

事例研究を用いた看護師育成の組織的方策の意義

－省察的実践の支援に焦点をあてて－

内田雅子¹⁾、小長谷百絵²⁾、木下幸代³⁾、森田夏実⁴⁾、段ノ上秀雄⁵⁾、黒江ゆり子⁶⁾

(2017年9月27日受付, 2017年12月18日受理)

Meaning of organizational strategy involving case study application in nurse training:
Focus on supporting reflective practice

Masako UCHIDA¹⁾, Momoe KONAGAYA²⁾, Sachiyo KISHITA³⁾, Natsumi MORITA⁴⁾,
Hideo DANNOUE⁵⁾, Yuriko KUROE⁶⁾

(Received : September 27, 2017, Accepted : December 18, 2017)

要 旨

本研究の目的は、事例研究を用いた看護師育成の組織的方策の意義について、省察的実践の支援に焦点をあてて明らかにすることである。筆者らの先行調査で明らかになった、事例研究を継続教育に活用する2つの病院を対象に、看護管理者と教育担当者らへ半構成的面接調査を実施した。2施設は看護師の省察的実践の基礎力を築くため、理論を用いて実践を省察する事例研究を入職から5年以内に複数回実施するプログラムを20年以上継続していた。この組織的方策によって、看護師は理論を用いた省察的思考を継続的に訓練し、対話を通して何重にも実践を省察する仕組みとメタ省察の連鎖を生み出していた。また、看護師の負担感を招いてはいるものの、理論と実践の往還と看護観の継承を促し、看護のやりがいを支え離職率を抑えていた。事例研究を活用した組織的方策は、看護師の省察的実践を支援する組織風土を形成し、看護の質に寄与することが示唆された。

キーワード：事例研究、省察的実践、看護師、組織的方策、継続教育

Abstract

This research aimed to clarify the meaning of organizational strategy based on a case study, focusing on support for reflective practice. Two groups consisting of nursing administrators and nurse educators in two hospitals found in our previous research, were interviewed. For over twenty years, two hospitals have implemented a program involving several case studies wherein nurses reflect on their own practice based on theory within five years since joining, in order to improve the fundamental ability to engage in reflective practice. This organizational strategy continuously trained nurses in reflective thinking, and produced a chain of meta-reflections through repeated dialog on practice among seniors and juniors. The organizational strategy had caused the nurses to feel a sense of burden. However, the organizational

1) 高知県立大学看護学部
2) 上智大学総合人間科学部
3) 聖隷クリストファー大学看護学部
4) 東京女子医科大学看護学部
5) 和洋女子大学看護学部
6) 岐阜県立看護大学看護学部

University of Kochi
Sophia University
Seirei Christopher University
Tokyo Women's Medical University
Wayo Women's University
Gifu College of Nursing

strategy can be utilized as an opportunity to facilitate linking theory and practice, to succeed the nursing view, which led to nurse's satisfaction and low retirement rate. It was suggested that organizational strategy utilizing reflective case studies could be used to construct an organizational climate that supports nurse's reflective practice and contribute to quality of nursing.

Keywords: Case study, Reflective practice, Nurse, Organizational strategy, Continuing education

I. はじめに

古くから自分の実践を振り返る事例研究は、対人援助の専門家庭教育の手段として、また実践研究として、幅広く用いられてきた¹⁻²⁾。実践を省察する事例研究は、批判的思考、省察的思考やメタ認知を促し実践能力を向上させることが示唆される³⁻⁵⁾。さらに実践知を言語化した論文が集積すれば実践理論の構築に寄与する⁵⁾。

しかしながら近年、医療現場は在院日数の短縮化、電子カルテなどのICT化によって看護実践に関する情報の質は薄くなり、個人情報保護の倫理的課題も複雑化するなど、実践家が事例研究を行う環境はより厳しさを増している⁶⁻⁷⁾。

第4次医療法改正(2001)後の医療現場の様子を伝えた記事に、「在院日数に追われる日々—また温かい看護がしたい」という見出しで、ある看護師の体験と思いが掲載されていた⁸⁾。在院日数が短縮化されると、数日休んで出勤したら病棟の半数の患者が入れ替わっており必要な情報を大急ぎで確認し仕事をする状況に様変わりしたという。そんな時、欧米の看護師配置が日本の数倍であると病棟で話したところ、若手の看護師が「そんなに人がいて、やる事があるの？」と反応したことに、危機感を抱く様子が描かれていた。

「看護の心を取り戻そう」と呼びかけても、この忙しさの中「看護の心」がどのようなものか、分からない若手が育っているかもしれないと、ハッとしました。現場でチェックされるのは「心」でなく、「業務がまわっているか」ですから」

地域完結型医療への転換期を迎え、病院は短期サイクルの入退院で時間的制約が大きくなり、看

護実践も部分的・断片的⁹⁾になりがちである。また、患者の権利意識拡大により医療訴訟が増えるなか失敗による学習⁹⁾も許されなくなっている。さらに、業務効率化のための電子カルテや知識データベースにより自分の頭で考えずに情報処理する傾向が助長され、現場での良質な経験は減り、実践から学び難くなっている⁹⁾。医療現場はこのような治療・ケアの合理化・効率化が浸透し、エビデンス重視の研究が推奨され、科学的エビデンスが最も低いとされる事例研究は本来有する意義さえ見失われる傾向にある。

こうしたことから看護実践を省察する事例研究の衰退を防ぎ、本来の有用性を発揮できるような方策を打ち出すことが喫緊の課題といえる。そこで、事例研究を推進する組織的方策の意義と課題を明らかにする必要がある。

II. 研究の目的

本研究の目的は、事例研究を用いた看護師育成の組織的方策について、医療施設の固有の文脈において看護管理者が認識している意義と課題を明らかにすることである。

III. 研究方法

1. 研究デザイン：複数事例研究

2. 用語の定義

1) 事例研究

本稿における事例研究とは、看護師が自分の実践を振り返り、理論や経験に基づいて省察的かつ批判的に思考する活動である。この活動には、自

分の実践を省察し論理的に記述する論文執筆、及び実践上の問題解決をグループで省察し議論する事例検討会が含まれる。

3. 研究期間：Y大学研究倫理委員会承認後より2017年3月まで。

4. 研究協力者

医学中央雑誌データベースを用い、2012-5年の慢性看護実践の事例研究を検索した。その中から事例研究論文と事例報告書に関するチェックリストをある程度満たす、日本看護学会の掲載論文35件を絞り込んだ。絞り込んだ論文の筆頭著者の同意、ならびに看護管理者の承諾を得て、先行調査を実施した⁶⁻⁷⁾。

そのなかから事例研究を人材育成に活用していた2施設の看護部責任者へ研究依頼を行った。看護部責任者の承諾を得たのち、研究の主旨に同意の得られた看護管理者、及び教育担当者を研究協力者とした。

5. データ収集方法

- 1) データ収集期間：2016年11月
- 2) データ収集方法：半構成的面接法
- 3) 主な質問内容

面接調査における主な質問内容は、事例研究を用いた組織的方策について、①システム・役割・特徴、②推進する理由、③効果、④業務上の負担、⑤今後の課題と展望など、研究協力者らの間主観的体験を尋ねた。

6. データ分析方法

面接で得られたデータから、研究目的に沿って、医療施設の文脈における研究協力者らの間主観的体験に関する発話を抽出した。抽出した発話について、事例研究を用いた仕組みを系統的に整理した上で、固有の文脈における事例研究を用いた組織体制、省察的看護実践、及び人材育成の相互影響を解釈した。

IV. 倫理的配慮

本研究は、Y大学研究倫理委員会の承認を受けて実施した（承認通知：2016年7月15日付 第16-21号）。まず、研究対象者の所属長へ文書と口頭で研究計画概要と倫理的配慮について説明し調査実施への承諾を得た。次に、対象者へ、調査協力は強制ではなくいつでも辞退・中断することができ、それによる不利益は一切被らないこと、施設と個人の情報は特定されないよう匿名化した上で分析され公表されること等について文書と口頭で説明し、同意を得た。

V. 結果

事例研究を用いた看護師育成の組織的方策について、医療施設の背景、事例研究を用いた組織的方策の概要、事例研究を推進してきた経緯、事例研究による省察的思考力の教育・訓練、看護実践における事例研究の効果、組織的な人材育成における事例研究の効果、今後の課題と展望、に焦点を当てて研究協力者の語りを抽出し解釈・記述した。そのうち事例研究による組織的方策の概要については研究者が要約・記述し（表1）、研究目的に関わる主題は『』で示した。

1. 事例A

事例Aは、A病院の看護部長、教育担当看護師長の同席のもと語られた内容を要約ならびに解釈した結果である。

1) 背景

A病院は、創立百年を超える病床数500超、看護師500人超の大規模病院である。看護師の配置基準は7：1、最近の離職率は全体が約4%、1年目は0%である。

2) 事例研究を用いた組織的方策の概要

A病院看護部は、入職1～4年目を対象にした看護過程研修、中堅看護師を主な対象にした事例検討会という2つのシステムを23年前から築いて

きた(表1)。

① 看護過程研修

看護過程研修の対象は、クリニカルラダーⅠ・Ⅱに相当する入職1年目、2年目、4年目の看護師であり、看護過程研修において実践事例のケースレポートを作成する。看護過程研修は、1年目は看護診断、2年目は中範囲理論、4年目は継続看護の講義を受けたのち、自分の看護実践を振り返り事例研究を行う。対象看護師は、所属部署でケースレポートに対する助言・指導を受けたのち、看護部へ提出する。

看護過程研修の推進役割を担うのは、看護部の教育担当の看護師長・副師長、教育委員会及び各部署の教育委員、プリセプター、看護師長・副師長らである。

研修の成果は、2年目、4年目の対象者ごとに院内事例発表会で発表され、すべてのケースレポートはいつでも閲覧できるようファイリングされ各部署で保管されている。

② 事例検討会

事例検討会の主な対象は、クリニカルラダーⅢ～Ⅳに相当する中堅看護師であり、目的は看護実践能力の向上である。

事例検討会の推進役割を担うのは、各部署の事例委員で構成する事例検討委員会である。各部署の事例委員は、困難事例についてカンファレンスの機会を確保・調整し事例検討を推進する。また部署内の事例検討では解決が難しい事例、あるいは

は委員会が設定したテーマに応じて事例を2か月毎に事例検討委員会へ持ち寄りカンファレンスする。事例委員は、その結果を自部署へフィードバックする。

各部署は、1年間の検討事例のなかから1事例を絞り込んで年度末の最終事例検討会へ提出する。最終事例検討会とは、全部署から提出された困難事例について、1日をかけて講師による講義や解説、異部署のメンバーで構成されたグループワークを行う研修会である。看護師たちは休日をとって参加するが、毎年参加者は100名を超える。

3) 事例研究を推進してきた経緯

20数年前の看護部長は、A病院付設の看護学校教員、教育担当看護副部長を歴任した経験から、『疾患ではなく人に焦点をあてた看護を』と言い続けていた。また、当時平均年齢42歳の看護師たちへアンケートを行い、中堅看護師が経験豊富であるものの実践に自信が持てずマンネリ化していると問題提起した。そこで、『実践を振り返り意味づけする』ことを目的に、23年前から事例検討会を始め、それが現在に至っている。ほぼ同時期に、入職後5年以内に実践の事例研究を3例行う看護過程研修も始まった。

開始当初は、事例検討会がなかなか軌道に乗らなかったため、各部署と中央の連携・推進を行う事例検討委員会を設置した。これ以降、定例かつ随時の事例検討会が定着していった。

表1. 事例A・Bの事例研究を用いた組織の方策

事例A		クリニカルラダー	事例B	
看護師	事例研究		看護師	事例研究
1年目	①看護診断の研修 ②研修後、実践事例の看護過程を看護診断を用いてケースレポートにまとめる	Ⅰ	1年目	実践事例の看護過程を所属部署内で報告する
2年目	①中範囲理論の研修 ②研修後、実践事例の看護過程を中範囲理論またはNANDAの枠組みを用いてケースレポートにまとめる ③院内事例発表会		Ⅱ	2年目
4年目	①継続看護の研修 ②研修後、実践事例の看護過程をチーム医療・退院調整・在宅看護などに焦点を当ててケースレポートにまとめる ③院内事例発表会	3年目		①看護研究実践編研修 ②研修後、事例研究を行い院内看護研究発表会で発表する。その後、看護協会県支部学会で発表する。
	5年目以降	①看護チームカンファレンスでの事例検討 ②多職種カンファレンスでの事例検討 ③事例検討会 1事例/2か月 ④事例検討研修会 年1回 ⑤看護研究	4年目	院内事例発表会の企画・運営
		Ⅲ Ⅳ 管理		

『屋根瓦式教育体制』
【看護部】
副看護部長
看護師長
主任
【教育委員会】
↓
【各部署】
先輩看護師
教育委員
看護師長・副師長

「そのころから、(看護部長が)もう看護過程をものすごく言っていて、人っていうのを、とにかく人に焦点を当ててらんだ、看護は疾患じゃないって、もうそれ言い続けてた人なので…[中略]…そういった実践を振り返るとかっていったところをものすごく言われてきた…[中略]…その意味づけをすることが振り返り、そして看護の振り返りをさせることが大事っていうようなことが当初あったんですね。で、これが、今にずっとあって」

しかし現在は、入院患者の重症化や在院日数の短縮化という社会の動きに伴い病院の果たすべき使命も変わってきた。こうした現場の急激な変化は看護師の実践にも大きな影響を及ぼし始めた。

「現在は、どちらかと言えば、病院の使命が変わってきて…[中略]…それで、ナースたちが、非常にジレンマを感じるようになってきたんですね、これでいいのかっていう」

「入院が70人で退院が30人。100人入れかわってるんですよ、1日で。…[中略]…だから、このスピードについていながら…[中略]…ナースたちがほんとに何のためにやってるんだろうって」

研究協力者らは、短期サイクルでの看護にジレンマを感じる看護師たちが『実践を振り返り意味づけする』ためにも、今後も事例検討会を推進していく必要があると考えていた。

「…[中略]…在院日数が短くなる中で、前は申し送りとか…[中略]…そういうこと話す機会があったけど…[中略]…いい実践だと受けとめられなかったり、意味づけられなかったりっていうジレンマの原因が、やっぱりそこにある。…[中略]…ほんとに自分たちでできなかったのかっていうところを振り返る機会はきっちり持たなければいけないというところで、事例検討会っていうのを年に1回開いてたっていう」

4) 事例研究による省察的思考力の教育・訓練

A病院看護部は、入職から4年目までに事例研究を3例発表する看護過程研修を重視している。院内のクリニカルラダーⅠ・Ⅱの段階で、各部署と教育委員会の指導者らは、『看護実践を振り返り自分の判断と行動を言語化し論理的に記述す

る』ことを求め、自分の判断と行為について一つひとつ分析的に捉え根拠づけられているか確認していた。

「どういうふうにそれを判断して行動を取ったかっていうところの、必ずそれは書いてくれるってことは言うんですけど、言っても書けない人います」

「解決する方策として、人によっては、ドクターにまず言って薬をもらって解決しようとする人と…[中略]…看護的手段を入れて、それを何とかしようとする人とか、いろいろパターンがあって。…[中略]…だから、そこら辺をやっぱり(重視する)」

また、何が良くて何が良くないかという看護師自身の倫理や価値観の認識が、判断と行為にどのように影響しているかに着目し、『看護の倫理観や価値観に気づく』よう指導者らと連携し、本人へフィードバックしていた。

「ほんとにあったのか、なかったのかっていう事実確認がよくとれてないのに、これはあったこととして‘サポート体制を整えた’。‘普通でも整えられないのになぜ整えたって書くの？これはあったそうだなみたいな感じの中で、関わっちゃだめでしょ’みたいなところをやっぱりフィードバックしたり、もう1回病棟に確認をかけたり」

さらに、研究協力者らは、在院日数の短縮化で実践の最終成果を見届けられない現状を踏まえ、事例研究では『振り返りの省察に加えて見通しの省察が必要』であり、看護師たちが批判的に実践を捉え直すことを期待していた。

「自分がとった行動が果たしてよかったのかどうかっていうところを、もうちょっと厳密に振り返ってもらうようにしてほしいとか。…[中略]…できたできたって書く人もいますよね。…[中略]…きっとその短期の中でそんなにできることっていうのは、限られたことしかできないので、大事なものは、やっぱりどうあるべきなのかとかいうことを、やっぱ最終的には発想を膨らませて、こういったところをもっと目を向けていくべきやったっていうか、一言ちょっとやってくれと、とてもいいなあなんて思うんですけど」

事例研究を指導する機会は、看護師と先輩ら指

導者が『何重にも看護を振り返り、承認し、看護の倫理観・価値観を共有する』重要な役割を果たしていると考えていた。

「やったことをやっぱり振り返らせて、それに(先輩も)振り返らせる。やっぱりそれを何重にも人が関わるわけですよね…[中略]…事例っていうのは、やっぱりやったことを褒める機会です。いいか、悪いかっていうことを話し合うっていうところなので、それを(所属部署の)副師長の教育担当が見、師長が見、ここが(看護部)教育担当が見て、何重にもそうやってやるので」

4年間の訓練を終えた中堅看護師は、さらに事例検討会で実践を省察する力を鍛錬していく。最終事例検討会では、1年間の事例検討会で省察した看護実践を、他部署のメンバーや外部講師の客観的視点すなわち『外の世界からのフィードバック』によって省察し直す。これにより看護師らは閉じたループから抜け出し、自身の省察自体を省察する『メタ省察』が活性化され、エンパワメントされていた。

「何か同じ病院の中にいるとくるくる回ってて、ほんとにいいのかな、悪いのかなみたいな」

「出したの(事例)を(外部講師が)ちょっと全部解説してくれる。‘これ、こういうふうにごうやったのに何でこうこうこうだったんだらうね?’とかね。…[中略]…そこを明快に先生たちが言ってくれるので、すごい気持ちですが、たった1日なのに、なぜかすんと落ちて帰るみたいです。‘あっ、そっか’って。現場で自分でも詰まる、病棟でも詰まったのを、‘ここですとんってなぜかおろして帰れる’ってみんな言っていました」

5) 看護実践における事例研究の効果

以前、看護師たちは理論を敬遠していたが、事例研究の経験を通じて、『理論は事例を読み解くための道具的認識へ』と変わり始めた。時には、ある現象に理論を適用できても、新たな現象では難しい場合もある。研究協力者らは、看護師たちが理論と実践をつなぐ事例研究を繰り返すことが必要だと感じていた。

「前は理論って言ったら‘えーっ’て感じでしたけど、今

はそういう感じではなくって、‘この現象っていうか、この事例にはどういったの使ったらいいですか?’とか相談に来たりするので。‘こういうふうにごう考えたらどうですか’みたいな、一緒に話し合っ。私もちょっと知識に限界がありますけれども、事例見ながら、‘こんなんで考えたらいいのかな’って言って、‘あ、ほんとやな’とかいうふう。前みたいに理論アレルギーみたいなのはなくなったので、理論はやっぱり事例を読み解くのに使うだけで、これに完全に当てはまるとかそういうことではないからっていうふう。少しずつ理解してくれてるのかな」

「ただ、事例が変わるとまた振り出しに戻るときがあって…[中略]…繰り返したらうなどは思うんですけど」

こうして現在は、看護師たちは理論から実践のヒントを得るのが当たり前になり、日常的に『理論と実践の往還がなされる組織風土』が生まれた。

「病みの軌跡を使って患者さん分析したらどうかなって1回アドバイスしたんですね。この前もカンファレンスに行ってみたら、ちゃんとそうやって患者さんを分析で捉えながら、意思決定の問題でしたけど、ここと、ここと、ここでそういう考えがあったんじゃないとか、そういうふうにごう分析しながら情報共有してたので、うまく使いながら理論と実践を一応結びつけながら話されてるなって感じたんですけど。そういうのを取り入れていく風土っていうのができてきているような気がします」

最近、県外のある研究者から、A病院の退院支援が膨大な件数にもかかわらず非常に上手くいっているとの評価を受けた。

「何でここ退院支援が、何でこんなにうまく行ってるの?’って言ってたんですけど。例えば、1,000人ひと月に退院するとすると…[中略]…地域連携室に入れたカンファレンスが700件。‘どうしてこんなにできるの?’って言うけど…[中略]…地域連携として(病棟へ)上がってきて、そうやってカンファレンス開かないといけないわけですよね、よそとの共同カンファとかって。それを結構パッとやっていかないと、1つに何時間もかけてられないわけですよね。…[中略]…やっぱり言います、下の地域連携(スタッフが)、‘ナースがものすごい情報持ってる’って。…[中略]…情報持ってるから、実はうまく行くんやっ」

研究協力者は、事例研究の経験で培った『人を理解する実践力』が効果的かつ効率的な退院支援カンファレンスの源であると考えていた。

「何でカンファできるん？」って言うんだけど。カンファって時間じゃないってことですね。だから、日々の中でナースがいかにその人を把握するぐらい看護してるかっていう感じよね。カンファにナースが入り、師長が入り、MSWが入り、退院支援のナースが入りって、こうやったときに、その患者さんに関する情報を知ってなければ、それは有効なカンファできないですよね。…[中略]…だから、そこはナースたちがそこを訓練されてるんやろうな」

6) 組織的な人材育成における事例研究の効果

社会や医療の変化は、看護にも大きな影響を及ぼした。A病院は1日で入院患者の1/4が入れ替わるようになり、患者・家族の問題は虐待やクレームなど複雑多様化し、看護師は目前の業務に追われる毎日である。

「短期の中で看護って何するのかっていうのほんとに見失いそうな感じで、業務をするっていう形なんですよね。」「このスピードについていきながら、やっぱり、いかにタイムリーにそれ(事例検討)を取り入れていくっていうことをしないと、ナースたちがほんとに何のためにやってるんだろうって」

医療現場がめまぐるしく変化する現在、事例検討会は、患者の抱える問題への援助を改善するだけでなく、看護を振り返って互いの実践と意思を言語化し合い、意識せずに行っていた看護の意味に気づき、それを継承する場として欠かせないものとなっていた。事例検討会は、個別具体の実践の只中で振り返り『互いの実践と意思を言語化し合い、看護の意味を見出し継承する場』として機能していた。

「だから泣く場であり、何とかっていう、言い合う場っていうのがやっぱり必要ですね。例えば…[中略]…ここどうしてこういう判断するのかな?’とかいうようなことを、やっぱり事例でないと話し合えないですね。やっぱりそういうのがとっても大事だと思う。それは、もう

継承であって、そこがそれを伝えていくってところなのかなって思うけど、やっぱり看護の事例で話し合うのは、今の看護部長になっても楽しいですね。」

また、長年の事例研究の取り組みによって、組織に『何重にも実践を振り返る仕組み』が根つき、実践を意味づける看護師間の支援関係も構築され、それが『看護のやりがい』を支え、離職率を抑えていると感じていた。

「看護の質っていう部分は、ナースたちがやったことをどう意味づけて、それをやりがいに感じてるかっていうことに尽きると思う」

「業務で流してチェックとか、チェックリストとか何とかっていうと、ほんとにやっぱ疲弊していくので、多分離職率もほとんどない。離職が、例えば、定年入れても4パーセントですよ。1年目の離職なんて12年も13年もゼロです」

一方、実践を振り返る仕組みによって、強制や順番性もないなか、自然に院内・外の研究発表へと向かう流れも生まれていた。

「この振り返る、そして日々の実践を、やってることをやっぱり振り返る。それがやっぱり看護研究っていうこととか、事例の発表っていうことにもすごく結びついてて、1年間にうちも看護研究っていう発表会がやっぱ40出てきます。…[中略]…誰が順番制でもなく研究発表っていう形でして、院外の研究発表がやっぱり50ぐらい出ていくっていう。だからそういったものが自然とできていくっていうんですかね、発生していくっていうか…[中略]…ここで発表されたようなものを発表させます。もう世間に出して批判を受けて来いみたいなところがあるんですけど」

事例研究の指導を通して、看護師一人ひとりの省察的実践が指導者の記憶に刻まれ、看護師個々の能力に応じたキャリア支援や看護の質を向上させるための人事につながっていた。

「看護過程のきちとした人っていうのはもう大前提にあるので、この人の看護の考え方はどうかって…[中略]…ある程度患者さんに立ったものの視点があるかないかっていう、それがずっと私も何年もやってきたので。今、そのときに彼女たちがどう書いたかっていうのは、頭

に残ってる」

「将来的にはこういう考え方だったら、ある程度いろんな資格を取得できるようなナースにもしかしたら育成できるかもしれないとか。あともうちょっと膨らませて、外の研究発表に出してもらって、ここだけじゃなくて、やっぱりいろいろな世の中のこと知ってもらいたいなっていうふうに発展させる場合もあり…[中略]…でも、お声かけるだけです。あれよかったよとか」

7) 今後の課題と展望

研究協力者らは、『何重にも実践を振り返る仕組み』が指導者らの負担感を招いていることも承知していたが、この仕組み無しには『看護のやりがい』や看護の質の維持は難しいと考えていた。

「これがうちの看護の部分で継続していった1本なんやっていうことがだんだんわかってきて、これだけではなくしてはいけないっていうか、委員会も数々ある中で、みんなも、結構ほかの師長さんから、‘これやらないといけないの?’っていうようなこともあったんですけど」

「ともすると診療報酬とか何とかしているんなことに振り回されていく中で、ここ(事例研究)だけはずっとやり続けてきたんだっていうのを、私もずっと言い続けているつもりなんです。だからこれって一朝一夕ではできない。先輩方がこの部分だけではなくしちゃいけないって言った看護の根本の部分でここがきつと引き継いでるんだらうなって」

『何重にも実践を振り返る仕組み』によって、困難事例が困難でなくなれば業務負担も減るはずである。研究協力者らは、この仕組みの長期的意義を理解し、組織的方策を牽引するリーダー育成が必要であると感じていた。

「その業務が負担とを感じるのか、そういう患者さん繰り返し入ってくる中で、そういうふうに捉えられるようになると、実は楽になる可能性もあるわけなので、そういう人を育成していくっていうのは非常に重要…[中略]…そういうふうにリーダーが育成すると、そういう視点が部署に広がるので、そしたら(患者・家族の)クレームも出ないかもしれない、事故も先に予防できるかもしれないってなると、かえって業務も。」

研究協力者らは、『何重にも実践を振り返る仕組み』が有効に機能し持続するには、『核となる人材の育成』がこの先も重要課題であり続けると考えていた。また、事例委員のような事例検討会のファシリテーターを育成している先例が見当たらなかったため、独自に研修会をつくり続けてきた。これが結果的には全体的なレベルアップにつながったと感じていた。

「(他施設から事例検討会を)進めようとしてもなかなか進められないっていうふうに関わり合いがあることがあるんですよ。…[中略]…これを組織に浸透させるっていうのは難しいんだらうなって。それは、1つ核になる人っていうのがどうしても必要になるので、うちはやっぱりそういう…[中略]…事例のたたきかたっていうところを、やっぱりそれを知ってる人たち(専門看護師や教育経験者)がいるっていうところかなって。それを、やっぱりいかにつくっていくかっていうのは、うちもものすごい悩みですよ。これを継続していく(ことのできる)、ほんとにそういうふうな人が出てくるんかって」

「事例検討っていうのは、ともすると何か振り返ればいいみたいになっていて…[中略]…事例検討を進めることがものすごく難しい、実は。…[中略]…なぜこの事例検討委員会をつくってまで、この事例検討を病棟で進めなければいけないのか、そして、その進め方はカンファレンスっていうのはどういうふうに進めるのか…[中略]…を学ばせるのが事例検討委員会っていうようなところ」

「うち独自でやっぱりつくっていきつつっていうところを続けてるわけですけども、もう全体的な底上げっていう」

現状の事例検討は、理論を活用して患者に焦点化しがちであるが、地域完結型医療の時代は、『社会と医療の動きのなかで看護師の役割を捉える管理的視点』を加え視野を広げていかなければ、事例検討会での判断を誤る恐れがあると危惧していた。

「ほんとに患者、患者っていうところだけで追求する部分と…[中略]…どんどん医療が動いてる中で自分の役割とかを意識させていかないといけない。…[中略]…そうしないとね、何かやっぱり事例そのものも広がらないっていうのかな。…[中略]…もう次の生活を見てね、事例

検討しなきゃいけない。…[中略]…いろんな事情があつてっていう部分で捉えきれないと、何か間違つた事例検討になっていくなつていう、あれも怖い」

2. 事例B

事例Bは、B病院の看護部長、副看護部長、病棟看護師長の同席のもと語られた内容を要約、ならびに解釈した結果である。

1) 背景

B病院は、22年前に教育機関付設のb病院から分設されるとともに新たに回復期リハビリテーションや地域包括ケアなどの慢性期医療も担うことになった、病床数200床以上300床未満、看護師数200人未満の中小規模病院である。看護師の配置基準は10:1で、最近の離職率は全体が約7%、1年目は0%である。

2) 事例研究を用いた組織的方策の概要

B病院看護部は、入職1～4年目の看護師を対象に、看護過程と看護研究の2つの軸で事例研究を行う継続教育を22年前から築いてきた(表1)。

このプログラムは、教育委員会が年間計画を立案し、実際に展開するのは屋根瓦式教育体制である。教育委員会は、副看護部長、看護師長、主任、各部署の教育委員で構成される。屋根瓦式教育とは、北米式の医師の臨床教育方法で、『先輩から教えられた側が後輩を教える側になる』という学びの層が少しずつ重なって厚いつながりをつくるチーム指導体制のことである。

各部署の看護師長は、対象となる看護師に合わせて個別具体的計画を立案し、部署内の屋根瓦式教育体制を動員しながら、教育委員、主任らと連携して継続教育を自律的に展開する。

入職1年目は、集合教育として主に技術研修に参加し、実践事例の看護過程をまとめて部署内で発表する。先輩の指導のもと事例検討するなかで深めた疑問や関心から次年度の研究テーマを検討する。

入職2年目は、看護過程研修と看護研究〔基礎

編〕研修の集合教育に参加し、理論を用いて実践事例の看護過程をケースレポートにまとめ、院内事例発表会で発表する。

入職3年目は、看護研究〔実践編〕研修の集合教育に参加し、研究計画の倫理審査承認後、事例研究を行い、院内・外で発表する。

入職4年目は、教育委員会の助言の下、2年目看護師の院内事例発表会を企画・運営し、発表者のケースレポートに対する講評を行う。

3) 事例研究を推進してきた経緯

22年前、B病院設立当時の看護部は、『理論を活用してアセスメントや看護研究ができる人材の育成』を目指して、事例研究による組織的方策をつくりあげてきた。

「設立当時、こちらに来た当時の看護部と、あと、教育委員会がどういうふうにして次世代を育てるかっていうところで話したときに、やっぱり、看護研究をできる人材…[中略]…しっかりアセスメントをしていったり、きちんと看護理論を使って考えようっていうような考えのもとから…[中略]…1年目でどういうテーマで自分が研究みたいなこと、疑問をまとめて、2年目でそれに対する文献はどうやって探していくか…[中略]…3年目で事例研究をするっていうところで、最初のころは始まっています。今は2年目がどうしても看護過程でケースレポートを書いたりとかするので、そこ一緒になったりとかもあつたり…[中略]…前任者が、やっぱり理論をきちんと使って、情報を分析してアセスメントして、患者さんに、その人にとって何が問題か、何が大事なのか、何を必要としているのかっていうことがわかるようになって…[中略]…考えられたっていうふうには聞いてます」

4) 事例研究による省察的思考力の教育・訓練

B病院看護部は、院内クリニカルラダーI・IIにおいて2・3年目の看護師が先輩に教えられながら事例研究を2例発表し、4年目になると2年目の後輩の事例研究を講評するという屋根瓦式教育を重視している。

各部署の看護師長は、院内のクリニカルラダー

と実践・教育の経験とを勘案して1・2・3年目の看護師の指導にあたる先輩看護師を選任している。

「師長が特に中心になって、いろいろやってくれているので。特にラダーを意識して成長させようっていうことで、今年度はこの人はやっぱりこの視点だねって、それぞれ面接したときにやり取りをしてやってるので」

「プリセプターだったりとか、この人まだちょっと指導とかしてなかったよねとか、去年、この研修に行ったなとか、これもう少し指導して、その人の強みにならないかなとか思ったりしたメンバーを選んだりもしてます」

事例研究の具体的な進め方は、部署ごとで多少異なるが、先輩が指導した内容に対して教育委員、主任、看護師長らが指導するという流れはほぼ同じである。

「少し整理されて、それでも能力の差はあるので、…[中略]…っていうときはありますが、きちんとそこは面倒見てくれるので、ある程度の形のところで。主任もしくは師長、直に2人に持ってきたり、主任にまず見てもらってそれがこっちに来たりとか、経路はいろいろですけど。その辺はきちんとやっぱり周りが指導はしてくれているので。大変は大変ですけど」

2年目看護師は、実践事例を省察するためさまざまな理論を探して提示してくる。指導者は、本人の選択を尊重し、一緒に勉強していくという形をとることが多い。

「事例研究をする当事者が、いろんな理論をもってきます。‘自分の事例で、この理論がいいかな’って言ったときに、まず、‘どうしてその理論を選んだのか?’とか、‘それをどう活用しようと思っているか?’とかいうのを聞いて、まず本人の気持ちを大事にして。よっぽど道がそれてなければ、それでやってみようねっていうところで、そこからサポートをして、自分も一緒にまた勉強していくっていうような形が多いですね。みんな、結構本人の持ってきた理論をまず大事にして、理由を必ず聞いてっていうところが、指導するとき、関わるときにやっぱり心がけていることとしては、そういうことが一番多かったですね」

2年目看護師が理論を用いて看護過程を展開するとき、理論を実践に適用するには、どういう情報が必要で、どうやってその情報をとるかを理解

している必要がある。したがって、研究協力者らは、ケースレポートで理論に言及すればよいというのではなく、『理論に基づいた看護介入を通じて患者の人となりを捉え言語化しているか』を重視していた。

「そこは、やっぱり理論とか、ですよ。情報をしっかりどれだけとれるかっていうところ。どの理論を使っても、患者さんの人となりを、どうやって見るかっていうところでは、理論を知って、こういう情報が必要っていうのを、やっぱり、患者の傍に行かないとわからないところがあると思うんですけど。…[中略]…理論を知っていることで、その情報をしっかりとって、それをアセスメントして、次どう生かすかっていうところにつながっていくんだと思うんですけど」

5) 看護実践における事例研究の効果

研究協力者らは、理論を用いて事例研究をした看護師たちに、『患者をみる視点や関わり方の変化』が現れると感じていた。また、看護師たちが『理論を活用して実践の振り返りの省察を経験すれば見通しの省察も可能になる』と考えていた。

「患者さんを、観察点だとか、見る、まず関わる、で、患者さんが何を問題にしているのかとかそういうところが少し見えたり、自分の看護を振り返る。今まで1年目、2年目それぞれのキャリアがありますけど、自分の看護を振り返る、そういう機会にはなってるので。それが次に同じようなことがあったときには、これをやってみようとか、そういうところにはつながってるのかなというふうには思います」

一方で、看護師たちは、医療連携室の退院支援のラウンドや多職種カンファレンスなど部外者と交流することで、自身の患者理解が表面的であったことに気づかされることがある。つまり、他者の目を通して自身の省察自体を省察するというメタ省察が引き起こされていた。

「医療連携室が退院支援でラウンドしてくるんですけど、そのときに…[中略]…家に帰る人たちの必要なこととかを、退院支援の分での情報とかを、やはりそこにいる言う。‘これはどうなってますか?’とか、‘このキー

パーソンは誰ですか?’とか。いろんな話をすると、自分たちが情報を取ったことが不足していることにすごく気づかされるんですね。で、そのときに、‘あ、私、この患者さんと話しているようで話してなかった’っていうことも気づくんですね。だから、こういう教育の場プラスそういう日々のカンファレンスの中で、自分たちがもっと傍に行くと、患者さん自身を見ないといけないとかいうようなところを、改めて気づかされる場っていうのが、やっぱりそういう多職種とかの(カンファレンス)』

看護師たちは事例研究と日々のカンファレンス等の経験を通して、行為についての省察に関する省察、すなわち『メタ省察ができるようになれば個別性を尊重した実践ができるようになる』と、研究協力者らは考えていた。

「そういうところで気づかされて、で、もう一回戻る、‘やっぱりちゃんと患者さんのところに行って話さないといけない’って、‘これも話さないといけない’って。ただ、ちょっとそれが、やっぱり忙しいと、もう情報とりに走るだけになることも多々ありますけど。やっぱり患者さんの傍に行くということが大事というところに、(自分の実践)を振り返る機会にはなっているのかなというのは思いますけど。やっぱり基礎にそういう理論を使うとか、どんな情報が要るとかいうのが、やっぱりもとにないと、なかなかそこ(個別性のある実践)には発展しないのかなっていうふうには感じますね」

6) 組織的な人材育成における事例研究の効果

B病院の看護師たちは、屋根瓦式教育のもと1～4年目の事例研究を通して、『先輩から指導され後輩を指導する』という経験を繰り返していく。

研究協力者らは、指導する看護師たちの長年にわたる事例研究の経験が、指導を受けた看護師のケースレポートに結実していると感じていた。つまり、先輩看護師の事例研究経験が、理論に実践を当てはめるといった型通りのものでないからこそ、後輩看護師も事例の捉え方や実践の展開に理論的視点を十分に取り入れて個別性を著せるのではないかとみていた。

「b病院から〇年前に、ちょっとこちらのほうに来たん

ですよ。そのときの印象は、やっぱりすごい。2年目がこういうふういきちんと理論で展開して発表してできるんだっていう、もう単純なやっぱりすばらしいなっていうところは、感じました。また、ケースレポートは…[中略]…理論につなげるっていうところが、やっぱり1人の患者さんをここまできちんと深く見て、そこを出して。…[中略]…使う理論は案外同じようなところで展開はしてましたけども、そこではやっぱり個別性はきちんと出てきてますので。そこも、先輩たちも感じとってるんじゃないかなと思うんですけど。」

研究協力者らは、研修対象の看護師だけでなく事例研究を指導する先輩看護師も間接的に継続教育の対象者と考えていた。そして、先輩看護師の指導内容から事例研究経験から学んだ成果を後輩へ継承する姿勢を読み取り、成長を確認していた。

「あ、こんなふうちゃんと指導してくれてるっていうのを見れるうれしさもあります。先輩が成長している。去年は自分が苦しんでたけど、今年はちゃんと指導できてるっていうような」

「何でこうなってる?’って聞くと、指導者が、‘いや、ここ、こうだったんです’とかっていうのを聞くと、ちゃんと考えて、こっちは成長してるっていうのも、管理職からは見えます。それがうれしかったりとか、反対に励まされたりもします。」

2年目看護師の院内事例発表会ではさまざまな理論の適用例が提示されるため、参加した先輩看護師らも新たな理論に触れて、『改めて理論を通して自身の実践を省察する機会』になっている。

「10年目以上、20年目とかベテランになれば、やっぱり新鮮なものとして…[中略]…勉強してきた理論と実際にそこで発表している分が、この使い方でのいいのかなと振り返る機会になったり」

「こういう考え方をしなきゃいけないね、理論を使わなきゃいけないんだっていうことは、またそこで改めてわかるっていうことは、非常にいろんな立場での会の学びっていうのはあると思いますね」

7) 今後の課題と展望

B病院看護部の継続教育は、b病院のそれと比

較すると、年間計画の概要は同じであるものの、屋根瓦式教育体制で3年目に看護研究として事例研究を実施するという点が異なっている。b病院や他施設で継続教育を経験してきた看護管理者や看護師は事例研究が多いと負担を感じている様子もみられる。

「(看護)過程でケースレポートもして、その後、何で事例研究も?みたいな… [中略] …2年目、3年目で続けて何かをしないといけないというところでは、ちょっとやっぱり負担に感じたりとかする部分はあったり。よそから来た(看護師は)ですね」

しかし、B病院の継続教育だけを受けてきた看護師たちは、先輩から指導され後輩を指導するという経験を積み重ねてきたため当然のことと受けとめている。

「b病院から異動してきた師長が言っていたのは、‘こっちに来て思うのは、これが当たり前のように行われていることが、ずっと伝承伝授というか、されているというのをすごく感じます’って。だから、最初からここにいる人たちは、もうそれが当たり前なので、何の疑問もなく、そのまま行くんですけど」

また、各部署の新人看護師が毎年おおむね1～2人であることも継承を支えてきた要因である。研究協力者らは、2・3年目看護師の人数が少ないからこそ現状のように丁寧な指導ができるが、人数が増えれば負担が大きくなるとも考えていた。

「(2・3年目看護師が)5人になると大変になってくるからですね。やっぱ2人までとかっていうと、かなりいいですね。」

こうした継続教育を各部署が自律的に進めていく上で、他の管理職らとの迅速な情報共有と相談機能が有用なサポートになっていた。例えば、毎朝15分のベッドコントロール会議は、看護や教育についても話し合い価値観を共有する場となっており、各部署の継続教育の方向づけにつながっていた。

「師長としても、何かあったときでもすぐ話せる人たちがそばにいるっていうのは、非常に心強いし。やっぱり部長室から見てもらってるっていうのがあるので、話も

すぐに。」

「全部、副部長、看護部長入れて〇人の規模なので、この場が師長も何かあったときに話しやすいし… [中略] …風通しがいいというか、見えるっていうところはあるので、どんなふうにしてるかとか、ちょっと自分がこれどうなんだろうと思ったときも、すぐ口に出せるし… [中略] …その会議が毎日になってからは、もっと情報が、みんなの中の情報が速く伝わるし、伝えやすい。」

最近、臨床現場では電子カルテの情報処理にとられ、アセスメント枠組みに沿って決められた情報だけ取ってくればいいというような傾向が当たり前になりつつあるという。研究協力者らは、人を理解しようとするのではなく情報処理に止まり易い傾向を危惧し、『それ(情報処理にとられること)をダメだと思える人』を育てることが課題だと感じていた。そのためには、コミュニケーション能力の育成が重要であるとも考えていた。

「これじゃあダメだよねっていうふうに見える人たちを育てないと、それで当たり前にやっぱりなりつつあるんですよ。情報でも、決められたもの、これだけととけばいいって。じゃあ、そのほんとにこの人の欲していることは何なのって言ったときに、全然それを把握してなくて、こうずれてしまったりとか、思いがですね、そういうことが非常に多く感じられるんで。やっぱり、昼間もみんな師長たちと話してたんですけど、やっぱりコミュニケーションきちんととれるっていうことをやっぱ訓練していかなきゃねっていうことを言ってる」

研究協力者らは、様々な教育背景の学生たちの臨床実習を観察するなかで、教育水準が高くなるほど間接的な情報の収集・分析にとられ、自ら患者に関わって情報収集しなくなる傾向がみられることに、危機感を抱いていた。

「一番患者さんの傍に行っているのは高校生、素直に。… [中略] …(大学生や専門学校生)はもうやっぱ、電カルテの画面を一生懸命見て、そこで情報をとろうといるので。… [中略] …あっそうなんだって、やっぱりね、素直にやっぱ患者さんから何かを聞き出そうっていう気持ちで、やっぱり高校生ってすごいなって。どうしていいかわからないのが、かえっていい方向に、とにかく傍に行け、みたい

な感じに、多分なってるのかなと思うんですけど。そこでちょっとずつ知識がついてくると、なかなかもう。…[中略]…レベルが上がれば上がるほど、詰所の中において、画面を睨んでるかもしれないですね」

また、コミュニケーション能力の土台となる『素直に患者に聴くという気持ち』を育むためには、事例研究を通して『自分の看護を見つめ直す機会』をつくるのが肝要と考えていた。

「だから、やっぱり、事例をとるっていうことが、また、そこが原点じゃないけど、そこに帰って、少し自分の看護を見詰め直すっていうこと、一番大事かなって。私たちも、ずっと話してたんですよ、もう事例をとらないといけないよねって言って」

そして、看護の質を上げるためには、看護師一人ひとりを十分に活かせる組織的方策が今後の課題であり続けると考えていた。

「とにかく、1人1人を、〇人なので、1人1人を十分やっぱり生かす。生かすというところですね。」

VI. 考察

事例A・Bの文脈における事例研究を用いた看護師育成の組織的方策の特徴を総合し、その意義について個人の経験学習と組織学習の観点から論述する。

1. 事例研究を用いた組織的方策の特徴

事例A・Bにおける事例研究を用いた組織的方策は、組織の規模や歴史的な文脈が違うにも関わらず、偶然にも類似した特徴が多くみられた。そこで、事例研究を用いた組織的方策が、組織の文脈を超えてどのような変化をもたらしたのかに焦点を当てて、事例A・Bの類似した特徴を総合する。

事例A・Bいずれも1990年代後半に現在のよう組織的方策が打ち出され、20年以上継続されている。その類似した特徴とは、看護師が自身の看護実践を理論的視点に沿って省察し、ケースレポートを作成・発表する継続教育プログラムであり、看護部の教育委員会と所属部署の管理職と先輩看護師らが指導にあたっていた。こうした事例

研究が入職から4年（院内クリニカルリーダーⅠ・Ⅱに相当）の間に、分析の焦点を変えながら約3回実施されていた。

事例研究の目的は、事例Aが実践の意味づけ、事例Bが理論を活用したアセスメントや看護研究と表現は多少異なるものの、その含意するところは人間理解を重視した省察的実践の基礎力を築くことであった。

事例研究の根幹となるのが省察的思考力の教育・訓練である。そこで重視されていたことは、看護師が自身の実践と理論を照合して批判的に省察し、自身の知覚・思考・判断・行為を言語化し論理的に記述すること、理論に基づく具体的な看護行為を通じて患者の人となりをつまみ言語化すること、振り返りの省察だけでなく見通しの省察をすることであった。これらを教育・訓練する方法として、複数の先輩看護師らとともに実践を振り返ること、さらに外部の専門家からのフィードバックや多職種カンファレンス等で自分の実践を省察する機会が効果的であることが示唆された。

こうした事例研究の教育・訓練を経験した看護師らは、困難な事例に遭遇すると理論を道具的に活用するなど、理論と実践を往還する組織風土をつくりあげていた。また、理論を通じて患者理解の視点や関わり方に変化が生じると人を理解する看護実践力が向上し、メタ省察ができると個性を尊重した実践ができるようになっていた。さらに、実践の振り返りの省察を経験すると、見通しの省察も可能になることが示唆された。

先輩看護師らは、新人から一人前の移行期にある後輩の事例研究を何重にも振り返り、かつ自身の実践をも振り返り、互いに看護を意味づけ、後輩の看護の倫理的認識や価値観の形成を助けていた。事例研究は、看護師が互いの実践と意思を言語化し看護の意味を継承する場となって、看護師らの何重にも実践を振り返る支援関係の構築につながり、看護のやりがいを支え離職率を抑えていた。

しかしながら、事例研究を用いた組織的方策は、

後輩看護師の省察的実践の基礎力を支援する先輩看護師らに時間的・労力的な負担感を少なからず招いていた。看護管理者らは、看護の質を維持する上で事例研究による省察的実践家の育成が必要不可欠であるとの認識をもっていた。この組織的方策を医療現場の目まぐるしい変化に耐えながら継承していくには、事例研究の長期的意義を理解し推進できる人材の育成と確保が重要課題であり続けると考えていた。この課題を解決するためにも、看護管理者らは事例研究によって看護師が自分の看護を見つめ直し、素直に患者に聴く気持ちを育むとともに、社会や医療の変化の中で看護師の役割を捉える管理的視点を獲得することを期待していた。

2. 組織的方策における看護師の経験学習

事例A・Bにおいてきわめて類似していたのは、入職2年目の看護師が理論を活用して自身の看護実践を省察する事例研究であった。新人から一人前への移行期の看護師は、同じ部署で共に看護実践をしている先輩看護師らとの対話を通して、自身の看護実践を理論と結びつけて捉え直し、意味を見出していた。

Kolb (1984) の経験学習サイクル¹⁰⁾ は、具体的体験をした後で振り返り、省察的に体験を観察し、抽象的な概念化をして教訓を得、それを別の状況で能動的に検証するというステップを提唱した。しかし、体験を概念化して教訓を得るのは容易なことではない。主観的な体験は客観的な理論と比較対照することによって、概念化や意味づけが容易になる。つまり、理論は実践を意味づける枠組みや軸となるものである。熟達化の初期にこうした訓練をすることによって、看護師は自分の実践を批判的に思考する力と同時に、理論を実践へ取り入れる力が強化されることが示唆された。

豊富な経験をもつ中堅看護師が省察した経験を記述しナラティブに語り合うプログラムにおいて、自分の前提や価値観を問い直すプロセスを体験しなかった者は、学びが実践につながらないと

報告されている¹¹⁾。経験の内容やプロセスだけではなく、自分の持つ暗黙の前提を批判的に省察しなければ学習の変容は生じない¹²⁾。実践の暗黙の前提を批判的に省察するためには、規準となる理論が必要であることが示唆される。

一方、新人から一人前への移行期の看護師は、省察に値する先行経験が乏しいだけでなく、具体的経験を適切に描写することが難しく、何に焦点をあてて振り返るかの意図も明瞭ではない。自分の体験を他の文脈でも通用するように概念化し、そこから意味や価値を見いだすことはさらに難しい。つまり、経験の乏しい看護師にとって、こうした経験学習のサイクルをひとりで辿るのは困難であり、単なる反省に陥りやすい。

Dewey (1938) は、教育的な経験と非教育的な経験の違いは、その連続性の有無にあるという¹³⁾。他と切り離された経験は、真の意味で探究にはつながらない。自分の看護実践を記述するには、生じた出来事と自分の認識をつなぎ、意味の連関をつくりあげなければならない。しかし、自分の主観的な体験だけに焦点化すると、他の経験と切り離された単独の分析になり、その結果は全体像と関連づけられないため、次の行為にもつなげられない。したがって、経験の乏しい看護師が事例研究を通じて意味を見出し次の行為へつなげるためには、経験豊富な先輩看護師らとの対話を視野に入れた経験学習の支援が重要である。

省察を促す人との対話を前提にしているのが、Korthagen (2001) である。Korthagenは、省察とは実践を理論につなぎ、未来に向けて経験から意味と次の行為をつくりだす機会であると位置づけ、ALACTモデル(図1)という経験学習サイクルを提唱している¹⁴⁾。ALACTモデルは、i) 行為ののち、ii) 行為のプロセスを振り返り、自分を語るとともに相手を代理的に語ることによって、iii) 本質的な問題や利点へ気づき、iv) 行為の選択肢を拡大し、v) それを別の状況で試行する、という5つの局面を辿る。

第1局面の行為ののち、第2局面は行為のプロ

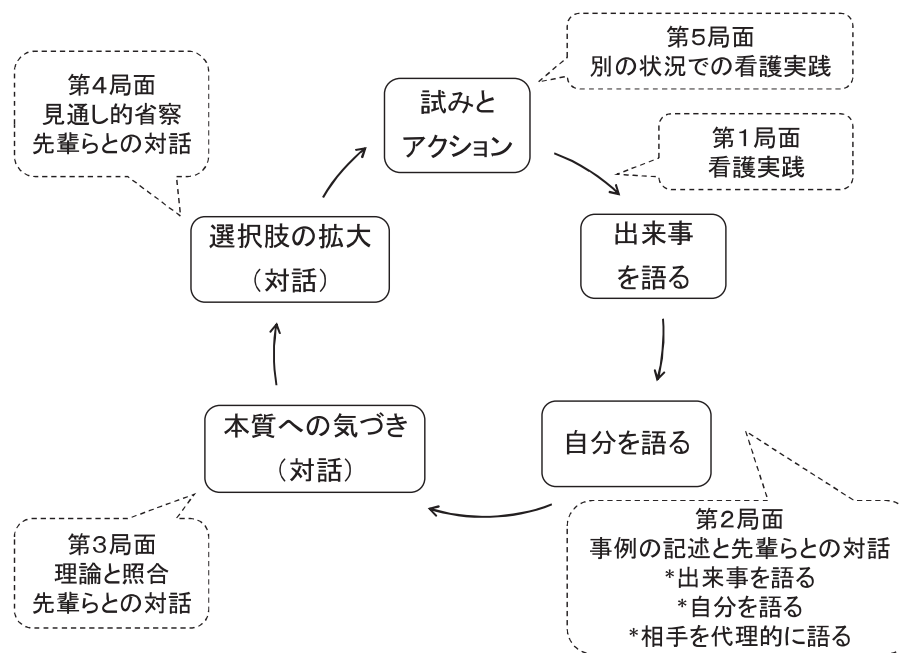


図1. 事例研究とALACTモデル (Kolthagen, 2001) の関係

セスの振り返り、すなわち事例研究における看護実践のプロセスの描写である。具体的な看護実践によって、自分と患者にどのような感情・思考・行動・願望が生じていたのか、かつ実践はどのような文脈で起こり、これからどのような文脈につながるのかを言語化する。看護師は実践したプロセスで患者が体験した実践を想像し描くことが難しいため、受容・共感の態度で具体化を促してくれる先輩との対話が必要である。

次の第3局面は本質的な問題や利点への気づき、すなわち事例研究における自分の実践を理論と照らして看護の倫理観、価値観を見出し言語化することである。看護の本質的な意味への気づきを促す支援は、先輩の受容・共感・誠実な態度で具体化を促す対話、また対立する概念を提示して価値観に気づかせる対話などが有用である。

そして第4局面は行為の選択肢の拡大、すなわち事例研究における今後の実践についての見通しの省察である。先輩との対話を通して、他にどんなやり方がありその利点と欠点はどのようなものか、次はどうするのかを決定することができる。

以上のように第2～4局面は、事例研究におけ

る看護師個人の経験学習と先輩看護師の対話による支援の相互影響を説明するものであった。看護師は先輩らとの対話を通じた事例研究によって、看護の本質的な意味に気づくことが可能になるといえよう。また対話する先輩は、経験則に陥ることなく、理論に照らして後輩の省察プロセスをより高次から省察することで、実践知と理論知をつなぐ省察的思考を継続的に鍛錬する機会を得ていたであろう。すなわち、事例研究を用いた組織的方策は、看護師個人の省察的实践の基礎力を形成する経験学習を促す一方で、指導する先輩の省察的思考を継続的に鍛錬することが示唆された。

3. 組織的方策における組織学習

事例A・Bともに、先輩看護師らは、後輩の理論を適用した事例研究の指導を通じて自分の実践や省察プロセスを省察するというメタ省察¹⁴⁾¹⁵⁾をしていた。また後輩の発表会では、さまざまな理論を適用した実践事例を聴いて、日頃の実践をその理論に照らして省察し直し、理論と実践を往還する重要性に改めて気づきを得ていた。さらに、退院支援の多職種カンファレンスや外部の専

門家によるフィードバックの機会を通じて、日頃の実践の省察をメタ省察する機会を得ていた。

実践の省察的思考の教育・訓練では、実践能力が高いものが低いものを教えるという複数の組み合わせを重層化した方法が採られていた。実践の上級者は、非上級者の省察に関わることで、自分の実践の前提にあるフレームやレパトリーを省察することが促される。こうした看護師間の相互作用の結果、何重にも実践を省察する仕組みが構築されていった。

何重にも実践を省察する仕組みは、理論や他職種の見点と照合する機会を通して、また後輩の実践を何重にも省察する機会を通して、看護師には自分の省察プロセスを省察するという高次の省察であるメタ省察⁹⁾¹⁵⁾が生じ、さらに他の看護師の省察プロセスをメタ省察し、それを他の看護師がさらにメタ省察するといった、メタ省察の連鎖が起こっていた。

したがって、実践を省察する事例研究によって省察的思考を訓練するだけでなく、その指導を通じて組織全体が省察的思考を習慣化していることから、組織レベルで省察を展開する組織学習が起こっていたといえよう⁹⁾。

一方、実践からの学習は、ある特定段階でプラトリーに達しやすく、現場での知識が固定化しやすいといった限界がある⁹⁾。これを乗り越えるには、自身の省察プロセスをセルフモニタリングするスキルや、同じ領域の知識を共有する看護チームの省察的思考が閉じたループに陥らないよう、外の世界からのフィードバックを講じる必要がある⁹⁾。

こうした事例研究を用いた組織的方策は、看護師の省察的实践を定常的に支援すると同時に、看護の倫理観や価値観の継承を容易にしていた。事例研究を用いた組織的方策は、組織風土を形成し、看護師一人ひとりの臨床判断や行為に影響を及ぼすことが示唆された¹⁶⁾。

4. 本研究の限界と今後の課題

本研究の分析対象は、20年以上に渡って実践を省察する事例研究を用いて看護師育成を行ってきた2施設の看護管理者であった。このことから本研究結果を適用できる範囲は、長期的かつ組織的に事例研究を活用する文脈に限られる。今後は、事例研究を新規導入した組織を対象に、省察的思考の定着化のプロセスと看護実践への影響について比較検討し、省察的实践の効果的な支援体制に関するガイドラインを提言する必要がある。

5. 実践と研究への示唆

事例研究を用いた組織的方策は、看護師の省察的实践を支援する組織風土を形成し、看護の質に寄与することが示唆された。また、こうした組織的方策は、患者にどのような影響を及ぼすのか、さらなる研究の必要性が示唆された。

VII. おわりに

事例研究を用いた組織的方策は、看護師の省察的实践の基礎力を築くため、理論を活用した先輩らとの対話による支援の仕組みであった。こうした経験学習を体験した看護師らは、実践の省察を習慣化し、省察的实践の組織風土をつくりあげていた。今後は、事例研究を用いた組織的方策の導入や継続的推進に向けて、効果的な支援体制に関するモデル開発やガイドラインの提言が必要である。

VII. 結論

1. 2施設の事例研究を用いた組織的方策は、人間理解を重視した省察的实践の基礎力を築くことを目的に20年以上継続されていた。組織の文脈の違いを超えて類似した効果がみられた。
2. 看護師は、入職から4年以内に実践を省察する複数回の事例研究を通して省察的思考を訓練していた。こうした経験学習を促進していたのは理論の活用と先輩らとの対話であった。

3. 事例研究の指導を通して何重にも実践を省察する仕組みが生まれ、先輩看護師の省察的思考は継続的に鍛錬され、メタ省察が連鎖するという組織学習が起こっていた。
4. 事例研究を用いた組織的方策は、時間と労力を要するため、看護師らの負担感を招いていた。
5. 事例研究を用いた組織的方策は、理論と実践の往還、ならびに看護を意味づけ看護観を継承する支援関係の構築を促し、看護のやりがいを支え離職率を抑えていた。
6. 事例研究を用いた組織的方策は、組織的文脈を超えて、看護師の省察的実践を支援する組織風土を形成し、看護の質に寄与することが示唆された。

謝辞

本研究にご協力いただきました医療施設の看護管理者の皆様へ心より深く感謝申し上げます。

本研究はJSPS科研費 JP 26293462の助成を受けたものです。

文献

- 1) 山本力, 鶴田和美 (2001). 心理臨床家のための「事例研究」の進め方. 北大路書房.
- 2) 黒江ゆり子, 山本力, 内田雅子, 木下幸代, 小長谷百絵, 伊波早苗, 東めぐみ, 森田夏実, 長谷桂子, 段ノ上秀雄, 河口てる子 (2017). 自己の実践を振り返る‘事例研究Case Study Research’の在り方—心理臨床学における思索と方法論に学ぶ—. 日本慢性看護学会誌, 11(1), 46-51.
- 3) 東めぐみ (2009). 帰納と演繹、そして統合へ；事例研究を通じた看護師育成の実際. 臨床看護, 35(1), 34-42.
- 4) 本田瑞恵 (2009). 事例研究を通して学んだことと、今後の看護にどう生かすか. 臨床看護, 35(1), 43-47.
- 5) 内田雅子 (2013). 事例研究法における認識論的課題. 看護研究, 46(2), 117-125.
- 6) 内田雅子, 小長谷百絵, 木下幸代, 森田夏実, 段ノ上秀雄, 黒江ゆり子 (2017). 慢性看護実践における事例研究の困難と価値—事例研究法の意義に焦点をあてて—. 高知県立大学紀要看護学部編, 66, 1-12.
- 7) 小長谷百絵, 内田雅子, 古江知子, 木下幸代, 森田夏実, 段ノ上秀雄, 黒江ゆり子 (2017). 看護実践における事例研究の困難と意義. 上智大学総合人間科学部看護学科紀要, 2, 23-29.
- 8) 民医連新聞2005年10月3日
<https://www.min-iren.gr.jp/?p=12161>
2017年9月27日アクセス
- 9) 松尾睦 (2011). 職場が生きる人が育つ「経験学習」入門. ダイヤモンド社.
- 10) Kolb, D.A. (1984). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*, Prentice Hall.
- 11) 小山田恭子 (2007). 中堅看護師の能力開発における「ナラティブを用いた内省プログラム」の構築に関する基礎研究. 日本看護管理学会誌, 11(1), 13-19.
- 12) Mezirow, J. (1991). / 金澤睦・三輪健二監訳 (2012). おとなの学びと変容 変容的学習とは何か. 鳳書房.
- 13) Dewey, J. (1983). / 市村尚 (2004). 経験と教育. 講談社.
- 14) Korthagen, F.A.J., Kessels, J., Koster, B., Lagerwerf, B., & Wubbels, T. (2001). / 武田信子監訳 (2012). 教師教育学:理論と実践をつなぐリアリスティック・アプローチ. 学文社.
- 15) Schon, D.A. (1983). / 柳沢昌一, 三輪健二監訳 (2007). 省察的実践とは何か プロフェッショナルの行為と思考. 鳳書房.
- 16) 松谷美和子, 三浦友理子, 奥裕美 (2015). 看護過程と「臨床判断モデル」. 看護教育, 56(7), 616-622.

