

研究テーマ	中堅看護師のキャリア発達を支援する能力開発プログラムの構築 ～中小規模病院の院内研修企画力強化プログラムをとおして～
研究期間	平成 28年 ～ 29 年度
主たる研究者	【学部・学科】看護福祉学部・看護学科 【職・氏名】教授・寺島喜代子

**○研究目的**

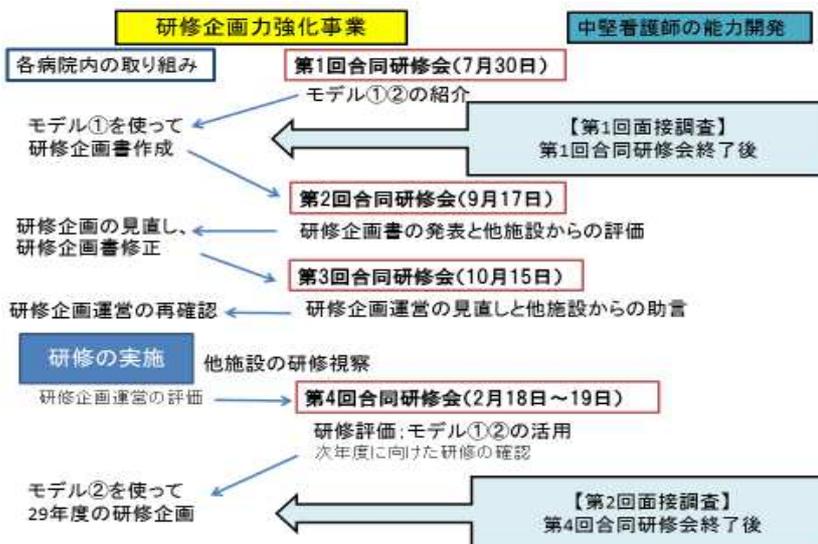
中堅看護師は看護実践の中核的存在であるにもかかわらず中堅看護師を対象とした教育機会は少なく彼らの能力開発は看護界における喫緊の課題である。病床規模が小さい病院ほど中堅看護師の占める割合は高いといわれており、福井県は200床以下の中小規模病院の割合が極めて高い。こうした病院は慢性的な看護師数不足を抱えながら中堅看護師の育成が求められている。

福井県の中小規模病院の看護管理者の院内研修に対する認識を調査し、研修成果が見えにくく研修企画の人材不足によって閉塞感を感じている実態を明らかにした。こうした背景から、われわれは平成22年から中小規模の8病院の院内研修機能強化事業を行ってきた。「中小規模病院研修機能強化プログラム」という2年間の研修企画支援プログラムに参加した研修企画者は、各病院の看護管理者から選出された中堅看護師であった。自病院の課題や研修参加者の学習ニーズを明らかにしたうえで研修を企画運営し他病院と共に評価する過程をとおして、彼らは従来の研修企画では得られなかった成果を実感し、自施設のリーダー的役割や看護組織における中核的役割を再認識していく姿を実感した。しかし彼らの変化を研究的にとらえることはしてこなかった。そこで本研究の目的は、研修企画者が企画する院内研修をわれわれが支援しながら、研修の企画、運営、評価の過程をとおして中堅看護師としての能力開発やキャリア開発に及ぼす影響を明らかにすることである。

**○28年度の概要**

下図は、本研究のが【院内研修企画支援】を行いながら【中堅看護師の能力開発】を追跡していくことを説明したものである。

【院内研修企画支援】福井県の二次医療圏の各圏から「平成28年度中小規模病院研修機能強化プログラム」として参加病院を募った結果、春江病院、嶋田病院、中村病院、若狭高浜病院の参加を得た。各病院の看護管理者が5名から10名の研修企画者を選出し、本学教員4名を含めて36名が「合同研修会」に参加して研修の企画、実施、評価を実施した。



「第1回合同研修会(7月30日)」の目的は、1. 自病院が抱える研修企画に関する問題点を整理する 2. プログラムの紹介と28年度計画の紹介(参加者28名)看護部長(管理者)を交えて本プログラムの目的と研修を企画するうえでの「三重のつながり」と「軸モデル」を紹介した。

春江病院と嶋田病院は26年～27年度の参加病院であり、過去2年間の研修企画の取り

組みとモデルを使った研修企画の過程を発表した。教育ニーズと学習ニーズを把握した院内研修企画の取り組みについて講義を行い、次回までに研修テーマの決定とその経緯を“三重のつながり”モデルを使って発表できるようにした。

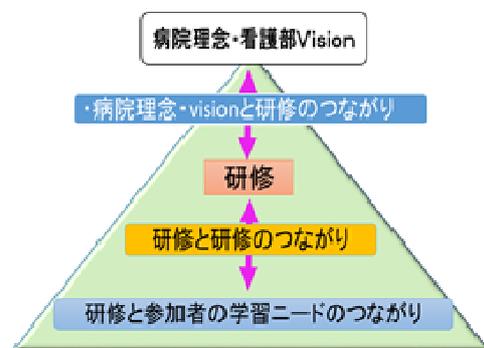
《第2回合同研修会（9月17日）》目的；“三重のつながり”から研修企画を見直す（参加29名）各病院が研修企画の経緯を発表し“三重のつながり”の視点から評価し、研修運営について助言する。研修企画運営、研修企画書作成について講義を行い、研修企画書作成を次回までの課題とした。

《第3回合同研修会（10月15日）》目的；研修企画書を“三重のつながり”から評価する（参加25名）各病院が研修企画書を発表し、参加者は“三重のつながり”から評価し合い自病院の研修企画や運営について振り返る。

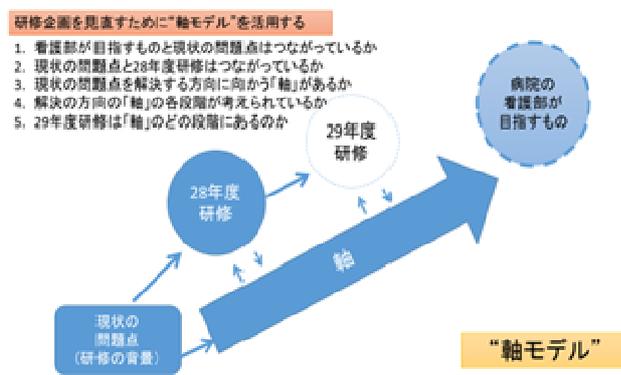
※第3回合同研修会後に各病院は研修を実践する。研修は原則公開とし他病院の研修企画者が視察する。  
《第4回合同研修会（2月18日～19日）》目的；1. 28年度に実施した研修の計画立案・実施・評価の過程を振り返り、研修企画をするうえでの学びを病院間で共有する。2. 28年度の経験を活かして、“軸モデル”を使って29年度の研修企画を考えることができる。（参加26名）

各病院が研修企画、運営、評価の過程を発表し、病院・看護部理念と学習者の問題意識とつながりのある研修であったか、29年度の研修は28年度研修と繋がりがあがるのか“軸モデル”を使って企画を見直し、図式化してグループワークを行いその結果は発表し方向性を明らかにした。

### 資料：モデル①、②



モデル①；“三重のつながり”



モデル②；“軸モデル”

【中堅看護師の能力開発】4病院の看護管理者が面接対象者を各3名選出し、12名を対象に縦断的に面接調査を実施することとした。28年度の面接は、第1回合同研修会終了後と第4回合同研修会終了後の計2回実施した。対象者の看護師経験年数は、4年が1名、5年～10年が5名、11年～20年が3名、21年以上が3名であった。副師長、主任や看護師長の役職は3名である。

＜第1回面接調査；調査期間：8月25日～9月12日＞

面接内容；①中堅看護師としての意識について（自身を中堅看護師と意識するエピソード、自施設の中での自身の役割について）、②研修に対する意識について（参加者や企画者としてこれまでの研修に対する思い、自施設での研修に対する思いや期待）

結果：中堅看護師と意識するのは【責任が伴う役職や指導的役割を担う】ことであり、【場をマネジメントできる】実感が自身を中堅看護師としての意識を強めていた。10年以下の対象者は自身を中堅看護師とは程遠い存在と思いつつも、PNSや夜勤帯でのリーダー役割のなかで【スタッフに対する教育的かかわり】をとおして“中堅”を意識する契機になっていた。研修に対する意識は、研修企画者の経験を有する対象者も数名いるが、【繋がりのない研修】や【研修成果がみえない】などの経験をもち【とりあえずの研修】を企画し、参加していた。

＜第2回面接調査；調査期間：3月2日～3月14日＞

面接内容；28年度の研修企画運営や合同研修会に参加して、①大変だった、勉強になった体験、②研修に対する意識、③企画者メンバーの中で自身の立場、④看護師キャリアとしての変化  
結果；面接途中の段階であるが、研修については、研修企画において理念を意識すること、実践現場の問題の本質を見抜き研修に繋げていく難しさと重要性を実感していた。自身の変化についてはスタッフに対する教育的な関わりをするようになった自身を実感していた。