

逆シャドーイングを受けた新人看護師の気づきと今後の指導方法の検討

細川真理子 小塚 美加

静岡赤十字病院 3-4病棟

要旨：平成29年度は新人支援体制の評価・修正をアクションプランの一つとし新人指導教育体制の見直しを行なった。面接や新人看護職員研修ガイドラインに基づいた技術チェックリストで新人看護師の評価はしてきた。しかし、疾患と看護を結びつけ根拠を考えながら看護を提供できているのかなど不安を感じた。そのため、夜勤業務の独り立ちをする前に新人看護師の現状を評価して次のステップにつなげられる方法を検討し、逆シャドーイングを実施した。その結果、新人看護師の気づきや自己の課題が明確になり、指導者も自分自身の指導方法を見直す機会となった。逆シャドーイングを実施したことで、次年度に向けての新人指導方法について示唆を得ることができたのでここに報告する。

Key words：逆シャドーイング，新人指導，教育

I. はじめに

平成29年度の当院の看護部目標として、「新人看護師のアセスメント力向上と自立を促す」を挙げている。そこで、当病棟では新人支援体制の評価・修正をアクションプランの一つとした。当病棟は5年前からパートナーシップ・ナーシングシステム（以下PNS）を導入している。導入当初よりパートナー間でパートナーシップを発揮し主体的に取り組むことができるよう1年に1度の勉強会に加え、新人看護師の教育体制の見直しを行ってきた。これまでは、先輩看護師2名に新人看護師を加えた3名で患者を受け持っていたが、今年度は新人看護師と指導する看護師2名でペアとし、お互いのパートナーシップが発揮できるようにした。また、新人看護師が患者を把握し個々に合った看護実践を指導下で行うことができるように受け持つ患者を少なくした。面接や新人看護職員研修ガイドラインに基づいた技術チェックリストで新人看護師の評価はしてきたが、疾患と看護を結びつけ根拠を考えながら看護を提供できているのかなど不安を感じた。そのため、夜勤業務の独り立ちをする前に新人看護師の現状を評価して次のステップにつなげられる方法を検討した。その

時、逆シャドーイングというものを導入している施設があることを知り、当病棟でも逆シャドーイングを実施した。その結果、新人看護師の気づきや自己の課題が明確になった。また、指導者も自分自身の指導方法を見直す機会となった。逆シャドーイングを実施したことで、次年度に向けての新人指導方法について示唆を得ることができたのでここに報告する。

II. 用語の定義

逆シャドーイング：新人看護師に指導する看護師がつき、新人看護師が主体的に看護業務を行い、実施した看護について振り返る

III. 方法

1. 逆シャドーイングの目的

＜新人看護師＞

- 1) 複数の患者のケアを単独で実践することを通し、自己の課題を明確にする
- 2) 受け持ち看護師としての責任感を身につける

＜指導者＞

- 1) 指導者から見た新人の良さと新人看護師の今後の課題が明確になる

2) 今までの自分自身の指導方法を振り返ることができる

2. 倫理的配慮

静岡赤十字病院の看護部倫理委員会で承認を得て検討を行った。病棟看護師に対しては事前に研究目的・方法について説明を行った。また写真の使用や振り返り用紙の内容等の公表について、協力は自由意思に基づくことや拒否で不利益を被らないことなどを口頭で説明し同意を得た。

3. 逆シャドーイングの実際

1) 対象：新人看護師4名 指導者6名

実施期間：平成29年11月～平成30年1月

実施回数：新人看護師1名につき2回実施

2) 逆シャドーイングについての周知

病棟会議にて、スタッフ全員に逆シャドーイングについて説明した。内容は下記の通りとした。

- ・当日、新人看護師のペアが受け持つ患者は4～5人とする。
- ・受け持つ患者は、容態が安定していること。手術患者、入院・転床患者は担当しない。

・逆シャドーイング実施日は通常よりも日勤者の人数を増やし、ペア数を増やす。その上で、新人の情報収集、指導者との話し合いの時間を確保する。さらに、振り返りの時間を取ることができるように全スタッフで協力をする。

・実施の日程については計画表を提示する。

3) 逆シャドーイングの実施

逆シャドーイングを行う新人看護師と指導者の注意点を図1に示す。

＜実施日の逆シャドーイングを行うペアのスケジュール＞

実施日は16：30に全てのペアをリシャッフルし、逆シャドーイングを行ったペアは、受け持っていた部屋を引き継ぐ看護師に申し送りを行う。その後17：00まで新人看護師と指導者で振り返り用紙を使用して振り返りを行った。

4) 逆シャドーイングの振り返り

病棟で作成した振り返り用紙を使用して、逆シャドーイングを行った新人看護師と指導者で振り返りを行った。振り返り用紙の内容としては、新人看護師は「逆シャドーイングを行い

新人看護師
1. 判断に迷うことやわからないことは自ら指導者にアドバイスを求めること 2. 優先度の判断やケアの方法の根拠は口に出して指導者に確認し、話し合う
指導する看護師
1. 新人看護師が患者の把握をできているかを確認する 2. 当日のケア、看護を行う上で大切にしていること、患者にどのようになって欲しいと考えているのか確認する 3. 実施したケアやアセスメントなどを看護記録、看護計画、看護指示簿に反映させることができたか確認する 4. 声をかけるタイミングは新人看護師が逸脱した行動を起こしそうになった時とする

図1 逆シャドーイングを行う新人看護師と指導する看護師の注意点

新人看護師
1. なぜこれをやるのかオーダーの根拠やケアの意味を考えられていなかった。 2. 自分が責任を持たなければならないと感じた。 3. 自分の判断と行動が患者に大きな影響を与えることを学んだ。 4. 未経験のことも多く、これまで先輩任せであったことに気づいた。 5. 患者さんの全体像を掴むことが必要。理解できていなかった。 6. 優先順位が高いものだけにとらわれて、他のことができていない。 7. 優先順位を考えて行動できていなかった。 8. 情報はたくさん取っているが、実際に活用できていなかった。
指導した看護師
1. 指導してきたつもりであったが、新人看護師は経験していないことも多く、驚いた。 2. 新人看護師は自分でなんとかしなければならぬと頑張ってしまうため、相談しやすい環境を作っていくことも大切だと感じた。 3. 新人看護師に考えさせたり、待つ姿勢をとることができず、新人看護師が気づく前に自分が行動してしまっていたことに気づいた。その後、自分の行動についての説明や振り返りをする場を設けなかった。今後は振り返りの時間を持つようにしたい。 4. 他職種への連絡は自然と先輩看護師がやっていたことに改めて気づいた。 5. 意図的に関わるのが大切。 6. 頭の中で考えていることを言葉に出して新人看護師に伝えることが大切だと実感した。 7. 自分の指導の仕方を変えなければならぬと実感した。 8. 患者さんに対し、優しい声掛けができ落ち着いた態度で接していたのでよかった。

図2 シャドーイングの振り返り

学んだこと」,「指導者からのアドバイスをふまえ今後の自己の課題」「指導者からのアドバイス」である。また,指導者は「指導者から見た新人看護師の良さと今後の課題」,「今までの自分自身の指導方法を振り返ってどうだったか」,「逆シャドーイングの有効性・時期はどうか」といったものである。

振り返りの内容は図2に示す(図2)。

IV. 結 果

逆シャドーイングは初めての試みであり手探りではあったが,スタッフへ周知をしたことや,逆シャドーイング実施日はペア数を増やし環境を整えたことでスタッフの協力によりスムーズに実践できた。しかし,急な勤務変更等もあり予定日に実施できないことがあり急遽調整が必要となった。

逆シャドーイングをする以前より指導者は新人看護師が十分患者の全体像を把握しないままケアを実践していないか,根拠やケアの意味を考えて看護を実践しているかなどの不安をもっていた。新人看護師の振り返りの内容と事前に私たちが不安に思っていたことがおおそ一致していたことがわかった。指導した看護師も自分自身の指導方法を再度振り返ることができ,お互いの改善すべき点を見いだせた。

逆シャドー終了後に振り返りの場を作ることでリフレクションができ,その結果,両者の行動には変化がみられるようになった。

V. 考 察

「根拠やケアの意味を考えられていなかった」「優先順位を考えて行動できていなかった」という新人看護師の振り返りや指導者が「頭の中で考えていることを言葉に出して伝えることが大切」と実感していることから日々の業務の中で説明したり共に考えたり,考えさせることが不足していたのではないかと考えた。また,指導者は「自然と自分がやっていたことに改めて気づいた」「意図的に関わるのが大切」とあるように,自分の

指導を振り返り指導的に関わるということがどのようなことなのかということを考えるきっかけになった。

逆シャドーイングは新たな取り組みではあったが,新人看護師は初めて1人で判断し実施することを経験し,自分たちができていなかったこと,知らないこと,先輩看護師にどれほど頼っていたか改めて気づくことができた。これらの気づきは,新人看護師が指導者に頼らず患者と向き合い看護実践したからこそ実感できたと考える。

PNS体制の中では新人看護師の傍には常に指導者がいるため指導者に頼ってしまう傾向にあることから「自分が責任を持たなければならない」「自分の判断と行動が患者に大きな影響を与える」という実感が持てないのではないかと考えた。

逆シャドーイングを行ったことで新人看護師は看護において自分たちの足りていない部分を実感したとともに,指導者も新人看護師の現在の力を理解し,指導方法の振り返りを行えたように思う。それにより1カ月後には,新人看護師は自分の知識を活用し根拠やケアの意味を考えられるようになり,主体的に取り組む姿勢がみえてきた。また,指導者も新人看護師に考えさせる場や待つ姿勢を持つなど両者に少しずつではあるが変化がみられている。

以上によりこの逆シャドーイングは当病棟に有用であったと考える。今後の課題としては,逆シャドーイング時の指導者は誰が行うのか,振り返りの視点や時期はどうするかなど逆シャドーイングの方法を具体的に検討していくことである。次年度から面接やチェックリストに加え,新人の評価の方法の1つとして,逆シャドーイングを導入していこうと考える。

VI. おわりに

逆シャドーイングは有用であったと考え,次年度より当病棟での新人指導に取り入れていきたい。面接と技術チェックリストだけでなく,逆シャドーイングの評価にキャリア開発ラダーの看護実践の指標を用いながら,新人看護師の評価を適切に行い,指導に活かしていきたい。

参考文献

- 1) 箕浦とき子, 高橋恵, 看護職としての社会人
基礎力の育て方 専門性の発揮を支える3つの
能力・12の能力要素, 東京: 日本看護協会出版
会; 2016.