

## 実習指導者の「研修転移」を目指した研修プログラムの開発に向けた文献研究

江崎千尋\* 中本 亮\* 井田真実\*\*

### Literature study for the development of a training program aimed at “transfer of training” for practicum supervisors

Chihiro EZAKI Ryo NAKAMOTO Mami IDA

#### 要 旨

本研究では、実習指導者研修の評価の実態を明らかにし、研修転移を目指した研修プログラム開発の示唆を得ることとした。

医中誌Web版で「実習指導者・研修・看護」のキーワード検索を行い、研修評価を行っている16件を分析対象とした。評価内容・方法・時期から「4レベル評価モデル」に適用し、レベル別に研修や評価について検討を行った。

研修は一過性のイベントではなく、学習により実践の場での行動変容や成果を生み出すことが目的である。そのため、研修評価では、指導者の主観的評価のみならず、客観的な評価も加え、経時的に評価していくこと、研修で学んだことを職場でどう実践するか行動目標になるような評価内容を織り交ぜること、レベル3「行動」やレベル4「成果」を測定する評価にする必要がある。また、研修転移を目指すには、教育機関と実習施設が協同した研修プログラムを開発し、連携を図りながら研修評価を実施する。さらに指導者のニーズを把握したうえで研修設計し、指導者が意欲的に継続して実践できるような研修開発の必要性が示唆された。

キーワード：研修転移、実習指導者、研修、看護

#### 緒 言

我が国は少子高齢社会を迎え、医療技術の進歩や患者のニーズの多様化が進んでおり、看護者には、様々な場面で人々の身体状況を観察・判断し、状況に応じた適切な対応ができる看護実践能力が求められている<sup>1)</sup>。そこで、看護基礎教育では、看護実践能力を培うために臨地実習が重要な教育の場となってくる<sup>2)</sup>。そのような臨地実習で、臨地実習指導者（以下、実習指導者）は、学生に対し看護実践者としての役割モデルとなることが期待されており<sup>3)</sup>、実習指導者の果たす役割や影響力は大きいと考える。このように実習指導者が役割を遂行するためには、研修等を実施するなどして教育機関と実習施設が連携・調整を図る仕組みを整えることが必要である<sup>2)</sup>。そのため、実習施設である各医療機関や各都道府県看護協会、実習を依頼する教育機関などでは、実習指導

者の能力向上を目指して、学生理解の研修<sup>3)</sup>や学生とのコミュニケーションに関する研修<sup>4)</sup>、指導方法についての研修<sup>5,6)</sup>など様々な研修あるいは講習会、セミナーが実施されている（以下、研修には講習会やセミナーも含む）。これらの研修は、目的やニーズによって、講義形式やロールプレイング、個人ワーク、グループワークなどの方法を組み合わせて実施している。

ところで、一般的な企業研修においては、学んだことの60～90%は職場で実践されていないこと<sup>7)</sup>が報告されている。田口他は、実習指導者研修で学んだことを実際の現場で活かしているかの把握ができていない<sup>8)</sup>と述べており、実習指導者研修においても、研修で得た知識を現場で実践できていない可能性がある<sup>8)</sup>と推測される。また、実習指導者研修の企画に関する先行研究では、研修の評価が研修直後のアン

\*福岡県立大学看護学部  
Faculty of Nursing, Fukuoka Prefectural University  
\*\*霧ヶ丘つだ病院  
Kirigaoka Tsuda Hospital

連絡先：〒825-8585 福岡県田川市伊田4395番地  
福岡県立大学看護学部  
江崎千尋  
E-mail: cmiyazaki@fukuoka-pu.ac.jp

ケートに限られていることなど、研修プログラムの構成や評価に課題を感じているという報告<sup>9)</sup>がある。これらのことから、実習指導者が効果的な実習指導を行えるように、研修で得た知識を現場で実践できるような研修プログラムの開発とその評価が重要であると考えられる。

近年、看護分野でも注目されている「研修転移」<sup>10)</sup>という概念がある。この概念は、知識の獲得だけに注目するのではなく、研修で学んだことを現場で役立て、かつ研修の効果が持続されることに焦点をあてている<sup>10)</sup>。また、「研修転移」を促すためには研修評価が重要であるといわれており<sup>10)</sup>、効果が持続する研修であるかどうかを評価するには、研修で得られた知識がどのように実践され、持続しているかを測定する必要がある。

そこで本研究では、先行研究における実習指導者を対象とした研修について、研修の効果がどのように評価されているのかを明らかにするために、研修の目的・内容および評価方法・内容に焦点を当てて検討を行っていくこととした。また、本研究で実習指導者を対象とした臨地実習に関する研修の評価の実態について明らかにすることで、実習指導者が研修で学んだ知識を現場で実践でき、研修の効果が持続するような研修プログラムを開発するための一部示唆を得ることができると考える。

## 方 法

### 1. 用語の定義

#### 1) 研修転移

中原他が定義する研修転移<sup>10)</sup>を参考に、研修で学んだことが、仕事の現場で実践でき、かつその効果が持続されることと定義する。

#### 2) 実習指導者

学生が教育カリキュラムに基づき修得した知識・技術・態度を臨地にて対象者に看護ケアを提供することを通して統合できるように支援する現場の看護職のことと定義する。

#### 3) 研修

実習指導者に対して実施した臨地実習に関する研修会および講習会、セミナーのことと定義する。

### 2. 文献の選定方法

医学中央雑誌Web版を使用し、2000年から2019年に投稿された国内の文献とした。「研修転移」「実習

指導者」「研修」のキーワードで検索したが、該当しなかったため、「実習指導者」「研修」「看護」のキーワード検索を行い、会議録を除く論文を抽出した(2019年4月4日検索)。抽出した論文を精読し、本研究の目的と合致し、教育機関や実習施設主体の実習指導者研修の評価を実施していると判断した論文を選定した。

### 3. 分析方法

医学中央雑誌Web版より抽出した論文の内容を精読し、マトリックス方式で論文を整理した。マトリックス方式は体系的に文献をレビューするための構造と過程であり、本方式を採用することにより、「大量の情報を整理することが可能になり、今まで行われた研究の全体像を把握すること、そして、これから自分が行う研究の焦点となりうる知識のギャップを明確にすることが容易になる」<sup>11)</sup>という利点がある。分析手順としては、①対象論文を年代順に並べて、②情報を抽出するためのトピックを決定し、③トピックに該当する情報を抽出してマトリックス表内に配置していく。本研究において、情報を抽出するためのトピックは、「研修の実施主体」「研修目的」「研修内容」「研修評価内容」「研修評価方法」「研修評価時期」とした。

また、「研修転移」では、研修評価にカークパトリックの「4レベル評価モデル」が活用されている<sup>10)</sup>。この「4レベル評価モデル」は、研修転移に限らず、研修プログラムを評価するためのモデルとして代表的なものである。このモデルは、4つの異なる評価レベルがあり、まず、レベル1が「反応」、レベル2が「学習」、レベル3が「行動」、レベル4が「成果」となっている<sup>12)</sup>。レベル1～4の中で、レベル3の行動こそが、研修転移を促すうえで、大きな要因であるといわれており<sup>10)</sup>、レベル3の行動やレベル4の成果まで評価することが重要となる。そこで、「研修転移」を促すような研修が実施されているかを明らかにするために、「4レベルの評価モデル」をトピックに加えて分析することとした。

### 倫理的配慮

本研究では、対象となる論文の著者の意図を損なわないように留意した。

## 結 果

### 1. 分析対象論文

医学中央雑誌Web版の検索により、92件の論文を抽出し、タイトルや要旨から本研究の目的に合った41件に絞った。さらに、論文を精読し、教育機関および実習施設主体の実習指導者研修を実施し、研修評価を行っていることが分かる16件を分析対象論文として抽出した。マトリックス方式で整理した内容を表1に示す。

### 2. 論文発行年の内訳

分析対象となった16件の論文発行年の内訳は、2000年1件、2007年2件、2008年1件、2009年1件、2011年1件、2012年1件、2013年3件、2015年1件、2016年1件、2017年2件、2018年2件の合計16件であった。

### 3. 研修の実施主体について

実習指導者に対して実施された臨地実習に関する研修について、実施主体の内訳をみると、教育機関（大学、専門学校）が12件、実習施設である医療機関（病院）が4件であった。

### 4. 「4レベルの評価モデル」の適用について

研修評価内容・研修評価方法・研修評価時期のトピックをもとに、カークパトリックの「4レベルの評価モデル」に適用してみると、16件の論文のうち、レベル1「反応」を測定しているものは1件、レベル2「学習」までを測定しているものは9件、レベル3「行動」までを測定しているものは6件、レベル4「成果」までを測定しているものは0件であった（図1）。

### 5. 「4レベルの評価モデル」のレベル別にみた評価内容および評価方法について

レベル1「反応」を測定しているものは、実習指導者に対しアンケートを用いて評価しており、研修に対する印象を評価内容としていた。

レベル2「学習」までを測定しているものは、評価方法として、アンケートや調査票等による評価を実習指導者に実施しているものが8件で、1件のみレポートを実習指導者に記載してもらい内容分析を実施していた。アンケートや調査票による評価の内容は、研修に対する印象や満足度、目標達成度、研修の内容の参考度、印象に残った学び、指導へのモチベーション、実習指導者としての認識や行動の変化、実習指導で実践可能なことなどであった。レポートの内容分析による評価の内容は、臨地実習という場における学びや学生の学びの支援に関することであった。

レベル3「行動」までを測定しているものは、評価方法として、アンケートや調査票等による評価を実習指導者に実施しているものが4件で、1件のみプロセスレコードを実習指導者に記載してもらい内容分析を実施していた。アンケートや調査票による評価の内容は、研修後の指導者としての活動内容や目標達成内容、実習指導のかかわり状況、学生のレディネスの把握、実習要綱の把握や確認、実習環境の整備、教員との連携、指導方法、実習指導案の活用、評価基準に沿った評価などであった。プロセスレコードの内容分析による評価の内容は、指導場面の自己の振り返りと学びに関することであった。

レベル4「成果」については、研修の効果が職場での実習指導に影響を及ぼしたかを学生の満足度等で測定するものであるが、16件の論文のうち、これらに該当する評価内容は見られなかった。

レベル	内容	項目	手法	時期	本研究の結果
1 反応 (Reaction)	研修に対する印象	満足度 有用度 自己効力感	アンケート (本人)	研修直後	1件
2 学習 (Learning)	知識・技術の獲得	学習内容 獲得度	テスト (プレ・ポスト) ロールプレイ評価	研修前・後・研修中	9件
3 行動 (Behavior)	学習内容の転移 職場での行動変化	活用度	アンケート (本人・他者評定) インタビュー 行動観察	研修数カ月後	6件
4 成果 (Results)	ビジネス上の影響	売上・利益 従業員満足度 退職率	実験群と統制群の比較 成果につながる要素の分析	研修数カ月後	0件

図1 研修評価の4レベル 「研修転移」の理論と実践より引用

## 6. 「4レベルの評価モデル」のレベル別にみた研修目的および研修内容について

各レベル別に研修目的および内容についてみていく。レベル1「反応」を測定している研修は、より質の高い実習指導の推進を図ることを目的とし、大学における臨地実習や実習指導者に求めたいことなどの講義と効果的な実習指導方法に関する意見交換などの分科会および実習指導で体験したことや実習指導場面の教材化などのグループワークを実施していた。

レベル2「学習」までを測定している研修は、研修目的の記載がない論文4件を除き、指導者としての基盤を形成する、指導者の役割・機能について考察する、効果的な実習指導の方法を学ぶ、自己の教育観を再構築する機会を目的としていた。また、研修の内容は、各大学のカリキュラムの特徴、看護学士課程カリキュラムの特徴、看護教育の目的や方法、看護の動向と看護観、臨床実習の法的規定、学生理解、看護学生の臨地実習での迷いや困難、実習での学生の学びなどの講義と自己の被指導体験の振り返り、VTRによる指導場面の分析と対応、指導場面のロールプレイ・体験の振り返り、どのような指導者でありたいか、指導する上で大切にしたいこと、実習記録に対する指導、看護における倫理的課題や学生が体験しやすいジレンマケースを用いた倫理的課題の明確化と解決の仕方、何を大切に看護実践しているかの振り返り、指導者のキャリア開発・形成への方法・ありかたについて、看護学生のレディネスについて、指導者の役割や指導者と教員の協働について、実習要項をふまえた指導のありかたなどの共同の学習およびグループワークを実施していた。

レベル3「行動」までを測定している研修は、実習をより効果的にし学生教育の向上に努めること、実習指導に対する苦手意識を減少し効果的な指導につなげること、効果的な実習指導ができるような知識・技術を修得させること、指導者役割と指導に関する教育的知識と技術を学ぶこと、指導者としての目標や課題を明確にして計画に沿った実習指導ができること、学部の教育理念に基づいた実習指導が実践の場でも一貫して学生に支援できることを目的としていた。また、研修の内容は、記載がない論文4件を除き、看護学部のカリキュラムやカリキュラムにおける看護実習の位置づけ、実習上の留意点、実習指導の実践例などの講義と指導場面のビデオ視聴

後の検討や実習指導で困っていること、実習指導を受けた経験の振り返り、実際の実習場面の事例検討などのグループワークを実施していた。

## 考 察

本研究では、実習指導者の「研修転移」を目指した研修プログラムの開発に向けた一部示唆を得ることを目的に研修の効果がどのように評価されているのか教育機関および実習施設主体の実習指導者を対象とした研修の評価の実態を検証した。

### 1. 論文発行年の内訳について

本研究の対象となった論文の発行年の内訳をみると、実習指導者を対象とした研修に関する研究は、年に数件しかなく、十分に行われていない現状であることが明らかとなった。今後は、教育機関および実習施設主体の実習指導者を対象とした研修についてさらなる調査を行い、現状の実態把握と実習指導者の能力向上や実習指導の質向上のための研究に努める必要があることが考えられる。

### 2. 研修の実施主体について

研修の実施主体の内訳をみると、教育機関主体で実施している研修が多いことが明らかとなった。このことから、実習指導者が研修で学んだことを実践するのは実習施設であるため、研修転移となったかを評価するためには、教育機関が実習施設である医療機関と連携を図り、評価する基盤をつくる必要があるのではないかと考える。また、教育機関と実習施設が合同で実施している研修はみられなかった。そのため、研修転移を目指し、研修の効果を評価するためには、教育機関と実習施設が協同した研修プログラムを開発する必要性が示唆された。

### 3. 研修目的、研修内容および研修評価について

「4レベルの評価モデル」のレベル別の研修内容の結果をみると、レベル1～3の全ての研修において、講義形式のみならず、グループワークなどを取り入れた研修設計となっており、研修に参加した指導者参加型の研修設計であるため、指導者は知識の獲得や学んだことを実践に取り入れやすいのではないかと考えられるが、レベル1～2の評価方法では、実態は不明である。研修転移を促す働きかけの1つに、双方向の学習者参加型の研修が良いとされてお

り<sup>10)</sup>、研修プログラム開発の際には、これまでの研修と同様に、講義形式のみならず、グループワークなどを取り入れた指導者参加型にし、レベル3以降の研修評価にする必要がある。

研修評価方法の結果をみると、全ての研修において、評価方法は研修に参加した実習指導者主観によるもので測定されており、客観的に実習指導者の知識の獲得や行動・成果を測定したものはみられなかった。レベル1「反応」のみを測定することで、研修の目的が達成できる研修であれば、研修に参加した指導者の「反応」のみを測定して評価する場合も考えられる。しかし、レベル2以上の「学習」「行動」「成果」を測定する場合には、指導者本人の主観的な評価だけでは、研修での学びが指導者の行動変容につながったのち、研修効果が持続し、最終的に実習指導に良い影響を与えているかどうかは不明である。川守田他の研究においても、研修・講習会直後の受講者の主観的な評価が多く、研修・講習後の学生指導実践を踏まえた評価が少ないことが報告されている<sup>13)</sup>。しかし、研修とは、一過性のイベントではなく、反復するプロセスを含むシステムであり<sup>14)</sup>、学びや成長がゴールなのではなく、学習という手段によって、実践の場で行動変容が起こり、成果を生み出すもの<sup>15)</sup>であるため、研修内容が現場で実践され、かつ効果が持続されているかを現場の管理者や指導を受けた学生などの客観的な評価も加え、経時的に評価していく必要があると考える。また、評価内容の結果をみると、レベル2「学習」までを測定している評価の中に、実習指導で実践可能なことを評価内容に取り入れている研修があった。研修転移を促す働きかけの1つに研修後の目標設定をさせることが挙げられており<sup>10)</sup>、研修の効果を評価するためだけでなく、研修転移に向け、研修で学習したことを職場でどう実践するかの行動目標になるような評価内容を織り交ぜることも必要ではないかと考える。

#### 4. 研修転移について

「4レベルの評価モデル」に適用し、レベル1「反応」を測定している研修は、研修に対する印象を研修直後のアンケートで評価していたが、研修の内容をみると実習指導者の能力向上を目的として実施されていた。このことから、研修に対する印象で評価を実施しても、実習指導者の能力が向上されたか、また現場で実践され、持続しているのかを測定でき

ているとは考えにくい。そのため、研修の目的に合わせた評価の実施をしなければ、研修の効果は評価できないと考える。また、研修の目的や研修内容の結果をみると、レベル3「行動」までを測定している研修は、効果的な実習指導につなげることや効果的な指導ができるような知識・技術の獲得など、研修後に学んだことを現場で実践するレベルまでを目的とした研修であった。さらに、研修個々の目的は異なっている、そもそも実習指導者を対象にした研修は、指導者の能力向上が大きな目的としてあると考えられる。しかし、現場で実践し、かつその効果が持続できているのかまで評価したものはなかったことや研修の効果が職場での実習指導に影響を及ぼし、学生へ還元されているかを学生の満足度等で評価したものはなかったため、現場での実践につながっていない可能性があり、「研修転移」の概念を用いた研修プログラムの開発の必要性が示唆された。

先にも述べたように研修転移とは、研修で学んだことが、仕事の現場で実践でき、かつその効果が持続されることと定義されている。その研修転移を促進するモデルとして、「転移プロセスモデル」<sup>10)</sup>がある。この「転移プロセスモデル」(図2)によると、

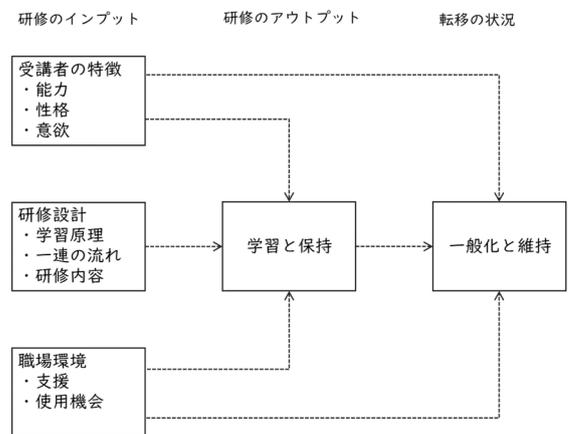


図2 転移プロセスモデル「研修転移」の理論と実践より引用

研修のインプットとして、「受講者の特徴」「研修設計」「職場環境」の3つが研修のアウトプットである受講者の「学習と保持」に影響し、その「学習と保持」が「一般化と維持(=研修転移)」をもたらすといわれている。つまり、レベル2「学習」の評価を実施することに併せて、実習指導者のニーズが満たされるように調査されているか、またそれらの調査の結果が研修設計として組み込まれているかが、実

習指導者の特徴、とくに意欲に影響を与えると考える。研修設計者の意図に加えて、実習指導者のニーズを把握したうえで研修設計することが、実習指導者が現場で実践する意欲を向上させ、研修転移に繋がるのではないかと考える。さらに職場環境として上司や同僚の支援、実際の実習指導現場で、研修で学んだことの使用機会を増やし、フィードバックできるようなサポート体制を整えることが必要であるといえる。

問可他においても、研修で得た知識を活かし指導にあたるのが研修の効果を最大限に活かし持続できる<sup>10)</sup>と述べているように、実習指導者を対象とした研修において、知識獲得にとどまらず、獲得した知識を現場で実践することや、研修効果が持続するように「行動」や「成果」までの評価を指導者の主観だけでなく、管理者や学生などの客観的な評価を実施するなどして経時的に評価できる方法を検討するとともに、教育機関および医療機関が協同して、受講者のニーズに合わせた研修となるように「研修転移」を目指した研修プログラムの開発が必要であることが示唆された。それが指導者の能力向上となり、最終的に学生の実習場面での学びの質向上へとつながると考える。

### 本研究の限界と課題

本研究では、教育機関や医療機関が主体とする実習指導者研修の評価の実態について検討を行った。対象となる論文が少なかつたため、一般化するには限界があり、教育機関や医療機関以外が実施する研修についても評価の実態を明らかに、本研究で得られた結果と比較検討する必要がある。

### 結 論

1. 実習指導者を対象とした研修に関する研究は、年に数件しかなく、十分に行われていない現状である。
2. 研修評価では、研修に参加した実習指導者主観による評価のみであったため、現場の管理者や指導を受けた学生などの客観的な評価も加え、経時的に評価していく必要がある。また、研修の効果を評価するためだけでなく、研修転移に向け、研修で学習したことを職場でどう実践するかの行動目標になるような評価内容を織り交ぜることも必要である。
3. 教育機関と実習施設が合同で実施している研修

はなかつたため、研修転移を目指すには、教育機関と実習施設が協同した研修プログラムを開発し、教育機関が実習施設と連携を図り、研修評価を実施する基盤をつくる。

4. 研修プログラム開発では、これまでの研修と同様に、講義形式のみならず、グループワークなどを取り入れた指導者参加型にし、レベル3以降の研修評価にする必要がある。また、研修転移を目指すために、実習指導者のニーズを把握したうえで研修設計すること、さらに職場環境として上司や同僚の支援、実際の実習指導現場で、研修で学んだことの使用機会を増やし、フィードバックできるようなサポート体制を整える必要がある。

本論文は、第39回日本看護科学学会学術集会で発表した内容を加筆・修正したものである。

### 利益相反の開示

本研究において、開示すべき利益相反は存在しない。

### 文 献

- 1) 文部科学省 (大学における看護系人材養成の在り方に関する検討会). 看護学教育モデル・コア・カリキュラム～「学士課程においてコアとなる看護実践能力」の修得を目指した学修目標～ (2017).  
[http://www.mext.go.jp/component/a\\_menu/education/detail/\\_icsFiles/afildfile/2017/10/31/1217788\\_3.pdf](http://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afildfile/2017/10/31/1217788_3.pdf) (2022年8月16日アクセス)
- 2) 文部科学省. 看護学実習ガイドライン (2020).  
[https://www.mext.go.jp/content/20200114-mxt\\_igaku-00126\\_1.pdf](https://www.mext.go.jp/content/20200114-mxt_igaku-00126_1.pdf) (2022年8月16日アクセス)
- 3) 高島尚美, 渡部節子, 青木由美恵他. 成人学習者としての経験を活かした臨地実習指導者研修プログラムにおける学びの様相. 横浜看護学雑誌 2008; 1(1): 35-43.
- 4) 沖野良枝, 牧野恵子, 藤井淑子他. 実習指導者講習会フォローアップ研修の効果的在り方フォーラムを活用した実習指導事例の分析ー. 人間看護学研究 2010; 8: 67-77.
- 5) 沖野良枝, 米田照美, 前川直美他. 実習指導の持続・発展を目指すフォローアップ研修の試みー研修全般に関する評価の分析ー. 日本看護学

- 会論文集看護教育 2009 ; 39 : 89-91.
- 6) 沖野良枝, 米田照美, 前川直美他. 実習指導者講習の継続・発展を目指すフォローアップ研修の効果. 人間看護学研究 2009 ; 7 : 63-72.
  - 7) Saks, M.A and Haccoun, R. Managing Performance Through Training & Development. 5th edition Canada : Nelson Canada. 2010.
  - 8) 田口恵美子, 福岡公香, 前田洋子. 臨地実習指導者講習会受講者の実習指導に対する自己評価からみた認識の変化-受講前と受講1年後の実態調査-. 愛知県立総合看護専門学校紀要 2013 ; 9 : 76-82.
  - 9) 中橋苗代, 細田泰子, 中岡亜希子他. 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成果と課題. 京都橘大学研究紀要 2020 ; 47 : 235-250.
  - 10) 中原淳, 島村公俊, 鈴木英智佳他. 研修開発入門「研修転移」の理論と実践. 東京:ダイヤモンド社. 2018.
  - 11) Judith Garrard (2016). 安部陽子訳. 看護研究のための文献レビューマトリックス方式第2版. 東京:医学書院. 2020.
  - 12) James, D. Kirkpatrick and Wendy Kayser Kirkpatrick. Kirkpatrick's Four Levels of Training Evaluation. The United States of America : ATD Press.2016.
  - 13) 川守田千秋, 渡邊恵. 臨地実習指導者に関する研究の文献検討. 神奈川県立保健福祉大学誌 2014 ; 11(1) : 117-128.
  - 14) Eduardo Salas, Scott I. Tannenbaum, Kurt Kraiger et al. The Science of Training and Development in Organizations: What Matters in Practice. Psychological Science in the Public Interest 2012 ; 13(2) : 74-101.
  - 15) 中原淳, 関根雅泰, 島村公俊他. 研修開発入門「研修評価」の教科書. 東京:ダイヤモンド社. 2022.
  - 16) 問可優子, 田邊直美, 木村公佳他. 看護専門学校と臨地実習施設3病院合同による指導者研修の有効性. 日本看護学会論文集看護管理 2006 ; 36 : 211-213.
  - 習指導者研修会の成果(第二報)-指導経験3年未満の指導者を対象として-. 神奈川県リハビリテーションセンター紀要 2000;27:59-63.
  - 2) 八尋祥子, 宮木久美, 北野喜恵他. 実習指導における自己の教育的関わりを考えるための研修効果について~ロールプレイング演習を取り入れて~. 九州国立看護教育紀要 2007 ; 10(1) : 24-31.
  - 3) 福原昇子. 実習指導者実践能力向上のための集合研修-PDCAサイクル導入効果-. 竹田総合病院医学雑誌 2007 ; 33 : 45-49.
  - 4) 高島尚美, 渡部節子, 青木由美恵他. 成人学習者としての経験を活かした臨地実習指導者研修プログラムにおける学びの様相. 横浜看護学雑誌 2008 ; 1(1) : 35-43.
  - 5) 永田真弓, 高島尚美, 大賀明子他. 経験型臨地実習指導者研修会への参加による臨地実習教育に関する主体性の育成. 横浜看護学雑誌 2009 ; 2(1) : 41-47.
  - 6) 水野照美, 橋本佳美, 宮崎紀枝他. 平成21年度臨床実習指導者研修会の実践報告-前年度の修了者との協働-. 佐久大学看護研究雑誌 2011 ; 3(1) : 27-36.
  - 7) 吉田文子, 堀内ふき, 橋本佳美他. 「臨地実習指導者研修セミナー2011」報告:修了後のアンケートからみた評価. 佐久大学看護研究雑誌 2012 ; 4(1) : 59-65.
  - 8) 村上礼子, 角川志穂, 塚原節子他. 臨地実習指導研修会修了後の実習指導者の実態と今後の課題-過去7年間の研修会参加者の追跡調査をもとに-. 自治医科大学看護学ジャーナル 2013 ; 11 : 27-33.
  - 9) 吉田文子, 征矢野あや子, 橋本佳美他. 「臨地実習指導者研修セミナー2012」報告:修了後のアンケートからみた評価. 佐久大学看護研究雑誌 2013 ; 5(1) : 31-37.
  - 10) 田口恵美子, 福岡公香, 前田洋子. 臨地実習指導者講習会受講者の実習指導に対する自己評価からみた認識の変化-受講前と受講1年後の実態調査-. 愛知県立総合看護専門学校紀要 2013 ; 9 : 76-82.
  - 11) 近藤ふさえ, 川口千鶴, 岩清水伴美他. 臨地実習指導の充実に向けた臨地実習説明会と指導者研修会報告-2010年から2014年の実習委員会活

#### 分析対象論文

- 1) 北川悦子, 田中貴代子, 五十嵐一美他. 臨地実

- 動のあゆみー. 順天堂保健看護研究 2015 ; 3 : 80-88.
- 12) 吉田文子, 清水千恵, 中澤淑子他. 「臨地実習指導者研修セミナー2015」評価: 目標達成度と自由記述に焦点をあてて. 佐久大学看護研究雑誌 2016 ; 8(1) : 91-99.
- 13) 山口美由紀, 木村尚美, 中村真寿美他. 臨地実習指導者研修においてプロセスレコード活用による指導者の学び. 日本看護学会論文集看護管理 2017 ; 47 : 157-160.
- 14) 吉田文子, 清水千恵, 塩入とも子他. 「臨地実習指導者研修セミナー2016」評価: 指導へのモチベーションの向上. 佐久大学看護研究雑誌 2017 ; 9(1) : 41-50.
- 15) 杉山由美子, 松野洋子, 米田美穂子. 実習指導に対する研修会を行った看護職員への意識調査. むつ総合病院医誌 2018 ; 18(1) : 17-22.
- 16) 吉田文子, 柳澤佳代, 八尋道子他. 「臨地実習指導者研修セミナー2017」評価: プロフェッショナルリズム導入の効果. 佐久大学看護研究雑誌 2018 ; 10(1) : 67-76.
- 受付 2022. 8. 29  
採用 2022. 11. 30



