

カテ室の「手本になる先輩がいない」問題についての考察

¹厚生中央病院野口 純子¹

【はじめに】近年、キャリア形成において手本にできる人物（以下ロールモデル）の存在が注目されている。その理由としてロールモデルがあることで自信の歩むべきキャリアを明確にイメージしやすくなるほか、人材育成や組織力向上などにもつながるといわれているからである。都内で行われた某 IVR に関する看護系研究会で行った調査で「手本になる先輩がいるか」という質問を設けたが他の回答と比較し、ネガティブな回答者が多いことが気になり今回その結果を考察した。【結果】調査の回答者は 53 名。「手本になる先輩がいる」の質問に「当てはまる」35%、「当てはまらない」66%であった。年代別で考えると、統計的には有意差がでなかったものの 30 代<40 代<50 代でネガティブな回答が多かった。IVR 看護歴では 4 群の χ^2 乗検定で有意な差が認められた。【考察】今回の検討では年代別よりも IVR 看護歴が手本となる先輩がいない問題に関与していると考えられる。これは単に IVR 看護歴が長いから先輩がいなくなるという問題でなく、どのような教育を受けて IVR 看護を学んだかという教育経験の世代差が関与していると考えられる。なぜなら以前筆者が行った調査で、IVR 看護創成期に携わった看護師は医師の指示されたことを介助として行い、次の世代は「背中を見て覚えろ」的な教育だったと回答していた。また、学術集会の演題内容もマニュアルなどのツール作成、さらに最近は振り返りなどの内容が多くなり IVR 看護を学ぶ環境が整いつつあると思うからである。