



Breaking
the Ceiling



Co-funded by
the European Union

BANDURA'S THEORIE DER SELBSTWIRKSAMKEIT

SELBSTVERTRAUEN TRAININGSMODUL



Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.



Inhalts- verzeichnis

01

Einleitung

02

**Das Modul im beruflichen
Umfeld**

03

**Auswirkungen aufgrund von
Geschlechterstereotypen**

04

Bewährte Methoden und Tipps

05

Schlussfolgerungen

1. Einleitung



Selbstvertrauen ist der Glaube einer Person an ihre Fähigkeiten und ihr Urteilsvermögen, der es ihr ermöglicht, ihr Wissen und ihre Meinung offen und frei zu kommunizieren. Das Selbstvertrauen ist jedoch kein konstanter emotionaler Zustand, sondern kann mit der Zeit steigen oder fallen. Das Temperament einer Person, gesellschaftliche und kulturelle Umstände, Bildungsgrad, Wohlstand, Erfolgs- und Misserfolgsmuster können das Selbstvertrauen beeinflussen.

Der Psychologe Albert Bandura entwickelte 1977 seine Theorie der Selbstwirksamkeit. Selbstwirksamkeit beschreibt „den Glauben der Menschen an ihre Fähigkeit, ihre Funktionsweise und Ereignisse, die ihr Leben beeinflussen, zu kontrollieren“, was eng mit dem zusammenhängt, was gemeinhin als Selbstvertrauen verstanden wird. Dieses theoretische Konstrukt ist in seiner sozial-kognitiven Theorie des menschlichen Verhaltens angesiedelt, die den Menschen als ein Selbstsystem versteht, das ihm ein Gefühl der Kontrolle über seine Gedanken, Gefühle, Motivation und sein Verhalten gibt.

Innerhalb dieses Systems kann der Einzelne auf eine Art von Bezugsmechanismen mit einer Reihe von Unterfunktionen zurückgreifen, um das Verhalten als Ergebnis der Interaktionen zwischen dem System und externen Faktoren zu erkennen, zu kontrollieren und zu bewerten. Dieses System hemmt also eine selbstregulierende Rolle, indem es den Menschen die Macht gibt, ihre eigenen Denkprozesse und ihr Verhalten zu kontrollieren, was wiederum ihre Umgebung beeinflussen kann.

Bandura bezeichnet diesen Prozess als „reziproken Determinismus“, bei dem die Interpretation der Ergebnisse der eigenen Leistungen die Umgebung und das Selbstvertrauen beeinflusst und verändert, was wiederum die eigene Leistung beeinflusst. Der Einzelne ist also sowohl das Produkt als auch der Produzent seiner eigenen Umgebung und sozialen Systeme.

Mit anderen Worten: Selbstwirksamkeit ist der Glaube einer Person an ihre eigene Fähigkeit, in einer bestimmten Situation erfolgreich zu sein. Es ist wichtig, das Konzept der Selbstwirksamkeit im Rahmen der Förderung der eigenen Fähigkeiten zu untersuchen. Im Gegensatz zum Selbstvertrauen bezieht sich die Selbstwirksamkeit speziell auf die Vorstellung, dass man in der Lage ist, erfolgreich zu sein. Im Vergleich dazu kann man auch selbstbewusst sein, wenn man verliert. Der Aufbau von Selbstwirksamkeit hat eine Vielzahl von Vorteilen für Frauen in ihrem persönlichen und beruflichen Leben.

2. Das Modul im beruflichen Umfeld



Im Zusammenhang mit beruflichen und arbeitsplatzbezogenen Umgebungen ist die Entwicklung von Selbstwirksamkeitsfähigkeiten von Vorteil, da sie dazu führen kann:

- **Verbesserte Leistung:** Arbeitnehmer mit hoher Selbstwirksamkeit sind eher bereit, schwierige Aufgaben zu übernehmen und angesichts von Herausforderungen durchzuhalten, was die Arbeitsleistung verbessert.
- **Gesteigerte Motivation:** Selbstwirksamkeitsüberzeugungen wirken sich auf den Antrieb einer Person aus, eine Aufgabe oder Tätigkeit auszuführen. Mitarbeiter, die Vertrauen in ihre Fähigkeiten haben, sind eher bereit, neue Aufgaben zu übernehmen und höhere Ziele anzustreben.
- **Geringere Angst und weniger Stress:** Selbstwirksamkeitsüberzeugungen können Menschen dabei helfen, Stress und Ängste am Arbeitsplatz zu bewältigen. Mitarbeiter mit einer hohen Selbstwirksamkeitsüberzeugung glauben eher an ihre Fähigkeit, mit schwierigen Situationen umzugehen und Hindernisse zu überwinden.
- **Berufliche Entwicklung:** Die Bereitschaft einer Person, sich an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen zu beteiligen, kann durch ihre Selbstwirksamkeitsüberzeugungen beeinflusst werden. Arbeitnehmer mit hoher Selbstwirksamkeit neigen eher dazu, nach Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten zu suchen, die ihre beruflichen Fähigkeiten und Leistungen verbessern.

Sogenannte „**mastery experiences**“ sind der effektivste Weg, um Selbstwirksamkeit aufzubauen. Dabei handelt es sich um Erfahrungen aus erster Hand, bei denen Menschen Hindernisse gekonnt überwinden und ihre Ziele erreichen. Diese Erfahrungen sind für die Stärkung der Selbstwirksamkeit von entscheidender Bedeutung, da sie einer Person den Beweis für ihre Talente und das Gefühl der Kontrolle über sie geben. Man gewinnt Vertrauen in die eigene Kompetenz und die Fähigkeit, in ähnlichen Situationen in Zukunft erfolgreich zu sein, indem man Hürden überwindet und sie meistert. Ein weiterer Aspekt des Aufbaus von Selbstwirksamkeit ist die soziale **Modellierung**, d. h. die Beobachtung des Erfolgs von Menschen mit ähnlichen Eigenschaften und die daraus resultierende Stärkung des eigenen Glaubens an die eigenen Fähigkeiten und das eigene Erfolgspotenzial. Selbstwirksamkeit kann zu einer sich selbst erfüllenden Prophezeiung werden, wenn Menschen von ihrem Umfeld Bestätigung für ihre Fähigkeiten und Stärken erhalten (**soziale Überzeugung**). Und schließlich wird unsere Wahrnehmung der eigenen Selbstwirksamkeit von unseren Gefühlen, Stimmungen und körperlichen Bedingungen beeinflusst. Es kann schwieriger sein, an unsere Erfolgsfähigkeit zu glauben, wenn wir müde oder deprimiert sind, insbesondere wenn wir diese Symptome als Indikatoren für Unfähigkeit oder Schwäche interpretieren. Die negativen Interpretationen dieser körperlichen Empfindungen können durch Übungen des Selbstmitgefühls und durch Reflexion und Bildung (physiologische Zustände) gemildert werden.

3. Auswirkungen aufgrund von Geschlechterstereotypen



Die Fähigkeit, Selbstwirksamkeit in das tägliche Leben und das berufliche Umfeld einzubringen, bringt insbesondere für Frauen am Arbeitsplatz erhebliche Vorteile mit sich. Frauen, die mehr Selbstwirksamkeit ausüben können, sind in der Lage, ihre Netzwerke zu erweitern und die positiven Effekte zu nutzen, die sich aus stärkeren Beziehungen im beruflichen Umfeld ergeben.

Frauen können sich unterstützt und verbunden fühlen, wenn sie den Schwerpunkt auf Beziehungsfähigkeit legen und gute Beziehungen zu Kolleg:innen, Vorgesetzten und Mentor:innen aufbauen. Gelegenheiten für Networking, Mentoring und den Aufbau von Fähigkeiten werden durch die Teilnahme an Programmen und Gruppen geboten, die auf ihre beruflichen Entwicklungsbedürfnisse zugeschnitten sind. Vertrauen und Unterstützung werden durch echte Freundschaften gefördert, in denen Frauen sich frei entfalten und ihre Geschichten erzählen können. Selbstvertrauen und Selbstwirksamkeit werden gestärkt, wenn Menschen offen über ihren Wert und den Wert, den sie beitragen, sprechen. Wenn sie Kollegen und Gleichgesinnte finden, zu denen sie ehrlich sein können, fördert dies echte Beziehungen und Unterstützung. Die gemeinsame Arbeit an Initiativen und Projekten verbessert auch die Vernetzungsmöglichkeiten und die Chancen der Vernetzung.

Darüber hinaus können Frauen durch Investitionen in Aus- und Weiterbildung ihre Kenntnisse und Fähigkeiten erweitern, was ihre Selbstwirksamkeit und ihr Selbstvertrauen stärkt. Eine weitere effiziente Methode zur Steigerung der Selbstwirksamkeit und zur Verwirklichung von Berufswünschen ist das Setzen von SMART-Zielen, d. h. von spezifischen, messbaren, erreichbaren, relevanten und zeitgebundenen Zielen. Da sich die berufliche Selbstwirksamkeit positiv auf die Ziele auswirkt, die sich Frauen setzen, führt sie zu einer Steigerung der Berufswünsche. Frauen, die über eine starke Selbstwirksamkeit verfügen, sind bei der Arbeit motivierter, was die Produktivität, die Zufriedenheit und das allgemeine Engagement verbessert.

Für Frauen wird eine bessere Lebensqualität auch durch Empowerment und ein höheres Maß an Selbstwirksamkeit beeinflusst. Frauen, die über eine starke Selbstwirksamkeit verfügen, sind motivierter, was sie ermutigt, neue Aufgaben zu übernehmen und sich größere Ziele zu setzen. Außerdem führt dies zu einer besseren Arbeitsleistung, da selbstbewusste Frauen eher bereit sind, anspruchsvolle Aufgaben zu übernehmen und angesichts von Herausforderungen durchzuhalten.



4. Bewährte Methoden und Tipps



„Die Überzeugungen der Menschen über ihre Fähigkeiten haben einen tiefgreifenden Einfluss auf diese Fähigkeiten. Fähigkeiten sind keine feste Eigenschaft; es gibt eine enorme Variabilität bei der Leistung. Menschen, die über ein Gefühl der Selbstwirksamkeit verfügen, erholen sich besser von Misserfolgen; sie gehen die Dinge so an, dass sie sie bewältigen können, anstatt sich darüber Gedanken zu machen, was alles schiefgehen kann.“ (Bandura, 1977)

Der Aufbau von Selbstwirksamkeit ist für berufstätige Frauen unerlässlich, um ihre beruflichen Ziele und Wünsche zu erreichen. Es gibt verschiedene Möglichkeiten, wie Selbstwirksamkeit im Berufsleben von Frauen umgesetzt werden kann.

- **Betonen Sie die Vorbildfunktion von Gleichgesinnten:** Das Lernen von den Beispielen anderer Menschen in unserer Umgebung, einschließlich Ausbildern, Arbeitgebern und Gleichaltrigen, wird als Peer-Modeling bezeichnet. Dies unterstreicht die Bedeutung der Vermittlung guter Moral und Werte an andere.
- **Feedback einholen:** Das Einholen von Feedback wird als Schlüsselstrategie zur Stärkung der Selbstwirksamkeit hervorgehoben, da es Stärken und Entwicklungsmöglichkeiten aufzeigen kann. Damit Feedback erfolgreich ist, muss es regelmäßig und kurz und bündig kommuniziert werden.
- **Zur Teilnahme ermutigen:** Die Ermutigung zur Teilnahme erhöht das aktive Engagement und verbessert die Selbstwirksamkeit, insbesondere im beruflichen Umfeld. Ein höheres Maß an kritischem Denken und Lernen von anderen wird mit aktiver Beteiligung in Verbindung gebracht.

Um die Selbstwirksamkeit am Arbeitsplatz zu erhöhen, können Unternehmen ihren Mitarbeitern berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, Vorbilder und Anerkennung bieten. Auch Führungskräfte können durch positives Feedback und Unterstützung das Vertrauen der Mitarbeiter in ihre Fähigkeiten stärken.

Frauen können ihre Führungsqualitäten verbessern und ihre Selbstwirksamkeit steigern, indem sie an Kursen für weibliche Führungskräfte teilnehmen. Diese Programme bieten Frauen die organisierte Anleitung und Unterstützung, die sie brauchen, um ihre beruflichen Fähigkeiten zu verbessern. Eine weitere Möglichkeit für Frauen, ihre Selbstwirksamkeit zu verbessern, ist die Teilnahme an beruflichen Weiterbildungsprogrammen. Durch das Erlernen neuer Fähigkeiten und Informationen wird ihr Selbstvertrauen gestärkt. Darüber hinaus können Programme für Frauen im akademischen Bereich, die speziell auf die Stärkung ihrer Führungsqualitäten ausgerichtet sind, ihr Gefühl der Selbstwirksamkeit und ihre organisatorischen Führungsfähigkeiten verbessern. Insgesamt bieten diese Programme wichtige Chancen für Frauen, ihre Selbstwirksamkeit zu stärken und die Entwicklung ihrer Führungsfähigkeiten zu fördern.

5. Schlussfolgerungen



Der theoretische Rahmen von Bandura liefert wertvolle Erkenntnisse darüber, wie Selbstwirksamkeit und Selbstvertrauen im (Berufs-)Leben von Frauen eine Rolle spielen und wie diese wichtigen Soft Skills entwickelt und gesteigert werden können. Selbstwirksamkeit bezieht sich auf den Glauben an die eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen und den eigenen Erfolg, der durch unsere Werte und Überzeugungen sowie unser Umfeld wechselseitig beeinflusst wird.

Die Stärkung des Selbstwirksamkeitsgefühls ist sowohl für die persönliche als auch für die berufliche Entwicklung von wesentlicher Bedeutung. Insbesondere Frauen können davon profitieren, indem sie Geschlechterstereotypen überwinden und am Arbeitsplatz erfolgreich sein können. Einzelpersonen und Organisationen können eine Kultur der Selbstwirksamkeit aufbauen, die Selbstvertrauen, Motivation und Leistung fördert, indem sie Taktiken wie Peer-Modeling, die Suche nach Feedback und aktive Beteiligung in die Praxis umsetzen.

Die wichtigsten Erkenntnisse aus diesem Schulungsmodul sollen Frauen dabei helfen, Frauen zu mehr Selbstwirksamkeit zu führen.

Selbstwirksamkeit, d. h. die Überzeugung der Menschen, dass sie ein gewisses Maß an Kontrolle darüber haben, wie sie sich verhalten und wie sich die Dinge in ihrem Leben entwickeln, ist eine wesentliche Voraussetzung für Selbstvertrauen und persönliches Wachstum.

Die Entwicklung von Selbstwirksamkeit am Arbeitsplatz bringt eine Reihe von Vorteilen mit sich, z. B. bessere Leistungen, mehr Motivation, weniger Angst und Stress sowie bessere Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung.

Die Selbstwirksamkeit von Frauen kann durch geschlechtsspezifische Stereotypen beeinträchtigt werden, doch wenn sie den Schwerpunkt auf Beziehungen legen, in Aus- und Weiterbildung investieren, SMART-Ziele setzen und Empowerment fördern, können Frauen ihre Selbstwirksamkeit steigern und ihre beruflichen Ziele verwirklichen.

Um die Selbstwirksamkeit zu steigern, ist es eine gute Idee, die Vorbildfunktion von Kollegen zu betonen, um regelmäßiges Feedback zu bitten, Engagement zu fördern, Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung zu bieten und Unterstützung und Anerkennung am Arbeitsplatz zu gewähren.

Referenzen



- Arnold, C. (2023). How to start a women's networking group at work. Retrieved from ewgroup. <https://theewgroup.com/blog/womens-network-guide/>
- Bandura, A. (1997). Self-Efficacy: The Exercise of Control. New York: Freeman.
- Bell, A. L. (2002). A gender role-focused self-efficacy approach to an undergraduate career decision-making course (Doctoral dissertation, University of Georgia).
- Forbes Expert Panel. (2023). Seven Tips For Building A Strong Network Of Fellow Women In Business. Retrieved from Forbes. <https://www.forbes.com/sites/yec/2023/03/29/seven-tips-for-building-a-strong-network-of-fellow-women-in-business/?sh=e0d28c01816b>
- Hackett, G., & Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. Journal of vocational behavior, 18(3), 326-339.
- Indeed Editorial Team. (2022). How To Practice Self-Efficacy at Work (With Tips). Retrieved from Indeed. <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/self-efficacy-at-work>
- Isaac C, Kaatz A, Lee B, Carnes M. An educational intervention designed to increase women's leadership self-efficacy. CBE Life Sci Educ. 2012 Fall;11(3):307-22.
- Lopez-Garrido, G. (2023). Self-Efficacy Theory In Psychology: Definition & Examples. Retrieved from Simply Psychology. <https://blog.readytomanage.com/coaching-process-models>
- Moore, C. (2016). Albert Bandura: Self-Efficacy & Agentic Positive Psychology. Retrieved from PositivePsychology.com. <https://positivepsychology.com/bandura-self-efficacy/#four-ways>
- Pajares, F. (no date). Current Directions in Self-efficacy Research. Retrieved from Dynaread - Helping Children Succeed. <https://www.dynaread.com/current-directions-in-self-efficacy-research>
- Peterson, M. (2023). Tips to Increase Self-Efficacy in the Workplace. Retrieved from Limeade. <https://www.limeade.com/resources/blog/tips-to-increase-self-efficacy-in-the-workplace/>

Finanziert von der Europäischen Union. Die geäußerten Ansichten und Meinungen sind jedoch ausschließlich die des Autors/der Autoren und spiegeln nicht unbedingt die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können für diese verantwortlich gemacht werden.

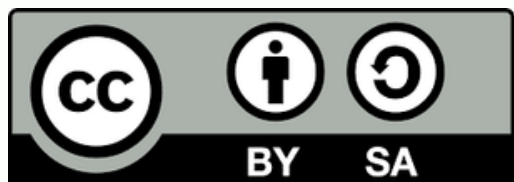
Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung [Mitteilung] trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Autoren

© Mai 2023 – EBB GmnH, Step-by-Step, VAEV R&D, INDEPCIE, Skill-Up Srl., SVERONIS & SIA O.E.

Diese Veröffentlichung wurde mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Kommission unter Erasmus + Project “2022-1-DE02-KA220-VET-000085146” durchgeführt.

Namensnennung, Weitergabe unter gleichen Bedingungen



(CC BY-SA) : Es steht Ihnen frei, das Material zu teilen, d. h. zu kopieren und in jedem beliebigen Medium oder Format weiterzugeben, und es anzupassen, d. h. zu remixen, umzuwandeln und für jeden beliebigen Zweck, auch für kommerzielle Zwecke, zu nutzen. Der Lizenzgeber kann diese Freiheiten nicht widerrufen, solange Sie die Lizenzbedingungen unter den folgenden Bedingungen einhalten:

Namensnennung – Sie müssen angemessene Urheber- und Rechteangaben machen , einen Link zur Lizenz beifügen und angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden. Diese Angaben dürfen in jeder angemessenen Art und Weise gemacht werden, allerdings nicht so, dass der Eindruck entsteht, der Lizenzgeber unterstütze gerade Sie oder Ihre Nutzung besonders.

Weitergabe unter gleichen Bedingungen — Wenn Sie das Material remixen, verändern oder anderweitig direkt darauf aufbauen, dürfen Sie Ihre Beiträge nur unter derselben Lizenz wie das Original verbreiten.

Keine weiteren Einschränkungen — Sie dürfen keine zusätzlichen Klauseln oder technische Verfahren einsetzen, die anderen rechtlich irgendetwas untersagen, was die Lizenz erlaubt.