

令和 6 年 5 月 24 日現在

機関番号：22401

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2018～2023

課題番号：18K10195

研究課題名(和文) 中堅看護師の教育力深化を目指したアクティブラーニング型研修の開発と評価

研究課題名(英文) Development and evaluation of active learning-based training aimed at deepening the educational skills of mid-career nurses

研究代表者

鈴木 玲子 (Suzuki, Reiko)

埼玉県立大学・保健医療福祉学部・教授

研究者番号：20281561

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,300,000円

研究成果の概要(和文)：本研究は、中堅看護師の教育力育成を目指したアクティブラーニング型研修プログラムを作成し、中堅看護師の教育力深化を目指した効果検証した。

「中堅看護師の教育力」を概念分析し、この結果より「中堅看護師の教育力評価尺度」(19項目・4因子)を作成した。その尺度を用いて、中堅看護師の教育力を育む教育研修プログラム開発し、医療機関に勤務する中堅看護師を対象に実践した。その結果、「課題解決に向けて挑戦する力」への効果がみられるが、「相手に合わせて指導する力」や「相手を尊重してコミュニケーションをとる力」は研修後に低下するなど、さらに研修内容や研修方法について検討の余地があることが示唆された。

研究成果の学術的意義や社会的意義

中堅看護師は、看護実践力や自己教育力を備え、専門職の役割モデルとして、後輩看護師や看護学生に影響を与えるキャリア形成が期待されているが、看護職の組織全体の教育を担う人材育成について十分に体系化されていない中、中堅看護師に求められる指導力に関わる教育力を評価する測定尺度の開発、そして教育力の強化を目指した教育プログラムを作成することができたことは意義があると言える。

研究成果の概要(英文)：In this study, we developed an education and training program based on active learning to develop the educational skills of mid-career nurses, and verified its effectiveness.

We conducted a conceptual analysis of the educational ability of mid-career nurses, and based on the results, we created a scale for evaluating the educational ability of mid-career nurses (19 items, 4 factors). Using this scale, we developed an education and training program to develop the educational skills of mid-career nurses, and implemented it for mid-career nurses working at medical institutions. As a result, the effect on "Ability to take on challenges to solve problems" was observed, but the "Ability to lead others according to their individual traits" and "Ability to communicate with others with respect" declined after the training, suggesting that there is room for further consideration of the content and method of training.

研究分野：看護学

キーワード：中堅看護師 教育力 アクティブラーニング 研修

### 1. 研究開始当初の背景

(1) 中堅看護師 (Benner, 2005) は、看護実践力や自己教育力を備え (日本看護協会, 2010; 戸田, 2016) 専門職の役割モデルとして、後輩看護師や看護学生に影響を与えるキャリア形成が期待されている (平井, 2009)。しかし、看護師のキャリアラダーでは、看護職の組織全体の教育を担う人材育成については十分に体系化されては無く、キャリア支援が不足している状況である。

(2) 中堅看護師世代は、出産や子育てや家族の健康問題や介護といったライフイベントのほか、職場環境のストレスと役割期待への負担感などがキャリア中断の要因となっている (下川, 2015; 瀬川, 2010)。この状況は、先進諸国における中堅看護師の離職から看護師不足が医療の質に影響をもたらすと危惧されている (Aiken, 2002; Tourandau, 2002)。

(3) 中堅看護師のキャリア支援は、研修参加率の確保をはじめ企画や運営に困難さの報告 (井上, 2015; 奈良県看護協会, 2014) 中堅看護師の看護実践能力はプラトー (停滞) 現象が生じやすく (辻, 2007) とくに指導、評価、調整、交渉、分析に関するスキルの習得の伸びにくさが指摘され (小澤, 2012) 課題解決など論証能力に基づくプログラム開発は意義がある。

### 2. 研究の目的

(1) 中堅看護師の教育力について概念分析を行い、その構成概念と定義を明らかにする。

(2) 看護職のキャリア育成における「教育を実践する能力」を測定できる評価尺度を開発する。

(3) 中堅看護師の教育力を高めるアクティブラーニング (active learning) の考え方に基づく研修プログラムを作成し、このプログラムで学ぶ効果を (1) で作成した中堅看護師の教育力の視点で有効性を検証する。

### 3. 研究の方法

本研究における中堅看護師は、Benner の考え方を反映して、管理職を除く臨床経験 5 年以上の看護師および助産師と定義して扱う。

#### (1) フェイズ 1 中堅看護師の教育力に関する概念分析

データベース医学中央雑誌 Web 版より、2000 年から 2019 年 8 月時点の「中堅看護師」と「教育」をキーワード検索し、目的に合う文献 31 件を抽出し、Rodgers の手法を用いて分析した。

#### (2) フェイズ 2 中堅看護師の教育力測定尺度の開発

フェイズ 1 で得られた中堅看護師の教育力の概念分析をもとに 51 項目の評価尺度を作成し、内容妥当性を検討後、A 県内 200 床以上の 3 医療機関の中堅看護師 740 名を対象に調査した。項目分析後に探索的因子分析をおこない、信頼性と妥当性を確認した。

#### (3) フェイズ 3 中堅看護師の教育力向上を目指した研修プログラムの効果検証

臨床経験 5 年以上の看護師と助産師に向けて中堅看護師の教育力を高める研修会 (全 4 回) を開催し、参加した 45 名を調査対象とした。研修は、第 1 回: 成人学習理論や学習障害に関する講義、第 2 回: アクティブラーニング体験を通じた学習支援方法の講義と演習、第 3・4 回: 教育指導方法の運営計画立案・発表で構成し、オンデマンドと対面で実施した。データ収集方法は、第 2 回の研修前、第 4 回の研修後、研修 2 か月後の計 3 回調査票に回答してもらった。調査項目は中堅看護師の教育力評価尺度 (19 項目) を用い、回答肢は 5 件法とした。分析は、3 回の経時的変化をみるために反復測定による分散分析または Friedman 検定、Bonferroni 法を用いた多重比較を行った。

### 研究成果

#### (1) 中堅看護師の教育力に関する概念分析

属性には【看護実践モデル】【指導方略】【対人関係】【役割遂行】【問題解決行動】【自己研鑽】、先行要件は【看護の中核的存在】【キャリアデザインの認識】【成人学習者の特性】【組織支援体制】、帰結は【専門性の高い看護の提供】【キャリアデザインの促進】【成人学習者としての向上】【役割遂行の向上】を抽出した。

中堅看護師の教育力とは、「現場における看護実践モデルとして、指導方略を用い、対人関係を構築して役割を遂行する中で問題解決に取り組むことで獲得する能力である。また、問題解決行動を繰り返し用いながら自己研鑽に努めることで向上できる能力である。」と定義した。

#### (2) 中堅看護師の教育力測定尺度の開発

159 名を有効回答とした。探索的因子分析は 19 項目で 4 因子【チームをつくる力】【相手に合わせて指導する力】【相手を尊重してコミュニケーションをとる力】【課題解決に向けて挑戦する力】を抽出した。確認的因子分析は、Goodness of Fit Index (GFI) = .856、Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = .813、Comparative Fit Index (CFI) = .915、Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = .067 だった。本尺度と「新人看護師教育担当者能力自己評価票 Ver.1」および「ヒューマンスキル尺度」間に中～高い相関があった ( $r = .637$ ;  $r = .822$ ,  $p < .01$ )。クロンバック 係数は項目全体と各因子で .727 ~ .899 だった。

中堅看護師の教育力評価尺度の信頼性・妥当性を確認することはできた。ただし、本研究には

再現性と交差妥当性を検証できてはならず、また回収率が低いことから信頼性や妥当性への影響は否めない点は限界ではあるが、中堅看護師が教育を実践する力を向上できる研修プログラム効果の評価には活用できると判断した。

### (3) 中堅看護師の教育力向上を目指した研修プログラムの効果検証

有効回答は3回の調査に回答し欠損のない26名とした。19項目全てにおいて、研修前の平均点が3.50以上、中央値が4.00以上だった。3回の経時的変化は、19項目合計点では有意差がなかった。項目「自分を振り返ることで新たな目標を掲げている」は、平均点が研修前より研修後に低下したものの、研修2か月後は研修前より上昇した( $p=0.017$ )。一方、項目「相手の気づきや判断を引き出している」は、平均点が研修前より研修後に上昇したものの、研修2か月後には低下した( $p=0.043$ )。また、「相手が発言するまで自分の意見を述べずに待っている」は、研修前と研修2か月後の平均点が他の項目より最も低く、研修2か月後は研修前より平均点が低下した( $p>0.05$ )。

本研修プログラムを実施した結果より、自分を振り返り「課題解決に向けて新たな目標へ挑戦する力」の向上に効果がみられた。しかし、「相手に合わせて指導する力」や「相手を尊重してコミュニケーションをとる力」については研修2か月後にポイントの低下がみられた。この結果より、開発した中堅看護師の教育力を高める研修プログラムは教育力の一部に効果がみられるも、さらに研修内容や研修方法について検討の余地があることが示唆された。

### <引用文献>

Benner patricia,井部俊子監訳.ベナー看護論 新訳版. p.11-32.医学書院.2005.

日本看護協会編.平成22年度看護白書.2010

戸田直子.医学中央雑誌からみた中堅看護師の教育に関する文献検討.キャリアと看護研究.2016;6(1):48-61.2016.

平井さよ子:看護職のキャリア開発 転換期のヒューマンリソースマネジメント(改訂版).日本看護協会出版会.2009.

下川唯・片山はるみ.中堅看護師の役割に対する「やりがい感」と「負担感」の同時認識と精神的健康や仕事意欲との関連.日本看護科学学会誌;35:247-256.2015.

瀬川有紀子・石井京子.中堅看護師の離職意図の要因分析 - 役割ストレスと役割業務負担感の関連から .大阪市立大学看護学雑誌;6:11-18.2010.

L. H. Aiken et al.: Educational Levels of Hospital Nurses and Surgical Patient Mortality. JAM A. 2003;290(12)1617-1623

Aiken LH, Clarke SP, Sloane DM.Hospital staffing, organization, and quality of care: Cross-national findings.Nurs Outlook. 2002;50(5):187-94. doi: 10.1067/mno.2002.126696.

Tourandau,2002

井上祐子・會田節子ほか.中堅の中間管理職がとらえる人材育成に関する問題.ヒューマンケア研究学会誌;6(2)27-34.2015

奈良県看護協会.平成24年度中堅看護師教育の現状についてアンケート調査まとめ.2014.  
<https://www.nara-kango.or.jp/pdf/2013gyomu.pdf>

辻ちえ・小笠原知枝ほか.中堅看護師の看護実践能力の発達過程におけるプラトー現象とその要因.日本看護研究会雑誌;30(5);31-38.2007.

小澤幸夫・村田厚生.中堅看護師のスキル修得プロセスに関する調査研究.日本人間工学誌;48(6):313-323.2012

宮部明美・鈴木玲子ほか.「中堅看護師の教育力」の概念分析.日本看護科学学会誌;40:629-635.2020. DOI <https://doi.org/10.5630/jans.40.629>.

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計1件（うち査読付論文 1件 / うち国際共著 0件 / うちオープンアクセス 1件）

|  |                         |
|--|-------------------------|
| 1. 著者名<br>宮部明美, 鈴木玲子, 常盤文枝, 山口乃生子, 大場良子, 東口晴菜  | 4. 巻<br>40              |
| 2. 論文標題<br>「中堅看護師の教育力」の概念分析                    | 5. 発行年<br>2021年         |
| 3. 雑誌名<br>日本看護科学学会誌                            | 6. 最初と最後の頁<br>629 - 635 |
| 掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子）<br>10.5630/jans.40.629 | 査読の有無<br>有              |
| オープンアクセス<br>オープンアクセスとしている（また、その予定である）          | 国際共著<br>-               |

〔学会発表〕 計2件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 0件）

|  |
|--|
| 1. 発表者名<br>宮部明美, 鈴木玲子, 常盤文枝, 山口乃生子, 大場良子, 東口晴菜 |
| 2. 発表標題<br>「中堅看護師の教育力」概念分析                     |
| 3. 学会等名<br>日本看護学教育学会第30回学術集会                   |
| 4. 発表年<br>2020年                                |

|  |
|--|
| 1. 発表者名<br>山口乃生子, 常盤文枝, 鈴木玲子, 大場良子, 宮部明美, 菅野一枝       |
| 2. 発表標題<br>PBLテュートリアルを活用した看護師の教育指導力向上を目指した研修プログラムの評価 |
| 3. 学会等名<br>日本看護学教育学会第28回学術集会                         |
| 4. 発表年<br>2018年                                      |

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

6. 研究組織

|       | 氏名<br>(ローマ字氏名)<br>(研究者番号)                     | 所属研究機関・部局・職<br>(機関番号)                     | 備考 |
|-------|---|---|----|
| 研究分担者 | 宮部 明美<br><br>(Miyabe Akemi)<br><br>(10708522) | 埼玉県立大学・保健医療福祉学部・助教<br><br><br><br>(22401) |    |

## 6. 研究組織（つづき）

|       | 氏名<br>(ローマ字氏名)<br>(研究者番号)                               | 所属研究機関・部局・職<br>(機関番号)                              | 備考 |
|-------|---|--|----|
| 研究分担者 | 常盤 文枝<br><br>(Tokiwa Fumie)<br><br>(00291740)           | 埼玉県立大学・保健医療福祉学部・教授<br><br><br><br>(22401)          |    |
| 研究分担者 | 西田 乃生子(山口乃生子)<br><br>(Nishida Nobuko)<br><br>(70381431) | 埼玉県立大学・保健医療福祉学部・教授<br><br><br><br>(22401)          |    |
| 研究分担者 | 中澤 良子(大場良子)<br><br>(Nakazawa Ryoko)<br><br>(80381432)   | 埼玉県立大学・保健医療福祉学部・准教授<br><br><br><br>(22401)         |    |
| 研究分担者 | 東 宏行<br><br>(Higashi Hiroyuki)<br><br>(00425373)        | 埼玉県立大学・保健医療福祉学部・教授<br><br><br><br>(22401)          |    |
| 研究分担者 | 東口 晴菜<br><br>(Higashiguchi Haruna)<br><br>(60890530)    | 埼玉県立大学・大学院保健医療福祉学研究科・大学院研究員<br><br><br><br>(22401) |    |

## 7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

## 8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

| 共同研究相手国 | 相手方研究機関 |
|---------|---------|
|         |         |