

# 「ベテラン看護師研修」の評価 —研修に参加した看護師の語りから—

玉田雅美<sup>1</sup>, グレック美鈴<sup>1</sup>, 八木哉子<sup>1</sup>, 林 千冬<sup>1</sup>, 藤本晃代<sup>2</sup>, 尾畑かおる<sup>2</sup>, 山田照代<sup>3</sup>

<sup>1</sup>神戸市看護大学, <sup>2</sup>西神戸医療センター, <sup>3</sup>元西神戸医療センター

キーワード：ベテラン看護師、研修、評価、質的記述的方法

## Evaluation of a “Professional Development Program” for Highly Experienced Nurses : Analysis of the Nurse’s Narratives

Masami TAMADA<sup>1</sup>, Misuzu F. GREGG<sup>1</sup>, Kanako YAGI<sup>1</sup>, Chifuyu HAYASHI<sup>1</sup>,  
Teruyo FUJIMOTO<sup>2</sup>, Kaoru OBATA<sup>2</sup>, Teruyo YAMADA<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Kobe City College of Nursing, <sup>2</sup>Nishikobe Medical Center,  
<sup>3</sup>Former Nishikobe Medical Center

Key words : highly experienced nurse, continuing professional education, evaluation, qualitative descriptive method

### 要旨

本研究の目的は、臨床経験15年目以上のベテラン看護師を対象とした研修において、研修に参加した看護師の語りをもとに、「ベテラン看護師研修」プログラムの評価を行うことであった。研究参加者は、2008～2012年度にA病院で実施された「ベテラン看護師研修」に参加した看護師10名（平均看護師経験年数16.4年）であり、半構成的面接を行い、質的記述的に分析した。

その結果、33サブカテゴリー、13カテゴリーが抽出された。これらの13カテゴリーは、その内容から看護師の研修中の感想、看護師が自覚した研修による変化、研修への要望の3つに分類された。看護師の研修中の感想は4カテゴリー、10サブカテゴリーが抽出された。また、看護師が自覚した研修による変化は6カテゴリー、14サブカテゴリーが抽出され、研修への要望は3カテゴリー、9サブカテゴリーが抽出された。

ベテラン看護師は研修において【安心して意見交換ができた】【研修担当者のかかわりがよかった】ことから、【話し合いがよかった】【自分の行動が認められた】と感じていた。また、ベテラン看護師は研修を通して【自分の考えが整理できた】【自分のありようを考えた】【ベテラン看護師間の理解が深まった】という変化を感じていた。さらには、考え方だけでなく【自分の行動が変わった】ことを認識し、【自分の成長を感じた】【仕事が楽しくなった】と、行動も変化したと感じていた。研修への要望としては、【研修の参加条件】【プログラムの明確化】についての意見があり、【今後の研修】では継続を望む意見があった。

以上の結果から、本研修はベテラン看護師が看護師としての自分を振り返り、自分自身にとっての看護の意味を考える機会になり、部署における自分の働き方を考えるきっかけとなっていた。

### I. はじめに

ベテランと呼ばれる看護師は経験に基づいた豊富な力を持っており、看護実践の担い手として重要な役割を果たしている。しかし、経験を積むに従いより高い看護実践力が求められ、仕事上重要な役割を任されている一方で、それを担うための能力の獲得は個人の努力に委ねられているのが現状である。ベテラン看護師が日々の看護実践を支えているといえるが、管理者でもなく専門看護師や認定看護師でもないベテラン看護師の強みを明確に評価することは難しい。実際に院内

プログラムの中でもベテラン看護師を対象とした研修は少ないうえに、ベテランあるいは熟練看護師を対象とした研修に関する研究も、新人看護師や中堅看護師の研修と比較するとかなり少ない（飾森ら，2004；大路ら，2012；井上ら，2013）。そのため、ベテラン看護師に対してどのような研修やサポートが必要なのかも確立されていない。ベテラン看護師がさらに力を発揮できるようになるには、ベテラン看護師自身が自分の看護実践を振り返り、意味づけることが必要である。

聖マリアンナ医科大学病院では、中堅看護師のサポートの一環として「ナレッジワーカー」による「ナレッ

ジ交換会」を平成14年度から実施している（森, 2012）。そこでは、「ナレッジ」を「看護場面における価値があると認められる全てのデータ・情報・知識・知恵」とし、「ナレッジワーカー」を「看護実践者として日常のケアやコミュニケーションの場で『知』と『技』を駆使し、職場内で他者と共有できる人」と定義づけている。この会を通してワーカーたちは、個々の看護の強みを明確にでき、自信を持って看護提供が行えるようになったと報告されている。

A病院では、上記の取り組みを参考に、臨床経験15年目以上の看護師を対象として、年6回の「ベテラン看護師研修」を5年間実施してきた。この研修は、「ベテラン看護師が自分自身の看護の意味を考えられること」を目的にしており、各自が持ち寄った事例について自由にディスカッションを行い、自己の学びや課題を発表するというものである。看護師長たちはこの研修が、参加した看護師に何らかの影響を与えていると感じている。しかし、参加者たちの何がどのように変化したのか、なぜそのように変化したのかは明らかになっていない。

## II. 研究目的

本研究では、「ベテラン看護師研修」に参加した看護師の語りをもとに、「ベテラン看護師研修」プログラムの評価を行うことを目的とした。

## III. 研究方法

### 1. 研究参加者

2008～2012年度にA病院で実施された「ベテラン看護師研修」（以下、本研修）に参加した看護師22名を研究参加候補者とし、面接依頼書を郵送した。依頼内容に同意し、返信のあった10名を研究参加者とした。

### 2. 「ベテラン看護師研修」の概要（表1）

本研修の目的は、ベテラン看護師が自分自身の看護の意味を考えられることであり、対象者は臨床経験15年目以上の看護師である。研修後にサポートが得られるように、所属部署の看護師長（以下、師長）からの推薦を条件としている。師長は研修開始までに看護師に推薦理由を伝え、看護師が参加に同意すれば推薦文

表1 ベテラン看護師研修の概要

|  |   |
|--|---|
| 目的                                     | ベテラン看護師が自分自身の看護の意味を考えられること  |
| 参加者                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>・15年目以上の看護師（管理職、専門看護師、認定看護師は除く）</li> <li>・師長が推薦した者</li> <li>・人数：5名程度</li> </ul>  |
| 研修担当者                                  | 病院の教育委員会（師長・主任）のメンバー3～4名  |
| 事前準備                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・師長は看護師と面談を行い、推薦理由を伝える。</li> <li>・看護師は事例を記述する。</li> <li>・師長は看護師を研修に推薦する理由を記述する。</li> <li>・師長は研修担当者と面談を行う。</li> </ul>   |
| 研修時間                                   | 1～2回目：勤務時間内：13時30分～17時<br>3～6回目：勤務時間外：18時～19時30分  |
| 研修スケジュール<br>研修内容<br>（8月～1月に1回/月<br>開催） | <1回目><br>オリエンテーション（部長・教育担当副部長も参加）<br><2～5回目><br>事例検討<br><ul style="list-style-type: none"> <li>・各自が記載した事例について、参加者1名の事例につき約1時間半のディスカッションを行う。</li> <li>・5回目の研修後に、参加者は所属部署の師長、研修担当者と面談する。</li> </ul> <6回目><br>発表会（所属部署の師長・看護部長・教育担当副部長も参加）<br><ul style="list-style-type: none"> <li>・研修における自分の学びを発表する。</li> <li>・最後に部長より修了証を手渡す。</li> </ul> <1年後><br>フォローアップ研修<br><ul style="list-style-type: none"> <li>・1年間の取り組みを振り返り、状況を報告する。</li> </ul> |

を研修担当者に提出する。参加者は事例を記述して研修に持参し、研修では事例について自由にディスカッションを行った後、最終日に自己の学びについての発表を行っている。研修は、参加者1名の事例につき1.5時間のディスカッションを行い、最後に発表会が実施できるよう、年6回実施している。また、研修での気づきや学びを師長と共有して部署でのサポートが得られるように、5回目の研修終了後に、看護師と師長、研修担当者との3者面談を行っている。さらに、研修での気づきや課題を再確認して再び前向きに取り組めるように、6回の研修終了から1年後にフォローアップ研修を行っている。

### 3. データ産出方法

半構成的面接を行い、「研修に参加してよかった点」「自分自身にどのような影響があったのか」「その後の自分にどのように役立っていったのか」等について質問した。面接はプライバシーが確保でき、参加者が自由に話ることができる場所で1人60分程度行った。また、その内容は許可を得て録音した。データ産出期間は2013年6月～7月であり、研修終了後5ヶ月～5年経過した時点での面接であった。

### 4. データ分析方法

インタビューは逐語録を作成し、データの意味内容の類似性、相違性を検討しサブカテゴリー、カテゴリーを抽出する質的記述的方法を用いた。分析結果の厳密性は、分析過程において研究者間でディスカッションを行い合意するまで検討することで確保した。

### 5. 倫理的配慮

参加者が自由に意思決定できるように、依頼書を郵送し任意で返信できるようにした。また、研究参加の有無は看護部長および師長には伝えないようにし、インタビューは所属施設とは関係のない研究メンバーが行った。協力依頼に際しては、研究目的・方法、研究参加の自由、匿名性の保持、結果の公表等について文書および口頭で説明し、書面で同意を得た。本研究は、神戸市看護大学倫理委員会の承認を得て実施した。

## IV. 結果

### 1. 研究参加者の概要

研究参加者は看護師10名で、全員女性であった。研修参加時の平均看護師経験年数は16.4年であった。

### 2. 看護師の語り（表2）

参加者である看護師の語りの分析結果から、33サブカテゴリー、13カテゴリーが抽出された。これらの13カテゴリーは、その内容から看護師の研修中の感想、看護師が自覚した研修による変化、研修への要望の3つに分類された。以下、カテゴリーを【】、サブカテゴリーを<>で示す。また、サブカテゴリーを導き出すことになったコードを「」で示す。

#### 1) 看護師の研修中の感想

看護師の研修中の感想としては、【安心して意見交換ができた】【研修担当者のかかわりがよかった】【話し合いがよかった】【自分の行動が認められた】の4カテゴリーから構成されていた。

【安心して意見交換ができた】は、<責められる感じがなく、素直に指摘を聞くことができた><居心地がよく楽しかった><外に漏れない安心感があった>の3サブカテゴリーから構成されていた。研修では、「上手いかない事例に対しても責められる感じが無い」ため、他者からの指摘も素直に聞けたと語っていた。さらに、研修は「自分の気持ちをわかってくれる場」であり、「意見を出す人の口調や雰囲気作りがよかった」ため、<居心地がよく楽しかった>と感じていた。これらのことに加えて<外に漏れない安心感があった>ため、【安心して意見交換ができた】と感じていた。

【研修担当者のかかわりがよかった】は<参加者の発言を受け入れてくれた><リラックスできるかかわりがよかった>の2サブカテゴリーから構成されていた。この研修では、司会進行を参加者が主体的に行うことを推奨しており、研修担当者は見守る姿勢で関わっていた。そのため、参加者は「研修中は師長さんがフンフンと聞いており、最後にそうやね、と言っていた」「研修に参加している師長は黙って聞いており、最後に助言をしていた」と語り、<参加者の発言を受け入れてくれた>と感じていた。また、「研修に参加した師長も主任も優しく、緊張感なくアドバイスを

もらえてよかった」「(研修担当者である) 師長から気さくに声をかけてもらった」と研修担当者の<リラックスできるかかわりがよかった>と感じていた。

【話し合いがよかった】は、<看護について話し合えてよかった><よい意見交換ができた><辛い気持ちを言い合えた>の3サブカテゴリーから構成されていた。参加者は、単なる「愚痴ではなく、時間をかけて(話し合いを)行う研修はいい機会だと思う」「他

の人の意見を聞けたり、看護の方向性についての話はよかった」と<看護について話し合えてよかった>と感じていた。また、「年齢が近く、いろんな経験をしてきている人達なので、初対面であったが全員でキャッチボールができた」「自分にはない発想や考えを知ることができた」ことから、<よい意見交換ができた>と感じていた。さらには、「部署では言えない辛い気持ち」も表出する事ができ、よい話し合いができた

表2 研修に参加した看護師の語り

| 分類               | カテゴリー              | サブカテゴリー                   |               |
|------------------|--------------------|---------------------------|---------------|
| 看護師の研修中の感想       | 安心して意見交換ができた       | 責められる感じがなく、素直に指摘を聞くことができた |               |
|                  |                    | 居心地がよく楽しかった               |               |
|                  |                    | 外に漏れない安心感があった             |               |
|                  | 研修担当者のかかわりがよかった    | 参加者の発言を受け入れてくれた           |               |
|                  |                    | リラックスできるかかわりがよかった         |               |
|                  | 話し合いがよかった          | 看護について話し合えてよかった           |               |
|                  |                    | よい意見交換ができた                |               |
|                  |                    | 辛い気持ちを言い合えた               |               |
|                  | 自分の行動が認められた        | 自分の行動が肯定的に受け止められた         |               |
|                  |                    | 自分の行動が評価され自信が持てた          |               |
|                  | 看護師が自覚した研修による変化    | 自分の考えが整理できた               | 自分の考えが整理できた   |
|                  |                    | 自分のありようを考えた               | 自分の課題に気付いた    |
| 自分を振り返ることができた    |                    |                           |               |
| 自分の取るべき行動が分かった   |                    |                           |               |
| 今後の自分を考えるようになった  |                    |                           |               |
| ベテラン看護師間の理解が深まった |                    | 他のベテラン看護師の状況を知ることができた     |               |
|                  |                    | 他のベテラン看護師の印象や関係性が変わった     |               |
|                  |                    | 他のベテラン看護師との関係が良くなった       |               |
| 自分の行動が変わった       |                    | 自分の意見や考えを表出するようになった       |               |
|                  |                    | 自分の言動に気を付けるようになった         |               |
|                  |                    | 後輩をサポートするようになった           |               |
|                  |                    | スタッフにアドバイスできるようになった       |               |
| 自分の成長を感じた        |                    | 自分の成長を感じた                 |               |
| 仕事を楽しくなった        |                    | 仕事を楽しくなった                 |               |
| 研修への要望           |                    | 研修の参加条件                   | 参加者は15年目以上がよい |
|                  | 参加者は15年目以上でなくてもよい  |                           |               |
|                  | ベテランはきっかけがあれば参加できる |                           |               |
|                  | プログラムの明確化          | 進行係の役割が明確であるとよい           |               |
|                  |                    | 研修プログラムが明確であるとよい          |               |
|                  | 今後の研修              | 時間内に行ってほしい                |               |
|                  |                    | 継続したフォローがあるとよい            |               |
|                  |                    | 再度研修があるとよい                |               |
|                  |                    | 研修を継続してほしい                |               |

感じていた。

【自分の行動が認められた】は、＜自分の行動が肯定的に受け止められた＞＜自分の行動が評価され自信が持てた＞の2サブカテゴリーから構成されていた。参加者は、自分が「マイナスに捉えていたことについて、他の看護師から肯定的に言ってもらえた」り、「自分の事例には悪いイメージしかなかったが、悪いと判断する必要はなく、それも一つの方法や表現だと認めてもらった」ことで、＜自分の行動が肯定的に受け止められた＞と感じていた。さらに、「自分が実施していることに自信がなかったが、評価されることで自信につながった」「自分の行動に疑問を感じていたが、部署にプラスになっていると自覚できた」と、＜自分の行動が評価され自信が持てた＞と感じていた。

## 2) 看護師が自覚した研修による変化

看護師が自覚した研修による変化として、【自分の考えが整理できた】【自分のありようを考えた】【ベテラン看護師間の理解が深まった】【自分の行動が変わった】【自分の成長を感じた】【仕事が楽しくなった】の6カテゴリーから構成されていた。

【自分の考えが整理できた】は、＜自分の考えが整理できた＞の1サブカテゴリーから構成されていた。他の参加者から質問されたり話し合ったりすることで、「自分がすべきことの整理になった」「一歩踏み込んだ質問ももらえ、整理がつく部分もあった」「自分の考えをまとめることが出来た」と＜自分の考えが整理できた＞と語っていた。

【自分のありようを考えた】は、＜自分の課題に気付いた＞＜自分を振り返ることができた＞＜自分の取るべき行動が分かった＞＜今後の自分を考えるようになった＞の4サブカテゴリーから構成されていた。参加者は、周囲に対する「自分の影響力の大きさ」や「周囲のことをあまり考えていない」自分、「建設的で前向きなディスカッション」ができていない自分といった、自分自身の課題に気付くようになっていた。また、「自分がこんなふうに見えるのかと客観視できた」「自分に足りない所を見つめ直すことができた」と、＜自分を振り返ることができた＞と語っていた。さらに、「自分と同じ状況の人に指導する」ことや「気にしていることを伝えたりして、(部署内の)関係をよりよくするために働きやすい環境をつくる」こと、「勉強会でも自分がリーダーシップを取るのではなく、ちょっ

と隠れる」ことといったように、具体的に＜自分の取るべき行動が分かった＞と語っていた。参加者の中には、「どう今後につなげたらいいのかを考えるようになった」人や「昇任試験を受けようと思う意識につながった」人もおり、＜今後の自分を考えるようになった＞と語っていた。

【ベテラン看護師間の理解が深まった】は、＜他のベテラン看護師の状況を知ることができた＞＜他のベテラン看護師の印象や関係性が変わった＞＜他のベテラン看護師との関係が良くなった＞の3サブカテゴリーから構成されていた。研修を通して、「同世代がこんな風に頑張っているという実情を知ることができた」「人間関係の悩みは共通していると気付いた」と＜他のベテラン看護師の状況を知ることができた＞と語っていた。また、それだけでなく、顔見知り程度という関係から「ちょっとした話ができる機会につながった」「この人たちと一緒に働いたら新しい刺激を受けるかもしれない」と、＜他のベテラン看護師の印象や関係性が変わった＞ことを語っていた。さらには、「所属部署間で言い分が対立することがあったとしても、(ベテラン研修で)その人の考えを知る機会があったので、(その人に対して)信頼感がある」と意見の違いが生じたとしても信頼感を持てるようになったり、「患者の入院中や退院時期などの情報交換を行っている」と患者の情報交換を行えるようになったり、＜他のベテラン看護師との関係が良くなった＞と語っていた。

【自分の行動が変わった】は、＜自分の意見や考えを表出するようになった＞＜自分の言動に気を付けるようになった＞＜後輩をサポートするようになった＞＜スタッフにアドバイスできるようになった＞の4サブカテゴリーから構成されていた。コミュニケーションの基本ではあるが、「ちゃんと聞く、伝えるということに心がけている」「自分の考えを表に出していく」「(研修で)助言をもらい、後押ししてもらうことで、(部署に)意見が言いやすくなった」と、ベテラン看護師としての＜自分の意見や考えを表出するようになった＞と語っていた。一方で、「似たようなことがあっても、自分ですぐに気付いて、1回切り替えようとしていたり、自分に待てよと言いつけたりする習慣ができた」と＜自分の言動に気を付けるようになった＞と語っていた。また、後輩のサポートだけではなく、同じような経験をしている看護師等、部署のスタッフに対し



でもアドバイスできるようになっていた。

【自分の成長を感じた】は、＜自分の成長を感じた＞の1サブカテゴリーから構成されていた。上司から「本当に変わったね」と言われることや「(師長から)ベテラン看護師に任命されたことで、自分の中で1段階成長したという気持ちがある」と、＜自分の成長を感じた＞人もいた。

【仕事が楽しくなった】は、＜仕事楽しくなった＞の1サブカテゴリーから構成されていた。「一歩引いて仕事をすることで、すごく視野が広がり、仕事楽しくなっている」と、研修に参加することをきっかけに、＜仕事楽しくなった＞ことを実感している参加者もいた。

### 3) 研修への要望

研修に対する要望は、【研修の参加条件】【プログラムの明確化】【今後の研修】の3カテゴリーから構成されていた。

【研修の参加条件】は、＜参加者は15年目以上がよい＞＜参加者は15年目以上でなくてもよい＞＜ベテランはきっかけがあれば参加できる＞の3サブカテゴリーから構成されていた。参加者の経験年数については、15年目以上がよいという声が多かった。また、本研修は師長推薦を必要としているが、参加者自身は＜ベテランはきっかけがあれば参加できる＞ため、師長の推薦は必須でなくてもよいという意見があった。

【プログラムの明確化】は、＜進行係の役割が明確であるとよい＞＜研修プログラムが明確であるとよい＞の2サブカテゴリーから構成されていた。自由なディスカッションの中で、参加者にとっては司会やファシリテーターの役割が不明確であったと感じていた。

【今後の研修】は、＜時間内に行ってほしい＞＜継続したフォローがあるとよい＞＜再度研修があるとよい＞＜研修を継続してほしい＞の4サブカテゴリーから構成されていた。開催時間については、時間内での研修を望む声があった。また現在、1年後にフォローアップ研修を行っているが、その存在を認識していない人がいたり、さらに継続したフォローアップを望む声もあった。また、一度研修を受けた参加者が、再度参加者として研修に入るという意見もあった。本研修に関しては、他の人にも参加してほしいという思いから、研修の継続を望む声があった。

## V. 考察

### 1. ベテラン看護師が自覚した研修による変化

日本看護協会(2012)は、ジェネラリストを「特定の専門あるいは看護分野に関わらず、どのような対象者に対しても経験と継続教育によって習得した暗黙知に基づき、その場に応じた知識・技術・能力が発揮できるもの」と定義している。本研究の参加者であるベテラン看護師は、ジェネラリストとしての強みをもっているものとして師長に推薦されている。しかし、暗黙知は言葉で表現できないという特徴があるため、そのような臨床での積み重ねは、個人の中には蓄積されていくものの、日常の看護実践の中に埋もれてしまい、注目されなければ伝わりにくい。本研修において「ベテラン看護師が自分自身の看護の意味を考えられる」という目的を達成しようとするのは、このような注目されていない日常の看護実践に焦点をあてることになると考える。

本研修の参加者は、本研修を通して【話し合いがよかった】【自分の行動が認められた】と感じ、【自分の考えが整理でき(た)】【自分のありようを考え(た)】るようにもなっていた。参加者は、これまで自分自身も自覚していなかった、自分が大切にしてきたことや自分にとっては特別ではない普段の実践を、他の参加者と共有することでその実践の意味を再考し、認識することができるようになったと考える。また、自信がないと感じていた実践や否定的に捉えていた出来事についても、他の参加者に認めてもらうことで、＜自分の行動が肯定的に受け止められた＞と、その実践を肯定的に捉えることができるようになっていた。さらに参加者は、看護師としての＜自分の課題に気付いた＞＜自分を振り返ることができた＞という変化を自覚するとともに、＜自分の取るべき行動が分かった＞と看護師としての自分がすべきことも考えられるようになっていた。本研修は、15年以上の経験がある看護師が、改めて看護師としての【自分のありようを考え(た)】る機会となっており、＜今後の自分を考えるようになった＞という変化からも、自分自身にとっての看護の意味について見つめ直すきっかけになっているのではないかと考える。

また、本研修の参加者は【自分の行動が変わった】と、考え方だけでなく＜自分の意見や考えを表出するようになった＞＜自分の言動に気を付けるようになった＞

た>と実際の行動も変化したと感じていた。その理由は、他者から指導やアドバイスを受けることの少ないベテラン看護師にとって本研修が、自らの実践や看護に対する考え方について振り返りを行う場となっていたからだと考える。さらに、<後輩をサポートするようになった><スタッフにアドバイスできるようになった>という行動の変化も自覚していた。ベテラン看護師は部署内での調整役を担うことも多いことから、本研修は部署における自分の働き方を考えるきっかけにもなっていると考える。

そして何よりも、【自分の成長を感じた】【仕事が楽しくなった】という結果は、本研修が看護師に与えた重要な変化である。先行研究においては、ベテラン看護師が職務を継続していく要因として、「経済的理由」「自分を支えてくれる周囲の人の存在」（望月ら，2013）等とともに、「看護実践の承認」（望月ら，2013）「看護をする喜び」（実藤，2012）が挙がっている。看護師としての自分のありようを考え、部署における自分の働き方を考えることが、「成長」や「楽しさ」を実感することにつながったのではないかと考える。ベテラン看護師を活性化することで、職場のやる気、士気が上がるなど、職場風土はよくなり、看護の質も向上する。ベテラン看護師が病院にとって貴重な人材であることを考えると本研修を通じて成長や楽しさを感じられるようになった結果は、その個人にとってはもちろん、一緒に働く看護師にもよい影響があると思われる。

さらに、この研修を通して【ベテラン看護師間の理解が深まった】ことは、<他のベテラン看護師の状況を知ることができた>だけでなく、<他のベテラン看護師との関係が良くなった>と参加者間の関係づくりにもつながっていた。すなわち、これまでなんとなく敬遠してきた人や、顔見知り程度だった人同士が、研修以外でも情報交換を行うようになり、信頼できる関係へと変化していた。先行研究において本研修と同様に、話し合いを主体としたナラティブ研修会の認識と看護実践の変化についての研究においても、その受講者は互いの信頼関係が構築されたという変化を認識していた（大路ら，2012）。このように、部署を超えて看護師がお互いに認め合い信頼しあえることは、今後も発展していく組織づくりのための基盤になると考える。

## 2. ベテラン看護師が変化した要因

ベテラン看護師を対象とした他の病院での研修を調べてみると、飾森ら（2003）が卒後15～20年未満の看護師を対象に、自己啓発を目的とした研修について報告していた。この研修は、自己を振り返るという点では本研修と類似している。しかし、自分の看護実践能力の習得状況を評価するために、目標設定から実践報告までの詳細なプログラムを組んでいるという点が本研修とは大きく異なる。飾森らの研修では、目標達成に向けて実践していく中で、自己の振り返りにはなかったものの、目標を達成することの困難さを実感し、参加者の自己評価は低くなったと報告されている。本研修では、ベテラン看護師が自由にディスカッションを行うことで【自分の考えが整理でき（た）】、【自分のありようを考えた】【自分の行動が変わった】と、看護師としての自分を見直すだけでなく、自分の行動の変化を前向きにとらえるようになっていた。このような変化は、目標を達成するための詳細なプログラムが設定された研修では起こりにくいと思われる。自由なディスカッションができる研修であったことが、ベテラン看護師の変化を促したと考える。

ベナー（2004）は看護における語りの重要性について、実践者にとってナラティブは自分の実践を理解するための資源であり、同僚の臨床知識を理解し共有するための資源であると述べている。ベテラン看護師であれば、個人でリフレクションを行うことも可能である。しかし、本研修の参加者も、【話し合いがよかった】と感じていたように、個人で各々の課題に向き合うのではなく、参加者全員が持ち寄った課題について、時間をかけて考え自由に話し合うことで、お互いの力を引き出し合いながら各自がリフレクションでき、このことが自らの看護を認識し課題を見出していくことをいっそう可能にしたと考える。

ベテラン看護師を対象とした他の研修としては、井上ら（2013）が自己のスゴ技を自覚し、暗黙知を形式知に変え、スゴ技を伝承していく方法を理解する事を目的として行っている「SWN（スワン）研修」がある。この研修では、ベテラン看護師が周囲から推薦された自分の技について文章化してグループワークを行った後、看護職員全員を対象にスゴ技を披露している。この研修前後に行った達成動機測定尺度の調査では、すべての項目について有意差を認めており、ベテラン看護師の持つ強みを生かしている点や、研修後に高い

充実感が得られる点では、本研修と類似している。しかし、本研修では、ベテラン看護師がお互いの考えをディスカッションすることによって、【ベテラン看護師間の理解が深まった】と参加者間の関係性も深まっていた。

本研修のように自由に語るには、安心して語れる場（環境）が重要となってくる。Mezirow（1988）は成人学習における自己主導型学習の意味を個人の準拠の再構成であると主張しているが、その教育方法として、対話（ダイアログ）プログラムは、遂行される為のアジェンダ、リーダー、あるいはタスクの無い保護された環境の中で学習者を集めることを提唱している。本研修では、病棟から離れた環境で、自分と同じように経験を重ねた同年代の看護師と自由に話し合いを行ったため、参加者は【安心して意見交換ができた】と感じていたものと考えられ、参加者に日常的な役割や関係から解放された快適で安全な環境を提供することも、学びの成立にとっては重要な事であると考えられた。

さらに、安心して自由に話し合える環境の要素として研修担当者の役割があげられる。クラントン（2002）はファシリテーターの役割を、学習者が表明するニーズに応じて学習者の成長と変化を励まし支えることであると述べている。ファシリテーターは、指示したり、管理したり、学習者が何をどのように学ばよいかについての考えを押しつけないで、学習者がやりたいことの手助けをする。そして、自己主導性を重視した学習にはファシリテーターの役割が適しているとクラントンは述べている。本研修では、参加者が主体的に話し合うことを基盤とし、研修担当者はあくまでも見守る姿勢でかかわっており、これについて参加者は【研修担当者のかかわりがよかった】と感じていた。このように研修担当者が、教授者ではなくファシリテーターとして存在していたことも、参加者が安心して自由に語れる環境につながっていた。しかし、＜進行系の役割が明確であるとよい＞＜研修プログラムが明確であるとよい＞と【プログラムの明確化】を望む参加者もあり、本研修の意図が十分に伝わっていないことも伺える。研修の進め方や、本研修における司会・ファシリテーターの役割については、あらかじめ説明を行う等、研修に対する参加者の理解を促すことが必要であると考えられる。

### 3. 効果的な「ベテラン看護師研修」のあり方

今後の研修については、＜継続したフォローがあるという要望があった。しかし、ベテラン看護師は新人看護師にとってはモデル的な役割を担っており、中堅看護師にとっては良き指導者やサポーターとしての役割を担っている。ベテラン看護師がこのような役割を果たすには、ベテラン看護師自身が自分の実践や大切にしていることを言語化する力を養い、自発的に周囲に働きかけて自分の力を発揮していくことが必要であると考えられる。そして、ベテラン看護師であるからこそ、そのような力を期待したい。つまり、研修で詳細なプログラムを組んでその力を強化するのではなく、そのような力を引き出せるように、参加者が積極的に活動でき、自主的に振り返りをしていけるような研修にすることの方が重要ではないかと考える。加えて、部署異動があったときや研修を受けて数年経った時など、ベテラン看護師があらためて実践を振り返りたい、もう一度自分を見つめ直したいと思った時に本研修を活用できるように、複数回参加できる機会もあってよい。本研修の参加者も、ベテランになると研修や指導を受ける機会がないと語っていたが、本研修のようにベテラン看護師が日々の実践や自分自身を振り返り、自分の看護の意味をゆっくり考えられる機会を提供することは、折に触れ必要なのだと考える。

また、本研修に対する要望として＜時間内に行ってほしい＞という声があった。成人学習者の特性は職業以外にも大切にしている生活があることや学習するための時間がない、もしくは細切れにしかとれないこと（中西，2013）である。本研修の参加者にも家庭役割を担っている者が複数いた。研修に費やす時間についての要望はなかったため、研修内容に見合った時間が確保できていると考えられる。しかし、開催時間に関しては、現在本研修がすべて勤務時間内に行われているように、今後も参加者が研修と仕事や生活とを両立させることのできる日時の設定が必要であると考えられる。

さらに、本研修への師長の関わり方、サポートの仕方については検討が必要である。本研修では、研修後もベテラン看護師の研修での学びや気付きの発展を師長がサポートしていけることを目指して、参加時には師長の推薦を条件とし、5回目の研修終了後にはベテラン看護師と師長、教育担当者で3者面談を行っている。しかし、参加者からは師長からの支援についての



意見や要望は聞かれなかった。研修後も看護師のよい変化が持続する為には、組織目標に沿った自己目標だけでなく、ベテラン看護師が大切にしていることやベテラン看護師自らが見出した課題や目標を認めて支援していくこと、ベテラン看護師を大切にしていると積極的に伝えていくことも重要ではないかと考える。

ベテラン看護師をどう支えていくかという議論は多いが、実際に研修を行っているという報告は少ない。参加者からも「研修を継続してほしい」という要望があるように、この研修はベテラン看護師を大切にする方法であり、ベテラン看護師と病院組織の双方にとって有益だと考える。

## VI. 研究の限界と課題

今回の面接は研修終了後5ヶ月～5年経過した時点で実施しており、研修終了後5ヶ月の参加者と、5年経過した参加者とは、研修に対する感想や変化の語りにも偏りがあることが研究の限界である。また、今回は研修に参加した看護師の語りのみから研修を評価しているため、看護師長からみた看護師の変化等、他者からの評価も行い、総合的に研修を評価していく必要がある。

## VII. 結論

本研究では、ベテラン看護師研修に参加した看護師の語りを分析し、以下の点が明らかになった。

- 1) ベテラン看護師は研修に参加して、【安心して意見交換ができた】【研修担当者のかかわりがよかった】【話し合いがよかった】【自分の行動が認められた】と感じていた。
- 2) 看護師が研修に参加して自覚した変化は、【自分の考えが整理できた】【自分のありようを考えた】【ベテラン看護師間の理解が深まった】【自分の行動が変わった】【自分の成長を感じた】【仕事が楽しくなった】であった。
- 3) 研修への要望としては、【研修の参加条件】【プログラムの明確化】【今後の研修】に関する意見があった。

## 謝辞

本研究の実施にあたり、インタビューにご協力いただきました看護師の皆様様に心より感謝申し上げます。

なお、本研究は平成25年度神戸市看護大学共同研究費（臨床共同研究）の助成を受けて実施したものであり、研究の一部は、35th International Association for Human Caring Conferenceにおいて発表した。

## 文献

- ドナルド・ショーン（1983）、佐藤学、秋田喜代美訳（2001）：専門家の知恵－反省的実践家は行為しながら考える、ゆみる出版。
- 井上久子、猿渡祐子（2013）. ベテラン看護師の「スゴ技」を伝承するSWN研修：組織の活性化を担う中心的人材の育成. 看護人材教育, 10（2）, 9-16.
- 飾森薫, 竹橋美由紀, 福井玲子他（2004）. 自己啓発研修におけるベテラン看護師の意識変化. 日本看護学会論文集 看護管理, 34, 18-20.
- Mezirow J（1988）. On Critical Reflection. Adult Education Quarterly, 48（3）, 185-197.
- 望月綾, 秋山ゆかり（2013）. ベテラン看護師の職務継続につながる原動力. 日本看護学会論文集 看護管理, 43, 99-102.
- 森佐知子（2012）. 「ナレッジワーカー」による「ナレッジ交換会」の場の活用. 看護, 64（7）, 62, 62-74.
- 中西睦子（2013）. 看護サービス管理（第4版）. 東京：医学書院.
- 日本看護協会（2012）：継続教育の基準 ver.2, <http://www.nurse.or.jp/nursing/education/keizoku/pdf/keizoku-ver2.pdf>（2015.1.検索）
- 大路由美, 大塩京子（2012）. 語り合う場を設定したナラティブ研修会受講者の認識と看護実践の変化. 日本看護学会論文集, 42, 294-297.
- 実藤基子（2012）. 熟練看護師における就業継続の内的要因についての質的研究. 看護・保健科学研究誌, 11（1）, 11-20.
- パトリシア・A・クラントン（1992）、入江直子、豊田千代子、三輪建二訳（2002）：おとなの学びを拓く－自己決定と意識変容をめざして、鳳書房.
- パトリシア・ベナー（1987）、早野真佐子訳（2004）：エキスパートナースとの対話－ベナー看護論・ナラティブス・看護倫理、照林社.