

原著論文

**off-the-job training**の評価が教育担当者にもたらす効果  
—影響要因に焦点をあてて—

**The effect of evaluation of education nurses on  
off-the-job training  
—Assigning a focus to the influencing factors—**

原田千枝 (Chie Harada)\* 山田 覚 (Satoru Yamada)\*

要 約

Off-JTの評価は、教育の質の向上に有効であると同時に、教育担当者の動機づけともなり、Off-JTの評価は教育担当者に、プログラムの改善や改善への動機づけといった“効果”をもたらしている。本研究は、Off-JTの評価が教育担当者にもたらす効果に影響する要因を明らかにし、評価システム構築への示唆を得ることを目的とする。一般病床数が300床以上の病院に勤務している教育担当者を対象に、質問紙調査を行い、影響要因を明らかにするために、重回帰分析(Stepwise法)を行った。結果、教育担当者にもたらす効果「Off-JTの方法や内容の改善」や「Off-JT改善への動機づけ」には、「Off-JTの評価の捉え方」の認識や、「Off-JTの評価における教育担当者と教育委員のかかわり」が影響していた。評価システム構築には、教育担当者が教育や評価に関するSelf Developmentに努めることや、また、教育委員や病棟管理者との役割分担を図るなど、人的システムの構築を目指すことの必要性が示唆された。

キーワード：院内教育、Off-JT、教育担当者、評価がもたらす効果

I. はじめに

1. 研究の背景

院内教育におけるoff-the-job training (以下Off-JTとする)は、教育ニーズのアセスメントに始まり、教育体系の決定、計画立案、実施そして評価のプロセスをたどる<sup>1)</sup>。梶田<sup>2)</sup>は評価のあり方と教育のあり方とは、一つの円環関係を成しており、評価のあり方の変革が教育のあり方の変革にもつながってくると述べている。評価のあり方は、教育の質に直接的に影響し、評価はOff-JTのプロセスにおいて、重要な機能を果たしていると考えられる。

また、森本ら<sup>3)</sup>は、評価により見出されたものとして、向学心、目標設定、学習の必要性などをあげており、評価を行うことは、学習への動機づけとなり、そのことが学習者の成長につながると考えられる。

Off-JTの評価は、教育プログラムの質の向上を図るうえで有効であると同時に、Off-JTの参

加者の動機づけともなる。それはOff-JTの参加者だけでなく、Off-JTを企画・運営する教育担当者にとっても同様の機会となりうる。つまり、Off-JTの評価は教育担当者に、プログラムの改善や改善への動機づけといった“効果”をもたらしていると考えられる。教育担当者は、院内教育の責任者であり、その運営を担っている。そのため、Off-JTの評価を実施することで、教育担当者にもたらされた効果は、教育担当者だけにとどまらず、院内教育の質やその教育を受ける看護者にも大きく影響すると考える。

また、Off-JTの評価を実施するにあたり、教育担当者はさまざまな方法を用い、また多くの看護者と関わりをもっている<sup>4)~6)</sup>。そのため、Off-JTの評価が教育担当者にもたらす効果は、Off-JTの評価方法や評価における他者とのかかわり、また、教育担当者の経験年数やOff-JTや評価に関する認識によっても異なるのではないかと考える。

Off-JTの評価に関する報告は、実践レベルで

\*高知女子大学看護学部

は多くなされているが、評価が教育担当者にもたらす効果やその影響要因に焦点を当てた研究は行われていない。

Off-JTの評価が教育担当者にもたらす効果に影響する要因を明らかにすることで、Off-JTの評価のあり方を検討し、よりよい評価システムの構築を図ることができると思う。

## 2. 研究の目的

本研究は、Off-JTの評価が教育担当者にもたらす効果に影響する要因を明らかにし、評価システム構築への示唆を得ることを目的とする。

## II. 研究方法

### 1. 研究の枠組み

本研究の研究枠組みを図1に示す。院内教育システムは、on-the-job training (=機会教育、以下OJTとする)とSelf Development (=自己啓発、以下SDとする)そしてOff-JTの相互作用により構築されている。Off-JTのプロセスは、分析、設計、開発、実施、評価の要素から構成されており、Off-JTの評価結果はそれぞれの要素にフィードバックされ、教育の見直しや改善をもたらす。評価は教育プログラムへの効果ばかりではなく、教育担当者の自己の課題を明確にし、学習への動機づけをもたらしたり、また、研修生への支援のあり方を見直し、より効果的な支援を行う機会ともなる。また、Off-JTの評

価が教育担当者にもたらす効果は、評価内容や方法、評価に関わる看護師の属性、そして他者との関わり方が組み合わさることで、効果の程度は異なる。

### 2. 用語の定義

Off-JT：院内教育の手法の一つで、看護職員を職場外に集合させて行う教育

Off-JTの評価：Off-JTの学びや気づきをOff-JTの目的に照らして価値判定すること

教育担当者：院内教育の責任者でOff-JTの計画・実施・評価の全てのプロセスに責任を持つ者

教育委員：教育担当者の管理下で、Off-JTの計画や運営に携わっている看護職者

### 3. 研究デザイン

面接調査に基づき作成した質問紙を用いた量的研究

### 4. 研究対象者

研究対象施設の選定の条件として、教育担当者の配置、そして、定期的・継続的なOff-JTの実施をあげ、病床数が300床以上であることをそれらの基準とした。また、データの普遍化を考慮し、単科施設や専門病院を除くこととした。以上のことから、本研究の研究対象者を、単科施設および専門病院を除く全国の一般病床数が300床以上の病院に在職している教育担当者300名とした。

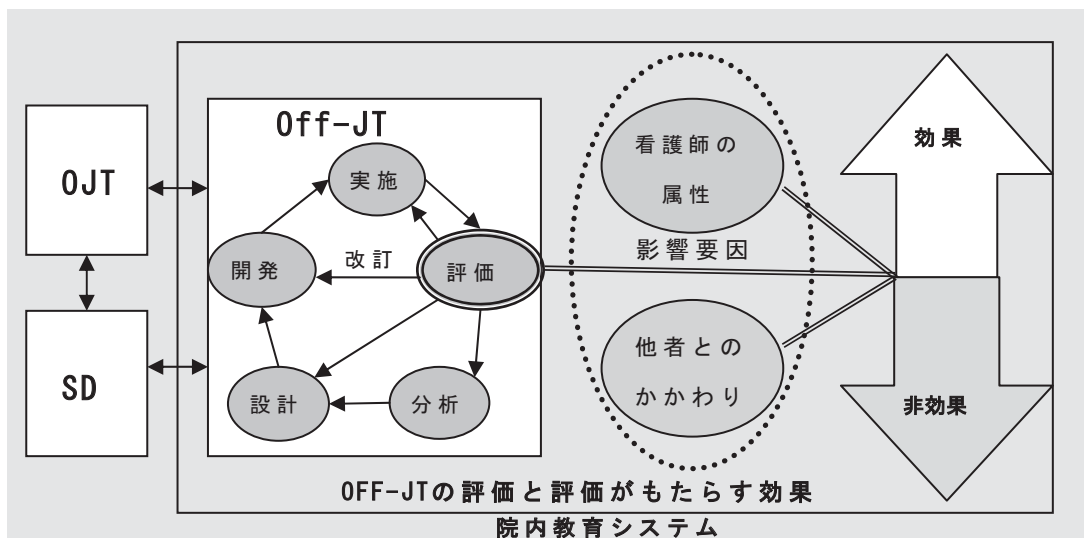


図1 研究の枠組み

## 5. データ収集期間

平成19年8月10日～10月8日

## 6. データ収集方法

### 1) 面接調査

面接調査は、半構成的面接法を用いて行った。質問紙の構成要素を確認し新たに質問項目を抽出するために、文献検討に基づきインタビューガイドを作成し、教育担当者2名に面接調査を行った。

### 2) 質問紙調査

文献検討と面接調査より、質問紙を作成し、看護管理領域の専任教員の指導のもと洗練化を行った。本調査の前に、教育担当者3名にパイロットテストを行い、内容の妥当性を検証した。尺度は5段階（全くそうである+2，ややそうである+1，どちらともいえない0，あまりそうではない-1，全くそうではない-2）を用い、数量化した。

## 7. 分析方法

重回帰分析（Stepwise法）にて分析を行い、データ分析には、SPSS15.0J for Windowsを用いた。

## 8. 倫理的配慮

面接調査および質問紙調査は高知女子大学看護研究倫理審査委員会の承認を得て行った。研究対象者には、研究の目的や内容などを文書にて説明し同意の得られた者のみを対象者とした。

なお質問紙調査の場合は、質問紙の投函をもって同意を得た者のみを対象者とした。研究対象者には、調査によって得られたデータは、本研究以外には使用しないこと、プライバシーを厳守すること、研究への参加は自由であり、いかなる場合も不利益を被らないことを文書にて説明した。また、研究対象者には、研究結果を学会などで発表すること、発表によってプライバシーが侵害されることがないことを文書にて説明した。

## III. 結 果

### 1. 面接調査の結果

#### 1) 大項目および中位項目の抽出

質問紙の構成要素を抽出するために文献検討を行い、その結果、5つの大項目【Off-JTの評価】【看護師の属性】【他者とのかわり】【Off-JTの評価がもたらす効果】【Off-JTの評価がもたらす非効果】が抽出された。また、中位項目として、11項目が抽出された。なお文中の【 】は大項目、『 』は中位項目、[ ]は下位項目をあらわす。

面接調査では、これら大項目および中位項目を確認するとともに、文献検討では得られなかった16の中位項目が抽出された。結果、文献検討および面接調査から5つの大項目と27の中位項目が抽出された。大項目および中位項目の一覧を表1に示す。

表1 文献検討および面接調査から抽出された大項目と中位項目

大 項 目		中 位 項 目
Off-JT の 評 価	4 項 目	評価時期、評価者、評価方法、評価内容とタイミング
看 護 師 の 属 性	7 項 目	経験年数、職位および役割、教育背景、施設の教育システム、Off-JTの捉え方、Off-JT評価の目的、Off-JTの評価の必要性の認識
他 者 と の か か わ り	6 項 目	参加者と教育担当者のかかわり、参加者と病棟管理者のかかわり、参加者と教育委員のかかわり、参加者と同僚のかかわり、教育担当者と病棟管理者のかかわり、教育担当者と教育委員のかかわり
Off-JTの評価が もたらす効果	6 項 目	自分の課題が明らかになる、参加者への学習の動機づけ、参加者と第三者と良好な関係性の構築、病棟での指導の活用、Off-JT改善への動機づけ、Off-JTの内容や方法の見直し
Off-JTの評価が もたらす非効果	4 項 目	査定・評定を受けたというネガティブな感情、第三者との関係性悪化、仕事や学習へのやる気の低下、学んだことが活用されない

## 2) 下位項目の抽出

文献検討および面接調査から抽出された27の中位項目をもとに、表現に偏りが生じないよう考慮し、計66の下位項目を抽出した。

大項目【Off-JTの評価がもたらす効果】からは、中位項目6項目が抽出された。大項目【Off-JTの評価がもたらす効果】は、Off-JTの評価が教育担当者にもたらす効果、Off-JTの評価が病棟管理者にもたらす効果、Off-JTの評価がスタッフにもたらす効果の3要素から構成されており、Off-JTの評価が教育担当者にもたらす効果の中位項目として『Off-JT改善への動機づけ』『Off-JTの内容や方法の見直し』の2項目が抽出された。また、下位項目として、[Off-JTの内容の改善ができています][Off-JTの方法の改善ができています][Off-JT改善への動機づけとなっている]の3項目が抽出された。また、Off-JTの評価が病棟管理者にもたらす効果の中位項目として、『病棟での指導の活用』が、そして、Off-JTの評価がスタッフにもたらす効果の中位項目として『自分の課題が明らかになる』『参加者への学習の動機づけ』『参加者と第三者の良好な関係性の構築』の3項目が、それぞれ抽出された。

## 2. 質問紙調査の結果

## 1) 回収数 (率)

回収数は302名で、回収率は50.6%であった。そのうち有効回答数は296名で、有効回答率は98.0%であった。

## 2) 対象者の概要

## (1) 経験年数

経験年数は平均26.9年(標準偏差5.9)であった。

## (2) 教育背景

教育背景を表2に示す(複数回答)。専門学校

2年制および3年制が全体の80%を占めていた。また、大学院が11.1%を占めていた。

## (3) 教育システム

所属している施設の教育システムを表3に示す(複数回答)。プリセプターシップは施設の9割に導入されており、クリニカルラダーは全体の7割に導入されていた。

## 3) Off-JTの評価が教育担当者にもたらす効果に影響する要因

Off-JTの評価が教育担当者にもたらす効果に影響する要因を明らかにするために、[Off-JTの内容の改善ができています][Off-JTの方法の改善ができています][Off-JT改善への動機づけとなっている]の3変数を目的変数として、重回帰分析(Stepwise法)を行った。また、説明変数は共線性を考慮し、内容が似通っているもの、相関が高いものは削除した。その結果、質問総数66項目より、19項目を削除したものを、説明変数として用いた。

## (1) [Off-JTの内容の改善]に影響する要因

[Off-JTの内容の改善ができています]を目的変数として重回帰分析(Stepwise法)を行った結果、8つの変数からなる重回帰式が成立した( $R^2=0.59$ ,  $p<0.01$ )。説明変数の一覧およびそれぞれの説明変数の標準化偏回帰係数( $\beta$ )、有意水準( $p$ )を表4に示す。

[Off-JTの内容の改善ができています]に最も強く影響していた変数は、[評価結果をもとに、教育委員と話し合いながら、次年度のOff-JTの計画を行っている]であり、次いで[教育委員は、Off-JTの評価に関する指導を教育担当者から受ける機会がある][Off-JTの内容の改善のために、評価を行っている]であった。

表2 教育背景 (複数回答)

	専 門 2年制	専 門 3年制	短 期 2年制	短 期 3年制	看護系 大 学	大学院
教育担当者 (n=296)	51 (17.2%)	196 (66.2%)	7 (2.4%)	18 (6.1%)	9 (3.0%)	33 (11.1%)

表3 教育システム (複数回答)

	クリニカル ラダー	プリセプター シップ	メンター シップ	新人臨床 研修制度	その他
教育担当者 (n=296)	211 (71.3%)	269 (90.9%)	15 (5.1%)	18 (6.1%)	17 (5.7%)



(2) [Off-JTの方法の改善]に影響する要因

[Off-JTの方法の改善ができています]を目的変数として重回帰分析 (Stepwise法) を行った結果、11の変数からなる重回帰式が成立した ( $R^2 = 0.59$ ,  $p < 0.01$ )。説明変数の一覧およびそれぞれの説明変数の標準化偏回帰係数 ( $\beta$ )、有意水準 ( $p$ ) を表5に示す。

[Off-JTの方法の改善ができています]に最も強く影響していた変数は、[教育委員は、Off-JTの評価に関する指導を教育担当者から受ける機会がある]であり、次いで[評価結果をもとに、教育委員と話し合いながら、次年度のOff-JTの計画を行っている]であった。

(3) [Off-JT改善への動機づけ]に影響する要因

[Off-JT改善への動機づけとなっている]を目的変数として重回帰分析 (Stepwise法) を行った結果、11の変数からなる重回帰式が成立した ( $R^2 = 0.54$ ,  $p < 0.01$ )。説明変数の一覧およびそれぞれの説明変数の標準化偏回帰係数 ( $\beta$ )、有意水準 ( $p$ ) を表6に示す。

[Off-JT改善への動機づけとなっている]に最も強く影響していた変数は、[教育委員は、Off-JTの評価に関する指導を教育担当者から受ける機会がある]であり、次いで[学んだ知識や技術の、実践への活用をもって、Off-JTの評価とすることが必要である][Off-JTで学んだことを参加者と第三者 (病棟管理者、教育委員、同僚) が話し合うことは、両者の良好な関係を構築する機会となっている]であった。

表4 [Off-JTの内容の改善]に影響する要因

説明変数	$\beta$	p
評価結果をもとに、教育委員と話し合いながら、次年度のOff-JTの計画を行っている。	0.41	**
教育委員は、Off-JTの評価に関する指導を教育担当者から受ける機会がある。	0.29	**
Off-JTの内容の改善のために、評価を行っている。	0.21	**
Off-JTの評価者：同僚	0.12	*
参加者の感想をもって、参加者が何を学んだかを把握している。	0.10	*
対象者別にみたOff-JT：役職別	0.10	*
対象者別にみたOff-JT：能力別	0.13	**
教育システム：クリニカルラダー	-0.13	**

\*\*：  $p < 0.01$ , \*：  $p < 0.05$

表5 [Off-JTの方法の改善]に影響する要因

説明変数	$\beta$	p
教育委員は、Off-JTの評価に関する指導を教育担当者から受ける機会がある。	0.33	**
評価結果をもとに、教育委員と話し合いながら、次年度のOff-JTの計画を行っている。	0.31	**
参加者への学習の動機づけのために、参加者自身が、Off-JTの内容を振り返り、学びや気づきを明らかにしている。	0.14	**
Off-JTの内容の改善のために、評価を行っている。	0.14	*
Off-JTで学んだ内容は、実践に活用することで、身につく。	0.14	**
設置主体：文科省	-0.11	*
設置主体：公益法人	-0.10	*
教育背景：短期2年制	0.10	*
Off-JTの評価者：病棟管理者	-0.12	*
Off-JTの評価者：同僚	0.10	*
設置主体：学校法人	0.09	*

\*\*：  $p < 0.01$ , \*：  $p < 0.05$

表6 [Off-JT改善への動機づけ]に影響する要因

説明変数	$\beta$	p
教育委員は、Off-JTの評価に関する指導を教育担当者から受ける機会がある	0.31	**
学んだ知識や技術の、実践への活用をもって、Off-JTの評価とすることが必要である。	0.21	**
Off-JTで学んだことを参加者と第三者（病棟管理者、教育委員、同僚）が話し合うことは、両者の良好な関係を構築する機会となっている。	0.21	**
評価結果をもとに、教育委員と話し合いながら、次年度のOff-JTの計画を行っている。	0.12	*
Off-JTの目的に沿って、Off-JTの評価をすることが必要である。	0.12	*
Off-JTで学んだ内容は、終了後、振り返りを行うこと（レポート、伝達講習など）で、身につく。	0.15	**
Off-JTの評価時期：終了直後	0.11	*
Off-JTの内容の改善のために、評価を行っている。	0.15	*
Off-JTの評価者：プリセプター	-0.11	*
Off-JT終了後、参加者は、教育委員とともに、Off-JTで学んだ内容を振り返りながら、課題を明らかにすることになっている。	-0.11	*
Off-JTを計画する際、かかる経費とその効果について考慮する必要がある。	0.10	*

\*\*：p&lt;0.01，\*：p&lt;0.05

#### IV. 考 察

##### 1. Off-JTの評価が教育担当者にもたらす効果に影響する要因

###### 1) Off-JTの内容や方法の改善に影響する要因

Off-JTの内容の改善およびOff-JTの方法の改善には、[評価結果をもとに教育委員と話し合いながら、次年度のOff-JTの計画を行っている]ことが最も強く影響していた。また、[教育委員がOff-JTの評価に関する指導を教育担当者から受ける機会がある]ことや、[内容の改善のために評価を行なっている]という認識の程度も影響していた。以下、それぞれの影響要因について考察する。なお、影響要因[教育委員がOff-JTの評価に関する指導を教育担当者から受ける機会がある]については、次のOff-JT改善への動機づけに影響する要因の項で述べる。

教育委員と次年度の計画を行ったり、また、評価に関して教育委員に指導を行うといった教育委員とのかかわりは、教育担当者にとって、Off-JTの改善という効果をもたらしていた。教育担当者と教育委員は、委員会活動を通して、かかわりが深く、Off-JT後の参加者の反応や経過について、情報交換を行っていると考えられる。

米国の企業では、360度フィードバック（360度多面評価）と呼ばれる評価方法が多くの企業

で導入されている<sup>7)</sup>。日本の企業においても、近年導入され、その成果が報告されている。360度フィードバックとは、直属の上司のみでなく、部下、同僚、顧客など会社にかかわるさまざまな人間からの評価を行なうことである<sup>8)</sup>。複数の者が評価を行なうことで、教育効果をさまざまな角度から評価することができ、参加者にとって何が課題であるか、また今後どのような学習を行えばよいか、豊かな指針を得ることができる。

教育担当者にとっても、複数の評価者によるプログラムの評価は、多面的な評価となる。堤<sup>9)</sup>は、プログラムの評価について、データを客観的に解釈し、改善活動を進め、その成果を確認するためにまたデータをとるというステップを繰り返す、この地道な作業の繰り返しが改善活動の本質であると述べている。教育担当者が全ての参加者の成果を直接把握することはできないが、教育委員とのかかわりは、情報の質や幅を広げていることにつながる。そして、その評価に基づいた教育委員との話し合いが、Off-JTの改善をもたらしていると考えられる。

また、教育担当者が、Off-JTの内容の改善のために評価を行なっているという認識をもつことが、Off-JTの改善につながっており、教育担当者がどのような目的をもって評価を行なっているかが、重要であると言える。目的が不明瞭

のまま評価を行えば、その評価結果を効果的に活用することは難しい。また、目的が明確であるからこそ、評価の方法や評価内容、評価時期の選定や、評価の活用が可能となる。Off-JTの改善に活用するという意識をもち、そのためには何が必要か考えることが、Off-JTの改善につながると思う。

今回の結果では、Off-JTの内容の改善およびOff-JTの方法の改善に強く影響する要因には、違いが見られなかった。これは、二つともOff-JTの「改善」に関連するもので、教育担当者にとっては同じ位置づけになっているからではないかと考えられる。この結果を踏まえ、今後、質問項目の検討が必要であると考えられる。

## 2) Off-JT改善への動機づけに影響する要因

Off-JT改善への動機づけには、[教育委員がOff-JTの評価に関する指導を教育担当者から受ける機会がある]ことが最も強く影響していた。また、[学んだ知識や技術の実践への活用をもって、Off-JTの評価とすることが必要である]という認識や[参加者と第三者が、学んだことを話し合うことは良好な関係を構築する機会となっている]ことも改善への動機づけに影響していた。

以下Off-JT改善への動機づけに強く影響していた3つの要因について考察する。

一つ目の影響要因として、教育担当者が教育委員に評価に関する指導を行う機会の程度が上げられた。これは先に述べた、Off-JTの内容や方法の改善に影響する要因としても挙げられた。Off-JTの評価の指導の機会を持つということは、より良い評価を行ないたいという教育担当者の意欲の表れだと考えられる。教育委員への指導の機会を多くもつことが、教育担当者にとってよい刺激となり、Off-JT改善への動機づけをより高め、Off-JTの内容や方法の改善につながっているのではないかと考えた。

また、二つ目の影響要因として、学んだ知識や技術の実践への活用をもって、Off-JTの評価とすることの必要性の認識の程度があげられた。「実践への活用をもって、Off-JTの評価とすること」は、教育効果の評価で用いられるカークパトリックの4段階評価ではレベル3にあたる<sup>10)</sup>。レベル3は、学習者だけでなく、学習者の関係者に対し、研修結果が行動に反映されているのかを評価する必要があり、実施が難しいと言わ

れている<sup>11)</sup>。よって、実践への活用をもって、Off-JTの評価とすることが必要だと認識している教育担当者は、実施したOff-JTが参加者にとって本当に効果があったのか、確認することが必要だと強く感じ、Off-JTの評価に高い目標を掲げていると考えられる。そしてこの目標の高さがOff-JT改善への動機づけに強く影響していると思う。

最後に、三つ目として、[参加者と第三者が、学んだことを話し合うことは良好な関係を構築する機会となっている]という認識が影響要因としてあげられた。

鈴木<sup>12)</sup>は「評価はあらゆるものにとって、“もっとよくなるための”励ましのエナジーになる」と述べ、評価が、学習者の成長を支援するためのものであると位置づけている。Off-JTの評価は、学んだ結果から、「できていない」というマイナスの要素を見つけだすものではなく、参加者の学びや気づきを明らかにし、これからの学習につなげるものであることが必要である。そしてそのことが、参加者と評価を行う第三者との、良好な関係性の構築につながると考えられる。

参加者のOff-JT後の学習を支援するための評価より導き出された評価内容は、教育担当者にとって、Off-JTを改善するための有効な情報となりうる。そして、そのことが、教育担当者にOff-JTの改善への動機づけをもたらすのではないかと考える。

## 2. Off-JTの評価システム構築への示唆

Off-JTの評価がもたらす効果「Off-JTの改善」や「Off-JT改善への動機づけ」には、いくつかの要因が影響していることが明らかとなった。この影響要因の程度を高めることが、Off-JTの評価がもたらす効果を高め、そして、よりよいOff-JTの評価システム構築につながると考えられる。本研究より得られた、Off-JTの評価システム構築への示唆について述べる。

### 1) 教育担当者のSelf Development

研究結果からは、教育担当者のOff-JTの評価の捉え方が、Off-JTの改善や、その動機づけに影響していた。教育担当者のOff-JTの評価の捉え方は、施設で実施されるOff-JTの計画・実施・評価に直接的に影響する。教育担当者は常に、教育とは何か、評価とは何かを自分自身に問い



ながら、教育に携わることが必要である。そして、文献や研修会を通して知識を得るなど、Self Developmentに努めることが、Off-JTの評価システム構築の基盤となると考える。

## 2) Off-JTの評価における人的システムの構築

研究結果から、Off-JTの評価における教育担当者と教育委員のかかわりは、Off-JTの改善や、その動機づけに影響していた。教育担当者は、OJTでスタッフと直接関わっている教育委員の、多面的な意見や考えを参考にしながら、Off-JTやOff-JTの評価を計画することが必要である。そして、Off-JTの評価におけるそれぞれの役割を明確にし、実践することが求められる。

また、本研究ではOff-JTの評価における教育担当者と病棟管理者のかかわりは、影響要因としてあがらなかった。これは、現状として、Off-JTの評価においては、教育担当者や病棟管理者の関わる機会が少ないためではないかと考えられる。病棟管理者はOJTの責任者であり、Off-JTの参加者が、Off-JTで学んだ内容が身についているか、OJTでの関わりを通して、評価をすることができる。そして、病棟管理者はその評価結果を、OJTに活用することができ、Off-JTの評価において、教育担当者や病棟管理者がかかわりを深めることは、Off-JTおよびOJTにとって有効である。教育担当者は、Off-JTの評価を教育委員のみならず、病棟管理者もともに実施できる、評価システムの構築を目指すことが必要である。

## V. 結 論

Off-JTの評価が教育担当者にもたらす効果には、「Off-JTの評価の捉え方」の認識や「Off-JTの評価における教育担当者や教育委員のかかわり」が影響していた。

Off-JTの改善への動機づけやOff-JTの改善といったOff-JTの評価が教育担当者にもたらす効果を高め、よりよいOff-JTの評価システムを構築するためには、教育担当者は自らが教育や評価をどのように認識しているかを確認し、かつ、新たな知見を得るため、Self Developmentに努めることが必要である。また、評価において教育委員との意見交換を大切にしながら、病棟管理者など第三者との役割分担を図るなど、人的システムの構築を目指すことが必要である。

## VI. 研究の限界と今後の課題

本研究は文献検討及び面接調査に基づき、Off-JTの評価や評価がもたらす効果に関する質問紙を作成し、調査を行った。しかし、質問項目数や内容に限界があり、全てをあきらかにしたとは言い難い。

また、本研究の目的は、評価システムの構築であるが、評価システムには、教育担当者以外に、病棟管理者やスタッフが関わっている。そのため、病棟管理者、スタッフの評価がもたらす効果に影響する要因についても分析し、他側面からシステムの検討を行うことが、課題として挙げられる。

## 謝 辞

本研究にご協力いただきました対象者の皆様、ならびに対象施設の看護部長の皆様にご心より感謝いたします。

本稿は、平成19年度高知女子大学大学院看護学研究科に提出した、修士論文の一部を加筆・修正したものである。

## <引用・参考文献>

- 1) 日本看護協会ホームページ：http://www.nurse.or.jp, 2007年4月10日.
- 2) 梶田叡一：教育評価 第2版補訂版, 第1章, 25-60, 有斐閣, 2002.
- 3) 森本弥生, 鈴木貴世美, 風真貴子ほか：中高年看護師の自己成長に教育的機会が与える影響, 日本看護学会論文集 看護管理, 34号, 204-206, 2004.
- 4) 柳生敏子, 中村育子, 立部巴ほか：院内教育の評価 院内教育の評価の位置づけ・方法と結果の生かし方 1～3年目看護婦教育で見えてきたもの, 看護展望, 23 (3), 329-335, 1998.
- 5) 江向洋子, 山口博子, 益子七生ほか：国立・民間病院における卒後院内教育(看護)の実態とその効果[1], 看護展望, 26 (9), 1046-1063, 2001.
- 6) 野地金子：看護の臨床研修と病院 病院における看護の臨床研修の実際, 病院, 63 (4), 307-311, 2004.
- 7) 金井嘉宏, 高橋潔：組織行動の考え方 ひとを活かし組織力を高める9つのキーコン



- セプト, 第7章, 156-182, 東洋経済新報社, 2004.
- 8) 遠藤仁: 360度評価制度事例集, 解説, 11-19, 日本経団連出版, 2002.
  - 9) 堤宇一: 初めての教育効果測定 教育研修の質を高めるために, 第7章, 169-208, 日科技連出版社, 2007.
  - 10) Jack J. Phillips: 教育研修効果測定ハンドブック, 第3章, 渡辺直登 外島裕監訳, 32-45, 日本能率協会マネジメントセンター, 1999.
  - 11) 橋本諭著 中原淳編: 企業内人材育成入門 第4章, 152-182, ダイヤモンド社, 2006.
  - 12) 鈴木敏恵: ポートフォリオ評価とコーチング手法 臨床研修・臨床実習の成功戦略!, 第I章2, 5-10, 医学書院, 2006.
  - 13) Deci, E, L: 人を伸ばす力 内発と自律のすすめ, 第10章, 桜井茂男監訳, 197-220, 新曜社, 1999.
  - 14) 本田多美枝: 『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, 日本看護科学学会学術集会講演集, 19号, 526-527, 1999.
  - 15) J. D. Kirkpatrick: 教育研修の成果 何を、いかに測るべきか 米国の経験から読み取る教訓, Works, 66, 10-12, 2004.
  - 16) 川上道江, 名久井幸子: 院内教育の評価 院内教育の評価の位置づけ・方法と結果の生かし方 臨床実習指導者研修の評価とその活用, 看護展望, 23 (3), 312-318, 1998.
  - 17) 小山真理子編著: 看護教育講座1 看護教育の原理と歴史, 7. 看護教育における学習論, 157-169, 医学書院, 2003.
  - 18) 教師養成研究会: 教育原理 六訂版, 第1章, 2-26, 学芸図書, 1990.
  - 19) 三浦弘恵, 舟島なをみ: 院内教育における評価の現状と課題—プログラムの充実を目指して—, 日本看護学会抄録集, 36号, 114, 2005.
  - 20) 小山田恭子: 院内教育(研修)の実際 体験からの語り 院内教育(研修)の現状 方法と課題について, 看護実践の科学, 31 (4), 10-16, 2006.
  - 21) Patricia, A, Cranton: 入江直子, 豊田千代子, 三輪建二訳, おとなの学びを拓く 4版—自己決定と意識変容をめざして, 第1章, 3-35, 鳳書房, 2005.