

SECI 理論を利用した看護師組織間の ポジティブフィードバックメッセージ導出作成支援手法の提案

赤城 真生[†] 加藤 亮祐[†] 渡辺 裕太[†] 崎山 充[†] 平田 久美子[‡] 渡辺 佐江子[‡]
 名塚 優子[‡] 皆月 昭則^{††}
 釧路公立大学[†] 市立釧路総合病院[‡] 釧路公立大学情報センター^{††}

1. はじめに

国は、2010年4月施行の法律（保健師 助産師 看護師法）で、臨床研修と同系に“その他の研修による資質向上”の受講機会を設けるよう病院の開設者へ努力義務を課した。弊院では、日々の保健医療業務の重要な担い手になっている看護師の自覚のうえに、自ら進んで能力の開発及び向上を図る組織の一員であることを意識してきた一定年齢の受講対象者を各科横断的に参集して研修した。研修担当側の思いでは、病院施設及び看護部門の教育理念を熟知し、将来の教育担当者候補（弊院では指導者の名称）の資質向上と成長がねらいである。国の新人看護職員臨床研修における教育担当者育成マニュアル^{*[1]}が配布されたように、看護職に対する教育方法論を模索している。考案した手法は、教育担当者候補者どうしのアクティブリスニングによる手法と組織的知識創造モデルの知識変換手法を組み合わせている。研修展開では、教育的指導論やナレッジマネジメントの基礎論の講義の後半で、考案手法による「思いを伝える」グループワークを実践した。結果、インプット・アウトプットコミュニケーションの促進、組織各員の相互作用の知識導出手法が習得された。

2. 看護組織の機構・機能の背景考察

我が国に看護組織が設けられたのは1886年であるが、その機構の存在と機能は日々の組織的知識創造で担保されてきた。現在、業務分担の原理に基づいて看護という働きを横断的に統括する体制がおかれ、病院施設の一独立部門の責任機構を有しており、部門間の横の連携と協働機能が最も発達している。医療各科医長下の医師組織に比較すると、看護部長制度^{*[2]}の機構で横断的に統括組織される看護局が高いマネジメ

ントをしており、診療科間の迅速調整や状況把握など情報・知識共有性など優れたナレッジマネジメント機能を有している。このような独立した機構・機能の発展は、厚生省所轄病院の看護部規定が改正（1982年）後、副院長の直下のライン組織^{*[3]}になった約30年の歴史を概観しても明らかである。2010年に国^{*[4]}は、新人看護職員の研修、実地指導者・教育担当者の育成、研修計画・研修体制の評価等の推進を努力目標に提示しており、弊院では臨床現場の中堅的役割を果たす看護師を教育担当者候補にする研修することになった。組織的問題解決手法はナレッジマネジメントの諸説をもとに新たに考案した。組織的問題解決手法を支援するSECIシートを開発して2010年10月の研修で実践した。

3. 組織的教育指導体制とSECIシートの構造

国のガイドライン^{*[4]}の教育指導体制は、個々の看護職員のキャリア形成の道筋において教育担当者を配置している。図1のように新人看護職員の指導には、実地指導者（preceptor：以下プリセプター）、教育担当者、部署管理者（師長）の3者の指導者による新人教育環境がある。

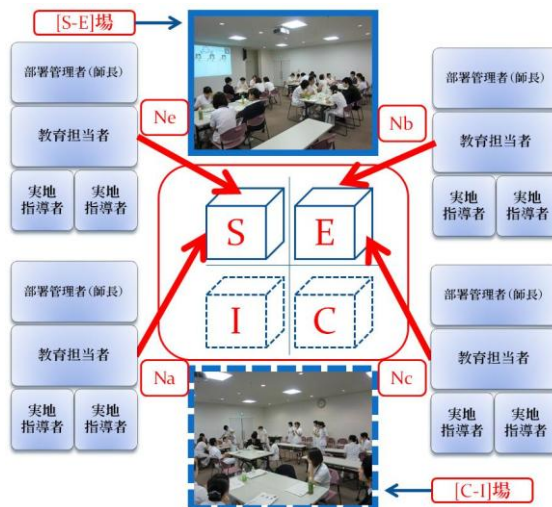


図1 教育指導体制と研修時の様子

SECIシートによるグループワークでは部署横断的に[S-E]場と[C-I]場のワークでグループを

Making of Positive Message which Applies SECI Theory

[†]Makoto AKAGI · Kushiro Public University.

[‡]Yuko NADUKA · Kushiro Public General Hospital.

^{††}Akinori MINADUKI · Center for ITS, Kushiro Public Univ..

再編する． 図2のようにグループワーク時の SECI シートによる知識導出は教育担当者(Ne)と他の教育担当 6 者(Na1~Nc2)モデルで定義した．

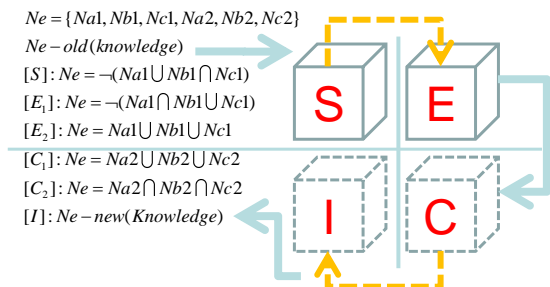


図2 考案した SECI シートの集合論的定義

4. 教育担当者向けの SECI インターフェース

教育担当者には、プリセプター経験も有し高い看護実践力のうえにリーダー的役割や責務を認識した指導者的役割が期待される． 実践業務としては、新人看護職員やプリセプターの過重な精神的ストレスや不適応が予測される場合に、精神的支援や円滑な人間関係の築き方（コンサルテーション）も求められる． すなわち、当事者の立場や状況を理解するための望ましい対応策（コーチング、ティーチング、ファシリテーション）の検討では、教育担当者間の SECI インターフェースを意識することで組織的問題解決が可能になる． SECI シートは、問題の事実（facts）と解決するための手続き（procedures）を理解し活用できるインターフェースである．

5. SECI シートの活用研修

グループワークは、講義で獲得した既有知識を利用して解決できるように、仮想テーマ「新人・同僚看護職員からの相談；ポジティブフィードバックメッセージを伝えよう!!」で実施した． テーマの仮想事実（相談内容）は、各自の信念や心的表象を内包する身近な経験に依拠しており、SECI シートをインターフェースにした教育担当者間で知識を創造できるものを作成した． SECI シートの SECI プロセスでは時間設定したが、活発な議論で想定時間を超過したプロセスが観察された． 相談に望ましいコンテキスト（context：文脈という意であるが、状況に近い概念）に導くように各自が 6 者の教育担当で議論して相談者への「思い」を文書にして、図3のように研修終盤で相手に伝えた．



図3 研修様子（議論過程と思いを伝える場面）
SECI シートは、相談者の内容（fact）を読ん

で状況を把握して、他の教育担当者に聞く（procedure）というアクティブリスニングを基軸にして、新しいコンテキストを導出する． 具体的には、相談文書を組織で情報共有して、ポジティブなメッセージ「思い」を創造することである． 図4のように SECI シートに抽出した AL ①～⑧を含むコンテキストによって、パターン化された文書（PF1）ではなく新しいコンテキスト（PF2）支援ができる． 結果、他の教育担当者との相互作用で新しいコンテキストを作ること的理解させた． システム概念は、ASP によって簡単にユーザドメインなどで実装（電子化）しても、SECI によるコンテキスト創造は難しい（図4）．

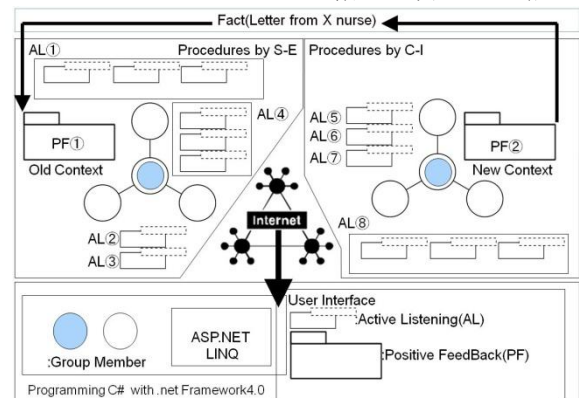


図4 新しいコンテキスト生成のシステム概念

6. まとめ

弊院で考案した SECI シートによるポジティブフィードバックメッセージ導出は、講義に参加するだけの理解は難しい． SECI シートをグループワークで能動的に活用することで実践的な学びの成果になる． すなわち約5時間という長時間ではあるが講義後、直ちに既有知識(prior knowledge)を利用する現実世界の問題解決の研修の機会重要である． SECI シートのプロシージャ実行（記入）では、他者からの情報（対話から自らの思考過程を文章表現し、最後に自らの創造的知識(creative knowledge)を省察（reflection）する気づき（アウェアネス）を与えており、結果、看護職の「人を育てる」という意義と深い概念理解を研修で伝えた．

参考文献

[1] 新人看護職員臨床研修における研修責任者・教育担当者育成のための研修ガイド，日本看護協会，2009
 [2] 文大医大 226 号「国立大学附属病院の看護部の設置について（通知）」，文部省，1976
 [3] 井部俊子，中西睦子，看護組織論「看護管理学習テキスト第2巻」，日本看護協会，2010
 [4] 新人看護職員研修ガイドライン「I-3-2」，厚生労働省，2010