

Karta Profesjonalna: Cel i Działanie

Opracowanie: [Tamara Kasim](#)

Psychobox

www.psychobox.pl

@psychobox.pl

Spis treści

<u>Zastosowanie narzędzia</u>	3
<u>Sytuacje, w których narzędzie może być pomocne</u>	3
<u>Cele narzędzia</u>	3
<u>Wprowadzenie teoretyczne</u>	4
<u>Szacowany czas pracy z narzędziem:</u>	5
<u>Instrukcja pracy z narzędziem:</u>	6
<u>Pytania do refleksji</u>	7
<u>Na co zwrócić uwagę</u>	9
<u>Refleksja między spotkaniami</u>	10
<u>Cytowana Literatura</u>	11

Zastosowanie narzędzia

Narzędzie *Cel i Działanie* wspiera proces wyznaczania celów oraz planowania kroków niezbędnych do ich realizacji. Pomaga spojrzeć realistycznie zarówno na zamierzenia, jak i na potencjalne przeszkody. Może być wykorzystywane jako wsparcie w planowaniu i wdrażaniu zmian w różnych obszarach życia.

Sytuacje, w których narzędzie może być pomocne

- Trudność w określeniu celu
- Obniżona motywacja do działania
- Skłonność do przedwczesnej rezygnacji z realizacji celów

Cele narzędzia

- Rozwijanie samoświadomości
- Określanie i realizowanie celów
- Wzmacnianie poczucia skuteczności i motywacji do działania

Wprowadzenie teoretyczne

Definicja:

Cele to wewnętrzne reprezentacje pożądanych stanów, które regulują zachowanie jednostki (Carver i Scheier, 2001). Pełnią funkcję punktów odniesienia: bieżące działania porównywane są z celem, a rozbieżność uruchamia korektę zachowania. Zgodnie z teorią społeczno-poznawczą wyznaczanie celów stanowi kluczowe źródło motywacji, gdyż nadaje kierunek działaniom osoby i reguluje jej wysiłek (Bandura, 1977). Skuteczność celów zależy przede wszystkim od ich specyficzności, poziomu trudności i perspektywy czasowej. Najbardziej motywujące są cele konkretne, umiarkowanie trudne i krótkoterminowe, które stopniowo prowadzą do realizacji bardziej ambitnych zamierzeń.

Przegląd literatury:

- Aktualnie podkreśla się związek między skuteczną realizacją celów a dobrostanem jednostki. Metaanaliza 85 badań wykazała istotną, umiarkowaną zależność pomiędzy dążeniem do celów a subiektywnym dobrostanem (Klug i Maier, 2015). Ważnym czynnikiem sprzyjającym temu procesowi jest zgodność celów z wartościami jednostki, gdyż osoby realizujące cele spójne z własnym systemem wartości wkładają w nie więcej wysiłku, częściej je osiągają i w efekcie czerpią większe korzyści dla dobrostanu (Sheldon i Elliot, 1999).
- Co więcej, wyniki badań eksperymentalnych wskazują, że krótka interwencja ukierunkowana na rozwijanie umiejętności wyznaczania celów i planowania prowadzi do istotnego wzrostu subiektywnego dobrostanu uczestników (MacLeod i in., 2008).

Metoda MCII:

Powyższe wyniki badań wskazują, że umiejętność wyznaczania i realizacji celów ma istotne znaczenie zarówno dla motywacji, jak i dla dobrostanu jednostki. Na tym tle powstało wiele metod pracy z celami, jednak jedną z najlepiej przebadanych i szeroko opisywanych w literaturze psychologicznej jest podejście Mental Contrasting with Implementation Intentions (MCII). Metoda ta została opracowana przez Gabriele

Oettingen, która zauważyła, że osoby formułujące cel, a jednocześnie rozważające potencjalne przeszkody w jego realizacji, osiągały większe sukcesy w dążeniu do zamierzonych rezultatów (Oettingen i in., 2001). Początkowo podejście to określano jako kontrastowanie mentalne, czyli proces polegający na zestawieniu pożądanego celu z możliwymi trudnościami, które mogą pojawić się na drodze do jego realizacji.

W kolejnych badaniach, prowadzonych we współpracy z Peterem Gollwitzerem, do modelu włączono element implementacji intencji, polegający na tworzeniu konkretnych planów działania w formie schematu: „*jeżeli pojawi się przeszkoda, to podejmę określone działanie*”. W efekcie powstał pełny model Mental Contrasting with Implementation Intentions (MCII), który łączy refleksję nad celem z planowaniem konkretnych reakcji na potencjalne trudności. Obecnie podejście to uznawane jest za jedno z najlepiej potwierdzonych empirycznie narzędzi wspierających realizację celów. Liczne badania wskazują na jego skuteczność w różnych obszarach życia, takich jak zdrowie, zmiana zachowań, rehabilitacja czy zarządzanie finansami (Stadler, 2010; Marquardt, 2017; Wittleder, 2019; Riddell, 2024).

Podsumowanie:

Podejście MCII, łączące mentalne kontrastowanie z planowaniem implementacji intencji, oferuje sprawdzony sposób wspierania motywacji oraz skutecznego dążenia do celów.

Szacowany czas pracy z narzędziem:

Okolo 30–50 minut, w zależności od tempa pracy oraz przebiegu rozmowy.

Instrukcja pracy z narzędziem:

Krok 1. Wprowadzenie do narzędzia

Rozpocznij od krótkiego wprowadzenia do tematu wyznaczania i realizowania celów. Możesz wyjaśnić, że wiele osób ma cele lub plany dotyczące zmiany, jednak w codziennym życiu ich realizacja bywa trudna. Często wynika to z pojawiających się przeszkód lub braku konkretnego planu działania. Zaproponuj potraktowanie tego ćwiczenia jako okazji do przyjrzenia się wybranemu celowi w bardziej uporządkowany sposób. Narzędzie pozwala określić cel, wyobrazić sobie jego pozytywny rezultat, zastanowić się nad możliwymi przeszkodami oraz przygotować plan działania na wypadek trudności.

Krok 2. Określenie celu i jego rezultatu

Poproś osobę, aby pomyślała o jednym ważnym dla niej celu lub zmianie, którą chciałaby wprowadzić w swoim życiu. Może to być cel związany z pracą, zdrowiem, relacjami lub rozwojem osobistym. Zachęć ją, aby sformułowała ten cel w sposób możliwie konkretny i zapisała go w odpowiednim miejscu na karcie.

Następnie zaproś osobę do rozważenia, jaki pozytywny rezultat mogłoby przynieść osiągnięcie tego celu. Możesz zachęcić ją do zastanowienia się, jak zmieniłoby się jej życie, gdyby cel został zrealizowany. Jak mogłaby się wtedy czuć? Co mogłoby wyglądać inaczej w codziennym funkcjonowaniu?

Krok 3. Rozpoznanie możliwych przeszkód

W kolejnym kroku poproś osobę, aby zastanowiła się nad trudnościami, które mogą pojawić się na drodze do realizacji celu. Mogą to być zarówno przeszkody zewnętrzne, takie jak brak czasu, obowiązki czy ograniczone zasoby, jak i przeszkody wewnętrzne, na przykład wątpliwości, obawy lub wcześniejsze trudne doświadczenia związane z podobnymi próbami zmiany. Zachęć osobę, aby zapisała możliwe przeszkody i zastanowiła się, które z nich wydają się najbardziej prawdopodobne.

Krok 4. Plan działania na wypadek trudności

Następnie zaproś osobę do przygotowania planu działania na wypadek pojawienia się przeszkód. Można to zrobić poprzez sformułowanie prostych planów w formie:

„Jeżeli pojawi się dana przeszkoda, to podejmę określone działanie.”

Takie przygotowanie konkretnych reakcji może pomóc w lepszym radzeniu sobie z trudnościami i zwiększyć szanse na konsekwentne dążenie do realizacji celu. Na zakończenie możesz wspólnie z osobą przyrzeć się całemu planowi i zastanowić się, który z kroków wydaje się dla niej najważniejszy lub najbardziej pomocny na tym etapie. W rozmowie możesz skorzystać z proponowanych pytań refleksyjnych.

Pytania do refleksji

Pytania mają charakter pomocniczy, nie musisz korzystać ze wszystkich. Wybierz te, które najlepiej odpowiadają sytuacji danej osoby oraz służą celowi rozmowy.

Obecna sytuacja:

1. Jak się czułaś/czuleś, zapisując swój cel w ten sposób? Czy było to dla Ciebie trudne, czy raczej naturalne?
2. Czy coś w tym ćwiczeniu Cię zaskoczyło?

Cel i jego znaczenie:

3. Opowiedz o swoim celu. Co sprawia, że jest dla Ciebie ważny właśnie teraz?
4. Jak wyobrażasz sobie swoje życie po jego realizacji?
5. Co w Twoim życiu mogłoby się zmienić, gdyby ten cel został osiągnięty?
6. Jak się czułaś/czulaś, wyobrażając sobie pozytywny rezultat?

Przeszkody:

7. Jakie trudności mogą pojawić się na drodze do realizacji tego celu?

8. Czy któraś z tych przeszkód szczególnie zwróciła Twoją uwagę?
9. Czy zauważasz, że podobne trudności pojawiały się już wcześniej przy realizacji innych celów?
10. Jak zazwyczaj reagujesz, gdy pojawiają się przeszkody lub trudności?

Plan działania:

11. Jakie działania mogłyby pomóc Ci poradzić sobie z tymi przeszkodami?
12. Czy posiadanie wcześniej przygotowanego planu może być dla Ciebie pomocne?
W jaki sposób?
13. Jakie Twoje mocne strony mogą wspierać Cię w realizacji tego celu?
14. Jakie pierwsze, małe kroki możesz podjąć, aby przybliżyć się do jego realizacji?
15. Kto lub co może Cię wspierać w tym procesie?

Podsumowanie:

16. Jak się czujesz po wykonaniu tego ćwiczenia?
17. Co chciałbyś/chciałabyś zapamiętać z tej pracy z celem?

Na co zwrócić uwagę

Formułowanie celu

- Czy cel jest konkretny, realistyczny i możliwy do realizacji w określonym czasie?
- Czy dana osoba potrafi jasno go sformułować, czy raczej używa ogólnych sformułowań?
- Czy cel jest dla niej wystarczająco znaczący i motywujący, czy raczej wydaje się mało istotny?

Zgodność celu z potrzebami i wartościami

- Czy cel wynika z autentycznych potrzeb osoby, czy raczej jest odpowiedzią na oczekiwania innych?
- Na ile jest spójny z tym, co osoba uważa za ważne w swoim życiu?
- Jak dana osoba reaguje, gdy opowiada o tym, dlaczego właśnie ten cel jest dla niej istotny?

Sposób myślenia o przeszkodach

- Czy dana osoba potrafi realistycznie nazwać możliwe trudności?
- Czy traktuje przeszkody jako naturalną część procesu zmiany, czy raczej jako sygnał zniechęcający do działania?
- Czy pojawia się tendencja do pomijania trudności lub przeciwnie do koncentrowania się głównie na nich?

Refleksja między spotkaniami

Możesz zaprosić osobę uczestniczącą w ćwiczeniu do krótkiej refleksji między spotkaniami, nawiązującej do pracy z tym narzędziem.

Gdy w trakcie realizacji celu pojawi się nowa przeszkoda, warto ją zauważyć i zastanowić się, jaki sposób działania może pomóc w jej przezwyciężeniu. Można zapisać ją w formie prostego planu: „jeżeli pojawi się przeszkoda, to podejmę konkretne działanie”.

Pomocne może być również zwrócenie uwagi na to, jakie emocje pojawiają się w trakcie realizacji celu oraz które działania lub strategie szczególnie wspierają dalsze postępy.

Cytowana Literatura

- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Prentice-Hall.
- Carver, C. S., Scheier, M. F. (2001). *On the self-regulation of behavior*. Cambridge university press.
- Klug, H. J., Maier, G. W. (2015). Linking goal progress and subjective well-being: A meta-analysis. *Journal of happiness studies*, 16(1), 37–65.
- MacLeod, A. K., Coates, E., Hetherington, J. (2008). Increasing well-being through teaching goal-setting and planning skills: Results of a brief intervention. *Journal of Happiness Studies*, 9(2), 185–196.
- Marquardt, M. K., Oettingen, G., Gollwitzer, P. M., Sheeran, P., Liepert, J. (2017). Mental contrasting with implementation intentions (MCII) improves physical activity and weight loss among stroke survivors over one year. *Rehabilitation Psychology*, 62(4), 580–590. <https://doi.org/10.1037/rep0000104>
- Oettingen, G., Pak, H. J., Schnetter, K. (2001). Self-regulation of goal-setting: turning free fantasies about the future into binding goals. *Journal of personality and social psychology*, 80(5), 736.
- Oettingen, G., & Gollwitzer, P. M. (2010). Strategies of setting and implementing goals: Mental contrasting and implementation intentions.
- Riddell, H., Sedikides, C., Gucciardi, D. F., Sezer, B., Jackson, B., Thøgersen-Ntoumani, C., Ntoumanis, N. (2024). Goal motives, mental contrasting with implementation intentions, and the self-regulation of saving goals: A longitudinal investigation. *Motivation Science*, 10(1), 28–39. <https://doi.org/10.1037/mot0000311>
- Sheldon, K. M., Elliot, A. J. (1999). Goal striving, need satisfaction, and longitudinal well-being: The self-concordance model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76(3), 482–497. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.76.3.482>
- Stadler, G., Oettingen, G., Gollwitzer, P. M. (2010). Intervention effects of information and self-regulation on eating fruits and vegetables over two years. *Health Psychology*, 29(3), 274–283. <https://doi.org/10.1037/a0018644>
- Wittleder, S., Kappes, A., Oettingen, G., Gollwitzer, P. M., Jay, M., Morgenstern, J. (2019). Mental contrasting with implementation intentions reduces drinking when drinking is hazardous: An online self-regulation intervention. *Health Education & Behavior*, 46(4), 666–676. <https://doi.org/10.1177/1090198119826284>