

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 27 年 5 月 18 日現在

機関番号：12501

研究種目：基盤研究(B)

研究期間：2011～2014

課題番号：23390487

研究課題名(和文)看護継続教育支援システムの拡充と普及 - 看護管理者のキャリア発達支援に着眼して -

研究課題名(英文)The extension and spread of a continuing education system in nursing to promote the professional development of nursing managers.

研究代表者

舟島 なをみ (FUNASHIMA, Naomi)

千葉大学・看護学研究科・教授

研究者番号：00229098

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 10,400,000円

研究成果の概要(和文)：本研究は、看護部長、看護師長、院内教育担当者各々の望ましい行動および学習ニーズを質的帰納的に解明し、これを基盤に信頼性と妥当性を確保した教育ニーズと学習ニーズを測定できるアセスメントツールを開発した。また、研究成果を統合し、看護管理者のキャリア発達の促進を旨として、看護部長、看護師長、院内教育担当者各々の実情に適合する教育プログラム立案を支援できるように看護継続教育支援システムを拡充した。

研究成果の概要(英文)：The purpose of this study was to expand a continuing education system in nursing, toward the carrier development of directors of nursing service department, head nurses and hospital nurse educators. There were three stages to achieve the purpose: (a) Exploring the desirable behavior and the learning needs of directors of nursing service department, head nurses and hospital nurse educators by qualitative and inductive method. (b) Developing Educational Needs Assessment Tools and Learning Needs Assessment Tools based on qualitative and inductive research findings. (c) Expanding the continuing education system in nursing through integrating these research findings. This system will support to plan the educational programs evidence-based to promote the professional development of nursing managers.

研究分野：看護教育学

キーワード：看護継続教育 看護部長 看護師長 院内教育担当者 教育ニーズ 学習ニーズ 測定用具

1. 研究開始当初の背景

研究代表者らは、まず第 1 期として、看護学教員および病院に就業する看護師を対象とした看護継続教育支援システムを開発した。そして、このシステムを構成する教育ニーズと学習ニーズを診断するための方法論、その結果に基づく教育プログラムの立案・実施・評価に関する知識の有効性を確認した。次の第 2 期に、保健師や訪問看護師、助産師など看護師とは異なる役割を果たす看護職者に対する当該看護継続教育支援システム適用の有効性を確認した。

しかし、看護部長、看護師長、院内教育担当者という役職にある看護職者に対して、看護継続教育支援システム適用の有効性は検証されていない。また、システムの構成に必要な不可欠な看護部長、看護師長、院内教育担当者という役職にある看護職者の教育ニーズおよび学習ニーズのアセスメントツールも存在しない。

看護部長は、看護部門の最高責任者であり、病院理念に基づく看護の提供を通し、病院の経営管理を支える責務を担う。また、近年、副院長を兼務する看護部長が急増し、そのような立場にある看護部長は、従来の役割に加え、病院経営の中期、長期計画や運営上の課題解決に責任を持ち、部門や職域を超えた責務の遂行を期待されている。このような状況は、看護部長の学習の必要性（教育ニーズ）と学習への要望（学習ニーズ）を高めた。また、看護師長は、所属看護単位の看護に責任を持ち、その役割遂行は看護の質に直接的な影響を及ぼす。また、病床稼働率の維持や看護職員のワークライフバランス実現に向けて、経営管理能力の向上を求められている。さらに、看護部長の役割拡大に伴い、看護師長の役割は、感染管理やリスクマネジメント専任者への登用、病院の委員会活動への参画等、病院組織全体へと拡大した。このような状況は、看護部長と同様に、看護師長の教育ニーズと学習ニーズをも高めた。

現在、日本看護協会等は認定看護管理者教育課程を開設し、看護管理者養成に向けた教育機会を提供している。しかし、教育課程を修了した看護部長、看護師長が看護管理者としてのキャリア発達に向け必要な看護継続教育の機会、極めて少ない。また、文献検討を通し、看護管理者のキャリア発達を目的とした看護継続教育支援システムは開発されていないことを確認した。

また、平成 22 年、病院における研修機会提供の努力義務化に伴い、根拠に基づく教育プログラムを企画、運営できる看護管理者、すなわち教育担当者の育成が必須課題となった。研究代表者らも、アクションリサーチを通して、病院内研修の充実に向けては、教育担当者の教育プログラムの企画・運営・評価に関わる知識・技術が必要不可欠であることを確認した。しかし、教育担当者の多くは、知識・技術が不十分なまま、その責務を担っ

ている。既に看護先進国は、継続教育機関が院内教育担当者の教育を実施している。しかし、わが国には、教育担当者を対象とした教育機会は極僅かのみであり、それを提供するためのシステムも開発されていない。

そのため、看護継続教育支援システムに関わる研究の第 1 期として、病院に就業する看護管理者（看護部長・看護師長・院内教育担当者）の現状に即した教育機会の提供に貢献するように既存の看護継続教育支援システムを拡充し、そのシステムの普及が必要であることを確認した。

2. 研究の目的

本研究は、病院に就業する看護管理者（看護部長・看護師長・院内教育担当者）の教育ニーズ、学習ニーズを質的帰納的に解明し、これを基盤に信頼性と妥当性を確保した測定用具を開発する。また、この測定用具を用いて教育ニーズ、学習ニーズを調査・診断し、その結果を反映して看護管理者のキャリア発達支援を目的とした教育プログラム立案モデル作成とその有効性の検証を行う。さらに、既に開発し洗練してきた看護継続教育支援システムに測定用具とモデルを組み込み、システムの完成と普及を目指す。

3. 研究の方法

研究目的に沿って、次に示す方法により研究を実施した。

(1) 教育ニーズ・学習ニーズの解明

教育ニーズの解明：看護部長、看護師長、院内教育担当者を対象に、各々の望ましい行動を問う自由回答式質問紙から構成される質問紙を用いて調査し、データを収集した。自由回答式質問紙への回答を看護教育学における内容分析を用いて分析し、看護部長、看護師長、院内教育担当者各々の望ましい行動を解明した。また、Scott, W.A. の式を用いて分析の信頼性を確認した。

学習ニーズの解明：看護部長、看護師長、院内教育担当者を対象に、学びたい内容を問う自由回答式質問紙から構成される質問紙を用いて調査し、データを収集した。自由回答式質問紙への回答を、看護教育学における内容分析を用いて分析し、看護部長、看護師長、院内教育担当者各々の学習ニーズを解明した。また、Scott, W.A. の式を用いて分析の信頼性を確認した。

(2) 信頼性・妥当性を確保した「教育ニーズアセスメントツール」「学習ニーズアセスメントツール」の開発

教育ニーズアセスメントツールの開発：(1) により解明した各対象の望ましい行動（教育ニーズ）に基づき質問項目を作成し、専門家会議、パイロットスタディを経て教育ニーズアセスメントツールを構成した。また、構成した教育ニーズアセスメントツールを用いて、全国調査を実施した。調査の結果に基づき、項目分析を実施し、質問項目を選択し

た。また、選択した質問項目により教育ニードアセスメントツールを構成し、クロンバック α 信頼性係数により内的整合性、再テスト法により安定性、因子分析により構成概念妥当性を確認し、信頼性と妥当性を確保した教育ニードアセスメントツールを開発した。

学習ニードアセスメントツールの開発：(1)により解明した各対象の学習ニードに基づき質問項目を作成し、専門家会議、パイロットスタディを経て学習ニードアセスメントツールを構成した。また、構成した学習ニードアセスメントツールを用いて、全国調査を実施した。調査結果に基づき、クロンバック α 信頼性係数により内的整合性、再テスト法により安定性、既知グループ技法により構成概念妥当性を確認し、信頼性と妥当性を確保した学習ニードアセスメントツールを開発した。

(3)研究成果統合による看護継続教育支援システムの完成と普及

第 期で基盤を確立し、第 期で洗練したシステムに、新たに開発したアセスメントツールと教育ニード、学習ニードの診断結果など研究成果を成文化し、看護継続教育支援システムに組み込んだ。また、著書「院内教育プログラムの立案・実施・評価」に、看護管理者に関する本研究の成果を加筆し、第 2 版として出版する準備を行った。

4. 研究成果

(1)看護部長の教育ニードと学習ニードの解明および測定用具の開発

看護部長の教育ニードの解明：看護部長の望ましい行動を問う自由回答式質問に回答した有効回答 218 名の記述を分析し、看護部長が知覚する看護部長としての望ましい行動 34 カテゴリを質的帰納的に解明した。看護部長が知覚する望ましい行動は、「信念に基づき常に一貫した看護への態度を示す」「他職種・他部門との連携に向けコミュニケーションを取る」「社会情勢を考慮し状況を変革する」「患者や看護職員を擁護するために必要な相手と辛抱よく交渉を継続する」などであった。また、Scott, W.A. の式に基づくカテゴリ分類の一致率は、70%以上であり、解明された 34 カテゴリが信頼性を確保していることを確認した。

教育ニードアセスメントツール「看護部長用」の開発：看護部長としての望ましい行動に基づき、開発途上にある。

看護部長の学習ニードの解明：看護部長の学びたい内容を問う自由回答式質問に回答した有効回答 283 名の記述を分析し、看護部長の学習ニード 24 カテゴリを質的帰納的に解明した。看護部長の学習ニードは、「病院経営と病院経営への参画に必要な財務管理・経営戦略・経営の効率化に関する知識・技術」「看護管理と看護管理に必要な人事管理・労務管理・目標管理・情報管理・医療安全管理の知識・技術」「医療・看護・社会・

法律の動向と最新の知識」「人材育成に必要なキャリア開発・教育・コーチングの知識・技術」といった 24 種類に集約された。Scott, W.A. の式に基づくカテゴリ分類の一致率は、90%以上であり、解明された 24 カテゴリが信頼性を確保していることを確認した。また、文献との照合により、24 種類の学習ニードのうち、21 種類が看護部長固有の学習ニードであることが明らかになった。

学習ニードアセスメントツール 看護部長用 の開発：看護部長固有の学習ニード 21 種類に基づき質問項目を作成し、23 質問項目から構成される「学習ニードアセスメントツール 看護部長用」の開発を試みた。専門家会議、パイロットスタディにより内容的妥当性を確保し、全国の看護部長 319 名のデータと再テスト法を用いて、アセスメントツールの信頼性、妥当性を検討した。その結果は、「学習ニードアセスメントツール 看護部長用」が、内的整合性、安定性、構成概念妥当性を確保していることを示した。

(2)看護師長の教育ニードと学習ニードの解明および測定用具の開発

看護師長の教育ニードの解明：看護師長の望ましい行動を問う自由回答式質問に回答した有効回答 335 名の記述を分析し、看護師長が知覚する看護師長としての望ましい行動を表す 25 カテゴリを質的帰納的に解明した。看護師長が知覚する望ましい行動は、「時間を捻出し相手の話を傾聴するとともに自らも積極的に言葉をかける」「相手の個別状況を把握し、必要な内容を適切な態度と方法を用いて指導する」「目標達成に向けてスタッフとともに計画を立案・実施・評価する」「担当部署の意見を主張しながら他部門と交渉し、連携を図る」などであった。また、Scott, W.A. の式に基づくカテゴリ分類の一致率は、70%以上であり、解明された 25 カテゴリが信頼性を確保していることを確認した。さらに、文献との照合により看護師長が知覚する望ましい行動は、「看護師長に固有の望ましい行動」と「看護職者に共通する望ましい行動」に大別されるとともに、看護師長固有の望ましい行動の特徴 7 側面が明らかになった。

教育ニードアセスメントツール「看護師長用」の開発：看護師長固有の望ましい行動の特徴 7 側面を下位尺度として 56 質問項目 4 段階リカート型の尺度を作成した。専門家会議、パイロットスタディを行い尺度の内容的妥当性を確保した。

全国の看護師長 474 名のデータを用いて項目分析を行い、35 質問項目を選択した。また信頼性、妥当性を検討した。その結果、尺度全体のクロバック α 信頼性係数は 0.940 であり、各下位尺度の α 信頼性係数は 0.725 から 0.892 の範囲にあった。因子分析の結果、33 質問項目は下位尺度と対応する同一因子に最も高い因子負荷量を示した。再テスト法を用いた総得点の相関係数は $r=0.722(p<0.01)$

であった。これらは、開発した「教育ニードアセスメントツール 看護師長用」が内的整合性、安定性、妥当性を概ね確保していることを示す。

看護師長の学習ニードの解明：看護師長の学びたい内容を問う自由回答式質問に回答した有効回答 503 名の記述を分析し、看護師長の学習ニード 27 カテゴリを質的帰納的に解明した。看護師長の学習ニードは、「看護管理と看護管理に必要な人事管理・労務管理・情報管理・目標管理・危機管理の知識・技術」「人材育成に必要なキャリア開発・教育、コーチングの知識・技術」「看護職員等の特性に応じた院内教育に必要な教育プログラム立案に関する知識・技術」「人間理解を反映した対人関係技術」といった 27 種類に集約された。Scott, W.A. の式に基づくカテゴリ分類の一致率は、80% 以上であり、解明された 27 カテゴリが信頼性を確保していることを確認した。また、文献との照合により 27 種類の学習ニードのうち、18 種類が看護師長固有の学習ニードであることが明らかになった。

学習ニードアセスメントツール 看護師長用の開発：看護師長固有の学習ニード 18 種類に基づき質問項目を作成し、25 質問項目から構成される「学習ニードアセスメントツール 看護師長用」の開発を試みた。専門家会議、パイロットスタディにより内容的妥当性を確保し、全国の看護師長 512 名のデータと再テスト法を用いて、アセスメントツールの信頼性、妥当性を検討した。その結果は、「学習ニードアセスメントツール 看護師長用」が、内的整合性、安定性、構成概念妥当性を確保していることを示した。

(3) 院内教育担当者の教育ニードと学習ニードの解明および測定用具の開発

院内教育担当者の教育ニードの解明：院内教育担当者の望ましい行動を問う自由回答式質問に回答した有効回答 238 名の記述を分析し、院内教育担当者としての望ましい行動を表す 35 カテゴリを質的帰納的に解明した。院内教育担当者が知覚する院内教育担当者の望ましい行動は、「集積した根拠に基づき教育計画を立案・実施・評価する」「教育計画の立案・実施・評価に向け受講者の状況を考慮する」「積極的に外部の研修に参加しその成果を教育に活用する」「最新の情報に関心を示し教育に反映する」などであった。また、Scott, W.A. の式に基づくカテゴリ分類の一致率は、80% 以上であり、解明された 35 カテゴリが信頼性を確保していることを確認した。さらに、文献との照合により院内教育担当者としての望ましい行動 12 側面が明らかになった。

教育ニードアセスメントツール「院内教育担当者用」の開発：院内教育担当者としての望ましい行動 12 側面から、院内教育担当者に固有かつ重要な行動を検討し、7 側面を抽出した。この 7 側面を下位尺度として 49 質

問項目 4 段階リカート型の尺度を作成した。専門家会議、パイロットスタディを行い尺度の内容的妥当性を確保した。

全国の院内教育担当者 423 名のデータを用いて項目分析を行い、35 質問項目を選択した。また信頼性、妥当性を検討した。その結果、尺度全体のクロバック α 信頼性係数は 0.954 であり、各下位尺度の α 信頼性係数は 0.814 から 0.895 の範囲にあった。因子分析の結果、35 質問項目は下位尺度と対応する同一因子に最も高い因子負荷量を示した。再テスト法を用いた総得点の相関係数は $r=0.751$ ($p<0.01$) であった。これらは、開発した「教育ニードアセスメントツール 院内教育担当者用」が内的整合性、安定性、妥当性を確保していることを示す。

院内教育担当者の学習ニードの解明：院内教育担当者の学びたい内容を問う自由回答式質問に回答した有効回答 431 名の記述を分析し、院内教育担当者の学習ニードを表す 20 カテゴリを質的帰納的に解明した。院内教育担当者の学習ニードは、「院内教育の立案・実施・評価に必要な知識・技術」「教育評価に必要な知識・技術」「新人・中堅・ベテランなどキャリア段階に応じた教育に必要な知識・技術とそれに基づく研修プログラムの立案・実施・評価」「効果的な研修に向け必要な授業形態・教授技術・教育方法に関する知識・技術」といった 20 種類に集約された。Scott, W.A. の式に基づくカテゴリ分類の一致率は、85% 以上であり、解明された 20 カテゴリが信頼性を確保していることを確認した。また、文献との照合により、20 種類の学習ニードのうち、16 種類が院内教育担当者固有の学習ニードであることが明らかになった。

学習ニードアセスメントツール 院内教育担当者用の開発：院内教育担当者固有の学習ニード 16 種類に基づき質問項目を作成し、16 質問項目から構成される「学習ニードアセスメントツール - 院内教育担当者用」の開発を試みた。専門家会議、パイロットスタディにより内容的妥当性を確保し、全国の院内教育担当者 492 名のデータと再テスト法を用いて、アセスメントツールの信頼性、妥当性、安定性を検討した。その結果は、「学習ニードアセスメントツール 院内教育担当者用」が内的整合性、安定性、構成概念妥当性を確保していることを示した。

(4) 研究成果統合による看護継続教育支援システムの完成と普及

第 1 期で基盤を確立し、第 2 期で洗練したシステムに、新たに開発したアセスメントツールと教育ニード、学習ニードの診断結果など研究成果を組み込み、看護継続教育支援システムとして完成させ、著書「院内教育プログラムの立案・実施・評価」に、本研究成果を加筆し、第 2 版として出版する準備を終えた。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計3件)

服部 美香、舟島 なをみ、中山 登志子、「教育ニードアセスメントツール - 院内教育担当者用 - 」の開発、看護教育学研究、査読有、24巻1号、2015、101-113
森山 美香、舟島 なをみ、中山 登志子、看護師長としての望ましい行動 看護師長の知覚を通して、看護教育学研究、査読有、24巻1号、2015、57-68
鈴木 美和、舟島 なをみ、「教育ニードアセスメントツール - 訪問看護師用 - 」の開発、淑徳大学看護栄養学部紀要、査読有、第6号、2014、1-11

〔学会発表〕(計13件)

森山 美香、舟島 なをみ 他、教育ニードアセスメントツール(看護師長用)の開発 - 信頼性と妥当性の検証、第34回日本看護科学学会学術集会、2014年11月29日から30日、名古屋国際会議場(愛知県・名古屋市熱田区)
服部 美香、舟島 なをみ 他、教育ニードアセスメントツール - 院内教育担当者用 - の開発、2014年8月18日、前橋テルサ(群馬県・前橋市)
中山 登志子、舟島 なをみ 他、院内教育担当者としての望ましい行動の解明、第33回日本看護科学学会学術集会、2013年12月6日から7日、大阪国際会議場(大阪府・大阪市北区)
鈴木 美和、舟島 なをみ、訪問看護師の効果的な自己学習の促進と教育プログラム開発 - 学習ニード・教育ニードの診断結果を活用して、第33回日本看護科学学会学術集会、2013年12月6日から7日、大阪国際会議場(大阪府・大阪市北区)
田嶋 紀子、舟島 なをみ 他：看護部長としての望ましい行動に関する研究、第33回日本看護科学学会学術集会、2013年12月6日から7日、大阪国際会議場(大阪府・大阪市北区)
岩波 浩美、舟島 なをみ 他、看護部長の学習ニードの解明「学習ニードアセスメントツール - 看護部長用 - 」の開発に向けて、第44回日本看護学会(看護管理)、2013年9月19日から20日、大阪国際会議場(大阪府・大阪市北区)
Suzuki, M.、Funashima, N. Learning Needs of Visiting Nurses in Japan、2013年3月21日、Pacific Institute of Nursing 2013 Conference、Hilton Hawaiian Village (Hawaii, USA)
Nakayama, T.、Funashima, N. The Relationships Between Personal Attributes and Learning Needs of Midwives in Japan、2013年3月21日、Pacific Institute of Nursing 2013

Conference、Hilton Hawaiian Village (Hawaii, USA)

森山 美香、舟島 なをみ 他、看護師長としての望ましい行動に関する研究、第32回日本看護科学学会学術集会、2012年12月1日、東京国際フォーラム(東京都・千代田区)
松田 安弘、舟島 なをみ 他、院内教育担当者の学習ニードの解明 - 学習ニードアセスメントツール「院内教育担当者用」開発に向けて、第43回日本看護学会(看護管理)、2012年10月3日、国立京都国際会館(京都府・京都市左京区)
鈴木 美和、舟島 なをみ、学習ニードアセスメントツール(訪問看護師用)の開発 - 信頼性・妥当性の検証、第43回日本看護学会(地域看護)、2012年9月6日、長良川国際会議場(岐阜県・岐阜市)
Nakayama, T.、Funashima, N. Learning Needs of Midwives in Japan Focusing on Clinical Experience-Toward Developing Continuing Professional Education Programs、International Conference Interprofessional Partner-ship: Improvemnet for Global health Outcomes、2012年9月6日、The Empress Hotel (Chiang Mai, Thailand)
Nakayama, T.、Funashima, N. Learning Needs of Midwives in Japan from the Viewpoint of Working Places-Toward Developing Continuing Professional Education Programs、2012年3月29日、Pacific Institute of Nursing Conference、Hilton Hawaiian Village (Hawaii, USA)

〔図書〕(計1件)

舟島 なをみ編著、医学書院、院内教育プログラムの立案・実施・評価 第2版、2015、出版予定

6. 研究組織

(1) 研究代表者

舟島 なをみ (FUNASHIMA, Naomi)
千葉大学・大学院看護学研究科・教授
研究者番号：00229098

(2) 研究分担者

中山 登志子 (NAKAYAMA, Toshiko)
千葉大学・大学院看護学研究科・准教授
研究者番号：60415560

手島 恵 (TESHIMA, Megumi)
千葉大学・大学院看護学研究科・教授
研究者番号：50197779

三浦 弘恵 (MIURA, Hiroe)
群馬県立県民健康科学大学・看護学部・教授

研究者番号：80396671
(平成23年度のみ)

岩波 浩美 (IWANAMI, Hiromi)
群馬県立県民健康科学大学・看護学部・講師
研究者番号：60404919
(平成26年度より連携研究者)

平成25年度より研究分担者

松田 安弘 (MATSUDA, Yasuhiro)
群馬県立県民健康科学大学・看護学部・教授
研究者番号：10290545

服部 美香 (HATTORI, Mika)
群馬県立県民健康科学大学・看護学部・講師
研究者番号：60618320

森山 美香 (MORIYAMA, Mika)
三重県立看護大学・看護学部・助教
研究者番号：10632200

(3)連携研究者

中村 恵子 (NAKAMURA, Keiko)
札幌市立大学・看護学部・教授
研究者番号：70255412