

військових спеціалістів / Криворучко П.П. – К. : КВГІ, 1997. – 24 с.

8. Ломов Б. Ф. Психическая регуляция деятельности: избранные труды / Ломов Б.Ф. – М. : Изд-во «Институт психологи РАН», 2006. – 624с. – (Выдающиеся ученые Института психологи РАН).

9. Новиков В. С. Функциональные состояния летчика : [учебное пособие] / В. С. Новиков, В. Ю. Чепрасов. – СПб. : ВМедА, 1993. – 48 с.

10. Тимченко А. В. Психогении в экстремальных условиях. Боевая психическая травма и методы ее коррекции : методическое пособие / Тимченко А.В. – Харьков : ХВУ, 1995. – 91 с.

11. Шербатых Ю. В. Психология стресса и методы коррекции / Шербатых Ю.В. – СПб. : Питер. 2006. – 256 с.: ил. – (Серия «Учебное пособие»)

12. Яковенко С. І. Психічна стійкість військовослужбовців до впливу екстремальних чинників : [метод. рек.] / С. І. Яковенко, Т. М. Яковенко. – К. : КВГІ, 1997. – 44 с.

*Ivaylo Deielinov Tsanov, doctoral the specific area of the general psychology with a PhD, Варненски Свободен Университет «Черноризец Храбър», Варна, България*

## **АНАЛИЗ НА СОЦИАЛНО-КОГНИТИВНАТА ТЕОРИЯ ЗА КАРИЕНОТО КОНСУЛТИРАНЕ**

В настоящата статия се анализират основните конструктори на социално-когнитивните теория за кариерно консултиране. Описват се източни източниците на теорията, моделите на теоретичният конструкт, а също така и основните елементи. В заключение се прави анализ на връзките между отделните конструкти.

*Ключови думи:* кариерно консултиране, социално-когнитивните теория;

Първите инициатори на теорията са Браун и Хакет (1994) те твърдят, че подхода на кариерната теория би имал по-голямо значение към академичен избор, от колкото кариерното развитие извън академичните среди. Според тях теорията може да се прилага само и главно за кариерно развитие в рамките на академичните среди. Разглеждайки тази гледна точка става ясно, че теорията обхваща концептуалното развитие на процесите, свързани с академичното развитие, избора и изпълнението му в процесите на развитие на кариерата. Тези процеси комбинират в себе си аспекти на теории, свързани със социологически, педагогически, психологически аспекти и аспекти за вземането на решения с акценти върху психологическите конструкции, които играят важна роля в кариерата на вземане на решения.

Според теорията на Браун и Хакет става ясно, че същата може да бъде обща рамка, която интегрира в себе си много други гледни точки и хипотези за кариерното развитие. Този интегративен аспект може да се счита за една от силните страни на теорията. И все пак, понякога използването ѝ като рамка създава напрежение и противоречия със спецификата на теорията за конструкцията и модела. Практическото прилагане на същата при консултациите ще бъдат разгледано в този контекст, започвайки с преглед на основата на теорията и нейните източници.

### **Моделі и конструкти**

Соціалната теорія произлиза от теоріята за концепціята на соціална теорія на Алберт Бандура. Теоріята - подчертава ролята на личностно-когнитивните процеси и механизми в насочването на мотиваціята и поведението на човека. Поведението е продукт взаимодействието между опита на един човек и вътрешни детерминанти, напр. интереси, разбираня за способности, нужди и др. Въпреки това, опитът се формира чрез непрекъснато взаимно-действие с околната среда. Информация за околната среда може да бъде предавана до индивида директно и/или чрез символи. Индивидът целенасочено обработва тази информация, резултатите от които допринасят за формирането на личностните качества (Бандура, 1977). Основната идея на подхода на Бандура, е, че на личността се гледа като на източник на социален опит, а не е като част от тяхната околна среда.

Бандура подчертава наблюдението като основен източник информация за околната среда (Бандура, 1999). Когато човек поема ролята си за специфично поведение, той/тя я "моделира" за наблюдателите. Това означава, че поведението на първият човек служи като модел на това как да се държат за всеки наблюдаващ го. Единият вид на моделиране се нарича "косвено моделиране". То се състои от спазване на действията на човек, чрез отбелязване, на положителните или отрицателни отговори на други хора към тези действия. Ако даден човек копира поведение върху себе си и се отбелязва реакции, то това е "пряко моделиране." Участие в обучения и уъркшопове също са примери за пряко моделиране. Степента, до която човек успява или не в тези образователни практики допринася за това което Бандура нарича "главен опит." Други източници на учене включват убеждаване и емоционална възбуда.

### **Модел на социалната когнитивната кариерна теория**

В първоначално представения модел през 1994, Лент, Браун и Хакет представят теорията като отношение на три взаимно свързани модела за кариерно развитие. Авторите свързват тези модели като части от по-голям модел, тъй като всеки модел обхваща специфичен период от времето и развитието на индивида се свързват с другите два. Моделът за развитие на интерес се занимава с детството и ранното юношество, модела на избор обхваща края на юношеството и първите години на зрелостта, и модела на изпълнението обхваща преди всичко времето от първата работа на човек до момента на приключване на активно упражняване на професия. Лент, Браун, и Хакет (1994) казват: "В рамките на всеки модел, ние подчертаваме социално-когнитивните механизми, за които ние вярваме, че оказват важно влияние върху избора на кариера и училище". Всеки от моделите използва еднакви конструкти и илюстрира преобладаващите хипотетични пътища в процеса на вземане на решения за кариера във всеки етап.

Моделът развитие на интереса се фокусира върху развитието на моделите за харесване и нехаресване и безразличие по отношение на дейности, свързани с професионално развитие. Тези модели са създадени чрез взаимодействия с влиянията на околната среда и особено чрез академичния опит. Когнитивните механизми на децата, като вярвания за собствените си способности, се развива през тези преживявания.

Моделът на изпълнение е насочен към изпълнение на постиженията и постоянство в избраното поле на развитие.

Моделът на избор се фокусира върху фактори и процеси при вземане на професионални решения. Тъй като този модел включва аспекти на другите два модела

### **Основни елементи в модела избора**

#### **Сабефективност**

Много изследователи, използващи теорията цитират Аз-ефективността на Албърт Бандура. Тя се отнася до вярата в собствените възможности за организиране и изпълнение на набор от на действия, необходими за дадени постижения. Въпреки, че ефективността не е същото като доверие, двете понятия често се използват взаимозаменяемо в литературата (AWE, 2005). о този начин много от инструментите, разработени с цел да се увери личната ефективността, всъщност оценяват доверието. Доверието "се отнася само до силата на сигурност на нечий вярвания" и е само един от компонентите на личната ефективността (AWE, 2005). Другите два компонента на личната ефективността са степента на трудност на извършване на задача и важността ѝ или степен на разширяване на опита за други дейности за достигане на по-високо ниво на опит (Бандура, 1977).

Според теорията чувството на себеефективност се получават от четири източника на информация.

1. Овладяване на опит: това се отнася до личното представяне и постижения. Когато човек извършва дадена задача, то той не само се учи как да го извършва, а и получава усещане за успех(или неуспех). Когато човек повтаря една задача се увеличават уменията му в нея. теорията дава особена тежест на тези преживявания. Едно от предположенията на теорията е, че хората ще упражняват дейности, в които те са успешни и ще отбягват дейности, в които те се справят лошо.

2. Вербално убеждаване: това включва обратна връзка от други, като членовете на семейството и учители, особено по отношение на интересите и способностите на личността. Вербално убеждаване ръководи развитие чрез осигуряване на положителни и/или отрицателни забележки.

3. Чужд опит: дори и ако нямат пряк опит, могат да се учат от опита на други хора, чрез четене и/или наблюдение на напредъка си по една или друга дейност като се следва ролеви модел.

4. Физиологичните реакции: те включват емоционални състояния като тревожност, спокойствие, и въодушевление, както и общи ефективни реакции на харесване или нехаресване на нещо.

Информацията се предава от тези източници на индивида, чрез социалните взаимодействия (напр. с семейството, учители, връстници) и контексти(например квартал, икономическия статус) по време на детството. Последствията от тази позиция в теорията са огромни. Ако Аз-ефективността е установена по време на детството, преди или по време на формирането на интереси, кариерните интервенции, насочени към повишаване на ефикасността след този момент, трябва да има нулев ефект. Според Бандура, обаче, се дава възможност за прякото действие на контекстуалните влияния върху възприя-

тието на човек на Аз-ефективността във всяка точка в развитието (Лент, Браун, Бренер и др., 2001).

Има много видове личната ефективност. В своите публикации Лент, Браун и Хакет обсъждат ефикасността в общи линии. Изследователите се опитват да приложат тази концепция като в следствие се установява, че не могат да измерят цялостната "глобална" Аз-ефективност, а само част или области на специфична Аз-ефективност (А WE, 2005). Аз-ефективността като задача се определя като "очаквана възможност за изпълнение специфично поведение за успех, изисквани в рамките на дадена област при обикновени, оптимални или неуточнена условия" (Лент, Браун, Бренер и др., 2001). О този начин, човек може да притежава математическа Аз-ефективността, научна Аз-ефективност, езикова Аз-ефективност и така нататък. Въпреки това очевидно е, че Лент, Браун и Хакет предпочитат по-общо използване на Аз-ефективност. През 2000 го. в книгата си за контекстуална подкрепа и бариери, те въвеждат "копинг ефективност", като вид на самостоятелна ефективност. Копинг ефективността се определя като "въз-приемане на възможност да се използват конкретните ситуационни характеристики, които пречат или улесняват работата Лент, Браун и Хакет, 2000, стр. 46). През 2001 г. проучване, Лент, Браун, Бренер и др. разграничават копинг Аз-ефективност от ефикасността свързана със задача или ефикасността свързана с области, специфични в самостоятелна ефикасност и да се съберат данни за двете. Те откри-ли, че копинг аз-ефикасността обяснява допълнително, статистически значима сума на изменчивост извън ефикасността в предсказващи интереси (Лент, Браун, Бренер и др., 2001). Според тях, тази находка също така разкрива, че се проявява копинг Аз-ефективност и Аз-ефективност в областта на задачите за концептуално различие и че копинг Аз-ефективност е по-обхватна, въпреки че двете могат да се застъпват до известна степен.

### **Цели**

Целите са посочени като "избор на цел" според, Браун, както и модел на избор на Хакет. Терминът се отнася до изразените намерения за избор на кариера. Бандура определя целта като решимост да се включат в определена дейност или да доведат до конкретен резултат (Лент, Браун, Бренер и др, 2001,). Те се отнасят до изразените намерения, заедно с планове за професионално развитие, пречките за взимане на решения и стремежи, като цел и механизми. Всички тези механизми, се предполага да бъдат мотивиращи фактори в поведението. Придържането към целите оказва влияние на по-голяма яснота, специфичността, интензитета и ангажираност-та на индивида. Целите могат да имат подцели - проксималните цели, трябва да се достигнат с цел постигане на крайната цел. За да си постави цели лицето, трябва да има утвърдени вътрешни стандарти за поведение, както и да е в състояние само да оцени ситуацията и да има визия за бъдещ резултат. По-специално, целите организират и ръководят поведение, поддържа го в продължение на дълги периоди от време за да увеличи вероятността, дългосрочните цели да бъдат постигнати (Лент, Браун и Хакет, 1994).

### **Други елементи**

Контекстуални влияния

Контекстуални влияния(произход, околна среда). Контекстът е среда, в която работи човек. Културата се счита както за околната среда, така и за влияние (Лент и Уортингтън, 2000). Културата се vyplащава в лицето през собствените си възприятия и реакции на културно изградени понятия в неговата или нейната среда. Изборният модел включва два момента, реакции на кутулалнатуралните влияния и фактори, които имат особено въздействие. Детството е един от тези моменти. Другият е, когато един човек започва процеса на вземане на решения за кариера - това е, когато човек се опитва да конвертира интересите в кариерни стремежи и след това да действа по тези стремежи

Контекстуални влияния включват това, което Лент, Браун и Хакет се отнасят до ресурси, които се предоставят от околната среда на контекстуални влияния. Възможността структура да се включват такива неща като достъп до образование, състоянието на икономиката, както и предлагането на работа. Когато фактор в структурата е отрицателен, тя обикновено се нарича като бариера. Така например, разходите на време или пари, свързани с започването на определени професии, може да бъде пречка.

#### **Субективно възприемане**

Приема предразположения като част от личния принос. Предразположения могат да бъдат познавателни и / или емоционално. Един пример за когнитивно предразположение е начин на мислене, които влияят на начина, по който се възприема оценка и запомняне на информация, (Лент, Браун и Хакет, 1994).

#### **Учебен опит**

Човек се учи много, чрез участие в социални взаимодействия и дейности, докато расте. Някои от тези дейности са от потенциално значение за бъдещите избори за кариера. Подобни дейности могат включват разработване на особени умствени и физически умения, да бъдат изложени на различни професионални задачи и/или развиващите се модели на харесване и нехаресване

#### **Интереси**

Интересите са свързани с моделите на харесване и нехаресване. Те ръководят човек при разглеждането на професионалният избор. Субективното възприемане може да допринесе за набиране опит за обучение по време на детството. Опитът от обучение на свой ред допринасят за чувството на ефикасност и очаквания за резултатите. Аз-ефективността и очакванията оформят професионални интереси и са съ-детерминанти на избор (Лент, Браун и Хакет, 2002). теорията подчертава ролята на интереси при избор на кариера, като следва да се отбележи, че кариератана интервенция трябва да се насочени към основните процеси, които формират интереси, а не към самите интереси.

#### **Същински избор**

Терминът "избор" се отнася до поведение в началото на професионалният живот. Тези поведения може да включва в обучени в основната им област на интереси и/или в други практически дейности. Това участие може да повлияе положително или отрицателно на дадено лице да продължи в областта която е негов избор.

Изпълнение на плана и резултати

Накрая стигама до последния конструкт в модела изпълнение на плана и резултати. След като един човек е избрал кариера, получил е необходимата подготовка и си намерили работа, изследователите в областта на теорията обръщат внимание на това как лицето се развива в нея и до колко се развива. Опитът в кариерата може да доведе до избора на нова кариера. Според модел на теорията, опитът влияе и захранва директно увереността в себеувереността и очаквания за резултатите, и се определят от интересите(с изключение на това, че вярвания за себеувереността се предполага, че се образуват само по време на детството). Интересите влияят за "избор на цели" и "избор на действие", което от своя страна може да доведе още веднъж за изпълнението на плана и желаните резултати.

### **Отношенията между на конструктите**

#### **Централните процеси**

Основните конструкции са личната ефикасност, очаквания за резултатите и цел се разглеждат като познавателни механизми (Лент, Браун и Хакет, 1994). Човек би могъл да мисля за тях, като миктопроцес активирани по време на вземане на решения. При фокусиране на нечий интереси, развитие на нечий цели и избора на кариера, човек се развива както самостоятелно и усъвършенства своята ефикасност и очакванията за резултатите и предвид това се променят (Лент, Браун и Хакет, 2002). Освен това, може да има и други миктопроцеси непредвидени от теорията, които са също са включени в кариерата на вземане на решения. Тогава, някои хора може да нямат основна рамка около която да организират своите мисли за кариерата на вземане на решения. С други дума, а теорията подчертава, два или три механизма, но може да има и други също толкова или по-важни.

От разглеждането на тези три елемента на теорията е видно, че връзката между конструктите се считат за последователна и причинно-следствена. Например, интересите предхождат целите в избора модел и се разглеждат като пряка причина за образуването на цели. В статия през 1994 г. на Лент, Браун и Хакет казват: "Ние също трябва да се отбележи, че за посока в нашата рамка илюстрира това, което ние вярваме, че са преобладаващите причинно-следствени пътища". Само две конструкции при избора модел на диаграма взаимно влияят помежду си и на контекстуалните фактори и на избора. Няколко други конструкции(напр. аз-ефикасност) изпрати еднопосочни стрелки напред в последователността на повече от една конструкция. Производителността е само конструкт който захранва обратно към конструкт по-рано в последователността.

Концепция за последователно, родов причинно-следствена връзка евентуално да бъдат изведени от статистическия метод. Лент, Браун, и Хакет използват предложените причинно-следствени пътища в моделите. Структурните уравнения на моделиране се основава на предположението, че връзката между конструктите е родово, както и на причинно-следствена (Гарисън, 2006 г .) О този начин изглежда, че човек може да отговаря на допусканията, стоящи в основата на анализа на модела на структурно уравнение, използвайки същите конструкции на теорията и всеобхватна рамка, развиващи се в напълно на различни модели.

Въпреки това това консултирането като процедура не води винаги до някои от трите конструкта на (интереси, избор или изпълнение), тъй като моделите не предоставят за преки контекстуални влияния (като консултиране) за самостоятелно ефикасност вярвания и инструменти на резултатите от очакванията

#### **ЛИТЕРАТУРА**

1. Assessing Women in Engineering (A WE) Project. (2005). Overview : Selfefficacy and women in engineering. AWE Research Overviews. Retrieved January 2, 2006
2. Bandura A. (1977). Self-efficacy : Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
3. Garrison G D. (2006). *Statistical analyses explained : Path analyses*. Clearwater, FL: Statistics Solutions, Inc. Retrieved July13, 2006
4. Lent R. W., Brown S. D., & Hackett G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122.
5. Lent R. W., Brown S. D., & Hackett G. (1996). Career development from a social cognitive perspective. In D. Brown, L. Brooks & Associates (Eds.), *Career Choice & Development* (3rd ed., pp. 373-421). San Francisco : JosseyBass.
6. Lent R. W., Brown S. D., & Hackett G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice : A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47(1), 36-49.
7. Lent R. W., Brown S. D. & Hackett G. (2002). Social cognitive career theory. In D. Brown & Associates (Eds.), *Career Choice and Development*(4th ed., pp. 255-311). San Francisco : Jossey-Bass.
8. Lent R. W., Brown S.D &Hackett G, (1999). A social cognitive view of school-to-work transition [Electronic Version]. *The Career Development Quarterly*, 47, 297. Retrieved December 22, 2005 from ProQuest.
9. Lent R. W., Lopez F.G, & Bieschke K. J. (1991). Mathematics selfefficacy : Sources and relation to science-based career choice. *Journal of Counseling Psychology*, 38(4), 424-430.