

Applying Social Cognitive Career Theory to Vocational Guidance and Counseling

Applicare la teoria socio cognitiva all'orientamento professionale e al counseling

National Congress on Vocational Guidance
Sperlonga, Italy – May 12, 2010

SCCT: Origins, Purposes

SCCT: Origini, Scopi

- Integrative theory of academic and career-related *interests, choice, performance*, and *satisfaction*

Teoria integrativa di *interessi, scelte, prestazioni, e soddisfazione* scolastici e professionali

- Extends Albert Bandura's (1986) general social cognitive theory to academic and career behavior

Estende la teoria socio-cognitiva generale di Bandura (1986) all'ambito scolastico e professionale

- Based on 25 years of research and applied experience

Basata su 25 anni di ricerche ed esperienza applicata

- Can be viewed as a foundation for conceptualizing and designing career development interventions

Può essere vista come la base per la messa a punto di interventi per lo sviluppo professionale

Contrasting Theoretical Views

Confrontare **le visioni teoriche**

Traditional Theories versus SCCT

Le teorie tradizionali versus la SCCT

- Global traits/types vs. situation-specific attributes

Tratti globali/tipi vs attributi situazione-specifici

- Static person qualities vs. dynamic aspects of the self-system

Qualità statiche della persona vs. aspetti dinamici del sistema sé

- Matching person to job vs. person as active shaper of career options

Adattamento persona-lavoro vs. l'individuo come creatore attivo di opzioni professionali

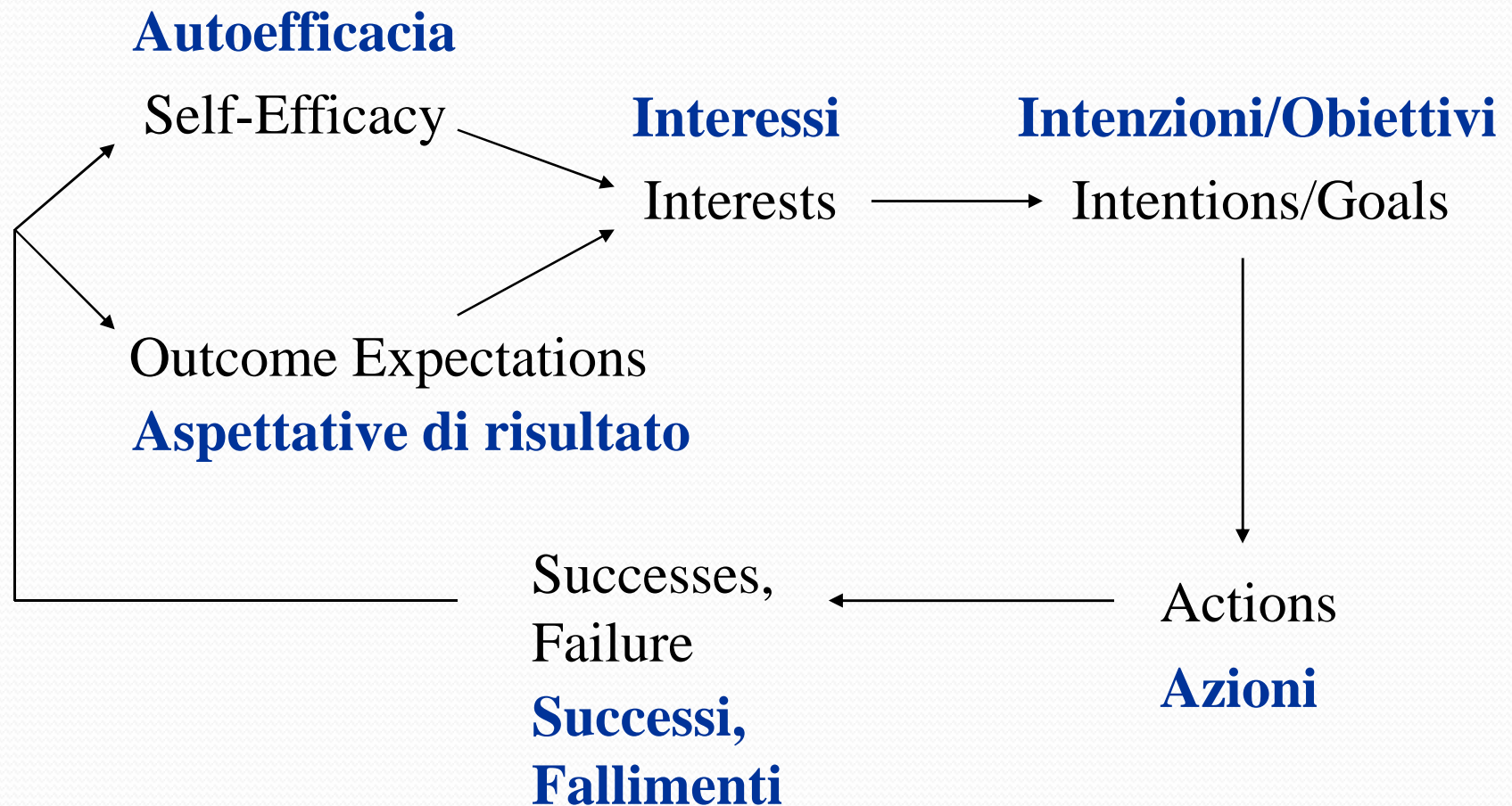
Some Basic Elements of SCCT

Alcuni elementi di base della SCCT

- **Self-Efficacy:** Beliefs about one's ability to perform specific behaviors
→ *Can I do this?*
- **Auto-efficacia:** Credenze sulla propria capacità di attuare comportamenti specifici → *Posso fare ciò?*
- **Outcome Expectations:** Beliefs about the consequences of given actions → *If I do this, what will happen?*
- **Aspettative di risultato:** Credenze sulle conseguenze di una data azione → *Se faccio ciò, cosa succederà?*
- **Goals:** Determination to engage in a particular activity or to produce a particular outcome → *How much do I want to do this?*
- **Obiettivi:** Determinazione ad impegnarsi in una particolare attività o a produrre un particolare risultato → *Quanto voglio farlo?*
- **Contextual Supports & Barriers:** Supports and barriers that accompany goal pursuit (e.g., “chilly climate”) → *How will the environment treat me if I try this?*
- **Supporti e barriere presenti nel contesto:** Supporti e barriere che accompagnano il raggiungimento degli obiettivi (“clima freddo”)
→ *Che risposte avrò dall'ambiente se provo a fare questo?*

A Simplified View of Interest Development & Career Choice

Una visione semplificata dello sviluppo degli interessi e delle scelte professionali

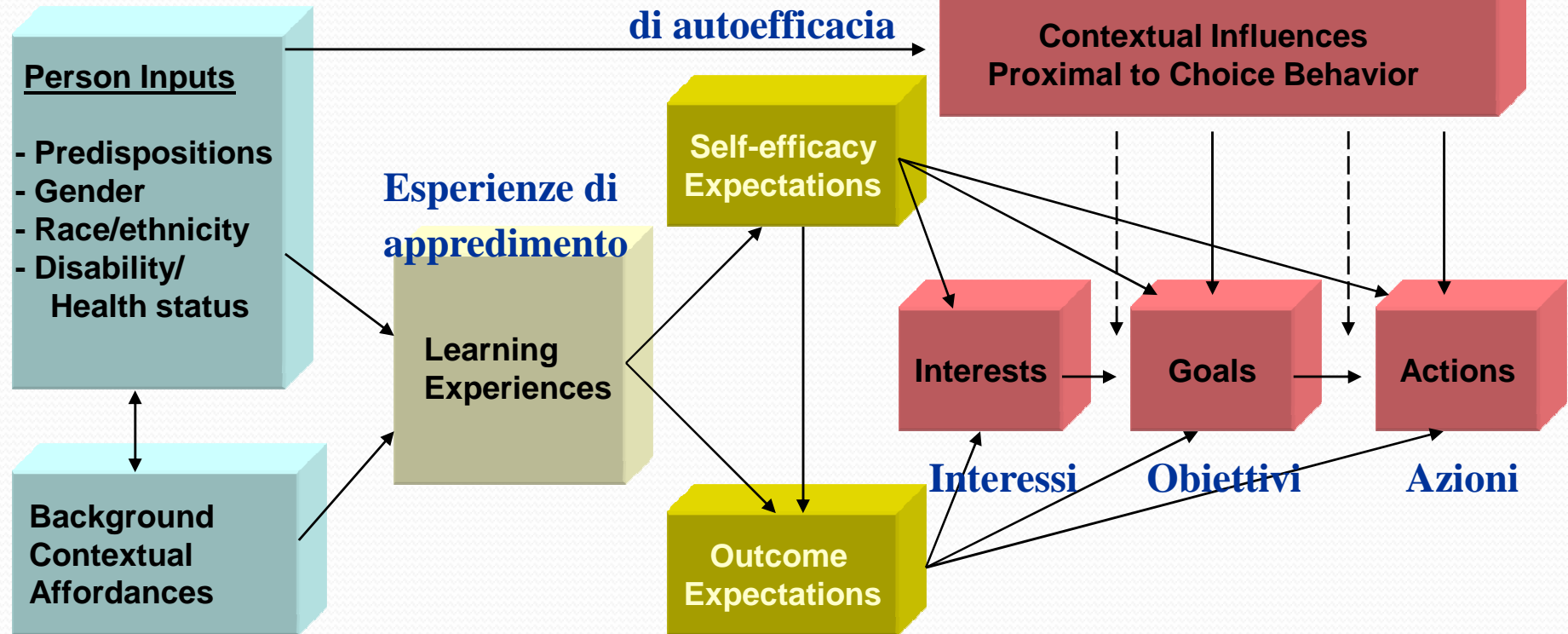


SCCT's Complete Interest and Choice Model with Person and Contextual Factors

Modello SCCT degli interessi e delle scelte con i fattori personali e i fattori contestuali

Input della persona

- Predisposizioni
- Genere
- Razza/etnia
- Disabilità/Stato di Salute



Caratteristiche del contesto

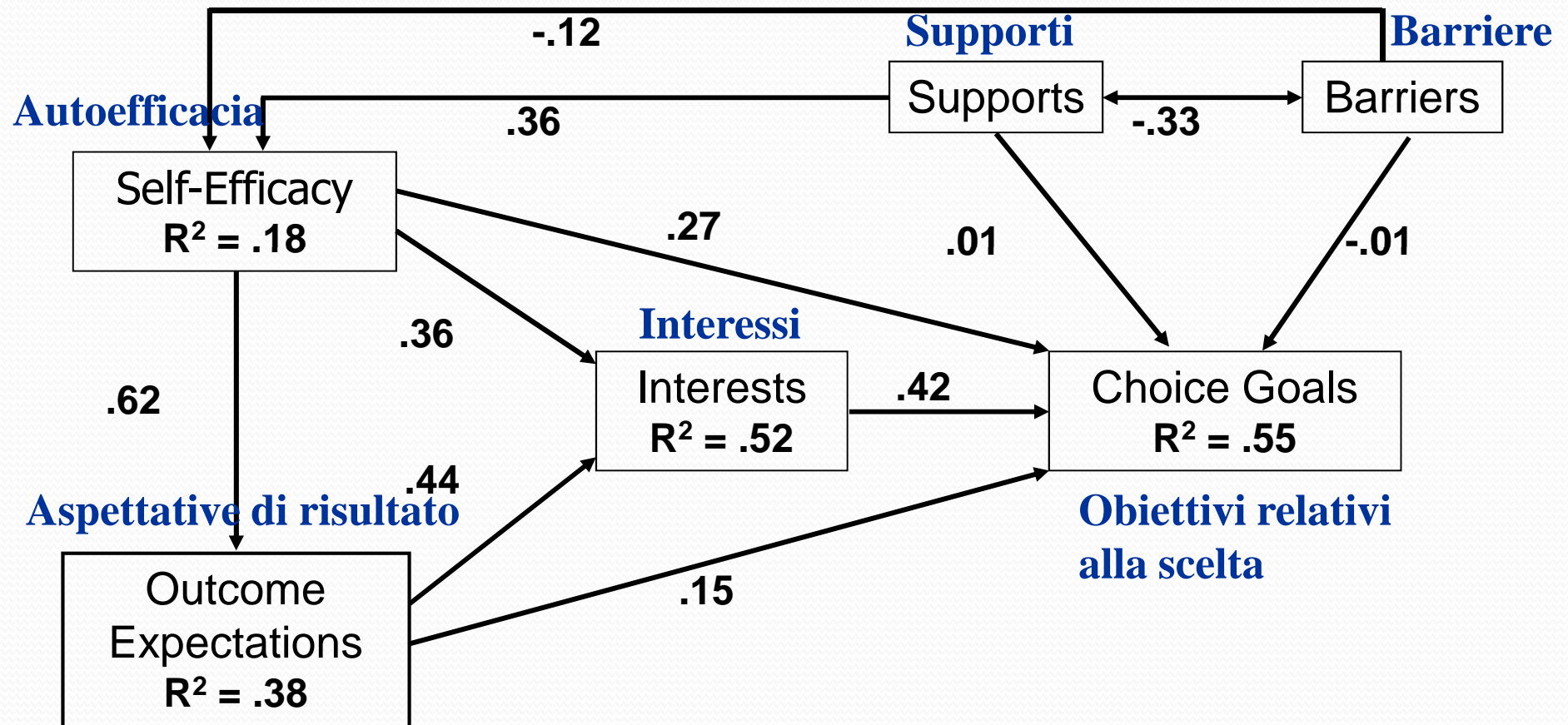
Aspettative di risultato

Meta-Analysis of Choice Model

Meta-analisi relativa al modello di scelta

Total N = 2,115; 7 correlation matrices

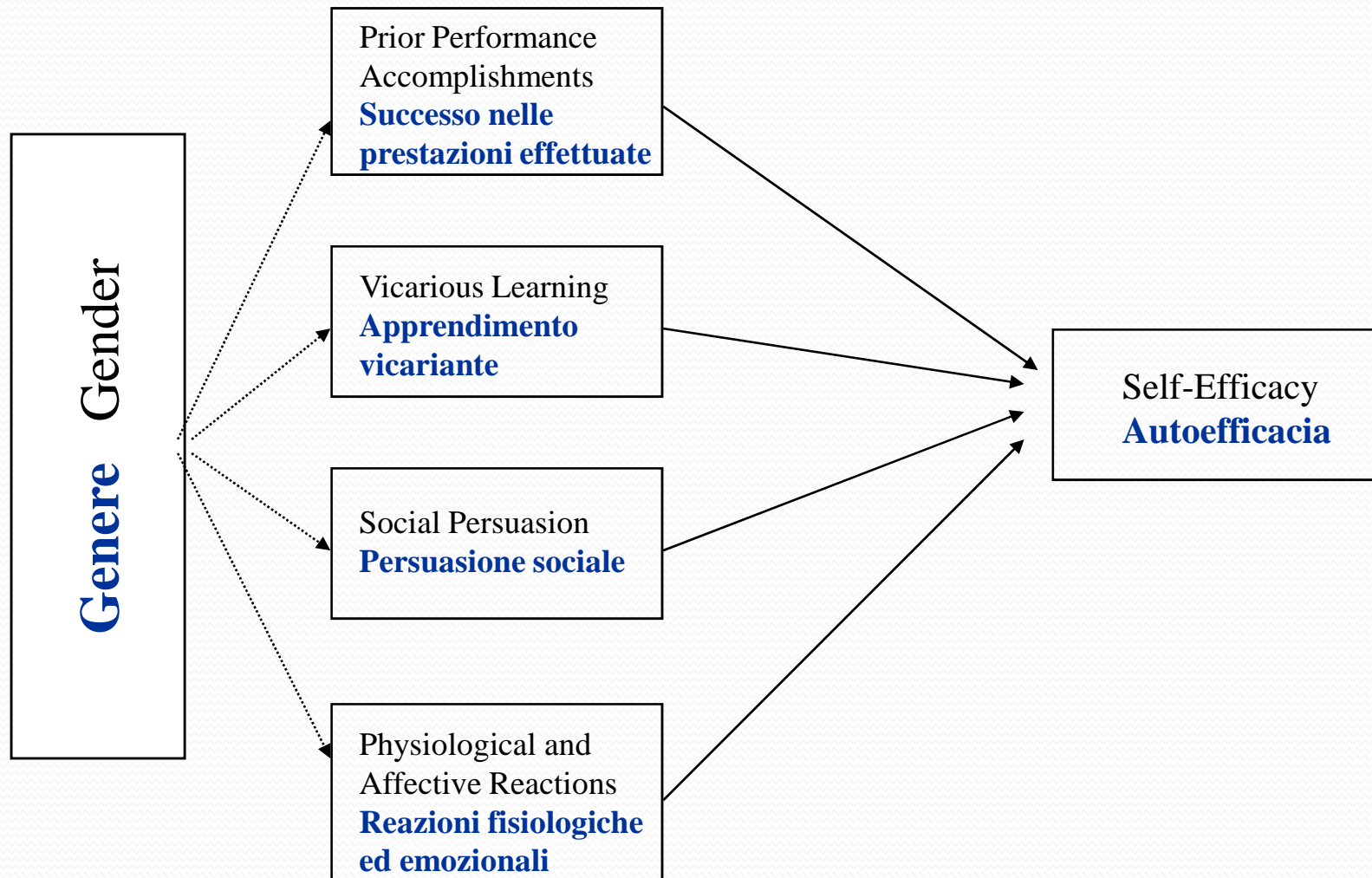
Chi-square = 73.62, df = 4, CFI = .987, SRMR = .031, RMSEA = .091



From Sheu et al. (2007)

Where Does Self-Efficacy Come From?

Da dove viene l'Autoefficacia?



Common Obstacles to Career Choice

Ostacoli più frequenti alle scelte professionali

1. Flat or undifferentiated interests
Interessi piatti o indifferenziati
2. Low self-efficacy or actual skill deficits
Scarse credenze di efficacia o deficit di abilità
3. Negative or unrealistic outcome expectations
Aspettative di risultato negative o non realistiche
4. Poorly articulated career goals
Obiettivi professionali scarsamente articolati
5. Environmental barriers to choice goal
Barriere ambientali al raggiungimento dell'obiettivo
6. Insufficient supports for choice goal
Insufficienti supporti al raggiungimento dell'obiettivo

Six Intervention Targets Derived from SCCT

Sei obiettivi per l' intervento derivati dalla SCCT

1. Expanding Vocational Interests
Espandere gli interessi professionali
2. Strengthening Self-Efficacy Beliefs
Rafforzare le credenze di efficacia
3. Instilling Realistic Outcome Expectations
Favorire aspettative di risultato realistiche
4. Clarifying Career Goals
Chiarire gli obiettivi professionali
5. Managing Environmental Barriers
Gestire le barriere ambientali
6. Building Environmental Support Systems
Costruire sistemi di supporto ambientali

The Modified Card Sort as a Sample SCCT Intervention

Il Cart Sort modificato come un esempio di intervento basato sulla SCCT

- Card sorts can be modified to help expand interests, deal with flat interest profiles, and revisit previously foreclosed options

Il card sort può essere modificato per aiutare ad ampliare gli interessi, gestire i profili di interesse piatti, e riconsiderare le opzioni precedentemente escluse

- Step one: Sort cards into Like, Dislike, Not Sure categories, encouraging client to “think aloud” about card placement

Primo passo: far suddividere le carte all'interno delle categorie Mi piace, Non mi piace, Non so, incoraggiando il cliente a “pensare ad alta voce” durante la collocazione delle carte

The Modified Card Sort (cont.)

Il Cart Sort modificato

- Step two: Sort Dislike and Not Sure categories into new piles:

Secondo passo: far dividere le carte appartenenti alle categorie Non mi piace e Non so in due nuovi gruppi:

1. “might choose if I had the skills” (self-efficacy)
“la potrei scegliere se avessi le capacità” (autoefficacia)
2. “might choose if it would provide things I value” (outcome expectations)
“la potrei scegliere se potessi conseguire le cose che voglio” (aspettative di risultato)
3. “wouldn’t choose under any conditions”
“non la sceglierei in nessuna condizione”

The Modified Card Sort (cont.)

Il Cart Sort modificato

- Discuss basis for beliefs about self-efficacy and outcome expectations

Discutere ciò che sta alla base delle credenze di efficacia e delle aspettative di risultato

- Test accuracy of these expectations by, for example, revisiting prior performance data and gathering career information

Valutare l'accuratezza di queste aspettative ad esempio riconsiderando le prestazioni passate e raccogliendo informazioni professionali

Building Self-Efficacy Beliefs

Costruire le credenze di efficacia

- Via Performance Accomplishments
Tramite le prestazioni di successo
 - Review past success experiences: test scores, grades, work records
Riesaminare le esperienze di successo passate: punteggi ai test, voti, curriculum professionale
 - Compare self-other ratings of client's skills
Confrontare le valutazioni sulle abilità del cliente espresse dallo stesso e da altri
 - Provide new mastery experiences
Dare vita a nuove esperienze di padronanza
 - Examine client's attributions (i.e., assumed reasons) for success
Esaminare le attribuzioni del cliente (le motivazioni ipotizzate) per il successo conseguito

Building Self-Efficacy (cont.)

Costruire le credenze di efficacia

- Via Vicarious Learning

Tramite l'apprendimento vicariante

- Importance of role model similarity

Importanza della similarità dei modelli di ruolo

- Via Social Persuasion

Tramite la persuasione sociale

- Best when source of persuasion and message are both credible

La condizione migliore si ha quando sia colui che persuade che il messaggio sono credibili

- Via Physiological/Affective States

Tramite stati fisiologici/affettivi

- Anxiety reduction can help bolster self-efficacy

Ridurre l'ansia può aiutare a sostenere l'autoefficacia

Instilling Accurate Outcome Expectations

Favorire aspettative di risultato accurate

- Identify client's career values

Identificare i valori professionali del cliente

- Explore career options that are consistent with his/her values

Esplorare le opzioni professionali che sono coerenti con i suoi valori

- Encourage access to accurate information

Incoraggiare l'accesso ad informazioni accurate

- Use values as way to structure search for career information

Usare i valori come modalità per strutturare la ricerca di informazioni professionali

Clarifying Goals

Chiarire gli obiettivi

- Are client's goals clear, specific, immediate?
Gli obiettivi del cliente sono chiari, specifici, immediati?
- Are larger goals broken into smaller ones?
Obiettivi consistenti sono articolati in sotto-obiettivi?
- Have goals been announced to others?
La persona ha fatto sapere quali sono i suoi obiettivi?
- How have significant others (e.g., parents, friends) reacted to the client's goals?
Come hanno reagito gli altri significativi (genitori, amici) agli obiettivi del cliente?

Managing Choice Barriers

Gestire le barriere alla scelta

- Three steps:

Tre azioni:

1. Have client *brainstorm all possible barriers* to goal (e.g., becoming an engineer)

Stimolare l'individuazione di tutte le possibili barriere al perseguimento dell'obiettivo (es., diventare un ingegnere)

2. *Rate barriers* in terms of their likelihood of occurring

Valutare le barriere nei termini della loro probabilità di accadimento

3. *Prepare strategies* to cope with most likely barriers

Preparare strategie per affrontare le barriere più probabili

Building Supports

Costruire supporti

- Identify resources that can help client to reach goal
Identificare le risorse che possono aiutare il cliente a raggiungere gli obiettivi
- Develop strategies to access needed resources, for example, by
Mettere a punto strategie per accedere alle risorse necessarie, per esempio,
 - Locating mentors
Individuando mentori
 - Seeking family support
Ricercando il supporto della famiglia
 - Seeking out *new* supportive peers
Cercando dei *nuovi* pari che siano supportivi
 - Applying for financial aid
Chiedendo risorse finanziarie

Support is a Critical Factor

Il supporto è un fattore critico

- Support has been identified as one of five critical factors in career choice counseling (Brown & Ryan Krane, 2000)

Il supporto è stato identificato come uno dei cinque fattori critici del counseling d'orientamento (Brown & Ryan Krane, 2000)

- It serves a number of key functions in the choice process:

Ha numerose funzioni chiave nel processo di scelta:

- Emotional sustenance, modeling, goal setting, anxiety management, help in interpreting and benefitting from success experiences

Sostegno emotivo, modeling, definizione degli obiettivi, gestione dell'ansia, aiuto nell'interpretare e trarre beneficio dalle esperienze di successo



Questions, Comments?

THANK YOU!