

政策医療を担う医療機関の看護部教育委員対象研修の改善と効果 — 学習ニード・教育ニードの診断結果を活用して —

上國料美香¹ 亀岡智美¹

1 国立看護大学校
kamikokuryom@adm.ncn.ac.jp

**Improvement and Effect of an Educational Program for Nurse Educators Who Work at Policy-Based Medical Hospitals;
Based on Assessment of Educational Needs and Learning Needs**

Mika Kamikokuryo¹ Tomomi Kameoka¹
1 National College of Nursing, Japan

【Keywords】 看護部教育委員 members of in-service education committee for nurses, 院内教育 in-hospital education, 看護継続教育 continuing education in nursing

I. 緒言

院内教育の企画運営に携わる看護部教育委員は、その多くが教育の専門家ではなく、組織内の役割としてこれを担う（山澄ら、2014）。また、院内教育の企画運営に必要な知識や技術は専門性が高いにもかかわらず、それを担う看護部教育委員等がその修得に活用できる教育機会は、極めて少ない（亀岡ら、2017b）。

筆者らは、2006年以降、政策医療を担う医療機関（国立高度専門医療研究センター [National Centers for Advanced and Specialized Medical Care: NC], 国立病院機構 [National Hospital Organization: NHO], 国立ハンセン病療養所 [National Hansen's Disease Sanatoria: NHDS] の看護部教育委員を対象とする研修「院内教育」（以下、研修）を提供してきた（亀岡、2013）。しかし、毎年一定の成果を得ているものの、NC, NHO, NHDS の看護部教育委員の学習ニード、教育ニードを客観的、数量的に把握しないまま研修を継続してきたという実状がある。NC, NHO, NHDS の看護部教育委員の学習ニード、教育ニードを把握し、その結果に基づきこの研修を改善できるならば、それは、研修の受講者が院内教育の企画運営に必要な能力を修得し、向上させるためのより効果的な研修の実現につながる可能性が高い（舟島、2015a, pp. 286-304）。

そこで、この研修のさらなる充実をめざし、2016年、

NC, NHO, NHDS の看護部教育委員を対象とする調査（以下、2016年調査）を行い、その学習ニードと教育ニードの現状を把握した（亀岡ら、2017a；亀岡ら、2017b；上國料ら、2017）。

本研究は、この2016年調査を通し明らかになったNC, NHO, NHDS の看護部教育委員の教育ニード・学習ニードに基づき、改善を試みた研修の効果検討を目的とする。本研究の成果は、政策医療を担う医療機関であるNC, NHO, NHDS の看護部教育委員に対し、その学習ニードと教育ニードへの適合度の高い研修を実現するための基礎資料となる。

II. 研究目的

2016年調査を通して明らかになったNC, NHO, NHDS の看護部教育委員の教育ニード・学習ニードに基づき、改善を試みた研修の効果を検証し、より効果的な展開に向けての示唆を得る。

III. 用語の定義

1. 看護部教育委員

病院の看護部教育委員会に所属し、部門や部署の看護職員教育の企画運営に関与する看護師である。

2. 学習ニード

学習ニードとは、学習者の興味・関心、もしくは、学習者が目標達成に必要であると感じている知識・技術・態度であり、これらは、学習経験により充足または獲得可能である(舟島, 2015a, p. 44)。これを前提に、本研究における学習ニードとは、看護部教育委員が、院内教育に携わる看護専門職者として学習を要望する程度と要望する学習内容とする。

3. 教育ニード

教育ニードとは、看護専門職者として望ましい状態と現状に乖離のある看護職者が望ましい状態に近づくための教育の必要性である。乖離が小さいほど看護専門職者として望ましい状態にある(舟島, 2015a, p. 41)。これを前提に、本研究における教育ニードとは、看護部教育委員が、院内教育に携わる看護専門職者として望ましい状態に近づくための教育の必要性とする。

IV. 研究方法

1. 研修の概要

2017年9月28日と9月29日の2日間全12時間にわたり、研修を実施した。受講者、目的、内容等は、次のとおりである(図1)。

1) 研修の受講者

研修の受講者は、NC, NHO, NHDSに就業し、看護部教育委員として院内教育プログラムの企画運営に携わっている看護職者全62名であった。

2) 研修の目的

研修の目的は、NC, NHO, NHDSの看護部教育委員が、院内教育プログラムの展開に必要な基本的知識を学び、その企画運営に携わる者としての自己の課題を明確化することであった。

3) 研修の内容・方法

2016年調査の結果(亀岡ら, 2017a; 亀岡ら, 2017b; 上國料ら, 2017)は、次の4点を示した。

① NC, NHO, NHDSの看護部教育委員は、その役割遂行に直結する院内教育プログラムの立案・実施・評価、カリキュラム編成や教授技術、評価等、教育に関する知識・技術の学習を特に強く要望している。

② 2006年以降提供してきた研修は、院内教育プログラムの立案・実施・評価に必要な基本的知識を提供しており、NC, NHO, NHDSの看護部教育委員の学習ニードと教育ニードの充足に重要な内容と概ね合致する。その一方、NC, NHO, NHDSの看護部教育委員は、「新人・中

堅などキャリア段階別研修計画の立案・実施・評価」、「参加率向上に向けた魅力的な研修計画の立案・実施」に関する学習を強く要望しており、提供している内容がこれとどのように関係するか、応用できるかについての理解強化は、研修の効果向上に結びつく可能性がある。

③ NC, NHO, NHDSの看護部教育委員にとって、院内教育の企画運営に必要な知識・技術の学習は、教育委員としての活動へのやりがい、効果的な院内教育の実現につながり、その活動への肯定的評価に結びつく可能性がある。

④ NC, NHO, NHDSの看護部教育委員の教育ニードは、教育担当者としての望ましい状態を表す7側面のうち、「教育への活用を意図し自主的に学習を継続する」ことに関わる側面が最も高い。教育担当者として必要な知識・技術を学習する機会の少なさ(亀岡ら, 2017b)がその一因である可能性があり、研修の受講自体が、この教育ニード充足に結びつく可能性が高い。

そこで、上記①から④に基づき、研修計画書の修正を試みた。主な修正点は、次の2点である。

①「院内教育の企画運営に携わる者としての適切な役割遂行への価値づけ」、「院内教育の対象者である看護師の特徴把握とそれに合致するプログラム作成の意義理解とその価値づけ」、「院内教育の企画運営に携わる者としての主体的学習継続の重要性理解と価値づけ」に関わる一般目標を追加し、その達成に向けた授業計画案を作成した。

②院内教育プログラムの立案・実施・評価に必要な基本的知識の応用方法に対する理解深化を意図し、看護師の臨床経験年数、役割、キャリア等が異なる場合を想定した複数の研修計画書の検討機会となる演習を組み込むとともに、研修計画書の洗練を体験できる教材を新たに作成した。

2. データ収集方法

研修終了後、全受講者に対し、研究の目的、意義、研究参加の方法、利益・不利益等を示す文書を配布し、これを用いて口頭により研究参加を依頼した。研究参加意思がある場合は、次の3点を依頼したい旨も説明した。それは、①研修の事前課題として実施した「学習ニードアセスメントツール-教育担当者用-(Educational Needs Assessment Tool for Hospital Nurse Educators: LNAT)(舟島, 2015b, pp. 286-294)」と「教育ニードアセスメントツール-教育担当者用-(Learning Needs Assessment Tool for Hospital Nurse Educators: ENAT)(舟島, 2015b, pp. 295-304)」の自己評価結果の提供、②事後調査票(特性調査紙, LNAT, ENATを含む)への回答とその提供、③研修後のグループインタビューへの参加である。なお、LNATは、16質問項目からなり、総得点、および、各質問項目の得点は、高いほど対象者の学習への要望が強く、低いほどそれが低いことを示す(舟島, 2015a,

「院内教育」の概要

●研修目的

院内教育プログラムの展開に必要な基本的知識を学び、その企画運営に携わる者としての自己の課題を明確化する。

●研修目標（一般目標）

1. 看護継続教育、院内教育の意義と関連づけて、各病院の院内教育担当者による適切な役割遂行の重要性を理解する。
2. 院内教育の対象となる看護師の特徴を理解する。
3. 院内教育プログラムを立案・実施・評価する過程の概要を理解する。
4. 効果的な院内教育の実現に向けた教育目標設定の重要性と教育目標設定における留意点を理解する。
5. 所属施設院内教育の企画運営に携わる者としての自己の課題を明確化する。

●研修期間:2日間（全12時間）

●授業形態:講義, 演習（グループワーク）

●研修内容

1. 看護継続教育、院内教育の意義と院内教育担当者による適切な役割遂行の重要性
 - 1) 看護継続教育とその3領域
 - 2) 院内教育とその目的
 - 3) 院内教育担当者による適切な役割を遂行の重要性
2. 院内教育の対象となる看護師の特徴
 - 1) 看護基礎教育課程を修了し免許を受けた看護師としての特徴
 - 2) 成人学習者としての特徴
 - 3) 成人学習者である看護師にとっての自己評価の重要性
 - 4) 看護師の特徴理解に基づく院内教育企画運営の実際
3. 院内教育プログラムを立案・実施・評価する過程
 - 1) 日本型看護職者キャリア・ディベロップメント支援システム
 - 2) 自施設看護師の実態把握に基づく院内教育プログラム立案の重要性
 - 3) 臨床経験年数、能力、職位等に基づき自施設看護師の実態を把握する意義と方法、それに基づく院内教育プログラムの立案
4. 効果的な院内教育の実現に向けた教育目標設定の重要性と留意点
 - 1) 教育目標の定義
 - 2) 教育目標と教育プログラムの立案・実施・評価の全過程との関係
 - 3) 教育目標設定に必要な基本的知識
 - 4) 教育プログラム立案のための教育目標設定の実際
5. 所属施設院内教育の企画運営に携わる者として主体的に学習を継続しつつ、その役割を果たしていくための課題検討
 - 1) 自施設院内教育とそれに関わる自己の現状
 - 2) 自施設院内教育の企画運営に携わる者としての自己の課題

図1. 研修の概要

* 下線部は、2016年調査結果に基づき改善した部分を示す。

p. 44)。ENAT は、7 下位尺度 35 質問項目からなり、総得点が高いほど教育の必要性が高く、看護専門職者として普遍的かつ妥当な望ましさから乖離し、低いほど教育の必要性は低く、看護専門職として普遍的かつ妥当な望ましさを充足していることを示す。下位尺度ごとの得点解釈も同様である(舟島, 2015a, p. 43)。

研修の事前課題として実施した LNAT と ENAT の自己評価結果、および、回答した事後調査票の提供は、返信用封筒を用いた個別投函とした。事後調査票は、研修後の学習ニードと教育ニードを把握するための LNAT と ENAT、参加者の所属病院勤務年数、教育委員経験年数、研修への参加動機、研修の目標達成程度、研修の満足度等を調査するための質問項目(選択回答式質問もしくは自由回答式質問)からなる特性調査紙から構成された。LNAT と ENAT の信頼性と妥当性は、先行研究(舟島, 2015b, pp. 286-304)により確保されている。特性調査紙の内容的妥当性は、共同研究者間の検討を通して確保した。データ収集期間は、2017 年 9 月 29 日から 10 月 13 日であった。

また、全受講者に対し、グループインタビューへの参加意思がある場合、研修終了後、指定場所(グループインタビュー会場)に来場するよう依頼した。来場者には、インタビューに先立ち、研究参加同意書への署名を得た。インタビュー時は、ガイドに沿って、次の質問を行った。それは、「昨日と今日の 2 日間の研修はいかがでしたか」、「研修内容はいかがでしたか」、「研修方法はいかがでしたか」、「研修について、もっとこんな風にして欲しいということはありませんか」である。グループインタビューの内容は、参加者の許可を得て IC レコーダーに録音し、逐語録を作成した。

3. データ分析方法

事前課題の LNAT と ENAT 自己評価結果、事後調査票への回答のうち、実数記入式、選択回答式質問への回答は、SPSS Statistics version 24 を用いて統計学的に分析した。研修前後の LNAT 総得点の差の検定には、Wilcoxon の符号付順位和検定を用いた。ENAT は、下位尺度 I から VI が院内教育担当者であればだれもが回答可能、VII が責任者の立場にある者のみ回答可能となっている。そのため、下位尺度 I から VI を用いて算出される総得点(以下、ENAT 総得点)と各下位尺度得点を分析に用いた。研修前後の ENAT 総得点、各下位尺度得点の差の検定には、Wilcoxon の符号付順位和検定と対応のある t 検定を用いた(有意水準は 5%とした)。自由回答式質問への回答は、内容を精読し、意味内容の類似性に基づき分類した。グループインタビューの逐語録は、研修成果の評価、質問紙の調査結果を解釈するために用いた。

4. 倫理的配慮

日本看護教育学会研究倫理指針(日本看護教育学会, 2017)に基づき、倫理的配慮を行った。また、国立国際医療研究センター倫理委員会の承認(承認番号 NCGM-G-001894-00)後に調査を実施した。

V. 結果

39 名より事前課題の LNAT と ENAT 自己評価結果、事後調査票への回答の提供(以下、事前事後調査)を得た。グループインタビューへの参加は 12 名であった。

1. 事前事後調査参加者の背景

事前事後調査参加者の看護師経験年数(中央値[25 パーセントイル値, 75 パーセントイル値])は、20.0 (12.5, 25.5) 年、教育委員経験年数は、2.0 (1.0, 3.0) 年であった。職位は、看護師長が 16 名(41.0%)と最も多く、副看護師長が 12 名(30.8%)、副看護部長が 6 名(9.0%)、スタッフ看護師が 4 名(10.3%)であった(表 1)。

2. 事前事後調査参加者の学習ニード・教育ニードの変化

1) 事前事後調査参加者の LNAT 総得点の変化

事前事後調査参加者 39 名中、34 名から研修前後の LNAT 全質問項目への回答を得た。34 名の研修前 LNAT 総得点平均は、81.7 (Standard deviation: $SD = 7.1$) 点、範囲が 64 点から 95 点、研修後 LNAT 総得点平均は、82.2 ($SD = 12.1$) 点、範囲が 46 点から 96 点であった。研修前後の LNAT 総得点のうち、研修前の値が正規分布に従っていなかったことから($z = .13, p > .05 / z = .16, p < .05$)、Wilcoxon の符号付順位和検定を実施した。その結果、研修前後の LNAT 総得点に有意な変化は認められなかった($z = .78, p = .44$)。

2) 事前事後調査参加者の ENAT 総得点の変化

事前事後調査参加者 39 名中、35 名から研修前後の ENAT 下位尺度 I から VI の全質問項目に回答を得た。35 名の研修前 ENAT 総得点は、平均 80.5 ($SD = 11.6$) 点、範囲が 54 点から 103 点、研修後 ENAT 総得点は、平均 77.8 ($SD = 15.9$) 点、範囲が 47 点から 118 点であった。これら研修前後の ENAT 総得点は正規分布に従っていたことから($z = .97, p > .05 / z = .99, p > .05$)、対応のある t 検定を実施した。その結果、研修前後の ENAT 総得点に有意な変化は認められなかった($t = 1.32, df = 34, p = .20$)。

3) 事前事後調査参加者の ENAT 下位尺度得点の変化

研修前後の ENAT 下位尺度 I から VI の得点の平均は、次のとおりであった(表 2)。なお、【】は下位尺度番号と下位尺度名を表す。

表 1. 対象者の背景

n = 39

特性		人数(名)	%
職位	看護師長	16	41.0
	副看護師長	12	30.8
	副看護部長	6	9.0
	スタッフ看護師	4	10.3
	不明	1	2.6
教育委員としての立場	看護職員教育の専従として看護部に所属し、他の看護単位には所属していない	4	10.3
	特定の看護単位に所属しながら看護職員教育にも携わっている	34	87.2
	不明	1	2.6
所属看護単位	一般病棟	14	35.9
	ホスピス・緩和ケア病棟	5	12.8
	精神科病棟	2	5.1
	ICU・CCU・HCU	5	12.8
	手術室	1	2.6
	その他	7	17.9
	不明	5	12.8

・構成比は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計しても必ずしも100%とはならない。

表 2. 事前事後調査を通じた研修参加者の LNAT 総得点・ENAT 総得点・ENAT 下位尺度得点の変化

		平均	SD	p値
LNAT総得点 (n=34) ^a	研修前 [○]	81.7	7.1	.44
	研修後 [●]	82.2	12.1	
ENAT総得点 (n=35) ^b	研修前 [○]	80.5	11.6	.20
	研修後 [○]	77.8	15.9	
I. 質の高い研修を提供する ^b	研修前 [○]	11.3	2.6	.42
	研修後 [○]	11.7	2.8	
II. 根拠に基づき研修計画を立案・実施・評価する ^b	研修前 [○]	14.3	2.3	.84
	研修後 [○]	14.3	3.0	
III. 必要な対象に必要性に応じた教育を提供する ^b	研修前 [○]	13.4	2.7	.84
	研修後 [○]	12.6	3.5	
IV. 教育への活用を意図し自主的に学習を継続する ^b	研修前 [○]	14.9	3.2	< .05
	研修後 [○]	13.5	3.4	
V. 必要に応じ教育を改革する ^a	研修前 [●]	14.2	2.6	.27
	研修後 [○]	13.7	3.4	
VI. 教育を担当できる看護師を新たに養成する ^b	研修前 [○]	12.3	2.9	.20
	研修後 [○]	12.1	3.1	

a: Wilcoxonの符号付順位検定

b: 対応のある t 検定

○: 正規性の検定結果, 正規性に従う

●: 正規性の検定結果, 正規性に従わない

【I. 質の高い研修を提供する】得点は、研修前が 11.3 ($SD = 2.6$) 点、研修後が 11.7 ($SD = 2.8$) 点であった。【II. 根拠に基づき研修計画を立案・実施・評価する】得点は、研修前が 14.3 ($SD = 2.3$) 点、研修後が 14.3 ($SD = 3.0$) 点であった。【III. 必要な対象に必要性に応じた教育を提供する】得点は、研修前が 13.4 ($SD = 2.7$) 点、研修後が 12.6 ($SD = 3.5$) 点であった。【IV. 教育への活用を意図し自主的に

に学習を継続する】得点は、研修前が 14.9 ($SD = 3.2$) 点、研修後が 13.5 ($SD = 3.4$) 点であった。【V. 必要に応じ教育を改革する】得点は、研修前が 14.2 ($SD = 2.6$) 点、研修後が 13.7 ($SD = 3.4$) 点であった。【VI. 教育を担当できる看護師を新たに養成する】得点は、研修前が 12.3 ($SD = 2.9$) 点、研修後が 12.1 ($SD = 3.1$) 点であった。

下位尺度得点の分布の正規性の検定結果に基づき、下位

尺度Ⅰ, Ⅱ, Ⅲ, Ⅳ, Ⅵについては対応のあるt検定, 下位尺度ⅤについてはWilcoxonの符号付順位和検定を実施した。その結果, 下位尺度Ⅳ得点のみ研修前後を通し有意な変化が認められることを示した ($t=3.66, df=.34, p<.05$)。

3. 事前事後調査参加者が評価する自己の目標達成度

事後調査票において, 事前事後調査参加者の研修目標達成度に対する自己評価状況を調査した(表3)。その結果, 一般目標「1. 看護継続教育, 院内教育の意義と関連づけて, 各病院の院内教育担当者による適切な役割遂行の重要性を理解する」に, 21名(53.8%)が「かなり達成できた」, 9名(23.1%)が「大体達成できた」と回答した。目標「2. 院内教育の対象となる看護師の特徴を理解する」に, 21名

(53.8%)が「かなり達成できた」, 11名(28.2%)が「非常に達成できた」と回答した。目標「3. 院内教育プログラムを立案・実施・評価する過程の概要を理解する」に, 18名(46.2%)が「かなり達成できた」, 11名(28.2%)が「非常に達成できた」と回答した。目標「4. 効果的な院内教育の実現に向けた教育目標設定の重要性と教育目標設定における留意点を理解する」に, 17名(43.6%)が「かなり達成できた」, 14名(35.9%)が「非常に達成できた」と回答した。目標「5. 所属施設院内教育の企画運営に携わる者としての自己の課題を明確化する」に, 17名(43.6%)が「かなり達成できた」, 14名(35.9%)が「非常に達成できた」と回答した。

表3. 事前事後調査参加者が評価する自己の目標達成程度 n = 39

研修目標	達成程度	人数(名)	%
1. 看護継続教育, 院内教育の意義と関連づけて, 各病院の院内教育担当者による適切な役割遂行の重要性を理解する	かなり達成できた	21	53.8
	大体達成できた	9	23.1
	非常に達成できた	8	20.5
	不明	1	2.6
2. 院内教育の対象となる看護師の特徴を理解する	かなり達成できた	21	53.8
	非常に達成できた	11	28.2
	大体達成できた	5	12.8
	やや達成できた	1	2.6
	不明	1	2.6
3. 院内教育プログラムを立案・実施・評価する過程の概要を理解する	かなり達成できた	18	46.2
	非常に達成できた	11	28.2
	大体達成できた	9	23.1
	不明	1	2.6
4. 効果的な院内教育の実現に向けた教育目標設定の重要性と教育目標設定における留意点を理解する	かなり達成できた	17	43.6
	非常に達成できた	14	35.9
	大体達成できた	6	15.4
	やや達成できた	1	2.6
	不明	1	2.6
5. 所属施設院内教育の企画運営に携わる者としての自己の課題を明確化する	かなり達成できた	17	43.6
	非常に達成できた	14	35.9
	大体達成できた	6	15.4
	やや達成できた	1	2.6
	不明	1	2.6

・構成比は, 小数点以下第2位を四捨五入しているため, 合計しても必ずしも100%とはならない。

4. 研修への参加とその成果に対する事前事後調査参加者の知覚

「あなたは, 研修に参加してよかったですか」という質問に対し, 38名(97.4%)が「よいと思う」と回答した。その回答理由は, 「研修目的・目標を設定する方法や留意点を学べた」10名(26.3%), 「自己の問題が明確化した」10名(26.3%), 「研修目的・目標を設定する重要性を学べた」7名(18.4%), 「院内教育担当者の役割遂行に意欲が高まった/自信がついた」3名(7.9%), 「院内教育に関する理解が深まった」3名(7.9%)等であった(表4)。

5. 研修参加とその成果に対するグループインタビュー参加者の知覚

研修の方法や内容に対する意見を自由に語るよう求めた結果, グループインタビュー参加者12名から次のような意見があった。それは, 「自施設の研修目的・目標を見直すことから始めたい」, 「自施設のスタッフの学習ニーズと教育ニーズを測定してみたい」, 「研修成果を評価することやその方法についてわかった」等, 学習内容への理解とその活用に向けた意見であった。また, 「研修の目的・目標を確認してもらえたので自分自身で達成度を確認できてよ

表 4. 研修への参加とその成果に対する事前事後調査参加者の知覚（自由記述・複数回答） n = 38

研修への参加とその成果に対する知覚	人数(名)	%
研修目的・目標を設定する方法や留意点を学べた	10	26.3
自己の問題が明確化した	10	26.3
研修目的・目標を設定する重要性を学べた	7	18.4
院内教育担当者の役割遂行に意欲が高まった／自信がついた	3	7.9
院内教育に関する理解が深まった	3	7.9
自己の立案した研修計画書の課題が明確化した	2	5.3
院内教育や研修計画書作成の基礎的知識を学べた	2	5.3
研究成果を研修に活用する意義を学んだ	2	5.3
院内教育プログラムの立案・実施・評価の方法を学べた	2	5.3
新たな知識を得た	1	2.6
研修目標と評価の関係を理解した	1	2.6
教育ニーズ・学習ニーズを反映した院内教育を行う方法を学べた	1	2.6

かった」, 「ワークショップの後に模範解答を示してもらえてよかった」等, 研修方法についても肯定的意見が多く聞かれた。さらに, 「楽しく研修を受けられた」, 「楽しかった」, 「学習になった」, 「教育委員として自信がついた」等, 教育委員としての役割遂行意欲や満足感にもつながっていた。

VI. 考 察

1. 改善を試みた研修の効果

2016年調査の結果に基づき, 2006年以降行ってきた研修の目的・目標, 内容, 方法を再検討し, 改善を試みた。主な改善点は, 「IV. 研究方法」の項に示した2点である。これら研修の効果検討に向け, 第1に, 研修前後のLNAT総得点の変化に着目した。結果は, 統計学的に有意差は認められなかったものの, 事前事後調査参加者の研修後LNAT総得点が, 研修前よりも上昇したことを示した。この結果は, 研修受講が事前事後調査参加者の学習ニーズを充足し, 院内教育の企画運営に必要な知識・技術の修得に対する学習継続への意欲向上の可能性を示唆する。

わかる喜びを体験した者は, 内発的に動機づけられて, いっそう学ぼうと学習への動機づけが高まる(東ら, 1988, p. 447; Center for Mental Health in Schools at UCLA, 2002)とされる。事後調査の結果は, 事前事後調査参加者38名(97.4%)が「研修に参加してよかった」, そのうち3名(7.7%)が「院内教育担当者の役割遂行に意欲が高まった・自信がついた」と知覚していることを示した。この回答も, 研修受講を通じた学習継続への意欲向上を支持する。

一般目標「5. 所属施設院内教育の企画運営に携わる者としての自己の課題を明確化する」に対する事前事後調査参加者の評価は, 「かなり達成できた」, 「非常に達成できた」

が多数を占めていた。一般目標5は, 2016年調査の結果に基づき追加した「院内教育の企画運営に携わる者としての主体的学習継続の重要性理解と価値づけ」に関わる目標であり, 一般目標5への評価は, LNAT総得点の結果が, 院内教育の企画運営に必要な知識・技術の修得に対する学習継続への意欲向上の可能性を示唆することと合致する。そのため, 2016年調査結果に基づき改善を試みた研修は, 改善点「院内教育の企画運営に携わる者としての主体的学習継続の重要性理解と価値づけ」の強化に対し有用であったと推察できる。

第2に, 研修前後のENAT総得点, および, ENAT各下位尺度得点の変化に着目した。結果は, ENAT総得点, および, 下位尺度【Ⅲ. 必要な対象に必要な性に応じた教育を提供する】、【Ⅳ. 教育への活用を意図し自主的に学習を継続する】、【Ⅴ. 必要に応じ教育を改革する】、【Ⅵ. 教育を担当できる看護師を新たに養成する】が, 研修前よりも低下したことを示した。このうち, 下位尺度Ⅳは, 統計学的に有意差が認められた。この結果は, 事前事後調査参加者が研修受講を通して教育ニーズを概ね充足し, 院内教育に携わる看護専門職として普遍的かつ妥当な望ましさに近づいたことを示唆する。特に, ENAT下位尺度【Ⅳ. 教育への活用を意図し自主的に学習を継続する】という側面については, 研修受講が有用であったことを示す。

一方, ENATの下位尺度【Ⅰ. 質の高い研修を提供する】得点は, 研修前後を通して上昇し, 【Ⅱ. 根拠に基づき研修計画を立案・実施・評価する】得点は, 研修前後を通して不変であった。この結果は, ENAT下位尺度【Ⅰ. 質の高い研修を提供する】、【Ⅱ. 根拠に基づき研修計画を立案・実施・評価する】に関わる課題が残る可能性を示唆する。

一般目標「1. 看護継続教育, 院内教育の意義と関連づけ

て、各病院の院内教育担当者による適切な役割遂行の重要性を理解する」, 「3. 院内教育プログラムを立案・実施・評価する過程の概要を理解する」に対する事前事後調査参加者の評価は、「かなり達成できた」, 「非常に達成できた」が多数を占めていた。一般目標 1, 3 は、研修の改善点「院内教育の企画運営に携わる者としての適切な役割遂行への価値づけ」, 「院内教育の対象者である看護師の特徴把握とそれに合致するプログラム作成の意義理解とその価値づけ」に関わる目標であり、一般目標 1, 3 への評価は、改善を試みた研修が有用であったことを示唆する ENAT 総得点、および、ENAT 各下位尺度得点の結果と合致する。そのため、2016 年調査結果に基づき改善を試みた研修は、改善点「院内教育の企画運営に携わる者としての適切な役割遂行への価値づけ」, 「院内教育の対象者である看護師の特徴把握とそれに合致するプログラム作成の意義理解とその価値づけ」の強化に対し有用であったと推察できる。

第 3 に、研修への参加とその成果に対する事前事後調査、および、グループインタビュー参加者の知覚に着目した。

事後調査の結果は、グループインタビュー参加者が、「講義を聞いてなるほどと思っても言語化は難しかった」, 「講義でわかったつもりでもワークでやってみるとできなかった」, 「研修計画書を立案できるかといわれたら難しい」と知覚していることを示した。これらの結果は、本研究受講のみでは、院内教育の立案・実施・評価に必要な基本的知識を実際の状況に応用できる程度にまで修得するのは難しいことを意味し、ENAT 下位尺度【I. 質の高い研修を提供する】、【II. 根拠に基づき研修計画を立案・実施・評価する】に関わる課題が残る可能性を示唆する研修前後の LNAT 総得点の結果を支持する。この課題は、2016 年調査結果に基づく改善点「院内教育プログラムの立案・実施・評価に必要な基本的知識の応用方法に対する理解深化を意図し、看護師の臨床経験年数、役割、キャリア等が異なる場合を想定した複数の研修計画書の検討機会となる演習を組み込むとともに、研修計画書の洗練を体験できる教材の作成」に関わり、その有用性の検討を要すると推察できる。

2. 本研究の限界と今後の課題

本研究は、研修終了後に事前事後調査、および、インタビューへの参加者を募った。そのため、参加者が、研修への満足度が高い者に偏るという選択バイアスが生じている可能性がある。これは、本研究の限界であり、参加者募集方法の検討は、今後の課題である。

また、本研究の結果は、事前事後調査参加者の研修後 ENAT 下位尺度【I. 質の高い研修を提供する】、【II. 根拠に基づき研修計画を立案・実施・評価する】の得点が有

意には低下しないことを示した。筆者らがこれまでにに行った調査によれば（亀岡ら、2017b）、NC、NHO、NHDS の看護部教育委員の多くは、研修の企画・運営役割を担っている。この役割は、院内教育プログラムの立案・実施・評価に必要な知識・技術の学習なくして果たせない。そのため、ENAT 下位尺度 I, II 得点も低下することが望ましい。にもかかわらず、これら得点の低下につながらなかったという結果は、研修時間が 2 日間全 12 時間であり、院内教育の企画運営に必要な基本的知識の学習に焦点を当てるといふ本研修の限界を示す。修得した知識を使って実際の研修を立案、評価する能力獲得は、看護部教育委員にとって重要であり、これら能力獲得に向けたフォローアップ研修の実施や、受講者自身が、研修終了後、残る課題の達成やさらなる能力の向上をめざして学習を継続できる教材の開発は、今後の課題である。

さらに、本研究は、本研究受講者 1 群のみの比較研究デザインである。また、研修前後の LNAT 総得点、ENAT 総得点、ENAT 下位尺度 IV を除く I から VI の得点に一定の期待される変化はあったものの、有意差は認められなかった。これらは、改善を試みた研修の検証や結果の一般化に限界があることを示す。研修の効果検証の継続も、本研究の今後の課題であり、関心をもっていきたい。

VII. 結 論

1. 2016 年調査に基づき改善された研修「院内教育」は、改善点「院内教育の企画運営に携わる者としての適切な役割遂行への価値づけ」, 「院内教育の対象者である看護師の特徴把握とそれに合致するプログラム作成の意義理解とその価値づけ」, 「院内教育の企画運営に携わる者としての主体的学習継続の重要性理解と価値づけ」に関わる一般目標の達成という視点から、有用であったと推察できる。
2. 2016 年調査に基づき改善された研修「院内教育」は、改善点「院内教育プログラムの立案・実施・評価に必要な基本的知識の応用方法に対する理解深化を意図し、看護師の臨床経験年数、役割、キャリア等が異なる場合を想定した複数の研修計画書の検討機会となる演習を組み込むとともに、研修計画書の洗練を体験できる教材の作成」の有用性の検討を要すると推察できる。
3. 2016 年調査に基づき改善された研修「院内教育」は、参加者募集方法、修得した知識を使った実際の研修の立案、評価に必要な能力獲得の支援、研修効果検証の継続に課題が残る。

謝 辞

本研究にご協力くださった国立高度専門医療研究センター、国立病院機構、国立ハンセン病療養所の看護部教育委員の皆様に深謝する。

本研究は、国際医療研究開発費（27指1405）による成果である。

■文 献

東洋, 梅本堯夫, 芝祐順, 梶田叡一 (1988). 現代教育評価事典. 金子書房, 東京.

Center for Mental Health in Schools at UCLA. (2002).

Reengaging students in learning at school. *Addressing Barriers to Learning*, 7(1), 6.

舟島なをみ (2015a). 院内教育プログラムの立案・実施・評価第2版. 医学書院, 東京.

舟島なをみ (2015b). 看護実践・教育のための測定用具ファイル第3版. 医学書院, 東京.

上國料美香, 亀岡智美, 木村弘江, 原田久美子, 大柴福子, 飯野京子, 他 (2017). 政策医療を担う医療機関に就業する看護部教育委員の教育ニーズの現状

看護部教育委員の教育ニーズの特性との関係に焦点を当てて. 国立看護大学校研究紀要, 17(1), 9-18.

亀岡智美, 上國料美香, 飯野京子, 小澤三枝子, 木村弘江, 原田久美子, 他 (2017a). 看護部教育委員の学習ニーズと特性の関係 政策医療を担う医療機関を対象にして. 国立病院看護研究学会誌, 13(1), 2-9.

亀岡智美, 上國料美香, 飯野京子, 小澤三枝子, 剣物祐子, 水野正之, 他 (2017b). 研政策医療を担う医療機関における看護部教育委員会の現状 組織運営と提供している研修に焦点を当てて. 国立看護大学校研究紀要, 16(1), 1-9.

亀岡智美 (2013). 魅力的な看護継続教育の展開とその課題 看護職者を対象とする研修会における教授活動の工夫. 看護教育学研究, 22(2), 22-23.

日本看護教育学学会 (2017). 日本看護教育学学会研究倫理指針. 看護教育学研究, 26(1), 88-89.

山澄直美, 舟島なをみ, 中山登志子 (2014). 「研修過程評価スケール-院内教育用-」の開発とスケールを用いた評価活動の有効性検証 看護職者の教授活動改善に向けて. 看護教育学研究, 23(1), 1-16.

【要旨】 研究目的は、従前より実施してきた「政策医療を担う医療機関の看護部教育委員対象研修（以下、研修）」の内容・方法を教育ニーズ・学習ニーズの調査結果に基づき改善し、その効果を検討することである。2016年に行った教育ニーズ・学習ニーズの調査結果は、研修を通じた「教育委員役割遂行の重要性理解」、「教育委員役割遂行上の課題の明確化」等の強化の必要性3点を示唆した。そこで、この示唆に基づき研修を改善、実施した。研修の有用性は、研修前後の「教育ニーズアセスメントツール—教育担当者用—」（以下、ENAT）と「学習ニーズアセスメントツール—教育担当者用—」（以下、LNAT）測定結果の比較、研修後の集団面接により検討した。事前事後調査参加者39名、面接参加者12名のデータを分析し、ENAT総得点の低下（80.5/77.8）、LNAT総得点の上昇（81.7/82.2）等の結果、「院内教育や研修計画書作成の基礎的知識を学べた」、「研修目的・目標を設定する方法や留意点を学べた」等の感想を得た。これらは、改善を試みた研修の有用性ととも、その継続的な検証の必要性を示唆する。

受付日 2018年9月5日 採用決定日 2018年9月28日