

Capodanno: basta con i buoni propositi!



Anna L. E. Tutino, psicologa psicoterapeuta Iserdip

Che si faccia parte del gruppo che cerca risposte negli astri, di coloro i quali si ancorano saldamente alle tradizioni, di chi segue fedelmente riti e gesti dal sapore squisitamente scaramantico o che si decida di snobbare l'evento, prima o poi ognuno di noi è caduto nella trappola della lista dei "buoni propositi per l'anno nuovo"

L'arrivo di alcune date e ricorrenze nel corso dell'anno, innesca spesso nelle persone il bisogno di fare bilanci, come una sorta di giro di boa della consapevolezza da cui poi ripartire con nuovo slancio e nuove prospettive; tra queste indubbiamente una delle più attivanti è il Capodanno, un momento di passaggio per antonomasia dove si sperimenta quasi una crisi tra i ricordi dell'anno che volge al termine e uno sguardo carico di speranza per quello che arriverà allo scoccare della Mezzanotte.

Al netto che si faccia parte del gruppo che cerca risposte negli astri, di coloro i quali si ancorano saldamente alle tradizioni, di chi segue fedelmente riti e gesti dal sapore squisitamente scaramantico o che si decida di snobbare l'evento, prima o poi ognuno di noi è caduto nella trappola della lista dei "buoni propositi per l'anno nuovo".

Tendenzialmente accade che di tali buoni propositi, al bilancio successivo, non rimanga granché e non ci resti che constatare di averli accantonati come i rifiuti nella raccolta differenziata: bidone giallo per quelli "totalmente dimenticati", il verde per i "buoni propositi coltivati solo per qualche mese", bidone blu per "non faceva per me/non ce la posso fare".

Questo non accade perché manchiamo di buona volontà o perché non siamo adeguati, bensì perché sarebbe più funzionale dedicarci a qualcosa di realistico per noi stessi partendo da presupposti più solidi: basta con i

buoni propositi! Cerchiamo invece di porci dei buoni obiettivi!

Sarà attingendo alla Psicologia Sociale e alla Psicologia Cognitiva e Comportamentale che approfondiremo questi temi e capiremo in cosa consistano gli obiettivi, come fare per raggiungerli e quali siano i fattori che possono aiutarci o contrastare questo processo.

Il “Fresh Start Effect (Effetto nuovo inizio)”

I ricercatori Katherine Milkman, Hengchen Dai e Jason Riis propongono un'interessante lettura in merito all'influenza che alcune date o ricorrenze esercitano sulle persone definendolo "Fresh Start Effect" (Effetto Nuovo Inizio): queste date sono considerate come “pietre miliari temporali” che offrono l'opportunità di voltare pagina da un punto di vista psicologico ,innanzitutto favorendo una separazione mentale tra il nostro "io passato" (imperfetto, visto come incline a fallimenti o cattive abitudini) e il nostro "io futuro" (ricco di potenziale), quindi permettendo di lasciare indietro errori e fallimenti e proponendo un nuovo tentativo per fare meglio. Inoltre aprono nuovi "periodi contabili mentali" facendo percepire questo avvio come luogo dove mettere ordine e puntare ad azioni maggiormente virtuose.

Fatte queste considerazioni, si evince come il Capodanno sia l'esempio più eclatante: la fine dell'anno induce un naturale bisogno di riflessione, spingendo le persone a fare un bilancio del tempo trascorso, valutando successi e fallimenti, in un momento carico di speranza e alta

motivazione alimentata dal desiderio di rinnovamento e dall'influenza sociale della condivisione collettiva.

Perché i "Buoni Propositi" spesso falliscono

Come vedremo più avanti, l'assetto generico dei "buoni propositi" non permette l'accesso ad un piano d'azione chiaro e ben definito che consenta un adeguato monitoraggio del processo, inoltre questi sono tendenzialmente sovraccaricati da aspettative irrealistiche di cambiamenti radicali in tempi quasi istantanei, non tenendo conto né della fatica necessaria al raggiungimento dello scopo, né di eventuali ricadute a livello individuale e sociale. L'euforia del momento può altresì portare a decidere di apportare troppi cambiamenti contemporaneamente, spesso attraverso una modalità tutto/niente basata su un'eccessiva rigidità; molte persone sottovalutano la forza di volontà necessaria per mantenere l'impegno quando l'entusiasmo iniziale svanisce e percepiscono un eventuale fallimento come incapacità individuale, indebolendo così il proprio senso di Autoefficacia.

Il concetto di Autoefficacia percepita introdotto da Albert Bandura merita un breve approfondimento in quanto tassello fondamentale per soppesare l'importanza che ha il raggiungimento degli obiettivi prefissati nella nostra vita quotidiana.

L'Autore afferma che siano 4 le fonti principali che contribuiscono a sviluppare un buon senso di autoefficacia:

1. Esperienze dirette di padronanza o di successo (Mastery Experiences): il successo in compiti passati è la fonte più potente. Superare le sfide rafforza la convinzione nelle proprie capacità future;
2. Esperienze vicarie (Modellamento): osservare altre persone simili a noi che riescono in un compito aumenta la nostra convinzione di potercela fare ("Se ce l'ha fatta lui/lei, posso farcela anch'io");
3. Persuasione verbale o sociale: incoraggiamenti e feedback positivi da parte di altre persone possono rafforzare temporaneamente la fiducia, purché realistici;
4. Stati fisiologici ed emotivi: le reazioni corporee ed emotive ad una situazione influenzano il giudizio sulle proprie capacità. Sentirsi calmi e motivati segnala un'alta probabilità di successo, mentre l'ansia eccessiva può suggerire il contrario.

Quindi potremmo dire che senso di autoefficacia e raggiungimento degli obiettivi si susseguono in un circolo virtuoso: un alto senso di autoefficacia porta a porsi obiettivi più sfidanti e specifici aumentando la motivazione e la performance, mentre il raggiungimento di obiettivi genera nuove esperienze di padronanza che, a loro volta, aumentano il senso di autoefficaci.

Le caratteristiche dei buoni obiettivi

A partire dalla "Teoria del Goal Setting" di Locke e Latham e da quanto suggerito da D'Ambrosio, Calzeroni, Gislone e Santollino nel loro "Manuale di auto-aiuto" andremo ora ad evidenziare finalmente quali siano le caratteristiche

necessarie che debba avere un obiettivo che ci poniamo per essere definito come un “buon obiettivo”.

Usiamo un esempio pratico per chiarezza: un buon proposito potrebbe essere quello di “fare sport per stare in forma”.

Vediamolo ora declinato come obiettivo:

- Chiarezza/Specificità: gli obiettivi devono essere concreti e misurabili, formulati linguisticamente in positivo, raggiunti in un tempo definito ed è necessario valutare esattamente le conseguenze del loro raggiungimento. *“Andrò a correre al mattino 2 volte a settimana per 30 minuti per tenermi allenata e sentirmi più dinamica. Quindi mi alzerò 45 minuti prima così da non tardare al lavoro”.*

- Sfida/Difficoltà: obiettivi moderatamente difficili e sfidanti generano una motivazione maggiore rispetto a obiettivi troppo facili o impossibili, sebbene la sfida debba essere proporzionata alle capacità percepite dell'individuo. *“Non corro da 1 anno, meglio iniziare con 30 minuti 2 volte a settimana per il primo mese, aumentando a 45 minuti il secondo e 60 minuti il terzo, poi continuerò così per i mesi successivi”.*

- Impegno/Accettazione: è fondamentale che l'individuo accetti (senso di autoefficacia) e si impegni attivamente per l'obiettivo che deve essere iniziato e mantenuto sotto la propria responsabilità. L'imposizione di obiettivi senza coinvolgimento porta a scarsi risultati. *“Mi piace correre perché mi sento più leggera e posso stare da sola con i*

miei pensieri per schiarirmi le idee o per distrarmi dalle preoccupazioni. La corsa al mattino sarà un buon modo per prendermi cura di me”.

- Feedback (Retroazione): il monitoraggio costante dei progressi è cruciale poiché il feedback permette di capire se si è sulla strada giusta, permettere di aggiustare il tiro e mantenere alta la motivazione. “Sono passati 2 mesi e non sono riuscita a passare a 45 minuti di corsa perché mi capita di spegnere la sveglia e di non fare in tempo. Il mese è stato faticoso al lavoro come l’anno scorso ma non lo ricordavo, però so che lo sarà anche il prossimo, quindi andrò a dormire mezz’ora prima e riproverò”.

- Complessità del compito: per compiti molto complessi, è utile suddividerli in sotto-obiettivi più piccoli e gestibili (proximal goals) così da mantenere un senso di padronanza e direzione. “Mi piace correre ma non lo faccio da un anno. Vorrei partecipare ad una competizione su una distanza di 10 Km, quindi aumenterò progressivamente il percorso fino a raggiungere quei Km facendomi un programma di allenamento mensile”.

In conclusione, sebbene il compito possa sembrare a taluni arduo, mi auguro che questo intervento possa aiutare qualcuno ad abbandonare i familiari e numerosi “buoni propositi” a favore di un buon obiettivo ben formulato che possa in futuro trasformarsi ulteriormente in una nuova abitudine fonte di soddisfazione. Capodanno: dritti verso l’obiettivo!

