

病院看護組織の学び方の学習を志向する思考プロセスの記述の活用

Application of Thinking-Process Description for Hospital Nursing Department

中島 仁喜¹⁾, 松田 憲幸¹⁾, 田中 孝治²⁾, 池田 満²⁾, 西山 大貴²⁾, 陳 巍²⁾
NAKAJIMA Toki¹⁾, MATSUDA Noriyuki¹⁾, TANAKA Koji²⁾, IKEDA Mitsuru²⁾, NISHIYAMA Hirota²⁾,
CHEN Wei²⁾

s161038@center.wakayama-u.ac.jp, matsuda@sys.wakayama-u.ac.jp, kktanaka@jaist.ac.jp, ikeda@jaist.ac.jp,
nishiyama-hirota@jaist.ac.jp, wei.chen@jaist.ac.jp

1) 和歌山大学, 2) 北陸先端科学技術大学院大学

1)Wakayama University,

2) Japan Advanced Institute of Science and Technology

キーワード: 学び方の学習, 共通認識, 学習資源

1. 研究の背景と目的

サービスの現場に同じ問題は二つとなく,次に何が重要となるか予想がつかない,いわば,「即興演奏」といえる.サービスは現場ごとに,その都度,新しい考え方を生み出す能力であり,学び方を学習する能力が中心である.組織の連携によって質の高いサービスを生み出すための「学び方の学習」や「組織の成長」に関する理論が盛んに研究され,また,実際に多くの現場で様々な取り組みが導入されている.しかしながら,考え方を学びつづける価値を全構成員へ浸透させつづけて,日常業務に深く定着させることは容易ではなく,組織の実状に沿った形で,学びを定着させるための仕組みが必要である.

我々は平成 22 年度より,大学病院(病床 800)の看護組織と連携し「学び方を学習しつづけるサービス組織」を目指し,日々の看護経験を振り返ったとき,そこから新しい知識を生み出しつづける”思考の技”を学ぶ研修を重ねてきた.この研究の過程で,研修に参加した看護師らが所属する部署に戻って同僚との間の連携を深めるために,研修で学んだことを活かそうとすると,参加していない同僚との間で「学び方を学ぶ」ことの価値をどのように共有すればよいのか分からないといった課題が浮上した.この価値観の違いを放置しつづければ,やがて,学びのための取り組みが形骸化し,その効果を失うことになる.

このような課題が浮上する原因は,研修で培ったサービスの考え方は,研修に偶然参加していた者の間でのみ通用する,いわば,「方言」であり,研修で培った方言としての語り口調や考え方,価値観を所属する部署で同僚と共有することは難しい.多くの組織に導入された,学びや連携を促す,新しい取り組みが自然に形骸化するから,だと考えられる.

我々はこれまでの研修を通して,約 65 名の看護師らに対して 100 件の看護経験について指導を行ってきた.これらの記録には,看護師らの看護経験について,文章として記述されている.そして,この記述された看護経験には,結果的に看護師がとった行動と,そこに至るまでの思考の過程が記述されている.この思考の過程を読み解き,吟味することによって,研修に参加していない同僚に「学び方を学ぶ」ことの価値を共有することができると考えられる.

そこで,本研究では研修において,看護師らが作成した看護経験の記録を学習資源として活用し,研修に参加していない看護師に対し「学び方を学ぶ」きっかけを与える方法を提案する.

2. 参加形式

【シーズ(種)セッション】(15分発表,20分質疑応答)