

◆報告

第1回神戸女子大学看護セミナー報告

Report of 1st Kobe Women's University Nursing Seminar

下敷領 須美子 大谷 利恵 岡本 恵 福山 敦子 小林 愛
西方 弥生 溝畑 智子 浅葉 美知子 佐々木 亮輔 高橋 秋絵
松村 奏子 吉竹 佐江子

Sumiko Shimoshikiryo, Rie Otani, Aya Okamoto, Atsuko Fukuyama, Ai Kobayashi, Yayoi Nishikata,
Satoko Mizohata, Michiko Asaha, Ryosuke Sasaki, Akie Takahashi, Kanako Matsumura, Saeko Yoshitake

I. はじめに

医療を取り巻く環境は加速される技術革新の中で、ますます深い専門性が求められ、職域、専門領域、実践の場によって、そのあり方が論議される傾向がある。それは、専門集団の閉鎖性や活動の硬直化を招きかねない。医療は本来、当たり前の人々の当たりの生活を対象にしているものであり、看護はまさに、人々の生活に基点をおく。今回のテーマであるコミュニティ・オブ・プラクティス Community Of Practice (以下、COP) は、実践共同体、実践コミュニティとも訳される、「あるテーマに関する関心や問題、熱意などを共有し、その分野の知識や技能を、持続的な相互交流を通じて深めていく人々の集団」(E.Wenger,1999/野村,2002)のことである。本学では、COPの枠組みを用いて1年生から4年生が共に小グループを形成する「学びのグループゼミ」をカリキュラムの特徴としている。そこで、第1回神戸女子大学看護セミナーはCOPをテーマとし、「自由なつながりが創造する看護の未来」「共に知を創り、よりよい看護実践を生み出す」の思いをこめて開催した。

II. セミナーの実際

【日 時】 2016年2月11日(木・祝) 13:00～15:30

【場 所】 神戸女子大学ポートアイランドキャンパス
F館3階 F304 講義室

【テーマ】 コミュニティ・オブ・プラクティス
一看護実践の自由なつながりが育む学びの推進—

【内 容】
13:00～13:15 主催者挨拶とテーマについて

神戸女子大学看護学部看護学科
Kobe Women's University Faculty of Nursing

13:15～14:15

講演1「他者との“かかわり”が個人を成長させる」

講師 坂本 雅明先生

株式会社富士ゼロックス総合教育研究所研究室 室長

14:25～14:55

講演2「看護とコミュニティ」

講師 野並 葉子先生 神戸女子大学看護学部長

14:55～15:30 交流セッション

1. 講演1「他者との“かかわり”が個人を成長させる」

坂本 雅明先生

(株式会社富士ゼロックス総合教育研究所研究室 室長)

社会人の成長をもたらすものの7割は「業務経験」とされている。社会人の成長に影響を及ぼすさまざまな要素の中で、とりわけ他者との“かかわり”に着目し、2008年、“かかわり”の実態とその要因を探索することを目的に、28～35歳で半年以内に異動をしていない正社員を対象としたオンラインの質問紙調査を実施した(有効回答2304名)。

1) “かかわり”から何を得ているか(図1)

若手・中堅社員が“かかわり”を通して得ているものは、業務に必要な知識やスキルなどを提供してもらう「業務支援」、自身を振り返り変容するきっかけを与えてもらう「自省支援」、息抜きや安らぎを与えてもらう「精神的支援」の3種類である。それら3種類の支援を得るためには、360度(上司・先輩、同僚・同期、部下・後輩)の“かかわり”のいずれも欠くことができない。しかし、現代は職場のフラット化が進んでおり、誰かが意識的に“かかわり”をつくらなければならない状況にある。

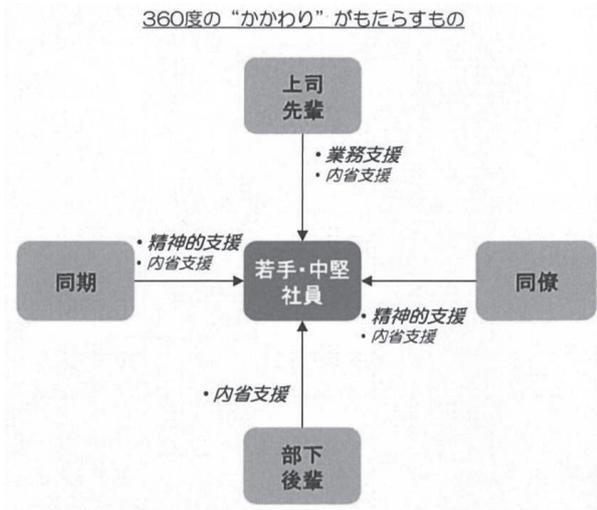


図1 “かかわり” から何をj得ているか

2) 成長感をもたらす“かかわり”とは (図2)

若手・中堅社員が成長を実感するときは、「業務能力の向上」「他部門理解の促進」「部門間調整力の向上」「視野の拡大」「自己理解の促進」「タフネスの向上」の6種類に分類され、とりわけ「業務能力の向上」によって自己成長を実感する。「業務能力の向上」を含めすべての成長感には「内省支援」が影響をもたらしている。ベースとして「業務支援」は必要であるが、それだけでは十分とは言えない。そのため、上司は若手・中堅社員を立ち止まらせ、振り返りができるような機会を提供することが大切である。

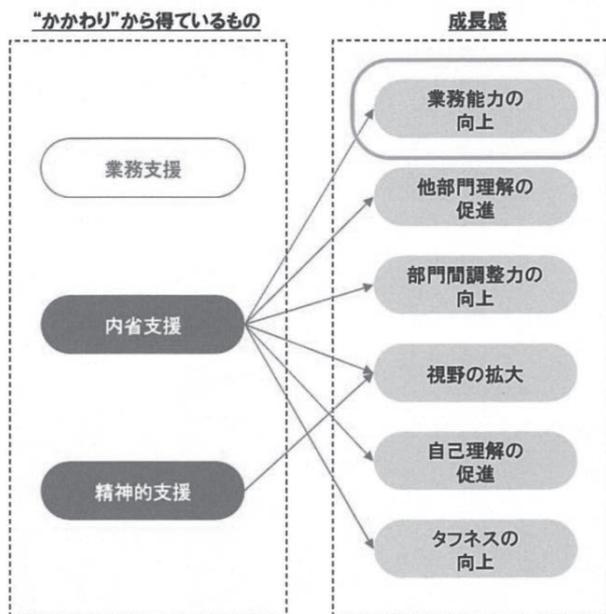


図2 成長感をもたらす“かかわり”とは



写真1 (講演1)

3) “かかわり” から学べる本人の特性 (図3)

“かかわり”によって多くのことを得ている若手・中堅社員は、「信頼重視の関係づくり」「積極的はたらきかけ」を行っていた。「かかわり」のスタイルは、入社後のさまざまな出来事を経て、さまざまな人の影響を受けて形成される。そのため、若手・中堅社員に好ましい“かかわり”のスタイルを促すためには、職場のまわりの人から自ら実践し、よい影響を与えることが大切である。

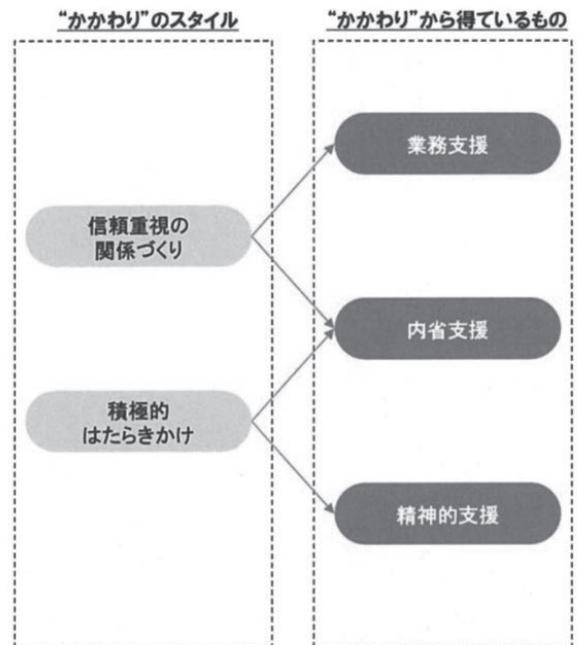


図3 “かかわり” から学べる本人の特性

4) “かかわり” を育む組織の特徴 (図4)

他者との“かかわり”を通じてさまざまなものを得られる組織の特徴には、「上司のメンテナンス機能」「互酬関係」「業務についてのダイアログ」「将来についてのダイアログ」の4つがあり、組織として、助け合い、語り合える職場づくりが大切である。また、若手・中堅社員の支援を上司ひとりで行う企業よりも、

上司が職場メンバーの関係性を築くための環境整備といった間接的支援に徹する企業の方が、部下の成長感と組織コミットメントが高い。そのため上司は、“かかわり”づくりや、相互学習の場と雰囲気づくりを行うと、職場メンバーが相互に支援し合えるようになる。

直接的な支援よりも、「かかわり」作り

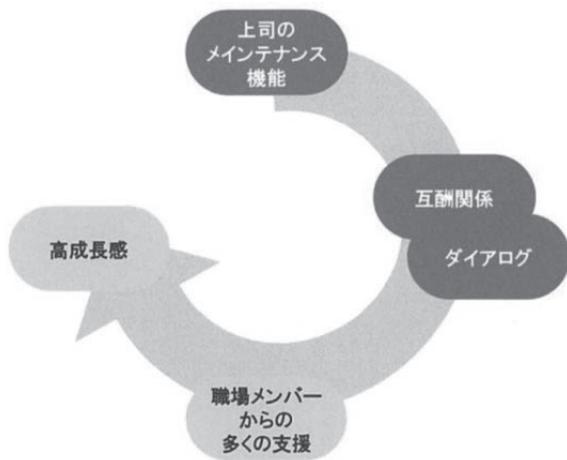


図4 “かかわり”を育む組織の特徴

2. 講演2 「看護とコミュニティ」

野並 葉子先生 (神戸女子大学看護学部長)



写真2 (講演2)

看護ケアの実践にはコミュニティが必要である。つまり、看護ケアの実践をその人の真の経験にするために、暗黙に共有されているパラダイムを自覚化・対自化する必要がある。それには、スモールグループを使い、話すこと・読むこと・考えること・体験することを合体することが必要となる。

大学で行われているアクティブラーニングの要素には、話すこと・聴くこと・書くこと・読むことが含まれており、それらを通じて学習が促進されていく。そのためには一人で学ぶのではなく、グループを活用し、共働・

討論・事例により学習を促進することが必要となる。

1) 臨床の場での看護ケアの実践 (図5・6)

看護ケアを実践するためには、看護が提供できる場をつくる必要がある。そのためには、まず「知の層」、ここでは「患者を知る」ということが必要である。次に「情・意の層」、つまり「気持ち動く」ことが必要で、これは看護ケアを実践していく上では核となる部分である。看護ケアにおいて「気持ちが動く」ことは、一人で行うには難しく苦しいものである。そのために看護ケアを実践し、共同して働くコミュニティが必要となる。このコミュニティの中での関わりにより、患者はケアを受け入れ、看護ケアを実践する場が形成されていく。コミュニティが形成される過程としては、患者と看護師を中心にスモールグループが「一体化する」、そして看護ケアをチームに広め「社会化する」、そしてチームが有機的に「繋がる」ことで、チームの看護ケアが継続して行われていく。つまり、コミュニティの中で看護ケアが継続して実践されていくのである。

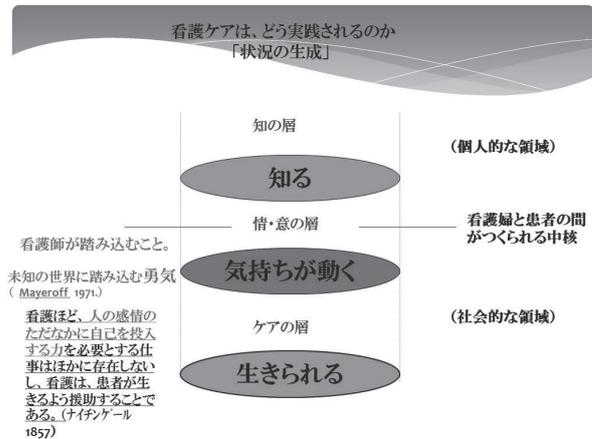


図5 臨床の場での看護ケアの実践 (1)



図6 臨床の場での看護ケアの実践 (2)

2) 高度実践看護技能の習得 (図7)

「糖尿病患者へのエンボディメントケア実践家コミュニティの枠組み」では、認定看護師や専門看護師の技能を発展させるためにCOPの技法が用いられた。コアグループ、アクティブグループ、周辺グループの中で、知識の獲得・共有・観察と模倣を通してコミュニティが発展し、学習を促進させ、知識を生み出すことができた。講義・ディスカッション・実演・演習を含めた5日間の学習支援プログラムの中では、学習の軌道・コミュニティの発展・生み出された知識に変化が起こっていた。看護の実践では、教科書には載っていない知識や判断、つまり臨床の実践の中で起こる状況に合わせてどう判断していくのかという知識が生み出されていった。このプログラムの特徴は、特に看護ケアの実践では難しいとされる倫理的な態度など人を対象とした技能が生み出され、知識が補われたことである。

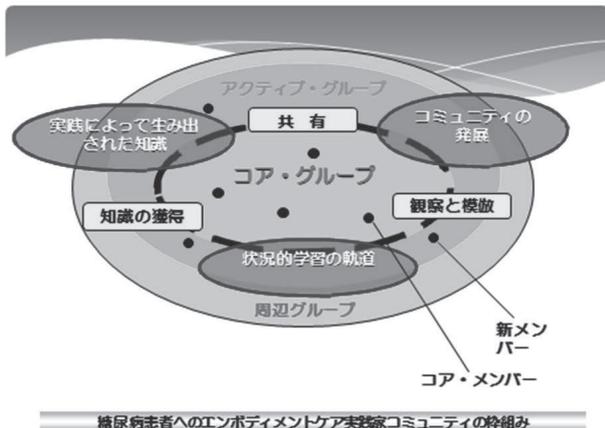


図7 高度実践看護技能の習得

3) 看護基礎教育カリキュラムとCOP

本学の「学びのグループゼミ」では、授業・演習・実習をつなぐカリキュラムとして1年生から4年生までが一緒になってゼミを行う。この共通したゼミの中で、1年生は「聴くこと」を通して、2年生は「書くこと」を通して、3年生は「伝えること」を通して、4年生は「共同すること」を通して学ぶ。学年ごとにどのようにして学ぶかは異なるが、それぞれが自分たちの学びを統合し、同じカリキュラムでの学習を体験することによって先輩から後輩に対して実習で学んだ知識を伝え、共有していく。4年生では次のキャリアとしてどんな看護がしたいのか、どのような看護師になりたいのかを自分で探求していく。また看護ケアの実践の中でコミュニティを形成し学習を発展させていける看護師になれるように、この

ような学習プログラムを実践している。

このようにCOPは、看護ケアの実践、高度看護実践技能の習得、看護基礎教育においても看護ケアの本質を考える重要な概念となる。看護実践では、常に状況が変わる中で、患者の気持ちを支え続けることが必要であるが、一人の看護師だけでそれを担うことは困難である。ケアを発展させるためにもコミュニティを作りながら実践していくことが重要である。

3. 交流セッション

交流セッションはCOPの考えを基に「自由に意見交流が行える場」をつくることを目的に企画した。働く場所・職業・専門領域の違いなどの垣根を越えた交流を持ち、COPの構造を具体的に体験できることを目指すためには、まずは教員がCOPの構造を体験しておく必要があると考え、事前勉強会を行った。事前勉強会は、教員のCOPへの考えや勉強会への期待に対する調査から、「実践共同体を考えると、看護実践・教育・企業の相違点・共通点について」、「教員と学生の間でできること」、「自らの経験を通して考えるCOPの難しさと利点」の3つをテーマ設けてグループディスカッション

写真3-① (交流セッション)



写真3-② (交流セッション)



写真3-③ (交流セッション)



を行った。このような準備を経ることで、教員をアクティブグループ、参加者を周辺グループと位置づけ、アクティブグループが中心となり積極的に意見交流ができる交流セッションを目指した。

実際の交流セッションでは、以下のような意見交流が行われた。

「研究調査結果の3つの“かかわり”(図2)について、実践するとなると相手の個人差が出ると思うが、相手の個性によって対応を変えるのか、変えるならどう変えるのか」という質問に、坂本先生は、「相手によって対応は変えるべきである。若い部下にはとくに業務支援が必要で、基本的な知識を与えて一度やらせてみる。それから内省の支援になる。ある程度の経験を持った人であれば、外との関わりを作ってあげることが重要。誰と関わるのがよいのかを考えて関わっていく必要がある」と答えた。「高い成長感を感じられるためには上司が直接場作りをすることが大切だとわかったが、その具体的な事例があれば教えていただきたい」には、パナソニックの事例を挙げて、個人やひとつの部署だけで解決するような課題を与えるのではなく、部署を越えた連携が必要となるかかわりが効果的であると回答された。

坂本先生からも「看護の世界は看護職だけで完結するような仕事なのか、完結しなければどういう人たちとやっていけばいいのか」と会場へ質問があった。「人間は身体・精神・社会的な生き物であり、看護を暮らしの中の問題として考えていかなければ社会に貢献できる次の世代の看護師が育たないのではないか。医療だけで自己完結するのではなく垣根を越えて実践をし、それを通して看護を考えていくしかないと感じた」、「訪問看護をしていると、とにかく対象者の「生きる」を支えるにはいろんな人に必死につながらなければいけなかった。生きた場所には自然に「コミュニティ」が生成されている

写真4 (全体写真)



というのが実感。講演を聴いて「内省支援」とはいったい何なのか。内省するには経験が伴わなければならない、学生や後輩にどのような経験を積む場を提供できるか。そこに強制を使ってもいいとのことだが、一方で内省するときには安心感が必要だと思う、この二つの言葉にはとても矛盾を感じる」、「医療の中でのコミュニティを考えると、今の自分の関心ごとは、患者一人ひとりのコミュニティを作っていくことであり、様々な支援を得なければならない。これも看護の仕事だと思った」、「地域で看護実践をやっている難しさとして、コミュニティの広さに悩んでいる。都会や田舎での物理的な広さの違い、対象人口の違いなど。看護職と住民との温度差を感じて苦労している」、「集団の中にはモチベーションの高い人ばかりが集まってくるわけではなく、強制されて参加する人もいる。そのようなモチベーションの違いに対してはどう関わればいいのか」など様々な角度から意見が出た。坂本先生は「自分の組織はコントロールできるものだが、相手の組織はコントロールできないので、関係性を持つということは難しい」と組織を越えたつながりを持つことについて、困難な状態に共感を示しつつも、「企業としての戦略として、組織が変われば利害が変わる。企業の利害は儲けるかどうかであり、どのような場合も相手を巻き込むときは思いを伝えるのではなく、相手のメリットを伝えることでwin・winの関係となることが必要である」とコミュニティづくりの戦略を伝えた。

「生きる」を支えることは医療だけではない普遍的なテーマであり、全ての人が参加できるコミュニティと専門領域の壁を越える共通言語を持つことが重要となることが交流セッションの中で見出された。

4. アンケート結果

1) アンケートの目的と実施方法

第1回神戸女子大学看護セミナーの評価と、今後の実施に対する示唆を得ることを目的にアンケート調査を行った。アンケート用紙は講演資料とともに参加者全員へ配布した。質問項目は、回答者の年代、職業、講演・交流セッションの満足度とその理由、会場・設備についての意見、今回の看護セミナーへの意見や感想、今後の看護セミナーへの要望や希望するテーマについてである。満足度は、1が最も満足している、5が不満足 of 5段階評価として、数字を選択できるようにした。

2) アンケートの回収率と回答者の属性

アンケートは看護セミナー参加者106名（学生20名を含む）全員へ配布し、回収は75部、回収率は70.6%であった。回答者の属性は、看護職が47名（62.7%）、学生17名（22.7%）、無回答11名（14.7%）であった。（図8）

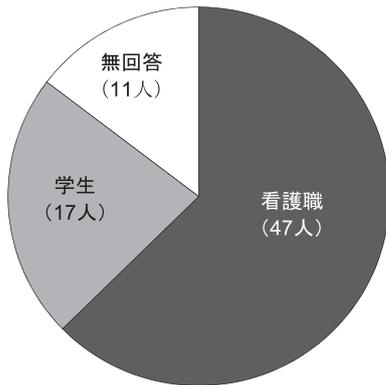


図8 回答者の属性

3) 講演・交流セッションの満足度

各講演・交流セッションへの自由記載を表1～3に示した。

(1) 講演1の満足度

坂本雅明先生による講演1の満足度は、満足度1～3を合わせた満足群の割合が94.8%であった。（図9、表1）

(2) 講演2の満足度

野並葉子学部長による講演2の満足度では、満足度1～3を合わせた満足群の割合が93.2%であった。

（図10、表2）

(3) 交流セッションの満足度

交流セッションに対する満足度では、満足度1～3を合わせた満足群の割合が82.6%であった。（図11、表3）

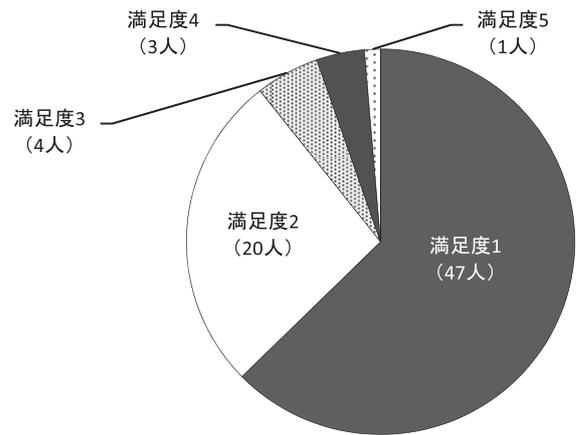


図9 講演1についての満足度

表1 講演1についての自由記載内容

具体的な資料に基づいており、わかりやすかった
 興味深い内容で、わかりやすかった
 内省支援の重要性を学んだ
 人とかかわり方(コミュニティ)について学んだ
 今後の指導に活かせる
 経験年数が少ないため、難しかった
 少し時間が短かった

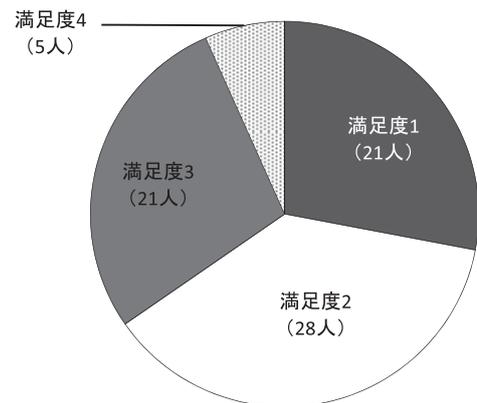


図10 講演2についての満足度

表2 講演2についての自由記載内容

コミュニティの大切さがわかった
 今後の教育に活かしたい
 学びのグループゼミの大切さと今後の役割を理解できた
 理解しやすかった
 もっと時間をかけて学びたい
 もう少し具体的な話を聴きたかった
 難しかった

表3 交流セッションについての自由記載内容

多様な意見が聞けて勉強になった
 意見交換の場面を見れて勉強になった
 学外参加者や学生の意見交換ができると良かった
 難しい内容で発言しにくかった
 坂本先生への質疑応答の時間がなかった
 講師への質疑応答ではなく、参加者同士の意見交換が良かった
 誰の意見交換が中心なのか明確な方がよい

(4) 会場設備について

会場設備に関しては、室温、広さ・レイアウト、音響のすべての項目において約90%の参加者が適切であったと回答していた。(図12・13・14)

4) 看護セミナーに対する意見や感想

今回の看護セミナーに対する意見や感想について、32名が記述した自由記載の内容を要約したものを表4に示した。全体への感想として、「参加してよかった」「勉強になった」「COPとコミュニティについて学んだ」などが多かったが、「内容が難しかった」という意見もあった。交流セッションへの意見として、「学外参加者や学生の意見交換ができると良かった」「坂本先生への質疑応答の時間が必要だった」などがあつた。また、「広報や開催時期を検討した方が良い」「テーマはCOPを継続していくと良いと思う」など今後についての意見もあった。

5) 今後の看護セミナーに対する要望や希望するテーマ

今後の看護セミナーに対する要望や希望するテーマについて、19名が記述した自由記載の内容を要約したものを表5に示した。希望するテーマとしては、「COP」「コミュニティ」「中堅看護師の教育・学習支援」「教育的指導」「地域包括ケア」「多職種連携」「コミュニケーション」のほか、「学生が関心をもてるもの」などの意見があつた。そのほか、「医療関係以外の講演」「異色なセミナー」「学外者が参加できるセミナー」などに加えて、「回数を増やしてほしい」などの要望があつた。

表4 第1回神戸女子大学看護セミナーに対する意見・感想 (自由記載の内容)

参加してよかった
勉強になった
COPとコミュニティについて学んだ
テーマはCOPで継続していくとよいと思う
内容が難しかった
広報や開催時期を検討したほうが良い
学びのグループゼミの参考になった

表5 神戸女子大学看護セミナーに対する要望や希望するテーマ (自由記載の内容)

テーマの希望 (COP、コミュニティ、中堅看護師の教育・学習支援、教育的指導、地域包括ケア、多職種連携、コミュニケーション、学生が関心をもてるもの)
要望 (医療関係以外の講演、異色なセミナー、学外者が参加できるセミナー、回数を増やしてほしい)

6) アンケート結果から考える第1回神戸女子大学看護セミナーと今後の課題

満足度の高さや自由記載の内容から、講演を通して、

看護教育あるいはコミュニティを育む上での新たな示唆を得られた。また、交流セッションの満足度も高く、「多様な意見が聞けて勉強になった」という意見があり、活発なディスカッションが行えたことが満足度の高さにつながったのではないかと考えられる。しかし一方で、「難しい内容で発言しにくかった」や「講師への質疑応答ではなく、参加者同士の意見交換がしたかった」という意見もあり、今後の運営方法等を検討していくことが課題である。

今回、COPという馴染みの少ない概念がテーマであり、演者は看護学を専門としていなかった。しかしそのことが、参加者にとって他分野からの知見を得る貴重な機会となったのではないかと考える。今後も専門領域の枠にとらわれない看護セミナーを継続して行きたい。

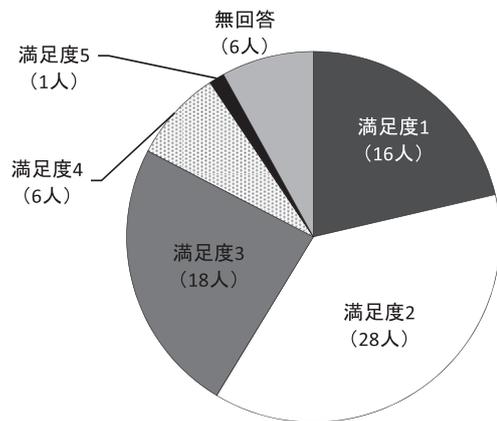


図11 交流セッションについての満足度

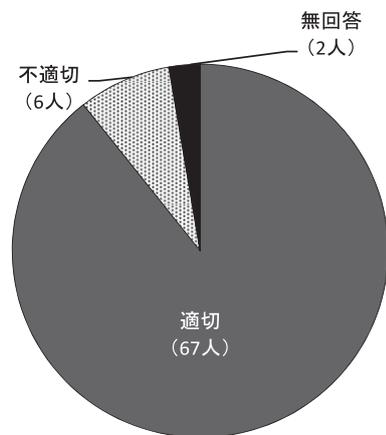


図12 会場設備についての満足度 (室温)

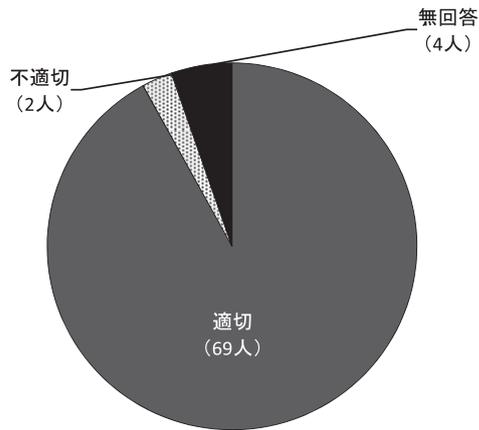


図 13 会場設備についての満足度（レイアウト）

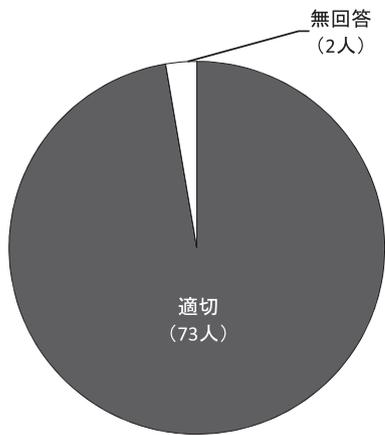


図 14 会場設備についての満足度（音響）

Ⅲ. おわりに

本セミナーは第1回目であるにもかかわらず多くの方々に参加していただくことができました。さまざまな立場からの交流ができたことに感謝し、今後もさらに継続発展させていきたいと思えます。

演者として専門分野の異なる参加者に、大変わかりやすく講演して下さいました坂本雅明先生をはじめ、お忙しい中、足を運んでいただきました参加者の皆様、準備・運営に参画していただいた看護学部教員各位に、この場を借りて心から感謝申し上げます。