

---



---

 実践報告
 

---



---

医療看護研究25 P.55-61 (2020)

## 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

## The Effects of Learning Support Program for Improving Outpatient Nursing Practical Skills for Children

菅原 淳<sup>1)</sup>  
SUGAWARA Makoto川口 千鶴<sup>2)</sup>  
KAWAGUCHI Chizuru及川 郁子<sup>3)</sup>  
OIKAWA Ikuko古屋 千晶<sup>4)</sup>  
FURUYA Chiaki黒田 光恵<sup>5)</sup>  
KURODA Mitsue朝野 春美<sup>6)</sup>  
ASANO Harumi築瀬 順子<sup>5)</sup>  
YANASE Junko吉川 佳孝<sup>5)</sup>  
KIKKAWA Yoshitaka

## 要 旨

近年、医療・社会状況の変化から、小児看護領域においても外来看護の重要性が高まってきている。本研究は、子どもに関わる外来看護師を対象にeラーニングを用いた学習支援プログラムを作成し、その効果を明らかにすることを目的とした。データは受講者に対する学習会の初回と最終回に行ったアンケート調査表、各学習会の課題を記載したワークシート、上司の学習効果についてのアンケート調査表、ファシリテーターの学習会評価表とし、数値データは基本統計量を算出し、自由記述内容に関しては内容ごとに分類した。全過程を終了した受講者は39名であった。学習支援プログラムの効果として、97.4%の受講者が知識は深まり、100%の受講者が意識は高まったと回答し、学習支援プログラムに対して受講者全員が満足と回答した。しかし、実践力の向上においては「向上した」と回答した受講者は76.9%であった。上司評価は、知識は深まり、意識は高まったと全員が回答し、学習会に参加したことで外来看護にどのような影響があったかの質問に対しては、「よい影響があった」と77.7%の上司が回答した。今後の課題として、学習支援プログラムの再考やファシリテーターの役割の明確化が示唆された。

キーワード：子ども、外来看護、eラーニング、学習支援プログラム、学習会

Key words：children, outpatient nursing, e-learning, learning support program, study meeting

## I. はじめに

医療・社会状況の変化から、小児看護領域においても外来看護の重要性が高まってきている。外来が機能

変化し、慢性疾患や医療的ケアを受けながら地域で生活する子どもたちも増えており（前田ら，2013）、外来や診療所での子どもや家族のニーズは複雑・多様化

---

 1) 順天堂大学医学部附属浦安病院  
Juntendo University urayasu hospital
2) 順天堂大学保健看護学部  
Faculty of Health Science and Nursing, Juntendo University3) 東京家政大学  
Tokyo Kasei University4) 順天堂大学医療看護学部  
Faculty of Health Care and Nursing, Juntendo University5) 自治医科大学附属病院  
Jichi Medical University Hospital6) 地域医療振興協会  
Japan Association for Development of Community Medicine  
(Oct. 30. 2019 原稿受付) (Dec. 4. 2019 原稿受領)

している。このような現状から著者らは、慢性疾患や障害のある子どもたちを含めて子どものヘルスプロモーションを高めるためには、外来看護師がイニシアチブをとって養育者とともに子どもの健康促進者となる必要があると考え、小児看護を実践する外来看護師に必要な能力と育成のための支援プログラム開発に取り組んできた。

子どもに関わる外来看護師の継続的な教育支援のあり方について、地域一般病院や大学病院の外来看護管理者は、子どもや家族への教育的指導、コミュニケーションスキル、トリアージ・救急対応、疾病や発達に対する基本的知識を外来看護における必要な能力と捉えていた。しかし、外来看護師を対象とした現任教育の機会はあるものの小児に特化した教育はほとんどなく、OJT (On the job training) または独学であった(古屋 他, 2013)。また、外来の配属については、キャリアラダーや看護師の関心についてはあまり考慮されず、夜勤が出来ない、家族の都合などによる配置のため、講義や事例検討会を希望しても時間調整や勤務時間外での学習の困難さが明らかとなった(古屋 他 2013; 築瀬 他, 2013)。

そこで著者らは、必要な能力の育成を支援する方法として、どこでも可能な時間に学習できるeラーニングを用いた6つの教材を作成し、視聴評価を行った。その結果、個別視聴による学習参加や効果への期待はあるものの、具体的な実践への結びつきや外来でのキャリアアップにどのようにつなげていくかが課題となった(及川 他, 2015)。

そこで本研究は、これまで作成した6つの教材「子どもと家族のそばに行こう」「母子健康手帳を活用し

よう」「予防接種を知ろう」「トリアージを行ってみよう」「外来での事故を防止しよう」「外来での倫理的課題を考えよう」を用いたeラーニングによる事前学習と学習会を組み合わせ、子どもに関わる外来看護師の実践能力を高めるための学習支援プログラム(以下プログラム)を作成し、この学習方略の効果を明らかにすることとした。

## II. 研究目的

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を明らかにする。

## III. 研究方法

### 1. プログラムの概要

このプログラムは、eラーニング教材による個人学習と3回のグループ学習によって構成されている。

グループのメンバーは所属単位ごとに3～8名とし、グループ毎に6つの教材から1つの教材を選択し受講してもらった(図1)。

受講者は選択した教材のeラーニング教材を個別学習した後、確認テストを行い、80点(100点満点)以上の合格点を取るまで事前学習することとした。eラーニングの内容は、基礎知識や実施する際の子どもへの支援方法である。個人学習後、約6ヵ月の期間内でグループによる学習会を1～2ヶ月毎に3回実施した。各学習会では教材ごとの課題に沿ってワークシートを活用した。

1回目の学習会の内容は、子どもの支援や課題を受講者が提示し、課題に対する具体的な目標や活動内容についてであった。受講者は2回目の学習会までに目

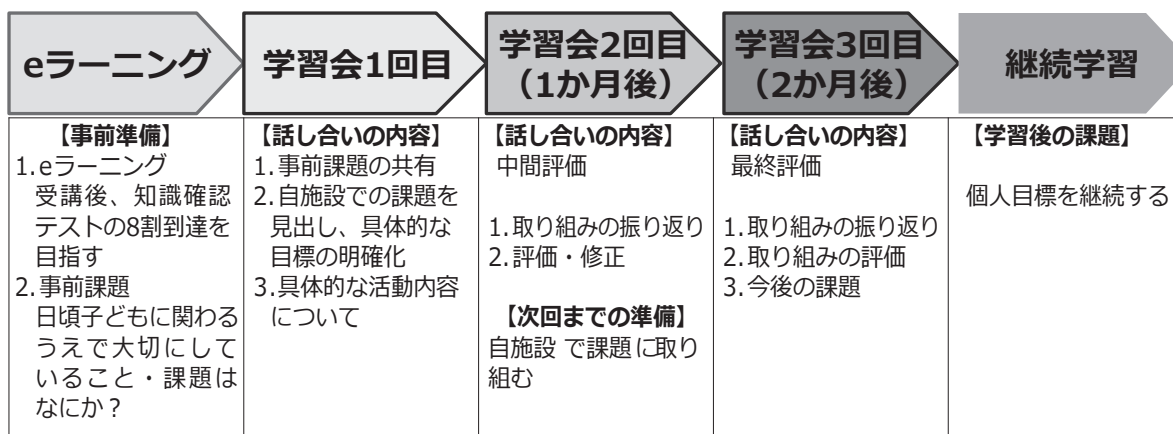


図1 学習支援プログラムの概要

標に対して取り組み、2回目3回目の学習会では取り組みの振り返りおよび評価について話し合った。

学習会にはファシリテーターとして研究協力者らが参加し、学習会の進行状況や目標の達成度、学習会において気づいたことを学習会評価表に記録した。

なお、学習会の開催の回数や間隔については外来看護の経験のある看護師に聞き取りを行い、外来機能の特徴を踏まえたうえで研究期間内に参加可能な回数および、各学習会で導き出した課題に取り組むために必要な期間であることを確認した。さらに、開催時間や場所は受講者が出席しやすいよう各グループで決定した。

## 2. 研究対象者

研究対象施設は、著者らの先行研究において協力を得たことのある医療機関や、研究者らが過去に就業したことのある医療機関など10か所程度の看護部長宛に協力を依頼し、承諾の得られた医療機関とした。

研究対象者は、受講者およびその上司である外来部長など（以下上司）とした。受講者は、一般総合病院および大学病院の外来または診療所において子どもに関わる看護師であり、勤務形態や看護師経験年数、診療科は不問とした。また、上司は看護部長の紹介による者、診療所においては院長などであり、各医療機関1～数名で上司は学習会には参加しないこととした。

## 3. データ収集方法

1) データ収集期間：2016年12月～2018年1月

2) データ収集方法：

(1) 受講者のデータ

事前アンケート：受講者の属性や参加動機について無記名で訊ねた。学習会前の事前説明会で受講を希望する者に配付し、その場で回収した。

学習会後アンケート：学習会3回目の終了時に行い、無記名で訊ねるアンケートを配付し、その場で回収した。アンケート内容はプログラム参加後の①知識の深まり、②意識の高まり、③実践力の変化、④プログラムの満足度に関して、「とてもそう思う」「まあまあそう思う」「あまり思わない」「全く思わない」の4段階で訊ね、その理由は自由記述とした。

ワークシート：受講者が各学習会の課題について記載した記録である。

(2) 上司のデータ

学習会3回目終了後、アンケート調査を行った。アンケートの内容は受講者の①知識の深まり、②意識の高まり、③実践力の変化に関して、「とてもそう思う」「まあまあそう思う」「あまり思わない」「全く思わない」の4段階で訊ねた。また、④プログラムに参加したことで外来看護への影響に関しては、「とてもよい」「まあまあよい」「変わらない」「あまりよくない」「全くよくない」の5段階で訊ねた。理由については、それぞれ自由記述とした。

上司へのアンケートの配付は受講者が行き、ファシリテーターが回収もしくは個別郵送回収とした。

(3) ファシリテーターのデータ

学習会評価表を用いて、学習会の進行状況や目標の達成度、ファシリテーターが各学習会において気づいたことを記載し、学習会終了後に回収した。

## 4. 分析方法

- 1) 受講者、上司のアンケートについては、数値データはExcel 2016を用いて基本統計量を算出した。自由記述内容については内容ごとに分類した。
- 2) 受講者の記載したワークシートについては教材ごとにまとめ、取り組み内容や状況や振り返りの内容、学びの内容などを抽出し分類した。
- 3) ファシリテーターの記録である学習会評価表は、ファシリテーターが気づいた内容について、表現が損なわれないようにコード化した。コードの意味の類似点、相違点に基づきサブカテゴリーを抽出し、同様にカテゴリーを抽出した。

## 5. 倫理的配慮

研究者の所属する機関の研究倫理審査委員会ならびに必要時対象施設の研究倫理審査委員会の承認後（順保倫第28-02, 浦倫第28-048号）に調査を実施した。

受講者には依頼文書および説明会にて、上司は依頼文書を用いて研究の目的、意義、方法、データの管理、公表の際の個人情報の保護等について説明を行い、同意を得た。同時に研究への参加は自由意思であること、参加途中でも辞退が可能であることを保障した。

## IV. 結果

### 1. 受講者およびその背景

1) 受講者数と受講プログラム

受講者は40名であった。そのうち1名は途中で中止したため学習会終了後のデータは39名であった。

グループは8つで、選択されたテーマは「子どもと家族のそばに行こう」「母子手帳を活用しよう」「外来での事故を防止しよう」各1グループ、「トリアージを行ってみよう」2グループ、「予防接種を知ろう」3グループであった。

#### 2) 受講者の年齢および看護師経験年数

回答者数は40名であった（無記名回答のため、途中中止1名含む）。

回答者の年齢は20～60歳代であり、30～40歳代が33名（82.5%）であった。看護師経験年数は1～39年（平均17年）で10年未満が10名（25%）、10～20年未満が17名（42.5%）、20年以上が13名（32.5%）であった。小児看護経験年数は0～20年（平均5.7年）で5年未満が24名（60%）であった。

#### 3) 受講動機

受講動機を複数回答で訊ねたところ、『知識を深めるため』が40名中31名（77.5%）と最も多く、次いで『日常の看護に活かすため』28名（70%）、『小児看護の経験が少ないため』15名（30%）などであった。

#### 4) 小児看護に関する教育・研修会等の参加経験

小児看護に関する教育・研修会等への参加経験を複数回答で訊ねたところ、参加経験がある回答者は26名（65%）であった。経験した研修会等の種類は『部署内の勉強会』21名（52.5%）、次いで『院内の小児看護に関する研修』12名（30%）、『院外の研修・セミナー』10名（25%）であった。

小児看護に関する教育・研修会等の参加経験がない14名（35%）は、年齢20～30歳代10名（71.4%）、小児看護経験0～1年が10名（71.4%）であった。

## 2. 学習会の実施状況

全過程を終了した受講者は39名であり、学習会は8グループに分かれて行われた。

各学習会の受講者は1グループ3～7名（平均4.7名）であり、1回の学習会は20～110分（平均56.3分）であった。学習会の開催時間帯は、勤務終了後または昼の休憩時間のいずれかであった。学習会の開催場所はすべて勤務している施設内であった。

選択された教材は「子どもと家族のそばに行こう」「母子手帳を活用しよう」「外来での事故を防止しよう」が各1グループ、「トリアージを行ってみよう」が2グループ、「予防接種を知ろう」が3グループであった。

## 3. プログラムの効果

### 1) 受講者の知識・意識・実践力の変化

プログラム参加後に知識は深まったかの質問に対して、「とてもそう思う」「まあまあそう思う」と回答した受講者は38名（97.4%）であった。また、「あまり思わない」と回答した受講者は1名であった。その理由は、『知識よりも意識が高まった』と回答していた。

また、プログラムでの学びを活用する意識が高まったかの質問に対して、「とてもそう思う」「まあまあそう思う」の回答した受講者は39名（100%）全員であった。その理由は、『学習会で課題に取り組むことによって意識的に行動することができた』『eラーニングを視聴することや話し合うことで今後の課題がみえ意識が高まった』などであった。

さらに、各学習会で見出した課題を日々の業務の中で試みることはできたかの質問に対して、「とてもそう思う」「まあまあそう思う」の回答は30名（76.9%）、「あまり思わない」の回答は9名（23.0%）であった。「あまり思わない」理由として、『子どもに関わる機会がなかった』『業務に追われてしまった』などであった。

### 2) 受講者の学習方法に関する満足度

#### (1) eラーニングの満足度

39名全員が、「とてもそう思う」「まあまあそう思う」と回答していた。その理由は『いつでもどこでも何度でも学習することができ身につけやすい』『今まで意識していないことがわかった』などであった。

#### (2) 学習会の満足度

39名全員が、「とてもそう思う」「まあまあそう思う」と回答していた。その理由は『他のスタッフや診療科の取り組みや考え方を聞くことで新たな気づきがあった』『自分たちが行っていることを客観的に伝えてもらい気づきにつながった』『次回の課題があり勤務で実践したことを皆で振り返り共有することができた』などであった。

#### (3) 学習会についての意見・感想

受講者は、『視野が広がった』『気づきがあった』などと記載し、学習効果を実感し、『学んだ知識を活用する意欲が高まった』と学習を継続させる意欲が高まっていた。また『自分の思っていることや他のスタッフの思いが聞けた』と思いの共有や意見交換できたことを有意義であったと感じていた。

表1 ファシリテーターの気づき

カテゴリー	サブカテゴリー
受講者が看護ケアについて共有することの大切さを知る	日々のケアの見直しの重要性を確認する
	スタッフ同士の思いを共有する
受講者は学びを実践に生かしている	学びを実践につなげる
	プログラム以外の実践力が向上する
話しやすい雰囲気をつくる	受講者の発言を促進する
	学習会の空気を読む
受講者のレディネスの多様性に対応する	子どもの受診が少ない部署の受講者の課題や取り組みを調整する
	小児看護の知識や経験の違いに配慮する
課題や取り組みへ導く	言語化や意識化を支援する
	方向性を修正したり話し合いを牽引したりする

#### 4. 上司からみた受講者の変化

##### 1) 上司の背景

アンケートに回答した上司は9名であり、職位は看護師長が7名、主任・係長が1名、その他が1名であった。その他の詳細は不明であった。

##### 2) プログラムの効果

上司から見て受講者がプログラムに参加したことにより知識は深まったかの質問に対しては、9名全員が「とてもそう思う」「まあまあそう思う」と回答した。その理由は、『受講生によってレベルの差は感じるが、知識を深める為の努力は感じられた』『自信を持って説明できるようになった』『外来、小児といった焦点化されたプログラムはないため』などであった。

また、学習会後に学習会での学びを活用する意識が高まったかの質問に対しても9名全員が、「とてもそう思う」「まあまあそう思う」と回答した。その理由は、『不安だったものが明確になったと話してくれた』『一人一人の母子手帳をじっくり見るようになった』などと回答していた。

学習会で学んだことを実際に試みることはできたかの質問に対しては、「とてもそう思う」「まあまあそう思う」が7名(77.8%)であった。その理由は『受診票にピンクまたは黄色の付箋をつけ、患児の重症度を色分けしていた』『成長曲線について説明ができるようになった』などの回答であった。「あまり思わない」「まったく思わない」がそれぞれ1名(11.2%)であった。その理由は、『対象患者がいなかった』『問診時に尋ねそびれてしまった』などであった。

さらに、学習会に参加したことで外来看護にどのような影響があったかの質問に対しては、「とてもよい」「まあまあよい」と7名(77.7%)が回答した。その理由は、『医師から指示がある前に母親から情報を得

てアセスメントできている』『受診票チェック、SpO<sub>2</sub>測定だけでなく、血圧測定など他のバイタルサイン測定も行なうようになった』『子どもに目を向ける視点がもてるようになった』などであった。2名(22.3%)は「変わらない」と回答し、その理由は、『上司として参加できずわからなかった』などであった。

#### 5. ファシリテーターによる学習会の気づき

ファシリテーターの気づきのコードは41、サブカテゴリー10、カテゴリー5が抽出された(表1)。以下【】はカテゴリー、[ ]はサブカテゴリー、〈 〉はコードを示す。

ファシリテーターの学習会における気づきとして、【受講者が看護ケアについて共有することの大切さを知る】が抽出された。これは[日々のケアの見直しの重要性を確認する][スタッフ同士の思いを共有する]のサブカテゴリーから構成された。ファシリテーターは〈3回の話し合いで日々の看護について振り返る機会になったと感じた〉などと記載し、受講者たちは日頃、看護ケアについて話し合う場がもてずにいたが、学習会においてお互いの考えや思いを共有することができ有意義に感じていた。

また、【受講者が学びを実践に生かしている】が抽出され、これは[学びを実践につなげる][プログラム以外の実践力が向上する]のサブカテゴリーから構成された。ファシリテーターは受講者の発言などから、〈医師との協働や電話問い合わせの対応など外来の実践に活用できている〉と感じるなどの受講者の言動から学習会の効果を感じていた。

一方、ファシリテーター自身の役割において、【話しやすい雰囲気をつくる】が抽出された。これは[受講者の発言を促進する][学習会の空気を読む]のサ

ブカテゴリーから構成されており、〈最初は話が進まずeラーニング視聴の感想や予防接種状況の確認からスタートした〉など、受講者が発言しやすいような工夫が必要であることが挙げられた。

また、【受講者のレディネスの多様性に対応する】がファシリテーターの気づきとして抽出された。これは[子どもの受診が少ない部署の受講者の課題や取り組みを調整する][小児看護の知識や経験の違いに配慮する]のサブカテゴリーから構成された。ファシリテーターは〈個々のトリアージへの理解度が違い自部署での課題の取り組みへの差が出るのではないか〉などと記載しており、ファシリテーター自身が多様な受講者のレディネスに柔軟に対応する必要があることを気づきとしていた。

さらに、【課題や取り組みへ導く】が抽出され、これは[言語化や意識化を支援する][方向性を修正したり話し合いを牽引したりする]のサブカテゴリーから構成された。学習会のなかで〈自施設の特徴を言語化できるように促し、取り組みの意義や問題解決の過程を意識化できるように支援することが必要〉のように、学習会をサポートする重要性を気づきとして挙げている。

## V. 考察

### 1. プログラムの効果

#### 1) 学習会の開催条件

秋山ら(2016)は“中堅看護師の継続教育の現状として研修会の参加状況に「疲労感」「研修時間」「研修内容」「研修場所」が影響している”と報告している。学習会に対する満足度が高かった理由は受講者の希望に添い、学習会の開催時間が勤務終了後や休憩時間を利用し、かつ勤務施設で行われ、さらに学習教材を選択でき、時間の制限なくeラーニングで基礎的知識を獲得できたことが考えられる。すなわち、ライフイベントを抱えていることが多い外来看護師を対象にした学習会の開催要件として、時間や開催場所、学習方法が適していたと言えるだろう。

しかし、プログラムで学んだことを実際に試みることができたかとの問いに「あまりそう思わない」と9名(23.1%)の受講者が回答している。その理由は、『対象患者を担当する機会がなかった』などの回答があるように、小児科以外の整形外科などの部署に所属している受講者の実践力は、小児患者の来院件数が実践の機会へ大きく影響していたと考える。しかしその一方

で、受講者の知識は深まり、意識は高まっていることから、所属部署の特徴に合わせた学習会終了後のフォローアップ体制の整備や受講者の所属を考慮したグループ編成などが今後の課題と考える。

#### 2) プログラムの構成

受講者は日々の業務のなかで様々な経験をしており、その経験を学習会で振り返り、課題を見出したり、意味づけをしたりしており、「自分たちが行っていることの気づきにつながった」と回答していた。また、ファシリテーターは【受講者が看護ケアについて共有することの大切さを知る】と挙げている。さらに受講者は「指導してもらったことを現在の職場に活かせるよう変えたり工夫したりすることにより、実際に行動につながられた」と学習会での学びを部署で実践し成功体験を得ていた。“学習者は経験を通して情報を受け取り、考え、関連のある情報と結びつけ、それに基づいて行動を起こす”(David A. Kolb, 2018/中野訳2018)ことから、日々の実践と学習会を繰り返したプログラムが学習効果や満足度の向上へ影響を与えていたと考える。

これは上司評価にあった、『受診票チェック、SpO<sub>2</sub>測定だけでなく血圧測定など他のバイタルサイン測定も行うようになった』『一人一人の母子手帳をじっくり見るようになった』などのように、受講者は自発的に観察や情報収集を行うことによって、『医師から指示がある前に母親から情報を得てアセスメントできている』のような変化をもたらしていることからプログラムは受講者の実践力の向上に影響を与えたと言えるだろう。

### 2. 効果的なプログラムとするための課題

学習会を進行するにあたりファシリテーターは、【話しやすい雰囲気をつくる】【受講者のレディネスの多様性に対応する】ことの重要性に気がついていた。受講者の年齢は20~60歳代以上と幅広い年代であり、基礎教育や経験が異なることなどから、受講者が意欲的に臨めるよう環境を整えたことで学習効果を促進したと考えられる。

また、学習会の進行においては『正解は何かという参加者もおろ考え方を共有するのは難しかった』などの、受講者に学習会の目的が伝わりにくい場面もあったことから、学習会の導入方法や学習目標の再検討が必要と言える。

さらに、ファシリテーターは〈話を牽引しまとめる

方法に進めないとグループワークにはなりにくい」と気づきを挙げており、受講者の考えを整理したり言語化したり言い換えることで学習会の効果が促進されることが考えられる。実際に〈それがなぜかというところに意識が向きはじめ、途中から受講者同士話し合う場面も見られはじめた〉という記載もあったことから、【課題や取り組みへ導く】ファシリテーターの関わりが重要と考える。

今後も受講者のレディネスに配慮しながら学習会の環境調整を行い、さらにファシリテーターは意図的に受講者自身が課題や取り組みを見出せるよう、役割の明確化が課題である。

## VI. 結論

子どもに関わる外来看護師を対象にした、eラーニング教材を用いた事前学習と学習会を組み合わせたプログラムの効果を明らかにすることを目的に研究を行った。プログラムの効果は、知識の深まりにおいて97.4%、意識の高まりにおいて100%、実践力において76.9%の受講者が「とてもそう思う」「まあまあそう思う」と回答し、また、上司においても受講者の知識は深まり、意識も高まったと全員が回答した。さらに、学習会に参加したことで外来看護にどのような影響があったかの質問に対しては、「よい影響があった」と77.7%の上司が回答した。

プログラムの効果が高かった背景には、学習教材を選択できたこと、時間の制限なくeラーニングで基礎的知識を獲得し、さらに学習会で意見交換ができたこと、開催場所が勤務地であったことが推測された。さらに、ファシリテーターが受講者のレディネスに配慮しながら学習会の環境を整えることや受講者自身が課題や取り組みを見出せるよう働きかけることで、学習効果や満足度が向上したと考えられた。今後はより効果の高いプログ

ラムに洗練することやファシリテーターの役割を明確にすることが課題である。

## VII. 謝辞

本研究の趣旨にご理解いただき、ご協力頂きました皆様に心より感謝申し上げます。

また、プログラムの作成、データ収集に深く関わっていただきました、石井由美様、橋爪永子先生、佐々木祥子様にはこの場をお借りし、深く感謝申し上げます。

本研究は平成26年～平成29年度文部科学省科学研究費補助金基盤研究(C)課題番号(15K11729)「小児外来看護実践能力向上のためのeラーニングを活用した学習支援ガイドの作成」の助成を受けて実施したものです。

なお、本研究における利益相反は存在しません。

## 引用文献

- 秋山朋子, 中田美智子, 坂本紅美子, 他(2016). 中堅看護師の継続教育の現状と課題. 日本農村医学会雑誌, 65(2), 279-284.
- David A. Kolb(2018/2018). 中野眞由美(訳), 最強の経験学習. p. 41. 辰巳出版.
- 古屋千晶, 及川郁子, 川口千鶴他(2013). 外来看護師の小児看護に関する継続教育の認識. 日本小児看護学会第23回学術集会講演集, 212.
- 前田浩利 編(2013). 小児在宅医療ナビ. p.6. 南山堂.
- 及川郁子, 川口千鶴, 山本美佐子他(2015). eラーニング学習教材による外来看護師への教育支援の検討. 日本小児看護学会第25回学術集会講演集, 278.
- 築瀬順子, 及川郁子, 川口千鶴他(2013). 外来看護管理者の小児科外来看護師への教育支援の認識と現状. 日本小児看護学会第23回学術集会講演集, 211.