

新卒看護師の看護実践における個人的取り組みと それを支える教育背景

寺山範子^{*1}・佐藤幹代^{*1}・森 祥子^{*1}・佐藤正美^{*2}

I. 目 的

本学を卒業した新人看護師が、看護実践能力を獲得する過程でどのような個人的取り組みをしているのか、その内容と方法を明らかにする。また、新人看護師が看護実践能力を獲得する過程で、新人看護師を支えている教育的背景を明らかにする。

II. 方 法

2010年2月～3月に、新人看護師として過ごした1年間の、「仕事の経験」「困難と課題」「解決のための取り組み」「教育環境」「大学での教育」等に関して、2009年3月に本学を卒業し大学付属病院に就職した卒業生7名（集中治療系病棟4名、一般病棟3名、全員女性）を対象として個別インタビューを行った。インタビューは2名の研究者が1組となり、同意を得て録音した。分析は、作成した逐語録を繰り返し読み、看護実践における個人的な取り組みとそれを支えている卒後及び基礎教育の状況を抽出した。

なお本研究は、研究者の所属する施設の倫理審査会で承認を得て実施した。

III. 結 果

インタビューは33分～83分、平均55分であった。

新人看護師が看護実践能力を獲得する過程で行っていた個人的取り組みとして、「自助努力」「自己評価」「同期入職者との情報交換と情緒的人間関係」が認められた。「自助努力」とは、『見ることが技術の一步と考えひたすら見て観察』『先輩やプリセプターと、新人同士で、個

別に時間外で、練習』『使用後の物品を見せてもらう』『お手本をメモしてメモを再整理』などに、「自己評価」とは、『客観的にできていないことの指摘を反省』などとして語られた。

入職直後から、全員が、「臨床のプログラムの実施と評価のフィードバック」を受けていた。「時期に対応したマンパワーによる支援と評価のフィードバック」として、入職直後は「シャドウイング」、その後「プリセプター」による指導、その日の先輩との「2人体制」を経て、状況により「（監督者の）フォロー付き」から「一人立ち」へとすすみ、面接を行った時点では全員が一人立ちまで到達していた。一人立ちとなった時期は、最短で就職後1ヶ月後、遅いケースでは約10カ月後で、配属部署によって異なっていた。看護実践能力を獲得する過程で、新人看護師が受けていた支援として、「臨床現場の全体的プログラム／およびそのフィードバック」「時期に対応したマンパワーによる支援／および先輩からのフィードバックを受ける」「大学での基礎教育：実際に体験したこと、実習」などが認められた。

ほぼ1年を経過した自己に対しては、「身体が動くようになった」「病棟の時間がわかってきた」「予測して動けるようになった」「自分の判断できることとできないことがはっきりしてきた」などと自己評価する言葉が聞かれた。

IV. 考 察

新人看護師の自己評価の言葉には、人が行動を起こす時にみられる「予測」「前提」「構え」などの全体的な傾向（ある状況のときに、あるやり方、ある方向で行動しようとする）が表れている。目には見えないがこれらの傾向は実践的知識の領域として知られている。新人看護

* 1 東海大学健康科学部看護学科

* 2 筑波大学大学院人間総合科学研究科看護科学専攻

師は、個人的取り組みや幾重もの支援を受けながら看護実践能力を拡大させていると考える。看護サービスの受け手（患者など）にとって意味のある看護を、根拠をもって実践できる環境のなかで、反復経験することのできる看護実践の現場は、看護実践能力の獲得に有用である。

また、個人的取り組みとしてなされていた自助努力は、自助努力できること自体が個人の能力といえる。基礎教育においては自助努力の能力をいかに引き出し養うか、その工夫が求められる。