

人間関係トレーニング技法の開発と実践

— 三年課程看護学校学生の場合 —

The Development of Human Relations Training for Nursing School Students

橋 口 捷 久¹

【要 約】

本稿は、厚生労働省の人間関係を重視した看護師教育カリキュラムの改正にともない、看護学校現場からの要請により人間関係論の一環として実施した人間関係トレーニングの報告である。この人間関係トレーニングの目的は、参加者たちが看護学校生活にうまく適応することであり、そのための対人関係スキルの習得と改善である。そのために、ラボラトリー方式の体験学習と集団決定法を取り入れた対人関係トレーニングを組み合わせた人間関係トレーニングを実施した。参加者は、Kuhn & McPartland (1954) が開発した、「私は誰だろうか? (who am I?)」という20答法 (Twenty Statements Test: TST) に回答する個人作業によって、客観的な自己分析を行った。そして、「私がなりたい看護師」というテーマでブレインストーミングと KJ 法によるグループ・ワークを実践し、その過程で体験学習の循環過程(EIAHE')を体験した。最後に各参加者は、「私がなりたい看護師」を目指して集団決定をした。質問紙による事後調査の結果、肯定的反応が高率 (73% ~ 96%) であったことを考慮すると、この人間関係トレーニングは成功したと言える。

社会的動物 (Aronson, 1972) と言われるわれわれ人類は有史以来集団の中で生活してきた。そして、その集団生活を円滑にするために、集団はさまざまな社会的制度を発達させ、個人は集団の中で成長する過程を通して社交技術を学習してきた。今日では、対人関係あるいは人間関係という言葉は、日常語としてもよく使われ

るおなじみの語彙となっている。しかしながら、この言葉が私たちの口の端に上るときは、大抵それがうまくいっていない場合が多いようだ。

パーソナル・コンピュータや携帯電話の驚異的な普及により、メールやインターネットを介した不特定多数の相手とのコミュニケーションは膨大な量に達している。特に、若者の間では、

1 本研究の遂行にあたり、独立行政法人国立病院機構別府医療センター附属大分中央看護学校副学校長西村由紀子先生、教育主事岸田佐智子先生、1年担任小林典子先生、利光英子先生からのご協力をいただきました。ここに記して感謝いたします。

携帯電話をはじめこのような無機質な回路を経由したコミュニケーションが歓迎され、人と人との直接的なコミュニケーションが敬遠され、どちらかという苦手になっているように思われる。石田 (2009) は、われわれの日常生活における対人関係活動を時間的、空間的にどのように異なるか、という観点から、直接関係行動：時空間を共有した直接的な関係にあるもの、

間接関係行動：時間については共有する場合もしない場合もあるが空間的には離れた所で交わらされる間接的なもの、そして、関係排斥行動：他者との関わり・コミュニケーションを物理的あるいは心理的に拒絶している状態、つまり対人関係を閉ざしているもの、という3種類にカテゴライズすることを提案している。そして、1950年代から現在までの約60年間のわれわれの対人関係行動傾向を分析して、直接関係行動の減少、間接関係行動の増加、そして

関係排斥行動の増加を見だし、この3種の対人関係行動傾向が相乗的に作用することにより、コミュニケーション不全をもたらす直接的な要因としてだけでなく、子ども・若者の社会的行動全般にわたる変容を引き起こすことに繋がると指摘している。さらに、石田は、「過去数十年の間に生起してきた対面的コミュニケーション、すなわち直接的対人関係行動の機会の減少は、大げさにいうならば、過去に人類が経験したことのない事態であり、これが私たちの対人関係のあり方にどのような影響を及ぼすものなのかを注意深く観察していく必要がある。(石田, 2009, p.138)」と警告している。

看護師をめざす若者たちも例外ではないようである。看護師教育の監督官庁である厚生労働省は、「看護基礎教育の充実に関する検討会報告書」(平成19年4月16日)において、看護師

教育の現状と課題の中で、「また、近年の同世代の若者同様、看護学生の基本的な生活能力や常識、学力が変化してきていると同時に、コミュニケーション能力が不足している傾向がある。

そのため、看護基礎教育では専門分野の学習を深める他、職業に必要な倫理観や責任感、豊かな人間性や人権を尊重する意識を育成していく必要がある。」を指摘している。そして、看護師教育の基本的考え方、留意点等に関して改正案では、コミュニケーション能力の向上と人間関係論の学習、チーム医療等における看護師としてのメンバーシップ及びリーダーシップの理解、さらには、看護をマネジメントできる基礎的能力の養成など人間関係に関連する教育・訓練の重要性を強調している。

本稿は、厚生労働省の人間関係を重視した看護師教育カリキュラムの改正にとともに、看護学校現場からの要請により人間関係論の一環として実施した人間関係トレーニングの報告である。一般に人間関係トレーニングの目的は、参加者の対人関係スキルの習得と改善、向上である。対人関係スキルは、参加者が自分の所属集団における行動や対人行動にうまく適応するためには必要不可欠である。看護師を目指す人びとの場合、それはまず看護学校生活への適応であり、そのための対人関係スキルの習得と改善である。

この人間関係トレーニングは、ラボラトリー方式の体験学習(津村, 2009, 津村・山口, 1992)と集団決定法(Lewin, 1953)を用いた対人関係トレーニング(橋口, 1992, 2000, 2003; 吉田, 2006; 吉田・三隅, 1990; 吉田他, 1995)を組み合わせた内容となっている。集団決定法は、参加者が自己の現状を客観的に自己分析し、望ましい目標を達成するための行動を

促進する要因と妨害する要因を見いだす。自己分析結果を発表し集団討議することによって参加者同士がお互いに情報交換をする。そして、かれらは自己分析結果に集団討議で得た有益な情報を積極的に取り入れ、自分の行動目標を決定する。最後に、各自が自己決定した行動目標を集団場面で表明して集団決定する。つぎに、かれらは、集団決定した行動目標を日常場面で実践し、その実践行動を評価、分析して、さらなる行動目標を設定、実践、評価、分析というサイクルを一定期間続け、最終的に目標を達成する。この人間関係トレーニングにおける体験学習の役割は、自己の現状を把握し実行したい行動の促進要因と妨害要因を見いだす、という集団決定法の最初の部分に必要とされる自分自身に関する判断材料を提供することである。あるいは、人間関係トレーニング全体をラボラトリー方式の体験学習と考え、その中に集団決定法が取り入れられている、と考えることもできる。いずれにしても、この人間関係トレーニングは体験学習と集団決定法を結合した方式である。

方 法

参加者 2009年4月に入学した独立行政法人国立病院機構の医療センター付属看護学校学生79名（女性76名、男性3名）。

実施期間 2009年4月20 - 21日の2日間。

実施場所 山間の保養地にある私立大学の研修所で、いわゆる文化的孤島と呼ばれる地理的特徴を備えた人間関係トレーニングには最適の地である。

研修スケジュール 表1に示す通り一泊二日の

宿泊研修である。

手 続 この人間関係トレーニングは、ラボラトリー方式の体験学習と集団決定法を組み合わせた内容となっている。研修の前半部分では自己概念や自己開示など主に個人に焦点を当て、自己理解と他者理解を目指し、後半部分では集団決定へ至る集団過程に焦点を当て、集団理解を目指している。

参加者には、看護学校教員が事前に開催した説明会で、以下の文書を配布して説明し、人間関係トレーニングの目的を周知徹底させた。

この研修の第1の目的は参加者が自分自身をよく知ること、第2は人びとの多様性を認めることです。つまり、私たちのまわりにはいろいろな人びとがいることを知り、自分と他の人びととの違いをお互いに知り、その相違を素直に受け入れ合うことです。

この研修は、参加者が実習課題に主体的に取り組むことにより対人関係や集団活動のプロセスを体験し、その中で、自分や他者のこと、お互いの関わり方、グループのことなどに気づくことから自分のありようを検討し、必要があれば、意識的にあり方を変える新しい行動を試みたりする実験の場です。

研修のベースは、体験学習です。体験学習が学習効果を最大限に発揮できる領域は、何らかの形で人間の行動が絡んでいる領域といわれております。それは、個人の態度や行動、対人関係、グループや組織の問題など、かなり広範囲におよびます。たとえば、個人の認知や感情、コミュニケーションのあり方、リーダーシップ、グループや組織の目標や規範に関することなどです。体験学習は、“体験 (Experience)”、“指摘 (Identify)”、“分析 (Analyze)”、“仮説化 (Hypothesize)”、

表 1 平成21年度 人間関係論宿泊研修スケジュール

4 月 20 日 (月)			4 月 21 日 (火)		
9:00			9:00	小講義「ジョハリの窓」	
9:30	看護学校出発		9:30		
10:00			10:00	ブレイン・ストーミング 「私がなりたい看護師」	MBS 法(三菱樹脂 KK) ・模造紙 ・マジックインキ
10:15	研修所到着		10:30		
10:45	挨拶・オリエンテーション		11:00	ふりかえり	・「ふりかえりシート」
11:00	研修の目的		11:30	小講義「KJ 法」	
11:30	小講義「体験学習・効果的な コミュニケーション」 「私は誰だろうか？」の分析	・「私は誰だろうか？」			
12:00	(昼 休)		12:00	(昼 休)	
13:00	私を知らせる		13:00	KJ 法 「私がなりたい看護師」	・ KJ カード ・ 模造紙 ・ マジックインキ ・ 輪ゴム、クリップ
13:30	あなたはこんなに見えます	・「私の ID カード」 ・「あなたのイメージ カード」	13:30		
14:00	ふりかえり	・「ふりかえりシート」	14:00	グループ発表 行動リスト作成	・「行動リスト」
14:30			14:30	目標設定 集団決定	・「私の ID カード」裏 ・「目標カード」
15:00			15:00		
15:15	野外観察・調査 研修所周辺散策		15:30	研修所出発	
16:00			16:15	看護学校到着	
16:30					
17:00					
	(食事・入浴・発表の準備)		対象：看護学校 1 年生 スケジュールは、集団の発達その他により変更することがあります。		
20:00	野外観察・調査 グループ発表				
20:30					
21:00					
	(入浴・自由時間)				

“ 試行 = ‘新しい体験 (Experience)’ ” という循環過程 (EIAHE) を繰り返すことによって、学習が深められていきます。この 4 ステップからなる循環過程は、実習では、“体験” と “ふりかえり” として構成されて

おり、ふりかえりは の部分にあたります。ふりかえりは、体験を言語化 (意識化) する手続であり、ふりかえりを適切におこなうことによって、この研修が単なるレクレーション・ゲームに終わることを防ぎます。

野外観察・調査、は、看護学校教員の指導により、研修所が所在する地域の人々の生活や文物、地勢等についてグループごとにテーマを決め、人々からの聞き取り調査や観察をしてまとめ、グループ発表をするグループ・ワークである。

従属変数 この人間関係トレーニングは上記の研修目的にあるように、看護学校に入学したばかりの学生たちの看護学校生活への適応が最優先課題である。したがって、参加者たちが、自分たちはスタッフからテストされているとか、監視されている、コントロールされているなどと感じることがないように、データの収集は最小限にとどめた。人間関係トレーニングの効果測定のため、つぎの7段階評定の事後調査のみを実施した。回答が高得点ほど質問に肯定的である。

1. この研修で、あなたはどれくらい自分の意見や考え、アイデアを言うことができましたか。
2. この研修で、あなたはどれくらい他のメンバーの意見や考え、アイデアを聞くことができましたか。
3. この研修に参加することによって、あなたは、自分自身のことを今まで以上に考えるようになりましたか。
4. あなたは、明日からの看護学校生活で友達とうまくやってゆける自信がありますか。
5. この研修に参加することによって、あなたは看護師になりたいという気持ちが今まで以上に強くなりましたか。
6. この研修に参加することによって、あなたは何となく自分は成長したと思いますか。

7. 同じような研修があれば、また参加したいと思いますか。

結果と考察

79名の参加者は、事前に名簿順（五十音順）に10グループ（8名グループが9個、7名グループが1個）に分けられ、リーダーとサブリーダーも決まっていた。ただし、これらの役割は宿泊活動に伴う点呼や食事、その他の集団行動に関わるもので、トレーニング場面における役割ではなかった。したがって、トレーニング場面ではファシリテーター（筆者）もそのことを全く意識していなかった。しかしながら、リーダーやサブリーダーに指名された参加者たちは当然それを十分に意識しており、そのことが彼/彼女たちのトレーニング中の行動に大いに影響したことは想像に難くないが、このトレーニングではそのデータを採っていない。

第1日午前

オリエンテーションの後、参加者たちは、自分たちのグループのニックネームを話し合って決定するという最初のグループ・ワークにおそるおそる参加した。ファシリテーターの目的はトレーニング場面和ませ、参加者たちの緊張をほぐすことであった。この命名作業は必然的にメンバー間の相互作用を促すので、それはまた仲間意識の高まり、つまり集団凝集性の高揚と場面への積極的参加を促すウォーミング・アップとなり、後半のグループ・ワークを活発にする下準備となる。10分ほどで各グループは、つぎのようなユニークな名前を付けた。1グループから順に、「チームA」、「軽トラ」、「川に溺

れた鹿に萌～」、**「ほふく前進」**、**「チームプリン」**、**「アトム」**、**「ひまわり組」**、**「チームハチスタ」**、**「Q 太郎」**、**「ヤ行グループ」**である。この短い集団作業で、参加者たちはトレーニング場面にいるという緊張から解放され、自由に行動できるようになった。

最初の小講義では、この人間関係トレーニングの1つの基盤である**「体験学習」**の意義が詳しく説明された(星野, 1992)。すなわち、体験学習は**“体験”**と**“ふりかえり”**から構成されており、それは4ステップの循環過程(EIAH)、**“体験(Experience)”**、**“指摘(Identify)”**、**“分析(Analyze)”**、**“仮説化(Hypothesize)”**が一巡してスパイラル・アップすることにより、

の仮説化で作られた仮説に基づく新しい行動である**“試行 = ‘新しい体験 (Experience)’”**が**“体験 (Experience)”**に重なるという循環過程(EIAHE')ができあがる(図1)。この循環過程(EIAHE')をトレーニングの中で新しい体験をするたびに何度も何度も繰り返すことによって、学習が深められることになる。体

験学習で最も重要な要素はふりかえりである。

この4ステップからなる循環過程の中で、ふりかえりは、**指摘(何が起こったか)**、**分析(なぜ起こったか)**、**仮説化(次にどうするか)**という体験を言語化(意識化)する重要な役割を担っている。したがって、ふりかえりを適切におこなえば、**「体験を体験たらしめる」**有意義なトレーニングとなるが、ふりかえりが適切でなかったり、行われなかったりすれば、そのトレーニングは単なるレクリエーション・ゲームに終わることになる。

循環過程という概念は新しいものではない。この循環過程(EIAHE')を4ステップの循環過程(EIAH)と考えれば、古くはアクション・リサーチやQC活動、ZD活動等で用いられたPlan-Do-See(計画 - 実行 - 確認)、最近では、生産管理や品質管理、業務改善等で用いられている**マネージメント・サイクル Plan-Do-Check-Act(計画 - 実施 - 点検 - 処置)**と基本的には同じ循環過程である。体験学習のEIAHサイクルとマネージメント・サイクルのPDCAサイ

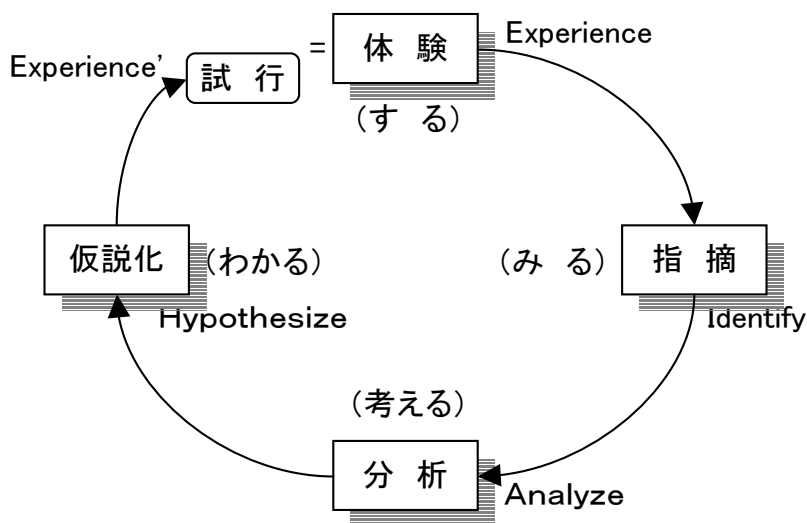


図1 体験学習の循環過程 (星野, 1992より)

クルの要素は基本的に同じであるが、E と対応するのは D であり、それぞれの対応関係は、(Experience-Do), (Identity-Check), (Analyze-Act), (Hypothesize-Plan) となり、1 つずつズレている。体験学習では、最初の一巡目は、“仮説” なしで“体験”（あるいは、“計画” なしで“実施”）が始まる。PDCA サイクルがいわば用意周到な組織的計画の下で“実施”するのに対して、EIAH サイクルは計画なしの「ぶつつけ本番」の状態で最初の“体験”をするという大きな違いがある。「ぶつつけ本番」を学習場面で想定すると、予習をせずに授業を受けるということになり、あまり勤められることではない。しかし、トレーニングの場合、それが最善の方法と考えられる。すなわち、日頃のありのままの自分（という条件）でその状況を体験し、その体験を指摘し、分析し、仮説化する。その仮説に基づいて新たな行動をし、その行動で体験したことを指摘し、分析し、前の仮説を修正しさらに新たな仮説を立てる。この循環過程を推進するエンジンの役目を果たすのがふりかえりである。

小講義「体験学習」により、参加者は今から始まる2日間のトレーニングに対する心構えとこの場でどのように行動すべきか、ということを学んだ。その意味では、この小講義はトレーニングの方向づけ、オリエンテーションの役割を果たしたことになる。

実質的なトレーニングは、Kuhn & McPartland (1954) が開発した、「私は誰だろうか? (who am I ?)」という自己分析から始まった。これは20答法 (Twenty Statements Test: TST) とも呼ばれ、価値観や自己評価など回答者の自己概念を把握するテストである。自己概念とは、自分についての一貫した考え方

や見方であり、それは、その時々自分の行動や心の動き、感情の動きなどの自分のことを自分で意識する、いわゆる自己意識の基盤となるものである。そして、この自己概念が対人コミュニケーションに大いに関係しているのである。したがって、参加者にとって、自分のものの見方考え方を再確認するためにも、最初に自己概念を把握することが重要なのである。

参加者は「私は誰だろうか? (who am I ?)」に回答した後、松本 (1993) に従い、記述数、記述内容、感情のそれぞれについて分析した。さらに記述内容の分析では、Turner (1982) の自己概念の分類に従い、個人特性に基づく分析と集団特性に基づく分析を行った。前者は個人独自の特性による自己記述であり、後者は所属集団、あるいはカテゴリーの成員性による自己定義である。参加者たちはこの自己概念の分析により、自分が何者であり、何ができ、何に価値を置き、何を信じているか、何に属しているか、等々を再確認したり、新たに認識することができた。

第1日午後

午後の課題は、「自分を知らせる」というタイトルで、いわゆる自己紹介であった。普通自己紹介は、会合の最初に行うものであるが、このトレーニングでは自己分析の後に実施した。入学して2週間ほど経過しているので、学生達はお互いに名前や顔など表面的なことは知っている。そこで、ファシリテーターがテーマを与え、参加者は1人1分間の持ち時間で自分を紹介した。テーマは3つで、私の名前は、名前の由来、誰がつけてくれたか（名字ではない!）、私の性格は、私がこの研修に参加するまでの気持ちは、であった。

テーマごとに1人ずつ自己紹介したので、各人は3回他のメンバーに対して話したことになる。つぎに、参加者に1人当たり(グループ・メンバー数-1)枚ずつのカード(24mm×53mm)を配布し、自分以外の各メンバーの印象を書いてもらった。全員が書き終わった時点で、当該メンバーに目をつぶってもらい各メンバーが書いた印象カードを手渡した。各メンバーはもらった自分についての印象カードをメンバーの前で読み上げ、それを「私のIDカード」という台紙に貼った。

小休止の後、「ふりかえり」を実施した。各メンバーにふりかえりシートを配布し、つぎの3点について自由記述のふりかえりを実施した。

「私は誰だろうか?」の分析からみたあなたの自己像はどのような結果でしたか?

メンバーはあなたにどのようなイメージを持っていたでしょうか?

あなたの自己像とメンバーの目に映ったあなたのイメージは一致していましたか?

どのような点が一致し、どのような点が不一致でしたか?

またそのような一致、不一致について、あなたはどのように感じましたか?

野外観察・調査

このグループ・ワークは、看護学校教員スタッフが担当した。当日は小雨模様で生憎の天気であったが、参加者たちは研修室から解放され、喜々として研修所が所在する地域の人々の生活や文物、地勢等についての聞き取り調査や観察に出かけていった。そして、それらの調査や観察を模造紙にまとめ、20時から別棟のホールでグループ発表が行われた。発表では活発な質疑

応答があり、充実したグループ・ワークであった。ここで、リーダーとサブリーダーは率先してグループ活動を行い、大いにリーダーシップを発揮した。

第2日午前

第1日に予定していた小講義「効果的なコミュニケーション」を実施した。続いて、小講義「ジョハリの窓」(柳原, 1992)を行い、人間関係トレーニングの目的である自己変革を達成するためには、自ら進んで自己開示を行い、他者からのフィードバックを素直に受け入れ、「ジョハリの窓」の「開放」の領域を広げることの重要性を指摘した。

グループ・ワークは、「私がなりたい看護師」というテーマでブレインストーミング(Osborn, 1963)を実施した。続いて、見直しブレインストーミング(川喜田, 1970)を行って、私がなりたい看護師の項目数を50項目程度に厳選した。ブレインストーミング後の「ふりかえり」では、まず、つぎの2問に7段階評定(1.全くできなかった~7.じゅうぶんにできた)をさせた。

ブレインストーミングでは、あなたは、どれくらい自分の意見や考え、アイディアを言うことができましたか。

ブレインストーミングでは、あなたは、どれくらい他のメンバーの意見や考え、アイディアを聞くことができましたか。

と は、中村(2009)のふりかえり用紙を参考にした。

さらに、ブレインストーミング中の出来事 of 自由記述のふりかえりのために、つぎの2問に回答させた。

ブレインストーミング中の話し合いでどのよ

うなことが起こりましたか？

自分、他のメンバー、グループについて、見たこと・感じたこと・気づいたことを書いてください。

ブレインストーミング中のグループの雰囲気はどうでしたか？

自分、他のメンバー、グループについて、見たこと・感じたこと・気づいたことを書いてください。

第2日午後

午前中に見直しブレインストーミングで、各グループが「私がなりたい看護師」として精選した50程度の項目をメンバーが手分けしてKJカード1枚に1項目ずつ書き写した。模造紙、マジックインキ、輪ゴム、クリップを各グループに配布し、川喜田二郎氏が考案したKJ法（1967, 1970）を行った。続いて、各グループがKJ法で見出した「私がなりたい看護師」のグループ発表を行った。

最後は集団決定法の手続きである。参加者たちは、「私がなりたい看護師」というテーマで2種類のグループワーク、ブレインストーミングとKJ法を行い、その作業でグループごとに看護師の理想像を見出した。今度は、参加者1人ひとりがその理想像「私がなりたい看護師」になるために今から何をなすべきか、を決定する段階である。そのためにまず、実行可能な行動リストを自由記述形式で作成した。その行動リストを発表して情報交換し、有益な情報を自分の行動リストに加えた。そしてつぎに、その行動リストの中から今から3ヶ月の間に実行できる3つの行動を選び、それらを「目標カード」に書き写し、第1日午後の「私を知らせる」で使用した「私のIDカード」の裏面に貼った。

いよいよ最終段階の集団決定である。各参加者は、「私のIDカード」の裏面に貼った3つの目標を集団メンバーの前で発表して集団決定し、実行を誓った。

従属変数

人間関係トレーニングの効果を測定するために、7段階評定の事後調査を実施した。回答が高得点ほど質問に肯定的であることを示す。表2は、質問1に対する各グループの7段階回答選択肢への頻度分布である。選択肢は、1全くできなかった～7じゅうぶんにできたまでの7段階である。各グループとも否定（1 - 3）と中間（4）の回答は非常に少なく全グループがほとんど肯定（5 - 7）回答をしていた。そして、グループ間の回答傾向にも差がなかった。表2の最下行は、7段階の選択肢を否定（1 - 3）、中間（4）、肯定（5 - 7）の3段階にしたときの頻度を表示している。その結果、「この研修で、あなたはどれくらい自分の意見や考え、アイデアを言うことができましたか。」という質問に対して、回答者79名の中で、否定回答が4名、中間回答が7名、そして、肯定回答が68名であった。参加者の86%が自分の意見や考え、アイデアを言えたと答えている。質問2～質問7においても、肯定的回答が圧倒的に多く、しかも集団間の回答傾向に差がなく、質問1と全く同じ傾向であった。

そこで、表2の最下行と同じように、質問2～質問7についても7段階の選択肢を否定（1 - 3）、中間（4）、肯定（5 - 7）の3段階にして、全質問の回答を3段階表示に改めたのが表3である。表3によれば、各質問の肯定回答率を見ると、質問1が86%、質問2が96%、質問3が95%、質問4が86%、質問5が80%、質問

表2 質問1 この研修で、あなたはどれくらい自分の意見や考え、アイデアを言うことができましたか。

グループ名	全くできなかった				じゅうぶんにできた			計
	1	2	3	4	5	6	7	
チーム A	0	0	0	1	5	2	0	8
軽トラ	0	0	0	1	3	1	3	8
川に溺れた鹿に萌～	0	0	1	1	2	1	3	8
ほふく前進	0	0	1	0	0	1	6	8
チームプリン	0	0	0	1	0	6	1	8
アトム	0	0	0	1	2	1	4	8
ひまわり組	0	0	2	0	1	1	4	8
チームハチスタ	0	0	0	1	1	6	0	8
Q 太郎	0	0	0	0	4	2	2	8
ヤ行グループ	0	0	0	1	3	2	1	7
計	0	0	4	7	21	23	24	79
		4		7		68		

表3 研修後の各質問（7段階評定）に対する肯定、中間、否定回答の頻度分布

質 問 項 目	否定 (1 - 3)	中間 (4)	肯定 (5 - 7)	合 計
1 この研修で、あなたはどれくらい自分の意見や考え、アイデアを言うことができましたか。	4 (5%)	7 (9%)	68 (86%)	79 (100%)
2 この研修で、あなたはどれくらい他のメンバーの意見や考え、アイデアを聞くことができましたか。	0	3 (4%)	76 (96%)	79 (100%)
3 この研修に参加することによって、あなたは、自分自身のことを今まで以上に考えるようになりましたか。	0	4 (5%)	75 (95%)	79 (100%)
4 あなたは、明日からの看護学校生活で友達とうまくやってゆける自信がありますか。	0	11 (14%)	68 (86%)	79 (100%)
5 この研修に参加することによって、あなたは看護師になりたいという気持ちが今まで以上に強くなりましたか。	7 (9%)	9 (11%)	63 (80%)	79 (100%)
6 この研修に参加することによって、あなたは何となく自分は成長したと思いますか。	1 (1%)	13 (17%)	65 (82%)	79 (100%)
7 同じような研修があれば、また参加したいと思いますか。	8 (10%)	13 (17%)	58 (73%)	79 (100%)

6が82%、質問7が73%で各質問とも非常に高率（73%～96%）である。質問5に関しては、ほとんどの参加者が看護師になりたいという強い希望で看護学校に入学したと考えられるので、その気持ちが今まで以上に強くなりましたか、と尋ねる質問は、適切でなかったかもしれない。しかしながら、これらの7つの質問に対する回

答分布を見る限り、この人間関係トレーニングの成果は大まかにつぎのように言えよう。参加者の80%程度が研修に参加したことにより、自分の意見や考え、アイデアをかなり発言でき、他のメンバーの意見や考え、アイデアもよく聞くことができた。また、自分自身のことを今まで以上によく考えるようになり、看護学校生

活で友達とうまくやってゆける自信がある。さらに、看護師志望がより強くなり、自分の成長を感じ、同じような研修に参加したいという意欲もある。

この人間関係トレーニングでは参加する前の事前データも採っていないし、研修中のさまざまな作業データも、参加者たちの看護学校生活への適応を最優先としたために、参加者1人ひとり自分のデータとして持っているけれども全員のまとまったデータはない。あるのは事後データだけである。したがって、研修成果を検証するためにはいささか心許ないが、事後調査の7項目の質問に対する肯定回答率が73%～96%という高率であることを考慮すると、この人間関係トレーニングは成功であったといえよう。

教員たちの主観的な評価では、研修直後の副学校長と担任教師からのつぎのようなメールがある。「学生が報告に来てくれましたが、皆宿泊で親交を深めることができたこと、これからの目標についてしっかり考えることができたことなど満足そうに話していました。…」、「学生達は大変満足しており、研修後の学校で皆和気あいあいとしていて、とても雰囲気よかった、という感想を言っていました。最後にまとめた『私になりたい看護師』は教室に貼っています。…。また、後日の副校長からのメールでも、「研修結果について御連絡いただきありがとうございました。学生は、自分たちの作品を教室に掲示しております。授業も真剣に取り組んでおり、今のところよいスタートを切ったように感じております。…」、ということで、学生たちも満足しているようであった。さらに半年以上経過した12月時点での副校長の感想も、今年の1年生については先生たちの評判もよく、11月の戴帽式には1人の落伍者もなく入学生79名全

員が出席できたよかった、と好意的であった。

さて、事後の質問紙による客観的指標と教員の評価による主観的指標の両方で一応肯定的な成果が得られたこの人間関係トレーニングは、ラボラトリー方式の体験学習と集団決定法を組み合わせた内容であった。集団決定法は、最初に参加者が自己の現状を客観的に自己分析することから始まる。この自己分析の手続きが、現在はまだ達成できていないが、近い将来にぜひ達成したい目標をはっきりと参加者に認識させることになる。そしてさらに自己分析を深めて、自分にとって望ましいその目標（上位目標）を達成するために必要な行動を促進する要因と妨害する要因を発見し、その目標を達成するために必要な複数の行動目標（下位目標）を選定する。これらの自己分析結果を発表して集団討論することによって参加者同士がお互いに情報交換をする。そして、集団討論で得た有益な情報を積極的に自分の自己分析に反映させ、自分の行動目標を決定する。最後に、各自が自己決定した行動目標を集団場で発表して集団決定する。つぎに、かれらは、集団決定した行動目標を日常場で実践し、その実践行動を評価、分析して、さらなる行動目標を設定、実践、評価、分析というサイクルを一定期間続け、最終的に目標を達成する。このように考えると、集団決定法のプロセスも、分析(Analyze)、設定(Hypothesize)、実践(Experience)、評価(Identity)という体験学習の循環過程と同じサイクルを辿っていることになる。この人間関係トレーニングにおける体験学習の循環過程は、集団決定法の第1のサイクル要素である分析(Analyze)のための判断材料を提供する役割を担っていた。すなわち、集団決定法の手続に至までの小講義や20答法、野外観察・調査、ブレ

インストーミング、KJ 法などすべての個人作業とグループ・ワークが体験学習の循環過程であった。そして、集団決定法の 分析、設定、実践、評価の循環過程 (AHEI) の最初の分析と設定でトレーニングのスケジュールが終了する。しかし、集団決定事項はトレーニング終了後の決定者の行動指針である。それゆえ、集団決定法の循環過程は、実践から始まる行動目標 (下位目標) の達成のための循環過程が、望ましい達成したい目標 (上位目標) が達成されるまで、一定期間続くことになる。そのために、ほとんどの PM リーダーシップ・トレーニング (吉田, 2006 など) では、トレーニングの 3 ヶ月後にフォローアップ研修を実施して、集団決定の効果を強化している。今回の人間関係トレーニングでは、日程調整ができず、3 ヶ月後のフォローアップ研修を実施していない。

ラボラトリー方式の体験学習と集団決定法を用いた対人関係トレーニングを組み合わせることにより、後者にとっては、体験学習の循環過程により集団決定法の自己分析を強化でき、前者にとっては、トレーニング終了後も集団決定を経た循環過程、すなわち、集団過程が介在した循環過程を獲得したことになる。以上のことを総合すれば、ラボラトリー方式の体験学習と集団決定法を用いた対人関係トレーニングを組み合わせた本研究の人間関係トレーニングは有効であると言える。

引用文献

- Aronson, E. 1972 *The social animal*. New York: W. H. Freeman and company. (古畑和孝 (訳) 1984 『ザ・ソーシャル・アニマル』サイエンス社.)
- 橋口捷久 1992 「PM リーダーシップ・トレーニング効果の数量化分析」奈良大学紀要, 20, 203-223.
- 橋口捷久 2000 『教師のリーダーシップ・トレーニング技法の開発』平成 9 - 11 年度科学研究費補助金 (基盤研究 (C) (2)) 研究報告書.
- 橋口捷久 2003 『教師のリーダーシップ・トレーニング技法の開発と有効性の検討』平成 12 - 14 年度科学研究費補助金 (基盤研究 (C) (2)) 研究報告書.
- 星野欣生 1992 「体験から学ぶこと — 体験学習の循環過程 —」南山短期大学人間関係科 (監修) 津村俊充・山口真人 (編) 『人間関係トレーニング — 私を育てる教育への人間学的アプローチ —』ナカニシヤ出版, Pp.5-10.
- 石田裕久 2009 「face-to-face なき社会と対人的コミュニケーション」*Human Relations* 人間関係研究, 8, 南山大学人間関係研究センター, 119-141.
- 川喜田二郎 1967 『発想法』中公新書.
- 川喜田二郎 1970 『続・発想法』中公新書.
- 看護基礎教育の充実に関する検討会 2009 『看護基礎教育の充実に関する検討会報告書』厚生労働省.
- Kuhn, M. H. & McPartland, T. S. 1954 "An empirical investigation of self attitudes." *American Sociological Review*, 19, 68-76.
- Lewin, K. 1953 "Studies in group decision" In D. Cartwright & A. Zander (eds.) *Group dynamics: Research and theory*. New York: Row Peterson. Pp.287-301. (原岡一馬 (訳) 1959 「集団決定の研究」三隅二不二 (訳編) 『グループ・ダイナミックス』誠信書房 Pp.341-357.)

松本真理子 1993 「性格を知る ― 人格検査法 ― 第1章」川瀬正裕・松本真理子 (編) 『自分探しの心理学 ― 自己理解ワークブック ―』ナカニシヤ出版, Pp6 12.

中村和彦 2009 「実習『駅伝大会』(情報カード型の問題解決実習)」*Human Relations* 人間関係研究, 8, 南山大学人間関係研究センター, 174 182.

Osborn 1963 *Applied imagination : Principles and procedures of creative thinking* 3rd ed. (上野一郎 (訳) 1971 『新版独創力を伸ばせ』ダイヤモンド社.)

津村俊充 2009 「プロセスからの学びを支援するファシリテーション ― ラボラトリー方式の体験学習を原点として ― 」 *Human Relations* 人間関係研究, 8, 南山大学人間関係研究センター, 30 68.

津村俊充・山口真人 (編) 1992 『人間関係トレーニング ― 私を育てる教育への人間学的アプローチ ―』ナカニシヤ出版, Pp.5 10.

Turner, J. C. 1982 "Towards a cognitive redefinition of the social group." In H. Tajfel (ed.) *Social identity and intergroup relations*. Cambridge: Cambridge University Press.

柳原 光 1992 「ジョハリの窓 ― 対人関係における気づきの図解式モデル ― 」南山短期大学人間関係科 (監修) 津村俊充・山口真人 (編) 『人間関係トレーニング ― 私を育てる教育への人間学的アプローチ ―』ナカニシヤ出版, Pp.66 69.

吉田道雄 2006 「対人関係トレーニングの開発と実践(1) ― トレーニング・マニュアル作成の試み ― 」熊本大学教育実践研究, 23, 179 188.

吉田道雄・三隅二不二 1990 「PM 理論にも基

づくリーダーシップ・トレーニングの効果」日本グループ・ダイナミックス学会第8回大会論文集, 143 144.

吉田道雄・三隅二不二・山田昭・三角恵美子・桜井幸博・金城亮・松田良輔・松尾英久・徳留英二 1995 「リーダーシップ PM 理論に基づくトレーニングの開発」INSS Journal, 2, 214 248.