

[原著論文]

先輩看護師が日々の業務の中で感じる新卒看護師への指導の困難と対処

山川和歌子¹⁾, 宮里智子¹⁾

抄録

目的: 先輩看護師が病棟での日々の業務の中で感じる新卒看護師への指導の困難と、困難への対処を明らかにし、日々の業務の中で新卒看護師への指導を行う先輩看護師への支援についての示唆を得る。

方法: 病棟で勤務している先輩看護師で、日々の業務の中で新卒看護師への指導に積極的に関わっていると看護師長が判断した者を紹介してもらい、同意が得られた10名の研究協力者に半構成的面接を行い、語られた内容を質的・帰納的に分析を行った。

結果: 先輩看護師が日々の業務の中で感じる新卒看護師への指導の困難には、【新卒看護師との関わり方に関連した困難】【先輩看護師自身の看護実践への自信のなさに関連した困難】【看護業務の中で基本となる行動の習得に関連した困難】【看護実践と指導を同時に行うことに関連した困難】【部署全体で新卒看護師を指導することに関連した困難】があった。指導の困難への対処としては、様々な指導の工夫や看護実践と指導を両立させる等により先輩看護師自身が指導を行う対処方法や、他の先輩看護師や組織の力を借りて対処する方法等があった。

結論: 先輩看護師が日々の業務の中で感じる新卒看護師への指導の困難には5つ、困難への対処には7つのカテゴリーが抽出された。病棟の先輩看護師全員が関わる日々の業務の中での指導への支援として、先輩看護師同士のサポートや新卒看護師への指導について学習する機会を設ける等の支援の必要性と、看護基礎教育で取り組み可能な学生同士の教え合い等の支援についての示唆が得られた。

キーワード：指導の困難 日々の業務の中 先輩看護師 新卒看護師

Key words: guidance difficulties, daily work, senior nurse, new graduate nurse

I はじめに

新卒看護師は、実践現場において看護基礎教育で修得した看護実践能力を土台としながら、先輩看護師の指導や自己学習を通して一人前の看護師として成長する。新卒看護師は、先輩看護師から知識・技術や情報を教えられ、質問により考えさせられ、気づかされることで自己の成長が促進されたと感じている(佐藤, 2010)。また、新卒看護師は仕事を覚えるために、プリセプターや先輩看護師などの人的資源を活用しており(山田ら, 2008)、新卒看護師の成長には先輩看護師の指導が関連している。

新卒看護師への指導を行う者として様々な教育的役割がある。例えば、プリセプターシップは、経験のある先輩看護師がプリセプターとなり、新卒看護師1人に対してマンツーマンで一定期間研修を担当する教育体制である(厚生労働省, 2011, 2014)。また、2011年に厚生労働省が発表した『新人看護職員研修ガイドライン』(以

下、ガイドライン)では、研修責任者や教育担当者、実地指導者など、新人看護職員研修を担当する役割が示された(厚生労働省, 2011, 2014)。このような教育的役割を担う先輩看護師は、新卒看護師の日々の業務を支援し、職場適応を促進している(三輪ら, 2010; 高原, 2013; 山口ら, 2016)。そして、新卒看護師への指導を通して、先輩看護師は指導者として自己の成長も感じている(平野, 2018)。その一方、役割の負担やストレス、指導の困難を感じることも多く、教育的役割を担う先輩看護師を支援する必要性が指摘されている(グレッグら, 2016; 平野ら, 2018; 飯島, 2011; 仁戸部ら, 2017)。

しかし、新卒看護師への指導は教育的役割を担う先輩看護師のみで行うわけではない。ガイドラインでは、新卒看護師への指導は実地指導者や教育担当者のみならず部署スタッフ全員が新卒看護師を見守り、幾重ものサポート体制を組織として構築することが望ましいとしている(厚生労働省, 2011, 2014)。実際、日々の業務の中では、教育的役割に関わらず全ての先輩看護師が新卒看護師への指導を行っている。

1) 沖縄県立看護大学

しかしながら、全ての先輩看護師が新卒看護師への指導について学んでいるとは限らない。看護師は、患者指導について看護基礎教育で学習する。しかし、看護師が看護師に指導するという事は、プリセプター研修や実地指導者研修などの新卒看護師への指導に関する研修で初めて学習し、その学習機会は一部の先輩看護師にしか与えられていない。そのため、多くの先輩看護師が、自らが受けた指導の経験をもとに、新卒看護師への指導を行いながら指導について学んでいる。

教育的役割を担う先輩看護師については、その役割が及ぼす影響や支援の必要性が先行研究において明らかにされているが、全ての先輩看護師が関わっている日々の業務の中での新卒看護師への指導についての先行研究は少ない。プリセプターや実地指導者が新卒看護師への指導に困難を感じていることから（平野ら，2018；飯島，2011）、日々の業務の中で新卒看護師への指導を行っている全ての先輩看護師も指導の困難を感じていると推測される。そのため、教育的役割の有無に関係なく、先輩看護師が感じる日々の業務の中での新卒看護師への指導の困難と対処を明らかにすることは、日々の業務の中で行う指導に関しての支援について示唆が得られると考えられる。

II 研究目的

本研究の目的は、病棟で勤務する先輩看護師に対する半構成的面接調査により、病棟での日々の業務の中で感じる新卒看護師への指導の困難と、困難への対処を明らかにし、日々の業務の中で新卒看護師へ指導を行う先輩看護師への支援についての示唆を得ることとする。

III 用語の定義

本研究における用語の操作的定義は以下の通りである。

新卒看護師：看護基礎教育を修了後、看護師として初めて働いて1年未満の看護師。

先輩看護師：病棟で勤務する看護師のうち、新卒看護師を除いた者。

指導：看護者としての成長を目的に、先輩看護師が新卒看護師へ知識や技術、態度、看護観などを教え導くための関わり。

教育的役割：新卒看護師への教育についての役割のこと。プリセプターや実地指導者、教育担当者、教育委員などの役割。

IV 研究方法

1. 研究デザイン

本研究は、先輩看護師が日々の業務の中で感じる新卒看護師への指導の困難と困難への対処を、研究協力者の認識を含めた体験の語りの中から明らかにするため、半構成的面接調査による質的記述的研究デザインを用いた。

研究の概念枠組みとして、人間の認識と行動をつながりとして捉えている三浦の認識論（三浦，2002）および、看護実践は対象－認識－表現という過程の構造が存在することを示している薄井の科学的看護論（薄井，1997）を参考にした。また、薄井（2004）は、「臨地実習の学習過程」の中で、臨地実習での指導について「学生と指導者との関係は、対象に向かい合う看護師同士として、看護観とその表現技術についてつきあわせを行う」と述べている。この学生－指導者－対象の三者のあり方は、新卒看護師－先輩看護師－患者の三者関係による日々の業務の中での指導と同様であると考え、研究の概念枠組みとした。本研究の研究目的は、先輩看護師が病棟での日々の業務の中で感じる新卒看護師への指導の困難と困難への対処を明らかにすることであるから、この研究の概念枠組みに、どのような指導の状況（対象）から指導の困難（認識）を感じ、どのような対処の行動（表現）をしたかを位置づけて把握することとした（図1）。

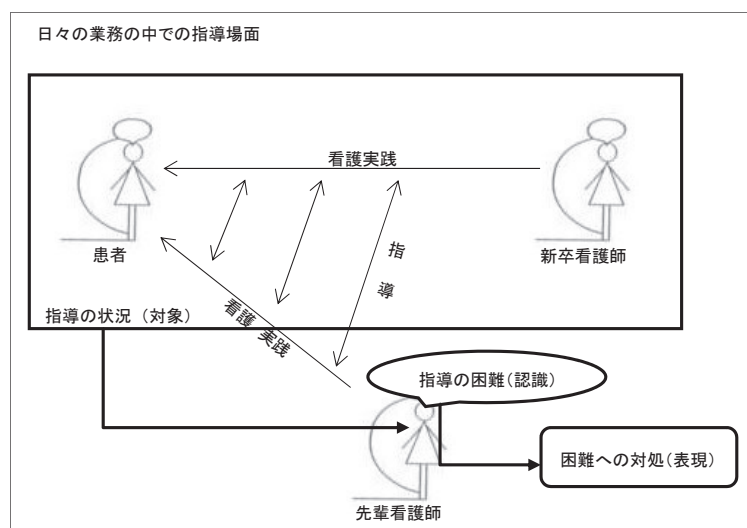


図1. 研究の概念枠組み

臨地実習の学習過程（薄井，2004）を一部修正

難と感じた場面を再構成し (A)、「困難に関する記述」と「対処に関する記述」に書き分けた (B)。「困難に関する記述」を研究の概念枠組みに照らして整理し、指導場面の状況とした (C)。指導場面の状況をまとめ意味内容を取り出し、「困難と感じている状況」を導き出した (D)。「困難と感じている状況」を精読し、先輩看護師はどのような指導の困難を感じているのかという観点から「困難の内容」を取り出した (E)。さらに、「対処に関する記述」を対処の行動がイメージできるように言葉を補足し端的にまとめて「対処方法」とした (F)。次に、「困難の内容」と「対処方法」のそれぞれを類似性・相異性を比較検討しながら、段階的に抽象化し、サブカテゴリー、カテゴリーを導き出した。

2) 研究の真実性の確保

データ分析の段階では、看護学研究者であり、看護教育に長年携わっている看護学教員からスーパーバイズを受けると共に、質的帰納的分析による研究の経験を有する複数の研究者と討議し、多様な見方を検討する機会をもつことで真実性の確保に努めた。

5. 倫理的配慮

本研究では、研究協力者を病棟の管理者である師長から紹介を受けたことから、研究への参加に強制力がかからないよう、師長不在の場で研究者が紹介された看護師と面接前に研究について説明の場を設けた。その際、文書および口頭で研究の趣旨と内容を説明した。研究への参加は自由意思に基づくものであること、研究に協力しないことで不利益は生じないこと、一旦協力に同意した後でも辞退は可能でありその際も不利益は生じないこと、面接により得られたデータは本研究の目的以外に使

用しないこと等も併せて説明した。本研究は、沖縄県立看護大学研究倫理審査委員会の承認を得て実施した (承認番号 19006)。

V 結果

1. 研究協力者と研究協力病院の概要

研究協力者は、女性 9 名、男性 1 名の合計 10 名であった。看護師経験年数は平均 8.8 年 (3 ~ 20 年) であり、教育的役割の経験があったのは 5 名だった (プリセプターと教育委員)。A 総合病院は、毎年数十名の新卒看護師を採用しており、看護体制はチームナーシングだった。新卒看護師の教育体制としては、自施設で新人看護職員研修を実施しており、教育委員を中心とした集合教育を行っていた。日々の業務の中で新卒看護師は、所属部署の先輩看護師から指導を受けていた。プリセプターシップも取り入れており、新任プリセプターにはプリセプター研修を行い、各病棟の教育委員がプリセプターの相談役となっていた。

2. 先輩看護師が日々の業務の中で感じる新卒看護師への指導の困難

逐語録を再構成し書き分けた「困難に関する記述」から、研究の概念枠組みに照らしながら、その指導場面の状況をまとめ「困難と感じている状況」を導き出した。そこから 26 の「困難の内容」が取り出され、類似性・相異性を比較検討しながら段階的に抽象化した結果、12 のサブカテゴリーと 5 つのカテゴリーが導き出された (表 1)。以下、指導の困難のカテゴリーは【 】、サブカテゴリーは《 》、素データは「斜字体」で示す。

1) 【新卒看護師との関わり方に関連した困難】

これには 4 つのサブカテゴリーが含まれていた。先輩

表 1-1. 先輩看護師が日々の業務の中で感じる新卒看護師への指導の困難

カテゴリー	サブカテゴリー	困難の内容
新卒看護師との関わり方に関連した困難	指導内容はわかっているが、それを言葉で表現し、新卒看護師と共有することが難しい	看護では性差をこえてケアが提供されるものと考えている男性新卒看護師に対して、女性患者への配慮の必要性について指導することが難しい
		指導内容と新卒看護師の理解とのズレに気づき、指導内容を共有する難しさを感じる
		新卒看護師が多重課題に直面し、適切な対応ができなかった時、優先順位のつけ方を言語化して伝えられない
		先輩看護師が業務を遂行しながら、業務の優先度の高さを新卒看護師に伝えるのが難しい
	新卒看護師の困っていることがわからない	看護技術の指導において、実施時の感覚を言葉で表現することが難しい
		新卒看護師が何に困っているかわからず、察して指導するが、それが適切かどうかわからない
		新卒看護師の知識や技術の状況、先輩看護師の行った指導に対する理解度が把握できない
		指導を受け入れない新卒看護師への指導方法がわからない
新卒看護師の不安定な気持ちに接したときの対応がわからない	親しくなりすぎた年上の新卒看護師が指導を受け入れず、どのように指導してよいか分からない	
	新卒看護師が、職場環境が合わないので辞めたいと言ったときに、どのように声かけをしたらいいのかわからない	

表1-2. 先輩看護師が日々の業務の中で感じる新卒看護師への指導の困難

カテゴリー	サブカテゴリー	困難の内容
先輩看護師自身の看護実践への自信のなさに関連した困難	自己の看護実践に自信がない中で指導に不安がある	先輩看護師自身の看護実践力に自信がないため、新卒看護師への指導が不安である
		経験や病棟のルールなどによる微妙な判断や対応が求められる場合の指導が不安である
		危機感を持った行動がとれるように、先輩看護師は、新卒看護師へ繰り返し指導するが、新卒看護師の行動が変わらない
		インシデントを繰り返す新卒看護師に対し、予防策を提案してもそれが習慣にならない
		ミスの原因を新卒看護師自身にあるととらえられないため、すべてを教えても同じミスを繰り返す
看護業務の中で基本となる行動の習得に関連した困難	指導を繰り返しても、安全な行動が新卒看護師に定着しない	新卒看護師は声をかけられず、報告すべき内容の理解も不十分であるため、報告が遅れる
		危機感を持った行動がとれるように、先輩看護師は、新卒看護師へ繰り返し指導するが、新卒看護師の行動が変わらない
	新卒看護師が、適切なタイミングで報告・連絡・相談ができない	インシデントを繰り返す新卒看護師に対し、予防策を提案してもそれが習慣にならない ミスの原因を新卒看護師自身にあるととらえられないため、すべてを教えても同じミスを繰り返す
看護実践と指導を同時に行うことに関連した困難	新卒看護師と先輩看護師の両方が、業務をしながら指導の機会を確保することが難しい	業務の中で看護技術の機会を見つけ、新卒看護師に体験させるために、業務の中で互いの時間を確保するのが難しい
		自分の業務が忙しく、新卒看護師へ指導しながら看護技術を実施させられない
	新卒看護師と患者の両方に配慮した対応が難しい	新卒看護師のフォローを丁寧にしたいと思っても、先輩看護師自身も他の業務があるためにできない
		患者に侵襲を与える看護技術の指導の際、新卒看護師の緊張と患者の不安に対応しなければならない
部署全体で新卒看護師を指導することに関連した困難	新卒看護師の成長を妨げない業務の補い方がわからない	患者から注射の実施を拒否されてしまったときの、患者と新卒看護師へ配慮した対応が難しい
		新卒看護師の業務のフォローをしているが、新卒看護師がそれに慣れてしまい、このままでは成長しないのではないかとフォローの仕方に悩む
	新卒看護師への指導に関する他の先輩看護師の対応に不安がある	指導に対してネガティブな反応を示す新卒看護師へ、他の先輩看護師達が指導に消極的になってしまい、新卒看護師の成長に良くないと感じる
		新卒看護師へ指導をしなければならぬが、自信がないため他の先輩看護師に相談するが、指導のアドバイスを丁寧にしてもらえず不安が残る
		新卒看護師の技術到達レベルに関する許容範囲が、他の先輩看護師と異なると感じる
組織の新卒看護師への指導方針が十分に把握できない		新卒看護師の教育について、病棟の方針の意図がわからず、病棟全体の意見も統一されていないため、どのように指導に関わっていいかわからない
		新卒看護師に対して、時期に応じた指導内容や到達目標がわからないまま手探りで指導している

看護師は、新卒看護師との関わりの中で、自らの考えを表現すること、新卒看護師を理解すること、新卒看護師の言動への対応の仕方に困難を感じていた。《新卒看護師の不安定な気持ちに接したときの対応がわからない》では、新卒看護師から辞めたいと言われた際、その場で

は新卒看護師の頑張りを認めアドバイスをしたけれども、その後、その新卒看護師が退職してしまい、相談できる雰囲気づくりができなかったのではないかと悩む先輩看護師の思いが語られていた。

2) 【先輩看護師自身の看護実践への自信のなさに関連し

【た困難】

これには1つのサブカテゴリーが含まれていた。部署異動したばかりの先輩看護師は「これっていいのかな、大丈夫かなって思ったり…（新卒看護師に）間違っただけをさせてるんじゃないかなとかっていうのはちょっと怖い」と感じていた。先輩看護師は、自己の看護実践力に自信を持っていない場合や、組織のシステムを完全に把握できていない場合に、新卒看護師へ間違っただけを教えているのではないかと不安を感じていた。

3) 【看護業務の中で基本となる行動の習得に関連した困難】

これには2つのサブカテゴリーが含まれていた。先輩看護師が新卒看護師へ繰り返し指導しても、新卒看護師の行動が変わらない等、新卒看護師が安全に業務を行える行動の習得に関する指導の困難を感じていた。

4) 【看護実践と指導を同時に行うことに関連した困難】

これには3つのサブカテゴリーが含まれていた。《新卒看護師と先輩看護師の両方が、業務をしながら指導の機会を確保することが難しい》では、先輩看護師も新卒看護師も互いに業務を行っている中で、時間がかかっても、新卒看護師へ看護技術をさせて指導する困難があった。また、《新卒看護師と患者の両方に配慮した対応が難しい》では、「患者さんに痛い思いをさせてしまう（ため）緊張してしまう」新卒看護師と、「新人か、いっぱい刺されるのってこういう構えがある」患者の両方へ配慮する困難があった。

5) 【部署全体で新卒看護師を指導することに関連した困難】

これには2つのサブカテゴリーが含まれていた。《新卒看護師への指導に関する他の先輩看護師の対応に不安

がある》では、他の先輩看護師に十分に確認できず自己の指導に不安が残ったり、他の先輩看護師が指導に消極的になってしまうことを良くないと感じていることが語られていた。また、《組織の新卒看護師への指導方針が十分に把握できない》では、先輩看護師は組織としての新卒看護師教育の方針や目標が理解できていないため、どのように指導して良いか分からないと感じていた。

3. 先輩看護師が日々の業務の中で感じる新卒看護師への指導の困難への対処

逐語録を再構成し書き分けた「対処に関する記述」を対処の行動がイメージできるように言葉を補足し端的にまとめて、65の「対処方法」を取り出した。全ての「対処方法」を類似性・相異性を比較検討しながら、段階的に抽象化した結果、19のサブカテゴリー、7つのカテゴリーが導き出された（表2）。以下、指導の困難への対処のカテゴリーは【 】、サブカテゴリーは《 》、素データは「斜字体」で示す。

1) 【先輩看護師が自分自身で新卒看護師を指導する】

これには7つのサブカテゴリーが含まれていた。《気になったことをその都度指導する》や《具体例を用いて指導（説明）する》等、先輩看護師は自分自身で新卒看護師へ指導するため、様々な工夫を行い困難へ対処していた。

2) 【看護実践と指導を両立する】

これには2つのサブカテゴリーが含まれていた。《看護実践と指導のタイミングをずらす》では、患者やその家族が拒否した場合や、新卒看護師が安全に看護技術を実施できない場合、日々の業務の中では新卒看護師に代わって先輩看護師が患者の看護を行う。その際、看護実践を優先させるが、別の機会に体験させられなかった看

表2-1. 先輩看護師が日々の業務の中で感じる新卒看護師への指導の困難への対処

カテゴリー	サブカテゴリー	対処方法
先輩看護師が自分自身で新卒看護師を指導する	気になったことをその都度指導する	気になる行動があったときに、その都度、指導する
		新卒看護師の行動が適切でないときは、指摘する
	具体例を用いて指導（説明）する	先輩看護師が気付いたことをメモに書き、新卒看護師へ伝える
		具体的に、今やるべきことを伝える
		理由を説明しながら、優先順位の高い行動を、具体的に指示する
		理解しやすい具体例を提示し、新卒看護師に考えさせる
		言葉で通じない場合は、見本を示して指導する
		先輩看護師の実践を、新卒看護師に見学させる
		新卒看護師と一緒に、患者情報を確認する
		意識的に新卒看護師と一緒に行動し、先輩看護師の行動を見て学んでもらう
判断に迷ったら、新卒看護師と一緒に他の先輩看護師に相談する		
先輩看護師と同じような行動ができることを期待して、報告の仕方を新卒看護師に見せる		
先輩看護師が自信をもって言えることは伝え、自信がないことは新卒看護師と共に解決するように取り組む		

表2-2. 先輩看護師が日々の業務の中で感じる新卒看護師への指導の困難への対処

カテゴリー	サブカテゴリー	対処方法	
看護実践と指導を両立する	他者からのアドバイスを活用して指導する	他の先輩看護師のアドバイスを活用する	
		時間がかかっても、先輩看護師自身が安心するまで、他の先輩看護師に確認する	
	新卒看護師をエンパワーする	新卒看護師の緊張を和らげるような声かけをする	
		先輩看護師の考えを伝え、新卒看護師の頑張りを認め、励ます 新卒看護師ができていたことは伝える	
	新卒看護師の認識を推測して指導する	新卒看護師の思いを推測して指導する	
		先輩看護師が新人だった頃の状況や気持ちを想起して、今の新卒看護師の気持ちを推測する	
	認識を近づけるためのコミュニケーションをとる	新卒看護師の意見も聞きながら、ケアを代わった理由を説明する	
		新卒看護師の思いを聞きつつ、先輩看護師の指導の意図を説明する 新卒看護師に、体験させられなかったことに対する先輩看護師の思いを伝える	
	看護実践と指導を両立する	業務の中で、看護技術を体験できる機会を積極的に設ける	新卒看護師同士で練習させてから、患者への実践をさせる
			業務の中で、新卒看護師が体験できる機会を積極的に設定する
			新卒看護師が経験できるよう、患者にひたすら謝り依頼する 新卒看護師の実践への了承を、患者から事前に得る
		看護実践と指導のタイミングをずらす	患者が拒否した場合は、新卒看護師に代わってケアを実施する
患者（の家族）が拒否した場合は、新卒看護師に代わってケアを実施する			
指摘をしても、新卒看護師が行動できない場合、代わって実施する ケアを変った理由を説明するとともに、次の機会を約束する 互いの業務が落ち着いてから、改めて、体験できなかった処置について説明する 別のときに、新卒看護師が体験できる機会を設定する			
先輩看護師自身の指導力を向上させる	先輩看護師自身の指導を、自分で振り返る	指導内容を、先輩看護師自身で振り返る	
		指導内容を自問自答して振り返る 勤務時間外に、新卒看護師の思いを聞き、先輩看護師の指導を先輩看護師自身で評価する	
新卒看護師が他の先輩看護師から指導を受けられるよう調整する	他の先輩看護師から指導を受けるよう、新卒看護師に伝える	先輩看護師が忙しいときは、先輩看護師を待っておくか、他の先輩看護師に相談するよう、新卒看護師に指示する	
		看護技術習得のために、他の先輩看護師の手技を見ることを提案する 他の先輩看護師の看護記録を参考にしよう伝える 新卒看護師へ、不安がある場合は先輩看護師に見てもらったり、質問するように伝える	
	他の先輩看護師に指導してもらえよう、新卒看護師の情報を共有する	新卒看護師は、看護記録が不十分な状態が続く可能性があるため、先輩看護師のチェックを受けるよう伝える	
		全員が指導内容を意識して新卒看護師に関わるよう、他の先輩看護師にも指導内容を伝える 新卒看護師の業務中の状況を往復記録を介して、部署全体で共有する	
	新卒看護師の状況を伝え、プリセプターが指導するよう調整する	プリセプターの先輩看護師は、新卒看護師の業務中の状況を、一緒に勤務した他の先輩看護師に確認し指導を行う	先輩看護師が気づいたことを、新卒看護師のプリセプターに伝え、プリセプターから指導するよう依頼する
			先輩看護師が気づいたことを、新卒看護師のプリセプターに伝え、プリセプターから指導するよう依頼する

表2-3. 先輩看護師が日々の業務の中で感じる新卒看護師への指導の困難への対処

カテゴリー	サブカテゴリー	対処方法
	新卒看護師が指導を受け入れやすい、特定の先輩看護師に指導をしてもらうよう調整する	新卒看護師と同性の先輩看護師の意見を直接伝えてもらう機会を作る
		新卒看護師と同性の先輩看護師と、相談できる関係性が作れるよう調整する
		師長に相談し、直接指導の役割を担ってもらう
		新卒看護師が指導を受け入れやすい先輩看護師を活用する
	同期の看護師に話す	先輩看護師の感情が乱れている場合は、指導を切り上げ、同期に話を聞いてもらい、感情を発散する
		同期に体験を話す
看護チームの様々な立場の人に相談する	他の先輩看護師等に相談する	他の先輩看護師に相談しつつ、新卒看護師について情報共有する
		必要時、その時々の新卒看護師への指導目標や指導内容を、他の先輩看護師に確認する
		教育に関する研修を受講し、講師に質問する
		新卒看護師の傾向についての情報などを他の先輩看護師と共有する
	病棟の教育に責任を持つ立場の人に相談する	師長に相談し、新卒看護師への対応を検討する
		師長や教育委員へ相談する
新卒看護師を含め部署で話し合う	新卒看護師の課題解決に向けて、新卒看護師を含めて部署で話し合う	管理者、指導担当者、新卒看護師で改善策について話し合う
新卒看護師に必要な業務調整を行う	新卒看護師の業務負担を軽減する	新卒看護師に業務負担をかけないよう配慮する
		新卒看護師の業務負担を軽減する
		新卒看護師の勤務環境の変更を検討する

護技術について説明したり、経験する機会を設ける等、看護実践と指導のタイミングをずらしながら先輩看護師は看護実践と指導を両方させていた。

3) 【先輩看護師自身の指導力を向上させる】

これには1つのサブカテゴリーが含まれていた。先輩看護師は、「*教えたのになんでかな*」と自分自身に問いかけたり、「*勤務外の時間帯に…ちょっと探りを入れて聞いたり*」するなど自身の指導に対する新卒看護師の反応を捉えて、自己の指導を振り返り、自らの指導力を向上させようとしていた。

4) 【新卒看護師が他の先輩看護師から指導を受けられるよう調整する】

これには4つのサブカテゴリーが含まれていた。先輩看護師は、自らが新卒看護師へ指導を行えない場合、新卒看護師が他の先輩看護師から指導を受けられるように調整していた。新卒看護師自身が他の先輩看護師に指導を仰げるように新卒看護師へアプローチする方法と、他の先輩看護師（不特定の先輩看護師、プリセプター、新卒看護師が指導を受け入れやすい先輩看護師）にアプローチして新卒看護師の指導体制を整える方法があった。

5) 【看護チームの様々な立場の人に相談する】

これには3つのサブカテゴリーが含まれていた。同期の看護師に話を聞いてもらい、感情を発散させたり、他

の先輩看護師や研修講師に相談し困難の解決策を見出そうとしていた。また、病棟の中で教育に責任のある立場の人に相談し、解決策を見出そうとする対処方法もあった。

6) 【新卒看護師を含め部署で話し合う】

これには1つのサブカテゴリーが含まれていた。先輩看護師が日々の業務の中で感じる新卒看護師への指導の困難を、新卒看護師の課題と捉え、当事者である新卒看護師と共に課題解決に向けて話し合う対処方法だった。

7) 【新卒看護師に必要な業務調整を行う】

これには1つのサブカテゴリーが含まれていた。新卒看護師の成長に合わせて、業務をする環境を調整しようとする対処方法だった。先輩看護師は、新卒看護師の業務負担が大きいと考えた場合、業務調整や勤務環境変更の検討等を行っていた。また、新卒看護師の夜勤導入の時期を、「*(新卒看護師が) 日勤がまだちゃんとみれていないので、っていうことで。もう1年ずらして、だから、2年目からっていう感じで*」新卒看護師の成長に合わせていた。それでも、新卒看護師の負担が軽減されない場合は病棟異動も検討していた。先輩看護師は、新卒看護師の成長が業務負担の影響を受けていると考えた場合は、新卒看護師の業務負担の軽減や勤務環境の変更を検討する対処方法をとっており、それは新卒看護師の成長につながるとともに、先輩看護師の指導の困難への対処にもなっていた。

いた。

VI 考察

本研究では、研究協力病院において、日々の業務の中で新卒看護師への指導に積極的に関わっていると師長から紹介された10名の先輩看護師へのインタビューより、先輩看護師が日々の業務の中で感じる新卒看護師への指導の困難と対処を取り出した。取り出された指導の困難と困難への対処について考察し、臨床で先輩看護師が行う指導への支援を検討する。

1. 先輩看護師が日々の業務の中で感じる新卒看護師への指導の困難

1) 新卒看護師への指導のプロセスの中での困難

新卒看護師への指導には、新卒看護師の言動から、新卒看護師を理解し、先輩看護師の考えを表現し伝えるという指導のプロセスがある。今回、その指導のプロセスの中に困難が生じていた。

【新卒看護師との関わり方に関連した困難】には、「指導内容はわかっているが、それを言葉で表現し、新卒看護師と共有することが難しい」と「新卒看護師の困っていることがわからない」など、新卒看護師を理解し、先輩看護師の考えを表現し伝え、新卒看護師の言動へ対応するという指導のプロセスの中での困難があった。初めてプリセプターの役割を担った先輩看護師、すなわち新任プリセプターは、新卒看護師の理解度を把握することや新卒看護師へ伝えること、新卒看護師の状況に合わせて関わることに指導の困難を感じていた(平野ら, 2018)。このことは、本研究結果と類似しており、日々の業務の中での新卒看護師への指導では、新卒看護師の理解や、指導の言語化・伝達、新卒看護師への対応など、指導のプロセスに困難が生じると考えられる。

さらに、【新卒看護師との関わり方に関連した困難】には、「指導を受け入れない新卒看護師への指導方法がわからない」という困難があり、その困難を感じている先輩看護師は、新卒看護師が指導を受け入れない要因として、新卒看護師が先輩看護師よりも年上であることが影響していると考えていた。近年、社会人経験のある新卒看護師が増加しており、滝嶋ら(2019)は、師長の視点から見た社会人経験のある新卒看護師の特徴の一部には、自己判断が多く思考の柔軟性が弱いことや、スタッフとの関りでの困難があることを報告している。自己判断が多く、スタッフとの関わりに困難がある場合、適切なタイミングで報告・連絡・相談ができない状況を生じることが考えられる。そのような新卒看護師が指導する先輩看護師よりも年上の場合、さらに対応が難しいことが推測され、指導の困難に繋がっていると考えられる。

【先輩看護師自身の看護実践への自信のなさに関連した困難】は、先輩看護師の看護実践力が未熟だったり、異動などによりその病棟の看護に慣れていない場合などに生じていた。前述の平野ら(2018)の研究では、新任プリセプターも「自分の知識や経験が浅いために新人

に教える自信がない」ことを報告している。伊良波ら(2016)は、看護学生への実習指導に焦点をあて指導の困難を報告しており、看護学実習の指導に関わって1年未満の先輩看護師は、自らの看護実践力の不十分さや、体験に裏付けられた指導になっていないと感じ指導の困難を感じていた。つまり、日々の業務の中で行われる指導において、先輩看護師の看護実践力が未熟だったり、自らの看護実践に自信がない場合は指導の困難が生じやすいことが考えられる。これは、日々の業務の中で行われる指導の多くが、アセスメントや看護技術を活用したケアなど看護実践に関する内容であるため、先輩看護師の看護実践力に関連して指導の困難が生じることを示唆している。

以上のことから、新卒看護師へ指導の困難には、新卒看護師を理解することや、指導する先輩看護師の看護実践力、新卒看護師の多様性が関係し、新卒看護師への関わりをさらに難しくすることが示唆された。

2) 先輩看護師と新卒看護師が、互いに業務をする中で指導の困難

日々の業務の中で感じる新卒看護師への指導の困難は、先輩看護師、新卒看護師が互いに業務をする中で指導するという状況からも生じていた。

【看護業務の中で基本となる行動の習得に関連した困難】は、新卒看護師が安全な行動がとれず、適切なタイミングで報告・連絡・相談できない状態に、先輩看護師は指導の困難を感じていた。日本看護協会が2016年に公表した「看護師のクリニカルラダー(日本看護協会版)」は、看護師の看護実践に必要な実践能力を段階的に表現しており、看護の核となる実践能力を4つの力(ニーズをとらえる力、ケアする力、協働する力、意思決定を支える力)と、5つの習熟段階(レベルⅠ～Ⅴ)で表している。新卒看護師が到達すべき習熟段階はレベルⅠで、「基本的な看護手順に従い必要に応じ助言を得て看護を実践できる」段階であり、助言を得ながら安全な看護を実践することや、報告・連絡・相談を行うなど関係者と情報共有ができること等が到達目標とされている。日々の業務の中では、新卒看護師も、病棟の看護チームの一員として担当患者への看護に責任があるため、看護業務の中で基本的な行動がとれることが求められている。また、小川ら(2016)による教育に携わる看護師への「成長が遅れている」と感じた看護師に関する調査では、7つの特徴が抽出されており、そのうちの4つ「看護実践に必要なスキルの不足、安全性の欠如、患者・職員との関係形成困難、看護職員としての自覚と責任ある行動の不足」は、【看護業務の中で基本となる行動の習得に関連した困難】の状況と類似している。日々の業務の中での新卒看護師への指導では、先輩看護師が新卒看護師の行動を常に把握することはできない。そのため、新卒看護師自身が、安全な行動をとり、適切なタイミングでの報告・連絡・相談が求められているが、それがな

かなか身につかない場合、先輩看護師は指導に困難を感じる事が明らかになった。

また、【看護実践と指導を同時に行うことに関連した困難】は、指導時間の確保と、患者と新卒看護師両方への配慮、患者への看護と新卒看護師の成長を促すための指導の両立についての困難であり、日々の業務の中での指導の特徴が最も現れていると考える。日々の業務の中で新卒看護師に実践させつつ指導することは、先輩看護師が単独で実践するよりも時間がかかるため、多忙な業務の中では指導時間を確保することは難しい。濱中ら（2008）は、調査対象としたプリセプターの約6割が指導の時間が十分にとれないことを指導上の困難だと感じていると報告していた。また、平野ら（2018）は、新任プリセプターは他の役割も担っていることから時間的に余裕がなく指導の困難を体験していると述べており、日々の業務の中で新卒看護師への指導時間を確保することに対して、先輩看護師は指導の困難を感じているといえる。

日々の業務の中での指導において、先輩看護師は指導者として新卒看護師へ指導を行うだけでなく、看護師として患者への看護実践も同時に実施しており、日々の業務の中での新卒看護師への指導は新卒看護師－先輩看護師－患者の三者関係の上に進んでいる。Carol（2018）は、重症患者の看護を行いながら、新卒看護師への指導を行っているプリセプターは、患者の安全性と新卒看護師の成長を促すために、看護師としての役割と指導者としての役割のバランスをとっていると述べている。三者関係の中で、それぞれの役割を成立させるにはバランスが重要であるが、そのバランスのとり方が難しいと考えられる。

以上のことから、新卒看護師へ看護業務の中で基本となる行動や看護実践力を習得させるためには、まず日々の業務の中で患者への看護を経験させる必要があるが、新卒看護師へ看護を経験させつつ指導することに先輩看護師は困難を感じていた。これは、指導をする先輩看護師には看護実践と指導の役割が同時に求められていることから困難が生じていると考える。

3) 組織として全員で新卒看護師を育てることの困難

【部署全体で新卒看護師を指導することに関連した困難】は、日々の業務の中での新卒看護師への指導を病棟の先輩看護師全員で行うという組織の仕組みが関連した困難だと考えられる。病棟での日々の業務は組織の中で行われるため、日々の業務の中での新卒看護師への指導には、新卒看護師－先輩看護師－患者の三者関係だけでなく、組織の影響があることが明らかとなった。

病棟の新卒看護師への指導方針や、時期に応じた目標などがわからないために、どのように指導してよいか悩んでいる困難の内容や、病棟全体の指導方針が統一されておらずアドバイスを受ける他の先輩看護師によって変わることに困惑していた。組織として全員で新卒看護師

への指導に関わる場合、その指導方針が統一されなければ、先輩看護師が指導の困難を感じるとともに、新卒看護師にとっても効果的な指導にならないと考えられる。新卒看護師の教育担当者を経験した先輩看護師は、新卒看護師の指導方針やそれに基づいて立てられた指導計画をチーム全体に浸透させることの難しさを感じている（グレッグら、2016）。新卒看護師への指導方針が病棟の先輩看護師全員に周知されていないために、先輩看護師は指導の困難を感じていると考えられる。以上のことから、新卒看護師の指導方針を組織全体で共通理解できていないことは、先輩看護師の指導の困難に関連することが示唆された。

2. 先輩看護師が日々の業務の中で感じる新卒看護師への指導の困難への対処

1) 先輩看護師自身の対処

日々の業務の中で行われている指導、つまりOJT（On the Job Training）は臨床の実践の場で行われる。臨床の看護実践では、「現実の看護場面での諸条件を見抜く能力、および諸条件に応じて基本技術を応用する柔軟なあたま」（薄井ら、2004）が必要である。諸条件は患者の状態や、その場の状況によって異なるため、同じ場面は繰り返されない。そのため、指導場面も同じ場面は繰り返されないからこそ、その場での指導が求められる。また、OJTでの指導場面は、患者を目の前にして行われることも多く、対処を後回しにすることはできない状況がある。【先輩看護師が自分自身で新卒看護師を指導する】は、先輩看護師が指導の困難を感じた際に、見本を示して指導したり、先輩看護師の実践を見学させたりするなど、工夫をしながら、その場で先輩看護師自らが指導を行う対処だった。日々の業務の中という待たなしの指導場面において、先輩看護師は、どのような指導の困難を感じたとしても、何とか工夫をして指導をしようと対処していた。

また、新卒看護師への指導は先輩看護師にとって自己の成長の機会にもなる。平野（2018）は、新任プリセプターにとって新卒看護師への指導は、看護の知識を確認し再学習する機会を得たり、自分の看護観を明確にし、新卒看護師と共に成長する機会になっていると述べている。本研究における困難への対処【先輩看護師が自分自身で新卒看護師を指導する】や【先輩看護師自身の指導力を向上させる】は、先輩看護師自身が新卒看護師へ指導をする対処であり、そうすることで先輩看護師自身の指導力が向上し成長する機会にもなると考える。

2) 看護実践と指導を両立させる対処

【看護実践と指導を両立する】、【新卒看護師が他の先輩看護師から指導を受けられるよう調整する】、【新卒看護師に必要な業務調整を行う】対処は、新卒看護師も看護実践を行っており、その実践が適切に行われるようにする対処だと考えられる。先輩看護師自身が指導を行えない場合であっても、他の先輩看護師やプリセプターに

新卒看護師の情報を共有し、指導依頼することで、新卒看護師の看護実践が適切に行われ、患者にとって看護の質が保たれるようにしていたと考えられる。また、新卒看護師が看護実践を適切に行えない場合は、指導のタイミングをずらし、新卒看護師に代わって、先輩看護師が患者への看護実践を行うようにしていた。日々の業務の中では、指導のためであっても患者への対応を後回しにできないため、看護実践と指導を両立させる必要がある。そのために、先輩看護師自身の力で不十分の場合は、他の先輩看護師や組織の力を借りて指導の困難へ対処していた。

3) 組織の力を借りる対処

【新卒看護師に必要な業務調整を行う】は、安全な行動がなかなか身につかない新卒看護師が業務を行う際、患者の安全と新卒看護師の成長の両方を考慮して行われる対処であると考えられる。小川ら(2016)は、成長が遅れていると捉えられた看護師に対して、自己の課題と向き合うことや働きやすい環境をつくることは必要であると述べている。新卒看護師の業務負担を軽減することで、新卒看護師が課題と向き合い、新卒看護師の成長が促進されると考えられ、その結果、先輩看護師の指導の困難も軽減するのではないかと考える。この対処方法は、先輩看護師個人の判断では実施することはできず、管理者や病棟の教育に責任を持つ人と共に検討しなければならない、組織として介入する対処だといえる。

3. 日々の業務の中で行う指導への支援

日々の業務の中で行う新卒看護師への指導は、先輩看護師の教育的役割の有無に関係なく行われている。本研究では、日々の業務の中で新卒看護師への指導を行っている先輩看護師全員を対象とした支援を検討する。

1) 新卒看護師への指導を行う先輩看護師への支援

日々の業務の中において、特定の先輩看護師のみが新卒看護師への指導を行うことは難しく、全ての先輩看護師が新卒看護師への指導を避けられない。日々の業務の中での指導は、同じ場面は繰り返されず、さらに、患者を目の前にして行われることが多いために対処を後回しにできない状況がある。また、新卒看護師への指導は、先輩看護師自身の成長にもつながるため、指導の困難を感じたとしても、先輩看護師自身が指導をすることが望ましいと考える。そのためには、日々の業務の中で、先輩看護師が指導の困難への対処として【看護実践と指導を両立する】ことができるよう、先輩看護師同士が業務を補い合うなどのサポートが必要である。指導の困難への対処として【先輩看護師が自分自身で新卒看護師を指導する】が取り出され、その中には、様々な対処方法が含まれていた。つまり、先輩看護師には、自らが経験知としてもっている指導方法があるということである。それを、指導の困難を感じている先輩看護師に伝えることにより、対処がしやすくなるのではないかと考える。また、【看護チームの様々な立場の人に相談する】という

困難への対処は、新卒看護師への指導に関する教育体制を把握でき、視野が広がり、困難の内容に合わせて相談する相手を見つけやすくなると考えられる。したがって、先輩看護師が【看護チームの様々な立場の人に相談する】対処が取りやすくなるためには、指導の困難を感じた先輩看護師が相談しやすい雰囲気や部署として作り出すことも大切であると考えられる。

また、【新卒看護師との関わり方に関連した困難】には、新卒看護師の理解や、指導の言語化・伝達、新卒看護師への対応など、指導のプロセスに困難が生じていることだと考えられた。看護師は、看護基礎教育において、看護の知識は学習するが、看護師を指導することについては学習しない。しかしながら、日々の業務の中で、全ての先輩看護師が新卒看護師への指導を避けられないのであれば、少しでも指導への不安を軽減するためにも、新卒看護師への指導に関しての知識を習得することは必要だと考えられる。現在、教育的役割を担う先輩看護師が受講している新卒看護師への指導に関する研修の受講対象者を広げ、病棟の先輩看護師全員が新卒看護師の指導に関する知識を学習する機会の提供が必要だと考える。

さらに、本研究では【部署全体で新卒看護師を指導することに関連した困難】が取り出された。これは、新卒看護師への指導方針を病棟の先輩看護師が共通理解し、全員で新卒看護師への指導に関わることができていない状況から指導の困難が生じていると考えられた。日々の業務の中での新卒看護師への指導は、病棟の先輩看護師全員で関わる必要がある。そのため、新卒看護師への指導方針などは、病棟の先輩看護師全員が把握する必要があると考えられる。師長や教育担当者には、教育方針や教育計画の周知が役割(岡田ら, 2016; 大森ら, 2017)として挙げられているが、その難しさも明らかにされていた(グレッグら, 2016)。これらのことから、組織の教育理念や教育方針、教育計画は、病棟の先輩看護師全員が理解するための機会を、毎年設ける必要があると考えられる。その仕組みを組織として取り組む必要があると考えられた。

以上のことから、新卒看護師への指導を行う先輩看護師への支援として、先輩看護師同士が業務を補い合ったり、指導方法を提案し合ったり、他者に相談しやすい雰囲気づくりをするなど、先輩看護師同士のサポートが示唆された。さらに、新卒看護師の指導に関する知識の学習機会の提供や組織の教育理念や教育方針、教育計画を病棟の先輩看護師全員が理解する機会を毎年設ける必要性が考えられた。

2) 看護基礎教育で可能な取り組み

最後に、看護基礎教育で可能な取り組みについて述べる。

看護基礎教育において、患者教育や指導についての学習は行われるが、その対象は患者や地域住民であり、看護師が看護師を指導することについては教育されていない

い。看護基礎教育の中で、看護について学ぶことは多く、そこに、新卒看護師への指導に関する知識を学習することを科目として取り入れることは現実的ではない。しかし、教え合う経験の機会を作ることは可能ではないかと考える。Tannisら(2018)は、看護基礎教育において、4年次が1年次を教える等のピアメンターシップを取り入れることによるメンターの利点として、ファシリテーション、コーチングの能力が高まることや、教育への関心が高まることを挙げている。このような取り組みは、看護基礎教育においても、指導する経験を持たせることができ、看護師となった際の新卒看護師への指導に活かされると考える。

Ⅶ 結論

本研究では、先輩看護師が日々の業務の中で感じる新卒看護師への指導の困難と対処について、以下の結果を得た。

先輩看護師が日々の業務の中で感じる新卒看護師の指導の困難には、【新卒看護師との関わり方に関連した困難】【先輩看護師自身の看護実践への自信のなさに関連した困難】【看護業務の中で基本となる行動の習得に関連した困難】【看護実践と指導を同時に行うことに関連した困難】【部署全体で新卒看護師を指導することに関連した困難】があった。

先輩看護師が日々の業務の中で感じる新卒看護師への指導の困難への対処には、【先輩看護師が自分自身で新卒看護師を指導する】【看護実践と指導を両立する】【先輩看護師自身の指導力を向上させる】【新卒看護師が他の先輩看護師から指導を受けられるよう調整する】【看護チームの様々な立場の人に相談する】【新卒看護師を含め部署で話し合う】【新卒看護師に必要な業務調整を行う】があった。

病棟の先輩看護師全員が関わる日々の業務の中で指導への支援として、先輩看護師同士のサポートや新卒看護師への指導について学習する機会を設ける等の支援の必要性と、看護基礎教育で取り組み可能な学生同士の教え合い等の支援についての示唆が得られた。

研究の限界と課題

今回の研究協力者は、研究協力病院の師長から新卒看護師への指導に積極的に関わっている先輩看護師を紹介してもらい選定した。さらに、研究協力病院はA総合病院のみである。研究協力者がすべて同じ施設であることから、経験の偏りがあることは否定できない。そのため、今回明らかになったことは、先輩看護師が日々の業務の中で感じる新卒看護師への指導の困難と対処の一部だと考えられ、今後は研究対象者の条件を広げていく必要がある。

謝辞

本研究にご協力くださいました研究協力者の先輩看護師の皆さま、ならびにA総合病院看護部の皆さまに心よ

り感謝申し上げます。また、本研究の実施においてご助言くださいました嘉手苺英子教授に深く感謝いたします。なお、本研究は2019年度沖縄県立看護大学大学院保健看護学研究科修士論文の一部を修正したものであり、結果の一部を日本看護学教育学会第30回学術集会で発表した。本研究における利益相反は存在しない。

引用文献

- Carol Della Ratte. (2018). The art of balance: Preceptors' experiences of caring for deteriorating patients. *Journal of Clinical Nursing*, 27, 3947-3509.
- グレッグ美鈴, 八木哉子, 玉田雅美, 他. (2016). 新人看護師教育における教育担当者の役割遂行のための支援. *神戸市看護大学紀要*, 20, 5-13.
- 濱中喜代, 花澤雪子. (2008). 小児看護領域における卒業後教育・指導に関連した新人看護師およびプリセプターの現状と課題—総合病院における調査から—. *日本小児看護学会誌*, 7 (1), 31-37.
- 平野蘭子. (2018). 新任プリセプターの新人看護師指導を通じた学びと学びのきっかけ. *日本看護研究学会雑誌*, 10 (1), 29-39.
- 平野蘭子, 小山真理子. (2018). 新任プリセプターの新人看護師指導における困難および困難を乗り越えるための行動と求める支援. *日本看護研究学会雑誌*, 41 (5), 971-981.
- 飯島文子. (2011). 臨床の場で『人を育てる』ということ—プリセプターの新人看護師指導プロセス分析—. *心理臨床センター紀要*, 6, 33-43.
- 伊良波理絵, 嘉手苺英子. (2016). 実習指導を始めた臨床看護師が感じた困難と対応. *沖縄県立看護大学紀要*, 17 (1), 97-106.
- 厚生労働省. (2011). 新人看護職員研修ガイドライン. www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200000128o8-att/2r985200000128vp.pdf (2022年3月29日現在)
- 厚生労働省. (2014). 新人看護職員研修ガイドライン改訂版. www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-10801000-Iseikyoku-Soumuka/0000049472.pdf (2022年3月29日現在)
- 三浦つとむ. (2002). 認識と言語の理論 第一部. 新装版. 勁草書房.
- 三輪聖恵, 志自岐康子, 習田明裕. (2010). 新卒看護師の職場適応に関連する要因に関する研究. *日本保健科学学会誌*, 12 (4), 211-220.
- 日本看護協会. (2016). 看護師のクリニカルラダー (日本看護協会版). www.nurse.or.jp/home/publication/pdf/fukyukeihatsu/ladder.pdf (2022年3月29日現在)
- 仁戸部富恵, 山口久美子, 鈴木純恵, 他. (2017). 看護師の離職意思に影響する要因の検討—職位別の仕事

- のとらえ方・職場環境に焦点をあてて－。獨協医科大学看護学部紀要, 11, 13-25.
- 小川明子, 林智子, 井村香積. (2016). 教育に携わる看護師が「成長が遅れている」ととらえた看護師の特徴と行われている教育・支援. 日本看護研究学会雑誌, 39 (5), 65-74.
- 岡田純子, 笹田友恵. (2016). 新人看護職員臨床研修を担う教育担当者が実践する役割の実態－教育担当者への参加観察を通して－. 摂南大学看護学研究, 4 (1), 1-10.
- 大森美由紀, 寺岡幸子, 伊藤美佐江. (2017). 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. 川崎医療福祉学会誌, 26 (2), 160-173.
- 佐藤真由美. (2010). 新卒看護師の成長を促進する関わり. 日本看護管理学会誌, 14 (2), 30-38.
- 高原美樹子. (2013). 新卒看護師の臨床現場への適応に関する研究. 福井県立大学論集, 40, 27-36.
- 滝島紀子, 大藪菜穂子. (2019). 社会人経験のある新人看護師の特徴－病棟師長の視点から－. 川崎市立看護短期大学紀要, 24 (1), 39-48.
- Tannis Andersen, Kathy Watkins. (2018). The Value of Peer Mentorship as an Educational Strategy in Nursing. *Journal of Nursing Education*, 57 (4), 217-224.
- 薄井坦子. (1997). 科学的看護論. 第3版. 日本看護協会出版会.
- 薄井坦子. (2004). Module方式による看護方法実習書. 第3版. 現代社.
- 山田香, 南雲美代子. (2008). 新卒看護師の臨床現場における仕事内容の変化と学習過程. 山形保健医療研究, 11, 49-61.
- 山口大輔, 浅川和美. (2016). 大学附属病院における新人看護師の看護実践能力と他者支援との関連. 日本看護研究学会雑誌, 39 (2), 43-52.

Difficulties senior nurses guidance in their daily work to new graduate nurses and methods of coping with these difficulties

Wakako Yamakawa¹⁾, Tomoko Miyazato¹⁾

Abstract

Purpose: This study aimed to clarify the difficulties involved in providing guidance to new graduate nurses that senior nurses experience in their daily work. Moreover, this study aimed to derive ways to cope with these difficulties, as well as suggestions for providing support to senior nurses who are involved in teaching new graduate nurses during their daily work.

Method: We were introduced to senior nurses who worked in the ward and were deemed by the chief nurse to be actively involved in the guidance of new graduate nurses in their daily work. Semi-structured interviews were conducted with 10 collaborators who gave their consent, and their spoken responses were analyzed qualitatively in this study.

Result: There are five difficulties that senior nurses experience in their daily work while teaching new graduate nurses: difficulties related to learning basic behaviors in nursing work; difficulties related to how to interact with new graduate nurses; difficulties related to senior nurses' lack of confidence in their own nursing practice; nursing difficulties related to practicing and teaching at the same time; difficulties related to teaching new graduate nurses throughout the department. For coping with the difficulty of teaching, the coping method used by senior nurses led them to devise various teaching and balancing nursing practices, and cope with the help of other senior nurses and organizations.

Conclusion: Five categories of difficulties and eight categories for coping with the difficulties experienced by senior nurses while teaching new graduate nurses in their daily work were derived in this study. Support is required among all senior nurses involved in teaching during their daily work to ensure opportunities for teaching new graduate nurses, and imparting the basics of nursing. Suggestions were obtained regarding support measures; for example, teaching between students that can be tackled in education.

Key Words: guidance difficulties, daily work, senior nurse, new graduate nurse

1) Okinawa Prefectural College of Nursing