

中堅看護師のキャリア支援～自由選択式研修の導入評価～

医療法人愛心会 東宝塚さとう病院

○高橋 みえ 山田 聡子

背景

循環器専門のA病院は中堅看護師のキャリア形成の背景として、専門分野を学ぶため転職してきた既卒看護師、新卒教育を受けたがその後の方向性が見出せない、キャリアアップについて悩んでいるなど様々であった。またA病院では卒後4年目までの教育体制は確立されていたが5年目以上の中堅看護師への研修は確立されておらず、過去試行錯誤しながら実施していた。成人学習理論では成人に対する学習は依存的なものより自己決定性を増大していくことが望ましいと述べられており、キャリア支援のひとつとして今回、中堅看護師に対して主体性を尊重した自由選択式研修を実施した。

(※本研究の中堅看護師の定義として5年目以上の看護師とする)

目的

中堅看護師対象の自由選択式研修実施の有用性と今後の課題を明らかにする。

方法

【研修方法】

- 対象者：卒後5年目以上の看護師
- 研修講師：看護師長以上の管理職
- 研修開催：2018年5月～2019年2月に11テーマの研修開催。毎月1テーマを勤務時間内に開催し参加希望人数が多い場合は2～3回に分けて開催する

研修開催までの流れ

- ①対象者に研修ニーズについてのアンケート実施（2017年7月）
- ②アンケートの結果を参考にテーマを決定
研修テーマの選定に関しては講師が得意とする内容や受講者に学習させたい内容など協議をかさね11テーマを決定
- ③講師は講義内容を記載したシラバスを作成
- ④対象者にシラバスを配布し研修参加の希望調査を行う（2回以上の参加を必須とし、上限回数はなし）
- ⑤希望調査より研修参加者決定する（部署で多い場合は調整）
- ⑥研修参加決定を参加者に通知

【調査方法】

11テーマの研修がすべて終了した3月に受講者46名に対してアンケート調査を行う

アンケートは10項目の質問に対し5段階回答と記述式回答。A病院の倫理委員会の承認を得て、アンケートは個人が特定できないように配慮し参加は自由意志で辞退による不利益は生じないことを説明し同意を得た

結果

研修受講者 46名
平均参加回数 3.9回（2～7回）
アンケート回収率 96%（44名）

A病院での経験年数	
1年未満	1名
1～2年	3名
2～5年	12名
6～10年	19名
10年以上	9名

アンケート 5段階回答

- 1：全く該当しない
- 2：該当しない
- 3：どちらともいえない
- 4：該当する
- 5：完全に該当する

看護師経験年数

5～10年	20名
11年目以上	24名

研修シラバス

テーマ	セルフコーチングでモチベーションアップ！！	臨床実践能力を高めたい人、集まれ！	退院支援・退院調整 ～患者の強みに注目！「できる」支援～
担当	60分（90分）	60分（90分）	60分（90分）
研修内容・研修のハイライト	1. コーチングとは？ 2. セルフコーチングってどんなもの？ 3. 自分自身への質問でどんな良いことがある？ 4. 患者指導や研修指導にもコーチングをつかってみたい！ 5. 自分のタイプを知ろう！（ワークシートあり）	●看護職の経験年数で表現されるが、残念ながら「経験年数」が長いほど臨床実践能力が向上するとは必ずしもいえない。 ●経験年数に合わせた研修内容、研修の進め方を考える。 ●患者さんの本当の問題点、どうやって考えている？ ●自分自身の経験年数で表現されるが、残念ながら「経験年数」が長いほど臨床実践能力が向上するとは必ずしもいえない。 ●経験年数に合わせた研修内容、研修の進め方を考える。	退院調整看護師がクッキーしませる(〇)w 【内容】 1. 退院調整が必要？ 2. 退院調整・退院調整って何？ 3. 患者・家族の意思を尊重した退院調整 ～患者・家族の強みをにつけ、患者・家族にアプローチできる手法を伝授する～ *グループワーク中心でこれでお互さまの自信をもって現場で活動できる(〇)!

研修シラバスの詳細内容と講師のコメントが記載されています。

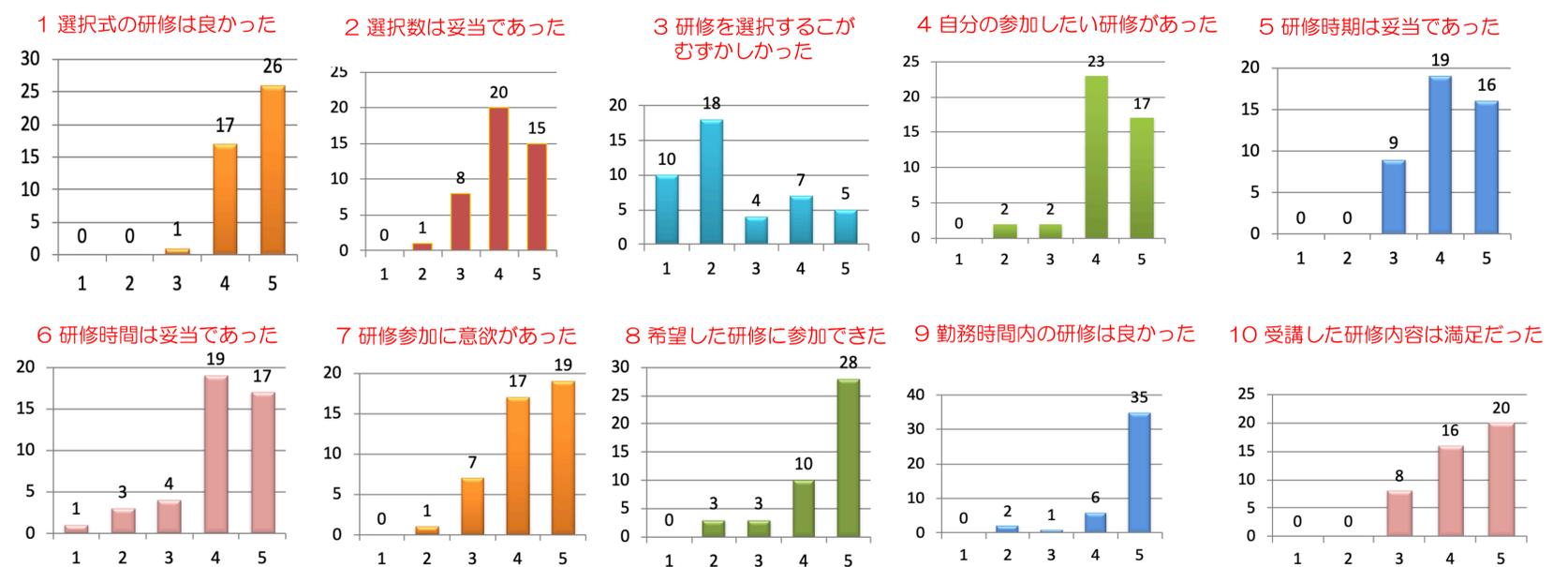
研修シラバスの詳細内容と講師のコメントが記載されています。

アンケートの内容 10項目

1	選択式の研修は良かった
2	選択式は妥当であった
3	研修を選択することは難しかった
4	自分の参加したい研修があった
5	研修時期は妥当であった
6	研修時間は妥当であった
7	研修参加に意欲があった
8	希望した研修に参加できた
9	勤務時間内の研修は良かった
10	受講した研修内容は満足だった

研修全体の満足度

50%	2人
60%	3人
70%	9人
80%	11人
90%	8人
100%	13人



受講満足度が100%にならなかった理由は？（記述式回答）

研修方法等	研修内容等	その他
<ul style="list-style-type: none"> 中堅メンバーが部署で何人が抜けてしまうと大変だった（3） 受けた研修が全て受けられなかった（3） もう少し選択肢があった方がよかった 研修時間が長いと感じた 勤務の都合上参加できないものがあった 病棟が多忙であり参加できなかった 	<ul style="list-style-type: none"> 内容が満足できないこともあった 実務に関連した研修があれば良いと思った 受講した研修が自分に活かせるか不安である 内容がもっと詳しくても良いと思った もう少しポイントを絞っても良いと思った 内容がもっと専門的であればよかった 応用を学びたかった 思った内容ではなかった スキルアップに繋がる内容が良かった 	<ul style="list-style-type: none"> 全ての研修が100%（満足度）ではなかった 講師がわかることで良いと思ったが、自部署の師長の勉強会に絶対でないといけないという思いもあった 看護のみならず他の内容も取り入れてほしい

考察

成人学習理論より成人学習は自発的・主体的であり、現場の課題や問題解決に役立つことを学習ニーズとして持っている。今回、研修満足度が高かった理由として次の4点が挙げられる①対象者の学習ニーズを把握して研修テーマを設定したこと②テーマ数を豊富に準備したため、さまざまな背景を持つ中堅看護師がニーズにあった研修に参加することができたこと③自由選択式にしたことで受け身ではなく自主的に研修参加し受講に対する意欲が向上したこと④中堅看護師はライフイベントが重なる時期であり研修参加の時間確保が難しい場合もあるが、勤務時間内に開催することで受講しやすく、普段なら時間的制約があり参加できない研修も参加可能となったこと。以上のことより今回の自由選択式研修に対し受講者の満足度が高いという評価となったと考える。

しかし、テーマごとに参加希望者に制限をかけたこと、勤務時間内に行ったことで参加者以外の勤務負担が増えたため研修回数・時間は今後の課題である。今回、研修講師を師長以上の管理職にしたことで師長が中堅看護師のニーズやどのような中堅看護師を育成したいか考えるきっかけとなり、また師長の得意分野を研修テーマとして選択したため師長自身のキャリア形成の一環になったのではないかと考える。

結論

- ①中堅看護師に対する自由選択式研修は内容を吟味すれば効果的な学習方法となる
- ②勤務時間内研修は研修参加意欲へとつながる
- ③参加人数の制限、参加者以外の勤務負担の軽減などの検討が課題である

本演題発表に関連し、開示すべき利益相反関係にある企業などはありません