

女性は3年以上寝たきりで、家族が植物状態と勘違いするほどだった。本の読み聞かせから始めたところ、1年後、目と手が動くようになった。次にひらがなの50音表を患者の顔が向いている方に置き、指をさしながら読み上げていくことを1年間行った。すると紙を持って手を動かすようになったのである。そこで文章を読むことを促したのが左の写真である。その頃から急激な回復を示し、3カ月後には車椅子に座って学習できるようになった(右)。その後1年間の歩行訓練を行い、一時帰宅できるくらいにまで回復している。図5はDSM-IVでアルツハイマー型認知症と診断された患者に対し学習療法を6カ月間実施した検討結果である。MMSE、FABともに、学習療法の成果があらわれていることがわかる。

脳機能の向上には教材の力だけではなく、スタッフの働きかけも重要である。特に「ほめる」行為が大切なのだが、そのほかにも、丁寧な声かけ、適切な指示、学習者のやり方の尊重、採点やドリル終了時の声かけなどを行うほど前頭前野の機能は向上することが明らかになった。現在、私たちの学習療法は300以上の施設で実践されており、寝たきりの患者が起きたという報告は二桁以上に上っている。

認知症の予防効果

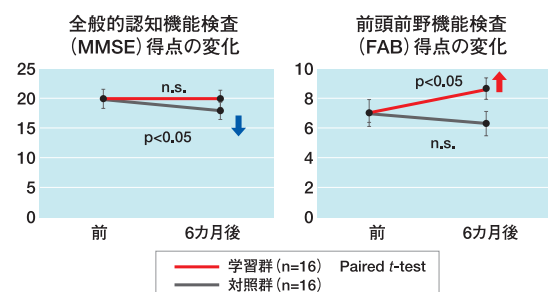
さらに私たちは認知症の予防を目指したプロジェクトを全国で始めている。仙台では、高齢者を対象に小学校で週1回約15分、算数と国語のドリルを行っている。効果が出るには週4日以上学習が必要のため、残りの日の分は宿題という形をとる。この試みはすでに私たち大学主催か

らはなれボランティアベースの「脳ウェルネス活動」に拡大しており、効果もあらわれている(図6)。1年間の中で前半6カ月に学習する群(前半学習群:赤)と後半6カ月に学習する群(後半学習群:青)の2群に分け検討を行ったところ、前半は前半学習群に、後半は後半学習群に前頭前野の機能が向上が見られる。前半学習群は後半に自宅待機としたのであるが、それでも機能の向上が見られる点に注目したい。学習習慣が身につくことによって自宅でも「読み・書き・計算」を自主的に行うようになった結果である。

岐阜では半年間の学習によって軽度認知障害に陥った人の9割が正常レベルにまで回復している。軽度認知障害とは認知症の疑いが強い状態を指し、その2割は1年で認知症に進展するとされている。この結果だけをもって、認知症が予防できるとは断言できないが、仮に結果的に認知症になったとしても、社会から隔離されるまでの年月を遅らせることができると推察される。

学習療法の取り組みは地域交流にも活用している。高齢者と子ども(小学校低学年)が一緒に学習するというもので、私たちは子どものためのプロジェクトと考えている。最近の子どもにはモラルがないと言われているが、その原因の一つとして地域の教育力の喪失が挙げられると思う。昔は高齢者が他の家の子どもを叱る場面があり、自分たちの持っている知恵を与える地域の教育力が存在した。この教育力を復活させたいと考えている。実際、学習療法の現場では高齢者は見事に子どもを教育し、子どもたちは高齢者からさまざまなことを吸収している。「脳を鍛える」というキーワードで高齢者と子どもを集め、コミュニティーを作る——この取り組みは今後も続けて充実を図っていきたい。

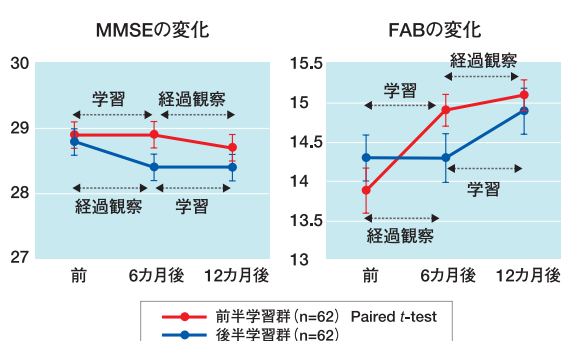
図5 学習療法6カ月間の成果



DSM-IVにてアルツハイマー型認知症と診断された症例

Kawashima et al., J Gerontol A Biol Sci Med Sci 60: 380-384, 2005

図6 脳ウェルネス12カ月間の成果(仙台)



看護師のためのコーチング

—腎不全看護への活用—

オフィスMONAMI 代表
坂井 慶子



コーチングの主役はコーチではない

最近では一般企業向けの研修だけでなく、医療の臨床においてもコーチングに関心が集まっている。まず認識しなければならないのは、コーチングの主役はコーチではなく、あくまでも相手である点だ。年齢、役職といった上下関係は一切関係なく、パートナーとして接した上で、相手が何を目標とするかを引き出し、その達成のための自己選択を支援するのがコーチの役割である。

またコーチングは、「オンゴーイング(継続的)」なコミュニケーションである。つまり、時間をかけながら相手と何回もやり取りを行って行く中で、相手が自ら気づき、行動を起こすことを支えていく。決して指示や命令といった一方通行の関係ではなく、双方向的に関わり合いながら、相手が答えを導き出すにはどのようにサポートすればよいかを考えていくのである(図1)。

ここで注意しなければならないのは、コーチが相手と一緒に答えを探してしまいがちになる点である。共感が必要だ。しかし、同じ問題を同じレベルで考えてしまうと、相手は考えることに向かわない。「困りましたね。何とかならないものですかね」とコーチが言ってしまうと、相手は「困りました」で終わってしまうのである。コーチの役割は相手に考える場を提供すること——違う視点から解決策を見い出せるように援助したり、過去に解決した方法を促したり、価値を問うことで解決した場合の展望を拓いたり——相手が答えを出せるような問いを投げかけることが重要である。なぜならば、「すべての答えは相手の中にあり」、「コーチがそ

れを引き出す援助をし、目標達成への行動を促す」ことこそ、コーチングの鉄則だからである(表1)。つまり、答えを引き出すのはあくまでも相手であり、コーチではないということだ。コーチは答えを引き出すきっかけを作るにすぎない。

相手が答えをすぐに引き出せないときは、同じ質問を角度を変えながら、時間を置いて何度も繰り返して聞く。相手は同じ質問が繰り返されることに疑問を持つことがあるだろう。しかし、時間がたつにつれ、相手が必ず答えに至ることを私は何度も経験している。

コーチングを行う際には、「この人は答えを出せない。教えてあげなければならない」というスタンスで接することは避ける必要がある。その思いは、非言語的にも言語的にも自分の行動に反映し、引いては相手に影響を与えるからである。相手にどのような態度で接しているか、自分の心の中の在り方はどうか、そのことで自分の行動がどう反映されているかを常に振り返る必要がある。私が重要と考える態度は「素直さ」である。ものごとを鵜のみにすることではない。自分自身を見つめる正直さである。そこから発せられる「あれ、おかしいぞ」という心のサインを見逃さないことが大切である。

また、私たちは自分の経験でものごとを考えがちである。体験していないことはわからないために決めつけて考えてしまう傾向がある。そのようなとき、「自分の解釈と相手の言っている意味は異なるかもしれない」という考え方ができるかどうか。この思考過程もコーチングには大切であると考えられる。

図1 コーチングとは何か

パートナーシップに基づく、目標達成のための
オンゴーイングなコミュニケーション

指示命令型

答えを与える

一方通行



質問型

答えを引き出す

双方向

表1 コーチングの鉄則

すべての答えは相手の中にある。

コーチはそれを引き出す援助をし、
目標達成への行動を促す。

部下の目標管理にコーチングを活かす

実際、看護においてはどのような場面でコーチングが使用されるのだろうか。まず、部下の目標管理である。良い目標を立てられる面接はどのように行われればよいか。「来年はどんなことをやりたいですか」という質問を投げかけることは誰にでもできるだろう。その答えはさまざまである。もちろん自発的に決めることのできた目標を述べる人もいだろう。ただ一方で、「別に何も無い」「よくわからない」という答えが返ってくる可能性もある。その時に例えば、「看護研究や患者教育マニュアルの作成などを目標にしたらどうか」とこちらから具体的に提示してしまうと、一時的な承諾は得られるものの、「やらされ」感が強く、決して良い目標とならないことが多い。

そのような時、仕事とはまったく関係のない質問をするのも一つの方法である。「いま関心を持っていることは何ですか」「好きなことは何ですか」——するとさまざまな答えが返ってくる。ある看護師長が目標管理の面接で同じ質問をしたところ、「歌舞伎」という答えが返ってきた。仕事とは関係がないと考えた看護師長はそこで話題を変えてしまったという。しかし、そこから発展させることができるのである。「歌舞伎の何に惹かれるのですか」と聞くことで相手の価値観が出てくることもある。それが仕事の目標につなげることのできるヒントにもなり得るのである。

人は自分が楽しめることなら自主的に行動する。仕事には、やりたくなくてもやらなければならないこともあるだろう。しかし、その人が楽しめる機会はどこかにあって、

見つけることができるのである。重要なのは、本人が見つけられるように、コーチが質問を繰り返すこと。そんな場面の一例を表2に紹介したい。

患者教育でコーチングが使用される場合

患者教育もコーチングを使う看護場面の一つと言えるだろう。特に慢性疾患の場合にうまく機能すると考える。患者教育では何を目標に設定するか。例えばDM患者や透析患者にとって体重管理は重要で、目標として体重や体脂肪率、HbA_{1c}などのデータがしばしば挙がる。これらの指標を目標にすることはもちろん大切であるが、次のような質問を投げかけてみてはどうか。「自分の望み通り体重をコントロールできたなら、あなたの生活はどのように変わるでしょうか」——患者からは「体重管理なんてできません」という答えが返ってくるかもしれないが、さらに促す。「今は、できるかどうかではなく、もしそうなったらどう変わるかを考えてみましょう」——すると患者は、自分がこうありたいという状況を予測し、それを望むようになる。その段階で、「では、具体的にそれが可能になるようにどのような工夫ができるか、一緒に考えましょう」ともっていくことができる。

患者によっては、望ましい方法をコーチ側から情報提供した方がいい場合もある。逆にコーチが「どんな工夫をしてみたいですか」と聞くことによってアイデアが出てくる患者もいる。ほとんどの患者は失敗を恐れ、不安を抱いたりして、「現実的ではないかもしれないが、いいですか……」という前置きが付くことが多い。そんな恐れや不安を取り除くように、「そうですね。でも今はまずアイデアを出すところから始めましょう」と話を進めることで、促された患者はアイデアを出すのがしやすくなる。

最終的には、出てきたアイデアを前に、「あなたはどの方法でスタートしてみますか」と聞いてみる。すると、「これができそうだから、まずこれをやってみます」と行動に移る。たとえその方法がうまくいかなくても、次は違う方法を考えてさらなる行動に続けていくのである。

そして目標を達成できたとき、患者にとって大きな力になるのは「承認」を与えることである。コーチングの中で「承認」は非常に大切なスキルと言ってよい。人は他人から認めってもらったときほど勇気づけられ、意欲をわかせるものだからだ。

表2 楽しめる機会が見つけれられるように質問する

部 下	「看護研究なんか面倒くさいと思うんですね。」
コーチ	「そうですね。でも、面倒くさいと避けれられるのですか。」
部 下	「いいえ、やらなければなりません。」
コーチ	「どうせやらなければならないのであれば、少しでも楽しめる工夫をしてみませんか。」
部 下	「楽しみようがないじゃないですか。」
コーチ	「看護研究そのものにはなくても、何か楽しみを見つけることはできませんか。」
部 下	「仲間と楽しく話せるのは良い点かもしれない。みんなと一緒にやる分について楽しみにやってみようかな。」
コーチ	「いいですね。その気持ちで臨んでみてください。そして自分の気持ちが変わっていくか、その反応を観察してみてください。」

ほめなくてもできる承認の方法には3つある。①感謝を伝えること、②例えば「お疲れさま」というようにねぎらうこと、③そして相手のプラスの行動をそのまま伝えることである。3つめは、その人が行っている行動に対し、「すごい」「良い」「偉い」といった評価の言葉を付けずに、実施した行為をそのまま伝えることを意味する。例えば、CAPDの手順を覚えるのは患者にとって大変な作業と言っていい。腹膜炎を起こさないようにきちんと守るように教えるのだが、厳しすぎるとやる気を失ってしまう。そこで、「さっきのところ、キャップの外し方がスムーズにできましたね」と言うようなことである。自分を見てくれているという気持ちと、できたところを自覚できる点でさらに次の行動に移す意欲が生まれるのである。

看護においてコーチングを使うことのできる場面として、ここでは部下の目標管理と患者教育を紹介したが、そのほかにもプリセプターやプリセプティの育成、カンファレンスや会議への活用、他部署とのコミュニケーション、上司の方針の明確化、個人目標の明確化、顧客・職員満足度の向上などの場面が挙げられる。

コーチングを腎不全看護に活かす

コーチングは腎不全看護におけるどのような場面で使うことができるだろうか。おそらくそれは看護師個人個人が考えることだと思う。なぜならば、役職や担っている役割、病院や施設の事情、患者の状態などによって異なってくるからである。1つのことで解決できるような答えは出ることができない。

表3 セルフコーチング—自己理解を深めるために—

Q. これからしたいことは何ですか?

Q. どんな結果が欲しいですか?

Q. 既に実行していることは何ですか?

Q. どんな支援が欲しいですか?

Q. 実現するために、これから第一歩として何をしますか?

例えば役職を持っている人であれば、スタッフから、どういう腎不全看護を実施していきたいかを聞き出す際に使うことができるだろう。あるいはスタッフ同士の連携がとれるようにチームでコーチングを使用することも可能である。

患者に対しては先に紹介した患者教育の場面ではもちろん、保存期から透析の維持期まで患者の状態によっても方法が異なってくる。日本では少ないが、透析を受けないという選択を最終的にとる患者が出てくる可能性もあるだろう。そのような生き方を選択した患者に対し、看護師が支えとして何ができるかを患者から聞き出す方法としてコーチングを使う機会が出てくるかもしれない。さらに家族の不安な部分を緩和するための糸口を見い出す方法として、あるいは患者の情報を家族から聞く際にも役立てることができる。

他職種の人に対しては、腎不全の医療に関わる上で各職種の事情を確認する術として、またチーム医療というシステムの中で自分たちが行うべき共通目標を探るために活用できる。

さらにコーチングを自分自身に対して行う、セルフコーチングにもお勧めしたい。私たちは自分自身をだましていることがよくある。コーチからの質問に格好をつけた答えを言ってみたり、心の中で思ってもいないことを言ってみたりがちだ。だから時には、「自分が本当にしたいのは何か」を自分に問いかけていくことが大切なのである。自分でその答えが出せるようになると、コーチングを行う際に、相手が必要答えを出すことができる、と信じられるようになってくる。スタッフ、患者・家族、他職種といった人々との関わりの中で自分がどのように貢献できるか、どのような目標を立てていけるかを問いかけてみるのもいいだろう。

そして自分への理解を深めるために、ぜひ、表3に示した質問について考えてみていただきたい。その答えを人に聞いてもらうといいだろう。できれば、じっくり聴いてくれ、「あなたはそういうことをやりたいと思っているんだね」と言ってくれるような、コーチングマインドのある人に5分間話してみしてほしい。大切なのはその上で、最後の質問である「実現するために、これから第一歩として何をしますか?」の答えを実際に行動に移すこと。そうすれば必ず次のステップに進んでいけることだろう。