

Rola trenera w procesie wdrażania kompetencji

- wspieranie rozwoju poprzez stawianie motywujących celów

Rzeczywiste nabycie kompetencji, które są rozwijane podczas szkoleń, wymaga od uczestników wdrożenia zmiany w codziennym zachowaniu. Modyfikacja stylu działania, zastosowanie narzędzia w praktyce, usprawnienie procesu to cele, które często stawiają sobie uczestnicy szkoleń pod wpływem świeżych jeszcze wrażeń związanych z nabytą wiedzą i umiejętnościami.

Niestety, podjęte postanowienia wdrażania zmian często po krótkim czasie giną w gąszczu bieżących działań. Nawet, jeżeli trener dostarczy uczestnikom wszelkich narzędzi niezbędnych do tego, by mogli wykorzystywać nabyte kompetencje w praktyce, może okazać się, że realizacja tego celu zakończy się po kilku pierwszych krokach. Często nie wystarcza także doprecyzowanie celu za pomocą znanych powszechnie metodologii (np. SMART). Entuzjazm związany z realizacją celu opada, zanim zmiana zachowania nabierze mocy nawyku.

Kluczem do rzeczywistych zmian w zachowaniu jest wzbudzenie i podtrzymanie silnej motywacji do zmiany. Liczne badania i teorie psychologiczne podane poniżej ukazują, iż istnieje szereg czynników, które pomagają w realizacji celu poprzez podniesienie jego siły motywacyjnej. Niniejszy tekst ma na celu zebranie i uporządkowanie wiedzy psychologicznej na temat motywujących aspektów celu oraz wskazanie jej praktycznych zastosowań w pracy trenera. Artykuł oparty jest na autorskiej koncepcji wyznaczania motywujących celów 3W, powstałej w oparciu o doświadczenia własne i wiedzę psychologiczną. Koncepcję opracowała Aleksandra Mykowska, przy współpracy Justyny Batorek i Kingi Bernackiej – właściciel i pracownicy Domu Szkoleń i Doradztwa.

Aby cel związany z wdrożeniem konkretnej zmiany w życiu zawodowym lub osobistym miał dużą siłę motywującą, powinien spełniać trzy kryteria:

- Powinien być ściśle powiązany z osobistymi celami, wartościami i potrzebami danej osoby oraz wpływać na jej samocenę;

- Powinien stanowić wyzwanie, wzbudzać zarówno obawę przed porażką, jak i ekscytację związaną z nadzieją na sukces;
- Powinien być jasny i widoczny dla osoby, która będzie próbowała go osiągnąć - zarówno w znaczeniu ostatecznego wyniku, jak i poszczególnych etapów realizacji.

Cel, który spełnia powyższe kryteria, ma znacznie większe szanse na realizację, ponieważ wzbudza silną motywację wewnętrzną i ukierunkowuje naszą uwagę. Przyjrzyjmy się bliżej kryteriom motywującego celu.

I. WŁASNOŚĆ CELU

Im cel jest bardziej osobisty, ważny, atrakcyjny dla danej osoby i wykorzystuje jej naturalny potencjał, tym w większym stopniu będzie pełnił funkcję motywującą. Eric Klinger (1977, za: Strelau, Doliński, 2008) zauważył, że gdy ktoś sformułuje cel, który jest dla niego atrakcyjny, to wzbudza w sobie zobowiązanie do jego realizacji. Taki cel staje się obiektem uwagi i starań, nawet gdy jest bardzo odległy. Inny badacz motywacji, Vroom (1964, za: Adair, 1996), w swojej teorii oczekiwań wskazuje, że o sile motywacji decyduje atrakcyjność nagrody (konsekwencje realizacji celu) oraz prawdopodobieństwo jej uzyskania. Im więcej pozytywnych konsekwencji, ważnych dla danej osoby, przyniesie realizacja celu, tym większa jest siła motywacji, którą on wzbudza.