

مصاحبه انگیزشی

دکتر حمید پورشریفی

متخصص روانشناسی سلامت

دانشیار دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی

مرکز مشاوره دانشگاه تهران

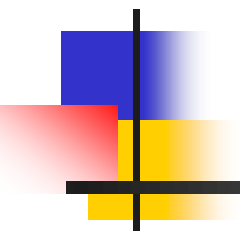
۸ مرداد ۱۳۹۹



[@DrPoursharifi](https://www.instagram.com/DrPoursharifi)



الله أكبر
لا إله إلا الله
محمد رسول الله
صلى الله عليه وسلم
أشهد أن لا إله إلا الله
وأشهد أن محمداً عبده ورسوله
أشهد أن الله أكبر
وأشهد أن لا إله إلا الله
وأشهد أن محمداً عبده ورسوله
وأشهد أن الله أكبر
وأشهد أن لا إله إلا الله
وأشهد أن محمداً عبده ورسوله





آنچه خواهیم آموخت:

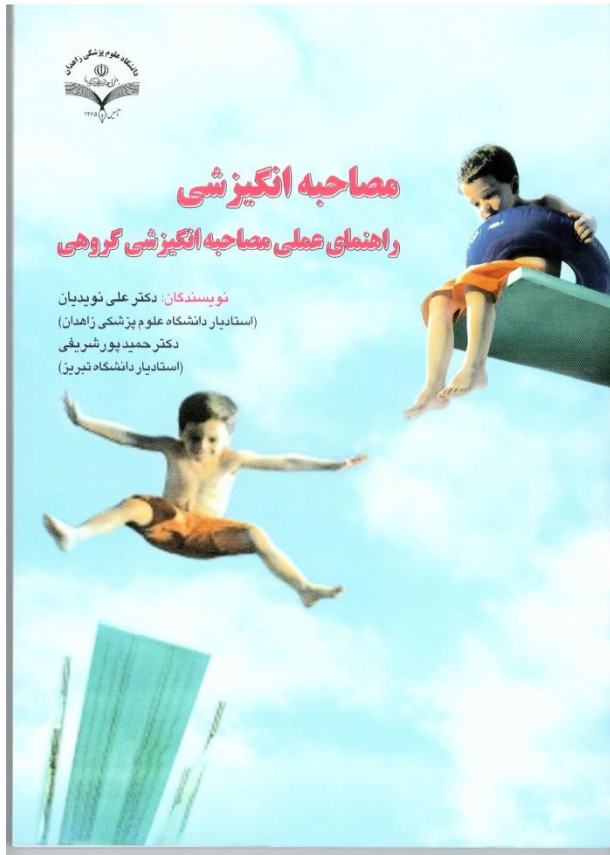
- تغییر رفتار و مراحل تغییر (مدل فرآیندهای)
- مصاحبه‌ی انگیزشی چیست و چگونه رشد یافت؟
- اصول مصاحبه‌ی انگیزشی
- فنون مصاحبه‌ی انگیزشی
- مراحل در مصاحبه‌ی انگیزشی
- شواهد تجربی مصاحبه‌ی انگیزشی



مروری بر کتاب های فارسی

مصاحبه انگیزشی: راهنمای عملی

مصاحبه انگیزشی گروهی



■ نویسندگان:

علی نویدیان و حمید
پورشرافی

■ انتشارات:

سخن گستر

مصاحبه انگیزشی در مراقبت های بهداشتی درماتی: کمک به تغییر رفتار بیماران



■ نویسندگان:

■ ویلیام میلر، استفن رولنیک،

■ کریستوفر سی بوجلر،

■ مترجمان:

■ علی نویدیان، حمید

■ پورشریفی، سیداحمد احمدی،

■ نورمحمد بخشانی

■ ناشر: سخن گستر

مصاحبه انگیزشی در درمان مشکلات

روان شناختی



■ پدیدآورنده: ویلیام میلر،

استفن رولنیک، هال آر

کوویتز، هنی ا. وسترا،

■ مترجمان:

■ علی نویدیان، حمید

پورشریفی، محمدرضا

عابدی، نورمحمد بخشانی

ناشر: سخن گستر

مهارت های مصاحبه انگیزشی



■ نویسنده : دیوید

بی. روزنگرن

■ مترجمان : شیمیا

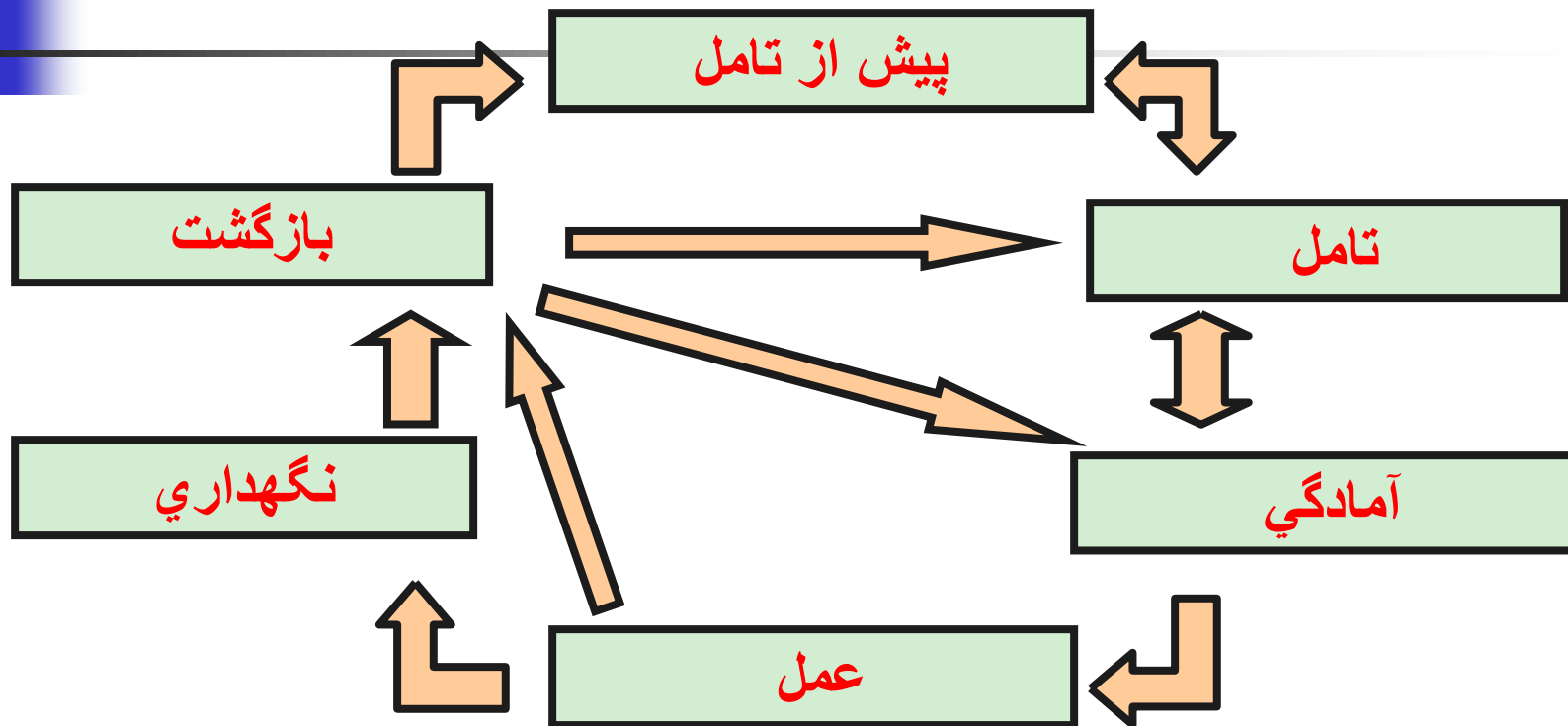
تمنایی فر

■ ناشر : ارجمند



تغییر رفتار و مراحل تغییر

مدل فرآیند نظریه ای: مراحل تغییر رفتار



پیش از تامل

Precontemplation

■ **تعریف:** افراد از رفتار مشکل‌دار خود آگاه نیستند یا زمانی که بایستی رفتار مشکل‌دار تغییر کند تمایل یا رغبتی به این کار ندارند. آنها نه تنها در فعالیتی که بتواند نظر آنها را نسبت به رفتار مشکل‌دار تغییر دهد درگیر نمی‌شوند، بلکه نسبت به رفتار مورد نظر نیز حالت دفاعی دارند.

■ **هدف مداخله:** حرکت به مرحله‌ی تامل.

■ **موانع:** عدم آگاهی از خطر/ پیامدها (افراد قانع نشده‌اند که جنبه‌های منفی یا معایب رفتار مشکل‌دار از جنبه‌های مثبت یا محاسن آن بیشتر است)؛ خودکارآمدی پایین؛ رضایت از وضعیت موجود.^{۱۱}

تامل

Contemplation

تعريف: افراد مي پذيرند كه داراي مشكل هستند و تفكر جدي در مورد حل آن را آغاز مي كنند. آنها در اين مرحله مي كوشند تا مشكل خود را درك كنند، به علل آن پي ببرند و در باره ي راه حل هاي ممكن فكر كنند، اما ممكن است از اينكه خود را به عمل كردن متعهد سازند بسيار فاصله داشته باشند.

هدف مداخله: حركت به مرحله ي آمادگي

موانع: عدم آگاهي از خطر / پيامدها، خودكارآمدي پايين،
رضاييت از وضعيت موجود و ترديد.

آمادگی

Determination/Preparation

تعریف: در مرحله‌ی آمادگی، اشخاص برای تغییر در آینده‌ی نزدیک آماده می‌شوند. آنها در آستانه‌ی عمل قرار دارند. برخی از افرادی که در این مرحله به سر می‌برند، قبلاً برای تغییر سعی کرده‌اند، ولی موفق نشده‌اند.

هدف مداخله: حرکت به سمت عمل، طراحی برنامه.

موانع: عدم آگاهی از گزینه‌های ممکن، نبودن عزم لازم برای برنامه‌های تغییر.

عمل

Action

تعریف: در مرحله‌ی عمل افراد به آشکارترین وجه و به صورت عمدی رفتار خود را تغییر می‌دهند. ورزش را شروع می‌کنند، و برنامه‌ای را که برای آن آماده شده‌اند، اجرا می‌کنند. تغییرهایی که در مرحله‌ی عمل صورت می‌گیرد برای دیگران بیشتر از تغییرهایی که در سایر مراحل به وقوع می‌پیوندد، قابل مشاهده است و لذا بیشترین تحسین و تایید را به دنبال دارد.

هدف مداخله: بهینه‌سازی طرح‌ها و برنامه‌ها، دوام دادن تغییر.

موانع: شکست و سرخوردگی، اطمینان زیاد به خود.

نگهداری

Maintenance

تعریف: نگهداری آخرین مرحله‌ی فرایند تغییر است. نگهداری تغییر رفتار، مشکل است. در مرحله‌ی نگهداری شخص می‌کوشد تا بهبودی حاصله در مرحله‌ی عمل را تحکیم و تثبیت کند و سعی دارد تا از بازگشت جلوگیری کند. برخلاف نگاه سنتی، مرحله‌ی نگهداری یک مرحله‌ی ایستا نیست. بدون تعهد و پای‌بندی نیرومند به نگهداری، مطمئناً بازگشت رخ خواهد داد.

هدف مداخله: سبک زندگی جدید و باثبات، دست‌یابی به اهداف اصلی.

موانع: استرس‌ها و فقدان‌های عمده، شکست در حصول به اهداف اصلی.

بازگشت

Relapse

تعریف: یعنی از سرگیری رفتار نامطلوب. بازگشت یک مرحله‌ی طبیعی است و در مراحل تغییر انتظار فرارسیدن آن وجود دارد. مدل فرآیندهای امکان بازگشت را حتی در موقع پیمودن مراحل تغییر قبول دارد. افراد اغلب قبل از نیل به موفقیت در خیلی از مواقع بین مراحل، بالا و پایین می‌روند؛ از این رو، یک لغزش، اشتباهی موقتی است، نباید آن را شکست تلقی کرد، بلکه باید به آن به عنوان یک قدم به عقب نگریسته شود.

هدف مداخله: شناسایی بازگشت، تشریح آن به عنوان فرصتی برای یادگیری.



معمای غامض تغییر رفتار



از تامل

به عمل



چگونه مراجع از تامل به عمل می رسد: آیا از طریق توصیه؟

- شواهدی وجود دارد که بیماران توصیه را نمی پذیرند؛ به خصوص اگر به شیوه‌ای انجام شود که آنها احساس کنند که برایشان تعیین شده است چه کاری را انجام دهند و چه کاری را انجام ندهند.

چگونه مراجع از تامل به عمل می رسد؟

- در واقع دودلی (Ambivalence) معمای غامض تغییر رفتار است و تا دودلی کشف و حل نشود از تامل به عمل نخواهیم رسید.

انگیزه:

یک صفت شخصیتی یا یک حالت آمادگی برای تغییر؟

■ میلر به جای اینکه انگیزه را یک صفت شخصیتی بداند آن را به عنوان یک حالت آمادگی برای تغییر معرفی می‌کند (میلر، ۱۹۸۳).

■ انگیزش ممکن است به عنوان یک حالت در طول زمان و از یک موقعیت به موقعیت دیگر تغییر نماید.



مصاحبه ی انگیزشی چیست؟



تعریف مصاحبه‌ی انگیزشی

■ مطابق تعریف میلر و رولنیک (۲۰۰۲): ” مصاحبه‌ی انگیزشی سبک مشاوره‌ای مراجع محور و رهنمودی برای فراخوانی تغییر رفتار است که طی آن به مراجعان کمک می‌شود دودلی را کشف و حل نمایند.“

A directive, client-centered counseling style for eliciting behavior change by helping clients to explore and resolve ambivalence (Rollnick & Miller, 2002).



William R. Miller



New Mexico



Stephen Rollnick



Sydney



مصاحبه ی انگیزشی

- نه یک فن, بلکه یک سبک است؛
- مواجهه ای نیست؛
- نصیحت کردن نیست؛
- و با مدل پزشکی ناسازگار است.



مصاحبه ی انگیزشی

چیزی نیست که روی بیمار انجام می شود بلکه
یک نحوه ی بودن با بیمار است (میلر, ۲۰۰۲).



هدف اوليه

کشف و حل دودلی



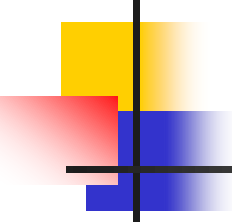


مصاحبه ی انگیزشی

- پاسخی برای هر شخص و هر دودلی و مقاومت نیست.
- برای هر شخصی که می بینیم تنها مداخله نیست.



نظریه های و مصاحبه ی انگیزشی

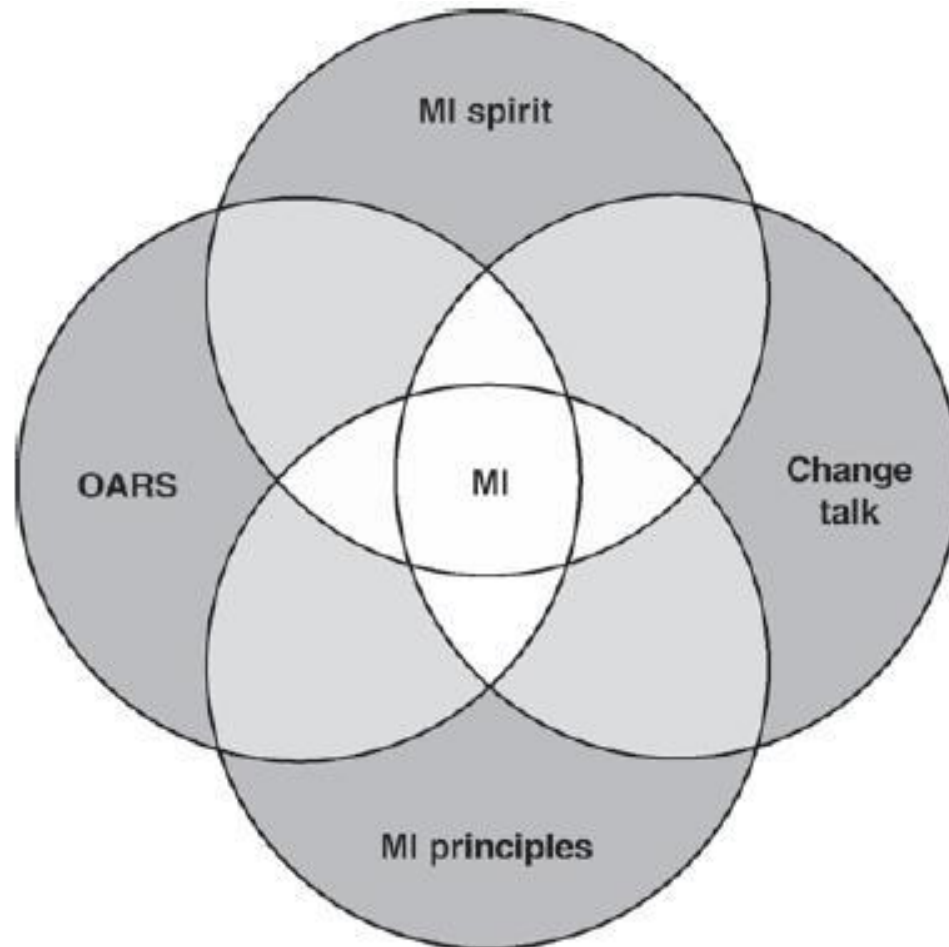


■ مصاحبه‌ی انگیزشی بر هیچ نظریه‌ی خاصی مبتنی نشده است. بلکه میلر آن را از روان‌شناسی اجتماعی، به ویژه از سازه‌هایی نظیر اسناد attribution ، ناهماهنگی شناختی cognitive dissonance و خودکارآمدی self-efficacy و نیز از روش‌های راجرزی، به ویژه فرایند همدلانه، استخراج کرده است (میلر، ۱۹۸۳).

به طور کلی مصاحبه‌ی انگیزشی به صورت
منطقی با نظریه های زیر پیوند یافته است:

- Carl Rogers' theory of the “critical conditions for change”
- Leon Festinger's cognitive dissonance theory
- Daryl Bem's self-perception theory
- Self Determination theory(Ryan)
- The transtheoretical stages of change of Jim Prochaska and Carlo DiClemente

مؤلفه های مصاحبه انگیزشی



روح حاکم بر مصاحبه انگیزشی

Motivational Interviewing)

Spirit :

/ هم کوشی (Collaboration) :

• بر قراری رابطه همتاگونه بجای وضعیت مقتدرانه ی بالا دستی

• کاوش و شناسائی بجای نصیحت

• حمایت بجای مجادله و اجبار

• تلاش در پیدایش یک جو مثبت بین فردی منجر به تغییر

/ خودگردانی (Autonomy) :

به استقلال و خود گردانی احترام نهاده می شود مسئولیت تغییر یه

عهده مراجع است



اصول مصاحبه ی انگیزشی

■ نشان دادن همدلی Express Empathy

■ آشکار کردن ناهمخوانی Develop

Discrepancy

■ کنار آمدن با مقاومت Roll with Resistance

■ حمایت از خودکارآمدی Support Self-

Efficacy

■ اجتناب از بحث AVOIDING ARGUMENTATION



نشان دادن همدلی

■ همدلی عبارت است از :

■ دیدن جهان از چشمان مراجع،

■ فکر کردن در باره مسایل آنسانکه مراجع به آنها می‌اندیشد،

■ احساس امور همانگونه که مراجع احساس می‌کند، و

■ مشارکت در تجارب مراجع.

■ وقتی مراجع احساس می‌کند که درك شده است:

■ به میزان بیشتری گشودگی نشان داده و تجارب خود را با دیگران به اشتراك می‌گذارد.

■ تردید خود را در خصوص تغییر رفتار با راحتی بیشتری مورد بررسی قرار دهد.



حمایت از خودکارآمدی

- باور مراجع در خصوص ممکن بودن تغییر، عامل انگیزشی مهمی برای ایجاد تغییر است.
- یکی از منابع امیدبخشی به مراجعان بیان این امر است که هیچ "راه صحیحی" برای تغییر وجود ندارد و چنانچه برنامه‌ی معینی برای تغییر موثر نشود، آنها با توجه به خلاقیتی که دارند می‌توانند راه‌های دیگری را بیازمایند.

کنار آمدن با مقاومت

■ در مصاحبه‌ی انگیزشی، مشاور با مقاومت مراجع مقابله نمی‌کند بلکه با آن "همگامی" می‌نماید. با عبارتهایی که نشان‌دهنده‌ی مقاومت هستند چالش نمی‌شود. به جای آن مشاور از "توان تغییر" مراجع برای کشف هرچه بیشتر دیدگاه‌های وی استفاده می‌کند.



آشکار کردن ناهمخوانی

■ طراحان مصاحبه‌ی انگیزشی بیان می‌کنند که انگیزه‌ی تغییر وقتی به وجود می‌آید که مردم بین آنچه که هستند و آنچه که می‌خواهند باشند ناهمخوانی می‌بینند، **ناهمخوانی بین رفتار فعلی و اهداف آتی.**

■ وقتی مراجعان ادراک می‌کنند که رفتارهای فعلی آنها به برخی از اهداف مهم آینده آنها منجر نمی‌شود، آنها هر چه بیشتر برای ایجاد تغییرهای مهم زندگی برانگیخته می‌شوند.



فنون مصاحبه انگیزشی

گام آغازین در مصاحبه‌ی انگیزشی

■ جلسه را با معرفی خودتان آغاز کنید. به مراجعان بگویید که: «من در اینجا هستم به شما کمک کنم تا آگاهی بیشتری در باره خودتان به دست آورید و فکر کنید و تصمیم بگیرید که آیا لازم است تغییرهایی در وضعیت خود به وجود آورید و آیا دوست دارید چنین تغییرهایی را ایجاد کنید».

■ می خواهیم در صورت تمایل شما، در این مورد صحبت کنیم.



فنون مصاحبه ی انگیزشی

■ اساسی ترین (و اولیه ترین) فنون مصاحبه ی انگیزشی با سرواژه ی OARS مشخص می شود:

■ ۱- سئوالهای باز پاسخ (O) Open-ended questions

■ ۲- تایید کردن ها (A) Affirmations

■ ۳- گوش دادن انعکاسی (R) Reflective listening

■ ۴- خلاصه سازی ها (S) Summarize

0

سئوالهاي بازپاسخ

■ سئوالهاي هستند که مشاور مطرح مي‌کند و مراجع نمي‌تواند جواب آنها را با "بله" و "نه" يا "سه بار در هفته گذشته" پاسخ دهد.

■ بسياري از افراد جلسه‌هاي درماني را با سئوالهاي بازپاسخ شروع مي‌کنند- "بگويد که از آخرين ملاقاتمان به بعد چه اتفاق‌هاي افتاده است؟"

■ سئوالهاي باز پاسخ حرکت رو به جلويي را توليد مي‌کنند که ما در کمک به مراجع براي کشف تغيير خواهان آن هستيم. به عنوان مثال، "بنابراين چه چيزي در شما اين احساس را ايجاد کرد که احتمال دارد زمان تغيير فرارسيده است؟"

0

سؤالات باز پاسخ

مثال ۱

سؤال:

”آیا دوست دارید سیگار را ترک کنید؟“

سؤال باز پاسخ:

??

0

سئوالات باز پاسخ

مثال ۲

سؤال:

”چه تعداد سیگار می‌کشید؟“

سؤال باز پاسخ:

??

0

سؤالات باز پاسخ

■ به جای سؤال...:

■ “آیا می‌دانید که الکل برای شما خطر دارد؟”

■ می‌توانید برسید...:

■ “در مورد مصرف الکل چه فکر می‌کنید؟” (ویژه مرحله
؟؟)

■ “در مورد مخاطرات الکل چه می‌دانید؟” (ویژه مرحله ؟؟)

A

تایید کردن ها

■ بیاناتی است که از طریق آن توان مراجع برای تغییر بازشناسی می‌شود.

■ "بنابراین شما بعد از حضور در جلسه‌های آموزشی انجمن دیابت، به مدت یک هفته بر نحوه‌ی غذا خوردن خود کنترل داشتید. چگونه توانستید به مدت یک هفته بر غذا خوردنتان کنترل داشته باشید؟"

■ ما همچنین از مقاومت به عنوان منبعی برای تایید کردن استفاده می‌کنیم. به عنوان مثال:

■ "شما نمی‌خواستید امروز بیایید، اما بهر حال آمدید."

A

تاییدها...

- از بیمار / مراجع حمایت می‌کند.
- نشان‌دهنده‌ی احترام است.
- گویای درک و فهم فرد است.
- پیشرفت بیشتر را تشویق می‌کند.
- به بیمار / مراجع کمک می‌کند تا جنبه‌های مثبت‌تری از خود را آشکار سازد.



*What people really need is a good
listening to.*

Mary Lou Casey

R

گوش دادن انعکاسی

- ◆ یک فن اساسی در مصاحبه‌ی انگیزشی است.
- ◆ آینه‌ای است بر آنچه بیمار / مراجع گفته است.
- ◆ تهدید کننده نیست.
- ◆ مکالمه را عمق می‌بخشد.
- ◆ کمک می‌کند که بیمار ان / مراجعان خودشان را درک کنند.

R

انعكاس ساده

- يك روش ساده براي کاهش مقاومت، تکرار يا عبارت بندي مجدد آن چيزي است که مراجع گفته است. اين روش بيانگر اين امر است که شما به شخص گوش داده‌ايد، و قصد نداريد با او بحث و جدل نماييد.
- **مراجع:** اما من نمي‌توانم سيگار را ترك کنم، منظورم اين است که همه دوستانم سيگار مي‌کشند!
- **مشاور:** به نظر مي‌رسد ترك سيگار براي شما سخت باشد، چرا که شما بيشتر وقت خود را با کسانی مي‌گذارنيد که سيگار مي‌کشند.
- **مراجع:** صحيح است، اگرچه ممکن است من بتوانم.

انعکاس تشدید شده

این روش شبیه انعکاس ساده است، تنها با این تفاوت که مشاور بخشی از نقطه نظر مراجع را که با وی موافق نیست تشدید یا بزرگ‌نمایی می‌کند. بسیار مهم است که مشاور در این کار افراط نکند، چرا که اگر مراجع احساس تمسخر یا برخورد رئیس وار داشته باشد، احتمال دارد که با خشم پاسخ دهد.

مراجع: اما من نمی‌توانم سیگار را ترک کنم، منظورم این است که همه دوستانم سیگار می‌کشند!

مشاور: بله، می‌فهمم. بنابراین شما به طور واقعی نمی‌توانید سیگار را ترک کنید، چرا که در اینصورت به علت تفاوت زیاد با دوستانتان نمی‌توانید با آنها باشید.

مراجع: خوب، ترک سیگار می‌تواند مرا از دوستانم متمایز کند، اگرچه ممکن است آنها در واقع مراقب من نباشند که من سیگار می‌کشم یا نه.

R

انعكاس دو طرفه

- با انعكاس دو طرفه، مشاور هم بيان حال حاضر مراجع را كه حاوي مقاومت است و هم بيان قبلي وي را كه در آن تناقض وجود دارد منعكس مي‌كند.
- **مراجع:** اما من نمي‌توانم سيگار را ترك كنم، منظورم اين است كه همه دوستانم سيگار مي‌كشند!
- **مشاور:** شما نمي‌توانيد تجسم كنيد شما چگونه مي‌توانيد با دوستانتان باشيد و سيگار نكشيد و در همان حال شما نگران اين هستيد كه سيگار بر شما چه اثري خواهد داشت.
- **مراجع:** بله، گمان مي‌كنم دچار احساس‌هاي بهم ريخته شده‌ام.

R

انعکاس‌های عمومی بی خطر

- به نظر می‌رسد شما احساس می‌کنید که ...
 - به نظر می‌رسد شما با ... خوشحال نیستید.
 - به نظر می‌رسد شما با ... مشکل دارید.
- بعد از کمی متبحر شدن، می‌توانید انعکاس‌هایتان را کوتاه کنید.**
- شما آماده نیستید که ...
 - شما با ... مشکل دارید.
 - شما احساس می‌کنید که ...
 - برای شما مشکل است که ...

S

خلاصه سازي ها

■ در واقع شكل خاصي از گوش دادن انعكاسي است، جايي كه شما مواردی را كه مراجع قبلا به شما گفته است به وي منعكس مي كنيد. خلاصه سازي ها روش موثري براي نشان دادن علاقه تان به مراجع، ايجاد رابطه، توجه دادن به عناصر برجسته بحث و تغيير توجه يا جهت است.

■ ساختار خلاصه سازي ساده است:

- شروع با يك اطلاع دهی در باره ي اينكه خلاصه سازي مي كنيد،
- فهرستي از عناصر بيان شده،
- يك درخواست براي اصلاح آنچه از قلم افتاده است
- و سپس معمولا ارايه ي يك سؤال باز پاسخ.

S

خلاصه ساري ها مي گويند: ...

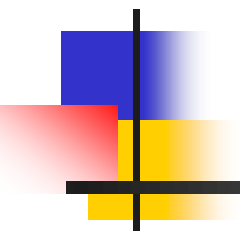
■ “آنچه گفته ايد مهم است.”

■ “من به آنچه شما گفته ايد ارزش قائل ام.”

■ “اينها نکات برجسته اي هستند.”

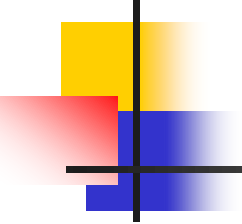
■ “آيا درست شنیده ام؟”

فکر می‌کنید چه موانعی فرایند گوش دادن
را مختل می‌سازد؟



موانع گوش دادن

- دستور دادن، هدایت کردن
- اخطار یا تهدید کردن
- توصیه کردن، اظهار نظر کردن، یا ارایه‌ی راه حل
- ترغیب کردن از طریق منطق، سخنرانی یا بحث کردن
- اخلاقی کردن، گفتن به مراجع که “شما باید...”
- عدم موافقت، قضاوت کردن، انتقاد یا سرزنش کردن
- موافقت کردن یا تایید کردن
- شرمنده کردن، برچسب زنی
- توجه را مختل کردن، شوخی کردن یا تغییر موضوع

- 
-
- و فن اساسی دیگری در مصاحبه‌ی انگیزشی به جز فنون OARS:
 - فراخوانی اظهارات خود-انگیزشی

فنون اساسی مصاحبه‌ی انگیزشی

■ سئوال‌های باز پاسخ

■ Open-ended questions

■ تاییدها

■ **Affirmations**

■ گوش دادن انعکاسی

■ **Reflective listening**

■ خلاصه‌سازی

■ **Summarize**

■ فراخوانی اظهارات خود-انگیزشی

■ **Elicit self-motivational statements**

فراخوانی اظهارات خود-انگیزی

مراجعان/ بیماران دلایل خود را برای تغییر در ۴ حیطه نشان می‌دهند:

- بازشناسی مشکل (Problem recognition)
- نگرانی (Concern)
- قصد تغییر (Intention to change)
- خوشبینی (Optimism)

فراخوانی اظهارات خود- انگیزشی

بازشناسی مشکل

(رفتار)... چگونه برای شما مشکل ایجاد کرده است؟

فکر می‌کنید شما چگونه توسط ... صدمه می‌بینید؟



بازشناسی مشکل و استعاره ترازو

فراخوانی اظهارات خود- انگیزشی

نگرانی

• در مورد ... (رفتار ...) چه نگرانی‌هایی دارید؟

• اگر اوضاع آنسانکه هست پیش برود، نگران هستید که چه اتفاقی بیفتد؟



نگرانی و راهبرد ارزش ها

ارزش ها

«در زندگی برای چه چیزهایی بیشترین ارزش را قایل‌ام؟»

■ گاهی اوقات رفتارهایی ما با آنچه در زندگی برای آن بالاترین ارزش را قایل‌ایم، هماهنگی ندارد. مثلاً برای اغلب افراد سیگاری مشخص شده است که مصرف سیگار برخی از روابط آنها را تحت تاثیر قرار می‌دهد و در عین حال به سیگار کشیدن ادامه می‌دهند.

■ آنچه را که شما در زندگی برای آنها بالاترین ارزش را قایل‌اید، در جدول صفحه بعد در سمت راست صفحه بنویسید. این موارد ممکن است بچه‌های شما، شغل شما، تفریحات شما، استقلال و وابستگی شما و به تبع آن حتی احترام به خود شما باشد. آنگاه روش‌هایی را که رفتار مورد نظر ممکن است به آنچه شما برای آن ارزش قایل‌اید، آسیب رساند، در سمت چپ این صفحه بنویسید.



ارزش ها

اگر رفتار X را کنترل نکنم چه آسیبی به این ارزش‌هایم وارد می‌شود.

آنچه را که برای آنها بالاترین ارزش را قایل‌ام

فراخوانی اظهارات خود- انگیزشی

قصد تغییر

• تغییر (رفتار...) شما ممکن است چه سودمندی‌هایی داشته باشد؟

• اگر شما (رفتار...)تان را تغییر دهید ممکن است چه فایده‌ای برای شما ایجاد شود؟

فراخوانی اظهارات خود- انگیزشی

قصد تغییر

• در یک مقیاس از صفر تا ۱۰، تغییر (رفتار...)، تا چه برایتان مهم است؟

• چه چیز مهمی باعث شد که ... ن گفتید؟
(۱ یا ۲ نقطه پایین‌تر از عدد گفته شده‌ی مراجع)

فراخوانی اظهارات خود- انگیزی

خوش بینی

- ابتدا از مواردی صحبت کنید که در گذشته به اهداف مشکلی دست یافته‌اید.
- در یک مقیاس صفر تا ۱۰، تا چه حد اطمینان دارید که می‌توانید این تغییر را انجام دهید؟
- چه توانمندی از شما باعث شد که ... ن‌گفتید؟
(۱ یا ۲ نقطه پایین‌تر از عدد گفته شده‌ی

^{۲۲}مراجع)



فازهای مصاحبه‌ی انگیزشی

یک مصاحبه‌ی انگیزشی جامع و کامل بایستی
شامل دو مرحله همپوش باشد
(Leffingwell, 2003).



فاز یک: افزایش انگیزش برای تغییر

- نوعاً شامل راهبردهای زیر است:
- ایجاد رابطه
- افزایش بازشناسی مشکل
- شناسایی، کشف و حل جنبه‌های گوناگون دودلی بیمار



فاز ۲: قدرت بخشی تعهد به تصمیم برای تغییر

- نوعا شامل تکالیف زیر است:
- هدف گزینی
- ایجاد طرح های رفتاری
- وارد گفتگو شدن در زمان های مختلف برای غلبه بر موانعی که از تلاش های تغییر موفق بازاری می کند (نظیر اهداف غیر واقع بینانه، تعهد ضعیف).

تعیین هدف و طرح تغییر من

رفتارهای مشکل آفرین من که X را شدت می بخشد عبارتند از:

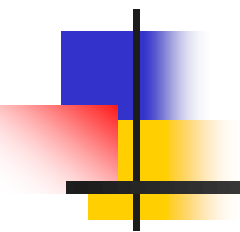
هدف من برای تغییر رفتارهای مشکل آفرینم این است که:

اقدامهایی که در نظر دارم انجام دهم این است که:

عوانعی که بر سر راه رسیدن به هدف و اجرای طرح تغییر ممکن است با آنها روبرو شوم، عبارتند از:

افرادنی که می توانند مرا در تحقق هدف و اجرای طرح تغییر کمک کنند، عبارتند از:

گام‌هایی برای انگیزه دادن به خود برای
پیگیری اهداف مهم





۱- هدف‌ها را به ارزش‌ها مربوط کنید.



۲- هدف گزینی موثر

SMART

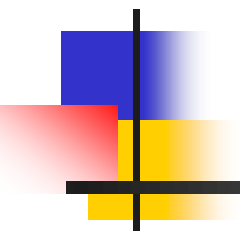


۳- برداشتن گام های کوچک



۴- استفاده از هویچ و نه چماق

۵- پیش بینی موانع و راهکارهایی برای رفع آنها



٦- طلب حمايت



فهرست برخی از مقالات فارسی در حوزه
مصاحبه انگیزشی در

www.poursharifi.ir



What Is the Evidence Base?

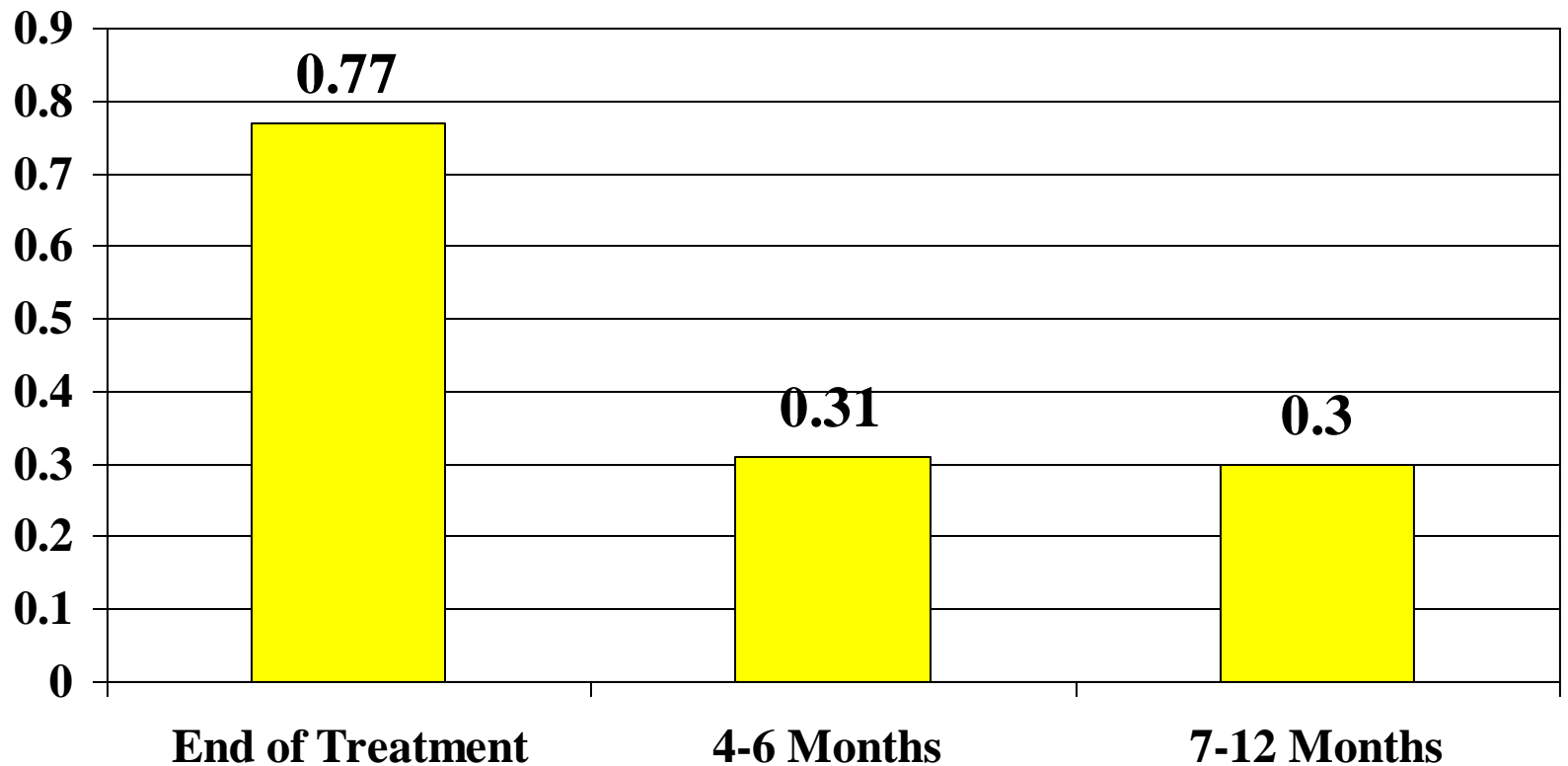
New Meta Analysis of 72 clinical trial
Annu. Rev. Clin. Psychol. 2005.1:91-111



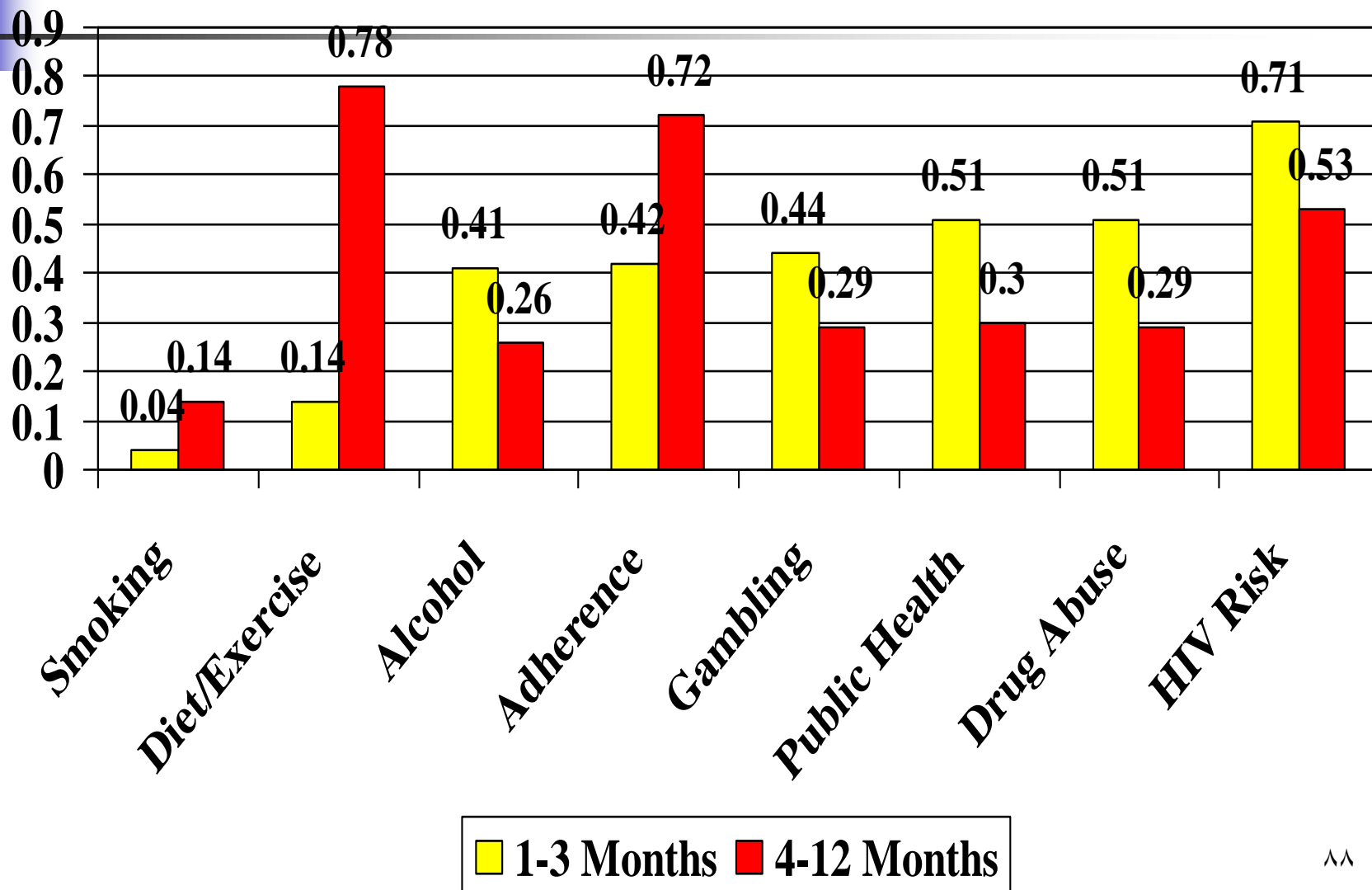
72 studies included so far:

- Alcohol (31)
 - Drug Abuse (14)
 - Smoking (6)
 - HIV Risk (5)
 - Treatment Compliance (5)
 - Water purification (4)
 - Diet and exercise (4)
- One study each:
Gambling
Eating Disorders
Relationships

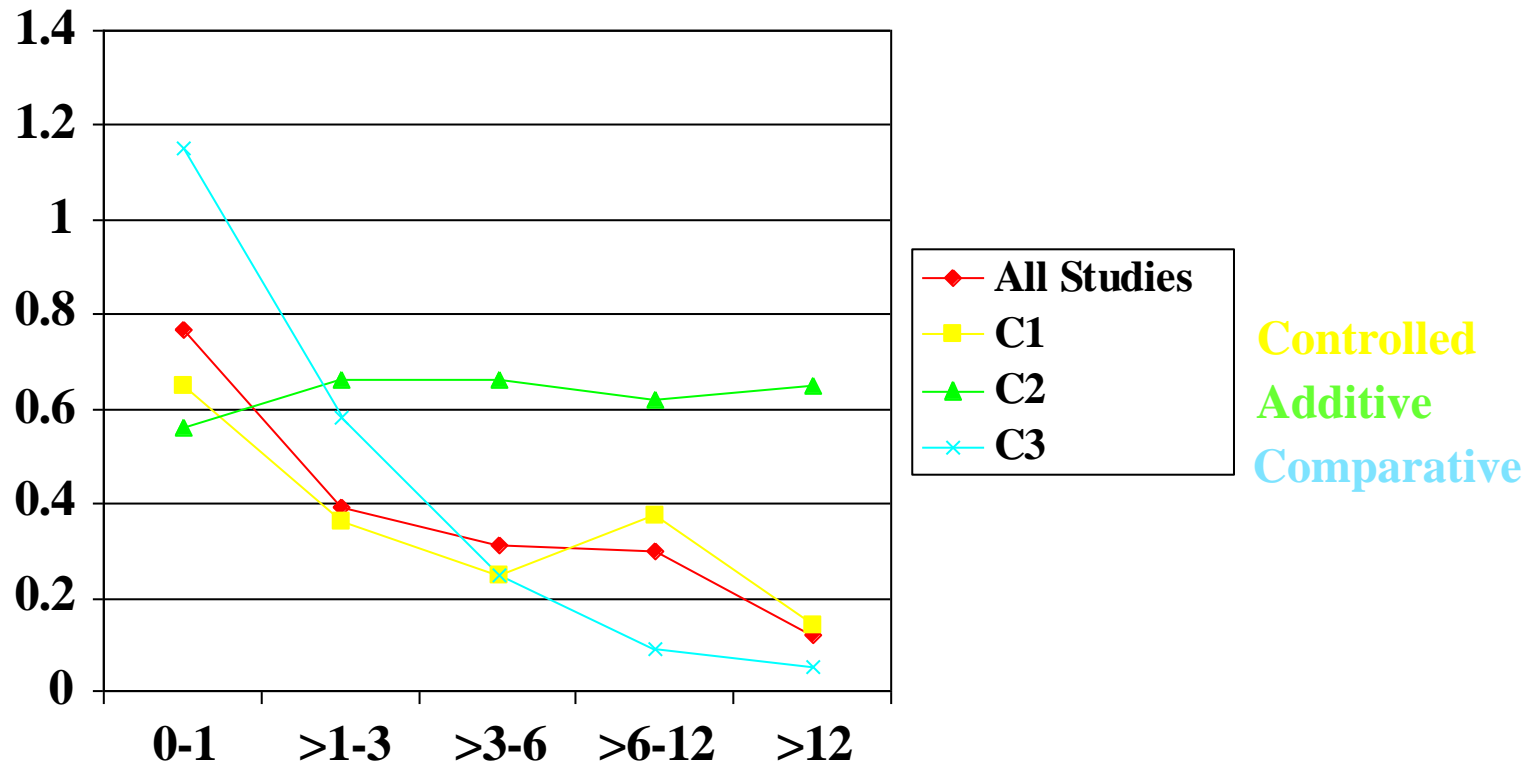
Average Between-Group Effect Size (d) of MI Across All Reported Outcome Measures (N=72 trials)



Mean Combined Effect Size by Problem Area (N=72 Clinical Trials)



Effect Size of MI Over Time





Two Predictors of Effect Size:

Use of a manual to guide MI:

- Studies not using a manual $d = .65$
- Studies using a manual $d = .37$

Ethnicity of sample:

- Anglo/Caucasian samples $d = .39$
- Minority samples $d = .79$

پایان