

修士論文要旨

中堅看護師の行動変容を促す院内教育担当者向け研修支援パッケージの開発
- キャリアラダーとアクションプラン活用型研修の提案 -

Development of a training support package for in-hospital educators to encourage
mid-career nurses to change their behavior
-Proposal of training utilizing career ladder and action plan-

熊本大学大学院 社会文化科学教育部 博士前期課程 教授システム学専攻

183-G-8808

小池 啓子

| | | | |
|-----|----|----|-----|
| 主指導 | 鈴木 | 克明 | 教授 |
| 副指導 | 北村 | 士朗 | 准教授 |
| 副指導 | 平岡 | 斉士 | 准教授 |

要旨

看護師の能力やキャリア開発の指標・評価システムの 1 つであるキャリアラダーを活用し、中堅期にある看護師(以下、中堅看護師)の行動変容を促す研修パッケージを開発することを研究全体の目的とした。パッケージの開発は 5 つの過程を踏んだ。

中堅看護師がキャリアラダーⅢの活動を促進するための院内研修の改善を検討していた A 病院において、研修改善と実践、および評価までの過程を「phase 1 :A 病院の従来の中堅研修における課題を洗い出し,改善. 新設計研修を開発する」,「phase 2 :A 病院中堅研修の実践」,「phase 3 :phase2 の実践を通じて新設計研修の評価を得る」とし、次いで「phase 4 :phase1~3 のエキスパートレビューを得て内製研修に向けた準備をする」,「phase 5 :研修資材と活用ガイドを梱包したパッケージを開発し、実用可能か SME レビューを得る」の過程を本研究では辿っている。

従来 of A 病院の中堅研修を ID 第一原理と経験学習モデルを援用し新設計研修(以下、新設計)に改善した。新設計で 2018 年度に研修を実施した結果、受講者の 8 名は自部署でキャリアラダーレベルⅢに相応した役割発揮を果たした。また、研修修了半年後も活動を維持・促進していることが明らかになった。この成果を考察し、汎用性が期待できる研修支援パッケージを開発した。この開発は、新設計が A 病院の中堅看護師育成に寄与できたという成果検証を経て、中堅看護師育成を担当する教育担当者が本研修の再現を可能にするための支援を目的としている。中堅看護師の行動変容を促す研修支援パッケージを活用し、院内の教育担当者による内製研修を可能にすることで、中規模病院の人材育成上の課題である「教育を担う人材の確保」,「中途入職者への教育内容や体制の整備」,「中堅看護師への教育内容や体制の整備」への一助となる。本稿では、A 病院の従来の中堅研修を新設計に改善、実践した成果から、院内の教育担当者による内製研修を可能にするために活用ガイドを梱包した研修支援パッケージの開発経緯を示し、活用の提案準備を整えたことを報告する。

Abstract

The entire research is to develop a training package that promotes the change of behavior of mid-career nurses by utilizing the career ladder, which is one of the index and evaluation systems for nurses' abilities and career development. The development of the package went through five steps. At hospital A, where a mid-career nurse was considering improving in-hospital training to promote career ladder level III activities, training improvement, practice, and evaluation were classified into three stages. "Phase1:Identify and improve issues in conventional mid-career training. Develop new design training", "Phase2:Practice of mid-career training at A hospital", "phase3:Obtain evaluation of new design training through practice of phase 2", "Phase4:Obtain expert reviews of phases 1 to 3 and prepare for in-house training", "Phase5:Develop a package containing training materials and a utilization guide, and obtain an SME review if practical or feasible" This study follows processes. The conventional mid-career training at Hospital A was improved to a new design training with the help of ID first principles and an experiential learning model. As a result of the training conducted in fiscal 2018 with the new design, eight trainees in their department, they are fulfilled their role corresponding to career ladder level III. In addition, it was clarified that their activities were maintained and promoted six months after the completion of the training. This package was developed to enable the educators in charge of developing mid-career nurses to reproduce this training after verifying that the new design was able to contribute to the development of middle-care nurses at Hospital A. This is an issue for human resource development in medium-sized hospitals by using a training support package that promotes the change of behavior of mid-career nurses and enabling in-house training by in-house educators. "Securing human resources for education", "Mid-career of the educational content" and "System maintenance of the educational content for the mid-career nurses". This section describes the development history of a training support package that includes a usage guide to enable in-house training by in-house educators, and reports that preparations for utilization proposals have been made.