

精神科職員に対する効果的な研修プログラム作成の試み (1) ープログラム評価研究を援用した研修項目の策定ー

○ 和田剛宗 (久喜すずのき病院)

濱口絵倫子 (久喜すずのき病院)

問題と目的

プログラム評価研究では、プログラムの実践に先立ってステークホルダーおよびキーインフォーマントにニーズアセスメントを行い、プログラムの骨子となるロジックモデルと介入に関わる事項を定める。こうして、プログラムに関わる人々が協調してプログラムに携われるように図られる。A 病院では 2012 年度よりプログラム評価研究の手法に則り、職員研修に関するロジックモデルと新人研修に関する研修項目を策定したうえで、新人研修プログラムを実践している (和田・岡田・堀田, 2013)。

本研究ではこれに続いて、勤務 2 年目以降と定めた職員への研修を始めるにあたり、どのような研修項目が A 病院 (442 床、職員 280 名) の教育に適していると考えられるかを調査し、策定することを目的とする。

方法

(1) ニーズ調査

期間：2012 年 8 月。

実施者：臨床心理士 2 名。

対象者：A 病院の職員を対象とした。ステークホルダーは病院事務長で、キーインフォーマントは各部署の部署長またはそれに準ずる者 (医師 1 名、看護師 3 名、薬剤師 1 名、作業療法士 2 名、臨床心理士 1 名、精神保健福祉士 1 名、介護支援専門員 1 名、理学療法士 1 名、管理栄養士 1 名) であった。

実施方法：各職員と個別に時間を取り、研修の形式と内容に関する事柄を中心に聴取した。

(2) プログラム・プランニング

アセスメントされたニーズを基に、臨床心理士 2 名で研修項目の策定を行った。

結果

(1) ニーズアセスメント結果の整理

聴取したニーズのうち、研修の内容については職種特有のものと職員全体に関わるものとに分けられた。さらに、職員全体に関わるものは、勤務年次によって 2-4 年目と 5 年目以降の職員に必要なものとに分けられた。

(2) 研修項目の策定

職員全体に関わるものについて研修項目を検討した結果、「病院の方針・求められる姿勢」、「精神医学」、「感情の処理の仕方」、「患者と専門家の認識のずれへの対応」、「業務姿勢」となった。また、研修項目に関わる事項 (内容、形式、講師、実施回数、対象年次) についても、検討のうえ定めた。結果を Table 1 に示す。

Table 1 二年目以降の職員研修項目

項目	内容	形式	講師	実施回数	対象				
					2年目	3年目	4年目	5年目以降	備考
① 病院の方針・求められる姿勢	病院の運営ビジョン・理念に求める姿勢	講義	事務長・看護部長	3	● (全)				
② 精神医学	A 病院で対応している疾患	講義	医局	2	●	—	—	—	—
③ 感情の処理の仕方	各々が実践している方法の共有・臨床心理学的な解説	講義 グループワーク	OP	2	●	●	—	—	—
④ 患者と専門家の認識のずれへの対応	患者・家族と職員との相対認識のずれをどうふたりにすり合わせていくか	講義 グループワーク	OP	1	—	—	● (後)	—	—
⑤ 業務姿勢	行動力、目標力、能動性を身につける	講義	部署長	2	●	●	●	●	●

考察

プログラム導入前の 2013 年 2 月に、病院運営者および部署長に対して説明を行い、確認を取った。両者より承認を得られたことから、ニーズを満たしたものが策定されたものと考えられた。ただし、プログラムの有用性については、プログラムの過程と効果を検討するプロセス評価やアウトカム評価による検討が求められる (安田, 2011)。今後については、それらの評価を通して改善を重ねることが肝要であるものと思われる。