

(活動報告)

基礎看護学実習Ⅰ学内実習における模擬カンファレンス自己評価の比較

清水八恵子¹⁾ 神谷美香¹⁾ 佐藤章伍¹⁾ 横田知子¹⁾ 小園千草¹⁾
原 好恵¹⁾ 須賀京子¹⁾

I. はじめに

授業の一環として行われる臨地実習でのカンファレンスは、問題解決の方向を見つけたり、体験を共有したり、コミュニケーション技術などの看護技術を修得したり、教育・訓練や啓発を重要な目的として実施される(川島ら, 2011)。しかしながら初めての臨地実習でカンファレンスを実施する1年生にとって、効果的なカンファレンスを行うことは難易度が高い。そのため基礎看護学領域では2017年度より実習初日の学内演習において模擬カンファレンスを取り入れ、参加した学生は終了後に自己評価を行っている。昨年度の評価結果から、実習開始前に模擬カンファレンスを行うことは、学生のカンファレンスに対するイメージを具体化させ、臨地実習での効果的なカンファレンスの実践につながっていることが推察された。また、初めて実習グループで活動する機会となるため、模擬カンファレンスがグループ内でコミュニケーションを図る場となり、自己のコミュニケーション能力や意見交換における姿勢について振り返り考察する機会となっていた(清水ら, 2018)。

一方で、教員の指導方法に関連する課題が明らかとなった。教員は、実習担当グループの学生がカンファレンスを主体的に進行していけるように見守り、必要時助言する形で演習に参加してきたが、それだけでは、「自分の考えをカンファレンスで発言ができなかった」「考えを深めることができなかった」「評価項目にある不明な点を明確にできなかった」というように、模擬カンファレンスへの参加に消極的であったり、活用しきれていなかったりする学生が存在した(清水ら, 2018)。

そこで、模擬カンファレンスで課題が残った学生についての指導方法のあり方を振り返り、2018年度は、学修目標、事例および評価表の一部を変更したうえで学内演習を実施した。そして、学内カンファレンスの学習効果を昨年度と比較することで、より効果的な模擬カンファレンスのあり方を検討した。また、今回学生の実際のカンファレンスを臨地実習指導者はどのように感じているのか、意見を確認したので報告する。

II. 模擬カンファレンスの変更内容

1. 学修目標

2017年度はカンファレンスの目的やルールなどの理解を目標とした。実施後の評価をふまえ、2018年度は事例に対してふみこんだ討議を行うことで、より相手を尊重し、かつ自分の考えや気持ちを伝えるアサーティブなスタイル(主張的)を意識して、効果的なカンファレンスが実施できることを学修目標とした(表1)。

表1. 学修目標の変更内容

2017年度	2018年度
1) カンファレンスとは何かを説明できる。	1) 相手を尊重し、かつ自分の考えや気持ちを伝えるアサーティブなコミュニケーションが実践できる。
2) カンファレンスの目的を説明できる。	2) カンファレンスの意義と効果的な方法を理解する。
3) 目的を達成するための準備内容を理解できる。	3) カンファレンス事例に基づいてカンファレンスを効果的に実施する。
4) カンファレンスのルールを理解できる。	4) 実施したカンファレンスを評価する。

1) 朝日大学保健医療学部看護学科(基礎看護学)

2. 事例

[2017年度]

脳梗塞で入院し、現在退院に向けてリハビリテーションを行っている対象の家族が、退院後の生活について不安があり、その内容を看護師に相談している場面での会話とした。学生は、状況設定した事例をもとに看護師と家族の会話の内容を取り上げ、事例における「適切なコミュニケーション」についてカンファレンスを実施した。

[2018年度]

脳梗塞の後遺症で麻痺があるが、自力摂取が可能である対象が、家族に食事介助を受けている場面において、学生がどのように対象にかかわるのがのぞましいかを検討する課題とした。

食事介助は患者への日常生活援助として計画され、実施される援助であり、食事介助場面は、実習においても学生が関わる可能性の高い場面である。「適切なコミュニケーション」を考えることに加え、「家族とのかわり」「患者の思い」「セルフケアの確立」といったあらゆる側面から看護を考えることが求められる事例とした。また、カンファレンスにおいては結論より討議のプロセスを重視するため、必ずしも正解が一つではなく、学生個々により対象の捉え方や関わり方が異なることが予想でき、意見交換しやすい事例に変更した。

3. 評価表

学修目標を変更したこと、2017年度の課題をふまえ、評価表を変更した(表2)。

表2. 評価表の変更内容

	2017年度	2018年度
1	カンファレンスの目的は達成されたか	
2	課題(テーマ)の意味は理解できたか	
3	自分の意見を言うことができたか	
4	課題について様々な角度から考えることができたか	
5	他の参加者の意見に触発されて、自ら発言できたか	
6	参加者と語り合い、聞き合うことによって物事を追求できたか	
7	結論を無理に決定せず、参加者の合意が得られたか	
8	不明な点は明確にすることができたか	
9	自他共に尊重した自己主張・自己表現ができたか	自分自身のコミュニケーションはアサーティブなスタイルだったか
10	異なった考えは、自分自身の視野を広げ、学びを深める機会となったか	
11	自分の役割を果たすことができたか	

Ⅲ. 結果

1. 学生の自己評価

学生は学内演習終了後、評価表を用いて11の評価項目を4段階評価として自己評価をするとともに、評価理由の記述をした。また、昨年度同様カンファレンスを実施した感想を自由記述し、各自が振り返りを行った。項目ごとの評価平均点を比較すると、項目1～5, 7, 10, 11の平均点が0.04～0.27点上昇し、項目6, 8, 9の平均点が0.02～0.11点下がっていた(表3)。

評価点の結果について、【十分できた】と評価した学生の人数と割合を表4に示した。昨年度と比較すると、

表 3. 各評価項目における自己評価点の平均点

項目	点 数	
	2017 年度	2018 年度
1	2.33	2.40 *
2	2.51	2.55 *
3	2.36	2.63 *
4	2.01	2.08 *
5	2.05	2.16 *
6	2.31	2.29
7	2.42	2.59 *
8	2.11	2.00
9	2.32	2.27
10	2.42	2.51 *
11	2.04	2.16 *

*平均点の上昇がみられた項目

表 4. 各評価項目における【十分できた】と評価した学生の割合

項目	人 数 (%)	
	2017 年度	2018 年度
1	44 (41.5)	38 (45.8) *
2	55 (51.9)	48 (57.8) *
3	51 (48.1)	55 (66.3) *
4	23 (21.7)	28 (33.7) *
5	31 (29.2)	32 (38.6) *
6	43 (40.6)	33 (39.8)
7	50 (47.2)	50 (60.2) *
8	33 (31.1)	24 (28.9)
9	40 (37.7)	33 (39.8) *
10	56 (52.8)	50 (60.2) *
11	28 (26.7)	31 (37.3) *

*割合の上昇がみられた項目

注) 自己評価を提出した学生数は、2017 年度は 106 名、2018 年度は 83 名である。

項目 1～5, 7, 9～11 で増加していた。【十分できた】または【だいたいできた】と評価した項目ごとの代表的な記述内容は、項目 1 では、「初めてのカンファレンスだったがテーマに対して意見を出し合い考えられた」「カンファレンスの進め方、やる意味は理解した。ただの意見交流にならないようにそこから次に生かせる話し合いが大切だと思った」項目 2 「患者を尊重した行動が大切だとわかった」「セルフケアについてのことだが様々な視点から考えることで深く考えることができた」、項目 3 「積極的に考えたことを話すことができた。他の人の意見を聞いて考えたことも話すことができた」「自分の思っていることをしっかり発言できたので良かった」、項目 4 「自分の考えだけでなく患者目線に立っての意見も考えられた」「自分の意見と反対の意見についても考えることができた」、項目 5 「異なる意見も聞くことで自分の考えも深め発言することができた」「他の人の意見を聞いてそこから考えたことも発言できた」、項目 6 「他の人と話し合うことでテーマについて深く話し合うことができた」「それぞれ違う意見だから交流することで 1 つの物事をより深く追求できた」、項目 7 「1 人の意見が結論になるのではなく様々な考えを取り入れての結論になった」「結論を無理に 1 つにまとめようとせず良いと考える方法をいくつか出すことができた」、項目 8 「わからない所は先生に聞き、みんなが理解できた」「不明な点は皆で話し合えた」、項目 9 「相手の意見もしっかりと聞きながらも積極的に発言できた」「他の参加者の意見をしっかりと尊重し自分自身の意見を出すことができた」、項目 10 「自分では思いつかなかった相手の意見を聞いて考え方を広げ深めることができた」「違う意見は自分の意見を見つめ直すいい機会になった」、項目 11 「話し合ったことをまとめることができた」「メンバーの意見の共通点を探しながら紙に短文でまとめることができた」であった。

一方、【あまりできなかった】または【できなかった】と評価した項目ごとの代表的な記述内容は、項目 1 では、「まとめを出すことができなかった」、項目 2 「事例の学生がどうしたら良かったのかわからなかった」、項目 3 「なかなか意見を言えなかった」、項目 4 「1 つの意見に集中しすぎてしまい、様々な視点の意見があまり出せなかった」、項目 5 「相手の意見に対する肯定、反対の意見があまり言えなかった」「同じ意見だったので触発されることはあまりなかった」、項目 6 「互いに意見を言い合うことができそれなりに掘り下げられたが結論まで出せなかった」、項目 7 「少し無理に結論にいつてしまった部分があったと思う」、項目 8 「不明なままにしてしまい、自分たちが追究しやすいものからしか取り組まなかったため」「不明な点は不明のまま進んでしまった」、項目 9 「自分の意見を述べることはできたがその後は聞く方が多かった」「まだ、ノンアサーティブに近い」、項目 10 「あまり異なった意見が出なかった」、項目 11 「話し合いで意見を言わなければいけない場面でもなかなか自分の言葉で言うことができなかった」であった。

2. 臨地実習指導者の意見

臨地実習指導者数名に聞き取り調査をした結果を以下に示す。

【よかった点】

- ・意見がたくさん出ていた。
- ・初めてにしてはよくできていた。
- ・意見交換が活発に行われていた。
- ・自己の課題、疑問を明確にしてメンバーがその意見に対してしっかりと発言できていた。
- ・カンファレンスの進行も問題ない。
- ・初めての实習でこの内容のカンファレンスはすごく良い。
- ・でた意見から明日にいかすことを話し合うなど展開があつてよかった。

【改善した方がよい点】

- ・学生3名でカンファレンスを運営するのは難しいのではないか。
- ・自分の意見を他者に伝えることで精一杯の学生が多い。教員や指導者が協力して学生をサポートする必要がある。

IV. 考察

昨年度の課題から学修目標を変更し模擬カンファレンスを試みた。評価表11項目中8項目の平均点の上昇がみられた。0.14と最も平均点の上昇がみられた項目3「自分の意見を言うことができたか」において「積極的に考えたことを話すことができた。他の人の意見を聞いて考えたことも話すことができた」「自分の思っていることをしっかりと発言できたので良かった」と記述されていることから、相手を尊重し、かつ自分の考えや気持ちを伝えるアサーティブなスタイル（主張的）を意識してカンファレンスに臨めたことが考えられる。

学修目標を変更した項目9の自己評価点における平均点の差は0.08と若干の減少がみられた。また項目6・8についても平均点が減少した。これらの結果は事例の変更が影響していることが推察される。つまり、今回のカンファレンス事例は、関わり方を多面的に考えることができるため意見交換がしやすい一方で、自分の考えと異なる意見をもつ者もでてくることから一人ひとりの意見をじっくりと聞いて深く考えなければならない。そして正解を限定しない性質を持つため、昨年に比べて難易度の高い事例となっている。このことから、学生によっては他のグループメンバーの意見に振り回されたり、チームの意見として自分の意見とは異なる結論に達したりすることで評価項目が達成できなかったと感じた可能性が予想される。しかし、項目9については平均点の差は減少したものの、【十分できた】と評価した学生の割合は高かった。加えて、記述による学生の振り返りでは、「相手の意見もしっかりと聞きながらも積極的に発言できた」「他の参加者の意見をしっかりと尊重し自分自身の意見を出すことができた」とアサーティブな考え方でカンファレンスに参加できていたと記述していた。

事例を変更したことや、アサーティブなスタイル（主張的）を意識してカンファレンスに臨むことに配慮したことによって、自己のコミュニケーションの傾向を捉えながらカンファレンスの振り返りができていたと考える。そして自己の発言の傾向や、カンファレンスに参加する姿勢を意識した記述が多くみられたことに繋がったと考える。山名ら（2008）は、臨床の看護師を対象にアサーティブ能力と学習会の効果について研究し、アサーティブ学習会によってアサーティブ能力が有意に高まることを明らかとし、継続して訓練していくことが必要であると述べている。加えて、特に学習会は、もともとアサーティブ能力が高い卒業後5年目以上の中堅看護師に効果的であり、臨床の経験を積み重ね、自己に対する理解を深めることがアサーティブな表現方法の向上につながっていくと報告している。このことから学生に対しても、学内の模擬カンファレンスでアサーティブなスタイルとは何かを理解して意識させ、実習でのカンファレンスでも継続的に意識

させてカンファレンスの経験を積み重ねていくことで、一人一人が効果的なカンファレンスを遂行できる力をつけることができると考えられる。

また、昨年同様個々のコミュニケーション能力、司会進行の在り方やグループ内での発表しやすい雰囲気づくりの必要性が求められる記述もあった。効果的なカンファレンスを運営するチームリーダーは、まずカンファレンスの効率的な実施に向けて、チームメンバーとの時間調整や議題の提示を行い、必要な情報を確認して資料を事前に準備をしている。そして、カンファレンス中は効果的な進行に向けて、常にチームメンバーの状況を確認し、穏やかな雰囲気を演出することや、意見をまとめ看護実践に反映させることを行っている（長友ら、2014）。日々の実習カンファレンスでは誰もがチームリーダーを担う機会があるため、役割意識を持って臨む姿勢が重要である。しかしながら【できなかった】項目9「自分の意見を述べることはできたがその後は聞く方が多かった」「まだ、ノンアサーティブに近い」の記述にみられるように、継続して各学生がテーマに対する自己の意見を述べるような司会のあり方、意見交換しやすいカンファレンスの環境などを、まだお互いに関係性が築けていない学生たちだけで自立して調整していくことは困難である。そのため、状況を観察しながら必要に応じてチームリーダー的な行動をとる役割が教員には求められると考える。

今回臨地実習指導者から、模擬カンファレンスを行って実際のカンファレンスを行ったことで、【よかった点】として肯定的な評価を得ることができた。しかしながら、【改善した方がよい点】にあるように、各病棟学生配置数が3~4名の中でカンファレンスを行うことが効果的か否かの疑問が見受けられた。2病棟の学生指導を一人の教員が担当していることから、今後、合同カンファレンスとして6~8名の学生でカンファレンスを行うことの学習効果を検討していく必要があると考える。

V. 今後の課題

学修目標を変更して模擬カンファレンスを実施し、自己評価の11項目中8項目の自己評価平均点の上昇がみられた。また、個人の記述をみると、自己のコミュニケーション能力や、意見交換における姿勢について明確に振り返り、考察されていた。一方で、自分の考えをカンファレンスで発言ができなかった学生、考えを深めることができなかった学生、評価項目にある不明な点を明確にできなかったと記述した学生なども昨年同様に見受けられた。今回の模擬カンファレンスにおいても課題が残った学生についての指導方法のあり方など教員側の指導方法を継続して検討していく必要がある。さらに、より効果的な学内での模擬カンファレンスの構築に向けて継続して検討していくためには臨地実習指導者の評価は不可欠である。今回得られたカンファレンス運営時の学生配置数、サポートのあり方についても継続して検討していく必要がある。

文 献

- 川島みどり, 杉野元子 (2008). 看護カンファレンス第3版. 147-159, 医学書院, 東京.
- 長友美穂子, 松田安宏, 山下暢子, 吉富美沙江 (2014). カンファレンスを運営するチームリーダーの行動に関する研究. 群馬県立県民健康科学大学紀要, (9), 55-75.
- 山名栄子, 飯盛美由紀 (2008). 職場における看護師間のアサーティブ学習会とその効果. 福岡県立大学看護学研究紀要, 6 (1), 18-25.
- 清水八恵子, 神谷美香, 田島真智子, 横田知子, 小園千草, 須賀京子 (2018). 基礎看護学実習 I における効果的なカンファレンス実施に向けての学内演習の評価. 朝日大学紀要, (4), 38-42.