

Recenzja

Michael Pantalon

Motywacja. Metoda sześciu kroków. Od oporu do zaangażowania. Jak odnaleźć ukrytą motywację?

Tytuł oryginału: *Instant Influence. How to get anyone to do anything – fast!* Wyd. II. GWP, Sopot 2017, s. 207, ISBN 978-83-7489-687-0

Motywacja i motywowanie innych to jeden z największych sekretów skutecznego działania. Niełatwo ją jednak wzbudzić i skierować w pożądanym kierunku. Przekonać się może o tym każdy, kto promując zdrowie próbuje wpłynąć na zmianę czyjegoś stylu życia w kierunku bardziej prozdrowotnym. Dlatego też z zaciekawieniem odnotowałam, umieszczone na okładce niedawno wydanej książki pt. *Motywacja. Metoda sześciu kroków*, zapewnienie autora, że opisana w niej metoda ... *działa niemal w każdej sytuacji... i jest ona skuteczna w przypadku osób, które wiedzą, że chcą zmiany i już są na nią gotowe, tych, którzy chcą dokonać zmiany, lecz boją się, że nie potrafią, oraz tych, które są pewne, że nie chcą zmiany.*

Książka składa się ze wstępu i dziesięciu rozdziałów zawartych w trzech głównych częściach zatytułowanych kolejno: *Inspirować innych i siebie do pożądanego i szybkiego działania; Poszerzanie wpływu; Optymalne wykorzystanie rezultatów*. Kończy się posłowiem i podziękowaniami, po których zamieszczono względnie obszerną bibliografię. Napisana jest w przystępny, angażujący czytelnika sposób, stanowiąc formę praktycznego poradnika, przy czym porady autora opierają się na solidnych podstawach naukowych.

Jak pisze autor we wstępie, opisana w książce metoda nawiązuje do metody dialogu motywacyjnego i powstała w odpowiedzi

na potrzeby lekarzy pogotowia, którzy chcieli być bardziej skuteczni w motywowaniu pacjentów z problemem alkoholowym do podjęcia terapii po zakończeniu krótkiej wizyty w izbie przyjęć.

Sześć pytań, omawianych szczegółowo w kolejnych rozdziałach recenzowanej książki, które według autora pozwalają uruchomić wewnętrzną motywację człowieka, to:

1. Dlaczego mógłbyś chcieć dokonać zmiany?
2. W jakim stopniu jesteś gotowy na zmianę? Oceń swą gotowość na skali od 1 do 10, gdzie 1 oznacza zupełny brak gotowości, a 10 pełną gotowość.
3. Dlaczego nie wybrałeś mniejszej liczby? (Gdy osoba motywowana wybiera 1, motywujący pyta: Co byłoby potrzebne, by 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, o ile taki istnieje?

Jak twierdzi dalej autor, rozmowa z pacjentem polegająca na zadaniu wyżej wymienionych pytań i wysłuchaniu odpowiedzi zajmowała lekarzom izby przyjęć zaledwie 7 minut, powodując zmniejszenie spożycia alkoholu u pacjentów o prawie 50%. Jej skuteczność doprowadziła do tego, że jest obecnie częścią standardowej procedury w większości oddziałów urazowych w USA. Zadziwiające efekty

biorą się stąd, że stymulują zmianę perspektywy pracy nad motywacją. Zamiast walki z oporem pacjenta przed zmianą i jego utrwalonymi mocno nawykami za pomocą perswazji i kolejno wysuwanych argumentów – proponuje przyjęcie jego perspektywy i szukanie tam jego wewnętrznej motywacji do zmiany zachowania.

W rozdziale pierwszym – zatytułowanym *Co sprawia, że ludzie chcą dokonać zmiany* – autor przedstawia sedno prezentowanej metody motywowania. Jego zdaniem, ludzie podejmują działanie, gdy uświadomią sobie, że rzeczywiście chcą je podjąć. Chodzi zatem o pomoc w odnalezieniu ich własnych, osobistych pobudek do zmiany, choćby były one stosunkowo niewielkie. Trzy zasady motywowania zaprezentowane w tym rozdziale brzmią następująco:

1. Nikt nie musi absolutnie niczego robić – wybór zawsze należy do danej osoby.
2. Każdy ma już w sobie wystarczająco dużo motywacji.
3. Koncentracja na choćby najwęższej motywacji jest bardziej skuteczna niż skupianie się na oporze.

Choć wydaje się to sprzeczne z głęboko utrwalonymi przekonaniem, w rozdziale tym autor w przekonujący sposób, powołując się zarówno na własne doświadczenia, jak i na wyniki badań naukowych, wykazuje, że poczucie decydowania o własnym losie jest znacznie skuteczniejszym motywatorem niż przymus lub groźenie przykrymi konsekwencjami w przypadku niestosowania się do zaleceń.

Rozdział drugi nosi tytuł *Wzmacnianie autonomii*. Autor przybliży w nim czytelnikom ważny element motywowania, polegający na wstępnym wzmocnieniu autonomii u osoby motywowanej, czyli wzmocnieniu jej poczucia, że ma ona swobodę wyboru i ostatecznie to od niej zależy, czy zmieni coś w swym dotychczasowym zachowaniu czy też nie. W omawianym rozdziale czytelnik znajdzie przykłady wypowiedzi wzmacniających cudzą autonomię oraz przykłady wypowiedzi, które tę autonomię ograniczają.

Rozdział trzeci – zatytułowany *Sześć etapów motywacji błyskawicznej* – stanowi powtórzenie zasad budzenia wewnętrznej motywacji przedstawionych we wstępie, omówionych ponownie, tym razem na przykładach zaczerpniętych z życia.

Rozdział czwarty wprowadza czytelnika w możliwości, jakie daje opisana w książce metoda w przypadku zastosowania jej w odniesieniu do samego siebie. Również i w tym rozdziale autor odwołuje się do przykładów z własnego życia, co sprawia, że tekst zdecydowanie zachęca do podjęcia prób pracy także i z własną motywacją.

W rozdziale piątym autor powraca do problemu przygotowań związanych z rozpoczęciem motywującej rozmowy sugerując, że zanim ją rozpoczniemy, należy dobrze rozpoznać sytuację, w jakiej znajduje się osoba, którą pragniemy motywować. Podaje przy tym szereg cennych wskazówek, jak można to uzyskać. Podkreśla, że istotą proponowanej metody jest nie tyle pokierowanie kimś, by zrobił to, co według nas konieczne, co pomoc w tym, aby podjął własną i w pełni świadomą decyzję. Wymaga to zaakceptowania pewnej ograniczonej wywieranego wpływu wynikającego z szacunku dla cudzej autonomii.

Rozdział szósty podejmuje temat wywierania wpływu na tych, którzy nie chcą zmiany. Autor pokazuje w nim, jak skutecznie stosować opisaną w książce metodę w stosunku do osób początkowo niechętnych proponowanym zmianom i mocno tkwiących w oporze. Swoje wskazówki ilustruje konkretnymi przykładami dialogów zaczerpniętych z życia. Najważniejsze elementy podejścia do oporu rozmówcy to wzmacnianie jego poczucia autonomii z jednej strony oraz znajdowanie choćby iskierek wewnętrznej motywacji, a następnie umiejętne jej podsycanie – z drugiej.

Rozdział siódmy – zatytułowany *Wywieranie wpływu na osoby nieznanome* – kończy II część książki i prezentuje modyfikacje metody przydatne w przypadku rozmów z osobami spotkanymi po raz pierwszy.

Ostatnie trzy rozdziały należące do III części omawianej książki poświęcone są kolejno:

ocenie rezultatów wywieranego wpływu (rozdział ósmy), sporządzeniu planu działań motywujących (rozdział dziewiąty) oraz radzeniu sobie, w sytuacjach gdy nie udało się jednak osiągnąć zamierzonych rezultatów (rozdział dziesiąty).

Polecam lekturę książki Michaela Pantalóna wszystkim pracownikom opieki

zdrowotnej i promotorom zdrowia, którzy zajmują się edukacją zdrowotną oraz modyfikowaniem i zmianą zachowań, dla których zaprezentowana metoda może stanowić niezwykle wartościowe narzędzie pracy.

Helena Motyka

Zakład Pedagogiki Medycznej, WNZ UJCM