

勤務帯リーダー看護師育成のためのマネジメントに焦点を当てた 事前学習システムの改善点と対策

Improvements and countermeasures of the pre-learning system
Focusing on management for training nursing

増永恵子*¹, *², 久保田真一郎*², 鈴木克明*²

Keiko MASUNAGA, Shin-Ichiro KUBOTA, 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*²

〈あらまし〉各勤務帯でリーダーの役割を担う看護師である勤務帯リーダー看護師を育成するOJTによるトレーニングで、学ぶ側の看護師がマネジメント業務に円滑に取り組むことができるように、事前学習のためのオンライン教材をすでに開発している。開発から1年が経過し、現場マネジメントの変化などの視点から現場担当者にヒアリングを行い、見直しを行った。そこで、オンライン教材を継続して活用するために改善が必要な点について調査し、まとめた結果について報告する。

〈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、インストラクショナルデザイン

1. 背景と目的

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年を目処に勤務帯リーダーを育成するリーダートレーニング（以下、LTとする）が開始される。看護分野でのLTに関する先行研究（剣持 2008）があるが、筆者らの研究ではLTで行われるOJTの準備としてリーダー業務におけるマネジメント業務をオンラインで学習できる教材の提供を目指している。勤務帯リーダーとは、各勤務帯で提供する看護の責任を担い、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するスタッフである。A病院のEICUでは、LTを受ける予定のスタッフのために、患者管理に必要な事前学習の指標が整備されていたが、リーダー業務に必要なマネジメントに特化した事前学習の指標はなく、初めてLTでリーダー業務を体験していた。そこで、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LT評価表（LTの結果を評価するための表）をもとに開発した（増永 2020）。教材はオンラインで提供され、LTを受ける予定のスタッフはOJTの準備として学習できる。

増永（2020）で開発された教材は、A病院のEICUで行っていたチームナーシングの時の学習教材である。これに対してA病院のEICUでは、2020年10月からパートナーシップ・ナーシング・シ

ステム（以下、PNSとする）が導入された。PNSとは、福井大学医学部附属病院看護部によって提唱された、「2人の看護師がペアを組んで複数の患者を受け持ち、対等な立場で互いの特性・能力を活かしながら補完・協力し合い、看護業務を行うこと」である。このため、増永（2020）で開発された教材の修正が必要と考えられる。そこで、オンライン教材を継続して活用するために改善が必要な点について調査し、まとめた結果について報告する。

2. ヒアリングの方法と結果

教材の修正点を明確にするために、EICUの教育を担当する主任看護師1名にヒアリングを行った。ヒアリングは、あらかじめ決めておいた3項目「PNS導入後、リーダー業務の変更点」「ペアの組み方と受け持ち患者の決め方」「休憩時の人員配置と多忙時の業務の采配」に加え、自由に意見を述べてもらう半構造化インタビューで実施した。

A病院のEICUは、PNS導入のリーダーの役割として、「休憩時の人員配置」「ペア同士の業務管理」「ベッドコントロール」「多忙時の人員配置」「医師からの指示受け」を提示している。また、A病院では、勤務帯リーダー看護師が次の勤務帯の受け持ち看護師とパートナーを決めることとしている。その為、特に人員配置について、ペアとなる

スタッフの配置、ペアの能力に応じた受け持ち看護師の配置といった「マネジメント能力の不足」を問題点として、主任看護師は述べていた。また、これらを含め既存の LT 評価表の見直しが必要であると述べていた。

3. 考察

増永(2020)で開発された教材は、LT 評価表から抽出されたマネジメント業務部分を学ぶための教材で、プロジェクトマネジメント知識体系ガイドでPMBOKの知識エリア(リスクマネジメント、人的資源マネジメント、スコープ(場・場面)マネジメント、時間管理、コミュニケーションマネジメント、ステークホルダーマネジメント)を参考に整理した学習目標の14項目について学習できる。

表1. 「人的資源マネジメント」に該当する学習項目

2. 患者の状況、メンバーの人員、能力、構成、検査、処置、手術、入院の各場面で受け持ちを決めることができる
3. 緊急入院、検査、処置、手術患者が一人の受け持ちに集中しないように状況を判断することができる
4. 各メンバーの仕事量を図り、人員配置をすることができる。
6. 受入れ状況の再確認できる。(1つまたは2つの準備不足の場面において、指摘することができる)

PMBOKの知識エリア「人的資源マネジメント」は、メンバーなどの人的資源をマネジメントし管理する事で、ヒアリングにあった「ペアとなるスタッフの配置」、「ペアの能力に応じた受け持ち看護師の配置」などは、チームの育成プロセス、チームのマネジメントプロセスなので「人的資源マネジメント」に該当する。増永(2020)で整理された学習項目のうち「人的資源マネジメント」に該当する項目は項目2・項目3・項目4・項目6(表1)であり、ヒアリングの調査結果から修正が必要になると考えられる。

項目2については、ペアとなるスタッフの組み合わせと配置とペアの能力に応じた受け持ち看護師の配置について、横並びの病床のレイアウトから患者の動線をふまえたペアの受け持ち患者の選定、複雑な勤務形態をふまえたペアの組み方の練習を加える必要がある。項目3・項目4については、1つのペアに業務が集中しないように補完の視点で、人員配置やペアの組み直しも視野に

入れるという視点を加える必要がある。項目6については、ペアの特性とペア同士の能力をリーダーとして見極め、情報共有がペア同士で行われているか、必要があれば提案を行うという部分を加える必要がある。

4. まとめ

今回、PNS導入により、増永(2020)で開発された教材の修正が必要である事が現場担当者のヒアリングにより明確となった。ヒアリングにより「マネジメント能力の不足」が問題点として挙げられ、「人的資源マネジメント」項目に対して、現場に応じた修正が必要である。勤務帯リーダー看護師は、対患者のみならず同一勤務で働くスタッフの業務管理や時間管理等といった多岐に渡るマネジメントを行っている。一つの勤務帯をプロジェクトとして例えるなら、次の勤務帯に安全な医療・看護を提供し引き継ぐ事がプロジェクトのゴールであるといえる。このゴールを達成する為には、人的資源を適切にマネジメントする必要がある。その為、勤務帯リーダー看護師がマネジメントの視点を学ぶことは重要な視点である。今後、学習項目を修正し、現場に応じた練習問題を作成し、形成的評価を行なう予定である。

さらに、LT 評価表の見直しに対しては、オンラインの事前教育教材開発を行うために、既存のLT 評価表を分析した結果を現場担当者と共有する事で、評価表を修正できると考えている。現在、開発された事前学習教材で掲げる学習目標をOJTで実施できたか評価するための評価表は別添えである。その為、事前学習教材の学習目標をLT 評価表に組み込み、事前学習教材を含めたLTを再構築し、システム化していく事で効率的なLTへと繋がると期待される。

参考文献

- 剣持功(2008)救急・重症ケアマネジメント 4章 マネジメント技術 2リーダーシップ. 中山書店, 東京:150
- 福井大学医学部附属病院看護部 (n. d.) PNS 紹介 <https://www.hosp.u-fukui.ac.jp/kango/pns/origin/> (参照日 2021/1/6)
- 増永恵子(2020)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-マネジメント業務に焦点をあてて-. 熊本大学大学院社会文化学部教授システム学専攻提出修士論文