

# 「臨地実習指導者研修セミナー2013」報告：グループワークがもたらすグループ・ダイナミックスの形成過程とその背景

著者	吉田 文子, 高木 桃子, 征矢野 あや子, 橋本 佳美, 水野 照美, 宮? 紀枝, 鈴木 千衣, 八尋 道子, 吉川 三枝子, 吉岡 恵, 堀内 ふき
雑誌名	佐久大学看護研究雑誌
巻	6
号	1
ページ	29-38
発行年	2014-03
URL	<a href="http://id.nii.ac.jp/1050/00000125/">http://id.nii.ac.jp/1050/00000125/</a>



活動報告

# 「臨地実習指導者研修セミナー 2013」報告： グループワークがもたらすグループ・ ダイナミックスの形成過程とその背景

Evaluation of 2013 Nursing Practicum Instructor Seminar (NPIS)  
through questionnaire: Formative process of Group Dynamics in  
group work utilizing participants' experiential backgrounds

吉田 文子 高木 桃子 征矢野 あや子 橋本 佳美 水野 照美  
宮崎 紀枝 鈴木 千衣 八尋 道子 吉川 三枝子 吉岡 恵 堀内 ふき

Fumiko Yoshida, Momoko Takagi, Ayako Soyano, Yoshimi Hashimoto,  
Terumi Mizuno, Toshie Miyazaki, Chie Suzuki, Michiko Yahiro,  
Mieko Yoshikawa, Megumi Yoshioka, Fuki Horiuchi

キーワード：グループ・ダイナミックス，指導者研修，成人学習モデル

Key words : Group Dynamics, Instructor seminar, Andragogy model

## Abstract

The purpose of this report is to evaluate the 2013 Nursing Practicum Instructor Seminar (NPIS) using a questionnaire. Forty-six instructors attended the seminar; 100%(46) returned the questionnaires. Satisfaction with all sessions was 100%. This 11-session program consisted of 6 lectures and 5 group work sessions, which incorporated the instructors' valuable experiences based on the Andragogy model.

The satisfaction with the group work was 97.8%. Participants felt the influence of the Group Dynamics during their group work sessions. The time that individuals became consciously aware of the group dynamics varied greatly, from as early as the first day, to the very last day of the seminar. They felt that the first influence of the Group Dynamic was that participants began to speak more freely in the group. In addition, of the participants who were aware of the Group Dynamics, 51.2% had had a similar experience in the past. The other participants 37.1% experienced Group Dynamics for the first time. Participants met the objectives of this seminar. Some topics were suggested for the NPIS of 2014.

---

受付日 2013 年 11 月 1 日 受理日 2014 年 2 月 13 日  
佐久大学看護学部 Saku University School of Nursing

## 要旨

本報告は、臨地実習指導者研修セミナーのプログラム修了後に全受講者46人に実施したアンケート調査（回収率100%）結果を基に、グループワークにおけるグループ・ダイナミックス（Group Dynamics, GD）の形成過程ならびに本セミナーの達成度について評価したものである。本セミナーは、成人学習モデルの視点に立ち、受講者の経験をベースに学習を進めるグループワークを基軸としてプログラムの半分以上に取り入れている。受講者のセミナーへの総合満足度は100%であり、そのうち97.8%はグループワークに満足し、93.5%がグループワークでGDを感じていた。GDを感じ始めた時期は、初日から最終日と各人異なっていた。GDを感じたきっかけは、グループ内で自由に発言できるようになったことであった。また、GDを感じた人の51.2%は、過去にも同様の体験をしていたが、37.1%は、今回初めてGDを体験していた。その他、本セミナー全体の満足度ならびに受講者の目標達成状況についての回答から、本セミナーの目的は達成できたと評価できる。また、受講者が要望する内容等、次年度以降の企画への示唆が得られた。

## I. 緒言

本セミナーは、形態を変えながら今年で5回目を迎えた。今年度より受講対象者の範囲を本学実習受け入れ先施設に加え、卒業生就職先施設まで広げ、多くの参加を募った。

3日間のセミナーとして今年で3回目の本プログラムは、受講者のアンケートをベースに、改善を重ねてきた。昨年度評価から得られた課題は、1) 単位制とし、1単位（30時間）を視野に入れた検討、2) 受講者の経験の教材化の2点であった。受講者にとって、本セミナーは新しい知見を得ることだけでなく、グループワークがよかった、貴重な体験だったという声があり、より効果的なプログラムの開発に向けて今後、その意味するところをさらに検討する余地のあることが示唆された。

学習形態には、テキストや教師から知見を学ぶものと受講者が自らの経験を教材にするものがあるが、後者は社会経験が進むにつれてその効果を発揮する学習形態であり、「経験の再構成」（Dewey, 1938）として理解されるものである。それは、反省的思考（reflective thinking）により、各自が日々の

実践を意図的にふりかえることから始められる。本セミナーではそのための学習環境として、受講生が自分を自由な表現でさらけ出せると感じる環境（Knowles, 1998）と、他者と経験を語り合えるグループワークを設定してきた。そこでのセミナー担当者（講師）は、受講者の持つ「潜在的可能性（Self-fulfillment）」へのパフォーマンスと現実とのギャップ解消への手助けやリソースとなり、グループワークを支える機能をもつ。

K.レヴィンは、小集団における社会的相互作用と社会的影響に着眼し、この現象を「グループ・ダイナミックス（Group Dynamics, 以下GD）」と呼び（見田他, 1992）さらに、B.タックマンは、その集団過程・発達段階として、互いが知り合う‘形成’（forming）段階、集団構造化と葛藤の‘波乱’（storming）段階、目標が明確化し凝集性が高まる‘規律成立’（norming）段階、協力し課題遂行にエネルギーを集中させる‘課題遂行’（performing）段階、目標達成後の別れ‘離散’（adjourning）段階の5段階が認められるとした（釘原, 2011）。本セミナーにおいても、各グループワークの積み上げの中で、GDが漸次生じ、それが効果的な学習

形態として受講者の学習を促進させるであろうと考えられた。そこで、本報告に際しては、主として受講者のGD形成過程と受講者のこれまでの経験に焦点をあてることとした。

## Ⅱ. 「臨地実習指導者研修セミナー」の概要

### 1. セミナー参加者の募集

本学の実習受け入れ先の施設代表者を通じて、指導者または指導予定者の参加を募った。上記以外に、今年から依頼先を広げ、卒業生就職先の施設からも参加者を募った。

### 2. セミナーの目的と目標

目的を「看護基礎教育における実習の位置づけならびに、臨地実習場面における効果的な指導方法を理解し、自己の教育観を再構築する機会とする」とし、以下の3点を目標とした。

- 1) 自己の看護職者としての既成概念（価値観の‘ふりかえり’）を通して、自己の教育観を明確にできる。
- 2) 効果的な臨地実習指導をするための知識や技術を学び、臨地実習指導者としての役割を自覚できる。
- 3) 臨地実習における指導方法の原理を理解できる。

### 3. セミナープログラムの特徴および実際

本セミナーは3日間30時間とし、昨年の22時間から大幅に増やし実施した。受講者総数46人、うち指導経験者は37人（80.4%）であった。

#### 〈プログラムの特徴・配慮〉

- 1) 学びの過程で生じる全てを歓迎し、自分を躊躇なくさらけ出せると感じる「場（学習環境）」を提供するように努めた。そこで受講者には①学びの過程として自然に生じる失敗を安心して体験できる場

であることと、②それを実現するルール（他者の発言を失笑しないなど）があることを伝えた。

- 2) セミナーの開設時期は、後期の領域臨地実習指導開始前とした。
- 3) プログラムの進め方は、受講者が目標を共有できるよう、最初に目的・目標ならびに大学教育の現状と方向性について説明した。次に、講義・演習では、現在の自身の価値観に気づき、そこから実習指導の方法のポイントを深められるようにした。

#### 〈今年度の日程等と主な変更箇所〉

- 1) 日程（昨年度と同時期の3日間）8月27日（火）、28日（水）、30日（金）
- 2) 総時間の延長（30時間）  
セッション時間の延長（2011年度16時間、2012年度22時間）
- 3) 内容の追加  
(1)キャンパスツアー①文献検索方法、図書館利用ガイド/見学  
(2)キャンパスツアー②実習室  
(3)交流会（情報交換会）  
本年度は、学内実習室における2、3年次生の演習光景を、ビデオでナレーション映像として放映する中で進めた。

#### 〈セミナープログラムの実際〉（表1）

講義形式と演習形式を組み合わせた9つのセッションと交流会を用意した。

●第1セッション「本学のカリキュラムの特徴」の講義では、看護学教育の現状とその行方を歴史的見地から概観し、指定規則に留まらない学士課程教育のねらいを、本学カリキュラムの特徴と併せて説明した。

●第2セッション「看護教育の目的」の講義では、ICNの看護学教育の目的を確認するとともに、受講者のこれまでの教育観・学習者観を‘ふりかえる’機会とした。また、学習環境への導入セッションとしてアイスブレ

表1 セミナープログラムの実際

8月27日 (火) 受付8:30~ 1300教室	9:00 - 9:10	挨拶	竹尾恵子
	9:10 - 12:10	オリエンテーション	征矢野あや子
		本学カリキュラムの特徴	堀内ふき
	13:00 - 17:00	看護教育の目的と方法	吉田文子
看護倫理		八尋道子	
実習指導者の役割(1)演習(倫理)		宮崎紀枝	
17:00 - 17:50	2日目の課題説明とビデオの視聴	橋本佳美	
28日(水) 1300教室	9:00 - 12:10	看護観の再構築①	橋本佳美
	12:20 - 13:15	看護観の再構築②	橋本佳美
		交流会	吉岡恵・高木桃子
	13:40 - 15:10	実習指導者の役割(2)演習(役割)	征矢野あや子
	15:20 - 16:50	より効果的な指導方法の実際	水野照美
	17:00 - 17:50	キャンパスツアー①(図書館 司書:佐藤)	吉岡恵・高木桃子
30日(金) 1300教室	9:00 - 11:00	実習指導者の役割(3)演習(記録)	鈴木千衣
	11:10 - 12:00	キャンパスツアー②(実習室)	吉岡恵・高木桃子
	13:00 - 14:00	キャリアビジョン	吉川三枝子
	14:10 - 16:30	教育観の再構築	吉田文子
	16:40 - 16:50	アンケート	吉田文子
	16:50 - 17:50	修了証授与	宮地文子

イキングをセットした。

●第3セッション「実習にかかわる倫理的課題」(講義)では、「看護師の倫理綱領」を解説した上で、看護学生が体験しやすいケースにおける倫理的課題の明確化とその解決の仕方について学べるようにした。

●第4セッション「実習指導者の役割(1)」(演習)では、前セッションに引き続き、看護における倫理的課題を事例として提示し、それをグループごとに「4ステップモデルワークシート」を用いて討議し分析し、グループごとに結果を発表した。なお、最初のグループワークとなるため、「グループワークの進め方」を配付した。

●第5・6セッション「看護観の再構築①②」(講義・演習)では、前日の持ち帰り課題「自身の看護実践エピソード」を、グループメンバーに伝える(共有)することから始めた。互いに質問をするなどの過程によって、個々の看護実践を分かち合う機会とした。さらにVTR(専門看護師の看護実践)を視聴し、日々の看護で何を大切に実践しているのかをふりかえり、グループごとに結果を発表した。

●第7セッション「実習指導者の役割(2)」(演習)では、実習要項をふまえた実習指導のあり方を、演習事例をもとに確認する場と

した。事例文を短くし、受講者が自由に自身の考えを発想しグループ討議に臨めるよう期待した。討議後には結論、討議内容、グループの風土等をグループごとに発表、発表時には講師がタイピングし、内容を可視化(共有化)できるようにした。

●第8セッション「より効果的な指導方法の実際」(講義)では、このセッションを受ける受講者はこれまでの演習を通して得た気づきをベースにして本講義を受けると想定し、臨地実習の開始前・実習中・実習後のそれぞれに異なる指導方法のポイントを具体的に解説した。

●第9セッション「実習指導者の役割(3)」(演習)では、学生の経験を掘り起こすツールとしての「実習記録」を活用した指導方法について考える機会とした。演習事例の「実習記録」に各自でコメントを記入した後、グループ討議を行い、受講者間で各自の教育観や指導の在り方を共有した。

●第10セッション「キャリアビジョン」(講義)では、目標を受講者のキャリア開発支援とし、各自の自分史をキャリア発達として改めてふりかえる体験と、今後のキャリア開発・形成への方法の在り方を提供した。

●第11セッション「教育観の再構築」(講義)では、教育評価の観点から実習目標と学習者を知ることの重要性を説明し、続いてセミナー初日に受講者各自が作成提出した「教育観」シートをここで返却。各自で再検討し「教育観の再構築」を図る機会とした。

### Ⅲ. 受講者アンケートの実施/結果の考察

#### 1. アンケートの実施方法

アンケートへの協力依頼は、全プログラム修了時に受講者全員に対して呼びかけた。アンケートの目的を口頭で説明し、趣旨に賛同が得られる場合は、その場で記入をお願いし、

会場出口に設置した回収箱に入れてもらうようにした。なお、アンケートは連結不可能匿名化で実施した。

## 2. アンケートの構成

アンケートは、「日程・内容」「目標」「グループワーク」の3つの大項目で構成した。

回答方式は、Likert scale (1 to 4) 【1- 思わない】 【2- あまり思わない】 【3- やや思う】 【4- 思う】 とし、一部自由記載による回答を求めた。

## 3. アンケートの結果・考察

回収率は、100% (46枚) であった。

グループワークについての質問 (図1) を 1)~5) の項目に分けた結果は以下の通りであった。

- 1) グループワークメンバー構成 2) グループワークの回数 3) グループワークの目的・内容 4) グループワークの参加状況・満足度 5) GD 形成時期・過去の体験・きっかけ・自身への影響・背景

### 1) グループワークメンバー構成 (人数・背景)

1つのグループに対して6~7人を割り当て

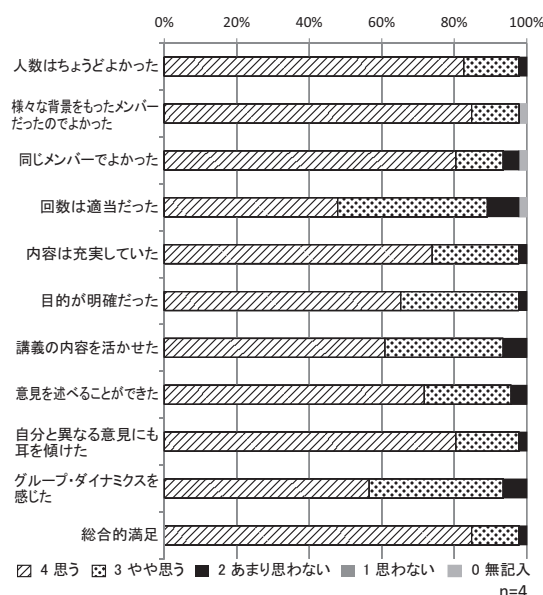


図1 グループワークについて

た。「人数はちょうどよかった」は、「思う」「やや思う」が45人 (97.8%) であった。この結果からみて、メンバーの人数は7人程度が適当な発言時間を得られる人数と考えられる。

また、グループメンバーは所属施設や過去の指導経験・研修経験を考慮して配置した。

「様々な背景をもったメンバーだったのでよかった」は、「思う」「やや思う」が、45人 (97.8%) であり、グループワークは一貫して「同じメンバーでよかった」は、「思う」「やや思う」が43人 (93.5%) であった。今回のメンバー構成は、多様な背景ではあるが、メンバーは〈看護職〉や〈指導する立場〉という共通するところがあることから、メンバー間で経験がオーバーラップしていると考えられた。メンバー構成の多様性が生産性に影響しているかについては十分明らかにされていない (Williams & O'Reilly, 1998) もの、今回のメンバー構成では、経験が重なっている分、互いの状況理解がしやすく、話しやすい雰囲気生まれ、結果的に「様々な背景をもったメンバーだったのでよかった」、グループワーク全てが「同じメンバーでよかった」との認識がもたらされたと考えられた。

### 2) グループワークの回数

グループワークは計5回、演習セッションすべてで実施した。

「回数は適当だった」は、「思う」「やや思う」が41人 (89.1%) であった。「あまり思わない」が4人 (8.7%)、未記入が1人 (2.2%) であった。約9割が回数は適当と回答しているが、グループワークに関する他の質問と比べ、「思わない」とした人がわずかに多い。理由の一つに、全グループワークのどの(何回目)あたりでGD体験できたか、その体験時期の違いによって、回数が多く感じたり少なく感じたりしたことがあるのではないかと考えられた。

### 3) グループワークの目的・内容

「目的が明確だった」は、「思う」「やや思う」が45人(97.8%)であり、「内容は充実していた」は、「思う」「やや思う」が45人(97.8%)であった。また、「講義の内容を活かした」は、「思う」「やや思う」が43人(93.5%)であった。以上からみて、受講者と目的・目標の共有化ができ、受講者自身において、目的・目標達成への努力を行っていたことが考えられた。

### 4) グループワークの参加状況・満足度

3日間全セッションを通して遅刻・欠席者は皆無であった。

グループワークでは「意見を述べる事ができた」は「思う」「やや思う」が44人(95.6%)であった。「自分と異なる意見にも耳を傾けた」は「思う」「やや思う」が45人(97.8%)であった。「GDを感じた」は「思う」「やや思う」が43人(93.5%)であった。グループワークの「総合的満足」は「思う」「やや思う」が45人(97.8%)であった。以上からみて、グループワークの満足度は非常に高く、これは、受講者が目的を達成できるよう努力した(前項参照)結果と考えられる。

### 5) GD形成時期・過去の体験・そのきっかけ・自身への影響・背景

「グループワークではGDを感じた」と回答した43人に以下(1)～(5)について尋ねた。

なお、回答にあたり、グループ・ダイナミックスとは、「グループ内に生じる相互作用」と注記した。

#### (1) GDを感じ始めた演習の時期(表2)

GDを感じ始めた演習の時期は、2回目までが24人(55.8%)であった。

グループワーク開始時には、GDが働きやすいように、グループワークの「ミニルール」として、〈職位・立場を忘れ対等であることを意識〉、〈異なる意見にも最後まで聞き、そのような考えがあると認めてから発言〉、〈セミナーでの意見はこの会場を出たら忘れ

る〉等を説明してきたこともGDの早期体験への一助となったとも考えられる。また、題材が身近な学生の例示であったり、自身の看護観を語る機会であったりしたことが発言のし易さにつながったのではないかと考えられた。

表2 GDを感じ始めた実習の時期

	人	%
①1日目実習指導者の役割(1)	7	16.3
②2日目看護観の再構築①	17	39.5
③2日目看護観の再構築②	6	13.9
④2日目看護指導者の役割(2)	3	7.0
⑤3日目看護指導者の役割(3)	7	16.3
記述なし	3	7.0

n=43

#### (2) GDの過去の体験(表3)

「今回同様のGDを過去に体験したか」については、「初めて」が16人(37.2%)、「これまでも体験がある」が22人(51.2%)、「記述なし」が5人(11.6%)であった。

受講者の半数はGDを過去に体験しており、その経験場所(どのような時・集まりだったか)は、集合研修が殆どであった。グループワーク形式での学習は、特に日本において看護基礎教育、看護継続教育で用いられている手法であるが、グループワークの経験があってもGDの体験までは至っていないことが推測された。このことはグループワークのあり方や、GD形成への仕掛けへのヒントを与えた。

表3 GDの過去の体験

	人	%
①初めて	16	37.2
②これまでも体験がある	22	51.2
記述なし	5	11.6

n=43

#### (3) GDの過去の体験とGDを感じ始めた演習の時期の比較(表4)

43人のGDの体験者のうち、「初めて」「過去に体験」の回答があった38人を対象にして、

GDを感じ始めた演習の時期の比較を行った。

「GDを初めて体験」の人がGDを感じた演習の時期は、1回目は0人であり、2回目～5回目とばらつきがあった。一方、「GDを過去に体験」の人がGDを感じた演習の時期は、1回目2回目までが68.2%（15人）であった。つまり、これまでにGDを体験した人の多くが、1回目・2回目で既知の体験を活用し始めているのに対し、初めてGDを体験した場合は、2回目と最終回の5回目に山が大きく分かれている。とくに5回目に体験したと回答した場合は、集団発達の各段階を一気に体験しているかあるいは、GD体験が最終回であることから、一種のdoorknob question（ドアノブクエスション）のように、最後だからと協力して、課題遂行にエネルギーを費やした結果、GDを感じられたのではないかと推察される。

表4 GDの過去の体験とGDを感じた時期

	初めて体験		過去に体験	
	人	%	人	%
①1日目実習指導者の役割(1)	0	0.0	7	31.8
②2日目看護観の再構築①	6	37.5	8	36.4
③2日目看護観の再構築②	3	18.8	2	9.1
④2日目看護指導者の役割(2)	1	6.3	2	9.1
⑤3日目看護指導者の役割(3)	6	37.5	1	4.5
記述なし			2	9.1
n=38	n=16		n=22	

(4) GDを初めて体験した人のきっかけ

GDを初めて感じた人のきっかけは以下の通りであった(表5)。きっかけを感じた演習の時期ごとに自由記述をまとめた。

2回目以降のグループワークで、「雰囲気慣れ、意見が多くなってきた」「本音と言えるようになった」「指名しなくても意見が言えるようになった」などの意見が言える雰囲気と実際に意見が言えた経験があったことが述べられていた。この結果は、初めてGDを体験した人にとって、発言の機会があるだけでなく、自分を否定されない、話を聞いてもらえる「安心」の中での討議が必要である

ことを示すものであろう。またその体験から、今度は自身が他者の思いや意見を傾聴でき、自分とは異なる意見もあることをからだで感じとれたのではないか。また、傾聴にとどまらず、自己のあれこれをふりかえるきっかけにもつながっていたのではないかと考えられた。「意見は異なってもよい」ことを始め、学習に必要な「安心できる環境」下で話し合うことの大切さを体験の中で受け止め、課題達成に向けて各人が努力したことがうかがえる。

表5 GDを初めて体験した人のきっかけ

GDを感じ始めた演習の時期	自由記載	n=16
2回目	忘れられない看護エピソードをグループメンバーで話し合い、皆それぞれの看護観や共感や感動ができたから。色々な背景のメンバーがいて、エピソードの内容もそれぞれに話しにくいものもあったけれど、皆が各話を真剣にきいてくれ、その中から共通点が見出せた。否定されていない安心感、受け入れてもらっているんだと感じた。話をお互いに聞いている姿勢が見られた。全員が自分の意見を言うことができ、ディベートのような形で進めることができたから。それぞれの心に残っている体験を聞いたことで、いろいろな看護があること分かった。同じような想いで学生を受け入れているのが、話している中で感じることができたと思った。グループに慣れてから意見が多くなってきたように思う。各役割を決める時。	
3回目	自分の成功体験や失敗体験(特に失敗体験)を話すことで、私も同じような経験があると感じたり、困難にぶつかった時どのように乗り越えようとしたのか、どのように乗り越えたのか話し合ったりできたことがきっかけだと思う。だんだんと本音が出てきた。休憩中の雑談からメンバー全体がらちとけて相互作用につながったと思う。	
4回目	自分とは違う考え方をとても知ることができた。一人の意見から様々な意見が出たため。	
5回目	司会者が指名しなくても、次々に意見が出るようになった。また指導経験がないので実際に指導している人のやり方を知ることができた。グループ内の他の人の意見が聞けた。学び直すことができた。今までの関わりをふり返ることができた。意見交換をする中で感じた。実践的だと感じた(一番自身が困る部分でもあったので)。	

(5) GDの体験がもたらした影響(表6)

「GDの体験は、あなた自身にどのような影響(あるいは学び)をもたらしましたか」について、自由記載で回答を求めたところ、記載内容(記録単位37)から7つのカテゴリーが見出された。「共感できたことが励みになった」「ふりかえりによる気づきがあった」が最も多く、続いて「他者の意見で視野が広がった」「メンバー同志の相互作用で学びが深まった」「今後への方向性が見えた」、そして「グループワークに前向きになることができた」「傾聴の大切さがわかった」であった。GDの体験がもたらすものは、共感体験の実感である。その結果、グループワークの環境



表6 GDの体験がもたらした影響（あるいは学び）

記録単位=37

カテゴリー	記述内容
共感できたことが励みになった (8)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自分だけではないんだという実感、今後の自信につながった。</li> <li>・みなさん様々な領域で看護をしている。対応の仕方は違っても、最終的に想いは同じ、だから共感できた。</li> <li>・人それぞれの感じ方がちがう所もあれば、共感できる内容もあり、自分の不安がやわらいでいった。</li> <li>・グループメンバーはさまざまな環境下にありながらも葛藤している内容や悩んでいたことなどを共感でき、自分の中でいろいろ考えることができた。</li> <li>・職場の先輩指導者はやめていき、同じ職場の指導者も病欠などで、同じ仲間と話す機会がなかった。同じ想いでいる人がいることが励みになった。</li> <li>・同じ気持ちでいたことに安心した。</li> <li>・記録の大切さや、いろいろな方の意見も聞けて“こういう考えもあるな”と共感できた。</li> <li>・いろんな考え方があり、同じ考えもあったことから共感できることも多く、学びも多かった。</li> </ul>
“ふりかえり”による気づきができ (8)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・色々な人の意見や想いを聞いて、自分をふりかえることができた。</li> <li>・学生指導の不足していた部分が見え、今後の指導に役立つ。</li> <li>・自分しか見えない事、片寄りに気づけること。</li> <li>・自分にはない意見のとり入れや気づきができることはよかったと感じる。</li> <li>・それぞれの職場での経験を聴くことで今の自分の職場ではどうだろうかとふりかえりができた。</li> <li>・経験や年代を超えて教育観や学生指導方法について再考させられた。</li> <li>・学び直すことができ、今までの関わりをふりかえることができた。</li> <li>・自分の意見ばかり言う傾向があり、相手の意見について、心の中でそうじゃない、こうだと考える自分がいた。楽しくよい話し合いができる雰囲気、きっかけづくりも大切だと思った。相手に経験や思いを伝え、話し合い、共有できるだけでも悩みの解決のたねになった。</li> </ul>
他者の意見で視野が広がった (5)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・あまり発言していなかった人の意見が聞けるようになり、自分には無い考えだったので、視野が広がった。</li> <li>・考え方が広がり、もっといろんな人(現場で働く)の意見に耳を傾けようと思った。それぞれ心に残る看護は違うんだなと思った。</li> <li>・1つの事例でも沢山の角度から物をみたり、考え方も違うと思った。</li> <li>・自分とは違う病棟や、その指導者の背景が違うことで1つの内容についても、いろいろな視点の意見を聞くことができた。</li> <li>・研修などを受け、それまでと違う考え方や他の人からの新しい考えなど学ぶと、そこからまた新しい考え方などでてくる。</li> </ul>
メンバー同志の相互作用で学びが深まった (5)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・発言をしやすくなり、リラックスできた。</li> <li>・あってるか、間違っているかわからないけど、自分の考え、思いを発言することで、学びが深められると思った。</li> <li>・自己効力感の向上(自分の発言がメンバーに肯定されていると感じる)によって相手を思いやれば返ってくる。</li> <li>・お互いを知る事が出来た。</li> <li>・こんなことを言っても否定されたりしないんだなという安心感を得られた。</li> </ul>
今後への方向性が見えた (5)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・違う病院・領域で働いている人達の考えや実践している内容が聞けたことを今後の学生指導・新人指導に生かしていきたい。</li> <li>・今後の指導へつなげられる。</li> <li>・今後学生の接し方を今回の研修で学んだ事を活かしたいと思うようになり、今までよりも自信を持って関われるのではと感じることができた。</li> <li>・指導者としての役割が明確化し、これから指導者として成長していこうという意識づけとなった。</li> <li>・他者の意見を参考に指導していきたい。</li> </ul>
GWに前向きになることが出来た (3)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・これまでグループワークはとても苦手だったし、自ら積極的に意見を言うことには抵抗があったが、プラスの体験もでき苦手が少し克服された。</li> <li>・発言することが苦手だったが、グループの皆が自分の思いを語る中で自然に発言していくことができた。</li> <li>・グループワークは好きではないが、前向きになった。</li> </ul>
傾聴の大切さがあった (3)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・この人たちとは自分の意見を積極的に話しても大丈夫、もっと話したい、意見をききたいと思えた。</li> <li>・傾聴すること、考えることの必要性。</li> <li>・他者から学ぶ、耳を傾けること。</li> </ul>

が和やかになり、自身の経験をふりかえる、他者の発言をその人のこととして自他を区別して聴ける、そのような促進的な風土が生まれやすい。中でも、グループワークが好きではなかった人が、前向きに切り替えたとすれば、自己肯定が高まったことによるもので、それまでとは違って、本人も周囲も共に存在できるようになる。これもGDそのものがグループの生産性を高め、その結果個人に影響を与えたと考えられる。

#### IV. その他の本セミナー評価

##### 1) 開催日程 (日数)、持ち帰り課題、学習量、図書館ツアー (文献検索含む)、実習室ツアー、交流会について (図2)

「開催日数」「課題の量」「図書館ツアー」「実習室ツアー」「交流会」は、それぞれ8割以上 (80.0%~93.4%) が、「思う」「やや思う」と回答しており、セミナープログラムとしては学習効果があったと推測できる。一方で、「学習量」は、「思わない」という回答がないものの、「思う」「やや思う」が74.0%と他の質問項目と比べて低かった。これは、今年度単位制を意識し、前年の22時間から30時間に増やしたことが背景にあると推測された。また、受講中は、日頃の業務と姿勢が異

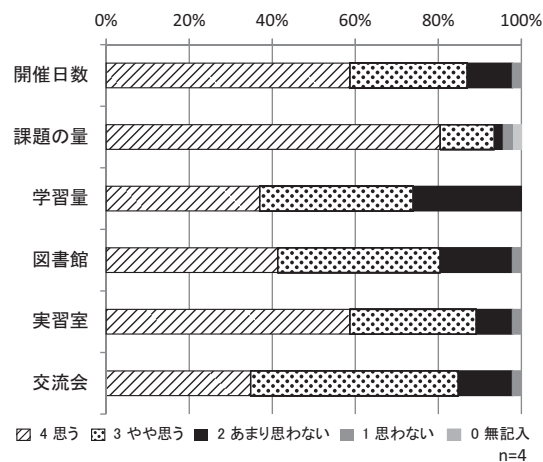


図2 開催日数、課題、学習量等

なり長時間机上学習だったこともとくに、学習量への回答に影響したとも考えられた。

今年度新たに「キャンパスツアー」として導入した「図書館ツアー」と「実習室ツアー」は、今後も継続した方がよいと考えられる。

##### 1) 目的・目標への到達度とセミナー満足度 (図3)

「目的・目標への到達度とセミナー満足度」については、図3に示した項目で回答を求めた。

(1) 「セミナーの前後では『教育観』に変化があった」については、「思う」「やや思う」の回答が46人 (100%) であった。

(2) 「セミナーを通して、自身の意外な部分に気づくことができた」については、「思う」「やや思う」が35人 (76.1%)、「あまり思わない」が11人 (23.9%) であった。

(3) 「実習指導者の役割について深く考えることができた」については、「思う」「やや思う」が46人 (100%) であった。

(4) 「セミナー目標達成への努力をした」については、「思う」「やや思う」が、46人 (100%) であった。

(5) 「総合的にセミナーは満足できるものであったか」については、「思う」「やや思う」が46人 (100%) であった。

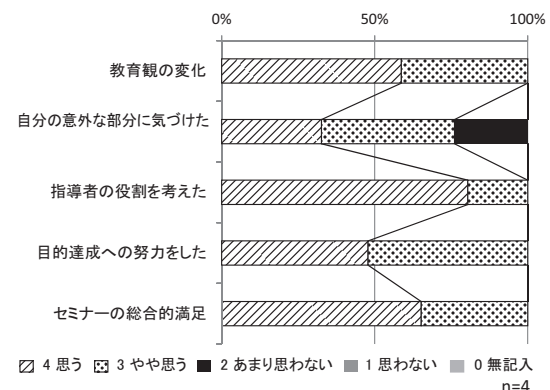


図3 目的・目標についての達成度とセミナー満足度

以上のことから、本セミナープログラムは、本セミナーの目的を達成できる内容であり、このことも関連して受講者の満足度を高めたと考えられた。

## V. まとめと今後の課題

1. セミナーの目標達成には、受講者の経験を教材化できるグループワークが効果的であり、メンバー構成は今回のような受講者の背景を考慮して行うとよい。
2. グループワークの満足度は高く、またGDも感じていた。
3. GDを感じた演習の時期は、過去にGDを経験した人とそうでない人では大差が見られた。GDの形成期、特に初回、2回目のファシリテートは、GD未体験者を意識し、グループの形成、波乱（葛藤）に着目して行う必要がある。
4. セミナー開催日程は、3日間で1単位（30時間）の内容の構成を検討する余地がある。
5. セミナー受講者の募集範囲は、今年度同様に実習施設以外にも広げるとよい。受講者がもつ多様な背景（価値観）がよりよい学習環境の醸成につながる。
6. 本セミナーの企画・内容は、受講者の目的・目標達成を可能とし、満足度が得られる結果となった。

## 謝辞

今回アンケートにご協力いただきました受講者の皆様に感謝申し上げますとともに、本

セミナーへのご理解と本学の教育へのご理解・ご協力をいただきました多くの関係者の皆様に厚く御礼申し上げます。

## 文献

- Dewey, J. (1938). *Experience and education*. New York: Macmillan.
- 石井源信 (2003). スポーツと集団力学, 杉原隆, 船越正康, 工藤孝幾, 中込四郎編, スポーツ心理学の世界, 165-181, 東京: 福村出版.
- Knowles, M., Holton, E. F., & Swanson, R. A. (1998). *The Adult Learner: The Definitive Classic in Adult Education and Human Resource Development* (5th Ed). Butterworth-Heinemann.
- 釘原直樹 (2011). *グループ・ダイナミックス: 集団と群集の心理学*. 東京: 有斐閣.
- 見田宗介, 栗原彬, 田中義久 (1992). *社会学事典*. 東京: 弘文堂.
- 中野繁喜, 加藤茂夫 (1987). *行動科学と組織革新*. 東京: 泉文堂.
- 杉森みど里, 舟島なをみ (2012). *看護教育学* (第5版). 東京: 医学書院.
- 土屋守章, 二村敏子編 (1989). *現代経営学説の系譜*. 東京: 有斐閣.
- Tuckman, B.W. (1965). Developmental sequence in small groups. *Psychological Bulletin*, 63, 384-399.
- Williams, K.Y., & O'Reilly, C.A. (1998). Demography and diversity in organizations: A review of 40 years of research. *Research in Organizational Behavior*, 20, 77-140.