

地域におけるがん看護の質向上および均てん化のための 教育システム設計における課題と提案

The problem and suggestion using instructional system for improving and sharing cancer nursing

菊内由貴^{*1,2}, 中野裕司^{*1}, 鈴木克明^{*1}, 平岡斉士^{*1}
Yuki KIKUUCHI^{*1,2}, Hiroshi NAKANO^{*1}, Katsuaki SUZUKI^{*1}, Naoshi HIRAOKA^{*1}

^{*1} 熊本大学大学院社会文化科学研究科教授システム学専攻
^{*1} Graduate School of Instructional Systems Kumamoto University

^{*2} 国立病院機構 四国がんセンター

^{*2} Shikoku Cancer Center

Email: universe16president@gmail.com

あらまし：平成 19 年のがん対策基本法施行に伴い、がん医療の質向上および均てん化のための医療従事者育成の必要性が示された。看護においてもがん看護実践に強い看護師育成研修が各地域で取り組まれている。本稿では、がん看護実践の質向上のために、現状の研修をインストラクショナルデザイン (ID, 教育設計) の観点から評価したところ、5 つの側面での課題が明確になったため各課題についての改善案を示し、よりよい研修設計の在り方を提案した。

キーワード：地域医療者教育, がん看護教育, インストラクショナルデザイン

1. はじめに

平成 19 年のがん対策基本法施行に伴い、がん医療の質向上および均てん化のための医療従事者育成の必要性が示され、看護領域においては「がん看護に強い看護師育成研修」が各都道府県の地域ごとに取り組まれている。がん看護実践に強い看護師育成研修事業は、国のがん対策の一つであり、日本がん看護学会がモデル案を作成し、6 つの目標および 26 項目の下位目標を示している¹⁾。愛媛県においては、このモデル案に基づき研修が設計された²⁾。

本稿では、愛媛県における研修をインストラクショナル・デザイン (ID, 教育設計) の観点から評価し、よりよい研修の在り方について提案する。

2. 愛媛県における研修の全体像

2.1 研修目的

愛媛県内のがん看護に従事する看護師を対象に、実務研修を実施し、約 40 日間の研修をとおして、がん看護実践の核となる臨床実践能力の向上を図る。

2.2 研修目標

がん看護学会の研修モデル案の引用により、次の 6 つの目標を掲げている。

- ① がん治療に伴う主な副作用、合併症に対する適切な看護援助ができる
- ② がん告知や治療経過で体験する患者・家族の危機状態に応じた精神的支援ができる
- ③ がんの進行に伴う苦痛に対する適切なアセスメントと症状コントロールが実施できる
- ④ がんとの共生を支えるためのがん患者教育が実施できる

⑤ がん患者及び家族が円滑に療養の場を移行するための、情報提供や相談、連携や協働ができる

⑥ がん患者及び家族に関わる倫理的ジレンマへの対処ができる

2.3 研修項目

研修項目は、『講義・演習』『見学実習』『病棟実習』の 3 つのブロックで構成され、修了 2 か月後にフォローアップ研修が設置されている。

2.4 研修評価

26 項目の研修下位目標について研修前、中間、研修後の 3 地点に 7 段階 (1 できない～7 よくできる) の自己評価を行う。実習は、レポート提出があるが採点はない。

3. ID (教育設計) の視点に基づく評価

本研修について、ID の視点から評価・分析することにより課題を明確化し、よりよい研修設計のための提案を示す。ID 評価の視点として、鈴木 (2008) の『教育・研修の ID チェックリスト (以下、「チェックリスト」とする)』をもとに看護場面での分析と提案の視点を追記したものを使用した。チェックリストは、次の 5 視点から評価を行うことができる。

- (1) 出口：学習目標の設定と評価方法の妥当性
- (2) 入口：成人学習理論とターゲット層
- (3) 構造：研修要素からの項目立て
- (4) 方略：学習目標の達成を支援する研修内容・方法の工夫
- (5) 適切なメディアの選択とサポート体制の確立

4. 評価に基づく課題と提案

評価によって、本研修の課題として5項目が示された。各課題とその課題の改善案を表1に示す。

5. まとめ

今回、ID（教育設計）の観点から、既存のがん看護研修を評価し、課題の明確化と改善提案を行った。その結果として、本研修はIDの柱である「出口」「入口」「構造」「方略」「適切なメディアとサポート」の5側面において課題が明確化された。

明らかになった5つの側面の他、看護師には交代勤務や基準看護による看護人員確保の問題があるため、長期間拘束される研修は現場の看護の質低下をきたす可能性がある。したがって、地域におけるがん看護の質の向上のためには、5つの側面の課題の改善に加えて、長期間の集合研修に依存せず、各学習者の職場や自宅等、各地域での自立的な学習を可能とする環境構築が必要である。一方で、そのような学習環境改善に割ける人的資源は十分でなく、現状の研修方法では5つの側面の改善案を十分に達成することすら困難である。

そこで学習目標、目標到達状況、目標到達のための方法について、現状以上の人的資源を費やすことなく、学習者自身が確認、管理できるような整備が求められる。このような学習者自身の自己管理を基盤にしなが、指導者から適切なタイミングで指導を受けることができるためには、LMS（学習管理システム）を始めとした、ICTを活用したeラーニングシステムの整備が求められる。また、研修者の自立性を高めるeラーニングシステムの活用は、長期的、継続的に学習を支援することが可能であり、地域全体の長期的、継続的ながん

看護の質向上に有効であると考えられる。

参考文献

- (1) がん看護実践に強い看護師育成プログラム.一般社団法人 日本がん看護学会.
<http://jscn.or.jp/program/index.html>
- (2) 菊内由貴, 松本千都世:【地域が連携して行う看護の質向上】がん看護における質の高い看護師育成事業の評価とその課題、看護管理、19(9)、734-738、2009
- (3) 鈴木克明(2008)「インストラクショナルデザインの基礎とは何か:科学的な教え方への誘い」『消防研修』(特集:教育・研修技法)第84号(2008年9月)52-68

表1 評価に基づく課題および改善案

課題	改善案	具体例
1 学習目標の設定と評価方法の妥当性に関する課題:学習目標に到達を示すための評価方法が設定されていない	1-1: 研修学習目標に到達したかについて確認するための方策を導入する。確認方法の設定においては、評価条件をあらかじめ提示すること、教材をマスターした人だと自信をもっていえるものとする、学習目標全部をカバーすることとする。	確認テスト設置/レポート採点基準の設置/自己評価および他者評価の導入
	1-2: 提示されている学習目標が、研修のどの項目を達成することによって到達できるのかについて、具体的な紐付けを示す。学習目標全部をカバーした評価となるために、マトリクス図に基づき網羅性を確認する。	研修学習目標と研修項目の整合を示すマトリクス図の提示
2 研修受講資格が曖昧であるため、受講者の入口時点での学習レベルのばらつきが生じる	2-1: 研修受講資格を判別するために学習レベルを具体的および客観的に判断できるような資格基準を設置する。	自己および他者(推薦者等)が実施できる受講資格チェックリストの導入/事前テストの導入
	2-2: 標準的な学習目標に対する学習の進め方に加えて、継続的、自立的な学びを支援するためのオプションの提示と使い方を示す。	書籍やリンク集の提示
	2-3: 学習者の自立的な学びを支援するために、最終的な到達目標、事前資料提供、事前テスト等の設置および学習開始前の明確な提示を行う。	LMSを活用した事前テストの設置/トップページへの到達目標を明示
3 研修要素の難易度や順序立てが整備されていない	3-1: 学習項目のうち標準的な項目、アドバンス的な項目を区別して示しつつ、難易度の低いものから順序立てて研修できるような構造化を行う。	学習項目の標準レベルとアドバンスレベルの明示/選択制の導入
	3-2: 日々の学習項目が、どのような学習目標を達成したかについて、学習者自身が管理できるような仕組みを導入する。	学習目標と研修項目の整合を示すマトリクス図を活用した学習管理表の設置
4 学習目標と学習内容との整合や到達を確かめたりする工夫がない	4-1: 各学習項目に対する学習者のレディネスや学習課題を、学習者自身と担当講師が互いに共有し、学習目標に関連づけが仕組みを導入する。	学習レディネスと個人課題が把握できる事前課題の導入
	4-2: 各学習項目、学習目標に到達したかどうかについて、学習者自身が確認できるような仕組みを入れる。	学習項目ごとの確認テストの導入/LMSの活用によるコンピテンシー管理
5 適切なメディアの選択とサポート体制の確立メディアの活用がない	5-1: 学習効果・効率を踏まえながら、メディアを導入する。	PC・タブレット端末が活用できるeラーニングの導入
	5-2: 成人の継続的な学習をすすめていけるような仕組みを導入する。	研修修了生のチュータ活用等、人材活用体制の構築