

中小規模病院の実地指導者のための教育プログラムの開発と評価

: 多施設による複数回の共同リフレクションを導入して

小山理英

I. 研究目的

中小規模病院の実地指導者を対象に、多施設による複数回の共同リフレクションを導入した教育プログラムを開発し、評価することを目的とする。

II. 研究方法

本教育プログラムの開発においては、先行研究や予備調査を元に教育プログラムの原案を作成してプレテストを実施し、教育プログラムの効果や方法の妥当性を分析し、教育プログラムを確定した。更に、研究参加者の規模を拡大して複数の場所で本調査を実施し、教育プログラムを評価した。本教育プログラムは、《実地指導者の会》を1ヶ月毎に3回実施し、多施設の中小規模病院の実地指導者が臨床現場での実践と共同リフレクションを繰り返すものである。教育目標は、実地指導者が自らの指導方法をリフレクションする方法を身につけ、新人看護職員へのリフレクション支援ができるようになることである。その教育目標を達成するために、第1回《実地指導者の会》は、新人看護職員への指導場面についての思いを他者に語り、現状の自己の課題を認識できる、第2回《実地指導者の会》は、実地指導者同士で情報共有をし、新人看護職員への指導場面について共同リフレクションができる、第3回《実地指導者の会》は、新人看護職員の置かれている現状に気付き、リフレクション支援の必要性を認識できる、と段階的にねらいを設定した。収集したデータは、事前インタビュー、事例記入用紙、《実地指導者の会》での語り、終了後アンケート、事後インタビューである。

本教育プログラムの評価には、「教育プログラムの効果」と「教育プログラムの方法の妥当性」という2つの評価視点をを用いた。「教育プログラムの効果」は、Kirkpatrick (2016) の「レベル4フレームワーク」のうち、「Reaction」、「Learning」、「Behavior」の評価指標を元に個別分析および統合分析を行った。まず、「Reaction」として、実地指導者との共同リフレクションを通して、研究参加者の感情や認識がどのように変化したか、終了後アンケートの記載内容から個別分析を行った。次に、「Learning」として、《実地指導者の会》終了後から、研究参加者の感情と認識、および行動がどのように変化したか、

次の《実地指導者の会》で語られた内容から個別分析を行った。最後に、「Behavior」として、事前インタビューと事後インタビューの結果から、教育プログラムの教育目標が達成されたかを明らかにし、統合分析を行った。「教育プログラムの方法の妥当性」については、《実地指導者の会》での語りや終了後アンケート、事後インタビューから、実践とリフレクションを繰り返す事ができたか、実地指導者が共同リフレクションを行う方法が妥当であったか、《実地指導者の会》の環境、グランドルール、ファシリテーターの関わりが妥当であったかを分析した。

なお、本調査は、日本赤十字九州国際看護大学研究倫理委員会の倫理審査（承認番号 19-009）と共同看護学専攻の倫理審査を受けて実施した（承認番号 19-04）。

Ⅲ. 結果

E 県内にある 11 の中規模病院から 19 名の協力が得られ、4 つの地区に分けて、4 名から 6 名で本教育プログラムを実施した。本研究における「実地指導者」の定義に該当し、3 回全ての《実地指導者の会》に参加できた 15 名を研究参加者とした。研究参加者の年齢は平均 31.3 歳で、女性が 12 名、男性が 3 名であった。また、看護職経験年数は平均 7.7 年であり、3 年から 19 年までの幅があった。以下、インタビューで得られたコアカテゴリーを【 】で示す。

事前インタビューで実地指導者は【新人看護職員への指導方法に関する悩みや不安】を感じつつも、【新人看護職員への指導方法や自分自身の行動を自分なりに振り返り実践している】ことが示された。そして、【看護師としての自分をリフレクションできるようになり、新人看護職員の見本となり、新人教育に貢献したい】という目標を掲げていた。

研究参加者は、第 1 回《実地指導者の会》で、新人看護職員に対する悩みや指導方法に関する不安を語り、他者の意見を聞いてリフレクションし始め、自己の指導の傾向に気づき、今後の課題を見出していた。第 2 回《実地指導者の会》では、意見交換をしながら、お互いの指導方法を認め合い、自分自身の指導方法を改めてリフレクションした。第 3 回《実地指導者の会》では、新人看護職員が患者の急変を経験した場面や、インシデントを起こした場面などについて語り、新人看護職員がおかれている現状を理解し、リフレクション支援をする必要性を認識していた。

第 3 回《実地指導者の会》終了から 1 ヶ月後に実施した事後インタビューでは、研究参加者は他の実地指導者と語り合い、【悩んでいるのは自分だけでないと安心】し、新人看

護職員の現状や教育システムについて情報交換し、【新人看護職員に合わせた指導の必要性を認識できた】ことが明らかになった。また、新人看護職員への指導場面について語った際に、他者から質問され、当時の指導場面を想起することで、【自分自身をリフレクションするようになった】。そして、様々な経験をもつ異なる世代の実地指導者の指導方法を参考にして、【自分自身の指導方法を見直し、新人看護職員への指導方法が変化】するようになった。更に、【リフレクションの大切さと難しさを自覚】しつつ、【新人看護職員にリフレクション支援を実施し、新人看護職員の変化を実感できた】。研究参加者は、【新人看護職員へのリフレクション支援を継続しつつ病棟の教育システム改善に取り組む】など、新人看護職員へのリフレクション支援を超えて、病棟の教育まで視野を拡大し行動したことが明らかになった。研究参加者 15 名全員に感情と認識、および行動の変化があり、本教育プログラムのねらいである「実施指導者が自らの指導方法をリフレクションする方法を身につけ、新人看護職員のリフレクション支援ができるようになる」という教育目標を達成していた。研究参加者 15 名のうち、13 名は新人看護職員へのリフレクション支援を継続しており、うち 5 名は新人看護職員以外の看護師への教育や、病棟の教育システム改善に取り組むなど、本教育プログラムの目標を超えた成果が明らかになった。また、事例記入用紙や終了後アンケートが次の課題を導く媒体となっており、前回の《実地指導者の会》後の変化を次回の《実地指導者の会》で語るという方法が、本教育プログラムの効果を導いていた。研究者であるファシリテーターは、研究参加者の語りに対してリフレクションを促すような問いを投げかけ、研究参加者の成長に応じて役割を変化させながら各《実地指導者の会》を進行していた。事後インタビューでは、【雰囲気良く積極的に語る事ができた】、【ファシリテーターの進行は効果的だった】というカテゴリーが抽出され、《実地指導者の会》の環境は整っていたことが示された。

IV. 考察

教育プログラムの開発の段階を経て、本教育プログラムを評価した結果、研究参加者 15 名全員が、「実地指導者が自らの指導方法をリフレクションする方法を身につけ、新人看護職員へのリフレクション支援ができる」という本教育プログラムの教育目標を達成した。

本教育プログラムの効果をもたらした方法の一つが、共同リフレクションの環境である。《実地指導者の会》がリフレクティブな話し合いにふさわしい居心地の良い場となり、

多施設の世代が異なる実地指導者との交流によって思考の転換が起こり、他者の経験を自分のこととして捉え、視野が広がり思考が深まったと考える。本研究では、所属する組織を往還して内省する越境的学習（中原，2021）による感情と認識、および行動の変化を期待し、共同リフレクションの思考過程を取り入れて《実地指導者の会》のねらいを段階的に設定した。研究参加者は、職場を離れた環境で、グランドルールに則って利害関係のない実地指導者と共同リフレクションを行った。共同リフレクションを通して学んだことを臨床現場で実践し、更に次の《実地指導者の会》で語るという、実践と共同リフレクションを1ヶ月毎に3回繰り返した方法も、本教育プログラムの効果を導いたと考える。その際、共同リフレクションを通して得た学びを終了後アンケートに記載し、事例記入用紙にその成果や次の目標を記載して《実地指導者の会》に臨んだことで、共同リフレクションの場と臨床現場での実践をつなぐ媒体となったと考える。事前インタビューは、研究参加者のレディネスを明らかにすることと、教育プログラムの評価のために実施したが、研究参加者は、事前インタビューで悩みや課題を自覚し、教育プログラム参加への動機づけになっていた。また、事後インタビューは、研究参加者がリフレクション支援の必要性を再認識する機会となったと考える。

以上のことから、研究参加者は、安心して語れる《実地指導者の会》で、ファシリテーターの支援を受けながら様々な世代の実地指導者同士で語り合い、リフレクションを深めていった。実地指導者が一堂に会する《実地指導者の会》での共同リフレクションと臨床現場での実践の繰り返しによって、本教育プログラムの効果が得られたことが明らかになった。同時に、終了後アンケートや事例記入用紙が、共同リフレクションと実践を結びつける媒体となっていた。このような教育プログラムの構成により、研究参加者は、段階を経て教育プログラムの目標を達成するに至ったと考える。教育目標を超えて所属する中小規模病院への組織貢献に至った研究参加者は、新人看護職員へのリフレクション支援による新人看護職員の変化を実感しており、その経験がきっかけとなって新人看護職員へのリフレクション支援の必要性を再認識した可能性がある。研究参加者の中には、新人看護職員へのリフレクション支援に悩んでいる実地指導者も存在した。各《実地指導者の会》の後だけでなく、教育プログラム終了後も新人看護職員へのリフレクション支援が継続できるように、実地指導者に対する支援体制の構築が必要であると考えられる。更に、本教育プログラムを中小規模病院の実地指導者研修に導入するにあたっては、グループをファシリテートする能力を備えたファシリテーターの育成が必要であり、教育プログラムの長期的

な評価や他者評価の方法を検討する必要性が示唆された。

V. 結論

中小規模病院の实地指導者への共同リフレクションを導入した教育プログラムの開発において、共同リフレクションを教育目標に導入し、段階的な目標達成を導くことができた。本教育プログラムの効果を Kirkpatrick (2016) の評価指標を用いて分析した結果、研究参加者 15 名全員が教育目標を達成できた。15 名のうち 13 名は新人看護職員へのリフレクション支援を継続し、うち 5 名は所属する組織貢献に至ったと自覚しており、教育目標以上の効果が得られた。本教育プログラムの方法については、实地指導者が《实地指導者の会》に参加し、終了後アンケートや事例記入用紙を用いて共同リフレクションと臨床現場での新人看護職員へのリフレクション支援を繰り返す方法が効果的であることが明らかになった。本教育プログラムを中小規模病院の实地指導者研修に導入するにあたっては、グループをファシリテートする能力を備えたファシリテーターの育成が必要であり、教育プログラムの長期的な評価や他者評価の方法を検討する必要性が示唆された。

Development and Evaluation of an Educational Program for Nurse Preceptors Working in Small or Medium-Sized Hospitals

: Implementing Multiple Collaborative Reflections at a Number of Institutions

Objective

To develop and evaluate an educational program containing multiple collaborative reflection sessions for nurse preceptors in small or medium-sized hospitals.

Method

The initial version of the program was built upon previous research and preliminary studies, with which a pre-test was conducted. Based on the completed educational program, the number of the participants was increased to conduct the main study in multiple locations. The program was analyzed from the perspectives of program effectiveness and validity of the method. The effectiveness was analyzed using the evaluation indices of Reaction, Learning, and Behavior out of the Kirkpatrick's Level 4 Framework.

Results

Fifteen nurse preceptors from 11 medium-sized hospitals cooperated in the study. Preliminary interviews found that while feeling worries and anxieties about how to guide the nurses in their first year after starting work, the preceptors practiced in their individual way after reflecting on their teaching methods and their own behavior. They set the goal of becoming capable of reflecting on themselves as a nurse and serve as a model for the new nurses thereby contributing to their education.

The post-session interview conducted one month after the third Meeting of the nurse preceptors revealed that all 15 experienced changes in their emotions, perceptions, and behaviors. This indicates that the program's aim, "to enable the nurse preceptors to learn how to reflect on their own teaching methods and to support the reflections of new nurses" was achieved. Thirteen of the 15 participants continued to provide reflection support to new nurses, and five of them have educated other nurses or improved the

ward's education system, showing a clear outcome that exceeds the goal. The participants were relieved that they were not the only ones who were distressed; and as they exchanged information, they recognized the need for guidance tailored to each of the new nurses. Through collaborative reflection sessions, by recalling the scenes of them teaching the new nurses, the participants first began to reflect on themselves. Then, learning from the teaching methods of other participants from different facilities, they reviewed their own efforts and began to change their way of teaching. Realizing the importance and difficulty of reflection anew, they provided support and became aware of the new nurses' changes. The participants worked to improve the education system of their wards while continuing to support the reflection of new nurses. It became clear that they expanded their perspectives even to the ward education system and acted beyond just supporting reflection.

Discussion

Having been developed based on previous research and preliminary studies, this educational program has met the needs of the participants. The staged goal setting enabled showing the participants the pathway to achieve their goals. The introduction of collaborative reflection sessions led to learning opportunities for cross boundary deep-dives among the nurse preceptors of multiple facilities, resulting in a synergistic effect. In this study, the researcher served as the facilitator and the number of participants was limited. More facilitators will need to be fostered in the future.

Keywords:

collaborative reflection, small or medium-sized hospitals, nurse preceptor, educational program, multiple facilities,