

キャリア中期看護師研修プログラムの効果と課題

－フォーカスグループインタビューを活用して－

Effect and problem of middle term of career nurse training program

－The focus group interview is used.－

新田麻由子、下村陽子（信州大学医学部附属病院）、金子昌子（信州大学医学部保健学科）

要旨

院内教育にリーダーシップ能力を高め、キャリアアップを考え、主体的に学ぶことができるキャリア中期看護師を育成するリーダーコース研修を設定した。本研修の効果と課題を明らかにするために、初回研修受講者に対しフォーカスグループインタビューを実施した。内容を分析した結果、キャリア中期看護師研修プログラムの効果と課題が明らかになった。

キーワード：キャリア中期看護師、研修、フォーカスグループインタビュー

はじめに

「キャリア中期の看護師には、『中堅看護師』として自分の強みを持ち、看護師としての知識・技能を最大限に活かした看護実践を行うことが求められている。さらに所属するチームのなかではリーダーとして他者に影響を与え、指導力や調整力、交渉力を発揮することが必要とされる。」¹⁾とある。しかし、A 病院では、役割を与えられても力が発揮できない、チャレンジ精神がなくなっているキャリア中期看護師が多くなってきているという現状があった。そこで、院内教育にリーダーシップ能力を高め、キャリアアップを考え、主体的に学ぶことができるキャリア中期看護師を育成する2年間のリーダーコース研修を設定した。

初回研修を受講したキャリア中期看護師が、その後、自部署でどのように活動しているか現状を把握することで研修の効果と課題を明らかにすることができるのではないかと考えた。

今回、初回研修を受講したキャリア中期看護師より研究の協力を得ることができ、研修プログラムを評価し、今後の研修に対する示唆を得たのでここに報告する。

I. 目的

キャリア中期看護師研修プログラムの効果と課題を明らかにする。

II. 用語の定義

キャリア中期看護師： 臨床経験 10 年目以上で臨床実践力が充実していく時期にある看護師。
キャリア中期は管理、教育、スペシャリスト、ジェネラリストの継続へと
コース分岐していく前の根幹にあたる。

中堅看護師： 臨床実践力が伴ったキャリア中期看護師²⁾

III. 研究方法

1. 対象

リーダーコース研修受講者で研修終了者、7名のうち同意の得られた5名

2. データの収集場所

A 病院看護研修室

3. 調査方法

フォーカスグループインタビュー方式：

研究の同意を得られた5名に対して参加可能な日程を聴取し、日程を調整した。インタビュー方法は、インタビュアー1名、記録1名による半構成的方法を用いた。構成した内容は<コース受講後から現在までの活動状況><コースを受講したことで活動(方法、内容)や考え方で変化したこと><今後どのような活動をしていこうと思っているか><今後伸ばしていきたい能力は何か><コースに対する希望、意見>について自由に話し合ってもらった。また、話し合った内容は参加者の同意を得て、テープに録音し、逐語録を起こした。

4. 分析方法

作成した逐語録を共同研究者3名で読み合わせをした。次いで、意味内容ごとに切片化しデータ化を行い、研修の目標である<1. 職場内での問題発見や解決のために看護師長・副看護師長と相談・連絡しながら、職場風土作りに積極的にかかわることができる><2. 後輩の役割モデルとなれるよう看護実践能力を高めることができる><3. 他職種との対人関係能力を高め、困難な状況下でもリーダーシップを発揮できる><4. 自分のキャリア開発に向けて計画的・意図的に取り組むことができる>に沿って、それぞれの視点で類似性に従い分類し、カテゴリーを形成していった。

5. 倫理的配慮

看護部倫理委員会で承認を得た。対象者には研究の趣旨を口頭・文書で行い、インタビューの途中で参加の中断や発言の拒否をしてもよいこと、得られた情報は研究目的以外には使用しない

こと、得られた情報は使用後破棄すること、個人が特定されないよう配慮することを保障し、同意を得た。

6. 研修プログラム

1) 目的

看護実践能力・人間関係能力を高め、組織の中で調整役となりチームの推進役を担う。

2) 目標

- (1) 職場内での問題発見や解決の為に、看護師長・副看護師長と相談・連絡しながら、職場風土作りに積極的にかかわることができる。
- (2) 後輩の役割モデルとなれるよう、看護実践能力を高めることができる。
- (3) 他職種との対人関係能力を高め、困難な状況下でもリーダーシップを発揮できる。
- (4) 自分のキャリア開発に向けて計画的・意図的に取り組むことができる。

3) 実践計画

- ・自己の能力・行動特性（コンピテンシー）を知る。
- ・自部署の問題と部署における自分の役割を確認し課題を設定する。
- ・OJTにおいて計画を立案、実施、評価を行なう。
- ・院外の研修・講習会（看護倫理、コーチング、コミュニケーションなど）へ参加する。
- ・課題達成度の評価を行うため、集合研修は4ヵ月毎に実施。
- ・最後の集合研修にて成果報告会を実施。
- ・研修終了後、副看護師長昇格試験にチャレンジ（希望者）。

4) 評価

- ・自己の課題達成度（自部署の問題が解決したか。そこにおいて役割行動がとれたか。）。
- ・達成度について評価表を用いて自己評価、他者評価を行う。
- ・研修・講習会への参加度。
- ・レポート作成：研修1年目「自分の役割行動がとれた場面」「自分が変わったと思われた場面」のプロセスレコード作成。研修2年目「実践報告書」作成。

IV. 結果

インタビューの所要時間は1時間程度であった。対象者は、平均年齢39歳、平均経験年数16.2年目であった。データ総数は120であった。まずデータを研修目標に沿って類似性に従い分類した結果、表1に示すとおり目標1は8項目、目標2は8項目、目標3は21項目、目標4は20項目で

あった。またデータを類似性に従い分類した結果、「リーダー役割の理解」「研修後に理解した研修目的と内容」「研修過程で理解したリーダーとしての役割と行動」「達成意欲」「新たなリーダー役割への戸惑い」「自己課題の気づき」と、研究を通して研修過程で生じた様々な感情を表出する機会となったことで抽出された「研修への要望」「インタビューによる感情表出」の8つのカテゴリーが形成された。各カテゴリーを構成したサブカテゴリーは表2に示すとおりである。

表1 研修目標に沿ってデータを分析し抽出された項目

研修目標	項目
1. 職場内での問題発見や解決の為に、師長・副師長と相談・連絡しながら、職場風土作りに積極的にかかわることができる	研修中、看護師長との関わりがなかったことへの反省
	一人で問題を抱え込まない事への気付き
	看護師長や医師とコミュニケーションをとり連絡調整をする必要性の理解
	管理職の役割の気付き
	研修後、スタッフへの関わり方への戸惑い、上手く活動できなかった思い
	スタッフを巻き込みながら成果を出していきたいという思い
	副看護師長の代役をしなくてはいけない現在の状況
	現在の課題：新しい環境の責任者としての不安
	後輩の育成方法に対する意識の変化
	人材育成に対する理解
2. 後輩の役割モデルとなれるよう、看護実践能力を高めることができる	スタッフの能力を判断する事の難しさへの気付き
	係のリーダーからリーダーを育成する側への役割の変更
	スタッフの育成方法についての思い、育成のための現在の行動
	スタッフに対して自己の経験を伝えていきたいという思い
	スタッフは自分のことをどう見ているのか、何を求めているのか不安
	現在の課題：スタッフをフォローアップする方法に対する悩み
	リーダーとして役割行動をとらなければいけない環境
	自分がどのようにスタッフに働きかければよいかを考える研修という理解
	研修当時、リーダーとしての役割を認識
	自分のコミュニケーションスタイルの気付き
3. 他職種との対人関係能力を高め、困難な状況下でもリーダーシップを発揮できる	スタッフへ関心を向けることができるようになったことへの喜び
	リーダーとしての判断を要求されたときに上手く対応できたことへの自信
	先輩スタッフに対して上手く関わろうという気持ちの芽生え
	スタッフの声を聴き、意識しながら関わるという行動の出現
	スタッフとの連絡調整、役割委譲に対する意識の変化
	スタッフ個人の背景を捉えながら関わり方を考えることへの理解
	スタッフに声をかけ、支えるというリーダーシップとしての気付き
	スタッフに対しスタッフの思いを考えながら伝えなくてはいけないという気付き
	スタッフに意図的に関わることへの気付き
	スタッフの様々な意見をまとめることの必要性への気付き
	同じ部署に長く在籍しリーダーシップを発揮しやすい立場となっていることへの理解
	リーダーとしての焦りによるスタッフとの衝突、踏みとどまる事の必要性の理解
	現在、スタッフに対して積極的に話を聞いていこうという思い
	スタッフと上手くコミュニケーションをとりたいという思い
	スタッフとの関わり方が難しい、上手く関わってほしいという思い
リーダーとして意識して行動したいという思い	
現在の病棟での取り組み：係のリーダーとしての役割についての悩み	
4. 自分のキャリア開発に向けて計画的・意図的に取り組むことができる	研修前は業務中心の考え
	研修前は何かやらなきゃという気持ちが強かった
	研修当初、目的は副看護師長になるという認識
	研修中、研修の目的、方法、達成課題がわからなかった。
	研修中には気付かなかったリーダーとしての成長
	研修後に研修の目的、内容を理解
	研修を受講したことへの自信
	自己変化の気付き
	自分の方向性がわかりはじめてきた
	行動の変化：積極的な情報収集、自己学習への取り組み、リーダーとしての関わり
	今、自分にできることは何かを考えて行動してきた一年
	研修後の1年間は夢中で何もできなかったという思い
	研修後も継続して課題に取り組むことができている
	研修後、課題を変更
	今後の課題（スタッフとの関わり方）の発見
今後の課題：教育体制作りを上手くまとめていきたいという思い	
今後の課題：人材育成	
今後の課題：スタッフの考えを引き出し、サポートすること	
部署異動した年と研修1年目が同じ年のため、苦労し何もできなかった。	
研修中、スタッフへの要望（研修目的の説明）	
その他	承認に対し研修参加に伴う心苦しさ、葛藤、励まし
	わからなかった研修内容と他受講者の研修状況
	研修前の自分に対する気付き
	共有できた悩みや研修へ参加しての感想
	研修者間の情報交換の機会の要望
	研修時期の疑問と提案
	看護師長からの期待に対する思いの表出
置かれている状況の吐露	

表2 内容を分析しその結果見出されたカテゴリー

項目	サブカテゴリー	カテゴリー
研修前は業務中心の考え	研修前のリーダーとしての考え方、研修に対する思い	リーダー役割の理解
研修当初、目的は副看護師長になるという認識		
研修前は何かやらなきゃという気持ちが強かった		
承認に対し研修参加に伴う心苦しさ、葛藤、励まし		
リーダーとして役割行動をとらなければいけない環境	研修中の自分の役割・行動に対する思い	研修後に理解した研修目的と内容
研修中、看護師長との関わりがなかったことへの反省		
研修中、研修の目的、方法、達成課題がわからなかった。	研修目的・内容の理解不足	研修後に理解した研修目的と内容
わからなかった研修内容と研修生の研修状況		
自分がどのようにスタッフに働きかければよいかを考える研修という理解	研修後に研修目的・内容を理解	研修後に理解した研修目的と内容
研修後に研修の目的、内容を理解		
リーダーとしての判断を要求されたときに上手く対応できたことへの自信	リーダーとしての自信	研修過程で理解したリーダーとしての役割と行動
研修を受講したことへの自信		
研修前の自分に対する気付き	リーダーとしての自己の変化への気付き、方向性の理解	研修過程で理解したリーダーとしての役割と行動
研修中には気付かなかったリーダーとしての成長		
スタッフへ関心を向けることができるようになったことへの喜び	リーダーとしての行動・意識の変化	研修過程で理解したリーダーとしての役割と行動
自己変化の気付き		
自分の方向性がわかりはじめてきた	リーダーとしての行動・意識の変化	研修過程で理解したリーダーとしての役割と行動
先輩スタッフに対して上手く関わろうという気持ちの芽生え		
スタッフの声を聴き、意識しながら関わるという行動の出現	リーダーとしての行動・意識の変化	研修過程で理解したリーダーとしての役割と行動
スタッフとの連絡調整、役割委譲に対する意識の変化		
後輩の育成方法に対する意識の変化	研修で理解した新たな学び	研修過程で理解したリーダーとしての役割と行動
行動の変化：積極的な情報収集、自己学習への取り組み、リーダーとしての関わり		
看護師長や医師とコミュニケーションをとり連絡調整をする必要性の理解	研修で理解した新たな学び	研修過程で理解したリーダーとしての役割と行動
管理職の役割の気付き		
一人で問題を抱え込まない事への気付き	研修で理解した新たな学び	研修過程で理解したリーダーとしての役割と行動
自分のコミュニケーションスタイルの気付き		
研修当時、リーダーとしての役割を認識した	研修で理解した新たな学び	研修過程で理解したリーダーとしての役割と行動
スタッフの能力を判断する事の難しさへの気付き		
スタッフ個人の背景を捉えながら関わり方を考えるということの理解	研修で理解した新たな学び	研修過程で理解したリーダーとしての役割と行動
スタッフに声をかけ、支えるというリーダーシップとしての気付き		
スタッフに対しスタッフの思いを考えながら伝えなくてははいけないという気付き	研修で理解した新たな学び	研修過程で理解したリーダーとしての役割と行動
スタッフに意識的に関わることへの気付き		
スタッフのいろんな意見をまとめることの必要性への気付き	研修で理解した新たな学び	研修過程で理解したリーダーとしての役割と行動
同じ部署に長く在籍しリーダーシップを発揮しやすい立場となっていることの理解		
人材育成に対する理解	研修後の役割変化	研修過程で理解したリーダーとしての役割と行動
副看護師長の代役をしなくてはならない現在の状況		
係のリーダーからリーダーを育成する側への役割の変更	研修後の役割変化	研修過程で理解したリーダーとしての役割と行動
スタッフの育成方法についての思い、育成のための現在の行動		
今、自分にできることは何かを考えて行動してきた一年	研修後の課題達成に向けての行動・思い	達成意欲
研修後の1年間は夢中で何もできなかったという思い		
研修後も継続して課題に取り組むことができている	研修後の課題達成に向けての行動・思い	達成意欲
研修後、課題を変更		
研修後、スタッフへの関わり方への戸惑い、上手く活動できなかった思い	研修後のリーダーとしての役割行動に対する戸惑い・不安・悩み	新たなリーダー役割への戸惑い
スタッフは自分のことをどう見ているのか、何を求めているのか不安		
リーダーとしての焦りによるスタッフとの衝突、踏みとどまる事の必要性の理解	研修後のリーダーとしての役割行動に対する戸惑い・不安・悩み	新たなリーダー役割への戸惑い
現在の病棟での取り組み：係のリーダーとしての役割についての悩み		
現在の課題：スタッフをフォローアップする方法に対する悩み	研修後のリーダーとしての役割行動に対する戸惑い・不安・悩み	新たなリーダー役割への戸惑い
現在の課題：新しい環境の責任者としての不安		
現在、スタッフに対して積極的に話を聞いていこうという思い	リーダーを意識しながらスタッフに関わっていききたいという思い	新たなリーダー役割への戸惑い
スタッフに対して自己の経験を伝えていききたいという思い		
スタッフと上手くコミュニケーションをとりたいという思い	リーダーを意識しながらスタッフに関わっていききたいという思い	新たなリーダー役割への戸惑い
スタッフとの関わり方が難しい、上手く関わっていききたいという思い		
リーダーとして意識して行動したいという思い	リーダーを意識しながらスタッフに関わっていききたいという思い	新たなリーダー役割への戸惑い
スタッフを巻き込みながら成果を出していききたいという思い		
今後の課題（スタッフとの関わり方）の発見	今後の課題	自己課題の気づき
今後の課題：スタッフの考えを引き出し、サポートすること		
今後の課題：教育体制作りを上手くまとめていききたいという思い	今後の課題	自己課題の気づき
今後の課題：人材育成		
部署異動した年と研修1年目が同じ年のため、苦勞し何もできなかった。	研修過程で生じた研修に対する思い、要望	研修への要望
共有できた悩みや研修へ参加しての感想		
研修中、スタッフへの要望（研修目的の説明）	研修過程で生じた研修に対する思い、要望	研修への要望
研修者間の情報交換の機会の要望		
研修時期の疑問と提案	研修過程で生じた研修に対する思い、要望	研修への要望
看護師長からの期待に対する思いの表出		
置かれている状況の吐露	現在の期待に対する思い、状況の吐露	インタビューによる感情表出

V. 考察

今回、キャリア中期看護師研修プログラムを評価するために研修終了後の受講者にフォーカスグループインタビューを行った。

まず表1より、研修目標3の「他職種との対人関係能力を高め、困難な状況下でもリーダーシップを発揮できる」、研修目標4の「自分のキャリア開発に向けて計画的・意図的に取り組むことができる」の項目が多く、研修はこれらの目標を強化する研修であったと考える。研修目標1の「職場内での問題発見や解決のために、師長・副師長と相談・連絡しながら、職場風土作りに積極的にかかわることができる」、研修目標2の「後輩の役割モデルとなれるよう、看護実践能力を高めることができる」の項目は少なかった。これはこの研修はリーダーとして意識化することを主体とするために、現場で伸ばす職場風土作りや看護実践能力を高めることについては比重が低くなったと考える。

次に表2より、受講者は研修前は“漠然と何かやらなければいけない”という思いはあるが、「研修後に理解した研修目的と内容」のカテゴリーが抽出されたことから研修開始時には理解できない研修目的と内容であることがわかった。しかし本研修が自部署で実践を通して行うことから、「リーダー役割の理解」「研修過程で理解したリーダーとしての役割と行動」「達成意欲」は研修目的を達成したことを表すものであり、研修の目的は達成されたものと考えられ、キャリア中期看護師研修は効果的なプログラムであることが示唆された。

しかし今後の課題として、研修初期にはその目的が理解しにくいことから、研修開始時の目的の提示内容や方法を検討する必要性が示唆された。また研修終了後に、「新たなリーダー役割への戸惑い」や「自己課題の気づき」のカテゴリーが抽出されており、スタッフからリーダー、管理者への役割変更は様々な葛藤が生じるとともに自己の課題が見出されたことで抽出されたものと考えられ、研修後のフォローアップの必要性が示唆された。フォローアップの方法として今回研究方法で取り入れたグループインタビューについて「インタビューによる感情表出」のカテゴリーが抽出されており、抱いた感情を表出する機会となっていたことがわかった。そのため、有効なフォローアップの方法になり得ることが示唆された。また今回グループインタビューを行ったことで「研修への要望」を聴取することができ今後の研修に生かしていきたい。

VI. 結論

キャリア中期看護師研修プログラムの効果は、1) リーダーとしての役割と行動を理解することができる、2) 自己課題に気づき、達成意欲を向上することができる。その一方で3) 研修開始時

における目的、内容の提示の方法と4) 研修後の新たな役割獲得に伴う葛藤や課題への気づきがあり、研修後のフォローアップの必要性が示唆され、課題が明らかになった。またフォローアップの方法として、今回行ったフリートーキングは、受講者の体験の共有や様々な戸惑い、葛藤などの感情表出する機会となったことからフォローアップ方法の有効なひとつであることが示唆された。

謝辞

本研究にご協力いただいた看護師の皆様にも心より感謝いたします。

引用文献

- 1) 医学書院編：「キャリア中期看護師」をいかに育てるか、看護管理、17 (6)、481、2007
- 2) 牛田貴子：「キャリア中期看護師の臨床実践力測定尺度 ver. 3」を教育プログラムとして活用するための手引き、看護管理、17 (6)、496-497、2007

参考文献

- 1) 安梅勅江：ヒューマン・サービスにおけるグループインタビュー法、医師薬出版株式会社、1-77、2003
- 2) 安梅勅江：ヒューマン・サービスにおけるグループインタビュー法Ⅱ／活用事例編、医師薬出版株式会社、2-147、2003
- 3) 池田優子：中堅看護師に対する主体参加型教育プログラムの効果、第35回日本看護学会論文集（看護管理）、274-276、2004
- 4) 牛田貴子：「キャリア中期看護師の臨床実践力測定尺度 ver. 3」を教育プログラムとして活用するための手引き、看護管理、17 (6)、496-499、2007
- 5) 兼宗美幸、長谷川真美、横山恵子、他：中堅看護師のキャリア開発研修による効果に関する考察、第36回日本看護学会論文集（看護管理）、273-275、2005
- 6) 佐藤紀子、陣田泰子：キャリア中期にいる看護師の成長をいかに支えるか、看護管理、17 (6)、482-489、2007
- 7) 佐藤紀子：今日の現任教育の課題とキャリア中期看護師の育成、看護管理、17 (6)、490-495、2007
- 8) 嶋本加代子：中堅看護師に対する継続教育プログラムの検討、第35回日本看護学会論文集（看護管理）、81-83、2004

- 9) 中島博美、岩崎智子、木村弘子、他：中堅看護師の臨床実践力を高めるために、第 34 回日本看護学会論文集（看護管理）、207－209、2003
- 10) 道下佳代子、垣内紀子、大道由果、他：中堅看護師のやる気のでる人間関係とはどういうものか、第 37 回日本看護学会論文集（看護管理）、193－195、2006