

精神科病院中堅看護師の新人看護師教育力育成プログラムの評価

キーワード：精神科病院, 中堅看護師, 新人看護師教育, 教育力育成

川村道子 葛島慎吾 池間功一 (宮崎県立看護大学)

I. はじめに

厚生労働省(以下、厚労省)は、平成 16 年に新人看護職員研修の標準的到達目標と指導指針を提示し、その後の保健師助産師看護師法及び看護師等の人材確保の促進に関する法律の改正により、平成 22 年から新たに業務に従事する看護職員の臨床研修等を努力義務と位置付けた。それに伴い新人看護職員研修ガイドラインが策定された。

精神科病院においては、厚労省の提示した目標に達成するだけでは基本的な看護さえ提供できないことが考えられるため、日本精神科看護技術協会(以下、日精看)は、厚労省の新人看護職員研修の標準的到達目標と指導指針を検討した上で、「精神科における新人看護職員到達目標」を作成した(遠藤, 2006)。しかし、看護師免許取得後の就職で精神科病院を選択することは極めて少なく(田中, 2006)、精神科医療機関の 9 割が単科精神科病院である(宮川, 片岡, 飯藤, 他, 2017)ことなどから、システムチックな精神科新人看護師の職場外教育(以下、Off-JT)の実施が困難な状況にある。Off-JT で準備されているものは、精神科看護のスペシャリスト養成向けの内容が多く、新人看護師向けの内容はほとんど行われていない。Off-JT の活用による精神科新人看護師教育は難しいことから、それぞれの医療機関が独自に行うことになる。しかし、その企画実施に難渋していることが把握されたことから(川村, 葛島, 2022)、精神科新人看護師教育を担当する中堅看護師の教育力を高めるための Off-JT として研修会を企画することが必要であると考えた。令和元年に精神科病院の管理職へ新人看護師教育に関する調査を行った際にも、新人看護師教育の質向上のための組織改革が課題であり、そのために新人教育担当者への教育が必要であるといったニーズを把握することができた(川村, 河野, 葛島, 2021)。その中で、新人看護師教育担当者が新人看護師に指導を行う過程での悩みからメンタルダウンを来たして休職に追い込まれる事例もあることが把握された。これまでに、精神科新人看護師教育を担当する中堅看護師の教育力を高めることを狙いとした Off-JT はほとんど開催されていないという現状が、この状況をつくり出す一因とも考えられた。この状況を鑑み、精神科病院中堅看護師の新人看護師を教育する力が高まり、新人看護師の成長を支えることに耐えうる教育体制の基盤を作るために、精神科病院での新人看護師教育力育成プログラムを試案することとした。精神科病院中堅看護師の新人看護師を教育する力が高まることによって、数少ない精神科新人看護師の育成をそれぞれの医療機関で確実に行うことができるのではないかと考えた。新人教育担当者の教育力が向上することは、その役を担う世代にある中堅看護師の仕事へのやりがいを高めることができると考えた。

II. 目的

精神科病院中堅看護師の新人看護師教育力育成のためのプログラム評価をすることを目的とする。

III. 方法

1. 研究デザイン

質的記述的デザイン、量的記述的デザイン

2. 調査期間

2021年7月～2022年1月

3. プログラム骨子の作成

精神科病院において新人看護師を教育する上での基本的な考えを基盤に、実際の教育場면을省察する力を高めることを目指したプログラムを作成した。プログラムは3回シリーズとし、第1回目は教育する上で基盤となる教育者自身の看護力を確認し、さらに看護力が高まるような内容とした。第2回目は、教育とはなにか、を問いつつ、教育する上で持つべき枠組みを提示し、新人看護師に教育する上で必要な自己のイメージを作ることを狙いとした。第3回目は、教育力の向上に役立つ省察について、演習を行いながら理解する内容とした。プログラムの骨子を表1に示す。研修はプログラムに準じて展開していくが、参加者を4～5名でグルーピングし、グループディスカッションを行う時間を数回設けた。

表1 プログラムの骨子

回	目的	内容
1	○精神科病院において新人看護師を教育する上で基盤となる看護力を高める	・「人間とは何か」「病とは何か」を踏まえて精神の病を理解する ・精神の病に関する理解を踏まえて、精神看護の原則や方法について理解する
2	○精神科病院において新人看護師を教育する上での基本的な考え方を学ぶ	・教育の原理を理解する ・精神科臨床で新人看護師を教育する上でのポイントを理解する
3	○精神科病院において新人看護師を教育する上での基本的な考え方を基盤に、実際の教育場면을省察する力を高める	・具体的な教育場面を取り上げ、どのような視点で振り返ることが教育力向上につながるか演習を通して体験する ・教育場면을省察するためのポイントを理解する

4. 研修会参加者の募集

A県内の精神科病院の看護管理者宛にFaxにて研修会参加者を募った。なお、精神科病院において新人看護師教育を担当する看護師でシリーズ3回ともに参加可能な看護師を募集した。

5. データ収集方法

各回の研修会後にアンケート記載を依頼した。アンケートは研修会の開催方法に合わせて対面もしくはオンラインで実施した。対面の場合は研修会後にアンケート用紙を配布し、回収した。オンラインの場合は、Survey Monkeyを使用しアンケートURLを二次元バーコードで研修資料等に示して回答を依頼した。

6. 調査内容

アンケートは、各回の研修目的の到達度について自己評価を問う項目、新人看護師教育に役に立ちそうかどうかといった新人看護教育への実用性を問う項目に関する 5 段階リッカート尺度とその理由に関する自由記述であった。また、研修に関する意見、感想、要望等に関する自由記述欄を設けた。

7. データ分析方法

各回の研修目的の到達度について自己評価を問う項目、新人看護師教育への実用性を問う項目に関する 5 段階リッカート尺度は単純集計を行い、自由記述欄に書かれた記述は研修プログラムの効果や今後の意向に着目して文脈ごとに意味を読み取り、コード化し、コードの意味内容を検討し、共通性・相違性を吟味してカテゴリー化した。

分析の全過程において 3 名の研究者間で繰り返し分析内容の一致度を確認し、分析の信頼性確保に努めた。

IV. 倫理的配慮

本研究は宮崎県立看護大学研究倫理委員会より承認を得て実施した(承認番号第 03-03 号)。研修プログラム参加者に対して研修プログラム開始前に研究目的を説明し、各回終了後に調査に協力いただきたいこと、研究への協力は自由意志であること、結果の公表等を口頭と文書で説明した上で調査用紙を配布した。データは施錠できる棚で厳重に保管した。

V. 結果

1. 参加者の概要を表 2 に示す。13 の医療機関から 31 名(延べ 83 名)の新人教育担当看護師が参加した。看護経験年数は 5 年から 34 年、精神科看護経験年数は 2 年から 30 年であった。

表 2 参加者の概要

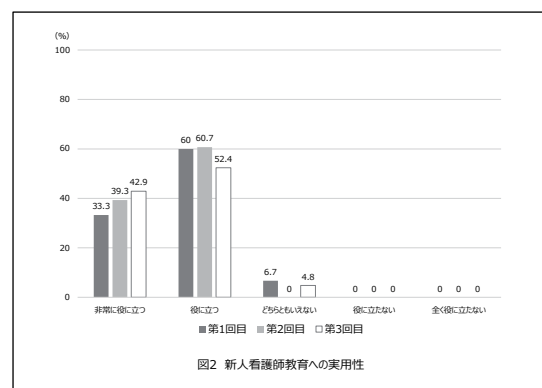
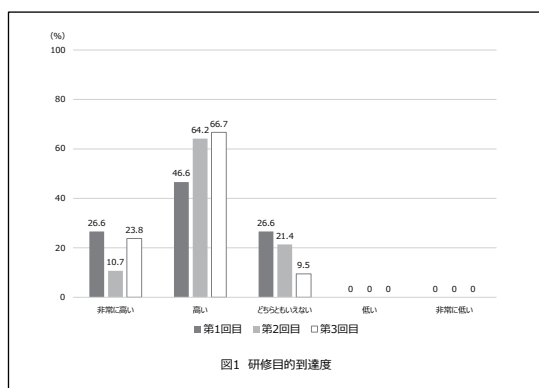
項目	内訳	人数	項目	内訳	人数
性別	男性	10	精神科看護 経験年数	1~5 年	8
	女性	21		6~10 年	7
職位	看護部長	1	11~20 年	11	
	主任	11	20 年以上	5	
	副主任	1	新人看護職員研修責任者	1	
	スタッフ	18	施設全体の教育担当	16	
看護 経験年数	1~5 年	1	新人看護師教 育における役割	日々の業務の指導者	1
	6~10 年	7	日々の業務での新人担当	1	
	11~20 年	15	プリセプター	10	
	20 年以上	8	スタッフ	2	

2. 研修会の第 1 回目、第 2 回目は集合研修会の形式で実施したが、第 3 回目は新型コロナウイルス感染症拡大防止対策のため、web 会議システムを用いたオンラインでの研修会であった。

3. 第1回目から第3回目までのアンケートで、リッカート尺度での回答を求めた項目の分析結果を図1・2に、自由記述欄の分析結果を表3・4・5に示す。回答者数は第1回目が30、第2回目が28、第3回目が21であった。

1) リッカート尺度で回答を求めた項目の分析結果

第1回目から第3回目の研修会を通して、研修目的の到達度が「低い」「非常に低い」と回答した参加者はいなかった。「非常に高い」「高い」とした回答した参加者の割合は、第1回目の研修会では73.2%、第2回目では74.9%、第3回目では90.5%であった(図1)。新人看護師教育への有用性について、「役に立たない」「全く役に立たない」と回答した参加者はいなかった。「非常に役に立つ」「役に立つ」と回答した参加者の割合は、第1回目の研修会では90.3%、第2回目では100%、第3回目では95.3%であった(図2)。



2) 自由記述欄の分析結果

(1) 第1回目のアンケートから63記述を得た。例えば「人に伝える、教える上でまず自分の理解を深めていくこと、改めて学び直すことは、不可欠だと思う。自分の理解や認識を深めることができた」「精神科の新人看護師をどう育てていくかという点において、自分が精神科看護とは何かを理解していなければいけないが、“精神の病とは”という部分に関して深く理解することができた。考え方が変わった」等の記述が見られた。63の記述から66コードを作成して分析を進め、『組織全体で新人看護師の教育を行う思考へ発展』『指導者としてのスキルアップを自覚』『看護師としての成長を自覚』『目指す自己像の再形成』『学びの意欲向上』の5カテゴリを生成した(表3)。

表3 研修プログラムの効果や今後の意向(第1回目のアンケート自由記述)

コード	サブカテゴリ	カテゴリ
教育する側の教育力を含めた体制を整える難しさを感じた	組織全体で教育するための体制づくりができるように	組織全体で新人看護師の教育を行う思考へ発展
当院のチェックリストを見直すきっかけができ教育委員と協議することに役立つ		
精神科Nsとして成長していくためにどう新人教育体制を整えるか、スタッフにどう協力を得ていくか課題があるが今後の体制づくりに活かしたい	自施設スタッフとの学びを共有希望	指導者としてのスキルアップを自覚
とても役立つと思うので早く上司に相談し、内容を検討し自施設で実施したい		
学びを深めスタッフに広めたい	新人看護師指導の考え方の理解	指導者としてのスキルアップを自覚
新人に何を求めるのかという考え方が非常に役立つ		
新人看護師の到達目標、指導指針が参考になった		
精神科新人看護師への教育の考え方について具体的にイメージできた		
ラダー設定の具体的なものが見えた		
従来利用しているガイドラインのチェックリストの活用方法のイメージができた		
新人看護師と理解を深める方法、考え方を学んだ		
教育的側面での考え方が参考になった		

表3 研修プログラムの効果や今後の意向（第1回目のアンケート自由記述） つづき

コード	サブカテゴリ	カテゴリ	
新人看護師指導の仕方が参考になった	新人看護師指導方法の獲得	指導者としてのスキルアップを自覚	
他者に教えるポイントなどとても参考になった			
新人指導に必要なスキルを提供してもらえた			
あらためて解剖生理から看護の方向性まで学べて、もっと知りたい			
患者の全体像把握の上、捉えていく方法などを学び得た			
「精神の病とは」という部分に関して深く理解することができ、考え方が変わった	教育に役立つ精神疾患の学び		
指導者として精神科の病について理解をすることは重要でとても良かった			
うつ病が題材であったが、疾患について理解することができた			
精神の病とは何かについて考え方を学べた			
教育に関して素人であるため、教育者対象の研修は貴重	教育初学者としての学びの機会		
新人看護師や実習生へもすぐに役立てられる	すぐに実践可能		
精神科での新人教育をどう進めていくが掴めすぐに実践できそう	実践への応用が可能		
新人看護師へ説明する際に参考にしていけそう			
今後、新人看護師教育へ指導するのに役立つことができそう	精神疾患の考え方の発展	看護師としての成長を自覚	
病気に至るまでの生活過程に着目することで、今後その人が幸せに生きるヒントがあるという考え方を、新人さんに伝えていきたい			
うつ病の捉え方やかわり方のアドバイスの参考になった			
臨床の場では症状に着目しがちなが症状ではなく回復後の生き方を考えるという学びが新人教育に役立つ			
新人看護師の患者さんへのネガティブなイメージ・感情を払拭できる考え方を学んだ			
新人に教育していく上で、自分自身のもつ看護の考え方について理解が深まり、とても新人教育に役立つ			
教育に携わる自分の知識をまずは磨くという点で学びが深まった			看護師としての成長の機会
自身の看護力の向上につながる			
他校出身の人と看護観が異なり困っていたが看護の考え方が共有できた			自己の成長を自覚
新人への説明をするために自分自身が知識を持ち、問題としてあげた理由を教えられるようにならないといけないと感じた			
自分自身が学習してきた事と比較すると新しい考え方や見方があり、自分の中で(学修し)吸収し伝えていけると感じた			
自分の理解や認識を変え、深めることができた			
教育に携わる自分の知識をまずは磨くという点は、とても理解でき、勉強になった			
指導について自分の考え方の振り返りをする事ができた			
業務中心の仕事になっており、病を患者に接していないのではないかと考えた、自分の課題だと自覚した	リフレクションの機会		
患者さんのことを症状として見ていることがよくわかり、全体像への理解が深まった			
基本的かつ論理的思考で症状、看護を捉えることを振り返ることができた			
卒業して時間がたつと忘れていくことが多く、振り返るきっかけがあるためになる			
教育、指導の前に自身のすべきことを再確認できた			
教育する側の自分自身の学び直し、捉え方の再認識だと理解した。	指導観の確認		
新人教育をしっかりと行うことが今後の精神科看護師の未来でもある			
「新人にどのように成長してほしいか」と常に新人を主役としていくことで指導の幅が広がる	目指す看護師像の自覚		
今までよりも患者さんを見る看護師でいたい	教育者として根拠に基づいた行動ができるように		
教育する上で、自分が何を求めてどういった理由で行動するか考えることが重要だと気づいた			
感覚的に教育していることが多くあったのが、しっかりと根拠を示すことができると、良い指導につながる	学びのモチベーション		
新人と指導者と一緒に学んでいきたい			
うつ病という一つの疾患を通して、看護の視点から見るとして他の疾病についても考えてみたいと思いました	研修への期待		
症状だけにとわれない、「脳」に着眼した対象の見方も学びたい			
教育について一から学べそう	自己研鑽の必要性を自覚		
とても学びになる、今後の研修が楽しみ			
今後の研修での学修が楽しみ	学びの意欲向上		
研修に参加でき残り2回も楽しみ			
教育現場での実践的なスキルが知りたい			
教育現場の事例検討などで理解を深めたい			
非常に役に立つと思うが、まだ理解を深めていくことが必要			
人に伝える、教える上でまず自分の理解を深めていくこと、改めて学び直すことは不可欠			
自分たちが学んだ看護との違いを知り、一から勉強することが必要と感じた			
教育を行う上でまずは自分の知識の基盤をしっかりと固めてはならない。残りの研修も意欲的に取り組みたい			
新人Nsがどのように学んできたのか、どのような声掛けが必要なのか、一から学び直さないといけない			
病の事を理解していない指導できない、病をどのように捉えるか、見方を変えることも大事だと改めて感じた			
うつ病患者の対応も、これまでにたくさん関わってきたが、精神看護は奥が深い。日々勉強が必要			

(2) 第2回目のアンケートから67記述を得た。例えば「保清やラジオ体操、排泄の管理など、新人看護師に説明を行う時を振り返り、今までの説明では単なる業務の説明であったと気付いた。今後はきちんと“ケア”としての指導を行いたい」「業務のやり方を重点的に、その技術の到達度だけを評価していた。今回の研修を通して、私自身も“知りたい”という気持ちになれた。これを新人にどう伝えていくか振り返りながら実践していきたい」「実際に指導するとなった時、どこに着目して指導に当たるのか分かった。まずは自分の知識力を高めることも必要だが、新人とのコミュニケーションも大切にしつつ、モデリングの対象者となれるよう日々の看護を頑張っていきたい」等の記述が見られた。67の記述から70コードを作成して分析を進め、『新人看護師指導の原理・方法の理解』『新人看護師指導者としての自己像形成』『新人看護師指導者として自己研鑽への意欲喚起』の3カテゴリを生成した(表4)。

表4 研修プログラムの効果や今後の意向(第2回目のアンケート自由記述)

コード	サブカテゴリ	カテゴリ
教育のポイントが理解できた	指導実践の原理や方法の理解	新人看護師指導の原理・方法の理解
指導していく上でのポイント、教育するときの段階を踏まえることがわかった		
精神科の看護は言葉で表現しづらく困る場面も多かったが本質を考えると説明(指導)しやすいことがわかった		
新人看護師を教育する上で基本的な考えを学ぶことができた		
研修の中で学んだ指導の必要性の判断を実践していきたい		
脳の三層構造を踏まえた指導の際に役立ちそう		
教育指導で「なんとなく分かっていること」を具体的に説明できる力がつくような学びがあった		
なかなか分かってもらえない新人には苦慮していたが、新人へのアプローチ方法が具体的にわかった		
新人看護師への教育をする上でとても勉強になっており、学び得たものを今後に活かしたい		
明日からの新人への指導がやりやすくなった		
実際の教育の場で役立ちそう		
一つ一つ考え教育に生かしていきたい		
学習したことをぜひ参考に実践したい		
内容自体とても参考になり、新人教育に取り入れていきたい		
今回の話を教育指導に活用しようと思う		
学んだことがそのまま使える		
早速明日から今日の研修で知ったことは周知していきたい		
シーツ交換等、作業を教えるだけではない		
保清・入浴介助での皮膚の反応、シータ波の影響など勉強になった	看護ケアの意味・エビデンスを伝えることが重要	
ラジオ体操参加の誘導の現象・構造・本質等の基本的な振り返りになった		
エビデンスを持って看護行為を行うことの大切さを忘れていたことを改めて感じた		
作業中心になりがちであるが、生活支援の意味を伝える事で、看護の喜びにつなげることができる		
生活支援の行為の意味がつかめ、現場教育に活用できる		
やりがいを感じるために、行動のひとつひとつが患者様の精神面の安定回復にかかわっていることが実感できることが大切だと感じた		
一つ一つの行動にも理由を考えながら指導に当たることが大事であると感じた		
生活支援の行為の意味などさらに深いことまで伝えたい		
時間をかけてなぜ看護の援助が必要なのか、わかりやすく伝える必要がある事を学んだ		
本質を理解して指導できれば、1人1人自信がついていく		
実際に指導する時にどこに着目して指導したらよいか分かった	新人看護師への関心の注ぎ方の変化	
新人看護師の教育背景を踏まえて指導の方法を考える必要がある		
指導者として対象者がどう思っているのか、なぜそのような行動を行ったのか聞き取れるようなコミュニケーションが必要だとわかった		
看護でも教育でもタイミング、相手を知ることが大事		
モデリング、承認、新人Nsの気持ち等を再考した		
研修や勉強会などで一方的な指導になっていたと感じた		
一つ一つの行為を深く考えて援助を実施すると思えていなかった		
保清やラジオ体操、排泄の管理など、新人看護師に説明を行う時を振り返り、今までは単なる業務の説明であったと気付いた		
対象の脳の三層構造まで考えて指導を行っていなかった		これまで指導実践の想起
指導者と対象者の両者のバランス(段階の理解)がとれていないと伝わらないが、「伝わらない」と片付けていた		
現場の状況と重なる部分もあり共感できた		
看護の本質に関して、今まできちんと考えてこなかったと感じた		
新人教育を行う上での考え方を見直す機会となった		

表4 研修プログラムの効果や今後の意向（第2回目のアンケート自由記述）つづき

コード	サブカテゴリ	カテゴリ
自身の精神科看護師になった動機を想起した	新人看護師に向かい合いたい気持ちの高まり	新人看護師指導者としての自己像形成
聞きやすい環境も大切		
新人看護師に耳を傾け対応していきたい		
時間を作って新人Nsと話をしたい		
新人に教えを伝えたい気持ちが高まった		
新人とのコミュニケーションも大切にしつつ、モデリングの対象者となるよう日々の看護を頑張っていきたい	指導者としてありたい自己像の形成	新人看護師指導者としての自己研鑽への意欲喚起
今後はきちんと「ケア」としての指導を行いたい		
まずは自分の知識力を高めることも必要	指導者としての学びへの喜び・意欲の高まり	
新人を教育するポイントがとてわかりやすく学んでいける		
次回の研修も楽しみ		
楽しい研修であり、次回が最後というのが残念		
次回は最終回ですが、いつも気持ちよく研修を受講しており、楽しみになっている		
楽しく受講している		
次も楽しみ		
3回の研修では足りない、もっともっと学びたい		
精神科の指導は難しいが面白い		
私自身も「知りたい」という気持ちになれる良い体験ができた。これを新人にどう伝えていけるか振り返りながら実践していきたい		
今まで考えたこともない、刺激を受けた	自身成長の自覚	
学びがいっぱい		
人間の本质を知ることは患者だけではなく日常生活においてもいかにされる		
本質・構造・現象まで深く掘り下げてまでの指導はむずかしそう		
生活支援の行為の意味、本質・構造を深く学ぶ機会が多くあると良い	分かるレベルから使えるレベルへの移行の難しさの自覚	
指導の構造について難しいと感じた		
指導の構造(本質・構造・現象)までを含めた指導は自分自身には難しく短時間での指導を求められる現場向けには難しい		
三段階連関理論は幅が広がり新人教育に役立つと思ったが、もう少し理解しないと難しい		
自分自身の知識、考えをもう1度見直していく必要がある	自己研鑽の必要性の自覚	
中堅看護師でも日々のケアの必要性、意味をもっと知っておくべき		
看護のケアの際に様々な視点から観察、理解していく必要があることを学んだ		
自分の知識について、自己学習を深めていく必要がある		

(3) 第3回目のアンケートから44記述を得た。例えば「認識・感情・判断は、目に見えないものであるそのため新人看護師が何を考えてその行動をとったのか確認する必要があることや、なぜその言動を対象に伝えたのか確認する必要があることを学んだ」「つい、悪いことをすぐさま指摘しまいがちだが、まず相手の気持ちを聞くことが大切だとわかった。また、体が安定していないと気持ちも安定しない、指導しても意味がないと思った。今後指導していく中で、新人看護師の考えなどをしっかり確認してかわりたいたい」等の記述が見られた。44記述から40コードを作成して分析を進め、『指導の原理と指導の実際のつながりの習得』『所属病棟への学びの還元』『自己成長の自覚と自己研鑽のモチベーションの高まり』の3カテゴリを生成した(表5)。

表5 研修プログラムの効果や今後の意向（第3回目のアンケート自由記述）

コード	サブカテゴリ	カテゴリ
考えのずれを見極めてアドバイスし、新人看護師が行動できる指導が大事	新人看護師の認識や身体の状態に関心を注ぐ	指導の原理と指導の実際のつながりの習得
新人看護師の考えや思いを確認し伝える必要があることを再確認		
新人看護師の認識を理解するために、認識のずれを修正するための行動がイメージできた		
認識・感情・判断は目に見えないため新人看護師が何を考え行動したのか確認する必要がある		
なぜそのように患者に伝えたのか確認する必要がある		
新人看護師の考えなどをしっかり確認してから指導にかかわりたい		
新人がどう思うで何をしようとしているか何か困っていないか確認しながら関わるのが大事		
体が安定していないと気持ちも安定しない、指導しても意味がない		
どのように指導し伝えていかなければいけないかを考える事ができた		
指導のしかたや方法を理解できた		
自分と新人看護師の看護に対するズレを見極め、指導していく	指導原理と指導方法の理解の深まり	
基礎的な知識から事例を通して考え方などを学ぶこともできた		
新卒者と既卒者との関わり方の違いを事例を通して検討できた		

表5 研修プログラムの効果や今後の意向（第3回目のアンケート自由記述）つづき

コード	サブカテゴリ	カテゴリ	
事例を元にグループワークにより具体的に理解できた	原理・具体の つながり	指導の原理と指導 の実際のつながりの 習得	
実際にありそうな事例をもとに具体的な意見交換ができ理解が進んだ			
指導者としての視野がひろがった			
指導に関しての考え方が変わった			
楽しく実践に活かせるような関わり、患者の行動の意味付けなどが理解できた			
今まで考えもしなかった考え方、方法を学べた			
病棟に持ち帰りスタッフに伝えていきたい	看護チームでの学 びの共有	所属病棟への学び の還元	
指導者としての考察の枠組みが分かったため、指導の際に応用できる	所属病棟での汎用 の期待		
実際最近困った場面と重なりすぐに実践できそう			
指導者としての考え方等役立てられる			
今後の教育に活かせそう			
実際に使えるヒントを学ぶことができた			
患者理解の図なども参考に今後の指導に活かしていける学びの多い研修であった			
何度も復習して今後の新人教育に活かしていきたい			
今後の新人看護師への対応のヒントになった			
新人指導にすぐに役立てる指導方法を理論的に科学的に学べた			
実践に活かせる関わりを科学的に学べた			
入職される方が少しでも長く勤めて頂けるように活かしていきたい			育てたい気持ちの 高まり
今後新人とお話するのがとても楽しみ			
新人や既卒者等人はそれぞれ違った力を持っている事をふまえて指導していく必要がある	リフレクションの ポイントの理解		
教育場面を考察するためのポイントが分かった			
自分が指導している場면을客観的にとらえることの重要さが学べた	自己研鑽への モチベーション向上		
指導者として自分も振り返りながら新人教育に携わりたい			
自分の知識をもっと深めていきたい	自己の成長を自覚		
精神科看護の学びを深めたい			
新人に自信をもって教えられるよう自分の知識を高めることから始めると考えた			
知識向上につながった			

VI. 考察

本プログラムは、I.精神科看護実践力を高める、II.精神科新人看護師への教育力を高める、III.指導者としてのリフレクション力を高める、の3つの柱で構成して試案したが、プログラムを受けた参加者で、3つの柱に対する到達度が「非常に高い」あるいは「高い」と評価した者は、Iについては73.2%、IIでは74.9%、IIIでは90.5%、また、新人看護師教育への実用性について、「非常に役に立つ」「役に立つ」と回答した者は、Iについては90.3%、IIでは100%、IIIでは95.3%であったことから、本プログラムは精神科病院での新人看護師教育力育成に資するものであると判断した。自由記述の分析では、【看護師としての成長を自覚】【自己成長の自覚と自己研鑽のモチベーションの高まり】【新人看護師指導の原理・方法の理解】【指導の原理と指導の実際のつながりの習得】【指導者としてのスキルアップを自覚】のカテゴリから、看護師として、そして指導者としての成長を自覚していることが見て取れる。【学びの意欲向上】【新人看護師指導者としての自己研鑽への意欲喚起】のカテゴリからは、中堅看護師として新人看護師指導を行う役を担うために、このようなりカレント教育を通して自己研鑽を積みたいという意欲を生み出したと考えられた。このように、精神科看護実践力の向上を狙った内容、指導の原理や実際を学ぶ内容、これまでの経験を踏まえて省察する方法を習得する内容を包含したプログラムを通して、自己の成長を自覚しつつ【所属病棟への学びの還元】を意識し、【目指す自己像の再形成】【新人看護師指導者としての自己像形成】のカテゴリに見られるように自己の在りたい姿をつくりかえているのではないかと捉えた。これらのことから、新人看護師教育を担当する中堅看護師が、モチベーションを保

ちながら研鑽していくことに喜びを感じている姿を見ることができる。また、本プログラムを受けた参加者の自由記述の分析で捉えられたような、イキイキと職務遂行している新人看護師指導者の姿を見ることそのものが新人看護師にプラスの影響をもたらすと考えられる。さらに、今回のプログラムは、中堅看護師個人が自分の意思で参加したものであったが、【組織全体で新人看護師の教育を行う思考へ発展】のカテゴリからは、個人の学びだけでなく、組織全体で学びを共有して、成熟していきたいという意向が見られた。それぞれの参加者が、所属する施設に学びを波及させるという行動をとることは、新人看護師がのびやかに育っていく土壌を耕すことにもなる。本プログラムにより、数少ない新人看護師の育成を確実に行うことができる人材を輩出し、新人看護師の成長を支えることに耐える土壌を作ることができれば、新人看護師の離職防止にもつながることが期待できる。

近年の現任教育の方法として e ラーニングやウェビナー等様々な形態が見られるようになったが、今回は対面での集合教育形式および web 会議システムを用いたオンライン研修であった。中堅看護師が所属機関以外の新人看護師指導者と意見を交わしながら、また所属機関での新人看護師教育の実態の情報交換を行いながら受講するというスタイルは学びを促進するといった報告(松本, 出口, 2020)も見られることから、今回のプログラム展開方法は、お互いを刺激し、あるいは新人看護師教育に対するモチベーションが向上する契機になったとも考えられる。プログラムの内容評価のみならず、研修の方法を評価することも必要であったと振り返られた。

今後、研修回数を増やして実施し、プログラム内容の妥当性を検証した上で、精神科病院中堅看護師の新人看護師教育力の向上を目指した研修を実施できる人材の育成に着手することが課題である。

謝辞

今回の研修にご参加くださり、プログラム評価に協力くださいました精神科病院中堅看護師の皆様、研修生を派遣して下さった施設の皆様に心より感謝申し上げます。

利益相反

本研究に開示すべき利益相反はない。

引用文献

遠藤淑美(2006)：精神科における新卒新人看護職員の到達目標および指導指針の作成，精神科看護，33(5)，42-46.

東中須恵子(2007)：精神科看護の質向上を求めて 臨床への実態調査から院内教育の現状を探る，弘前学院大学看護紀要，2，31-39.

川村道子，葛島慎吾(2022)：地方に立地する精神科病院における人材育成に関する研究～A県における精神科病院新人看護職員の就職後教育の実態と課題～，日社精医学会誌，31(2)，115-125.

川村道子，河野義貴，葛島慎吾(2021)：精神科病院新人看護職員の臨床判断力育成のための研

- 修プログラム開発, 宮崎県立看護大学看護研究・研修センター事業年報, (10), 3-16.
- 松本佳子, 出口禎子(2020): 民間精神科病院に勤務する看護師の学習の動機と現任教育への期待—病棟看護師と教育担当看護師のインタビュー調査から—, 日赤看会誌, 20(1), 122-127.
- 宮川操, 片岡睦子, 飯藤大和, 他(2017): 新卒看護師が入職する精神科病院の特徴, 四国医誌, 73(1-2), 71-78.
- 田中隆志(2006): 精神科における新卒新人看護職員の到達目標および指導指針, 社団法人日本精神科技術協会, 3.