

特別寄稿

新人看護職員をチームで支える 実地指導者のための研修企画と評価

盛岡赤十字病院

赤川 理佳・鎌田 亜紀・杉村 明子

キーワード：新人看護師、看護教育、チーム支援、
実地指導者

【目 的】

A病院は平成26年度より新人看護師教育体制をプリセプターシップからチーム全体で新人看護師を育てる「チーム支援型チューターシップ」へ体制を変更した。新人が配属された部署では、新人1名に対しチューターを含めた複数名の実地指導者が教育指導する体制である。そして、実地指導者の指導する・教えるスキルの向上を目指し、あらたに年間4回の実地指導者研修を構築した。その結果、実地指導者が新人看護職員の指導に研修内容を効果的にいかすことができたかを振り返った。

今回はチーム支援型チューターシップ導入後に実地指導者が新人看護職員へ、チームで連携して指導できたかどうか、研修が指導にいかせたかどうか、アンケート調査した結果を報告する。

【方 法】

1. 平成26年度の実地指導者研修の内容を振り返る。
2. アンケート調査
実施時期：平成27年1月29日配布 2月6日回収
対象：平成26年度実地指導者だった看護職員60名
質問内容：1) アドバイザーとして接することができた。2) 新人教育体制はチーム全体で育てる

ことができた。3) 新人看護師の個性を捉え、チームで話し合うことができた。質問を4段階で評価し、その理由を自由記載した。アンケートは単純集計し分析した。

【倫理的配慮】

所属の倫理委員会の審査を受け承認を得た。研究目的、方法、知りえた情報を本研究以外に使用しないことを説明。同意を得られたものを対象とし、結果はプライバシーに配慮し個人を特定できないようにした。

【結 果】

1. 実地指導者研修の内容 1) 4月・新人看護職員体制の周知、教え方のポイント 2) 5月・コーチング 3) 7月・アサーション、指導案作成 4) 1月・新人看護師の現状分析、新人看護師の指導場面の困難事例の共有
2. 実地指導者研修参加者 毎回約20名であった。4回の研修共通で、チーム全体で新人を支え、個性を捉え指導することを強調した。
3. アンケート調査結果 回収率93%
実地指導者背景 看護師経験年数平均15.5年
[アドバイザーとして接することができたか]の設問に対して、できた4%、まあまあできた52%の結果となった。その理由として、アドバイスの仕方が難しい、きちんと伝えたいことが伝わっていたかわからない、などであった。[新人教育

体制はチーム全体で育てることができた]の設問に対して、そう思う27%、少しそう思う47%であった。[新人看護師の個別性を捉え、チームで話し合うことができた]の設問に対して、できた22%、まあまあできた51%であった。

【考 察】

結果より、実地指導者はチームで新人の個別性を捉え育てることができていたが、アドバイザーとして適切な助言をすることができたとした者が約半数にとどまった。実地指導者研修において、教え方のポイントや、コミュニケーションスキルについて学習をおこない、知識として身につけることはできたが、実践において自信を持って指導することはできなかったと考える。実地指導者研修には毎回チームで1～2名の参加であり、4回連続して参加はできなかった。このことが、アドバイスの自信の無さにつながったと考える。今後は研修に継続的に参加できるようプログラムを再構築していく必要がある。4回の研修で強調した点である、チームみんなで新人を支え、個別性を捉え指導することは、実地指導者全体に浸透し、うまく連携が取れたのではないか。「看護を共に支える人材を育てるために、新人への指導から、互いに教えあい協働する教育的関わりに着目し、スタッフ全員で新人看護師の教育に取り組む組織体制が必要である。」と北浦ら¹⁾は述べている。新人看護師教育体制を変更したことは、組織にとってより良い体制になったと考える。実地指導者研修では、新人看護師教育体制の周知・指導技術の向上に取り組み、新人をみんなで育てる意識は高まってきている。今後、研修の内容を見直し、実際の指導場面を想定したロールプレイやシミュレーションを多く取り入れて実地指導者がより指導場面をイメージできるような研修にしていきたい。

【結 論】

1. 実地指導者研修を実施したことで、指導者は新人をチームで育てることを理解し指導者間で連携

できた。

2. 指導者が自信を持って助言できるような実際の指導場面を想定した研修内容に見直す必要がある。

文 献

- 1) 北浦暁子：プリセプターシップを変える新人看護師への学習サポート，医学書院，p107
2008