愛媛県中堅期保健師 継続教育ガイドライン

EHIME

平成22年3月

中堅期保健師継続教育企画研修会愛媛県保健福祉部管理局医療対策課

目 次

はじ	がに・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・1
Ι.	愛媛県中堅期保健師継続教育ガイドラインの理念・・・・・・・ 2
Ι.	中堅期保健師が成長するための構想力と実践力・・・・・・・・
Ⅲ.	中堅期保健師普遍目標と活用方法・・・・・・・・・・・と
IV.	中堅期保健師の成長戦略・・・・・・・・・・・・・・24
V.	役立つコーチング・・・・・・・・・・・・・・29
VI.	「中堅期保健師として成長できる」 中堅期保健師による価値ある提案集・・・・・・・・・・・35
WI.	これからの成長モデル・・・・・・・・・・・・54
【資	
• ブ	プロジェクト手法を用いた研修の仕方 ・・・・・・・・・・・63
• 普	逼目標の作成過程 ・・・・・・・・・・・・・・・8C
• 各	種様式・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・85
中堅	関保健師たちへのメッセージ ・・・・・・・・・・・・ 102

はじめに

この度、「保健師助産師看護師法」の改正に伴い、平成22年4月から、免許取得後も研修を受け、資質の向上を図ることが看護職員の努力義務となりました。

これは、医療安全確保の観点から実践能力を培うとともに、早期離職の防止を図ろうとするものであり、今後、看護職員確保対策の推進に際しては、単に看護職員数を確保するだけでなく、質的に看護力を高めていくことが、以前にも増して重要な課題になるものと考えております。

こうした中、保健師については、教育の主流が大学課程の統合カリキュラムに移行したことや、実習時間数の減少から、看護基礎教育終了時点の能力と現場で求められる能力との間にギャップが生じていると言われております。また、急激な制度の変革や住民の健康ニーズの多様化に伴い、保健師にはさらなる専門性と行政職としての能力も求められていることから、全国的に継続教育体制の整備が進められている状況にあります。

本県におきましても、昨年度から「新任期看護職員職場定着支援事業(保健師部門)」 を実施しているところであり、今年度は継続教育支援に重要な役割を担う中堅期保健 師の強化を図り、継続教育体制のさらなる整備に取り組みました。

また、昨年度に引き続き、未来教育シンクタンク 鈴木敏恵氏の御協力をいただき、 新任期のガイドラインと同様にポートフォリオ評価を取り入れた「愛媛県中堅期保健 師継続教育ガイドライン」を取りまとめました。県内各施設の皆様にはこれを参考に、 一人でも多くの保健師継続教育に活用していただければ幸いです

最後になりましたが、自らの経験を踏まえつつ、ガイドライン作成に携わっていた だきました県下保健師の皆様、鈴木敏恵氏及び西条市学校教育課 安藤宏幸氏に心よ り感謝申し上げます。

愛媛県保健福祉部管理局医療対策課

課 長 藤川 和之



I 愛媛県中堅期保健師継続教育 Loガイドラインの理念

愛媛県中堅期保健師継続教育ガイドライン(以下、「ガイドライン」)は以下の理念を元に構成しています。

1. 自ら構想し、実践できる。

中堅期保健師は、新任期の時よりもさらに広い視点をもち、将来の見通しを立てながら、且つ積極的な活動が求められます。住民のニーズが多様である現在は、これまで以上に、地域の状況や社会の変化を常につかみながら、その都度、住民に対して必要な対応をしなくてはいけません。

すなわち、自ら構想し、実践できる能力が求められています。

2. 日々の活動を通して成長を図る。

保健師は、机上の学びや研修ばかりでなく、いろいろなケースで人々と直接関わりながら成長していきます。それは、知識や仕事の仕方だけでなく、優しさや人間性を築き上げることにも通じます。日々の仕事や事例を通して、到達目標を達成するだけでなく、一人の人間である保健師としての成長もしていきます。

3. 一人ひとりの資質・個性を理解し、その能力を伸ばす。

ガイドラインは、中堅期保健師が自発的に自己研鑽していくときの指針となります。 また、自らが指導者の役割を果たす際にも役立つ内容になっています。指導者の心 構えは「教える」「指導する」ではなく、対象のもっている資質・個性・生活環境な どを大切にしながら、それを理解した上でその人なりの能力を伸ばそうとすることが 必要です。

4. 保健師同士が共に成長していく。

人はみな自分で自分を高める能力をもっています。それを信じて、先輩は後輩に対して、ある時は励まし、ある時は惜しみなく知識を与えます。

自分だけでなく、後輩も成長に導く役割が中堅期には求められます。

共に成長しようとする姿勢が、高い専門性を引き出すこととなります。

5. 俯瞰してものを捉え、内省することができる。

人の成長には、自らの行動や言動などを省みて分析することが欠かせません。己の全てを受け入れて、足りないものは足りないと認め、何がわかり何がわからないのか認知することが、さらなる向上心につながります。そのとき、求められるのは、俯瞰してものを捉える力です。大きく全体を見て、瞬間ではなく、ゆったりと捉えることで、「自分が今最もすべきことは何であるのか」を考えます。

このように、成長し続ける人間としての心の視座を大事にします。

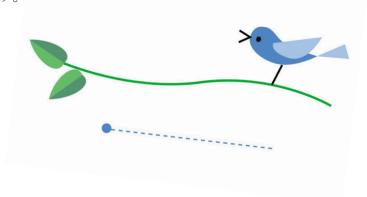
※俯瞰:高い所から見おろすこと。転じて、広い視野で物事を展望すること。

6. キャリアデザインを自らできる保健師が育つ。

ガイドラインでは、中堅期保健師継続教育を支援する目的から中堅期における到達目標を設定しました。これを中堅期保健師として求められる能力として、自分の人生のペースに合わせた到達目標としてください。

そして、ポートフォリオで継続自己教育ができ、『キャリアデザインを自らできる 保健師』が育つことを願います。

このような理念を元にガイドラインは構成しており、中堅期保健師継続教育に活用 していただくことを目的としています。



□ 中堅期保健師が成長するための ・構想力と実践力

中堅期保健師として大切なことは取りも直さず、

「構想をもって、実践できる」ことです。

中堅期と新任期を比較すると、

新任期:「<u>目標を立てられ</u>、それを実践できるようになる」

さらに進んで



中堅期:「構想を立てられ、それを実践できるようになる」

というように、目標を立てる前に物事全体を俯瞰し、先の見通しを立てられることが、 中堅期ならではの成長と言えるでしょう。

この章では、中堅期保健師が「構想をもって、実践できる」ためのポイントについて紹介します。

※構想(全体の構成や実行の手順について考えをまとめあげること)

1. 人間成長目標

構想力(未来を描く力)と実践力は、いくつかの能力をバランス良く獲得することで備わる力です。そのため、構想力と実践力を磨くためには、まずそれらの能力を認識し、向上させていくことが不可欠です。

まず、構想力(未来を描く力)と実践力の基礎には、専門職として最低限保障すべき8つの能力があります。

この8つの能力の保有を確認するための指標が普遍目標であり、次章「中堅期 保健師普遍目標と活用方法」に掲載しています。

人間成長目標として、

- ・一人ひとりの個別性を理解して、丁寧な対応をすることができる。
- グローバルな視点をもつことができる。
- 機敏性やスピード感を備えられる。
- ・必要なことに対して、「もう一歩踏み込んで」行動を起こせる。
- ・状況を判断し、リスク等を予見して即時即決できる。
- 個人の資質を見極めながら、全体の活性化を図ることができる。
- 初めて会う者から信頼を得られるような自信あるふるまいができる。
- ・年齢・役職・職種・所属をこえて、積極的なコミュニケーションをとる ことができる。
- 共感や思いやりをもちながら、冷静なバランスのとれた判断ができる。
- これまでの経験を活かし、包括的な判断を責任もって実践できる。
- 人間を重視した仕事の展開を考えることができる。
- 自分や他者の仕事を評価することができる。
- 物事をあいまいに収めようとせず、信念をもって主張することができる。

などが挙げられます。

これらの人間成長目標は、愛媛県内の中堅期保健師に聴き取りをし、整理したものです。職業人として一人ひとりが備えるべきものであり、これからも高め続けていく目標です。

2. 構想して、実践できる中堅期保健師

次ページに示したのは、構想力と実践力の構造図です。

中央の八角錐の底面は、言い換えれば仕事をする能力ですが、仕事が上手くできる ことだけがいい保健師ではありません。

また、仕事を終わらせたと言っても、質が伴っていなければ、それは仕事が上手く できたとは言えません。

仕事をいわゆる「捌く」だけの保健師は、価値がないと言えるでしょう。

職業人なら、仕事の本質をいかに意識し、大事にしながらできるということに価値 がありますし、専門職ならなおさらです。

また、中堅期は、新任期に増して仕事の質が求められる時期と言えます。

新任期の頃はガムシャラに仕事をしていたため、そのような余裕がなかったかもしれませんが、中堅期だからこそ少し立ち止まって、一つ一つの仕事の意味を考え、より質の高い仕事に取組むべきなのです。

いろいろなことに考えを巡らせ、試行錯誤して、常に最前の知識を入れながら、最 良の決定をすることこそが、中堅期がとるべき態度と言えます。

「自ら進んで行う」という気持ちをコアマインドとし、保健師としていい仕事をするための8つの能力を高めることはもちろんのこと、何よりも人間として成長し続けることが大切です。

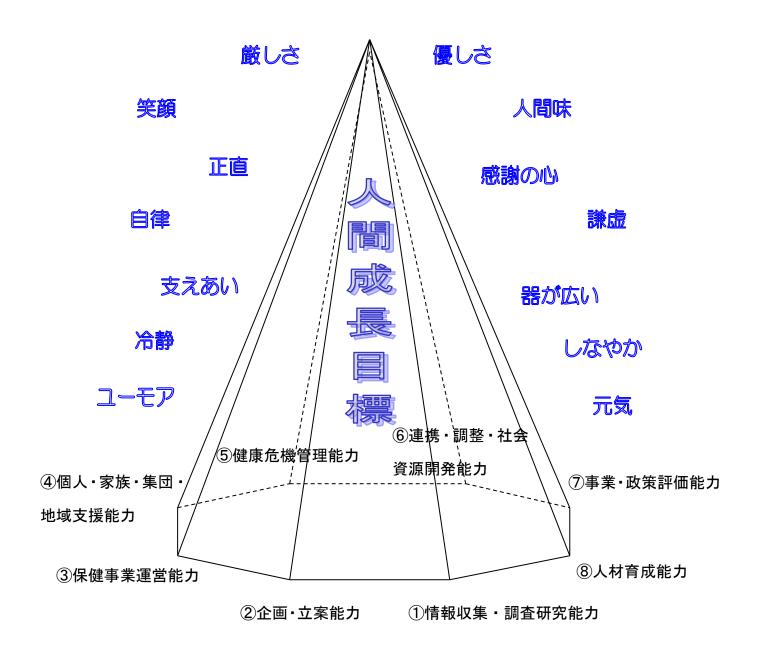
この構造図は、専門職として必要な能力を基礎としつつも、人間としていつまでも 成長し続けようとする姿勢と何よりも人間らしい感情を忘れないことこそが、構想し て、実践できる中堅期保健師であることを示しています。

今回、愛媛県版の構造図として、八角錐の周りには、県内の中堅期保健師たちが語った「成長するための要素」を散りばめました。

みなさんも、この構造図を心に留めて、質の高い成長を図ってください。

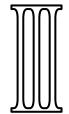
仕事とは与えられるのではなく、自ら進んで行うためのもの

構想力。 実践力



「自ら進んで行う」気持ちをコアマインドとして各能力は存在する。

図1 構想力と実践力の構造図



の中堅期普遍目標と活用方法

1. 中堅期普遍目標

1) 中堅期保健師の普遍目標

Ⅱ章で述べたように、中堅期保健師の成長には、「構想をもって、自ら目標を立て、実践していく」過程が不可欠です。



中堅期保健師における構想力と実践力の基礎にある力として、8つのカテゴリーからなる能力を設定しました。

この成長過程の核となる目標設定を支援するために、本県では中堅期普遍目標をここに定めました。

愛媛県版中堅期普遍目標を設定する際には、

- ①中堅期保健師が現場で保健師活動を実践する際に、役に立つ目標であること。
- ②中堅期保健師が自ら実践で培った知を反映した目標であること。 を心がけました。

2)目標の設定について

中堅期保健師における以下の8カテゴリーそれぞれにおいて目標を設定しました。

- 1. 情報収集 · 調查研究能力
- 2. 企画·立案能力
- 3. 保健事業運営能力
- 4. 個人・家族・集団・地域支援能力
- 5. 健康危機管理能力
- 6. 連携・調整・社会資源開発能力
- 7. 事業・政策評価能力
- 8. 人材育成能力

この、8つの能力は、これまでの先行研究から整理され、既にいくつかの自治体等でも指標として用いられている、言わば保健師のコンピテンシーと言えます。

また、目標達成の流れがイメージしやすいように、実際の仕事の流れに沿って、目標を記述しました。

2. 目標の活用方法

1)目標の意図

普遍目標は、「中堅期としてどのような能力を高めていくといいのか」というニー ズに対して、成長すべき全体像が理解できることを意図しています。

目標を自ら成長する指標とすることで、効果的な成長を図ります。

2) 普遍目標の活用方法

普遍目標は、大目標・中目標・小目標の三段階で展開していきます。

大目標は中堅期保健師に必要な能力区分、中目標は目標、小目標は目標達成のため の方法と言い換えることもできます。

以下に、目標の活用方法を3つ提示しました。

普遍目標の活用方法

- ①普遍目標を知ることで、中堅期として求められる能力を自覚し、さらなる自己研 鑽の糧としてください。
- ②普遍目標を基に、自己評価をすることで、自分に足りない点やさらに伸ばしたい 点について気づくことができ、自己研鑽に努めてください。
- ③自己研鑽や職場内の研修等で、実際に普遍目標を使ってみて、職場の同僚も巻き 込んで普遍目標そのものを評価し、職場に応じた内容にアレンジするなど、さら に普遍目標を充実させてください。

この他にも、自分なりの活用方法を見つけて、ぜひ中堅期保健師としての自己の成 長に役立ててください。

(普遍目標の作成過程を P. 80~P. 84 に収録していますので、御参照ください。)



♥♥・●型期保健師の成長戦略

中堅期保健師の成長を助けるために、ポートフォリオ評価を用います。

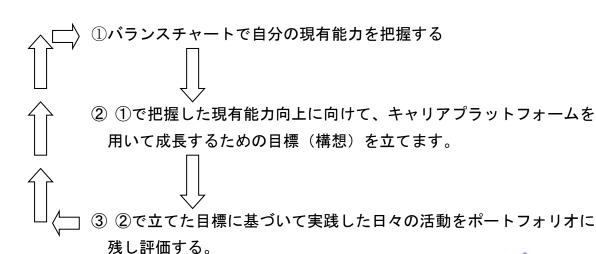
新任期と中堅期と大きな違いとしては、「自ら成長する」ことが新任期以上に強く 要求されることが挙げられます。

中堅期になると新任期のように指導を受ける機会は減るため、成長のためには自己 研鑽の割合が大きくなります。

自己研鑽の仕方は、仕事を通じての学びであったり、職場外での勉強会だったりと その形態はさまざまです。

ただし、中堅期は自身のライフスタイルが非常に変化する時期でもあり、なかなか 自己研鑽の時間をもちにくいという現状があります。

そのため、ポイントを押さえた効率的な成長を図るために



この一連のプロセス実践を提案します。

1. バランスチャートの使い方

まず、バランスチャートを使って、自分の保有能力を自己評価してみましょう。 (バランスチャートの様式は、P.87に収録しています。)

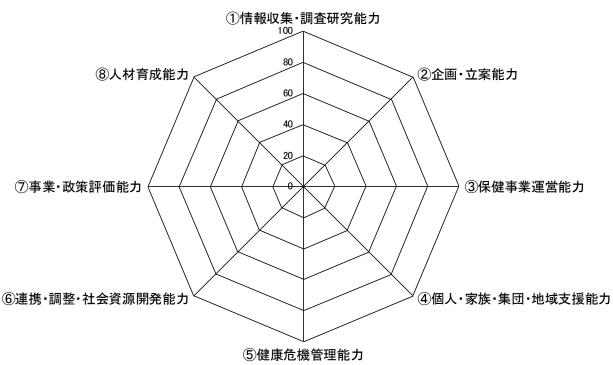
1) 「保健師」という専門家の道を選んだあなたは、カテゴリー①~⑧の能力につい て到達度100を目指しましょう。

まずは、このバランスチャートを使って、今のあなたが、各能力についてどれだ け達成しているか、自己評価しましょう。

- 2) バランスチャートの①~⑧の各能力について、自己評価部分に赤色で印をつけ、 それぞれの印を線で結びます。出来上がったチャートを見れば、あなたが得意と思 い且つ身についている能力が一目でわかります。
- 3)一方で、中堅期保健師の専門家としては、①~⑧をバランス良く身に付ける必要 があります。チャートは、あなたが到達度100に満たない能力についても一目で教 えてくれます。
- 4)次に、不足している能力をこれから身につけると、より専門家に近づくというイ メージを持ちましょう。そして、不足している能力を補うために、どんな研修が必 要であるかを考え、必要な研修が頭に浮かんだら、これから高めていこうとしてい る能力の横に一言メモとして書き込みます。

この作業をした後に、次のキャリアプラットフォーム作成に進みましょう。

中堅期保健師バランスチャート



○未来教育プロジェクト/鈴木敏恵

2. キャリアプラットフォームの使い方

自己評価ができたら、キャリアプラットフォームを使って、自身の成長計画を立てましょう。 (キャリアプラットフォームの様式は、P.88~P.89に収録しています。)

- 1)まず、キャリアプラットフォームに記入できるところを書いてみましょう。 (注意)a欄はキャリアに関する内容ですので、結婚・出産等のライフイベントを 記入しないように気をつけください。
- 2) 次に、先に作成したバランスチャートの一言メモを見ながら、自分のキャリアプラットフォームのb欄もしくはc欄に、研修をいつ受けるのか、自己研鑽内容を含めて書き込みます。
- 3) キャリアプラットフォームには、すでに獲 先ほど記入したバランスチャートの赤色部分と見比べ、自己評価と整合性がとれているかどうかを確認しましょう。
- 4)左の自由記載欄には、 制約はありませんが、 例えば、ある区切りご とに成長した内容等を 整理して、記載して、 さと、自分がどのよう な成長の段階を踏んで いるのか、一目でわか ります。

キャリアプラットフォームは、次ページで紹介するポートフォリに見開きで入れておき、自身の成長進度の確認に活用します。

椻哲亢_ ∫ ϡ λ κ 椻Ч ΰ φή ៳ Λ Ώ π Σ τ 得した知識、教育、スキルが書き込まれていますので、 寓咮徫憾偽 4 5 ҈ 借電職 1 2 3 0/ 堄 ţ 3 σ Ъ 介 傴 恭 T 3 **動動 動** b δ = ; 3 ; 8 η 散β 集団・地域を視野に 個人・家族への責任 入れた組織的対応 ある対応の実施 の実施 Π **賞寓** 媙≫ 4 撈

3. ポートフォリオの活用



1) ポートフォリオとは

ポートフォリオとは、その人自身がこれまでの「学習歴」や「活動歴」「実績歴」などをファイルしたもの。それは紙ばさみや建築家などがもっている作品集ファイルを意味します。バラバラの情報を一元化するもの(その概念)ととらえればいいでしょう。その人自身の意志で成果や情報を一元化したもの。学習や仕事のプロセス全体が俯瞰して見えるファイル。

2) ポートフォリオの目的

ポートフォリオの目的は、資料の記録や保存にとどまるものではなく、常に未来 に活かす意図をもち、学習や仕事の成果を上げるとともに本人のより高い成長のた めにあります。ポートフォリオを俯瞰することで、進捗や状況全体をつかむことが でき、方向性がぶれることなくそのクオリティーをあげます。

3) ポートフォリオ評価とは

ポートフォリオには、現実の軌跡がみえるエビデンス(根拠)やエピソード(逸話)が入っているので、テストなど数値では評価することが出来ないその人の能力や人間性を見いだすことができます。このようにポートフォリオを活かす評価を「ポートフォリオ評価」といいます。

4)ポートフォリオの効果、活用

- 1 「目標」や「成果」や「評価」を明確にする。
- 2 結果だけでなく「プロセス重視」の評価ができる。
- 3 自己評価・他者評価・相互評価など「360度評価」が叶う。
- 4 個性や特性が見出せるので進路検討や採用面接や評価に活きる。

■ ポートフォリオの作成

- ★ ファイル種類: A 4 サイズのクリアポケットファイル
- ★ 入れるもの :自分が手に入れた情報、自分が生み出した考え、メモなど。



- 計画表(工程表)
- 文献資料
- ・メモ
- ・写真
- ・アンケート



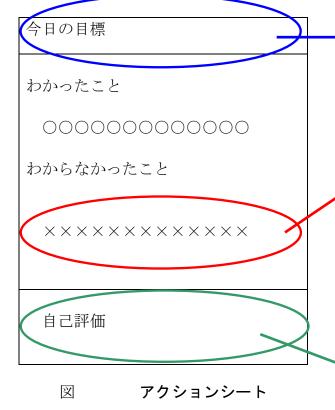
- ・入れるものには必ず日付や出典を記入する。
- ・入れる順番は、前から時系列に入れる。
 - ・プリント
 - ·自己評価/他者評価
 - 各種データ
 - ・関連する資料(新聞、ネット)



5) 日々の活動を残し、評価する

まず、ゴールシートに自身のビジョンとゴールを書き込み、ポートフォリオの一番前のポケットに入れましょう。 (ゴールシートの様式は、P. 86 に収録しています。) そして、日々の実践を評価するために、アクションシートを用いると有効です。

(アクションシートの様式は、P.96に収録しています。)



中堅期保健師は、セルフコーチングを行いながら、自ら目標を 設定します。



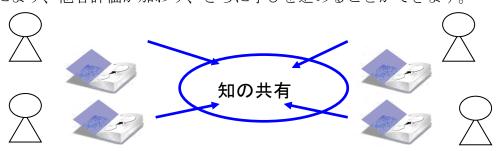
わからなかったことは、

- 1. 調べて
- 2. ポートフォリオに入れる と、後になっても時系列で自分の学び を確認できます。

その日の終わりに、「目標」と 「成果」を照らし合わせて評価 する。

また、仲間同士の学習の場でもポートフォリオがあれば、各自が学んだことが一目で伝わるため、知の共有が容易となります。

これにより、他者評価が加わり、さらに学びを進めることができます。



そして、上司や先輩とのやり取りや仲間同士の学習での学びきれなかったことを座 学で補うようにすると効果的です。

このように、一連のサイクルを実践し、効果的な成長を図ってください。

中堅期保健師の成長には、職場外でも自己研鑽することは当然ながら、日々の実践 内容を評価して成長に活かす作業も欠かせません。

経験を積んだ自分たちの仕種や言葉、行動には、無意識ながらも仕事を成功させる ための"コンピテンシー"が込められています。

自身が実践した内容を振り返り、可視化することで、そのコンピテンシーに気づく ことができ、比較にならないほどの成長ができます。

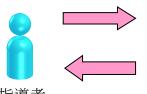
自らをいかに振り返り、気づきを得られるかが「成長のカギ」となるのです。

振り返り、気づきを得るために自らを支援する方法として、プロジェクト学習の実 践を提案するとともに、プロジェクト学習実践におけるコーチングの基礎を本章では 紹介します。

プロジェクト学習で学ぶコーチングの基礎

1. コーチングとは

コーチングとは、対話などを通して、その人が 「もともともっている能力や性能を高める力」を 促すことです。





2. ティーチングとコーチングの違い

まずは、以下の表のとおりティーチングとコーチングの違いをつかみましょう。

項目 (態度)	ティーチング (受動的)	コーチング (能動的)
高めたいもの	知識・技術	性能・能力
手法	教える・反復	誘発・対話
答え	正解がある	正解はない
評価者	指導者	自己評価
何を評価するか	結果	プロセス
質問の意図	理解したかどうかの確認	気づきを促すため

3. コーチングの基本

次に、コーチングの基本を抑えましょう。実際に、声に出して、以下のコーチング を練習してみましょう。

- ■「現状や状況」を問う・・「今はどうなの?」
- ■「願い」を聞く・・・・「どうなったらいいの?」
- ■「行動」を促す・・・・「そのために具体的に何をしますか?」
- ■「焦点」をしぼる・・・・「 一番大事なことは何?」
- ■「目的」確認・・・・・「何のためにするの?」

4. コーチングのコツ

コーチングをする際のコツを以下のとおり6つ示しました。

少ないと思われるかもしれませんが、これらのポイントを意識するだけで、コーチ ングはかなり効果的となります。

- 1) まずは、相手が話すようにする。
- 2) あいまいでなく具体的に聞く。
- 3) 「イメージ」を誘いながら問う。
- 選択で答えられる質問はしない。 4)
- 5) YES、NOで答えられる質問はしない。
- 6) 「一回に一つずつ」問う。

5. さまざまな能力を引き出すときのコーチング例

実際にプロジェクト学習におけるフレーズごとに、コーチング例を示しました。 (プロジェクト学習の実践方法については、P.63~P.79を御参照ください。)

1) 課題発見力: 「今は、どうなの?」

「もし〇〇だったら、どうだろう?」

「問題は何だろう?」

2) 目標設定力: 「じゃあ、どうなったらいいと思う?」

「願いは、何?」

「そのために具体的に何をしますか?」

3) 戦略力:「テーマは何?」

「そのためにすべきことは?」

「一番優先してする必要があるのは何?」

「それに使える時間は?」

4)情報(知)を獲得する力:「なんのために情報がいるの?」

「使える手段は?」「ほかに方法はないかな?」

「それはどんな手段で手に入れますか?」

「あなたと違う考えの情報をさがそう!」

「どんな情報を手に入れる必要がある?」

5)情報を見極める力:「新聞の問題点は?」「インターネットの問題点は?」

「その解決策は?」

「確かな情報を手に入れるには?」

「正しい情報って何だろう?」

6) ビジュアル表現力: 「一番伝えたいことはなに?」

「どうしたらわかりやすくなる?」

「どうしたらズバリ伝わる?」

「それを見て傷つく人はいませんか?」

7) 文書表現力・ロジカル力:「一番大事なことは何?」

「それを読んだ人はどう変わる?」

「それを見て困る人はいませんか?」

これらのコーチングを参考にしながら、プロジェクト学習を実践することで、より 効果的な成長を図ることができます。

6. コーチングシートを使ってみよう

ここまでコーチングの基礎を御説明いたしましたが、コーチングシートを使って コーチングを練習してみましょう。

このガイドラインには、以下の12種類のコーチングシートをP.90~P.95に収録 しています。

No.	区 分	シーン
1	組織内編	上司に仕事のやり方を説得するとき
2	水吐剂以下 为种	私用で携帯電話を頻回に確認する後輩へ注意するとき
3	組織外編	健康づくり連続教室で後半参加者が集まらなくなったとき
4		外出がしづらくなり困っている独居高齢者に対応するとき
5		スクリーニング結果からうつ症状が気になる人へ声掛けするとき
6		家族の認知症を心配している家族に対応するとき
7	地域編	予防接種拒否の母親へ対応するとき
8		血糖値が高値で指導対象になった人に保健センターで指導するとき
9		子どもの様子から虐待の兆候を見つけたとき
10		家庭内暴力に気づいたとき
11	後輩	思春期相談事業の仕方で困っている後輩から相談されたとき
12	育成編	訪問拒否されて気落ちしている後輩に声掛けするとき

基本はコーチングのシーンをイメージして、シートの吹き出しにそのやり取りを 記入するものですが、柔軟な発想によって使い方に幅が広がるものです。

セルフコーチングに使ってもいいし、仲間同士で意見交換する材料としてもいい でしょう。

また、自分たちの実践知の記録として、後輩に残すこともできます。

次ページのコーチングシートの使い方も参考にしていただきながら、自分の保健 師活動を振り返り、気づきを得て、さらなる成長を遂げてください。

コーチングシートの使い方

コーチングシートの使い方について、実際に利用された保健師からの質問に対し て、鈴木先生がお答えする形で説明します。



Q1. もう少し事例に具体性を持たせ場面設定をした方が、見た人もイメージしや すいのではないでしょうか。

A1. あくまでもこれは、シートに記入していただく時にその場面をイメ ージしてもらうための材料にすぎません。事例に具体性を持たせて場面設 定をした方がいいケースもありますので、その時はドンドン場面設定して くださったらいいですね。



Q2. 正解があるわけではないでしょうが、「良い例・悪い例」のように「コーチ ングでない対応と、コーチングでの対応」を比較した事例集にした方が分かりやす いのではないでしょうか。



A2.素晴らしいアイデアだと思います!ぜひ、みなさんで事例集を作っ てみてください。いろんな場面で使えると思いますよ。



Q3. コーチングに向いていないような事例があると思いますが、どうでしょうか。



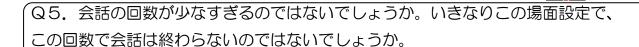
A3. 保健師活動にはいろいろなパターンがありますので、ないとは言い 切れませんが、相手の動機付けを基に意見を引き出す必要性が全くない場 面というのは考えにくいのではないでしょうか。

その事例の一場面として捉えていただくと良いと思います。

Q4. 会話の先(終結)に保健師として「やって欲しいこと」があるため、「誘導」 に陥りやすいのではないでしょうか。



A4. 語弊があるかもしれませんが、少なくとも信念の基にそのゴールへ導 く必要がある事例は多々あると思います。そのような事例には有効だと思





A 5. お気づきのとおり、回数はこれだけで終わらない場合もあります。その時は、発想をしなやかにして、自分で回数を増やしていただくといいで



Q6. 基本的に、信頼関係、人間関係が大切。事例では、コーチングの会話の前に、 じっくり話を聞く部分が必要ではないでしょうか。



A 6. とてもいい意見をありがとう。その部分は、ぜひ付け加えてくださると、事例がとても具体的になると思います。







Q7. 素朴な疑問ですが、「このコーチングシート、何のために使うんですか?」



A7. 一番素敵な質問をありがとう!

(2) このコーチングシートの一番の目的は、普段何気なく自分たちが行っている実践知を文字として落とし込むためのものです。

例えば保健師さんが30人いたら、30人同時に考えるわけですね。

言ってみれば、シートのタイトルは、各自バージョンを変えてもいいわけですよ。 そして、みんなで考えたことをお互いに議論し合って、いいものはコーチング事 例集として仲間と共有してほしいと思っています。

みなさんが職場の仲間とこのシートに記述して、保健師の知の共有を図っていた だけることを願っています。



「中野期保健師として成長でき **45** J

軽期保健師による価値ある提案

本章では、県内の中堅期保健師たちがプロジェクト学習を通じて生み出した「知」 の成果物=凝縮ポートフォリオを「保健師として成長できる提案集」として、以下 の九編を収録しています。

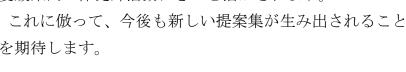
☆後任者が初回の関わりがもちやすいケースの引きつぎ方法を提案します!

~引きつぐ側として、効率的に整理して表現する方法~

☆追加予算が必要な事業を上司に説得する方法を提案します!

- ~現在行っている事業の内容を充実させる場合~
- ☆統合失調症の人が、住み慣れた地域で暮らしていける体制づくりを提案します!
 - ~病状悪化のサインをチームで見逃さないコツ~
- ☆発達の遅れが心配な子どもと母親を「つどい」へ誘うコツを提案します!
- ☆発達の遅れが心配な子どもと母親が、安心して「つどい」に継続参加できる よう支援するコツを提案します!
- ☆大規模に拡大しそうな感染症発生時に自らできる情報収集・整理について 提案します!! ~住民のパニックを抑えるために~
- ☆関係者で緊急性や必要な支援を検討するための迅速な情報共有の方法を提案 します! ~高齢者虐待のケース~
- ☆事業の効果を明らかにする方法を提案します!
 - ~ 『高齢者の運動能力を高める為の教室』を実施する場合~
- ☆事例検討会を活かした人材育成を提案します
 - ~保健師が育ちあう仕組みづくり~

中堅期保健師の実践知を凝縮した提案集は、これからの 愛媛県内の保健師活動にきっと活かされます。







₩。これからの成長モデル

知識や経験を積み、ある程度仕事を任される立場である中堅期保健師は、実務を行いながら、後輩の指導もする役割が期待されるようになります。

一方で、中堅期は下記のように、新任期と比べて役割が増える時期です。

- ・指示や指導を受ける機会が減少する時期であり、自発的な活動が求められる。
- ・結婚や出産などの自身のライフイベントに伴う役割が求められる。
- ・既存事業の実施だけではなく、新たな企画立案を期待される。

自身に職場内外で急激な役割の変化が起こり、対応が難しいことは中堅期における課題の1つとして指摘されています。

加えて、VI章の提案集でも述べられているように、中堅期保健師が中堅期なのに 総合的に十分経験がない、力量が不十分、自信がないまま日々の業務に追われてい るという課題も指摘されています。

この章では、このような現状に対して、これまでお伝えしてきた自己成長の仕方に加えて、周囲と一緒に継続教育を実践していくための成長モデルについて、具体例を交えながら紹介します。



1.「今ある環境の中で成長を図る仕組みづくり」

ここでは、A市のB保健師が、中堅期保健師継続教育企画研修会(以下「研修会」) を受講するうちに、人材育成が図られにくい現状を再認識し、自分の上司と一緒に 職場内での人材育成について検討するようになった過程を御紹介します。

1) 現状と課題の認識

B保健師は、研修会を受講する中で人材育成について関心をもち、次のような中 堅期保健師の人材育成における現状と課題を再認識しました。

新任期と違って、中堅期は求められる役割や能力が増える時期である一方で、 中堅期なのに総合的に十分経験がない、力量が不十分、自信がないまま日々の 業務に追われている保健師がいるという現状がある。

この現状に対して、「保健師同士で学び合い、育ち合う機会や環境がない」 という課題、特に保健師の人材育成効果が高いとされる事例検討会が、現在は 実施されていないという課題がある。

2) 課題に対する原因の整理

これまで実施されていた事例検討会が現在できていない原因について、

- ・業務が忙しく、時間的にも精神的にも余裕がないと考えている。
- ・誰も事例検討会開催を言い出さない、言い出せない雰囲気がある。
- ・上司に事例検討会開催についての提案や考えを上手く説明できていない。
- 事例検討会を開催する機会を上手くつくれていない。

などの原因があると整理しました。





3) 課題の解決方法

このような原因と自分の部署でも事例検討会が開催されていないことから、B保 健師さんは、今ある環境の中で、みんなが積極的に参加してもらえるような事例検 討会開催のポイントを次のように考えました。

くみんなが積極的に参加してもらえるような事例検討会開催のポイント>

1. 保健師として参加しないと損をする検討会だと思ってもらえるように、事例検討会を活用して人材育成を行う目的を認識してもらう。

まず、自分達が目指す姿を明確にし、検討会の方向性を定め、目標を共有します。

2. 保健師それぞれに役割があることを位置づけておく。

保健師同士(管理期・中堅期・新任期)がともに育ちあい、学習できることが検討会を継続できる秘訣です。

そのためには、保健師それぞれに役割があることを位置づけることが大切です。

それぞれの保健師の役割

- ・話しやすい仲間や上司との会話の中で、自分達の保健師活動について<u>話してみる。</u>同じような考えを持っている仲間や上司を見つけ、行動に移せることはないか一緒に考えてみる。
- ・日頃から、訪問対応や保健指導において<u>「これでいいのか」と思ったこと等を</u> メモしておく。
- ・事例は、新人に限定せず、<u>先輩も提供する。</u>(実施したことやその時の考え、 新任期・中堅期ならではの事例に対する支援方法や戸惑い等を発表)
- ・困難事例、個別事例に限らず、<u>住民との活動事例等も含める。</u>(個の事例に限らず、保健師活動の中で悩んだこと、成功したことなど)
- ・保健師同士で、最新の知識を情報交換や共有できるように、<u>日頃から大事だと</u> 思った文献や新聞記事などの情報を収集しておく。

3. 最初は、<u>既存の会の中で行い</u>、職場内研修として定期的に実施する。

事例検討会の良さを参加者に実際に感じてもらうために、<u>既存の研修会の中で</u>、 20~30 分程度行ってみます。

提案集作成の過程におけるB保健師さんとの意見交換を通して、上司はこの考え 方に共感し、職場内での事例検討会の開催を検討することとなりました。

開催にあたっては、定例的に開催している既存の伝達講習会等の時間利用を検討し、結果的には就業開始30分の時間を利用するそうです。

このように、県下で実際に、今ある環境の中で成長を図る取り組み の輪が広がっていくことを願っています。

2. 「保健師仲間が集うことでの学び合い」

自己研鑽を継続する際に大変なことと言えば、何よりもモチベーションを保つ点だと言えるでしょう。

特に、一人だけでの自己研鑽は、自分の関心が高い分野に取り組みがちで、学習 内容もマンネリ化しやすいという側面があります。

そのような点からも、他者の意見を適時取り入れることは、マンネリ感を解消してくれるだけでなく、時にはモチベーションを高めてくれて、関心の薄い分野に挑戦する契機となります。

ここでは、大学の先生にも参加していただきながら、県内の保健師同士が集って 学び合いをしている例を紹介します。

1) 学び合いをする場づくり

C保健所のD保健師は、保健師同士の勉強会の世話役をしています。

この勉強会を始めたきっかけは、以前にD保健師が仕事で企画した研修会で多数 の保健師が集い、学び合いの気運が高まったことでした。

研修会講師だった県内大学のE先生が「この学びの気運をここで終わらせるのは 忍びない」と、学び合いの機会づくりを後押ししてくれたことも手伝い、当時の研 修会参加者を中心に勉強会は発足しました。

E先生もアドバイザーとして参加してくれるこの勉強会は、徐々に口コミで参加者が増えていき、現在は東・中・南予の約30名の保健師が会員として登録しており、年6回のペースで開催されています。

2) 集うことでの学び合い

それぞれの会員が、勉強会に参加する自分の目的を持っています。

E先生のアドバイスが聞けること、他自治体の取り組みが聞けること、新しい知識が得られること、自分の考えを聞いてもらえること etc.

目的は様々ですが、共通していることは、単なる学習機会ととらえず、集うことで、多くの方面から刺激を得られていることではないでしょうか。

このように、集うことでの学び合いは、研修会とはまた違った効果を与えてくれます。

3) 学び合いを継続させる工夫

①世話役と会員の役割分担

会員同士が各回の勉強会を持ち回りで担当し、負担を分散させるように工夫し ています。E先生との連絡や勉強会全体の調整はD保健師が担当していましたが、 見直しにより、各回の担当が準備、連絡も行うようになりました。

会員への連絡等は各地区の連絡員が担当します。

②会員の希望を取り入れた運営

勉強会における日程、場所、内容は、各会員からアンケートにて意見を聞き、 できるだけ会員の希望を取り入れることを心がけています。

内容については、以前は毎回違った単独テーマでの学習が多かったそうですが、 会員が比較的定着してきた近年は、年間の学習テーマを定め、それに単独テーマ を各回追加して実施する等工夫しています。

③現場での実践を基にした学習

学習テーマが決定されると、何人かの会員がそのテーマに沿って実践内容をま とめ、勉強会で発表し、それを基に意見交換が行われます。

実践における保健師として必要な視点を確認することはもちろんのこと、会員 が属するそれぞれの自治体の取組み等についても意見交換され、幅広い保健活動 を学ぶことができます。

④E先生によるアドバイスの機会

中堅期は指示や指導を受ける機会が減少する時期であると先述しましたが、言 い換えれば、自らアドバイスを受ける機会を確保するべき時期だと言えます。

専門家としてのE先生からアドバイスを受けることで、自身に不足していた視 点や考え方に気づくだけでなく、自分の保健師活動を評価できます。

自分の現状を評価することは、将来の見通しにつながり、そのことが自信とや る気を引き出します。

⑤気軽に参加できる勉強会

この勉強会の特色の一つとして、気軽に参加できるということがあります。 勉強会は、2ヶ月に1回、土曜日の 10:00~12:00 に開催され、会員が比較的 参加しやすい時間設定をしています。

また、年に何回かは、勉強会の後にレクリエーションや懇親会を設けており、 会員同士の交流も図っています。

このように職場外でも目的をもって集うことは、大きな刺激を与えてくれ、今後 の自己研鑽のみならず保健師活動へのモチベーションを高めてくれます。

3. 「職場の先輩と後輩から意見をもらい、議論する」

前項のように職場外の方から刺激やアドバイスをもらう方法の他にも、身近にいる先輩の知を活用しないという手はありません。

また、後輩から意見を募ることは、若手の柔軟な発想が得られます。

ここでは、先輩や後輩から意見をもらい、議論をすることで成長を図る方法をご 紹介します。

1) 意見を言ってもらえる態度をとる

まずは、他者から意見を言ってもらえる自分であることが第一条件です。

他者にとって、自分の意見に対して拒否的な態度をとる者は、意見を伝えてはいけない対象となります。意見を言ってもらうためには、

- ①他者からの意見に関心がもてること。
- ②自分の意見に固執せず、他者からの意見も柔軟に取り入れられること。
- ③他者からの意見に感謝を示せること。

が前提となります。

日頃からこのような態度をとる人に対しては、自然と意見が集まるものです。

2) 相談時には自分の案を用意する

自発的な活動が求められる中堅期は、自分の意見をもつことが大切です。 そのため、困った時でも、まずは自分の意見を用意してから相談します。

新任期:「○○のことで困っているのですが、どうしたらいいでしょうか。」

中堅期:「○○のことで困っているのですが、□□の理由から私は△△しよう と思っています。この案は、いかがでしょうか。」

自分の意見を基に議論をすることで、不足していた点や修正点が明確になります。

3)対案を声に出して伝える

議論を発展させるためには、対案を用意するだけではなく、必ず声に出して伝えましょう。

保健師に限らず、相手に言いづらいことはメール等で済ませようとする世代傾向 が強くなっています。しかし、それは対案を一方的に送るだけの行為であって、成 熟した社会人がとるべき態度とは言えません。

相手と違う意見なればこそ、実際に声に出して、相手の意見を確認しながら議論することが、お互いの考えを認め合い、より高い成長を図ることにつながります。

4. 「成長するための「自己評価」をする」

自己評価は、誰のためでもなく自分の成長のためにあります。 では、成長するための自己評価とするにはどうしたらいのでしょうか。

1) 仕事や成果を「俯瞰」する

やりっぱなしではいい仕事はできません。

仕事をしている最中も、仕事の区切りの間際にも、仕事を終えたその後も、もっとも高いものを求める自分自身の厳しい目で、その仕事や成果を俯瞰する冷静な意識をもつこと。

それが、成長するための自己評価なのです。

2) 「自己評価」を評価するポイント

自己評価を"評価する"視点を以下にお示しします。

自己評価は丁寧にフィードバックして行っているか、それは事実に基づき行われているか、自分なりの指標をもっているかが大事なポイントです。

- □自己評価をする際に十分な自問自答をしているか?
- □なぜその自己評価になったのか「根拠」「証拠」は何か?
- □その自己評価について「エピソード」を言えるか?
- □どんな「目標」に対して、その自己評価になったのか?
- □自分が成長するためには何が必要か意識しながら「自己評価」しているか?

実際に現在あなたが行っている自己評価にこのようなポイントが含まれている のかチェックしてみてください。



3) 「自己評価」の意味

評価とは、査定やランクづけをすることではありません。評価とは「価値」あることを発見することです。

自己評価とは、自分の仕事や成果やプロセスや成長を俯瞰し大切なポイントや 自分の変化を見いだすことです。

すなわち、自分が実践したことから価値を発見するという行為です。

- ○自己評価とは、俯瞰して自分が実践したことから大切な価値を発見すること である。
- ○自己評価をする目的は、「自己評価力」をつけることである。
- ○自己評価力とは、自己成長力そのものであることを理解する。

4) 「自己評価」は、高次な自分が基礎となる

自己評価の根底には、より成長したい、より高次な自分になりたいと願っていることが必要です。

自分のした仕事やその成果を自分で評価してもっとよくしたいと思う高い心こ そ自己評価のモチベーションなのです。

- ○自己評価とは、自分自身を高める高次のものである。
- ○他者との競争意識以上に、自己評価はさらに自分を高めるものである。

そして、自己評価には、具体的・事実・根拠・証拠・エピソードが欠かせません。だからこそポートフォリオが必須アイテムとなるのです。



このような成長モデルを参考にしながら、みなさんも今以上の成長を目指してください。





プロジェクト手法を用いた中堅期保健師を対象とした研修の仕方





プロジェクト学習とは:

鈴木敏恵氏が提唱する未来教育プロジェクト学習の略称です。

「意志ある学び」をコンセプトとし、「目的=ビジョン」と「目標=ゴール」を明確にして、ポートフォリオを用いながら学ぶことで、「**自ら獲得した知識やスキルを現実に活かせる力、応用力=コンピテンシー」**が高まる新しい教育手法です。この手法の一番の特徴は、コンピテンシーを高めるだけでなく、知的な成果物を生み上げることを同時にかなえる人材育成手法であることです。

このプロジェクト学習の手法を用いると、課題発見力や課題解決力、目標を明確にするためのコーチングを身につけてもらうことを意図した研修を行うことが可能です。

今回、ガイドライン作成の中心となった協力者には、プロジェクト学習を理解し、会得してもらうために、「中堅期保健師の継続教育」を題材に中堅期保健師継続教育企画研修会(プログラムについては、P. 101 を参照)を行いました。

ここでは、この研修を例としてプロジェクト手法を用いた研修の仕方をフェーズに 分けて紹介します。

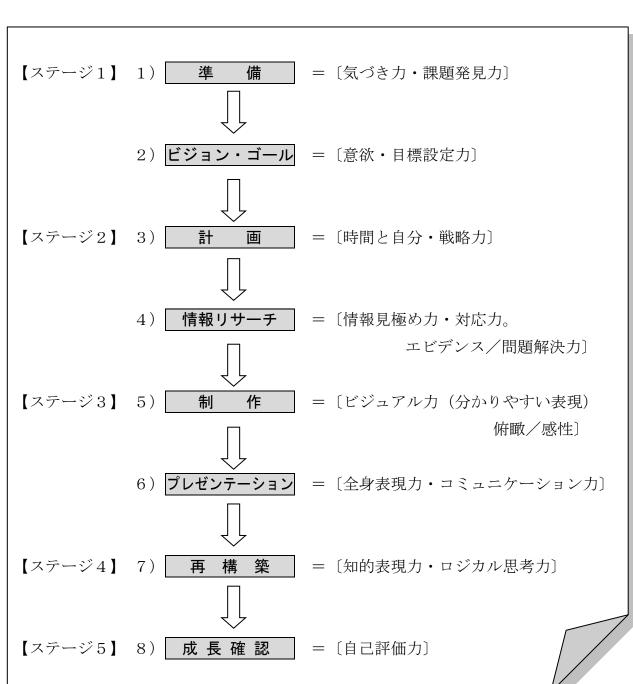
1. プロジェクトの基本フェーズ (新任期保健師継続教育企画研修会の実施)

「中堅期保健師による価値ある事例集」を生み出した中堅期保健師継続教育企画研修会は、ガイドライン作成の主要メンバーである協力者を対象として、プロジェクト学習の手法を用いた一定期間の連続研修というスタイルで行いました。



まず、プロジェクト学習の手法を用いた研修の流れを抑えましょう。 研修は、プロジェクトの基本フェーズ(下記)で展開します。

〔 〕内には、各フェーズで獲得できる能力を記述しました。



2. 中堅期保健師継続教育企画支援研修会(第1回)の開催[H.21.11.19 開催]

研修のスタート時に「この研修で身につく力」を参加者へ伝えることが大事です。 プロジェクト学習やポートフォリオを説明するときは、図2の手順を実物のポート フォリオを見せながら丁寧に伝えましょう。プロジェクト学習は前向きな気持ちが鍵 です。元気よく笑顔でスタートしましょう。

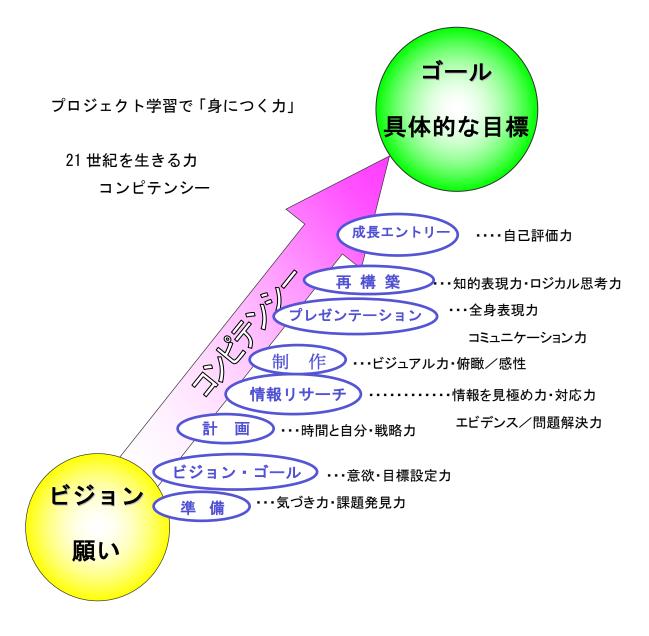


図2 プロジェクト学習のイメージ図

≪午前の部≫ (公開講座)

①基本講義と研修の手法と展開

午前中は公開講座とし、協力者や一般参加者に対し、プロジェクト学習とポートフォリオの基本講義を行い、この手法への理解を誘いました。

プロジェクト学習の提唱者である 鈴木敏恵氏による基本講義 →





↑研修生には事前に作成したポートフォリオ を持参してもらいます。





工夫:プロジェクトのイメージ図を拡大しながらそこに書き込みながら身体 全体で示します。また、OHC などの視聴覚機器を併用して、ポイントとなる 内容を拡大してみせると効果的です。



←パワーポイントを多用するので はなく、手で描くことで研修効果 を上げます。

(手前は、助言者 安藤宏幸氏 (西条市学校教育課))

≪午後の部≫

午後からは、協力者を対象に具体的に「中堅期保健師の継続教育」をテーマとして、 研修を進めました。

- ②気づきを引き出すコーチング
- i. 協力者は、以下のテーマで事前にテーマポートフォリオを作成しました。 <保健師の継続教育について>
- 一般的な保健師継続教育に関する内容
- ・自部署の研修体制がわかるもの(急遽開催された講習会等も含む)
- ・職場で自分がこれまで受講した研修・企画した研修等についてわかるもの。
- ・職場外で自己研鑽している(もしくは予定している)内容についてわかるもの。
- ii. 研修当日にポートフォリオを持参してもらい、実際にそれを発表することで、 自身の成長にどのような影響を与えているのかコーチングを受けながら確認します。

「中堅期保健師継続教育について語ろう」

- これは価値があった
- ・保健師として成長した
- ・自覚を促された





自己研鑽してきた中で印象が強かったものを主にして、その内容を発表します。 その研修の良かったところ、自分の成長にどのような影響を与えたのかをコーチン グすることで、自身の成長に関する要素に気づきを得ます。

③テーマポートフォリオの活かし方

テーマポートフォリオには、受講資料だけでなく、研修の体系図や研修をうけた 時の感想なども入れ「俯瞰」する価値を伝えます。

講師:「自己研鑽したときに感じたことも、ポートフォリオへ入れましょう」

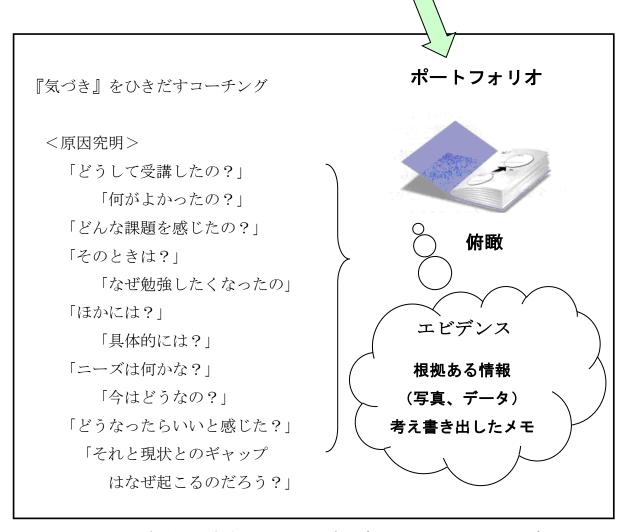


図3 気づきを与えるコーチングとポートフォリオの活かし方

受講した研修名を学習機会リストに記入して、研修資料と一緒にポートフォリオに入れておくと、どのような内容がポートフォリオに入っているのか一目でわかります。 また、仲間同士でリストを共有すると、お互いの勉強機会が広がります。

(学習機会リストの様式は、P.97に収録しています。)

プロジェクト手法を用いた研修の仕方

④「自分の経験を可視化しよう」

協力者からの発表内容を活かし、現状の継続教育方法から良い継続教育のあり方や工夫を発見します。



←継続教育支援マトリックスを使って、 自分が行ってきた自己研鑽内容が、保健 師の専門性向上にどのように役立ったの かを可視化します。

自己研鑽内容を体系化することで、自 分の強みを確認します。

⑤チームビルディング

アイデアテーマについて同じ課題意識をもつ人が集まり、チームをつくります。 この研修会では2人1組となり、1つのカテゴリーを選んでもらいました。カテゴリー選択の際には、先ほど可視化した自分の興味や強みが参考になります。

「それは具体的にどんなことができることか?」と普遍目標に落とし込んでいき、それを模造紙に書きます。→



←模造紙に書いた普遍目標を各 チーム発表・共有した後、他のチ ームから意見をもらいます。

- 3. 新任期保健師継続教育企画研修会(第2回)の開催〔H. 21. 12. 10 開催〕 【ステージ2】 2) ビジョン・ゴール
 - ⑥プロジェクト全体のビジョンとゴール ビジョンとゴールを描き、見えるように掲示します。



「あのゴールへ向かって行く」と参加者が確認する瞬間です。

<ビジョン>中堅期保健師として成長できる

< ゴール >中堅期保健師として成長できるための提案集をつくる

⑦チームごとに模造紙を囲んで座り、話し合いながらチームのテーマを決めて、 模造紙の上部に赤マジックで大きく書きます。

この後、テーマの周りにドンドン意見を書き込んでいきます。





<目標を明確にするコーチング>

⑧目標の共有と精度アップ

各チームがテーマ(チームの目標)を立てたら、その目標がさらに明確になるように思考を可視化しながらコーチングしていきます。研修なので、そのやり取りをみんなで共有しながら行うことが大事です。

このとき、講師がくれぐれも気を つけたいのは、発表してくれた人た ちを大事にすることです。

みんなの前でやり込めることなく、 優しく楽しげに、チームのみんなの 緊張を解き、お互いが笑顔であるよ うにすることが大切です。



⑨模造紙に「思考を可視化」



模造紙上部に大きな字で書いた目標に対してコーチングします。一人ひとりの考えを引き出し、模造紙にドンドン書かせます。

思考やひらめきが目に見えると触発され、次第に言いたいことが明確に見えてきます。コーチングは、みんなで共有できるようにしながら行い、他チームもそれを聞きながら、手元の紙にどんどん意見を記入していきます。

<目標づくりのポイント>



- 「ゴールは明確に!」これが鉄則。
- あいまいでなく、焦点が絞れていること。
- ◆ それが到達したらこうなる、ということが他者も同じように イメージが見えるものにする。
- ターゲットがはっきりしていることも大事です。

4. 各チームによる計画と情報リサーチ [H. 21. 12. 11 ~ H. 22. 1. 13]

【ステージ2】3) 計画 について

⑩戦略とエビデンス

目標を達成するためには、対処ではなく課題解決する必要があります。そのためには、戦略(計画)をたてます。

自分達が活用できるガイドラインを生み出すためには、既存の他県のガイドラインを調べるだけではなく、戦略が欠かせません。戦略とは、自分達が使える時間、場所、ネットワークについて、一人ひとりが考え出した「知」を用いて、プロジェクトメンバーがお互いに知を触発したり、創造したりすることです。

*計画は工程表にしておくと、時間管理がしやすくなります。

【ステージ2】4) **情報リサーチ** について

戦略が立った後は、エビデンス(情報)を手に入れ、現実に実現可能な提案を生み 出す必要があります。

各メンバーは、自己研鑽しながら、それぞれがアンケートやインタビューの実施、 あるいは文献やインターネットを活用して類似事例や最新事例、社会変化などの情報 を獲得します。

基本情報、一般情報を手に入れた後は、<何はどうなのか?>とセルフコーチング しつつ、各チームテーマの課題を明確化します。



■ 課題が明確になると、その課題を解決するためのアイデアや情報をさらにリサーチします。それらの情報もポートフォリオに入れていきます。



【ステージ3】5) 制作 について

⑪一人思考から思考共有へ

各チームのメンバーそれぞれが持ち寄ったポートフォリオを元に、プレゼンテーションの制作に入ります。

リーダー的な人に任せることなく、チームの一人ひとりが「自分の考え」をもつこと(一人思考)が大切です。その後、全員の考えを合わせ、最良のアイデアを生みます(共有思考)。

必ず紙に表現することが秘訣です!

パワーポイントとは異なり、一目で伝えたいことが「俯瞰」できるからです。

A3用紙1枚に分かりやすくビジュアルを活かし、表現します。エビデンスを添えること。 **"具体的な提案"** がされることが大事です。「こうしたら~~」が伝わるよう「手順やポイント」が表現されるよう工夫してください。

5. 新任期保健師継続教育企画研修会(第3回)の開催[H. 22.1.14 開催]

【ステージ3】6) **プレゼンテーション について**

⑪具体的で役立つ評価

プレゼンテーションは、4分間程度でチーム力を合わせ行います。 プレゼン後は、指導者の助言やアドバイスを提案集にドンドン書き込みます。



また、プレゼンテーションの聞き手には、事前に凝縮ポートフォリオの写しを印刷して配布しておきます。

発表を聞いた後は、赤ボールペンで、

「ここが良かった」

「こうすればもっと良くなる」 を具体的に手元の凝縮ポートフォ リオの写しに書きこんで、発表者 に返します。

発表者は、改善に役立つ評価を 受け取ることで、さらに自分の凝 縮ポートフォリオの内容を充実す ることができます。



聞き手からもらった評価は、後の「再構築」の作業に、非常に有効となります。

4. 各チームでの再構築に向けた活動 [H. 22. 1. 15 ~ H. 22. 2. 3]

【ステージ4】7) | 再構築 | について

⑩「知」の再構築

チーム毎に再構築に向けた活動を行います。具体的には、6) プレゼンテーション でもらった指導者からの助言やアドバイス、オーディエンスからの評価をもとに、チームテーマの充実を図るために「元ポートフォリオ」を再構築して、より内容を収斂 させた「凝縮ポートフォリオ」をつくります。「中堅期保健師による価値ある事例集」は、提案書として"一人歩き"しますので、つくる者の心構えが必要となります。

今回のチームメンバーの所属機関は県内各地に分散していたため、頻繁に電話やメールでやりとりしたり、必要時には集まったりするなど、再構築に向けた自主活動を行い、凝縮ポートフォリオを作り上げました。

また、2名で構成されたチームの場合、メンバー間で意見が上手くまとまらなかったり、意見が出にくかったりすることがあるので、その時は第三者に入ってもらい、意見を求めることで、より良い凝縮ポートフォリオが作成できます。

← チーム内の議論が停滞した時、第三者に参加してもらうと、議論が進展しやすくなります。

普段集まることが難しい場合は、事前に打合せをして、 実際に会った時にポイントを絞って内容を検討すると 効果的です。 →

※講師から一方的に与えられる研修ではなく、「みんなが現場で納得して使えるものを作ろう」とメンバー全員が心を込めて作成したものは、必ず素晴らしい「知」を与えます。日常業務が忙しい中、多くの方にとって初めての手法でもあり、とまどいや苦労も大きいと思いますが、その効果は計り知れません。

再構築について



再構築の目的は、課題解決の方法を表現してあげることとなります。 再構築の基本形としては、下図のように大きくA・B・C・Dの4つの パラグラフ(固まり)で考えると、うまくいきます。

A (チームテーマ) ~~の方法を提案します

В

現状と課題

(文章・図・グラフ)

<こういう問題や課題がある> (根拠、データ等)

С

課題解決策

<~はOOだ!>

D

具体的な提案

「こうしたらいい!」 がわかりやすく伝わるよう

手順・ポイント・コツ

ポイント

はじめに~~~

次に・・・・

A:チームテーマ、すなわち目標です

B:現状と現状のなかにある課題を明確にするものです。

C:課題解決策を書きます。

D:「その課題解決策は、現実的にこのようにすればいいのですよ」という、具体的な提案を書くこととなります。

以下に、プロジェクト手法による課題解決の手順を説明します。

1. A (チームテーマ) について

まず、チームテーマを確認します。

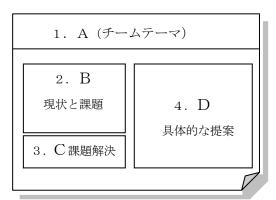
「中堅期保健師が成長するために○○をうまくするための方法を提案します!」 チームテーマ=チームの目標です。「○○のときに中堅期保健師が『こうすれば成 長するんだ』」というようにチームテーマに集約し、表現します。 例えば、チームテーマ「**発達の遅れが心配な子どもと母親を「つどい」へ誘うコツを提案します!」(P. 42 ~P. 43 を参照)**となります。

そして、Aを見ながら、Aからぶれないように思考を展開させます。

2. B (現状と課題) について

Bの箇所は、文章と図やグラフで構成されます。 文章では、現状を分かりやすく書きます。リー ド文のようなイメージです。

例)「健診や相談の場面などで発達の遅れが心配な子どもや、子どもとの関わりが上手くできない母親と関わることがあります。そのような親子に対し「つどい」等の集団での支援が効果的な場合



があり、保健師は「つどい」への参加を促します。しかしながら、母親の中には、なかなか「つどい」参加につながらないケースもあり、対応に困ったということを多数の保健師が経験している。(N市保健師へのアンケート結果(n=20)から)」

というように、ここには、根拠を添えることが必要です。根拠となるものは、自分の職場にあるデータ、厚生労働省や看護協会などのデータや、文献や新聞などの抜粋も根拠となります。必ずそこには出典(新聞名、日付、URL)を付記します。

つまりBでは、「現状は $\Box\Box\Box$ である、その課題は $\triangle\triangle\triangle$ である」と、現状と課題を明確にすることが盛り込まれます。これがBの要素となります。

3. C (課題解決) について

Bで課題が明らかになると自ら解決策が見えてきます。

Cには、「解決策は○○だ!」と一文で書きます。例えば、「母親が安心して前向 きに「つどい」に参加できるよう、誘い方を工夫しよう!」とする。それが解決策で す。

4. D(具体的な提案) について

Cで課題解決策が述べられたとしても、それだけでは、どのようにしたらいいのかが伝わりません。だから、ここでは、具体的にこうしたらいいよというように、実際の現実に活かせるように、考え出したアイデアを分かりやすく表現します。それがDの要素となります。

手順:はじめにこうして

次にこうして・・・・・

というように順を追って記述します。

例)

1 対象者把握のきっかけはいろいろあります

出生届、乳幼児相談・健診・電話相談、

訪問(新生児訪問、フォローアップ訪問)病院連絡票、

各種申請(養育医療・育成医療・小児慢性特定疾患・療育手帳)

わかりやすくするために、手順にポイントを添えます。

- ・療育機関につながっていない
- ・集団生活をしていない
- ・母親が発達の遅れを心配している etc.



また、必ず具体的な方法を記述するとわかりやすいです。

2 母親の心を動かす効果的なセリフを紹介します

★気軽に参加できる

- ◇「少人数でゆっくりできる集まりですよ。保育士もいますので、気兼ねなくお話 ができますよ」
- ◇「みんなと一緒に遊ばなくても、○○ちゃんの好きなことをしていいよ」
- ◇「見学だけでもいいですよ」「少しくらい遅れて来ても大丈夫ですよ」

このようにDでは、手順や手順のシーンごとのポイントやコツについて、イラスト などを活用しながら、わかりやすく表現します。わかりやすく表現することで、読ん だ人の行動化につながります。

全てを書き終えたら、改めて自分の制作したものを俯瞰します。

Aに書かれた「発達の遅れが心配な子どもと母親を「つどい」へ誘うコツを提案し ます!」ということが、全部読み終えたときに、

「あっ、なるほど!このとおりすれば、中堅期保健師が発達の遅れが心配な子どもと 母親を「つどい」へ誘えることができるようになるんだ!」

と、他者の目で自分の表現を確認します。

そして、言葉、図、データ、写真をさらにより良いものにバージョンアップします。 これが再構築です。 あっ!なるほど!





5. 中堅期保健師継続教育企画研修会(第4回) [H. 22. 2. 4]

③「知」の共有

まず、最初にガイドライン作成の趣旨を説明した上で、この日までのガイドライン 作成の流れについて説明し、凝縮ポートフォリオの価値を作成者と聴衆とで確認しま した。

その後、各チームで再構築された凝縮ポートフォリオ=「中堅期保健師による価値 ある提案集」を公開講座にてプレゼンテーションを行いました。

この日は、中堅期保健師だけでなく、先輩保健師も多数参加し、プレゼンテーショ

ン内容に対して意見交換をしました。

凝縮ポートフォリオを発表 することで「知の共有」が 図れます。 →



← 当日は先輩保健師からも アドバイスをもらい、さらに 内容を充実させました。

【ステージ5】8) 成長確認 について

④「成長するための工夫と意欲」の可視化と共有

やりっぱなしで終えてはいけません。これまでの自己研鑽で工夫したことを自身で評価して、研修を受けて高まった、今後の成長に向けた意欲を残すことが大事です。この研修でどのようなことを得たか、「獲得した知」は何か、この研修で得たことをどう活かすかを具体的にイメージし、この『成長宣誓書』に記述することで効果的になります。

保健師として成長し続けるために

以下の3つの質問について、できるだけ具体的に書いてください。

- 1. あなたは、保健師として成長するためにこれまで数多くの自己研鑽をしてきたと思いますが、成長しようとした時に、どんなことに困ったり、悩んだりしましたか。 そして、それを克服するために、どのような工夫をしましたか。
- 2. これからの自分は「保健師」という専門職として、どんなことを大切にしていきたいですか。
- 3. これからの自分は、保健師としてどのように成長し続けたいですか。

氏名

○未来教育プロジェクト/鈴木敏恵

そして、成長宣誓書もポートフォリオに入れましょう。 このようにして、さらなる成長を続けていきます。

このプロジェクト手法を用いて、効果的な研修を行ってください。

普遍目標の作成過程



ここでは、愛媛県中堅期保健師継続教育ガイドライン(以下、「ガイドライン」) における普遍目標の作成過程を紹介します。

普遍目標は、次頁の普遍目標作成フローに沿って作成されました。

本ガイドラインにおける普遍目標の特徴は、プロジェクト学習の手法を用いた研修を行いながら、地域の現場で実際に働く中堅期保健師が、自身の実践を振り返り、中 堅期保健師として求められる成長の要素を盛り込んで作成したことが挙げられます。

そのため、普遍目標には、中堅期保健師ならではの実践知や中堅期保健師が成長の ために必要としていることを盛り込むことができました。

普遍目標の作成にあたっては、

- ①中堅期保健師が現場で保健師活動を実践する際、役に立つ目標であること。 →役に立つためには、実践に即した内容であること。
- ②中堅期保健師が自ら実践で培った知を反映した目標であること。
- →実践知を反映させるために、自らの実践知を具体的に説明できること。 が重要であると考え、普遍目標作成におけるポイントとしました。

このような考えのもと、現場の中堅期保健師の協力を得ながら、普遍目標は作成されました。

<普遍目標作成フロー>

H. 21.9 月上旬 中堅期保健師継続教育ガイドライン作成に向けた検討



- ・ガイドラインにおける「中堅期保健師普遍目標」作成方法の検討
- ・「中堅期保健師普遍目標」作成に係る協力者の参加依頼
- H. 21. 11. 18 中堅期保健師継続教育企画研修会事前打合せ会(第1回)
- H. 21. 11. 19 中堅期保健師継続教育企画研修会(第1回)



- ・「中堅期保健師普遍目標」に関する説明
- ・「中堅期保健師普遍目標」作成チームの決定
- H. 21. 12. 9 中堅期保健師継続教育企画研修会事前打合せ会(第2回)
- H. 21. 12. 10 中堅期保健師継続教育企画研修会(第2回)



- ・「中堅期保健師普遍目標」第1案の検討・修正
- H. 22. 1. 13 中堅期保健師継続教育企画研修会事前打合せ会 (第3回)
- H. 22. 1. 14 中堅期保健師継続教育企画研修会(第3回)



- ・「中堅期保健師普遍目標」第2案の検討・修正
- H. 22. 2. 3 中堅期保健師継続教育企画研修会事前打合せ会(第4回)
- H. 22. 2. 4 中堅期保健師継続教育企画研修会(第4回)



- ・「中堅期保健師普遍目標」第3案の検討・修正
- H. 22. 2. 17 中堅期保健師継続教育企画研修会(第5回)



- ・「中堅期保健師普遍目標」第4案の検討・修正
- H. 22. 2 月下旬~3 月中旬 「中堅期保健師普遍目標」作成に係る検討



- ・「中堅期保健師普遍目標」第5案の検討・修正
- H. 22. 3 月末 「中堅期保健師普遍目標」を「中堅期保健師継続教育ガイドライン」 に収録

1. 中堅期保健師継続教育ガイドライン作成に向けた検討(H. 21.9 月上旬)

中堅期保健師継続教育ガイドライン作成するにあたり、平成20年度に作成した新 任期保健師継続教育ガイドラインの構成を参考にして、ガイドラインの構成は以下の 内容を事務局で企画しました。

─<ガイドラインの構成>

- ①中堅期保健師の成長に必要な目標設定(「普遍目標」と呼ばれるもの)
- ②中堅期保健師に対して、保健師活動をする上での提案集
- ③中堅期保健師の成長を支援する内容等について

また、市町及び保健所の中堅期保健師に研修会に参加してもらいながら、普遍目標の作成に協力してもらうことで、中堅期保健師が自身の実践を振り返り、成長していくための要素を普遍目標に盛り込むことを意図しました。

次に、普遍目標の構成を一般目標と専門目標として、専門目標については、先行研究や各都道府県の取組みから8つのカテゴリーを設定しました。

(8つのカテゴリーについては、P.8を御参照ください。)

2. 中堅期保健師継続教育企画研修会(第1回)の開催 [H. 21. 11. 19 開催]

研修会参加にあたって、事前にテーマポートフォリオを作成してもらい、当日にそれを使いながら、自分たちの成長におけるポイントを確認し合いました。

その後、8つのカテゴリーを提示し、各カテゴリーについて提案集と普遍目標をそれぞれのチームが作成していくこととしました。

(提案集については、P.36~P.53 を御参照ください)

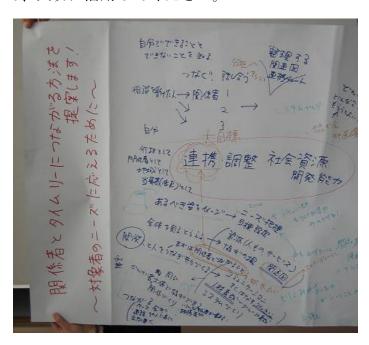


※自分たちの体験と照らし合わせて、成長に必要な8つのカテゴリーについて検討することが、現場で使える目標を生み出します。

3. 中堅期保健師継続教育企画研修会(第2回)の開催[H. 21. 12. 10 開催]

第2回研修会で提案集を実際に作成する過程で、チーム内で出し合った意見をもと に、第3回研修会までに各チームで目標案を作成します。

普段思っていることを書き出した意見の中には、現場での実践知が含まれています ので、大切に活用してください。



← 自分が無意識に書き出し た意見の中には、多くの実践 知が含まれています。

ドンドン意見を書き出し、 俯瞰することで、普遍目標づ くりに活かされます。

4. 中堅期保健師継続教育企画研修会(第3回)の開催〔H. 22. 1. 14 開催〕

目標が、普遍的なものであり、さらに現場で使える目標となるためには、目標が実 効性をもつという条件を満たす必要があります。

そのため、各チームで作成した目標案に、

「〇〇のことで困ったときに、口口できる。」

という条件を想定してもらい、目標により実効性をもたせることで、普遍目標に近づけることができます。

困ったことを解決できるという要素は、現場で役に立つ目標を考える時に有効です。 →



5. 中堅期保健師継続教育企画研修会(第4回)の開催〔H. 22. 2. 4 開催〕

前回修正した普遍目標案をもう一度検討し、修正しました。この時点になると、かなり普遍目標らしくなってきました。



→ 普遍目標をつくるにあたって、職場内でも幅広く意見を聞き、検討したチームは、
内容の幅も広く、質の高い目標を提供してくれました。

6. 中堅期保健師継続教育企画研修会(第5回)の開催〔H. 22. 2. 17 開催〕

普遍目標案について、再度検討を行い、最終的な修正を行いました。

7. 普遍目標の完成

このように、5回に渡る研修を受講しながら、協力者は普遍目標案を何度も検討し、 最終的な語句等を統一する作業については、助言者と事務局が担当しました。

自施設で通常業務を行いながら普遍目標を考える作業は、協力者に多大な負担をかけましたが、協力者は研修受講を通して自身の保健師活動を振り返りながら、普遍目標に中堅期保健師の実践知を盛り込んでくれました。

ある協力者は、普遍目標を検討する過程で、「普遍目標を検討する際、具体的過ぎてもいけないし、抽象的過ぎてもいけないところが難しかった」と語ってくださいましたが、正に普遍目標の本質を捉えた言葉と言えるでしょう。

具体的過ぎると普遍性が失われてしまう一方で、抽象的過ぎると曖昧な内容の目標になってしまうという点で、「誰もが使えて、役に立つ」普遍目標づくりの難しさはこの点にあったと言えるでしょう。

このように協力者の多大な努力と工夫を経て、中堅期保健師の成長を支援するため の普遍目標が本ガイドラインに掲載されました。

この普遍目標が、各市町や保健所等で実際に活用され、自分たちで内容を充実させながら、さらなる効果的な成長が図られることを願います。

答 種 樣 式

ここには、これまでにお示ししてきた「中堅期保健師として成長を図る」ときに 役立つ各種様式をまとめています。

それぞれの様式の使い方については、以下のページを御参照ください。

○ゴールシート:「IV.中堅期の成長戦略(P.28)」

○バランスチャート: 「IV. 中堅期の成長戦略 (P. 25)」

○キャリアプラットフォーム: 「IV. 中堅期の成長戦略 (P. 26) |

(長期計画用·短期計画用)

○アクションシート: 「IV. 中堅期の成長戦略(P. 28)」

 \bigcirc **コーチングシート**: 「V. 役立つコーチング (P. 32)」

○学習機会リスト:「プロジェクト手法を用いた中堅期保健師を

対象とした研修の仕方 (P.68) |

○成長宣誓書:「プロジェクト手法を用いた中堅期保健師を

対象とした研修の仕方(P.79)」

ぜひ、積極的にこれらの様式を活用していただき、そして自分のポートフォリオに 入れて、自身の成長にお役立てください。



《ゴールシート》

	ゴール(目標)
	理由
ビジョン (目的)	
	no 氏名: 月 日 ○未来教育プロジェクト/鈴木敏恵

	no	氏名:	月	B
--	----	-----	---	---

今日の目標

◎未来教育プロジェクト/鈴木敏恵

自己評価



あなたの学習機会リスト

No.	学習テーマ	主催団体・講師等	学習期間
例)	中堅期保健師継続教育企画研修会 (継続教育推進に必要な知識や手法の習 得と指導案の作成)	愛媛県・鈴木敏恵(未来 教育プロジェクト)	21.11月~22.2月(5日間)

保健師として成長し続けるために

以下の3つの質問について	できるだけ具体的に書いてください。
	してものにけった中山に白いてくたといっ

1. あなたは、保健師として成長するためにこれまで数多くの自己研鑽をしてきたと思いますが、成長しようとした時に、どんなことに困ったり、悩んだりしましたか。そして、それを克服するために、どのような工夫をしましたか。

2. これからの自分は「保健師」という専門職として、どんなことを大切にしていきたいですか。

3. これからの自分は、保健師としてどのように成長し続けたいですか。

氏名

引用·参考文献

- 1) 鈴木敏恵. ポートフォリオが看護教育を変える. 看護教育 2007; 48(1): 10-17.
- 2) 鈴木敏恵.「リスク感性」が獲得できる研修.看護管理 2008;18(13):1110-1114.
- 3) 鈴木敏恵. ポートフォリオ評価とコーチング手法-臨床研修・臨床実習の成功 戦略. 東京: 医学書院, 2006.
- 4) 鈴木敏恵の未来教育プロジェクト. 参考 URL http://www.toshie-suzuki.net/ (平成22年3月現在)
- 5) 鈴木敏恵. 看護師の実践力と課題解決力を実現する!ポートフォリオとプロジェクト学習. 東京: 医学書院, 2010.
- 6) 指導者育成プログラムの作成に関する検討会. 指導者育成プログラムの作成に関する検討会報告書, 2007.
- 7) 佐伯和子, 平野かよ子, 宮崎美沙子他. 「保健師指導者の育成プログラムの開発」総合研究報告書, 2008.
- 8) 山梨県保健師現任教育検討委員会. 山梨県保健師現任教育マニュアル, 2008.
- 9)福島県保健師現任教育検討会.福島県保健師現任教育指針及び福島県保健師現任教育プログラム,2008.
- 10) 保健師のベストプラクティスの明確化とその推進方策に関する検討会. 保健師のベストプラクティスの明確化とその推進方策に関する検討会報告書, 2009.

中堅期保健師たちへのメッセージ

促煙師けエント・パンルーでもし カリェイカーでもも

現在(いま)の中堅期世代について言えば、自分で「ここまで」ってリミットを設けが ちですね。

これは、別に保健師に限るわけではなくて、いわゆる「優秀な人」が多いからだと思います。昔の人って言ったら語弊があるけど、昔の人はその分がむしゃらだったと思いますね。手段選ばないというか、「足で稼ぐ」みたいにどんなところにだって行っちゃって、地域の泥にまみれて。保健師みたいに地域を切り拓いていく仕事は、そういう仕事の仕方がむしろマッチしていたんでしょうね。

反対に、優秀な人は、あまりそういう泥に汚れる仕事ってしたくないんですね。 パソコンとかは使い慣れているから、事務的にさばく力は結構あるわけですよ。 だから、事務的に綺麗な仕事をさばいて仕事をしている気になっている。

でも、綺麗な仕事って、正直なところ仕事としてはほとんど価値がないですね。価値ある仕事って、絶対楽じゃないんですよ。もし、それで仕事をしているつもりになっているなら、それってやっぱり限界を、リミットを設けていることだと思います。

残念なことに、自分ではリミットを設けていることには気づかないのですね。

ホントは先輩がそのことを気づかせてあげるべきなのでしょうけど、コーチングができていないんですよ。最近気づかせてあげる人が少ないですね。単にほめるだけだから、中堅期の人は逆に「これでいいんだ」って勘違いしてしまうんです。

優秀な人がそうやって埋れていくことは、非常に惜しいことですよね。

* * * * * * * * * *

保健師は、やはり健康や安全や安心を守る究極のプロフェショナルだと思います。 誰でもができるわけではないこの仕事を誇りに思うべきですよ。

改めて言うなら、保健師とはこんなに包括的能力、専門知識や技術、何よりも高い人間 性を、追求しても追求しきれないような高い目標を設定する高度な仕事です。

私は、保健師自身が保健師って仕事を高度な仕事だってことを自覚していないと思うんですよ。言いたいのは、それくらいすごい仕事なんだよ、保健師って仕事は。ホントに。

私は看護師さんも相手に仕事をしていますが、保健師が看護師よりもある次元で高度で価値ある仕事だと思うのは、する仕事の枠が決まっていないことだと思っています。日々開拓しなくちゃいけない仕事です。言い換えたら、この仕事に Faculty development のこの時代がやっと追いついてきたところですよ。

病院みたいな組織にいたら、これをやりなさいという仕事が与えられるから、当然、そのうちルーチンワークは上達してきます。しかし、保健師という仕事の根幹は、本来はルーチンワークが存在しないはずだと思います。そうじゃないですか?

存在しないから、素晴らしい。でも、存在しないから、サボりがち(笑) 話は戻って、存在しないからこそ、自分でキャリアを高めるしかないんですね。 別の言い方をすれば、いつまでもキャリアを高め続けられる唯一の仕事かもしれませんね。

* * * * * * * * *

「保健師はチャレンジャーであり、クリエイターであれ。」

この言葉の意味は、"新しいことを始めていいよ"という権利を持っているということです。

チャレンジャーとは勇気を持った者のことです。つまり、挑戦する側ということです。 挑戦するということは、安易な道を選ばないということ。険しい道の先には、きっと良い結果が待っているけど、その前には障害が立ちはだかっています。

しかし、中堅期になると障害を乗り越える力と工夫力をもっています。

中堅期保健師だからこそ、チャレンジャーの資格をもっているのです。

これまでの人生のキャリアで、先輩たちから伝承されてきた暗黙知や現場知を新任期に 貯えてきたからこそ、チャレンジできます。

例えるなら、「あなたのバッグの中には、山登りの道具はとりあえず一通り揃っています。でも、自分でどの山に登るか決めた時、バッグの中には足りないものがあるだろうから、その時は足りないものを補ったらいいんだよ」ってことだよね。

企画するにしたって、家庭訪問するにしたって、何かの事業を起こすにしたって、ただ それをするだけでは、新人と同じで、それはある意味給料泥棒ですね。

その事象に付き添う高い障害を乗り越えて、ほどほどではなくて、最も高く、最も良い 成果を目指すべきだと思います。それをもって、チャレンジャーといいます。

そのために大事なことは、クリエイターであれということです。

クリエイターとは、「無から有を生む」っていうことなのです。

だから、過去の例にただ当てはめるのではなくて、いくら豊かな経験があったって、それに当てはめて考えるのではなくて、大事なことはしなやかに発想するということ。

やわらかさもいるし、アーティストという表現にも言い換えられるかもしれませんね。 言いたいのは、「自由なのだよ、あなたは」ってこと。例を言えば、家庭訪問に行くに したって、いろいろな手段が選べるよね。車や、電車、バス、歩き、自転車もろもろ。そ んないくつもの自由を活用しなくちゃいけない、クリエイターとして。

でも、勘違いしてはいけないのは、クリエイターってことは、やたら何でも造るわけではなく、研ぎ澄まされたものを生むということなのです。生み出したものが自己満足に終わり、周りの人から賞賛されず、効果がなければ、クリエイターとは言えない。

要は、暗黙知とか複雑な知の組み立てを目に見えるように、創造的に生みあげられる者をクリエイターというのです。知を顕在化できる人です。

だから、「保健師はチャレンジャーであり、クリエイターであれ。」

己にリミット設けんな!保健師って仕事に誇りをもってガンバレってね。

未来教育シンクタンク 鈴木 敏恵

促歴師リーアの成長に期待して、後生に仁うたい促歴師ラインド

~

行政で働く保健師の活動は?

①時代とともに活動内容が変化したり多様になったといわれるが・・・

⇒活動の本質(目的・対象・理念・姿勢)は共通! 健康を衛るという側面からの"地域づくり"</u>が使命

- ②最近、"地域をみる"は後輩との共通言語として 語り合えなくなったと耳にすることがある→ No?
 - ⇒住民の生活の場である地域の特徴をみる 健康課題の<u>根っこ</u>にある背景要因をみる
 - 地域固有の課題解決策や支援方法を検討する

今、行政で働くみなさんは、時代ととも に活動内容が変化したり、多様になったり していると言われます。

でも、活動の本質とするところの公衆衛 生看護活動の目的とか、対象が全ての住民 とか、それから考え方、われわれの姿勢と かマインドとかは、いつの時代でも共通だ と思います。

健康を衛るという側面からの地域づくり、 あくまでもそこにある。

だから、今メタボだったり、それから危機管理でいろんな感染症だったり、結核も精神もありますけど、じゃあそれは個別の患者さんを追っかけるというスタンスでいいのかどうかというところですね。

最近、"地域をみる"というのは、後輩との共通言語として語り合えなくなったと 耳にすることがある。中堅のみなさんはいかがでしょうか。

「いいえ」という答えだったら大賛成です。それは三重丸くらいつけておいてください。「私はそうは思わない!」とぜひ言ってほしくてこう書いたんですけども。

住民が生活しているその場をきちっとみる、どんな暮らしがそこにあるのか地域の特徴をみる。その中でいろんな健康障害が起こってくる。健康課題というのをただそれだけ見て、例えば特定健診の腹囲とか、そう言った物差しで階層化し、グルーピングし、個別支援していくだけで、本当にいいのかどうか。

同じ腹囲、血圧、糖尿病であっても、根っこにある背景要因は違うんですよね。 ここをきちっと見ないと一定期間指導して、終わって、「ああ、やれやれ」とした ら、元の黙阿弥となる可能性があります。

やはり、その背景要因をつなぎ合わせた時に、その地域固有の課題解決策とか支援 方法があり、また問題解決というところに結びつく鍵があると思います。

「保健師は公衆衛生の担い手としてよりも 保健事業の担い手」と書きましたが、意味が 違うのはわかりますか?

保健事業の担い手として期待されていない でしょうか。 ③保健師は、公衆衛生の担い手としてよりも保健事業の担い手として期待されていないかそれに甘んじた活動になっていないか⇒老保事業は?特定健診・特定保健指導は?

また、それに甘んじた活動になっていないでしょうか。

老人保健事業が保健師活動を殺したという社会の誹りを受けた時期がありました。 大量の保健師が雇用されました。職場も受け入れて、極め細やかな後輩育成ができなかった時代です。

一方で健診、健診と来る日も来る日も、健診をする日が続きましたから、何も考えなくても毎日忙しかったんです。

200人くらい血圧測ったり、採血したり、できることなら事後指導はしたくないなあと心の中で叫んでいる、そんな仕事もしていたような気がします。

そういう中でも、やっぱり心ある市町村や保健所が、いろんな形で老人保健事業を その市町村らしいものに作っていったと思いますが、全国的な評価は、保健師を急に 増やした、事業の担い手として人数を揃えた、そして事業をこなしたというものです。

これは、みなさんに「そんなことない!」と言ってほしくて書きました。

そして、特定保健指導。今、市町村はノルマを課せられていますが、それをやらないと補助金が減額されるとかいろんなことがあるために、事業屋になっていないかどうかということをちょっと考えてもらえたらと思います。

④専門職としての保健師であることに誇りをもとう

⇒保健師は、公衆衛生の目的を達成するために、

看護学・社会科学・公衆衛生学の知識を活用する

ex:疫学的アセスメントカ、各種疾患についての

病態・治療・感染予防策の知識、精神保健・虐待等 への対応力、保健指導技術等の専門的能力をもつ そして、専門職という保健師であることに誇りをもってもらいたい。

公衆衛生の目的を達成するために、私 たちは資格をとったわけです。

その中で、疫学的なアセスメント力もあるし、疾病の病態や治療、そして感染

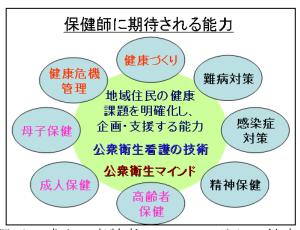
予防対策、ケア、こういったことをわかっています。精神保健や虐待などについても、 メンタルヘルスなども含めて、いろんな知識をもっています。

また、保健指導技術についても、個別的なアプローチから、集団的なアプローチ、 組織化といろんなことができていると思います。

このプロフェッショナルな能力をぜひ仕事の中に活かしてほしいというのが、今の 私のお願いです。

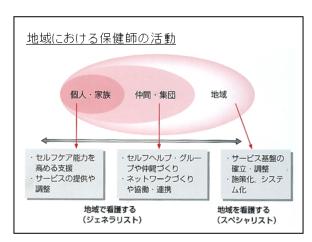
今、保健師に期待されている能力をまとめてみましたが、いわゆる「インフルエンザが出てきたから大変!」とか「震災が起こったから大変!」とかそういう形で追っかけるということだけにとらわれがちになるのですが、大事なのは真ん中。

これは基礎教育の時からしっかり学習しているので、この核になるところがぶれなければ大丈夫です。



ベーシックなところがぶれずに、外側の母子、成人、高齢者・・・・、そして健康 づくりや健康危機管理のように平成になってから新たに強調され始めたことなども当 てはめて、特色になるところだけ情報収集や学習をすれば、教育を受けたみなさま方は、一から慌てふためかなくてもいいと私は思っています。

(中略) どこにいても、自分の足りないところや得意なところを十分自覚して仕事を すれば、後はその時その時に学習したのでいいのかなと思います。



地域における保健師の活動は、保健師の判断で個別支援からグループ支援、組織化、そして今、行政の人たちは、この施策化というのを「あなた方大事よ」って習っていますよ。

何かこれが氷山の中の土台の7割ぐらいに線を引いてあると、「そうなのかしら?」と思うかもしれない。

だけど施策化するには、左側がわかっていないと絶対できないんですよ。

厚生労働省と同じことを考えたってしょうがないわけで、高齢化率も高い、出生率 も低い、そして経済も貧しい、職業も都会とは違う、そういうところで事業をつくり 上げていく時に、コミュニティの中がわかっていないで、何ができるのか。

そういう意味では、この組み合わせを自分でしっかり考えられるということ、そして十分に対象者の状態に見合った施策化、システム化が考えられないといけない。

自分のエリアの社会資源というのも、今、ケアマネさんたちとよく言っているんですが、どうあれこうあれ、フォーマルはわかる、だけどインフォーマルはほとんどわからない、っていう実態もあります。

みなさまは多分同じフィールドの中でお仕事をされているので、自分の地区にどんな資源があるとか、そういったことはおわかりだと思いますけど、その中で何があって、何が足りないかがわかるところから、ニーズに対応した資源づくりが生まれてくると思います。

今、保健師として強化したいこと

~絶滅危惧種なんて言わせない!~

- ①地域全体を捉えるチャンスを確保する
- ②事業を行う前に、地域の課題を主体的に判断し、住民や 関係者との協議を土台にして、地域に必要な活動や事業 を意思決定する
- ③どこに所属しても、<u>行政が担う責任は何か</u>明確にする
- ④法律によりサービス提供主体が区分されるからこそ、
- 行政と関係機関・住民・民間・NPOなどが連携共働する
- ⑤どこに所属する保健師であっても、住民・民間と全体に目 を配り、みんなが健康になる「公共性」の高い活動を志向 する
- *きめられた事業の合間に地区診断をするのではない

絶滅危惧種なんて言わせない、と書きま した。今、言われているんですよ。

だから、ちょっとだけ整理しました。

地域全体をみること。そして、事業を行う前に地域の課題を主体的に判断して、周りの人とも共働しながら、意思決定をし、計画をつくりましょう。

最終的にみなさんは、どこに所属していても行政保健師です。だから、公的責任、 市民に対する責任がある。 法律によってバラバラになるからこそ、連携共働をするわけで、バラバラじゃなかったら、そんなに意図的にしなくても、自然にできた時代はあるんです。

どこに所属する保健師であっても、住民・民間と全体に目を配り、みんなが健康 になる「公共性」の高い活動を志向しましょう。

きめられた事業の合間に地区診断をするのではありません。

これはみなさんへのメッセージとして、 ぜひ、みなさんが柔軟で、創造豊かな活動の具体例を後輩にも示してください。

家庭訪問やグループ支援。いろんなと ころにエピソードがあり、心を揺さぶら れるものがあると思います。

だから、それを伝えてほしい。

それから、「まとめる」ということ。 その中で私たちは、何のために、誰の ためにどう行い、どう結果を出そうとし ているのかということが、書いたり、伝 えたりすることで、改めて自覚できます。

先輩達から継承し、後輩たちの育成を

○柔軟で、創造豊かな<u>活動の具体例を示していこう</u> 家庭訪問やグループ支援、ネットワークづくりなどの実践活動を 惜しむことなく見せる、魅せる、体験させる、熱く語る、共有する

住民とどんな関係を築き、実践し、そこから何を感じ、学んだか。 そのプロセスを辿ることで活動の魅力を実感し、自信も湧いてくる!

○<u>まとめよう</u>: 記述し伝えることで、自分自身の仕事の仕方(目的を 認識して活動しているかなど)を確認する機会にもなる

何のために(目的)、誰のために(対象)、どのように行い(実施計画・方法)、どんな成果(目標)を期待しようとしたのか、評価は?

○保健師活動は、事業遂行のためではなく、「住民のために 住民とともに」行うものである⇒責任のもてる事業の継承を

最後に保健師活動は事業遂行のためではなく、「住民のために住民とともに」行 うものである。責任のもてる事業をすることを後々まで伝えていただきたいと思い ます。

おわりに

第**68**回日本公衆衛生学会の講演より (日本赤十字九州国際看護大学学長 喜多悦子氏)

* 日本は今、豊かだといわれながら多様な崩壊に直面 している。

医療・教育・経済・政治・地域生活などのすべてが、 人々の健康の危機と密接に関連している。

*健康を護るもの、多様な健康の危機に立ち向かうための武器として公衆衛生を活かそう!

○そこでみた(者に課せられた)責任 ○そこにいた(者に課せられた)責任 おわりに、これは第68回公衆衛生学会で 日本赤十字九州国際看護大学の学長である 喜多悦子さんがおっしゃった言葉です。

「日本は今、豊かだといわれながら多様 な崩壊に直面している。」

「医療・教育・経済・政治・地域生活な どのすべてが、人々の健康の危機と密接に 関連して起こっています。」

だから、「健康を護るもの」、つまり我々ですね、「多様な健康の危機に立ち向かう

ための武器として公衆衛生を活かしましょう。」

これは捨ててはならない、我々の大事な武器です。

そして、「そこでみた責任、そこにいた責任」ということを言われました。

みたのにみえなかったり、み落としたり、み捨てたりしない。

そこにいた責任というのを果たしてほしい。

とっても印象に残った言葉なので、ご紹介いたしました。

ぜひ、保健師としてのマインドを忘れずに、これからも成長し続けてください。

愛媛県立医療技術大学保健科学部 学部長 宮内 清子

(本稿は、中堅期保健師継続教育企画研修会(第5回)[H.22.2.17 開催]での御講演より抜粋いたしました。)

平成 21 年度新任期看護職員職場定着支援事業(保健師部門) (「看護職員確保対策特別事業」)報告書

発 行 日 平成22年3月

編集·発行 愛媛県保健福祉部管理局医療対策課

〒790-8570 松山市一番町4丁目4-2

電 話 (089) 912-2406