

原著

実習指導に対する研修会を行った看護職員への意識調査

杉山由美子¹⁾, 松野洋子¹⁾, 米田美穂子¹⁾

要旨: A 病院では実習指導受け入れを開始してから 7 年目を迎える。実習指導者チーム会は、病院全体で学生を育てることを目標に取り組んでいる。毎年行っているアンケート調査の結果から、実習指導を苦手と思っている看護職員が増加していることが分かった。その一方で 6 割の看護職員が実習指導の研修会に興味を持っていることがわかり、研修会開催の必要性を感じた。そこで、実習指導に対する苦手意識を減少することで効果的な実習指導につなげることを目的に研修会を行った。その結果、研修会は看護職員の実習指導に対する苦手意識に有効性はなかったが、個々の看護職員の自己啓発や学生への関心といった行動レベルの変化に有効であることが明らかになったので報告する。

キーワード: 実習指導, スタッフ教育, 研修会

ORIGINAL ARTICLES

Survey of attitudes toward nursing staff who conducted training sessions for practical guidance

Yumiko SUGIYAMA^{1)*}, Yoko MATSUNO¹⁾, Mihoko YONETA¹⁾

Abstract: In hospital A, seven years have passed since receiving of practical guidance was started. The team of instructors is working toward the goal of nurturing students in full force of the hospital. From the results of the questionnaire survey every year, it was found that the number of nursing staff, who thank that they were not good at practical guidance, was increasing. On the other hand, it was found that 60% of nursing staffs were interested in the workshop for practical guidance, showing us the necessity of holding the workshops. Therefore, we held the ones, of which the aim was going forward to effective practical instruction by decreasing awareness of performing practical guidance. As a result, although holding the workshops was not so effective for decreasing the awareness of nursing staff concerning practical guidance, it became clear that it was effective for changing behavior level such as self-development and stimulating the interest of individual nursing staff on students. Hereby we report the detail of the survey.

Key words: practical guidance, staff training, workshop

¹⁾Mental health ward, Mutsu General Hospital

* Corresponding author: Y. Sugiyama

(nurse@hospital-mutsu.or.jp)

1-2-8 Kogawa-machi, Mutsu 035-8601, Japan

Received for publication, March 22, 2018

Accepted for publication, June 28, 2018

¹⁾ むつ総合病院メンタルヘルス科病棟看護班

*責任著者: 杉山 由美子

(nurse@hospital-mutsu.or.jp)

〒035-8601 青森県むつ市小川町一丁目 2 番 8 号

TEL:0175-22-2111 FAX:0175-22-4439

平成 30 年 3 月 22 日受付

平成 30 年 6 月 28 日受理

はじめに

臨地実習とは、学生が学校で学んだ理論、過程、技術を受け持ち患者との関わりを通して実際に体験し、人間とは、看護とは何かを考え、実践していく授業である。

池西は「日進月歩の医療の現場に身を置くことは、看護師に求められる能力（知識、思考、行動）獲得に向けて、これほど効果的な学習の場はない」と臨地実習の意義を述べている。実習指導者の役割は、この臨地実習という授業において、学生が望ましい技術を習得できるように援助することである。

A 病院では、平成 24 年度に臨地実習の受け入れを開始し、平成 29 年度は 6 校の実習を受け入れている。受け入れ当初は院外の臨地実習の研修を受講した看護職員が実習指導を行っていた。

現在は実習指導者チーム会として、病院全体で学生を育てることを目標に取り組みを行っている。学生が受け持つ患者の日々の担当看護師が主体となり、学生に関わってもらっている。毎年、実習が終了した時点で実習を受け入れた病棟の看護職員を対象にアンケート調査を行い、実習指導に対する意識調査を行ってきた。

平成 28 年度アンケート内容の見直しを行い調査した結果、指導することで多くの看護職員が、「自分の看護観を見つめ直す機会となる」、「知識・技術のレベルアップになる」、「指導力が身につく」、「職場環境を見直す機会となる」など、良い影響を受けていることがわかった。その反面、実習受け入れに対し「負担に思っている」と回答した看護職員は、平成 27 年度は 3 割だったが、平成 28 年度は 5 割近くに増えた。中でも、「実習指導に対しての知識が不足している」、「看護援助に対しての助言が難しい」、「業務と指導の両立は難しいと感じている」と回答した看護職員が多くみられ、これらのことが実習受け入れを負担に思う要因ではないかと推測された。

また、実習指導の研修会についての質問では、「院内外どちらでも参加してもよい」と思っている看護職員は 2 割、「院内なら参加してもよい」という看護職員は 4 割おり、合計で 6 割の看護職員が研修会に興味をもっていることがわかり、研修会を開催する必要性を感じた。

これまで学生や病棟単位での看護職員を対象とした実習指導に関する研究はあるが、病院全体として実習指導に対しての取り組みは見当たらない。そこで、実習指導者チーム会では、実習指導に対する苦手意識を減少し、効果的な指導につなげることを目的に、看護職員を対象に研修会を

行った。その結果、平成 29 年度実習指導者チーム会主催の研修会に参加した看護職員と参加しなかった看護職員とでは、実習指導に対する意識に差があるか否かを調査したので報告する。

目的

A 病院で実習指導に携わっている看護職員（助産師、看護師、准看護師を含む）に対し、実習指導者チーム会主催の研修会に参加した看護職員と参加しなかった看護職員とでは、実習指導に対する意識に差があるか否かを調査し、研修の有効性を確認する。

方法

1. 研究デザイン：関連検証研究
2. 研究対象：A 病院で平成 28 年度と平成 29 年度ともに実習指導に携わった看護職員
3. 研究期間：平成 28 年 12 月～平成 29 年 12 月
4. 調査方法
 - (1)平成 28 年度の全実習が終了した 12 月に、看護職員の実習指導に関する思いを知るため、アンケート調査を行った。
 - (2)平成 28 年度アンケートの結果をもとに、平成 29 年度の実習が始まる前（5 月）と実習期間中（10 月）に、看護職員に対して実習指導の研修会を開催した。
 - (3)平成 29 年度の全実習が終了した 12 月に、自己記入式のアンケート調査を行った。
5. データ収集および分析方法
 - (1)回収されたアンケートのうち、平成 28 年度と平成 29 年度ともに実習指導に携わった看護職員のアンケートを抜粋し、平成 29 年度開催の実習指導者チーム会主催の研修会に一度でも参加した群（以下、I 群とする）と、研修会に参加しなかった群（以下、II 群とする）に分けて、質問項目①から⑯の回答結果を順序尺度を用いて得点化し、マンホイットニーの U 検定を行い、有意水準 5%未満とした。
 - (2)研修会参加の質問「実習指導の研修会に参加してみたいと思いますか」について I 群と II 群で比較検討し分析した。

倫理的配慮

実習指導に携わっている看護職員に対し、アンケート調査の目的と本研究の趣旨をアンケート用紙に文書で記載し説明した。アンケートを提出することで、研究の趣旨を理解し同意を得られたものとするを付け加え、アンケート提出をもって同意を得た。

表 1 質問項目

「看護学生を迎えるにあたり、どのように感じているか」	(指導に対する意識)
① 実習指導は負担である	
② 実習指導に対しての知識が不足している	
③ 学生の看護援助に対しての助言は難しい	
④ 業務と指導の両立は難しい	
⑤ 指導者やスタッフ間で統一した指導が出来ていない	
⑥ 教員(学校)と指導者(病院)の連携不足がある	
「実習を受け入れることについて、どのように感じているか」	(自己啓発)
⑦ 指導することで自分の看護観を見つめ直すきっかけとなる	
⑧ 指導することで知識・技術のレベルアップにつながる	
⑨ 勉強する意欲が湧き、自己研鑽につながる	
⑩ 指導力が身につく、新人・後輩指導に役立つ	
⑪ 職場環境を見直す機会になる	
「看護学生との関わりについて」	(行動レベル)
⑫ 実習目標を把握し、指導した	
⑬ 学生に積極的な声掛けをした	
⑭ 「学生さん」ではなく、個人名で呼んでいた	
⑮ 学生の考えを引き出せるような問いかけをした	
⑯ 問いかけだけで終わらないで、看護の方向性を伝えることをした	
⑰ 出来たことは褒めて、学生へフィードバックした	

結果

1. 研究対象者

アンケート回収数 182 名 (回収率 94%) のうち、平成 28 年度と平成 29 年度ともに実習指導に携わった看護職員は 97 名 (53%) だった。研究対象者の内訳は、I 群 25 名 (26%)、II 群 72 名

(74%) だった。

2. 質問①から⑰の項目についての I 群と II 群のマンホイットニーの U 検定の結果

(1) 「看護学生を迎えるにあたり、どのように感じているか」に関して (図 1)

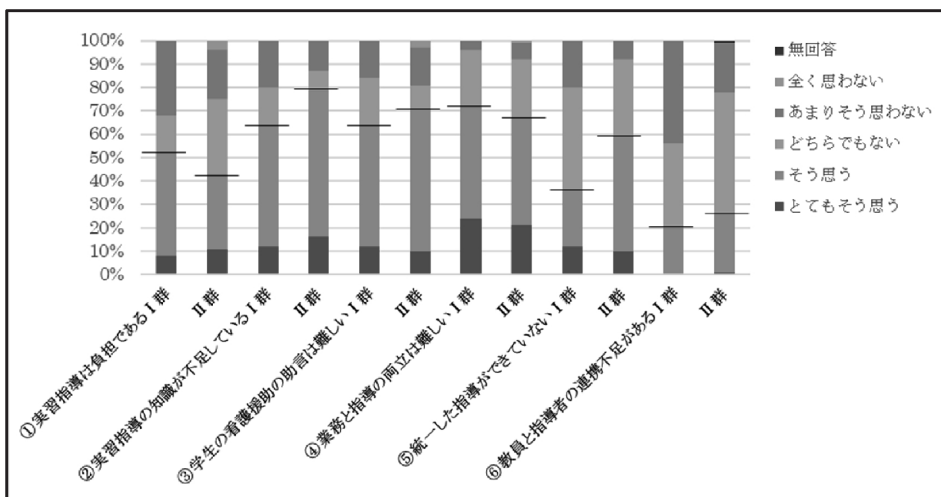


図 1 「看護学生を迎えるにあたり、どのように感じているか」に関して

「とてもそう思う」「そう思う」と回答した看護職員は、「①実習指導は負担である」では、I 群 52%、II 群 43%と両群ともに 5 割近くいた。「②実習指導の知識が不足している」「③学生の看護援助に対しての助言は難しい」「④業務と指導の両立は難しい」では、両群ともに

6 割を超えていた。①から⑥の全項目において二群間に有意差はみられなかった。

(2) 「実習を受け入れることについて、どのように感じているか」に関して (図 2)

「とてもそう思う」「そう思う」と回答した看護職員は、全項目において II 群と比較し I 群が

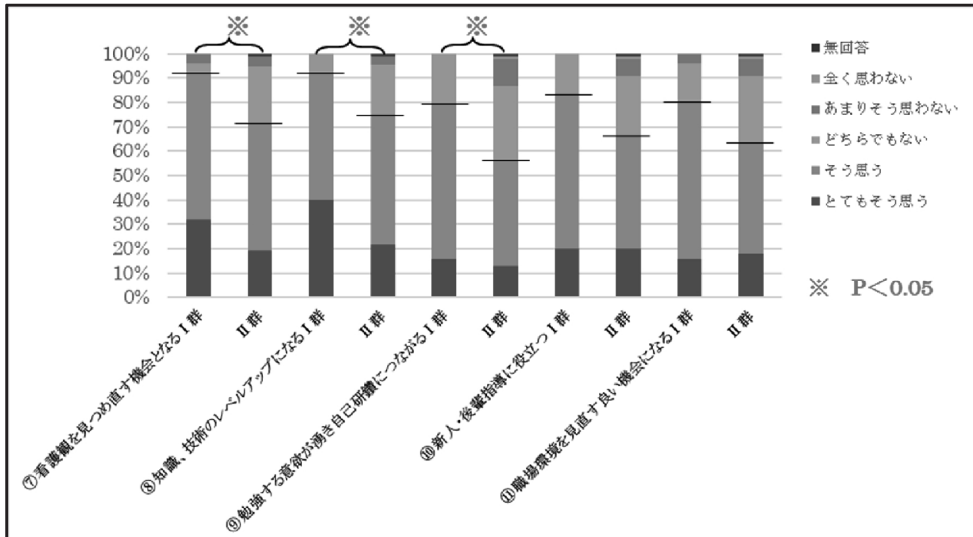


図2 「実習を受け入れることについて、どのように感じているか」に関して

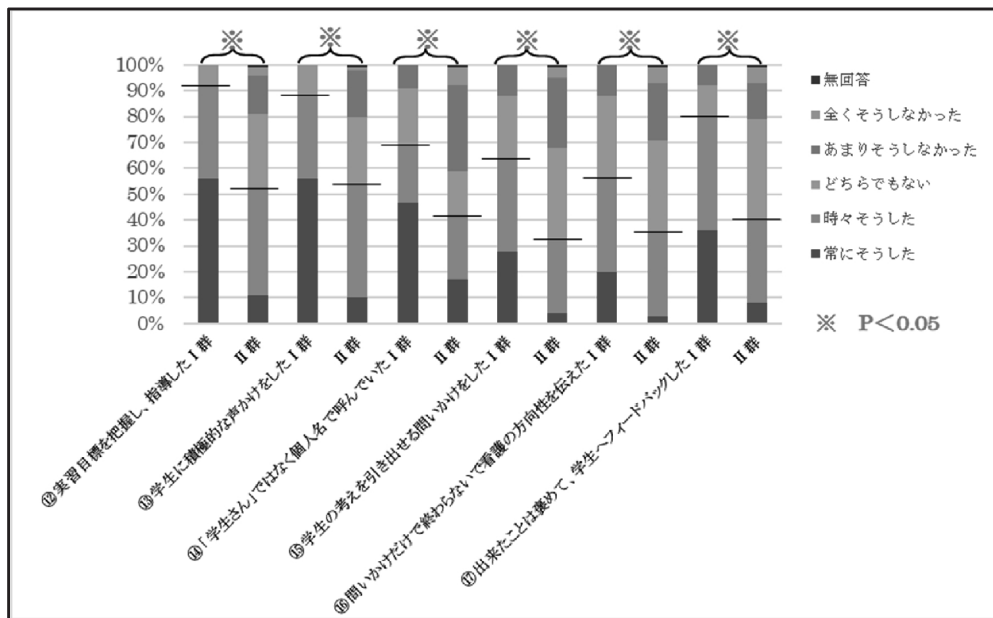


図3 「看護学生との関わり」について

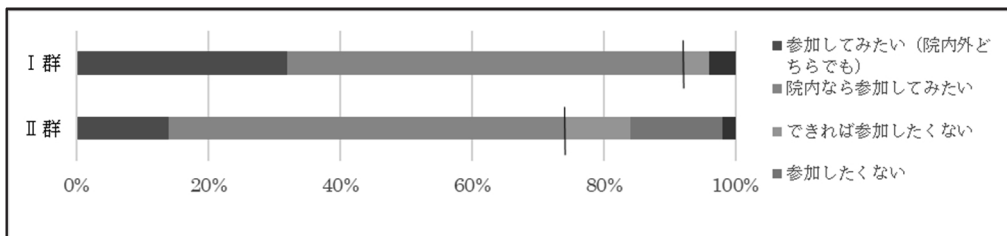


図4 「実習指導の研修会に参加してみたいと思いますか」について

高い割合を示した。「⑦指導することで自分の看護観を見つめ直す機会となる」では P 値 0.048、「⑧指導することで知識、技術のレベルアップにつながる」では P 値 0.026、「⑨勉強する意欲が湧き、自己研鑽につながる」では P 値 0.046 と 3 項目において二群間に有意差がみら

れた。

(3)「看護学生との関わり」に関して (図3)

「常にそうした」「時々そうした」と回答した看護職員は、全項目においてII群と比較しI群が高い割合を示した。6項目全てにおいてP値0.01以下を示し、有意差がみられた。

3. 研修会参加に関する結果

(1)「実習指導の研修会に参加してみたいと思いますか」について(図4)

「院内外どちらでも参加してみたい」「院内なら参加してみたい」の割合がI群92%、II群74%であった。「できれば参加したくない」「参加したくない」と回答した看護職員は、I群4%、II群24%であった。

(2)II群の研修会に参加しなかった理由については、勤務上の都合が63%、興味がなかったが17%、その他の理由として、以前参加したため、知らなかった、実習指導の経験がなかったが2%であった。

考察

指導に対する意識については、「看護学生を迎えるにあたり、どのように感じているか」の6項目全てにおいて、研修会参加の有無に関わらず、有意差はみられなかった。しかし、「指導に対する知識が不足している」「看護援助への助言は難しい」といった言語的指導を要する項目においては、「そう思わない」と回答した看護職員がII群に比べI群が1割程度少なかった。これは、有意差はみられなかったが、研修会に参加したことで、多少なりとも指導に対する知識や助言といった自分の言葉で伝える指導の仕方を習得できたのではないかと推測される。

「実習を受け入れることで、どのように感じているか」の5項目においては、「自分の看護観を見つめ直す機会となる」「知識・技術のレベルアップにつながる」「勉強する意欲が湧き、自己研鑽につながる」といった3項目で有意差がみられた。これは研修の影響は明らかではないが、学生と関わることで、マンネリ化した日常業務に良い刺激を受け、看護職員の内面に変化をもたらし、自己啓発につながったと考えられる。

「看護学生との関わりについて」の6項目では、全てにおいて有意差がみられた。中でも、「実習目標を把握して指導した」「学生に積極的に声かけをした」においては、II群の5割程度に対し、I群では9割の看護職員が「そうした」と回答し、学生への積極的関わりができていたことがわかった。積極的な声かけは人間関係の第一歩となる。また、何をどう指導していいかわからない時、実習目標を把握していることで指導のポイントがつかめ、実習しやすい環境を整えることにつながり、これは研修による成果と考える。

研修会参加に関しては、今回研修会に参加しなかったII群で、院内外もしくは院内なら参加して

みたいと回答した看護職員が7割程度いた。参加しなかった理由に関しては、業務上の都合が6割だったことから、研修会開催の時期や周知に問題があったことが反省点として挙げられる。また、研修会に「できれば参加したくない」「参加したくない」と回答した看護職員は、I群4%、II群24%であった。しかし、全看護職員に参加してもらうことは並大抵のことではない。まずは、業務上の都合で研修会に参加できなかった看護職員が参加できるような工夫をする必要がある。次いで研修会参加に消極的な2割の看護職員も巻き込んでいきたいと考える。

今回、実習指導者チーム会が主催する研修会に参加することで、実習に対する意識に変化があると推測し、本研究に取り組んだが、思うような結果が得られなかった。先行研究では、指導者としての経験が少ないと、学生が自分の知識や技術に自信がないように、指導者もまた自分の指導力に自信がもてずにストレスに感じてしまう²⁾とされている。また、看護職員は指導や教育に関する研修を受けていないこともあり、学生に何を指導していいのかわからず、負担や戸惑いを感じている³⁾と述べられている。実習指導者講習会を受講した本研究者も自信をもって指導しているとは言えない。看護職員もまた院内研修を数回受けただけでは、苦手意識を持たずに指導することは困難だったと考える。指導に対する意識に変化がなかったのは、学生に対し何かを教えなければならないという責任感や使命感があり、その気持ちが指導を負担と感じ、苦手意識を助長しているのではないかと推測される。一方で、自己啓発や行動レベルといった内的変化については、期待した結果が得られた。

このことから、看護職員は、学生への関わり全てを負担に思っているのではなく、学生と一緒に学ぶ姿勢を持っていると考えられる。鷹野は、相手は学生だから、教育的関わりをしなければいけないからと構える必要はなく、「指導者は実習における体験を学生と共有し、一緒に考え、悩み、学んでいけばよい」⁴⁾と述べている。また、「その関わりの中で、学生に教える、学生から教えられるという相互作用が起こり、それが共育というプロセスを生み出していく」⁴⁾とも述べている。今回のアンケート調査で明らかになった、学生との関わりから自己啓発につながったことや行動レベルの変化は、まさに相互作用であり、共育というプロセスがあったものと考えられる。

今後は、研修会の開催時期、興味を持てるような工夫をし、回を重ねることで看護職員の实習指

導への意識が変わることを期待したい。実習指導者チーム会として、一人でも多くの仲間を育てられるように努力し、最終的には、指導を受けた学生に「ここに就職したい」と思ってもらえる指導をしていきたい。

結論

1. 実習指導の研修会は、実習指導に対する意識の変化に有効性はなかった。
2. 実習指導の研修会は、個々の看護職員の自己啓発や学生への関心といった行動レベルに対しては有効であった。
3. 今後の課題として、実習指導に対する苦手意識を減少させるためには、どのような研修会のあり方が有効であるかを引き続き模索していく必要がある。

引用文献

- 1)池西静恵・石東佳子：看護教育へようこそ．医学書院．2015．117
- 2)中村博文・渡辺尚子：精神科看護における臨地実習指導者の不安・困難についての分析．精神科看護 vol.40 №1．51-52．2013
- 3)塚本志保子：病棟スタッフ全員で受け入れる臨地実習指導体制づくり～スタッフの自己成長をめざして～．千葉大学大学院看護学研究科附属看護実践研究指導センター．2011
- 4)鷹野朋実：実践精神科看護テキスト改訂版第8巻実習指導．精神看護出版．2011．153