

論文要旨

I. 背景

新人看護職員研修ガイドラインで配置が推奨され、各部署での研修の中心となる教育担当者らは困難を抱えているが、困難に至る状況は明らかにされておらず、教育担当者の管理的役職との兼任が半数に及ぶ中、役割が混在している可能性もある。

II. 本研究の目的

本研究の目的は、管理的役職を持たない教育担当者の困難な状況を記述し、構造を明らかにし、教育担当者の受けた支援、求める支援を記述することで、教育担当者に必要な支援、継続教育のシステムの構築について検討することである。

III. 研究方法

協力が得られた教育担当者に対し、教育担当者の困難について半構造的面接によりデータを収集した。収集したデータより逐語録を作成し、教育担当者の困難と、困難が生じている状況に影響していた要因、関連する支援という視点でデータを切片化し、データの意味を保たせたままコード名を付けた。次にコードの意味・特性により類似するものに分類し、サブカテゴリ名、カテゴリ名を付し、抽象化を行った。抽出されたカテゴリ間の関係性を図式化し、困難の構造を分析した。

IV. 結果

研究参加者は7名で、看護師経験年数の平均は12.2年、教育担当者経験年数の平均は1.51年であった。インタビューデータの分析より、教育担当者の役割遂行上の困難を9カテゴリ抽出した。9つのカテゴリは【教育担当者就任準備における困難】、【部署での看護実践へのサポートにおける困難】、【スタッフの精神的なサポートにおける困難】、【新人看護師の独り立ちへのサポートにおける困難】、【チームで育て合うことの困難】、【新人看護師へのサポートと他役割とのジレンマ】、【スタッフを理解することにおける困難】、【自らの教育活動を評価できない困難】、【教育担当者の活動体制に対する困難】であった。これらの困難の要因を7カテゴリ抽出し、【看護師が学び教えることに関する看護師の認識の影響】などの教育に関わる人材の要因や、【業務体制の影響】などの活動体制に影響を与える要因があった。この困難な状況において行われた/求めた支援を7カテゴリ抽出し、【教育担当者への情報提供】などの支援がなされていたが、教育担当者は新たに【基礎教育での教育内容の見直し】、【困難解決への打開策の提示】という支援を求めている。

困難には【教育担当者の活動体制に対する困難】や【スタッフを理解することにおける困難】、【自らの教育活動を評価できない困難】など他の困難に大きく影響を及ぼす困難が土台として存在し、相互に関連しあっていた。また管理職を兼任しない教育担当者はスタッフと管理者の架け橋となる役割を持ち、管理者からの支援が困難に影響していた。

V. 考察

教育担当者に必要な支援としては、教育担当者のスタッフに対する理解を促すことをサポートする支援、教育担当者の教育活動を自ら改善するための支援が必要とされると考えられた。また管理職を兼任しない教育担当者には管理者からのサポートが必要となると考えられた。継続教育システムの整備については、教育担当者の体制整備として効果的な教育担当者の準備研修、活動体制の整備、スタッフの準備状況を整える体制としての実践と繋がる基礎教育や集合研修の見直しの必要性が示唆された。