



## 新卒看護職者や看護学生を支援する教育指導者の育成プログラムに関する取り組みとニーズ

メタデータ	言語: Japanese 出版者: 公開日: 2014-03-26 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 池内, 香織, 細田, 泰子, 中岡, 亜希子, 中橋, 苗代 メールアドレス: 所属:
URL	<a href="https://doi.org/10.24729/00005517">https://doi.org/10.24729/00005517</a>

原 著

## 新卒看護職者や看護学生を支援する教育指導者の 育成プログラムに関する取り組みとニーズ

### The initiatives and needs of education programs for mentors to support new graduate nurses and nursing students

池内 香織<sup>1)</sup>・細田 泰子<sup>1)</sup>・中岡 亜希子<sup>1)</sup>・中橋 苗代<sup>2)</sup>  
Kaori IKEUCHI<sup>1)</sup>, Yasuko HOSODA<sup>1)</sup>, Akiko NAKAOKA<sup>1)</sup>, Mitsuyo NAKAHASHI<sup>2)</sup>

キーワード：教育指導者，育成プログラム，取り組み，ニーズ  
Keywords: mentors, education programs, initiatives, needs

#### Abstract

Objective: To clarify the initiatives and needs of education programs designed to cultivate mentors to support new graduate nurses and nursing students.

Method: We conducted semi-structured interviews with 14 individuals who are responsible for setting up and running education programs for mentors from the nursing associations and hospitals, and then analyzed the data qualitatively and inductively.

Results: With regard to education programs for the cultivation of mentors, the results reveal that both the nursing associations and hospitals are engaged in initiatives to assess what training content and programs should be studied to fulfill mentors' roles, and that hospitals are also engaged in initiatives related to enhancing the environment surrounding mentors. In terms of needs, both the nursing associations and hospitals highlight a need to examine support systems and education programs for mentors, and that in hospitals results reveal a need for initiatives that address mentors' growth, and a need for system building such as both the enhancement of educational systems and coordination with external organizations.

Discussion: The results suggest that there is a need to provide education programs based on the conditions and requirements of the workplace, and that education programs for mentors should focus on human resource development and the enhancement of educational systems.

#### 要 旨

目的：新卒看護職者や看護学生を支援する教育指導者の育成プログラムの取り組みとニーズを明らかにする。

方法：看護協会，病院の教育担当者に対する研修プログラムの企画運営担当者 14 名に半構成的面接を行い，得られたデータを質的帰納的に分析した。

結果：教育指導者の育成プログラムとして，看護協会，病院ともに役割遂行する上で学習すべき研修内容やプログラムの評価等について取り組んでおり，病院では指導者を取り巻く環境についても取り組んでいることが明らかになった。ニーズとして，両者とも教育指導者へのサポートや育成プ

受付日：2013 年 9 月 27 日 受理日：2013 年 12 月 6 日

1) 大阪府立大学看護学部

2) 京都橘大学看護学部

プログラムの検討が挙げられ、病院では教育指導者の成長を考慮した取り組み、教育体制の充実や外部機関との連携等の体制づくりのニーズがあることが明らかになった。

考察：現場の状況や要望を踏まえた育成プログラムの提供、人材育成や教育体制の充実を考慮した教育指導者に対する育成プログラムを検討する必要性が示唆された。

## I. はじめに

近年の急速に変化する医療環境下において、臨床教育の方法の再検討や、看護学生（以下、学生）の看護実践能力の育成に向けた取り組みが課題となっている（American Association of Colleges of Nursing, 1999；石井, 2004）。また、保健師助産師看護師法及び看護師の人材確保の促進に関する法律の一部改正により、2010年4月から臨床研修が努力義務化となった。新卒看護職者（以下、新卒者）を受け入れる多くの施設では、研修体制を見直し、教育のあり方を考え、従来の研修をさらに発展させるための取り組みが行われている。

新人看護職員研修ガイドライン（以下、ガイドライン）では、効果的に新人看護職員研修を行うためには教育担当者や実地指導者の育成が必要であるという認識に基づいて、教育担当者の研修を企画する上で必要とされる能力や研修プログラムの例を示している。また、「教育担当者の育成」の項目は新人看護職員の臨床実践能力の向上に関する検討会には示されておらず、ガイドラインで新たに盛り込まれた項目であり（井部, 2011）、教育担当者の育成が重要な課題であることがうかがえる。

臨床における教育は新卒者だけでなく、学生も対象に含まれており、臨床実習は看護基礎教育において、必要不可欠な科目として位置づけられている。実習における指導者の関わりが、学生の学びに影響を及ぼす（山田ら, 2011）とされており、また、実習達成度の高い学生が高い職業的アイデンティティをもつことが明らかになっていることから（辻田ら, 2011）、学生を支援する教育指導者の役割は大きい。このように、学生や新卒者を支援する教育指導者の育成が重要であるにも関わらず、教育指導者の育成プログラムの現状を明らかにした研究は見当たらない。

そこで本研究では、新卒者や学生を支援する教育指導者の育成プログラムの取り組みに焦点をあて、都道府県看護協会（以下、看護協会）ならびに医療機関（以下、病院）において、教育指導者を対象とする講習会・研修会の企画・運営担当者への育成プログラムに関するインタビューから取り組みの実態とニーズを明らかにし、その現状を把握するための手がかりとする。

## II. 研究目的

新卒者や学生の教育指導者を対象とする講習会及び研修会のプログラムの取り組みの実態と、講習会及び研修会を企画・運営する担当者が認識する教育指導者の育成プログラムのニーズを明らかにすることを目的とする。

## III. 用語の定義

教育指導者：病院内の各部署で中心となって、新卒者や学生の教育指導を行う看護職者とする。

ニーズ：新卒者や学生の教育指導者を対象とする講習会・研修会プログラムの企画・運営担当者が考える、教育指導者となる人材の育成プログラムに対する教育・学習に関する要望や必要性を感じている内容とする。また、担当者として把握している教育や臨床からの要望や必要性を感じている内容を含む。

## IV. 研究方法

### 1. 対象者

新卒者や学生の教育指導者を対象とする講習会・研修会プログラムの企画・運営担当者14名である。そのうち、4名は看護協会の所属であり、10名は病院の所属であった。

### 2. データ収集期間

2011年6月～2011年7月

### 3. データ収集方法

半構造化面接調査。面接調査は、教育指導者を対象とする講習会等のプログラム、プログラムの企画・運営担当者として考える教育指導者となる人材の育成プログラムに対するニーズ、基本的属性についてである。インタビューは、対象者の許可を得てICレコーダーに録音した。

### 4. 分析方法

インタビューの内容を逐語録に起こし、看護協会と病院所属に分け、教育指導者に対する育成プログラムの取り組みとニーズに焦点をあて、それぞれの内容について語られた部分を文脈に留意しながら1



つのまとまりをもった意味ごとに区切って取りだし、内容を示すコードを作成した。そして、次に意味内容の類似性に基づいてカテゴリー化した。その際、表現が適切であるか研究者間で確認する過程を繰り返し、確認を行った。

## 5. 倫理的配慮

対象者には、研究目的、協力の自由意思、途中辞退の自由、プライバシーの保護、結果公表の予定等について文書と口頭で説明し、書面にて同意を得た。データは鍵のかかる保管庫に入れて管理し、データの閲覧は研究者のみに限定した。なお、本研究は大阪府立大学看護学部研究倫理委員会による審査を受け、承認を得て行った。

## V. 結果

看護協会と病院の所属別にインタビューデータを分析した結果、教育指導者の育成プログラムに関する取り組みに関して、看護協会からは8カテゴリー、病院からは12カテゴリーが抽出され（表1）、ニーズに関して、看護協会からは8カテゴリー、病院からは9カテゴリーが抽出された（表2）。

以下、教育指導者の育成プログラムに関する取り組みとニーズについて、得られたカテゴリーの内容を説明する。[ ] はカテゴリー、〈 〉 はコード、斜体文字「 / 」はデータであり、個人が特定されないように一部を省略し、わかりにくいところには（ ）の中に言葉を補った。

### 1. 教育指導者の育成プログラムに関する取り組み

看護協会からは47コードから8のカテゴリーを抽出し、病院からは113コードから12のカテゴリーを抽出した。

#### 1) 看護協会における教育指導者の育成プログラムに関する取り組み

〔中堅看護師がメインの実習指導者講習会〕は、〈卒後5年以上の経験を条件とした臨床指導者研修〉〈中堅が多くを占める実習指導者講習会の構成〉の2つのコードが含まれており、プログラムへの参加者を限定するものである。

〔教育と臨床側による運営組織〕は、「長期講習は運営委員会に臨床の方と教育の方、両方入ってもらってるんですけど、運営委員会を組織するときも、臨床側と教育側と入ってもらってるとか。実習指導者講習会も〇〇府の方はもちろん入ってますけど、それ以外は3人ですね。臨床の方がおひとりと、教育現場が2人かな。」という語りから導かれた〈教育と臨床側による運営委員会の組織編成〉というコードが含まれている。

〔研修プログラムの立案・調整〕は、〈看護六法に則った実習指導者養成〉〈日本看護協会のガイドラインに沿った研修〉〈ニーズを踏まえた講師への依頼〉〈対象に合わせた教育の内容の精選〉〈新人看護職員研修のガイドラインに沿ったプログラム立案〉〈ストーリー性があるプログラム構成〉など、10コードが含まれており、ガイドラインやニーズに応じた研修プログラムの構成に関する取り組みである。

表1 教育指導者の育成プログラムに関する取り組み

看護協会	病院
中堅看護師がメインの実習指導者講習会	今後の指導者の実習指導者講習会への参加
長期の実習指導者講習会の実施	指導者・教育担当者対象の院外研修の受講
教育と臨床側による運営組織	プログラム運営の工夫
研修プログラムの立案・調整	教育研修プログラムの企画・実施
研修機会、期間の調整	指導者になる前年度から開始する研修プログラム
グループワークの工夫	研修形態・内容の工夫
役割遂行する上で学習すべき内容の研修	プログラム・ニーズに合わせた外部講師、リソースナースの活用
指導者及びプログラムの評価	役割遂行する上で学習すべき内容の研修
	指導者および教育プログラムの評価
	看護職員全体に対する新人教育に関する知識の普及
	指導者に対するフォロー体制
	新人看護師の指導体制の工夫



〔研修機会・期間の調整〕は、〈地域と人数を考慮した研修の複数回実施〉〈ニーズに応じた研修機会（時期と回数）の設定〉など、6コードが含まれており、プログラム参加者が多施設から参加することに対する配慮がされている。

〔指導者及びプログラムの評価〕は、〈定期的な研修プログラムの評価〉〈研修後の個人の年間計画立案に基づいた自己の振り返りレポート提出〉など、3コードが含まれており、研修の計画立案から評価まで行う能力と教育指導者としての自己評価を行う取り組みがされている。

〔長期の実習指導者講習会の実施〕は、〈40日間の実習指導者講習会〉〈2ヶ月間の実習指導者講習会〉の2コードが含まれている。

〔グループワークの工夫〕は、〈課題によるグループ編成への工夫〉〈研修対象者の所属病院の背景の差異を考慮したグループワーク〉など、6コードが含まれており、課題別に修得しやすい教育方法を工夫されていた。

〔役割遂行する上で学習すべき内容の研修〕は実施されている研修内容に関するものであり、〈看護学生の看護教育の全体像理解に向けた研修〉〈PBL手法を用いた実地指導者担当の2日間のインジェクション研修〉〈チームのリーダーシップに関するリーダーシップ研修〉〈メンタルヘルスの講義研修〉〈研修初期段階における教育原理の講義〉など、17コードが含まれており、現代の看護学生の特徴、成人学習者の特徴と教育方法、問題解決技法やコミュニケーションスキル、教育指導者および新卒者や学生に対する精神的支援に関する内容を学習し、役割を遂行できる能力を身につけるための取り組みである。

## 2) 病院における教育指導者の育成プログラムに関する取り組み

〔今後の指導者の実習指導者講習会への参加〕はプログラムへの参加者を限定するものであり、〈次期プリセプターの実地指導者研修への参加〉〈クリニカルリーダー2レベルの者が実地指導者研修に参加〉など、4コードが含まれている。

〔指導者・教育担当者対象の院外研修の受講〕は、〈外部研修の受講〉〈実習指導者講習会の受講〉など、6コードが含まれており、外部組織が実施する研修を活用していた。

〔プログラム・ニーズに合わせた外部講師、リソースナースの活用〕は、〈大学の教員を講師とする指導者研修の実施〉〈リソースナースの教育研修への活用〉など、6コードが含まれている。

〔教育研修プログラムの企画・実施〕は、〈新人教育のガイドラインに基づいた施設独自のプログラム〉〈現場のニーズを反映したプログラムの企画運営〉〈教育担当師長を中心とした教育プログラムの企画〉〈前年度の評価を踏まえた研修計画の実施〉など、13コードが含まれており、新人看護職員研修ガイドライン（2011）を基に各施設に応じた研修プログラムを企画、実施していた。

〔プログラム運営の工夫〕は、運営者に負担がかかり過ぎないようにするための取り組みであり、〈管理職によるサポート体制の確立〉〈院内教育プログラムに対する外部からの支援〉〈教育担当者と支援実行委員を中心とした構成〉など、6コードが含まれており、運営側に負担がかかりすぎないようにするための取り組みがされている。

〔指導者になる前年度から開始する研修プログラム〕は、〈前年度の1月から新人を迎えるための研修プログラムの開始〉〈実地指導者担当になる前年度に新人看護師の研修制度の理解する研修の実施〉など、4コードが含まれている。

〔役割遂行する上で学習すべき内容の研修〕は、〈時期に応じた教育計画を立案の演習講義〉〈教育担当者の役割理解のための関わり〉〈新人看護師の理解と指導への動機付け〉〈教育学の専門家による講義〉〈コーチングとOJTに関する講義〉〈対人援助、コミュニケーション力の向上を目的とした研修の実施〉〈実地指導者のメンタルヘルス実施〉など、24コードが含まれており、新人看護師への理解を深め、指導力を高める研修内容が組まれている。

〔研修形態・内容の工夫〕は、〈新人と指導者のコミュニケーション場面のロールプレイ〉〈実習指導者が学びたいことをテーマにした研修の実施〉や、「こういうところをこの研修ではゴールにしたいとか、こういう能力、実践力を伸ばしたいっていうところは教育担当する側としては持っているの。ただ、そこに進むプロセスをあんまり講義とか、すぐ型にはめたことをするっていうよりは、現場のみんなの持っているものを少し出しながら進めるっていう形で今はやってみています。」という語りから導かれた〈目標を目指した中での現場からの力を引き出しながらの進行〉など、9コードが含まれており、ロールプレイや実践、講義などの研修形態の工夫や研修内容の設定に対する工夫がされている。

〔看護職員全体に対する新人教育に関する知識の普及〕は、〈厚労省の方針を理解してもらうための資料配布〉〈教育研修の企画内容の横断的かつ縦断的な情報伝達の仕組み〉など、8コードが含まれており、教育指導者だけでなく、新卒者や学生に関わ



るすべての看護師に新卒者の臨床研修のビジョンや研修体制の理解を得る取り組みがされている。

〔指導者および教育プログラムの評価〕は、〈ファシリテーターを活用した研修における自己の課題整理〉〈半年間の評価を兼ねた教育担当者の研修の実施〉〈厚労省のガイドラインに沿った評価基準の作成〉など、15コードが含まれており、研修自体の評価と研修受講者の学習成果としての教育指導者自身の自己評価・他者評価を行っている。

〔指導者に対するフォロー体制〕は、〈知識、実践したことの評価、息抜きを目的とした新人教育担当者へのフォローアップ研修の実施〉〈部署を超えた情報交換からの現在の困難感の表出〉〈教育担当者の仲間意識を高める取り組み〉など、12コードが含まれている。

〔新人看護師の指導体制の工夫〕は、病院によって新人看護職員への指導体制はさまざまであり、〈マンツーマンでの直接指導者としてのプリセプターと部署での教育企画などを担当する教育担当者の存在〉〈プリセプター制度を廃止し、教育担当者を中心に新人に関わる体制〉〈実習指導者講習会を受講した者が新人指導に携わる体制〉など、6コードが含まれている。

## 2. 教育指導者の育成プログラムに関するニーズ

看護協会からは24コードから8カテゴリーを抽出し、病院からは22コードから9カテゴリーを抽出した。

### 1) 看護協会における教育指導者の育成プログラムに関するニーズ

〔現場の教育プログラムの把握〕は、〈中小規模病院の教育システムの把握〉〈教育責任者研修受講施設の現場把握〉〈中小規模病院の看護技術の教育プ

ログラムの実態把握〉〈現場のスキルに関する実態の把握〉の4コードが含まれており、現場の実態を把握する必要性を示すものである。

〔研修後の受講者に対するフォローアップ〕は、研修後のフォローアップを要する状況であり、〈研修後のフォロー〉〈研修を受講した臨床指導者へのフォロー〉〈フィードバックによる情報発信〉〈研修受講者の現場での役割の継続〉の4コードが含まれている。

〔実態に応じた研修内容の取り入れ〕は、〈理論的な概論の学習を基盤とした具体的な実践モデル〉〈新人の心理状態の変化やレディネスを理解する研修〉〈実習指導における教育背景の多様性に対応できる研修内容〉の3コードが含まれており、現場の教育に関する実態を踏まえた研修内容に関するニーズである。

〔現場の視点からみた補充すべき要素〕は、現場の目線から教育指導者が充たすべき要素であり、〈指導者の教育的配慮への教育〉〈学生に対する理解〉の2コードが含まれている。

〔研修のストラテジーの見直し〕は、研修の方略を練り直す必要性を示唆したものであり、〈作成課題のグループワークによるディスカッションの必要性〉〈グループワークによる課題のさらなる具体化〉〈方法論的な内容〉〈ペーパーシミュレーションを超えた実習〉〈実際の学生への具体的な対応の講義〉〈受講者の希望を取り入れたグループ編成〉の6コードが含まれている。

〔勤務を継続できる研修プログラムの検討〕は、〈施設のスタッフが受講しやすい研修プログラムの工夫〉〈研修期間中の病棟勤務における役割遂行〉の2コードが含まれており、勤務を継続しながら研修を受講する要望に対するものである。

〔研修の受講に対する職場のサポート〕は、〔開い

表2 教育指導者の育成プログラムに関するニーズ

看護協会	病院
現場の教育プログラムの把握	成長を支援する職場風土の形成
研修後の受講者に対するフォローアップ	現場教育を担当する指導者へのサポート
実態に応じた研修内容の取り入れ	教育に関する実践的知識の習得
現場の視点からみた補充すべき要素	指導者の成長を期待した研修企画の委任
研修のストラテジーの見直し	指導者の教育プログラムの整備
勤務を継続できる研修プログラムの検討	教育体制の充実への取り組み
研修の受講に対する職場のサポート	要望に応じた研修時期や内容の選定
研修プログラムの改善への取り組み	人材育成にかかわる人たちの価値観の共有
	指導者の教育に関する外部機関との連携



てみますと、受講生で月曜から金曜まで基本的に研修なのでということで、土、日に夜勤をしましたっていう人がいるんですね。(中略) やっぱり夜勤をしないと給料が少ないのでって言ってましたね。現実的な問題もあるんだなと思って、そういうものも納得して受講してくれている人たちかなって、少し夜勤もしないと給料が下がりますよね。どうしようもないことですけど、それも含めて本人たちのやる気と臨床のサポートを感じますよね。」という語りから〈研修中の勤務状況を踏まえた職場のサポート体制〉というコードが導かれた。

〔研修プログラムの改善への取り組み〕は、〈教育について早期から学べるプログラムの運用〉〈長期研修の受講者による研修企画の参加〉の2コードが含まれており、プログラムを改善するためにどのような取り組みが必要かを示すものである。

## 2) 病院における教育指導者の育成プログラムに関するニーズ

〔成長を支援する職場風土の形成〕は、互いに成長をサポートする職場風土をつくることに関するニーズである。これには、〈相互が成長し合う職場風土の重要性〉〈教育に関わる全てのスタッフが新卒者を育てようという風土への転換〉〈教育の転換への志向や振る舞いの大事さに気づいた関わり〉の3コードが含まれている。

〔現場教育を担当する指導者へのサポート〕は、〈管理者のネットワークによる現場教育プログラムの具体化〉〈指導者の責任感へのサポート体制〉〈指導者に対する管理者の承認〉〈教育担当者が新人の成長を日頃から考えられるようなサポート〉の4コードが含まれており、管理者等による指導者へのサポートの必要性を示すものである。

〔教育に関する実践的知識の習得〕は、教育実践を習得するためにどのような知識が必要かを示すものであり、〈シミュレーション教育を行うための学習〉〈実習指導者講習会での学びを発展させる知識の取り入れ〉の2コードが含まれている。

〔指導者の成長を期待した研修企画の委任〕は、教育指導者が成長していくために研修の企画を任せる必要性を示すものであり、〈実践力を新人が高められる研修の企画〉〈指導者の主体的な研修企画と運営〉の2コードが含まれている。

〔指導者の教育プログラムの整備〕は、〈新人を教育する立場の中堅看護師への教育の充実〉〈院内における指導者を教育するプログラムの確立〉の2コードが含まれており、中堅の教育指導者に対するプログラムの整備に関するニーズである。

〔教育体制の充実への取り組み〕は、教育体制を充実するためにどのような取り組みが必要かを示すものであり、〈部署の状況を踏まえた教育体制のフォローアップ〉〈新人と実地指導者がマンツーマンで関われる体制作り〉〈指導者間の定期的な会議〉の3コードが含まれている。

〔要望に応じた研修時期や内容の選定〕は、〈新人教育担当者に対する時期に応じた研修〉〈実習指導者が学びたいことをテーマにした研修〉の2コードが含まれており、教育指導者からの研修に関する要望に対するものである。

〔人材育成にかかわる人たちの価値観の共有〕は、現場の教育にかかわる人たちの価値観を共有することに関するニーズである。これには、〈新人教育に関する講義による共通理解〉〈本来の看護に目を向けるための講師の選定〉〈サポーターやプリセプターが新人の状況を踏まえた関わり〉の3コードが含まれている。

〔指導者の教育に関する外部機関との連携〕は、〔今、(大学の)看護学科と連携をしているんですが、そこで何か工夫とかできたらいいのかなとは思ってるんですけども。どういう指導をやりたいとかですか。〕という語りから〈大学との連携のなかで指導上の工夫〉というコードが導かれた。

## VI. 考察

### 1. 教育指導者の育成プログラムに関する取り組み

教育指導者の育成プログラムに関して、〔中堅看護師がメインの実習指導者講習会〕〔今後の指導者の実習指導者講習会への参加〕という参加者の限定、〔教育と臨床側による運営組織〕〔プログラム運営の工夫〕というプログラムの運営、〔研修プログラムの立案・調整〕〔教育研修プログラムの企画、実施〕〔研修機会、期間の調整〕〔指導者になる前年度から開始する研修プログラム〕〔内容に応じた研修形態の工夫〕〔研修形態・内容の工夫〕〔プログラム・ニーズに合わせた外部講師、リソースナースの活用〕というプログラムの企画、調整、〔役割遂行する上で学習すべき内容の研修〕という教育指導者として役割遂行する上で学習すべき研修内容、〔指導者および教育プログラムの評価〕という評価について、看護協会と病院ともに取り組んでいることが明らかになった。

教育指導者として役割遂行する上で学習すべき研修内容としては、現代の学生の特徴、新卒者や学生が受けているカリキュラムの内容や基礎教育での臨



床実践能力の習得状況，成人学習者の特徴と教育方法，リーダーシップ，問題解決技法，コミュニケーションスキル，コーチングやティーチングなど指導方法や教育的関わりを支援する方法，メンタルヘルスについての学習プログラムが組み立てられており，看護職員確保対策事業等実施要項（2013）において明記されている新人看護師職員研修事業の現地指導者研修の内容として挙げられている学習内容と同様であった。これらの内容は，新卒者や学生に教育的に関わる能力や，臨床実践能力の習得状況を把握して新卒者や学生の置かれている状況を把握した上で，教育指導者の指導上の問題を解決する能力を養うために必要である。しかし，継続教育に関して病院規模による施設間格差があるといわれており（青山，2005），本研究においても，病院によって研修内容の項目は異なっており，施設間で取り組んでいる内容に差があることが示唆され，各施設における研修の責任者は看護基礎教育全体を理解した上で，教育指導者が役割を遂行できる能力を修得できるよう，所属施設の特性を活かしたカリキュラムを作成し，作成したカリキュラムを運用していくことが求められる。

また，教育指導者を取り巻く環境に対する取り組みとして，[看護職員全体に対する新人教育に関する知識の普及] [指導者に対するフォロー体制] [新人看護師の指導体制の工夫] が抽出されたが，この取り組みは看護協会からは抽出されず，病院からのみ抽出されたカテゴリーであることから，病院では積極的に病院全体で新卒者や学生への教育を支援していることが示唆された。これは，新人看護職員臨床研修における研修責任者・教育担当者育成のための研修ガイド（日本看護協会，2011）において，研修責任者は全職員に対し新人看護職員臨床研修体制の伝達・周知を行う役割を担っていると明示されていることにより，取り組まれていると思われる。また，稲垣ら（2012）は，研修で新卒者や学生に対する教育の具体的な方法を学んではいるが，それを現場で活かす力を培っていない場合，個人で解決できない問題があるため，指導の状況を現場の病棟管理者も含めて把握し，対応していく必要があると述べていることから，教育指導者だけでなく，看護職員全員が協力して新人教育，教育指導者をサポートしていく環境づくりの必要性が示唆された。

以上のことから，今後は施設間の教育内容，プログラムの位置づけ，教育方法のばらつきを把握し，新卒者や学生を支援する教育指導者の育成プログラム教育カリキュラムの構築が必要であると思われる。また，施設における新卒者や学生を支援する教

育指導者の教育を担当できる看護師を養成することや効果的な教授方法の検討も必要であると考えられる。

## 2. 教育指導者の育成プログラムに関するニーズ

教育指導者の育成プログラムのニーズに関して，看護協会と病院に共通して，[研修後の受講者に対するフォローアップ] [現場教育を担当する指導者へのサポート] という教育指導者へのサポートや，[勤務を継続できる研修プログラムの検討] [指導者の教育プログラムの整備] など研修プログラムの検討が挙げられた。組織としての支援体制づくりは新人看護師教育担当者にとって必要とされる能力であり（和住ら，2010），教育指導者の育成プログラムにおいて，組織としての支援体制を整える能力を養う研修の重要性が示唆された。

看護協会では，[現場の教育プログラムの把握] を行い，[実態に応じた研修内容の取り入れ] [現場の視点からみた補充すべき要素] という現場の要望や実態を踏まえた研修内容の検討を行うニーズをもつことが示された。これは，看護協会がさまざまな施設の教育指導者に対する教育研修を行うという役割の特性から抽出されたと思われる，臨床現場の研修プログラムの多様性を把握することの困難さが示唆された。病院では，[成長を支援する職場風土の形成] [指導者の成長を期待した研修企画の委任] など教育指導者の成長を考慮した取り組み，[教育体制の充実への取り組み] や，[指導者の教育に関する外部機関との連携] などの体制づくりのニーズがあることが明らかになった。また，人材育成にかかわる人たちの価値観を共有するというニーズがあることが示唆された。さらに，病院には教育や研修を受けていない看護師も多く，教育指導者が受けた研修内容を各部署で活かすことが困難な状況にあるため，教育指導者の研修の中に，スタッフに対して新人教育への理解を促すような働きかけができる術を学ぶ内容を取り入れる必要性が示唆された。

このことから，看護協会では現場の状況や要望を踏まえた研修プログラムを提供することを希求し，病院では人材育成や教育体制の充実を求め，そのための具体的方策を検討していることが示唆された。

今後は，これらのニーズを踏まえた教育指導者に対する研修プログラムを検討する必要がある。さらに，プログラムの受講者である教育指導者のニーズについても探ることが必要である。

## Ⅶ. 結語

本研究において，新卒者や学生を支援する教育指



導者の育成プログラムの取り組みとニーズのカテゴリーを抽出し、その特徴が明らかになった。今後は、効率的に教育指導者の育成をすすめる上で、病院と看護協会などの外部研修組織のより一層の相互理解による共同や支援が必要である。

本研究は対象者が14名であり、研修プログラムの企画・運営担当者の視点からの分析である。今後、対象者数を増やし、教育指導者の立場からのニーズも明らかにしていく必要がある。そして、研修プログラムの企画・運営担当者と教育指導者の二者に焦点を当て、両者の視点から効果的な教育指導者の育成プログラムを検討していくことが課題である。

### 謝辞

本研究のご協力くださいました対象者の皆さまに心より感謝申し上げます。なお、本研究の一部は日本看護学教育学会第23回学術集会にて発表した。また、本研究は、日本学術振興会科学研究費助成事業 基盤研究(C) (課題番号:23593170) の助成を受けて行った研究の一部である。

### 文献

- American Association of Colleges of Nursing (1999) : Essential Clinical Resources for Nursing's Academic Mission. American Association of Colleges of Nursing, Washington DC.
- 青山ヒフミ (2005) : 中小規模病院で勤務する看護師の継続教育に関するニーズ. 大阪府立看護大学紀要, 11(1), 1-5.
- 井部俊子 (2011) : 「新人看護職員研修ガイドライン」の評価と今後の展望. 病院, 70(4), 260-264.
- 稲垣伊津穂, 菅原祐三子, 並松睦世 (2012) : 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みえた新人教員に対する課題—教育担当者・実地指導者の「つなぐ・支える・育てる」—. 第42回日本看護学会論文集看護管理, 68-71.
- 石井邦子 (2004) : 「看護学教育の在り方に関する検討会 (第二次)」を終えて. 看護教育, 45, 435-462.
- 厚生労働省医政局看護課 (2004) : 「新人看護職員の臨床実践能力の向上に関する検討会」報告書. <http://www.mhlw.go.jp/shingi/2004/03/s0310-6.html> (2013-09-24)
- 厚生労働省医政局看護課 (2011) : 新人看護職員研修ガイドライン. <http://www.mhlw.go.jp/bunya/iryuu/oshirase/dl/130308-1.pdf> (2013-09-24)
- 厚生労働省医政局長通知 (2013) : 看護職員確保対策事業等実施要綱, 9-12. [http://www.pref.chiba.lg.jp/iryuu/hojokin/documents/kakuho\\_jissi\\_kango\\_kakuho.pdf](http://www.pref.chiba.lg.jp/iryuu/hojokin/documents/kakuho_jissi_kango_kakuho.pdf) (2013-09-24)
- 日本看護協会 (2011) : 新人看護職員臨床研修における研修責任者・教育担当者育成のための研修ガイド, 17-23, 日本看護協会出版会, 東京.
- 辻田大介, 入山茂美, 高橋美和 (2011) : 看護学生の実習達成感と職業的アイデンティティの関連. 看護教育, 52(1), 42-46.
- 和住淑子, 大室律子, 佐藤まゆみ, 他 (2010) : 新人看護師教育支援担当者教育プログラムの開発. 日本看護学教育学会誌, 20, 303.
- 山田知子, 堀井直子, 近藤暁子, 他 (2010) : 看護学生の認知する臨地実習での効果的・非効果的な指導者の関わり. 生命健康科学研究所紀要, 17, 13-23.