



Autosviluppo Personale

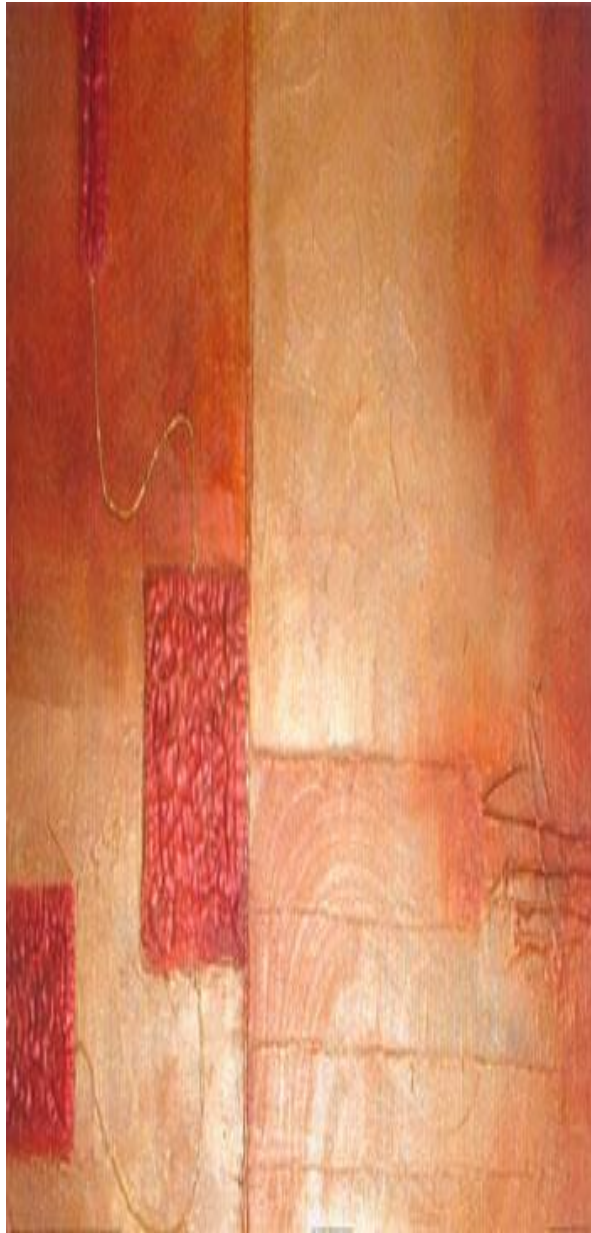
*Tracce di un percorso evolutivo per profili
manageriali e professional*

M. Gabriella Manno



Chi conosce gli altri è sapiente
ma chi conosce se stesso è saggio.
Chi vince gli altri è forte
ma chi vince se stesso è potente.
Chi domina gli altri è grandioso
Ma chi domina se stesso è grande.

Il Tao della Leadership
D.Dreher



Self-Efficacy: che cos'è?

Il termine definisce la percezione che noi abbiamo delle nostre capacità di portare a termine **con successo il compito** che ci troviamo ad affrontare. La

“Autoefficacia” riguarda le nostre credenze personali, intese come capacità personali di organizzare le azioni necessarie per conseguire determinati livelli di prestazione. La percezione delle nostre abilità si basa su un processo di autovalutazione che chiama in causa la nostra storia personale di successi e insuccessi, rispetto al superamento dei compiti incontrati fino a quel momento.



Elementi strutturali del giudizio di autoefficacia

- Idea soggettiva di cosa è necessario fare per raggiungere l'obiettivo prestazionale
- Idea soggettiva di “prestazione adeguata” (“livello di aspirazione”)
- Idea soggettiva della propria capacità di riuscire



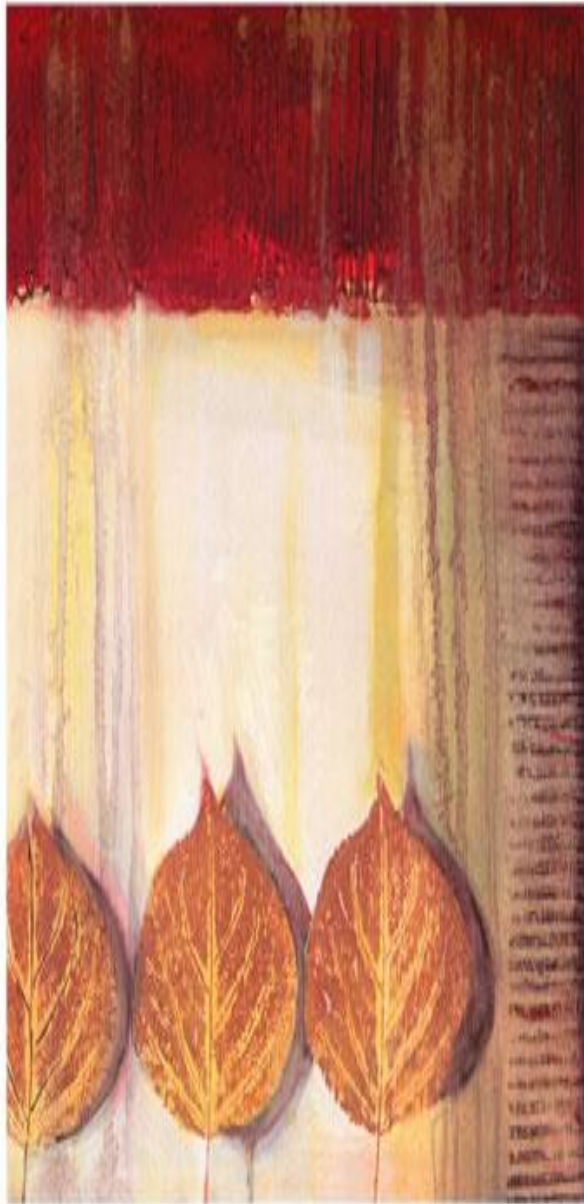
- L'autoefficacia è la percezione della propria abilità di raggiungere un obiettivo. E' una costruzione soggettiva esposta a distorsioni o autovalutazione illusoria.
- Determina il non uso/l'uso/il buon uso delle abilità.
- A volte l'autoefficacia, senza abilità, non è sufficiente per riuscire. Altre volte il compito richiede prevalentemente di applicare in un contesto nuovo abilità già possedute.

(Abilità = facoltà di fare qualcosa)



Ora:

- ✿ Pensa ad una situazione-compito difficile che ti piacerebbe affrontare e poni un **obiettivo**
- ✿ Fai un elenco degli **ostacoli** che ti Impediscono di arrivare al risultato voluto
- ✿ Differenzia gli ostacoli che dipendono dall'ambiente (se domani non piove vado a giocare a tennis!) da quelli che dipendono da te e/o dal rapporto con altre persone



✿ Gli ostacoli che dipendono da te o dal rapporto con gli altri possono essere di tre tipi:

1. Cognitivi
2. Affettivi
3. Comportamentali

...definiscili!

(ESEMPIO: la memoria è cognitiva, il coraggio è affettivo, guidare la macchina è comportamentale ecc.)



- ✿ Elenca per ogni tipo di ostacolo le situazioni del passato in cui hai usato quelle facoltà/abilità (cognitive, affettive o comportamentali) con successo che oggi non sono disponibili.
- ✿ Se qualcun altro che conosci è in grado di superare quegli stessi tuoi ostacoli, come fa? Che abilità usa? Che caratteristiche ha? In cosa è diverso da te?



✿ ...e di nuovo chiediti cosa ti impedisce di usare un' abilità che in passato era disponibile, o cosa ti differenzia da coloro che secondo te riescono.

E quindi ridefinisci cosa ti ostacola ora.

✿ Se sono emersi nuovi ostacoli o un solo nuovo ostacolo fermati qui a riflettere e poi.....

✿ Quale primo passo puoi fare ora con un minimo sforzo verso il superamento dell'ostacolo? (fase di padroneggiamento)

.....
.....



Le abilità si apprendono.

Ciò che non è disponibile ora, può esserlo domani SE mi impegno ad apprendere nuove modalità di risposta alle situazioni. Secondo la teoria cognitivo-sociale la motivazione e le azioni umane sono in gran parte regolate dalla **previsione personale**. Questo meccanismo di controllo anticipatorio si basa su tre tipi di aspettative :



- ➔ Le aspettative situazione-risultato in cui le conseguenze vengono prodotte da eventi ambientali indipendenti dall'azione personale;
- ➔ Le aspettative azione-risultato, in cui i risultati derivano dall'azione personale;
- ➔ Il senso di autoefficacia, che riguarda le convinzioni delle persone circa le proprie capacità di eseguire il corso di azioni necessario a raggiungere un risultato desiderato



Le convinzioni della persona riguardo alla **propria efficacia** si possono originare da quattro fonti principali:

- ➔ Le precedenti esperienze di autoefficacia
- ➔ L'esperienza vicaria fornita dall'osservazione di modelli
- ➔ La persuasione
- ➔ Gli stati emotivi e fisiologici



Le esperienze di gestione efficace comportano un certo grado di abilità nei seguenti aspetti

- comprendere ed imparare
- usare comportamenti adatti
- autoregolarsi

L'insieme di questi elementi permette di creare una sequenza adeguata di azioni che portano al successo.



Distinzione dal concetto di “autostima”

- **Autoefficacia** = giudizio (**freddo**) di capacità; **autostima** = giudizio (**caldo**) di valore personale, di soddisfazione di sé
- L'autoefficacia può riguardare attività più o meno importanti per la soddisfazione di sé; quindi può essere o non essere **funzionale** all'**autostima**.
- L'autostima si ripercuote sull'**umore**; l'umore sull'autoefficacia in generale.



Chi ha **un'autoefficacia alta** :

- Persevera nei tentativi di raggiungere un obiettivo
- Attribuisce l'insuccesso a scarso impegno o a condizioni avverse
 - E' capace di affrontare gli stressors ambientali
 - Ha obiettivi ambiziosi
 - Raggiunge successi personali
 - Ha bassi livelli di stress
- E' poco vulnerabile alla depressione



Di solito le persone cercano di esercitare un controllo sugli eventi della vita influenzandoli in modo che si realizzino quelli desiderati e non quelli indesiderati. Questo elemento caratterizza quasi tutte le azioni umane, in quanto produce dei vantaggi, due in particolare:

1. rende gli eventi "prevedibili"

2. permette di affrontarli "preparati".


Poiché l'incapacità di esercitare influenza sugli eventi crea ansia, diviene evidente che l'abilità di favorire eventi auspicabili prevenendo quelli indesiderati è un potente incentivo verso
la capacità di controllo



Un forte senso di efficacia favorisce la realizzazione di un buon grado di benessere. Si è visto che la motivazione, gli stati affettivi ed i comportamenti delle persone, sono basati più sulle loro convinzioni che sulla realtà oggettiva, per questo si sono condotte ricerche ed indagini sulle **convinzioni** che le persone hanno riguardo alla loro capacità di produrre determinati effetti.



L'autoefficacia deriva dalla convinzione che la persona ha circa le proprie capacità di produrre quelle azioni necessarie per gestire adeguatamente le situazioni in modo da raggiungere risultati prefissati e desiderabili. Queste convinzioni influenzano il modo in cui le persone pensano, si sentono, agiscono; tali convinzioni influenzano in modo considerevole la motivazione.



Le modalità che ottengono successo
(e così pure quelle che
producono fallimento)
tendono a fissarsi, ma per concretizzare
un senso di efficacia solido sarà
necessario che queste esperienze siano
raggiunte attraverso la
persistenza e l'abilità creativa
del soggetto.



Le convinzioni di autoefficacia non sono frutto della **presunzione** ma il prodotto di un processo cognitivo complesso che si basa sull'elaborazione di informazioni provenienti da fonti diverse che vengono acquisite attraverso l'azione, l'influenza di altri, l'interpretazione di determinati processi.

Un senso di efficacia ottimistico sviluppa un senso di sé positivo nelle prestazioni e trasforma la realtà attraverso un impegno di energia considerevole e duraturo.

Dalle indagini fatte risulta che le persone che hanno raggiunto posizioni di prestigio nel loro campo sono dotate di un inestinguibile senso di efficacia



“Così il sovrano saggio era modesto
e parlava poco.
E quando il lavoro era compiuto
Il popolo diceva:
l’abbiamo fatto noi”

Il Tao della Leadership
D.Dreher