

OJTにおける新人教育で師長が果たす役割に関する文献検討

大森美由紀*¹ 寺岡幸子*² 伊東美佐江*³

要 約

本研究の目的は、文献検討によりOJTにおける新人教育で師長が果たす役割を明らかにすることである。「新人」と「教育」と「看護管理者」あるいは「師長」をキーワードとして、2002年1月～2014年9月までの文献を検索した。OJTにおける新人教育の師長の役割について記載の可能性がある文献を選択し、最終的に38件の文献を分析対象として文献検討を行った。その結果、「担当部署の教育方針の決定と周知」、「リアリティショック防止」、「個人の能力に応じた段階的・継続的な教育」、「担当部署の教育体制の整備」、「専門職業人としての自律促進」、「システムへのフィードバック」の6つの役割を遂行、および期待されていることが明らかとなった。師長は担当部署の目標を設定し周知し、新人のリアリティショックを防止するために、組織社会化を促し、新人を尊重する姿勢で接しており、メンタルヘルスを把握しサポートしていた。新人の実践能力を把握しながら個別に応じた指導、能力に応じた業務分担し、自信をもって前進できるよう支援していた。また、チーム体制や教育体制を整備しながら、効果的な教育を考えていた。そして、看護の概念化を促し、モデルを示すことによって専門職業人として自律を促し、新人教育における問題をフィードバックしていた。師長は、新人看護師が職場に問題なく適応し、看護実践能力を獲得できるようにさまざまな戦略が求められていた。

1. 緒言

新人教育の多くはon-the-job training(以下OJT)で行われる、新人1人に対して先輩看護師が日替わりで指導していた従来のものから、決められた先輩がある一定期間マンツーマンで指導することにより指導に継続性や一貫性を保ち、新人最大の離職要因であるリアリティショックを防止するための有用な手段として、プリセプターシップが米国で1960年代より盛んに導入され、1980年代半ばに日本に紹介された¹⁾。それ以来、それぞれの病院において、多様に展開されている。

一方、2003年に質の高い、効率的な医療を目的とした診療報酬改定に伴い、7対1看護体制確立にむけ、多数の新人補充を行うこととなった。多くの病院では、経験の浅い看護師がプリセプターを担っており²⁾、プリセプターの役割を担う看護師の多くは、準備状態を整えることなくその役割を担い、新人の

指導に際して役割の曖昧さや役割葛藤を経験し、これを契機として離職に至るプリセプターも存在すると指摘されている^{3,5)}。プリセプターの過度な負担などデメリットの指摘^{6,8)}により、プリセプターシップの廃止に踏み切る施設も散在している。

このような状況の中、質の高い看護実践を目指すためには、OJTにおける新人教育の運用や管理により新人を指導する看護師の負担を軽減し、なおかつ新人の実践能力獲得に効果を上げる教育体制に関する検討が不可欠である。そしてその責任を担うのは看護師長である。しかし、これらOJTにおける新人教育に関する師長の役割評価は明らかにされていない。そこで、先行研究から、その役割内容を明らかにする必要がある。

2. 目的

OJTにおける効果的な新人教育の師長が果たす

*1 川崎医科大学総合医療センター 看護部

*2 安田女子大学 看護学部 看護学科

*3 川崎医療福祉大学 医療福祉学部 保健看護学科

(連絡先) 大森美由紀 〒700-8505 岡山市北区中山下2-6-1

E-mail: m-omori@hp.kawasaki-m.ac.jp

役割について、文献により明らかにする。

3. 方法

3.1 用語の定義

新人教育とは、看護基礎教育を修了後、医療機関に入職後1年間行われる教育とする。

師長とは、看護師長、看護副師長、看護主任、看護副主任、看護課長等の役職に関わらず、看護単位の責任を担っている者とする。

3.2 対象と調査方法

医学中央雑誌 Web 版、Ver5、CiNii を用いて 2002年1月～2014年9月までの文献検索を行った。キーワードは「新人」と「教育」と「看護管理者」あるいは「師長」として検索した。キーワード検出論文の中から会議録を除き、268件が該当した。PubMed、CINAHL では、“novice/newly-graduated nurse,” “education,” and “head nurse/manager.” をキーワードとして検索したところ5件が該当したが、本研究目的に沿った内容の論文はみあたらなかった。これらの研究題目より、OJT における新人教育の師長の役割について記載の可能性のあるもの140件の文献の要旨を精読し、本研究の目的に沿うものとして34件が該当した。さらに関連文献の引用文献リストから、新たに4件を選択した。最終的に38件の文献を分析対象とした(表1)。

3.3 分析方法

師長の役割を明らかにするという視点から文献を精読し、OJT における新人教育で師長が行っている、および必要とされる行動を全て抽出し、類似した内容をコード化し分析した。分析の妥当性は、看護管理の経験のある共同研究者を含め、分析結果を検証し、信頼性を担保した。

4. 結果

4.1 文献の掲載誌の分類

対象文献38件の掲載誌の分類は、看護系雑誌19件、看護系大学紀要9件、医学雑誌7件、看護学会誌3件であった。

4.2 師長の役割

研究対象の38文献より抽出された OJT における新人教育で師長が行っている、および必要とされる行動のコード化は、37個に分類され、6つのカテゴリー「担当部署の教育方針の決定と周知」、「リアリティショック防止」、「個人の能力に応じた段階的・継続的な教育」、「担当部署の教育体制の整備」、「専門職業人としての自律促進」、「システムへのフィードバック」に分類された(表2)。

4.2.1 担当部署の教育方針の決定と周知

組織の方針を示し、目指す看護、そのためにどんな看護師が求められているのか、といった基本的な事柄こそ、新人には師長が自分の言葉で話す必要がある⁹⁾。新人に組織・看護部のビジョン・方針を示すことで、組織の一員であることを理解させ、新人も新人でない看護師も、看護部と共通目的を持った仲間であることを理解させること¹⁰⁾を強調していた。

教育計画の周知¹¹⁾や目標を達成するためには、師長の看護観・教育観を現場の研修担当者に常に語っていくこと¹²⁾、全病棟スタッフへ運営方針を説明すること^{6,13)}、新人をどう育てたいのか、といった病院および看護部の方針を職場に浸透していた¹⁴⁾。そして、新人の組織社会化促進に向けた行動として、新人一人ひとりがかけがえのない人として大切にしよう看護師全員に伝えること¹⁵⁾、個人の能力や理解に合わせた教育や、新人の成長を待つことの重要性を理解するための勉強会を実施していた¹⁶⁾。

さらに、師長とスタッフ双方の目指すべき一人前像の共通認識を持つ取り組みも必要である¹⁷⁾。部署全体の職場環境に責任をもつことが期待され¹⁸⁾、新人ができるだけ話しやすい場の工夫をすること^{19,20)}や、入職時には病棟全体で暖かく迎え入れていた^{11,14,21)}。自分たちの仲間を育てるという気持ちを持っている組織風土を醸成することの必要性を指摘していた⁹⁾。新人を全体で育てようという職場風土を整備すること^{10,22)}や、新人だけでなく、スタッフ、チーム全員で成長すること²³⁾も行われていた。また、自由に語れる職場環境をつくるためには、師長や先輩が率先して自らの失敗談を語ること²⁴⁾や、師長が、集団の中で自分の意見や気持ちをきちんと表現する勇気を示すこと²⁵⁾の重要性が指摘されていた。

4.2.2 リアリティショック防止

新人の組織社会化促進をスタッフ全員で行うことに加え、師長自身が直接新人へ行うことのうち、リアリティショックを予防することとして、新人を承認し²⁶⁾、個人を認めているメッセージを送ることが師長には求められていた²⁷⁾。新人の個人情報を守ることや勤務の希望を聞き、スケジュールを平等にする^{15,28)}等、新人を含め、スタッフに平等に接することの必要性が報告されていた。

新人のメンタルヘルスの把握として、スタッフから新人のメンタルヘルスを含めた情報を収集し^{19,20,28-30)}、師長自身必ず新人に確認することや面接によりありのままの新人を把握し^{19,20)}、新人が上司に相談しにくいことを理解しながら定期的に面接を行い相談にのることが求められる²⁷⁾。面接時には、新人の苦悩を十分に傾聴すること¹¹⁾、話を聞き心の

9	2010	仁木智織	師長主任業務実践	新人評価基準を徹底し、プリセプター負担の軽減を図るパーソナル・ベスト方式でモチベーションアップ	プリセプター負担軽減の取り組みとして、看護師長の新人看護師への関わりへの構築の徹底が求められ以下以下の点が述べられた。 1. 個人の能力や理解に合わせて行くことを共有し実行する。 2. さらに待つことの重要性を理解するための勉強会を実施。 3. 看護師長の面接の時期を的確な時期に合わせる。
10	2010	小松光代 和泉美枝 小寺直美 倉ヶ市絵美佳 大澤智美 仲和子 西村布佐子 橋元春美 眞鍋えみ子	京都医大看護紀要	看護師長からみた新人看護師教育、中堅看護師の意欲・能力、離職予防の現状と課題 (A 大学附属病院看護師長51名)	業務と並行しながらの新人看護職員指導が困難な状況が浮き彫りになった。 新人の特性やレディネスに応じた研修内容、方法の見直しと医師と同様の臨床研修制度の整備を求めていることが分かった。一方看護師長、看護職員が目指すべき1人前像の共通認識が共有できていなかった。
11	2010	関井愛紀子	新潟医学会雑誌	新人看護師の勤務継続意欲に関する職場環境要因 (2-3年目の常勤看護師507名)	勤務開始2-3年目の看護師の勤務継続意欲は、入職1年間の職場環境が影響している。 師長に期待されることは、 プリセプターの人選 新人看護師の指導と評価 部署全体の仕事環境作りに責任をもつ
12	2010	高谷嘉枝	兵庫県立大学看護学部・地域ケア開発研究所紀要	新人看護師が臨床現場に適応するための看護師長の工夫 (看護師長の経験が1年以上の看護師長15名)	新人看護師が臨床現場に適応するための看護師長が行っている工夫とは、①新人の状況把握 ②プリセプター体制における看護師長の工夫 ③専門職としての看護師長の役割 ④労働環境の工夫であった。師長がプリセプター、スタッフ、副師長とも行っている工夫は、①新人の状況に即応した育成 ②チーム全体で新人育成 ③成長を認める ④ケアの見守り ⑤プリセプター・プリセプティへの精神的サポートであった。
13	2011	高谷嘉枝	兵庫県立大学看護学部・地域ケア開発研究所紀要	新人看護師の適応促進を目的とした看護管理者が用いる支援方法の開発 (エキスパートパネルとして教育機関の看護管理の専門家、看護教育の専門家や実践現場で勤務する師長、リエゾン精神専門看護師 経験2年目看護師)	2年目の看護師のグループインタビューにより新たに抽出された師長に求められる行動は、面接で現時点での達成度の把握(新人の能力把握)と、働きやすい環境として「個人情報を守る」「人間関係の調整」であった。
14	2007	佐藤京子 飯塚未子 堀千代美 佐藤麗子	看護管理	「効果的な新採用看護職員教育企画研修」参加病院から教育体制の再構築と病棟師長の意欲改革で魅力的な職場をめざす	・新人看護師の離職防止には、教育を充実させることが重要であり、教育の充実のためには病棟師長が必要となる。 ・部署全体で、新人看護師を迎える良い雰囲気作りをすることにも、病棟師長が最終的に新人看護師とそのプリセプターを評価し、責任をもつ ・各部署において、病棟師長を中心に3月から新人看護師の教育目標・計画について話し合い、病棟全体で新人看護師を迎える準備をする。
15	2011	由藤久美子 中山サツキ 小野美恵子	大阪医科大学附属看護専門学校紀要	教育担当者の評価からみた新人看護師教育支援状況の実態 (新人看護職員の教育担当者25名)	部署全体で新人を育成できるような雰囲気作りを行い、教育担当者が主任を含めプリセプターや先輩看護師と円滑な人間関係を築けるよう、関係調整を図る。

16	2006	江口毅	こころケア	スタッフが辞めない健康な職場づくりの基礎知識	<p>スタッフが辞めない職場作りとして、新人は医療事故を起こしてしまっただろうという「予期不安」を持っていて、予期不安があることを自由に語れる職場環境をつくること、そして時には管理者や先輩が率先して自らの失敗談をかたることが必要であり、不安は軽減する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・離職防止は、臨床実践能力の向上は当然であるが、新人の心の中にまで入り込んださぼりが離職をおもいとさせることがある。 ・看護実践能力の向上だけを目標するのではなく、職場環境を含めて、サポートをし続けることが結果的に離職率低下などの好影響をもたらす。 <p>具体的には、</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 出来なかったことや間違えたことを責めるのではなく、具体的にどうしたらよいかを見つけさせ、実行できる援助を優しく行う 2. 新人のマイナスイメージの行動にも意味があり、叱るだけでは解決に繋がらない。 3. 厳しさは、相手を責めることでなく、自らが自分の責任を自覚できるように愛情を持って育てることにある。新人が「自分の力を信じられるよう自己肯定間を持つるよう関わりをする。
17	2009	坂井慶子	師長主任業務実践	新人看護師を育て職場づくりのために	<p>新人看護師のストレス指数は、3ヶ月より高くなる。最もストレスが高いこの時期に、いかに新人看護師のコーピングを促すかが管理者として重要である。コーピングを促すためには、同僚のサポートの他、ラインの関係にある副看護師長、看護師長からの承認のサポートが有効である。</p> <p>管理者の求められること</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 離職防止とその原因を改善 2. 新人看護師が自信をもてる 3. 職場での人間関係をうまく保てるための指導・フォローを受けられるようなサポートについて具体的に述べられた。 <p>新人看護師の実践現場における適応促進を目的として①新人看護師の育成として、「個別性を考慮した指導」「段階的な指導」、チームでの育成として、「効果的なチーム編成」、働きやすい環境として、「処遇への配慮」サポートとして、「看護師間のサポートへの支援」、充実したケアとして、「ケアする者としての承認」「看護ケアの意味や本質」の項目に分けて支援プログラムを作成した。</p> <p>スタッフを育てるをテーマとして以下が語られた。・新人教育を受けてすぐに退職する人がいるとしても、指導者の責任ではないことを上司は理解する。・プリセプターや新人指導担当者と定期的にミーティングを行い、新人が精神的に病気を抱えている可能性がある場合は、精神科医、カウンセラー等に相談する体制をつくる。・自信を持っていない若いスタッフが育てる時には、失敗を指摘するよりも、達成できたことを認めて、自信をつけさせていく対応が効果的。集団の中で自分の意見や気持ちをきちんと表現する勇気を彼らに示し、個人の意見や感覚を尊重する組織風土を作っていくことが指導者には求められる。</p> <p>として、以下が語られた。・スタッフとのコミュニケーションを円滑にしなながら、新人ナースの（日常生活・業務上の成長など）を把握し、師長としての支援や調整を行う</p> <ul style="list-style-type: none"> ・専門職・社会人という意識を持ち、どのように仕事に向かうべきかを考えるよう働きかける
18	2009	田代清美 西辻美佳子 西岡恵子 森山ひろみ 下村智美 井戸誉子 草原麻紀	日本病院協会雑誌	新人看護師のストレスの実態とコーピングへの支援の試み (新人看護師73名)	
19	2007	長谷川真美 今川詢子 田中佳士枝 小磯玲子 小井川悦子 徳世良重	ナースマネジャー	新人看護師の「早期離職」防止指針 (先行研究からの分析)	
20	2009	高谷嘉枝	兵庫県立大学看護学部・地域ケア開発研究所紀要	新人看護師の適応促進を目的とした看護師長のための支援プログラム項目の検討 (看護師長5名)	
21	2006	向後善之	こころケア	スタッフの心を育てる相談事例 Q & A	
22	2007	南由起子	看護	新人看護職員に関わる前に確認したい師長としての心構え	

23	2006	板東桂子	HANDS-ON	成功の鍵は師長の支援姿勢2007年は臨床研修制度導入へ	師長の支援として以下が語られた。・新卒者の背景等の情報を基に妥当なケアリングを考え、プリセプターを決定する。・プリセプターは師長から動機づけをされ、一人のプリセプターを1年間担当する。・プリセプターにだけ負担をかけないよう、師長を中心にバックアップ体制をとっている。・毎月、プリセプター、プリセプティ、師長は会を持ち、1か月の振り返りを行い、翌月の行動計画を調整。等具体的に語られた。
24	2007	小宅比佐子 町屋晴美	HANDS-ON	「看護職員能力開発プログラム」を活用して	師長は当該看護単位の看護職全体の責任者として看護実践能力の到達度を把握し、各自のキャリアを支援する。 1. 新人の成長段階をチーム全員で共通認識する。 2. 新人には指導ではなく支援。 3. できないことよりも、出来ていることを伝える。 4. 褒めて育てる。 5. 成長には個人差があるが、必ず成長するので待つことが大事。 6. 失敗は問題ではなく、成長するきっかけである。先輩には自分たちの経験知を伝えてもらう。 7. 大きな事故を起こさずキャリア形成できるよう、1年間は先輩がフォローする。 8. チームメンバーもお互いが支えられ、早く新人の長所を見つけ、伸ばし、自信を持たせ、師長としての支援は、メンバーの誰よりも早く新人の長所を見つけ、伸ばし、自信を持たせ、考えて行動できるよう、「考えること」の大切さを伝えること。
25	2011	松本千香江	看護	新人看護師の支援	1. 新人の美点凝視で眺めることや資質を受け入れ活かす、など集団から承認されることで次の行動に移れるように支援することが語られていた。4つの学習スタイル(D、コルブの学習サイクルとハニーマンフォード理論)の提示が記されていた。
26	2007	永井則子	看護	新人看護職員の個性を活かす関わり方 想定事例を実践のヒントに一管理職としての新卒看護教師経験のある看護士の体験を通しての一考察	新卒看護師の患者との関係における気付きや看護ケアの困難さの解決には、プリセプターや病棟師長などの信頼できると他の存在が不可欠。 振り返りの方法やタイムリングに工夫をし、その機会はよりタイムリーに、もしくは段階的に行われることが望ましい。 新卒看護師のコーピングスキル育成に関わる人材の育成。
27	2012	原田瞳 石川幸代	井立女子短期大学 看護学科紀要	精神科新卒看護師のコーピングスキル育成に関する研究	1年後、新人看護師が育った姿見えますか？4年間の取り組みから見えてきた新人看護師教育
28	2014	前田あけ美	師長主任業務実践	OJTの限界をカバーするOFF-JT研修の工夫と新人看護師の離職防止策	・新人たちのロールモデルの環境を整える。 ・プリセプター看護師の新人教育への負担を考慮した業務調整とさりげなく実施し、プリセプター看護師が疲弊しないような職場環境を整える。
29	2009	窪田好恵 中島美津子	ナースマナジャー	新人看護師は絶対に辞めさせない	師長はプリセプターを任命するときに動機づけをし、チームで新人看護師を支えるために、どのように支援チームが活動したらよいかチームで検討するよう働きかける。
30	2013	伊藤ひろみ 伊藤民子 高野美奈子	師長主任業務実践	プリセプター・プリセプティが共に育つために (プリセプター)	師長の教育環境を整えるために行っていることは、スタッフの学習ニーズを把握し、学習意欲を高めるための動機づけをする。・看護業務の見直し:病棟オリエンテーションの見直し・看護基準・手順の見直し 物品の整備点検・プリセプターとプリセプティの良好な関係性を支援する。・プリセプターの人選。・ペアリリング。・サポーターシステムを機能させる。・病棟スタッフへ浸透させる。・プリセプターへの精神的支援。・プリセプター・プリセプティとの面接・評価であった。
31	2007	穴沢小百合	HANDA-ON	当院におけるプリセプターシップの取り組み	
32	2002	汐見チトセ 今里とみ子 里田佳代子 近藤美恵	臨床看護		

和住淑子 大室律子 佐藤あゆみ 荒屋敷亮子 黒田久美子 後藤妙子 鈴木康美 砥石和子 中山珠美 中山ゆかり	新人看護師のプリセプターを支援する者に必要な能力と資質に関する全国調査。一プリセプター支援者の背景によるちがいに焦点をあてて一 (新人看護師のプリセプター支援を直接担当している看護師 230施設386名のプリセプター支援者、師長168名、副師長111名、スタッフ看護師107名)	佐藤他 (2009) の研究結果を基に、プリセプター支援者自身が、プリセプター支援者として必要な能力が、どの程度求められているか、どの程度実施できているかの調査を行い、それを役割者別に調査を行った。そのうち、師長としてのプリセプター支援者に求められている能力の、最も高かった内容は、上位より「相手が話しかけやすい雰囲気をつくること」が「プリセプターの気持ちを理解することができ」「患者中心の看護を心掛け、日々向上しようと努力している」であった。
33 2010	千葉大学看護学部 紀要	プリセプター支援者に関する能力・資質に関する研究 (11名：看護部長2名 教育担当副看護部長6名 教育担当看護師長3名)
佐藤まゆみ 大室律子 荒屋敷亮子 和住淑子 赤沼智子	千葉大学看護学部 紀要	プリセプター支援者が見渡す、連携ができていないか、それが機能しているかを判断し、調整役を担う。任せる力とは、看護管理者がどういう人を育てたいかを言語化して発信し、“任せる”という意思決定をすることであると述べ、看護管理者は学ぶ場をどのように設定し、内容はどうするのか、誰にどの役割をしてもらうかなど計画を立てて、組織化し実行すること。新人と先輩看護師両者に気付けさせる力を発揮していた。またスタッフ個々の成長する力を信じて、新人教育の持つ狙いや意味を実践のなかでタイムリーに伝えていくことだ大切であると述べている。
34 2009	Nursing BUSINESS	新人が最良の選択ができるようアドバイザーの役割を遂行する。 1. キャリアビジョンを語る。2. 部下に自己価値、強みを把握させる。3. キャリアモデルを示す。4. 自己資源をナースとしての市場価値に結びつけさせる。 師長への期待として、1. 新人が将来を語れるパートナーになる。2. 精神的な葛藤は生じている時に聞き手になる。3. ライフバランスが崩れないように支援する。
35 2013	樋口春美	1年目までの実践レベルについて、両者の認識の差は大きく、看護師における期待感と実践のギャップはリアリティショックの誘因にもなっている。目標が、看護師と師長双方で合意される必要がある。 病棟ごとにスモールステップとして具体的な目標を明確にし、共有化することが望まれる。そうすることによって継続教育の効果がさらに高まる。
36 2009	日本看護協会出版 会	新卒看護師と師長の臨床看護活動の実践レベルについての認識の比較一卒業2年目までの縦断的調査と分析一 (80名の看護師と直属の上司34名の師長)
37 2003	宮岡久子 小野港	新卒看護師と師長の臨床看護活動の実践レベルについての認識の比較一卒業2年目までの縦断的調査と分析一 (80名の看護師と直属の上司34名の師長)
38 2007	宮崎恵美 上田富美 尾崎啓 下村敬子 中川智子 森本雅史 竹崎久美子	日本看護学会論文 集看護管理
		新人看護師が自信をもつためには他者からの承認される体験が必要であった。

表2 OJTにおける新人教育の師長の役割行動37項目

カテゴリー	コード
担当部署の 教育方針の 決定と周知	1 看護単位の新人の教育目標を全スタッフへ自分の言葉で話している
	2 新人の能力に応じて段階的教育するようスタッフに話している
	3 新人には、新人への教育目標の周知を図っている
リアリテイ ショック防 止	4 新人に入職時早期から社会人としての規律ある行動がとれるよう指導している
	5 新人の入職時には、スタッフ自ら自己紹介をする迎え入れ等について指導している
	6 新人の個人情報を守り、他のスタッフに他言しない
	7 新人が自由に発言できるような雰囲気作りをしている
	8 新人に毎日声をかけ、新人の存在を承認する行動をとっている
	9 勤務割振りは、新人も他のスタッフ同様に公平にしている
	10 新人の心の健康状態を把握するため、表情や態度を観ている
	11 新人の心の健康状態を把握するため、新人に声をかけている
	12 新人の心の健康状態を把握するために、他のスタッフから情報を得ている
	13 新人へ仕事と生活が充実するための指導を行っている
	14 新人の心の健康状態に支障があると判断したら、専門家にコンサルトしている
個人 の能力に 応じた 段階的 ・継続 的教育	15 新人の看護実践能力の到達度を把握している
	16 新人の能力に応じた教育が行われるように指導者と話し合っている
	17 新人の能力に応じた、業務の分担をしている
	18 新人の指導について、できたことを褒め、次に進んでよいことを保証している
担当部署 の教育 体制の 整備	19 新人の指導について、できたことを褒め、次に進んでよいことを保証するようスタッフへ指導している
	20 患者の看護目標達成における責任者(看護体制のリーダーあるいはチームリーダー)には、新人指導における役割を明確にしている
	21 新人が教育を受けやすい人員配置(チーム編成)にしている
	22 スタッフ全体で新人を育てるために、カンファレンスの機会を作り教育方法を検討している
	23 指導者には、新人の成長を支える人選をしている
	24 指導者には、選定理由を話し、動機づけを行っている
	25 指導者と新人の人間関係を調整している
	26 新人が個別に指導が受けられるよう、新人と指導者が同一勤務になるよう調整している
	27 新人教育について指導者と新人の目標の照合を行っている
	28 指導者が指導に困難や不安を来していないか把握している
	29 新人教育において、指導者間で問題解決の機会を設けている
	30 指導者が相談できる体制にしている
	31 新人が、業務遂行において常に誰かの指導を受けられる体制にしている
	32 スタッフが指導できるように、業務整理を行っている
	33 統一した指導ができるように、看護手順を整備している
	34 統一した指導ができるように、新人の看護実践能力到達度のチェックリストを整備している
専門職 業として 自立 促進	35 看護実践モデルを示し自己の看護観を新人へ伝えている
	36 新人が行った看護の意味や根拠を考えさせている
システム のバツク ドーム へ	37 新人教育における問題は看護単位のみならず、教育委員会等、新人サポート・教育担当部門へ提出し、看護部全体で検討している

ケアを行うこと³¹⁾等が必要であり、その中で、新人の個人情報を守ることも重要である^{19, 20)}。新人が精神的に病気を抱えている可能性がある場合は、精

神科医、カウンセラーに相談する体制をつくることの重要性が述べられていた²⁹⁾。

新人のメンタルヘルスをサポートしながら¹⁵⁾、新

人にワークライフバランスについて指導する²⁷⁾。新人のストレスが高い時期に、それに対処できるようコーピングを促すこと²⁵⁾や、離職を防止するためには、新人の心の中にまで入り込んだサポートが必要である²⁴⁾。さらに、どの看護師にとっても最終的な強い味方が師長であることを示すこと¹⁰⁾や、同期の新人のサポートが得られるよう支援すること^{10,15,20,26)}が求められていた。師長は、新人の人間関係の調整を行い²⁰⁾、職場の人間関係を上手く保てるための指導を行うことが求められる²⁶⁾。

4.2.3 個人の能力に応じた段階的・継続的な教育

師長の役割として、新人の実践能力の到達度を把握³²⁾、その方法としては、師長が直接指導し、新人の評価を行う¹⁸⁾、新人の仕事を見届け、新人の仕事に責任を持つこと^{19,20)}や、評価や面接による新人の実践能力の到達度を把握し²⁰⁾、新人教育の定期的な評価をフィードバック時に行う²²⁾、目標や課題、どこまで指導しているのかを確認できるようにする¹⁴⁾等が報告されていた。

新人個人の能力や理解に合わせた教育をすること^{16,22)}や、個人の成長を待つ³³⁾等、個別に合わせた教育を行い²⁶⁾、さらに、新人の能力に応じた業務分担の判断が行われていた^{19,20,27)}。

新人が自信を持てるサポートが必要であり²⁶⁾、新人が出来たことをきちんと評価し、褒めることでそれを意欲づけていた^{19,27)}。出来たことを伝えることの効果については、失敗を指摘するよりも達成できたことを認めて自信をつけさせることで、新人が自分の力を信じられる自己肯定感を持つことができる²⁴⁾。新人の強みを聞きだし、それをスタッフが周知し新人の存在価値を高めること¹¹⁾や新人の長所を誰よりも早く見つけ、伸ばし、自信を持たせること³³⁾、新人に自己価値、強みを把握させることで最良の選択ができるようアドバイザーの役割を遂行すること³⁴⁾が求められていた。

師長は新人に対し、タイムリーに振り返りの時間をもつよう行動していた^{15,19,28)}。振り返りの方法を工夫し、その機会はよりタイムリーにもしくは段階的に行われることが望ましい³⁵⁾。そして失敗からの学びとして、事故発生時には、対策検討カンファレンスなど失敗から学ぶ機会を持つシステムを整えることや、インシデントレポートは書いたままにせず、原因を明らかにし、個人の責任追求ではなく、対策検討が行われるようなシステムを整えること^{27,36)}、失敗は問題ではなく、成長するきっかけとし、先輩には自分たちの経験知を伝えてもらうことが行われていた³²⁾。

4.2.4 担当部署の教育体制の整備

新人教育に効果的なチーム編成を行い¹⁵⁾、チーム全体で新人教育について話し合う²⁸⁾、新人の支援やプリセプターのサポートにチームを活用すること¹⁹⁾や、リーダー、サブリーダーの役割をプリセプターシップに組み込むこと²⁰⁾等が行われていた。スタッフ間のチームワークがよく、信頼できるような人間関係をつくる努力をし、助け合いができるよう支援すること²²⁾が行われていた。また、統一した指導ができるよう看護手順、チェックリストの整備^{14,23)}を行うことや、教育が効率的に行えるよう看護師がしなくてもよい業務を他職種へ移譲する²⁶⁾等の業務の見直しを行っていた。さらに、指導者が疲弊しないよう職場環境を整えることや業務調整を行うこと³⁶⁾が必要である。

プリセプターの選定を行い²⁰⁾、その役割を担う看護師の成長を認め、動機づけること³⁷⁾や、指導態度に配慮し、新人と人間関係を築くことができるプリセプターの選定を行うことが2-3年目の看護師から期待された¹⁸⁾。プリセプターと新人のペアリングとして、社会人経験の有無や年齢を考慮し、リスクを避けたペアリングの工夫、互いの意見や相性を踏まえたペアリングが行われていた^{19,20)}。プリセプターを選定、役割を付与することとプリセプターと新人の組み合わせを決定すること³⁸⁾、新人の背景等の情報を基に妥当なペアリングを考えること³¹⁾や、プリセプター・新人の関係調節、ペアリング理由の説明^{6,13)}も含まれた。またプリセプターと新人の良好な関係を支援するために、プリセプター・新人の面接・評価を行っていた³⁹⁾。

プリセプターだけに負担をかけないよう師長を中心にバックアップ体制をとり、師長がプリセプターへのOJTを行わなければ、プリセプターシップが上手く機能しない³⁰⁾。プリセプターへの精神的支援をし、最終的に新人とそのプリセプターを評価し、責任を持つこと²¹⁾や、プリセプター、新人、スタッフへの中間・最終評価へのフィードバックを行うこと等、師長が最終的な責任を果たすことが報告されていた^{6,13)}。中堅看護師のプリセプターの支援体制¹⁵⁾や、新人それぞれに指導者をつけること^{19,20)}、プリセプター不在時担当者の依頼²⁶⁾等のプリセプターシップの強化が必要であった。また支援者となる主任看護師・チームリーダー・プリセプター等への説明として、新人の傾向、離職防止を目的とし温かく迎えることを依頼し、個人情報保護への注意を行う¹¹⁾等の取り組みの報告があった。同一勤務の調整^{6,13)}に加え、役割を持った看護師が相談しあう機会をつくること^{27,30)}、プリセプター会議への出

席^{6,13)}、また、教育担当者がプリセプターを含め、他のスタッフと円滑な人間関係を築けるよう、関係調整を図ること²²⁾も報告されていた。プリセプターへの直接支援として、プリセプターが話しかけやすい雰囲気をつくる、プリセプターの気持ちを理解する、プリセプターの悩みを上手く引き出すことができるような効果的な発問ができる、プリセプターのモチベーションを下げずに必要な支援を行うことができる、プリセプターが支援を求めているその時に支援をすることができる、教育に関心を示すこと⁴⁰⁾やプリセプターの負担軽減につなげるためには、面接の時期を的確な時期に合わせること¹⁶⁾等が行われていた。また、プリセプター支援者には複雑な問題構造を見抜く力と組織に働きかける力が不可欠である⁴⁰⁾。

4.2.5 専門看護職業人としての自律促進

師長は新人に、専門職・社会人という意識を持ち、どのように仕事に向かうべきか考えるよう働きかけることを行っていた^{27,29)}。そのために、師長の看護ケアに対するビジョンやメッセージを新人に語る^{15,27,41)}、新人自ら行った看護についてカンファレンスで討議できるようコーディネートする²⁸⁾、本人の意見を聞きながら十分に振り返りをさせ自分の経験も踏まえてアドバイスする¹⁵⁾、キャリアビジョンを語らせる³⁴⁾等を行い、新人個人が自律し、自分の看護の価値に基づいて行動できるよう指導していた²⁸⁾。自己資源をナースとしての市場価値に結びつけさせることの必要性³⁴⁾も指摘されていた。日常のケアの中で、師長はモデルになり、師長の看護観を伝えること¹⁹⁾や、専門職としての師長の期待を伝えること^{19,20)}を行っていた。患者中心の看護を心掛け、日々向上しようと努力すること⁴²⁾や、キャリアモデルを示すこと³⁴⁾が求められていた。

4.2.6 システムへのフィードバック

教育委員会への新人教育における中間・最終評価のフィードバック、および教育委員会へのプリセプターシップ・プログラム評価のフィードバック、教育委員会との連絡調整^{2,6)}が師長の役割として報告されていた。

5. 考察

以上、文献検討より、OJTにおける新人教育で師長が果たす役割には、新人の看護実践能力獲得を支えるための6つの役割の存在が明らかとなった。

OJTにおける新人教育で師長が果たす役割として、新人の看護実践能力獲得のために、まず師長は、看護理念・教育目標より担当部署の教育方針を決定し周知する。そして、スタッフ全員で新人を育てる

職場風土の醸成を行う。新人が看護実践能力を着実につけるために、個別に応じた段階的・継続的な教育を行い、それをより効果的に行うためにも、教育体制の整備が必要である。また、入職時よりリアリティショックを防止し、新人の組織社会化の促進を支援することで教育効果はさらに高まる。新人が看護専門職業人として自律して成長を続けるための基礎作りを支援する。そして施設全体で、新人を効果的に育成するためには、他部署や教育委員会等と連携し教育体制の検討や、OJTに繋がる off-JT との連携が師長の役割である (図1)。

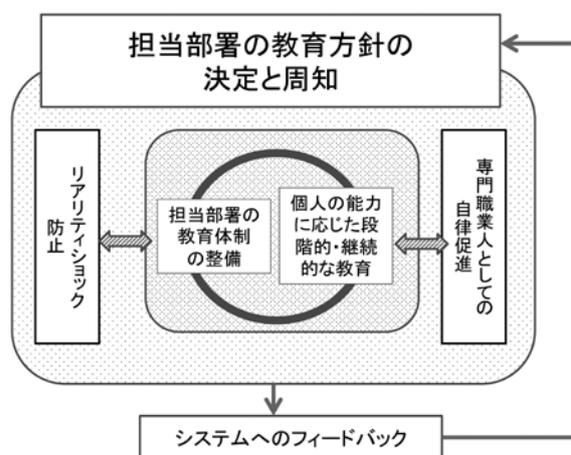


図1 OJTにおける新人教育で師長が果たす役割

5.1 担当部署の教育方針の決定と周知

組織風土の醸成については最も多くの文献があり、様々な取り組みが報告されていた。入職時から新人をスタッフ全員で快く受け入れる態度や、上司自ら失敗談を語ることを率先するなどの態度が、新人が自由に語れる職場風土を醸成する。このような職場風土は、医療安全の基本であるとともに、新人の組織社会化と成長を促進する師長の行動といえる。

担当部署の課題を解決し、使命を果たすには、さまざまな価値観を持つ職場のメンバーに対して、師長は行動指針のようなものを打ち出し徹底させることが必要不可欠である⁴³⁾。職場の理解をどう実現するか、その手腕を発揮するのが師長の新人を迎えるに当たり最も大事な仕事である。組織の方針を示し、目標を明確にし、目指す看護とそのためにどんな看護師が求められるかを自分の言葉で繰り返し話すことなどが必要である。教育目標を達成させることで、それが患者や病院へどのような貢献をもたらすかについて、師長がスタッフに問いかけることでスタッフの新人教育への意識や役割への認識を高めることに繋がる。新人の教育目標における新人と指導者双方の合意を得ること⁴⁴⁾や、スタッフが目標と

すべき一人前像を共通認識する¹⁷⁾等、スタッフが共通した目標を持てるよう、看護部の理念、教育目標と照らし合わせ、新人をどのように育てるかをスタッフで話し合い、スタッフが問題を解決でき、教育目標が達成できるよう定期的に新人、スタッフとフィードバックを通じて支援することが重要である。

5.2 リアリティショック防止

リアリティショックの予防には、職場に配属された初期に、新人自身が周囲から受け入れられていると感じることで、組織社会化の促進に有効である。入職当初の新人のリアリティショックの要因は技術的要因が大きい、これは解決しやすく、心理的・対人的要因がリアリティショックを長引かせること⁴⁵⁾が報告されており、リアリティショックの予防には、人間関係の調整や、看護技術を見守りながら段階的、継続的に指導していく必要がある。入職1年目の職場環境が後の継続勤務意欲に影響するため、リアリティショックにおける、これら一連の支援をスタッフ全員が行えるよう周知することが師長の役割である。

新人のメンタルヘルスを把握するために師長は積極的に様々な方法で、新人の変化を見抜き、状況に応じた面接の時期の判断を可能にする。また、他のスタッフからの情報や師長自らが得た新人の個人情報には守秘義務として情報を管理し、新人との信頼関係は一貫して重要視するべきである。

新人を他者と比較せず、個人の個性を尊重し、出来ているところを見て、承認し個人の能力を引き出すための支援を行う。マズローによって提唱された欲求5段階理論では、最終的な自己実現の欲求に達するためには、尊厳の欲求、つまり、他人からの尊厳や承認を得て、名誉ある地位を求める欲求が満たされる必要がある¹⁾。新人が自己の成長や発展の機会を欲求するためには、他者からの承認が必要であり、承認は新人の成長を促進し看護実践能力獲得に結びつく。

一方、新人の組織社会化を促進する教育として、周囲の受け入れだけではなく、新人自身に、学生から社会人への移行の自覚を持たせる必要がある。新人看護職員研修の最大の目的は、学生意識の払拭と社会人意識、組織人意識の醸成である⁴³⁾。新人が配属後、理想と現実のギャップを最小限にするためには、看護現場に配属前、配属直後早期に、社会人として期待される態度や行動を新人に知識として理解させておく必要がある。組織社会化促進への教育は、新人が入職時に行われる集合教育が必要であり、さらに各看護単位への配属時に行われるオリエンテーションでも同様に、責任者である師長より各看護単

位での、新人に期待される態度や行動、成果を伝えておくことは、新人が組織の一員になることの自覚と看護師としての目標を明確にすることへの支援になる。

5.3 個人の能力に応じた段階的、継続的な教育

師長は新人が個別に応じて段階的に成長できるように、直接新人を指導している。新人の能力を見極めるために、さまざまな手段がとられ、直接指導、新人の仕事を最後まで見届けることや、定例会でのスタッフからの情報や面接による新人から情報を得る等であった。これらの情報より、新人の個別、能力に応じた業務分担を師長は行うことができる。また、新人が能力以上の業務を抱えていないかを確認し、患者の安全を保証するためにも、業務上の補助、勤務上の配慮を行うことになる。新人の能力に応じた業務分担は教育の観点だけでなく、医療安全の観点から必要である。新人が、一歩ずつ前進するためには、自信をもつことも大きな要因となる。新人が自己の行動に自信をもつ過程には、周囲から認められることを通して自己の成長を自覚する⁴⁶⁾他者評価が必須である。その手段の一つに、新人から自身の強みを話させることで、それを自覚でき、さらに周囲のスタッフへも周知することで、新人の存在価値を高めることが可能となる。

5.4 担当部署の教育体制の整備

新人の能力に応じた段階的・継続的な指導には、スタッフが全員で教育する教育体制の充実が欠かせない。それは師長が直接新人を指導するだけでなく、スタッフ全員で効果的に新人を育てる体制づくりである。チームの整備としては、それぞれの役割を明確にすることや、新人教育について各役割やチームが定例的に話し合う機会を設けることで個別に合わせた指導や統一した指導が可能になり、教育効果を上げることができる。また統一した指導を行うためにはチェックリストやマニュアルの整備、そして院内でのルールや手順を全てのスタッフが行えるよう周知徹底し確認することが師長には求められる。

プリセプターシップの整備としては、プリセプターの選定、ペアリング、そして、プリセプターシップをサポートする内容、プリセプターシップの制度浸透・運営方針・活動方針決定が含まれた。チームやプリセプターシップが効果的に運用されるためには、その制度の目的や方針をスタッフが知っておく必要がある。近年、看護現場は社会の変化、医療体制等の急激な変化の対応に迫られており、看護職員定着に向けた様々な勤務形態の看護職の雇用、新人の増員等の体制を多くの施設が取り入れている。新人教育をとりまく環境は変化し、プリセプターを担

う看護師の低年齢化¹³⁾、支援の対象である新人の入職時の実践能力の低下、若者気質による未熟さ等によるプリセプターの疲弊、プリセプター役割の曖昧さがプリセプターの負担となっていること^{3,4)}から、施設により定義を明らかにすることがプリセプターの負担感を軽減する。師長は、プリセプターを任命すると同時に、期待される役割を明確に示し、プリセプターの今後の目標、成長、やりがいに繋げる必要がある。そして、教育体制を整え、スタッフ全員が新人を育てる風土を醸成することは、新人は勿論、プリセプター支援の大きな柱である。

5.5 専門職業人としての自律促進

実践現場でモデルを示し、アドバイスをし、新人に看護の意味の気付きを与え、新人が行った看護を語らせることは、忙しい業務に追われるだけでなく、新人に、概念化力をつけさせ、看護の意味を考え、看護することのやりがいや喜びを持たせることである。新人が現在の配属部署で学べる内容を理解し、

将来に続く専門職として現在の学習の必要性を伝えていた。それは将来を通じ看護を学び続ける基盤となると考える。

5.6 システムへのフィードバック

OJTにおける新人教育がさらに効果的に機能するためのシステムを構築し、または集合教育内容の修正等を教育委員会へ提案し、より効果的な新人教育が行えるために院内全体で協働することが必要である。

6. 結論

OJTにおける新人教育の師長の役割は、①担当部署の教育方針の決定と周知 ②リアリティショック防止 ③個人の能力に応じた段階的・継続的な教育 ④担当部署の教育体制の整備 ⑤専門職業人としての自律促進 ⑥システムへのフィードバックである。これらの6つの師長の役割により新人の看護実践能力獲得を支援していた。

文 献

- 1) 金井壽宏, 高橋潔:組織行動の考え方—ひとを活かし組織力を高める9つのキーコンセプト. 東洋経済新報社, 東京, 2004.
- 2) 伊津美孝子, 清水房枝, 湯浅智子, 平野加代子:プリセプターシップにおける看護師長の役割行動評価とプリセプターシップ概念の解釈との関連. 三重看護学雑誌, 10, 77-81, 2008.
- 3) 衛藤由美, 鶴沢陽子:新人教育におけるプリセプターシップの課題—プリセプターシップの実態調査より—. 日本看護研究学会雑誌, 20(2), 47-48, 1997.
- 4) 里田佳代子, 今里とみ子, 小野有美, 田阪裕子, 岡崎有加:プリセプターのストレス認知とコーピング. 第32回日本看護学会論文集. 看護管理, 132-134, 2001.
- 5) 寺田慎子, 久保田美智子, 麻上ゆかり, 西出久子:プリセプターの役割遂行に対するストレス・コーピングの経時的変化. 日本看護学会論文集, 看護教育, 31, 110-112, 2000.
- 6) 伊津美孝子, 松田琴美:プリセプターシップにおける看護師長の役割行動評価に関する研究. 日本看護管理学会誌, 11(2), 26-35, 2008.
- 7) 神開知子, 小路真由, 池本まゆみ:プリセプターの困難と望む支援. 日本看護学会論文集, 看護管理, 4(37), 240-242, 2006.
- 8) 西川京子, 向井章子:プリセプターの負担感の調査—プリセプターになる前の負担感—. 日本看護協会論文集. 看護管理, 3(34), 48-50, 2003.
- 9) 深澤優子:新人看護師の理解と準備. 師長主任業務実践, 15(309), 28-32, 2010.
- 10) 深澤優子:新人看護師がやってきた時に師長として何をするか. ナースマネジャー, 11(11), 33-39, 2010.
- 11) 佐藤昌子, 粕谷久美子:新人の早期離職・職場不適応対策の取り組みと管理者の関わりのポイント. ナースマネジャー, 9(1), 15-21, 2007.
- 12) 鈴木まゆみ, 庄子孝子:新卒看護職員卒後臨床研修実施3年の成果と今後の展望. 看護部長通信, 7(6), 72-80, 2010.
- 13) 伊津美孝子, 清水房枝, 平野加代子:プリセプターシップにおける看護師長の役割行動評価—全国S系病院における調査より. 三重看護学誌, 13, 117-121, 2011.
- 14) 羽柴弘子:声をかけ, 不安をやわらげ, スタートを助ける. 師長主任業務実践, 15(311), 4-8, 2010.
- 15) 高谷嘉枝:看護師長がとらえた新人看護師の適応状況と看護師長の対応に関する質的分析. 兵庫県立大学看護学部・地域ケア開発研究所紀要, 15, 29-41, 2008.
- 16) 仁木智織:新人評価基準を徹底し, プリセプター負担の軽減を図る—パーソナル・ベスト方式でモチベーションアップ. 師長主任業務実践, 15(309), 46-55, 2010.

- 17) 小松光代, 和泉美枝, 小寺直美, 蔵ヶ市絵美佳, 大澤智美, 仲和子, 西村布佐子, 橋元春美, 眞鍋えみ子: 看護師長からみた新人看護師教育, 中堅看護師の意欲・能力, 離職予防の現状と課題. 京都府立医科大学看護学科紀要, 20, 51-58, 2010.
- 18) 関井愛紀子: 新人看護師の勤務継続意欲に関連する職場環境要因. 新潟医学会雑誌, 124(9), 501-511, 2010.
- 19) 高谷嘉枝: 新人看護師が臨床現場に適応するための看護師長の工夫. 兵庫県立大学看護学部・地域ケア開発研究所紀要, 17, 103-115, 2010.
- 20) 高谷嘉枝: 新人看護師の適応促進を目的とした看護管理者が用いる支援方法の開発. 兵庫県立大学看護学部・地域ケア開発研究所紀要, 18, 91-107, 2011.
- 21) 佐藤京子, 飯塚未子, 堀千代美, 佐藤麗子: 「効果的な新採用看護職員教育企画研修」参加病院から教育体制の再構築と病棟師長の意識改革で魅力的な職場をめざす. 看護管理, 17(9), 749-754, 2007.
- 22) 由藤久美子, 中山サツキ, 小野美恵子: 教育担当者の評価からみた新人看護師教育支援状況の実態. 大阪医科大学附属看護学校紀要, 17, 31-33, 2011.
- 23) 江口毅: スタッフが辞めない健康な職場づくりの基礎知識. ころろケア, 9(3), 26-47, 2006.
- 24) 坂井慶子: 新人看護師を育む職場づくりのために. 師長主任業務実践, 14(293), 5-9, 2009.
- 25) 田代清美, 西辻美佳子, 西岡恵子, 森山ひろみ, 下村智美, 井戸誉子, 草原麻紀: 新人看護師のストレスの実態とコーピングへの支援の試み. 日本病院会雑誌, 56(2), 192-196, 2009.
- 26) 長谷川直美, 今川詢子, 田中佳士枝, 小磯玲子, 小井川悦子, 徳世良重: 新人看護師の「早期離職」防止指針, ナースマネジャー, 9(1), 6-14, 2007.
- 27) 高谷嘉枝: 新人看護師の適応促進を目的とした看護師長のための支援プログラム項目の検討. 兵庫県立大学看護学部・地域ケア開発研究所紀要, 16, 97-110, 2009.
- 28) 向後善之: スタッフの心を育てる相談事例 Q & A. ころろケア, 9(3), 3-24, 2006.
- 29) 南由起子: 新人看護職員に関わる前に確認したい師長としての心構え. 看護, 59(5), 44-46, 2007.
- 30) 坂東桂子: 成功の鍵は師長の支援姿勢2007年度は臨床研修制度導入へ. HANDS-ON, 1(3), 24-27, 2006.
- 31) 小宅比佐子, 町屋晴美: 「看護職員能力開発プログラム」を活用して. HANDS-ON, 2(2), 16-19, 2007.
- 32) 松本千香江: 新人看護師の支援. 看護, 63(4), 51-54, 2011.
- 33) 永井則子: 新人看護職員の個性を活かす関わり方想定事例を実践のヒントに一管理者として新卒看護師教育経験のある看護師の体験を通しての一考察一. 看護, 59(5), 47-61, 2007.
- 34) 原田瞳, 石川幸代: 精神科新卒看護師のコーピングスキル育成に関する研究. 共立女子短期大学看護学科紀要, 7, 75-79, 2012.
- 35) 前田あけ美: 1年後, 新人看護師が育った姿見えますか? 4年間の取り組みから見てきた新人看護師教育. 師長主任業務実践, 19(404), 36-44, 2014.
- 36) 窪田好恵, 中島美津子: OJTの限界をカバーするOFF-JT研修の工夫と新人看護師の離職防止策. ナースマネジャー, 10(10), 16-22, 2009.
- 37) 伊藤ひろみ, 伊藤民子, 高野美奈子: 新人看護師は絶対に辞めさせない. 師長主任業務実践, 18(383), 19-25, 2013.
- 38) 穴沢百合子: プリセプター・プリセプティが共に育つために. HANDS-ON, 2(3), 26-29, 2007.
- 39) 汐見チトセ, 今里とみ子, 里田佳代子, 近藤美恵: 当院におけるプリセプターシップの取り組み. 臨床看護, 28(4), 518-533, 2002.
- 40) 佐藤まゆみ, 大室律子, 荒屋敷亮子, 和住淑子, 赤沼智子: プリセプター支援者に求められる能力・資質に関する研究. 千葉大学看護学部紀要, 31, 1-5, 2009.
- 41) 樋口春美: スタッフを自ら学ぶ看護師に育てる! 看護師長の「超」指導力アップ. Nursing BUSINESS, 夏季増刊, 170-175, 2013.
- 42) 和住淑子, 大室律子, 佐藤まゆみ, 荒屋敷亮子, 黒田久美子, 後藤妙子, 鈴木康美, 砥石和子, 中山珠美, 西山ゆかり: 新人看護師のプリセプターを支援する者に必要な能力と資質に関する全国調査—プリセプター支援者の背景によるちがいに焦点をあてて—. 千葉大学看護学部紀要, 32, 1-8, 2010.
- 43) 永井則子: プリセプターシップの理解と実践—新人ナースの教育法—. 第3版, 日本看護協会出版会, 東京, 2009.
- 44) 宮岡久子, 小野港: 新卒看護師と師長の臨床看護活動の実践レベルについての認識の比較 卒後2年目までの縦断的調査の分析. 看護展望, 28(11), 1290-1295, 2003.
- 45) 堀百合子: 新人看護婦の職場適応過程におけるプリセプターシップの効果. 看護展望, 24(7), 814-821, 1999.

- 46) 宮崎恵美, 上田富美, 尾崎啓, 下村敬子, 中川智子, 森本雅史, 竹崎久美子: 新人看護師の看護に対する自信とそれをもたらす要因. 日本学会論文集看護管理, 2007.

(平成28年12月7日受理)

Role Behaviors of Nurse Managers in On-the-Job Training for Newly Graduated Nurses in Japan: A Literature Review

Miyuki OMORI, Sachiko TERAOKA and Misae ITO

(Accepted Dec. 7, 2016)

Key words : OJT, newly-graduated nurse, education, nurse manager

Abstract

This literature review aimed to identify the roles of nurse managers in on-the-job training (OJT) programs for newly graduated nurses. We searched for articles published between January 2012 and September 2014 using the following keywords: “novice/newly-graduated nurse,” “education,” and “head nurse/manager.” Of the articles that might have described the roles of nurse managers in OJT programs for newly graduated nurses, 38 articles were included in the literature review. Six categories of expected and actual roles of nurse managers in OJT for newly graduated nurses were identified: “determination and dissemination of educational policy in their ward”; “prevention of reality shock in newly graduated nurses”; “graded and continuous education based on the skills of newly graduated nurses”; “maintenance of an educational system in their own ward”; “encouragement of newly graduated nurses as independent nursing professionals”; and “feedback to the educational committee system.” It is necessary for nurse managers to adopt various strategies to help novice nurses adapt smoothly to the workplace and gain practical nursing skills.

Correspondence to : Miyuki OMORI

General Medical Center

Kawasaki Medical School

Okayama, 700-8505, Japan

E-mail : m-omori@hp.kawasaki-m.ac.jp

(Kawasaki Medical Welfare Journal Vol.26, No.2, 2017 160 – 173)