

看護職者のキャリアアップを支援する院内留学 — 卒後教育研修における院内留学を企画しての評価 —

卒後教育プロジェクト
○山根理恵子

I. はじめに

当院では卒後教育の一環として手術室での看護、気管内挿管の介助を中心とした院内留学を実施してきたが、H12年度より個人の主体的な希望を考慮して留学先を拡大してきた。今年度はクリニカル・ラダーに連動した卒後教育計画の見直しということで対象者を卒後3年目以上に限定し、個人の休みを利用して実施するなどを条件として企画した。卒後教育における院内留学の目的は「他病棟の看護方式や看護の実際を見学することによって視野を広げ、柔軟な考え方を養う」とした。

一人一人の看護職者がキャリアアップしていくためには、個人の主体的な行動とそれを組織として支援がしていくことが大切である。梶田は教育における基本的かつ本質的なねがいとして自己教育の構えを持ちその力を身につけることをあげている。今回、企画した院内留学の実態を明らかにするとともに、個人の学びを自己教育の視点から評価することを目的として研究に取り組んだ。

II. 目的

1. 院内留学の実態を明らかにする。
2. 院内留学後に提出されたレポート内容を自己教育性の視点から分析する。

III. 研究方法

1. 対象：H14年度の院内留学に希望し、実施した3年目以上の看護職者51名および院内留学を受け入れた9部署
2. 方法：院内留学終了後に、本人宛の自己記入式のアンケートを配布し、回収。院内留学を受け入れた部署の看護管理者にアンケート記入を依頼した。また、院内留学実施後1週間以内に研修の目標・実施・評価をレポートとして提出してもらった。レポートの内容を梶田の述べる自己教育性の視点より分析する。
3. 用語の定義

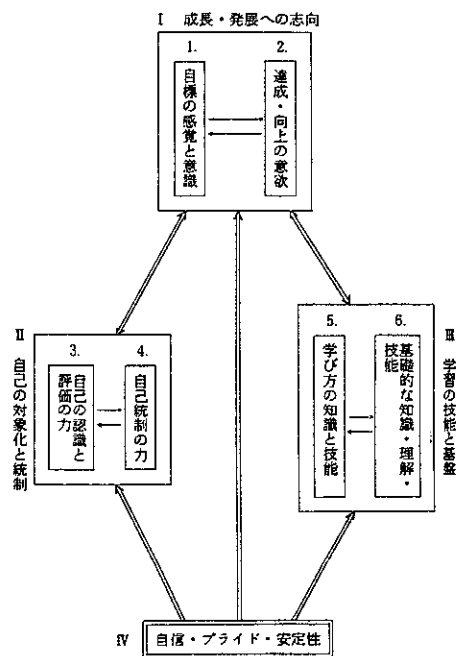
自己教育性：梶田は自己教育性を構成する主要な柱として「I 成長・発展への志向」「II 自己の対象化と統制（コントロール）」「III 学習の技能と基盤」「IV 自信・プライド・安定性」の4つの側面が重要な意義を持つとしている。これらの4側面は、第4の側面を除いて、それぞれの視点に分割され、全部で7つの視点が立てられている。図1に示すような形で、その相互関連性を考えることができる。とされている。

3. 調査期間：2002.10.1～2003.1.15

4. 倫理的配慮

アンケートは無記名で行い結果は統計処理をすること、またレポートの内容において個人が特定されることはないことを明記した。

図1 自己教育の構えと力—主要な諸側面



IV. 結果・考察

1. 院内留学の実態を明らかにする。

(1) 参加者・院内留学部署の実態

事前の希望調査においては54名の希望があったが、個人の都合や目標とする内容が予定した日になかったため51名の看護

職者が院内留学した。参加した看護職者の卒後年数は表1に示すとおりであった。平均卒後年数は6.5年(SD=4.0)であった。留学先は9部署で手術室、透析室、CCU、訪問看護ステーション、内視鏡室、CAPD外来、ICU、西6、未熟児室であった。部署ごとの人数は表2に示すとおりであった。

[表1]

卒後年数	A 3年	B 4~9年	C 10年以上
人数	16	23	12
%	31.4	45.1	23.5

[表2]

留学部署	A	B	C	計
手術室	8	6	3	17
透析室	4	5	2	11
CCU	2	5	2	9
訪問看護		2	1	3
内視鏡室		3		3
CAPD外来			3	3
ICU			1	1
西6		1		1
未熟児室		1		1

今年度より、休みを利用してではあったが参加者の数より、意欲の高さが感じられた。卒後3年目の全体に占める割合が多かったが、緊急時の気管内挿管に備えての参加や関連部署の患者の手術見学が中心であった。これは、日常業務に慣れ、臨床実践において緊急時に対応できるなど自己の課題に取り組んでいこうとする意欲の表れと考える。

(2) アンケート結果

個人に対するアンケートの回収数は45名(回収率88.2%)(有効回答数45名100%)で結果は次のとおりであった。

①時期

適切だった：44名(97.8%)

適切でなかった：1名(2.2%)

②期間

適切だった：40名(88.9%)

適切でなかった：5名(11.1%)

③目標は達成できたか?

はい：43名(95.6%)

いいえ：2名(4.4%)

④留学部署の対応

満足した：43名(95.6%)

不満足だった：2名(4.4%)

⑤院内留学を経験したことでその後の勤務に役立つことはあるか?

はい：45名(100%)

- ・看護の視点が增えた
- ・検査のイメージがついたので準備がスムーズにできる
- ・他科の知識・技術の修得
- ・家族への対応
- ・スタッフ間のコミュニケーション、声かけ
- ・自分の病棟の業務改善に役立った
- ・緊急時に備えた整備
- ・他病棟の看護体制
- ・他部署との連携のとり方

⑥来年度も院内留学してみたいですか?

はい：40名(88.9%)

いいえ：5名(11.1%)

受け入れをした部署に対するアンケートの回収数は8件(回収率88.9%)で結果は次のとおりであった。

①時期

適切だった：7

適切でなかった：1

②期間

適切だった：7

適切でなかった：1

③受け入れ人数

適切だった：8

④受け入れることで困ったことや考慮したほうが良いところ

- ・目的をはっきり持っておいて欲しい
- ・質問をして欲しい
- ・個人の目的・目標が事前に提示されず当日調整が必要なケースがあった。事前の調整を必ずやって欲しい
- ・欠席の場合も連絡が欲しい
- ・回数や部署を増やし機会が拡大されることを希望する
- ・事前の情報収集されると良い

⑤院内留学を受け入れることで部署として得るもの(良い面)

- ・部署の状況を理解してもらえる
- ・病棟との連携がスムーズに行く
- ・スタッフとの交流、情報交換できる
- ・スタッフの意識の変化
- ・日常的に行っていたことに対して気付かされ刺激を受ける

⑥今後も継続したほうが良いか?

はい：8

アンケートの結果から、院内留学の目標達成は高く、その後の勤務に結びついた体験となっていた。これは、自分の希望する部署を自分で選択し、目標、計画を持って参加した学習形態に関連していると考えられる。シャインはキャリア発達をキャリア・サイクル理論として組織におけるキャリアとそれに関連する課題を8段階に分けて述べている。今回の参加者の約75%はその中の第3段階「初期キャリアの段階」に位置付けられる。この段階は継続的な試行と職務体験の中から次第に自己概念を開発していくといわれている。この時期に自分で主体的に選択して体験できる場があることは課題をクリアしていくことにつながっていくと考える。

受け入れ部署は多忙な業務の中、丁寧に指導してもらい、参加者の目標達成に協力していただいた。そのことを今後の連携につなげることができるなど肯定的に受け止めていただいていることがわかった。実施上の連絡調整がスムーズに行くように検討することで、相互に効果的な院内留学を継続していくことができると考える。

2. 院内留学における個人の学びの内容を分析する

レポートに表現されている内容を自己教育性の4側面に分類してみると以下のような結果となった。

(1) 成長・発展への志向

「アセスメント能力を高めていく必要性を感じた」「知識の習得や家族介入について学習していきたい」「自分の看護の幅を広げたい」「DM教育における合併症予防について力を入れていきたい」

(2) 自己の対象化と統制

「日頃日常業務に追われていたが、看護を振り返る機会となった」「自分の看護について改めて深く考える機会となった」「自分の知識のなさを知り、もっと努力が必要だと感じた」「自分の病棟の業務を見直していく必要性を感じた」「緊急時に備えておくことについて振り返られた」「自分の課題が明確になった」「病棟との連携の必要性を感じた」「患者サービスについて考えさせられた」

(3) 学習の技能と基盤

「手術の流れ、患者への影響が理解でき、術

後の視点が広がった」「検査の流れ、所要時間を知ることができイメージがついた」「観察の視点が広がった」「患者の不安、ストレスが理解できた」「血液透析の実際、看護、チャートの見方が理解できた」「輸液、機器類の管理が事故防止の視点で参考になった」「前処置の必要性を改めて理解できた」

(4) 自信・プライド・安定性

「実際に見て、教科書では理解できなかったことがイメージでき術前の患者へのオリエンテーションに自信が持てた」「学びたいことについて、留学により、得ることができた」「血液透析を知ることによって病棟の仕事が面白くなった」「ナースがさまざまな場面で活躍していることに感激した」

自分の目的・目標をもって、休みを利用して院内留学に参加するという行動そのものが、梶田の示す「成長・発展への志向」と関連していると考えられる。実際に体験したことで、その内容がさらに具体的なねがいや目標となって表現されていた。また、知識や技術において不十分である自分を振り返ったり、自分の看護に対する姿勢についても考える機会となった。日常業務では学ぶことのできない知識や技術を新たに見学することは、「学習の技能と基盤」に大きく影響する。今回の体験で満足したり、自信がついたことは上記の三側面を支え自己教育性がさらに育まれていくと考える。

V. おわりに

今回の研究は、統計的な処理を加えておらず主観的な分析で十分な評価とはいえないが、院内留学の実態を把握することができた。その中で、この企画が一人一人の看護職者が自己教育性を身につけ、キャリアアップしていく手がかりの一つとなることを知ることができた。今後、さらに効果的に運営できるように調整していきたい。

引用文献

- (1) 梶田 叡一：自己教育への教育：明治図書 p1,1992
- (2) (1) p36～37
- (3) 平井 さよ子：看護職のキャリア開発：日本看護協会出版会 p48,2002