博士論文要約

【論文題目】

地域看護実践の変容を促す対話型学習支援方法の開発
―難病担当保健師と職場外支援者の協働―

Development of an Interactive Learning Support Method to Encourage Transformation in Community Health Nursing Practices: Cooperation between public health nurses in charge of treating intractable diseases and supporters outside the workplace

看護学研究科看護学専攻
藤田　美江
Mie　Fujita

Ⅰ. 研究の背景と意義

看護職の On the Job Training（OJT）は、重要性が認識されながらも、その内容や方法は各職場に任され、体系的・標準化されたものになっているとは言い難い。OJT, Off the Job Training（Off-JT）ともに、縦断的・継続的な支援や学習者中心のオーダーメイドのプログラムは、まだあまり実施されていないといえる。最近では、職場外のメンターの存在が、視野の拡大ひいてはイノベーションを生み出すとの知見が明らかになっており、看護職の実践向上を目指した職場外支援者による学習支援方法を明らかにすることは、社会的に意義が高いと考える。

難病保健は保健師活動の中でも特殊な分野であり、疾患の希少性ゆえに専門的な知識や技術を必要とする。さらに、難病患者・家族を支えるためには、地域として総合的な対策が必要であり、中立的な立場での調整や新しい資源の開発、在宅ケアを支えるスタッフの育成において、保健所保健師の役割は重要である。しかしながら、保健所の統廃合、保健師の分散配置等行政組織の変化に伴い、役割が大きく減退していると指摘されている。難病保健の分野は職場外研修の機会と内容が限られ、かつ少人数配置や専門性の高さから、OJT が困難な現状にある。難病担当保健師には実践現場にいながら受けられる外部の支援が必要であり、少人数体制で役割を抱える負担や責任の重さに対し職場外の第三者が支援を行うことで、難病保健活動への動機づけを高め、実践の推進に寄与できると考える。難病担当保健師の機能強化のための学習支援方法を明らかにすることが求められている。

Ⅱ．目的

本研究では地域看護実践の質の向上を目指し、保健師の認識や行動の変容を促すため、職場外支援者による対話型学習支援のプロセスを分析することで、職場外支援者による対話型学習支援方法を開発することを目的とする。さらに、職場外支援者による対話型学習支援方法を実用化するための示唆を得ることを目指す。

なお、本研究で取り上げる実践の対象領域は難病保健とする。

Ⅲ 用語の定義

本研究で用いる用語は以下のように定義した。

対話型学習支援：人材育成という活動における主体者は学習者であるという視点に立ち、学習者の自主的な判断を尊重し、要望を引き出しながら、学習支援者の支援対象者個人と個人が属する所属組織に対するアセスメントを行い、支援すべき学習内容・方法・働きかけの意図を決定し、学習成果の確認をしながら進めていく双方向の学習支援である。

職場外支援者：業務遂行のために組織化された集団（職場）以外に位置し、仕事に関する自己学習を支援する機関やひと。

Ⅳ．倫理的配慮

本研究は、千葉大学大学院看護学研究科倫理審査委員会による承認を受け、研究の全てのプロセスにおいて、任意性の保証、負担を軽減するための配慮、匿名性・個人情報の保護に関する倫理的配慮を行った。

Ⅴ．本研究の構成

本研究は、以下の２段階で行った。

【研究１】難病担当保健師の実践向上にかかわる対話型学習支援指針の作成と精練

【研究２】難病担当保健師の実践変容を促す対話型学習支援方法の開発
―難病担当保健師と職場外支援者の協働―

Ⅵ. 研究１

難病担当保健師の実践向上にかかわる対話型学習支援指針の作成と精練

研究１は、先行研究の知見から対話型学習支援指針の案を作成し、有識者から意見を聴取し、学習支援指針を精練することを目的とした。研究デザインは、質的記述的研究である。研究方法は、２段階で行った。１段階は先行文献の検討で、保健師の実践能力、難病保健活動、職場における学習、自己教育力などに関する先行研究の知見を分析し、対話型学習支援指針の案を作成した。２段階は、ヒヤリング調査で、対話型学習支援指針の案について、有識者３名から半構成式面接で意見を聴取し、対話型学習支援指針を修正した。結果として、対話型学習支援指針は、学習支援指針の目的、学習支援指針の目標、向上させたい能力、研究者のかかわる支援の内容と姿勢、学習支援の展開方法、アセスメント票（A～D)から構成するものとして作成した。

Ⅶ. 研究２

難病担当保健師の実践変容を促す対話型学習支援方法の開発

―難病担当保健師と職場外支援者の協働―

１．目的

研究２は、学習支援指針を用いた介入を試み、そのプロセスにおける研究参加保健師の変化とアクションの効果を分析し、職場外支援者による対話型学習支援方法を開発することを目的とした。

２．研究方法

研究デザインは、研究者と実践者が対話を通して実践現場の課題に取り組み、保健師の実践能力向上を目指すことから、アクションリサーチ（以下 AR）のミューチュアルアプローチを用いた。研究参加フィールドは、政令指定都市、特別区、中核市とした。研究参加保健師は、難病保健活動を初めて取り組む行政保健師で、職場内支援者が乏しく、研究者による学習支援を希望しているものとした。研究期間は平成 27 年 5 月～平成 27 年 10 月初旬の約５ヶ月間で、介入回数は各フィールドに対し６回程度を目安とした。方法は、学習支援計画に基づいたオーダーメイドの学習支援を実施し、AR のすべてのプロセスにおいて、個人面談の逐語録、アセスメント票の記載内容、事例検討会での発言内容の記録、電子メール、フィールドノートなど記録をした。分析は、データ源の中から、研究者の意図とアクション、保健師の認識、行為、反応を時系列に整理し、データとして抽出、関係に留意しながら簡潔な文章で記述した。各フィールド・局面ごとに記述したのち、整理統合する全体分析を行った。全体分析では、局面の統合、研究者のアセスメントと学習支援の統合、保健師・職場の変化の統合を行った。

３．結果

フィールドは関東圏にある保健所設置市２施設で、研究参加保健師はフィールドＡが 12 名、Ｂが５名、計 17 名となった。フィールドに通った回数は、フィールドＡが 14 回、Ｂが６回、計 20 回だった。

局面を統合したところ、７つの局面が認められた。保健師・職場の変化の統合としては、保健師は自らの実践を適正に評価できるようになり、より具体的な目標をたてられるようになった。難病の疾患に関する知識を習得し、保健師の役割を理解することができ、これらの結果、難病保健に対する苦手意識が軽減した。また、家庭訪問の実施や関係者と連携をとるなど行動面の変化も認められた。職場の変化としては、人間関係の変化や職場組織の教育力の向上が認められた。これらの変化を導き出した研究者の意図・アクションとして、全てのプロセスでアセスメントを行っており、アセスメントの対象は、職場、人材育成担当者、保健師の３つに大別できた。学習支援を分類すると、予定していた業務支援、内省支援、精神支援、自己教育力向上への支援のほか、新たに人材育成能力向上への支援が認められた。業務支援は、関連する知識・助言の提供として 38 のコード、16 のサブカテゴリー、６つのカテゴリーとなり、提供した支援の中で、最も大きな割合を占めていた。内省支援は、学習支援の最初の段階で実施していた。精神支援はプロセス全体を通して、必要時実施していた。自己教育力向上への支援も全体を通して実施していたが、特に学習支援期間終了が近づくにつれ意図的に実施していた。人材育成能力向上への支援は、保健師への学習支援と同時に実施していた。

４．考察

AR の結果、難病保健活動における保健師の役割が不明瞭で苦手意識を抱えていた保健師は、意識や行動を少しずつ変化させ、目標の具体化など実践の向上に向けて動き出すことができた。職場としては、相互に教えあう環境と関係性の変化が認められた。

これらの結果から、職場外支援者による対話型学習支援方法の特徴として「職場構成員および組織のアセスメントをしながら学習支援の方向性を明確にしていく」「学習成果を確認しながら学習支援方法を修正していく」「職場全体にアプローチする」があると考察した。職場外支援者による対話型学習支援方法は、「保健師、人材育成担当者、職場の三重構造のアセスメント」と、保健師への「内省支援」「学習支援計画の立案」「業務支援」「学習成果の確認」「学習支援計画の修正」からなる学習支援のサイクル、同時に行う「人材育成能力向上への支援」で表すことができた。以上のことから、職場外支援者による対話型学習支援方法とは「個々の保健師だけではなく、職場組織の教育力向上も目指すもの」「保健師、人材育成担当者、職場の３つを常にアセスメントし、学習支援に活用するもの」「学習成果を確認しながら、学習支援方法を随時修正していく継続的なもの」「最終的に学習支援者からの自立をめざすもの」といえる。職場外支援者による対話型学習支援方法は、実用化の可能性があり、本研究の知見を現任教育に活用することで、人材育成に寄与できるものと考える。