

令和元年6月17日現在

機関番号：34521
 研究種目：基盤研究(C) (一般)
 研究期間：2015～2018
 課題番号：15K11538
 研究課題名(和文) 看護職のコミュニケーションスキルのモデル化とナラティブ・コーチング教材の開発

研究課題名(英文) Development of Narrative Coaching Materials for Mid-Career Nurses Based on Organized Communication Skills

研究代表者
 井上 清美 (INOUE, KIYOMI)
 姫路獨協大学・看護学部・教授

研究者番号：20511934
 交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,500,000円

研究成果の概要(和文)：中堅期看護職が新人指導を行う際のコミュニケーション課題をナラティブ・コーチングの視点から検討した。研究者らは今までに共同開発した学生対象の基礎教育コーチング学習プログラムの先行研究評価と新人教育担当者からの意見を加えて検討した。それにより、新人教育担当看護師(プリセプター)を対象としたナラティブ・コーチング学習プログラムと教材案を作成した。本学習プログラムと教材は、医療機関における新人指導を担当する看護師の研修や教育に役立つと考えられる。

研究成果の学術的意義や社会的意義

看護職は離職率の高い職種であり、転職や離職に関係する要因も多様である。厚生労働省は、ガイドラインを設けて、各医療機関において看護職員研修の推進を図っている。本研究の成果であるナラティブ・コーチング学習プログラムは、新人教育を担当する中堅看護師の「役割行動」上の悩みやコミュニケーション課題に対応するものであり、ナラティブの語りと意味づけ、コーチングの未来志向と行動の探索を融合して、学習者自らの成長につながる機会を提供する研修プログラムに寄与する可能性がある。また、看護職だけでなく、多くの保健医療職種に活用できると考える。

研究成果の概要(英文)：Aims and objectives of this research are to focus on narrative coaching program materials for mid-career nurses (practical instruction nurses) who educate newly graduated nurses. We, researchers evaluated our previous programs for nursing students and summarized mid-career nurses' opinions. For instance, we interviewed them what they learned and how they built better relationships. Therefore, we define the problems and figure out problem-solving techniques. Also, we discussed practical implications for educators. Based on the results obtained, we plan, develop, evaluate and organize these training programs. These programs are effective communication tools for healthcare professionals.

研究分野：公衆衛生看護学

キーワード：ナラティブ コーチング学習 コミュニケーション 看護師

様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19、CK - 19 (共通)

1. 研究開始当初の背景

(1) 研究者らは、2011 から 2014 年度に実施した科研基盤研究 (C)「看護学生のコミュニケーション能力を高めるコーチング学習プログラムと評価方法の開発」において、看護学生のコミュニケーション能力向上を目指して、基本的なコーチング技法を活用した看護学生用の学習プログラム、1 回 90 分、6 回コースを作成した。学習したコーチング技法を活用して、学生がコミュニケーション実践知を身につけるには、繰り返しの意識化した訓練の必要性が明らかになった。また、看護学生に身につけさせたいコミュニケーション能力について検討し、コミュニケーション能力を高める、コーチング学習効果を示した。一方、学生から看護師としての役割移行への支援の必要性やベテラン看護師が自己のコミュニケーション能力を評価する既存モデルのないことに気づいた。

(2) 日本の各地で行われているコーチング学習や研修セミナーは、ビジネスモデルを根幹にしており、保健医療領域に特化した対人関係スキル抽出やコーチング学習プログラム内容が十分に開発されているとは言えない状況がある。また、「コーチ」の中にはコーチングが拠って立つ心理学的原則を十分には理解していないと思われることも指摘されており (スティーブン・パーマーら 2011)、保健医療職種のコーチングの先駆者である柳澤らが保健医療職種に特化した研修セミナーを開始したものの継続化には至っていない実態もある。また、保健医療分野のコーチング専門誌は、GROW モデル等コーチングの過程を主軸に構成されており、この中では、熟達した看護職が実践場面でやっているコミュニケーション技術を、部分的、横断的に取り扱っているものもあるが、熟練者の実践知の力量形成には十分とは言えない。

(3) 研究代表者らが英国で学習したナラティブアプローチは、NHS の GP トレーニングに活用されて、ナラティブ技法が、医療職者の人材育成に先進的に取り入れられていたことや、コーチングの過程が学習過程として示されていた (ジョン・ローナー 2005)。日本においてもナラティブアプローチを医療に導入する意義については、OSCE の医療面接場面で、コーチングの質問の技法や NBM (Narrative Based Medicine) の有効性が示唆されており、日本の文化的、組織的背景においてナラティブアプローチ技法とコーチング技法を融合化した学習教材開発は有効であると考えた。ストーリーを語ることは、私たちが日々直面する混沌とした経験に一貫性を持たせるやり方である (M・キャロリン・クラーク 2012)。

2. 研究の目的

本研究の目的は、新人教育の経験のある中堅期の看護職 (看護師・保健師・大学教員) のコミュニケーション実践知に内在するコミュニケーション課題をナラティブ・コーチングの視点から検討し、看護職に限定せず保健医療従事者を対象とした学習教材を開発することである。

3. 研究の方法

研究会議における研究者間の討議による標準的学習プログラム及び教材の作成

(1) 新人教育担当者及び経験者からの意見収集

医療施設における新任期看護職の指導経験者を対象に、新人教育における課題や、研修プログラムに向けた意見を収集した。

(2) 看護師向けナラティブ・コーチング学習教材の作成

研究者らが今までに研究・開発した、コーチング学習基礎教材用の教材を基盤にして、文献検討やコーチングのデモンストレーションを行い、新人教育を担当する中堅期の看護職のコミュニケーション実践知に基づくナラティブ・コーチング教材案を作成した。

(3) 学修教材の修正と標準的な研修プログラムの作成

研究会議で教材案と教材案を用いたナラティブ・コーチング研修の標準プログラムを作成した。

(4) 学習教材を使用した研修プログラムの実施

作成した教材や標準プログラムによる研修を実施した。

4. 研究成果

(1) 標準的なナラティブ・コーチング学習プログラムの作成

ナラティブ・コーチング技法を活用した中堅期看護師・プリセプター用の標準的学習プログラムを作成した。

プログラムは、新人教育担当者を想定した学習目標を設定し、基本のコーチングプロセスを構造化したものである。

学習時間は、学生用では、1回を90分単位としたが、看護職員研修での活用が図れるように、1回6時間、もしくは3時間2回コースを設定した。

学習プログラムは、2施設の新人教育担当者の研修で活用した。学習者の反応と意見、研究会議での討論で修正を加え、新人教育の実地指導を担当する中堅期看護師用の標準的学習プログラムを完成させた。

(2) 学習プログラムと学習教材の特徴

学習者がコミュニケーション上の課題に自らが気づき、リフレクションができる。看護師だけでなく分野の異なる学習者においても共通するコミュニケーションの基本的な考え方を示している。

事例・経験を起点にしたナラティブ・コーチングのプロセスを示している。

演習や教材でナラティブ・コーチングを体験でき、自己学習を継続したいときに活用できる。

コーチングはナラティブであるとの基本的考えに立脚し、ポジティブ心理学や学習心理学の理論的基盤を活用している。

(3) 期待される効果

医療機関（組織）に所属している多くの専門職種には、組織行動における、居続ける行動「参加」、役割を果たす行動「役割内行動」さらに役割を超えた行動「役割外行動」を理解（鈴木ら、2019）した自己マネジメントが必要である。看護職は、離職率の高い職種であり、転職や離職に関係する要因も多様である。厚生労働省は、ガイドラインを設けて、各医療機関において看護職員研修の推進を図っていることから、本研究の成果であるナラティブ・コーチング学習プログラムは、新人教育を担当する中堅看護師の「役割内行動」上の悩みやコミュニケーション課題に対応し、ナラティブの語りと意味づけ、コーチングの未来志向と行動の探索を融合して自らの成長につながる学習機会を提供する研修プログラムの発展に寄与する可能性がある。

(4) 本研究のナラティブ・コーチングのプロセス（概念図）と学習プログラムの一例を以下に示す。

図1 ナラティブ・コーチングのプロセス（概念図）

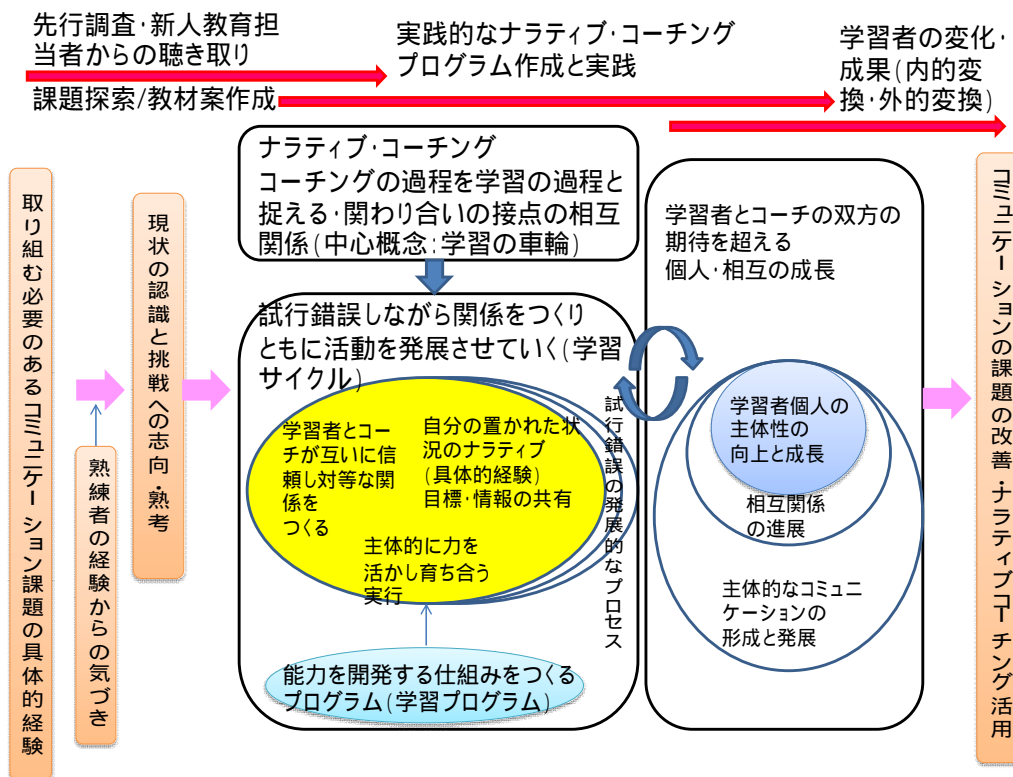


図2 ナラティブ・コーチング学習プログラムの一例（新人教育担当者用）

教材名	中堅看護師のためのナラティブコーチング	
目標	・プリセプターとして必要な教育及び学習に関する基礎知識、教育に活かすコーチングについて理解できる ・演習を通じて自己の傾向に気づき、プリセプター・先輩としての役割について考えることができる	
基本の体験時間	6時間(3時間×2)	
教材の展開		
導入	コンテツ	学習者(中堅看護師・プリセプター)のナラティブのポイント
	紹介	経験・語り、学生や初心者の指導において、どのようなことにつまずいたか、どう対処したか、そのことによって自分はどのように変わったか
	アイスブレイク	到達目標をもって取り組むことの大切さ、終了時の気分
展開1 学習及び学習に関する基礎知識、学習理論に関すること	新人とはどんな人か	これから対応する人はどのような人か、その人に対して、自分はどのような存在か
	発達4つの前提	肯定感、これでもいいと認められることが、次へのステップになる
	成人の学習ニーズ(J.Mezirow)	理想、価値、こうありたいという自分像
	自己主導型学習の7段階	周りからみたこうあってほしい目標と、自分がこうありたい目標の関係
展開2 教育方法に関すること	動機づけ	自分が新人だったら、どういう時に、どのような声かけがあったら、次の段階にいけるか考える
	教育の4つの視点	教えることと育てることのつながりについて考える
	自ら考えさせる技術	思考を広げる発問について考える 眺める 見る 問題意識をもって見る 見続ける 見抜くの段階を意識した見学について考える
	叱る技術	叱られたときの自分の気持ち、関係性が変化したかを考える
展開3 教育評価に関すること	成人学習の評価	自分が学んできたこと、自分の課題、実地指導者としての目標
	コミュニケーションの特性	状況を送り手(発信者)が作るとしたら、どのようなコミュニケーションをとるか、自分のコミュニケーションの特性(スタイル)に気づく
展開4 コーチングに関すること	コーチングの考え方	自分の人生のナラティブストーリーに気づく
	安心を与える要素	安心感をもてる人とはどのような人か
	ラポールの構築	声かけされる位置関係によってどのような気持ちをもつか
	現状を知ろう	実地指導者となろうとしている自分はどのような気持ちを今持っているか
	新人の気持ち	自分自身が新人だった時、どんな気持ちを持っていたか
	新人時代に受けた指導	自分が新人の時の実地指導者の指導はどうだったか
	新人時代の体験の意味づけ	新人時代の体験から何を学んだか
	心が伝わる	つらい思い出、うれしい思い出になるきっかけを分析する どのような対応が感情を引き起こすが
	自己承認	自分をほめる、自分のよいところを30個書き出す
	コミュニケーション特性	自分はどんなコミュニケーションスタイルか、プリセプターはどんなコミュニケーションスタイルだったか、その組み合わせにより何が起きたか
展開5 実地指導者としての自分を知る	強いチームを育てるコーチング	病院というチームの中で最善を目指すには、プリセプターはどのような役割か
	新人教育のストーリー	プリセプターからみた、こうなってほしい新人像 実地指導が終わった後になってほしい自分像
	人生と仕事の価値	自分にとっての人生の価値、仕事の価値はどのようなものか
	強みと弱み	自分にしかない役割があり、全体が成り立つ
	あなたの看護への想い	自分は何を大切にしているか
	あなたの教育・育成への想い	新人の何を大切にしたいか
	新人教育における不安、悩みの解決イメージ	自分の成功体験から、プリセプターとして何ができそうか明確にする
まとめ	日々の自分の成長・未来志向	今、できていない何かを日々、改善し続ければ変わる
	笑顔の効果	自分はどうしたら笑顔でいられるか
	ゴール	学習後の気分、到達できたか、自己評価

< 引用文献 >

- スティーブン・パーマー、アリソン・ワイブラウ、コーチング心理学とは何か、コーチング心理学ハンドブック、2011、1-24
- Ho Law、ナラティブコーチングと学習心理学：多文化的視点、コーチング心理学ハンドブック、2011、207-227
- M・キャロリン・クラーク、ナラティブ学習：その輪郭と可能性、成人のナラティブ学習、福村出版、2012、16-29
- 森谷 満、医療におけるコーチングの応用、コーチング心理学概論、ナカニシヤ出版、2015、189-203
- 鈴木隆太、服部泰宏、組織行動、2019、3 - 13

5 . 主な発表論文等

[雑誌論文](計 3件)

- 森谷 満、総説 講義と演習で学ぶ保健医療行動科学 保健医療職のプロフェッショナルリズム、日本保健医療行動科学会雑誌、査読有、Vol.31、No.2、2016、pp.36-37
- 森谷 満、総説 幸せにつながる保健医療、日本保健医療行動科学会雑誌、査読有、Vol.31、No.2、2016、pp.1-4
- 川島 美保、ともに幸せに向かうコーチング - ありたい未来を惹き寄せる自分になる -、日本保健医療行動科学会雑誌、査読有、Vol.31、No.2、2016、pp.25-30

〔学会発表〕(計 4件)

Kiyomi Inoue, Narrative Coaching Materials for Mid-Career Nurses, INTERNATIONAL COUNCIL OF NURSES CONDRESS 2019、2019

井上 清美、コーチングを用いた教育実践、看護総合科学研究会第19回学術集会、2015

Miho Kawashima, Kiyomi Inoue, Mitsuru Moriya, Kazuko Ishikawa-Takata, A qualitative study of a coaching program to improve communication skills of nursing students, Coaching In Leadership And Healthcare Conference 2015、2015

Kiyomi Inoue, Mitsuru Moriya, Miho Kawashima, Kazuko Ishikawa-Takata 他、A Coaching program improved Emotional Intelligence Quotient (EQ) score in nursing school students, Coaching In Leadership And Healthcare Conference 2015、2015

〔図書〕(計 2件)

川島 美保 他、ナカニシヤ出版、アクティブラーニングを創るまなびのコミュニティ 大学教育を変える教育サロンの挑戦、2016、84 - 100

森谷 満 他、ナカニシヤ出版、コーチング心理学概論 第9章 医療におけるコーチングの応用、2015、189 - 205

6. 研究組織

(1) 研究分担者

研究分担者氏名：川島 美保

ローマ字氏名：(KAWASHIMA, miho)

所属研究機関名：聖カタリナ大学

部局名：人間健康福祉学部

職名：准教授

研究者番号(8桁)：90380328

研究分担者氏名：森谷 満

ローマ字氏名：(MORIYA, mitsuru)

所属研究機関名：北海道医療大学

部局名：予防医療科学センター

職名：教授

研究者番号(8桁)：50550357

研究分担者氏名：高田 和子

ローマ字氏名：(TAKATA, kazuko)

所属研究機関名：国立研究開発法人医薬基盤・健康・栄養研究所

部局名：国立健康・栄養研究所 栄養代謝研究部

職名：室長

研究者番号(8桁)：80202951

科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属されます。