人間関係研究（南山大学人間関係研究センター紀要）, 14, 86-101.

■　特集「グループの可能性と広がり」

# 看護学臨地実習へのLTD話し合い学習法応用の試み※

石　田　裕　久
（南山大学人文学部心理人間学科）

本稿は、看護教育における臨地実習にLTD（Learning Through Discussion）話し合い学習法（Rabow, J. et al., 1994；安永, 2006）を応用することによって、個々人の実習体験を共有する機会を設け、臨地実習の学びをより豊かなものにする方法を提案しようとするものである。LTDは学習者の協同的・主体的な学びを実現すべく、1960年代にアメリカの社会心理学者 William F. Hillによって考案された文章読解の実践的な手法である。この方法の基本的な考え方を看護学実習の体験による学びに適用することによって、臨地実習をより効果的な学習機会とするための方法論を構想することがこの小論の目的である。

## LTD話し合い学習法

LTDはもともと大学生を対象とした、知識伝達型の教師の下での受容的な学習のあり方を改善して、学生たちを学びの主体とするために創案された学習法である。知識は伝えられるものであり、いかに効率的にそれを伝えるかの裁量はもっぱら伝える側にある、とする根強い信仰は今なお衰えていない。言い換えるならば、「教師のしごとは教えることである」とする考え方は、教えるものと学ぶものの双方に、いまだに幅広く、そして根強く浸透している信念であるといえる。この信念の基礎となっているのは知識が伝達できるものであるとする考え方であり、知識や情報を持つものが持たざるものに対して受け渡すのが教育であるとみなされる。そこでは、教師は情報を伝達し、一方、学ぶ側はそれを効率よく記憶し、必要に応じて再生することが期待されることになる。

教育に対するこのような伝統的な考え方には、学習者が知識の受動的な受け

※ 本研究は南山大学2014年度パッヘ研究奨励金Ⅰ-A-2（特定研究助成・一般）による成果の一部である。

手であること、ある分野の専門的知識を持ってさえいればそれを教えることができること、教えるものと学ぶものの関係、学ぶもの同士の関係のあり方は学びのプロセスには本質的に無関係であること、が含意されている。

しかしながら、少し考えてみれば容易に推察されることであるが、教師が語ることがらは、そのまま学び手の中に入ってまったく同型の知識となるのではない。それぞれ異なる環境で育ち、異なる経験を経てきた学生たちは、教師のことばを各自の既有の体験や知識に照らして独自に解釈し、それぞれの知識を紡いでいく。したがって、教師の語った内容は、学習者である学生たちがそれをきっかけとして自らの中にさまざまなしかたで新しい知識を作り上げる契機となるのであって、そのままで彼らの知識を構成しているわけでは決してない。

このように、学びは外側から与えられる知識や情報を受容し蓄積することではなく、学習者が自らの中に知識を再構築・精緻化する過程であるとする考え方は、構成主義と呼ばれている。こうした知の構築過程は、もちろん個人の活動の中でも起こっているが、多くの場合、仲間や他のメンバーとの相互作用を通して生起することになる。すなわち、学習というのは社会的な文脈の中で、課題の達成や問題解決のための活動を通して成し遂げられるものであるといえる。換言するならば、学習は社会構成主義的な性格を有するものなのである。

このような考え方を学習指導の基盤に据えた教育の方法論に、協同学習がある。協同学習は、学び合いを首尾良く進めるための単なる技法を意味するものではない。そこでは、子どもたちが学びに対する主体的で自律的な構えをもち、確かで幅広い知識を身につけ、仲間と協調して課題の達成、問題の解決に臨むことのできる対人的スキルを習得し、他者との尊敬と信頼にもとづく互恵的な相互依存関係こそが目標の達成にとって効果的であるとする価値観を学ぶことが目指されている。

## LTDの進め方

LTD話し合い学習法は、こうした協同学習の考え方を基盤とした学びの手法である。ここでLTDの概要について、紹介しておこう。

LTDは文字通り、討論を通して課題であるテキストの内容を読み解く学習法であり、「LTD過程プラン」と呼ばれる８つのステップから構成されている。この８つのステップにしたがって、まず個人で予習（自宅学習）を行い、その予習したことに基づいてグループで討論（ミーティング）することにより学習する。LTD過程プランの８つのステップとは、①雰囲気作り（準備）、②自分の知らない言葉・用語の理解、③主張の概要の把握、④主張の根拠とされている話題や事例の理解、⑤自分の持つ既有知識との関連づけ、⑥自分の経験や体験との関連づけ、⑦テキスト内容、主張に対する意見や評価、⑧討論活動のふり返り（発表の準備）である。「①雰囲気作り」と「⑧討論活動のふり返り」については、予習の場合とミーティングの場合でその取り組みの内容が異なり、

予習の場合には、①予習を進める準備、⑧ミーティングでの発表の準備を行うことになる。

ここでは、それぞれのステップにおける予習とミーティングでの課題への取り組みの内容について大まかに説明しておこう（図１参照）。

**個人思考による予習（予習ノートの作成）**

| ステップ | 活動内容 |
|---|---|
| Step 1 | 予習の準備 |
| Step 2 | 言葉の理解（用語調べ） |
| Step 3 | 主張の概要の把握 |
| Step 4 | 主張の根拠・理由の理解 |
| Step 5 | 既有知識との関連づけ |
| Step 6 | 経験・体験との関連づけ |
| Step 7 | 主張に対する意見や評価 |
| Step 8 | ミーティングの準備 |

**集団思考によるミーティング（討論活動）**

| ステップ | 活動内容 | 配分時間 |
|---|---|---|
| Step 1 | 雰囲気作り | 3分 |
| Step 2 | 使われている言葉・用語の理解 | 3分 |
| Step 3 | 主張の概要の把握 | 6分 |
| Step 4 | 主張の根拠・理由の理解 | 12分 |
| Step 5 | 既有知識との関連づけ | 15分 |
| Step 6 | 経験・体験との関連づけ | 12分 |
| Step 7 | 主張に対する意見や評価 | 3分 |
| Step 8 | 討論活動のふり返り | 6分 |
| | | （合計60分） |

**図１：LTD話し合い学習の過程プラン**

### Step1　雰囲気作り（準備）

予習では課題であるテキスト全体に目を通し、概要の把握に努める。ミーティングの場合はいわゆるアイス・ブレーキングとして、グループのメンバーが互いに挨拶を交わし、「これから仲間と一緒に学び合う」という意識を共有する。予習に対する個々の取り組みの達成具合や、これからのミーティングに対する期待などを披露し合ってもよいだろう。

### Step2　自分の知らない言葉・用語の理解

テキスト内容を読み解くための第一歩は、そこで用いられている言葉で不明な点をなくしておくことである。わからない言葉や用語をわからないままに読み飛ばすようなことがあってはならない。

予習では理解できない言葉の意味を調べ、単語ノートを作っておく。言葉自体の意味は多様なものだが、その言葉が当該のテキストの文脈ではどのような意味で用いられているのか、それを辞書などで調べ、討論メンバーに説明できるように準備する。ミーティングでは、それぞれが調べてきた言葉を出し合って、それらのずれや相違を手がかりにして、テキストで使われている意味について話し合う。

### Step3　主張の概要の把握

テキストを精読して、著者の主張を大まかに把握する。予習ではその要約を作成する。ここで大事なことは、①自分自身の言葉に“翻訳して”まとめること、テキストの文章を抜き書きして要約してはならない、②個人の意見や感想、批評は一切加えてはならない、ということである。これはミーティングでの討論でも同様で、後に詳しく触れるが、LTDではまず著者の主張を

しっかり受け止めて理解することを重視しており、その主張についての個人的な評価や感想を述べるのは最後の段階である。

### Step4　主張の根拠とされている話題や事例の理解

ここでは、著者が主張の根拠として取り上げている話題や、理由づけに用いている事例などについて理解しようとする。テキストの著者はどのようなトピックを根拠として主張を構成しているのか、予習ではその話題を見つけてノートに自分の言葉でまとめておく。ミーティングでは、まずどの話題について話し合うのかを相談して決めた後、それらの話題について話し合う。ここでも個人の意見や感想は差し挟んではならない。

### Step5　自分の持つ既有知識との関連づけ

Step5とStep6での活動は混同されやすいものだが、Step5では著者の主張に関連した情報で、自分が知っている理論や知識を予習ノートにまとめ、ミーティングではそれについて紹介するとともに、他のメンバーと情報交換する。関連づけの対象は、著者の主張にダイレクトに関わるものでなくても良い。むしろ、話題の領域や次元がまったく異なるものの方が、興味深く活発な討論につながりやすいだろう。

### Step6　自分の経験や体験との関連づけ

続いて、ここでは著者の主張に関連したことで、自分自身が経験したことがらや体験した事実について記述しておき、討論ではそれを紹介し合う。実際のミーティングでは、Step5における既有知識や既知の理論よりも、自らの体験・経験の方が関連づけやすいためか、討論が盛り上がることが多い。

### Step7　テキスト内容、主張に対する意見や評価

ここまでのステップでは、著者の主張に対する読み手の個人的な意見や評価は禁じられていた。これは中途半端な理解のまま、主張に対して賛否や好悪の評価、意見を述べるのではなく、まず著者の言い分をあらゆる角度から受け止めて読み解くことが優先されているからである。学習者はここで初めて、主張内容についての意見、感想、評価を表明する。

### Step8　討論活動のふり返り（発表の準備）

予習では、内容についてまとめたノートをもとに、ミーティングで討論を行う準備をする。ミーティングでは、今日の討論のやり取りをふり返って、話し合いがうまく展開したかどうか、問題点があったとすればそれはどこで、どのように改めたらよいか、といった改善点について確認する。この過程は、メンバー一人ひとりの相互作用のスキルを向上させるとともに、討論をより実りあるものにするためにきわめて重要な意味を持つものである。

## 協同学習としてのLTD

近年、学習者の主体的、能動的な学習への取り組みを企図したアクティブ・ラーニングが称揚され、学生参加型のグループ活動を中心とした授業が盛んに

なっている。LTD話し合い学習法も一種のアクティブ・ラーニングといえるが、課題文を与えてグループを編成し、過程プランをなぞっただけでは主体的、能動的な学習の成立は望めない。LTDが本来の効果を収めるためには、この方法の基底にある協同学習の考え方が不可欠である。

LTDという指導法が望ましい効果を発揮するためには、協同学習の基本要素をメンバー誰もがきちんと理解していなくてはならない。長年、協同学習の研究実践を積み重ねてきたミネソタ大学のJohnson, D. W. ら（2002）は、グループ学習が単なるグループによる活動ではなく、協同的な学び合いとなるためには、次のような５つの基本要件が備わっている必要があるとしている。

**（1）メンバー間に肯定的相互依存関係が成立していること**

グループによる活動では、一人ひとりの努力・貢献が必須であり、グループ目標の達成に不可欠であること、そして、各メンバーは共同作業に対する積極的な貢献が求められること（つまり仲間の貢献への“ただ乗り”や無為な行動は許されないこと）を理解し、メンバーが互いに浮沈をともにする関係を築いていることが求められる。

**（2）個人の役割責任が明確になっていること**

グループの各メンバーには学習目標達成のための２つの役割責任が課されている。一つは自分自身の学びについての責任であり、もう一つは仲間のメンバーの学びに対する責任である。すなわち、自分の学びと同時に、理解に窮したり学びに参加できていない仲間に対しては、必要なサポートや働きかけを行い、メンバー全員が目標を達成するとともに、学習活動を通してともに成長することが目指されている。

**（3）メンバー同士の積極的な相互作用の促進**

メンバー間の肯定的相互依存関係は、メンバー同士が直接対面しての積極的な相互交流によって生まれるものであり、それによって学習効果も高まることが期待される。メンバーが互いに教え合い学び合うだけでなく、仲間の取り組みを励ましたり促したりすることによって、グループの学習活動はより促進される。

**（4）社会的スキルの促進**

協同的なグループでは、課題内容についての学び（タスクワーク）だけでなく、グループの一員として活動に貢献するために必要な対人的技能やグループ技能などの社会的スキル（チームワーク）を学ぶことが必要とされる。学生たちにはこうした社会的スキルが身についていないことも多く、効果的な学習活動にとって必要な具体的行動や態度について、指導することが求められる。

**（5）ふり返りによるグループ・プロセスの改善**

グループ活動をより効果的なものとするためには、どこが上手く機能し、何が問題だったのかをふり返り、次の活動にそれを活かす必要がある。このふり

返りには、メンバーの誰の行動が有益で、誰の行動が有益でなかったかといったやり取りも含まれるが、決して特定のメンバーを批判するのではなく、あくまでもグループ活動をより良いものにすることが目的であることが強調されなければならない。

このように、LTD話し合い学習法は協同学習のかなり複雑な技法であり、グループ活動を進めるためのさまざまな社会的スキルが必要となる。したがって、LTDの過程プランを有効かつ効率的に進めるためには、それぞれのステップの意味を学習者に理解してもらうとともに、活動に必要な社会的スキルを身につけることができるよう、指導がなされなくてはならない。実際に、グループ技能の未熟な学習者の討論では、予習してきた内容を順に読み上げるだけで、仲間の発言を聞いて適切な質問や問いかけを返すような議論にはならないことが多い。

協同学習の基本要件を備えた過程プランが進行することによる、LTDの期待される効果として、安永・須藤（2014）は次の諸点を挙げている。

① 課題文の理解と記憶の促進
② 確かな知識の定着と活用力の向上
③ 論理的な言語技術の発達
④ 分析的・批判的思考スキルの獲得
⑤ 効果的な教え方と学び方の獲得
⑥ 対人関係スキルの発達と仲間関係の改善
⑦ 個人的な満足と学習意欲の向上
⑧ 学習・仲間・学校に対する価値観の変化
⑨ 主体性と能動性の獲得
⑩ 民主・共生社会の基盤となる価値観の醸成

## LTDの特徴

LTDは、グループ・ダイナミックスや学習心理学、認知心理学の知見を踏まえて構成された過程プランを通して、ある主張の盛り込まれたテキスト教材を深く読み解くための指導方法である。上述した効果が期待されるLTD話し合い学習法の特徴について、ここではとくに３つの点を指摘しておきたいと思う。

一つ目として、(a) LTDでは、過程プランの紹介の際にも触れた通り、まず課題文をきちんと把握するために、ステップを踏んで主張を受け止めることを重視する。読解の授業などでは教材文を与えて読ませ、拙速に感想や意見を求めることがしばしばあるが、LTDはそれを許さない。課題文の理解のためには、そこで使われている単語や用語について不明な点を正した上で、主張の

概要を自分の言葉でまとめる。次に著者が主張の根拠としている話題やトピックについて確認し、続いて自分自身が知っている理論や考え方、情報と主張内容を関連づける。さらに、自分がこれまでに実際に経験したできごとを主張と関連づける。ここまでの課題文理解のための手続きを経て、初めて主張に対する個人の意見や賛否、感想を表明することができるのである。

著者の主張をまずしっかり受容するというLTDのこの構えは、コミュニケーションにおける「傾聴」の重要性にも通じるところがある。相手の主張に対する感想や評価の表明は、それを理解するための活動をいったん終了させることになる。したがって、早い段階で主張に対して評価を下してしまうことは、深く理解する妨げとなることが多いのだ。安易に評価を下すことを控えるというLTDの考え方も、こうした点を踏まえたものであると考えられる。

二つ目に(b)LTD話し合い学習法では、過程プランによる個人の予習を経て、グループでのミーティングによって学び合うという２段階の手順をとる。これは協同学習における個人思考→集団思考という基本的手続きと軌を一にする。グループのメンバーには多かれ少なかれ個人差がある。当然のことながら、グループ活動に際しての課題の理解にも程度の差が存在する。こうした場合、話し合いをすぐ始めてしまうと発言が一部の有力メンバーに限られ、せっかくの集団の情報資源が集約されることなく、特定の意見に同調することで終わってしまいがちである。

学び合いなどのグループ活動は、メンバーそれぞれが自分自身の意見を持った上でなければ、課題の達成に資する豊かな交流は生まれ得ない。そのためにメンバーが個別に課題を理解した上で、グループでの学習活動に入るのである。この個人思考から集団思考へという手続きは、グループ活動の幅を広げるとともに質の高い交流を生むために、きわめて重要な役割を果たしている。

三つ目として挙げられるのは、(c) 社会的スキルを意図的に育成しようとする姿勢である。協同学習では、グループの活用によって仲間と交流しながら学び合いを進めていく。そうした学びが効果的に行われるためには、メンバー各自の優れたコミュニケーション能力や対人関係能力が欠かせない。そのために、学び合いに有効なグループ活動の仕方についても、目的的に指導が図られる。LTDにおいても、こうしたグループ技能を始めとする社会的スキルの促進が目指されているのである。

LTD話し合い学習法はテキスト読解のための方法であるが、このLTDの学習プロセスを個々人の体験や経験による学びに拡張しようとするのが、本稿の試みである。具体的には、看護教育における臨地実習での個人の体験的学びを、個人の学びに留めるのではなく仲間とシェアすることによって、より幅広く豊かな学びにしていくことが目的である。

## 看護教育における臨地実習の役割

看護教育において、臨地実習は、看護実践能力の基礎・基本を学ぶ授業科目としてきわめて重要な位置を占めている。臨地実習では、学内の講義や演習、実習によって学習したことを実践場面に適用することを通して、看護技術や看護判断を主体的に学び取ることが求められる。学生たちは、看護実践の現場で生じた出来事や自分自身が経験したことから、自らの看護学を意味づけていくのである。

このような学内で修得した学習内容を実践場面で確認・展開する機会である他に、臨地実習には、看護が人間を対象としたケアであり、看護実践は人間的関わりを介して進められることを学ぶという大切な役割がある。すなわち、コミュニケーションを始めとした対人関係能力などの人間関係形成の基本を学習することができるのも、臨地実習ならではといえるだろう。

臨地実習は、大学の付属施設で実施されることもあるが、多くの場合、学外の医療施設、保健・福祉施設との協力によって行われている。学生を送り出す側の学校の授業担当者と実習施設の看護職者が、臨地実習の考え方や達成目標を共有し、こうした共通認識の下に役割を分担しながら指導を行っていく。

実習方法については、通常、特定の患者を個々に受け持つ形が取られている。したがって、実習現場での学びは、必然的にその内容や範囲に個別の制約が課されることになる。言い換えるならば、臨地実習での学習体験は学生ごとの個人的な学びにならざるを得ない面をもっている。もちろん、現場での毎日のカンファレンスを通して、体験の共有や学習内容に対するフィードバックが与えられることもあるが、それも同じ病棟や診療科内の狭い範囲に限られる。また、臨地実習の終了後に、実習報告会に類する事後学習の機会が持たれるものの、学生たちの相互交流が積極的に仕組まれるようなことは、必ずしも多くないのが実情である。

このように臨地実習での学びは、生身の人間との関わりの中で行われる、看護ケアの基本的実践能力を身につける上できわめて重要なものといえる。しかしながら、そうした学習の機会となる体験は、学習者それぞれの個別な体験として彼らの中に留まったままであることが多い。学生たちの経験したことがらはさまざまであるが、一人ひとりがそこから何を感じ、何を学んだかについて、同じ実習経験をともにした仲間同士で共有することができたならば、彼らの知識や技術、態度はより幅広く、豊かなものになるに違いない。

そこで考えられたのが、LTD話し合い学習法のテキスト理解の手順（過程プラン）を体験による学びへと応用することであった。

## LTDの臨地実習体験への応用

LTDでの学びの対象はテキスト教材（課題文）であった。LTDの学習プロセスを臨地実習に適用する際、この課題文に相当するのは臨地実習における体

験内容ということになる。ここで、通常のLTDに対して、臨地実習体験によるLTDをLTD-NP（Learning Through Discussion for Nursing Practice）と表記することにする。このLTD-NPにおける実習体験はどのように課題化できるだろうか。

一般に臨地実習では、学生はそれぞれの実習（協力）施設において、当該施設で指導にあたる看護職者の下で特定の受け持ち患者を担当することになる。そこでの毎日の実習経過については、所定の実習日誌に各自が記入することにより、その日のカンファレンスで実習担当の教員や施設の担当指導者からフィードバックがなされる。そこで、実習体験の課題化にあたって、その日その日の実習の中で気づいた点を、ふり返りとして実習日誌に記録しておいてもらうよう依頼した。ただし、学生たちは緊張と多忙の中で日誌の記載をしなければならないことから、毎日のふり返りは「今日の収穫」「今日の疑問」「直面した壁」の３点について、簡潔に報告してもらうに留めることとした。

「今日の収穫」は、その日の実習をふり返って「これは収穫だ」「こんな良いことを教えてもらった」「実習ってこういうことが分かるんだ」と感じた体験について記載する。また、「今日の疑問」は、「なぜそんなしかたをするんだろう」「どうしてこんなことを言うんだろう」「これは一体何なんだ」などと思った体験について書き留めておく。そして、「今日の壁」には、「自分には限界だ」「とてもショックだった」「なにもできず立ち往生した」「自分はこの仕事に向いてるんだろうか」と感じた体験について記録する。

実習中の２週間なり３週間の間に記録したこれらの「今日の収穫」「今日の疑問」「今日の壁」にもとづいて、終了時にLTDの予習の過程プランに準じたまとめを作成してもらう。LTDの過程プランに相当するLTD-NPにおける体験のまとめとしては、次のような項目が考えられる。なお、LTDの過程プランは８ステップであるが、LTD-NPでは７ステップとなっている（図２参照）。

**Step1 準備**

実習期間中の日誌を読み返すことによって、実習期間全体を通して体験した内容や出来事をふり返って、自分にとって実習の意味について考える。

**Step2 専門用語の理解**

実習中に分からなくて困った言葉や用語をリストアップし、それらの意味について調べ、他の人に説明できるようにまとめておく。

**Step3 臨床場面で役立った専門知識・技術**

学校で学んだ授業内容のうち、とくに「臨床場面で役立った知識・技術」について、それがどのようなものか、どんな場面で役立ったか、を事例ごとにまとめる。

**Step4 臨床場面で足りないと感じた専門知識・技術**

「臨床で役立たせるには不十分だった知識・技術」「臨床で役立たなかった

専門知識・技術」を洗い出し、足りない知識・技術をどのように補ったらよいのかについてまとめる。

**Step5 印象に残った臨床指導者の行動や振る舞い、患者の反応**

今回の実習を体験する中で、臨床指導者や看護師の行動で気になったこと、感心したこと、あるいは患者の反応で印象に残ったことと、なぜ気になったり印象に残ったりしたのかその理由についてまとめる。

**Step6「臨地実習でこそ学べた」と感じたこと**

Step3から５の内容に加えて、実際の看護現場での実習でなければ学べなかったと思われる点についてまとめる。

**Step7 ミーティングの準備**

ここでまとめた内容について、実習の事後学習として行われる実習報告会で発表や報告ができるように準備する。

**個人思考による予習（予習ノートの作成）**

| ステップ | 活動内容 |
|---|---|
| Step 1 | 予習の準備 |
| Step 2 | 専門用語の理解（用語調べ） |
| Step 3 | 臨床で役立った専門知識・技術 |
| Step 4 | 臨床で不足を感じた専門知識・技術 |
| Step 5 | 印象に残った臨床での事例 |
| Step 6 | 臨地実習でこそ学べたことがら |
| Step 7 | ミーティングの準備 |

**集団思考によるミーティング（討論活動）**

| ステップ | 活動内容 | 配分時間 |
|---|---|---|
| Step 1 | 雰囲気作り | ○分 |
| Step 2 | 専門用語の理解 | ○分 |
| Step 3 | 臨床で役立った専門知識・技術 | ○分 |
| Step 4 | 臨床で不足を感じた専門知識・技術 | ○分 |
| Step 5 | 印象に残った臨床での事例 | ○分 |
| Step 6 | 臨地実習でこそ学べたことがら | ○分 |
| Step 7 | 討論活動のふり返り | ○分 |
| | | （合計○○分） |

図２：LTD-NP話し合い学習の過程プラン

テキストに表された特定の主張について理解しようとする場合と、それぞれの体験から学び合おうとする場合では、視点や観点が異なってくる。したがって、「Step2 専門用語の理解」以外については、LTDとLTD-NPの内容は必ずしも対応していない。LTD-NPでは、学校での講義や演習、実習で学習したことを実際の実践場面で展開する際の課題とともに、それぞれの背景を持った生身の患者と対応する際に生ずるさまざまな出来事への対処のあり方、といったことがらが対象となる。そこで、テキスト理解と共通する用語調べの他に、「役立った知識・技術」「足りないと感じた技術」「臨床で初めて出会ったできごと」「臨地実習でこそ学べたこと」という４つの観点からの体験理解を図ろうとするのがLTD-NPの過程プランである。これら４つが必要十分な観点であるかどうかは、今後実践研究を積み重ねる中で検討していかなければならない。

ところで、先述した「LTD（過程プラン）の特徴」は、臨地実習における体験的な学びにも応用可能であることを示しているように思われる。臨地実習における学びでは、まず、(a) その実習施設の看護方針に批評や評価を交えることなく従う必要がある。熱意ある看護職志望者であるほど、学んだ看護知識や技術を厳格に展開しようとしがちであるが、現場は教科書通りに動いている

わけではない。また、優れた考え方や技法ほど、多種多様な現場の状況に柔軟に対応できるものである。したがって、学習者は当該施設の方針をしっかりと受け止めて実習に臨むことが求められる。

次に、(b) 臨地実習は、特定の実習施設で特定の受け持ち患者の看護を通して行われる個別的、体験的な学びである。もちろん、個々の実習者がそれぞれの持ち場で体験する学びにも意義深いものがあるだろう。しかしながら、多様な状況下でのそうした各自の学びを仲間とシェアすることによって、個別事例での限定的な体験をより一般的な経験へと敷衍することが可能となるだろう。協同学習の個人思考から集団思考へという方略に沿ったミーティング＝グループでの討論を行うことにより、個別的な学びから、仲間との交流によってより豊かで実りある体験的学びを導くことが期待される。

そして、(c) 協同学習ではグループ活動でメンバー間の相互作用を通して学びを深めていくが、LTD-NPによる仲間との相互交流も、コミュニケーション技能などの社会的スキル向上の貴重な機会となる。これは臨地実習の達成目標とも一致するものだろう。看護実践は、看護者と患者の人間的関わりを介して遂行されることから、人を対象としたケアにとって対人関係能力を始めとする社会的スキルは、欠くことのできない要件となる。信頼にもとづく人間関係が形成されて初めて、看護ケアも生きて働くものとなるのである。

## 臨地実習におけるLTD-NPの効果

これまで、協同学習を基盤とするLTD話し合い学習法を看護学の臨地実習に応用する可能性について論じてきた。今後、LTD-NPの効果について実証的な検討を行うつもりであるが、ここでは、愛知県に所在する私立Ａ大学看護系学部の３年次成人急性期実習において、試行的に実施したLTD-NP過程プランが学習者に与える影響について報告しよう。

以下に示すのは、ミーティング（実習の際は「まとめの会」と称していた）のStep7における「ふり返り」の後、実習参加者によってまとめられた自由記述データである。これらの自由記述を通読した結果、記述内容は大きく４つにまとめることができた。すなわち、（１）仲間の体験からの学び、（２）自らの学び・体験の整理と深化、（３）次なる学びへのモチベーション、（４）社会的スキル向上への気づき、である（引用は原文のまま、なお記述の一部は省略した）。

### （１）仲間の体験からの学び

実習参加者が指摘した内容でもっとも多かったのは、自分は経験しなかったが、ミーティングにおける討論での仲間の体験を聞くことから学ぶことができた、というものである。

・グループメンバーと話し合うことで自分が体験できなかったことや、行った手術が違うだけで観察項目や離床・活動範囲が異なってくるのがわかった。

・お互いに学べたことを話し合ったことで、自分の立場だったらこうしたのだろうと考えたり、相手はこのように対応したのかと考えることができた。また、自分が経験してないことも相手が話してくれるため、自分が体験したような気になって、自分も一緒に学べた。
・他学生の意見や体験を聞いて、一人一人疾患や経過が違っているので、もし自分が他の患者さんを受け持った場合どうするかを考えることができた。
・まとめの会では、自分の患者とまったく違う状態の患者への接し方や、･･･いつものような実習で受け持つ患者と接する中でもどのように接すればコミュニケーションがとりやすいとか、知ることができた。
・実習をしていて、自分が経験できることは限られているため、他の学生が学んだことを聞き、共有することの大切さを学ぶこともできました。
・発表を聞いて急性期の患者への援助は様々な方法･工夫があることを知り、状態の変化が速い中で自分ができる最大のことは何か、改めて考えることができた。
・同じ急性期、同じ脳神経外科病棟でも、患者さんによって全く違う体験をしているとわかりました。
・グループメンバーとのまとめの会での振り返りをして、自分が今回の実習でできなかったこと、こんな発見をした、こんなことを実習で学んだなど交流することで自分と同じ学びや反省がある人や自分では考えられなかった対策をしたなどの発表を聞くことができた。
・○病棟の人の学びを聞いて、病棟が違っても看護師の役割や振る舞いは同じところがたくさんあることがわかった。どの病棟でも看護師は患者の不安の軽減や症状の観察やそこからのアセスメントをして適切な援助を行っていることがわかった。
・みんなの発表を聞くことで、自分が気づけなかったことに気づくこともできた。例えば、コミュニケーションをとる際、私の受け持ち患者さんはコミュニケーション障害のない患者さんで、コミュニケーション障害のある患者さんと接するときのコミュニケーション方法は考えておらず、患者さんが分かりやすいジェスチャーを使ったり、筆談で会話するといった方法があるのだということが分かった。
・他の５人の発表を聞き、不安を緩和させるためにたくさんの方法があると思った。
・まとめの会では○病棟と○病棟の違いを知れたことが大きな収穫になったと思います。
・私達が実習をしていた整形外科と、他のグループが実習していた消化器では、多くの違いはあるが、患者の退院後を考えて看護しているのだということが学べた。
・メンバーの受け持ち患者さんとのエピソードを通し、みんながどう感じ、

どのように対処したかを交流することができ、考え方について学ぶことができた。

・学びや印象を交流し、私たちの病棟ではなかった事を得ることができました。

・今回まとめの会を通して、私は退院支援は実施できなかったが、実施した人達の話を聞いて、･･･患者さんにとっては、退院という事は、嬉しい気持ちもありつつ、不安な気持ちもあるため、少しでも患者さんがご自身や家族と協力しながら実施できるようにしていくため、退院支援が大切であると学ぶ事ができた。

・話し合いの中で術前の情報と術後の状態を比較する大切さを学んだ。

・自分が経験できなかったエピソードや事例を共有することで、急性期看護というものを深く理解することができた。

・グループメンバーの発表を聞き、共感したことや、自分だけでは学びきれなかった部分など、様々なことがわかった。術後の看護として看護展開の早さやその上での看護計画の優先順位など、術後の患者で違う疾患でも共通して上がる問題や術後日数ごとに優先される問題があること、患者の回復の早さによって計画の目標が変わったりすることなど知ることができた。

**（2）自らの学び・体験の整理と深化**

２つ目の気づきは、仲間のさまざまな体験を聞くことや自分の体験を仲間に話すことが、自身の知識や体験内容をより明確にしたり、まとめることにつながったとする意見である。

・同じ術式の人を受け持った人がいても、年齢などで回復が遅かったり、回復の仕方が違ったりして、個人差があって驚いた。そこから、個別性の看護がうまれてくるのであろうと考えた。自分が感じていることや学べたことを話したことで、自分の考えが頭にまとまったような気がした。

・自分が学んだことでも、他のメンバーに言われて具体的に表したり、抽象的に表したりして、言葉にあらわすだけでなく、どうして自分がそう思ったのかを質問などを通して話し合うことで、自分がこの実習で何を学んで何ができなかった、足りなかったのかが分かった。

・他の学生の話を聞き、判断力の無さ、経過を追って検査値をみていく必要性や術前・術後の変化、ケアを効率よく行う方法など、自分に足りないものにも気づくことができた。

・まとめの会をしてグループメンバーの学びを聞いて、意見を交換し合って自分の学びを深めることができたと思った。

・話し合いを終えて、みんなの具体的な体験から、足りない知識や技術・学んだことが分かった。

・具体的に清潔ケアの有効なすすめ方なども共有し、学びを深めることがで

きた。

・みんなで意見の交換・情報共有したことで急性期看護について様々な思いや考えを聞くことができたので、学びを深めることができたと思います。

・患者は術後の苦しさ・不安によって精神的に不安定になることが急性期にはあるが、その時に看護師が心のケアも図り、安心感を与えることの重要性が分かった。

・グループメンバーで多くの意見や学び、エピソードについて得ることができ、学びを深めることができたと思います。

・私がまとめに書けていないことを発表している人もいたので、いろんな視点から考えることができた。

・自分の視点で学んだことと、他の学生のそれぞれの視点から学んだことを共有できてよかった。

・自分の考えてた精神的な援助は、回復の後何がしたいかを聞き出したりして、手術に対して前向きに考えてもらえるようにコミュニケーションを取ることだと思っていたが、他にも患者ごとの精神状態に合ったコミュニケーションや、笑顔で寄り添うだけでも不安は軽減されることを知り、術前患者へのコミュニケーションや、手術に対して不安な患者への看護師の必要性がわかった。

### （3）次なる学びへのモチベーション

自由記述の内容で２番目に多かったのは、仲間とそれぞれの体験を共有する中で、看護の現場でどのような知識や技術、患者との関わり方が必要とされているのかの気づきを得て、次なる学びへの動機づけになった、とするものである。

・今回の話し合いでは、自分の学べたこと、相手が学べたこと、多くの意見を共有し、自分の考えが広がっただけではなく、視野も知識も広げることができた。この中で行われた話し合いを、忘れずに次の実習から生かしていきたいと思う。

・グループメンバーに意見を求めたり、逆に意見を述べることで、違った視点から患者さんをみることができたり、援助方法を考えることができて、とても良い学びとなった。次回からの実習も今日学んだことを生かして、患者さんに寄り添えるような看護を提供していきたい。

・他の人が学んだことも、意見を聞いて知ることができたので今後の実習でいかせれるようにしていきたいと思う。

・他の人の話を聞くことで自分ができなかったことを話を通してどのようなものだったのかポイントや考え方を聞くことで次回への学びになった。

・今回の反省やグループメンバーの話を参考にして今後の実習に臨みたい。さらに、苦痛の少ないバイタルサイン測定の順序や洗髪などのケアの方法を聞くことができたので、同じ様な患者を受け持った際にはぜひ実践して

みたいと思った。

・メンバーの発表を聞いて、その状態に応じた優先度の配慮をすることや時間配分をすることの重要性を学んだので次回の実習に生かしていきたい。

・同じ疾患でも患者さんによって経過が異なり、･･･退院に向けた指導も変わってくることを改めて実感しました。それに伴って必要な知識・技術・コミュニケーション方法も異なってくるため、機会があれば、他の学生の受け持たせていただいた患者さんについてもっと聴いて、学びたいと思いました。

・自分の経験とメンバーが工夫したことや「こんな風にやった」っていう内容をこれからの実習で活用していきたいと思った。

・臨床場面で足りないと感じた専門知識・技術も共感できることが多くあったため、復習や事前学習を行って次の実習では改善したいと感じた。

・自分やみんなが学んだことをこれから生かして、自分に今できることは何なのかを考え、実践し、今後の実習を頑張っていきたいと思った。

・自分が実習を通して感じたこと、同じように困ったことがあったということを共有でき、今後の実習に向けてグループメンバーと共感したこととして生かせると思った。

・カンファレンスではとても緊張したけど全員が発言して意見交換ができて、ほっとして、皆にありがとうという気持ちだった。次回からの実習もがんばりたいと思った。

・必要な学習をしっかりとアセスメントできるレベルまで学習する大切さを改めて痛感し、今後の実習では同じことはしないようにしていきたい。

### （4）社会的スキル向上への気づき

ミーティングでの討論が実りあるものになるかどうかは、メンバーのプレゼンテーション能力や仲間の発表に対して適切に質疑応答するスキル、相互交流をよどみなく進めていくグループ技能、同意や共感といった社会的態度などに依存している。自分たちがもっとこうした能力やスキルを身につけることにより、グループでの討論活動が改善されるのではないか、との気づきや反省も少数ながら指摘されている。

・司会の進め方がいけない･･･。皆が参加できるような進め方をしなければならないし、しっかりと意見をお願いしなければならないと感じた。発表者側では、上手くまとめて相手がわかりやすいような発表をしなければならなくて、･･･伝えたいことが上手くまとめれていないのであれば、もっと事前に考えてくるべきだと感じた。

・事前にまとめの会について読み込みをしておらず、理解していないまま行ってしまった。そのため、内容の薄さや求めている内容につながらなかった。話し合いの際の礼儀を意識する。調べたことの発表が出来る様、資料の用意が必要であった。

・「まとめの会」自体はみんな質問や発言をしていたが、私もできなかったが、もっと盛り上がるように話す内容が深くなればより良い会ができたのではと感じた。

ここでは学生たちのふり返りの意見をカテゴリーごとにまとめて示したが、多くの学生はこれらの感想を複数ずつ記していた。ここで見られるように、彼らは臨地実習を共にしてきた仲間と体験を語り合う中で、個別に学んだ体験を超えた多くのことがらに気づいたり、学んだりすることができていることがうかがえる。以後は実践を積み重ねる中で、LTD-NP過程プランのステップの数やその内容が妥当であるか否か、討論がより活発で豊かなものになるためにはどのようにグループ技能を向上させなくてはならないか、等について精査していかなければならない。

最後に、LTD-NPでの学習目標の達成度をどう評価すべきかについて触れておきたい。LTD話し合い学習法は、学習者の主体的な活動を中心に進んでいくために、個々の学生たちがどのように、あるいはどの程度まで討論の中で学んでいるのか、について把握することが難しい。したがって、学習の区切りの段階での目標の達成度について、正確で客観的な評価をすることが重要となる。実習内容に係る目標だけでなく、グループ活動のあり方も含めて、どのような方法で評価することが可能かについても、今後検討していく必要があるだろう。

## 【付記】

本稿で提案したLTDを臨地実習に応用するというアイデアは、中部大学生命健康科学部教授牧野典子氏および同看護実習センター助教松田麗子氏との協同学習に関する研究会で生まれたものである。また、成人急性期実習の指導を担当された同看護実習センター助手西久保ひろみ氏に記して謝意を表します。

## 引用文献

Johnson, D. W., Johnson, R. T., & Holubec, E. J.（2002）Circles of Learning : Cooperation in the Classroom, Interaction Book Company 石田裕久・梅原巳代子訳（2010）学習の輪－学び合いの協同教育入門－ 二瓶社

Rabow, J., Charness, M.A.,Kipperman, J., & Radcliffe-Vasile,S.,（1994）William Fawcett Hill's Learning Through Discussion, Sage Publications 丸野俊一・安永悟訳（1996）討論で学習を深めるには－LTD話し合い学習法－ ナカニシヤ出版

安永悟（2006）実践・LTD話し合い学習法 ナカニシヤ出版

安永悟・須藤文（2014）LTD話し合い学習法 ナカニシヤ出版