

2023年1月30日

2022年度聖路加国際大学大学院看護学研究科

修士論文

キャリアの停滞している中堅看護師に対して  
看護管理者が実践している経験学習支援の記述研究

A Descriptive Study of Experiential Learning Support Practiced by Nursing Managers for  
Mid-career Nurses in Career Plateau Stage

21MN011

川村 文菜

## 要旨

＜目的＞看護管理者がキャリアの停滞している中堅看護師に対して、実践している経験学習支援を明らかにする。

＜方法＞本研究は質的記述的研究である。キャリアの停滞している中堅看護師に対して学習支援をしたことがある看護管理者に対して、半構造化面接を実施した。

＜結果＞研究参加者は多領域に所属する看護管理者 13 名であった。看護管理者が認識するキャリアの停滞している中堅看護師の特徴は【看護管理者が求める中堅看護師の役割を果たしていない】であり、5つのサブカテゴリ、23のコードに分類された。キャリアの停滞している中堅看護師に対する看護管理者の思いは【肯定的に捉えたいと思う】【成長して欲しいと思う】【成長に必要な支援があると思う】であり、9つのサブカテゴリ、33のコードに分類された。看護管理者がキャリアの停滞している中堅看護師に対して実践している支援は【本人の能力を引き出す支援】【新たな知識や視点を持つことができることを目的とした支援】【部署全体の看護の質改善を目的とした支援】であり、6つのサブカテゴリ、16コードに分類された。看護管理者がキャリアの停滞している中堅看護師に対する支援の結果は【現状を維持し続けている】【成長することができた】【部署全体の看護の質を改善・維持できている】であり、10のコードに分類された。

＜考察＞キャリアの停滞している中堅看護師の特徴は患者の特性が急性のか慢性的かにより異なる傾向が示され、部署による特徴を踏まえた支援が必要であることが示唆された。また、看護管理者はキャリアの停滞している中堅看護師を肯定的に捉え、成長を願いながら学習支援をしていることが明らかとなった。Jarvis(2009/2020)の学習プロセスとの比較から、看護管理者が実施している学習支援の一部が経験学習を促進する支援であると示唆された。そして、キャリアの停滞している中堅看護師に対する支援のみではなく、部署全体や周囲の看護師に対する支援や停滞を起こさない組織作り・研修設定をしていることが示された。

＜結論＞看護管理者はキャリアの停滞している中堅看護師に対して【本人の能力を引き出す支援】【新たな知識や視点を持つことができることを目的とした支援】【部署全体の看護の質改善を目的とした支援】学習支援をしており、学習支援の一部に経験学習支援が含まれていた。看護管理者はキャリアの停滞している中堅看護師のみでなく、部署全体に対する看護の質改善を目的とした支援を行っていることが示され、個人に対する支援と部署全体に対する支援を実施していくことが重要であることが示唆された。