- このSGDにおいて、学生が問題解決できるようになることも大事だが、自ら積極的に問題を発見する姿勢も大事であり、指導者が形成的評価を繰り返していくことでその姿勢は醸成できる、と熱く語られたメンバーがいた。時間内にその思いを込めたSBOを立てるのにとても苦労したが、その思いにはとても共感でき、このように現場で学生と向き合っている薬剤師の熱い言葉を聞けたことは感動的であった。他のメンバーとも、心の中には同じGIO のたき火が燃えていることを確認しあうことができ、心地よい余韻が残る時間となった。
- 「スキル」と「技能」に関して～タキソノミーを考える上で良く問題となる点に関して、タスクフォースの阿部先生からアドバイスを頂いた。基本となるのは、薬学教育のカリキュラムにおける技能という能力は、あくまでも手足を使った運動に関して用い、スキルという（和訳すると技能であるが）言葉と区別して使用すべきであるということである。
- 「学習目標の動詞を変えると何が変わる？」：過去のワークショップのプロダクトの学習目標の SBOs を見直して、訂正する内容であった。今回見直し作業を行わなかったが、GIO についても、「(ニーズ)を満たすために、～を修得する。」の文章は、「～を修得できれば(ニーズ)が満たされるのか」という観点で見ると、修正の必要があるように見受けられ、この確認方法の有効性について再認識させられた。
- 「チーム医療」では取り上げたSBOがグループ間で異なっていた。しかし、いずれのグループも一つのSBOを異なる領域の二つのSBOに再構成していたことなどが興味深かった。
- SBO、方略、評価の修正については、比較的簡単に進めることができるのではないかと思ったが、SBO の意図をどう捉えるか、個々の考え方により様々な解釈があることに改めて驚いた。SBO は学習者が理解できる表現が求められるため、SBO はより具体的で明確に表現される必要があるということを改めて認識した。
- 知識までにするか技能にするかは状況と作成する人の感覚で大きく変わると感じた。
- 第 2 部では、行動目標 SBOs のプロダクト例をもとに、表現や動詞を変えることにより、作成者が意図した内容に相応しいものに変更する課題でした。作成者の意図を踏まえるという点は難しかったですが、SBOs をよりよいものにしていく作業は大変面白いものでした。ワークショップの参加者も、「目標」、「方略」、「評価」とカリキュラムの全体像が見えてくるにつれて、自分たちが作成した SBOs が徐々に精錬されていくプロセスを体験できるのはモチベーションが上がるのではないかと強く感じました。そのためにも、タスクフォースの頃合いをみた適切な対応が大切だと実感しました。
- タスクフォースを数回経験しているため、自分達で作成するのはある程度スムーズにできると思うが、既に作られたものを修正するのはやはりいまひとつ慣れない。今回の作業や討論を経験し、改めて目標の大切さを感じることができた。目標は非常に大切なものであるが、重要な、より良い動詞を使用したとしても、文章があいまいであれば学習者には何も伝わらず、また、学習意欲も湧いてこないだろう。より明確な、分かりやすい目標を作成することがいかに大切かを改めて感じた。
- 個別のＳＢＯがどのタキソノミーに分類されるかについて、参加者間において認識の違いがあることに気づいた。自分自身、コミュニケーションの実践に関するＳＢＯｓは技能領域であると認識していたが、実際は態度領域とすべきであるとの指摘を受けた。現在ヒューマニティ・コミュニケーション領域のモデルコアカリキュラム改定作業に携わっているが、私が把握する限り改定グループメンバー内はこうした認識は共有されていない。従って、改定後のモデルコアカリキュラム自体のタキソノミーの使い方が、本ワークショップで指摘されたものとに齟齬が生じる可能性もある。この点については薬学全体として共通認識にしておく必要があると感じた。

【セッション全体】

- これまでのワークショップでは、学習目標記述のための動詞（例）の下には、「(注) 上記は例示であって、必ずしもこれらに限定するものではない。」とありますが、出来る限りこの表示の中にある動詞を使用してもらうように参加者にお願いしてきた部分もありました。それは、方略を作成し評価する際にその方が賢明であろうという観点からであったように思います。しかし、２つのセッションを通じて、薬剤師らしく、また、特化した目標になっていないという現実を突き付けられたように感じました。現場で実習可能な目標である必要があるかと思います。
- これまでのワークショップの中でも感じられたことですが、参加者が意図する内容と動詞が一致せず、こじつけるように動詞を探していたようにも思います。例えば、意図する領域は、態度の領域であるにもかかわらず、動詞だけを見ると技能の領域を示す動詞を使用しており、副詞を付けることでそれらしく作成することもありました。学習者にとって理解しやすいということを考慮するとそれなりの適切な動詞を探し出すのではなく、検討してもらい、評価が見合うか否かを考え、実習の現場に持ち帰った時に検証して頂くことを念頭に進めていく必要があるのではないかと痛感ました。
- 「効果的な薬剤師教育に向けたカリキュラムの作成」については既に薬学教育モデルコアカリキュラムは出来上がっているにいまさら？何故という疑問を少し感じていました。同様の疑問についてグループ内のメンバーからも意見が出ました。「WS でカリキュラム作成を学ぶ意味は？」この点についてグループ内ではっきりさせておこうと、本題のディスカッションに入る前にアイスブレーク的な討論が行われました。私たちのグループでの解釈としてはコアカリキュラムを読み込めるスキルを身につけるため、あるいは日常の実習で、学生のニーズ、そして目標に対して効果的な方略や評価を組み立てられるスキルを参加者自身が身につけ、実践できるようになるためにカリキュラム作成を学ぶ意味があるとまとまりました。
- 本アドバンストワークショップに参加して、その目標がよくわからなかったことが不安であったが、実務実習指導薬剤師養成のワークショップの GIO についてもあらためて読んでみると、参加する薬剤師の先生方には漠然としたものであり、もう少しご本人にとって意義を見いだしやすいようなものにした方がよいのではと感じた。
- ＷＳでのプロダクト作成時にＳＢＯｓを考え動詞を選択する時は、配布された資料の中の動詞を領域別に当てはめて、本来の思いとかけ離れてしまう場面に遭遇します。その時に具体的な動詞を提案できない自分にも不甲斐なさを感じていました。今回のＷＳで医学教育における動詞が具体的で現状に近い動詞だったことに大変衝撃を受けました。今回の検討された動詞が例の中に増え選択肢が増えることを期待しています。実は私自身の不完全燃焼が減るという喜びの方が多いです。またタスクの手引きがあるとタスク経験の差でプロダクト作成が左右されることも少なくないのではないでしょうか？学習目標での動詞の理解を深めるために、今後もアドバンストＷＳが継続されることを望みます。
- タスクフォースとしての経験も少なく、かつ１年以上 WS からも離れている私にとっても貴重な経験が出来ました。第一に、皆さんの学生教育に対する熱い想いに触れることが出来ました。ディスカッションを通じ指導上の工夫、受入れた学生の様子、また大学教員の方の想いなどに触れ、認識を新たにすることが出来ました。第二に、ここ数年、薬剤師に期待される役割が急速に変化している中で、WS もこれに対応する変化を求められていることを実感出来ました。第三に、SGD は楽しい半面、やはり難しいということを実感しました。SGD の進め方、お作法を熟知している方たちが揃っているため、一度かみ合うと、ドンドン

とアイディアが形になっていきます。一方で皆さん学生教育には一家言ある方ばかりですから、時間を気にしつつも言いたいことはハッキリとおっしゃいます。今回のWSでは、この2パターンを経験し、大変面白く感じました。

- 合同討議で「動詞（例）」を「増やすべき」、逆に「少なくすべき」等、様々な意見をうかがったが、「どれも正しい」と思う。本来、使用する動詞は「選ぶ」ものではなく、その目標に合った動詞を考えて使用するものである。しかし、ＷＳ一日目の昼食後の目標のセッションで、突然、普段使わない用語が次々でてくるので、それだけで頭がいっぱいになってしまう。いろいろなことが整理できていないのに、プロダクトは時間までに作らなければならない。実際の目標のセッションでは、時間が足りずに領域と動詞の整合性がつかずに合同討議に持っていかざるを得ない、ということがほとんどではないだろうか。今回、ある参加者が、「方略、評価まで進んでみて、初めて（当該グループが考える）目標の意図がわかることがある」「助詞によって、深さが異なり、場合によっては領域まで異なる」と述べられていたが、まさしくその通りである。今後もＷＳを（基本的に）同じ形式で開催するのであれば、個々のタスクフォースの能力によらないように、「動詞（例）」をさらに充実させるべきであり、全国統一の指針とまで行かなくても全国的に共通した方向性を示すべきと考える。その意味でも、今回のＷＳは、とても良い機会であり、これを繰り返し、ブラッシュアップしていくことで、カリキュラム・プランニングを目的とした認定実務実習指導薬剤師養成ＷＳが有意義なものになるのではないか。
- 午前中のワークショップは殆ど討議に参加ができなかった。理由は目的に対して自身が納得できていなかったことが挙げられる。各グループの発表で、１グループが動詞表を見直すことのメリット・デメリットを検討されていたのを聞き、そういった視点が大切だと気づきを得ることができた。
- 一番の収穫は、「コミュニケーションスキル」をどのように扱うか、これは今までタスクフォースの中でも意見が分かれていて、結果として受講者のプロダクトに効果的な介入（suggestion）ができない状況が続いており、なんとか解決をしたいと思っていたところです。今回の WS でその疑問に一定の指針が示されたことで、WS の際には事前にタスクフォースが統一した見解を共有することができ、参加者のプロダクトの向上にも寄与できると考えます。併せて、コンサルタントの中島さんの講演にもあったように、副詞、形容詞を効果的に使うことでより明確な目標が作成できるのではないでしょうか。
- 私たちタスクフォースの仕事は、このように目標を具体的にしてよりわかりやすく文章化するという作業を理解してもらうために（今回のプロダクトの出来は別問題として）、どのように適切に、そして効果的に、受講者の SGD に介入するかが問われるのではないでしょうか。過剰な介入？（誘導）をすると、結果的にプロダクトを作らされたと受講者は感じてしまいます。タスクフォースの適切な介入（suggestion）があって、受講者にとっては「自分たちで作成した素晴らしいプロダクト」という満足感を持ってもらえるのだろうと考えます。これもタスクフォースの重要なミッションになるかと思います。
- 個人的な意見ですが、会場では質問ができなかったので、ここで意見を述べさせていただきます。ほかのグループで行ったセルフメディケーションの SBO3 の見直しですが、OTC、漢方、サプリメント、健康食品は、やはり同列には並べない方がいいのではないでしょうか。同列に並べると、全てのものに対して同じ深さを実習生に要求することになるかと思います。セルフメディケーションの観点から考えれば、学生には、OTC、漢方に関してより深く学んで欲しいと私は考えます。
- 参加者としてワークショップに参加した時に、ＧＩＯとＳＢＯｓを考えるのに「学習目標記述のための動詞(例)」に頼ったことを覚えている。タスクフォースとして参加した時は、参加者のディスカッションが進まなくなった時や、参加者の考える目標をうまく表現する

言葉がみつけられない時に、「学習目標記述のための動詞(例)を参考にしてください」と介入していた。そこで先輩タスクフォースが「こんな言葉でも表せますね」と言われることもあった。なるほど！と思うが、私ではそこまでは難しいと感じていた。参加者が自分たちで検討して作り上げることが大切であれば、例は多いほど良いのだと思う。例から選んでしまって参加者が考えないという意見もあるようだが、例から連想することで参加者の思いを表す動詞を見つけ出す糸口になると思う。

- 「技能」は「手・足を実際に使って動くこと」と定義を明確にしていただき、なにを「技能」とするのかが明確になった。今後、参加者からの質問に答えやすい。
- タスクフォースの経験を重ねる中で本ワークショップ(WS)に参加する機会を持てたことに感謝している。テーマが「動詞を考える」ことであったのを幸いに、全国からの参加者の胸を借りる気持ちで、「受講者は SBO を作成した際にその動詞が知識、技能、態度のいずれに属するか判断に迷う。何らかの“指針”があるとよいのでは。」と発言した。賛成の意見もあったが、「方略、評価と作業が進むと動詞の属する領域が変わる場合があるので、目標作成時に決めなくてもよいのでは。」とのご意見があった。私の言葉足らずの感があったが、受講者が動詞表を参考にするのは、多くの場合、動詞の案出に困った場合というよりも、自分たちが作成したSBOの動詞はどの領域に属するのかを知りたいという場合であり、その判断基準として“なぜこの動詞はこの領域に属するのか”という「根拠」を知りたいためである。本 WS では薬学的な動詞の提示や変更を主としたが、予め領域が明確になっているため、案出される動詞は誰が見ても属する領域は明らかであった。しかし、現実は逆で、むしろ、日頃の WS で領域の区分が議論となった動詞をあげ、どの領域に属するか検討した方がその動詞の属する領域の理由づけが明確になったように思う。本WSでは、「技能は運動技能のこと」で、スキル(skill)という英語が技能に相当し、首から下の移動を伴う動作を示すとの説明があったが、日頃の WS で受講者からよく出されるのは、動詞表にある「コミュニケートする」がなぜ情意領域に属するのかという質問である。「資質（案)」にも（コミュニケーション能力）とあり、また、「コニュニケーションスキル」という語が示すように、何度も行って“技術(technique)”を磨き、やがてそれが skill に到達すると考えると、この動詞は「技能」ではないかという趣旨の返答が帰ってくる。将来の薬剤師の「行動目標」が動詞の選定にかかることを考えると、単にタキソノミーの問題と片づけられないようにも思う。
- 今回の集会のグループワークで実感できたことは、SBO 作成で適切な動詞と表現を使用することでは、目標が求めている領域や深さが明確になり方略や評価にも良い影響を及ぼすということ。TF として適切な動詞と表現を参加者に気づかせ、引き出すことができれば、カリキュラムとしての充実度も上がり参加者の満足度も上がる可能性があることなどである。そして TF として「薬剤師として求められる基本的な資質」を熟知し、WS 全体の方向性の確認と意思統一を図ることの重要性を考えさせられた。
- 発表討論においては、あるプロダクトに対して、技能の評価にレポートは適していないのでは、と指摘をさせていただいたが、そもそも「報告書を作成できる」という SBO に対して、作成した報告書（レポート）で評価するのは当然のことであり、そのグループが提示した方略・評価はとても理にかなっていた。したがって、この SBO 自体がレポートで十分測定できる領域の目標なのではないか、という思いがあったのだが、うまく言葉の整理がつかず、つい目の前のタスクフォースに投げてしまった。そこでは行動領域の考え方について明解にご指南いただき、とても参考になった。説明のとおり、この SBO で示された行動が知識領域のスキルと考えれば納得がいく。最初のセッションでも議論になったが、領域の設定で悩むことが私自身も多い。思いをきちんと伝える目標を形にするためにどう考えたらいいのか、今後も模索していきたいと思う。

- する、できる。しない、できない。動詞によって文章から受ける印象は異なります。文章の持つ意味が変わります。どんな表現が人の心を動かす力を持つのでしょうか。学習のカリキュラムでは目標が非常に重要だとされておりますが、ワークショップでのカリキュラム・プランニングにおいても目標作りがとても難関です。私自身が参加した時を思い起こしても、全てが初めての作業でありさっぱりついていけず途方に暮れたことを覚えております。また、単語は出てきても文章にできないもどかしさ、気持ちを伝える表現の難しさも記憶にあります。誰が読んでもその意図がわかる目標・その想い（ニーズ）が伝わる目標を提示することは、学習者のモチベーションをあげる上でとても大切なことですし、その後の方略や評価においても重要な意味を持ちます。だからこそ動詞の選択は難しいのでしょう。ただ単にその言葉だけから知識・技能・態度と区分するのではなく、そこに込められた想い（ニーズ）を読み取りながら考えていくことが求められるからです。目標の「知識・技能・態度」は、それぞれが全く別々にあるのではなく、重なり合う部分を持ちながら存在するように思います。技術を技能にするためには知識の裏付けが必要です。態度も同様でしょう。そして、そこに効果的な形容詞や副詞を添えることで、より「生きた動詞」にすることができ、わかりやすいワクワクするような目標が見えてくるように思います。
- 知識・技能・態度の領域において、これまでにない動詞が数多く発表されましたが、特に態度の領域における新しい動詞が印象に残りました。中でも「寄り添う」「強調する」「受け入れる」などが、より良いＳＢＯｓの作成に貢献できそうだと思いました。しかし、これらの動詞が参加者の中から出てこなければタスクはどうするのでしょうか。小生は「動かず」で行きたいと思います。プロダクトのテーマの解釈が誤っていなければ、多少文言の使い方が不適切であっても、立派なプロダクトができると考えています。問題はプロダクトのテーマが理解されていない時です。修正の方法はいくつかありますが、現在のテーマの「医療倫理」「チーム医療」「セルフメデイケーション」については、そのＷＳの参加者全員が十分理解して帰っていただきたいのです。不十分なときは補講をすることも考慮してもよいと考えます。よいプロダクトとなっていることが、そのＳはテーマをほぼ理解していると考えられますが、テーマは同じでも内容が年々変化しています。参加者の仕事の内容も変化します。タスクは、テーマの最新の内容を熟知し、常に参加者の議論がテーマから逸脱していないかを見守ることが必要です。また、小生は今回のアドバンストＷＳで得た、新たな動詞の活用の仕方と、介入するタイミングについて、これから考えたいと思います。
- 「評価の特異性」については、コンサルタントの中島先生からアドバイスを頂いた。すなわち、「評価」に於いては何を求めているかということをはっきりさせることが重要であり、適切な評価につながるということを強調されていた。同じ「挨拶する」でも、「挨拶の大切さを説明できる」は知識・解釈、「時と相手に応じて適切に挨拶できる」は技能、「いつも気持ち良く挨拶する」は態度を表す SBOs となり、測定領域や深さをはっきりと区別して示すことができる。これまで「評価の特異性」についてはあまり触れてこなかったが、これからは、とても評価において重要な視点であることを参加者に説明できるようになったと思う。ぜひこのワークショップで得たことを今後のワークショップに活かしていきたい。
- 実際に作成すると作業時間 70 分があっという間に過ぎてしまい、日頃 WS で時間をせかしている立場としては大変申し訳なく感じた。
- 今回のワークショップでは動詞の使い方で SBOs の持つ意味が変わることが印象的であり、今後タスクフォースとして良いプロダクトができるよう使用する動詞をアドバイスしたいと考える。
- 今回のスモールグループディスカッションのテーマとして、GIO や SBOs の“動詞”の再検証がありました。私自身も、日本語には非常にグレーな表現が多く、動詞を知識・技能・態

度で明確に分別することは難しいと、タスクを行いながら感じていました。この考えは、参加されていたタスク経験者の方の多くで感じられておられたことであり、内心「ほっと」したのと同時に、動詞の細かな分別の必要性に疑問を呈さざるをえませんでした。また、ワークショップでは、学習者に参考として動詞の例示表を渡しますが、ほとんど検討テーマに対する知識がない学習者は、この表に左右されてしまうために、自由な発想を妨げているのではないかという意見もありました。

- 日本語は、英語よりも 1 つの動詞が多彩な意味を持つことが多く、これを知識・技能・態度というカテゴリーで区別することは不可能であるかもしれません。そのため、動詞にかかる修飾語をうまく活用することも重要であると思います。要は、作成された文章が、学習者に対して知識・技能・態度のどれを問うている・目的としているのかが大事であって、この動詞は知識、あの動詞は態度というカテゴライズはあまり意味を持たないと考えます。SBOs は、1 つの行動目標を示すように作成することを明確にし、動詞一覧表などの例示に囚われない教育方法が今後必要であると感じます。また、これらを実現するためには、教育者（タスク）の能力向上・方向性の統一などを図ることが重要であると考えます。
- 「指導薬剤師認定のためのＷＳでカリキュラムの作成に用いることができる新たな動詞の探索」を目指したＳＧＤは、近い将来薬剤師に求められる基本的な基質を参考にして、薬学の特徴をよく表現している動詞を見つけることが目標であった。実際に行なってみると、そのような動詞はなかなか見つからず、表現することの難しさを感じた。それでも薬学は、医学、看護学と異なり、自らの手で薬物やその使用プロトコールなどを「創る」ことが特徴的であると気づき、「調剤する」「調整する」といった、手を動かし、何かを作製する動詞を挙げることができた。一方、ＳＧＤ後の討論で、指導薬剤師認定のためのＷＳで今回挙げられたようなＧＩＯ、ＳＢＯｓを的確に示すことができる新たな動詞を多く示すことは、参加者の議論に方向性を与えてしまい、自由度を下げてしまうのではないか、との意見があった。確かに動詞そのものがかなり特徴的であると、おのずとその動詞を使ったＧＩＯ、ＳＢＯｓが浮かんでくる可能性がある。おそらく、どのくらいの情報を示すかは、参加者のレベルによって変化させるのがそれぞれのＷＳを最も効果的にするものと思われる。指導薬剤師認定のためのＷＳでは、参加者がほぼ全員カリキュラム作成の経験がないことを踏まえると、できるだけ多くの動詞を供給した方が議論を始めやすいのではないかと考える。
- 指導薬剤師認定のためのＷＳにタスクフォースとして、参加させていただいている時に疑問に感じていた動詞と知識・技能・態度との関係性について指針を示していただいたことや、運動を伴ったもののみが技能の「スキル」であり、知的な「スキル」は技能ではなく知識の領域に属するという認識を、タスクフォース間で共有できたことがとても有意義な点であった。これが最終的な結論ではなく、さらに進歩した考え方が醸成されることもあるとは思われるが、これからのＷＳでは、この点について気をつけながらＷＳ参加者の議論をよりよいものにしていくように努力していきたいと思う。
- 今回のテーマについて、普段 SBOs を考えるときに、決まった動詞にこだわり過ぎて、新しい発想のカリキュラムができなかったり、動詞がうまく見つからず、内容に矛盾がでたりしていたので、このような機会に一度考え直すということはとても大切なことだと思われ、実際にディスカッションしてみて、いろいろな新しい考え方、意見が出て、とても勉強になり、有意義な時間になったと感じました。
- 今回のディスカッションでは、今まで使われていた動詞について、薬剤師らしいものが少ないことに気づかされました。医師の場合は、診察・処置などに使われる技能の動詞が比較的多いのに比べ、「測る、計る、測定する」など、調剤や服薬指導などに使われる技能動詞が少ないことがわかりました。このような新しい動詞を組み入れることで、その後の方

略や評価が変わり、もっと深いレベルまで学んで行ってもらいたい気持ちになりました。

- 今までは、現在の薬剤師の業務に留まって考えていましたが、これからの薬剤師として、セルフメディケーションにおけるトリアージ業務や、在宅医療におけるバイタルサインのチェックなど、未来の薬剤師業務を学んで行ってもらいたいという気持ちにもなりました。
- 6年制教育への移行に伴い、多くの先生方のご努力でGIOs、SBOsが作成され、コアカリキュラムに基づいた教育が展開されています。実務実習も始まり、SBOsの到達目標が臨床現場での現状の業務体制と合わない項目や実施のために改善が必要な項目等があり、問題として挙げられてきております。今回のWSにおける「SBOsに使える動詞を考えてみよう」「SBOsを再考しよう」という作業テーマは極めて新鮮な試みと感じました。目標とすべき大まかな内容を変えず、到達すべき程度の深さや習熟度を、動詞や領域を変更することによって変化させ、実状に即した、次の段階へステップアップする、あるいは幅を持たせるという、興味深い試みであったと思います。医学教育者WSで検討された動詞を参考に、薬学教育に用いる動詞を再検討する。また、それに伴うSBOs領域を変化させる。これほどまでに習熟レベルや解釈幅が変化するのかと驚嘆しました。他の先生方から飛び出してくる様々な視点からの議論にわくわくしながら参加させていただき、非常に勉強になるとともに考えさせられるSGDでした。

（3） 中島先生の講演

- 教育に携わるもののもつべき姿勢について、あらためて考えさせられる内容ですばらしかった。
- 目標を作る際の修飾語の使い方はとても有用なお話しでした。今後のWSの際には是非活用したいと感じました。
- 「目標」に関するタスクフォースとしてのスキルアップということにとどまらず、薬剤師として、医療人として、そして、人として、他者と接する上で必要な内容で、普段出来ていないこともあり、気がつくと背筋が伸びている自分がいました。
- 中島先生のお話は、生で伺うに限る。そうしたたくさんのクリスマスプレゼントをいただき帰途につきました。
- 「こうなって欲しいと思うことを、本人の行動の中から見つけてさらっと指摘する」ことや無意識に自分と同じ人間をつくろうとすることを意識するなど、あらためてタスクフォースの難しさを認識した。
- 指導者側の心構えとして、「学習者を自分と同じ人間に使用としていないか？学習者の人格を尊重できているか？」という意識を常に持っていることの大切さを学ぶことができた。
- 目標・方略・評価の構成、技術と技能の違い、teaching（教え込む）からlearning（引き出す）への変更、人を育てるとは、「引き出されることで本人が新たにそのことを意識して、本人なりの人格を割り出していく」に改めて、タスクワークの重要性を感じました。
- 頭の整理をしていただいた。「形容詞と副詞で味付け」は目標設定でなくても使える！と思った。そして、ワークショップに参加するといつも感じることだが、日ごろの自分を見つめなおすこととなった。「良いところを見つけてさらっと言う」実践したい。
- ワクワク感を抑える心にとどめを刺していただいた。これまでもＷＳに限らず、自分が教育者として学生と向き合う時に先生のお話を思い出すことが多く、迷いがあるときに信念を与えていただいている。今回の内容も心に留めておきたいと思った。
- 適切な評価のために目標が大切であることを強く感じることができました。ワークショップの隠し味は、受け入れ、さりげなく引き出すことだということも。いつでも初心を忘れ

ずにワークショップに臨みたいと、改めて心に刻んだ一日となりました。

- テクニカルな内容に加えて、コミュニケーションを良くすることの大切さを改めて勉強させていただきました。
- SBO の特異性に対する考え方と学習者から引き出すことの難しさと引き出すためのヒントを教えていただいた。中島先生の「さらっと・・」という言葉には、深い観察力と洞察力が含まれていると感じる。さらっと、「○○がいいですね」と真に相手の良さを見つけて引き出すことができるようになれること・・・それが、カリキュラムプラニングを越えたその向こうにある、薬学教育者の目指すところかもしれない。
- WS に限らず、実務実習に携わる教育者として学習者の思わぬ良い一面を引き出す、こうなってほしいという部分を学習者の行動から「さらっと」ほめる、という隠し味をいただくことができ、大変モチベーションがあがった。
- WS で受ける疑問の解説を通して、教えるのではなく引き出して育てる為のエッセンスを学び、続く話題提供では今回のアドバンスト WS の位置づけと意義を知りました。
- 目から鱗が落ちるような名言集のようで解りやすく心地よい気分で拝聴できた。特に印象に残ったことは「SBOs の作成には適切な評価をするために特異性をもったものを作成する」、「Teaching 教え込むのではなく Learning 引き出すこと」、「良いところをサラッと指摘する」など勉強になりました。
- お話は大変印象深く、心に残りました。私自身が日頃から曖昧にしていた部分を明快に教えていただきました。特に、GIO や SBOs が出てきたところでつい言ってしまう「難しい言葉が出てきましたね。」というフレーズを、「面白い言葉がでてきましたね。」と言い換えることの大切さ、常日頃の気持ちが伴わないと難しいなと思いましたが、実践していきたいと思いました。

資料４

薬剤師養成教育、実務実習の指導に具体的に活用できる「学習方略」の立案方法について

薬剤師養成教育、実務実習の指導に具体的に活用できる「学習方略」の立案方法

1．「学習方略」のセッションの見直しの必要性について

ＷＳにおける指導薬剤師養成研修プログラムは、薬学教育協議会薬学教育者ワークショップ委員会が平成23年度に作成した「認定実務実習指導薬剤師養成ワークショップ（薬学教育者ワークショップ）」実施要綱に「ＷＳのスケジュール構成の例示」として示されている。「学習方略」のセッションは１日目に実施され、Ｓ会場での小グループ討論（SGD）の時間は90分と設定されており（下表）、これまで全国８地区で開催されたＷＳでは、「学習方略」のセッションはこのスケジュールに従って実施されてきた。

これまでのＷＳ参加者に対するアンケート調査により、ＷＳで行うカリキュラムプランニングの「学習目標」、「学習方略」、「教育評価」の中で、実務実習において指導薬剤師が作成を主導する「学習方略」に大きなニーズがあることがあることが明らかになった。一方で、このセッションについては、上記ＷＳ参加者に対するアンケート調査やタスクフォース経験者に対するアンケート調査において、「学習目標」を達成するための学習方略として十分とは言えないプロダクトが多く研修としての達成度が低い、とする意見が多数認められた。この原因としては、

- 前のセッションの「学習目標」の修正が「学習方略」のセッションまでずれ込み、学習方略作成に十分な時間が確保できない。
- 実務実習で学習する知識や技能の領域の学習方略については、臨床現場での薬剤師業務の経験を基に比較的策案し易いが、態度の領域についてはこれまで意識したことがないため、時間内に十分な議論、検討を行うことが難しい。

が挙げられる。

そこで、「学習方略」が薬剤師養成教育、及び実務実習の指導に具体的に活用できる効果的な学習方略立案のためのセッションとなるよう、以下の改善案を提案する。

① GIO、SBOsについては、「学習目標」の小グループ討論において、タスクフォースが参加者主体の策案プロセスであることを考慮しながら、適宜、目標作成の基本的なルールに基づいて作業をするよう助言（指摘）したり、教育効果の高い目標を作成するための助言（提案）を行う。そうすることにより、セッションの時間内にできるだけ完成度の高い目標作成を行い、「学習方略」セッションでのGIO、SBOsの見直しが短時間で行えるようにする。

② 「学習方略」のセッションの小グループ討論の時間を90分から120分に延長することにより、学習方略について十分に議論、検討が行えるようにする。

③ 実務実習における態度の領域の教育について、１日目の昼食時に予備的な討論を行うことにより、「学習方略」のセッションでの態度領域における学習方略の策案が円滑に進むようにする。

これらの改善案については、①と②の組み合わせ、及び①と③の組み合わせについて、それぞれ関東地区及び近畿地区で開催された複数のＷＳにおいてトライアル的に実施し、その効果を検証した。

ＷＳのスケジュール構成の例示

日	時間	会場	内 容
1日目	20分	P	開会の挨拶、ディレクター挨拶、参加者・タスクフォース自己紹介
	20分	P	オリエンテーション
	15分	P	コンセンサスゲーム
	45分	S	小グループ討論
	25分	P	発表・合同討議
	15分	P	問題点の抽出（KJ法）
	60分	S	小グループ討論
	25分	P	発表・合同討議
	60分		昼食・写真撮影
	25分	P	カリキュラムプランニング：学習目標
	90分	S	小グループ討論
	25分	P	発表・討議
	15分		コーヒーブレイク
	25分	P	カリキュラムプランニング：学習方略
	90分	S	小グループ討論
	25分	P	発表・討議
	5分	P	追加説明：望ましい学習とは
	10分	P	第1日目の評価
	120分		情報交換会
2日目	5分	P	第1日目の評価集計結果発表
	5分	P	プレ教育評価演習
	25分	P	カリキュラムプランニング：教育評価
	120分	S	小グループ討論
	30分	P	発表・討議
	10分	P	追加説明：教育評価のまとめ、ポスト教育評価演習
	80分		昼食・成果物掲示
	5分	P	教育評価演習結果発表
	10分	P	問題点への対応
	60分	S	小グループ討論
	30分	P	発表・合同討議
	10分	P	追加説明：問題解決のプロセス
	10分	P	総合ポストテスト、第2日目の評価
	15分		コーヒーブレイク
	50分	全体	講演1：医療人教育改革
	30分	全体	講演2：薬学教育の現状
	5分	全体	事務局の紹介
	5分	P	総合テスト、第2日目の評価の集計結果発表
	35分	P	WSの感想
		P	修了証授与
		P	閉会の挨拶

P：全体会場（plenary session）、S：小グループ討論会場（small group discussion）

２．①と②を組み合わせた改善策のトライアルについて

薬学教育協議会ＷＳ委員会委員がチーフタスクフォースを務める関東地区開催の複数のＷＳにおいて、①「学習目標」のセッション内に完成度の高いGIO及びSBOsを立案できるように工夫することを基本に、②「学習方略」のセッションの小グループ討論の時間を90分から120分に延長することの効果を当該ＷＳのチーフタスクフォース及び参加したタスクフォースの意見をもとに検証した。ただし、参加者については、これまでＷＳへの参加経験がないので、従来の立案プロセスやプロダクトとの比較ができないため、特にアンケート等は行わなかった。

その結果、「学習方略」のセッションにおいて、GIO及びSBOsに対応した学習方略の立案に十分な時間を確保することにより、従来よりも質の高いプロダクトが作成される傾向のあることが認められた。

上記の通り、①と②の組み合わせた改善策については、一定の効果が認められたことから、平成25年度以降は、このようなスケジュールの変更をオプションとして提示し、これを実施したＷＳについては、将来的なスケジュールの変更を視野に入れて、さらにその効果の検証を進める予定である。

３．①と③を組み合わせた改善策のトライアルについて

薬学教育協議会ＷＳ委員会委員がチーフタスクフォースあるいはタスクフォースを務める近畿地区開催の複数のＷＳにおいて、①「学習目標」のセッション内に完成度の高いGIO及びSBOsを立案できるように工夫することを前提に、③態度教育の学習方略について１日目の昼食時に予備的な討論を行うことの効果について当該ＷＳのチーフタスクフォース及び参加したタスクフォースの意見をもとに検証した。上記２と同様に、参加者に対するアンケート等は行わなかった。

具体的な改善案の進め方については、以下のとおりである。

カリキュラムプランニングで扱うユニットが「セルフメディケーション（５年次薬局実務実習)」、「チーム医療（５年次病院実務実習あるいは４年次実務実習事前学習)」及び「医療倫理と薬剤師４年次実務実習事前学習)」であることを前提として、

1) １日目午前中のＫＪ法のセッション終了後に、同セッション担当のタスクフォースから、昼食時の話題提供として、態度の領域に相当する「学生のコミュニケーション能力」を大学や実習現場でいかに教えるかについて意見交換してもらうよう説明する（下記：**KJ法終了後の追加説明１、２**）。
2) テーマ設定は、以下の通り。
   - 患者さんや来局者に対するコミュニケーション（カウンターでの対応、聞き取り）
     ➠「セルフメディケーション」のユニットに対応
   - 医療人に対するコミュニケーション　(医師や同僚、他の医療スタッフとの情報交換)
     ➠「チーム医療」のユニットに対応
   - 倫理的な配慮が必要なコミュニケーション（患者さんや家族の方への情報伝達・聞き取り）
     ➠「医療倫理と薬剤師」のユニットに対応
3) これまで「学習目標」で行っていたユニットの抽選を、上記1)の説明終了後に行う。「学習目標」のセッションでは、上記2)の対応に基づき、ユニットが決まる。
4) タスクフォースは、Ｓ会場での議論を確認する程度で、特に役割はない。

本改善案のトライアルの結果、「学習方略」のセッションにおける態度領域のSBOsに対する学習方略の作成がより円滑に進んだという意見が多かった。また、「学習方略」だけでなく「学習

目標」のセッションについてもより取り組み易くなったとの意見もあった。したがって、本改善案は「学習方略」のセッションの円滑な進行、特に態度領域の学習効果の高い学習方略の立案において一定の効果が認められたと言える。

一方で、明確な効果は認められなかった、グループによって効果に差があるといった意見もあった。平成25年度以降は、上記2と同様に、このようなスケジュールの変更をオプションとして提示し、これを実施したＷＳについては、将来的なスケジュール変更を視野に入れて、さらにその効果の検証を進める予定である。

【KJ法終了後の追加説明1：パワーポイント】

コミュニケーション能力を
どのように身につけさせるか。

1. 患者さんや来局者に対するコミュニケーション
（カウンターでの対応、聞き取り）

2. 医療人に対するコミュニケーション
（医師や同僚、他の医療スタッフとの情報交換）

3. 倫理的な配慮が必要なコミュニケーション
（患者さんや家族の方への情報伝達・聞き取り）

これから・・・

この後、すぐに写真撮影があります。

その後、昼食はS会場で。

・昼食を摂りながら、
コミュニケーション能力について討論
してください。

・まとめはホワイトボードに箇条書き
で（P会場での発表はありません）。

【KJ法終了後の追加説明2：口頭説明】

3つのグループに「薬学教育における問題点」（あるいは「実務実習の問題点等」）の抽出と整理を行っていただきました。

ここで、一つ提案があります。プロダクトを見させていただくと、どのグループも（あるいは1部のグループで）「学生のコミュニケーション能力不足」が問題点として挙げられていました。

ここでは、「薬学教育の問題点」（あるいは「実務実習の問題点等」）を考えていただきましたが、特に皆さんが直接指導に関わられる実務実習では、この「学生のコミュニケーション能力不足」は非常に重要な問題点であり、また実務実習でしっかり身に付けてもらいたい課題でもあると思います。それでは、こういったコミュニケーション能力は、大学や実務実習の場でどのように学生に「身に付けさせれば」（ここでは学習者主体のカリキュラムプランニングに取り組む前なので、あくまで教育する側の立場として）よいのでしょうか。いろいろお考えもあることと思いますので、これから昼休みの時間を利用して各グループでこのようにして「身に付けさせれば」よい、あるいは「教えれば」よい、といった提案をいただければと思います。ただ、一口にコミュニケーション能力といっても、実際に薬剤師業務の場では色々なケースが考えられると思います。

- 例えば、カウンターで患者さんや来局された方と接するケースを考えてみましょう。
  薬局であれば、処方箋を持って来られる方ばかりではなく、OTCを買いに来られたりとか、健康相談に来られたりとか、いろいろありますよね。このような場合に、適切に対応するために薬剤師として必要なコミュニケーション能力は、どのようにして「身に付ければ」よいのでしょうか。
- 次は、医療人に対するコミュニケーションについて考えてみましょう。
  もちろん、医師や同僚の薬剤師、チーム医療における他の医療スタッフとのコミュニケーションは、質の高い医療を提供するために重要となりますが、通常の患者さんに対するコミュニケーションとは少し違いますよね。こういった医療人に対するコミュニケーション能力は、どのようにして「身に付ければ」させればよいのでしょうか。
- 三つ目は、倫理的な配慮です。
  薬剤師であれば、やはりいろいろと特別な配慮が必要な患者さん、あるいは家族の方と接することがあると思います。また、通常の業務においても倫理的な配慮が必要な場面も当然ありますよね。こういった場合のコミュニケーション能力は、どのようにして「身に付ければ」させればよいのでしょうか。

ここでは3つのケースをあげさせていただきましたが、「身に付け方」、「教え方」については、共通の部分とそれぞれ異なる部分があると思います。そこで、各グループで、この中から一つだけ選んでいただいて、学生が実務実習に来た場合の教育方法、あるいは実習に来る前に是非このような方法で教えておいて欲しい、ということ、について、できるだけ具体的に考え、討論いただければと思います。

それでは、これからのスケジュールですが、この後、まず全体写真がありますので、〇〇〇にご移動ください。その後、各S会場で昼食をとっていただきますが、その際に、それぞれのケースについて討論してみてください。時間は、昼食時間に含めますので、食事をとりながら気楽に取り組んで下さい。そして、グループとしての意見は箇条書きで結構ですので、ホワイトボードに書いておいてください。発表はありませんので模造紙に書いていただく必要はありません。あくまでクループとしてのメモとして残しておいてください。昼食の時間は十分にとっていただきたいので、時間がなければ、途中で中断していただいても構いません。

ここで、どのケースについて考えていただくか、抽選をしていただきます。先ほど発表いただいた方、前に出てきていただいて、抽選してください。はい、それでは、Aグループが・・・、Bグループが・・・、Cグループが・・・となりました。

それではよろしくお願い致します。

４．本取り組みの今後のＷＳプログラムの見直しへの反映について

上記の「WS のスケジュール構成の例示」に示した通り、ＷＳにおける研修プログラムは時間的に非常にタイトに組まれているため、２で示した１日目の「学習方略」のセッションの 30 分の延長や、３に示した態度教育の学習方略を効率よく行うため、１日目の昼食時に予備的な討論の時間を十分に設けることについては、以後の１日目のプログラムを２日目に振り分けることが困難であり、現状では１日目の終了時間を延長することによって対応しなければならない。本年度は改善策の検討を行わなかったが、１日目のプログラムについては、「コンセンサスゲーム」では他のアイスブレイキングの方法への変更、「問題点の抽出（ＫＪ法）」ではカリキュラムプランニングとリンクしたテーマ設定や本来のＫＪ法から逸脱した現行の作業プロセスの修正を求める意見も多い。そこで、今後はＷＳの薬剤師研修プログラムとしての基本的な構成は維持しながら、各セッションの内容の改善やスケジュールの見直しについてさらに検討を進め、薬剤師養成教育、実務実習の指導に有効な研修プログラムの再構築を図る予定である。

資料５

各地区で開催するアドバンストワークショップの
モデルプログラムの提言

１．アドバンストワークショップの必要性

平成23年度以前から、各地区で指導薬剤師や大学教員を対象とした当該課題に関連するアドバンストＷＳあるいはこれに相当する研修会や連絡会（以下、アドバンストＷＳ）が開催されてきた。しかし、通常のＷＳでは、「ＫＪ法による薬学教育あるいは実務実習の問題点の抽出」のセッションにおいて、実習施設と大学の連携不足に関連する問題点が必ず取り上げられ、またこれに対する「問題点の対応」のセッションでは、連携不足解消のための方策として、指導薬剤師と大学教員の情報交換、情報共有の場としてのアドバンストＷＳの開催が提案されている。さらに、本事業の平成23年度の取り組みである「ワークショップ委員会委員及びタスクフォース経験が豊富な大学教員・指導薬剤師を対象としたアンケート調査」においても、指導薬剤師及び実務実習施設で学生の指導にあたる薬剤師を対象とした、より実践的な指導方法や評価方法等をテーマとしたアドバンストＷＳの必要性が伺える。加えて、ＷＳ受講者を対象としたアドバンストＷＳは、通常のＷＳで研修を行ったカリキュラムプランニングや教育技法を実習施設において定着化するとともに教育研修としてのＷＳの実質化を薬剤師に促すためにも非常に重要である。

そこで、各地区におけるアドバンストＷＳの開催を促すことを目的に、平成24年度にアドバンストＷＳのプログラムについて提言を行うための取り組みとして、第１回客学教育協議会薬学教育者ワークショップ委員会（ＷＳ委員会）から、下記のようなアドバンストＷＳのモデルプログラムを提言した。

ただし、平成24年度の事業計画として予定していた各地区で開催されるアドバンストＷＳへのタスクフォースの経験豊かな大学教員・指導薬剤師の派遣については、先に示した全国アドバンストＷＳに経費を集中するために取りやめとし、代わりに、各地区に所属するＷＳ委員会委員やタスクフォースの経験豊かな大学教員・指導薬剤師が中心となってアドバンストＷＳを開催することとした。

２．アドバンストＷＳモデルプログラム

（１）参加者

地区単位で開催するアドバンストＷＳの参加者については、通常のＷＳを受講し認定を受けた指導薬剤師が主な対象となる。指導薬剤師については、実務実習の指導経験の有無によってアドバンストＷＳに対するニーズが異なることから、それぞれを対象としたテーマや、両者を対象としたテーマの設定が重要となる。また、指導薬剤師の認定を受けていない薬剤師であっても、実習現場では指導薬剤師と共に学生の指導にあたる場合も多い。そこで、アドバンストＷＳの参加者は指導薬剤師に限定せず、実務実習において学生指導に直接的、間接的に関わる多くの薬剤師を対象とすべきであり、プログラムについてもこのような参加者に配慮して設定することが望ましい。

アドバンストＷＳ開催の重要な目的は、指導薬剤師と大学教員の情報交換・情報共有による実習施設と大学との連携不足の解消にある。したがって、大学教員のアドバンストＷＳへの参加は必須である。大学教員のうち、実務家教員については通常のＷＳにおいてタスクフォースとして参加する数が全国的に少ないことが指摘されている。より実践的な実務実習指導がテーマとなるアドバンストＷＳにおいては、多くの大学で臨床薬学教育や、実務実習事前学習、実務実習における学生指導を主導的な立場で担っている実務家教員が積極的に参加し、大学からの情報発信や

指導薬剤師との交流を図るべきである。一方、一般教員については、実務実習に対する関わり方が大学間で大きく異なり、また個人差が非常に大きく、これが実習施設と大学との連携不足の一因として指摘されている。したがって、実務家教員と共に、一般教員のアドバンストＷＳへの積極的な参加を望みたい。

実務実習を終了した学生を参加者として加えることも非常に有効であると考えられる。すでに一部の地域では指導薬剤師、大学教員、学生の三者によるアドバンストＷＳが開催され、効果を挙げている。日本薬学会の薬学教育委員会が主催する「全国学生アドバンストＷＳ」でも６年生になった学生から貴重な意見や提言が出されており（ホームページ参照：日本薬学会➠薬学教育➠薬学教育者のためのアドバンストワークショップ）、今後学生が参画する各地区でのアドバンストＷＳについても、モデルプログラムの提言を含めて、積極的に推進して行きたい。

（２）モデルプログラムにおけるスケジュールの例

【アドバンストワークショップ・１日コース】

10:00　開会の挨拶（主催者・調整機構委員長等）
10:10　趣旨説明
10:20　セッション１：ＫＪ法　「テーマ１」
　　作業説明（10 分）、ＳＧＤ（70 分）、発表・討論（40 分）
12:20　ランチョンセミナー
　　情報提供（40 分）、質疑応答（20 分）
13:40　教育講演
　　講演（45 分）、質疑応答（15 分）
14:50　セッション２：World Café、二次元展開等　（テーマ２）
　　作業説明（10 分）、ＳＧＤ（70 分）、発表・討論（40 分）
16:50　総合討論
17:20　閉会の辞

【アドバンストワークショップ・半日コース】

（午前中：実務実習連絡会・説明会等）

13:00　開会の挨拶（主催者・調整機構委員長等）
13:10　趣旨説明
13:20　セッション１：ＫＪ法　「テーマ１」
　　作業説明（10 分）、ＳＧＤ（70 分）、発表・討論（30 分）
15:10　セミナー　または　教育講演
16:20　セッション２：World Café、二次元展開等　（テーマ２）
　　作業説明（10 分）、ＳＧＤ（70 分）、発表・討論（30 分）
18:10　総合討論
18:30　閉会の辞

【ワークショップ事前練習会＋タスクフォーススキルアップ集会・１日コース】

10:00　集合・打ち合わせ・自己紹介
10:30　練習会１（Ｐ単位で）
12:30　ランチョンセミナー
　　「スキルアップはなぜ必要か」情報提供（40 分）、質疑応答（20 分）
13:50　練習会２（Ｐ単位で）
16:00　タスクフォーススキルアップ集会
　　・ＫＪ法によるタスクワークの問題点
　　・実例を用いた指摘・提案の練習
　　・情報交換会（オプション）

（３）プログラムに関する事例

１）アイスブレイキング

通常のＷＳでは、アイスブレイキングとして「コンセンサスゲーム」を行っているが、他にもこれまでアドバンストＷＳなどで実施されたプログラムとして、２人がペアになり一定時間お互いの自己紹介を行った後、順番に全員が相手方の紹介を行う「他己紹介」、スモールグループでまず決められたテーマで個々に絵を書き、次にそれぞれ絵の意味を説明し合い、その後Ｐ会場に移動して発表係が全員の絵を紹介する「お絵かき」などがある。

２）問題点の抽出・問題点への対応

手法としては、通常のＷＳでは、問題点の抽出に「ＫＪ法」、問題点への対応に「二次元展開法」が用いられているが、問題点の抽出については、アイスブレイキングも含めた「World Café」が全国アドバンストＷＳ等で使われ始めている（詳細は、ホームページ等を参照）。いずれも準備が簡単で、通常のＷＳが開催できる施設であれば十分に実施することができる。

問題点抽出のテーマとしては、通常のＷＳでは「薬学教育の問題点」あるいは「実務実習の問題点」であるが、アドバンストＷＳの場合、以下のようなテーマが実際に取り上げられている。

・実務実習で指導が難しいユニットやＬＳ
・実務実習で感じた問題点
・医療人として求められる薬剤師の基本的資質―実習を通して学生にどう伝えるか
・実習を受け入れての課題、解決策、伝達方法について
・評価をどのように行うか
・トラブルに対する対応・教え難い学生への対応は？
・学習者中心の教育について考えよう
・実務実習の延長線上にある新人薬剤師の教育や生涯教育について

３）ＷＳ委員会の役割

ＷＳ委員会は、プログラムの提案をはじめとする様々な情報提供や、講演者、タスクフォース等の派遣を行うことによって、各地区開催のアドバンストＷＳを支援する。

資料６

プログラム最終改善案の決定と
ＷＳ研修の検証・改善プロセスモデルを合わせた
ＷＳ改革案の提言