

SAVIVEIKSMINGUMAS KITAIP



Psich. KRISTINA GRIGALAVIČIENĖ

Saviveiksmingumas – tai kiekis asmeninės kontrolės, kurią mes tikimės turėti elgesio sudėtingose situacijose metu. Tai yra optimistinis tikėjimas mūsų pačių gebėjimais spręsti naujus ar sunkius iššūkius. Jei turime tvirtą įsitikinimą, kad galime puikiai atlikti būsimą užduotį (t. y. turime aukštą saviveiksmingumą), tikėtina, kad ir eisime to tikslo link.

Saviveiksmingumo matavimas arba elgsenos saviveiksmingumo vertinimo taisyklė yra: „Esi įsitikinęs, kad **galiu** ... (atlikti veiksmą), **net jei** ... (kliūtis)“.

Vertinant saviveiksmingumą, svarbu pažymėti, kad žemas saviveiksmingumas vieno elgesio atveju nereiškia žemo saviveiksmingumo kitokiam elgesiui. Todėl saviveiksmingumas turi būti vertinamas atsižvelgiant į konkretų elgesį.

Kaip galime padidinti saviveiksmingumą?

Dauguma intervencijų, skirtų pagerinti saviveiksmingumą, yra susijusios su keturiais informacijos šaltiniais, kurie suformuoja hierarchiją.

Pirmiausia, šios hierarchijos viršuje, saviveiksmingumo įsitikinimai gali būti pagerinti per **asmeninius pasiekimus**. Kad paskatintumėte šias meistriškumo patirtis, galite pasiūlyti tikslinei grupei atlikti mažus veiksmus, kurie, tikėtina, bus sėkmingai pasiekti. Tada galite pateikti pozityvų grįžtamąjį ryšį, kad sustiprintumėte šią meistriškumo patirtį, ir paskatinti asmenį įveikti ir kitus sudėtingesnius veiksmus. Tokios graduojamos užduotys gali būti naudingos pastebėjus, galimas kliūtis asmeninio saviveiksmingumo didinimui.

Socialinis palyginimas - tai žmogaus savęs pažinimo būdas, kuomet savo savybės lyginamos su kitų žmonių ypatybėmis. Lygindami save su kitais, mes galime išsiaiškinti, kiek esame blogesni arba geresni už kitus ir kiek esame panašūs arba skirtingi nuo kitų. Mes lyginame save su kitais, kai nesame tikri dėl savo elgesio, jausmų, sugebėjimų ir pan.

L. Festinger (1954) socialinio palyginimo teorija, kuri skelbia, kad žmonės sužino apie savo ypatybes, lygindami save su kitais žmonėmis. Ši teorija iškelia du svarbius klausimus: pirma, **kada** mes lyginame save su kitais ir antra, **su kuo** mes save lyginame. Mes lyginame save su kitais, **kai nėra objektyvių kriterijų ar apibrėžtų standartų**, kurių dėka mes galėtume save įvertinti. Taip pat mes lyginame save su kitais, **kai nesame tikri dėl savęs tam tikromis situacijomis**. Tai reiškia, kad, kai mes nesame tikri, pavyzdžiui, ar mes elgiamės gerai konkrečiu atveju, mes stebime kitus žmones ir lyginame savo elgesį su jų.

Kitas klausimas, su kuo mes save lyginame?

Lygindami save su kitais, mes ne visada pasirenkame tinkamus asmenis. Šiuo požiūriu galime skirti du palyginimo tipus: **aukštyn orientuotą** ir **žemyn orientuotą** socialinį palyginimą. Aukštyn orientuotas socialinis palyginimas reiškia, kad mes lyginame save su geresniais, stipresniais žmonėmis už save. Lyginimas savęs su pranašesniais už save gali padėti apibrėžti siektinus standartus, tačiau gali ir žeisti mūsų Ego, nes mes nuolatos matysime save kaip prastesnius, blogesnius už kitus. Kartais mes naudojame socialinį palyginimą, palaikantį mūsų Ego. Mums labai svarbu tikėti savo meistriškumu, savo puikiais gebėjimais kažkurioje srityje. Taigi mes naudojame žemyn orientuotą socialinį palyginimą. Mes lyginame save su silpnesniais, prastesniais už mus. Tai vadinama apsaugojimo arba savo vertės kėlimo strategija. Tačiau, jeigu mes kalbame apie savęs ar kito pažinimą, tai naudingiau vis dėlto yra savo savybes vertinti, lyginant save su panašiais žmonėmis.

Antrasis saviveiksmingumo šaltinis yra netiesioginė patirtis arba kitų stebėjimas. Kai žmonės mato kitus žmones (**panašius į save**) sėkmingai suvaldžiusius sudėtingą situaciją, **socialinis palyginimas** ir elgesio imitacija gali sustiprinti saviveiksmingumo įsitikinimus.

Sąmoninga mentorystė – momentinė arba pastovi.

Pabandykite padidinti savo kolegos saviveiksmingumą, žengdami nedideliais žingsniais, atskleisdami savo kliūtis ir pastangas, parodydami, kaip jūs įveikiate sudėtingas situacijas, išreiškdami savo optimistinius įsitikinimus ir pan. Tokiu būdu, kaip saviveiksmingumo ir atsiskleidimo pavyzdys jūs galite įtakoti kolegos elgesį: galite stiprinti saviveiksmingumą kitame asmenyje, atvirai dalindamiesi būdais, kurie padeda Jums.

Trečias, ir mažiau veiksmingas būdas, tai saviveiksmingumo įsitikinimai taip pat gali būti keičiami **verbaliniu įtikinėjimu**. Pavyzdžiui galėtumėte nuraminti kolegas, kad jie gali laikytis tinkamų elgesio korekcijos būdų, nes turi tam reikalingą kompetenciją ir gebėjimą planuoti. Arba, galite pasakyti asmeniui, kad jie turi tai, ko reikia, kad jiems visa jų veikla pasisektų. Šie įtikinėjimo tipai gali sustiprinti saviveiksmingumą, kad sėkmingai įgyvendintų konkrečių užduotį.

Praktinės rekomendacijos:

Įvertinkite asmens saviveiksmingumą. Aptariant galimą neefektyvaus elgesio keitimą su kolega, įvertinkite jų saviveiksmingumą galimam pokyčiui. Tai galima padaryti naudojant klausiant apie jų pasitikėjimą nauju elgesiu konkrečiose sudėtingose situacijose.

Įsiterpkite, kad padidintumėte saviveiksmingumą. Jei asmuo turi žemą saviveiksmingumą, pabandykite nukreipti į vieną iš šių saviveiksmingumo efektyvumo šaltinių, elgesio keitimo intervencijos metu:

Skatinkite meistriškumo patirtį. Dirbkite su asmeniu padėdami jiems struktūrizuoti pastangas keistis, kad jie galėtų greitai ir dažnai pasiekti mažų sėkmių su nauju elgesiu.

Nustatykite netiesiogines patirtis. Naudokite adaptuotus kitų žmonių atsiliepimus arba padėkite asmeniui identifikuoti pavyzdinius žmones (panašius į save), kurie sėkmingai įgyvendino naują elgesį.

Įtikinėkite. Leiskite asmeniui žinoti, kad tikite jų galimybėmis ir kad jie turi tai ko reikia pokyčiams.

KMIT principas ir jo taikymas

PATARIMAS: turite aiškiai užrašyti tikslo formuluotę, tada žymiai paprasčiau ją perduoti ir bendruomenės nariams.

Turėdamas tikslus jūs galite iš anksto pasiruošti jų pristatymui remdamasis KMIT principu.

Kas tas KMIT?

- **Kas**
- **Man**
- **Iš**
- **To**

KMIT - tai paaiškinimas suprantama kalba, **kodėl** kažkas turėtų daryti tai, ko iš jo prašote. Jei parodysite, kokią naudą jie gaus pakeitę savo elgseną, žmonės tai darys su didesne motyvacija. Ir priešingai - **jei tik liepsite, nurodysite, motyvacijos veikiausiai bus mažiau**. Ko gero, jau pastebėjote savo darbe, kad kartais nurodymus specialistai vykdo žymiai vangiau nei savo pačių sugalvotas veiklas ar iniciatyvas.

AČIŪ, KAD KLAUSĖTĖS

