

平成 30 年 5 月 2 日現在

機関番号：24505

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2014～2017

課題番号：26463246

研究課題名(和文) 新卒看護師の自己主導型学習を促進するプログラムの開発

研究課題名(英文) Developing a Program of Self-Directed Learning for Newly Graduated Nurses

研究代表者

グレッグ 美鈴 (Gregg, Misuzu)

神戸市看護大学・看護学部・教授

研究者番号：60326105

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,700,000円

研究成果の概要(和文)：本研究は、新卒看護師が臨床の場で自己主導的に学ぶことを促すプログラムを開発することを目的とした。新卒看護師の学びに関わる4つの調査、研究者との情報交換、病院での検討会に基づき、プログラムを開発し、実施、評価した。プログラムの内容は、自己主導型学習に関する講義とグループワーク、学習契約に沿った学習、急変時のシミュレーション研修であった。

プログラムに参加した新卒看護師、研修担当者を対象とした評価を実施した。その結果、学習契約の使用は、グループワークのディスカッションを活発にすることに役立ったが、個々の看護師については、学習ニーズの自己診断への働きかけが重要であると考えられた。

研究成果の概要(英文)：The purpose of this study was to develop a program that facilitates self-directed learning for newly graduate nurses at hospitals. We developed the program based on 4 studies about the learning of newly graduate nurses, information exchanges with researchers, and research meetings at a hospital. The contents of the program were a lecture and group work for self-directed learning, using a learning contract, and nursing simulations.

We evaluated the program by gathering opinions from newly graduated nurses and nurses who were responsible for the simulation training. As a result, using the learning contract was found to be a good way to facilitate discussion among newly graduated nurses; however, it is necessary for individual nurses to diagnose their own learning needs.

研究分野：看護教育学

キーワード：新卒看護師 自己主導型学習 プログラム開発

1. 研究開始当初の背景

2004年の日本看護協会の「新卒看護職員の早期離職等実態調査」によると、看護職として仕事を続ける上で悩みとなったことの第1位は、所属部署の専門的な知識・技術が不足していることであった(日本看護協会, 2004)。約10年が経過した現在も、状況は変化していないと思われる。

このため卒後研修が重要となり、伝統的な知識伝達型教育だけではなく、成人学習を基盤とする自己主導型学習が望まれるが、看護においては、十分な研究が行われていないことが指摘されている(鈴木, 2012)。

研究者らは、平成22年度から平成25年度まで、科学研究費の助成を得て、新卒看護師の病棟社会化を促すストラテジーの開発を実施してきた。病棟での研究ミーティングで、新卒看護師が「自主的に学べない」「先輩看護師にヘルプの求め方がわからない」などの問題が明らかになった。また教育担当者自身も、新卒看護師の臨床での学びの支援に困難を感じていた。病棟社会化ストラテジーの開発においては、新卒看護師の知識・技術の習得を促すための教育的関わりは明らかになったが、新卒看護師が主体的に学ぶための具体的方法はストラテジーに包含されなかった。どのようにすれば新卒看護師が臨床の場で主体的に学ぶ方法を身につけることができるのかについて、1年目・2年目看護師研修の参加観察や文献検討を行った結果、新卒看護師が臨床で主体的に学ぶためには、学習に必要な資源を特定し、学ぶ方法を身につける必要があり、それは「自己主導型学習」の実現に他ならないという結論に至った。

Self-directed learning は、自己管理的学習、自己主導型学習、自己決定型学習、自己決定学習などと訳されているが、教育学界内で統一されていない。本研究では、自分自身が学習を主導するという意味を明確にするため、自己主導型学習の用語を用いる。自己主導型学習とは、他者の援助を受けるかどうかにかかわらず、学習ニーズの自己診断、学習の到達目標の設定、学習のための人的・物理的リソースの特定、適切な学習方法論の選択・実施、学習成果の評価について、個人が主導権をもって行うプロセスを示す(Knowles, 1975/2011)。

新卒看護師の卒業時の実践能力が臨床で働く上で十分ではないことが認識され、卒後臨床研修が重視されている現在、自己主導型学習を促すプログラムを開発することは、新卒看護師の実践能力の向上にとって必要不可欠である。

2. 研究の目的

新卒看護師が臨床の場で、自己主導的に学習することを促すプログラムを開発することである。

3. 研究の方法

(1) 臨床経験2年目の看護師を対象として、入職1年目における主体的な学びの現状、困難であったこと、支援として有効であったことなどを明らかにするためのインタビュー調査を行った。

(2) 国内の病院の病棟教育担当者および実地指導者を対象として、新卒看護師が自己主導的に学ぶことにおける状況および支援の実態と課題を明らかにするためのインタビュー調査を行った。

(3) 新卒看護師を含む臨床看護師を対象として、自己主導型学習の準備性と職場経験を明らかにする質問紙調査を行った。

(4) プログラム開発に活用できる情報収集を目的として、イタリアで自己主導型学習および社会化をテーマとしている研究者とディスカッションを行った。

(5) 4つの調査結果を基にして、プログラムを開発するための検討会を1病院において定期的に行った(月1回程度)。参加者は、教育担当部長、病棟管理者、病棟教育担当者および実地指導者と研究者であった。

(6) 1病院において、新卒看護師を対象とした自己主導型学習を促すプログラムを実施し、その評価を行った。

4. 研究成果

(1) 新卒看護師の臨床での学びに関する調査

病院に勤務して1年目の新卒看護師が臨床でどのように学んでいるのかを明らかにすることを目的とし、臨床経験2年目の66名の看護師に研究依頼を行い、11名の看護師から研究参加の同意を得た。データは、半構造化インタビューにより、1年目の学びについて語ってもらった。データ分析は、質的記述的方法を用いた。分析結果の厳密性は、2名の研究参加者のメンバーチェックにより確保した。倫理的配慮としては、研究者の所属する大学の倫理委員会の承認を得た。

データ分析の結果、臨床での学びの経験として、23サブカテゴリと9カテゴリが抽出され、その内容から『戸惑いの時期』、『学びが促進される時期』、『学び方がわかる時期』にわけられた。また学びの影響要因として、9サブカテゴリと6カテゴリが抽出された。

学びの経験としては、「何をどう学んで良いかわからない」、「慣れない仕事の中で思うように勉強できない」、「実践での支援を通して学ぶ」、「先輩からの刺激が学びを促す」、「患者への責任感が学びを促す」、「さまざまな資源を活用して学ぶ」、「学びが看護に活かしている実感を持つ」、「自分なりの学び方がわかる」であった。学びに影響するものは、新卒看護師の要因として、「看護を考える力」、「患者さんに良い看護がしたいという思い」、「教育する人の思いに応えたい気持ち」があった。環境の要因には、「学びを促す先輩看護師の存在」、「学びを促す同期の存在」、「質問しやすい環境」があった。

本研究においては、研究参加者を得ることが困難であった。このことは、臨床経験1年目の看護師が働きながら学ぶことの困難さを示していると考えられる。しかしそのような中でも、自己主導的に学んでいる新卒看護師の状況が明らかになった。新卒看護師は、臨床で看護師として働くために、学生時代に学ばなかった多くの知識、技術を学ばなければならない。そのためには、看護師としての責任を自覚して、働きながら学ぶ自分なりの方法を見つけることが重要である。

新卒看護師は、戸惑いの時期を乗り越え学び方を獲得するために、レジリエンスの向上、対人関係スキルの獲得が必要であること、組織は新卒看護師の組織社会化を促す取り組みが必要であり、質の高い実践コミュニティを形成することの必要性が示唆された。

(2) 教育を担当する看護師からみた新卒看護師の臨床での学びについての調査

本調査は、教育を担当する看護師からみた新卒看護師の臨床での学びの状況および新卒看護師に対して行われている支援の現状を明らかにすることを目的とした。一般病床を有する5病院（病床数は162から475床）の教育担当者および実地指導者など新卒看護師の教育を担当する看護師を対象に、半構造化インタビューを行った。インタビューは、録音から逐語録を作成し、データを類似性、相違性に従って分類しカテゴリ化する質的記述的分析を行った。分析結果の厳密性は、研究メンバーのディスカッションにより確保した。倫理的配慮としては、研究者が所属する大学の倫理委員会の承認を得た。

研究参加者は11名で、臨床経験は3年から9年、平均6.0年（SD1.8）であった。病棟に配属された新卒看護師の数は、3名から5名で、病棟の教育システムはいずれも屋根瓦方式であった。新卒看護師の学びに関する現状として、15サブカテゴリ、6カテゴリが抽出された。教育を担当する看護師は、新卒看護師の学びに対して、「実践現場での学び方が理解できていない」、課題が十分にできないなどの「提案どおりに学べない」、本で学んだことが実際の看護とつながらないといった「知識が実践に活用できない」、「学びの必要性に気付かない」などを感じていた。新卒看護師の学びを促すための方策としては、カルテを見ながら学び方を伝えたりする「学び方を提案する」、「一緒に学習する」、「実践を確認する」、実践状況のアセスメントを行い「新卒看護師の状況を理解する」などの支援を行っていた。

新卒看護師は臨床実践の中で、学生時代と異なる学び方が必要になり、その学び方の習得に困難を来していると考えられる。それに対して教育を担当する看護師は、学び方を提案するとともに一緒に学ぶことや、振り返りにより学ぶべきことを明らかにするなどの丁寧な支援を行っていた。それらの支援は、

新卒看護師の実践や学びの状況のアセスメントに基づいて行われることが重要だと思われる。新卒看護師に対しては、実践の中で学ぶための学習ニーズの診断、学習計画の立て方、学習資源の活用などについての教育が必要であると考えられる。

(3) 臨床での学びに関する質問紙調査

病院に勤務する看護師の学びに関わる要因を明らかにすることを目的とし、5病院の看護師を対象に、郵送法による質問紙調査を実施した。質問紙の内容は、リクルートマネジメントソリューションズが社会人を対象とした学習・実践の促進要因を明らかにした20項目、およびオーストラリアで開発された看護師の自己主導型学習レディネス尺度40項目であった。自己主導型学習レディネス尺度は、和訳とバックトランスレーションにより日本語版を作成した。両質問紙は使用許諾を得て用いた。倫理的配慮としては、研究者の所属する大学の倫理委員会で承認された研究計画書に基づき、研究目的、結果の取り扱いなどの説明文書を質問紙と共に配布し、質問紙の回収をもって同意とした。分析にはSPSS Statistics 23を使用し、記述統計、Kruskal-Wallis検定、相関分析、 χ^2 検定を行った。

質問紙回収率は35.2%（320部）であった。研究対象者は女性が294名（92.5%）であり、看護師としての総経験年数の平均は11.0±9.0年であった。看護基礎教育は、専門学校が147名（47.4%）と最も多く、次いで大学が104名（33.5%）と多かった。自己主導型学習レディネス尺度（以下、レディネスと表記）の平均点（最高点200）は、131.5±13.9であった。レディネス合計点は、病院間、基礎教育課程の違いに有意な差は見られなかった（Kruskal-Wallis検定）。レディネス合計点と看護師総経験年数の間には、有意な弱い正の相関が認められた（ $r_s=0.25$, $p=0.000$ ）。

工作上、新しいスキルや知識を身につけることが上手く行った理由のうち、5病院間で有意差があったもの（ χ^2 検定）は、「患者のために仕事をする雰囲気の良い環境であったから」の1項目であった。臨床経験5年未満と5年以上を比較すると、5年未満で新しいスキルや知識を身につけることが上手く行った理由では、「振り返りを支援してくれる人がいる」「手本・見本・模範となる人がいる」の2項目が有意に多く、5年以上では「従来より重い責任を引き受けざるを得ない状況であったから」が有意に多かった。新人看護師のみをみると「具体的な学習内容がわかりやすかったから」、「集中して取り組める環境であったから」が他の経験年数の看護師より有意に多かった。

臨床看護師の学習は、職場風土の影響を受けながらも、経験を積むことで自己主導型学習が促進される傾向にあると考えられる。臨床経験5年未満の看護師では、支援をする人

やロールモデルの存在など人的環境が学習に影響を及ぼしている。新卒看護師では、学習内容の明確化や環境整備も影響している。これらのことから学び合う職場風土の醸成、臨床経験年数が少ない看護師の自己主導型学習の促進方法の検討などが必要であることが明らかとなった。

(4) 自己主導型学習を研究テーマとしている海外の研究者との情報交換

プログラム開発に有用な情報を得るために、文献検索から自己主導型学習を研究しているイタリアの研究者を見つけ、ディスカッションする機会を得た。さらに新卒看護師の社会化などを研究している研究者に会い、基礎教育および継続教育における社会化の課題についてもディスカッションを行った。

研究結果から、新卒看護師は、就職から半年までは、所属部署で働くための能力の獲得と組織のルールを理解が重要になり、その後の半年間は、働く集団に溶け込むことが重要となることが明らかになっている。このタスクを達成するためには、働く環境や看護実践そのものをうまく学ぶ必要がある。この学びに自己主導型学習が関かかわってくる。

自己主導型学習を促す方法としてPBLやリフレクティブ学習などが行われているが、社会化の観点から考えると、どのような学習プログラムを用いるかということ以上に、新卒看護師の働く部署がどのような学習環境になっているか、先輩看護師たちがどのように学び働いているかが重要になる。つまり、病棟の環境自体が新卒看護師の自己主導型学習を促すものであることが大切である。

新卒看護師の自己主導型学習を促すためには、社会化を促進すること、基礎教育と継続教育の連結を考えると、個人の自己主導型学習能力を査定すること、学ぶためのコミュニティを形成すること、病棟や病院文化との関連を考えることの必要性が明らかとなり、プログラム開発に有用な情報を得ることができた。

(5) 病院における自己主導型学習を促すプログラム開発のための検討会

これまでの研究結果を基に、検討会（研究ミーティング）を実施して、新卒看護師の自己主導型学習を促すプログラムの開発に取り組んだ。

プログラム実施予定の1病院で、7ヶ月間に渡り、6回の検討会を行った。参加者は、病棟師長2名、教育担当師長1名、病棟主任1名、スタッフ看護師1名、スタッフ助産師1名、および研究者1名であった。

これまでの研究結果を説明し、新卒看護師の臨床での学びの状況を明らかにした上で、自己主導型学習を促すプログラムを検討した。検討会の内容を録音して逐語録を作成し、その内容を要約した。その結果、新卒看護師の学びの状況として、病態生理に関する知識

の不足、臨床での学び方を習得する必要性、看護師としての責任を感じる必要性のあることが明らかになった。さらに検討会では、新卒看護師を対象とした急変時のシミュレーション研修で、学びが深まらないという問題が提起された。これらの問題解決について、文献を基に話し合い、以下の研修プログラムの概要を決定した。1. 学び方を習得することに関して、学生時代との違いを明確にするとともに、自己主導型学習とは何かを学ぶ講義を行う。2. 自己主導型学習を促すために、Knowlesが作成した学習契約を使用する。昨年まで実施していたシミュレーション研修のシナリオを使い、個人で学習契約を作成し、学習を行う。3. 各個人の学習契約をグループで共有した上で、シミュレーションを実施する。

検討会のプロセスで、プログラムへの活用を目的として、新卒看護師の学習について全看護師（255名）を対象に、質問紙調査を行った（回収率21.6%）。その結果、「学習すべきこと」では、コミュニケーション能力が一番多かった。新卒看護師が臨床で学ぶ必要があることに比べて、学びを促進するために新卒看護師や周囲の人が実施すると良いことの記述数は少なく、具体的な記述も少なかった。新卒看護師の学びの状況は把握されているが、学びを促進する方法については具体的なアイデアが少ないと考えられ、その方法の開発が望まれることが明らかとなった。

(6) 自己主導型学習を促すプログラムの実施と評価

①プログラムの概要

<研修のスケジュール>

9月11日（月）：グループワークと講義（10：30～12：00）

・グループワーク：学生時代と臨床での学び方の違い（時間：グループワーク20分、発表10分）

・講義：自己主導型学習の説明、学習契約の作成の方法の説明、学習契約を作成する状況の説明（時間：40分）

・グループワーク：学習契約作成の方向性（時間：グループワーク20分、発表はなし）

<学習契約の作成と学習の実施>

・学習契約の作成の対象となるのは、以下の2事例である。

事例1：精査目的で入院中にトイレで出血・意識消失した患者の看護

事例2：糖尿病で教育入院中に心窩部痛を訴える患者の看護

・1事例を2グループが担当し、学習契約は個人で作成する。研修を受講する新卒看護師22名を4グループに分ける。

・学習契約の作成は、9月18日（月）までに行い、9月19日（火）の13：00までに各部署の教育委員に提出する。学習契約は、19日中に返却される。学習契約に従って、10月13日（金）まで学習を行う。

・学習のルール: 学習契約に沿って実施する。Wikipedia は使わない。使用した文献を明示する。わからなかったことを誰かに相談した場合は、それも書く。

・学習のルールに従って学んだ内容は、学習ノート(様式自由)に記入する。

②プログラムの評価

a. 目的: 新卒看護師を対象とした自己主導型学習を促す研修プログラムの評価を行う。

b. 研究協力者: 調査協力病院である A 病院の新卒看護師 22 名と研修担当者[プログラム担当教育委員 4 名(師長 1 名、副師長 1 名、スタッフ 2 名)、教育担当師長 1 名]の合計 27 名に研究依頼を行った。

c. 方法

・新卒看護師については、作成された学習契約の分析および研修終了後の質問紙を分析した。

・研修担当者については、自己主導型学習を導入したシミュレーション研修の感想および評価について、フォーカスグループインタビューを行った。

d. 結果および考察

新卒看護師 18 名、研修担当者 2 名の研究協力が得られた。

・学習契約の作成などについての自己評価は、「難しかった」と答えた人が約 80%であるが、作成に長い時間がかかった人は半数である。

・80%以上の人々が質問に対して「あてはまる」「ややあてはまる」と答えた内容は、「学習契約に沿って学ぶことができた」、「事例について適切な学習方法で学習できた」、「他の事例でも、今回学んだ学習方法が使えると思う」、「シミュレーションを行うことで思考方法が理解できた」の 4 項目であった。今回の学習契約の方法が今後も使えると考えた人が多かったと言える。

・約 60%の人が「あてはまる」「ややあてはまる」と答えた内容は、「事例について、自分の学習ニーズを診断することができた」「事例について、学習の到達目標が設定できた」「事例について、学習に必要な人的・物理的な資源がわかった」であり、学習契約の使用法については支援が必要と思われる。・学習資源と学習方法では、書籍を読むのみが最も多く、ついで書籍を読んでノートにまとめるが多かった。多様な学習資源と学習方法を身につける必要がある。

・学習のエビデンスの内容は、疾患に関することが多く、方法ではノートにまとめる、関連図を書くなどが多かった。疾患に関する知識は重要であるが、それを看護に結びつける学びが必要である。

・エビデンスの評価は、プレゼンテーションなどについて学習仲間より評価を受けるといった内容が多かった。一方で、評価の意味が理解できていないと思われる記述もあった。

・研修担当者のプログラムの評価では、大半の看護師が学習契約を「学ぶために使う」と

言うより、提出する課題の 1 つと受け止め、学習契約を書くことで終わってしまっていた。学習契約の作成が学びに結びつかない場合も少なくなかったと考えられる。

・学習契約がきちんと作成でき、調べたことをノートにまとめるなどの学習ができた看護師は、日々の仕事の中でもしっかり学んでいる看護師であった。学習がある程度、身につけている看護師にとっては、学習契約が学びの促進に役立ったと考えられる。

・グループワークは、学習契約を実施したことで活発な発言が目立ち、学習契約の使用は一定の効果があったと考えられる。

(7) まとめ

新卒看護師が臨床で働きながら学ぶことには困難が多い。今回、自己主導型学習を促すプログラムの開発、実施、評価を行い、様々な課題が明らかになった。看護基礎教育を受けているときと臨床で看護師として働く際の学び方の違いについては、基礎教育の中でも学んでおく必要がある。学習契約の使用は、グループワークのディスカッションを活発にすることに役立ったが、個々の看護師が自己主導的に学ぶことを可能とする方法としては、使い方に工夫が必要と思われる。学習契約の作成を 1 回の講義で理解することは難しく、作成途上での支援も必要である。また学習契約を使用して上手く学べた看護師は、日々の仕事の中でも主体的に学んでいる看護師であった。自己主導的に学ぶためには、まず学習ニーズの自己診断が必要であり、このことへの働きかけも重要であると思われる。

<引用文献>

- ① Knowles, M. S. (1975/2011). 渡邊洋子 監訳. 学習者と教育者のための自己主導型学習ガイド, 明石書店.
- ② 日本看護協会 (2004). 新卒看護職員の早期離職の状況, <http://www.mhlw.go.jp/shingi/2006/03/dls0329-13b-5-3.pdf> より検索.
- ③ 鈴木康美 (2012). わが国の看護と医療の領域における成人教育・成人学習に関する文献考察, 人間文化創成科学論叢, 15, 211-219.

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文] (計 3 件)

- ① グレッグ美鈴, 脇坂豊美, 林千冬 (2017). 新卒看護師の臨床における学び方の獲得に関わる経験, 日本看護学教育学会誌, 査読有, 27(1), 39-51.
- ② グレッグ美鈴, 林千冬, 脇坂豊美 (2016). イタリアにおける看護学教育と自己主導

型学習, 看護教育, 査読無, 57 (12), 994-1000.

- ③ グレッグ美鈴, 脇坂豊美, 林千冬 (2016). イタリア・国立がん研究所の継続教育センターの活動—ナラティブ教育プログラムに焦点をあてて, 看護管理, 査読無, 26 (12), 1102-1106.

[学会発表] (計5件)

- ① Gregg, M., Hayashi, C., & Wakisaka, T. (2017). Developing a Program of Self-Directed Learning for Newly Graduated Nurses, TNMC & WANS International Nursing Research Conference 2017, Thailand.
- ② グレッグ美鈴, 左雅美, 林千冬, 脇坂豊美 (2017). 新卒看護師に必要な学びとその促進方法, 第2回神戸看護学会学術集会, 神戸.
- ③ グレッグ美鈴, 脇坂豊美, 林千冬 (2016). 教育を担当する看護師からみた新卒看護師の臨床での学びと支援の状況, 第36回日本看護科学学会学術集会, 東京.
- ④ Gregg, M. F., Hayashi, C., & Wakisaka, T. (2015). Learning experiences of newly graduated nurses at Japanese hospitals, ENDA & WANS Congress 2015, Hannover, Germany.
- ⑤ グレッグ美鈴, 林千冬, 脇坂豊美 (2015). 臨床看護師の学びに関わる要因, 第35回日本看護科学学会, 広島.

[その他] (計1件)

- ① 平成26年度～平成29年度 科学研究費助成金(基盤研究(C)) 研究成果報告書, 新卒看護師の自己主導型学習を促進するプログラムの開発(課題番号 26463246), 平成30年3月.

6. 研究組織

(1) 研究代表者

グレッグ 美鈴 (GREGG, Misuzu)
神戸市看護大学・看護学部・教授
研究者番号: 60326105

(2) 研究分担者

脇坂 豊美 (WAKISAKA, Toyomi)
甲南女子大学・看護リハビリテーション学部・准教授
研究者番号: 50315321

林 千冬 (HAYASHI, Chifuyu)
神戸市看護大学・看護学部・教授
研究者番号: 60272267