



Breaking
the Ceiling



Co-funded by
the European Union

LA TEORIA DI BANDURA SULL'AUTOEFFICACIA

FIDUCIA IN SE STESSI
MODULO FORMATIVO



euro
pass



SKILL
CONSULTING up
TRAINING

Sfs
Adult
Education
Iceland



INDEPCIE

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



Table of Contents

01

Introduzione

02

Il modulo nell'ambiente professionale

03

Impatti riconosciuti attraverso stereotipi di genere

04

Buone pratiche e consigli

05

Conclusioni

1. Introduzione

La fiducia in se stessi è la convinzione che una persona ha delle proprie capacità, del proprio giudizio, che le permette di comunicare apertamente le proprie conoscenze e opinioni.

di comunicare apertamente le proprie conoscenze e opinioni. La fiducia in se stessi, tuttavia, non è uno stato emotivo costante: con il tempo, il grado di fiducia di una persona può aumentare o diminuire. Il temperamento di una persona, le circostanze sociali e culturali, il grado di istruzione, la ricchezza, i modelli di successo e di fallimento possono influenzare il livello di fiducia in se stessi.

Lo psicologo Albert Bandura ha sviluppato la sua teoria sull'autoefficacia nel 1977. L'autoefficacia descrive "la convinzione delle persone di essere in grado di controllare il proprio funzionamento e gli eventi che influenzano la loro vita", che è strettamente correlata a ciò che viene comunemente inteso come fiducia in se stessi. Questo costrutto teorico si colloca all'interno della sua teoria cognitiva sociale sul comportamento umano, che intende gli esseri umani come dotati di un sistema di sé che permette loro di avere un senso di controllo sui propri pensieri, sentimenti, motivazioni e comportamenti.

All'interno di questo sistema, gli individui possono ricorrere a una sorta di meccanismi di riferimento con una serie di sottofunzioni per riconoscere, controllare e valutare il comportamento come risultato delle interazioni tra il sistema e i fattori esterni. Pertanto, questo sistema inibisce un ruolo di autoregolazione dando alle persone il potere di controllare i propri processi di pensiero e il proprio comportamento, che a loro volta possono influenzare l'ambiente circostante.

Bandura chiama questo processo "determinismo reciproco", dove l'interpretazione dei risultati delle proprie prestazioni informa e modifica l'ambiente circostante e la propria autostima, che a sua volta influenza nuovamente le proprie prestazioni. Pertanto, gli individui sono sia il prodotto che i produttori dell'ambiente circostante e dei sistemi sociali.

In altre parole, l'autoefficacia è la fiducia di una persona nella propria capacità di avere successo in una determinata situazione. È importante studiare il concetto di autoefficacia nell'ambito del miglioramento delle proprie capacità. A differenza della fiducia in se stessi, l'autoefficacia si riferisce specificamente all'idea di essere in grado di avere successo. In confronto, si può essere fiduciosi anche nel perdere. La costruzione dell'autoefficacia ha una serie di vantaggi per le donne nella loro vita personale e professionale.



2. Il modulo nell'ambiente professionale



Nel contesto professionale e lavorativo, lo sviluppo delle capacità di autoefficacia è vantaggioso in quanto può indurre un miglioramento delle prestazioni:

- **Miglioramento delle prestazioni:** I lavoratori con un'elevata autoefficacia sono più inclini ad accettare lavori difficili e a perseverare di fronte alle sfide, migliorando così le prestazioni lavorative.
- **Aumento della motivazione:** Le convinzioni di autoefficacia influenzano la spinta di una persona a svolgere un compito o un'attività. I dipendenti che si sentono sicuri delle proprie capacità sono più propensi ad accettare nuovi compiti e a puntare in alto.
- **Riduzione dell'ansia e dello stress:** Le convinzioni di autoefficacia possono aiutare le persone a gestire lo stress e l'ansia sul lavoro. I dipendenti con un'elevata autoefficacia sono più propensi ad avere fiducia nella loro capacità di gestire le circostanze difficili e di superare gli ostacoli.
- **Sviluppo professionale:** La disponibilità di un individuo a partecipare a opportunità di sviluppo professionale può essere influenzata dalle sue opinioni di autoefficacia. I lavoratori con un'alta autoefficacia sono più inclini a cercare opportunità di apprendimento e sviluppo che migliorino le loro capacità e prestazioni lavorative.

Le cosiddette esperienze di padronanza sono il modo più efficace per costruire l'autoefficacia. Le esperienze di padronanza sono incontri di prima mano in cui le persone superano abilmente gli ostacoli e raggiungono i loro obiettivi. Queste esperienze sono essenziali per aumentare l'autoefficacia, poiché danno alla persona la prova dei propri talenti e un senso di controllo su di essi. Le persone acquistano fiducia nelle proprie competenze e nella capacità di avere successo in situazioni simili in futuro, superando gli ostacoli e riuscendo a superarli. Un altro aspetto della costruzione dell'autoefficacia è il modeling sociale, che si riferisce al concetto di osservazione del successo di persone con caratteristiche simili e al conseguente rafforzamento della propria convinzione nelle proprie capacità e nel potenziale di successo. L'autoefficacia può diventare una profezia che si autoavvera quando gli individui ricevono l'affermazione delle proprie capacità e dei propri punti di forza dalle persone che li circondano (persuasione sociale). Infine, la percezione della propria autoefficacia è influenzata dai sentimenti, dagli stati d'animo e dalle condizioni fisiche. Potrebbe essere più difficile credere nella nostra capacità di successo quando siamo stanchi o depressi, soprattutto se interpretiamo questi sintomi come indicatori di incapacità o debolezza. Le interpretazioni negative di queste sensazioni fisiche possono essere attenuate impegnandosi in esercizi di autocompassione e imparando a conoscerle meglio attraverso la riflessione e l'educazione (stati della fisiologia).

3. Impatti riconosciuti attraverso stereotipi di genere



La capacità di incorporare l'autoefficacia nella vita quotidiana e nell'ambiente professionale porta benefici significativi soprattutto per le donne sul posto di lavoro. Le donne che possono esercitare una maggiore autoefficacia sono in grado di espandere le loro reti e di sfruttare gli effetti positivi derivanti da relazioni più forti nell'ambiente di lavoro.

Le donne possono sentirsi sostenute e connesse ponendo l'accento sulle capacità relazionali e sviluppando ottimi rapporti con colleghi, manager e mentori. Le opportunità di networking, mentoring e rafforzamento delle competenze sono offerte dall'adesione a masterminds, programmi e gruppi che rispondono alle loro esigenze di sviluppo professionale. La fiducia e il sostegno sono favoriti da amicizie genuine, in cui le donne sono libere di essere se stesse e di condividere le loro storie. La fiducia e l'autoefficacia aumentano quando si parla apertamente del proprio valore e del proprio contributo. Trovare colleghi e coetanei con cui essere onesti promuove relazioni e sostegno autentici. Lavorare insieme su iniziative e progetti migliora anche le possibilità di networking e le occasioni di incontro.

Inoltre, investire nella formazione e nello sviluppo professionale consente alle donne di ampliare le proprie conoscenze e capacità, aumentando l'autoefficacia e la fiducia in se stesse. Un altro metodo efficace per aumentare l'autoefficacia e realizzare i desideri lavorativi è quello di fissare obiettivi SMART, ovvero specifici, misurabili, raggiungibili, pertinenti e limitati nel tempo. Poiché l'autoefficacia occupazionale ha un impatto favorevole sugli obiettivi che le donne si prefiggono, essa si traduce in un aumento delle aspirazioni di carriera. Le donne che hanno una forte autoefficacia sono più motivate sul lavoro, il che migliora la produttività, la soddisfazione e l'impegno generale.

Per le donne, una migliore qualità di vita è influenzata anche dall'empowerment e da livelli più elevati di autoefficacia. Le donne che hanno una forte autoefficacia sono più motivate, il che le incoraggia ad assumere nuovi compiti e a porsi obiettivi più ambiziosi. Inoltre, si traduce in migliori prestazioni lavorative, poiché le donne sicure di sé sono più inclini ad accettare compiti impegnativi e a perseverare di fronte alle sfide.



4. Buone pratiche e consigli



"Le convinzioni delle persone sulle proprie capacità hanno un effetto profondo su tali capacità. L'abilità non è una proprietà fissa; c'è un'enorme variabilità nelle prestazioni. Le persone che hanno un senso di autoefficacia si riprendono dai fallimenti; affrontano le cose in termini di come gestirle piuttosto che preoccuparsi di ciò che può andare storto" (Bandura, 1977).

La costruzione dell'autoefficacia è essenziale per le donne professioniste per raggiungere i propri obiettivi e aspirazioni di carriera. Ci sono diversi modi in cui l'autoefficacia può essere implementata nella vita professionale delle donne.

- Enfatizzare il modello dei pari: L'apprendimento dagli esempi forniti da altri intorno a noi, compresi istruttori, datori di lavoro e coetanei, viene definito "peer modeling". Sottolinea l'importanza di inculcare agli altri una buona morale e dei valori.
- Cercare il feedback: Il feedback è considerato una strategia chiave per aumentare l'autoefficacia, perché può rivelare i punti di forza e le aree di sviluppo. Affinché il feedback abbia successo, deve essere comunicato regolarmente e in modo sintetico.
- Incoraggiare la partecipazione: Incoraggiare la partecipazione aumenta l'impegno attivo e migliora l'autoefficacia, soprattutto in ambito professionale. Livelli più elevati di pensiero critico e di apprendimento dagli altri sono associati al coinvolgimento attivo.

Per aumentare l'autoefficacia sul posto di lavoro, le organizzazioni possono offrire opportunità di sviluppo professionale, modelli di ruolo e riconoscimenti ai dipendenti. I manager possono anche fornire feedback positivi e sostegno per aiutare i dipendenti ad avere fiducia nelle proprie capacità.

Le donne possono migliorare le proprie capacità di leadership e aumentare la propria autoefficacia frequentando corsi di leadership femminile. Questi programmi offrono alle donne la direzione organizzata e l'assistenza di cui hanno bisogno per migliorare le loro capacità professionali. Un altro modo per le donne di migliorare la propria autoefficacia è partecipare a programmi di sviluppo professionale. L'apprendimento di nuove competenze e informazioni aumenta la loro fiducia. Inoltre, i programmi per le donne che lavorano nel mondo accademico, espressamente concepiti per rafforzare le loro capacità di leadership, possono concentrarsi sul miglioramento del loro senso di autoefficacia e delle capacità di leadership organizzativa. Nel complesso, questi programmi offrono alle donne importanti opportunità per aumentare la loro autoefficacia e incoraggiare lo sviluppo delle loro capacità di leadership.

5. Conclusioni



Il quadro teorico di Bandura fornisce indicazioni preziose su come l'autoefficacia e la fiducia in se stesse giochino un ruolo nella vita (professionale) delle donne e su come questa importante soft skill possa essere sviluppata e incrementata. L'autoefficacia si riferisce alla fiducia nelle proprie capacità e competenze e nel successo, che è influenzata reciprocamente dai nostri valori e convinzioni e dall'ambiente circostante.

Migliorare il senso di autoefficacia è essenziale per lo sviluppo personale e professionale. Le donne, in particolare, possono trarne beneficio superando gli stereotipi di genere e avendo successo sul posto di lavoro. Individui e organizzazioni possono costruire una cultura dell'autoefficacia che favorisca la sicurezza di sé, la motivazione e le prestazioni mettendo in pratica tattiche come il peer modeling, la ricerca di feedback e il coinvolgimento attivo.

I principali insegnamenti di questo modulo di formazione dovrebbero aiutare le donne a guidare le donne verso una maggiore autoefficacia.

L'autoefficacia, ovvero la convinzione di avere un certo grado di controllo su come ci si comporta e su come vanno le cose nella vita, è essenziale per la sicurezza di sé e la crescita personale.

Sviluppare l'autoefficacia sul posto di lavoro comporta una serie di vantaggi, come migliori prestazioni, maggiore motivazione, meno ansia e stress e maggiori possibilità di sviluppo professionale.

L'autoefficacia delle donne può essere influenzata dagli stereotipi di genere, ma ponendo l'accento sulle relazioni, investendo nella formazione e nello sviluppo, fissando obiettivi SMART e promuovendo l'empowerment, le donne possono aumentare la propria autoefficacia e realizzare i propri obiettivi professionali.

Per aumentare l'autoefficacia, è bene enfatizzare il peer modeling, chiedere feedback regolari, incoraggiare l'impegno, offrire opportunità di sviluppo professionale e fornire sostegno e riconoscimento sul lavoro.

References



- 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/>

Finanziato dall'Unione europea. Le opinioni espresse appartengono, tuttavia, al solo o ai soli autori e non riflettono necessariamente le opinioni dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione europea né l'EACEA possono esserne ritenute responsabili.

Questo progetto è stato finanziato con il sostegno della Commissione europea. L'autore è il solo responsabile di questa pubblicazione [comunicazione] e la Commissione declina ogni responsabilità sull'uso che potrà essere fatto delle informazioni in essa contenute.

Autori

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

Questa pubblicazione è stata realizzata con il sostegno finanziario della Commissione europea nell'ambito del programma Erasmus+. “2022-1-DE02-KA220-VET-000085146”

Caratterizzazione, condividere con lo stesso termine



tu sei libero di:

Condividere — riprodurre, distribuire, comunicare al pubblico, esporre in pubblico, rappresentare, eseguire e recitare questo materiale con qualsiasi mezzo e formato per qualsiasi fine, anche commerciale.

Modificare — remixare, trasformare il materiale e basarti su di esso per le tue opere per qualsiasi fine, anche commerciale.

Il licenziante non può revocare questi diritti fintanto che tu rispetti i termini della licenza.

Alle seguenti condizioni:

Attribuzione — Devi riconoscere una menzione di paternità adeguata, fornire un link alla licenza e indicare se sono state effettuate delle modifiche. Puoi fare ciò in qualsiasi maniera ragionevole possibile, ma non con modalità tali da suggerire che il licenziante avalli te o il tuo utilizzo del materiale.

Stessa Licenza — Se remixi, trasformi il materiale o ti basi su di esso, devi distribuire i tuoi contributi con la stessa licenza del materiale originario.

Divieto di restrizioni aggiuntive — Non puoi applicare termini legali o misure tecnologiche che impongano ad altri soggetti dei vincoli giuridici su quanto la licenza consente loro di fare.