

卒後院内研修における Off-JT と OJT が継続性をもつ教育システムへの変革への取り組み

獨協医科大学越谷病院 浅香 えみ子

【背景】

教育担当の副部長の役割の中で、3年前より実践力の育成とキャリア支援に重点を置いた研修構造へと教育システムを改訂してきた。現在の教育システムは、実践能力の向上を最終ゴールとし、プロセスとして個々の成長に向けてのモチベーション喚起、維持を含め学習する職場環境の構築をねらいとしている。そこで、クリニカルラダーを基軸に教育計画をし、研修のゴールを臨床実践における行動変容であるとし、単なる研修受講の有無ではないとしている。そこで必要となるのが、Off-Job-Training(Off-JT)をワークプレースラーニング (work place learning :WPL) につなげることである。しかし、現状では期待する結果に至っていない。実践の様子を確認する限りでは、Off-JT で終わっているものや、具体的な On-Job-Training (OJT) の企画がない場合もあり、どのようにするべきかが分からないという意見もあった。

臨床実践力育成を効率的に行おうと考え、現状の Off-JT を中心にした教育に OJT を効果的に連続させる教育システムに変革したいと考えている。教育システムを変革するにあたって、現場の職員がこのような変革の必要性を理解していることが必要であるが、理解の浸透が進まない現状がある。この改革の課題は、現状の問題を解決し、Off-JT と OJT が連携した教育システムの構築することである。

【実践計画】

1. 現状の教育力の評価として、指導的役割を担うスタッフ（以下指導スタッフ）の能力評価を行う。
2. システム変更に対する職員の認識を調査するために、院内研修に対するニーズを調査する。現場のスタッフが学びやすい、教えやすいと考える教育システムの希望を把握し、それをふまえたシステムの構築と変革の方法を検討する。
3. 教育システムの理解の促進をはかるため、指導スタッフが Off-JT と OJT に継続させることの目的、必要となる学習環境の理解を高めるための機会を設ける。
4. 学習設計方法の改善 学習設計を Off-JT と OJT を含む WPL 構造として設計する。
5. Off-JT と OJT の継続学習の実践評価をする。

【倫理的配慮】

アンケート調査は匿名性を保持し自由意思による参加とし、留置法で回収した。学習会参加は、上司の推薦と本人の参加意思の両方をもって受付をし、参加に際しては勤務調整の配慮を行った。

【結果】

実施計画の 1. 2. 3 実施。実施計画 4 は内容を修正し取り組み中である。実施計画の 5 は未実施である。

実施計画 1 より、指導者の指導的役割・能力を「基本的知識」「求められる能力」「タイムマネジメント」「セルフマネジメント」「組織体制」の要素で 4 段階リカード式に評価をするプログラム¹⁾を参考に評価した結果では、“まあまあできる”とすべての要件を評価できたも者が調査対象者の 11%であった。全体の各要素の平均点数においても、“まあまあできる”を示す 3 点を下回った結果であった。実施計画 2 で教育システムの変更に関する意見を募ったところ、知識習得を Off-JT で行い、実践を OJT で行

うといった漠然とした意見が多く、具体的な意見はなかった。実施計画 1 と 2 の結果の分析から、新たな教育システムへの変更に対する理解不足ではなく、教育や学習といった基本的な理解が不足していることが明らかになった。そこで、実施計画 3 を活用し、教育、学習、卒後教育、成人学習などの基本的知識の習得を進めることを行った。その中で、Off-JT や OJT の活用に関する理解も深めていくことに計画修正を行った。現在実施計画 3 と 4 を継続した指導スタッフ学習研修の企画の中で理解と実施に向けて取り組み中である。研修に参加している指導スタッフからは、既存の関わりの問題点や教育システム変更の意図がやっとわかったとの声が聞かれている。

【評価及び今後の課題】

学習効果を高めるために、教育担当者がシステム構築やその運用を引率してきたが、スタッフの理解度が十分ではない状況の上に、さらなる変革を促してきたことがシステム変革の理解が進まない本当の原因であることが明確になった。改革の実実施計画通りに進行していないものの、指導スタッフが教育や学習の意味を理解することで、同時に現状の問題点を自らが発見できていることから、Off-JT と OJT を継続させる教育立案方法を教授することはせず、指導スタッフ個々がその必要性に気づけるように学習環境を整え指導方法を自らが構築していけるよう指導者育成を最優性の重要課題にして進めていくこととする。

今回の取り組みでは、指導スタッフに行われた学習会は講義スタイルではなく、各々の指導経験をもとにリフレクションを繰り返し、さらに研修期間内に自部署に戻った際に学びを実際の場面に照らしてみる行動などから学習が進められた。まさに Off-JT と OJT を継続させることの効果を図らずして指導スタッフ自らの行動で確認ができた。

1) 千葉大学大学院看護学研究科附属看護実践研究指導センター 政策・教育開発研究部：新人看護師教育におけるプリセプター支援担当者プログラムの開発 科学研究費補助金 基盤研究 (C) 「自己評価をふまえた自施設完成型 新人看護師教育担当者育成モデルプログラムの開発報告書」