

科学研究費助成事業（科学研究費補助金）研究成果報告書

平成 25 年 6 月 16 日現在

機関番号：20105

研究種目：基盤研究（C）

研究期間：2010～2012

課題番号：22592381

研究課題名（和文） チーム・プロセスに焦点を当てた人材育成連携活動の形成的評価研究

研究課題名（英文） Formative evaluation study of collaborative activities in human resource development with a focus on team process

研究代表者

内田 雅子（UCHIDA MASAKO）

札幌市立大学・看護学部・教授

研究者番号：60326494

研究成果の概要（和文）：

看護学部と病院の連携による人材育成プログラムの多くは、個々の教員及び看護師の能力開発に焦点化されているが、個人の成長が看護チームへ全体の成長に活かされにくい現状がある。そこで本研究では、個人の成長を看護チームの成長へと紡ぎあげるチーム・プロセスを重視し、そこに着眼した継続教育プログラムを試行し、その効果を段階的に評価した。

研究成果の概要（英文）：

Many human resource development programs which are carried out based on cooperation between a hospital and a faculty of nursing have focused on the development of their individual capability in nursing. Current problem is that achievements of individuals less likely to be woven into nursing team as a whole. Consequently, we have organized and managed the trial program of continuing education which had the team process to integrate achievements of individuals into achievements of the nursing team. In this paper, we describe its actual process and evaluate the result at each stage of the trial activities.

交付決定額

（金額単位：円）

	直接経費	間接経費	合計
2010年度	1200,000	360,000	1560,000
2011年度	500,000	150,000	650,000
2012年度	500,000	150,000	650,000
総計	2200,000	660,000	2860,000

研究分野：医歯薬学

科研費の分科・細目：看護学 基礎看護学

キーワード：人材育成、継続教育、チーム・プロセス、チームワーク、看護師、看護学部教員

1. 研究開始当初の背景

A 大学看護学部は、複数の市中病院と 3 年契約の人材育成連携活動を実施してきた。大学・病院双方の取り組みによって、看護師は実践能力の研鑽を通して看護ケアの質向上に寄与し、教員においては臨床で生起する問題への解決支援を通して自身の看護実践能力、ならびに教育力を向上するといった双

方の成果を期待している。

人材育成という概念の意味は広範であるが、看護専門職においてその中核となるのは継続教育である。看護専門職の継続教育は、個人のニーズにあった目的・方向性が明確に示され個別化された内容でなくてはならないが、その成果は個人の能力向上だけではなく看護ケアの質改善・向上にも寄与すると考え

られる。

看護系大学の増加に伴い、看護師の継続教育に看護学部教員が関与する事例は着実に増えている。その実態は明らかではないが、教員が病院の教育担当者と連携して院内教育を推進したり臨床の看護研究を指導したりしている。

しかし、こうした継続教育によって看護ケアが改善したことを実証する研究成果はほとんどみあたらない。国内の先行研究の多くは、教育研修後の看護師の科学的思考や看護実践に対する意識の変化、自己効力感と自律性の向上など、短期的効果の報告に止まっており、看護ケアへの影響は明らかにされていない。つまり、看護ケアの質改善を目標とした継続教育の効果は、看護師の個人ないし集団のアウトプットでしか評価されていない。

継続教育と看護ケアの質の関係を評価する上で、看護師個々の教育成果を看護チームの目標達成・職務遂行能力へと紡ぎあげるチーム・プロセスが重要な要因であると考えられる。看護ケアは看護師個人の実践で完結するものではない。看護ケアの質は、看護師個人の成果がチームの成果へと醸成されるプロセスとその促進・阻害要因によって大きな影響を受けることが示唆される。

以上のことから、従来の看護師個人の成果を目標にした継続教育プログラムでは、看護の質改善に結びつきにくいことが示唆される。そこで個人とチームの相互作用を視野に入れたチーム・プロセスを促進するための継続教育プログラムを開発する必要がある。しかしながら現在のところ、チーム・プロセスに焦点を当てた看護の継続教育プログラムはみあたらない。

2. 研究の目的

本研究の目的は、看護学部と病院の人材育成連携活動の長期的・組織的影響を評価する概念枠組みと評価指標を検討した上で、チーム・プロセスの促進に焦点をあてた看護師に対する継続教育プログラムを実施し、その効果を段階的に評価することである。

3. 研究の方法

(1) 調査 1

A 大学看護学部との 3 年間にわたる人材育成連携活動を経験した B 病院、C 病院の看護師を対象に質問紙調査を実施した。2 病院はいずれも、A 大学から特定知識の知識伝達型集合教育や看護師グループへの研究指導を受けている。これら継続教育が 2 病院の看護師における思考力や自律性に与えた影響について分析を行った。

(2) 調査 2

A 大学看護学部教員が、B 病院の中堅看護

師個人を対象にした看護過程に関する研修の効果を受講後記録により分析した。この研修プログラムは看護過程の講義・演習、及びアセスメント・評価に焦点をあてた教員参加型の病棟カンファレンスやウォーキングカンファレンス (on-the-job-training; 以下、OJT) を経年的に進めたものである。研修受講後に参加者から提出された記録について、看護実践における思考過程の変化に焦点をあてて内容分析を行った。

(3) 調査 3

上記の看護過程に関する講義・演習・OJT からなる研修プログラムに参加した A 大学看護学部教員と B 病院看護師 (中堅看護師、看護管理者) を対象に半構成的面接調査を実施した。対象者のインタビューデータについて、人材育成活動の成果と課題、及び看護実践・教育実践の現状に焦点を当てて内容分析を行った。

(4) 調査 4

調査 1~3 の分析結果を検討し、A 大学看護学部と B 病院の人材育成連携活動の長期的・組織的影響について統合し、先行文献を踏まえ評価の概念枠組みと評価指標を検討した。

(5) 調査 5

継続教育の長期的・組織的影響の観点から、看護におけるチーム・プロセスを促進する教育プログラムについて文献検討した。

(6) 継続教育プログラムの検討

文献検討した結果、従来の演繹的手法に基づく継続教育プログラムでは、組織学習のプロセスそのものを研究的に扱えないと考え、ソフトシステム方法論 (Soft Systems Methodology; Checkland, 1990) ベースのアクションリサーチ (以下、SSM-AR) を研究と実践の方法論として採用することにした。事前に SSM-AR の専門家 (内山研一、鈴木聡) による講義で方法論の基礎的な理解を深めたのち、SSM-AR を用いたワークショップ (以下、WS) を企画した。本 WS は、あらかじめ目的・目標を設定する通常の演繹的手法の継続教育プログラムとは異なり、参加者自らが問題状況についてディスカッションし、問題とは何かに気づき、その解決の道筋を探索しながら考案するという自己学習プロセスそのものに主眼をおく。

(7) 継続教育プログラムの実施

従来実施してきた継続教育の効果を比較検討するため、B 病院の中堅看護師、看護管理者、及び A 大学看護学部教員を対象に SSM-AR を用いて人材育成に関する WS を数週間ごとに 3 回実施した。WS は内山・鈴木の両

氏によるファシリテーションで進められた。

第1回WSは、SSM-ARのファシリテーターが提示したトピック（「現在の仕事をどのように感じていますか」）に対して、参加者が現状に対する各自の思いを絵に表現し、発表とディスカッションを行った。

第2回WSは、参加者のグループを編成し、グループで現状改革についての思いや実感を言葉で表明し、グループの腑に落ちる思いを認識論的モデルである「思いのモデル」に表現した。

第3回WSは、そのグループの思いを振り返りながら、現状改革の方向付けについてディスカッションを行った。

(8) 継続教育プログラムの形成的評価

SSM-ARに基づくWSで参加者が描いた第1回WSの「リッチピクチャー」、第2～3回WSの「思いのモデル」とそれらを用いたディスカッションによる気づき、及び各回発表時の発話データを形成的評価に用いた。

4. 研究成果

(1) A大学看護学部と市中病院の人材育成連携活動が看護師の思考力と自律性に与えた影響

2病院の看護師を対象に実施した質問紙調査において161名（回収率65.7%）から回答を得た。継続教育プログラムの効果を検討するため、知識伝達型集合教育の受講群、研究指導を受けた研究群、それぞれの未経験群の3群について批判的思考力と専門職的自律性の差を分析した。

その結果、自律性は研究群よりも管理者が多く含まれる受講群の方が高く、批判的思考力は講義群と研究群が各未経験群に比べて高い傾向がみられた。

また研究群とその未経験群は自律性における認知能力、実践能力、抽象的判断に有意差がなかったことから、研究指導では自律性の育成にはつながらないことが示唆された。

しかし、批判的思考力は受講群と研究群が未経験群よりも有意に高かった。このことから、大学の継続教育支援により物事を客観的にとらえ批判的に思考する力が向上したことが示唆された。

(2) 知識伝達型集合教育と教員参加型のOJTが看護実践における思考過程に与えた影響

A大学看護学部教員が3年にわたり実施した看護過程に関する講義・OJTからなる研修へ参加したB病院看護師24名の受講後記録から、関連のない53文を除く264文について内容分析を行った。その結果、全体の約6割にのぼるカテゴリーは「看護過程の知識の再獲得」と「カンファレンス運営の変化」であり、約4割は「看護実践における患者の存

在を再認識」「看護チーム・自己・後輩の関係性のなかでの成長を実感」「看護実践の変化」など5カテゴリーであった。

受講者は臨床経験年数4年以上の中堅看護師で、日頃の看護実践では標準看護計画を参考にケアプランを立案し看護実践を行っていた。看護過程に関する継続教育により、中堅看護師は個別性のある看護実践を再考する契機を得ており、単なる知識の獲得のみならず、看護過程の展開に論理性、客観性のある思考過程が必要であることに気づいた。また看護大学教員の継続的な病棟カンファレンス運営の助言により、看護問題やケアプランの議論が活性化し、カンファレンス運営には主体性・柔軟性が必要であることを自覚していた。さらにメンバーを信頼することにより看護実践に関する情報が充実すること、チーム内でのケアプランを周知させる効果などを実感するだけでなく、看護による患者の変化をも体験していた。

(3) A大学看護学部とB病院の人材育成連携活動における成果と課題

A大学看護学部教員が3年にわたり実施した看護過程に関する講義・OJTからなる研修へ参加したB病院の中堅看護師2名と看護管理者2名、A大学教員4名のインタビューデータを分析した。その結果、看護師と管理者から各16カテゴリー、教員から18カテゴリーが抽出された。看護師は、研修による「メタ認知の活性化」「院外講師の効果」や自己の「研修後の行動化」「チームメンバーとしての内省」等の成果を感じる一方、看護チームにおける「メンバーの無関心」「伝達できないもどかしさ」等の課題も認識していた。管理者は、連携3年後の成果として「批判的思考の活性化」「看護の楽しさ」「教育の自信獲得」等を認識しつつ、組織発展に向けて「研修参加者の離職」「組織への浸透化」等を今後の課題と捉えていた。教員は、参加者の「内省と行動化」やチームの「メンバーへの浸透」等の成果を認めつつも「見え難い質改善」「メンバーの現状維持」等の課題も認識していた。その上で自己については「看護の楽しさ」「教材や教育力の獲得」等の成果と「校務への影響」「研修環境調整の負担」等の課題を感じていた。研修に参加した看護師は、普段の実践を見直す機会を経て思考・行動の変化を認識していたが、チームで成果を共有し看護の質改善につなげられないもどかしさを感じていた。また管理者は、中堅看護師の実践力改善の成果が組織へどれだけ浸透させられるかが今後の課題と捉えていた。教員は、看護師の肯定的変化をみて自己の教育力の向上を認識する一方で、成果をチームに浸透させる難しさを感じており、それは負担感にもつながっていた。

(4) 大学と病院の人材育成連携活動の長期的・組織的影響

A 大学看護学部と2病院の人材育成連携活動の長期的・組織的影響は、上記の調査結果を総合し、記述した。その結果、人材育成連携活動によって、中堅看護師は看護過程を振り返ることでメタ認知を活性化させ批判的思考力を獲得し、管理者は教員の参画により新たな課題を発見し看護部の考えを行動化し始めていた。また教員は、看護師の肯定的変化をみて看護実践力に対する自己の教育力向上を認識していた。

大学と病院の3年にわたる人材育成連携活動は看護師個人の批判的思考力の向上、看護部の新たな課題発見、教員の教育力向上など、一定の成果をおさめたことが明らかになった。その一方で、看護師個人の成果は看護チームへと還元するプロセスが途切れていたことから、看護チームや組織における看護の質改善につなげることが難しいことも明らかになった。

大学と臨床の連携活動は、従来、米国において教育と臨床の乖離を打開する目的で、教育と看護サービスの責任を統合するユニフィケーションやコラボレーションが提案され実現されてきた。国内外の多様なユニフィケーションの成果報告によると、看護師は実践家としての省察や専門性向上の意欲、及び教育役割の理解などを認識し、教員においては実践に即した教育効果、看護師への橋渡しの役割、実践的研究を推進する重要性を認識することにつながっていた。本研究結果と同様の個人的な気づきが多数報告されていたが、組織的影響は検討されていない。

人材育成連携活動は、参加者個人に一定の成果は認められたもののチーム全体へと成果が醸成されるプロセスは途切れており、チーム・プロセスに焦点化した研修プログラムの必要性が示唆された。

(5) 看護におけるチーム・プロセスを促進する教育プログラム

先行文献からチーム・プロセスは、チームワークを調節するメカニズムであり、その中核はチームメンバー間のコミュニケーションである。また、看護チームのチーム・プロセスは、共有されたメンタルモデル、閉回路のコミュニケーション、相互信頼という3つが重要な役割を果たしていることが示唆された。これらはすべてコミュニケーションの繰り返しによってチームメンバーのなかにチームワークの前提を形成する役割を果たすと考えられた。すなわち、チームメンバーは、メンバー間における長期的なコミュニケーションの繰り返しによって組織特性に応じたチーム・プロセス・パターンが定着しているのではないかと予測された。したがって、

こうした目に見えない看護師個々の暗黙知に働きかける教育プログラムでなければ長期的・組織的な効果は期待できないことが示唆された。

(6) 看護師個人の成長を看護チームの成長へとつなぐ継続教育プログラム

B 病院の全ユニットの主任および一部の看護管理者を対象にSSM-ARに基づくWSを3回実施し、各WSでは「看護師個人の成長をチームの成長につなぐとはどういうことか?」というメインテーマのもとで毎回のトピックを提示した。1回目はトピックについて現状に対する各自の思いを絵に表現し、参加者がそれぞれの思いに気づき、その気づきを共有していくディスカッションを行った。2回目はグループで現状改革についての思いや実感を言葉で表明し、グループの腑に落ちる思いを表現した。3回目はそのグループの思いを振り返りながら、現状改革の方向付けについてディスカッションを行った。

本WSを通して参加者は、それぞれの看護観や看護経験に基づく思いを共有しながら、グループで共有できる思いに気づくたびに表情や言動が主体的になった。自らの経験の実感から「看護師個人の成長をチームの成長につなぐとはどういうことか?」を学ぶと同時に、看護師個人の成長をチームの成長につなぐには「いま、ここ」で何をする必要があるかを学んだ。この学びは、看護師個々の暗黙知を言語化し、共有された知恵として、率直に本音で表明された。

SSM-ARを用いたWSは、参加者相互の信頼感が高まるなど看護師個人の成長をチームの成長へとつなぐチーム・プロセスを促進する効果があった。同時に、B病院の看護師が経験から体得していた「個人の成長をチームの成長につなげるための仕事のプロセス」に関する暗黙知を当事者の学びとして引き出すという効果がみられた。

(7) まとめと今後の課題

大学看護学部と病院の長期的な人材育成連携活動における成果は、個人の専門的能力への省察や思考力・技術における向上などであった。一方、従来の演繹手法による継続教育プログラムではこうした個人の成果をチームの成果へとつなぐプロセスには焦点がなかったため、組織全体への効果はあまり期待できない状況であった。この問題に対して、チーム・プロセスに潜在する個人の暗黙知を引き出すSSM-ARを用いたWSは有効であった。

個人とチームの相互作用に潜在する暗黙知から知恵を創出することが、実際のチームワークへどのような影響を与えるのかは本研究では明らかにできておらず、今後の検討課題として残された。さらに、SSM-ARを用い

た継続教育プログラムを看護師が活用できるような支援のあり方についても検討が必要である。

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)

[学会発表] (計4件)

①内田雅子, 神島滋子, 藤井瑞恵, 工藤京子, 菅原美樹, 中村恵子 (2012). 大学と病院の人材育成連携活動の長期的・組織的影響の記述. 第16回日本看護管理学会年次大会 2012年8月24日. 札幌市.

②内田雅子, 藤井瑞恵, 工藤京子, 小坂美智代, 菅原美樹, 澁本雅昭, 神島滋子, 中村恵子 (2011). A 大学看護学部とB病院の人材育成連携活動における成果と課題～チーム・プロセスに焦点をあてて～. 日本看護科学学会学術集会 2011年12月3日, 高知市

③藤井瑞恵, 工藤京子, 内田雅子, 中村恵子, 須田恭子, 菅原美樹, 神島滋子, 澁本雅昭, 草薙晴美, 金城恒恵 (2010). 臨床看護師の「看護過程・カンファレンス研修」受講後の思考過程の変化. 第30回日本看護科学学会学術集会 2010年12月3日. 札幌市

④神島滋子, 菅原美樹, 澁本雅昭, 内田雅子, 中村恵子, 須田恭子, 藤井瑞恵, 工藤京子, 草薙晴美, 柿崎玲子, 金城恒恵 (2010). 看護学部の人材育成連携活動の中間評価～臨床看護師の批判的思考と自律性に及ぼす影響. 第30回日本看護科学学会学術集会 2010年12月3日. 札幌市

6. 研究組織

(1) 研究代表者

内田 雅子 (UCHIDA MASAKO)
札幌市立大学・看護学部・教授
研究者番号: 60326494

(2) 研究分担者

(3) 連携研究者

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

菅原 美樹 (SUGAWARA MIKI)
札幌市立大学・看護学部・准教授
研究者番号: 60452992

貝谷 敏子 (KAITANI TOSHIKO)
札幌市立大学・看護学部・准教授
研究者番号: 00381327

藤井 瑞恵 (HUJII MIZUE)
札幌市立大学・看護学部・講師
研究者番号: 20331192

神島 滋子 (KAMISHIMA SIGEKO)
札幌市立大学・看護学部・講師
研究者番号: 00433136

工藤 京子 (KUDOH KYOKO)
札幌市立大学・看護学部・助教
研究者番号: 80452994

柏倉 大作 (KASHIWAKURA DAISAKU)
札幌市立大学・看護学部・助手
研究者番号: 80634419

澁本 雅昭 (FUCHIMOTO MASAAKI)
東邦大学病院医療センター・客員研究員
研究者番号: 00452996