

訪問看護ステーション・大学病院・大学のコラボにより新卒訪問看護師の人材育成を 支援する「トリプルジョブトレーニングプログラム」の評価

ほっとリハビリ訪問看護ステーション 釜田 和美

【目的】

「トリプルジョブトレーニングプログラム（訪問看護ステーション・大学病院・大学の三者による教育プログラム）」を作成し、評価・検証する。

【方法】

2000～2015年の国内文献検討より研修プログラムを作成し、新卒訪問看護師1名を対象に実施した。プログラムは①看護技術を学ぶ、②看護過程を学ぶ、③訪問看護師として成長する、を目標とした。また、研究者の支援記録及びワークショップ開催時の逐語録を質的帰納的に分析し、対象者の成長プロセスの変化をとらえてプログラムの評価とした。

【結果】

入職後の3か月間、一週間のうち数日ずつ医療機関と訪問看護ステーションを行き来しながら看護技術や看護過程を学ぶプログラムを作成し、実施した。本プログラムは、訪問看護師のアイデンティティを見失うことなく、医療機関で学ぶメリットを最大限活用できることを目指した。加えて、月に一度大学で教員と面談を行い、学生から社会人への転換をサポートし、かつ本人の希望に沿ってプログラムの修正を行った。また、同一法人に新卒で就職した他職種を加えたメンバーで、リフレクションを目的とした月一回のワークショップを開催した。

支援記録およびワークショップの逐語録を分析した結果、対象者は「できるようになった自分」を認識でき、他職種への相談や話し合いができるようになり、利用者と看護師という関係の前に、人と人としての関係を築くことの重要性を認識していた。

【考察】

職場で人が育つには、「業務支援」、「内省支援」、「精神支援」の3つの他者からの支援が必要である¹⁾。本プログラムは体験の機会提供だけでなく、前述した3つの他者からの支援を受ける機会となっており、自己の行動や気持ちの変化を認識し、他者との学び合いを通しながら振り返り、次の行動を促す支援となっていた。

本研究の対象者は1名であり一般化は困難であるが、今後、事例を増やし検討を深めたい。

¹⁾ 中原淳：職場学習論 仕事の学びを科学する，東京大学出版会，東京，2016。