

## 研究報告

# 卒後2年目看護師と教育担当者の継続教育についての認識

## The Viewpoint for Continuing Education among Two-Year-Experienced Nurses and Clinical Educator

福井早苗 (Sanae Fukui)\*

### 要 約

【目的】2年目看護師の継続教育の認知及び教育担当者の2年目看護師の捉えを明らかにし、2年目看護師の教育のあり方について検討する。

【方法】2年目看護師72名、教育担当者15名に、継続教育に関連する要因について質問紙法で調査を行なった。

【結果】2年目看護師の学習意欲・関心に影響を与える因子として、2年目の不安（社会的立場・能力・自己の捉え）・学習意欲と研修への参加の項目が高かった。さらに、2年目看護師の不安分類での比較では、「プリセプターシップ終了への不安」「所属部署での役割の拡大への不安」項目において、平均の差で有意差があった（ $p < 0.005$ ）。

教育担当者は「所属部署での役割拡大への期待」、「専門的知識の習得への期待」項目が高かった。また、2年目看護師のプリセプターシップ終了後の学習環境が整っていないと評価した。

【結論】2年目看護師の継続教育のあり方に関して、1. 看護観を育成すること、2. 不安に向き合い、学習が継続できる環境の整備、3. 勉強会の開催とその方法、4. 教育担当者のあり方、以上の5つの認識の必要性が示唆された。

### Abstract

Object : The purpose of the study is to obtain suggestions to support notice about "ideal continuing education for two-year-experienced nurses" owing to examine the factors that impede or facilitate adaptation in the clinical as a two-year-experienced nurse.

Methods : It analysed 72 two-year-experienced nurses and fifteen education staff of two-year-experienced nurses by the questionnaire that consists of learning, such as anxiety and expectation.

Result : Higher factors affecting the motivation and the interest of learning on the second-year nurses were anxiety: the social position, competency and perception of themselves, to participate in the training and motivation for learning. Furthermore, in the item "anxiety to the expansion of the role in the department," "fear of the end Preceptor ship", there was a significant difference in the comparison of the classification of anxiety in the second-year nurses ( $p < 0.005$ ). In addition, clinical educators have higher items to the second-year nurses "Expectations for the acquisition of professional knowledge", "expected to expand role in the department."

Conclusion : The study finds that the nature of continuing education of the second-year nurses has five recognising points of view : 1. Foster a sense of nursing : 2. Facing anxiety and environment improved in which learning can be continued, 3. Holding study sessions, 4. Being a clinical educator.

キーワード : 卒後2年目看護師、継続教育、教育担当者

### I. はじめに

卒後2年目看護師（以下2年目看護師）は助言やサポートが充分になされる新人看護師と、リーダーシップを発揮しチームの中で活躍を認

識できる3年目看護師との間で、「教育的働きかけの盲点となりやすい時期」<sup>1)2)</sup>といわれている。教育の機会としては、3-4年目看護師の新人教育担当としての教育、中堅看護師にはリーダーのための教育、そして熟練看護師では管理

\*高知県立大学看護学部

教育等となり、新人教育以降、極端に教育機会は減少していく傾向にある。谷脇<sup>3)</sup>は、「看護専門職の継続教育は、看護の質の維持・向上を第一義とし、新たな能力を付加し、自己啓発の意欲を促すことにある」と述べているように、教育環境が整い、看護師としての成長を促されることで、個人としての看護能力の向上だけでなく、看護職全体の質の向上の効果も期待される。

また、教育環境を整える教育担当側が、対象者である2年目看護師の教育をどのように考えているかを明らかにすることも重要である。このことは、2年目看護師の教育に対する概念・期待、その教育によって得られる理想像などについて、教育担当者と2年目看護師との間の温度差の程度を知り得ることが出来る。卒後の継続教育を行うためには、2年目看護師と教育担当者の教育に対する考え方の相違の存在や、それが継続教育の中で及ぼす影響を明確にし、その相違点を調整していくことでより効果的な教育が行われることが期待できる。

そこで本研究は、継続教育に関して、2年目看護師と教育担当者の実態を明らかにし、2年目看護師の教育のあり方について検討することを目的とする。

## II. 方 法

### 1. 研究デザイン：

量的帰納的アプローチによる因子探索型研究

### 2. 調査対象および調査方法

#### 1) 調査対象者

看護職員400～600名程度が所属し、新人教育にプリセプターシップ制度を導入している医療機関（3施設）に所属する2年目看護師72名（回収率54.5%）、教育担当者15名（回収率93.8%）である。

#### 2) 調査方法と調査期間

自記式質問紙調査（郵送法）で、2007年7月～8月で実施した。

### 3) 2年目看護師に対する調査項目

（1）基本的属性：性別、年齢、最終看護系卒業学校、所属部署、（2）不安：「社会的立場としての不安」（7項）、「能力に対する不安」（2項目）、（3）学習：「自己学習」（5項目）、「学習環境」（9項目）、（4）継続教育について：「学習意欲を刺激されること」、「学習意欲をなくすこと」、「教育環境に対する要望」、「継続教育について」の4項目について自由記載、（5）看護師としての自己像：『2年目看護師』の所属部署での立場、「自分の画く『2年目看護師』と自分との違い」の2項目について自由記載で尋ねた。

### 4) 教育担当者に対する調査項目

（1）基本的属性：性別、年齢、最終看護系卒業学校、所属部署、看護師経験年数、教育担当者経験年数、役職者の有無、（2）期待：「社会的立場としての期待」（3項目）、（3）学習：「自己学習」（3項目）、「学習環境」（9項目）、（4）継続教育について：「現在の継続教育は十分だと思うか」「学習意欲を刺激されること」、「学習意欲をなくすこと」、「学んでほしいこと」、「継続教育について」の5項目について自由記載、（5）2年目の看護師への期待について自由記載で尋ねた。

### 3. 分析方法

上記調査内容の卒後2年目看護師および教育担当者の項目それぞれ1) および2) においては多重比較（有意水準 $p < 0.05$ ）をおこなった。解析にはSPSS16.0J for Windows®を用いた。

### 4. 倫理的配慮

本研究の主旨を文書および口頭にて対象の看護部長、対象施設の教育委員会または倫理委員会の承認を得て実施した。調査への参加については、以下の3点の倫理的配慮について了承を得た対象者のみの回答にて、統計的処理を行った。

1) 研究の参加は自由意志に基づくものであり、研究参加への同意後もいかなるときでも参加辞退が可能であり、これによってなんら不利益を被らない。

- 2) 質問紙調査に関してのデータ処理は、個人が特定できないように処理し、個人名や施設名の公表は一切なく、個人のプライバシーが外部に漏れることのないようにする。
- 3) 得られたデータは、研究にのみ使用し、研究終了後すべてを破棄する。

### Ⅲ. 結 果

#### 1. 2年目教育の実際とその結果に関する実態的研究 (2年目看護師対象)

##### 1) 継続教育についての比較

学習意欲・関心に影響を与える因子として、学習意欲と研修への参加・2年目の不安(社会的立場・能力・自己の捉え)・先輩看護師・新人看護師などの項目があった。

##### (1) 学習意欲と研修への参加

###### ① 学習意欲

専門的看護技術・知識への習得への関心はともに9割を超す意見だった。しかし、プリセプターシップ終了後の自己学習がすすんでいると思う人は26名(36%)で、更に、自分の学習方法の確立していないと思う人は51名(71%)だった。自己学習をしてない人が31名(43%)だった。

自由記載から、学習意欲がわく時について、最も多い意見は「仕事の中でわからないことが出てきた」で、ついで「勉強会」「患者との関わり」「同期の存在」であった。反対に、学習意欲をなくすことに対する回答で、最も多かったのは「上司・先輩の対応」ついで、「業務の忙しさ」「業務外の仕事」であった。

###### ② 研修への参加

実際の臨床現場における教育については、所属部署で行われている勉強会・研修は多いと思う人は40名(56%)であり、所属部署での勉強会に参加している人は60名(83%)だった。さらに所属部署での勉強会が知識の習得に対して効果があると答えた人は67名(93%)、学習意欲の向上の効果があると答えた人は60名(83%)であった。

また、院内の勉強会・研修に関して多いと思う群は39名(54%)、院内の勉強会・研修に参加していると答えた人は49名(68%)だっ

た。さらに学習の習得に効果があると答えた人は57名(79%)であり、意欲向上に効果があると答えた人は57名(79%)、院外の研修に参加していると答えた人は26名(36%)だった。

##### (2) 2年目の不安

###### ① 社会的立場としての不安

プリセプターシップが終了することに対する不安ありは54名(75%)で、2年目看護師という立場の変化へのプレッシャー不安ありは67名(93%)、さらに、新人看護師の対応への不安ありは59名(82%)であり、所属部署での役割の拡大への不安は65名(90%)であった。上司・先輩の自身への対応(新人ではない自分への対応)の変化への不安は51名(71%)だった。

###### ② 能力に対する不安

看護技術についての不安ありは69名(96%)で、医学知識についての不安ありは72名(100%)だった。さらに、専門的看護技術の習得への関心あり群は70名(97%)であり、専門的看護知識の習得への関心あり群は70名(97%)だった。

###### ③ 2年目看護師の自己の捉え

2年目看護師が自分たちの立場をどのように捉えているかということについて自由記載で回答を求めた。

###### i) 2年目看護師の立場

最も多かったのは「1年目に一番近い立場・フォロー役」、次いで「自立している立場」だった。その他の意見では「フォローしてもらおう立場」「半人前」「不安定・中途半端」だった。

###### ii) 「2年目像」の理想と現実

最も多かったのは「看護技術・知識の不足」、次いで「先輩として振る舞いたい」、「自信がなく不安」、「スマートに仕事がしたい」「1年目と変わらない」、「先輩に頼っている」だった。

##### 2) 2年目看護師の不安分類での比較

###### (1) 不安群の分類

調査項目の「不安」に関する質問は9項目あ

り、「強不安群」30名、「中不安群」34名と「小不安群」7名に分類し比較した（表1）。「強不安群」とは9項について「不安あり」「少し不安」を選択した者、「中不安群」とは8－6項について「不安あり」「少し不安」を選択した者、「小不安群」とは5項目以下を「不安あり」「少し不安」と選択した者である（表1）。

この3つの群を多重比較にて統計処理をおこなったが、比較対象の条件が類似していることから有意差が見られたのは以下の3項目であり、そのほかの項目では、有意差を認めなかった（表2）。

### （2）不安分類での比較

不安群間での多重比較において「プリセプターシップ終了への不安」「所属部署での役割の拡大への不安」項目において、平均の差で有意差があった（ $p < 0.005$ ）。また、不安項目について、表2で分類した不安群と全対象を比較した（表3）。

不安項目の中では、すべての分類の中で項目8・9において高値（AVE. 3以上）を示しており、知識・技術への不安が高い。これは現在の自分の立場に対して、自分が保持している知識・技術が低いと認識していると考えられる。

表1 不安群の分類

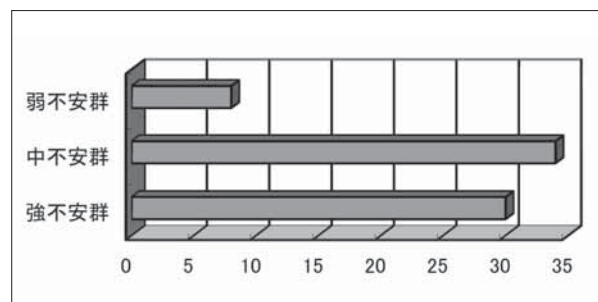


表2 多重比較

従属変数	(I)不安群	(J)不安群	(I-J)	標準誤差	優位確立	下限	上限
質問1	強	強					
		中	.0214*	0.38519	1.00	-0.9224	0.9653
		弱	-0.6389	0.59422	0.858	-2.095	0.8172
	中	強	.02144*	0.38519	1.00	-0.9653	0.9224
		中					
		弱	-0.6603	0.5886	0.797	-2.1026	0.782
	弱	強	0.6389	0.59422	0.858	-0.8172	2.095
		中	0.6603	0.5886	0.797	-0.782	2.1026
		弱					
質問2	強	強					
		中	0.3634	0.44004	1.00	-0.7149	1.4417
		弱	.01744*	0.67883	1.00	-1.646	1.6808
	中	強	0.3634	0.44004	1.00	-1.4417	0.7149
		中					
		弱	-0.346	0.67241	1.00	-1.9937	1.3016
	弱	強	-.01744*	0.67883	1.00	-1.6808	1.646
		中	0.346	0.67241	1.00	-1.3016	1.9937
		弱					
質問3	強	強					
		中	-.04464*	0.76316	1.16616	-1.9147	1.8254
		弱	-1.4097	1.17729	0.705	-4.2945	1.4751
	中	強	.04464*	0.76316	1.00	-1.8254	1.9147
		中					
		弱	-1.3651	1.16616	0.737	-4.2226	1.4925
	弱	強	1.4097	1.17729	0.705	-1.4751	4.2945
		中	1.3651	1.16616	0.737	-1.4925	4.2226
		弱					

質問1：プリセプターシップ終了への不安、質問2：部署での役割拡大への不安、質問3：自己学習は進んでいるか

平均の差は0.05で有意 (n=72)



## ① 自己学習に関する比較 (表4)

どの群においても、知識・技術の習得への関心は高く、全てにおいてAVE.3.7以上の値を示している。それに比べて、「自己学習は進んでいるか」「学習方法は確立しているか」との質問へは、全てAVE.2.5以下の低値を示している。しかし、「自己学習をしているか」との質問に対しては「弱不安群」が唯一AVE.3を超す値であり、知識・技術の習得への関心は最も高くAVE.4である。更に、表2における多重比較において「自己学習が進んでいるか」項目で、強不安群と中不安群の平均値の差において有意差があり ( $p<0.05$ )、強不安群がより自己学習をすすめていない事が明らかである。このことから、「弱不安群」においては専門的知識の習得への関心が高い為に学習意欲が高まり、さらに自分なりに学習をしている事が、何らかの自信となり不安を軽減させる要因となっている事が考えられる。

## ② 学習環境に関する比較 (表5)

すべての群において所属部署での勉強会・研修に関する得点は高く、知識の習得 (AVE.3以上)・学習意欲の向上 (AVE.2.8以上)に役立っている。しかし、所属部署での勉強会・研修の開催に関しては多いとは感じていないが参加の有無はやや低く、院内での勉強会・研修に関する得点は所属部署での得点より低い。更に、院内の勉強会・研修は多いと思うかという質問に対する得点は最も低く、すべての群においてAVE.3を下回っている (AVE.2.8以下)。また、弱不安群におけるピークは院内の勉強会・研修の参加であるが (AVE3.1)、知識の習得・意欲の向上に対する効果は薄いと感じている。強不安群におけるピークは、所属部署の勉強会・研修が知識の習得に役立つという項目であり (AVE.3.5)、勉強会・研修の参加に関しては所属部署 (AVE.3.2)・院内 (AVE.3.1)と参加していると評価している。すべての群において院外への研修の参加はAVE.2.4以下であり、学習の機会の関心を外に向け、実際に参加するという行為は2年目では困難のようである。

## 2. 教育担当看護師について

## 1) 教育担当者の社会的背景

2年目看護師の教育担当者は年齢27歳から66歳 (30歳未満3名、30-34歳4名、35-39歳6名、40歳以上2名)、看護師経験年数7年以上10年未満が4名、10-15年が5名、16-20年が4名、20年以上が2名だった。院内の教育委員の経験年数は5年未満が10名、5年以上が4人 (無回答1名)。役職者は9名で、うち1名が師長 (課長)で4名が係長、4名が主任だった。

教育担当者として選出されるのは看護師経験がもっとも浅い者で7年であり、10年以上20年未満の経験者が9名 (60%)、役職者も9名 (60%)だった。

## 2) 2年目看護師に対する期待

所属部署に新人看護師の配属がある教育担当者は14名 (93%)であった。2年目看護師に対しての期待において、新人看護師に先輩として対応することを期待する人は11名 (73%)、所属部署での役割拡大を期待する人は12名 (80%)だった。プリセプターになる為の準備期間であることを認識することに期待する人は12名 (80%)だった。

自由記載法では、教育担当者が2年目看護師に「学んでほしいこと」と挙げていることでは、「専門的知識」が最も多く8名、「リーダーシップ・メンバーシップ」が4名、「看護の楽しさ」が3名だった。

また、「『2年目看護師』とは所属部署ではどのような立場にあると思うか」という質問に対して、教育担当者は自由記載法では「リーダー準備期間」が3名、「1年目の相談相手」3名であった。

## 3) 学 習

## (1) 自己学習

教育担当者は、プリセプターシップ終了後の自己学習は進んでいると思う人は7名 (46%)、また自己学習方法を確立していると思う人は6名 (40%)、知識習得の為に自己学習をしていると思う人は6名 (40%)だった。

## (2) 学習環境

教育担当者は、所属部署で行われる勉強会・

表3 不安項目の比較

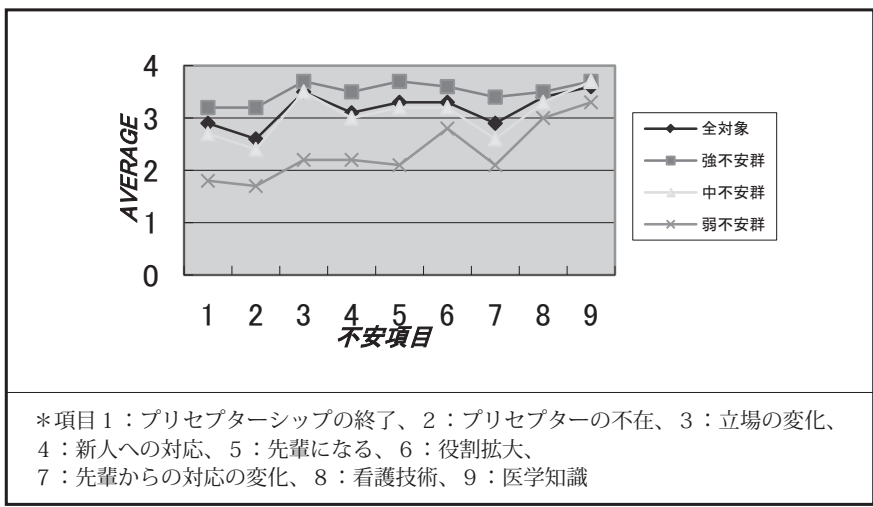


表4 自己学習

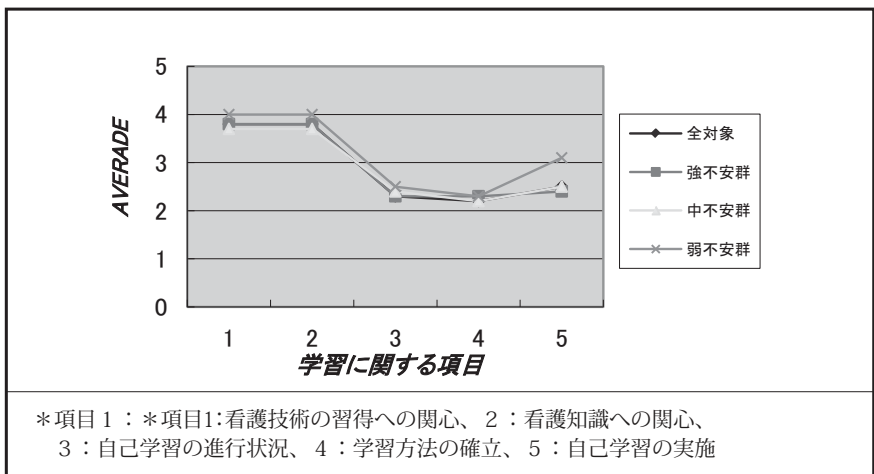
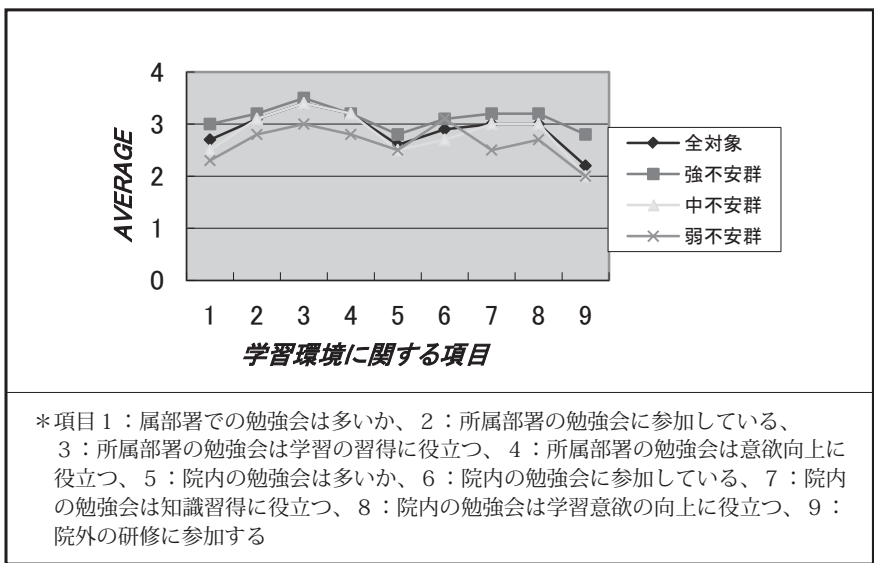


表5 学習環境



研修は多いと思う人は11名 (73%)、所属部署の勉強会に参加していると思う人は12名 (80%)、所属部署の勉強会は知識習得に役立っていると思う人は12名 (80%)、所属部署の勉強会は学習意欲の向上に役立っていると思う人は12名 (80%) であった。

更に院内で行われる勉強会・研修は多いと思う人は13名 (86%)、院内の勉強会・研修は学習に参加していると思う人は9名 (60%)、院内の勉強会・研修は知識習得に役立っていると思う人は11名 (73%)、院内の勉強会・研修は学習意欲の向上に役立っていると思う人は8名 (53%) だった。

自由記載法の結果は、教育担当者は、2年目看護師の学習意欲が刺激されることについての捉えは、「上司・先輩から認められた時」4名、「新人の存在」3名、「実践のなかで知識不足を実感した時」3名であった。反対に、学習意欲をなくすことについての捉えは、「業務に慣れ仕事への関心が薄れる」5名、「先輩からの指導が減る」3名であった。

#### 4) 2年目看護師の「継続教育」

現在の2年目看護師の継続教育は充分だと思う教育担当者は2名 (14%)、思わない13名 (86%) であった。

「現在の2年目看護師の継続教育は充分だと思うか」という4択の質問に対して、充分だと思わない教育担当者に対して自由記載法で意見を求めた。これに対して「院内の勉強会・研修は（専門分野ではないため）興味がわきにくい」が4名、「部署の教育担当者が全員の教育担当なので不十分」「研修会に参加することに意義を見出しているように見える」という意見があった。また、「継続教育」に対する自由記載では「院内の（継続教育）研修は所属部署と関連が薄いものは忘れてしまっている」「専門分野に興味湧く時期なので部署における継続教育の充実が大切」「プライマリー看護師としての視点・専門性を学び始めてほしい」という専門知識に関する意見と、その一方で「部署での教育係が1人である為すべて中途半端。学年ごとに教育係が必要」「2年目になると成長度が違い、画一的な研修では（年数でひとくくりするよう

な）習得に差がある」「チェックリストでは網羅されず難しい」といった課題も提示され、「1年目のプリセプターが2年目になっても軽くフォローしていく」「それぞれの時期に合わせた段階評価が必要」といった継続教育の方針に対する意見もあった。

## IV. 考 察

### 1. 2年目看護師が継続教育を受ける意義

#### 1) 2年目看護師になるということ

社会人として看護師としての1年間は、基礎的な知識・技術を実践の中で学び、習得することに多くの時間を要する期間である。この貴重な時間を糧に徐々に基礎を学び看護師という専門職としての自覚を持ち2年目看護師としての経験をしていくことが重要になってくる。今野<sup>4)</sup>が「2年目に入り、新人看護師から一人前の看護師として成長していくためにも、まず、『看護とは』を改めて考え、明らかにすることが必要である。」と述べるように、「看護師としての自覚」という認識においては、自分にとっての看護師像を考え、概念化していく作業を始めるのに最適な時期と考えられる。2年目看護師を教育していく為には、何のために高度な知識や技術が必要なのかということ自分なりに概念化できることが重要である。その概念化された思考の中で、知識や技術を学ばなくてはならないという意識付けがされると、効果的に学習に向かわせる行為へと作用する。2年目看護師は自己の立場を、「1年目に一番近い立場・フォロー役」と捉えていることから、社会的な立場としての自覚は新人看護師の存在によって促されていることが明らかとなった。それは教育担当者も期待していることである。この「社会的な立場の変化による効果」得られる「先輩看護師」としての自覚や、専門職である看護師として認識することで、自分なりの看護観を育成することができるように教育を進めていくことが必要である。

2) 不安と向き合うことで、学習が継続できるより高度な専門的知識や技術に対する関心・学習意欲は高いのに比較し、自己学習が進んで

いるのは約1/3に留まった。Cooper, S.S. and Hornback, M.S.<sup>5)</sup>は、自己の継続教育の責任について、最終的にそれぞれの個人がもたなければならない。すべての教育は、まさに自己主導的であり、何を、どの程度、学習するかは、学習者自身の関心、動機、およびその努力にかかっていると述べている。

しかし、自己学習が進まない事への影響因子として、2年目の不安（社会的立場・能力・自己の捉え）が高かった。新人時代とは社会的立場が変化し、自分の責任において行われる仕事が増加し、所属部署におけるチームの一員としての役割も大きく変化し、重要なチームの一員として存在することになる<sup>1)6)</sup>。これは、先輩看護師など所属部署からは、役割拡大への期待・より高度な能力への期待などが新人時代と比較すると求められること増大する立場なると考えられる。これが心理的な負担・圧力となり自発的な行動（自己学習など）に影響を及ぼす可能性がある。Lazarus<sup>7)</sup>は、心理的ストレスについて「人と環境との相互作用」という視点からストレスの認知的評価をすること、これを処理していく過程「対処（コーピング）」について提唱している。特に、ストレスフルな状態で、さらに「害—損失」と評価すれば、自分の価値や目標、信念が脅かされることになる。そうなれば、2年目看護師が維持している高度な専門的知識や技術に対する関心・学習への意欲に多大な影響を及ぼすことが予測される。それを回避するためにも、2年目看護師がストレスを対処していくにあたり、対処資源として重要な役割である「人（ソーシャルサポート：社会的資源）、モノ、情報」が効果的に活用されなければならない。そのため、病院や所属部署における2年目看護師への関わり方や、プリセプターに替わるキーパーソン（メンターなど）の存在や、情報交換の場の提供などの対処資源の存在が必要となるだろう。

モチベーションの保持に関して、自己の目標を立案し明確にすることが効果的である事が明らかになっている<sup>8)9)</sup>。自己の看護観を含め、自己の能力を開発させていくためには、目標を明確に設定することでその目標を意識して行動することが出来る。目標においてCooper and

Hornback<sup>5)</sup>は、自分の基本的信念、人生観および生活環境と一致し、またその人にとって、現実的なもので一定期間に達成し得るものであり、進歩の度合いを測定するために、実質的に測定できるものでなければならない。さらに、自分の行った事柄を振り返ること「自己を評価」することの重要性を指摘している<sup>5)</sup>。それゆえ、計画や目標が立てられたとしても、自己評価することがなければ計画や目標は無意味なものになるため、自己評価を行う機会を定期的にもつことは重要なことである。

このように2年目看護師自身の計画立案・評価を行う機会を意識的に持たせるように働きかけることで、自己学習に向き合い、学習意欲を減退させず、そして自己の能力を開発させていくための教育が成立していくと考えられる。

### 3) 勉強会について

勉強会は、知識・技術の習得への関心、意欲を向上させるために効果があると、2年目看護師および教育担当者とともに認識されている。結果が示す通り所属部署と院内での勉強会を行うことは、実践現場での知識・技術の習得によるチーム医療における看護ケアの向上とともに、重要な教育的側面も持っている<sup>10)11)</sup>。それゆえ2年目看護師が学習会により知識・技術を習得することは、必要不可欠なことである。しかし、専門職である看護師は、実践の現場において状況に合った看護ケアを即時にアセスメントし、判断をしたうえで優先順位を選択し行わなければならない状況が少なからず存在する。常に流動的な現場の状況で患者と対面している中、学習会で「教えられた知識・技術」だけでは対応できないことが多くある。この様な状況には、実践現場の中で体験し、経験の中から学んでいくように、日常業務が常にトレーニングの場であるといえる。このような問題に自ら気づき、考え、解決していくためのトレーニングを意識的に行うことで、より効果的な学習を得られると考えられる。奥田<sup>12)</sup>は「学習というのは、『興味・関心』『意欲・態度』というのが入り口であり、子供が問題に取り組んでいったときに、学習活動としては『調べること』とか『探すこと』がある。ところが、何かを調べてみよう」と



思う時に、そこで求められる能力があるわけだ。例えば、考える力を持っていなければならない。それから良いか悪いかの判断をする力も持たなければならない。… (中略) …要するに、考えたり判断したりすることを、ある程度表現するか、あるいは行動に移していくことが『プロセス』だと思う。そういうことを通して、ある事項についての知識を得、理解をする。あるいは技能を身につける。それが、学んだ『成果』ではないか」と学習における概念について提言している。このように、受け身的な講義形式の勉強会のみではなく、思考能力・判断能力を伸ばすための機会を勉強会にて提供し、実践に耐え得る看護師の育成を行う必要がある。今野<sup>4)</sup>は院内の研修において演習を行う上で、特殊部署における場面設定なども行いながら研修をうける2年目看護師自身が興味を持った事例を研究事例として、事例発表をプレゼンテーションすることまでを院内研修の一過程としている。このように、勉強会のすべてを講義形式に囚われることなく、看護観を育成させるとともに、思考力や判断力を養うための勉強会の存在も必要である<sup>13)</sup>。

## 2. 教育担当者のあり方

2年目看護師の継続教育について「十分だとは思わない」と答えた教育担当者の自由記載からは、「教育係が一人の為、全て中途半端」などの意見も複数みられ、所属部署において一人で「部署における教育」を担当しているというケースが見られた。プリセプターシップの運営には多大な労力と時間を費やす為、中堅看護師や中途採用者などの教育などが充分に行われにくい現状がみられる。このため、教育担当者は経験年数に応じた教育段階ごとに配置されることで、より効果的な教育が行われると考えられる。また教育担当者の個人的背景の中で、看護師経験年数が長いほど現在の継続教育に対して、2年目看護師の継続教育の場が充分とは思えないと答えていた。これは2年目という年が、学びを深め経験していく上で重要な時期であり、さらに実践的な知識や技術の習得のために教育機会が必要である認識していると考えられる。

## V. 結 論

2年目看護師の継続教育の効果について促進あるいは阻害する要因を明らかにし、2年目看護師の教育のあり方について検討し、以下の事が明らかになった。

### 1. 2年目看護師になるということ

「社会的な立場の変化による効果」によって得られる「先輩看護師」として自覚し、専門職である看護師として認識することで、自分なりの看護観を育成することができるように教育を進めていくことが必要である。

### 2. 不安と向き合うことで、学習が継続できる

より高度な専門的知識や技術に対する関心・学習意欲は高いのに比較し、自己学習が進んでいなかった。その原因として不安が与える影響が考えられ、それに対する対処行動が促される様に対処資源（キーパーソンの配置、情報交換の場の設置など）を整備していく必要がある。さらに、自己学習に向き合えるように、2年目看護師自身の計画立案・評価を行う機会を意識的に持たせるように働きかけることで、自己学習に向き合い、学習意欲を減退させず、そして自己の能力を開発させていくための教育が必要である。

### 3. 勉強会について

勉強会は、知識・技術の習得への関心、意欲の向上させるために効果があると、2年目看護師および教育担当者とともに認識されていた。効果的な教育を提供するには、勉強会のすべてを講義形式に囚われることなく、看護観を育成させるとともに、思考力や判断力を養うための勉強会が必要である。

### 4. 教育担当者のあり方

一人で所属部署全ての教育担当をしているというケースが見られ、各段階にいる看護事に教育的な関わりを持つことが困難という状況からも、複数の教育担当者が存在することが、より効果的な教育が期待できる。

<引用・参考文献>

- 1) 増本 舞 他：卒後2年目看護師の自律性とその影響要因、日本看護学会論文集：看護教育、40、15-17、2010.
- 2) 馬場 寛子 他：年次別研修の到達度から院内教育の課題を明らかにする、日本看護学会論文集、看護管理、218-220、1999.
- 3) 谷脇 文子、近藤 裕子：卒後2-3年目看護師の臨床能力の発展に関する研究-卒後2年目看護師の臨床能力の向上・促進をはかる卒後教育プログラムの検討-
- 4) 今野 恵美子：『複合課題看護技術演習』を活用した教育、看護人材教育、3(2)、21-31、2006.
- 5) Cooper, S. S. and Hornback, M. S.: Continuing Nursing Education. McGraw-Hill Book, New, York. 1973.
- 6) 柴田 章子 他：卒後2・3年目看護師が「看護の魅力」を得るための教育支援--看護実践レビューの効果、日本看護学会論文集、看護管理、37、258-260、2006.
- 7) Lazarus, R.S. and Folkman, S., : Stress, appraisal, and coping. Springer Publishing Company, New York.1984.
- 8) 千葉 恵美子、近藤 ときえ：マネジメントラダーで課題解決 やる気・能力アップした看護師長たち 導入から活用・支援の実際 看護管理者育成を目指したマネジメントラダー導入と目標管理との連動、ナースマネジャー、14(4)、37-45、2012.
- 9) 仁木 恵美子 他：中間管理者のマネジメント能力向上への支援のあり方 マネジメントラダー認定結果からの考察、市立札幌病院医誌、70(2)、255-260、2011.
- 10) Griscti, O. and Jacono, J.: Effectiveness of continuing education programmes in nursing: literature review. Journal of Advanced Nursing, 55(4), 449-456. 2006.
- 11) 中野 康子 他：新卒看護師の臨床実践能力向上に影響須両院と取り組みに関する縦断的研究、山口県立大学看護学部紀要、8、99-108、2004.
- 12) 奥田 真丈：新しい学力観と評価観 絶対評価の考え方、小学館、東京、73-74、1992
- 13) Donna, D.S.T.: Competency in Nursing: A Concept Analysis. The Journal of Continuing Education in Nursing, 39(2), 58-64. 2008.