

ENTREVISTA MOTIVACIONAL E A MUDANÇA DE COMPORTAMENTO NA FORMAÇÃO DOCENTE

Motivational Interviewing and Behavior Change in Teacher Training

Profa. Natalia Fuentes

RESUMO. O artigo apresenta os conceitos essenciais sobre a entrevista motivacional e como funciona a mudança de comportamento. São desenvolvidos assuntos como a ambivalência do ser humano frente a mudança, a evocação dos desejos e valores do indivíduo e o respeito à autonomia da pessoa para a própria mudança. É explicada a metodologia da entrevista motivacional e como esta pode contribuir no processo autorreeducaciológico do professorando, aluno do Curso para Formação de Professores de Conscienciologia (CFPC). Expõe-se ainda como a aplicação desses conceitos pode ajudar o assistente na profissionalização da tarefa do esclarecimento – Tares. Por último, é apresentada proposta de como realizar a autoaplicação da entrevista motivacional.

Palavras-chave: Mudança; Entrevista Motivacional; Preceptoria; Parapedagogia; Reeducaciologia.

ABSTRACT. The article introduces the essential concepts about Motivational Interviewing (MI) and how behavioral change works. Some issues such as the human being ambivalence in the face of change, the individual's desires and values and the respect for the person's autonomy for his own change are developed throughout the article. It is also explained the Motivational Interviewing Methodology and how it can contribute to the self-reeducation of the Conscientiology Instructor Development Course (CIDC) student. Furthermore, it is exposed how these concepts application can help the assistant in the claritask professionalization. Finally, a proposal of how to perform the self-application of the motivational interviewing is presented.

Keywords: Change; Motivational Interviewing; Preceptory; Parapedagogy; Reeducatiology.

I. INTRODUÇÃO

Entrevista motivacional. De acordo com Miller e Rollnick (2002), a Entrevista Motivacional (EM) é “um método diretivo centrado no cliente para intensificar a motivação intrínseca na mudança explorando e resolvendo a ambivalência” (Miller e Rollnick, 2002, p. 25). A Entrevista Motivacional (EM) é um estilo clínico habilidoso para ativar nos assistidos suas próprias motivações para fazer mudanças de comportamento desejadas.

Motivadores. A pesquisa da autora foi motivada pela prática da preceptoria parapedagógica na qual foram observadas as dificuldades de alguns professorandos, alunos do Curso para Formação de Professores de Conscienciologia (CFPC) na construção de hábitos e rotinas mais alinhados com a vivência da docência conscienciológica, por exemplo, o estudo e a reflexão. A partir da percepção dessa problemática, a autora se interessou em pesquisar metodologias capazes de apoiar a construção destes novos hábitos.

Objetivo. O artigo tem como objetivo apresentar a *entrevista motivacional*, discorrendo sobre seus princípios e estratégias, a fim de aproveitar suas melhores e mais pertinentes práticas para a profissionalização da tarefa de esclarecimento (tares), notadamente no processo formativo docente.

Exemplos. No artigo são apresentados exemplos específicos do processo autorreeducacional do professorando, especialmente quanto às práticas de preceptoria parapedagógica, tanto durante quanto após o CFPC. A autora apresenta, ainda, uma proposta para autoaplicação da entrevista motivacional por qualquer pessoa interessada em encontrar fatores motivacionais para suas mudanças.

Aperfeiçoamento. Não é intenção da autora ensinar ou capacitar a prática profissional da entrevista motivacional, senão dar ênfase para alguns aspectos relevantes dessa prática a fim de se evitar erros comuns e melhorar as interações assistenciais.

Metodologia. A metodologia é de cunho qualitativo e teve como procedimentos: a pesquisa bibliográfica, a observação participativa na preceptoria parapedagógica e a realização de anotações, estudos e análises das vivências da autora.

II. CONTEXTUALIZAÇÃO

Características da Entrevista Motivacional

Essência. A Entrevista Motivacional (EM) pode ser resumida em 3 características fundamentais: é colaborativa, evocativa e respeita a autonomia da pessoa.

Colaboração. A EM se baseia em uma parceria cooperativa e colaborativa entre as pessoas envolvidas, ou seja, assistente e assistido. A interação entre ambos se desenvolve através de conversa colaborativa, num processo decisório conjunto. Ou seja, é diferente de uma relação onde o especialista (assistente) define direções e o outro indivíduo (assistido) recebe as diretivas de modo passivo. O processo colaborativo é fundamental na EM quanto à mudança de comportamento, pois apenas a própria pessoa pode promover tal mudança com entendimento, sentido e direção autoestabelecidos.

Evocação. A EM procura evocar da pessoa os próprios valores, recursos, razões, aspirações e desejos para a mudança, ou seja, busca ativar sua própria motivação e evitar dar ao assistido a direção ou razões e aspirações que o assistente considera necessárias.

Respeito à autonomia do assistido. A EM requer certo grau de desapego dos resultados e aceitar que as pessoas fazem as próprias escolhas sobre o curso de suas vidas. É possível informar, aconselhar e alertar, mas é o assistido quem decide o que fazer. Reconhecer e respeitar essa autonomia é um elemento chave na facilitação da mudança de comportamento.

III. PRINCÍPIOS ORIENTADORES

Princípios. A prática da Entrevista Motivacional (EM) tem quatro princípios orientadores:

Expressar empatia.

Desenvolver a discrepância.

Fluir com a resistência.

Promover a autoeficácia.

Princípio 1: Expressar Empatia

Perspectiva. Na EM importa ver o mundo desde a perspectiva do assistido, sem julgamento ou críticas. Os comportamentos do outro são mais compreensíveis quando considerados a partir dessa perspectiva.

Caso. Eis um exemplo: professorando com dificuldades para estudar. *O professorando tem disponibilidade para estudar no horário da noite, depois das 19h quando volta do trabalho. Ele assumiu o compromisso no Curso para Formação de Professores de Conscienciologia (CFPC) e deseja preparar bem suas aulas, mas diz não conseguir estudar.*

Abordagem. Sem uma abordagem empática, pode-se prejudicar, por exemplo, que o professorando não quer estudar ou está em negação em relação às suas dificuldades e não valoriza o curso. A interação empática pode revelar que durante muitos anos esse tem sido o horário de maior convivência com a parceira para jantar, conversar, assistir a um seriado ou saírem juntos, e o professorando não deseja abrir mão desse tempo, representando conflito de valores pessoais, questão relacionada à *discrepância*, tema abordado mais à frente neste artigo. A abordagem empática revela o temor do professorando em perder esse momento com a parceira e acabar ocasionando o afastamento do casal.

Abordagem. A EM tem influência da obra de Carl Rogers, uma abordagem terapêutica de aconselhamento centrado no cliente, na qual a *aceitação* tem um papel fundamental. O assistente aceita, mas isso não implica concordar. Quando o assistido se sente aceito está mais livre e disposto para experimentar movimentos em direção à mudança (ROGERS, 1951).

Aceitação. Para Rogers (FIGLIE, 2014), a *aceitação* consiste na *empatia acurada*, no *reconhecimento absoluto*, no *suporte à autonomia do assistido* e no *reforço positivo das falas*, todos conceitos apresentados a seguir neste artigo.

Empatia. A *empatia acurada* é o real envolvimento com a história do assistido, sem julgamento ou imposição. Quando a atenção do assistente está em julgar o assistido, há menos espaço mental para compreensão e apoio ao mesmo. Neste caso, em geral, a atenção do assistente está voltada para os próprios valores, desejos e tendências. “Quando um indivíduo se sente julgado ou suas ações não são respeitadas e acolhidas, com frequência, se vê imobilizado para a mudança” (FIGLIE, 2014, p. 476).

Capacidade. Quando o assistente *confia na capacidade do assistido* para direcionar a própria vida, fortalece a postura de aceitação em si mesmo e na relação com o assistido.

Reconhecimento. O *reconhecimento absoluto* envolve compreender e respeitar as particularidades do outro acreditando na sua capacidade para direcionar a própria vida, assim como em admitir e compreender que este tem seus próprios valores. Por fim, o *reconhecimento dos pontos fortes* e o *reforço positivo* completam a aceitação. Estes itens serão abordados adiante nesse artigo.

Princípio 2: Desenvolver Discrepância

Desacordo. A discrepância é o desacordo entre os comportamentos e os valores da pessoa. Quando o assistente identifica, desenvolve e explica essa discrepância para o assistido pode aumentar a motivação para a mudança pois o assistido poderá entender que está indo em direção oposta aos próprios valores. Expõe-se, a seguir, o exemplo de um professorando que não prepara as aulas.

Caso. *Um determinado professorando pretende ser professor e é muito relevante para ele conseguir explicar com mais propriedade e facilidade os princípios do Paradigma Consciencial para as pessoas.*

Ele esteve em situações nas quais percebeu que estando melhor informado poderia ter orientado melhor as pessoas, e houve momentos nos quais se omitiu por medo de falar errado, mas agora quer se preparar para fazer diferente. No entanto, as duas últimas aulas ministradas mostraram que não estudou nem se preparou adequadamente.

Discrepância. A fala do professorando revela um de seus valores, a assistencialidade, e seu desejo de se qualificar para a assistência. No entanto seu comportamento é não estudar e não preparar as aulas, conduta contrária ou discrepante com o valor e o desejo identificado. A percepção dessa discrepância pode gerar um desconforto útil no assistido capaz de resultar em nova motivação para a mudança de comportamento.

Princípio 3: Fluir com a Resistência

Resistência. A resistência à mudança é importante fonte de informação sobre a experiência do assistido e não um obstáculo a ser superado, propriamente. A seguir, são apresentados alguns conceitos para compreender mais sobre esse assunto.

Ambivalência. As pessoas geralmente se sentem ambivalentes em relação à mudança: por exemplo, querem ser saudáveis e estão dispostas a fazer algumas coisas no interesse da sua melhoria, mas também estão confortáveis com suas rotinas e percebem desvantagens em mudar. Essa ambiguidade - o fato de ter motivações conflitantes - é comum e normal.

Preocupações. A pessoa pode perceber as vantagens da mudança e ao mesmo tempo ter preocupações, por exemplo: medo de falhar, medo das demandas e responsabilidades que acha que terá quando mudar, ou ainda medo do desconhecido e do imprevisível.

Razões. O indivíduo pode querer mudar, ser capaz de mudar, ver boas razões para mudar e saber que precisa mudar, mas ainda assim pode apresentar resistência à mudança. O papel do assistente é ajudar o assistido a transitar esta *ambivalência*, ou seja, identificar e compreender os elementos conflitantes.

Entendimento. Importa entender, respeitar e receber os argumentos e desejos conflitantes com aceitação e empatia. Essa atitude tem o efeito de diminuir as crises do assistido ao invés de ampliá-las.

Exemplos. A seguir alguns exemplos dos dois lados da ambivalência:

Expressões de mudança	Expressões de resistência
Quero dar aulas	<p><i>não tenho capacidade</i></p> <p><i>não consigo me organizar</i></p> <p><i>não tenho tempo</i></p> <p><i>não consigo falar em público</i></p>
Quero escrever	<p><i>não tenho tempo</i></p> <p><i>tenho muitas ocupações</i></p> <p><i>não tenho ainda meu pé de meia</i></p> <p><i>meus dias são muito corridos</i></p>

Quero ser saudável	<p><i>mas é difícil cozinhar comida saudável</i></p> <p><i>não tenho tempo para isso</i></p> <p><i>é muito caro</i></p> <p><i>não gosto de me exercitar</i></p>
Quero dormir melhor	<p><i>mas tenho muito trabalho</i></p> <p><i>tenho muitas responsabilidades</i></p>
Quero estudar	<p><i>mas já estou velho</i></p> <p><i>não tenho tempo</i></p> <p><i>é difícil</i></p> <p><i>já passou meu tempo</i></p> <p><i>sempre fui dona de casa</i></p> <p><i>nunca, antes, estudei</i></p>

Oportunidade. A ambivalência do assistido informa sobre suas esperanças, desejos e medos. Importa ao assistente aproveitar esse momento para registrar essas informações.

Resistir ao reflexo de consertar as coisas. Pessoas com perfil assistencial frequentemente têm forte desejo de consertar as coisas, curar, prevenir danos e promover o bem-estar. Quando observam alguém errando geralmente querem deter a pessoa e indicar o caminho certo. O desejo e a ação de corrigir, muitas vezes, se tornam automáticos e podem causar um efeito contrário no assistido. Quando a pessoa é ambivalente frente a alguma coisa e recebe uma correção, pode desenvolver uma resistência natural às intervenções do assistente e ao próprio processo de mudança.

Correção. Por exemplo: quando uma pessoa tenta corrigir os hábitos de outra, em geral a resposta natural do outro será defender sua situação, falando que não são tão ruins. A tentação do assistente é argumentar que a pessoa está com problemas e precisa fazer a mudança. A resposta do assistido, novamente, será continuar a verbalizar as desvantagens da mudança, se tornando mais comprometido em manter o *status quo*. Isso diminui a probabilidade de a mudança de comportamento acontecer.

Orientação. É o assistido quem deve expressar os argumentos para a mudança e para isso é necessário que o assistente não tenha o reflexo de consertar, mas de ajudar o assistido a encontrar suas razões para mudar.

Princípio 4: Promover a Autoeficácia

Autoeficácia. Um aspecto importante para o desenvolvimento da entrevista motivacional é apoiar o desenvolvimento da autoeficácia do assistido, esclarecendo e reforçando sua capacidade de executar as ações necessárias para ser bem-sucedido na mudança.

Percepção. Segundo Bandura (2008), a percepção que um indivíduo tem de eficácia pessoal motiva e orienta suas ações. Afeta o comportamento da pessoa pois impacta em objetivos, aspirações, percepção de dificuldades e oportunidades no ambiente social.

Crenças. As crenças pessoais sobre a autoeficácia influenciam a reação diante dos desafios à mudança, por exemplo, levando o assistido a posturas de resiliência frente às adversidades ou,

por outro lado, intensificando o estresse negativo do processo. “Análises estatísticas que combinam os resultados de diversos estudos confirmam o influente papel da percepção de autoeficácia na adaptação e na mudança humanas” (BANDURA, 2008, p.115).

Fontes. Essas crenças de autoeficácia são criadas a partir de algumas fontes: uma delas são os resultados de comportamentos anteriores e outra é o *feedback* externo. Se houve resultados anteriores interpretados como bem-sucedidos pela própria pessoa, assim como se o *feedback* externo for positivo, ambos aumentam a crença de autoeficácia.

Feedback. Antes, neste artigo, mencionamos a *importância do reforço positivo*, que consiste em reconhecer de maneira positiva comportamentos, situações ou falas do assistido. Esse reconhecimento deve ser baseado em fatos, caso contrário, poderá ser interpretado como um elogio vazio e criar uma barreira entre o assistente e o assistido (FIGLIE, 2014).

IV. ESTILOS DE COMUNICAÇÃO: ACOMPANHAR, DIRIGIR, ORIENTAR

Estilos. Serão descritos a seguir três estilos de comunicação, os quais são abordagens para ajudar as pessoas. Uma maneira fácil de olhar para esses estilos de comunicação é imaginar-se no centro de um círculo e ser capaz de usar o estilo apropriado quando necessário (ROLLNICK et al., 2009), conforme a figura 1.

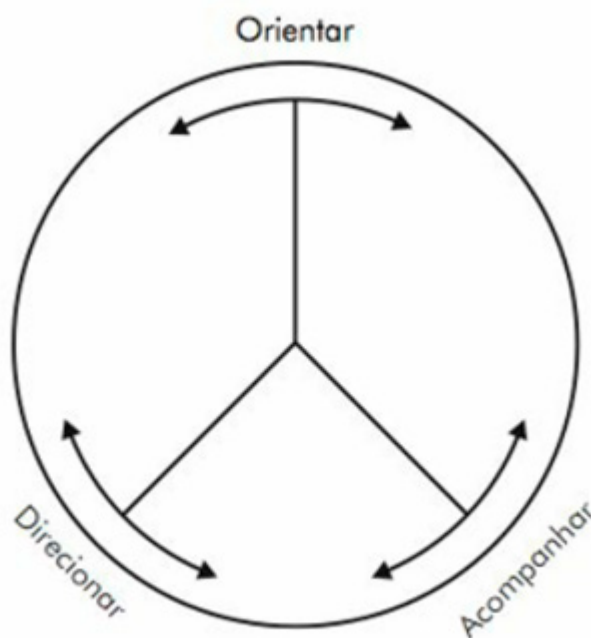


Figura 1: Três estilos de comunicação. Fonte: Rollnick et al. (2009, p. 30).

Acompanhar. Um bom ouvinte suspende seus próprios interesses para dar total atenção para compreender a experiência do outro. Não tem intenção de conseguir outra coisa além de ver e entender o mundo através dos olhos do outro. Alguns sinônimos para entender mais esse estilo: andar junto; permitir; tolerar; ser solidário; confiar; seguir; prestar atenção; ser receptivo; velar;

entender; observar. O estilo de comunicação *acompanhamento* tem predomínio da escuta. Não há intenção de mudar o outro ou pressioná-lo para a mudança. O assistente confia na sabedoria do assistido sobre si mesmo e o deixa trabalhar em seu próprio ritmo e tempo. Por exemplo, segundo Rollnick et al (2009), para uma pessoa que está chorando depois de receber más notícias será melhor o estilo de comunicação de acompanhamento. Assim como, no início de uma conversa, um breve período de acompanhamento ajuda a entender a situação da pessoa.

Dirigir. O estilo de *dirigir* indica um relacionamento interpessoal bastante diferente: nesta abordagem, o assistente assume o controle. Isso implica uma relação desigual quanto ao conhecimento, autoridade ou poder. Nesse estilo de comunicação predomina o intuito de dizer à pessoa o que fazer, de modo imperativo, explicando ou não as razões da ação. O estilo de comunicação diretiva baseia-se na noção de que o assistente sabe o que o outro deve fazer para resolver o problema. O papel esperado do assistido é a adesão ou conformidade.

Orientar. O estilo de comunicação *orientar* pode ser compreendido fazendo-se uma analogia à orientação recebida por um guia para encontrar um caminho. Não está dentro da autoridade do guia determinar o que alguém deve fazer. Um bom guia conhece as possibilidades e pode oferecer alternativas para a escolha. Nesse estilo de comunicação o objetivo é ajudar a pessoa a resolver as questões por ela mesma, escolhendo seu próprio caminho. Alguns sinônimos para orientação: esclarecer; encorajar; motivar, amparar; apresentar; cuidar; levar junto; acordar; evocar.

EM. A entrevista motivacional se conduz com o *estilo de orientação*, pois o foco é ajudar o assistido a tomar as próprias decisões sobre a mudança pretendida.

V. METODOLOGIA DA ENTREVISTA MOTIVACIONAL

Metodologias. Existem algumas metodologias para a prática da EM. A seguir serão apresentadas com alguns exemplos.

A. Fazer perguntas abertas: são aquelas perguntas que não podem ser respondidas por uma palavra ou frases simples. Permitem à pessoa refletir, elaborar e se ouvir falar. O mais importante são os processos e reflexões sobre as alternativas e não a resposta em si. Um exemplo para uso dessa metodologia é quando o assistido não tem clareza sobre quais comportamentos seus dificultam ou impedem a mudança. Uma pergunta aberta pode trazer mais informações sobre essa resistência.

B. Escutar a conversa sobre mudança. Quando conversamos com o assistido, podemos identificar 6 tipos de conversa sobre mudança, cada um deles dizendo algo sobre a motivação pessoal para a mudança:

1. **Desejo.** Diz o que a pessoa quer. Envolve os verbos “*quero, gosto, desejo*”. Podem mostrar as preferências da pessoa referentes à mudança.

2. **Habilidade.** O que a pessoa percebe como dentro de sua capacidade de realização. Envolve os verbos “*posso, poderia*”. Quando acompanhado de “*definitivamente, provavelmente ou talvez*” também pode dar ideia do grau de motivação.

3. **Razões.** O assistido pode expressar razões específicas para a mudança. Exemplo: “*...para mim é importante um dia poder apresentar minhas pesquisas*”.

4. **Necessidade.** A linguagem imperativa indica uma necessidade. Envolve os verbos “*necessito, tenho, deveria, devo*”.

Conflito. Essas falas, geralmente, são de pré-compromisso, mas ainda não desencadeiam a mudança. A ambivalência envolve conflito entre esses 4 itens, porque a pessoa pode desejar, mas não se achar capaz; pode necessitar, mas ter razões para não mudar.

5. **Compromisso.** Quando o compromisso é forte envolve palavras como “*vou, prometo, garanto, estou pronto, pretendo*”. Quando o compromisso é mais fraco aparecem frases como “*vou pensar sobre isso, planejo, espero, tratarei*”, mas ainda assim são uma porta aberta para a mudança.

6. **Dando passos.** Indicam que a pessoa deu algum passo em direção à mudança. Exemplos: “*Comecei a organizar minha sala de estudos*”; “*Comprei um caderno para fazer anotações enquanto leio o livro*”.

Perguntas. Levando em consideração os itens acima, pode se fazer perguntas que incitam a conversa sobre mudança. Evocá-las permite conhecer os valores e aspirações da pessoa motivadoras da mudança. A ideia é sintonizar a escuta para reconhecer a conversa sobre mudança e afirmá-la quando a ouve.

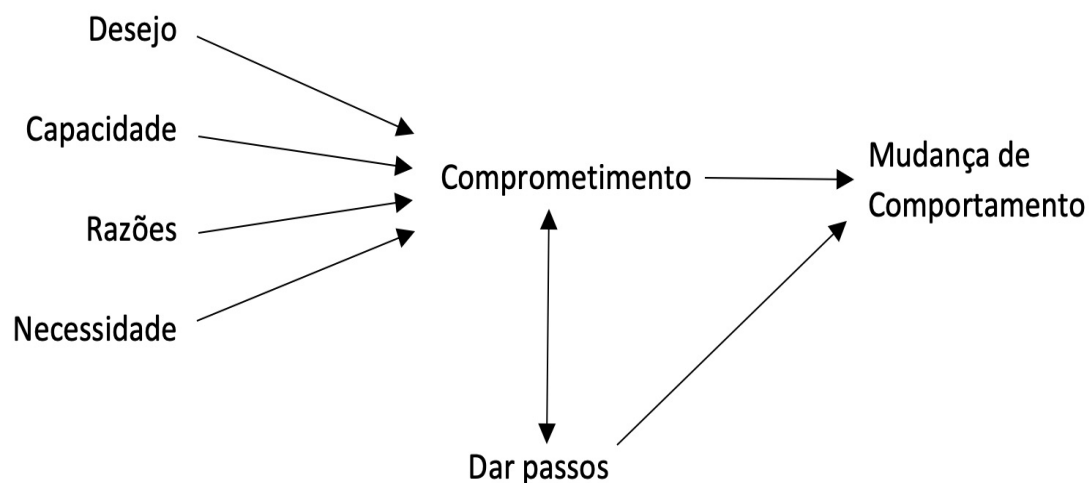


Figura 2: Conversa sobre mudança. Fonte: Rollnick et al. (2009, p.59)

Exemplo: pessoa (P) interessada em iniciar a docência conscienciológica.

P: *Eu penso às vezes, que quero ser professora (desejo).*

P: *Mas ao mesmo tempo não penso que poderia, tem pessoas muito mais preparadas, eu sou dona de casa (capacidade).*

P: *Conheci a Conscienciológica há 20 anos, deveria fazer alguma coisa, mas passou meu tempo (necessidade e capacidade).*

P: *Quando explico para as pessoas o que sei e aprendi me sinto muito bem, útil e realizada (razões).*

Caso. No exemplo acima, a pessoa comenta querer ser professora (desejo), mas duvida da sua capacidade. Não tem hábitos de estudo e pensa que já passou *seu momento* (resistência). É dona de casa e considera haver pessoas muito mais preparadas academicamente para essa tarefa

(resistência). Embora disse sentir o desejo de ensinar e quando explica conceitos novos para as pessoas se percebe útil e com uma sensação de plenitude. Este exemplo ilustra a ambivalência e o conflito entre o desejo, habilidade, razão e necessidade.

C. Escuta reflexiva. A expressão *escuta reflexiva* pode ser interpretada de maneira errada, pois dá a entender que o assistente escuta ao assistido e pensa sobre o que ele está falando. Porém, se refere a forma com que o assistente responde ao que o assistido fala.

Espelho. Ao modo de analogia, podemos imaginar o assistente como um *espelho*: ele vai refletir no momento adequado algumas falas específicas para o assistido. Essas respostas são pequenas frases ou um pequeno resumo do que está acontecendo e sendo falado nesse momento. Essas frases são selecionadas para destacar e refletir uma informação para o assistido. O assistente está entendendo o que o assistido sente e suas preocupações e formula uma teoria sobre o que o assistido está falando. A forma de expressar essas frases são afirmações e não perguntas. O assistido pode confirmar o que o assistente fala ou não, concordar ou não e continuar a elaborar o que está sentindo.

Decisão. Quando a escuta está acontecendo, o assistente pode decidir devolver tanto a *conversa sobre mudança* como a *resistência*, ou seja, respectivamente os argumentos a favor da mudança e os contra a mudança, lembrando-se aqui a relevância de não se julgar o assistido.

Reflexão. A atitude de refletir a resistência ajudará o assistido a não aumentar os argumentos a favor do *status quo*. Se o assistente defende a alteração do estado atual, o assistido tende a defender a permanência. Porém, quando o assistente reflete a conversa sobre mudança, convida o assistido a explorar e falar mais sobre suas motivações para mudar.

Habilidade. A escuta reflexiva exige paciência, acuidade e habilidade. A seguir são apresentados exemplos de conversas entre professorando (P) e assistente (A).

Exemplo 1:

P: *Estou com dificuldade para preparar as aulas, sinto-me desmotivado. Sinto muita pressão quando estou preparando, não consigo me concentrar. Vou adiando a tarefa e quando vejo faltam só três dias para ministrar a aula e fico muito ansioso.*

A: *Está com dificuldade de preparar as aulas com antecedência (escuta reflexiva- refletindo a resistência).*

P: *Sim, quando sento para estudar não consigo me concentrar. Fico pensando em todas as outras coisas que tenho que fazer e não consigo fazer nada. Como deixo para última hora não consigo nem praticar a aula (o professorando elabora a resistência).*

A: *Não consegue estudar, sente a pressão do tempo e está angustiado por isso. Você ficaria menos ansioso se tivesse a aula pronta com antecedência (escuta reflexiva – resumo).*

Exemplo 2:

P: *Eu gosto de estudar e preparar as aulas, mas pensar em falar em público gera ansiedade em mim.*

A: *Você desfruta do processo de preparação das aulas e estudo (escuta reflexiva - refletindo a conversa sobre mudança).*

Coronochacrolgia. “Assim como a fala é do laringochacra, o silêncio é do coronochacra. Em geral, a boca que muito fala é doente e o ouvido que muito escuta é sadio” (VIEIRA, 2014, p.1352).



Figura 3: Escuta reflexiva. Fonte: autora

D. Fazer Resumo. A cada tanto na conversa o assistente pode fazer um resumo para estabelecer o que foi falado até esse momento. Esta atitude demonstra para o assistido que foi ouvido e ajuda a reforçar as conversas sobre mudança.

E. Informar e aconselhar. As pessoas com ambivalência podem se sentir inseguras numa abordagem somente guiada sem a abordagem de direção. Fornecer informações e conselhos é parte da prática, principalmente quando a pessoa pedir. Essas informações precisam ser relevantes e complementares ao processo de construção e descoberta do assistido.

Aplicação. Essas metodologias podem ser aplicadas em conjunto ou separadamente, segundo o desenvolvimento da conversa e de acordo com a decisão do assistente.

Abordagens. Considerando as abordagens anteriores, seguem exemplos de aplicação de algumas metodologias.

Exemplo 1: assistente com estilo de comunicação *Diretivo* e forte *reflexo de consertar as coisas*.

P: *Eu penso, às vezes, que quero ser professora. Algumas pessoas me disseram para eu tentar. Mas ao mesmo tempo não penso que poderia, tem pessoas muito mais preparadas, eu sou dona de casa.*

A: *Tenta! O que tem a perder! Faz, é o certo! Você se sente bem fazendo isso, aproveita!*

P: *Mas é difícil, vou passar vergonha, a minha memória já não é boa, para que me complicar nessa altura da vida...*

Resistência. Essa abordagem ilustra como pode se aumentar a resistência do assistido e como o incentiva a defender e manter o *status quo*. É provável que o assistente pense que a pessoa está inflexível ou que seja cabeça dura.

Exemplo 2: assistente com estilo de comunicação *Orientativo com escuta reflexiva*.

P: *Eu penso, às vezes, que quero ser professora. Algumas pessoas me disseram para eu tentar. Mas ao mesmo tempo não penso que poderia, tem pessoas muito mais preparadas, eu sou dona de casa.*

A: *Você não se sente preparada (escuta reflexiva sobre a resistência).*

P: *Bom, eu nunca tentei. Mas tem tantas pessoas mais eruditas, estudiosas, dedicadas e que se esforçam.*

A: *Quando conheceu a Conscienciologia (pergunta aberta)?*

P: *Há 20 anos na minha cidade, assisti uma palestra e em poucas semanas já era voluntária. Li os livros principais em poucos meses e assisti depois todas as palestras e cursos de fundamentação que tinha. Já fiz muitos cursos! Acompanho todos os novos verbetes e faço todos os cursos que posso. Sempre quero saber mais e estar atualizada.*

A: *Você gosta de ler e se manter atualizada (escuta reflexiva). Isso requer dedicação (informação).*

P: *Sim, gosto bastante, me faz bem. É verdade que me dedico. Quando explico para as pessoas o que sei e aprendi; me sinto muito bem, útil e realizada.*

A: *Como é essa sensação?*

P: *É muito boa, me alegra, me faz bem ajudar as pessoas com informação.*

A: *Do que falamos até agora (resumo) você é dedicada, gosta de ler e aprender, se manter atualizada e informar as pessoas (escuta reflexiva sobre a conversa sobre mudança).*

P: *Sim, é isso.*

A: *O que você acha que um professor faz (pergunta aberta)?*

P: *Penso que tem que estudar MUITO para poder ensinar e na aula tem que ter atenção dividida e ter força presencial. Eu talvez deveria tentar, mas passou meu tempo.*

A: *Passou seu tempo (escuta reflexiva sobre a resistência).*

P: *Sim, deveria ter começado antes, agora já é tarde demais, não sei se meu cérebro vai conseguir absorver a informação e se a minha memória vai funcionar.*

A: *A memória é treinável, as habilidades da docência são adquiridas com prática (informação). O que você faria se essa preocupação não fosse seu problema (pergunta aberta)?*

P: *Começaria a estudar, poderia começar me organizando para estudar algumas horas por dia e ver o que acontece, se consigo reter as informações.*

A: *O que você acha de fazer uma lista de prós e contras (aconselhamento)?*

Ambivalência apresentada. Esse segundo estilo tem a finalidade de mostrar para a pessoa ambos os lados da ambivalência: o assistente os aceita e capta a conversa sobre mudança e os valores da pessoa para transitar a ambivalência no caminho para a mudança que ela deseja, mas que ainda está contemplando.

VI. COMPROMISSO E AÇÃO.

Compromisso. A parte de compromisso e ação da Entrevista Motivacional (EM) envolve desenvolver um plano de ação e fortalecer o compromisso do assistido com a mudança.

Sinais de abertura. Para passar à fase de compromisso e ação e a elaboração do plano de mudança precisamos verificar alguns sinais de abertura, entendendo que a mudança é um processo oscilante e que deve partir do assistido. A seguir alguns exemplos de sinais de abertura:

1. Menor resistência à mudança. Aparece menos resistência nas conversas, menos defesa do *status quo*.

2. Intensificação da conversa sobre mudança. Aparecem mais desejos, capacidades, razões e necessidades na fala do assistido.

3. Experimentar possíveis ações de mudanças. Houve algum ou alguns movimentos ou ações que mostram maior compromisso com a mudança. *Mudanças exigem aberturas* (VIEIRA, 2009).

Plano de mudança. Se o assistido tiver algum sinal de abertura, pode começar a elaborar o plano de mudança, que envolve determinar metas, analisar opções e montar o plano em si:

1. Determinação de metas. As metas precisam ser claras e podem ser determinadas a partir de perguntas simples, por exemplo: *O que você gostaria que fosse diferente? Como você gostaria que fosse? Se tivesse certeza do sucesso total, o que mudaria?*

2. Progressos. As metas devem ser definidas pela própria pessoa. Precisam ser viáveis e graduais, permitindo a percepção de progresso no caminho para a mudança.

3. Análise das opções. Analisar os meios para alcançar essas metas. O assistente pode oferecer um conjunto de opções, aumentando a sensação de liberdade de escolha do assistido.

4. Elaboração de um plano de mudança. Pode ser útil preencher uma planilha com o plano de mudança. Torná-lo público pode ajudar com o comprometimento. Neste caso, o melhor será divulgar para as pessoas de convivência mais próxima.

VII. ATITUDES IDEAIS DO ASSISTENTE

Reações. Sentimentos, aspirações e reações fazem parte da realidade de todo ser humano. Porém, quando o assistente consegue deixá-los de lado, torna sua atuação interassistencial mais efetiva. Mas como fazer isso?

Emoções. Quando o assistente se depara com alguma emoção própria durante a interação com o assistido, vale aceitá-la, não brigar ou se desvalorizar por senti-la. Melhor será criar um espaço dentro de si no qual a emoção flua e perca intensidade naturalmente, evitando dar demasiada atenção a ela, e continuar com o foco na interação assistencial que está acontecendo.

Pensamentos. A mesma atitude vale para os pensamentos não construtivos ou juízos de valor. Eles aparecerão, importa aceitá-los e deixá-los transitar pela mente como carros numa estrada, sem se prender a eles. Se nesse fluxo de pensamentos encontrar algum pensamento útil que contribua para esse momento de interação, então valerá aprofundar nele.

VIII. O QUE A ENTREVISTA MOTIVACIONAL NÃO É

Compreensão. Miller e Rollnick (2009) esclareceram sobre o que a entrevista motivacional não é para evitar interpretações erradas sobre este método. A seguir, duas observações mais relevantes para este artigo, extraídas da publicação mencionada.

1. Engano. A Entrevista Motivacional (EM) não é uma maneira de enganar as pessoas para que elas façam o que não querem (MILLER e ROLLNICK, 2009). Não é possível criar motivação se a pessoa não a tem intrinsecamente. Como mencionamos antes, é através da estratégia da evocação

que se extrai os argumentos da própria pessoa para a mudança. Não existe imposição externa ou convencimento. A mudança de comportamento envolvida é aquela de interesse do próprio indivíduo, não dos interesses do assistente, serviço ou organização assistencial. Seria antiético, por exemplo, tentar usar a EM para vender um produto ou obter benefício próprio.

2. **Técnica.** A Entrevista Motivacional (EM) não é uma técnica. Segundo Miller e Rollnick (2009), “o termo *técnica* sugere uma operação relativamente simples, um procedimento particular para o qual existem etapas prescritas específicas a serem seguidas”. Se for assim, se aplicariam as etapas uma atrás da outra sem prestar atenção às respostas do paciente, mas não é dessa maneira que funciona a EM. Por exemplo: como mencionamos no plano de mudança, a pessoa tem que mostrar alguns avanços ou sinais, para podermos introduzir a possibilidade de determinar metas e fazer um plano de mudança.

IX. DIFERENCIAIS DA ENTREVISTA MOTIVACIONAL

Diferenciais. Considerando as informações apresentadas até agora neste artigo, é possível destacar os aspectos capazes de diferenciar a Entrevista Motivacional (EM) de outras estratégias de apoio à motivação para a mudança:

1. **Evitação do reflexo de consertar as coisas.** O assistente evita impor seus valores, expectativas ou desejos ao assistido. Também não desenvolve expectativas pessoais sobre o que será feito pelo outro. O assistente ajuda o assistido a encontrar e desenvolver as próprias motivações e estratégias para a mudança.

Binômio *admiração-discordância*. O binômio *admiração-discordância* é “a coexistência do ato de trabalhar em paralelo e criar contradições evolutivas ao mesmo tempo, mantendo pontos de vistas, inclusive, filosóficos, distintos, entre as conscins, enfatizando os trafores acima dos tráfcores alheios” (VIEIRA, 2013, p. 153).

Amparo. A vivência da *admiração-discordância* está em sintonia com a *evitação do reflexo de consertar as coisas* e também com a postura natural dos amparadores extrafísicos. Logo, quando vivenciada pelo assistente, permite maior afinidade com o amparador do assistido.

2. **Respeito à autonomia.** Apoiar a autoeficácia do assistido, esclarecendo e reforçando sua capacidade de executar as ações necessárias para ser bem-sucedido na mudança. Estabelece uma relação de respeito interconsciencial e confiança do assistente na capacidade de escolha e decisão do assistido.

3. **Aceitação da ambivalência.** A ambiguidade é aceita como normal e necessária para entender a realidade do assistido. O assistente não julga o assistido como *cabeça dura* ou negligente por ter resistência, aceitando-a como parte normal do processo e ajudando na compreensão da situação.

4. **Escuta a conversa sobre mudança.** O assistente se abre com empatia para entender o assistido, tentando evocar, apreciar e resgatar os desejos, aspirações e valores deste, os quais podem não ser os esperados. Quando o assistente ouve essas informações pode através da *escuta reflexiva* mostrar, destacar, refletir esses desejos, aspirações e valores para o assistido e incentivá-lo a desenvolver esses elementos que contribuirão para a mudança de comportamento.

Interassistência. Essas posturas podem ser transferidas a outros espaços de possível interação assistencial, por exemplo as aulas de Conscienciologia, nas quais a atitude ideal do professor não é de imposição ou *força de barra*, e sim de estímulo às próprias motivações e interesses do aluno.

Autoassistência. É possível transpor esses diferenciais da EM ao caso da autoassistência no qual assistente e assistido são a mesma pessoa.

X. AUTOAPLICAÇÃO DOS PRINCÍPIOS DA ENTREVISTA MOTIVACIONAL

Práticas. A EM orienta sobre boas práticas e intervenções assistenciais de apoio à mudança, nos casos onde existem ao menos um assistente e um assistido.

Tese. A seguir a autora propõe a aplicação dos princípios orientadores da Entrevista Motivacional (EM) e suas metodologias de maneira autônoma frente a diversas situações, por exemplo, as crises de crescimento, as reciclagens intraconscienciais ou tomadas de decisões.

Solilóquio Conscencial Produtivo

Solilóquio. Define-se solilóquio o “ato de alguém conversar consigo próprio” (HOUAISS, 2001). Esse ato, bem orientado, pode nos ajudar a lidar com situações ou decisões difíceis.

Definição. A Soliloquiologia “é a Ciência aplicada aos estudos específicos, sistemáticos, teáticos ou pesquisas e vivências das introspecções deliberadas por parte da conscin lúcida, mulher ou homem, o *one man band (show)* mentalsomático para si próprio, por meio dos solilóquios racionais evolutivos” (VIEIRA, 2014, p.1360).

Autolucidez. O solilóquio produtivo é uma sequência de pensenes organizada que amplia a autolucidez e o discernimento através da autorreflexão, podendo “ser desenvolvido na pré-crise, durante a crise e na pós-crise evolutiva” (VIEIRA, 2014, p. 1361).

Abordagem. Pode trazer para a consciência soluções a questionamentos, dificuldades e dilemas, entre outros problemas, oferecendo um novo ângulo, uma nova perspectiva ou ideia.

Autonomia. A proposta trazida pela autora é a de orientar o solilóquio pelos princípios da entrevista motivacional, a fim de que a pessoa possa ativar as próprias motivações para a mudança de maneira autônoma. A seguir são apresentadas algumas práticas para essa orientação.

A. **Autoausculta.** Durante o solilóquio a pessoa pode ouvir a si mesma, *escutar a auto-conversa sobre mudança* e fazer perguntas para si e tentar respondê-las a fim de extrair desejos, habilidades, razões e necessidades implícitos e explícitos em suas falas e argumentações mentais.

Questionário. A seguir alguns exemplos de perguntas específicas inspiradas e adaptadas das questões recomendadas por Rollnick et al. (2009, p. 81):

1. **Desejo:** Por que você quer fazer essa mudança?
2. **Capacidade:** Se você decidisse fazer essa mudança, como faria?
3. **Razões:** Quais são os três benefícios mais importantes que você enxerga se fizer essa mudança?
4. **Necessidade:** Quanto essa mudança é importante para você?
5. **Compromisso:** O que você acha que fará?
6. **Passos:** O que você tem feito para ... ?

Registro. Ao responder essas perguntas a pessoa poderá entender suas motivações para a mudança e registrá-las, elucidando seus desejos, percepção de capacidades e habilidades, razões, necessidades, nível de compromisso e possíveis pequenos passos para a mudança já realizados e a realizar.

B. Prós e contras. Outra forma de ativar as próprias motivações é *listar os prós e contras*, respondendo às seguintes perguntas:

1. **Benefício do status quo:** O que há de bom no modo como estão as coisas atualmente?
2. **Custo do status quo:** O que *não é* bom no modo como estão as coisas atualmente?
3. **Mudança:** Considerando as respostas às perguntas acima, o que seria bom mudar?

Ambivalência. Importa *se ouvir* sem se julgar, pois as respostas às perguntas acima apresentarão também os dois lados da ambivalência: as motivações e a resistência. Vale a pessoa entender e principalmente aceitar a própria ambivalência e admitir o processo oscilante característico da mudança.

Aprendendo a Lidar com a Reatividade e Pensamentos Inúteis Durante o Solilóquio

Mente. Segundo Harris (2011), a mente humana nos faz comparar, julgar, avaliar e criticar os fatos o tempo todo. Por isso é inevitável aparecerem juízos de valor e pensamentos variados, alguns inúteis durante as práticas da EM. O melhor será fazer a triagem dos próprios pensamentos e deixar os pensamentos inúteis passarem sem se prender a eles.

Autoaceitação. Reconhecer que emitimos juízos de valor e temos pensamentos inúteis se relaciona com a autoaceitação: “tratar-se bem aceitando que é humano e, portanto, imperfeito e permitindo-se cometer erros e aprender com eles” (HARRIS, 2011, p.193).

Reflexo de consertar. Na EM, do mesmo modo que o assistente perde quando tenta consertar o outro, a mesma coisa acontecerá na autoassistência: o objetivo não é consertar a si mesmo, mas sim entender as próprias motivações e resistência para conseguir se conectar com uma vida mais plena, vivida em consonância com os valores pessoais.

TAC. Dentro das práticas da Terapia de Aceitação e Compromisso (TAC), Russ Harris (2011) apresenta o diálogo interior de aceitação, prática concomitante a outras técnicas, considerado útil pela autora para ajudar na aceitação da ambivalência. A seguir 3 sentenças capazes de contribuir com a aceitação da resistência:

1. Não gosto desse sentimento (de resistência), mas posso aceitá-lo.
2. Não gosto disso, não quero isso, nem aprovo isso. Mas aceito isso.
3. É desagradável, mas posso aceitar.

Os Próximos Passos: E Agora?

Prioridades. Após se auscultar, identificando a própria conversa de mudança, os prós e contras e as ambivalências e resistências, é possível utilizar algumas perguntas capazes de ativar os movimentos de mudanças, inclusive em áreas prioritárias.

Questionário. A seguir, 6 questionamentos adaptados pela autora de Rollnick et al. (2009), para identificar as áreas prioritárias de mudança e ativá-las:

1. **Decisão.** O que seria necessário para você tomar a decisão de _____?
2. **Benefícios.** Se você fizesse uma mudança em _____, quais seriam alguns dos benefícios?
3. **Procedimento.** Como faria para conseguir?
4. **Diferença.** Vamos imaginar por um momento que você fez essa mudança. Como a sua vida seria diferente?
5. **Futuro.** O que você acha que aconteceria em cinco anos se você fizesse a mudança?

Ativação. A tendência dessas práticas é ativar a pessoa rumo à mudança, evocando ideias novas e orientando sobre o foco de concentração na área de maior necessidade. “As autorreflexões mudam as disposições interiores da consciência” (VIEIRA, 2014, p.191).

Valores Pessoais

Valores. As práticas da Entrevista Motivacional (EM), inclusive aquelas adaptadas à proposta do Solilóquio Consciencial Produtivo, citadas anteriormente, suscitam a reflexão e até mesmo a identificação dos valores pessoais.

Definição. O valor é a “qualidade afetiva atribuída a algo ou alguém [...] e que tem peso nas nossas decisões diárias” (BALONA, 2003, p. 78). Os “valores são os desejos mais profundos [...], a forma como deseja interagir e se relacionar com o mundo, com outras pessoas e com você mesmo. Valores descrevem o que você deseja fazer e como deseja fazê-lo, como quer se comportar em relação aos amigos, à família, aos vizinhos, a seu corpo, a seu ambiente, ao trabalho, etc” (HARRIS, 2011, p. 213).

Identificação. A seguir, 4 perguntas para começar a identificar os valores pessoais, extraídas dos textos de Harris (2011):

1. **Importância:** O que é importante para você?
2. **Vida:** Como quer que a sua vida aconteça?
3. **Pessoa:** Que pessoa você quer ser?
4. **Relações:** Que relações deseja desenvolver?

Plenitude. Conhecer os próprios valores parece ser um caminho fundamental para se viver plenamente. Por outro lado, em geral, quando a pessoa se distancia dos valores pessoais, sente desconforto, desmotivação e pode até mesmo adoecer (HARRIS, 2011).

Robotização. Ainda, sem parar para adquirir autoconhecimento quanto aos valores pessoais o indivíduo pode desenvolver uma vida robotizada e afastada do caminho desejado.

Diferenciação. Valor e meta são coisas diferentes. As metas podem ser entendidas como etapas a serem alcançadas na caminhada em direção à vivência do valor pessoal. Por exemplo: para determinada pessoa, a interassistencialidade é um valor pessoal e para a vivência da interassistencialidade ela pode ter diversas metas, ser professora de Conscienciologia, ser voluntária de determinada Instituição Conscienciocêntrica (IC), fazer cursos para qualificar as abordagens assistenciais, fazer cursos para se tornar autora de livros, escrever livros ou iniciar a técnica energética pessoal (tenepes).

Metas. Uma vez determinados os valores, se torna mais lógico e funcional definir as metas que permitem vivenciá-los. “Meta: evolução consciencial” (VIEIRA, 2009, p. 247).

Plano de Mudança

Planejamento. Até agora foi apresentado como evocar os próprios desejos, razões, necessidades e capacidades, entender os prós e contras da mudança e os próprios valores. Com essas informações é possível montar um plano de mudança.

Especificidade. É recomendável ao plano de mudança que as metas sejam curtas e claras, ou seja, o mais específicas possível. Por exemplo: se um valor para você é ajudar pessoas, uma meta pode ser *tornar-se voluntário*. A meta pode ser mais específica, por exemplo: *ser voluntário em uma Instituição Conscienciocêntrica (IC) duas vezes por semana, nas terças e quintas-feiras*.

Plano de Ação. Após estabelecidas as metas, é possível montar o plano de ação com mais detalhes especificando: onde, como, quando e com quais recursos conseguirá atingir essas metas. “Uma viagem de mil quilômetros começa com um único passo” Lao-Tsé.

Métrica. O acompanhamento é fundamental para o sucesso do empreendimento. Vale definir momentos de verificação para as metas estabelecidas no plano de ação, por exemplo, semanalmente.

Questionamento. A seguir algumas perguntas úteis ao processo de verificação das metas: essa semana, quais ações realizei em direção à meta? Quais ações poderei realizar na próxima semana? Quais dificuldades se apresentam para essas ações? Quais facilitadores? “Evolução significa reciclagem. Sem mudanças não há evolução. À noite, antes de você se recolher para dormir, pergunte: – Quais foram minhas reciclagens do dia?” (VIEIRA, 2014, p.1007).

Aprendendo a Lidar com a Procrastinação.

Procrastinação. Se a pessoa verificar que não realizou nada do que se propôs durante certo período, pode estar frente a um caso de procrastinação. A seguir, são apresentadas 2 estratégias para correção e profilaxia da procrastinação.

Estratégia 1: Técnica dos 20 minutos. O psicoterapeuta Russ Harris (2011) propõe uma técnica para ser aplicada quando existem tarefas as quais a pessoa está adiando. Consiste em reservar 20 minutos todos os dias para a realização da tarefa pré-definida pelo interessado. Nesse tempo, a pessoa se concentra na tarefa de modo completo, como se nada mais existisse no universo.

Conexão. Essa conexão com a tarefa significa “estar totalmente consciente da experiência presente, completamente ligado ao momento” (HARRIS, 2011, p. 157). Algumas dicas que ajudam nessa conexão:

1. **Pensamentos.** Lembrar de deixar os pensamentos passarem pela mente sem se prender a eles, permanecendo conectado com a tarefa.
2. **Atenção.** Quando perceber a perda da atenção na tarefa, a pessoa reconhece esta ocorrência e, em seguida, volta a atenção ao que estava fazendo. Caso a atenção for para tarefas pendentes de afazeres pessoais, pode anotá-las num caderno e depois continuar com o que estava fazendo.
3. **Tempo.** Após esse tempo de dedicação (20 minutos) para a tarefa, a pessoa está livre para continuar ou parar.

Estratégia 2: Resgate do cômodo em 5 minutos. Outra técnica para ajudar nesses casos é sugerida pelos irmãos Heath (2019) no seu livro *Switch*, denominada *Resgate do cômodo em 5 minutos*, criada por Marla Cilley, uma guru da organização de casas.

Desistência. Quando alguém quer a sua casa limpa geralmente pensa em limpar a casa inteira. Essa situação se apresenta bem desafiadora imaginando os banheiros, os armários, a cozinha

e outros cômodos. Muitas pessoas podem sentir vontade de desistir da tarefa deixando para outro momento.

Tempo. Pode-se reduzir essa missão e dividi-la em pequenas partes dispondo de 5 minutos para dedicar à limpeza de um cômodo escolhido. A pessoa pode controlar o tempo e limpar até os 5 minutos finalizarem; depois pode escolher se retirar com a consciência tranquila.

Vitória. Cinco minutos podem não resolver muita coisa, mas uma pia limpa dará uma pequena vitória, fará a pessoa sair da inércia e começar um círculo virtuoso de futuros “5 minutos”.

Tese. Em ambas as estratégias (1 e 2) o fator de sucesso está em ser mais difícil iniciar uma tarefa do que continuá-la. Existe alta probabilidade de a pessoa continuar uma tarefa após os 5 minutos iniciais (ou 20 minutos propostos na estratégia 1), e mais probabilidade dela se motivar para a tarefa se lhe parece mais exequível (ou rápida).

Aprendendo a Lidar com as Recaídas

Recaídas. É importante destacar que recaídas acontecerão: a pessoa poderá voltar ao *status quo*, dar um passo para frente e depois desistir ou sair do rumo traçado. Quando essa recaída acontecer é recomendável seguir os seguintes passos:

1. Reconhecimento. Reconhecer que saiu do rumo e aceitar o que aconteceu, sem carregar em autculpas nem julgamentos.

2. Foco no presente. Olhar para o momento presente e se perguntar: o que posso fazer agora, daqui para frente?

3. Valores. E retomar o plano de mudanças, lembrando dos seus valores e se conectando com eles novamente.

Dificuldade. Algumas metas poderão ser mais difíceis de atingir, mas enquanto a pessoa estiver conectada com seus valores, esses esforços farão sentido e ela aproveitará o caminho da mudança e o consequente aprendizado, ou seja, poderá desfrutar da viagem e não só esperar a chegada no destino.

Solilóquio. O processo de autorreflexão, de identificação da conversa sobre mudança interna e dos valores e do estabelecimento do plano de mudança pode ser repetido à vontade pela pessoa com a frequência que achar mais adequada, após encerrar um ciclo de aplicação e atingimento de metas. As conquistas fortalecerão a crença na autoeficácia, o que pode alimentar um círculo virtuoso de mudanças comportamentais. *Mudanças atraem mudanças* (VIEIRA, 2009, p. 253).

XI. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Interações. Os aspectos trazidos no artigo podem facilitar as interações assistenciais, desde o assistente aprender a respeitar as escolhas alheias até ajudar a evocar as motivações para a mudança no outro.

Aceitação. O entendimento e a aceitação da ambivalência são os primeiros passos para evitar erros comuns como o reflexo de consertar as coisas e querer impor a mudança ao outro, ou ainda distribuir receitas prontas e generalizadas.

Orientação. A Entrevista Motivacional possibilita apoiar e orientar o indivíduo para reconhecer os próprios valores e sua capacidade para realizar as mudanças almejadas.

Autoaplicação. Ao mesmo tempo, a essência e os princípios orientadores da Entrevista Motivacional podem ser autoaplicáveis e tornar a pessoa consultora da própria vida, aumentando sua compreensão sobre como realizar as automudanças de comportamento.

Interassistencialidade. As estratégias da Entrevista Motivacional parecem estar mais alinhadas com as posturas dos amparadores extrafísicos, notadamente por não forçar a barra ou impor mudanças com base em expectativas do assistente, pelo contrário, contribuem de modo mais efetivo e cosmoético para as tarefas do esclarecimento (tares) no âmbito das reciclagens intraconscientes (recins) e reciclagens existenciais (recéxis) dos interessados.

REFERÊNCIAS

- ARKOWITZ, Hal, Westra, Henny, Miller, W.R., Rollnick, S; Entrevista Motivacional no tratamento de problemas psicológicos; São Paulo; Roca; 2011.
- BALONA, Malu; Autocura através da Reconciliação: Um Estudo Prático sobre a Afetividade; Rio de Janeiro; IIPC; 2003.
- BANDURA, Albert; Teoria Social Cognitiva: conceitos básicos; Porto Alegre; Artmed; 2008.
- FIGLIE, Neliana, Guimarães, Lívia; A Entrevista Motivacional: conversas sobre mudança. Unifesp Bol. Acad. Paulista de Psicologia; São Paulo; Brasil. V.34, n 87, p. 472-489; 2014.
- HARRIS, Russ; Liberte-se: evitando as armadilhas da procura da felicidade; Rio de Janeiro; Agir; 2011.
- HEATH, Chip; HEATH, Dan; Switch: Como mudar as coisas quando a mudança é difícil; Tradução: Luciana Ferraz; Rio de Janeiro; Alta Books; 2019.
- HOUAISS, Antônio e VILLAR, Mauro Salles; Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa; 1ª Ed.; Rio de Janeiro, RJ; Objetiva; 2001.
- MILLER, W. R.; Rollnick, S; Motivational interviewing: Preparing people for change; 2ª Ed; New York; Guilford Press; 2002.
- MILLER, W.; Rollnick, S; Ten Things that Motivational Interviewing Is Not. Behavioural and Cognitive Psychotherapy, 37 (2), 129-140. doi:10.1017/S1352465809005128; 2009.
- ROGERS, Carl R; Terapia centrada no cliente; 1ª Ed.; Lisboa; Livraria Martins Fontes Editora Ltda; 1951.
- ROLLNICK, S., Miller, W. R., Butler, C; Entrevista Motivacional no Cuidado da Saúde; Porto Alegre; Artmed; 2009.
- VIEIRA, Waldo; Dicionário de Argumentos da Conscienciologia; Foz do Iguaçu, PR; Editares; 2014.
- VIEIRA, Waldo, Pinheiro, Lourdes (Org.); Dicionário de Neologismos; 1ª Ed; Foz do Iguaçu, PR; Editares; 2013.
- VIEIRA, Waldo; Manual dos Megapensenes Trivocabulares; 1ª Ed; Foz do Iguaçu, PR; Editares; 2009.