

Dear all,

In recent years motivational interviewing (MI) has become popular in Japan and many workshops of MI have been conducted all over Japan.

On the other hand, not a few MI community members have a thirst for the Japanese version of the TNT manual.

For the benefit of Japanese trainers and trainees and those who are new to MI, we decided to share the preliminary Japanese version of the TNT Manual on MINT HP as an open resource.

We launched translating the manual voluntarily since 2015 (TNT-Japan in Tokyo).

The contributors on this work are listed in Japanese and English on the following pages.

Any volunteers for updating this Japanese version are welcome. If you find something to be revised or added, please contact us [[jtnt.manual@gmail.com](mailto:jtnt.manual@gmail.com)].

We hope you will find this manual useful.

TNT Manual Japanese translation team

Makiko Sampei

Contact: [[jtnt.manual@gmail.com](mailto:jtnt.manual@gmail.com)]

(We will reply within 2 weeks)

日本人の皆様へ

ここ数年間、日本においては、全国各地で MI の WS が行われています。

私たちの何人かは、他の MI コミュニティのメンバーから、TNT マニュアルの日本語版を使いたいというご希望を伺っています。

私たちは、日本のトレーナーとトレーニー、また、まだ MI を知らない人達の利益のために、TNT マニュアル日本語版をオープンリソースとして MINT にアップロードすることを決定しました。

私たちは、日本のトレーナーやトレーニーのために役立つと考え、2015 年に東京で行われた TNT-Japan の時から TNT マニュアルを翻訳しはじめました。

私たちは、誰かに強制されることも依頼されることもなく、無償ボランティアで進んでこれを行っています。

翻訳の貢献者の名前は、次のページから日本語と英語で示しました。

私たちは、この日本語版をもとに、さらに内容をアップデートすることを歓迎します。

もし修正や追加のご希望がある場合には、以下の専用メールアドレスにご一報ください。

[[jtnt.manual@gmail.com](mailto:jtnt.manual@gmail.com)]

この日本語版が皆様のお役に立てることを、また、日本語版作成に貢献した私たちに皆様が思いやりをもって接してくださることを望んでいます。

TNT マニュアル日本語版翻訳チームより

世話人 三瓶舞紀子

連絡先； [[jtnt.manual@gmail.com](mailto:jtnt.manual@gmail.com)]

(返信には、2 週間ほどかかる場合があります)

<b>Table of Contents</b>	<b>; content title</b>	<b>.....translator (English),(Japanese)</b>	<b>...page</b>
<b>Motivational Interviewing Training New Trainers Manual</b>		Yoichi Ishikawa, 石川陽一	<b>...1</b>
Motivational Interviewing Resources for Trainers, (from MINT)		Takeshi Isomura, 磯村毅	<b>...2</b>
Helping Others Learn Motivational Interviewing (MI), (from Bill Miller)		Takeshi Isomura, 磯村毅	<b>...3</b>
<b>Process of training</b>		Yoichi Ishikawa, 石川陽一	<b>...9</b>
Designing		Yoichi Ishikawa, 石川陽一	<b>...9</b>
Eight Tasks in Learning Motivational Interviewing		Yoichi Ishikawa, 石川陽一	<b>...11</b>
Levels/Types of Training in Motivational Interviewing		Yoichi Ishikawa, 石川陽一	<b>...12</b>
Pre-Training Screening		Yoichi Ishikawa, 石川陽一	<b>...13</b>
Helpful Responses Questionnaire		Koji Inagaki, 稲垣幸司	<b>...14</b>
Workshops and Ongoing Learning		Yoshimune Wada, 和田剛宗	<b>... 16</b>
<b>Icebreakers / Opening Strategies</b>		Makiko Sampei, 三瓶舞紀子	<b>...17</b>
Structuring		Sumie Kato, 加藤澄江	<b>...18</b>
Readiness Ruler Lineup		Sumie Kato, 加藤澄江	<b>... 19</b>
Three in a Row		Makiko Sampei, 三瓶舞紀子	<b>... 20</b>
Brainstorming		Koji Inagaki, 稲垣幸司	<b>... 21</b>
Rooting		Makiko Sampei, 三瓶舞紀子	<b>...22</b>
Unfolding Didactic		Makiko Sampei, 三瓶舞紀子	<b>...24</b>
First Conversation			<b>...25</b>
Opening Warm Up		Shigemitsu Takayama, 高山重光	<b>...27</b>
Ice Breaker Interview with a Twist			<b>...28</b>
<b>Training Process Issues</b>		Makiko Sampei, 三瓶舞紀子	<b>...29</b>
Card Me		Iwao Gohma, 郷間巖	<b>...30</b>
Contest		Iwao Gohma, 郷間巖	<b>...31</b>
Debriefing		Iwao Gohma, 郷間巖	<b>...32</b>
Observer Tracking		Iwao Gohma, 郷間巖	<b>...33</b>
Observer Sheet 1: Wrestling or Dancing?		Iwao Gohma, 郷間巖	<b>...35</b>
Observer Sheet 2: Client Readiness Level		Iwao Gohma, 郷間巖	<b>...36</b>
Observer Sheet 3: Reflections		Iwao Gohma, 郷間巖	<b>...37</b>
Observer Sheet 4: Client Change Talk		Iwao Gohma, 郷間巖	<b>...38</b>
Observer Sheet 5: OARS		Iwao Gohma, 郷間巖	<b>...39</b>
Personalizing		Izumi Sezai, 瀬在 泉	<b>...40</b>
Favorite Teacher		Izumi Sezai, 瀬在 泉	<b>... 41</b>
Quiz		Izumi Sezai, 瀬在 泉	<b>...42</b>
Setting up a Successful Role-Play		Izumi Sezai, 瀬在 泉	<b>... 45</b>
Solitary Writing		Izumi Sezai, 瀬在 泉	<b>... 46</b>
Symbol Badges		Izumi Sezai, 瀬在 泉	<b>... 47</b>
Tag Team		Izumi Sezai, 瀬在 泉	<b>...48</b>

Vital Signs .....	Izumi Sezai, 瀬在 泉... 49
<b>Wrap-up Strategies</b> .....	Makiko Sampei, 三瓶舞紀子...50
Day One Reflection .....	51
Generalizing Gains .....	52
Sentence Stems .....	53
<b>Spirit</b> .....	Makiko Sampei, 三瓶舞紀子...54
<b>Learning the Spirit of MI</b> .....	Makiko Sampei, 三瓶舞紀子...54
Negative Practice.....	Akihiro Sudo, 須藤昌寛...55
A Taste of Motivational Interviewing .....	Akihiro Sudo, 須藤昌寛... 59
Monty Roberts .....	60
The Instructor-Coach-Observer Continuum .....	Makiko Sampei, 三瓶舞紀子... 61
Metaphor and Nonverbal Imagery .....	Keiko Murai, 村井佳比子...62
Expressing Compassion .....	Keiko Murai, 村井佳比子...63
Experiencing MI Spirit – Hot Topic as at 7/11/13 .....	Keiko Murai, 村井佳比子...64
The Heart-set of MI.....	Keiko Murai, 村井佳比子...66
<b>Engaging</b> .....	Makiko Sampei, 三瓶舞紀子...68
<b>Learning Person-Centered</b> .....	Makiko Sampei, 三瓶舞紀子...68
<b>Counseling Skills: OARS</b> .....	Makiko Sampei, 三瓶舞紀子...68
Common Content.....	Makiko Sampei, 三瓶舞紀子...68
Structured Practice.....	Shigemitsu Takayama, 高山重光...69
Structured Practice Example 1: Nonverbal Listening .....	Shigemitsu Takayama, 高山重光...70
Structured Practice Example 2: Thinking Reflectively .....	Shigemitsu Takayama, 高山重光...71
Structured Practice Example 3: Forming Reflections .....	Shigemitsu Takayama, 高山重光...74
Structured Practice Example 4: Sustained Reflective Listening ....	Shigemitsu Takayama, 高山重光...77
Structured Practice Example 5: Integrating Reflective Listening ..	Shigemitsu Takayama, 高山重光...80
Choosing Elements: Selectively Reflecting .....	82
Reflective Responses to Sentence Stems – Three Levels .....	83
Levels of Reflection – Three in a Row .....	84
Three in a Row – Sentence Stems .....	86
In The Moment .....	Akihiro Sudo, 須藤昌寛... 87
Building Affirmations .....	Makiko Sampei, 三瓶舞紀子... 96
Affirmation Exercise .....	Makiko Sampei, 三瓶舞紀子...98
Mining for Affirmations .....	Makiko Sampei, 三瓶舞紀子... 99
Summarizing exercise .....	Yoshiki Aoki, 青木世識... 100
Group Practice: Using OARS to gain greater understanding of clients .....	Yoshiki Aoki, 青木世識... 101
OARS Tracking Sheet.....	Yoshiki Aoki, 青木世識... 102
The Health and Safety Quiz .....	103
<b>Focusing</b> .....	Makiko Sampei, 三瓶舞紀子...105
3-Month Priorities (Focusing) .....	Makiko Sampei, 三瓶舞紀子...105
Eliciting .....	Yoshiki Aoki, 青木世識..... 106
Focusing and Evoking Using Values .....	Makiko Sampei, 三瓶舞紀子... 107
EPE in your place .....	Takeshi Isomura, 磯村毅... 109

Conversation Exercise .....	110
<b>Evoking</b> .....	Takashi Ono, 大野高志...115
<b>Recognizing Change Talk and Sustain Talk</b> .....	Takashi Ono, 大野高志...115
Common Content.....	Takashi Ono, 大野高志... 115
Drumming for Change Talk .....	Takashi Ono, 大野高志...116
Find the Change Talk .....	Takashi Ono, 大野高志...118
Grand Prix Client Readiness Talk Game .....	Takashi Ono, 大野高志...119
In The Moment Practice .....	120
Client Language.....	122
<b>Evoking and Responding to Change Talk</b> .....	Keiko Kawamura, 川村恵子...126
Ten Strategies for Evoking Change Talk .....	Keiko Kawamura, 川村恵子...128
Responding to Change Talk .....	Keiko Kawamura, 川村恵子...129
Evoking Discussion.....	Keiko Kawamura, 川村恵子...130
Evoking Change Talk .....	Akihiro Sudo須藤昌寛... 131
Evoking Confidence .....	Akihiro Sudo須藤昌寛...132
Rowing with OARS (with Observer) .....	Akihiro Sudo.須藤昌寛... 133
Rowing for Confidence .....	Yoshiki Aoki, 青木世識... 134
Change Talk Jeopardy.....	Shinji Sekiguchi, 関口慎治... 135
Client Language Exercise .....	Haruko Taniguchi, 谷口治子... 137
Change Talk Bingo .....	Haruko Taniguchi, 谷口治子...139
Change Talk Bingo: Observer's Sheet .....	Haruko Taniguchi, 谷口治子...140
Let There Be Light.....	141
Out of a Hat .....	142
Snatching Change Talk from the Jaws of Ambivalence.....	143
Dr. Clark's Referral .....	145
Dr. Clark's Referral: Four Possible Summaries .....	149
Easy as 1, 2, 3 .....	Makiko Sampei, 三瓶舞紀子... 151
Virginia Reel .....	153
<b>Responding to Sustain Talk and Resistance</b> .....	青木世識...155
Common Content.....	Yoshiki Aoki, 青木世識...155
Both Sides of the Fence .....	Yoshiki Aoki, 青木世識...156
Batting Practice .....	Chisato Murata, 村田千里... 159
Dodge Ball .....	Chisato Murata, 村田千里...160
Out of the Woods .....	161
Protagonists .....	Makiko Sampei, 三瓶舞紀子... 163
Rolling Out the Rug of Resistance .....	164
Three Chairs Exercise .....	Yoshiki Aoki, 青木世識...165
<b>Planning</b> .....	167
<b>Negotiating a Change Plan</b> .....	167
Common Content.....	167
On the Threshold of Planning .....	Keiko Murai, 村井佳比子... 168
Round Robin.....	Keiko Murai, 村井佳比子... 169

<b>Consolidating Commitment .....</b>	<b>172</b>
Common Content.....	172
Do You Swear? .....	Makiko Sampei, 三瓶舞紀子... 173
Calling the CATs .....	Makiko Sampei, 三瓶舞紀子... 174
Structured Practice with Coach .....	175
<b>Feedback and Coaching .....</b>	<b>176</b>
Giving Feedback to Trainees .....	176
Structured Counselor Feedback .....	Makiko Sampei, 三瓶舞紀子...177
Team Consult .....	178
Team Consult Warm-Up .....	180
Masters Class .....	182
Giving Feedback exercise .....	188
Simulating a Learning Community .....	190
Sandwich Cookies .....	192
5 minute coaching .....	193
A taste of scoring –and development of a basis for peer support strategies .....	194
Recommendations for an MI Peer Support Group .....	195
<b>Demonstrations .....</b>	<b>Yoko Sawamiya, 沢宮容子...197</b>
Preparing a Client Role-Play .....	Yoko Sawamiya, 沢宮容子...198
Trainer Demonstration .....	Yoko Sawamiya, 沢宮容子...200
4 Principles Demonstration .....	Yoko Sawamiya, 沢宮容子... 202
Video Demonstration and Review .....	Yoko Sawamiya, 沢宮容子... 203
Home Video .....	Yoko Sawamiya, 沢宮容子...205
On the Use of Technology .....	Yoko Sawamiya, 沢宮容子...206
What Was She [or He] Thinking? .....	Yoko Sawamiya, 沢宮容子...207
<b>Motivational Groups .....</b>	<b>Makiko Sampei, 三瓶舞紀...208</b>
Facilitating Motivational Groups .....	Makiko Sampei, 三瓶舞紀子... 208
<b>TRAINING RESOURCES.....</b>	<b>211</b>
Proposed Behavioral Targets for MI Training .....	Yoshimune Wada,和田剛宗... 212
MI Preparation Prayer .....	Yoshimune Wada,和田剛宗... 213

# MINT

動機づけ面接のすばらしさ

動機づけ面接新規トレーナー研修 (TNT) マニュアル

# 動機づけ面接

## トレーナーのための資源

動機づけ面接トレーナーネットワーク

2014年9月改訂

もしあなたが科学の領域において何かを成し遂げようとするならば、その原則は単純であるにもかかわらず、実に多くの事柄を推論しなければならず、発見に至ることは容易でないと感じていただろう。変化の過程で何が起き、どうやってそれを助けるかに関する真実を求めらる中で、我々は来談者中心療法においていくばくかの前進をみたと感じている。そしてそのことに関して人々が理解することを助け、やってみ始め、経験し、そして最終的には診療時間以外の時にもそれとともに生きていくようになる----それがトレーニング、ということなのだ。 - Carl Rogers

from C. R. Rogers & D. E. Russell (2002). *Carl Rogers: The Quiet Revolutionary*. Roseville, CA: Penmarin Books, p. 275.

教育するなんてものはない。あるのは学ぶということだけである。 - Monty Roberts

---

動機づけ面接トレーナーネットワーク(MINT)のトレーニングマニュアルによる。MINTの第一の使命はMIのトレーニングと臨床の質を向上することにあります。そのゴールに向けて、このマニュアルは様々な訓練のアイデアや、演習、比喩そして活動を紹介しています。そしてそれらはいずれも学習者が動機づけ面接のスピリットや実践を理解するのを援助するためにデザインされたものです。こうしたアイデアの大部分は、もともとはワークショップの形でデザインされましたが、個人のトレーニングやスーパービジョンにもふさわしいものがたくさんあります。

このマニュアルはMINTトレーナーの心の広い善意によってまとめられました。その人たちは自分たちのアイデアを何の制限も対価も無しにボランティアで提供したのです。それと同じ精神をもって、このマニュアルは無料のギフトとしてこれから動機づけ面接のトレーナーやスーパーバイザーとなる人たちに贈られます。このマニュアルを販売したり配布したりしてはいけません。我々はあなたに、あなたがこのマニュアルを引用したり使用するとき、きちんとその出典・帰属を示すことをお願いします。

このマニュアルではよく使用される領域別に、トレーニング方法を整理しています。しかしながらこのマニュアルに記載されている大部分の演習は、動機づけ面接の他の領域や側面でも柔軟に使用可能です。

これから動機づけ面接のトレーニングやスーパービジョンに進もうとする皆さんに幸多かれと祈ります！

動機づけ面接トレーナーネットワーク

## 動機づけ面接(MI)の学習を助けるには

ロールニックと私が MI トレーナーのトレーニングを始めた 1993 年、我々のアプローチは単純で、後から思えば、はずかしくなるほど指示的でした。「ほらほら、これが MI のワークショップをやる方法だよ」という具合です。その後しばらくして我々は MI の基礎にあり、優れた実践を導く MI スピリットについて記載を始めました。受容、協働、喚起、そして思いやりです。そして、MI を学びたい人々を助ける時にも、これと同じスピリットに従って行うべきである、という理解は、小さいけれど重要な一歩となりました。

MI の学習プロセスについて研究を始めるにつれ、トレーニングのワークショップは単なる始まりに過ぎないということが明らかとなりました。私自身が行った二日間の MI-WS を初めて評価してみたときに分かったことは、トレーニングの前後で実際の臨床の録音を比較してみると、訓練を受けた人のカウンセリングのやり方にはほとんど変化が見られなかったということです。それまでよりは聞き返しが少し多くなったという変化は見られました。しかし大雑把に言って実際の臨床の場での変化はほとんどなく、少なくともクライアントに変化を及ぼすには不十分であることは確実でした。なお悪いことには、トレーニングの後、参加者は何かしら MI に対する興味を失ってしまうと分かったのです。なぜなのでしょう？ “だってもう習ったことあるから！” それで私たちは WS の参加者に「あなたたちは、今ここで MI を習ったのだから、今度は実践する番ですよ」と説得しようとしたのです。しかしそれでも、臨床現場の録音にはそのような変化を示す証拠はほとんどありませんでした。

我々のトレーニングモデルに何かまずい点があることは明らかでした。それにしてもなぜ我々是一日二日の授業で臨床での診療行動が変化するはずだ、などと期待してしまったのでしょうか？ 我々は、「教えるを垂れる」モデルつまり、「私はあなたが必要とするものを持っており、それをあなたに与えることとしよう」というモデルを使っていたのです。その後の研究で、たとえたくさん演習が含まれていたとしても、教室でのトレーニングでは限られた成果しか得られないということが分かりました。単に MI について読んだりビデオをみたりするだけでは、やはりほとんど実践には影響がないのです。MI は複雑なスキルであり、まるで楽器を演奏するようなものです。他の人がピアノを演奏するのを見たり、二日間の練習講座に出たからといって、そのことによってその人が上手なピアニストになるとは思えません。

優れた研究は、どのような問題提起をしたらよいかキモになります。ここでの問題は「MI の上達を助けるには何が必要か？」です。本を読んだり、デモを見たり、講義を受講することで、ある複雑な技術について「学ぶ」ことはできます。しかし、それをマスターするには、練習、練習、そして練習です。さらに信頼に足るフィードバックを得られない状態での練習ではたいした上達は期待できません。音の出ない状態でキーボード

を練習する、真っ暗の中でアーチェリーの練習をする、あるいは、正解かどうかわからない状態でオンライン学習のテストを繰り返すといったことを思い浮かべてみてください。誰かが学ぶことを助けようと思ったら、コーチは観察できなければならないのです。テニスコーチはあなたがテニスをするところを見なければなりませんし、バイオリンの先生は生徒の演奏を聴かなければなりません。私たちはやがて、ワークショップの後に、たとえそれがひかえめな量だったとしても専門的なフィードバックやコーチングが行われた場合、MIの熟達度は大いに改善することを発見しました。

あなたが手にしているこのマニュアルは、一つの道具箱だとお考えください。箱の中にはトレーニングのための一連の材料が揃えられています。それらは長年にわたって、学習者がMIの技量を改善するのを助ける目的で、MINTメンバーにより開発され、繰り返し試されてきたものです。その中にはあなたに役立つものもあるでしょうし、そうでないものもあることでしょう。ちょうどMIのように、あなたはいろいろ試してみたり、練習してみたりして、他人の道具箱を使っているという感覚がなくなるまで使い込む必要があります。最終ゴールは、人々が他人の変化を助けるためのある種のあり方について上手になることを助けることです。

ここで、私がこれまでやってきて学んだことをいくつか紹介いたしましょう。

□トレーナーとして、あなたはあなたが伝えようとしているもの(動機づけ面接)と全く同じあり方をトレーニングにおいて示す必要があります。上達へと向かうすべての変化を是認すること。注意深く耳を傾けること。学習者は彼ら自身のフィールドにおいて専門家であることを認識すること。などですね。

□人は「ロールプレイ」よりも「リアルプレイ」からより良く学ぶことができます。だれか自分でない人のふりをすると何かしら不自然なことが生じてしまいます。カウンセラーばかりでなく、プロの俳優であっても、たいていは本物のクライアントと同様にふるまうとは限りません。MIを体験するとき、その人自身のことについて話すのであれば、クライアント役もカウンセラー役もより多くのことを学ぶことができます。

□その場その時に良いお手本を示せるようにトレーナーとしての力を備えておくこと。完璧でなくてよいのです。もしあなたが多少なりとも苦労したとしたら、あなたのデモはより信憑性が増すことでしょう。目的は参加者の学習であって、すごいと畏怖させることではありません。

□優れた聞く力(正確な共感)はMIの根幹的なスキルです。共感的に聞くことが楽に自然にできるようになるまでは、それより先に進むことは困難です。なぜならMIの他のあらゆる要素は良い傾聴の上に成り立っているからです。カール・ロジャースの来談者中心的な在り方なしでは、MIはうつろなうわべだけのものとなってしまいます。

□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。

□学習者と自分自身に対して忍耐強くありましょう。MI のように複雑な技術を学ぶにはくり返しの学習が必要となるのです。いくら上達を迫っても技術の向上はすすみません。

□ワークショップは単なるスタートラインです。私自身は、自分のワークショップが終わったときに、参加者それぞれが、MI 上達のためにさらに時間と努力を費やしたいかどうか理解して会場を後にするのだとしたら、それで自分の務めを果たしたのだと考えます。

□MI は万人向けというわけではありません。MI は変化をためらったり両価性を抱いている人々を支援するさいに助けとなる可能性のあるツールの 1 つにすぎないのです。私は、MI は、MI にある意味自然に引き寄せられ、認識した 人によって最も上手に用いられるように思います。自分には合わないとか、MI を学ぶために時間を使いたくないと考える人がいても OK なのです。

□最後に、人が MI を学ぶのを助けるということは、実に特権的なことで、私は私に MI の学習の手助けをさせてくれた人たちに感謝しています。あまりにも多くの専門家たちが、MI に興味を抱き、深くかかわり、そして楽しく自由を与えてくれるものだとすら感じています。MI の学習とは、我々人間の性質について共に学んでいくということなのです。さあ、楽しみましょう！

Bill Miller

## トレーニングの流れ

### 計画

**理論(Abstract)** : 学習の状況に応じて異なった方法が求められる。ある種のグループ・トレーニング・個人的な介入等の計画には、トレーニーも積極的に巻き込む。

**概観(Overview)** : この方法は、トレーニーが自分たち自身の経験やそれまでに学んできたさまざまな理論を柔軟に用いて、なんらかの目的を達成したり特別な問題や人々を扱ったりするための MI の介入（もしくはトレーニング）を計画するのに役立つものである。

**指針(Guidelines)** : 小グループに、特定の人々や目的・状況に応じたテイラーメイドの特別な MI の介入やトレーニングを計画させる。グループは、自分で選ぶなり、これから扱うそれぞれの話題ごとに分けるなりして作る。それがどのように使えるかを計画してその結果を皆に発表する人を決められるだけの時間を定める。

### 計画例 1 : MI の介入を計画する : グループ MI

個人 MI について話し合い、練習し、また (チェンジトークとコミットメントの言語を誘導することにより) MI がうまく使えそうだと思う方法を示した後、小グループに、メンバーからチェンジトークやコミットメントを適切に引き出すであろうグループセラピーのフォーマットを計画することに挑んでもらう。ここでグループのなんらかの性質を決めておきたい人もいるかもしれない。たとえば：

メンバーの参加基準：問題となることはあるか？  
 均一か不均一か、それはどういう次元で？  
 オープン（新しいメンバーが加われる）か、クローズか？  
 適切なグループの大きさ  
 ファシリテーターの人数とタイプ  
 雑談は認めるか？その場合、指針は？  
 最適なセッションの長さ回数（もしくは継続するのか？）  
 講義、グループでのとりくみ、等の程度

### 計画例 2 : トレーニングを計画する

特別な目的や対象について MI のトレーニングの体験コースやプログラムを計画する…。ワークショップのような単発のイベントや、ずっと続くようなもの（例、フィードバックやコーチングを含む）に焦点をあててもよい。

#### 課題：

学習の目的 - 気づく、深める、更新する。熟練の基準までトレーニングする目的もある場合、その基準とはどのようなものか？  
 目的とする領域 - 理解、スキル向上、状況に合わせる  
 トレーニングの深さ - 触れる、体験、専門的技術  
 広さ - 一般的な MI、特別な集団/問題、特別な状況  
 状況 - 現場から離れたところでやるワークショップ、現場でのトレーニングやスーパービジョン  
 聴衆の数 - 小グループ（2~10人）、中くらいのグループ（10~20人）、大グループ（20~50人）、「群衆」（50人以上）  
 トレーニングの長さ - 1~2時間、2~8時間、8~32時間、32時間以上  
 不均質さ - 現場、職場の状況、医療の対象、専門的な背景、経験レベル、言語/文化/民族の要因  
 申し込み - 自分で申し込んで、自発的に促された参加者、雇用者に指名されて来た参加

者

現実の問題- 時間、立地、AV 器機、休憩、食事、トイレ等

方法 :

構造化、半構造化、制限なく変更可能

**注(Notes)** : いくつかの小グループが似通った計画課題を立てているのであれば、このエクササイズをコンテストにしてしまうことができる。また、異なったトレーニングの課題に取り組むこともできる。

## 動機づけ面接法学習の8段階

これは Miller と Moyers (2006)によるもので、トレーニングの概念を説明するのに役に立つだろう。トレイニーや聴衆はこの成長の段階のどこにいるだろうか？どの段階がこのトレーニングで取り込まれるだろうか？これらの段階はトレーニングの流れを考える枠組み作りのためにも使うことができる。

1	動機づけ面接法のスピリットの概要を伝える	考えや行動に寛大であること。すなわち、指示するのではなく協働的で、クライアントの自立性と自主性を尊重し、さらにはお膳立てをするよりは喚起的であること。これには最低でも、権威的な役割を取らず、クライアントの経験と見通しに誠実さをもって興味を抱き、クライアントの無力さではなく力があることを探求する姿勢でいる、ということが含まれる。
2	基本戦略：OARS を教える 開かれた質問、是認、聞き返し、要約 クライアント中心のカウンセリングスキル	支持的で援助の精神にあふれた雰囲気を醸し出すことによって、クライアントが安全に自分たちの経験や両価性を探求できるようにするという、クライアント中心のカウンセリングスキルの習熟。これには、開かれた質問、是認、要約、また特にカールロジャースが述べたような正確な共感のスキルを十分に練習するということが含まれる。
3	チェンジトークを見つける、抵抗を見つける	クライアントが行動変化する方向に向かうことを示す「チェンジトーク」およびコミットメントの言語と、維持トークとを見分ける能力。準備・前段階としてのチェンジトークには、変化への願望・能力・理由・必要が含まれ、これらはコミットメントの力を強める助けになる。
4	チェンジトークを引き出し、増やす チェンジトークを強化する応答、積極的な質問	クライアントのチェンジトークとコミットメントの言語を、喚起・強化する能力。ここで、クライアント中心の OARS のスキルは戦略的に応用され、チェンジトークとコミットメントを分化強化する。
5	抵抗を変化への弾みにする 強化を避ける応答	クライアントの維持トークと抵抗に、聞き返すこと、および強化することなく尊重するというやり方で反応する能力。その本質は、抵抗や維持トークに逆らうということではなく、それらを手玉にとるということである。
6	変化の計画を立て	MI のフェーズ 2 への移行をすること。クライアントの準備性

	る	を認識し、特定の変化のための計画を、それもクライアントに受け入れられる適切なものを、話し合っで取り決める能力。これには話し合っで取り決めるスキルとともに、タイミングも含まれる。
7	コミットメントを強化する	クライアントの変化へのコミットメントと、特定の行動の意志を強化するように誘導する能力。
8	応用および他のカウンセリング技法の間を行き来する	MI のスタイルを他の介入方法と統合し、MI と他のアプローチを柔軟に行き来する能力。

## 動機づけ面接法のトレーニングのレベル/種類

以下は *MI Network of Trainers(MINT)*からのガイドラインであり、ワークショップのそれぞれの時間の中で適切になしうることについてまとめている。MIを学んでいる人々を支援するのにワークショップだけで十分などということはまずなく、トレーニング計画においては継続的なコーチング、フィードバック、スーパービジョンの準備も含めるべきだということを忘れないように。

	種類	目標	時間
1	MI の紹介	<p>MI の基本を体験し、今後どの程度 MI 学習に興味を持ち続けるか決める</p> <p>MI の基礎的なスピリットと原則になじむ</p> <p>効果に対する妥当なエビデンスを知る</p> <p>MI アプローチを直に体験し、他の技法と比較する</p>	2 時間 から 1 日
2	MI の適用	<p>一つまたは複数の領域への MI の適用について学ぶ</p> <p>MI の基礎となるスピリットになじむ</p> <p>「MI のスピリットを」特定の領域に応用するための実際的なガイドラインを学ぶ</p> <p>この特定の領域への応用の、直接的な練習と体験をする</p> <p>この先どの程度 MI 学習への興味を持つか決める</p>	1 時間 から 1 日
3	臨床での トレーニ ング	<p>MI の基本的な臨床でのスタイルと実践の中で学習を継続する方法とを学ぶ</p> <p>MI の基礎となるスピリットと原則を理解する</p> <p>共感的なカウンセリングスキル(OARS)を強化する</p> <p>MI の指示的な側面を理解し練習する</p> <p>抵抗に対処するための MI のスタイルを体験し練習する</p> <p>基本的なクライアントの言語的手がかり（チェンジトークと抵抗）を学ぶことで、フィードバックと実践による学習を続けられるようになる</p>	2～3 日 4～8 時 間ずつ 何度か に分け る場合 も
4	高度な臨 床のトレ ーニング	<p>MI における基本的な能力から、より高度な臨床的スキルに移行する</p> <p>高度な MI スキルについて集中的に観察の下で実践する</p> <p>MI の実践に関して個人的なフィードバックを受ける</p> <p>MI の知識を更新する（最近の研究と発展）</p>	2～3 日
5	スーパー バイザー のトレ ーニング	<p>MI を学習するための継続グループをガイドする準備ができています</p> <p>MI に習熟するための一連のスキルを理解する</p> <p>MI を評価するための、観察による、または分析的な方法を学ぶ</p> <p>時間が経つとともに MI が上達するように導く方法を学ぶ</p> <p>MI プラクティショナーを認証し、クオリティを維持する準備が整う</p>	2～3 日
6	トレーナ ーのトレ ーニング	<p>柔軟な幅のあるスキルと他者が MI を学ぶのを支援する方法を学ぶ</p> <p>一通りの MI のトレーニング方法を学び実践する</p> <p>MI をトレーニングシデモンストレーションをする自信を深める</p> <p>トレーニーたちの特別なニーズや背景を把握し、トレーニングのアプローチをそれにふさわしいように計画し調整する</p> <p>MI とトレーニングの知識を更新する（最近の研究・発展）</p> <p>International MI Network of Trainers に関わる</p>	3～4 日

## トレーニング前のスクリーニング

**理論(Abstract) :** トレーニングする人々の現在のスキルレベルについて事前を知っておくのは有用である。これには様々な方法がある。

**概観(Overview) :** MI のトレーニングには、カウンセリングスキル、学習の動機、現在 MI になじんでいる度合いおよび MI のスキルが、実に異なったレベルの人々が集まる。トレーニング前のスクリーニングによって、現在のスキル、動機、MI になじんでいる度合いのレベルと幅についての情報を得ることができる。また、始まりのレベルを確実に一致させるための事前の準備としても用いることができる。

**指針(Guidelines) :** まずトレーニングの前に、(何であれ) トレーニーについて知りたいことを決める。ワークショップへの参加を認められるためには、特定の日までにスクリーニング用紙に回答するように求めるということを検討する。そうしないと提出率が悪くなることがあるからである。

**例(Example(s)):** 以下のものがトレーニング前のスクリーニングとして考えられる: (1) 現在 MI にどれだけなじみがあるか、更なる学習への興味、一般的もしくは特定領域の MI スキルについての自己レーティング[0-10 リッカート尺度] (2) MI の知識を問うクイズ。(3) これまでのトレーニングと MI を使うにあたっての現在の興味を述べる短い文。(4) あるクライアントの発言が記載されており、その人がそれにどのように反応するかについて書き込むツール[Helpful Responses Questionnaire のようなもの];(5) その人が実際のクライアント、もしくはロールプレイで行っている、MI のオーディオテープのワークサンプル。(6) ワークサンプルの公式なスキルのコーディング。

**注(Notes) :** 注意: 自己レーティングと、実際の聞き返しおよび MI のスキルがあることとの間の相関は、ほぼゼロに近い。参加者にスキルがあるということを知りたいのであれば、ワークサンプルを聴くほかに、実際には代わりになるものがない

### 効果的な聞き返しの質問

面談でよく用いられる段落には、以下の6つがあります。各段落毎に、あなたが知っている誰かが、あなたに、彼/彼女が抱えている問題を説明し、相談している場面をイメージします。あなたは、正論を言うことで、彼/彼女を支援してあげたいと思っています。各段落毎に考えましょう！すなわち、各段落毎に、別々の用紙に、支援すべきことを記入します。各段落毎に、1、2行記載するだけです。

**1. 41歳の女性が話しています。**：「昨夜、Joeは、気持ちがハイになりすぎて、帰宅が遅くなり、激しい口論になりました。彼は、怒鳴りちらし、私も怒鳴り返したので、彼は私を殴り倒しました。彼は、窓だけでなく、テレビも壊してしまいました。彼は、正気を失っているようでした。私はなにをしたらよいのかわかりませんでした。」

**2. 36歳の男性が話しています。**：「私の隣人が、私をきちがい扱いしています。彼は、いつも、我々を困らせたり、ものを借りても、戻ってこないんです。また、夜、寝静まった後に、我々を呼びつけることもあり、彼に、本気でどこかに出て行くように言いたい気分です。」

**3. 15歳の少女が話しています。**：「私は、ほんとうに頭が混乱しています。私の友達の多くは、遅くまで外出していて、親が知らないことを平気でしてしまいます。彼女らは、いつも私と一緒に来てほしいようだし、私が変わっていると思わせたくないようです。でも、私が一緒に行かないとどうなるかは知らないけれど。」

**4. 35歳のお母さんが話しています。**：「うちの子、Mariaは、いい子なんです。いままで、彼女は問題を起こしたことがないんだけど、心配なんです。でも、最近になって、とても遅くまで外出したいみたいで、彼女がどこに行っているのか、わからない時があります。それに、彼女は、私に相談せずに、ピアスをしてしまったんです。また、彼女の友達の何人かを自宅に連れてくるから、そんな友達を自宅に連れてこないように何度も繰り返し言っているんです。彼女の友達は、彼女には合わないのに、彼女は聞こうともしないんです。」

**5. 43歳の男性が話しています。**：「私は、ほんとうに不愉快です。昨夜、飲み過ぎて、何をしたか、なにも覚えていないんです。今朝、テレビの画面が壊れていたのも、おそらく、私がやってしまったのかもかもしれませんが、妻は、なにも話そうともしてくれないんです。私は、アルコール依存症ではないと思っています。何週間もアルコールを飲まずにいることだったできるんですから。でも、これが、私が変わらなければならない点です。」

**6. 59歳で教師失業中の先生が話しています。**：「私の人生は、まったくもう、

生きる価値がないようです。私は、うんざりするような父親なんです。仕事もないんです。私には、なにもいいことなんてないんです。私がやろうとしていることは、すべてがつまらなくて、うまくいかなくなるんです。時として、やろうとしていることにやる価値があるかどうか疑問に思ってしまうんです。」

**注：** 上述のそれぞれの指示と項目は、代表的な事例です。指示と刺激的な項目は、練習するグループ毎に調整してください。

**作成：** Miller, W. R., Hedrick, K. E., & Orlofsky, D. (1991). The Helpful Responses Questionnaire: A procedure for measuring therapeutic empathy. *Journal of Clinical Psychology*, 47, 444-448.

## ワークショップと継続学習

**理論：**MI のトレーニングの研究によれば、大抵の人にとって、MI について書かれたものを読んだりビデオを見たりワークショップへ参加したりすることでは、MI の十分な実践能力を育むことができないことが非常に明確です。MI は、スポーツだとか楽器の学習などのように、複雑な技能から成ります。熟練させていくには、実践を観てもらい、指導やフィードバックを受けることが必要です。

**概観：**トレーニングのワークショップは、MI についての知識と、おそらくそれを学習する動機を提供する可能性があります。けれども、それだけでは、参加者が MI の実践に習熟することはないでしょう。

**指針：**MI のトレーニングを協議しながら計画しているとき、ワークショップを運営する人たちを教育する責任があります。“あなたはスタッフに MI について学んで欲しいのですか、それとも MI を実際にやれるようになってもらいたいのですか？”といったようにです。スポーツや音楽と同じように、決まりきったものでないトレーニングが十分な上達を生みます。人は、違った段階から学習を始めますし、違ったペースで学習します。ですから、標準的な遂行能力、といった基準で考えてみてください。一つのワークショップはよいスタート地点となりえますが、真の技術を育むにはフォローアップに時間をかける必要があります。

**例：**継続学習でもっとも容易に提供されるものは、その場にいるスーパーバイザーによるものです。また、ワークショップの運営としては、全ての人に少しの初歩的トレーニングを提供するよりも、トレーニングとスーパービジョンに必要な組織内の専門知識に本当に付いてくることができる 1, 2 名へトレーニングリソースを提供しようとするかもしれません。最初のトレーニングイベントののち、継続的なフィードバックや指導は、(1) トレーナーとの対面での話し合い、(2) 電話または遠隔ビデオによる相談、(3) 仲間と集まってのグループ学習などで提供されえます。これらすべての方法は、実践の録音を聴くのに代わるものではありません。ピアニストにあなたの演奏を聴いてもらわずに演奏を教えてもらったり、ゴルフプロにプレイを見てもらわずにゴルフをどうプレイするか教えてもらったりすることを想像してみてください。

**注：**自分の実践を録音して他の人と共有するときに、最初の抵抗感がしばしば生じるようです。こうした抵抗は、時には、クライアントが「録音を許可しないだろう」「録音すると居心地が悪いだろう」といった主張をする形をとります。けれども、それは滅多にない問題です。実践を観察されることは、満足いくサービスの環境設定において期待されることであり標準であるべきです。

## アイスブレイク／オープニング戦略

トレーニングエクササイズを始める正しい方法などない

ここでは、MI トレーニングを始めるのにM I N Tメンバーが使ってきた様々な方法を紹介する

## 構造化

**理論(Abstract)** : かなり単純に言うと、トレーニングの全体や一部で提供すべき素材を構成し準備することによって、トレーニーが次に何が起こるかを知っておくことを助けるプロセスである。

**概観(Overview)** : 構造に対して、トレーニーの必要性は、其々異なっている。ある人たちは何が起きるかについての詳細な概要が欲しい。他の人達は流れにまかせて進むのが良いと思う。いくつかの構造を提供することは、それを望んでいる人達にとってかなり助けになるし、残りの人達にとっては無視されるでしょう。

**指針(Guidelines)** : トレーニングの初め、または一つのコンポーネントやセクションから他に移っていく時、次にどのように進行する予定であるかについて短い要約を提供しなさい。もしスケジュールがなかったとしても、素材の概略がカバーされていると多くのトレーニーは、助かると思う。これでトレーニングを妥協することなく柔軟に行えることになる。トレーニーに構造を説明する為に多くの時間を割いてはいけなない。トレーニーにこれから何をするかを知らせて、フィードバックや質問があるかを聞いてから、次に進みなさい。構造化はしばしばプランについてのいくつかの理論的な根拠を含んでいる。

**例(Examples)** : 午前中は主に聞き返しのスキルに焦点をあてます。上手な共感的な聴くスキルはMIにとって絶対的な基本です。だからこそトレーニングのこの部分ではそれに焦点化します。あなた方にいくつかのガイドラインを示しますが、午前中の大部分はデモンストレーションとエクササイズで過ごします。すなわち共感性を高めるのに非常に効果的だと我々が考えている一連の実践練習を行います。あなた方の何人かにとって、これは慣れ親しんだ素材です。もしあなたが特別に聞き返しが上手ならば、いくつかのデモンストレーションに参加しながら途中で他の人たちを助けることが出来ます。どの活動でも、我々が使用している一連のエクササイズは、あなたがクライアントを助けるのに役立つし、他の人たちが、聴くスキルを洗練させるのに役立ちます。次に予定通りにいったら午後からは、聞き返しがMIの中でどのように使われるかをあなた方に見せます。それを始める前に何か気になることや質問がないかを聞きます。

**注(Notes)** : 自分が構造について殆ど必要を感じないトレーナーは、他の人達にとっての構造の重要性を見落とす傾向がある。少なくとも最低限の構造化を欠くことは、かなり失望させることになるし、何人かのトレーニーにとっては学ぶことの障害物になる可能性がある。このような枠組みを提供する為の時間は殆どかからないし、そうすることは後後の問題を避けることが出来る。勿論、構造化はいくらかの配慮と準備が必要である。

## 準備性の尺度のラインナップ

**理論(Abstract)**：準備性の尺度のコンセプトは、トレーニーが学習活動に参加する自分自身の準備性を調べることを助けることである。

**概観(Overview)**：この方法は、0 から 10 までの数が刻まれた床の上の目盛りに沿って参加者を並ばせて、次に、目盛りに沿って様々なポイントにいる人たちにどうしてそこにいるのかについてインタビューをする。

**指針(Guidelines)**：トレーナーは、自己評価を様々な話題で使うことができる。・MIで人を教育するにあたって、あなたはどのくらい準備が出来ていると感じていますか。・MIの実践についてのあなたの臨床技術は現在どのくらいのレベルだと評価しますか。・0をここにいることを望んでいないとして、今日、あなたはここにいることをどの程度まで望んでいますか。・あなたがMIを学ぶことはどのくらい重要ですか。トレーニーが今後クライアントと共に使用していただく準備性の尺度と対応させて数字を使いなさい。インデックスカードや尺度と対応する数字を書いた紙片を使用しなさい。床の上か壁に沿って数字を広げなさい。そしてトレーニーに現在のレベルに一致する数字の隣に立つように頼みなさい。そして自己動機付けの言葉や自信を引き出す質問をしなさい。線上を上がったたり下がったりして、異なる数字の場所にいる人々にインタビューをしなさい。もし部屋が広ければ、持ち運びできるマイクを使用しなさい。あなたの質問がクライアントが使ういくつかの質問の手本となるように注意を払いなさい。1) 何故、あなたはこの数字のところにいるのですか。2) 何故、あなたはここにおいて、ゼロやこの数字よりももっと低い数字ではないのですか。3) 今、選んだ数字よりももっと高い数字になるにはどんなことが必要ですか。

**例(Examples)**：ワークショップの始めにMIについての参加者の興味や自信のレベルを査定することは、有益である。すなわちMIを学習する為の準備性やMIを実践する中で気がついた技術レベル等を彼らが選択する程度、または参加するために必要とされる程度についてである。これはトレーニングすることの初めの抵抗を表面化し映し出す特に良い方法である。トレーニングの途中で使われた時、このエクササイズはトレーナーがトレーニングの残りの時間にフォーカスする必要がある領域を指し示すことが出来る。トレーニングの終わりに使われた時、トレーニーが体験したことの効果として彼らが現在どの位置にいるかについてのアセスメントとして働く。また、学習を継続するにあたって次に何をやる必要があるかについてのアセスメントとして働く。

**注(Notes)**：このエクササイズは準備性の尺度法がどのように機能するかについて視覚を通じた方法であるデモンストレーションにもう一つの利点がある。準備性について参加者にインタビューをすることは、準備性を育てるいくつかの要因の領域を描き出すことになる。すなわち重要性や自信、理由、必要性、抵抗などである。人々は異なった理由によって結果として同じ場所にいることになる。

作成(Thanks to : Carolina Yahne

### 順に3つ

理論：トレーナーは、現状のカウンセリング上の課題として、(自分の)臨床上の特徴とクライアント数名について具体的に話す。その過程は、役に立つ技術(について)の話し合いを引き出す。

概観：この方法は、WS や研究会等イベントの始まりに使用される。なぜなら、この方法は、後続く話し合いを、トレーナーグループの現実の経験の根におろさせ、また、トレーナー達がMI について聴くために(心が)ひらかれることを促進するからである。

指針：トレーナーは、(トレーナー)グループに、クライアントか患者の“典型的な特徴”をリストアップし、大きなイーゼルシート（イーゼルに大きな紙が重なってとりつけられているものの意）に書くように依頼する。

トレーナーは、彼らがリストアップした典型的な患者の臨床のある日について(トレーナーに)具体的に話してもらう。トレーナー達は、(クライアントに)生じてくる行動変容の主題と、(最初にリストアップした)クライアントのうち3人を1列に並べて一覧表をつくる。トレーナーは次に、(トレーナー)グループから、この事例へのトレーナー達の感情と認知の反応を引き出し、それらを記録する。さらに、トレーナーは、グループに、3つ並べた患者・クライアントへのトレーナー自身の感情的反応と患者・クライアントの反応いずれもを改善するためにカウンセラーとしてとれる行動は何か、考えるよう依頼する。これは、通常、複数のMI に一致した戦略を引き出す。トレーナーは、それらを新しい紙の上にリストアップする。

抵抗を減らす、共働を促進する、アンビバレントを探す、矛盾を拡大する、といった技術、MI のカテゴリに記載されている役に立つカウンセリング技術を分類して議論を要約する。その時、トレーナー(があげた)典型的な患者についてのグループのアイデア、彼らがリストアップした役に立つ技術、をMI を学習するために使いながら話す。これらは、彼らのカウンセリングを整理するためのより体系的な方法として記述できる。

作成：Steve Rollnick



## ブレインストーミング

**要約：**人が何を考えているかをみつけたり、創造性に富んだ提案を励ましたり、一生懸命に学ぼうとしていることを盛り上げるためのいい方法について

**概観：**特別な課題、仕事、もしくは質問を提案し、可能性のあるアイデア、示唆、方法、視点などを作り出すように、グループで話し合います。目標が、可能性の範囲を作成する場合には、言うまでもなく価値がある。

**指針：**ブレインストーミングの基本的なルールは、だされた提案に対して評価をしないことです。そして、大切なことは、たくさんのアイデアを出し合い、決して、批判しないことです。楽しんでください！とっぴで、ユーモアのある反応を強化します。同じブレインストーミング的の役割は、スモールグループ間で比較するように割り当て、最も創造性に富んだ反応に至ったグループに賞品授与するようなコンクールも組み入れていくことです。

事例：

トレーニングセッションのはじめに

「動機づけ面接とは、なんですか？」

抵抗をうみだした時

「どのような種類の抵抗に遭遇しましたか？」

いろいろな意見を話し合っている時

「この計画に対して、どのような対策がありますか？」

**注：**選択肢として、最初に、**Solitary Writing** (P46 参照) を用いる場合もあります。そのことによって、各メンバーが、ひとりで考えた多くのアイデアを書き留める時間が必要になります。でてきた反応数の3倍くらいになる傾向にあります。その理由は、各メンバーが、わき上がってくるアイデアに積極的に責任を負うからです。グループによるブレインストーミングは、メンバーがお互いのアイデアから離れたり、積み重ねたりすることが許容されますが、個人的なアイデアが産まれてくることを抑えてしまう傾向にあります。**Solitary Writing** 後、メンバーがすべてのアイデアを説明するまで、相互に出し合ったアイデアを提供するように促します。

作成(Thanks to や Contributed by) : Steve Rollnick

### ルーツ(起源をたどる)

注：これは、アイスブレイクなしで約3時間かかる。

良く聴くこと(で)、私は、グループが何が彼らの仕事なのか、課題なのかを、知るようになる。私は、聴き返し、リフレーミング、両面をもった聞き返し、要約、承認と彼らの能力の是認によって、(彼らの)モデルとなる可能性がたくさんある。

私は、彼らが学びたいことを彼らに定義させたり、彼らが学ぶことになっていることは何かを伝える必要はない。

\*訳注：私：トレーナー、彼ら：トレーニー

作成：Michael Peltenburg

#### 第一部

トレーニーは、日々の仕事とトレーニー(自身の臨床上の)課題を詳しく述べる。トレーニーは、彼らをもつスキルを用いて仕事をしている。(彼らは、彼らにとって重要な課題を要約し、聴き、また、クライアントや彼ら自身、彼らが学習してきた状況について、両価性を比べる)

#### ステップ I (30分)

トレーニーを2組にわける：1人は聞き手、1人は話し手。(良く話を聴くエクササイズ)10—15で役割交代。

私のクライアント(本物のファーストネームを使って)は、私にとって一つの課題だ、や、そのクライアント(本物のファーストネームを使って)との仕事に満足している。

話し手は、(話し手の)クライアントについて、与えられた課題や満足、それへの話し手自身の考えや感じ方、を話すよう依頼される。小さい話し合いをするにつれて、参加者は、良く聴くことと話す役割を持ち続けることが(良い方法だと)認めていくようになる。

#### ステップ II (30分)

2人組みをまとめて6人グループにする：

聞き手は、6人の“クライアントの話”で終わりになるように、さきほどの話し手の“クライアントの話”を1人1つずつ要約する。(要約のエクササイズ)。グループは、1~3つの“クライアントの話”を選び(全参加者の規模に応じて：全てのグループを合わせて6人~8人の“クライアントの話”となることが目的)、重要な課題、未解決の話題、(元々“そのクライアントの話”をした)話し手だけでなく、グループメンバー全員が感じたこと、に注目するようにする。(安全な場で両価性を比べる)

#### ステップ III (30分)

6~8 の“クライアントの話”：各グループの 1 人の話し手は、彼らのクライアントの名前、文脈(状況)、課題、参加者が感じたこと、を 5 分以内で発表する。(要約のエクササイズ)。トレーナーは、重要な言葉(時に軽いリフレーミング\*\*\*、評価的な要素を避ける、後ででてくるアジェンダ(目標)に視点を置き、これを取りだし\*\*、参加者に何か付け加えることはなにか、繰り返し確かめる。  
第一部はここで終わり。

## 理論(45 分—60 分)

ここで、私は、参加者といくつかの経験を共有し、MI が何であるか概要を与える (Alain Zuckoff が 2002 年 3 月 13 日の彼のメールで述べている:1 時間MI についての話)、抵抗、ロードブロック(妨げになるもの)、両価性、OARS、DARNC、チェンジトーク、コミットメントトーク(宣言)、抵抗を扱うなど、そして次にいく。

## 第二部

### 2 つの選択肢(時間枠)

a) 15 分間 (第一部ステップ II と) 同じ 6 人グループで、詳しく述べた後、グループ全体で共有する

b) グループ全体でのスタートから詳しく述べる (速いが、参加者の集中が小さい)

私の(以下の)ようなものを求めるだろう：今、あなたは MI が何であるか知識がある、あなたがどこで見るか、それ(MI がなんであるかの知識)は、(MI の)何かの要素をあなたが既に用いていることやあなたの仕事に役立つだろう。それらは、クライアントの成長の道のりを共にしているあなたの満足にも役立つだろう。

私は、(ステップ III で取り上げた)クライアントからクライアントへと進み、これらのクライアントに関連し、参加者がワークショップに期待することから引き出す。私は、この 20 分から 40 分の区切られた間、全ての参加者の声を引き出すことを非常に慎重に(注意深く)行う。私の仕事は、(私と参加者とで、ステップ III で取り上げたことやそれ以降のワークショップの間に出たことに同時に取り組みながら)MI の構成要素へ、参加者の期待をリフレーム\*\*\*することである。

最後に私は参加者へなげかける、ワークショップの残りの部分で(行った)参加者のクライアントのためのいくつかの異なったエクササイズ、私達はこれらをつかうだろう、また、私は、目的について、私達が一緒にトレーニングした短い期間では達成することはできない、と参加者へ伝える。私は、同時に、学習はワークショップで始まったにすぎず、参加者は、スーパーヴァイズ、今後のワークショップ、電話、や解決策として参加者が考えつくかもしれない選択肢があることを紹介する機会をもつ。

\*\*訳注：直訳すると「重要な言葉をピンワンド(強力磁石の棒で小さい金属を吸着させる道具)の上に置き」は、「重要な言葉を取り上げ」と意識した。

\*\*\*リフレーム：reframing(リフレーミング)とは、ある状況がクライアントによって経験された情緒的文脈(フレーム)を取り換えることによって、その状況に帰属していた意味を根本的に変更すること。(氏原寛他,心理臨床大事典[改訂版],培風館 pp359)

(飽きやすい) 教訓的内容の伝え方
<b>要約</b> ; 探偵小説のように少しずつ手がかりを与えて観客を引き込む方法で、教訓的な文章を展開して示す方法
<b>概要</b> : トレーニングの一部として提示する教訓的な内容がたくさんある場合、(トレーニーの) 注意を引くのが難しいことがあります。これを行う方法の1つは、教訓的な文章をより短くすることです。提示する一連の内容があって、それを全体として提示した方がよい場合には、それらの情報を探偵小説の一連の手がかりのように (少しずつ) 情報を展開させます。
<b>ガイドライン</b> : 何よりもまず、最初に最終結果を漏らさないでください。殺人ミステリーは通常、誰が罪を犯したか、そしてその理由を明らかにすることからは始まりません。代わりに、解決するパズル; トレーニーの好奇心をそそるような質問、を提示します。次に、パズルのピースが 1 つずつ組み立てられるように、計画された順序で内容を提示していきます。それらの途中ではいったん止まって、ピース (断片) をまとめ、すでに提供されている他の文脈で最新のピース (断片) が明らかにするものを検討するようトレーニーへ促してください。
<b>例</b> : 動機付け面接の理論的根拠を提供することは、このアプローチを適用するのに最適です。このような一連した内容の展開ポイントの例 (Confrontation; 対決することに関して) は次のとおりです。 <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 通常、両価性は変化に先行し、変化の可能性は曖昧になる傾向があります。</li> <li>2. 両価的になっている人に “対決” した際に、(その人の) 内的議論の一方の側につくとどうなるか? ; その人から (あなたがついた側と) 反対側の議論を引き出します。</li> <li>3. 私たちは、私たちが声にだして話すことに徐々にコミットしていきます。(Bem の自己認識理論) したがって、変化に反対する議論を引き出すと、変化の可能性は低くなってしまいます。</li> <li>4. クライアントの防衛のレベル (議論の “変化しない側” をとる) は、それを増やすか減らすかは、インタビュアーによって強く影響されます。</li> <li>5. カウンセラーは、特に防衛 (抵抗、否認) を引き出すような反応に向き合いますが、そうするのに多くの力は必要としません。</li> <li>6. クライアントの防衛は、行動の変化がないことを予測します。</li> <li>7. 対決的な治療方法では、行動の変化はほとんどありません。カウンセラーの対決姿勢が高い場合、クライアントは、ほとんど変化しません。低い防衛は変化を予測します。</li> <li>8. その目標を追求特定の方法的代わりに、直面化する (対面すること) を、目標と考えることができます。そのときの疑問は、人々がやや脅迫的な情報を見て取り入れることが、行動を変えられるようにするための最善の方法かということです。</li> </ol>

## 始まりの準備運動（オープニング・ウォームアップ）

**理論(Abstract)**：トレーナーが、まず、誰にも知られていない自分のことを何か話します。遊び感覚でアイスブレイクを行うことを意図して考えられたエクササイズで、教育的な要素もあります。

**概観(Overview)**：楽しく自己紹介を始めつつ、先入観なしに好奇心を持ち続けるという、MIの大事な要素を学んでもらう方法です。

**指針(Guidelines)**：少人数のグループでは、一人一人がグループ全員に自己紹介をします。15人以上のグループの場合は、2人1組で、または5人ぐらいの小グループに分かれて行う必要があるかもしれません。

トレーナーは、エクササイズをこんなふうに説明します。「いつも通り、私は何々ですとか、何をしていますとか、参加した理由は、とかで始めるのではなく・・・ご心配なく、そのことについてもちよつと後で触れますよ・・・私たちの自己紹介では、自分の名前を言ってから、誰にも知られていない自分のことを何か話します。もちろん、みんなに知って欲しいことをね！」

それに続けて、デモで、トレーナーが、自分について何か愉快で楽しいことを話します。簡潔に。

**振り返り(debrief)**:トレーナーは、「なぜこういうことをしてもらったと思いますか？」と投げかけます。そして、何か反応があれば、それに耳を傾けます。もちろん、おもしろおかしくやるわけですが、それから、もしかして、みんなが参加者についていろいろと推測し始め、参加している友人や同僚のことをすべて分かったような気にさえなっていたのではないか、ということをお話します。MI実習上のポイントは、好奇心を持ち続けることと、根拠もなくこうだと判断している時に、それに気づくということです。

**注(Notes)**：参加者には好きな順番でやらせて下さい。そうすることで恥ずかしがりの人たちもエクササイズの安全な感じが分かり、自分も何か話題にできそうなことを思いつくことができます。今まで、このエクササイズでめっちゃくちゃなことになったことはありません。どのレベルのトレーニングにも適します。

**作成(Contributed by)**：Cathy Cole

## トレーニングのすすめかた

私のことをカードに書いて (Card Me)
<p><b>要約:</b> トレーニング (練習) で同一の問題を二度起こすことを避けるために、「修正」したい項目を1セットのインデックスカードに記載しておく。</p>
<p><b>概説:</b> トレーニング中に「修正」する必要がある要素に出会った際に、もう一度トレーニングする前にそのことをインデックスカードに記入する。もちろん、時間が許せば自分で記入して良いが、しばしばトレーニングの最中であっては、ままならない。あなたの流れや注意を中断しないために、グループのメンバーに修正を要する項目を書き留めてもらっても良い。</p>
<p><b>指針:</b> 修正を要することが起こったらすかさず (記入作業がトレーニングを中断しないときには) 自分でカードを書くか、参加者に「この点を私のために書き留めてくれませんか?」とか「それは非常に良い考えです。だから覚えておきたいので、それをどうか私のためにカードに書いて下さいますか?」とお願いする。</p> <p>あなたのトレーニングの終わりまでにカードを集めることを忘れないように。それは記入されると同時に決まった場所においておく様にする。そして、あなたの次のトレーニングの前に、それらのカードを一つずつ検討して、問題を修正していく。</p>
<p><b>用例:</b></p> <p>あなたのハンドアウトの一つに間違いがあった。</p> <p>それはこれまで調べるのを忘れてしまっていたけど、あなたが引用したい研究があるよ。</p> <p>あなたが答えの分からなかった質問のこと。</p> <p>練習ではうまくいかなかったあれこれ。</p>
<p><b>注釈:</b> 一般的に言って、トレーニングイベントの「直後」にその場で問題を修正することが賢い。次のトレーニングの直前に修正したいと考えていても、カードが見つけれないかもしれないし、文脈を忘れてしまっているかもしれないし、あるいは、十分な時間がなかったりするかもしれず、そしてその問題が未解決のままになってしまうかもしれない。</p>
<p><b>謝辞: Terri Moyers</b></p>

競争 (Contest)
<b>要約:</b> 学びを促進するために、トレーナーがフロアのメンバー間での競争をさせる。
<b>概説:</b> ある特定の課題について、個人として、あるいは、チームの中で競争するようにトレーナーが要求する。
<b>指針:</b> 真剣に競争的な「人を出し抜く術」を奨励するというよりは、楽しみと気楽さの感じが醸成されるようなやり方で競争を用いる。課題は明確ではっきり限定したものとす。だれが結果を裁定し、どうやってその決定がなされるかを前もって特定しておく。
<b>用例:</b> 研修生はグループに分かれて初回の来談者へのメニューとして用いられるプログラムの中での治療のオプションのリストを作成するように指示される。最もたくさん（あるいは最も創造性が発揮された）選択肢を用意したチームが賞を獲得する。このことにより、様々な来談者のための柔軟なゴール計画や創造的な思考法が促進させられる。
<b>注釈:</b> 賞品として、一人だけが受け取れるものよりも、飴やスナック菓子などグループの全員で分配できるものを考えよう。賞品として他の可能性としては、昼食の列に優勝したグループや人を先に行かせたり、次の演習では見学にしたりするという方法もある。

### デブリーフィング (Debriefing)

**要約:** 演習後の議論をレーナーが活用して、参加者から得られた問題点 (リスク) を支持し、学びを促進し、キーとなるポイントを強調し、その上で参加者の達成感を強化する。

**概説:** たった今、完了した練習についての質問がなされ、訓練生が答える。

**指針:** 演習では様々な複数の役割をしてきていたところだが、一度には一つの役についてフィードバックを実施する。大まかに言って、最も「うまくいかなかったと言われそうな」役割にフィードバックすることから始める。キーポイントは、引き出されるたびに、フリップチャートやオーバーヘッドプロジェクタやパワーポイントの新しいスライドに入力していくと良い。

#### 用例:

あまりうまくいかなかった演習のあとでは、まずは、個人の題材について話してくれた来談者役にこう尋ねてみる。「さっきの会話はあなたにとってどうでした？」あるいは「あなたにとってこの経験は何に似ていますか？」これらを、参加者に見えるようにしたリストに手短かに記述する。いくつかの反応を来談者役から得たのちに、トレーナーはカウンセラー役からの反応を求める。

**注釈:** 訓練生の回答は、それぞれの観察や経験に基づくべきである。これは、知識基盤の試験などでは決してない。要点がずれている答えは再構成してみて、抵抗を手玉にとることを思いだそう。

前もって質問することは準備し、その質問で特定の種類の情報を引き出せるようにデザインしておく。その上で、用いるときは柔軟にかつ変更もできるようにほどほどに考えておこう。なにか先にでた概念を使って皆を驚かせてみよう。(たとえば、「この人物を、0から10の重要性の尺度で評価したらいくつになりますか？その理由は？」などである。)

<b>観察者の追跡 (Observer Tracking)</b>
<p><b>要約:</b> 実践的練習やデモのあいだ中、参加者は、観察者として、構造化された役割に割り当てられ、コミュニケーションの過程をコード化する特別の指針を使用する。</p>
<p><b>概説:</b> デモンストレーションやビデオを見ながらではもちろん、ロールプレイに参加しているときはなおさら、そのストーリーやコミュニケーションの「内容」に巻き込まれてしまうことは簡単に生じる。構造化した観察とは、起きていることの「過程」に参加者の注意を絞ることである。このことは、観察している者にデモンストレーションと演習のあいだに受動的でなく能動的な役目を割り振ることにもなるというものである。</p>
<p><b>指針:</b> 何を観察すべきかについて正確に明快な指示を準備する。またその方法も提示する。より複雑な項目がある場合は、印刷したコード化シートと指針を準備する。観察者には追跡を止めて、内容に入り込んでしまう誘惑がある。そのため、作業を続けられるようにデザインされた手続きを用いるようにする。コード化の手順は配布した上で、十分にみるようにし、観察中の行動や観察者に尋ねることなどは禁止する。</p>
<p><b>観察者の追跡 用例 1: レスリング-ダンシング。</b> 相互反応のスタイルの両極を明確にする。<b>ダンシング</b>とは、2つのグループが協働し、お互いに対して高められた感受性をもって、傾聴し、反応し、進歩を獲得し、そして最も重要なことに共通の目標のために協力できることとである。<b>レスリング</b>とは、2つのグループが、力や議論の技巧による闘争でとっくみあいをし、わざとひっかけたりバランスを失わせたりして、他方を投げ倒すことにおのおのが懸命に努力することである。-5(最もレスリングである)から+5(最もダンシングである)の尺度を用いる。それらの中間は0ポイントになるが、それは紛争でも調和でもない特徴付けられる中立帯である。観察者は、相互反応の状態の点数をつけるが、まずデモンストレーションや演習の初期に行い、そして相互反応が一方向あるいは反対方向に偏位したことが気づけた時にはそこで新しい点数をつける。新しい点数が付いたときには、変化が生じる時に何が起こったのかについての記録をつける。何が発言されたのか、だれによるものか、など。</p> <p><b>謝辞:</b> Jeff Allison</p>
<p><b>観察者の追跡 用例 2: 準備性のレベル。</b> 準備性の尺度 (0から10) を用いて、観察者は、相互反応をとおして来談者の準備性のレベルを判定する。来談者の最初の2, 3個の反応に基づいて、最初の評価を採点する。そして、観察者が面談の最中に来談者の準備性に変化があったと気づいたときには直ちに、新しい点数をつけるとともに変化の直前にカウンセラーが行ったことを観察者は記録する。</p> <p><b>謝辞:</b> Steve Rollnick</p>
<p><b>観察者の追跡 用例 3: 聞き返し。</b> 観察者は、聞き返しの発言に集中する。面談者のそれぞれの反応を、聞き返し (R; reflection)、質問 (Q; question)、その他 (O; other) にコードする。面談者の反応は連続して記録していく。聞き返しと記録したときには、さらに単純な聞き返しか複雑な要約的な聞き返しかについても採点する。</p>

**観察者の追跡 用例 4: 来談者のコミットメントの言葉。** ここでは、観察者は、来談者の発言のなかのチェンジトークを構成する5つのカテゴリに注意して聞き、特にコミットメントの言葉に注意を払う。

**観察者の追跡 用例 5: OARS コード化。** ここでは、観察者はOARSからなる4つの行動に注意して聞く。

**注釈:**コード化のしくみが機能する仕方を、またカテゴリが意味するところを、十分に注意深く説明する。2, 3分の長さの演習の録音があると非常に役立つ。そして、自分のコード化を示す事はもちろんだが、最低でもコード化の比較を実施する。どれが「正解」かについても詳細な議論は避ける。コード化する人の高い信頼性を達成するには、かなり時間がかかる。大事なポイントは、完璧を求めるものではなく、内容よりも過程に注目して聴くことにある。もし観察者の役に当たったときには、演習やデブリーフィングの間の情報もかならず用いるようにしてください。観察の記録を続けることも、そしてそれが使われないこともいらだたしいものである。後者のようなことがあると「観察者の追跡」にあまり重要性が無いと伝えてしまうことになる。

やはり、さらに詳細なコード化システムが研究 (MISC, MITI) では用いられているが、これはトレーニングを積んでいない観察者にとっては複雑な面があることから勧められない。それらは、上級のトレーニングで有用であるかもしれない。

**観察者シート 1: レスリングかダンシングか?**

面接の経過を追いかけている間に、相互反応が1（完全にレスリング；お互いにコントロールをとろうと格闘している）から6（完全なダンシング；お互いに円滑に協力的に動いている）までの連続数字でどこに当るか考えるかを計測する。相互反応に変化があったと感じた時には、変化したときに何が起こっていたかを記録する。

**レスリング←→ダンシング****変化したときに何がおこったか**

1	2	3	4	5	6	面談開始時の相互反応のレベル
1	2	3	4	5	6	
1	2	3	4	5	6	
1	2	3	4	5	6	
1	2	3	4	5	6	
1	2	3	4	5	6	
1	2	3	4	5	6	
1	2	3	4	5	6	
1	2	3	4	5	6	
1	2	3	4	5	6	
1	2	3	4	5	6	

(訳註 33 ページでは+5 から+5 の尺度を使うことが示されている。)



### 観察者シート 3: 聞き返し

カウンセラーの聞き返しを注意して聴き、回数を数える。それぞれの聞き返しを以下のよう  
に分類する。：

- A. **単純な聞き返し**- 基本的に復唱か、来談者が話したことを少しだけ言い換えている。
- B. **複雑な聞き返し** -意味を言い換えることやパラグラフを続けたりして、来談者が話した  
ことの先にカウンセラーが進んでいる。あるいは、内容のレベルを反映させるようにする  
か、来談者が言葉にしたことの先を感じて話している。
- C. **要約的な聞き返し** -直前に話されていなかった要素も含めながら、カウンセラーは2つ  
以上の来談者の発言を引き出してまとめる（ブーケ）。

それぞれの聞き返しの特に良い例を書き留める。

タイプ	回数 (正の字)	良かった例
A. 単純		
B. 複雑		
C. 要約		

### 観察者シート 4: 来談者のチェンジトーク

5種類のチェンジトークの例にあたるか注意して聴く。それらが聞こえたら、「正」の字の一面を適切な欄に付けていく。それぞれのチェンジトークの例を書き留める。

チェンジトーク のタイプ	回数 (正の字)	良かった例
<b>D</b> 変化への希望		
<b>A</b> 変化できる能力 や自信がある見 通し		
<b>R</b> 変化する利点		
<b>N</b> 変化が必須だと 考えている		
<b>C</b> 変化のための具 体的な行動計画 や考え		

**観察者シート 5: OARS**

カウンセラーの反応がOARSのそれぞれの例にあたるか注意して聴く。それらが聞こえたら、「正」の字の一面を当てはまる欄に付けていく。  
それぞれのOARSの例を書き留める。

カウンセラーの 反応	回数 (正の字)	良かった例
<b>O</b> 開かれた質問		
<b>A</b> 是認		
<b>R</b> 聞き返し		
<b>S</b> 要約		

個人化（個人的な経験に意味づけする）
要約：トレーナーはMIを、学ぶべき素材に息を吹き込む手段として、参加者が個人的な経験にMIプロセスを関連付けることを助ける。
概説：参加者はペアや小グループ、大グループにて、個人的な経験をシェアする。
ガイドライン：シェアされた素材は、参加者がそれを明らかにすることを不快に感じるほど個人的であってはならない。
例： <p>「説得のエクササイズ（ネガティブエクササイズ）」は個人的経験の良い例である。それを話し手が主題として個人的な両価性のあるものを使い尋ね、個人的なカウンセリングスタイルに、経験的な反応をする。しばしば確かに効果的である個人的な経験は「お気に入りの先生」である。参加者に自分達の学校や大学時代の好きだった先生を考えることを尋ねてみよう。特に、生き活きとして、面白くて、動機付けられ、関係性を結ぶことができたと感じたような。そのお気に入りの先生の名前を口に出してみることを引出してみよう、そして、その先生のことについて、名前を出して述べてみることを尋ねよう。他の先生とどこが違っていたのか？彼、彼女があなたにとってのベストであることは何だろう？ (Thanks to Carolina Yahne for this one)</p> <p>別の個人的な経験は、臨床家の共感的な理解を強化することに使う事ができる。トレーナーに彼らが考え続けていることや悩ませられていることを変えることについての考えを尋ねてみよう。彼らをグループでシェアすることを求めないことを伝えて安心させよう。彼らの心の中で問題を持った時、手を上げてもらうようにしよう。そのサインを受けた後、トレーナーが、彼らにとって以下の命令を解決するまで、その部屋に居続けるために力付けるためのパワーを持つことを想像することを、彼らに伝えよう。「あなたは今日この部屋を去ることができる前に、この変化をするかどうかについて決めなければならない、そして、変化するかしないかの決定は恒久的である。」少しの時間この意見を吸い上げ、様々な反応があることを述べ、その反応を共有しよう。振り返りでは、変化の段階の見通しを示していると同じように、これらの反応はその人に両価性の圧力かける効果を示していることを指し示そう（準備性に沿って一緒である人は、より「恒久的」に決めることをより喜ぶかもしれない）。またあなたは、<b>Brehm</b> の抵抗の概念や他の社会心理学的原則について討論したくなるかもしれない。説得が助けとなったという少数派の報告はあるものの、人々は常には変化への準備が十分ではないこと、心理的圧迫を感じている時は、大多数の人が心理的圧迫に抵抗したり他は変化の考えから後退する、または、意図のある「嘘」をつくことを、差別される行動、例えば薬物使用、安全でないSEX、過剰飲酒などは含まれない「通常」の変化と同等であることを提示することによってエクササイズを仕上げよう。これは命令で来たクライアントの集団へ、共感を強化するために特に有用に使えるものである。(Thanks to Tore Bortveit)</p>
Notes：もしあなたが好むのであれば、なぜあなたが個人的な例を使っているのか、より前段階として行うことができる。これは、人々が彼または彼女自身にとってMIが意味のあるもので、それ自体を経験することで作業（研修を受ける）する方法の明確な感覚を得ることを強化するだろう。少しの気軽な感じは、軽いトーンを維持し、人々にとってこの要求があまりに押しつけがましくなく感じるように助ける。

お気に入りの先生
要約：目的はトレーニー自身のことを引出すことによって、個人的なものと結び付けながら MI 精神について導入すること
概略：初日のほぼ開始時、学校で学ぶ子どもとしてトレーニー自身が動機づけされるかのごとく感じることを思い出してもらおう。
<p>ガイドライン：トレーナーは言います。「小学校や中学校、高校時代、誰のクラスが楽しかったか先生を思い出してほしい。彼、または彼女が、あなたをクラスに参加したくなるようなことがあったのか振り返ってみましょう。」そして、トレーニーが考える時間を1分待ちます。そして「あなたのお気に入りの先生を教えてください。ミセス <b>Dustin</b> は私の10学年の生物の先生です。彼女はあたかも私が大人であるように話してくれました。そして、私はこのフリップにあなたの例を書こうと思います。誰か始めてくれますか？」先生の名前と彼らが行った性質や行動を1つ書きます。基本的に、これらの先生について彼らが行ったことの主要なポイントを振り返りします。5～10人のトレーニーが、お気に入りの先生について述べた後、先生の名前を用いながらリストを要約します。</p> <p>そして、このエクササイズ目的について直感でよいので教えてほしいとグループに依頼します。「その通りです、このリストは、動機づけ面接者の質と行動を述べていて、よい導入となります。」ということ伝えながら行いましょう。</p>
例：トレーニーは目覚ましい頻度でお気に入りの先生の名前を思い出す。それは、彼らの先生の名前を用いる私の要約の豊富さに加えていくようでもある。トレーニーはよく「彼女は私を信じてくれた。」「彼はそれを面白がってくれた」「彼女は私をもっと能力があることを知っていた。」「彼は創造的に構想を説明する時間をかけてくれた」「私はとても恥ずかしがり屋だったけれども、彼女は私が遠慮なく話せることを助けてくれた。」等々というようなことを話す。
ノート：フリップチャートが使えない大きなグループでは、スクリーン上のパワーポイントで例を示す。意見を出してくれた人達のために、特に見やすく有効である。
提供者：Carolina Yahne

翻訳：瀬在 泉

クイズ
要約：クイズは 導入していく概念について、トレーニーの理解を評価することをトレーニーに可能にする。通常は結果がトレーナーやグループにわかるよりも、セルフテストの方式である。
概略：参加者が鍵となる概念（実行言語など）を気付くことを助ける為や、重要な識別（開かれた、閉じられた質問のような）ができる為にデザインされた、注意深い仕掛けの質問を準備する。
ガイドライン：クイズと参加者自身が答えるための時間を与えることの時間を区別しよう。正解を提供する、もしくは、票決、もしくは、正解とその理由を参加者に尋ねることができる。
例：開かれた質問と閉じられた質問を区別しよう。 実行言語に気づき、他のチェンジトークからそれらを識別しよう。
ノート：スモールグループは、正解の総意を得るために一緒に作業ができる。クイズは <b>Contest</b> の基礎でもある。

### クイズの例

36歳の男性があなたに言います。

私の隣人は本当に私を腹立たせるのです。彼はいつもここで私たちにつきまったり、物を借りても決して返してくれないのです。時々彼は私たちが寝付いた後夜遅くに電話をかけてきて、私は本当に彼にどこかに行ってほしいと感じています。

単純な聞き返し？複雑な聞き返し？

1. 彼は私をひどく腹立たせる。
2. 彼は全く思いやりが無い。
3. 時々彼はあなたを起こしてしまう。
4. あなたは彼が自分自身で気が付いてほしいと思っている。
5. 彼は全くやっかいものなんだ。
6. あなたは彼が隣人であることを望んでいない。
7. 彼は本当にあなたを悩ませている。
8. あなたは気分の落ち着きを保っていたい。
9. あなたは彼にどこかに行ってほしいと言いたい。
10. あなたはいくらか受け身な人間だと。
11. 彼が返すことなしに物を借りることがあなたは嫌だと。
12. この男は本当にあなたの気に障る男であると。
13. あなたは彼が寄り付かないことを願っている。
14. しかし彼はあなたの隣人なのである。
15. 彼はあなたの物を返していない。

開かれた質問？閉じられた質問？

16. なぜやらないのですか？
17. 彼のところに行くのですか？

- 1 8. どのくらいの頻度で彼はやってくるのですか？
- 1 9. 彼は高価な物を借りますか？
- 2 0. どうしてあなたは彼がこれらの事を行ったと思ったのですか？
- 2 1. 彼を傷つけたいと思いますか？
- 2 2. これまで彼を怒らせましたか？
- 2 3. 彼が何か返したその時のことで考えられることはありますか？
- 2 4. どのくらい遅くまで彼は電話してくるのですか？
- 2 5. 彼を叱る以外に何かすることはありますか？
- 2 6. もしあなたがそうしたとしたら、あなたが言うことについてどう考えますか？
- 2 7. 1 から 1 0 の尺度の中で、彼はあなたにどれほど腹を立たせますか？
- 2 8. どういう理由であなたは私にこのことを話しているのですか？
- 2 9. その時に何か違うことを試してみることは考えられませんか？
- 3 0. 彼によって他の誰かを思い出しますか？

41 歳の女性が言った。「昨晚、ジョーがかなり飲酒し、遅くに家にやってきて、我々は大きな喧嘩になった。彼は私を怒鳴りつけ、私は怒鳴り返し、そして彼は私を激しく叩いたのです。彼は窓やテレビセットも壊した。彼は狂っている。私は何をすればいいのか本当にわからなくなりました。」

其々の反応は：聞き返し？単純？複雑？

質問？だとしたら、開かれた質問？閉じた質問？

もしくはそれ以外？

1. 自身の安全のためにここから逃げたのですね。
2. 相当怖かったようですね。
3. 警察に電話しましたか？
4. あざは見ていません、彼があなたを傷つけたことがどれほどひどかったのですか？
5. 彼は正気を失っていたようだった。
6. あなたは混乱を感じている。
7. あなたはそんな夫にどうして我慢できるのですか？
8. 私はあなたとお子さんのことを心配しています。
9. このようなことが起こったことは何もかも初めてのことです。
- 1 0. あなたがアクションを起こさなければ、だんたん悪くなっていくでしょう。
- 1 1. 私には彼がアルコール依存症のように聞こえます。
- 1 2. この関係性の中であなたをそこに居続けさせているものは何ですか？
- 1 3. あなたは本当にそのことに巻き込まれていた。
- 1 4. だからあなたのTVは今壊れているのですね。
- 1 5. あなたはもう限界にきているのですね。

あなたは禁煙について喫煙者の話を聞いています。これはチェンジトークですか？だとしたら、どんな種類でしょう。願望・能力・理由・必要性、もしくは実行言語？

1. 私はタバコをやめなければならない。
2. (禁煙が) できるといいんだけど。
3. 考え直してみます。
4. もしそれをしていたら、もっと状況がよかったんだと思います。
5. タバコなしでリラックスする方法を私は知りません。
6. 今回はそうすると誓います。
7. 孫に会うためにそばにいたい。
8. あなたのために本当によくない、それは私も知っています。
9. 私が知っている人もどんどんタバコを止めことを試しています。
10. やってみましょう。
11. 禁煙することは私のために本当に大切なことなんです。
12. 私は6週間ごとにやめていた。
13. タバコを吸う事は私の生活の限られた部分なのです。
14. 今年中にやめることに着手するでしょう。
15. それは大切なことです、しかし、今はそれは最も大切なことではないのです。

翻訳：瀬在 泉

成功するロールプレイのセッティング
要約：トレーナーはエクササイズを練習することを完了する方法についての指示を与えられる。
概略：トレーナーは参加者の課題と成功する練習活動のための基礎を作るといった、ロールプレイのパラメーターを設定する。彼または彼女はまた、そのあとの振り返りのための下地もセットするかもしれない。
<p>ガイドライン：参加者が練習グループに分かれる前に、詳細に明確に構造を与えよう。</p> <p>必ず参加者全員が以下のことがわかるようにする。</p> <p>(1) このエクササイズの全体のゴール、(2) それぞれのグループに何人が必要なのか、(3) それぞれの人の詳細な役割、(4) エクササイズにどれくらいの時間を費やす予定なのか、(5) 課題が完了したようであれば何をすればよいのか（振り返り、役割交代など）</p> <p>質問の確認を行い、始める前に全ての参加者が何をすればよいのかわかるようしよう。もしあなたがサインを与えるのであれば（役割交代、次の課題へ移るなど）、サインは何なのか、それは何を意味しているのかを明らかにする。</p>
<p>例：</p> <p>すでにグループに概念を紹介したりそれらを使って実演しているトレーナーは、練習のスキルのための機会を学習者に与える。そして、トレーナーはロールプレイのセットを始める。</p> <p>「もう一度ペアになって分かれてください、しかし、この時間は、すでに一緒にやった人ではない誰かとワークをしてください。まだ始めないでください、最初に、皆さんがすることを私に伝えさせてください。」</p> <p>「最初に聞き手と話し手を誰にするか決めてください。聞き手の方はこれが課題です、OARS を使って練習してください、あなたの課題は問題を解決することではありません、それだけは理解してください、あなたの出来る限りで。あなたの出来る範囲で、OARS の1つで全て反応してみることを試してみましょう。」</p> <p>「話し手の課題は、福祉事務所に2回目の訪問としてやってきた人を演じることです。あなたはすでに財政的サービスの該当者です。あなたは仕事に戻りたいと葛藤していて、その場合の結果を扱っています。両価性を持っていることが課題です。あまり難しくしないでください。主に、あなたは学校へ戻ることを考えている一方で、それについて抵抗したい気持ちもあります。」</p> <p>「10分間与えますので、この会話でやってみて、OARS を使ってみましょう、そして、私が時間を伝えます。もし私が時間を伝える前に終わったら、役割を自由に交代してみましょう、しかし、練習は続けてください。止まったり討論してはいけません。」</p> <p>「皆さん、役割を理解されましたか？」</p>
Notes：通常、あなたか構造を伝えている時、誰かは聞いていなかったり部屋の外に出ていたりする。エ

エクササイズが始まったら早めに巡回して、立ち止まっている人が誰もいないようにし、それぞれのグループが課題ができるようにする。大きなグループの時は、エクササイズが終了の時には明瞭で聞こえる音を用いることが助けになる。これはあなたが大声を上げることを避けさせてくれる。

翻訳：瀬在 泉

一人で書くこと
要約：トレーニーは、話合いや相談をせずに、構造化された書く課題やある話題について書くための時間を決められた区切りを与えられる。
概略：これは、ノミナルグループブレインストーミング（グループ討議の一方法）と呼ばれる活用として、特にアイデアを生み出すことに有用である。通常のグループブレインストーミングの過程と比べて、人々が最初に其々考えられる全てのアイデアを書くための個別の時間を取る時、多くのアイデアを約3倍得ることができる。書く内容の課題は具体的な目的と理論的根拠があるべきである。構造的な課題の量は変えることができる。
ガイドライン：参加者に、時間他の人と話し合ったり相談することなしに、時間まではそれぞれ作業するように指示してください。書くトピックや課題をはっきりと説明してください。書くことの出来る時間がどれくらいか特定してください。もしノミナルグループブレインストーミングのエクササイズであれば、フォローアップは、全ての重複しない考えが書かれるまで彼らが書いた、人々に寄与する考えである。もしこれが想像的な記述のプロセスであるなら、個々の人がグループで書かれたものを共有することを選択することができる。
例： 未来からの手紙。5年後の未来から、あなたが望む変化についてどうして成功したのか、どうやってやってみたのか、変化したことはどんな良いことが続いているのかなど、自分に宛てた手紙を書く。未来からの見通しから、励まされる言葉、知恵、見通し、そして自分自身への希望の言葉を提供してください。「親愛なる〇〇へ（あなたの名前）」から始まり、私の未来から今のあなた自身へ書く。これは、新しい方法を学ぶことを試すトレーニーとともに、もしくは、行動変容を探索するクライアントとともになど行うことができる。幾つかの例のやりとりはこんな話から始まる。 あの時は…であったことを覚えている。 なんと私は〇〇を特に楽しんだのだろう…。 最も助けになったことは…。 私にとって大切なターニングポイントは…。
Thanks to : Bill Miller

シンボルバッジ
要約：トレーニーの名前札の裏に付けられたステッカーを準備する。それらの用途はエクササイズや話合いの小グループに分かれる時に使います。
概略：小グループに分かれることはトレーニングのよくある部分であり、これはそのための構造化された方法を提供する。これはトレーニーが同じパートナーとだけ練習したり話すのではなく、様々な人と交流することも保証する。
ガイドライン：トレーニーの名前札の裏に貼られたステッカーを準備する。それぞれのステッカーはマークによって異なった組み合わせを含んでいるステッカーである。1つのステッカーは4人、5人、6人、7人、8人…、のグループに分かれるために使われる。それぞれのシンボルマークは、異なったグループ人数のバリエーションの同じ数でなければならない（それぞれのグループの参加者の数ではない）。 例えば、40人の参加者がいたとして、 トランプカードのマーク（ハート・ダイヤ・スペード・クラブ）は、10人の4グループに分けるため。 10までの数字やアルファベットは、4人の10グループに分けるため。 5つの形（円、四角、三角、十字、星）は、8人の5グループに分けるため。 6つの色は、6人または7人の6グループに分けるため。
例：1つのステッカーにこのように書いている。G ♡ △ X この参加者は、4グループのうちグループG、10グループのうちグループ♡、8グループのうちグループ△、6グループのうちグループ赤（Xは赤で書かれている。）
ノート：シンボルマークには心地よいものを使う。小さいステッカーを用いるか、こういう風に言ってノートに書いてもらいます。4人10グループがアルファベット、10人の4グループがトランプカード、6～7人6グループが色、等々。 ステッカーを作る時、最も簡単な方法は、最初のステッカーを作り始め、それをそれぞれのマークの中で交換していく方法。ワード処理プログラムはこのステッカーを作るために手軽な方法である。
Thanks to : Bill Miller

2人以上でタッグを組む
<p>要約：トレーニーが新しいスキルを練習するための役割を与えられたデモンストレーション的なエクササイズにおいて、2人以上のチームを組む方法は、トレーニーの誰かが一人で上手くそれができるための心理的圧力を減らすことができる。</p>
<p>概略：ロールプレイ課題のセッティングの後、3人のトレーニーがカウンセラー役の横に座る。1人は介入の最初に割り当てられ、しかし、どの時間でも参加者は話の途中で介入を引き継ぐ次の人とタッグを組めることができる。</p>
<p>ガイドライン：ある参加者がクライアント役を演じるロールプレイのセッティングを行い、しばしば（約3回）トレーニーは1人のカウンセラーを演じる役割を与えられる。明瞭な構造とそれぞれの人が何をすればいいのかの指示を与えてください。1人のカウンセラー（トレーニー）が介入を始め、学習したスキル練習から使おうとしている。どんな時でも、カウンセラー（トレーニー）は次の人に引き継ぐために付いていく可能性がある。カウンセラー（トレーニー）は、席に残るかもしれないし、代替えして明け渡すかもしれないし、タッチした後に交代するかもしれない。次の人にタッチすることは失敗することに等しいことではないことを構造化しよう。遊びの要素として、このようなタッグ組みをほとんど不定期に、センテンスの途中などに加えよう。タッグを解消することは、一定の時間間隔を置く事ができる。トレーナーは、能動的な監督であり、タッグの解消をすることなく、途中で割り込みや活動の中断したり、早送りしたり、巻き戻ししたり、次のトレーニーへ役割を移すかもしれない。</p>
<p>例：保護観察のケース</p> <p>ロジャーは現在、強盗の初犯の重罪のために30日間の期間を務めた後、保護観察に従っている建設労働者である。彼は、その所有者が休暇であった住居に侵入し、約6000ドル相当の財産を盗んだ。刑務所から彼は仕事を解除され地域の更生施設に移送され、彼のほとんどの時間に奉仕をした。そこから彼は保護観察下におかれた。</p> <p>彼の保護観察官のとしてロジャーに会うのは3回目である。以前の2回のセッションから、彼は同じガールフレンドと断続的な関係があることは知っている。アリサとは、2年間続いている。彼らは、最も大量に使っている間、一緒に数か月住んでいた。彼らはお金を使い果たし、家賃を払うことができなかった。彼は過去9か月間、年老いた両親と一緒に住んでいた。釈放された後、彼は再び、以前彼を雇っていた建設会社で仕事を見つけた。彼は家の建設のために、基本的に不定期に働いている。仕事は夏場には安定していたが、だんだん低調となり今は予測することが出来ない。彼は車を持っておらず、仕事に行って帰ってくるのに、同僚にのせてもらったり、それも出来なければ、両親が運転した。</p> <p>逮捕時の尿中薬物スクリーニングは、メタフェタミン、カンナビーズが明らかとなり、あなたの更なる評価はアルコール・薬物の長い使用歴と関連する問題をさらけ出した。彼は強盗を、家賃や薬物の借金を払うための目的であることやスピードやマリファナの供給を再び開始するために行ったことを認めた。2回のセッション後、あなたは薬物乱用のプログラムを打診した。ロジャーは一度は初回評価に参加したが、予定されていた最初のセッションには戻ってこなかった、そして、プログラムはあなたに彼の不服従に対して警告を出した。彼はまた、先月あなたとともに、保護観察の予定されていたチェックのための報告を行っていなかった。あなたは彼に手紙を送り、彼が保護観察状態であることを違反したこと、今やっていることを自分に報告することを告げた。手紙は、2週間、またはそれ以上の期間、不</p>

服従の理由で、地域の更生施設に戻すためにあなたが彼を送ることで制裁できることを提示した。

Thanks to : Steve Rollnick, Dave Rosengren

翻訳：瀬在 泉

バイタルサイン（重要な動きの兆候）
要約：定期的に止めてトレーニングが上手くいっているのか、参加者の要望などチェックするなど、トレーナーのためのよいアイデアである。
概略：成功するトレーニングは、前もって準備したフォーマットですすむことはほとんどない。よいトレーナーは、トレーニーが情報を受け止めていて、エクササイズを学んでいるのかどうか確認するために定期的に止めている。これは、学習過程において、考え違いやギャップについての振り返りが重要な資源であることを可能にする。
ガイドライン：休み時間、トレーナーは数字で表したフィードバックや、コメント、読むために書かれたフィードバックを尋ねることができる。
例：“はい、MI の4つの態度についてお伝えしました、そしてエクササイズにすすむ準備があります。さあ、何をしているか見てみましょう。さあここまで何か質問はありますか？” “トレーニングの第1日目は終了です、そして、皆さんがどんなことをするのか確認したいのです。私たちがここまで取り上げたことで、もっと明らかにしておきたいこと、追加したい練習はどんなことがありますか？そして、明日、特別に取り組みたいものは何ですか？”
Notes：Sentence Stems（書きかけの文章）はこの目的のために使われる。見本の質問はトレーニングが次のページで示される最初の日の後で使われるかもしれない。
Thanks to：Tom Barth and Allison

翻訳：瀬在 泉

## しめくくりの戦略

トレーニングを終えるためのいくつかのアイデア

## 共通する内容

ここでは、MI スピリットと(学習の)方法の紹介を順当に含むいくつか重要な点が書かれている：

変化へ向かう一つの正常な段階としてのアンビバレンス(両価性)。(変化のトランスセオリティカルモデルにおいて、これは熟考期)。(この時期の)人は長い間アンビバレンス(両価性)から抜け出せないままにいるだろう。

MI の目的：支援する人々の特定の目的に対して、アンビバレンス(両価性)を通して働きかけることによって(その人が)変化に向かって動く。

MI の定義：人々を支援するための、来談者中心と目的指向のカウンセリング(を併せた)方法は、アンビバレンスを通して働きかけることによって(人々の)変化(をおこす)。

支援者の正しい反射、アンビバレンス(をもつ)人と話す時、それは当然もたらされる。説得と対立の問題。

(会話)様式の一つの連続体：指示…ガイド…追従

MI のスピリットの基盤にある 3 つの側面：協働、引き出す、自律性の強化

MI の 4 つの原理：共感、矛盾、抵抗、自己効力感

MI の二つの局面(フェーズ)

## Negative Practice(否定されてみる練習)

**理論(Abstract)** : 対人関係スキルを教えていくための準備として、MI とは反対の対応をされた時の気持ちをトレーニー自身が直接経験する。

**概観(Overview)** : このエクササイズの目的は、聞き返しをされなかったり、MI ではない面接を受けたりした時の一般的な反応に対するトレーニーの気づきを高めていくことである。聞き返しをされないことや、MI ではない面接がクライアントの動機を高めることを妨げたり、行動変容を阻止したりしていることにも気づいてもらう。MI の実践エクササイズをおこなう前に、MI ではない実践エクササイズをおこなうことで、両者を対比させて学ぶことができる。

**指針(Guidelines)** : トレーニーの混乱を防ぐためにエクササイズの大部分を構造化しておく。1 回のエクササイズは 5 分、多くても 10 分以内で交代する。通常は 2 人 1 組でおこなう。一人が話し手、もう一人がカウンセラーとなる。話し手にはエクササイズにふさわしい話題を提供してもらったり、役割を演じたりしてもらうようにする。話し手が個人的な話題をリアルプレイで提供する方が、シナリオのあるロールプレイよりも上手くいくようである。カウンセラーにも混乱しないよう適切な指示を与える。エクササイズは役割を交代して繰り返しておこなうことができる(必ずしも繰り返さなければならないということではない)。エクササイズが終了したら、感想を分かち合う。特に話し手には体験したことや観察できたことを話してもらう。カウンセラーの意見についても同様に話してもらう。話し手の一般的な反応は、逃走・闘争反応である。具体的には欲求不満、怒り、引っ込み、諦めなどを感じている。

**否定されてみる練習 1(Negative Practice Example 1) : 落とし穴を使ったエクササイズ(Thomas Gordon の 12 の落とし穴を基にした練習)**

\* 2 人 1 組になり、最初どちらが話し手になるかを決めてもらう。話し手とカウンセラーの役は、どちらも体験できることを説明する(交代ができる場合)。

\* 話し手に“2 種類の感情をもっている事柄”について話してもらう。話題については、エクササイズで共有しても大丈夫な話題を選んでもらうが、話し手にとって重要な意味を持つ話題にしてもらう(私はクルミについて 2 つの感情を抱いている等、は不可)。

\* 話し手の役割は自分のジレンマについて話をすることを説明する。カウンセラーの役割は、12の落とし穴を可能な限り使ってみるということも説明する(カウンセラーがいつでも見られるように12の落とし穴についてプリントなどを用意しておくことも役に立つ)。これ以上の質疑応答はせず“はじめ”という。

\* 5分から10分経過したら中断し役割を交代する。

\* さらに5分から10分経過したら再び中断し、分かち合いをおこなう。話し手にとって、両価性について話すことはどのような体験だったか? 話してはどのように感じたか? 12の落とし穴を使うためにカウンセラーは何をしたか? 12の落とし穴が意図しているメッセージは何か? [例えば“私の話を聞きなさい、答えを知っているのは私だから”“あなたが何かを言わなくてはならないとしても、たいしたことではない”など]

### 傾聴を阻害する12の落とし穴

(Thomas Gordon, Ph.D.)

1. 命令、指示、注文
2. 警告、脅かし
3. アドバイスを与える、示唆する、解決方法を提供する
4. 論理的に説得する、議論する、講義する
5. 道徳的に説明する、説教する、クライアントに「すべき」ことを話す
6. 同意しない、判断する、批判する、責める
7. 同意する、認める、賞賛する
8. 恥をかかせる、嘲笑する、レッテルを貼る
9. 解釈する、分析する
10. 安心させる、同情する、慰める
11. 質問する、探りを入れる
12. 言ったことを取り消す、話をそらす、調子を合わせる、もしくは話題を変える

### 否定されてみる練習 2(Negative Practice Example 2) : 説得エクササイズ (Persuasion Exercise)

このエクササイズは2人1組でおこなう。一人が話し手で、あとの一人がカウンセラー。話し手はアンビバレントな状況について話す。たとえば何か変えようと思っていること、あるいは変える“べき”だと思っていることや、変わりたいと思っていることなどである。カ

ウンセラーは、あらゆる手段を使って、話し手が変わるように説得していく。忘れてはいけないのは、エクササイズを始める前に、これは動機づけ面接ではないということ、カウンセラーは傾聴する必要がないことを説明しておくことである。

**話し手の役割：**生活のなかで何か変えたいと思っていること、しかしまだ最終的な決心がつかない話題を一つ決める。その状況において話し手は2つの感情を抱えることになる。変化することは話し手にとって良い状態をもたらすだろうし、変化するべき理由もある。しかし変えることをためらっている。こういう変化についてカウンセラーに話す。

〔トレーナー：“話し手の皆さんは、生活の中で何か変えたいと考えていることについて話して下さい。生活習慣、人に対する態度、行動などに関して変えたいけれど変えられない、そういう事を話題にします。おそらくその変化は皆さんにとってメリットがあり、あなた自身が変わるべきだと考えているでしょう。ただし話題はこの場で話すことができる内容をお願いします。深刻すぎる話や、秘密にしている事はやめておきましょう。なにか確認しておいた方がよいことはありますか?〕

**カウンセラーの役割：**皆さんの役割は、クライアントにとって変化は必要であることを確信させ、可能な限り変化するように説得することです(これは動機づけ面接のエクササイズではありません)。クライアントの考えている変化が分かったら、以下の5点について実行して下さい。

1. クライアントが変化するべき理由について説明する。
2. 変化することで得られる利点について、少なくとも3つ以上あげる。
3. どうやって変化を起こすか方法を教える。
4. 変化の重要性を強調する。変化しないでいることのデメリットも合わせて話す。
5. 変化するべきであるとクライアントを説得する。

クライアントの抵抗にあったら、上記5点を熱心に繰り返す。

このエクササイズは、状況を設定しロールプレイでおこなうこともできる。

**注(Notes) :**

このエクササイズは、通常は楽しくおこなうことができる。トレーニーがこのエクササイズをムキになってやればやるほど、室内は陽気な雰囲気になる。部屋の雰囲気に注意を払っておくこと。そして盛り上がっている間に終了すること。あまり長く続けられないことが大切である。このエクササイズのポイントは、素早く気づきを得るということである。

トレーニーの中にはネガティブ練習でおこなう方法に馴染みがある者もいて、説得したりアドバイスしたりする方法が有効であると主張するかもしれない。そしてエクササイズの中でも行動変容をうまく引き出してしまうことも考えられる。このような意見にトレーナーが反論すれば、時間のロスにもなるし、場の雰囲気も悪くなる(あるいは、MI の実践を示すことにも失敗することになる)。良い対処方法としては、時には MI 的ではないアドバイスも役に立つことを手早く認め、演習の続きを始めてしまうことである。大多数の参加者は議論になることを好んでいない。

落とし穴のエクササイズをする前に、参加者のスキルを測定しておくことも役に立つ。実施方法は、トレーナーが聞き返しや 12 の落とし穴を詳しく説明する前に質問紙を配布する。質問紙の内容は、クライアントや友人がそれぞれの状況で話した個人的な話題に関する発言である。項目は 6 から 10 程度。トレーニーは質問紙の発言を読み、自分だったらどう答えるかを考えて書く。記述する文章は 1 行、もしくは 2 行程度に制限する。トレーニーが予定より早く終わってしまった場合は、自分の解答を確認させ、どの落とし穴にかかりやすいかを確認させておく。

以下の 2 つのことは参加者に伝えないよう注意すること。ひとつは、エクササイズがすでに始まっているということ。もう一つは、“正しい”方法をあなたが示そうとしているということ。これらのことは、参加者の抵抗や学びたくないという気持ちを引き出してしまう。

**分かち合い(Debriefing)**

話し手の経験を先に話してもらおう。話し手がどう感じ、考えたか? 発言は黒板や紙に箇条書きにしておく。一般的な反応としては、怒り、かき乱された、反対、価値を下げられる、防衛、正当化、理解されていない、聞いてもらっていない、受け身的、組み伏せられる、辱めを受ける、畏にかけられる、外される、居心地が悪い、抵抗をうける、などである。

**別のやり方(ALTERNATIVE)**

このエクササイズは以下のように状況を設定し、ロールプレイでおこなうこともできる。

## 看護師の役割

### 状況(The Situation)

あなたは会社の健康管理を担当する看護師。会社は社員に対して健康診断を実施するようあなたに依頼している。健康診断終了後、あなたは診断結果を社員に伝えることになっている。その人物との初回面接の時間は10分間しかない。

### クライアント(The Client)

この人物は明らかに体重オーバーである。喫煙し、飲酒もする。一晩にだいたいビール6本は飲んでいいる。血圧もコレステロール値も上昇していた。この人物のダイエットや体重コントロールに関して、あなたはとても心配している。この人物は結婚しており、3人の子どもがいる。勤続15年になる。

### あなたがすべきこと(Your Task)

この人物に対して、ダイエット、喫煙、あるいは飲酒に関してできる限りの説得をおこなう。この説得はとても重要だが、十分な時間がない。あなたはセラピストである必要はない。有能な、気遣いのできる、率直な健康管理の専門家である。

1. その人物がなぜ変わるべきかを説明する。
2. 変わることで得られる利点を少なくとも3つあげる。
3. どうやって変わるかをその人物に話す。
4. 変化が重要であることを強調する。変化しないことでおこるデメリットも説明する。
5. 変化すべきだとその人物を説得する。

もし抵抗に遭ったら、上記の1から5までを熱意を持って繰り返す。

---

## 会社員の役割

### 状況(The situation)

あなたは職場で健康診断のための質問紙を記入し、血液検査や血圧測定も受けている。これらは会社が社員の健康改善のために実施している。検査後、看護師から呼び出しをうけた。あなたはこれまで一生懸命働いてきた。15年も会社に忠誠を尽くしている。看護師との面談は望んでいない。体重オーバーは既に自覚している。面談では禁煙しろと言われることも想像がついている。しかしあなたは禁煙したいともできるとも思っていない。

### あなたの家庭での状況(Your Home Situation)

あなたはいつも忙しい。共働きの配偶者と3人の子どもがいる。土曜日の夜は妻や友人

達と外食したり酒を飲んだりする以外は、これといった楽しみもない。ほとんど毎晩ビールを 6 本飲んでいるが、そのことが問題だとは思っていない。食べることは好きで、ほんの少し体重が増えてはいるが、たいしたことではないと思っている。

### セッション(The Session)

看護師との面談はしたくないが、無視するわけにもいかない。面談の時間は 10 分間で、その後仕事に戻らなければならない。

## A Taste of Motivational Interviewing (MI を体験してみる)

**理論(Abstract)** : 参加者が MI の技術や原理を理解していなくても、構造化された演習をおこなうことで、MI の基本的なアプローチやフィーリングに触れることができる。

**概観(Overview)** : この演習は MI を勉強する初期におこなうことができる。MI とは何か、ということの説明する前に実施してもよい。先述したクライアントを説得する演習の直後におこなうと効果がある。説得する方法と MI 的なやり方を対比する実験にもなる。

**指針(Guidelines)** : 参加者動詞でペアをつくる。1 人が話し手、もう 1 人が聞き手になる。時間があれば役割を交代する。

**話し手の役割 (Speaker role)** : 話し手にとって、生活の中で変えたいと考えている行動を一つ決める。変えたいと考えているだけで、まだ変えると決心していない話題がよい。変えたいと考えている行動に対して、話し手はアンビバレントな感情をもっている。話し手にとって行動の変化は“良い結果”をもたらすだろうし、変わる“べき”理由もある。けれどもまだ決心がついていない。話し手にはこのような行動変容に関する話をする。

**聞き手の役割 (Listener role)** : 話し手を説得したり、何か変化をおこそうとしたりしてはならない。アドバイスも禁止である。アドバイスや説得をする代わりに、聞き手は下記の質問をし、その質問に対してクライアントが述べる言葉を注意深く聞く。

どうしてあなたは変わりたいのか?

もしあなたが変わることを決心したとして、成功するためにはどのようにやっていけばよいか?

変わりたいと思う理由を 3 つ教えてください。

あなたにとって変わることは、どのくらい重要なのか。0 を「まったく重要ではない」、10 を「人生の中でもっとも重要」とした場合、0-10 スケールでいうとどのくらい重要か?

[0-10 スケールに話し手が答えたら、次の質問をする。どうして 0 ではなくて \_\_\_\_\_ なのか? ]

話し手の質問に対する答えをじっくりと聞いた後、話し手の「変化したい」という気持ちを簡潔に要約して返す。それから、さらに次の質問を加える。

それで、あなたはどのように考えているのでしょうか?

質問に対する話し手の答えを、関心をもって聴く。

**注(Notes)** : 分かれ合いでは話し手の体験から先に聞いていく。何が起こったのか? 話し手の感想は黒板や紙などに箇条書きにしていく。文化的背景を越えた話し手の一般的な感想としては、理解してもらっている、もっと話したい、聞き手と繋がっている、受け止めてもらっている、尊敬されている、結びつきを感じる、変わることができる、安全である、勇気もらった、希望がわいた、リラックスできた、関心を持ってもらえた、また話にききたいと思った、協力してもらって、等である。

この演習をおこなう前に、説得される練習をおこなっていれば、話し手の 2 種類の感想を対比させて書くこともできる。2 種類の感想を並べて書いてから、“どちらのクライアントに協力したいですか?”と尋ねてみる。この演習のポイントは、2 種類の異なるスタイルのカウンセリングを受けたクライアントの感想である。

**作成(Contributed by)** : Bill Miller.

インストラクター—コーチ—観察者
理論：トレーニーは、現状のカウンセリング上の課題として、(自分の)臨床上的の特徴とクライアント数名について具体的に話す。その過程は、役に立つ技術(について)の話し合いを引き出す。
概観：(本エクササイズ)の目的は、MI という一つの外国語の中でただちに実践に没頭することなしに、MI スピリットを教えることである。スピリットを伝える単語を使うことで、トレーニーは考えるかもしれない“ああ、そうか。クライアントや患者へ変化について話す違う方法があるんだ”
指針：ボードや紙の上に連続体(インストラクター—コーチ—観察者)を描き、これらの3つの役割がどのように異なっているかを参加者にたずねる。インストラクターは何をしますか？(教える、話す、指示する、専門性を示す)、観察者は何をしますか？(見る、聴く、その瞬間の活動に参加しない)、コーチは何をしますか？(勇気づける、耐える、支援する、ガイドする)。インストラクターとして、コーチとして、または観察者として、誰が患者・クライアント自身の経験を聴き、患者・クライアントは(自分が)変わるためにあなたにどのようにしてほしいと思いますか？よくある反応は、“(クライアント・患者)それぞれ(による)”また、まさに実際にはあなた(トレーニー)が何をしがちか、である。あなた(トレーナー)はまた、参加者(トレーニー)たちに日々の彼らの仕事で(この尺度：連続体上)彼らが最も多く過ごしている場所はどこか、あなた(トレーナー)に話すよう、問いかけることもできる。
注：いうまでもなく、指示-ガイド-追従の連続体という一つの簡単な並列でMI は中央に位置し、また、指示と追従を柔軟に巧みに混合させることを含んでもいる
作成：Steve Rollnick

<p style="text-align: center;"><b>Metaphor and Nonverbal Imagery</b> メタファーと非言語的イメージ</p>
<p><b>Abstract</b> : 時に言葉によらないイメージやメタファーは言葉による説明より MI スピリットをよりよく伝えることができる。</p>
<p><b>Overview</b> : 動機づけ面接の重要なコンセプトは適切なメタファーや非言語的なイメージによって生き生きと表現することができる。参加者 (trainees) はしばしば最も印象的な講義よりもそのようなたとえを鮮明に覚えているものである。</p>
<p><b>Guidelines</b> : “言わぬは言うにまさる”</p>
<p><b>Example(s)</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 動機づけ面接のスピリットのメタファーとしてのレスリングとダンス</li><li>• チェンジトークを花にたとえ、花を集めてブーケを作り、クライアントに返すというイメージ</li><li>• アニメ</li><li>• Monty Roberts のビデオ : <a href="http://www.montyroberts.com">www.montyroberts.com</a></li></ul>

Expressing Compassion 思いやりを表現する
<p><b>Abstract :</b> 時に言葉によらないイメージやメタファーは言葉による説明より MI スピリットをよりよく伝えることができる。</p>
<p><b>Overview :</b> 思いやりを表現している短いビデオを提示し、参加者が何を見聞きし思いやりがどのように表現されていたか、その映像が示している思いやりとは何だったのかについてトレーナーは参加者を導き、短いディスカッションを行う。</p>
<p><b>Guidelines :</b></p> <p><b>Part One :</b> 小グループで 20 分、次のリストにあるいくつかの項目についてディスカッションする。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 思いやりとは何か？</li> <li>● それはどうすれば効果的に表現できるのか？</li> <li>● 思いやりを表現しなければならない理由は何か？</li> <li>● どうすれば簡単に表現できるのか？</li> <li>● 何故表現するのが難しいのか？</li> <li>● やりとりの中で、あなた自身、またクライアント自身に対して思いやりを表現していることを示す言動 (sign) は何か？</li> </ul> <p>気づいたことを聞く。</p> <p><b>Part Two :</b> 5-7 分</p> <p>A. あなたが容易に思いやりをもって接することができる実際のクライアントについて記述する。また、あなたと話をしているとき、彼らがどんなことを話しているかを記述する。</p> <p>B. あなたが実際に思いやりをもって接しにくい難しいクライアントについて記述する。また、あなたと話をしているとき、彼らがどんなことを話しているかを記述する。</p> <p><b>Part Three :</b> 20-30 分</p> <p>2 人組になり、記述したお互いの実際のクライアント 2 人、合計 4 人のクライアントそれぞれについて、次のワークを一緒に行う。</p>

- \*それぞれのクライアントの強みを最低 5 つ指摘する。
- \*それぞれのクライアントに対する是認を最低 5 つ作る。そこには彼らが直面している問題に対する表現が含まれる。
- \*クライアントの話を理解したことを表現する単純な聞き返しを最低 5 つ作る。
- \*クライアントが示唆していることへの理解を表現する複雑な聞き返しを最低 5 つ作る。

気づいたことを聞き、表現の練習を行う。

Contributed by : Ali Hall

<b>Experiencing MI Spirit – Hot Topic as at 7/11/13</b> <b>MI スピリットを経験する (2013.7.11 の注目の話題)</b>
<p><b>Abstract :</b> 3人組のグループで MI のスピリットのデモンストレーションを行い、面接者 (practitioner) の関わりとクライアントの反応を 3つの異なるレベルで経験する。</p>
<p><b>Overview:</b> それぞれのグループは面接者の関わりとクライアントの体験をデモンストレーションすることで 3つの異なるシナリオを経験する。1つ目は非言語と言語コミュニケーションの欠如によって非 MI アプローチをデモンストレーションする。2つ目は親しみのある非言語ボディランゲージによって MI アプローチとスピリットの一面をデモンストレーションする。3つ目は非言語ボディランゲージと言語的 MI コミュニケーションによって MI アプローチとスピリットをデモンストレーションする。</p>
<p><b>Guidelines :</b> 各グループの参加者 3人はクライアントと面接者、観察者役に分かれる。小グループごとに個別に指示が与えられる。</p>
<p><b>Client</b></p> <p>クライアントグループには夢中になっている話題を選び、それを面接者に話すことが求められる。事前に決められた今の注目の話題から選択してロールプレイを行ってもよい。</p>
<p><b>Practitioner</b></p> <p>面接者グループには関わりの 3つの異なるレベルをデモンストレーションすることが求められる。1つ目は煉瓦の壁つまり無関心な状態を 1分間演じる (アイコンタクトや親しみのないボディランゲージなど、言語・非言語コミュニケーションのない状態)。ベルが鳴ったら 1分間、面接者は非言語 MI スタイル/スピリットに態度を変える (アイコンタクトや親しみのあるボディランゲージ)。再度ベルが鳴ったら 1分間、面接者は言語的 MI スタイル/スピリットに態度を変える (アイコンタクト、親しみのあるボディランゲージと MI コミュニケーションスキル; 初心者は開かれた質問を行い、MI 技術レベルに応じたスキルを使用する)。</p>
<p><b>Observer</b></p> <p>観察者グループにはクライアントと面接者の行動を記録し 3分間のエクササイズ終了後にそれをフィードバックする。</p>
<p><b>Safety Consideration :</b> クライアントがリアルであってもロールプレイであっても、このエクササイズで共有する役割について明らかにする必要はないことを強調しておく。</p>
<p><b>Demonstration :</b> 面接者グループに必要なものとしてベルを使用する。ファシリテーターが 1人しかいない場合、クライアントと観察者役は指示を書いてもよい。</p>

**Materials** : 観察者用の筆記用具

- 面接者とクライアントのイスを向い合せに置き、観察者はその横に座る
- 面接者だけが見ることのできる文字が書かれたボード:「煉瓦の壁」「非言語」「言語と非言語」
- ベル

**Example** : クライアントは面接者と向かい合うように座り、観察者は 3 人組になるようにその横に座る。すべての役割については個別に簡単な説明を受ける。(クライアント、面接者、観察者)

ベルが鳴り、面接者は煉瓦の壁と書かれたボードを見て、クライアントが話している間アイコンタクトせず黙りつづける。これが 1 分間続き再度ベルが鳴る。次に非言語 MI スタイルスピリットと書かれたボードを見て、面接者は黙りつづけるがアイコンタクトを含む親しみのあるボディランゲージを使用する (MI スタイルとスピリット)。これが 1 分続きベルが鳴る。最後の 1 分間、面接者に言語・非言語 MI スタイルスピリットと書かれたサインボードを見せる (面接者のレベルに応じた技術を用いる)。

セッション終了時、それぞれの演技者はフィードバックする :

観察者—何を観察したか? クライアントと面接者の行動はどうであったか?

クライアント—経験はどうであった?

面接者—エクササイズに対する意見は?

全体の振り返り : どのようにこれを実践に結び付けるか?

**Notes** : このセッションは参加者に MI スピリットと非 MI スピリットの経験を提供するものとなる。経験について話し合い、その経験を現在の環境にどう適合させるかを話し合う機会になる。

**Athors** : Kerry Michelle Clarke, Sharon Tan Chay Huang, James B. Anderson, Peter , Gabelgaard Brolund, Rachel Baker, Steven Bradley-Bull, Kerstin Åberg, Ai Watanabe, & Marianne Bærenholdt.

The Heart-set of MI  
MI の心の準備レベル

Type of Activity (アクティビティのタイプ)

小グループ ; 各グループ 3-4 人

Goals & Objectives (目標と目的)

1. このエクササイズは、「(一見) 難しいクライアント」に対する真の MI スピリットの感覚を参加者に経験してもらうことである。また、よく混同されがちな MI スピリットとクライアント中心アプローチを区別できるようにすることである。
2. セッションでスピリットを明確にするためにマイクロ技法を使用する。

Length (所要時間)

30-40 分

Audience (対象)

初級以上

Demonstration (デモンストレーション)

参加者には、トレーナー (あなた) が面接者として演じる困難なクライアントという設定のロールプレイを見せる。ロールプレイの間にスピリットの要素がどの場面で現れたのかを記録するよう指示する。トレーナー (あなた) はロールプレイの中で少なくとも 1 回は MI スピリットの各要素をデモンストレーションするよう努める。

Demonstration Debrief (デモンストレーションの感想)

参加者にはどこで MI スピリットの要素が示されたか、それがそのセッションやクライアントにどんなインパクトを与えたかを考えてもらう。また、参加者のこれまでの実践との類似点と相違点を考えてもらう。

Instructions (説明)

3. 今からロールプレイを行うと伝える。次に例を示す。
  - a. 面談を条件として仮出所したクライアントと面談することになります。仮出所担当官との規定のコンサルテーションから、その男性は 32 歳であること、最近出所したということがわかっています。彼は犯罪歴のある暴走族の古株メンバーで、あなたのオフィスにやってくる。次のように言います。

「よく聞け、分かっていると思うがここに来た理由は仮出所の条件だからだ。他の奴らと俺と同じだと思うなよ。あんたのような人間が、俺に社会復帰だとか規則に従うような完璧な世界に入って生きのびることだとか、教えられるなんて全く思っちゃいない。あんたは生存競争や孤独に生きていくことを、これっぽっちもわかつちやいない。俺の人生は俺自身がよくわかってるし、結論としては俺に指図する人間なんて必要じゃないってことだ！」

4. 少し時間を取り、このクライアントについてどう感じたかを考えるようグループに伝える。(記録してもらおう) 考えてもらおう内容は次のとおりである：
  - a. このクライアントと面接を始めるときどう感じるか？
  - b. クライアントと面接するとき自分がどこにいると感じるか？  
(例 平行線上)
  - c. 彼についてどう思うか？
  - d. 彼の自由や選択能力に対してどの程度信じられるか？
  - e. セッションから何が得られるか、どんな成果が予測できるか？
  - f. クライアントのモチベーションや変化の能力についてどう感じるか？
  - g. 彼の潜在能力についてどう感じるか？
  - h. 彼が利用すべきモチベーションや強み、資源は何か？
  - i. 彼の言葉の裏側にある本当の意味は何か？
5. 参加者を3人組もしくは小グループに分ける。スピリットの要素を各グループに割り当てる。
6. 次に曲をかけてクライアントの心の一端をつかむようにとグループに教示する(スピリットについて少し「裏技を使う」)。この様なクライアントに対して私が利用する曲は **Greg Holden** の “The Lost Boy” である。部屋を薄暗くし、歌詞のスライドを写し、参加者には歌詞を目で追う、目をつぶるなど、最も歌詞の意味を味わえる方法を選択するよう伝える。
7. 曲をかける。
8. 別の用紙に反応を記録しながらステップ3と同じトピックについて考える。この歌がクライアントが最初に入ってきたときの言葉の背景にある本当の意味に当たるのかどうかを考えさせる。
9. グループで2つの記録の違いを考えさせる。1つ目と2つ目のシナリオを通して得られた参加者のクライアントに対する個人的な感覚が、スピリットの意味にどのような影響を与えたかを議論する。曲を聴いた後にクライアントに対して感じた思いやりや受容、パートナーシップ、および喚起のレベルこそが **MI** の真のスピリットであり、すべてのクライアントに提供されるものであると強調する。このレベルが詳細を聞く前に達していなければならない心のレベル (**heart-set**) である。

10. 次にグループに対しステップ 5 で割り当てられたスピリットの要素を表すようなクライアントへの対応を 1 つ作成させる。

Materials Needed (必要な機材)

このクライアントのシナリオのために私が使用した曲：

<http://www.youtube.com/watch?v=rNhToEXdDCQ>

Contributed by Miranda Grattan

## エンゲージング

### 来談者中心療法のスキルを学ぶ：OARS

#### 共通する内容

いくつかの内容は、来談者中心カウンセリングスキルをとりあげ、それはMIの基礎を成している

ロードブロック(トーマスゴードン)、聴こうとしないこと

ゴードンのコミュニケーションモデル

正確な共感(カールロジャーズ)と行動変容のための人間関係

開かれた VS 閉じた 質問

是認

聞き返し(を用いた)傾聴： 単純な VS 複雑な聞き返し

要約

(先を)いきすぎること／理解すること

## 構造化演習

**理論(Abstract)** : これは、MI のスキルを徐々に形作っていくエクササイズです。聴き手と話し手が、決まった役割を与えられ、通常、綿密に指定されたルールに従って会話します。

**概観(Overview)** : トレーニーに練習してもらいたい技術を、徐々に形作っていくことに焦点が置かれている点を除くと、前項の **Negative Practice format** と本質的に似ています。

**指針(Guidelines)** : エクササイズの目的を説明して下さい (そうすることに問題が無ければ)。手早く 2-3 組 (必要なら他の数) に分けます。そして、それぞれの役割を説明します。役割は各参加者がそれぞれの役割を体験するように、交代して行います。面接のルールを、例を挙げながらしっかり明確に説明して下さい。ホワイトボードに書いたり、資料を渡したりして再確認して下さい。参加者は普通、大切なルールを忘れたり、無視したり、行き詰まったりしますので、エクササイズが順調に進むようにグループの間を見て回ることが重要です。観察者役を決める場合もあります (**Observer Tracking** 参照)。終了後、それぞれの役割で感じた印象を述べてもらいます。

**注(Notes)** : この項に記載してあるのは **Bill Miller** が考案したエクササイズの流れで、振り返りの傾聴 (**reflective listening**) を徐々に身につけていくために役立ちます。構造化演習の実際のやり方が記載してあります。**Motivational Interviewing** の第一版には記載されましたが、第二版には再掲されませんでした。

### 構造化演習 1： 非言語的な傾聴

振り返りの傾聴(reflective listening)演習を順に始める前に、非言語的（受動的）傾聴技術の重要性と価値に気づいておくことは役に立ちます。そのためのトレーニング・エクササイズは比較的単純です。

\* トレーニーを二人組にして、聴き手、話し手を決めてもらいます。話し手に、何か話題を割り振って5分間話してもらおうか、以下のようなテーマを選んでもらいます。

家ではどんな風に育てられましたか？

私がどのように人間的に成長してきたか

高校時代の楽しかった思い出や苦い思い出

これから10年間にやりたいこと、計画していること

両親どちらか、または親しいひとについて話す

今の仕事をするようになった事情

\* 聴き手には何も話さないように指導して下さい。「ふんふん」とかどんな音も発しないように。完璧な沈黙で。代わりに、聴き手は非言語的な技術を用いて、話し手に自分がちゃんと聞いている、理解しているということを伝えなければなりません。

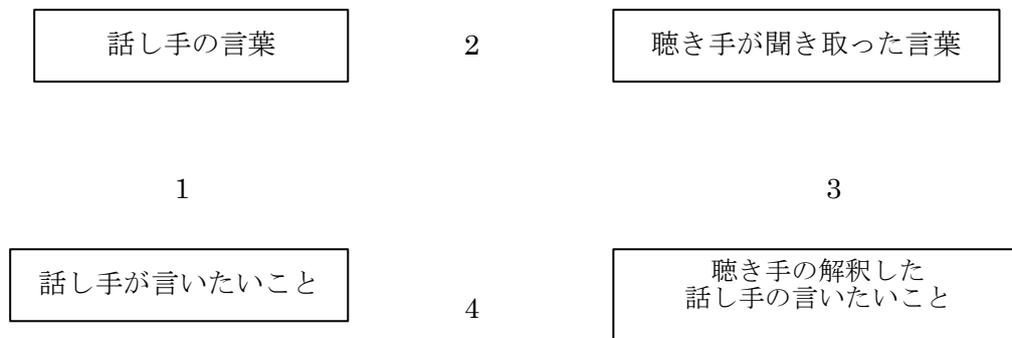
\* 話し手が語り続けることを5-10分続け、終了を告げます。

\* 振り返り(debrief). やってみて話し手はどうだったでしょうか？ 聴き手は？ しばしば聴き手は、本当なら自分はこう言うだろうなあ、ということ感じている自分を、第三者的に見ることができます。聴き手の人に、どんなことを言いたかったか述べてもらって下さい。理解し合いたいもの同士は、しばしば、満足と不満の混ざったような感じを体験します。このエクササイズをすることが、この後に続く、能動的傾聴(active listening)を実践するための振り返り傾聴法へと進む、お膳立てとなります。

## 構造化演習 2: 振り返り考える

- \* 適切な振り返りの傾聴 (reflective listening)を行う時の心構えについて、説明してください。その中には、もちろん、その人が何を言わんとしているか興味を持って聴くこと、内なる叡智を尊重することが含まれます。しかし、ここで重要な点は、仮説検証アプローチです。あなたの解釈したことは、相手が本当に言いたいこととは違うかもしれないのです。
- \* 上手な振り返りの傾聴 (reflective listening)応答は、仮説を確かめるというやり方です。あなたの言いたいのはこういうことですか? というような感じで尋ねます。
- \* Thomas Gordon の聞き取りのモデルをボードに書いて、簡単に説明して下さい。ここでは、一回の会話で、少なくとも 3 カ所にそれが上手く伝わらない部分があることが重要な点です。

Thomas Gordon のモデル (「親業」より) :



- \* コミュニケーションがうまくいかないのは
  - (1) 話し手が言いたいことを正確に述べていない
  - (2) 聴き手が言葉を正確に聞き取っていない
  - (3) 聴き手が聞いた言葉を間違って解釈している
- \* 振り返りの傾聴 (reflective listening)でやっていることは、聴き手が解釈した話し手の言いたいことと、話し手の言いたいことが合っているかをチェックするために、図の下方

の二つのボックス同士を検証するという事です。

### 準備 (Preparation):

\* 参加者それぞれに、少なくとも三つ、「自分の好きなことは \_\_\_\_\_ です」という文を考えてもらいます。これらの文は、「私が自分で好きなところは、背の高いことです」のように具体的なものではなく、(様々な解釈が可能な) 抽象的な人の特徴であることがはっきり分かるようなものにしなければいけません。

### 注釈(Commentary):

このエクササイズは、振り返りの傾聴 (reflective listening) にほぼ近いものを教えていて、話し手のどんな話にも複数の解釈が可能であるという点が、はっきりと示されています。

### 要点の説明(Briefing):

1. 三人一組で、一人ずつ順番に用意した文の一つを、残りの二人に話し、終わったら役割交代します。
2. 話し手が話したら、聴き手の二人は、「あなたの言いたいことは～ですか？」という形式で質問します。
3. 話し手はそれに対して、「はい」または「いいえ」のみで答えます。それにさらに情報を加えることはしてはいけません。(もう一つのやり方としては、話し手が「正解に近い」とか「外れに近い」という答え方をしてもいいというやり方もあります)
4. 自分で例を挙げて、デモンストレーションをして下さい。そして、トレーニーに「それは \_\_\_\_\_ ということですか？」と、質問してもらって下さい。それに「はい」または「いいえ」のみで答えます。

例:

あなた: 私が自分の好きなところはきちんとしていると言うことです

トレーニー: それは、机の上が片付いていると言うことですか?

あなた: いいえ

ト: それは、時間管理が上手だと言うことですか?

あ: はい

ト: それは、何でも、物の置き場所が分かっていると言うことですか?

あ: いいえ

ト: それは、あなたはたくさんの仕事を管理できているということですか?

あ: はい

ト: あなたは、計画することが上手だということですか?

あ: はい

ト： あなたは、一緒にやっていくには大変な人ということですか？  
ト： ……はい

5. 三人組で、今のことをやってもらってください。話し手の発言それぞれに対して、少なくとも5回、「それは \_\_\_\_\_ ということですか？」という質問をしてもらってください。発言への質問が終結したら、交代してください。一人が話し手で、残り二人が質問者。途中で話し合ったりせず、次々と続けさせてください。グループの間を巡回して、活気づけ、疑問点は明確にし、例をあげて説明したり、ヒントを出したりします。基本は20分間、進み具合で時間調整します。

### 振り返り(Debriefing):

大人数のグループでは、エクササイズに対するコメントを求めます。参加者は何を学んだか？ どんな新たな発見があったか？話し手をしてみてどうだったか？話し手の時に詳しく説明をしたくなった、という発言が出るのがよくあります。そのことは、振り返りの傾聴 (reflective listening) の過程をよく表している？ このシンプルなレベルで？…いろいろと探求することができます。どんな問題がありましたか？ シンプルに聞こえる発言でも、最初に解釈したことの多くがまちがっているばかりでなく（「いいえ」と答える）、いかにたくさんの意味を持ち得るかということ（「はい」という答えはいろいろな場合に出る）を強調してください。エクササイズ中どんな時に、すぐフィードバック（「はい」または「いいえ」）をもらえるか、見つけてください。それは、上手な振り返りの傾聴 (reflective listening) でも起きることです。振り返りで通常扱うテーマは

**満足できたこと(Satisfaction) :** 話し手が心地よく、理解されたと感じた

**欲求不満に感じたこと(Frustration) :** 「はい、いいえ」とだけしか言えないと、もっと話したくなってフラストレーションを感じる。このことは、このような単純レベルの聞き返しをするだけでも、話し手が自らを語る方向へと話が進むことを表しています。

**興味深かったこと(Fascination) :** 簡単にまちがった解釈をしてしまったり、発言にとってもたくさんの意味があることは驚きです。話し手は、自分が思いつかなかったことを考えさせられるという体験をするかもしれません。これも単純レベルでも起きる、聞き返しの効果の一つです。

振り返り 考えて、別な仮説を生み出すトレーニングを経て、次の段階では、トレーニーに、上手に振り返りの傾聴 (reflective listening) をするためにはどのような聞き返しをしたらよいか教えます。

### 構造化演習 3: 聞き返し文言をつくる

目的: 効果的な振り返りの傾聴 (reflective listening) 応答文を作ることを学習する

時間: 20分+ディスカッション

形態: 参加者を三人組にする

トレーナーの準備:

- \* この前のエクササイズで行った質問は、振り返りの傾聴 (reflective listening) に近いものですが、ちょっと違います。しかし、面接の道筋は前のエクササイズと同じです。聴き手は、話し手の言う意味を推察し、そしてそれを話し手に差し出します。
- \* 上手な振り返りの傾聴 (reflective listening) とは、「あなたの言いたいことは....ですか」という質問に似て非なるものであることを説明して下さい。話し手の言いたいことについて、仮説を示すということですが、これを質問ではなく単にそのまま述べるというやり方で行います。(文末の抑揚に差がある)。上手な振り返りの傾聴 (reflective listening) は、肯定文で行います。文末のイントネーションを下げます。(この文の中で「・・・いる」というところの抑揚を変えて、実際に説明してください)

「あなたは私の言ったことに腹を立てている？」 (上げる)

「あなたは私の言ったことに腹を立てている」 (下げる)

- \* 質問文ではなく肯定文にするのに何か妙な感じがするかもしれません。例えば、あたかも“人にその人の感じていることを告げている”そんな無礼な感じがするかもしれません。それでも、肯定文の方が通常上手くいくのです。それはなぜでしょうか？
- \* 振り返りの傾聴 (reflective listening) の聞き返し文をつくるのに幾つかの言葉が役に立つことがあります。よく使うのは「あなた」という言葉です。カウンセラーの決まり文句 (決して使わないことを勧めますが) は、「あなたの言っていることは.....でしょうか・・・」です。よりシンプルな言い方は

というあなたは.....と感じている

ということは

あなたは.....かしらと思っている。

あなたは・・・

ただし、このような基本型を使いすぎないように注意して下さい。振り返りの傾聴 (reflective listening) 文をつくるのに、基本となる言葉というのは必要ありません。

\* デモで、受講者の誰かやってみたい人に次のような文を言ってもらい、

「自分の好きなところは・・・です。」

「私について知っておいて欲しいことは・・・です。」

「自分のことで変えたいことは・・・です」

振り返りの傾聴 (reflective listening) 文のみで、語尾を下げることに気をつけながら応答します。いくつかの異なる仮説検証文を考え、それぞれが「あなたが言いたいのは・・・ですか？」という質問に相当するかを指摘してください。

\* 次に、あなたが自分について文を一つ述べ、参加者に振り返りの傾聴 (reflective listening) 文を作ってもらいます。

\* 各受講者に、少なくとも3つの“自分について文”を作ってもらいます。

\* “自分について変えたいところは・・・” ここでも、具体的な特徴（例えば “・・・髪の色です” など）は避けてください。

#### 注釈(Commentary):

「振り返り考える」質問から聞き返し文へは、ちょっとした差ですが、トレーニーはしばしば上手くできず、コーチが必要になります。巡回して、良い聞き返しができるように励まし、ヒントを与え、行き詰まっていたらあなたが聞き返しをしてあげてください。聞き返しの語尾下げに注目し、語尾が上がる（質問）のではなく、語尾が下がる（普通文）をするように励ましてください。

#### 要約(Briefing):

1. 三人組で、一人が自分についての文を一つ残りの二人に向かって述べ、順番に役割交代する
2. 話し手が話すと、残りの二人は聴き手になり、振り返りの傾聴 (reflective listening) の聞き返しをする。
3. 話し手は聞き返しに対し、「はい」、「いいえ」だけでなく、何か説明を加えて答える。

次の聞き返しは、この新しく付け加えられた情報を踏まえて行う。

4. デモとして、トレーナーに自分の変えたいことについて話してもらい、聞き返しのみを繰り返します。例をあげると

トレーニー 自分について私の変えたいのは、気分屋のところですよ。  
 あなた 知らぬ間に調子が良くなったり悪くなったりする・・・  
 ト いいえ。どんな感じかは分かります。物事に過剰に反応するんです。  
 あ 些細なことで慌ててしまう・・・  
 ト そういう時もありますね。よくあるのは、心配しすぎなんです。  
 あ やきもきしすぎる・・・  
 ト うーん。いつもどうすることもできないのに、何度もなんども考えてしまいます。  
 あ それで気分が落ち着かなくなる・・・  
 ト そうなんです！高ぶって、眠れなくなります。  
 あ 夜になっても心配している・・・  
 ト はい。そういうところを変えられたらと思います。

5. 三人組で、一人がまず話し手になり、これと同じことをやってもらって下さい。残りの二人は聴き手で、一回だけ聞き返しを行い（質問や他の面接の障害になることはしてはいけません）、話し手は補足説明を加えて答えます。話し手の言いたいことが理解されたと思われたら、話し手を次の人に交代します。ディスカッションはせず、エクササイズを続けるように言ってください。グループの間を巡回し、励まし、疑問には答え、ヒントを与えてください。このエクササイズには20分程度かけますが、進行具合によって時間は調整してください。

#### 振り返り(Debriefing):

話し手と聴き手それぞれの視点で、エクササイズについてディスカッションしてください。話し手は、エクササイズ3の時と比べて、どんな感じがしましたか？ 聞き返しの文言を考えるのは楽しかったですか？ 難しかったのはどんなところでしたか？

聞き返し文を一つ作ることは、会話の流れの中で、共感的傾聴を続けることよりは楽です。ここでの努力目標は、出てくる話題に振り返って新たな意味を考え続けることを試みることです。トレーニーはこれをするのは難しいので、すぐにやりなれたやり方（つまり質問をするとか）になってしまうでしょう。このエクササイズは、トレーニーがより多く共感的傾聴を活用する体験ができるように作られています。



## 構造化演習 4: 振り返りの傾聴 (reflective listening) を続ける

目的: 振り返りの傾聴 (reflective listening) を主体に一对一の面談を進める練習

時間: 20分のエクササイズとディスカッション

形式: 二人一組

トレーニーの準備:

\* いくつかの聞き返しの細かな点について、エクササイズの前に話し合うことができます。聞き返しのレベルという概念は役に立つかもしれませんが。

1. 繰り返し(Repeating):最も単純な聞き返しは、話し手が話したことの一部をそのまま繰り返します。
2. 別表現(Rephrasing): 聴き手は話し手の言ったことに、ほぼ同様ですが、同義語に置き換えたり、言ったことを少し別な言い方に言い換えます。
3. 言い換え(Paraphrasing):別表現の主要なものです。発言の意味を推測し、それを聞き返します。実際に話したことに補足し、広がりを持たせます。高度なやり方では、話し手のそこまでの話の、最後の部分を繰り返すのではなく、その続きを話すように聞こえます。
4. 感情の聞き返し(Reflection of feeling): 通常、最も深い聞き返しと考えられます。感情を表現したり、たとえを使ったりして、情動的なレベル(emotional dimension)を明確に表現します。

通常、まだ話し手の言いたいことがはっきりしない間は、より単純な(1と2)聞き返しをします。そして、理解が深まってきたら、深い聞き返しをしてみます。しかし、そこまでの話の内容からあまり飛躍しすぎると、解釈(interpretation) (面接の妨げの一つ) になってしまいます。ここでは、聞き返しのいくつかのバリエーションについても議論になるかもしれませんが(たとえば、二面性を持った聞き返し)。受講者は、面接の妨げ演習 (Roadblock exercise) と同様に、「相反する気持ちを感じる事」について話す準備をしておく必要があります。その時と同じ話題でもかまいません。

\* オーバーな表現と控えめな表現について話し合ってください。例えば、ある感情を表現するにはたくさんの言葉があります。

	幸せ	怒り	悲しみ	恐怖
強い	有頂天の、うれしくて何が何だか分からない	憤怒	意気消沈	硬直している
	狂喜	激怒	絶望的	恐れる
	歓喜	怒り狂った	憂鬱	うろたえる
	上機嫌	怒りに満ちた	陰鬱、暗い、ふさぎ込んでいる	驚き慌てる、警戒する
	快活	怒り、動揺	憂鬱、悲観的	ぎよっとする、
	しあわせ、楽しい	頭にくる	落胆した	びっくりする、こわがる
	喜ばしい、ありがたい	いらだつ	元気がない	心配な、不安な
	満足、うれしい	うるさい、不快、苦痛、	落ち込んでいる	心配そうな
	満足して、安心して	鬱陶しい、いらつく	みじめな	はっとする
弱い	問題ない、よろしい	困る	ちょっと弱り気味	気がかりな、落ち着かない

来談者の気持ちより強い表現をすると、話しを止めてしまったり、やってみようと思う気持ちを後退させてしまう傾向があります。弱めに感情を表現する言葉を使うと、実際にやってみるといふ話の流れから逸れずに話し合いを続けやすくなります。

**トレーナー覚え書き:**これと同じ原理を、この後の強めの聞き返しという技術のところでも逆の効果を狙って使い、そこで再度検討します。

\* たとえ話を聞き返しにどのように使うか、ここで示すのも役に立つかもしれません。

.....のような

まるで.....のように・・

\* 両面的な聞き返しを説明して下さい

注釈：

聞き返しの傾聴（reflective listening）が初めてで難しいと感じるトレーニーは、励ますことが必要です。一人一人に合ったトレーニング方法を、できれば考えた方が適切です。この段階を上手にこなして、すぐにでも次に進めるトレーニーもいれば、演習をもっとやる必要があります。助けのいるトレーニーもいるでしょう。理想的には、より複雑な応用編に行く前に、聞き返しの傾聴（reflective listening）に熟達しておくべきです。このことは、大人数の研修会より、個人指導や少人数の演習では、楽に行うことができます。

要約(Briefing):

1. 参加者は二人組で、どちらが先に話し手をするかを決めます。話し手は聴き手に話題を選んで話します。
2. 聴き手は聞き返しの傾聴でのみ答えます。聞き返しだけではなく、他の形式（たとえば質問）を交えた方が自然だとしても、それを使わず、意識して聞き返しだけで続けます。他の形式を使ってはいけないという条件でないと、トレーニーはどうしても以前から慣れたやり方になってしまいがちです。話し手は、聞き返しをすると、さらに詳しく話を続けます。
3. 演習を続け、指示が出るまで、議論などで中断しないようにしてもらって下さい。10分経ったところで、役割交代をしてもらいます。
4. 以上の流れをデモして下さい。トレーニーに自分の両価性のある話題について話してもらい、あなたは100%聞き返しのみで答えます。もしそれが適切なときは、二面性を持つ聞き返してみせて下さい。

振り返り(Debriefing):

参加者の人数が多いときは、話し手と聴き手をやってみて、どうだったかを述べてもらいます。どんなところが、話し手、聴き手にとって“自然な”感じだったのでしょうか？ 同じ話し手の役割をした演習2の時と、やってみてどうだったか比べてみて下さい。聴き手役の時には、どんなところが難しかったのでしょうか？ 聴き手が難しかったという人がいたら、相手の話し手役の方にどんな感じだったかを聞いてみて下さい。しばしば話し手の方は、その体験をより肯定的に感じているものです。話し手役の体験を通して、来談者が聞き返しの傾聴（reflective listening）に対してどんな反応をするかを説明して下さい。

動機付け面接に戻る前に、聞き返しと他の役立つ応答を組み合わせた、より広範囲な共感的傾聴

の演習を行うと、役に立つかもしれません。もし研修の時間が短い場合は、この演習は優先度が低くなります。

## 構造化演習 5: 聞き返しの傾聴 (reflective listening) の統合

目的: 聞き返しの傾聴 (reflective listening) と、他の面接技法を組み合わせる演習をおこないます。

カウンセラーに聞き返しの傾聴文を自在に作れるように教えることと、この技術を普段の面接のスタイルに取り入れ、以前からのついやってしまうこと (面接の妨げ) に戻らないように教えることは、まったく別なことです。このことは、難しいステップです。来談者に対して聞き返しの傾聴 (reflective listening) だけを用いて、効果的に、暖かみを持って応答することが可能だ、ということをお教える必要があります。

時間: 30分

形式: 二人組

トレーニーの準備:

各参加者は、少なくとも 15 分程度探求し続けられる話題を用意します。興味深い話題の例を挙げると、“実際の経験で、他人には理解しがたいことについて話して下さい” 扱う話題は、詳細に検討、探求するのに 15 分はかかるぐらい十分に複雑なものでなければいけません。

デモをすることは演習の前準備に役立ちます。参加者の有志に前に出してもらって、皆で共有してもいい話題を話してもらいます。

適切な話題としては、

- したいけどしたくないこと
- 家庭で成長する中で感じたこと
- 今後 5 年間でやりたいこと

話し手にはできるだけ 100% 振り返りの傾聴 (reflective listening) で応答します。(質問したくなる誘惑を感じます)

注釈(Commentary):

これは補助的な演習であり、振り返りの傾聴(reflective listening)が他の面接応答 (質問、是認など) と、いかにうまく一体化していくかを体験することに役立ちます。話し手には、最低 15 分が与えられ、役割交代で最低 30 分かけることとなります。この演習中は、会話の流れを邪魔することになるので、巡回はしないことを勧めます。

まとめ(Briefing):

1. それぞれの二人組で誰が最初に話し手になるかを決めます。
2. 聴き手は、(a) 非言語的応答と振り返りの傾聴の応答を用いて傾聴し、(b) 話し手の述べている体験を理解しようと努力します。それが適切な場合は、聴き手が他の応答も使うことがあるかもしれませんが、90%程度の応答が聞き返しの傾聴でなければなりません。
3. あなたが止めるまで中断したり途中で話し合ったりしないように、トレーニーに伝えます。最低15分は役割交代せず続けます。

**振り返り(Debriefing):**

トレーニーにやってみてどうだったかを話してもらいます。この演習で出た、質問や応答について話すように求めます。

## In The Moment(この瞬間)

**理論(Abstract)**: MI 学習者が聞き返しのスキルを上達させるためのサポートをおこなう。

**概観(Overview)**: “この瞬間(In The Moment)”は、聞き返しを練習している様々なレベルの学習者が、レベルごとに練習をおこなったり、フィードバックを受けたりするための、フレキシブルな練習方法である。練習で始めにおこなうことは、添付資料の 1 ページから 5 ページまでの、いくつかの異なった状況にあるクライアントが話したことに対する受け答えの文章を作成することである。6 ページ目は”要約のサマライズ”や、”鍵となる質問”を考えるためのページである。必要な小道具は次の練習に進むことを知らせるベルである。

**指針と例(Guidelines and Example)**: “この瞬間”の基本的なバージョンは、聞き返しの簡単な概要説明から始める。そのあとで練習の説明を加える。“今から皆さんは‘この瞬間’と呼ばれているトレーニングにより、聞き返しのスキルを身につけていく事になります。この練習は以下のおこないます: いまからの数分間、あなたは初めのページ(添付資料)にあるクライアント A の面接をおこないます。ターゲットとなる行動はアルコール問題です。アルコール問題について話すという同意はとれています。クライアント A の発言は以下の通りです。‘このことが本当に大切かどうか分かりません。だけど私が飲み過ぎているかどうか時々考えることはあります。’あなたのすべきことは、クライアントの発言を聞いた後、30 秒間で聞き返しを考え紙に書いてみることです。クライアントが言っていることを、どう聞きますか?”

30 秒後、ベルを鳴らし、何人かの学習者に聞き返しの発表をおこなってもらおう。“書くのを止めて下さい。次のステップ進みます。皆さんの考えた聞き返しを聞かせて下さい。どのような聞き返しを思いつきましたか?”

個々の学習者が聞き返しを発表した後、トレーナーは発言に対するコメントや、フィードバックをおこなう。フィードバックは学習者がフィードバックをうける準備ができているかを確認してからから開始する。それから続きをおこなう。“ページをめくって A2 へ行きます。クライアント A とのやりとりを続けて行きましょう。A さんが次に言うのは…30 秒あります。聞き返しを考えてみてください。”

ベルを鳴らす。聞き返しについて新しい発言を求める。発言を求める前に、トレーナーが個々の発言に対してフィードバックをおこなう準備ができているか、グループ全体に確認

する。“聞き返しを發表してもらう前に、大切な質問がひとつあります。ここからは聞き返しの發表をおこなうとして-みなさんの聞き返しのスキルを高めるために、私が皆さんの發表に対してフィードバックをおこなってもよろしいでしょうか？ それでは皆さんの考えた聞き返しを教えてください。最後にもう一つ。皆さんの中で先ほど發表した人は、今回は發表せずに新しい人の發表を聞きましょう。今回はどのような聞き返しを思いつきましたか?”

ベルを鳴らす。クライアント A の台詞が終わるまで上記のプロセスを繰り返す。最終ページでは、学習者に対して集めの要約を記入するよう促す。その後、要となる質問を書いてもらう。“A6 とある最終ページに移ります。この最後の記入欄では、クライアントが話したことの中で重要だと感じたことを集めて要約したことを記入します。作文はなしです。時間は 30 秒です。それでは始めて下さい。”

1 ラウンド目(クライアント A とのやりとり)が終了したら、ラウンド 2(クライアント B とのやりとり)へ進む。ラウンド 2 の進め方は、ラウンド 1 と同じである。ただし聞き返しの發表やフィードバックはおこなわない。B1 のクライアント B の發言を読み、学習者は 30 秒間で答える。ベルが鳴る。ページをめくり B2 へ移り、B2 のクライアントの發言を読む。これを最後まで続ける。

ラウンド 2 以降の別のやり方。小グループをつくり、クライアント B の發言を、グループごとに割り当てていく。それぞれのグループは、クライアント B の發言に対する聞き返しを出し合い、その中で一番良い聞き返しを選ぶ。例えば、会話が最も進んでいく聞き返しなどを選んでいく。その後、もとのグループに戻り、グループごとに代表者が發表していく。

**コツ(Tips)** : ベルが鳴る合間には様々な情報を提供していく。例えば、聞き返しの段階に関する情報、指針、指示などである。具体的な例としては、“みなさんが上手くできなくても、あまり気にしないで下さい。難しいと感じているのは、あなた 1 人ではありません。多くの人にとって聞き返しを上手くやることは難しいのです。聞き返しは、練習を続けていかなければならないスキルの一つです。”などである。あるいは、“次のクライアントの發言を読む前に、ひとつ役に立つ情報を提供しても良いですか？ あまり考えすぎないで下さい。良い聞き返しをしなくては、などと考えすぎてしまうと、失敗してしまいます。考えすぎるのではなく、思いつくままに聞き返してみてください。”である。

“その瞬間”の一般的な構成は、様々なやり方が工夫できるというところにある。たとえば、

1 ラウンド目には単純な聞き返しをおこない、2 ラウンド目には複雑な聞き返しを練習することもできる。3 ラウンド目にはチェンジトークに焦点をあてた聞き返しを練習することもできる。

作成(Contributed by) : Steven Malcolm Berg-Smith

## In the moment...

### A. 1 標的行動：飲酒

“このことが本当に大切かどうか分かりません。だけど私が飲み過ぎているかどうか時々考えることはあります。”

### B. 1 標的行動：体重のコントロール

“ダイエットはもう数え切れないくらいしています。”

### C. 1 標的行動：子育て

“娘には私と同じような辛い体験はさせたくありません。”

**D. 1 標的行動：仕事**

“とても痛くて仕事のことなんか考えられません。”

**A. 2**

“まじめな話じゃないみたいだけれど、あさ目が覚めると、ものすごく気分が悪い時もあります。だから朝は大抵まともに考えることができません。”

**B. 2**

“ダイエットを始めると、すごくイライラします。”

**C. 1 標的行動：子育て**

“母親として私は失格者です。”

D. 2

“身体障害者手当がなければ、路上で生活することになるでしょう。”

A. 3

“そうね-酒を飲んでいなくても、ときどき訳が分からなくなります。どうしてなのか不思議に思います。”

B. 3

“ダイエットをしようと思うのは簡単だけど、実際に取りかかるのは難しい。”

C. 3

“私はお金を持っていません。保護観察中です。私たちは安いモーテルで暮らしています。どうすれば良いか分かりません。”

**D. 3**

“また働いて社会に貢献したいという気持ちは、おおいにあります。けど今すぐには無理です。”

**A. 4**

“アルコールが脳をダメにするとか、そういう事が本当にあるのかなって思っています。”

**B. 4**

“子どもたちのためにもやらなければ。”

**C. 4**

“自分の事よりも娘の面倒をみるようにしています。”

**D. 4**

“私が怠け者でやる気がないと思っておられるかもしれませんが、事実は全く逆です。”

**A. 5**

“だけど私は自分がアルコール依存だなんて思いません。”

**B. 5**

“アトキンスダイエットを試してみようと思っています。失うものは何もありません。”

**C. 5**

“本当の仕事を見つける必要があります。たぶん復学します。”

**D. 5**

“私は永遠に障害者であるつもりはありません。時が来れば物事は変わっていきます。”

**A. 6 標的行動： 飲酒**

転換のサマライズ

鍵となる転換の質問:

**B. 6 標的行動： 体重コントロール**

転換のサマライズ

鍵となる転換の質問

### 肯定的な表現(是認)を構築する

理論：人々(支援者)は、特により“難しい”クライアントに対して、是認を言いにくい。これは、視点と実践を変える興味深い方法の一つである。

概観：あなたはこのエクササイズを一つのグループでも小さいグループでも行える。また、一つのより大きなグループで振り返りができる。もちろん、とても大きいグループで行えばより早い。一つのグループで、エクササイズと振り返りと両方で約 20 分かかる。あなたには、メモ帳と(また、もしあなたがより小さいグループでこれを行うのであれば、資料を印刷した紙と)ペンが必要である。

指針：

パート 1：参加者に、(経験することの多い)特定の患者(水俣病患者とか疾患ではなく)1 人を思い出す(考える)よう頼む。次に、自ら申し出てくれた 2~3 人に、(先ほど考えた)その患者の一つの特徴に名前をつけるように言う。フリップチャートの上に置く(付箋を置くまたは書きとめるの意)。3 つかそこらあがった時点で、その特性の根底にある強みを(参加者に)尋ねる。時に特徴は強みであり、時に強みではない。そして、(おそらくいくらか背景:文脈を加えることで少し創造的な)その強みから、参加者の信ぴょう性テストに合格した、肯定的な表現(是認)を創る。例えば、咽頭反射なしで(: おえつとらずに)それを患者に言えるとか。

パート 2：エクササイズを繰り返して、参加者が最も難しい患者を選んだとしても、再度、その行動の根底にある強みが何かを(参加者へ)尋ねる。(これは、クライアントには能力があるという世界観\*について話す一つのチャンスである)。(トレーナーは)、参加者に、強みに基づく肯定的な表現(是認)を形づくるよう依頼する。

例：

パート 1

特徴：陽気、ユーモアのセンス

強み：楽観的、自己を深刻にとりすぎない

肯定的な表現(是認)：「あなたは、たとえ困難に遭遇したとしても、明るいままでいられる人だ」「物事が必ずしもうまくいかなかったとしても、あなたは常に物事を全体から眺めることをやってのける」

パート 2

特徴：不満気、要求的

強み：洞察力がある、機略に優れた(: 解決策を見出すことができる能力がある)

肯定的な表現(是認)：「あなたは、人々があなたに示したことをただそのまま受け取らない。あなたは、あなたが欲しいものをちゃんと考えていて、それを得るためのチャレンジをしている」や「あなたはあなたに必要な資源を集めることにとても長けている」

注：振り返り(指針の)パート 2 では、私は、クライアントがむしろ、触れられたくない特徴

の一つか、根底にある強みであることを求める。私は以下について、参加者に考え話すように問いかける。クライアントがそのこと(触れられたくない特徴・根底にある強み)(複数可)をもたらすという異なる視点をもつこと、また、もし、セラピストがクライアントを異なった(よりポジティブな視点で)みていれば、どのようにクライアントの視点が変わる可能性があるのか、クライアントはどのように彼ら自身をみるのか。私はまた、セラピストが難しいクライアントに会う前に、そのクライアントを思いやりと共感とともに歓迎する準備としてこのエクササイズを使うことを提案する。

\*私は、クライアント信じ続けることとして(それは、もちろん、クライアントとわかちあうことができる)、クライアントは、彼らの人生をより良くするために必要なスキルを全て持っている、クライアントは助けを求められる、また、全ての行動が、それは良いことだという価値に基づいているとの考え(例えば、喫煙は友達と一緒に過ごせる—クライアントには能力があるという世界観は、コミュニティをもつことが、人生の質を改善し、健康と長寿になる、良いこととして普遍的に認められる等)として、クライアントには能力があるという世界観を説明する。

作成：Rachel Green

※訳注：フリリップチャート：説明用の図表が書かれた（または印刷された）複数枚の紙（またはカード）を上端で綴じて、1枚ずつめくりながら見られるようにしたもの

引用：英辞郎 <http://eow.alc.co.jp/search?q=flip+chart>[検索日 2015,03,17]



### 肯定的な表現(是認)を使う

理論：肯定的な表現(是認)は、価値観と密接に関連している。ある人が肯定的だと感じることを、別の人は、不誠実や不適切と感じる。このエクササイズは、参加者各々が真に肯定的な表現(是認)だと感じることは何かを検討するための一つの方法である。

概観：肯定的な表現(是認)は、OARSのAである。また、時にそれはトレーニーによって見過ごされてしまう。しかし、正確な肯定的表現(是認)は、(クライアントの)自己効力感を支え、治療の信頼関係を強化できる。

指針：トレーナーは、トレーニーに、信頼し尊敬できる誰かから深い意味のある賛辞を受けた時を思い出すよう依頼する。これは、プライベートな(1人です)エクササイズとして行うことも、個別に書くことも、2人組でもできる。つまり、トレーニーは、単に褒められたことを思い出すことも、それを書きとめることも、2人組の相手にそれを話すこともできる。

例：ナンシーの夫が亡くなった時、ナンシーは自分が入院していた。私は、彼女と関わりをもったままのために、3人を一つの電話として組織した。私は、私の友人マリーからこんな褒め言葉を受けとった。「私は、その人たちが本当にそれが必要な時、あなたがどんなふうにして手を差し伸べたのか(知っていてそれは)本当にすごいことだと思うの。あなたのケアを受け手として私が入院した時、あなたの、何が必要か見極め、良い助けを提供する能力をとりわけよく感じたわ。今のナンシーのためにあなたが組織化したサポートにナンシーがとても感謝していると私は想像するわ」

注：トレーナーは、こんな質問によってエクササイズの振り返りを求めるかもしれない。「肯定的な表現(是認)は、あなたにとって個人的に意味があるどんな状態にさせた？」参加者がこの点を理解していたら、振り返りは、時に不要である。

作成：Carolina Yahne

### 肯定的な表現(是認)を探す

理論：トレーニー達は、クライアントの強みを見つけだし、またこの情報を引き出す開かれた質問を開発し、また、これらの強みに基づいた肯定的な表現(是認)を創りだす。

概観：一つの大きなグループとして活動をひきだし、その後、グループをより小さいグループにして、またもとの大きなグループに戻す。

指針：リーダー(トレーナー)は、彼ら(トレーニーの臨床)実践上のクライアントの強みを見つけるようグループに依頼し、これらをボードに記録する。少なくとも 20 は引き出すよう挑戦してもらおう。これらがポジティブな面を述べていることを確認する。これらを 4 つのグループに分けることができるように書く。

20 の強みを引き出した時点で、参加者を 4 つのグループにわける。5 つの強み(を 1 セットとして各グループに)割りあて、また、この強みを引き出すための開かれた質問と、この強みに応じて(あなたがクライアントに)言うだろう肯定的な表現(是認)を、見つけだすようトレーニーに依頼する。(トレーニーに)これらを書きとめてもらおう。

1 回のグループ(活動)が終わったら、エクササイズは終わり。その後、(トレーニーは)グループからそれぞれの(グループで書きとめたうちのいくつかの)例を引き出す。

例：全てのクライアントは彼らの人生で困難を経験している。もし、そうではなかったとしたら、彼らはここにおらず、私たちに会ってないだろう。彼らは、また同様に少なからぬ強みをもっている。どの強みがあなたのクライアントにそのプロセスをもたらすのか？

彼らは、困難な状況の中で、目標を達成するため、生き延びるために何をするのか？

注：いくつかの領域では、(肯定的な表現：是認)を創るための質問を開発することが困難となるだろう。その事例を認め、グループの残りの事例へのアイデアを尋ねる。

作成：David Rosengren



## 1 P100

## 2 要約（サマライズ）のエクササイズ

3 このエクササイズは、（二人二組になって、）ペアで行うものです。（このエクササイズの方法を）述べる前に、私は、全員が同時に始めることが重要であるということに触れておきます。

6 そのために、私が“はじめ“という合図を行うまで、お待ちください。

7

## 8 Part 1

9 二人二組になりましょう。：一人は話し手、もう一人は聴き手です。

10

11 1. 話し手は、（彼または彼女が）変化について考えている態度、行動、葛藤（ジレンマ）または状況について、90秒（1分30秒）話します。

12  
13 2. 聴き手の仕事は、何も話しかけをせず、または、問いかけの質問もせず、話し手（話す内容）に傾聴することです。そして、聴き手のあなたが、今まで話してきたことを要約して話し手に伝え返します。

14  
15  
16 （この際、）話し手の問題を解決しようと試みたり、アドバイス（助言）を与えたりしてはいけません。（聴き手の）あなたの仕事は、できるだけ話し手の話を聴くのと同時に、その内容を覚えることです。（そして、）できるだけ正確な要約を一つ話し手に（伝え返）してください。

17  
18  
19  
20 要約をする際、（聴き手のあなたは、）あなたが今まで話している内容を変化させたり、新たな物事を付け加えたりすることを避けるようにして（みて）ください。

21  
22 3. 役割交代と繰り返し。

23

24 聴き手になってみて、要約者になってみて、どうだったでしょうか？要約を聴いてみて、  
25 どうだったでしょうか？

26

## 27 Part 2

28 相手役を交代します。：もう一度、一人は話し手、そして、他は聴き手です。

29

30 1. （彼または彼女の）ストーリーを繰り返し話す（役の）人は、90秒間、中断することなく話します。

31  
32 2. 聴き手の仕事は、何も話しかけをせず、または、問いかけの質問もせず、話し手（話す内容）に傾聴することです。そして、聴き手のあなたが、今まで話してきたことを要約して話し手に伝え返します。

33  
34  
35 （この際、）話し手の問題を解決しようと試みたり、アドバイス（助言）を与えたりしてはいけません。しかしながら、次には、（聴き手である）あなたの要約に、あなた

36

37 が、そのストーリーを聴いてきた中で考えた、根底にある意味、印象、または葛藤を含  
38 めて差し支えありません。

39

40 3. 役割交代と繰り返し

41

42 枠内

43 ・二つの要約の違いは何だったのでしょうか？

44 ・要約を受け取った人にとって、それは、どのようなことだったのでしょうか？

45 ・要約を行った人にとって、それは、どのようなことだったのでしょうか？

46 ・どちらの要約が一番難しかったのでしょうか？（そして、それは）なぜでしょうか？

47 ・数回（にわたって）、一つのストーリーを話すことの効果はどのようなことでしょうか？

48 （よりいっそうの）答案になる

49 （より）まとまる

50 さらなるニュアンスとともに、より詳細化される。

51 （より）具体的になる。

52

53 最も重要な点は、ふさわしいときに、両方の要約を行うようになれることです。

54

55 もし、二人のトレーナーがいれば、一つのデモンストレーションとして、エクササイズが  
56 なされます。

57

58 <訳注>

59 （ ）内の言葉は、訳者が補記しました。英語の原文を、日本語でわかりやすく理解する  
60 ことに役立つため、日本語表現のニュアンスに留意して翻訳しました。このため、意識  
61 と捉えられる箇所があることをご了承願いたく存じます。また、標記はですます調で統一  
62 しました。

63

64 <謝辞>

65 翻訳に際し、私が難しく感じた文章について、三瓶舞紀子氏から、丁寧なご指導をいただ  
66 きました。ここに感謝の意を表します。

## 1 P101

2 グループ練習：クライアントをよりよく理解するためにOARSを用いる

3 二人で一对の組を作ります。【オプション：観察者、またはコーチが加わります。】

4 クライアントは、“二つの方向性を感じる何か”について、話す内容を定めます。

5 カウンセラーは、クライアントをよりよく理解することに目標を定めます。

6

7 カウンセラーは、適宜、(クライアントとの)対話を一時停止して、観察者に相  
8 談しても差し支えないです。

9 (そしてまた、)カウンセラーは、ひとつのある早い段階に戻って、(対話を)  
10 巻き戻しても差し支えないです。そして、もう一度、もう一つの角度から(対  
11 話を)試みてください。

12

13 任意：(このエクササイズ)の三人目の参加者は、OARSトラッキングシート  
14 (を用いて)に、OARSの録音帯を記録します。

15

16 開かれた質問と、聞き返し：

17 両価性の明確化を図ること

18 感情の明確化を図ること

19 価値の明確化を図ること

20 他人(その他の)への反応を明確化すること

21 “次に何が起こるのか(次になにが来るのか)”を推測すること

22 クライアントがいわんとしていることを言語化すること

23

24 是認：

25 その人の立場に立って行うこと

26 もがき(努力)や、困難さに関係している

27 クライアントが過去に経験した成功体験

28 あなたが見出した、スキル、強み

29 一分経過の合図が鳴った際に、それぞれのカウンセラーは、要約を行いましょ  
30 う。

31

32 要約：

33 参加者は、感情、思考、価値を織り交ぜます。

34 課題に対するクライアントの関係性、解決することに関しての感覚

35

36

37 人間関係を、その発表（内容）、解決についての感情へ（とむけること）。  
38 →もう少し、わかりやすい訳はどんな感じになるでしょうか？  
39 役割交代をして、エクササイズを繰り返します。  
40 それぞれの役割において、大きなグループで、焦点化（フォーカシング）の  
41 過程の経験を積み重ねること。

42

43 <訳注>

44 （ ）内の言葉は、訳者が補記しました。英語の原文を、日本語でわかりやす  
45 く理解することに役立てるため、日本語表現のニュアンスに留意して翻訳しま  
46 した。このため、意識と捉えられる箇所があることをご了承願いたく存じます。  
47 また、標記はですます調で統一しました。

48

49 <謝辞>

50 翻訳に際し、私が難しく感じた文章について、三瓶舞紀子氏から、丁寧なご指  
51 導をいただきました。ここに感謝の意を表します。

1

P102

OARS トラッキングシート

	カウンセラー1	カウンセラー2
開かれた質問		
是認		
聞き返し		
要約		
その他	充てん文字 閉じた質問 意見／助言 情報提供／教示 その他	充てん文字 閉じた質問 意見／助言 情報提供／教示 その他

## フォーカシング

3 か月の優先順位 (フォーカシング)
理論：このエクササイズは、非指示的なOARSスキル(技術)を使ってフォーカシングプロセス(焦点化する過程)をえがく。
概観：トレーニーは2人組をくむ。片方が話し手、もう片方は聞き手。その後、役割を交代。
指針：聞き手はOARSスキル(技術)を使い、話し手が今後3か月間の生活での優先順位リストをつくることを助ける。目的の明確化にフォーカス(焦点化)し、引き出したり計画したりはしない。話し合いもまた、これらの目的の重要性に関連したことにフォーカス(焦点化)する。求められる成果は、できれば、優先順位順のシンプルな目的リストである。 (エクササイズが終わって)優先順位の明確化において、話し手が気付いた、特に役立ったことは何かに注目して振り返りをする。
バリエーション(他のやり方)：3人組で観察者を加える。観察者は、要約と聞き返し、是認、開かれた質問を並べた単純なコーディングシートを用いて、OARSで返した(数を)数える。観察者はまた、各々の特に良い例を記録するのもよい。
注：あなた(トレーナー)は最初に、このエクササイズのデモンストレーション(見本をみせる)ができる。通常は、追加のコーチングや指導なしで、かなりよく進行する。しかし、(デモを見せることで)、エクササイズを理解と課題の進行の確認がトレーニー全体にいきわたる。
作成：Bill Miller



### 引き出す

**理論(Abstract) :** トレーナーとして、専門家トラップを避けるために、そして、トレーニング中にMIの模範になるためには、参加者に、彼ら自身の知恵、答え、経験、問題と成功について尋ねることが良い方法です。  
あなたがトレーナーの時(ですら)、質問 - 回答のトラップに気を付けましょう。引き出すことは、参加者の活発な活動を促進し、トレーニング過程をより実りあるものにするための手助けとなります。

**概観(Overview) :** トレーニングの際、ちょうど、臨床の場でMIを使うときのように、トレーナーにとって、専門家としての役割を減退させることが大切です。

トレーニーが彼らの臨床の場で、どのようにMIを適用させるのかは、トレーニーが専門家であることを、はっきりと伝えましょう。

(そして) トレーナーは、彼ら(トレーニー達)が、議論されている発表内容に関わりのある独自の経験について、それがどのようなことなのか、尋ねるための時間を設けることができます。

トレーニーに、彼らの専門的知識や、独自の提案に貢献することを認めることは、一般に、彼らが、さらなる学習を実りあるものにすることに繋がります。

トレーナーには、アドバンテージがあります。(そのトレーニングで)扱われるべき範囲において、二つの任意のエクササイズやトピックスの内容をトレーニーに投票させて、引き出すというものです。

ある一点において、ある参加者が(トレーナーである)あなたに、質問や試みを行ってきたら、一つ(の任意のエクササイズまたはトピックス)は、彼ら自身の反応のために、グループに向けた質問か課題に変えることです。

### 指針(Guidelines) :

あるテクニックやエクササイズとして言いあらずものはありません。

単純に、さまざまな質問と、考え抜いたトレーニングの要点において、参加者に彼らの提供(したこと)に対して尋ねます。

聞き返しと、是認とともに応答します。

**例 (Example(s)) :**

あるワークショップを紹介するとき :

“MIについて、どのようなことを今まで聞いてきましたか”

“このワークショップで、何を学びたいですか?”

抵抗を議論するとき :

“過去にあなたは、あなたのクライアントが両価的になっているとき、何をしてきましたか?”

“MIの見地から、抵抗をどのようにうまく処理できるかについて、話してみましよう。ただし、最初は、あなたが設定した中で、何がすでにうまくいっているのかを聴いてください。”

“私たちが、本日（このエクササイズから）去った後に、家庭訪問でMIをいかに適合できるのか、または、あなたの同僚に、MIをいかに説明できるか、その両方について話すことができます。（このことについて）投票してみたいかがでしょうか?”

**覚書 (Notes) :**

不平が強いときは、代弁することよりも、引き出すことを試みてください。（それらには、）トレーニーが述べる例示があり、いかに彼らがチャレンジとともに、うまく切り抜け、成功してきたか、いかに実践にMIを適用してきたか等々といったことが存在しています。

理由の（とある）多様性のために、トレーニーは時々、しづしづ自発的に情報を述べます。もし、この状況が起こったら、トレーニーが、「正しい答えはない」ということに気づけるような、とても優しいまたは、簡単な質問によって始めましょう。

最初の申し出には、ポジティブな強化や、励ましとともに応答しましょう。トレーニーが自発的に情報を述べるにあたっては【例えば、「私についてあなたが知らないかもしれない何か・・・」（といったようなこと)】、ウォーミングアップや、アイスブレイクのエクササイズを使いながら行うのが、自発的応答の呼び水となる良い方法です。

1 <訳注>

2 ( ) 内の言葉は、訳者が補記しました。英語の原文を、日本語でわかりやすく理解することに役立つため、日本語表現のニュアンスに留意して翻訳しました。このため、意識と捉えられる箇所があることをご了承願いたく存じます。

3 また、標記はですます調で統一しました。

4

5

6

7 <謝辞>

8 翻訳に際し、私が難しく感じた文章について、三瓶舞紀子氏から、丁寧なご指  
9 導をいただきました。ここに感謝の意を表します。

## (クライアントの)価値観を利用した フォーカシング(しぼる)とエヴォーキング(引き出す)

理論：トレーニーは、フォーカス(目標)を設定するための決定要素として(クライアントの)価値観を利用しながら、エンゲージング(関わる)、フォーカス(目標)を設定する、エヴォーキング(引き出す)スキルを練習する機会をもつ。

概観：このエクササイズは、全ての基礎トレーニングが終わる少し前、通常は、2-3日か同等の数時間の複数セッション(を指す)に、MIのスキルの全体練習をするためにつくられた。加えて、フォーカシング(目標設定)の一つの方法として価値観を利用することは、MIのワークに価値観を組み込む特別な練習を可能にもする。参加者は、リアルプレイをするよう依頼される。

このエクササイズは、ミラーが Sheffield 2011 のフォーラム前に行ったワークショップで初めて紹介したフォーカシングエクササイズを元に行っている。

指針：私はこの(エクササイズ)をとて小さいワークショップで使っている。尚、小さいワークショップとは、私は通常 15 人を定員としている。(参加者は)偶数であることがよいが、しかしそうでない場合は、全員が練習できるよう考慮した計画をたてる。各々の練習時間と提案されたガイドラインのタイミングとで、これは約 45 分のセッションである。また、私は、多くの場合、ワークショップの 2 日目か 3 日目の時点で、この時点での私の(参加者の)観察を基に、練習するためのどのようなトレーニー 2 人組にするかを定める。ステップバイステップ(段階を踏むこと)を通じてトレーニーを導く；私の経験では、全体練習を一度に割り当てると、かなり混乱する。

説明：

ステップ 1 必要に応じて面接のための 2 人組を決定し、これを設定する。話し手(クライアント役)は変わりたい目的/方向をもつ 1 つの変化の話し合い、例えば、運動、食べることなど、結婚するか否か、仕事を変えるか否か、子どもを持つか否かなど、方向性のない性質のものではない(話題で)議論する…これは、すでに何度かワークショップで取り上げられているであろう：MI を使うことが、常に繰り返し強調される必要がある。

ステップ 2 聞き手(セラピスト役)はこのように始める：

まだそれを行っていないが、あなたが少し変えたいと思うあなたの生活の中での 2-3 の分野について私に話してください。ここで使うスキルを強調する。エンゲージ(関係性をつくる)スキル、主に聴き返しで(すすめる)フォーカシングである。目標に向かって動くエヴォーキング(引き出す)、または、問題を解決しようとは、(ここではまだ)しない。このための 10 分をトレーニーに与える。

ステップ 3 聞き手(セラピスト役)は、何らかの方法で話し手(クライアント役)を是認して、そして、(話し手：クライアント役の話の)要約を伝える。家族、健康などあなたが人生で重要だと思う価値/事とつながっている分野をどう見つけたらいい

か話すよう、聞き手(セラピスト役)は、話し手(クライアント役)にうながす。これは、まだエンゲージメント(関係性をつくる段階)である。このために約5分(を与える)。

ステップ4 聞き手(セラピスト役)は、こう尋ねる：もしあなたが、(今お話しくださった)価値観に基づいて、私たち(が話し合うことにをしぼるためにこれらの分野から一つだけ選ばなければいけないとしたら、どれを選びますか？またそれは何故ですか？聞き手(セラピスト役)は、会話をガイドするためにエヴォーキングスキルを使って、変化の(ための)計画を過度に気にせず、それを強制もせず、インタビュー(面接)を続ける。15分でインタビュー(面接)を止める。

ステップ5 聞き手(セラピスト役)は、話し手(クライアント役)を是認し、一つの要約を行う。また、「あなたは何を考え、次にどうしようと思いますか？」と尋ねる。5分以上を与える。

ステップ6 役割を交代する前に、話し手(クライアント役)は、聞き手(セラピスト役)に2~3のこと、感謝と、(聞き手：セラピスト役がしたのとは)異なる、もっとこうしてほしかったことを1つ、伝える。約5分を与える

ステップ7 役割交代

振り返り この方法でガイドされた、話し手(クライアント役)だった時の経験を引出し(Eliciting)始める。そして、聞き手(セラピスト役)の時に学んだことを引き出す。この話し合いは、通常とても活発で、それ故、トレーナーは、主に、MIにつなげ、要約し、導く(ことを行う)

注：このエクササイズでは、(トレーナーは)多くの説明をする；私は、時間制限を設けることが、段階的な指示に連動し、より理解しやすいことを見出した。私は2人組の間を巡回するが、干渉せず、ただ、求められた時に助けるだけだ。これは、全体練習のための最初の機会であり、また、トレーナーは、ほとんどの場合、私からのプレッシャーを感じすぎることなしに試してみるチャンスだと感謝する！

作成：Cathy Cole

<b>君のところの EPE</b>
<p><b>理論(Abstract) :</b> 学習者は自分の職場を題材に「半リアルプレイ」で EPE による情報提供を試みる。</p>
<p><b>概観(Overview) :</b> EPE の概念は理解しやすい。しかし EPE の真の有用性は必ずしも十分に理解されているとはかぎらず過小評価されやすい。学習者はクライアント役と臨床家役の両方を体験することで、EPE の技術を改善するとともに、EPE の真の有用性を知り、EPE を積極的に用いる動機づけを得る。</p>
<p><b>指針(Guidelines) :</b></p> <p>2 人組演習。1 人は話し手、もう一人は聞き手。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 話し手: 話し手が実際に勤めている現場を題材に、クライアントに情報提供が必要となる場面を考える。聞き手にその状況について説明し、聞き手にその場面でのクライアント役をしてもらうように頼む。</li> <li>2. 話し手: EPE を使って情報提供をする</li> <li>3. 聞き手: 自然に応答する</li> <li>4. 役割を交代する</li> </ol>
<p><b>例 (Example(s)) :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. もしあなたが救急センターの看護師だったとしたら、あなたは娘が喘息発作のために入院しなければならなくなった母親の場合を思いつくかもしれません。そうしたら、聞き手に、その思いついた状況について説明し、喘息患者の娘の母親役をするようにお願いします。</li> <li>2. EPE を使って情報提供をします。 <p>話し手[E]: 「娘さんについて少しお話してよろしいですか？お気の毒なのですが、娘さんは今すぐ入院しなければなりません。今からそのことについて知っておいてほしいことをお伝えしますが、その前に、まずあなたの方から、現時点で一番知りたいことを教えていただけますか？」</p> <p>聞き手: 想像力を働かせながら母親になったつもりで答えてください。</p> <p>話し手[P]: 聞き手の返答にあわせながら情報提供を行います。</p> <p>[E]: 聞き手の理解を確認します。</p> <p>「参考になったことは？」「今の話を聞いてどう思われました？」</p> <p>*話し手は、自分の職場に新しく移動してきた新人の役を聞き手にしてもらい、職場で知っておく必要のあることを情報提供するという設定でも行えます。</p> </li> </ol>
<p><b>脚注 (Notes) :</b></p> <p>最初の EPE で必要なことを伝えきれなかった場合には、再度 EPE を用いてそれを伝えることができます。</p> <p>提供: 磯村毅、加濃正人</p>

# 引き出す

## チェンジトークと維持トークを識別する

### 共通内容

ここではチェンジトークをテーマにする際に言及される内容のいくつかのポイントに関して記載する

チェンジトーク：変化に向かう動きを促すあらゆる言葉

MIにおける特徴的な役割

準備チェンジトーク：願望、能力、理由、必要性（DARN）

実行チェンジトーク：コミットメント/意図、活性化、段階を踏む（CAT）

維持トーク対抵抗

チェンジトークの強さ

チェンジトークの軌跡

## 変化へのドラミング

**理論(Abstract)**：トレーナーは、クライアントの発語のリストを読み、トレーニーは、チェンジトークの識別を試みる。

**概観(Overview)**：トレーナーはチェンジトーク、維持トーク、その他の言葉を含むクライアントの発語のリストを用意する。一般的にチェンジトークの決定は面接の目標が示されてないとできないので、標的行動や変化の目標を明確する事が最善である。

**指針(Guidelines)**：トレーナーは、トレーニーへ何がチェンジトークを構成し、何が構成していないのかを明確にする。明確にするためにコーディングマニュアルである MISC や MITI を利用する。クライアントの発語リストを読むトレーニーに対して行動変容の目標が何かを伝え、チェンジトークと思われるものを聞いたら、机（または膝）を叩くよう指示する。

例：

標的行動：血糖コントロールの改善

行動内容：食事、運動、薬物療法、モニタリング、ストレスマネジメント

1. 私は、現時点でやれる事はやっているとしますよ。
2. 私は絶対に失明はしたくない。 (R)
3. 私はいつだって運動を嫌ってきた。
4. 私は本当に指を刺すのが嫌い。
5. ええ、私は生活のストレスを減らしてみたい。 (D)
6. 私はおそらくもっと運動ができるだろう。 (A)
7. はい、私は毎日薬を服用するつもりです。 (C\*)
8. 厳格な食事療法を続ける事は本当に難しい。
9. でも、私はチョコレートが大好き！
10. 私は定期的に運動をしていた。
11. 私は血糖コントロールをしなくてはならない。 (N)
12. 私は血糖値をちゃんとコントロールするつもりです。 (C\*)
13. 薬の内服は喜んでするけど、インスリン注射はしたくないです。 (C\*)
14. インスリン注射をしたいはずがないでしょう。
15. 私はいくらか体重を落としたい。 (D)
16. 私は本当に糖尿病ではないと思います。
17. 一日一度か二度血糖値をチェックする事ぐらいなら、さほどは気にはならないでしょう。 (D?)

- 18.私が食べるものを見るのは好きではありません。そんな風にやらずにやらないとはわかるんですけど、私は制限されていると感じるのは好きではないんです。 (N)
- 19.私は生活の中でストレスを減らしたいと思っています。 (D)
- 20.私は甘いものを減らすことができるかもしれません。 (A)
- 21.私は野菜をあまり食べない。今後はもっと食べると思うけど、楽しむことはできない。(C\*)
- 22.足を失ってしまうかと思うととても怖いんです。 (R)
- 23.私はより多くの果物を食べることを考えるでしょう。 (C\*)
- 24.私はクロムを服用する事が、血糖コントロールの助けになると聞いた。
- 25.私は体重を約 20 ポンド落としていきたいと考えています。 (C\*)
- 26.私は透析を絶対に受けたくありません。(R)
- 27.私は、その週に何を食べたかを記録する事を始めました。 (TS)
- 28.私は、血糖検査器を購入し、マニュアルを読みました。 (TS)
- 29.私はどんな種類のものを食べる必要があるんですか？
- 30.私がジムに通い続けるはずがないです。
- 31.ウォーキングならかまわないけど、ジムには行きません。 (D\*)
- 32.私はより良い親になりたい。

**注(Notes) :** この演習で「正しい」答えは明確である必要がある -コーダーが、それはチェンジトークであると間違いなく同意するような。

答えを明確にする事によって、何がチェンジトークを構成するかについて有意義な議論が可能になる。一方、確かにコーダーが同意しにくいどっちつかずの領域は存在する。

作成 : Steve Berg-Smith and Bill Miller

## チェンジトーク探し

**理論(Abstract)** : トレーナーは、対話の文脈の中でのチェンジークの識別を試みる。

**概観(Overview)** : トレーナーは対話のサンプルを提供する。それは実際の動機づけ面接から持ってきても良いし、映画や曲、テレビ番組からでも良い。初回は丁寧に進めるためにスクリプトを利用するのも有用である。

**指針(Guidelines)** : まずは、チェンジトークを構成するものを明確に説明すること。MITI や MISC のコーディングガイドラインを利用しても良い。(例えば、「過去における動機に関する言葉はチェンジトークと見なさない」など)。その後、トレーナーに対話中のチェンジトークを識別する実際の演習を始めてもらう。

例 : トレーナーにスクリプトを配布し、チェンジトークと見なすものに下線をしてもらう。

テープを一部再生し、チェンジークと思ったところで、合図を出してもらう。(変化へのドラミングを参照)。この場合議論を深めるために頻繁にテープを止めることが役立つと思われる。

**注(Notes)** : 一般的に (研究目的以外では) あるチェンジトークがどのサブタイプかを特定することは重要ではない。会話中の DARN をなんらかのチェンジトークと確実にコードできる経験豊富なコーダーでさえ、それがどのサブタイプかを自信をもって区別するのは困難である。

作成 : Terri Moyers

## チェンジトークグランプリ

**理論(Abstract)** : トレーナーは、対話の文脈の中でのチェンジークの識別を試みる。

**概観(Overview)** : この双方向の、スピーディなエクササイズはクライアントの発語を分類するためのものである。又、それは臨床における効果的な応答を行う事にも有用である。

**指針(Guidelines)** : トレーナーはこのエクササイズでは、各トレーニーに対して 4 枚のカードを用意する必要がある (赤、黄、緑、チェッカーを各一枚ずつ)。インデックスカードとマーカーを使用してトレーニーがカードを作成するのをサポートする。

目標はトレーニーが (1) 実際の対話の文脈の中でクライアントの発語の種類を特定し (2) 面接者がクライアントの特定の発語を促すためにどんな事をしたかを見極め、(3) 面接官が組み入れるためのアイデアを提案する事である。

トレーナーと (事前に説明を受けた) トレーニーは行動変容についての短い対話を行う。トレーナーは“面接者”役、そのトレーニーは“クライアント”役を行う。面接者とクライアントは、対話の中に様々な技術と反応を含むようにする。

対話中に、クライアントが不協和発言をした場合には、トレーニーはレッドカードを、クライアントが維持トークを発言した場合にはイエローカードを、クライアントが願望、能力、理由や必要性 (DARN) を発言した場合にはグリーンカードを、クライアントがコミットメント言語、活性化、段階を踏む (CAT) を発言した場合にはチェッカーカードを上げる。

ピットストップとピットクルー : トレーナーは定期的にゲームを一時止め (ピットストップ)、トレーニーは小グループ (ピットクルー) に分かれる。トレーナーはピットクルーに特定のクライアントの発語を呼び起こすために面接者が何をしたかを検討してもらったり、クライアントの発語に対してなんらかの強化または応答 (詳細にする、是認、聞き返しや要約-EARS) を提案してもらう。

**注(Notes)** : 特記なし

**作成** : Ali Hall

## チェンジトークを引き出すことと応答

## 一般的な内容

これは動機づけ面接の指示的な面が表れているところです。

動機づけ面接は、明確な変化するというゴールと関連し行われます。

動機づけ面接を行う臨床家は、チェンジトークを引き出し強化する特定の戦略的な方法を用います。

これは、一般的なクライアント中心のカウンセリングと動機づけ面接とを区別している点でもあります。

通常現段階の内容は、チェンジトークを引き出す特定の方法や、チェンジトークが出た時に、反応して、それを強化する方法を含んでいます。

## チェンジトークを引き出す10の戦略

### 1. 引き出す質問をする

チェンジトークに対して詳しい説明を求める開かれた質問をする。

「動機づけ面接の味わい」の中での練習で使った質問は良い例です。

なぜあなたはこの変化を起こしたいのですか？（願望）

成功するためには、あなたはどのようなことをすべきなのか？（能力）

あなたがそれをする3つの最適な理由は何ですか？（理由）

あなたにとってこの変化を起こすことはどれくらい重要なのですか？（必要）

それでは、あなたは何をしようと思いませんか？（コミットメント）

### 2. 詳細を尋ねる

チェンジトークのテーマが出てきたとき、もっと詳細を尋ねる。どんな方法で？

### 3. 例を聞く

チェンジトークのテーマが出た時、特定の例を尋ねる。

それが起こった最後はいつでしたか？ 例をあげてください。他には？

### 4. 振り返る

現在の懸念が出てくる前のことについて質問する。

どのように前は良かったか、また違っていたか。

### 5. 将来を見通す

もし、このままの状況が続いたとしたらどうなるか尋ねる。

もしあなたが望む変化が100%成功したならば、どのようになっていますか？

今から5年後、あなたの生活をどうしたいと思っていますか？

### 6. 極端を聞く

もしあなたが変わらなければ、起こるかもしれない最悪のことは何ですか？

この変化を起こすことができたなら、どんな最高に良いことがありますか？

### 7. 変化のものさしを使う

ゼロがちっとも重要でない、10が最も重要だとして、ゼロから10のものさしで、あなたの変化目標はどのくらい重要か尋ねる。

フォローアップ：なぜあなたはゼロではなくて\_\_なのですか？

何が起これば、あなたの重要度が（もう少し重要）に上がりますか？

どれだけ重要か（必要性）、どれだけ変化したいか（願望）、どれだけの自信があるか（能力）、またはどのように関わっていくか（コミットメント）と尋ねる代わりに、「あなたはどこまで準備ができていますか？」と尋ねることは、競合的な要素である願望・能力・理由や必要性を結びつけてしまうので、少し混乱させるかもしれない。

## 8. ゴールの価値を探る

その人の求めている人生の価値は何か尋ねる。

あなたは人生に何を求めていますか？

ここでは、「価値カード」を用いることが手助けになるかもしれない。

もし、問題行動があるならば、その行動がその人のゴールや価値にどうすれば適応できるか尋ねてください。

「その質問は、ゴールや価値の実現を助けるものか、障害になっているか？それとも、無関係なものなのか？」

## 9. 寄り添っていく

両面性の否定的な（現状）の側に味方してください。

おそらく、あなたにとって\_\_が重要で、どんなに、コストがかかることであっても（むだなことであっても）あなたはそれをあきらめたくないのですね。

※ 訳注 原文で、タイトル「10の戦略」だが本文内容は9項目。原文とおりに翻訳。

## チェンジトークに対する応答

あなたがチェンジトークを聞いたら、そこで立ち止まらないでください。

通常、動機づけ面接では、応答には、頭文字EARSで表される4つの応答のどれかひとつがあてはまります。

**Explore** 探る；詳しく聞くこと：どのように？どんな方法で？なぜ？

例えを尋ねる；これが起こった最後はいつですか？（例えば、悪い結果のとき）これらが、チェンジトークを引き出す10の方法のリストにあがっていることを注意してください。これらは、実際にチェンジトークが出たあとのフォローアップの質問です。

**Affirm** 是認； 明確な共感、評価、励まし、など。

**Reflect** 聞き返し；これはチェンジトークに対する最も一般的な応答です。

— 単純な、または複雑な聞き返しをする。

**Summary** サマリー（要約）；チェンジトークもまた花束にして集め要約します。

時々、それは非MIかどうかの明確化に役立ちます。

### 非MIの10項目（Miller& Rollnick, 2008）

1. 変化のトランス理論的なモデルに基づく。
2. 人々をだまして、あなたが彼らにさせたいことをするように仕向ける。
3. 特定の技術(MIはカウンセリング法であり、特定の技術が重要であるのではない)
4. 決定のバランス、変化の賛否を等しく探る
5. 評価フィードバック
6. 認知行動療法の形
7. クライアント中心療法だけ
8. 学ぶのが簡単
9. あなたがすでに行っていたこと

10. あらゆる臨床に適応できる万能薬

**議論を引き出すこと**

**理論(Abstract)** : 基本的な啓蒙的な構成の範囲内で、トレーナーが書式化された講義を与えるというのではなく、むしろ、それらの素材で学び-引き出すプロセスとして、受講者は教え-学ぶことに活発に関与していく。

小さなグループをつくり目標となる質問や問題を議論することで、このような様々なこ

とが引き出されていく。

**概観(Overview)** : MI のスタイルには、教えることは必要ではなく、トレーナーが提供する情報を受講者が受動的に受け取るというようなことは少ない。

MI は基本的にソクラテスの学びのスタイルである。しばしばトレーナーが渡したいと思った素材はグループから引き出すことができるかもしれない。

**指針(Guidelines)** : 網羅された素材がグループから何かを引き出したとき、このアプローチを使いなさい。グループにとって真に新しい素材を与えるためには、ソクラテスのアプローチは向いていない。(むしろ効果的ではない)

参加者に小さいグループ(だいたい6人くらいがよく)を作るように指導し、明確な仕事や質問をする。それぞれのグループで記録者を選び、大きなグループに提出する。

**例(Example(s))**: トレーニング中に特に問題や応用すべきことが沸き起こったとき ED(議論を引き出す)グループは突然作られるかもしれない。それぞれのグループは、応答の MI の一貫した方法で議論するために、特別な臨床事項を与えられるかもしれない。

**注(Notes)** : このエクササイズの変種はラウンドロビンと結びつく。小グループで各々の参加者が順番に議論のプロセスに関わることで、グループ全体に行き渡る。この目的のために「議論のバトン」は話すことになっている人から人に手渡すかもしれない。パスすることも許されている。

## チェンジトークを引き出す10の戦略

### 1. 引き出す質問をする

チェンジトークに対して詳しい説明を求める開かれた質問をする。

「動機づけ面接の味わい」の中での練習で使った質問は良い例です。

なぜあなたはこの変化を起こしたいのですか？（願望）

成功するためには、あなたはどのようなことをすべきなのか？（能力）

あなたがそれをする3つの最適な理由は何ですか？（理由）

あなたにとってこの変化を起こすことはどれくらい重要なのですか？（必要）

それでは、あなたは何をしようと思えますか？（コミットメント）

### 2. 詳細を尋ねる

チェンジトークのテーマが出てきたとき、もっと詳細を尋ねる。どんな方法で？

### 3. 例を聞く

チェンジトークのテーマが出た時、特定の例を尋ねる。

それが起こった最後はいつでしたか？ 例をあげてください。他には？

### 4. 振り返る

現在の懸念が出てくる前のことについて質問する。

どのように前は良かったか、また違っていたか。

### 5. 将来を見通す

もし、このままの状況が続いたとしたらどうなるか尋ねる。

もしあなたが望む変化が100%成功したならば、どのようになっていますか？

今から5年後、あなたの生活をどうしたいと思っていますか？

### 6. 極端を聞く

もしあなたが変わらなければ、起こるかもしれない最悪のことは何ですか？

この変化を起こすことができたなら、どんな最高に良いことがありますか？

### 7. 変化のものさしを使う

ゼロがちっとも重要でない、10が最も重要だとして、ゼロから10のものさしで、あなたの変化目標はどのくらい重要か尋ねる。

フォローアップ：なぜあなたはゼロではなくて\_\_なのですか？

何が起これば、あなたの重要度が（もう少し重要）に上がりますか？

どれだけ重要か（必要性）、どれだけ変化したいか（願望）、どれだけ自信があるか（能力）、またはどのように関わっていくか（コミットメント）と尋ねる代わりに、「あなたはどこまで準備ができていますか？」と尋ねることは、競合的な要素である願望・能力・理由や必要性を結びつけてしまうので、少し混乱させるかもしれない。

## 8. ゴールの価値を探る

その人の求めている人生の価値は何か尋ねる。

あなたは人生に何を求めていますか？

ここでは、「価値カード」を用いることが手助けになるかもしれない。

もし、問題行動があるならば、その行動がその人のゴールや価値にどうすれば適応できるか尋ねてください。

「その質問は、ゴールや価値の実現を助けるものか、障害になっているか？それとも、無関係なものなのか？」

## 9. 寄り添っていく

両面性の否定的な（現状）の側に味方してください。

おそらく、あなたにとって\_\_が重要で、どんなに、コストがかかることであっても（むだなことであっても）あなたはそれをあきらめたくないのですね。

※ 訳注 原文で、タイトル「10の戦略」だが本文内容は9項目。原文とおりに翻訳。

## チェンジトークに対する応答

あなたがチェンジトークを聞いたら、そこで立ち止まらないでください。

通常、動機づけ面接では、応答には、頭文字EARSで表される4つの応答のどれかひとつがあてはまります。

**Explore** 探る；詳しく聞くこと：どのように？どんな方法で？なぜ？

例えを尋ねる；これが起こった最後はいつですか？（例えば、悪い結果のとき）これらが、チェンジトークを引き出す10の方法のリストにあがっていることを注意してください。これらは、実際にチェンジトークが出たあとのフォローアップの質問です。

**Affirm** 是認； 明確な共感、評価、励まし、など。

**Reflect** 聞き返し；これはチェンジトークに対する最も一般的な応答です。

— 単純な、または複雑な聞き返しをする。

**Summary** サマリー（要約）；チェンジトークもまた花束にして集め要約します。

時々、それは非MIかどうかの明確化に役立ちます。

### 非MIの10項目（Miller& Rollnick, 2008）

1. 変化のトランス理論的なモデルに基づく。
2. 人々をだまして、あなたが彼らにさせたいことをするように仕向ける。
3. 特定の技術(MIはカウンセリング法であり、特定の技術が重要であるのではない)
4. 決定のバランス、変化の賛否を等しく探る
5. 評価フィードバック
6. 認知行動療法の形
7. クライアント中心療法だけ
8. 学ぶのが簡単
9. あなたがすでにしていたこと
10. あらゆる臨床に適応できる万能薬

## 議論を引き出すこと

**理論(Abstract)** : 基本的な啓蒙的な構成の範囲内で、トレーナーが書式化された講義を与えるというのではなく、むしろ、それらの素材で学びを引き出すプロセスとして、受講者は教え-学ぶことに活発に関与していく。

小さなグループをつくり目標となる質問や問題を議論することで、このような様々なことが引き出されていく。

**概観(Overview)** : MI のスタイルには、教えることは必要ではなく、トレーナーが提供する情報を受講者が受動的に受け取るというようなことは少ない。

MI は基本的にソクラテスの学びのスタイルである。しばしばトレーナーが渡したいと思った素材はグループから引き出すことができるかもしれない。

**指針(Guidelines)** : 網羅された素材がグループから何かを引き出したとき、このアプローチを使いなさい。グループにとって真に新しい素材を与えるためには、ソクラテスのアプローチは向いていない。(むしろ効果的ではない)

参加者に小さいグループ(だいたい6人くらいがよく)を作るように指導し、明確な仕事や質問をする。それぞれのグループで記録者を選び、大きなグループに提出する。

**例(Example(s))**: トレーニング中に特に問題や応用すべきことが沸き起こったとき ED(議論を引き出す)グループは突然作られるかもしれない。それぞれのグループは、応答の MI の一貫した方法で議論するために、特別な臨床事項を与えられるかもしれない。

**注(Notes)** : このエクササイズの変体はラウンドロビンと結びつく。小グループで各々の参加者が順番に議論のプロセスに関わることで、グループ全体に行き渡る。この目的のために「議論のバトン」は話すことになっている人から人に手渡すかもしれない。パスすることも許されている。

## Evoking Change Talk(チェンジトークを引き出す)

**理論(Abstract)** : トレーナーが戦略的に OARS を使い、チェンジトークを引き出す。

**概観(Overview)** : この練習では、インタビューする人、話し手、観察者の 3 人 1 組をつくり、協働しながら喚起のためのスキルを統合していく。

**指針(Guidelines)** : 話し手はリアルプレイをおこなう。テーマは“あなたが達成したい変化”。ここでは変化したいという気持ちは既に出ているので、指示の出し方は、話し手がアンビバレントを表明するために話題を設定する場合とは異なる。もちろん、アンビバレントな気持ちが話し手から出てくること構わない。しかし変わりたいという気持ちが出発点となる。

インタビューをする人に対しては、クライアントがどのように変わりたいのかを確認し、それから OARS を使ってチェンジトークを引き出すよう指示を出す。この練習の最後で、インタビューする人は自分がクライアントから聞いた話を要約する。その後で MI の戦略的なサマライズをおこなう追加練習をする。

観察者には、会話の中で出てくるチェンジトークを数え、コーディングシートに記入していくよう指示します。コーディングシートは、願望(Desire) / 能力(Ability) / 理由(Reasons) / 必要性(Need) / コミットメント(Commitment) / 活性化(Activation) / 段階を踏む(Taking Steps) が分類できるようにしておき、観察者には自分が聞いたチェンジトークを分類するように指示する。ただし分類することに神経質になりすぎないということも伝えておく。観察者は願望(Desire) / 能力(Ability) / 理由(Reasons) / 必要性(Need) / コミットメント(Commitment) / 活性化(Activation) / 段階を踏む(Taking Steps) の代表的な例も記録しておく。

分かち合いをするとき、私はいつも話し手の体験から話してもらっている。その後で観察者に、やりとりを観察して自信を喚起するために効果的だった発言を教えてもらう。

この練習は、初めにボランティアの話し手とデモンストレーションをやるとよい。観察者もあなたのデモンストレーションに参加する。

また、この練習はグループが小さくても大きくても実施することができる。そして非指示的に OARS を使う練習に比べ、さらに進んだ練習となっている。可能であれば 3 人 1 組のグループに対してサポートやコーチングをおこなっていくとよい。

**別の実施方法 (Variations)** : インタビューする人の OARS を記録するために、2 人目の観察者を追加しても良い。この練習は役割を交代し、それぞれの体験をおこなうために繰り返して実施することも可能である。

**注(Notes)** : 観察者をつけて練習するときは、観察者が観察したことをグループの中で話す時間を作るようにする。

**作成(Contributed by)** : Bill Miller

## Evoking Confidence(自信を引き出す)

**理論(Abstract)**：このエクササイズは“Evoking Change Talk(チェンジトークを引き出す)”に対応しているが、より構造化されている。また自信(能力)を表現している言葉を引き出すことに特化したエクササイズでもある。

**概観(Overview)**：インタビューをする人、話し手、観察者の3人1組をつくり、チェンジトークを引き出すために用いた同じMIのスキルが、変化のための自信を強化するためには、どのように用いられているかを体験していく。やり方は“A Taste of Motivational Interviewing”と同じように進めていく。

**指針(Guidelines)**：この練習は通常、変化の動機づけにおける重要度と自信度の説明をおこなってから始める。

話し手がおこなうリアルプレイの話題は、“したいと望んでいること、やりたいこと、やる理由がはっきりしていること、やるのが話し手にとって重要なこと、である。一方で実行できるかどうか確信の持てない(実行する能力、時間、エネルギー、必要な資源はある)ことである”。今回の想定は、欲求、理由、必要性はあるけれども、自信(能力に関する確信)が足りない場合を想定している。

インタビューする人には、話し手のジレンマを理解するように注意深く話しを聞き、アドバイスはしないという指示を出す。そのかわりにインタビュアーは以下の4つの開かれた質問をし、返答には聞き返しで応じることを指示する。

1. もし、やると決めたとして、自信の程度は0から10のスケールではどのくらいでしょうか?  
次の質問: どうしては0ではなくて、\_\_\_なのでしょう?
2. これを実行するために何か必要なこと(強さ、能力、才能)はありますか?
3. 成功するためには、どのようにやっていくつもりでしょうか?
4. 過去に同じようなことが起こったときは、どのようにして上手くやってきたのでしょうか?

この練習の終わりには、インタビュアーは面接の中で聞いた、すべての能力に関するチェンジトークをサマライズする。

観察者には、面接を注意深く聞き、自信(能力)に関する発言を記録するよう指示する。

この練習では、初めにボランティアの話し手とデモンストレーションをおこなった方が効果的である。観察者もデモンストレーションに加わるのが可能である。この練習は、やり方がきっちりしているので、“チェンジトークを喚起する”ために OARS を自由に使う

練習よりも簡単にできる。

分かち合いをするとき、私は通常話し手の感想を先に話してもらっている。観察者は自分たちが聞いたチェンジトークを、例としてあげることができる。インタビュアーは自信を引き出すために用いた MI のテクニックや、ガマンしなければならなかった正しい反射について振り返ることができる。

**別のやり方(Variations)** : この練習が、参加者が役割を交代することによって、それぞれの役割を体験することができる。

**注(Notes)** : この練習では、個人的な指導はあまり必要がないとおもわれる。参加者が練習について理解をしているか、基本的な指示に従っているかを確認するために、グループの間を歩き回る。観察者が何を記録しているかに注意すること。

**作成(Contributed by)** : Bill Miller

## Rowing with OARS(with Observer) オールで漕ぐ(観察者と一緒に)

**理論(Abstract)** : カウンセラーが、特定の行動変容を目的にして、指示的に OARS を使う練習をする。

**概観(Overview)** : 指示的ではない方法で OARS を使こなせるようになったら、次は質問、是認、聞き返し、要約を選択的に使って、変化の重要性を探索していきながらチェンジトークを引き出していく練習をおこなう。

**指針(Guidelines)** : 4 人一組のグループでおこなう。1 人が話し手。もう 1 人がカウンセラー。後の 2 人が観察者となる。話し手が提供する話題は、“私の人生で(あるいは私自身のこと)変えたいと思っていること”とする。話し手にはすでに変わりたいという気持ちがあることを前提としているので、チェンジトークを引き出すのは簡単であり、自然なことであるということは始めに教示しておく。

カウンセラーの役割は、チェンジトークを引き出すために OARS を使うことである。あなたが使うべき特定の方法を割り当てても良い(例えば、the Taste of MI questions や change rulers など)。あるいはメニューの中から選択させても良い。カウンセラーはアドバイスをしないようにする。そして OARS にこだわり、質問よりも聞き返しをするよう注意する。

観察者の 1 人は OARS シートを用いて、やりとりの中で OARS が出てきたらそれを記録する。通常は、O、A、R、S の隣にハッシュマークをつけていく(それぞれの数をかぞえていく)。さらに観察者が聞いていて、良い例が出てきたら記録していく。

もう 1 人の観察者は、話し手のチェンジトークを聞く。この観察者の役割は、以下のようにも決めることもできる。(1) チェンジトークに関する発言をシンプルに記録していく、(2) D、A、R、N、C ごとにハッシュマークをつけていく(それぞれの数をかぞえていく)、(3) チェンジトークに関する良い例が出てきたら書き留める、(4) チェンジトークの強さをランクづけしていく、(5) 維持トークも記録していく、または(6) 話し手からチェンジトークが出てきた直前にカウンセラーが何をしていたかを記録する。

カウンセラーは観察者に意見を求めるため、いつでも面接を中断することができる。

面接をはじめて約 10 分経過したら、残り 5 分であることを伝える。その時点からカウンセラーは、(1) 話し手のチェンジトークをサマライズする(花束をつくる)、(2) 話し手に対しては、面接の感想を話し手もらう、(3) 観察者に対して観察結果を話してもらう。観察者はコーディングシートを利用して、観察結果をまとめる。さらに面接で観察したカウンセラーの良い発言についても述べる。

**注(Notes)** : この練習はとても複雑であり、トレーナーが参加者のワークを見て回ったり、観察したり、コーチになることで効果が得られる。もし希望があれば繰り返しおこない、参加者がすべての役割を経験できるようにしても良い。別のやり方としては、**Rowing for Confidence**(次ページの練習) として 1、2 回おこなうこともできる。

**作成(Contributed by)** : David Rosengren and Bill Miller

<b>自信のためのボート漕ぎ</b>
<p><b>理論(Abstract) :</b> カウンセラーは、いかにOARSを指向的に用いて、変化に向けた自信を強めるかを練習します。</p>
<p><b>概観(Overview) :</b>          これは、【Rowing with OARS】 : (OARSによるボート漕ぎのイメージで) 変化に向けた自信をつけることに特段の注意を払った、優先的なエクササイズです。          (それは、) 重要性よりも、自信度が低いクライアントに対して取り組まれます。</p>
<p><b>指針(Guidelines) :</b>          (このエクササイズは、) 四人のグループで行われ、【もし二人の観察者がいれば、参加でき】ます。: 一人は話し手、一人はカウンセラー役、そして、同時に、二人が観察者です。<u>話し手の話題は</u>、“私の人生において【または私について】、変えたいと思っている一つのこと”【または、変化に向けた良い理由が存在することや、変化することが私にとって重要なこと】で、しかしながら、“私ができるかはっきりしないこと【または、変化することの可能性があるか、変化のための時間/エネルギーがあること】”です。          この取扱説明書(に則ったエクササイズ)は、自信度よりも重要性の方が高いかもしれない変容のための話題を求めています。          カウンセラーの仕事は、OARSを使って、自信度の話をも喚起することです。カウンセラーは、助言-提供(のワナ)を避けましょう。そして、OARSに従って、質問よりも聞き返しを多く提供することに(細心の注意を払い・用心)しましょう。          できるだけ戦略を含めます。(1)(変化について)自信度の話になるような開かれた質問で尋ねること、(2)自信度の尺度を用いていること、(3)過去の成功体験を振り返ること、(4)個人的な強みと資源について議論することです。          より構造的な目的のため、あなたは、MIエクササイズの味付けの中に、これらの特別な質問を割り当てることができます。          - 0から10までの尺度における質問。もし(変化について)そうすると決めたら、変化する自信はどのくらいありますか？          ・フォローアップ:そして、0ではなくて、___なのはなぜですか？          - これをなす(変化する)ために、あなたの助けとなる、強み、可能性、才能には、どんなものがありますか？          - それについて、そして、成功するためには、どんなふうに行っていけばよいと思いますか？          - あなたは過去に、このような何らかの方法で、何をしてきて首尾よくいき</p>

ましたか？

一人目の観察者は、これら、それぞれの反応の事象を、OARSシートを用いて、記録します。一般的手順は、O、A、R、そしてS、の次に、これらが発生している最中、値を書くことです。そして、また、観察者が述べた、個別具体的な良い例示を書き出します。

二人目の観察者は、能力の発話に特段の注意を払って、話し手からチェンジトークを聞きとります。あなたは、このコーダー（二人目の観察者）の仕事を、様々な方法で割り当てることができます。例えば、（1）能力の発話の数を単純に数える、（2）DARNとCのカテゴリーに（振り）分けて数を書くこと、（3）自信について話している（話題の）良い例を、特に書き出すこと、（4）自信の話題の強さを評価すること、または（5）それぞれの自信についての発話を引き出すために、カウンセラーが直前に行ったことも記録します。

カウンセラーは、観察者と相談するために、その会話中、どこかで（その会話を）一時停止しても良いです。

約10分間、会話を進めることを念頭に、5分（経過）のお知らせを行います。この時点で、カウンセラーは、（1）話し手の重要度と自信度の発話の要約を、花束の（ブーケを差し出す）ように行います。（2）会話に対する話し手の反応を尋ねます。そして、その時、（3）観察者に彼らが何を観察していたのかを尋ねます。観察者は、彼らのコーディングシートを、要約と、観察のために使って、彼ら（観察者）が記録した、特に良い例示を述べます。

覚書 (Notes) :

これは、ひとつの複雑なエクササイズで（す。そして、このエクササイズの）効果は、トレーナーが循環する（順番に変わる）こと、観察すること、そしてコーチングすることから得ることができます。このエクササイズは、もし要望するのであれば、それぞれの参加者が各々の役割を演じるために、繰り返すことができます。

作成 (Contributed by) : David Rosengren and Bill Miller

<訳注>

（ ）内の言葉は、訳者が補記しました。英語の原文を、日本語でわかりやすく理解することに役立てるため、日本語表現のニュアンスに留意して翻訳しました。このため、意識と捉えられる箇所があることをご了承願いたく存じます。また、標記はですます調で統一しました。

<謝辞>

翻訳に際し、私が難しく感じた文章について、三瓶舞紀子氏から、丁寧なご指導をいただきました。ここに感謝の意を表します。

## チェンジトークを引き出す質問

**理論(Abstract)** : トレーニーが開かれた質問をしてチェンジトークを引き出し、二つの関連を学んでいきます。

**概観(Overview)** : この方法は、座席から離れて行います。トレーニーはチェンジトークを引き出すであろう開かれた質問を頭に浮かべ練習します。この方法は、TV 番組のゲーム Jeopardy を参考にしています。トレーニーは与えられた答えに対して、答えを引き出すような適切な質問を見つける必要があります。

**指針(Guidelines)** : 最初にトレーニーは、彼ら自身でいくつかの典型的なチェンジトークを設定します。

この方法を練習するとき、一人の人はチェンジトークを提供します。そしてカウンセラーは彼にチェンジトークの直前にたずねたであろう開かれた質問を提供すること。それはカウンセラーが尋ねたチェンジトークを引き出すものでしょうか。

説明 : トレーニーはあなたに 5 個かそれぐらいのチェンジトークをひとつずつ与えます。そしてあなたは、チェンジトークを引き出したかもしれない開かれた質問を提供します。その時、トレーニーは質問に対して同じチェンジトークを答えます。

**Trainee** : 私は本当に保護監察官が私を免責してほしいです。

あなた : あなたはこのカウンセリングに来ることでどんなことが起こることを望んでいますか？

**Trainee** : 私は本当に保護監察官が私を免責してほしいです。

**Trainee** : もしタバコをやめたなら、血圧が下がると思います。

あなた : タバコをやめたらどんないいことがありますか？

**Trainee** : もしタバコをやめたなら、血圧が下がると思います。

トレーニーに等しい長さの列を二つ作らせてください。列の先頭の人同士が互いに顔が見えるように向き合ってください。一方の列はチェンジトークを提供します。そしてもう一つは、チェンジトークを引き出す開かれた質問をします。先頭の人にチェンジトークを提供してもらってください。そしてもう一方の列の先頭の人にそのチェンジトークを引き出す開かれた質問をしてもらってください。チェンジトークを引き出す質問がされた時には、最初に話したほうがチェンジトークを繰り返します。答えがでないか、間違った答えを提供したら（共通の列の人に、次の人と声をかけてください）次の人が一歩前に進んで、正しい開かれた質問を提供します。正しいければ、二人は列の最後に並んでください。そして新しい人が前に出て次の回に進んでください。

二列ともに、全員が終了したら、カウンセラー役と来談者役を交代させます

**注(Notes)** : このエクササイズは、はじめてやるトレーニーには難しい。トレーナーは2人が出会うところにいて指導をする必要があります。後ろの人が先頭の人がいったことが良く聞こえるようにしてください。マイクを使う必要があるかもしれない、そして話し手が前で話しているときは全員が静かにしている必要があります。

**Variations:**開かれた質問からはじめても、あなたはちがう種類の反応をよりうまく引き出すことができました。どんな考えを質問のさいに持ちましたか？

カウンセラーの列は次にいうかも知れないこと、チェンジトークの宣言を補強する練習をすることも、もちろん可能です。**Jeopardy** のよさは、チェンジトークとそれを引き出す開かれた質問の関連の過程に焦点を合わせる試みをすることにあります。

**作成(Thanks to や Contributed by) :** Terri Moyers

**クライアントランゲージエクササイズ**  
**クライアントの応答を予想する**

理論(Abstract) : トレーニーは、複雑な聞き返しと開かれた質問のスキルを、それぞれ練習します。

概観(Overview) : すべてのMI の概念を学習し、デモを見た後に、エクササイズを行います。エクササイズは、ペアや小さなグループエクササイズのように、一人ですべてを担当することもできます。

<b>維持トーク</b>	応答	起こりうるクライアントの応答とあなたの応答
重要度の問題に基づく維持トークの例を二つ書く	複雑な聞き返しを二つと開かれた質問を一つ書く	クライアントが応答するであろうことと次にあなたが何を言うかを書く
自信度の問題に基づく維持トークの例を二つ書く	複雑な聞き返しを二つと開かれた質問を一つ書く	クライアントが応答するであろうことと次にあなたが何を言うかを書く
<b>チェンジトーク</b>	応答	起こりうるクライアントの応答とあなたの応答
重要度の問題に基づくチェンジトークの例を二つ書く	複雑な聞き返しを二つと開かれた質問を一つ書く	クライアントが応答するであろうことと次にあなたが何を言うかを書く
<b>チェンジトーク</b>	応答	起こりうるクライアントの応答とあなたの応答
自信度の問題に基づくチェンジトークの例を二つ書く	複雑な聞き返しを二つと開かれた質問を一つ書く	クライアントが応答するであろうことと次にあなたが何を言うかを書く

不協和への対応	不協和を引き起こす	不協和への応答
<p>例：私はタバコを吸うのが大好きで、いかに安らかな気持ちにさせてくれることか。</p> <p>あなたの変化の言葉の二つを取り上げて、それらをここに書いてください。</p>	<p>聞き手：しかし喫煙はあなたの健康を害します。</p> <p>クライアント：私はすべてを知っているけれど、それでも吸うのが好きなんです。</p> <p>不協和を起こす言葉と、クライアントがどのように応答するかを書いてください。</p>	<p>聞き手：あなたに講義したりして、ごめんなさい。もしあなたに変わる理由があるとしたら、どんなことでしょうか？</p> <p>あなたが起こした不協和にどのように応答するかを書いてください。</p>

注：この質問に答えるという課題では、コーチングのために学習者の側にいてあげることが大事です。時間を区切ること（私の経験から45分まで）も重要です。

提出者：Cathy Cole

翻訳：谷口治子

### チェンジトークビンゴ

理論 (Abstract) : 参加者またはチームは、一番先に、5つのすべての種類のチェンジトークを引き出そうとします。

概観 (Overview) : このエクササイズは、トレーニーに、チェンジトークのいろいろなタイプについてと、それらをどのように引き出すかを考えるように促します。

指針 (Guidelines) : 少なくとも一人の話し手が、自分の考えている変化について話すようにします。ある“競技者”またはチームは、それぞれの話し手から、それぞれのタイプのチェンジトーク（願望、能力、理由、必要、コミットメント）の例を引き出すことをゴールにします。これは、トレーニーが何をしようとしているかに話し手が気づかないと、上手くいくかもしれません。

例 (Examples) :

それぞれの“競技者”は、それぞれ願望、能力、理由、必要、コミットメントタイプのチェンジトークの少なくとも1つの例を引き出すことが課題となります。話し手は、自分が変えたいことを語る準備ができている人となります。話し手は始めに、考えている変化について具体的に述べます。競技者は順番に、特定のタイプのチェンジトークを引き出すように質問をします。審査員または審査員団（しばしばトレーナーが担当する）は、話し手が出したチェンジトークのタイプを決め、その質問をした競技者に単位を与えます。5つのすべてのチェンジトークを最初に引き出した競技者が勝ちです。

ビリヤードバリエーション : もし競技者が新しいタイプのチェンジトークを引き出したら、もう1回質問でき、新しいタイプのチェンジトークを引き出せなくなるまで続けることができます。

作成 (Thanks to) : これは、2005年のSolvang, CaliforniaにおけるTNTにおいて、チェンジトークをどのように引き出すかを教える独創的なエクササイズを生み出すためのチーム間のコンテストで勝利しました。

**チェンジトークビンゴ：観察者のシート**

カウンセラーは、話し手からチェンジトークのタイプのそれぞれから、少なくとも1例を引き出すように試んでいます。どの種類にあてはまるかを決めるために、それぞれの話し手の言葉を注意深く聞いてください。もし1つのタイプのチェンジトークが聞かれたら、その欄に言葉を書いてください。もし、5つのすべてのタイプのチェンジトークの例を聞いて記録したら、立ち上がり、グループを離れ、シートを持って部屋の前へ出てきて下さい。

カウンセラー

観察者

願望：したい、望む、好む、など

能力：できる、能力がある、など

理由：変化のための具体的な理由

必要：必要がある、重要な、など（具体的な理由の言葉を除く）

コミットメント：するつもり、計画する、進行している、同意している、準備ができた、など

翻訳：谷口治子

気楽に 1、 2、 3
理論：参加者は、(クライアントの)チェンジトークへ、聞き返し、是認、詳細をたずねる、を返す練習をする
概観：このエクササイズは、チェンジトークがあった時に (セラピストが) MI に一致した方法で応答する練習に役立つように、特に開発された
<p>指針：このエクササイズのネタとしてチェンジトークを生じさせるために、全ての参加者は、6 か月以内に行おうとする(行動を)検討し、この(行動の)変化についてのチェンジトークの発話を少なくとも4つ書く。チェンジトークの7つの領域で検討：</p> <p>D：あなたはなぜ変化したいと思う？</p> <p>A：どのようにそれをする (行う) ことができるかもしれない？</p> <p>R：その変化をする (行う) 一つの良い理由は何？</p> <p>N：それがどうして重要、そして何故？(0-10)</p> <p>C：何をするつもりですか？</p> <p>A：どんなことで準備ができた、またはしても構わないと思っていますか？</p> <p>T：あなたはすでに何をしましたか？</p> <p>次に、(グループの) 1 人は観察者ができるように、参加者を 5~6 人のグループに組みかえる。グループ毎に輪になって座る。(グループの)1 人が、右となりの人へ、(自分の)チェンジトークの発話を1つ読む。その人 (右となりの人) は、3つの応答、頭文字E A Rでまとめられる、(以下の) いずれかで一回(応答を)返す。</p> <p>E：詳細や実例をたずねる(どのような方法で？ どうして？など)</p> <p>A：肯定的な表現(是認)を返す(賛成する、勇気づける、称賛する、支持する)</p> <p>R：その人が言ったことを聞き返す(できれば複雑な聞き返し)</p> <p>話し手は、自然に感じたままの反応で、1 回応答する。この後、話し手の右隣の人が(次の)新しい話し手になる。全員が少なくとも2回、話し手を終えるまで続ける。</p> <p>もし、観察者がいる場合は、観察者は各々(以下の)1-2-3の出来事を追う。話し手の発話は(1) チェンジトークだったか？[もしあなたが更なるチャレンジ：挑戦を望むなら、それがDARN-CATのどのチェンジトークだったか]また、聞き手はどのように反応したか、(2)E,A,R を用いたかまたは、他の何か(だったか)？最後に、話し手はどのようにチェンジトークまたはそうではない応答をしたか[またその種類は？]？</p>
ERAバージョン：気楽に*1-2-3-4 最初の周回、全員が一度は話し手をした後、(参加者は)聞き手の課題を変更できる。話し手は、一つのチェンジトークの発話をまた提供し、しかし、話し手の右となりの方は、今回は、E(詳細または実例)を返し、話し手はそれに応答する。次の右となりの方(2番目の聞き手)は、話し手が言ったことへの複雑な聞き返しを返し、話し手は自然に応答する。次に、3番目の方(聞き手)は、肯定的な表現(是認)を返し、話し手は自然に感じたままに応答する。最後に、4番目の方(聞き手)は、話し手が言ったこ

とを要約する。これが終わったら、話し手の右となりの人が次の話し手になる。全員が一度話し手をするまで周回を続ける。

注：これは、複雑なエクササイズの一つだ。とりわけ、もしあなた(トレーナー)が、気軽に1-2-3-4バージョンを使うのであれば、最初にデモンストレーションをすべきだ。始めは、トレーニーよって投げかけられたチェンジトークの発話へ、EARどれかを用いて、トレーナーが応答をする。その後、トレーナーは、それをどのようにやるかを示すために、デモンストレーション(のための)円を設ける。もし、1つ以上の円で(エクササイズが)行われている場合には、巡回してコーチをする。

作成：Bill Miller and Terri Moyers

\*訳注：原文は East as 1-2-3-4、”東の 1-2-3-4”だが、文脈とその後の表現が Easy であることより East→Easy の原文の誤りとし、”気軽に 1-2-3-4”と翻訳した。



1 維持トークと抵抗への反応

2 共通項目

3

4 下記の項目箇所は、この小科目において、標準的に含まれるであろう。

5

6 維持トークと、チェンジトークは、同じコインの裏表のようです。【両価性】

7 維持トーク【両価性】基準

8 維持トークの例示：DARN-C 現状維持の欲望、変化するための無能、現状  
9 維持の理由、現状維持の必要性、現状維持の宣言

10

11 抵抗 vs 維持トーク

12 抵抗は、人間関係、不協和の合図、現状維持の予兆、そして、カウンセラー  
13 のクライアントへの応答の仕方、よく現れます。\*1

14 例、価値下げ、遮断、口論

15

16 抵抗への応答技術

17 聞き返し： 単純な聞き返し、増幅した聞き返し、両面の聞き返し

18 その他の応答： フォーカスをずらすこと、リフレーミング \*2、自律性の強  
19 調、寄り添うこと、一工夫した同意（リフレーミング \*2に従った聞き返しや同  
20 意）

21

22 意思決定バランスもまた、応答のための可能性がある戦略として、ここに属し  
23 ます。それは、クライアントの準備性の低い時、そして、より抵抗的である時、  
24 （クライアントが）すぐにチェンジトークを申し出ない時などです。

25

26 この特定の状況において、現状維持の利益について尋ねることは、現状維持に  
27 ついて、それほどでもない利点 \*3について尋ねる時のための、ひとつのきっか  
28 けとしての機能を果たします。

29

30 意思決定バランスは、MIにおける所定の手順ではありません。しかしながら、  
31 準備性が低い場合や、より抵抗的な人たちへ応答するための、多くの異なる戦  
32 略の一つです。

33

34 <訳注>

35 （ ）内の言葉は、訳者が補記しました。英語の原文を、日本語でわかりやす  
36 く理解することに役立てるため、日本語表現のニュアンスに留意して翻訳しま  
37 した。このため、意識と捉えられる箇所があることをご了承願いたく存じます。  
38 また、標記はですます調で統一しました。

39

40 <謝辞>

41 翻訳に際し、私が難しく感じた文章について、三瓶舞紀子氏から、丁寧なご指  
42 導をいただきました。ここに感謝の意を表します。

43

---

44 *References*

45

46 *\*1 Toward a Theory of Motivational Interviewing*

47 <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2759607/>

48 *William R. Miller, Ph.D. and Gary S. Rose, Ph.D.*

49

50 *\*2 リフレーミング*

51 クライアントが見ている見方や感じ方の枠組みを外して、違う枠組みで捉える  
52 こと。

53

54 *\*3 MI-Strategies*

55 [http://mfpweb.nursing.uic.edu/education/communication/MFP.Motivational](http://mfpweb.nursing.uic.edu/education/communication/MFP.Motivational.Interviewing_.pdf)  
56 [l.Interviewing\\_.pdf](http://mfpweb.nursing.uic.edu/education/communication/MFP.Motivational.Interviewing_.pdf)

57 *Source: Rollnick, S and Miller, WR (1995).*

### 両方の立場に立って

**理論(Abstract) :** このエクササイズは、抵抗、否認、困難な患者等の概念を紹介するための一つの方法です。

もし、なぜ人々が、この方法で応答しようとするのか、考えられる可能性に焦点をあてるのならば、それらは、抵抗、否認、困難、そしてまた、これらの行動に対する、提供者の反応として解釈されます。

(この) エクササイズでは、これらの経験を、実践の中で取り扱うために、(ひとつの) 問題解決的アプローチを始めます。

浮かび上がる解決策は、通常 MI に似通っており、MI の一貫性のある応答方法を強調するために、機会を提供します。医療提供者たちは、既に必要とされている大半の知識と見識を持っています。そして、それらは、もし適切に案内されれば、彼ら自身の中にある解決策を見つけるための能力を、患者達自身も持っている、という考えを導くこととなります。

### 概観(Overview) :

このエクササイズは、約 45 分を要します。そして、“rolling with resistance” (“抵抗を手玉に取る”) で紹介されている話題の時、用いられます。

困難な健康管理の相互作用は、時々、変化の必要を理解していない患者たちが取り組んでいるときに浮かび上がります。彼らの状況に不誠実であったり、否認であったり、治療を拒んだり、提供者が差し伸べようとする手助けに抵抗したりといったことです。

(トレーニー達の) 集団は、異なる話題を話し合う、二つの下位グループに分けられます。

彼らは、割り当てられた話題を調査して、ブレインストーミングを行います。

(トレーニー達の) 集団は、通常、患者たちが恐怖や疑惑 (不信) を乗り越えるために、何が必要とされているのか、そしてまた、その逆境に直面して、いかに彼ら自身のストレスや感情の反応を取り扱うのかということも考えだします。

これは、彼らがすでに、「MI スピリットや技術と比較されうることを構築するために必要な知識を得ている」ということを強調しています。

**指針(Guidelines) :**

参加者に、彼らの実践において直面した、前述の患者達や、状況について考えていることを尋ねます。そして、(黒板やホワイトボードなどの) ボードや、解説用図表を用いて、彼らが提出した試みを組み立てます。

12名～24名の参加者ととも、参加者のグループを二つのサブグループ A、B に分けます。コトラーナーは、これらの検討グループに、ファシリテーターとして参加しても良いでしょう。または、トレーナー達の(側から) 観察とともに、彼ら自身に、検討のファシリテイトを委ねることもできます。

もし、グループがより大きい場合は、彼らを、10のグループに分けるか、そのように参加者を各々に分けます。そして、各々のグループに、議題A、議題Bを割り当てます。各々のグループに、そのグループで、彼らの検討を要約するために、ひとりの発表者を特定するように言います。

グループAは、検討することを求められます。“なぜ私たちは、患者たちがこんな行動をしようと思ったのか?” 患者視点で考えるようにします。

グループAは、検討することを求められます。“どのように私たちはこれらの患者の行動に反応するのか?” 私たちは何をするのか?

なぜ、これらの患者の反応が、私たちにとって心地よくないのか?

私たち自身の考えや、不快感を引き起こすかもしれない恐れ、または、このような態度に直面した時の怒りですら、明確にするように努めます。

10～15分間を、この最初の議論と、次の役割のために配分します。:

グループA : 私たちができることは何か? 特に患者たちが、このような態度を見せるための原因になっていることを、何でも乗り越えるのを手助けするために。

特定された原因を乗り越えるために、彼らを手助けすることによって、(患者たちが) 彼らの態度や、行動を変化させる手助けとなる方法を見つけることに挑戦しましょう。

グループB : 患者たちがこのようなことをした時に、私たちは、私たち自身の反応を扱うために、どのように私たち自身を手助けすることができるでしょう

か？このような態度に出会ったとき、いかに私たちは、より心地よくなれるでしょうか？どんなトレーニング、態度、考え方、見方などが役立つでしょうか？

残りの 10 分～15 分は、検討グループの活力の程度を見守って、検討のこの部分のために配分します。それから、各々のグループから、ひとりの発表者が、彼らが出した結論の要約を行います。

グループ A のために始めて、最初の検討結果を、一覧表にリストアップします——なぜ、患者たちは、このように行動するかもしれないのか？それから、生成された、可能な解決策を要約します。もし二グループ以上ある場合は、ひとつの異なるアプローチは、一度にひとつの物事について、発表者に尋ねること、グループ間で循環（順番に発表）すること、以前に発言してきたことは繰り返さないことです。そして、すべての異なった視点が言及されるまで、これを続けます。

ボード（黒板やホワイトボード）または、解説用図表を使って、是認を含んだ反応、そして、それらの要約を行います。とりわけ、聞き返しと、MI 一致の探索を行います。

例示 (Example(s))：一般的回答は（次の通りです）

グループ A：患者たちは、彼ら自身のことを自由に話すことには慣れていません。彼らは、私たち（治療者）の審判を恐れ、私たちが彼らのライフスタイルを変化させようとしていることを恐れています。彼らは、彼ら自身の行動について恥じ、心配し、それについて話さないようにすることを好みます。彼らは、他を優先し、日々の糧について心配しています。彼らは、彼らの行動に関連している満足や、薬物に関連している精神活性作用の喪失を恐れています。（といったことです）

グループ B：医療従事者たちは、しばしば、彼らの患者たちを助けるための試みにおいて、失敗するかもしれないことを心配しています。それらは、無能力の恐れ、自責の念に関連しているかもしれません。（といったことです）

彼らは、結果に対する責任を感じ、疲労とストレスを突きつけられるかもしれません。イライラや、怒りっぽさを感じるかもしれません。そして、彼らの患者たちの‘健康’を案じるでしょう。（といったことです）

グループAの解決策：患者たちに、できるだけ早く、彼らは審判されないことを示しましょう。彼らは強要されないし、たとえ健康の専門家が、ある異なった選択肢を示した時でも、彼らの選択は尊重されます。（そして、その選択について）必要性、優先度のために、理解（しようとする姿勢）を示すこと、変化が暗に示す損失に対して共感を示すことです。（といったことです）

グループBの解決策：私たち（健康管理の専門家たち）自身の健康に気を付けましょう。現実的には、「患者たちに、ある行動変容を変更させたり、維持させたりすることは強要できない」という考え方を認めましょう。（そして、）私たちは、「適切な行動変容を約束した患者たちすべてをみる意志はない」ということを認めましょう。

大切なことは、私たちが最良の策を講じることです。そのために、トレーニングを必要としているのです。最良の策として機能するものは何かを知ること、（患者たちにとって）信頼できる相手になること、ネットワーク（人的資源）の中で働くこと、私たちが、私たち自身の感情について話すことができること、私たち自身の恐れを乗り越えること、私たちが成してきたことを知り、成功を理解すること。（といったことです）

#### 覚書 (Notes) :

これは、医療従事者たちが、彼らが出会った問題（障害）について、ポジティブに考え、問題解決するために、比較的簡単な方法です。それは、集団力学の発展、自信と自己効力感、そして、彼ら自身の共感に貢献するであろう、患者たちのより深い理解に役立ちます。

また、彼ら（医療従事者たち）がひとたび、問題行動の原因を識別できたのであれば、彼らが持っている解決策をしばしば示すでしょう。

そして、それらは、彼らが、「患者たちも同様に、解決策を見出すことができる可能性を与えられている」ということを、さらに確信するように後押しするのです。

作成 (Contributed by) : Guy Azoulai

<訳注>

( )内の言葉は、訳者が補記しました。英語の原文を、日本語でわかりやすく理解することに役立つため、日本語表現のニュアンスに留意して翻訳しました。このため、意識と捉えられる箇所があることをご了承願いたく存じます。また、標記はですます調で統一しました。

<b>バッティング練習</b>
<p><b>要約：</b> 聞き返しのエクササイズ、維持トークや抵抗に対する応答を学ぶ練習。見た目より簡単で面談をする時の自信につながる。</p>
<p><b>概要：</b> 参加者は野球やクリケットなどの「打撃練習」と呼ばれる練習をすることにより「自分の足で立って」聞き返しを学べる。コンセプトとしては「ホームランを打つ」必要はないが単に「あてる感じ」である。例えばメジャーリーグの試合をするのではなくバッティング練習である。</p> <p>トレーナーはまずデモを行う。参加者たちがトレーナーに「投球」し、トレーナーは維持トークや抵抗に対して、聞き返しのお手本や他の方法を見せる。</p> <p>参加者の誰かが「投球」し、バッター（あなた）はその言葉にスウィングして、その回は終了する。（ピッチャーはバッターの言葉には応答しない）</p> <p>次に6-8人の小グループを作り、一人がバッターになる。残りのメンバーはピッチャーになり典型的なクライアントの言葉を投げる。バッターは短い、単純な聞き返しまたは抵抗に対する戦略的な聞き返し（例えば personal control を強調する）を行う。</p> <p>グループのメンバーが何回か異なる「投球」（3、4パターンが適当）をして次のバッターに交代する。</p>
<p><b>例：</b> この練習は参加者が聞き返しの文を作ること、またクライアントの維持トークや抵抗に対処すること、に役立つ。</p>
<p><b>メモ：</b> このエクササイズは大概とても楽しめる。座って聞くだけの座学後、昼食後、トレーニング日の終わり頃に、精力的に立ちあがって行う良いエクササイズである。座ったままでもできるが、立って行う方が良い。</p>
<p><b>謝：</b> Dave Rosengren</p>

ドッジボール
<p><b>要約</b>：参加者はチームの中でクライアントの発言に対し聞き返しや開かれた質問などで一貫してMI的に返答をする。</p>
<p><b>概要</b>：ドッジボールのチームアプローチを使うことにより聞き返しと質問の違いや非防御的に応答することを学ぶことができる。ドッジボールはバッティング練習とは異なりチームの中の誰もが「投げる側」と「応答する側」を提供する。</p>
<p><b>ガイドライン</b>：2つのチームに参加者を分け、部屋の両側に一列にお互い向かいあって立たせる。グループが大きい場合は、いくつかのチームに分ける。1つのチーム「投げる」チームに割り当て、そのチームはクライアント側の維持トークまたは抵抗の発言を投げる。他の「応答」チームはそれぞれの発言に順番に答える。トレーナーはクライアントの言葉を「dodging」チームに必要な応じて提供し、コーチングします。「応答」チームは、最適な応答をするよううずくまるかもしれない。</p>
<p><b>例</b>：このエクササイズは、維持トークと抵抗の発言を扱う良い練習である。MI的に説明して「dodging：ひらりとかわす」練習をすることにより聞き返し、リフレーム、強調などの手法を用いることで抵抗を転がすことを学ぶことが出来、研究の機会に変えることができる。抵抗の発言は、「投げる」チームによって他方に向けられるボールである。「投げる」チームの誰もが抵抗の発言ボールを投げる可能性がある。「応答」チームのメンバーは「かわして」トスして返す。「投げる」チームにはよくある「典型的な抵抗の発言」を投げ続けさせる。応援励ます。「応答」チームが十分練習したら役割を交代する。</p>
<p><b>メモ</b>：グループがそれぞれチームをつくるよう依頼されるので、参加者一人一人のプレッシャーなどの負担が減る。概してエクササイズでは外向型の参加者が最初に答えてしまうのでシャイな参加者にとっても役に立つバッティング練習の亜型である。しかし、必ずすべての人に参加を促し励ますことが大事である。</p> <p>(バッティング練習のように)「投げる」チームがもらう「応答」は一つに限られるであろうが、練習を少し変えて他チームからの応答に更に返答することをやっても良いかもしれない。</p>
<p><b>謝</b>：Karen Ingersoll</p>

### 4 人のカウンセラー

理論：トレーニーは、アンビバレンス(両価性)を解決するための多様な戦略を探す

概観：このエクササイズは、変化の準備段階にある人へ影響を与えるときにカウンセラーが果たす役割を明確化することに、特に役立つ。

指針：6人グループ。話し合いは約20分。クライアント役は自身のアンビバレント(両価性)や決めかねている問題、例えば今の仕事にとどまるか否か等、を話す。4人のカウンセラーは、(各々)特定の役割を割りあてられる。各々がカウンセラーとしてクライアントと(話す)時間は、(1人のカウンセラーにつき)3~5分。1人のカウンセラーは、規定の時間になったらすぐに、次のカウンセラーに引き継ぐ。クライアント役と(他の)メンバーへ、カウンセラーの役割が何であるかを、言っても言わなくてもよい。もし、カウンセラーの役割が明らかにされていないならば、予期しない驚きが(参加者の)興味をそそるかもしれない。

カウンセラー#1 アンビバレンス(両価性)の片方について議論する

カウンセラー#2 アンビバレンス(両価性)のもう片方について議論する

カウンセラー#3 無関心を伝える。「あなたのすることを、私は全く気にしない」

カウンセラー#4 その人がどのようにこれを解決しようとしているのかに関心を示す。  
「あなたがどのようにそれをみているのか私は理解したい。これはあなたの選択(あなたが選ぶこと)で、そして、私はあなたの考えを理解したい」

注：4つの関係性(相互作用)の様々な態様を追跡する(観ている)観察者を割り当てるのが特に役立つかもしれない。

作成：Jeff Allison and Tom Barth



### 3つのイスを使ったエクササイズ

**理論(Abstract) :** (これは、) トレーニングを受ける人が、面接を受ける人の発する、「防衛」及び「協調」、そして「動機」の「合図」に対する認識を高めるために役立つものです。目的：面接を受ける人の「動機」あるいは、「防衛」の感覚の認識を高めること。

#### 概観(Overview) :

トレーニングを受ける人は、いかに彼または彼女の発話が、面接を受ける人に影響を与えるのかということ、面接者のMIスキルや障害物、そして落とし穴の使用による包み隠さぬフィードバックで、まざまざと観察することができます。

#### 指針(Guidelines) :

3つの椅子が、5つの別の椅子に向き合って配置されます。

(約182cm~243cm※1、列間を開けます)

トレーニングを受ける人5人が、一列の椅子に並んで座ります。

トレーナーは、トレーニングを受ける人に向き合って、3つの椅子の列の、真ん中(の椅子)に座ります。

トレーナーは、(患者役で)リアルプレイを行います。(トレーナーの)彼または彼女は、態度を決めかねている行動か、克服できていない変化を一つ選びます。残りの参加者は、(ひとつの、プライバシーのない)丸見えの配置で観察します。

トレーニングを受ける人の列の一端に座っている人が、3人~5人で対話を開始します。(その中では、)MI面接を1人1回行ったら、次の人に順番を回します。そのようにして、3人~5人で対話します。定められる目標は、探索して、ことによっては解決するかもしれない両価性です。

トレーナーは、特に『「共感」や「是認」、また一方では、何か、「防衛」や「抵抗」を感じるまで』という点で、ニュートラル(中立)と指定された真ん中の椅子に残ります。

(トレーナーである)彼の左の椅子は、(行動変容に関して※2)「動機づけられた」または「協力的である」として示されます。右の椅子に向かっていくと、「防

衛」または「抵抗」として示されます。

トレーナーは、一人の参加者から、一つの発話があった直後、(その)喚起によって(自分が感じている)方向を、「同一」または「逆」と感じながら、言語反応の間ずっと、(座る)椅子を(左右に)動きます。

参加者であれ観察者であれ、トレーニングを受ける人は誰でも、タイムアウト(小休止)を宣言できます。そして、なぜトレーナーが動いたのか、または、他のどんな過程のことについても、尋ねることができます。

【バリエーション：トレーナーは、一つの椅子に(向かって)動く間、彼または彼女自身に対して、なぜ動いているのかということに関して、何が彼または彼女の内部で起こっているのか、呟くことができます。】

トレーナーは、このエクササイズがどのように行われるのか、始める前にデモンストレーションすることができます。

例示 (Example(s)) :

トレーナー：私は、教室でいつもMI一致行動を用いることに、多少のためらいを感じています。

トレーニングを受ける人：【審判的口調で】う～ん。このトレーニングの10年後、私には、あなたがもうこれを解決しているだろうと思われる。

[トレーナーは“防衛”側の椅子に座ります]。

トレーナー：いや、していないと思う。

トレーニングを受ける人：【共感的口調で】それで、あなたは、長い間、もがき苦しんでこられた(ということ)↓。

[トレーナーは“協力的である”側の椅子に座ります]。

覚書 (Notes) :

トレーニングを受ける人たちは、このエクササイズを使う前に、いくらかのMI実践の経験が必要とされています。—— さもなければ、彼らは、なぜ、トレーナーが、(揺れ)動いていて、防衛的になるのか理解に苦しむでしょう。

ほとんどのトレーナーは、それを、MIトレーニングのPart1よりも、Part2

で用います。

このエクササイズでは、トレーナーが患者役を行うよりはむしろ、MIに相当親しんでいる参加者が、リアルプレイの患者役になるということもあり得ます。

作成 (Contributed by) : Mike Clark

<訳注>

( ) 内の言葉は、訳者が補記しました。英語の原文を、日本語でわかりやすく理解することに役立つため、日本語表現のニュアンスに留意して翻訳しました。このため、意訳と捉えられる箇所があることをご了承願いたく存じます。また、標記はですます調で統一しました。

※1 インチ換算のため、小数点以下切捨

※2 表現を追記した。

<p><b>On the Threshold of Planning</b>          プラニングを始めるとき</p>
<p><b>Abstract :</b> MI 一致スタイルを使ったプラニングのエクササイズ</p>
<p><b>Overview :</b> プラニングの段階に入る時には、専門的なアドバイスを行う役割を果たすべきだという大きな誘惑がある。このエクササイズは面接者がこれまでのプロセスと同様に <b>OARS</b> スキルを使ってプラニングを促進できるようにするものである。説明にあるように、このエクササイズは面接者がどのようにすすめる、どのような結果になるのかということについて比較的構造化されていない。</p>
<p><b>Guidelines :</b> これは二人組（聞き手 1 人と話し手 1 人）で行われ、途中で役割を交代できる。</p> <p>話し手のリアルプレイのトピックは、「変化のトピックで、そのために何か取り組みたいと強く感じていること」である。この指示は、あらかじめ準備されたチェンジトークに沿っていること、プラニングに移行する直前の変化の目標を引き出すことにある。もし <b>a prioritizing exercise</b>（優先順位をつけるエクササイズ）がその前に行われているなら、話し手は変化の優先リストから話題を選ぶことができる。</p> <p>聞き手には、プラニングのプロセスを MI スキルを使用して進めることを教示する。</p>
<p><b>Variations :</b> オブザーバーを加えて 3 人組で実施することができる。オブザーバーはクライアント役のチェンジトーク（CAT s）を記録する。それによって聞き手がどのような進め方をするか、さらに構造化することができる。</p>
<p><b>Notes :</b> 私はこのエクササイズを、基本的な <b>evoking skill</b>（喚起のスキル）がかなり上達した後に使用するようになっている。</p>
<p><b>Contributed by:</b> Bill Miller</p>

Round Robin ラウンドロビン
<b>Abstract :</b> 1人のクライアントに順番に応じていく、グループ形式のスキルトレーニング
<b>Overview :</b> 高度な技術が要求されず、また観察の機会を与えるグループ形式のスキルトレーニング。実習者は8-9人程度のグループに分かれ、そのうちの1人がクライアントになる。残りの参加者は全員で1人のカウンセラーとなる。クライアントの発言から始まり、最初の“カウンセラー”が応える。カウンセラー役は連続して2回発言してはいけない。クライアントが応え、そして次のカウンセラーがそれに応える（円になって順番に回る）。この方法で各グループはエクササイズを続ける。問題は解決されるか鎮静化する。もし持ち時間が残っているなら、クライアント役を交代して行うこともできる。
<b>Guidelines :</b> 参加者が各円に分かれる前に明確な教示を行う。予めクライアント役を決める。“カウンセラー”たちには一人一人が新たなカウンセラーの役で発言するのではなく、一連のプロセスの一貫性を保つようにすることを説明する。直前のカウンセラーの発言とそれに対するクライアントの反応によって流れが決まるので、参加者は何を言うかを予め決めることはできないことを指摘しておく。また、連続して2回発言することはできないことを明確にしておく。クライアントが発言をすれば、それは次のカウンセラーに対してである。
<b>Example :</b> フェイズ1からフェイズ2に移行する準備が整っているようなクライアントの発言から始める。最初のカウンセラーは要約と開かれた質問を行い、クライアントはそれに応える。そして、その左側のカウンセラーが次に発言する。これを続ける。
<b>Notes :</b> このエクササイズの優れた点は、プロセスの進行速度を落とすことにより、参加者がプロセスの連続性に集中できるようにすることである。直前の人の発言次第なので参加者は発言を“予め計画”できない。 これは、フェイズ2への移行期、あるいはフェイズ2進行期のように、達成すべき一連の課題がある場合に効果を発揮する。 このエクササイズはすぐに停滞してしまう可能性があるため、きちんとモニターしておく必要がある。もしうまくいかないようなら、次のカウンセラーの耳元で助言をささやくとよい。また、クライアント役を交代することもできる。練習者には、これは完全を求めるものではなく、ただ特定のスキルを練習、観察するという機会にすぎないことをしっかり伝えておく。
<b>Thanks to :</b> このエクササイズは Paul Delaney のアイデアから作られた

**Variation #1 on Round Robin : Forethought**

ラウンドロビン バリエーション#1 事前計画

カウンセラーはクライアントと話をする前に、カウンセラーのプランをトレーナーに説明する。それは言おうとしていることのストラテジー/目標/進行方向などである。つまり、発言の前にその理論的根拠を説明するということである。

**Client:**

そうですね、1つ挙げると、禁煙できたら自分が一歩前進したような気分になるでしょうね。

**Counselor 1 (to trainer):**

どういうふうに、どのように一歩前進した気分になるのかを聞いてみるのがいいと思います。

**Trainer (to counselor):**

いいですね、何故そうしたいのですか？

**Counselor 2 (to trainer):**

ここではチェンジトークがあったからです。「一歩前進したような気分になる」という言葉です。詳細を聞いてみたいですね、このテーマでもっとチェンジトークが出てくるように。

**Trainer (to counselor):**

いいですね、やってみてください。

**Counselor 1 (to client):**

どうすれば一歩前進するような感じになると思いますか？

**Client:**

何かを達成できたという気分だと思います。

**Counselor 2 (to trainer):**

単純な聞き返しだけをするのがいいと思います。

**Trainer (to counselor):**

何を考えてのことですか？聞き返しをする理由は？

**Counselor 2 (to trainer):**

チェンジトークを強化し、それをよりよく理解するためです。

**Trainer (to counselor):**

いいですね。

**Counselor 2 (to client):**

禁煙はあなたにとって本当の達成感を与えてくれるものなんですね。

**Client:**

はい、私自身をよりコントロールできた気分になると思います。

**Counselor 3 (to client):**

コントロールできる感じが好きなんですか？

**Trainer (to counselor 3):**

覚えていますか、クライアントに話す前にその質問の背景にあなたが何を考えているのかを話すということ。

**Counselor 3 (to trainer):**

おっと、すみません。彼女がコントロール大好き人間なのかどうか、ちょっと興味があったものですから。

**Trainer (to counselor 3):**

MI の観点から、あなたはこれをどういう方向にもっていきますか？これはどのように MI と関連しているのですか？

**Counselor 3 (to trainer):**

どうも違いますね。私は単に彼女がコントロールについて気にし過ぎているんじゃないかと思っただけなんです。

**Trainer (to counselor 3):**

どの様にあなたの質問を聞き返しにすることができるでしょう？

**Counselor 3 (to trainer):**

「コントロールできる感じが好きなんですか？」わかりました。「コントロールできる感じが好きなんですね」に変えればいいんですね。

**Trainer (to counselor 3):**

そうです、そのようにやってみてください。

**Counselor 3 (to client):**

コントロールできる感じが好きなんですね。

### Variation #2 on Round Robin : Recovery

ラウンドロビン バリエーション#2 立て直し

1 人の“カウンセラー”（あなたでもいいし、トレーナーでもいい）は、自分の順番が来るごとに MI 不一致の“ヘマ”をする。クライアントはそれに応え、次のカウンセラーの課題はヘマからの立て直しになる。これは小さなミスからの立て直しという練習になり、エクササイズを面白くする。

<b>誓いますか?</b>
理論：トレーナーは、DARNとコミットメント言語の違いを学ぶ
概観：これは、普通、参加者全員の前で、5人で、デモストレーションとして行う
<p>指針：近くに座っている5人を選ぶ(通常は縦に並んでいる5人)。5人に、あなた(トレーナー)がいくつかの質問をすること、質問に関係なく(5人はそれぞれ)一つ特定の答えを答えてほしいこと、を伝える。</p> <p>人1：“I want to” 私は～したい  人2：“I could” 私は～できる  人3：“I have good reasons to” 私には～(する)ための良い理由がある  人4：“I need to” 私には～(することが)必要だ  人5：“I will” 私は～する</p> <p>次に、あなた(トレーナー)は、期待の回答、コミットメント言語(私は～する)、に対する(コミットメント言語を引き出す)質問を(5人に)一つずつして、5人それぞれから準備した答えをもらう。もし参加者集団が大きければ、あなた(トレーナー)には、マイクが必要である。</p> <p>例：“あなたは、新婦(新郎)となるこの人を妻(夫)とし、富めるときも貧しきときも、病めるときも健やかなるときも、死がふたりを分かたずまで、(愛し慈しみ)貞節を守ることをここに誓いますか?</p> <p>あなたは真実を、真実そのものを、そして真実だけを語ることを誓いますか?</p> <p>注：参加者(全体)とこれらの答えの違いは何か、DARNには何が欠けているかを話しあう。  “私は～したい”は“私は～する”とは言っていない。あなたは～できると言ったが、～する予定だとは言っていない。本当に良い理由を持つことは、それを行うことを決めたのと同じではない。また、あなたはそれをする必要があると言ったが、それをするとは言っていない。</p> <p>作成：Terri Moyers</p>



CATs を呼び出す
理論：一つの行動変容へのコミットメント(変化の表明：宣言)を引き出す練習をするエクササイズ
概観：(このエクササイズの内容は、(さまざまに)変えることができる。ただし、聞き手(セラピスト)は、チェンジトーク(CATs)を集めて引き出す挑戦に集中する。もちろん、これは、話し手がよく動機づけられ、また、これに対して(すでに)試案がある一つの変化の目的で行うのが最も簡単である。
<p>指針：トレーニーは、1回(のエクササイズ)を、聞き手(セラピスト役)、話し手(クライアント役)、観察者の3人組で行う。トレーニーは、各々の役割を経験する機会がもてるように、役割を交代する。</p> <p>私(ミラー)はしばしばこのエクササイズを、“このワークショップで、私は、臨床実践に取り入れられる何を学んだか?”について参加者に話す気にさせ(るために)、ワークショップの終わり時点で使う。</p> <p>聞き手(セラピスト役)は、チェンジトークを動かし引き出すためのMIスキルを使う。</p> <p>観察者は、コーディングシートを用いて、チェンジトークの動きを追跡する。コーディングシートは、<b>Commitment</b> コミットメント(変化の表明：宣言)、<b>Activation</b> アクチベーション(変化の用意)、<b>Taking Steps</b> テイキングステップス(変化の段階)を列に並べる。それらのコーディングと各々の例を記録する。</p>
バリエーション：このエクササイズは、特定の一つの変化の目的に対して行われた計画段階の後、コミットメント(変化の表明：宣言)を強固にするために用いることもできる。
注：これは、“実行する意思”の研究と関連があるだろう。人が特定の計画をもち、また、それを行う意思を誰かに言った時に、その行動をする可能性が高くなる(という)研究だ。ワークショップの終わりの時点で、上記を用いた時、このエクササイズは、(臨床)実践でMIを使うことについてのチェンジトークを引き出す。
作成：Bill Miller



### 構造化されたカウンセラーへのフィードバック

理論：トレーニーはMIを練習し、また、それは、ライブ(その場での実施)かテープを通してコーディングされる。トレーニーはそのコーディングからフィードバックを受ける。

概観：パフォーマンスの正確なフィードバックは、新しいスキルを学ぶために必要な基本条件の一つである。(MIの)難しいスキルを習得するプロセス(過程)の間、(ゴルフボールをロングショットする時のように)即時のフィードバックがない限り、自分のパフォーマンスを誤解することは一般的である。参加者(トレーニー)と観察者、両者ともに、(クライアントの)話の内容に巻き込まれ、基礎となるプロセス(過程)を逃す。構造化された観察手順は、MIに熟達した技術への信頼性のあるコーディングを可能にする。また、より重要なのは、(臨床での)実践行動においてさらに変える必要があるのはどこかについて、特定の情報を提供できることだ。

指針：適切な(課題への)注目と難易度の観察手順を選ぶ(Observer Tracking, p33を見よ)。いくつかの手順は、トレーニーは自身でコーディングをし、トレーニング中に用いることができる。他のフィードバックは(MISCのように)より複雑で、また、評価者間信頼性(inter-rated reliability)の確立と維持を求められる。明確な定義のコーディング手順が用いられる。コーディングはライブ(トレーニングセッションの間に)で、または、後でオーディオテープやビデオテープを介して、行われるかもしれない。トレーニーの実践についてトレーニー特有な情報を伝える構造化されたフィードバックを用いる。トレーニーが、たくさんの口頭説明なしにフィードバックを解釈できるように、必要十分な情報を提供する。

例：

MISC(Motivational Interviewing Skill Code)：動機づけ面接スキルコードと個人フィードバックフォーム

日本語版マニュアル第2.1版PDFは以下で入手可能

<http://harai.main.jp/koudou/refer3/MISC21JP.pdf#search='MISC+%E5%8B%95%E6%A9%9F%E3%81%A5%E3%81%91%E9%9D%A2%E6%8E%A5'>

Observer Tracking, p33 のコーディングフォームを見よ



## デモンストレーション

見本をみせる

## クライアントロールプレイを準備する

**要約：**クライアントロールプレイのために適切な準備をすれば、問題（『最悪のクライアント』等）を防げる場合が多く、エクササイズで意図した目標をより完璧に達成できるようになる。

**概要：**ロールプレイは、動機づけ面接のデモンストレーションや練習に有用な方法であり、トレーニーはたいてい、それを目の前で見てみたいと思っている。通常、トレーナーがデモンストレーション用のロールプレイを設定し、一人のトレーニーが設定上の典型的なクライアントの役割を演じ、トレーナー（または別の学習者）が面接者の役割を演じる。このような状況下で、ロールプレイでクライアント役を演じる人は、最も困難で手に負えず、抵抗レベルが高いケースないし敵対的なケースを示したいという誘惑に駆られるが、これはデモンストレーションが行き詰まる原因となる。

### ガイドライン：

- 1) 開始時にエクササイズの学習目的を明確に述べる。次に、その学習目的に沿ってクライアントシナリオを構築する。例えば、参加者が初めてチェンジトークを引き出すことを学ぶ場合、抵抗レベルの高いクライアントは役に立たない。『準備性尺度』（変化への準備が0の状態から、変化への準備が完全にできている10まで）を使用し、ベースとなる適切な困難度の目標レベルを設定する。例えば、初めてチェンジトークを引き出す練習をする場合、適切な準備性レベルは7か8になるだろう。また、抵抗に対処する方法を練習する場合は、レベル3か4がより適切であると思われる。
- 2) ロールプレイを設定に合わせる。トレーニーからの提案を用いてケースシナリオを作る。ロールプレイの前に、このクライアントが変わりたいと思う理由とクライアントが面接にかける熱意を必ずチェックすること。そうすることによって、矛盾への備えができる。不十分なクライアントシナリオは、よい結果を招かない。
- 3) ロールプレイのボランティアを選ぶ際には注意が必要である。最も強く参加を希望する人ほど、クライアントがいかにか手に負えないのかを示してやろうと決めているものだ。先行するエクササイズで優れた傾聴スキルを示したか、あるいは協力的で柔軟な性質を裏付けるエビデンスを示すトレーニーを選択するのが良い。

**例：**

『それでは、設定したロールプレイを確認してみましょう。統合失調症の24歳の男性が、症状を緩和するためにマリファナを毎日吸引しています。この男性は、年金給付の評価を目的にあなたを訪問しています。あなたはこの男性に、マリファナの吸引を止めることを考えるよう動機づけしようと試みています。この男性について、もう少し詳しく話してください。男性にはどのような家族がいるのでしょうか？ 男性にとって重要なことは何でしょうか？ 男性がマリファナの吸引を止めたいと思うとしたら、その理由は何でしょうか？』

**注：**ロールプレイが実際に行き詰ってしまう場合は、クライアントの困難度レベルを調節するか、別の『クライアント』役で異なるシナリオを試すことを検討する。

手に負えないクライアントにあなたが対応するのを観察することがアジェンダであるような場合は、トレーニングの後半に気楽な気分でやってみることを提案する：『そうすることが有用だと思うのなら、あなたが本当に難しいと思うクライアントを後で設定して、私がどのように対応するかを見てください。もちろん、誰が対応しても変わろうとしないクライアントはいますが、私は最善を尽くします。』

**代替案：**トレーナーは、トレーニングセッションで最初に取り上げるいくつかのロールプレイを、クライアント抜きのシナリオで開始しようとしてもよい。ボランティアにはありのままを演じさせ、彼ら自身の人生にとって今後6ヵ月以内に、変えなければいけないと思っている一方、それとは全く反する感情も抱いているようなことについてディスカッションを行う。このアプローチの利点は、『クライアント』を両価性について真のディスカッションに参加させた上で、面接者が動機づけ面接のデモンストレーションを行えることである。パーソナライゼーションについても参照のこと。

## トレーナーのデモンストレーション

**要約：**トレーナーは、計画的にあるいは自然発生的に、特定領域におけるスキルのデモンストレーションを行う。

**概要：**通常、デモンストレーションは講義形式のプレゼンテーションの後で行い、特定の手法または概念を説明するのに用いられる。計画されたデモンストレーションでは通常、クライアントの役割および中心となる概念または手法が事前に決められている。しかしながら、学習者が質問を投げかけることで、デモンストレーションが自然発生的に実施されることもありうる。これは 1 つのテクニックを、学習者が明確にする必要がある特定の領域に取り入れるのに非常に有効な方法であるといえる。一般に、このような非公式のデモンストレーションは、『…の場合、あなたはどうしますか？』等の質問から開始される。

**ガイドライン：**椅子に腰かけているトレーニーとのやり取りに徹する。スキルのデモンストレーションを行うのに十分な時間だけ継続する。デモンストレーションが質問に答える内容となっているかどうかをトレーニーに確認する。

**例：**

あるテクニックが特定の状況下でどう作用するのかについて、説明を求める質問をトレーニーが投げかける。

トレーナー：いい質問です。そのクライアントの役を演じられますか？

トレーニー：たぶんできると思います。

トレーナー：わかりました。では、あなたがクライアント役を演じ、私があなたを演じることにしましょう。特に私が知っておかなければならないことがありますか？

あるいは

トレーナー：いい質問です。そのクライアントの役を演じられますか？

トレーニー：いいえ。

トレーナー：このクライアントの役ができると思う人は誰か他にいますか？

デモンストレーションの後、実際にグループにとって典型的なクライアント／

患者であったか否かを尋ねてみる。典型的でなかった場合はその理由を導き出し、提示された修正を加えてデモンストレーションを再度実施する。グループには、あなたが示した MI (motivational interviewing ; 動機づけ面接) らしい行動と MI らしくない行動をリストアップさせる。これによって、どのようなタイプのカウンセラー行動がより役に立つかについての議論が導かれるとともに、特定のスキルの実験的練習を始めることが可能になる。

トレーナーのデモンストレーションは事前に計画することも可能だが、その場合、トレーナーと『クライアント』はグループの目の前に位置するようにする。大人数のグループの場合、マイクを使用してよく聞こえるようにする。この場合、あなたは参加者または共同トレーナーが演じるクライアントの役作りに十分な時間 (例：休憩時間) を費やしたいと思うかもしれない。

**注：** 実演でのデモンストレーションがトレーナーに示すのは、あなたが進んであなた自身をさらけ出し、何らかの欠点をさらけ出しているということで、これはトレーナーの参加を促すユーモラスな方法にもなりうる。

デモンストレーションを実施する前に、グループに対して、役に立つテクニックに注目するだけでなく、セラピスト (あなたのこと!) が行うことの中で治療的とはいえないものにも注意するように伝えておく。グループから、グループが対処している典型的な問題を持つ特定のクライアントを演じることのできるボランティアを募る。最悪のクライアントを演じないよう、また、あなたの介入に基づいて自然に対応するよう、ボランティアに少々、個人指導をする。デモンストレーションの直前に、あなたがあまり役に立たないテクニックを『意図的に』投入するかもしれないこと、また、グループにはこれらのテクニックに気づいてほしいことを伝えてもよい。(このコメントにはいくつかの意図がある。デモンストレーションを完璧に実施しなければならないというあなたの不安を軽減できること、そしてあなたが実際に間違いを犯した場合は、MI テクニックを用いたセッションの中で、治療上のエラーや誤解をいかに修復するかのモデルを示せるということである。)

#### 4 原則のデモンストレーション

**要約:** 本項の目的は、事例を通してトレーニーから原則を導き出すことにより、講義形式による最小限の指導で4原則を教えることである。

**概要:** トレーニーグループ全体が一丸となって取り組む。パワーポイントスライドで4原則を提示する。スライドには4原則以外は何も記載しない。

**ガイドライン:** トレーナーはトレーニーに、クライアントが最近セッション中に述べたことを1つの文章に書き出すよう求める。トレーニーが書く間、しばらく待つ。その後、トレーナーは4原則が書かれたスライドを提示し、各原則の意味を手短かに説明する。

共感表出  
矛盾模索  
抵抗転用  
自力支援

ここでトレーナーは、クライアントが最近述べた文を読み上げるようトレーニー1名に求める。トレーニーが読み上げた後でトレーナーは、そのクライアントに向けたかのように応答する。その上でトレーナーは、『私の応答は、どの原則を実演しようとしたものでしょうか?』とグループに尋ねる。質問に対して、トレーニーは答えと理由を述べる。トレーニーはたいてい正しく回答する。その後、別のトレーニーが文を読み上げる。トレーナーはこれに応答し、どの原則を目的としていたかを再度尋ねる。同様に続ける。

**例:**

トレーニーがクライアントの文を読み上げる：私がここにいるのは、単に判事が私にそう命じたからです。

トレーナーの応答：あなたはここに来ることを強制されたのですね。

トレーナーがグループに尋ねる：私はどの原則を実演しようとしたのでしょうか?

グループが回答する：共感表出と抵抗転用の両方でした。

トレーナー：そうですね。なぜですか？ 根拠を詳しく話してください。

(その後、ディスカッションが続き、さらに多くの文章と応答が取り上げられる。)

注：グループは実例とディスカッションを通して原則を学ぶ。

Carolina Yahne 提供

## ビデオデモンストレーションとレビュー

**要約:** トレーナーは、専門家のビデオテープを使ってスキルのデモンストレーションを行い、理解を深める。

**概要:** ビデオテープによるデモンストレーションは、通常、講義形式のプレゼンテーションの後で行い、特定の手法や概念を説明するために使用される。ビデオテープのレビューは、特に複数のテクニックを用いた一般的な戦略のデモンストレーションを行ったり、テクニックや戦略の連続使用を強調したりするのに役立つ。

**ガイドライン:** 参加者には、録画映像を観察する際の指針として、口頭または書面で具体的な指示を出してもよい。あるいは参加者が特定のテクニックとクライアントの反応の相互作用をより深く理解できるように、トレーナーがテープを止めて議論する時間を設けてもよい。

### 例 1:

ジョインアップ -MI のスピリットのデモンストレーション。参加者には、円形の囲いの中で馬のトレーニングをしているビデオ（時間の設定あり）の中で、MI の要素に一致する要素に注目するよう指示する。ビデオはトレーニングのデモンストレーション開始から始まり、テープ上で時計が止まるとビデオも停止する。その後、参加者にたとえば次のような質問を続けて行う：類似点は何でしょうか？ ここでどのような学習があなたの実践に役立つと思いますか？ 馬は、何かやりたくないことをしているのでしょうか？ 等々。馬は、何か予定していなかったことをしているのでしょうか？ その後、プレゼンターは次のようなまとめのコメントを行う：『このビデオの中でトレーナーは、その時々馬の合図を読んで対応すると同時に、もともと参加する『意思』がない活動に参加したい気持ちになるよう馬を導きます。トレーナーは、馬が望まないことを絶対に強制しませんが、馬は、大きな変化（その生涯を大きく変える出来事）を経験します。このことは、私たちにとって何を意味するのでしょうか？』

### 例 2 : CASAA 98 Tape B- Bill Miller with “John” (Native American Man) (アメリカ先住民)

パス 1: 共感に注目する。参加者には、セラピストではなくクライアントに注目するように指示する。参加者には映像を見る間に考えるための、次のような質問のリストを渡してもよい。その後でディスカッションを行う。

- 1) 面接の間、クライアントはどのような考えや感情を抱き、経験をするとおもいますか？
- 2) センターに来るように指示されたことをクライアントはどう感じているでしょうか？ 起こった出来事についてはどう感じているのでしょうか？ 自分の妻との関係についてはどう感じているのでしょうか？
- 3) クライアントは、セラピストにどう反応し、どう感じているのでしょうか？
- 4) クライアントにとって重要なことは何でしょうか？

パス 2—高度な聞き返しのデモンストレーションを行う（トレーニングの早い段階でビデオデモンストレーションをこの目的のために使用すると、混乱する可能性がある）。参加者には、OARS Observer Tracking コーディングフォーム（またはその他のオブザーバーシート）を渡し、セラピストの行動を評価するように指示する。これは、深い振り返りの応答の価値を強調するのに役立ち、また仮説検証の文脈において、高度な振り返りのステートメントの役割を参加者に考えさせるのにも役立つ。

ディスカッションのテーマとしては、共感と同意（例：セラピストが妻の行動を『しつこい』とラベリングする）の識別、クライアントのペーシングにペーシングを合わせるマッチングスキル、クライアントの潜在性を尊重すること、受け身な態度が強まる中で質問によって起きる可能性のあるトラップ、聞き返しによって比較的口数が少ないクライアントから短時間に多くの情報を収集する方法が挙げられる。

CASAA 98 - B. Miller and EAP John - 複数の MI の原理と戦略を織り交ぜて示し、矛盾を拡大するという原理に注目させるため、レビューとディスカッションをはさみながら参加者にこのビデオを見せる。その際には、セラピストの台本の一部と、ラベリングテクニック／戦略等を参照してもらおう。

**矛盾を拡大する** — 『ラインを 1 本越えたと、また次のライン……ここから私はどこに向かっていてのだろうか？』

自己効力感を支援する『自分が心を決めれば、変化することができるという確信』  
変化のマイナス面を振り返る、『いろいろな意味で必要性を認めたくないのは、それが自分にとって大切なものを捨てることだからです』

自分で選択することを強調し、矛盾を拡大する - 『誰かが、あなたに変化を起こすように仕向けるのでしょうか……あなた次第です、あなた以外にその選択ができる人はいません。あなたが人生をどう生きるのか、ドラッグについてどうするのか、どこに向かって進むのかは、あなた自身が選択するのです。』

その他のビデオ映像：CASS 98 - T. Moyers and Rounder- 『両価性を増幅する、』 エントリー面接、抵抗を手なずける

Allyn/Bacon 2000 - B. Miller and Soccer guy (サッカー少年) - 抵抗を手なずける

APA 2002 - B. Miller and Debbie - 最終部の映像には Miller が各種の治療問題に関する FAQ に回答しているディスカッション/クリップを含む

注：CASAA 98 - MI/Not-MI Demonstration - S. Rollnick、Hear patient (心臓病患者)

その他のデモンストレーションテープについては：

<http://motivationalinterview.org/training/videos.html>

## ホームビデオ

**要約:** プロフェッショナルのトレーニングテープは有用だが、あなたが強調したいことをピンポイントで示せない場合もある。あなた自身がビデオテープを作成することはとても有用で、既製のトレーニングテープにはない設定や人種／民族集団、言語をベースとすることも可能である。

**概要:** 時にはトレーニーが、ロールプレイや実験的エクササイズに積極的に参加しようとしなないことがある。デモンストレーションを行うと、あなたが積極的に自分自身や欠点をさらけ出す様子をトレーニーに示すことができるため、ユーモラスなやり方でトレーニーの参加を促すことができる。

**ガイドライン:** 効果が高い戦略の一つに、『良い例』とは対照的な『悪い例』を示すことがある。トレーニングの前に、あなたがクライアントを面接するビデオを作る。ビデオの映像としての出来栄（放送品質かどうか）は気にしないこと。トレーニングに役立つテープに重要なのは音質が良いことなので、高品質の外部マイクとレコーダーを使うことに意を注ぎ、記録する際には周囲の雑音が入らないようにする。

**例:** 悪い例のテープでは、あなたはセラピストとして、**MI** ではないテクニックを示そうとするか、スピリットを伴わない **MI** テクニック（音楽を伴わない言語）を用いて見せる。例えば、開かれた質問と聞き返しで始めるが、要約はラベルで行い、専門家のトラップを使い、皮肉や軽蔑等を示す。たとえば、『あなたがおっしゃったことについて少しフィードバックを行いたいと思います。あなたのご自分には問題がないと考えているようですが、私の 20 年にわたる依存症に関する経験から、あなたが現実から目を背けていることが分かります。放っておいてもよくはなりません。実際、たいていは悪化していきます。』

**MI** ではないテクニックを意図的に使用するため、(本当の患者ではなく) 同僚や学生にクライアントまたは患者の役を演じてもらうのが望ましい。演じる人々には、問題行動の主要領域、両価性のタイプ、モチベーションを含めた役割についての一般的な指示を与え、あなたの介入に自然に反応するように指示する。台本は人工的な感じになりがちなので、使わないようにする。

このテープを見せる前に、グループには、**MI** テクニックに注意し、セラピスト

(あなたのこと！)が行う、治療的とはいええないことにも注目するように伝えておく。この『悪い例』の長さは10分間が最適であり、これにより、グループにセッションの特色と予想される患者／クライアントのレスポンスを伝える。テープは何らかの笑いを引き起こさず、その後でグループに対して、あなたが示した行動について、MIと一致する行動と一致しない行動を挙げるよう促す。ここから、カウンセラーのどのような種類の行動が役立つのかについてのディスカッションに入り、具体的なスキルについて実験的練習を開始することができる。

もしくは、『悪い例』のテープのあとに『良い例』を見せてもよい。同じ同僚に同じ患者／クライアントの症例を演じてもらい、OARSの使用、両価性の探索、矛盾の拡大のモデルを示す。『良い例』のテープは、何らかの異なる結果をもたらさずである。テープを見せた後でグループに、あなたが示した行動のうち、役立つものと役立つものを挙げるように指示する。クライアントまたは患者がチェンジに成功しそうなのはどちらのテープであるかを推測するようにグループに指示する。その後、特定のスキルの実験的練習を開始する。

注:あるいは、MIに一致するスタイルと一致しないスタイルを交互に繰り返し、参加者にそれぞれに注目するように求める方法もある。各参加者にレッドカードとグリーンカードを持たせるのも面白い。この場合、あなたがMIに一致する行動をとっている場合はグリーンカードを掲げ、MIと一致しないことを発見した場合にはレッドカードを掲げるように指示する。

謝辞：Karen Ingersoll

## テクノロジーの使用について

**要約:** 参加者のコンピュータやインターネットの利用状況にもよるが、さまざまな形でテクノロジーを利用すると、トレーナーはトレーニーの考え方を理解しやすくなり、テーマとなる資料の理解促進につながる。

**SurveyMonkey** ([www.surveymonkey.com](http://www.surveymonkey.com)) : このウェブサイトでは、トレーナーが事前および事後アンケートを作成し、参加者に送信して、トレーニーにとって興味深いトピック/テーマについての情報収集や、トレーニング後のフィードバック要請を行える。有料アカウントもあるが、無料アカウントでも選択式やランキング、自由回答式のアンケート作成を含め、多様な用途で利用することができる。

- ・例: ワークショップの前後に、役に立つレスポンスに関する質問票（またはその他の評価）を参加者に e-mail で送信。

- ・例: ワークショップ後にフィードバックを求めるための質問票を作成。

**PollEverywhere** ([www.polleverywhere.com](http://www.polleverywhere.com)) : このウェブサイトでは、参加者のスマートフォンやインターネットに接続されたノート PC を使ってリアルタイムで投票を行える。選択式や自由回答式の質問を作成してプロジェクターに表示する; 回答はリアルタイムで収集され、多様な方法で表示できる。現在、無料アカウントでは、1回につき最大 40 件の投票を受け付けて表示できる。

- ・例: セッション終了時に、最大の「学び」をシェアするように参加者に呼びかける。回答は個別に表示することも、言葉のクラウド（とても魅力的!）を形成するように設定することもできる。セッションの途中でスマートフォンを使用すると集中できなくなるため、このプログラムは、おそらくセッション終了の直前に使用するのが最善である。

**パワーポイント:** このソフトウェアは広く普及し、多様な方法で使用できる。人が話す間に大量の文字を読むことは、多くの人々にとって困難であることを忘れてはいけない。スライドでは画像の使用を検討する; 最良のスライドには文字を使わないものもある。MI には非常に多くの美しいメタファー（隠喩）があるので、スライドの中で活用することを考えるべきである。効果的で人を惹きつけるスライドのデザインについては、Garr Reynolds や Nancy Duarte の書籍を参考にしたい。

謝辞 : Carrie Bader ([carriebader@gmail.com](mailto:carriebader@gmail.com))

## 彼女は（あるいは彼は）何を考えていたのか？

**要約：**これは、MI 面接者が誘導する際に一步先を考えているということ、デモンストレーションビデオやオーディオテープを使って示す方法である。

**概要：**十分なスキルを持つ MI 面接者は、ただ質問したり、人が話したことを聞き返したりはしない。面接者は先のことを考えて、『私がこう言ったら、相手が次に言いそうなことは何だろうか？』と、チェンジトークを誘導する意図をもって戦略的にレスポンスを行っている。このエクササイズでは、スキルに富んだ MI セッションの台本を使い、面接者が特定のレスポンスをする理由と、クライアントがそれに対しどのように反応したかについて検討する。

**ガイドライン：**私は通常、巧みな誘導のデモンストレーションとして、面接のビデオを最初に見せる。現在、私が気に入っているのは、Terri Moyers が *The Committed Smoker*（どうしようもない煙草好き）に行った面接（2013 DVD）だ。ビデオを見せた後は、面接でチェンジトークが始まる部分のレスポンスを 1 つずつ取り上げる。私は面接者とクライアントのレスポンスを 1 つずつ示したスライドを使い、クライアントのチェンジトークを別の色で強調する。面接者の新たなレスポンスのそれぞれについて、（クライアントのレスポンスを示す前に）『面接者は何を考えていたのか？ 面接者が、別の質問ではなく、あの質問をしたのはなぜか？ あるいは、聞き返すことができた多くのことの中で、あの聞き返しをしたのはなぜか？』を考える。このようにすると、MI と一致する面接者のレスポンスとその後のチェンジトークの結び付きが明らかになる。私はスライドを好んで使う。そうすることで、トレーニーは台本の先を読むことなく、各レスポンスに集中できるからだ。

**注：**特別な専門分野を持つグループと行う場合は、通常、グループの専門に関連する例を使うのが最善である。このようなマイクロ分析は延々と続くことがあるため、トレーニーの関与レベルに注意する必要がある。

Bill Miller 提供

## グループで行う動機づけ面接

### 動機づけ面接グループのファシリテート(促進)

参加者は、5人のクライアントと1人か2人のファシリテーターのグループに分けられる。トレーニングの規模によっていくつグループが必要かを定める。全てのグループは、同時に(ワークを)行う。一つのグループに5人の“クライアント”というのは、ロールプレイで扱いうる数だろう

トレーナーは、カウンセラーを演じることを選択した参加者が、ロールプレイで期待されていることとグループの目的を概観するようにしむける。

オプション(選択肢):他に複数のトレーニー(参加者)がいるなら、(その)トレーニーは、(カウンセラー役の)リーダーのOARSの使用を評価したり、他のMIの戦略と特に役に立った聞き返しを書き留める。他のトレーニーは、個人のMIセッションを行うことと(グループMIとを)比較して、異なる点と似ている点を書き留める。

ファシリテーターへの説明(指示)は、以下の一つを含むだろう：

#### 1 周目：

リアルプレイの形で、個人的な問題を報告するようグループ参加者に依頼する。(この際に)彼らがすべきだがしていない変化、彼らが現在行っている変化に関するもの、以前行ったが現在続けることが難しくなっている変化に関するもの、を反映させるために、おそらくいくつか質問することになるだろう。

リーダーの役割：信頼関係を促進するためにOARSを使い、変化の段階を評価し、1人1人がやる気になるだろうものの感触を得る。グループの凝集性を確立しようとする。

感想を聞く：MIグループは、あなたの施設で使われているグループとどのように違いますか？個人形式のMIを行うこととどのように違いますか？

#### 2 周目：

グループメンバーが練習したい、(彼らの臨床上のクライアントの)クライアントプロフィール(クライアントの属性や略歴、設定などの情報)とそれに応じたグループタイプを、グループ全体で作成する。(あなたは、別の方法として、次ページの構造化された役割を用いる

ことができる。)

トレーナーは、MIの直接的な戦略を使って約20分のデモンストレーションを行う。

複数のグループにトレーニーを分け、以下の戦略のいずれかを使うように(グループ)リーダーへ依頼する。

戦略#1：見通しをさぐるために話し合いの促進を用いる

起こりうる引き出す質問

- 1) 将来のためのあなたのいくつかの希望は何？
- 2) これらの希望をかなえられるようあなたは今何をしている？
- 3) あなたの成功の可能性を増やすのに役立つ、あなたができる他のこと(またはそれ以上のこと)は何？
- 4) あなたの手持ちの長所(強み)とサポートは何？

戦略#2：

起こりうる引き出す質問

- 1) あなたの人生の中でやってきた前向きな変化のいくつかを一覧表にする
- 2) これらの変化のうちの一つを選ぶ
  - a. この変化を起こすとあなたを決心させたものは何？
  - b. あなたはどんなふうにしてその変化を達成したのか？
  - c. あなたはどんな課題や挫折に直面したのか？
  - d. あなたが今考えている変化のために、この経験から(今の変化の助けになりそうな)どんなことを引き出せそうか？

戦略#1：変化の重要度、自信度、変化の願望などの焦点化のため、スケーリングの質問を使う。

クライアントに反応してもらうための尺度化の質問

1. あなたは～に関して0から10のものさしの上のどこにいますか(いくつかの変化を生じさせる重要性)(成功できると感じる自信)(どのくらい変わりたいか VS どのくらい変わることが憂鬱)
2. (0やX-2のようなより低い点数)ではないのは何がそうさせるのか
3. あなたの点数を2おしあげるのに役立つことは何？

4. あなたが(願望や自信の)感覚を増やすのに役立つどんなことが私達にできるか
5. それぞれのクライアントの発話を要約し、もし(そうするのが)適当であるならいくつかの行動をとるためのコミットメントを引きだし、終了。
6. (各クライアントの)応答での類似点どうしをつなげる

#### 物質関連\*患者のロール(プレイ)の例

# 1—前熟考・混合(期)—あなたは、職場でのぬきうちのコカイン検査が陽性となった後、サービスを紹介された。しかしながら、コカインは、あなたは続けることも手放すこともでき、また、あなたはいつもコカインはお金の無駄だと考えていた。あなたが定期的にマリファナをやっているが、彼らがあなたのコカイン検査が陽性だと告げた時、だれもそのことに言及しなかった。だから、あなたは、彼らが(マリファナ)検査をしないとみなし、また、彼らが疑いを持たないように(しつつ)、マリファナの検査について尋ねる術を考えつかなかった。あなたは、禁煙の計画もない。これ(あなたの今の仕事)は良い仕事で、彼らはもしあなたがまたコカイン検査で陽性であったら、あなたは解雇だと告げた。

# 2—熟考(期)—あなたは、“エクスタシー”所持のため逮捕された。あなたはそれを売っていたにもかかわらず、警察は知らなかったし、また、あなた あなたが逮捕された時あなたはほんの少し残りを持っていただけで、(それを)配ったことで逮捕されていなかった。あなたは、薬物検査のために週に1回か2回尿を提出しなければならなかった。あなたが聞いたことはあるがいずれも使ってなかったのだが—エクスタシー、麻薬、マッシュルーム—が、薬物検査で発見されたときいた。あなたは、刑務所で30日間を過ごし、それはあなたのこれまでした中で最悪の経験だった。あなたは、二度と戻りたくない願っている。しかし、もし警察があなたが使用しているもの(物質)のための検査をしなかったとしても、もしちょうど販売していなければ、何も運んでいないよう最大限に気をつけていれば、刑務所にいかずにすむ、と考えるだろう。

#### # 3—準備(期)—

あなたの主治医はあなたが治療にはいることを勧めている。交通事故にあつて以来、あなたは足のひどい痛みが原因でオキシコンチン(鎮痛剤)を服用し続けている。しかし、あなたは医師の処方満足を感じたことはなく、また、ほとんどの場合、いつも投与量が増加することを望んでいる。あなたは、痛みをとることができず、しかしまた、依存について気になっていいる。あなたの主治医は、ジャグジー、スイミング、ストレッチが助けになるかもしれない、痛みを解放することの他の方法を見つけることを勧めている。

#### # 4—行動(期)—

あなたは、あなた自身について役立つことを探している。あなたは長い間のコカインとア

アルコール習慣が、あなたの仕事を犠牲にし、(しかし)あなたは0から(仕事を)立て直した。あなたは、母親の元へ帰り暮らしており、同時に、自分の足で立ち直ろうと頑張っている。あなたは、現在6週間、あらゆるアルコールを使っても飲んでもいない。また、12ステップ\*\*の考えの全てと儀式を含まないいくつかの役立つことを探し続けており、このことがただあなたを苦しめている。

#### # 5—維持(期)—

あなたは、あなたの子どもがいるところで薬物を使い親として不適切であるとみなされ、その後1年間薬物使用なしでいる治療をするため、DS S(社会的サービス)によって紹介された。あなたは積極的に12ステップのグループに関与しており、また現在は社会復帰訓練所の家に住んでいる。あなたは、過去6ヶ月間着実に取り組んできた。物事がどのように良く進んでいるか、あなた自身で達成できていないことへ、治療があなたに何を提供しなければならぬのか、あなたは良くわからない。

\*物質関連障害：substance-related disorders：物質関連障害には、乱用薬物(アルコールも含む)の摂取、薬物治療の副作用、毒物への曝露と関連した障害群が含まれる…物質依存の基本的特徴は、物質に関連した重大な問題にもかかわらず、その物質を使用し続けることを示す認知的、行動的、生理学的症状の一群である。(高橋三郎他,精神疾患の診断・統計マニュアル,医学書院,p191-192)

\*\*12 ステップ：ミネソタ方式の物質使用の治療法。AA の記述事項以下に基づいており、主要な治療者として従事するカウンセラーがついた集中的な12段階に分かれた治療計画。以下：1.私達はアルコールに対して無力であり、生きていくことがどうにもならなくなったことを認めた。2.私達は自分より偉大な力が、私達を正気に戻してくれると信じるようになった。3.私達の意志と生命の方向を変え、自分で理解している神、ハイヤーパワーの配慮の下に置く決心をした。4. 探し求め、恐れることなく、生きてきたことの棚卸表を作った。5.神に対し、自分自身に対し、いま一人の人間に対し、自分の誤りの正確な本質を認めた。6.これらの性格上の欠点をすべて取り除くことを、神にゆだねる心の準備が完全にできた。7.自分の短所を変えて下さい、と謙虚に神に求めた。8.私達が傷つけたすべての人の表を作り、そのすべての人達に埋め合わせをする気持ちになった。9.その人達、または他の人々を傷つけない限り、機会あるたびに直接埋め合わせをした。10.自分の生き方の棚卸を実行し続け、誤った時はただちに認めた。11.自分で理解している神との意識的触れ合いを深めるために、神の意志を知り、それだけを行っていく力を祈りと黙想によって求めた。12.これらのステップを経た結果、霊的に目覚め、この話を他の人達に伝え、また自分のあらゆることに、この原理を実践するように努力した。  
(井上令一他,カプラン臨床精神医学テキスト,メディカルサイエンスインターナショナルpp1380 ; <http://www.al-anon.or.jp/property/index.html>)

録音された MI による面接のコーディングに基づいて (MISC または MITI)、これらの水準が理想 (熟達者) と閾値 (実践者としての認定に十分なもの) だろう。

	熟達者	閾値
全体的なセラピスト評価	>4.0	>3.5
% セラピストの発話時間	<50%	<60%
聞き返し：質問 比率	>2.0	>1.0
% 複雑な聞き返し	>50%	>40%
開かれた質問の割合	>70%	>50%
% MI 一致	>90%	>80%

上記をより分かりやすく言い換えると：

- クライアントよりも少なく発話する
- 平均して、聞き返しはそれぞれの質問につき 2 回
- 聞き返しは、半分以上を複雑な聞き返しとする
- 質問するときは、そのほとんどを開かれた質問で尋ねる
- クライアントの準備段階より先んじることを避ける
  - 警告、直面化、求められていない助言または指示、主張の “良い” 側面を  
取り上げる

## MI 準備のお祈り

空のように開かれた気持ちで耳を傾けて、  
患者の同行者となれるよう私をお導きください  
彼女の目を通して見える光景を、そして彼女の語りを熱心に聞く耳を、お与えください  
私たちがともに歩めるような安全で広々とした台地をお創りください  
彼女を映し出す澄みきった水面にしてください  
健全さ、溢れる愛、強い意志のバランスが取れている彼女でいることが  
天来の願いであることをわきまえつつ、  
彼女の内面に備わる天性の美しさと賢さを見出せるようお導きください  
彼女が自分の道を選択することに誇りと尊敬を示させてください  
そして彼女がその道を自由気ままに歩むことを祝福させてください  
たとえ彼女と私は違う存在だとしても、  
私たちがひとつでいられるような心穏やかな居場所がそこにあるのだということを  
いまいちど私に知らしめてください

ビル・ミラー

\* 訳注：台地（mesa）ビルの暮すニューメキシコには広々とした mesa がたくさんある

## TNT マニュアル 2014 日本語版への付録

### □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みましょう」※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みましょう」

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・・・

・面接全体から見ると・・・

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・・・

・面接全体から見ると・・・

・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)