

## 新人看護師のフォローアップ研修：「フレッシュナースクラブ」の試み

著者	前田，ひとみ，高村，寿子，津田，紀子，串間，秀子，横田，弘子，山田，美幸，加瀬田，暢子
雑誌名	看護展望
巻	32
号	8
ページ	801-805
発行年	2007-07
URL	<a href="http://hdl.handle.net/2298/9174">http://hdl.handle.net/2298/9174</a>

# 新人看護師のフォローアップ研修

—「フレッシュナースクラブ」の試み—

まえだ 前田ひとみ<sup>1)</sup>    たかわらひさこ 高村寿子<sup>2)</sup>    つだのりこ 津田紀子<sup>3)</sup>    くしまひでこ 串間秀子<sup>4)</sup>  
よこたひろこ 横田弘子<sup>5)</sup>    やまだみゆき 山田美幸<sup>6)</sup>    かせだのぶこ 加瀬田暢子<sup>6)</sup>

<sup>1)</sup> 熊本大学医学部保健学科・教授, <sup>2)</sup> 自治医科大学看護学部・教授, <sup>3)</sup> 前宮崎大学医学部看護学科・教授, <sup>4)</sup> 社団法人 宮崎県看護協会・会長, <sup>5)</sup> 社団法人 宮崎県看護協会・教育委員, <sup>6)</sup> 宮崎大学医学部看護学科・助教

## 「仲間づくり」研修のねらい

何でも語り合える“仲間”は大きな支えとなる存在ではあるが、その一方で、仲間から評価や監視といった圧力を感じることもある。この圧力をピア・プレッシャーという。ピア・プレッシャーは、自己の成長に向けたライバル意識の芽生えといった良い影響を及ぼす場合と、仲間からの評価が得られず疎外感を感じるなどの悪い影響を及ぼす場合がある。同じ施設内で「仲間づくり」をキーワードとした支援を行う場合には、このピア・プレッシャーに注意を払わなければならない。そこでわれわれは、新人看護師のエンパワーメントのためには、職場でのピア・プレッシャーから逃れて「気分転換」できるような研修プログラムの作成も必要であると考えた。

看護協会では、看護職業人としての自己啓発と能力拡大のためのさまざまな継続教育を企画・実施し、生涯学習を支援している。宮崎県看護協会では新人教育の目標として「看護専門職としての感性・態度を養い、今後のキャリア形成の基礎を築くことと、不安のなかで看護に

従事している看護職が同志との交流のなかから自ら看護の方向性を見出すこと」を掲げて、6月に「新任者の応援」と題する研修を実施している。われわれは、そのフォローアップ研修として「フレッシュナースクラブ」を企画・実施した。

## 「フレッシュナースクラブ」 実施までのプロセス

### 1. 実施時期・内容の検討

研修の内容と時期は、2005年度の調査結果をもとに検討した。まず時期については、これまでに多くの調査や研究によって、「就職後3～4か月頃まではリアリティショックなどで問題を生じやすい危機的な時期であるが、その後、徐々に回復過程には向かうこと」が示されている。2005年度の調査から新人看護師の悩みは6月の「すべてができない状況」から9月には「問題を解決するために自己学習をしているが追いつかない状況」に変わっていることがわかった<sup>1)</sup>。

また2月の段階では、1年目が終わろうとし



ているのに自分は未熟であると感じ、次に後輩が入ってくることがストレスになっている人が多かった。そこで、新人看護師が看護にやりがいを感じキャリアアップを目指すためには、これまでの看護経験の振り返りから、看護に対して喜びや自信がもてるものを見出すことが必要であると考え、研修の実施時期を9月と2月として、表1に示すような構成的グループエンカウンター（Structured Group Encounter；以下SGE）とリフレクションの理論を取り入れたプログラムを作成した。

## 2. 参加者募集の方法

SGEは、構成されたエクササイズによる心と心の触れ合いや、本音と本音の感情の交流が基本となる。そのため、講義形式の研修とは異なり、研修参加者にはさまざまな活動が求められる。また、SGEのエクササイズを実施する際に、リーダーは受け手の心の準備状況や防衛機制を把握しておかなければ、メンバーにエクササイズへの抵抗が発生することがある<sup>2)</sup>。

2005年に実施したモデルセミナーでは研修の

表1 ●宮崎県看護協会 2006年度「フレッシュナースクラブ」プログラム

時間	プログラム
9:00~	受付（調査票記入）
10:00~	■私って何だろう？仲間とは？仲間といっしょに心を開いて話してみませんか… 研修の目的、進め方、名札作り、お互いが安心して研修を受けるためのグラウンドールの説明
10:50~	■アイスブレイク 緊張を解きほぐすために自己紹介をかねたゲーム
11:20~	■私たちがここが似ているね グループメンバーの共通する部分を探していき、そのプロセスで感じたことから仲間の意味について考える
12:00~	昼食
13:00~	■Let's a walk and touch 自由に歩き回りながら、あいさつを交わしたり、握手したりすることで人との関係づくりについて考える。 ■Positive Stroke 二人一組になって、相手の素敵だなどと思う部分を言葉で伝える。伝えられた人は新たな自分に気づくとともに、温かいメッセージを浴びることによって自尊感情が高まっていく。
13:50~	■自分自身の力を信じよう！一尺度を使った自己理解— 調査票の説明と採点。自分の状態を理解する方法に尺度を利用する方法があることを紹介
14:10~	休憩
14:20~	■私の好きなもの 好きなものを描くことによって、自分が人生で大切にしているものを考える
15:00~	■これからの私…仲間と共に生き生きと輝いていこう フリーディスカッション
15:40~	■クロージング 研修のまとめ

■：構成的グループエンカウンター

方法についての説明を行わずに参加者を募ったため、少数ではあったが、予想外の研修方法に戸惑う人や他者と本音で話すことが苦手な研修になじめない人がいた。そこで、2006年度は6月に実施した「新任者の応援」のなかで、「フレッシュナースクラブ」の研修方法などについて簡単な説明を行い、後日、参加者を募った。

### 3. 研修参加の背景——新人教育の現状

SGEは、エクササイズとともに、感じたことや気づいたことを参加者と共有するシェアリングが重要となる。そこで、スタッフの数からエクササイズやシェアリングを効果的に進めるための人数を1グループ50名と決定し、2グループの100名定員とした。募集は9月と2月とも

に参加できる人という条件で行い、施設側にも強制ではなく、参加者の自主的な申し込みにしてほしいという依頼を行った。

われわれの当初の予想に反して171名もの応募があり、急遽3グループの編成で実施することになった。この背景には、各施設で実施している新人看護師向けのプログラムは「自己理解」「他者理解」「対人関係づくり」の視点でプログラムづくりがなされていないこと、施設によっては新人看護師が少ないために新人教育のプログラム自体が整っていないことが考えられる。特に小規模の施設は予算や人員に限界があり、看護協会に継続教育を委ねざるを得ない状況にあることを強く感じた。

表1(続き) ●宮崎県看護協会 2006年度「フレッシュナースクラブ」プログラム

#### 【第2回】

テーマ：お久しぶり！ ねえ、あなたの夢を聞かせて

目標：1. 仲間との話し合いをとおして、自分自身を深く見つめてみましょう

2. 1年間の振り返りから、自分自身のやる気と目標を見出しましょう

時間	プログラム
9:00~	受付 (調査票記入)
10:00~ 10:20~	コード名の決定、調査票の記入 ■オープニングエクササイズ—再会の花束— 付箋に簡単なメッセージを書いて交換し、その付箋を花に見立てて、自分が描いた花かごに飾って、名前をつける。他者からもらったメッセージから自分が気づかない自分自身の他人への印象を知ることができる。
11:20~	■私の看護師物語 1年を振り返ってどのような出来事があったか、またそのなかで自分がどのような感情の揺れを感じてきたかを1本の線で表す。そのグラフをもとに感情の揺れが自分にとってどのような意味をもたらすかを考える。
12:00~	昼食
13:00~	■私のよろこびマップ 1年間の看護師の経験のなかでうれしかった出来事を付箋に書き出し、グループメンバーで分類して喜びの絵を完成させる。看護師としての喜び、支援してくれる人々に気づくことで、看護に対する意欲を高める。 ■クリティカルシンキングとリフレクション (講義)
14:50~	休憩
15:00~	■1年後の素敵な私へ 1年後の自分の目標とその目標が達成されたときの気持ちについて考え、目標達成のためにどのような行動をとればよいか、仲間と話し合うことで見出していく。
15:40~	■クロージング

■：構成的グループエンカウンター ■：リフレクション

## 「フレッシュナースクラブ」の実施と評価

### 1. グループ編成

グループ編成は、施設規模や研修の目的を考慮して、多くの人数が参加している施設と少ない人数の施設で分けて3つのグループを編成した。同一グループメンバーで2回目の研修を受講できるように、施設には事前に研修日を通知して勤務調整を依頼した。また、倫理的配慮として、研修開始時に再度、本研修の内容や進め方について説明し、お互いを守るためのグランドルールを確認し、続けられないと感じた人は途中で抜けてもいいことを説明した。

### 2. 第1回（9月）実施の評価

就職後6か月の9月の研修では、初対面の人も多く、最初は参加者の表情が硬かったが、「仲間づくり」「自己理解」のエクササイズとおして、次第に緊張がほぐれて柔らかい表情になっていった。最後の自由討議では、他施設の人との情報交換ができ、帰りにはお互いにエールを送りながらメッセージの交換なども行っていた（図）。自由記載の評価では「他施設の人といろいろな情報交換ができた」「自分自身を

図 メッセージ交換の場面



見つめる良い機会になった」「自分に自信がもてるような気がする」「悩んでいるのは自分一人ではないことがわかり安心した」などの感想が記述されていた。さらにほとんどの人が「問題解決の糸口を見出せた」「リフレッシュになった」と回答していた。

気分や感情を客観的に評価するために、日本版POMS（Profile of Mood States）を用いて研修前後を比較した。表2に示すように、研修前は「怒り - 敵意」以外の尺度の得点から、20～29歳の平均以上の緊張、抑うつ、活気のなさ、疲労、混乱を示していたが、研修後は「怒り - 敵意」を除いた尺度はすべて有意に変化し、20～29歳の平均とほぼ同様の得点を示しており、特に「緊張 - 不安」は平均より低くなっていた。

### 3. 第2回（1月）実施の評価

就職後11か月目の1月末の研修では、前回と同じグループメンバーであったためか、和やかな雰囲気での開始できた。「私の看護師物語」「よろこびマップ」といったプログラムでは、自分の1年間を振り返る機会となると同時に、シェアリングによってほかの人の経験も聞くことができ、「つらかったのは自分だけではなく、お

表2●受講前後のPOMS得点の比較

	研修前	研修後
緊張 - 不安**	15.5±7.5	9.9±7.0
抑うつ - 落ち込み**	18.1±12.6	11.9±11.0
怒り - 敵意	9.7±8.4	7.2±7.9
活気*	7.5±4.6	9.7±5.3
疲労**	13.9±7.3	10.1±7.0
混乱**	13.2±5.7	9.2±5.0

対応のないt検定 \*p<0.01 \*\*p<0.001

20-29歳女子の平均点<sup>3)</sup>：「緊張 - 不安」12点、「抑うつ - 落ち込み」11.4点、「怒り - 敵意」11.4点、「活気」13.2点、「疲労」10.1点、「混乱」9.1点

互いに頑張ってきたということがわかり、仲間という気持ちがより深くなった」という感想などが聞かれた。また多くの人の支えによって看護の喜びが得られていることの気づきにもなっていた。

### 今後の課題

受講者の感想に、数名から“先輩たちにも是非体験してほしい”という記述があった。今回のプログラムは新人看護師を対象としたものであるが、実際の医療現場では中堅看護師、管理職、共に強い職業性ストレスに曝されていることは周知の事実である。新人看護師が一時的にエンパワーメントされたとしても、パワーレスな職場や緊張の強い職場に戻れば、再びパワーレス状態に陥ってしまう。そのため、新人看護師だけでなく、すべての看護職が生き生きと働ける職場づくりへの支援も重要である。

看護協会の役割として、施設内のパワーを引き出すような教育を企画・実施できる人材の育成支援も欠かせない。本年度は、新人看護師への研修の実施と同時に、各施設の看護職員すべてが意欲をもち続けられるような院内研修を企画・実施できる教育担当者向けのプログラム作成にも取り組んでいきたい。

### 参考文献

- 1) 久保江里・他：新卒看護師の仕事に対する予想とギャップと対処の実態；就職3ヶ月後と6ヶ月後の縦断的調査から，南九州看護研究誌，5(1)：45-52，2007.
- 2) 國分康孝著：エンカウンター 心とこころのふれあい，誠信書房，1981，p.11-14.
- 3) D・M・マックネア・他著，横山和仁・荒木俊一構成：POMS；Profile of Mood States，金子書房，1994.