

## 新卒看護師の社会化を促進するための 教育担当者研修

佐藤真由美<sup>1)</sup> 早川ひと美<sup>1)</sup> 上泉 和子<sup>1)</sup>  
石鍋 圭子<sup>1)</sup> リボウィッツ志村よし子<sup>1)</sup>  
益田 早苗<sup>2)</sup> 鄭 佳紅<sup>1)</sup> 熊野 則子<sup>3)</sup>  
木村 香<sup>4)</sup>

1) 青森県立保健大学

2) 武蔵野大学

3) 青森県立中央病院

4) 青森市民病院

Key Words : ①新卒看護職員 ②教育研修プログラム  
③社会化

### I. はじめに

社会化とは、一般的には集団の成員が、その集団の価値を内面化していく過程を指している（斉藤，菊池，1995）。新規に職場に参入した際の社会化がスムーズに

行われることが早期離職や職場定着に影響すると言われている。組織のルールや仕事のしかたなどの”コツ”を学ぶことが、実際に仕事をするために必要であり、社会化を促進することにつながっている。これらのことから、新人看護師の社会化がスムーズに行われることを目的とした教育担当者研修が必要と考えた。

今回、新人看護師の社会化を促進する関わり方を習得することを目的とした教育担当者研修の企画・運営を行ったので報告する。

## Ⅱ. 研修の概要

### 1. 研修会の目的

研修会は新卒看護師の社会化のプロセスについて学び、その成長を促進する関わり方について習得することを目的とし、講義と演習で構成した。

### 2. 演習プログラムの作成

演習の方法としてロールプレイングを取り入れた。ロールプレイングは、役を演じ他者の演技を見る体験をし、さらにその過程を分析、討議、評価するものである。この過程を通して自分に関わることでその場の追体験ができ、客観的に他者の対応を理解しお互いの心理状態も理解できる。社会化は、集団の価値を内面化していく過程であり、こうした体験が演習目的に沿った方法と考え、採用した。

#### (1) ロールプレイングの状況設定

状況設定にあたっては、新人看護師にとって臨床現場での頻度が高く重要と考えられる場面について、新人看護師の社会化の状況を表す11項目の中から、「看護職員として自覚と責任ある行動ができる」、「業務中の連絡・報告・相談ができる」など、医療チームの一員として仕事をする上で必要な側面を伝える状況を設定した。登場人物を、患者、新人看護師、教育担当者、病棟看護師長とした。新人看護師が原因となって生じたトラブル発生時の状況下で、新人看護師の立場も考慮しつつ患者への対応をどのようにするかについて、役を演じることで実際に行動に示すことができるような場面設定をした。

#### (2) ロールプレイングのすすめ方の決定

演習は10名程度ずつの2グループで実施することとし、同様の進行ができるように事前にファシリテーターの役割を確認した。①登場人物を割り当てて、自分のやり方でなく、「役を演じる」ように伝える、②見ている人にも、役それぞれの立場で見ように役割を与える、③ロールプレイング後、演じたひとりひとりからどんな心情であったのかを聞く、④見ていた人達からも、どんな心情であったのかを聞く、⑤役を解除する、などである。

### 3. 新人看護師の教育担当者研修会参加者の募集

平成19年1月に実施し、研究の一環として本研修会を行うことを明記し、県内2病院において次年度の新人

看護師教育担当者、または新人教育に関心のある看護師を募集した。

### 4. 研修会の実施

研修会を実施し、終了後プログラムの編成や時間配分等についてアンケート調査を行った。倫理的配慮として研究の一環として行うことを明記して受講希望者を募集した。また、研修会の状況や研修に対するアンケート結果を研究資料として使用すること、プライバシー保護について文書と口頭で説明した。研修参加とアンケート用紙の回収をもって同意を得たものとした。

演習の状況は、先輩看護師はそのときの状況を新人看護師に確認後、はじめに患者への対応として謝罪した後に、報告や連絡の必要性を伝える、病棟看護師長への報告をする、ということを行っていた。組織の連絡系統にそった「業務中の連絡・報告・相談ができる」、「看護職員として自覚と責任ある行動ができる」など、トラブル発生時の対応の手順、問題解決のしかたなどの「仕事のしかた」についてこの状況への対処によって新人看護師が学ぶことに加え、患者への対応を第一に考えるという集団の価値観もまた、この状況への対処から伝わることを追体験していた。

### 5. 研修会の評価

演習のロールプレイングの状況設定については、8割以上が適当であると答えていた。開催時期の希望については、2月が36.8%で最も多く、次いで1月が15.8%であった。

## Ⅲ. 考察

新人看護師が病院で仕事をする上で、どのような課題があるのかを、教育担当者が考える機会になったと考える。新人看護師にとっては問題が生じた場合の対処として、何を先に行うのか、患者にはどう対応するのかなどの「仕事のしかた」についての学習が必要である。実際に演じる行動を通して、報告の必要性が伝わり、必ずしも明文化されていない連絡系統や患者を第一に考えるという集団の価値観についてそのままを示すことができる。新人看護師教育は看護技術指導に特化されがちであるが、仕事の価値観や仕事をどうすすめるかは、先輩看護師の行動や自分の行動に対する周りの反応を観察することから学んでいる。これらの行動は、現場で行う教育であるOJT (on the job training: 以下OJTとする)を通して伝わる座学では学べない内容である。しかし、既にその場で仕事をする看護師として社会化されている受講者にとっては、新人看護師が仕事をする上で何に困難を感じ、どのように関わるのが「仕事の進め方」を新人看護師に示すことなのかについて普段は意識されていないため、ロールプレイングを行い実際に演じることで、再認識できたと考えられる。新人看護師の教育担当者

のOJT能力を強化する目的でこの研修は有効であったと考える。今回の状況設定に対する意見は、おおむね適当であると評価された一方で、その状況にならないとどう対応して良いかわからないという心配があり、状況によって病棟師長への相談が必要という意見も聞かれた。受講者の63.2%は、新人看護師教育の経験がない次年度プリセプター予定者であり、こうした研修へのニーズが高いと考えられた。

#### IV. 文献

斎藤耕二，菊池章夫編（1995）：社会化の心理学／ハンドブック，136-137，川島書店。

（本研究は、平成17・18年度青森県立保健大学健康科学研究センター特定課題研究の助成を受けた。）