

氏名	小山 理英	
学位の種類	博士 (看護学)	
学位記番号	甲 第3号	
学位授与年月日	令和4年3月14日	
学位授与の要件	学位規則第4条第1項該当	
論文題目	[和文]中小規模病院の実地指導者のための教育プログラムの開発と評価：多施設による複数回の共同リフレクションを導入して [英文] Development and Evaluation of an Educational Program for Nurse Preceptors Working in Small or Medium-Sized Hospitals: Implementing Multiple Collaborative Reflections at a Number of Institutions	
論文審査員	主査 西片久美子	
	副査 本田多美枝	(主研究指導教員)
	副査 山田 聡子	(第1副研究指導教員)
	副査 大西 文子	
	副査 高橋 清美	

論文審査の結果の要旨

本研究は、国内外でも研究報告の少ない「共同リフレクション」に着目し、複数回の共同リフレクションを行い、実践とリフレクションを繰り返すという教育プログラムを開発し、中小規模病院に勤務する実地指導者に支援を行い、その効果を評価するという先駆的・独創的、かつ社会的に意義のある取り組みである。

地域包括ケアシステムの推進により、地域の特性を理解し、保健・医療・福祉をつなぐ中小規模病院への期待は大きくなっている。しかし、中小規模病院では新人看護職員の離職率が高く、人材確保の問題から院外研修への参加は難しい現状がある。また、実地指導者の人数そのものが少ないため、院内での実地指導者研修にも限界がある。このような状況の中で、中小規模病院の実地指導者のための教育プログラムの開発に挑戦した本研究は、社会的ニーズに応える価値ある研究と言える。また、共同リフレクションという手法による取り組みで得られた本研究の結果は、看護管理学あるいは看護教育学に対して新たな知見を提供するものである。

本研究の独自性は、複数回の共同リフレクションを行い、実践とリフレクションを繰り返す、というプログラム内容にある。日本では2000年頃より看護におけるリフレクション研究が進められている。研究者は、「リフレクション」について国内外の25文献を対象に Walker & Avant (2005/2008) の方法で概念分析を行い、帰結として[新たな自己への気づき]、[課題の発見]、[視野の広がり]、[意識変容]、[成長]、[行動変容]を得た。共同リフレクシ

ンはグループで思考を深める(Veen & Croix, 2017)のものであり、グループ内での相乗効果をもたらす(Degeling & Prilla, 2011)と示されている。そのため、リフレクションで得られた帰結よりも更により良い効果が得られる可能性があると考え、「共同リフレクション」の概念分析に進んだ。海外の16文献の結果から、3つの先行要件と7つの属性、4つの帰結を抽出した結果、共同リフレクションを「ジレンマや困惑をきっかけに自分自身をリフレクションして問題解決にむけて行動し、その経験を多種多様な人々と語り合うことで、他者の経験をも自分の学びに転換し、リフレクションの相乗効果をもたらす一連の思考過程」と定義するに至った。

また、教育プログラムの開発においても国内外の文献検討を広く丁寧に行い、「共同リフレクション」の概念分析結果と予備調査の結果を分析・統合する形でなされている。病院看護部専任教育担当者向けの教育プログラムを開発した先行研究(平木, 2011)の開発手順を参考に厚生労働省などの公的機関が提示した実地指導者研修に先行研究と予備調査を統合して開発した。また、プログラム原案の作成や効果の評価にあたっては、Abruzzese(1996)の継続教育のための学習ニーズのアセスメントとカリキュラム計画の手法やKirkpatrick(2016)の「レベル4フレームワーク」の評価指標など、基盤となる教育的な知見に基づいている。さらにプログラムの実現可能性についてもプレテストを行い、必要な手続きを着実に踏んでいる。このようにして開発された教育プログラムの目的は、1か月毎に3回実施し、実践とリフレクションを繰り返すことで、実地指導者が指導方法をリフレクションする方法を身につけ、新人看護職員へのリフレクション支援ができるようになることである。具体的には、第1回目では仲間作りとリフレクションに関する説明の後、「新人看護職員を指導するにあたり困っていること」に対して参加者が語り、意見交換を行う。2回目は、「新人看護職員への指導においてリフレクションした場面」に対して語り、意見交換をする。そして3回目は、「新人看護職員にリフレクション支援を実践した場面」に対する語りと意見交換、及び3回の〈実地指導者の会〉を通しての変化や気づきについて語る、としている。また、リフレクションの環境を整えるためグランドルールを設定し、研究者はファシリテーターとして司会進行を行う。

教育プログラムの評価は、「教育プログラムの効果」と「教育プログラムの方法の妥当性」の2つの視点で行い、「教育プログラムの効果」はKirkpatrickの「レベル4フレームワーク」のうち、「Reaction」、「Learning」、「Behavior」を評価指標とした。データとして、事前インタビュー、事例記入用紙、〈実地指導者の会〉での語り、終了後アンケート、事後インタビューの内容を用いた。

開発した教育プログラムを用いた〈実地指導者の会〉を、中小規模病院に勤務する実地

指導者を対象として1か月ごとに3回開催し、その結果を詳細に記述し分析をしている。

＜実地指導者の会＞開始前のインタビューで、実地指導者は【新人看護職員への指導方法に関する悩みや不安】を感じつつも、【新人看護職員への指導方法や自分自身の行動を自分なりに振り返り実践している】ことが示され、【看護師としての自分をリフレクションできるようになり、新人看護師の見本となり、新人教育に貢献したい】という目標を掲げていた。3回の＜実地指導者の会＞における共同リフレクションをとおして、研究参加者は、【悩んでいるのは自分だけでないと安心】し、参加者との情報交換で【新人看護職員に合わせた指導の必要性を認識できた】。また、新人の指導について他の参加者から質問を受け、【自分自身をリフレクションするようになった】。そして他者の指導方法を参考にして、【自分自身の指導方法を見直し、新人看護職員への指導方法が変化】するようになり、【リフレクションの大切さと難しさを自覚】しつつ、【新人看護職員にリフレクション支援を実施し、新人看護職員の変化を実感できた】。さらに、【新人看護職員へのリフレクション支援を継続しつつ病棟の教育システム改善に取り組む】など、新人看護職員へのリフレクション支援を超えて、病棟の教育まで視野を拡大し行動したことが明らかになった。本教育プログラムにより、研究参加者全員に感情と認識、行動の変化があり、15名中13名は新人看護職員へのリフレクション支援をプログラム終了1か月後にも継続しており、このうち5名は他の看護師への教育や、病棟の教育システム改善に取り組んでいた。

また、方法の妥当性に関しては、[病院や病棟が違っても新人看護職員に対する悩みは共通していると知った]、[新人看護職員に対して悩んでいるのは自分だけではないと知り安心した]、[世代が違う実地指導者の語りが刺激になった]、[他の病院や病棟の新人看護職員の現状や教育システムを知れてよかった]という結果が得られ、方法の妥当性も確認できた。

分析にあたって質的研究を専門とする研究指導教員のスーパーバイズを受け真実性の確保に努めた。また、信憑性の確保のために、ファシリテーターとして適切な対応ができていのかどうか、逐語録をもとに研究指導教員からスーパーバイズを受け、さらに動画を確認することを通して、研究者自身がリフレクションしながらトレーニングを行った。このようなプロセスを経ての結果であり、十分に信頼のおける内容となっている。そして、教育目標を超えた効果をもたらしたことは高く評価でき、中小規模病院における今後の活用に期待するものである。

本論文は研究題目から研究方法、結果、考察に至るまで一貫性があり、研究の限界と今後の課題についても妥当な内容が記載され、説得力のある論文となった。

以上より、本論文は博士（看護学）の学位論文として価値があり、また、論文内容及び関連する事項について口頭試問を行った結果から全員一致で合格と認めた。