

原 著

実地指導者が新人看護師の指導を通して 成長していくプロセス

林かよこ^{*1} 廣川恵子^{*2}

要 約

本研究は、実地指導者が新人看護師の指導を通して成長していくプロセスを明らかにすることを目的とした。実地指導者の経験が2回以上の看護師10名に半構成的面接を行い、修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチの手法を用いて分析した。結果、実地指導者が新人看護師の指導を通して成長していくプロセスは、【気になりすぎて構いすぎる】【できなくても広い心で見守る】【手応えを頼りに一緒にやっていく】の3つのフェーズがあり、【気になりすぎて構いすぎる】から【できなくても広い心で見守る】に進む間には【私の態度を変えなくちゃ】という体験があった。すべてのプロセスにおいて『支援者のことばに思考が刺激される』ことで困難を乗り越え成長のプロセスとして進んでいた。実地指導者の成長には、困難を成長の機会にする支援、内省する環境づくりと相互作用を促す支援が重要と考える。

1. 緒言

医療技術の進歩や患者の高齢化・重症化によって、看護職員の役割は複雑多様化し、その業務密度も高まっている。しかし、臨床現場で求められる臨床実践能力と看護基礎教育で修得する看護実践能力との間に生じる乖離が、新人看護職員の職場定着を困難にしており、離職の一因と指摘された¹⁾。新人看護職員に対する研修体制の充実および医療安全の確保と新人看護職員の早期離職防止を期待して、新人看護職員に対する卒後臨床研修の実施への取り組みが努力義務化され、2011年に新人看護職員研修ガイドライン（以下、ガイドライン）が作成された²⁾。ガイドラインでは、各医療機関で研修を実施する際に必要となる事項、ガイドラインの基本的な考え方および新人看護職員研修と、その効果を上げるために必要な指導者の育成について示されている。新人看護職員研修を効果的に実施するためには指導者の育成が重要であるとされ²⁾、なかでも臨床の職場内教育の中で新人看護師を直接指導し、評価を行う『実地指導者』の役割は特に重要である³⁾。ガイドラインにおいて実地指導者の役割は、新人看護職員

に対する臨床実践に関わる実地指導・評価とされている。ガイドライン作成後、各施設でガイドラインに沿って支援体制が整備され^{4,5)}、実地指導者は上司や同僚の支援を受けながら、求められる役割行動を取り成長していることが明らかにされている^{4,6,7)}。しかし一方で、実地指導者は役割遂行に対する困難を感じ^{6,8,9)}、バーンアウトの要因になるため、組織的な支援が課題となっている¹⁰⁾。米国では、看護師が臨床実践にエビデンスを取り入れない理由は知識とスキル、トレーニング、時間、組織的サポートの不足などがあるとし、メンタートレーニングプログラムの有効性について調査された。メンタートレーニングプログラムには66名のメンターが参加し、知識・態度・スキルレベルが向上したと報告されている¹¹⁾。また、多くの施設でプリセプターシップが取り入れられ、フィードバックによる経験の改善、賞賛による達成感が看護師の仕事の満足度や定着率の改善、看護の質向上に繋がっている¹²⁾。実地指導者の成長支援には、経験を成長の機会にできる支援体制の検討が重要と考える。しかし、実地指導者が新人看護師の指導を通して成長していくプロセスを明

*1 川崎医科大学附属病院 看護部

*2 川崎医療福祉大学 保健看護学部 保健看護学科

（連絡先）林かよこ 〒701-0192 倉敷市松島577 川崎医科大学附属病院

E-mail : k-hayashi@hp.kawasaki-m.ac.jp

らかにした研究は見当たらない。そこで本研究は、実地指導者が新人看護師の指導を通してどのように成長していくのか、そのプロセスを明らかにすることを目的とする。当事者の視点から成長に繋がる支援を検討することは、実地指導者に効果的な教育支援の示唆を得て、看護の質向上に寄与できると考える。

2. 方法

2.1 研究デザイン

修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチを用いた質的帰納的研究とした。

2.2 研究参加者

A 病院に勤務する看護師のうち、1年間実地指導者を担った経験が2回以上の者とした。研究参加者の選定は、A 病院の看護部長に研究計画を説明し、研究協力に同意を得た。看護部から得た研究対象の条件を満たす実地指導者リストに乱数を発生させ、順番に研究参加の協力依頼文を送付した。研究について、詳細な説明を希望した方に、回答フォームから氏名及び連絡先、希望する連絡方法を入力してもらった。入力があった方に、希望する連絡方法で連絡し、個室等で説明書を用いて詳細な説明を行ったうえで、同意を得た。

2.3 研究方法

インタビューガイドを用いた半構成的面接法で行った。インタビューガイドは、研究目的に沿って筆者が作成し、研究参加者の条件を満たす2名へのプレテストを経て内容と表現を洗練化したものを使用した。主な質問内容は、実地指導者として新人看護師の指導を通して自分が成長した出来事、その時の思い、他者から受けた支援や影響とした。面接場所は、A 病院内のプライバシーを保てる静かな個室とした。その際、インタビュー内容は研究参加者の承諾を得て録音し、逐語録を作成した。期間は2022年7月～11月であった。

2.4 用語の操作的定義

- 1) 実地指導者：新人看護師に対して、臨床実践に関する実地指導、評価等を行う者とした。
A 病院ではひとりの新人看護師に対して1年間継続的に実地指導、評価を行う者とした。
- 2) 成長：実地指導者が新人看護師に対して、臨床実践に関する実地指導、評価をするために必要な知識・技術・態度を獲得することとした。
- 3) 教育担当者：各部署で実施される新人看護師研修の企画、運営を中心となって行う者とした。
- 4) 支援者：師長や主任、同僚といった、実地指導者に対する支援者とした。

2.5 分析方法

分析焦点者を「新人看護師を担当する実地指導者」、分析テーマは「実地指導者が新人看護師への指導において、どのようなことを体験し、どのような支援を受けているのか、新人看護師とともにどのように成長しているのかその一連のプロセス」と設定した。逐語録を熟読し、分析テーマに沿って概念を生成した。概念の生成は、概念名、定義、ヴァリエーション、理論的メモを記載した分析ワークシートを用いて行った。概念の生成にあたっては、同時に概念間の関係を検討し、この段階で生成された概念から分析テーマの検討を行った。まとまりのある概念からカテゴリー生成をすすめ、概念、カテゴリーおよびそれらの関係が、分析テーマの内容を説明する構成になっているか、全体としての統合性の検討を行い、データの解釈に不足がない事を確認した。分析の過程で、データを収集しても新たな重要な概念が生成されないことをもって、理論的飽和と判断した。分析結果としてストーリーラインと結果図を作成した。研究のプロセスにおいて、所属する施設内での発表会等で、分析の妥当性について意見をj得て検討を重ねた。また、結果図およびストーリーラインを可能な限り研究参加者にフィードバックして、分析結果の信頼性・妥当性の確保に努めた。

3. 結果

3.1 研究参加者の概要

研究参加者は10名であった。臨床経験年数は7～20年、実地指導者経験回数は2～10回、インタビュー時間は平均64.7分であった（表1）。

3.2 ストーリーラインと結果図

分析の結果、16個の概念が生成された。このうち12個の概念から4カテゴリーを生成した。残り4個の概念はカテゴリーと同等に説明力を持つ概念だった。概念間の相互の影響関係や変化のプロセスを結果図（図1）に示し、ストーリーラインを次のように作成した。なお、カテゴリーを【 】、概念は『 』で表した。

3.2.1 ストーリーライン

実地指導者に指名された看護師は、不安を抱きながらも『私で大丈夫？ そうだ！一緒に勉強していこう』と一緒に勉強していく姿勢を整える。そして『新人の事を丸ごと知りたい』と関わるが、言葉と態度が裏腹な『新人の大丈夫に振り回される』、『どうしたらいいかわからずクタクタ』になりながらも『放っておけない』気持ちで懸命に支援していた。この段階は、とにかく新人看護師のことを知りたい、自分が担当する新人看護師を育てるという気持ちだっ

表1 参加者の概要

対象	臨床経験 年数	初めて実地指導者を 担った時の経験年数	実地指導者経験回数	インタビュー 時間
A	15 年	8 年	6 回	70 分
B	7 年	5 年	2 回	80 分
C	13 年	10 年	2 回	60 分
D	16 年	10 年	9 回	80 分
E	17 年	7 年	6 回	55 分
F	20 年	15 年	5 回	55 分
G	16 年	7 年	10 回	72 分
H	9 年	7 年	2 回	55 分
I	9 年	6 年	4 回	60 分
J	18 年	11 年	7 回	60 分
平均	14 年	8.6 年	5.3 回	64.7 分

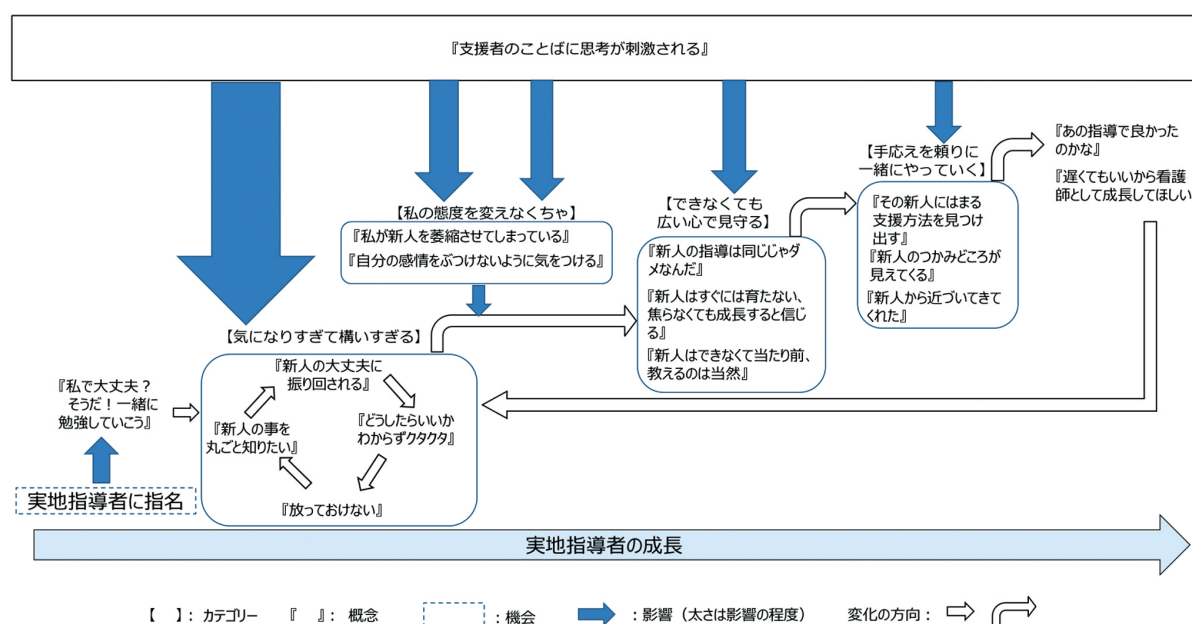


図1 結果図 実地指導者が新人看護師の指導を通して成長していくプロセス

た。そしてクタクタになっても気にかけて関わり、関わっては振り回され、振り回されても放っておかず関わり続けるという堂々巡りの状態で【気になりすぎて構いすぎる】支援となっていた。次第に、『新人はできなくて当たり前、教えるのは当然』と考

るようになり、『新人はすぐには育たない、焦らなくても成長すると信じる』、『新人の指導は同じじゃダメなんだ』と新人看護師の特徴を理解し【できなくても広い心で見守る】姿勢を取るようになっていた。【気になりすぎて構いすぎる】から【できなく

表2 実地指導者が新人看護師の指導を通して成長していくプロセスを構成するカテゴリー及び概念の定義

カテゴリー・概念名	定義
『私で大丈夫？そうだ！一緒に勉強していこう』	実地指導者に指名され今の自分の技術で大丈夫か？自分に指導ができるのか？という不安を感じるが、新人と一緒に勉強していくという姿勢でやっていけばいいんだと腹をくくること
【気になりすぎて構いすぎる】	新人看護師を早く一人前に育てようという責任感と熱意で関わるが、思うようにならず困難感や疲弊感を抱き時に心に余裕を持てなくなる。それでも私の新人だから見捨てるわけにはいかないという責任感で、常に様子を気に掛け、自分が思いつく限りのあらゆる方法で関わること
『新人の事を丸ごと知りたい』	実地指導者として個別的な指導をするために、新人が患者に接する場面だけでなく休憩中の様子やプライベートの過ごし方まで自分で見聞きたり他者から情報を得たりするなどあらゆる方法を駆使して新人の状況を知ろうとすること
『新人の大丈夫に振り回される』	新人が分かりました、大丈夫です、できますと答えても目が泳いでいたり、見るからに大丈夫じゃない様子が漂っていたりすることがわかる。また、できますと言っても実際にはできていないと言葉と態度、行動が裏腹なため、大丈夫という言葉そのまゝ解釈できず、対応に戸惑うこと
『どうしたらいいかわからずクタクタ』	新人に合わせて支援したいと思っているのに何も言っていない、何を考えているか分からない、思う反応を示さないなどつかみどころがわからず疲弊すること
『放っておけない』	その新人の担当となったときから私が担当している新人という気持ちが強くなり、つかみどころが分からず戸惑いながらも、見捨てられない、どうにかしたいと思うこと
【私の態度を変えなくちゃ】	新人看護師の様子や周囲の支援を契機に自分自身を客観視し、指導者としての自分自身の課題に気づき態度を変えないといけないと考えること
『私が新人を萎縮させてしまっている』	看護師として育ててほしいと思ひ熱心に指導するが、新人が活き活きしていない様子を見て、その原因が自分にあると気づくこと
『自分の感情をぶつけないように気をつける』	新人を萎縮させない関わりを考え、言葉は感情のままに発するのではなく一度飲み込む、叱るだけではなく褒めるなど感情のままに行動しないこと
【できなくても広い心で見守る】	すぐにできないからといってイライラしたり、萎縮させるような接し方をしたりするのではなく、一回でできるようにならないのは当然だというおおらかな気持ちで支援していくこと
『新人はできなくて当たり前、教えるのは当然』	新人教育も育児と同じ。新人も初めはできないのだから、指導者が教えるべきだと考えること
『新人はすぐには育たない、焦らなくても成長すると信じる』	知識・技術・態度を備えた一人の看護師として成長するには時間が必要なのだから、成長の証を早く見たいと成果を早急に求めず、おおらかな気持ちで構えこの子は必ず育つという揺るぎない気持ちを持つこと
『新人の指導は同じじゃダメなんだ』	新人の成長の仕方は一人一人違うという当たり前のことに気づき、新人それぞれの特性・特徴・強みに合わせて方法やタイミングなど個別に考えることが重要だとわかること
【手応えを頼りに一緒にやっていく】	様々な方法で新人看護師を支援する過程で、新人がうまくできたり、新人の学習姿勢が整ってきたりするなど、私の指導はこれで良いんだという確かな反応を感じ取り、上司や同僚や新人と共に経験を重ねていくこと
『新人から近づいてきてくれた』	自分から新人に近づいていくことはあっても、新人から近づいてくることはない状態が続いていたが、次第に新人の方から、できたことを報告したり、困った時に頼って来たりする様子があり、新人から近づいてくるようになったことを感じる
『新人のつかみどころが見えてくる』	新人がどうしてそのような反応をするのかその理由がよくわからず困るが、徐々に新人は大丈夫じゃなくても大丈夫と言うこと、指導者が萎縮させていると気づき、どのように接したらいいかわかってくること
『その新人にはまる支援方法を見つけ出す』	支援者からアドバイスをもらい、その新人の特性・特徴・強みを踏まえ、試行錯誤しながらその新人にあったサポートを探すこと
『あの指導で良かったのかな』	新人の成長を実感しながらも決して満足することはなく、自分の指導で本当に良かったのだろうか、もっといい指導があったのではないかと自身がやってきた指導を振り返って考えること
『遅くてもいいから看護師として成長してほしい』	新人が同じように成長しないのは当然なことであり、時間がかかっても個々のペースで技術と知識と態度を備えた看護師になってもらいたいと願う気持ち
『支援者のことばに思考が刺激される』	新人への関わりや指導に行き詰まったりしている状況で支援者との相談や支援者会でいろいろな意見を聞いたり、助言を受けたりすることで今までの関わりに固執せず、新しい方法を取り入れようとする

でも広い心で見守る】ようになるプロセスには、『私が新人を萎縮させてしまっている』ことに気づき『自分の感情をぶつけないよう気をつける』など【私の態度を変えなくちゃ】といった意識変容があり、これがプロセスを推進する力となっていた。そして『新人から近づいてきてくれた』り『新人のつかみどころが見えてくる』感覚を覚え、『その新人にはまる支援方法を見つけ出す』など個々に合わせたサポートをして、【手応えを頼りに一緒にやっていく】ようになっていた。その後も『あの指導で良かったのかな』と振り返りを続け『遅くてもいいから看護師として成長してほしい』と考え、実地指導者の役割を続けていた。このすべてのプロセスにおいて実地指導者は、上司や教育担当者といった『支援者のことばに思考が刺激される』ことを体験していた。

3.3 カテゴリーならびに概念

以下、プロセスを構成するカテゴリーと概念について説明する。カテゴリー及び概念の定義を表2に示す。

1) 『私で大丈夫？ そうだ！一緒に勉強していこう』
『私で大丈夫？ そうだ！一緒に勉強していこう』は、実地指導者に指名され、今の自分の技術で大丈夫か？自分に指導ができるのか？という不安を感じるが、新人看護師と一緒に勉強していくという姿勢でやっていけばいいんだと腹をくくることを示していた。Bは、「自分が教える立場になったときに、自分が担当してる子に対して、手を抜いたりっていう、適当なことを教えたりしたら、その子がせっかく一年生の時にみんなから教えてもらえる大事な時間が無駄になっちゃうと思って、なんか、一年生の時って一番大事だと思うんです、私の中で、そこに対する責任感があります。自分の技術も自信がなかったのと一緒に勉強しながら」と語っていた。またFは、「基本はナーシングスキルって言って一緒に手技見て」と語っていた。

2) 【気になりすぎて構いすぎる】

このカテゴリーでは、新人看護師を早く一人前に育てようという責任感と熱意で関わるが、思うようにならず困難感や疲弊感を抱き、時に心に余裕を持てなくなる。それでも私の新人だから見捨てるわけにはいかないという責任感で、常に様子を気に掛け、自分が思いつく限りのあらゆる方法で関わることを示しており、『新人の事を丸ごと知りたい』、『新人の大丈夫に振り回される』、『どうしたらいいかわからずクタクタ』、『放っておけない』の4つの概念から生成されていた。Dは、「なかなか行動に移してくれない。どういう風に関わったらいいのか難しかった。なんだか何を考えているかもわからない。

(特定の指導者を挙げて) ○○さんには一緒についてほしいっていう子もいて」と語っていた。Cは、「そうですね、後付けでこういうことしていたよと聞くこともあったりはしたんですけど、同じ日勤だったりしたらどうなんだろうと（新人が部屋廻りに行ったらその）後をつけて廻るじゃないですけど、どうかなと思って（部屋の入り口から様子を）見たり、今部屋に入ったなと思って見たりはしていました。大部屋だったら（会話の内容が）聞こえるのでそういう話をするんだと思いながら聞いていました」と語っていた。

3) 【私の態度を変えなくちゃ】

このカテゴリーは、新人看護師の様子や周囲の支援を契機に自分自身を客観視し、実地指導者としての自分自身の課題に気づき態度を変えないといけなと考えることを示しており、『私が新人を萎縮させてしまっている』、『自分の感情をぶつけないよう気をつける』の二つの概念から生成されていた。Bは、「（技術がうまくできなかった）そのときに強く言ったら萎縮しちゃって、なんかしょぼんとしちゃって、ああ、腹が立つのかもしれない。忙しい時に報告もしてこない。どうなってるのって言うともた萎縮するから悪循環だなと思って、1回飲み込むことにしました。（中略）見守るというか、とりあえずできてないことがあったらその場はフォローする。その場はフォローして、できてないよじゃなくてこうしょっかみたいに促す方向にもって行って。伝え方がわからないときは（主任さんや他の支援者に）相談しています」と語っていた。Gは「やっぱりこう、1年生に最初から自主性を求めがちなんですけど、でもそれは、無理だっていう事をこの数年で気づいてきたというか、師長さんや主任さんに教えて貰って、なのでそこは1回飲むという事に自分の中で対策として作っているかもしれない。なんか1年生に変わってよと思ってもなかなか変わらないし、それこそ何年も経って変わっていくものだから、何でこんな事もわからんとか空気読んでくれじゃなくて、1回そこは自分が変わらないと自分がしんどいなっていうのもあったかもしれないです」と語っていた。

4) 【できなくても広い心で見守る】

このカテゴリーは、すぐにできないからといってイライラしたり、萎縮させるような接し方をしたりするのではなく、1回でできるようにならないのは当然だというおおらかな気持ちで支援していくことを示し、『新人はできなくて当たり前、教えるのは当然』、『新人はすぐには育たない、焦らなくても成長すると信じる』、『新人の指導は同じじゃダメなん

だ』の3つの概念で生成されていた。Jは、「1年掛けて新人が育てられたらいいっていう感じに自分も変わってきて、何だろう…そんな目くじら立ててできてない所ばかり見なくなったし、看護ができる環境にしてあげようっていうのは、こう思うような、自分のそこが、実地指導者としては、1年経って看護ができる2年生になってほしいという考え方に変わってきて」と語っていた。

5)【手応えを頼りに一緒にやっていく】

このカテゴリーは、様々な方法で新人看護師を支援する過程で、新人看護師がうまくできたり、学習姿勢が整ってきたりするなど、私の指導はこれでいいんだという確かな反応を感じ取り、上司や同僚や新人看護師と共に経験を重ねていくことを示し、『新人から近づいてきてくれた』、『新人のつかみどころが見えてくる』、『その新人にはまる支援方法を見つけ出す』の3つの概念から生成されていた。Dは、「そのうちちょっとずつこれしたいですって言うことができてきた」と語り、Eは、「自分も経験が増えたからか、(言って伝わらないときなど)ああ、こういう風に指導してあげたらよかったかなってわかるようになった」と語っていた。Bは、「サンドイッチ法を習ってやってはみるけど心配で、褒めるときは褒めたらわかってくれると思うよみたいな指導をもらったので駄目な時はこれはこうした方が良かったねっていうので次気をつけようっていう感じでもっていった。で、できていることはできていると思うっていうのを区別つけて伝えるようにしました」と語っていた。

6)『あの指導で良かったのかな』

『あの指導で良かったのかな』は、新人看護師の成長を実感しながらも決して満足することはなく、自分の指導で本当に良かったのだろうか、もっといい指導があったのではないかと自身がやってきた指導を振り返って考えることを示していた。Aは、「日々大丈夫かな?この指導って思いながらしているので満足感というか、できていたとは言えない。今もできているとは言えないとさっき言ったとおり良かったなとか成長したなってあんまり思えない。まだ自分は成長段階だと思っているので、満足度に達していないから、成長段階です」と語っていた。

7)『遅くてもいいから看護師として成長してほしい』

『遅くてもいいから看護師として成長してほしい』は、新人看護師が同じように成長しないのは当然なことであり、時間がかかっても個々のペースで技術と知識と態度を備えた看護師になってもらいたいと願う気持ちを示していた。Fは、「(中略)技術さえ上達していけば良いっていう風に思っていたの

で、そこにしかエネルギーを注いでなかった気がするんです。ただ、自分が関わっていく中で、この子の成長はやっぱり心の成長もついてこないと技術だけではやっぱり看護師として成長していかないんだっていう風に気づけて。(ヘルプを出せることが)すこし病棟に打ち解けて慣れてきたっていう風な指標になっていて、(中略)その部分が心の成長のひとつかなと思っています」と語っていた。

8)『支援者のことばに思考が刺激される』

『支援者のことばに思考が刺激される』は、新人看護師への関わりや指導に行き詰まったりしている状況で支援者への相談や指導者会でいろいろな意見を聞いたり、助言を受けたりすることで今までの関わりに固執せず、新しい方法を取り入れようとするのであった。これはプロセスのすべてにおいて見られ、【気になりすぎて構いすぎる】では新人看護師の様子から自分の態度を考えていた。Cは、「(支援者と情報共有しアドバイスをもらって)やってみて。うまいようにいったので、ああなんか(周囲の)人に聞いたらなんか違うところからポンとアドバイスもらえていいなと思いながらしていました。やり方とかこういうタイミングで聞いたほうがいいのかもねみたいな」と語っていた。Bは、「伝えるのに最初は億劫になっていたけど(上司から助言を貰って)伝えないといけないということがわかったので、(新人に)伝えた後からそれに気をつけてくれるようになったので、伝える大切さを知りました」と語っていた。Gは、「こちらの心構えというか、1年生にもともと自主性があるとか社会性があるっていうのも、まずそこから取っ払わないといけないところで、色々彼女たちが育ってきた年代を教わるじゃないですか。(中略)それと心理的安全性っていうのがキーワードとしてあった方が良くかなと思ったので、勉強になったし、あ、それ(実地指導者研修でのリフレクションや伝達講習)もあったかもしれないですね」と語っていた。このことから実地指導者は、研修を通して新人看護師の特性を理解し【できなくても広い心で見守る】姿勢を身につけていた。

4. 考察

4.1 実地指導者が新人看護師の指導を通して成長していくプロセスの特徴

本研究で明らかになった実地指導者が新人看護師の指導を通して成長していくプロセスは、【気になりすぎて構いすぎる】、【できなくても広い心で見守る】、【手応えを頼りに一緒にやっていく】という3つのフェーズがあった。ここでは各フェーズの特徴

について考察する。

1) 【気になりすぎて構いすぎる】の特徴

【気になりすぎて構いすぎる】フェーズで実地指導者は、新人看護師の対応に困難感を抱き疲弊するが、責任感から新人看護師を理解しようと観察をしていた。実地指導者が感じる困難感には、新人看護師に対する理解の難しさ、自分自身の看護実践および指導に関する知識・技術・経験の不足などがあり¹³⁾、こうした実地指導上の困難は実地指導を行う看護師のバーンアウトの要因となる¹⁰⁾。一方で、ネガティブな経験は、実地指導者にとって現状を乗り越える力を育むための重要な動機づけとなる事も明らかにされている¹⁴⁾。日高¹³⁾は、新人看護師や実地指導への懸念から指導上の困難を経験した実地指導者が、新人看護師の特性を認知するために「新人を気かけ」ていたと明らかにしている。本研究で実地指導者が新人看護師の行動を観察することは、新人看護師理解の難しさにより実地指導上の困難感を抱くが、自己の課題と捉え支援方法を模索する行動と考える。このことから、【気になりすぎて構いすぎる】フェーズは、新人看護師の理解ができず困難感を抱きバーンアウトが懸念されるが、ネガティブな感情から自己の課題に気づく重要な経験をしていると考える。

2) 【できなくとも広い心で見守る】の特徴

【できなくとも広い心で見守る】フェーズで実地指導者は、新人看護師が期待する行動を示さず成長が遅いと感じても、成長には時間がかかると理解し、新人看護師の成長速度に応じた支援をしようと態度を変えていた。マルカム・ノールズ¹⁵⁾は良き指導者の特性として、理解と寛容の態度を持つべきであると述べている。本研究においても『新人はできなくて当たり前、教えるのは当然』と、新人看護師の特性を理解し、『新人はすぐには育たない、焦らなくとも成長すると信じる』と、寛容な態度を持っており良き指導者の特性を獲得していると考えられる。この態度はこのプロセスの中で自然に備わっていくものではなかった。実地指導者が、新人看護師は同じようには育たない、成長には時間がかかると理解し、新人看護師の成長速度に応じた支援をしようと態度を変えたプロセスには、実地指導者が自分自身を客観視し、実地指導者としての自分自身の課題に気づき、態度を変えようとする【私の態度を変えなくちゃ】という経験があった。小山¹⁶⁾は、リフレクションを、経験や看護実践を通して感じる違和感や気がかりを自覚し、支援者の元で経験を語り、自己を客観視することで視野が拡大し、課題を発見して成長し、意識変容と行動変容をもたらす一連の思考過程

と述べている。本研究において実地指導者は、新人看護師への関わり方に困難感を抱きながら関わる過程で『私が新人を萎縮させてしまっている』と自己を客観視していた。また、新人看護師に対して感情的になっていた自分に研修参加を通して気づき『自分の感情をぶつけないように気をつける』という意識変容が見られていた。そしてこの経験を機に【できなくとも広い心で見守る】態度を備えていた。つまり、実地指導者が自己を客観視することが【私の態度を変えなくちゃ】と意識変容を促しプロセスを促進していたと考える。【気になりすぎて構いすぎる】は、困難感につながるため【気になりすぎて構いすぎる】フェーズが長引くことは、疲弊感やバーンアウトの要因となる。つまり、自分自身を客観視し態度を変えていくことは、困難を感じる時期から次のフェーズに進むきっかけになると考える。

3) 【手応えを頼りに一緒にやっていく】の特徴

【手応えを頼りに一緒にやっていく】フェーズで実地指導者は、新人看護師の様子から、自分の指導はこれで良かったんだと手応えを感じながら支援を実践していた。中澤ら¹⁷⁾は、新人看護師への指導を行う中で、新人看護師の反応を観察し理解を深め、指導方法を模索し実践することで、学びが積み重ねられると述べている。【気になりすぎて構いすぎる】フェーズで実地指導者は、新人看護師の理解できない言動に指導上の困難を抱いていたが、新人看護師への指導を行う中で、新人看護師の反応や言葉から新人看護師の特性を理解していた。さらに、支援方法を模索し実践し学びを積み重ねることで『その新人にはまる支援方法を見つけ出す』ことをしていた。これらのことから【手応えを頼りに一緒にやっていく】フェーズで実地指導者は、新人看護師は言っただけでは伝わらない、できていることは伝えたり褒めたりすることでわかってくれるという経験を通して、新人看護師のつかみどころがわかるようになっていたと考える。つまり、実地指導者が新人看護師との信頼関係を構築し、その新人看護師にどのような支援が必要なのかわかってくる段階であった。

4.2 実地指導者が新人看護師の指導を通して成長していくための支援

1) 困難を成長の機会にする支援

本研究において、実地指導者は【気になりすぎて構いすぎる】フェーズで困難を感じていた。そのため実地指導者の成長プロセスの中でこの時期の支援が特に重要と考えた。茂本ら¹⁸⁾は、困難感やもがきなどの感情を含めて実践を振り返り、語ることにより、その感情が内なる動機づけとなり看護実践を支えていることを明らかにしている。本研究で実地指

導者は、指導に対する困難や感情を上司や同僚への相談、研修参加時のリフレクション等で言語化しており、感情を言語化する場所や機会を整えることが、困難を成長の機会にする支援になると考える。

2) 相互作用を促す支援と内省する環境づくり

本研究で実地指導者は、責任感と熱意で関わるが思うような反応が得られない【気になりすぎて構いすぎる】フェーズを体験していた。しかし、できていないことを強く言ったことで新人看護師がしょぼんとしてしまったことや、師長や主任に最初から主体性を求めても無理だということを教えてもらったことで、【私の態度を変えなくちゃ】、【できなくても広い心で見守る】ように意識変容・行動変容をしていた。萩野谷ら¹⁹⁾は看護専門職業人としての行動指針となる価値観は、看護の対象者と対峙し、自己の看護を俯瞰することを通して、看護に対する自己洞察をすることから得られると述べており、これは実地指導者と新人看護師の間でも言えると考えられる。実地指導者はひとりで悩み、考えて意識変容・行動変容していたのではなく、新人看護師や支援者との相互作用の中で、新人看護師に対峙し、自分自身の指導方法や感情を俯瞰したことで指導の指針を得たと考える。また、実地指導者は指導者会や研修参加の場で、他の支援者の状況や新人看護師の特性について知ること、自分の指導を客観視し態度を変えていることが明らかになった。つまり、指導者会での助言が、内省を促し経験学習を支援し実地指導者の成長プロセスを促進していたと考える。これらの

ことから、日々の振り返り、指導者会や研修への参加など、実地指導者が自分自身の状況を知るための環境づくり、つまり相互作用を促す支援が必要だと考える。

4.3 研究の限界と今後の課題

A病院は、毎年90名程度の新人看護師が入職し、ガイドラインに則った新人看護師や実地指導者の支援体制がとられている。本研究の参加者は、A病院に所属する10名の実地指導者であり、A病院の指導体制や風土の影響を受けて結果に偏りを生じている可能性は否めない。今後は、対象施設、参加者数を増やし支援体制の違いを踏まえて成長のプロセスを明らかにしていくこと、本研究の結果から考察されたプロセスを踏まえた支援を実施して支援内容の評価をしていくことが課題である。

5. 結論

実地指導者が新人看護師の指導を通して成長していくプロセスは、【気になりすぎて構いすぎる】、【できなくても広い心で見守る】、【手ごたえを頼りに一緒にやっていく】の3つのフェーズがあった。3つのフェーズは新人看護師や支援者からの相互作用が『支援者のことばに思考が刺激される』ことを促し、困難を乗り越え成長のプロセスとして進んでいた。このようなプロセスを踏まえた支援として、困難を成長の機会にする支援、内省する環境づくりと相互作用を促す支援が示唆された。

倫理的配慮

本研究は川崎医療福祉大学および川崎医科大学附属病院の倫理委員会の承認を得て実施した（承認番号：川崎医療福祉大学 他22-001A, 川崎医科大学附属病院 5675-00）。研究対象者には研究者が直接連絡し個人の自由意思で参加できるように配慮した。研究対象者には研究の主旨と方法、利益と不利益、研究への参加は自由意思であること、インタビュー内容をICレコーダーに録音すること、インタビューの途中で中断や辞退が可能であること、個人情報の保護および得られたデータは参加者が特定できない方法を用いて分析し、研究以外の目的で使用しないこと、研究成果の公表等を口頭および説明書で説明し、文書で同意を得た。半構造化面接については、所要時間を説明し、業務に支障をきたさないよう配慮し、個室またはそれに準ずる環境を準備した。ICレコーダーによる精神的な圧迫感が生じないように配慮した。なお、本研究に関連する開示すべき利益相反はない。

謝 辞

本研究の実施にあたり、ご協力いただきました対象者の皆様、研究を進めるにあたりご指導をいただきました皆様に深く感謝申し上げます。なお、本稿は川崎医療福祉大学大学院修士論文を一部加筆・修正したものである。

文 献

- 1) 厚生労働省：平成17年（2005）医療安全の確保に向けた保健師助産師看護師法のあり方に関する検討会第8回資料。
https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-isei_127304.html, 2005.（2021.7.20確認）
- 2) 厚生労働省：平成23年（2011）新人看護職員研修ガイドライン【改訂版】。
https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-10800000-Iseikyoku/0000049466_1.pdf, 2014.（2024.8.20確認）

- 3) 高橋弘枝：新人看護職員研修のキーパーソン「実地指導者」が伸びない理由と解決策 実地指導者の育成と支援における看護管理者の果たす役割. 看護展望, 42(3), 190-195, 2017.
- 4) 稲垣伊津穂, 菅原祐三子, 並松陸世：中小規模病院の研修責任者による院内研修の振り返りから見えた新人教育に対する課題—教育担当者・実地指導者の「つなぐ・支える・育てる」—. 日本看護学会論文集, 看護管理, 42, 68-71, 2012.
- 5) 栄前田美穂子, 森河尚江, 吉澤環：屋根瓦支援体制における実地指導者（プリセプター）の役割行動の特徴. 日本看護学論文集, 44, 289-292, 2014.
- 6) 中山サツキ, 山田晃子, 渡邉めぐみ：実地指導者の新人看護師支援に対する自己評価および他者からの支援についての評価. 日本医療マネジメント学会雑誌, 18(2), 79-84, 2017.
- 7) 内田幸子, 眞名井理恵, 安部直子, 山田都, 明里ひろみ, 末弘理恵, 芹田いすず, 富永志津代：新人看護職員ローテーション研修を経験した実地指導者の新人看護師への指導の実際. 日本看護学会論文集, 看護教育, 49, 99-102, 2019.
- 8) 田鍋雅子：新人看護師研修における実地指導者の支援ニーズと能力開発. 全国自治体病院協議会雑誌, 54(4), 544-548, 2015.
- 9) 池田佳代, 蛭子真澄：新人実地指導者が経験する困難感と教育担当者に求められる支援. 日本看護学会論文集, 49, 115-118, 2019.
- 10) 中澤沙織, 鈴木英子：新人看護師のサポートに関わる看護師の役割遂行状況とバーンアウトの関連. 日本健康医療学会雑誌, 28(2), 135-146, 2019.
- 11) Spiva L, Hart PL, Patrick S, Wggoner J, Jackson C and Threatt JL : Effectiveness of an evidence-based practice nurse mentor training program, *Worldviews on Evidence-Based Nursing*, 14(3), 183-191, 2017.
- 12) Loughran MC and Koharchik L : Ensuring a successful preceptorship. *American Journal of Nursing*, 119(5), 61-65, 2019.
- 13) 日高朋美：実地指導上の困難における看護師のメタ認知の検討—A 病院実地指導経験者へのインタビュー調査から—森ノ宮医療大学紀要, 17, 1-14, 2023.
- 14) 新裕紀子：臨床看護師が成長に向かう動機づけの構造. 日本看護科学会誌, 39, 29-37, 2019.
- 15) Malcolm S Knowles 著, 堀薫夫, 三輪健二訳：成人教育の現代的実践 ペタゴジーからアンドラゴジーへ. 鳳書房, 東京, 2012.
- 16) 小山理英：看護におけるリフレクションの概念分析—Walker & Avant の手法を用いて—, 伝統医療看護連携研究, 3(2), 102-113, 2022.
- 17) 中澤沙織, 富田幸江, 鈴木英子：新人看護師の実地指導を行う看護師の役割遂行とその関連要因. 埼玉医科大学看護学科紀要, 11-20, 2017.
- 18) 茂本咲子, 田辺満子, 後藤福美, 古田晃子, 若山志ほみ：総合周産期母子医療センターの中堅看護師が実践する小児退院支援の現状と課題. 看護実践研究学会誌, 3(1), 51-61, 2022.
- 19) 萩野谷博美, 日高紀久江, 森千鶴：「看護観」についての概念分析. 看護教育学会誌, 111(1), 15-24, 2019.

(2025年6月13日受理)

The Process by Which a Practical Instructor Grows through the Guidance of New Nurses

Kayoko HAYASHI and Keiko HIROKAWA

(Accepted Jun. 13, 2025)

Key words : practical instructor, growth, process, new nurses

Abstract

This study examines the growth process of supervisors as they teach new nurses. Semi-constructive interviews were conducted with 10 nurses who have at least two instances of one-year supervisory experience. The process of the growth of supervisors through teaching new nurses was divided into three phases: “I care too much about them,” “I watch them with an open mind even if they cannot do it,” and “I work with them by relying on their responses. I had to change my attitude.” Throughout these processes, difficulties were overcome, and growth progressed as a process of “stimulated thinking” through the words of supporters. We believe that support that converts challenges into opportunities for growth, creates an environment for reflection, and encourages interaction is important for the development of field supervisors.

Correspondence to : Kayoko HAYASHI

Vice Chief Nurse of Nursing Unit

Kawasaki Medical School Hospital

577 Matsushima, Kurashiki, 701-0192, Japan

E-mail : k-hayashi@hp.kawasaki-m.ac.jp

(Kawasaki Medical Welfare Journal Vol.35, No.1, 2025 119–128)