

## Application of Motivational Interviewing in Mentoring

Miss Elaine Chow  
Registered Industrial-Organizational  
Psychologist  
Vital Employee Service Consultancy

Innovative Pedagogical Strategies in VPET Series is funded by the Quality Enhancement Support Scheme (QESS) on the project of "Development of Effective Pedagogical Practices and a Cross-institutional Online Sharing Platform for Hong Kong's Vocational Education and Training (VET)".

## 內容

1. Mentee的處境
2. 改變動機的理论
3. 低動機的状况
4. 激發動機的技巧
5. 個案討論

## 動機式晤談法的背境

### 美國

威廉·米勒 William Miller

Distinguished Professor of Psychology and  
Psychiatry at the University of New Mexico

用於戒酒及物質濫用

### 香港

用於戒藥、戒打機、隱青、雙失

## Mentee的處境

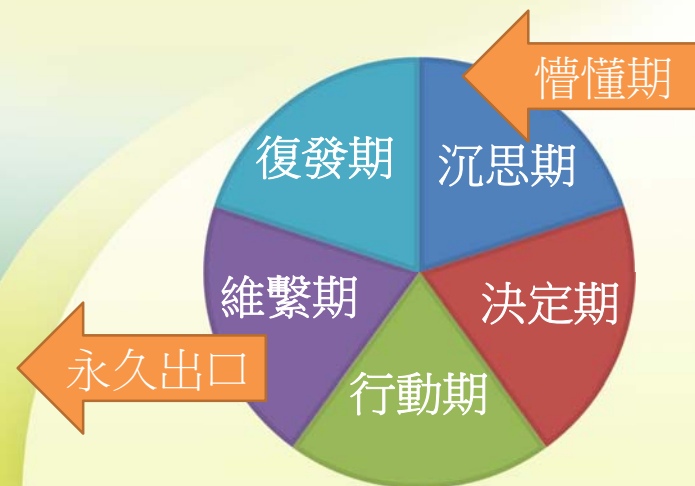
1. 是什麼令你覺得Mentee低動機？
  - 說話
  - 行為
2. 你怎樣理解改變動機？
  - Mentee的抗拒
  - Mentor的技巧

## 激發動機唔談法的特點

1. 不怪罪於Mentee的抗拒
2. 改變是Mentor與Mentee的互動結果，Mentor旨在激發改變的空間
3. 不是要Mentee「投降」或「認衰」，目標在於製造改變的氣氛
4. 心理定律：人會學習相信自己說出的話

5

## 改變之輪



Prochaska & Diclemente (1982)

6

## 各階段的任務

階段	任務
懵懂期	激化問題、產生疑問及危機
沉思期	思考改變的利弊
決定期	定立行動計劃
行動期	採取具體行動
維繫期	辨識復發，預防措施
復發期	重新出發

7

## 低動機四型

### 無問題型

- 推三推四
- 問題衝擊未嚴重
- 對問題容忍度高

### 專家型

- 將問題合理化
- 有獨特的見解
- 自以為是

8

## 低動機四型

### 反抗型

- 有敵意
- 抗拒別人的教導
- 爭辯和反抗

### 放棄型

- 無動力
- 無希望
- 無考慮過可以改變

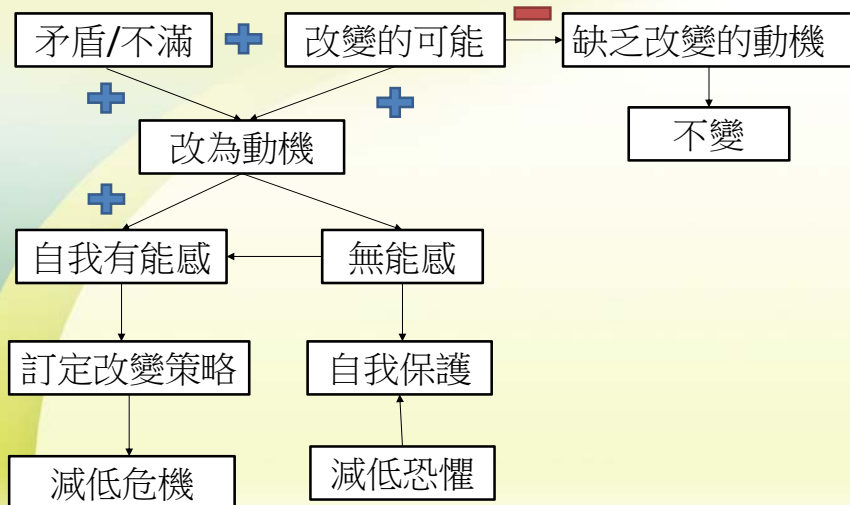
9

## 改變低動機四型技巧

類型	技巧
無問題	訂定短期目標、設限制、增加成功感
專家	突破盲點、分析利弊
反抗	建立關係、爭取合作
放棄	製造希望、拉闊思考

10

## 變與不變



11

## 激發動機GRACE

Dance with the dancer 與起舞者起舞

- Generate the Gap 創造不一致
- Roll with the Resistance 以柔制剛
- Avoid Argumentation 避免爭辯
- Can Do 支持自我有能感
- Express Empathy 表達同理

12

## 技巧一：問題對焦

- 引起對目標問題的興趣
  - 「在你最關心什麼？」
  - 「有什麼你最想改變？」
  - 「有其他人擔心你\_\_\_\_\_的問題嗎？」
  - 「你覺得有問題，可否令其他人都相信？」
  - 「你選擇這樣做的理由是什麼？」
  - 「有什麼你想做，因為\_\_\_\_\_而做不到？」
  - 「對你來說，要有什麼出現才算是問題？」

13

## 技巧二：正反思量

- 詳細思考利與弊
- 製造矛盾情緒
  - 「咁做有咩好處和壞處？」
  - 「如果全部都發生，那三/五項會對你有最大影響？」

14

## 技巧三：兩面回映

- 將二者兼得轉為二擇其一

「你想有成功過實習/試用，但你又常遲到，如何過到呢？」

「你想有好成績/表現，但又怕辛苦...」

「你講過想...，但你又...」

15

## 技巧四：前瞻

- 創造夢想及凸顯矛盾
  - ✓ 「你完成實習/一段時間後，有什麼得著？」
  - × 「如果你繼續\_\_\_\_\_，會有什麼結果？」

16

## 技巧五：回顧

- 創造夢想及凸顯矛盾
- ✓ 「你未\_\_\_\_之前，是如何的？與現在有什麼分別？」
- × 「回顧由\_\_\_\_到現在，令你擔心煩憂的是什麼？」

17

## 技巧六：擴大焦點

- 凸顯行為背後的問題
- 「你怕影響實習/分數/畢業/別人對你的印象/\_\_\_\_，講多少少呀！為什麼\_\_\_\_對你來說咁重要？」

18

## 技巧七：假設極端

- 製造危機感
- 「如果你繼續\_\_\_\_，你最擔心什麼事會發生？」
- 「如果你不改變，你估結果會點？」
- 「你最唔想見到嘅結果係點？」
- 「如果事情變到最壞，會係點呢？」

19

## 技巧八：探究理想

- 捕捉改變的意圖
- 「你最想改變係咩？」
- 「對你來說最重要係咩？」
- 「你對自己有咩期望？」
- 「做咩對你嚟講係有價值？」

20

## 技巧九：欲拒還迎

- 激漲法

「改變與不改變，是你的決定。」

「你覺得咁樣無問題，可以等到有問題先處理。」

\*要有較好的關係基礎

21

## 技巧十：量尺

- 量化

「由0到10，你覺得\_\_\_\_對你的重要性有多大？」

「由0到10，你對改變的信心有多大？」

22

## 個案討論

1. 每組分享一個低動機，並有行為問題的Mentee個案
2. 選一位做Mentor，運用以上十個技巧，激發Mentee改變的動機
3. 選另一位做Mentee

23

## 成功指標

1. 減少抗拒
2. 減少對「問題」發問
3. 講有動機的說話
4. 有決心及承諾
5. 開始對「改變」發問
6. 對未來有希望
7. 嘗試行動

24

## 參考書

<<動機式晤談法>>

- ISBN13：9789577021380
- 出版社：心理出版社股份有限公司
- 作者：WILLIAN R.MILLER
- 出版日：1995/07/01