

【資料】

中堅看護師に課題探索型学習法 (IBL; inquiry based learning) を用いた 研修を施行して—硬くなった思考を揺さぶる—

Practice using Inquiry Based Learning for Proficient Nurses -Shaking the Hard Thinking-

赤澤 千春¹⁾, 森本喜代美²⁾, 中嶋 文子³⁾, 浜崎 美子⁴⁾

Chiharu Akazawa¹⁾, Kiyomi Morimoto²⁾, Fumiko Nakajima³⁾, Yoshiko Hamasaki⁴⁾

キーワード：中堅看護師，課題探索型学習法，思考過程

Key Words：proficient nurse, IBL (Inquiry based learning), thinking process

I. はじめに

日本看護協会の調査（日本看護協会，2017）による2015年度常勤看護師の離職率は10.9%で，そのうち新人看護師の離職率は7.8%となっている。新人看護師の離職率は2010年度以降ほぼ同様な値で推移しており，これは2010年4月の「保健師助産師看護師法」および「看護師等の人材確保の促進に関する法律」の改正により，看護職員の卒後臨床研修が努力義務化され，新人看護職員に対する研修の効果ともいえる。

しかし一方で，看護師経験3年，5年の看護師の離職率は約13%（日本看護協会，2009年）となっている。看護師経験3年，5年目のいわゆる中堅看護師は臨床において看護の質を担う役割であり（稲岡，1992），チームの要として後輩看護師の育成にもかかわることを期待され，また，さらなるキャリアアップに向けてのさまざまなスキルを磨いていく時期である。そのような経験をもつ看護師の離職は，職場にとって看護の質の低下や医療安全上での不利益を招く結果となる。中堅看護師の離職の要因として「結婚や出産・育児などの個人的要因」や「メ

ンタルヘルスの不調」（清野，2015），「自分のやりたい看護ができない」（岡田ら，2006），「仕事意欲の低下」（佐野ら，2006）などが挙げられる。結婚や出産などは個人の人生設計の立て方に準拠するため，職場としてはどうすることもできない面がある。メンタルヘルスに関連しては早期から異変を察知し，カウンセリングなどにつなげることが大事である。やりたい看護ができないや仕事意欲の低下に関しては，現任教育のありようによっては未然に防ぐこともできると考える。また，やりたい看護などの職務満足度が高いと離職率も下がるという報告（藤村，1999）もある。このような職務継続には「やりがい」「喜び」など肯定的な職務経験が職務継続につながるということから，中堅看護師の研修にはやりがい感をもつことができる企画をする必要がある。

中堅看護師の離職防止やキャリア継続の取り組みとして，ワーク・ライフ・バランスなどの労働環境の改善，仕事意欲が向上するための教育研修などが実施されている。しかし，中堅看護師は新人看護師とは違い，臨床での経験により個々の目標や課題が

1) 大阪医科大学，2) 園田学園女子大学，3) 椋山女学園大学，4) 康生会武田病院

多様化し、研修テーマとして取り組む共通の課題が見つげにくいいため、現任教育として集団で研修を行っても仕事意欲の向上につながっているかは不明確である。実藤（2011）は仕事意欲を向上するためには「看護をする喜び」が重要であり、その喜びがあるとどんな困難もそれを乗り越えられると述べている。そのためには押しつけた看護ではなく、患者の必要とする看護が行えることが大切となる。

しかし、これまでの筆者たちの経験から中堅看護師は職場で培う経験により、手順や業務の素早い遂行に重きを置くようになりがちで、そのような働き方では視野が狭くなったり、新しい知識を取り入れにくい状態となるいわゆる「頭が硬い」「硬くなった思考」となっていることが多いと感じている。そのためには視野を広げて情報を多方面から取り入れることができる、あらゆる仮説を想定できる思考過程をもつことが重要であると考え、それがひいては看護をする喜びややりがい感、看護の質の向上につながると考える。

そこで今回、300床規模の病院で5～10年目で管理職についていない中堅看護師を対象に、「硬くなった思考を揺さぶる」ことを目的に課題探索型学習法（以後IBL；inquiry based learning）を用いて研修を行い、職場での課題に取り組んだ結果から、一定の評価を得ることができたので報告する。

Ⅱ. 方法

1. 対象者

対象者はA病院（中規模）の5～10年目の役職なしの看護師24名で、平均年齢31.9歳であった。

2. 研修内容

1) 研修目的

今回の中堅看護師研修の目的は「看護にやりがい感を持ち、自己実現できるチーム活動に積極的に参加し、患者に質の高い看護を提供できるチームづくりを目指すことができる」である。

2) 方法（表1参照）

この目的を達成するために、看護の質を向上させるための思考過程の向上と、チームとして活動できるリーダーシップを学ぶことができる内容を研修に

取り入れた。研修スケジュールは2回の集合研修と研修を踏まえて職場でのそれぞれの課題に取り組み、その成果について3月に発表した。

具体的には、第1回と第2回の研修は5～6名のグループに分かれ、事例についてIBLを用いて、思考過程について取り組んだ。IBLは事実を正しく把握し、その事実から仮説を導き出し、仮説を検証するために必要な事実と知識を洗い出し、調べるべき知識は持ち帰りの宿題として次回の研修で各自が発表し、事例の仮説を検証していく方法である。事例は「医療安全」に関してよく繰り返される「転倒転落」と「誤薬」の事例を用いた。医療安全を事例にしたのは、よく繰り返されるといことは対策が取れていないということであり、もう一度しっかり情報から見直すことで新たな視野や気づきをもてると考えたためである。さらに、医療安全の対策をとっていくためにはリーダーシップが必要となるため、それを学ぶことにもつながることを期待した。

第3回の研修は各職場で繰り返されるインシデントの課題に対して取り組み、その結果を3月に発表した。繰り返されるインシデントをIBLの思考過程を用いて取り組み、何が事実か、その事実から考えられる仮説は何か、出された仮説を検証し、対策を考え、実行し、評価した結果を発表した。この取り組みには職場でスタッフへ基礎知識の伝達や改善策の説明などを行う必要があり、病棟でのリーダーシップを発揮する機会となった。

3. 研修の評価

今回の報告の分析に使用したのは、2回の研修後のアンケートと課題に取り組んだ成果発表後のアンケートとした。

第1回と第2回研修後アンケート項目は以下のとおりである。

- ・学んだ内容で印象に残っていること
- ・印象に残った理由
- ・学びをどのように活かすか

第3回研修後のアンケート項目は以下のとおりである。

- ・研修を受けた感想、自分の変化
- ・課題解決に向けて実践し、思ったこと感じたこと

表1 研修内容

第1回研修 IBLを用いて思考過程を確認する	<p>事例:事例の情報を2~3行の3つのパートに分けたものを準備。パートは段階が進むに従い情報がより具体的になるようにしている。</p> <p>IBL手順:与えられた情報(1つのパート)から、「事実」「仮説」「必要な事項」「調べる項目」について模造紙に書き出していく。この時それぞれに時間制限があり、「事実」3分、「仮説」「必要な事項」「調べる項目」それぞれ5分とした。下記の①~④を作成したパートごとに3回繰り返した。</p> <p>①事実:3行ほどの事例から事実を抜き出し、その文書に番号を付ける。 この時、注意することは憶測や推測を入れないことが重要である。</p> <p>②仮説:事実で抜き出した文章の番号を用いて、そこから考えられる仮説を羅列する。この段階での仮説は正否ではなく仮説を広範囲からたくさん出すことが重要である。</p> <p>③必要な事項:事実から導いた仮説を検証するために必要となる事実や根拠を導き出す。</p> <p>④調べる項目:仮説を検証するために必要な客観的な指標や理論を調べてくる。</p>
第2回研修 仮説の検証	<p>①前回の宿題の調べる項目を各自発表し、グループ内での知識をシェアした。②メンバーがお互いに教えることで知識の獲得を確かなものにする。ことと、既習した知識を使い、次に仮説を検証した。</p> <p>③検証した仮説から対策を考え、立てた対策をグループごとに発表し意見交換を行った。</p> <p>④職場ごとによく繰り返される問題についての検討をした。これを持ち帰り、改善に向けて取り組む。</p>
第3回研修 取り組み 成果発表	職場によく起こっている課題についてIBLの思考方法を用いて取り組み、3月に発表した。

・学びをどのように活かすか

4. 分析方法

テキスト型データ解析ソフトウェアWordMiner Ver1.0を用いて内容分析を行った。WordMinerは取得・蓄積された大規模なテキスト型デザインのなかから、意味のある構造の探査、類似性・関連性の抽出、類型化を行い、客観的な知識発見とその組織化を図る方法論である。

WordMinerで分析するまでの手順としてアンケートに記載されている文章を1文1義になるようにラベル化したが、第1回と第2回のアンケートの文章の記載は項目ごと分析するほどのラベル数ではないため、3つの項目を一同に分析した。出てきたクラスターにそれぞれ名前を付与した。

5. 倫理的配慮

今回は研修の成果として資料にまとめることにしたため、事前に倫理委員会への提出とならなかったが、研修終了後倫理委員会に申請し了承を得た。また、この研修に参加した中堅看護師に事後であるが、研修後のアンケート結果を使用すること、プライバシーは保護されることを教育担当者が説明し了承を得た。

Ⅲ. 結果

1. 第1回研修後のアンケート結果

アンケート項目は『学んだ内容で印象に残っていること』『印象に残った理由』『学びをどのように活かすか』で、記載されていた文章からのラベル数は3つの質問すべてを合計して25個であった。そのため3つを一緒にWordMinerで分析した。結果「現

表2 第1回研修と第2回研修アンケート内容分析後のクラスター名一覧

	クラスター1	クラスター2	クラスター3	クラスター4	クラスター5
1回目 研修からの 気付きと 学び	思考過程の現状 への気づき	情報の必要性	視野の狭さへの 気づき	柔軟な思考の 欠如	研修の学びを 実践に活かす 意欲
2回目 研修からの 気付きと 学び	パターン化された 解決策への気づき	知識実践への 活用意欲	行動の判断の 根拠に目を向け ることの必要性	多角的な視点の 必要性	

表3 第3回研修アンケート内容分析後のクラスター名一覧

	クラスター1	クラスター2	クラスター3	クラスター4	クラスター5	クラスター6
研修による 変化	問題解決のため の過程と方策	思考の広がり	物事への俯瞰的 視点	リーダーシップ の困難感	患者中心の看護 への回帰	チームによる 問題解決の 手応え
課題解決に 向けて実践 した感想	チーム活動の 困難さと楽しさ	実践のための原 因と目的の 明確化の必要性	課題への継続し た取り組みへの 意欲	リーダーシップ 発揮の困難さと 手応え	学びの実践に 対する障害	チームへの働き かけと変化の 実感
研修の学び の活用	課題に取り組む 姿勢の継続	課題を多角的に とらえる視点	人とのかわり への活用	行動変容への 確かな手ごたえ	中堅としての 役割認識	課題や疑問を 探求する姿勢

状の思考過程の気づき」「情報の必要性」「視野の狭さの気づき」「柔軟な思考の欠如」「研修の学びを
実践に活かす意欲」の5つのクラスターに分類できた。

2. 第2回研修後のアンケート結果 (表2)

第2回のアンケートのラベル数は19個であった。
WordMiner で分析した結果「パターン化された解
決策への気づき」「知識実践への活用意欲」「行動の
判断根拠に目を向けることの必要性」「多角的な視
点の必要性」の4つのクラスターに分類できた。

3. 第3回研修の成果発表後のアンケート結果 (表3)

第3回研修は約半年間の職場の課題に取り組んだ
成果の発表であった。アンケート結果は第1回と第
2回よりも多いラベル数で『この研修を受けた感想、
自分の変化』は38個、『課題解決に向けて実践し、

思ったこと感じたこと』は29個、『この学びをどの
ように活かすか』は30個であった。

『研修を受けた感想、自分の変化』はWordMiner
の分析で「問題解決のための過程と方策の気づき」
「思考の広げ方」「物事への俯瞰的視点」「リーダ
ーシップの難しさの実感」「患者中心の看護への回帰」
「チームとして得られた成果への手応え」の6つの
クラスターに分類できた。

『課題解決に向けて実践し、思ったこと感じたこ
と』は「チーム活動の困難さと楽しさ」「実践のた
めの原因と目的の明確化」「課題への継続した取り
組みの意欲」「チーム内でリーダーシップ発揮の手
応え」「実践活用の課題」「チームへの働きかけと変
化の実感」の6つのクラスターに分類できた。

『学びをどのように活かすか』は「課題に取り組む姿勢の継続」「課題を多角的に捉える視点」「人へのかかわりへの活用」「行動変容への確かな手応え」「中堅としての役割認識」「課題疑問を探求する姿勢」の6つのクラスターに分類できた。

IV. 考察

第1回と第2回研修のアンケートのクラスター分類の結果で「現状の思考過程の気づき」「情報の必要性」「視野の狭さの気づき」「柔軟な思考の欠如」「研修の学びを実践に活かす意欲」「パターン化された解決策への気づき」は思考過程を刺激し、自己を振り返ることができた結果であると考え。今回のアンケート結果で経験年数を経ることによる視野の狭さや十分な情報を得ることなく仮説を出していることなど、思考過程の現状の問題に気づくことができた。IBLはアクティブラーニングの学習方法の一つであり、文部科学省の中央教育審議会でも問題発見・解決の場面では「問題発見・解決に必要な情報を収集・蓄積すること」「既存の知識に加え、必要となる新たな知識・技能を獲得すること」「それらを活用しながら問題を解決していくために必要となる思考を行うこと」「必要な情報を選択すること」と述べており、情報が重要な要素となると考えられる。今回もIBLを取り入れたことで、情報の重要性、根拠となる知識の必要性とその活用など、日ごろの臨床では置き去りにされてきていたことにまずは気づけたことは大きなことである。また、このような気づきを得たことで「研修の学びを実践に活かす意欲」「知識実践への活用意欲」「行動の判断根拠に目を向けることの必要性」「多角的な視点の必要性」を実践の場面で活かしていきたいという“やる気”につながり、これは看護の質を向上させる機動力となると考える。

第3回研修のアンケート結果の文章数は、第1回第2回研修と比較しても約3倍と多くなっていた。これはIBLを通して課題に対しての思考過程を学んでいるのでそれを実際に実践した結果後のアンケート結果であるため、実際に取り組んだことでより具体的な感想や思いが述べられたと考える。また、

今回の研修の学びの目的の一つとなっているリーダーシップについても「リーダーシップの難しさの実感」「チーム内でリーダーシップ発揮の手応え」「人へのかかわりへの活用」という内容からも、リーダーとして目標に向けてメンバーを引っ張っていく難しさを実感し、思考することでリーダーの自覚が生じてきたと考える。中堅看護師は職場ではメンバーとして所属し、メンバーの先輩として位置づけられていることが多く、それゆえに後輩メンバーへの影響は大きく、職場の中で改革を行う上でも大きな障壁にもなりうる存在である。それが今回はリーダーとして職場の課題を説明し、対策案をとりまとめ、指導していくという立場になった時、初めてリーダーの意味と難しさを感じるようになっていた。職場のリーダーとは目標を掲げ、それにメンバーを導いていく人である。そして、この困難な課題をチームで取り組み、一定の結果が得られたとき「チームとして得られた成果への手応え」「チーム活動の困難さと楽しさ」「チームへの働きかけと変化の実感」という学びにつながっていた。そして、個々人としても「問題解決のための過程と方策の気づき」「思考の広げ方」「実践のための原因と目的の明確化」「実践活用の課題」として、自己の課題を再認識できたと考える。これは先述の中央教育審議会でも問題発見・解決の場面では「知識・技能を適切に組み合わせ、解決の方向性や方法を比較・選択すること」「結論を決定していくために必要な判断や意思決定を行うこと」「伝える相手や状況に応じた表現をすること」が必要であると述べており、問題解決に取り組むための知識の必要性、実践するための方法などが学べた結果であると考え。

この実践から得られた手ごたえとして「物事への俯瞰的視点」「課題への継続した取り組みの意欲」「患者中心の看護への回帰」という看護に向き合う姿勢の変化が得られたことにより、「やりがい感」「看護をすることの喜び」につながるのではないかと考える。

V. まとめ

今回、中堅看護師は「看護にやりがい感を持ち、

自己実現できるチーム活動に積極的に参加し、患者に質の高い看護を提供できるチームづくりを目指すことができる」を目的にIBLを用いて行った研修で、現在の思考過程の情報不足、仮説の検証の知識不足などに気づき、その気づきを実践に生かすことで、職場でのインシデントに取り組むことができた。その取り組みが結果として体験できたことから、再び看護へのやりがい感や中堅としてのリーダーシップの必要性を学ぶことができた。

文献

- 稲岡文昭 (1992) : N系列病院看護婦のバーンアウトに関する研究 (その1) 一病院の規模別・地域別によるバーンアウトと離職の関係, 日本赤十字看護大学紀要, 6, 1-9.
- 実藤基子 (2011) : 熟練看護師における就業継続の内的要因についての質的研究, 看護・保健科学研究誌, 11(1), 11-20.
- 文部科学省 (2015) : 2. 新しい学習指導要領等を目指す姿, http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/siryu/attach/1364316.htm (参照2017.10.31)
- 日本看護協会 (2017) : News Release, http://www.nurse.or.jp/up_pdf/20170424103637_f.pdf (参照2017.8.23)
- 岡田悦子, 大原美代子, 小松崎智子, 他 (2006) : A病院中堅看護師の職務継続に影響する要因, 日本看護学会論文集 看護管理, 36, 279-281.
- 佐野明美, 平井さよ子, 山口桂子 (2006) : 中堅看護師の仕事意欲に関する調査—役割ストレス認知及びその他関連要因との分析—, 日本看護研究学会雑誌, 29(2), 81-92.