

Dialog Motywujący

skuteczne podejście w pracy
z uczestnikami przemocy domowej

Jarosław Banaszak

Pracownia Motywacji i Zmian

www.pmiz.pl, kontakt@pmiz.pl

„Gdy przyjmujemy ludzi takimi jakimi są,
czynimy ich gorszymi, gdy natomiast
traktujemy ich tak, jakby byli tym, kim być
powinni, wydobywamy z nich to co
najlepsze, na co ich stać „



Johann Wolfgang von Goethe.

Dialog motywujący jest podejściem, którego skuteczność jest potwierdzana wynikami badań naukowych (Evidence Based Treatment)

Przegląd literatury pokazuje 230 zrandomizowanych kontrolowanych badań. Badania zajmowały się szerokim zakresem problemów behawioralnych i chorób, takich jak używanie alkoholu, palenie papierosów, zachowania zwiększające ryzyko HIV, radzenie sobie z bólem, otyłość, zdrowie psychiczne, dotrzymywanie wymogów zwolnienia warunkowego oraz wyniki szkolne. Meta-analiza pokazała istotny efekt DM. Stosowanie DM podczas krótkich, 15-minutowych spotkań - 64% badań pokazało efekt pozytywny.

Rubak, Sandboek i in., 2005; William and Rollnick,

Dialog motywujący

to oparty na współpracy, zorientowany na cel sposób komunikowania się, zwracający szczególną uwagę na język zmiany. Ma on w zamierzeniu umocnić osobistą motywację i zobowiązanie do osiągnięcia konkretnego celu przez wydobywanie i zbadanie u osoby jej własnych powodów do zmiany w atmosferze akceptacji i troski

Źródło: Miller & Rollnick, *Motivational Interviewing*, 3rd Ed., 2013, p. 29, Gilford Press. Wydanie polskie: *Dialog motywujący. Jak pomóc ludziom w zmianie*, 2014, WUJ, str. 55.

Duch Dialogu Motywującego



Ambiwalencja

- Ambiwalencja , jako stan zawieszenia
- Ambiwalencja , jako krok na drodze do zmiany
- Ambiwalencja, jako wyrażanie argumentów za i przeciw zmianie
- Dynamika konfliktu w ambiwalencji

Ambiwalencja

Zbliżanie/zbliżanie

Chciałbym nie pić, ale lubię chodzić do pubu

Unikanie/unikanie

Nie lubię w domu awantur, ale nie mam zamiaru mieć opinii
pantoflarza

Zbliżanie/unikanie

Lubię być chwalony, ale nie lubię się podlizywać

Podwójne zbliżanie/unikanie

Gdy nie chodzę do knajpy moi kumple się na mnie obrażają, ale
gdy się z nimi tam spotykam to boję się,
że zapiję

Ambiwalencja

Dialog motywujący to skoncentrowany na osobie sposób pomagania w odniesieniu do powszechnego problemu ambiwalencji wobec zmiany

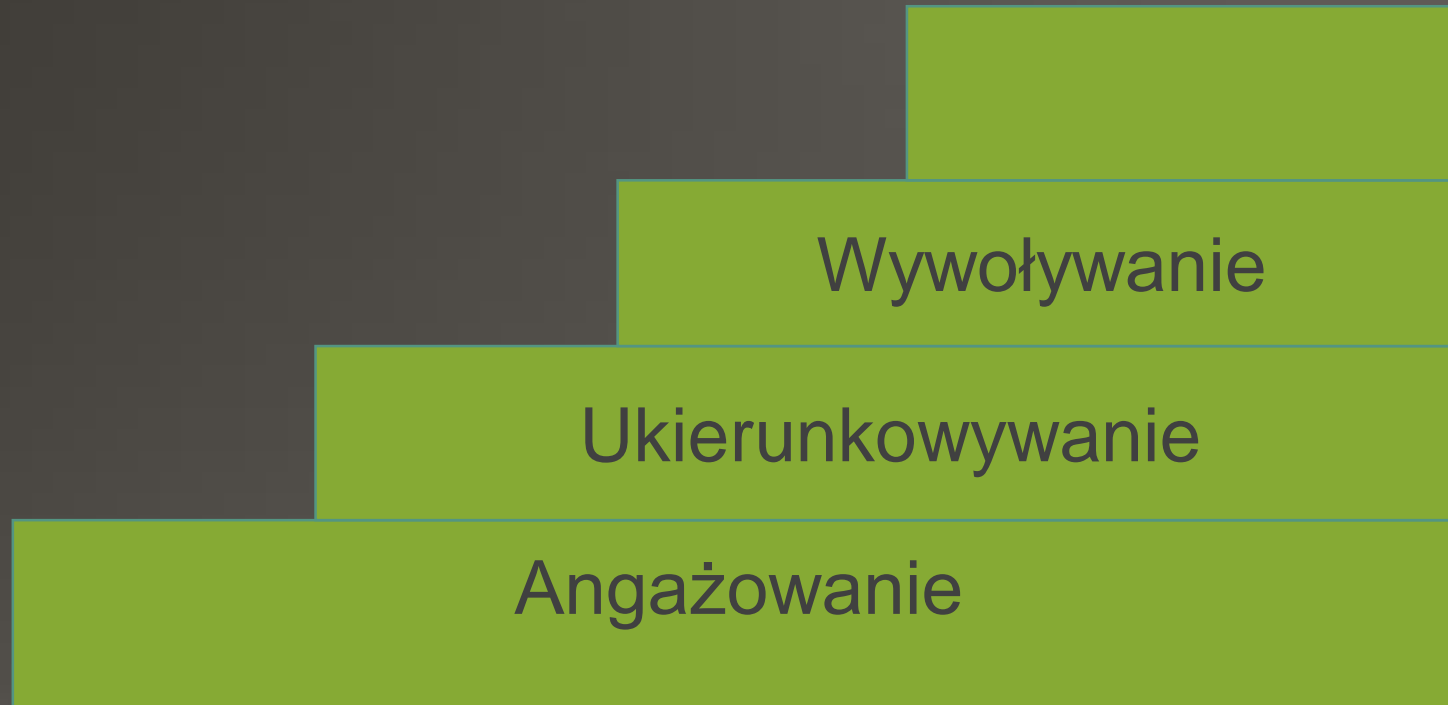
Cztery procesy Dialogu Motywującego



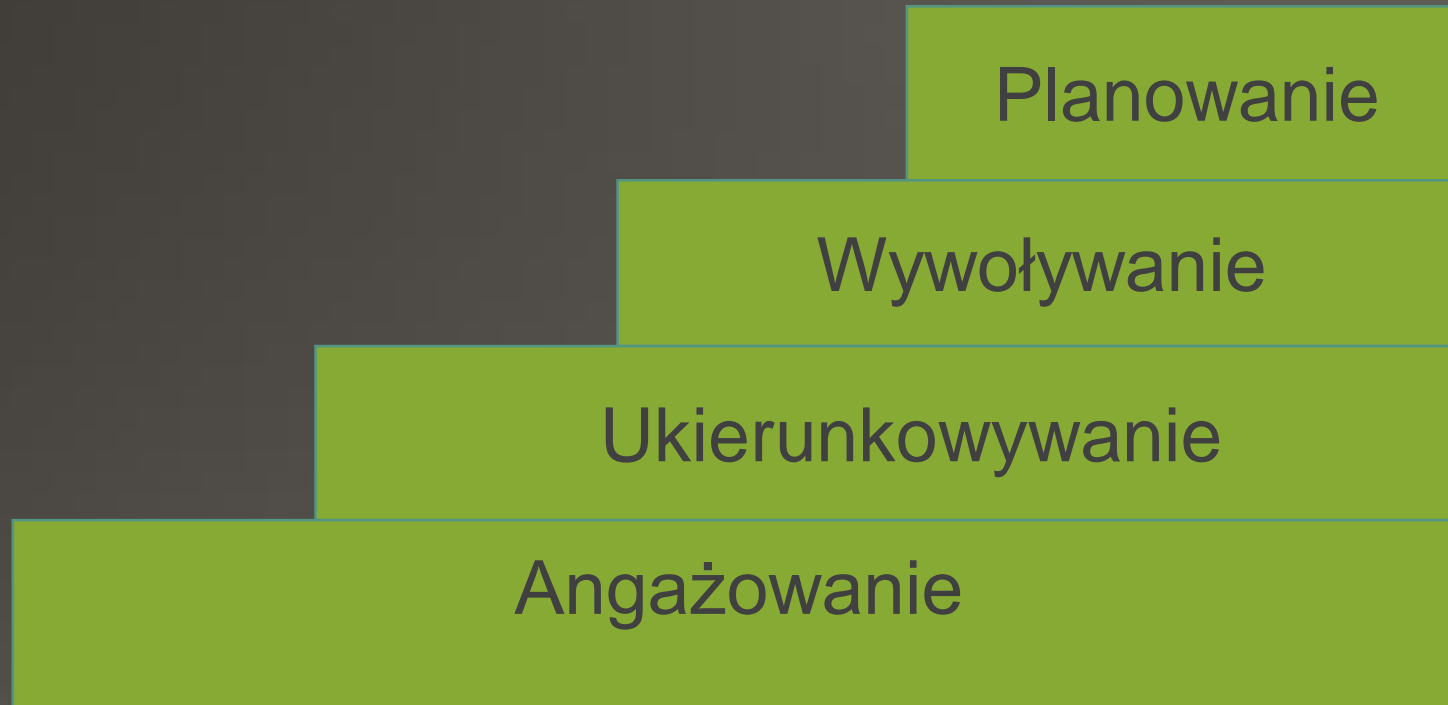
Cztery procesy Dialogu Motywującego



Cztery procesy Dialogu Motywującego



Cztery procesy Dialogu Motywującego



Dialog motywujący

to oparty na współpracy styl prowadzenia rozmowy, służący umocnieniu u Klienta jego własnej motywacji i zobowiązania do zmiany

Źródło: Miller & Rollnick, Motivational Interviewing, 3rd Ed., 2013, p. 29, Gilford Press. Wydanie polskie: Dialog motywujący. Jak pomóc ludziom w zmianie, 2014, WUJ, str. 55.

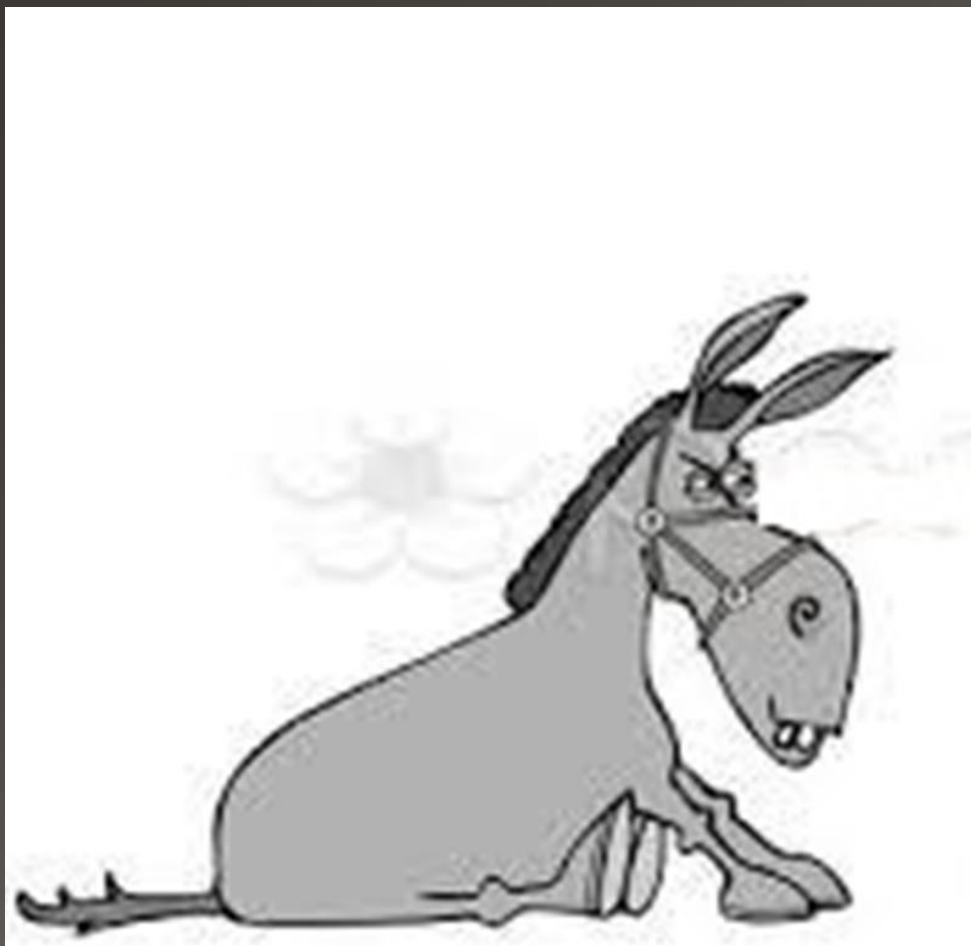
Motywacja w Dialogu Motywującym

Motywacja jest stanem wewnętrznej gotowości do podjęcia zmiany

Motywacja nie jest stałą cechą, która albo się ma, albo jej się nie ma.

Jest **procesem interpersonalnym**, który podlega wielu zmiennym

„Opór” w Dialogu Motywującym



„Opór” w Dialogu Motywującym



„Opór” w Dialogu Motywującym

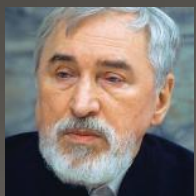
„Opór” to nie cecha klienta.

„Opór” to proces interpersonalny. To w dużej mierze wynik interakcji między Osobami w relacji. Jest sygnałem zakłóceń w ich relacji.

„Opór” Może wynikać z braku gotowości klienta do zmiany.

Sygnalizuje oddalanie się klienta od zmiany.

„Reakcja strachu składa się z czterech elementów: składnika poznawczego, złożonego z różnego rodzaju oczekiwań i przekonań związanych z konkretnym zagrożeniem; składnika somatycznego, który wiąże się z fizjologiczną reakcją organizmu, szykującego się do spotkania z zagrożeniem; składnika emocjonalnego, obejmującego różnorodne uczucia silnej obawy, przerażenia, paniki; i wreszcie składnika behawioralnego, który odwołuje się do biologicznie zdeterminowanych trzech podstawowych typów reakcji w obliczu zagrożenia: ucieczki, przygotowania się do walki albo zapadania w letargiczny bezruch”



prof. Jerzy Mellibruda

Rok: 2004, Czasopismo: Świat Problemów

Model Dobrego Życia

Twórcami tej koncepcji są dr Mayumi Purvis i prof. Tony Ward. Ich teoria zawiera m.in wnioski z zakończonych w 2006 roku badań przeprowadzonych wśród sprawców przestępstw seksualnych, których ofiarami były dzieci

koncepcja odwołuje się do umacniania/odbudowy mocnych stron sprawcy. Opiera się na założeniu, że sprawcy przemocy podobnie jak inni ludzie poszukują możliwości spełnienia pewnych potrzeb podstawowych. Dobra te są ważne w życiu każdego człowieka, ale różnimy się wagą jaką przykładamy do każdej z nich oraz możemy dążyć do ich osiągnięcia w różny sposób.

Model Dobrego Życia

Czerpie z efektywnych praktyk resocjalizacyjnych, uwzględniających ryzyko, zgodność działań z realnymi potrzebami oraz możliwość szybkiego reagowania

Celami realizacji programu są:

- umożliwienie uczestnikom doświadczania realnych korzyści z udziału w programie
- umiejętne zarządzanie ryzykiem pojawienia się nawrotu przemocy

Model Dobrego Życia

Korzysta z Dialogu Motywującego, który skutecznie pomaga wydobyć, wzmocnić i podtrzymać motywację do zmiany

- Zrozumieć potrzeby , trafnie je sformułować i skutecznie zaspokoić (co jest ważne, co pomaga to osiągać, jakimi metodami, na ile jest to możliwe, jakie zasoby trzeba uruchomić, z jakiej pomocy skorzystać)
- Monitorować czynniki ryzyka utrudniające samoregulację – usuwać przeszkody i gromadzić zasoby (co stymuluje, co wycisza)

Model Dobrego Życia

Proponuje wyodrębnienie listy „potrzeb podstawowych”, których realizacja stanowi „Dobry plan na życie”

zdrowie, bezpieczeństwo, wolność, uznanie, rozwój,
spokój, kompetencja, niezależność, sprawiedliwość,
relacje, pozycja w społeczeństwie, wpływ, duchowość

Model Dobrego Życia

Korzysta z Dialogu Motywującego, który skutecznie pomaga wydobyć, wzmocnić i podtrzymać motywację do zmiany

Nadawanie znaczeń (co to znaczy wolność, równość...)

Możliwość realizacji (gdzie, kiedy, z kim...)

Wykluczanie się celów (dokonywanie wyborów...)

Zdolność do realizacji (chcę, mogę, wiem, potrafię...)

„Nie mam prawa chcieć zmieniać drugiego,
jeśli sam nie jestem otwarty na zmianę”



Martin Buber