



臨床における教育指導者の学習環境デザインに関する学習ニーズとその学習方法の検討

メタデータ	言語: Japanese 出版者: 公開日: 2015-03-30 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 土肥, 美子, 細田, 泰子, 中橋, 苗代, 中岡, 亜希子, 池内, 香織 メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.24729/00005507

原 著

臨床における教育指導者の学習環境デザインに関する 学習ニーズとその学習方法の検討

Clinical Mentors' Learning Needs and Preferred Learning Methods in Relation to the Design of Learning Environments

土肥 美子¹⁾・細田 泰子²⁾・中橋 苗代³⁾

中岡 亜希子²⁾・池内 香織⁴⁾

Yoshiko DOI¹⁾, Yasuko HOSODA²⁾, Mitsuyo NAKAHASHI³⁾,
Akiko NAKAOKA²⁾, Kaori IKEUCHI⁴⁾

キーワード：教育指導者, 育成プログラム, 学習環境デザイン, 学習ニーズ, 学習方法
Keywords: clinical mentor, education program, learning environment design, learning needs,
learning method

Abstract

Objective: The objective of this study is to clarify clinical mentors' learning needs and preferred learning methods in relation to the design of learning environments for supporting new graduate nurses and nursing students.

Method: A questionnaire survey that asked about learning needs and preferred learning methods on 36 items related to the design of learning environments was conducted with 614 clinical mentors from 89 medical institutions across Japan, from which consent to participate in the study was obtained. A factor analysis was performed on the data collected on learning needs, while the data collected on preferred learning methods was analyzed by applying descriptive statistics.

Results: The results of the factor analysis revealed that the clinical mentors' learning needs in relation to the design of learning environments could be classified into the following three factors (27 items): 1) learning needs in relation to the tool design, 2) learning needs in relation to the organizational design, and 3) learning needs in relation to the activity design. In terms of the preferred learning methods, there was a strong tendency that the clinical mentors were in need of expert guidance, and this tendency was particularly evident in their learning needs in relation to the organizational design.

Discussion: The study findings suggest that clinical mentors have learning needs in terms of tool design, organizational design, and activity design to create better learning environments for new graduate nurses and nursing students, and that they seek experts from whom they can learn.

要 旨

目的：新卒看護職者や看護学生を支援する教育指導者の学習環境デザインに関する学習ニーズとその学習方法を明らかにする。

方法：全国の医療機関から研究協力の承諾が得られた89施設の教育指導者614名を対象に、学習

受付日：2014年9月26日 受理日：2014年12月12日

1) 京都光華女子大学健康科学部看護学科

2) 大阪府立大学地域保健学域看護学類

3) 京都橘大学看護学部看護学科

4) 京都大学大学院医学研究科人間健康科学系専攻博士後期課程

環境デザインを問う36項目とその学習方法について質問紙調査を実施した。学習ニーズの検討には因子分析を行い、学習方法は記述統計にて分析した。

結果：因子分析の結果、学習環境デザインに関する学習ニーズは【道具デザインに関する学習ニーズ】【組織デザインに関する学習ニーズ】【活動デザインに関する学習ニーズ】の3因子構造27項目となった。学習方法では、専門家からの学びを必要とする傾向が高く【組織デザインに関する学習ニーズ】ではその傾向が顕著であった。

考察：教育指導者が新卒者や学生の学習環境づくりのため、道具、組織、活動のデザインに関する学習ニーズをもち、その学習のために専門家からの学びを求めていることが示唆された。

I. 諸言

近年の学習環境論では、学習者はその領域の文化のなかで社会的相互作用を通じて概念的理解を深めていることが指摘されている。そうした学習環境のデザインの過程について加藤ら(2003)は、組織(ヒト)、活動(コト)、道具(モノ)の3つのレベルに整理しており、学習環境をデザインすることは、学びのコミュニティをデザインすることであると説明している。学びのコミュニティとは、学習者も他者も互いに学び合い教え合う集団であり、このような社会的な相互作用により学習効果を高めることが期待される。加藤ら(2003)によると学習環境デザインは、目標とする学習活動が可能となる場を生成、維持・更新していく継続的過程であり、そのデザイン活動がその一部であるところの社会(学校、学会、国家)の中で利用され、評価されると述べていることから、対象となる学習者の背景に関わらず学習の場をつくり出す営みととらえられる。

また、臨床学習環境は、学習者の問題解決能力の発達を促進する経験的な学習状況を構成するもの(Hosoda, 2006)であり、学習者における臨床学習環境の重要性が指摘されている(Wan Yim et al., 2005; 細田, 2007; 小笠原ら, 2010; Papathanasiou et al., 2014)ことから、臨床学習環境のデザインに関する視野をもった教育指導者の育成が重要である。

わが国では、少子高齢化や高度医療の促進等で国民の医療への期待が高まっており、看護職に対する役割の拡大が期待されている。こうした保健医療福祉の変化や国民の期待に応えることのできる看護専門職としての基礎的能力を有する看護職員を育成することが看護教育の喫緊の課題とされている(厚生労働省, 2011)。現在、多くの医療機関に所属する看護職員に対し、看護の質の向上を目的に、様々な院内研修が実施されている。2010年4月、新人看護職員研修が努力義務とされ、新卒看護職者(以下、新卒者)を受け入れる医療機関においては、その研修を充実させるため

の取り組みが行われていることや、臨床で必要とされる臨床実践能力と看護基礎教育で習得する看護実践能力との間に生じる乖離が、新卒者の離職要因のひとつとされており(厚生労働省, 2011)、新卒者における実践能力の育成・向上のための細やかな支援が求められている。また、看護系大学におけるモデル・コア・カリキュラム導入に関する調査結果が報告され(日本看護系大学協議会, 2011)、看護学生(以下、学生)の看護実践能力を培うための教育体制の整備も進められているなか、新卒者や学生の支援に直接携わる教育指導者の育成が重要な課題とされている(井部, 2011; 松浦, 2013)。

看護継続教育の基準ver.2(日本看護協会, 2012)では、教育活動の基準教育計画に、社会のニーズ・組織のニーズ・対象となる個々の看護職のニーズのアセスメントと、アセスメントから導かれた課題が反映されることや、教育計画の立案・実施・評価には、成人学習者の特徴と教育方法が用いられることが示唆されており、成人教育の考え方に基づく学習プロセスが導入されている。成人が学習へのニーズを感じ、学習が個人的目標の達成の助けになると感じたときに、学習活動へと動機づけられる(Knowles, 1980)。この観点から考えると、現場の状況や学習ニーズをふまえた研修や育成プログラムは、教育指導者の学習経験をより効果的なものへと導くことが可能となる。

看護職の教育・学習に関するニーズ調査では、訪問看護ステーションに勤務する管理者および看護師の教育ニーズ(飯吉ら, 2000)、院内教育担当者や看護師における教育・学習ニーズ(本田, 2000)、看護師のキャリア形成に関する学習ニーズ(寺門ら, 2005)、中小規模病院に勤務する看護師の継続教育に関するニーズ(青山ら, 2005)や看護師の臨床実践に関する学習ニーズ(岩田ら, 2012)について報告されているが、教育指導者の学習ニーズに焦点をあてた研究ではないため、教育指導者の研修や育成プログラムに活用するには限界がある。また、本研究の先行研究として取り組んだ教育指導者の育成プログラムに関する調査

では、教育指導者の成長を考慮した取り組みや教育体制の充実などの体制づくりに関するニーズが明らかにされており、現場の状況や要望を踏まえた育成プログラムを検討する必要性が明確に示唆されている（池内ら，2014）。これらのことから、本研究において教育指導者の学習環境デザインに関する学習ニーズとその学習方法について検討することは、施設単位で試みられている教育指導者の育成プログラムに有効な情報提供になるものと考えられる。

II. 目的

本研究では、教育指導者に対する教育支援を検討する基礎資料を得るため、教育指導者の学習環境デザインに関する学習ニーズとその学習方法について明らかにすることを目的とした。

III. 用語の操作的定義

1. 教育指導者

医療機関の各部署で中心となって新卒者や学生の教育指導を行う看護職とした。

2. 学習ニーズ

何らかの社会的実践に役割をもって参加する過程を学習（美馬ら，2005）と捉え、本研究では、教育指導者が新卒者や学生という学び手の教育指導を行うために必要とする学習とした。

3. 学習方法

本研究では、教育指導者が自らの学習ニーズを充足させるために最も効果的であると認識して意図的に選択する活動とした。

4. 学習環境デザイン

学習環境をデザインすることは学びのコミュニティをデザインすることである（加藤ら，2003）ということを踏まえ、本研究では、新卒者や学生という学び手の学習活動のために、それに関わる人々の組織・活動・道具をデザインすることとした。

IV. 方法

1. 調査対象者

全国の一般病床500床以上の医療機関より、比例層化抽出法にて200施設を抽出し、看護管理責任者の研究協力の承諾が得られた89施設の教育指

導者614名を対象とした。

2. 調査期間

2013年1月～2013年3月

3. 調査方法

郵送法による無記名・自己記入式質問紙調査を実施した。質問紙の配布は、研究協力の承諾が得られた医療機関に質問紙を郵送し個別返送にて回収した。

4. 調査内容

1) 学習環境デザインに関する学習ニーズ

教育指導者として、新卒者や学生のより豊かな学習環境を作るため池内ら（2014）のインタビュー調査の結果および加藤ら（2003）の学習環境デザインの過程を参考に作成した学習環境デザインに関する36項目である。教育指導者が各項目に対して、“どの程度学習する必要があると考えていますか”という教示文のもと、「非常に必要である：6」「かなり必要である：5」「ある程度必要である：4」「あまり必要でない：3」「ほとんど必要でない：2」「全く必要でない：1」の6段階評定法を用いて回答する。

2) 学習環境デザインに関する学習方法

学習環境デザインに関する36項目の学習ニーズにおいて、「非常に必要である：6」「かなり必要である：5」「ある程度必要である：4」と回答した項目に対して、「専門家から学ぶ」「仲間同士で学ぶ」「自分で学ぶ」のうち、教育指導者が学習方法として最も効果的であると考えるものを1つ選択する。

3) 個人背景

教育指導者の性別、年齢、職位、就業部署、最終学歴

5. 分析方法

データの分析には、統計ソフトSPSS Statistics22を用いた。教育指導者における学習環境デザインに関する学習ニーズの探索的因子分析を行った。Kaiser-Mayer-Olkinの標本妥当性の測度とBartlettの球面性検定により因子分析が適切であるかを判断した。因子抽出の方法は主因子法、回転はバリマックス回転を選択した。因子負荷量が0.40以上（Polit et al., 2008）を基準に検討を行った。学習ニーズを構成する各因子および全体のCronbach's α 係数を算出した。また、各因子別にそれぞれの項目について教育指導者が選択した

学習方法の割合を算出し傾向を検討した。個人背景は記述統計量を算出した。

V. 倫理的配慮

研究対象となる施設の看護管理責任者および調査対象者には、研究の目的、方法、研究協力の自由意思、個人情報保護、研究成果の発表等について研究依頼書で説明した。調査票の回収は、対象者各自が封筒に入れて投函する郵送法とし、研究への協力は調査票の返信をもって同意とみなした。なお、本研究は、大阪府立大学看護学研究倫理委員会の承認を得て実施した。

VI. 結果

調査票は89施設の教育指導者614名に送付し、409名(回収率66.6%)から回答を得た。そのうち、欠損値のある4名を除外し、405名(有効回答率99.0%)から有効回答を得た。

1. 対象者の背景

対象者の性別は、男性が14名(3.5%)、女性が391名(96.5%)であった。年齢は、20歳代が18名(4.4%)、30歳代が139名(34.3%)、40歳代が204名(50.4%)、50歳代が44名(10.9%)であった。看護職としての平均経験年数は、 19.2 ± 7.0 年であった。職位は、看護(師)長が32名(7.9%)、副看護(師)長が84名(20.7%)、主任が181名(44.7%)、副主任が9名(2.2%)、スタッフが94名(23.2%)、その他が4名(1.0%)であった。就業部署は、成人(内科系)病棟が102名(25.2%)、成人(外科系)病棟が112名(27.7%)、成人(混合)病棟が77名(19.0%)、精神科病棟が6名(1.5%)、小児科病棟(成人との混合含む)が26名(6.4%)、産科病棟(他科との混合含む)が26名(6.4%)、その他が55名(13.6%)であった。最終学歴(一般・専門を含む)は、高等学校卒が289名(71.4%)、短期大学卒が57名(14.1%)、大学卒が49名(12.1%)、大学院(修士課程)修了が7名(1.7%)であった(表1)。

2. 教育指導者の学習環境デザインに関する学習ニーズの因子分析

1) 因子分析の結果

学習環境デザインに関する36項目は、加藤ら(2003)の〈組織〉〈活動〉〈道具〉という学習環境デザインの過程を参考に構成していることから、因子数を3に固定した主因子法・バリマックス回転による因子分析を行った。Kaiser-Meyer-Olkinの標本妥当性の測度は0.935を示し、Bartlettの球面性検定では有意な差が認められた($\chi^2=9336.766$, $df=630$, $p<0.001$)。各項目の共通性が0.30未満であった3項目(コミュニケーションの方法、看護技術の指導、看護過程の展開)を削除した。次に、2因子以上に0.40以上(Polit et al., 2008)の因子負荷量を示す3項目(教育目標の設定、教育評価の方法、論理的思考)を削除した。また、因子負荷量が0.40未満を示す3項目(コーチングの技法、医療安全の取り組み、チェックリストの作成)については、各項目の除外によって生じる因子構造を確認しながら削除した。その結果、3因子27項目が教育指導者の学習ニーズとして抽出された。なお、3因子での累積

表1 対象者の背景

	n	(%)
性別		
男性	14	(3.5)
女性	391	(96.5)
年齢(歳)		
20歳代	18	(4.4)
30歳代	139	(34.3)
40歳代	204	(50.4)
50歳代	44	(10.9)
職位		
看護(師)長	32	(7.9)
副看護(師)長	84	(20.7)
主任	181	(44.7)
副主任	9	(2.2)
スタッフ	94	(23.2)
その他	4	(1.0)
無回答	1	(0.2)
就業部署		
成人(内科系)病棟	102	(25.2)
成人(外科系)病棟	112	(27.7)
成人(混合型)病棟	77	(19.0)
精神科病棟	6	(1.5)
小児科病棟(成人との混合含む)	26	(6.4)
産科病棟(他科との混合含む)	26	(6.4)
その他	55	(13.6)
無回答	1	(0.2)
最終学歴		
高等学校卒	289	(71.4)
短期大学卒	57	(14.1)
大学卒	49	(12.1)
大学院(修士課程)修了	7	(1.7)
無回答	3	(0.7)

寄与率は51.096 %であった。バリマックス回転後の因子行列（最終）を表2に示す。

2) 因子の解釈

第1因子は「図表の作成」「文献クリティーク」「データの分析」「事例報告の書き方」「プレゼンテーションの仕方」「学習リソースの使い方」「教育メディアの活用」「情報機器の操作」「学習理論の活用」「教材の作成」「看護理論の活用」「シミュレーション教育」の12項目で構成されていることから【道具デザインに関する学習ニーズ】と命名した。第2因子は「教育体制の整備」「看護教育制度の構造」「組織の管理」「評価基準の作成」「教育計画の企画」「指導者間の連携」「OJTの在り方」「職場風土の改革」「看護倫理の指針」「ネットワーク作り」「人間関係の形成」「メンタルヘルス対策」の12項目から構成されていることから【組織デザインに関する学習ニーズ】と命名した。第3因子は「学習者の動機づけ」「学習ニーズの把握」「学習者の特徴」の3項目から構成さ

れていることから【活動デザインに関する学習ニーズ】と命名した。

3) 信頼性の検討

各因子のCronbach's α 係数は、第1因子（12項目）が $\alpha = 0.922$ 、第2因子（12項目）が $\alpha = 0.899$ 、第3因子（3項目）が $\alpha = 0.888$ 、27項目全体では $\alpha = 0.943$ であった。

4) 教育指導者の学習環境デザインに関する学習ニーズの因子別得点

【道具デザインに関する学習ニーズ】得点の平均値は 53.9 ± 7.9 （範囲31~72）であった。【組織デザインに関する学習ニーズ】得点の平均値は 59.8 ± 6.8 （範囲33~72）であった。【活動デザインに関する学習ニーズ】得点の平均値は 14.8 ± 2.3 （範囲7~18）であった。学習ニーズ全体（27項目）の平均値は 128.5 ± 14.7 （範囲72~162）であった。また、各学習ニーズの項目あたりの平均値は【組織デザインに関する学習ニーズ】が5.0と最も高く、次いで【活動デザインに関する学習ニーズ】

表2 教育指導者の学習環境デザインに関する学習ニーズの因子分析結果

n=405

	因子負荷量			共通性
	第1因子	第2因子	第3因子	
1. 道具デザインに関する学習ニーズ ($\alpha = 0.922$)				
図表の作成	0.848	0.167	0.054	0.750
文献クリティーク	0.827	0.199	0.014	0.725
データの分析	0.811	0.179	0.029	0.690
事例報告の書き方	0.732	0.207	0.197	0.618
プレゼンテーションの仕方	0.659	0.188	0.243	0.529
学習リソースの使い方	0.658	0.243	0.198	0.531
教育メディアの活用	0.610	0.155	0.181	0.429
情報機器の操作	0.598	0.122	0.237	0.429
学習理論の活用	0.598	0.325	0.282	0.543
教材の作成	0.578	0.194	0.180	0.404
看護理論の活用	0.453	0.329	0.172	0.343
シミュレーション教育	0.434	0.276	0.253	0.328
2. 組織デザインに関する学習ニーズ ($\alpha = 0.899$)				
教育体制の整備	0.076	0.762	0.128	0.602
看護教育制度の構造	0.234	0.667	0.084	0.507
組織の管理	0.132	0.666	0.075	0.467
評価基準の作成	0.217	0.626	0.141	0.459
教育計画の企画	0.259	0.625	0.222	0.507
指導者間の連携	0.128	0.619	0.149	0.422
OJTのあり方	0.102	0.613	0.160	0.412
職場風土の改革	0.239	0.600	0.170	0.446
看護倫理の指針	0.253	0.548	0.144	0.385
ネットワーク作り	0.387	0.470	0.202	0.411
人間関係の形成	0.239	0.461	0.273	0.344
メンタルヘルス対策	0.349	0.445	0.266	0.390
3. 活動デザインに関する学習ニーズ ($\alpha = 0.888$)				
学習者への動機づけ	0.272	0.308	0.746	0.725
学習ニーズの把握	0.335	0.315	0.742	0.761
学習者の特徴	0.215	0.282	0.717	0.640
27項目全体 ($\alpha = 0.943$)				
寄与率 (%)	22.880	19.185	9.031	
累積寄与率 (%)	22.880	42.065	51.096	

因子抽出法：主因子法、回転法：バリマックス回転

が4.9, 【道具デザインに関する学習ニーズ】が4.5の順であった。また, 27項目全体では4.8であった(表3)。

3. 教育指導者が選択する学習環境デザインに関する学習方法

教育指導者の学習環境デザインに関する学習方法を学習ニーズ別に明らかにするために, 記述統計を用いて選択された学習方法の割合を算出した。

1) 【道具デザインに関する学習ニーズ】における教育指導者の学習方法

【道具デザインに関する学習ニーズ】において〔専門家から学ぶ〕の回答率が50%以上を示した項目は「データの分析」266名(65.7%), 「看護理論の活用」243名(60.0%), 「文献クリティーク」242名(59.8%), 「学習理論の活用」238名(58.8%)であった。続いて40%以上の回答率を示した項目は「プレゼンテーションの仕方」188名(46.4%), 「図表の作成」182名(44.9%), 「学習リソース使い方」180名(44.4%), 「シミュレーション教育」180名(44.4%), 「事例報告の書き方」170名

(42.0%)であり, 30%以上の項目では「教材の作成」160名(39.5%), 「教育メディアの活用」147名(36.3%), 「情報機器の操作」137名(33.8%)であった。〔仲間同士で学ぶ〕では回答率50%以上の項目はないものの「シミュレーション教育」では192名(47.0%)を示した。続いて30%以上項目は「教材の作成」151名(37.3%), 「情報機器の操作」124名(30.6%)であり, 20%以上の項目は「学習リソース使い方」119名(29.4%), 「事例報告の書き方」116名(28.6%), 「教育メディアの活用」116名(28.6%), 「プレゼンテーションの仕方」96名(23.7%)であった。〔自分で学ぶ〕の回答率が20%以上の項目は「情報機器の操作」90名(22.2%), 「事例報告の書き方」86名(21.2%)であった(図1)。

2) 【組織デザインに関する学習ニーズ】における教育指導者の学習方法

【組織デザインに関する学習ニーズ】において〔専門家から学ぶ〕の回答率が50%以上を示した項目は「組織の管理」353名(87.2%), 「看護教育制度の構造」338名(83.5%), 「メンタルヘルス対策」329名(81.2%), 「教育体制の整備」324名

表3 教育指導者の学習環境デザインに関する学習ニーズの因子別得点

n=405

	項目数	平均値	標準偏差	範囲	平均値/項目数
道具デザインに関する学習ニーズ	12	53.9	7.9	31~72	4.5
組織デザインに関する学習ニーズ	12	59.8	6.8	33~72	5.0
活動デザインに関する学習ニーズ	3	14.8	2.3	7~18	4.9
全 体	27	128.5	14.7	72~162	4.8

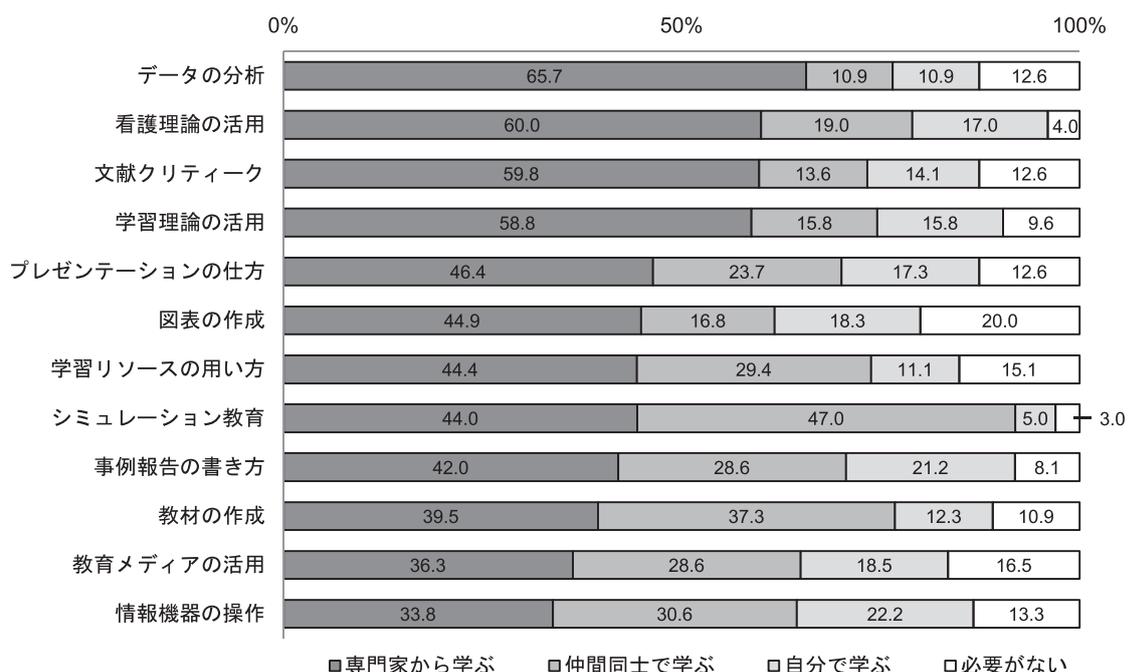


図1 道具デザインに関する学習ニーズにおける教育指導者の学習方法の回答率

(80.0%), 「看護倫理の指針」288名 (71.1%), 「評価基準の作成」272名 (67.2%), 「教育計画の企画」215名 (53.1%), 「OJTのあり方」210名 (52.2%) であった。40%以上の回答率を示した項目は「ネットワーク作り」195名 (48.1%), 「人間関係の形成」192名 (47.5%) であり, 次いで, 「職場風土の改革」161名 (39.8%), 「指導者間の連携」110名 (27.2%) であった。〔仲間同士で学ぶ〕の回答率が50%以上の項目は「指導者間の連携」261名 (64.6%), 「職場風土の改革」203名

(50.1%) であり, 40%以上項目は「OJTのあり方」170名 (42.3%) のみであった。30%以上の回答率を示した項目は「教育計画の企画」156名 (38.5%), 「人間関係の形成」148名 (36.6%), 「ネットワーク作り」141名 (34.8%) であり, 20%以上の項目は「評価基準の作成」103名 (25.4%) であった。〔自分で学ぶ〕の回答率は〔専門家から学ぶ〕および〔仲間同士で学ぶ〕より低い傾向にあり, 20%以上の回答率を示した項目は認められなかった (図2)。

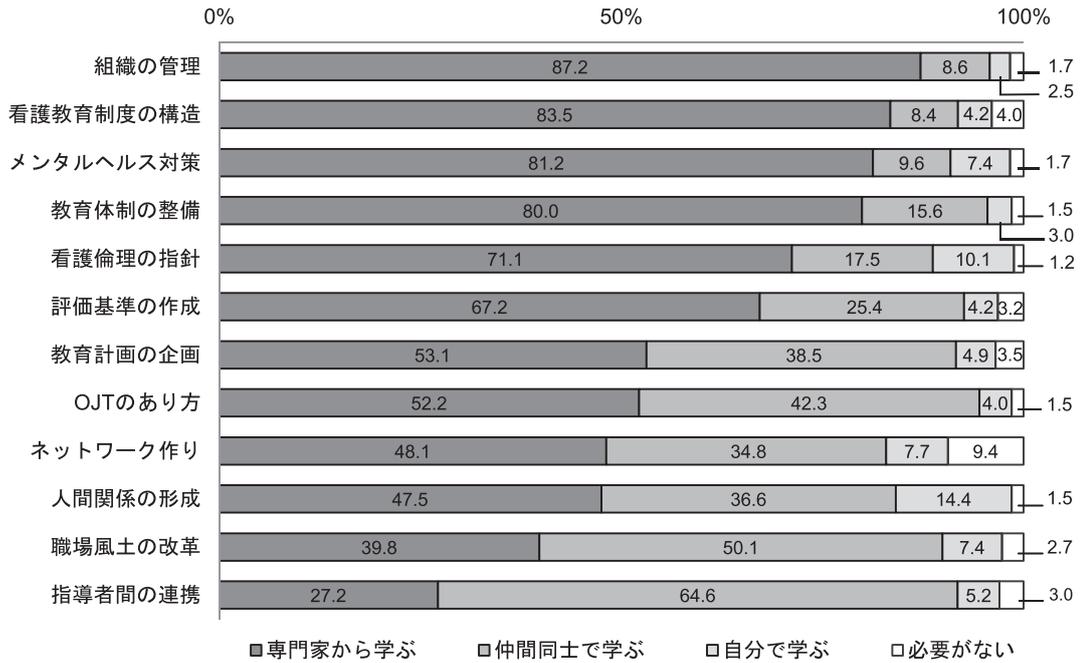


図2 組織デザインに関する学習ニーズにおける教育指導者の学習方法の回答率

3) 【活動デザインに関する学習ニーズ】における教育指導者の学習方法

【活動デザインに関する学習ニーズ】において〔専門家から学ぶ〕の回答率が50%以上の項目は「学習者の特徴」235名 (58.0%), 「学習者の動機づけ」233名 (57.5%) であり, 次いで, 「学習ニーズの把握」183名 (45.2%) であった。〔仲間同

士で学ぶ〕で最も高い回答率を示したのは, 「学習ニーズの把握」154名 (38.0%) であり, 次いで, 「学習者の動機づけ」117名 (28.9%), 「学習者の特徴」106名 (26.2%) であった。〔自分で学ぶ〕は20%以下で, 「学習者の特徴」44名 (10.9%), 「学習者の動機づけ」43名 (10.6%), 「学習ニーズの把握」56名 (13.8%) の順であった (図3)。

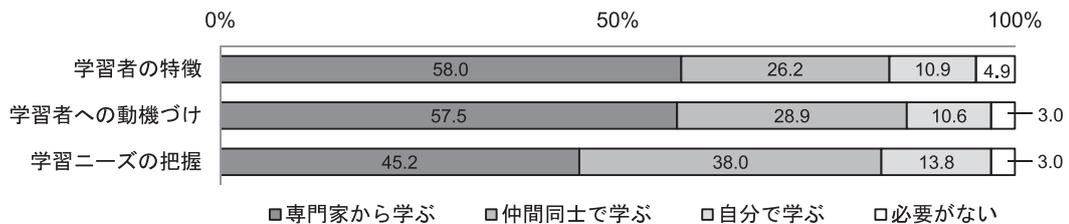


図3 活動デザインに関する学習ニーズにおける教育指導者の学習方法の回答率

Ⅶ. 考察

1. 教育指導者の学習環境デザインに関する学習ニーズの特徴

教育指導者の学習環境デザインに関する学習ニーズの構成概念として【道具デザインに関する学習ニーズ】【組織デザインに関する学習ニーズ】【活動デザインに関する学習ニーズ】が抽出された。各因子のCronbach's α 係数は0.888~0.922と高値を示し、内的整合性が認められた。これらの学習ニーズが抽出されたことで、教育指導者が、新卒者や学生という学び手のために学習環境の充実を求めていることが示唆された。

【道具デザインに関する学習ニーズ】は、他の学習ニーズと比較して因子別得点の平均値は最も低く、教育指導者にとって、より豊かな学習環境をつくるための優先度としては相対的に低いものと考えられる。道具（モノ）のデザインは、コミュニティの活動が、円滑かつ健全に遂行できるように、道具の機能や操作方法や意匠をデザインすることが含まれる（加藤ら、2003）。この学習ニーズは「図表の作成」「文献クリティーク」「データの分析」「事例報告の書き方」「プレゼンテーションの仕方」「学習リソースの使い方」「教育メディアの活用」「情報機器の操作」「学習理論の活用」「教材の作成」「看護理論の活用」「シミュレーション教育」で構成されており、教育指導者がより豊かな学習環境を目指し、学び手の学習活動を円滑にかつ健全に支援するための教材・教具に関する学習を求めていることが推察される。青山（2002）は道具による媒介について、道具そのものが行為のあり方を方向づけると述べていることから、教材・教具は、教育指導者の学習活動を促進させる重要な素材となり、その選定や操作方法は、教育指導者としての教育活動に影響を与えるのではないかと考える。従って、教育指導者においては【道具デザインに関する学習ニーズ】の充足が求められる。

【組織デザインに関する学習ニーズ】は、他の学習ニーズと比較して因子別得点の平均値が高かったことから、教育指導者にとって、より豊かな学習環境をつくるために、組織における教育体制の充実が優先されていることが推察される。組織（ヒト）のデザインは、組織構成、制度、規則などをデザインすることによって、学びのコミュニティの形成・維持・再生産に一定の制約を課したり、他のコミュニティとの関係を再編成することを目的とする（加藤ら、2003）。この学習ニ

ズは「教育体制の整備」「看護教育制度の構造」「組織の管理」「評価基準の作成」「教育計画の企画」「指導者間の連携」「OJTの在り方」「職場風土の改革」「看護倫理の指針」「ネットワーク作り」「人間関係の形成」「メンタルヘルス対策」で構成されており、教育指導者がより豊かな学習環境をつくるために教育体制の質の改善・向上のための組織的な取り組みや学習コミュニティ（讃岐、2003）の構築、心の健康管理のための学習を求めていることが推察される。こうした組織における継続教育は、看護職個々の学習を支えることだけでなく、組織の理念を達成するための人材育成の場になる（日本看護協会、2012）ことから、教育指導者の研修や育成プログラムを考慮する際には、組織の教育理念につながるようデザインされなければならないと考える。

【活動デザインに関する学習ニーズ】は、「学習者の動機づけ」「学習ニーズの把握」「学習者の特徴」で構成されており、教育指導者がより豊かな学習環境をつくるために、学び手の学習活動を維持・促進させる方法について学習の必要性を感じていることが伺える。活動（コト）のデザインは、活動内容、動機づけ、目標の設定、インセンティブ等をデザインすることによって、コミュニティの成員の活動を方向づけることを目的とする（加藤ら、2003）。なかでも、動機づけは、人に行動を起こさせ、一定の目標へ方向づけるもの（下山、1985）であり、学習活動の活性化を促すためのアプローチとして重要視されている。従って、教育指導者には、学び手を効果的に学習へと動機づけるために【活動デザインに関する学習ニーズ】の充足が求められる。

2. 教育指導者が求める学習環境デザインに関する学習方法の傾向について

教育指導者が求める学習方法では、専門家からの学びを必要とする傾向が高く示された。なかでも【組織デザインに関する学習ニーズ】における学習方法ではその傾向が顕著であり、〔専門家から学ぶ〕の回答率が「組織の管理」「看護教育制度の構造」「メンタルヘルス対策」「教育体制の整備」の4項目では80%以上の回答率を示し、「看護倫理の指針」「評価基準の作成」「教育計画の企画」「OJTのあり方」の4項目においては50%以上を示したことから、教育指導者が専門的知識の学習を必要としていることが伺える。これらは、主に組織構成、制度、企画、規則を体系的に学ぶべき項目が網羅されているため、効果的に学ぶた

めには専門家から学ぶことが最も効率的と考える傾向が示されている。また、教育指導者の過半数が管理職の立場にあるため、組織運営の在り方という観点から、教育体制の充実が他の学習ニーズより優先されていることが推察される。【道具デザインに関する学習ニーズ】における学習方法では「専門家から学ぶ」の回答率が「データの分析」「看護理論の活用」「文献クリティーク」「学習理論の活用」の4項目で50%以上を示した。「データの分析」「文献クリティーク」は研究的視点を養うための道具であり、「看護理論の活用」「学習理論の活用」は根拠に基づく教育実践の枠組みを示す項目であるため、専門家からの学びを求めていることが推察される。【活動デザインに関する学習ニーズ】における学習方法では「専門家から学ぶ」の回答率が「学習者の特徴」「学習者の動機づけ」の2項目で50%以上を示した。この2つの項目は、学び手の学習活動を方向づける項目であるため、より専門的な学びを必要としていることが伺える。

【仲間同士で学ぶ】が【道具デザインに関する学習ニーズ】の「シミュレーション教育」、【組織デザインに関する学習ニーズ】の「指導者間の連携」「職場風土の改革」において50%以上の回答率を示した。これらの項目は教育指導者間で協同的に関わる課題であることから、仲間同士での学び合いを重視していることが伺える。仲間同士での学び合いでは、仲間や指導者もつ個々の知識が影響するため、他者との対話を通して自らの知識が構成される（安永, 2012）ことから、学習ニーズの充足につながることを期待できる。また、これら以外の項目における【仲間同士で学ぶ】【自分で学ぶ】の回答率が、【専門家から学ぶ】より低い傾向にあることから、教育指導者が仲間同士で学べるような協同学習の場や独自に学べる環境を整えていく必要があると考える。

近年、学習仲間との学び合いを活用した教育技法として協同学習が注目されている。協同学習は、学習者がさらに効果的に一緒に勉強するのを手助けするための原理と技法（Jacobs et al., 2002）である。協同学習の効果として、学習内容の理解や学びに対する動機づけ、さらには学習スキルや対人関係スキルの獲得に結びつく（安永, 2012）ことが挙げられており、学生の看護技術教育（本間ら, 2006；永峯ら, 2009）やグループ活動による授業づくり（平上ら, 2012）においてもその有効性が検討されている。また、鈴木（2013）は、日本の看護継続教育の領域でも、質の高い生涯学

習を保障していくためには、これまでの伝統的な知識伝達型の教育だけではなく、成人教育・成人学習を基盤とする自己主導型学習の必要性を指摘している。自己主導型学習とは、他者の援助をうけるかどうかにかかわらず、学習ニーズの自己診断、学習の到達目標の設定、学習のための人的・物的なりソースの特定、適切な学習方法の選択・実施、学習成果の評価について、個人が主導権をもって行うプロセス（Knowles, 1975）である。よって、教育指導者が自己主導的な学習者としてのコンピテンスを伸ばしていけるように、自らの経験を分析し、解決できなかった課題について考え、必要時はファシリテーターや専門家からの助言が受けられるよう、教育指導者が独自に学べる環境づくりが求められる。学習活動を支える概念のひとつに実践共同体（Community of Practice）がある。実践共同体とは、学習者がある集団への具体的な参加を通して知識と技術の修得が可能になる場（Wenger, 2002）であり、専門性をもった学習者が相互作用を通じて行う学習の際の鍵となる。実践共同体のなかでの学習は、周囲から熟練者の活動を見る機会がどれだけあるか、気軽に知識を与え合える仲間がいるか、などの学びを構造化する諸資源の配置と諸資源へのアクセス可能性の中で組織される（亀井, 2006）ことから、教育指導者が、自己主導型学習に取り組めるように、人的リソースや書籍、インターネットなどの学習リソースを能動的に活用できるためのトレーニングも必要ではないかと考える。教育指導者がこのようなプロセスにもとづき、自らの力で学習活動を進めることで生涯学習者としての成長が期待される。

3. 本研究の限界と今後の課題

本研究は、病床数500床以上の大規模病院の教育指導者のみを対象に調査を行っており、さらに中小病院の教育指導者を対象に実施していきたい。また、教育指導者の研修の受講経験などにより学習ニーズが異なる可能性も考えられるため、研修と学習ニーズの関係についても、検討を重ねていく必要がある。今後は、これらの結果を踏まえた教育指導者の育成プログラムの構築の必要性があると考えられる。

VIII. 結論

1. 教育指導者の学習環境デザインに関する学習ニーズとして【道具デザインに関する学習ニ

ズ】【組織デザインに関する学習ニーズ】【活動デザインに関する学習ニーズ】が抽出されたことにより、教育指導者が、新卒者や学生という学び手のために学習環境の充実を求めていることが示唆された。

2. 【組織デザインに関する学習ニーズ】の平均値が【道具デザインに関する学習ニーズ】および【活動デザインに関する学習ニーズ】の平均値より高いことから、教育指導者にとって、組織における教育体制の充実が優先されていることが示された。

3. 教育指導者が求める学習環境デザインに関する学習方法は〔専門家から学ぶ〕を選択する傾向が高く、〔仲間同士で学ぶ〕〔自分で学ぶ〕は〔専門家から学ぶ〕より低い傾向にあった。なかでも【組織デザインに関する学習ニーズ】における学習方法ではその傾向が顕著であり、専門家からの学びを求めていることが示唆された。

謝辞

本調査に快くご協力くださいました教育指導者の皆様、各病院の関係者の皆様に厚く御礼申し上げます。

なお、本研究は日本看護研究学会第40回学術集会および第45回日本看護学会（看護教育）学術集会にて発表した。

本研究は、日本学術振興会科学研究費助成事業基盤研究（C）（課題番号23593170）の助成を受けて行った研究の一部である。

文献

青山ヒフミ, 森迫京子, 米谷光代 (2005): 中小規模病院で勤務する看護師の継続教育に関するニーズ. 大阪府立看護大学看護学部紀要, 11(1), 1-5.

青山征彦 (2002): 道具による媒介. 日本認知科学会編, 認知科学辞典, 602, 共立出版株式会社, 東京.

平上久美子, 鈴木啓子, 伊礼優 (2012): 精神看護学におけるチーム基盤型学習 (TBL) 導入の試み: 学生の学習意欲と主体性を高める仕掛けづくり. 名桜大学紀要, 17, 39-50.

本田多美 (2000): 看護の専門的能力の視点からみた院内教育ニーズの分析—N系病院における看護婦の調査から—. 日本看護科学会誌, 20(2), 29-38.

本間昭子, 真壁あさみ, 和田由紀子, 他 (2006): ジグソー学習法による小児看護技術の教育効果. 新潟青陵大学紀要, 6, 69-77.

Hosoda, Y. (2006): Development and testing of Clinical Learning Environment Diagnostic Inventory for baccalaureate nursing students. *Journal of Advanced Nursing*, 56, 480-490.

細田泰子 (2007): 看護学士課程の学生のメタ認知的な臨床学習環境に影響を及ぼす教育インフラストラク

チャーの検討. 日本看護科学会誌, 27(4), 33-41.

井部俊子 (2011): 「新人看護職員ガイドライン」の評価と今後の展望. 病院, 70(4), 260-264.

飯吉令枝, 熊倉みつ子, 佐々木美佐子, 他 (2000): N県内の訪問看護ステーションにおける看護職の教育ニーズ. 新潟県立看護短期大学紀要, 6, 57-70.

池内香織, 細田泰子, 中岡亜希子, 他 (2014): 新卒看護職者や看護学生を支援する教育指導者の育成プログラムに関する取り組みとニーズ. 大阪府立大学看護学部紀要, 20(1), 1-8.

岩田浩子, 飯田加奈恵, 井上映子, 他 (2012): 地域の病院に勤務する看護職の学習ニーズの明確化. 第32回日本看護科学学会学術集会講演集, 512.

Jacobs, G. M., Power, M. A., Inn, L. W. (2002): *The Teacher's Sourcebook for Cooperative Learning: Practical Techniques, Basic Principles, and Frequently Asked Questions*. Corwin Press, California. / 関田一彦 (2005): 先生のためのアイデアブック—協同学習の基本原則とテクニック—. 日本協同教育学会, ナカニシヤ出版, 京都.

亀井美弥子 (2006): 職場参加におけるアイデンティティ変容と学びの組織化の関係: 新人の視点から見た学びの手がかりをめぐって. 発達心理学研究, 17(1), 14-27.

加藤浩, 鈴木栄幸 (2003): 協同学習環境のための社会的デザイン. 加藤浩, 有元典文編, 状況論的アプローチ2 認知的道具のデザイン, 176-180, 金子書房, 東京.

Knowles, M. S. (1975): *Self-Directed Learning: A Guide for Learners and Teachers*. Association Press, New York. / 渡邊洋子 (2005): 学習者と教育者のための自己主導型学習ガイド—ともに創る学習のすすめ—. 明石書店, 東京.

Knowles, M. S. (1980): *The Modern Practice of Adult Education: From Pedagogy to Andragogy*. Revised and updated. Prentice Hall, New Jersey. / 堀薫夫, 三輪建二 (2002): 成人教育の現代的実践ベダゴジーからアンドラゴジーへ. 鳳書房, 東京.

厚生労働省 (2011): 看護教育の内容と方法に関する検討会報告書. <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000013l0q-att/2r98520000013l4m.pdf> (平成26年8月検索)

松浦正子 (2013): 指導者育成の現状と課題. 看護, 65(4), 19-23.

美馬のゆり, 山内祐平 (2005): 「未来の学び」をデザインする—空間・活動・共同体—. 東京大学出版会, 東京.

永峯卓哉, 吉田恵理子, 安永悟 (2009): 看護技術教育における協同学習の効果の一考察. 協同と教育, 5, 80-81.

日本看護系大学協議会 (2011): 看護系大学におけるモデル・コア・カリキュラム導入に関する調査研究報告書. <http://www.janpu.or.jp/wp/wp-content/uploads/2012/04/H22ModelCoreCurriculum.pdf> (平成26年8月検索)

日本看護協会 (2012): 継続教育の基準ver.2. <http://www.nurse.or.jp/nursing/education/keizoku/pdf/keizoku-ver2.pdf> (平成26年8月検索)

小笠原知枝, 吉岡さおり, 山本洋美, 他 (2010): 看護学生の臨床学習環境とストレスコーピングに関する実態調査研究. 広島国際大学看護学ジャーナル, 7(1), 3-13.

Papathanasiou, I. V., Tsaras, K., Sarafis, P. (2014): Views

- and perceptions of nursing students on their clinical learning environment: Teaching and learning. *Nurse Education Today*, 34, 57-60.
- Polit, D. F., Beck, C. T. (2008): *Nursing Research: Generating and Assessing Evidence for Nursing Practice* (Eighth edition). Lippincott Williams & Wilkins.
- 讃岐幸治 (2003): 学習コミュニティ. 山崎英則, 片山宗二編, 教育用語辞典, 62, ミネルヴァ書房, 京都.
- 下山剛 (1985): 学習意欲の見方・導き方 (やさしい心理学). 教育出版, 東京.
- 鈴木康美 (2013): わが国の看護と医療の領域における成人教育・成人学習に関する文献考察. *人間文化創成科学論叢*, 15, 211-219.
- 寺門とも子, 本田多美枝, 山本捷子 (2005): 看護職者のキャリア形成にむけた学習ニーズの分析九州ブロックN系病院9施設における調査. *日本赤十字看護学会誌*, 5(1), 106-116.
- 安永悟 (2012): 活動性を高める授業づくり協同学習のすすめ. 医学書院, 東京.
- Ip, W. Y., Chan, D. S. (2005): Hong Kong nursing students' perception of the clinical environment: a questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 42 (6), 665-672.
- Wenger, E. McDermott, R. Snyder, W. (2002): *Cultivating communities of practice: a guide to managing knowledge*. Harvard Business School Press. / コミュニティ・オブ・プラクティス—ナレッジ社会の新たな知識形態の実践 (2002): 野中郁次郎 (解説), 野村恭彦 (監修), 櫻井祐子 (訳), 翔泳社.