

新人教育に対する指導方法や意識の統一化を目指す取り組み

～現代の新人理解から～

横浜市立大学附属市民総合医療センター 森田 知子

I. 動機・背景

私は4年間教育係を経験し、臨床実習指導委員は今年で3年目となる。当病棟の臨地実習における学生の受け入れは1日見学実習が主であり学生との関わりは少ないが、委員会に参加することで臨地実習の情報は多く得られる。学生は新人看護師に共通することが多く、共感しながら参加している。そこから、学生は新人看護師へと成長する過程であり、学生を理解することは新人看護師を理解することに繋がることが分かる。

教育係を経験し、新人看護師を指導するにあたって感じていることがある。それは“新人看護師を指導する指導者によって、指導方法や新人看護師へ求める能力にバラつきがある”“病棟スタッフの新人に対するマイナスな評価の訴えが多い”“新人指導をプリセプターや教育係へ任せる傾向が強い”“年々、新人の成長の遅れが目立ち病棟スタッフへの負担が大きくなっている”などである。これらのことから、先輩看護師やプリセプターの疲労感や負担感が目に見えてとれ、それがまた病棟の雰囲気悪くしているように感じた。

私は教育係として特に病棟スタッフが新人指導をプリセプターや教育係に任せる傾向が強いことに対し、なぜもっと新人指導に協力してもらえないのかと憤りを感じていた。しかし、今回の研修の中で“新人指導における問題点や気になる出来事は何か？”というテーマでKJ法（質的統合法）を用い問題点を突き詰めていくことが出来、また病棟スタッフの新人指導に対する意識や姿勢についてコスモス法を用い問題解決方法を導き出した結果、これまで私が見ていた視点とは別の角度から状況を見ることができた。それによりこれまで感じていた憤りを拭うことが出来た。その導き出した解決法の1つとして、先輩看護師が新人看護師に対して指導方法や指導方針を理解した上で新人指導を行うと、新人看護師やプリセプターの知識や技術の向上に繋がり、プリセプターの役割確立と負担軽減に繋がるという結果が導き出せた。菊地¹⁾は先輩看護師の指導者役割に対する認識について「指導者役割を通して、自分も成長していることを実感することが、意欲を高める要因になる。そのためには、先輩看護婦それぞれの指導者役割に対する認識について把握し、後輩とともに成長していくような指導観へと方向づけていくことが重要になる。」と述べている。また、周囲との連携については「先輩看護婦はいい指導をしたいという意欲を持っているが、実際の指導場面の中では、後輩にどう関われば、効果的かわからないことや、十分に関わる時間がないことでジレンマに陥ることがある。しかし、周囲からのサポートを受けている実感があると、心理的に安定し負担感を軽減している。効果的な指導の具体的な方法については、困ったときにすぐ相談できる体制があり、それが問題解決のために機能していることが重要である。」と述べている。これらのことから、先輩看護師も積極的に新人指導に取り組み、病棟全体で新人指導を行う体制を作っていくためには、まず病棟スタッフへ現代の新人看護師についての理解や、病棟スタッフ全員が指導者という立場であ

ることを理解してもらうことが必要であると考えた。更に、指導者役割を通し、自分自身も成長しているという実感を持ち、新人指導に対する意欲の向上を目指すためこの計画を立案した。

II. 目的

病棟スタッフが現在の新人看護師の育ってきた社会背景、看護教育の在り方などを理解する。そして、病棟全体で新人看護師を育成するという意識を持ち、新人看護師が成長しやすい環境を作る。

III. 目標

1. 病棟スタッフが自分達とは異なる社会背景、ゆとり教育の中で育ってきた新人看護師について理解する。
2. 病棟スタッフ全員が自分に指導者という立場があることを理解する。
3. 病棟スタッフが院内の教育プログラム、教育方針を知る。
4. 病棟スタッフが指導者として、自分も成長していることを実感できる。

IV. 方法

1. 8月中、病棟スタッフ全員に新人指導における質問紙調査を実施。調査は新人看護師を除く病棟スタッフに対するものと新人看護師・そのプリセプターに対するものの2種類行った。病棟スタッフに対しての質問内容は病棟のスタッフ構成を知るために経験年数を聴取。その他、伝達講習前の新人看護師に対する関わり方や新人看護師のイメージ、新人指導に対する思いを確認する内容とした。新人看護師とそのプリセプターへの質問内容は病棟の新人看護師を指導する雰囲気や環境があるか、病棟スタッフの新人看護師への関わり方などである。
2. 11月中、新人看護師を除く病棟スタッフ全員を対象に伝達講習会を実施。同じ内容で3回日勤業務終了後15分程度行った。内容は講習会を開催した理由、ゆとり世代について、現代の若者の特徴、当院の新人看護師の教育について、指導者のあり方についてであり、参加は任意とした。
3. 伝達講習終了後、講習内容についての理解と、伝達講習会に参加したことでの感想や気づきをアンケートで確認した。
4. その他、業務中の指導場面で見られた病棟スタッフの発言、対応の仕方などのエピソードを記録した。

V. 倫理的配慮

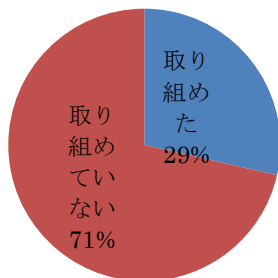
対象者である病棟スタッフに今回の取り組みについて書面と口頭で説明を行った。今回の取り組みへの協力は自由意志であり、協力の有無に関わらず不利益がないこと、調査結

果の保管・管理は厳重に行うこと、研修生以外が見ることはないことを説明した。質問紙調査は無記名で行い個人が特定されないこと、調査結果は今回の取り組み以外には使用しないことを説明。なお、取り組み終了後には、研修生が責任をもって処分することとした。

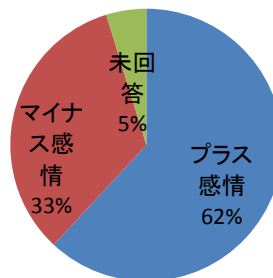
VI. 実践と結果

1. 8月中、研修生を除く病棟スタッフ全員に“新人指導における意識調査”として質問紙調査を実施。この調査は伝達講習前に行い、研修生を除く病棟スタッフ計 23 名に配布し回収率 100%であった。そこから病棟スタッフ計 24 名（研修生を含む）の経験年数を知り、新人看護師とベテラン看護師の経験年数の差がどれくらいであるか調査した。経験年数 0～4 年 11 名、5～9 年 2 名、10 年以上 11 名という結果が得られた。その他、病棟スタッフの新人看護師や新人指導に対する姿勢や思いについて以下の結果を得た。

Q1.これまで自分自身積極的に新人指導に取り組めていたか？



Q2.新人に対する感想はどちらが当てはまるか？



Q3. 新人とは自分にとってどんな存在か？(連想する言葉、イメージ、印象など)

若い、初々しい、フレッシュ、知識が乏しい、技術が未熟、ゆとり世代、消極的、元気、新鮮、覚えることが多い、一生懸命、真っ白、緊張、一杯一杯、毎日が大変、学生、卒業したて、素直、体力、やる気がある、失敗が多い、知識はあるが経験が少ない、自分の新人の頃を思い出す存在、育つためには良い環境を今いる人が作っていく、自分が思うほど医療や看護について知識がない、失敗しても立ち直る回復力がある、自分に近い、ストレス、良いことも悪いことも部署のカラーに染まっていく話が合うか不安、教えるのが大変、ハツラツとしている、不慣れ、

Q4. 新人指導を通して困ったこと、不安に思ったこと。

何に対して悩んでいるのか分からない時、聞かれたことが分からない時、消極的、指導の範囲、伝えたことが理解されなかった時、自分の教え方が正しいのかどうか、話しかけにくいと思われていないか、自ら調べることをせず答えを求める、間違った知識はプリセプターの責任になる、カリキュラムを知らない、患者に対し人対人の関わりと感じにくい対応をしている時、教えたことをすぐに忘れる、人により教え方が異なる、新人の思いを理解できているか、自分のかけた言葉や態度が負担になっていないか、指導に関わっていない、

Q5. 新人指導を通して自分にとって良いと感じる点と悪いと感じる点。

良い点 知識や技術の再確認、初心に戻れる、自分が成長できる、ゆくゆくは仕事が楽になる

悪い点 ストレス、仕事に時間がかかり帰る時間が遅くなる、責任の重さ、

Q6. 新人指導は誰が中心となって行すべきだと思うか？

教育係、プリセプター、リーダークラスのスタッフ、全員、中堅～新人に近いスタッフ、師長

新人看護師・プリセプター計4名に先輩スタッフに指導を仰いだり、相談しやすい雰囲気があるかどうか質問した答えは「ある」3名、「ない」1名であった。当病棟に配属になり良かったかどうかに関しては「良かった」2名「どちらともいえない」2名「良くない」0名であった。その他の調査項目に対しては以下の結果を得た。

Q1. 先輩スタッフの指導について困ったこと、不安に思ったこと。

人によって言うことが異なりどれを選択していいか悩む、言い方がきつい

後になって「あの時はこうしてほしい」と言われた時

Q2. 病棟の新人指導の体制で改善してほしいと思う点。

特になし

Q3. 先輩スタッフの関わり方について嬉しかったこと、辛かったこと。

困っているとすぐに相談ののってくれる、まめに声をかけてくれる、できたことを認めてもらった時、

うわさ話が多い時辛い

- 11月中、新人看護師を除く病棟スタッフ全員を対象に伝達講習会を実施。計画時は1回のみで開催で30分程度行う予定であったが、病棟スタッフからの「短時間で」という希望を聴き、講習とアンケート記入を含め1回15程度の講習会を日勤業務終了後に行った。1回目開催時、師長を含め病棟スタッフ7名参加。終了後、師長から「あと何回か行って今日参加できなかった人にも聴いてもらった方がいい」という言葉をもらったため、同月に他2回追加で行った。2回目以降は受講していない病棟スタッフが参加できるように開催日を決定した。2回目の参加者は4名。3回目5名であり、参加できなかった病棟スタッフは4名であった。結果として伝達講習会に新人看護師と研修生を除く病棟スタッフ80%に参加してもらうことができた。講習会の資料作成には研修の資料、院内の教育マニュアル、現代の若者や新人に対して書かれた書籍を使用した。書籍に至っては看護や医療系のものに限定せず参考にした。
- 伝達講習会後のアンケートは講習後すぐに行い回収率93.7%だった。質問に対しては「理解できた」「理解できなかった」「どちらでもない」の三択で答えてもらい、最後に講習会に参加したことでの感想や気づきを自由記載で記入してもらった。回収したアンケートから「新人看護師が自分達とは異なる社会や教育の中で育ってきたことに対する理解」は100%が理解できたと答えた。「病棟スタッフ全員に指導者役割があることの理解」についても100%理解できたと答えた。「院内の教育プログラムや教育方針についての理解」については93%が理解できたと答え、7%がどちらでもないと答えた。自由記載については以下のような結果を得た。

・現代の若者(新人)について理解できた。・教育システムが変化したことが分かった。

・育ってきた環境、世代によって価値観、考え方に大きな差があることが分かった。

・一人一人考え方が違うことを理解して自分のワクにはめず相手に接していきたい。

・新人の置かれている状況を考えるきっかけになった。・生活背景を感じる事が出来た。

- ・自分が新人だった時の気持ちを思い出せた。・新人だけでなく、スタッフもフォローして欲しい。
- ・指導する立場としての自信はないが努力してみようと思えた。
- ・新人を育てるには自分自身のコントロールを行いながら指導に当たる必要があると感じた。
- ・新人自身も先輩スタッフとは価値観が違うことを理解してほしい。

4. 伝達講習を行う前、先輩看護師が新人看護師と2年目の看護師に対し、行ったことのない看護技術を教えている場面があった。先輩看護師が集まる会議の中で新人看護師や後輩に対し、「全く理解できていない。返事を“ハイ”や“イエエ”ではなくオウム返ししてほしい」「周りのことが見えていない」「分からない事でも勝手にやってしまう」「最初は直接本人へ言っていたが全く直らなかったで周りからせめてみたがダメだった」などの言葉が聴かれた。後輩との勤務中「その日のリーダーによって病棟の雰囲気が全然違う」「一緒に組みたくない先輩がいる」「指導や注意されることは自分のためだが言い方がきつい時がある」「陰でコソコソ言われると気になる」などの言葉が聴かれた。

VII. 考察とまとめ

調査の結果から経験年数0~4年と10年以上の割合は1:1であることが分かった。このことから、育ってきた社会背景や看護教育の在り方は大きく異なっており、新人看護師についての理解は容易ではないことが分かる。病棟スタッフの新人看護師に対する感情は私が予想していたものとは異なりプラス感情が62%であった。伝達講習前の意識調査の結果でもプラスのイメージは多く含まれていた。

伝達講習後のアンケート結果から“新人看護師の育ってきた背景”や“病棟スタッフ全員に指導者役割がある”ということ「理解できた」が100%という結果が得られた。また、自由記載にも新人指導に対して前向きな意見があり、今回の伝達講習が新人指導に対して自分にも指導者役割があることの理解に繋がったと考えられた。よって目標1、2は達成できた。講習会の資料に院内の教育マニュアルの“新人看護師の指導体制—具体的役割”を一部配布した。時間の都合上、資料を配布し病棟スタッフ全員に指導者役割があるという説明のみ行った。その結果が「院内の教育プログラムや教育方針についての理解」について93%だったのではないかと予想した。そのため実際に講習内でマニュアルを読む時間を設ける必要があった。教育マニュアルは病棟スタッフが詳細まで目を通す機会は少ないため新人看護師を迎える前に院内の新人教育プログラムについての説明やマニュアルの読み合わせを行うことが新人指導を行う上で有効であることが分かった。このことから、目標3は院内の教育プログラムや教育方針を病棟スタッフへ伝える時期を新人看護師が来る時期に合わせて行うことやそれを伝える方法をどうするかという課題が残ったが一部は達成できたと考える。

目標4については取り組み期間が短く、意識調査や業務中の発言などから目標を達成で

きたと判断出来る情報を得ることが出来なかったため未達成となった。しかし伝達講習を行い“指導する立場としての自信はないが努力してみようと思えた”との意見があり今後達成出来る可能性があるため、これからも観察を続けていく。

奥山²⁾は著書の中で「医療の世界では患者の命を守るため問題解決型の思考をしている」と述べている。そして「日本の教育は減点法であり優秀な人が多いので“出来て当たり前”という風土がある。“ここは出来たね。ここはもう一歩かな”などと育ててくれる人は珍しく、頑張っても“ここが足りない、あそこも足りない”という指導者が殆どである」とも述べており、これはその指導者が教わったように教えているだけであると結論付けている。リーダークラスの病棟スタッフが集まる会議では『実践と結果 4』で得られた発言のように後輩達の問題点をあげることが多い。これは奥山の言う問題解決型の思考をしているからだということが分かる。その会議の中で問題点は幾つもあるがそれに対する解決策が提案されることは少ない。奥山は「大切なのは問題点を見付けたら“こんな風になったらいい”“それにはこうしてみよう”と解決策を考え行動すること」と述べている。そういう思考を持ち、指導に関わることで指導に対する積極性もうまれ、効果的な関わりが出来るのではないかと考える。このことを病棟スタッフ一人一人が心掛けることにより新人看護師や後輩看護師が働きやすい環境へと繋がり、勤務中聴かれた「一緒に組みたくない先輩がいる」などの言葉が減っていくのではないかと考える。

今回、この取り組みを行ったことで病棟スタッフが新人指導に対して持っていた本音や現状を知ることが出来た。そして、新人指導に対してどのように関わるべきか導き出すことが出来た。この取り組みは研修生一人で行ったため考えの偏りがあったと考える。また、要する時間や準備にも限界があった。毎年新人看護師を迎えるうえで、この取り組みは今後も教育係をはじめ病棟全体で取り組んでいく必要がある。それが病棟スタッフ全員で新人看護師を育成することに繋がるのだと分かった。

VIII. 引用・参考文献

- 1) 菊地規子：臨床における後輩看護婦への指導に関する先輩看護婦の意識～後輩看護婦への指導の意欲が高まる体験～ 神奈川県立看護教育大学校看護教育研究集録, 26号,p221-228,2001年
- 2) 奥山美奈：新人・若手・学生やる気と本気の育て方,日総研出版,2010年