

St. Luke's International University Repository

Educational Programs Moderating the Reality Shock of Graduating Nurses Before Graduation: Literature Review.

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2021-03-12 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 後藤, 桂子, 松谷, 美和子, 平林, 優子, 桃井, 雅子, 村上, 好恵, 佐居, 由美, 松崎, 直子, 高屋, 尚子, 飯田, 正子, 寺田, 麻子, 西野, 理英, 佐藤, エキ子, 井部, 俊子, Goto, Keiko, Matsutani, Miwako, Hirabayashi, Yuko, Momoi, Masako, Murakami, Yoshie, Sakyō, Yumi, Matsuzaki, Naoko, Takaya, Takako, Iida, Masako, Terada, Asako, Nishino, Rie, Sato, Ekiko, Ibe, Toshiko メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.34414/00014987

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 3.0 International License.



— 総 説 —

新人看護師のリアリティショックを和らげるための 看護基礎教育プログラム：実践研究文献レビュー

後藤桂子¹⁾，松谷美和子²⁾，平林優子²⁾，桃井雅子²⁾
 村上好恵²⁾，佐居由美²⁾，松崎直子²⁾
 高屋尚子³⁾，飯田正子³⁾，寺田麻子³⁾
 西野理英³⁾，佐藤エキ子³⁾，井部俊子²⁾

抄 録

看護基礎教育を終えて新卒看護師として臨床実践の場に就いた新人看護師は、多くの困難な経験を通して学生から看護師へと移行していく。この移行期の大変さは、就職後数ヶ月以内に多くの看護師が経験するといわれるリアリティショックということばで知られている。この移行体験を容易で前向きなものとするには、基礎教育において何ができるかを探ることを目的に、CINAHLにて、graduate nurseの下位にあるnew graduate nurse、さらにその下位のeducationに関する英語文献86件を抽出し、看護基礎教育プログラムの実践的研究についての論文18件を対象として検討を行った。

移行体験の焦点は、技術的技能を含む能力面と、役割や社会化を含む概念面に分けられた。検討した文献の大部分は、施設における新卒看護師を対象としているプログラムであった。大学の学部最終学年を対象として行った施設主導のプログラムは2件あった。いずれも長期間にわたり、臨床現場で学生がプリセプターと行動を共にするものであった。これは、単位取得に結びつかない代わりに時間給を受け取るというかたちで実施されていた。

さらに、新卒看護師もしくは看護学生の能力や様態を測定するためのいくつかの有用な測定用具をまとめた。これらは、信頼性および妥当性の面よりも、どのような内容を評価しようとしているかという視点が重要で参考になると考えられた。実際に使用した結果では、その測定結果がよりポジティブであるほど、新卒看護師の移行体験が容易であるということを示していた。今後、看護の基礎教育の中で、臨床で働くことを望む学生が看護師への移行体験を比較的容易なものとするように、基礎教育課程におけるプログラムを開発するために有用であると考えられる見解を整理した。

キーワード：新人看護師，リアリティショック，看護基礎教育，教育プログラム，文献レビュー

I. はじめに

医療技術および医学の進歩、高齢社会における医療需要の増加、医療コストの削減などを背景に、在院日数が短縮され、高度な専門医療を必要とする入院患者の割合が高くなっており、安全かつ高度な臨床看護実践能力がこれまで以上に問われる時代になっている（厚生労働省看護課「看護基礎教育における技術教育のあり方に関する検討会」報告書，2003）。このような中、看護基礎教

育においては、習得すべき看護実践能力の内容が増大しており、検討を要する焦眉の課題となっている。学生から臨床看護師への移行体験がより滑らかで、前向きであるために、基礎教育は何を考え、することができるかを探求することを目的として、文献検討を行ったので報告する。

受付日 2007年2月2日 受理日 2007年4月27日

1) 聖路加看護大学臨時助教，2) 聖路加看護大学，3) 聖路加国際病院

II. 研究方法

1. 文献検索方法

文献検索はCINAHL (Cumulative Index for Nursing and Allied Health Literature) を用い、graduate nurse の下位にある new graduate nurse、さらにその下位の education に関する 1995 年以降 2005 年までの英語文献 86 件を抽出し、新人看護師のリアリティショックを和らげるための看護基礎教育プログラムについて実践的に研究した 18 件について検討を行った。

2. 分析方法

Cooper (1998) の Integrative research review の方法論を参考に、研究論文分析ツールを作成して、文献 ID、研究目的、主題、研究方法、介入の内容、結果、特記事項を抽出して記入した。次に、収集した文献情報について、看護学生から新人看護師への移行の現状、移行をより滑らかにするための基礎教育のあり方、移行教育プログラム研究、移行教育プログラム評価のための測定用具に分けて検討を行った。

III. 結果

1. 看護学生から看護師への移行体験の難しさ

看護学生から看護師への移行体験の難しさについては、1970 年代に盛んに論じられ、対策が考えられてきた。新卒の看護師が働き始めてぶつかる困難は、Kramer

(1974) がリアリティショックとして取り上げ、多くの看護管理者が注目してきた。わが国でも、看護職者間で周知の概念となっている。

近年は、新卒看護師の就職後 1 年以内での離職率の高さが問題となってきている^{注)}。施設の側からの文献では、その率は 40 から 60%とも述べられている (Beecroft, et al., 2001)。また、新人を募集し、オリエンテーションを行い育てていく費用の面でも大きな損失であるとも述べられている (Beecroft, et al., 2001)。わが国でも予測されているが、米国ではいわゆる団塊の世代の大量退職の時期をむかえる一方で、医療の場面での看護師の量的な必要も増えている。

なぜ、新卒の看護師の離職につながるような状況が生じるのかを論じている文献では、学生から看護師への移行体験が容易ではないことが指摘されている (Godinez, et al., 1999)。この移行体験を、図 1 はよく表している。これは、移行プロセスを中心として、新卒看護師とプリセプターの活動、人間関係のダイナミクス、施設特有の因子の関係を描いている。これによると、移行プロセスは、徐々に受け持ち患者数が増えていく中で看護ケアを提供していくことと、ケア能力を高める学習機会とのバランスをとることからなっている (Godinez, et al., 1999)。

看護学生がどのように移行体験を経ていくかを調査したものでは、能力のある実践への挑戦と、仕事への挑戦が課題として挙げられ、これは、ベナーの言う初心者の概念と類似している (Ellerton, Gregor, 2003)。基礎教育の段階での研究では、臨床実習がポジティブな体験であること (Dolan, 2003)、学生の臨床能力を査定する方

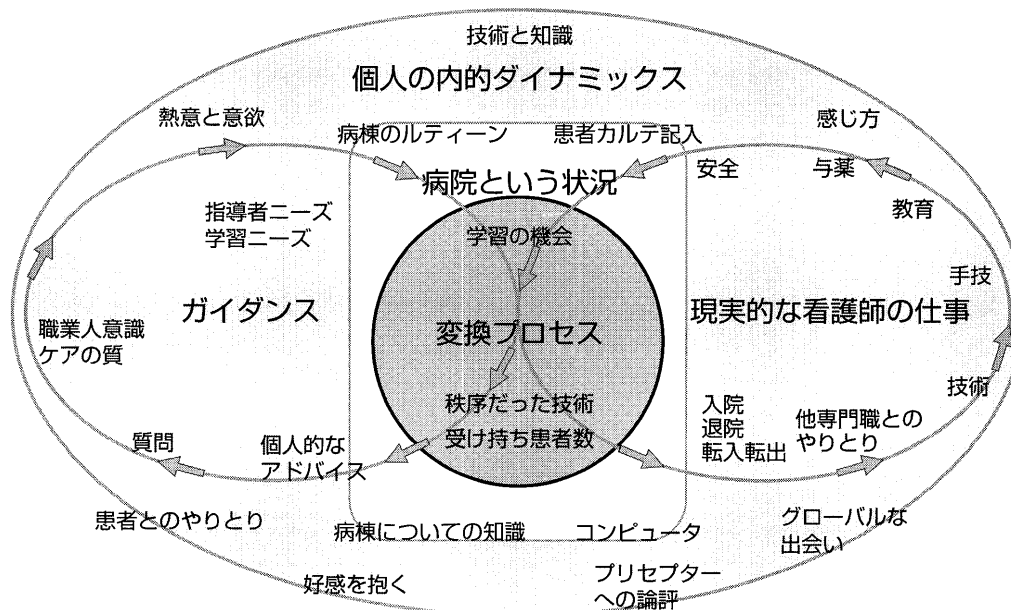


図 1 看護師の役割移行プロセスのモデル図

From "Role transition from graduate to staff nurse: a qualitative analysis", by Gwendolyn Godinez, Janice Schweiger, Julie Gruver and Polly Ryan, 1999. *Journal of Nurses Staff Development*, 15(3), p.101. Copyright 2007 by Wolters Kluwer Health, Adapted with permission.

法を用い、それが高い評価であること (Watson, *et al.*, 2002; Lofmark, *et al.*, 2000) が、移行体験を容易にするとも述べられている。

別の見方をした調査 (Goh, Watt, 2003) では、移行体験には3つのテーマがあるとしている。1つめは、新人看護師の成長を発達的に捉えた場合の最初のステップであり、過剰な仕事量に対して用意ができていないという感じ、一人前に機能できるとみなされる非現実的期待、仕事上の価値や忙しさでケアする時間がないと感じることなどがその内容となる。2つめは、発達プロセスにおけるつまずきで、チームの一員への同化不安、時間管理での役割ストレス、恐怖や不安の個人的ストレスがある。3つめは、乗り越えて前進していくもので、プリセプターからのサポートの重要性和同僚からのフィードバックがそのときに欠かせないとされている。

学生が看護師になっていくには臨床技能を発展させることは不可欠であるが、ただ優れた臨床家であるだけでは十分ではないとも述べられている。(Beecroft, *et al.*, 2001) 看護師が自分の労働集団と組織に、個人として、また効果の面でも、上手く貢献できるようになるには、ケアをする際に主体となる必要があるといわれている。これは、自己への気づき、チームのダイナミクス、チームをリードすること、ケアを調整すること、葛藤を処理すること、変化への心理面を理解すること、コミュニケーション、エビデンスに基づいた実践、系統的思考という面での知識、技能、能力をもつことである。

2. 困難を小さくするための看護基礎教育のあり方

Godinez ら (1999) が図1に示したように、移行体験にはさまざまなものが関連している。移行体験の明確な定義づけはほとんどされていないが、オーストラリアの全国調査では次のように定めている：“卒業生が看護の現場において効果的なメンバーになるのに要求される技能、知識、価値観を（学部在学中に学んだものに加えて）身につけ、現場に自分を適合させていく期間” (Clare, Van-Loon, 2003)。この期間には、基礎教育が臨床の場と協働関係をもち、学生が理論と知識を実践の場へ結びつけられるようにするべきであるとしている。

カナダの報告では、大学と病院合同で行う学生のための学習モデルを示している (Kirkpatrick, *et al.*, 1991)。これによると、基礎教育課程にある学生は臨床の場において、クリニカルスペシャリスト、病院の教育者、大学の教員、クリニカルスーパーバイザーとかわりをもつ。

学生の臨床実習は、施設のプリセプターの指導で行われていることも多いが、これまでは、基礎の実習という面が焦点であり、将来の看護師への移行体験を助けることを目的とはしていなかった。しかし、このような中で、施設側の教育にかかわる者と学校側の教員とが協働することで、学生の能力をどのように査定していくかが

論じられ、その査定のための用具も開発されるようになった (Dolana, 2003; Watson, *et al.*, 2002; Lofmark, *et al.*, 2000)。また、実習の場での課題を導き、“学部の看護教育の目的は、急性および慢性疾患の人および死にゆく人々に対するケアを行い、地域において家族や個人と共に健康促進活動を行うことができる看護師としての準備をすることである” (Ellerton, Gregor, 2003) とした上で、カナダの学部のカリキュラムがどのようなものであるかの実態調査を行った報告もある (ibid.)。

3. 移行体験の2つの焦点

学生から看護師への移行については、2つの焦点がある。1つは能力であり、もう1つは役割と概念である。能力には、技術的技能和クリティカルシンキングが主として含まれる。また、役割および概念には、社会化、すなわち、看護師としての役割獲得、看護単位での人間関係形成、自信の獲得、組織へのコミットメント、看護観などが含まれる。

作成された看護学生専門実習のプログラムでは、以下のことを発展させようとしていた (Olson, *et al.*, 2001)。すなわち、専門職社会化、クリティカルシンキング、能力、技術的技能（静注と与薬）、自己自信、リーダーシップである。

Beecroft ら (2001) は、社会化について、労働者とその職にとどまるかどうかの重要な指標の1つは、『職場で親友がいますか』という問いであると言っている。この問いは、労働の場の保持と安全につながるといわれ、労働集団への社会化は、仕事満足と実践を改善し、それは「辞めよう」という考えを減じることになるという。

4. 移行体験を容易にさせるためのプログラム

学生から看護師への移行を容易にさせるためのプログラムの研究は、表1に示すようにいくつかある。そのうち、看護学生を対象としたプログラムは2つである。教育機関と施設が協働して、学生から看護師への移行体験を容易にすることを考えることはまだ少なく、多くの文献は、移行の難しい新卒看護師にどう施設が対応しているかを述べている。

学生を対象としているものは、“学生看護師メンターシッププログラム”と呼ばれ、卒業まであと2学期残っている学生を対象とするものである (Nelson, *et al.*, 2004)。この目的は、能力あるプロフェッショナルな実践家へと発展していくのに必要な知識と技能と価値観をよりよく身につけることができるように看護学生を助ける臨床労働体験を、集中的なメンターシップによって提供することである。少なくとも2学期間にわたり、それぞれ2週間、最低16時間ずつ、割り当てられたメンターと一緒に働く。その内容は、直接的な患者ケア、意思決定、クリティカルシンキングに参加することである。学生は“ナーシング・テクニシャン”と呼ばれ、時間給を

表1 文献に見られるプログラム

	INPUT	PROGRAM	OUTPUT	OUTCOMES
Nelson, D. <i>et al.</i>	看護学生, 最終学年	看護学生メンターシッププログラム	学生による評価	質の高い学部卒の保持増加, 教育施設としての評判, 離職の低下, オリエンテーション費用減
Olson, R. K. <i>et al.</i>	大学4年生, 成績3.0以上	看護学生レジデンシープログラム	4つの測定用具	学生の自信, 仕事に対するヴィジョン
Koh, L. C.	看護学生	リンク教師のいる臨床実習	フォーカスグループで5つのテーマ	

受ける。メンターによって、学生は即時評価され、フィードバックされる。評価のための4～6週間後の公式の会もある。このプログラムを支援するために、学生はメンターシップ・オリエンテーションを受け、その後、臨床手順、ガイドラインについての情報を得る。一般的な病院のオリエンテーションと共に、ET (Enterostomal Therapist) や DMNs (Diabetes Mellitus Nurse) というリソースのリストも受け取る。メンターは面接で選考され、看護師メンターシップ・プログラム・オリエンテーションに参加する。このプログラムの終了時には、お祝いの昼食会が開かれる。このプログラムに3ヶ月参加した学生は、希望すれば異なる臨床の場へのローテーションができる。学生には、卒業し、免許取得後、最低1年間は在職することが求められる。

このプログラムの学生の評価は肯定的であった。学生は、看護の知識の強化、適切なスーパーバイズを受けたこと、意思決定プロセスに関与できたことを評価していた。また、ケア提供、記録、優先度の判断、他の人と密接に働くことを通して、看護実践に慣れることができたとして述べている。同時にお金が稼げることも学生は評価している。当然ながら、就職してからのオリエンテーションに対して、よりよく準備ができていたと感じていた。

プログラムの成果としては、質の高い学部卒看護師の保持増加がある。メンターシップへの応募で、就職に先立ってスクリーンすることができ、教育施設としての評判が上がり、看護専門性へコミットメントを示せたことも施設側にとっては利となった。離職率は、このプログラムを受けた看護師では23%、受けなかった看護師では47%となり、離職率低下の効果があったとしている。

Olsonら(2001)の“看護学生レジデンシー・プログラム”は、以下のことを発展させる機会を与えようと言う：すなわち、専門職業人としての社会化、クリティカルシンキング力、看護実践能力、技術的技能、自信、リーダーシップである。その成果は、学生から看護師への継ぎ目のない移行、勤務継続者の増加、ケアの質の向上、オリエンテーションと離職のコスト減少、仕事満足者の増加としている。対象とするのは、卒業まで1年以内を残す学生で、その要件は、成績3.0以上で、推薦状、面接で選考される。各学生はプリセプター看護師とペアをつくる。夏学期400時間、秋と冬学期250時間ずつのあわせて900時間のプログラムである。プリセプターはこの期

間中、学生と働く。学生は時間給を受けるが、学校の単位とはならない。プログラム開始前、900時間終了時、フルタイム雇用後1年後の3つの時点で、4つの測定用具を用いて評価される。この結果、看護についての役割、価値、仕事の意味に関する学生のビジョンが変化し、教科書的な回答から、期待される自律のレベルへの洞察を示すまでになった。学生は、自分の知識に自信をもつことができ、スタッフ看護師としての自分の新しい役割をとる用意ができたと感じた。

新人看護師を対象とした調査において(Corwin, 1961)の看護役割概念の専門職下位尺度を用いた結果では、上記とは異なる結果が得られた。すなわち、新卒看護師は、専門職看護実践について現実に基づいた考えをもって卒業していることが示された(Keller, *et al.*, 2006)。

プログラムとして文献に挙げられているものは以上であるが、これら以外に、学生の基礎教育段階で、移行を助けると考えられる試みはいくつかある。英国では、リンク教師という方法が効果を上げた(Koh, L. C., 2002)(リンクは英語のlinkで、理論と実践現場をつなげることを意味する)。リンク教師は、学生が経験から学ぶことを促進し、理論を実践に関連づけるのを助ける。このため、学生が実践内容を報告し質問する会を実践現場でもち、そこで、ピア・サポートと学習の分かち合いを促していく。

また、学生が臨床領域とよいつながりをもつことを求めて、いくつかの提案もなされている(Ross & Clifford, 2002)。その1つは、実習場のより密接なモニタリング、および、より多くの実践経験を得るためにチューターをおくことである。また、授業での反復をより少なくし、生命科学と薬学との協働を行い、臨床技能にさらに焦点をおき、最終学年で専門職事象についてより多くの情報を得ることを求めている。最終学年の理論的内容に関しては、新しく資格を得た看護師には、臨床的要求と専門職事象の両方について要求されるレベルに達していないということが論点となった。

例えば、どのように優先順位をつけるのか、ある事件や死や事故をどのように記録するのかであるが、実習のための提案として、2つの側面から述べられている。1つは、教育に関することである。反復を減らすように最終学年の時間割を計画すること、臨床実習と現場での体

験に関係ある技法と知識の強化にさらに注目すること、不安を軽減するために新卒者のためのキャリアガイダンスでのインプットを行い移行期に注目すること、最終実習場を学生の求めでできるように相談することである。もう1つは、施設側のことで、プリセプターシップを公式に導入し、それを病棟マネージャーに理解させること、プリセプターの構造化された訓練、さらに、特定の学習成果や最終配置を要求できる可能性や移行ニーズに関するメンター・サポートについて、学校と施設がよく話し合うことである。

オーストラリアでの報告には、“専門職実践への移行”というパッケージが示されている。これは、プリセプターシップの準備に用いられる。2つのマイベース方式の実習モジュールのうち、1つは学生用、1つはプリセプター用で、ビデオがついている。ここでは、学部の学生の実習にプリセプターが採用されている。モジュールに含まれる内容は、技能、アサーティブネス、教育と学習、時間管理、プロフェッショナルリズムである。ビデオには2つの臨床状況が15分間描かれている。学生はモジュールを通して、自分の学習目標と目的を見出し、それらを学習プランにすることを求められる。プリセプター側は、学生と会って、その学習プランについて話し合い、臨床状況を学習イベントとして利用できるように促す。

5. 移行体験をアセスメントするための測定用具

看護学生のためのプログラムの中で、移行体験を査定するために使われているものと、新卒看護師へのプログラムの中で使われているものがある。今回は、それらのうち、前述した、移行体験の2つの焦点に関連するものを表2にまとめた。これらは、看護の基礎教育で学んだ能力が、臨床の場でどのように生かすように求められているかを考える材料となるであろう。また、尺度の信頼性、妥当性については十分検証されていないツールもあるが、実際に使用されているものであることから、臨床の場では何を看護実践能力として測ろうとしているかという示唆が得られる。信頼性が高ければ、これらの測定用具でポジティブな結果を得る度合いが高ければ、それだけ学生から看護師への移行の準備ができてると予測されると考えられ、また、このことが証明されれば、用具の妥当性も検証される。

IV. 考察

看護学生が看護師として仕事に就いて経験する困難は、リアリティショックといわれ、20年以上前からわが国でも取り上げられている。新卒の看護師を対象にして、新人看護師を受け入れる側は、一人前の看護師として機能するようにと、オリエンテーションプログラムを組んできた。その内容も、集団での講義形式のも

のだけでなく、現場での教育的指導を重視したプリセプターシップが現在まで主流となっている。しかしながら、X世代、ネット世代ともいわれる最近の新卒看護師に対しては、これまでのプリセプターシップに加え、メンターシップの要素が多く必要になってきており、そうした要素が加味されたプログラムが見られる(Almada, *et al.*, 1999; Greene, Puetzer, 2002; Godinez, *et al.*, 1999; Santucci, 2004)。単に自己学習したり、指導して看護の実践能力を高めればよいというのではなく、新卒看護師を社会化し、その労働集団に居心地のよさを感じられるように導くことも重視され始めている(Ellerton, Greeger, 2003; Kirkpatrick, *et al.* 1991)。

今回検討した文献の大部分は、新卒看護師を受ける施設側での新卒看護師の状況や、それに対して施設側は何を考え、どのように取り組んでいるのかを紹介し、論じている。そこで使われている新卒看護師の能力や状態や進歩を測定する用具は、有用であり、新卒看護師の移行体験を助けるためや、プログラムの開発のための成果測定のために使えるだろう。

今回の文献検索では、基礎教育機関での、移行体験を容易にするためのプログラムは少なかった。前述した2つの卒業前に施設で看護実践体験をするプログラムも、基礎教育の中での単位外の扱いとなっており、厳密な意味での基礎教育でのプログラムとはいえない。教育機関と現場である臨床施設とが協働して、新卒看護師の移行体験を容易にしていくことが重要と考えられてはいるが、まだ試みはほとんどない。

臨床実践の場が求める看護師の能力や様態をもったものを、教育機関の中で育てることは、あくまでも教育の1つの目的にすぎない。したがって、ただ有能に働ける人材をつくり出せばよいのではないが、基礎の教育を終了して現場に就いた看護師が、そのもてる力を発揮することもなく移行体験の困難さゆえに離職することを、食い止める責任は、教育にもあるであろう。

検索し紹介した測定用具での結果や、プログラムの結果から、移行体験の2つの焦点として挙げたことがより明確になった。そのうち、能力面の技術的技能は、看護教育の中でも重視され、学生は学んできた。医療の進歩や、多様化の中で、全ての技術的スキルを教育することはできないが、看護実践の場において、説明を受け、指導され、繰り返すことによって比較的短期間に修得できることでもあるといわれている。今後基礎教育の中で考える必要があると考えられるのは、文献と測定用具にも見られるクリティカルシンキングと、能力への自信であろう。もう1つの移行体験の焦点である看護観や看護の現実についての考えを含む社会化は、教育段階で培われるといわれている。リンク教師や、チューターのような試み、および、レジデンシー・プログラムが、臨床の場に慣れること、および、そこにいる看護師との人間関係を築く機会や助けとなっていることから、移行体験の社会

表2 移行体験を査定する測定用具

論著者名	測定用具	測定内容
Beecroft, P. C. et al.*1	Corwinの看護役割概念尺度からの専門職サブ尺度	実践の自律, 卓越性の標準, 専門職組織でのメンバーシップ, 継続的学習, 研究への関心 (5段階)
	Schutzenhoferの専門職看護自律度	30の臨床状況項目に対する自律レベルを見る
	技能能力自己自信調査票	36の包括的スキル (3点)
	Slaterの看護能力評点尺度	臨床の場での看護師の実践を評点付ける84項目 (5点)
	組織のコミットメント質問表	特定の組織との個人の同一化, 強さを見る15項目 (7点)
	予想される離職尺度	自分の意思で辞める可能性についての認識を見る12項目 (7段階)
Santucci, J.*2	Harborviewメディカルセンター/患者ケアサービス看護臨床オリエンテーション評価	コミュニケーション, クリティカルシンキング, フィードバック, 責務 (3点)
Olson, R. K. et al.*3	Schwirianの看護実践の6側面尺度	
	NLNの与薬テスト	
	NLNのIV治療テスト	
	カリフォルニアのクリティカルシンキング資質	
Greene, M.T. & Puetzer, M.*4	能力に基づいた成果測定用具	新人に期待される能力
Löfmark, A. et al.*5	学生能力査定表	18領域 (7点)

- *1: Beecroftが用いた測定用具は, いずれも過去の研究で, 信頼性が確立されている (信頼性係数 α は Corwin : 0.59, Schutzenhofer : 0.79, Slater : 0.98, コミットメント : 0.82~0.93, 離職 : 0.84)。
- *2: Santucciが用いた評価ツールは, 独自に開発し, 実際にメディカルセンターで使用されているものである。
- *3: Olsonが用いたものは, 過去の研究で信頼性が確立しているものである (Schwirian, P.M. (1978). Evaluation the performance of nurses: A multidimensional approach. *Nursing Research*, 27(6), 347-351. 参照)。
- *4: Greene, M. & Puetzer, M. が用いたものは, その作成や出典について論文中に記載がない。
- *5: Löfmark, A. & Thorell-Ekstrand(2000) 作成の測定用具の一部は, その信頼性・妥当性についてさらなる研究が必要であると述べられている。

化の面でも教育的な方略があるといえよう。

以上のように今回の文献検索では, 新卒看護師の移行体験を容易にするための基礎教育でのプログラムは少なかったが, 今後この取り組みをしていくための有用な測定用具や, プログラムの例を見ることができた。新卒看護師の困難とそれについての施設側の試みは, 文献の中で多く論じられている。今後は, この現状を受けて, 基礎教育の中で何をやるかが問われていくだろう。

注) 離職率については, 勤務施設替え, 看護職間の職種替え, 看護職離脱, 職業離脱等に分けて考えなければならないが, ここではこれらをまとめて, 新人看護師を教育しながら雇用する施設側からの視点で論じている。

引用文献

Almada, Pam., et al. (2004). Improving the retention rate of newly graduated nurses. *Journal of Nurses in Staff development*. 20(6). 268-73.

Beecroft, P., et al. (2001). RN Internship: Outcomes of a one-year pilot program. *Journal of Nursing Administration*. 31(12). 575-582.

Clare, J. & Van-Loon, A. (2003). Best practice principles for the transition from student to registered nurse. *Collegian*. 10(4). 25-31.

Cooper, H. (1998). Synthesizing research: A guide for literature reviews (3rd ed.). SAGE Publications.

Dolan, G. (2003). Assessing student nurse clinical competency: Will we ever get it right. *Journal of Clinical Nursing*. 128. 132-41.

Ellerton, M. & Gregor, F. (2003). A study of transition: The new graduate at 3 months. *Journal of Continuing Education in Nursing*. 4(3). 103-7.

Godinez, G., et al. (1999). Role transition from graduate to staff nurse: a qualitative analysis. *Journal for Nurses in Staff Development*. 15(3). 97-110.

Goh, K. & Watt, E. (2003). From dependent on to dependent on: The experience of transition from student to registered nurse in a private hospital graduate program. *Australian Journal of Advanced Nursing*. 21(1). 14-20.

Greene, M.T. & Puetzer, M. (2002). The value of mentoring: A strategic approach to retention and recruitment. *Journal of Nursing Care Quality*. 17(1). 63-70.

Keller, J. L., et al. (2006). "Pearls and Pitfalls of a new graduate academic residency program. *Journal of Nursing Administration*. 36(12). 589-598.

Kramer, M. (1974). Reality shock (why nurses leave nursing). St. Louis: C. V. Mosby Company.

Koh, L. C. (2002). The perceptions of nursing students of practice-based teaching. *Nurse Education in Practice*. 21(1). 35-43.

Kirkpatrick, H., et al. (1991). A collaborative model

- for the clinical education of baccalaureate nursing students. *Journal of Advanced Nursig*. 16.(1): 101-7.
- Lofmark, A. & Thorell-Ekstrand, I. (2000). Evaluation by nurses and students of a new assessment form for clinical nursing education. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*. 14(2). 89-96.
- Nelson, D., *et al.* (2004). Using a mentorship program to recruit and retain student nurses. *Journal of Nursing Administration*. 34(12). 551-553.
- Olson, R. K., *et al.* (2001). The nursing student residency program: A model for a seamless transition from nursing student to RN. *Journal of Nursing Administration*. 31(1). 40-8.
- Ross, H. & Clifford, K. (2002). Research a catalyst for change: The transition from student to registered nurse. *Journal of Clinical Nursing*. 11(49). 545-53.
- Santucci, J. (2004). Facilitating the transition into nursing practice: Concepts and strategies for mentoring new graduates. *Journal of Nurses in Staff Development*. 20(6). 274-84.
- Watson, R., *et al.* (2002). Research in brief: Assessing clinical competence in student nurse. *Journal of Clinical Nursing*. 11(4). 554-5.

Educational Programs Moderating the Reality Shock of Graduating Nurses Before Graduation: Literature Review

Katsura Goto

(Part time lecturer, St. Luke's College of Nursing)

Miwako Matsutani, Yuko Hirabayashi, Masako Momoi

Yoshie Murakami, Yumi Sakyō, Naoko Matsuzaki, Toshiko Ibe

(St. Luke's College of Nursing)

Takako Takaya, Masako Iida, Asako Terada

Rie Nishino, Ekiko Sato

(St. Luke's International Hospital)

We reviewed 16 research papers concerning educational programs to promote smooth transition of new graduates to their roles as a registered nurse. Most of the papers were focused on orientation programs and preceptorship. There were only two papers concerning educational programs conducted by a university, and neither of the programs was meant for degree credit. In these programs, students could work with their preceptors in the clinical setting for different lengths of time. From our review we identified several measures to assess students' competency including critical thinking, and their grasp of concepts including role concepts and values. Additionally, we collected the information on assessment instruments that might be useful for development of a program to assist students' transition to the realities of being an employed registered nurse.

Key words: new graduate nurse, reality shock, nursing education for bachelor of nursing, educational programs, literature review