

湘南医療大学 ティーチング・ポートフォリオ

大学名 湘南医療大学

所 属 看護キャリア開発コアセンター

名 前 栗原 良子

作成日 2023 年 9 月 29 日

1. 教育の責任

私が所属する部署は看護キャリア開発コアセンターである。看護職の資格を有し、臨床等で看護職としての経験を積んだ方の卒後教育を担当する部署である。現在、大学内で開催している研修は、看護学生の臨床実習を指導する「実習指導者研修」と臨床現場の管理者を育成する「認定看護管理者教育課程」のファーストレベル・セカンドレベルの3課程である。他に病院と連携し「特定行為研修」の開催支援を実施している。

「実習指導者講習会」及び「特定行為研修」は厚生労働省認定の資格が取得できる研修となるため、所定の手続きを経て厚生労働省の許可を得ている。厚生労働省指定のカリキュラム規則に即した企画・運営が必要となる。

「認定看護管理者教育課程」は(公益社団法人)日本看護協会の認定資格となる。日本看護協会の審査を受け、認定看護管理者教育課程の教育機関として認定を受けている。指定された基準に則し、カリキュラム作成から運営・評価まで実施している。各研修の開催に係る細目条件に対応し、運営全般について実施している。具体的には開催に向けた企画及び募集要項作成から応募者対応と受講決定、研修開催に向けての講師依頼と日程調整、研修開催後は日々の運営と受講生対応、レポート評価及び修了判定会議の調整、成績表作成等である。更に次年度以降のフォローアップ研修の企画等である。

私の担当は、「実習指導者講習会」では、実習指導方法論の講義及び実習指導案作成(演習)等を担当している。「特定行為研修」では、厚生労働省関連部署との折衝、研修の進捗管理・運営上の課題対応、修了判定に伴う各種対応について年間を通じて対応している。「認定看護管理者教育課程」では、ファーストレベル・セカンドレベル共に、講義及び演習・実習指導等を担当している。更にセカンドレベルでは、次年度のフォローアップに向けた研修も企画・運営・指導も実施している。

2. 私の理念・目的

1)私の理念

本大学の理念は「人を尊び、命を尊び、個を敬愛す」である。臨床で働いている看護職が組織理念に基づいたケアを実践できる支援が必要である。また、看護学生に対し、臨床実習で学びを深められるような実習指導体制・指導者育成も重要となる。そうした体制や人を育てるしくみを考え、整えるのは、部署及び組織全体を管理監督する看護管理者である。看護管理者が、組織の理念や目標に向かって組織運営をどのように行うかが、組織の成長・発展に大きな影響を与える。組織において管理者の教育は重要である。

医療の高度化・複雑化、近年の感染症への対応や医療機能分化への対応など、看護組織のマネジメントは難しさを増している。また、入院期間の短縮や看護必要度の増加、多職種連携や地域における他施設との連携等、看護管理者には山積した課題への対応が期待されている。また、そうした臨床現場で働く看護職には多重課題等による疲弊やモチベーションの低下が就業継続への意識を低下させているという話を聞くことも多い。看護管理は期待される役割と臨床現

場の「はざま」で組織や臨床現場の課題への対応に難しさを感じている。一方、そうした状況下にあっても看護師が前向きな気持ちで働き続けられるよう、看護管理者、特に現場を束ねる看護師長には高度なマネジメントが求められている。

私が所属している看護キャリア開発コアセンターでは、組織の理念に基づき、「実習指導者研修」では現場で新人や学生を指導する立場にある看護職の育成、「認定看護管理者教育課程」ファーストレベル・セカンドレベルでは現場を束ねる看護管理者及びその現場管理者を指導する管理者の育成を行っている。両研修ともに、学習者のリーダーシップやマネジメントを向上させるために、カリキュラムに基づき講師選定等を含め適切な運営を心掛けている。

また、開催方法は、臨床現場を長期に離れずに学習継続できるよう、一週間に2日から3日を研修日とするように調整している。そうすることで、常に「人・物・金・情報」のマネジメントについて、学習者の視点を現場(所属部署)から離れる事なく、考える機会としている。受講時に、自身の課題を持参するようにしている。その課題に取り組む事で、現場の看護職が学びを深め、「組織づくり」や「人材育成」に活用できるよう支援していきたい。

2)理念をもつに至った背景

私は臨床現場の看護師として約 10 年を経て、「看護教員養成課程」で学び看護専門学校の専任教員として看護師育成に約7年間携わってきた。その後は看護職の現任教育(卒後教育)の仕事を行い現在に至っている。看護職として一番長く関わってきたが、資格取得後の看護職の教育、現任教育である。

看護職としての私が学ぶことが楽しいと実感したのは、「看護教員養成課程」であった。約1年に渡る本課程は、臨床における自身の経験を振り返る貴重な機会となり、更に学び続ける土台となった。この経験を経て、私は一般大学に入学し、その後大学院博士課程まで約10年間学び続ける事になる。看護学生時代とは違う、自身の経験や他者との関わりを省察し、更に経験を積み重ねること・整理することは、看護師人生をより豊かにする、という思いに至った。

(1)ペタゴジーからアンドラゴジーへ

多くの看護学生は、高校を卒業して直ぐに大学や専門学校に入学する。入学動機は多様であると思われる。学ぶ姿勢は依存型であり、学習への動機づけも低いと推察される。一方、臨床経験のある成人学習者は、自身の問いや課題に対する解を求めて学習に参加するが多い。動機づけは明確で必要な情報を貪欲に吸収しようとし、その学びを問いや課題に活用しようとしている。学びを自身の仕事やケアに活かす場、PDCA サイクルで回転させながら次に繋げていくことが可能となる場を持っているという強みがある。学びと実践の繰り返しができる環境は、アンドラゴジーの強みである。

(2)経験学習を活かす

アメリカの教育理論家のデービット・コルブは「経験学習モデル」として①具体的経験

②省察③概念化・抽象化④試行の 4 つの要素があると提示している。臨床で働く看護職は、日々さまざまな経験を重ね、多くの知識を活用し最新の情報を得て患者により良い看護を提供するよう努力している。しかし日々忙しい環境では、それらが自分の内側に取り込まれ知恵となって継続するのは困難であり、いつきの知識として右から左へ流れてしまう可能性も高い。

「経験学習モデル」では、経験を省察(振り返る)することで、さまざまな事に気づき、それを概念化(論理的に言語化)することで、次への試行(実践)に繋がる。成人学習者は経験と知識を重ねることで知恵を生み、更にその学びを継続し深めるという過程を繰り返しながら経験を学習に繋げている。

臨床経験を持つ看護職が自身の経験を振り返り、その過程を思考・整理し、その経験を語りつなげるからこそが、「経験学習」である。臨床経験を持つ看護職が、自身の経験に自信を持ち、積極的に他者に伝え、そして人を育て、組織を変革していく、というように、次につなげられるような看護職の育成に尽力していきたい。

3. 教育の方法・戦略

看護職及び看護管理者のキャリア開発支援

看護に関する研修やセミナーは数多くニーズが高く、また看護管理を体系的に学びたいという声も多く聞かれる。学ぶ動機は、看護学生や新人にしっかり教えられるようになりたい、指導内容の根拠を明確にしたい、現状の業務をよりよくしたい、キャリアアップをしたい等であり、そのための知識やスキルを獲得したいという内容が多い。

本学の看護キャリア開発コアセンターでは、こうしたニーズに答えるために実習指導者講習会や認定看護管理者コース等を開講し、学びへの希望に答えている。看護職として働き続けることは、常に知識・技術をアウトプットしている状態である。それでは、どこかで知識や技術(車で言えばガソリン)が枯渇しているように感じる時はくる。だからこそ、一度立ち止まり、自分が何を考え、何をやりたいと思っているのかを深く知ることが必要になる。そこでは、論理的に考え、論理的に伝える、というスキルが必要になってくる。

1) 学ぶ場の環境づくり

初めて合う受講生同士が、これからの数ヶ月を共に安心して学び続けられるよう環境の整備、安心できる学び場の設定、等を実施している。知らないことを「知らない」と言える場、自分の考えや意見を「私はこう考える」と言える場、心理的安全性が保たれる場を作っている。

2) レポート作成支援

研修では、教科目毎にレポートの作成が義務づけられ、一定以上の評価を受けることが修了条件となっている。しかし、忙しい臨床現場では、日々の看護を振り返ることはあっても、それを記録に残すことは少ない。レポートとはという基本から、レポートの章立てや書き方、文献等の活用まで論理的思考ができるよう、指定時間以外で支援している

3) 演習・実習支援

演習では、自身の問題・課題を整理し、臨床現場に戻った時の対応について計画することが

期待されている。前項 2)と同様に、各フレームワークを用いながら論理的思考で整理し、発表できるよう個別に対応している。

実習では、実習で学びたい内容と実習施設をマッチできるように支援し、学びが深まるよう対象施設との連携を実施している。

4) フォローアップ対応

前項 3)で考えた、課題への対応について、その実践結果を発表する機会を設け、次へのチャレンジに繋げるよう計画している。

5) 看護キャリア開発コアセンター教員としての学習

各学会に所属し、研究成果等の発表に参加し、自己啓発に努めている。また、勤務時間外には、他施設で実施している現任教育の講師を努めながら、自施設に活かすようにしている。

また、他で開催されている研修や学会等に参加し、自身の学びを常にブラッシュアップできるように研鑽している。

4. 学習成果

1) アンケートから(20名)4段階評価

(1) 学びやすさ(学びやすい環境・体制づくり)

○非常に学びやすい 13名 ○学びやすい 7名 全員が学びやすいと回答

(2) 講義内容の理解

○とても理解しやすい 11名 ○理解しやすい 9名 全員が理解しやすいと回答

(3) 受講目的達成について

○十分に達成した 7名 ○ほぼ達成した 13名 全員が達成したと回答

(4) 今後の活動への活用について

○十分に活用できる 16名 ○だいたい活用できる 4名 全員が活用できると回答

(5) 受講前の期待と受講後の学習について

○期待以上だった 13名 ○期待通りであった 7名 全員が十分に学習したと回答

2) リフレクションシートから

自身の講義内容に関するリフレクションシートからは、非常に理解しやすい内容であった、全く眠くならない講義方法・内容であった、今後も受講したい、等の記載が多く見られた。

5. 改善のための努力

医療の高度化・複雑化、近年の感染症への対応や医療機能分化への対応など、看護は常に進化している。日々高度化・複雑化する臨床現場において、患者の命を守り、家族を支える看護職の役割は近年益々増加し、看護職に期待される役割も大きくなっている。

看護キャリア開発コアセンターで実施している研修に参加できる看護職は限られた人である。その人達が臨床に戻って学習した内容を活用したいと考えても、受け入れる環境がなければ難しい。よって、組織で学び続ける(誰もが学ぶ機会を持てる環境)体制づくりが重要である。

- 1) 病院等の組織で学習できる環境をつくる(以下のような体制づくり)
 - (1) 講師派遣による学習体制づくり
 - (2) 看護キャリア開発コアセンター職員が定期的に訪問し、フォローする体制づくり
 - (3) 変化を実感できる学習会の実施
(自身・自部署等の変化をポジティブに捉えられる学びの場の設定)
- 2) 看護学生への周知
 - (1) 学びたい時に学べる環境がある、ということを伝える
 - (2) 看護師資格取得後から学ぶという事の重要性を伝える
 - (3) 資格を活かして更に自分を磨く、という魅力を知ってもらう

5. 今後の目標

看護職の仕事の対象は多様な心を持った「人」である。学生時代に学んだ基礎的知識・技術は、新人として臨床現場に出た時に即、活用できる訳ではない。そこから、卒後の学習が始まる。シャドーイング等で、できる先輩を見習いできない自分に向き合いながら、患者・家族、多職種と関わっていく。そうした過程を経ながら看護職として成長していくことになる。経験を重ねることで、できる事も増えていく。一方、後輩指導や学生対応、他者との関わり等では、「もっと適切な言い方があったかも」、「どんな言葉かけをすればよかったのか」、「今の自分はこれでいいのか」など、悩みを持つ事も増えてくる。

看護キャリア開発コアセンターの研修は、仕事を通して自分と向き合い、振り返り、自分のやりたい看護や教育、指導について、学び、気づき、更に次に向けて学び続けるというキッカケを作ることができる場所である。仲間や教員との議論で自らの考えに気づき、整理することで、臨床の現場に戻った時の伝え方や実践の仕方を検討しながら対応できる看護職となる。そうした看護職を今後も育てられるよう努力していきたい。