

意思決定支援を演習するということ

——プログラムの構造とファシリテーターの役割を考える——

沖 倉 智 美

I. 研究の前提

本論は、沖倉（2018）「意思決定支援とソーシャルワーク——省察的演習からの知見を踏まえて——」の続編にあたる。筆者が講師として関わったソーシャルワーカーである相談支援専門員（以下、専門員とする）等を対象とした、意思決定支援演習『当事者の要望に応える』のファシリテーターに対するグループインタビューから得たデータの内容分析を行い、本演習のプログラム構造とファシリテーターの役割を考察したものである。以下に、本演習の主要概念である「省察的演習」と「意思決定支援」に関し、前著を要約しておく¹¹⁾。

1. 省察的演習の意義

Schön は 2 冊の著書において、個別性をもつ複雑な現場の問題状況に相手とともに関与し、解決方法を模索する「省察的実践 (reflective practice)」を行うとの特徴をもった職業として、「省察的実践者 (reflective practitioner)」を提唱している^{13) 14)}。その一例としてソーシャルワーカーを挙げており、このことを鑑み、本論ではソーシャルワーカーが行う意思決定支援は「省察的実践」であり、本演習を「省察的演習 (reflective practicum、訳書では実習だが、本論では互換性のある用語として演習を用いる)」と位置づける。臨床場面における実践者の思考の特徴は、自己の行動と密接に結びついており、思考の対象となる素材と分かつことができないものである。行為しながら思考する「行為の中の省察 (reflection-in-action)」と、行為後に意識的にその行為を思考する「行為に関する省察 (reflection-

on-action)」が、循環的・螺旋的過程を通して進んでいくとしている。ソーシャルワーカーはこの試みを通じ、アセスメントプランニングー実施ーモニタリング等の過程を循環的・螺旋的に繰り返し、「状況との対話」や「当事者・家族との対話」、「同僚・他職種との対話」といった「省察的対話（reflective conversation）」を行うことで、「いま、ここで」何を感じ、思考しているかに意識的になり、自己の行為を吟味し、自己理解を深め、意思決定支援に取り組むのである。

「行為の中の省察」を確固たるものにするためには、最中の省察だけではなく、先見性をもって起こり得る事態を想定し、仮説を立て、対応を準備しておく「行為のための省察（reflection-for-action）」とでもいうべき、事前対応が求められ、この場合も最中の臨機応変な修正に躊躇しないことは重要である。さらに事後に「行為に関する省察」として、臨床場面の再現と再構成を行うことは、多くの気づきや新たな知見をもたらし、それを引き続く実践に反映することができる。

Schön は、「行為を通して学ぶこと（learn by doing）」と、それを「コーチすること（help of coaching）」の意義を指摘し、それを身につける場として「演習（practicum）」での状況との省察的対話が重要であることを主張する。

コーチングスタイルとして「私についてきなさい！（follow me）」、「『協働実験』しよう（joint experimentation）」、「『鏡のホール』を創り出す（hall of mirrors）」を挙げ、そのいずれを採用するのかは、領域や状況によって異なることを示す。いずれのタイプも、コーチ（本論では講師やファシリテーター）が学習者（同、受講者）の対話の相手（reflector）になることが重要であるとしている。省察方法には「自己省察」と「対話的省察」、「集団省察」があり、学習者は状況や自己への省察を行い、実践を味わい、鑑賞し、その中で多くを発見することを通して、「ソーシャルワーカーのように考える（thinking like a social worker）」ことを学んでいくとしている。

2. 意思決定支援の定義

意思決定場面に応じた支援には、施設でサービス管理責任者と支援員とで作る個別支援計画に基づく支援としての、生活や日中活動における個々の意

思決定場面に応じた「インシデント対応型」と、専門員が行うサービス等利用計画作成を踏まえた支援としての、長期にわたり移行を伴う「プロセス対応型」がある。両者の関係性は相互連関的でなくてはならず、個々の場面における意思決定の集積が当事者の未来の意思決定を創り、個々の意思決定は、サービス等利用計画の長期目標の実現を視野に入れた決定でなくてはならない。本演習の主たる受講者は専門員であるため、プロセス対応型の支援を検討していく。

意思決定支援とは、障害当事者（以下、当事者とする）と支援者とのコミュニケーションを通じた協働作業を通じ、当事者の要望と支援者の支援可能性とを交換、共有することで合意を形成し、当事者にとっての最善の解を見出す過程であるといえる。しかし、ニーズの多様化・複雑化を考えると、この過程全体の支援を、ひとりの支援者のみで行うことは困難である。特に決定後の実現に向けた支援では、多様なサービス提供者との協働を視野に入れなければ円滑な実現は望めず、多くの支援者との多次元の情報共有と合意形成が必要となる。

意思決定をシステムとして考えると、当事者の決定能力を中心として、「家族」・「セルフヘルプグループ」・「障害児支援や施設サービス」・「学校教育や就労環境」等のミクロ（Micro）、「家族や支援機関、支援機関同士の連携」としてのメゾ（Meso）、「当事者の支援計画の策定や構築」・「必要に応じた代弁」等のエクソ（Exo）、「脱施設化と地域生活に関する政策」・「法律や後見制度」・「自己決定に対する社会的価値や態度といった文化的背景」等のマクロ（Macro）の各システムがあり、当事者の意思決定のために相互作用していると捉えることができる。そして各システムは時間の経過とともに変化し、その関係性も変化していくと考えることができる。当事者の決定能力が重要なものであることは言うまでもないが、それは意思決定を構成する一部であって、周囲の環境のあり方が大きく影響していることを再認識する必要がある²⁾。

意思決定支援の担い手として専門員に求められている実践力とは、目の前で起きている出来事に向き合いながらも、当事者の実像とこれまでの人生を踏まえた「先見性」に基づく「移行期におけるつながる支援（縦のマネジメ

ント)」と、当事者の持ち得る人間関係や生活環境を視野に入れた「俯瞰性」に基づく「支援ネットワークの構築（横のマネジメント）」との2つである。前者は、主たる支援機関や支援者が交代するライフステージの移行期に特に、各々の社会資源が双方向で接近するつながる支援を重点的に行うことである。後者は、当事者の生活全般にわたるアセスメントの結果、明らかになった課題やニーズに対し適切なサービスや機関、支援者を結びつけ、あるいは会議等を開催することで関係者が一堂に会し、役割分担をしつつ協働し、過不足なくパッケージとして支援を提供することである。いずれの場面においても、その中核には当事者と専門員とが位置していることが重要である。

以上を踏まえた本演習では、専門員が模擬面接により当事者との二者間における意思決定支援を、模擬会議により多次元の情報共有と合意形成を疑似体験することを通して、多様な「省察的対話」により、自己の実践を省察する機会を提供する。

Ⅱ. 演習『当事者の要望に応える』の実際

本演習プログラムを、省察的演習の視点から解説する¹²⁾。

(1) 事前課題に取り組む

受講者は、当日のロールプレイのテーマ（プロセス対応型の意思決定場面である、A「施設ではなく、地域で暮らしたい（地域移行）」、B「働きたい（就労移行）」、C「お父さん、お母さんがいなくなったらどうしよう（親なき後）」）に関して、あなたの担当する当事者から要望が出されました。どのように対応しますか。実現可能性を踏まえ、具体的なコミュニケーションを、①「専門員が当事者の話を促す（説明する・雰囲気作り）」、②「当事者が話し（言語によるコミュニケーションだけとは限らない）、専門員が聴く（読み取る）」、③「専門員が応える（実行する・説明する）」、④「関係者も交え協議する（当事者の意向を仲介する、関係者の意向を整理・調整する等）」ことの積み重ねを意識しながら、できるだけ詳しく書いてください、という記述式の事前課題に回答し、事務局に提出する。これは「ケースメソッド」という、受講

者の実体験があると想定される事例を教材とし、登場人物になりきり、その課題に対して自分ならばこう判断し、行動すると追体験することで、解決策を検討し、受講者自身が答えを導き出す手法¹⁾であり、本演習では正解を導き出すことが目的ではなく、演習内容を事前に想定する「行為のための省察」を意図して採用した。

(2) 演習オリエンテーションを聴く

意思決定に関する基礎知識と演習の概要を説明する。省察的演習では講義はあくまでも参照すべきものであり、その内容を鵜呑みにせず、批判的に聞くことで、演習を通して検証していく姿勢が受講者に求められる。演習のタイムスケジュールも、臨機応変に修正されることが前提である。

(3) 模擬面接に挑戦する

本演習では、認識と行動の差異を埋めるために、ケースメソッドだけではなく、「ロールプレイ」も採用している。約30名の受講者（専門員を中心とした相談支援従事者）を6グループに分け、自己紹介の後、役割（当事者・専門員役、記録・観察者）を決める。当事者役がファシリテーターと、別室で当事者の基本情報と要望の具体的イメージを設定し、当事者としてその要望を主張し続けることを確認する。その後、各グループに与えられたテーマで20分程度のロールプレイを行い、終了後に振り返りをする。役割を替えて、受講者全員が当事者役を体験できるとよい。

本演習における「ロールプレイ」とは、ある設定のもとで当事者役や専門員役等をやり、展開される面接や会議を評価、フィードバックし、支援の改善やレベルアップを図ろうとする手法であり、受講者の日頃の支援を推測する、受講者相互で真似たり、反面教師にしたりする、疑似体験により経験不足を補うことができる¹⁰⁾。上手く演じることが目的ではなく、間違いや失敗も含め、専門員としての支援のあり方を確認することが重要となる。

(4) 模擬会議を開催する

続いて、支援会議のロールプレイを行う。各テーマ1組ずつの当事者役と専門員役が、別室で先の模擬面接での到達点を確認し、次の展開を見通した会議参加者（家族や世話人、就労支援事業者、成年後見人、介護支援専門員等）の選定や会議の進行を、ファシリテーターも交えて打ち合わせる。この間に

他の受講者は、会議参加者役を確保するためにこれまで各テーマ2グループずつだったものを各1グループに再編し、打ち合わせ中の当事者に関するこれまでの面接情報をキャッチアップする。40分程度のロールプレイを複数回行い、終了後に振り返りをする。

(5) 記録を用いて振り返る

ロールプレイの内容は、面接や会議の経過記録として「プロセスレコード」を記録者が作成する。プロセスレコードとは、当該場面のコミュニケーションを具体的に記述し、そこで生じた違和感や感情、それを踏まえての言動を事後的に想起することで再構成するものであり、当事者と専門員、そして関係者との相互作用を明確化、自己の言動の根拠や相手の応答に関する省察を深めることに有効である。特に参加者の多い会議場面では、当事者参加の状況や合意形成を図った判断基準や根拠を確認する際にも有用である⁶⁾。

本演習では、受講者は事前課題で自己の言動を記述することに取り組むが、その困難さも鑑み、ロールプレイでの相互作用の記述は記録者が担う。そのため役者自身の体験に基づく省察だけではなく、記録（配置できる場合には観察者）からのフィードバックによる洞察を行うことも可能となっている。

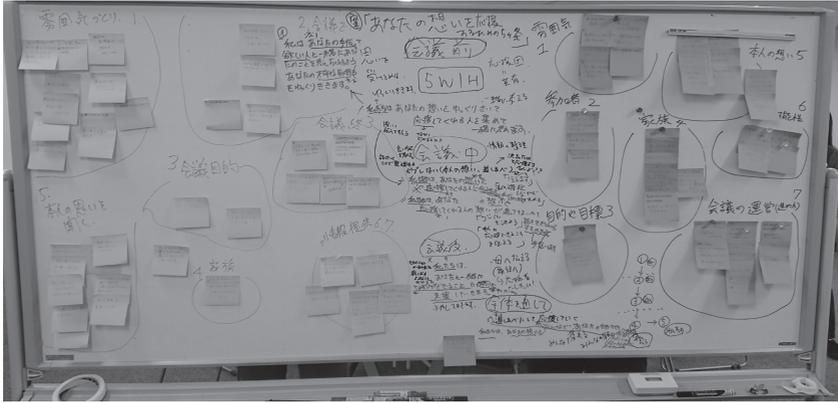
(6) エコマップと意思決定支援五箇条を生み出す

2種類のロールプレイの振り返りを踏まえ、意思決定支援過程における当事者の環境の変化や人間関係の拡がりを、各グループで模造紙1枚に「エコマップ」としてまとめる。エコマップを作成することで、当事者を取り巻く社会資源ネットワークを可視化することができ、働きかけの方針を検討することができる。当事者の持てる力を含めた各資源の、過去を振り返り、現在を把握し、今後の役割分担と連携を確認することも可能となる。

続いて、KJ法を用いて、「意思決定支援五箇条（以下、五箇条とする）」を2種類作成する。面接版五箇条は、当事者に対して専門員が宣誓するものであり、会議版五箇条は、チームとしての当事者に対する約束ごとを意味する。そのため、誰の誰による誰のための五箇条かが明確で、当事者が理解しやすい内容や表現になっているかがチェックポイントとなる。本演習が省察的である所以は、この五箇条が講義で既存の知識として与えられるのではなく、体験を通して受講者たちが主体的に見出すことにあり、結果としての

作品だけではなく、その作成過程での学びを重視するものである。

図1-① KJ法による作業過程



(7) 演習での学びを発表し合う

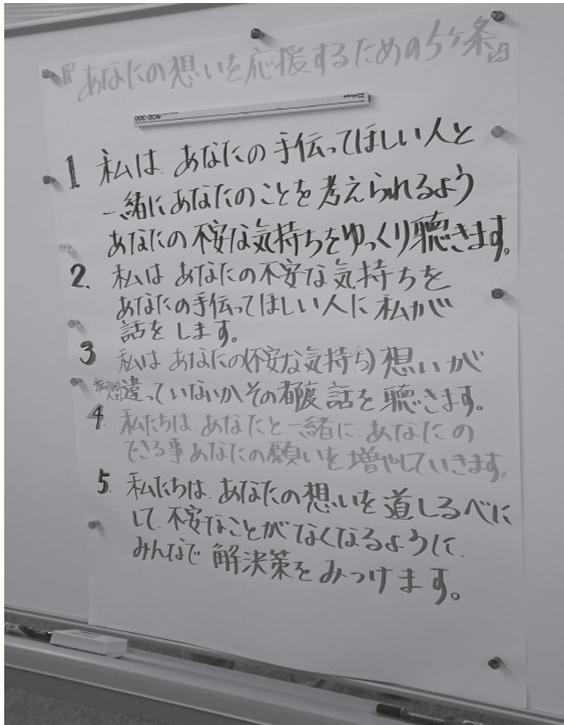
受講者全体に対して、自分たちが作成したエコマップと五箇条を紹介する。この際にはこれらを生み出した根拠を、ロールプレイでの体験やその振り返りから説明することを求めている。受講者同士、ファシリテーター、そして講師からのコメントを踏まえ、加筆修正する機会があってもよい。その後、意思決定支援に関する講義を行い、まとめとして以下の【意思決定支援チェックリスト】を「提案」している。

- ①当事者の意向を無視していないか
 - ②当事者の言葉の意味を吟味しているか
 - ③支援者の都合が優先されていないか
 - ④既存の社会資源だけが前提となっていないか
 - ⑤先に結論があって話し合いをしていないか
- +当事者は決定を楽しく実行・実現することができるか

(8) ファシリテーターの役割

本演習では、受講者と同職種の専門員がファシリテーターを担っている。当該地域のリーダーとしての実務経験と、意思決定支援に関する基礎知識や

図1-② 意思決定支援五箇条



意思決定支援を演習すること

技術を備えていることを条件としている。ファシリテーターには、ロールプレイの最中や事後、エコマップや五箇条作成の際に、単にプログラムの進行を管理するだけでなく、受講者のコミュニケーションに関し、言動の意図や選択の動機、相手の応答に対する感想等の問いかけを随時行うことで、グループ内での話し合いを触発、仲介、促進し、省察を深める役割を求めている。グループを放置しても、介入し過ぎてもならず、受講者個々の特徴を踏まえ、グループの傾向や現在地をアセスメントし、介入の適切な方法やタイミング等を判断することになる。担当グループの事前課題の記述内容を確認することは、受講者個々の特徴を踏まえ、グループの傾向や現在地をアセスメントすることで、演習で起きるであろうことをいち早く把握するためにも必要となる。

八

筆者はファシリテーターがグループワークに介入することを「フックを掛ける」と呼び、フック (hook) とは、物を引っ掛ける鍵や留め金のことであり、それを掛けるとは、言動と思考を連結させるために、興味や関心を引きよせる「省察的な問い」を、受講者に向けて発することを意味する。省察的な問いは、ファシリテーター自身の実践との照らし合わせから生じる、なぜその言動を行っているのかという「違和感」や「疑問」、あるいはよい言動に対する「称賛 (いいね)」を受講者に伝えることで、その言動の裏側にある思考の確認を促す。フックを掛けた後、受講者とのやりとりを繰り返し、その意図が伝わることで受講者の省察は深まる。伝わらない場合には、再度フックを掛け直す必要もある。ファシリテーターを含むすべての演習参加者が、自己が類似の場面に遭遇したならばどう行動するかを議論し合うことは、互いの成長につながる。つまり受講者同士でフックを掛け合うことも可能なのである。

Ⅲ. ファシリテーターが語る演習の評価

演習終了後、演習プログラムの評価と、ファシリテーション体験からの学びを把握することを目的として、ファシリテーターを対象としたグループインタビューを行った。現状では意思決定支援に関する演習に参加する機会が限られており、その必要性や意義が十分に理解されていないことも予想できたため、インタビュー対象者間の相互作用を通して、個々人の振り返りを深めることで、今後の実践に役立てることを意図してグループインタビューを採用した。

1 回目のインタビューは、2017 年 11 月、1 回目の演習でファシリテーターを担ったある自治体の専門員 6 名に対し、約 3 時間行った (司会は筆者。筆記・録音担当者各 1 名同席)。専門員のプロフィールは次の通り。性別は男性 4 名・女性 2 名。年齢は 30 歳代後半～50 歳代後半。1 名のみ精神障害保健福祉領域で、他は知的障害者施設での勤務経験があり、現場経験年数は 14 年～27 年で平均 20.5 年、そのうち専門員としての実務経験は 4～16 年で平均

は8.6年。取得資格は、社会福祉士4名、精神保健福祉士1名、介護支援専門員1名。相談支援従事者指導者養成研修は1名を除き受講済みであった。インタビュー項目は、①参加者の立場で（事前課題や記録、模擬面接や会議のプログラム評価）、②ファシリテーターとして（印象に残った場面、ファシリテーションで難しかったこと、ファシリテーションにおける気づき、印象に残った講師のコメント）、③演習に今後期待することである。

2回目のインタビューは、2018年9月、同じ自治体で行った2回目の演習のファシリテーター6名に対し、前回は踏まえた今回の演習での気づきに焦点化し、約1時間行った（業務の都合上、9年の専門員実務経験があり、社会および精神保健福祉士資格を取得している男性に替わり、指導者養成研修は未受講ではあるが7年の実務経験があり、社会福祉士・保育士・介護支援専門員を取得している、前回演習の受講者の女性が新たに加わった）。

研究目的や方法を口頭で説明、個人情報保護等の倫理的配慮を十分に行うことを誓約し、文書にて了解を得た上で、インタビューをICレコーダーに録音、逐語録化した。加えて論文として発表することも予め口頭で説明した。具体的手続きは筆者が所属する「日本社会福祉学会研究倫理指針」に準拠している。

分析はデータを繰り返し読み込み、対象者ごとに重要な記述をピックアップし、その内容を演習プログラムの構造を考慮しつつ、質問項目ごとに振り分ける作業を行った。全員の発言を比較しながら、共通する事項を抽出してグループにまとめ、その内容を表すタイトルをつけ、カテゴリーを作成した。演習記録やプロセスレコード、事前課題及びプログラム評価に関する事後アンケートの記述内容も踏まえて内容分析を行った。分析の結果、演習プログラムとファシリテーターに関する7カテゴリー（30サブカテゴリー）が抽出できた。以下、カテゴリーを【】、サブカテゴリーを<>、単位データを「」で表記し、本演習の全容を図2で示した。

1. 演習プログラムに対する評価

(1) 【事前課題による実践の省察】

事前課題に取り組むことは、最初は「自由記述ゆえに、どう書いたらよい

かわからないと混乱を覚えたことも事実」で、「相談内容が漠然としているため、何を求めているのかがイメージしづらかった」と記述内容や方法に戸惑い、＜実践の言語化の困難性＞から、より詳細な設問に対する要望があったが、演習が進んでいくうちに、「何を意図して出題されているのかを考えることも大事」であり、「この課題がどのように当日使われるか、活かされるかを考えながら回答することが必要」で、「テーマに限らず、大事なことは共通であることに気づいた。また、必要と思いながらもおざなりにしがちな部分を振り返ることができた」と、＜演習を通した発想の転換＞ができるようになったともいう。

また、「普段行っている面接や会議を意図的に実施しているかどうかが変わられる内容であったが、根拠を明確にせずになんとなくの感覚で展開していることに気づかされた」し、「実際の業務でも遭遇するような相談内容なので、事前に日々の自分の支援を振り返り、整理する効果がある」と言い、＜テーマや場面の日常性＞が回答の動機づけにもつながったようである。

さらに、受講者は「理念や理論としてわかっている、ロールプレイになると具体性に欠けてしまい、振り返りも抽象的で一般的な議論になってしまう」し、ファシリテーターは「課題の回答の質が必ずしも支援の力量に直結しないこと、書いてあることと実際にやってみることは違うことを留意しておく必要がある」と、＜知識と技術の乖離＞に気づいたという。

事前課題から受講者像を分析すると、次の3タイプがあることがわかる。
①コミュニケーションにおける課題を見つけることができない、気がつかない受講者で、例えば、特定の当事者への支援内容の羅列にとどまり、その意味を記述していない、また当事者が発する言葉は、曖昧な意思の一部分でしかないのに、すぐに簡単に「わかった」と応答するとした人たちである。
②実践課題を是認している、当事者意識が薄い受講者で、例えば、「重度の利用者の場合は仕方がない」「丁寧に説明すべきである」「上司に判断してもらう」等、諦めや他人事、依存的な回答をする人である。
③要望に応えようとする際に生じるジレンマにも対峙しようとしている受講者で、このタイプはさらに2つにわけられる。気がついてはいるものの解決策や具体的方法が提示できず、「何らかの方法で」や「できるように工夫する」といった抽象的

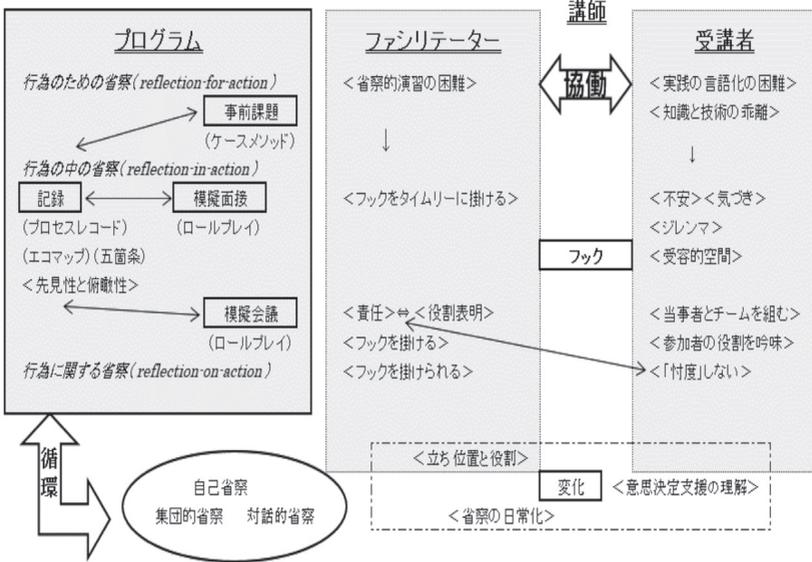


図2 意思決定支援演習『当事者の要望に応える』

な回答にとどまっている人と、「表情を見逃さない」や「面接場面だけではなく日常の様子も確認する」、「他の支援者から情報収集し、意見をもらう」等、解決方法が具体的に提示できている人である。事前課題の段階では記述が不十分な受講者も、本演習を通して課題に対する理解と省察は深化していた。

(2) 【模擬面接の臨場感とジレンマの表出】

ロールプレイに行き詰まった体験を振り返り、受講者から「やり方や意味を教えてくれたらやったのに」、ファシリテーターからも「面接や会議の進め方の講義とロールプレイを始める前の準備の時間がもっとあると良い」という＜先が見えない不安＞に関する発言があったが、「支援者役には基本的な情報しか伝えず、当事者役にはきちんと役作りを行ってもらうことで、よりリアルなロールプレイが行えた」や「最初に演習の全体像や詳細なタイムスケジュールを見せなくて、ロールプレイを通して作り上げていく臨場感があり、場面ごとで考えながら共通認識を確立していくプロセスが面白い」との＜現実在即したロールプレイ＞に対する評価もあった。本演習では、これ

までの学習と順序や秩序が逆転し、「実践（やってみる）—省察（振り返る）—知識（理論を生み出す）」への転換を求めており、このことが省察的である所以である。

省察的演習の面白さに気がつくと、「当事者の話の中で『なぜ?』と思う内容が、聞き手によって異なる。意識していないと聞き逃してしまう。本来相談したい内容の真意が上手く汲み取れない、当事者の話したい内容の的がズレてしまうこともある」、「一問一答になってしまい、本人の言葉から派生した何かを聞くというようにはなっていない。しかも確認しないので、ズレたままどんどんズレていく」、「自分が良かれと思って提案したことが、当事者の意向を抜きに提案していたことに気が付いて自分自身驚いてしまった」、「本人の主張を一生懸命聞き過ぎてそこから離れられず、専門員としての考えは伝えられない受講者もいる。本当は突っ込んで聞かなくてはならないところをスルーしてしまい、結局本人の主張や専門員が聞きたかったことは何だったのかという状況になってしまう」、「自分の癖や、話を進めていくにあたって影響されてしまうもの等、確認できる機会となった」と、多様な<支援の癖や陥りやすい罠>に気づく余裕が出てくる。

その一方で当事者役の受講者は、「聞き出そうとする支援者の意気込みが当事者にはプレッシャーであったり、逆に当事者が話したい事を広げられず、不完全燃焼な思いをさせてしまったりといった事が浮き彫りになっていた」、「当事者が支援者に気を遣うことに気づけた」、「できていたと思っていた支援が、一方的な支援者目線の暴力であったことに気づききっかけになりました」といった<当事者体験からの気づき>を実感することになる。

またロールプレイを観察していると、比較的容易に当事者の要望を受け止め、実現している場面に遭遇することがある。臨床場面では、当事者の意思決定を支援する際に、既存の知識や原則を実際の状況に合わせようとする事で葛藤が生じることが多いはずである。ファシリテーターは「制度や施設の環境から『できないこと』についての説明責任等、現実と向き合わなくてはならないジレンマが伴う振り返りは少なかった」ことに気づき、これに対して「支援者として『できていない』ことに関してはどうしていったらいいのかを考えなければならない」し、「個別支援だけでなく地域づくりの視

点にも気づくような働きかけが必要かと考えたが、あまりにもスムーズに進んでいってしまうロールプレイに『現実の壁』を投げかけることができなかった」と＜ジレンマと対峙する困難性＞を痛感していた。専門員役がジレンマを回避することなくロールプレイで表出し、その場面での言動や思考を検討することにより、省察は深まるはずである。

関連して、このことはロールプレイ後の振り返りの際にも現れており、間違いや失敗、変化を恐れずにロールプレイに挑戦し、体験や観察から気づいた改善すべき点を率直に伝え合うことができるかは重要である。「これまで良いところのみを伝えて、課題を指摘しづらい雰囲気があったのですが、今回、不思議とこれがなく、講師の場づくりの力量なのかなと思った」、「受講者同士の発言に遠慮があることで、学びが弱くなることに気がついた」、「受講者、ファシリテーターが共に自分たちができていないことを受け止めることができる演習だった。現状を受け止めるとともに、改善のために指摘をポジティブに捉えることが大切」と＜率直なコメントと受容的な空間＞の重要性が挙がっていた。そのためには、記録・観察者もロールプレイを他人事として見学し、単なる感想や意見、批評をするのではなく、自己の経験や既存の知識と結びつけ、思考や価値観を整理し、実践に活かしていく明確な意図をもって臨むことが求められる。加えて、良かった点を伝え合うことも大切であり、「仮に自分がうまくできたとしても、その何がよいのか言語化できていないので、それを他の人に伝えられない」、「ロールプレイは良くできていたが、できていると説明できるは違うんだと思った。現場でもやってはいるけど、それを言語化するのはできていない。よくわからないけど、現場はまわっている。できているんだけど、なんでそれがと説明できないとうまく（後輩を）コーチングできない」、「行動をした理由を言葉にすることは難しいが、言葉にすることで相手にわかってもらえる、伝えられると今回の演習で思った」と、評価した根拠を説明する必要があることにも気づいていた。

(3) 【模擬会議での位置と役割の気づき】

会議における支援は、二者間での面接以上に困難を伴う。「1対1の面接では意識できていても、テーブルを囲んでしまうと、本人を置いて行ってしまおう」、「模擬会議になり支援者が複数集まると、それに伴い当事者役の発言

が少なくなる。その様子を観て、普段の自分もそうしているのではないだろうかと考えた」、「当事者を取り巻く環境には、当事者に直接関わる専門職だけでなく、家族に関わる専門職もある。家族への支援についての検討となつてしまい、逆に当事者の不安をあおる結果となった」、「当事者は当然チームの一員で中心であるはずなのに、ズレてきて、感度のいい人だと周囲の圧力を受け止めて、それに合わせていく」と＜当事者を置いてきぼりにしてしまっている＞ことに気づく。会議参加者の意向に沿って、当事者を説得する側にまわってしまうことすらあり、会議参加者と協働して取り組もうとすればするほど、当事者を見失ってしまう場面もあった。

そうならないためにも、「支援者が増えても、本人の思いが中心にあることを忘れない」、「ロールプレイを通して、本人の思いを実現していくため一緒に作戦を練って、行動していこうという気持ちになれた」と＜当事者とチームを組む＞必要性を認識していた。本演習における模擬会議前の専門員と当事者の打ち合わせは、臨床場面においても、会議参加前に当事者の意向を確認し、参加を励ます等を行う重要な機会である。

また、ロールプレイを観察していると、専門員が司会であるにもかかわらず、傍観者的に進行を見守り、「司会が他の参加者からの発言に乗って進めてしまうと、流れが変わってしまう（会議の目的がずれる）と感じた」、「各支援者から本人に、このような支援ができると説明があり、一見本人中心に回っているようであったが、実は支援者間の確認になっていた。フックが掛かった後、専門員がその都度本人に返すことで、本人の発言が増えていった」と、会議参加者の輪の一員になり＜単なる参加者として埋もれてしまっている＞ことに気づく。

そうならないためにも、＜参加者の役割を吟味する＞必要性を認識していた。専門員については、「一人でなんとか会議や支援をまわすのではなく、ともにつながるために役割分担を行っていければと思います」、「『司会は誰かに譲っても大丈夫だけど、利用者の隣から離れてはならない』と講義で言われ、とても励みになりました。『専門員だからマルチにこなすのが当たり前だ』というプレッシャーを抱えている人も多いと思います。専門員だからできること、するべきことが明らかになりました」と、場合によっては司会役割を

他の参加者に返上し、当事者の傍らで会議内容の通訳、整理、仲介、発言の励ましや代弁等を行うことに集中する選択肢もあること、一方で「参加者がなぜいるのかということをしっかし意識して会議を進めることが、本人の意思決定をより促すことになるということ学びました」、「会議では参加者や立場、目的や目標をできるだけ明確にしていくことが大切」と、目的に応じて適切な参加者を人選することが重要であることに気づいた。

加えて、「リーダーシップをとる人が間違っていると、その人に意見を引っ張られて、グループ全体が間違った方向に行ってしまう」、「会議の中に日頃の力関係が影響してはいけないと思った。力関係とは、俺について来い的な強さだけでなく、この人に付いていけば大丈夫という依存的なものもある」とし、地域で他の支援者と協働する際に<無益な「忖度」をしない>困難性が語られた。本演習の受講者は同じ自治体の相談支援従事者であるため、臨床場面で出会う可能性がある。受講者の経験年数や所属組織の業務上の優劣や権限の強弱が、ロールプレイやその振り返りに影響を与えていることに気づく。このことは、当事者の意向を最優先にしたいが支援者間の力関係で「忖度」が働き、会議での情報共有や意思決定が変質する場面を反映しているのかもしれない。

(4) 【記録の意味と活用可能性】

記録者は、プロセスレコードを作成するよう求めると、「何をどう書いたらいいかわからない」と記述内容や方法に戸惑い、「記録のフォーマットがあるとわかりやすい」と感じるようである。しかしロールプレイが進んでくると、「記録するのにもフックが必要。行われているロールプレイに、観察を通して感じた疑問点を5W1Hで問いかけること」と、ファシリテーターの<フックとの着眼点の共通性>に気づくという。つまり省察に活用可能な記録を作成するためには、面接や会議場面における対話を単に再現するだけではなく、振り返りの際に役者に気づきを促すことができるよう、観察したことや思考したことを加筆し、再構成しておく必要がある。このことは、受講者間でフックを掛け合うこともできることを意味する。

また、面接や会議におけるコミュニケーションは言葉だけであるものではなく、相手の表情やしぐさを観ることも求められる。記録役割を担う人を限

定することで、役者は演じることに集中し、観察者はロールプレイの展開を観ることや聴くことに集中できる。「観察に徹すると当事者の非言語のコミュニケーションの気づきや評価もできる」、「普段の面接時にメモばかりに気をとられ大事なメッセージをキャッチすることを逸していた」、「他の人の面接を記録することで、視点や価値観の自分との違いや自分が大事に思っていることがわかった」と、＜ロールプレイに集中する利点＞があったという。

さらに、エコマップや五箇条の作成を通して、「エコマップは3D。物事を平面で見るだけではだめだとわかった」、「実際の会議で関係者と五箇条を考えて、確認してからスタートしてみたい」、「五箇条をまとめる際に、グループから出た最初の言葉に主語（は何か）や5W1Hを確認することを、徹底したことが良かったと思う」、「五箇条にまとめることで、『想い』を視覚化し、『全体の合意』として整理することができ効果的」、「事前課題やロールプレイの意味が、最後の五箇条の作成で理解できた」と、＜先見性と俯瞰性の可視化＞の意義が語られた。

2. ファシリテーション体験からの学び

(1) 【すべての構成員と協働すること】

「獲得目標は明確だが、全体のストーリー性がはっきり見えてこない中、進捗管理をしながら受講者とともに演習を作り上げていく点」、「受講者の状況や各グループの特性をその都度分析・評価しつつ、ライブで演習を作り上げていく苦勞」、「内容が受講者の到達度や空気感で変化していく演習は初めてで、次の展開を理解し、ファシリテーターとしてどう関わればいいのか」、「自分が演習を受けたことがないという経験不足から、先の見えない不安があり、行き当たりばったりの対応になっていた」と、ファシリテーターとして関与する際の＜省察的演習の困難性＞が語られ、だからこそ講師、ロールプレイの役者、受講者と協働することを大事にしていた。

まず、「演習をリズムよく効果的に進めるために、十分な内容の理解とそれに基づく準備が必要である」、「演習の流れの中で、講師とのコミュニケーションが欠かせず、そのコミュニケーションを受講者との間でも発揮することで、演習全体の流れが決まってくる」、「意思決定支援で大切にするポイン

トの共通認識が、ファシリテーター間でなされていないと、受講者への働きかけにも微妙なズレが生じてしまう」、受講者からも「ファシリテーターの受講者に対するサポート体制が各グループによって違ったように思いました」との意見が出され、演習を企画運営する講師とファシリテーターが共同体にならないと、受講者との協働作業はさらに困難になるため、事前打ち合わせと演習中、そして演習後に＜講師と打ち合わせること＞が重要であることに気づいていた。

また、ロールプレイの成否は当事者役を中心とした役者が、ブレずにその役を演じ切れるかにかかっており、ある意味ファシリテーターと役者は、ともに受講者の気づきを促すパートナーであるといえる。「ロールプレイの準備が不十分だったなど。模擬面接の基本情報の共有の部分で、本人にとっての親なき後のイメージがしっかり伝えられていなかった」、「本人役は、演技は上手だったが本人になれていなかった。(模擬会議の時に) 本人の意見を聞いてみようと言ったら、本人役も『僕だったら』と一人称にしてくれた」、「ファシリテーターが専門員役や当事者役を選任したことがよかった。ある程度の経験年数を重ねている人の方がいい。ロールプレイが円滑に回ることでその後のグループワークにも影響すると感じた」、「当事者と専門員とが別室で模擬会議に向けて準備をしている段階から、ロールプレイはスタートしているようだった」とロールプレイ前に＜役者と情報共有すること＞の重要性を体験していた。

さらに、受講者はファシリテーターとのコミュニケーションを通して省察を深める。本演習のファシリテーターの役割が、受講者を管理したり、教えたりするのではなく、気づきを促す役割であることを考えると、受講者との双方向のコミュニケーションを通して、意思決定支援の理解を深めることがファシリテーションの目的となり、その達成のために＜受講者とやりとりすること＞に力点を置いていた。しかし、介入が過ぎたグループからは「ファシリテーターの意見が反映されてしまった部分も(あった)」との意見があり、ともに学ぼうとしたグループからは「ファシリテーターも交え、皆で悩んだ」との声が上がり、受講者のファシリテーションに対する多様な受け止めが表れていた。

(2) 【フックの理解と実際に体験すること】

フックを掛けることに関しては、「フックを掛けてみよう、その時どのようなリアクションが返ってくるかを想定しているうちに、ロールプレイが進んでしまう」、「ロールプレイでフックを掛けるべきポイントが過ぎ去った後、あれだったのかなあと事後になってしまう」、「タイムリーにフックを掛けないと時間が流れる。フックのタイミングがどンドンずれてしまうし、掛けられないまま終わってしまう」、「振り返りの場面では気づきはあったが、なぜ、面接中には気づかないのか。頭の中で他のことを考えているのだろうか」、「良いところの気づきが自分もわかった。ただ、フックを掛けるとなると掛けるタイミングが難しかった」、「良い気づきをしている人たちがいたが、ぶつぶつ言っていて場に出てこない。良い意見が場に出てきて、皆に浸透すればすぐ良くなるのになど。(それを) 上手く引き出せない」と、＜タイムリーなフックの困難性＞が多数挙げられた。知識としてはわかっているが、適切なタイミングで行動に移すことができないもどかしい様子は、演習場面でもうかがえた。

ファシリテーターがフックを掛けるタイミングの決定や対象、方法の選択は、メンバー個々やグループの特徴や成熟度、プログラムの進捗、自らのファシリテーション力を、瞬時に総合的にアセスメントし、判断しなければならない^{5) 7) 8) 12) 15)}。本演習におけるファシリテーションは、ロールプレイにおいてはメンバーの探究や省察のための対話を促す「拡散型」であり、エコマップや五箇条作成においてはグループの結論や合意を形成するための議論を促す「収束型」である。ファシリテーターは、演習の進行と意思決定支援に関するプログラムの内容、さらにはメンバーの感情や関係性を注意深く見守り、必要に応じて介入することになる。

フックを掛ける対象には、メンバー個々とグループ全体、当該メンバーと他のメンバーの選択肢があり、フックを掛ける主体は必ずしもファシリテーターだけではなく、メンバー間で掛け合うことを促し、待つこともできる。フックを掛ける具体的方法には、観察された「今・ここで」生じている事象に対し、疑問や違和感、良い点に気づいたら、「フィードバック (ファシリテーターである私を主語とした事実を述べる)」→「質問 (なぜを中心とした 5

W1Hで問いかける。受講者が自らの言動を説明することは、受け手に対する説明責任に応えることでもある) → 「助言・提案・モデルの提示」 → 「評価 (良い・悪いを伝える)」 → 「指摘・指示 (フックの意図を伝え、具体的な行動を伝える)」等があり、順に相手への影響力が強まる。フックを掛けた相手はその意図に気づかない場合には、再度フックを掛けるあるいは他のメンバーの気づきを待つ等の選択肢があり、またより良い体験ができるよう支持することは、演習への参加の動機づけや良い支援の強化につながる。

ロールプレイの最中、言動の直後にフックを掛ける場合には、面接や会議の流れを妨げてしまう可能性があるため、よりタイミングが難しい。しかし、演習におけるロールプレイだからこそ、省察のための中断が許されるため、臨床場面において可能な限りそこから離れず、敏感に即座に状況を感知し、判断できる「反射的な」省察を身につけるためにも、トレーニングを積み重ねることは重要である。

タイムリーに掛けることが困難な要因には、ファシリテーションに関する基礎知識や技術の不足、経験の乏しさ、そして背景としての「付度」があることは否めないが、ファシリテーターの声からは、「フックを掛けなくて焦ると、とんちんかんところで掛けてしまう怖さもある」、「演習中に掛けるフックのタイミングを間違えると、メンバーを路頭に迷わせることがある」、「フックを掛けなくてはいけないときに違和感には気づいた。前回先生に言われたことだなということも気づいた。けど、それを何の言葉で投げれば相手が気づいてくれるのか、すごく戸惑った。タイミングがやっぱり。かけた後のリスクも考えちゃって」、「フックを掛ける責任。質問をしてどのような回答を求めているのかという意図が重要。求めた内容が受講者にとってどのような影響を与えるのかというのが最終的な答え」と、ファシリテーターとして行った介入に対する、受講者やグループの応答をさらに展開する方法への迷いや、掛けたフックがグループに悪影響が及ぶかもしれない不安といった<フックを掛けることに伴う責任>を痛感していることがわかった。演習場面で講師にフックのタイミングや方法を確認に来るファシリテーターもいたが、そうしているうちにロールプレイは進行し、結局フックを掛けるタイミングを逸してしまうことが多かった。

しかし、専門員は日頃の面接場面で当事者にフックを掛けている。予め準備をした質問をし、当事者に答えを求めるだけではなく、当事者が発した言葉に質問でフックを掛け、当事者の意思を形成している。一方で専門員自身も、支援に関する意思決定をしており、その場で当事者とのコミュニケーションを絶えず振り返りながら、面接を進めている。面接の最中に自己の言動に思考でフックを掛けることで、言動を意識化し、その意味や当事者に与える影響を確認し、次の言動を選択・決定していく。つまり、ロールプレイでの体験と振り返りは、専門員の当事者に対する意思決定支援の取り組みと同期していると考えることができ、決して特別なことではない。

これらのフック掛けに伴う躊躇を解消するためには、以下の3点が必要ではないかと述べている。省察的演習への参加経験が乏しい受講者が、ファシリテーターの役割を理解していない場合も多く、「ファシリテーターってこういうことをする人ですと宣言することで、フックが掛けやすくなるのかもしれない」、「自分の空気にしてしまうとファシリテーションはしやすかった。あえてファシリテーターとしての自分の未熟さを口にしたり、和やかな雰囲気になるようなことをわざと言ってみたり」と、演習の冒頭に、ファシリテーター自身が受講者に<自覚した役割を表明する>ことで「契約」し、担当するグループの場づくりや受講者とのコミュニケーションに臨んでいた。

また、「先生のフックが入ることで『あーそうかあ』と全員に深い気づきがあり、修正されていった」、「フックがかかったことで当事者中心の会議でないことの『気づき』がグループ内であり、それからはロールプレイの軌道修正をしようとする姿が伺えた」、「どうですか？と受講者に返していくことで、(ロールプレイに)変化があって、そうかこれ(がフック)かと思った」、「ここ抽象的ですよねと伝えると、グループの中でじゃあどうしよう、もっと詳しくしようと話が広がっていったので、それで良いのかなと」、「ロールプレイや振り返りの回を重ねるごとに個人が変化するだけではなく、相互作用でグループも成熟していくグループダイナミクスも感じた」、「会議後の振り返りについては、グループの意識がかなり高まっていて、おのずと合意形成を行うことができていました」、「演習の理解を深めるためにも、ファシリテーターは受講者にフックをかけるとともに、受講者と一緒に、講師のフッ

クを紐解くこと、設問の意図を考える等が必要だったのではないかと思います」、「ファシリテーターの役割が、受講者の気づきを促す役割であることを考えると、まずは自分自身がその気づきの経験を積んでいく必要がある」と、ファシリテーターの中には、講師が受講者にフックを掛けている場面に立ち会ったり、自らがフックを掛けることに挑戦したりすることで、掛けた後の受講者やグループの変化を通して＜フックの効果を経験する＞。

さらに、「フックを掛けられる体験をすると、同じ場面だったら掛けられるなど、アハ体験（気づき）を与えられた。なぜそうなの？と理由を聞き、考えさせる方法」、「前回、先生にフックをかけてもらう経験をした。それにより、どういうものか、なぜ？という視点は前よりはできるようになった。でも気づけていたのに言えなかったことがあった。自分自身、失敗を恐れていた。もったいないことをしてしまった。次の機会があったら、もっと失敗したいなど」、「受講した人たちが今度はファシリテーターとして、私たちにフックを掛けてくれるということを繰り返していくことで、支援の質の向上が図れていければと思った」と、＜フックを掛けられる体験をする＞ことを望んでいた。よいフックを掛けられた経験がある人は、それに基づきよいフックを掛けることができる可能性が高まるため、この「掛けられるー掛ける」経験の循環がファシリテーター養成の鍵となる。

(3) 【ファシリテーター自身が変化すること】

「ロールプレイの最初の場面で（フックを）掛けすぎてしまった。言い過ぎてしまった。司会になってしまい、ファシリテーターの立ちまわりと違った。言うことで何かを変えなきゃという思いが自分の中ですごくあった。答えを自分で出したらダメ」、「グループのメンバーの力量を信じていなかった。信じて、もっと皆の力を引っ張り出す方に回っていいんだなと感じたら、ファシリテーターとしての立ち位置が変化していった」、「今まではグループに介入しすぎていたと思います。もう少しメンバーの力を引き出すために静観してもいいのかもしれないと思うようになりました」、「今までフックは違和感を修正するためにマイナスに着目すると思っていたが、『いいねフックがあっても良い、わからなかったときはグループに投げかけよう』と先生に言われ、とても救われた。それで良いんだと肩の力が抜けた」、「自分の今の立ち位置

が確認できたことで、今後ファシリテーターになる為に、自分に必要な事についても見えたように感じます」、「準備ができていないと機能を果たすことができないことはもちろんですが、自分自身が意思決定支援をいろんな角度から考え、観て、実践できていないとこの演習のファシリテーションはできないのではとも思います」との声からは、演習への関与を通して、ファシリテーターは正解を持っている人ではなく、受講者の気づきを促す人であると＜立ち位置や役割が明確化＞したことがわかる。関連して、「(ファシリテーターである)自分たちが戸惑ってしまい、方向が見えなくなってしまった。今この時間何をやっているんだろうと振り返る作業を冷静に」との言葉からは、掛けたフックを冷静に、一歩下がって観察する余裕が必要であること、適切なタイミングや方法で省察的問いを発しているのかを常に省みること、つまりファシリテーションにおいても「行為の中の省察」が重要であることに気づいている。

また、本演習の意義を尋ねると、「意思決定支援は文章を読むとそうだよなぁと思うが、実際それができているかという、別の次元の話」、「意思決定支援をどのように意識化して、実践に反映させるかという確認が常に必要」、「意思決定支援とは1対1から始まる支援ではあるが、チーム支援の大切さを、また、スーパーバイズの大切さや必要性が学べた」、「(この研修は)当事者本人からの話の聴き方、関係づくりや関係機関とのネットワークづくり、当事者と関係機関の間での専門員としての立ち振る舞い等、対人援助をする上で必要なことが学べる」と、＜意思決定支援の理解が深化＞しており、「(自分たち)ファシリテーターにこそ学びがある」と異口同音に述べていた。

さらに、受講者とともに意思決定支援を疑似体験したファシリテーターは、「なぜ、どうしての考え方はすべてにおいて必要なのかなど。抽象的なことを具体的に落としていきにくい。言語化が難しい。自分の行動を振り返り言語化する、人に伝える、それは自分も苦手。けど、それを考え方として自分の中でも振り返っていけば、自分でも学んでいく」、「『自分を知る』ということは『自分を変える』大きなきっかけになると感じた」と言い、＜省察の日常化＞が重要であることに気がついている。実際、「研修翌日からしばらくの支援の場面で、自分に沖倉先生が憑依しているかのような変な感覚が

あったのは、今までの研修に無かった新鮮な体験、「研修を受けた翌日の実践で、『沖倉脳』になっている自分に気がついた。(周囲の) 本人の意思を大切にできない支援に『違うだろ!』と強気で行けた。そんな自分は輝いていた。でも数日経つと元に戻ってしまうが、周囲の判断を容認してしまった時に、輝いていた時の自分を振り返って、少しずつ底上げできていくのかなと思う」、「自分がしている支援に対して、フックを掛けることを意識できていると感じる時がある。その時には沖倉先生が出没する。演習の中で学んだことが普段の面接の中で出てくることがある」と、自己の実践を写す鏡(reflector)として筆者を内在化することで、自己省察を体験していた。

IV. 本研究のまとめと今後の展開

演習とは、講師とファシリテーター、ファシリテーターを仲介者とした受講者とのコミュニケーションの二重構造により成立している。つまり、演習の質はプログラム構造と講師の進行、受講者個々人とグループの力、そしてファシリテーターの力量の総和で決まる。

受講者やファシリテーターの声から、プログラム構造に関しては、おおむね高評価を得ていることがわかった。受講者には、本演習への参加を通して自己の現在地と向かうべき方向性としてのモデルを把握・理解するだけではなく、臨床場面における支援に関する認識、そして行動の変容を目指してほしい。意思決定やその支援に関する定型化した知識や技術を教示することは困難であり、意思決定支援を演習することとは、受講者自身の演習後の実践も視野に入れた長期的な取り組みを通じた、個別具体的な探究や省察の積み重ねと、自分だけでは気づかない「課題として認識できなかった課題」への省察を促すスーパービジョン(二者間の「対話的省察」だけではなく、地域(自立支援)協議会等における「集団的省察」)を通して、意図的に持続させていくことで可能となる。

一方でファシリテーションに関しては、基礎知識や技術は理解していても、実際の介入経験が乏しいことがあり、タイムリーにフックを掛けることに困

難を感じていた。このことを踏まえて、今後の研究課題としては、ファシリテーションに関するチェックリストやワークブック^{3) 4) 9)}が散見されるが、安易に援用せずに、これらを参照しつつも、本演習の省察性を活かし、実践に即した意思決定支援演習におけるファシリテーションガイドラインの開発に、ファシリテーターとともに取り組んでいきたい。

<参考文献>

- 1) 赤井悟・芝本枝美 (2014) 『教師力を鍛えるケースメソッド 123 学校現場で生じる事例とその対応』 ミネルヴァ書房
- 2) Brian.H.Abery & Roger.J.Stancliffe (2003) An ecological theory of self-determination: Theoretical foundations.
Michael.L.Wehmeyer;Brian.H.Abery;Dennis.E.Mithaug;Roger.J.Stancliff (Eds.) Theory in Self-determination: Foundation for Educational Practice.
Charles C Thomas Pub Ltd, pp.25-42.
- 3) Devlin, Kimberly (2017) Facilitation Skills Training, Amer Society for Training &.
- 4) ドナルド・V. マケイン デボラ・デイビス・トビー (著) 香取一昭 (訳) (2015) 『ラーニング・ファシリテーションの基本:参加者中心の学びを支援する理論と実践』 ヒューマンバリュー
- 5) グロービズ (著) 吉田素文 (執筆) (2014) 『ファシリテーションの教科書』 東洋経済新報社
- 6) 長谷川雅美 (2017) 『自己理解・対象理解を深めるプロセスレコード第2版 プロセスレコードが書ける、読める、評価できる本』 日総研出版
- 7) 堀公俊・加留部貴行 (2010) 『教育研修ファシリテーター』 日本経済新聞出版社
- 8) 堀公俊 (2016) 『ファシリテーション・ベーシックス ——組織のパワーを引き出す技法』 日本経済新聞出版社
- 9) Ingrid Bens (2012) Facilitation at a Glance!: Your Pocket Guide to Facilitation 3rd Edition, Goal Q P C Inc.

- 10) クリシヤ・M. ヤルドレイ = マトヴェイチュク (著) 和泉浩 (監訳) (2011) 『ロールプレイ—理論と実践』 現代人文社
- 11) 沖倉智美 (2018) 「意思決定支援とソーシャルワーク——省察的演習からの知見を踏まえて——」 発達障害研究 40 巻 2 号, 日本発達障害学会, 94-106
- 12) Reddy.W.Brendan (1994) Intervention Skills: Process Consultation for Small Groups and Teams, John Wiley & Sons. (= 2018, 津村俊充他訳 『インターベンション・スキルズ: チームが動く、人が育つ、介入の理論と実践』 金子書房)
- 13) Schön Donald .A. (1983) The Reflective Practitioner: How Professionals Think in Action, Basic Books. (= 2007, 柳沢昌一・三輪建二訳 『省察的実践とは何か——プロフェッショナルの行為と思考』 鳳書房)
- 14) Schön Donald. A. (1987) Educating the Reflective Practitioner : Toward a New Design for Teaching and Learning in the Professions, Jossey-Bass. (= 2017, 柳沢昌一・村田晶子訳 『省察的実践者の教育——プロフェッショナル・スクールの実践と理論』 鳳書房)
- 15) 津村俊充 (2012) 『プロセス・エデュケーション——学びを支援するファシリテーションの理論と実際』 金子書房