認定看護師へのリフレクションを使った研修設計支援

Training design support using reflection for certified nurse

中島奈美*1　　戸田真志*1/*2
Nami NAKASHIMA　Masashi TODA

*1 熊本大学大学院社会文化科学教育部 教授システム学専攻*1
Graduate School of Instructional Systems, Kumamoto University
*2 熊本大学教授システム学研究センター*2
Research center for Instructional Systems, Kumamoto University

＜あらまし＞　認定看護師の教育力向上にむけて 2022 年秋に A 施設の認定看護師グループを対象に学習会をおこなった. 認定看護師の役割に気づく機会になることを意図して, ペア学習でのリフレクションとその内容の言語化を繰り返した. 参加した 2 名の認定看護師の反応から, 認定看護師の教育活動支援について検討をした結果, 学習目標の達成に向けたリフレクションをシステム思考で繰り返すこと, 研修設計では, 目標の設定を支援すると入口と出口が明確化し, 活動が具体化すること , 学習を支える仲間と時間の必要性が検討できた.
＜キーワード＞　リフレクション, 看護教育, 研修設計,

１．はじめに

認定看護師の教育力向上にむけて 2022 年秋に A 施設の認定看護師グループに学習会を行った. 学習会では, 認定看護師の役割と研修設計のリフレクションを繰り返したが, 参加後の記述には「"教える"よりも看護師を支えることを役割としていこうと思う」「研修＝教えてあげると思っていたが, 学習者にとって何が大切なのか, と考える回路が変わってきた」等があり, 教える立場から学びを支援する立場へ, 役割の認識に変化が見られた. 実際に,その後の院内研修では, 参加者の経験を踏まえた実践的な学習活動が取り入れられた.

日本看護協会が運営する「認定看護師」は, 600 時間を超える養成課程と試験を経て得られる資格であり,高い専門性と優れた実践能力を習得している. 臨床現場での「実践」をはじめ, スタッフ看護師や多職種への「指導」「相談」が役割であり, その教育活動はチーム医療の充実に不可欠である. 一方で, 養成課程での教育や教授方法に関する学習は, 30 時間程に限られており, 資格修得後も「指導」「相談」の教育力向上に継続的に取り組む必要がある.

今回の学習会では, 参加者が持つ教育への刷り込み的な思考枠組みを意識化し, 再措定することと, 自身の役割に基づいて研修の目的を導きだすことを意図した. 方略は, チェックリストを用いたペア学習を行い, リフレクションとその内容の言語化を繰り返した.

本稿では, 今回行った 2 回の学習会の内容と, その後に院内研修を実施した 2 名の認定看護師の反応を紹介し, 認定看護師の教育活動支援について考察とをしたので報告する.

２．目的

A 施設の学習会の内容と, そこでの反応から認定看護師の教育活動支援を考察する.

３．方法

以下の 1)2) について, 情報を整理して結果とした. 3) について, 対象者の記述をもとに考察を行った.

倫理的配慮として, 研究協力に際し, 施設管理者に研究計画を提出し, 対象者に文書で匿名性の保持と, いつでも協力の撤回ができることの説明と同意を得て実施をした.

1) 対象者の背景
2) 学習会の内容
3) 対象者の反応と考察

４．結果と考察

1) 対象者の背景（A さん, B さん）
年齢：ともに 30 代
認定看護師歴：ともに 3 年未満
教育研修の受講歴：B さんあり, A さんなし
環境：施設内には, 認定看護師が 12 名在籍している. それぞれ所属を持ちつつ, 認定看護師がデスクを共有するスペースがある. 院内研修準備から振り返りまでを互いに共同し, 支援している.

2) 学習会の内容
学習会の目標
①認定看護師の役割についてスタッフ Ns への関わりを中心に言語化できる

②認定 Ns の役割に基づいて研修の目的が導き出せる

表 1 学習会の内容（10, 11 月）

	1回10月60分ハイブリッド（対面7名 zoom2名）
学習目標	認定の役割をもとに ①相手にリフレクションを促す関わりができる ②研修設計で自分ができている点を具体的にできる ③新たに取り入れることが具体的になる
準備	ⅰ全体目標（認定看護師の役割）チェックシート ⅱリフレクションを促すチェックシート ⅲ研修設計での学習目標振り返チェックシート ⅳアイスブレイク用資料「奈良少年刑務所詩集」 ⅴ資料「学習目標の修正基準」 ⅵ資料「教授方法紹介」「学習成果と評価法・学習法」
受講者の活動	事前課題 自分の研修設計をⅰで振り返る 研修会での活動 アイスブレイクでのⅳの共有と教育についての考察 ペア学習でⅱを使って相手の研修設計のリフレクションを促す ⅲを使って学習目標を修正点を検討する 事後課題 ⅰで受講内容を振り返る ⅲで学習目標を修正する メリルの第一原理を調べる

	2回11月60分対面7名
学習目標	④観察・評価が可能な学習目標になる ⑤メリルの第一原理を取り入れた研修設計に修正できる
準備	ⅰ全体目標（認定看護師の役割）チェックシート ⅱリフレクションを促すチェックシート ⅶ研修設計でのメリルの第一原理チェックシート ⅷアイスブレイク用文献「教育原理」 ⅸ資料「教授方法紹介」「学習成果と評価法・学習法」
受講者の活動	研修会での活動 ⅷの共有と教育と看護について考える ペア学習で相手の学習目標をⅱを使ってリフレクションを促す ⅶとⅸを使って学習目標を修正点を明らかにする 事後課題 ⅰで受講内容を振り返る ⅶで学習目標を修正する 研修設計の修正をする

3) 対象者の反応と考察

①繰返しで立ち位置の変化と方法の具体化

ⅰ認定看護師の役割の記載内容

A さんの役割に関する記載内容は, 初回は**「看護師が〇〇に耳を傾けられる人になってほしい」**であった. 最終は**「声をかけてくれる看護師にポジティブに返しつつ, お互いに成長できる関係をつくる」**になった. B さんは, 初回に**「支持するのが大切なのかなと思った」**であった. 最終に**「看護師がケアに気がつくことができるように, できていることを支持する」**になった.

2 人ともはじめから, よりよい看護になるためのスタッフ看護師への関わりに着目した. その後,スタッフ看護師と共にいて, そのケアを肯定的に支持しようとする内容に具体化した.

ⅱ研修に関する記載事項

最終アンケートの記載には**「研修などで"教えること"を熱心にやろうとしていましたが, 看護師たちの日々行っていることをねぎらい, 保障し支持することが認定としての役割だと思うようになりました」「研修＝教えてあげると思っていた学習者にとって何が大切なのか, よりよい学びにが, つなげるために, どのような手法をとると質の高い学びなるのか, と考える回路が変わってきた」**等の記述があった. 教育について, 教える立場から, 学習者の支援へと役割の認識に変化が見られた.

ⅲリフレクションに関する記載内容

「リフレクションは 2 回やって, やっとどういうことをすればいいかわかった」「言われてうれしいことと改善するものがわかるうえ, 受け手はつらい気持ちにならないのだと実体験することができた」と記載された. 2 回目以降に行うことが具体的になって, その効果が実感できた.

ⅰ, ⅱ, ⅲよりシステム思考で繰り返すことに効果があったと考える.

②目標で入口と出口の明確化が方略の具体化を促す

学習目標はチェックリストを使って**「知る」**や**「わかる」**の表現が修正された. また, 学習者の経験を踏まえた表現を例示して,リフレクションすると**「日頃の〇〇をふりかえってそのポインを知って実践できる」「〇〇の手技の変更点について説明できる」**等に修正された. 感想に**「目標がしっかり立つと, その後やるべきことが自ずと決まり, 順序立てられることが学べました」**と記載された.

学習者の経験を踏まえることで, 研修の入口が明確化し, 目標が学習成果に準じることで, 出口の評価が明確化した. 研修内の入口と出口が定まり, 方略が具体化したため, 研修設計では, 学習目標の設定の支援が有効であると考える.

③学習を支える仲間と成熟する時間

同施設の認定看護師であったこと, 学習会が, 各月 1 回のペースであったことで, 学習会以外の時間でもお互いに影響し合って考えることが可能であった. 認定看護師がグループであったことに影響を受けたと考える.

4. おわりに

A 施設の認定看護への学習会では, 教育力の向上を目指して, ペア学習でのリフレクションと言語化を繰返した. 今回の学習会参加者の反応から, 認定看護師の教育力向上に向けて, システム思考で繰り返すこと, 研修設計では学習目標の設定を支援すると, 学習を支える仲間と時間の必要性が検討できた.

参考文献

1）鈴木克明著, (2002)教材設計マニュアル－独学を支援するために－. 北大路書