

短 報

Problem-Based Learning を取り入れた 認定看護管理者セカンドレベル講習の試み

吉田 千文¹⁾ 井部 俊子²⁾ 中村 綾子²⁾ 奥 裕美²⁾ 松谷美和子³⁾ 山田 雅子¹⁾
高井今日子⁴⁾ 柳橋 礼子⁴⁾ 多田 亘子⁵⁾ 松本 文奈⁵⁾ 南 由起子⁵⁾

Development and Implementation of the Certified Nurse Administrator Second-Level Training Program Adopting the Problem-Based Learning Strategy

Chifumi YOSHIDA, RN, DNSc¹⁾ Toshiko IBE, RN, DNSc²⁾
Ayako NAKAMURA, RN, PHN, MSN²⁾ Hiromi OKU, RN, MN²⁾
Miwako MATSUTANI, RN, PhD³⁾ Masako YAMADA, RN, PHN, MSN¹⁾
Kyoko TAKAI, RN, MSN⁴⁾ Reiko YANAGIBASHI, RN⁴⁾ Nobuko TADA, RN⁵⁾
Ayana MATSUMOTO, RN⁵⁾ Yukiko MINAMI, RN, WOCN⁵⁾

[Abstract]

The purpose of this paper is to describe the development of a Certified Nurse Administrator (CNA) second-level training curriculum, adopting the problem-based learning (PBL) strategy; the implementation of PBL in this course; and further exploration of any points for improvement.

The curriculum was developed on the basis of the CNA System Rules of Japanese Nursing Association and the CNA Training Standards Curriculum, as well as the educational philosophy propounded by St. Luke College of Nursing, which focus on each student's self-development. We considered three management abilities that Hershey and others indicated as a nursing administrator's basic abilities. Further, we adopted PBL as the core of the curriculum because it is thought to be the most effective learning method for a nurse administrator who is actually practicing nursing management.

Twenty-nine participants (average age 44.6 years, one-half or more were nurse managers and had diplomas) participated in small group sessions of 3 hours, 11 times in the nine-week course, and used cases of their nursing management experience as learning material for the PBL.

Course evaluation revealed that all the participants were satisfied with the course. Further, most participants responded that PBL was significant and suitable to their learning. They believed that their logical thinking abilities, personal relationships, and writing had improved through the use of PBL. However, from the facilitator meeting records collected after each session and at the end of the course, it was indicated that methodological improvement is needed for participants develop their capabilities of grasping of the circumstances and conceptualization.

[Key words] continuing nursing education, nursing management, Certified Nurse Administrator second-level training program, Problem-Based Learning, nursing management abilities

1) 聖路加看護大学看護実践開発研究センター St. Luke's College of Nursing Research Center for Development of Nursing Practice
2) 聖路加看護大学, 看護管理学 St. Luke's College of Nursing, Nursing Administration
3) 聖路加看護大学, 看護教育学 St. Luke's College of Nursing, Nursing Education
4) 聖路加国際病院, 看護部 St. Luke's International Hospital, Department of Nursing
5) 聖路加看護大学大学院 St. Luke's College of Nursing, Graduate School

〔要 旨〕

本稿の目的は、Problem-Based Learning（以下、PBL）を取り入れた認定看護管理者セカンドレベル講習カリキュラム開発とPBLの実施過程及び今後の課題について記述することである。

カリキュラム開発方法：日本看護協会認定看護管理者制度規則及び基準カリキュラムに準拠し、学生の自己育成力の開発を重視する聖路加看護大学の教育理念を反映させた。また Hershey と Blanchard らの示した3つの管理能力を看護管理者の基礎的能力と位置づけ、看護管理実践者にとって効果的な教育方法を検討し、最終的にPBLを軸とするカリキュラムを開発した。

PBLの実施過程：29人の受講生（平均年齢44.6歳、半数強が専修学校卒、看護師長職）が、延べ9週間の講習に参加し、5つの小グループに分かれ合計11回のPBLを行った。受講生が抱える看護管理上の課題を学習素材として使用した。講習終了時の評価では、受講生全員が講習に満足し、ほとんどがPBLは有意義で、学習方法として適切と答えた。また自身の論理的思考力、対人関係能力、記述能力についても向上したと答えた。

今後の課題として、毎回のセッション終了後および講習終了後のグループ担当者ミーティング記録から概念化能力、状況の俯瞰力育成のための学習支援方法改善の必要性が明らかになった。

〔キーワード〕 看護継続教育、認定看護管理者、セカンドレベル教育、Problem-Based Learning、看護管理能力

I. はじめに

看護を取り巻く社会情勢は大きく変化している。看護サービスを組織的に効果的に提供できるとともに、社会の変化を読み人々の福祉の向上のために自ら変革を推進していくことのできる看護管理者の育成は、わが国の喫緊の課題である。

日本看護協会認定看護管理者制度は、看護管理者の資質向上を目的として1993年に発足した。認定看護管理者とは、日本看護協会の認定審査に合格し、管理者として優れた資質を持ち、創造的に組織を発展させることができる能力を有すると認められた者をいう¹⁾。認定看護管理者教育は日本看護協会によって認定された教育機関において、ファーストレベル、セカンドレベル、サードレベルの段階別に教育が行われている。

本学は、2004年度から看護実践開発研究センター（以下、研究センター）事業としてファーストレベル講習を開始し、2008年度までに合計403名の修了生を輩出してきた。質の高い授業、図書やITなどの学習環境、個別指導の実施といった教育的な側面と共に、受講者を「顧客」として位置づけた講習運営そのものも高い評価を受けている²⁾³⁾。セカンドレベル講習については、2008年6月から開講準備を行い、同年12月に日本看護協会より教育機関認定を受けた。第1回講習は、2009年8月から9月までの延べ9週間、全33日間の夏季集中型として開講した。

認定看護管理者セカンドレベル講習の開設にあたり、従来の講義偏重から受講生が設定した問題を解決するための方法としてProblem-Based Learning（以下、PBL）を

講習の軸として位置づけたカリキュラムを開発した。PBLは1990年代からわが国の看護基礎教育において広く採用されてきている教授学習方法であるが、看護管理者教育に用いた報告は見当たらない。本稿の目的は、PBLを取り入れた研究センター認定看護管理者セカンドレベル講習カリキュラム（以下、本学講習カリキュラム）開発の概要、PBLの実施過程と今後の課題について記述することである。

II. 本学講習カリキュラム開発の方法

認定看護管理者制度教育機関は、日本看護協会認定看護管理者制度の目的に沿った理念と目標を掲げ、認定看護管理者制度カリキュラム基準（以下、カリキュラム基準）⁴⁾に基づき教育を実施することが求められる⁵⁾。セカンドレベルでは、「医療政策論」「看護組織論」「人的資源活用論」、および「情報テクノロジー」の4教科目を180時間で学習する。

本学講習カリキュラムの開発プロセスは以下の通りである。

(1) 教育理念・目的の検討：学生の自己育成力の開発を重視する聖路加看護大学の教育理念を反映させた。さらに Hershey と Blanchard ら⁶⁾によって示された管理に必要な能力、即ち専門的能力、対人的能力、及び概念化能力を看護管理者の基礎的能力と位置づけた。また看護管理実践者にとって効果的な学習方法について検討し明文化した。

(2) 教科目ごとの学習目標と内容・方法の検討：カリキュラム基準に準拠しつつ、学習目標と内容・方法について

表1 聖路加看護大学看護実践開発研究センター認定看護管理者セカンドレベル講習
教育理念と教育目的

教育理念

本教育機関は、看護を学ぶ人々が各人に賦与された資質を発展させ、豊かな知性と感性をともに追求して看護専門職者として成長すること、そして看護を通して公共の福祉を推進し社会に寄与することをめざす聖路加看護大学の教育理念に基づき開講するものである。

本教育機関は、学習者が保健・医療・福祉分野の看護管理者として質の高い看護を組織的に提供するために必要な基礎的能力を開発することを教育の目的とする。基礎的能力とは看護マネジメントの専門的能力、対人能力、概念化能力をいう。看護管理実践における現場の問題を取り上げ、それを発展させることを通して、学習者が看護管理者としての基盤を自ら築くことを大切に、それが実現できるよう支援する。

教育目的

1. 第一線監督者または中間管理者に求められる基本的責務を遂行するために必要な知識・技術・態度を習得する。
2. 施設の理念ならびに看護部門の理念との整合性をはかりながら、担当部署の目標を設定し、その達成を目指したマネジメント能力を習得し発展させる。
3. 看護管理実践上の課題を多角的視点で捉え、看護管理者の基盤となる主体的な態度を養い、論理的・倫理的思考力、対人関係能力、記述能力及び発表能力の向上を目指す。

①看護管理者としての成長の基礎となる内容、②第一線での看護管理者に有用な内容、③学習の効果性と効率性、④学習者にとっての理解しやすさの4つの観点から整理し構造化した。

Ⅲ. 本学講習カリキュラム

教育機関の教育理念は、受講生が講習参加を通して潜在的な自分の資質を啓き発展させ、看護管理者として成長するための基盤を築くこと、さらに看護管理実践現場の問題に基づく学習者主導の学習方法を用いることとした。また看護管理者に必要とされる能力を検討し、カリキュラム基準にある教育目的2項目に次の5つの能力向上についての1項目を加え3項目とした。①看護管理実践上の課題を捉える多角的視点、②主体的態度、③論理的・倫理的思考力、④対人関係能力、および⑤記述・発表能力(表1)。

本学講習カリキュラムの独自な点は以下の5つである。

①各教科目の「ねらい」に付したタイトル、②学習内容を的確に表す「単元」の表記、③「単元の内容」の重複を整理、④アカデミックスキルを含む「情報テクノロジー」を4教科目の一番目に布置、そして⑤PBLを中心軸に据えたカリキュラム(表2)。

Ⅳ. 本学セカンドレベル講習におけるPBL

1. PBLの特徴と看護管理教育への採用理由

McMaster大学におけるPBLは、「問題に基づく学習」と訳され、成人学習理論に基づく学習方法論であり、問題解決型学習、小グループ学習、そして学習者主導型学習の3つの特徴を持つ⁷⁾。長所は新しい知識と既存の知識との統合、記憶の長期保存、問題解決能力の獲得といった認知面とともに、学習への動機づけ、自信の向上、グループメンバー間の信頼形成が行われる点である。一

方短所として、負担感や学習への不安、学習に要する時間が長い、学習者による学習深度の差などがあげられている⁷⁾。

セカンドレベルの受講生は、現役の看護管理者で、看護管理経験を豊富に有し、日々の実践の中で課題を抱えている。しかも解決や変革を期待されている存在である。PBLによる学習は、そうした看護管理実践経験と講義で学ぶ諸理論とを結び付け、経験と理論の双方の理解を深めることができる。またPBLは学び方を学ぶ方法でもあり看護管理者の生涯を通じた自律的学習を促進するものと考えられる。さらに小グループ学習によって看護管理者に経験や課題を共有し共感しあう機会を提供し、繰り返されるグループワークでの発表で記述や発表能力の学習効果も期待できるものである。

2. 本学セカンドレベル講習でのPBLの目標と方法

本学講習カリキュラムでは、PBLを「情報テクノロジー」「看護組織論」「人的資源活用論」「医療経済論」のすべての教科目の演習の一部として位置づけ、合計33時間(11回)をPBLの時間とした。

学習目標は以下の5項目とした。

- (1) 個々の看護管理実践上の課題に基づき、グループで課題を共有し学習した知識と理論を使いながら問題解決の糸口を探る。
- (2) 課題を柔軟な視点で捉え、論理的・倫理的に問題解決していく能力を育成する。
- (3) メンバーとの学習活動を通して、自分の価値観や思考・行動の傾向に気づき、他者の多様な価値観や考えを理解し、協働していく能力を育成する。
- (4) 発表、資料作成によって自己の考えを根拠に基づき効果的に伝える能力を育成する。

PBLの長所を活かし短所を克服して学習効果を最大にするために以下の方法をとった。①受講生が抱える生きた事例を学習素材として使用する、②講義との並行実

表2 聖路加看護大学看護実践開発研究センター 認定看護管理者セカンドレベル講習カリキュラムの構造

教科目 (時間数)	教科目のねらい		単元	単元の内容	単元 時間数 (含演習)	PBL	PBL 時間数	
	タイトル	ねらい						
情報テクノロジー (30: 講義21 演習9)	EBNの 推進	1. 根拠に基づく看護 実践の推進にリーダー シップを発揮できる。	1) 効果的な情報検索と収 集	図書館とデータベースの使い方 コンピュータを用いた情報検索と収集の実際	6	4) 情報テ クノロジー 演習	演習 3/9	
	ヘルスケアに おけるIT活用	2. 情報テクノロジー の保健医療福祉への導 入・活用の現状を分析 し将来を展望できる。	2) 看護マネジメントにお ける情報活用	根拠に基づく看護実践 (EBP) 文献を批判的に読む	6			
看護 組織論 (60: 講義36 演習24)	組織 マネジ メント	1. 組織運営に関する 精理論に基づき担当部 署の看護管理過程を評 価し質向上のための方 策を見出す。	1) 実践的な看護マネジ メント論	組織運営に役立つ基礎理論 システム理論, 変化理論, 役割理論, 意思決定理論	6	9) 看護組 織論演習	演習 9/24	
			2) 組織診断	看護サービスの質向上 のための組織的リスクマ ネジメント	看護サービスの質向上のための組織的リスクマネジメント			3
	質評価 質改善 の方法	2. 組織的看護サー ビスの質評価・改善の方 法について学ぶ。	4) 実践を支える組織文化 と組織倫理	看護マネジメントと組織文化・組織倫理	看護管理者の体験する倫理的ジレンマ, 倫理的推論の方法と意 思決定プロセス			12
			5) ナレッジマネジメント と目標管理	組織における知の創出・共有と看護マネジメント	目標管理の概念, 看護組織における目標管理の方法			6
			6) ヘルスケアサービスの 展望と新たな看護組織	高齢者ケアサービスと看護の組織化, NPOの組織運営, 国際 協力と組織化, 看護の起業				6
			7) 変革のための看護管理 研究の推進と活用	看護管理・政策に影響を与える研究と研究機関, 研究を用いた 変革の歴史, 研究協力施設の役割				6
				看護管理研究の方法 看護管理研究論文の批判的吟味				6
			連携・協働 の方法論	3. 他職種, 他部門, 他施設・地域との協働・ 連携の方法論について 学ぶ。	8) 保健・医療・福祉サー ビス提供組織の仕組みと専 門職間協働			保健医療福祉サービス提供組織を規定する法律
	専門職間連携 (Interprofessional Work) とケア・マネジメント				6			
	人的資源 活用論 (60: 講義42 演習18)	人材確保・ 育成・活用	1. 看護職者のキャリア 開発とその支援につ いて概念, 理論, 具 体的方法について学ぶ。	1) 看護職者のキャリア論	キャリアとは何か, 看護職者とキャリア開発, キャリア開発支 援と看護マネジメント キャリア・カウンセリング, 組織の目標と個人の目標			6
2) 人材を活かし育てる 看護マネジメント				人的資源計画の基本的考え方と賃金制度 募集と採用 適切な配置とローテーション	人材の評価と有効活用: 人事考課と能力評価 スペシャリストの活用	18		
				人事・労務管理に関する法・制度 看護職の労務管理 ワークライフバランス		9		
3) 看護継続教育と人材育 成				看護継続教育と卒後教育の体系 施設内教育プログラムの作り方・運営の方法 臨地実習や研修受入れにおける問題の解決方法と実習支援		18		
医療 経済論 (30: 講義18 演習12)	医療と看護の 経済	1. 医療経済の構造・ 現状について学び, 変 革が進む医療システム について理解を深める。	1) わが国における社会保 障と医療経済	社会保障・保険制度 保健医療政策の現状と動向	6	4) 医療経 済論演習	演習 12/12	
			2) 診療報酬・介護報酬制 度における看護の評価	看護提供システムと医療経済 生産性・分配 個人の医療サービス消費プロセス 看護市場 (マーケティング)	6			
			3) 看護サービスと経済性	看護活動の経済評価 (看護関連診療報酬, 看護関連介護報酬)	6			
				看護経済と効率性・平等性・公平性 効率的・効果的資源の管理 (物品管理と経済性, 情報管理と経 済性) コストの概念と所属部署の経済分析・評価	6			

施, つまり学習すべき内容は講義で担保し PBL では素材事例に基づき学習を進める, ③学習ガイドを作成する, ④PBL の学習目標の明確化とセッションごとの自己評価・リフレクションの実施, ⑤有効なグループダイナミクス促進のために, 職位が類似したメンバーによるグループ編成, ⑥看護管理実践に精通したグループ担当者による学習支援, ⑦自己学習を考慮した講習スケジュールの構築, そして⑧効果的な学習環境の整備 (インターネットやコピー機への自由なアクセス)。

3. PBL の進め方

1 グループは 5~7 名で, 講習を通してメンバーを固定する。セッションに用いる素材事例は, メンバー全員の事例をグループで共有した後, 主に「看護組織論」「人的資源活用論」「医療経済論」に関する課題が含まれるものをグループごとにそれぞれ 1 事例ずつ選ぶ。「看護組織論」「人的資源活用論」「医療経済論」の順で, 1 素材事例ずつ, Woods の示す PBL の 8 つの課題⁷⁾を参考に以下の手順で進める。

- (1) 自己学習: 素材事例を熟読し事例の問題解決に向けて自分の知っていることと, 学習すべきことを書き出す。
- (2) セッション (学習課題抽出): ①素材事例の問題を構造的に捉える。②問題解決のために学習が必要な課題を全員で抽出する。その際に「看護組織論」の素材事例の際には「看護組織論」の視点を意識し, 他の教科目の場合にはそれぞれの教科目の視点を意識して抽出する。③抽出された学習課題に優先順位をつけメンバーで分担する。
- (3) 次回までの自己学習: 担当した学習課題について, 文献を含む多様な情報を探索し理解を深める。次回のセッションで効果的に発表できるように準備する。
- (4) セッション 1 回目: メンバー全員が学習内容を発表し共有する。素材事例に戻り問題が解決されるか検討する。残された課題, 新たな学習課題を抽出し優先順位をつけメンバーで分担する。
- (5) 次回までの自己学習: (3) と同じ。
- (6) セッション 2 回目: 学習内容を発表し合い共有する。素材事例に戻り課題解決の方法, 残された課題を整理する。

PBL 評価は, 課題抽出と事前学習, およびグループセッションの 2 領域から行う。後者については発表 (発表内容, 資料, 発表スキルと態度) とグループ討議 (討議への主体的参加, グループ内での役割責任の遂行, 良好な人間関係) の観点から行う。

4. PBL における学習促進者

PBL による学習支援および促進役割を担うグループ担当者の準備を行った。グループ担当者は 9 名の講師で

構成し, 1~3 名で 1 グループを一貫して担当した。開講前に 2 回の学習会, 講習中は毎回のセッション終了後に情報共有と相互支援の場を持った。また, 講習終了後に評価会を行った。

V. PBL の実施過程

1. 受講生の概要

受講者数 29 名, 平均年齢 44.6 歳 (36 歳~55 歳)。最終学歴は専修学校 17 名, 大学 5 名, 短大 3 名, 大学院 2 名で, 職位は看護師長職 16 名, 主任職 8 名, 副看護部長職 3 名, その他 (医療安全管理者など) 2 名, 所属は在宅医療関係 1 名を除きすべて病院であった。

2. PBL 学習の進行状況

第 1 回目の PBL の理論と学習の進め方についての講義後, 5 グループに分かれて学習を進め, 最終の 11 回目に全体発表と討論を行った。全 12 回行われたグループ担当者ミーティング記録の分析結果は以下の通りである。

選択された素材事例は, 「看護組織論」では, 病棟内の 2 つの看護チーム間で生じる実践能力の差の問題や医療安全管理担当者としての役割責任の問題が含まれる事例, 「人的資源活用論」では, 中堅スタッフの離職やモチベーション低下, 中途採用者の受け入れに伴う戸惑いなどを含む事例, そして「医療経済論」では, 7:1 看護体制を確保するための看護師確保対策, 産科病棟の収益向上と助産師活用策などを含む事例であった。

初期にはほとんどの受講生が PBL への戸惑いを示したが, グループ担当者の説明や助言を得ながらセッションを繰り返し, 4~5 回目終了するころには, 「学習方法がわかった」「PBL で学習する意味が理解できた」という発言が聞かれるようになった。またこの頃から理解不十分ながらも Nadler らの組織行動の整合性モデルなど講義で学習した理論, 概念, あるいはモデルが発表や意見交換, 問題分析の枠組みに用いられるようになった。8~9 回目の「医療経済論」のセッションでは, 書籍・雑誌に加え, 各種報告書, 財務諸表, 関係者へのインタビューからも情報収集し発表するなど工夫を凝らした学習方法が用いられた。資料作成スキルにおいても, 資料化する内容の選別, 情報と私見の区別, 文献・資料記載方法などの点で格段の向上が見られた。

しかしすべてのグループにおいて, 回が進むにつれて改善してきたものの, 問題の構造的把握, 個々の発表と素材事例との関連付け, および論理的な解決方法の導出についての困難が見られた。そのために, 焦点を定めた効果的なセッション運営が難しく十分検討ができないまま終了時間を迎えるグループもあった。グループ担当

者は議論内容を整理し、話し合いの方向性を問いかけ、あるいは方向性を示すなどの支援を行った。対人関係においては、どのグループもセッションを重ねるごとに支持的支援的な相互作用が深まった。

4. 受講生の評価

自記式無記名4段階リカート方式の質問紙を用いて受講生からの評価を得た。

講習全体に対して、全員が「満足」あるいは「やや満足」、28名(96.5%)が「有意義」か「やや有意義」、そして28名(96.6%)が今後の看護実践に「活かせる」あるいは「やや活かせる」と答えた。また講義やディスカッションのレベルは「難しい」あるいは「やや難しい」が20名(68.9%)であった。PBLについては、全員が「有意義」あるいは「やや有意義」で、学習方法として「適切」「どちらかといえば適切」は、28名(96.5%)であった。

PBLを通して自分の論理的思考力が向上したと思うか否かには、26名(89.6%)が「思う」あるいは「やや思う」、対人関係能力と記述能力については、それぞれ23名(79.3%)が「思う」あるいは「やや思う」と答えた。発表能力については向上したと「思う」か「やや思う」が15名(51.7%)で、「あまり思わない」か「思わない」が14名(48.2%)であった。グループ担当者の関りは、27名(93.1%)が「適切」あるいは「どちらかといえば適切」と答えた。

自由記述には、「これまでの学習方法と比べ、より動機付けられた」「回を重ねるうちにスキルアップしたと感じた」「講義とPBLの進行が連動しており、学んだ理論の理解が深められ、事例理解のためにも活用できた」「自分の部署でも活用したい」など肯定的意見とともに、「毎週の課題が辛かった」という意見もあった。また「セッションの時間が短い」「自己学習の時間確保」「多様なメンバーとのセッションを希望」の意見があった。

VI. 今後の課題

受講生の講習とPBLに対する評価は高く、自身の能力向上を概ね認識しており、グループ担当者も受講生の反応から能力の向上を認識していた。しかしながら、問題の構造的把握、理論と事例の関連付け、テーマに沿ったセッション運営、発表での困難が示された。素材事例は受講生が問題の構造がつかめないうちに困難を感じて提出したものと考えられ、構造をつかむためには看護管理理論やモデルなどの枠組みの適用を試みながら、多角的な視点から状況を吟味することが必要になる。そのためには講義とセッションの進捗の関係、自己学習を含めた検討に使える時間、グループ担当者の教授技術など概念

化や状況を俯瞰する力の学習を支援するための方法論の検討が今後の課題として明らかになった。

VII. 結論

本稿は、本学で2009年度に実施した認定看護管理者セカンドレベル講習について、PBLを取り入れたカリキュラム開発とPBLの実践過程及び今後の課題について報告した。

カリキュラム開発では受講生自身が看護管理者に必要な能力を開発していくこと、看護管理実践現場の問題に基づく学習者主導の学習方法を用いることを重視した。そのため方法論としてPBLを採用し中心軸に据えたカリキュラムを開発した。

29名の受講生が、延べ9週間の講習に参加し、5つの小グループに分かれ合計11回のPBLを行った。PBLでは受講生の抱える看護管理事例を用いた。

受講生のほとんどが講習に満足を示し、PBLについても有意義で学習方法として適切とし、自身の論理的思考力、対人関係能力、記述能力が向上したと答えた。グループ担当者のミーティング記録からは、問題の構造化、理論と事例の関連付け、効果的なセッション運営、及び発表に困難が示された。概念化能力、状況を俯瞰する能力の学習支援方法の検討が今後の課題である。

謝辞

本講習カリキュラムの開発に当たっては、聖路加看護大学家族発達看護論I担当教員大隅香先生はじめ諸先生方にご支援をいただきました。心より感謝申し上げます。

引用文献

- 1) 日本看護協会認定看護管理者規則。日本看護協会ホームページ。http://www.nurse.or.jp/nursing/qualification/howto/pdf/kansaisoku.pdf。[2009.11.6]
- 2) 聖路加看護大学看護実践開発研究センター。(2007)。2007年度聖路加看護大学看護実践開発研究センター認定看護管理者ファーストレベル講習プログラム評価結果。(学内資料)。
- 3) 聖路加看護大学看護実践開発研究センター。(2008)。2008年度聖路加看護大学看護実践開発研究センター認定看護管理者ファーストレベル講習プログラム評価結果。(学内資料)。
- 4) 認定看護管理者制度セカンドレベルカリキュラム基準。日本看護協会ホームページ。http://www.nurse.or.jp/nursing/qualification/kanrisha/pdf/2nd-cal.pdf。[2009.11.1]
- 5) 社団法人日本看護協会。(2007)。認定看護管理者制度セカンドレベル教育機関認定および企画・運営の手

引き.

- 6) Hersey, P., Blanchard, K.H. and Johnson, D. E. (2000). 行動科学の展開 [新版]. 山本成二, 山本あづさ. 12-13. 東京: 生産性出版
- 7) Woods, D.R.著. (2001). PBL Problem-based Learning 判断能力を高める主体的学習. 新道幸恵. v-xiv. 東京: 医学書院.
- 8) Woods, D.R.著. (2001). PBL Problem-based Learning 判断能力を高める主体的学習. 新道幸恵. 14. 東京: 医学書院

参考文献

- 1) 小山真理子. (1999). PBLとは何か—看護教育におけるPBL導入への準備—. 慶應義塾看護短期大学紀要, 9, 44-53.
- 2) B.マジユンダ. (2004). PBLのすすめ「教えられる学習」から「自ら解決する学習」へ. 竹尾恵子. 東京: 学習研究社.
- 3) 三橋恭子, 堀内成子, 森明子他. (2000). Problem-based Learningにおけるチュータの行為—チュータ・カンファレンスの分析を通して. 聖路加看護大学紀要, 26, 21-29.
- 4) 大隈香. (2009). PBLとは—家族発達看護論 I チューターオリエンテーション資料 2009.4.7, 聖路加看護大学.
- 5) 聖路加看護大学母性看護学・助産学研究室. (2009). Problem Based Learning ガイド 聖路加看護大学「家族発達看護論 I」資料 Class of 2011/ 学士編入 12 回生.