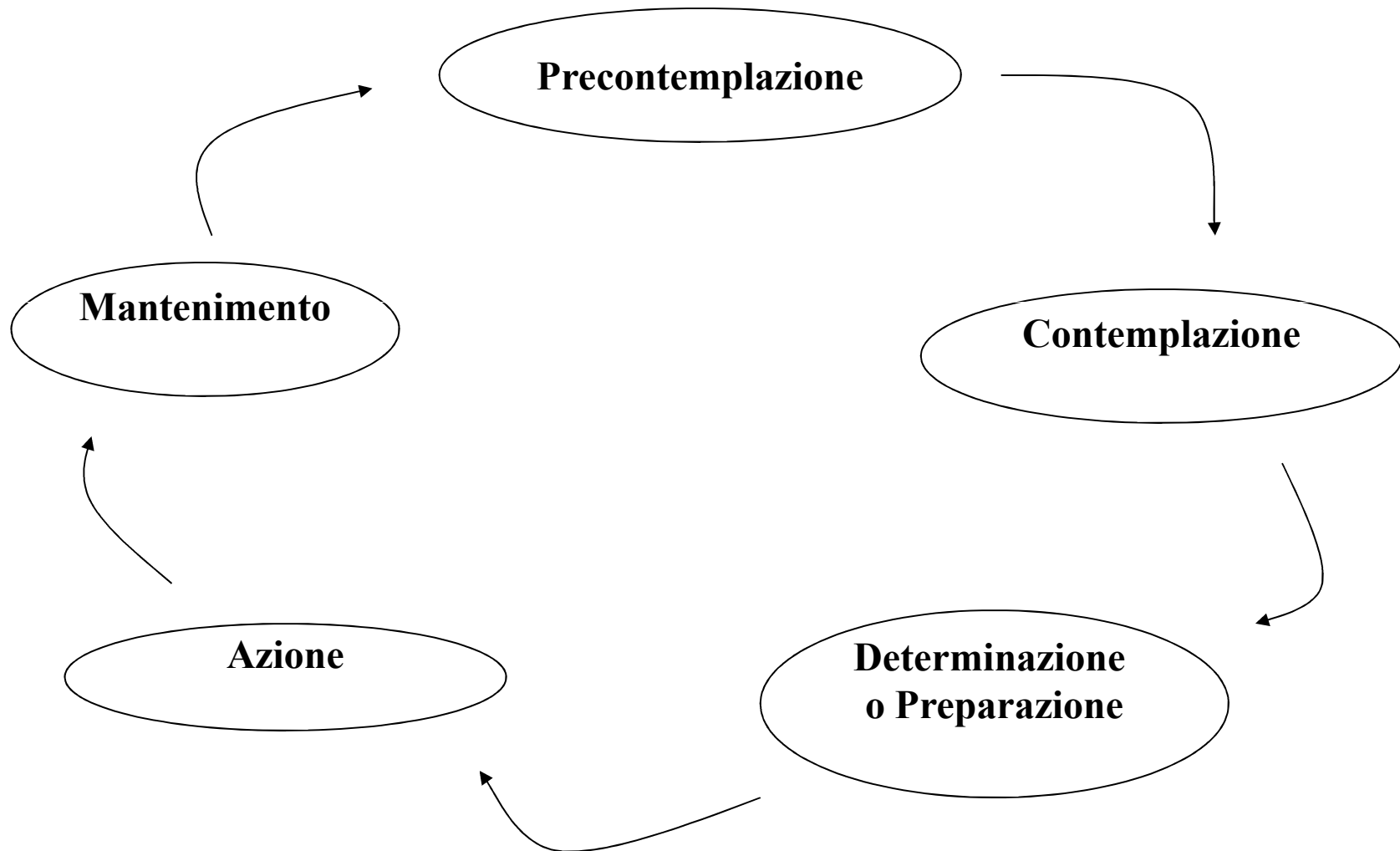


# LA RUOTA DEL CAMBIAMENTO

(Prochaska J., Di Clemente C., 1980)



# TEORIA DEGLI STADI DEL CAMBIAMENTO

(Prochaska J., Di Clemente C., 1980)

## 1) Precontemplazione

- nessuna intenzione di cambiare
- non consapevolezza della propria condizione patologica o a rischio
- altri vedono il problema, la persona lo ignora o lo minimizza
- meccanismi di **negazione** e **proiezione** maggiormente presenti
- ***obiettivo del counseling: costruire la motivazione***

# TEORIA DEGLI STADI DEL CAMBIAMENTO

(Prochaska J., Di Clemente C., 1980)

## 2) Contemplazione

- si comincia a considerare la necessità di cambiare
- percezione degli aspetti positivi del comportamento e, contemporaneamente, delle sue conseguenze negative
- meccanismi di **ambivalenza**
- ***obiettivo del counseling: costruire la motivazione***

# TEORIA DEGLI STADI DEL CAMBIAMENTO

(Prochaska J., Di Clemente C., 1980)

## 3) Determinazione o Preparazione

- si raggiunge la decisione di cambiare
- pregnanza emotiva degli aspetti positivi del comportamento smorzata
- la consapevolezza degli aspetti negativi domina
- ambivalenza attenuata
- apertura verso suggerimenti, fondamentale anche qui il counseling
- stadio di minore durata rispetto ai precedenti, ma si può tornare indietro o andare avanti
- ***obiettivo del counseling: definizione degli obiettivi e delle strategie***

# **TEORIA DEGLI STADI DEL CAMBIAMENTO**

(Prochaska J., Di Clemente C., 1980)

## **5) Azione**

- Interruzione del comportamento problematico
- Adozione del nuovo comportamento
- Incorporazione del comportamento nello stile di vita

# TEORIA DEGLI STADI DEL CAMBIAMENTO

(Prochaska J., Di Clemente C., 1980)

## 6) Mantenimento

- uscita definitiva dal problema
- rischio di ricaduta, fenomeno “fisiologico” nel processo di cambiamento comportamentale
- tanto più si colpevolizza la ricaduta tanto più difficile è ricominciare il ciclo

“Se una persona si trova in difficoltà, il modo migliore per venirle in aiuto non è quello di dirle cosa fare, quanto piuttosto quello di aiutarla a comprendere la sua situazione e a gestire il problema prendendo da sola e pienamente le responsabilità delle scelte individuali”  
(Folghereiter)

## **DILEMMA DEL CAMBIAMENTO/ CONFLITTO/ AMBIVALENZA**

**Conflitto Approccio / Approccio:** due alternative ugualmente allettanti (negoziato di caramelle, quale tipo scelgo/due offerte di lavoro...)

**Conflitto Evitamento / Evitamento:** due alternative che presentano lati negativi (parcheggio vicino al luogo e rischio una multa oppure faccio 2 Km a piedi)

**Conflitto Approccio / Evitamento:** attrazione e disgusto per lo stesso oggetto (mi piace fumare, ma so che corro dei rischi per la mia salute)  
/Ambivalenza/Difesa dello status quo/opposizione verso l'operatore se si utilizza uno stile direttivo/Resistenza

**Conflitto Approccio/ Evitamento doppio:** due alternative che contengono entrambe aspetti sia negativi che positivi (scegliere tra due amanti, due stili di vita, usare una sostanza e smettere di usarla...)



Senza frattura interiore (discrepanza avvertita tra lo stato attuale e quello desiderato) non c'è motivazione al cambiamento: primo obiettivo ***ampliare la frattura interiore***

Primo passo verso il cambiamento è proprio quello di divenire ambivalenti (ambivalenza/coesistenza di emozioni, atteggiamenti, idee verso un oggetto o una situazione)

Elicitazione della motivazione personale: svantaggi dello status quo, vantaggi del cambiamento, ottimismo per il cambiamento, intenzione di cambiare

Il ***Counseling*** è orientato alla risoluzione dell'ambivalenza in direzione del cambiamento nel rispetto dell'autonomia individuale

### **Principio 1: Esprimere empatia**

- L'accettazione facilita il cambiamento (di contro meccanismo di reattanza psicologica, mi sento minacciato nella mia libertà e costretto ad una scelta)
- Un competente ascolto riflessivo è un'abilità fondamentale
- L'ambivalenza è una condizione normale

### **Principio 2: Aumentare la frattura interiore**

- Il cliente deve trovare le motivazioni per cambiare
- Il cambiamento è motivato dalla percezione della frattura interiore tra il comportamento attuale e i valori o gli obiettivi importanti per la persona

### **Principio 3: Utilizzare la resistenza**

- La resistenza è un fenomeno interpersonale , nuovi e diversi punti di vista vengono presentati, ma non imposti
- Il cliente è la fonte in cui trovare risposte e soluzioni
- La resistenza deve essere interpretata anche come segnale di una comunicazione non efficace dell'operatore con il cliente

### **Principio 4: Sostenere il senso di autoefficacia**

- La convinzione di poter cambiare è un potente elemento motivante
- Le aspettative dell'operatore sulla capacità di cambiare della persona possono diventare una ***“profezia che si autoavvera”***

## **Costruire la motivazione al cambiamento**

- La motivazione e l'autoefficacia sono specifiche per il tipo di cambiamento
- Risolvere l'ambivalenza significa evitare nel colloquio alcune trappole:
  - trappola delle domande chiuse
  - schierarsi subito per il cambiamento aumenta la resistenza e le argomentazioni opposte
  - assumere il ruolo dell'esperto e non far esplorare il problema
  - focalizzazione prematura: l'operatore concentra la sua attenzione su aspetti che non preoccupano il cliente

“Le persone si lasciano convincere più facilmente dalle ragioni che esse stesse hanno scoperto che da quelle scaturite dalla mente degli altri”  
(Pascal Blaise)

“Il *counseling* è come la commedia dell’arte: non ci sono due recite che vanno allo stesso modo. Se un attore cambia il suo ruolo, tutta la vicenda e la sua conclusione saranno diverse”  
(Miller W., Rollnick S., 1991)