

St. Luke's International University Repository

Effects a Final Clinical Training “Team Challenge” on the Transition from Students to Newly Qualified Nurses ; Perspective of Graduates

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2021-09-22 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 下田, 佳奈, 三浦, 友理子, 浅田, 美和, 岩崎, 寿賀子, 小布施, 未桂, 亀井, 智子, 佐居, 由美, 千々輪, 香織, 長松, 康子, 西野, 理英, 森田, 誠子, 山田, 雅子, Shimoda, Kana, Miura, Yuriko, Asada, Miwa, Iwasaki, Sugako, Obuse, Mika, Kamei, Tomoko, Sakyō, Yumi, Chidiwa, Kaori, Nagamatsu, Yasuko, Nishino, Rie, Morita, Satoko, Yamada, Masako メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.34414/00016508

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



看護系大学看護学統合科目卒業実習「チームチャレンジ実習」を履修した学生の新人看護師への移行の実態

——履修者の視点から——

下田 佳奈¹⁾、三浦友理子¹⁾、浅田 美和²⁾、岩崎寿賀子²⁾、
小布施未桂¹⁾、亀井 智子¹⁾、佐居 由美¹⁾、千々輪香織²⁾、
長松 康子¹⁾、西野 理英²⁾、森田 誠子¹⁾、山田 雅子¹⁾

抄 録

筆者らは、臨床看護師への移行期の困難を緩和することを目的とする「卒業実習 チームチャレンジ」を実施してきた。本研究は、本実習の履修者の、履修後から新人看護師への移行の実態について、履修者の視点から検討することを目的として実施した。

方法：2018年度に「チームチャレンジ実習（学部4年次・選択科目3単位）」を履修し、かつ2019年度から病院の新人看護師として従事している者を対象に、半構造化面接を実施した。新人看護師として就労するうえで本科目が活かされた点、活かされず適応が困難であった点を視点に、内容分析を実施した。データ収集期間は、2019年7～9月であった。

結果：研究協力者は、2018年度に本実習を履修し、2019年4月から病院に就職した8人のうち、研究への参加に同意した7人であった。「チームチャレンジ実習」を履修した学生の新人看護師への移行の実態として、全部で4カテゴリー、【実習においていまままで経験したことのない臨床看護と自分の課題を知る】【先取り体験が新人看護師としての実践を促進する】【新人看護師になって初めて経験し学ぶ】【一歩ずつ新人看護師としての成長のプロセスを踏む】および16サブカテゴリーが抽出された。

結論：本実習は臨床看護を先取りする経験であり、準備性を高める機会となっていた。これらは、新人看護師が体験するリアリティショックの緩和剤となっていると考える。また、本実習での経験はポジティブならびにネガティブ両側面からの現実的職務予告となっていたが、新人看護師としての実践につながる経験として意味づけられたと考える。さらに、事前に体験できないリアリティが臨床現場にはあるという事実そのものを、実習にて感じていた。実習前に抱いていた漠然とした臨床に対する想像が、自身の課題として明確になっていたと考えられる。それが実際に就職した後のレジリエンスにもつながっていたと示唆される。

キーワード：看護基礎教育、新人看護職、リアリティショック、臨床・臨地実習、看護学生

I. 緒 言

2017年度病院における看護職員需給状況調査（日本看護協会，2018）によると、新人看護職員の離職率は7.8%であり、この5年改善がみられず横ばいで推移している。新人看護師の離職、ならびに臨地現場に対応しない看護実践能力は、看護師の人材確保・人件費・医療安全上のリスクを増大させている（Trepanier et al., 2012；Murray et al., 2019）。

新人看護職員の早期離職へ対応施策として、2010年に各医療保健機関に対して努力義務化された新人看護職員研修制度の開始後、離職率は微減しているものの、新卒看護師の移行期における困難は引き続き報告されている（阿藤ら，2018；滝島，2017）。臨床看護師への移行期に不安を感じる新人の割合は高く、精神健康状態（General Health Questionnaire；GHQ）の低得点群者の割合は66.7%（村上，2013）、離職意思がある者は全体の68.4%（大山ら，2018）という報告が存在する。

さらに、新人を受け入れる臨床現場も同様に、「支援するスタッフの業務的負担の増大」などの困難を抱えている（馬場ら，2016）。佐々木ら（2013）の研究では、「人

受付日：2020年4月27日 受理日：2020年10月22日

1) 聖路加国際大学大学院看護学研究科

2) 聖路加国際病院看護部

員に余裕がない」部署で求められる能力と看護基礎教育終了時点で期待される能力との格差が大きい」について約5割の者が当てはまると回答しており、看護職として臨地で実践することへの準備性を高める移行期の教育は、臨地側のアプローチのみならず、看護基礎教育におけるアプローチが期待されている現状が示唆される。しかし、看護基礎教育における対策への研究は、臨床への移行支援の実践報告にとどまり、対象者は限定的でエビデンスの蓄積が少ない(西谷ら, 2015)。

筆者らは、2007年度より臨床看護師への移行期の困難を緩和することを目的とする総合実習「チームチャレンジ」を実施してきた(佐居ら, 2012)。多くの学生が履修することを促進するという目的から、2018年度より「卒業実習 チームチャレンジ」(以下、「チームチャレンジ実習」)として総合実習から独立し、全員が選択できる科目となった。

なお、本論文中で意味する新人看護師とは、看護師として初めて就職後1年未満の者を指す。

II. 研究目的

本研究では、「チームチャレンジ実習」履修者の履修後から新人看護師への移行の実態について、履修者の視点から検討することを目的とした。

III. 実習の概要

本実習は学部4年次後期に実施される選択科目(3単位)であり、実習目的は、新人看護師のように部署において看護実践を行うことによって、看護学生と臨床看護師の実践における違い(ギャップ)を知り、これに対応する方法を試行することにある。具体的には、複数患者の担当、日勤帯以外の時間帯の看護の経験、チームによる看護実践の遂行、与薬等を経験するなかで、実習の目的を達成していく。実習方法は、全3週間に加えて学内での演習・プレゼンテーションで構成されている(表1)。1週目では、学内演習において、多重課題、勤務帯毎の看護やチーム協働などについてグループワークおよびプレゼンテーションを通して学ぶと同時に、病棟では主に次週以降の実習計画を立案するためのフィールドワークを実施する。2～3週目は、病棟の看護師同様の勤務帯で実習を行い、4週目にそれぞれの学びについて学生間および臨床スタッフを交えてプレゼンテーション形式で共有する。

IV. 研究方法

1. 研究デザイン

本研究は、半構造化面接法を用いた質的記述的研究によって実施した。

表1 実習スケジュール(例)

1週目					
月	火	水	木	金	土
学内	日勤	午前：日勤 午後：学内	学内		
2週目					
月	火	水	木	金	土
日勤	日勤	日勤		日勤	日勤
3週目					
月	火	水	木	金	土
学内		日勤	準夜	深夜	
4週目					
月	火	水			
学内	学内	学内プレゼン テーション			

2. 研究協力者およびリクルート

聖路加国際大学看護学部において、2018年度に「チームチャレンジ実習」を履修し、かつ2019年度から病院の新人看護師として従事している者を協力者の対象とした。

研究説明およびリクルートは、当該科目に一切関与していない研究補助者から研究協力者に対して研究内容についてのメールを送り、その際研究説明書兼同意書を添付して送信した。上述のメールで案内した研究内容に同意し、研究参加を希望する協力者には、協力の可否についてメールを返信するよう依頼し、メール上で同意が得られた協力者について、インタビュー実施日程を調整した。研究実施当日に研究目的、データ収集方法、倫理的配慮について再度紙面を用いて説明後、文書で同意を得た。

3. データ収集

研究協力者が卒業・就職してから3～4か月後にあたる、2019年7～9月に実施した。「チームチャレンジ実習」の学習目標に基づいて研究者が作成したインタビューガイドを用い、研究補助者によって1対1のインタビューを約60分実施した。インタビュー項目は、新人看護師としての体験、「チームチャレンジ実習」での学び、多重課題(優先順位の決定)、さまざまな時間帯の看護(夜勤帯・運番帯)、チームでの協働：情報共有、チームでの協働：支援のものとめ方、を含むものであった。なお、インタビュー時の就労先については収集しなかった。

4. データ分析

インタビュー内容は、逐語録作成およびデータの匿名化の後、ユサコ(株)のNVivo 12質的データ分析支援ソフト(QDAソフト)を用いて研究者によって内容分析

を実施した。研究協力者の語りのなかから、新人看護師として就労するうえで本科目が活かされた点、活かされず適応が困難であった点を視点に、意味のあるまとまりを抽出し、研究者間でコード化し、サブカテゴリー、カテゴリーへと抽象化した。

5. 倫理的配慮

本研究への参加は研究協力者の自由意思により決定された。協力者への強制力が働かないようにするために、実習で直接かかわりのあった教員・臨床教員からは、リクルートから逐語録の作成までのすべての行程において接触はないように配慮し、研究補助者を通して実施した。リクルート時には、研究内容と倫理的配慮、研究結果の公表について、研究協力者へ口頭および文書を用いて説明された。また、インタビュー実施前までに限って、同意撤回書を研究補助者へ提出することをもって同意撤回が可能であることを説明した。

インタビューデータから作成された逐語録は、個人名、病院・病棟名等の個人および個人が所属する機関の特定が可能とならないよう、すべてアルファベット等を用いた匿名化した名称で記述し、匿名化された逐語録のみを研究者は閲覧した。また、研究協力者のインタビュー時における勤務病院が実習病院と同じであるか等のデータについては収集しないことにより、個人の特性を避けた。さらに、実習で直接かかわりのあった教員・臨床教員がインタビュー内容を閲覧することを拒否した研究協力者のデータに関しては、研究者のうち本実習と直接かかわりのなかった教員のみが分析を実施した。なお、インタビュー内容はすべてICレコーダーを用いて録音されたが、それらのデータは速やかにパスワード管理されたパソコンに保管し、ICレコーダー内のデータはただちに削除した。逐語録作成の際は、個人名、病院・病棟名等の個人および個人が所属する機関の特定が可能となる箇所において、研究補助者があらかじめアルファベット等を用いて匿名化したデータを作成した。

本研究は、聖路加国際大学倫理審査委員会の承認を得て実施した（承認番号19-A020）。

V. 結 果

研究協力者は、2018年度に「チームチャレンジ実習」を履修し、2019年4月から病院に就職した8人のうち、研究への参加に同意した7人であった。実習病院は、約500床の都内総合病院であり、実習部署はそれぞれ一般外科内科病棟、外来、集中治療領域（救急を含む）であった。卒業後に就職した病院については情報収集していない。インタビューは、筆者らの所属する大学内の教室および演習室等を使用して実施し、1人あたりの所要時間は45～80分であった。

1. 「チームチャレンジ実習」を履修した学生の新人看護師への移行

協力者の語りを本科目が活かされた点、活かされず適応が困難であった点を視点として分析した。その結果、全部で4カテゴリー【実習においていままで経験したことのない臨床看護と自分の課題を知る】【先取り体験が新人看護師としての実践を促進する】【新人看護師になって初めて経験し学ぶ】【一歩ずつ新人看護師としての成長のプロセスを踏む】および16サブカテゴリーが抽出された（表2）。カテゴリーを【 】, サブカテゴリーを< >で表す。

1) 【実習においていままで経験したことのない臨床看護と自分の課題を知る】

研究協力者は、それまでの臨地実習では得られなかった本実習だけの特徴的な体験を得ていた。本実習の特徴として、複数の患者受け持ち、夜勤、重症度の高い部署での実習等があるが、そのなかで、<多重課題と複数受け持ちの体験><夜間帯の看護の理解と心と体の準備><重症患者や担当でない患者に対応する体験>をしていた。

複数受け持ちとか多重課題っていうのが、4月の段階で初めてじゃないっていうのはたぶん大きかったんだと思うんですね。いろんなことを覚えなきゃいけない時期で、結構いっぱいいっぱいになると思うんですね。そのなかで、一応1回経験していて、3人受け持ちだからああいう風に色々（看護ケアの）優先順位を立てて動かなきゃいけないんだ、薬とか点滴のことも考えながら、何時に点滴行って、何時に外すとかも計算して動くんだっていうことがある程度わかったうえで、いろんな業務がドバーっと入ってくるので、こっちもわからない、あっちもわからないというよりも、何となく全体像がつかめたうえで、新しい業務を覚えていくっていう段階に入れたのは大きかったんじゃないかな。（004）

また、そのような体験のなか、<自分と向き合い看護する体験>や<国家試験に関する学習と学習経験の紐づけ>を同時に行い、自らの課題を知ることにつながっていた。

（自分の傾向がつかめたかという質問に対して）3週間、他の病棟に行った人（他の学生）と話したときに（自分が出来ないことを）できていた人（学生）もいたので、人より時間が、（自分は）慎重な分、時間がかかるんだっていう風に思っていて。（007）

どうしたら自分がやりたい看護をできるかってすごいチャーチャレ（チームチャレンジ実習）で思って、やっぱり最初って、看護師ってこんなに時間なくて、こんなに患者さんと触れ合う機会なくて、私のやりたい看護じゃないって思うみたいなんですけど、私はなくて、この忙しいなかでどう自分のやりたい看護を（するのかということについて、）仕事する前から思えたの

表2 「チームチャレンジ実習」を履修した学生の新人看護師への移行の実態

【カテゴリー】	＜サブカテゴリー＞	コード
実習において今まで経験したことのない臨床看護と自分の課題を知る	多重課題と複数受け持ちの体験	ひとりの患者のなかでの多重課題を体験する 優先順位をつける必要性を認識する 複数を受け持ち多重課題を体験する 複数を受け持ち優先順位をつける 複数を受け持ちスケジューリングを行う 限られた時間のなかで情報収集を行う ケアにつながる効果的な情報収集を行う
	夜間帯の看護の理解と心と体の準備	夜間帯の看護に備えた心と体の準備 患者の夜の状態を理解する 患者の夜の特性を踏まえたケアを学ぶ 夜間帯の看護の体制と流れを理解する 部署の看護の24時間の流れを知る
	重症患者や担当でない患者に対応する体験	ナースコールをとる体験で、多様な患者にかかわる入口（入院）から退院までをみる 通常の実習場所でない部署で実習する 重症度が高い患者へのアセスメント方法を学ぶ さまざまな患者をみることができる
	自分と向き合い看護する体験	自分の傾向を知る 忙しいなかで自分のやりたい看護を考える 自分自身の課題を見つける 継続して勉強する方法を学ぶ 看護技術の練習の必要性を認識する うまく対応できなかったことに次はどう対応しようかと学びを深められた
	国家試験に関する学習と実習経験の紐づけ	国家試験に生かされた 国家試験受験勉強に集中して取り組めた
先取り体験が新人看護師としての実践を促進する	臨床の場に慣れる	すでに物的・人的環境に慣れていた 心の準備ができる 超急性期という場所に慣れる 社会人経験とは違う看護の現場の雰囲気を知る これまでの実習とは違う、部署の雰囲気を学ぶ
	先取り体験となる	初めて学ぶことを4月より先に学べた 社会人経験があると受け入れられないことを事前に経験する リアリティショックを経験する 理想がよい意味で壊される 就職に向け萎縮する
	チームメンバーとのコミュニケーションのとり方を学んだ	支援の求め方を理解する 多様な立場の人とコミュニケーションを行う機会に出会う コミュニケーション方法を学ぶ 人間関係の心構えができる
	チームの一員になる体験をし貢献を実感した	他職種に主体的にかかわる必要性を学ぶ チームの一員に入るという経験ができる 看護に貢献できていると実感する 患者の異変に気づき先輩に支援を求める 看護技術の経験が増える
	実際の看護師の仕事を身近で知った	看護師と近い距離で協働する 看護師が家族に対応する実際をみる 安全を重視し効率的である看護師の動き方を知る 部署での看護の全体像を把握する 継続看護の具体的な方法を知る 直接的ケアを下支えする事務作業を知る

【カテゴリー】	＜サブカテゴリー＞	コード
新人になって初めて経験し学ぶ	臨床看護実践で求められる仕事の量・速さ・多様さを実感する	配属先での多重課題の質の違いを実感する 実習とは時間の流れが違うことを実感する 受け持ち人数が早い段階で増える
	チームを意識した看護をする	多職種の顔と名前が一致してくる 部署に溶け込めるようにする 社会人経験からお互いのよいところを伝え合うことを意識する 看護はチームでつないでいくことを実感する
	現場（部署）のルールに慣れる	配属された部署での独特の運用を知る 仕事の内容を覚える
一歩ずつ新人としての成長のプロセスを踏む	繰り返し経験を積む	行動に結びつかない状態 未体験なことへの不安 数をこなすと先読みできる 患者をみる視点を取り戻す
	振り返りながら消化する	指摘されて気づく できないことをひとりで振り返る 患者の対応の困難さを個別性として受け入れる 先輩と振り返ることで消化する その都度できるだけ消化する
	自分のペースで進む	追い詰めすぎない 焦らない・他の人と比べない 独り立ちを先延ばしにしてもらう 同期・先輩に相談する わからないところは聞く

でよかったです。 (002)

2) 【先取り体験が新人看護師としての実践を促進する】

本実習は、＜臨床の場に慣れる＞ことができ、新人看護師としての＜先取り体験となる＞と実感していた。

みんなが他の人が複数2人とか3人もっているときに、(受け持ち患者が) 1人でも精いっぱいだったので。現場で働くことの大変さ、(中略)リアリティショック、本当にそれをまず実習で経験したので。実習のリアリティショックがなかったら、私たぶん、就職してから最初の5月6月のショックはもっとひどかったと思います。 (007)

自分の理想。(就職希望先の)病院に対する理想っていうか、いい意味で壊されたことで。確かに病院としてはすごいし、本当にすごい看護師の方もいらっしゃるけれども、そうでない人もやっぱりなかにはいるんだってことは、(中略)実際の内情とかみて、どこも働く環境って、いろんな人がいるんだなってこととか。(中略)今回はうまく対応できなかったけど、次は自分ではどういう風に対応していこうかなっていう風に、事前シミュレーションじゃないですけど。そういう学びを深めることができました。 (007)

また、そのなかで＜チームメンバーとのコミュニケーションのとり方を学んだ＞＜チームの一員になる体験をし、貢献を実践した＞＜実際の看護師の仕事を身近で

知った＞という実感を得ており、それらが実際に新人看護師として働くなかで生かされていた。

チームチャレンジ実習するときには、2人とかの患者さんを受け持ってみたりとか、ナースコールとってみたりとか、入院の記録を入力するのとかも、他の看護師さんに引き継いで行ったりとか、周りがみえるようにしていくとか、どういう患者さんなのかがわかるようにしていくとか、チームのなかで働くなかで、結局はそれをすることで、みんなで見守ることができるみたいな所につながるのかなって。 (005)

3) 【新人看護師になって初めて経験し学ぶ】

新人看護師としての実践に生かされた本実習での体験が多くある一方、実習中には体験できなかったが、新人看護師になって初めて＜臨床看護実践で求められる仕事の量・速さ・多様さを実感する＞と語っていた。

最初病棟行って、初日は1人なんですけど、1人は2日間、2人を2日間って、どんどん2日間ずつ人数が増えていくんですよ。そうしたらもう2週間後には5人になってて。もちろん先輩がついてて、ですけど。結構うちの病院のなかでもうちの病棟では受け持ち人数が多くなるのが早い。 (002)

このような臨床実践の流れのなか、＜チームを意識した看護をする＞＜現場（部署）のルールに慣れる＞ことを意識しながら働いていた。

同じ部署のいっしょに働いているメンバーとなるべくコミュニケーションを積極的にとったりだとか、なるべく溶け込めるようにすることで、なにか質問したりだとか、2人で入るケアのときとか、お互い意思疎通とかの面でなるべく仲よくできるようにっていうようなことは、同期、先輩方を問わず気をつけている点ですね。(中略)一応任意参加なんですけれど、両方6月・7月に(全体ミーティングが)あったんですけど、6月・7月ともちょうどお休みの日だったんですけど、一応出席して一応病棟全体でどんなことを考えているのかとかちゃんと把握できるようにだったり。(004)

4) 【一歩ずつ新人看護師としての成長のプロセスを踏む】

本実習を経て、新人看護師になって初めて経験することを踏まえ、さらにそのなかで新人看護師として<繰り返し経験を積む><振り返りながら消化する>ことを行い、<自分のペースで進む>ことを実感していた。

数こなすことで慣れていくんだなっていう風には思います最近。着実にでも、できることもすごく増えてきたし。(007)

受け持つ患者さんもそれぞれ同期でもバラつきはありますし、できることとかできないことも色々あるので、自分ができるとか自分がやらなきゃいけないことをしっかり見つけて、でも他の人とあんまり比べずに、焦らずやっついこうという気持ちでやっていました。(001)

VI. 考 察

1. 実習が寄与した新人看護師への移行

本実習では学生と臨床看護師の看護の違いを知り先取りする経験を得ることで、実践能力および心的準備性を高めている状況が語られた。看護師への移行支援方略をレビューした研究(Edwards et al., 2011)では、これらが看護師の自信や看護実践能力を高めることを示している。本実習においても類似の結果が示されたといえる。

本実習は臨床看護を先取りする経験であり、臨床看護の全体像を把握する、または臨床看護実践能力を育成し始めることにより準備性を高める機会となっていた。これらは、基礎教育から臨床の場へ移行する際に新人看護師が体験する(Kramer, 1974)リアリティショックの緩和剤となっていると考えられる。複数患者の受け持ちや、夜勤実習を通して看護師の働く環境の現実を体験したことで、そこから生じるショックを軽減させることにつながっていたといえる。さらに、チームによる看護実践を意識した実習を行うことで、メンバーの一員になるという所属感を得て、新人看護師として就業することへの効力期待(やっついけそうという感覚)が向上したと考えられる。

一方で、実習でうまく実践できない経験によって、自己の課題と向き合う機会として学習行動につながることもあれば、就業への不安の高まり、希望就業場所への迷いを生ずることが示された。本実習での経験はポジティブならびにネガティブ両側面からの現実的職務予告(Bohlander et al., 2009)となっていたが、学生という立場でこの経験を行えたことで、記録や対話を通して、時間をかけた省察が可能となった。そのため、新人看護師としての実践につながる経験として意味づけられたと考えられる。

2. 新人看護師への移行後に寄与した実習によるレジリエンスの獲得

就職前の実習だけでは事前に体験できないリアリティが臨床現場にはあるという事実そのものを、実習にて感じていることも明らかとなった。就業後の看護実践の移行に求められる仕事のルール、多様さ、量、速さは本実習では経験できないものである。看護にはどの部署にも共通した要素があると同時に、部署ごとによって求められるスピードや業務量が異なることを就職後に初めて実感し、自己を励まし繰り返し経験を重ね、他人と比べずに1つひとつ消化することで、新人看護師としての成長につなげていた。実習前に抱いていた漠然とした臨床に対する想像が、実習を体験することによって、自身の課題として明確になっていたと考えられる。それが実際に就職した後のレジリエンスにもつながっていたと示唆される。

3. 本実習の改善への示唆

実習から新人看護師としての実践につながりやすい、夜勤実習、複数受け持ちでの多重課題の体験、重症患者の担当などについては、引き続き学生の目標に対応しながら、日々の臨床現場の状況に応じ柔軟に実習方法を変更できる体制を整えていくことが必要である。それには、臨床との協働が不可欠であり、新人看護師教育との連続性をさらに模索していく必要もある。新人看護師になってからの継続した学習につながるよう、臨床看護技術や看護業務を習得するためのツールなどを実習でも用いるなどの工夫が求められる。

4. 研究の限界と今後の課題

研究協力者は、2018年度の履修者のみに限られており、経年的な実習評価は出来ていないため、結果の一般化には限界がある。また、今回は履修者の視点からのみ考察を実施したが、実習受け入れ部署、また履修後に就職した看護師を受け入れた部署の看護師からみた考察も必要であると考えられる。

Ⅶ. 結 論

学部4年次に実施される「チームチャレンジ実習」から新人看護師への移行の実態として、【実習においていまままで経験したことのない臨床看護と自分の課題を知る】【先取り体験が新人看護師としての実践を促進する】【新人看護師になって初めて経験し学ぶ】【一歩ずつ新人看護師としての成長のプロセスを踏む】という局面が明らかになった。本実習は臨床看護を先取りする経験であり、準備性を高める機会となっていた。これらは、新人看護師が体験するリアリティショックの緩和剤となっていると考える。また、本実習での経験はポジティブならびにネガティブ両側面からの現実的職務予告となっていたが、新人看護師としての実践につながる経験として意味づけられたと考える。さらに、事前に体験できないリアリティが臨床現場にはあるという事実そのものを、実習にて感じていた。実習前に抱いていた漠然とした臨床に対する想像が、自身の課題として明確になっていたと考えられる。それが実際に就職した後のレジリエンスにもつながっていたと示唆される。

謝辞

本研究にご参加くださった、2018年度「チームチャレンジ実習」を履修されたみなさまに感謝いたします。

利益相反

本研究における利益相反はありません。

引用文献

- 阿藤幸子, 竹尾恵子 (2018): 看護師経験1年目と2年目の看護師の看護業務経験の実態と困難感. *佐久大学看護研究雑誌*, 10 (1): 35-44.
- 馬場さゆり, 窪田好恵, 伊丹君和 (2016): 新人看護職員研修をサポートするプリセプター支援者または教育担当者に関する研究の文献検討. *人間看護学研究*, 14: 17-22.
- Bohlander GW, Snell SA (2009): *Managing Human Resources* (15th edition). South-Western Cengage Learning, Mason,

Ohio.

- Edwards D, Hawker C, Carrier J, et al. (2011): The effectiveness of strategies and interventions that aim to assist the transition from student to newly qualified nurse. *JBI Library Systematic Review*, 9 (53): 2215-2323.
- Kramer, M (1974): *Reality Shock: Why nurses leave nursing*. 1-8, C. V. Mosby, St. Louis, Missouri.
- 村上明子 (2013): 新人看護師のリアリティショックに対応した実地指導の検討. *日本看護学会論文集: 看護管理*, 43: 303-306.
- Murray M, Sundin D, Cope V (2019): New graduate nurses' understanding and attitudes about patient safety upon transition to practice. *The Journal of Clinical Nurse*, 28 (13-14): 2543-2552, <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/jocn.14839> (2019/5/22).
- 日本看護協会 (2018): 2017年度病院看護職員需給状況調査. 日本看護協会ニュースリリース, https://www.nurse.or.jp/up_pdf/20180502103904_f.pdf (2019/5/22).
- 西谷祐太, 岡田麻里 (2015): 訪問看護ステーション管理者が認識する新人訪問看護師に対する教育体制の現状と課題. *日本看護研究学会雑誌*, 38 (3): 287.
- 大山祐介, 鳥越絹代, 妹川美智, 他 (2018): 新人看護師の離職意思の実態と職業キャリア成熟に関連する要因. *保健学研究*, 31: 15-24.
- 佐居由美, 松谷美和子, 大久保暢子, 他 (2012): 【「複数受け持ち」実習をより効果的に】受け持ち患者を増やしていく実習: 総合実習「チームチャレンジ」の実際. *看護教育*, 53 (11): 944-950.
- 佐々木幾美, 藤川謙二, 西澤寛俊, 他 (2013): 地域医療基盤開発推進研究事業 新人看護職員研修制度開始後の評価に関する研究 平成24年度統括研究報告書. <https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-10800000-Iseikyoku/0000077516.pdf> (2019/5/22).
- 滝島紀子 (2017): 新卒看護師が直面する看護実践上の困難点とその対処法に関する研究. *川崎市立看護短期大学紀要*, 22 (1): 57-69.
- Trepanier S, Early S, Ulrich B, et al. (2012): New graduate nurse residency program; A cost-benefit analysis based on turnover and contract labor usage. *Nursing Economics*, 30 (4): 207-214.

Effects a Final Clinical Training “Team Challenge” on the Transition from Students to Newly Qualified Nurses —Perspective of Graduates—

Kana Shimoda¹⁾, Yuriko Miura¹⁾, Miwa Asada²⁾, Sugako Iwasaki²⁾,
Mika Obuse¹⁾, Tomoko Kamei¹⁾, Yumi Sakyo¹⁾, Kaori Chijiwa²⁾,
Yasuko Nagamatsu¹⁾, Rie Nishino²⁾, Satoko Morita¹⁾, Masako Yamada¹⁾

1) St. Luke's International University, Graduate School of Nursing Science

2) St. Luke's International Hospital, Nursing Department

Objective : A final clinical training, “Team Challenge”, was held the last year before graduation to alleviate the difficulties of transitioning from a student to a nurse. This study aimed to analyze the perceptions and experiences of graduates regarding the effects of the training on their transition to becoming a new nurse.

Method : The semi-structured interviews with graduate were conducted after they completed the “Team Challenge” in their final academic year 2018 and began working as nurses after graduation in April 2019. Respondents were asked to describe what was useful and effective in their “Team Challenge” as applied to their current job and what was not. The data were analyzed using content analysis from that viewpoint. Data were collected from July to September 2019.

Results : The 7 of the 8 graduates who were eligible participated in this study. The effects of the training on the transition to new nurses, fell into four categories : 1) learning clinical nursing and exploring own challenges, which had never been experienced in other trainings, 2) Team Challenge experiences promote nursing practice as new nurses, 3) experience and learning something new after becoming a nurse, and 4) making progress as nurses step-by-step. Under those categories, 16 sub-categories were derived.

Conclusion : This training was perceived as an opportunity to prepare becoming a nurse and to experience clinical nursing before starting to work as a nurse. It might reduce the reality shock, which new nurses often experience. Also, those experiences might provide the student with a “Realistic Job Preview” that is both positive and negative. Moreover, they learned during the training that there was a reality, which only a nurse can experience, and students cannot. Likewise, the vague imagination of clinical practice after graduation, which they had before the training became clear through the training, and it might have promoted their resilience against the real nursing job.

Key words : basic nursing education, new nurse, reality shock, clinical training, nursing student