik. Ezért kulcsfontosságú a fejlődéshez kedvező feltételeket biztosítani és az akadályokat (pl. kulturális korlátozások vagy nemi megkülönböztetés) elhárítani.
- A munkahelyi elégedettség és a jó teljesítmény olyan intézkedésekkel támogathatók, amelyek az énhatékonyságra és az eredményelvárásokra, valamint az egyéni célokra összpontosítanak, kedvező munkakörülményekkel kombinálva.

Hivatkozások

Lent, R. W. (2013). Social Cognitive Career Theory. In: St. D. Brown/R. W. Lent (Eds.): Career Development and Counseling. Putting Theory and research to Work. 2nd ed. Chapter 5, 115-146. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.

