



ANDIAMO AL PUNTO! L'IMPORTANZA DEL LAVORO PER OBIETTIVI

Perché lo faccio? Che cosa voglio? Dove voglio arrivare?

La teoria del Goal Setting elaborata da Edwin Locke e Gary Latham (tra il 1984 e il 1990) rappresenta la cornice teorica entro la quale si colloca il lavoro per obiettivi, uno dei punti cardine della preparazione mentale.

Obiettivo: meta, traguardo, scopo; ma la definizione che più mi piace è "indicatore degli standard che un'organizzazione si prefigge di raggiungere".

Il goal, quindi, è qualcosa che il soggetto vuole consapevolmente conquistare e, averne uno, rappresenta la base per la pianificazione. Esso presenta due caratteristiche: la direzione, che si riferisce alla scelta di uno specifico scopo e la qualità o intensità, quanta energia o tempo si devono impiegare per raggiungere il risultato desiderato (A. Cei, 1998).

In qualsiasi disciplina o attività è importante avere due generi di obiettivi: di squadra e individuali.

Il team deve non solo interagire correttamente, ma anche essere certo delle mete da raggiungere. Tutti le parti in gioco devono percepire l'obiettivo come proprio, di modo che questo generi la giusta tensione emozionale e rappresenti una conquista a cui rivolgere tutte le proprie energie. Nel momento in cui il gruppo lavora insieme si riesce ad aumentare un potenziale che il singolo non potrebbe avere da solo, ma di cui può disporre sommando il proprio a quello dei compagni.

I goal scelti stimolano lo sviluppo delle strategie necessarie al raggiungimento della meta e influenzano il processo motivazionale agendo sulla direzione, la persistenza e l'intensità dei comportamenti. Nel modello di Locke e Latham vengono identificate cinque variabili che hanno una funzione moderatrice sull'impatto che gli obiettivi hanno sulla prestazione: l'abilità, l'impegno, il feedback o risposta di ritorno, la complessità del compito e i limiti situazionali. L'interazione tra la valutazione e i rinforzi intrinseci ed estrinseci influenza il grado di soddisfazione, le aspettative future e l'impegno.

Gli obiettivi scelti devono tener conto delle effettive possibilità oggettive del gruppo, attraverso un'analisi realistica delle capacità disponibili, ma cercando sempre di spostare un po' più in alto "l'asticella" rispetto alla valutazione fatta, di modo che lo sforzo richiesto per ottenere la conquista rappresenti effettivamente tutto il potenziale presente nei soggetti. La prestazione migliora quando il traguardo da raggiungere è moderatamente difficile; obiettivi troppo difficili sono percepiti come irrealistici, si

rischia di sentirsi frustrati e scoraggiati per il mancato raggiungimento, diversamente troppo facili sono poco incentivanti, ci si annoia e fatica a trovare nuovi stimoli. Una meta moderatamente difficile presenta, invece, una probabilità di risultato plausibile e ci si sente pronti e competenti sul compito, scatta la motivazione ad impegnarsi per avere successo. La superiorità di quest'ultimo tipo di obiettivi dipende anche dal rapporto tra la meta e la percezione delle proprie abilità, dal livello di fiducia in se stessi e dalla personale percezione di efficacia: se pensiamo di non essere sufficientemente preparati per raggiungere il goal prefissato e non crediamo nelle nostre abilità, difficilmente riusciremo a trovare la giusta motivazione per impegnarci in una attività che rischia di risultare frustrante.

Fondamentale per il miglioramento della prestazione è la capacità di pianificare a breve, medio e lungo termine. Avere un unico proposito troppo lontano nel tempo (lungo termine), non è stimolante sulle azioni immediate, sull'allenamento o attività quotidiane. Diversamente, la condivisione di traguardi a breve e medio termine favorisce il monitoraggio continuo della prestazione, innescando un importante circolo virtuoso di efficacia e motivazione.

Il Goal Setting consiste nella pianificazione degli obiettivi personali, e comprende tanto gli aspetti oggettivi della performance (valori legati alle variabili misurabili), quanto gli aspetti soggettivi, più intimamente connessi alla motivazione e all'impegno (come, ad esempio, le dichiarazioni di intenzione: trovare divertimento, voglia e capacità di concentrazione).

Le caratteristiche di una buona pianificazione comprendono quindi non solo il risultato da acquisire nell'arco di un'intera stagione (obiettivi "a lungo termine"), ma anche tutte le diverse fasi che, passo dopo passo, portano al raggiungimento degli scopi prefissati (obiettivi a "breve" e "medio termine"): l'obiettivo di incrementare le proprie performance in un ambito specifico, ad esempio, avrà maggiori probabilità di successo a fine percorso se manterrà valido un percorso a tappe durante l'arco dell'intera preparazione, procedendo attraverso progressi verificabili di volta in volta. Per stabilire un nuovo goal devo pensare a quali miglioramenti voglio raggiungere da un punto di vista tecnico, fisico e mentale. Per ricavare importanti indicazioni sul percorso migliore per attuarlo devo per prima cosa fare una attenta analisi della mia situazione attuale.

Dobbiamo ricordarci che la nostra motivazione dipende moltissimo dalle mete che ci siamo prefissati, per questo è importante sceglierli in prima persona, magari dopo un confronto con una persona di riferimento. Scegliendone "altre", che non sentiamo nostre, rischiamo infatti di non impegnarci veramente per raggiungerle.

Gli obiettivi, a loro volta, per essere raggiunti nel modo migliore devono essere "specifici", dobbiamo essere in grado di precisare esattamente ciò che deve essere fatto, e "orientati all'azione", indicando qualcosa che deve essere messo in atto per portare ad un miglioramento. "Valutabili" e "misurabili", sia in modo oggettivo, sia in modo soggettivo (osservazioni e valutazioni dell'esterno, feedback dai compagni, sensazioni personali sulle motivazioni e sul modo di lavorare), per consentire di verificarli in modo semplice e immediato. È importante imparare a formularli in modo positivo e propositivo, pianificandoli in strategie dettagliate.

Devono essere suddivisibili, come già detto, in fasi: a breve, medio e lungo termine fino ad arrivare a goal giornalieri, stabilendo, tra di loro, una gerarchia: da quale obiettivo partire e quali fasi via via seguire.

Flessibili di modo da consentire eventuali correzioni. Periodicamente vanno riesaminati e adattati alle nuove esigenze che possono insorgere. A volte di fronte ad un errore è importante capire lo sbaglio senza giudicarsi ma spostando la mente su quali strategie, quali correttivi applicare per correggersi, magari arrivando anche a riformulare l'obiettivo stesso.

Mete "realistiche", che descrivono quindi le reali potenzialità dell'individuo, sia in termini qualitativi, che in termini temporali, incrementano il senso di auto-efficacia innalzando così l'aspetto motivazionale. Al contrario, goal non realistici pongono troppa pressione sul gruppo e sul singolo, possono creare avvillimento e quindi risultare negativi sulla performance.

Come già accennato è importante definire le mete con una persona di riferimento: dopo aver riflettuto e individuato i propri obiettivi il confronto consente una definitiva scelta degli scopi da raggiungere, del programma di lavoro e delle performance. Scriverli può essere sicuramente di aiuto, consentendo un'ulteriore riflessione su di essi e rappresentando nei momenti di stanchezza e di confusione un ottimo promemoria, ricordandoci quale strada dobbiamo percorrere.

Proviamo a fermarci per un momento e a domandarci: perché lo faccio? Perché ho scelto questo sport, questo lavoro o questo ruolo? Che cosa voglio? Dove voglio arrivare? Da queste risposte, qualsiasi esse siano, provate a chiedervi cosa dovete fare per soddisfarle. Con un piccolo sforzo, analizzando le variabili in gioco e la vostra motivazione a migliorare riuscirete a ricavare degli obiettivi a livello tecnico, fisico e mentale: questi saranno i vostri primi tre obiettivi a lungo termine. Una volta fatto questo passaggio domandatevi ancora, per ognuno di essi, quali sono i passaggi intermedi per poterli raggiungere.

Ricordiamoci sempre che lo scopo di tutti gli obiettivi deve essere quello di migliorare la performance e di mantenerla a livelli elevati.

A cura di Michaela Fantoni