

## 科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 30 年 6 月 27 日現在

機関番号：22401

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2014～2017

課題番号：26463239

研究課題名(和文) 看護師のキャリア開発に資するPBLを活用した教育プログラムの検証

研究課題名(英文) Verification of effectiveness of educational program utilizing PBL which contributes to career development of nurse

研究代表者

鈴木 玲子 (suzuki, reiko)

埼玉県立大学・保健医療福祉学部・教授

研究者番号：20281561

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,800,000円

研究成果の概要(和文)：医療機関に勤務する中堅看護師の研修実態調査より、教育力あるいは研究の実践力などに焦点を当てた研修ニーズが高いことが判明したことから、中堅看護師の教育力向上を目的とした「Problem Based Learning (PBL)を活用した研修プログラム」を開発した。このプログラムをA病院の中堅看護師研修で2年間実施し、その効果を研修前後で比較した。その結果、クリティカルシンキングと社会人基礎力には変化なく、グループ討議のスキルが高まる変化を得た。研修の進め方には課題もあり、プログラム内容も含めてさらに検討が必要である。

研究成果の概要(英文)：A field study on the training of mid-level nurses working at health care facilities identified a considerable need for training that focused on educational ability and practical research skills. From this, a training program that applies “Problem Based Learning” (PBL) and aims to improve the educational ability of mid-level nurses was developed. This program was implemented for 2 years as a part of Hospital A’s mid-level nurse training, and its effects were compared before and after implementation. No changes were found in critical thinking or the basic skills required of adult members of the society, but there were changes in heightened group debate skills. As there were issues with regard to training procedures, further examination of the program including its content is required.

研究分野：看護学

キーワード：Mid-level nurse Career Development Problem-based Learning Educational ability

### 1. 研究開始当初の背景

(1) 看護師の就業状況を見ると、30歳代後半が54%、40歳代は約40%台と低く(厚生労働省,2012)、「中堅」と言われる看護師(Benner,2005)の離職は、医療サービスの質の保証への阻害要因になることが懸念される。看護師の離職に関しては、先進諸国においても同様な課題をもち、看護師不足が医療の質に影響をもたらす危惧も報告されており(Aiken,2002; Tourandeu,2002)、少子化社会に突入したわが国においても負のスパイラルを招かぬよう早急な看護師人材確保対策が望まれている。

(2) 先行研究において、看護師のキャリア・デザイン構造に関する報告は散見されるが(Kleinknecht,1982; 小野,2002; グレック,2003; Pao - L,2006; 卯川,2011)、看護師のキャリア発達を検証している研究は少なく、キャリア発達の測定尺度もわずかに報告されるにとどまっている(坂口,1999; 上山田,2003; 上野,2004; 牛田,2004)。看護師の継続教育は、学習や経験、習熟度によって、初任者、ジェネラリスト、看護教育者、看護管理者といったキャリア開発が段階的になされているが、未だ体系化された教育が十分に整っていないこと、またキャリア開発の評価方法が確立されていないことも指摘されている(日本看護協会,2012)。

(3) 看護師の継続教育では、学習や経験、習熟度によって初任者、ジェネラリスト、看護教育者、看護管理者といったキャリア開発が段階的に示されているが、看護教育者においては、その教育力向上の具体的方略やキャリアの評価方法は十分に確立されていない。また臨床研修場面においても、体系化された教育システムはなく、看護教育担当者個人の工夫や努力により行われているという現状がある。

### 2. 研究の目的

本研究は、病院と大学間で協働し、PBLを活用した教育プログラムを展開するアクション・リサーチを実施し、PBLを活用した教育プログラムを展開するプロセスを通して、その効果を検証し、看護教育者のキャリア開発に有効なプログラムを開発する。

### 3. 研究の方法

以下に示す2つの研究プロジェクトを設定して取り組んだ。

(1) 研究 医療機関における看護師教育プログラム現状の分析

医療機関において中堅看護師に実践されている研修の実施状況を調査し、看護師の現任教養責任者(以下、責任者)が中堅看護師の研修において期待する能力との関連性から、研修の現状と課題を明らかにした。

### 調査対象

平成27年度の病床機能報告制度において、首都圏(東京都23区、千葉県、埼玉県、神奈川県内)の病床数100床以上の医療機関731か所(精神科専門病院を除く)で、現任教養責任者を担う者とした。

### 調査方法

調査は、無記名自己記入式質問紙による郵送調査で、平成28年8月~9月に実施した。調査依頼は対象施設の看護管理責任者を介しておこなった。調査票の作成にあたり、関東圏S県内の300床以上の医療施設4施設で看護教育研修を担当している看護師を対象に、半構造的面接を実施し、看護教育研修体制とプログラムの内容、教育手法などの現状と課題をヒアリングして得られたデータをもとに作成した。

### 調査内容

本研究における中堅看護師は、臨床経験5年目以上、15年以下で管理職に就いていない者と定義する。

調査内容は、対象施設の基礎情報、中堅看護師に研修で身につけてほしいと考えている能力(以下、中堅看護師に期待する能力)、中堅看護師にむけた研修の実態の3項目で構成した。対象施設の基礎情報は病床機能区分や病床数など、中堅看護師に期待する能力は、先行研究を参考に独自に作成した6分野の能力:人間関係の構築・マネジメント・多職種との連携・課題解決・教育的介入・キャリアデザインからなる30項目を用い、非常に意識している4点、やや意識している3点、あまり意識していない2点、まったく意識していない1点の4段階リッカート尺度で回答を求めた。

中堅看護師を対象とした施設内で開催している研修(以下、研修)の実施件数と総研修時間、研修内容とその目的、研修担当者、効果判定の有無について、6件の記入を依頼した。ただし、研修が多数ある場合には、特に力を入れている研修内容を6つのみ記入するものとした。そのほか、研修を運営する上での工夫点、そして課題を自由記述にて調査した。なお調査は、研究者の所属大学の倫理委員会の承諾を得て実施した(No28508号)。

### 分析方法

各調査項目の基本統計量を算出後、病床数は100~199床、200~499床、500床以上の3群、病院機能区分は一般病院、地域医療支援病院、特定機能病院の3群に分け、それぞれ一変数の期待値との比較には<sup>2</sup>検定を用いた。中堅看護師に期待する能力は、各設問の平均点と30項目全体の平均値を算出した。なお、これらの統計解析にはSPSS Statistics Ver.24を使用した。検定の有意水準は5%とした。自由記述については、文脈を損ねないように1内容に分割して整理した。

(2)研究 PBL を活用した教育プログラムの展開と検証

研究1の調査結果を参考に、A病院に勤務する中堅看護師の教育力向上を図る Problem Based Learning (以下 PBL) を活用した研修プログラムを看護部と協働して作成し、それぞれ教育介入の結果を評価した。2016年度および2017年度の2年間、教育プログラムを実施しプログラムの介入効果を総合的に検討した。

対象

A病院看護部とともに作成したPBLを組み入れた中堅看護師の教育力向上を目指した研修プログラム「エデュケーションナース養成」研修プログラムを受講した中堅看護師である。研修参加資格は、A病院看護部キャリアラダーに基づき、各病棟の教育担当者から看護師長から推薦された者である。

研修プログラムの概要

A病院では、中堅看護師に対して「エデュケーションナース」として看護師や看護学生に教育指導を担える活躍を期待していることを反映したプログラムの内容は、前半に教育や学習に関する基礎知識、看護教育の現状を講義した後、指導上の困難事例を用いたPBL テュートリアルを実施した。後半は、院内教育体制や研修目的などの講義の後、病棟内での教育活動上の課題をテーマに取り上げて、具体的な研修計画を立案し、プレゼンテーション(発表)する構成とした。研修スケジュールは、月1回(8時間)を合計5回(40時間)で実施した。

調査方法

PBL を活用した看護師教育プログラム受講者の教育効果測定として、研修前・研修前半終了時・研修後半終了時の3時点において質問紙調査を実施した。質問紙の内容は、課題発見、問題解決、グループ討議のスキルに関する設問、Critical Thinking Scale of Nursing Education (以下 CTSNE) (常盤ら,2010)、社会的基礎力尺度(北島ら,2011)で構成した。また、2017年度のみ、受講者同士のピア評価として、PBL を一緒に学んだグループメンバーへのメッセージを記入してもらった。

なお調査にあたり、所属する大学の倫理委員会(第28071号)の承認を受けて実施した。

分析方法

これらの統計解析には SPSS Statistics Ver.24 を用い、検定の有意水準は5%とした。2016年、2017年度のそれぞれにおいて、3時点の比較は Kruskal Wallis 検定を用い、優位水準は5%とした。ピア評価については記述内容をカテゴリー化した。

4. 研究成果

(1) 研究

調査票の回収は、78部(回収率10.6%)で、このうち回答内容に不備があった3部を除外した、75部を分析対象とした。

中堅看護師に期待する能力

中堅看護師に期待する能力30項目の全体平均は2.1(SD,0.9)点だった。平均点が2.4以上と高い項目は「施設内外の研究助成に応募できる」、「職業上の問題を相談できる人的ネットワークが形成できる」、「施設内外の共同研究に参加できる」、「学習理論に基づく教授技術が活用できる」の4つだった。平均点が1.6以下と低い項目は「組織における自己の役割を理解できる」、「プリセプターたちに指導的役割で関われる」、「看護学生や後輩のロールモデルとなる看護実践ができる」の3つだった。

現在教育運営責任者が中堅看護師に期待する能力	平均	SD
1 組織における自己の役割を理解できる	1.4	0.6
2 仕事上の問題や悩みを相談できる上司や同僚を見つけられる	1.9	0.6
3 倫理的感性を高めるための自己研鑽に取り組める	1.8	0.7
4 職業倫理について自己の行動をリフレクション(省察)できる	1.9	0.7
5 学習理論の理解に基づく教授技術が活用できる	2.4	0.8
6 公平で、客観的情報に基づいた適切な評価ができる	1.9	0.7
7 自施設の看護師教育の方針を理解できる	1.8	0.7
8 看護基礎教育のカリキュラムを理解できる	2.1	0.9
9 プリセプターやメンターに対して指導的役割として関われる	1.6	0.7
10 看護学生や後輩のロールモデルとなる看護実践ができる	1.6	0.7
11 看護学生や後輩の意欲や個性、主体性を促す指導ができる	1.8	0.7
12 看護学生や後輩の指導に、効果的なフィードバックができる	1.8	0.7
13 看護基礎教育内容と実践レベルのギャップに対応できる	2.0	0.7
14 自施設の実習受け入れ方針を理解できる	2.1	0.9
15 教育機関の教育方針と実習方法が理解できる	2.3	0.8
16 実習指導教員と良好な関係を築くことができる	2.2	1.0
17 実習指導における役割認識、指導教員との協働の仕方を理解できる	2.2	1.0
18 看護学生の実習上の問題を実習指導教員に相談・対応ができる	2.1	1.0
19 自施設と実習指導教員との意見対立を調整できる	2.4	0.9
20 臨床実習の教育目的に連する指導を考案することができる	2.2	1.0
21 病棟スタッフとの関係を形成し、実習運営を調整できる	2.2	1.0
22 看護学生の学習保証と患者への倫理的配慮を調整できる	2.2	1.0
23 学会や研修会に参加し、学術研究の視野を広げられる	1.9	0.8
24 最新の保健・医療情報を収集するための学習計画が立てられる	2.3	0.8
25 相談できる指導者を得ながら研究活動に取り組める	2.2	0.8
26 施設内外の共同研究に参加できる	2.5	0.9
27 施設内外の研究助成に応募できる	2.8	0.8
28 職業上の問題を相談できる人的ネットワークが形成できる	2.5	0.7
29 職業上の短期・長期目標をもつことができる	1.8	0.7
30 情報リテラシー(情報や知識の活用能力)が発揮できる	2.2	0.7
全体	2.1	0.9

研修の実施状況

1施設あたりの研修数の中央値は8件(最大55件)で、研修総時間は中央値18時間(最大450時間)だった。

研修目的の記述300件のうち、回答に不備のあった57件を除く243件の研修内容を分析したが、多かったのは「看護実践能力」75件、「対人関係能力」24件、「関係調整能力」22件だった。

研修担当者については、院内看護師や管理職、看護職以外の職種が担当する以外に、看護研究やリーダーシップ、ファシリテーションなどは外部講師や看護系教員に依頼する件数が多かった。

研修の工夫点と課題

各医療機関で実施している研修において工夫点と課題の記述は、類似した記述をカテゴリーに整理して命名した。研修の工夫点として記述されたのは、『看護実践に即した研修内容』、『チームで課題解決に取り組む』、

『参加しやすい研修方法』など 11 項目に整理できた。研修の課題には『研修への参加が受け身的』、『ライブイベントが優先される』、『研修を実施する人材の不足』など 11 項目に整理できた。『研修の企画力が弱い』と『研修効果の評価が困難』を記述したのは、100～199 床の医療機関のみであった。

#### 考察

医療機関において、中堅看護師に期待する能力および研修実態を調査した結果より、現任教育運営責任者が中堅看護師に期待するのは、実習での学生の学習を促進する力や研究を推進する力であった。しかし研究内容には、看護実践能力の向上、接遇やマネジメントなどの研修が行われることが多く、研究に関する指導は外部者に依存している状況がある。

つまり、現任教育運営責任者が希望する中堅看護師研修を充実させる方向性としては、教育力あるいは研究の実践力を高めるなど、焦点化したプログラム立案が望まれていると考えられる。また研修プログラムの立案段階では助言を得たいと考えているニーズも読み取れる。

#### (2) 研究

2016 年度の研修参加者は 18 名、2017 年度は 17 名で、全員から研究協力の同意を得た。

ここでは 2 年間の研修プログラム実施に対する評価より結果を述べる。

#### クリティカルシンキングと社会人基礎力の比較

2 年間ともに、CTSNE 得点平均および社会人基礎力得点平均は、研修前、研修前半終了時、研修後半終了時の 3 時点に有意差はなかった。

#### 課題発見、問題解決、グループ討議のスキルの比較

問題解決スキルでは「自己学習において生じた疑問は、グループ学習で解決できたか」「グループの学習目標は達成したか」は研修後の平均値が有意に高い値を示した(2017 年度)。また、グループ討議に関するスキルでは、研修前から研修後半終了時に向かって平均値に有意な上昇がみられた(2016・2017 年度)。ピア評価では、メンバーに対して「意見や考えをまとめてくれた」という評価が多かった(2017 年度)。

#### 考察

開発した「エデュケーションナース」育成に向けた研修プログラムは、批判的思考態度や社会人基礎力において顕著な変化はみられないが、看護大学生の平均スコアよりも高い数値であり、職業経験の影響によるものと考えられる。また、参加者はグループ学習を通して共通目的の達成を目指し、それに対する評価は高い傾向にあり、看護師の継続教育

では、多様な意見や考えを「まとめる」存在が学びを深める要因になることも示唆された。

医療機関と協働して開発したプログラムは、グループ討議のスキルに効果をもたらす結果を得たが、PBL 初心者の学び方への戸惑いもあるので PBL の進め方には課題がある。また、クリティカルシンキングなどが向上できるようにプログラム内容も検討する必要があると考える。

#### 5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計 1 件)

唐沢博子、鈴木玲子、常盤文枝、山口乃生子、大場良子、宮部明美、医療機関に勤務する中堅看護師に向けた現任教育プログラムの現状と課題、保健医療福祉科学、査読有、Vol.7、2018、pp.32-39

〔学会発表〕(計 3 件)

山口乃生子、鈴木玲子、常盤文枝、大場良子、宮部明美、PBL テュートリアルを活用した看護師の教育指導力向上を目指した研修プログラムの評価、日本看護学教育学会第 28 回学術集会、Vol.7、2018

常盤文枝、鈴木玲子、山口乃生子、大場良子、宮部明美、看護師の継続教育における PBL を活用した研修プログラムの実践と評価、日本看護学教育学会第 27 回学術集会、2017、pp.32-39

唐沢博子、鈴木玲子、常盤文枝、山口乃生子、大場良子、宮部明美、現任教育責任者が期待する中堅看護師の能力と院内研修の実態、第 37 回日本看護科学学会学術集会 [031-4]、2017

#### 6. 研究組織

(1) 研究代表者

鈴木 玲子 (Suzuki, Reiko)  
埼玉県立大学・保健医療福祉学部・教授  
研究者番号：20281561

(2) 研究分担者

常盤 文枝 (Tokiwa, Fumie)  
埼玉県立大学・保健医療福祉学部・教授  
研究者番号：00291740

西田 乃生子 (Nishida, Nobuko)  
埼玉県立大学・保健医療福祉学部・准教授  
研究者番号：70381431

中澤 良子 (Nakazawa, Ryoko)  
埼玉県立大学・保健医療福祉学部・准教授  
研究者番号：80381432

宮部 明美 (Miyabe, Akemi)

埼玉県立大学・保健医療福祉学部・助教  
研究者番号：10708522

阿部 陽子 (Abe, Yoko)  
日本赤十字看護大学・看護学部・教授  
研究者番号：30629449

(3)連携研究者

清水 典子 (Shimizu, noriko)  
東京医科大学・医学部・助教  
研究者番号：30710090

渡邊 恵 (Watanabe, megumi)  
神奈川県立保健福祉大学・保健福祉学部・講師  
研究者番号：40719499