MCPS MAZOWIECKIE CENTRUM POLITYKI SPOŁECZNEJ

Mazowsze. serce Polski

maSP

Szkolenie dwudniowe:

„Przemoc nie jest oznaką siły, lecz słabości”

8-9.09.2022 r.

Trenerzy: Dorota Jaszczak-Kuźmińska, Katarzyna Michalska

„Przemoc w rodzinie jest zamierzonym i wykorzystującym przewagę sił działaniem skierowanym przeciw członkowi rodziny, które narusza jego prawa i dobra osobiste, powodując cierpienie i szkody”

prof. J. Mellibruda

Krzywdzenie dzieci to każde działanie lub bezczynność jednostek, instytucji lub społeczeństwa i każdy rezultat takiego działania lub bezczynności, który deprywuje równe prawa i swobody dzieci i/lub zakłóca ich optymalny rozwój . D.Gill

Wymiary przemocy

Krzywdzenie fizyczne

dotkliwe karanie dziecka, w którym zadawanie bólu rodzic uzasadnia regułami, oceną zachowania dziecka
krzywdzenie będąca rezultatem agresji rodziców i potrzeby rozładowania negatywnych uczuć, które bardzo często nie maja nic wspólnego z dzieckiem , ale z pracą, małżeństwem ,trudną sytuacją

Krzywdzenie psychiczne

bezpośrednie atakowanie dziecka (poniżanie, wyśmiewanie , straszenie)
bycie świadkiem przemocy miedzy innymi członkami rodziny

Krzywdzenie seksualne

bezpośrednie napastowanie, angażowanie w sytuacje seksualne
deprawacja, pokazywanie, udostępnianie pornografii, pokazywanie aktów seksualnych (współżycie przy dziecku)

Zaniedbywanie

zaniedbywanie materialne – jest najbardziej widoczne, często zdeterminowane czynnikami wykraczającymi poza sytuację rodzinną.
zaniedbywanie psychiczne, nie zaspakajanie potrzeb emocjonalnych dziecka

Można wyróżnić 3 poziomy krzywdzenia:

maltretowanie, znęcanie, gwałcenie - konieczna jest interwencja prawa, służb publicznych;

„**zwyczajne" krzywdzenie** – mamy tu do czynienia z poniżaniem, ośmieszaniem, brutalnym karaniem, z brakiem miłości, czułości, opieki. Często wystarczy interwencja specjalistów (edukacja, terapia) i członków rodziny. Wynika często z braku umiejętności, z braku pozytywnych wzorców;

sytuacyjne zadawanie bólu i cierpienia - ważnym źródłem cierpienia jest sprawowanie władzy rodzicielskiej bez szacunku, bez dostrzegania godności i podmiotowości dziecka, karanie dziecka ze złością i surowością.

Rodzice stosujący autorytarny model wychowania powinni być szczególnie uważni na momenty kiedy w imię pięknych wartości przekraczają granice podmiotowości dziecka, zadają ból, wzbudzają lęk.

Sytuacja dziecka krzywdzonego

- stan chronicznego napięcia i stresu,
- brak stabilności,
- nieprzewidywalność, niekonsekwencja, chaos,
- brak poczucia bezpieczeństwa - brak kontroli nad życiem

Emocje dzieci krzywdzonych

Złość

Lęk i przerażenie, zagrożenie

Smutek i depresja

Poczucie winy

Niepewność, niepokój

Wstyd, samotność

Żal
Blokada emocji

Zadania rozwojowe wg. Cicchetti i Rogosch

- przywiązywanie się do osób sprawujących opiekę
- panowanie nad stanami emocjonalnymi
- przejawianie autonomii
- posługiwanie się w myśleniu symbolami
- prawidłowe kontakty z rówieśnikami
- przystosowanie do wymagań szkoły

W atmosferze głęboko zaburzonych relacji dziecko musi sobie poradzić z kolejnymi stadiami rozwojowymi

Ma przed sobą zadanie wykształcenia:

- pierwotnego przywiązania do rodziców, którzy są niebezpieczni i je zaniedbują
- zaufania i poczucia bezpieczeństwa, znajdując się we władzy ludzi, którzy nie są godni zaufania i sami stanowią źródło zagrożenia
- regulowania funkcji cielesnych w środowisku gdzie jego ciało pozostaje w dyspozycji innych osób,
- umiejętności pocieszania siebie w otoczeniu, które nie dostarcza żadnego ukojenia
- podejmowania inicjatywy w środowisku, które wymaga od niego całkowitego podporządkowania
- rozwiniecie zdolności tworzenia związków emocjonalnych gdy zna tylko „chore” związki
- własnej tożsamości gdy określa się go jako „głupca, gnoja, dziwkę”
- musi znaleźć sposób na zachowanie nadziei i poczucia sensu życia, mimo, iż żyje w bezlitosnych warunkach.

Konsekwencje przemocy
Mechanizmy obronne
Zaburzenia adaptacyjne
Zniekształcenia poznawcze (nieprawidłowe schematy myślowe)

Praca z osobami doznającymi przemocy i stosującymi przemoc

Dialog motywujący.

W odruchu naprawy

- przekonujemy
- perswadujemy
- grozimy
- naciskamy, wywieramy presję
- radzimy
- podsuwamy rozwiązania
- deprecjonujemy
- ironizujemy, ignorujemy

Dwanaście barier komunikacji Thomasa Gordona

1. Rozkazywanie, instruowanie, wydawanie poleceń – dajemy polecenia na mocy autorytetu. Autorytet może być rzeczywisty bądź domniemany.
2. Ostrzeganie lub grożenie- komunikat podobny do poprzedniego, ale zawiera sugestie konsekwencji, jeśli nie zastosujemy się do polecenia.
3. Udzielanie rad, sugerowanie lub dostarczanie rozwiązań-terapauta odwołuje się do wiedzy specjalistycznej i doświadczeń, aby zalecić określony sposób postępowania.
4. Przekonywanie logicznymi argumentami, dowodzenie lub wygłoszenie wykładów- praktyk uważa, że klient nie przemyślał logicznie problemu i wymaga pomocy w tym względzie.
5. Perswadowanie, mobilizowanie, wygłaszanie kazań – zawoalowana sugestia, że klient potrzebuje lekcji moralności.
6. Osądzanie krytykowanie, sprzeciwianie się, obwinianie- - wspólnym mianownikiem wymienionych czynności jest sugestia, że coś jest nie tak z rozmówcą lub tym co zostało powiedziane.
7. Zgadzanie się , aprobowanie, chwalenie- taki komunikat jest sygnałem potwierdzenia lub aprobaty tego co zostało powiedziane. Zatrzymuje proces komunikacji i może sugerować nierówna relację między mówiącym a słuchającym.
8. Zawstydzanie, ośmieszanie, etykietowanie/zwymyślanie – dezaprobatę można wyrazić wprost lub w sposób zawoalowany. Zwykle ma to na celu skorygowanie problematycznego zachowania bądź postawy.
9. Interpretowanie, analizowanie – to bardzo częste działanie wśród praktyków, przed, którym trudno jest się powstrzymać, wyłuskać rzeczywisty problem lub ukryty sens i przedstawić interpretację.
10. Uspokajanie, współczucie, pocieszanie – intencją jest poprawa samopoczucia rozmówcy. Jest to rodzaj bariery, ponieważ podobnie jak aprobata-te działania zakłócają spontaniczny bieg komunikacji.
11. Wypytywanie, sądowanie -pytania można błędnie uznać za umiejętność słuchania. Pytający zgłębia kwestie, chce się więcej dowiedzieć. W sposób niejawny implikuje, że po zadaniu stosownej liczby pytań znajdzie rozwiązanie. Pytania mogą również zakłócać przepływ komunikacji, kierując rozmowę w obszary, które interesują pytającego, a już niekoniecznie mówiącego.
12. Wycofywanie się odwracanie uwagi, ustępowanie, zmiana tematu – te zabiegi zmieniają bieg wymiany i mogą sugerować, że to co, mówi dana osoba, jest nieważne albo nie powinno być zgłębiane

Dialog Motywujący

Oparty na współpracy styl prowadzenia rozmowy, służący wydobyciu i wzmocnieniu u osoby jej własnej motywacji i zobowiązania do zmiany.

„Dialog motywujący przypomina raczej taniec: partnerzy nie walczą ze sobą, lecz poruszają się razem w pełnej harmonii. Fakt, że jeden z nich prowadzi, jest ledwo dostrzegalny, a obserwator zewnętrzny może w ogóle tego nie zauważyć. Dobre prowadzenie w tańcu polega na łagodności, wyczuleniu na drugą osobę i wyobraźni”. (Miller, Rollnick, 2010, s. 28)

Na Dialog Motywujący składa się kilka istotnych elementów.

Te najbardziej istotne to:

Zasady Dialogu Motywującego:
1. Wyrażanie empatii.
2. Wspieranie poczucia własnej sprawczości.
3. Rozwijanie rozbieżności.
4. Podążanie za oporem.

Duch DM czyli tak zwana „melodia” Dialogu Motywującego:

1.Partnerstwo – „DM przeprowadza się „dla” osoby i „z” nią”
Towarzyszenie klientce w jej „wyprawie po moc” Osoba pomag
rezygnuje z odruchu naprawiania, dążenia do celów, które sam
wyznaczyła
W takiej relacji pacjent nie czuje się oceniany, obwiniany, zmuszany do aktywności czy pozbawiany wyboru

2. Akceptacja – to bezwarunkowa wartość, trafna empatia, dowartościowanie,
autonomia. Akceptacja – to akceptacja, człowieka takim jakim jest. Jego wyborów, decyzji. Nie oznacza to akceptacji np. dla jego destrukcyjnych zachowań.

3. Troska, Współczucie – postawa współczująca to aktywne wspieranie dobra innej
osoby, stawianie, na pierwszym miejscu jej potrzeb.

4. Wydobywanie – „ Ty masz to, czego potrzebujesz i razem to znajdziemy”.
Wydobywanie polega na odszukaniu mocnych stron klienta i jego zasobów, a
nie skupianie się na jego deficytach.

Cztery procesy Dialogu Motywującego

Angażowanie – nawiązanie realcji osobowej z drugim czlowiekiem, otwarcie na niego, żeby on to poczuł. Ten proces może trwać kilka minut, godzin, tygodni, miesięcy.

Ukierunkowywanie – ustalenie kierunku we współpracy z klientem celu naszej rozmowy i naszej wspólnej pracy

Wywoływanie – języka zmiany aby klient uśiwdomił sobie własne powody do zmiany

Planowanie – w jaki sposób osiągnąć zmianę

CZTERY PROCESY W DIALOGU MOTYWUJĄCYM
Angażowanie

• Istotne jest w trakcie całej pracy z drugą osobą.
• To stworzenie atmosfery współpracy, w której gotowość pracy klienta będzie ulegać wzmocnieniu.
• Okazywanie szacunku i zaufania.
• Odwoływanie się do systemu wartości
Terapeuta/specjalista nie jako przeciwnik lecz partner.

2. Ukierunkowywanie

• Ukierunkowywanie w DM to ciągły proces poszukiwania i podtrzymywania kierunku.

• To klient decyduje, czy i jak dążyć do zmiany; nie można mu tego prawa odebrać.

• Nie zawsze celem jest udzielenie porady, ale raczej wspieranie zmiany.

3. Wywoływanie

• Wywoływanie i wzmacnianie wewnętrznej motywacji do zmiany.

• Wzmacnianie wiary we własną skuteczność.

• Dochodzenie do własnej koncepcji zmiany klienta.

4. Planowanie – planowanie obejmuje zarówno rozwijanie zobowiązania do zmiany, jak i
sformułowanie konkretnego planu działania.

Narzędzia – OARS

1. O– (Open questions) Pytania otwarte
2. A– (Affirmation) Dowartościowania
3. R– (Reflective listening) Odzwierciedlani
S– (Summarizing) Podsumowania

Zasady motywowania

- Wyrażanie empatii
Ważne jest zrozumienie, że w danym momencie klient ma wiele subiektywnych powodów, dla których tak interpretuje to co dzieje się w jego życiu i zachowuje się tak jak w danej sytuacji może czy potrafi.

-Rozwijanie poczucia rozbieżności
Dla rozwinięcia wewnętrznej motywacji i zapoczątkowania zmiany niezbędne jest dostrzeżenie rozbieżności pomiędzy tkwieniem w sytuacji problemowej, a ważnymi dla kobiety wartościami Kiedy dostrzeże , że brak zmiany koliduje z jej celami wartościami prawdopodobieństwo zmiany jest większe Im większy wzbudzi się dysonans tym większa szansa na zmianę

Zmniejszanie oporu przed zmianą
Opór najczęściej pojawia się w dwóch sytuacjach:
kiedy klient jest naciskany, jest to wyraz braku harmonii między klientem, a pomagczem
Kiedy klient czuje niechęć wobec zmiany. I tu dobrym rozwiązaniem jest użycie DM

Budowanie poczucia sprawczości
Trzeba czuć się wartościowym sprawczym, żeby wierzyć, że zmiana jest możliwa.
W DM pracujemy w taki sposób, że porażkę traktujemy w kategoriach próby
Dostrzegamy i dowartościowujemy najmniejsze sukcesy.

Język zmiany – tak prowadzimy rozmowę, że to kient mówi w jakim zakresie i co chce zmienić. Żeby uwierzyć, że zmiana jest możliwa klient sam musi wypowiadać argumenty za zmianą. Mamy prowokować język zmiany

Wypowiedzi o zmianie

1.Minusy status quo
- to poważna sprawa
- nie wiem co robić
- przesadziłem
-to trudne

2. Plusy zmiany
- dzieciaki byłyby spokojniejsze
 znalazłabym pracę
 byłoby spokojniej

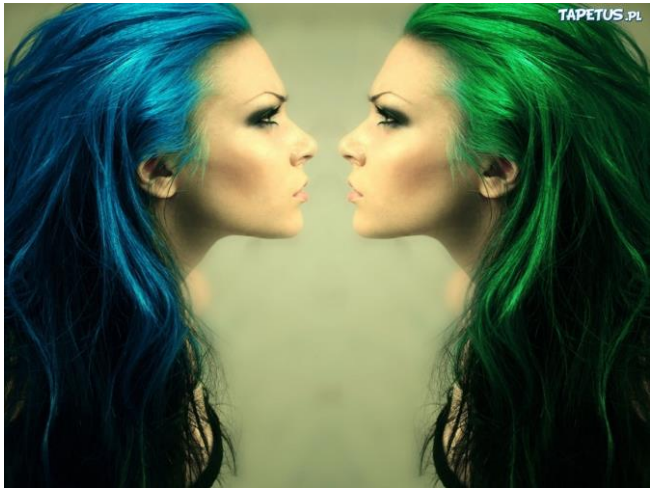
3. Optymizm dotyczący zmiany
- jestem uparty, jak sobie cos postanowię
- już kiedyś to zrobiłam
- myślę, że jest to realne

4. Zamiar wprowadzenia zmiany
- musze w końcu cos z tym zrobić
nie może być tak jak do tej pory
 to się musi skończyć

Język zmiany

„ Wypowiedzi odzwierciedlające pozwalają ludziom ponownie usłyszeć własne myśli i uczucia, być może wyrażone innymi słowami i zastanowić się nad nimi. Dobre odzwierciedlające słuchanie na ogół skłania ludzi do kontynuowania mówienia, badania i rozważania. Jest ono z konieczności selektywne w tym sensie ze z wszystkiego co powiedział klient do odzwierciedlenia wybiera się określone aspekty”

(W. Miller, S. Rollnick „Dialog motywujący”.



Odzwierciedlenia
Proste
Złożone
Wyolbrzymiające
Pomniejszające
Dwustronne
Ukierunkowujące

Odzwierciedlenia proste dają nam szansę na pogłębienie zrozumienia, dają naszym rozmówcom poczucie bycia słuchanym, jednakże to dopiero odzwierciedlenia złożone posuwają rozmowę do przodu.

Dowartościowanie,

odzwierciedlenia dowartościowujące to nie jest puste komplementowanie, to dostrzeganie zasobów klienta, jego mocnych stron, to często otworzenie oczu, pokazanie innej perspektywy. „jestem taka beznadziejna, prze tyle lat nic nie potrafiłam z tym zrobić, pozwalałam żeby nas tak traktował” odpowiedź dowartościowująca „mimo tak trudnej sytuacji potrafiła pani zajmować się swoimi dziećmi, poświęcając im swój cały czas i uwagę, nie jest łatwo być matką, a zwłaszcza w tak trudnej sytuacji jaką ma pani”.

Pytania otwarte to pytania otwierające rozmowę.
Zwiększają zaangażowanie klienta w rozmowę.
Ułatwiają wykroczenie poza konkretna informację.
Zachęcają klienta do przedstawienia swoich opinii.

Proszę powiedzieć jak wygląda sytuacja w Pani rodzinie?
Proszę powiedzieć o sytuacjach, które Panią niepokoją?
Proszę opisać sytuacje kiedy czuje się Pani niekomfortowo w swoim domu?

Opór oznacza, ze dane kwestie są dla klienta ważne.

Opór jest w relacji a nie w kliencie.

Opór oznacza, ze trzeba zmienić „strategię”

Klient ma erergię, ale zużywa ja do przetrwania , a nie zmiany.

Przejawy niezgody

Postawa obronna
Stawanie do walki”
Przerywanie
Milczenie
Zerwanie kontaktu
Pozorne zgadzanie się
Zmiana tematu

Im bardziej będziemy na ludzi naciskać tym większy opór będą stawiać, jest to naturalne dążenie do przywracania wolności wyboru, zagrożonej przez kogoś kto chce coś narzucić lub czegoś nakazać.

Naciskając, perswadując, powodujemy, że rozmówca zaczyna stawiać opór, „okopuje się na swej pozycji”.

Reaktancja -Dążenie do przywracania wolności wyboru, zagrożonej przez kogoś, kto próbuje nam coś narzucić lub czegoś zakazać.

Jack Brehm 1966

AMBIWALENCJA

TRANSTEORETYCZNY MODEL ZMAINY

- Faza przedkontemplacji

Faza kontemplacji

Faza decyzji

Faza aktywnej zmainy

Faza utrzymania

Faza nawrotu

Detektyw problemów	Detektyw rozwiązań
Poszukuje wskazówek odsłaniających głębsze problemy i diagnozy	Szuka wskazówek odsłaniających mocne strony i pozytywny potencjał
Stara się zrozumieć utrwalone schematy problemów obecne w życiu klienta	Stara się zrozumieć, w jaki sposób w życiu klienta pojawiają się pozytywne zamiany
Wydobywa szczegółowe opisy problemów i niechcianej przeszłości	Wydobywa szczegółowe opisy celów i preferowanych wersji przyszłości
Jest zainteresowany kategoryzowanie problemów i stawianiem diagnoz	Jego zainteresowanie osobą klienta wykracza poza diagnozę, jest ciekaw wyjątkowej historii, jaka klient ma do opowiedzenia
Skupia się na identyfikowaniu tego, co jest niewłaściwe, co nie działa oraz na rozpoznawaniu deficytów ludzi ich rodzin.	Skupia się na identyfikowaniu tego, co jest właściwe i co działa oraz na silnych stronach, zdolnościach, zasobach jednostek i ich rodzin

Detektyw problemów	Detektyw rozwiązań
Interpretuje i podkreśla okazje, w których klient oporuje i jest niespójny w swoich odpowiedziach	Podkreśla i docenia wszystkie okazje, gdy klient współpracuje i podąża za tokiem pytań „pomagacza”
Zgłębia to, jak trauma wpłynęła na klienta i zaszkodziła mu	Bada jak klient poradził sobie z traumą i jak uchronił się od jej niszczących efektów

„W poszukiwaniu rozwiązań” J. Sharry, B. Madden, M.Darmody)

Mediacje w przypadku przemocy w rodzinie są nie tylko nieskuteczne, ale i krzywdzące