

Workshop 5 – SCCT metoder

Lisbeth Højdal, UCC

- Erkendelsesteoretisk og konstruktivistisk forståelse af karriereudvikling og valg
- Det socialkognitive perspektiv – erkendelsens sociale rødder (Bandura)
- Individ, miljø og adfærd i en sammenhængende forståelse
- Sammenhæng mellem selvrefererende tanker, unikke situationer og sociale processer

Teoretisk afsæt og for forståelse

Bandura:

- Individuals are both products and producers of social systems
 - Peoples level of motivation, affective states, and actions are based more of what they believe that on what is objectively true
 - Tanker og handlinger konstrueres gennem sociale processer der opstår når mennesker interagerer med sine omgivelser
-

Bandura – om karriereadfærd

- Menneskers handlinger er styret af antagelser – det de tror om sig selv, er bedre indikatorer på karriere succes, end deres ”objektive kompetencer”
 - Mennesker handler på baggrund af deres vurdering af, hvad de kan, såvel som af deres forestillinger om et potentielt udbytte
 - Det gode match mellem et individ og et specifikt job (eller en uddannelse) kan hverken bruges til at forudsige dets fremtidige præstationer, eller dets vedholdenhed
-

SCCT – om valget

- Valget påvirkes af personens:
 1. Tro på egen intentionelle formåen (self-efficacy)
 2. Forventninger til udbyttet – og
 3. Personlige mål

De 3 faktorer påvirker hinanden indbyrdes og guider både valg og handlinger

Self-efficacy... det man tror

- Er de antagelser personen har, om sig selv og sin formåen (*hvad jeg tror jeg kan*)
- Vurdering af sin evne til at mestre en bestemt opgave indenfor et domæne (kontekst)

Self-efficacy påvirker:

- de valg vi træffer
- hvor meget vi anstrenger os for at nå vores mål og
- hvor længe vi holder ud når vi møder modstand.

Guider valg/handlinger – vedholdenhed og præstationer

Forventninger guider valget

- Resultatforventninger er de forventninger en person har til det udbytte der knytter sig til en specifik handling/valg (*Hvad sker der hvis ...?*)
- Kan være eksterne/ydre (fx positiv feedback fra omgivelserne) eller indre styrede forventninger (personlig tilfredsstillelse)

Guider personens mål - Får man ikke det man havde forventet – så går man igen!

Mål er handlingsanvisende

- Mål giver handlinger et formål (*Hvad ønsker jeg at opnå?*)
- Kan være en beslutning om at påbegynde en bestemt aktivitet – eller en stræben efter at opnå et fremtidigt resultat
- Mål formes i processer som involverer personens: self-efficacy (hvad tror jeg at jeg kan?) og dennes resultatforventninger (hvad der sker hvis?)

Opgiver man troen på, at man kan sit mål gennem det man gør – så opgiver man også at prøve (falder fra)

Mål for karrierevejledning

- 5 områder

- Udvide perspektivet og udforske afviste alternativer
- Understøtte tro på egen formåen
- Udvikle realistiske forventninger
- Overvinde barrierer, der knytter sig til valg
- Tilvejebringe støtte +
-nyeste del: At skabe håb

*”At stimulere mennesker til at handle mere bevidst i forhold til deres karriereudvikling og de personlige mål de har”
(enabling proces/ self-agency)*
