

Univerzita Hradec Králové
Pedagogická fakulta
Katedra sociální pedagogiky

Motivační rozhovory jako metoda práce s klienty v pomáhajících profesích

Diplomová práce

Autor: Jaroslav Lainz
Studijní program: M7505 Vychovatelství
Studijní obor: Sociální pedagogika se zaměřením na etopedii
Vedoucí práce: Mgr. Daniel Dvořák

Hradec Králové
2010

Univerzita Hradec Králové
Pedagogická fakulta

Zadání diplomové práce

Autor:	Jaroslav Lainz
Studijní program:	M7505 Vychovatelství
Studijní obor:	Sociální pedagogika se zaměřením na etopedii
Název závěrečné práce:	Motivační rozhovory jako metoda práce s klienty v pomáhajících profesích
Název závěrečné práce:	Motivational interviewing as a method of work with clients in helping professions

Cíl, metody, literatura, předpoklady:

Popsat motivační rozhovory (motivational interviewing, MR) jako metodu práce s klientem. Popsat její historii, základní principy a přístupy, se kterými pracuje. Vysvětlit její rozdíly ve srovnání s ostatními terapeutickými přístupy a metodami. Popsat schéma terapeutického působení při použití metody MR. Vymezit charakteristické cílové skupiny klientů, pro které je vhodné metodu MR využít. Popsat metody výuky metody MR. Popsat současný stav a rozšíření metody MR ve světě a v České republice. V empirické části popsat zkušenosti s užitím této metody v praxi. Popsat možné problémy, které při použití MR mohou nastat.

Garantující
pracoviště: Katedra sociální pedagogiky

Vedoucí práce: Mgr. Daniel Dvořák

Konzultant:

Oponent: PhDr. Jiří Kučírek, Ph.D.

Datum zadání závěrečné práce: 16. 3. 2009

Datum odevzdání závěrečné
práce: 4. 3. 2010

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci vypracoval pod vedením vedoucího diplomové práce samostatně a uvedl jsem všechny použité prameny a literaturu.

V Hradci Králové dne 4. 3. 2010

Poděkování

Děkuji.

Anotace

LAINZ, Jaroslav. *Motivační rozhovory jako metoda práce s klienty v pomáhajících profesích*. Hradec Králové: Pedagogická fakulta Univerzity Hradec Králové, 2010. XY s. Diplomová práce.

Práce s motivací klienta je důležitou součástí mnoha pomáhajících profesí. Motivační rozhovory představují progresivní a moderní přístup k práci s klientem a jeho motivací. Tato práce popisuje metodu motivačních rozhovorů a hlavní principy, metody a techniky, které motivační rozhovory používají při práci na budování a posilování motivace klientů ke změně nežádoucího chování. Praktická část práce zjišťuje hlavní přínosy metody motivačních rozhovorů a různé vnější faktory, které mohou přínos metody ovlivňovat. Formuluje případná rizika a nevýhody metody motivačních rozhovorů, a také vhodné oblasti jejího využití. Zjištění popisovaná v této práci vycházejí především z praktických zkušeností absolventů vzdělávání v motivačních rozhovorech, kteří metodu používají při výkonu své profese.

Klíčová slova:

motivační rozhovory, pomáhající profese, motivace

Annotation

LAINZ, Jaroslav. Motivational interviewing as a method of work with clients in helping professions. Hradec Králové: Faculty of Education, University of Hradec Králové, 2010. XY p. Diploma Dissertation.

Work with client's motivation is an important part of work in helping professions. Motivational interviewing represents progressive and modern approach to work with client and his motivation. This dissertation describes motivational interviewing approach, its basic principles and explains methods used in motivational interviewing to build and strengthen client's motivation for change of undesirable behavior. Practical part explains main contributions of motivational interviewing and main external factors possible to influence the contributions. Practical part determines possible risks of use and potential motivational interviewing fields of application. Findings are based on motivational interviewing education participants experience and their experience with professional use of motivational interviewing.

Keywords:

motivational interviewing, helping profession, motivation

OBSAH

ÚVOD.....	10
-----------	----

TEORETICKÁ ČÁST

1 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ.....	12
1.1 Motivace.....	12
1.2 Motivační rozhovory.....	13
1.3 Pomáhající profese.....	13
2 POPIS METODY MOTIVAČNÍCH ROZHovorŮ.....	15
2.1 Vznik metody MR.....	15
2.2 Teoretická východiska a funkční prvky metody MR.....	16
2.2.1 Pojetí terapeutického vztahu v terapii orientované na klienta.....	16
2.2.2 Proces změny podle Prochaska – DiClemente.....	18
2.2.3 Kognitivně behaviorální přístupy.....	20
2.3 Základní myšlenky metody motivačních rozhovorů.....	21
2.4 Principy motivačních rozhovorů.....	22
2.4.1 Vyjadřování empatie.....	22
2.4.2 Rozvíjení rozporů.....	23
2.4.3 Využití odporu.....	24
2.4.4 Podpora vlastních schopností klienta.....	25
2.5 Fáze metody motivačních rozhovorů.....	26
2.6 Základní postupy metody MR ve fázi posilování motivace.....	28
2.7 Postupy metody MR ve fázi posilování závazku ke změně.....	32
2.8 Schéma terapeutického působení metody MR.....	34
2.9 Cílové skupiny indikované pro využití metody MR.....	35
2.10 Možné problémy při použití metody MR.....	36
2.11 Účinnost metody motivačních rozhovorů.....	38
2.12 Motivační rozhovory v současnosti.....	39

EMPIRICKÁ ČÁST

3	PŘÍPRAVNÁ ČÁST VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ.....	41
3.1	Volba orientace výzkumného šetření.....	41
3.2	Využitelnost výsledků výzkumného šetření pro praxi.....	41
3.3	Výzkumná metoda.....	42
3.4	Cíl výzkumného šetření.....	44
3.5	Dílčí cíle výzkumného šetření.....	45
4	ORGANIZACE VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ.....	51
5	CHARAKTERISTIKA VÝZKUMNÉHO SOUBORU.....	54
6	INTERPRETACE ZJIŠTĚNÝCH INFORMACÍ PODLE JEDNOTLIVÝCH DÍLČÍCH CÍLŮ.....	57
6.1	Dílčí výzkumný cíl 1: Přínosy metody MR.....	57
6.2	Dílčí výzkumný cíl 2: Vliv délky praxe na přínos metody MR.....	68
6.3	Dílčí výzkumný cíl 3: Vliv věku na přínos metody MR.....	72
6.4	Dílčí výzkumný cíl 4: Vliv vzdělání na přínos metody MR.....	75
6.5	Dílčí výzkumný cíl 5: Vliv absolvovaných kurzů dalšího vzdělávání na přínos metody MR.....	77
6.6	Dílčí výzkumný cíl 6: Vliv formy kurzu na přínos metody MR.....	81
6.7	Dílčí výzkumný cíl 7: Pomáhající profese, pro které má metoda MR největší přínos.....	84
6.8	Dílčí výzkumný cíl 8: Vliv metody MR na mimoprofesionální život.....	87
6.9	Dílčí výzkumný cíl 9: Negativa a rizika metody MR.....	90
7	SHRNUTÍ VÝSLEDKŮ VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ.....	95
	ZÁVĚR.....	97
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	100
	SEZNAM PŘÍLOH.....	104

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

AMI - Adaptations of motivational interviewing (angl.), metody založené na MR a přizpůsobené pro různé oblasti využití

MI - motivational interviewing (angl.), motivační rozhovory

MINT - Motivational interviewing Network of Trainers (angl.), Mezinárodní síť trenérů motivačních rozhovorů

MR - motivační rozhovory

TNT - Training of New Trainers (angl.), vzdělávací kurzy pro výcvik nových lektorů motivačních rozhovorů

ÚVOD

Již řadu let se zabývám problematikou drog a drogových závislostí. Této problematice jsem se věnoval již během svého předchozího studia (VOŠ a SOŠ G. Habrmana Česká Třebová, obor sociální práce) a drogovou problematikou jsem se zabýval i ve své absolventské práci. Během svého studia sociální pedagogiky jsem měl příležitost několik let pracovat s uživateli drog jednak jako terénní sociální pracovník a také jako pracovník kontaktního centra pro uživatele drog v občanském sdružení Laxus. Při zaškolování pro tuto práci jsem v rámci standardní praxe organizace absolvoval kurzy a školení nutná pro výkon této práce (kurz první pomoci, kurz krizové intervence) a dále jsem měl možnost se vzdělávat v rámci individuálního vzdělávacího plánu pro pracovníky. Ze všech vzdělávacích aktivit, které jsem absolvoval, byl pro mou práci jednoznačně nejvíce přínosný výcvik v motivačních rozhovorech.

Tématem mé práce je tedy metoda motivačních rozhovorů (motivational interviewing, dále také MI, MR) jako metoda práce v pomáhajících profesích.

Hlavním cílem práce je zjistit, do jaké míry a jakým způsobem může být metoda MR přínosem pro pracovníky v pomáhajících profesích. Chci se také pokusit přesněji definovat, ve kterých profesních kompetencích a oblastech spočívá největší přínos metody MR pro pracovníky v pomáhajících profesích, a jak může být tento přínos ovlivněn různými vlivy. Dále bych rád zjistil, pro které pomáhající profese je metoda MR nejvíce přínosná.

Domnívám se, že širší nabídka vzdělávání v metodě MR například i v rámci vysokoškolského studia by mohla představovat jednu z možností vhodného rozšíření vzdělání pro studenty a pracovníky v pomáhajících profesích, ale i pro laickou veřejnost. Ve své práci bych této široké veřejnosti metodu MR rád popsal a přiblížil, zda, jak a v čem může přispět ke zkvalitnění práce profesionálů v pomáhajících profesích, ale i ke zlepšení obecné kvality života.

Odbornou veřejnost bych ve své práci rád seznámil se základními přístupy, technikami a postupy, které metoda MR zahrnuje, s jejími hlavními přednostmi, a zároveň i se zkušenostmi s jejím použitím v praxi. Ty by měla poskytnout především empirická část mé práce. Odborníkům v pomáhajících profesích bych prostřednictvím této práce rád poskytnul informace usnadňující volbu při

rozhodování o dalším profesním vzdělávání. Tato práce by odborníkovi měla pomoci určit, zda pro něj metoda MR je vhodnou alternativou, nebo zda je s ohledem na již absolvované vzdělávání nadbytečná.

Osobně bych si prostřednictvím této práce rád ověřil, zda velmi příznivý dojem z využívání metody MR v praxi sdílí i další pracovníci, kteří tuto metodu využívají. Rád bych také zjistil, v čem přínos této metody pro praxi především spatřují.

Tato práce by v první řadě měla být přínosem pro pracovníky v pomáhajících profesích, kteří se rozhodují o dalším doplnění své kvalifikace a hledají informace o různých možnostech vzdělávání. Další skupinou, pro kterou by tato práce mohla představovat přínos, jsou manažeři organizací zaměstnávajících pracovníky v pomáhajících profesích. Pro ně by má práce měla představovat informační přínos při rozhodování o tom, jakým směrem zaměřit vzdělávání svých podřízených.

Ve své práci vycházím především z publikace Millera a Rollnicka „Motivační rozhovory: Příprava lidí ke změně závislého chování“ (Miller, Rollnick, 2003) a také z jejího do češtiny dosud nepřeloženého druhého, upraveného a doplněného vydání (Miller, Rollnick, 2002), které oproti vydání prvnímu obsahuje navíc kapitola věnovanou učení se metodě MI a v poslední kapitole více reflektuje vývoj metody v posledních letech. Dalšími významnými zdroji jsou práce Rotgerse, Prochasky a Norcrosse. Z českých zdrojů jsou to pak zejména práce Kaliny a Nešpora, zabývající se metodami motivace jako součástí adiktologické problematiky v České republice.

1 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ

1.1 Motivace

Motivace je „proces usměrňování, udržování a energetizace chování, který vychází z biologických zdrojů“ (Hartl, Hartlová, 2009, s. 328). Jde o dynamický proces, na jehož počátku je potřeba, která vzbuzuje puzení člověka chovat se tak, aby v dané situaci dosáhl uspokojení této potřeby. Chování vedoucí k uspokojení potřeby je označováno jako instrumentální chování. Podoby instrumentálního chování k dosažení stejné potřeby mohou být v různých situacích odlišné. Po zážitkové stránce je počáteční pocit napětí a puzení odstraňován instrumentálním jednáním a dostavuje se uspokojení, které je motivem jednání. Jak upozorňuje Nakonečný (Nakonečný, 1998, s. 456), je motivace procesem endogenním, procesem, který sice může být ovlivňován vnějšími motivujícími podněty (a tedy například potřeby mohou vznikat prostřednictvím vnějších pobídek), který je ale původu vnitřního. Vnitřní původ je to, co odlišuje motivaci od motivování, tedy od vzbuzování stavu motivace díky působení vnějších podnětů. Jiným způsobem rozlišení motivace podle původu je dělení na extrinsickou (vnější) a intrinsickou (vnitřní) motivaci. Odlišení vnější a vnitřní motivace může být obtížné a někdy i zavádějící. Nakonečný (Nakonečný, 1998, s. 458) jako jedno z možných pojetí mimo jiné předkládá doplněné Atkinsonovo symbolické vyjádření interakce mezi motivací a jednáním:

$$B=f(M, P, H, D).$$

Tato formule vyjadřuje, že to, zda a jak bude motivace realizována v chování (B), je ovlivněno těmito podmínkami: výchozí motivace (M), subjektivní odhad pravděpodobnosti dosažení cíle (P), subjektivní hodnota cíle (H), očekávané důsledky chování (D). Je však třeba připomenout, že spolupůsobení těchto faktorů nelze chápat rigidně a že výraznější vychýlení jediné z těchto proměnných může výrazně proměnit podobu výsledného chování.

1.2 Motivační rozhovory

Motivační rozhovory (z angl. *motivational interviewing*, MI, dále také MR) představují široce použitelnou metodu terapeutické práce v pomáhajících profesích, vytvořenou původně především pro práci s klienty závislými na alkoholu a cigaretách. Jejimi autory jsou William R. Miller a Stephen Rollnick. Metoda vychází především z rogersovského, na klienta orientovaného přístupu. Zahrnuje též některé prvky systemické a kognitivně-behaviorální terapie. Při pohledu na situaci klienta metoda využívá model změny vytvořený v osmdesátých letech minulého století Prochaskou a DiClementem, nazývaný také „kolo změny“ (viz dále). Pro metodu motivačních rozhovorů je typické zejména přenesení zodpovědnosti za změnu a udržení změny z pracovníka na klienta, práce s postavením klienta v kole změny a práce na změnách klientova chování. Charakteristickým rysem metody MR je nedirektivní směřování klienta k žádoucím změnám v jeho chování a k zachování těchto změn. S ohledem na to, že metoda v sobě slučuje prvky více terapeutických přístupů, bývá také v literatuře odlišně zařazována a chápána. Například Prochaska a Norcross ji popisují jako „krátký direktivní na člověka zaměřený přístup vyvolávající změnu chování tím, že pomáhá klientovi při zkoumání a řešení ambivalence“ a zařazuje ji mezi alternativní pojetí terapie zaměřené na člověka (Prochaska, Norcross, 2003, s. 126). Naopak Kalina uvádí motivační rozhovory jako příklad „krátkých kognitivně behaviorálních přístupů v psychoterapii a strukturovaném poradenství“ (Kalina et al., 2008, s. 122). Podle autorů metody samotných v sobě postupy a metody motivačních rozhovorů zahrnují principy sociální práce, kognitivních přístupů a motivační psychologie (Miller, Rollnick, 2003, s. XII).

1.3 Pomáhající profese

Pomáhající profese definuje Matoušek (Matoušek, 2008, s. 140) jako profese vznikající v souvislosti se slábnoucí úlohou rodiny a jiných tradičních systémů sociální podpory, jejichž cílem je institucionalizované poskytování této podpory. V širokém pojetí řadí mezi pomáhající profese medicínu, psychologii, pedagogiku a sociální práci. Centrem zájmu pomáhajících profesí je klient jako osoba se všemi svými rolemi. V této souvislosti odlišuje pojetí klienta v pomáhajících profesích oproti jeho pojetí v převážné většině ostatních profesí, kde je klient obvykle vnímán

parciálně, instrumentálně v jedné, obvykle úzce vymezené roli. Jako příklad uvádí role zákazníka, výrobce nebo plátce daní. Podrobnější definici přináší Hartl a Hartlová (2009, s. 185), kteří pojem pomáhající profese definují jako „souhrnný název pro veškeré profese, jejichž teorie, výzkum a praxe se zaměřují na pomoc druhým, identifikaci a řešení jejich problémů a na získávání nových poznatků o člověku a jeho podmínkách k životu, tak aby mohla být pomoc účinnější; patří sem lékaři, zvláště psychiatři, psychologové, sociální pracovníci, speciální pedagogové, šířeji i fyzioterapeuti, balneologičtí pracovníci apod.“ Mezi neopominutelné součásti práce v pomáhajících profesích podle Kaliny (2003/I, s. 149) vždy patří také vysoké osobní nasazení do odborné práce. Podobně vidí specifika pomáhajících profesí Kopřiva: „Na rozdíl od jiných povolání však hraje v těchto profesích velmi podstatnou roli ještě další prvek – lidský vztah mezi pomáhajícím profesionálem a jeho klientem“ (Kopřiva, 1997, s. 14). Tuto rozdílnost dále velmi výstižně charakterizuje: „Pomáhající pracovník se však velmi často setkává s lidmi v nouzi, v závislém postavení, kteří zpravidla potřebují víc než pouhou slušnost: přijetí, spoluúčast, porozumění, pocit, že pomáhajícímu pracovníkovi nejsou na obtíž, že pracovník je neodsuzuje. ...Klient potřebuje důvěřovat, cítit se bezpečný a přijímaný. Bez tohoto vztahového rámce se práce pomáhajícího stává jen výkonem svěřených pravomocí“ (Kopřiva, 1997, s. 15).

Lze tedy shrnout, že pomáhající profese jsou charakterizovány zejména těmito znaky:

- Poskytování různých forem pomoci a podpory, nahrazující a doplňující klientovi funkci rodiny a jiných tradičních systémů sociální pomoci
- Vysoká míra participace klienta na přijímání pomoci a podpory
- Vztah mezi klientem a pracovníkem jako významná a neoddělitelná součást poskytované pomoci a podpory.

2 POPIS METODY MOTIVAČNÍCH ROZHovorŮ

2.1 Vznik metody motivačních rozhovorů

Ve druhé polovině 70. let pracoval William R. Rollnick, jeden z pozdějších autorů metody motivačních rozhovorů, s alkoholiky, a při práci s nimi používal převážně behaviorální metody. Při výzkumu (viz Miller, Rollnick, 2003, s. 28 – 32) překvapivě zjistil, že kontrolní skupina klientů, jejíž členové prošli hodnocením, byli povzbuzeni a k četbě jim byla doporučena svépomocná kniha, vykazovala zlepšení srovnatelná s klienty, se kterými bylo provedeno deset terapeutických sezení. Prvním závěrem tohoto výzkumu bylo, že empatie a reflektivní naslouchání musí být součástí všech účinných rychlých intervencí. Dalším výzkumem bylo nalezeno a popsáno šest účinných složek rychlé intervence, uváděných obvykle pod akronymem FRAMES:

- Feedback (zpětná vazba) – poskytování zpětné vazby klientovi,
- Responsibility (odpovědnost) – odpovědnost za změnu především na straně klienta,
- Advice (rada) – konkrétní rada klientovi,
- Menu (nabídka více možností) – nabídka více alternativ, klientovi dává pocit svobody a kontroly nad vlastním jednáním,
- Empathy (empatie ze strany pracovníka),
- Self-efficacy (podpora důvěry klienta ve vlastní schopnosti).

Původní koncept motivačních rozhovorů byl výsledkem konzultací s pracovníky kliniky v norském Hjellestadu. Následně byla metoda aplikována v klinické praxi v mnoha zemích. Metoda MR je metodou vycházející z praxe se stovkami klientů a na praxi s klienty orientovanou. Zejména při srovnání novějších publikací se staršími je také patrné, že metoda se stále vyvíjí a rozvíjí, rozšiřuje i mimo původní oblasti, pro které byla primárně vytvořena.

2.2 Teoretická východiska a funkční prvky metody motivačních rozhovorů

Metoda motivačních rozhovorů je metodou eklektickou, vybírající a používající prvky různých terapeutických přístupů. Sami autoři uvádějí jako hlavní zdroje inspirace pro vznik motivačních rozhovorů dílo Carla R. Rogerse a jeho žáků, práce Jamese Prochasky a Carla DiClemente týkající se procesu změny, a dále práce Milтона Rokeache o žebříčcích hodnot a Daryla Bema o teorii sebepojetí (Miller, Rollnick, 2002, s. XVI). Zároveň jsou motivační rozhovory také metodou integrující, vytvářející nový funkční celek. Hlavními přejímanými prvky jsou pojetí terapeutického vztahu vycházející z přístupu orientovaného na klienta, chápání procesu změny vycházející z modelu Prochasky a DiClementeho a v různé míře některé metody kognitivně-behaviorální terapie.

2.2.1 Pojetí terapeutického vztahu v terapii orientované na klienta

Rogersovská terapie, dále také přístup orientovaný na klienta (v českých zemích je užívána řada názvů vycházejících z překladů názvů z různých jazyků, např. nedirektivní psychoterapie, psychoterapie rozhovorem, psychoterapie zaměřená na klienta, na osobu, na člověka – viz Vymětal, Rezková, 2001, s. 17), je terapií vztahovou, prostřednictvím vztahu se realizuje a považuje terapeutický vztah spolu s přirozenou rozvojovou tendencí klienta (tendence k sebeaktualizaci) za zásadní složku léčebného působení. Carl Rogers formuloval následující tři postoje terapeuta jako podmínky nezbytné pro úspěch terapie:

- Kongruence (opravdovost) terapeuta
- Akceptace klienta terapeutem
- Empatické porozumění pocitům klienta a jejich osobnímu významu terapeutem.

Kongruence (opravdovost, ryzost), někdy označovaná také jako autenticita, představuje „soulad mezi terapeutovým chováním a prožíváním. Terapeut reaguje jako skutečná osoba, chová se podle toho, jaký skutečně je, nepoužívá přetvářky,

jeho chování v terapii není maskou, nemusí skrývat své pravé reakce nebo se jich bát“ (Kratochvíl, 2006, s. 55). Terapeut by měl být schopen ve vztahu ke klientovi otevřeně a pravdivě prožívat a vyjadřovat své pocity, postoje a prožívání tak, aby byl pro klienta transparentní, aby ten mohl terapeuta snadno vnímat. Jde o stav úzce související s vyzrálostí a vnitřní stabilitou osobnosti. Kongruence ve vztahu zvyšuje pravděpodobnost změny a žádoucího rozvoje klientovy osobnosti. „Je nutné upozornit, že vyjádření pocitů může být interpretováno jako naivní spontánnost. Jsme však toho názoru, že se u kongruence nejedná o žádnou libovolnou spontánnost nebo vyjadřování toho, co osoba cítí, obzvláště ne vyjadřování skrytých a zdeformovaných postojů“ (Nykl, 2004, s. 41). Spíše než o vyjadřování všech pocitů jde u kongruence o to, aby vyjádřené pocity byly v souladu s vnitřním prožíváním. Za opak kongruence je obvykle označováno hraní role (např. Vymětal, Rezková, 2001, s. 101).

Akceptace klienta terapeutem (bezvýhradné přijetí klienta) představuje otevřené pozitivní přijetí klienta jako osobnosti, s úctou, oceněním a zájmem, bez ohledu na jeho momentální chování. Akceptace terapeutem usnadňuje klientovi také opravdové prožívání vlastních pocitů. „Tento postoj dává klientovi jistotu, že se může oddat pocitu, který ho v okamžiku naplňuje – zlosti, zmatenosti, hněvu, odvaze, lásce, hrdosti, nepřátelství či něžnosti, vzpouře či poddanosti, sebedůvěře či sebedůvěře“ (Nykl, 2004, s. 35). Tento citový rozměr je podobný rodičovské lásce, kdy rodiče dítě milují zkrátka proto, že existuje, bez ohledu na jeho reálné chování. „Akceptace znamená základní postoj, kdy je terapeut vůči pacientovi zcela otevřen, vstřícný a přijímá ho bezvýhradně jako hodnotnou bytost zasluhující si úctu a respekt“ (Vymětal, Rezková, 2001, s. 70). Přijetí klienta bez ohledu na jeho chování nemusí však znamenat schvalování nebo souhlas terapeuta s klientovým chováním.

Empatické porozumění pocitům klienta a jejich osobnímu významu terapeutem (porozumění vcítěním) představuje snahu o porozumění tomu, co klient cítí, porozumění významům, které tomuto cítění dodává, a projevování tohoto porozumění vůči klientovi. „Empatii tak chápeme jako pocitově nesený způsob poznávání jiného jedince, jenž se projevuje ochotou a snahou co nejpřesněji vnímat, zachytit a pochopit jeho aktuální i potenciální vnitřní svět se všemi subjektivními významy a pocity. Empatie má základ v intuici, provázené emoční účastí a pozitivním zájmem o druhého člověka“ (Vymětal, Rezková, 2001, s. 83). Je třeba

rozlišovat mezi empatickým porozuměním a snahami o identifikaci nebo solidarizaci s klientem. „Porozumění vcítěním znamená tedy dokázat diferencovat mezi vnímáním klienta a sebe sama. To však znamená, že je terapeut vždy schopen přejít od vnitřního světa klienta zase k sobě“ (Nykl, 2004, s. 37).

Dalším charakteristickým rysem typickým pro terapeutický vztah v pojetí přístupu orientovaného na člověka je odlišné chápání rolí klienta a pracovníka. Ti jsou chápáni více jako rovnocenní partneři než dvojice nadřízený-podřízený, expert-laik a podobně. Jejich postavení je více symetrické. „Vzhledem k atmosféře nepodmíněného pozitivního ocenění mohou klienti při sezení hovořit o všem. Průběh terapie tedy řídí spíše klienti“ (Prochaska, Norcross, 1999, s. 119). „Rogersovský terapeutický přístup znamená, že terapeut dosahuje konstruktivních změn v osobnosti a v projevu klienta tím, že ho bez výhrad a vstřícně akceptuje, projevuje se vůči němu vysoce empaticky a autenticky. Touto vztahovou nabídkou vytváří psychoterapeutický prostor, který podporuje osobnostní růst a umožňuje překonání klientových inkongruencí (vnitřních rozporů), což se děje díky pravdivějšímu porozumění sobě a subjektivně vnímaným vztahům. Rogersovská psychoterapie je proto psychoterapií dialogickou, vztahovou a odkrývající“ (Vymětal, Rezková, 2001, s. 11). Terapeutický vztah v pojetí přístupu zaměřeného na klienta lze tedy charakterizovat především jako vztah partnerský, spolupracující, otevřený, podporující a akceptující klienta.

2.2.2 Proces změny podle Prochaska – DiClemente

Schéma procesu změny sestavili Prochaska a DiClemente v osmdesátých letech minulého století. Toto schéma popisuje změny v prožívání a chování člověka procházejícího procesem rozhodování o změně, práce na změně a na udržení změny. I když je původně sestaveno na základě zkušeností v léčbě závislostí (alkoholových, nikotinových a dalších), dá se velmi dobře aplikovat v podstatě na jakýkoliv proces změny chování člověka. Jak píše DiClemente, „tento model nabízí integrativní rámec pro porozumění procesu změny chování, a to bez ohledu na to, jestli tato změna zahrnuje zahájení, změnu nebo ukončení konkrétního jednání“ (DiClemente, Velasquez, 2002, s. 201). Schéma popisuje fáze procesu změny a nově chápe proces změny jako cyklický proces. Proto je nazýván jako „kruhový model změny“, někdy

také „kolo změny“. Proces změny podle Prochasky a DiClementeho obsahuje těchto šest fází: prekontemplace, kontemplace, rozhodnutí, akce, udržování změny, relaps. Při grafickém znázornění je to obvykle kruh rozdělený na 4-6 částí. Toto rozpětí je způsobeno tím, že různí autoři různě popisují a chápou postavení fáze prekontemplace a relapsu a tyto fáze pak zařazují buď do kruhového schématu, nebo jako fáze mimo kruh. Na samotném popisu těchto fází to však nic nemění. Autoři metody motivačních rozhovorů sami používají schéma s pěti fázemi umístěnými v kruhu a fází prekontemplace mimo kruh.

Prekontemplace je fází „před uvažováním“, tedy před uvažováním o změně chování. Typické je, že člověk nevnímá potřebnost změny, není si vědom nutnosti jakékoli změny svého chování. Typickým znakem je, že pokud nějaký problém pociťuje, vidí jeho příčinu ve svém okolí, nikoliv u sebe samotného. Případný nesoulad ve svém chování a prožívání si dokáže dobře racionalizovat. V problematice závislostí je typické, že člověk své případné problémy nespojuje se svou závislostí, ale vidí jejich příčinu jinde.

Kontemplace bývá nazývána fází uvažování, zvažování. Změnou oproti předchozí fázi je fakt, že člověk je schopen alespoň některé své současné problémy, rozpory, spojit se svým současným chováním a jejich řešení se změnou tohoto chování. Člověk tedy v této fázi začíná zvažovat možnost změny svého chování. Stále je přítomno uspokojení závislého z užívání drogy, nicméně se objevují, případně narůstají pochyby o tom, zda je vhodné pokračovat v užívání i nadále.

Rozhodnutí představuje fázi, kdy problémy a negativa současné situace začínají převládat. V tomto stadiu si člověk uvědomuje jejich spojitost se současnou situací a rozhoduje se přistoupit ke změně chování. Právě v této fázi je závislý klient nejvíce přístupný a odhodlaný ke změně. „V optimálním případě zde končí předléčebná péče a klient vstupuje do léčby; tím ovšem nekončí potřeba klienta motivovat“ (Kalina, 2008, s. 123).

Akce (jednání) nastává ve chvíli, kdy je člověk rozhodnutý ke změně, a spočívá v realizaci změn. Závislý klient tedy v této fázi reálně uskutečňuje kroky vedoucí ke změně stavu (např. odstranění závislosti, zmírnění jejích zdravotních následků,...).

Udržování je fází, ve které člověk udržuje dosažené změny. V případě člověka s problémem závislosti tedy pozitivní změny v této oblasti (abstinence, bezpečnější užívání). Tato fáze může být vnímána jako složitá a ohrožující, neboť člověk se vrací do běžného života, kde například doposud užíval a které nyní vnímá jako ohrožující pro udržení změny.

Relaps nastává, pokud se člověk vrací k původnímu chování, do fáze prekontemplace, v oblasti závislosti tedy obvykle zpět k užívání. Relaps může nastat také během kterékoli předchozí fáze v tomto schématu.

Na tomto vnímání procesu změny je třeba upozornit na některé zásadní myšlenky a pohledy, které přináší. Prvním je chápání procesu změny jako cyklického procesu, který se na cestě ke změně může i několikrát zopakovat. Prochaska s DiClementem uvádějí například u kuřáků průměrně okolo čtyř opakování cyklu na cestě k abstinenci (in Miller, Rollnick, 2003, s. 15). Dalším důležitým prvkem tohoto pojetí je přizpůsobení druhu intervence poskytované terapeutem podle toho, ve které fázi se klient nachází. „Nemá např. valný smysl dávat pacientovi dobré rady, když je evidentní, že pacient není ochoten je akceptovat vzhledem ke stadiu motivace, kdy nestojí o změnu“ (Nešpor, 2007, s. 61). Míra klientovy motivace ke změně není považována za povahový rys, ale spíše za „stav připravenosti ke změně nebo touhu po ní“ (podle DiClemente, Velasquez, in Miller, Rollnick, 2002, s. 203 - 204; srov. Nakonečný, 1998, s. 457).

2.2.3 Kognitivně behaviorální přístupy

Názory na to, nakolik jsou přístupy vycházející z kognitivně behaviorální terapie součástí metody motivačních rozhovorů, se mohou lišit a liší. „Metoda je příkladem krátkých kognitivně behaviorálních přístupů v psychoterapii a strukturovaném poradenství u uživatelů drog, prozrazuje však také vliv „na klienta centrované“ rogeriánské terapie“ (Caroll, in Kalina, 2008, s. 122). Sám William Miller (jeden z autorů metody MR) označuje motivační rozhovory jako „krátký direktivní na člověka zaměřený přístup vyvolávající změnu chování tím, že pomáhá klientovi při zkoumání a řešení ambivalence“ (Prochaska, Norcross, 2001, s. 126). Přinejmenším některé metody kognitivně behaviorální terapie jsou dobře použitelné zejména v pozdějších fázích procesu změny, jak to popisují např. Prochaska a

Norcross (Prochaska, Norcross, 1999, s. 402). Vnímání vzájemných vztahů jednotlivých metod je však různé u jednotlivých autorů. Například Morgan popisuje práci s motivací na základě metody motivačních rozhovorů jako jeden ze základních úkolů všech behaviorálních intervencí (Morgan, 1999, s. 165).

2.3 Základní myšlenky metody motivačních rozhovorů

Ve druhém vydání své knihy o motivačních rozhovorech (Miller, Rollnick, 2002, s. 33 - 34) na základě zkušeností s uplatňováním a lektorováním metody MR v praxi upozorňují autoři na důležitý fakt, že mnohem potřebnější než detailní znalost všech technik motivačních rozhovorů je znalost základních myšlenek, ducha (angl. spirit), na kterých je metoda vybudována. Ze zkušeností z praxe pak dokládají setkání s pracovníky, kteří sice zvládali některé dílčí techniky MR, avšak bez jakéhokoli zasazení do celkového kontextu metody a domnívali se, že používají metodu MR. Za základní myšlenky metody MR pak Miller s Rollnickem označují spolupráci (collaboration), podnětnost (evocation) a samostatnost (autonomy).

Spolupráce je jedním z klíčových bodů metody MR. Pracovník by se měl umět vyvarovat nadřazené a direktivní role experta, naopak by se měl zaměřit na budování partnerské a přátelské atmosféry během kontaktu s klientem. Tato atmosféra by měla napomáhat ke změně chování a přispívat k ní, nikoliv k ní nutit.

Podnětnost v MR znamená, že namísto vnucování vlastních pohledů, „faktů“ a „reality, kterou musí klient přijmout“, se pracovník snaží podněcovat, vyvolávat hledání možných řešení v samotném klientovi. Pracovník by se měl pokoušet o nalezení vnitřní motivace ke změně v klientovi a tuto motivaci vyvolávat a posilovat.

Samostatnost v MR znamená, že odpovědnost za změnu chování zůstává z větší části na klientovi. Jde především o projev respektu ke svobodě klienta. Klient je vždy svobodný například i v tom, zda přijde na setkání s pracovníkem nebo ne. Hlavním cílem je zvýšit klientovu vnitřní motivaci tak, že změna bude vycházet od klienta a klient se s ní bude ztotožňovat více, než kdyby mu byla uložena zvenčí. Navíc taková změna bude v souladu s klientovými zastávanými cíli a hodnotami.

2.4 Principy motivačních rozhovorů

Pro správné pochopení metody motivačních rozhovorů je velmi důležité pochopit její principy. Z těch totiž veškeré metody a techniky motivačních rozhovorů vycházejí a tyto principy jim dodávají širší kontext. Jak zdůrazňují Miller a Rollnick (2002, s. 41 - 42), metoda motivačních rozhovorů není jen sadou technik k provádění poradenství, je mnohem více než jen to. Je to způsob bytí s lidmi, pravděpodobně zcela odlišný od zacházení, na jaké byli dosud zvyklí. Tyto principy ukazují především způsob myšlení a přístupu ke klientovi, na kterém je metoda motivačních rozhovorů postavena.

Hlavní principy metody motivačních rozhovorů jsou tyto:

- vyjadřování empatie
- rozvíjení rozporů
- využití odporu
- podpora vlastních schopností klienta.

V prvním vydání knihy, přeloženém také do češtiny (Miller, Rollnick, 2003, s. 49) je mezi tyto principy řazeno ještě vyhýbání se argumentaci. Ve vydání druhém, dosud dostupném pouze v anglické verzi (Miller, Rollnick, 2002, s. 36) již vyhýbání se argumentaci mezi hlavními principy MR uváděno není. Nelze však říci, že by postupem času vyhýbání se argumentaci přestalo být součástí metody MR. Spíše se dá říci, že přestalo být chápáno jako jeden z hlavních principů MR. Přínejmenším částečně se stále objevuje v některých dalších principech (např. využití odporu). Mimo jiné je tato změna jedním z důkazů toho, že metoda MR se stále rozvíjí tak, aby lépe odpovídala zkušenostem z praxe.

2.4.1 Vyjadřování empatie

Empatický postoj terapeuta je jednou ze základních charakteristik motivačních rozhovorů. Vychází z terapeutické dovednosti empatie užívané v terapii zaměřené na člověka. „Empatii tak chápeme jako pocitově nesený způsob poznávání jiného jedince, jenž se projevuje ochotou a snahou co nejpřesněji vnímat, zachytit a

pochopit jeho aktuální i potenciální vnitřní svět se všemi subjektivními významy a pocity“ (Vymětal, Rezková, 2001, s. 83). Empatií je tedy míněna snaha o co nejpřesnější vnímání vnitřního prožívání člověka, včetně subjektivních obsahů, které jednotlivým prvkům svého prožívání on sám přisuzuje. S empatií úzce souvisí také emoční účast a pozitivní zájem o druhého člověka. Empatie je založena na postoji, který je označován jako přijetí, akceptace. Snahou terapeuta je tedy v maximálně možné míře porozumět klientovu vnitřnímu prožívání, jeho náhledům a názorům bez toho, aby je posuzoval a hodnotil. „Je však důležité si uvědomit, že přijetí a pochopení neznamena totéž co souhlas nebo schválení. Je možné přijmout a chápat klientův pohled na věc, a přitom s ním není nutno souhlasit“ (Miller, Rollnick, 2002, s. 49). V praxi se pro vyjádření žádoucí míry empatie užívá výraz „octnout se v klientových botách“. Důležitým momentem empatie je schopnost terapeuta dát své vnímání klientova prožívání najevo. Miller a Rollnick shrnují působení empatie a přijetí takto:

- „Přijetí napomáhá změně.
- Základem je dovedné reflektivní naslouchání.
- Ambivalence je normální“ (Miller, Rollnick 2002, s. 50).

2.4.2 Rozvíjení rozporů

Tento princip spočívá na tom, že v empatické atmosféře, kdy člověk otevřeně hovoří o svém prožívání, je nutno najít rozpor mezi jeho současným jednáním a dlouhodobými hodnotami a cíli. Příkladem takového rozporu může být nesoulad mezi současným chováním (pití alkoholu, kouření, špatná životospráva) a klientovými dlouhodobými plány (kariéra, založení rodiny, udržení dobré kondice a zdraví). I když si tento rozpor klienti často alespoň částečně uvědomují, obvykle se snaží na něj nemyslet, zpravidla proto, že takový rozpor vnímají jako ohrožující pro vlastní osobu, a často se tak dostávají do slepé uličky nerozhodnosti. Při vedení motivačního rozhovoru je proto důležité v klientově řeči takový rozpor rozeznat, zvětšovat a zdůrazňovat ho. Přitom je ale nezbytné rozlišovat dva rozměry tohoto rozporu. Jedním rozměrem je důležitost změny, tu je třeba zdůrazňovat a podporovat její uvědomování si klientem. Druhým rozměrem je velikost rozporu (tedy vzdálenost mezi současným chováním a chováním žádoucím). Tu není třeba nijak

zvláště zdůrazňovat. Pokud totiž klient bude pociťovat tento rozdíl (a tedy vzdálenost, kterou musí během procesu absolvovat) jako příliš velký a náročný, může to snižovat motivaci a především sebevědomí klienta. Přitom je snahou, aby proces rozvíjení rozporů probíhal pokud možno v klientově hlavě, ne pomocí vnějších donucovacích činitelů (strach o zaměstnání, tlak ze strany rodiny apod.). Rozvíjení rozporů je také podle Millera s Rollnickem (Miller, Rollnick, 2002, s. 38) tím momentem, kdy se motivační rozhovory začínají odlišovat od pouhé na klienta zaměřené terapie a stávají se direktivními (direktivními ve smyslu směřování, ne ve smyslu vedení a nařizování), zaměřenými na rozlišení ambivalence v klientově prožívání a na využití této ambivalence ve prospěch změny klientova jednání. Při dovedném použití pak motivační rozhovory změní klientovo vnímání rozporů bez jakéhokoli pocitu donucení nebo nátlaku. Rozvíjení rozporů uzavírají Miller s Rollnickem výstižně:

„Klient spíše než pracovník by měl předkládat argumenty pro změnu svého chování. Změna je motivována pociťovaným rozporem mezi současným chováním a důležitými osobními cíli nebo hodnotami“ (Miller, Rollnick, 2002, s. 39).

2.4.3 Využití odporu

Princip využití odporu (také „tanec s odporem“, anglicky roll with resistance) bývá někdy označován jako „psychologické judo“. Důležité je ale připomenout, že při motivačních rozhovorech nejde o vítězství nad klientem, spíše o společné dosažení cíle. Použití tohoto principu by mělo být protipólem situace, kdy na jedné straně je pracovník předkládající argumenty ve prospěch změny a na druhé straně klient vysvětlující, proč změna není možná. V motivačních rozhovorech tedy není klientovi oponováno a vysvětlováno, proč je jeho stanovisko špatné, spíše je jeho názor reflektován, a popřípadě pracovníkem formulován jinak, ve prospěch změny. Tento princip je spojen také s respektem ke klientovi. Především na klientovi totiž záleží, zda se rozhodne pro změnu a jakým způsobem ji bude chtít uskutečnit. Případná klientova váhavost a nejistota je vnímána a přijímána jako přirozený jev během procesu změny. Pracovník obvykle nepředkládá další řešení a cíle, spíše klientovi nabízí ke zvážení dostupné informace. „Přístup je prodchnut myšlenkou „vezmi si, co můžeš, a zbytek nech být“, což dovoluje klientovi vybírat si z různých rad. Proti tomu je těžké bojovat“ (Miller, Rollnick, 2003, s. 53).

Zkušenější pracovníci používající metodu motivačních rozhovorů uvádějí, že se jim prakticky nestává, aby svým chováním vzbudili u klienta odpor. Nicméně je třeba připomenout, že klient může na setkání přijít s odporem vyvolaným jinými vlivy (klient donucený k léčbě rodiči, klient s nařízenou léčbou apod.). Princip využití odporu shrnují autoři takto:

- „Vyhněte se argumentaci pro změnu.
- Odporu neodporujte přímo.
- Nové pohledy a možnosti jsou vítané, ale ne nezbytné.
- Klient je primárním zdrojem při hledání odpovědí a řešení.
- Odpor je signálem, že je třeba změnit postup“ (Miller, Rollnick, 2002, s. 40).

2.4.4 Podpora vlastních schopností klienta

Tento princip motivačních rozhovorů vychází z toho, že důvěra ve vlastní schopnosti a přesvědčení klienta o vlastní schopnosti úspěšného splnění úkolu tvoří důležitou složku motivace ke změně. Pokud klient nebude přesvědčen o možnosti úspěšné změny, bude mnohem méně ochoten se do procesů vedoucích ke změně osobně angažovat. Dalším důležitým činitelem tohoto principu je víra, důvěra samotného pracovníka ve schopnost klientovy změny, přístup k této změně jako záležitosti uskutečnitelné a možné. Tento pracovníkův postoj musí být klientovi dáván dostatečně najevo. V případě, že klient tento postoj necítí, jeho schopnost změny se snižuje. Celý proces by se ze strany pracovníka měl odehrávat nikoliv ve stylu „Já Tě změním“, ale mnohem raději ve formě nabídky „Pokud si to přeješ, pomůžu Ti se změnit“. Vhodnou metodou povzbuzení může být příklad jiných lidí, kteří tuto cestu již zvládli, nebo úspěchy při změnách vlastního chování v minulosti. Podporu vlastních schopností lze vystihnout takto:

- „Víra člověka v možnost změny je důležitým motivátorem.
- Klient, nikoliv pracovník, je odpovědný za výběr a provedení změny.
- Pracovníkova vlastní víra v klientovu schopnost změny se stane sebenaplňující předpovědí“ (Miller, Rollnick, 2002, s. 41).

2.5 Fáze metody motivačních rozhovorů

Před popisem fází metody motivačních rozhovorů je třeba nejdříve připomenout terapeutické cíle pracovníka v jednotlivých fázích procesu změny podle Prochasky a DiClemente (viz kap. 2.2.2) tak, jak je popisují Miller a Rollnick (Miller, Rollnick, 2003, s. 17) nebo šířeji také Kalina (Kalina, 2008, s. 123 – 124).

Ve fázi *prekontemplace* je úkolem pracovníka vyvolat a posílit u klienta pochybnosti a vnímání škodlivých a ohrožujících jevů, které vyplývají ze současného chování. Dalším důležitým cílem je udržení a kontaktu s klientem.

Ve fázi *kontemplace* je hlavním cílem posilování klientovy sebedůvěry a schopnosti samostatného rozhodnutí. Je vhodné posilovat klientovo sebevědomí realizací drobných pozitivních změn.

Ve fázi *rozhodnutí* je nejdůležitější poskytovat klientovi podporu a motivaci k tomu, aby se rozhodl pro nejvhodnější možnost směřující ke změně.

Ve fázi *akce* (jednání) pomáhá pracovník klientovi v uskutečňování změn a snaží se udržovat klientovu motivaci k změně.

Ve fázi *udržování* je důležité pomáhat klientovi nacházet postupy zabraňující relapsu, předvídat možná ohrožení a pracovat na jejich odstraňování.

Ve fázi *relapsu* (návratu k původnímu chování) je důležité pomoci klientovi zvládnout psychickou reakci na relaps a pomoci obnovit uvažování o změně.

První charakteristikou, která je jasně patrná při konfrontaci motivačních rozhovorů se schématem změny, je, že motivační rozhovory jsou výborným poradenským přístupem pro rané fáze změny, zejména fáze prekontemplace a kontemplace. Klienti v těchto fázích nechtějí být poučováni o tom, jak nejlépe dosáhnout abstinence, a být tlačeni k závazku, se kterým nejsou ztotožnění, nebo na který nejsou připraveni. Pro tyto rané fáze kola změny je určena první fáze motivačních rozhovorů, kdy klienti mohou být nekonfrontačním, přijímajícím přístupem ze strany terapeuta motivováni ke zvažování vlastní situace, jejích pozitiv i negativ. Druhá fáze přichází ve chvíli, kdy se klient rozhodne ke změně. „V tomto bodě se klient rozhodl pro změnu. V této fázi se pracovníkova náplň práce postupně mění od motivování klienta více k poskytování doporučení a trénování tak, jak si klient postupně vytváří funkční plán změny, předvídá překážky změny a nachází

možné podpůrné mechanismy“ (DiClemente, Velasquez, 2002, s. 203). První fáze motivačních rozhovorů je tedy používána do zjištění, v jakém stádiu procesu změny se klient nachází, a dále ve fázích prekontemplace a kontemplace až do klientova rozhodnutí o změně. Druhá fáze motivačních rozhovorů je užívána od klientova rozhodnutí, a dále ve stádiu akce a udržování.

Při popisu fází motivačních rozhovorů je nutné upozornit na některé důležité aspekty. Jednak je nutno rozlišovat mezi fázemi procesu změny (prekontemplace, kontemplace, rozhodnutí, akce, udržování relaps) a fázemi motivačních rozhovorů. Dále je třeba upozornit, že přechod mezi fázemi, jak u procesu změny, tak i mezi fázemi motivačních rozhovorů, není skokový. Jedná se obvykle o plynulý, postupný přechod od jedné fáze ke druhé. Také je nutno zdůraznit, že jeden klient se může v jednom časovém období rozhodovat o více změnách, přičemž v každém z těchto procesů rozhodování se může nacházet v jiné fázi procesu změny, jak to zmiňuje DiClemente a Velasquez (DiClemente, Velasquez, 2002, s. 204).

Metoda motivačních rozhovorů obsahuje dvě fáze:

1. Budování motivace ke změně
2. Posilování závazku ke změně

Budování motivace ke změně

Na počátku této fáze, optimálně při prvním setkání by mělo dojít k formulaci cílů, o jejichž dosažení bude pracovník s klientem usilovat. „Cíle musí být realistické a dosažitelné a klient s nimi musí souhlasit“ (Pates, 2000, s. 9). K tomu je třeba dodat, že neméně důležitý je i souhlas pracovníka s těmito cíli. Cíle motivačního rozhovoru by měly podle Kaliny splňovat tyto požadavky:

- Cíl by měl být určitý, co nejkonkrétněji definovaný.
- Cíl by měl být měřitelný. Obě strany by měly vědět, podle čeho budou posuzovat úspěšnost spolupráce.
- Cíl by měl být akceptovatelný.
- Cíl by měl být dosažitelný, reálně proveditelný.
- Cíl by měl být jasně časově vymezený. (podle Kalina, 2008, s. 122)

Hlavním cílem této fáze je společně s klientem vybudovat motivaci ke změně. To se děje prostřednictvím přijímajícího a oceňujícího prostředí a vztahu mezi klientem a terapeutem.

Posilování závazku ke změně

V této fázi je již klient změně nakloněn. Cílem této fáze je posilování klientova závazku ke změně. V této fázi se motivačních rozhovorů se klient nachází ve stádiích Rozhodnutí a Akce podle schématu Prochasky a DiClemente. Pracovník v této fázi pomáhá klientovi nacházet přijatelná řešení jeho situace a uskutečňovat je. Vhodnou formou může být například nabídka více možností řešení včetně informací o jejich kladech a záporech tak, aby se klient mohl sám kvalifikovaně rozhodnout.

2.6 Základní postupy metody MR ve fázi budování motivace

Motivační rozhovory používají pět základních postupů (otevřené otázky, reflektivní naslouchání, oceňování, shrnování, vyvolání řeči změny). Čtyři z těchto postupů vycházejí z přístupu orientovaného na klienta, pátý postup je nejdirektivnější, je typický pro motivační rozhovory a měl by být jednotícím prvkem, cílem pro používání předchozích čtyřech postupů.

Otevřené otázky

Zejména na počátku terapeutického vztahu je důležité, aby se pracovníkovi podařilo vytvořit prostředí přijetí a důvěry, ve které může klient bezpečně probírat své problémy. V počátečním období by tedy měl mluvit převážně klient. K tomu jej lze povzbudit vhodně kladenými otázkami, takovými otázkami, které klienta povzbudí k odpovědím a dalšímu rozvíjení komunikace s pracovníkem. Otevřené otázky právě k takovému rozvoji komunikace pomáhají, jsou to otázky, na které se nedá příliš dobře odpovědět krátce, jednoslovně. Zde jsou příklady:

Uzavřená otázka: Pijete hodně?

Pravděpodobná odpověď: Ne.

Otevřené otázky: Jak často pijete? Co vám to přináší? Jak se potom cítíte?

Důležité jsou reakce pracovníka na první klientovy odpovědi a pracovníkova účast při rozvíjení těchto odpovědí. Vhodné jsou otázky bez názorového podtónu nebo otázky zjišťující klady i zápory současné situace pro klienta. Reakce klientů se mohou různit. Pro některé bude dostatečným impulsem k rozvinutí komunikace jedna otevřená otázka, jiné bude potřeba při jejich cestě podporovat častěji pokládanými otázkami.

Otevřené otázky nejsou dogmatem, nicméně by měly převažovat zejména v počátečních stádiích kontaktu, ale i v průběhu celého terapeutického vztahu. Pomáhají jak pracovníkovi tak i samotnému klientovi lépe se seznamovat s problémem v celé jeho šířce.

Reflektivní naslouchání

Reflektivní naslouchání vychází z aktivního naslouchání, jehož techniky popisuje například DeVito (DeVito, 2001, s. 90 - 91), a dále je rozvíjí. Pracovník dává prostřednictvím reflexe klientovi najevo, že jej poslouchá a zároveň kontroluje, zda řečenému dobře porozuměl. „Reflektování není pasivní proces. Terapeut se rozhoduje, co bude reflektovat, a co ponechá bez povšimnutí, co zdůrazní a co potlačí, jaká slova použije pro zachycení významu“ (Miller, Rollnick, 2003, s. 68). Při použití reflexe za účelem povzbuzení klienta k dalšímu zkoumání tématu je například vhodné mírnit intenzitu klientových výroků tak, aby se mohl přesněji vyjádřit a doplnit, co měl přesně na mysli. V opačném případě (při přílišném posílení výroku) je pravděpodobné, že se klient zarazí a bude se snažit „zachránit situaci“ (zmírnit výrok, vysvětlovat, že „tak to není“). Použití reflexe je vhodné zejména po položení otevřených otázek. Lze rozlišit několik druhů reflexí.

- **Prostá reflexe** je v podstatě zopakováním klientova výroku. Je vhodné ji uvést vlastními slovy (např. „Jestli tomu dobře rozumím...“, „Takže říkáte, že...“).
- **Refrázování** je zopakování klientova výroku pracovníkovými vlastními slovy.
- **Dekódování** je vyjádření hlubšího, třeba i zastřeného smyslu klientova výroku.

- **Reflexe emocí** je vyjádřením toho, jak pracovník vnímá klientův emocionální vztah k probíranému tématu (např.: „Vypadá to, že Vás to naštvalo.“).
- **Zesílená reflexe** obsahuje klientův výrok, ale pracovníkem jsou některé jeho části záměrně posíleny, zdůrazněny tak, aby jejich význam vynikl.
- **Zdvojená reflexe** je reflexí dvou výroků řečených klientem, které mohou být navzájem v rozporu. U tohoto druhu reflexe je nutno zdůraznit, že výroky je třeba spojovat, pokládat vedle sebe (tedy používat spojky „a, a zároveň“), aby jejich případnou rozpornost mohl formulovat sám klient. V praxi lze různé druhy reflexe kombinovat.

„Mluvte méně než Váš klient.

Na každou Vámi položenou otázku by měly připadat dvě až tři reflexe.

Ptejte se dvakrát častěji otevřenými otázkami než uzavřenými otázkami.

Pokud skutečně empaticky nasloucháte, více než polovina Vašich reflexí budou hlubší a komplexnější reflexe (parafráze) a menší část budou tvořit jednoduchá opakování a refrázování“ (Miller, Rollnick, 2002, s. 183).

Potvrzování

Oceňování a potvrzování klienta během procesu je další formou budování vztahu s klientem, posilování jeho sebevědomí a ochoty ke sdílení svého prožívání. I když samotné reflektivní naslouchání působí na klienta nepřímo oceňujícím dojmem, je přímé ocenění v tomto ohledu velmi užitečné. Oceňovány mohou být i zdánlivé maličkosti (dochvilnost, pokračování v kontaktu). Množství a druh pronášených ocenění je třeba přizpůsobovat jednak kontextu situace a také konkrétnímu klientovi.

Shrnování

Shrnování je dalším postupem používaným v motivačních rozhovorech. Je využíváno k tomu, aby se uceleně a přehledně zopakovalo vše podstatné, co bylo řečeno a může velmi dobře fungovat jako podnět k dalšímu směřování klienta. Miller a Rollnick rozlišují tři druhy shrnování.

Průběžné shrnování se dá využít především v průběhu klientova objasňování situace, například ve chvíli, kdy klient dopověděl vše, co chtěl říci. V průběžném shrnování jsou předloženy všechny podstatné věci řečené klientem.

Provázané shrnování je užitečné pro reflektování klientovy nerozhodnosti. Typický průběh ambivalence vypadá jako přebíhání mezi argumenty pro nutnost změny a argumenty pro zachování současného stavu. Provázané shrnování umožní klientovi slyšet uspořádaně důvody pro i proti a uvědomit si, že problém má kladné i záporné stránky. Nejčastěji používanými obraty při tomto druhu shrnutí jsou: „Na jedné straně...a na druhou stranu...“, „a zároveň“. Do shrnutí mohou být podle uvážení přidány i informace z jiných zdrojů.

Úplné shrnutí (také sumář, nověji též přechodové shrnutí – transitional summary – viz Miller, Rollnick, 2002, s. 75) je vhodné použít zejména na konci setkání, kdy je potřeba shrnout všechna témata, která byla během setkání probrána. Při tomto druhu shrnutí je vhodné nejdříve upozornit klienta, že se pracovník pokusí o takové shrnutí, a že klient může pracovníka poopravit, pokud s něčím nesouhlasí nebo chce něco dodat. Zkrácené přechodové shrnutí lze použít také na začátku dalšího setkání, aby byla připomenuta probíraná témata (podle Miller, Rollnick, 2003, s. 68 - 70).

Vyvolání řeči změny

Výše uvedené postupy by měly být pracovníkem využívány v zájmu toho, aby se u klienta povedlo vyvolat řeč změny. Původně byl tento prvek autory označován jako *sebemotivující prohlášení* (viz např. Miller, Rollnick, 2003, s. 70), avšak ve druhém vydání již přistoupili k termínu řeč změny. Řeč změny a odpor ke změně jsou v novějším vydání knihy také pojímány komplementárně, jako dvě strany jedné mince, vyjadřující obě strany klientovy ambivalence (viz Miller, Rollnick, 2002, s. XV). Oproti konfrontačním přístupům, kde obvykle především pracovník předkládá důvody pro změnu a klient se těmito argumentům brání, popírá je, používají motivační rozhovory opačný model, kdy je klientovi poskytnuto bezpečné a přijímající prostředí, ve kterém může bezpečným a pro sebe neohrožujícím způsobem formulovat problém a argumenty pro změnu.

Dají se rozlišit čtyři druhy řeči změny podle toho, k čemu se vyjadřují (podle Miller, Rollnick, 2002, s. 24):

1. Nevýhody současného stavu

Rozpoznávání nevýhod současného stavu vyjadřuje především nespokojenost se současným stavem. Může, ale nemusí obsahovat také přiznání problému (srov. Miller, Rollnick, 2003, s. 71). Hlavním obsahem těchto prohlášení je však rozpoznání nežádoucích stránek současného chování klientem.

2. Výhody změny

Tato forma řeči změny v sobě soustřeďuje především rozpoznávání výhod, které by mělo případné dosažení změny klientem.

3. Optimismus týkající se změny

Řeč změny tohoto druhu vyjadřuje sebevědomí klienta ohledně vlastní schopnosti změnu uskutečnit. Optimismus může být vyjádřen různou formou, hlavním poselstvím je, že změna je možná.

4. Úmysl změnit se

V takovém prohlášení je obsažen úmysl změnit se. Tento úmysl může být vyjádřen přímo nebo nepřímo, například předkládáním představ, jak by vypadala situace po změně. Důležité je, že klient začíná vyjadřovat touhu, odhodlání změnit se.

2.7 Postupy metody MR ve fázi posilování závazku ke změně

Při práci na budování motivace s klientem je nutné včas rozpoznat prvky v klientově chování, které naznačují, že klient začíná být připraven ke změně. Tyto prvky se obvykle začínají objevovat plynule, s postupným narůstáním jejich frekvence, nikoliv skokovým nárůstem. Mezi tyto signály naznačující vyšší ochotu a připravenost klienta ke změně patří:

- **snížený odpor** (klient se nesnaží odporovat, neobjevuje se odpor)
- **snížení snahy diskutovat o problému** (klient se chová, jako by měl probrána všechna podstatná témata, vzbuzuje dojem, že čeká na další krok)
- **řešení** (klient se chová, jako by našel nějaké řešení, je klidnější, relaxovaný, někdy může působit až rezignovaným dojmem)
- **řeč změny** (klient uznává nevýhody současného stavu a potřebnost změny, optimismus ohledně změny nebo úmysl změnit se)
- **otázky týkající se změny** (klient zjišťuje, co by měl udělat pro uskutečnění změny)
- **představy ohledně změny** (klient si zkouší představovat, jak bude vypadat jeho život po uskutečnění změny, zkouší také předvídat případné těžkosti)
- **experimentování** (klient zkouší změnu nanečisto, „na zkoušku“).

(podle Miller, Rollnick, 2002, s. 127)

V případě, že se začínají častěji objevovat tyto signály, je možné uvažovat o přechodu do fáze posilování závazku. Celkové nastavení vztahu mezi klientem a pracovníkem by se přechodem do druhé fáze nemělo nijak zvlášť měnit, pracovník pouze může začít některé techniky (konkrétní příklady viz Miller, Rollnick, 2002, s. 130 – 133) používat více cíleně, takže průběh setkání začíná být více zaměřený na konkrétnější problémy. Není tedy nutno začít klientovi vysvětlovat, co by měl dělat, spíše je důležité ptát se klienta, jak by chtěl problém řešit on. Stále by to však měl být klient, kdo přijímá důležitá rozhodnutí.

Přechodové shrnutí je velmi vhodné využít na počátku. Mělo by obsahovat rekapitulaci toho, kam až se klient s pracovníkem dostali. Důležité je, aby toto shrnutí obsahovalo i reflexi klientových přetrvávajících ambivalencí.

V hovoru může terapeut začít používat **klíčové otázky**. Ty by měly být vždy otevřené a zaměřovat se především na momentální klientovu situaci, a co je s touto situací možno dělat. Klientovy odpovědi na tyto otázky jsou stále pracovníkem reflektovány.

Informace a rady je nutno předávat velice specifickým způsobem. Jak upozorňují Miller a Rollnick (2002, s. 131 – 132), odborná informace je v motivačních rozhovorech poskytována pouze na klientovu vlastní žádost nebo s jeho výslovným souhlasem. Při předávání informací je nutné zaujmout neutrální stanovisko a podávat je spíše jako jednu z možností, než jako stanovisko, které terapeut zastává. Je také vhodné podávat informace ve větším celku, ze kterého je možné vybírat.

Projednávání plánu má tři fáze: stanovení cílů (rozhodování o tom, co a kdy se klient rozhodl změnit), zvažování možností (výběr způsobu, jakým lze změny dosáhnout), vytváření plánu (vytvoření pokud možno písemného plánu, co, jak, proč a kdy chce klient změnit).

Jak připomínají Miller a Rollnick, podpora klienta při **přechodu k akci** může zásadním způsobem ovlivnit úspěšnost dosažení změny, a sami uvádějí některé metody podpory klienta v této fázi (Miller, Rollnick, 2002, s. 138).

2.8 Schéma terapeutického působení metody MR

Při pokusu o analýzu toho, jakým způsobem je dosahováno změny při použití motivačních rozhovorů, lze říci, že jedním z nejdůležitějších působících prvků je nabídka terapeutického vztahu, bezpečného prostředí, ve kterém může klient za pomoci terapeuta uskutečňovat sebeexploraci, tedy jinými slovy tři předpoklady formulované Rogersem jako nutné a dostačující v terapeutickém procesu: empatie (porozumění vcítěním), akceptace (bezvýhradné přijetí klienta terapeutem) a kongruence (opravdovost). Zajímavější je otázka, jakým způsobem dosahuje metoda motivačních rozhovorů změny, resp. motivace ke změně, a to často i u klientů do té doby označovaných za nemotivované? Jedním možným úhlem pohledu je analýza působení metody MR na jednotlivé složky ovlivňující chování podle Atkinsonovy formule doplněné Nakonečným (Nakonečný, 2002, s. 458): $B = f(M, P, H, D)$. Jak tedy motivační rozhovory působí na tyto jednotlivé složky?

Výchozí motivace (M) je v motivačních rozhovorech zvyšována zejména možnostmi explorační, ujasňovací a objevovací vlastních hodnot, kladů a záporů současné situace. Klient si může v podporujícím, přijímajícím, naslouchajícím a reflektujícím prostředí terapeutického vztahu ujasňovat vlastní žebříčky hodnot.

Vhodné otevřené otázky tuto mohou motivaci také zvyšovat. Motivace je zvyšována i posilováním rozporů, kdy klient zjišťuje, že jeho chování je v rozporu s některými cíli, které on sám považuje za důležité.

Subjektivní pravděpodobnost dosažení cíle (P) je zvyšována za pomoci zvyšování sebevědomí klienta. Klient se při použití MR přestává cítit jako bezmocný, začíná se postupně cítit jako více kompetentní k řešení svého problému, resp. k uskutečnění změny. Za pomoci potvrzování a pozitivního přijetí začíná reálně zjišťovat své schopnosti a navíc je schopen díky pracovníkovým otevřeným otázkám a podpoře vidět i reálné problémy, se kterými se při uskutečňování změny může setkat, a na tyto problémy se připravit, případně získat o nich informace od pracovníka, což subjektivní pravděpodobnost dosažení změny také zvyšuje.

Subjektivně pocíťovaná hodnota cíle (P) se zvyšuje tím, jak klient postupně zjišťuje a ujasňuje si, co uskutečněním změny získá, zejména během používání reflexí a shrnování pracovníkem.

Očekávané důsledky jednání (D) může klient během motivačních rozhovorů analyzovat a ujasnit si, zda převažují kladné nebo záporné důsledky, a které z nich jsou pro něj důležité.

Při pohledu na tento přehled působení metody motivačních rozhovorů lze říci, že hlavní charakteristikou jejího působení je skutečnost, že v podporujícím a důvěrném prostředí terapeutického vztahu působí motivační rozhovory na klientovu motivaci komplexně, pomocí posilování různých složek motivace.

2.9 Cílové skupiny indikované pro využití metody MR

Metoda motivačních rozhovorů byla původně určena pro klienty s problémy v oblasti závislého chování, zejména kouření a pití alkoholu. Její použití se však postupně rozšiřovalo, takže již v prvním vydání knihy o motivačních rozhovorech jsou dostupné zkušenosti z využití motivačních rozhovorů při práci s uživateli heroinu, s HIV pozitivními nebo se sexuálními devianty. „Motivační rozhovory patří mezi odbornou veřejností mezi stále uznávanější intervence terapeutické práce s osobami, jež se potýkají s některou z forem naučeného kompulzivního nebo problémového chování. Jsou úspěšně uplatňovány v celém spektru programů léčby

osob – od kuřáků, přes problémové uživatele alkoholu či nezákonných drog až po osoby s problémy ve stravovacích návycích“ (Radimecký, in Miller, Rollnick, 2003, s. VII).

Lze tedy říci, že hlavní cílovou skupinou jsou osoby s problémy v oblasti závislého chování. Širší cílovou skupinou motivačních rozhovorů pak jsou lidé s potřebou změny škodlivého nebo ohrožujícího chování nejrůznějšího druhu. „Přestože byl myšlenkový základ motivačního tréninku vytvořen v oblasti práce se závislostí, je možné tento model aplikovat na jakoukoliv situaci, která zahrnuje vyjednávání o změně chování“ (Bell a Rollnick, 1999, s. 227). Cílové skupiny a možnosti využití metody motivačních rozhovorů a jejich prvků se tak stále rozšiřují a zkoumají se možnosti jejich využití v nejrůznějších oblastech.

2.10 Možné problémy při použití metody MR

Možné problémy na počátku terapeutického vztahu

První skupinou možných problémů při používání metody motivačních rozhovorů jsou problémy vznikající zejména na počátku terapeutického vztahu, v první fázi motivačních rozhovorů. Jsou také nazývány jako „pasti“, pravděpodobně mimo jiné proto, že pokud pracovník zabředne do některého z těchto problémů, může to výrazně ohrozit další vývoj terapeutického vztahu. „Terapeutovo chování může mít i během tohoto jediného kontaktu výrazný vliv na míru klientova odporu a na dlouhodobý výsledek“ (Miller, Rollnick, 2003, s. 56). Zde je tedy přehled těchto raných problémů (podle Miller, Rollnick, 2002, s. 55 - 63):

Otázky a odpovědi jsou prvním možným druhem problému. Ten se může objevit, pokud pracovník potřebuje zjistit některé údaje a zahrne klienta sérií otázek, na které klient zpravidla jednoslovně odpovídá. Pracovník tak může mít pocit, že má průběh pod kontrolou, a pro klienta je jeho pasivní role pohodlná. Při tomto způsobu komunikace však není klient podněcován k přemýšlení a hovoru o svých problémech, a už vůbec nemá příležitost vyslovovat řeč změny. Vhodným způsobem prevence vzniku tohoto problému je vyplnění dotazníku klientem ještě před začátkem hovoru. Další doporučení říká, že během hovoru by měly být pokládány

maximálně dvě otázky (ať už otevřené nebo uzavřené) po sobě a měly by být střídány reflexí a shrnováním.

Zaujetí postojů (také *konfrontace a popírání*) se může objevit kdykoliv během rozhovoru, nejčastěji ale v počátečních fázích. Pokud je klient v ambivalenci, zvažuje důvody pro a proti změně, a terapeut mu začne vysvětlovat, že má problém a že by se měl změnit (a tedy zastává stanovisko pro změnu), pak je vcelku předvídatelnou reakcí klienta, že začne vysvětlovat, že nemá problém, popřípadě že problém není tak závažný (tedy zastává stanovisko proti změně). Hovor se tak rychle může zvrhnout z debaty o problému v konfrontaci obou stran, v souboj o vítězství. Tomuto se dá velmi dobře zabránit využíváním základních postupů motivačních rozhovorů, zejména reflektivního naslouchání a vyvolání řeči změny.

Upadnout do **pasti experta** je snadné zejména pro vysoce motivovaného pracovníka, který se snaží za všech okolností znát odpovědi a řešení na všechny otázky a pomoci klientovi s řešením všech problémů. Tím se však klient ocitá v roli pasivního příjemce pracovníkových doporučení. Zejména ve fázi budování motivace je proto nutné, aby klient byl aktivnějším účastníkem procesu.

Nálepkování je častou chybou terapeutů, kteří si myslí, že je důležité, aby klient přijal svou diagnózu. Přijetí nálepky klientem není ale z hlediska úspěšnosti vůbec podstatné. „A protože není známa žádná terapeutická výhoda spojená s přijetím nálepek, nemá cenu riskovat pád do smyčky konfrontace a odporu“ (Miller, Rollnick, 2003, s. 60). Na druhou stranu ale není důvod klientovi v přijetí diagnózy (a tedy i nálepky) bránit, pokud sám projevuje ochotu diagnózu přijmout.

Předčasné zaměření může nastat, pokud se terapeut předčasně zaměří na jinou stránku problému, než kterou považuje za důležitou a kterou se chce zabývat klient. Pro vyhnutí se tomuto problému je důležité především zjišťovat klientem pociťované problémy a obavy, nikoliv se zabývat obavami a problémy, které vidí pracovník.

Během počátečního setkání se také může objevit téma **obviňování**. Klient může mít obavu, že se bude hledat viník současné situace. Tomu se dá dobře předejít vysvětlením smyslu terapie. Klientovi je třeba vysvětlit, že účelem není najít viníka, ale spíše najít možné způsoby řešení současné situace.

Potenciální problémy ve fázi posilování závazku ke změně

Prvním problémem, který může v této fázi nastat, je *podcenění ambivalence*. Vychází z mylné představy, že když klient začne projevovat známky připravenosti, je už rozhodnut a je možno přistoupit k akci. Nerozhodnost nemizí okamžitě po přijetí rozhodnutí a klient si je i nadále vědom určité míry ambivalence. Pracovníkovým úkolem je tuto ambivalenci i nadále reflektovat a pomáhat klientovi s jejím zvládnutím.

Další nebezpečí představuje *přílišné směřování klienta*. Spočívá v tom, že poté, co se objeví známky připravenosti ke změně na straně klienta, pracovník předloží klientovi plán, se kterým klient není ztotožněn. „Objevují se zde tendence prohlašovat: „Nyní jste připraven pro změnu, a já vám řeknu, co musíte udělat.“ To ohrožuje celé vyznění motivačních rozhovorů, které je zaměřené na klienta, a zvětšuje riziko, že veškerý pokrok, který byl do té doby učiněn, přijde nazmar“ (Miller, Rollnick, 2003, s. 103). Je důležité, aby i nadále zůstal zachován stejný důraz na klientovu svobodu a přijetí zodpovědnosti jako v dosavadních fázích.

Nedostatečné směřování klienta může představovat další problém. Například ve chvíli, kdy se klient zeptá, co by měl dělat, je lepší reagovat nabídkou několika variant postupu než prostým reflektováním. V takovém případě klient zůstává na místě a nedostavuje se další pokrok směrem ke změně.

2.11 Účinnost metody motivačních rozhovorů

Tématem účinnosti metody motivačních rozhovorů se zabývá Burke (Burke et al., 2002, s. 217 - 250) ve svém přehledu shrnujícím výsledky studií na toto téma. Do svého přehledu zahrnuje výzkumy adaptací motivačních rozhovorů (AMI), které definuje jako „intervence, které používají i jiné techniky než techniky motivačních rozhovorů, ale přitom zachovávají principy motivačních rozhovorů jako základ terapie, a také intervence přizpůsobené pro použití laiky“ (Burke et al., 2002, s. 218). V přehledu uvádí srovnání účinnosti ve většině oblastí, kde jsou motivační rozhovory využívány a aplikovány.

V tomto přehledu uvádí střední až vysokou účinnost a setrvání účinku motivačních rozhovorů a AMI v oblasti alkoholových a drogových závislostí. Uvádí

účinnost AMI jak při samostatném použití, tak i v případě použití před zahájením jiné léčby. Smíšené výsledky, popřípadě nedostatek empirických dat uvádí v případě využití motivačních rozhovorů při odvykání kouření a při řešení problémů spojených s nezdravým životním stylem.

Ve výsledcích obdobné meta-analytické studie obsahující výsledky 85 klinických výzkumů v devíti problémových oblastech s celkem 19 708 účastníky uvádí Hettema (Hettema, 2007) celkovou kombinovanou účinnost metody ve výši 0,41 a nejvyšší účinnost metody u problémů v oblasti stravovacích návyků, naopak nejnižší účinnost při odvykání kouření.

Rohsenow (in Rohsenow, 2004) popisuje nejvyšší účinnost postupů založených na motivačních rozhovorech při práci s klienty s nízkou úrovní počáteční motivace.

Jak uvádí Gossop (2009, s. 28), stále nejsou dobře známy účinné složky metody motivačních rozhovorů a výsledky měření účinnosti jsou proměnlivé. Připomíná také nižší účinnost motivačních rozhovorů při realizaci na základě metodické příručky.

V současnosti se stále rozšiřuje spektrum oblastí, kde jsou využívány metody motivačních rozhovorů.

2.12 Motivační rozhovory v současnosti

Motivační rozhovory jsou v současnosti celosvětově široce rozšířenou metodou. Existuje Síť trenérů motivačních rozhovorů (Motivational Interviewing Network of Trainers – MINT). Jde o sdružení, jehož cílem je podpora vzdělávání a rozvoje motivačních rozhovorů a příbuzných metod (podle MINT, 2009a). V současnosti má tato organizace po celém světě 725 členů s profesním zázemím v nejrůznějších pomáhajících profesích, nabízejících výcvik v motivačních rozhovorech (podle údajů k 3.2.2010) a dalších více než tisíc absolventů kurzu TNT (Training of New Trainers), který je předpokladem pro možnost vedení výcviku v motivačních rozhovorech. Seznam členů MINT nabízejících výcvik v motivačních rozhovorech je k dispozici na internetu (MINT, 2009b).

V České republice existuje Sdružení pro motivační rozhovory. Jde o volné sdružení zabývající se vzděláváním, výcvikem a propagací metody motivačních rozhovorů (viz Sdružení pro motivační rozhovory, 2008a).

Standardní formou vzdělávání v metodě motivačních rozhovorů je Základní výcvik v motivačních rozhovorech (dále také kurz). Tento výcvik probíhá formou tří třídních běhů probíhajících v šestiměsíčních intervalech a jeho obvyklá celková časová dotace je 72 hodin. Výcvik je zaměřen na pochopení principů a technik metody motivačních rozhovorů a také na poznávání vlastních postojů, předsudků a hodnot. Během výcviku je kladen důraz na zážitkové metody a nácvik ve skupině. Poslední část standardního výcviku je věnována také supervizi a zpracování zkušeností s použitím metody v praxi. Jak uvádí organizátoři (Sdružení pro motivační rozhovory, 2008b), tento výcvik je určen pro začínající pracovníky, studenty, ale i pro zkušenější pracovníky, kteří neabsolvovali psychoterapeutický výcvik. Další možnosti vzdělávání v metodě MR zahrnují široké spektrum možností, od jednorázových přednášek a seminářů v délce 1-3 hodiny pro seznámení s metodou, přes jednodenní semináře s ukázkami technik, až po supervizní setkání a intenzivní vzdělávací kurzy pro zkušené terapeuty a absolventy jiných psychoterapeutických výcviků. Metoda je velmi flexibilní. Zaměření a formu výcviku lze upravit podle požadavků účastníků pro potřeby užití s různými cílovými skupinami a v různých organizacích.

Do konce roku 2009 proběhlo v ČR podle odhadů členů Sdružení přibližně 30 základních výcviků v motivačních rozhovorech, kterých se zúčastnilo okolo 600 osob, převážně pracovníků v pomáhajících profesích. Proběhla také řada kratších přednáškových a ukázkových akcí. Vzhledem k tomu, že neexistuje žádná evidence, jedná se u těchto údajů pouze o kvalifikované odhady. Metoda motivačních rozhovorů je přednášena přizpůsobenou formou také v Centru adiktologie Psychiatrické kliniky 1. lékařské fakulty Univerzity Karlovy v Praze.

3 PŘÍPRAVNÁ ČÁST VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ

3.1 Volba orientace výzkumného šetření

Během přípravy výzkumného šetření jsem si jako výzkumný problém stanovil zjištění zkušeností absolventů kurzu Motivační rozhovory s použitím metody motivačních rozhovorů v praxi.

Při rozhodování o kvantitativní či kvalitativní orientaci výzkumu je nutno zvážit všechny aspekty dané situace. Kvantitativní výzkum pracuje především se statistickými údaji relativně větších výzkumných souborů, zjišťuje obvykle četnosti relativně malého počtu jevů. Oproti tomu kvalitativní výzkum pracuje s menšími výzkumnými soubory, avšak snaží se o hlubší porozumění a detailnější popis jevů, které zkoumá. „V typickém případě kvalitativní výzkumník vybírá na začátku výzkumu téma a určí základní výzkumné otázky. Otázky může modifikovat nebo doplňovat v průběhu výzkumu, během sběru a analýzy dat“ (Hendl, 2008, s. 48). Vzhledem k tomu, že výzkumné šetření bylo zaměřeno převážně na zjištění nových skutečností, nikoliv na ověřování existujících teorií, zvolil jsem kvalitativní výzkum. Dalším důvodem pro volbu kvalitativní strategie výzkumu byla špatná dostupnost dostatečně reprezentativního výzkumného souboru pro provedení kvantitativně orientovaného výzkumu.

Výzkumné šetření je zaměřeno na zjištění přínosů metody motivačních rozhovorů pro pracovníky v pomáhajících profesích. Rád bych zjistil zkušenosti s použitím této metody v praxi a s jejím vlivem na praxi od a názory na motivační rozhovory od osob, které mají s touto metodou praktické zkušenosti. Pro takto formulované zaměření představuje kvalitativně zaměřený výzkum nejvhodnější variantu.

3.2 Využitelnost výsledků výzkumného šetření pro praxi

Nezbytnou součástí práce v pomáhajících profesích je rozšiřování a doplňování kvalifikace formou dalšího vzdělávání. Toto výzkumné šetření se zaměřuje na zjištění zkušeností s využitím metody motivačních rozhovorů v praxi a může tak případným zájemcům o vzdělávání přinést cenné informace, které by měly

usnadnit a zpřesnit rozhodování o tom, zda jsou motivační rozhovory vhodnou volbou. Tyto informace mohou být cenné i pro manažery neziskových organizací, kteří rozhodují o směřování dalšího vzdělávání svých podřízených. Vzhledem k dosavadní slabé výzkumné a publikační činnosti k tématu v České republice může být téma výzkumného šetření přínosné i pro širší odbornou veřejnost zabývající se především problematikou závislého chování a práce s motivací klientů.

3.3 Výzkumná metoda

Pilotážní průzkum

Pilotážní průzkum pro výzkumné šetření jsem provedl během září a října 2009 mezi absolventy třídílného Základního výcviku v motivačních rozhovorech (viz Sdružení pro motivační rozhovory, 2008b). Účelem pilotážního průzkumu bylo mezi potenciálními informanty zjistit základní údaje relevantní pro rozhodování o výběru informantů pro výzkumné šetření. „Dokud nemáme skutečně hlubokou znalost cílové populace, a to hlavně vzhledem ke zkoumané problematice, pilotážní průzkum je nevyhnutelný“ (Disman, in Gavora, 2000, s. 68). Pilotážní výzkum proběhl formou jednoduchého dotazníku (Viz Příloha A). Respondentům ochotným zúčastnit se byly sděleny pokyny pro vyplnění dotazníku, dále byly zodpovězeny dotazy a popsán způsob nakládání se získanými údaji, včetně respektování soukromí respondentů. Byly zjišťovány tyto údaje: věk, pohlaví, vykonávaná profese, nejvyšší dokončené vzdělání a délka praxe v pomáhajících profesích. Odevzdáním vyplněného dotazníku dávali respondenti předběžný souhlas s účastí ve výzkumném šetření.

Výzkumný soubor

Výzkumný soubor byl sestaven metodou záměrného výběru. Výběr byl prováděn z respondentů, kteří odevzdali vyplněný dotazník pilotážního výzkumu a vyjádřili souhlas s účastí ve výzkumném šetření. Pro zařazení do výzkumného šetření jsem formuloval tato základní kritéria:

1. absolvování Základního výcviku v motivačních rozhovorech
2. praxe v pomáhajících profesích v trvání alespoň tří měsíců od ukončení Základního výcviku v motivačních rozhovorech.

Základní kritéria splňovalo 17 respondentů pilotážního průzkumu. Konečná velikost výzkumného souboru nebyla předem přesně stanovena. Výzkum jsem hodlal ukončit, jakmile se začnou projevovat známky saturace. „Rozsah výběru (počet osob, lokalit) se neurčuje statisticky, jako u kvantitativního výzkumu, ale řídí se saturací. Výběr se ukončí, když výzkumník zjistí, že informace od dalších osob jsou stejné, opakují se. Další rozšiřování výběru potom už nemá cenu“ (Easton, in Gavora, 2000, s. 144). Při výběru účastníků jsem použil metodu kombinovaného účelového vzorkování, jak ji popisuje Patton (in Hendl, 2008, s. 152). Primární snahou bylo zajistit ve výzkumném souboru přítomnost pokud možno kompletního spektra profesí zastoupených mezi účastníky pilotážního průzkumu, což bylo nejvíce významné z hlediska zaměření výzkumného šetření, a dále se pokusit zajistit co nejpestřejší složení z hlediska ostatních charakteristik, zjišťovaných v pilotážním průzkumu. Cílem tohoto způsobu výběru byla podpora validity výzkumného šetření pomocí triangulace zdrojů informací. „Pod pojmem triangulace se rozumí kombinace různých metod, různých výzkumníků, rozdílných zkoumaných skupin nebo osob, rozdílných lokálních a časových okolností a teoretických perspektiv, jež se uplatňují při zkoumání určitého jevu“ (Hendl, 2008, s. 147). Pro označení účastníků pilotního průzkumu jsem používal označení respondent, pro účastníky výzkumného šetření samotného pak označení informant.

Metoda získávání dat

Pro výzkumné šetření jsem jako metodu získávání dat zvolil rozhovor pomocí návodu tak, jak jej popisuje Hendl: „Návod k rozhovoru představuje seznam otázek nebo témat, jež je nutné v rámci interview probrat. Tento návod má zajistit, že se skutečně dostane na všechna pro tazatele zajímavá témata. Je na tazateli, jakým způsobem a v jakém pořadí získá informace, které osvětlí daný problém. Zůstává mu i volnost přizpůsobovat formulace otázek podle situace“ (Hendl, 2008, s. 174). Tato metoda je podle mého názoru pro účely daného výzkumného šetření nejvhodnější, neboť zajišťuje zodpovězení témat nezbytných pro účely šetření a zároveň poskytuje

informantovi dostatek prostoru pro zdůraznění a uplatnění vlastních pohledů na danou problematiku, případně i pro otevření nových témat k dané problematice se vztahujících.

Metoda transkripce dat

Pro transkripci získaného materiálu jsem využil techniku shrnujícího protokolu popsanou Hendlem: „Základní myšlenkou přitom je, že v první řadě jde o sjednocení úrovně obecnosti podávaných informací, pak se přistupuje ke stále větší abstrakci“ (Hendl, 2008, s. 209). Z textu rozhovorů jsem abstrahoval výroky a ty poté rozdělil do tématických okruhů podle dílčích cílů výzkumného šetření, přičemž jsem předpokládal, že výroky k jednotlivým dílčím cílům se budou většinou (ne však nutně vždy) vyskytovat v odpovědích na otázky k danému dílčímu cíli. Zároveň jsem a priori nevyklučoval zařazení jednoho výroku do více tématických okruhů. Jednotlivé výroky byly pro snadnější další zpracování přeformulovány tak, aby byl co nejvíce zachován jejich původní význam.

V další fázi pak byly v rámci každého tématického okruhu výroky kategorizovány podle toho, ke kterému aspektu daného problému se vyjadřují. Počet ani charakteristika jednotlivých kategorií nebyly předem stanoveny.

Metoda interpretace dat

Kategorie vytvořené při transkripci dat v závěru interpretuji, a popisují zjištění vztahující se k jednotlivým tématickým okruhům. Při interpretaci dat vycházím z fenomenologické metody interpretace (in Hendl, 2008, s. 268 - 270).

3.4 Cíl výzkumného šetření

Hlavním cílem výzkumného šetření je na základě zkušeností absolventů kurzu motivačních rozhovorů zjistit vliv a přínos metody motivačních rozhovorů na tyto absolventy v různých oblastech. Nejdůležitější sledovanou oblastí je vliv metody motivačních rozhovorů, včetně případných rizik, na práci v pomáhajících profesích. Dalším cílem je zjistit a popsat případný vliv činitelů na straně absolventa kurzu motivačních rozhovorů (věk, vzdělání, délka praxe, druh profese) na přínos metody

motivačních rozhovorů pro absolventa. Zjišťuji, zda a jaký vliv mají motivační rozhovory na mimoprofesionální život absolventů. Dále se snažím zjistit, jak absolventi vnímají formu a rozsah kurzu motivačních rozhovorů, který absolvovali.

3.5 Dílčí cíle výzkumného šetření

K hlavnímu výzkumnému cíli dospějeme stanovením a dosažením dílčích výzkumných cílů. Tyto dílčí cíle by měly obsahovat všechna témata relevantní pro dosažení hlavního výzkumného cíle. Dílčí výzkumné cíle mohou být případně během výzkumu doplňovány a upravovány na základě nově zjištěných skutečností. K dosažení dílčích výzkumných cílů jsou stanoveny tazatelské otázky přiřazené k jednotlivým dílčím výzkumným cílům.

Dílčí výzkumný cíl 1: Zjistit přínos metody motivačních rozhovorů pro absolventa kurzu

Tento dílčí cíl je nejobecněji formulován a dává prostor informantovi k tomu, aby popsal ty složky přínosu metody MR, které on sám považuje za nejdůležitější. Zabývá se převážně vlivem metody MR na pracovní život informanta. Pomocí tohoto cíle zjišťuji, jaké přínosy metody MR považuje za nejdůležitější a z jakých důvodů.

Tazatelské otázky:

1. Jak bys popsal přínos metody MI pro Tebe?
2. V jakých oblastech Tvé práce Ti absolvování kurzu MI nejvíce pomohlo?
3. Které své schopnosti a dovednosti vnímáš jako lepší po absolvování kurzu MI?
4. Při řešení jakých problémů ve Tvé práci Ti využití metody MI nejvíce pomáhá?
5. Jaké znalosti a dovednosti získané absolvováním kurzu MI nejvíce oceňuješ a proč?
6. Jak a v čem se změnila Tvá práce po absolvování kurzu MI ve srovnání s prací v době před absolvováním kurzu (kvalita práce, přístup k práci i ke klientovi, výsledky, prožívání, spokojenost s vlastním výkonem)?

7. Jaké části své práce vnímáš jako výrazně lepší po absolvování kurzu MI?
8. Jaké další změny ve své práci pozoruješ díky absolvování kurzu MI?
9. Jak hodnotíš přínos kurzu MI pro svou práci?
10. Pokus se popsat tři nejvýznamnější kladné a tři nejvýznamnější záporné stránky metody MI.

Dílčí výzkumný cíl 2: Zjistit vliv délky praxe v pomáhajících profesích na přínos metody MR

Tento dílčí cíl se snaží zjistit, zda a jakým způsobem může délka praxe v pomáhajících profesích v době před absolvováním kurzu ovlivňovat přínos metody MR pro absolventy kurzu. Součástí tohoto dílčího cíle je i snaha stanovit optimální délku praxe v pomáhajících profesích pro absolvování kurzu metody MR.

Tazatelské otázky:

1. Jak vnímáš vliv délky praxe v pomáhajících profesích na přínos kurzu MI pro absolventa?
2. Jaká délka praxe v pomáhajících profesích je podle Tebe přiměřená k absolvování kurzu MI? Z jakých důvodů?
3. Jak vnímáš vhodnost kurzu MI pro studenty denního studia v pomáhajících profesích, popř. čerstvé absolventy nebo jiné osoby bez praxe v pomáhajících profesích?
4. Jaká je podle Tebe horní hranice počtu let praxe v pomáhajících profesích, za kterou by přínos absolvování kurzu MI klesal? Z jakých důvodů?
5. Domníváš se, že je nějaká horní hranice počtu let praxe v pomáhajících profesích, po které by výslovně nebylo vhodné kurz MI absolvovat? Z jakých důvodů?

Dílčí výzkumný cíl 3: Zjistit vliv věku na přínos metody MR

Tento dílčí cíl zjišťuje, jaký vliv na přínos metody MR může mít věk, ve kterém je kurz absolvován. Snaží se také definovat optimální věkové rozmezí pro absolvování kurzu metody MR.

Tazatelské otázky:

1. Jak vnímáš vliv věku na přínos kurzu MI?
2. Jaký věk je podle Tvého názoru nejvhodnější pro absolvování kurzu MI? Z jakých důvodů?
3. Domníváš se, že je nějaká horní hranice věku, za kterou by již přínos absolvování kurzu klesal? Z jakých důvodů?
4. Domníváš se, že je nějaká věková hranice, po které by nebylo vhodné kurz MI absolvovat? Z jakých důvodů?

Dílčí výzkumný cíl 4: Zjistit vliv absolvovaného formálního vzdělání na přínos metody MR

Tento dílčí cíl se snaží objasnit, zda a jakým způsobem ovlivňuje přínos metody MR absolvované formální vzdělání, tedy vzdělání získané v síti středních škol, vyšších odborných škol a vysokých škol. Snaží se popsat vliv vzdělání jednak na průběh kurzu metody MR, a také vliv vzdělání na aplikaci metody MR v praxi. Pokouší se také zjistit, jaké formální vzdělání považují informanti za přiměřené pro absolvování kurzu.

Tazatelské otázky:

1. Jaký druh a stupeň vzdělání vnímáš jako vhodný popř. nezbytný před zahájením kurzu MI a proč?
2. Vnímáš některé znalosti a dovednosti z kurzu MI jako dobře známé již před počátkem kurzu? Pokud ano, jakým způsobem jsi je získal(a)?
3. Jaké vzdělání by podle Tvého názoru případně mohlo nahradit kurz MI?

4. Jak a v čem Ti podle Tvého názoru pomohlo Tvé vzdělání při absolvování kurzu?
5. Jak a v čem ovlivňuje Tvé vzdělání aplikaci metody MI v praxi?

Dílčí výzkumný cíl 5: Zjistit vliv předchozích absolvovaných kurzů dalšího vzdělávání, včetně dlouhodobých sebezkušenostních výcviků, na přínos metody MR

V rámci tohoto dílčího cíle se snažím zjistit, jak ovlivňuje předchozí absolvované další vzdělávání přínos metody MR. Tento dílčí cíl v sobě zahrnuje další téma. Je jím porovnání kurzu metody MR s jinými kurzy dalšího vzdělávání.

Tazatelské otázky:

1. Jaké rozdíly vnímáš při porovnání kurzu MI s ostatními kurzy dalšího vzdělávání, které jsi absolvoval(a) ?
2. Které techniky, metody a přístupy jsi znal(a) z již dříve absolvovaného vzdělávání?
3. V jakých vzdělávacích kurzech jsi tyto Tobě známé techniky získala?
4. Jaký vliv měla případná dřívější znalost těchto technik, metod a přístupů na přínos kurzu MI pro Tebe?
5. Jak bys popsal(a) kurz MI v porovnání s dlouhodobým sebezkušenostním psychoterapeutickým výcvikem, pokud jsi jej absolvoval(a)?
6. Jaký vliv měla případná dřívější znalost některých technik, metod a přístupů na aplikaci metody MI v praxi?

Dílčí výzkumný cíl 6: Zjistit, jaký vliv na přínos metody měla forma, jakou vzdělávací kurz proběhl

Tímto výzkumným cílem se pokouším zjistit, jak informanti vnímají vliv parametrů samotného vzdělávacího kurzu na jeho pocíťovaný přínos. Zjišťuji případný vliv jak kvantitativních parametrů (především časová dotace a rozvržení kurzu), tak i parametrů kvalitativních (obsah sdělovaných informací, druhy technik a

cvičení, přístup lektorů k výcviku). Pokouším se také zjistit, jak informanti vnímají potřebnost dalšího vzdělávání v metodě MR.

Tazatelské otázky:

1. Jak vnímáš časovou dotaci a rozvržení kurzu?
2. Jak vnímáš metody, kterými byl výcvik veden?
3. Jak vnímáš přístup lektorů v průběhu výcviku?
4. Jak vnímáš potřebnost dalšího vzdělávání v metodě MI?

Dílčí výzkumný cíl 7: Zjistit, pro které pomáhající profese má metoda MR největší přínos

V tomto dílčím cíli zjišťuji, pro které pomáhající profese je metoda MR vhodná a do jaké míry. V rámci tohoto cíle se tedy snažím nejen zjistit pomáhající profese, pro které je metoda vhodná, ale také zjistit, jak zásadní přínos pro danou profesi má nebo může mít. Snažím se také zjistit, zda může být metoda MR prospěšná a využitelná i pro jiné než pomáhající profese.

Tazatelské otázky:

1. Pro které pomáhající profese má podle Tvého názoru metoda MI největší, popř. zásadní přínos a proč?
2. Pracovníkům kterých pomáhajících profesí bys metodu MI doporučil(a) jako přínosnou?
3. Jaký přínos může podle Tvého názoru mít znalost metody MI pro člověka, který nepracuje v pomáhajících profesích?
4. Pro které profese kromě pomáhajících může být podle Tvého názoru metoda MI využitelná a proč?

Dílčí výzkumný cíl 8: Zjistit vliv metody MR na mimoprofesionální život absolventů kurzu

Tento dílčí cíl se snaží zjistit, zda a jaký vliv má nebo může mít znalost metody MR na informanty v jejich soukromí, tedy především v osobním, rodinném a společenském životě, a jak jej pocítují sami informanti.

Tazatelské otázky:

1. Jaký přínos podle Tvého názoru má nebo může mít znalost metody MI pro osobní, mimoprofesionální život člověka?
2. Jaký vliv mělo absolvování kurzu MI na Tvůj mimoprofesionální život?
3. Jaká případná rizika pro osobní život člověka může podle Tvého názoru přinášet absolvování kurzu MI?

Dílčí výzkumný cíl 9: Zjistit případná negativa a rizika metody MR

V rámci tohoto dílčího cíle se snažím zjistit a popsat případné negativní stránky metody MR, pocítované informanty, ať už se jedná o negativa jakéhokoli druhu (personální a situační kontraindikace, možnosti zneužití, nesprávného použití apod.).

Tazatelské otázky:

1. Jaké nevýhody a rizika má podle Tvého názoru metoda MI?
2. Jak by se podle Tvého názoru dalo těmto rizikům předcházet?
3. V jakých situacích považuješ využití metody MI za nepřínosné, nevhodné nebo ohrožující?

4 ORGANIZACE VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ

Časový harmonogram výzkumného šetření

Výzkumné šetření probíhalo od září 2009 do ledna 2010, tedy během čtyř měsíců. Během přípravné fáze (září – říjen 2009) byla zvolena výzkumná metoda a stanoven předběžný časový harmonogram výzkumného šetření. V této době také proběhl pilotážní výzkum. Během listopadu a prosince proběhl sběr dat, v průběhu prosince a ledna pak zpracování, analýza a interpretace těchto dat.

Realizace výzkumného šetření

Výzkumné šetření jsem prováděl s informanty osobně, a to vždy po individuální dohodě s konkrétním informantem na takovém místě, které informantovi nejvíce vyhovovalo a zároveň splňovalo předpoklady pro provedení rozhovoru (především tiché prostředí a zajištění soukromí). Ve dvou případech se jednalo o informantovo pracoviště, v dalších dvou případech o informantovo bydliště, ve zbývajících třech případech rozhovor proběhl ve veřejných restauračních zařízeních, které svou povahou umožňovaly dodržení podmínek nezbytných pro rozhovor.

Provedení rozhovorů

Jednotlivé rozhovory v závislosti na množství informací trvaly od 30 do 75 minut. Před započítím rozhovoru byli informanti seznámeni s tím, jakým způsobem budou rozhovory probíhat, a jaký typ informací se výzkumným šetřením snažím zjistit. Nejčastější obavou informantů bylo, že budou přezkušováni ze znalosti metody MR. Informanti byli seznámeni s tím, že rozhovory budou nahrávány na diktafon a byli také seznámeni s omezením anonymity vyplývajícím z obecných charakteristik výzkumného souboru. Nahrávání rozhovoru na diktafon má řadu výhod. Tou nejmarkantnější výhodou pro tazatele je možnost plně se soustředit na samotný průběh hovoru bez nutnosti neustálého vytváření písemných poznámek. Všichni informanti se rozhovoru účastnili dobrovolně a bez nároku na odměnu.

Zpracování dat

Rozhovory nahrané na diktafon byly přepsány do písemné podoby, aby bylo možno se získanými informacemi dále pracovat. Přepis byl prováděn ve formě doslovného citování zvukového záznamu se zachováním podoby hovoru. Následně byla z přepisu odstraněna tzv. „slovní vata“ a výrazy nepodstatné pro obsah textu. Tato úprava byla nutná, aby bylo možné s textem dále efektivně pracovat. Poté byly v textu identifikovány relevantní výroky, tedy především věty, části vět a slovní spojení, která jsou relevantní pro účely výzkumného šetření. Pro snadnější orientaci v původu výroků během zpracování byly výroky jednotlivých informantů označeny různými barvami. Tyto relevantní výroky pak byly přiřazeny k jednotlivým dílčím cílům. V rámci takto vytvořených skupin pak byly vytvořeny podskupiny výroků podle toho, k jaké části dílčího cíle a jakým způsobem se tyto výroky vyjadřují. Tyto podskupiny byly následně interpretovány.

Možná zkreslení výzkumného šetření

Během kvalitativně zaměřeného výzkumného šetření může docházet ke zkreslením různého druhu. Na tyto zkreslení je možno se připravit tak, aby se jejich případný vliv na výsledek výzkumného šetření minimalizoval. Na straně informanta může docházet ke špatnému porozumění položeným otázkám. Toto špatné porozumění může tazatel zjistit z informantovy odpovědi a je na něm, aby informantovi otázku blíže upřesnil. Tazatel naopak může chybně porozumět významu informantova sdělení. Tomu lze předcházet opakováním otázek na stejné téma jinou formou, aby tazatel na dané téma získal konkrétnější informace, jimž lze lépe porozumět. Dalším možným zkreslením je zkreslení výroku při jeho reformulaci pro účely dalšího šetření. Toto zkreslení lze omezit pečlivou analýzou výroku a kontextu, ve kterém byl vysloven, tak, aby nová formulace co nejvíce zachovávala původní smysl výroku. Posledním možným zkreslením, které bych rád zmínil, je zkreslení vyplývající z vlastní zkušenosti tazatele se zkoumaným tématem. Tomuto zkreslení se dá předejít především autorskou poctivostí a pečlivým ověřováním toho, zda interpretace a závěry připisované sledovaným jevům vycházejí skutečně ze zjištěných údajů, nebo jsou nadměrně zkresleny úhlem pohledu výzkumníka. Toto

zkreslení v kvalitativně orientovaném výzkumu nelze zcela odstranit, je však žádoucí jej kontrolovat a udržovat na co nejnižší úrovni.

5 CHARAKTERISTIKA VÝZKUMNÉHO SOUBORU

V rámci výzkumného šetření proběhlo sedm rozhovorů se sedmi informanty. Informanti jsou označeni písmeny A, B, C, D, E, F, G. Následují charakteristiky jednotlivých informantů zjištěné pilotážním průzkumem.

INFORMANT A

Pohlaví: muž

Věk: 38

Nejvyšší dosažené vzdělání: SŠ

Pracovní pozice: vedoucí pracovník kontaktního centra, lektor MR

Celková délka praxe v pomáhajících profesích: více než 10 let

Celková časová dotace absolvovaných kurzů dalšího vzdělávání: 570 hodin

INFORMANT B

Pohlaví: žena

Věk: 28 let

Nejvyšší dosažené vzdělání: VOŠ, sociální práce

Pracovní pozice: terénní pracovník

Celková délka praxe v pomáhajících profesích: 5-10 let

Celková časová dotace absolvovaných kurzů dalšího vzdělávání: 100 hodin

INFORMANT C

Pohlaví: žena

Věk: 27 let

Nejvyšší dosažené vzdělání: VŠ, psychologie (Mgr.)

Pracovní pozice: ambulantní psycholog

Celková délka praxe v pomáhajících profesích: 1-2 roky

Celková časová dotace absolvovaných kurzů dalšího vzdělávání: 405

INFORMANT D

Pohlaví: muž

Věk: 31 let

Nejvyšší dosažené vzdělání: VOŠ, sociální práce

Pracovní pozice: pedagog volného času

Celková délka praxe v pomáhajících profesích: 5-10 let

Celková časová dotace absolvovaných kurzů dalšího vzdělávání: 200

INFORMANT E

Pohlaví: žena

Věk: 23 let

Nejvyšší dosažené vzdělání: VŠ, sociální prevence a patologie

Pracovní pozice: terénní pracovník

Celková délka praxe v pomáhajících profesích: 1-2 roky

Celková časová dotace absolvovaných kurzů dalšího vzdělávání: 24

INFORMANT F

Pohlaví: muž

Věk: 30

Nejvyšší dosažené vzdělání: SŠ

Pracovní pozice: terénní pracovník

Celková délka praxe v pomáhajících profesích: 5-10 let

Celková časová dotace absolvovaných kurzů dalšího vzdělávání: 296 hodin

INFORMANT G

Pohlaví: muž

Věk: 29

Nejvyšší dosažené vzdělání: VOŠ, sociální pedagogika

Pracovní pozice: poradenský pracovník, vedoucí pracovník

Celková délka praxe v pomáhajících profesích: 5-10 let

Celková časová dotace absolvovaných kurzů dalšího vzdělávání: 615 hodin

Výzkumného šetření se tedy zúčastnilo celkem sedm osob, z toho 4 muži a 3 ženy, ve věku od 23 do 38 let. Nejnižším dokončeným vzděláním byla střední odborná škola (informanti A, F), převažovalo vyšší odborné a vysokoškolské vzdělání. Všichni informanti zařazení do výzkumného souboru pracovali s klienty s drogovou problematikou. Všichni informanti (stejně jako všichni respondenti pilotážního průzkumu) pracovali na pracovních pozicích, kde významnou nebo převažující náplní práce byl přímý kontakt s klienty. Dva informanti (A, G) pracovali jako vedoucí pracovníci. Jeden informant (A) působil také jako lektor metody MR. Délka praxe v pomáhajících profesích se pohybovala od minimální výše 1-2 roky až po více než 10 let. Celková hodinová dotace absolvovaných kurzů dalšího vzdělávání (tedy údaj poskytující přibližné porovnání zkušeností informantů s kurzy dalšího vzdělávání) se pohybovala od 24 do 615 hodin.

6 INTERPRETACE ZJIŠTĚNÝCH INFORMACÍ PODLE JEDNOTLIVÝCH DÍLČÍCH CÍLŮ

V této kapitole se věnuji interpretaci výroků k jednotlivým dílčím cílům. U každého dílčího cíle je nejprve uveden výčet výroků informantů strukturovaný podle podtémat daného dílčího cíle. Případná doslovná znění výroků nebo jejich částí jsou v uvozovkách. Poté interpretuji výroky a každý dílčí cíl je uzavírán dílčím shrnutím.

6.1 Dílčí výzkumný cíl 1: Přínosy metody MR

Tento dílčí cíl se zabývá přínosy metody MR. Vzhledem k obecné formulaci tazatelských otázek se informant může soustředit na oblasti a témata, která on sám považuje za nejvýznamnější. Z tohoto důvodu obsahuje tento dílčí cíl nejvíce podtémat a je i obsahově nejrozsáhlejší. Konkrétní přínosy jsou řazeny podle počtu informantů, kteří je zmiňovali.

Výroky k dílčímu výzkumnému cíli 1

Přínosy pro klienta

A: Zorientování se klienta.

B: Klient pocíťuje rozhodnutí jako vlastní.

C: Pro klienta je přínosný formulář změny – „ošahání si“ důsledků změny; lepší uvědomění si vlastních hodnot; pomoc při rozhodování; AHA zážitek – to jsem nevěděl; bezpečnější a strukturovanější prevence relapsu; pocit klienta: mám něco v ruce.

D: S MR není klient tlačěn k něčemu, co nechce; při MR nemá klient pocit nucení do něčeho; klient se v MR s rozhodnutím ztotožňuje a je za něj zodpovědný; klient je informovaný o kladech a záporech svého rozhodnutí; svoboda rozhodnutí klienta.

E: Klient má pocit, že je víc pánem nad svými dalšími kroky; v MR může klient mluvit o tom, co ho nejvíce tíží a může jít směrem, kterým potřebuje; klient bude z kontaktu s MR odcházet s pocitem zodpovědnosti za svoje rozhodnutí; komunikace a práce nad problémem s použitím MR je pro klienta svobodnější.

F: MR pomáhá klientovi k uvědomění si reálných problémů na cestě k cíli; přenos rozhodování na klienta; právo klienta žít život jaký chce; MR – člověk se může sám rozhodnout; při využití MR může být klient přirozenější; klienti jsou s MR klidnější.

G: Klient je nositelem řešení svého problému – naprostá jistota; v MR je klient nucen rozmyslet si, co vlastně chce; MR reflektivním přístupem podporuje klienta v rozvoji a uvědomování si sebe sama (aktivizace klienta); klient v MR se cítí volněji – není tolik veden a hodnocen; klient může v MR pociťovat jako nepříjemný návrat ke skutečné práci na tématu a návrat k němu jako zdroji problému i řešení; už nejde to jednoduché „vy jste mi poradil, abych to zkusil, tak jsem to zkusil, a ono to nefunguje“; MR svým způsobem představuje volání klienta k odpovědnosti za svá slova a činy; pocit klienta v MR: konečně mě někdo poslouchá.

Přínosy pro vztah mezi pracovníkem a klientem

A: Budování pracovního vztahu s klientem; na klienta orientovaný přístup; vnímání klienta jako jedinečné bytosti; „otevřené srdce a čistá hlava“; „nový list papíru“; nové setkání; přistupovat k člověku s obrovským respektem; největší přínos MR - práce s potvrzováním, práce s oceňováním, podpora důvěry klienta ve vlastní schopnosti; význam reflektivního naslouchání; pomoci člověku přiblížit se vnitřní realitě vlastního života; facilitování a moderování rozhovoru člověka sama se sebou; možnost slyšet se; navýšení vnitřního stavu motivace; propojení empatického přístupu a svépomoci; pracovník „v klientových botách“; propojení respektu k člověku a bezpodmínečného přijetí a respektování potřeb; ne schvalování, ale přijetí; zprostředkování svépomocné skupiny v sobě samém; věci od sebe samého; odpadá aplikace cizích zkušeností; rychlejší cesta k cíli.

B: Po absolvování kurzu MR zlepšení v oceňování klientů; oceňování klientů je při práci efektivní.

C: Největší přínos při práci s klientem; lepší uvědomění si probíhajících dějů mezi pracovníkem a klientem; MR vhodné pro lepší pochopení lidí; jiný pohled na klienty – dříve označování jako nemotivovaný, teď vím jak s ním pracovat; s MR je to nabídka pro klienta: můžeme x nemusíme.

D: MR pomohly zorientovat se v přístupu ke klientovi; snadnější zjištění potřeb klienta a vhodných témat; větší jistota v situaci s klientem; s MR lepší zjišťování

klientových potřeb; s MR není klient tlačěn k něčemu, co nechce; zjištění potřeb a cílů a pak pomoc v jejich dosažení; řešení klientem pocíťovaných problémů; řešení problémů důležitých pro klienta dohodou obou stran; klienti méně opouštějí kontakt; snadnější udržování kontaktu s klientem.

E: Lepší práce s klientem v odporu; více oceňování než dříve; vyšší sebevědomí při práci s klientem; rozdíl v práci s MR – nikam klienta netlačí a nesměruje.

F: Přínos MR v individuálním plánování; snadnější formulace cílů spolupráce; člověk si sám snadněji určí vlastní cíle; obecně MR vhodné pro formulaci zakázky – zásadní; s MR více naslouchání a méně směřování s vlastními myšlenkami a cíli; pocit větší jistoty; snížená potřeba „hnát“ kontakt dopředu; přínosná zkušenost zvyšující jistotu („akvárko“); přenos rozhodování na klienta; méně křečovitého průběhu kontaktu („netlačit na pilu“, „nechat lidi volně dejchat“); větší uvědomění klient=partner; pracovník s MR se nestaví do role direktivního rodiče („hele zastrč si tričko, ať nenastydneš“); s MR se zlepšila kvalita rozhovorů s klienty.

G: Bez spolupráce a iniciativy klienta nelze dosáhnout výsledku; pracovník nemá „dávat rozhřešení a dělat zázraky“; větší míra práce spočívá na klientovi; pracovník by klientovi měl ukázat možnosti a provést ho procesem změny k výsledku, kterého chce klient dosáhnout – úlevný pocit pro pracovníka; práce s klientem je o schopnosti pracovníka pracovat s klientem na jeho motivaci; MR je přístup zaměřený na klienta – kladně hodnoceno („jednoznačně super“, „ne o pracovníkovi, poradcovi, ale o klientovi. Poslouchej ho, pracuj s tím, co říká“ – důležité); důležitá je orientace na klienta a jeho prožívání; přínosem MR je jednoznačně nehodnotící a nesoudící přístup; MR zohledňuje klientovy potřeby a požadavky; MR reflektivním přístupem podporuje klienta v rozvoji a uvědomování si sebe sama (aktivizace klienta).

Přínosy pro komunikaci

A: MR je vynikající komunikační nástroj; komunikace s kolegy; největší přínos v komunikaci; přínos pro každého člověka schopného komunikace; MR je zároveň komunikační nástroj i terapeutický přístup, snazší a otevřenější komunikace.

C: Zlepšení v práci s tichem, s ambivalentním klientem, klientem v odporu a klientem s rozporem; lepší vnímání verbálních i neverbálních projevů; MR vhodné pro lepší pochopení lidí.

D: S MR lepší empatické a reflektivní naslouchání; lepší schopnost reflexe; na MR oceňována získaná schopnost empatie a naslouchání; hlavní změna v naslouchání.

E: MR daly model – metodu („berličky“), jak postupovat při rozhovoru s klientem; dříve neznalost a bezradnost, jak reagovat na klienta; MR poskytuje vodítka; po MR lepší naslouchání a vcítění se; po MR více reflektování; lepší kladení otázek; použití MR při komunikaci s dětmi; práce s tichem – nechat klienta přemýšlet nad tématem; komunikace a práce nad problémem s použitím MR je pro klienta svobodnější.

F: S MR více naslouchání a méně směřování s vlastními myšlenkami a cíli; po kurzu MR lepší schopnost naslouchání a komunikace; s MR změna ve způsobu kladení otázek; MR je perfektní forma komunikace; MR naučí člověka poslouchat a dát najevo poslouchání; více naslouchání - méně konfliktů; práce s tichem je úžasná; s MR se zlepšila kvalita rozhovorů s klienty; MR dobré na počáteční stanovení tématu.

G: Zdokonalení v kladení otázek (dobrá otázka je vybídka k další komunikaci, není nutná vševědoucnost – jen kladení otázek).

Přínosy pro profesní rozvoj pracovníka

A: V profesním životě MR na prvním místě: pro práci na změně, v terciární prevenci na „zasévání pochybností“, rozvíjení rozporů, pro rozběhnutí procesu změny, před MR svět nevěděl, jak na práci s odporem, odpor je situačně podmíněná záležitost; znalostí MR ústup od altruistického pomáhání; lepší start v pomáhajících profesích.

C: Širší repertoár technik po absolvování kurzu MR; při práci se používá nejen MR; MR přispívají k profesionálnější práci; pozitivní zkušenost s MR vzbuzuje potřebu se v MR rozvíjet, „jít dál“; celkově větší pocit jistoty při práci; pocit větší profesionality při práci.

D: Díky MR pocíťována větší profesionalita vlastní práce; lepší orientace v práci s klientem – tyto věci hodnoceny jako největší přínos.

E: První podobný výcvik - pocíťován značný pozitivní přínos; větší jistota; rozhovor s klientem má nyní větší smysl a je profesionálnější; pocit větší profesionality; zmizel pocit člověka hozeného do vody („a pracuj a mluv s klientem“); pracovník má vodítka pro práci a ví, jak lépe pomoci; v současnosti hlavní metoda používaná

v práci; po MR si pracovník připadá schopnější a profesionálnější; vyšší sebevědomí při práci s klientem; MR vhodná metoda pro lidi, kteří dosud neprošli žádným psychotherapeutickým výcvikem a začínají v pomáhajících profesích.

F: Pocit větší jistoty.

G: Přínosem MR je příjemné rozšíření obzorů ve způsobech práce s klientem; ve dnešní době málo poradenských (ne psychotherapeutických) metod práce na klientově motivaci; MR pomohly zbavit se „pomáhající nemoci“ (musím, měl bych něco říct, když nevím, je to špatně); bez MR je snadné spadnout do „pasti experta“ (neefektivní postup); dříve bez MR snadné upadání do poradenské pasti nebo zaškatulkování klienta jako nemotivovaného (pouze výměna stříkaček); MR přinesly rozšíření odborných obzorů; MR přinesly novou možnost práce s klientem bez nutnosti psychotherapie („therapeutická kovbojka“); MR=elegantní způsob práce na poradenské úrovni; s MR lze i v harm reduction pracovat na velkých věcech; větší chuť do práce (vzdělávání obvykle způsobuje novou chuť do práce – MR ale dvojnásobně, pozitivní vliv osob lektorů, pozitivní vliv kolektivu frekventantů); pozitivní vliv jednoduchosti a praktičnosti MR („nemusím prostudovat tuny a stohy materiálů“, „stačí přemejšlet trochu selským rozumem“, „vyhnout se poradenské nemoci a vševědovství“); emoční prožitky a přínos kurzu MR na úrovni srovnatelné s dlouhodobými psychotherapeutickými výcviky; práce s MR znamená práce s úctou a respektem k druhému – profesionální přístup.

Přístup k motivaci klienta

A: MR pomáhají při směřování klienta; práce na motivaci; MR pomáhá při řešení ambivalence a odporu; MR pomáhá při práci na změně vnitřního stavu klienta; díky MR již při komunikaci nevzniká odpor – může ale vzniknout jinak (např. klient donucený rodiči).

B: Člověk si k tomu dojde sám; ztotožnění se s rozhodnutím; důvěra ve vlastní rozhodnutí; klient pocítuje rozhodnutí jako vlastní.

C: Strukturace práce v různých fázích motivace.

D: S MR není klient tlačěn k něčemu co nechce; prvotní je zjišťování klientových potřeb, názorů a vnímání vlastních schopností; MR ojedinělé ve zvyšování vnitřní motivace i v podmínkách nízkoprahové práce s klientem.

G: Motivace prostupuje všemi úkony; práce s klientem je o schopnosti pracovníka pracovat s klientem na jeho motivaci.

Znalost procesu změny

B: MR nejefektivnější při jasné ambivalenci; možnost uplatnění MR ve všech fázích změny.

C: Strukturace práce v různých fázích motivace; volba způsobu práce podle fáze změny; MR poskytují vodítka při práci; největší přínos v řešení ambivalence a při přemýšlení o změně; přínosem MR je znalost kola změny a práce s ním.

D: Lepší posun klientů tam, kam oni chtějí; MR pomohly zorientovat se v přístupu ke klientovi; orientace v kontaktu a klientově situaci – největší přínos; zjištění potřeb a cílů, a pak pomoc v jejich dosažení; k rozhodnutí dospívá klient sám a je to jeho rozhodnutí.

E: Rozdíl v práci s MR – nikam klienta netlačí a nesměruje; lepší orientace a reakce na klientovu ambivalenci; pracovník má vodítka pro práci a ví jak lépe pomoci.

G: Přínosem kurzu je znalost kola změny - důležité znát a umět s ním pracovat (odhad fáze, kde se klient nachází a výběr způsobu práce).

Přínosy pro osobní život pracovníka

A: Použití MR jako komunikačního nástroje v osobním životě; některé prvky (naslouchání a další) se vytrácí z běžné komunikace; vliv a přínos na dítě; snazší domluva s MR v osobním životě; vyhnutí se nepříjemným situacím; zvládnutí nepříjemných situací bez psychické újmy.

C: MR vhodné pro lepší pochopení lidí; možnost používat MR v mimoprofesionálním životě; pocíťovaný nejistý přínos využití ve vlastním osobním životě; zkušenost s pozitivní reakcí kamarádek hlavně v tématech o partnerských vztazích.

D: Změna pohledu na problémy lidí v okolí.

E: Přínos MR i pro osobní život; použití MR při komunikaci s dětmi; uvědomění si neefektivity některého chování; použití MR v komunikaci s partnerem.

G: Přínosem může být využití (někdy zneužití) ve vztahu k partnerovi a dětem i rodičům; MR prospěšné k dosahování vlastních cílů i k pomoci blízkým lidem.

Přínosy pro psychohygienu

A: Znalostí MR ústup od altruistického pomáhání.

F: Přínos pro duševní hygienu pracovníka – přenos zodpovědnosti za situaci na klienta.

G: Pracovník by klientovi měl ukázat možnosti a provést ho procesem změny k výsledku, kterého chce klient dosáhnout – úlevný pocit pro pracovníka.

Přínosy pro vztahy s kolegy

A: Komunikace s kolegy; s MR dřívější odhalení překážek na pracovišti; snazší a otevřenější komunikace; čistší vztahy; lidé rádi chodí do práce.

C: Lepší komunikace s týmem; MR vhodné pro vedoucí pracovníky.

E: Přínos pro práci s kolegy a vedením.

Celkový dojem z metody MR

A: MR je celé spektrum znalostí (na klienta orientovaný přístup, eklektičnost, neverbální projev, práce s hlasem, intonace, uvědomění si některých věcí – hranice, předsudky, vnímání klienta jako jedinečné bytosti, „otevřené srdce a čistá hlava“, „nový list papíru“, nové setkání, přistupovat k člověku s obrovským respektem); přínos pro každého člověka schopného komunikace; pro život i pro práci MR na špici; ojedinělost MR v komplexnosti; MR je ve skutečnosti nenáročný nástroj pro uživatele; MR je zároveň komunikační nástroj i terapeutický přístup; stane se součástí terapie; neúčinnost konzervativních jednosměrných přístupů; nutnost propojování přístupů; v profesním životě MR na prvním místě; MR vhodné pro první kontakt; jasná „pravidla hry na hřišti, kde se bude dobře hrát“; MR je také poradenská technika, hlavně terapeutický přístup; nutnost získávání dalších

dovedností mimo MR; největší přínos MR - práce s potvrzováním, práce s oceňováním, podpora důvěry klienta ve vlastní schopnosti, význam reflektivního naslouchání, pomoci člověku přiblížit se vnitřní realitě vlastního života, facilitování a moderování rozhovoru člověka sama se sebou, možnost slyšet se, navýšení vnitřního stavu motivace; MR nemají alternativu; MR obsahuje všechny potřebné věci a témata s přihlédnutím k cílové skupině.

B: MR je efektivní metoda, jedna z nejlepších metod práce s lidmi; pocit nutnosti využití MR při práci s klientem; nezbytnost znalosti MR standardně pro každého pracovníka; MR je přirozená intuitivní a lidská metoda; MR se dá všestranně využít; MR je ucelená a více méně jednoduchá metoda; nejméně teoretických poznámek ze všech absolvovaných kurzů; kurz zaměřený na praxi; MR jsou nejlepší způsob práce; vysoká míra ztotožnění s MR.

C: MR přispívají k profesionálnější práci; zlepšení ve všech částech práce; MR nejprínosnější v oblasti předléčebného poradenství a při prevenci relapsu; snadná osvojitelnost a srozumitelnost MR; MR vychází z již dříve osvojených věcí; naslouchání a otevřené otázky nejsou úplně nové; orientace v MR není komplikovaná; negativem MR je minimum literatury; negativem může být vnímání MR jako jediné metody práce; při práci se používá nejen MR; nutnost rozvoje dalších věcí; neaplikovat MR úplně všude za všech okolností; kurz MR vždy přináší osvěžení a nový pohled na věc, a je možné se seznámit s novými věcmi; z kurzu MR jsou důležité informace, zkušenosti a přístup; MR přinášejí určitou filosofii; zkušenost i z jiných kurzů; MR vhodné pro vedoucí pracovníky; MR vhodné pro práci s lidmi.

D: MR do určité míry prospěšný pro každého; MR mají vždy nějaký přínos; rozdíl oproti ostatním kurzům je v jednoduché využitelnosti systému v praxi; MR poskytuje jednolité systém pomáhající při práci s klientem.

E: První podobný výcvik - pocíťován značný pozitivní přínos; vysoký subjektivně pocíťovaný přínos („fakt velký přínos“); v současnosti hlavní metoda používaná v práci; MR se hodně zabývá ambivalencí – osobně významné pro práci; největší přínos při práci s klienty; větší soustředění na práci s klienty; MR používá dobré věci z více jiných směrů – eklektičnost; vhodné jako první výcvik; viditelný rozdíl mezi

absolventy a ne-absolventy MR při práci; přínosem kurzu MR je dlouhodobost a komplexnost.

F: MR přináší jiný pohled na hledání řešení; každý si může vybrat; vysoká míra ztotožnění („mě to sedlo hodně“); MR oslovila všechny účastníky kurzu („od pankáčů až po vedoucí a odborný ředitele“); MR pomohly získat náhled na možnost více způsobů řešení; propracovaný systém; výhodou je širší záběr MR od praktických věcí (OP) po psychické záležitosti; přirozenost přístupu MR – snadné přijetí pracovníkem; MR je perfektní forma komunikace; MR je lidský a humánní přístup; dobrý celkový dojem („je to fajn“).

G: MR je elegantní a jednoduchá metoda práce – je ale třeba ji trénovat a není jednoduché ji zvládnout; MR je jednoduché („jednoduchá geniální myšlenka“); MR má ale určité nároky na vlastnosti a zkušenosti člověka pracujícího s ním; delší praxí se dá dojít k podobným výsledkům a technikám práce s klientem jako v MR („půlku věcí jsem nějakým způsobem cítil a věděl, o čem to je“); MR tyto věci ucelují (dávají jim smysl, řád a strukturu, vytvářejí funkční systém); MR - velmi energetizující psychohygienický výcvik; MR - jeden z mála výcviků obohacujících i po 10 letech praxe (vlastní zkušenost); emoční prožitky a přínos kurzu MR na úrovni srovnatelné s dlouhodobými psychoterapeutickými výcviky; MR dodává nový pohled na již známé věci a nové možnosti jejich využití; v MR jiná optika pohledu na věci než v psychoterapeutickém výcviku; MR je velmi lidská a zároveň odborná a profesionální metoda („zahalená v lidském hávu“).

Interpretace výroků

Přínos metody motivačních rozhovorů pro klienta zmínilo všech 7 informantů. Jako přínos pro klienta je vnímána zejména aktivizace a větší svoboda klienta, pocit zodpovědnosti klienta za vlastní rozhodnutí a vyšší míra ztotožnění se s učiněným rozhodnutím. Klient se pomocí metody začíná lépe orientovat ve vlastních problémech a přejímá odpovědnost za vlastní život.

Pro vztah mezi klientem a pracovníkem má metoda MR přínos podle 7 informantů. Je oceňován zejména přístup ke klientovi jako nositeli problému i jejich potenciálního řešení, soustředění se na klienta, jeho problémy a jeho způsob prožívání těchto problémů. Dále informanti vnímají jako přínos postavení klienta a

pracovníka jako dvou rovnocenných stran pro spolupráci, bez nadměrné a neefektivní direktivity. V takovém vztahu pracovník nepřebírá odpovědnost za klientova rozhodnutí, ale spíše mu nabízí výběr možností, pro které se klient může zodpovědně rozhodnout. Oceňují také to, jak metoda prostřednictvím empatie umožňuje snadněji formulovat klientovy problémy a cíle. Kontakt a vztah s klientem je pociťován jako přirozenější.

V oblasti komunikace spatřuje přínos 6 ze 7 informantů. Největší přínos metody vidí ve zlepšení jednotlivých komunikačních schopností, jako je reflektivní naslouchání, práce s tichem, schopnost empatie, kladení otázek, oddělení vlastních myšlenek a názorů od toho, co sděluje klient. Informanti oceňují i vodítka pro komunikaci s klientem v různých situacích a větší svobodu komunikace pro klienta.

Pro profesní rozvoj pracovníka má metoda MR přínos podle 6 informantů. Přináší informantům pocit vyšší sebejistoty při práci a pocit profesionálněji vykonávané práce. Informanti v metodě vidí způsob, jak profesionálněji pracovat s klientem. Metoda MR přináší jiné chápání práce a pomáhá nacházet a vidět nová témata práce i v oblastech, kde taková témata informanty dosud nebyla vnímána.

Přínos v přístupu k motivaci klienta má metoda MR podle 5 informantů. Na práci s klientovou motivací je oceňováno zejména to, že motivace vzniká uvnitř klienta prostřednictvím posilování rozporů. Klient není nucen k rozhodnutím, se kterými není sám ztotožněn, naopak rozhodnutí, která přijme, pociťuje jako vlastní. Práce s motivací je součástí terapeutického vztahu po celou dobu jeho trvání.

Znalost procesu změny považovalo za přínos 5 informantů. Jako důležitý přínos je pociťována znalost procesu změny a strukturace práce s klientem v jednotlivých fázích procesu změny. Jako velmi efektivní je metoda pociťována při klientově jasné ambivalenci. Metoda podle informantů pomáhá v klientově pokroku směrem, který volí sám klient.

Pro osobní život má metoda přínos podle 5 informantů. Přínos spatřují ve zlepšení komunikace s blízkými a v lepším zvládnutí nepříjemných konfliktních situací. Metoda může přinášet nové pohledy na problémy lidí v okolí.

V oblasti psychohygieny vidí přínos metody MR 3 informanti. Hlavním přínosem je přenos odpovědnosti na klienta. Pracovník je spíše průvodcem klienta

během procesu změny než řešitelem klientových problémů, a nenese tak nadbytečnou zodpovědnost za případné selhání.

Přínos metody MR pro vztahy s kolegy vnímají 3 informanti. Hlavním přínosem jsou čistší vztahy, otevřenější komunikace a možnost rychlejšího a efektivního řešení problémů a odstraňování překážek na pracovišti.

Celkově informanti hodnotí metodu jako široce použitelnou, snadno osvojitelnou a efektivní metodu práce s klientem, která je prakticky zaměřená. Oceňují její komplexnost, variabilitu a systematičnost, která zjednodušuje orientaci v problematice, dále zaměření na klienta a jeho potřeby. Do metody se snadno absorbují prvky a techniky z jiných metod. Převážná většina informantů uvádí vysokou míru ztotožnění se s metodou a velmi vysoce hodnotí přínos metody pro jejich profesní život. Celkem 3 respondenti uvádějí metodu MR jako nejlepší nebo nejpoužívanější při práci.

Dílčí shrnutí

Informanti se velmi vysoce shodují na přínosech metody pro klienta, kde nejčastěji uvádějí možnost klienta orientovat se ve vlastních problémech a svobodně a zodpovědně se rozhodovat o jejich řešení. Vysoká shoda je i v přínosu pro vztah mezi klientem a pracovníkem. Tento vztah je pojímán jako vztah dvou spolupracujících rovnocenných partnerů, vztah ze strany pracovníka přijímající a oceňující. Důležitým prvkem tohoto vztahu je soustředění se na klienta a jeho prožívání. Dalšími přínosy jsou i zlepšení komunikačních schopností a jejich uplatnění v různých situacích, a také profesní rozvoj pracovníka, který informanti obvykle popisovali jako zvýšení sebedůvěry a zvýšení profesionality vykonávané práce. V metodě MR vidí způsob, jak profesionálněji pracovat s klientem. Je oceňováno zvyšování vnitřní motivace klienta prostřednictvím posilování rozporů. Klient tak dospívá k rozhodnutí, aniž by měl pocit, že je k něčemu nucen, a s rozhodnutím se ztotožňuje. Za důležitý přínos metody je považována orientace v procesu změny, která umožňuje způsob práce přizpůsobit stadiu, ve kterém se klient nachází. Dále byly zmiňovány přínosy pro osobní život, psychohygienu a komunikaci s kolegy.

Celkové hodnocení metody MR informanty je velmi příznivé, všichni ji označují jako přinejmenším velmi přínosnou, velmi dobře osvojitelnou, použitelnou a důležitou pro profesní život.

6.2 Dílčí výzkumný cíl 2: Vliv délky praxe na přínos metody MR

Tento dílčí výzkumný cíl se snaží zjistit, zda a jakým způsobem ovlivňuje přínos metody MR délka praxe v pomáhajících profesích v době před započítáním vzdělávání v MR. Současně se snaží zjistit, jaká je optimální délka praxe pro absolvování kurzu metody MR.

Výroky k dílčímu výzkumnému cíli 2

Vliv praxe na přínos metody MR

A: Optimální je, když už má nějakého klienta; komunikovat a vnímat odlišnost od spontánního rozhovoru; s předchozí praxí se daří představit si ty věci; s praxí se lépe cvičí (prožitkové věci, člověk si víc odnese, lépe se dokáže vcítit, lepší trénink empatie); je poznat účastník bez praxe; rozdíl mezi pracovníky na různých pozicích s různou dobou praxe; neurčitý přínos předchozího vzdělání; větší přínos pracovní a životní zkušenosti; zamýšlení se nad komunikací; pasování věcí z MR na zkušenosti; větší rizika u zkušenějších; pochopení neúčinnosti dlouho používaných metod; bolestnost odkládání dlouho používaných věcí.

B: Zkušenosti mají větší vliv než věk.

C: Přínos MR vyplývá ze zkušeností a dovedností pracovníka; pozitivem může být možnost představit si reálného klienta; problémem může být nulová praxe v práci s klienty; je dobrá alespoň nějaká praxe s klienty; stačí i krátká doba praxe; nutná je orientace ve vlastní práci a znalost cílové skupiny; pro výcvik je vhodné mít za sebou spornou nebo konfliktní situaci při práci s klientem - znalost vlastních reakcí na konfliktní situace s klienty; kurz MR vždy přináší osvěžení a nový pohled na věc a je možné se seznámit s novými věcmi; věk pro absolvování MR není příliš důležitý, důležitější jsou praktické i životní zkušenosti.

D: Obtížnější změna návyků po více letech praxe.

E: Nutnost praxe k představování si konkrétních situací v práci s klientem.

F: Nižší zážitková hodnota při kratší praxi; chybí zkušenost se situací, kdy se dá služba poskytnout; vhodná je schopnost představit si reálné situace pro použití MR; možnost nového pohledu na věci i po dlouhé době praxe (25-30 let); některé prvky MR je možné získat četbou nebo praxí; člověk s dlouhou praxí může být během kurzu MR zdrojem zkušeností a inspirace pro ostatní absolventy; horní hranice praxe asi není - důležitá je chuť člověka kurz MR absolvovat.

G: metoda MR má určité nároky na vlastnosti a zkušenosti člověka pracujícího s ním; vliv praxe na přínos MR (záleží také na osobním přístupu člověka); delší praxí se dá dojít k podobným výsledkům a technikám práce s klientem jako v MR („půlku věci jsem nějakým způsobem cítil a věděl, o čem to je“); MR tyto věci ucelují (dávají jim smysl, řád a strukturu, vytvářejí funkční systém); délka praxe ovlivňuje míru připravenosti na práci s MR; při delší praxi je možné lépe si představit možnosti využití; nezkušeného pracovníka může kurz MR uzavřít vůči poznávání jiných metod; praxe umožní člověku poznat cílovou skupinu a její potřeby; praxe umožní poznat motivační procesy při práci s klientem; na školách spíše jako ochutnávka MR (mysl MR je těžší pochopit bez zkušeností z praxe, při absolvování MR bez praxe je pak těžší aplikovat MR do praxe); praxe umožňuje pracovníkovi lépe obsáhnout smysl MR; MR je jeden z mála výcviků obohacujících i po 10 letech praxe (vlastní zkušenost); MR dodává nový pohled na již známé věci a nové možnosti jejich využití.

Nutnost praxe ano/ne

A: Nějaká zkušenost z praxe nutná.

C: Nejistý přínos při absolvování celého kurzu MR zcela bez praxe; při kurzu MR je důležitá reálná představa práce s klientem; zkreslený přenos zkušenosti do praxe po delší době.

D: MR do určité míry prospěšný pro každého; pro lidi bez praxe bude trochu problém představit si konkrétní situaci; pro člověka s praxí je snazší vybavit si různé typy klientů a jejich reakce; pro studenty bez praxe nižší praktický význam MR; MR mají vždy nějaký přínos.

E: Potřeba aspoň minimální praxe k absolvování MR; MR vhodnější až pro lidi z praxe.

F: V případě zájmu kurz MR příjemný i pro studenty; možnost zapomenutí do doby, než se student dostane do praxe; lepší je již být v praxi.

G: Na školách spíše jako ochutnávka MR (smysl MR je těžší pochopit bez zkušeností z praxe, při absolvování MR bez praxe je pak těžší aplikovat MR do praxe); praxe umožňuje pracovníkovi lépe obsáhnout smysl MR; ve školách by vzdělávání v MR představovalo jedno z mála vzdělávání zaměřeného na praxi (probírá se praxe); pro studenty bez praxe by zřejmě MR nemělo takový přínos; nabídka vzdělávání v MR na školách by byla dobrá; pro studenty by takový kurz byl ochutnávku praxe („o čem praxe je a může být“); při nástupu do praxe bude plnohodnotné uplatnění MR trvat delší dobu; pro osoby s nízkou praxí a zkušeností se MR může zdát jako metoda všemohoucí a „neřešící“ („jasně, nic jiného neexistuje“) – tak to ale není, a někdy je potřeba přímý postup.

Vhodná délka praxe

A: Nějaká zkušenost z praxe nutná.

B: Kurzy MR vhodné od počátku praxe; MR vhodné pro kohokoliv, kdo má zájem; není horní hranice počtu let praxe pro absolvování kurzu MR.

C: Délka praxe nemá vliv; individuálně se vhodná doba praxe může lišit; vhodná je doba mezi půlrokem a 2 roky; s delší dobou praxe je kurz snazší; není horní hranice počtu let praxe pro absolvování MR; MR vhodné spíše pro mladší lidi na začátku kariéry v pomáhajících profesích; potřebnost vedení na začátku kariéry v pomáhajících profesích; MR přínosnější pro člověka s kratší dobou praxe; nutnost určitých profesionálních dovedností pro absolvování kurzu MR.

D: K maximálnímu přínosu MR nutná zkušenost s praxí (jací klienti, jaké situace); zkušenost s vlastními reakcemi při sporných a vyhrocených situacích; optimální délka praxe může být individuální; optimální délka praxe mezi půlrokem a rokem až dvěma roky; ekonomické hledisko počtu let praxe – zbývající počet let, kdy je možné MR využít; není horní hranice počtu let praxe pro vhodnost absolvování kurzu.

E: MR vhodná metoda pro lidi, kteří dosud neprošli žádným psychoterapeutickým výcvikem a začínají v pomáhajících profesích; není nutné čekat několik let; ideální rozmezí půlrok až rok praxe pro vstup do MR; dlouhá praxe neznamena pro kurz MR negativum; není horní hranice délky praxe.

F: 3 roky praxe stačí; MR není dobré hned na začátku praxe.

G: Minimální doba praxe pro kurz MR je 1 rok v přímé práci; hodnota kurzu MR neklesá s délkou praxe; není horní hranice let praxe – i když odhad je těžký – málo lidí 30 let na nejnižších pozicích v přímé práci s klientem.

Interpretace výroků

Informanti se shodují, že praxe v pomáhajících profesích má velký vliv na přínos metody MR. Tento vliv může mít například možnost představit si konkrétní situace a problémy, které je nutno v praxi řešit a zkušenost s vlastními reakcemi v konfliktních situacích. Po delší době praxe může být přínos ovlivňován větší rigiditou v pracovních postupech. Problémem změna dlouho používaných, ale neefektivních postupů. Metoda MR obohacuje i po delší době praxe.

Ze 7 informantů se 6 shoduje v tom, že alespoň určitá minimální praxe v pomáhajících profesích je pro absolvování kurzu velmi vhodná, jeden informant se nebyl schopen vyjádřit. Mezi důvody je uváděna nutná zkušenost z práce s klientem a reálnými problémy a situacemi, které je nutno v praxi řešit. Informanti však připouští, že určitý, i když menší přínos může metoda MR mít i pro osoby bez praxe.

K optimální délce praxe pro absolvování kurzu metody MR se konkrétně vyjádřilo 5 ze 7 informantů. Uváděná optimální délka praxe se pohybovala v rozmezí od 6 měsíců do 3 let. Charakteristické je, že nejvyšší limit uvedl informant F, pracující jako terénní pracovník, tedy na pozici, kde je za stejné kalendářní období nejméně času a příležitostí pro použití a procvičení metody MR. Celkem 4 informanti výslovně uvedli, že nevidí omezení v horní hranici počtu let praxe, jeden informant zmínil ekonomické hledisko počtu let praxe, tedy dobu, po kterou bude člověk po absolvování kurzu MR schopen metodu používat.

Dílčí shrnutí

Praxe v pomáhajících profesích má velký vliv na přínos metody MR. Pro absolvování kurzu metody MR je nutná alespoň minimální zkušenost z praxe s klientem v pomáhajících profesích. Optimální doba praxe je odhadována v rozmezí 6 měsíců až 3 roky a může být ovlivněna i konkrétním charakterem pracovní pozice a množstvím příležitostí k použití metody MR. Není horní hranice počtu let praxe pro absolvování kurzu metody MR.

6.3 Dílčí výzkumný cíl 3: Vliv věku na přínos metody MR

Tento dílčí cíl zjišťuje, zda a jakým způsobem ovlivňuje přínos metody MR věk v době absolvování kurzu metody MR. Snaží se také vymezit optimální, popřípadě přípustné věkové rozmezí pro absolvování kurzu metody MR.

Výroky k dílčímu výzkumnému cíli 3

Vliv věku

A: Věk nehraje roli; naučit se vnímat a rozumět tomu; naučit se reflektivní naslouchání a další techniky MR; není to problém; děti v rodině techniky MR odezírají; vliv a přínos na dítě; přínos pro každého člověka schopného komunikace; možný kurz MR pro školní mládež; větší přínos pracovní a životní zkušenosti.

C: Věk pro absolvování MR není příliš důležitý; důležitější jsou praktické i životní zkušenosti.

Nejvhodnější věk

A: Věk nehraje roli

B: Věk 18 let a více vhodný pro kurz MR; žádné věkové omezení.

C: MR vhodné spíše pro mladší lidi na začátku kariéry v pomáhajících profesích.

D: Optimální věk pro absolvování MR od 20 do 30 let.

E: Možnost učit se MR v každém věku.

F: Ideální věk 25-35 let.

G: Při výběru pro MR čistě podle věku (to jde ale těžko) výběr mladých (ale ne úplně mladých) lidí – s osobní zkušeností (z intimního, osobního a partnerského života) a se zkušeností z práce („aby to nebyly úplný kuřátka“).

Přípustný věk

A: Věk nehraje roli

B: Věk 18 let a více vhodný pro kurz MR; žádné věkové omezení.

C: Není horní hranice věku pro absolvování MR.

D: MR nevhodné pro teenagera; věk pro MR od 20 let výše.

E: Možnost učit se MR v každém věku.

F: MR od 21 let bez problémů („v pohodě“) – individuální záležitost; horní hranice věku 60 let – není ale striktní.

G: MR ne pro studenty SŠ (do 18 let); není horní hranice věku pro MR.

Ostatní související výroky

B: Zkušenosti mají větší vliv než věk.

C: Důležitost zachování kognitivních funkcí a psychického zdraví pro možnost absolvování a pro přínos MR.

D: Vliv věku na přínos kurzu z ekonomického hlediska; pro MR je důležitá stabilita člověka; nutnost zvažovat absolvování kurzu MR u lidí nad 50 let.

E: Možný rozpor nabytých zkušeností s metodou MR.

F: MR v důchodovém věku asi nemá cenu; ve vyšším věku nižší přístupnost změnám - nedá se to generalizovat; MR spíše vhodnější pro mladší pracovníky.

G: Věk souvisí také s praxí – obtížně se stanovuje přesný věk; vyšší věk - vyšší pravděpodobnost praxe.

Interpretace výroků

Informanti se shodovali v tom, že vliv věku samotného na přínos metody MR je velmi nízký a věk proto není rozhodujícím činitelem. Jeden informant zmiňoval i představu kurzu MR pro školní mládež. Charakteristické je, že se jedná o lektora metody MR, který má s adaptací metody pro různé cílové skupiny zkušenosti.

K nejvhodnějšímu věku pro absolvování kurzu metody MR se vyjádřilo 5 informantů. Z nich tři uvedli konkrétní věkový údaj, zbylí dva se vyjádřili obecně. Jako spodní hranice vhodného věku byl uváděn věk 18-25 let, horní hranice (pokud byla uvedena) 30-35 let. Dva informanti však uvedli jakýkoli věk a jeden informant uvedl jako vhodný věk od 18 let výše.

Při charakteristice přípustného věku uvedli 4 informanti různým způsobem dolní hranici věku od 18 do 21 let. Horní hranici přípustného věku (60 let) uvedl pouze 1 informant s doplněním, že nejde o striktní určení.

Informanti dále zmiňovali různé problémy související s otázkou věku: důležitost zachování kognitivních funkcí, nutnost stability osobnosti člověka, možný rozpor nabytých zkušeností s metodou MR, ekonomické hledisko a nižší přínos metody pro osoby v důchodovém věku.

Dílčí shrnutí

Vliv věku samotného na přínos metody MR je velmi nízký. Nejvhodnější věk pro absolvování kurzu metody MR lze charakterizovat velmi přibližně jako mladou dospělost (20-30). Přípustný věk pro absolvování kurzu se pak dá charakterizovat jako dospělost od 20 let. Důležitými činiteli pro zvažování přínosu kurzu mohou být otázky související s věkem jen nepřímo, jako je například zachování kognitivních funkcí a stabilita osobnosti ve vyšším věku.

6.4 Dílčí výzkumný cíl 4: Vliv vzdělání na přínos metody MR

Tento dílčí cíl se snaží popsat případný vliv absolvovaného formálního vzdělání na přínos metody MR, a to jednak vliv v průběhu kurzu, a následně také vliv při aplikaci metody v praxi. Součástí tohoto cíle je snaha zjistit, jaké vzdělání je nutné pro absolvování kurzu metody MR.

Výroky k dílčímu výzkumnému cíli 4

Vliv vzdělání na MR

A: Neurčitý přínos předchozího vzdělání; větší přínos pracovní a životní zkušenosti.

B: Vzdělání nemá vliv.

C: MR vychází z již dříve osvojených věcí; důležitá je schopnost pochopit probírané věci; důležitá je schopnost vnímat spojitosti mezi věcmi; předchozí vzdělání pomáhá znalostí pojmů a znalostí oboru.

D: Vzdělání důležité pro chápání používaných pojmů; vzdělání pomáhá během kurzu lepšímu porozumění odborným termínům; vzdělání pomáhá ve znalosti práce a postupů; při používání MR pomáhá vzdělání jen zprostředkovaně.

E: Přínos předchozího vzdělání ve znalosti teorie a metod práce v pomáhajících profesích.

F: Člověk s VOŠ umí pracovat s pojmy („už není takovej vykulenej“); vzdělání podporuje provázání a kombinaci MR s dalšími věcmi („líp zasedá do mozaiky práce“); s vyšším vzděláním kvalifikovanější nabídka klientovi ve chvíli, kdy už je rozhodnutý; vzdělání člověka kultivuje – schopnost být kultivovanější partner; se vzděláním lepší vyjadřování a empatie – ne generalizovaně; vzdělání poskytuje lepší teoretické vybavení.

Nutné vzdělání pro MR

A: Žádné omezení MR ve vzdělání účastníků; odlišné podoby kurzu MR pro pracovníky s různými cílovými skupinami; možný kurz MR pro školní mládež; možný kurz MR pro uživatele drog.

B: Minimálně SŠ k absolvování kurzu.

C: Minimálně SŠ pro absolvování kurzu MR.

D: Pro kurz MR minimálně SŠ s maturitou.

F: Pro kurz MR minimálně SŠ; pro MR je lepší VOŠ; člověk s VOŠ umí pracovat s pojmy („už není takovej vykulenej“).

G: MR ne pro studenty SŠ; pro absolvování kurzu MR vhodné humanitní vzdělání (sociální pracovník, sociální pedagog, pedagog, psycholog, také psychiatr, lékař).

Zkušenosti s vlastní úrovní vzdělání

C: Vzdělání pomohlo při absolvování, prožívání a pochopení MR.

F: Nepocit'ovány žádné problémy při kurzu MR kvůli pouze SŠ vzdělání.

G: VOŠ dobře připravila na MR.

Interpretace výroků

Celkem 5 informantů připouští vliv vzdělání na přínos metody MR. Za nejdůležitější považují schopnost porozumění používaným odborným termínům (2 informanti), dále teoretické znalosti a znalost pracovních postupů a metod používaných v oboru, také kultivaci člověka a jeho projevů. Při samotném používání v praxi je přínos vzdělání pouze nepřímý.

Pět informantů se shodlo na tom, že minimálním vzděláním pro absolvování kurzu metody MR je středoškolské vzdělání s maturitou. Jeden informant uvádí, že nevidí žádné omezení týkající se vzdělání, a že si dokáže představit kurzy MR upravené například pro školní mládež nebo pro uživatele drog. Jde o opět o informanta A, který je lektorem metody MR a má zkušenosti s různými formami kurzů. Lze předpokládat, že ostatní informanti zvažovali vhodné vzdělání pro kurz metody MR v takové podobě, v jaké ho absolvovali oni sami.

Celkem 3 informanti se vyjádřili k tomu, jaký vliv mělo jejich vlastní vzdělání na průběh kurzu. Všichni vyjadřovali spokojenost, za povšimnutí stojí, že informant F nepocit'oval žádné problémy během kurzu kvůli svému středoškolskému vzdělání.

Dílčí shrnutí

Vzdělání má na přínos metody MR pouze nepřímý vliv. Přispívá zejména znalostí odborné terminologie a odborných metod. Za dostačující vzdělání pro obvyklou podobu kurzů metody MR je považováno středoškolské vzdělání s maturitou. Informanti nepocítovali během kurzu metody MR žádné problémy související s úrovní jejich vzdělání.

6.5 Dílčí výzkumný cíl 5: Vliv absolvovaných kurzů dalšího vzdělávání na přínos metody MR

V tomto dílčím cíli zjišťuji případný vliv absolvovaných kurzů dalšího vzdělávání, včetně dlouhodobých sebezkušenostních výcviků, na přínos metody MR. Pokouším se také o srovnání s jinými kurzy dalšího vzdělávání.

Výroky k dílčímu výzkumnému cíli 5

Techniky a znalosti známé z předchozích kurzů

A: Dřívější znalost neverbální komunikace a naslouchání.

B: Využití znalostí z kurzu krizové intervence v kurzu MR; naslouchání, empatie, reflexe a shrnování již známé z dřívějška.

C: Dřívější znalost věcí vycházejících z rogersovské terapie - empatie, naslouchání, otevřené otázky; znalost z mnoha kurzů; dřívější znalost krizové intervence; dřívější znalost obecných předpokladů terapeuta - otevřenost, empatie, naslouchání, autenticita; dřívější znalost technik usnadňuje průběh kurzu MR.

D: Aktivní naslouchání známé již před kurzem MR z kurzu krizové intervence; při cvičení se známými technikami bylo možno se lépe soustředit na nové věci a poznatky.

E: Znalost reflektování a vciťování se již před kurzem MR z kurzu krizové intervence.

F: Před MR již znalost aktivního a reflektivního naslouchání a refrázování.

G: Před kurzem MR již známy jednotlivé techniky (práce s agresivním klientem, práce s klientem v odporu, práce s tichem) – nejvíce z kurzu krizové intervence; dřívější znalost otevřených otázek a tance s odporem z psychoterapeutického výcviku.

Srovnání s jinými vzdělávacími kurzy

A: Blížkost, ale ne stejnost rogersovského výcviku s MR; jenom rogersovské empatické naslouchání nestačí; není to jen empatické naslouchání, ale i reflexe; pro život i pro práci MR na špici; ojedinělost MR v komplexnosti; MR je nejdůležitější z absolvovaných kurzů; dřívější znalost neverbální komunikace a některých technik krizové intervence; znalost otevřených otázek bez vnímání ve schématu MR; rogersovský výcvik nemůže nahradit MR; MR nemají alternativu.

B: Souvislost MR s krizovou intervencí; MR je ucelená a více méně jednoduchá metoda; nejméně teoretických poznámek ze všech absolvovaných kurzů; kurz zaměřený na praxi; podobnost s kurzem krizové intervence; MR mají širší možnost uplatnění než krizová intervence.

C: MR přinášejí určitou filosofii; zkušenost i z jiných kurzů; lektoři zdatní, ale ne ojedinělí nebo úplně jiní; vysoká míra ztotožnění se s MR oproti jiným absolvovaným kurzům; kurz MR je specializovanější oproti sebezkušenostnímu výcviku; sebezkušenostní výcvik přináší širší okruh informací a věcí k zažití - v MR užší okruh.

D: MR je nejlepší z dosud absolvovaných kurzů; největší přínos z dosud absolvovaných kurzů; kurz MR ojedinělý ve srovnání s ostatními kurzy; MR poskytuje jednoduchý systém pomáhající při práci s klientem; MR je nejvýznamnější absolvovaný kurz; rozdíl oproti ostatním kurzům je v jednoduché využitelnosti systému v praxi.

E: První podobný výcvik - pocíťován značný pozitivní přínos; v případě absolvování psychoterapeutického výcviku by byla možnost srovnání; možná náhrada MR psychoterapeutickým výcvikem; přínosem kurzu MR je dlouhodobost a komplexnost; podobnosti MR s krizovou intervencí s přesahem do jiných oblastí; použití MR ve více situacích než krizová intervence – ta je úžeji zaměřená.

G: V MR jiná optika pohledu na věci než v psychoterapeutickém výcviku; emoční prožitky a přínos kurzu MR na úrovni srovnatelné s dlouhodobými psychoterapeutickými výcviky.

Ostatní související výroky

A: Posun v obecné znalosti krizové intervence v sociálních službách – nyní méně KI v kurzu MR; direkce a direktivní přístup ve druhém vydání MR; nedostatečné využívání možností otevřených otázek před kurzem MR; MR nemají alternativu.

C: Rozdíl mezi knížkou MR a kurzem MR – na kurzu i cvičení známých věcí z jiných kurzů; nutnost určitých profesionálních dovedností pro absolvování kurzu MR.

D: Znalosti získané z kurzu lze za delší dobu postupně získat z jiných kurzů, ale bez vytvoření funkčního systému umožňujícího orientaci; aktivní naslouchání známé již před kurzem MR z kurzu krizové intervence; při cvičení se známými technikami bylo možno se lépe soustředit na nové věci a poznatky.

F: K výsledku MR je možné se dobrat i jinudy (poskládání různých metod).

G: MR vrátily z psychoterapeutického procesu zpět k harm reduction („syrovej materiál“); kurz MR by mohl nahradit dlouhodobý psychoterapeutický výcvik a částečně také dlouhodobý kurz krizové intervence; kurz MR mohl přijít ještě před dlouhodobým výcvikem; kurz MR by měl patřit do základního vzdělávání pracovníků v pomáhajících profesích (vedle první pomoci, krizové intervence, BOZP) – ne ale úplně první výcvik – nutnost praxe.

Interpretace výroků

Některé techniky a postupy používané v metodě MR informanti již znali z dřívějšího vzdělávání. Celkem 5 informantů uvedlo, že znali techniky naslouchání, 3 informanti uváděli znalost technik empatie a reflexe. Celkem 3 informanti také uvedli, že znalosti z předchozích kurzů využili při kurzu metody MR, nebo že jim tyto znalosti průběh kurzu usnadnila.

Při srovnávání s ostatními kurzy dalšího vzdělávání informanti nejčastěji uváděli komplexnost kurzu metody MR (5 informantů) a využitelnost metody v praxi (2 informanti). Informanti nejčastěji zmiňují podobnost s kurzy krizové intervence (4 informanti), uvádějí však širší využití metody MR (2 informanti). Při porovnání s dlouhodobými psychoterapeutickými výcviky informanti s možností srovnání uvádějí, že metoda MR je specializovanější než psychoterapeutický výcvik, ale že kurz metody MR poskytuje přínos a emoční prožitky srovnatelné s psychoterapeutickým výcvikem. Je zmiňována také možná nahraditelnost kurzu metody MR dlouhodobým psychoterapeutickým výcvikem (1 informant).

Informanti zmiňují i další související informace. Informant se zkušeností z lektorování metody MR uvádí, že v současnosti kurzy metody MR obsahují méně prvků krizové intervence s ohledem na to, že obecná znalost krizové intervence mezi frekventanty kurzů se zvyšuje. Také zmiňuje i nadále probíhající vývoj metody MR a její směřování k větší direktivitě. Dva informanti uvádějí, že znalosti získané na kurzu metody MR lze získat i jinak (např. kombinací znalostí z různých vzdělávacích kurzů a zkušeností z praxe), ale bez vytvoření uceleného funkčního systému, a pravděpodobně za delší dobu. Jeden informant zmiňuje vhodnost zařazení metody MR do základního vzdělávání pracovníků v pomáhajících profesích vedle dalších vzdělávacích kurzů.

Dílčí shrnutí

Některé znalosti a techniky znali informanti již před absolvováním kurzu metody MR. Tyto předchozí znalosti jim průběh kurzu usnadnily. Při srovnávání kurzu metody MR s ostatními vzdělávacími kurzy je oceňována především komplexnost a využitelnost metody v praxi. Kurz metody MR je v některých aspektech srovnatelný i s dlouhodobými psychoterapeutickými výcviky. Znalosti získané absolvováním kurzu lze získat i jinými cestami, ale mnohem méně efektivně a za delší časové období.

6.6 Dílčí výzkumný cíl 6: Vliv formy kurzu na přínos metody MR

Tento dílčí cíl se snaží zjistit, jaký vliv na přínos metody MR měly rozsah a forma kurzu, a jaké případné změny by mohly přispět ke zvýšení přínosu kurzu.

Výroky k dílčímu výzkumnému cíli 6

1. Časová dotace

B: Časová dotace MR odpovídající.

C: Odpovídající struktura a časová dotace kurzu.

E: Více by vyhovovala vyšší časová dotace; raději 3x4 dny nebo při stejné časové dotaci 2x4 dny; hodně času zabere naladění se na teorii a kolektiv.

F: Raději i větší časovou dotaci.

G: Dotace kurzu vyhovující.

2. Časové rozložení

A: Optimální pauza mezi běhy dříve 6 měsíců, teď 4 měsíce kvůli paměti; při delší pauze ztráta nabytých znalostí; rozdíl mezi pracovníky na různých pozicích s různou dobou praxe.

B: Raději kratší pauzy mezi běhy.

C: Odpovídající struktura a časová dotace kurzu.

E: Raději 3x4 dny nebo při stejné časové dotaci 2x4 dny; hodně času zabere naladění se na teorii a kolektiv.

F: Raději kratší intervaly mezi běhy (2-3 měsíce); půlrok je moc („to už toho spoustu zapomenes“, „nějak to odejde a pak na to pracně vzpomínat“).

3. Forma kurzu

A: S praxí se lépe cvičí (prožitkové věci, člověk si víc odnese, lépe se dokáže vcítit, lepší trénink empatie); je poznat účastník bez praxe; možnost vyzkoušet všechno z MR; prostor pro vyzkoušení; odlišné podoby kurzu MR pro pracovníky s různými

cílovými skupinami; možný kurz MR pro školní mládež; možný kurz MR pro UD; pozitivní zpětná vazba na MR od absolventů kurzu MR.

C: Možnost volby při kurzu MR, jak hluboko chce člověk jít; lektoři zdatní, ale ne ojedinělí nebo úplně jiní; rozdíl mezi knížkou MR a kurzem MR – na kurzu i cvičení známých věcí z jiných kurzů; nutnost určitých profesionálních dovedností pro absolvování kurzu MR.

E: Přínosem kurzu MR je dlouhodobost a komplexnost; potřeba vyzkoušet si věci v praxi; málo „akvárií“- zkoušení komplexních situací; zkoušení pouze jedné techniky (např. reflexe nebo práce s odporem) je příliš úzce zaměřená záležitost; větší potřeba nácviku komplexních kazuistik a ne soustředění jen na jednu techniku (např. „práce s odporem“); na kurzu MR pocíťováno malé zaměření na prevenci relapsu.

F: SPECIAL (3. běh kurzu – pozn.aut.) byl krátký a bylo tam málo nácviků – divné; triády byly výborné („rychle se to točí“); zkoušení technik na banalitách („ty lidi si to zkusej na banálních blbostech“).

G: Na kurzu MR velmi dobře připravení lektoři („práce srdcem“ ne „kšeft“ ani „pásová výroba“, „věnovali nám maximum“); na kurzu MR je znát ztotožnění se lektorů s metodou MR; osobnost lektorů představuje 50% úspěchu (názor); emoční prožitky a přínos kurzu MR na úrovni srovnatelné s dlouhodobými psychoterapeutickými výcviky; mohla by být menší skupina pro větší možnost vyzkoušení praktických věcí; během kurzu MR pocit trochu jako klient; dobrý pocit z provedení kurzu.

4. Další vzdělávání v MR

C: Vhodnost supervize v MR.

E: Kazuistický seminář MR by byl velmi vhodný; nutnost kazuistických seminářů po nějaké době od absolvování kurzu.

F: Bylo by vhodné kazuistické setkání v MR, hlavně pro procvičení v praxi s použitím vlastních klientů.

Interpretace výroků

Časovou dotaci kurzu považují za vyhovující 3 informanti, vyšší časovou dotaci by přivítali 2 informanti.

Celkem 3 informanti by uvítali kratší intervaly mezi jednotlivými běhy kurzu (nyní cca 6 měsíců). Jeden informant by přivítal při stejné časové dotaci pouze dva běhy, s ohledem na to, že zahájení a ukončení běhu ubírá čas využitelný pro samotné vzdělávání.

K formě kurzu se informanti vyjadřovali většinou pozitivně, objevily se připomínky ohledně zastoupení jednotlivých typů nácviků. Názory informantů na toto téma byly protichůdné. 2 informanti zmiňují, že s ohledem na podobu kurzu jsou nezbytné určité profesionální dovednosti. Byla pocíťována malá možnost si některé techniky vyzkoušet (2 informanti), jako možný důvod uváděl 1 informant příliš velkou výukovou skupinu. K průběhu kurzu 1 informant (A – lektor metody MR) uváděl, že s ohledem na praktické zaměření kurzu je během kurzu poznat účastník bez praxe – s praxí se lépe cvičí. Uváděl také možnost přizpůsobení formy kurzu pro různé cílové skupiny (např. školní mládež, uživatelé drog). Jako velmi důležitý faktor pro přínos kurzu je zmiňováno osobní nasazení a přístup lektorů (1 informant).

Celkem 3 informanti uvádějí, že by považovali za přínosné další vzdělávání v metodě MR formou supervizí nebo kazuistických seminářů zaměřených na metodu MR.

Dílčí shrnutí

Časová dotace kurzů je odpovídající, podle možností by mohla být i vyšší. Jednotlivé běhy kurzu by měly probíhat v intervalech kratších než 6 měsíců. Velikost výukové skupiny ovlivňuje možnost dostatečného praktického nácviku jednotlivých technik. Formu kurzu lze významně obměňovat podle cílové skupiny, pro kterou je určena. Důležité pro přínos kurzu metody MR je osobní nasazení a přístup lektorů. Po absolvování kurzu MR je pocíťována potřeba dalšího doplňujícího a rozvíjejícího vzdělávání v metodě MR.

6.7 Dílčí výzkumný cíl 7: Pomáhající profese, pro které má metoda MR největší přínos

V tomto dílčím cíli se snažím popsat přínos metody MR pro pomáhající profese a zároveň určit pomáhající profese, pro které má metoda MR přínos. Zároveň se snažím vymezit pomáhající profese, pro které má největší přínos. Dále se pokouším zjistit, pro které pomáhající profese mimo pomáhající sféru může být metoda MR přínosná.

Výroky k dílčímu výzkumnému cíli 7

Přínos MR pro profesionální použití

- A:** Důležitost MR v pomáhajících profesích s komunikací.
- B:** Přínos MR mimo pomáhající profese hlavně v komunikaci a rozhodování i o banalitách.
- C:** MR vhodné pro lepší pochopení lidí; největší přínos MR v profesích pracujících se změnou; v pomáhajících profesích se pracuje se změnou všude.
- D:** Největší význam MR pro profese pracující se změnou chování a stereotypů klienta.
- E:** MR vhodné v oblasti závislostí („hodně dobrý“); oblast změny stereotypů; oblast penologie; využití MR ve služební hierarchii (hodnocení zaměstnanců, odstraňování příčin nedostatků).
- G:** Práce s MR znamená práce s úctou a respektem k druhému – profesionální přístup.

Pomáhající profese, pro které má MR největší přínos

- A:** Největší význam MR pro závislosti a poruchy příjmu potravy – zdravotnictví – když doktorům zbude čas na mluvení s pacientem, jak by to mělo být.
- B:** MR mají největší význam pro psychology, sociální pracovníky a zdravotníky.
- C:** MR nejdůležitější pro sociální pracovníky psychology a učitele.
- D:** MR nejvíce přínosná pro sociální pracovníky a profese pracující se změnou.

E: MR nejvhodnější pro pomáhající profese v oblasti závislostí a pro práci s nutkavými poruchami.

F: Z pomáhajících profesí MR nejvíce využijí sociální pracovníci a psychologové.

G: Přínos MR především pro pedagogy a sociální pracovníky (v širokém spektru); MR nejužitečnější v sociální práci.

Pomáhající profese, pro které má MR přínos

A: Důležitost MR v pomáhajících profesích s komunikací; možnost využití MR v komerční sféře; také policie, soudnictví, celá úřednická sociální sféra, pedagogická sféra, způsob alternativního školství; významné pro pedagogy se MR naučit; všude kde je proces změny, všude kde je ambivalence.

C: Největší přínos MR v profesích pracujících se změnou; v pomáhajících profesích se pracuje se změnou všude.

D: MR může být užitečná pro všechny pomáhající profese.

E: Vhodné v dalších pomáhajících profesích (psychiatrie, psychologické poradenství); vhodné i pro sociální pracovníky na úradech („úroveň úradů by stoupla ani nevíme jak“) a v terénu; přínos při práci se změnou chování v různých oblastech života.

F: MR dobré pro všechny pomáhající profese; vhodné pro pedagogy na ZŠ (tanec s odporem).

Profese, pro které má MR přínos

B: Přínos MR mimo pomáhající profese hlavně v komunikaci a rozhodování i o banalitách.

C: MR vhodné pro vedoucí pracovníky; MR vhodné pro práci s lidmi.

D: Možné využití i zneužití v profesích pracujících s lidmi (management a práce se zákazníky a klienty).

E: Pro člověka mimo pomáhající profese přínos ve snížení sebestřednosti a direktivity; přínos MR u jakýchkoli profesí pracujících s lidmi; MR může absolvovat v podstatě kdokoli; pozitivní vliv na lidi v manažerských pozicích.

F: Možnost využití MR při jakékoli práci s lidmi; využití MR pro pracovníky lidských zdrojů.

Interpretace výroků

Největší přínos metody MR pro profesionální použití spatřují informanti při práci na změně chování a stereotypů klienta (3 informanti) a v komunikaci s klientem (2 informanti). Jako další oblasti, ve kterých vidí přínos, uvádějí práci se závislostmi a práci s rozhodováním.

Při určování konkrétních pomáhajících profesí, pro které má metoda MR největší přínos, jmenovali informanti sociální pracovníky (5 informantů), psychology (3 informanti), pedagogy a zdravotníky (2 informanti). Informanti ale profese charakterizovali také nepřímo, pomocí problematiky, se kterou profese pracují. Zde informanti zmiňovali práci se závislostmi a kompulsivními poruchami chování (2 informanti) a práci se změnou klientova chování.

Celkem 3 informanti výslovně uvedli, že metoda MR je přínosná pro všechny pomáhající profese, další různým způsobem vyjmenovávali široké spektrum pomáhajících profesí.

Mimo pomáhající profese spatřují informanti největší přínos pro práci s lidmi (4 informanti) a manažerské a vedoucí pozice (3 informanti).

Dílčí shrnutí

Největší přínos má metoda MR pro sociální pracovníky, zejména sociální pracovníky pracující v oblasti závislostí, dále pro psychology, pedagogy a zdravotníky. Tato metoda však je do určité míry přínosná pro všechny pomáhající profese. Mimo pomáhající profese může být přínosná při komunikaci a práci s lidmi a pro vedoucí pracovníky a manažery.

6.8 Dílčí výzkumný cíl 8: Vliv metody MR na mimoprofesionální život

Tento dílčí cíl se pokouší zjistit, jaký vliv může mít metoda MR na různé oblasti mimoprofesionálního života člověka (komunikace, osobní rozvoj, vztahy s okolím).

Výroky k dílčímu výzkumnému cíli 7

Komunikace

A: Použití MR jako komunikačního nástroje v osobním životě; některé prvky (naslouchání a další) se vytráčí z běžné komunikace.

B: Přínos MR mimo pomáhající profese hlavně v komunikaci a rozhodování i o banalitách.

E: Uvědomění si neefektivity některého chování; použití MR v komunikaci s partnerem.

F: MR naučí člověka poslouchat a dát najevo poslouchání; více naslouchání - méně konfliktů.

Osobní rozvoj

A: Pro život i pro práci MR na špici; vnímání osobní i profesní změny při dalších setkáních s absolventy MR; dobrý a příjemný pocit; snazší domluva s MR v osobním životě; vyhnutí se nepříjemným situacím; zvládnutí nepříjemných situací bez psychické újmy; lidé využívají druhé ke šplhání nahoru a ne ke společnému dosažení cíle; české ne- popíráme, co se nám chce; uvědomění si vlastních hodnot; uvíznutí v setrvačnosti běhu činností bez uvědomování si vlastních hodnot; člověk se vyčerpá; aby se člověk cítil dobře v tom, kde je, aby věděl že to je to co chce; prachy nebo rodina; co se zbytkem života.

C: Kurz MR vždy přináší osvěžení a nový pohled na věc a je možné se seznámit s novými věcmi; možnost používat MR v mimoprofesionálním životě; pocíťovaný nejistý přínos využití ve vlastním osobním životě; ovlivnění mimoprofesionálního života MR a především profesí (nálepkou) psychologa.

D: Nutnost zvažovat absolvování kurzu MR u lidí nad 50 let; možnost nechtěného otevření závažných osobních témat člověka při kurzu MR; MR může pomoci člověku v řešení osobních ambivalencí; nutnost zvážit vhodnost kurzu MR pro starší osoby.

E: Přínos MR i pro osobní život; uvědomění si neefektivity některého chování; není pocíťován vliv na osobní život – ne práci domů; možný nevědomý vliv absolvování kurzu na chování.

F: Možnost přenosu MR do osobního života (kladně hodnocena); osobní přínos MR v rodičovské roli.

G: MR prospěšné k dosahování vlastních cílů i k pomoci blízkým lidem; nejsou pozorovány změny po kurzu MR v osobním životě (pohled může ovlivňovat objem absolvovaného vzdělávání) – hlavně v profesionálním (návrat ke klientovi, k práci pro klienta).

Práce s vlastními dětmi

A: Děti v rodině techniky MR odezírají; vliv a přenos na dítě.

E: Použití MR při komunikaci s dětmi.

F: Nejvýznamnější vliv MR v práci s vlastními dětmi; tanec s odporem funguje na děti perfektně.

G: Přínosem může být využití (někdy zneužití) ve vztahu k partnerovi a dětem i rodičům.

Okolí

B: Rizikem MR může být změna chování po absolvování kurzu MR; vnímání této změny okolím jako nepřírozené.

C: Zkušenost s pozitivní reakcí kamarádek hlavně v tématech o partnerských vztazích; ovlivnění mimoprofesionálního života jak MR tak především profesí (nálepkou) psychologa; pomoc při řešení problémů kamarádek.

D: Změna pohledu na problémy lidí v okolí; lidé v okolí vidí změnu v chování ve srovnání s dřívějším a mohou ji pocítovat jako neupřímnost a pokus na něco si hrát - podobný problém i u jiných metod.

E: Rizikem MR může být rozpoznání odlišného chování okolím a jeho odmítnutí jako naučeného chování; možnost pocítování jako aplikace naučených pracovních metod;

F: S blízkými se člověk spíše chová tak jak je zvyklý; blízcí lidé jsou citliví na změny v chování („že začínáš zapřádat...začínáš na ně rozehrávat nějaký podivný hry“);

G: Přínosem může být využití (někdy zneužití) ve vztahu k partnerovi a dětem i rodičům; MR prospěšné k dosahování vlastních cílů i k pomoci blízkým lidem.

Interpretace výroků

Celkem 4 informanti uvádějí přínosy metody MR pro komunikaci v mimoprofesionálním životě, konkrétně zejména zlepšení v naslouchání (2 informanti), i další přínosy, jako je například uvědomění si neefektivity některého chování a využití technik metody MR při rozhodování.

Hlavním přínosem metody MR pro osobní život je lepší zvládnutí konfliktních situací a uvědomění si neefektivity některého jednání (2 informanti), dále řešení ambivalencí, uvědomění si vlastních hodnot, osvěžení a nový pohled na problémy. Dva informanti si nejsou přínosem pro osobní život jisti, resp. by použití metody vnímali jako nedostatečné oddělení pracovního a soukromého života. Jeden informant (A – lektor metody MR) vnímá pozitivní osobní i profesní změny u absolventů kurzu metody MR při dalších setkáních.

Přínos metody MR pro rodinný život a práci s vlastními dětmi uvedli 4 informanti. Pro použití s dětmi se osvědčuje zejména práce s odporem.

Ve vztahu s okolím uvádí 2 informanti jako přínos pomoc blízkým při řešení jejich problémů a jiný pohled na problémy lidí ve svém okolí. Zároveň ale 4 informanti zmiňují, že okolí může být citlivé na změnu chování člověka a pocítovat tuto změnu negativně, jako neupřímnost nebo pokus o intrikování.

Dílčí shrnutí

Metoda MR je v mimoprofesionálním životě přínosná především pro zlepšení komunikace s okolím, rozhodování, uvědomění si vlastních hodnot, zvládnutí konfliktních situací a pomoc s řešením problémů blízkým. Může být přínosná i ve výchovné práci s vlastními dětmi. Ve vztahu k blízkým osobám je nutná jistá opatrnost při využívání metody MR s ohledem na citlivost těchto osob na změny v chování.

6.9 Dílčí výzkumný cíl 9: Negativa a rizika metody MR

Tento dílčí cíl se snaží zjistit případná negativa a rizika metody MR v různých oblastech a z různých úhlů pohledu. Současně se snaží zjistit, jakým způsobem se dají tato negativa a rizika eliminovat.

Výroky k dílčímu výzkumnému cíli 9

Rizika na straně pracovníka

A: Možnost zneužití k manipulaci s klientem; větší rizika u zkušenějších; pochopení neúčinnosti dlouho používaných metod; bolestnost odkládání dlouho používaných věcí.

C: Negativem může být vnímání MR jako jediné metody práce; nutnost rozvoje dalších věcí; neaplikovat MR úplně všude za všech okolností; MR nelze vnímat jako jediný možný přístup; prevencí rizik je další vzdělávání; problémem může být osobní nastavení pracovníka – „uvíznutí v MR“; nutnost vedení a supervize pracovníků.

D: Možnost nechtěného otevření závažných osobních témat člověka při kurzu MR; nutnost zvážit vhodnost kurzu MR pro starší osoby; přiznané oslnění metodou MR; vysoká míra ztotožnění; riziko oslnění a používání pouze MR; při předcházení rizikům je důležitý osobní postoj člověka; důležitá je supervize a vedení daného člověka nadřizenými.

E: Možný rozpor nabytých zkušeností s metodou MR.

F: Rizikem MR může být otevření nepříjemného dosud neuvědomovaného tématu („pak se v tom zakydá a nemůže ven“); riziko výběru příliš vážné osobní

ambivalence k tréninku; prevencí rizik MR při tréninku může být předchozí upozornění a doporučení k výběru jednoduchých banálních témat (přesto k tomu může dojít – vlastní zkušenost); riziko MR pro člověka s vážnějšími osobními problémy (tomu se dá těžko předejít); důležitá je vnímavost a osobní přístup ze strany lektorů MR.

G: Negativem MR je určitá míra zneužitelnosti; nezkušeného pracovníka může kurz MR uzavřít vůči poznávání jiných metod; rizikem může být možnost manipulace od někoho, kdo má kurz MR a neumí s tím pracovat; pro osoby s nízkou praxí a zkušeností se MR může zdát jako metoda všemohoucí a všeřešící („jasně, nic jiného neexistuje“) – tak to ale není a někdy je potřeba přímý postup; riziko nekritického propadnutí metodě MR; po zjištění reality rychlé vyhoření a odchod z pomáhající profese; riziko falešné iluze – nutnost získání zkušeností z praxe; riziku oslnění by měli předcházet vedoucí pracovníci výběrem vhodných účastníků s odpovídající zkušeností z praxe.

Rizika na straně klienta

A: Psychiatrické diagnózy; nevhodnost MR při převaze pudové složky motivace.

C: MR nevhodné u psychotických klientů.

D: MR nemá smysl u psychotických klientů a klientů v krizi – bez větší osobní zkušenosti.

F: Na některé lidi MR nefunguje – potřeba direktivnějšího přístupu – žádná metoda nefunguje na všechny; MR může klientovi připadat příliš rozvláčné.

Rizika ve vztahu mezi pracovníkem a klientem

F: Klient může mít pocit podceňování pracovníkem při užívání reflexí („že z něj děláš debila, když mu to opakuješ“).

Rizika ve vztahu mezi pracovníkem a ostatními kolegy

B: Negativní vliv při neznalosti MR členem týmu; neznalost MR druhým členem týmu může ohrozit výsledek práce s klientem.

Rizika a negativa vyplývající ze situace

B: MR nejsou vhodné při nutnosti direktivního a efektivního rozhodování.

C: Neaplikovat MR úplně všude za všech okolností; MR nevhodné v krizi; MR nevhodné v situaci vyžadující řešit jiné věci než změnu.

D: Nesnadné použití MR při rychlém rozhodování; riziko oslnění a používání pouze MR; MR nevhodná při nutnosti rychlého rozhodování.

F: Negativem může být potřeba delší doby k dosažení cíle; nepoužitelnost v případě potřeby akutní akce a rychlého rozhodování – nevýhoda při práci v terénu; MR nevhodné v situaci akutního ohrožení; při nutnosti rychlého rozhodnutí („když mě ten klient půjde zapíchnout, tak není moc vhodný používat MR“ „když něco hodně hoří“).

G: Pro užití MR jsou nevhodné situace s nutností rychlého jednání („už by se mělo utíkat“); MR nevhodné pro řešení agrese a pro práci ve skupině.

Rizika v mimoprofesionálním životě

B: Rizikem MR může být změna chování po absolvování kurzu MR; vnímání této změny okolím jako nepřirozené.

D: Lidé v okolí vidí změnu v chování ve srovnání s dřívějším a mohou ji pocítovat jako neupřímnost a pokus na něco si hrát; podobný problém i u jiných metod.

E: Rizikem MR může být rozpoznání odlišného chování okolím a jeho odmítnutí jako naučeného chování; možnost pocítování jako aplikace naučených pracovních metod; MR jako pracovní metoda by měla zůstat v práci; práce znamená i pracovat metodou MR – nenosit práci domů; předcházení rizikům netaháním práce domů.

F: Blízcí lidé jsou citliví na změny v chování („že začínáš zapřádat...začínáš na ně rozehrávat nějaký podivný hry“).

Interpretace výroků

Jako riziko na straně pracovníka uvádějí informanti nejčastěji možnost nekritického ztotožnění se pracovníka s metodou MR a uzavření se vůči jiným přístupům a metodám práce s klientem (3 informanti). Jako účinnou prevenci tohoto rizika informanti uvádějí vedení a pravidelnou supervizi pracovníků. Dále jsou u zkušených pracovníků zmiňována rizika související s odkládáním dlouho používaných, ale málo účinných metod, a rizika související s možností otevření závažných osobních témat během kurzu metody MR (2 informanti). Jako vhodná prevence těchto rizik je uváděno vhodné vedení a přístup ze strany lektorů během kurzu. Dalším zmiňovaným rizikem je možnost zneužití metody MR (2 informanti).

Celkem 3 informanti považují za nevhodné používat metodu MR při práci s klienty s psychiatrickými diagnózami a s klienty s převahou pudové složky motivace. Jeden informant zmiňuje, že někteří klienti mohou považovat metodu MR za příliš rozvláchnou, a že pro některé klienty může být vhodné využít direktivnější přístup.

Dalším negativem může být pocit klienta, že je podceňován, v případě, že pracovník mechanicky používá prosté reflexe a opakuje klientovi jeho slova (1 informant).

Při práci v týmu může být rizikem neznalost metody dalším členem týmu, která může ohrozit výsledek práce s klientem (1 informant).

Celkem 4 informanti uvádějí nevhodnost použití metody MR v situacích, kdy je nutno efektivně a rychle jednat. Jako další situace nevhodné pro využití metody MR uvádějí krizové situace (2 informanti) a práci ve skupině (1 informant).

Za hlavní riziko metody MR v mimoprofesionálním životě považují 4 informanti rozpoznání změny v chování člověka jeho blízkými, a odmítnutí takového chování jako nepřirozeného, neupřímného a naučeného.

Dílčí shrnutí

Hlavními riziky na straně pracovníka jsou možnost nekritického ztotožnění se s metodou MR a uzavření se vůči jiným metodám práce, proces opouštění používaných nefunkčních metod a rizika spojená s možností otevření závažných osobních témat během kurzu. Prevencí těchto rizik je vhodné vedení, supervize a citlivý přístup lektorů v průběhu kurzu. Použití metody MR je nevhodné při práci s klienty s psychiatrickými diagnózami a převahou pudové složky motivace. Dalším rizikem může být necitlivé a mechanické používání jednotlivých technik metody MR. Při práci v týmu může být rizikem neznalost metody u některého z členů týmu. Metoda MR není vhodná pro použití v situacích, které vyžadují efektivní a rychlé jednání, v krizových situacích a při práci se skupinou.

7 SHRNUÍ VÝSLEDKŮ VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ

Při zkoumání přínosů metody motivačních rozhovorů se podařilo rozdělit tyto přínosy do několika oblastí. Klientovi samotnému přináší použití metody motivačních rozhovorů **větší svobodu rozhodování, pocit zodpovědnosti za vlastní rozhodnutí** a také **lepší orientaci ve vlastních problémech**. Přínosem metody pro terapeutický vztah mezi pracovníkem a klientem je **chápaní tohoto vztahu jako symetrického vztahu dvou rovnocenných partnerů**, ve kterém pracovník nabízí klientovi **nehodnotící přijetí, ocenění a soustředění se na klienta a jeho prožívání**. Motivační rozhovory umožňují také zlepšení komunikačních dovedností a celkově vyšší efektivitu komunikace mezi pracovníkem a klientem během kontaktu. Přínosem důležitým pro profesní rozvoj pracovníka je jeho vyšší jistota při práci s klientem a schopnost nacházení nových témat pro práci s klientem. Jedním z hlavních přínosů metody motivačních rozhovorů je **zvyšování vnitřní motivace prostřednictvím posilování rozporů**, což usnadňuje klientovi přijímání důležitých rozhodnutí a přináší klientovi vysokou míru ztotožnění se s těmito rozhodnutími bez pocitu, že byl k těmto rozhodnutím nucen. Metoda motivačních rozhovorů přináší pracovníkovi **snadnou orientaci v procesu změny** probíhající u klienta. Celkově je metoda hodnocena jako vysoce přínosná pro praktické použití při práci s klientem i pro osobní a profesionální rozvoj pracovníka.

Délka praxe velmi významně ovlivňuje přínos metody motivačních rozhovorů a pro vzdělávání v motivačních rozhovorech je velmi důležitá zkušenost pracovníka s přímou prací s klientem. Vzdělávání v motivačních rozhovorech lze nicméně absolvovat i bez praxe v pomáhajících profesích.

Vliv věku na přínos metody motivačních rozhovorů je velmi nízký. Nejvhodnějším věkem pro absolvování kurzu motivačních rozhovorů je mladá dospělost (20 – 30 let), nicméně lze jej absolvovat v každém věku. Určitou roli hrají faktory související s věkem jen nepřímo, jako je stabilita osobnosti a schopnost učit se.

Formální vzdělání má jen nepřímý vliv na přínos metody motivačních rozhovorů. Pomáhá především k lepšímu porozumění odborné terminologii. Minimální vzdělání vhodné pro absolvování standardní formy výcviku v motivačních rozhovorech je středoškolské vzdělání s maturitou.

Ve srovnání s jinými vzdělávacími kurzy **motivační rozhovory přináší větší komplexnost a využitelnost získaných poznatků v praxi.** Ve srovnání s dlouhodobými psychoterapeutickými výcviky jsou motivační rozhovory více specializované, avšak přinášejí úroveň emočních prožitků srovnatelnou s dlouhodobými psychoterapeutickými výcviky.

Významný vliv na přínos motivačních rozhovorů má forma vzdělávání. Důležitá je možnost praktických cvičení, tréninku a prožitkových technik. Formu vzdělávání v motivačních rozhovorech lze případně flexibilně upravit pro různé cílové skupiny.

Metoda motivačních rozhovorů je **nejvíce přínosná pro sociální pracovníky a psychology, dále také pedagogy a zdravotníky.** Nejlépe využitelná je při práci **v oblasti závislého chování a práce se změnou nežádoucího chování** u klientů. Do jisté míry využitelná je však pro všechny pomáhající profese. Mimo pomáhající sféru je využitelná při práci a komunikaci s lidmi a pro pracovníky ve vedoucích pozicích.

V mimoprofesionálním životě pomáhá metoda ve zlepšení komunikace s okolím, zvládání konfliktních situací, uvědomování si vlastních hodnot a při práci s vlastními dětmi. Je však nutná jistá opatrnost při využívání metody motivačních rozhovorů v soukromí.

Mezi potenciální rizika patří **nekritické ztotožnění se s metodou a uzavření se vůči jiným přístupům a metodám a nechtěné otevření závažných osobních témat** během výcviku. Těmto rizikům se dá předcházet vhodným vedením a přístupem lektorů během výcviku, popřípadě supervizním vedením v době po absolvování výcviku. Metoda motivačních rozhovorů podle výsledků výzkumného šetření také není vhodná pro práci s klienty s psychiatrickými diagnózami a pro práci se skupinou.

ZÁVĚR

Diplomová práce je zaměřena na motivační rozhovory jako metodu práce s klientem v pomáhajících profesích. Zkoumá přínosy této metody pro pracovníky v pomáhajících profesích a různé faktory, které mohou přínos motivačních rozhovorů ovlivnit.

Teoretická část práce se zabývá především popisem metody motivačních rozhovorů. V první kapitole jsou vymezeny základní pojmy související s tématem diplomové práce.

Druhá kapitola obsahuje především popis metody motivačních rozhovorů. Ukazuje teoretická východiska a prvky, ze kterých je metoda motivačních rozhovorů čerpá. Popisuje metodu motivačních rozhovorů nejprve obecně (základní myšlenky a principy metody), dále pak poskytuje podrobnější pohled na konkrétní složky metody (fáze motivačních rozhovorů, základní postupy v jednotlivých fázích motivačních rozhovorů, schéma terapeutického působení, cílové skupiny indikované pro využití metody, možné problémy při použití). V závěru kapitoly jsou stručně zmiňovány výsledky výzkumů účinnosti metody a také současný stav metody motivačních rozhovorů. Je zmiňováno rozšíření ve světě, v České republice a také možnosti vzdělávání v metodě motivačních rozhovorů v České republice.

Hlavním cílem empirické části práce bylo zjistit a zmapovat přínosy metody motivačních rozhovorů v různých oblastech práce v pomáhajících profesích, zjistit a charakterizovat vliv různých činitelů na tyto přínosy. První dílčí cíl se zabýval především charakteristikou přínosů metody motivačních rozhovorů. Dílčí cíle 2 až 6 zjišťovaly možný vliv různých faktorů (délka praxe v pomáhajících profesích, věk, formální vzdělání, absolvované kurzy dalšího vzdělávání, forma kurzu metody motivačních rozhovorů) na přínos metody motivačních rozhovorů. Sedmý dílčí cíl se pokusil charakterizovat pomáhající profese, pro které má metoda největší přínos. Osmý cíl zjišťoval možný vliv metody na mimoprofesionální život. Klíčovým úkolem devátého cíle bylo zmapovat možná negativa a rizika metody motivačních rozhovorů.

Výzkumné šetření přineslo některá zajímavá zjištění. Ukázalo se, že použití metody motivačních rozhovorů má velmi pozitivní vliv na klientovo prožívání terapeutického vztahu, umožňuje lepší orientaci klienta ve vlastních problémech a

účinnější zvyšování vnitřní motivace klienta ke změně. Klient má možnost svobodně se rozhodnout, zda a jakým způsobem bude svou situaci řešit, a s přijatými opatřeními je do vysoké míry ztotožněn. Pro pracovníka je zřejmý přínos ve zlepšení orientace v klientově situaci a snazším nacházení témat práce s klientem. Rovnocenný terapeutický vztah působí pozitivně také prostřednictvím uvědomění si vlastní profesionální role, zvýšení sebejistoty při práci s klientem a sejmutí nadbytečné odpovědnosti za klienta, což může působit jako prevence syndromu vyhoření u pracovníka. Použití motivačních rozhovorů také usnadňuje efektivní komunikaci s klientem.

Výzkumným šetřením se zjistilo, že pro absolvování vzdělávání v motivačních rozhovorech je vysoce přínosná zkušenost s prací s klientem z praxe. Pokud tato zkušenost z praxe chybí, je velmi ztíženo osvojování metod a technik motivačních rozhovorů.

Vliv věku zjištěný výzkumným šetřením je velmi nízký, téměř zanedbatelný. Jako nejvhodnější věk pro absolvování vzdělávání v motivačních rozhovorech však byla zjištěna mladá dospělost.

Formální vzdělání má jen nepřímý vliv na přínos motivačních rozhovorů. Pro standardní formu vzdělávání v motivačních rozhovorech je nutné alespoň středoškolské vzdělání s maturitou.

Ve srovnání s jinými vzdělávacími kurzy poskytují motivační rozhovory absolventům ucelený systém metod a technik pro práci s klientem. V některých aspektech jsou motivační rozhovory srovnatelné s dlouhodobými psychoterapeutickými výcviky. Motivační rozhovory tak mohou být vhodným druhem vzdělávání pro pracovníky s kratší dobou praxe v pomáhajících profesích, kteří dosud neabsolvovali dlouhodobý psychoterapeutický výcvik. Forma vzdělávání má vysoký vliv na přínos metody motivačních rozhovorů.

Z výzkumného šetření vyplynulo, že metoda motivačních rozhovorů je nejpřínosnější pro sociální pracovníky a psychology, dále také pro pedagogy a zdravotníky. Je však využitelná ve všech pomáhajících profesích. Uplatní se zejména při práci na změně nežádoucího chování a životních stereotypů klientů.

Výzkumné šetření zjistilo také přínos pro mimoprofesionální život. Motivační rozhovory pomáhají především při efektivní komunikaci a zvládnutí konfliktních situací.

Hlavním negativem metody motivačních rozhovorů zjištěným ve výzkumném šetření je riziko nekritického ztotožnění se s metodou a uzavření se vůči dalším metodám práce. Tomu se dá čelit především vhodným vedením a přístupem během výcviku. Rizikem metody je i možnost otevření příliš závažných témat v průběhu výcviku. Toto riziko se dá do jisté míry omezit vhodnou instruktáží účastníků. Výzkumné šetření také zjistilo, že motivační rozhovory ve standardní podobě nejsou vhodnou metodou práce s psychiatrickými pacienty v akutní fázi nemoci a pro práci se skupinou.

Toto výzkumné šetření zcela jistě nepopsalo všechny aspekty daného tématu, pokusil jsem se tedy danou problematiku alespoň zmapovat a poskytnout orientaci v tématu. Provedené výzkumné šetření mělo i své limity vyplývající z metodologie výzkumného šetření. Zkušenosti klientů s metodou motivačních rozhovorů byly získány jen zprostředkovaně, prostřednictvím zkušeností pracovníků s metodou pracujících. Převážná většina informantů absolvovala pouze standardní formu výcviku v motivačních rozhovorech, proto například zjištění o limitech použitelnosti motivačních rozhovorů mají pouze omezenou výpovědní hodnotu.

Problematika motivačních rozhovorů nabízí další témata pro výzkum. Přínosné by jistě bylo zjistit zkušenosti s motivačními rozhovory a jejich účinností přímo u klientů. Pro výzkum mezi účastníky vzdělávání v motivačních rozhovorech se nabízí například myšlenka longitudinálního výzkumu probíhajícího od doby před započatím vzdělávání do doby po jeho ukončení a získání zkušeností s metodou v praxi.

Výsledky výzkumného šetření mohou mít praktický přínos pro pracovníky v pomáhajících profesích, kteří se rozhodují o svém dalším profesním vzdělávání, a také pro vedoucí pracovníky, kteří rozhodují o vhodném dalším vzdělávání svých podřízených.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

- BELL, Allison, ROLLNICK, Stephen. Motivační trénink v praxi: strukturovaný přístup. In ROTGERS, Frederick, et al. *Léčba drogových závislostí*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 1999. s. 215-228.
ISBN 80-7169-836-9.
- BURKE, Brian L., ARKOWITZ, Hal, DUNN Christopher. The efficiency of Motivational interviewing and Its Adaptations: What We Know So Far. In MILLER, William, ROLLNICK, Stephen. *Motivational interviewing : preparing people for change*. 2nd rev. edition. New York: Guilford Press, 2002. s. 217-250.
ISBN 1-57230-563-0.
- DEVITO, Joseph A. *Základy mezilidské komunikace*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2001. 420 s.
ISBN 80-7169-988-8.
- DICLEMENTE, Carlo, VELASQUEZ, Mary. Motivational interviewing and the Stages of Change. In MILLER, William, ROLLNICK, Stephen. *Motivational interviewing : preparing people for change*. 2nd rev. edition. New York: Guilford Press, 2002. s. 201-216.
ISBN 1-57230-563-0.
- GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido, 2000. 207 s.
ISBN 80-85931-79-6.
- GOSSOP, Michael. *Léčba problémů spojených se zneužíváním drog: důkazy o účinnosti*. 1. vyd. Praha: Úřad vlády ČR, 2009. 104 s.
ISBN 978-80-87041-81-9.
- HARTL, Pavel, HARTLOVÁ, Helena. *Psychologický slovník*. 2. vyd. Praha : Portál, 2009. 776 s.
ISBN 978-80-7367-569-1.

- HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. 2. aktualiz. vyd. Praha: Portál, 2008. 408 s.
ISBN 978-80-7367-485-4.
- KALINA, Kamil, et al. *Drogy a drogové závislosti: mezioborový přístup*. 1. vyd. Praha: Úřad vlády ČR, 2003. 2 sv. (319, 343 s.).
ISBN 80-86734-05-6.
- KALINA, Kamil, et al. *Základy klinické adiktologie*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2008. 392 s.
ISBN 978-80-247-1411-0.
- KOPŘIVA, Karel. *Lidský vztah jako součást profese: Psychoterapeutické kapitoly pro sociální, pedagogické a zdravotní profese*. 2. rozšíř. a přeprac. vyd. Praha: Portál, 1997. 147 s.
ISBN 80-7178-150-9.
- KRATOCHVÍL, Stanislav. *Základy psychoterapie*. 5. aktualiz. vyd. Praha: Portál, 2006. 383 s.
ISBN 80-7367-122-0.
- MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*. 2. přeprac. vyd. Praha: Portál, 2008. 272 s.
ISBN 978-80-7367-368-0.
- MILLER, William R., ROLLNICK, Stephen. *Motivational interviewing : preparing people for change*. 2nd rev. edition. New York: The Guilford Press, 2002. 428 s.
ISBN 978-1-57230-563-2.
- MILLER, William R., ROLLNICK, Stephen. *Motivační rozhovory: příprava lidí ke změně závislého chování*. 1. vyd. Tišnov : SCAN, 2003. 332 s.
ISBN 80-86620-09-3.

- MORGAN, Thomas J. *Techniky behaviorální terapie závislostí*. In ROTGERS, Frederick, et al. *Léčba drogových závislostí*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 1999. s. 165-194.
ISBN 80-7169-836-9.
- NAKONEČNÝ, Milan. *Základy psychologie*. 1. vyd. Praha: Academia, 1998. 590 s.
ISBN 80-200-0689-3.
- NEŠPOR, Karel. *Návykové chování a závislost: současné poznatky a perspektivy léčby*. 3. aktualiz. vyd. Praha: Portál, 2007. 176 s.
ISBN 978-80-7367-267-6.
- NYKL, Ladislav. *Pozvání do rogersovské psychoterapie: Přístup zaměřený na člověka*. 1. vyd. Brno: Barrister&Principal, 2004. 137 s.
ISBN 80-86598-69-1.
- PATES, Richard. *Pražské přednášky*. Hradec Králové: LAXUS, 2000. 59 s.
ISBN: neuvedeno
- PROCHASKA, James O., NORCROSS, John C. *Psychoterapeutické systémy: průřez teoriemi*. Praha: Grada, 1999. 479 s. Psýché.
ISBN 80-7169-766-4.
- ROHSENOW, Damaris, et al. Motivational enhancement and coping skills training for cocaine abusers: effects on substance use outcomes. *Addiction*. 2004, 99, 7, s. 862-874.
ISSN 0965-2140.
- ROTGERS, Frederick, et al. *Léčba drogových závislostí*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 1999. 264 s.
ISBN 80-7169-836-9.

- VYMĚTAL, Jan, REZKOVÁ, Vlasta. *Rogersovský přístup k dospělým a dětem*. 2. přeprac. vyd. Praha: Portál, 2001. 236 s. ISBN 80-7178-561-X.

Elektronické zdroje:

- HETTEMA, Jennifer. *ProQuest® Dissertations & Theses* [online].UMI Dissertation Publishing, 2007 [cit. 2010-01-12]. A meta-analysis of motivational interviewing across behavioral domains (abstract) . Dostupné z WWW: <<http://gradworks.umi.com/32/30/3230819.html>>.
- MINT(a). *Motivational Interviewing : resources for clinicians, researchers, and trainers* [online].MINT,Inc., 1999 [cit. 2010-01-15]. What is MINT?. Dostupné z WWW: <<http://motivationalinterview.org/training/mint.htm>>.
- MINT(b). *Motivational Interviewing : resources for clinicians, researchers, and trainers* [online].MINT,Inc., 1999 [cit. 2010-01-15]. MINT Trainers. Dostupné z WWW: <<http://motivationalinterview.org/training/trainers.html>>.
- Sdružení pro motivační rozhovory(a). *Motivační rozhovory* [online]. 2008 [cit. 2010-01-17]. Dostupné z WWW: <<http://www.motivacnirozhovory.cz/>>.
- Sdružení pro motivační rozhovory(b). *Motivační rozhovory* [online]. 2008 [cit. 2010-01-17]. Vzdělávání v MR - možnosti. Dostupné z WWW: <<http://www.motivacnirozhovory.cz/vzdelavani/#moznosti>>.

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A: Dotazník pilotážního průzkumu

Příloha B: Ukázka rozhovoru s informantem (informant G)

Příloha A: Dotazník pilotážního průzkumu

MOTIVAČNÍ ROZHOVORY

1. **Jméno:**
2. **Věk:**
3. **Nejvyšší dosažené vzdělání (zakroužkujte jednu odpověď):**
 - a) základní
 - b) střední (včetně oborů bez maturity)
 - c) vyšší odborné (Dis) – název oboru:
 - d) vysokoškolské bakalářské - název oboru:
 - e) vysokoškolské magisterské – název oboru:
4. **Celková délka praxe v pomáhajících profesích (zakroužkujte jednu odpověď):**
 - a) do 1 roku b) do 2 let c) do 3 let d) do 4 let e) do 5 let
 - f) 5-10 let g) nad 10 let
5. **Absolvované kurzy dalšího vzdělávání (uved'te prosím co nejpřesněji **název kurzu**, jeho přibližnou **časovou dotaci a dobu trvání** (délku období, po kterou kurz trval), pořádající organizaci, popř. rok absolvování kurzu.)**
 - a) Název kurzu:
 - b) Časová dotace:
 - c) Délka trvání kurzu.
 - d) Pořádající organizace:
 - e) Rok absolvování:
 - a) Název kurzu:
 - b) Časová dotace:
 - c) Délka trvání kurzu.
 - d) Pořádající organizace:
 - e) Rok absolvování:
 - a) Název kurzu:
 - b) Časová dotace:
 - c) Délka trvání kurzu.
 - d) Pořádající organizace:
 - e) Rok absolvování:

- a) Název kurzu:
- b) Časová dotace:
- c) Délka trvání kurzu.
- d) Pořádající organizace:
- e) Rok absolvování:

- a) Název kurzu:
- b) Časová dotace:
- c) Délka trvání kurzu.
- d) Pořádající organizace:
- e) Rok absolvování:

- a) Název kurzu:
- b) Časová dotace:
- c) Délka trvání kurzu.
- d) Pořádající organizace:
- e) Rok absolvování:

- a) Název kurzu:
- b) Časová dotace:
- c) Délka trvání kurzu.
- d) Pořádající organizace:
- e) Rok absolvování:

- a) Název kurzu:
- b) Časová dotace:
- c) Délka trvání kurzu.
- d) Pořádající organizace:
- e) Rok absolvování:

- a) Název kurzu:
- b) Časová dotace:
- c) Délka trvání kurzu.
- d) Pořádající organizace:
- e) Rok absolvování:

Příloha B: Ukázka rozhovoru s informantem (informant G)

T – tazatel

I – informant

T: Jak bys popsal přínos metody MR pro tebe?

I: Rozhodně to pro mě bylo velmi příjemné rozšíření obzorů v tom, jakým způsobem lze pracovat s klientama na jejich motivaci ke změně. Myslím si, že v současné době je velmi málo možností, jak pracovat v poradenském procesu, záměrně říkám poradenským, ne psychoterapeutickým procesem, jak pracovat s klientama na motivaci jako takový. Protože většina stylů práce, který se točej okolo motivace, okolo takhle zásadních věcí, co hlásaj motivační rozhovory, tak jsou prostě psychoterapeutický, musíš bejt psycholog, psychoterapeut, musíš mít za sebou nějakou psychoterapeutickou školu či výcvik, a je to už jiná hranice. Už to nepatří do poradenských pomáhajících profesí jako takových, co se týká kontaktního centra, terénních programů a tak. Takže v tomhle to pro mě bylo obrovsky obohacující. A samozřejmě ten menší, ale pouze v uvozovkách menší přínos pro mě byl ten, že je to velmi elegantní a v uvozovkách velmi jednoduchá metoda, jakým způsobem se dá pracovat s klientovou motivací. Tím jsem neřekl, že to je snadný. Ale jednoduchá metoda, kterou je potřeba trénovat, a není jednoduchý, není úplně snadný ji zvládnout. Ale myšlenka je to pro mě geniální, a myslím si, že geniální myšlenky jsou právě ty jednoduchý. A tohle pro mě není nic složitýho, co bys musel zkoumat, bádát a přicházet tomu hrozně dlouho na kloub. Je to poměrně jasný. Akorát to má určitý nárok na nějaký vlastnosti, zkušenosti toho člověka, který s tím pracuje, a to není jednoduchý. Takže pro mě... takovejhle přínos.

T: V jakých oblastech tvojí práce ti absolvování kurzu MR nejvíce pomohlo?

I: Pomohlo mi to v tom, zbavit se té pomáhající nemoci. To znamená musím, měl bych, já jsem ten, kdo ví, měl bych, za mnou si přišel pro pomoc, já bych měl něco říct. A když nevím, tak... jsem z toho měl špatnej pocit. A tady v tu chvíli, i když mám už nějakou praxi za sebou, tak mě prostě pořád tahleta poradenská nemoc pronásledovala. Více či méně se mi s tím dařilo pracovat, ale motivační rozhovory

mi pomohly v tom, že už teďka vím, a jsem si tím skálopevně jistej, že ten klient je nositelem toho řešení svého problému. A bez jeho spolupráce a bez jeho iniciativy prostě není možný dosáhnout nějakýho výsledku. V překladu to znamená: není to na mě jako na poradcovi, abych udělal nějaký rozhřešení nebo nějakej zázrak, ale z větší míry je to vždycky na tom klientovi. A na mě je pouze ukázat mu ty možnosti a provést ho tím k výsledku, ke kterému chce dojít. To je pro mě obrovsky úlevný v týchletý práci a myslím si, že velmi snadno se člověk nechá chytit do týchletý pasti těch poradců – supermanů: já vím, já mám řešení, já mám na všechno lék, já umím poradit, a přitom se v dlouhodobým horizontu ukazuje tenhle styl práce jako neefektivní. A když to vztáhnou na práci v kontaktním centru nebo v terénu, tak ta práce ale od začátku až do konce je pro mě o práci na motivaci klienta dosáhnout nějakou změnu, akorát mám odstupňovaný ty změny. Ve chvíli, kdy klient strčí čumák do terénu nebo do káčka, tak po absolvování nějakých těch úvodních věcí a formalit, který je nutný provést, od nějakýho plánu a podobných věcí, tak je to o tom, že tím, co děláš, ho vždycky vedeš k nějaký motivaci ke změně. Jestli je to změna způsobu užívání drog, nebo jestli je to změna aspoň v tom, že nepoužíval konzilíny a šprcku a teď je začne používat, tak to samotný už je proces směřující k motivaci klienta změnit způsob užívání drog. Anebo jestli je to motivace k tomu změnit vůbec celý svůj životní styl, a zase je to odstupňovaný, od sociálky, nějakých zdravotních věcí až po motivaci jít se léčit a úplně radikálně změnit svůj způsob života, tak prostě pro mě od začátku do konce je to o motivaci. Mě to pomohlo v tom přístupu, jak klienta motivovat. Dřív jsem si nabíhal do pastí. Přišel s nějakou zakázkou, ať to bylo s buchama nebo se sociálkou nebo s léčbou, tak já jsem měl, nebo chtěl mít, nějakou odpovědnost. Nebo jsem si nabíhal do toho, že jakmile je to o výměně, nebo jenom o stříkačkách, tak se najednou tím stereotypem, výkonem té práce, kterou dělám nějaký delší čas, tak jsem se dostával do té pasti toho, že tady není pro nějakou motivaci místo. Tady je to prostě výměna a šlus. A vůbec jsi zapomínal na tyhle věci, že to je i o těchhle dílčích krocích. Takže mě to pomohlo konkrétně v tom, že motivace je i na začátku kontaktu s klientem, kdy se o nějaký léčbě nedá uvažovat. Že motivace prostupuje veškerějma úkonama, který se v těchhle harm reduction programech dělaj, ať je to výměna, ať je to sociálně-právní nebo trestně-právní činnost nebo poradenství s klientem, nebo už přímo nějaký motivační trénink s klientem, směřující k léčbě, k abstinenci. Takže mě to vrátilo k tomu, že samotná výměna je o motivaci, samotná práce s klientem na tom, aby začal používat tyhle

věci, je o jeho motivaci. O mojich schopnostech pracovat s klientem na jeho motivaci.

T: Jaké znalosti a dovednosti získané absolvováním kurzu MR nejvíce oceňuješ?

I: Oceňuju to, že mě motivační rozhovory přivedly k Larkinovi a tomu druhému, co ty motivační rozhovor vyšoupli. Díky tomu jsem se začal trochu zajímat o to, co oni dělají a co mají za sebou. Musím říct, že hodně zajímavých věcí. Mimo jiné, pojednání o práci s klienty, co se týká nějaký samosprávy v Dánsku přímo v Kodani a podobně, kdy teda motivovali klienty starat se o svoji skupinu uživatelů drog a podobně. Spoustu věcí. To znamená, rozšířilo mě to nějaký odborný obzory, můj odborný rozhled. To je jedna věc. Druhá věc: ukázalo mi to, že abych mohl s klientem..., nebo opět mě to oživilo a vrátilo mě to naštěstí zpátky, že můžu pracovat s klientem, aniž bych z toho dělal nějakou terapeutickou kovbojku. Ale že to lze jednoduchým elegantním způsobem, ale na té poradenské bázi. Že i v harm reduction programech, kde se psychoterapie využívá minimálně, tak lze pracovat s klientem na velkých věcech.

T: Jak a v čem se změnila tvoje práce po absolvování kurzu MR ve srovnání s prací v době před absolvováním kurzu?

I: No, každý vzdělávání pro mě znamenalo novou chuť do práce, chuť vyzkoušet si to, taková psychohygienu. Já nevím, čím to bylo, ale ty motivační rozhovory na mě zapůsobily velmi pozitivně v tom, že jsem se vrátil s dvojnásobným elánem. Přičítám to taky osobám lektorů, který, si myslím, že byli velmi vhodně zvolení, aby nás v tom proškolili a vycvičili v technikách motivačních rozhovorů, přičítám to dobrému kolektivu, přičítám to eleganci, jednoduchosti a praktičnosti té metody. Abych mohl být dobrý v motivačních rozhovorech, tak k tomu nepotřebuju prostudovat tuny a stohy materiálů, ale stačí přemejšlet trochu selským rozumem, naučit se pokládat otázky a naučit se pracovat s klientem, vyhnout se poradenské nemoci, tomu vševědouctví, a trochu toho klienta poslouchat. Způsob zaměřenej na klienta, pro klienta, jednoznačně super. Ne o pracovníkovi, poradcovi, ale o klientovi. Poslouchej ho, pracuj s tím, co říká. To je důležitý pro mě. Velmi důležitý.

Spousta čerstvejch lidí, který vstupujou do služeb, tak tam vstupujou s míněním, že oni jsou ty hotový, ty profesionálové, ty co by měli bejt vždycky o krok dál, a taky tak ta služba vypadá. Oni raděj, oni podsouvaj, oni říkaj svoje řešení a mnohdy toho klienta vůbec neposlouchaj. A bohužel na to nasedaj výsledky tý práce. Ale bohužel vždycky si v tom vykoupe hubu ten klient.

T: Pokus se popsat tři nejvýznamnější kladné a tři nejvýznamnější záporné stránky metody MR.

I: Přejde mi velmi dobrý, a nepracuje se s tím jenom v motivačních rozhovorech, ale to kolo změny je velmi dobrý ho znát a umět s ním pracovat tím způsobem, že dokážu si říct, a že dokážu s klientem společně dojít k tomu, ve které fázi se zrovna teď a tady nachází. Protože špatně zvolený přístup, tím, že jsem neodhadl současnou pozici klienta, znamená neúspěch mé práce od začátku až do konce. To je jedna věc. Druhý pozitivum – je to metoda zaměřená na klienta, jednoznačně na klienta. Když to vysvětlím, člověk, který pracuje metodou motivačních rozhovorů, by měl umět klást otázky, pracovat s technikou, ne vědět o závislosti, o tom, o tom, o tom...samozřejmě v nějakém rámci ano. Ale neměl by bejt jako vševěd, neměl by bejt z toho stresovaný. Stačí když umí klást otázky, když umí empaticky naslouchat a přijímat klienta. A odbornou práci udělá sám klient. Sám klient napoví a řekne. To znamená, ta orientace na klienta, poslouchat ho, vcítit se, a pracovat s tím, co on říká, v jakým on je stavu, jak on se cítí, jak je naladěnej, jak se chová, jak verbálně tak i neverbálně, tak to je podstatná věc pro mě, druhá důležitá a pozitivní. A třetí, s čím já mívám subjektivně vždycky problém, ty způsoby kladení otázek. Naučit se klást dobře otázky je základ práce v psychoterapii obecně. To tě perou v každém výcviku na tohleto. Tak tady si myslím, že to k tomu patří. Vyzkoušeli jsme si sami, a já maximálně, jaký to je, když položíš špatnou otázku, zavřenou otázku, tak se nikam nedostaneš. Ve chvíli, kdy umíš položit dobře ty otázky, tak klienta naopak vybízíš k tomu, aby mluvil a hovořil dál. A zase to není o tom, že ho vybízíš k tomu, aby mluvil dál, tím, že všechno víš, ale tím, že jenom vhodně kladeš otázky, což mě přijde úplně nádherný. Způsob kladení otázek jako třetí věc. Negativum - myslím si, že je to v určitý míře dobře zneužitelný pro člověka, který má tu spasitelskou nemoc, nebo případně se chce hodně povyšovat nad klienty a cítit v ruce tu moc. Tak když se velmi dobře vycvičí v motivačních rozhovorech, tak si myslím, že by uměl

s kýmkoliv, nejen s klientama, velmi dobře zacvičit a dosáhnout svého. To znamená určitá míra zneužitelnosti.

T: Jak vnímáš vliv délky praxe v pomáhajících profesích na přínos kurzu MR pro absolventa?

I: Myslím si, že tam stoprocentně vliv je. Čím delší praxi má...taky záleží na osobě toho člověka. Jak aktivně k tý práci přistupuje, jak se snaží sám sebe vzdělávat, a zkvalitňovat a zvyšovat svoji odbornost. Což si myslím, že je předpoklad každého pracovníka, nebo měl by to být předpoklad každého pracovníka v těchto službách. Takže jestliže takhle přistupuješ k tý práci, tak čím delší praxi máš, tím se laicky, selsky dostáváš k podobným výsledkům nebo k podobnejm technikám práce s klientama, jako hlásaj motivační rozhovory. Nicméně motivační rozhovory ti to ucelej, daj tomu řád, smysl a strukturu, a udělej z toho ten funkční systém. Já si myslím, že když máš dlouhodobou praxi, tak se naučíš poměrně dobře klást otázky, když máš dlouhou praxi, tak když jseš trošku schopnej a nejseš úplně zbedněnej pracovník, tak se naučíš pracovat s klientem a víš, že to je asi o jeho potřebách, a pracovat s nějakou empatií a podobně, naučíš se nějakým způsobem motivačně pracovat, ale asi to bude omezený typem klienta, kterej ti sedne – nesesedne, kdežto motivační rozhovory ti v tom udělej strukturovaný pořádek a naučí tě, že je možný tuhle techniku použít na všechny typy klientů, se kterejma ti to předtím třeba nešlo. Takže délka praxe podle mě ovlivňuje míru poznatků a připravenosti na to pozděj s motivačníma rozhovorama pracovat. Čím delší praxe, tím líp si umím představit, jak to využiju, jak si s tím pohraju. Že když bych byl zobák s krátkou praxí a postavili by mě do výcviku motivačních rozhovorů, tak bych se tím asi natolik nechal ovlivnit, že bych nebyl otevřenej jiným metodám. A tím, že – já jsem na to hrdej, že jsem si šel svojí cestou a pokusem omylem jsem se dostal tam, kde jsem. A hodně mě to obohatilo. Neříkám, že jsem přišel já svojí cestou na motivační rozhovory, ale půlku věcí už jsem nějakým způsobem cítil a věděl, o čem to je. A to přičítám mojí praxi.

T: Jaká délka praxe je podle tebe přiměřená k absolvování kurzu MR? Z jakých důvodů?

I: Myslím, že to hodně souvisí s mojí předchozí odpovědí. Když mám říct číslo, myslím si, že minimálně rok ve službách by ten člověk měl pracovat s klientama v přímý práci a pak teprve nastoupit na motivační rozhovory, protože díky svojí praxi si může uvědomit, pořádně si uvědomit, kdo je jeho cílová skupina a jaký má potřeby. Může zohlednit to, do jaký míry a jak se mu doteďka dařilo pracovat s klientama, určitě za tu dobu praxe, což je teda minimálně rok, se dostane k nějakýmu procesu, kde jde o motivaci klienta, a získá s tím nějakou zkušenost, kterou potom může porovnat s motivačníma rozhovory. Ve chvíli, kdy by člověk nastoupil úplně bez praxe, tak podle mě nebude moc vědět, jak tu metodu využít. Takhle, protože to pro mě bylo hodně o praktických cvičeních, tak takhle si může pod konkrétníma cvičeníma představit konkrétní klienty a může klást nějaký smysluplný dotazy - „A co když...?“ „Mám zkušenost s klientem, že...“ „Jak by se pracovalo s tímhle...?“ A o to víc je to obohacující. To znamená: praxe jednoznačně, minimálně rok. Protože si myslím, že, dejme tomu za tři měsíce jsi dobře zavedený, ale stále teoretik, za půl roku můžeš říct, že máš povědomí, o čem je práce v kontaktním centru nebo v terénních programech, a za rok můžeš říct, dobře mám nějakou byť minimální praxi, a může se ze mě stát po roce pracovník s nějakou zkušeností a s nějakým sebevědomím. Do roka, si myslím, že ten člověk ještě nemůže pořádně vědět, o čem je práce v takovýhlehle zařízení a s takovouhle cílovou skupinou. A tyhle zkušenosti všechny potřebuje k tomu, aby lépe obsáhl to, v čem je smysl motivačních rozhovorů.

T: Jak vnímáš vhodnost kurzu MR pro studenty denního studia v pomáhajících profesích, popř. čerstvé absolventy nebo jiné osoby bez praxe v pomáhajících profesích?

I: Každý vzdělávání je dobrý. Jestliže naše školství chrlí do určité míry připravený absolventy, tak by motivační rozhovory pro mě byly jedny z mála na praxi zaměřenýho vzdělávání. Mluví se tam o praxi, je potřeba praxe, když ji nemáš, nemyslím si, že by to bylo úplně dobrý, nemyslím si, že obsáhneš úplně kompletně smysl motivačních rozhovorů, že si to umíš představit v praxi. Teoreticky ano, ale v praxi těžký. Takže myslím si, že ano. Jestliže to je nabídka na nějakých školách, aby to absolvovali, tak si myslím, že ano, a je to dobře. Protože to potom znamená vzdělání zaměřený taky trochu na praxi. Konečně taky ty studenti, ty absolventi

dostanou malou ochutnávku toho, o čem ta praxe taky je a může být. Ale nemyslím si, že by to bylo úplně obsáhlý. Myslím si teda, že těm čerstvejším absolventům nebo studentům bude posléze v praxi, když to absolvují takhle brzo, že jim to bude trvat dýl než to zvládnou úplně plnohodnotně použít.

T: Jaká je podle tebe horní hranice počtu let praxe, po které by přínos absolvování kurzu MR klesal? Z jakých důvodů?

I: No, když si představím člověka, kterej o motivačních rozhovorech nic neví, pracuje 30 let v praxi, a pak by absolvoval tohleto, jo? Nemyslím si, že by hodnota toho kurzu klesala s přibývajícím roky praxe. Naopak. Podle mě je to velmi energetizující psychohygienickej výcvik, kterej je jeden z mála, kterej mě po deseti letech taky trošku obohatil. Neříkám, že mě ostatní vzdělání neobohatilo, ale prvních pět, deset, kurzů ano, a pak už jsem se setkával s tím, že celej výcvik mě dal tak dvacet procent, z osmdesáti procent to bylo něco, co už jsem zažil, co už jsem nějakým způsobem někde slyšel a znal. Tady, když jsem slyšel něco, co už jsem znal, tak ale z jinýho úhlu pohledu, a dostal jsem ještě rozšířený obzory v tom, jak to lze ještě použít. Což je hodnotný. Což znamená pro mě – neklesá. Neklesá hodnota motivačních rozhovorů s roky praxe. A když se podívám zpátky do praxe, nevím, kolik lidí pokročilýho věku a praxe zůstává v přímý práci s klientem na těch nejnižších pozicích, kde by to mohli úplně nejlépe využít. Takže těžko říct. Já si nemyslím, že bych měl nějakou hranici. Jako že bych dokázal říct: hele, po třiceti letech praxe už nemá cenu absolvovat motivační rozhovory, když jsi je předtím neabsolvoval. To si nemyslím. To si nemyslím, že by byla potřeba nějaká takováhle hranice. Nevnímám žádnou takovou hranici.

T: Jak vnímáš vliv věku na přínos kurzu MR?

I: No, do těch motivačních rozhovorů nemůžeš zamezit tomu, aby se tam promítaly tvoje soukromý věci. Je to poměrně hloubkově orientovanej výcvik, jak jsem to vnímal já, psychicky náročněj, kdy procházíš i svůj soukromej život, svoje pocity, emoce, který si spojuješ se svejma soukromejma zážitkama. Vyvolává to v tobě tohleto. Takže asi pro středoškoláky to není. Souvisí to taky trošku s tou praxí, myslím si, že člověk nad...nevím, asi neumím říct - nad dvacet, nad pětadvacet nebo

třicet let bude umět člověk spíš s tou technikou motivačních rozhovorů pracovat a spíš zvládne proces toho vzdělávání v motivačních rozhovorech, to asi nedokážu odpovědět. Stejně tak to může zvládnout člověk kterýmu je pětadvacet, a stejně tak nemusí být zralejší a připravenější člověk, kterýmu je pětatřicet. Zralejší na to, pracovat s touto metodou a ustát to vzdělávání a to vycvičení v motivačních rozhovorech. Takže já nevím. Kdybych měl jako vedoucí vybírat jenom podle věku, což se v praxi nikdy nestane, protože je tam spousta dalších individuálních věcí, asi bych vybral ty mladší lidi, ale ne úplně nejmladší. To znamená, že bych předpokládal nějakou osobní zkušenost životní. Aby ty lidi měli aspoň nějakou životní zkušenost. To je jedno jakou. Z osobního života svého, intimního, partnerského, ze svého pracovního života, že už za sebou mají nějakou zkušenost v práci. Aby to nebyly úplně kuřátka, protože mě to souvisí hodně s touto praxí. A dá se předpokládat, že čím vyšší věk, tím je pravděpodobnější, že už nějakou praxí za sebou budou mít.

T: Domníváš se, že je nějaká horní hranice věku, za kterou by již přínos absolvování kurzu MR klesal? Z jakých důvodů?

I: Tak to si myslím to samý jako u praxe. Já si myslím, že není. Pro mě subjektivně. Ale nevím, jak to je správně.

T: Jaký druh a stupeň vzdělání vnímáš jako vhodný, popř. nezbytný před zahájením kurzu MR a proč?

I: No jednoznačně nějaký humanitní obor. Asi nějaký technický věci těžko, administrativní taky těžko. No mám pocit, že asi takovej výběr: sociální pracovník, sociální pedagog, klidně i pedagog, myslím si, že by to bylo možný, psychologové, psychiatři, určitě spousta psychiatrů orientovaných na nějaký poradenský činnost a na terapii, klidně i lékaři.

T: Vnímáš některé znalosti a dovednosti jako tobě dobře známé již před počátkem kurzu? Pokud ano, jakým způsobem jsi je získal?

I: Obtížní klienti, práce s agresivním klientem, práce s klientem v odporu, práce s tichem a takový ty věci, to už jsem znal. Nejvíce mě v tomhle směru otevřela oči asi

krizová intervence. Ta dlouhá, ne základní. To bylo velmi dobrý. Pak ten způsob kladení otázek. Otevřený otázky a podobně, takovej ten tanec s odporem a tyhle ty přístupy já jsem zažil na těch psychoterapeutických kurzech. Na těch výcvicích. Ten první nebyl až takovej, ale teďka v současné době dělám rodinnou terapii psychosomatických poruch a tam se hodně vychází ze systemiky a narativní terapie a s tímhle tím se tam hodně pracuje. Takže už jsem to znal, ale v psychoterapeutický práci a práci s rodinami to budu používat jinak a tady mě to přesně vytrhlo z toho psychoterapeutického procesu a vrátilo mě to ke klientům v poradenském procesu, k těm klientům, který si nepřišli pro terapii, ale vyměnit buchny. Takovej ten syrovej materiál. Takže v tomhle. To už jsem věděl, znal, mám v tom nějaký zkušenosti. Nicméně tohleto zarámování je naprosto bezkonkurenční. Ta optika, ve který jsem se dozvěděl o stejných věcech v rámci motivačních rozhovorů, je úplně jiná než když jsem se o tom dozvěděl v krizový intervenci nebo v nějakým psychoterapeutickým výcviku.

T: Jaké vzdělání by podle tvého názoru mohlo případně nahradit kurz MR?

I: Dlouhodobej psychoterapeutický výcvik, to je jedna věc. Částečně taky ta dlouhodobá krizová intervence, ta je taky velmi dobrá. Je to sice orientovaný na pomoc klientovi v akutní krizi teď a tady, není to na nějakou dlouhodobou práci s motivací, ale když je člověk trochu zkušeněj, a má svůj aktivní přístup k té práci, tak si myslím, že by si to trochu dokázal poskládat. Jak pracovat s klientem bez odporu, bez toho aniž bych ho dostal do nějaký agrese, trochu tím motivačním způsobem.

T: Jak a v čem ti podle tvého názoru pomohlo tvé vzdělání při absolvování kurzu MR?

I: Já mám VOŠ sociálně pedagogickou a ty VOŠky obecně jsou na praxi orientovaný, takže jsme tam měli pár velmi dobrejch předmětů a pár velmi dobrejch učitelů. Třeba metody sociální práce byly zaměřený trochu poradenským směrem, takže myslím si, že co se týká formálního vzdělání, cítil bych se jako velmi dobře připraven k absolvování motivačních rozhovorů. Ale kulhal bych ohledně praxe. Co se týká toho ostatního vzdělávání, tak mě jednoznačně dobře na to připravily

Poradenské dovednosti od Sananimu, to se dělal dlouhý roční kurz poradenské práce s uživateli drog, krizová intervence, rodinné poradenství a pak ten výcvik. Myslím, že možná mohly ty motivační rozhovory přijít ještě dřív. Ještě před tím výcvikem. Že by to mělo patřit do nějakýho základního balíku vzdělání pracovníků v pomáhajících profesích, vlastně jako je teď první pomoc, krizová intervence, bezpečnost práce co se týče infekčních chorob a práce s buchnama a podobně, práce s agresí samotná, tak by to mohlo patřit do nějakých poradenských dovedností pracovníka, který nastupuje do takovýhle pozice. Ale zároveň ne úplně prvním výcvikem, protože by to mělo dosedat na tu praxi, o tom jsem mluvil.

T: Jaké rozdíly vnímáš při porovnání kurzu MR s ostatními kurzy dalšího vzdělávání, které jsi absolvoval?

I: Jednoznačně velmi dobře připravení lektoři, na kterých bylo znát, že to dělají srdcem. Možná je dobře, že to je jenom tak velmi malá skupina lidí, který ty motivační rozhovory dělají a školejí. Bylo na tom těžce znát, že Larkin s tím druhým Irem pečlivě vybírali, koho vyškolejí, aby mohl vzdělávat dál. Že to není masově rozšířená metoda, kterou by získal do práce někdo, nějaký lump a darebák, který by to odflákl, vydělával by na tom prachy a nevěnoval tomu náležitou péči a pozornost. Ve chvíli, kdy tady v Čechách přijdeš na nějaký jakýkoliv poradenský dovednosti, krizovou intervenci nebo jakýkoliv jiný kurz, tak tam je těžce znát, že jsou dělaný pro prachy. Je to prostě pásová výroba. Prostě to tam chrlejí. Je nějaký objem spolupracujících lidí, který se nasmlouvají na určitá témata, a prostě přijedou, odříkají a odjedou. Tím, že tady je to taková malá skupina lidí, který věřejí tomu, co dělají, je to na nich znát. A dělají to opravdu srdcem. Tak odvedou sakra velký kus práce a to je těžce znát. Že to prostě nebylo...že nás nevosrali. Že nám věnovali maximum. Takže pro mě osobnost lektorů, který to cvičejí, pro mě znamenala 50% úspěchu tady v tom. Tohle kdyby vzal do práce někdo, kdo by si z toho udělal byznys a velkovýrobu, tak by to akorát posral a možná by to ani tak dobře nevyznělo. Možná by nám nedokázal předat tolik věcí, který oni nám dokázali předat tím srdcem, tím pocitem. To, že nás v tom nechali takhle emočně vykoupat, jak s námi pracovali oni. Takže osobnost těch lektorů je nesrovnatelná s ostatními kurzy a výcviky. Možná je to na stejné úrovni, co se týká atmosféry, emočního prožitku a vůbec zážitků, který si z toho odnáším, tak je to srovnatelné s víceletými

sebezkušenostníma výcvikama. Přitom to byly tři víkendy. Takže se jim to podařilo velmi dobře. A bez toho, aby to byly dobří lektori, by se jim to prostě nepodařilo.

T: Pro které pomáhající profese má podle tvého názoru metoda MR největší, popřípadě zásadní přínos a proč?

I: Myslím si, že pedagogové stoprocentně, sociální pracovníci stoprocentně, umím si to představit taky u lékařů, sociální pracovníci v široký škále. Od takovejch jako jsme my, až po sociální pracovníky ve službách typu dětskejch domovů, diagnostickejch ústavů, domovů důchodců. Ty si myslím, že mají svejch problémů dost, a pracovat tímhle způsobem s těmahle lidma znamená pro mě, že jim to rozhodně nevezme nic na úctě, respektu, což si podle mě klienti zasloužej od pracovníků. To znamená profesionální přístup. Tahle metoda je pro mě taková, která neubližuje, nedevaluje klienty, takže si umím představit, že se tam takovýmhle způsobem bude pracovat. Nejužitečnější je to bezpochyby v sociální práci.

T: Jaký přínos může podle tvého názoru mít znalost metody MR pro člověka, který nepracuje v pomáhajících profesích?

I: Já nevím, dá se v tom najít spousta věcí, spousta přínosů pro soukromej život. Od toho, že to lze využít, někdy trochu zneužít ve vztahu ke svojí manželce nebo partnerce, přes svoje děti, přes svoje rodiče...myslím si, že to je velmi lidská metoda. A proto je to tak snadno použitelný a proto jsou i ty zpětný vazby od těch klientů. Protože je to lidská metoda. Nicméně velmi odborná a velmi profesionální, ale zahalená v tom lidským hávu. Takže v osobním životě, k dosažení svejch cílů, k pomoci svejm bližním, kamarádům, rodině. Může to bejt prospěšný.

T: Jaký vliv mělo absolvování kurzu MR na tvůj mimoprofesní život?

I: V tomhle směru to nevnímám. Neuvědomuju si, jestli se nějakým způsobem změnil můj soukromej život následkem absolvování kurzu MR. Je to taky tím, že už mám nějaký další vzdělávání, tak už jsem tím prolezlej skrz naskrz, že si nemyslím, že by to mělo nějakej zásadní význam nebo vliv. Zásadní význam a vliv to má v tý

profesní práci. Tam mě to hodně otevřelo oči, hodně mě to vrátilo ke klientům od sebe, ke klientům, k práci pro klienta.

T: Jaká případná rizika pro osobní, mimoprofesionální život člověka může podle tebe přinášet absolvování kurzu MR?

I: Teď si žádná rizika neuvědomuju. Možná v té manipulaci. Nevím, proč mluvím pořád o té manipulaci, možná jsem trošku paranoidní, nebo to je věc, se kterou já neumím pracovat, to se může do toho promítat. Asi teda riziko manipulace. Že já můžu manipulovat nebo můžu být manipulován od někoho, kdo ten výcvik má a neumí s tím pracovat.

T: Jaké nevýhody a rizika má podle tvého názoru metoda MR?

I: Asi jak to bylo hodně emoční. Byl velmi dobře, systémově postavený, ten výcvik, to vzdělávání. Velmi silný osobnosti, který nás školily, je jich málo a myslím si, že všichni mají takovýhle charisma, umějí to takhle zpracovat, právě proto si to tak opečovávají, tu metodu. Jen tak to nepouštěj, aby se z toho nestala fraška. Tak si myslím, že pro určité lidi, který mají málo zkušeností, málo praxe za sebou, nebo jsou třeba velmi nízkého věku, absolventi a tak, by se jim to možná mohlo zdát jako metoda všemohoucí, metoda všeřešící, metoda, kterou se dá pracovat vždycky a všude na každého klienta, a tak to bohužel není. V některých případech, v některých situacích to nelze použít. Někdy je potřeba použít selský rozum, lidský slovo, lidský přístup v tom smyslu: „hele a dost“. Teď už žádný tančení s odporem a podobný věci, ale někdy je potřeba říct, co na srdci, to na jazyku, být ráznější, přímější, otevřenější, než přemýšlet, jakýmžto otázkama klienta posunout dál. Takže riziko pro mě spočívá v tom, že pro lidi bez praxe nebo nízkého věku by to mohlo přijít jako hodně dobrá metoda, která řeší všechno. Všemohoucí metoda. Taková ta, jak si z ní sednu na zadek a řeknu: „jasně, nic jiného neexistuje“. Ale jenom díky tomu, že nemám ty zkušenosti a tu praxi, tak upadnu třeba do téhle pasti. Ale může se tak zdát. Protože to bylo tak hodně silný, až možná někdy trochu...těma svíčkama na konci, takový...jako selektující se skupina. Jako sektářská a podobně. Nemyslím si, že by to bylo takový, ale takový hodně soudržný, samostatný, vydělující se. Aby ti to tím umocnilo ten prožitek, ne aby tě to někde získalo. Ale kdyby s tím člověk

neuměl pracovat, tak o tom může takhle mluvit. A na to mi nasedá ta manipulace. Ve chvíli, kdy člověk tomu propadne, kouzlu motivačních rozhovorů a terapeutický práce obecně, tak tím může napáchat víc škody než užitku. Takže může sám ze sebe udělat takovýho...tajnůstkáře a taky může velmi rychle vyhořet ve chvíli, kdy si prostě dvakrát třikrát spálí nos, a myslí si, že tahleto metoda je všemohoucí a spálí si nos, tak řekne: „Hele, tohle je prostě nanic, ono to nefunguje, já na to kašlu a jdu k policajtům“. Za svoji praxi jsem zažil takový umíněný rychlokvašky, který byly hrozně natěšený a chtěly, ale když zjistily, že je to o práci, o zkušenostech, o tom, že tě to formuje, ale nějak postupem času, ne ihned, tak prostě bouchly do stolu a řekly: „Tak hele, já jdu od válu, protože takhle mě to nebaví.“ A tahle metoda by mohla, tím jak se to krásně poslouchá, jak to ty lektori uměj, tak by mohla někomu dát takovou tu falešnou iluzi. A pak jdeš do toho akvária a vidíš, že to vůbec není sranda, a že to chce tu praxi, že to chce oddělat 10-20 klientů, spálit si ten nos, až tě tou přirozenou cestou dovede k tomu, jak správně použít metodu motivačních rozhovorů.

T: Jak by se podle tvého názoru dalo těmto rizikům předcházet?

I: Možná výběrem lidí ze strany těch lektorů. Přihlásíš se do vzdělávání, pošleš životopis, kouknem se na praxi a sami vyselektujem, jestli člověk, kterej nemá žádnou praxi, je to třeba student, je vhodnej nebo není vhodnej. Jestliže nemá praxi, tak si ho dvoukolově pozvem na osobní pohovor, abychom věděli, co to je za člověka, jestli to není nikdo takovej zaslepenej pomáhající nemocí, a jestli to je člověk, kterej to má v hlavě v pořádku, vystupuje dospělejc, zdá se zralejší, a opravdu je tak progresivní, že se chce rozvíjet dál, tak ho vezmu. Myslím, že tímhle by se to dalo selektovat, rozhodně by to mohli a měli selektovat pracovníci v managementu, který jsou zodpovědný za možnosti, který poskytují svým řadovým pracovníkům v následným vzdělávání a zvyšování odbornosti. Takže měli by to správně dávkovat a doporučovat, kdy je to vhodný, a asi by neměli povolit vstup do tohohle výcviku lidem, který jsou ve zkušební lhůtě, nebo který maj za sebou jen půl roku v tý práci. A to nasedá na tu potřebu nějakých praktičejch zkušeností. A bych mohl dobře pracovat s metodou motivačních rozhovorů, měl bych vědět, s jakou cílovou skupinou pracuju, jaký jsou tam rizika, jak je ta skupina bohatá.

T: V jakých situacích považuješ použití metody MR za nepřínosné, nevhodné nebo ohrožující?

I: Myslím, že v určitých chvílích s klientem nastávají situace, a to je to nebezpečné, kdy už prostě skončily veškeré hovory, už by se mělo utíkat. Tak v tuhle chvíli asi není vhodný přijít s motivačníma rozhovorama, ale spíš je to chvíle pro krizovou intervenci. Někdo by si to mohl trochu poplíst – mluvím třeba o těch lidech bez zkušenosti, bez praxe, o těch nadšencích. Myslím si, že nevhodný by to mohlo bejt ve chvíli, kdy klient je dlouhodobě navázaný na tebe a někdy je potřeba říct věci na rovinu a moc otázek škodí. Někdy ve velmi výjimečných případech jsem to použil, řekl jsem: „Hele ty jseš fakt pitomej, a jestli takhle půjdeš dál tak skončíš“. A řekl jsem mu to takhle natvrdo, ty věci, a on to pobral, a možná paradoxně tohle byl přístup, kterej zabral, vytrhnul toho klienta z letargie, a nějak jsem mohl pokračovat dál nějakou metodou. Někdy se prostě nemusí povísta otevřít oči klientovi metodou motivačních rozhovorů, ale naopak tím přirozeně lidským přístupem. To si ale můžeš dovolit ve chvíli, kdy toho klienta nějakým způsobem znáš delší dobu, víš co od něj můžeš čekat, už s ním dlouho pracuješ. Takže agrese, na skupinovou práci mi to nepřijde vhodný.

T: Jaký přínos má podle tebe metoda MR pro klienta?

I: Jednoznačně nehodnotící, nesoudící přístup. Neříkáme dobře nebo špatně, jseš dobrej, jseš špatnej, takže je to pouze o tom klientovi, na což nasedá přístup zaměřenej na klienta. Myslím si, že ten klient se v tom musí cejtít velmi dobře, protože je to metoda, která s tím klientem jedná s respektem a v maximální možný míře zohledňuje jeho potřeby a požadavky. Je to zaměřený na to, že to tlačí toho klienta rozmyslet si, co vlastně říká, co vlastně chce. Jakým způsobem se bude bavit s tím pracovníkem, protože je to hodně o empatii, o tom, jak se cejtíš, ale taky o tom slovním obsahu, kterej z tebe jde, co říkáš. Tím, že to neustále reflektuješ, zastavuješ, říkáš: „Hele, teď mi říkáš...., rozumím tomu správně že to je takhle a takhle?“ Tak to podporuje víc toho klienta v rozvoji sebe sama, v uvědomování si jak se cítím, co prožívám, co říkám, jakej to má na mě vliv, to je pro mě přístup zaměřenej na klienta. Nějakým způsobem ho to aktivuje, toho klienta. Myslím taky, že klient se bude cejtít volnějši. Volnějši v tom, že nebude veden, nebude tak zásadně hodnocen,

někdy i nevědomě to jako pracovníci děláme. Myslím si, že si bude připadat...že to není tolik direktivní. Možná mu bude nepříjemnější, že s ním konečně začíná někdo pořádně pracovat. Že se to vrací k němu. Že to není o tom jednoduchým: „Vy jste mi poradil, abych to zkusil, tak jsem to zkusil a ono to nefunguje.“ Je to takový volání klienta k zodpovědnosti za to, co říká, a co dělá. Je to orientovaný na klienta. To je ve finále příjemný, ze začátku to může bejt nepříjemný, že konečně není úniku. Protože nenajdu skulinku. Když bude člověk dělat dobře tu metodu MR, tak mu ten klient jen tak nevyklouzne nějakou fintou, jako třeba: „Vy jste mi poradil, ono to nefunguje, pane doktore.“ Už to je něco jinýho. Někdy to ty klienti říkaj tak zamotaně, že to ani nepoznáš, že to říká takhle. Ale naskočíš do toho nevědomě, do takovýhle rady klientovi. A tady to právě o tom radění, o té direktivitě vůbec není. Takže je to otevřenější, uvolněnější, konečně je to o mě. Je pravda, že ten klient třeba nechce, aby to bylo o něm, nepustí si toho terapeuta tak k tělu, to je únik, to tahle metoda nepřipouští. Opak toho je – konečně je tady ten člověk pro mě. Nehledá jenom chyby. Konečně mě někdo poslouchá, doopravdy poslouchá.

T: Jak vnímáš časovou dotaci a rozvržení kurzu MR?

I: Já bych tomu asi nic nevytknul. Velikost skupiny. Myslím si, že už jsme byli moc velký. Pro to, aby to mohlo bejt intenzivnější, aby došlo na každýho v tom, opravdu si to vyzkoušet, tak ta skupina byla na horní hranici. Ale časová dotace pro mě byla dobrá, možná by mohl bejt ještě jeden běh ve stejný časový dotaci, kterej by byl už třeba jen na praxi orientovanej. Kdyby nás bylo míň, tak možná by to bylo intenzivnější a možná bych tady říkal, že tři běhy stačej. A k tomu bych připojil, že jednou za čas, třeba za rok, bych vyvolal nějaký kazuistický setkání pro oživení, pro možnost kolegiálního sdílení toho, jak to děláme.

T: Napadá tě ještě něco, co bys chtěl k metodě MR dodat?

I: Čekal jsem to horší. Cejtil jsem se možná trošku jako ten klient v té roli, nebo v tom prožitku té úlevy. Pracovali s náma trošku jako s tím klientem. Přijímali nás, poslouchali nás, opečovávali nás, byli empatický. Čekal jsem to horší, čekal jsem to víc direktivní, výkonově laděný. Musíš, ukaž, odzkoušej, neumíš, špatně, jinak polož otázku...vůbec. Zažil jsem takovej kurz a o to víc si toho vážím, že takhle kvalitní

přístup, myslím motivační rozhovory, jsem absolvoval v týhle té atmosféře. A můžou za to ty lektori, to, že to je užší skupina vyškolenějších lidí, který tuhle myšlenku předávají dál. A tím, že je to užší skupina lidí, který si o to pečují, tak je to prostě vidět na tom. Takže jsem se v tom cítil moc dobře. Cítil jsem , že tam nebyly rozdíly. Že se nedělaly rozdíly – ty jseš dobrej, ty pojď trénovat, vám to moc nejde, takže to si myslím, že je jejich obrovská deviza oproti ostatním vzděláváním a kurzům. Jinak z toho, co jsem zažil, mě už nic nenapadá, co bych k tomu měl říct nebo vytknout. Myslím, že je to taky tím, že jsem ještě neměl příležitost obsáhnout všechny možnosti, který skýtají motivační rozhovory, takže myslím, že v budoucnu to budu moci doplnit líp a víc.

T: Děkuji za rozhovor.