

研修生参画型院内教育において 教育委員に求める能力の検討

石橋 照子・森 ちつる*・西藤 美恵*・笹尾 孝美*
高橋 律子*・麻原 靖子*・森脇妃登美*・安田美代子*

概 要

研修生参画型院内教育を企画・支援した教育委員の学び・感想より、そのプロセスを明らかにし、教育委員に求める能力を明らかにすることを目的とした。具体的には、本教育方法を担当した教育委員7名に、学び・感想を一人10～15枚のカードに記入してもらい、KJ法により図解化した。その結果、本教育方法のプロセスは、[参画支援要素]と[相互成長促進要素]が循環する「研修生-教育委員の相互成長循環モデル」として表すことができた。教育委員に求める能力として、〈研修生の力を信じる力〉が必要であり、研修生の成長や満足感を知って喜ぶことができ、〈こだわりと決断を使い分けられる力〉〈連携・調整する力〉〈やる気を引き出す力〉が抽出できた。

キーワード：研修生参画型院内教育，教育委員，能力，KJ法

I. はじめに

院内教育は、最も代表的な看護継続教育であり、多くの病院看護部で院内教育プログラムを立案・提供している。舟島によれば、看護学教育研究総数（1994～1998年）1307件のうち、看護継続教育に関する研究は84件（6.4%）と少なく、質量ともにその充実が求められると述べている（舟島，2002）。近年の研究において、院内教育プログラムの企画・提供者側のアプローチや支援体制を取り上げたものがいくつか散見されるようになってきているが（柳崎，2007，池田，2005，小山，2006），平成13年看護関係統計資料によれば、回答した2709病院のうち2556病院（94.4%）が毎年何らかの形で継続教育プログラムを提供しており（日本看護協会編，2001），そのプログラム数と比較しても継続教育に関する研究数は極めて少ない。

実際、ある総合病院の院内教育委員（以下、

教育委員）と院内教育の企画についてディスカッションした際、それぞれが問題意識や疑問を抱えていることがわかった。それは、①研修生の主体的参加につながらないこと、②研修で学んだことが看護実践に活かされているか見えないこと、③毎回の研修について振り返りはしているが、研修企画の見直しにつながる評価ができていないこと、などがあげられた。こうした問題意識に対して研究的取り組みを通して、院内教育の質向上を目指していくことが重要であると実感した。

そこで、教育委員とともに研修生参画型院内教育（以下、参画型教育）を企画し、研修生の学び・感想から本教育方法の評価をしながら1年間取り組んできた。参画型教育とは、研修生自ら研修の企画・実施・評価に加わっていくことであり、研修内容に対して主体的に取り組めることを狙ったものである。また、企画・実施・評価のプロセスを体験することで、問題解決手法を習得し、課題解決力を身につけられることを期待したものである。実際、初めての試みで様々な課題は見つかったが、研修生の成長は大きく、参画型教育の効果を確認することができ

* 島根県済生会江津総合病院
本プログラムと研究は、本学平成19年度特別研究費の助成を受けて実施した。

表1 参画型院内研修の概要

ステップ	概要
学習ニーズの明確化	〔学習ニーズアセスメントツール～臨床看護師用～〕を用いて研修対象者28名の学習ニーズを明らかにした。
学習課題の設定	学習ニーズの最も高かった項目から、教育委員が学習課題を4つ設定した。
研修計画書作成	研修生を4グループに分け、それぞれ学習課題を選択し、各グループに1～2名の教育委員がファシリテーターとして加わり、研修計画書を作成した。
研修企画	研修計画書に沿って、研修生が中心となり具体的な研修プログラムの作成を行なった。教育委員はできたプログラムについてコメントをした。
研修実施	企画したグループの研修生が中心となり、研修会の運営を主体的に行なった。教育委員はスムーズに運ぶようサポートした。
研修評価	各グループとも研修方法の評価方法を決めておき、研修受講後に企画したグループの研修生は参加した研修生を対象に、研修の評価をし、評価結果をフィードバックした。

た(西藤, 2007, 笹尾, 2007, 高橋, 2008)。

今回は、本方法を担当したことにより、教育委員が得た学び・感想から、参画型教育を企画・支援するプロセスを明らかにし、教育委員に求める能力を明らかにすることを目的とした。

II. 研修生参画型院内教育の概要及び支援内容

まず、参画型教育の対象をどの年代の看護師に設定するか話し合った。その結果、①研修企画ができるためにはある程度成長している年代を選ぶ必要があること、②次世代の院内教育を担ってくれる年代であることを考慮し、臨床経験5～10年の看護師を対象とした。

参画型教育の概要について、表1に示す。研修テーマ設定においては、従来教育委員が設定していたが、学習ニーズアセスメントツール(舟島, 2007)を用いて研修生の学習ニーズを理解した上で決定することとした。

次に、研修生と教育委員により5～6名のグループを作り、研修テーマに対してそれぞれのグループが取り組みたい学習課題を明確にしていた。さらに学習課題に対する研修計画を立案し、4回の研修会を1年かけて実施・評価していった。

教育委員は、それぞれ研修グループを担当し、企画から実施・評価できるまでの過程を研修生と共にやり支援した。また、4回の研修がうまくつながり、学習効果が高まるよう全体の連携や調整を図っていった。

III. 研究方法

1. 参加者

地域医療の中核を担う総合病院(300床)に勤務し、看護師約120名の院内教育を担当する教育委員7名

2. データ収集方法

参画型教育を企画・支援してきた教育委員7名に、設定したテーマでカード(質的データ)を求め、分析対象とした。1カード一義とし、下記のテーマに沿って30～50文字程度で記載を求めた。

カードのテーマを以下に示す。各テーマについて一人2～3枚の記載を求め、各テーマについて14～21枚とした。

- ① 取り組みを通して学んだことは？
- ② 取り組みを通して感じたことは？
- ③ 取り組むにあたり目指したことは？
- ④ 取り組みにおける研修担当者の役割は？
- ⑤ 今後、気をつけたいことは？

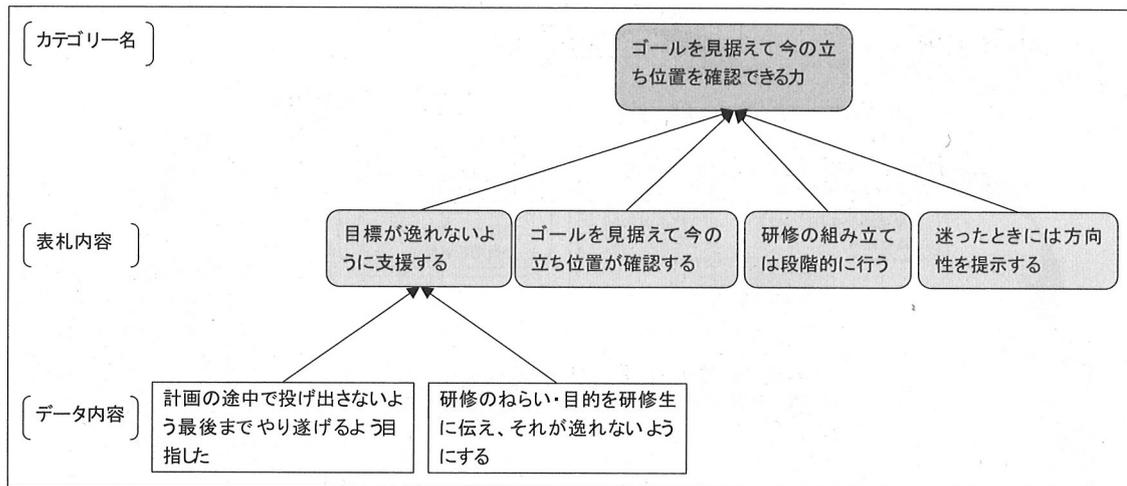


図1 データの結合化の例

3. 分析方法

データ分析にはKJ法を用いた。それは、問題解決手法の中でもKJ法は現象を分析的に構造化していくのに優れた手法だからである。したがって、参画型教育の対象者への教育委員の関わりに焦点を当てて構造的に捉え、相互作用のプロセスや支援に求められる能力を明らかにするには、KJ法（質的統合法）が適していると考えたからである。具体的には以下のように進めた。

1) 分析者の選定

まず、研究メンバーの中から参画型教育を担当したメンバー2名と、担当していないメンバー1名の3名で分析を担当した。分析担当を3名とした意図は、分析結果の客観性を保持するためには3名以上必要であると考えたこと、3名により実施した分析結果が自分たちの体験を言い得ているのか客観的に評価してもらうメンバーが必要であることを考慮し、分析担当を3名とした。また、3名の選出方法は、KJ法によるデータ分析の経験者を選出した。

2) データの統合化

すべてのカードを研究メンバーに等分に分配し、カード内容をみなが共通理解し納得できるまで1枚1枚丁寧に読み進めていった。データが主張する内容の「類似性」に着目して、カードを集めグループ化していった。丁寧に分析する目的で、カード枚数は3枚までを基準とし、多くても4～5枚まででグループを作るようにした。それぞれのグループの内容を表す一文を

考え「表札」として記述した。

すべてのカードをグループ化し「表札」をつけた後、「表札」同士の 카테고리化を進め、統合できたカテゴリには新たに「表札」をつけていった。

実際に生成したカテゴリを例として図1に示し説明する。まず、「計画の途中で投げ出さないように最後までやり遂げるよう目指した」「研修のねらい・目的を研修生に伝え、それが逸れないようにする」というカードを同じグループにした。これらのカードは、研修生に目的を伝え、途中で企画が目的から逸れずに最後までやり遂げられるように支援することを意味しており、【目標が逸れないように支援する】と表札をつけた。

同じようにデータをグループ化し、それぞれにつけた「表札」をさらにグループ化し、【目標が逸れないように支援する】【ゴールを見据えて今の立ち位置を確認する】【研修の組み立ては段階的に行う】【迷ったときには方向性を提示する】をカテゴリにした。これらの表札は、ゴールを見据えた上で、そこに向かって段階的に進めていく過程で、迷ったときに研修生とともに目標を共有し、今の位置を確認できることが重要であることを意味しており、「ゴールを見据えて今の立ち位置を確認できる力」とカテゴリ名をつけた。

3) データの構造化

このようにして集約したカテゴリ間の「類似性」と「関係性」を考えながら、『参画型教

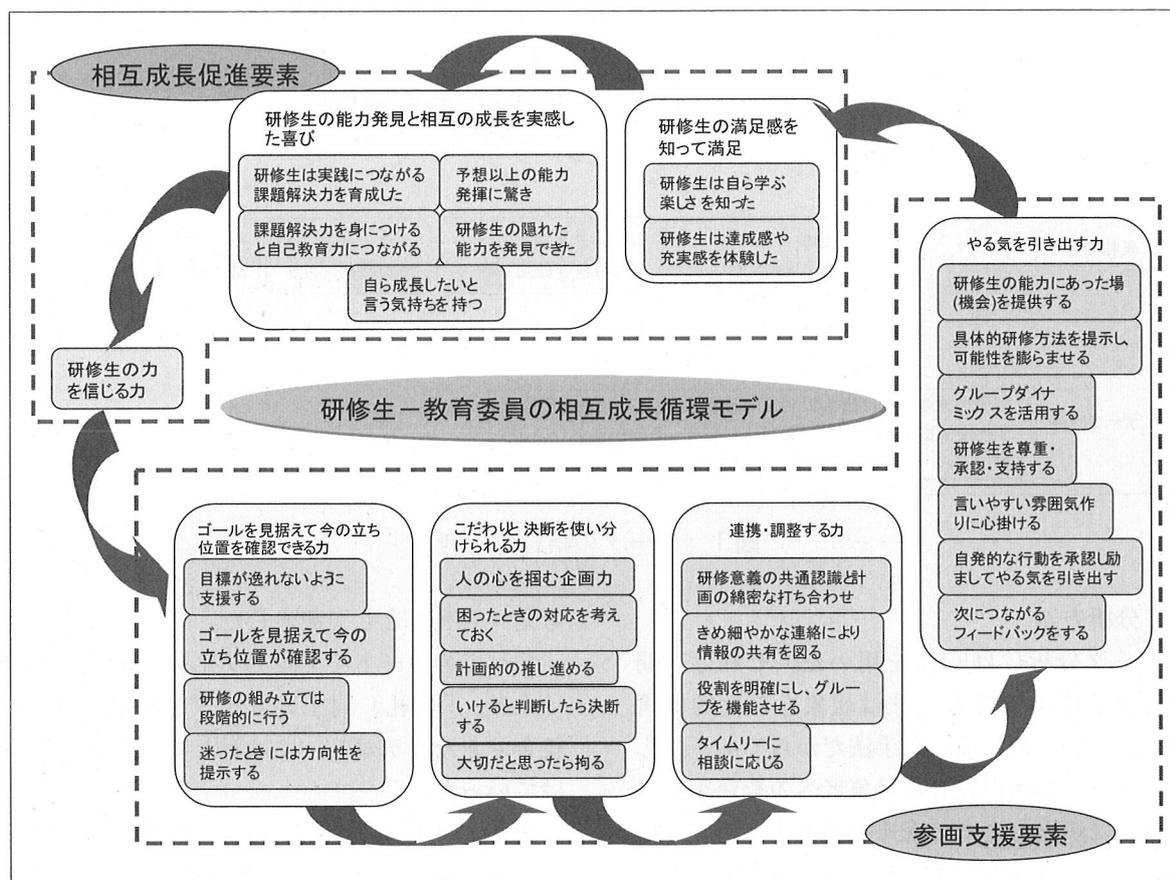


図2 研修生教育委員の相互成長循環モデル

育を企画・支援するプロセスと教育委員に求める能力は?』というテーマで、模造紙の上に空間配置していった。

4. 倫理的配慮

共同研究者が研究参加者であるため、研究目的と研究方法、研究協力に伴う利益と不利益、自由意思の尊重、プライバシーの保護、データの目的外使用をしないこと、研究結果の公表に関することを互いに確認しあった。

カードの回収は無記名で封筒に入れ、自主提出とし、カードの提出をもって研究協力への同意とした。

カードは無記名であるが、字体から個人が特定できないよう、研究代表者がワードプロセッサにより作成したものをを用いて図解作成を行った。手書きのカードは番号を振り、USBメモリに入力した後は鍵のかかる場所に保管し、必要時確認できるように保存している。結果を論文等にまとめた後、破棄する予定である。

IV. 結 果

1. 概要

参加者7名中7名から提出されたカード90枚を用いた。一人が提出したカード数は、最低9枚～最高15枚であり、平均12.86枚であった。

2. データの統合化

90枚のカードは31のグループに集約でき、さらに7つのカテゴリーに集約できた。

3. データの構造化

データを統合化し作成した「カテゴリー」間の「関係性」を考えながら、「カテゴリー」を模造紙の上に空間配置していった。その結果、カテゴリーは2つの大カテゴリーに集約できた。

4. 構造の叙述化

分析の結果である図2の全体的な流れについて、カード内容、表札内容およびカテゴリー名を用いて説明する。なお、文中においてカード

内容は「 」, 表札内容は【 】, カテゴリー名は〈 〉を用いて表した。

図2は, 参画型教育を企画・支援するプロセスを「参画を支援する要素」と「相互の成長を促進する要素」の循環による『研修生と教育委員の相互成長循環モデル』として表すことができた。

「参画支援要素」には, 教育委員に求められる4つの能力〈ゴールを見据えて今の立ち位置が確認できる力〉〈こだわりと決断を使い分けられる力〉〈連携・調整する力〉〈やる気を引き出す力〉が含まれており, 「相互成長促進要素」には2つの要素〈研修生の満足感を知って満足〉〈研修生の能力発見と相互の成長を実感した喜び〉と, 1つの求められる能力〈研修生の力を信じる力〉を明らかにすることができた。

「参画支援要素」

教育委員は, 「目標が逸れないように支援」したり, 「研修生が迷ったときに方向性が提示できる」役割が重要であり〈ゴールを見据えて今の立ち位置を確認できる力〉が必要であった。また, 企画を押し進めていくには, 時には「大切だと思ったらこだわり」, この企画で「いけると判断したら決断」できるなど, 〈こだわりと決断を使い分けられる力〉が必要であった。そして, 実施段階においては「役割を明確にし, グループを機能させる」ことや「研修意義の共通認識と計画の綿密な打ち合わせ」を心掛けるなどの〈連携・調整する力〉が求められていた。

さらには, 企画・実施・評価全ての段階において, 研修生の〈やる気を引き出す力〉が必要であった。そのために, 「具体的研修方法を提示し, 可能性を膨らませ」たり, 研修生の「自発的な行動を承認し励まし」たり, 「次につながるフィードバック」などの関わりがなされていた。

「相互成長促進要素」

参画型研修を通して, 研修生が「自ら学ぶ楽しさを知った」ことや「達成感や充実感を体験した」ことを知り, 教育委員もまた〈満足感〉を持つことができていた。また, 研修生の「予想以上の能力発揮に驚き」, 「隠れた能力を発見できた」ことや, 教育委員が「自ら成長したいという気持ち」になるなど〈研修生の能力発見

と相互の成長を実感した喜び〉を感じるようになっていた。こうした体験が「研修生の力を信じる力」となり, 参画支援につながっていることから『研修生-教育委員の相互成長循環モデル』として表すことができた。

V. 考 察

1. 院内教育の目的について

舟島は院内教育の目的を, その病院に就業する職員として職場適応を促すとともに, 専門職としての自己学習を支援, 補完するという目的を有していると述べている(舟島, 2006)。つまり, 院内教育企画者は「施設が職員に何を望むか」という視点だけでなく, 職員は何を望んでいるかを把握して企画する必要がある。

また, 舟島は上記資料の中で, 「看護師が魅力的と感じる院内教育プログラムの10要因」を示しており, その中で③意欲的・自立的に学ぶことができる, ④自己査定に基づき自由に受講できる, ⑨興味と一致した内容を計画的に学習できるなど, 研修対象者の学習ニーズを反映した企画が求められていた。こうした状況からも, 今後, 研修対象者の学習ニーズを把握し, 学びたいものを自分たちで企画・実施していく研修生参画型院内教育の重要性が高まってくると思われる。

さらに, 小山田は現代社会の変動が大きい社会で看護実践能力の維持・向上を図るためには, 今まで以上に看護師個人の自己教育力が重要になってくると述べ, 自己決定型学習を勧めている(小山田, 2006)。この学習方法は, 課題を設定し, 学び方を選択し, その成果と自己の変容を確認するのは全て学習者であり, 教育者はそのプロセスに寄り添い, ファシリテートし, ともに学びあうやり方である。これは研修生参画型院内教育と非常に似通った方法と思われる。研修生参画型院内教育でも研修生の自己教育力育成されることが期待できる。

今後の課題として, 小山田は①教育提供者・学習者側双方の「教えたくなる」「教えて欲しい」意識の改革が必要であること, ②学習者が学びたい内容・学び方を選択できるよう, 近隣の複数施設で連携しプログラムを増やすなどの環境

準備が必要であることを指摘している。これらの課題について、研修生参画型院内教育においても同様の課題が考えられる一方で、教育提供者・学習者側双方の意識改革につながったと思われる。

2. 参画型院内教育の研修生の選択

①研修企画ができるためにはある程度成長している年代を選ぶ必要があること、②次世代の院内教育を担ってくれる年代であることを考慮し、今回の参画型院内教育の研修生を、臨床経験5～10年の看護師を対象とした。このように臨床経験年数で研修対象者を選定したが、同じ経験年数であっても学習ニーズが同じとは限らない。また、性格的に自己決定型学習が好ましい学習者ばかりではないと考えられ、本人のニーズによって選択できるようになっていくことが望ましいと思われる。

3. 教育担当者に求める知識と能力

今回の研修生参画型院内研修を実施する前、教育委員たちは「必要な内容を提供できているのか」「目標を達成できているのか」といった悩みを抱えていた。そこには院内教育に関する専門的な知識を習得していないことが一因と考えられた。院内教育とはどのような目的で行われるのか、どのような内容・方法が必要なのか、学習していく必要があると思われる。そして、それらを実現化させるための能力を備えた教育委員を養成していく必要があると考えられる。

今回研修生参画型院内教育における研修生と教育委員の相互作用プロセスと教育委員に求める能力を明らかにしようとした。こうした取り組みは教育委員の養成に大いに役立つと思われる、今後もぜひ継続していきたい。

VI. 信頼性・妥当性

KJ法は、データの集約が中心であり、M-GTA（グラウンデッド・セオリー・アプローチ）のように解釈・意味づけではない。そういった意味で、あくまでもデータが語っていること（言葉）に忠実に表札をつけることをしていくため、誰が分析しても、ある程度同様の内容が抽出される。分析者により信頼性を確保するより、既に方法としてある程度信頼性が確保できている

と捉えている。ただし、カードが参加者の思考を確実に表現しており、わかりやすい表現であることが前提として求められる。

さらに、分析結果の完成度を上げることをめざして、カードのグループ化および表札名の修正、再構成などを行った。その上で、研究メンバー3名により作成した図解の中で明らかにした参画型教育のプロセスおよび教育委員に求める能力について、他の研究メンバーに確認した。

「私達の言いたいことがちゃんと入っている」「やる気を引き出すためのコツがよく分かった」などの評価を得た。従って本研究の信用可能性については保たれたと判断した。

VII. 本研究の限界と今後の課題

本研究で取り扱ったのは、一施設の院内教育における1年間の取組である。対象施設は、地方にある中規模の総合病院であるが、毎年多数の研究希望者による研究が自主的に行われており、やる気のある病院と言える。そして、研究対象としたのは、その病院で研修生参画型院内教育を担当した教育委員7名であることから、全国の院内教育を担当する教育委員に一般化できる知見ではないことに十分な注意が必要である。

今後、今回の研究対象とした施設に限らず、異なる規模・機能を持つ病院において、教育委員に求められる能力を明らかにしていくことが必要であると考えられる。

引用文献

- 舟島なをみ, 定廣和香子 (2002): わが国における看護継続教育研究の動向, 看護研究, 35 (6), 3-14.
- 柳崎朱美, 河本久美子 (2007): ファシリテーターの育成とその効果, 日本看護学会論文集－看護管理－, 37, 314-316.
- 池田優子 (2005): 中堅看護師に対する主体参加型教育プログラムの効果, 日本看護学会論文集－看護管理－, 35, 274-276.
- 小山綾子, 高杉佐代子, 村川和代他 (2006):

- 中国四国地区国立病院機構・国立療養所看護研究学会誌, 2 (1), 24-27.
- 日本看護協会調査情報管理部調査研究課 (2001): 1999年病院看護基礎調査, 日本看護協会調査研究報告書, 59, 296-297, 日本看護協会出版会.
- 西藤美恵, 笹尾孝美, 森ちつる他 (2007): 参画型プログラム作成方法の考案と効果の検討, 日本看護学会論文集-看護教育-, 37, 374-376.
- 笹尾孝美, 西藤美恵, 高橋律子他 (2007): 参画型院内研修の成果の検討 (第2報) - 研修対象者による研修計画書作成 -, 第38回日本看護学会 - 看護管理 - 抄録集.
- 高橋律子, 笹尾孝美, 西藤美恵他 (2008): 参画型院内研修の成果の検討 (第3報) - 研修対象者による研修企画・実施・評価 -, 第39回日本看護学会 - 看護管理 - 抄録集.
- 舟島なをみ監修 (2007): 看護実戦・教育のための測定用具ファイル, 医学書院, 190, 図6-1.
- 舟島なをみ (2006): 魅力ある院内教育の実現, 看護展望, 31 (5), 18-23.
- 小山田恭子 (2006): 院内教育 (研修) の現状 - 方法と課題について, 看護実践の科学, 31 (4), 10-16.

石橋 照子・森 ちつる・西藤 美恵・笹尾 孝美
高橋 律子・麻原 靖子・森脇妃登美・安田美代子

Ability of Board of Education Members in the In-service Education of the Trainee Participation Type

Teruko ISHIBASHI, Chitsuru MORI*, Emi SAITO*, Takami SASAO*
Ritsuko TAKAHASHI*, Yasuko ASAHARA*, Hitomi MORIWAKI* and Miyoko YASUDA*

Key Words and Phrases : in-service education of the trainee participation type,
board of education member, ability, KJ method

* Shimaneken Saiseikai Goutsu General Hospital