

博士論文要旨

学籍番号 1222001		氏名 普照 早苗
論文題目	新卒訪問看護師のキャリア発達早期における成長要因を踏まえた 教育プログラム作成と教育体制の整備	
<p>【目的】 新卒訪問看護師（以下、新卒者）のキャリア発達の早期（1、2年目）に着目し、新卒者の OJT（On-the-Job Training）・Off-JT（職場外研修）の実際と、管理者や教育担当者等の教育的かかわりを明らかにし、抽出した成長・成長要因の特性を踏まえたその訪問看護ステーション（以下、ST）独自の教育プログラムと教育体制の整備を図る。今後も、長期的視野で持続的に新卒者を受け入れ育成していけるような教育担当者の配置や、各スタッフの積極的な新人教育への関与がスムーズに実施できるような体制構築を目指す。今回新卒者教育プログラム（以下、プログラム）を作成し、今後、他事業所にも汎用できるような普遍的な新卒者への教育支援のあり方を考察する。</p> <p>【研究方法】 方法1～方法5で実施した。方法1：新卒者1、2年目の OJT・Off-JT の実際と新卒者が自覚する成長・成長要因の抽出、方法2：管理者・教育担当者が捉えた新卒者の成長・成長要因及び新卒者育成に関する思い・考えの抽出、方法3：新卒者と管理者・教育担当者の両側から捉えた成長・成長要因を区分し統合、及び新プログラム案の作成、方法4：ST ごとに意見交流会の開催とここでの意見を踏まえて最終的な教育プログラムの修正・完成、方法5：ST ごとに作成した新プログラムの比較検討を行った。本研究は、岐阜県立看護大学大学院看護学研究科論文倫理審査部会の承認を受けて実施した（承認通知番号：2023-A001D-2）。</p> <p>【結果】 結果1：本研究の同意が得られた研究参加者は、X 県内 89 カ所の訪問看護 ST の 2 カ所の ST（A、B）から計 8 名であった。A-ST は大規模 ST、B-ST は小規模 ST であった。同意の得られた研究参加者全員に半構成的面接調査を対面で行った。同意の元 IC レコーダに録音を行い、逐語録、テキストデータを作成しカテゴリ分類による内容分析を行った。結果2：新卒者の 1、2 年目の OJT・Off-JT 経過を明らかにし、結果3：新卒者本人が自覚する成長・成長要因を計 47 個抽出できた。結果4：管理者・教育担当者の思い・考えは 11 カテゴリ（127 文脈）を捉えた。管理者・教育担当者和新卒者の両側からとらえた成長・成長要因を抽出し、結果5：新卒者と管理者・教育担当者の両側面から統合し区分した成長は 9 カテゴリ 50 個、成長要因は 10 カテゴリ 84 個確認できた。これを踏まえて筆者が各 ST の新プログラム案を作成し、方法4の意見交流会の資料とした。A、B 各 ST で意見交流会を開催し、得た意見を元にさらにプログラム案を修正、研究参加者の最終確認を経て、各 ST の新プログラムが完成した。最後に、方法5で新プログラムを筆者が比較検討したところ、例えば、同行訪問の形式（見本型・伴走型、時間差、単独）は、経時的に一方通行（→）で実施するのではなく、精神面を重視し新卒者が不安を感じたり、自信がない場合は相談し、以前の同行訪問形式に戻るよう両方向（⇄）のプログラム内表記に修正した。目標とする訪問件数の設定は止め、新卒者と管理者らが話し合いを重視し、新卒者に合ったペースでプログラム進行ができるように改善した。</p> <p>【考察】 訪問看護 ST の教育プログラムと教育体制の整備には、みんなで育てる・共に育つ・育ち合い風土の醸成と、全スタッフが積極的に新卒者育成に関与できるための工夫が大切である。必ずしも、病棟での実践経験が必要ではなく、新卒者でも安心して入職できるプログラムの活用、ST 全体で学び続ける姿勢の重要性、新卒者を ST に受け入れるメリットを共有・周知することが、今後の新卒者教育支援のあり方として大切である。</p>		

令和6年度博士論文審査結果報告書

主 査	梅津 美香
副 査	北山 三津子
副 査	松下 光子

令和6年度博士論文の審査及び最終試験を実施した結果は、下記のとおりです。

記

学籍番号：1222001

氏 名：普照 早苗

審査結果： ①. 合格 2. 不合格 3. 保留

[審査結果要旨]

(1,000字以内)

論文題目「新卒訪問看護師のキャリア発達早期における成長要因を踏まえた教育プログラム作成と教育体制の整備」は、新卒訪問看護師のキャリア発達早期に着目し、新卒訪問看護師の成長と成長要因の特性を踏まえた訪問看護ステーションごとの教育プログラムと教育体制の整備を図る検討を行い、新卒訪問看護師への教育支援のあり方を明らかにした看護実践研究である。

学生は、新卒時から勤務している、2訪問看護ステーションの計4名の訪問看護師とそれらの訪問看護師の教育担当者3名と訪問看護ステーション管理者3名への聞き取り結果から、新卒時から2年間の経験として50の成長と9の成長のカテゴリ、84の成長要因と10の成長要因のカテゴリを確認した。これら成長と成長要因をふまえ、既存の新卒訪問看護師育成プログラムを修正し、各新卒訪問看護師のペースに合ったプログラム進行ができるよう改善した。

本研究により、新卒訪問看護師は、教育支援により着実に成長しており、訪問看護師になるには数年の病棟経験が必要という固定観念を払しょくする必要があることが確認された。また、新卒訪問看護師とともに先輩訪問看護師も学ぶことにより、訪問看護ステーション全体の質向上にもつながることが示唆された。これらは、訪問看護師育成の考え方の刷新につながる研究成果と言える。

審査委員会では、これらの取り組みは本研究科の倫理基準に基づいて実施されており、論旨が明確で一貫性があり、博士論文審査基準に適合するものであることを確認した。

当該学生は審査委員会に3回出席し、主査・副査からの質問に答え、かつ直接指導を受け、最終試験に合格した。

以上のことから、本論文は博士論文として価値あるものと認める。