

|||||
原 著
|||||

精神科看護継続教育に関する研究の動向

Research Trends on Psychiatric Nursing : Continuing Education

山根 美智子 山本 勝則

Michiko Yamane Katsunori Yamamoto

獨協医科大学看護学部

Dokkyo Medical University School of Nursing

要 旨 本研究の目的は、1998年から2007年の間に発表された、精神科看護継続教育に焦点を当てた研究を分析することにより、精神科看護継続教育研究の動向を明らかにし、精神科看護継続教育の発展に必要な研究内容や今後の研究遂行上の課題を検討することである。47の文献を分析した結果、研究の出版年は最近5年間に集中していた。研究対象は、全国の看護師を対象としたもの1、県内の看護師を対象としたもの8、一病院の看護師を対象としたもの15、一病棟の看護師を対象としたもの10、認定看護師・専門看護師を対象としたもの2、事例8、その他3であった。論文の中で「取上げられている問題」を抽出し分析した結果【ニーズに合わない教育プログラム】【専門性の高い教育プログラムの不足】【中堅看護師の研修の不足】【継続性のない教育プログラム】【研修参加の障害】の5つのカテゴリーが明らかになった。改善のための「方法の提案」を抽出し分析した結果【個人のニーズを尊重した研修の企画】【専門性を高める教育プログラムの企画】【学ぶことを支援する体制】【現場で活かせる研修内容】【継続的な研修の企画】【中堅看護師の教育体制の充実】【新人教育の体系化】【地域教育ネットワークの充実】【看護基礎教育と継続教育とのつながりの明確化】の9つのカテゴリーが明らかになった。分析結果から個人のニーズを尊重し、個別性に対応した中堅看護師の継続教育とその支援が求められていた。対象とした研究には精神科継続教育のシステム開発に向けた研究はなかった。精神科看護継続教育のシステム開発に向け、精神科看護師の学習ニーズ、学習継続の要因についての研究が必要であることが示唆された。

Abstract

The purpose of this research is to analyze studies published between 1998 and 2007 that focused on continuing education for psychiatric nurses. In order to elucidate trends in research on continuing education for psychiatric nurses and examine future issues in research, we analyzed 47 articles. Those articles were mostly published within the last five years. The most common subjects were nurses at a single hospital (n=15), followed by nurses at a single ward (n=10), nurses within a prefecture (n=8), Certified Nurses and Certified Nurse Specialists (n=2), nurses nationwide (n=1), case studies (n=8), and other (n=3). Analysis of problems covered in research revealed the following five categories: "educational programs not meeting needs", "lack of educational programs with high expertise", "lack of training for mid-level nurses", "lack

of continuity in educational programs", and "impediments to participation in training". Analysis of proposed methods revealed the following nine categories: "plans for training that considers individual needs", "plans for educational programs aimed at enhancing expertise", "systems for supporting learning", "training contents that can be applied in work settings", "plans for continuous training", "development of education systems for mid-level nurses", "systematization of education for new nurses", "development of regional education networks", and "clarification of the connection between basic nursing education and continuing education". No studies focused on development of a system for continuing education in psychiatric nursing. These findings suggest that more research is needed to determine the learning needs and factors among psychiatric nurses in order to develop the system for continuing education in psychiatric nursing.

キーワード：精神科看護 継続教育 学習ニーズ 個別性 文献研究

Key words : psychiatric nursing, continuing education, learning needs, individual, literature study

I. はじめに

現代医療は、技術の高度化や在院日数の短縮化などが急激に進展し、看護師は専門知識・技術の向上を絶え間なく要求されている。したがって、看護師の継続教育は医療の質を担保する意味でも、看護師の職業生活を守る意味でも重要な課題である。それは、精神科看護師にとっても例外ではない。さらに精神科医療では、法や社会からの影響という面で独自の問題も加わる。こうした状況にある精神科看護師の継続教育をどのように行うかということは、まだ暗中模索の感がある。そこで、これまでの取り組みについて、文献を用いた検討を行い、今後の研究実践上の課題を見出すこととする。

2004年厚生労働省の提示した「新人看護職員研修の標準的な到達目標と指導指針」を受けて、日本精神科看護技術協会では、2007年「精神科における新卒新人看護職員に対する看護技術チェックリストおよび院内教育研修プログラム¹⁾」を作成した。しかし、このプログラムは必ずしも精神科臨床で必要とされる継続教育にそったものとはいえない点がある。第1点は厚生労働省の提示した「新人看護職員研修の標準的な到達目標と指導指針」のレベルをスタンダードとしている点である。精神科領域では他

領域で日常行われる看護技術を修得する機会が少なくスタンダードのレベルに到達が困難である。また精神科看護領域特有の看護技術や必要な知識を加えているため、新人の修得する看護技術項目は多くなっている。第2点は新人教育とそれを支援するプリセプターや管理者を中心にしたプログラムであることである。精神病院では新卒だけでなく他科を経験して入職してくる人や中途採用者も多く、4月に入職する新人が少なく集合教育が困難な状況もあり、新人だけでなく中堅看護師も含めた院内教育プログラムとして考える必要がある。第3点はプログラムの流れは大規模の病院を想定している点である。このプログラムを用いて小規模の病院で院内の担当者による集合教育を実施していくことは困難に思われる。そこで、安全な医療を提供し、なおかつ看護師が魅力をもちながら働けるためには、新人だけでなく中堅および経験が長い看護師の研修が必要であり、中堅看護師のレベルアップが新人教育につながるような、精神科臨床の実態に合った継続教育システムが必要である。

また、精神科の施設および研修には、次のような特徴があることが明らかにされている。それは、新たに雇用する職員の背景（年齢、経験

年数、経験内容、採用時期、雇用形態等)が多様で中途採用者が多い、年齢が高いと研修の参加率が低い、定期採用者には研修が実施しやすいが中途採用者には困難である、公立の病院に比べ医療法人では研修参加率が低い、研修の内容は接遇・態度に重点が置かれ、対人関係能力・倫理観・看護技術は半数以下である²⁾。また、ほとんどが講義形式で院内のスタッフにより実施されている³⁾などである。精神科病院は一般病院に比べて、平均年齢が7歳高く、40代が最も多く、一般病院では20代が最も多い⁴⁾。また、精神科看護師は転職経験の割合、回数共に一般病院よりも高い傾向にある⁴⁾。新卒ではなく、年齢の高いものへの教育であることに注目すると、画一的で一定の技能を身につけさせるという方向よりも、学習者自身の個性やニーズに即した教育プログラムが望ましいと考えられる。三浦らが開発した看護職者の学習ニーズアセスメントツール⁵⁾も参考に、精神科の特殊性のある状況での精神科看護師の学習ニーズを把握することが必要である。また、Patricia Gorzka⁶⁾は、継続教育の提供者は、学習者と患者への看護の両側から継続教育の成果と効果についても研究する必要があると述べており、患者も含めた継続教育の評価についても検討する必要がある。

以上のことから、精神科看護継続教育の研究状況を把握し、精神科における継続教育プログラムとして求められているもの、そしてそれを支援する研修システムのあり方を把握し、今後の研究課題を明確にすることが精神科看護における継続教育研修システム開発に向けて意義があると考えられる。

II. 研究目的

文献にみられる精神科看護継続教育に関する看護研究の現状を把握し、そこで明らかにされていること、包含される問題や課題から、それらを改善する継続教育システム開発の示唆を得ることを目的とする。

III. 用語の定義

本論文では、看護継続教育、看護職者キャリア開発、継続教育プログラム、継続教育システムを次のように定義する。

1. 看護継続教育

1) 定義

看護継続教育とは、看護基礎教育の上に積み上げられる学習経験であり、体系的に計画された学習や個人が自律的に積み重ねる学習、研究活動を通じた学習など様々な形態をとるものである。

2) 根拠と説明

日本看護協会の「継続教育の基準」⁷⁾の定義を用いた。以前卒後教育と現任教育については現職にあるかないかの違いで分けられていたが、現職にあるかないかの違いは大きな意味を持たなくなったため、基準では卒後教育、現任教育という概念は用いていない。そのため本論文では「継続教育」を用いる。

2. 看護職者のキャリア開発

1) 定義

看護職者のキャリア開発とは、個々の看護職者が社会のニーズや各個人の人能力及び生活(ライフサイクル)に応じてキャリアをデザインし、自己の責任でその目標達成に必要な能力の向上に取り組むこと。

2) 根拠と説明

日本看護協会の「継続教育の基準」⁷⁾の定義を用いた。さらに、一定の組織の中でキャリアを発達させようとする場合は、その組織の目標を踏まえたキャリアデザインとなり、組織はその取り組みを支援するものであることが望ましいとしている。また、継続教育は看護職者個人が自己実現に向けて主体的にキャリア開発を図る上で、必要不可欠の過程であるとしている。

3. 継続教育プログラム

継続教育プログラムとは継続教育に関する1年間などの一定期間の予定・計画・内容を示したものをいう。

4. 継続教育システム

継続教育システムとは継続教育において学習者と教育を提供し学習を支援する提供者がそれ

それぞれの機能を発揮している組織・仕組み・体制をいう。

IV. 研究方法

1. 研究対象

1998年～2007年9月までに医学中央雑誌WEB版に掲載された「精神科看護師継続教育」に関する看護学研究である。

2. 対象文献の検索および選定

用語の操作的定義に基づき、検索語には「精神科看護師継続教育」に関連する用語である「精神科看護師」と「継続教育」「現任教育」「キャリア開発」を設定した。検索できた文献は「原著」39件「会議録」8件「解説」64件「一般」2件の合計113件であった。その中から研究に見られる継続教育の動向を分析するため、研究的手法を用いていない「解説」と「一般」の66件を除き、「原著」および「会議録」の47件を分析対象とした。

3. 分析方法

1) 文献のデータ化

先行研究⁸⁾を参考に作成した分析フォームを用いて、対象文献をデータ化した。文献を精読する過程で看護継続教育の特徴を分析しやすいよう、分析フォームを修正しながら、コード化した。なお、会議録については表現されている範囲で把握できる内容を分析対象とした。

2) 分析フォームの内容

分析フォームは、文献番号、出版年、著者職種(1. 実践看護師 2. 看護教員 3. その他)、研究の種類(1. 量 2. 質 3. 量質併用)、使用している用語の種類(1. 継続教育 2. 現任教育 3. 生涯教育 4. キャリア開発 5. 院内研修 6. 病棟研修 7. 新人教育 8. 教育プログラム 9. その他)、用語の定義(1. 有り 2. なし)、研究対象(1. 一病院の看護師 2. 一病棟の看護師 3. 認定看護師および専門看護師 4. 県内の看護師 5. 全国の看護師 6. その他)、研究の内容、包含している問題、方法の提案などの項目により構成した。

研究内容、取上げられている問題、方法の提案は、各文献を精読し、内容・問題・方法を表

す一文として要約し研究内容コード・問題コード・方法の提案コードとした。

3) データ分析

出版年、著者職種、用語の種類、用語の定義の有無、研究対象に関する記述統計値を算出した。さらに、研究内容、取上げられている問題、方法の提案は、表明されたコミュニケーション内容を客観的、体系的、数量的に記述するための調査技法である⁹⁾ Berelson, Bの内容分析の手法¹⁰⁾を参考に、それぞれのコードを意味内容の類似性に基づき分類・命名し、カテゴリ化した。

4) 分析の信頼性・妥当性

カテゴリへの分類、命名について共同研究者間で一致するまで繰り返し検討し、分析の信頼性・妥当性を確保した。

V. 結果

1. 研究論文の出版年および著者の職業

研究の年次による研究数の特徴を把握するために、研究論文の出版年を分析した。対象とした47件の文献の出版年は、1998年～2007年の10年間で、47件中44件が2003年～2007年の最近5年間に研究されている(表1)。医学中央雑誌で精神看護の領域に限定せずに、「看護師」と「現任教育」「継続教育」を検索語として1998年～2007年10年間の研究を検索した結果は195件で、

表1 精神科看護継続教育の文献数年次推移 (n=47)

出版年	文献数	文献数 (%)
1998年	1	3 (6.4)
1999年	0	
2000年	1	
2001年	0	
2002年	1	
2003年	4	44 (93.6)
2004年	8	
2005年	15	
2006年	16	
2007年	1	
合計	47	47 (100)

そのうち2003年～2007年の最近5年間に出版されたものが188件(91.3%)であった。

また、47件の論文における筆頭著者の職業は実践看護師33人(70.2%)、看護教員14人(29.8%)であった(表2)。

表2 研究者の職業

	(n=47) 文献数 (%)
実践看護師	33(70.2)
教員	14(29.8)
合計	47(100)

2. 用語の種類と定義の有無

用いられている用語の種類では、「継続教育」4件、「現任教育」2件、「生涯教育・生涯学習」1件、「キャリア開発」3件、「院内研修・院内教育」5件、「病棟研修・病棟勉強会」6件、「新人教育」5件、その他21件であった。その他21は継続教育といえるさまざまな用語であった(表3)。なお、「精神科」に限らず「新人看護師教育」と「中堅看護師」に関する研究の数の傾

表3 文献に用いられている用語の種類

	(n=47) 文献数
継続教育	4
現任教育	2
生涯教育・生涯学習	1
キャリア開発	3
院内研修・院内教育	5
病棟研修・病棟勉強会	6
新人教育	5
その他	21
合計	47

向をみるために、医学中央雑誌で2003年～2007年について検索したところ「原著・会議録・看護」で検索語を「新人看護師」と「現任教育」「継続教育」としたものが533件、「中堅看護師」と「現任教育」「継続教育」としたものが80件であった。

今後の参考にするため、各用語がどのように定義されているかを調べたが定義されている場合は少なかった。論文中定義されていたものは「継続教育」について1件、「生涯学習」について1件、「キャリア開発」について1件の3件のみで、そのほかは用語の定義はなかった。

3. 研究対象

それぞれの研究の母集団を把握し研究の特徴を知るために研究対象を調べた。対象文献の研究対象は、全国の看護師を対象としたもの1件(2.1%)、県内および一定地域の看護師を対象としたもの8件(17.0%)、一病院の看護師を対象としたもの15件(31.9%)、一病棟の看護師を対象としたもの10件(21.3%)、認定看護師や専門看護師を対象としたもの2件(4.3%)、患者を対象とした事例研究8件(17.0%)、その他(文献等)3件(6.4%)であった(表4)。

表4 対象文献の研究対象

	(n=47) 文献数 (%)
全国の看護師	1(2.1)
県内の看護師	8(17.0)
一病院の看護師	15(31.9)
一病棟の看護師	10(21.3)
認定看護師・CNS	2(4.3)
事例	8(17.0)
その他	3(6.4)
合計	47(100)

4. 研究内容

研究内容から看護継続教育研究の特徴を把握するために対象文献47件を分析した結果、看護継続教育の内容を示す7つのカテゴリーがあった(表5)。それは、1【キャリア開発・専門性追求のための研修の効果の検討】(14件, 29.8%)、2【病棟の一研修会の評価・意義の明確化】(12件, 25.5%)、3【院内教育プログラムの中の一研修の評価】(5件, 10.6%)、4【施設以外の実施した専門的知識・技術研修効果の検討】(5件, 10.6%)、5【院内教育プログラム自体の評価】(5件, 10.6%)、6【現任教育への関

表5 精神科看護継続教育に関する研究内容

文献No	研究内容	カテゴリー	文献数 (%)
2 3 12 13 14 15 16 17 18 19 20 24 26 30	精神科認定看護師のキャリアアップや生涯教育の意識の高さの検討 A県内精神科看護師の就業意識からキャリア開発の支援方法の検討 精神科専門分野研修での看護介入の振り返りによる学び 精神科専門分野研修での看護者の学習のニーズ充足への気づき 精神科専門分野研修での幻覚・妄想患者の対応の参加観察による学び 精神科専門分野研修での患者を再隔離に至らせてしまった原因の検討 精神科専門分野研修での患者の自己の課題に対する気づきへの援助開始の時期の検討 精神科専門分野研修での急性期患者の感じていることの検討 精神科専門分野研修での看護場面の再構成を用いての考察 精神科専門分野研修での感情表出を促す看護師の自己一致の検討 精神科専門分野研修での患者－看護師関係における看護師の役割の検討 デンマークと日本の精神医療に期待されている地域生活の維持・社会参加の促進(海外研修の学び) 精神看護CNSの直接介入の機能とその提供の仕方、評価の検討 看護師の職務キャリア満足度尺度の妥当性の検討	キャリア開発のための研修効果の検討	14件 (29.8%)
4 9 11 22 23 28 31 33 34 35 40 45	精神科若手看護師の病棟研修で語り合うことの意義 抑制に関する病棟内勉強会の看護師の抑制しない意識を高める効果 病棟勉強会が職員の技術レベルおよび意識の向上に効果的 新人看護師の患者への陰性感情を教育的に活用することの意味 病棟内勉強会による患者満足の変化という効果 口腔ケアの病棟内勉強会による職員の意識は向上と業務改善の評価 患者主体の援助についての勉強会による看護師の行動の変化の検討 病棟内学習会の新人・転入看護師の陰性感情の軽減への効果の検討 現任教育として自殺のアセスメントツール作成による看護師サポートの効果 病棟内勉強会でのグループセッションによるコミュニケーションスキルの向上 病棟研修としての「語り合う会」の看護師の思いの構造と効果の分析 精神科新人教育におけるチェックリストと指導者マニュアルの評価	病棟の一研修会の評価・意義の明確化	12件 (25.5%)
10 36 37 38 44	院内研修の事例報告の有用性と内容的な課題 新採用者教育へのエルダー導入によるプリセプターの負担軽減への効果 院内教育での事例検討会によるネガティブ印象を変化させる効果 精神科新人プリセプターの達成感を引き出す要因の検討 学生実習が看護師に与える影響の検討	院内教育のプログラムの中の一研修の評価	5件 (10.6%)
6 8 25 42 43	精神科病院看護師の退院支援への認識と意欲的取り組みの検討 精神看護専門看護師の看護チームへの教育的アプローチの効果 精神科看護師の看護研究に対する意識構造と影響要因の検討 行動制限に関する院外研修受講後のアセスメント能力と行動変化への影響 包括的暴力防止プログラム研修会の教育効果の検討	施設以外の実施した専門的知識・技術研修の効果の検討	5件 (10.6%)
21 29 39 46 47	段階ごとに進む院内教育プログラムの効果の検討 院内教育プログラムの評価結果による中堅の教育の充実の必要性 院内継続教育の評価における公開講座教育への参加者の教育効果 精神科看護師の専門性を深めるための現任教育プログラムの作成 中堅看護師の後輩育成への役割意識の検討	院内教育プログラム自体の評価・作成	5件 (10.6%)
1 7 27 32	公立総合病院精神科病棟看護師の現任教育への関心と満足度の検討 県内看護師の生涯学習のニーズとその支援の状況 2年課程の学生の精神看護に対する受け止め方の検討 新人看護師の精神科新人看護職員研修に対する意識・満足度・ニーズの検討	現任教育への関心・満足度・ニーズの検討	4件 (8.5%)
5 41	県内精神病院における継続教育への取り組みの特徴としての新人教育の重視 精神科看護における院内教育の内容と方法の検討	県内精神病院の継続教育の特徴の検討	2件 (4.3%)

心・満足度・ニーズの検討】(4件, 8.5%), 7【県内精神病院の継続教育の特徴の検討】(2件, 4.3%)である。

5. 取上げられている問題

各論文に取上げられている問題を抽出・要約し, 類似する内容ごとに整理すると5つのカテゴリーに分類された(表6)。1つめは「専門領域へのこだわりの低さ」「専門性の高い精神科看護実践能力が求められる」「暴力介入研修の不足」などの【専門性の高い教育プログラムの不足】9件, 2つ目は「中堅看護師の研修が充実していない」「プリセプター研修の不足」「中堅看護師の研修・サポートの不足」「中堅看護師がその前後との能力の差を示せていない」などの【中堅看護師の研修の不足】7件, 3つ目は, 「満足のできる現任教育の必要性」「学習者のニーズに合わない教育プログラム」「卒後年数レベルアップ研修の個人のレベルとの不一致」などの【ニーズに合わない教育プログラム】4件, 4つ目「学

習上の障害は時間」「患者と業務を覚えることに重点が置かれている」の【研修参加の障害】2件, 5つ目は「1回だけの研修が多い」の【継続性のない教育プログラム】1件であった。

6. 方法の提案

各文献中, 方法の提案をしているものについてその内容を抽出・要約し類似する内容ごとに整理すると, 9つのカテゴリーに分類された(表7)。1つめは「枠組みをはずし参加できる機会をつくる」「個人差を重視した教育プログラムを作る」「到達目標を明確にした個別の研修プランにする」「個人のニーズと集合教育が調和した規格」などの【個人のニーズを尊重した研修の企画】8件, 2つ目は「模擬体験を取り入れた研修の企画」「知識と実践が統合できる教育内容」「患者の安全に焦点を絞った精神科看護技術チェック」などの【現場で活かせる研修内容・方法】5件, 3つ目は「参加しやすい研修」「参加に負担のない時間」「学ぶことを支援する方法

表6 精神科看護継続教育に関する研究で取上げられている問題

文献No	研究で取上げられている問題	カテゴリー	文献数
1 3 5 32 2 6 34 43 10	専門教育の重要性 専門領域へのこだわりの低さ 専門技術・人間関係等の実施率が低い 専門性の高い精神科看護実践能力が求められる 認定看護師の役割発揮不足 退院促進関係の研修への参加の少なさ 看護師の感情に対するサポートの必要性 暴力介入研修の不足 倫理的意識不十分	専門性の高い教育プログラムの不足	9件
29 36 38 47 1 38 30	中堅看護師の研修が充実していない エルダー・プリセプターの役割の不明確さ プリセプター研修の不足 中堅看護師の研修・サポートの不足 精神看護の自己評価の低さ 精神科看護技術の評価で未熟さを感じやすい 中堅看護師の能力の差が明確に差し示せていない	中堅看護師の研修の不足	7件
1 7 21 39	満足のできる現任教育の必要性 学習者のニーズに合わない教育プログラム 卒後年数レベルアップ研修の個人のレベルとの不一致 継続教育に対する評価の低さ	ニーズに合わない教育プログラム	4件
7 45	学習上の障害は時間 患者と業務を覚えることに重点を置いている	研修参加の障害	2件
41	1回だけの研修が多い	継続性のない教育プログラム	1件

の検討」などの【学ぶことを支援する体制】3件、4つ目は、「スペシャリスト養成のための教育プログラム」「卒後1年目からの専門教育の実施」の【専門性を高める教育プログラムの企画】2件、5つ目は「継続的な学習の企画」「確認復習型の継続的な研修の企画」の【継続的な研修の企画】2件、6つ目は「プリセプターの教育の充実」「中堅看護師の指導のための支援体制」の【中堅看護師の教育体制の充実】2件、その他【新人教育の体系化】、【地域教育ネットワークの充実】、【看護基礎教育と継続教育とのつながりの明確化】の各1件である。

VI. 考察

1. 文献件数および研究対象・用いられている用語からみた精神科看護継続教育の動向と特徴

研究の出版年をみると精神科看護継続教育に

関する研究は、2003年～2007年の最近5年間のものが多かった。新人の看護実践能力の低下や、新人の離職率が高いことが指摘され始め、看護の質を確保・向上させ、国民に安全な医療を提供するために、新人看護職員の卒後教育を充実させる必要性が高いとして厚生労働省は2004年に新人看護職員研修の標準的な到達目標と指導指針を示した¹¹⁾。精神医療の現場においても、新人看護職員の研修のあり方を検討することが急務であるとして、日本精神科看護技術協会は2004年に「新人看護職員の臨床実践能力と研修に関する調査」を実施した。その結果を基に2007年「精神科における新卒新人看護職員に対する看護技術チェックリストおよび院内教育研修プログラム」¹⁾を作成した。それらの動きが継続教育への関心の高まりになり、看護全体においても精神科看護においても、2003年以降の

表7 精神科看護継続教育に関する研究で提案されている方法

文献No	研究で提案されている方法	カテゴリー	文献数
1 3 5 7 21 29 32 41	枠組みをはずし参加できる機会をつくる 自由に参加できる研修 個人差を重視した教育プログラム 受講者のニーズ調査をした上での企画 主体的に参加できる研修の企画 個人のニーズと集合教育が調和した企画 到達目標を明確にした個別の研修プログラム 参加者参加型の研修	個人のニーズを尊重した研修の企画	8件
10 11 27 34 45	焦点を絞った事例報告 模擬体験を取り入れた研修の企画 知識と実践が統合できる教育内容 個人の感情を表現できる場としての現任教育 精神科看護技術チェック項目を患者の安全に焦点を絞る	現場で活かせる研修内容	5件
6 6 7 39	参加しやすい研修内容にする 参加に負担のない時間帯に実施する 学ぶことを支援する方法の検討 希望する研修に参加できる体制づくり	学ぶことを支援する体制	3件
3 1	スペシャリスト養成のための教育プログラム（施設内） 新卒1年目からの専門教育の実施	専門性を高める教育プログラムの企画	2件
9 41	継続的な学習の企画 確認復習型の年間を通した継続的な研修の企画	継続的な研修の企画	2件
38 47	プリセプターの教育の充実 中堅看護師の自信をもった指導のための支援体制	中堅看護師の教育体制の充実	2件
5 43	地域教育ネットワークの充実 新人教育を体系化する	地域ネットワークの充実 新人教育を体系化	1件 1件
30	看護基礎教育と継続教育とのつながりの明確化	基礎教育と継続教育とのつながりの明確化	1件

継続教育に関する研究数が増加し、その内容は新人看護職員研修に重点が置かれたものであることにつながったと考えられる。

対象文献の研究対象は、一つの病院の看護師を対象とした場合や一つの病棟の看護師を対象としたものが多い。さらに、用いられている用語の種類からも病棟研修や院内研修が多い。看護職者は専門職者としての自己の生涯学習を、院内教育プログラムにだけ頼っている傾向がある¹²⁾といわれているが、精神看護においても看護師の関心は院内教育・病棟研修にあるといえる。しかし、精神病院では他の病院に比べ、施設内での研修開催計画がある割合が低いことが明らかにされている¹³⁾。そこで、精神科のそれぞれの病院に合わせた院内教育プログラムを充実させていく必要がある。そのためには、院内教育を充実させるための研究が必要となる。具体的には、施設にあった継続教育システムにするために、精神科では特に多様である看護師個々のニーズを把握する方法、院内教育と継続教育実施機関で実施する研修との連携のとり方、他施設との連携や地域ネットワークの作り方などの研究が求められる。

2. 「研究内容」からみた精神科看護継続教育の特徴

研究内容の分析の結果一番多かったのは、【キャリア開発のための研修効果の検討】14件(29.8%)であった。舟島らは¹⁴⁾、看護継続教育研究には「看護職者が所属する施設の教育」、「看護継続教育機関の教育」、「看護職者個々の自己学習とその支援」の3領域が存在している。本研究の分析した結果をその3領域にそって検討すると、看護職者のキャリア開発とは、個々の看護職者が社会のニーズや各個々人の能力及び生活(ライフサイクル)に応じてキャリアをデザインし、自己の責任でその目標達成に必要な能力の向上に取り組むことである⁷⁾から、本研究の分析結果の【キャリア開発のための研修効果の検討】のカテゴリーは、舟島らの述べている「看護職者個々の自己学習とその支援」の領域に入るといえる。しかし、その内容

は精神科認定看護師の研修や精神科専門分野研修、精神科専門看護師の研修に関するものであり、看護職者個々の自己学習の成果についての研究であり、看護職者個々の自己学習の支援に関する研究はなかった。看護職者の自己学習を支援するためには、自己評価活動の支援が有効である¹⁴⁾。そして、精神科看護師個々の自己学習を支援するための目標設定、学習できる環境整備、教育内容の充実、評価など、継続教育としてのシステム化が必要であり、そのための研究が必要である。

次に多かったのは【病棟の一研修会の評価・意義の明確化】12件(25.5%)である。「論文に用いられている用語」でも、「病棟研修・病棟勉強会」が多かったように、精神科看護継続教育では、病棟の研修会および勉強会に関する研究が多い。【院内教育のプログラムの中の一研修の評価】は5件(10.6%)であったことから、院内教育に関すること以上に病棟で行われている研修に重点が置かれているといえる。それぞれの病棟で行われる研修や勉強会と院内教育プログラムとの関係を継続教育システムとして明確に体系化する必要があるといえる。さらに、【院内教育プログラム自体の評価・作成】のカテゴリーは5件(10.6%)と少なく、主に各施設で実施している院内教育の効果を示したものであった。そのうち、現行のプログラムがキャリア初期の教育に重点化され、その効果はあるが中堅層・ベテラン層のプログラムの充実が課題であることを明らかにしたもの¹⁵⁾や、段階ごとに進む院内教育プログラムについて全看護職員を対象とした調査から客観的に評価したもの¹⁶⁾があった。しかし、精神科看護継続教育のシステム化に向けた研究の取り組みはなされていなかった。

3. 「取上げられている問題」と「方法の提案」からみた精神科看護継続教育の現状と課題

「取上げられている問題」と「方法の提案」の分析から、精神科看護継続教育の問題と今後の課題が明らかになった。

「取上げられている問題」で一番多かったの

は【専門性の高い教育プログラムの不足】であり、それに対応する「方法の提案」として【専門性を高める教育プログラムの企画】【地域教育ネットワークの充実】があった。精神科における日々のケアは、疾患そのものに対する援助だけでなく、患者との全人的な関わりが必要とされる。しかし、精神科看護師は自分自身の看護熟達レベルにおいては年齢や看護経験年数が有意に反映されているにもかかわらず、自分自身が一般病院と同様に高いレベルにあることを自信をもって評価できるものは少ない¹⁷⁾。また、海外文献ではプリセプターシップの評価や精神科看護専門技術のトレーニングに関する研究¹⁸⁾が多い。精神科看護継続教育において専門性の追求に向けた教育プログラムが必要であることが示唆される。

「取上げられている問題」で2番目に多かったのは、【中堅看護師の研修の不足】であった。それに対応する「方法の提案」として【中堅看護師の教育体制の充実】があった。精神病院の継続教育プログラムは新人教育に力をいれている点が特徴的といえる¹³⁾とした研究もあり、また、中堅看護師の後輩育成に関する要望では、先輩看護師の技術向上や人材の整備が求められている¹⁹⁾。新人も中堅も相互に成長できるような教育システムの構築の必要性を見出している研究¹⁵⁾もある。精神科看護継続教育では中堅看護師の教育の充実が求められるといえる。中堅看護師の研修においては、それまでの経験を生かし、さらに専門性を向上させる研修が必要である。そして、中堅看護師の教育は成人教育であるから、学習者の自律性・主体性のニーズ、実践能力や人生・仕事・経験に関連する意識、学習者の好みを尊重したものである必要がある。そこで中堅看護師の研修においては本人が得意と思うことを伸ばし、各々が自信の持てる知識・技術をもつことが看護実践や指導に活かされ、全体の看護のレベルアップになり、さらには新人への指導力となり新人の技術力の向上に繋がると考える。

「取上げられている問題」で3番目に多かったのは、【ニーズに合わない教育プログラム】で

あった。それに対応する「方法の提案」として【個人のニーズを尊重した研修の企画】【現場で活かせる研修内容・方法】があった。精神科継続教育では、看護師の個別性を重視した教育システムが必要である。精神看護に携わる看護師の人材育成には、研修参加の対象者は経年などの枠組みを用いず、参加できる機会をつくる必要がある⁴⁾。精神科の看護師の現状を考えると集合教育や卒後年数などの枠にはまった教育システムでは看護師の個別性に対応した研修は困難であるといえる。また、精神病院では常勤看護職員の構成の特徴として、准看護師の割合が多く、職務年数の長い看護職員が多い特徴を示している¹³⁾。そして、「方法の提案」の分析で「個人のニーズを尊重した研修の企画」が多く提案されていたように院内教育プログラムの中で個人のニーズを尊重した研修ができるよう支援するシステムをつくる必要がある。院内教育は各施設において、施設のミッションやビジョンに則り作成されているが、時として作成者側の自己満足に終わっている場合がある²⁰⁾。看護師個々の状況に合わせた研修システムにより個人の学習意欲を高めることが、専門職者としてのレベルアップに繋がるといえる。特に、中堅看護師の研修では主体性が重要となり、受講の目的の明確化や動機付けが重要になる¹⁶⁾。そこで、看護師個人の能力に対応し、主体的に参加できるような研修が必要になる。大崎ら²¹⁾は卒後7年目以降自己教育力が高い人は、自己の到達目標に向かい自らが必要な学習を行い、臨床能力が高くなるという。看護師個々の自己教育力を向上させるために、組織の評価、承認、環境要因の調整による支援が求められる²²⁾。

その他の「取上げられている問題」として、【研修参加の障害】があった。それに対する、「方法の提案」といえるものとして【学ぶことを支援する体制】があった。学べる機会の提供と学ぶことを支援するシステムが必要である。研修参加の障害として時間の不足、家庭との両立、能力や資質の不足がある²³⁾。そして、精神科看護者の特徴として、精神科看護師はこれまでの

人生経験や転職経験を肯定的に捉え、現在の精神科看護に役立っていると考えている¹³⁾。また、院内研修プログラムにおいて公開講座への参加や参加できるための上司からの支援が教育効果を高めている²⁴⁾。そのことから個人を重視し各自が学べる時間に学べることや目標をもって学べることを支援するシステムの構築が必要といえる。

【継続性のない教育プログラム】は1件であったが、それに対する「方法の提案」といえるものとして【継続的な研修の企画】【新人教育の体系化】【看護基礎教育と継続教育とのつながり】があり、教育システム構築に重要な点である。

以上のことから、今後の課題として専門性追求に向けた教育プログラムの必要性、中堅看護師の継続教育プログラムの必要性、個別性を重視した教育システムの必要性、学べる機会の提供と学ぶことを支援するシステムの必要性という4つが明らかになった。

Ⅶ. 結論

1. 精神科看護継続教育に関する過去10年間の研究では、院内教育の一プログラムや病棟での研修会の評価に関するものが多く、継続教育システム開発に関する研究はなかった。今後、精神科看護継続教育システムの構築に向けた研究が求められる。

2. 精神科看護継続教育の問題として看護師個々のニーズに合っていない点を明らかにした研究が多い。その対策として看護師個々の学習ニーズおよび学習継続の要因に関する研究をし、新人や中堅、中途採用者など看護師の個別性に対応する教育システムを構築していく必要がある。

3. 精神科看護継続教育では、専門性追求のプログラムが求められていることを明らかにした研究が多い。今後、各々の施設内の教育プログラムと看護継続教育機関で実施される研修との連携に関する研究を進め、精神科看護師のキャリア開発の支援をする必要がある。

研究の限界

今回は、医学中央雑誌WEB版を対象に検討しており、今後、他の文献についても検討を加え、現状に対応した精神科看護継続教育が実現できるように検討していきたいと考えている。

文献

- 1) 新人看護職員臨床実践能力検討プロジェクト：精神科における新卒新人看護職員に対する看護技術チェックリストおよび院内教育研修プログラム，精神科看護技術協会，2007.
- 2) 金山正子：精神科新人看護職員研修に関する実態調査（第2報），精神科看護，33(2)，p 48-54，2006.
- 3) 東中須恵子：精神科看護における院内教育の現状—研修内容と方法を明らかにする—，日本看護科学学会学術集会26回公演集，p 315，2006.
- 4) 本吉恵子他：精神医療の現状に即した，精神科看護師の臨床看護実践能力の向上を目指して—精神科看護に携わる看護師の実態調査から分析—，日本看護学会誌看護管理36，p 166-168，2005.
- 5) 三浦弘恵他：学習ニーズアセスメントツール—臨床看護師用—の開発，看護教育学研究，15(1)，p 7-19，2006.
- 6) Patricia Gorzka：Nursing Continuing Education in USA：An Introduction to the Activities of the University of South Florida Continuing Professional Education Department，看護教育学研究，14(2)，p 15-18，2005.
- 7) 日本看護協会：継続教育の基準，看護，52(11)，p 72-77，2000.
- 8) 舟島なをみ，安斎由貴子，中谷啓子：過去5年間の看護学教育研究の動向と課題，看護教育，35(5)，p 392-397，1994.
- 9) 舟島なをみ：質的研究への挑戦（第2版），p 42，医学書院，2007.
- 10) Berelson，B：稲葉三千男，金 圭煥訳，内容分析，みすず書房，1957.

- 11) 坂田三允：貴重な新人に高い期待，精神看護，32(3)，p 36-39，2005.
- 12) 西村正子：看護職者の生涯学習（その1）自己教育力と今後の課題，岐阜大学医学部紀要，51，p 218-223，2003.
- 13) 天谷真奈美他：精神病院が提供する継続教育プログラムの特徴－S県内の指針病院とその他の病院との対比から－，日本精神科看護学会誌，12(1)，p 58-64，2003.
- 14) 舟島なをみ：わが国における看護継続教育研究の動向，看護研究，35(6)，p 471-482，2002.
- 15) 大竹真裕美ら：キャリア初期のナースに重点化した院内教育プログラムに対する評価とキャリア中期以降での教育ニーズ，日本精神科看護学会誌，45(2)，p 491-495，2002.
- 16) 星野早苗ら：新卒看護師の育成を通し継続教育を考える－3年間の院内研修アンケートと調査から評価して－，日本精神科看護学会誌，46(2)，p 310-313，2003.
- 17) 横山恵子：精神科病院に勤務する看護者の就業実態，日本看護学会誌看護総合看護，36，211-213，2005.
- 18) Rosemary Charleston and Brenda Happell：Evaluating the impact of a preceptorship course on mental health nursing practice，International Journal of mental health Nursing，13，p 191-197，2004.
- 19) 板垣憲輝：中堅看護師の後輩育成への役割意識～S精神病院での面接調査から～，日本看護研究学会雑誌，29(3)，p 315，2006.
- 20) 川村良子：試行錯誤の状態をどう脱却し，魅力ある院内教育を作るか，看護展望，31(5)，p 28-33，2006.
- 21) 大崎妙子他：当院における自己教育力と臨床実践能力との関係，第33回日本看護学会論文集（看護管理），p 164-166，2003.
- 22) 高橋裕子他：中堅看護師の自己教育力を高める要因の分析－教育マニュアルとの関連－，第36回日本看護学会論文集（看護管理），p 232-234，2005.
- 23) 水戸美津子：看護職者の生涯学習ニーズとその支援状況－その1 A県における病院看護師の調査－，日本看護学会誌，16(1)，p 196-206，2006.
- 24) 山口文子他：キャリア6年目以上看護師の継続教育の評価，日本看護学会誌看護管理36，p 270-272，2005.