

中堅看護師の行動変容を促す研修パッケージの開発計画 -キャリアラダーとアクションプラン省察による受講者の成果-

Development of training package to promote behavior change of nurses in mid-career
-Achievements of learner by career ladder and action plan reflection-

小池 啓子*1*2
Keiko KOIKE

鈴木 克明*2*3
Katsuaki SUZUKI

北村 士朗*2*3
Shiro KITAMURA

合田 美子*2*3
Yoshiko GODA

埼玉医科大学短期大学看護学科*1 熊本大学大学院教授システム学専攻*2
熊本大学教授システム学研究センター*3

Junior College of the nursing, Saitama Medical University*1

Graduate School of Instructional Systems, Kumamoto University*2

Research Center for Instructional Systems, Kumamoto University*3

<あらまし>看護師の能力やキャリア開発の指標・評価システムの1つであるキャリアラダーを活用し、中堅期にある看護師(以下、中堅看護師)の行動変容を促すための研修パッケージを開発することを研究全体の目的としている。パッケージの開発は「従来の研修改善と実践および成果の確認」、「成果に影響した研修要素の抽出と研修全体の改善」、「研修の要素を梱包し提案する」の3段階で計画しており、本稿では第1段階として、A病院における従来の研修を改善、実施した研修プロセスとその成果を報告する。本研究の意義として、中堅看護師が自部署で期待されている活動の指標をもち行動変容に至ることで、中堅看護師の能力の発達と組織の活性化に寄与できるものとする。

<キーワード> 行動変容 研修設計 自己評価 中堅看護師 キャリアラダー ID 第一原理

1. 研究背景と目的

平成28年度に発表された『中小規模病院の看護の質の向上に係る研修等に関する調査』(公益社団法人日本看護協会)には、病院における人材育成上の課題が19項目列記されている。その中に「教育を担う人材の確保」(34%)、「中堅看護師への教育内容や体制の整備」(8%)が含まれ、看護師教育における人的資源と環境の課題を示している。

中堅看護師は各部署で教育や管理補佐役割を担う段階にある。中規模病院のA病院ではキャリアラダー(以下、ラダー)を一般的な段階であるI、II、III、IVで作成し、自律した看護師を育成する事業として院内教育に注力している。A病院の中堅看護師はこのうちIIIにあたる「部署運営に際し師長・主任の補佐役、メンバーの意見の吸い上げを行う」役割を期待されている。

しかし院内の教育担当者は「中堅が活躍することを目標にした院内研修をしても成果が見えない」「研修をどのように進めたらよいか悩んでいる」という課題を持っていた。そこで、研修目標到達の数値化(ラダーの得点を研修前後で比較する)と研修内容、方法の改善を提案した。看護部の承認を経て2018年7月から院内

研修のひとつである中堅看護師(以下、受講者)を対象とした研修を設計、実践した。約6カ月の研修期間で、集合研修は2回である。研修期間終了後に受講者のラダー自己評価と研修評価をデータとして収集した。その結果、受講者8名は、個々のアクションプランをもって自部署での活動を促進した成果として、研修前評価と比較しラダー得点を上昇させた。

ラダーの自己評価と、中堅研修目標の中核である自部署の問題解決アクションプランをもつことで受講者は活動の指標をもち行動変容を起こした。受講者の行動変容に影響した新設計の研修要素を分析し、研修の要点となる因子を抽出・可視化することで前述した課題である「中堅看護師への教育内容や体制の整備」の一助となる、再現性のある研修パッケージを開発できると考えた。

2. 研究方法

第1段階：A病院で従来実施していた中堅看護師対象の研修(以下、A病院での名称である中堅研修とする)を、新設計ではID第一原理と経験学習モデル(Kolb,1984)で改善し実践した。受講者の成果と研修評価を集計し、新設計に導入し

た要素が受講者の成果に影響しているのか、受講者の学びやすさを確認する。

第2段階：第1段階の結果から、受講者の成果に影響した新設計の研修要素の抽出と研修全体の改善を行い、中堅看護師の行動変容を促す研修を総合的に可視化する。

第3段階：改善した研修設計を内容領域の専門家とID専門家のエキスパートレビューを経て、中堅看護師の行動変容を促すことを目的とした再現可能な研修パッケージを開発する。

本稿では第1段階を報告する。

3. A病院看護部「中堅研修」概要

新設計の研修を実施したA病院は、地域の中核を担う中規模病院である。受講者は、自部署の教育・問題解決・管理補佐の役割を期待され、上長から受講を指示された8名である。全員が他の病院での勤務経験があることは受講者属性のひとつといえる。A病院の中堅研修目標は、当院で使用しているラダーⅢへの行動変容を目指し「看護観の省察」「中堅期としてのコミュニケーション充実」を図り、「自部署の問題解決」に自律して取り組むことである。本研修のゴールをラダーⅢの項目に準じ、自部署の問題解決のためのアクションプランをもち実践すること、実践した成果を自己評価し、集合研修および最終報告をすることとした。

3.1 新設計の研修デザイン

新設計はID第一原理、経験学習モデルを用いた。受講者は各々がアクションプランをもち自部署の教育・研究・問題解決を遂行し成果の報告をすることが目標である。そのため受講者個々の問題提議に対し、各自の経験を使う。その成果を経過を追って確認するためのラダー自己評価、集合研修で省察を含む受講者間でのアクションプラン相互支援とOJTでの上長介入を軸とする設計とした(図1)。

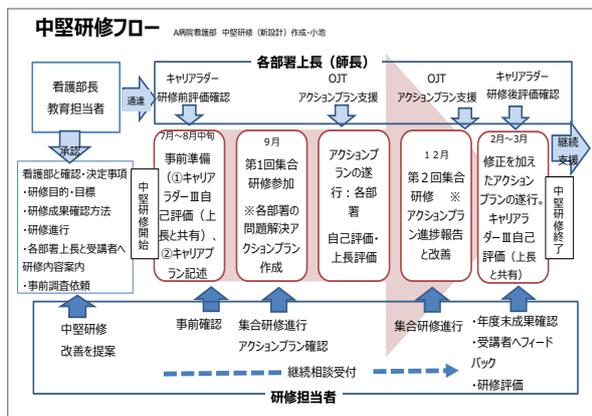


図1. 新設計中堅研修フロー

3-2. 新設計の研修評価と受講者の成果

新設計に導入した研修要素の評価と、受講者の成果としてラダー自己評価およびアクションプラン実践報告を得た。受講者のラダーⅢの得点はアクションプランの遂行に伴い多くの項目で上昇し、全員が「できていなかったことができるようになった」と総合的な自己評価をした。また、受講者の成果に影響を及ぼしたものを問う研修要素の評価は、全ての要素に対し「とてもよい」「どちらかというよい」の回答に傾いており、新設計の研修を肯定的に受容していることがうかがえる。これは学びやすさの表れと捉えることができる(図2)。

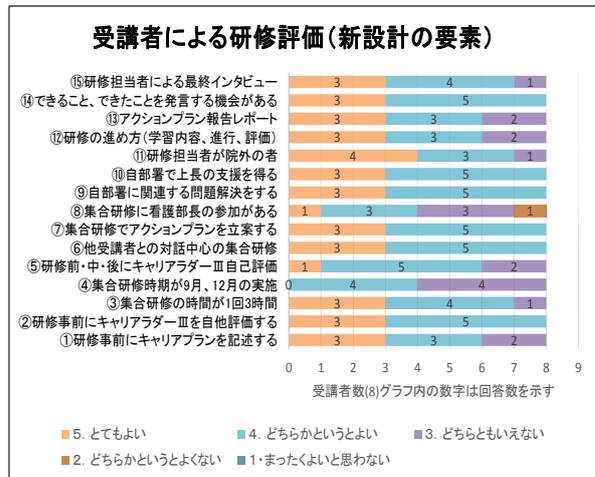


図2. 受講者による研修評価(新設計の要素)

4. 今後の予定

今後は受講者の成果に影響した新設計の研修要素と、受講者の属性、アクションプランの内容との関連を分析する。次いで研修全体の再設計をし、中堅看護師の行動変容を促す研修に寄与する内容と方略、使用する道具を研修パッケージとして可視化する。再設計した研修全貌に対し、内容領域の専門家とID専門家のエキスパートレビューを経て、中堅看護師の行動変容を促すことを目的とした再現可能な研修パッケージを開発・運用の準備を整える予定である。

参考文献

公益社団法人日本看護協会(2016)『中小規模病院の看護の質の向上に係る研修等に関する調査』
 鈴木克明, 根本淳子(2011) 教育設計についての三つの第一原理の誕生をめぐって, 教育システム情報学会, Vol.28, No.2
 松尾 睦, 正岡 経子, 吉田 真奈美(2008) 看護師の経験学習プロセス:内容分析による実証研究, 札幌医科大学保健医療学部紀要, 第11号: 11-19