

テーマ1. 看護師教育の現状（困難なこと、工夫していること）

①学校時代と就職後にギャップがある

学生は「看護師になりたい」という思いで入学するが、学校での勉強の大変さや、人と関わることの困難さに、こんなはずではなかったと感じている。就職後はさらに、学んできたことと臨床とのギャップにとまどっている。

これらの現状に以下のような工夫をして対応している。

- ・学校では、学生の見ている世界を語らせるなどし、教わる側と教える側のギャップを埋めるための対応を工夫している。
- ・臨床現場では、新人オリエンテーション期間を長めに設定し、新人同士の親睦を深める工夫をしたり、学校と協力し、ホームカミングデイなどを開催し、就職してからのつらい気持ちを共有できる場を作っている。

②新人看護師の背景の多様化・社会人基礎力の低下などによる教育・指導の難しさ

少子高齢化の影響などにより、人との関わりが薄く、人の変化や考え方をキャッチする能力が低い学生や新人看護師が増えている。

以下のような背景が教育・指導を困難にしている。

- ・発達障害がある学生・新人看護師
- ・看護師になりたいと思って看護師になったわけではない看護師
- ・自ら学ぶことができない看護師
- ・社会人基礎力の低下

理解に時間のかかる人は意欲的にも低い、成長に時間がかかる人は「大丈夫」とは言うが本音がつかみにくい、社会人経験のある新人は素直に反応してくれないなどの問題もあり、より教育・指導者側の悩み、ストレスにつながっている。

これらの現状に以下のような工夫をして対応している。

- ・Z世代への理解を深め、望ましい指導方法を話し合う研修会を開催している。
- ・教員と協力して新人看護師配置部署をラウンドし、新人看護師の状況や部署の教育背景をとらえて、新人個々の教育・指導に活かしている。
- ・新人個々の能力によって、受け持ち患者の人数を工夫するなど、業務内容を変えるようにしている。
- ・新人のいろいろな思いを聞き出し、最終的には自己決定させるようにしている。
- ・シャドーイングやペアリングなど、新人個々に合わせた指導方法を取り入れている。
- ・看護師個々の良いところや興味のあるものを見つけて、教育・指導に結び付けることや、根拠をもった指導を心掛ける。

③指導側の問題

- ・どこの部署にも「教えたでしょ・・・」と圧力をかける先輩看護師がいる。そのような看護師は、言うてはいけないと頭で分かっているにもかかわらず変えることができない人が多い。
- ・「看護が楽しい」と教える先輩がいない。

- ・教育が変わっているのに適応できないベテラン看護師や、教育することが新人の離職防止につながる事が理解できない人もいる。
- ・学生指導や新人指導をしながら自身の業務をこなさなければならない中、新人看護師がミスをするとう指導者の責任になるという状況からプレッシャーとなり、指導する側・受ける側双方のメンタル面が崩れてしまうことがある。
- ・全員で育てると意識の共有が難しい。
- ・人員が増えれば、教育にもう少し時間を使える。

これらの現状に以下のような工夫をして対応している。

- ・指導者側の教育を実施し、フォローしている。
- ・実習指導者や師長と、実習に関する情報共有を行っている。
- ・指導者に対しても、新人と同じようにマニュアルや動画を活用して指導している。
- ・新人と指導者で、1日1回患者が良くなったことをお互いに振り返りを行っている。
- ・看護の楽しさ、喜びを新人看護師と担当した看護師で分かち合っている。
- ・グループでの指導を取り入れプリセプターの負担を軽減している。

④コロナ禍の影響による現状

- ・コロナ禍で患者を受け持つことができず、ペーパーペイシエントでの実習が多い学生が卒業してきており、就職してから患者に接し、生の声を聴きどのような看護をしたらよいかを学んでいる。
- ・就職してからもコロナ禍の影響により患者と接する機会が少ないため、患者や家族との関わり方なども先輩看護師がフォローできるようにしている。
- ・アフターファイブの効用に頼れない分、プライベート充実派が増えていることなども受け入れて、時代に合わせて個を大切にす指導体制を取り入れていく。
- ・同僚や先輩との仕事以外での関わりが希薄であったり、スタッフ間のコミュニケーションが不足していたりすることから、集合研修で思いを語るリフレクションを行っている。
- ・集合研修ができなくなったことから、リモートの活用など教育・指導方法も多様になってきている。

テーマ2. 看護師教育のあるべき姿

①教育環境を整える

- ・職場全体が、できる能力を伸ばす、褒めて伸ばす、時間をかけて接する等の教育的環境。
- ・集合研修が充実している。
- ・部署任せの教育・指導としない。
- ・多職種参加のカンファレンスが看護師教育の機会となっている。
- ・多様な背景を持つ新人に対して、職員全員で育てると強い意思を持つ組織。
- ・何でも言える、面談ができる、価値観を認め合うことができる。
- ・教育、指導を受ける側の心理的安全性が担保されている。
- ・部署異動など柔軟な対応で離職を防いでいる。
- ・学生の「何を学びたいか」を知り、それを提供することができる。

②教育・指導方法の工夫

- ・実習指導者向けの教育、1年をかけた教育など、実習指導者コースに行かせる。
- ・“教育は新人だけの問題でなく、教える側のスイッチを変えるべきだ。”という考えが必要。
- ・先輩看護師側の理想論やあるべき姿を語るのではなく、相手がどう考えているのか、思っているのかを知り、相手の確認や同意をとるなど、相手を気遣うことのできる指導者が必要。
- ・指摘するのではなく思考過程を知りフィードバックする。
- ・教育、指導に“言わなくても分かるでしょ”は通用しないので、的確に細かく指示を出し報告の重要性を伝えることができ、誤りを指摘するだけでなく、相手の思考過程を把握しフィードバックできる指導者が必要。
- ・患者中心に考えられる中堅看護師への教育が必要。
- ・新人のできることを増やせるような関わり方や、看護の楽しさ、喜びを新人看護師と分かち合うことができ、愛情をもって指導できる指導者が必要。
- ・褒めるということにこだわらず“ここまで出来ているね”など、相手を“認める”否定しないフィードバックができる指導者が必要。

③教育現場と臨床現場の連携強化

- ・院内での看護師教育を、看護学校の教員と一緒に行う。
- ・教育現場と病院の繋がりを強化する。
- ・学生のギャップを埋めるために、卒業時までには到達すべき目標について、卒後教育も踏まえて臨床と連携し、すり合わせる。