

25. 看護部理念に基づく人材育成のための概念図作成 ～看護現場学を中核に～

聖マリアンナ医科大学病院 近藤 昭子

【背景】

当院は特定機能病院であり、1000床を越える大規模病院であり、医療の質を高めるためには、良質な人材の確保が必須である。特に新入看護職者は15～16%が毎年入れ替わるため、その質は、当院の医療提供の質へ直結するといわざるを得ない。

しかしながら当院執行部は、附属看護専門学校（以後学校とする）の4年制大学化の推進には消極的である。そのため、平成20年4月看護師確保ならびに個々の能力を高める支援のためにナースサポートセンター¹⁾を設立することになり、看護師採用の独立部門と働く人々の満足度、適正配置、モチベーションアップなど人材資源の最大化を目指し活動している。

また、入職後の看護師に対し、2002年よりスタンプスらの開発による「職務満足度調査」を実施した結果、2004年と2007年の調査結果において、「患者とのかかわり」が第1位から第3位へ下がり危機感が募った。この職務満足度調査は、厳しい病院の生き残り時代の貴重なエビデンスであるといえる。

私は、キャリア開発ネットの責任者として基礎教育の学生の受け入れから現任教育に責任を持っている。そこで当学校との連携により、当院に相応しい人材確保となるように「学生時代から看護職の生涯教育」の実現に向け、学校と看護部の連携に焦点を当て推進してきたが、その連携の目的が不明確であるため「看護部理念に基づく人材育成に向けて学校と看護部の連携強化の具体策を立案する」ことを課題とした。

【実践計画】

- 1) 連携が機能していない理由について現状分析する。
- 2) 離職せず継続できている看護師の特徴を山浦氏の「マネジメント情報活用論」²⁾による2つのマネジメントより検討する。
- 3) 新人7か月研修を機会に人材交流を図る。①ねらいの説明文の作成。②新人7か月研修へ教員の参加の目的を説明し参加の同意を得る。③新人7か月研修の構造化しデブリーフィング³⁾の実際について資料を作成する。④Gibbsによるリフレクション⁴⁾のフレームワークを基本に、記入シートを自作する。⑤リフレクションシートの記入見本を作成する。⑥ファシリテーターへの説明を実施する。⑦研修中の教員の支援方法を参与観察しフィードバックする。⑧研修終了後のアンケート結果を評価しフィードバックする。

【結果】

- 1) 連携の定義は、「同じ目的をもつ者が互いに連絡を取り、協力しあって物事を行うこと」。連携の目的を生涯教育とは掲げているが、具体的方法論が明確にならず、連絡にとどまっていた。
- 2) 当院の経営指標として、平均在院日数14日、稼働率88%の目標値に対し、臨床経験年数5.1年の看護師が、臨床の現場を支え、離職率は全国平均8.9%に比して12%であり、高いといわざるを得ない。しかし、5年一貫校から大学院卒までの幅と70校の教育背景の違いがある看護職員が88%継続しているということはむしろ良く定着しているとも言

える。このような背景を加味し当院では現場から学ぶということを推奨し、経験の意味づけを新人時代から実践している。この学習経験は、看護師の看護のこだわりを見出し、個々の看護の核をもつ基礎となっていることを実感する。しかしながら、臨床の現場は、まさに荒海のようにあり、大切な核を持たなければ流されてしまう状況にある。原点回歸するものを持つためには、いかに日常の看護の経験を意味づけるかである。

また、研修講師の山浦氏の「マネジメント情報活用論」による2つのマネジメントについて、一つは問題解決であり、二つ目は全体観察からはじめ、構造理解により問題のツボを見出し、要所加療でツボの治療をして、全体を治すとの考え方があった。このことから、当院の全体構造は、理念達成へ向けて目標管理することであり、その方法論として「看護現場学」がツボにあたると考える事が出来た。「経験学習モデル」⁵⁾の実践・経験・省察・概念化という4つのステージとも一致する。そこで、経験から概念化へいたる省察（リフレクション）の支援を具体的研修課題とすることに着目した。

3) 3年目となるテルモプラネックスでの多重課題の研修では、研修生128名、教員6名、教員を含むファシリテーターは延べ48名参加した。

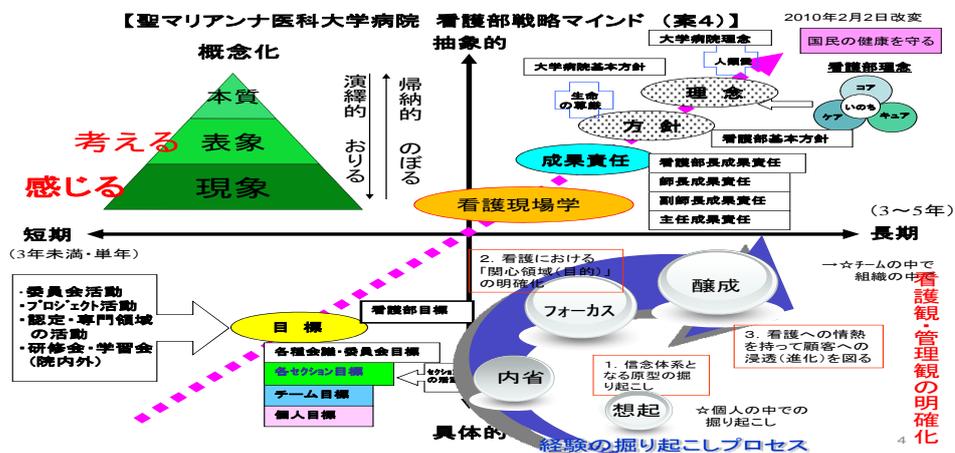
アンケート結果では、研修生は、内省（リフレクション）を支援する上でファシリテーターの支援が「とても役立った・役立った」を含めて98%。ファシリテーター役も「とても役立つ・役立つ」が97%と共に高値であった。また、具体的には、教員からは、「新人看護師の無意識を意識させることは、学生にも共通する」「気持ちを引き出すことで自然にほめることができた」。リフレクションシートの活用は、「新人の思いや気づきを個々に合わせて引き出しやすく、傾向、課題へと導きやすいつと感じた」。学生指導や学校との連携に活かしたいとの意見があり、教育の場を共にすることで連携を実感できた。との意見を知ることができた。また、研修生および支援者の研修満足度は97%と高値であり、教員へは、紙面報告となり、1月22日のコーチング・マネージメント研修中に、個別フィードバックする機会が得られ、その後実習場面で問題となる学生への関わりを共有することができた。

【評価および今後の課題】

講義の中で、何が当院におけるツボなのかこの研修期間中問い続けた結果、それを見出すことができ、そのツボとは、病院および看護部理念達成において目標との間の一貫性を導くための陣田の推進している看護現場学⁶⁾を中核にすることであることを再認識することとなった。（資料参照）この看護現場学とは、臨床現場の様々な現象を感じ・考え・すなわち認識し実践を通して本質を追究するということである。また、この看護現場学は、山浦氏の分析によると、川喜多氏が提唱するW型モデル²⁾を前提にした場合の、帰納法にあたり（陣田式概念化）、マリアンナの理論とするための演繹法が不足していることの示唆をいただくなど、自分の力では見出せなかったものを手に入れる事が出来た。

厳しい医療現場にあっても溺れることなく、自己の看護を内省し、看護の本質を追究する態度と実践している看護を意味づけ個々のナースがやりがいをもって働くことができる看護現場学のツボを見失わず、看護部戦略マインドとして全体へと浸透を図ること。さらに、その浸透のために山浦氏のご指導を受け、この看護現場学を働きがい創出組織システムとして開発することを課題と考えている。

また、看護専門学校との連携においては、共通点は「良い看護にこだわる看護職の育成」を中核に、「関わる対象のレディネスに応じた指導教育の責任範囲」の違いを認識し、臨地実習の場を共有し学生を育てることを通し、その患者の看護についてどうあるべきか追及する姿勢があちらこちらで見受けられる現場の実現に向け支援したいと考えている。



参考文献

- 1) 宮城領子・陣田康子：ナースサポートセンター設立経緯とリクルーティング戦略、看護管理、VOL. 19 No. 2、P76-82、2009
- 2) 山浦晴男：TEAM BUILDING for nurse ①思考を分析する、TECHNO COMMUNICATIONS 2009
- 3) 岩本由美：デブリーフィングによって学びを深める 看護基礎教育におけるシミュレーション学習、看護教育、VOL. 50 No. 9 P802-805 2009
- 4) 東 めぐみ：看護リフレクション、ライフサポート社、P33-52、2010
- 5) 中原淳：企業内人材育成入門 人を育てる心理・教育学の基本理論を学ぶ、ダイヤモンド社、P83-86、2010
- 6) 陣田康子編集：看護の知・発見 看護の核の掘り起こしその意味と方法、臨床看護 第35巻 第1号 P10-19 へるす出版、2009