



ZOOMを使っての遠隔セミナー「リフレクティングの
実践力を習得するトレーニング方法の検討」を開
催して：学術活動

メタデータ	言語: Japanese 出版者: 福島県立医科大学看護学部 公開日: 2022-04-13 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 大川, 貴子, 三澤, 文紀, 木島, 祐子, 矢野, 絵梨佳, 矢原, 隆行 メールアドレス: 所属:
URL	https://fmu.repo.nii.ac.jp/records/2000649

学 術 活 動

ZOOM を使った遠隔セミナー「リフレクティングの実践力を習得する トレーニング方法の検討」を開催して

大川 貴子 (福島県立医科大学小児・精神看護学部門)
三澤 文紀 (福島県立医科大学総合科学教育研究センター)
木島 祐子 (訪問看護ステーションなごみ)
矢野絵梨佳 (福島県立矢吹病院)
矢原 隆行 (熊本大学大学院人文社会科学研究所)

1. はじめに

2021年3月20日に、ZOOMを用いて遠隔セミナーを開催した。本セミナーは、福島と熊本で行ってきたリフレクティングに関する活動を振り返り、リフレクティングを実践できる人を育成していくためのトレーニング方法について共有し、その内容について検討を重ねていくことを目的に実施した。

ここでいうリフレクティングとは、トム・アンデルセンが生み出した「リフレクティング・プロセス」のことである。「リフレクティング・プロセス」では、相談者(話し手)と面接者(聞き手)との会話が行われた後、この会話について会話するリフレクティング・チームを置き、チームの会話を相談者(話し手)が聞くというプロセスを踏み、相談者(聞き手)の外的会話と内的会話を促進するとしている^{1) 2)}。

ZOOMで設定されている参加可能人数が100名であることから、主催者以外に93名の応募があった時点で、参加受付を打ち切った。実際にセミナー当日にZOOMへアクセスしたアカウント数は79(主催者を除く)であった。

本セミナーでは、福島と熊本のチームがそれぞれに報告をし、互いに相手チームの報告に対してコメントした。その後ブレイクアウトルームを使ってグループワークをして、最期に参加者全員でのディスカッションを行った。本稿では、それぞれのチームからの報告内容および、セミナー終了後の参加者のアンケート結果について述べる。

なお、本セミナーは、科学研究費補助金基盤研究(B)「地域における精神障害者家族に対するリフレクティングを用いた実践的介入モデルの開発」(課題番号19H03962)の一環で開催した。

2. リフレクティングのトレーニング方法の 模索：福島の場合

1) 第1期：2017年12月～2018年6月

はじめは、自主的な研究会からであった。福島県立医科大学(以下、医大)の教員が、リフレクティング・プロセス(以下、RP)やオープンダイアログ(以下、OD)に関心を持って取り組んでいたところ、福島県内の看護師から研修の要望があった。そこで、RPとODの研究会(RO研究会)を月1回開催することとした。メンバーは、福島県立矢吹病院と訪問看護ステーションなごみのスタッフ15名前後と医大の教員であった。

研究会各回の概要は、RPやODの資料読み合わせ(30～60分)、RP形式の事例検討(90～120分)とふり返り(30～60分)であった。事例検討会では、検討したい事例を抱える参加者が相談者を、別の参加者が直接相談者と話し合う面接者を、更に別の参加者3名程度がチームを担当し、RP形式での面談を録画しながら実施し、録画を再生しながら直後にふり返る形を取った。RP形式の話し合い方を体験することに重点をおいていたが、時間が足りない印象があった。

また、この時期から医大以外の各職場でも研修が開始された。

訪問看護ステーションなごみでは、月1回の頻度でカンファレンスの時間、約2時間を活用しRP形式の事例検討を実施した。その様子をビデオで録画し印象的な場面を振り返る事も行った。毎回オブザーバーとして医大の教員(三澤)も参加した。

矢吹病院では、有志のメンバーが月1～2回の頻度で勤務時間外に定期開催し、不定期で医大の教員(三澤)も参加した。方法は、2回を1セットとし、1回目はRP形式の面談を実施し、2回目は1回目の様子を録画した映像を再生し振り返りを行った。

2) 第2期：2018年12月～2020年3月

第1期で時間が足りなかったことを踏まえ、資料読み合わせを中止し、代わりにRP・ODやその背景の家族療法について説明する一日研修会を別途実施することとした。月1回の定例会では、RP形式の事例検討とそのふり返りだけに時間を使うこととした。

この時期、福島県内外の様々な機関の幅広い専門職が多数参加することになった。定例会の参加人数が多く、しかも初心者から経験者までが混在することになった。多様な参加者によって観点や話題の多様性が増し、事例検討に深みが増した。同時に、どこに焦点を当てて会を進めるべきかが不明確になった。また、定例会ではふり返りの時間が多くなったことで、面接のやり取りについてより丁寧なふり返りができた。しかし、面接者を担当することが「難しい」「自分にはまだできない」と感じる参加者が多かった。このため、面接者ができるようになる研修方法の必要性が明らかとなった。

また、この時期の途中、RP・ODの実践に関する研究に科学研究費補助金の交付が決まり、2019年度からの4年間で、現場での実践に向けて更に本格的に取り組むこととなった。

更にこの時期、各職場での研修も進展が見られた。

訪問看護ステーションなごみでは、1期の内容を継続していった。RPに予定の2時間が費やされ、録画したものをしながら振り返る時間を確保することが困難であることから、終了後は各自の感想を出す事へ変更とした。

矢吹病院では、併設する訪問看護ステーションのびのびでのRPの実践に向けて、月1回勤務時間内での研修会が開催された。訪問看護ステーション及び各病棟から選出された看護師等が参加し、RPの概要を説明した後、RP形式の事例検討を実施した。

3) 第3期：2019年12月～2021年3月

面接者の養成、そして研究としてのRP・ODの実践のために、各機関で中心的役割を果たす人材である「チューター」を新たに設け、その研修・支援の場としてチューター支援コースを試験的に開始した。そこでは、RP形式の事例検討(90～120分)と、そのふり返り(180分前後)が行われた。ふり返りでは、参加者全員が感想を述べた後、時間の許す限り、録画された面接をふり返った。具体的には、面接再生を時々一時停止し、面接者自身がその時の応答について、意図や考えていたことなどをふり返ったり、もし自分がその場面で面接者ならどのような応答をするかを参加者が考えたりした。

この研修方式は、参加者が少数であるために参加者が面接者・相談者・チームを多く経験でき、ふり返りの時

間を長く設定できるために面接の細かなやり取りについて深く検討することができた。そのため、面接態度や技術の向上が見られた一方で、参加者が「面接者ができる」と自覚できるまでには至らなかった。この原因として、面接者を経験できる回数に限られていることが考えられた。月1回だけの開催、仕事の予定と合わずに参加困難などの理由に加え、この時期は新型コロナウイルスの流行による中断もあったため、開催回数は多くなかった。従って、各職場で面接者を練習する機会を増やすことや遠隔研修を充実させることなど、工夫を図ることが必要と考えられた。

このように様々な試行錯誤を続けながら、福島ではリフレクティングのトレーニングのあり方について模索してきた。こうした模索は、今後も続けることが必要と考えられる。



3. リフレクティング研修とリフレクティング研究：熊本の場合

1) 熊本におけるリフレクティング・プロジェクトの始まり

はじまりは、2018年2月、熊本の一民間精神科病院である桜が丘病院の院長(小林幹穂院長)から届いた一通の手紙である。リフレクティングやオープンダイアログをめぐる日本での関心の広がり、期待とともに懸念を抱いていた筆者(矢原)は、まず研究室で対面の機会を持った。このとき、院長の小林とともにその場に同席したのが、同法人のアウトリーチセンターのリーダーで、その後、多くのプロジェクトにおいて取りまとめ役を担う大高昭である。彼らが東日本大震災の経験から熊本の地にアウトリーチセンターを立ち上げるに至ったこと、小林が院長に就任したのを機に、病院改革の五カ年プロジェクトを掲げ、病院全体をアウトリーチ仕様に再編成することを目指していること、アウトリーチを強化する目的でリフレクティングの導入を検討しているが、流行りのオープンダイアログを看板に掲げるつもりはなく、何ができるか一緒に考えてほしいこと、等々をそこで聞くことができ、ただちに協働を開始することとなった。

まず期待されていることは、アウトリーチのスタッフをはじめとする専門職向けのリフレクティング研修であ

るのを理解しつつも、このとき筆者（矢原）から提案したのは、五カ年計画全体を通じた組織風土へのリフレクティングの浸透と、そのプロセスを見つめるための共同研究である。限られた回数の研修を行うだけでは、面接技法として矮小化されたリフレクティング・トークの一部を紹介するに止まるであろうことが予想されたためだ。

2) 熊本におけるリフレクティング研修

2018年4月から開始された研修の参加者は約25名。一堂に会して、互いに表情を交わしながら会話ができる上限と思われる人数を一期あたりの目安とした。この25名は、職種もその経験年数も多様になるよう配慮して分けられた5名1グループの5つのスタディグループで構成される。研修参加者は、基本的に病院（同法人の訪問看護ステーションやクリニックを含む）のスタッフであるが、このプロジェクトのビジョンが法人内部の変化に留まらず、熊本の地にリフレクティングの土壌を育むことであるため、スタディグループの内1つは法人外部からの参加メンバー（他法人の医療・福祉専門職や教員、大学院生等）からなる。集合研修のペースは月1回、1期あたりの研修期間は2年間とし、プロジェクトの2年目には1期生の後半と並行して2期生を開始。2期生以降の研修では、各スタディグループに前の期の研修参加者の一部がチューターとして配置され、スタディグループ単位での学びのサポートを行っている。こうしたスタディグループの構成や、チューターの配置は、この研修がたんに個人個人の技能習得を目的としたものでなく、既存の組織における関係性とは異なる、それらを横断するような新たな関係性をそこに編み込んでいくことを企図しているがゆえである。

研修内容は臨機応変なものであるが、現在では、2年間を半年単位の4つチームと大まかに見立て、以下のような内容で実施している。これらは、トム・アンデルセンが提示した4種の学びに対応したものである。

- ・第一学期：理性的な学び（テキスト『リフレクティング』基本編の輪読）
- ・第二学期：実践的な学び（基本的なりフレクティング・トークの安全な場での体験）
- ・第三学期：関係的な学び（パラレルチャートによる新鮮な関係の涵養，as ifの体験）
- ・第四学期：身体的な学び（フィードバック・ミーティングを通じた自らの場づくり）
- ・修了課題：自由な表現（未来語りを含む自由創作）

これら多層的な学びのプロセスを通して志向されることは、各人に専門職として身につけている既存の知識や技術（意識化されたもののみならず、無意識的な構えも

含めたそれら）を学びほぐし（unlearning）ながら、自他との新たな関係、コミュニティを創出し、更新していくことである。

3) 熊本におけるリフレクティング研究

リフレクティング研修と並行して2018年4月から立ち上がったのが、リフレクティング研究プロジェクトである。五カ年計画に位置づけられたリフレクティング・プロジェクトの一環として、病院組織の現状と変化を観察し、フィードバックしながら、その変容を促していくことがその趣旨である。開始時点で、精神保健福祉士、心理士、看護師、作業療法士といった多職種から6名の参加があり、筆者を含めた7名で共同研究チームをスタートすることとなった。職員であれば、研究チームに参加するための条件は特になく、プロジェクトを自由に持ち寄ることができるため、メンバー数や研究プロジェクトの数は徐々に増え続けている。研究チームのメンバーは、毎月開催されるミーティングに参加し、各プロジェクトの進捗状況を共有しながら、様々な事柄について話し合いを重ねており、そのなかから新たなテーマや、それに応じた新プロジェクトが生まれることも多い。

現在進行中のプロジェクトは、次のようなものである。

- ・連携実態調査プロジェクト（年一回、全職員対象）
- ・リフレクション・シート・プロジェクト（年四回、全職員対象）
⇒組織の現状を全体で共有しつつ治療環境をケア
- ・リフレクティング実践研究プロジェクト
- ・入院患者による振りかえりプロジェクト
⇒臨床現場での活用と参加者による評価の蓄積
- ・セルフヘルプ・プロジェクト⇒様々なしんどさを抱える職員が自由に話せる場の開催
- ・ピアサポート・プロジェクト⇒ピアサポーターの導入やその可能性について検討
- ・ゲリラ・プロジェクト⇒自由なアイデアを病院内で実施

これらの取り組みは研究であると同時に、当該法人に潜在する既存の諸制度を自らに対して顕在化し、それらをながめ、それらについて話し合い、それらの可塑的な側面を探求しながらその内部に変容を生じさせていく「制度分析」と呼ぶべきものでもある。

リフレクティング研修も、リフレクティング研究も、コロナ禍の影響を免れてはいない。リフレクティング研修は、三期生以降、主にオンライン会議システムを用いたの研修となっている。幸い、本研修は少人数のスタディグループという単位から構成されているため、スタ

ディグループ単位では各部屋に対面で集まり、それらのグループをオンライン会議でつないで実施している。オンラインでのリフレクティング・トークの工夫もこうした状況の中で着実に知見が蓄積されている。リフレクティング研究も、たとえば、病院内で職員同士が語り合うセルフヘルプ・プロジェクトは、立ち上がったばかりの段階で、大人数が対面して集まり、会話する許可が法人から得られないという状況に直面することとなった。しかし、そうした状況でこそ発揮されるのが、制度分析における重要概念である「斜め性（横断性）」である。コロナ禍も含め、あらゆる文脈は、そこに新たな取り組みを書き込んでいくためのパランプセストとなる。求められるのは、その文脈に応じた臨機応変な工夫であり、そこにリフレクティング・プロセスの本来も見いだされる。



4. 参加者の声（アンケート結果より）

セミナーの参加者のうち45名が、アンケートへの回答に応じてくれた。熊本からの参加が最も多く17名（37.8%）、次いで福島からの参加が11名（24.4%）、その他、東京から3名、岩手、宮城、神奈川、長野から2名、埼玉、大阪、兵庫、香川、鳥取、山口から1名と、全国からの参加があった。職種も、作業療法士12名（26.7%）、看護職10名（22.2%）、医師7名（15.6%）、心理職7名（15.6%）、福祉職6名（13.3%）など、様々であった。

セミナーに参加しての満足度を尋ねたところ、26名（57.8%）が「とても満足できた」、17名（37.8%）が「まあまあ満足できた」と答えていた。その理由として「セミナー全体にリフレクティング・プロセスが感じられ、内的対話が進みました」「今日の熊本チーム・福島チームそれぞれの発表を聞いて『試み』を積み重ねていくことが大事だと思った」などの意見があった。

リフレクティングのトレーニングを行う上での参考度を尋ねたところ、25名（55.6%）が「とても参考になった」、19名（42.2%）が「まあまあ参考になった」と答えていた。その理由として、「福島での取り組みのようにビデオを用いて振り返りを行う研修を行って技術的な自信をつけたり、熊本での取り組みのように関係性や自

分自身を振り返ることによって自分が広がっていくような研修など、具体的な研修を聞いて参考になった」「おかれた条件（組織、動機、経験など）に合わせて、さらにフルに活用して自分たちで作っていくプロセスを楽しもうと思えた」「実践してみることで、その時に楽しくやるということが続けられるうえで大事なことだとあらためて感じることもできた」などの声が寄せられた。

5. おわりに

新型コロナウイルス感染症が蔓延する中でのセミナー開催であり、集まるのが難しいが故に遠隔という方法をとったが、結果的には全国各所からの参加がしやすくなり、多くの方に参加頂けたようである。熊本と福島がそれぞれに試行錯誤しながらすすめている姿を見て頂くことで、リフレクティングが大切にしている多様性の大切さが伝えられたように思う。「このような機会を定期的に作って欲しい」「ぜひまた参加したい」との声を多数頂けたことに感謝し、今後も研修や研究を通じて対話を続けながら新たな何かを生み出していくことを楽しんでいきたいと思う。

引用文献

- 1) トム・アンデルセン著、鈴木浩二監訳：リフレクティング・プロセス 会話における会話と会話、金剛出版、2015
- 2) 矢原隆行：リフレクティング 会話についての会話という方法、ナカニシヤ出版、2016