

## 研究報告

# グループで行ったリフレクションがCNSの 自己課題の明確化に与えた影響

## The influence by which the reflection performed by a group gave it to clarification of own problem of CNS

新田 和子 (Kazuko Nitta)\*  
林 有里 (Yuri Hayashi)\*

仲村 直子 (Naoko Nakamura)\*\*

### 要 約

本研究の目的は、グループでリフレクションを行うことが、CNSの自己課題の明確化にどのように影響を与えたかを明らかにすることである。資格認定後5年未満で分野の異なるCNS3名を対象にグループでのリフレクションを行った結果、CNSは自己課題の明確化において【事例を具体的に語ろうとする】【苦しいけど自分の内面と向き合う】【他者の意見により目から鱗の体験をする】【協力者同士が声を出し合い積極的に思考を練り広げる】【お互いが自分の感情や考えを素直に表現する】という影響を受けていた。CNSは、事例を具体的に語る難しさや感情的に揺れる自分と向き合う苦しさを強いられながら、自己の実践を新しい意味づけで捉えなおし、自己表現する率直さを育みながら、自ら批判的分析を繰り返すリフレクションを体験した。また、グループの凝集性の増強、自分の意見の他者への影響、他者の語りからの学びの共有が、リフレクションを促進させていた。

キーワード：自己課題 リフレクション グループ 明確化

### I. 背 景

複雑で解決困難な看護問題を持つ個人、家族及び集団に対して水準の高い看護ケアを効率よく提供するための、特定の専門看護分野の知識・技術を深めた専門看護師を社会に送り出すことにより、保健医療福祉の発展に貢献し併せて看護学の向上をはかることを目的に、1996年がん看護、精神看護専門看護師が誕生した。それから19年の歳月を経て、2015年1月には11領域1,466名の専門看護師が活動するようになった。A病院群においても2006年急性重症患者看護専門看護師、精神看護専門看護師が誕生し、現在は8領域20名の専門看護師が活動している。

専門看護師制度が開始されてから資格認定制度は大きく変化している。専門看護師（以下、CNSとする）の教育課程をもつ大学院が増加し、授業科目や修了要件の単位数も年々増加している。さらに、社会のニーズに応えるためにCNS数の増加

をめざし、大学院修了後の認定審査までの期間の短縮・申請事例の減少など認定審査にチャレンジしやすい状況となっている。専門看護師制度開始当初は、CNSの認定までにCNSとして組織の中でいかに役割開発を行っていくかということが求められていたが、現在はCNSになってから役割開発を始めるようになってきている。このように、CNSの認定を受けた段階での能力が制度開始当初とは変化している。一方、CNS認定後は、実践を続けながらの自己研鑽や各施設における教育的取り組みが中心となっているが、時間的制約もありCNSの卒後教育が進んでいない状況である。

そこで、今回CNSの卒後教育の一環として実施したグループでのリフレクションが、CNSが自己の課題を明確化していく上でどのような影響を与えているか明らかにするために研究的に取り組むこととした。この結果は、CNSの教育的支援のあり方を考える上での資料として活用できるのではないかと考える。

\*神戸市立医療センター西市民病院

\*\*神戸市立医療センター中央市民病院

## II. 研究目的

グループでのリフレクションが、CNSの自己課題の明確化にどのように影響を与えたかを明らかにする。

## III. 用語の定義

リフレクション：自分の今までの実践を思い起こし、その実践の中にさらなる疑問を見つけ、より深く洞察的に思考すること。

グループ：参加者どうしの相互作用によって、参加者各々の思考や行為に影響を与える集団で、グループ自体がそのグループを変化させる道具となる。

グループでのリフレクション：グループの相互作用の中で、洞察的に思考して、思考を深める苦しさや難しさに向き合うことが効果的にできること。

## IV. 研究方法

方法：質的記述的研究。

協力者の選定：A病院群に勤務するCNSの集まる場で、研究の主旨や目的を説明した後、A病院群のCNSに研究協力のお願いの文書をメールで改めて配信した。本研究では、グループが重要となるが、年4回の会議やその他の

関連研修などで個別に顔を合わす機会があり、グループの形成はしやすい状況だったため、すべての回に参加することだけを条件として提示した。その上で、どの研究者に配信するかも自由とし10日間程度の検討期限を設け、その間に参加意思を表明する返信があったCNS3名を対象とした。

研究期間：2015年10月～2016年5月。

研究の流れ：研究者1名がグループでのリフレクションの進め方に沿ってグループのファシリテーターを務めた。他2名の研究者は、グループの参加観察者として、協力者やファシリテーターの言動やダイナミクスの観察を行った。

データ収集：グループでのリフレクションの逐語録と参加観察で得た非言語的な情報、全ての回終了後の個別インタビューデータ（逐語録）からファシリテーターと協力者のやり取りの言動、姿勢を抽出した。

グループでのリフレクションのテーマについては、①若手CNS自身が、自己評価が正しくできているのか悩んでいたこと②組織内でCNSクリニカルラダーを作成し導入する動きがあったこと③CNSクリニカルラダーを用いる事で、できている所とそうでない所が組織を超えて共有しやすいことなどからCNSクリニカルラダーを用いた自己評価を取り上げた。具体的な進め方は以下に示す。（表1）

表1 グループでのリフレクションの内容と進め方

事前準備	①A病院群で作成したCNSクリニカルラダーを用いて自己評価をする。 ②評価理由を語りやすい具体的な実践事例を準備する。	
進め方	①協力者3名は順番に発表する。 ②協力者の語りを聴き、他の協力者やファシリテーター、参加観察を行う研究者が質問や確認を行いながら深めていく。 ●発表順番は回ごとに変わる。また、協力者の意向を尊重するため各回発表順番と方法を協力者と相談し、確認、同意を得て進める。 ●会の始めと終わりは、気分がほぐれる会話をし、表情の変化を確認する	
自己評価の目標とファシリテーターの視点	第1回	CNSクリニカルラダー【看護実践能力】【人間関係能力】について振り返り、振り下げる。 ●自己評価の根拠の言語化できるように促す。
	第2回	【看護実践能力】【人間関係能力】を、客観的に根拠をもって自己評価することができているか確認する。 ●根拠に乏しい、言語化できない点を質問し、協力者の気づきを促す。 ●他の協力者とファシリテーターのやりとりを自分に置き換えて考え、他者の事例から自己の実践を振り返ることができるように支援する。
	第3回	【マネジメント能力】【倫理的意思決定能力】の自己評価に関して、具体的な実践事例をもとに語ってもらう。 ●視点が変わっても、同様に自己評価の根拠を言語化できるか確認する。 ●視点が変わっても、自己の課題を明確化するための方法が同様であることに気づきが得られるように同じ問いかけを繰り返す。 ●他者の自己評価に関しても、自分の事として振り返れているか確認する
	第4回	【CNSとしての自己課題】と【次年度の計画】を発表する。 ●1-3回目の振り返りを鑑みて自己の課題を導き出せるか確認する。 ●次年度の活動計画を想定し、自己の課題を明確化した目標設定ができているか、目標達成のための具体的な活動計画が立てられているかを確認する。 ●目標設定に変化を認めても具体的な活動計画に繋がっていない場合、行動計画を立案するための気づきを促すための問いかけをする。

データ分析：グループのやり取りの中での起こる場の空気や協力者の変化などを質的に分析する。研究者で内容を検討、協力者に分析結果に相違がないか確認し、信頼性・妥当性の確保に努めた。

倫理的配慮：

- ①研究者が所属する2施設の看護部研究倫理審査の承認を得て、協力者に研究の自由参加、途中辞退も可能であること、辞退しても今後のCNS活動に影響を与えないことを十分説明し、同意を得た。
- ②研究協力のお願ひから研究者の役割（ファシリテーター、参加観察）と誰が担うかを説明し、協力者個人の能力を評価するものではなく、CNSクリニカルラダーを用いて自己評価、自己の課題の明確化を支援することを意図したものであることを強調し了解を得た。また、話したくないことは無理に話す必要はないことを説明するとともに、グループで得た個人のCNSの発言内容を他言しないことを協力者に説明し了解を得た。一方、グループの前後は雑談や参加者の関心がある話題について語り合い、表情が緩んでから開始、解散とした。さらに、ディスカッション中、質問に対して沈黙がみられた場合には、表情に注目し、辛そうな表情であれば、話題や質問を変えるなどの対処を行った。特に、踏み込んだ質問をする際には言葉が強くなるため、穏やかな表情や口調で伝えることに努めた。
- ③最終の研究協力者への個別インタビューは、日程は研究協力者の業務に支障を来さないよう日程、時間を調整した。インタビューは今後のCNS活動に影響を与えにくい他施設の研究者が行った。インタビューに関しても話したくないことは話さなくてもよいこと、中断してもよいことを事前に説明した。
- ④グループ、個別インタビューは研究協力者の同意を得て、ICレコーダーに録音し、逐語録を作成し、得られたデータは、パスワードをかけて保存、研究者以外目にしないことを約束した。また研究の目的以外には使用せず、研究終了後にはすべて破棄することとした。
- ⑤研究結果の公表に際しては、個人が特定される情報を可能な限り排除した形で結果を発

表することを約束し、発表内容はその都度確認し、研究協力者の承認を得て公開した。

## V. 結 果

協力者はCNS資格認定後5年未満の3名で、専門分野は3名とも異なっていた。グループでのリフレクション時間は、最短2時間19分1秒から2時間47分40秒と取り組む課題によって差が見られた。3名の協力者のやり取りの時間は、最短27分58秒から最長58分59秒で、30分近い差があり、ファシリテーターの質問回数も、11回から52回と内容や相手によって差が見られた。

各回のディスカッションで、協力者たちは、CNSの自己課題の明確化にあたり、以下のようなことに影響されていた。それらを【テーマ】〈サブテーマ〉「語りのデータ」《行為のデータ》で表す。

### 1) 事例を具体的に語ろうとする

【事例を具体的に語ろうとする】とは、相手が情景を浮かべやすい様に整理して語ろうとすることである。このテーマには、〈自分が持っている情報を総動員して語る〉〈相手に伝わるように語る〉〈相手の求める答えを探りながら語る〉の3つのサブテーマが含まれる。

協力者Aは、「ケアがおざなりになりがちなのでケアの重要性を伝えている。自分は、安楽を大切にしたいと考えているので、その方法としてある足浴法を普及させようとしている」と語った。協力者Cから「協力者の専門分野で必要なスキルなのかそれとも患者の個別性を考えた時に必要と思われたケアなのか。」と質問を受け、「アルコール性肝炎の患者に足浴を行った。」ことを語った。さらに、質問を受け「患者さんは仕事をなさっていて時間を気にされていたので、そこを大切にケアを行った。」と生活背景や病状を鑑みて生活リズムを整えたことを語りながら、「他にも（必要な情報が）ありますか。」と〈相手の求める答えを探りながら語る〉様子が見られた。みんなでやり取りをするが、最初の質問の回答は明確に導き出せなかった。〈自分が持っている情報を総動員して語（る）〉っているが、〈相手に伝わるように



語る)ことが難しいと感じていた。

協力者Bは、人工呼吸器をつける患者や家族へのケアを語った。その中で、間をあげながら「愚痴になるかもしれませんが」と前置きし、さらに間をあげ、自分が関わりたい患者や家族の意思決定に関わらせてもらえない状況について語った。呼吸器をつける患者ケアに直接は関わらない内容だったが、自分の持っている情報を総動員して語る)し、かつ、ファシリテーターが疑問を持つことを予想し「愚痴になるかも」と前置きし、相手の求める答えを探りながら語る)った。

## 2) 苦しいけど自分の内面と向き合う

【苦しいけど自分の内面と向き合う】とは、事例や現象の奥にある自分の心の動きや感情、気持ちを思い起こし、それを客観的に見ようとすることと、その過程で生じる感情を表している。このテーマには、話を収めようとする)シャッターを降ろそうとする)見せられて受け入れる)今までの自分を認める)自己を模索する)の5つのサブテーマが含まれている。

自分の内面の語りになると、協力者全員が《説明の言葉が増え》、《語尾が不明瞭にな》っていた。語りに踏み込むと、さらに《一語一語がゆっくりにな》り、《苦笑いを浮か》べ、《周囲の人の顔を見》、《机をみつめ》ながら、語りを絞り出していた。さらに核心部分に触れると、《机に伏せ》たり、《誰とも視線が合わない方向を見》、《椅子を後ろにひい》たりして、《シャッターを降ろそうとする)自分と戦いながら語ろうとしていた。

協力者Bは、呼吸器の患者のケアの語りの場面で、ファシリテーターが「説明を受けた場面の家族の心理を危機理論で捉えようとしているのがわかったが、子どもを産み育てるプロセスに寄り添うことは他の理論でも考えられると思う。」と掘り下げると、《少し笑いながら》「理論を使っているかは不明。」と間髪入れずに答え《シャッターを降ろそうと(する)》していた。

また、協力者Aは、患者の転棟場面での管理者とのやりとりを語った。ファシリテーターが、

管理者との関係をどのように感じ、何を考えたか質問するが、管理者とのやり取りで話を収めようと(する)し、深まらなかった。そこに、協力者Bが「その状況はスタッフも見ていると思うが、スタッフの捉えはどうか。」と質問することで、違う視点で語り始めた。さらに「(周りのスタッフは状況が見えていないので)自分がしっかり伝えていかないと事が動かないという感じだったのか。」と確認されると《考え込む》ようになり、さらに協力者Cから家族の存在や思いなどを質問され、語る中で「ああ、そうだな」と《独り言のようにつぶやき》、さらに突き詰める中で「あっ」と《気づいたような声を出し》、《笑顔にな(り)》った。やり取りの中で、自ら内面を語り始め、見せられて受け入れ(る)ていった。

一方、協力者Bは、組織の意向にネガティブなスタッフについて語る中で、自ら「もしかしたら悪く言われたくないと思っているから、あんまり言わないようにしようと思っている所があるかもしれないと思った。こんなんじゃだめだなんて思ってしまっ」と《笑う》と、《今までの自分を認め(る)》始めた。

他にも、カンファレンスの目標設定が難しいという、協力者Cの語りを聴きながら、協力者Bは《かなり間をあけて沈黙し》「難しい」とつぶやき《自己を模索(する)》していた。

## 3) 他者の意見により目から鱗の体験をする

【他者の意見により目から鱗の体験をする】とは、自分が今まで見ていなかった事象や意識していなかった現象に、他者の意見によって、新たに気づいたり、今までとは違う捉え方に変わったり、意味づけされることである。このような体験を原動力に自ら見方を広げている様子も含まれる。このテーマには、他者の意見から新しい視点に気づく)同じ行為に違う意味づけがなされる)自らの見方を広げる)の3つのサブテーマが含まれた。

協力者Aは「自分の思う方向と違う意見を言いそうな方の意見を聴くときに、本当に聞けないというか…自分のケアを推し進めたいときに、それは結構出てくるというか」と自ら傾向を語り始めた。それを受けて、協力者Bは「自

分はそういう場面で『私はこういうのは仕方ないと思うよ』とパンと言ってしまう所があって…何故そう思うか聴いていくというか近づいていくことをしないといけないなと思った」〈他者の意見から新しい視点に気づく〉き、考えていた。

一方、協力者Bは、人間関係能力評価の事例で相手に一步踏み込んで話が聴けないことに気づき、その理由を「悪く言われたくない自分がある」と答えた。協力者Cからの「CNSとしてコンサルテーションが来なくなる危機感とかがあるのか。」という質問に《うなづきながら聴き、さらに、協力者Bは「一貫性がないのかな(コンサルティとの関係性でどこまで言うか変えてしまう)…こんなじゃだめだと思ってしまう」と語った。さらに協力者Aが《考え込》みながら「ずれるかもしれませんが、自分の本質がだめみたいな感じに近くなる時に踏み込めなくなる所があって…」と語った。このようなやり取りを繰り返し、自分を大事に思う気持ちとCNSとしてあるべき姿という点で悩むという言葉化に至り、《深くうなづき》きあっていった。このように、お互いが〈他者の意見から新しい視点に気づく〉き、〈自らの見方を広げ〉ていった。

また、課題を語った場面で、協力者Aは実践を課題にあげた。協力者Cも実践を課題にしていた。お互い相手の話を《メモに取》り《口元に手を当てて考えこ》みながら聴き、「コンサルテーションを行うことも実践するという意味での実践と考えた」と語る協力者Cと「相談機能を意識して関わる中で見えてきた自分の実践(直接介入)の課題を考えていた」と語る協力者Aは、実践の捉えが違うことに気づいた。さらに「私、違う。」と協力者Bも自分の実践の捉えを語り、〈同じ行為に違う意味づけがなされ(る)〉、自分が実践をどのような意味で使っているかを確認し合いながら、自分の語る実践を掘り下げて考えていた。

#### 4) 協力者同士が声を出し合い積極的に思考を繰り返す

【協力者同士が声を出し合い積極的に思考を繰り返す】とは、協力者対ファシリテーター

のやり取りが主だったリフレクションに、協力者どうしが積極的に参加し、伝えることで、やり取りが生まれることである。そこには先輩後輩ではなくともに学ぶ者の率直なやり取りが見られる。このテーマには〈自分の思考に集中する〉〈相手の語りに自分の体験を重ねて考える〉〈やり取りが促進される〉の3つのサブテーマが含まれる。

協力者たちは他者の発表を聴きながら《自分の資料や他の協力者の反応を見》たり《ファシリテーターのコメントをメモに取》りながら《宙を見つめ》考えている様子であった。《うなづき》や《相槌》はみせながらも、自ら質問する様子はなく、ファシリテーターに促されるまで言葉を発しない状況が続いていた。〈自分の思考に集中する〉様子が見られた。

徐々に、「当初は、いい人でいなければならぬみたいなのがあった。が、色んな感情があって当然だし、出して行こうと気づけるようになった。…スタッフは困って言っているというのは分かるが、どうしてそう(患者さんが悪い)思うのだろうという気持ちが湧いてしまう。」と語る協力者Bに対し、「実は、私もかぁーとする時がある。そこで言い過ぎたと思って、師長に話をすると『必要だから言わなければ』という所が強いのだろう」と言ってもらい、大事なことを言わなければと思ってやっているならいいのかと思ったりする」と自分の語りを重ね、〈相手の語りに自分の体験を重ねて考え(る)〉ていた。

そのようなお互いのやり取りを繰り返すうちに「うーん」、「うんうん。そうですね。」と《語っている人の方向に傾き視線を送り》ながら聴き、「ごめん、質問の意味が分かりにくい」や「質問の意図とずれてないか」など《相手の表情を確認し》ながら、やり取りする場面が増えた。「自分はこう考えた」と自分の意見を相槌のように返す様子もみられ、〈やり取りが促進され(る)〉ていた。

#### 5) お互いが自分の感情や考えを素直に表現する

【お互いが自分の感情や考えを素直に表現する】とは、協力者たちが、お互いに自分の弱い

面や好ましくない感情も含めてオープンに語れることである。このテーマには〈自分の思ったことをオープンに語る〉〈相手に受け止めてもらう〉〈他者の質問や意見に素直に反応する〉〈自分の本音を吐露する〉の4つのサブテーマが含まれる。

協力者Bは、他の協力者の意見を受け「いつも問題があって、わーっとしているのに何か空回りしている感覚がすごくあったけど、そういう話をする機会がない。こういうふうに話をさせてもらったりとか、共有してくれる、そうだよねと思ってくれる安全な場で、こうやってしてもらおうことで、自分もそうだと思うように気づいたら、また、ちょっと明日から変わるような気がするのですが、それでいいでしょうか。」と、〈自分の思ったことをオープンに語(る)〉り、〈相手に受け止めてもら(う)〉っていると感じを語っていた。

また協力Bが「もしかしたら悪く言われたいと思っていないから、あんまり言わないようにしようと思っている所があるかもしれないと思った。」と語ると、協力者Cは「私も、否定されると取ってしまう所があって言いにくい所があるけど、CNSというか、自分の一部として言われると思ったらいいのに、人としてダメみたいな…」と反応し、一方が「どうしてそこまで自分を大事に思うかという所ですね。」と〈他者の質問や意見に素直に反応(する)〉し、思考を深めていた。

また、協力者Aは、患者を転棟させるための調整での場面を語った時に、患者や家族も関わっている中で管理者との関わりに集中した理由や、調整が中途半端に終わった理由などを掘り起こした。ファシリテーターから『(いつも論破される人に意見を聴いてもらい) 転棟させないって言われた時に、勝ったと思ったのではないか。』と投げかけられ「(自分の思う方向に調整が進んで) ホットしていたと思う。」と《苦笑し》ながら〈自分の本音を吐露(する)〉していた。

## VI. 考 察

当初、協力者は必死に【具体的に語ろうと(する)】し、相手の望む答えを探りながら語っ

ていた。しかし回を重ねるごとに、具体的に語るだけでなく【苦しいけど内面を語る】ことに向き合い、自分をオープンに語れるようになり、リフレクションが進むようになってきた。その背景には【協力者同士が声を出し合い積極的に思考を練り広げる】【お互いが自分の感情や考えを素直に表現する】というグループの雰囲気に変化したことが影響していると思われる。また、このようなグループの体験を、協力者は【他者の意見により目から鱗の体験をする】というように肯定的に捉えられるようになり、意欲の向上にも繋がっていたと考えられる。質問する相手の顔色を窺いながら語っていた協力者がこのように変化した背景に、リフレクションやグループがどのように影響していたかを考察する。

### 1) リフレクションの影響

リフレクションには、単なる方法論の振り返りではなく自己の洞察的な分析が必要である。そこには、自己を見つめることが重要であるが、できていない現実や好ましくない自己の傾向と向き合うことは苦しい体験でもある。本研究の結果から、【事例を具体的に語ろうとする】【苦しいけど自分の内面と向き合う】【他者の意見から目から鱗の体験をする】の3つのテーマにおいて、協力者が苦しさ乗り越え自己課題を明確化していく姿が見出されたと考える。

リフレクション開始当初は、【事例を具体的に語ろうとする】でも分かるように、相手の質問に答えることができず、自分の考える事よりも相手の望む考えを探ろうとしていた。そこには、関係性の構築がまだ十分でない相手に語る緊張も影響していたと考えられる。リフレクションには“自己への気づき”や“表現”が重要だが、それらを発揮するには不十分であり、リフレクションに適した環境づくりができていなかったと言えよう。そのため、聴く側が相手の緊張に配慮することが重要である。さらに、相手の緊張を考慮しながら、協力者やファシリテーター側も肯定的な言葉を用い、相手が答えやすい質問から始めたり、具体的に語って欲しい点を伝えたり、語りの内容をまとめて伝えることが、語りの整理と次の語りへの誘導になり、気づき



を促進させるために重要と考えられた。

そのように具体的な語りができるようになって見られる段階は、【苦しいけど自分の内面と向き合う】ことであった。自分が日ごろ言葉にしない感情や思いを語ることは、協力者にとっては難しく、理由づけなどの体裁を繕うような行為に繋がったと推察される。また、無意識にやっていたことを意識化させる作業は、答えや終わりが無い疲労を伴う作業であり、半ばあきらめたような短絡的な返事に繋がっていたのではないかと考えられる。そのような状況の中、見たくない、あるいは知らない自分を、協力者が質問を重ねることにより見せられることで、意識化の方向づけがなされたと考えられる。質問する側が課題をあえて言葉にせず、繰り返し質問を重ねる事は、相手の気づきを促す重要な働きかけになっていると考えられる。

これを乗り越えた協力者たちは、【他者の意見から目から鱗の体験をする】のテーマに示されるように自分を捉える新たな視点探しに積極的になっていることが伺えた。そこには、協力者たちが積極的にオープンに語る姿勢も影響していると考えられた。しかし、他者により、新しい見方を提供されたり、今までの捉えを180度変えられたりすることで、今までの自分の思考や言動を“批判的に分析する”事に対する受け止めが変化したことが大きいのではないだろうか。リフレクションは語るだけではなく批判的に思考することが重要である。批判的分析とは『全体を要素ごとに分け、各々の要素がどのように相互に関連し影響しているかをより完全に理解するために検討すること』（サラバーンズ、2009）とされており、このグループで、自分が否定的に捉えたことを肯定的に捉えなおし、新たに解釈し直すことは、批判的分析を協力者同士で行っていると言えよう。【他者の意見から目から鱗の体験をする】は、“批判的になる”という否定的な意味ではなく、強みと弱みの両側面を捉え明らかにする“批判的にみる”体験を表していると考えられる。このような体験を蓄積することは思考への抵抗感を軽減し、自らの課題に向き合い続ける素地になると考えられた。

さらにリフレクションには“総合”という思

考が必要である。それは、分析とは反対に関連したひとまとまりとしての全体として組み立てていくプロセスであり、創造的プロセスや独創的な思考を含んでいる。今まで弱点と捉えていた部分を、具体的に感情を含めて語り、承認されることで自ら受け入れ、さらに新たな視点を投入し、整理することで次のヒントや新たな意味を掴むことを促進していったのではないだろうか。それが、課題を明確にすることに繋がったのではないかと考える。つまり【他者の意見から目から鱗の体験をする】ことが、【事例を具体的に語ろうとする】ことや【苦しいけど自分の内面と向き合う】ことに積極的に臨ませることに繋がり、捉え方の変化や自由な思考を進展させていき、課題の明確化を促進させることになったと考える。CNSの課題をより多角的に捉え、個別的な課題や行動計画を表明することに繋がったと考えられる。

## 2) グループの影響

本研究で得られた【他者の意見により目から鱗の体験をする】【お互いが自分の感情や考えを素直に表現する】【協力者同士が声を出し合い積極的に思考を繰り広げる】の3つのテーマからは、自己課題の明確化におけるグループの効果が見出されたと考えられた。

【お互いが自分の感情や考えを素直に表現する】では、リフレクション開始当初は、先にも述べた通り協力者対ファシリテーターの様相が強かったが、徐々に他の協力者の語りにうなづいたり、声を出して相槌をうつことで場の雰囲気を変化させ、肯定的な意見を伝えることで、他の協力者が自信を持てるように勇気づけたり、安心感の提供に繋がっていると考えられた。言い換えれば、語っている協力者が脅かされず安心して、語りやリフレクションを進められる力になっていたと推察された。

そのようなグループの雰囲気は、表現を否定されない安心感を提供しあうだけでなく、他の協力者の語りを聴くことで、どのような内容をどのように話せば理解しやすいかを感じ取り、自分の発言に活かしていたと思われる。結果、整理した意見を語るができるようになり、自分の意見を語りの間に伝えたり、協力者同士

の意見が積極的に交換できるようになったのではないかと考える。場を共にすることでお互いのトレーニングにも役立っていたことが推察される。さらに、この状況は、他者の語りや思考を吸収しようとする姿勢として協力者に伝播しあい、良い影響を与えていたのではないだろうか。特に、協力者同士が質問や助言を繰り返し、ファシリテーターが注釈を加えるプロセスは、新たな思考の視点や根拠を協力者に提供しており、その視点は個別面接で行うよりも多角的で【他者の意見により目から鱗の体験をする】を促進させることに繋がり、リフレクションの効果を高めていたと考えられる。

さらに、【お互いが自分の感情や考えを素直に表現する】での温かい雰囲気や肯定的な態度は、【苦しいけど自分の内面と向き合う】ための保護の役割を果たし、逃げたくなくなりながらも向き合い続ける勇気づけに繋がっていたと思われる。

協力者たちが、【協力者同士が声を出し合い積極的に思考を練り広げ(る)】、自分に重ねながら考え同じ傾向があることをオープンに語り合うことで、他の協力者も同じように感じている事が共有され、安心につながっているとも考えられる。

また、その苦しさを乗り越え新しいことに気づくことが、自ら気づけた自信や喜びに繋がり、さらに【協力者同士が声を出し合い積極的に思考を練り広げ(る)】ことが促進され、【苦しいけど自分の内面と向き合う】に積極性を増す好循環になったと考えられる。その循環は凝集性を高めることにも影響し、自分の内面や葛藤をよりオープンにしやすくし、リフレクションのスピードを加速させる結果に繋がったと考えられる。言い換えると、攻撃性の強いグループの場合、ファシリテーターは、協力者に安心感を与えるための態度や姿勢、言葉でモデルを示し、協力者自身が安心感や凝集性の重要性を理解できるように働きかける必要がある。協力者がサポートティブに変容していくための教育的関わりや方略が重要になるのではないだろうか。Irvin D Yalom (1989) は、グループ構造は、人間の成長にとって重要不可欠だが、社会構造の

変化に伴い、凝集性の高い、サポート的で自己内省的なグループが少なくなっていると述べている。既存のグループをこのようなグループに意識して活用していくことがCNSの課題の明確化の助けになるのではないかと考える。

## VII. 研究の限界と課題

本研究は、グループダイナミクスが重要であるが、ごく少数のCNSを協力者と研究者で行っているため、メンバーが変わることで結果が変化する可能性がある。また、研究者のファシリテーションの影響も否定できず、ファシリテーターによって結果が変化する可能性がある。しかしながら、グループの安心感を維持することや凝集性を高めること、トレーニングの場として意識することなどの要素は応用できると考える。具体的なリフレクション技術については、技術的な解明も進めていく必要があると考える。

### 謝 辞

本研究にご協力下さいました協力者のみなさまに心より感謝申し上げます。

なお、本研究は「グループにおけるCNSの自己課題の明確化のプロセス」研究の一環であり、結果の一部は『CNSのマネジメント能力向上の課題(日本看護学会)』『グループディスカッションにおけるCNSの自己課題の明確化(日本看護科学学会)』で発表されている。また、本研究において申告すべき利益相反事項はない。

### <引用・参考文献>

- 1) Sarah Burns, Chris Bulman (2000). 田村由美, 中田康夫, 津田紀子 (2009). 看護における反省的実践—専門職プラクティショナーの成長, p 64. 東京: ゆみる書店.
- 2) SchöR, D.A (1983). 柳沢昌一, 三輪健二 (2007). 省察的実践とは何か—プロフェッショナルの行為と思考—, 東京: 鳳書房.
- 3) Sophia Vinogradov, Irvin D Yalom (1989). 川室優 (2010). グループサイコセラピー 第2章 グループサイコセラピーで効果をもたらす因子とは—, p 23-42. 東京: 金剛出版.