

---

日総研「主任 & 中堅」第 12 巻・第 6 号～13 巻・第 6 号、7 回連載 2003/6-2004/6

# 良質な 看護スタッフ育成を めざして

森 和夫

---

日総研「主任 & 中堅」第 12 巻、第 6 号  
看護職だから OJT、看護職こそ OJT  
職場での看護教育の基本は OJT・・・「早わかり看護 OJT 講座」

日総研「主任 & 中堅」第 13 巻、第 1 号  
良質な看護スタッフ育成をめざして[連載第 1 回]  
看護 OJT がめざす教育の意味

日総研「主任 & 中堅」第 13 巻、第 2 号  
良質な看護スタッフ育成をめざして[連載第 2 回]  
看護 OJT の計画を立てる

日総研「主任 & 中堅」第 13 巻、第 3 号  
良質な看護スタッフ育成をめざして[連載第 3 回]  
OJT 年間計画の作成と評価の仕方

日総研「主任 & 中堅」第 13 巻、第 4 号  
「良質な看護スタッフ育成をめざして[連載第 4 回]」  
指導の原則を使う

日総研「主任 & 中堅」第 13 巻、第 5 号  
良質な看護スタッフ育成をめざして[連載第 5 回]  
充実した教材研究と優れた教材で成果をあげよう

日総研「主任 & 中堅」第 13 巻、第 6 号  
良質な看護スタッフ育成をめざして[連載第 6 回]  
指導のポイントと評価の仕方

# 看護職だからOJT, 看護職こそOJT

## 職場での看護教育の基本はOJT…「早わかり看護OJT講座」

徳島大学大学開放実践センター 教授 森 和夫

### はじめに

看護という仕事には、OJTがよく似合う。しかも、看護にはOJTが欠かせないものだ。ところで、この出会いはどのようにして生まれたのだろうか、とても不思議な気がする…。看護が始まった時からOJTがあったのではないだろうか。それほどに自然な組み合わせに思える。しかし、看護のOJTを組織的かつ体系的に展開して、成果を上げているという話はなかなか聞こえてこない。

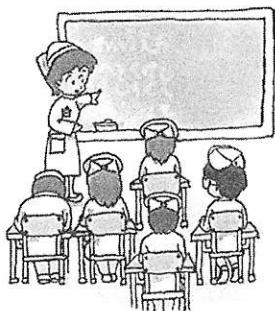
「主任さん、OJTって何ですか」「プリセプターは何をすればよいのですか」「OJTの計画はどのように立てればいいのでしょうか」…。日常的に使っているOJTとは何のことだろうか。明解な答えを求めている現場の方々のために、「早わかり看護OJT講座」を開講しよう。

### 看護という仕事

看護という仕事を一言で表すことは難しいが、いくつかのポイントがある。看護の仕事は、人が相手だ。しかもその人は、何かの理由で健康を害している。大半は回復過程にあるが、そうではない場合も多々ある。つまり、「生」と「死」にかかわる人のために働くのである。このために看護師は、自己の確立や、自己管理がとても大事になる。

また、看護の仕事は一人でコツコツやるものではない。患者・家族、同僚、先輩、医師、臨床検査技師、医療事務職員など一体となって進めなければならない。そのためには、当然、人間関係やカウンセリング、チームワークが大事になってくる。

さらに、進歩する看護技術・医療技術や病



看護OJTが看護師を育てている

良質な

# 看護スタッフ育成

をめざして

連載  
第1回

看護OJTがめざす  
教育の意味

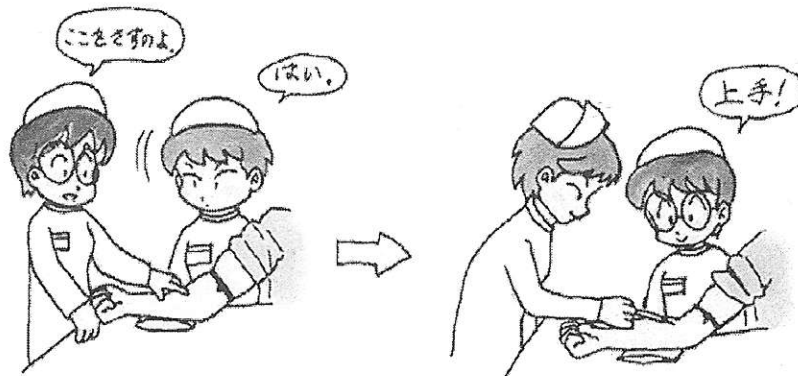
徳島大学 大学開放実践センター 教授 森 和夫

本誌第12巻第6号（2003年7月刊）の特別企画「看護職だからOJT，看護職こそOJT」でOJTの大切さ，OJTの概要について述べました。今回から6回の連載記事として誌上看護OJTリーダー研修を始めましょう。これまで，漠然と先輩のやり方を頼りに実施してきたプリセプターシップをもっと確かなものにしてみませんか。連載第1回は看護OJTが行う教育はどのような意義・意味があるかを中心に講座を展開します。「後輩に仕事をやらせればそれがOJTです」というような誤った考え方がありますが，

なぜ，それが誤っているかなど，教育の原理についても易しく解説をしていきます。各職場で，本誌記事をテキストに研究会を開いてみませんか。

## 1. OJTは教育の一つの形態

看護ではOJTが大切だし，看護だからOJTを駆使していかないと教育は展開できないと述べてきた。教育とは人をつくることだ。そして，人はつくられる。つまり，人はそのままでは人にはならない。人は人になるのである。人はつ



OJTのやり方にはポイントがある

# 良質な

# 看護スタッフ育成

## をめざして

連載  
第2回

### 看護OJTの 計画を作る

徳島大学 大学開放実践センター 教授 森 和夫

連載第2回では、看護OJTの進め方の全体像、OJTの進め方のポイント、看護職場での組織的展開についてふれていきましょう。計画をきちんと立てることができれば、あとは目標管理のサイクルでその目標に近づいていけばよいのです。計画ができれば評価もできるようになり、成果が確実に把握できます。OJT計画が組めると、行き当たりばったりの「その場限りOJT」から脱出できるのです。看護OJTをしっかり行っているかどうかは、この計画づくりにかかっています。

## 1. OJT教育のPDCを考える

PDCという言葉を知っていますか。「Plan, Do, Check (プラン, ドゥー, チェック)」のことです。「計画して、実施し、評価する」ことを表しています。このサイクルはエンドレスです。計画して実施した結果、よくできた場合には、次回はこのやり方を基礎にしてもっとよい教育にしようと考えます。もしうまく行かなかった場合には、改善してよい成果へと変えるでしょう。前号で述べたように、教育は目的

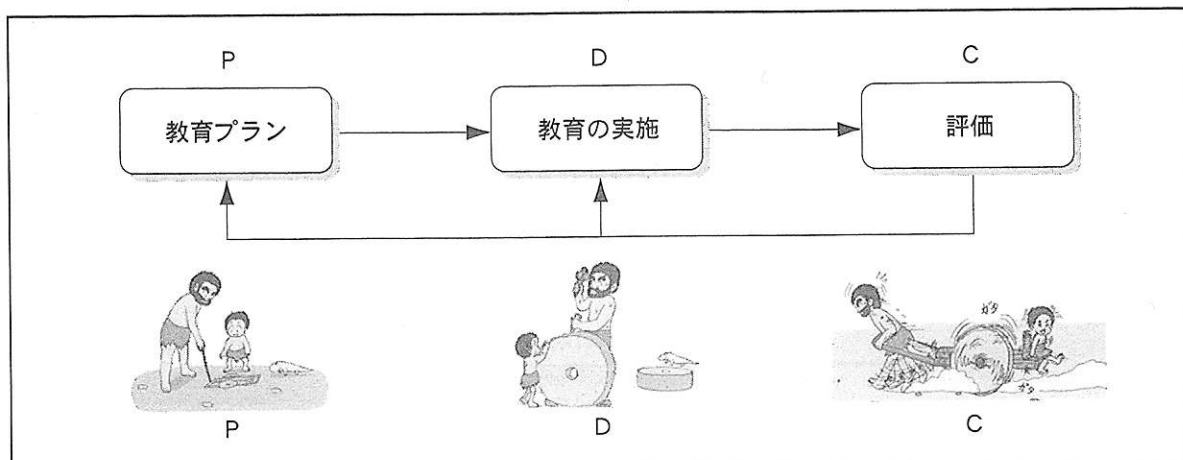


図1 看護OJTはPDCを回すことで確かなものにできる

良質な

# 看護スタッフ育成

をめざして

連載  
第3回

OJT年間計画の作成と  
評価の進め方

徳島大学 大学開放実践センター 教授 森 和夫

これまでの連載で、OJTでは計画化がとても大事な部分であることを述べてきました。それは背景に目標管理があるからです。目標管理があればこそOJTが明確に位置づくのです。今回は、OJTの年間計画やそれによる評価の仕方を述べ、この作業を看護師の職業生涯の全体を対象に行えば、クリニカルラダーの作成になることも紹介していきます。



## 1. 1年後の到達目標を書き上げる

「OJTもどき」と「OJT」の違いは、目標を持って人を育てることをしているかどうかで決まります。「もどき」の場合は、仕事優先で手伝えせることの連続になっているようです。「OJTを実施していますか?」と尋ねて「OJTはやっています」と答えるものの、大半は「もどき」であることが多いようです。

教育にはいくつかの備えていなければならない条件があり、その一つが仕上がり像です。これは到達目標です。この到達目標を設定できれば、その目標に至る道筋を組み立てることがで

きます。これまでも述べてきましたが、「目標に合った内容と方法で展開し、評価を行う」これが原則です。評価は到達目標と学習者の仕上がり状況の一致度によって到達できたかどうかを判断するものです。このように、設定した仕上がり像が基準となり、判断のよりどころとなります。職場における教育の仕上がり像は「仕事内容＝必要な能力」にほかなりません。だから、私たちはこの内容をリストアップすればよいのです。でも、どうすれば仕事内容をリストアップできるのでしょうか。その方法として、とても便利な方法があります。仕事分析ツールCUDBAS（クドバス）です。

良質な

# 看護スタッフ育成

をめざして

連載  
第4回

指導の原則を使う

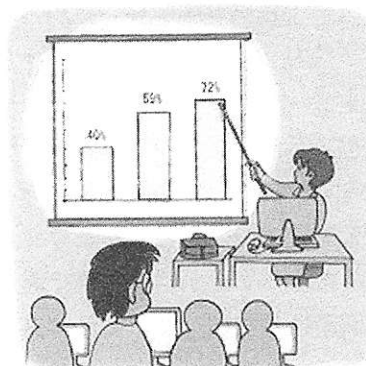
徳島大学 大学開放実践センター 教授 森 和夫

現場でOJTを実施している場面を見ていますと、「何かおかしい」と思うことがよくあります。それは、指導している人は気づいていないことです。例えば、話し方です。いきなりテーマに入って、まとめもせず、評価もせずに終わっているのでは、理解ができているとは思えません。

また、何がポイントかを説明もせずに実習させて、できない場合は叱るというのでは、OJTを受ける後輩たちは戸惑ってしまいます。自分が苦労して学習した頃のことをすっかり忘れて指導していませんか。今回は、指導する上で役立つ原理・原則を紹介します。どれも役立つものばかりで、いつからでも使えます。できるものから使ってみましょう。

## 1. 指導の5つの活動

私は、指導者が行う指導の一部始終をビデオカメラで記録し、分析してみました。この内容をたくさん集めて整理してみると、指導者には、次の5つの活動があることがわかりました。つまり、指導の活動とは、これらを巧みに組み合わせ



せて効果を上げるようにしているものなのです。

①これから指導する課題やテーマの重要性や特徴などについて注目させる活動

学習する意義を深めさせる活動です。課題やテーマを学習者自身の課題として学習するように仕向けます（クラリファイ）。

②やってみせたり、説明したりするプレゼンテーション活動

課題の具体的な提示を行います。ここでは、合理的な作業方法や留意点、安全上の留意点を示し、機材の準備を行わせます。特に、カンコツ（カンとは五感や感覚のこと、コツは要領や

良質な

# 看護スタッフ育成

をめざして

連載  
第5回

充実した教材研究と  
優れた教材で成果をあげよう

東京農工大学 大学教育センター 教授 森 和夫

今回は、指導に際して大事な教材研究と教材準備について述べていくことにします。指導とは名ばかりで、十分な準備もないまま、普段自分が行っていることを場当たり的に見せてやらせるという方法では実りはありません。教育は、指導者と学習者が互いの時間を共有する大事な場面です。この時間を有効に生かせるかどうかを考えた時、教材研究と教材作成に時間を投入することは意義があります。「充実した教材研究」と「優れた教材」で指導を確かなものにしてください。

## 1. 教材の意味

「教える材」と書いて「教材」と呼びます。もっと踏み込んで考えてみましょう。「教材」という言葉には、2つの意味があります。

第1の意味は「教える内容」です。看護OJTで扱う内容はたくさんあります。この内容のひとつひとつを教材と呼びます。「教材研究」という場合は、この意味で使われます。

「教材研究」とは、教える内容について、教

える立場から研究することです。OJTリーダーは、看護業務にかかわる専門的な内容についてはある程度習得しています。しかし、習得していることは必要条件ですが、条件を満たしているからといって、すぐに教育はできません。そこには準備が必要なのです。

準備は、まず教材研究から始まります。教える内容の面白みはどこにあるのか、習得するにはどこに困難さがあるのか、この作業のカン・コツは何なのか、どうすれば理解のための手助けができるかなど、自分自身が学習する時のことを思い出しながら、より確かな学習ができるように相手の立場で考えることがとても大事なのです。

経験で学習が成立するといっても、無意味な経験を繰り返していたのでは学習はできません。教育である以上、よりよい経験・体験を意図的に組み上げてこそ目標に到達できるのです。指導者が感動した出来事や発見したこと、面白みなどを整理して、指導に結びつけばよいでしょう。

第2の意味は「教えるための素材、教える材

# 良質な

# 看護スタッフ育成

## をめざして

最終回

### 指導のポイントと 評価の仕方

東京農工大学 大学教育センター 教授 森 和夫

OJTが必要だと思っても、「なかなかうまくいかない」とあきらめている方も多いのではないのでしょうか。連載では、主に計画と準備について詳しく述べてきましたが、この回では実際に実施し、評価する部分について述べていくことにしましょう。この連載の最終回は、読者の皆さんの実施するOJTがより充実した内容となるようにサポートしていくことにしましょう。

## 1. 技術・技能指導のポイント

看護に関する技術・技能を伝えるのは、やってみせるだけではとても困難です。連載第5回(本誌Vol.13, No.5)で示したように、あらかじめ、大事なことは確かめておくようにしなければなりません。技能分析はその手段として有効です。つまり、技術・技能を科学的探求し、学習に役立つようにしなければなりません。難しい技術・技能も教材研究することによって相手に伝わりやすくなるのです。どのような技能も科学が含まれて成り立っています。「技能の科学」とは技能に含まれる科学性のことです。これを明確に示すことができれば、指導を成果

の高いものとすることができるでしょう。

表1は、技能を伝える方法と工夫点を表しています。「見せて伝える」という方法がよく用いられますが、このポイントは「いかにして、よく見せるか」ということに尽きるのです。いわば、見づらいものを見えるようにして相手の理解を図るわけです。一見、無理に見えるかもしれないませんが、「見えにくいものを見せるようにする」ことが求められます。時間的に低速であれば高速にし、高速なものは低速にすることで見えるようになります。新幹線の車両の動きを肉眼で見ていると全く見えませんが、これを高速カメラで撮影して見せれば、低速で走行しているように見えます。このようにすれば学習者にはとても貴重な体験となるでしょう。

また、「やらせて伝える」ことは学習者の体験の機会ですから、最も効果の上がる方法と考えられます。これも単に「やらせる」のではなく、「作業のステップごとにカン・コツを抽出する」「感覚を体験できる課題をつくる」「背景となる科学を示す」などの工夫をすればより良く指導ができるでしょう。

同様に、「言葉で伝える」「話して伝える」