

令和元年6月17日現在

機関番号：12501

研究種目：基盤研究(B) (一般)

研究期間：2014～2018

課題番号：26293476

研究課題名(和文) 新人訪問看護師の実践力向上に向けた自己決定的学習を促す学習支援ツールの開発と検証

研究課題名(英文) Development and Testing of a Self-Directed Learning Tool for Performance Improvement for New Visiting Nurses

研究代表者

吉本 照子 (YOSHIMOTO, Teruko)

千葉大学・大学院看護学研究科・教授

研究者番号：40294988

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 7,900,000円

研究成果の概要(和文)：後期高齢者が増加する中で、訪問看護師の育成は喫緊の課題であり、在宅療養者の居宅で単独で効果的に実践できるように、病院と異なる学習支援が必要である。しかし、従来、病院の看護師等が即戦力として期待され、新人訪問看護師(新人)への学習支援は未整備で、報告も少ない。本研究では、設置主体、利用者の特性等の異なる訪問看護ステーションにおける新人の自立までの学習過程、管理者・指導者の学習支援等をもとに、“訪問看護に関する知識・技術の個別的な適用”、“自己の実践の客観視と的確な報告”等の新人の学習課題を軸に、【利用者・新人双方に有効な単独訪問のための利用者の選定】等で構成した学習支援ツールを開発し検証した。

研究成果の学術的意義や社会的意義

新人訪問看護師(新人)は単独訪問における判断・実践にともなう責任等に不安を感じていたことが報告されている。国は訪問看護の整備を推進し、訪問看護ステーションが急増しているが、経験の少ない訪問看護管理者(管理者)が増加し、新人の育成に困難感を有している。本研究による新人の学習課題を軸にした学習支援ツールは、新人自ら学習課題に取り組み、評価を行なうための手がかりとなる。また、管理者は、新人の自立までの学習過程を予測し、学習支援の役割認識をもち、新人を的確に支援できる。その結果、新人・管理者双方の力量を高め、訪問看護師を質的・量的に確保し、持続可能な在宅療養支援システムの構築に寄与する。

研究成果の概要(英文)：In Japan, home-visit nurse training has become an urgent issue as the number of very elderly receiving home care continues to increase. While training provided to new visiting nurses, who provide nursing care to home-care patients on their own, is going to differ from that provided to new hospital nurses, training in visiting nursing stations (VNSs) remains under-developed and under-researched. In this study, a learning tool was developed and tested that was designed based on the processes through which new nurses working at VNSs with different sponsoring organizations and serving different types of clients learn to function independently and on training provided by VNS managers and supervisors. Learning centered around core new-hire learning topics such as “individualizing the application of home-visit nursing knowledge and skills”, “reporting objectively and accurately on one’s own performance” and “selecting clients for whom conducting a home visit alone would be effective”.

研究分野：地域看護学

キーワード：訪問看護 新人訪問看護師 訪問看護ステーション 自己決定的学習 実践力 訪問看護管理者 学習支援 ツール開発

## 様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19、CK - 19 (共通)

### 1. 研究開始当初の背景

訪問看護師は、多様な医療ニーズを有する小児から高齢者を対象とし、病院等のように医療提供の効果・効率の点から合理的なケア環境ではなく、利用者の居家で療養支援を行う。ケアチーム内で唯一の医療職である場合も多く、病院やケア施設とは異なる訪問看護の知識・技術および各利用者・家族に対する訪問看護の知識・技術の個別的な適用、多様な専門職・非専門職との連携スキル等の実践知の習得が期待される。

しかし、単独で判断・実践し評価する実践環境では実践知の習得に重要な役割を果たす観察学習 (Cranton, 1992) を適用しにくい。さらに、訪問看護ステーション (Sta.) の収益は訪問看護の件数により変動し、また常勤換算看護師数は平均 4.5 人 (厚生労働省, 2018) と比較的少数であることから、新人訪問看護師 (新人) を一人前に育成するまでの教育コストの確保が困難であり、単独訪問の可否の判断基準が曖昧である等、新人育成体制が未整備の状況であった。

こうした状況で、病院等の看護経験をもとに一定の看護技術を有する看護師が、即戦力として活用され、新人は単独訪問に伴う責任や医療者主導のケア提供とは異なる訪問看護に不安を感じ (中村, 2009) また、先輩看護師の時間的余裕がなく、学習支援を受けにくいこと、自分の知識・技術不足、および単独訪問の不安を認識していた (小森, 2011)。

訪問看護師の育成に関し、国外では、基礎・継続教育双方のプログラムが開発されていた。カナダでは、病院中心から在宅ケア中心への政策転換を背景に、訪問看護の人材確保に向けて、大学教員と実践者が連携し、利用者の状況全体をみる能力等を重視した大学基礎教育プログラムを開発していた (Bramadat et al., 1996)。また Coyle (2011) は、1 年間のインターンシッププログラムを開発し、准学士、学士、病院経験者等の新人に適用した結果、新人は 18 か月までに、保有する知識にもとづく批評的思考と日々の実践を統合していた。課題は、プリセプターの役割行動および入職者の質問力の教育であった。この結果は、新人に対する入職後 2 年頃までの学習支援が、自律的な訪問看護師になるための基盤形成に重要であること、また新人が単独訪問の状況をプリセプター等の学習支援者に説明し、的確な学習支援を得るために、質問力等の学習スキルを開発することの重要性を示唆している。

しかし、国内の訪問看護の実践および学習環境に即した、自律的な訪問看護師に向けた新人の学習スキルの開発および Sta. 内の学習支援に関する研究は少ない。

### 2. 研究の目的

新人の日々の訪問にもとづく自己決定的学習 (self-directed learning:SDL) と Sta. 内の学習支援を促すための、学習支援ツール (ツール) の開発と検証を目的とする。新人および Sta. 管理者・指導者が各々の役割遂行の手がかりとして活用することにより、新人の SDL を促すとともに、Sta. 内の学習支援者に対し、新人の学習行動を促すための助言や評価的支援を行う。

- 新人：訪問看護師としての経験がなく、Sta. に入職後 2 年未満の者
- 自己決定的学習：他者の支援の有無に関わらず、学習者が主導権をもって、学習の必要性を判断し、目標を設定し、学習方略を決定して実行し、結果を評価する過程を展開する学習

### 3. 研究の方法

#### (1) 研究デザイン：質的記述的研究

新人が Sta. の一員として、単独訪問により利用者の安定的な在宅療養生活を支援できるまでの学習課題と学習過程および有効であった学習支援、管理者・指導者の学習支援および学習支援に伴う困難感等について、個人面接調査を行い、同意を得て録音し逐語録を作成した。逐語録を分析対象として質的帰納的分析を行い、新人の学習過程と関連要因、および有効な学習支援を枠組みとして、学習過程の概念モデルを作成した。概念モデルをもとに、新人の成人学習者としての役割と役割行動、および管理者・指導者の学習支援役割と役割行動を示すツールを作成し、教育研究者あるいは多様な新人育成の経験を有する Sta. 管理者計 5 名による専門家会議を 2 回実施し、内容妥当性を検証して精練した。

千葉大学大学院看護学研究科倫理審査委員会の承認後 (受付番号 25 - 111、30 - 24)、研究協力における任意性、安全、個人・組織の情報保護等を保証し実施した。

#### (2) 研究協力施設：「新卒等訪問看護師の育成プログラム (訪問看護師プログラム)」 (長江ら, 2012) を活用した Sta. のうち、設置主体、利用者の特性等の異なる 4 施設とした。

理由は、新人の育成目標および学習過程は、Sta. の理念、設置主体あるいは利用者の特性等により異なると予測されるが、訪問看護師プログラムでは、新卒・既卒を問わず、新人が自らの訪問看護に対する的確な自己評価をもとに、主体的に学習課題を設定し達成するような自律性を獲得することをめざしており、本研究は、そうした自律的な訪問看護師を育成するために用いるツールの開発を目的としたためである。訪問看護師プログラムによる、研究協力施設共通の新人育成目標、および学習過程の各時点における短期的な学習目標の設定により、新人の学習課題の進展に即した学習支援ツールの開発が可能になると考えた。

設置主体は株式会社、医療法人等、利用者の特性はがん終末期、難病、精神疾患、小児等を含めて偏りのないようし、一般化可能性の確保に努めた。

(3) 研究協力者：各研究協力施設の新人計 11 人、管理者計 4 人および指導者計 6 人であった。新人は 20 歳代 4 人、30 歳代 3 人、40・50 歳代 4 人、育成プログラム修了者 8 人、未修了者 3 人であった。管理者の Sta. 管理経験は 5 年未満 2 人、5 年以上 2 人、指導者はいずれも新人育

成の経験はなかった。

専門家会議委員は、大学教員3人、Sta.管理者2人であった。大学教員全員が各地域の新人訪問看護師育成プログラムに参画した経験と知見を有していた。Sta.管理者はともに、Sta.管理経験5年以上、修士を保有し、自らの人材育成に関する実践知を論述した実績を有していた。

(4) 調査方法：調査項目は、新人の入職動機、実践・学習課題と取り組みの状況、学習支援および実践・学習状況に対する認識とし、新人、管理者および指導者各々に個人面接調査を行った(約40分/回/人)。調査時点は、新人の入職時、入職後3ヵ月、6ヵ月、1年、2年後とした。2年未満で訪問看護師プログラムを修了した者は修了時点まで、未修了者は終了までとした。

(5) 分析方法：新人の逐語録を「新人は単独訪問に向けて、どのように学習課題を設定し、工夫して取り組んでいるか、どのように管理者、指導者、先輩、あるいは連携機関等のSta.内外の支援者の支援を活用しているか、有効であった学習支援は何か、学習に関する困難感はあるか、訪問看護師としての自己効力感が高まったか」と問いをかけながら精読し、文脈を理解できるように該当箇所を抽出して分析データとし、要約して分析単位とした。

管理者・指導者の逐語録を「各新人の実践・学習状況をどのように認識し、どのような考え方で学習支援を行っているか」と問いをかけながら精読し、該当箇所を抽出し要約した。新人、管理者および指導者の分析単位を対照して、整合性の有無をもとに、各学習課題と取り組みに対する学習支援の有効性を検討し、学習課題と取り組み、学習支援および関連要因を枠組みとして、各新人の学習過程を記述した。

全新人の学習過程に関し、分析単位の共通性・相違性をもとにカテゴリー化して構成概念を導出し、修了者と未修了者、新卒者と既卒者等の共通性と相違性に着目しながら、自律的な訪問看護師に向けた新人の学習過程に対する関連要因を検討し、概念モデルを作成した。理由は、修了者と未修了者の対比により、学習課題の達成に対する促進・阻害要因を抽出し、また新卒者と既卒者の対比により、看護経験の有効な活用のための学習課題あるいは阻害要因を抽出し、関連要因および有効な学習支援を解明しようと考えたためである。

概念モデルをもとに、新人・管理者・指導者は、新人の学習過程の促進・阻害要因に働きかけ、学習支援を強化して、新人の学習過程の進展を促すように、相互に働きかける必要があるという前提で各々の役割行動を導出し、ツールを作成した。

#### 4. 研究成果

ツールの根拠となる、新人の学習過程の概念モデルを図1に示し、以下に説明する。新人が利用者への訪問看護をもとに設定した学習課題を“ ”内に示し、学習過程の構成概念(カテゴリー)および管理者・指導者の学習支援を【 】内に示し、関連要因を[ ]内に示す。語りの例を「 」内に示し、要約を『 』内に示す。

##### (1) 新人の学習過程、関連要因および管理者・指導者の学習支援

新人は入職時から【Sta.の経営方針や利用者の特性を理解し、入職動機をより明確にする】とともに【Sta.の状況や利用者の特性に即して的確に自己を変容させようと努める】姿勢で、日々の訪問における利用者への看護の質を保證できるように、【先輩等の支援を活用して学習課題の優先順位を判断し焦点化する】ことにより、“訪問看護に関する知識・技術の利用者に対する個別的な適用”、“自己の実践の客観視と的確な報告による学習支援の活用”等に関する具体的な学習課題を設定していた。

各々の学習課題の達成に向けて、【日々の訪問から学んだことを整理し、次の訪問や他の利用者に活かす】、【利用者のケアに関する疑問や不安を次の訪問までに解決する】、【時間的制約の中で、利用者への看護の質保証の観点から、短期的な学習課題の優先度を判断し、先輩等に支援をもとめながら確実に達成する】等の学習方略を実行していた。

一方、管理者・指導者は、【新人の単独訪問の質保証と学習機会への活用に向けた利用者の選定】、【新人の各利用者に対する訪問看護の実践と根拠の確認】、【新人の不安や疑問を全スタッフが理解し、学習課題の達成を支援する体制整備】、【新人の学習状況、指導者やスタッフとの関係性に関する全体的把握にもとづく課題解決】等の学習支援を行っていた。

こうした学習過程の展開には、[新人の自己決定的学習スキルの習得状況]、[新人の実践の力量および学習課題に即した利用者の選定]、[新人の学習状況とその要因の理解]、また新人の学習支援のコストはSta.の収益に関わることから、[新人・管理者・指導者の負担感]も関連していた。新卒の新人は自分がSta.収益に貢献していないという認識と他の訪問看護師の負担感を推測し、学習過程の展開の停滞時に負担感をさらに高めていた。

##### (2) 新人の学習過程の展開、関連要因および管理者・指導者の学習支援の例

新人は病院における看護経験の有無に関わらず、訪問看護において期待される考え方や看護

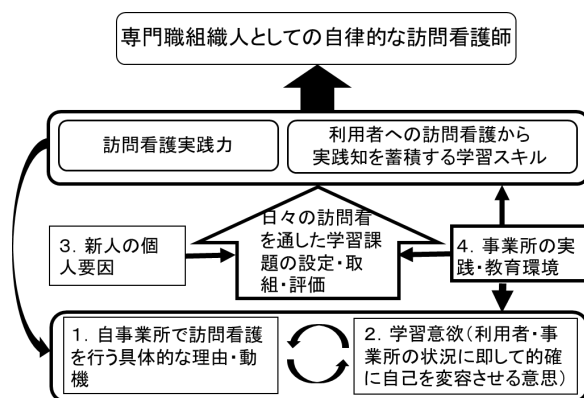


図1.新人訪問看護師の学習過程の概念モデル

の質に気づき、管理者・指導者と相談しながら“訪問看護に関する知識・技術の利用者への個別的な適用”、“自己の実践の客観視と的確な報告および学習支援の活用”等の学習課題を設定し、取り組んでいた。病院における看護経験の活用の可否には個人差がみられ、“自己の実践の客観視と的確な報告および学習支援の活用”等の[新人の自己決定的学習スキルの習得状況]が関連していた。

“訪問看護に関する知識・技術の個別的な適用”は、利用者との契約に基づく訪問看護サービスの提供と報酬を経営基盤とする Sta. の経営状況に影響しうることから、管理者は学習支援とともに経営管理の観点から困難感を持っていた。

「利用者さんがそういうところをすごく気にしているのを、新人 A がキャッチできないところが困りもの。このままじゃ、うちの Sta. からちょっと逸脱するし、うちの Sta. (から) 行ってるから、利用者さんもそれ(気にしていることへの対処)を期待するし」

以下に“訪問看護に関する知識・技術の利用者への個別的な適用”に関する学習過程を例に、新人の学習過程の展開、関連要因および管理者・指導者の学習支援について説明する。

コミュニケーションに関する苦手意識を有し、特定の利用者とのコミュニケーションに困難感を持ったときに、先輩の利用者との調整により課題を解決し、利用者への理解を深めた事例

新人 B (病院看護経験有) は、家族を含めた個別的な看護を志望して入職し、「受けとめる側がうまく対処しないと(利用者が)主体的になって難しい。やっぱり自分(訪問看護師)が主体的になってしまう」と認識し、『利用者の発言の受け止め方が、利用者主体の看護を提供するために重要と認識し対処する』と自分の学習課題を設定し、取り組んでいた。

家族と自分の生活リズムを整えながら、「訪問後ただちに手順書を加筆修正する」等、【日々の訪問から学んだことを整理し、次の訪問や他の利用者に活かす】【利用者のケアに関する疑問や不安を次の訪問までに解決する】【時間的制約の中で、利用者への看護の質保証の観点から学習課題の優先度を判断し、先輩等に支援をもとめながら確実に達成する】という学習方略を実行していたが、特定の利用者が新人 B とほとんど話さなくなり「結構きつかった」と困難感を持つようになった。先輩に相談して、先輩が利用者と調整した結果、利用者は話すようになった。その時の利用者の状況を利用者の立場から理解するようにし、実践スキルを高めた。

他の Sta. における研修を活用して、個別的な在宅療養支援における、利用者・家族の問題解決および潜在能力の発揮を基盤とした支援方法を習得した事例

新人 C (病院看護経験無・新卒者) は、指導者が非常勤であったため、相談する機会を得ることが困難であり、学習過程の展開に不安と困難感を有していた。他の Sta. 研修で「どうして」「なぜそう思うのか」と繰り返し質問されたことで思考過程の展開を習得し、ミーティングの参加観察から、自分のアセスメントを述べて、意見を求めるように報告方法が変化した。また、看護関連図の内容が変化し、「疾患や主治医の情報から、問題ばかり記述していたが、問題だけでなくできること、その人や家族の持っている潜在力等も書いていくよう指導された。そのように看護関連図を記述していくと、安定した状態を維持することが在宅療養生活を継続できることと気づいた。訪問看護では、病院と違い、24 時間訪問看護師が看るわけではないので、訪問看護師が整えた状態を次の訪問まで維持するのにその人のできることをつなぎ合わせていかなないと在宅療養生活を継続できないことがわかった」と【新人の各利用者に対する訪問看護の実践と根拠の確認】等の学習支援を活用して自己効力感を高めた。

“自己の実践の客観視と的確な報告および学習支援の活用”に課題を有し“訪問看護に関する知識・技術の利用者に対する個別的な適用”が困難であったが、振り返りの支援により、利用者主体の看護に関する自分の実践状況と課題に気づき、SDL 学習スキルが向上した事例

管理者・指導者は、新人 D (病院看護経験有) の個別的な看護に対する留意が不十分と評価し、学習支援に困難感を有していた。管理者・指導者が、新人の単独訪問の質保証の観点から利用者を選定し、訪問看護師プログラムにおける外部支援者が、継続的に振り返りシートの作成と振り返りを支援し、気づきを促した。これらの管理者・指導者および外部支援者の学習支援の結果、新人 D は[自己の実践の客観視と的確な報告]に関する学習スキルが向上した。

「看護師として一方的に話していただけて、(略)彼と同じ目線になってなかったんで、自分が思うようなことは返ってこないという自分の行動というか、問いかけのまずさに気づいたというか、彼の目線じゃなかったなというのに気づいた。(略)私がどうしても病院での経験が邪魔をしたというか、こちらから何かすることだけに視線、自分の思いが行ってしまっていて、相手の、自分での治る力じゃないんですけれども、自分たちでやっていくという視点がちょっと欠けてたなと、この振り返りシートを書きながら思いました。」

さらに、先輩等に相談し、利用者からも評価を得るように変化し、『先輩や利用者によるアドバイスをもとに、個別的な看護に対する自信を得た』

「(先輩から)こんな感じだと言ってアドバイスを受けて、また利用者さんのところに行くんですけど、利用者さんには(略)だめ出しではないんですけど、こうしたほうがいいよとアドバイスもらって少しずつ自信をつけています。」

### (3) 今後の課題

新人の学習過程と関連要因および管理者・指導者の学習支援に関する本研究の成果の活用により、管理者・指導者が新人の学習状況の進展あるいは停滞とその要因を理解し、より効果的な学習支援が可能となり、相互の疲弊を予防しうると考える。今後、学習支援ツールの有用性・実用可能性を確保するために、新人育成経験の少ない管理者・指導者が新人育成の手がかりを

得たか等の観点から検証し、精練する必要がある。

## 5. 主な発表論文等

[雑誌論文](計1件)

吉本照子, 長江弘子, 辻村真由子: 大学教員と訪問看護ステーション看護師の協働による  
新卒訪問看護師の育成プログラムにおける合意形成の課題 文化的視点からの考察. 文化  
看護学会誌. 査読有, 7(1), 2-12. 2015

[学会発表](計13件)

Teruko Yoshimoto, Mayuko Tsujimura, Kazuko Hosaka, Hiroe Asano, Itsuko Sawada, Emiko  
Hoshino: Ex-post evaluation of the capability development program for visiting nurse  
supervisors / directors through cooperation between X Prefecture Nursing Association  
and nursing college teachers. The 5<sup>th</sup> China Japan Korea Nursing Conference Abstract  
Book, 9, Tokyo, 2018.

吉本照子: 看護管理者による所属組織の看護の質改善や改革に向けた実践研究への支援.  
日本地域看護学会第21回学術集会講演集, 45, 2018.

吉本照子, 辻村真由子: 訪問看護ステーションの人材育成と経営安定化に向けた管理者・  
指導者研修プログラム(実践編)の開発. 日本在宅看護学会誌, 7(1), 128, 2018.

吉本照子, 辻村真由子, 長江弘子: 新人訪問看護師育成プログラムの訪問看護事業所の教育  
力強化に対する効果. 第37回日本看護科学学会学術集会, 仙台市, 2017.

Teruko Yoshimoto, Hiroko Nagae, Mayuko Tsujimura: The role of learning supporters  
in a program to nurture new visiting nurses. 19th EAFONS East Asian Forum of Nursing  
Scholars in Chiba, Abstract Book Poster Presentation, 214-215, 2016.

吉本照子, 辻村真由子, 長江弘子, 保坂和子: 新人訪問看護師育成を担う事業所内指導者  
向け研修プログラムの開発. 第18回日本在宅医学会大会・第21回日本在宅ケア学会学術  
集会合同大会プログラム・講演抄録集, 397, 2016.

辻村真由子, 吉本照子, 長江弘子: 新人訪問看護師育成を担う事業所内指導者向け研修プ  
ログラムの開発と評価. 第36回日本看護科学学会学術集会講演集, 033-5, 東京, 2016.

吉本照子, 辻村真由子, 雑賀倫子, 深田美香, 大草智子, 森下安子, 森下幸子, 野村陽子,  
長江弘子: 行政・実践者・大学の連携による訪問看護師の質的・量的確保のしくみづくり:  
千葉・鳥取・高知県の事例から(交流集会). 第36回日本看護科学学会学術集会, 講演集  
K36, 東京, 2016.

吉本照子, 辻村真由子: 交流集会『訪問看護ステーションにおける継続教育の機能向上 -  
新卒訪問看護師育成の実践事例から -』, 第18回日本在宅ケア学会学術集会抄録集, 87,  
2014.

辻村真由子, 長江弘子, 吉本照子: 自律的な新卒訪問看護師を育てるために. - 看護基礎教  
育の立場でできること - (交流セッション). 日本看護学教育学会誌 日本看護学教育学  
会第24回学術集会講演集, 93, 2014.

保坂和子, 吉本照子, 辻村真由子, 長江弘子: 新卒者等訪問看護師育成プログラムを受けた  
新卒者の学習行動. 第45回日本看護学会抄録(看護教育), 190, 2014.

辻村真由子, 吉本照子, 長江弘子: 新卒者訪問看護師育成プログラムにおける訪問看護指導  
者研修の評価. 第73回日本公衛衛生学会総会抄録集, 61(10), 554, 2014.

吉本照子, 辻村真由子, 長江弘子: 訪問看護ステーションにおける新卒訪問看護師の2年目  
の自己決定的な学習の状況および学習支援の課題. 第34回日本看護科学学会学術集会講  
演集, 688, 2014.

## 6. 研究組織

### (1) 研究分担者

研究分担者氏名: 辻村 真由子

ローマ字氏名: TSUJIMURA, Mayuko

所属研究機関名: 千葉大学

部局名: 大学院看護学研究科

職名: 准教授

研究者番号(8桁): 30514252

研究分担者氏名: 長江 弘子

ローマ字氏名: NAGAE, Hiroko

所属研究機関名: 東京女子医科大学

部局名: 看護学部

職名: 教授

研究者番号(8桁): 10265770

科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属されます。