

【はじめに】

平成18年度より薬学部では6年制が始まり、6年後にはこの教育を受けその技術と知識をもった薬剤師が現場で活躍することになる。しかし、この6年制の薬剤師を育てるのは既に実務を行っている薬剤師であり、その薬剤師は多くの経験をもとに6年制卒業生の指導・育成に取り組み薬学教育の一端を担ってゆくこととなる。薬学部6年生では、薬学教育コアカリキュラムが示す基礎薬学、臨床薬学、実務実習などを履修することになる。

この教育を成功させる為には、現場の薬剤師がこのコアカリキュラムや新たな教育方法などを理解し、大学関係者と教育などに関して協力体制を構築する必要があると考える。このため、薬剤師会の研修会や社内の研修会などにおいて新薬学教育コアカリキュラムの理解、新しい教育方法による研修などを行うことは実務実習などの現場での教育を行ううえで必要な指導者養成においても大変重要な課題であると考え。今回我々は、薬学部6年制に対応した教育をしていくため、《新たな社内研修プログラム》を試験的に運用し、その後の検討を行った。

研修プログラム1

対象者：新入薬剤師社員 4名

研修期間：14日間

目的

新社会人・薬剤師としてのモラルや学び姿勢を理解し、自ら行動し成長できる社員を育成する

これまで、当社において行われている薬剤師教育には、研修生、教育者またその環境などにおいて多くの問題点が考えられる(図1)。そこで、医学系から導入され薬学系大学の教育法の主流の1つとなりつつある、「体験型学習法」を積極的に導入することとした。



図1：社内研修の問題点

まず、新たな研修プログラムを作成する上で、教育者側の問題点に注視した。教育者にある問題点として、いわゆる「教授錯覚」という問題を克服するために、「研修生が何を出来るようになったか?(図2)」を基本とした研修項目とした。研修項目はより具体的な内容に分類するように配慮した(表1)。

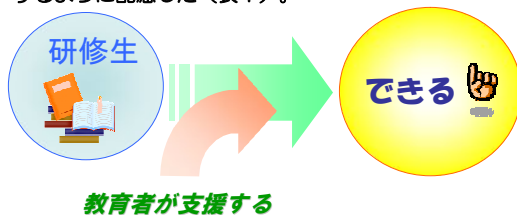


図2：教育者の姿勢

表1：実際の研修項目例

研修タイトル：薬剤師としての意識を身に付ける

分野	知・技・情	到達目標	学習方法	場所			物的資源	人的資源	時間
				1F・2F	店舗	その他			
知識		医療の中の薬剤師を理解する	講義	○			PC		
態度		患者様求める薬剤師とは何かを考える	KJ法・図解として目標を定める	○			#2504-8701 #4-1		
知識		病院薬剤師と薬局薬剤師の違いを説明できる	講義+SD	○			PC・教材等		
知・情		これからの薬剤師に求められるものが何かを考えることができる	講義+SD	○			教材等・1F・2F		
態度		薬剤師のコンピテンシーについて理解できる	薬学社員の見学		各店舗		7F101		

7

この研修の対象者は、新社員であることから優先される知識や技術は配属される店舗によって異なる。また限られた研修期間で教えられる内容はそれ程多くないことから「心・技・体」の「心」の部分である、「態度」の習得を基本的方針とした。

図3：基礎となる「態度」の育成を最優先

Sugiyama Drugs Co., Ltd.

8

これから社会人としてまた薬剤師として働いて行くうえで、学生時代にあったテストでよい点をとるような短期記憶ではなく、長期的な記憶とその応用力・問題解決能力などが必要とされる。そのためには、体験型学習が有効であることが生活体験（例：自転車にのること）だけでなく医学分野においてすでに証明されている（文献1）。そこで下図に示すような体験型学習法を積極的に取り入れた。

図4：体験型学習法のこころみ

Sugiyama Drugs Co., Ltd.

9

ロールプレイ (RP)

- 電話の応対（適切なスタッフへ引き継ぐ方法）
- 外用剤の使い方
- 名刺の受け取り方
- 服薬指導（模擬処方箋：ビデオ撮影）

OJT (On the Job Training)

課題を持った調剤研修

- 薬局内にある個人情報をもつ
- 印象よくスタッフに指導をしてもらう方法は？
- 調剤を少しでも早くする方法を考える
- 先輩社員の行動でよいところを探す
- 調剤過誤防止策を探す

Sugiyama Drugs Co., Ltd.

10

テスト・クイズ

- いきなり模擬処方箋調剤（10剤）
時間計測（研修後半に再トライ）
- 実処方箋を提示し薬袋を書く
- 調剤量の計算問題
- 新幹線やタクシー、応接室での上座（社会人マナー）

ディスカッション形式テーマ (SGD)

- 理想的な薬剤師像は？
- これからの薬剤師の職能について
- スタッフと快く仕事をするためには？
- 患者様の基本情報とは？
- 服薬に影響を与える因子とは？
- 薬剤師のメイクとは？

Sugiyama Drugs Co., Ltd.

11

評価方法（研修生）

- スモールグループディスカッションの結果をまとめることと、発表をさせた
- 毎日レポートを記載させた
- 課題シートを作成し、研修成果を記載させた
- 自己評価表にて研修中に学ぶべきこととその進捗状況をチェックさせた
- 研修期間中、絶えず研修生を観察し質問を繰り返し、知識レベルのチェックを行った

評価方法（講師）

- 第三者の見学
- 指導者自己評価表（右図）を研修期間中常に携帯しその都度自己評価を行なった

チェック項目	自己評価	備考
研修生として教えるだけでなく、学習者の手助けをする姿勢		
研修内容の難易度、目標設定に配慮しているか？		
手帳・資料など必要なものは常に持ち歩いているか？		
研修内容により個人の理解度が把握できているか？		
ポイントを確認し理解しているか？		
研修が終了したとき再度目標・目標を確認したか？		
ウツて見せたか？		
一緒に笑ったか？		
OJTではアシスタントとしてやってもらったか？		
質問した結果理解したか？		
その感想評価をフィードバックしたか？		
指導の方法が命を握るかどうか？		

Sugiyama Drugs Co., Ltd.

12

研修プログラム1 考察

今回は研修生の理解度を把握しながら研修を進めて行く方法として（RP、SGDなど）を多用した。講師は研修生に最低限の知識を与え、あとは共に考え問題解決に向けて課題をこなしていく姿勢をとり、研修生1人ひとりの理解度を把握し、的確に質問やアドバイスをしながら研修生の「考える力を育てる」ように配慮した。それ以上に新卒薬剤師でも多くのことを考える力を持っていることが理解でき、それを発揮させるための有力な方法の一つであることを体感できたと思われる

研修生からは「時間を感ぜさせない研修を受けられた」「考えて行動することの必要性が理解できた」などの声があった。研修の成果はこれから発揮されることとなるが、定期的なフォローアップ研修が必要となるであろう

講師は1人で行ったため、研修後半では新しいテーマも新鮮さが感じられないなどのマンネリ化がみられた

講義形式の研修は極力少なくしようと考えていたが、実際講義は必要であり、その「タイミングが重要」であると感じた

Sugiyama Drugs Co., Ltd.

研修プログラム2

対象者

各店店長（管理薬剤師）を中心とした24名
（チューター役3名）

目的

中堅社員を対象とした
スモールグループディスカッションの体験学習
（金城学院大学薬学部で実際行われている
具体的な症例検討を行う）

方法

事前準備1：

参加者に「うつ病」患者の経過を記載してあるケースカードとその症例に関する問題が記載された用紙を2週間前に配布した。

事前準備2：

ディスカッション当日までにその問題を中心に自己学習をする（当日どんな資料を持ち込んでよい）

1. 参加者を3グループに分けチューターを中心に「うつ病」の問題を解く形式で自由討論を行った（2時間30分）
⇒ **スモールグループディスカッションの体験**
2. 討論の最後は、薬剤師役と患者役を各グループで設定し、グループ対抗のロールプレイを行った。
3. グループ討論の良い点などについて大学講師から助言をいただいた。

チューターの役割

今回のもう一つの目的としてグループディスカッションを有意義なものとするためのチューター役割についても体験をした。以下の点が大学講師より学んだチューターの主な注意事項である。

- ◆ 質問をしたら答えを待つ（少なくとも7秒以上）
- ◆ 質問や発言に対しては、必ずポジティブな態度を示す。
- ◆ 本人の意図をくみ取ろうとする姿勢を示しながら、その質問の本意を聞き出す。
- ◆ 発言することには勇気が必要。勇気ある行動を行った参加者にはとりあえず感謝・賞賛の態度を示す。

研修プログラム2 感想

ケースカードを用いたSGDでは参考論文①の中で植村が述べている「**学習意欲を高める方法**」と短期記憶を「**長期記憶に変え忘れにくくする学習法**」がまさしく表現されたものであることが体験できた。

参加者の評判もよく、既に各店舗における社員教育・指導においても同じような方法を試しているとの報告も受けている。（学習の結果すでに「**行動変容**」が起きていると考えられる）

普段あまり意見しない社員がこの時は調べてきた知識を披露するために積極的に発言している姿が見られた。発表者はチューターとして参加したが、こういった意見を認める運用をすることで、参加者の「**学習意欲を高める**」ことができることを体験できた。

ディスカッションのまとめとして各班対抗によるロールプレイゲームを実施した。1つの班では見つけられなかった「**新しい視点**」をさらに得ることができたと同時に、「**ワークシートの未だらす学習効果**」が理解できた。

今後の展望

- ◆ 4年/6年卒のギャップを埋める研修テーマの確立（コアカリキュラムの分析）
- ◆ 長期実務実習方法の1つとしての役割
- ◆ 新人研修生を来年の指導者として一部関与させる（屋根瓦方式）

考察

薬学6年制に備えた社員教育の1つとして新しい学習法を試行したが、学生時には進学等に関して知識を問う試験が必要とれる一方、社会人には今回のような体験学習で得られる応用力、問題解決能力が必要であると考えられる。医学、薬学でのスタンダードな教育法は社会人においてより必要な学習法ではないか？と強く感じた。まだ始めたばかりの研修であるが、みなさまからの多くのご意見をいただき、

「考えて自ら行動できる薬剤師の育成！」
に努めていきたいと考えます。