

GOLD メソッドによる振り返りシートを用いた新人看護師の OJT 支援について

On-the-Job Training Support for Newly Graduated Nurses Using a Reflection Sheet
by the GOLD Method

香西 江利子^{*1} 戸田 真志^{*1} 喜多 敏博^{*1} 久保田 真一郎^{*1}
Eriko KOZAI ^{*1} Masashi TODA ^{*} Toshihiro KITA ^{*1} Shin-Ichiro KUBOTA ^{*1}

熊本大学^{*1}
Kumamoto University^{*1}

＜あらまし＞ 新人看護師の臨床研修では、臨床現場でしか培うことのできない臨床実践能力を獲得することが求められている。メタ認知スキルが求められる臨床実践能力を育成するためには、OJT の中で Kolb の経験学習サイクルそれぞれのプロセスを通して、メタ認知スキルを高めていく必要がある。本研究では、GOLD メソッドに基づく振り返りシートを OJT に導入し、新人看護師の経験学習サイクルのプロセスを促進する OJT 支援を提案・評価する。

＜キーワード＞ 新人看護師, OJT, 経験学習, GOLD メソッド

1. はじめに

2010 年から新人看護職員研修が努力義務化された。医療機関では新人看護師研修ガイドライン改訂版」(厚生労働省 2014)に沿った研修を行うことが求められており、職場内教育(On-the-Job Training :OJT)で新人看護師の臨床研修を行っている。

OJT により経験を重ねても一部の新人看護師は、「複数の患者の看護ケアの優先順位を考えて行動する」「業務上の報告・連絡・相談を適切に行う」といったメタ認知スキルを要とする到達目標を実践できていない現状がある。

メタ認知スキルは Kolb の経験学習サイクルの省察的観察、抽象的概念化、積極的実践で促進される(Moon 2004)。Kolb の経験学習サイクルのプロセスを、新人看護師が OJT の中で十分に実践できておらず、ここにあげた到達目標に達していないと考えられる。

このような背景から、GOLD メソッドに基づく振り返りシートを OJT に導入することで、OJT 指導者が新人看護師の思考過程を可視化し、観察できるようになる。これにより、新人看護師が経験学習サイクルを自律的に回すための支援が可能になると考えた。

GOLD メソッドとは、熟達した医療者の思考と行為の枠組みを 6 つのシーン(段階)で構造化したもの(鈴木 2024)であり、医療者の思考と実践を可視化したことが大きな特徴であ

る。

2. 目的

本研究は、GOLD メソッドに基づいた振り返りシートを OJT に導入し、OJT 指導者によるフィードバックを通じて、新人看護師の経験学習サイクルのプロセスを促進することを目的とする。

3. 研究方法

3.1. 新人看護師臨床研修における組織体制

実地指導者、教育担当者、研修責任者を配置している。実地指導者は、新人看護師に対し、特定の看護師を配置するのではなく、チームの中で日々の指導者を配置する方法を採用している。教育担当者は、全部署に 1 名配置し実地指導者としての役割と新人看護師の教育プログラムの策定や評価、OJT 指導者への助言を行う。研修責任者として、専従の教育担当師長を 1 名配置している。研修プログラムの策定や研修の企画・運営などを検討する組織として、教育委員会がある。教育担当師長と各部署の教育担当で構成されており、毎月開催される。

3.2. 振り返りシートの作成

振り返りシートは、菅原(2022)が作成した新人看護師、2 年目看護師、3 年目看護師を対象に病棟での看護実践課題向けに作成したものを使用する。

振り返りシートは、新人看護師が GOLD メソッドの 6 つのシーン(段階)に沿って記述する欄と OJT 指導者と看護師長からのコメント記述欄で構成される。シーン毎に看護実践に至る過程でどのような情報に着目し、どのように考え、何を根拠に判断したのか、経験を通してどのような学びを得たのかを記述できるように説明や問いが記載されている。

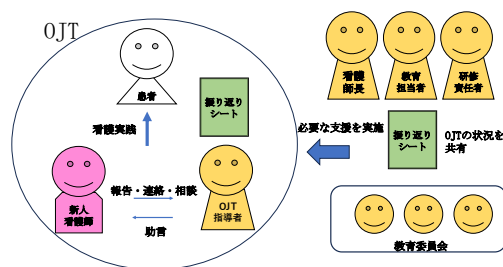


図1 振り返りシートの運用と支援方法

3.3. 振り返りシートを使用した OJT の流れと支援方法

対象者は、一般病棟、集中治療室(ICU)、脳卒中ケアユニット(SCU)、救急外来に配属された新人看護師。振り返りシートは、勤務毎の記述を推奨しているが、義務化はしない。コメント記述も同様である。

図1のように、新人看護師は、患者の情報を収集し、想定されるリスクや患者への看護実践について、OJT指導者に報告し助言を受ける。新人看護師は、OJT指導者と共に、もしくは助言を受けながら担当患者への看護実践を行う。実践した看護の一場面について、実践中、もしくは終了後に振り返りシートに記述し、OJT指導者に提出する。振り返りでは、「できた」ことを積極的に振り返るように事前に説明を行う。

新人看護師が記述した振り返りシートは、OJT指導者、看護師長の順に閲覧、コメントが記述される。コメントは前向きな言葉を使用するように事前に説明を行う。

看護師長は振り返りシートの原本を新人看護師に返却し、写しを教育担当師長に提出する。新人看護師の振り返りシートは、部署で保管しその部署に所属する看護師には閲覧可とした。教育担当師長が保管する振り返りシ

ートの写しは、看護師長、各部署の教育担当者は閲覧可とした。

教育委員会では、新人看護師の看護実践の状況や振り返りシートの内容、新人看護師、OJT指導者の意見を基に OJT の状況について毎月検討し、必要な支援を行う。

上述した OJT の流れと支援方法に基づき、振り返りシートの運用を実施している。

3.4. 評価方法

導入 2 ヶ月後、6 ヶ月後に、OJT 指導者にアンケート調査または半構造化インタビューを実施し、振り返りシート導入後の OJT 指導者の支援内容や内面的な変化について検証する。新人看護師が記述する振り返りシートの内容の変化を観察し、新人看護師のメタ認知スキルが段階的に向上する様子から支援内容の有用性を評価する。

4. まとめ

OJTにGOLDメソッドに基づく振り返りシートを導入することで、新人看護師の思考過程を可視化される。また、個別の OJT 指導者に依存していた OJT の状況を客観的に把握できるようになり、経験学習サイクルを支援する具体的方策の検討に有用な示唆が得られると考える。今後は、設計した支援環境を実践に適用し、その効果を評価・検証していく予定である。

参考文献

- 池上敬一(2018)看護学生・若手看護師のための急変させない患者観察テクニック,羊土社
- 厚生労働省(2014)新人看護師研修ガイドライン改訂版
- MOON,J.A.(2004)
A Handbook of Reflective and Experiential Learning Theory and Practice ,Routledge
- 菅原明美(2022)中小病院でもできる！院内教育システムの抜本的“6つの改革”,看護人材育成 Vol.19,No.5,pp.102-110
- 鈴木克明(2024)インストラクショナルデザインと GOLD メソッド,看護人材育成 Vol.21,No.3,pp.5-10