

Dr Elżbieta Zubrzycka

przedstawia Metodę Motywacji Błyskawicznej
Michaela Pantalona



**GDAŃSKIE WYDAWNICTWO
PSYCHOLOGICZNE**

Dr Elżbieta Zubrzycka
przedstawia metodę Prof. Michaela Pantalona

**METODA BŁYSKAWICZNEGO MOTYWOWANIA
DO ZMIANY ZACHOWAŃ
Z Uniwersytetu Medycznego w YALE (USA)
W PRACY LEKARZA I W ŻYCIU OSOBISTYM**

GDAŃSKIE WYDAWNICTWO PSYCHOLOGICZNE

gwpuzdrowisko.pl

Autor jest pracownikiem naukowym
Uniwersytetu Yale



Michael V.

PANTALON

**Błyskawiczne
wywieranie wpływu**

Jak motywować siebie i innych
do natychmiastowego działania

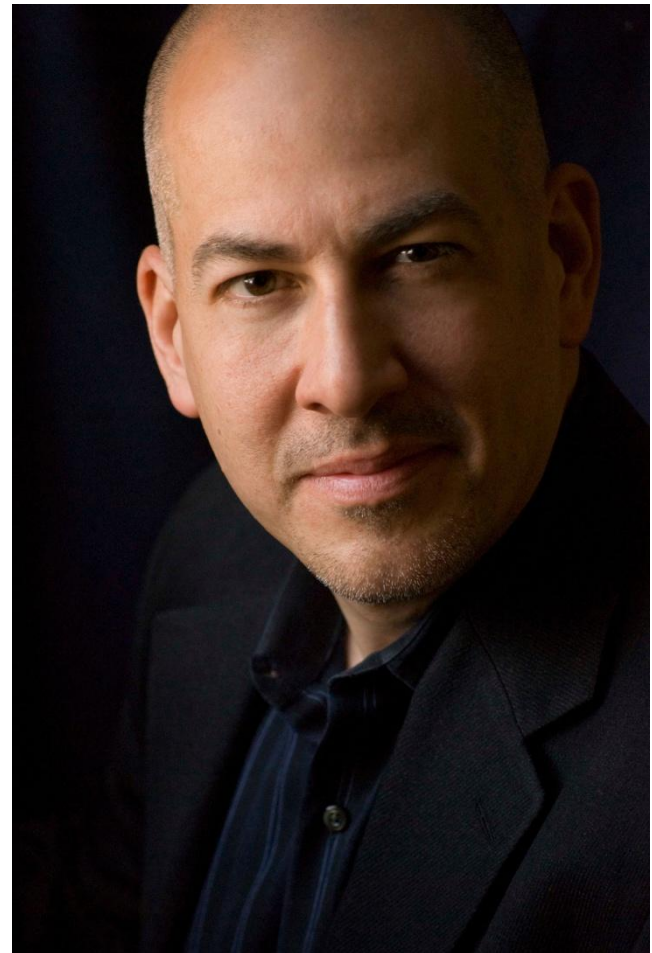


Metoda sześciu kroków

Dr Michael V. Pantalon

wykładowca psychologii osobowości i klinicznej w Uniwersytecie w Yale

- Dr Michael Pantalon, wykładowca psychologii osobowości na Uniwersytecie Yale
- Terapeuta, konsultant i trener motywacyjny
- Jego metoda została przetestowana w ponad 100 badaniach na kilku tysiącach osób
- Okazała się skuteczna w każdej sytuacji, zawodowej i prywatnej
- Amerykańskie i polskie wydanie książki ! „Błyskawiczne wywieranie wpływu” ukazały się jednocześnie!



10 lat badań i 15 zastosowań

W ponad 100 badaniach naukowych Pantaloni potwierdził skuteczność metody Motywacji Błyskawicznej – działa ona niemal w każdej sytuacji.

Szkolił między innymi:

- agencje rządowe Narodowego Instytutu Zdrowia;
- personel szpitali;
- pracowników służby zdrowia, w tym lekarzy oddziałów urazowych, zajmujących się pijanymi kierowcami po wypadkach,
- kadre uznanych ośrodków leczenia uzależnień;
- pacjentów szpitali psychiatrycznych;
- pracowników socjalnych (również tych zajmujących się bezdolnymi);

- psychologów i psychiatrów;
- terapeutów pracujących w domach poprawczych;
- nastolatków z grup ryzyka;

- pracowników sądownictwa;
- kuratorów sądowych nadzorujących więźniów zwolnionych warunkowo;

- największe amerykańskie firmy, jak: General Electric, Bayer i Bristol-Myers Squibb; pracowników – od prezesów i dyrektorów, przez kadre kierowniczą, po przedstawicieli handlowych;
- członków Amerykańskiego Stowarzyszenia Menedżerów;

Ciekawostki

(szczególnie dla 😊 lekarzy i pacjentów)

- Lekarze na oddziałach urazowych byli w stanie zmniejszyć spożycie alkoholu u swoich pacjentów o prawie 50%!
- W rezultacie metodę Motywacji Błyskawicznej wprowadzono jako standardową rozmowę w wielu oddziałach ratunkowych w całym niemal Stanach zjednoczonych, a lekarze mają obowiązek się jej nauczyć!
- Rząd federalny wydał 22 miliony dolarów na szkolenie lekarzy, kuratorów sądowych, pracowników służb penitencjarnych, i innych specjalistów starających się wywołać zmianę u ludzi potrzebujących pomocy.

Na czym polega metoda Pantalona?

Wzmacnianie autonomii

- Nikt nie musi nic robić
- Zaniżanie znaczenia nadawcy
- Prośba o przyzwolenie

1.

2.

3.

4.

5. 5. 5. 5. 5.

6.

Sporządzanie planu działania

Co? Kiedy? Jak? Dlaczego?

Jak zazwyczaj staramy się wywołać zmianę w cudzym (swoim) zachowaniu?

Ja chcę dobrze dla ciebie, więc mi się podporządkuj:

- Dawanie porad
- Dawanie przykładów, argumentowanie,
- Karanie
- Zastraszanie
- Namawianie, „przemawianie do rozumu”
- Nagradzanie (premie, oceny...), zaszczyty
- Odwołanie się do korzyści, jakie ktoś osiągnie ze zmiany

Które z tych metod wydają się najskuteczniejsze?

Wszystko to jest wywieraniem nacisku, nie przebija motywacji uwolnionej ze środka!

Strategia „Kup i zrób”

- Ludzie opowiadają komuś o swoich przekonaniach i doświadczeniach, a następnie próbują przekonać tę osobę, aby „kupiła” pomysły i „zrobiła” dokładnie to, co jej polecono
- Niezależnie od tego, jak szlachetne są intencje i motywy działania, strategia „kup i zrób” prawie nigdy nie przynosi efektu.
- Jakoś nie zauważamy, że nasze metody okazują się nieskuteczne. Stosujemy je nadal, tyle, że z większym naciskiem.

Prawo reaktancji psychologicznej (oporu)

Jack i Sharon Brehm 1966 rok

- Gdy ktoś nam każe podjąć jakieś działanie, prawdopodobnie nie będziemy mieli na to ochoty, nawet jeśli wcześniej chcieliśmy to zrobić z własnych pobudek.
- Im bardziej ktoś próbuje nas przekonać: krzyczy, nalega, grozi strasznymi konsekwencjami - tym mniejszą mamy chęć podjęcia działania.
- To prawo to zmora menedżerów, rodziców i pracowników służby zdrowia i nauczycieli...

Dlaczego mógłbyś chcieć?

- Omijanie oporu psychologicznego: konieczność czy wybór?
- Badanie studentów (nić dentystyczna) James Price i Lijiang Shen , 202 studentów.
- Na co „powinni” zareagować inteligentni ludzie, na treść przekazu czy na jego formę?
- Skuteczniejszy komunikat podkreślający autonomię.
- Wniosek, szczególnie dla lekarzy: ważniejsze niż uniknięcie zawału lub zapalenia płuc jest...?

Badanie na studentach – jak reagujemy

Etap I.

- Studenci zostali poproszeni o wykonanie grupy ćwiczeń, ale najpierw mieli je podzielić na interesujące i nudne.

Etap II Podczas przerwy wywierano nacisk

- Na połowę studentów, aby wybierali interesujące zadania.
- Na drugą połowę, aby unikali tych nudnych.

Etap III

- Jakie ćwiczenia wybrali studenci?

Unikamy tego, co nam polecono wybrać, i zakazany owoc najlepiej smakuje...

Założenie: każdy ma w sobie wystarczająco dużo motywacji

- **Martin Seligman 2005 rok, 577 osób badanych,** będących w stanie łagodnej depresji.
- Przez tydzień badani prowadzili dziennik i odpowiadali na pytanie: co by zrobili, gdyby mieli więcej energii (co mogliby chcieć).
- Po tygodniu myślenia o potencjalnych pragnieniach byli w stanie zrobić więcej. Czuli się bardziej zadowoleni, mniej przygnębieni.
- Najbardziej przydatne słowa to: mógłby i być może

Dysonans poznawczy

Leon Festinger 1957/2007

- Ludzie opisują siebie za pomocą sprzecznych komunikatów, co wywołuje dyskomfort. Np. mówią „chcę ćwiczyć” i siedzą na kanapie.
- Bolesne i irytujące są nieścisłości w obrazie samego siebie.
- Dopóki czyny nie potwierdzą słów, osoba nie będzie mogła polegać na samej sobie.
- Jakaś częśćka woli będzie chciała dostosować czyny do wypowiedzianych słów.
- Magiczna zależność: wypowiedzenie „bardzo chcę coś zrobić” zwiększa prawdopodobieństwo działania.
- I druga: wypowiedzenie „Muszę, mam, powinienem” budzi opór i zmniejsza prawdopodobieństwo działania.

Dziwne pytania – myślenie nieszablonowe

Myślenie szablonowe powoduje, że zbyt szybko wykluczamy pewne możliwości, nie zauważamy ich, nie traktujemy poważnie lub zapominamy o nich.

Dlaczego pytania w M.B. wydają się nielogiczne, a nawet dziwaczne?

- Travis Proulx, 2009, 40 studentów proszono o rozwiązanie zadania, przedtem połowa przeczytała absurdalne opowiadanie Kafki. Ich działanie było potem bardziej precyzyjne.
- Po kontakcie z nielogicznym, nieracjonalnym materiałem, mamy tendencję do znajdowania lepszych rozwiązań w krótszym czasie.
- Poszerzaj swoje możliwości, celowo skupiając się na rzeczach nierealnych, niewykonalnych.

M.B w szpitalu

- Zastosowanie w szpitalu psychiatrycznym.
Zalecenie: bezwzględna konieczność zgłoszenia się na badania kontrolne: 13% wracało, po zastosowaniu M.B. wzrost o 250%. (czyli do 45%).
Placówka zaczęła tracić dochody... konieczna stała się reorganizacja pracy.
- Pacjenci zapytani, czy przyjdą na badania odpowiadali TAK, NIE, BYĆ MOŻE. Najczęściej przychodzili ci, którzy odpowiedzieli BYĆ MOŻE

Wierność wyższym celom

- Panuje powszechne przekonanie, że najgłębsze motywy działania są egoistyczne.
- Nieprawda.
- Dobrze życzymy naszym rodzinom, przyjaciołom, sąsiadom.
- Bywa, że nasze najgłębsze pragnienia są bezinteresowne i altruistyczne.
- Chcemy swoim działaniem służyć sobie i innym

PODSUMOWANIE

musisz => (zamień na) **czy chcesz i dlaczego**

- Jak pokazują badania z ostatnich 30 lat, **ludzie podejmują działanie, gdy sami uświadomią sobie, dlaczego czegoś chcą.**
- Niełatwo im do tego dotrzeć. Całe nasze wychowanie, wszystkie „muszę, powinienem” i „nie potrafię”, zamyka drogę do odkrycia rzeczywistej motywacji.
- Wszyscy **chcemy mieć poczucie decydowania o naszym losie.**
- Dlatego działania podejmujemy wtedy, kiedy odkrywamy, **czego chcemy i co jest dla nas ważne.**

Działania ZAWSZE nieskuteczne

- **Sarkazm**: kiedy mówimy:
„To zależy od ciebie, to twój wybór” itp.
- możemy wyrażać, złość, troskę, przygnębienie, ale nie sarkazm!
- **Manipulacja**:
„Wiem, że zrobisz co należy, podejmiesz właściwą decyzję”
– to nacisk.
- **Udzielanie porad lub przejmowanie odpowiedzialności**:
Opór może oznaczać niechęć do wzięcia odpowiedzialności, chęć przerwania jej na rozmówcę. Nie dać się skusić. Pojawi się opór i wszystko na nic.

Czy możemy porozmawiać na temat ewentualnych zmian?

- Czy zgodzicie się, że zadam Wam kilka pytań, które mogą wydać się dziwne, ale postaracie się na nie odpowiedzieć?

Powody każdego z nas:

Dlaczego miał(a)bym chcieć cokolwiek zmieniać?

- ✓ Chcę
- ✓ Może mógłbym/mogłabym
- ✓
- ✓
- ✓

Dziwne pytanie, ale proszę, spróbuj na nie odpowiedzieć

- Na skali 1-10, określ, w jakim stopniu jesteś gotowy(a) do zaangażowania się w nowe działanie?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

- Gdzie 1 – wcale nie chcę, a 10 – bardzo chcę

Dlaczego nie wybrałeś mniejszej liczby punktów?

✓

✓

✓

Wyobraź sobie, że nastąpiła zmiana

Jakie byłyby jej pozytywne skutki?

✓

✓

✓

Dlaczego te skutki byłyby dla Ciebie ważne?

- ✓
- ✓
- ✓
- ✓
- ✓

Jaki jest następny krok, jeżeli jakiś istnieje?



.....



.....



.....

6 PYTAŃ

1. Dlaczego mógłbyś dokonać zmiany? (lub, gdy chcemy wpłynąć na samych siebie: Dlaczego mógłbym dokonać zmiany?)
2. W jakim stopniu jesteś gotowy na zmianę? (ocień na skali od 1 do 10, gdzie 1 oznacza całkowitą niegotowość, a 10 – całkowitą gotowość)
3. Dlaczego nie wybrałeś mniejszej liczby? (lub, gdy osoba motywowana wybrała „1”, zadaj pytanie numer 2 odnośnie mniejszego kroku w kierunku zmiany, bądź też spytaj: Co byłoby potrzebne, aby „1” zmieniło się w „2”?)
4. Wyobraź sobie, że nastąpiła zmiana – jakie byłyby jej pozytywne skutki?
5. Dlaczego te skutki są dla ciebie ważne?
6. Jaki jest następny krok, jeśli takowy istnieje?

Inne wersje pytania 1

także w okolicznościach firmowych

- Z jakiego powodu?
- Co dobrego mogłoby wyniknąć dla ciebie, gdybyś ...
- Czy jest coś, co mógłbyś zyskać postępując inaczej, niż dotychczas?
- W jaki sposób to inne spojrzenie mogłoby być pomocne dla ciebie, nie dla mnie?
- Co musiałoby się stać, żebyś...

I co teraz? Plan działania

- Jaki podejmiesz pierwszy krok?
- Co zmienisz w swoim działaniu?
- Wybierz coś konkretnego. Po tygodniu sprawdzisz, czy to dobry wybór.

Będę lepszy dla swoich dzieci – nie

Będę 4 dni w tygodniu (które) czytał dzieciom bajkę na dobranoc - tak

Zasada nieboszczyka: unikaj rzeczy, które nieboszczyk też mógłby wykonać.

Sporządzanie planu działania

- Jest to dokument osobisty - porozumienie z samym sobą, nie ma stron umowy.
- Kontrakt ten opisuje kroki, do których podjęcia zobowiązuje się rozmówca.

Co się składa na plan działania?

Co zostanie zrobione? Kiedy? Jak? Dlaczego?

- ❖ Konkretny opis nowego zachowania (odpowiem na każdego maila). Opis tylko jednego kroku (duże zmiany zniechęcają, małe przekraczamy) ponadto ważniejsze zwiększenie szansy na sukces niż szybka zmiana
- ❖ Ramy czasowe – krótki okres, pomiędzy 1 a 30 dni
- ❖ Metoda – w jaki sposób to osiągniesz (powieszę notatkę na telefonie)
- ❖ Uzasadnienie – przynajmniej jeden, a najlepiej 2-3 powody podjęcia tego działania – opisane w pozytywnym świetle, (zamiast: chcę przestać się spóźniać, bo... – lepiej: chcę przychodzić punktualnie, bo...) Bardziej skuteczne pozytywne formułowanie CELÓW.
Twoja pomoc – pozytywne odzwierciedlanie

Pokusa, żeby pomagać, podrzucić pomysły

- ✓ Szczególnie korci, kiedy podane wydają się nietrafione.
Jest to przejmowanie kontroli. NIE WOLNO! Najlepiej działa zrzeknięcie się autorytetu. Autonomia zwiększa niezależność, pewność siebie i twórczość.
- ✓ Możesz pomóc, zadając do każdego etapu pytanie:

Co zostanie zrobione? Kiedy? Jak? Dlaczego?

- Co mógłbyś chcieć wybrać tutaj jako swój cel?
- Kiedy chcesz go zrealizować?
- Opowiedz o sposobach, jakie chciał(a)byś zastosować?
- Dlaczego chciał(a)byś dokonać tej zmiany?

M.B. w miejscu pracy

- Pomaga ludziom odkrywać własne powody, aby:
- Wydajniej pracować,
- Stosować się do zasad w firmie,
- Wnosić swój pozytywny wkład.
- Odkrywać najlepszą wersję samych siebie!

Świętowanie sukcesu

- Wprowadzając w życie nowy sposób motywowania pomagasz innym – i sobie – w tym, by stali się najlepszą wersją samych siebie.
- A to zawsze jest powód do świętowania!