

## 2022TNTトレーナー・サポート選抜プログラム (2020/12/07, 2021/02/22 改定)

2022TNT アンケートの結果(2020/12/17 時点)

・トレーナー・サポート

万難を排して、何が何でも是非やりたい！ 10 名  
迷いはあるものの、真剣に検討したいので、詳しく知りたい。 11 名  
現時点ではトレーナー・サポートにはそこまで関心はない。 3 名

・運営・コーディネートスタッフ

企画段階から、深〜く、長〜く関わりたい 14 名  
会期前後を中心に、短期間集中的に関わりたい 2 名  
現時点では、どのように関わりたいのかよく分からないものの、何かしたい。 8 名

・年齢：40 歳未満 6 人 40-49 歳 8 人 50-59 歳 8 人 60 歳〜 2 人

基本的な目標

- [1] 2015TNT-J の学習目標(別紙 1)を参照しつつ、次世代を担うトレーナー・サポートを、時間をかけ丁寧に育成・選抜する
- [2] 結果としてサポートに選ばれる如何にかかわらず、成長の機会を提供する。
- [3] 選抜プログラム参加という経験を共有することでトレーナーのチーム、ネットワーク(人の絆)を作る
- [4] 単に MI にとどまらず、日本および国際社会に貢献できる、総合力(視野の広い教養・素養)の涵養を図る。

具体的な指針

- [a] 3 段階からなる選抜過程と、総合力とネットワーク構築のための定期学習会の 2 つを同時進行させる。
- [b] 育成目標として、トレーナーとしてのスタイル獲得よりも、MI の豊かな技量と WS での実演力の確立を重視する(別紙 2)。MI の技量の質により、将来的なトレーナーとしての技量の発展が制約を受けるため。
- [c] 原則的に次の 2 つは扱わない(他プログラムに任せる)。英語自体の学習。Coding に関する詳細な学習。
- [d] 直接トレーナー・サポートを目指さない人も TNT スタッフを希望する場合には定期学習会への参加を認める。また、プログラム参加者の ML を作成し相互交流を図る。  
ただし、原則としてトレーナー・サポート志望者の第 2 段階以降の途中参加は認めない。
- [e] チームワークを重視し、安全・安心な学習の場を確保する妨げとなる行動を繰り返す場合には、プログラムへの参加を認めないことがある。チームの機能性を保つために人数の上限の設定をすることがある。

【選抜過程】 (※諸般の事情により予告なく変更する場合があります)

第 1 段階 2021 年 12 月〜4 月

エントリーおよび、MI の技量のレベルアップ。

[期間内に消化すべき課題]

- ✓ コーディングラボの評価証明提出(1 回目)
- ✓ MINT メンバーでない人は 2021TNT に応募

※SP(Standardized Patient)による評価は採用せず、コーディングラボによる 20 分間のリアルプレイに関する評価証明を用いる理由

・ SP は、いわば、バッティングマシーン。MI に適した打てる球を投げしてくれる。実際の WS の場では、あらゆ

る可能性があり、それに臨機応変に対処する必要がある。自ら、MI のデモに適したクライアントを見出し、MI を実施し、しかるべき Coding 評価を得る経験は、トレーナー・サポートの基礎となる。

・コーディングは常に理由があってバージョンアップしている。最新のコーディングを受けることは意味がある。

## 第2段階 2021年5月～8月

個別 MI のさらなるレベルアップ(臨機応変にリアルプレイでデモができるレベルを目指す：別紙2)。

ファシリテーション技術の向上

グループ MI の基礎を習得

[期間内に消化すべき課題]

✓ CFP+(case feedback program+)の受講および評価

✓ コーディングラボの評価証明提出(2回目)

※CFP は JaSMINE(MINF)において、ファシリテーター養成プログラムとして採用されている。このプログラムの特徴は、ファシリテートする側と、される側の両方を体験することにある。自分の面接を文書にして検討することで MI の理解の向上やファシリテーション上の実践的なコツを身につけることが促進される。

## 第3段階 2021年9月～

海外への視野の拡大

[期間内に消化すべき課題]

✓ MINT フォーラム、または TNT 参加

✓ 上記の伝達講習会を行い、経験をシェアする。

## 最終評価

2021年10月ごろ

上記の2回の評価証明、CFP+、伝達講習会の結果を中心に、総合的に評価し、選抜の最終選考を行う。

### 【定期学習会】

毎月、1～2回程度、zoomで行う。

現在予定している主なテーマ

- ・ 動機づけ面接：
- ・ TNT のトレーナー・サポートの役割： 2014TNT-Atlanta, 2015TNT-J の配布資料・マニュアルなど
- ・ グループ動機づけ面接 ・ インストラクショナルデザイン ・ AI と面接 ・ ICT と教育
- ・ ネットによる社会変容 ・ 国際社会と日本 など

### 【費用】

コーディングの評価証明(¥14,000～)、CFP+(¥10,000～) については、実費。

定期学習会については無料

【問合せ】 磯村毅 メール haytak●nifty.com (●は@に)または、mobile 090-4231-6946 まで

### 【講師よりメッセージ】

トレーナー・サポートを目指す人も、そうでない人も、まずは、1年かけて、MI の実力を十分に高めよう！ 理想は高く実践は緻密に。

MI トレーナーに求められる能力	TNT の学習目標
1. MI スピリットの知識と、トレーナーとしてそれを手本として示す能力	A. 学習者のグループと関係を作る(特に受容の観点から：学習者の価値を受入れ、是認し、共感を示し、自律性を尊重し文化の違いを喜んで尊ぶ) B. MI スピリットのお手本を演習の援助をする時に見せる C. 重要な演習を通じて MI スピリットを教える
2. MI 実践に関する知識(論理や関連する研究/エビデンス、すべてのカギとなる概念を含む)	D. MI3の主要概念を含めMIのカギとなる要素を学習者に明確に示し説明する E. MI の歴史や開発過程、エビデンスを含めて MI の主要な文献に関する知識を有する
3. MI 実践者としての能力	F. 4つのプロセスにそってMIの主要概念や技術を定義し、デモし、教える演習をデザインしたり行ったりすることを通じて、実地にMIの実践能力があることを示す G. 演習の際に、学習目標や手順を明確に示し、必要とあらばデモを行い、効果的な振り返りを行う
4. トレーニングを行う際に MI の技術を使用する	H. 演習の振り返りを含め他の人を訓練するときにMIの実践を実際に示す。 I. 準備・実践・まとめの各段階でMIの技術を使う J. 学習者の不十分な実践に対してMIに即した方法でコーチングを行う K. トレーニングの間、訓練者の強みを是認し自己効力感を支援する
5. 多様なメディアを用いた効果的な教育を行う	L. 種々の戦略を協同、統合しすべての学習様式と結びつける M. 学習者との関係性を強め体験的な学習を促進するようなロールプレイやリアルプレイ演習を作り出す N. コ・トレーニングの経験がある O. 種々の形式、期間のトレーニングをデザインすることができる P. 学習者集団のグループダイナミクスを効果的に取り扱う
6. 「最善の MI トレーニング」に関する知識がある	Q. MI の技能向上に関する、様々な訓練方法の限界も含めたエビデンスに関する知識を示す。 R. MI トレーニングにおけるコーチングやコーディングの役割に関するエビデンスを要約して示す。
7. クライアント・トレーニーから学び、MI とトレーニングの実践を改善しようとする態度	S. トレーニーの質問に対し「正しい答え」ではなく、より良い答えを追求する姿勢を示すことができる T. トレーニー中心の研修とトレーナー中心の研修のバランスを取りより良い研修を実施できる
8. MINT に関する概説	U. これはミラーと原井により3日目に行われる

## [戦略]

トレーニーの創造性と主体的な関わりを最大化する

受動性から能動性へ

トレーナーコンサルタント(ミラー・原井・山田)とサポート(鬼澤・岡嶋・瀬在・北田・松尾・小松)の存在を最大限活かす

## [方策]

可能な限り多くのトレーナー・コトレーナーのあり方を示す

小グループでの活動と選択の自由度を重視する

宿題を用意し新しい演習の作成に取り組む

アプリケーションに日本語での表記に加え、英語によるミラー先生一メッセージ(任意)の欄を設ける

TNT コーディネーターを設け(村田・加藤・川村)、応募・選考などの事務プロセスや会場設営・運営について事務局の山本さんを

MI トレーナーの視点から調整する

# TNT-Japan Learning Objectives

MI Trainer Competency	TNT Learning Objectives
1. Knowledge of MI spirit and ability to model it as a trainer	A. Engage a training group (with particular focus on acceptance- i.e. accepting the trainees' worth, affirming trainees, expressing empathy, honoring autonomy, and with respect and celebration of cultural differences) B. Model MI spirit in facilitation of exercises as a trainer C. Teach MI spirit using relevant exercises
2. Knowledge of MI practice (including theory, and related research/evidence base and all key concepts)	D. Present and explain key MI elements clearly to trainees, including the key concepts of MI3. E. Have knowledge of key aspects of the MI literature, including history and development of MI, and evidence base for MI
3. MI practitioner competency	F. Demonstrate competence in MI by designing and leading exercises that define, demonstrate, and teach key MI concepts and skills across the 4 processes G. With relation to exercises, provide clear set-up including instruction, goals, and demonstration if indicated, and effective debriefing
4. Use of MI skills in conducting a training	H. Demonstrate the practice of MI in training others, including debriefing exercises – I. Uses MI skills in the setup, delivery, and debriefing of exercises J. Provide MI-consistent coaching for ineffective practice K. Affirm strengths and supports self efficacy during training
5. Multi-modal, effective teaching	L. Incorporate and integrate strategies, connecting to all styles of learning M. Create role & real play experiences for training participants that are engaging and promote experiential learning N. Experience co-facilitating O. Able to design a curriculum for different formats and lengths of training P. Manages group dynamics of the trainee group effectively
6. Knowledge of MI training “best practices”	Q. Demonstrate understanding of the evidence regarding training towards competency in MI, including the limitations of the various training methods R. Summarize the evidence for the role of coaching and coding in MI training
7. Attitude to kaizen MI practice and training by leaning from clients and trainees	S. Model pursuit “better answers” rather than “the right one” when responding trainees’ questions. T. Balance between Trainee-Centered and Directive in order to deliver better training
8. Overview of MINT	U. This will be covered by the Board(Hiro) and Bill on Day 3

## [Strategies]

- Enhance trainees’ creativity and commitment as much as possible
- From being passive to taking charge of their own learning
- Maximize trainees’ learning opportunity taking advantage of presence of trainer consultants (Bill, Hiro & Eiji) and Support (Shige, Miyo, Izumi, Masako, Kuni & Tomomi)

## [Measures]

- Showing trainees as much styles of trainer and co-trainer as possible
- Stress small group activities & broad range of choices and options
- Giving assignments and having trainees create new exercises
- Encouraging applicants to send an English message to Bill by adding an optional space in application form which basically processed in Japanese
- Assign Chisato as a TNT coordinator who supervise secretaries led by Ichiyo, in order to conduct application, coding and reviewing processes and logistics from view point of a MI Trainer.

Try something new: Learning from Demo Simulation

タイトル: 複合演習 「無茶な注文」

<準備>

A. くじで、トレーナー、コ・トレーナー、F教授を決める。残りは学習者。ただしトレーナー役はパスも可能。学習者役はクライアント役ができるロールプレイを自分の職場を題材に考えておくこと。

B. ボイスレコーダーと録音をみんなで聞けるスピーカー

ステップ① 教材作り (20分)

- ・10分間のトレーナーによるロールプレイと振り返りの録音テープを作成する

全体の設定

トレーナーチーム(トレーナーとコ・トレーナー)は高名なF教授からMIのWSを依頼された。F教授は前もってWSの後には大切な企画が控えているので終了時間を必ず守るように念を押していた。WSは順調に進み最後のまとめと質疑応答に入っていた。すると残り10分となったところで、F教授から突然以下のような無茶な発言があった。

※ここから10分間の録音開始

「素晴らしいWSで感銘を受けとります。それで1つお願いがあるのだが、MIを実際に行っているところを見せて下さらんか。ロールプレイで構いませんので。どうも実感がわきにくくて。どうだろう、参加者の皆さん、「こんな患者で困っている」というような患者役をやってくださる方はおりませんか? (バラバラとあちこちで手が上がる) 先生、ひとつお願いしますよ」

F教授は非常に高名で影響力のある先生である。リードトレーナーは時間を理由に断ろうかと少し迷ったが、あえて体を張ってロールプレイに挑戦することを決めた。

デモと振り返り

リードトレーナー役は学習者の1人とロールプレイを行う。続けてコ・トレーナー役がその振り返り(フィードバックや質疑)を行う。すべて含めて10分で終了すること。時間厳守。7分経過してもロールプレイをしていたら、F教授役が割って入って中止させること。

「いやあ、どうもありがとう。無茶を言って申し訳なかった。次の企画がございますのでそのあたりで・・・」トレーナー陣はそれをうけて対応し、とにかく時間内(10分)に終了し、そこまでを録音すること。これで10分の録音テープによる教材が完成した。

ステップ② テープの振り返り

テープを聞きながら、1. ロールプレイそのもの 2. 振り返りの進め方 の二つを中心にグループでディスカッションを行う。ロールプレイを行ったペア以外の人がトレーナー&コ・トレーナー役を務めて議論をすすめること。

ステップ③(任意・余裕があれば)

この「無茶な注文」に他の人もトレーナー役として挑戦してみよう。And/or

この演習で学んだことをさらに補強したり高めたりするようなエクササイズ(トレーナー研修用または臨床家研修用)を考え、実際にやってみよう。

Day3 Session 12 大グループでの振り返り 30分程度、(そのあと、ビルによる英語のデモ?)

複合演習「無茶な注文」 メタ学習用 配布資料

次について考えてみましょう。

- ① 「無茶な注文」を了承する長所・短所は何でしょうか。了承するとしたらその目的は何でしょう。トレーナー中心 vs トレーナー中心の観点から見るとどうでしょうか。
- ② ロールプレイ、およびロールプレイを用いた学習を成功させるにはどんな工夫ができるでしょうか
- ③ 上記①②の質問を、「無茶な注文」の演習終了後に投げかける、利点と欠点は何でしょうか  
構造化と脱構造化の観点からみるとどうでしょうか。
- ④ ロールプレイをするトレーナー役をくじで決める、利点と欠点は何でしょうか。

Try something new: Learning from Demo Simulation

Title: A compound exercise “A stunning Request”

<Preparation>

- A. Draw lots and decide who plays a trainer, a co-trainer and Prof F. The rest of the group members work as trainees. The person who is assigned to play the role of trainer may say No, if feeling uncomfortable. Before starting the role play demo, it is necessary for each of trainees to think of a situation of which he or she can play a role as a client based on their occupational experiences.
- B. Get ready of a voice recorder and a speaker so that everybody can listen to the recorded conversation all together.

Step 1. (20min): Making an audio recorded material.

Overview: The role play done by the assigned trainer and the following debrief led by assigned co-trainer are audio recorded.

Orientation and setting

Suppose that the trainer team (the assigned trainer and co-trainer) is requested to perform a MI-WS by a famous Prof. named Fuji. Prof. Fuji has made it clear that the trainer team must finish the WS on time because the conference room will have to be served to the next program which is very important. They have been conducting the WS on time and receiving questions toward the end of the WS. Then, suddenly, when they have 10 min left, Prof. Fuji asks a stunning request. \*audio recording should start here.

He says “I am very impressed with you wonderful WS. I cannot keep myself from asking you to show me a demonstration of MI right now and here to get some real feeling of MI. How about this? Will anybody among trainees come here and play the role of your client who bothers you? (Several trainees rise their hands here and there) You guys, please do me a favor.”

Prof. Fuji is one of the most influential key persons in his field. So after a moment of consideration the lead trainer decided to run the risk of accepting the request to do demo.

Demo and debriefing

The trainee who plays as the lead trainer conducts a role play demo with one of the trainees. Then the small group member who is playing the role of co-trainer leads the following debrief which includes feedback and Q&A. Make sure to observe the time limitation (10min). If the demo is continuing when 7 min past, Prof. Fuji has to interrupt the conversation saying “Thank you very much. I am very sorry for asking you such a rude sudden request. But we are running out of time. We have next program very soon.” Responding him, the trainer team wraps up the WS on time (with in total 10 min). Audio recording is finished here and the recorded material to discuss about is completed.

Step 2. Discussion about audio recording

While listening to the tape, talk about both the demo itself and the processes of the debriefing in the small group. What are the good points? What are the areas to improved and how? This

discussion should be facilitated by a couple of trainees who did not previously play the role as lead trainer and co-trainer.

### Step3 (optional)

Let the other trainees challenge this stunning request of showing demo in 10 min. And/or Think of exercises which enhance what you learn from this experience. They can be for people learning MI or for those who are learning to be trainers.

Day3 Session12 Debrief in the large group. 30min followed by Bill's Q&A and Demo

The meta issues of the compound exercise "A stunning Request"

Think about these.

1. What are the merits and demerits of accepting the stunning request? If accepting the request, what are the purposes to be expected? What do you find if you see this issue from the view point of trainee-centered vs. trainer-centered?
2. What can you do in order to help trainee successfully learn from role play demo?
3. What are the merits and demerit of asking questions above (1 and 2) after doing the exercise of the stunning request? Think about it from the view pint of structure and flexibility of WS.
4. What are the merits and demerits of deciding lead trainer and co-trainer by drawing lots?