

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 26 年 6 月 2 日現在

機関番号：34428

研究種目：研究活動スタート支援

研究期間：2012～2013

課題番号：24890277

研究課題名(和文) 新人看護職員臨床研修制度における教育担当者が役割を担う中で必要とする支援の検討

研究課題名(英文) Examination on Support Required for Educators in Charge of New Graduate Nurse Residency Programs

研究代表者

岡田 純子 (Okada, Junko)

摂南大学・看護学部・助教

研究者番号：70636109

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 1,500,000円、(間接経費) 450,000円

研究成果の概要(和文)：本研究は、教育担当者が実践している役割および、役割を担う中で経験する困難と対応について明らかにし、教育担当者への具体的な支援について検討することを目的とした。病床数400床以上を有する一般病院の教育担当者12名に対し、参加観察と半構成的面接を実施した。研究結果から、教育担当者が実践している役割や、役割を担う中で経験する困難について正確に把握することの必要性と、それらにもとづいた、教育担当者へのサポート体制、教育担当者への教育、部署のスタッフや管理者への教育などの見直しを行うことを提言した。

研究成果の概要(英文)：This study was carried out to clarify the roles of individuals responsible for education for new graduate nurses, the difficulties experienced, and issues that require solutions with the goal of examining the efficacy of existing specific support. Subjects of this study were 12 educators in charge of the new graduate nurse residency programs at general hospitals with 400 or more beds. Study methods were participant observation and semi-structured interview. Results suggested the need to better understand the roles of educators in charge of new graduate nurse residency programs, the difficulties faced in fulfilling these roles, and a review of existing support systems and education programs for educators as well as for department staff and managers.

研究分野：医歯薬学

科研費の分科・細目：看護学・基礎看護学

キーワード：教育担当者 役割 支援 新人看護職員臨床研修制度

## 1. 研究開始当初の背景

2009年に保健師助産師看護師法および看護師等の人材確保の促進に関する法律の一部を改正する法律が成立し、2010年4月より新人看護職員の卒後臨床研修が努力義務化された。これにともない、新人看護職員を受け入れる多くの施設で、研修を充実させるための体制づくりとして、教育担当者が任命され、活動している。

新人看護職員臨床研修制度における教育担当者の役割は、看護部門の新人看護職員の教育方針に基づき、各部署で実施される研修の企画、運営を中心となって行うこと、実地指導者への助言及び指導、新人看護職員へ指導、評価を行うことであり、役割を遂行するためには、新人や実地指導者だけでなく、他のスタッフへの教育的な関わりも必要とされる。このような役割を担う教育担当者を育成するために日本看護協会は、教育担当者が学習すべき内容や研修プログラムの例をガイドラインとして提示し、看護協会主催の研修を実施している。また一部医療機関では、ガイドライン提示以前より、プリセプター支援者や部署教育担当者といった役割を担う看護師を配置し、施設が独自に構築した研修を実施するなどの取り組みが行われている。しかし教育担当者が実践している役割としては、話しやすい雰囲気をつくるなどの精神的支援や、患者中心の看護を心がけるなど、看護専門職者としての模範となることなどであり、部署での系統的な教育の企画や運営、新人看護職員への評価についての具体的な報告は見当たらない。また教育担当者が抱える問題として、計画立案や教育方法・評価方法がわからない、プリセプターやプリセプティの行動や思考に対応しきれない、自己の指導方法に対する不安、相手が行動できるよう

支援することができないなどが報告されている。これらのことから教育担当者が、求められる役割を十分に果たせていない状況にあると推察する。

部署における人材育成の中核的役割を担う教育担当者を育成することは重要である。よって、教育担当者への具体的な支援を行うために、教育担当者の役割遂行の現状を把握することが急務である。教育担当者の現状にもとづいた支援策の検討は、既存の枠組みにとらわれない、より現実に即した教育プログラムの立案につながると考える。

## 2. 研究の目的

教育担当者が実践している役割および、役割を担う中で経験する困難と対応について明らかにし、これらをもとに、教育担当者への具体的な支援について検討すること。

## 3. 研究の方法

### (1) 役割に関連したデータ収集

対象者が所属する施設において、教育的な活動の場면을観察しフィールドノートに記録した。また、観察内容の解釈への確認や担当者の意図を理解するために随時聞き取りを行った。※本研究における教育的な活動の場面とは、日本看護協会(2010)が示す、i)実地指導者と新人看護職員への支援、ii)部署及び部署に関連する職員に対し、新人看護職員臨床研修体制の伝達・周知、iii)集合教育と部署教育の連動の促進、iv)部署管理者との連携、v)部署における研修の評価の5項目に関連した場面とした。観察は部署での活動に焦点を当て、部署外での教育担当者会議等は観察から除外した。

### (2) 困難に関連したデータ収集

役割を任命された当初から現在までに経験した困難の度合いについて10段階で評価

しビジュアルアナログスケール (VAS) に表現してもらい、それをもとに、困難の内容と対応について半構成的面接によりデータ収集を行った。インタビューの項目は、困難の度合いが高かった時期について考えられる理由、教育担当者としての役割を担う中で感じた困難の内容と対応、困難なことが生じたとき周囲に求めること等であった。面接内容は同意を得て IC レコーダーに録音した。

### (3) 倫理的配慮

対象者および新人看護師に対し、研究の目的、方法、研究参加の任意性と中断の自由、データの取扱方法とプライバシーの保護、結果の公表について、口頭と文書で説明し研究協力への承諾を得た。また新人看護師に対し、分析の対象としないこと、プライバシーの保護について説明し、観察することへの同意を得た。本研究は、研究代表者が所属する大学の倫理審査委員会および対象者が所属する施設の倫理審査委員会の承認を得て実施した。

### (4) データの分析

観察および面接で得られたデータについて、共通性や相違性に着目してカテゴリー化する質的記述的分析を行った。分析結果の厳密性は、質的研究の専門家および院内教育の専門家で構成された研究グループによるディスカッションと、対象者によるピアチェックにより確保した。また、得られたデータにもとづき、教育担当者への具体的な支援について検討した。検討の過程において、院内教育の専門家の意見を参考にした。

## 4. 研究成果

対象者は女性看護師 12 名で、11 名が副看護師長、1 名がスタッフであった。また 7 名が教育担当者研修の受講経験を有していた。観察は 22 場面に対して行い、1 回の観察時間は 15 分=130 分 (平均 60.5±35.7 分) であ

った。また 1 人当たりの面接時間は 21 分～54 分 (平均 35.9±10.3 分) であった。以下、カテゴリーを【】、サブカテゴリーを《》で示す。

(1) 教育担当者が新人看護師に対して実践している役割 (5 カテゴリー)

【臨床実践能力を評価】は、新人看護師が目標達成に向けてどのような進捗状況にあるのか、業務指導を担当した看護師からの情報や、新人の自己評価内容や、教育担当者が観察することでとらえた業務遂行状況にもとづき、客観的に評価しようとしていることを示す。教育担当者は、業務指導を担当した看護師からの情報や、新人の自己評価内容や、自分がとらえた結果など、《さまざまな情報を統合して新人の臨床実践能力を評価》していた。《目標達成に向けた学習の状況を把握する》は、教育担当者が、部署で設定した目標達成にむけ新人がどのように学習を進めているか把握しようとしていることを示していた。

【習得した知識や技術を強化するための方向づけ】は、新人看護師の臨床実践能力をより確実なものとするために、学習の方向性を示したり、学習内容を実践に生かせるよう業務調整したりしながら、知識や技術の習得を支援していることを示す。教育担当者は新人の看護技術到達度の結果から、《学習の方向性を示 (す)》していた。《学習を進めるための手立てを与える》には、新たな疾患の学習に必要な資料のうち、入手しにくいものについて提供していることや、理解を促すためにイメージさせていることが示されていた。

《習得した知識や技術を実践レベルへとつなぐ》には、新人が教科書レベルでの学びを実践に応用できるよう、具体的な判断のタイミングや自分の方法を教えるなど、直接的に指導していることが示されていた。《自己の課題を明確化させる》では、日々の看護業務の中から見えてくる課題があると教え、実践

や業務を通じて自己の課題を明確にするよう促していた。

【看護ケアの質と安全の保証】は、新人看護師が患者に提供する看護の質と安全を保証するために、新人への指導と並行して実践内容をモニタリングすることで、不十分と判断した看護実践を補うセーフティネットとしての役割を担っていることを示す。

教育担当者は、業務におけるチームワークの重要性を伝えるなど、「チームで仕事をすることで必要なコミュニケーションの促進」を行っていた。また教育担当者は、朝のチームカンファレンスの場で新人の受け持ち患者の情報について補足したり、新人の受け持ち患者の状態とそれに対する新人のアセスメントや行動を把握したりすることで、新人が実施する看護ケアにも責任を持つようとしており、「新人が提供する看護ケアの安全弁としての役割」を担っていた。

【専門職者として必要な姿勢を育成】は、教育担当者が、主体的に学習する姿勢や患者を尊重した考え方を看護専門職者として必要な姿勢ととらえ、それらを育てることを目標に新人看護師に関わっていることを示す。教育担当者は、日々の業務の中で先輩看護師に聞くなどして学習を進めていくよう指導するなど、「主体的に学習する姿勢を育成」していた。また新人に対し、患者中心の考え方やその考えにもとづく実践について語るなど、「患者を尊重した姿勢を示」していた。「看護観を育成する」は、自らの看護観を語る場面や他の看護師に看護観を聞いてみることを提案している行動が示されていた。さらに、根拠にもとづく看護ケアを行うためには、受け持ち患者の状態をまずは自分でしっかりと確認することの重要性を教えるなど、「提供する看護ケアに責任を持つことの重要性を教え（る）」ていた。

【成長への意欲の向上を促進】は、新人看護師が自ら成長するための動機づけを行う

ために、教育担当者が新人の考えや思いを引き出すような雰囲気作りに努め、新人を受け入れる姿勢で関わっていることを示す。教育担当者は、新人の訴えを黙って笑顔で聴くことや、新人の思いに対し肯定的な意見を述べるなど、「考えや思いを受け入れる姿勢を示（す）」していた。「成長を承認する」には、業務や実践を通じた学びを承認していることが示されていた。

(2) 教育担当者が実地指導者に対して実践している役割（4 カテゴリー）

【新人への指導状況の総合的な把握】は、教育担当者が新人への直接的な指導を実地指導者にゆだね、新人の技術の習得状況や新人への指導方法や内容、精神的支援の状況など、部署における新人看護職員研修の全体を把握する役割を担っていることを示していた。

【目標達成に向けた指導上の要点を教示】は、教育担当者が実地指導者に対し、新人の技術習得が不十分な項目について、強化のための方法を示したり、指導が難しい看護技術について指導方法の手本を示したりするなど、「新人の習得が不十分な項目への具体的な指導方法を示（す）」していたことが明らかになった。また教育担当者は、「新人に理解させるための指導の要領を教え（る）」ていた。「新人の実践における安全への注意喚起」は、技術の習得に応じて実践内容が拡大することに対する配慮として、新人が看護ケアを行う際の安全への注意喚起を実地指導者に行っていたことが示されていた。

【指導者としての役割遂行に必要な知識・技術・態度の習得を支援】は、新人にとっての看護の実践モデルとなってほしいという思いを実地指導者に伝えることや、実地指導者としての行動に対する振り返りを促すことなど、「実地指導者に必要な知識・技術・態度の習得を促す」ことを行っていることが示されていた。また実地指導者に「個々

に応じた指導をするために、新人の学習状況への把握を促す》など、新人が直面している課題を認識させ、成長の度合いに応じた指導計画の立案することの必要性を教えていた。

【動機づけのための情緒的支援】において教育担当者は、新人の順調な成長を実感していることを伝えて一緒に喜ぶなど、《実地指導者としての指導内容や方法への承認を示す》していた。また、新人への指導内容や方法について実地指導者と情報を共有することや、実地指導者の考えや意見を反映させた指導計画を立案するなど、《実地指導者と歩調を合わせながら新人を育てる姿勢を示す》ことを行っていた。さらに、指導者として未熟な存在である実地指導者が役割を担うことは、過剰なストレスを伴うということを理解し、実地指導者の表情や言動に注意を向けるなど、《精神状態を把握する》ことに努めていた。

### (3) 教育担当者が役割を担う中で経験する困難と対応

VAS への記載内容から、対象者全員が、役割を任命された当初から3カ月ごろまでは困難の度合い高くなること、その後高いままで経過する場合や、徐々に低下する場合もあるが、低下した場合であっても、再び年度末の3月から4月にかけて高くなることが明らかとなった。このような状況に対する要因として、役割への説明不十分による理解の不足、具体的な教育計画に沿って指導を進めることのむずかしさ、新人研修の評価提出時期や今年度の課題を反映させた次年度教育計画作成までの時間の短さ、などが語られていた。特に、任命された当初は何をしていいかわからず手探りの状態が続いたこと、そのため新人指導を軌道に乗せるまでに時間を要し、その後もその遅れを引きずってしまったことを含め、運営上の困難が多く語られていた。

また教育担当者が1年を通して経験している困難として、問題のある新人看護師への対応、新人と実地指導者との関係性への配慮の仕方、実地指導者や新人への効果的な関わり方がわからない、新たに教育担当者役割を担うことによる負担感、直属の上司からの不十分なサポート、スタッフの新人指導に関わるという意識の低さ、などが語られていた。このような状況への対応として教育担当者は、会議等の機会を利用して院内の他の教育担当者に相談する、院外の研修に参加したり本を買って読んだりすることで自己解決を図る、と回答していた。

### (4) 教育担当者に対して行う支援の検討

教育担当者が役割を担う中で経験する困難の内容は、運営に関すること、教育担当者自身の能力不足に関連すること、周囲のサポート体制に関連することに大別された。運営に関することについては、研修責任者や新人看護職員研修を支援する立場にある看護部門等が現状を把握し、対策を講じることで解決できる内容である。具体的には、教育担当者役割への説明の内容や方法、時期の見直し、計画の沿った指導について教育担当者を対象とした会議や研修等で定期的に進捗状況の確認を行い、適宜助言する、評価や次年度教育計画提出時期の見直し等があげられる。

教育担当者自身の能力不足に関連する困難については、教育担当者研修で習得した知識や技術を教育担当者が実践に活用できているかといった視点で評価し、状況に応じて、教育担当者研修の見直しを行っていく必要がある。また評価内容や方法については、現状を正確に把握できることが重要である。

周囲のサポート体制に関連する困難については、部署のスタッフや管理者の認識と実

践を把握した上で、教育内容と方法を検討する必要があると考える。

新人看護職員を部署全体で育てるという意識が十分に浸透しているとは言い難い状況の中で、教育担当者や実地指導者だけが負担を強いられることのないよう、新人に関係するすべての職員に対し、新人指導の考え方を周知徹底させることが課題である。よって今後は、本研究で得たデータの分析をさらに深めることと併せて、研修責任者や看護管理者への調査を行うことで、新人看護職員を育てる環境作りに貢献できるような研究成果を得ることが重要と考える。

## 5. 主な発表論文等

〔学会発表〕(計 2 件)

1. 葛本有実子、岡田純子：新人看護職員臨床研修制度における教育担当者が新人看護職員に対して行う支援－教育担当者への参加観察を通して－、第44回日本看護学会 看護管理、2013.9.大阪
2. 笹田友恵、岡田純子：新人看護職員臨床研修制度における教育担当者が実地指導者に対して行っている支援の内容、第33回日本看護科学学会学術集会、2013.12.大阪

## 6. 研究組織

### (1) 研究代表者

岡田 純子 (OKADA JUNKO)

摂南大学・看護学部・看護学科・助教

研究者番号：70636106