

# 集合研修三年目の方法に関する検討

(自律的学習者の育成)

Examination of trird yere training metyod

(Aid of sutady person neculiar to autonomy)

教育委員会：根井きぬ子・堀 美代子・茂野テル子

## 〈要 旨〉

研修における学習スタイルは、集団・個人の成長に合わせて選択する必要がある。

現任教育は、成人教育であるから、成人の特徴を踏まえて行なうべきである。しかし、現実には、子どもの教育の延長であり、成人の特徴が生かされていない。そのため、学習者が主体的に学習できていないと判断した。そこで、成人教育の特長を生かした方法、すなわち研修生自身が、計画を立て、実行、評価する方法を採用し研修を行った。結果、研修当初、研修生はかなりの戸惑いを感じていたが、全体としては自主的・意欲的に取り組み、満足できた。

## 〈キーワード〉

自律的学習者 成人教育 小集団ディスカッション法

## はじめに

現任教育は、本来自己学習が基礎である。集合研修を機会にして、自主的に学習できていくことが望まれるが、現実にはなかなかそのようにはいかない。集合研修三年目においても同様である。

研修における学習スタイルは、集団・個人の成長に合わせて選択する必要があると言われていた。パトリシア・ベナーは、看護婦の三年目は「一人前」といわれる時期であり、長期目標や計画を立てて、意識的に自分の活動を行うようになる頃であると言う。すなわち、自律できる能力を十分備えているのである。我々の問いは、「完全な研修のプログラムが、本来の主体的で能動的な向学意欲を減退させている可能性があるのではないか、研修生の持つ能力を発揮させることができれば、研修が主体的なものとなり、継続した自己学習が可能になるのではないか。」であった。そこで、集合研修において、研修のすべてを教育担当者の企画どおりに進めるのではなく、研修生が主体的に参加できるスタイルとして以下の方法を試みた。

## 研修のねらい

自律的学習者となるための基礎づくりができる。

## 方 法

1. 教育的環境作りとして小集団ディスカッション法を取り入れるために、グループ編成を行う。
2. 学習を担当者と学習者が共同で計画できるように、各グループから推進委員を選出する。
3. 研修目的は、「リーダーシップを学ぶ」とする。(課題のみ伝え方法は研修生に選択させる。)
4. 推進委員を中心とする研修生による。(i) 学習ニーズの診断 (ii) 目標や方向の設定 (iii) プロ

グラムの作成 (iv) 実施, (v) 評価

5. グループによる成果のまとめ, (i) 集録集の作成 (ii) 発表会

## 指 標

1. 学習者の研修レポート「研修スタイルについての感想」よりキーワードを抽出する。
2. アドバイザー・各部署の教育担当者の評価
3. 各グループの研修課題の達成度および成熟度を「集録集」「研修参加観察」より担当教育委員の立場から評価する。

## 結 果

1. ディスカッション法は、課題における方向づけと洞察をもたらした。
2. 推進委員は、小集団のなかでリーダーシップを取り、学習プロセスを進行させた。
3. 研修生主体の方法は、研修に対する自主性・意欲を促進させたが、研修当初はかなりの不安をもたらした。
4. 取り入れた方法は、グループ毎進行状況は様々であるが、自律的学習のプロセスを経験できた。

## 考 察

現任教育は成人の教育である。成人の教育は、子どもの教育とは区別して考えられるべきであり、成人の特長を踏まえた上で、教育計画が企画されるべきである。

今回の研修生主体をねらった学習方法はどうか。研修会の始めの段階では、方向性が見出せずに不安になったり、苛立ちを表出した研修生もいた。経験のない学習方法に対して方向性を見出せず不安になるのは当然である。強度の不安は、混乱するだけであるが、軽度の不安は、適度のストレスとなり問題解決できる。今回の研修も回を重ねる毎に試行錯誤を繰り返し、自ら課題発見・目標設定・実施・評価できている。そしてその結果に研修生は満足している。しかし、この研修においてひとりひとりで取り組んだらどうであったろう。過度の不安に陥ったのではないかと推測する。

成人教育の実践者が、いかに優れた目標や内容を持ったとしても、これらを行為に結びつける方法が欠如していたら、失敗に終わりやすい。成人教育学者、リンデマンは、成人教育独自の方法としてディスカッション法を取り入れることを提唱している。ディスカッション法は、問題を解決する手だてというより、むしろ未来の行為を方向づけるものとみなされている。また、本田らは、「看護学生の自己教育力に影響する因子」において、学生は、学習力がついたらと認識した学習方法について、一斉授業が四割、ディスカッション法が二割と答えているが、自己教育力の分析結果は、ディスカッション法を経験した学生の方が「自己の向上因子」に有為な差で影響を与えていると報告している。すなわち、学生の認識とは別に、ディスカッション法の方が一斉授業より自己教育力に影響しているのである。今回の研修方法でもディスカッション法は、中心枠組みであった。

学習者が、事例から課題に取り組む方法として、Problem・Based・Learningがある。講義により始めから解説するのではなく、学習者が課題を発見し、自ら問題を解いていく方法である。今回の研修方法はここからヒントを得ている。課題は、数学の答えを出すことではない。いろいろな取り組みがあって良いのである。今回の六つの小グループもそれぞれの方法で取り組んだ。予想以上に

成果を上げたグループもあった。この方法は、各グループの成果を共有することで、より多面的なとらえ方を学習できるのであるが、今回の研修では十分な相互理解ができないまま終わってしまった。評価を最後の発表会のみにするのではなく、形成評価として中間に評価をおこなえば共有が可能になったかもしれない。

今回の研修生の目的は、「リーダーシップを学ぶ」であった。第三者から、枠が大きすぎる、リーダーシップ入門として講義形式で良い、三年目の課題としては重過ぎる、といった意見がある。確かにリーダーシップを学ぶといっても範囲は広い。しかし、リーダーシップを焦点化させなければならぬのか、講義だけでリーダーシップが学べるのだろうか。過去数年において、「リーダーシップと人間関係」の講義を外部講師から受けている。講義そのものは充実しているのだが、終わった後にリーダーシップの学びとして受けとめているものは少ない。リーダーシップといえば病棟の「リーダー業務」に執着している研修生が多いからと推測される。研修は講義だけで終わらせてはいけない。自分達に関心を持っているものに取り組みながら、概念と結びつけていく方法が成果を上げる。目的と方法にずれがないかを常に意識しながら進めていく方法は、研修生をたませず、自ら意義を見出せる。また、自律的学習者として学習プロセスを学ぶためにも、安直に焦点化できるものより、自由裁量がきき、試行錯誤するものの方が「思考の発展」を期待できる。成人の教育は、学習者の持つ能力を信じ、導き出すことが重要である。

#### まとめ

1. 初めて経験する研修方法は不安をもたらす。解決策としてディスカッション法は、有効であった。
2. 研修者主体の方法は、自主性・意欲をもたらした。
3. 研修者主体の方法は、グループ毎進行状況は様々であるが、自律的学習のプロセスを経験できた。

#### おわりに

今回研修生の目的は「リーダーシップを学ぶ」であった。リーダーシップは、自分のおかれている立場から役割・周囲の期待も異なる。当然範囲も広く、学ぶスタイルも多様である。今回は、自律的学習者の育成という視点から、リーダーシップを手段として活用した。実際には結果をすぐに評価できるものではない。今回の経験が数年後に生かされているかどうかを見ていく必要がある。その意味で、「リーダーシップ」は、評価としての対象になり得ると推測するが、評価の指標として何を選ぶべきかを検索することが、今後の課題である。

#### 謝辞

研修担当者として研修生が満足できる研修会にしたいと思うのは当然である。しかし教育的知識の無い者が、企画・運営するのは不安と戸惑いが付きまとう。過去に行われた内容を繰り返していれば大きな間違いはない。しかし、エネルギーはでない。自分が創意工夫をすると何倍ものエネルギーが出るのである。私のエネルギーは、前教育委員長の太田副看護部長による「研修会を自分達の手で行っても良いのではないか。」であった。(委託講師による講義ではなく、自分達の考えで研

修会を進めること) この言葉に勇気づけられて、研修会を自分達で企画してみたい、教育について学びたいと思った。また、現教育委員長の茂野副看護部長・堀部長の見守り・バックアップが不安になる気持ちを支えてくれた。まさに私にとっての [O・J・T] であった。やりたいことをやらせて、見守ってくれる。このリーダーシップスタイルの重要性を学ぶことができた。今後の組織活動、また、私生活においてもこの経験を生かしていきたい。

資料1

子どもの教育と成人の教育の相違	
子どもの教育	成人の教育
依存的	目標的
経験が乏しい	経験が豊富
将来の準備	現実の課題解決・ニーズ充足
義務的・強制的	自発的・選択的
与えられた目標・内容	自ら選択した目標・内容
教師主導	学習者主導
教師による評価	自己評価・相互評価

資料2

三年目研修会の内容 (平成10年度)
第1回：① グループ編成 (自己紹介・事例による意見交換) ② 各グループから推進委員の選出
第2回：① 課題の提示・研修方法の説明 ② 研修方法について研修生による全体討議
第3回：① 全体としての研修方法の決定 ② 教育委員による講義「リーダーシップの定義と変遷」 ③ グループによる研修方法の決定
第4回～6回 各グループによる進め
第7回：外部講師による講義「リーダーシップと人間関係」 (集録集作成)
第8回：発表会

資料3

各グループの研修内容	
1グループ：①	文献から理論を学ぶ。
②	事例検討
③	リーダーとしての自己評価
2グループ：①	事例をまとめ振り返ることから自己を知る。
②	事例検討会の司会を通してリーダーシップを学ぶ。
3グループ：①	リーダーシップの講義を聴いて自己の目指すリーダーについて話し合う。
②	カンファレンス・事例検討会の司会から、自己のリーダーシップについて検討。
4グループ：①	事例検討会の司会を通してリーダーシップについて重要な点を確認。
②	リーダーシップを取った時のプロセスレコードから自己の傾向を知る。
5グループ：①	病棟における緊急時のシミュレーションを行い、リーダーシップ・メンバーシップについて振り返る。
②	「リーダーシップとは何か」について話し合う。
6グループ：①	リーダーシップが取れなかった事例からリーダーシップスタイルについて検討。
②	患者との対応の中からリーダーシップを考える。

資料4

研修方法に対する感想（キーワード）	出現数
戸惑い・不安・苛立ち	16
自主性・主体性・意欲	12
充実	6
試行錯誤	5
活発	4
今後役立つ	3
時間のロス	3
テーマが漠然	3

## 参考文献

- 1) 本田栄子：看護学生の自己教育力に影響する因子，第27回日本看護学会抄録（看護教育）146-148,1996.
- 2) 島田由美子他：卒後3～4年目ナースの院内教育プログラムにおける臨床実践能力の変化，第27回日本看護学会抄録（看護教育），121-127,1996.
- 3) 吉田浩也：企業の教育担当者に聞く（今人材育成活動の再構築が），看護部門，7(1)，52-57,1994.
- 4) 吉田浩也：企業の教育担当者に聞く（人材育成活動再構築の考え方），看護部門，7(2)，47-53,1994.
- 5) 高嶋妙子：院内教育のプロセスと其中的の評価の位置づけ，看護展望，19(1)0，18-23,1994.
- 6) 石井八重子・小林たつ子：看護の専門性の意識を高める看護実践の動機づけと看護哲学の追求，主任アンド中堅，vol. 7(2),25-30,1997
- 7) 井部俊子他訳：ベナーの看護論，1992年版，1998年刷，医学書院
- 8) 梶田叡一：教育計画，1995年版，1997年刷，大蔵省印刷局
- 9) 麻生誠：生涯発達と生涯教育，1993年版，1994年刷，大蔵省印刷局
- 10) 宇佐美寛：看護教育の方法I，1987年版，1994年刷，医学書院