



Breaking
the Ceiling



Co-funded by
the European Union

KENNING BANDURA UM SJÁLFSVIRKNI

ÞJÁLFUNAREFNI Í SJÁLFSTRAUST



Verkefnið "Gegnum Glerþakið" er styrkt af Evrópusambandinu. Efni og skoðanir sem settar eru fram eru hins vegar eingöngu samantekt höfunda og endurspeгла ekki endilega skoðanir Evrópusambandsins eða Framkvæmdastofnunar Evrópu um mennta- og menningarmál (EACEA). Hvorki Evrópusambandið né EACEA geta borið ábyrgð á þeim.



Efnisyfirlit

01

Inngangur

02

**Sjálfstraust
á vinnustöðum**

03

**Þekkt áhrif á staðalmyndir
kynjanna**

04

Góð ráð og æfingar

05

Samantekt

1. Inngangur



Sjálfsstraust er sú trú sem einstaklingur hefur á færni sína og dómgreind, sem leyfir þeim að koma þekkingu sinni og skoðunum á framfæri frjálsglega. Sjálfsstraust er hins vegar ekki stöðugt tilfinningalegt ástand, með tímanum getur sjálfsstraust einstaklings hækkað eða lækkað. Skapgerð einstaklings, samfélagslegar og menningarlegar aðstæður, menntunarstig, auður, velgengni og mistök geta allt haft áhrif á sjálfsstraust einstaklingsins.

Sálfræðingurinn Albert Bandura þróaði kenningu sína um sjálfsvirkni árið 1977. Sjálfsvirkni lýsir „trú fólks á getu þess til að stjórna starfsemi sinni og atburðum sem hafa áhrif á líf þess“, sem er nátengt því sem almennt er skilið sem sjálfsstraust. Þessi fræðilega uppbygging er staðsett í Social Cognitive Theory hans um mannlega hegðun, sem skilur menn sem sjálfskerfi sem gerir þeim kleift að hafa stjórn á hugsunum sínum, tilfinningum, hvatningu og hegðun.

Innan þessa kerfis geta einstaklingar gripið til einhvers konar viðmiðunarleiða með fjölda undiraðgerða til að þekkja, stjórna og meta hegðun sem er afleiðing af samspili kerfisins og ytri þátta. Þannig hindrar þetta kerfi sjálfstjórnarhlutverk með því að gefa fólki vald til að stjórna eigin hugsunarferlum og hegðun, sem aftur getur haft áhrif á umhverfi sitt.

Bandura kallar þetta ferli „reciprocal determinism“ þar sem túlkun á niðurstöðum eigin gjörninga upplýsir og breytir umhverfi sínu og sjálfstrú, sem síðan aftur hefur áhrif á eigin frammistöðu. Þess vegna eru einstaklingar bæði vara og framleiðendur eigin umhverfis og félagslegra kerfa.

Með öðrum orðum, sjálfsvirkni er trú einstaklings á eigin getu til að ná árangri í ákveðnum aðstæðum. Mikilvægt er að rannsaka hugtakið sjálfsvirkni í ramma þess að efla eigin færnistig. Ólíkt sjálfsstrausti tengist sjálfsvirkni sérstaklega hugmyndinni um að þú sért fær um að ná árangri. Til samanburðar má líka treysta því að tapa. Að byggja upp sjálfsvirkni hefur margvíslegan ávinning fyrir konur í einkalífi og atvinnulífi.

2. Sjálfstraust á vinnustöðum



Í samhengi við faglegt umhverfi og vinnustaðatengd umhverfi er það gagnlegt að próa sjálfshæfni þar sem það getur framkallað:

- **Bætt frammistaða:** Starfsmenn með mikla sjálfsgetu eru líklegri til að takast á við erfið störf og þrúka frammi fyrir áskorunum sem bæta árangur í starfi.
- **Aukin hvatning:** Viðhorf til sjálfsvirkni hefur áhrif á drifkraft einstaklingsins til að framkvæma verkefni eða athöfn. Starfsmenn sem telja sig örugga um getu sína eru líklegri til að fá innblástur til að takast á við ný verkefni og stefna hærra.
- **Lækkað kvíða og streitu:** Trú á sjálfsvirkni getur hjálpað fólki að stjórna streitu og kvíða í vinnunni. Starfsmenn með mikla sjálfsvirkni eru líklegri til að hafa trú á getu þeirra til að takast á við krefjandi aðstæður og yfirstíga hindranir.
- **Fagþróun:** Vilji einstaklings til að taka þátt í atvinnuþróunartækifærum gæti verið undir áhrifum af skoðunum þeirra á sjálfsvirkni. Starfsmenn með mikla sjálfsgetu hafa meiri tilhneigingu til að leita að tækifærum til náms og þroska, sem mun bæta starfsgetu þeirra og frammistöðu.

Svokölluð **leikstjórnarreynsla** er áhrifaríkasta leiðin til að byggja upp sjálfsvirkni. Meistaraupplifun er fyrstu hendi kynni þar sem fólk siglir kunnátta yfir hindranir og nær markmiðum sínum. Þessi reynsla er nauðsynleg til að efla sjálfsvirkni þar sem þær gefa einstaklingi sönnun fyrir hæfileikum sínum og tilfinningu fyrir stjórn á þeim. Fólk öðlast traust á eigin hæfni og getu til að ná árangri við svipaðar aðstæður í framtíðinni með því að yfirstíga hindranir og sigla um þær. Annar þáttur í því að byggja upp sjálfsvirkni er félagsleg líkan sem vísar til hugmyndarinnar um að fylgjast með velgengni fólks með svipaða eiginleika og þar af leiðandi eflingu eigin trúar á eigin getu og möguleika til árangurs. Sjálfsvirkni getur orðið að sjálfsuppfyllandi spádómi þegar einstaklingar fá staðfestingu á getu sinni og styrkleika frá fólki í kringum sig (**félagsleg sannfæring**). Að lokum er skynjun okkar á eigin getu okkar undir áhrifum af tilfinningum okkar, skapi og líkamlegum aðstæðum. Það gæti verið erfiðara að trúa á getu okkar til að ná árangri þegar við erum þreytt eða þunglynd, sérstaklega ef við túlkum þessi einkenni sem vísbendingar um vanhæfni eða veikleika. Hægt er að draga úr neikvæðri túlkun þessara líkamlegu skynjana með því að taka þátt í sjálfssamkenndæfingum og læra

3. Þekkt áhrif á staðalmyndir kynjanna



Að geta innlimað sjálfvirkni í daglegu lífi og faglegu umhverfi hefur verulegan ávinning sérstaklega fyrir konur á vinnustað. Konur sem geta æft meiri sjálfsvirkni geta stækkað tengslanet sín og nýtt sér jákvæðu áhrifin af sterkari samböndum á vinnustaðnum.

Konur geta fundið fyrir stuðningi og tengingu með því að leggja áherslu á samskiptahæfileika og þróa frábær tengsl við vinnufélaga, stjórnendur og leiðbeinendur. Tækifæri til tengslamyndunar, handleiðslu og kunnáttuuppbyggingar eru veitt með því að ganga til liðs við meistara, áætlanir og hópa sem koma til móts við starfsþróunarþarfir þeirra. Traust og stuðningur er ræktaður með raunverulegri vináttu, þar sem konum er frjálst að vera þær sjálfar og deila sögum sínum. Sjálfstraust og sjálfstraust eflast þegar fólk er opið um gildi sitt og gildi sem það leggur til. Að finna vinnufélaga og jafningja sem þeir geta verið heiðarlegir við stuðlar að sönnum samböndum og stuðningi. Að vinna saman að frumkvæði og verkefnum bætir einnig möguleika á tengslanetinu og möguleikanum á tengslamyndun.

Ennfremur gerir fjárfesting í þjálfun og faglegri þróun konum kleift að auka þekkingu sína og getu, sem eykur sjálfstraust þeirra og sjálfstraust. Önnur skilvirk aðferð til að auka sjálfsvirkni og gera sér grein fyrir starfsþráum er að setja sér SMART markmið, sem eru sértæk, mælanleg, framkvæmanleg, viðeigandi og tímabundin. Vegna þess að sjálfvirkni í starfi hefur góð áhrif á þau markmið sem konur setja sér, leiðir það af sér aukna starfsþrá. Konur sem hafa sterka sjálfsgetu eru áhugasamari í vinnunni, sem bætir framleiðni, ánægju og almenna þátttöku.

Fyrir konur eru betri lífsgæði einnig undir áhrifum af valdeflingu og meiri sjálfsvirkni. Konur sem hafa sterka sjálfsgetu eru áhugasamari, sem hvetur þær til að takast á við ný verkefni og setja sér meiri markmið. Að auki skilar það sér í betri frammistöðu í starfi þar sem sjálfsöruggar konur eru hneigðari til að takast á við krefjandi verkefni og þróa frammi fyrir áskorunum.



4. Góð ráð og æfingar



„Trú fólks á hæfileika sína hafa mikil áhrif á þá hæfileika. Hæfni er ekki fast eign; það er mikill breytileiki í því hvernig þú stendur þig. Fólk sem hefur tilfinningu fyrir sjálfsvirkni hrekkur til baka frá mistökum; þeir nálgast hlutina með tilliti til þess hvernig eigi að meðhöndla þá frekar en að hafa áhyggjur af því sem getur farið úrskeiðis“ (Bandura, 1977)

Að byggja upp sjálfstraust er nauðsynlegt fyrir kvenkyns fagfólk til að ná starfsmarkmiðum sínum og væntingum. Það eru mismunandi leiðir til hvernig hægt er að innleiða sjálfsvirkni í atvinnulífi kvenna.

- Leggðu áherslu á jafningjalíkön: Að læra af dæmunum sem aðrir í kringum okkur gefa, þar á meðal leiðbeinendur, vinnuveitendur og jafningja, er vísað til sem jafningjallíkanagerð. Hún leggur áherslu á mikilvægi þess að innræta öðrum gott siðferði og gildi.
- Leitaðu að endurgjöf: Áhersla er lögð á að fá endurgjöf sem lykilaðferð til að efla sjálfsvirkni vegna þess að það getur leitt í ljós styrkleika og staði fyrir þróun. Til að endurgjöf skili árangri þarf að koma henni á framfæri reglulega og skorinort.
- Hvetja til þátttöku: Hvetja til þátttöku eykur virka þátttöku og bætir sjálfsvirkni, sérstaklega í faglegu umhverfi. Hærra stig gagnrýnninnar hugsunar og að læra af öðrum tengist virkri þátttöku.

Til að auka sjálfsvirkni á vinnustað geta stofnanir veitt starfsmönnum tækifæri til faglegrar þróunar, fyrirmyndir og viðurkenningu. Stjórnendur geta einnig veitt jákvæð viðbrögð og stuðning til að hjálpa starfsmönnum að byggja upp traust á hæfileikum sínum.

Konur geta bætt leiðtogahæfileika sína og aukið sjálfsvirkni sína með því að taka leiðtoganámskeið kvenna. Þessar áætlanir bjóða konum skipulagða leiðsögn og aðstoð sem þær þurfa til að efla faglega færni sína. Önnur leið fyrir konur til að bæta sjálfsgetu sína er að taka þátt í starfsþróunaráætlunum. Með því að læra nýja færni og upplýsingar eykur þetta sjálfstraust þeirra. Að auki geta áætlanir fyrir konur í fræðasamfélaginu sem eru sérstaklega hönnuð til að styrkja leiðtogahæfileika þeirra einbeitt sér að því að efla tilfinningu þeirra fyrir sjálfsvirkni og leiðtogahæfileika í skipulagi. Á heildina litið veita þessi forrit mikilvæg tækifæri fyrir konur til að efla sjálfsvirkni sína og hvetja til þróunar á leiðtogahæfileikum sínum.

5. Samantekt



Fræðileg rammi Bandura veitir dýrmæta innsýn í hvernig sjálfsvirkni og sjálfstraust gegna hlutverki í (atvinnu)lífi kvenna og hvernig hægt er að þróa og auka þessa mikilvægu mjúku færni. Með sjálfsgetu er átt við trú á eigin getu og hæfni og velgengni, sem er gagnkvæm áhrif á gildi okkar og skoðanir og umhverfi okkar.

Að efla tilfinningu fyrir eigin getu er nauðsynlegt fyrir bæði persónulegan og faglegan þroska. Konur geta einkum notið góðs af því með því að sigrast á staðalmyndum kynjanna og ná árangri á vinnustaðnum. Einstaklingar og stofnanir geta byggt upp sjálfvirknimenningu sem ýtir undir sjálfsöryggi, hvatningu og frammistöðu með því að beita aðferðum eins og jafningjalíkönunum, endurgjöf og virkri þátttöku.

Helstu atriði þessarar þjálfunareiningar ættu að hjálpa konum að leiðbeina konum í átt að meiri sjálfsvirkni.

Sjálfstraust, eða sannfæring fólks um að það hafi einhverja stjórn á því hvernig það hagar sér og hvernig hlutirnir verða í lífi þess, er nauðsynleg fyrir sjálfsöryggi og persónulegan þroska.

Að efla sjálfsvirkni á vinnustað felur í sér margvíslega kosti, svo sem betri frammistöðu, meiri hvatningu, minni kvíða og streitu og bættu möguleika til faglegrar þróunar.

Staðalmyndir kynjanna geta haft áhrif á sjálfsvirkni kvenna, en með því að leggja áherslu á sambönd, fjárfesta í þjálfun og þróun, setja SMART markmið og stuðla að valdeflingu geta konur aukið sjálfsgetu sína og gert sér grein fyrir faglegum markmiðum sínum.

Til að auka sjálfsvirkni er gott að leggja áherslu á jafningjagerð, biðja um reglulega endurgjöf, hvetja til þátttöku, veita tækifæri til faglegrar þróunar og veita stuðning og viðurkenningu í starfi.



- 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/>

Verkefnið er styrkt af Evrópusambandinu. Þær skoðanir og álit sem koma fram eru alfarið höfundarins/höfundanna og endurspegla ekki endilega afstöðu Evrópusambandsins eða Framkvæmdastofnunar Evrópusambandsins fyrir menntun og menningu (EACEA). Evrópusambandið og EACEA bera ekki ábyrgð á þeim.

Höfundar

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

Þessi útgáfa var unnin með fjárhagslegum stuðningi framkvæmdastjórnar Evrópusambandsins undir Erasmus+ áætluninni „2022-1-DE02-KA220-VET-000085146“.

Þér er frjálst að deila, afrita og aðlag efnið samkvæmt skilyrðum: TilvísunarHöfundar og DeilaEins

