

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 26 年 6 月 23 日現在

機関番号：34606

研究種目：基盤研究(C)

研究期間：2011～2013

課題番号：23593200

研究課題名(和文)自己評価に基づく自施設完成型教育担当者育成プログラムの精練

研究課題名(英文)Refining a complete educator training program at each facility based on self-evaluation

研究代表者

西山 ゆかり(NISHIYAMA, YUKARI)

天理医療大学・医療学部・准教授

研究者番号：50320940

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,900,000円、(間接経費) 1,170,000円

研究成果の概要(和文)：我々は、新人看護師教育担当者能力測定ツールを開発することを目的に研究を行った。先行研究で明らかにした教育担当者の能力と資質40項目からツールを作成し、質問紙調査を行った。作成したツールの探索的因子分析(バリマックス回転、主因子法)を行い、4因子・38項目を抽出した。各因子に「OJTの成果をだすための組織マネジメント・セルフマネジメント能力」、「自身の看護実践能力の発展を中核とした教育力」、「実施指導者に対するコンサルテーション能力」、「他者が見る自分の姿を意識した対人関係能力」と命名した。これらの結果から自施設と個人の能力評価に基づいた教育担当者育成支援プログラムの精練を行った。

研究成果の概要(英文)：The present study aimed to develop a tool to measure the abilities of those who educate novice nurses. A tool was developed based on 40 items identified in previous studies which were related to educator skills and attributes. By conducting a questionnaire survey, we extracted 4 factors and 38 items based on exploratory factor analysis (varimax rotation, principal factor method) of the developed tool. These factors included "organizational management/self-management ability to achieve results in the OJT," "educational ability focused on the development of one's own nursing competence," "ability to consult with those who educate nurses," and "interpersonal skills based on an awareness of how a third party perceives oneself." From these results, we refined an educator training support program based on assessment of abilities of both individuals and each facility.

研究分野：基礎看護学

科研費の分科・細目：看護教育学

キーワード：人材育成 教育担当者 教育責任者 能力評価ツール 教育プログラム

1. 研究開始当初の背景

我々は、先行研究として平成20年度から科学研究補助金を受け、「新人看護師教育におけるプリセプター支援担当者(以下、本研究では教育担当者とする)育成プログラムの開発」に取り組んできた。平成22年4月から新人看護職員臨床研修を制度化することで、各施設で、どのような新人看護師が育てられるか、組織的な取り組みに対する教育の成果を保证すべく研修の質が問われている(日本看護協会;2010)。臨床現場においては、新人看護職員を現場で直接指導する実地指導者を支える教育担当者が、適切な教育支援を展開する能力をどのように培うことができるかが、この臨床研修を成功させるかの要になってきている。しかし、平成21年12月に厚生労働省より提示された「新人看護職員研修ガイドライン」では、「教育担当者に求められる能力」や「育成のための研修プログラム例」については明示されてはいるが、それらの能力を組織としてどのように育ていくのかについては言及されていなかった。このような現状の中、新人看護職員を直接指導する実施指導者を支える教育担当者が、適切な教育支援を展開する能力をどのように培うことができる指導体制を整備するかが不可欠であり、教育担当者を育成するためのプログラムを開発することが喫緊の課題となっていた。

2. 研究の目的

教育担当責任者が、教育に関する専門的知識・技術を身につけ、人材育成に必要な研修企画運営ができるために、先行研究で開発した「自己評価を踏まえた自施設完成型教育担当者育成プログラム」を複数施設で試行・評価し、精錬させていく。そして新人看護師教育担当者能力測定ツール(自己評価票(以後、能力測定ツールとする))を作成して、その信頼性・妥当性を検証する。

3. 研究の方法

【研究1】

1)教育担当者育成プログラム試案の施行

- (1)先行研究から導き出した40項目を基に自施設の強み・弱みを明らかにし、教育担当者育成プログラムの作成
- (2)計画内容・企画運営には、本研究者が

アドバイザーとして支援・補助する。

2)プログラムを活用するにあたり準備段階での評価

- (1)研修プログラム施行前の企画段階での面接調査の実施。
- (2)対象者は教育担当者、教育責任者。
- (3)面接内容: 能力測定ツールの付けやすさや意味の理解について、プログラムの企画運営、準備・実施段階での困難性や活用性について。
- (4)自施設の教育担当者育成プログラムを企画する上での改善点の抽出。

3)モデルプログラム活用によって教育担当者の能力が向上したかの評価

- (1)研修プログラム前後で、能力測定ツール40項目の質問紙調査を実施。
- (2)対象者は、研修プログラムを受講した実施施設の教育担当者。

(3)施設的能力測定ツール値の前後比較分析

4)「自己評価を踏まえた自施設完成型教育担当者育成プログラム」の内容の検討と修正

- (1)研修プログラムを実施した施設の教育担当者・責任者・本研究の研究者とのグループ面接。
- (2)面接内容: 組織としての取り組みについて、研修の運営について、自施設の評価・プログラムの効果について。
- (3)自施設の教育担当者育成プログラムを運営する上での改善点の抽出。
- (4)本研究者と病院で看護職員研修の企画を担当する看護管理者(教育担当責任者)である専門家を交えた専門家会議により、研修企画支援に必要な内容の検討。

5)倫理的配慮

研究趣旨や方法、データは本研究以外には使用しない。録音した面接内容は、すべて転記した上で記号化して分析するので個人が特定されることはない。研究への参加は任意であり、いつでも中断できる、などを書面と口頭で説明し研究参加の承諾を得た。研究者所属施設(千葉大学)の倫理委員会での承認を得て実施した。

【研究2】

新人看護師教育担当者能力測定ツール(自

己評価票)を作成して、その信頼性・妥当性を検証した。

1)4段階のリカースケール(4点:非常に実施できる 3点:まあまあ実施できる 2点:あまり実施できない 1点:全く実施できない)を用いて能力測定ツール40項目の質問紙とこの能力測定ツールについての使いやすさや使いにくさについての自記式質問紙を作成した(表1)。

表1 能力測定ツール40項目

No	質問内容
1	新人教育に関心をもつことができる
2	教育の原理を踏まえて研修計画立案から評価まで行うことができる
3	自身の知識不足や能力不足について正當に評価することができる
4	自身の見方や経験を他と比較することができる
5	患者中心の看護を心掛け、日々向上しようと努力することができる
6	看護師としての自己のキャリアを開発し、その経験をモデルとして示すことができる
7	実地指導者の問題解決能力を見極めることができる
8	実地指導者の気持ちを理解することができる
9	苦言を相手が納得できるように伝えることができる
10	実地指導者のモチベーションを下げずに必要な支援を行うことができる
11	実地指導者が自ら問題を解決できるよう支援することができる
12	看護やケアの根拠を自らの言葉で語るすることができる
13	自らの看護実践行動を見せて相手に学びとらせることができる
14	実地指導者が支援を求めているその時に支援することができる
15	実地指導者が研修等で身につけた知識を現場で活用できるよう支援することができる
16	相手が話しかけやすい雰囲気をつくることができる
17	実地指導者の悩みをうまく引き出すことができるような効果的な発問をすることができる
18	相手と同じレベルで振り回されず、一步引いて冷静に対応することができる
19	広い視野で問題の構造を把握し、対応することができる
20	実地指導者と新人看護師の関係が手遅れになる前に、周囲の人々を巻き込みながら、組織として関係を調整することができる
21	実地指導者を支援する場を組織の中でつくり上げることができる
22	医師に看護師の成長過程を伝え、理解してもらうことができる

23	新人をとりまく社会の状況をよく理解し、情報を共有することができる
24	自身の不在時に支援が滞らないように調整することができる
25	実地指導者や新人個人の基礎教育の背景や成長過程を理解することができる
26	組織としての支援体制全体を把握・理解することができる
27	新人看護師教育支援担当者自身の体や心をよいコンディションに保つことができる
28	実地指導者が負担にならないようにチームで支援体制を整えることができる
29	行政の出す政策を理解し具体的方法を考え実践することができる
30	各看護単位での支援担当者(師長・主任)の横のつながりを構築することができる
31	教育についての原理・方法を理解することができる
32	対人関係において平等・公平に接することができる
33	新人と実地指導者に対するメンタルヘルス支援を行うことができる
34	相手の良い所を認めて褒めることができ、相手を承認することができる
35	自己の感情のコントロールができ、他者に思いやりを持ち接することができる
36	実地指導者の成長を評価し、次の課題を提示することができる
37	自分自身に対する周囲の人々の助言を受けとめることができる
38	自分自身のモチベーションを維持することができる
39	実地指導者について、周囲の人々に報告、連絡、相談をタイムリーに行うことができる
40	新人を取りまく組織風土を理解し、情報を共有することができる

2)GSES 一般セルフエフィカシー(自己効力感)尺度(板野,東條:1986)を基準関連妥当性の確認の為に使用した。この尺度は、何らかの行動を遂行するための予期の一般的な傾向を測定する尺度であり、すでに信頼性・妥当性が確認されている。

3)研究協力依頼の手順と方法

- (1)対象者:先行研究で調査した400症以上の病院310施設の新人看護師教育担当者の役割を担う者。
- (2)上記施設の看護部長に、往復はがきにて研究協力を依頼し、研究に賛同し協力の得られる対象者数分の調査票一式を送付した。
- (3)施設ごとに調査票の配布を依頼し、回収は、各自で調査票を郵送にて返送を依頼した。

(4)再現性の調査は、研究者の所属する所属機関の関連施設に協力依頼をした。事前に調査票には対象者IDを付け、2回分の調査票を配布し、回ごとに郵送にて返信をお願いし、2回目は1週間後とした。

4)分析方法

(1)因子分析による因子構造の検討

・探索的因子分析

(主因子法、バリマックス回転)

(2)信頼性の検討

・内的整合性: Chronbach 係数

・再現性: 評価表の2回の測定結果を用いて再検査信頼性係数を評価

(3)妥当性の検討

作成した評価表と同様の概念の尺度がいため、以下の2方法で検証した。

・構成概念妥当性: 因子分析による因子妥当性を確認する。

・基準関連妥当性: GSES 一般セルフエフィカシー尺度との相関係数を評価する。

5)倫理的配慮

調査票の配布時に、研究目的・研究計画についての説明を書面で行った。研究は任意であること、看護部長を通しての依頼であるが、研究参加の有無は伝えないこと、匿名性の確保について説明を行った。調査票の回収をもって、研究の同意を得ることを説明した。研究者の所属施設(明治国際医療大学)の倫理委員会の承認を得て実施した。

4. 研究成果

【研究1】

1)教育担当者向け支援プログラムの精練

(1)施設: 大学附属病院: 5施設

(2) 先行研究で開発した新人看護師教育担当者能力測定自己評価票5因子から組み立てていたプログラムを、本研究のツール(研究2)から導き出された4因子に合わせて整理した。使用に関しては、能力測定ツールの結果から個人と組織を評価し、その強みと弱みを把握する、そこから組織として強化したい能力をモデルプログラムの中から選択し組み合わせることで、自施設独自の教育担当者育成プログラムを立案できるので、現状に即した教育が実践できること

が明らかになった(研修の詳細は、看護: 2013年.3月臨時増刊号, p54-60を参照。)

2)専門家会議での検討結果

(1) 組織力として教育担当者の能力を高めるためには、実際に研修企画・運営する教育責任者の研修を受けるための条件設定をする必要がある。条件は、組織横断的に活動可能であること、教育担当者研修を運営するための決定権をもつこと、教育担当者研修の企画・運営に意欲がある、の3点を満たしている。

(2)研修の期待される病院の成果としては、教育担当者研修のプログラムをもつ施設では、もともとのプログラムと比較して、教育担当者の能力が向上すること、持たない場合は、新たなプログラム作成・導入ができることである。

(3)本研究のプログラムを実施するためには、教育責任者がプログラムを活用するための教育研修を受けることが前提条件となる。教育研修目標は、自施設の現状分析ができること、その現状から自施設の組織としての方向性(ビジョン)をだせること、自施設における計画立案に向けた課題の明確化ができること、モデルプログラムから自施設独自のプログラムが考えられること、計画立案した研修が運営できることである。

(4) 研修企画者(教育責任者)向け支援プログラムの内容

人材育成の基本的な考え方の研修

・人を育てるとは

・成人教育理論

・CDPの考え方

・HRD(組織的戦略, キャリア開発)

・教育責任者に必要な能力の自覚

(セルフマネジメント, リフレクション, 関係他者の理解, リーダーシップ, 権限移譲, タイムマネジメント, 自身を助ける資源の獲得, 組織化など)

これまでに企画・運営した研修, 自分の教育実践についての振り返り研修

教育担当者に必要な能力とモデルプログラム研修の紹介

モデルプログラムを活用した研修を企画

実施するために必要な知識研修
 ・組織の現状分析の方法
 ・自組織の役割・方向性の理解のための知識(医療・社会動向や施策等)
 ・研修の評価方法(評価の役割,教育評価,費用対効果など)
 能力測定ツ - ルを使用しての、個人と組織の現状分析と評価
 計画立案の実際

3)まとめ

教育責任者が研修を受けて、目標達成することで、教育担当者を育成することができ、新人看護師の能力育成につながる。自施設の現状分析の結果から導き出された教育担当者育成プログラムが実施されると、教育担当者としての教育能力が向上し、新人看護師・実地指導者・病棟スタッフ全体の能力向上につながる。また、研修は、教育責任者が教育担当者をピアサポートする場となる。

【研究2】

1)調査票の配布数:310施設、1030人
 回収数:615(59%)、有効数 550

2)対象者の属性

表 2 職位 n=550

	人数と%
師長	74 (13.5%)
副師長・主任	326 (59.3%)
その他(スタッフ)	143 (26.0%)
回答なし	7 (1.2%)

表 3 看護師経験年数 n=550

	人数と%
3年未満	2 (0.4%)
3年以上5年未満	14 (2.5%)
5年以上10年未満	80 (14.5%)
10年以上15年未満	124 (22.5%)
15年以上20年未満	117 (21.3%)
20年以上	213 (38.7%)

表 4 実施指導者経験の有無 n=550

	人数と%
経験あり	426 (77.5%)
経験なし	122 (22.1%)
回答なし	2 (0.4%)

表 5 新人看護師教育支援経験年数 n=550

	人数と%
3年未満	253 (46.0%)
3年以上~5年未満	168 (30.6%)

5年以上~10年未満	44 (8.0%)
10年以上~15年未満	31 (5.6%)
15年以上	12 (2.2%)
回答なし	35 (6.4%)

3) 新人看護師教育担当者能力測定ツール

(自己評価票)の信頼性・妥当性を検証

(1)有効回答 550名の調査票 40項目の天井効果、床効果を確認したところ、除外すべき項目は認めなかった。

(2)因子抽出法について

主因子法、バリマックス回転(直交)、5因子で抽出した結果、F1から順に、15・7・8・7・2項目となった。F5の Chronbach 係数は0.6であり、内的整合性が確保しているとは判断できず、抽出因子数を変更した。次に4因子で抽出した結果、F1から順に 14・10・8・8項目となり、4因子の Chronbach 係数は、0.8以上を確保していた。ただし、F4の No.38「自分自身のモチベーションを維持することができる」は、何に対してもモチベーションなのかが明確でない質問であったこと、因子負荷量が F1:0.363、F4:0.369 とどちらにも振り分けられる可能性が高いこと、因子負荷量も他に比べ低いことの3つの点から考えて削除した。次に39項目での4因子抽出の結果、Chronbach 係数は、0.8以上を確保していたが、No.22のみが因子負荷量が0.394と低いため削除して0.4以上となる38項目とした。回転法プロマックス法でも分析をおこない、Cronback 係数を確認したところ全因子 0.8以上を確保していた。しかし因子負荷量が、-0.185~0.781であったため、最終的に、主因子法、回転法:Kaiserの正規化を伴うバリマックス法、4因子抽出とした(表6)。各因子の Cronback 係数は、F1から順に0.90、0.85、0.88、0.84であった。

表 6 探索的因子分析の結果

No	因子			
	F1	F2	F3	F4
30	.567			
28	.567			
21	.528			
40	.512			
25	.501			
23	.496			
26	.494			

15	.484		
39	.473		
27	.468		
29	.468		
20	.462		
24	.431		
12		.565	
5		.554	
6		.549	
13		.495	
2		.471	
3		.461	
4		.456	
31		.454	
19		.436	
1		.403	
10			.667
11			.640
7			.538
17			.510
9			.497
8			.489
36			.439
14			.423
34			.687
35			.658
32			.643
16			.601
37			.527
33			.443
18			.411

- (3) 再テスト法:相関係数は全 0.93 であった。
- (4) GSES の合計点は、 7.9 ± 3.9 、標準化得点は 47.0 ± 9.9 であり、回答した教育担当者の GSES はやや低い傾向であった。各因子と GSES との相関係数は、全て 1% 水準で有意 (両側) だった。
- (5) F1「OJT (On the Job Training) の成果をだすための組織マネジメント・セルフマネジメント能力」、F2 を「自身の看護実践能力の発展を中核とした教育力」、F3 を「実地指導者に対するコンサルテーション能力」、F4 を「他者が見る自身の姿を意識した対人関係能力」と命名した。

3) まとめ

内的整合性、再現性、基準関連妥当性の観点から検証した結果、能力測定ツールとしての信頼性や安定性が確認できた。能力測定ツールは 4 因子構造であり、どの因子も組織の中で問題解決に向けて他者の力量を引き出すための能力や自己を発展させる教育力であり、教育プログラムを受講した前後での能力評価として使用可能と考えられる。

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)

(雑誌論文) (計 1 件)

和住淑子, 黒田久美子, 佐藤まゆみ, 西山ゆかり, 鈴木康美, 梅野加寿枝, 三谷理恵, 室屋和子, 白川秀子, 荒屋敷亮子, 宮崎貴子: 新人看護師教育担当者育成モデルプログラムの開発と試行, 千葉大学大学院看護学研究科紀要, 査読あり, 第 34 号, 45-50, 2012.

(学会発表) (計 0 件)

(産業財産権) なし

(その他)

千葉大学大学院看護学研究科附属看護実践研究指導センターのホームページにて、プロジェクト研究報告書として「新人看護師教育におけるプリセプター支援担当者育成プログラムの開発」を公表している。

(http://www.n.chiba-u.jp/center/original/pdf/20110624_original.pdf)

6. 研究組織

(1) 研究代表者

・西山ゆかり (NISHIYAMA YUKARI)
天理医療大学・医療学部・准教授
研究者番号: 50320940

(2) 研究分担者

- ・和住淑子 (WAZUMI YOSHIKO)
千葉大学・大学院看護学研究科附属看護実践研究指導センター・教授
研究者番号: 80282458
- ・黒田久美子 (KURODA KUMIKO)
千葉大学・大学院看護学研究科附属看護実践研究指導センター・准教授
研究者番号: 20241979
- ・三谷理恵 (MITANI RIE)
神戸大学・大学院保健学研究科・助教
科研番号: 70437440
- ・室屋和子 (MURIYA KAZUKO)
産業医科大学・産業保健学部・准教授
科研番号: 50299640
- ・佐藤まゆみ (SATOU MAYUMI)
千葉県立保健医療大学・健康科学部・教授
研究者番号: 10251191