

Dialog motywujący w szkolnej praktyce.

W uczeniu się, w zabawie, w jakiegokolwiek aktywności prowadzonej przez człowieka istotną rolę odgrywa motywacja. Niezależnie od jej źródła to ona pcha do działania i osiągnięcia jakiejś zmiany. Najprostszym biologicznym przykładem motywacji, która wzbudza działanie człowieka ku dążeniu do zaspokojenia elementarnych potrzeb egzystencjalnych jest choćby uczucie głodu, które pobudza do podjęcia aktywności celem zaspokojenia potrzeby pokarmowej czy ziewanie, kierujące nas ku udaniu się na spoczynek. Z zaspakajaniem potrzeby wyższego rzędu wg piramidy Masłowa, czyli potrzeby zdobywania wiedzy jest już nieco inaczej. Współcześnie rzadziej pojawia się ona ze względu na odczuwany deficyt zagrażający życiu lub zdrowiu, raczej w trakcie interakcji z innymi ludźmi, najczęściej tymi, którzy poprzez wiedzę coś osiągnęli. Uczenie się wymaga szczególnej motywacji, zwłaszcza w obecnym, zwanym potocznie konsumpcjonizmem, gdzie dziecko czy nastolatek nie musi zbyt mocno zabiegać o jakieś dobra materialne, które są ogólnie dostępne i tanie. To raczej my dorośli często pragniemy by nasze dzieci miały lepszą przyszłość i staramy się na różne sposoby motywować swoje dzieci do nauki (która moim zdaniem jest ciężką pracą), próbując znaleźć na to sposób. Od lat znane są modele motywowania uczniów do pracy zwane potocznie systemem nagród i kar albo inaczej kijem i marchewką, temu służy też przecież system oceniania w szkole. Do pewnego stopnia są one skuteczne, ale tak jak finanse na krzywej Laffera tak i tu, bez wzbudzenia motywacji wewnętrznej można osiągnąć odwrotny skutek od zamierzonego. Oczywiście świadomie nie wchodzę tutaj jednocześnie w sferę intelektu, by ktoś nie forsował tezy, że motywacja zależy tylko od intelektu. Tak, z pewnością w dużym stopniu zależy, ale to inny obszerny temat. Tak więc w literaturze tematycznej spotkamy się ze znanymi już metodami nakierowanymi na osiągnięcie zmiany, np. metoda NLP, czyli neurolingwistycznego programowania, która ma na celu zmianę myślenia, zachowania i odczuwania przez wpływanie na sposób, w jaki postrzegamy świat, interpretujemy zdarzenia i reagujemy na nie. NLP bazuje na założeniu, że nasza percepcja rzeczywistości jest kształtowana przez nasze zmysły, w tym język i doświadczenia, a zmieniając sposób, w jaki przetwarzamy te informacje, możemy poprawić jakość naszego życia, czyli dokonać pozytywnej zmiany. Zgadza się z tą teorią, bo moim zdaniem kluczem do sukcesu jest umiejętność komunikacji, którą zresztą przez całe życie doskonalimy, a która ma bezpośredni wpływ na nasze zachowanie. Jedną z takich metod jest też dialog motywujący. Na czym on polega? W skrócie polega on też na osiągnięciu zmiany, w szkolnej praktyce głównie w sferze zachowania, by rozszerzać wachlarz zachowań przystosowawczych, a redukować zachowania nieodpowiednie, łamiące narzucony porządek prawny i krzywdzące innych, czego wtórną konsekwencją jest zaburzenie własnego prospołecznego rozwoju. Dialog motywujący to technika komunikacyjna, która zyskuje coraz większe uznanie w edukacji, w szczególności w kontekście wspierania uczniów w ich rozwoju i osiąganiu lepszych wyników w nauce. Została stworzona z myślą o wsparciu osób, które mają trudności z podjęciem pozytywnych zmian w swoim życiu, takich jak poprawa wyników w nauce czy zmiana niezdrowych nawyków. W kontekście szkoły dialog motywujący może odegrać kluczową rolę w procesie nauczania i wychowywania, pomagając uczniom przezwyciężyć trudności i dążyć do realizacji swoich celów edukacyjnych. Dialog motywujący jest formą rozmowy, która ma na celu pomoc w rozwiązywaniu wewnętrznych sprzeczności u rozmówcy, w tym przypadku ucznia, i wspieranie go w podejmowaniu decyzji o wprowadzeniu pozytywnych zmian w jego życiu.

Dialog motywujący wymaga jednak od nauczyciela pewnych istotnych umiejętności, podobnych do umiejętności terapeutycznych. Jeśli w ogóle mowa o zachowaniu formy dialogu to jest to rozmowa obu stron, z woli obu stron, a nie nakazowy dyrektywny monolog z pozycji siły. To przede wszystkim. Terapeutyczne umiejętności to angażowanie się w rozmowę z uczniem. Zadawanie sobie pytania czy uczeń dobrze czuje się w rozmowie ze mną? Na ile mogę mu być pomocnym? Czy rozumiem punkt widzenia ucznia? Czy moje dążenia są inne czy też mamy wspólny cel i chcemy podążać w tym samym kierunku? Czy dobrze rozumiem, dokąd zmierza uczeń? Jakie są jego argumenty na rzecz zmiany? Czy chcę zbyt szybko osiągnąć zmianę, a odruch naprawiania skłania mnie do formułowania argumentów za zmianą, nieosiągalną w danym momencie? Jaki następny krok w kierunku zmiany rozsądnie byłoby zrobić? Co pomogłoby uczniowi w osiągnięciu tego kroku ku zmianie? Czy udzielam informacji, czy rady? Takich pytań jest więcej, ale generalnie w dialogu motywacyjnym chodzi raczej o porozumienie obu stron i o wymianę zbieżnych argumentów. Czego należy unikać? Oceniania i krytyki. To zasadnicze lingwistyczne zjawiska, które zepsują każdy dialog i każde porozumienie. Przykłady pytań, które zniweczą każdą motywację do zmiany to pytania tego typu: Dlaczego się nie zmienisz? Dlaczego nadal to robisz? Dlaczego się nie starasz? Co się z tobą dzieje? Dlaczego nie postarasz się bardziej? To są oskarżenia, a nie dialog. W samym pytaniu jest już uznanie winy, czyli dokonanie osądu na niekorzyść, a to już prosta droga do agresji. W dialogu motywacyjnym, podobnie jak w terapii ważna jest pewna kolejność, a więc początkowo najważniejszym będzie nawiązanie dialogu, co oczywiście już może napotkać trudności w praktyce szkolnej, bo nauczyciele z racji wykonywanego zawodu wtłoczeni są w schemat działań, w którym jednym z elementów jest niestety ocenianie z przedmiotów. Co to ma wspólnego z ocenianiem w ogóle? Bardzo dużo, bo oceny z przedmiotów nie zawsze odzwierciedlają ilość włożonej pracy i ambicje ucznia, a nauczyciele są oceniani przez uczniów także z perspektywy własnego powodzenia w danym przedmiocie. W większości sytuacji jednak udaje się nawiązać rozmowę, bo uczeń czy uczennica w gruncie rzeczy chcą by ich niekomfortowa sytuacja zmieniła się, pomimo że na zewnątrz trudno dostrzec motywację do zmiany. William R. Miller i Stephen Rollnick w książce *Dialog motywujący* proponują w takiej sytuacji zacząć od badania ważności danego zdarzenia, tj. by klient określił się jak ważna dla niego jest zmiana, najprościej określając to w skali 0-10. Moim zdaniem w praktyce szkolnej jest to ryzykowne, bo gdy nauczyciel usłyszy „zero”, to sam będzie w bardzo niekomfortowej sytuacji, być może zadając sobie pytanie *Co mam teraz zrobić?* Proponuję więc skorzystać od razu z następnego punktu proponowanego w ww. książce jakim jest badanie skrajności „Kiedy wydaje się, że pragnienie zmiany jest niewielkie, sposobem na wydobywanie języka zmiany jest poproszenie klienta o opisanie jego największych obaw, o wyobrażenie sobie skrajnych konsekwencji, które mogą się pojawić,, (W.R. Miller, S. Rollnick 2014, *Dialog motywujący*, s.235). A więc można zadać pytanie czego nasz klient/uczeń obawia się najbardziej w związku z zaistniałą sytuacją? Co uczeń wie o możliwych skutkach zaistniałej sytuacji? Co może się zdarzyć gdy uczeń dokona zmiany? Takie pytania nie są w żadnej mierze oskarżające, a mogą już na wstępie rozmowy ukierunkować dialog. Przydatne mogą być także pytania o dobre strony dokonania przyszłej zmiany i jak bardzo zmiana ta wpłynęłaby na dalsze funkcjonowanie ucznia? W wydobywaniu języka zmiany przydatne może być spojrzenie wstecz. Wówczas pomocne są pytania o przeszłość, np. *Czy uczeń pamięta czas kiedy wszystko układało się dobrze? Jak wyglądało twoje życie gdy wszystko było jeszcze w porządku? Jaką zauważasz różnicę w sobie pomiędzy tamtym czasem a dniem dzisiejszym?* Tu jednak także istnieje pułapka, polegająca na wydobywaniu sytuacji jeszcze gorzej traumatycznych niż w chwili obecnej. Autorzy ww.

książki proponują w takiej sytuacji skorzystać z innej techniki, t. spoglądania w przyszłość. Jest to nic innego jak proponowanie uczniowi by sobie wyobraził, jak może wyglądać jego przyszłość po dokonaniu zmiany? Pytania pomocne to np. *Gdybyś rzeczywiście dokonał zmiany, co zmieniłoby się jeszcze w twoim życiu na korzyść?* Warto przy tej okazji sięgnąć również do pytania o to, jak będzie wyglądało życie ucznia gdy on nie wprowadzi zmiany w swoim zachowaniu? Nie sposób w tym momencie pominąć pytań o wartości, czyli jakimi wartościami kieruje się uczeń? Co jest w jego życiu najważniejsze, czy też kto jest w jego życiu najważniejszy? Być może wtedy odwołamy się także do wartości, które wyznaje i propaguje osoba ważna w życiu ucznia. Tu jednak znowu możemy zabrnąć w ślepy zaułek, bo taką ważną osobą nie musi być ktoś krystalicznie czysty i bezbłędny. Uznając osobę za ważną częściej kierujemy się emocjami, jakie wobec niej odczuwamy, a rzadziej tym, jaka ona jest, co robi i jak jest postrzegana przez społeczność, w której żyje. W takim przypadku i nauczyciel powinien raczej podkreślać znaczenie wzajemnych uczuć i relacji niż dokonań. Badanie tego co najważniejsze może przynieść też korzyść w postaci zacieśnienia relacji nauczyciel-uczeń, bo zazwyczaj większość wartości jest zbieżna. Zarówno nauczyciel jak też uczeń podkreślą ważność utylitarnych wartości jak przyjaźń, miłość, rodzina. Według autorów ww. książki wartości są też często dążeniami. Nawet jeśli aktualnie pozostają w sferze marzeń, to jednak są ważne i to właśnie w tym momencie uczeń, uświadamiając sobie rozbieżność pomiędzy wartościami dla niego ważnymi, a obecnym zachowaniem, które takie wartości niweczy, pogłębi w sobie pragnienie dokonania zmiany. I tak jak poprzednio tak i teraz można trafić na opór w postaci zaprzeczania wartościom, które uczniowi wydają się nieosiągalne, np. przyjaźń: „*Ona nigdy mnie nie polubi!*”, bądź rodzina: „*Matka pije i ma mnie w...*” ale to są tylko zaprzeczenia, wypowiedziane w sytuacji, kiedy tej rodziny uczniowi brakuje, a nie, że jest ona zła, niepotrzebna. W mojej praktyce niemal zawsze okazuje się, że spośród wartości takich jak przyjaźń, miłość, rodzina, wykształcenie, pieniądze, władza, itp. Rodzina jest najważniejsza i to paradoksalnie właśnie wtedy, gdy w rzeczywistości tej rodziny nie ma lub funkcjonuje patologicznie. Jak dopiąć dialog? W tym momencie należy wydobyć potencjalne możliwości i drogi dojścia do zmiany, a potem jej utrzymania i jak już wspomniano na początku, najważniejszy jest język zmiany. W dialogu motywującym, podobnie jak w terapii, należy podkreślać to, że do dokonania zmiany prowadzi wiele dróg i sposobów, i by nie ograniczać się tylko do zastosowania jednego. Dialog motywujący to styl pracy wymagający indywidualnego podejścia do każdego człowieka, a także wymuszający nieustanne obserwowanie reakcji rozmówcy, zarówno tych werbalnych jak i mowy ciała. Już samo podjęcie dialogu umocni rozmówcę w przekonaniu, że jest dla nas ważny i że z szacunkiem i zainteresowaniem odnosimy się do jego sytuacji, o ile znajdziemy na taki dialog odpowiedni moment, bez zakłóceń w postaci presji czasu czy innych osób w otoczeniu. Kontekst otoczenia w dialogu motywującym, moim zdaniem nie powinien być przypadkowy, ale dobrany z rozmysłem, w taki czasie i w takim miejscu, gdzie będzie najmniej bodźców dystrakcyjnych.

Podsumowując, generalnie w każdym momencie dialogu możemy wpaść w pułapkę wywołaną spadkiem motywacji ucznia do zmiany. No cóż, taki jest dialog, ale nie należy zapominać, że każdy dialog, nawet ten bardziej burzliwy to i tak lepsze rozwiązanie niż pominięcie problemu. Zaprezentowane spojrzenie na dialog motywujący w kontekście szkoły i uczniów to tylko niewielki zarys. Zainteresowanych szerszym podejściem polecam pozycje z bibliografii, z których korzystałem. Pozdrawiam. Jacek Bugajski

BIBLIOGRAFIA

- * William R. Miller i Stephen Rollnick (2014) *Dialog motywujący. Jak pomóc ludziom w zmianie?* Kraków. Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego
- * Jadwiga M. Jaraczewska (red.), Izabela Krajewska (red.) (2012). *Dialog motywujący w teorii i w praktyce. Motywowanie do zmiany w pracy socjalnej i w terapii.* Toruń. Wydawnictwo Edukacyjne Akapit