

動機式訪談法的最新發展

江嘉偉

2013

動機式訪談法的最新發展

《動機式訪談法》（Motivational Interviewing；MI）由分別來自美國和威爾斯的臨床心理學教授 Dr. William Miller 和 Dr. Stephen Rollnick 於大約 30 年前共同創立。作為一套擁有臨床實證以處理矛盾和促進改變的諮詢方法，MI 由最初設計針對成癮問題，逐漸被廣泛應用到不同與動機和改變有關的臨床問題上（如長期病患管理、飲食失調問題、健康行為及其他心理問題等等）。



由 1992 年面世的第一版 MI，到 2012 年出版的全新第三版（MI3），MI 已被翻譯至超過 20 種語言，第三版的簡體中譯本亦計劃於 2014 年年初發行。究竟全新的 MI3 有甚麼主要的修改和更新呢？這一章會選取一些較大的改動為大家扼要介紹一下。

區分改變語句 (Change Talk)

針對 MI 和改變過程的研究一直在進行。其中一篇最具影響力的，一定要數心理語言學家 Paul Amrhein (2003) 對 MI 過程中當事人的改變語句（即當事人對於傾向改變的言語）一字一句作仔細和精密的分析，發現我們一直認識的改變語句可分為七大類。

在 MI3 中，首四類 (Desire 渴望、Ability 能力、Reason 理由和 Need 需要) 被歸類為預備型改變語句 (Preparatory Change Talk)，而後三類 (Commitment 承諾、Activation 起動和 Taking Steps 採取步驟) 被歸入行動型改變語句 (Mobilizing Change Talk)。



研究顯示在一個良好的關係和氣氛下引出和強化改變語句，能夠預測真正的改變，而當中行動型改變語句關鍵地將預備型改變語句帶到真正的改變（見下圖）。



四個基本精神

在研究訪談語言的過程中，不得不提的就是 MI 十分著重的基本精神。沒有這些精神，一切技巧都只是空殼，甚至有機會被誤用。在第二版的三大精神（Acceptance 接納、Collaboration 合作和 Evocation 喚出）上，兩位 MI 創立人在第三版中加入 Compassion 至誠為人。過去無論兩位創立人或一些 MINT（Motivational Interviewing Network of Trainers¹）的會員，都曾收過一些商業公司的邀請，希望提升他們旗下推銷員的 MI 技巧，以成功銷售更多公司的產品。兩位創立人希望在新版加入 Compassion 至誠為人這個獨特精神，就是要強調在 MI 中訪談者致力協助當事人，將當事人的福祉放在首位，凌駕個人利益之上。

MI 的定義

有了以上對於基本精神和改變語言更進一步的理解，新版中對 MI 作出了更精確的定義。大致可分為三個層面：

大眾化的定義： 一種協作性的對話方式，目的為強化一個人自己對改變的動機和承諾。

臨床的定義： 一種以人為中心的諮詢方式，處理關於改變的矛盾心態這個常見問題。

技術上的定義： 一種協作性和目標導向、特別著眼於改變語言的溝通方式，透過在一個接納和至誠為人的氣氛下引出和探索一個人自己對改變的理由，強化個人動機和對一個特定目標的承諾。

或許你在上面所述的定義中發現到，新一版的 MI 對改變已經擴闊至不只是行為上的改變。譬如一個人決定寬恕另一個人，行為上並不一定會有所改變，而 MI 仍然可以應用到這情況上。

另外，研究告訴我們 MI 產生效果背後的有效成分（Active Ingredients）分別為關係上的精神和準確同感，以及技巧上對改變語句的選擇性引出和強化。這個以人為中心的關係同時又帶有方向性的訪談就是 MI 獨特並有效的地方，亦帶出有利改變的訪談對話中處於指示（Directing）和跟隨（Following）之間的引導風格（Guiding style）。

四個 MI 過程

在操作層面上，第二版中以兩個階段（階段一：建立改變動機；階段二：強化改變承諾）和四大原則（表達同感、建立差距、支持自我效能和化解阻抗）來描寫執行 MI 的過程和要點。這些概念，加上最新的研究發現，兩位創立人在第三版以四個主要過程的框架涵蓋整個 MI 的執行過程。這四個過程包括導進（Engaging）、聚焦（Focusing）、喚出（Evoking）以及計劃（Planning）。



導進過程：

MI 的首要過程，建立一個讓整個動機訪談得以建基於上的良好合作關係。這個過程的首要目標就是去聆聽並明白當事人遇到的兩難和矛盾。學習和建立 MI 的四個基本技巧（開放式問題、肯定、反映和摘要；縮寫 OARS）是這個過程的必需。

聚焦過程：

第二個過程就是聚焦過程，在良好的合作關係中，找到對談的焦點，亦即是當事人的改變目標。有些時候目標並不清晰又或牽涉的目標不只一個，這時可以嘗試一些技巧如建構（Formulation）和議題配對（Agenda Mapping）來找到共同焦點。

喚出過程：

找到改變的焦點，就來到 MI 的核心，亦就是 MI 獨特的地方－喚出過程。顧名思義，整個喚出過程旨在引出和強化當事人自己的改變語句，並逐步增強對作出改變的承諾。當中的技巧包括認出、喚出和回應改變語句，以及學習回應持續語句（Sustain Talk；即當事人對於傾向維持現狀的言語）和關係上的不和諧（Discord）。

計劃過程：

經過以上的過程，若果矛盾逐漸化解而動機得到提昇，商討改變計劃的計劃過程就是可以考慮的下一步。可是，在足夠的動機下，當事人或許會選擇自己先作嘗試，典型的 MI 亦不一定要包含計劃過程。

值得一提，這四個過程在邏輯概念上是順序的，就如以上所述一般。可是，在現實或是在執行上，它們可以頗為重疊甚至重複交替地發生。導進是一個持續的過程，而重新導進有時是需要的。聚焦亦一樣，當一個焦點因各種需要而調整時，就是要重新聚焦的時候。喚出亦可以在很早的階段中發生。到商討計劃時，因應情況而重新導進、聚焦和喚出更是必需的。

帶有中立性的諮詢

另外，兩位創立人於新版中對一些特別議題詳加討論。其中一個就是帶有中立性的諮詢。在一些情況下，你或許不認為應該去影響當事人選擇的改變方向。考慮一下如果你的當事人正掙扎是否去領養小孩，又或對是否離開自己的城市移居到另一個地方感到矛盾，你或許會希望在訪談過程中保持中立。這個時候，可以採用決擇性平衡（Decisional Balance）一起討論不同改變選項的好處和壞處。



值得一提，很多人起初認識 MI 時，都以為決擇性平衡是 MI 的核心技巧。實際上，兩位創立人在 MI3 中重申，同時討論決擇性平衡的四個格子（改變和維持現狀分別的好處和壞處）會令當事人的矛盾狀態持續。所以我們要注意，在有較明顯方向的訪談中（如討論戒毒或執行健康行為），較多對話時間和重點應該針對性地投放在改變的好處和維持現狀的壞處。而在帶有中立性的諮詢當中採用決擇性平衡時，我們先要向當事人解釋這個過程可能會帶來一點不舒服，但是過程中我們對不同的改變選項有較仔細的審視時，會幫助我們作出選擇而不再被卡住在兩難中。

結語

我們對改變行為和動機訪談的認識在過去三十年不斷在增長，兩位 MI 創立人和 MINT 當中的會員都致力發展 MI 並提昇 MI 的應用、研究和訓練的質素。由於 MI 特別著眼於改變語言，MI 在華文社會的應用成為很多華人在學習 MI 時感興趣的事，期望未來時間會有更多這方面的資料讓我們進一步了解相關的情況。讀者如有興趣對 MI 作進一步認識的話，可以細閱一下新版 MI3 的全書。另外，由於 MI 的推廣強調慷慨的分享，讀者可以到以下官方網址瀏覽當中豐富並公開的資料

(www.motivationalinterviewing.org)。

註：

1. 動機式訪談法導師網絡，創立於 1997 年並於 2008 年成為法定組織 (www.motivationalinterviewing.org) 。

資料來源：

Miller WR & Rollnick S (2012). *Motivational Interviewing: Helping People Change (3^d Ed.)*. The Guilford Press.

Amrhein PC, Miller WR, Yahne CE, Palmer M, & Fulcher L (2003). Client Commitment Language During Motivational Interviewing Predicts Drug Use Outcomes. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 71*, 862-878.