—Note—

6年制実務実習指導体制構築におけるグループワークの有用性

久保和子,^a 岡崎宏美,^a 市川裕規,^a 西原茂樹,^a 名和秀起,^a
岡崎昌利,^a 河崎陽一,^a 名倉弘哲,^b 松永 尚,^a 千堂年昭*,^a

Usefulness of Group Work as a Teaching Strategy for Long-Term Practical Training
in the 6-Year Pharmaceutical Education

Kazuko Kubo,^a Hiromi Okazaki,^a Hiroki Ichikawa,^a Shigeki Nishihara,^a
Hideki Nawa,^a Masatoshi Okazaki,^a Yoichi Kawasaki,^a Hironori Nakura,^b
Hisashi Matsunaga,^a and Toshiaki Sendo*,^a

^aDepartment of Hospital Pharmacy, Okayama University Hospital; and ^bOkayama University Center for the
Development of Medical and Health Care Education Graduate School of Medicine, Dentistry
and Pharmaceutical Sciences; 2-5-1 Shikata-cho, Kita-ku, Okayama 700-8558, Japan.

(Received February 10, 2012; Accepted August 23, 2012; Advance publication released online September 18, 2012)

At the initiation of long-term practical training in the 6-year pharmaceutical education, there are many issues to be solved. For example, it is necessary for teaching pharmacists, who are in charge of both staffing and teaching pharmacy students, to manage their workload with other staff pharmacists. To overcome this situation and to improve the motivation of teaching pharmacists towards student practical training, we twice held group work (GW) sessions for teaching pharmacists, and then evaluated whether such training was effective for their understanding of the Model Core Curriculum for Practical Training and for promoting a higher level of motivation. During the two-day GW discussions, teaching pharmacists, who work daily in the dispensing area, were separated into two groups to discuss teaching skills. A questionnaire survey was completed by participants before and after each GW session. According to the survey, more than 90% of the pharmacists had a higher motivation level for practical training after the sessions. Particularly in the second GW training, the response rate of “being actively involved” improved from 40% to 70%. Furthermore, “The Educational Evaluation Testing” was conducted, which confirmed the increased participant comprehension. The median scores of the comprehensive exams significantly ($p < 0.01$) improved in twice GW, respectively. Therefore, we conclude that GW sessions are a useful tool for both improving professional knowledge about the Model Core Curriculum and motivating teaching pharmacists involved in the practical training of students. We hope that this exercise will lead to higher student motivation and satisfaction during their practical training.

Key words—long-term practical training; group work; motivation; Model Core Curriculum for Practical Training; teaching pharmacist

緒 言

薬学教育 6 年制における長期実務実習では、人員不足や通常業務との両立における指導者への負担などの問題解決が急務とされている。¹⁾ 臨床実習を有意義な内容にするための研究において、奥宮ら²⁾は医学部学生の満足度と、責任者の熱意や指導者の熱意に有意な相関がみられることを報告している。こ

のことは、指導者の熱意を向上させることが、学生の高い満足度につながることを示唆している。また、指導者のモチベーションを向上させることができれば、熱意ある指導につながると考える。一方、実務実習の質を担保するためには、指導薬剤師の資質や実習の成果が客観的に評価されることが重要である。³⁾ すなわち、学生の満足度は、客観的評価の指標の 1 つになると考えられ、学生の満足度を高めるための取り組みも必要である。

実務実習モデル・コアカリキュラム（以下、コアカリと略す）に基づく参加型実習を、均一でより質の高いものにするためには、認定実務実習指導薬剤

The authors declare no conflict of interest.

^a岡山大学病院薬剤部, ^b岡山大学医療教育統合開発センター

*e-mail: sendou@md.okayama-u.ac.jp

師（以下、指導薬剤師と略す）以外の薬剤師の協力が必須であり、そのための人材を育成することが必要である。山本ら⁴⁾は、大学院生を対象とした施設内グループ実習のトライアルを行うにあたり、事前に職員教育を実施した成果を報告している。しかし、6年制の実務実習に直接適用する目的で、カリキュラムプランニングを中心テーマとした職員教育を行い、職員個々のコアカリの理解や実習指導に対するモチベーションの変化を検討した報告はない。

そこで今回、6年制実務実習受け入れに向けた事前準備として、実務経験の浅い薬剤師が多く、かつコアカリの該当到達目標（specific behavioral objectives; SBOs）の多い部署である調剤室配属の薬剤師を対象に、コアカリのよりよい理解と実習指導へのモチベーションの向上を目的に、グループワークを主体とする研修会（以下、GW と略す）を開催し、その有用性を検討したので報告する。

方 法

1. GW の実施方法及び対象者 第1回 GW は、調剤室配属の薬剤師 11 名を対象とした。指導薬剤師がタスクフォースとなり、認定実務実習指導薬剤師養成ワークショップ（以下、WS と略す）の内容を一部導入した方法で、平成 22 年 2 月 10 日、2 月 16 日にレクチャー及びスモールグループディスカッション（small group discussion; SGD）をそれぞれ約 2 時間開催した。タイムスケジュールは Fig. 1 に示す。

まず「薬学教育 6 年制における実習開始に向けて」と題し、実務経験の浅い薬剤師であっても、実習に対する不安を少しでも解消し、積極的に実習指導に係わることができるよう、実習指導に対する望ましい指導方針についてレクチャーを行った。次に、指導薬剤師以外の薬剤師も、コアカリについて理解した上で実習指導に係わることができるよう、カリキュラムの三要素である目標・方略・評価に関するレクチャーを 2 日間に分けて段階的に行った。

SGD は、実務経験年数、年齢を基に、グループのバランスがほぼ同等になるよう、参加者を 2 グループ（A-1 グループ：5 名、B-1 グループ：6 名）に分けて行った。テーマは、「調剤室での実習の問題点」、「調剤室の実習スケジュール作成」とし、各 SGD 後に、各グループのプロダクト発表と総合討

論を行った。問題点の抽出は、司会者、記録係、発表者をそれぞれ 1 名決めて、ホワイトボードに列挙した。2 グループから抽出された問題点を分類し、問題点に対する現状を踏まえたうえで、調剤室担当の SBOs 30 項目について、学生 4-5 名（2-3 名×2 グループ）を想定した 2 週間の実習スケジュールの作成に取り組んだ。

第 2 回 GW は、平成 22 年 4 月以降に調剤室に配属された新採用薬剤師 10 名を対象に、平成 22 年 4 月 22 日、5 月 7 日に開催した。タイムスケジュールは第 1 回 GW とほぼ同様の内容で行った。SGD のグループ分けは、第 1 回 GW とは異なり、実習指導体制を考えるうえで、指導者側の視点だけでなく、学生側の視点からも議論し易いように、年齢と経歴から、A-2 グループ（実務経験者 5 名）と B-2 グループ（新卒者のみ 5 名）とした。また、「調剤室の実習スケジュール作成」をテーマとした SGD では、各 SBO に対する学習方略作成の作業手順を明確にし、限られた時間で効率よく議論を進める目的で、タスクフォースが作成したモデル案を例示し、スケジュール表を作成した。なお、モデル案は、GW の参加者が異なっても、繰り返し議論することにより、効果的かつ実現可能なスケジュールに仕上げるため、第 1 回 GW で作成されたスケジュール案を用いて作成した。さらに、第 1 回 GW での議論内容を根拠に基づき有効活用し易いように、第 1 回 GW 参加者を各グループに 1 名ずつ議論に参加できる立場で配置した。

2. GW 開催の有用性の検討 第 1 回、第 2 回 GW において、以下の方法で有用性を検討した。

2-1. アンケートの実施 参加者の背景の把握と実習指導へのモチベーションの変化を確認するため、GW 前後にアンケートを実施した。その内容を Fig. 2 に示す。

2-2. 教育評価演習の実施 コアカリの目標・方略・評価に関する知識の習得度を確認するため、2 日間のレクチャーの前後で「教育評価演習」（Fig. 3）を実施した。設問は、日本医学教育学会監修『医療プロフェッショナルワークショップガイド』（篠原出版新社）を参考に作成し、解答例に従い 1 問 1 点として得点を前後で比較した。

2-3. 自己評価の実施 1 日の「振り返り」による参加者自身の評価や意見を把握することにより、

第1回 調剤室 GW タイムスケジュール

1日目 日時：2月10日(水) 18時～19時45分

場所：会議室

18:00～18:05	開会のあいさつ+アイスブレイク	指導薬剤師 A	
18:05～18:15	ブレアンケート回答、ブレ教育評価演習回答、回収		
18:15～18:30	1)レクチャー：「薬学教育6年制における実務実習開始に向けて」	指導薬剤師 B	15分
18:30～18:55	2)SGD1 (テーマ)調剤室での実習の問題点		25分
～ 休憩 ～			
19:00～19:15	3)プロダクト発表 5分×2+総合討論 5分	司会:指導薬剤師 B	
19:15～19:35	4)レクチャー：「コアカリとは？(目標と方略)」	指導薬剤師 C	20分
19:35～19:40	1日目の自己評価回答、回収	司会:指導薬剤師 C	
19:40～	資料配布、次回の説明		

2日目 日時：2月16日(火) 18時～20時

場所：会議室

18:00～18:05	SGD1 のまとめ	指導薬剤師 B	5分
18:05～18:20	1)レクチャー：「コアカリとは？(前回の復習と評価について)」	指導薬剤師 C	15分
18:20～18:25	ポスト教育評価演習回答、回収		5分
18:25～19:25	2)SGD2 (テーマ)調剤室の実習スケジュール作成		60分
～ 休憩 ～			
19:30～19:50	3)プロダクト発表 7分×2+総合討論 5分	司会:指導薬剤師 B	
19:50～19:55	ポストアンケート回答、2日目の自己評価回答、回収		5分
19:55～	総評 (教育評価演習の結果発表と全体へのフィードバック)	指導薬剤師 D	

<スタッフ>

タスクフォース：指導薬剤師 A、B、C、D オブザーバ：指導薬剤師 E、教員

<グループ分け>

A-1 グループ：5名、指導薬剤師 A

B-1 グループ：6名、指導薬剤師 C

Fig. 1. Time Schedule for the First Group Work

GW の有用性を開催内容毎に検討するため、各開催日の終了時に自己評価を実施した。内容は、問1：「今日、あなたは討議にどの程度参加しましたか?」、問2：「今日の内容は、あなたの期待に応えることができましたか?」、問3：「今日、あなたにとって価値ある変化がありましたか?」に対する5段階評価(1無→5有)とし、問4：「今日、よく理解できたこと」、問5：「今日、よく理解できなかったこと」及び、「その他の意見・感想」については記述式とした。

たこと」及び、「その他の意見・感想」については記述式とした。

3. 統計処理 教育評価演習及び自己評価のデータは、Wilcoxon 順位和検定を用いて解析した。また、危険率 $p < 0.05$ で有意差ありと判定した。

結 果

1. SGD の結果 第1回 GW では、調剤室で

総合プレアンケート	総合ポストアンケート
2010/2/10	2010/2/16
<p>次の各質問について、該当する選択肢を囲んでください。</p>	
<p>1. あなたは今までに実務実習を受けたことがありますか？あれば期間もお答えください。</p> <p style="margin-left: 40px;">①ある 病院(週間) 薬局(週間)</p> <p style="margin-left: 40px;">②ない</p>	
<p>2. あなたは今までに実習生の指導経験がありますか？程度に拘わらずお答えください。</p> <p style="margin-left: 40px;">①ある ②ない</p>	
<p>3. 実務実習モデル・コアカリキュラム(コアカリ)を知っていますか？</p> <p style="margin-left: 40px;">①よく知っている ②知っている ③言葉は知っている ④全く知らない</p>	
<p>4. あなたは人に教えることが得意ですか？</p> <p style="margin-left: 40px;">①とても得意 ②得意 ③苦手 ④とても苦手</p>	
<p>5. 実習指導は自分にとって意味があると思いますか？</p> <p style="margin-left: 40px;">①とてもそう思う ②そう思う ③あまり思わない ④思わない</p>	
<p>6. 実習に今後どの程度関わりたいと思いますか？</p> <p style="margin-left: 40px;">①積極的に関わりたい ②関わりたい ③少し関わりたい ④関わりたくない</p>	
<p>7. あなたは将来、認定実務実習指導薬剤師*になりたいと思いますか？</p> <p style="margin-left: 40px;">*5年の実務経験、ビデオ講習会受講、ワークショップ(WS)への参加などが認定条件となっています。</p> <p style="margin-left: 40px;">①是非ならない ②ならない ③少し興味がある ④興味はない</p>	
<p>年齢 歳 実務経験年数 年 ヶ月 氏名 _____</p>	<p style="text-align: right;">氏名 _____</p>

Fig. 2. Questionnaire Survey before and after the Group Work

の実習の問題点について討論を行った結果、15個の問題点が抽出され、既に解決策がある程度見えている問題点と、これから解決策を考えなければいけない問題点に分類することができた (Table 1)。

第2回GWにおける実習スケジュール作成では、タスクフォースがモデル案を例示し、作業手順を明確にしてスケジュール作成に取り組んだ結果、実習順序や必要な資源、評価方法も検討することで2週間の実習スケジュール (Table 2) を完成することができた。各グループ1名ずつ第1回GW参加者を配置したことも、議論の円滑な進行に役立った。

2. GW開催の有用性

2-1. アンケート結果 GW開始時に行ったプレアンケートは、回収率100%であった。対象者の背景をTable 3に示す。問4：「あなたは人に教えることが得意ですか？」に対し、第1回GWでは「得意」27%、「苦手」55%、「とても苦手」18%、

第2回GWでは「得意」40%、「苦手」60%であった。

2日間のGW終了時に行ったポストアンケートは、回収率100%であった。プレとポストで同一の質問を行い、比較した結果をFig. 4に示す。プレアンケートの段階では、コアカリを「知っている」と答えた参加者は、第1回GW18%、第2回GW50%であったが、GW後では、それぞれ91%、90%の参加者が「知っている」と回答した。

2-2. 教育評価演習の結果 レクチャーの前後で実施した教育評価演習の結果、得点の中央値は第1回GWでは4.0点から9.0点へ、第2回GWでは3.5点から8.0点へ、有意に ($p < 0.01$) 上昇した [Fig. 5(A)]。また、実務経験年数1年未満 (新卒者、10名) と1年以上 (既卒者、11名) の2群に分けて比較した結果、両群ともにプレとポストの得点は有意に ($p < 0.01$) 上昇した [Fig. 5(B)]。さらに、2群間のプレ及びポストの得点の中央値は同

値であった [Fig. 5(C)].

2-3. 自己評価の結果 1日毎に5段階の自己評価を行い、最低を1、最高を5として、1日目と2日目のスコアの中央値を比較した (Fig. 6). 問1

教育評価演習			
次の各項目について、右欄の賛成、どちらともいえない、反対のいずれかにチェックしてください。			
	賛成	どちらともいえない	反対
1. カリキュラムとは、学科別時間配分表のことである。			
2. 学習目標は、教員(指導者)が何をすべきかを規定したものである。			
3. 学習目標として個別行動目標を設定することは、教育活動を規制するのよくない。			
4. 学習目標を設定しなくても、正しい評価は可能である。			
5. 実習に際して、事前に関連する知識を十分に教えておくことが欠かせないことである。			
6. 学習には順次性が大切である。			
7. 技能の評価は、口頭試験で行うことができる。			
8. 総括的評価は、学習者の知識、技能、態度を総合した評価のことである。			
9. 形成的評価は、進級のよい基準となる。			
10. 観察記録は、観察したことを学習者が記録したものである。			

氏名 _____

Fig. 3. Educational Evaluation Testing

実務実習モデル・コアカリキュラムを知っていますか？

実習指導は、自分にとって意味があると思いますか？

実習に、今後どの程度関わりたいと思いますか？

Fig. 4. Answers to the Questionnaire Survey before and after the Group Work

Table 1. Problems of Dispensing Practice, Which Discussed in the First Group Working

既に解決策が、ある程度見えている問題点		これから、解決策を考えなければいけない問題点
問題点	解決策	問題点
麻薬はどこまで実習するのか？ 触る？ 見せる？	厚生労働省医薬食品局から、A, B, Cという「実務実習の実施方法に関する類型とその適応範囲」についての指針が出ている	指導者側 <ul style="list-style-type: none"> • 時間がない (人数が不足している) • 指導する内容にバラツキがある (処方内容、経験年数、経験した施設など) 〈解決策案〉 指導者を決める？ 項目毎に担当制？ • どこまで教えるのか？ 教える基準は？ • 教えているときのハプニングへの対応は？ • 調剤室内に十分なスペースがない
指導薬剤師の準備は？	ビデオ講習会、ワークショップ、この研修会	
大学教員との話し合いの場が必要	実習ワーキンググループの会議などを通じて話し合う	
学生との接し方 (ハラスメントの防止)	ハラスメント講習会、問題となった事例集等の活用	学生側 <ul style="list-style-type: none"> • 学生の能力やモチベーションに差がある • どこまで学生の知識があるのかわからない • 1つの処方を考える時間が少ない • (指導者に対し) 忙しそうで申し訳なく感じる • 空き時間の使い方がわからない
実習生のモチベーションに不安がある、実習生によってモチベーションが異なる	電子ポートフォリオ (自ら目標を決めて、日々振り返りながら実習を進めていく) の活用	

Table 2. Program in Dispensing Area

調剤室実習スケジュール表 (I 期 5/17-5/28)

1 週目：基礎的な内容から、到達目標に沿って実習を行う。					
	5 月 17 日 (月)	5 月 18 日 (火)	5 月 19 日 (水)	5 月 20 日 (木)	5 月 21 日 (金)
随時	★安全対策 H126-44, 45 ・ポケット版ヘミスを記入 ・インシデントレポート記入	★覚えておきたい医薬品一覧 (実習時間の暇を見つけて) →学習の成果を e-learning でチェック (16 時以降に) H107-15, 18, 19 H126-45		★疑義照会見学→システムで ×を照会。簡単な実例も H105-11 H104-9, 10	★麻薬調剤・交付の見学 H205-9, 10, 12 H108-20
8:30	全体オリエンテーション	○計数・計量調剤〈水剤〉 H110-22, 23 ○計数・計量調剤〈軟膏剤〉 H110-22, 23 *1 グループずつ。味見も する。水剤ローテが担当 *ニフレック、軟膏予製は 積極的に	○計数調剤《各自》 H107-14 *じっくり調剤する時間 ○外来服薬指導見学《全員》 H117-31, 32 *テモダールの指導見学：主任 *見学できなかったら説明のみ	○計数・計量調剤〈粉碎〉 H112-26 ○細胞毒性 H111-24, 25 *1 グループずつ *乳糖をパッカーで手分包 *1 人が分包している間に 交代で味見	☞自己評価提出 ◇予備日◇ ★1 週間を振り返り、でき ていない項目を主任がチ ェックし、割り振って実 習する
12:00					
	昼休憩	昼休憩	昼休憩	昼休憩	昼休憩
13:00	○調剤オリエンテーショ ン：主任 ・実習の手引き ・実習テキスト (ポケッ ト版) ・医薬品一覧 □調剤の流れ (調剤室見学) *ポケット版にチェックさ せる □H103-7 処方せん記載事項 □H104-8 処方せんの見方 ○調剤の基本について《各自》 H106-12 手書き薬袋作成 H107-13 医薬品取り揃え H107-14 計数調剤 *学生同士相互チェック (初日)	○一包化調剤 H109-21 H107-16, 17 *1 グループずつ *Step 1：調剤シートで識別 *Step 2：シートなしで識別	○計数・計量調剤〈散剤〉 H110-22, 23 *1 グループずつ。分包も *散剤上ローテが指導	○鑑査の体験《グループ》 H113-27 *定期薬の鑑査で、初級編 ○安全対策 (まとめ) H126-44, 45 *ポケット版で振り返る ○服薬指導ロールプレイ《全員》 H115-29 H116-30 *学生同士で 1 人 1 課題練習 *全員で共有できるように *2 週目薬剤師相手に実施	●インスリン自己注射の特技 H116-30 随時項目
16:00					
17:00	まとめの時間	まとめの時間	まとめの時間	☞自己評価記入 まとめの時間	まとめの時間
2 週目：1 週目の体験をもとに、より実践的に実習を行う。					
	5 月 24 日 (月)	5 月 25 日 (火)	5 月 26 日 (水)	5 月 27 日 (木)	5 月 28 日 (金)
随時	★安全対策 H126-44, 45 ・ポケット版ヘミスを記入 ・インシデントレポート記入	★覚えておきたい医薬品一覧 (実習時間の暇を見つけて) →学習の成果を e-learning でチェック (16 時以降に) H107-15, 18, 19 H126-45		★疑義照会見学→システムで ×を照会。簡単な実例も H105-11 H104-9, 10	★麻薬調剤・交付の見学 H205-9, 10, 12 H108-20
8:30	○外来窓口対応体験《1 人 ずつ》 H117-31, 32 ★外来窓口でお薬引換券を 確認して薬を渡すことで、 外来患者と直接接する機 会を体験する	○計数・計量調剤〈水剤〉 H110-22, 23 ○計数・計量調剤〈軟膏剤〉 H110-22, 23 *1 グループずつ。味見も する。水剤ローテが担当	○計数調剤《各自》 H107-14 ○外来服薬指導見学《全員》 H117-31, 32 *テモダールの指導見学：主任 *見学できなかったら説明のみ ●がん専門薬剤師のレクチャー	○計数・計量調剤〈粉碎〉 H112-26 ○細胞毒性 H111-24, 25 *1 グループずつ *乳糖をパッカーで分包 *1 人が分包している間に味見 (1 週目にできていれば省略)	☞自己評価提出 ◇予備日◇ ★1 週間を振り返り、でき ていない項目を主任がチ ェックし、重点的に実習 する
12:00					
	昼休憩	昼休憩	昼休憩	昼休憩	昼休憩
13:00	○服薬指導ロールプレイ《全員》 H115-29 H116-30 *各自ロールプレイ課題決定 *薬剤師を患者役にロール プレイ *1 人 10 分。全員で 1 時間 *新人薬剤師と上のセット で担当	○一包化調剤 H109-21 H107-16, 17 *1 グループずつ。 *Step 1：調剤シートで識別 *Step 2：シートなしで識別 ★識別をポケット版へ記載	○計数・計量調剤〈散剤〉 H110-22, 23 *1 グループずつ。分包も *散剤上ローテが指導	○鑑査の体験《グループ》 H113-27 *定期薬の鑑査を体験 ○安全対策 (まとめ) H126-44, 45 *ポケット版で振り返る *インシデントレポートを作成 →金曜午後の報告会で発表	(全体実習)
16:00					
17:00	まとめの時間	まとめの時間	まとめの時間	☞自己評価記入 まとめの時間	まとめの時間

スケジュールは目安です。五感を働かせて積極的に現場でしかできない体験をしてみましょう。
実習期間を通して、「覚えておきたい医薬品一覧」に取り組みながら、臨床に役立つ知識を身に付けていきましょう。

Table 3. Background of the Participants

	第1回 GW		第2回 GW	
	A-1 グループ	B-1 グループ	A-2 グループ	B-2 グループ
平均実務経験 年数 (月)	30.4±37.2	38.1±30.9	60.4±55.9	1.0±0.0
平均年齢 (歳)	26.4±4.0	29.6±6.6	31.8±3.1	24.2±0.4

mean±S.D.

Fig. 5. Score of the Educational Evaluation Testing

A: Results of whole participants. B: Results of new graduates and former graduates. C: Difference between new graduates and former graduates. * $p < 0.01$ vs. pre test. ◆: median. The upper quartiles=75%. The lower quartiles=25%.

に対するスコアの中央値は、第1回 GW では1日目 4.0, 2日目 3.0, 第2回 GW では1日目 4.0, 2日目 3.5で、有意な差は認められなかった。問2に対するスコアの中央値は、第1回 GW では1日目

問1. 今日、あなたは討議にどの程度参加しましたか?

問2. 今日の内容は、あなたの期待に応えることができましたか?

問3. 今日、あなたにとって価値ある変化がありましたか?

Fig. 6. Self-Evaluation after the Group Work

◆: median. The upper quartiles=75%. The lower quartiles=25%.

4.0, 2日目 3.0, 第2回 GW では1日目 4.0, 2日目 4.0で、有意な差は認められなかった。問3に対するスコアの中央値は、第1回 GW では1日目 4.0, 2日目 4.0, 第2回 GW では1日目 4.0, 2日目 4.0であった。

記述式の設問についての結果を Table 4 に示す。GW を通じて、「実習への不安が解消された」、「モチベーションが上がった」という意見がみられた。

考 察

今回われわれは、6年制の実務実習を受け入れるにあたり、実務経験の浅い薬剤師が効果的に実習指導に係わることができる体制を構築するために、GW を開催し、コアカリのよりよい理解と実習指導へのモチベーションの向上に対する有用性を検討した。GW は2日間で4時間程度の内容であったが、教育評価演習の得点は有意に ($p < 0.01$) 上昇した。また、新卒者と既卒者ともに得点は有意に ($p < 0.01$) 上昇した。このことより、今回のような GW は、実務経験年数に関係なく、コアカリの理

Table 4. Self-Evaluation after the Group Work

第 1 日 目	第 2 日 目
今日、よく理解できたこと	
①6年制の学生がどのように準備してくるかということ ①実習のネガティブなイメージをポジティブに変える方法 ①他の職員の実習に対する意識、概念、個々の思い ①コアカリの目標について ①②実習における学生との係わり方、教え方 ②教育とは価値ある変化をもたらすこと	①②実習の具体的な流れがイメージできた ①学習方略や、学生がどんなことを習得すべきなのか ①具体的な不安 ②価値ある変化を生むためにスケジュールを組む難しさ ②教育評価の意思決定が、評価者、学生の双方に関係していることが具体的にわかった
今日、よく理解できなかったこと	
①教えていることがコアカリに沿っているかどうか ①抽出した問題点の解決方法 ①②具体的に自分は何をしたらよいか ②学生のモチベーションを上げるために、具体的にどうきっかけを作ってあげられるか	①実際のスケジュール ①②評価方法、誰が評価するのか ①②学生にどの程度教えたらよいのか ②どのレベルの薬剤師が、どの項目を担当するのか
その他、意見感想	
①②1年目でも教えられることがあるのだとわかった ①②実習に対してモチベーションが上がり、満足のGWであった ①定期的にディスカッションを行うべき、楽しい ①とても勉強になるGWで、不安が少し解消された ①②教えることに不安があったが、学生に考えさせることが大事だとわかった ①次は、問題点への対策を考えないといけないと思う	①②自分も実習に参加するという実感がわいた ①実習に対してネガティブなイメージがあったが、ポジティブに捉えていけそうです ②学生や自分に価値ある変化を生み出すためのよい勉強になった ①②教えることは自分の知識定着のためにもなるので、実習までにもっと勉強して、実習に係わっていきたい ②具体的な実習の流れについて有意義な討論ができた ①SGDのポイント、作業方法がわかり難かった

①は第1回GW、②は第2回GWを示す。

解に有用な方法であることが示唆された。GW前後に実施したアンケートにおいて、GW後では参加者の90%以上が、今後実習に「積極的に係わりたい」又は「係わりたい」と回答した。これらのことから、本GWは、モチベーション向上に有用であり、実習指導体制構築の一助となる優れたモデルであると考ええる。

教育評価演習の結果から、参加者はコアカリに対する事前の認識にかかわらず、GW参加により有意な知識の向上を認めた。このことは、鈴木ら⁹⁾の報告と同様に、プレ教育評価演習が、自分の知識の足りない部分を認識し、自らレクチャーで学ぶべきポイントを見出し、集中して知識の習得に取り組むことができた結果と考える。

実務経験の浅い薬剤師が実習指導に直接係わることは、学生にとって身近なロールモデルとして実習に係わることができ、早い段階から正しい知識と実習指導への姿勢を身に付けておくことこそが、将来の指導薬剤師とともに育つ実習を行うために有効な手段であると考ええる。山本ら¹⁾は、長期実務実

習においても認定実務実習指導薬剤師など経験豊富な薬剤師の適切な管理の下であれば、新人薬剤師による薬学生への指導は可能であると述べている。また、薬学生・新人薬剤師の相互教育効果のみならず、人員不足や指導者の負担軽減の一助にもなり得ると考えている。今後は、6年制課程を卒業した薬剤師が指導薬剤師とともに実習指導に携わる機会を想定した実習指導体制の構築が必要となる。

永田⁶⁾は、事前準備を適切に遂行するには、受け入れ施設の職員が協力しあうことが不可欠であるとしている。しかし、実習カリキュラムについての教育を受けていない職員には、教育用語は理解し難く、必然的に指導薬剤師のみに立案を任せている場合が多いと指摘している。また、薬局全体のモチベーションを上げるために、事前準備に協力してくれる仲間を増やす対策を講じる必要があるとしている。このことから、本GWは、職員個々のコアカリに対する理解度及び実習指導に対するモチベーションを向上させることができ、実習指導体制を構築するうえで意義ある取り組みであったと考える。

WSとは異なり、カリキュラムプランニングの手法を体験することに留まらず、アクションプランの実行に向けて、「実際に実習で使用するためのスケジュールを作成する」という目的を明確にしてSGDを行ったことは、参加者個々が能動的に立案に係わることができ、薬剤師数、実務経験年数及び業務形態の異なる施設においても同様の効果が期待できる応用可能な方法であると考えられる。すなわち、薬剤師数の少ない施設であっても、地域の病院や保険薬局が協力してグループ実習を展開し、協働でGWを開催することにより、実現可能な方法であると考えられる。また、本GWにおいて第2回GWでは実務経験者と新卒者に分かれてSGDを行った。その結果、新卒者は、自身の実習及び就職後の経験を基に、学生に近い立場で問題点を抽出し、作成した方略がSBOs達成のために効果的な方法であるかどうか評価しながら議論することができた。このことより、実務経験年数の分布に応じてグループ分けを工夫することも、効果的なGW開催の要因の1つになると考えられる。

GW前後に行ったアンケート結果 (Fig. 4) から、GW後では全員が、実習指導は自分にとって意味があると回答したことから、実習指導への意識の高さが窺えた。さらに、この結果を既卒者と新卒者に分けて比較してみると、新卒者のほうが、GW後実習指導は自分にとって意味があると思うかの設問に、「とてもそう思う」と回答した割合が高い傾向を示した。このことから、今回のようなGWを就職後早い段階から体験することで、実習指導へのモチベーション向上につながることを示唆された。また、プレアンケートでは、6割以上が「人に教えることは苦手」と回答していたが、GW参加により実習指導へ積極的に関与したいという意識が上昇したことが示された。これらのことから、GWへの参加は、人に教えることに対する苦手意識の克服にも有効であったと考えられる。第1回GWと比較して第2回GW参加者は、プレアンケートの段階で実習指導に対する意識が高かった (Fig. 4)。この要因の1つとして、第2回GWの開催が実習受け入れ直前であったことが影響していると考えられる。また、第2回GWでは、「積極的に係わりたい」の回答が40%から70%へ上昇したことから、GWは事前にモチベーションが高い場合でも、さらにモ

チベーションを向上させることができる方法であることが示唆された。

自己評価の結果 (Fig. 6) から、1日目と2日目で有意な差は認められず、参加者は2日間を通して一定の価値ある変化を感じていた。また、記述回答 (Table 4) から分かるように、実習への不安が解消され、実習指導へのモチベーションが向上したことを示す複数の意見が得られたことからGW開催の有用性が示された。特に実務経験が浅い薬剤師からは、「実習の具体的流れがイメージできた」、「1年目でも教えられることがあるのだとわかった」など、GWへの参加を通じて、長期実務実習の全容や個々の役割を明確にすることができたことを示唆する意見が得られた。また、第2回GW後、実習開始までに、解決策が必要と考えられる内容 (Table 1) を基に、SBOsに対応した「調剤室実習指導支援シート」を作成し、指導内容の均一化を図った。GWを通じて参加者それぞれが価値ある変化を感じることによって、SGDの必要性や有用性を見出すことができていた。このことは、一時的な効果だけでなく、実習開始後の定期的なGW開催の原動力となったと考えられる。

今回の報告では、実習受け入れの事前準備として、コアカリの理解と指導者のモチベーション向上に、GW開催が有用であることを明らかにした。引き続きわれわれは、I期、II期、III期の各実習後にGWを開催し、実習指導の問題点抽出と、問題点に対する次期実習への対応策を検討することで、自らのモチベーション維持と質の担保に取り組んでいるところである。今後も、より質の高い実習指導体制の構築に向けて、このような取り組みが全国の施設に広がり、人員不足や指導者の負担軽減に有効活用されるよう取り組んでいきたい。

REFERENCES

- 1) Yamamoto T., Washiyama A., Sejima E., Shibaguchi H., Kataoka Y., Futagami K., *Yakugaku Zasshi*, **130**, 821–831 (2010).
- 2) Okunomiya T., Morimoto T., Nakajima T., Ogura T., Hiraide A., *Medical Education (Japan)*, **40**, 65–71 (2009).
- 3) Mochizuki M., *Gekkan Yakuji*, **52**, 171–173 (2010).
- 4) Yamamoto T., Washiyama A., Inokuchi H.,

-
- Siotuka S., Fujikane H., Ikeuti T., Kawahara Y., Futagami K., *Jpn. J. Pharm. Health Care Sci.*, **35**, 752–761 (2009).
- 5) Suzuki R., Fujimoto T., Matsumoto K., *Medical Education (Japan)*, **31**, 473–476 (2000).
- 6) Nagata T., *Gekkan Yakuji*, **52**, 219–223 (2010).