

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 29 年 6 月 29 日現在

機関番号：28002

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2014～2016

課題番号：26463250

研究課題名(和文) 臨床中堅看護師能力開発プログラムおよびポートフォリオ活用の有効性の検討

研究課題名(英文) Examination of effectiveness of the Improving Nurse Competence Program for Senior Clinical Nurses and the using a portfolio for the program

研究代表者

赤嶺 伊都子 (AKAMINE, Itsuko)

沖縄県立看護大学・保健看護学研究科・准教授

研究者番号：60316221

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)：臨床中堅看護師能力開発プログラムによる研修後のアンケート結果から、参加者の78.1%が課題を「解決できた」と回答していた。また、ポートフォリオの導入は、研修生自身の活動を振り返ることができ、俯瞰することで課題解決を促進させることにつながっている可能性が示唆された。さらに、研修前後に臨床中堅看護師能力評価尺度(CS-SCN)の測定により、研修後に臨床中堅看護師の能力、特に役割遂行能力と研究能力が有意に高くなることが示された。

本プログラムは臨床中堅看護師の能力を向上させるのに有効である可能性が示唆され、さらにポートフォリオを本プログラムに併用することは有用である可能性が示唆された。

研究成果の概要(英文)：In 2008, we developed the Improving Nurse Competence Program for Senior Clinical Nurses. A questionnaire survey was administered before and after the program. 78.1% of participants replied "we could solve our ward's problem". Also, the training participant looked back on own activity by using of the portfolio and could overlook it. And it was suggested that they improved the competence to solve problems. In 2013, we developed the Competence Scale for Senior Clinical Nurses (CS-SCN). The CS-SCN comprise five factors: "Role accomplishment", "Self-management", "Research", "Practice and coordination", and "Work implementation". CS-SCN scores for total score, "Role accomplishment" and "Research" were significantly increased after completing the program.

The program appeared to improve nursing competence in the senior clinical nurses. And also it was suggested that using a portfolio for this program was effective for the improving the competence of the senior clinical nurses.

研究分野：臨床看護

キーワード：臨床中堅看護師 能力開発プログラム 看護継続教育 ポートフォリオ

1. 研究開始当初の背景

臨床中堅看護師は看護師としてのキャリア形成上、重要な段階に位置しており、看護活動においてリーダーシップを発揮していくことも求められ、期待されている。その役割を果たすためには、医療環境や役割の変化に対応した知識や技術の獲得・刷新が必要であり、中堅看護師にとって看護実践能力は不可欠であり¹⁾、中堅看護師の能力開発のための看護継続教育は重要である。

2009年7月に保健師助産師看護師法改正ならびに看護師等の人材確保の促進に関する法律改正により、2010年4月より新人看護職員の研修制度が努力義務化となり、新人教育が整備されてきている。しかし、中堅看護師に対する施設内の義務的教育の機会は少なく、看護継続教育のあり方が問われており、中堅看護師の能力開発については十分ではなく、整備が遅れている。中堅看護師の能力開発手法に関する調査報告は少なく、特に、研修の効果を信頼性、妥当性のある手法で評価した報告や、教育評価の調査報告も少ない。また、一部の施設では、看護職個々が自らの目標を持ち、主体的に能力や成果を活用できるようポートフォリオが用いられており、近年、教育界や医学界で広がっている²⁾。教育の分野において、中央教育審議会大学分科会制度・教育部門「学士課程教育の構築(審議のまとめ)」(2008年3月)では、「個人の能力を評価する方法として、ポートフォリオが重視される時代」として、「学士課程における評価に当たっても、多様な学習活動の成果を評価する観点から、学習ポートフォリオの手法を積極的に取り入れていくことは有意義である」と提言しており、学部教育におけるポートフォリオの活用取組みの報告がある。看護分野においては、看護師の継続的 capability 開発やモチベーションの向上に効果があるとされ、キャリア開発ラダーや目標管理の一部として臨床への導入が始まっている³⁾が、その効果を検証した研究論文は少なく、緩和ケア認定看護師³⁾やスタッフ⁴⁾を対象にした研究など数件であり、中堅看護師を対象とした研究論文は見当たらない。

これまで、研究代表者の赤嶺らは、平成17~19年度に科学研究費補助金若手研究(B)(研究課題名:臨床看護師における看護継続教育の現状分析および推進プログラムの開発)により、A病院(病床数470床)において、参加型アクションリサーチを用いて中堅看護師に必要な能力、中堅看護師における効果的、効率的、継続可能な看護継続教育プログラムのあり方について検討を行った⁵⁾。さらに平成20~22年度科学研究費補助金基盤研究(C)(研究課題名:臨床中堅看護師の効果的な看護継続教育プログラムの開発および評価)により、臨床中堅看護師の能力開発プログラムの開発を行ない、中堅看護師を対象に研修プログラムを実施した⁶⁾⁷⁾。また、臨床中堅看護師の能力を測定する評価尺

度:臨床中堅看護師能力尺度(CS-SCN; Competence Scale for Senior Clinical Nurses)を開発した⁸⁾。平成23~25年度科学研究費補助金基盤研究(C)(研究課題名:臨床中堅看護師の能力開発プログラムの信頼性・妥当性の検証および活用)により、A病院において本プログラムを継続実施し、新たにB病院において本プログラム導入・実施を進めてきた。本研修プログラム後の調査結果から、一部の参加者の意見として、個々の能力の向上が見えないなどがあった。このことから、新たにポートフォリオの導入・活用することによって、本研修プログラム参加者が学習成果に対する省察することにより自己の成長を確認して、さらなる成長へと役立てることができると考えた。

2. 研究の目的

本研究課題では、研究代表者の赤嶺らがこれまでに開発した「臨床中堅看護師能力開発プログラム」および「臨床中堅看護師能力尺度(CS-SCN; Competence Scale for Senior Clinical Nurses)」に加えて、新たにポートフォリオを活用することにより中堅看護師全体および個々の能力の向上の方法を開発し、その有効性と課題を明らかにすることを目的とした。

3. 研究の方法

これまで、研究代表者の赤嶺らはA病院の中堅看護師を対象に独自に開発した臨床中堅看護師能力開発プログラムと臨床中堅看護師能力尺度を用いた評価を実施し、新たにB病院で本プログラムを導入してきた。本課題研究(平成26~28年度)ではこれまでの成果を基に、アクションリサーチ手法により、本研究の初年度(平成26年度)に本プログラムを継続してB病院で実施した。併せて、ポートフォリオを導入した。

本プログラムは、所属する部署の課題を把握し、課題解決に向けて分析と計画をたて、課題解決の取組みの過程においてポートフォリオを活用するものである。研修実施期間は約6か月間で、月に1回のOff-JT(講義、演習、フォローアップ研修、実践報告会)と、6か月のOJT(各所属部署における自己の課題の取組み)から構成される。研修初回の集合教育では講義(「組織論」、「目標管理」、「リーダーシップ論」、「看護サービス提供論」、「効果的学習のためのポートフォリオ」)を行い、その後の演習ではファシリテーターの支援を受けながら所属部署における自己の課題を明確にして、実践計画書を作成した。作成した実践計画書に基づき、各所属部署では課題解決に向けた取組み、実践を行った。フォローアップ研修では進捗状況の確認および取組み・実践を行う上で、困っていること等について意見交換し、研修担当者および実施支援者(大学教員)から助言を行い、さらに研修参加者との情報交換を

行った。各自の実践活動の結果をまとめ、実践報告会でその成果の発表を行った。

研修の対象はB病院の中堅看護師で、対象の選定を各病棟師長に依頼し推薦してもらった。文書による説明と同意書により参加の同意を得た。

平成27年度、平成28年度も同様に、本プログラムにポートフォリオを導入して実施した。

本研修の前後で研修参加者にアンケート調査を実施した。さらに、研修終了後に研究協力者である研究会メンバーにもアンケート調査を行い、最終年度(平成28年度)にはフォーカスグループインタビューを実施した。

4. 研究成果

(1) 臨床中堅看護師能力開発プログラムによる研修で取り上げた対象者の課題内容

本研究課題期間中の平成26年度から平成28年度の3年間で、本研修に参加した対象者は合計38名(平成26年度13名、平成27年度12名、平成28年度13名)であった。

参加者38名の課題として取り組んだテーマの内容を、「スタッフ教育」「ケア方法」「感染予防」「記録・情報共有・伝達」「システムの改善・導入」「インシデント予防」の6カテゴリーに分類した。

「スタッフ教育」では、「透析室の急変時対応～ACLSの取り組み」「中途就職者への指導方法について」などのテーマを取り上げていた。「ケア方法」については、「排泄ケアに対する取り組み」「離床プログラムの取り組み」などのテーマを取り上げていた。「感染予防」では、「消毒ポーチの活用」「5Sおよび感染を意識した輸液ルート選択」などを取り上げていた。「記録・情報共有・伝達」では、「救急外来における効果的な記録」「手術室での情報共有の徹底」などのテーマであった。「システムの改善・導入」では、「PNSの確立」「手術室入退室の統一」などを取り上げていた。「インシデント予防」では、「PNSを活かし安全な看護を目指して」「薬剤投与における業務の統一化」などを取り上げていた。

(2) 研修後のアンケート調査結果

平成26年度から平成28年度の3年間で、本プログラムの研修に参加した38名に対して、各年度の研修終了後にアンケート調査を行った。32名の参加者から回答が得られ(回収率84.2%)、これらを分析対象とした。

参加者の平均年齢は36.9歳で、平均臨床経験年数は13.4年であった。本研修プログラムは参加者自身のキャリア開発に96.9%の者が「役立った」と回答していた。その理由として「他部署の課題取り組みに刺激を受けた」「中堅看護師として意識がもてた」「問題解決に向けて、上司と相談しながら取り組みを行うことができるようになったから」な

どを挙げていた。

本プログラムに参加したことによって得た知識、技術、態度について、「知識」では、「問題解決のプロセス」「評価や分析方法」「問題解決に向けての推進要因と阻害要因を出す事で何を解決すれば解決に向かうかが明確になった」などを挙げていた。また、「技術」では「人に何かを伝える技術」「人を巻き込む技術」「教える技術」「先輩、後輩スタッフとの円滑なコミュニケーション技術」などを挙げていた。これらは所属する部署の課題を解決するプロセスを通して、中堅看護師として課題解決に必要な技術であることが考えられた。さらに「態度」については、「自分から率先して行うこと」「問題から逃げない」「自信がついた」「これまで以上にリーダーシップを発揮しないといけないと思うようになった」などを挙げていた。これらは、課題解決のプロセスを通して、中堅看護師に求められる能力を維持・向上させる原動力となり、モチベーションを高める要因となると考える。

本研修プログラムの満足度では、43.8%が「満足」、53.1%が「まあ満足」と回答しており、満足度は高かった。その理由として「自己の考え方や行動について振り返るきっかけになり、自己の行動で病棟が良い方向へすすみ、それが病棟のレベルアップへつながり、全ては患者の為になるのだと改めて学んだ」「今後自分が指導育成していく立場であることを再認識できた」「自分で考え、行動することが以前よりできるようになった」などを挙げており、中堅看護師としての役割を認識し、自信やモチベーションの向上にもつながっている可能性が示唆された。

本研修を進めていく上で悩みや困難だと思ったことについて、「有り」と回答した者が96.9%であった。その具体的内容として、「色々なタイプのスタッフがいて、どのようにまきこんでいけばよいのか戸惑うことがあった」「それぞれの言い分の中に立って、調整が難しかった」「分析能力が不十分であったが、師長や主任に相談することで解決できた」「勤務時間内でできず、休日出勤や残業があった」などを挙げていた。相談相手として最も多かったのが所属部署の師長(87.5%)、次いで所属部署の主任(62.5%)、所属部署内の同僚(53.1%)、所属部署内の先輩(37.5%)、研修担当者(37.5%)であった。今後、本プログラムの研修を推進するには、所属部署の師長や主任と連携をとりながら行うこと、所属部署の上司や同僚との中間的立場として調整能力やスタッフを巻き込む能力を向上させるための工夫を行うこと、研修参加者の時間的負担とならないように、参加しやすい勤務調整や業務調整を行うなどの工夫を行うことが必要であると推察された。

研修に参加して、課題が解決されたかについては、78.1%の者が「解決できた」と回答

していた。「解決できなかった」と回答した者は15.6%であった。解決できなかった理由として、「継続が難しい内容であった」「もう少し時間が必要であった」などを挙げていた。研修の課題のテーマとして、解決可能なテーマか、研修期間内で実施できる内容かどうかなど、内容や範囲、時間的なことも考慮してテーマを検討する必要があることが今後の課題としてあげられた。

ポートフォリオについて、「活用した」と回答した者は87.5%であった。その活用方法では「配布された資料を入れた」が89.3%、「課題解決の取組の過程に必要な書類をいれた」が82.1%、「資料の見直しや整理（俯瞰）ができた」が64.3%であった。活用後の感想では、「活動の振り返りになった」が最も多く78.6%、次いで「計画を立てるのに役立つ」が46.4%、「他者への説明に役立つ」が42.9%、「自身の成長を感じた」が14.6%であった。ポートフォリオについての意見では、「ファイリングすることで、自分の考えがまとめやすくなり、振り返りにも役立つ」、「手順の見直し、計画が立てられ、研修がスムーズにはかどった」、「ファイルを見ると、やらないといけないなという気持ちになった」などが挙げられた。ポートフォリオの導入は、課題解決の目標達成の過程において、研修参加者自身の活動やその歩みを振り返ることができ、また、俯瞰することで、客観的に整理して考える事ができ、課題解決のための促進につながる可能性が示唆された。さらにモチベーションの向上や自身の成長を認識する可能性も示唆された。今後は年度毎の詳細な分析を行い、論文化を進める。

(3) 研修前後の臨床中堅看護師能力評価尺度(CS-SCN)スコア

平成27年度の本プログラムによる研修に参加した12名のうち、研修前後のアンケートに回答の得られた11名に対して、研修前後の臨床中堅看護師能力評価尺度(the Competence Scale for Senior Clinical Nurses; CS-SCN)スコアの分析を行った。研修前後の比較では、トータルスコア、役割遂行能力(Role accomplishment)、研究能力(Research)で有意差が認められ、研修後のスコアが有意に高くなっていた。それぞれのP値は、トータルスコアが0.029、役割遂行能力(Role accomplishment)が0.025、自己管理能力(Self-management)が1.000、研究能力(Research)が0.012、実践と調整能力(Practice and Coordination)が0.258、および業務遂行能力(Work implementation)が0.942であった。本プログラムによる研修は、臨床中堅看護師の能力、特に役割遂行能力(Role accomplishment)と研究能力(Research)を向上させる可能性が示された。

<引用文献>

小山田恭子,我が国の中堅看護師の特性と

能力開発手法に関する文献検討,日看護会誌,13(2),73-80,2009.

鈴木敏恵:ポートフォリオ評価とコーチング手法,2,医学書院,2008.

筑後幸恵,他:緩和ケア認定看護師教育におけるポートフォリオ導入の効果,埼玉県立大学紀要,11巻,35-39,2010.

三浦藍:目標管理にポートフォリオとグループ活動を用いて目標管理を推進する,日本看護学会論文集看護管理,42,79-82,2012.

赤嶺伊都子(研究代表者):臨床看護師における看護継続教育の現状分析および推進プログラムの開発.平成17~19年度科学研究費補助金研究成果報告書:2008.

臨床看護師のキャリア開発研究会編,赤嶺伊都子(研究代表者):中堅看護師研修報告書:2009.

赤嶺伊都子,藤本みゆき,新城正紀,宇座美代子:大学と病院の共同で行う院内研修中堅看護師能力開発のための看護継続教育プログラムの活用,看護実践の科学,40(7),P125-P138,2015.

Itsuko Akamine, Miyoko Uza, Masaki Shinjo, Eri Nakamori. Development of competence scale for senior clinical nurses. Japan Journal of Nursing Science, 10(1), 55-67, 2013.

5. 主な発表論文等

[学会発表](計2件)

Masaki Shinjo, Itsuko Akamine. Examination using the improving nurse competence program for senior clinical nurses to achieve safe staffing. Creating Healthy Work Environments (Indiana, USA), 18 March 2017.

Itsuko Akamine, Masaki Shinjo. Using the competence scale for senior clinical nurses to examine safe staffing. Creating Healthy Work Environments (Indiana, USA), 18 March 2017.

6. 研究組織

(1) 研究代表者

赤嶺 伊都子 (AKAMINE, Itsuko)

沖縄県立看護大学・保健看護学研究科・准教授

研究者番号:60316221

(2) 研究分担者

新城 正紀 (SHINJO, Masaki)

沖縄県立看護大学・保健看護学研究科・教授

研究者番号:50244314