

〈研究論文〉

看護学生の早期体験学習 (Early Exposure) としての海外研修の効果 —チームワーク能力の変化を中心に—

宮澤純子¹⁾・今井栄子¹⁾・坂下貴子¹⁾・大森直哉¹⁾

星野聡子¹⁾・堀井素子¹⁾・飯田加奈恵¹⁾

【要旨】

質の高い保健医療サービスを提供するためにチームワークは不可欠であるが、個々の看護学部学生がどのように有効なチームワークのための能力を養うのかについての知見は限られている。本研究の目的は早期体験学習として行われている短期海外研修が個人のチームワーク能力に与える効果について調査することである。対象者は2013年4月に看護学部に入學した学生120名であり、海外研修に参加し、質問紙の回答に欠損のない111名を有効回答として分析した。個人のチームワーク能力尺度は、「コミュニケーション能力」「チーム志向能力」「バックアップ能力」「モニタリング能力」「リーダーシップ能力」の5つの下位尺度で構成されている。結果として、(a) 研修後のチームワーク能力の得点のうち「チーム志向能力」の得点が研修前と比較して有意に高かった、(b) 研修前にチームワーク能力の各尺度の得点が低かった群の学生は、「リーダーシップ能力」をのぞくすべての尺度において研修後の得点が有意に高かったことが明らかになった。これらの結果から、早期体験学習としての海外研修は個人のチームワーク能力を高める一定の効果のあることが示された。

キーワード 早期体験学習 (Early Exposure), 看護学生, 海外研修, チームワーク能力

I. はじめに

1. 本学における海外研修の位置づけ

本学看護学部では、1年次の5月に必修科目である看護学概論の授業の一環として9日間の海外研修を行っている。この研修は、入学してまもない時期に医療の現場を体験することにより、専門教育への動機づけを行う、早期体験学習 (Early Exposure) (柳, 2002; 駒澤, 2003; 真野, 2007) と位置づけている。初年度であった2012年度同様、研修先である米国カリフォルニア大学リバーサイド校 (University of California, Riverside: UCR) での看護学概論の授業、周辺の医療施設の見学、Riverside City College (RCC) 看護学部の施設および授業の見学、現地の看護学生との交流等を実施した (表1)。

¹⁾ 城西国際大学看護学部

研修中の宿泊はすべてホームステイで、1家庭に1～2名で滞在した。

表1 看護学部海外研修プログラムの内容

日次	日程
1	出発・ホームステイ開始
2	The Japanese American National Museum 他 見学
3	AM オリエンテーション (UCR)
	PM RCC Nursing School 見学 (施設・授業)
4	AM 講義『米国の看護の歴史』
	PM 講義『異文化間コミュニケーションと医療専門職』、看護学部学生との交流
5・6	医療施設見学 (計6施設、各学生は2日間で2～3施設を見学)
7	AM UCR キャンパスツアー
	PM Farewell and Certificate Ceremony (修了式)、研修のまとめと発表
8・9	移動日・帰国

近年の少子高齢化、医療におけるテクノロジーの進展、グローバル化、看護ニーズの多様化等によって、看護実践は大きく変容し今後も急激に変化することが予測されることから、学士課程における看護系人材養成には、専門職者として生涯発展させていくことのできる基盤の形成が求められている。看護実践の基盤となるものは大学教育に求められている「学士力」(文部科学省, 2012)、「社会人基礎力」(経済産業省, 2006; 箕浦, 2012)と共通するものでもあり、学生は、看護学の基本的な知識・技術に加えて多文化・異文化の理解、コミュニケーションスキル、チームワーク・リーダーシップ、課題解決能力等を身に付けることが望まれている。加えて、医療の高度化や細分化によって看護師に必要な知識・技術は増え続けており、すべてを学士課程で教えることは難しくなっていることを考えると、基礎看護教育では「何を教えるか」ではなく「どのような能力を身につけるか」ということを主眼とした教育内容にシフトしていく必要がある。この点をふまえて研修では、講義・施設見学・異文化交流等を通じて、初めて看護を学ぶ学生が「看護とは何か」ということについて思考を深め、看護への興味・関心を高めると同時に、看護実践の基盤となる能力を高めることを目的としており、海外の医療・看護に関する知見を深めることや語学力の向上に加えて、看護実践に必要な多様性の理解やコミュニケーション能力、チームワーク能力等の育成をめざしている。

2. 看護におけるチームワークの重要性

「学士課程教育においてコアとなる看護実践能力」(大学における看護系人材養成の在り方に関する検討会, 2011)では、社会において必要不可欠な看護実践能力に焦点をあてて概念化した5つの能力のひとつとして「ケア環境とチーム整備に関する実践能力」をあげており、看護の機能を発揮できるようなチームの構築とマネジメントを求めている。保健医療の現場では、看護師間、医療関連

職種間の協働が重要であり、効果的なチームワークが医療の質を高めることが知られている。また、看護師の早期離職と関連の高いリアリティショック（理想と現実のギャップ）の中には、職場での人間関係や協働の仕方が含まれており（福田, 2005; 平賀, 2007）、よりよいチームワークのための個人の能力を早くに身につけることは、離職の防止の上でも必要である。

3. チームの効果を高める個人のチームワーク能力

チームとは「共通の重要な目的/目標/任務をめざして、ダイナミック、相互依存的、適応的に交流する二人以上の人々からなる識別可能な集合」（Salas, 1992）と定義されている。チームは個人の集まり以上のもの、チームワークは個人の行動の集合体以上のものであるとされており、チームには単に個人の集まりの呼称ではない、さらに高い機能が求められている（Paris, 2000）。チームとチームワークに関する研究には、チームのあり方やパフォーマンスに関するものもあるが、本研究で焦点をあてたチームワーク能力は、個人がチームに属した時にチームの効果がより高まるようなメンバーそれぞれの能力をさしている。相川（2012）は、個人がチームに属した時に発揮するチームワークについての能力を「個人のチームワーク能力」とし、これを測定する尺度を開発した。チームワーク能力は様々な職種が協働する医療現場において重要な能力のひとつであり、チームにおけるメンバーのチームワーク能力が高いほどチームの効果性はより高まることが知られている（Leggat, 2007）。

先に示した本学の海外研修プログラムでは、移動・見学・学習成果の発表等、グループでの行動が基本となっており、施設見学のまとめと発表などグループで取り組む課題もあることから、短期間でチームワーク能力が向上することが期待できる。また、昨年度の海外研修前後に 109 名の学生を対象に質問紙調査を行った結果、学生の異文化理解、ソーシャルスキルが向上したことが明らかになっており（宮澤, 2012）、ホームステイ等によってチームワーク能力に含まれるコミュニケーションのスキルが高まることが予測される。そこで、本研究では、看護学部学生を対象に、早期体験学習としての海外研修が個人のチームワーク能力にどのように効果を与えるのかを調査し、今後の看護基礎教育の内容検討に資することを目的とした。

II. 方法

1. 対象者

2013 年 4 月に本学に入学した看護学部学生 120 名全員を対象とした。

2. 調査の手続きおよび方法

調査は自記式質問紙を用い、研修出発前と研修後（帰国 9 日後）に行った。質問紙の内容は、①属性、②学生の海外経験、③海外研修への期待と目標、④チームワーク能力、⑤その他（海外研修での学び、など）であった。

個人のチームワーク能力の測定には、チームワーク能力尺度（相川, 2012）を使用した。チームワーク能力尺度は「コミュニケーション能力」「チーム志向能力」「バックアップ能力」「モニタリング能

力」「リーダーシップ能力」の5つの下位尺度から構成され、下位尺度はそれぞれ3～4の下位因子を有している(表2)。「1(全くあてはまらない)～「6(非常にあてはまる)」または「1(全く実行できない)～「6(必ず実行できる)」の6件法で回答する。各尺度を構成する項目は探索的因子分析で決定され、確認的因子分析でおおむね良好な適合度が示されており、他の尺度との相関による妥当性も確認されている(相川, 2012)。

3. 分析

分析には統計ソフト IBM SPSS Statistics Ver.19 を使用した。研修前後のチームワーク能力得点、の比較には対応のある t 検定 (paired t-test) を用いた。学生の海外経験、参加意欲等による群間の比較は一元配置分散分析 (ANOVA) によって行い、その後の多重比較には Tukey 法を用いた。

4. 倫理的配慮

本研究は、城西国際大学地域福祉・医療研究センター倫理委員会の承認(第 24-02 号)を得て実施した。対象者には研究の目的、方法、参加および回答は任意であることを記した文書を示し、口頭で説明した。参加への同意は同意書への署名によって確認した。

表 2 チームワーク能力尺度の下位尺度と下位因子*

下位尺度	下位因子	項目数
コミュニケーション能力	解読(相手の気持ちを表情等から感じ取る)	7
	記号化(表情やしぐさによって表現する)	6
	主張(自分の考えを適切な方法で表現する)	4
チーム志向能力	同調(メンバーと歩調を合わせ対立を避ける)	6
	調和(チームの和を保ち、チームの決定を尊重する)	4
	自主(自分の意見を変えずに行動する)	3
バックアップ能力	情緒支援(ほかのメンバーを励ます)	7
	情報支援(助言など情報を提供する)	4
	手段支援(メンバーを手伝う、ものを貸す)	4
モニタリング能力	状況把握(チームのおかれている現状を把握する)	6
	調整思考(状況に応じて調整する)	3
	意見比較(自分とメンバーの意見を比較する)	3
リーダーシップ能力	遂行指導(目標遂行のためにメンバーに働きかける能力)	5
	関係構築(自分とメンバー、メンバー間の関係をつくる)	4
	公平対応(伝達や発言のメンバーによる偏りをなくす)	3
	問題対処(メンバーに役割を与え、チームの問題に対処する)	3

* 個人のチームワーク能力測定尺度(相川, 2012)より作成、()内は項目内容、相川(2009)の文献をもとに加筆

Ⅲ. 結果

1. 回収率

研修前の調査は120名中116名(回収率96.7%)、研修後の調査は120名中114名(回収率95.0%)の回答を得た。研修前後の調査のいずれかに回答した119名から、研修に欠席した1名とチームワーク能力尺度の回答に欠損のあった7名を除いた111名を分析対象とした。

2. 対象者の属性

対象者(111名)の性別は、男性19名(17.1%)、女性92名(82.9%)であった。年齢は18~22歳(Mean=18.08, SD=0.45)、全体の95.5%は18歳であった。

3. 海外経験の有無、研修への参加意欲、研修の満足度

今回の研修がはじめての海外であるという学生は、60名(54.1%)、1ヶ月未満の滞在経験者は43名(38.7%)、1ヶ月以上の滞在経験者は8名(7.2%)であった。

研修後の調査で学生に「研修に行く前は、行きたくない気持ちの方が強かった」かどうかを尋ねた結果、「あてはまらない」「どちらかというにあてはまらない」と回答し、研修への参加意欲が高かった学生は111名中55名(49.5%)、「どちらともいえない」「あてはまる」「どちらかというにあてはまる」と回答し、研修への参加意欲が低かった学生は56名(50.5%)であった。研修後には「研修によって自分に変化があった」と99名(89.2%)が感じており、「研修に参加してよかった」と回答した学生が99名(89.2%)であった。

4. チームワーク能力得点と研修による変化

研修前後の学生のチームワーク能力得点を表3に示した。研修前と研修後の比較では、5つの下位尺度のうち「チーム志向能力」において、研修前よりも研修後の得点が有意に高いという結果であった($t(110)=2.20, p<.05$)。一方、「チーム志向能力」の下位因子『自主』において、研修前よりも研修後の得点が有意に低かった($t(110)=12.00, p<.001$)。

表3 研修前後のチームワーク能力得点(全体) (n=111)

	研修前		研修後		t 値
	平均	SD	平均	SD	
コミュニケーション能力	67.4	6.77	68.4	7.19	1.69
チーム志向能力	53.9	4.95	54.9	5.00	2.20*
バックアップ能力	74.5	10.44	74.7	10.23	.32
モニタリング能力	58.0	8.41	58.8	8.78	1.22
リーダーシップ能力	71.1	11.36	70.9	12.13	.29

* $p<.05$

次に、研修前のチームワーク能力の各下位尺度の得点をそれぞれ平均得点以上(研修前高得点群)、平均得点未満(研修前低得点群)の2群に分けて研修前後の得点を比較した結果、研修前高得点群で有意な差がみられた尺度・因子は全体の結果と同様「チーム志向能力」のみであったが、研修前低得点群では、「コミュニケーション能力」「チーム志向能力」「バックアップ能力」「モニタリング能力」の4つの下位尺度と16の下位因子のうち9の下位因子で研修前よりも研修後の得点が有意に高く、下位因子の『自主』のみ、研修前よりも研修後の得点が有意に低いという結果であった(表4)。

表4 研修前後のチームワーク能力得点(研修前低得点群)

	因子	研修前		研修後		t 値
		平均	SD	平均	SD	
コミュニケーション能力		62.4	3.17	65.0	5.67	3.80***
(n=61)	解読	26.7	2.68	28.0	3.37	3.80***
	記号化	22.9	3.99	23.9	4.43	3.20**
	主張	12.8	3.15	13.2	3.23	2.64*
チーム志向能力		49.8	2.58	52.6	4.50	4.41***
(n=54)	同調	23.7	2.48	24.7	3.70	1.96
	調和	18.2	2.21	18.8	2.28	2.37*
	自主	11.7	1.53	9.1	2.39	7.65***
バックアップ能力		66.2	6.22	68.7	8.02	2.34*
(n=57)	情緒支援	32.0	3.27	33.3	4.07	2.35*
	情報支援	16.0	2.47	16.7	2.73	1.83
	手段支援	18.1	1.84	18.7	2.30	1.94
モニタリング能力		50.9	3.80	54.3	7.71	3.64**
(n=56)	状況把握	25.7	2.83	27.1	4.21	2.68*
	調整思考	12.6	1.33	13.7	1.96	3.80***
	意見比較	12.6	1.52	13.6	2.40	2.68*
リーダーシップ能力		62.6	6.62	63.9	9.70	1.39
(n=60)	遂行指導	17.7	3.56	18.7	4.18	2.38*
	関係構築	18.0	2.07	17.9	2.61	.11
	公平対応	14.1	1.73	14.3	2.21	.95
	問題対処	12.8	1.79	12.9	2.48	.48

***p<.001, **p<.01, *p<.05

表5 チームワーク能力得点の尺度間相関（研修後）

(n=111)

	1	2	3	4	5	α
1. コミュニケーション能力	1.00	.17	.40**	.40**	.43**	.62
2. チーム志向能力		1.00	.19*	.34**	.06	.56
3. バックアップ能力			1.00	.76**	.74**	.96
4. モニタリング能力				1.00	.67**	.95
5. リーダーシップ能力					1.00	.95

Pearson's correlation coefficient (r) ***p<.001, **p<.01, *p<.05

表6 チームワーク能力-高得点および低得点の項目（研修後）

(n=111)

	項目	尺度	因子	平均
高得点	メンバーが忘れ物をしたときに、自分のものを貸してあげる	バックアップ	手段支援	5.3
	メンバーの中での和を維持することは大切だと思う	チーム志向能力	調和	5.2
	メンバーが落ち込んでいるとき、励ます	バックアップ	情緒支援	5.2
	メンバーにうれしいことがあったときは、それを自分のことのように喜ぶ	バックアップ	情緒支援	5.2
	メンバーの相談に気軽にのる	リーダーシップ	関係構築	5.2
低得点	メンバーがどう思おうと、自分のやり方でものごとを行う	チーム志向能力	自主	2.8
	メンバーに支持されなくても、自分の意見を変えない	チーム志向能力	自主	2.8
	メンバーの望むようには行動する必要はない	チーム志向能力	自主	2.9
	どんなに親しい人に頼まれても、やりたくないことははっきりと断る	コミュニケーション	主張	3.0
	人の話が間違いだと思ったときには、自分の考えを述べるようにしている	コミュニケーション	主張	3.2

研修後の下位尺度間の相関、各下位尺度の内的整合性を示す Cronbach α 係数は表5に示した。

チームワーク能力尺度の項目別の検討では、平均の高い項目、低い項目に特徴がみられ、平均の高い項目には「バックアップ能力」の『手段支援』『情緒支援』などがあり、低い項目には「バックアップ能力』『自主』、「コミュニケーション能力」の『主張』などがあった（表6）

5. 海外経験の有無、研修への参加意欲、研修の満足度とチームワーク能力得点

学生の海外経験の有無、参加意欲の高低、研修後の満足度の高低によるチームワーク能力得点の有意な差はなかった。

IV. 考 察

チームワークは、看護の機能を発揮するために重要であり（三沢, 2009）、チームワークがよいことによって看護の効果が得られやすいことが報告されている（Adorian, 1990）。このため、看護学部教育において学生のチームワーク能力を向上させることは看護実践能力向上のための課題のひとつである。本研究では、短期海外研修が個人のチームワーク能力に与える効果を、「コミュニケーション能力」「チーム志向能力」「バックアップ能力」「モニタリング能力」「リーダーシップ能力」の5つの下位尺度からなるチームワーク能力尺度を用いて検討した。

1. 研修における「チーム志向能力」の向上・同調と自己主張

分析の結果、全体ではチームワーク能力得点のうち「チーム志向能力」の得点が研修前と比較して研修後に有意に高く、9日間の海外研修プログラムが9日間の海外研修のプログラムがチームへの同調・調和といった「チーム志向能力」を高めることを示唆した。吉武（1991）は、対人関係形成期に多くみられる同調は集団に溶け込むために自ら選択して同調する“能動的同調”であり、その後の対人関係維持期には“能動的同調”が「ひく（同調）」と「押す（自己主張）」のバランスによって円滑な対人関係と自己主張の両立をめざすために選択されることを示した。本研修は入学してまもない対人関係形成期にあたる時期に実施していることから、まず同調というコミュニケーション方略が選択された可能性は高い。

チームワーク能力尺度を構成する項目の平均が高得点だったものに注目してみると「バックアップ能力」の項目が多い。「バックアップ能力」は、ほかのメンバーを励ます情緒的なサポートや実際的な助言、助力のような道具的サポートなどを提供する能力である（Salas, 2005）。研修後の平均が最も高かった項目「メンバーが忘れ物をしたときに、自分のものを貸してあげる」は、研修中のチームの問題としての頻度が高く、実際によくみられていた対処行動であることから、得点が高くなったと思われた。一方、項目の平均が低得点だったものには、「チーム志向能力」の下位因子『自主』、「コミュニケーション能力」の下位因子『主張』であり、いずれも自分の意見をはっきりと伝える、反対があっても自分の意志をつらぬき行動するという内容の項目であった。この結果から、チームのメンバーが困っている時に支援することには自信があるが、調和をみだしても必要があれば意志を貫いて行動するようなことはしないという学生の態度がうかがえる。しかし、チームの目的を達成するためには、時に多数を占める意見とは違う意見を『主張』しなければならない時もあり、それには他者に配慮しながら自分の意見を述べ、受け入れられるためのスキルが必要である。自分を主張する主張発言では積極性は評価されるものの好意的には受け取られない一方、主張発言のあとに同調発言をする場合には好意的に受け取られ、さらに同調発言のみのものより社会的に望まし

いと評価されていることが、大学生を対象とした先行研究から明らかになっている（渡部, 2004）。今後のプログラムでは、準備の段階で学生が適切な主張の方法を学ぶ機会をつくりたい。

また、今回の尺度で得点の低かった『自主』『主張』の項目では"主張の内容が他者に配慮したものであったか"、"主張を適切な表現で行ったかどうか"ということには触れられていない。渡部（2006）は、主張性（assertiveness）の理想的要件には「考えや感情の素直な表現」「感情に流されない主張」「他者や状況への配慮に基づいた柔軟な対応」「行動に対する主体的判断」の4つが含まれていることを述べ、積極的に自らの意見を表明することを主張的とした尺度だけでは、この4要件を測定することが難しく、周囲に配慮した行動は主張的ではないとみなされやすいことを指摘しており、他者に配慮した主張の評価には尺度の工夫が必要である。これらの結果から、早期の研修では「チーム志向能力」のうち『同調』『調和』の能力が向上したものの適切に自分を主張できるところまでは至っていないことを示すと同時に自分を主張する能力を高めるためのプログラムを工夫し、その効果を適切に評価することの必要性が示された。

2. 研修前のチームワーク能力の高低と研修後の変化

チームワーク能力の各尺度の得点が低かった研修前低得点群の学生の変化について検討した結果では、「リーダーシップ能力」をのぞくすべての尺度において研修後の得点が有意に高かったことが示された。大坊（2006）は、自分のメッセージを適切に表出し（記号化）、他者のメッセージを的確に把握する（解読）ことが対人関係を円滑にし、記号化と解読の循環過程である対人コミュニケーションは対人関係のスキル向上のために重要であること、記号化と解読は密接な関係にあることを述べている。研修において言語や文化の違う環境でさまざまな手段でコミュニケーションを試みたことによって、記号化、解読といったコミュニケーション能力が向上したのではないだろうか。また、多くの学生が、研修中にホームステイなどで困難があったことを報告しながらも研修に参加してよかったと評価しており、困難を乗り越えた経験によって自信をつけ、自分の能力を新たに確認できたことがチームワーク能力向上の要因のひとつであることも考えられる。

一方、研修前から高得点だった群には低得点群ほどの効果はみられなかった。「リーダーシップ能力」や「バックアップ能力」の項目には、平均が5点を超えるもの（66項目中16項目）、平均+標準偏差が最高得点である6点に近い5.95以上のもの（66項目中13項目）が多く存在していたため、得点が高くなることには限界があったといえる。加えて、今回はプログラムの内容別の詳細な評価は行っていないため、すでに一定のチームワーク能力を有する学生に効果的なプログラムであったかどうかについて検討する必要が見出された。太幡（2012）は、大学生136名を対象とした15回の「集団行動論」の授業で、チームワークに関連する「聴く」「説得する」「リーダーシップ」の3つのスキルの向上を目的として自己紹介や一定の目的を達成するための工夫についての話し合いなどによるトレーニングを行った。トレーニング実施群は非実施群と比較して、社会的スキル全般を測定するKiss-18（Kikuchi's Social Skill Scale）（菊池, 1988）、情報把握力、リーダーシップの得点が有意に高かったことを報告しており、チームワーク能力の一部は意図してトレーニングすることにより、向上することを明らかにしている。研修にはホームステイ、現地看護学生との意見交換など、

話を聴く・課題について話し合うなど、チームワークに関するスキルのトレーニングに相当するような内容も含まれている。今後はプログラムの何がチームワーク能力のどの部分の向上をめざすものかを意図し、短期間でより高い効果を得ることをねらいとしたい。

3. 研究の限界と今後の課題

本研究の限界として、①全員参加の研修であることから、研修に行かなかった群との比較は困難であること、②対象者数が限られていること、③チームワーク能力は自己評定によるもののみであること、④ここで示されている効果は研修の短期的効果であること、⑤プログラムの内容は個人の成長を目標としており、チームとしての目標はみえにくいことの4点がある。①、②、③については、研究方法を見直すとともに、継続的に調査することによって対象者を増やし比較も加えながら検討していく計画である。また④、⑤について、学生のチームワーク能力がどのように変化し隣地実習等で役立つのかなどの長期的効果や、チームとしての目標を明確にした活動を取り入れた際のチームワーク能力の変化など、引き続き検証していきたいと考えている。

V. 結 論

看護学部1年生111名を対象として海外研修前後に質問紙調査を行った結果、(a)研修後のチームワーク能力の得点は「コミュニケーション能力」「チーム志向能力」「バックアップ能力」「モニタリング能力」「リーダーシップ能力」の5つの下位尺度のうち「チーム志向能力」の得点が研修前と比較して有意に高くなっていた。(b)研修前に各尺度の得点が平均よりも低かった学生は「リーダーシップ能力」以外の4つの尺度において研修後の得点が有意に高くなっており、研修によるチームワーク能力の向上が示された。これらの結果から、早期体験学習としての海外研修が個人のチームワーク能力に与える影響はチームワーク能力の研修前低得点群でより顕著であり、研修の一定の効果が示された。一方、研修前高得点群の効果を高めるための準備やプログラム内容、研修の長期的効果などについて、さらに検討を重ねていく必要性が見出された。

文 献

- Adorian D, Silverberg DS, Tomer D, Wamosher Z. (1990) Group discussions with the health care team - a method of improving care of hypertension in general practice. *Journal of Human Hypertension*, 4(3), 265-268.
- 相川充 (2009). 人づきあいの技術—ソーシャルスキルの心理学 (新版). サイエンス社.
- 相川充, 高本真寛, 杉森伸吉, 古屋真 (2012). 個人のチームワーク能力を測定する尺度の開発と妥当性の検討. *社会心理学研究*, 27 (3), 139-150.
- 大坊郁夫 (2006). コミュニケーションスキルの重要性. *日本労働研究雑誌*, 546, 13-22.
- 福田敦子, 花岡澄代, 喜多淳子, 津田紀子, 村田恵子, 矢田真美子, 中村美優, 鶴田早苗, 松浦正子, 伊藤佳代子, 古城門靖子 (2005). 病院に就職した新卒看護職者のリアリティショックの検討. 神戸

- 大学医学部保健学科紀要, 20, 35-45.
- 平賀愛美, 布施淳子 (2007). 就職後3ヶ月時の新卒看護師のリアリティショックの構成因子とその関連要因の検討. 日本看護研究学会雑誌, 30 (1), 90-107.
- 経済産業省 (2006). 社会人基礎力に関する研究会「中間とりまとめ」.
- 駒沢伸泰, 飯塚徳重, 筒井秀作, 川崎富夫, 杉原勝子, 松澤佑次, 門田守人 (2003). 早期臨床体験が医学生に与える影響とその意義について—患者—医師関係に対する医学生のさまざまな探究も含めて—. 医学教育, 34 (3), 193-198.
- Leggat SG (2007) Effective healthcare teams require effective team members: defining teamwork competencies. BMC Health Research, 7 (17) .
- 真野泰成, 野口隆志, 山田治美, 原明義, 武田弘志, 伊賀立二 (2007). 早期体験学習 (Early Exposure) の実施とその評価—国際医療福祉大学薬学部における取り組み—. 医療薬学, 33 (8), 702-709.
- 箕浦とき子 (2012). 看護職としての社会人基礎力の育て方—専門性の発揮を支える3つの能力・12の能力要素. 日本看護協会出版会.
- 三沢良, 佐相邦英, 山口裕幸 (2009). 看護師のチームワーク測定尺度の作成. 社会心理学研究, 24(3), 219-232.
- 宮澤純子, 井上映子, 坂下貴子, 星野聡子, 堀井素子, 飯田加奈恵 (2012). 看護学生の早期体験学習 (Early Exposure) としての海外研修の効果—ソーシャルスキルと異文化理解を中心に—. 城西国際大学紀要, 21 (1), 17-27.
- 文部科学省 (2011). 大学における看護系人材養成の在り方に関する検討会最終報告.
- 文部科学省 中央教育審議会 (2012). 新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて—生涯学び続け、主体的に考える力を育成する大学へ—.
- Paris CR, Salas E, Cannon-Bowers JA (2000). Teamwork in multi-person systems: a review and analysis. Ergonomics, 43(8), 1052-1075.
- Salas E, Sims DE, & Burke CS (2005). Is there a "Big Five" in teamwork? Small Group Research, 36, 555-599.
- 太幡直也 (2012). 大学生のチームワークに関するスキルを向上させるトレーニングの有効性. 常盤大学人間科学部紀要, 29 (2), 59-69.
- 渡部麻美, 相川充 (2004). 会話における主張発言と同調発言の組み合わせが対人魅力に及ぼす効果. 東京学芸大学紀要 第一部門, 教育科学, 55, 65-73.
- 渡部麻美 (2006). 主張性尺度研究における測定概念の問題—4要件の視点から—. 教育心理学研究, 54 (3), 420-433.
- 柳久子, 戸村成男, 森淑恵, 江守陽子, 紙屋克子 (2002). 医療・福祉現場における早期体験学習 (early exposure) —筑波大学医学専門学群における経験—. 医学教育, 33 (1), 43-49.
- 吉武久美子 (1991). ひくことが持つ優位性—自己主張と対人関係円滑化を両立させるための対人的コミュニケーション方略—. 心理学研究, 62 (4), 229-234.

The Impact of Early Study Abroad Experience on Nursing Students

— Focus on Teamwork Competency —

Junko Miyazawa, Eiko Imai, Takako Sakashita,
Naoya Ohmori, Satoko Hoshino, Motoko Horii, Kanae Iida

Abstract

Teamwork is essential in providing quality healthcare, however, there is limited information on how undergraduate nursing students develop skills for effective teamwork. The purpose of this study was to investigate the impact of short-term early exposure to studying abroad on individuals' teamwork competency. One hundred twenty nursing students, who entered the university in April 2013, participated in the study abroad program, of which 111 participants fully completed questionnaires for analysis. Pre and post-test scores were compared on the individual teamwork competency scale, which consists of five subscales: Communication, Team Orientation, Backup, Monitoring, and Leadership. The findings showed: (a) significant differences between pre-test and post-test scores of subscale Team Orientation, (b) significant differences between pre and post-test scores of all subscales except Leadership for the group which was lower teamwork competency score before the program. These findings showed the study abroad program had a positive impact on nursing students' teamwork competency.

Keywords:

Early Exposure, Nursing Students, Study Abroad, Teamwork Competency