

番号	7 - 11	申請者	看護師長 林田 真由美
【審査申請課題】 看護師長複数人によるフィードバックの内容が、副看護師長の経験学習に与える影響—グループディスカッションの効果—			
【審査課題の概要】 医療・看護を取り巻く環境は、少子高齢化、医療技術の進歩、国民のニーズの多様化等大きく変化してきている。このような変化の中、看護に求められる役割は多岐にわたり、病院の看護管理者である副看護師長および看護師長は看護の質を保証する上で重要な役割を担う。日本看護協会は、看護管理者を「看護の対象者のニーズと看護職の知識・技術が合致するように計画し、財政的・物質的・人的資源を組織化し、目標に向けて看護職を導き、目標の達成度を評価することを役割とする者の総称をいう」と示している。さらに看護管理者は、病院組織内での最大集団である看護スタッフを活用し、自施設のみならず地域まで視野を広げて人々の健康とQOL向上に関与していかなければならないとされている。 看護管理者の教育制度には、日本看護協会の認定看護管理者制度や組織における看護管理者能力向上のためのプログラム等が既に整備されている。このような教育制度のほかに看護管理者は、現場の中で試行錯誤しながら実践的知識を獲得し看護管理能力を高めている。吉川らの研究による看護管理者の成長においてメンター（上司）の存在は大きいとされている。また、メンターが看護管理者の失敗や困難といった経験を豊かな教材に価値づけて、再びチャレンジに向けて動機づけを行っていると考えられ、仕事現場における経験とメンターの働きかけが成長を促すことが明らかになっている。一方、村松らの研究では新任保健師が実践場面を熟練保健師と対話することにより、メンターである熟練保健師の成長が確認されており、熟練者である看護管理者が成長する過程において、職場での経験を教材とし深化させることが重要であると考えられる。 Kolb(1948)は、学習を「経験を変換することを通して知識を創造するプロセス」と定義して経験学習モデルを構築している。さらに倉岡は自身の研究によりKolb(1948)の考え方を基盤にしながら経験学習を①状況②内省③私が得た知識・スキル④異なる状況での試行の4つの段階に分けている。そして、経験学習を成功させるために経験学習の4段階を通して、その状況と状況の中にいる自分を客観的に捉えなおすし、経験学習ノートという経験を可視化できる様式を看護管理能力開発プログラムとして開発している。また看護管理者が経験をノートに記述することにより、他者からフィードバックという形で支援を得ることができ自分の経験学習を深化させることができるとされている。 本研究では、倉岡の経験学習ノートを活用し看護師長によるフィードバックの質と伝わり方を高めるために、複数名の看護師長が事前に意見を出し合いながら検討し、そのうえで副看護師長へフィードバックを行うというプロセスを取り入れ、フィードバックの質が高めることで、副看護師長はどのような学びや気づきを得たのか。また、フィードバックを行った看護師長側にはどのような内省や成長が見られたのか。育成される側・育成する側の双方の視点から、その効果と意味を明らかにすることを目的とした。			
審査結果	承認 (令和7年7月24日)		