

中堅看護師の自律とキャリア形成を支援する eラーニング開発の検討

Supporting mid-career nurse autonomy and career development
Examination of e-learning development

小池啓子^{*,**} 八木街子^{**,***} 長沼将一^{**,***} 合田美子^{**,***}
Keiko KOIKE Machiko YAGI Shoichi NAGANUMA Yoshiko GODA

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

Saitama Medical University College* Research Center for Instructional Systems, Kumamoto University**
Graduate School of Instructional Systems, Kumamoto University***

〈あらまし〉 COVID-19 感染症拡大に伴い、医療施設等で働く看護師の教育体制にも安全性が求められ、従来の集合・対面での教育は得策でない現状がある。そこで筆者らは、看護師対象の研修をeラーニングで運用することを検討している。筆者は、2018年に「キャリアラダーを活用する中堅看護師を対象とした対面研修プログラム」を設計し、中規模病院で実施した結果、看護師の行動変容から研修の有効性を確認した。開発するeラーニングは、多様な労働環境で働く看護師が、安全な環境で効率の良い学習および活動をするための支援となることが期待できる。そのeラーニング開発に際し、検討したことを報告する。

〈キーワード〉 インストラクショナルデザイン 看護師教育 キャリアラダー 教材開発

1. 研究背景

看護職の看護実践能力、管理能力の段階を示す目安に、クリニカルラダー及びキャリアラダーがあり、日本看護協会は活用を推奨している。

看護管理者や教育担当者は看護師育成のための効果的な研修やキャリアラダーを活用する必要性を感じているものの、その方略については明確な示唆が得られていない(小山田, 2009)。

筆者は2018年度に神奈川県内の中規模病院Aで、中堅看護師がキャリアラダーで期待される活動を促進することを目的とした対面研修を、インストラクショナルデザインを用いて設計し、運用・効果検証を行った(小池, 2020)。看護師の能力指標であるキャリアラダーを自己評価・他者評価にすることと、看護師がアクションプランを持って活動することを核とした研修の結果、中堅看護師が自部署での活動を促進し、その活動意欲を維持するという行動変容が観察できた(表1)。

2019年にはこの研修をパッケージ化し、院内の教育担当看護師による研修運営の準備を整えた。しかし、COVID-19感染症拡大に伴い、対面研修の中止を余儀なくされている。安全で効率的な学習機会が求められる中で、本研修を集合・対面ではない安全な環境での学習を可能にするものとして、既存の研修パッケージをeラーニング化し実施、評価する計画を整えた。

表1. 2018年度A病院中堅研修結果概要

研修に関する評価	研修修了時
①受講者のキャリアラダー得点	各項目得点向上・平均得点向上
②自部署でのアクション(OJT)	学習会開催、院内感染対策拡大、外来検診受療率向上、患者満足度の向上に積極性が増し、成果を出す
③受講者自己効力感	具体的に手ごたえを感じている記述あり
④次年度の展望	活動方針を明確に持ち、修了半年後も継続
⑤研修への評価	研修要素に肯定的
⑥受講者の離職	なし(2019.8 末時点)

2. 研究目的

本研究の目的は、中堅看護師がキャリアラダーを指標に自律した学習と実践力を持ち続けるための研修を学習管理システムに構築し、eラーニングの効果を検証することである。

3. 研究方法

第1段階：内容の再考とエキスパートレビュー

研究全体像を図1に示す。既存の研修プログラムをeラーニング用に再考し、エキスパートレビューを実施する。実際に学習管理システム上の

画面と、進捗管理方法を詳細にし、教育工学的な視座から研修内容と方法の妥当性と客観性を担保する。

第2段階：Moodle への実装と運用

学習管理システム(Moodle)に研修プログラムを実装し、中規模病院2施設において実施と評価をする。評価はKirkpatrickの Modelを参考に、量的分析としてMoodle内に記録された学習ログ・テスト結果(Level2)、教材の学習意欲調査(IMMS)(Level1)、自由記載を質的に分析する(Level1)。

第3段階：評価・修正・有効性の検証

2施設での実施後に得られた受講者成果と、研修評価を得て内容と方法を改善する。改善したeラーニングを、10施設、100名程度を対象に実施・評価し、“中堅看護師対象のキャリアラダーを活用した内発的な行動を支援するeラーニング”の効果を検証する。評価は第2段階と同方法とし、加えて受講修了6ヶ月後に活動を継続できているか、再度テストし、結果(Level3)を評価する。

4. eラーニングの構想

対面で運用した研修フローを図2に示す。対面研修で看護師の活動促進に効果的だった要点は、次の事項である。①キャリアラダー項目を継続的に評価すること、②実務に活かすためにキャリアラダーに基づいたアクションプランをもち、受講者間で相互支援をすること、③実務の報告と、研修を通して得た活動の転移を明確に持つことである。これらを Moodle のテスト機能、掲示板機能、レポート機能等に実装する予定である。

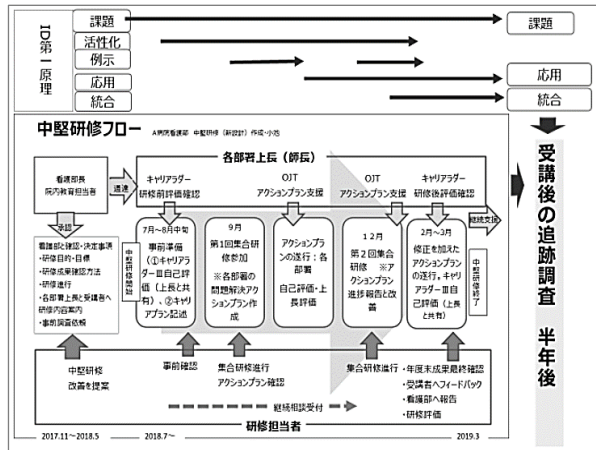


図2. 対面研修フロー

5. 本研究の意義と課題

多様な勤務形態である看護師の研修を eラーニングで実施すること、看護師の能力指標であるキャリアラダーを活用し、自部署での実践を省察することは、学習時間及び学習環境の安全性が担保でき、自己調整学習が期待できるものとして意義あるものと言える。一方で対面研修に取り入れた受講者間の相互支援を効果的にするためには、Moodle への実装の工夫が必要となる。さらに、受講者が eラーニングに取り組むための操作などの支援を要すると考える。

参考文献

小山田恭子(2009). 我が国の中堅看護師の特性と能力開発手法に関する文献検討, 日本看護管理学会誌 Vol. 13, No. 2, 73-80
 小池啓子(2020). 中堅看護師の行動変容を促す研修支援パッケージの開発 -キャリアラダーとアクションプラン活用型研修の提案-, 熊本大学大学院社会文化科学教育部博士前期課程教授システム学専攻.

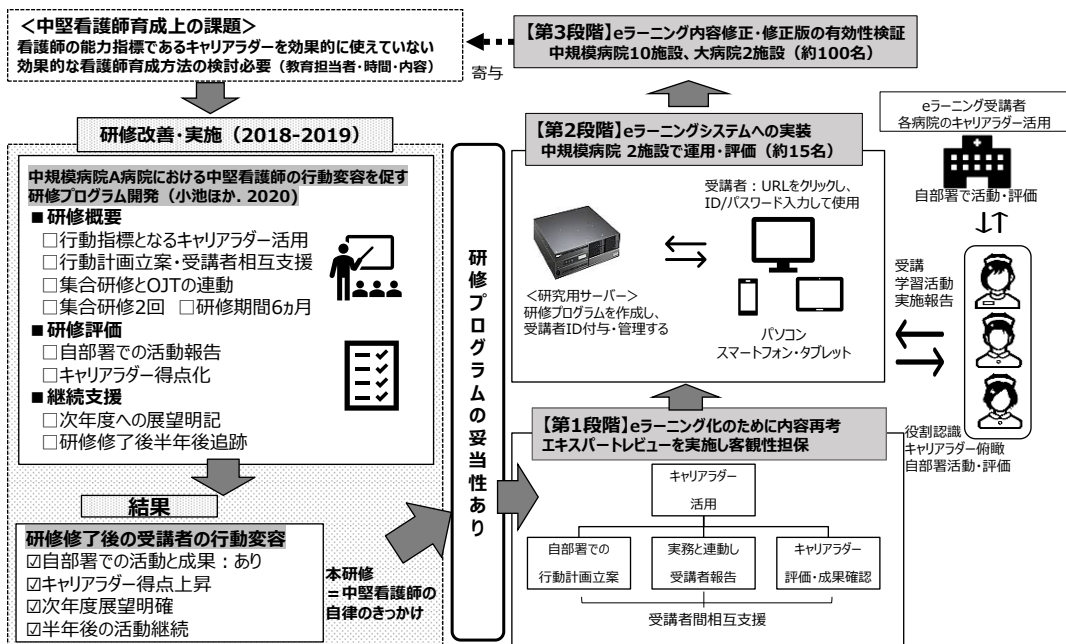


図1. 研究全体像