

母子保健要員の研修体系策定に関する研究（Ⅳ）

－研修技法による効果差についての基礎的研究－

愛育相談所 加藤博仁
母子保健研究部 小山修・斉藤進
研究企画・情報部 中村敬・庄司順一

要約：本研究は、現任研修で用いられている代表的な研修技法の有効性と、研修体系における評価について報告している。

研修技法による学習効果の違いを追試するために10の研修会の参加者を対象に、質問紙調査を行った。その結果、講義法、体験学習法、討議法は、それぞれ短所と長所があり、研修目的に応じた技法を用いるべきであり、先行研究とほぼ同様の結論が導き出された。研修技法のうち、体験学習法は、援助スキルを高めるために効果的である。しかし、体験学習をすすめるためには、研修構造としての研修期間・日数及び参加者のグループ内関係づくりに留意しないと、研修の効果性、非効果性に大きく影響を与えることを指摘した。

研修体系における評価のあり方は、研修参加者の援助スキルを継続・向上させるために、①研修参加者と施設長、②研修機関と施設長、③研修機関と参加者の三つの相互評価を取り入れた、フィードバック・システムを構築することの重要性について強調した。

<見出し語> 研修評価、フィードバック・システム、研修技法、効果的な研修、体験学習法

A Study on the Development of Training Systems for Maternal and Children's Health(MCH) Personnel (IV)

－ A basic research on different performances among the training methods －

Hirohito KATO, Osamu OYAMA, Susumu SAITO
Takashi NAKAMURA, Junichi SHOUJI

Abstract: The aim of this study is to evaluate the efficacy on the present training systems and typical training methods for incumbent MCH personnel training. In order to re-measure the different effectiveness in each of training methods, questionnaire survey was carried out among the participants of ten different training courses. The authors found both good and bad points on lectures, exercises and discussions, so that these methods should be chosen according to the purpose of training, which follows the results of previous research. Among various training methods, the exercise was found to be effective to reinforce supporting skills. However, to make the most of exercise, the formation of training courses such as training terms, days, and the development of human relations among the participants should be taken into account, as they influence the results of training significantly. In regard to how evaluation should be in the training system, authors emphasized the importance of establishing a mutual feedback system, which would improve supporting skills of the participants in training, among the following three parties; ① Participants and the Head of their institution, ② Training institution and Participants' head, ③ Training institution and Participants.

Key words: Evaluation of training, Feedback system, Training method, Effective training, Exercise

I. 研究目的

地域保健法や改正児童福祉法の施行に伴い、保健と福祉の連携を始めとする専門職への期待が益々高まっている。専門職は、新たな知識、技術を習得することのみならず、サービス提供者としての対人援助スキルを向上させることや、利用者の個性、自己決定、秘密保持等が尊重される中で、いかに効果的援助ができるかが期待される。そのような専門職を養成、サポートしていく研修のあり方が重要になってくる。

これまで本研究では、保健福祉領域のサービスの提供者を対象とした研修会において、その研修技法は講義法が主流になっていることを指摘し、より援助的な態度、行動を身につけるためには実習（体験学習法）が有用であることを強調してきた¹⁾。

今回の研究では、講義法と討議法及び体験学習法といった代表的な研修技法は、どのような利用のされ方をし、どのような特徴があるのか、また、体験学習法の効果性、非効果性に関わる要因にはどのようなものがあるのか検討し、併せて研修評価に関する補完的資料を提供することを目的とした。

II. 研究方法

研修技法の用い方による特性を明らかにするために、研究者らが関わった保健婦、児童福祉司、電話相談員等を対象とした各種研修会を2群に分け、各々の参加者を対象に質問紙法により実施した。

研修1群は、講義法、体験学習法、討議法といった研修技法を2つ以上利用しているAからDの4つの研修である。講師は、1から3時間で交代し、研修全体の運営は主催者が行った（表1）。主な調査内容は、①研修への参加理由、②学習内容（講義法、体験学習法、討議法それぞれについて10項目の選択肢の複数回答を求めた）、③学習の活用性（学習内容が職務に生かせるか）等である。

研修2群は、体験学習法を実施したEからJの6つの研修が調査対象である（表2）。講師はすべて同一人物で、合宿研修、継続研修とも途中での参加者の入れ替わりはなかった。調査内容は、変化の三段階理論²⁾から抽出した8項目（①メンバーの受入れ、②自分を試す機会、③自己理解、④モデリング、⑤自分の課題発見、⑥変わるべき思い、⑦メンバーの協力、⑧変化の実感）と、学習意欲やメンバーへの貢献を尋ねた2項目の計10項目である。

質問紙は、それぞれの研修終了時に配布し、記入

後回収した。

III. 結果

1. 研修1群：研修技法の比較

1) 参加理由

全体の回答率をみると、「知識・情報の習得」(56.9%)が最も高く、以下「日常業務の見直し」(41.2%)、「問題整理」(37.9%)、「上司の推薦」(24.2%)、「職場研修の順番」(21.6%)、「上司の命令」(14.4%)、「最新の話題習得」(13.7%)、「友人・同僚の勧め」(2.6%)、「特に理由なし」(0.7%)の順であった（表3）。

研修別に参加理由の上位3つをあげると、A研修では「知識・技術の習得」(50%)、「日常業務の見直し」(36.4%)、「職場研修の順番」(34.1%)であり、B研修では「上司の推薦」(53.9%)、「知識・情報の習得」(46.2%)、「日常業務の見直し」(42.3%)、C研修では「知識・情報の習得」(76.2%)、「問題整理」(66.7%)、「日常業務の見直し」(42.9%)、D研修では「技術・知識の習得」(59.7%)、「日常業務の見直し」(43.6%)、「問題整理」(33.9%)の順となった（表3）。

2) 学習内容

各研修技法別に、学習内容の回答数を見ると、最も高かったのは体験学習法（624ポイント、一人平均4.7回答）で、以下講義法（537ポイント、一人平均4.2回答）、討議法（355ポイント、一人平均2.8回答）であった（表4）。

講義法の全体では、「知識・情報を得た」(80.3%)が最も高く、以下「援助的態度の理解」(70.1%)、「モデリング」(63.0%)、「自分の課題整理」(48.0%)、「新たな目標発見」(46.5%)、「対象者理解」(34.7%)、「技術を得た」(29.9%)、「技能を高めた」(27.6%)、「自己理解」(21.3%)、「その他」(1.6%)の順であった（表4）。

講義法を研修会別にみると（A, C, Dの研修が対象）、3種類の研修とも50%以上の回答率を得たのは、「知識・情報を得た」、「援助的態度の理解」であった（表5）。

体験学習法の全体では、「自己理解」(74.2%)が最も高く、以下「援助的態度の理解」(66.7%)、「対象者理解」(63.6%)、「モデリング」(61.4%)、「知識・情報を得た」(56.1%)、「新たな目標発見」(32.6%)、「技能を高めた」(31.8%)、「自分の課題整理」(28.8%)、「その他」(3.0%)の順であった（表4）。

体験学習法を研修会別にみると（A, B, Dの研修が対象）、3種類の研修とも50%以上であったのは、

「援助的態度の理解」、「自己理解」、「モデリング」であった (表 6)。

討議法の全体では、「知識・情報を得た」(63.0%) が最も高く、以下「モデリング」(55.9%)、「自分の課題整理」(41.0%)、「援助的態度の理解」(29.9%)、「自己理解」(29.1%)、「新たな目標発見」(26.8%)、「対象者理解」(15.8%)、「技術を得た」(6.3%)、「技能を高めた」(6.3%)、「その他」(5.5%)の順であった (表 4)。

討議法を研修会別にみると (A, C, D の研修が対象)、3 種類の研修とも 50%以上になったものはなかった (表 7)。

3) 学習内容の活用性

全体では、「少し生かせる」(35.3%)が最も高く、以下「かなり生かせる」(33.3%)、「あったが不明」(26.8%)、「すぐには生かせない」(3.9%)、「わからない」(0.7%)の順であった (表 8)。

研修会別では、「かなり生かせる」と「少し生かせる」を肯定的回答とした場合、肯定的回答が最も高かったのはB研修(76.9%)で、以下D研修(75.8%)、A研修(70.5%)、C研修(33.3%)の順であった (表 8)。

2. 研修 2 群：体験学習法の比較

体験学習法の学習内容の全体について、「少し」を含めた肯定的回答が、最も高いのは表 13 に示した「モデリング」(81.6%)で、以下、表 11 の「自分を試す機会」(80.5%)、表 12 の「自己理解」(79.3%)、表 14 の「自分の課題発見」(75.9%)、表 9 の「学習意欲」(72.4%)、表 16 の「メンバーの協力」(72.4%)、表 15 の「変わるべき思い」(70.1%)、表 10 の「メンバーの受入れ」(69.0%)、表 18 の「変化の実感」(65.5%)、表 17 の「メンバーへの貢献」(36.8%)の順であった。

次に、各研修ごとに肯定的回答をみると、以下のようになる。

E 研修は、感受性訓練を目的とした 2 泊 3 日の合宿研修であるが、肯定的回答が 70%以上になったのは、表 9 の「学習意欲」(71.5%)と表 12 の「自己理解」(71.4%)であった。また、肯定的回答が 50%未満であったのは、表 17 の「メンバーへの貢献」(42.9%)、表 18 の「変化の実感」(42.9%)、表 16 の「メンバーの協力」(28.6%)、表 15 の「変わるべき思い」(0%)であった。

F 研修は、自己理解を目的とした 4 回の短期継続研修で、肯定的回答が 70%以上であった項目は、表 11 の「自分を試す機会」(78.6%)と表 12 の「自己理解」(71.4%)であった。また、肯定的回答が 50%未満であったのは、表 14 の「自分の課題発見」(35.7%)、表 15 の「変わるべき思い」(35.7%)、

表 17 の「メンバーへの貢献」(21.4%)であった。

G 研修は、相談員の資質向上を目的とした 2 泊 3 日の合宿研修で、肯定的回答が 70%以上であった項目は、表 15 の「変わるべき思い」(96.2%)、表 16 の「メンバーの協力」(96.2%)、表 13 の「モデリング」(92.3%)、表 14 の「自分の課題発見」(88.5%)、表 11 の「自分を試す機会」(88.5%)、表 12 の「自己理解」(84.6%)、表 18 の「変化の実感」(84.6%)、表 10 の「メンバーの受入れ」(80.8%)、表 9 の「学習意欲」(73.1%)であった。また、肯定的回答が 50%未満になった学習内容はなかった。

H 研修は、メンバーは異なるが G 研修と同様の目的、方法、構成の合宿研修で、肯定的回答が 70%以上であった項目は、表 15 の「変わるべき思い」(95.5%)、表 13 の「モデリング」(95.4%)、表 14 の「自分の課題発見」(90.9%)、表 11 の「自分を試す機会」(90.9%)、表 16 の「メンバーの協力」(86.4%)、表 12 の「自己理解」(81.9%)、表 10 の「メンバーの受入れ」(77.3%)であった。また、肯定的回答が 50%未満だったのは、表 17 の「メンバーへの貢献」(40.9%)であった。

I 研修は、相談員養成訓練を目的とした週 1 回 1 年間の継続研修で、肯定的回答が 70%以上の項目は、表 9 の「学習意欲」(100%)、表 14 の「自分の課題発見」(100%)、表 13 の「モデリング」(85.7%)、表 16 の「メンバーの協力」(85.7%)、表 12 の「自己理解」(85.7%)、表 18 の「変化の実感」(71.4%)、表 10 の「メンバーの受入れ」(71.4%)、表 11 の「自分を試す機会」(71.4%)であった。また、肯定的回答が 50%未満であったのは、表 17 の「メンバーへの貢献」(42.9%)であった。

J 研修は、相談員の資質向上とサポートを目的とした月 1 回 2 年間の継続研修で、肯定的回答が 70%以上の項目は、表 9 の「学習意欲」(81.8%)、表 12 の「自己理解」(72.7%)であった。また、肯定的回答が 50%未満であったのは、表 18 の「変化の実感」(45.5%)、表 16 の「メンバーの協力」(36.4%)、表 17 の「メンバーへの貢献」(0%)であった。

IV. 考 察

1. 研修技法による特徴

講義法は、「知識・情報を得た」や「援助的態度の理解」が全体で 60%以上であり、かつ各研修会別でも 50%以上であることから、知識・情報を得ることや、援助的態度の知的学習に適した研修技法であると言えよう。「知識・情報を得た」や「新たな目標発見」は他の技法に比べ高率であることから、

知的情報の習得や自分の新たな目標発見のためには、講義法が最も適する研修技法と考えられる。

それに対して、「自己理解」は他の研修技法よりも低くなることから、自分自身を見つめ、問題にしていくなかに学習のためには、体験学習法などの他の研修技法を用いた方が効果的であろう。

体験学習法は、「自己理解」、「援助的態度の理解」、「対象者理解」、「モデリング」が60%以上であることから、体験を通して、自分を理解し、援助的態度を学び、対象者への理解を深め、講師やメンバーへのモデリングを行うことに、特に適した研修技法であると言えよう。「自己理解」、「対象者理解」、「技術を得た」は他の研修技法よりも高くなることから、体験学習法は自己理解、対象者理解、技術を得るために相応しい方法であると考えられる。

それに対して、「自分の課題整理」が他の研修技法よりも低くなることから、課題整理のためには他の研修技法を利用するか、知的学习（小講義）やフィードバックの方向付け等が必要になる。

討議法は、「知識・情報を得た」のみが60%を超え、仲間同士での情報交換には適した研修技法であることが分かる。しかし、様々な利用が考えられる討議法では、その目的、方法、グループサイズ、メンバーの質、リーダーの操作的介入等によって、大きく影響を受ける。ここで対象とした討議法は少数であり、利用の仕方も情報交換を目的としたものに偏ったかもしれない。再度の調査が必要である。

2. 体験学習法の効果性に関わる要因

体験学習法の中で、調査項目への肯定的な回答率が高かったG、H、Iの研修は、参加者の満足度も高い、効果的な研修であったと考えられるが、この3つの研修に共通したのは、集中型、継続型の研修であったこと、プログラムが参加者個人の態度、行動に焦点を当てた内容であったこと、そして、調査項目では「メンバーの受入れ」、「自分を試す機会」、「メンバーの協力」が高いことであった。このことから、体験学習の効果性に関わる要因としては、①研修構造としては集中型或いは継続型の研修であること、②プログラムは参加者自身の態度、行動を振り返るような内容とすること、③グループの関係作りを適切に行うことが指摘できる。

3. 体験学習法の非効果性に関わる要因

次に、変化した実感が少なく、各調査項目で肯定的回答の低かった、つまり研修の効果性が低かったと考えられるEとJの研修を考察してみる。先に集中型研修と継続研修の有用性を指摘したが、この2つの研修は研修構造やグループづくりに関わる問題を内包していると考えられる。

まず、E研修は非構成的なグループ体験を行った2泊3日の合宿研修で、「学習意欲」と「自己理解」は70%以上であった。しかし「メンバーの協力」が低く、「変わるべき思い」は0%であった。一方、J研修は、月1回のグループスーパービジョンを2年間実施したもので、「学習意欲」と「自己理解」は70%以上であった。しかし「メンバーの協力」が低く、「メンバーへの貢献」は0%であった。

E研修では、不満が外的対象であるグループに向かうことによって、自分という内的対象を問題として見詰めることができず、自分が変化すべきという内省には至りにくいこと。J研修では、信頼できる関係ができない中では、メンバーの内面への介入は率直性を奪い、互いに防衛的、遠慮がちな表現になり、メンバー同士の真剣な関わり合いを困難にすること。このことから、双方に共通する非効果性に関わる要因は、グループが受容的、協力的でなく、コミュニケーションが適切に行われる関係でなかったことが指摘できる。

J研修では、1ヶ月という間隔がグループの親密で率直な関係を醸成することには長期すぎる。E研修では、エンカウンターグループなどの非構成的グループ体験は4～5泊が一般的で、研修期間が短期すぎたこと。従って、研修内容に適した期間・日程が不可欠な条件として指摘できよう。

4. 研修の評価法をめぐる課題

1) 評価方法

研修の「評価とは、意図した目的を実際に達成したかどうかを測定する証拠を見出し、分析するプロセスである」³⁾とされるが、さらに「そのデータを基に、より効果的な研修へと改善する場合の方向と程度を明確化するプロセス」⁴⁾を含むと言われる。すなわち、研修の評価は、研修の効果を測定（効果測定）することにとどまらず、今後のより効果的な研修のあり方を探究し、構築していくことまでを含むのである。したがって、研修の評価とは、効果測定と研修業務の評価の両者を統合したものとされるのである。

このような研修の評価の目標は、次の二つに大別される。

①効果測定として、研修による能力等の向上を数量的に明らかにすること、並びに現時点では測定不能な個人的な意味やその後への影響など質的な面からも価値判断を加えて評価すること。

②業務評価として、研修の目的、計画、運営、研修内容、方法、効果、評価などの活動全般について評価すること。

効果測定の方法を表19にまとめたが⁴⁾、本調査

研究でも示した通り、実際、評価のあり方には多くの困難な点がある。例えば、E 研修の参加者は、研修直後の調査では誰も変化すべきだとは思っていないが、その後大きな変化が全メンバーに起こっていた。また、J 研修の参加者は、変化したという実感は高くないが、別に実施した投影法（バウムテスト、自己概念テスト）ではかなりの変化が見られた。これらのことから、研修の評価は、①研修終了直後だけで行うべきでなく、研修が一つの刺激となりその後の変化を誘発することを考慮に入れるべきなのか、②研修の効果測定は、意識レベルを重視すべきか、客観テストの結果を重視すべきなのか、③長期間の研修であれば、変化の実感を伴わない場合があり得るのか、④変化は研修によるものなのか、研修期間中の日常の出来事などによるものなのか、等々の要素に留意して評価すべきであろう。この点に関しては一層の研究が望まれる。

2) 研修のフィードバック・システム

前述したように、現実の研修は、効果測定よりも、①研修生が研修を受けてどのように感じたのか、②職場の上司が研修後の職員の態度や行動をどのように捉えるか、などによって判断されるのが一般的になってくる。すなわち、研修評価は、研修機関、職場の双方が別々の判断で個々に評価を行い、フィードバックが不十分であることを意味している。前報で示したように（図 1）¹⁾、研修機関と派遣施設長との相互連絡、相互評価が不十分なため、研修機関側が参加者との相互評価があったとしても、それが派遣施設長には報告されず、いわゆる「研修のやりっぱなし」という批判を甘受せざるを得ないのであ

る。研修機関と職場との共通の評価シート等を用意し、フィードバック・システムを構築していくことが望ましい。

本人、職場、研修機関の三者のフィードバックし合えるシステムを作ることは、三者それぞれの研修・教育効果を高め、責任性が自覚され、連携や発展のために有意義であろう。地域で活動を展開する研修機関、研修担当者にとっては、このフィードバック・システムが、地域全体の援助能力のレベルアップにつながることを実感するだろう。

まとめ

援助者としての態度、行動を養う研修について、調査を行った結果、講義法、体験学習法、討議法にはそれぞれに適した学習内容があり、各研修技法のメリット、デメリットを考慮に入れて企画することが重要である。

また、集中型、継続型研修の有効性は高いが、体験学習法ではグループの関係づくりの適不適が研修効果に与える影響は大きく、グループの関係づくりを充分に行うことが肝要である。

研修の評価に関しては、研修体験を日常（職場）に戻り如何に有意義なものに意味付け、有用なものにしていくかが大切である。このような研修以後の本人の成長を考慮に入れた評価システムを構築していくことが必要である。

文 献

- 1) 小山修・斉藤進・加藤博仁・中村敬・庄司順一「母子保健要員の研修体系策定に関する研究(3)保健所管内研修体系の策定とトレーナーズトレーニングの提案」日本子ども家庭総合研究所紀要、34、137-149、1997
- 2) 神馬征峰「活動の基盤となる理論」久常節子・島内憲夫編「地域看護学講座3 健康教育と学習」、医学書院、1994
- 3) 柳原光「人間のための組織開発シリーズ vol.1 Creative O.D.」行動科学研究会、1978
- 4) 川端大二「研修基礎講座4 研修管理」産業労働調査所、1985

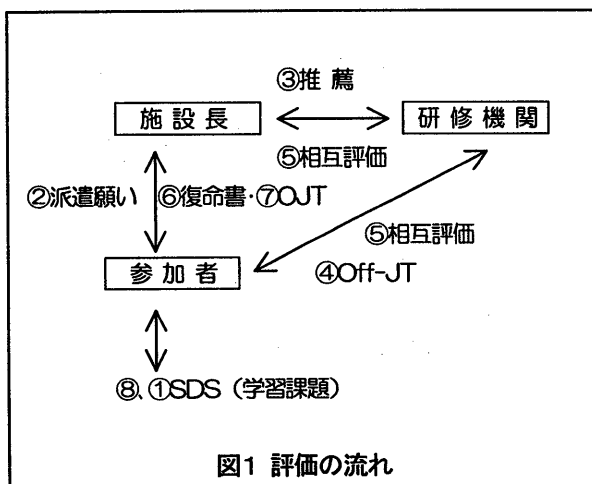


図1 評価の流れ

表1 研修1群

研修名	期間	対象	人数	研修技法
A研修	3日間	児童指導員・保育士	44名	講義(1)・討議(1)・体験学習(1)
B研修	2泊3日合宿	児童福祉司	26名	体験学習(6)・小講義
C研修	0.5日	保健婦・等	21名	講義(1)・討議(1)
D研修	4日間	保健婦・保育士	62名	講義(9)・体験学習(2)・討議(2)

表2 研修2群

研修名	期間	対象	人数	目的	技法
E研修	2泊3日合宿	相談員訓練生	7名	感受性訓練	非構成的グループ体験
F研修	週1回延4回	相談員	14名	自己理解	エクササイズ
G研修	2泊3日合宿	相談員	26名	資質向上	ロールプレイ、エクササイズ
H研修	2泊3日合宿	相談員	22名	資質向上	ロールプレイ、エクササイズ
I研修	週1回1年間	相談員訓練生	7名	相談員養成	ロールプレイ、G スーパービジョン
J研修	月1回2年間	相談員	11名	資質向上、サポート	グループスーパービジョン

表3 研修参加理由(複数回答)

	全体		A研修		B研修		C研修		D研修	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
知識・技術の習得	87	56.9	22	50	12	46.2	16	76.2	37	59.7
問題整理	58	37.9	13	29.6	10	38.5	14	66.7	21	33.9
日常業務の見直し	63	41.2	16	36.4	11	42.3	9	42.9	27	43.6
最新の話題習得	21	13.7	5	11.4	3	11.5	7	33.3	6	9.7
上司の推薦	37	24.2	9	20.5	14	53.9	3	14.3	11	17.7
上司の命令	22	14.4	7	15.9	7	26.9	1	4.8	7	11.3
友人・同僚の勧め	4	2.6	1	2.3	1	3.9	0	0	2	3.2
職場研修の順番	33	21.6	15	34.1	1	3.9	3	14.3	14	22.6
特に理由なし	1	0.7	0	0	0	0	0	0	1	1.6
MA 合計	326	213.1	88	200	59	226.9	53	252.4	126	203.2
N	153		44		26		21		62	

表4 研修技法別学習内容(複数回答)

	講義法		体験学習法		討議法	
	n	%	n	%	n	%
知識・情報を得た	102	80.3	74	56.1	80	63.0
技術を得た	38	29.9	74	56.1	8	6.3
技能を高めた	35	27.6	42	31.8	8	6.3
援助的態度の理解	89	70.1	88	66.7	38	29.9
自己理解	27	21.3	96	74.2	37	29.1
対象者理解	44	34.7	84	63.6	20	15.8
自分の課題整理	61	48.0	38	28.8	52	41.0
モデリング	80	63.0	81	61.4	71	55.9
新たな目標発見	59	46.5	43	32.6	34	26.8
その他	2	1.6	4	3.0	7	5.5
MA 合計	537	422.8	624	472.7	355	279.5
N	127		132		127	

表5 講義法による学習内容(複数回答)

	全体		A研修		B研修		C研修		D研修	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
知識・情報を得た	102	80.3	34	77.3			14	66.7	54	87.1
技術を得た	38	29.9	9	20.5			1	4.8	28	45.2
技能を高めた	35	27.6	12	27.3			1	4.8	22	35.5
援助的態度の理解	89	70.1	24	54.6			11	52.4	54	87.1
自己理解	27	21.3	5	11.4			1	4.8	21	33.9
対象者理解	44	34.7	16	36.4			4	19.1	24	38.7
自分の課題整理	61	48.0	22	50.0			7	33.3	32	51.6
モデリング	80	63.0	23	52.3			5	23.8	52	83.9
新たな目標発見	59	46.5	21	47.8			1	4.8	37	59.7
その他	2	1.6	0	0			0	0	2	3.2
MA 合計	537	423	166	377.6			45	214.5	326	525.9
N	127		44				21		62	

表 6 体験学習法による学習内容(複数回答)

	全体		A研修		B研修		C研修		D研修	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
知識・情報を得た	74	56.1	18	40.9	16	61.5			40	64.5
技術を得た	74	56.1	29	65.9	4	15.4			41	66.1
技能を高めた	42	31.8	21	47.7	3	11.5			18	29.0
援助的態度の理解	88	66.7	31	70.5	16	61.5			41	66.1
自己理解	96	74.2	32	72.7	16	61.5			48	77.4
対象者理解	84	63.6	26	59.1	10	38.5			48	77.4
自分の課題整理	38	28.8	14	31.8	1	3.9			23	37.1
モデリング	81	61.4	25	56.8	16	61.5			40	64.5
新たな目標発見	43	32.6	17	38.6	2	7.7			24	38.7
その他	4	3.0	0	0	2	7.7			2	3.2
MA 合計	624	474.3	213	484	86	330.7			325	524
N=	132		44		26				62	

表 7 討議法による学習内容(複数回答)

	全体		A研修		B研修		C研修		D研修	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
知識・情報を得た	80	63.0	35	79.6			9	42.9	36	58.1
技術を得た	8	6.3	2	4.6			1	4.8	5	8.1
技能を高めた	8	6.3	3	6.8			0	0	5	8.1
援助的態度の理解	38	29.9	8	18.2			0	0	30	48.4
自己理解	37	29.1	5	11.4			2	9.5	30	48.4
対象者理解	20	15.8	2	4.6			1	4.8	17	27.4
自分の課題整理	52	41.0	15	34.1			3	14.3	34	54.8
モデリング	71	55.9	20	45.6			8	38.1	43	69.4
新たな目標発見	34	26.8	13	29.6			1	4.8	20	32.3
その他	7	5.5	1	2.3			4	19.1	2	3.2
MA 合計	355	279.6	104	236.8			29	138.3	222	358.2
N	127		44				21		62	

表 8 学習内容の活用性

	全体		A研修		B研修		C研修		D研修	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
かなり生かせる	51	33.3	12	27.3	11	42.3	5	23.8	23	37.1
少し生かせる	54	35.3	19	43.2	9	34.6	2	9.5	24	38.7
あったが不明	41	26.8	12	27.3	6	23.1	9	42.9	14	22.6
すぐには生かせない	6	3.9	1	2.3	0	0	4	19.1	1	1.6
わからない	1	0.7	0	0	0	0	1	4.8	0	0
合計	153	100	44	100.1	26	100	21	100.1	62	100

表 9 学習意欲

	全体		E研修		F研修		G研修		H研修		I研修		J研修	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
非常に高かった	25	28.7	2	28.6	5	35.7	8	30.8	5	22.8	3	42.9	2	18.2
少し	38	43.7	3	42.9	4	28.6	11	42.3	9	40.9	4	57.1	7	63.6
どちらでもない	22	25.3	1	14.3	5	35.7	6	23.1	8	36.4	0	0	2	18.2
あまり	2	2.3	1	14.3	0	0	1	3.8	0	0	0	0	0	0
全くなかった	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	87	100	7	100.1	14	100	26	100	22	100.1	7	100	11	100

表 10 メンバーの受入れ

	全体		E研修		F研修		G研修		H研修		I研修		J研修	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
充分分かってもらえた	17	19.5	1	14.3	2	14.3	9	34.6	4	18.2	1	14.3	0	0
少し	43	49.4	3	42.9	5	35.7	12	46.2	13	59.1	4	57.1	6	54.6
どちらでもない	26	29.9	2	28.6	7	50.0	5	19.2	5	22.8	2	28.6	5	45.5
あまり	1	1.2	1	14.3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
全く分かってもらえなかった	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	87	100	7	100.1	14	100	26	100	22	100.1	7	100	11	100.1

表 11 自分を試す機会

	全体		E研修		F研修		G研修		H研修		I研修		J研修	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
充分もてた	14	16.1	1	14.3	2	14.3	8	30.8	3	13.6	0	0	0	0
少し	56	64.4	3	42.9	9	64.3	15	57.7	17	77.3	5	71.4	7	63.6
どちらでもない	11	12.6	1	14.3	2	14.3	2	7.7	1	4.6	2	28.6	3	27.3
あまり	6	6.9	2	28.6	1	7.1	1	3.8	1	4.6	0	0	1	9.1
全くもてなかった	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	87	100	7	100.1	14	100	26	100	22	100.1	7	100	11	100

表 12 自己理解

	全体		E研修		F研修		G研修		H研修		I研修		J研修	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
充分知った	16	18.4	1	14.3	4	28.6	3	11.5	6	27.3	0	0	2	18.2
少し	53	60.9	4	57.1	6	42.9	19	73.1	12	54.6	6	85.7	6	54.6
どちらでもない	17	19.5	2	28.6	4	28.6	4	15.4	3	13.6	1	14.3	3	27.3
あまり	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
全く知れなかった	1	1.2	0	0	0	0	0	0	1	4.6	0	0	0	0
合計	87	100	7	100	14	100.1	26	100	22	100.1	7	100	11	100.1

表 13 モデリング

	全体		E研修		F研修		G研修		H研修		I研修		J研修	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
非常にあった	31	35.6	4	57.1	3	21.4	12	46.2	7	31.8	2	28.6	3	27.3
少し	40	46.0	0	0	6	42.9	12	46.2	14	63.6	4	57.1	4	36.4
どちらでもない	13	14.9	2	28.6	5	35.7	1	3.8	1	4.6	1	14.3	3	27.3
あまり	3	3.5	1	14.3	0	0	1	3.8	0	0	0	0	1	9.1
全くなかった	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	87	100	7	100	14	100	26	100	22	100	7	100	11	100.1

表 14 自分の課題発見

	全体		E研修		F研修		G研修		H研修		I研修		J研修	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
具体的に発見した	20	23.0	2	28.6	1	7.1	9	34.6	4	18.2	3	42.9	1	9.1
少し	46	52.9	2	28.6	4	28.6	14	53.9	16	72.7	4	57.1	6	54.6
どちらでもない	17	19.5	2	28.6	6	42.9	3	11.5	2	9.1	0	0	4	36.4
あまり	4	4.6	1	14.3	3	21.4	0	0	0	0	0	0	0	0
全くなかった	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	87	100	7	100.1	14	100	26	100	22	100	7	100	11	100.1

表 15 変わるべき思い

	全体		E研修		F研修		G研修		H研修		I研修		J研修	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
非常に思った	26	30.0	0	0	3	21.4	10	38.5	11	50.0	1	14.3	1	9.1
少し	35	40.2	0	0	2	14.3	15	57.7	10	45.5	3	42.9	5	45.5
どちらでもない	22	25.3	6	85.7	7	50.0	1	3.8	1	4.6	2	28.6	5	45.5
あまり	3	3.5	1	14.3	1	7.1	0	0	0	0	1	14.3	0	0
全く思わなかった	1	1.2	0	0	1	7.1	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	87	100.2	7	100	14	99.9	26	100	22	100.1	7	100.1	11	100.1

表 16 メンバーの協力

	全体		E研修		F研修		G研修		H研修		I研修		J研修	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
充分してくれた	16	18.4	0	0	0	0	9	34.6	6	27.3	1	14.3	0	0
少し	47	54.0	2	28.6	7	50.0	16	61.5	13	59.1	5	71.4	4	36.4
どちらでもない	20	23.0	2	28.6	6	42.9	1	3.8	3	13.6	1	14.3	7	63.6
あまり	4	4.6	3	42.9	1	7.1	0	0	0	0	0	0	0	0
全くしてくれなかった	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	87	100	7	100.1	14	100	26	99.9	22	100	7	100	11	100

表 17 メンバーへの貢献

	全体		E 研修		F 研修		G 研修		H 研修		I 研修		J 研修	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
充分役に立てた	5	5.8	2	28.6	0	0	3	11.5	0	0	0	0	0	0
少し	27	31.0	1	14.3	3	21.4	11	42.3	9	40.9	3	42.9	0	0
どちらでもない	44	50.6	3	42.9	9	64.3	9	34.6	11	50.0	4	57.1	8	72.7
あまり	10	11.5	1	14.3	2	14.3	3	11.5	2	9.1	0	0	2	18.2
全く立てなかった	1	1.2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	9.1
合計	87	100.1	7	100.1	14	100	26	99.9	22	100	7	100	11	100

表 18 変化の実感

	全体		E 研修		F 研修		G 研修		H 研修		I 研修		J 研修	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
非常に変化した	14	16.1	1	14.3	2	14.3	7	26.9	3	13.6	1	14.3	0	0
少し	43	49.4	2	28.6	6	42.9	15	57.7	11	50.0	4	57.1	5	45.5
どちらでもない	25	28.7	3	42.9	4	28.6	4	15.4	6	27.3	2	28.6	6	54.6
あまり	4	4.6	1	14.3	1	7.1	0	0	2	9.1	0	0	0	0
全く変わらなかった	1	1.2	0	0	1	7.1	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	87	100	7	100.1	14	100	26	100	22	100	7	100	11	100.1

表19 研修の効果測定の方法

各種検査	知能検査、性格検査、作業能力検査、行動チェックリスト、道徳性検査等
質問紙法（アンケート調査）	自己評価、他者評価（研修生同士のフィードバック）、職場の上司等による評価
観察評価法	研修期間中の行動観察による評価で、態度、行動、人格、価値観などの特性や、リーダーシップ、協調性などの能力、資質の観察に適している
面接法	人格、行動特性、学習の程度、意欲、効果などについて、本人のニュアンスを正確に受け取り、評価することが可能である
実技・実習による評価	マニュアル通りにできたかなどの技術や能力、資質等の評価に適し、問題点や課題を実際の、具体的に指摘することが可能である
研修中の成果物の評価	レポートや作品などの評価