The University of Osaka
Institutional Knowledge Archive

Title	卒後3年研修「自己の対人関係を振り返る」の教育評価
Author(s)	谷浦, 葉子; 中尾, 由紀子
Citation	大阪大学看護学雑誌. 1998, 4(1), p. 51-57
Version Type	VoR
URL	https://doi.org/10.18910/56666
rights	©大阪大学大学院医学系研究科保健学専攻
Note	

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

https://ir.library.osaka-u.ac.jp/

The University of Osaka

卒後3年研修「自己の対人関係を振り返る」の教育評価

谷 浦 葉 子*・中 尾 由紀子*

Ⅰ．はじめに

大阪大学医学部附属病院看護部では看護職員への教育目的として「看護職員のそれぞれの段階に応じた役割遂行能力を拡大し、主体的に質の高い看護が実践できるよう支援する」を掲げ、臨床経験をもとに段階別到達目標を定めている。特に卒後3年目にある看護婦の到達目標の1つに「自己を知り、対人関係能力を高める」を挙げている。過去の卒後3年研修の実際を振り返ると、昭和59年から昭和63年には、「看護の中の気づき」をテーマに挙げ、講義を中心とした研修を実施した。平成元年から平成2年には、同じテーマでグループワークにより、看護の心を日々の業務の中で育てていくことの大切さを指導した。更に平成3年からは、プロセスレコードを用いた事例検討を中心にして、「自己の対人関係を振り返る」ことを目的に研修を進めてきている。

今回の研修の目的は、対人関係における自己認識を深めることによって、更に対人関係能力を高めることである。具体的には、主に2つの観点から進めている。その1つは、自分が実践した看護をプロセスレコードに再構成し、それを理論を用いて分析することにより、対人関係における自己の態度や行動傾向を知るのである。つまり、自分自身の援助的な対人関係の持ち方に対する自己評価である。もう1つはグループ討議を通して、他者による客観的な評価を受けることによって、自己認識を深めるものである。

今回、研修を受けた看護婦（以下受講生）が研修の目的をどの程度達成したのか、対人関係における自己の態度や行動の傾向にどのように気づいたのか、すなわち3年研修の教育評価と、更に研修における問題点や今後の研修の方向性を見出すことを目的に、プロセスレコードや事例レポートの分析とアンケート調査を実施した。その結果、臨床経験3年の看護婦が対面している問題点と研修の効果を明らかにすることができ、今後の研修のあり方に対する示唆を得たので報告する。

Ⅱ．研修の概要

1. 研修の目的

対人関係における自分自身の傾向や自分が他者に及ぼす傾向に気づく。

2. 対象者

看護業務3年程度の経験を有する者

平均年齢24.0歳

3. 参加人数

平成9年度45名

4. 学習の時期と学習方法：表1参照

10月27日

午前

グループ学習・演習「スペースレスキュー機HATO」

目的：1. 自分の価値観を確認し、他人の価値観も知ってその人への理解を深める
2. 集団による問題解決の仕方を演習する
3. チームワークを促進する

方法：6グループに分かれて行う
1. ゲームの説明と用紙配布（状況カード・乗客リスト・救出順位表）
2. 個人の順位づけ：考えた順位及び理由を救出順位表の該当欄に記入
3. グループの順位づけ：各人の順位を発表しあい、グループの意見をまとめる
多数決や強制はせず、全員が納得できるように決める
4. グループ討議：討議の手引きに記入し、それを参考にする
5. 各グループごとに発表・まとめ

午後

グループ学習・演習「日常の看護を振り返る」

目的：1. グループのメンバーが提示した事例を理解し、対人関係の諸理論により分析を深める
2. プロセスレコードを通して、各自の対人関係のパターンを知る

＊大阪大学医学部附属病院看護部

表1　卒後3年研修の学習過程

学　習　の　時　期	期　間	学　習　方　法
第1段階 ：参考文献の提示から第1回事前研修まで	約1ヶ月	参考文献による自己学習
第2段階 ：第1回事前研修(平成9年7月29日)	1日	講師による対人関係理論の講義と演習
第3段階 ：第1回事前研修から第2回事前研修まで	約1ヶ月	対人関係場面のプロセスレコードをとり分析する
第4段階 ：第2回事前研修(平成9年9月12日)	1日	講師による対人関係理論の講義と演習 プロセスレコードの分析方法についての講義
第5段階 ：第2回事前研修から本研修まで	約1ヶ月	事前研修の講義内容を参考にして更に分析を深める
第6段階 ：本研修(平成9年10月27日～29日)	3日	図1参照
第7段階 ：本研修からレポート提出まで	約1ヶ月	講師による評価を参考にして事例レポートとしてまとめる

	9　9:20	10　10:30	12:30	13:30　17	
10/27	開講式 オリエンテーション	講　話 看護部長 訓　話	グループ 学習・演習	昼　食	グループ学習・演習 「日常看護を振り返る」
10/28	講義・演習 「事例検討／対人関係場面の分析」 講師：大阪大学医学部保健学科　小笠原知枝先生		昼食	講義・演習 「事例検討／対人関係場面の分析」	
10/29	講義・演習 「事例検討／対人関係場面の分析」 講師：大阪大学医学部保健学科　小笠原知枝先生		昼食	講義・演習 「事例検討／対人関係場面の分析」	まとめ 閉講式

図1　卒後3年研修（本研修）プログラム

3. 翌日のプロセスレコード分析用の事例を選出する
4. ロールプレイ用の事例を選出する

方法：6グループに分れて行う

1. 各グループ内で司会・書記・発表者を決定
2. グループ内の事例を読む
3. 各事例に対して以下のことをグループ内で討議する
   - ・事例に情報不足はないか
   - ・患者理解ができているか（患者を全人的に捉えているか等）
   - ・対人関係の分析（患者が表出しているのに、見過ごしているところはないか等）
   - ・文献分析に不充分なところはないか
   - ・各自の対人関係のパターンに気づいたか
4. 分析の良くできた一事例をグループ内で選ぶ
5. 対人関係上困難な一事例をグループ内で選ぶ（翌日のロールプレイに使用）
6. 上記2事例の選出理由について発表

10月28日

1. 講師によるプロセスレコードの分析(事例1. 2)
2. 講義：人間理解のための基本的知識
3. ロールプレイ：講師からの事例について
4. ロールプレイ：受講生が対人関係上困難と思った事例について
5. グループワーク：「ロールプレイを通して学んだこと」について
6. 発表
7. 講義：まとめ「自己受容と自己活用」

10月29日

受講生全員が自分の事例と分析結果を発表

Ⅲ. 研修の評価方法

1. プロセスレコードの分析
2. 研修後のアンケート調査による受講生評価
3. 研修後提出された事例レポートの分析

Ⅳ. 結　果

この研修の効果を明らかにするために3つの観点から分析を試みた。

1. プロセスレコードの分析

1) プロセスレコードの患者紹介より患者の疾患についてまとめた。受講生45名中30名は癌などの予後不良疾患患者、8名は糖尿病、膠原病などの慢性疾患患者との対応場面をプロセスレコードにとりあげていた。

2) 自分が過去に体験した対人関係場面からプロセスレコードにとりあげた理由を受講生に書いてもらい、その中から主なものを抽出し表2に示した。受講生が対人関係で感じていることは“より効果的な患者との関わり方を知りたい”“思いがけず患者に不安を表出されると動揺してしまう”、“不安を持っている患者と関わることが苦手である”等から、患者との関わりや患者への精神的な援助に関して苦手であるということが明らかになった。

表2 受講生の対人関係上での悩み

(重複回答)

受講生が対人関係で感じている事	人数(名)
1. より効果的な患者との関わり方を知りたい	14
2. 思いがけず患者に不安を表出されると動揺してしまう	10
3. 不安を持っている患者と関わることが苦手である	8
4. 自分の感情・行動の傾向を知りたい	7
5. 自分の看護は患者の問題を解決できたのかを知りたいと思う	2
6. 患者の気持ちを表出させるのが苦手である	2
7. その他	3

3) プロセスレコードの分析場面を事前研修の前後で比較した。

事前研修後、分析を追加した者は26名であった。分析された看護場面の数は研修前では平均1.4場面、研修後では平均1.8場面であった。分析された患者と看護婦の対応数は研修前で平均11、研修後では平均12であった。患者との対応毎に具体的に分析・考察されたものは、研修前は6、研修後では24であった。一方、全体を大まかに考察しただけのものは研修前では38、研修後では21であった。

参考文献を用いて分析されているものは研修前では23、研修後は31であり、カール.R.ロージャズの人間関係論[1]を引用している者が研修前後ともに最も多かった。しかし、分析の深さには受講生によって差があった。研修後のプロセスレコードの分析方法としては、看護者である自分の態度を分析した者が18名と最も多く、次いで自分のコミュニケーション技術について分析した者が6名いた。その他ニード論を用いて分析している者、患者の障害の受容過程から分析したものなどが見られた。対人関係場面で看護上の問題解決ができたかどうかについて考察されているものはなかった。

2. 研修後の事例レポートによる分析

研修後の事例レポートから自分の対人関係における傾向を表現している文章を抽出し表3にまとめた。自分の対人関係における傾向に気づいた者は45名中35名(77.8%)であった。そのうち特に“患者の気持ちを確認せず、勝手な解釈判断をしている”が15名(42.9%)、“予後不良患者、ターミナル期にある患者から逃げている”が9名(25.7%)で多かった。対人関係における自己の傾向についての記述がなかった10名は、プロセスレコードにした看護場面の看護援助の適否についてや、看護の役割について考察したものであった。レポートに患者の看護上の問題を記述したもの、またプロセスレコードを素材に、対人関係を通じて看護目標がどのように実現されたかを評価したものはなかった。

表3 受講生の対人関係における態度・行動の傾向

(n = 35)

対人関係において気づいた自分の傾向	人　数
1) 患者の気持ちを確認せず、勝手な解釈判断をしている	15名 (42.9%)
2) 予後不良患者、ターミナル期にある患者から逃げている	9名 (25.7%)
3) 患者の訴えに耳を傾けていない	6名 (17.1%)
4) 人間関係を軽視し、コミュニケーションが不足している	5名 (14.3%)

3. 研修後のアンケート調査

本研修後、1) 研修の企画（時間配分、場所、期間）について、2) 研修に対する捉え方について、3) 演習「スペースレスキュー機HATO」について、4) ロールプレイについて、5) グループ学習の効果について、6) 自分の事例をグループ討議で共有した事について、という設問によるアンケートを配布した。回収率は100％であった。

1) 研修の企画については、場所・期間ともに適当とした者が90％以上であったが、時間配分については適当とした者が62％で、適当としなかった者の意見は時間的に余裕がないということだった。

2) 期待をもって研修に参加したかという設問に対しては、はいと答えた者が21名（47％）、どちらでもないと答えた者は22名(45％)、いいえと答えた者が2名、無回答が1名であった。自分の問題は明確になったかという設問に対しては、はいと答えた者が40名(89％)であった。今後の課題を見つける事ができたかという設問には41名（91％）がはいと答えた。研修を受けてよかったと思うかという設問に対してはいと答えた者は43名（96％）であった。

3) 演習「スペースレスキュー機HATO」についての学びについては、人によっていろいろな考え方があることを知ったという者が28名、グループワークに慣れることができたとする者が8名、それぞれが意見を積極的に出し合わないとお互いが理解できず一つにまとまらないということに気づいた者が7名いた。しかし積極的にゲームに参加できなかった者が8名、何の気づきもなかったと書いた者が1名いた。

4) ロールプレイについて学んだ事や感想は全員が記入しており、それらをまとめた結果を表4に示す。対象理解や看護者の実践能力の問題等について記載した者はなく、感想がほとんどであったが、ロールプレイには肯定的な意見だった。

5) グループ学習の効果について1～4の設問に答えてもらった結果、表5のようになった。

6) 自分の事例をグループ討議で共有することで学んだ事について、自由記入欄に記述のあったものをまとめた結果を表6に示した。“患者に対する自己の態度や行動の傾向に気づいた”者は16名、“自己の判断だけでなくいろいろな意見を聞くことで、新しい考え方があることに気づいた”者は10名いた。特に1) の患者に対する自己の傾向に関しては、“気持ちを表出されるとすぐ何かを返そうとしてしまい、ゆっくり話を聞くこ

表4 ロールプレイにおける気づき

(n＝45)

ロールプレイによって気づいた事	人数
1)客観的に対応場面をみることで、冷静に考えることができた	13名
2)自分のコミュニケーション技術を見直すことができ、技術の重要性を認識した	8名
3)患者の気持ちが解った	7名
4)役割を演じるのは難しい	5名
5)自分とは違う看護婦の対応の仕方をみて、自分とは違う関わりの仕方があることに気づいた	5名
6)今後の参考になった	5名
7)自分も役割を演じたかった	1名
8)討議するより学ぶ事が大きい	1名

表5 グループ学習の効果

(n＝45)

設　問	人　数
1.自分の意見を述べることができた	41名（91%）
2.グループメンバーに理解された	35名（78%）
3.グループメンバーの意見を良く聞いた	45名（100%）
4.グループメンバーの意見が理解できた	44名（98%）

表6 グループ討議による学び

(n＝36)

グループ討議によって学んだ事	人　数
1)患者に対する自己の態度や行動の傾向に気づいた	16名（44.4%）
2)自己の判断だけでなくいろいろな意見を聞くことで、新しい考え方があることに気づいた	10名（27.8%）
3)みんな自分と同じように悩んでいるということに気づいた	4名（11.1%）
4)理論や文献学習の必要性を感じた	4名（11.1%）
5)分析の仕方を学習した	1名（2.8%）
6)看護の振り返りが出来た	1名（2.8%）

とができていないこと”“患者の身体面ばかりに注目していたこと”“告知ということに過剰に反応していたこと”等があげられていた。尚、無回答は1名、“よい示唆が得られなかった”は8名で、その内容としては“時間が足りず、意見がもらえなかった”が3名、“課題は残ったままである”が1名、“指導者がいれば討議の方向性をはっきりさせる事が出来た”が2名、“コミュニケーション技術についての意見がもらえなった”が1名であった。

V. 考　察

1. プロセスレコードの分析について

卒後3年研修の目的は対人関係における自分自身の傾向や自分が他者に及ぼす傾向に気づくことである。その方法としてプロセスレコードを用いた学習を取り入れ、受講生には自分の対人関係が現れている場面を記載するように説明している。宮本は「プロセスレコードを取り上げるのは、多かれ少なかれ患者との対人関係につまずき傷ついた場面である」と言っている[2]。また、竹内らは卒後3年目が抱える問題について、「提出事例を見ると精神的援助が大きなウェイトを占め、ターミナルケア、コミュニケーションが増えてきており、患者の心理面での看護に頭を悩ませている受講生が多い」と言っている[3]。今回プロセスレコードに取り挙げられたのは、癌などの予後不良患者との対応場面が多かった。そのことから受講生は予後不良患者への援助について模索している事が伺える。また今回プロセスレコードに取り挙げた理由に関する記述から、日頃受講生が対人関係で感じていることを集計した結果、受講生は患者との関わりや精神的な援助を苦手としていることがわかった。これらのことから、対人関係能力を高めることを目的とするこの研修を受ける対象として、卒後3年目の看護婦は適当であったことが示唆されている。

事前研修後のプロセスレコードは、分析が追加されたり、参考文献の数が増加した。また分析の方法も全体的に考察することから、患者との対応ごとに分析する形態へと変化していた。これは事前研修における学習の効果と考えられる。しかし、受講生によって理論を使用しての分析の仕方には差が見られた。全体的には、文献をあまり読めていないのではないのかという印象を受けた。今回事前研修前に提示した参考文献を受講生がどの程度読んだかについては明らかにしていないが、今後参考文献による自己学習の程度と分析の仕方との関連についても評価したい。

分析された看護場面の数は事前研修の前後で平均1.4から1.8、分析された患者と看護婦の対応数も平均11から12とあまり変化がなかった。看護場面・対応数とも、もっと増加させなければプロセスレコードに取り上げた場面での対人関係の分析だけにおわり、そこから自分自身の対人関係における傾向を導いていくには困難があるのではないかと考えられる。受講生が自分の対人関係の傾向を導きやすいように、プロセスレコードに取り挙げる場面の数、及び患者に対する対応数の多寡についても検討し、今後指導していく必要があると思われる。

プロセスレコードに自分の対人関係を振り返り、記録するという再構成に関し、ウィーデンバックは「看護婦の目指した看護の目的に照らし合わされ、評価される」と言っているが[4]、今回のプロセスレコードに患者の看護上の問題解決について分析したものはなかった。又、これらのことから、卒後3年目である受講生は、コミュニケーション技術を使って患者の精神的な問題を解決するという見地にまだ立てていない、すなわち患者の精神的な問題を正確に把握する能力が未熟であるとも考えられる。

2. 研修後の事例レポートによる分析について

島田は「自己認識を深化させることで患者との関わりにおける課題を解決し、その結果患者への看護が変化していく」と言っている[5]。事例レポートから自分の対人関係における傾向に気づいた者は35名（78%）であったが、その多くは患者の気持ちに耳を傾ける事がないままに看護ケアを実践しているというものであった。多くの受講生が患者との関わりや精神的な援助に関して苦手であると研修前に感じていたが、その原因を明らかにする事ができたと考えられる。なかには死に直面した患者から逃げてしまっていると自覚している受講生もあり、自分の死に対する考えや病気に対する考えを明確にする事ができていないことが伺えた。10名の受講生は対人関係における自分自身の傾向について言及せず、再構成した1つの看護場面におけるケアの適否、看護の役割について考察していた。これは患者とコミュニケーションが取り難い部署に所属している受講生がいること、またプロセスレコードを分析する事の意味が受講生によっては本来の目的とずれてしまったことがその理由と考えられる。

事例レポートに患者の看護上の問題点を記述したものがなかったことは、プロセスレコードを素材に対人関係を通じて看護目標がどのように実現されたかを評価しよ

うとした者はいなかったということである。宮本は「看護実践のどの局面に関心を向けるかによって、プロセスレコードによる学習の重点は微妙に異なっている」と言っている[2]。ベナーがその看護論の中で「2～3年目の看護婦は一人前である」と記しているが[6]、当院の卒後3年目の看護婦も自己の看護観を持ち、自己の看護を振り返ることができる時期であると思われる。今回の研修の目的は、対人関係における自分自身の傾向や、自分が他者に及ぼす傾向に気づくということであった。しかしそれだけでは今後の看護をいかに変化させれば良いか、直接的な行動としてつながりにくいのではないかと思われる。例えば島田らは、卒後3～4年目の院内教育として、受講生に対人関係における自己の傾向に気づかせた後、プライマリナースとして患者と関わり、その実践した看護を評価させることでよい学習効果を報告している[5]。また、松平らは、「研修の目的が達成されるために、目標・ねらいを設定し、研修者一人ひとりが達成できたと実感できる言葉に表現する」重要性を報告している[7]。今後、受講生が自分の変化を自己認識できるような自己評価尺度の作成を試み、学習した理論やコミュニケーション技術を実際の対人関係場面で展開し、達成感を味わえるような取り組みを重視していきたい。

3. 研修後のアンケート調査について

企画について時間配分を適当としたものが62%と場所や期間に対する回答より低い結果となったのは、事前研修・本研修ともに予定終了時間を過ぎてしまったことがその原因と考えられる。本研修の事例発表においては、全ての受講生が与えられた発表時間を超過してしまい、発表内容を大幅にカットすることになってしまった。それが発表する者にも聞いている者にも中途半端な印象として残ったのではないだろうか。発表時は異常に緊張してしまう者も多く、時間を調整することが難しいように見受けられた。受講生は卒業後、事例を発表する場をほとんど経験していないことがその原因であると思われる。他人に理解してもらえるように自分の意見をまとめ、多勢の前で発表することを学習するために、卒後3年までに発表の場を経験させることも今後検討していきたい。

研修に対する捉え方のアンケートでは、期待を持って研修に参加した受講生と、どちらでもないと思っていた受講生はほぼ同じ数であった。これは、研修前にプログラムの詳細を提示していなかったため、受講生は研修前に研修内容に対する興味を明確に持つことができなかったのではないかと考えられる。教育ニーズの査定について高嶋が、「レディネスや動機づけの理論からも、受講する対象者が欲求を明確にしたときほど学習は進むのであるから、要求より受講者の欲求を重要視した査定としたいものである」と言っていることから[8]、今後研修に対する受講者の欲求を把握し、学習に対する動機づけに関して今後更に検討していくことが必要である。

「スペースレスキュー機HATO」についての学びから、自分の価値観と他人の価値観を知るというゲームの目的は達成できたと考えることができる。しかし、2割程度の受講生が積極的にゲームに参加できなかったとの意見を書いており、これはゲーム内容が緊急時の人命救助の順番に関して決定していくプロセスであったため、看護婦として単なるゲームと割り切ることができなかったのではないかと思われる。

ロールプレイでは全員の受講生が何らかの気づきを得る事が出来た。今回のアンケートでは感想の記述にとどまり、実際に学んだ内容について明らかにする事は出来なかった。しかし結果に示す通り受講生全員が肯定的な意見でロールプレイを評価していることからロールプレイの有用性は言えると思われる。今後は受講生が学んだ内容がより明確に評価できるようにロールプレイ後のレポートについても検討していきたい。

グループ学習に効果があることは、表5に示すように明確となった。グループ討議による学びでは、80%の受講生がプロセスレコードに取り挙げた場面における自己の傾向について、グループのメンバーに何らかの意見をもらい気づくことができている。しかし良い示唆が得られなかった者の意見から今後グループ学習への指導者の参加等も検討していきたい。また今回プロセスレコードの提出期限が全体的に遅れたことが原因で、グループメンバーのプロセスレコードを事前に配布して読んでもらっておくことが不可能であったことも、グループ討議の時間が少なくなり、良い示唆が得られない原因になったと思われる。プロセスレコードの提出期限が遅れたことに関しては、研修に対する認識と離しては考えられない。更に記載方法や事例の選び方についての説明不足による受講生の迷いがあったのではないかとも考えられ、反省するところである。

Ⅵ. まとめ

当院では、対人関係における自己の傾向を知ることにより、更に対人関係能力を高めるという目的で卒後3年研修を実施している。方法は、実践した看護場面を再構

成したプロセスレコードと事例レポートの分析、グループ討議、ロールプレイ等である。今回の研修を教育評価することにより、以下のようなことが示唆された。

1. 45名中35名の受講生は、プロセスレコードの分析から研修の目的である対人関係における自分自身にみられる態度や行動の傾向に気づくことができた。
2. 当院の卒後3年目である看護婦の対人関係上における問題点としては、1）予後不良患者への接触と精神的な援助を苦手と感じている、2）コミュニケーション技術を使って患者の問題を解決するということからの自己の振り返りが不十分であることが挙げられた。
3. 研修プログラムの時間配分に対する受講生の意見では適当としなかった者が約4割あり、時間的に余裕がないということだった。
4. 研修に対して期待を持っていた者は半数しかいなかったが、ほとんどの受講生が研修を受けてよかったと思っていた。
5. 学習した理論やコミュニケーション技術を実際の対人関係場面で展開し、達成感を味わえるような取り組みを重視し、受講生が自分の変化を自己認識できるような自己評価尺度の作成を試み、自分の変化を自己認識できるような自己評価尺度を作成する必要がある。

Ⅶ. おわりに

今回卒後3年研修の教育評価をまとめたことによって、多くの学びを得ることができた。この報告の前に受講生一人一人に評価を返すことが出来なかったことは残念であるが、今後、研修を企画する側、受ける側両者にとっての参考になればと思う。

【参考文献】

1）カール．R. ロージャズ，畠瀬稔編訳：人間関係論，岩崎学術出版社，1967
2）宮本真巳：プロセスレコードはどのような学習を可能にするか，看護教育，38（3），1997
3）竹内幸江他：卒後3年目研修における事例検討会の評価，第25回日本看護学会集録（看護教育），1994
4）ウィーデンバック，外口玉子他訳：臨床看護の本質，患者援助の技術，現代社，1978
5）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回日本看護学会集録（看護教育），1996
6）ベナー，P，伊部俊子他訳：ベナー看護論，達人ナースの卓越性とパワー，医学書院，1992
7）松平信子他：態度・能力を高めるための院内教育と評価，看護展望，19（10），1994
8）高嶋妙子：院内教育のプロセスとそのなかの評価の位置づけ，看護展望，19（10），1994