様　式　Ｃ－１９、Ｆ－１９－１、Ｚ－１９　（共通）

科学研究費助成事業　　研究成果報告書

令和　７ 年　 ５ 月 ２９ 日現在

機関番号：２７３０１
研究種目：基盤研究(C)（一般）
研究期間：2018～2024
課題番号：１８Ｋ１０１５９

研究課題名（和文）院内教育担当者の能力向上プログラムの開発－研修評価に着眼して－

研究課題名（英文）Development of educational program for nurse educator in hospital; Focus on evaluation of in-service training

研究代表者
山澄　直美（YAMASUMI, Naomi）

長崎県立大学・看護栄養学部・教授

研究者番号：５０４０４９１８

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費）　　3,100,000円

研究成果の概要（和文）：院内教育を担当する看護職者の研修評価に関わる能力向上に向け、研修評価に焦点をあてた教育プログラムの開発を試みた。研究者らが開発した「看護職のための院内研修評価モデル」を活用した研修の評価を院内教育担当者に実施してもらい、モデル運用上の課題を明らかにした。モデルを修正し、モデル運用に用いる「院内研修評価モデル運用ガイドver.2」を作成した。教育プログラムは、多くの看護職者が評価に関わる知識と具体的方法を修得できることを目指し、WEBによる学習が可能な仕様とすることとし、「看護職者のための院内研修評価モデル」のWEBページを作成した。今後は、評価結果の分析が可能になる仕様へと変更する予定である。

研究成果の学術的意義や社会的意義
本研究成果の意義は、「院内研修評価モデル」を用いた評価に関わる知識を全国の院内研修を担当する看護職者に提供できることである。院内教育として提供される研修は、病院に就業する看護職者が提供する看護の質向上に不可欠であり、「院内研修評価モデル」を用いた研修評価により、個々の院内教育担当者が自施設で提供される研修を改善できることは、研修の目標達成につながり、看護の質向上に貢献することが期待できる。

研究成果の概要（英文）：The purpose of the study was to develop an educational program focused on training evaluation in order to improve the ability of nursing professionals in charge of in-hospital education to evaluate training.We asked in-hospital educators to evaluate training programs using the “In-Hospital Training Evaluation Model for Nurses” developed by the researchers, and clarified issues in the operation of the model. The model was modified and the “In-Hospital Training Evaluation Model Operation Guide ver. 2” was developed for use in operating the model. The educational program was designed to enable many nurses to acquire knowledge and specific methods related to evaluation, and the web page “In-Hospital Training Evaluation Model for Nurses” was created to enable learning via the web. In the future, we plan to change the specifications so that analysis of evaluation results will be possible on the website.

研究分野：看護教育学

キーワード：院内教育担当者　研修評価　院内研修評価モデル

※科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属します。

様　式　Ｃ－１９、Ｆ－１９－１（共通）

１．研究開始当初の背景

わが国の多くの医療機関は、看護職者を対象に院内教育を提供している。院内教育は、病院の規模にかかわらず教育の役割を担う者として任命された看護職者(以下､院内教育担当者とする）が中心となり提供されている（日本看護協会，2017)。2010 年の保健師助産師看護師法および看護師等の人材確保の促進に関する法律の改正により、看護職の臨床研修等が努力義務化され、医療の質保証に向け院内教育の重要性が極めて高まっている。法改正を契機に、院内教育担当者を対象とした看護継続教育がようやく開始された。しかし、院内教育担当者のすべてが受講できる状況にはなく、自己学習を通して活用できる知識も少ない。特に研修評価に関し、多くの教育担当者が困難を知覚しているが、活用可能な知見は研究的に開発されていなかった。そこで、研究者らは、院内教育として提供される研修を総合的に評価するための「院内研修評価モデル」を考案した（山澄，2017a)。このモデルは、次の特徴を持つ。第１は、研修をデザイン、過程、成果の側面から評価するという特徴である。これは、看護職者が研修を評価する視点を質的帰納的に解明した研究成果から導かれた（山澄他，2013)。第２は、評価の側面、目的、評価主体を明確化し、信頼性と妥当性を確保した「研修過程評価スケール－院内教育用－」（山澄他，2013）「研修デザイン評価スケール－院内教育用－」（山澄他，2017b）を用いた評価方法を提示するという特徴である。２つのスケールは、前述の質的帰納的研究の成果に基づき開発されているため、現実の院内研修に適合する評価が実施できる。第３の特徴は、教育担当者が自律的に研修を評価し、結果の分析・解釈および改善策の検討までが実施できるように評価の一連の過程が「院内研修評価モデル運用ガイド」として成文化されていることである。本研究は、「院内研修評価モデル」の運用能力修得を目的とする教育プログラムを開発し、院内教育担当者が研修の質改善につながる効果的な評価を実施できることを目指す。本研究の学術的問いは、わが国の院内教育として提供される研修の現状に適合し、院内教育担当者の研修評価能力向上につながる教育プログラムの開発と評価方法の普及である。

研修評価に焦点を当てた継続教育プログラムは、開発されていない。研修評価に関しては、「『継続教育の基準 ver.2』活用のためのガイド」が多様な側面からの研修評価の必要性を提示している（日本看護協会, 2013)。本研究が基盤とするモデルは、研修を過程、デザイン、成果の側面から評価することを提案し、具体的な評価の方法を提示する。海外の研修評価に関わる知見には、Kirkpatrick, D.L.が提唱した４段階モデルがある（Kirkpatrick et al.,2006)。これは、反応、学習、行動、結果の４段階に分けて評価を捉える。「院内研修評価モデル」は、Kirkpatrick のモデルのうち反応と学習の２側面に該当する評価であると共に、反応の段階を過程とデザインのさらに２つの側面に区分して評価する。これは、研修の企画者と講師が異なる場合が多いという院内教育の特性を反映した当モデルの特徴である。

２．研究の目的

本研究の目的は、院内教育を担当する看護職者の能力向上に向け、研修評価に焦点を当てた継続教育プログラムを開発することである。継続教育プログラムは、「院内研修評価モデル」を用いた研修評価を院内教育を担当する看護職者（以下、院内教育担当者）が自律的に実施できることを目指す。

３．研究の方法

（1）院内研修評価モデル運用ガイドの作成と洗練

「院内研修評価モデル」は、看護職者を対象として提供される院内研修を、3 側面から評価するモデルである。3 側面とは、研修のデザイン、過程、成果である。研修のデザインは、「研修デザイン評価スケール－院内教育用－」、研修の過程は、「研修過程評価スケール－院内教育用－」を用いて、研修参加者から評価を受ける。研修の成果は、研修毎に設定される研修の目標達成度を評価する。この 3 側面の評価結果を照らし合わせ総合的に評価する。また、これら一連の過程は「院内研修評価モデル運用ガイド」に基づき実施する。研究の第１段階として、ガイドの内容が、院内教育担当者が理解でき、使用できるものとなるよう研究者間で検討し、作成、洗練した。また、スケール得点を集計、分析するためのフォーマットを作成した。

（2）院内教育担当者によるモデル運用（モデルを用いた研修評価）と運用上の課題の明確化

研究協力への承諾を得た 2 病院 5 名の院内教育担当者に「院内研修評価モデル」を用いた研修評価を依頼した。研究参加者にモデルの概要を説明し、①研修受講者による研修デザインと研修過程のスケールを用いた評価の実施、②研修毎に決定した方法による研修成果の評価の実施、③ガイドを活用した研修の総合的評価と評価結果に基づく改善策の検討を依頼した。ガイドは、データの集計・分析から改善策の検討までをフォーマットに記載して段階的に進める構成とし、研究参加者には、ガイドと共にデータ集計・分析用のフォーマットをデジタルデータとして提供した。研修評価の結果と改善策の検討までを記載したフォーマットをデータとして提供してもらった。また、面接を実施し、モデルに基づく評価結果と運用上の課題を聴取した。面接データは、逐語化し、研修評価の結果と運用上の課題を抽出した。

（3）運用上の課題に基づく「院内研修評価モデル運用ガイド」の改訂
　院内教育担当者によるモデルの運用の結果、明らかになった課題に基づき、モデル運用に用いるガイドの内容を修正し、「院内研修評価モデル運用ガイド ver.2」を作成した。

（4）「院内研修評価モデル」WEB ページの作成
　院内教育担当者の研修評価に関する能力向上に向けた継続教育プログラムの提供方法を検討した結果、WEB による方法が地域を限定せず、より多くの看護職が活用可能であるという結論に至り、「看護職のための院内研修評価モデル」のホームページを作成した。

４．研究成果
（1）院内研修評価モデル運用上の課題
　研究参加者 5 名は、教育委員 2 名、看護師長 2 名、教育担当師長 1 名であった。5 名が実施した研修は計 7 研修であり、7 研修の研修成果の評価結果は、いずれも「目標達成できた」であった。7 研修中 6 研修はデザインまたは過程のいずれかに改善が必要と評価されており、研究参加者は各研修の評価結果に基づき具体的な改善策を検討できていた。また、研究参加者は、施設内において継続されてきた研修について感覚的に捉えていた研修の特徴が数値化により明確に把握でき、改善点を見いだせたなど評価活動を通した自身にとっての成果も知覚していた。運用上の課題は、①フォーマットを用いた評価結果の集計・分析に時間を要する。②ガイドに示された評価結果の解釈の基準がわかりにくい。③評価実施者が決定する研修成果の評価方法の適切性に自信が持てないであった。①の内容は、「OS の違いによりデジタルファイルが使用できない」「集計用フォーマットが 100 名単位であるため入力結果の確認や印刷に手間がかかる」「集計、分析、改善方法の検討のフォーマットが別シートになっており、連動しないため再入力が必要となり時間を要する」などであった。②の内容は、「スケールを用いた評価結果の解釈の 3 つの基準の内、どの基準に基づき判定すればよいかがわかりにくい。」③の内容は、「研修成果の評価について目標達成と判断したが、独りよがりになっているように思う」であった。

（2）運用上の課題に基づく「院内研修評価モデル運用ガイド」の改訂
　（1）を経て明確になった運用上の課題に基づき、「院内研修評価モデル運用ガイド」を次のように修正した。①スケール得点の集計・分析のためのフォーマットについて、各段階の入力結果が関連箇所に反映されるように仕様を変更した。また、フォーマットは、50 名を最大とするよう変更した。②評価結果の解釈基準について、提示している 3 基準のうち、2 つを主に用いることをわかりやすく説明するよう修正した。加えて、ガイド全体の説明内容を理解しやすくなるよう文章表現や図の見やすさを検討し修正した。また、視認性が向上するよう文字フォントやレイアウトを修正した。研修成果の評価方法は、各研修の目標設定が必須であり、目標設定と評価基準の作成に関する知識を修得する必要がある教育担当者も存在することが示唆された。ガイドにその内容を含めることによって十分な知識の修得を促すことは難しいと判断し、ガイドの内容には含めなかった。以上の検討を経て運用ガイドを修正し、「院内研修評価モデル運用ガイド ver.2」を作成した。

（3）「院内研修評価モデル」WEB ページの開設
　院内教育を担当する看護職者の研修評価に関する能力向上に向けた教育として、より多くの看護職者に「院内研修評価モデル」を活用してもらうために、WEB ページを開設した（https://www.nursing-ed.jp/）。現在、WEB ページは、「院内研修評価モデル」の概要と具体的な評価の方法を紹介する構成としている。今後、「院内研修評価モデル運用ガイド ver.2」を活用したモデルに基づく評価を院内教育担当者に実施してもらい、モデルの有効性に関する検討を行う形で研究を継続することを予定している。この研究が終了したのちに、ガイドの内容を WEB ページに掲載するとともに、スケール得点の集計・分析を行うフォーマットを WEB を通して使用できる仕様にしていく。また、継続する研究や WEB ページを介した相談を通して、「院内研修評価モデル」の普及を行い、運用上の課題として抽出された研修成果の評価方法についての知識の提供をどのような形式で行う事が適切であるかを検討し、WEB ページを充実させていく。

【文献】
D.L.Kirkpatrick et al. (2006): Evaluation Training Programs, pp.21-26, Berrett-Koehler Publisher, Inc.
日本看護協会（2013）:「継続教育の基準 ver. 2」活用のためのガイド
日本看護協会（2017）: 平成 28 年度厚生労働省 医療関係者研修費等補助金(看護職員確保対策特別事業) 「中小規模病院の看護の質の向上に係る研修等に関する調査」報告書, 21.
山澄直美, 舟島なをみ, 中山登志子(2013):「研修過程評価スケール－院内教育用－」の開発, 看護教育学研究, 22(1), 25-40.
山澄直美(2017a):院内教育の評価－研修の質向上を目指して－, 看護教育学研究, 26(2), 4-5.
山澄直美, 舟島なをみ, 中山登志子（2017b）:「研修デザイン評価スケール－院内教育用－」の開発－信頼性・妥当性の検証－, 第 49 回日本看護学会－看護管理－学術集会抄録集, 435.

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 山澄直美　舟島なをみ　中山登志子	4．巻 4040
2．論文標題 「研修デザイン評価スケール－院内教育用ー」の開発	5．発行年 2020年
3．雑誌名 日本看護科学会誌	6．最初と最後の頁 611-619
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） 10.5630/jans.40.611	査読の有無 有
オープンアクセス 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 －

〔学会発表〕　計1件（うち招待講演　0件／うち国際学会　0件）

1．発表者名 山澄直美
2．発表標題 院内研修評価モデル運用上の課題の解明－その洗練と実用化に向けて－
3．学会等名 第43回日本看護科学学会学術集会
4．発表年 2024年

〔図書〕　計1件

1．著者名 舟島なをみ・中山登志子・山澄直美他	4．発行年 2024年
2．出版社 医学書院	5．総ページ数 499
3．書名 看護実践・教育のための測定用具ファイル第4版	

〔産業財産権〕

〔その他〕

－

6．研究組織

	氏名 （ローマ字氏名） （研究者番号）	所属研究機関・部局・職 （機関番号）	備考
研究分担者	舟島　なをみ (FUNASHIMA Naomi) (00229098)	清泉女学院大学・看護学部・教授 (33605)	

６．研究組織（つづき）

	氏名 （ローマ字氏名） （研究者番号）	所属研究機関・部局・職 （機関番号）	備考
研究分担者	中山　登志子 (NAKAYAMA Toshiko) (60415560)	千葉大学・大学院看護学研究科・教授 (12501)	

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