

原 著

中堅看護師の看護実践の向上に繋がる 自己学習の仕組み

Self-learning mechanisms that improve nursing practice
in mid-level nurses

藤田 恵子¹⁾, 丸岡 直子²⁾

Keiko Fujita¹⁾, Naoko Maruoka²⁾

¹⁾独立行政法人国立病院機構本部, ²⁾石川県立看護大学

¹⁾National Hospital Organizaton Headquarters

²⁾Ishikawa Prefectural Nursing University

キーワード

看護実践, 経験, 自己学習, 中堅看護師

Key words

nursing practice, experience, self-learning, mid-level nurses

要 旨

中堅看護師の看護実践の向上に繋がる自己学習の仕組みを明らかにするために、中堅看護師17名を対象に半構成的面接を行い、グラウンデッド・セオリー・アプローチを参考にした質的因子探索型研究を行った。

中堅看護師は、高度な対応が求められる看護実践の中で、他者である【外からの刺激により看護師としての自己像を省みる】経験をきっかけにして、【中堅看護師としての自分の至らなさにハットする】ことをし、自分に向き合い【日々の看護に弾みをつける】ことに移行していた。その後、高度な対応を要する場面で、【患者対応を変化させる】ことが見られ、【看護師として洗練する】ようになっていた。この【看護師として洗練する】ことで得た評価は、再度【日々の看護に弾みをつける】ことへ繋がっていた。この過程の基盤には『ハットする経験に基づき看護実践が進歩する』という中堅看護師の自己学習方法が存在していた。中堅看護師の日常の経験や日々の看護実践そのものがスキルアップに至る経験であり、その自己の学びを看護実践に繋げていることを自覚できる支援の必要性が示唆された。

連絡先：藤田 恵子

独立行政法人国立病院機構本部 医療部 サービス・安全課

〒152-8621 東京都目黒区東が丘 2-5-21

Abstract

This study aimed to elucidate self-learning mechanisms that improve nursing practice in mid-level nurses. We conducted semi-structured interviews with 17 mid-level nurses. This exploratory qualitative research was inspired by the grounded theory approach.

Mid-level nurses were “awakened to their inadequacies as mid-level nurses” through experiences that forced them to “reflect on their self-image as nurses from external stimuli (from others).” This moved them to “provide momentum for their daily nursing” through introspection in their nursing practice that required highly skilled responses. After this process, they “changed how they handled their patients” in situations that required highly skilled responses, which “refined them as nurses.” The evaluation that they received after this “nursing refinement” was linked to “finding a secondary momentum for daily nursing.” The basis of this process consisted of “improvement of nursing practices founded on eye-opening experiences,” which was the self-learning processes of mid-level nurses. Daily experiences and nursing practices of mid-level nurses lead to improved skills. This suggests a need for support that reminds nurses that their self-learning is directly linked to their nursing practice.

はじめに

2010年の保健師助産師看護師法の改正で、「保健師、助産師、看護師及び准看護師は、免許を受けた後も、臨床研修その他の研修を受け、その資質の向上を図るように努めなければならない。」¹⁾とされた。専門職の条件として、「理論的知識に基づいた技術を必要とし、その獲得のために専門化された長期間に渡る教育訓練が必要」²⁾といわれており、看護師は職業活動を継続する生涯にわたり、自律的に学習を続けることが求められている。

中でも、中堅看護師は看護実践の中心的な役割だけでなく、リーダー的役割や後輩の育成なども担っており、病棟の環境作りに影響を及ぼし、病院の看護の質を左右する重要な存在である。しかし、近年の臨床現場では中堅看護師はストレスや燃え尽き状態に陥ったり、目標を見失い葛藤を抱えたりしており、仕事と家庭生活との両立に悩んでいる中堅看護師が多く存在するようになってきた^{3) 4)}。ワークライフバランス推進などの取り組みにより常勤看護師の離職率は2007年の12.6%から2016年には10.9%へ減少している⁵⁾とはいえ、中堅看護師にとって結婚・育児などのライフイベントはキャリア形成の中断を余儀なくされるものであり、公的な研修参加なども困難な状況となっている。この状況は看護管理者から自己研鑽意欲が低下していると評価されることもある。

松尾⁶⁾は「経験学習とは直接あるいは間接的な経験をすることによって、既存の知識、スキル、信念の一部が修正されたり、新しい知識、スキル、信念が追加されたりする変化」を学習と定義して

いる。Mezirowら⁷⁾は「成人学習とは未来への行動につなげるために、以前の解釈を利用しながら、自分の経験の意味についての、新しい、あるいは修正した解釈を分析するプロセスである」としている。目標を見失い葛藤を抱えたり、仕事と家庭生活との両立に悩んだり、研修に参加していない中堅看護師であっても、臨床現場で上手に患者対応している場面にしばしば遭遇する。つまり、経験も学習の機会と捉えられるのであれば、中堅看護師はまさにそうした臨床実践における経験を通して学習することが可能であるのではないかと考えた。

一般には、公的な研修に参加することやスキルアップのために専門的な資格を取得することがキャリアアップと捉えられている。実際、柿原ら⁸⁾は看護師は「職場風土の影響を受け、自身の興味ある看護の領域を見極めたり、進学・資格取得など自身の今後の方向性を見出している」というキャリアアップに関する認識を持つことを明らかにしている。また、津本ら⁹⁾は看護師のキャリア志向の実態について、ジェネラリストを目指すほとんどの看護師は研修や進学でのキャリアアップを考え、スペシャリストもほとんどが資格取得や研修、進学でキャリアアップを考えていることを明らかにしている。しかし、キャリアアップとスキルアップとは異なる。中堅看護師ともなれば、たとえ臨床教育体制に組み込まれた研修に参加できなかったり、専門的な資格を取得していなかったりしても、日々の看護実践の中で自己学習の機会となる経験をしており、看護実践のスキルアップ

に繋がっているのではないかと考えた。

先行研究を見ると、新田ら¹⁰⁾が中堅看護師を対象とした研修プログラムの効果を検証したものや、林ら¹¹⁾の教育プログラムを受講した看護師の学習ニーズと学びのプロセスを明らかにしたものなど、特定の研修受講に際しての学びについて報告されている。また、上村ら¹²⁾は看護師の実践能力の向上には実践や省察、研修参加を通じた学習など業務に関連した学習の必要性を述べるなど、中堅看護師が臨床の看護実践や研修として企画された学習から学ぶことの必要性や、重要性が報告されている。一方、吉田ら¹³⁾、内藤ら¹⁴⁾や端山ら¹⁵⁾は中堅看護師の全体性としての「看護をする力」の発展の第1～3報で、中堅看護師の経験を統合して発揮される実践に焦点をあて、影響因子として職場以外の生活体験についても述べている。しかし、中堅看護師が日常の経験からの学び（自己学習）をどのように看護実践のスキルアップに繋がっているか、そのプロセスに具体的に言及した研究は見当たらなかった。中堅看護師にとって日常の経験や日々の看護実践こそ自己学習の機会として重要であり、これも看護実践のスキルアップひいては自己研鑽（成長）と捉える必要があるのではないかと考えた。

そこで本研究では、臨床で働く中堅看護師は、どのような自己学習が看護実践のスキルアップへ繋がっているのか、そして患者への対応がどのように変化していったのかを明らかにすることを目的とした。その成果は、中堅看護師が看護実践の中でスキルアップするための自己学習方法やその支援に示唆が得られるものと考えた。

用語の定義

中堅看護師：病院での教育プログラムを修了した6年目以上、現在の所属に3年以上在籍する看護師で、自律した看護を提供しながら、指導者やリーダーとしての役割を担う中核的存在とする。この定義は、Benner¹⁶⁾による技術習得過程の段階を5段階で示すドレイファスモデルにおける4段階「中堅レベル」を「通常、類似の科の患者を3～5年ほどケアした看護師」を参考にした。

自己学習：看護師が各自の臨床の場での経験や日常の経験を意味あるものとして捉え、知識やスキル、自己の信念が変化し成長すること。

経験：知識、スキル、自己の信念の変化を促す外的な刺激のこと。自己が直接経験する直接経験と他者から話を聴くなどの間接経験を含む。

研究方法

1. 研究デザイン

質的因子探索型研究

2. 研究対象

一般病院に勤務し、病院での教育プログラムを修了した6年以上、かつ現在の病棟に3年以上在籍する中堅看護師を対象とした。なお看護管理者や専門看護師および認定看護師は除いた。

3. データ収集方法

1) 研究参加者を得るまでの手続き

まず、データ収集の場として院内で教育プログラムを運用している、K市内の2施設を選択した。この2施設は急性期病床を有する一般的な総合病院であり、1施設は600床程度の大規模病院、もう1施設は300床程度の中規模病院であり、2施設とも一般病棟入院基本料7対1を取得していた。最初に看護部長に研究対象者の説明を行った後、研究参加者の背景に偏りが見られないよう病棟を分散して参加者の紹介を依頼した。さらに比較検証を行うために、ICU・CCU、透析、外来部門までフィールドを広げ、将来認定看護師等を目指す看護師も追加して、理論的サンプリングとした。看護部長から紹介をされた看護師には文書で、研究の主旨、方法、倫理的配慮について説明し、署名により研究参加の同意を得た。最終的な研究参加者は17名となった。研究参加者の概要は表1に示した。

2) データ収集

平成24年6月～平成24年10月にかけて半構成的面接法を用いて面接を実施した。各研究参加者が

表1 研究参加者の概要

性別	女性：17名	男性：0名
年齢	32.5歳（27～51歳）	
臨床経験年数	9.8年（6～22年）	
現部署経験年数	6.5年（4～10年）	
所属部署	内科系病棟：3名 外科系病棟：2名 混合病棟：9名 ICU・CCU：2名 外 来：1名	
異動経験	有：9名	無：8名
独身・既婚	既婚：8名	独身：9名
子供の有無	有：5名	無：12名

所属施設内のプライバシーが保たれる個室で面接を行った。また、面接内容は研究参加者の了承を得て録音した。本研究では研究参加者全員から面接内容の録音に許可を得た。研究参加者が印象に残った言葉や表情、仕草、その場の雰囲気については面接中に記述し、分析に用いた。

3) 面接内容

面接では、日常の経験や臨床の場での経験からの学びを看護実践に活かしている場面について自由に話してもらい、具体的に語られた内容から、さらに研究参加者にとってその意味するところを質問した。分析にて新たに確認が必要な内容が出てくれば、次の参加者への質問とした。

面接は参加者1名につき1回実施し、面接時間は平均54(45~64)分であった。

4. データ分析方法

データ分析方法は、データから理論を生成するGlaserとStrauss¹⁷⁾のグラウンデッド・セオリー・アプローチを参考に、分析手順については戈木¹⁸⁻²⁰⁾を参考にした。グラウンデッド・セオリー・アプローチの理論的枠組みはシンボリック相互作用論で、人間の行動を探求する人々と社会的役割の間の相互作用プロセスに焦点を当てた方法論である。この研究では、臨床で働く中堅看護師のスキルアップについての認識や考えだけでなく、日々の看護実践や経験を通じた自己学習がどのように作用し、患者への対応がどのように変化していったのかを明らかにすることであるため、研究参加者の語りを解釈し、その意味を読み解く、グラウンデッド・セオリー・アプローチが適切であると考えた。

まず、面接により得られた語りを逐語録におこし、一例ずつ熟読したのち、意味ある文脈ごとに切片化し、コード化を行った。その後、特性と次元を検討し、共通の特性を持つコードをサブカテゴリとして生成した。さらにサブカテゴリからカテゴリを生成したうえで、仮のカテゴリ名をつけ概念としてまとめた。カテゴリの関係を捉えるために状況・行為/相互行為・帰結で構成されるパラダイムに添って、大まかな関係を捉えたのち、関連図にした。新たな問いに対し、次の分析の焦点を定めながら、次のデータ収集を行っていき、データ収集と分析を継続しながら類似と、差異の視点で比較しながらカテゴリをまとめ、新たなカテゴリとした。特性と次元を検討し、カテゴリの関連付けを行い、概念図として統合していった。これらのカテゴリの関係を検

討した結果、研究の「主要なテーマ」²¹⁾となるコアカテゴリを抽出しストーリーラインを作成して理論生成を行った。

分析の真実性の確保のために、研究の全過程を通して、質的研究の経験が豊富なスーパーバイザーから指導を受け、最終的に得られた結果を、臨床で働く中堅看護師3名に提示し、フィット性を確認した。

5. 倫理的配慮

本研究は、石川県立看護大学倫理委員会の承認(看大第1383号)を得て、実施した。

研究協力施設の施設長および看護部長へ口頭および文章にて研究の主旨・方法・倫理的配慮等について説明したのち、研究協力施設の倫理審査を受け、承認を得た。

研究参加者に対しては、研究者が研究の主旨・方法・倫理的配慮等について文書にて説明した。説明内容は、研究への参加は自由意思であること、研究参加の中断や中止も可能であること、同意の上録音すること、匿名性の保持について、データ管理方法、論文の公表についてである。以上の内容で、同意書への署名により同意を得た。

結 果

中堅看護師の看護実践の向上に繋がる自己学習の仕組みについて、分析の結果、5つのカテゴリ、17のサブカテゴリが生成された(表2)。これらカテゴリ相互の関係を検討し、ストーリーラインとして描き出し、分析結果を概念図(図1)にまとめた。さらに、複数のカテゴリからなるコアカテゴリ『ハツとする経験に基づき看護実践が進歩する』1個が生成された。以下、最初に全体のストーリーラインを示し、さらに実際の語りの抜粋を提示しながら各カテゴリを説明する。表記には、コアカテゴリを『 』、カテゴリを【 】, サブカテゴリを< >, 語りは“ ”で記述した。なお、語りの中で、意味が通じにくい箇所は補足説明を()付けて補った。

1. ストーリーライン

中堅看護師は、中堅として高度な対応が求められるターミナルケアや急変などの看護実践の中で、患者や後輩、同僚、医師といった他者である【外からの刺激により看護師としての自己像を省みる】経験から、自分の<自信に疑念を抱く>ことや<患者への思い入れの浅さに気付く>ことをしていた。これをきっかけに<おごりな仕事を自覚する>ことや<患者と家族をなおざりにしていることに

表2 中堅看護師の看護実践の向上に繋がる自己学習の仕組みを構成するカテゴリー

カテゴリー	サブカテゴリー
外からの刺激により看護師としての自己像を省みる	自信に疑念を抱く 患者への思入れの浅さに気付く
中堅看護師としての自分の至らなさにハッとする	おざなりな仕事を自覚する 患者と家族をなおざりにしていることに気付く
日々の看護に弾みをつける	いつもの看護に学びを見出す 自分のモチベーションにする スキルを磨く
患者対応を変化させる	自分の生活歴にてらす 患者に関心を寄せる 患者を尊重する 段取りをつける 流れをつくる
看護師として洗練する	看護を磨きあげる 看護の手ごたえを求める 人望を集める 責任感を果たす 後輩を教授する

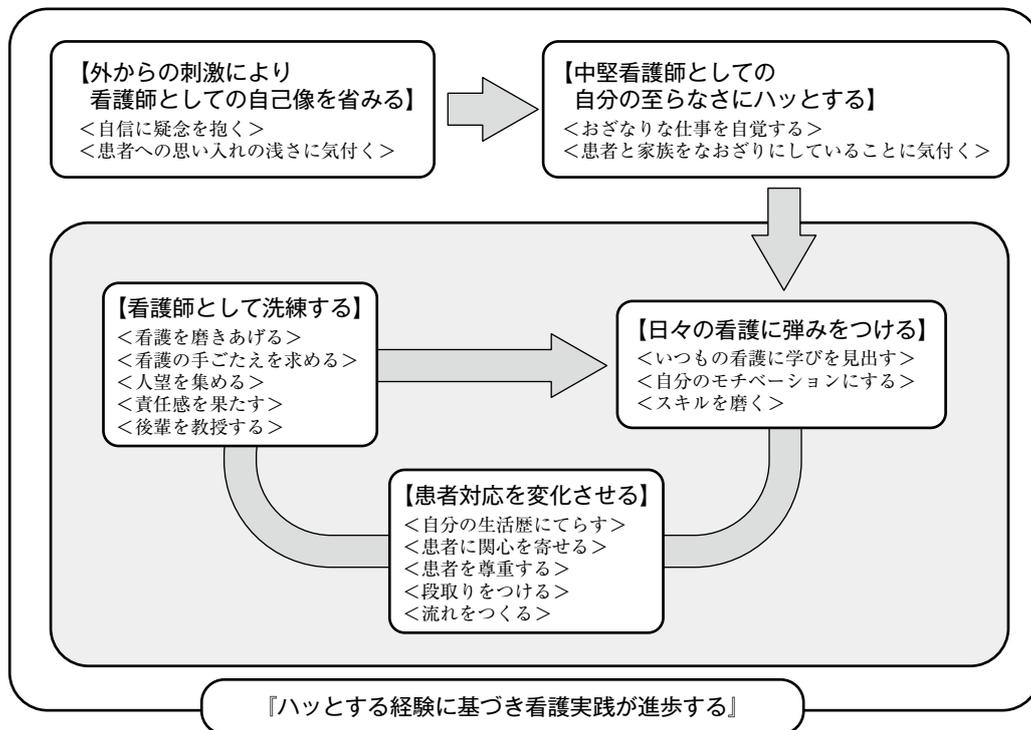


図1 中堅看護師の看護実践の向上に繋がる自己学習の仕組み

気づく>ことで、【中堅看護師としての自分の至らなさにハツとする】ことが見られ、自分に向き合い、至らない自分を知り、一旦は看護に対する自信を喪失していた。その後、<いつもの看護に学びを見出す>ことで自分の気持ちの拠り所とすることや、師長や先輩からのアドバイスや患者からの言葉、研修受講などを<自分のモチベーションにし>、<スキルを磨く>ことを行って、【日々の看護に弾みをつける】ことに移行していた。それから、中堅看護師に求められる高度な対応を要するターミナルケアや患者指導といった場面で、<自分の生活歴にてらす>こと、<患者に関心を寄せる>こと、<患者を尊重する>ことで患者への良質な看護を提供し、<段取りをつける>こと、<流れをつくる>ことで、リーダーとしての役割を果たし、【患者対応を変化させる】ことが見られていた。以後、<看護を磨き上げる>ことをして、<看護の手ごたえを求める>ことや、<人望を集める>こと、<責任感を果たす>ような行動へ繋がり、<後輩を教授する>ことができるという【看護師として洗練する】ようになっていた。中堅看護師は、この【看護師として洗練する】ことで得た評価が、再度【日々の看護に弾みをつける】ことへ繋がっていた。この仕組みにおけるすべての過程の基盤には『ハツとする経験に基づき看護実践が進歩する』が存在していた。

2. 各カテゴリーの説明

1) 【外からの刺激により看護師としての自己像を省みる】

研究参加者である中堅看護師は、職場の看護実践の中心的役割を担い、必然的に難しい局面を孕んだ患者への対応や、学生指導を行わねばならない状況にあった。また、職場を異動する経験を有する看護師も多かった。そのような中で、中堅看護師として一目置かれ、自分に自信を持っていたところに、後輩や医師、患者といった他者からの指摘により、鼻を折られるような体験を通して自分自身を省み、他者に映る自分の看護師像に自分を照らし合わせることを行っていた。このカテゴリーは<自信に疑念を抱く>、<患者への思い入れの浅さに気づく>の2つのサブカテゴリーから構成され、次の様な語りがあった。

“(違う病棟に) 異動になった時に、いろんなところからアセスメントしなきゃいけないし、知識も必要だし、後輩にしっかりしてみたいなと言われて、なんにもわかってない自分に、1回鼻を折られたっていうか落ち込んだ。”

“(動脈瘤破裂の) 状況の時、私は驚いて(患者の) 顔を見ながら、どうしていいかわからんっていう顔しとったと思うんです。その方は私の顔を見ながら最後意識が無くなって、亡くなってしまって、自分の不安な顔を見たまま患者さんも不安な気持ちで、こう薄れていたのかなと思うと、自分のできなさぶり、どうしていいかわからない。”

“今までは穏やかな人やったんですけど、その時にすごく声を荒げて、お前に何がわかるんやとか、(癌に) なってもないのにわからんやろという言葉が言われた。”

2) 【中堅看護師としての自分の至らなさにハツとする】

中堅看護師は、自分の行っている看護は、日々の業務に流され、患者に向き合うことができていることに思い当たっていた。このカテゴリーは<おざりな仕事を自覚する>、<患者と家族をなごりにしていることに気づく>の2つのサブカテゴリーから構成され、次の様な語りがあった。

“業務に追われてなかなか自分の振り返り、ちょこちょこことはきくとしてはいるんですけど、意識的にはやってないなって気がする。やっつけ仕事に最近なってしまっていて。”

“担当する受け持ち患者に毎日かわれない分、知らない間に良くなって知らない間に退院していくみたいな感じで、結局、顔も名前もわからないまま退院されていくんだっていうかわりの方が多かった。”

3) 【日々の看護に弾みをつける】

中堅看護師は日々の看護実践を通しての学びを大切にすることで、自分自身を見つめなおし、モチベーションを上げて再度頑張ろうとする行動が見られ、看護実践の向上に向けて努力し、移行するプロセスをとっていた。このカテゴリーは<いつもの看護に学びを見出す>、<自分のモチベーションにする>、<スキルを磨く>の3つのサブカテゴリーから構成され、次の様な語りがあった。

“極端に言ったら、急変の場面に自分が出くわしてなくて、全くかわりがなかったら、今こういうふうに動いてないんだろなっていうのは思いますし、そういうことがあったからやっぱり基本となるBLSをもうちょっとしっかりした方がいいのかなっていう思いになっている。”

“自分の看護の仕方をどこかで見ていて、それってホントに看護って投げかけてくれる先輩

が周りに多かった。”

“師長さんからの言葉がすごい「(学生に) 教えなくてもいいのよ、一緒に考えていけばいいのよ」。”

“小さいことですが、小さいことを積み重ねて、次は絶対先生が来るまでに時間あったらできることをしておこう。ルート確保とか。”

4) 【患者対応を変化させる】

中堅看護師は、難しい対応を必要とする場面で、看護実践のモデルとなる行動をとっていた。ここでは、中堅看護師自身の生活歴から学んだことや看護実践の省察から得たことを背景にし、患者の状況に合わせて臨機応変な対応となるよう工夫し、また、患者や家族、周囲のスタッフとの関係にも配慮して、看護実践がスムーズにいくように取り計らっていた。このカテゴリーは<自分の生活歴にてらす>、<患者に関心を寄せる>、<患者を尊重する>、<段取りをつける>、<流れをつくる>の5つサブカテゴリーから構成され、次の様な語りがあった。

“祖父が亡くなって、(生前) 胃瘻の話があって家族としては胃瘻はいやだという思いがあって、(今は) 患者さん家族に胃瘻を作るか作らないかって先生からの話があったあと、作りたくないっていう思いも踏まえて話を聴いている。”

“最近結婚したんですけど、新しい環境になって、仕事と家庭の両立の難しさから、そんな状況に置かれた人の立場に少したてるようになった。”

“茶道と華道をはじめたんですけど、それで五感を大切にしたらかわりとか、人に対するおもてなしとか、深く見ることとか、プライベートと仕事はつながってるなって思います。患者さんの小さな変化にも気づけるようになった、表情の変化だったり、洋服が汚れていたら替えてあげたいとか。そういうことにも目を配れるようになってきた。”

“(子育てをして家庭を持ってから) 中学生とか高校生の子だったら、お母さんみたいに、しかるわけじゃなく、はっきり駄目なことは駄目って言ってあげられるし、年配の人だったら下手に出て、敬語もきちんと使って、(患者さんに) あんまり嫌な思いをさせずに上手に注意することができるようになった。”

“認知症(患者)を何人も見ているので、その人その人へのかかわりが、自分の中で、何と

なく学んでいたものはあったんでしょね、きっと。認知症の患者さんは、押さえつけても結局だめなので、遠くから見守るような感じにしつつ、ずっと近くで見られながらだったら嫌になるし、遠巻きで見ながら、ふとした時にさっきのことは忘れていってというのを見計らいながら、初めて会ったかのように、「どうっ？」と感じてやっていたのはそういう見守る姿勢だったかな。”

“僕は間食せんぞってゆっとなんですけど、少し逃げ道をつくってあげて、本人が食べてもいい時間とか、そういうのをつくってあげるのも、きっと食べることはその人にとって楽しみやっと思うし、よし止めるぞっていうのも大切かもしれんけど、頑張りすぎないで、これからの人生楽しんでもらえるように。”

“(糖尿病の患者さんが) 絶食になったら、インスリンしている患者さんだったらインスリンどうするとか、血糖測定とか、スケールはどうするとか、先生の指示をイメージしてあらかじめ確認しておく。”

“お母さんが疲れてくるとイライラして、子供にあたりとかあるんですけど、早めにお母さん休めているかなって声かけしたり、少し見てからちょっと休んでいいですよって対応していくと、お母さんも大丈夫ですって感じて和んだりとか、簡単なんですけど、結構大事な対応なんです。”

5) 【看護師として洗練する】

中堅看護師は、新たな看護実践の場や、自分の行った看護実践の成果を確認するために、自部署に留まらず行動を拡大することを行っており、患者や医師、後輩などの他者からの承認により自信を深めるとともに、チームのリーダーや後輩育成という役割や責任を果たしていた。このカテゴリーは<看護を磨きあげる>、<看護の手ごたえを求める>、<人望を集める>、<責任感を果たす>、<後輩を教授する>の5つのサブカテゴリーから構成され、次の様な語りがあった。

“嚥下が難しい方に、目標を立てて、(具体策を) 考えて、チームの人たちにもみんなに伝えて、結局それなりに食べられるようになって、これはやったなっていう感じで、(次年度) 興味があって、NSTの中でも摂食嚥下のチームに入ったんです。”

“(最後の迎え方を患者と家族に考えるように言ったことは、デスクンファレンスで) 先生

からも、「それは僕から見ていても正しかったと思う」って言って下さったので、先生から言われるとやっぱり（自分たちのターミナルケアが）良かったんだなって思います。”

“髭もすごい伸びてる人がすごく多いんですよ、でもそれも髭剃ったら家族も、ああ今日はすっきりした顔しとるねとか言われると、よしよしって、自分で私今日やったしな、みたいな、そういう小さいケアをきちんとやっていかないといけない。”

“最近フットケアの指導っていうところが少なくなってきたので、声かけしていかんなんなって思って、患者さんにどういうふうに説明してもらうかっていうところを浸透させるために勉強会開いたりしたんです。”

“(夜勤での) 急変があった時のメンバーで夜勤後に、どうかかわりがよかったかなとか、できたところやできなかったところとか、次どうしたらいいかっていうのを一緒に考える振り返りの場を持った。”

以上のように、研究参加者である中堅看護師は、日々の看護実践や日常生活を通して、さまざまな経験をしながら【外からの刺激により看護師としての自己像を省みる】ことで、【中堅看護師としての自分の至らなさにハツとする】ことが起こり、そこから【日々の看護に弾みをつける】へ移行し、【患者対応を変化させる】ことや、【看護師として洗練する】に至る経過をとっていた。この【患者対応を変化させる】と【看護師として洗練する】の2つのカテゴリーは中堅看護師の看護実践の向上（スキルアップ）として意味づけられるものである。以上のすべてのカテゴリーは『ハツとする経験に基づき看護実践が進歩する』という自己学習方法を基盤にしている。よって、『ハツとする経験に基づき看護実践が進歩する』をコアカテゴリーとし、中堅看護師の看護実践の向上に繋がる自己学習の仕組みの中核を成すものと位置付けた。この中核となるコアカテゴリーは、中堅看護師をとりまく周囲、とりわけ他者との相互作用の上で成り立っており、これら経験からの自己学習によって、中堅看護師は自ら成長を成し遂げているというものであった。

考 察

1. 中堅看護師の看護実践の向上に繋がる自己学習の仕組みの特徴

中堅看護師のスキルアップは、『ハツとする経験に基づき看護実践が進歩する』という自己学習方法から導かれていた。これは、先行研究において柿原⁸⁾や津本⁹⁾が、中堅看護師が研修や資格取得を意味ある学習であると捉えているということも明らかにしたこととは異なっていた。また、林¹¹⁾は、研修プログラム（ジェネラリスト養成コース）を受講した中堅看護師は、受講によって「学習意欲が高まり」、「自分自身の現状を捉え」、「自分を認め」、「先を見」、「自分で開拓していく力を身につける」という学びのプロセスを明らかにした。しかし、この学びのプロセスは、研修プログラムの範疇に限定した学びであり、看護実践との連結はしていない。一方、端山¹⁵⁾は、中堅看護師の「看護に影響を受けたもの」、「看護実践への現われ」、「看護に対する思い」を検討し看護の発展過程についてまとめている。ここでは中堅看護師の経験と看護実践への言及があるが、新人期に見られるネガティブな「思い」は中堅看護師にはほとんど見られず、新人期から中堅看護師への発展という形で描かれている。関²²⁾はキャリア中期にある看護職者のキャリア発達の停滞において生じている現象と停滞後の過程を明らかにしており、それは「踏み出すきっかけの模索」を機に分岐していたというものである。端山¹⁵⁾の先行研究にはこの発達の停滞という概念がそもそも存在していない。本研究のハツとする経験は関²²⁾のいう「踏み出すきっかけ」に相当するものであると考える。以上のことから、本研究結果の中堅看護師の『ハツとする経験に基づき看護実践が進歩する』自己学習方法は、中堅看護師の学習プロセスに位置付けられるものであると考える。

しかし、これを中堅看護師の独自の学習プロセスと考えることができるのかという点で、新人看護師の学習プロセスと比較するために先行研究を見てみると、大久保²³⁾は、新卒看護師が感じるストレスは、「力量不足」、「自己の自覚」、「看取り体験」、「看護師としての責任」などがあることを明らかにしている。塚本²⁴⁾は新人看護師の経験から、退職者に特徴的な経験を明らかにし、「期待される自己と現実自己の乖離知覚」や「不十分改善不可による自己への失望」があること、また、退職者・継続者にかかわらず、「未熟さ露呈の予測による露呈回避の試み」、「実践能力不足の自覚による就業継続困難」があることを明らかにしている。奥野²⁵⁾はICU新人看護師が臨床において最も必要性を感じた看護実践能力の認識の契

機となった経験を「重症患者を目の前にして圧倒される」「看護が患者の生命に関わる仕事であることの自覚」であると、その獲得に向けた学習活動としては「同期看護師との学び合い」「重症集中治療やケアに熟練した他者の知識・見識を我有化する試み」「先輩看護師に媒介された内省」などがあるとしている。これら先行研究では、新人看護師は、自分自身の力不足を自覚しており、新人の学習もやはり「自己像を省みる」ことをきっかけとしているのは本研究と同様である。しかしその後の「自分の至らなさにハットする」という点では、新人の場合は自身の能力不足に起因するものであり、中堅看護師の場合は、看護に向き合う自身の姿勢（看護観）を指すものであり、ハットする次元が新人と中堅看護師では一線を画していた。また、「日々の看護に弾みをつける」ためには、新人は多くを他者からの支援を得て行すが、中堅看護師はこれを自分自身でも行うということが新人との相違であると考えられる。

一方、エキスパートにおける学習プロセスについては、本田²⁶⁾は認定看護師の行動規範の内容を明らかにし、「エキスパートとしての自覚」、「エキスパートとしての新たな姿勢」、「自己のイメージの変化」などを導き出し、専門職としての自覚と価値観の変容が見られたことを述べている。岩永²⁷⁾も難病看護領域におけるエキスパートナースの看護の実際を6つのカテゴリーで示し、その一つに「看護師自身の学び」があることを明らかにしている。Robertson²⁸⁾は、実践能力の発達過程を段階的モデル、すなわち「外部からの支援」と名付けられた最初の段階、「移行の段階」と呼ぶ第二段階、「自己制御」と呼ぶ第三段階で説明し、エキスパートはこのモデルの第三段階に位置し、学習や実践のコントロールは自分でやれるようになると述べている。野島²⁹⁾はエキスパートは「自己の関心と能力を広げ、非公式にメンターを務めるようになる」と述べている。これらの先行文献からは、エキスパートは自分自身がエキスパートであるということを自覚しており、自己のイメージを変化させ、実践の中からの学び自覚しており、学びを自分自身でコントロールしていくことが可能である。このことは【日々の看護に弾みをつける】から【患者対応を変化させる】、そして【看護師として洗練する】という看護実践が向上する過程を循環し続けているといってもよい。中堅看護師が自分は学んでいないと自覚し、自信を喪失し、『ハットする経験に基づき看護実践が進歩する』

という自己学習方法をとることは、エキスパートナースの学びのプロセスとは、異なっていると考える。

このように、中堅看護師の特徴は、新人ともエキスパートとも異なる『ハットする経験に基づき看護実践が進歩する』という自己学習を行っていることであると考えられる。Knowles³⁰⁾は、「成人は多くの場合、現在の自分の生活状況において感じているプレッシャーへの対応という形で、学習に参加する。成人にとって教育とは自分たちが現在直面している生活上の問題に取り組む能力を向上させるプロセスであり、問題解決中心的な、あるいは課題達成中心的な精神の枠組みをもって教育活動に参加する」と述べている。これは中堅看護師が日常のハットする経験を問題またはプレッシャーとして捉え、問題を解決しようとして【日々の看護に弾みをつける】に移行するプロセスを支持するものであると考えられる。

2. 中堅看護師の自己学習への気づきと自己学習を促す支援

本研究結果より、中堅看護師は、【外からの刺激により看護師としての自己像を省みる】経験をきっかけに、【中堅看護師としての自分の至らなさにハットする】ことで【日々の看護に弾みをつける】、【患者対応を変化させ】、さらに、【看護師として洗練する】という、日常の経験から看護師の内面、そして看護実践の場へ移行し、進歩していくプロセスを明らかにした。中堅看護師の『ハットする経験に基づき看護実践が進歩する』自己学習方法は、日々の看護実践をスキルアップに繋げている点において、新たな知見といえる。

柿原⁸⁾、津本⁹⁾が中堅看護師自身が持つ学習の認識を明らかにしたように、教育プログラムに仕込まれているような研修を受講できないことによって、自分は学んでいないと捉えがちな中堅看護師にとって、様々なライフイベントの中で培われてきた経験や、何気なく行っている日常の看護実践の中に、スキルアップの機会が潜在していることに気づくことが重要である。これは、自分が自己学習しているという気付きは中堅看護師の自信へ繋がっていくものと考えられる。

松尾³¹⁾は内省のための材料を他者からもらい、批判にオープンな態度で未来へ向けて内省する必要性を述べている。本研究においては、この内省の材料は他者である患者・医師・同輩・後輩などから得ていることが多く、先輩看護師や看護師長からはほとんど得られていないことも判明した。

先輩看護師や看護師長は、中堅看護師が【外からの刺激により看護師としての自己像を省みる】機会や【中堅看護師としての自分の至らなさにハツとする】機会の重要性を見直し、直接的な支援だけでなく、内省が行われることを推進していくような環境を整えていくことが必要であると考え。さらに、本研究で明らかにした先輩看護師や看護師長のかかわりを中堅看護師は、【日々の看護に弾みをつける】時に働きかけを行ってもらったと自覚していた。撫養ら³²⁾は、急性期病院に勤務する中堅看護師の職務満足に関連する要因のひとつは他者から受ける承認であり、その中でも特に上司からの承認が最も関連が強かったことを報告している。佐々ら³³⁾も中堅看護師の職務満足感を高めるには、臨床実践力を高め、上司や医師等他者から承認されることの重要性を報告している。先輩看護師や看護師長は従来の働きかけの他に、【患者対応を変化させた】時や、【看護師として洗練した】と認識される時こそ、承認を与える機会ではないかと考える。

このように、中堅看護師のキャリアアップやスキルアップを支援する管理者は、中堅看護師が看護実践の向上に繋がる自己学習方法を持ち合わせていることを認め、中堅看護師には自ら学ぶ力があることを支援することが必要であると考え。そして、中堅看護師自身が看護実践の向上に繋げていることを自覚できるようなフィードバックを行っていく必要があることが示唆された。

本研究の限界と今後の課題

本研究における研究参加者が2施設の中堅看護師に限られたことは限界である。今後は、複数の施設での勤務経験のある看護師、離職・再就業を経験した看護師や在宅医療に携わる看護師など多様な看護経験をもつ中堅看護師へ対象の幅をひろげてデータ収集することが課題である。また、本研究は、データ収集に面接法を用いて行ったが、参加観察法を加えるなどの工夫を行い、中堅看護師自身が気づいていない看護実践からも自己学習の仕組みを明らかにすることも今後の課題である。

結 論

中堅看護師の看護実践の向上に繋がる自己学習の仕組みを明らかにするために、中堅看護師17名を対象に半構成的面接法を行い、質的因子探索型研究方法で分析し、以下の結果を得た。

1. 中堅看護師は、中堅として高度な対応が求

められる看護実践の中で、他者である【外からの刺激により看護師としての自己像を省みる】経験をきっかけにして、【中堅看護師としての自分の至らなさにハツとする】ことをし、自分に向き合い、【日々の看護に弾みをつける】ことに移行していた。その後、中堅看護師に求められる高度な対応を要する場面で、【患者対応を変化させる】ことが見られ、【看護師として洗練する】ようになっていた。中堅看護師は、この【看護師として洗練する】ことで得た評価が、再度【日々の看護に弾みをつける】ことへ繋がっていた。

2. 中堅看護師の看護実践の向上に繋がる自己学習の仕組みにおけるすべての過程の基盤には『ハツとする経験に基づき看護実践が進歩する』自己学習方法という中堅看護師独自の学習方法の特徴が存在していた。

3. 中堅看護師が、日常の経験の中に看護実践に繋がるスキルアップの機会が潜在していることや、日常の経験のなかでの自己の学びを看護実践に繋げていることを自覚できるような支援の必要性が示唆された。

謝 辞

本研究にご協力いただきました皆様に心より感謝申し上げます。

なお、本研究は石川県立看護大学大学院博士前期課程に提出した修士論文の一部に加筆・修正したことを記します。また、本論文の要旨は第18回日本看護管理学会学術集会（2014.8）で発表しました。

利益相反状態の開示

利益相反なし

引用文献

- 1) 田村やよひ：私たちの拠りどころ 保健師助産師看護師法（第1版）、日本看護協会出版会、126-141、東京、2010
- 2) 天野正子：看護婦の労働と意識、日本社会学会社会学評論、22(3)、46、1972
- 3) グレック美鈴、林由美子、池西悦子、他：看護職者のキャリアマネジメントのあり方、岐阜県立看護大学紀要、5(1)、3-9、2005
- 4) 平井さよ子：看護職のキャリア開発 転換期のヒューマンリソースマネジメント（改訂版）、日本看護協会出版会、75-77、東京、2009
- 5) 公益社団法人日本看護協会：2016年病院看護

- 実態調査, [オンライン, http://www.nurse.or.jp/up_pdf/20170404155837_f.pdf], News Release, 2.5.2018
- 6) 松尾睦: 経験からの学習－プロフェッショナルへの成長プロセス (初版), 同文館出版, 60, 東京, 2006
 - 7) Mezirow J: Fostering Critical Reflection in Adulthood: a guide to transformative and emancipatory learning, 1-20, San Francisco, 1990
 - 8) 柿原加代子, 大野晶子, 東野督子, 他: 継続勤務している看護師のキャリアアップに関する認識, 日本赤十字豊田看護大学紀要, 7(1), 153-159, 2012
 - 9) 津本優子, 長田京子, 樽井恵美子, 他: 看護師のキャリア・ニーズの実態－医療施設の検討－, 島根大学医学部紀要, 31, 25-35, 2008
 - 10) 新田麻由子, 下村陽子, 金子昌子: キャリア中期看護師研修プログラムの効果と課題: フォーカスグループインタビューを活用して, 信州大学医学部付属病院看護研究集録, 36(1), 32-39, 2007
 - 11) 林真紀子, 勝又里織, 廣山奈津子, 他: 中堅看護師の学習ニーズと学びのプロセス－社会人学び直しニーズ対応教育プログラムの評価－, お茶の水看護学雑誌, 2(1), 11-22, 2008
 - 12) 上村千鶴, 高瀬美由紀, 川元美津子: 看護師による学習行動と看護実践能力との関連性, 日本職業・災害医学会会誌, 64(2), 88-92, 2016
 - 13) 吉田礼子, 端山淳子, 内藤美恵子, 他: 中堅看護師の全体性としての「看護をする力」の発展 (第1報) 語られた看護実践への現れ, 東海大学医療技術短期大学総合看護研究施設論文集, 25, 19-29, 2016
 - 14) 内藤美恵子, 磯みどり, 吉田礼子, 他: 中堅看護師の全体性としての「看護をする力」の発展 (第2報) 「看護をする力」の発展過程における“看護師の思い”, 東海大学医療技術短期大学総合看護研究施設論文集, 25, 31-39, 2016
 - 15) 端山淳子, 吉田礼子, 磯みどり, 他: 中堅看護師の全体性としての「看護をする力」の発展 (第3報) その発展過程の検討および“影響を受けたもの”, 東海大学医療技術短期大学紀要, 50, 25-34, 2016
 - 16) Benner P: 井部俊子, 井村真澄, 上泉和子訳, ベナー看護論－達人ナースの卓越性とパワー－ (第1版), 医学書院, 19-22, 東京, 2000
 - 17) Strauss A, Corbin J.: 操華子, 森岡崇訳, 質的研究の基礎 グラウンデッド・セオリー開発の技法と手順 (第2版), 医学書院, 71-296, 東京, 2004
 - 18) 戈木クレイグヒル滋子: グラウンデッド・セオリー・アプローチ 理論を生み出すまで (初版), 新曜社, 32-116, 東京, 2008
 - 19) 戈木クレイグヒル滋子: 実践 グラウンデッド・セオリー・アプローチ 現象をとらえる (初版), 新曜社, 9-130, 東京, 2012
 - 20) 戈木クレイグヒル滋子: 質的研究法ゼミナール グラウンデッド・セオリー・アプローチを学ぶ (第2版), 医学書院, 12-15, 東京, 2013
 - 21) 山本則子, 萱間真美, 太田喜久子, 他: グラウンデッドセオリー法を用いた看護研究のプロセス (第1版), 文光堂, 7-17, 愛知, 2002
 - 22) 関美佐: キャリア中期にある看護職者のキャリア発達における停滞に関する検討, 日本看護科学会誌, 35, 101-110, 2015
 - 23) 大久保仁司, 平林志津保, 瀬川睦子: 新卒看護師が入職後3ヶ月までに感じるストレスと望まれる支援, 奈良県立医科大学医学部看護学科紀要, 4, 26-33, 2008
 - 24) 塚本友栄, 舟島なをみ: 就職後早期に退職した新人看護師の経験に関する研究－就業を継続できた看護師の経験との比較を通して－, 看護教育学研究, 17(1), 22-35, 2008
 - 25) 奥野信行, 辻本雄大, 小西邦明: 集中治療室に勤務する新人看護師の看護実践能力の獲得に資する学習活動, 京都橋大学研究紀要, 42, 131-146, 2016
 - 26) 本田芳香: 認定看護師の行動規範に関する研究, 埼玉県立大学紀要, 8, 133-137, 2006
 - 27) 岩永真由美, 岡崎寿美子: 難病看護領域におけるエキスパートナーズの看護の実際に基づく看護診断, 千里金蘭大学紀要, 2008, 125-132, 2008
 - 28) Robertson SL: Problem Solving (Kindle edition), Psychology Press, 4544-5099, Philadelphia, 2001
 - 29) 野島良子: 第1章どんなひとがエキスパートナーズとよばれるのだろうか, 野島良子編集, エキスパートナーズ その力と魅力の構造 (第1版), へるす出版, 1-46, 東京, 2003
 - 30) Knowles MS: 堀薫夫, 三輪建二監訳, 成人教育の現代的実践－ベダゴジーからアンドラゴジ

ーへー (初版), 鳳書房, 33-67, 東京, 2002

- 31) 松尾睦: 人は経験からいかに学ぶか, 日本糖尿病教育・看護学会誌, 17(1), 51-52, 2013
- 32) 撫養真紀子, 勝山貴美子, 青山ヒフミ: 急性期病院に勤務する中堅看護師の職務満足に関連する要因の分析, 日本看護管理学会誌, 13(1),

14-23, 2009

- 33) 佐々信子, 竹内朋子, 佐々木美奈子: 中堅看護師の職務満足感と臨床実践力及び他者からの承認との関連性, 東京医療保健大学紀要, 11(1), 25-31, 2016