

新潟県下看護職の人材育成と現任教育に関する研究
—新潟県看護職員臨地実習指導者養成講習会 3 年間の評価を通して—

深澤 佳代子¹⁾, 加固正子²⁾

1) 新潟県立看護大学成人看護学Ⅱ, 2) 同 小児看護学

The Research about the Career Development Attitude and the Job Education in the
Hospitals under Niigata Prefecture :

The Evaluation of Workshop for Preceptors of Nursing Practice in Past 3 years

Kayoko Fukasawa¹⁾, Masako Kako²⁾

1) Niigata College of Nursing (Adult Health Nursing-Acute Care Division)

2) Niigata College of Nursing (Child Health Nursing)

キーワード：人材育成 (Career Development), 実習指導効力感 (Teaching Self-efficacy toward Nursing Practice), 臨床指導者 (Preceptors for Nursing Practice)

要旨

平成 15 年から 17 年までの 3 年間にわたる新潟県看護職員臨地実習指導者養成講習会のまとめとして、講習会へ派遣した施設の看護管理責任者の臨地実習や指導者育成に関する考えについて、また、平成 17 年度受講者に対して臨床指導に関する教育効力感の変化について調査を行った。臨地実習指導者養成講習会への派遣目的は主に院内教育の充実と臨床指導者育成であり、40%の施設では講習会修了の実績を院内の人材育成計画の一環として位置づけられていることがわかった。また、平成 17 年度臨地実習指導者養成講習会受講者の講習会前後の実習指導効力感は、講習会修了後に明らかに上昇しており、特に管理者はスタッフに比較して著しく向上していた。

目的

看護職員臨地実習指導者養成講習会は昭和 40 年頃より開始されており、昭和 45 年には 1～5 日の研修で行われていた。平成 5 年からは 185 時間で指定されており、平成 6 年からは厚生省健康政策局「都道府県保健婦助産婦看護婦実習指導者講習会の開催」通達により年 219 時間(平成 16 年度からは看護婦通信制 2 年課程導入により 240 時間で施行。カリキュラムについてはほぼ指定されている。)で行われるようになった。現在、各県での講習会開催状況は様々である(表 1)。また、臨地実習指導者は県の需給の状況に従い育成されているが、同時にこの研修は研修者のキャリア・アップや組織のリーダー育成に重要な役割を果たすものであるとされる¹⁾。

新潟県では平成 14 年まで県の事業として県福祉保健部看護・介護人材系の主体で行われてきた。新潟県では過去 10 年間で 550 名余りの臨地実習指導者が育成されてきているが、定

着率はここ数年で 50%程度に留まっているのが現状である(図 1)。

表 1：都道府県における臨地実習指導者養成講習会の実施状況

各県での実施	8	17年以降現状で行う予定：5 縮小予定：1,廃止予定：1,拡大予定：1
看護協会に委託	30	17年以降現状で行う予定：24 縮小予定：3,廃止予定：1 拡大予定：1・2年毎で行う：1
補助金で実施	1	
他団体との共催	1	
開催していない	7 (平成 17 年度以降開催予定：2)	

(出典：平成 17 年 2 月現在：県庁配布資料より引用)

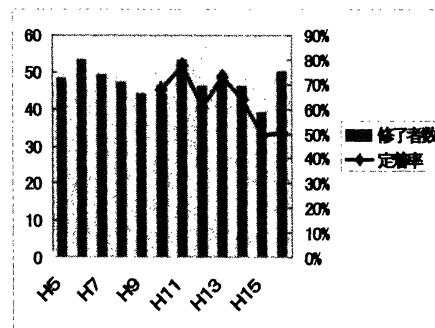


図 1:10 年間の実習指導者充足率の推移

表 2：年度別臨地実習指導者養成講習会受講者の内訳(地域別)

年度	上越	中越	下越	計
15	5	8	27	40
16	7	16	27	50
17	13	22	25	50
計	15	46	79	140

枠内：人数

本学では平成 15 年より看護研究交流センター生涯学習・現任教育の一環として新潟県と共に講習会の企画・運営を始めて 3 年が経過し、この間に 140 名がこの講習会を修了した(表 2)。

今まで臨地実習指導者養成講習会の成果について公表されているものはあまりなく、従って講習者の臨床指導力の向上の検証や各施設での講習会修了者の位置づけなどに関する報告はあまりされてこなかった。平成 16 年度に本学・加藤らにより講習生の指導技法評価に関する研究が行われ、その結果では実習指導に対する受講者の自己評価は看護師経験により差が見られ、5 年に満たない看護師の場合は、それ以上の経験を有する看護師よりも高く、10 年以上の看護師経験を有するものについては安定した評価が得られていた²⁾。今年度は講習会という体験が受講生の教育指導効力感(実習指導者としての実習能力行使に関する自信)にどのような効果をもたらしたのか調査した。また、同時に過去 3 年間に臨地実習指導者養成講習会へ看護師を派遣した施設の看護管理トップ責任者が講習会の位置づけをどのように考えているのか、また、講習会の経験を受講修了者のキャリア・ラダーへどのように反映しているのか明確にすることを目的とした。

研究方法

1. 対象

平成 17 年度新潟県看護職員臨地実習指導者養成講習会受講者 50 名

過去 3 年間の新潟県看護職員臨地実習指導者養成講習会派遣施設 51 施設の看護部長のうち回答のあった 31 名

2. 研究期間

平成 17 年 8 月～18 年 4 月

3. 調査方法および内容

1) 講習会開始時と終了時における臨床指導者としての教育効力感の変化に関する調査：坪井・安酸が 2000 年に作成した実習指導を行う教員(看護系大学に勤務する助手 433 名)を

対象として作成した実習教育に関する教師効力尺度 (Self-Efficacy Inventory toward Nursing Practice Teaching and Investigation)³⁾ を実習指導者用に文言を一部改変し使用した。このスケールは、Bandura の自己効力理論 (1997) をもとに「教師効力」に着目し、どのような要因が指導の自信に関連するのか明確にし作成された。これは、①カンファレンスを実施できる自信、②看護実践能力を活用できる自信、③学習者としての学生を尊重する自信、④学びを深めるために技法を活用できる自信、⑤学習教育の準備ができる自信、⑥学生の状況を判断できる自信、⑦学生の学びを促進できる自信の 7 因子・28 項目 (4 段階間隔尺度：できると思う～できないと思う) からなる調査票であり、信頼性及び妥当性は坪井・安酸により検証済みである。この調査を講習会開始時と講習会終了時に行った。

- 2) 平成 15 年～17 年に臨地実習指導者養成講習会へ看護師を派遣した施設の看護部長へのアンケート調査：実習受け入れの状況、臨地実習指導者養成講習会修了者の施設内での位置づけ、臨床指導者任命の施設内基準等

4. 分析方法

講習会前後で各因子毎の変化を職位別、臨床指導者経験の有無、経験年数別(7 年以上、7 年未満)で比較した。研修前後の調査結果については各項目毎 4～1 点の重み付けを行った。また、統計パッケージ SPSS14.0 for Windows を処理を行い、 $P<0.05$ をもって有意差ありとした。

臨地実習指導者養成講習会へ看護師を派遣した施設の看護部長へのアンケートに関しては数値で出されたものは単純集計し、自由記載のものについては同内容の回答をまとめた。

5. 倫理的配慮

講習生には調査の前に調査の主旨を説明し、研究結果を本学看護研究交流センター生涯教育事業の評価に用いるために使用すること、調査協力者の個人名および所属施設の特定はしないこと等を文書及び口頭で説明し了解を得た。また、各施設の看護部長に対しても調査の主旨、所属施設の特定はしないこと、結果を本学の研修事業に役立てることを文書で説明した。

結果

1. 平成 17 年度看護職員臨地実習指導者養成講習会受講者の内訳

50 名の平均年齢は 33.3 ± 5.0 歳、看護師経験年数は 11.3 年 ± 5.0 年であった。講習会前の臨床指導経験の有無については、「あり」が 26 名(平均 1 年 2 ヶ月)「なし」が 24 名であった。職位は、看護師長・副看護師長あるいは看護主任が 14 名、スタッフナースが 36 名であった。受講理由は 8 名が本人の希望による参加であったが、殆どが施設からの推薦による派遣であった。

講習会参加後の感想としては、「2 ヶ月の研修期間が長かった」という感想を述べたものは 1 名であり、殆どが、「2 ヶ月間学生のように学べたことが自分にとって有意義であった」という感想を持っていた。

2. 受講者の実習指導効力感調査の結果

1) 講習会前の実習指導効力感

(1) 講習会前の臨床指導経験の有無による実習指導効力感

講習会前の臨床指導経験の有無による実習指導効力感は大きな差は見られなかったが、臨床指導経験の「ない」受講者の方が「カンファレンスに関する」実習指導効力感が高かった。

(2) 講習会受講前の中間管理者(以下管理者と表現する)とスタッフの実習指導効力感

管理者(師長・副師長)とスタッフの実習指導効力感については、点数での大きな差は見られなかった。また、因子別で見ると、ほぼ同様のパターンを示していた。しかし、構成因子のうち、「学習者としての学生を尊重する自信」、「学びを深めるために技法を活用できる自信」、「学生の状況を判断できる自信」、「学生の学びを促進できる自信」については管理者の方がやや低い傾向にあった。

2) 講習会前後の実習指導効力感について

(1) 受講開始直後の実習指導効力感は、平均 74.6 点 (66%) であり、講習会終了時は 82.3 点 (73%) に上昇していた。各項目の得点平均値は講習会開始時が 2.67、講習終了後が 2.96 であり、すべての項目において講習会終了後の方が高かった(両者に有意差なし)。各因子については、すべてにおいて講習会後の得点割合が高くなっていった(図 2)。各項目については、「学生の学習意欲を高めるような質問をする」、「学生が専門職としての態度や能力を学びたいと思うよう意欲を刺激する」、「学生が臨地実習の場で問題解決を図れるような発問をする」、「学生の臨床実践能力を判断する基準を持っている」、等の項目については講習会前後でも自信がない項目として上げられた(図 3)。

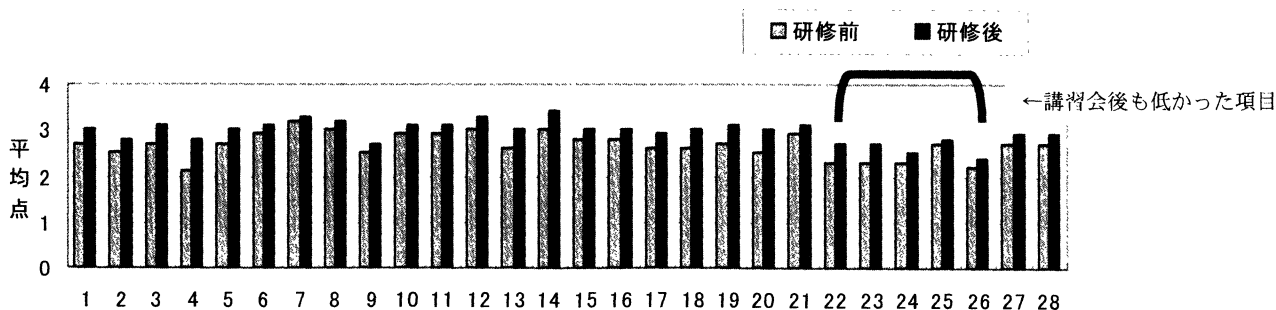
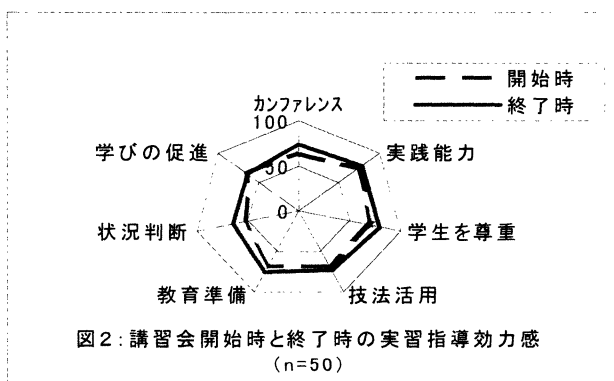
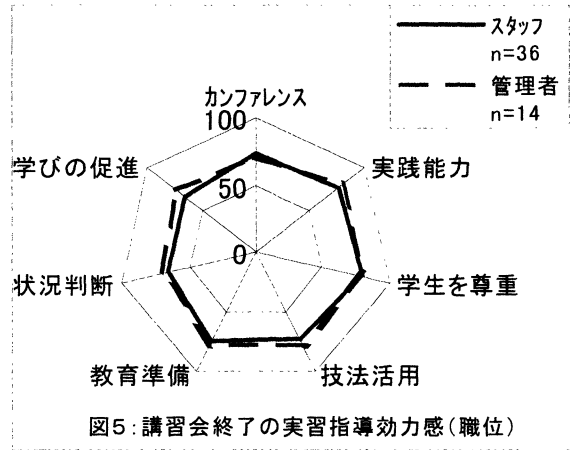
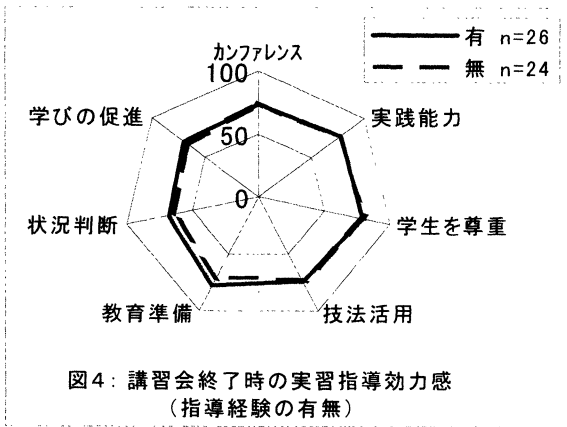


図 3: 講習会前後における各項目の変化 (n=50)

(2)臨床指導経験の有無による講習会前後の実習指導効力感 (図4)

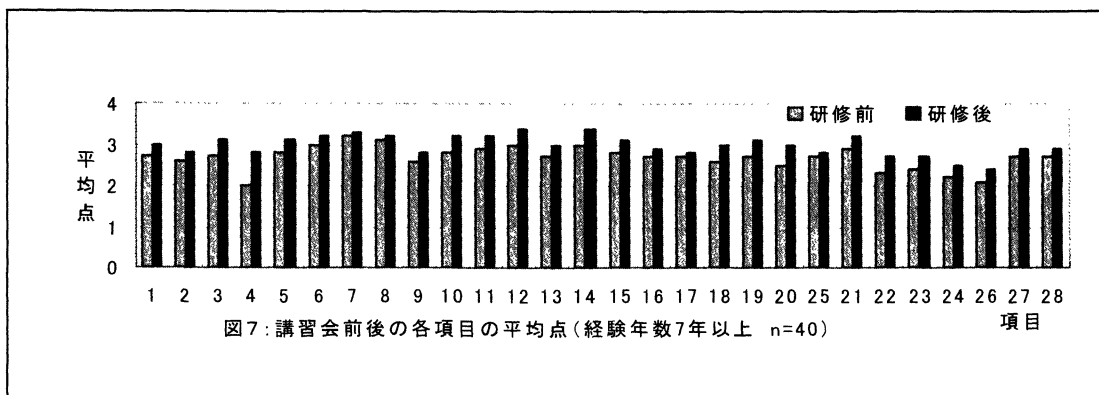
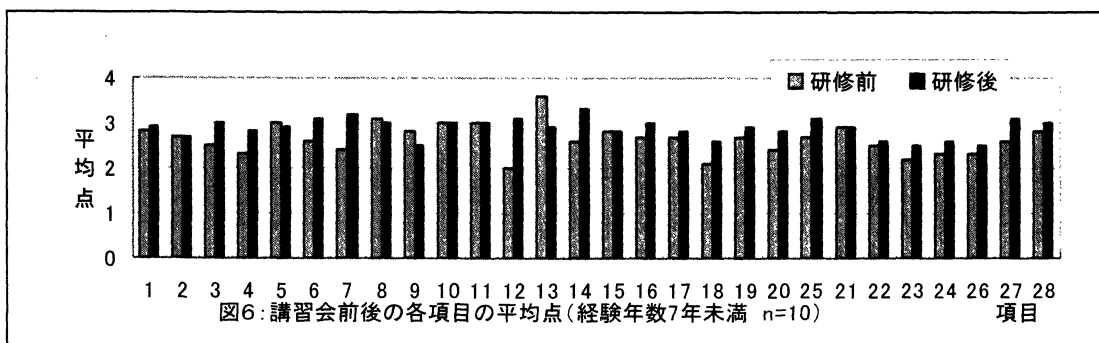
講習会前に臨床指導経験があったものも、ないものも、講習会終了時が実習指導効力感が高くなっていた。臨床経験を有する場合は、「学びを深めるために技法を活用できる自信」、「学習教育の準備ができる自信」、「学生の状況を判断できる自信」について点数が高かった。



(3)職位による講習会前後の実習指導効力感 (図5)

スタッフも管理者も講習会後の実習指導効力感が高まっていたが、「学習教育の準備ができる自信」、「学生の学びを促進できる自信」については講習会後の方が低下していた。

(4)看護師経験年数による実習指導効力感の変化(看護師経験7年未満と7年以上の場合)(図6, 7)



看護師経験 7 年未満の場合、講習会開始時には「学生の気づきを待つことができる」が他の項目に比較しても高かったが、終了時には低下していた。また、「学生から話しやすい雰囲気を作る」については、終了時には他の項目に比べて高くなっていた。看護師経験 7 年以上では、講習会終了時には、半数以上の項目で大体出来る自信があるという結果であったが、「学生の考えや能力への敬意を示す」、「学生から話しやすい雰囲気を作る」について高くなっていた。

3. 平成 15 年～17 年に臨地実習指導者養成講習会へ看護師を派遣した施設の看護部長 31 名へのアンケート結果

1) 回収状況および回答施設の内訳(表 3, 4)

51 施設に配布し 31 施設より回答があった(回収率 61%)。内訳は上越地域 4, 中越地域 15, 下越地域 12 であった。

2) 臨地実習指導者養成講習会への派遣の理由

臨床指導者の育成が 20 施設、臨床指導者の育成および院内教育の充実が 11 施設であった。また、講習会に出席している間の人員の補充は殆どの施設がない状況であった。

表 3：平成 15 年～17 年に臨地実習指導者養成講習会へ看護師を派遣した施設の概要(全 31 施設)

設置体	県立：7 厚生連：5 私立：3 独立行政法人：3 市町村：2 その他：11
病床数	平均 311 床 ～300：18, 300～：11
看護師数	187 名(31 施設平均)

表 4：各施設における臨地実習の現状(31 施設中)

1 度に受け入れる学生数	7.1 人
病院全体での受け入れ人数	22.3 人
実習受け入れ病棟数	5.5 ヶ所
看護師 1 名あたりの指導学生数	2.2 人
実習期間	17.4 週
1 病棟あたりの臨床指導者数	2.3 人
過去の臨地実習講習会派遣人数	10.3 人 (その内の現在の臨床指導者数 6.9 人)

* 数値は平均値を示す。

3) 臨地実習指導者養成講習会修了者の院内での位置づけ

臨地実習指導者養成講習会修了経験を院内のキャリア・ラダーに位置づけている施設は 12(39%)、特に何もしていない施設が 17(55%)であった。キャリア・ラダーを設けている施設では、ランクのⅣ段階の内のⅢに位置づけているところが 3 施設、人材育成計画上のプリセプター(看護師経験 3 年以上)・臨床指導者(看護師経験 5 年以上：施設によって 3 年以上, 6～7 年以上, 4～11 年とばらつきがある)・主任あるいは副師長・師長という段階の中に位置づけている施設が 5 施設であった。

4) 臨床指導者としての施設内での任命基準

臨床指導者任命の基準がある施設は 18(58%)、ない施設は 13(42%)であった。また、「臨

地実習指導者講習会修了者」としている施設は2施設であった。「教育力及び指導力や資質を有している」が11施設、「看護師経験年数を5年以上有している」が9施設、「看護師長の推薦による」が9施設、「看護実践能力に優れている」が3施設であった。その他に「本人の希望」、「継続して勤務する予定のある人」、「副師長試験合格者である」などであった。

5) 臨床実習受け入れに伴う問題

殆どの施設が、勤務を調整しながら何とか受け入れている、という状況であった。「臨床指導者の絶対数の不足」が7施設、「臨地実習指導者講習会修了しても定着率が悪い」という施設が3施設、「スタッフ間での指導力のばらつき」、「指導力不足」が5施設であった。その他、「教員との連携の不足」等が上がっていた。「臨地実習指導者講習会に看護師を派遣したいが人数制限で切られてしまう」、「臨地実習指導者講習会にはできれば毎年2人ずつ派遣したい」などであった。

考察

1. 講習会開始時と終了時における実習指導効力感の変化

講習会開始時に比べて終了時には、明らかに臨床指導者としての教育指導効力感が高まっていた。看護系大学の助手を対象にした坪井らの研究⁴⁾によると、教育効力感は年齢が高く、また臨床指導経験がある方が高い、と報告されている。今回の調査でも同様の結果であった。特に、管理者はスタッフに比較すると、各因子毎の実習指導効力感が高く現れていた。しかし、項目毎に見ていくと、わずかではあったが「学生の状況を判断できる自信」に関するものが低い傾向にあった。これは、管理者14名の内の半数は臨床指導経験がなかったためと考えられた。また、「学習教育の準備ができる自信」は、スタッフも管理者も講習会終了後の方が低かった。これについては、講習会派遣施設の看護部長のアンケート結果でも、少ない人員で余裕のないままに目一杯臨地実習を受け入れている背景があり、このような状況にも起因しているのではないかと考えられた。これについては講習会開始時に受講者全員に現在の実習指導を行う上で困難な点について聞いており、その結果、「学生への接し方がわからない」、「カンファレンスがうまく運営できない」、「忙しい中で患者と実習学生を一緒に受け持つ余裕がない」、「学生が実習に来るとまた来るのかとってしまう」、「学生や教員との意思の疎通が図れない」、「病棟全体の協力が得られない」、「カンファレンスルームや物品の準備が整わない」等の様々な問題がうきぼりになった。これらからも「学習教育の準備」について困難さを感じていることが伺えた。

2. 平成15年～17年に臨地実習指導者養成講習会へ看護師を派遣した施設の看護部長へのアンケート結果

過去3年間の臨地実習指導者育成状況(表2)を見ると、89%が中越および下越地域に集中しており、上越地域はわずか11%に留まっている。

殆どの施設が臨地実習指導者養成講習会への派遣理由を院内教育の充実と臨床指導者の育成を目的としていた。また、講習会修了をキャリア・ラダーの条件にしている施設が40%あった。施設によってもばらつきがあるが、臨床指導者の条件を臨床経験5～11年と

しているところが多く、臨地実習に対して重きを置いていることが伺えた。しかし、臨地実習指導者の指導力の向上やその一定化、講習会修了者の定着率の維持、講習会派遣に伴う看護力の低下などの現実的な問題も多く、今後、臨地実習指導者育成の方法についてもさらに検討が必要であることが示唆された。

結論

1. 平成 17 年度臨地実習指導者養成講習会参加者の講習会前後の実習指導効力感の変化を調査した。その結果、講習会修了後の実習指導効力感は明らかに上昇しており、特に管理者はスタッフに比較して著しく向上していた。しかし、「学習教育の準備ができる自信」については両者ともに低い傾向にあった。
2. 平成 15 年～17 年に臨地実習指導者養成講習会への派遣施設では臨地実習指導者養成講習会派遣目的を院内教育の充実と臨床指導者育成に置いており、その内の 40%は院内の人材育成計画の一環として位置づけていることがわかった。

謝辞

今回、3 年間の新潟県看護職員臨地実習指導者養成講習会のまとめるにあたり講習会受講者および派遣施設には様々な御意見をいただいた。また、県庁看護福祉保健部にも資料を提供していただいた。心より感謝を申し上げたい。紙面の関係上全部を掲載することはできなかったが、この結果を今後の本学看護研究交流センター生涯教育・現任教育に活かしていきたいと考えている。

文献

- 1) 藤岡寛治ほか。看護教員と臨地実習指導者。東京：医学書院；2004。
- 2) 加藤光寶ほか。看護職員臨地実習指導者養成講習会に於ける実習指導能力向上のためのプログラム開発－平成 16 年度にいが実習指導者講習会受講生の指導技法評価の実態－2006；平成 16 年度新潟県立看護大学看護研究交流センター年報：p37-42。
- 3) 坪井桂子，安酸史子。看護系大学教師の実習教育に対する教師効力尺度の検討 2001；日本看護科学学会誌 21(2)：p37-45。
- 4) 坪井桂子，安酸史子。看護教師の実習教育に対する教師効力とその関連要因 2004；日本看護学教育学会誌 11(1)：1-11。