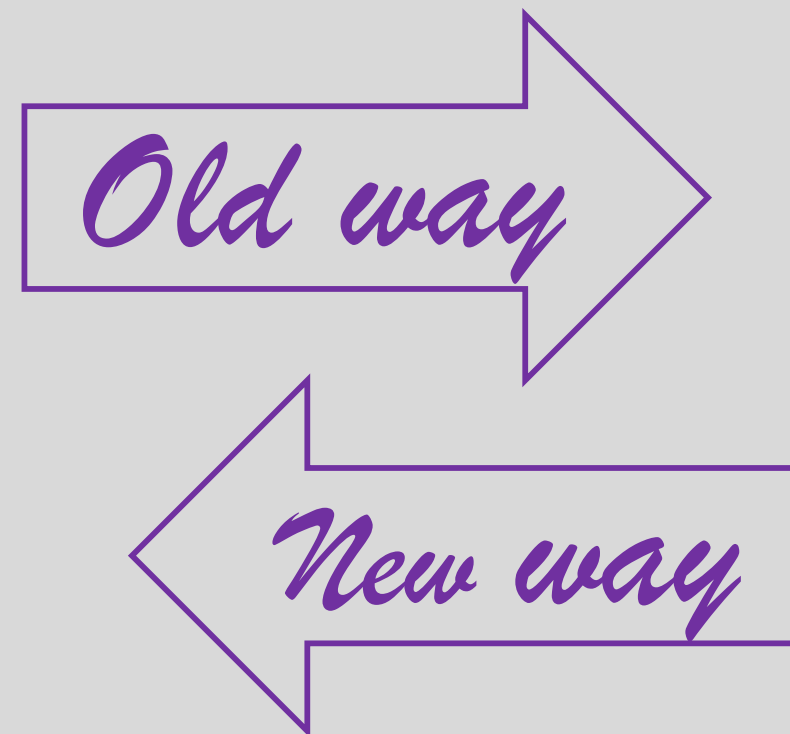


PSIHOLOGIJA PROMJENE

Prof. dr. sc. Renata Barić
Kineziološki fakultet Zagreb



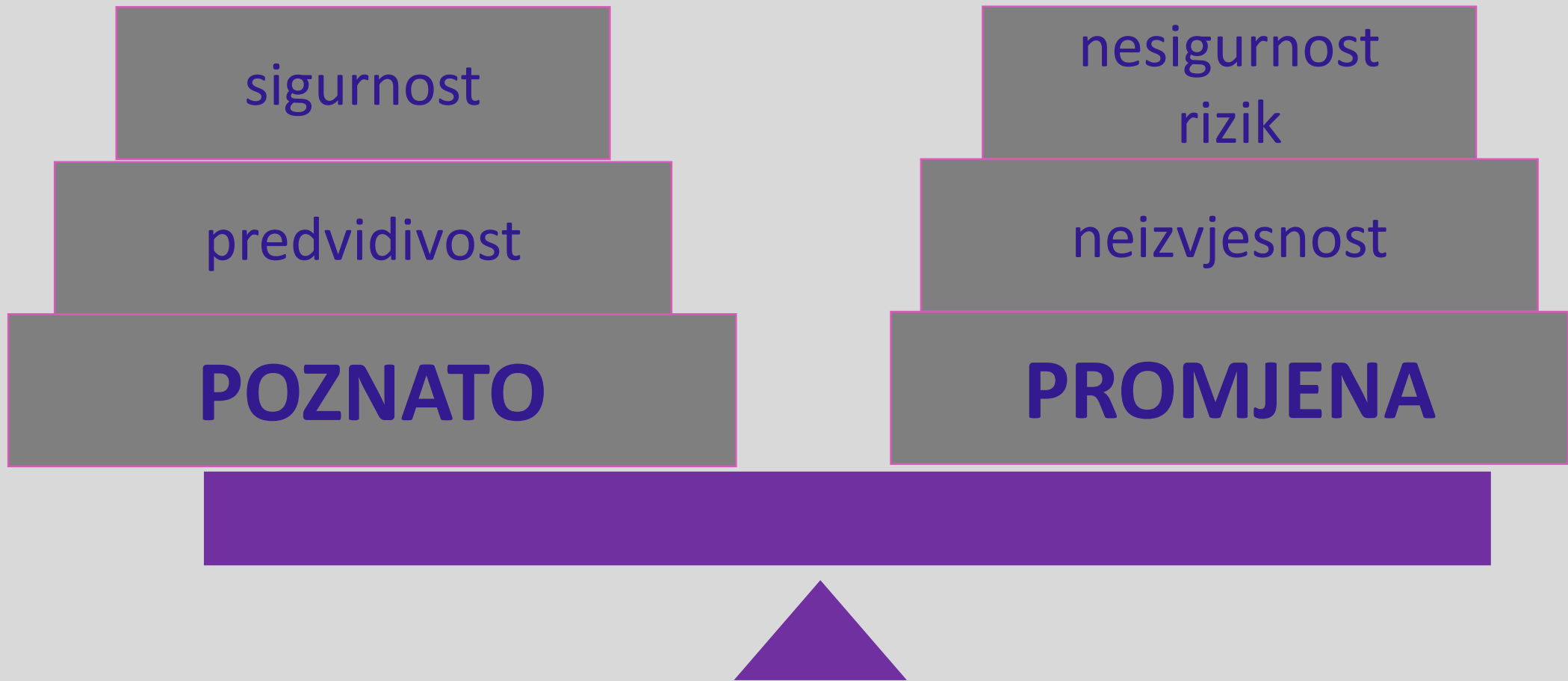
**Na tom svijetu stalna samo
mijena jest**

**Ne možeš dva puta zakoračiti
u istu rijeku**

Heraklit



VOLE LI SE LJUDI MIJENJATI?



**Jedina osoba koja voli promjenu je
mokra beba.**

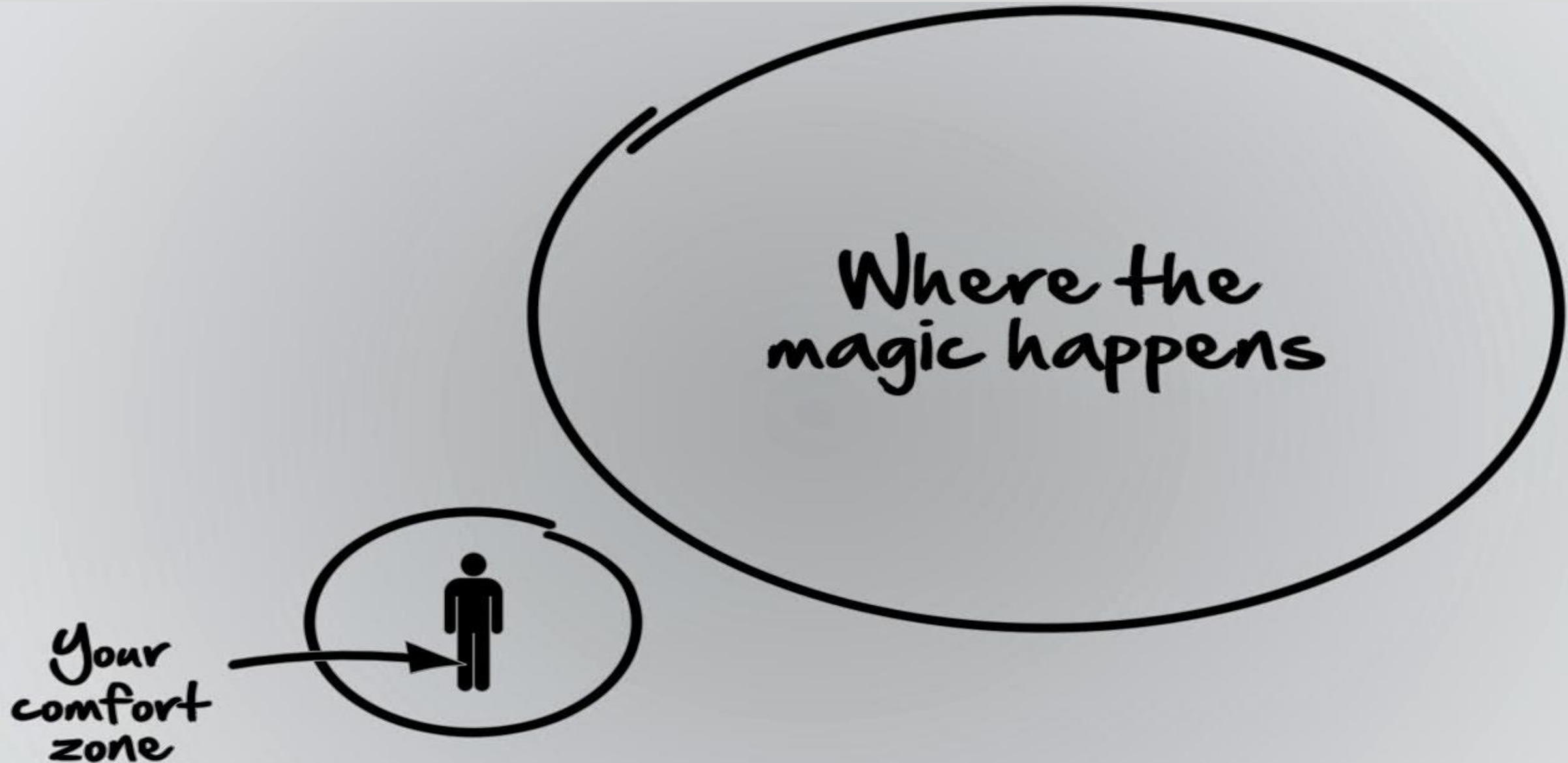
Roger von Oech





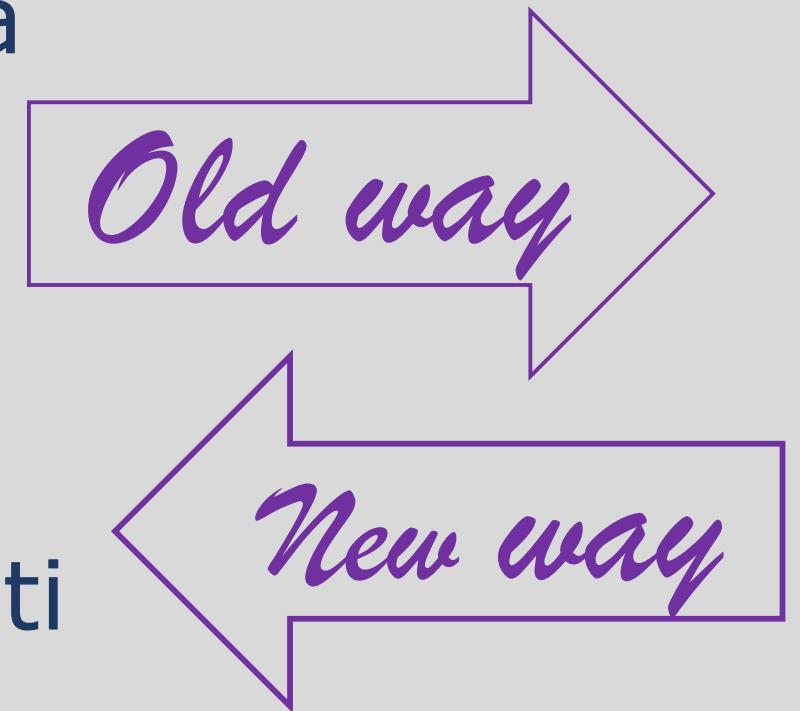
PROMJENA JE JEDINA KONSTANTA U ŽIVOTU

Život u „zoni ugone“

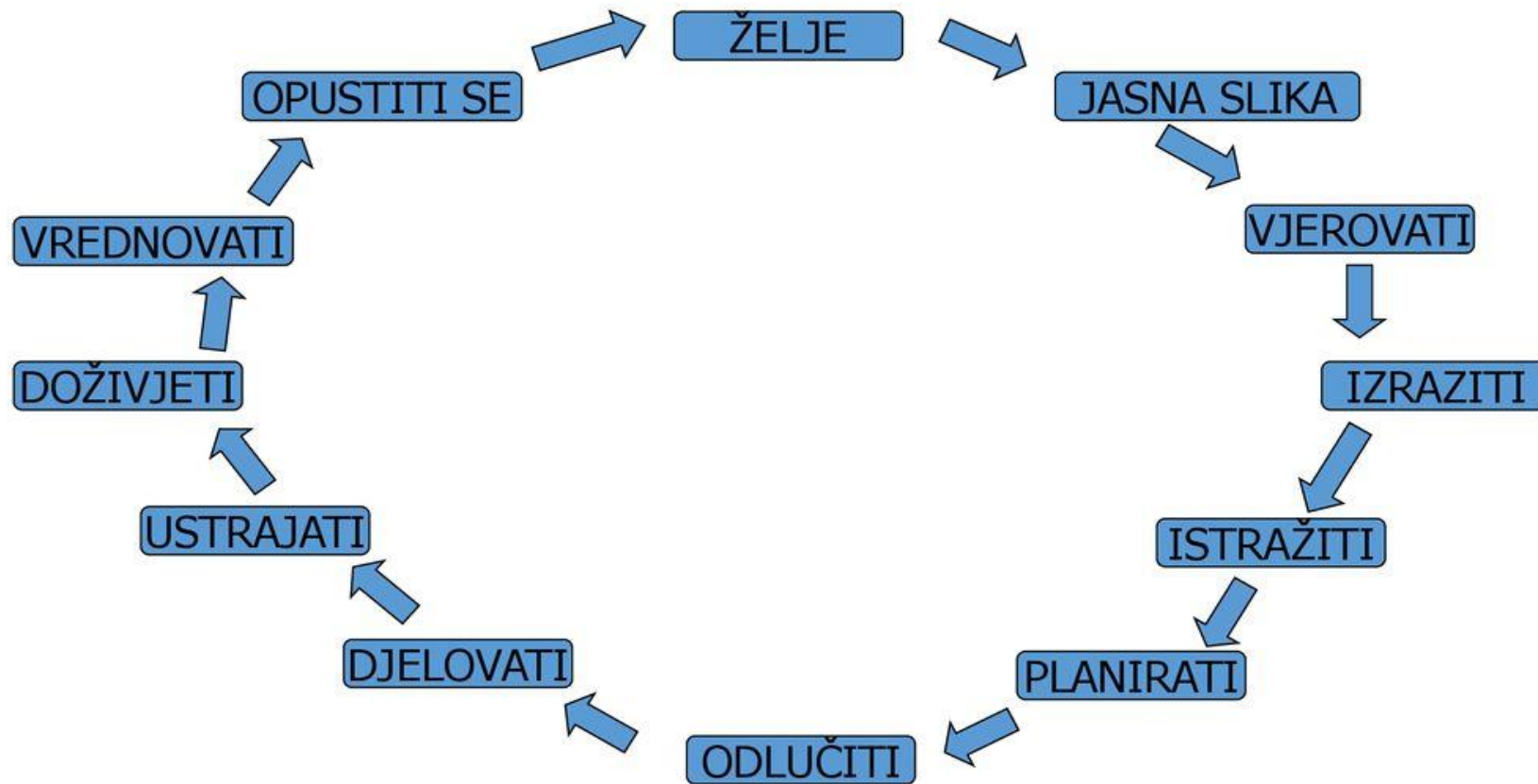


Agenda:

- Koncept i proces promjene
- Psihološki faktori koji utječu na promjenu
 - motivacija
 - stres
- Kako ljudi reagiraju na promjenu i što možete očekivati u kolektivu
- Praktične preporuke



Postizanje promjene



© Bureau Kraan & Andreae

**Zahtjevan
zadatak**

KONCEPT PROMJENE

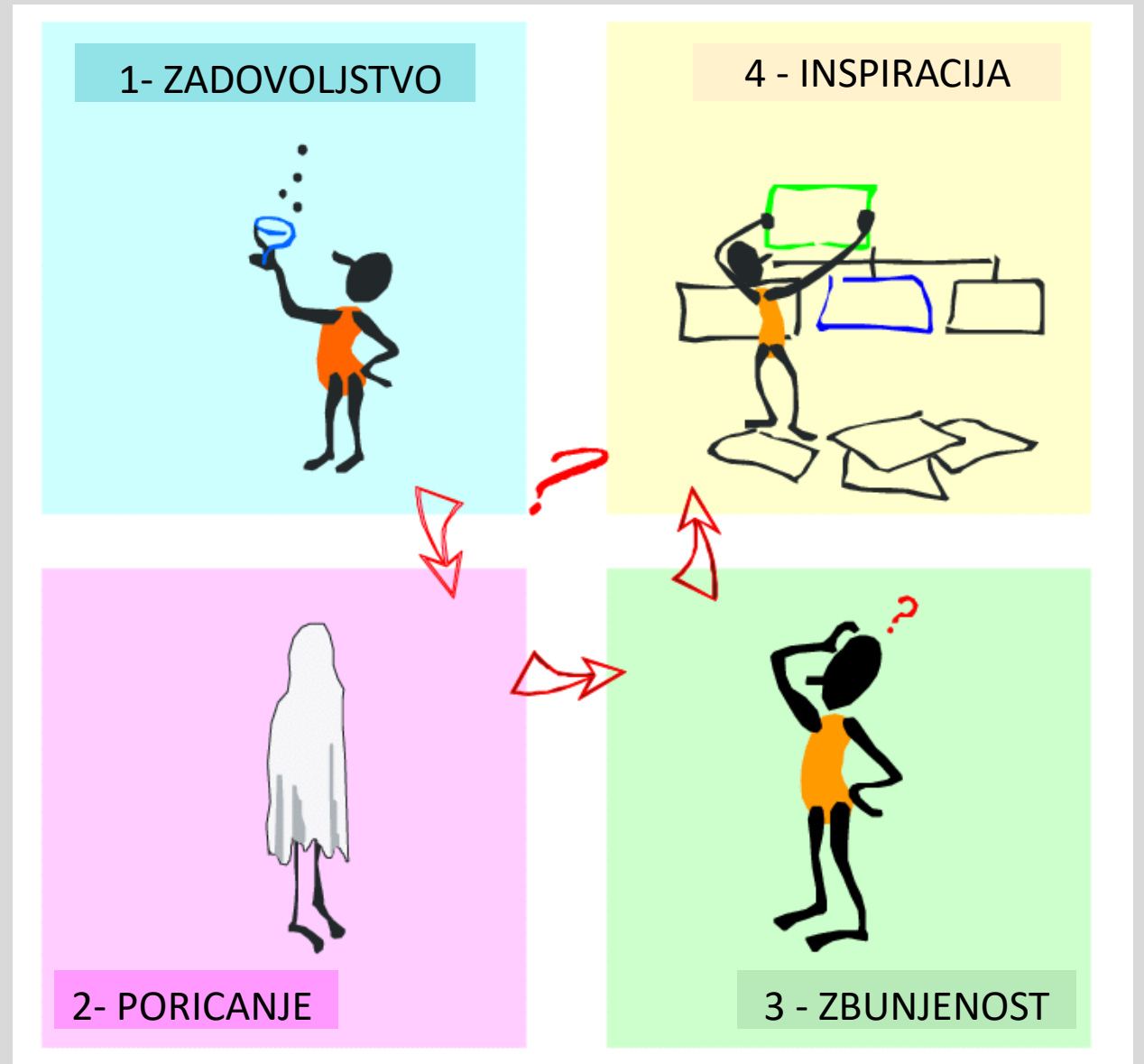
4 STANJA UMA

1 i 2 : nema promjene

3 i 4 : otvoreni za promjenu

Različite strategije vođenja!

Proces promjene (kriza): **1>2>3>4**



Kako prepoznati u kolektivu?

1- ZADOVOLJSTVO



Visoka produktivnost
Jasni zadatci i uloge
Fokus na jasne ciljeve
Dobra suradnja i timski duh
Otvoreni za PI
Dobro im ide i napreduju
U kontaktu su s 'ostatkom svijeta'

2- PORICANJE



Priče po hodnicima
Tihi sastanci, niska E
Bilo je bolje prije
Nema prihvaćanja odgovornosti
Prevladavaju neg. osjećaji
Ne možeš/ne mogu/ne želim
Ljudi razmišljaju i govore o odlasku

3 - ZBUNJENOST



Svađe na sastancima i puno pitanja
Nejasni zadatci i uloge
Tko određuje što se mora?
Fluktuacija kadra
Protestiranje, otpor, otvoreni sukobi
Povećanje bolovanja
Odlaze dobri zaposlenici
Rivalstvo i podijeljenost

4 - INSPIRACIJA

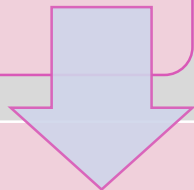


Nova, poticajna klima
Kreativno i inovativno razmišljanje
Pronalaženje drugačijih rješenja u zadanom okviru
Inspiriranost, zanesenost, predanost ljudi
Otvorenost, suradničko učenje
Puno dijaloga

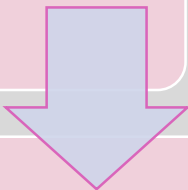


Ljudi troše mnogo E kako bi izbjegli promjene

**Uspješno
suočavanje s
promjenom**

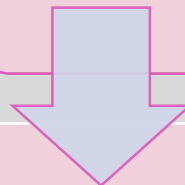


Smanjenje rizika od
anksioznosti i
depresije

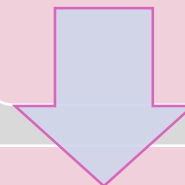


Veća kvaliteta života

**Neuspješno
suočavanje s
promjenom**



STRES

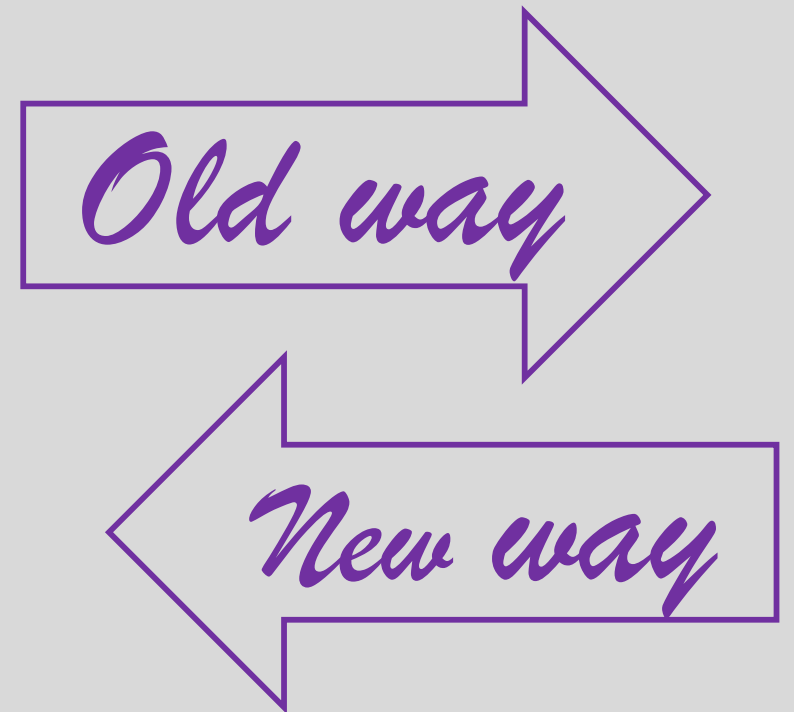


Sagorijevanje
Narušeno zdravlje i
socijalni odnosi

PROMJENA

- PROCES KOJI TRAŽI VRIJEME
 - ZAHTJEVNO
 - JAVLJAJU SE OTPORI
 - UVELIKE OVISI O PSIHOLOŠKIM FAKTORIMA
 - NUŽNA ODLUKA i MOTIVACIJA, PROMJENA NE IDE SPONTANO
- ključno u početku: SVIJEST ZA POTREBOM P.
NAMJERA
- EMOCIONALNE REAKCIJE (s, lj, t..)
 - PREPREKE (objektivne i subjektivne)
 - VELIK BR. LJUDI IMA SAMO NAMJERU, NE I SPREMNOST NA AKCIJU

Psihološka pozadina promjene



MOTIVACIJA

CILJEVI

JASNOĆA, USKLAĐENOST S KURIKULUMOM, KOMUNIKACIJA, AUTONOMNOST

Ljudi će biti motivirani za ostvarenje cilja ako vjeruju u vrijednost cilja i ako mogu vidjeti da ono što čine pomaže u njegovu ostvarenju

Ljudi su skloni ponavljati ona ponašanja koja ih dovode do pozitivnih ishoda i izbjegavati ona ponašanja koja rezultiraju za njih negativnim ishodima

MOTIVACIJA

CILJEVI

JASNOĆA, USKLAĐENOST S KURIKULUMOM, KOMUNIKACIJA, AUTONOMNOST

Jasno **iskomunicirani**
ciljevi

Prihvaćenost ciljeva jer ih
doživljavaju **vrijednima**

Potkrepljivanje
ponašanja vezano uz
njihovo ostvarenje (PPI)
(doprinos kompetentnosti)

Nagrada koja dolazi s
promjenom mora biti
doživljena kao **vrijedna**
uloženog **truda**

Pronalaženje/ukazivanje/
omogućavanje
dodatnih dobitaka
(side benefiti)

DRUGI PSIHOLOŠKI FAKTORI

STAVOVI, VRIJEDNOSTI,
PREDRASUDE

PERCEPCIJA DOBITAKA
I NEDOSTATAKA

SOCIJALNI UTJECAJI
(PRITISAK, FACILITACIJA)

PERCEPCIJA
PREPREKA

PERCIPIRANA
KOMPETENTNOST I VJEŠTINE

SKLONOST OTPORU, LIČNOST

DOB, ISKUSTVO, NAVIKE

UNUTRAŠNJI I VANJSKI
POTICAJI

KOMUNIKACIJA O PROMJENI

Komunikacija o promjeni - RIJEČI NISU NEVAŽNE

Govoriti o promjeni kao o našem svojstvu, nečem što već imamo i radimo (ako-kad) >> ravnatelj-MODEL!!

Poticati zaposlenike da govore o promjeni—što više netko priča o promjeni vjerojatnije je da će se promijeniti

Kakva je atmosfera u vašem kolektivu?

IZJAVE KOJE JE DOBRO KORISTITI I POTICATI

- **Želim promijeniti u svom radu....** (otkriva želju za promjenom)
- **Mogu promijeniti u svom pristupu nastavi...** (pokazuje sposobnost za promjenom)
- **S obzirom na upute, važno je da promijenim...** (pokazuje važnost promjene)
- **Trebamo promijeniti ...** (pokazuje potrebu za promjenom)
- **Promijenit ću...**(pokazuje odlučnost i spremnost na promjenu)
- **Kad ovo promijenim...**(pokazuje prihvaćanje i vjeru u sposobnosti)
- **Poduzimam x da bih promijenila y...** (pokazuje djelovanje i započinjanje pr.) itd.

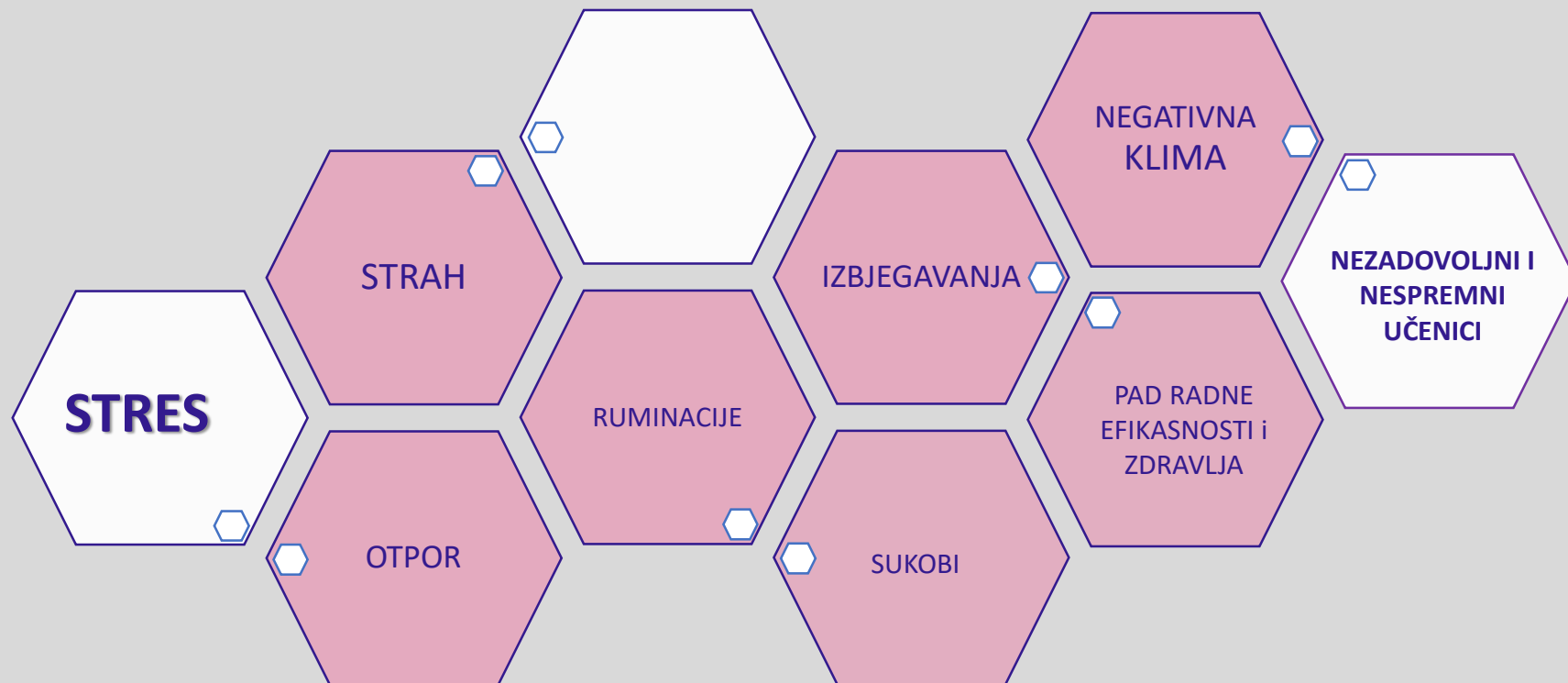
STRES

PROMJENA

**NEPOZNATO
SMANJEN
OSJEĆAJ
KONTROLE**

STRES





STRES

VS

KONTROLA

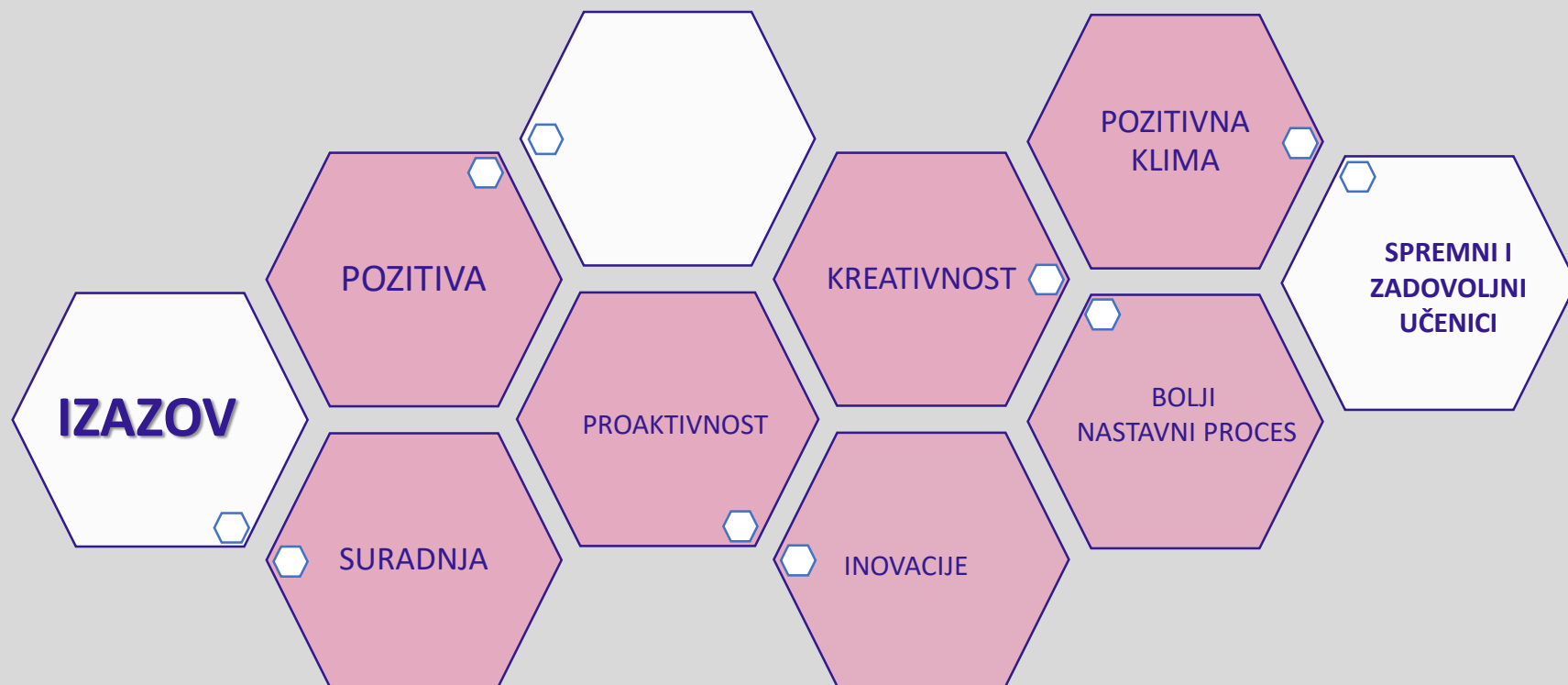
Što možemo?

DIREKTAN UTJECAJ – PROMJENA
NAVIKA

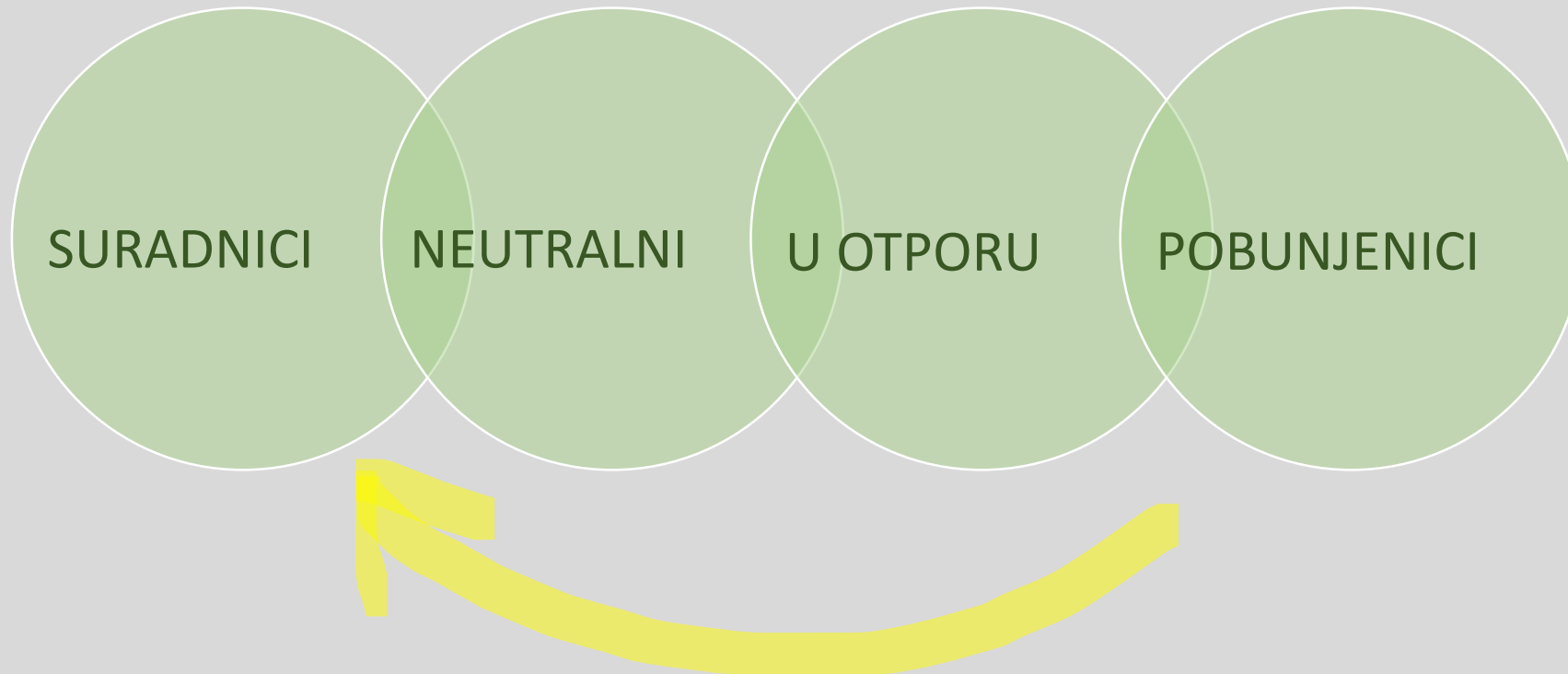
INDIREKTAN UTJECAJ – PROMJENA
METODE DJELOVANJA

NEMAMO UTJECAJ – PRIHVAĆANJE I
RAD NA SEBI I SUOČAVANJU





PROMJENA U ZBORNICI



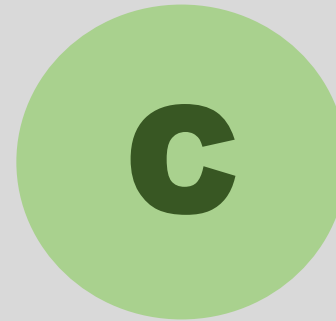
TIPOVI LJUDI u ODNOSU NA POTREBU ZA PROMJENOM



NISKA VAŽNOST- NISKO
SAMOPOUZDANJE



VISOKA VAŽNOST-
NISKO
SAMOPOUZDANJE

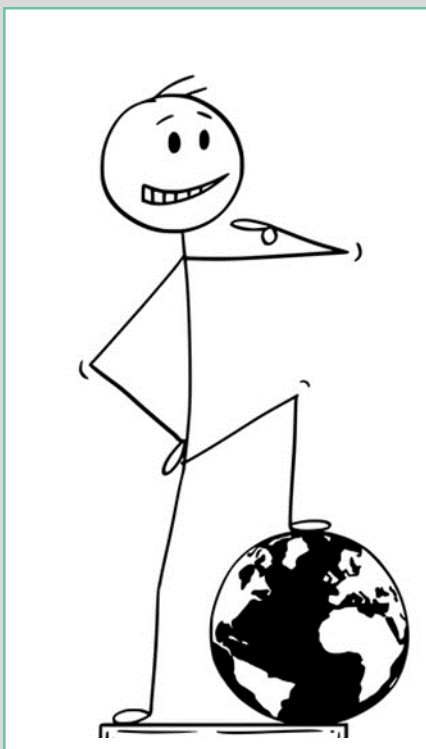


NISKA VAŽNOST-
VISOKO
SAMOPOUZDANJE



VISOKA VAŽNOST-
VISOKO
SAMOPOUZDANJE

ŠTO SE MOŽE OČEKIVATI?



Početni uzlet, zajednički zanos
Iskušenja, slabljenje motivacije
Kolebanja ustrajnosti kroz vrijeme
Ponovno 'buđenje' i nove akcije
Prihvaćanje, implementacija
Osobna nadogradnja

ŠTO SE MOŽE OČEKIVATI?



Početni otpor i razni oblici izbjegavanja

'Ne talasaj' strategija

Emocionalno rasterećenje

'Kilava' akcija

Pokušaj 'novog pakiranja starog materijala'

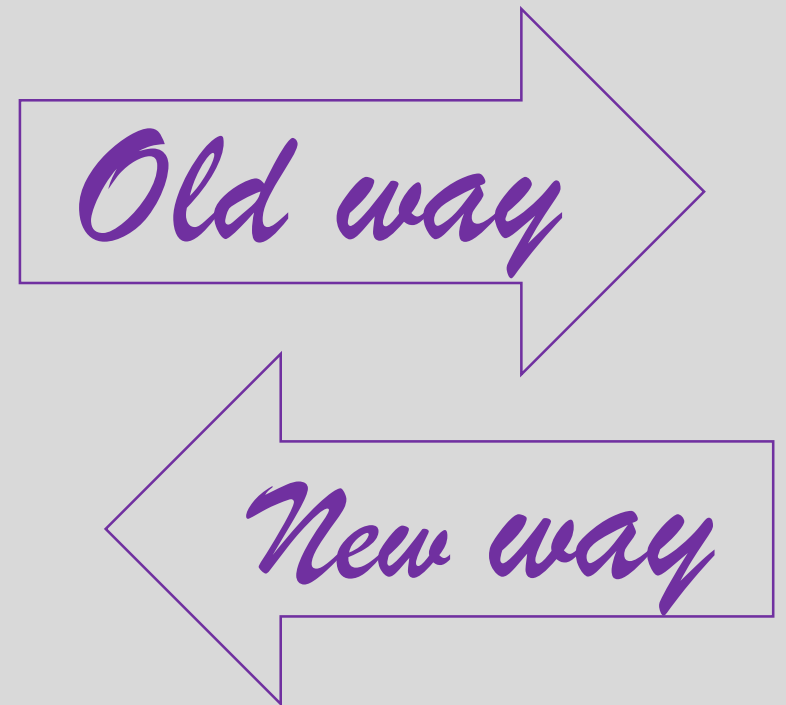
Prihvatanje najosnovnijeg, regresija

Implementacija

'Buđenje i preporod' ILI


Mirovina, osipanje, radni višak

Praktične preporuke



Kako djelovati na kolektivnoj razini?

1. POVEĆANJE SVJESNOSTI, VAŽNO JE PRIHVATITI DA SE STVARI MIJENJAJU
2. ZNATI DA SE STRES MOŽE JAVITI I NAKON POZITIVNE PROMJENE
3. SOCIJALNA PODRŠKA, OSNAŽIVANJE I DIJELJENJE ISKUSTVA
4. DNEVNI RASPORED KAO SIDRO
5. IDENTIFICIRANJE POZITIVNOG
6. ISTICATI IZAZOV, ŽIVJETI POSAO KAO POZIV
7. TJELESNO VJEŽBANJE I ZDRAVE NAVIKE

A hand in a white shirt is drawing a large yellow arrow on a dark surface, likely a chalkboard. The yellow arrow is the largest and most prominent, pointing to the right. Surrounding it are several smaller, grey arrows, some pointing left and some pointing right, creating a sense of direction and movement. The background is dark, making the arrows stand out.

Usprkos strateškim okvirima i sličnim
preduvjetima, svaka promjena započinje
na **INDIVIDUALNOJ RAZINI**

Kako djelovati na individualnoj razini?

IMPLEMENTACIJA INTENCIJA

„ ako – onda plan“

ako se dogodi situacija A onda ću djelovati na način X

- Situacija A: okidač za neželjeno ponašanje
- Radnja X: novo ponašanje koje želimo implementirati u svoju rutinu

Kako djelovati na individualnoj razini?

IMPLEMENTACIJA INTENCIJA

Cilj > promjena neželjenog p. > ako-onda formulacija
uvođenje novog p. kad-onda

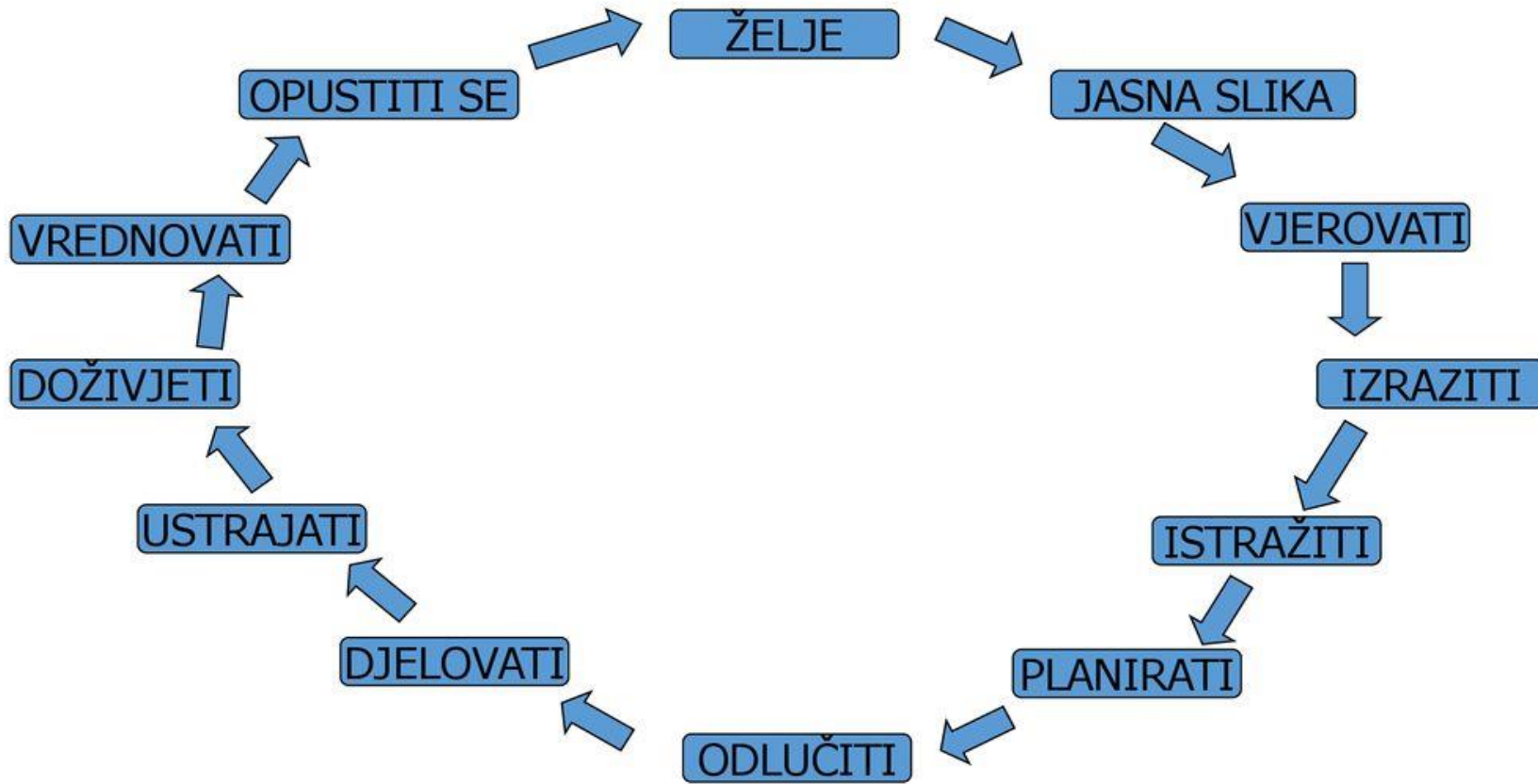
PLAN PRIMJENA

motivacija + namjera

Nemojte zaboraviti na sebe !

- Suradnja i razmjena iskustva s kolegama, kreirajte mrežu podrške
- Edukacije
- Izadite iz svoje zone komfora
- Budite kreativni, VI najbolje znate svoju školu i svoju struku
- Postavite svoje ciljeve, uživajte u izazovima i svojim uspjesima
- Nađite vrijeme za sebe kad ćete raditi ono što vas veseli
- Provodite vrijeme s obitelji
- Boravite u prirodi, budite aktivni
- Činite dobro i prakticirajte zahvalnost

Postizanje promjene



© Bureau Kraan & Andreae

**Zahtjevan
zadatak**

**Prava promjena zahtjeva da
ostavimo iza sebe ono što treba biti
ostavljeno, da se usudimo i
otvorimo prema onom što još
nismo iskusili i napravimo prvi
korak!**

**NITKO NIJE
STIGAO
NA VRH
TAKO
DA JE IŠAO
NIZBRDO!**





Time for
Change

Hvala
na
pažnji!