

□シャイな人たちへの WS のヒント

双方向の WS を行うために喚起的な質問を行っても答える人がいない

ひとり書き(付箋の利用?) →となり同士 →小グループ →大グループ

(例) ①「〇〇について、自分の考えを付箋に書いてみましょう」

②「となり同士で見せっこしてきましょう」※付箋なので見せっこしやすい

③「前後左右で見せっこしてきましょう」

④「どんな意見がありましたか?ここら辺の人でどなたか発表してみてください。」

(例) ひとり書きのあと、順に何を書いたか当ててみる。ひとり書きをしているときに、見て回って、面白いことを書いている人がいたら、声をかけて発表してもらおう。

順番に(全員に)あてる 個人→ペア→小グループ

(例) 隣同士または、小グループ(前後左右で簡便に)で意見を出し合い、順に発表してもらおう。

□場の空気を読む文化

ネガティブな話題・感情(ダークサイド)を避ける傾向「こんなこと聞いちゃいけないかな...」

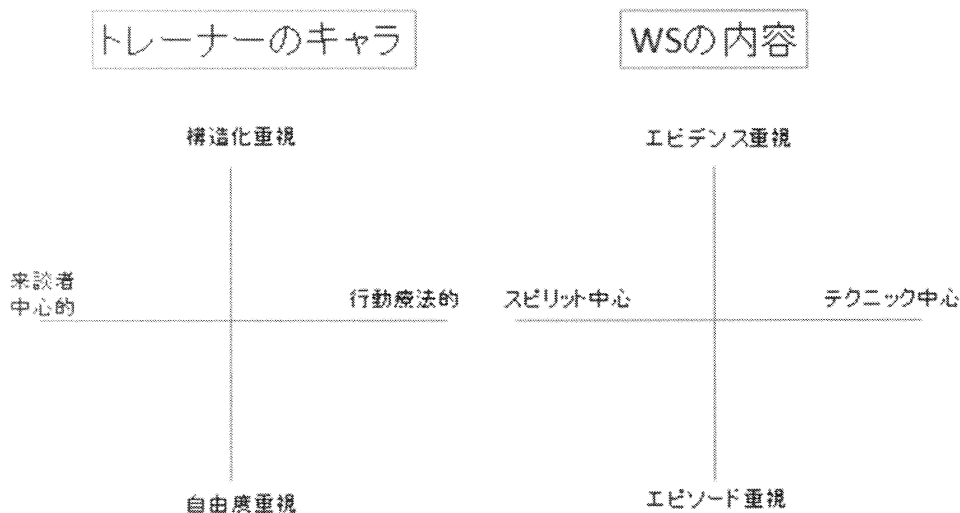
現状維持の不利益に関するチェンジトークを無視・軽視する→面接が表面的に。

学習者の持つダークサイドを避ける傾向に気づいてもらう。現状維持の不利益についてのクライアントの不安(変化の原動力の一つ)にしっかりよりそい、必要に応じて引き出すことの重要性に気づいてもらう

□事例のスーパーバイズの方法に関するデータはまだこれから....

A 事例に関する分析 B 伝え・気づかせる技術 :この人にとって必要な次のステップは何? EPE

MITトレーニングに関する2つのメタモデル (加濃・磯村)



書き起こし事例に関するフィードバック用紙

記入日時[] 応募者氏名[] スーパーバイザー氏名[]

10分以上の録音事例(実際のクライアントとの会話もしくはリアルプレイ)を用意し逐語録を作成します。会話には、T: 面接者、C: 来談者 として番号をつけます。逐語録が完成したら、スーパーバイザーと共同で、EPEのプロセスを用いて、次の事項についてご記入ください。各事例について同様のことを繰り返してください。

事例番号 ()

- ① この面接の良くできているところをできるだけたくさん探したのち、今後、応募者の強みを伸ばし MI の習熟を目指すうえで1つだけベストのものを選ぶとしたら、Tの何番でしょうか。

Tの ()番

このセリフが優れている理由は何でしょうか。

- ・テクニカルには・・・
- ・面接全体からみると・・・

- ② この面接をさらによくするという観点で、学習者の気づきを促し課題を明確化するために、イマイチのセリフを1つだけ選ぶとしたら Tの何番でしょうか。

Tの ()番

その理由は何でしょうか？

- ・テクニカルには・・・
- ・面接全体からみると・・・

- ・変えてみるとしたらどんなやり方があるでしょうか。できるだけたくさん考えてみましょう。

- ③ この事例から学んだことを1つだけ挙げるとしたら何でしょうか。

書き起こし事例に関するフィードバック [記入例]

記入日時[xxxx] 応募者氏名[xxxxxxxxxx] スーパーバイザー氏名[yyyyyyyyyyyy]

10分以上の録音事例(実際のクライアントとの会話もしくはリアルプレイ)を用意し逐語録を作成します。会話には、T: 面接者、C: 来談者 として番号をつけます。逐語録が完成したら、スーパーバイザーと共同で、EPEのプロセスを用いて、次の事項についてご記入ください。各事例について同様のことを繰り返してください。

事例番号 (x)

- ④ この面接の良くできているところをできるだけたくさん探したのち、今後、応募者の強みを伸ばし MI の習熟を目指すうえで1つだけベストのものを選ぶとしたら、Tの何番でしょうか。

Tの (T8)番

このセリフが優れている理由は何でしょうか。

・テクニカルには・・・思ったようにならずに悔しい、という感情を想像して聞き返している

・面接全体からみると・・・この後、クライアントからの発話が増え、エンゲージが深まっている

- ⑤ この面接をさらによくするという観点で、学習者の気づきを促し課題を明確化するために、イマイチのセリフを1つだけ選ぶとしたら Tの何番でしょうか。

Tの (T18)番

その理由は何でしょうか？

・テクニカルには・・・チェンジトークに混在している維持トークについて詳述を求める質問をしている。

・面接全体からみると・・・

アンビバレントな状態から、徐々にチェンジトークが増えてきた段階であったのが、維持トークの側に戻ってしまった。変化へ試行するという動機づけ面接の要素があいまいとなっている。

・変えてみるとしたらどんなやり方があるでしょうか。できるだけたくさん考えてみましょう。

T18'として、「本当は遅刻したくなかった」、

「それで、またやっちゃったと自己嫌悪を感じてしまう」

「夜中遅くまでゲームをしていたのが良くなかったのかなと」、

「このままじゃまずいと」

「そのことを思い出すと嫌な気持ちになる」

「本当はどんなふうにするつもりだったのですか？」

それまでのサマリーを試してみる。

⑥ この事例から学んだことを1つだけ挙げるとしたら何でしょうか。

表面的な事柄や行動のエピソードにとどまらず、その時の相手の気持ちを想像して聞き返すとエンゲージが強まり面接が展開しやすくなる。

※

学習者とスーパーバイザーがパートナーシップを発揮して話し合いながら、意見をまとめ、すべての欄に記入していきます。「EPEを用いて」というのは、バイザーが気付いたことを一方的に教えるのではなく、バイザーの見方や意見を引出しながら、共同作業で、事例について考えてくださいねという意味です。

このシートの目的は、トレーナーと将来のトレーナー(バイザー)に、下記の問題意識を持って頂くことです。

□人はそれぞれ違った方法で異なったスピードで学びます。どんな学習者に対しても、私は自分自身に「この人が次に必要としているものは何だろうか？」と問いかけます。もし、あなたがその人に14種類のアドバイスをしたとしたら、おそらくそのうちどれ一つたりとも実行には移されないでしょう。その人が間違っていることを強調することもあまり助けにはなりません。その人の学習にとって次のポジティブなステップは何なのか、が大切なのです。(2014版 TNT マニュアル ミラー氏の序文より)