

〈研究報告〉

新入職看護師教育へのリフレクションの適用

Adaption of Reflection to Education for Newly Hired Nurse

青木由美恵¹⁾平野美理香²⁾福島 和子²⁾

Yumie Aoki

Mirika Hirano

Kazuko Fukushima

澤間 泰子²⁾黒澤佳世子²⁾石井 幸²⁾

Yasuko Sawama

Kayoko Kurosawa

Megumi Ishii

要 旨

新入職看護師のリフレクションの会における体験を明らかにし、新入職看護師教育へのリフレクションの適用を検討することを目的とした。インタビュー協力への同意のとれた総合病院の新入職看護師16名に、半構造的面接法を用いてリフレクションの会に参加することへの思いや参加した中で印象深かったことについて、語ってもらった。データからリフレクションの会における体験を質的に分析した結果、【話すことへの抵抗感と難しさ】【緊張からの解放と仲間意識】【体験の言語化とその楽しさ】【情報を得る新鮮さや楽しさ】【体験の共有による前向きな気持ち】【自分の在りようの認識】【見方の整理と気づき】【今後の課題と学びの焦点化】の8カテゴリーとして抽出された。また、看護師がとらえたリフレクション会の特徴から【自身の言葉を通しての学び合い】と【貴重な機会】の2カテゴリーが抽出された。リフレクションの会では、自分自身の在りようを認識し、今後の課題と学習を焦点化する体験をしていた。これから、参加で感じるとまどいや楽しさとともに学習が展開され、同期で支援し合える場が組織の活動として保障されるという意味があることが明らかになった。

キーワード：新人教育、新入職看護師、リフレクション、新人看護師

I. はじめに

少子高齢化の進展や医療の複雑化にともない看護の機能も変化し、看護師には多様な健康ニーズに対応する能力が求められている。看護の質の向上は必須とされ、学士課程における看護基礎教育の充実や、看護系大学の増設も急速に進められている。

このような中、新卒看護師の多くは技術を身につけていても臨床場面に対応できない¹⁾ことや、高度な看護実践能力が要求される臨床にもかかわらず備えている能力はそれにこたえるには十分ではないこと²⁾が指摘されている。そして、新卒看護師の離職率は、前年比0.4%増の7.9%であり、病床規模が大きいほど初任給や院内での新卒看護師研修実施率が高いことから離職率は低くなる傾向があり、処遇や教育体制の差が離職率に影響していると考えられている³⁾。

新卒看護師が職場に慣れ、新しい職務を覚えるための日々は、毎日が緊張との戦いである。新卒看護師と先輩看

護師との差の一つに状況への対応能力があるが、その能力の獲得にリフレクションが欠かせない⁴⁾。看護におけるリフレクションでは、自らの体験を振り返ることで複雑な実践状況に対するより深い学びや、実践能力の向上に寄与する可能性が指摘されている⁵⁾。実際に新卒看護師の看護実践プロセスでは、自己の持ち得た知識と先輩看護師の看護実践の記述や語りを、後の自己の実践と関わるための手がかりとして使うことや⁶⁾、新任保健師ではリフレクションを通して自己成長を実感していたことが見出されている⁷⁾。

看護教育に限らず、リフレクションは経験学習において重要な思考過程である。Kolb⁸⁾は、経験学習を「具体的な経験が変容された結果、知識が創出されるプロセス」と定義し、「実践 - 経験 - リフレクション - 概念化」という4つのステージからなるサイクルとして学習モデルを示した。リフレクションのステージでは、自らの直接経験したことを呼び戻して観察し、振り返り、その後の活動に役立ちそうな体験を抽出するが、このステージがないと自分にとって何が役立つ経験なのかが抽出できず、内的な経験として深

受付：2014年9月16日

受理：2015年1月16日

1) 関東学院大学看護学部

2) 東京衛生病院看護部

めていくこともできない。同じ体験をしてもその体験をどのようにとらえるかによりその後の行動が個人で異なるため、体験それ自体よりも直接的・内的な経験としてどのように理解して意味づけていくかということが経験学習において重要である。看護師は、看護実践の経験により学習や成長をしていく。それは、様々な教育・学習が日々の職務の中に埋め込まれており、その中で経験学習を積み重ねるためである。リフレクションの思考は研修を一度受講するだけでは身につかない。特に看護経験の浅い新卒者や新入職看護師は、職務を覚えていく過程において経験学習をおこないながらリフレクションの思考を身につけ、日々の看護実践場面からも次第により深い学びを得ていく能力を獲得することは効果的である。

また、新入職看護師は、職務を次第にひとりで遂行できるようになっていく自分自身を振り返ること、つまりリフレクションすることにより、職場環境への適応も進むと考えられる。リフレクションは、エンパワーメントの促進に寄与することや、より良い実践を創造する潜在的な力があり、良いチームや組織作りの一つの方法として期待されている⁹⁾。しかし、組織全体で取り組むリフレクションにおける看護師の在りように関する研究¹⁰⁾は少なく、特に適応や学習上の支援が必要とされる新入職看護師のリフレクションに関連する研究は途についたばかりである。

中堅や達人レベル¹¹⁾ではなく新入職看護師の教育に着目した報告¹²⁻¹³⁾はあるが、その教育の一環としてのリフレクションの体験を明らかにすることは、職場環境に適応しながら日々の職務や看護を学んでいくための具体的な支援策を考える上での知見が提示できる。そこで本研究では、新入職看護師のリフレクションの会における体験を明らかにし、新入職看護師教育へのリフレクションの適用を検討することを目的とした。

II. 用語の定義

なお本研究では、Dewey¹⁴⁾が1920年代に論じたreflective thinking に影響を受けた Schön¹⁵⁾による、リフレクティブな実践家が実践状況から離れて自己の実践やその思考過程、状況理解の在りようについて振り返り意味づける、いわば行為の後に立ち止まって振り返る思考である「行為についてのリフレクション (reflection-on-action)」の概念を参照し、リフレクションを以下のとおり定義する。

本研究においてリフレクションとは、自らの体験についてその状況から離れて学ぶ「経験学習」の過程として、体験の状況における思考過程や在りようについて振り返り意味づけることとする。なお、ここでいう体験とは、看護実践の場面に限らず、看護師として職務をすすめる中での様々な場面における体験を含むものとする。

III. 研究方法

1. 対象

2012年度の新入職者対象のリフレクションの会への参加者17名のうち、インタビュー協力への同意のとれた16名とした。

2. データ収集

1) 調査時期：2012年7月27日～8月31日のうち4日間

2) インタビュー方法と内容：インタビューは、プライバシーの守られる個室において個別に20分程度（合計325分）行なった。対象者のプロフィールを確認した後、半構造的面接法を用いて「リフレクションの会」に参加した時の思いや参加した中で印象深かったことについて、自由に語ってもらった。

3) データ化：インタビュー内容は、対象者の許可を得て録音し、逐語録を作成した。逐語録を作成する際には氏名や施設名などは記号に変えてデータとして使用した。なお、インタビュー時の対象者の様子は、インタビュー終了直後にフィールドノートに記載し、間接的データとして分析時の参考にした。

3. リフレクションの会の開催方法・内容

病床数約200床の総合病院看護部において、看護を語り合う組織づくりとキャリア開発の一環として、2010年よりリフレクションの会が毎月開催されている。2012年度は、新入職看護師教育のプリセプターシップの一環として、卒業1～2年目の全新入職者を対象として4月から翌年2月まで毎月開催された。その導入目的は、新入職看護師のリアリティショックの緩和および看護の楽しさの実践からの確認である。

具体的には、毎月1回、夕方1時間開催した。会場には、椅子を円形に並べてリラクセスできる場を設定した。参加者を毎回異なる5名前後のグループに分け、配属部署の異なる人とも話せるように配慮した。研究者と教育師長など2～3名が毎回ファシリテーターとして参加した。

まず一人5分ほど、最近の嬉しかったり印象深かった実践体験や看護業務の習得過程について全員に語ってもらった。その後、話をさえぎらぬように聞いていたグループメンバー全員で、その語りについて知りたいことや語りに触発されてその場で湧き起こったこと等を語ってもらった。ファシリテーターは参加者の実践について、状況の詳細な描写や感情、なぜそのように思ったのかなど、参加者自身の気づきを大切にしながらリフレクションを促す発問を交えて対話の促進に努め、グループで体験を共有できるようにした。

4. 分析

データを熟読し、リフレクションの会での体験を通してどのような事を考えていたのか、リフレクションの会をどのようにとらえているのかについて、特徴的な語りに着目して切片化し、抽出した。抽出内容の意味内容が損なわれ

ないように要約してコードを導き出した。意味内容を比較・分類しながら類似したものを集めて抽象化してサブカテゴリとし、さらに相互の関係性に注意しながら最終的な意味内容を表現するカテゴリとした。

なお、分析にあたりデータの解釈に迷うときには逐語録に戻り、研究対象者が意図した意味や内容の理解につとめ、質的研究の経験のある研究協力者1名とともに確認しながら進めた。また、対象者のうち11名には分析の最終段階においてデータの解釈が妥当であるか、書面を用いながら対面により確認する機会を得た。

5. 倫理的配慮

対象者へは、研究目的・概要、調査協力は自由意志に基づくこと、協力拒否による不利益がないこと、プライバシーの厳守、途中辞退も可能なことなど、倫理的配慮について記載した文書を用いて事前に直接説明し、書面にて同意を得た。また、インタビューは、対象者の所属病院看護部のスタッフが行なうことがない旨も説明し、その他の研究者が行なった。なお、一連の取り組みは研究者の所属組織の倫理委員会にて、2012年7月26日に承認を得て実施した。

IV. 結 果

1. 研究対象者の背景

対象は女性15名、男性1名であり、全員が20歳代前半であった。全員が看護基礎教育を大学で受け、卒業1年目の看護師が14名、2年目の看護師が2名であった。1名以外は配属部署に同期の新入職看護師がおり、対象者全員にプリセプターがつくとともに全スタッフでサポートする体制がつけられていた。

全ての対象者は、入職以前にリフレクションの経験はないと述べた。また、データ収集前に4回のリフレクションの会が開催されたが、1名の対象者が3回、15名の対象者が4回全てに参加していた。

2. リフレクションの会での体験

まず、対象者がリフレクションの会においてどのような体験をしていたのかについて、データの分析を進めた。その結果、語られた体験は、【話すことへの抵抗感と難しさ】

【緊張からの解放と仲間意識】【体験の言語化とその楽しさ】【情報を得る新鮮さや楽しさ】【体験の共有による前向きな気持ち】【自分の在りようの認識】【見方の整理と気づき】【今後の課題と学びの焦点化】の8カテゴリとして抽出された(表1)。以下、それぞれのカテゴリについて記述していく。【 】はカテゴリ、[]はサブカテゴリ、< >はコード、象徴的な語り部分を‘斜体’で表した。

1) 【話すことへの抵抗感と難しさ】

対象者は、入職直後から様々な看護知識や技術を集合研修で学び、病棟においては先輩看護師と行動をともにしな

表 1. 参加者のリフレクションの会での体験

| カテゴリ | サブカテゴリ |
|-----------------|---|
| 話すことへの抵抗感と難しさ | 最初の頃はためらいや抵抗感を感じる 感じていることを人前では話しづらい 話を聞く自分を意識する 話すときに緊張する |
| 緊張からの解放と仲間意識 | 同期に会えてホッと緊張から解かれる 話を聞いてもらい楽になる 話すことで安心する 相手を知り近くなれた気がする |
| 体験の言語化とその楽しさ | 少し話せるようになる 話すことを楽しむ |
| 情報を得る新鮮さや楽しさ | 同期の話に驚きや新鮮さを感じる 意見や情報を得ることが楽しくためになる |
| 体験の共有による前向きな気持ち | 自分だけが苦しいのではないとわかる 自分も頑張ろうと思う 気分がすっきりして初心に戻れる |
| 自分の在りようの認識 | 業務を覚えるのに精一杯で看護の実感がない 比較して自分ではできていないと感じる |
| 見方の整理と気づき | 自分の理解状況や思っていたことがわかる 言語化して頭や気持ちの整理がつく 違う角度からの見方を得る 自分を認めて成長に気づく |
| 今後の課題と学びの焦点化 | 今後の行動を考える 学びたいスキルが焦点化できる 看護のアイデンティティを考える |

がら看護実践を行う日々が続く中、リフレクションという新しい体験に<最初は少しためらった>と語っていた。また、<毎回始まるときは話すことに対して少し抵抗があった>と言うように、[最初の頃はためらいや抵抗感を感じる] 体験をしていた。病棟では、プリセプターシップのもと様々な先輩看護師と行動をともにし、知識や技術について話す機会はあるが、<自分のことやいつも感じていることを言葉にするのが難しい>し、[感じていることを人前では話しづらい] 体験をしていた。さらに、他者の話の焦点がわからなくて<自分の理解力が乏しいのかなと思う>ことや、<私は私と思っているから何にも言わない>でいること、自分が話すよりも人の話を聞くほうが好きだと感じることなど、[話を聞く自分を意識する] 体験もしていた。そして、小グループでも[話すときに緊張する] 状況にあり、<初対面の人と深く話すのが苦手ですごく緊張す

る>ことや、<繕う訳ではないがしっかり言おうという緊張感がある>と語っていた。

2) 【緊張からの解放と仲間意識】

この年の卒後1~2年の新入職者の各部署への配属は1~3名で、先輩看護師と行動をともにする日々では<普段緊張して過ごしていたのでリラックスになる>とリフレクションの会では感じており、同一大学の卒業生が多く就職している中で<話さなくてもみんなと会うことで安心する>と、[同期に会えてホッと緊張から解かれる]と感じていた。そこでは、じっくりと互いの話を聞く場がつくられており<聴いてもらうと少し楽な感じがする>のように[話を聴いてもらい楽になる]ことや、[話すことで安心する]ことを実感していた。

‘職場ではどうしても新人同士しゃべれることはあまりないですし、仕事をしている中で感じたことも、なかなか仕事の時間内には話せないの、疲れきって帰るとどうしても何かもやもやしたのをため込んだまま次に行ってしまう。それよりも、ああいう場で、今まで感じてたことを全部吐き出せた方が、1人で閉じこもらないというか、何か楽になります。’

また、グループで話すことで<少し関係が近くなれたような気がする>と語り、振り返ることで自分自身が<何を考えて仕事をしているかがわかる>と感じ、他者に対しては[相手を知り近くなれた気がする]体験を語った。

3) 【体験の言語化とその楽しさ】

小グループであっても人前で日々の看護実践について語ることに抵抗感や緊張があり、<話す前はしようと思いが順番になると結構話せた>ことや、<考えて少し表出することができた>ことなどから、[少し話せるようになる]自分自身の変化を感じていた。[少し話せるようになる]と[話すことを楽しむ]ようになり、<自分の話をして楽しんでた>ことや<話して自分ですっきりさせた感じがする>ことに気づいていた。

4) 【情報を得る新鮮さや楽しさ】

[同期の話に驚きや新鮮さを感じる]では、夜勤の体験を楽しいと話すのを聞き、忙しくて大変そうな夜勤のイメージが変化し、<人の体験を聞くのは楽しく驚きもある>と感じ、<他部署の人たちの苦労している話を聞いてすごく新鮮を感じる>体験をしていた。

‘他の部署の人達の話聞いて、苦労している話とか辛い話とか、すごく新鮮に感じます。(中略)もちろん他の部署の人のほうがもっと大変という噂も聞いていたけど。’

また、他部署の様子や自分の考えなどについて<貴重な意見や情報がもらえる>ことや、気になった看護場面について質問しながら<いろんな話を参考にしている>ことから、[意見や情報を得ることが楽しくためになる]と語っていた。

5) 【体験の共有による前向きな気持ち】

日々の看護実践について話しながら、行動を共にする先

輩に対する緊張感や看護場面でうまくできない事ばかりの辛さなどは<みんな同じなのだとわかった>ことや、<みんなも頑張っていると思う>ことで、[自分だけが苦しいのではないとわかる]体験をしていた。そして、[自分も頑張ろうと思う]では、<やはりみんな同じなのだと思うと頑張ろうと思える>し、<自分はこんなところで止まっている場合じゃないと思う>ことで、うまくいかなかった看護場面が辛い場面という見方から、看護としてどのように考えていくことが必要なのかという見方へと俯瞰することで、自分自身を鼓舞する様子も語っていた。

‘他の人が、似たようなトラブルとか辛さがあるって知るだけでも、何か自分だけじゃないって思える力になるんじゃないかと思うんです。むしろ自分よりももっと大変だったのかなって思うと、自分はこんなところで止まっている場合じゃないなとも思います。’

さらに、このような体験の共有により、[気分がすっきりして初心に戻れる]自分について、<学びがあるためスッキリした気分で終われる>体験や、<振り返ってみてまた初心に戻れる>体験を通して表現されていた。

6) 【自分の在りようの認識】

他者の話を聴くなかで、[業務を覚えるのに精一杯で看護の実感がない]では、[業務をこなす]という言葉がしばしば使われ、<看護というより仕事の辛いことしか見えない気がする>ことや、患者や家族に<かかわれて良かったとか看護できたという実感がまだない>自分の職務の状況を認識し語っていた。

‘1回に十何人とか受け持つと、その人っていうよりはもう業務をこなすだけ。(中略)どうしてもかかわれて良かったとか、看護できたなっていう実感がまだなくて、まだまだ至らないような状態なんです。’

そして、体験を共有しながら<他部署の人がいろいろできるようになる中で自分は全然できていないと感じる>ことや、普段は同僚には見せない自分の状況と照らし合わせながら振り返り、<周りの状況が少しずつわかり半ば焦る時もある>というように、[比較して自分はできていないと感じる]ことも語っていた。

7) 【見方の整理と気づき】

他者に向けて看護の振り返りを言語化する中で<話しながら思っていたことがわかる>ことや、自分が<何でそう思ったのかということをもう少し深く考えてみる>ことなどから、[自分の理解状況や思っていたことがわかる]という気づきを得ていた。また、[言語化して頭や気持ちの整理がつく]では、グループで話すうちに一人で考えている時には浮かんでこなかった<頭の中にある言葉がすらすらと出てきて何か整理していく感じがする>体験や、<言葉にすることで整理がついて少し落ち着く>感覚を体験していた。さらに、他者のさまざまな看護実践や体験を聴きながら<自分で考えていたレベルと違うレベルで考えられる>ようになると感じ、思考が再構成されることから体験につ

いて「違う角度からの見方を得る」ことがあった。そして、さまざまな気づきを得る中で、出来ている看護や自分のよいところも徐々に見えてくるなど＜自分を認めてあげられる感じがする＞ことや、他者の話を受け入れられる自分自身に対して、＜気づかないうちに成長したという発見がある＞など、[自分を認めて成長に気づく]に至っていた。

8) 【今後の課題と学びの焦点化】

グループメンバーやファシリテーターの問いに答えながら体験を語り、その状況について振り返ることを通して、うまくいかなかった看護に対しても＜今度はどうしようとする中で考えるため役立つ＞何かを見出し、＜次はこうしようという振り返りはできた＞というように、[今後の行動を考える]ことができていた。

‘友達と話す時は、自分の気持ちをただストレートに「辛かった」「そうか、辛かったんだ」で終わっちゃう。それはそれで必要なことですけど。リフレクションの場合は、自分がやったこととか、行動とか、自分の思ったことを、ほんとに整理してもう1回振り返ることはできる。自分の行動を振り返って、それをじゃ今度はどうしようって、自分の中でもちょっと考えるためになっていくので。それはリフレクションと友達と話すことは、ちょっと違うことかなと思います。’

グループメンバーの体験に耳を傾ける姿勢がその人の話す様子に影響することを感じ、＜傾聴の技術にもつながっていくと思う＞ことや、他者の体験に触発されて発する＜質問は大切なスキルなので学びたい＞など、[学びたいスキルが焦点化できる]ことを語っていた。そして、自分の看護場面をもう一度グループメンバーと一緒に見るかのように振り返ることで、看護という職業について＜人の命を預かる責任が大きすぎる＞と感じ、＜いかに自分の看護観を育てていくかだと思った＞というように、[看護のアイデンティティを考える]機会になっていた。

‘まだやっぱり「看護」とかって言われると、ちょっと難しく構えちゃうんですよ。(中略) 師長さんも「やっぱり何年やっていても、ジレンマというか、それと闘いながらやってくからね」って。やっぱりその中でいかに自分の看護観を育てていくかなんだなと思って。それは言い訳にできないんだって。’

表 2. 参加者がとらえたリフレクションの会

| カテゴリー | サブカテゴリー |
|----------------|-----------------|
| 自身の言葉を通しての学び合い | 他の場とは違う会話をする |
| | 本音を表出できる |
| | 悩みや疑問を共有し学び合える |
| | 気持ちを整理する |
| 貴重な機会 | 科をこえて集まれる限られた時間 |
| | 必要な機会 |

3. 対象者がとらえたリフレクションの会

次に、看護師がリフレクション会の体験からその特徴をどのようにとらえたのかについて分析した。その結果、

【自身の言葉を通しての学び合い】と【貴重な機会】の2カテゴリーが抽出された(表2)。以下、それぞれについて記述していく。

1) 【自身の言葉を通しての学び合い】

リフレクションの会は、新入職看護師教育の一環として参加が推奨されるものであっても、＜カンファレンスよりもっと自由で真っ白な感じがある＞と語り、＜学生時代のカンファレンスより少しだけフランクで参加しやすい＞と感じ、[他の場とは違う会話をする]場であり、[本音を表出できる]場であるとしてとらえていた。日々の職務の中で感じる＜悩みやマイナス面も話して気持ちが落ちつく＞ことや、＜自分の中のごちゃごちゃした気持ちを整理する＞ことで、自分自身の体験を振り返り[気持ちを整理する]ことができていた。そして、＜日ごろの悩みや疑問を分かち合う＞とともに＜ただ思いを共有するのではなくお互いに学び励まし合える＞というように、[悩みや疑問を共有し学び合える]ことから学びに発展していた。

2) 【貴重な機会】

対象者にとってリフレクションの会は、配属の[科をこえて集まれる限られた時間]であり、新入職者にとって[必要な機会]であるとし、振り返りを行うことは＜考える時間が普段はないのでこういう時間は本当に必要だ＞と感じ、看護実践や職務の中の嬉しかった場面を話すことは、＜ストレスや疲労でまいらないために振り返る機会だ＞と語っていた。

V. 考 察

1. 新入職看護師のリフレクション

まず、新入職看護師がどのようにしてリフレクションの会に参加し、どのような体験をしていたのかをみると、初めの頃はリフレクションの会という場において【話すことへの抵抗感と難しさ】を感じていた対象者が多かった。新入職看護師は、日常的に先輩看護師と相談し、情報を伝達し、指導を受けるなど、多くの言葉を交わして職務を遂行している。しかし、新入職看護師にとって、さまざまな看護場面や業務の体験について他者に話すことは簡単ではないことがわかる。Johns¹⁶⁾はリフレクションを「経験の途中あるいはその後で自分自身を意識していることだと考える。それはまるで、実践家がある特定の状況の中で自分自身を眺め自身に集中することのできる鏡のようである。」と説明している。新入職看護師がリフレクティブな環境の中で立ち止まり、経験を語ろうとし、その語ろうとする自分自身を意識したことは、リフレクティブな思考の始まりだといえる。

看護実践の知を客観的に説明し伝えていく能力にリフレ

クションは深くかかわるが、看護の知を言語化しようとしても表現が難しく、しばしば臨床知、暗黙知という言葉が使われる。新入職看護師が体験を言語化し、できる限り自分自身を表現する体験を重ねるためには、複雑な看護実践場面だけに限らず、日々の職務における自己への気づきを手掛かりに様々な体験を意識し、言語化することで、【話すことへの抵抗感と難しさ】を克服しながら、その方法を得ることがその助けとなる。

また、新入職看護師は、配属部署では先輩看護師との慣れない人間関係、未知の知識や技術の習得、限られた時間内での複数患者のケアの構築など、看護実践をするうえで困難な状況におかれている。そのため、部署を離れて同期が集まるリフレクションの会は、【緊張からの解放と仲間意識】を確かめる場となっていた。多くの新卒看護師は、入職3か月前後をピークにリアリティショックを経験している¹⁷⁾。その要因として、未経験の機器やケア、職場での人間関係、看護実践能力の不足、業務の多忙さと待遇などが見出されている¹⁸⁻¹⁹⁾。入職後4か月目頃の新入職看護師は、毎月のリフレクションの場に参加することで、リラックスした雰囲気での対話の中で、他者を通して自らの在りようを振り返り、俯瞰してみることで自分を取り巻く状況を冷静に把握し始める。そして、リアリティショックを経験しているのは自分だけではないという安心感をもったことを、リフレクションの中に見出していた。リアリティショックから脱していくこの時期にその安心感を語ったことから、それぞれがその体験を意味づけていることが推測される。

リフレクションの会への参加を重ねていくと、語る機会を得ることで【体験の言語化とその楽しさ】を感じ、他者の語りに刺激を受け、感情を動かされながら、【情報を得る新鮮さや楽しさ】、【体験の共有による前向きな気持ち】への変化を自身の中に発見し、また頑張っていくと看護への意欲を新たにしていた。日々の実践について語ることは、その時間を生きた自分を他者にも自分にも見えるようにし、あるいは再現ビデオを見るかのように、もう一度一緒に体験することだと言える。そのような体験共有の中で自分と他者との違いやズレが見えてくる。対話を重ねながらその違いを埋めていくことは、楽しさや新鮮さにつながり、一人で記述しながら体験を振り返るとは異なり「すとん」と落ちる感じを体験したりする。つまり、生み出された言葉が身体化され、それが共有される体験⁴⁾がこの過程に存在していたとも考えられる。

また、他者の語りを「無知」の姿勢で聴き、問いかけ、問いかけられ、【自分の在りようの認識】をしたり、【見方の整理と気づき】を得たりする。様々な体験を語り合う中で、まだ一人で看護を実践する場面は多くないが、失敗したり納得できない体験から自分の看護に不足していたことに気づき、嬉しかったり自分に成長をもたらした体験から【今後の課題と学びの焦点化】につなげていた。新卒看護師は、他の看護師の実践やその語り、患者とのかかわりを

通して得た経験的知識といった実践に即した知識を志向しているとされる²⁰⁾が、この過程においても同様であったと推測できる。

そして、新入職看護師がリフレクションの会での体験を通してとらえた【自身の言葉を通しての学び合い】の実感は、他者とともに体験を振り返ることにより【気持ちを整理する】ことや【悩みや疑問を共有し学び合える】ことであり、知識や技術の補足や伝授を目的とした研修の場とは異なり、対話により看護実践の意味づけや承認により学びが促進される²¹⁾ことが示唆された。また、リフレクションの会という場合は、文章で書いたり結論をまとめていく思考とは異なり、語ることに重きをおく。それにより、語る行為のその只中において、他者の反応と対話しながら自身の中に湧き起こる言葉を語ることで、リフレクションの思考を助けることを体験できる特徴的な場であり、同期の仲間とその学びを共有できる【貴重な機会】であることも体験していた。

2. 新入職看護師教育へのリフレクションの適用

次に、新入職看護師教育へのリフレクションの適用の意味について検討する。

対象者が勤務する総合病院では、看護を語り合う組織づくりとキャリア開発の一環としての新入職看護師教育として、リフレクションの会を当該年度は4月から毎月開催した。

対話によるリフレクションの会は、看護実践の説明や言語化の一つの方法であり、【体験の言語化とその楽しさ】や【情報を得る新鮮さや楽しさ】を感じながら、必要とされる看護実践能力の形成に向けた学習上の支援の意味があった。

新卒看護師は、他者の否定的評価を避けることに関心を集中させて、知識や技術、そして情報が不足した状態で看護や業務を遂行しているとされている²²⁾。そのような【自分の在りようの認識】ができるためには、ビデオを何度も見直すように、繰り返し自分自身の実践状況について振り返る必要がある。しかし、そのためには、リフレクションの会のように語りを聴く他者の存在が必要であり、その存在により【見方の整理と気づき】ができると言える。つまり、他者からの問いかけにより自己との対話が始まり、体験の振り返りを通して【今後の課題と学びの焦点化】ができるのは、リフレクションが学習目的、リソース、および戦略を探るのを助けるからである⁵⁾。そのことにより、自己の信念や前提に気づき、意識の変容へと学習が進んでいくのである。Crantonは、成人教育においては自己の批判的な振り返りによる意識変容の学習が到達目標であるとし²³⁾、リフレクションにより対象者が自己の見方を見直すことは、学習過程そのものである。

そして、いずれ他者からの問いかけがなくても自分自身に問いかけることができるようになり、自分ひとりでもリフレクションを可能にしていく。そのため、入職時から毎

月のリフレクションの会において、他者との対話を通してリフレクションの思考を行うことは、他者の語りを自分自身が関係している状況に関わるための手がかりとして使いながら、その経験を通して知識や技術を自分のものにする機会となる。このことは、新入職看護師が、知識や技術を教授するタイプの研修内容をより効果的に身につけていく学習過程において、欠かせないものである。Taggart & Wilsonはリフレクションにより到達すると思われる思考のレベルを、技術的レベル（第1段階）、文脈的レベル（第2段階）、弁証法的レベル（第3段階）の3段階に示した²⁴⁾。第1段階は、目標達成のために『『どのように』したのか』ということを実践方法について効果や効率をリフレクションする段階である。第2段階は、「なぜ」なのか、ということを経験から個人的な価値と専門職としての価値の関係、実践と理論の関係などから気づき、経験の意味づけをして実践の方向性をみいだす段階である。第3段階は、実践の目的や価値を超えて自身がおかれている社会状況まで視野を広げ、本質的な問題を『『つまり、なぜ』なのか』批判的にリフレクションをする段階である。本研究において語られていた体験は、入職後数か月間のものであり、看護実践場面よりも職場環境への適応や日々の職務の中に埋め込まれている学習体験が多く、第1段階及び第2段階のリフレクションであった。今後は、リフレクションを通して、例えば、看護職者の自己成長につながった対象者への理解の深まり等を明らかにしていくことも必要である²⁵⁾。

さらにリフレクションの会は、【緊張からの解放と仲間意識】を確認し、実践【体験の共有による前向きな気持ち】をもつという意味があった。新卒看護師の早期離職の予防には、単にリアリティショックを防ぐだけではなく、初期職場適応を促す支援や見守りを行う必要があるとされている²⁶⁾。リフレクションの会での体験は、新卒看護師が職場や配属部署の環境や先輩看護師に慣れていく過程で、同期の仲間とのピアサポートグループとして互いに見守り、支援しあえる場での体験となっていたことが示唆された。このことは、新入職看護師教育に導入した目的にも添う内容が展開できていたものと考えられる。

VI. おわりに

新入職看護師教育のリフレクションの会における体験の特徴と、新入職看護師教育へのリフレクションの適用意味について検討してきた。リフレクションの会では、リフレクティブな環境の中で立ち止まり、自分自身を意識するというリフレクションのスタート地点に立ち、自分自身の在りようを認識し、今後の課題と学習を焦点化していた。また、新入職看護師教育にリフレクションを適用することは、参加で感じるとまどいや楽しさとともに学習が展開され、同期で支援し合える場が組織の活動として保障されるという意味があることが明らかになった。

本研究で抽出された新入職看護師による体験は、1施設における4か月間のリフレクションの会への16名の対象者の経験によるものである。看護師の配属部署における経験、インタビュー時期、リフレクションの手法、ファシリテーターの特性などにより多様な様相を示すと考えられる中で、今後は時期や方法などについて検討を重ね、看護師自身の感情や情動について詳細な語りを引き出すことで、より立体的になることが期待される。

謝 辞

本研究の趣旨を理解していただき、貴重な時間をさいてご協力くださった看護部の皆様および対象者の方々に、心から感謝申し上げます。

引用文献

- 1) 西田朋子 (2006). 看護系大学卒業直後の新卒看護師が行う看護実践 臨床判断および医療チームでの看護実践に焦点をあてて, 日本看護教育学会誌, 16(2):1-12.
- 2) 藤内美保, 宮腰由希子, 安東和代 (2008). 新人看護師の臨床判断プロセスの概念化 健康歴聴取場面におけるケア決定までの判断, 日本看護研究学会雑誌, 31(5):29-37.
- 3) 公益社団法人日本看護協会広報部 (2014-8-5). 「2013年病院における看護職員需給状況調査」速報, News Release, http://www.nurse.or.jp/up_pdf/20140318170909_f.pdf
- 4) 遠藤淑美 (2012). ナラティブと省察的实践—新人看護師教育への適用の意味, 日本プライマリ・ケア連合学会誌, 35(4):360-362.
- 5) Burns, S., Bulman, C. (eds) (2000). Reflective Practice in Nursing; The growth of the professional practitioner (2nd edition), 55-57, Blackwell Science Ltd, Oxford.
- 6) 奥野信行 (2010). 新卒看護師は看護実践プロセスにおいてどのように行為しつつ考えているのか —臨床現場におけるエスのグラフィーから—, 園田学園女子大学論文集, 44, 55-75.
- 7) 村松照美, 渡辺勇弥 (2008).市町村新任保健師と熟練保健師の対話リフレクションの意味, 山梨県立大学看護学部紀要, 10:49-57.
- 8) Kolb, D. A. (1984). Experiential Learning; Experience as the Source of Learning and Development, Prentice-Hall, 38, New Jersey'.
- 9) Melander-Wikman, A., Jansson, M., Ghaye, T. (2006). Reflections on an appreciative approach to empowering elderly people, in home healthcare, Reflective Practice, 7(4): 423 - 444.
- 10) 青木由美恵 (2013). 看護師における対話的グルー

- プ・リフレクションの認識, 関東学院大学看護学雑誌, 1(1):57-64.
- 11) Benner, P. 他 (2010)/早野 Zito 真佐子 訳 (2011). ナースを育てる, 159-185, 医学書院, 東京.
 - 12) 三浦久恵, 星野ゆかり (2012). 新入職看護師向け糖尿病看護研修 4年間の取り組みからみえた課題, 日本糖尿病教育・看護学会誌, 16 (特別号) : 199.
 - 13) 山口典子, 下山節子 (2007). 中小民間病院に求められる新入職看護師の育成と継続的に育つ仕組み, 看護人材教育, 4(1):110-119.
 - 14) Dewey, J. (2007). How We Think, Digireads.com Publisher, New York.
 - 15) Schön, D. (1983). The Reflective Practitioner. How Professionals Think in Action, 275-283, Basic books, New York.
 - 16) Johns, C. (2002). Guided Reflection: Advancing Practice, 9, Blackwell Science Ltd, Oxford.
 - 17) 近藤美月 (2002). 新人看護師のリアリティショックに関する縦断的研究 リアリティショックに陥る時期と要員の関連性について, 日本看護学会論文集 (33回看護管理), 257-259.
 - 18) 福田敦子, 花岡澄代, 喜多淳子, 他 (2005). 病院に就職した新卒看護職者のリアリティショックの検討 潜在構造の分析を通して, 神戸大学医学部保健学科紀要, 20:35-45.
 - 19) 平賀愛美, 布施淳子 (2007). 就職3ヵ月時の新卒看護師のリアリティショックの構成因子とその関連要因の検討, 日本看護研究学会雑誌, 30(1):97-107.
 - 20) 奥野信行 (2010). 新卒看護師は看護実践プロセスにおいてどのように行為しつつ考えているのか -臨床現場におけるエスノグラフィーから-, 園田学園女子大学論文集, 44:55-75.
 - 21) 山田香, 斎藤ひろみ (2009). 新人看護師が臨床現場において一人前の看護師になるまでの学習過程 -正統的周辺参加論 (LPP) の視点から-, 山形保健医療研究, 12 : 75-87.
 - 22) 森真由美, 亀岡智子, 定廣和香子, 他 (2004). 新人看護師行動の概念化, 看護教育学研究, 13(1):51-64.
 - 23) Cranton, P. (1996)/入江直子, 三輪健二 (監訳) (2008). おとなの学びを創る. 170-171, 鳳書房, 東京.
 - 24) Taggart, G. L., Wilson, A. P. (2005). Promoting Reflective Thinking in Teachers, 2nd edition, 3, Corwin Press, Thousand Oaks.
 - 25) 上田修代, 宮崎美砂子 (2010). 看護実践のリフレクションに関する国内文献の検討, 千葉看護学会誌, 16(1) : 61-68.
 - 26) 花岡澄代, 福田敦子, 津田紀子, 他 (2006). 病院に就職した新卒看護職者の初期職場適応に関する検討 -初期職場適応の潜在構造とリアリティショックとの関連から-, 神戸大学医学部保健学科紀要, 22:1-11.

Abstract

Adaption of Reflection to Education for Newly Hired Nurse

Yumie Aoki¹⁾ Mirika Hirano²⁾ Kazuko Fukushima²⁾
Yasuko Sawama²⁾ Kayoko Kurosawa²⁾ Megumi Ishii²⁾

¹⁾ *Kanto Gakuin University, College of Nursing*

²⁾ *Tokyo Adventist Hospital, Nursing section*

This study aimed to elucidate the experiences of newly hired nurses who participated in reflection meetings, in order to investigate how reflection can be applied in the training of newly hired nurses. Participants were 16 newly hired nurses at general hospitals. All participants provided consent. In semi-structured interviews, participants spoke about their thoughts regarding and central impressions of reflection meetings they had participated in. We then carried out a qualitative analysis of participants' experiences of the reflection meetings from the data thus obtained. The following categories were extracted via this analysis: 1. Reluctance to talk or difficulty in talking, 2. Relief of stress and feelings of camaraderie, 3. Verbalizing experiences and the joy of doing this, 4. Freshness of and enjoyment of information obtained [at the meeting], 5. Positive feelings resulting from the shared experience, 6. Increased awareness of personal situation and circumstances, 7. Paying attention to and organizing one's own viewpoint, and 8. Focusing on future problems and what remains to be learned. We additionally extracted the following from nurses' central impressions of the reflection meetings: 1. Collaborative learning through own word, 2. Valuable opportunity. This study elucidated the fact that at the reflection meetings nurses became more aware of their individual personal characteristics, focused on awaiting solution and future learning, were able to learn while experiencing both uncertainty and enjoyment during their participation, and that the reflection meetings provided an environment that functioned as an organizational activity in which nurses hired at the same time could support each other.

Key Words : education for novice, newly hired nurse, reflection, advanced beginner nurse