

リフレクション研修は卒後2年目看護師に何をもたらしたか —リフレクション能力と「大切にしている看護」の変化—

¹⁾ 鳥取大学大学院医学系研究科医科学専攻

²⁾ 鳥取大学医学部保健学科基礎看護学講座

浦上真衣¹⁾, 奥田玲子²⁾, 深田美香²⁾

What Reflection Training Has Provided to Second-year Post-graduate Nurses: Changes in Reflective Ability and “Valued Nursing Care”

Mai URAKAMI¹⁾, Reiko OKUDA²⁾, Mika FUKADA²⁾

¹⁾ *Medical Science Graduate School of Medical Science, Tottori University, Yonago 683-8503, Japan*

²⁾ *Department of Fundamental Nursing, School of Health Science, Faculty of Medicine, Tottori University, Yonago 683-8503, Japan*

ABSTRACT

This study was conducted by retrospective observational study to identify factors related to changes in “Reflective Ability” and “Valued Nursing Care” of second-year nurses through “Reflection Training” and their ability to look back on their performance while learning. We collected data from 37 participants who participated in second-year Reflection Training at Tottori University Hospital, and from Reflective Ability self-assessment sheets administered one month before and three months after training. Wilcoxon signed-rank test, word co-occurrence network by text mining, and correspondence analysis of words were used for data analysis. The nurses’ scores increased significantly after training. In addition, after training, the second-year nurses paid more attention to the inner life of the subject and became more aware of practice based on reflective thinking, and there was a change in nurses’ thinking about “Valued Nursing Care”. Reflective learning experience in basic nursing education and positive perception of the work environment were related to improvement of reflective ability. It was suggested that there is a need for continuous reflection when student nurses learn from basic nursing education, development of facilitators who promote reflection, and creation of an environment in which growth support can be received from others in the workplace. (Accepted on March 17, 2022)

Key words : Reflection, Training, Training effect, second-year post-graduate nurse

はじめに

卒後1～2年目の看護師は、看護実践の習熟度段階において、新人レベルとして位置付けられている¹⁾。2年目看護師は、看護実践経験を積み重ねながら、看護実践能力を習得することが期待されている。しかし、プリセプターシップ終了による独り立ちへのプレッシャーや看護技術・知識の不足、臨床判断の自信のなさ²⁾を感じやすい時期にあることが報告されている。先輩看護師も新卒看護師の指導に追われ、人員不足や業務の多忙さにより2年目看護師に注意を払うことが難しい状況にある³⁾。そのような中、2年目看護師は、役割拡大に伴う業務負荷、即戦力として期待に応えられない実践能力不足、先輩看護師からの支援不足などから、ストレスや不安を抱えている⁴⁾ことが報告されている。卒後2年目看護師の教育は、新卒看護師のような共通の研修ガイドラインはなく、各施設に任されている。リフレクションを取り入れた学習やシミュレーション教育⁵⁾などが行われているものの確立された方法はなく、教育支援体制の整備が課題となっている。

リフレクションは、自らの思考や行動の意味づけ、実践知を生み出すための意図的な思考のプロセスで、看護師の成長や看護実践の質向上に有用であることが認知されている。2年目看護師のキャリア開発において、リフレクションは自己理解の深まりや強みに気づくことで自信を形成し、看護実践に必要な能力を高める⁶⁾ことが報告されており、継続教育でのリフレクション学習の必要性が強調されている。リフレクション研修に関する報告では、1年目看護師を対象とした複数回のリフレクションを支援者を行うことの効果⁷⁾や中堅看護師などを対象とした研修による教育効果⁸⁾が散見されるが、2年目看護師を対象としたリフレクション研修の有効性を検討したものは見あたらない。

研修評価ではリフレクション能力を適切に評価する指標が不可欠である。リフレクションの評価は定性的データによるものがほとんどである⁹⁾が、唯一、リフレクション能力を定量的に評価できるツールとして、「臨床看護師のリフレクション能力尺度：試作版」¹⁰⁾が開発されている。この尺度を使うことで自身のリフレクション能力の現状を知ることができ、研修前後で比較することにより、リフレクション能力の変化を明らかにすることが

できる。また、リフレクション能力が高まることで、看護師としての成長や物事の見方に変化が起これば、看護観に変化を与えることが予測される。リフレクション能力の高まりは、「大切にしたい看護」に対する考えを醸成し、看護実践を高めることが期待される。

さらに、個人の成長や能力向上には、個人の資質や経験に加えて、経験学習を促す組織や職場の学習風土が重要である¹¹⁾ことが指摘されている。看護実践の経験から学ぶためには、日常の業務の中で経験したことを個人がリフレクションすることが重要であるが、他者を媒介して行われるリフレクションも看護師の成長を促進すると考えられる。臨床経験5年未満の看護師が看護実践に必要な能力を獲得するには、意欲向上心を掻き立てる職場環境が最も重要¹²⁾と言われており、職場の雰囲気や人間関係によってもリフレクション能力に変化が起これば、予測される。卒後2年目看護師の教育体制として、リフレクション研修を実施した一定期間後にリフレクション能力と「大切にしたい看護」がどのように変化しているかを捉えることで、研修評価を可能とする。また、その変化に関連する要因を明らかにすることは、リフレクション研修での学びを実践に活かすための研修のあり方について重要な示唆を得ることができると考える。

そこで、本研究は、リフレクション研修による2年目看護師のリフレクション能力と「大切にしたい看護」の変化、リフレクション能力の変化に関連する要因を明らかにし、研修効果を高めるための方法について検討することを目的とする。

用語の定義

リフレクション：看護職者が看護の対象者との関わりの中で得た固有の経験を振り返り、自らの思考や行動の意味づけをし、実践知を生み出すための意図的な思考のプロセス

リフレクション能力：自らの看護実践を意図的に振り返る力、看護実践を通して自らの思考や行動を意味づける力、新しく発見した知識や感情、態度から看護の本質を見出す力

方 法

1. 研究デザイン

本研究は、混合研究法（後ろ向き観察研究によ

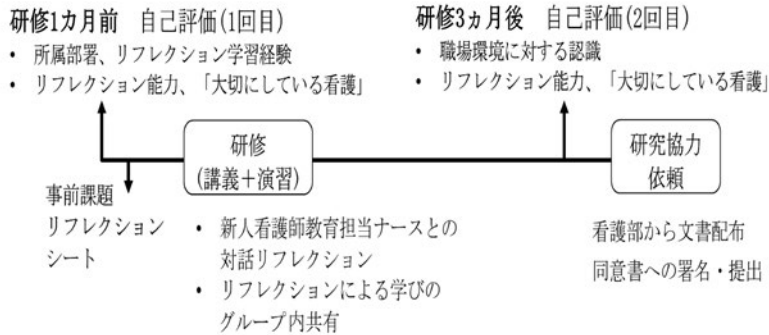


図1 研究のプロトコール

量的分析および質的分析)である。

2. 研究対象

令和元年度A大学病院に新卒で入職した看護師のうち、2年目リフレクション研修を受講した67名とした。

3. 調査方法

データは、研修の一環として実施されたリフレクション能力自己評価表から後方視的に収集した。自己評価の時期は、研修1ヵ月前と研修3ヵ月後であった。

研究協力は、研修3ヵ月後の自己評価表回収後、看護部から依頼文書を対象者に配布してもらい、同意書への署名と提出をもって同意を得たものとした。同意書は封筒に入れ、密封したものを看護部に提出してもらった。

研究のアウトラインを図1に示す。

4. リフレクション研修の内容および方法

2年目リフレクション研修は、卒後2年目の看護師を対象とした院内研修で、日常の看護実践を振り返り、自分の行為に意味づけをすることで、大切にしたい看護を意識化することを目的としている。研修時間は、講義と演習を含め2時間であった。研修を受けたことによる効果をみるため、研修1ヵ月前と一定の実践期間を経た研修3ヵ月後にリフレクション能力の自己評価が行われた。

研修では、リフレクションの定義や看護におけるリフレクションの目的、経験学習サイクルに基づくALACTモデル¹³⁾(Action: 行為, Looking back on action: 行為の振り返り, Awareness of essential aspects: 本質的な諸相への気づき, Creating alternative methods of action: 行為の選択肢の拡大, Trial: 試行の頭文字から命名)を活用したリフレクションについて講義が行われ

た。事前課題のリフレクションシートを用いて、グループごとに新人教育担当ナースとの対話リフレクションが行われた。グループ編成は1グループ4人で、対話リフレクションの時間配分は1人15分であった。新人教育担当ナースは、研修会の講師との事前打ち合わせで、研修内容、リフレクションを促進するためのファシリテーションを行ううえでの留意点について説明を受け、対話リフレクションのシミュレーションを行った。また、担当グループのリフレクションシートは熟読したうえで研修会に参加し、受講者のリフレクションが深まるようファシリテーターとしての役割を果たした。

受講者は事前課題として、患者や家族との直接的な関わりの中で印象に残っている看護場面を想起し、看護行為を振り返るリフレクションシートが課された。リフレクションシートは、経験学習に関する理論を参考に、独自に作成されたツールが用いられた。リフレクションシートはステージ0~3で構成され、思考を行きつ戻りつしながら、自己と向き合うことで多くの気づきが得られるよう、自己への問いかけが示されている。リフレクションシートの概要は以下のとおりである。

ステージ0は実践の中で感じた気がかりを探るステージで、印象に残っている看護場面の理由をもとに、振り返りの内容を焦点化する。ステージ1は、その時、何が起こったか、事実を描写するステージで、対象者の状態や言動・しぐさ、自分の言動や態度について、時系列で解釈を加えず事実をありのままに説明する。ステージ2は、その時の感情や思考、行為について分析するステージで、ステージ1の現象の中で、何をどう思い、どう感じたか、行動に至った思考を分析する。ステー

表1 臨床看護師のリフレクション能力尺度：試作版

第一因子【看護実践を想起し説明する力】5項目

- 私は、気がかりな場面での対象者の表情を思い返すことができる
- 私は、気がかりな場面での対象者の行動を思い返すことができる
- 私は、気がかりな場面での私の感情を想起できる
- 私は、気がかりな場面での行為の結果を示す対象者の言動を想起できる
- 気がかりな場面での経験は、看護職である私に影響を与えている

第二因子【看護実践を熟考し拡張する力】7項目

- 私は、気がかりな場面でのその行為が対象者に与えた影響について熟考している
- 私は、気がかりな場面での判断に活用した知識の妥当性を評価している
- 私は、気がかりな場面での自分の考え方の特性が、看護行為に与えた影響について熟考している
- 私は、気がかりな場面での自分の考え方の特徴や傾向についての気づきを得ている
- 私は、気がかりな場面での自分の思考過程を振り返り、評価している
- 私は、気がかりな場面での経験したことの意味付けをしている
- 私は、気がかりな場面での経験から、ほかの状況にも当てはまるような看護のやり方を見出している

ジ3は、看護の本質への気づきと今後の抱負を表わすステージで、ステージ1・2をとおして、自分の物事の見方や考え方の特徴や傾向、看護に対する価値観や信念を明らかにする。

5. 調査内容

1) 対象者背景

所属部署、看護基礎教育機関でのリフレクション学習経験の有無について尋ねた。

2) 職場環境に対する認識

所属部署の職場環境5項目（①上司や先輩は看護職としての自分の成長を支援してくれる、②上司・先輩・同僚に仕事の話がしやすい人がある、③看護の仕事をする上でロールモデルとなる看護職者がいる、④勤務する部署の人間関係は良い、⑤勤務する部署は看護について話しやすい雰囲気である）に対する認識を尋ねた。各項目について「そう思う：4点」「どちらかといえばそう思う：3点」「どちらかといえばそう思わない：2点」「そう思わない：1点」の4件法により回答を得た。得点が高いほど、職場環境が良好であることを示す。

3) リフレクション能力

西本らが確証的因子分析により開発した「臨床看護師のリフレクション能力尺度：試作版」¹⁰⁾を用いた。尺度使用にあたっては、使用許可の承諾を得た。リフレクション能力尺度は、第一因子【看護実践を想起し説明する力】5項目、第二因子【看護実践を熟考し拡張する力】7項目の計12項目から構成される（表1）。各項目について「非常にそう思う：6点」「そう思う：5点」「どちらかとい

えばそう思う：4点」「どちらかといえばそう思わない：3点」「そう思わない：2点」「全くそう思わない：1点」の6件法により回答を得た。得点が高いほど、リフレクション能力が高いことを示す。

4) 「大切にしている看護」に対する考え

日頃の実践で「大切にしている看護」について自由記述による回答を得た。

6. 分析方法

解析1 研修によるリフレクション能力の変化と関連要因の検討

リフレクション能力得点は、Shapiro-Wilk検定によりデータの正規性が棄却されたため、研修によるリフレクション能力の変化および関連要因の検討は、ウィルコクソン符号付順位検定を用いた。リフレクション能力に関連する要因は、リフレクションの学習経験と職場環境に対する認識とし、それぞれ2群に分けて研修前と後のリフレクション能力各因子の得点を比較した。リフレクションの学習経験は経験の有無、職場環境に対する認識は、すべての項目で「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせた肯定的回答が9割以上であったため、「そう思う」を積極的肯定群、「どちらかといえばそう思う」「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」を消極的肯定・否定群とした。

統計解析ソフトはIBM SPSS Statistics Ver.24を使用し、有意水準は5%とした。

解析2 「大切にしている看護」の変化

アンケートの自由記述をテキストデータ化し、

表2 強制抽出語リスト

強制抽出語句	
積極的	訪室
業務的	配薬
具体的	安全安楽
多角的	面会制限
身体的	全身状態
精神的	自分自身
身体面	気分転換
精神面	入院生活
体調面	信頼関係
方向性	関わり方
個別性	第一印象
関係性	雰囲気作り
世間話	先輩看護師
不信心	他の看護師
鎮痛薬	看護師
手術室	ケアカンファレンス
医療者	バイタルサイン
価値観	インフォームドコンセント
声かけ	

テキストマイニングを用いて語句共起ネットワークと対応分析により検討した。テキストマイニングソフトはKH coder Ver.3を使用した。解析は以下の手順で行った。

1) テキストクリーニング

日頃の実践で「大切にしている看護」に関する回答文を精読し、誤字脱字や表記の揺れを修正した。同意味の語句で異なる表記がされていた「よりそう」は「寄り添う」、「雰囲気づくり」は「雰囲気作り」の漢字に変換、「IC」の略語は「インフォームドコンセント」、「VS」の略語は「バイタルサイン」の正式名称に変更、「患者様」「患者さん」「患児」は「患者」に、「家族さん」「ご家族」は「家族」に統一した。また、直接内容に関わらない語（修飾語など）を削除した。さらに、文意を損なわないよう回答の前提となる「大切にしている」「心がけている」「意識している」などの表現は取り除き、文体を常体に統一した。

2) 抽出語の整理および頻出語リストの作成

研修前後のテキストデータは1つのファイルとし、KH Coderに搭載されている日本語形態素解析システムを用いて分割語を確認した。強制抽出すべき複合語を語の取捨選択コマンドで強制抽出語として指定した（表2）。集計単位は文単位と

し、前処理を実行した。品詞別の抽出語リストをもとに、それだけでは意味不明な語や文の内容を反映しない品詞（固有名詞、組織名詞、人名、地名、ナイ形容、副詞可能、感動詞、副詞、名詞B、動詞B、形容詞B、副詞B、名詞C、否定助動詞、形容詞（非自立語））を除き、研修前と後で抽出語リストを作成した。

3) 抽出語共起ネットワーク分析

研修前と後の「大切にしている看護」は、共起の強い語の結びつきを探るため、語と語の関連性の強さを表すJaccard係数をもとに、抽出語共起ネットワークを作成した。サブグラフ検出（random works）により検出されたグループに含まれるテキストは、KWICコンコーダンス（原文参照機能）のコマンドで確認し、抽出語を用いてグループごとに命名した。グループの命名は研究者間で合意が得られるまで検討し、解釈の妥当性を高めるよう努めた。

4) 対応分析

研修「前」と「後」を外変数に設定し、抽出語の対応分析を行った。差異が顕著な語に注目し、KWICコンコーダンスのコマンドから原文を確認し、「大切にしている看護」の変化を検討した。

表3 対象者背景と職場環境に対する認識

		n (%)			
所属部署					
	内科系	8 (22.2)			
	外科系	14 (38.9)			
	急性期	13 (36.1)			
	その他	1 (2.8)			
基礎教育機関でのリフレクションの学習経験					
	経験あり	28 (77.8)			
	経験なし	8 (22.2)			
職場環境に対する認識					
	そう思う：4点	どちらかといえば そう思う：3点	どちらかといえば そう思わない：2点	そう思わない：1点	
1	上司や先輩は看護職としての自分の成長を支援してくれる	24 (66.7)	12 (33.3)	0 (0)	0 (0)
2	上司・先輩・同僚に仕事の話がしやすい人がいる	25 (69.4)	10 (27.8)	1 (2.8)	0 (0)
3	看護の仕事をする上でロールモデルとなる看護職者がいる	28 (77.8)	7 (19.4)	1 (2.8)	0 (0)
4	勤務する部署の人間関係は良い	18 (50)	15 (41.7)	3 (8.3)	0 (0)
5	勤務する部署は看護について話がしやすい雰囲気である	19 (52.8)	15 (41.7)	2 (5.5)	0 (0)

7. 倫理的配慮

研究協力の依頼文書には、研究の目的および方法、自由意思による参加、不参加による不利益がないこと、個人情報保護、データの取り扱い等について記載した。研究対象者の個人情報は匿名化し、個人が識別できないよう研究対象者識別コードを用いて解析した。

本研究は鳥取大学医学部倫理審査委員会の承認(20A162)を得て実施した。

結 果

リフレクション研修を受講した67名のうち、37名(回収率：55.2%)から同意が得られた。そのうち記入不備があった1名を除外し、36名(有効回答率：97.3%)を分析対象とした。

1. 対象者背景

対象者の所属部署は外科系や急性期病棟が多

く、リフレクションの学習経験がある人は約8割であった(表3)。

2. 職場環境に対する認識

職場環境では、すべての項目で肯定的な回答が多かった。「そう思う」の割合が最も多かったのは、「看護の仕事をする上でロールモデルとなる看護職者がいる」で、次いで「上司・先輩・同僚に仕事の話がしやすい人がいる」、「上司や先輩は看護師としての自分の成長を支援してくれる」であった(表3)。

3. 研修によるリフレクション能力の変化と関連要因の検討

リフレクション能力得点は、第一因子【看護実践を想起し説明する力】では、研修前(中央値22, 最大値11 - 最小値27), 研修後(24, 19 - 30) ($p = 0.000$), 第二因子【看護実践を熟考し拡張する力】では、研修前(28, 19 - 37), 研修後(29, 24 - 37)

($p = 0.008$) で、研修後は研修前に比べ有意な得点の上昇がみられた。

関連要因の検討では、リフレクション学習経験あり群、職場環境に対する認識5項目の積極的肯定群において、第一因子【看護実践を想起し説明する力】と第二因子【看護実践を熟考し拡張する力】で、研修後に有意なリフレクション能力得点の上昇がみられた。また、職場環境3項目(話しやすい人の存在、人間関係、話しやすい雰囲気)の消極的肯定・否定群において、第一因子【看護実践を想起し説明する力】で研修後に有意な得点の上昇がみられた。職場環境5項目の消極的肯定・否定群では、第二因子【看護実践を熟考し拡張する力】の研修前後の得点に有意な変化を認めなかった。

全体およびリフレクションの学習経験、職場環境に対する認識による研修前後のリフレクション能力得点を表4に示す。

4. 「大切にしている看護」に対する考え

1) 抽出語句

分析対象の総文書数は146文(前88文、後58文)であった。テキストデータの総抽出語数は2923語句、異なり語数は496語句であった。語の取捨選択を設定して前処理を実行し、総抽出語数2826語句、異なり語数500語句が抽出された。総抽出語のうち出現回数2回以上の語句の累積比率は、研修前68.7%、研修後77.5%であった。

上位5位の頻出語として、研修前は「患者(70)」「家族(16)」「考える(10)」「自分(10)」「気づく(9)」「意識(8)」「行動(8)」, 後は「患者(46)」「自分(19)」「考える(14)」「家族(8)」「行動(8)」「場面(8)」「振り返る(8)」「思い(7)」が挙げられた。

2) 研修前と後の「大切にしている看護」の特徴

研修前と後の語句共起ネットワークにより、「大切にしている看護」に含まれるテーマを検討した。描画設定は、語の最小出現数2、文の最小出現数1、共起性は研修前上位20位、研修後は上位40位とした(図2・3)。共起ネットワーク上の円の大きさは語句の頻度、線の太さは語句の共起性の強さを示す。

サブグラフ検出(random walks)の結果、研修前は13、研修後は11のグループに分けられた。それぞれのグループは、原文を参照に意味を解釈してテーマを表し、類似性に基づいて整理した(表5)。テーマの内容は研修前と後で共通し、「患者

や家族とのコミュニケーション」、「患者対応に関する他者への相談」、「患者や家族に対する振る舞い」、「患者の視点を重視した対応」、「看護行為の吟味」の5つに分けられた。最も多かったテーマは、研修前は「患者や家族に対する振る舞い」6件、研修後は「患者の視点を重視した対応」6件であった。

3) 研修による「大切にしている看護」の変化

研修受講「前」と「後」を外変数として抽出語対応分析を行い、2次元のプロットに表示した(図4)。縦軸と横軸の0を結んだ場所が原点となり、四角が外部変数となる。原点付近に示されているものは、研修前と後で共通して出現していた語句である。原点から離れているほど、「前」と「後」で出現の差異が大きく、特徴的な語句が示されている。描画の設定は、語の最小出現数2、文の最小出現数1、研修前と後で差異が顕著な語上位40位とした。

特徴語として、研修前は「治療」「注意」「安心」「安全」「挨拶」「様子」「過ごせる」「対応」「話しかける」「接する」など、研修後は、「感情」「調子」「解決」「反応」「否定」「知る」「影響」「原因」「受け止める」「感じ取る」「気がかり」などが挙げられた。原文参照により、研修前は、患者や家族への接し方として気をつけている内容、研修後は、患者の反応を注意深く観察し、自分の行為が患者に及ぼす影響を考えながら、気がかりなことを解決しようとしている内容が特徴的であった。上述の共起ネットワークでも、研修後は研修前に比べ、「患者の視点を重視した対応」に関するテーマが多く、対象者の気持ちや言動の意味を理解し、対象者側の視点に立って看護をすることを大切にしていることが明らかになった。また、研修前と後に共通する語句の「振り返る」は、研修後は「気がかり」「解決」「他者」の特徴語と共起しており、意図的に振り返りに取り組んでいることが窺えた。

考 察

1. 研修による2年目看護師のリフレクション能力と「大切にしている看護」の変化

本研究は、看護部の計画にもとづき実施された研修の1ヵ月前と3ヵ月後のリフレクション能力の自己評価表と「大切にしている看護」に関するアンケートをもとに研修評価を行った。その結果、

表4 研修前後のリフレクション能力得点

	研修前 リフレクション能力得点				研修3カ月後 リフレクション能力得点				P	
	最小値	最大値	中央値	四分位 範囲	最小値	最大値	中央値	四分位 範囲		
全体のリフレクション能力得点										
第一因子	11.00	27.00	22.00	3.00	19.00	30.00	24.00	4.00	0.000 *	
	19.00	37.00	28.00	3.50	24.00	37.00	29.00	3.00	0.008 *	
リフレクション学習経験										
第一因子	経験あり	11.00	27.00	22.00	3.00	19.00	30.00	24.00	4.00	0.001 *
	経験なし	19.00	26.00	21.00	4.75	20.00	25.00	23.50	4.50	0.197
第二因子	経験あり	19.00	37.00	28.00	4.50	24.00	37.00	29.50	4.50	0.028 *
	経験なし	24.00	29.00	28.00	2.50	27.00	32.00	28.00	2.50	0.088
職場環境に対する認識										
上司や先輩は看護職としての自分の成長を支援してくれる										
第一因子	積極的肯定群	11.00	27.00	22.50	5.00	20.00	30.00	25.00	3.75	0.002 *
	消極的肯定・否定群	18.00	23.00	21.00	2.75	19.00	25.00	22.00	4.00	0.057
第二因子	積極的肯定群	24.00	37.00	28.00	4.75	26.00	37.00	30.00	4.75	0.004 *
	消極的肯定・否定群	19.00	31.00	28.00	1.50	24.00	33.00	28.00	2.75	0.725
上司・先輩・同僚に仕事の話がしやすい人がいる										
第一因子	積極的肯定群	11.00	27.00	22.00	4.50	20.00	30.00	25.00	3.50	0.007 *
	消極的肯定・否定群	18.00	23.00	20.00	3.00	19.00	27.00	22.00	4.00	0.017 *
第二因子	積極的肯定群	24.00	37.00	28.00	4.00	26.00	37.00	30.00	4.50	0.012 *
	消極的肯定・否定群	19.00	31.00	28.00	3.00	24.00	36.00	29.00	4.00	0.292
看護の仕事をする上でロールモデルとなる看護職者がいる										
第一因子	積極的肯定群	11.00	27.00	22.00	4.75	20.00	30.00	25.00	4.00	0.001 *
	消極的肯定・否定群	18.00	23.00	21.00	4.50	19.00	25.00	22.00	2.75	0.121
第二因子	積極的肯定群	24.00	37.00	28.00	3.75	26.00	37.00	30.00	4.75	0.002 *
	消極的肯定・否定群	19.00	31.00	28.00	4.75	24.00	29.00	27.50	3.75	0.723
勤務する部署の人間関係は良い										
第一因子	積極的肯定群	19.00	27.00	22.50	4.25	20.00	30.00	24.50	3.25	0.020 *
	消極的肯定・否定群	11.00	25.00	21.00	3.25	19.00	27.00	24.00	5.00	0.007 *
第二因子	積極的肯定群	24.00	37.00	28.00	4.25	26.00	37.00	29.50	4.25	0.026 *
	消極的肯定・否定群	19.00	35.00	28.00	4.25	24.00	36.00	29.00	3.25	0.083
勤務する部署は看護について話がしやすい雰囲気である										
第一因子	積極的肯定群	19.00	27.00	23.00	4.00	20.00	30.00	25.00	3.00	0.015 *
	消極的肯定・否定群	11.00	23.00	20.00	2.50	19.00	27.00	22.00	4.50	0.008 *
第二因子	積極的肯定群	24.00	37.00	28.00	4.00	26.00	37.00	31.00	5.00	0.048 *
	消極的肯定・否定群	19.00	31.00	28.00	3.00	24.00	36.00	28.00	2.50	0.073

* $p < 0.05$ Wilcoxon符号付き順位検定：研修前後のリフレクション能力得点の比較
 第一因子：【看護実践を想起し説明する力】、第二因子：【看護実践を熟考し拡張する力】

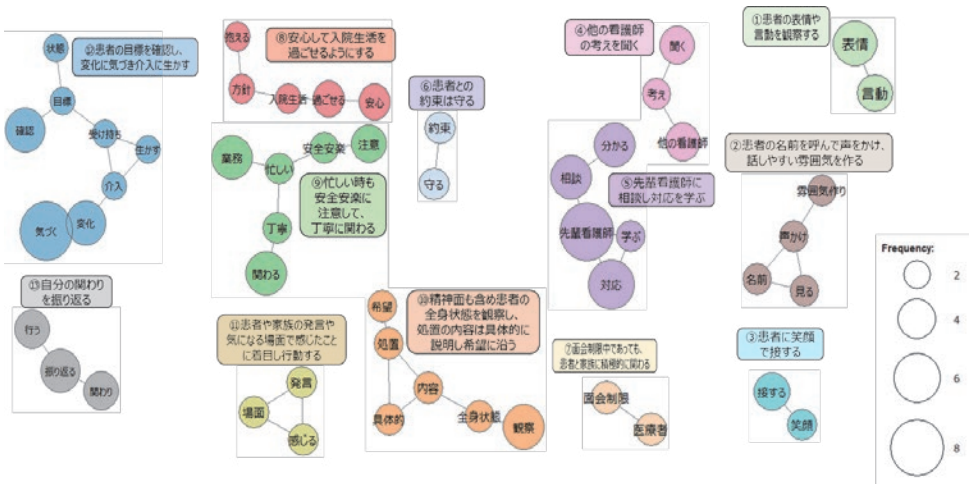


図2 語句共起ネットワーク (研修前)

共起ネットワークは、語句最小出現数2、文書最小出現数1、共起性上位20位で描画した。サブグラフ検出 (random walks) の結果、色分けされた 13グループに分けられた。円の大きさは語句の出現数、線の太さは語句の共起性の強さを示す。それぞれのグループを生成する語句については、KWICコンコダンスを用いて内容を確認しネーミングした。

※88文 (総抽出語：1711語句、使用された語：559語句)

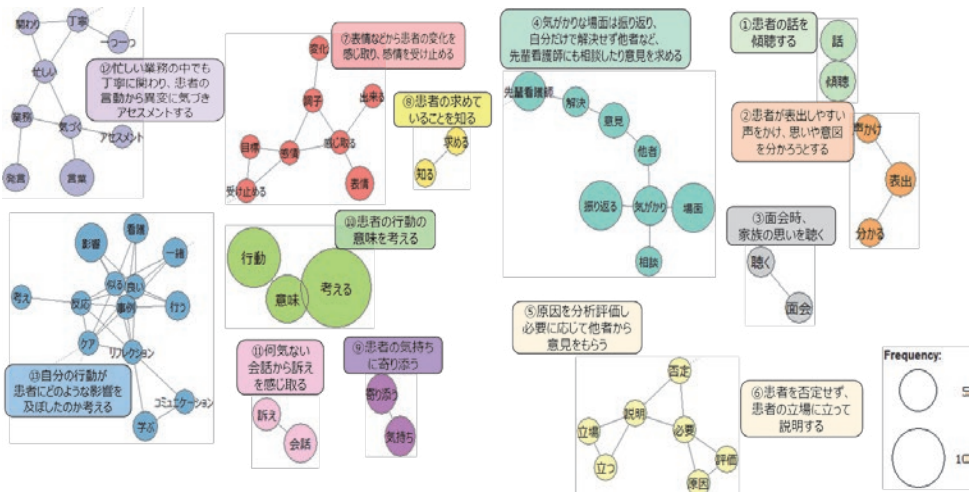


図3 語句共起ネットワーク (研修後)

共起ネットワークは、語句最小出現数2、文書最小出現数1、共起性上位40位で描画した。サブグラフ検出 (random walks) の結果、色分けされた 11グループに分けられた。円の大きさは語句の出現数、線の太さは語句の共起性の強さを示す。それぞれのグループを生成する語句については、KWICコンコダンスを用いて内容を確認しネーミングした。

※58文 (総抽出語：1115語句、使用された語：382語句)

2年目看護師のリフレクション能力は、研修後に【看護実践を想起し説明する力】と【看護実践を熟考し拡張する力】の向上がみられた。また、「大切

にしている看護」では、対象者の気持ちや言動の意図、自分の行為の意味や対象者への影響を考慮することを意識するなど、看護に対する考え方に変

表5 語句共起ネットワーク テーマ

リフレクション研修前	リフレクション研修後
1) 患者や家族とのコミュニケーション ①患者の表情や言動を観察する ②患者の名前を呼んで声をかけ、話しやすい雰囲気を作る ③患者に笑顔で接する	1) 患者や家族とのコミュニケーション ①患者の話を傾聴する ②患者が表出しやすい声かけをし、思いや意図を分かろうとする ③面会時、家族の思いを聴く
2) 患者対応に関する他者への相談 ①他の看護師の考えを聞く ②先輩看護師に相談し対応を学ぶ	2) 患者対応に関する他者への相談 ①気がかりな場面は振り返り、自分だけで解決せず他者など先輩看護師にも相談したり意見を求める ②原因を分析評価し必要に応じて他者から意見をもらう
3) 患者や家族に対する振る舞い ①患者との約束は守る ②面会制限中であっても、患者と家族に積極的に関わる ③安心して入院生活を過ごせるようにする ④忙しい時も安全安楽に注意して、丁寧に患者と関わる ⑤精神面も含め患者の全身状態を観察し、処置の内容は具体的に説明し希望に沿う ⑥患者や家族の発言や気になる場面で感じたことに着目し行動する	3) 患者や家族に対する振る舞い ①患者を否定せず、患者の立場に立って説明する
4) 患者の視点を重視した対応 ①患者の目標を確認し、変化に気づき介入に生かす	4) 患者の視点を重視した対応 ①表情などから患者の変化を感じ取り、感情を受け止める ②患者の求めていることを知る ③患者の気持ちに寄り添う ④患者の行動の意味を考える ⑤何気ない会話から訴えを感じ取る ⑥忙しい業務の中でも丁寧に関わり、患者の言動から異変に気づきアセスメントする
5) 看護行為の吟味 ①自分の関わりを振り返る	5) 看護行為の吟味 ①自分の行動が患者にどのような影響を及ぼしたのか考える

化がみられた。研修を受けた後、3カ月の実践期間を経て評価された結果であることから、研修で学習した内容が実践の場で活かされていることが推察された。

研修で学んだことが現場で適用され、効果が生まれ、その効果が持続する状態のことを研修転移という¹⁴⁾。研修プログラムを評価するための包括的なフレームワークとして、Kirkpatrickらが提唱した「研修評価の4段階モデル」¹⁵⁾が挙げられる。このモデルは、第1段階の反応 (Reaction)、第2段階の学習 (Learning)、第3段階の行動 (Behavior)、第4段階の成果 (Results) の評価により、時系列的に研修参加者に生じる変化を捉えようとするものである。新Kirkpatrickモデルでは、研修終了後、一定期間を経て行われる第3段階の行動と第4段階の成果の評価を、研修の有効性を示す価値あるデータとして位置づけており、研修成果を実証するには、定量的データと定性的データを組み合

わせて示すことが効果的であるとされている¹⁶⁾。本研究は、リフレクション能力尺度による定量的データで数値的にリフレクション能力を評価しつつ、「大切にしている看護」の定性的データで受講者の言葉をもとに研修後の変化を探り、量的視点と質的視点の双方向から研修効果の根拠を示した。研修3ヵ月後において、リフレクション能力の向上と看護に対する考え方の深まりがみられたことから、卒後2年目看護師のリフレクション研修の有用性が示唆された。

しかしながら、研修後の評価は研修3ヵ月後の1回で、研修で学んだことが実践の場で適用され、どのような成果をもたらしているか十分に検証できていない。SaksとBurke¹⁷⁾は、研修評価の4段階モデルの実証研究の結果、第3段階の行動と第4段階の成果の評価が研修転移と関連し、研修事後に行動の評価を頻繁に行うことで転移が増すことを明らかにした。米原¹⁸⁾は、行動を評価する意義は、

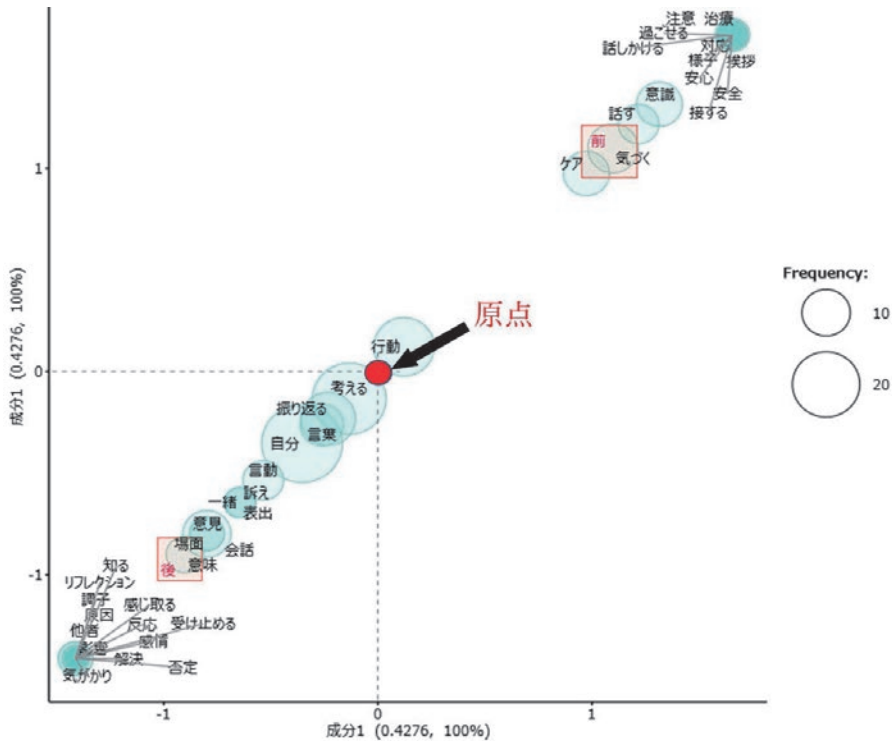


図4 対応分析

研修「前」と「後」を外部変数とし、語句最小出現数2、文書最小出現数1、差異が顕著な上位40位の語句を2次元のプロットに示した。縦軸と横軸の0を結んだ場所が原点となり、四角が外部変数となる。原点付近に示されているものは、研修前後で共通して出現していた語句、原点から離れている程、「前」と「後」で出現の差異が大きく、特徴的な語句を示す。

評価の過程をとおして研修参加者の振り返り学習を促し、「自己管理」という「強化」の側面を後押しする効果が期待できることであると述べている。研修3ヵ月後の一時点だけでなく、リフレクション能力の現状を自己評価する機会を増やすことは、リフレクティブな思考にもとづいた看護実践を再認識することとなり、その成果として2年目看護師の看護実践の質を高めることにつながると考える。

2. リフレクション能力の変化に関連する要因

本研究の結果、研修3ヵ月後において、リフレクション研修の一定の効果が認められた。小蘭ら¹⁹⁾は、研修効果に与える要因として、「学習レディネス」、「研修マッチング」、「実践レディネス」、「実践意志」を挙げている。これらは個々の要因がそれぞれ独立して研修効果に影響を与えるだけでなく、プロセスを経て研修効果につながっており、4

つのプロセス全体に注力しなければならないと述べている。

リフレクション能力の変化に関連する要因について、リフレクション学習経験に関しては、第一因子【看護実践を想起し説明する力】・第二因子【看護実践を熟考し拡張する力】ともに、経験あり群に統計的有意差をみとめることから、看護基礎教育でのリフレクション学習経験は能力向上に影響すると言える。本研究の対象者は、約8割に看護基礎教育機関でのリフレクション学習経験があった。看護学生時代にリフレクションの概念に触れ、実習などでリフレクションを経験していたことから、ある程度リフレクションについての知識が備わっており、研修で理解が深まったことで研修効果を高めたと考えられる。リフレクションスキルはすぐに身につくものではなく、継続して学習できる教育体制を整えることが求められて

いる。看護師にとって生涯必要とされるリフレクションは、看護学生の修学時期から経験していることが望ましい²⁰⁾とされており、看護基礎教育からの継続的なリフレクション学習の必要性が示唆された。

近年、より効果的に研修を実施する方法として、事前学習として研修内容に関する知識を習得し、研修で学んだ知識を活用する反転学習を取り入れた集合研修が注目されている²¹⁾。臨床看護師の研修会や勉強会においても、事前学習を取り入れた学習効果が報告されている²²⁾。小蘭ら¹⁹⁾は、成人の学習レディネスについて、受講者自身がこれから受講する研修についての必要性を感じる事が重要であると述べている。集合研修の場合、受講者によって事前知識にばらつきがあることが予測される。受講者への研修前のアプローチとして反転学習を取り入れ、看護におけるリフレクションに関するひと通りの知識を習得し、研修の必要性を感じてもらえるよう受講生の学習レディネスを高める工夫が必要である。

臨床経験1～5年のキャリア初期の看護師の育成においては、職務上生じる困難な状況の経験に對峙し、その経験を看護師同士で語り合い、仲間や先輩看護師との相互作用によって内省的観察を抽象概念化させ、看護観を醸成する支援が必要であることが示唆されている²³⁾。研修では、リフレクションに関する講義の後、事前課題で提出したリフレクションシートをもとに、新人教育担当ナースとの対話リフレクションが行われた。他者とのリフレクションは、他者との捉え方の違いを感じ、気づきと理解を深める有効な学習支援²⁴⁾で、リフレクションの効果を高める。また、リフレクションを深めるためにはファシリテーターの存在が必要であり、対話リフレクションは自らを批判的に問い直すことを促進する²⁵⁾とされている。2年目看護師は、新人教育担当ナースとの対話を通じた相互作用の中で、その時の感情や思考を迫体験し、自らを批判的に問い直すことで次の実践に活かすための新たな気づきを得ていたと推察された。

さらに本研究では、リフレクションをとおしての学びと自己の課題をグループ内で共有する時間が設けられていた。小蘭ら¹⁹⁾は、実践レディネスについて、研修で学んだことを職場で実践するためには、実践に移すための計画を立てる時間が研修カリキュラムに組み込まれていることが重要で

あると述べている。集合研修での体験の共有は、他者の語りに刺激を受け、看護への意欲を新たにできる機会となる²⁶⁾。研修の中で同期と学びを共有する時間は、研修後の実践にむけた自己の課題や大切にしたい看護を意識化することとなり、研修効果を高めたと考えられた。

研修マッチングにおいては、研修内容や受講する時期が受講する者にとって適切であることが、研修効果を高める¹⁹⁾とされている。2年目の看護師は、看護技術の未熟さや臨床判断の自信のなさなどを感じながらも、早く一人前の看護師として成長したいと日々奮闘している。リフレクション研修は、看護実践の経験から学びを得るための方法を学ぶ研修として、2年目看護師の発達を考慮したタイミングで実施されており、研修効果を高めたと考えられる。

研修の後には、学んだことを実践するために、職場でのさまざまな障害を乗り越え、時間や機会を作ろうとする実践意志が重要である¹⁹⁾。個人の成長や能力向上には、組織や職場の学習風土が影響を与えており²⁷⁾、研修内容を職場で実践するには上司や職場のメンバーが協力的であることが必要とされている^{28,29)}。本研究では、職場環境に関しては、第二因子は、5項目すべての積極的肯定群において統計的有意差がみられることから、職場環境が良いと第二因子の能力上昇に影響すると言える。しかし、第一因子に関しては、「話しやすい人の存在」「良い人間関係」「話しやすい雰囲気」の積極的肯定群と消極的肯定・否定群の双方で統計的有意差がみられ、話しやすさや人間関係の良さだけでは能力向上に影響は少ないと言える。

看護実践を意図的に振り返り、自らの思考や行動の意味づけ、新たな気づきを得るためには【看護実践を熟考し拡張する力】が要となる。つまり、リフレクション能力を高めるためには、人間関係や雰囲気が良好で、自分の成長に関与する他者とのつながりがある職場環境が非常に重要であると言える。対話による相互作用を伴うリフレクションは、エンパワーメントの促進に寄与する³⁰⁾。研修効果を高めるためには、職場に自分の成長を支えてくれる他者がいることやリフレクションしやすい職場づくりが必要であることが示唆された。今後は、職場において、どのような他者からのどのような支援が研修転移を促進しているか検証していく必要がある。

3. 看護継続教育への提言

リフレクションの思考は研修を一度受講するだけでは身につかない。特に看護経験の浅い看護師は、職務を覚えていく過程において経験学習を行いながらリフレクションの思考を身につけることが効果的である²⁶⁾と言われている。リフレクション研修で学んだことを実践の場で活かし、リフレクションすることを定着させていくためには、職場の上司やメンバーの理解と協力、深い学びに導くための有用なファシリテーションが不可欠である。しかしながら、ファシリテーターの力量には個人差があり、発問の仕方や関わり方によって、リフレクションの深まりに影響を与えらる。青木³⁰⁾は、ファシリテーターは、実際にリフレクションの思考を十分に行えるものであると共に、リフレクションでの思考レベルについても理解していることが重要であると指摘している。研修転移を促進するためには、職場のメンバーがリフレクションを促進するファシリテーターとなれるよう、組織的にリフレクティブな看護実践家を育成していく必要がある。そのためには、経年別研修にリフレクション研修を組み入れ、看護リフレクションのファシリテーションスキルの向上を図っていく必要がある。

4. 研究の限界と今後の展望

本研究は、参加施設が1施設に限られ、対象者が36名と少ないことから、結果を一般化することには限界がある。また、テキストマイニングの分析過程において、研究者の主観が結果に影響を及ぼしていることは否めない。今後は、サンプル数を増やして研修効果を検証するとともに、縦断的調査によりリフレクション能力の発達を捉えていく必要がある。また、リフレクションは思考のプロセスであり、リフレクション能力の評価では、主観的な側面が重視された。リフレクティブな思考にもとづく看護行為は実践の中で体現されるため、他者の客観的な視点からも研修による行動の変化を捉えることが可能であると考えられる。今後は、所属部署の教育的立場の看護師や看護管理者にも意見を聞くなど、第三者的な情報も活用した研修評価の方法を検討していく必要がある。

結 語

卒後2年目看護師を対象にリフレクション研修を行い、研修効果を検証した結果、研修3ヵ月後

において、リフレクション能力の【看護実践を想起し説明する力】と【看護実践を熟考し拡張する力】の向上がみられた。また、対象者の内面に関心を向けたりフレクティブな思考にもとづく実践を意識づけ、看護に対する考えの変化がみられた。対話リフレクションと学びの共有を組み入れた研修は、2年目看護師のリフレクション能力の向上に寄与し、看護実践の経験から学びを得る方法として有用であることが示唆された。

研修効果を高めるためには、看護基礎教育からのリフレクション学習による継続的なトレーニング、リフレクションを促進するファシリテーターの育成、職場の他者から成長支援が受けられる環境づくりの必要性が示唆された。

謝 辞

本研究にご協力いただきました鳥取大学医学部附属病院の2年目看護師の皆様、研究をまとめるにあたりご指導いただきました萩野浩教授、谷村千華教授、すべての皆様に心より御礼申し上げます。

なお、本稿は令和3年度鳥取大学医科学専攻博士前期課程に提出した修士論文を加筆修正したものであり、日本看護研究学会中国・四国地方会第35回学術集会上で発表した。

文 献

- 1) パトリシア ベナー 著. 井部俊子 翻訳. ベナー看護論 新訳版初心者から達人へ. 東京, 医学書院. 2005. p. 11-32.
- 2) 福井早苗. 卒後2年目看護師と教育担当者の継続教育についての認識. 高知女子大学看護学会誌. 2003; 38 (2): 129-138.
- 3) 川野マキ, 重永康子. 卒後2年目看護師の育成の現状と課題—九州地方の一般病院に勤務する看護師長を対象としたアンケート調査を通して—. 第44回日本看護学会論文集, 看護管理. 2009; 19-22.
- 4) 鈴木洋子, 河津芳子. 卒後2年目看護師のリアリティショック. 日本看護研究学会雑誌. 2018; 41 (1): 47-57.
- 5) 西千秋. 2年目看護師教育に関する文献検討. 大阪医科大学看護研究雑誌. 2018; 8: 84-91.
- 6) 児玉みゆき, 東サトエ. 卒後2年目看護師の

- 行うリフレクションがキャリア開発に与える意味と継続教育方法の検討. 南九州看護研究誌. 2017; **15** (1): 11-20.
- 7) 武藤雅子, 前田ひとみ. 新人看護職に対する複数回の臨床体験のリフレクション支援の効果. 日本看護科学会誌. 2016; **36**: 85-92.
 - 8) 新垣洋美, 岩脇陽子, 柴田明美, 越後和代, 滝下幸栄, 北島謙吾. 中堅看護師を対象としたリフレクション研修における教育効果. 日本看護科学学会学術集会講演集. 2014; **34**: 320.
 - 9) 上田修代, 宮崎美砂子. 看護実践のリフレクションに関する国内文献の検討. 千葉看護学会誌. 2010; **16** (1): 61-68.
 - 10) 西本亜希子, 深田美香, 奥田玲子, 谷村千華. 臨床看護師のリフレクション能力尺度の開発. 日本看護科学学会学術集会講演集40号. 2020; 124.
 - 11) 伊勢坊綾. 第2章「職場学習風土」と「個人の経験学習」の関係を探る. 中原淳 編著. 職場学習の探究 企業人の成長を考える実証研究. 東京, 生産性出版. 2012. p. 73-89.
 - 12) 今井多樹子, 高瀬美由紀, 中吉陽子, 川本美津子, 山本久美子. 看護実践能力向上に不可欠な主要因子の探求: テキストマイニングによる臨床経験5年未満の看護師の記述文の解析から. 労働科学. 2019; **95** (2): 41-55.
 - 13) F. コルトハーケン 編著. 武田信子 監訳. 今泉友里, 鈴木悠太, 山辺恵理子 訳. 教師教育学 理論と実践をつなぐリアリスティック・アプローチ. 東京, 学文社. 2010. p. 115-150.
 - 14) 中原淳, 島村公俊, 鈴木英智佳. 研修開発入門「研修転移」の理論と実践. 東京, ダイアモンド社. 2018. p. 18.
 - 15) Kirkpatrick DJ, Kirkpatrick JD. Evaluating Training Programs: The Four Levels 3rd edition: Berrett-Koehler Publishers; 2006.
 - 16) Kirkpatrick JD, Kirkpatrick WK. Kirkpatrick's Four Levels of Training Evaluation. Kindle Edition: Association for Talent Development; 2016. p. 26-51.
 - 17) Saks AM, Burke LA. An investigation into the relationship between training evaluation and the transfer of training. International Journal of Training and Development. 2012; **16** (2): 118-127.
 - 18) 米原あき. 研修評価における「行動変容」への視点「4レベルアプローチ」を手がかりに. 国立教育政策研究所紀要. 2014; **143**: 209-219.
 - 19) 小藪修, 大内章子. 能力・態度における研修効果に影響を与える要因とその関連性. 日本労務学会誌. 2016; **17** (1): 50-68.
 - 20) 榎本品, 緒方紀子, 水戸美津子. 看護におけるリフレクションとメタ認知の考察. 聖徳大学研究紀要聖徳大学第28号, 聖徳大学短期大学部第50号, 2017; 151-156.
 - 21) 中原淳, 島村公俊, 鈴木英智佳, 関根雅泰. 研修開発入門 研修転移の理論と実践. 東京, ダイアモンド社. 2018. p. 57-76.
 - 22) 菅原淳, 川口千鶴, 及川郁子. 子どもに関わる外来看護師の実践能力向上のための学習支援プログラムの効果. 医療看護研究. 2020; **16** (2): 55-61.
 - 23) 白瀧美由紀, 城生弘美, 池内真弓. キャリア初期看護師の職業的一人前度に影響する要因. 日本臨床看護マネジメント学会誌. 2021; **3**: 1-9.
 - 24) 御田村相模, 深谷由美, 篠田晃子, 内藤恭子. 在宅看護論実習におけるプロセスレコードの有効活用に向けた学習支援. 第44回日本看護学会論文集地域看護. 2014; 208-211.
 - 25) Okuda R, Fukada M. Changes Resulting from Reflection Dialogues on Nursing Practice. Yonago Acta Med. 2014; **57** (1): 15-22.
 - 26) 青木由美恵, 平野美理香, 福島和子, 澤間泰子, 黒沢佳世子, 石井幸. 新入職看護師教育へのリフレクションの適用. 関東学院看護学雑誌. 2015; **2** (1): 29-37.
 - 27) 中原淳編著. 職場学習の探究—企業人の成長を考える実証研究. 生産性出版. 2012.
 - 28) 小藪修. 効果的な社員研修についての考察. 経営戦略研究. 2008; **2**: 133-144.
 - 29) 奥田陽子. マネジメント研修の効果測定と要因分析—A 医療法人のケース—. 経営戦略研究. 2012; **6**: 189-200.
 - 30) 青木由美恵. 看護師における対話的グループ・リフレクションの認識. 関東学院看護学雑誌. 2014; **1**: 57-64.