

新人看護職員研修の評価に関する研究
—新人看護師のハイパーフォーマーの行動変容の自覚—

田 端 五 月¹ 児 玉 真 利 子²

Key Word: 新人看護師のハイパーフォーマー, パフォーマンス, 行動変容, 新人看護職員研修評価

Abstract

Purpose: This study aims to describe the actual performance of behavior modification occurring during the first year on the job in high-performing novice nurses. Method: This was a qualitative descriptive study conducted between March and October 2014. The subjects were 3 novice nurses with different educational backgrounds selected from among novice nurses who were newly employed in hospital A and met a clinical ladder level of nursing practice of I in their first year of nursing. For data collection, a semi-structured interview was conducted based on an interview guide. The interviews were audio recorded for later verbatim transcription, with segmenting into coherent semantic units and coding. The sections of the interview data on behavior modification were excerpted. Subsequently, the sections with overlapping contents were sorted out, subcategorized and then categorized.

Results and Conclusions: Eleven categories of performance in high-performing novice nurses were recognized: 【senior nurses serving as role models】 【behavior intended to understand patients】 【successful experience leading to self-confidence】 【making an unsuccessful experience meaningful, e.g. learning mistakes】 【effective classroom training】 【establishing a learning method for connecting theory and practice】 【deepening the relationships among novice nurses】 【effective communication between team members】 【actual feeling of challenge and personal growth through patient involvement】 【awareness of responsibilities as a member of a society/specialist organization】 【Recognition of the organization's activities】. Interviewees provided numerous anecdotes about the effects of the presence of senior nurses, experiential

learning and OJT on behavior modification. Furthermore, the novice nurses ultimately experienced personal and professional growth through continuation of individually valuable views on nursing and the acquisition of a learning for basic nursing education as well as through involvement with other team members, and became aware of their responsibilities as members of a society/specialist organization.

要 旨

目的: 新人看護師のハイパーフォーマーは、この1年でどのような行動変容をしているのか、その自覚しているパフォーマンスを記述することである。

方法: 研究デザインは質的記述的研究である。対象は、平成25年度A病院に入職した新人看護師で、1年目で看護実践者ラダーレベルIの指標を満たしている新人の中から、教育背景の異なる3名を選出した。研究期間は平成26年3～10月であった。データ収集は、インタビューガイドに基づき半構成的面接を実施した。内容は録音し、逐語録を作成し意味のまとまりに沿って区切り、コード化を行った。行動変容に関して語られている箇所を抜きだし、その内容について共通する部分を整理しサブカテゴリー化しカテゴリー化した。

結果及び結論: 新人看護師のハイパーフォーマーのパフォーマンスとして、【先輩看護師は役割モデル】 【患者理解のために意図的に動く】 【成功体験が自信になる】 【失敗した経験の意味づけ】 【効果的な集合研修】 【理論と実践をつなげる勉強の方法】 【新人同士の関係性を深める】 【チームで有効なコミュニケーション】 【患者との関わりから看護を考えやりがいや成長を実感】 【社会人・専門職としての責任の自覚】 【組織の活動を認識】 の11のカテゴリーが抽出された。行動変容には、先輩看護師の存在、経験学習、OJTの影響が多く語られていた。さらに、個人が大切に

旭川赤十字病院 看護部¹ 旭川医科大学医学部看護学科²

Assessing on Clinical Practice Training for Novice Nursing staff

—Awareness of behavior modification in High-performing Novice Nurses—

Satsuki TABATA¹, Mariko KODAMA²

Japan Red Cross Asahikawa Hospital¹, Asahikawa Medical University²

ている看護観や看護基礎教育で修得した学習方略の継続、チームで他者との関わりを通じて成長し、社会人・専門職として責任を自覚するに至っていた。

はじめに

新人看護職員研修が努力義務化されて4年が経過し、その評価として新人の社会化に焦点をあてたもの¹⁾や自己教育力の獲得を検討した研究²⁾がみられている。

中野ら³⁾は臨床実践能力の成長や変化に影響する要因について検討し、臨床での経験が大きく影響しており、OJTの役割を考察していた。しかし、このように具体的に行動変容に視点をあてた報告は少ない。また、朝倉⁴⁾は、臨床看護実践能力の高い看護師にはどのようなコンピテンシーがあるのか、どのような経験がコンピテンシー獲得に影響を及ぼすのかを7～20年目の看護師に半構成的面接を実施した。獲得には成功経験や失敗経験、目標とする看護師との関わりが影響していた。しかし、同様の視点で新人を対象にした研究はみられなかった。

教育評価を測定するモデルの一つに、ドナルド・カークパトリックの「レベル4フレームワーク」がある⁵⁾。これは研修による教育評価を「反応」「学習」「行動変容」「結果」の4つのレベルに分け、「レベル1:反応(リアクション、満足)」、「レベル2:学習(知識、スキルの習得)」、「レベル3:行動変容(現場でのアウトカム)」を個人の影響として、「レベル4:結果」を組織の影響としてとらえるものである。教育評価の研究では、坂根⁶⁾による技術系大学院生の育成評価の手法に、レベル4フレームワークが用いられていた。

田村⁷⁾は、企業で求められている新人・中堅のハイパフォーマーの条件を明らかにする目的で、ハイパフォーマーの分析を実施し、育成モデルを考察している。

臨床で新人のハイパフォーマーを思い浮かべると、『このような新人に育てて欲しい』姿そのものであると感じる『このような』に含まれる要素、特性は何なのか。新人のハイパフォーマーは、この1年でどのような行動変容を自覚しているのか記述し分析する事で、客観的に説明ができると考えた。

研究目的

新人看護師のハイパフォーマーは、この1年でどのような行動変容をしているのか、その自覚しているパフォーマンスを記述すること。

I 研究方法

1.用語の定義

＜新人看護師のハイパフォーマー＞

パトリシア・ベナー⁸⁾のいう第2段階にある「新人レベル」の看護師。繰り返し起きる重要な状況に自ら気づき理解できるレベル。1段階の「初心者レベル」とは異なりマニュアル的な行動ではなく、その場の状況を理解し判断

し、これまでに経験した看護実践が活かされるレベル。面接や日々の看護場面を通じて、部署責任者、教育師長、看護副部長、看護部長などから優れていると思われる新人。

＜パフォーマンス＞

現場の看護業務の中で発揮している行動や思考

＜行動変容＞

変化した行動や思考

2. 研究デザイン

質的記述的研究

3. 対象・期間

対象は、平成25年度A病院に入職した新人看護師で、1年目で看護実践者ラダーレベルIの指標を満たしている新人を、各部署の師長から推薦してもらった。その中から、教育背景の異なる3名を選出した。研究期間は平成26年3～10月であった。

4. データの収集方法

インタビューガイドに基づき半構成的面接を実施した。内容は対象者の了承を得てICレコーダーに録音し、逐語録を作成した。インタビューは入職1年後と1年半後の2回実施した。インタビューガイドは以下である。

1回目:「新人の1年間で成果をあげたと感じた仕事の経験がありますか。1年間でどのような経験が自分を伸ばしたと思いますか。また、何が一番自分をのばしたと受け止めていますか」「仕事を上手くやりとげるために学ぶ必要があると思うものは何ですか」「新人研修で、どのような研修が良かったですか」「A組織の看護師を意識したのはどのような時ですか」

2回目:「心に残った看護の体験がありますか」「コミュニケーションが上手く活かした経験がありますか」「何が一番変わりましたか」「看護実践能力を高めるためにどのような努力をしてきましたか」

5. データ分析方法:

逐語録を意味のまとまりに沿って区切り、コード化を行った。行動変容に関して語られている箇所を抜きだし、その内容について共通する部分を整理しサブカテゴリー化し、更に抽象度を高め中カテゴリー化、大カテゴリー化した。分析の過程では、看護学の質的研究に精通している研究者よりスーパーバイズを受けた。

6.倫理的配慮

A病院倫理委員会に申請し許可を得て実施した。対象に研究の趣旨、目的、得られたデータは個人が特定されることはなく本研究以外に使用しない。参加は自由意志によるものであり、途中で中止することができ、参加を拒否しても職務上の不利益は生じない事を口頭で説明した。学会での発表の際には匿名性を確保し、プライバシーに配慮することを約束した。

1. 対象者の属性

対象者は3名ですべて女性であった。年齢は22～23才、看護基礎教育は大学卒が2名、専門学校卒が1名であった。勤務病棟は内科系及び外科系の一般病棟であった。面接に要した時間は、平均25～33分であった。

2. 新人看護師のパフォーマンス

分析の結果、コードは300で、新人看護師が発揮しているパフォーマンスとして104のサブカテゴリが抽出された。更に41の中カテゴリ、11の大カテゴリが抽出された(表1)。文中では大カテゴリを【 】、中カテゴリを<>で示す。

大カテゴリ【A.先輩看護師は役割モデル】は、中カテゴリ<先輩看護師から意識して学ぶ><先輩看護師からの承認><認定看護師からの教育や相談>の3つが含まれていた。【B.患者理解のために意図的に動く】は、中カテゴリ<情報収集の視点や目的の明確化><患者を知るために意図的に動く>の2つが含まれていた。【C.成功体験が自信になる】は、中カテゴリ<自分で判断、提案、実施><患者や家族の反応><上手くいったことは当たり前で流れてしまう>の3つが含まれていた。【D.失敗した経験の意味づけ】は、中カテゴリ<先輩看護師との振り返り><同期同士での振り返り><患者に尋ねてみる行動><失敗に対する過去の自分からの変化><自己での振り返り>の5つが含まれていた。【E.効果的な集合研修】は、中カテゴリ<研修の時期がタイムリーにあった><OJTとOffJTとのつながり><研修の方略や媒体を活用><先輩看護師から集合研修の内容の確認>の4つが含まれていた。【F.理論と実践をつなげる勉強の方法】は、中カテゴリ<自ら学ぶ自己教育力><先輩看護師から学習内容の提示><学生時代に習得した勉強の方法>の3つが含まれていた。【G.新人同士の関係性を深める】は、中カテゴリ<新人同士で認め合う><新人同士で支え合う><新人同士で共に学ぶ>の3つが含まれていた。【H.チームで有効なコミュニケーション】は、中カテゴリ<先輩看護師が環境づくり><スタッフや他職種との協働><相談して支援を求める><報告、連絡、確認、声のかけ合いから関係性や余裕が生まれる><学生時代に訓練><コミュニケーションの成功体験>の6つが含まれていた。【I.患者との関わりから看護を考え、やりがいや成長を実感】は、中カテゴリ<看護に対する自分の考え、大事にしている看護やこだわり><患者からのフィードバックでやりがい感><患者との関わりの中で成長>の3つが含まれていた。【J.社会人・専門職としての責任の自覚】は、中カテゴリ<健康管理、ストレス管理><専門職としての自覚><生活の自立><感謝の気持ち><学ぶ事は専門職としての責任><任された役割>の6つが含まれていた。【K.組織活動の意識化】は、中カテゴリ<ボランティア活動><安全法の講習><組織の原則>の3つが含まれていた。

1. 先輩看護師、チームメンバー、上司の存在とパフォーマンスへの影響

新人のハイパーフォーマーのパフォーマンスとして抽出された11カテゴリ中、【先輩看護師は役割モデル】【失敗した経験の意味づけ】【効果的な集合研修】【理論と実践をつなげる勉強の方法】【チームで有効なコミュニケーション】の5つに先輩看護師(以下先輩)の存在が語られていた。失敗した時に<先輩との振り返り>があり、集合研修後には<先輩から研修内容の確認>があり、自己学習の際には<先輩から学習内容の提示>があり、チームのコミュニケーションにも<先輩が環境づくり>をしていた。

本研究で用いたインタビューガイドは、先輩について尋ねてはいず、先輩の存在自体はどの新人にも共通する環境的要素である。しかし新人のハイパーフォーマーは、与えられるだけではなく先輩から意識して学び、認めてもらえる事を素直に喜べており、様々なパフォーマンスに先輩が影響していたと考える。佐藤⁷⁾は、成長を促す関わりとして承認や動機づけ、役割モデルの存在を報告している。これは、<先輩看護師から意識して学ぶ>というロールモデル、<先輩看護師からの承認>などと共通するものであった。また、朝倉⁸⁾は臨床看護実践経験6年目以上の看護師に対し、どのような経験がコンピテンシーの獲得に影響を及ぼすのか質的研究を実施し3つのカテゴリを抽出した。その中に、目標とする看護師の関わりが含まれており、対象が新人のハイパーフォーマーである本研究と一致する結果であった。

田村⁹⁾は、営業所レベルでのトレーニングが充実するかどうかが新人から中堅への移行のスムーズさを左右すると述べ上司のサポートの重要性を考察しており、OJTにおいては、師長、係長の支援は不可欠と考える。

柴山¹⁰⁾は、新人が自己成長や達成感を得るためには、協力できるチームメンバーの存在が重要であると述べている。本研究でも新人のハイパーフォーマーは<報告、連絡、確認、声のかけ合いから関係性や余裕が生まれ>、チームの中で<コミュニケーションの成功体験>があり、【成功体験が自信になる】に結びついており、チームメンバーとの関わりの中で行動変容していることが語られていた。チームメンバーには新人同士の存在もあり【新人同士の関係性を深める】には<新人同士で認め合う><新人同士で支え合う>など、お互いが“学び合い、認め合い、助け合う”の看護部の方針が反映されていた。仲間同士でピアサポートの機会を設定する事や、リフレクションを通して共に成長する職場風土の醸成が重要であることが示唆された。

2. 経験学習のパフォーマンスへの影響

新人は患者との間で【患者理解のために意図的に動く】【患者との関わりから看護を考え、やりがいや成長を実感】していた。【失敗した経験の意味づけ】を行い、【成功体験が自信になる】につながっている。コルブの経験学習モ

デル¹⁰⁾は、経験を省察し、概念化、実践を積み重ねるサイクルである。中原¹¹⁾は、業務における経験は内省を伴ってこそ抽象化する事ができ、メタレベルの教訓を引き出す事ができる、と述べている。具体的経験には成功体験も失敗体験も含まれるとされているが、<上手くいったことは当たり前でながれてしまう>にもあるように、先輩と行う振り返りは、成功体験より失敗体験の方が多く事が推測される。【成功体験が自信になる】につながり、<コミュニケーションの成功体験>は多く語られていたことから、成功した場面を振り返り、語り合うことの必要性が示唆された。

【失敗した経験の意味づけ】は、自己や同期・先輩看護師との間で行われていたが、<患者に尋ねてみる行動>がとれる事は、多様な観点から内省するために必要と考える。

3.OJTのパフォーマンスへの影響

【効果的な集合研修】には、<研修の時期><OJTとのつながり>などがあり、これは中野ら³⁾が述べている臨床実践能力の向上にはOJTが大きな役割を果たしている報告にも示されていた。

中原¹¹⁾は、研修での学習と職場での学習を連動させる実践を報告している。連携のためにチェックシートを用い、研修で習った事を職場で実践し、内省する循環を繰り返すというものであり、このような総合的な学習環境を具体的に構築することが、行動変容に結びつくと考えられる。

【理論と実践をつなげる勉強の方法】【チームで有効なコミュニケーション】には学生時代に習得した方略や姿勢が継続されていた。中野ら³⁾は、新人看護師は、看護基礎教育時代に時間をかけて学んだものを臨床現場での経験と統合し、自ら実践するプロセスにおいて劇的に成長していくと述べている。個人が大切にしている看護観や、看護基礎教育で修得した学習方略の継続を支援する事が重要と考える。

松岡²⁾は、「新人看護師は教育体制の中での学習から、徐々に自主的な学習へと変化し卒業3年目には行動できる²⁾と述べているが、新人のハイパフォーマーは1～2年目にして、社会人として<学ぶ事は専門職としての責任>と認識し<自ら学ぶ自己教育力>ができていた。<先輩からの承認>を受け成長を認識しており、存在承認や成長の承認は自己教育力を向上させるとの報告と共通性が見出された。

更に、【社会人・専門職として責任の自覚】の中では<任された役割>として、係活動である感染係やレクレーション係があげられていた。看護実践とは異なるチーム活動を行う事は、自己の特性や強みを発揮できる機会となっていることが示された。

4.行動変容と成長・変化要因

井部ら¹²⁾は、臨床実践能力の成長や変化に影響を及ぼした要因として、外在している要因、内在している要因を報告している。「先輩からの保証」「教育等のプログラム」「ロールモデル」「職場の人的環境」「プリセプターシップ」

などは外在している要因であり、「経験する」「本人のモチベーション」「仕事への取組み姿勢」などは内在要因である。本研究では、【先輩看護師は役割モデル】【効果的な集合研修】【新人同士の関係性を深める】【チームで有効なコミュニケーション】のカテゴリーは井部らが述べている外的要因と一致していた。また、【患者理解のために意図的に動く】【成功体験が自信につながる】【失敗した経験の意味づけ】【患者との関わりから看護を考えやりがいや成長を実感】が内的要因と一致しており、新人看護師のハイパフォーマーの成長発達には先行研究と同じような変化要因が影響していることが示唆された。

本研究から導かれたカテゴリー間の関連性を以下に述べる(図1)。

新人看護師のハイパフォーマーは、学生時代に修得した勉強の方法、看護に対する自分の考え、大切にしている看護観やこだわりがあり、実践においては、先輩看護師が役割モデルであり、先輩から学びながら、患者理解のために意図的に行動を変える経験をしていた。また、意図的に行動を変える繰り返しの過程で、成功体験は自信になり、失敗した経験の意味づけをし、患者との関わりから看護を考え、やりがいや成長を実感していた。

新人看護師のハイパフォーマーのこのような行動変容には、先輩看護師の関わりが大きく関与し、経験学習とOJT Off-JTの循環に影響していた。はじめは先輩の行動を見て、その裏付けを学び、次に先輩看護師の意図的な看護実践を見て、先輩のような看護実践をめざして自発的に動き、次に行動を意図的に変えるという経験学習を積み重ねるプロセスであった。

臨床では目標到達度の低い新人、成長のゆるやかな新人に支援が集中しがちである。本研究より、新人のハイパフォーマーに焦点をあて、その行動変容を可視化することは、ハイパフォーマーな新人看護師の能力開発、成長支援につながることを示唆された。

5.パフォーマンスを評価する事の意義

While,A,E¹³⁾は、能力の概念は知識・技術・態度・パフォーマンスである。パフォーマンスは特定の行動についての能力を測定するものであり、能力は“できる”ことに関連している、と述べている。井部ら¹²⁾は、看護基礎教育は「Competenceの基礎を修得する」と仮定すると、臨床現場は「Competenceの洗練とパフォーマンスの方法を学ぶ事」と考えられ、キャリアアップの出発点としての臨床現場のもつ教育機能の大きさを述べている。本研究でも、臨床現場は看護基礎教育で修得した能力の基礎を成長・発達させる場であり、その過程において現れている“できる”パフォーマンスを評価する継続教育の教育的意義が示唆された。

6.研究の限界と今後の課題

本研究の対象者は3名であり、ハイパフォーマーの特性の一部であることが研究の限界であり、今後更にハイパフォーマーを分析し、データを蓄積していくことが課題となった。

IV 結 論

1. 新人看護師のハイパーフォーマーのパフォーマンスとして、【先輩看護師は役割モデル】【患者理解のために意図的に動く】【成功体験が自信になる】【失敗した経験の意味づけ】【効果的な集合研修】【理論と実践をつなげる勉強の方法】【新人同士の関係性を深める】【チームで有効なコミュニケーション】【患者との関わりから看護を考えやりがいや成長を実感】【社会人・専門職としての責任の自覚】【A組織の活動を認識】の11の категорияが抽出された。
2. 行動変容には、先輩看護師の存在、経験学習、OJTの影響が多く語られていた。さらに、個人が大切にしている看護観や看護基礎教育で修得した学習方略の継続、チームで他者との関わりを通じて成長し、社会人・専門職として責任を自覚するに至っていた。

本研究は一般財団法人日本赤十字社看護師同方会より、看護研究の助成を受けて実施した。また、第19回看護管理学会学術集会(郡山)において発表した。

申告すべきCOI状態はない。

文 献

- 1) 佐藤真由美: 新卒看護師の成長を促す関わり, 日本看護管理学会誌, 14(2), 30-38, 2010.
- 2) 松岡聖子: 新人看護師が一人前の看護師として成長する過程において自己教育力を育むための支援について卒後2年目看護師を中心に, 神奈川県立保健福祉大学実践教育センター看護教育研究集録, 教育・教育担当者養成課程看護コース, 39, 147-152, 2014.
- 3) 中野康子, 播磨直美, 小林敏生: 新卒看護師の臨床看護実践能力向上に影響する要因と取り組みに関する縦断的研究, 山口県立大学看護学部紀要, 8, 99-108, 2004.
- 4) 朝倉久見子: 臨床看護実践におけるコンピテンシー獲得の過程に影響を及ぼす経験, 神奈川県立保健福祉大学実践教育研究集録, 30, 230-236, 2005.
- 5) 堤宇一編, 青山征彦, 久保田享: はじめての教育評価測定-教育研修の質を高めるために-, 第1版, 55-58, 日科技連出版社, 東京, 2007.
- 6) 坂根政男: 国際力を備えた技術系大学院学生の育成, 組織的な大学院教育改革推進プログラム平成19年度採択プログラム事業結果報告書, 立命館大学B050, 2007.
- 7) 田村直樹: 営業職員の育成条件-新人から中堅時期-, 生命保険営業, 80(4), 52-68, 2012.
- 8) パトリシア・ベナー / 井部敏子訳: ベナー看護論, 第1版, 10-27, 医学書院, 東京, 2005.
- 9) 柴山順子, 金城祥教: 急性期病院の新人看護師の1年間のチーム活動の経験と自己認識の変化, 第18回日本看護管理学会学術集会集録集録, 250, 2014.
- 10) 松尾睦: 経験からの学習, 第1版, 60-63, 同文館出版株式会社, 東京, 2006.
- 11) 中原淳: 経済学習論, 第1版, 124-131, 東京大学出版会, 東京, 2012.
- 12) 井部俊子, 飯田裕子, 今井恵ほか: 看護教育における卒後臨床研修のあり方に関する研究-新卒者の卒後臨床研修と臨床実践能力の実態, 平成10年度厚生省科学研究(医療技術評価総合研究), 1998.
- 13) While, A.E: Competence versus performance: which is more important?, Journal of Advance Nursing, 20, 525-531, 1996.

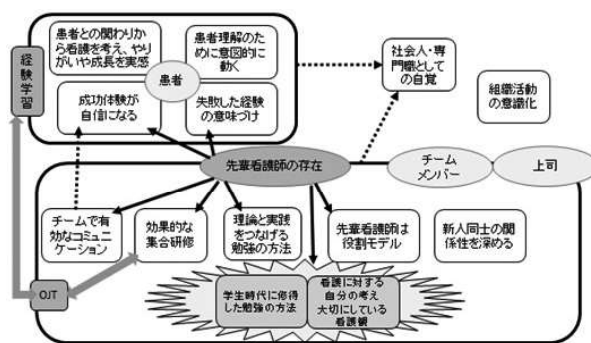


図1. カテゴリ間の関連

表1. カテゴリとサブカテゴリ

【大カテゴリ】11個	<中カテゴリ>41個
A.先輩看護師は役割モデル	AA-1 先輩看護師から意識して学ぶ AA-2 先輩看護師からの承認 AA-3 認定看護師からの教育や相談
B.患者理解のために意図的に動く	BB-1 情報収集の視点や目的の明確化 BB-2 患者を知るために意図的に動く
C.成功体験が自信になる	CC-1 自分で判断、提案、実施 CC-2 患者や家族の反応 CC-3 上手くいったことは当たり前で流れてしまう
D.失敗した経験の意味づけ	DD-1 先輩看護師との振り返り DD-2 同期同士での振り返り DD-3 患者に尋ねてみる行動 DD-4 失敗に対する過去の自分からの変化 DD-5 自己で振り返り
E.効果的な集合研修	EE-1 研修の時期がタイムリーにあった EE-2 OJTとOff-JTとのつながり EE-3 研修の方略や媒体を活用 EE-4 先輩看護師から集合研修の内容の確認
F.理論と実践をつなげる勉強の方法	FF-1 自ら学ぶ自己教育力 FF-2 先輩看護師から学習内容の提示 FF-3 学生時代に習得した勉強の方法
G.新人同士の関係性を深める	GG-1 新人同士で認め合う GG-2 新人同士で支え合う GG-3 新人同士で共に学ぶ
H.チームで有効なコミュニケーション	HH-1 先輩看護師が環境づくり スタッフや他職種との協働 HH-2 相談して支援を求める HH-3 報告、連絡、確認、声のかけ合いから関係性や余裕が生まれる HH-4 報告、連絡、確認、声のかけ合いから関係性や余裕が生まれる HH-5 学生時代に訓練 HH-6 コミュニケーションの成功体験
I.患者との関わりから看護を考えやりがいや成長を実感	II-1 看護に対する自分の考え、大事にしている看護やこだわり II-2 患者からのフィードバックでやりがい感 II-3 患者との関わりの中で成長
J.社会人・専門職としての責任の自覚	JJ-1 健康管理、ストレス管理 JJ-2 専門職としての自覚 JJ-3 生活の自立 JJ-4 感謝の気持ち JJ-5 学ぶ事は専門職としての責任 JJ-6 任された役割
K.組織活動の意識化	KK-1 ボランティア活動 KK-2 安全法の講習 KK-3 組織の原則