

臨床における新人看護師の看護実践力を育成するための支援 — 大学卒業新人看護師と専門学校卒業新人看護師を対象とした調査から —

滝島 紀子¹⁾ 馬場 清子¹⁾ 鈴木 美恵子¹⁾

要 旨

本研究の目的は、新人看護師の看護実践力を育成するための支援を考える手がかりを得るために、専門学校卒業新人看護師と大学卒業新人看護師それぞれが看護実践力を身につけるうえで必要としている支援を経時的に明らかにすることである。その結果、1) <専門的知識・スキルの提供>と<仕事に必要な情報の提供>という業務支援は就職直後に最も必要としている 2) <自分自身を振り返る機会を与える>という内省支援や<精神的な安らぎを与える><心の支えになる>という精神支援、そして<仕事の相談にのってくれる>という業務支援はどの時期でも必要としている 3) 専門学校卒業新人看護師と大学卒業新人看護師の支援には、時期ごとに支援の特徴がある 4) 専門学校卒業新人看護師は業務支援や内省支援や精神支援を必要とし、大学卒業新人看護師は精神支援を必要としている傾向がある という示唆が得られた。

キーワード：新人看護師、看護実践力の育成、支援の種類、支援内容

I はじめに

「人は、様々な人々から、様々な支援を受けて成長し一人前になる」¹⁾とされているように看護師もプリセプター、プリセプター以外の先輩、同僚、師長、医師、コ・メディカルなどさまざまな人からさまざまな支援を受けて一人前になる。

看護師が一人前になるとは、「看護は、あらゆる年代の個人、家族、集団、地域社会を対象とし、健康の保持増進、疾病の予防、健康の回復、苦痛の緩和を行い、生涯を通してその最期まで、その人らしく生を全うできるように援助することを目的としている」²⁾とされている看護の目的を達成するための看護実践が自立してできるようになることであり、そのためには、前述したように周囲の人からのさまざまな支援が必要になる。ここで新人看護師に焦点をあてると、新人看護師が看護実践を自立して行うことができるようになるためには、周囲の人のさまざまな支援によって、新人看護師の看護実践力を育成していくことが必要になる。

そこで、新人看護師の看護実践力を育成するため

の支援についての先行研究をみると、看護技術の実施能力を高める技術的側面からの支援に関する研究^{3) 4) 5) 6)}、リアリティショックを和らげる精神的側面からの支援に関する研究^{7) 8)}、技術的・精神的両側面から効果的な支援を行う指導體制のあり方に関する研究^{9) 10) 11)}など<支援する立場>から新人看護師の看護実践力を育成するための支援を特定の側面から明らかにした研究は多々あった。しかし、<支援を受ける立場>にある新人看護師を対象とした調査から、新人看護師はどの時期にどのような支援を必要としているのかを多面的に明らかにした研究はなかった。また、専門学校卒業新人看護師と大学卒業新人看護師それぞれが必要としている支援を多面的に明らかにした研究もなかった。

そこで、今回は、新人看護師の看護実践力を育成するための適時性のある支援を考える手がかりを得る目的で、<支援を受ける立場>にある専門学校卒業新人看護師と大学卒業新人看護師を対象に看護実践力を身につけるうえで必要としている支援を経時的に明らかにする調査を行ったので、その結果をここに報告する。

1) 川崎市立看護短期大学

II 研究目的

新人看護師の看護実践力を育成するための適時性のある支援を考える手がかりを得る目的で、専門学校卒業新人看護師と大学卒業新人看護師それぞれが看護実践力を身につけるうえで必要としている支援を経時的に明らかにする。

III 研究方法

1 対象：1都1道9県（東京都、北海道、秋田県、栃木県、千葉県、神奈川県、長野県、岐阜県、愛知県、福井県、宮崎県）33施設の新人看護師80名（看護専門学校卒業看護師40名、看護大学卒業看護師40名）

2 期間：平成22年12月10日（水）～28日（火）

3 方法：

新人看護師が望む支援を明らかにする自作の調査紙（無記名自記式）を用いた。調査紙は、各病院の看護部を通じて配布し、約2週間の留め置きを経て各自で封筒を厳封のうえ、各自で郵送する方法により回収した。調査紙の依頼にさいしては、研究の主旨と個人情報保護されることを書面で説明し、回答は、個人の意思に基づいてできるよう配慮した。

4 内容：

就職直後（4月）、就職2～4ヶ月ごろ（5～7月）、就職5～7ヶ月ごろ（8～10月）、就職8ヶ月ごろ～現在（11月～現在）各々の時期において 1）困ったこと・戸惑ったこと・わからなかったこと 2）あればよかったと思う支援（いずれも自由記載形式）

5 分析方法：

データ分析は、中原氏¹²⁾が提唱している「人が職場で他者から受ける支援の種類（業務支援・内省支援・精神支援と各々の支援のサブ項目で構成されている支援の分類枠組み）」を活用し、困ったこと・戸惑ったこと・わからなかったことは、どの種類の支援を必要としている事柄なのかという観点でデータを分類し、ラベル化した。また、あればよかったと思う支援は、どの種類の支援に該当するのかという観点でデータを分類し、ラベル化した。データの分類・ラベル化は、本研究者3名全員の合意が得られるまで繰り返し行った。

用語の定義：業務支援…業務に関する助言・指導を行うこと。

内省支援…折に触れ、客観的な意見を与えたり、振り返りをさせること。

精神支援…折に触れ、精神的な安らぎを与えること。

IV 結果

1 対象の概要：

対象は、看護専門学校卒業看護師（以下「専門卒」とする）27名、看護大学卒業看護師（以下「大学卒」とする）14名の計41名であり、回収率は51%であった。

2 時期別・支援別の支援数：

困ったこと・戸惑ったこと・わからなかったことから明らかになった支援数を時期別にみる（表1）と、専門卒は、就職直後78、就職2～4ヶ月47、就職5～7ヶ月37、就職8ヶ月～現在39であった。大学卒は、就職直後22、就職2～4ヶ月15、就職5～7ヶ月16、就職8ヶ月～現在13であった。

困ったこと・戸惑ったこと・わからなかったことから明らかになった支援数を支援別にみる（表1）と、専門卒は、業務支援において就職直後72、就職2～4ヶ月41、就職5～7ヶ月32、就職8ヶ月～現在31、内省支援において就職直後0、就職2～4ヶ月1、就職5～7ヶ月0、就職8ヶ月～現在3、精神支援において就職直後3、就職2～4ヶ月5、就職5～7ヶ月5、就職8ヶ月～現在5であった。大学卒は、業務支援において就職直後21、就職2～4ヶ月14、就職5～7ヶ月13、就職8ヶ月～現在8、内省支援において就職直後0、就職2～4ヶ月0、就職5～7ヶ月2、就職8ヶ月～現在2、精神支援において就職直後1、就職2～4ヶ月1、就職5～7ヶ月1、就職8ヶ月～現在3であった。

次に、あればよかったと思う支援数を時期別にみる（表2）と、専門卒は、就職直後28、就職2～4ヶ月21、就職5～7ヶ月18、就職8ヶ月～現在11であった。大学卒は、就職直後11、就職2～4ヶ月9、就職5～7ヶ月8、就職8ヶ月～現在4であった。

あればよかったと思う支援数を支援別にみる（表2）と、専門卒は、業務支援において就職直

表2 あればよかったと思う支援

就職直後(4月)		就職2~4ヶ月(5~7月)		就職5~7ヶ月(8~10月)		就職8ヶ月~現在(11月~現在)	
専門学校	看護大学	専門学校	看護大学	専門学校	看護大学	専門学校	看護大学
自分にはない専門的知識・スキルを提供してくれる							
<ul style="list-style-type: none"> ・勉強会(3) ・統一された指導内容(4) ・専門用語の理解の支援 ・根拠を明らかにした指導 ・マニュアルに基づく指導(2) ・技術練習に対する支援 	<ul style="list-style-type: none"> ・勉強会 ・統一された指導内容 	<ul style="list-style-type: none"> ・看護技術 ・統一された指導内容 ・統一された指導計画 ・勉強会 	<ul style="list-style-type: none"> ・勉強会 ・業務体験への支援 	<ul style="list-style-type: none"> ・看護記録の助言 ・夜勤のフォロー ・夜勤の研修 ・夜間急変時の対応 ・到達度に応じた指導 ・統一された指導内容(2) ・統一された指導計画 ・技術練習に対する支援 	<ul style="list-style-type: none"> ・勉強会 ・業務体験への支援 	<ul style="list-style-type: none"> ・勉強会 ・夜間急変時の対応 ・看護業務手順の提示 ・看護実践へのタイムリーな支援 	
仕事の相談にのってくれる							
<ul style="list-style-type: none"> ・プリセプターとの交流の機会(2) ・質問しやすい環境(4) ・先輩看護師からの助言 	<ul style="list-style-type: none"> ・質問しやすい環境(3) 	<ul style="list-style-type: none"> ・プリセプターとの交流 ・質問しやすい環境(3) ・チームでのフォロー ・学習相談 	<ul style="list-style-type: none"> ・質問しやすい環境(2) 	<ul style="list-style-type: none"> ・質問しやすい環境 	<ul style="list-style-type: none"> ・質問しやすい環境 	<ul style="list-style-type: none"> ・継続的なフォロー体制 ・質問しあえる場 ・質問しやすい環境 	<ul style="list-style-type: none"> ・質問しやすい環境
仕事に必要な情報を提供してくれる							
<ul style="list-style-type: none"> ・事前準備への配慮(2) ・学習方法(2) ・わかっていないことへの理解 		<ul style="list-style-type: none"> ・行為の確認体制 ・事前準備の配慮 ・先輩看護師のフォロー ・勉強会 	<ul style="list-style-type: none"> ・電子カルテの使い方 	<ul style="list-style-type: none"> ・根拠を深める先輩看護師のかかわり ・電子カルテの使い方 		<ul style="list-style-type: none"> ・勉強会 	<ul style="list-style-type: none"> ・研修会
仕事上の必要な他部門との調整をしてくれる							
自分の目標、手本となっている							
		<ul style="list-style-type: none"> ・日勤のシャドーイング 		<ul style="list-style-type: none"> ・日勤のシャドーイング ・夜勤のシャドーイング 			
自律的に働けるよう、まかせてくれる							
				<ul style="list-style-type: none"> ・段階的な技術項目の設定 ・客観的な評価 			
自分について客観的な意見をいってくれる							
				<ul style="list-style-type: none"> ・的確な評価 ・客観的な評価 			
自分自身の振り返る機会を与えてくれる							
<ul style="list-style-type: none"> ・振り返りの機会(2) 	<ul style="list-style-type: none"> ・同期との情報交換の場 	<ul style="list-style-type: none"> ・振り返りの機会 ・振り返りの機会と助言(2) 	<ul style="list-style-type: none"> ・研修会 			<ul style="list-style-type: none"> ・自己課題の明確化 ・振り返りの機会と助言 	
自分にはない新たな視点を与えてくれる							
			<ul style="list-style-type: none"> ・振り返りの場 				
精神的な安らぎを与えてくれる							
<ul style="list-style-type: none"> ・同期と触れあう機会(2) 	<ul style="list-style-type: none"> ・同期と触れあう機会(2) 		<ul style="list-style-type: none"> ・同期と触れあう機会 		<ul style="list-style-type: none"> ・同期と触れあう機会(3) 		<ul style="list-style-type: none"> ・同期と触れあう機会(2)
仕事の息抜きになる							
心の支えになってくれる							
	<ul style="list-style-type: none"> ・先輩看護師との交流の場 ・同期とのふれあい ・傾聴の場 	<ul style="list-style-type: none"> ・同期や先輩との交流の場 ・支援者の常駐 ・傾聴の場 	<ul style="list-style-type: none"> ・先輩看護師との交流の場 	<ul style="list-style-type: none"> ・支援者の常駐 	<ul style="list-style-type: none"> ・先輩看護師との交流の場 ・同期とのふれあい 	<ul style="list-style-type: none"> ・周囲の温かい目 	
プライベートな相談にのってくれる							
楽しく仕事ができる雰囲気を与えてくれる							
その他							

後24、就職2～4ヶ月15、就職5～7ヶ月15、就職8ヶ月～現在8、内省支援において就職直後2、就職2～4ヶ月3、就職5～7ヶ月2、就職8ヶ月～現在2、精神支援において就職直後2、就職2～4ヶ月3、就職5～7ヶ月0、就職8ヶ月～現在1であった。大学卒は、業務支援において就職直後5、就職2～4ヶ月5、就職5～7ヶ月3、就職8ヶ月～現在2、内省支援において就職直後1、就職2～4ヶ月2、就職5～7ヶ月0、就職8ヶ月～現在0、精神支援において就職直後5、就職2～4ヶ月2、就職5～7ヶ月5、就職8ヶ月～現在2であった。

3 支援の分類枠組みからみた支援：

困ったこと・戸惑ったこと・わからなかったことから明らかになった支援を時期別にみる(表1)と、専門卒はすべての時期で最も多かったのは、業務支援<自分にはない専門的知識・スキルを提供してくれる>であり、次に業務支援<仕事に必要な情報を提供してくれる>であった。大学卒は、就職直後は業務支援<仕事に必要な情報を提供してくれる>、次に業務支援<自分にはない専門的知識・スキルを提供してくれる>、就職2～4ヶ月は業務支援<自分にはない専門的知識・スキルを提供してくれる>、次に業務支援<仕事に必要な情報を提供してくれる>、就職5～7ヶ月は業務支援<仕事に必要な情報を提供してくれる>、次に業務支援<自分にはない専門的知識・スキルを提供してくれる>、就職8ヶ月～現在は業務支援<自分にはない専門的知識・スキルを提供してくれる>、次に<仕事に必要な情報を提供してくれる>、内省支援<自分自身を振り返る機会を与えてくれる>であった。

次に、あればよかったと思う支援を時期別にみる(表2)と、専門卒・大学卒ともにほとんどの時期で精神支援<心の支えになってくれる>があった。専門卒・大学卒別にみると、専門卒はすべての時期で業務支援<自分にはない専門的知識・スキルを提供してくれる><仕事の相談にのってくれる><仕事に必要な情報を提供してくれる>があり、ほとんどの時期で内省支援<自分自身の振り返る機会を与えてくれる>があった。大学卒は、専門卒が必要としている業務支援をすべての時期で必要とはしておらず、ほとんどの時期で必要としていたのは、精神支援<精神的な安

らぎを与えてくれる>であった。

4 支援の主な内容：

困ったこと・戸惑ったこと・わからなかったことから明らかになった支援の主な内容を支援ごとにみる(表1)。業務支援<自分にはない専門的知識・スキルを提供してくれる>で専門卒・大学卒に共通していたのは、疾患や病態、診療体験の援助技術などの看護技術であり、専門卒には患者とのかかわり方、看護過程に関することがあった。業務支援<仕事の相談にのってくれる>では、専門卒・大学卒ともに質問・相談があった。業務支援<仕事に必要な情報を提供してくれる>で専門卒・大学卒に共通していたのは、病院・病棟システム、業務の進め方、多重課題などであった。業務支援<自律的に働けるようまかせてくれる>では、専門卒・大学卒ともに自己の責任範囲の不明確さがあった。内省支援<自分を振り返る機会を与えてくれる>で専門卒・大学卒に共通していたのは、看護実践力が不十分であるという実感であり、大学卒にはキャリアプランや自己の適性への疑念があった。精神支援<仕事の息抜きになる>では、専門卒・大学卒ともに学習時間の確保があった。精神支援<その他>では、専門卒は不安や重責感があった。

次に、あればよかったと思う支援の主な内容を支援ごとにみる(表2)。業務支援<自分にはない専門的知識・スキルを提供してくれる>で専門卒・大学卒に共通していたのは、勉強会であり、専門卒には統一した指導内容、統一した指導計画、マニュアルに基づく指導、技術練習があった。業務支援<仕事の相談にのってくれる>で専門卒・大学卒に共通していたのは、質問しやすい環境であった。業務支援<仕事に必要な情報を提供してくれる>では、専門卒には事前確認の配慮、先輩看護師からのアドバイスがあった。業務支援<自分の目標、手本となっている>では、専門卒には日勤や夜勤のシャドーイングがあった。内省支援<自分について客観的な意見をいってくれる>では、専門卒には自己評価に対する支援があった。内省支援<自分自身の振り返る機会を与えてくれる>では、専門卒には自己の振り返りがあった。精神支援<精神的な安らぎを与えてくれる>では、大学卒には同期との触れあいがあった。精神支援<心の支えになってくれる>では、専門卒・

大学卒ともに先輩や同期との触れあいがあった。

V 考察

就職直後の困ったこと・戸惑ったこと・わからなかったことから明らかになった支援数、あればよかったと思う支援数は、専門卒・大学卒ともにすべての時期のなかでこの時期が最も多く、特に業務支援数が多かった。ここで、就職直後の業務支援、内省支援、精神支援の主な内容をみると、専門卒・大学卒ともに業務支援には疾患や病態、診療体験の援助技術などの看護技術、病棟・病院のシステム、知的混乱など、内省支援には振り返りの機会、精神支援には先輩や同期と触れあう機会があった。このことから就職直後は、専門卒に対しても大学卒に対しても＜自分自身を振り返る機会を与える＞という内省支援や＜精神的な安らぎを与える＞＜心の支えになる＞という精神支援を行いつつ、看護実践を行うにあたって絶対的に必要となる実務的な事柄である＜専門的知識・スキルの提供＞と＜仕事に必要な情報の提供＞という業務支援がすべての時期において最も必要になることを示唆していると思われる。この時期の支援の特徴は、知的混乱や病棟・病院のシステムに対する業務支援である。この時期の知的混乱の要因としては、新人看護師は特に「精神的要因」「看護実践能力」についてリアリティショックを感じていた¹³⁾、リアリティショックによる思考の混乱や新卒看護師を取り巻くストレス要因として慣れない環境や知らない仕事を任されること¹³⁾といわれているように初めての物理的環境・人的環境のなかで初めて自立して看護実践を行うことに起因するストレスフルな状態による思考の混乱があるものと思われる。したがって、この時期は、知的混乱に配慮した＜専門的知識・スキルの提供＞、ならびに病棟・病院システムについての＜仕事に必要な情報の提供＞という業務支援を行っていく必要がある。

この時期の専門卒・大学卒の支援傾向をみると、専門卒は業務支援として患者とのかかわり方、看護過程に関することの支援、統一した指導内容、統一した指導計画、マニュアルに基づく指導など統一した支援を必要としていた。このことは、人の姿を見て学ぶ姿勢に弱く、考えた行動に乏しい¹⁴⁾といわれているように応用する力や考えて行う力が不足していることに起因しているものと思われる。また、

不安や重圧感などに対する精神面の支援も必要としていた。このことは、前述したようなストレスフルな状態に起因しているものと思われる。一方、大学卒は精神支援として、同期との触れあいや先輩看護師との交流という心の支えの支援を必要としていた。したがって、専門卒や大学卒に支援を行うさいは、それぞれの傾向を考慮した支援が必要になる。

次に、就職直後と就職2～4ヶ月の困ったこと・戸惑ったこと・わからなかったことから明らかになった支援数の変化をみると、専門卒・大学卒ともに4割減になっており、その要因は業務支援数の減少であった。あればよかったと思う支援数の変化をみると、専門卒・大学卒ともに微減していた。また、就職2～4ヶ月と就職5～7ヶ月の困ったこと・戸惑ったこと・わからなかったことから明らかになった支援数の変化をみると専門卒は減少しており大学卒はほとんど変わらなかった。あればよかったと思う支援数の変化をみると、専門卒・大学卒ともに支援数は微減していた。ここで、2～4ヶ月と就職5～7ヶ月の業務支援、内省支援、精神支援の主な内容をみると、専門卒・大学卒ともに業務支援には疾患や病態、診療体験の援助技術などの看護技術に加え優先順位の決定方法、多重課題、業務の進め方、夜勤、内省支援には振り返りの機会、精神支援には先輩や同期と触れあう機会があった。このことは、専門卒に対しても大学卒に対してもこの時期は、就職直後同様＜自分自身を振り返る機会を与える＞という内省支援や＜精神的な安らぎを与える＞＜心の支えになる＞という精神支援を行いつつ、看護実践を行うにあたって絶対的に必要となる実務的な事柄である＜専門的知識・スキルの提供＞と＜仕事に必要な情報の提供＞という業務支援が特に必要になることを示唆していると思われる。この時期の支援の特徴は、優先順位の決定方法、多重課題、業務の進め方、夜勤に対する業務支援である。このことから、卒業後3ヶ月～6ヶ月において一人でできる¹⁵⁾といわれているように、この時期は就職直後の知的混乱から脱し、支援を受けながらではあっても看護実践ができつつある時期と推察される。したがって、この時期は、優先順位の決定方法、多重課題、業務の進め方、夜勤についての＜専門的知識・スキルの提供＞と＜仕事に必要な情報の提供＞という業務支援を行っていく必要がある。

この時期の専門卒・大学卒それぞれの支援傾向を

みると、専門卒は、業務支援として患者とのかわり方、看護過程に関することの支援、統一した指導内容、統一した指導計画、マニュアルに基づく指導など統一した支援を必要としており、さらに業務支援として日勤・夜勤のシャドーイング、段階的な技術目標の設定、内省支援として自己に対するの評価・振り返りに対する支援、精神支援として不安や重責感に対する支援を必要としていた。このことは、専門卒は依然として応用する力、考えて行う力が不足していること、新人看護師は、どのような点がうまくできていないのかを適切に自己評価できないのではないか¹⁶⁾といわれているように自己評価、自己の振り返りが困難なこと、卒業と同時に一人の看護師として仕事をするを要求され・・・一挙に多くの仕事の量と責任がかかってくる¹⁴⁾といわれているような看護師という仕事の責任の重さに対する精神的なストレスの軽減を自分で図ることが困難なことを示唆していると思われる。一方、大学卒は、精神支援として同期との触れあいに対する支援を必要としていた。したがって、専門卒や大学卒に支援を行うさいは、それぞれの傾向を考慮した支援が必要になる。

次に、就職5～7ヶ月と就職8ヶ月～現在の困ったこと・戸惑ったこと・わからなかったことから明らかになった支援数の変化をみると、専門卒・大学卒ともにほとんど変化はなかった。あればよかったと思う支援数の変化をみると、専門卒・大学卒ともに減少していた。ここで、就職8ヶ月～現在の業務支援、内省支援、精神支援の主な内容をみると、専門卒・大学卒ともに業務支援には、疾患や病態、診療体験の援助技術などの看護技術に自己の責任範囲の不明確さが加わった反面、就職2～4ヶ月と就職5～7ヶ月にあった優先順位の決定方法、多重課題、業務の進め方、夜勤に対する支援は減っていた。また、内省支援には、自己成長に対する評価、知識の不足感があった。このことは、専門卒に対しても大学卒に対しても就職8ヶ月～現在という時期は、就職直後同様、＜自分自身を振り返る機会を与える＞という内省支援や＜精神的な安らぎを与える＞＜心の支えになる＞という精神支援を行いつつ、看護実践を行うにあたって絶対的に必要となる実務的な事柄である＜専門的知識・スキルの提供＞と＜仕事に必要な情報の提供＞という業務支援が依然として必要になることを示唆していると思われる。この時期

の支援の特徴は、自己の責任範囲の不明確さに対する業務支援と自己の看護実践力の不足感に対する内省支援である。このことから、この時期は、支援を受けながらではあっても自立してできるようになってきている時期と推察される。したがって、この時期は、仕事を任せたいで不足部分を補っていくという＜自律的に動けるよう任せていく＞という業務支援や任せた仕事に対してできているところ、できていないところを伝える＜客観的な意見をいってくれる＞という内省支援を行っていく必要がある。

この時期の専門卒・大学卒の支援傾向をみると、大学卒は、専門卒と共通する支援以外に特に必要となる支援はなかったが、専門卒は、就職直後同様、業務支援として患者とのかわり方、看護過程に関することの支援、精神支援として不安や重責感に対する支援を必要としていた。このことは、専門卒は依然として考えて行う力が不足していること、精神的なストレスの軽減を自分で行うことが困難なことを示唆していると思われる。したがって、専門卒には、このような傾向を考慮した支援が必要になる。

上記の支援以外の支援としては、＜仕事の相談にのってくれる＞という業務支援の内容として質問のしづらさ、不明確な相談体制、相談相手の不在がどの時期でも挙げられていた。このことについては、新卒看護師は看護技術もままならず、臨床判断が十分に身につけていないため思うように看護実践をすることが出来ず、さらには、必要時にチームメンバーに支援を求めることができないため、患者にとって安全で安楽な方法で看護ケアが提供できないという悪循環に陥っていることが明らかになった¹⁶⁾といわれているため、質問しやすい環境づくりという支援も就職直後より意識的に行っていく必要があるといえる。

VI 結論

専門学校卒業新人看護師と大学卒業新人看護師それぞれが看護実践力を身につけるうえで必要としている支援として以下のことが明らかになった。

- 1) 専門卒・大学卒ともに＜専門的知識・スキルの提供＞と＜仕事に必要な情報の提供＞という業務支援は就職直後に最も必要としていた。
- 2) 専門卒・大学卒ともに＜自分自身を振り返る機会を与える＞という内省支援や＜精神的な安らぎを与える＞＜心の支えになる＞という精神支

援、そして<仕事の相談にのってくれる>という業務支援はどの時期でも必要としていた

- 3) 専門卒・大学卒ともに各時期における特徴的な支援は、就職直後は、病棟・病院システム、知的混乱に対する業務支援、就職2～4ヶ月と5～7ヶ月は、優先順位の決定方法、多重課題、看護業務の進め方、夜勤に対する業務支援、8ヶ月～現在は、自己の責任範囲の不明確さに対する業務支援と自己の看護実践力の不足感に対する内省支援であった。
- 4) 専門卒・大学卒別の支援の傾向としては、専門

卒は、患者とのかかわり方がわかるようになる、看護過程に関することがわかるようになる、統一した指導を受けることによってわかるようになる、実際にみてわかるようになるという業務支援、他者とともに自己を振り返ることができるという内省支援、他者とともにストレスの軽減を図る・不安や重圧感の軽減を図るという精神支援を必要としており、大学卒は、同期との触れあいや先輩看護師との交流を図るという形で精神支援を必要としていた。

引用文献

- 1) 中原淳. 職場学習理論. 東京大学出版, 2010, 5p.
- 2) 高橋照子. 看護学原論. 南江堂, 2009, 235p.
- 3) 會田直子他. 呼吸に関する臨床実践能力向上のための教育プログラムの効果 新人看護職員の臨床研修制度の導入に向けて. 東邦看護学会誌. no.8, 2011, p.22-26.
- 4) 大坪みはる. 透析看護における教育を再考する 透析スタッフ教育 新人スタッフ. 臨床透析. Vol.22, no.3, 2006, p.319-23.
- 5) 山岸松永他. 実践能力開発プログラムの構築とその実践の評価 新人教育プログラムを実施して. 村看護教育振興財団看護研究集録. no.16, 2009, p.167-188.
- 6) 田口和美他. 高機能患者シミュレーターを用いた新人看護師の実際. 姫路聖マリア病院誌. Vol.21, no.1, 2010, p.21-24.
- 7) 佐居由美他. 新卒看護師のリアリティーショックの構造と教育プログラムのあり方. 聖路加看護学会誌. Vol.11, no.1, 2007, p.100-108.
- 8) 水田真由美他. 新卒看護師の職場適応に関する研究 リアリティーショックと回復に影響する要因. 日本看護研究学会誌. Vol.27, no.1, 2004, p.91-99.
- 9) 窪田晶子他. プリセプターシップ導入による効果的な新人教育プログラムの検討. 日本手術医学会誌 Vol.27, no.4, 2006, p.346-348.
- 10) 室伏圭子他. プリセプターシップに関する研究の動向と課題. 独協医科大学看護学部紀要. Vol.1, no.1, 2008, p.60-67.
- 11) 吉富美佐江他. 新人看護師の指導体制としてのプリセプターシップに関する研究の動向. 看護教育学研究. Vol.14, no.1, 2005, p.65-75.
- 12) 前掲1) p.57.
- 13) 平賀愛美他. 就職後3ヶ月時の新卒看護師のリアリティー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. Vol.30, no.1, 2007, p.97-107.
- 14) 石橋寿枝. 組織人・専門職としての意識の涵養を促すために. 看護. Vol.56, no.3, 2004, p.45-49.
- 15) 森田チエコ. 看護基礎教育課程における卒業時の到達目標をめぐる諸問題. 看護展望. Vol.7, no.3, 1982, p.1-5.
- 16) 西田朋子. 看護系大学卒業直後の新卒看護師が行う看護実践. 日本看護学教育学会. Vol.16, no.2, 2006, p.1-12.

Support to Develop Nursing Practice for Newly Graduated Nurses in a Clinical Setting

– From Survey of new University nursing graduates and new specialist Nursing College graduates –

Noriko TAKISHIMA Kiyoko BABA Mieko SUZIKI

Abstract

The objective of this study was to determine, over the course of time, the support necessary for specialist nursing college graduates and university nursing graduates to support these graduates in learning nursing practice. Results suggested the following: 1) the most important issue in the period following the start of employment is occupational support including <providing expertise and skills> and <information required for work>; 2) introspective support such as <providing opportunities for self-reflection> and <imparting emotional wellbeing>, spiritual support in <becoming a source of spiritual support> and occupational support such as <work-related advice> important regardless of the nurse' s career stage; 3) support provision on each stage is characteristic for nursing college graduates versus university graduates; 4) occupational support and introspection support is important for new nursing college graduates, while emotional support is important for new university nursing graduates.

Keywords

Graduate nurses, Nursing practice development, Type of support, Support content