

ID 第一原理を活用したリーダー看護師育成の事前教育教材の開発と今後の課題 —マネジメント業務に焦点をあてて—

Development of Pre-training Material for Leader Nurse Training and Future tasks
by the First Principles of Instruction
-Focusing on Management Works-

増永恵子*、*2, 久保田真一郎*2, 江川良裕*2, 鈴木克明*2

Keiko MASUNAGA, Shin-Ichiro KUBOTA, Yoshihiro EKAWA, Katsuaki SUZUKI

順天堂大学医学部附属静岡病院* 熊本大学教授システム学研究センター*2

Juntendo University Shizuoka Hospital

Research Center for Instructional Systems, Kumamoto University

〈あらまし〉 A 病院の救命集中治療室（以下、EICU とする）では、臨床経験年数 2、3 年をめどに勤務帯リーダートレーニング（以下、LT とする）が開始される。勤務帯リーダーは、患者の状態把握のみならず、業務の采配・進捗管理、人員配置などのマネジメントを担っている。現在、A 病院の EICU では、LT をうける予定スタッフのために、看護技術・疾患別チェックリストといった患者管理に必要な事前学習の指標は用意されているが、リーダー業務を行うためのマネジメントに特化した事前学習の指標はない。そこで、今回、LT をはじめてうけるスタッフを対象としたマネジメントに特化した教材を開発した。この教材は、ID 第一原理を活用し、オンライン教材による事前学習と OJT を活用し、効果的な LT を狙う。

〈キーワード〉 看護教育、リーダートレーニング、マネジメント、ID 第一原理、教材開発

1. はじめに

A 病院の EICU では、臨床経験年数 2、3 年をめどに LT が開始される。勤務帯リーダーとは、各勤務帯で、リーダーの役割を担う看護師であり、その勤務帯に提供する看護の責任を担い、入室している患者の全体像を把握すると共に、チームメンバーの人員配置や業務内容、業務量などを総合的に判断しマネジメントを行う。

A 病院の EICU の LT は、夜勤帯から OJT 形式で開始し、3 勤務帯実施される。その後、夜勤リーダーの独り立ちとなる。LT 中は、LT トレーナーが所定の評価表に沿って評価を行うと共に勤務終了後に同じ勤務帯のスタッフと振り返りを実施している。

LT をはじめて受けるスタッフには、独自の看護技術・疾患別チェックリストといった患者管理に必要な事前学習の指標は用意されている。しかし、前述したように看護師のリーダー業務は、マネジメントの能力が不可欠となるが、リーダー業務を視点としたマネジメントの練習教材はない。

そこで、本発表では、マネジメント業務に焦点をあてた教材を開発し実践した結果と課題を報告する。

2. 事前教育教材の開発

これまでの LT は、OJT と LT トレーナーとの評

価表の振り返りである。それに対し、今回は、事前教育教材、OJT、事前教育教材を学習目標としたチェックリストによる振り返りを LT とし、新たな LT を再構成した。

事前教育教材の開発は、OJT 時に使用している 146 項目からなる既存の LT 評価表をもとに教材を開発することにした。

現在の LT 評価表は、評価基準と前提条件の混乱、評価困難な基準の設定、達成が困難なゴールの設定の 3 つの課題が抽出された。1 つ目の評価基準と前提条件の混乱は、LT の前提条件となるような項目を内包していることがあげられる。例えば、LT 評価表の項目「技術」に含まれる「行動目標」は、「ドレーンの管理ができる。」とあり、ドレーンについての基礎知識・測定方法・患者のアセスメント・異常時の対応の 4 つを達成基準に含んでいる。そのうち 2 つは通常業務で既にできている。2 つ目は、評価困難な基準の設定であり、目標が行動で記述されていないことである。例えば、LT 評価表の項目「技術」に含まれる「行動目標」は、「医師や多職種、他スタッフと情報共有ができる」とあるが、何の情報共有するのかについては触れられていない。3 つ目の達成困難なゴールの設定は、実施される LT で到達できないゴールが記述されていることである。例えば、評価表の項目「態度」に含まれる「行動目標」は、「メンバーの知識・技術を高めることができる」

は、新人のリーダーにとっては到達が難しい内容である。このようにLTの学習目標が曖昧であり、LT対象者には、できそうかどうかの判断がつかない表現になっていた。また、病棟内にあるマニュアルがあればできそうな内容も含まれており、既存のLT評価表の見直しを行い、SME3名のレビューにより、59項目を抽出した。

次に開発する事前の学習教材の範囲を検討するために59項目のLT学習目標から、既存の学習チェックリスト（疾患別・技術・社会人基礎能力）で学習可能な部分を取り除いた所、17項目が抽出された。抽出された既存のLT評価表の表現をもとに課題分析を行いLTの学習目標を明確し、行動レベルでの学習目標に書き換えた結果、最終的には、事前学習の教材開発の対象となるLTの学習目標は14項目になった。

これらの学習目標に対し、学習者であるLT対象者が起こりえる問題を想起できるようケース教材として開発することにした。LT対象者は、チームナーシングを行う中で勤務帯リーダーの行動や判断を側で観察しており、リーダー業務において遭遇する場面を効果的に学習するためには、第一原理に基づき「問題」「活性化」「例示」の部分までは、事前学習教材として提供することが妥当であると考えた。

「統合」として、振り返りで使用するチェックリストを開発することとした。LTの各勤務帯には振り返りの時間を設けており、この時間を利用して、事前学習教材の学習目標がOJTにおいて、達成度されたかを評価することとした。

教材は、Moodle cloud に実装しオンライン化を行った。鈴木（2006）は、レイヤーモデルにおいて、レベル-1：いらつきのなさ（精神衛生上の要件）で学習者に対し最低限の環境やサービスを提供することが必要であると述べており、ケース教材を紙媒体で印刷した所、かなりの量となったため、オンライン上での教材開発とした。

3. 結果

新たなLTの構成でLTを実施したのは経験年数3年目の20代女性である。オンライン教材終了後のインタビューでは、オンライン教材は実際に想起できる場面であり、LTにおいて目標としている項目が達成できそうだとし、自己評価でも「できない」「わからない」という評価はなかった。

OJT終了後のLTトレーナーとの振り返りは、14項目のチェックリスト内の項目の他者評価を行った。その後、LT対象者に対し半構造化インタビューを行った。インタビューでは、教材で練習したことをOJTで活かすことができたと述べていた。特に休憩時や担当患者の人員配置、申し

送りを行う場面で役立てる事ができたと述べていた。今回のOJTでは、病棟が落ち着いていたため、経験できない項目があったものの、経験できない項目については、リーダーを担当しながらオンライン教材で学んだ内容を活用できていると述べていた。

4. 考察

LT対象者および形成的評価（LT終了直後の経験年数3年目の20代女性）を行ったスタッフは、「事前に考え方を学ぶことができた」とインタビュー調査で繰り返し答えている。これは、第一原理に則った設計により、これから起こりうる体験の思考過程を練習できたからではないかと考える。勤務帯リーダーは、患者のみならず業務全体をマネジメントする能力を必要とするが、患者のマネジメントは、日々の業務において繰り返し練習し、学びを深めている。また、日々患者を看護するにあたり、受け持ち患者の状態把握や看護を遂行するための時間管理や優先順位などのマネジメントを経験しているが、業務全体のマネジメントは、LTではじめて体験する。LTではじめて体験するマネジメントを学ぶ学習教材をLT前に設けたことが効果的な学習へ繋がったと考える。

5. 今後の課題

今回の結果は、LT対象者1名のインタビュー結果からの考察であったが、トレーナーと振り返りは、14項目のチェックリスト項目の他者評価のみであった。具体的な場面を通して、オンライン教材をどのように活かすことができたのか、今後どのように活かしていくのかといった振り返りはできておらず、第一原理の「統合」がされたとは言い難いと考え。よって、今後、ID第一原理の「統合」を目指した振り返りの方法の提案と対象者を増やし、学習効果の測定を検証する必要があると考えている。看護師が成長をする過程の中で、勤務帯リーダーという役割を担うことは、キャリアの一貫であり、これらの役割を効果的・効率的・魅力的に学ぶための支援が重要である。

参考文献

鈴木克明(2006) IDの視点で大学教育をデザインする鳥瞰図:eラーニングの質保証レイヤーモデルの提案. 日本教育工学会第22回講演論文集:337-338