

## 科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 26 年 6 月 18 日現在

機関番号：34309

研究種目：基盤研究(C)

研究期間：2011～2013

課題番号：23593199

研究課題名(和文) 正統的周辺参加論による新人看護師の看護実践における学習プロセスに関する研究

研究課題名(英文) Study on Learning Process in the Nursing Practice of the Novice Nurses by the Situated Learning Legitimate Peripheral Participation Theory

研究代表者

梶谷 佳子 (KAJITANI, Yoshiko)

京都橘大学・看護学部・准教授

研究者番号：40224406

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,200,000円、(間接経費) 960,000円

研究成果の概要(和文)：総合病院に勤務する臨経験2年目の看護師10名に対して、1時間程度の半構成的面接を行い、臨床1年目の学習体験を明らかにした。  
新人看護師の学習を阻害する要素は6つのカテゴリに分類された。【先輩からのネガティブなストローク】【業務上の暗黙のルール】【インシデントによる自責】【タイムプレッシャー】【先輩からの一方的な指導】であった。新人看護師の学習を支える要素は8つのカテゴリに分類された。【ロールモデルからの学び】【理想とする看護実践の実現】【病棟における役立ち感】【患者からの肯定的応答】【病棟内の良好な人間関係】【同士としての同期】【気にかけてくれる先輩の存在】【自立の実感】であった。

研究成果の概要(英文)：For ten clinical nurses of the second year to work in the general hospital, I performed a semiconstitutive interview of around one hour and clarified a learning experience of the first year.  
I classified into six categories regarding of difficulties for novice nurses. Difficulties for novice nurses: (Negative strokes by senior nurses) (Implicit rules on the work) (Self-reproach when incidents happen) (Pressure about time) (One-way instruction by senior nurses) I classified into eight categories about factors supporting novice nurses. Factors supporting novice nurses: (Learning from the role models) (Practice of their ideal nursing) (Sense of being a helpful nurse in their ward) (Positive responses from patients) (Good human relationships in their ward) (Contemporaries as supporting fellow) (Senior nurses who have concern for them) (Sense of independence)

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：新人看護師 職場適応 学習プロセス 正統的周辺参加論

## 1. 研究の学術的背景

1) 医学の進歩，患者の高齢化・重症化，在院日数の短縮化により臨床の看護師の役割は複雑多様化している．特に新人看護師は学生時代とは大きく異なる環境で臨床実践能力の向上を図ることが必須である（厚生労働省，2003）．しかしながら，新卒看護師の仕事が続いていくうえでの悩みは専門的な知識・技術が不足している，医療事故を起こさないか不安である，基本的な技術が身につけていないなどが60%以上の割合を占めている．また，病院就職者の新人看護師の離職率は平成18年度で9.2%である（日本看護協会，2009）．その原因の一番目は基礎教育終了時の能力と臨床で求められる能力とのギャップである．次いで精神的な未熟さや弱さであり，次に個々の職員を認める，ほめることが少ない職場風土である．このことから新人看護師は臨床において学び続けることの困難さを問い知ることができる．

2) 新人看護師を対象とした研究によると，1年以内に退職した看護師は，他者の言動に強い否定的影響を受けたり，職業的アイデンティティに関わる問題に直面したり，問題解決の糸口を見出すことがないまま，事態の改善はもはや無理だと見通したり，問題を努力によって解決できず，抽象的なレベルで捉えることが明らかになっている（塚本，舟島，2007）．そして，新人看護師は適切な看護援助の提供や複数の患者を受け持ちながら業務を遂行することに困難を伴っていることが明らかになっている（西田，2006）．しかし，ベナーは「新人看護師は状況を把握することがほとんどできない．彼らにとって直面する状況はあまりにも不慣れで，未知で，しかも教わった規則を思い出すことに集中しなければならない」とも言われている（ベナー，2001 / 井部俊子監訳，2005）．このような結果から，新人看護師が臨床において看護実践者として成長していくためには学習上の支援が必要であるとい

える．

実践における学びに焦点をあてた正統的周辺参加論（Legitimate Peripheral Participation：以下LPP）においては，「学習とは単なる知識の伝達とか技能の獲得といったことで済む問題ではない．それが埋め込まれている実践において何者かになること，すなわち成員性を獲得してアイデンティティを獲得することである．共同体と学習者にとっての参加の価値の最も深い意味は，共同体の一部になるということである．最も重要なことは，熟練した実践者としてのアイデンティティの実感が増大していくということである（レイヴ，J&ウエングー，E.1991）」．つまり，共同体の成員が相互に実践の意味を共有しつつ，互いに実践や共同体を構成する一員になることだといえる（徳舛，2007）．すなわち，看護師が看護専門知識や技術を獲得することだけでなく，所属する看護チームの共同体としての成員としての振る舞いや言動，思考を互いに理解し，看護専門職として成長していく過程であるといえる．そして，その過程が看護専門職業人としてのアイデンティティの獲得に影響を及ぼすということである．

## 2. 研究の目的

1) 本研究は，正統的周辺参加論（以下LPPと称す）により新人看護師の臨床実践能力向上のための学習プロセスの実態を明らかにすることを目的とする．

2) 新人看護師の継続教育の充実に向けた組織作りが推進される中において，本研究が，看護専門職業人として成長に向けた具体的な支援を考える上での知見が得られるということに研究の意義を見出せる．

## 3. 研究の方法

### 1) 研究デザイン

本研究の目的は，新人看護師が臨床において，どのように共同体に参加しているか，看

看護実践プロセスにおける経験の実態を捉えることである。すなわち、実態を明らかにするためには、新人看護師のどのような社会的かわり合いが、学習が生起する適切な文脈を提供するかを問う必要がある。よって、看護師の体験を聞き取るというインタビュー法を用いて行うことが妥当であると考えた。

## 2) データ収集方法

新人看護師が自身の看護実践場面を振り返るためには、新人期を超えていてなおかつ、最も新人期の出来事が記憶に残りやすい時期にいらっしゃると思われる2年目の看護師にインタビューを行った。3) インタビュー内容

### (1) 臨床1年目の概観

### (2) 病棟に馴染めた時期

### (3) 病棟に馴染めるようになった契機, 出来事, 学びになった経験

### (4) 周囲の人的環境の存在意味

### (5) 自己の理想とする看護師像への達成感

### (6) 新人看護師を取り巻く教育システムについて

## 4) データ分析方法

LPP に基づき、どのような実践共同体との社会的かわり合いが、看護師の学習資源となっているのかを明らかにする。

## 5) 研究協力者

社会人経験がない臨床経験 2 年目の看護師 10 名。

## 4. 研究結果

1) 研究対象者は、女性 6 名、男性 4 名であった。9 名は外科病棟、1 名は ICU に勤務していた。10 名全員が、4 年制の総合大学の看護学部を 4 年間で卒業していた。

2) インタビュー時間は、1 時間 ~ 40 分であり、平均約 50 分であった。

3) インタビュー内容についての回答

### (1) 臨床 1 年目の概観

10 名中 9 名はとにかく早かった。あっという間であったという意見がほとんどであった。

具体的には以下のような意見があった。早すぎた。気づけば後輩が入って来ていた。1 からであり、国家試験とは全然違っていた。選択肢はなく、自分で考えなければならなかった。1 名に関しては、6 ヶ月頃より不適応症状が起こり、現在は異動した 2 つめの病棟で勤務していた。自立度を 100 とした場合、2 年目の直前でも 30 程度であった。

### (2) 病棟に馴染めた時期

6 か月頃 ~ 10 か月であった。馴染めたと抱く感覚は、ある程度のことは自分でできるという自分自身の自立が病棟との一体感となっていた。チームリーダーやプリセプターになることで一人前になるといった病棟内の規範があるため、それに照らすと理想である看護師の 2 ~ 3 割程度の到達度であるとの評価であった。新人看護師が、ある程度のことのできると認識する指標は、先輩からのフィードバックであった。

### (3) 病棟に馴染めるようになった契機, 出来事, 学びになった経験

プリセプターや教育担当者の指導の下、技術の見学、見守りの下の実施、1 人での実施というプロセスを経て、技術を習得していくことが主流であった。実践後に先輩と振り返りを行い、次に繋がるようなアドバイスをもらったり、分からないことを先輩に聞くことで解決していた。状況判断の内容が先輩と一致するのはほぼ 1 年経過した頃であり、知識と経験の重要性を殆どの者が感じていた。先輩への質問は、先輩との関係性が構築できていなかったり、先輩に対する苦手意識から、積極的にできないこともあり、その場合は、看護実践にまで影響を及ぼしていた。病棟に複数の新人をランク付けする風潮があり、できる組に入ってもできない組に入っても辛いものであった。先輩からの積極的な声かけは、新人看護師の不安解消の材料になっていた。また、インフォーマルな会は、人間関係を構築し、業務においても好影響を及ぼしていた。

#### (4)周囲の人的環境の存在意味

プリセプターやパートナーシップのパートナーである先輩看護師は、直接的な知識や技術を確認する存在であった。定期的にシステム化された評価基準、評価時期があり、それに基づいた到達度のチェックが行われていた。感情的であったり、偏見で新人看護師を評価する指導者の関わりは、新人看護師に対して脅威を与え、仕事をする上での足かせになるだけでなく、病棟全体のチームワークを阻害する要因になっていた。チームの人間関係は看護業務に影響を及ぼすことを自覚し、自ら苦手な先輩にも勇気をもって声をかけたりしながら、コミュニケーションを図るなど、人間関係の構築のために思考錯誤していた。

身近なロールモデルとしての先輩看護師の実践は、新人看護師が、先輩を真似たり、先輩のアドバイスにより看護実践を行うことは、新人看護師の臨床判断を保証することに繋がる。先輩からの承認は、新人看護師の自信につながり、仕事の士気にも影響を及ぼしていた。1人の先輩看護師をロールモデルとする場合と、複数の先輩看護師のそれぞれに長けた部分のみをモデルとする場合があった。

新人看護師にとって同期の存在は、痛みを分かち合える存在であった。学習会をしたり、インフォーマルな会をもったりしながら人間関係を構築しつつ相互の成長に貢献していた。患者からの手紙や退院後の病棟への立ち寄りなどによる過去の自身の実践への感謝の言葉は、嬉しいものであると同時に、未熟な自分自身の看護実践を振り返る契機になり患者への申し訳けなさにも繋がっていた。急性期の病棟での終末期の患者とのコミュニケーションの重要性を実感しながらも、その病室から足が遠のいた自分を反省し、意図的に自らコミュニケーションをとるようになるなどの体験をしていた。

#### (5)自己の理想とする看護師像への達成感

理想とする看護師へは少しずつ近づきはし

ているが、まだまだであるとの思いが強い。リーダーやプリセプターの役割を担うまでを一区切りと考えており、学習者としての途上であると自覚している。ただ、急変時などに、新人看護師であっても、その場で自身のとるべき行動が理解でき、その状況に部分的に関わることができることで、1年目の初期の自分と未熟ながらも、看護チームへ貢献できていることの実感ができた時、理想に近付いていると認識できていた。また、先輩の臨床判断と自身の臨床判断の一致度が高くなることで、自分の看護に対する自信に繋げていた。

#### (6)新人看護師を取り巻く教育システムについて

プリセプター制度の充実を望む声が多かった。プリセプターであっても勤務が合わない場合が多く、定期的な評価のみの関わりであったことから、日々の関わりの中での指導を希望していた。最低3カ月は、ベッドサイドにて先輩と同行して、看護実践を行いたいとの希望があり、勤務の調整を切望していた。また、パートナーシップを採用している病棟では、先輩と新人看護師がベッドサイドに同行するものの、分業になっており、1人はPCに情報を打ち込むだけの存在になっており、ベッドサイドには行くものの、患者への関わりが不十分になり、本来の意味のパートナーシップが実現していないのではないかの疑問ももっていた。新人看護師の数にもよるが、プリセプターが複数の新人看護師を担当している場合、どうしても遠慮が働き、先輩への質問などを躊躇してしまうため、可能な限りの調整を望んでいた。特に新人担当者を決めておらず、その日のチームのメンバーが、新人看護師の指導を行う場合、先輩看護師からの声かけがあることで、新人看護師は、質問しやすく、状況における課題解決を図りやすくなっていた。

#### (7)新人看護師への関わりについてへの示唆

新人看護師がその力量を発揮し成長する

ためには、新人看護師を取り巻く人的環境が果たすべき役割が大きい。特に、先輩看護師から承認され、患者や他者からの肯定的な反応は、新人看護師が自らを振り返り、病棟の一員となって行く過程において必要不可欠である。特に先輩看護師のケアリングマインドを伴った新人看護師への関わりの必要が示唆された。また、看護師の他者教育の力量形成の必要性も示唆された。

## 5. 主な発表論文等

[雑誌論文] (計2件)

梶谷佳子, 中橋苗代 (2014). 学生の血圧測定技術の獲得体験の実態, 京都橘大学研究紀要, 40, pp.163-181. (査読有)

片山由加里, 梶谷佳子, 中橋苗代 (2013). 看護基礎教育における看護過程の学習効果に基づく視聴覚教材の検討, 看護診断 18(1), pp.16-27. (査読有)

[学会発表] (計6件)

KOMORI Fumie, KAJITANI Yoshiko (2014). The structure of caring that second-year nursing students though (学生の考えたケアリング概念の構造), 35<sup>th</sup> International Caring Conference (Kyoto Japan), 5月25日発表.

KAJITANI Yoshiko (2014). The Actual Conditions of the Experience of Novice Clinical nurses (臨床1年目の看護師の経験の実態), 17th East Asian Forum of Nursing Scholars (Manila, Philippines), 2月21日発表.

KATAYAMA Yukari, KAJITANI Yoshiko, (2013). Emotional Labor of Nurses in Memorable Nursing Situations (印象に残る看護場面における看護師の感情労働) 16th East Asian Forum of Nursing Scholars (Bangkok, Thailand), 2月22日発表.

KAJITANI Yoshiko, KATAYAMA Yukari

(2013). The Nursing Students' Requests of Practices on Classroom Setting and Clinical Practices (看護学生の学内演習および臨床実習に期待すること) 16th East Asian Forum of Nursing Scholars (Bangkok, Thailand), 2月22日発表.

KOMORI Fumie, KAJITANI Yoshiko (2013). Trend Ethics Problems Experienced Nurses Involved in Palliative Care in Japan (日本における看護師が直面する倫理的問題の傾向) 16th East Asian Forum of Nursing Scholars (Bangkok, Thailand), 2月22日発表.

KAJITANI Yoshiko, NAKAHASHI Mitsuyo (2012). An Investigation on the Nursing Beginning Students' Experience to Acquire Technique of Measurement blood pressure 看護初学者の血圧測定技術の獲得体験, 15th East Asian Forum of Nursing Scholars (Singapore), 2月24日発表.

## 6. 研究組織

(1) 研究代表者

梶谷 佳子 (KAJITANI, Yoshiko)

京都橘大学・看護学部・准教授

研究者番号: 40224406