

資料-16. 婦長が認知している新卒者の臨床実践能力の成長や変化に影響を及ぼした要因の категорияとデータ

カテゴリー	サブカテゴリー	内容
本人のモチベーション	1日の行動の目標設定して終わるまでやる	仕事で自分が目標設定したところまではきちっとやり終えていくということは、仕事として春の技術ができないときでも今でも一貫したものがあがる気がします。
	一生懸命	一生懸命やるのはやはり、北里でやりたいって思って来た子のほうが一生懸命勉強もしています ただなんとなんか奨学金もあるから残ってるっていう子とはまたちよつと違うかなって思いますね
	旺盛な探求心	探求心みたいなのが旺盛なんです。
	個人差	その進行していくのは個人だと思うんですけど、やっぱりすごい差はあります
	こんなことがやりたい	もっとすぐこんなことがやりたいとか
	時間外、内であることを気にしない	仕事であるとかないとか、時間内であるとか外であるとかということとはあまり気にしている様子はなかったです。
	自分からこの病院を選んだ、一生懸命学びたい、きちんと教えてもらいたいという意思を持っている	ちゃんと勉強したいと思ってこの病院を選んだ、というのがあって、やはり看護を一生懸命学びたい、専門の技術を身につけたい、きちんと教えてもらいたい、というような意図を持って来ているのです、自分の意思で
	自分の意思で出てきた、一旗上げないと家には帰れない	「自分は自分の意思で出てきました」と。だから、自分の意思で頑張っ出てきたのだから、変な言い方ですが、一旗揚げないうちは帰れないというような
	就職動機	入職していく時点で、どういう風に考えて就職してくるかってことがすごく大きなポイントなんじゃないかと思うんですね 意志を固くして来ているって感じがすごいです 全部受かったけれども北里を選びましたって来た子がいましたけど、成長が他の子と比べて早いというのとそうでもない気がする
	新人の性格を見る	どんな子が性格は見ますね
	専門意識が今までの新卒に比べ高くなっている	新卒の時の専門意識というのでしょうか、それはどちらも（大卒も専門卒も）、いままでの新卒に比べると高くなっていると思います
	本人の努力	一つは本人の努力がありますよね。
	マスコミの影響	やっぱり急性期医療をテレビでも報道されているようなあそこの病院でいきたくていう
	やりがいづくり	なんとかやりがいづくりに力をそそいでいます
	リーダーオリエンテーション	2月にリーダーのオリエンテーションその辺で変化
	意欲	意欲が出てきて患者のどこに行けるようになるその辺で変わってくる
	興味	興味が出てきた
	個人差	個人差がある個人個人でできそうだとしたら受け持ってもら
	考えながらやるという意識	その日に与えられた業務をこなしていくというのと、自分で考えながらやらなければいけない自分のしている仕事
	責任意識	今の時期はまだ1番下という意識
先輩になるという自覚	来年になったら自分たちが聞かれる立場という意識が取り組みを変える	
認められて成長に気づくこと	下が入ってくる次のステップになった時 自分の中での自分で成長が認められない	
経験する	いい評価を自分の中で感じることは自信につながる	すごくいい評価を自分の中で感じるなどということは、やはり次の力に、自信になるんですね。
	患者にほめられて嬉しい	患者さんにほめられたときがすごくうれしかった 先輩にほめられたときがすごくうれしかった
	できたらほめる	できたらほめなさい
	何かができたと手応え	今の新人ナースたちにとって一番いいのは、やっぱり手応えなんですよ。 自分たちが何かができたと手応えなので、それを感じ取るにはやっぱり対象者である患者、あるいは指導者だった先輩からポジティブな評価を得ることが絶対だと思うんですね。
	幅の持ち方を見極める	幅の持ち方というのをやはり見極めていかななくてはいけない
	プラスのストローク	いいところを見つけてプラスのストロークをなげていこう
	ポジティブフィードバック	ポジティブにもっていかなくてはいけない ポジティブフィードバック 昨日の夜はできなかったことを今日はすごくできるようになったじゃない 2日目はすごくよかったねとか言ってあげたり いい意味でのポジティブフィードバック フィードバックしてあげるといことを繰り返しています。
	ほめられたい、認めてほしいが強い	ほめられたい 新人ナースたちがいつもいつも指導をされている中でほめてほしい、認めてほしいというのがとくに大卒ナースは強い。
	ほめられる、認められるが成長感につながり、原動力になる	苦勞するとかということではなくて、やっぱりほめられる、認められるというのがとても成長感につながるんだろうな やっていく原動力なんだろう
	誉める	自信、自覚を持ってもらうために誉める
	認める	終わったときに、よくやったね、と言ってあげる 婦長が認めても満足は得られなくて、一番は恐かったお姉さん達に認められたっていうのが一番

資料-16. 師長が認知している新卒者の臨床実践能力の成長や変化に影響を及ぼした要因のカテゴリーとデータ

カテゴリー	サブカテゴリー	内容
経験する	認められること	下ができると言われることで、意識とか 厳しい叱り方だけでもその人から今度できるようになったねと返されること がすごくうれしい
	うまく乗り越えようと、自分らしいナーシング は作っていきける	誰かができたというのを返してもらわないと進めない その辺をうまく乗り越えていくと、自分らしいナーシングというものは作っ ていきける
	同じような経験が積めるようなアサインメン ト	同じような経験を積めるようなアサインメントの工夫
	患者の死に関わることによって変わる	子どもが死ぬということはどういうことかという経験の中から、自分が看護 婦としてどうあるべきか、子どもたちの死をどう受け止めていくか、それが いい影響力だとも思います
	患者の死に関わることによって変わる	プライマリナースになって、1人の子どもの入院から退院まで、あるいは亡 くなったにしても関わることによって、かなり変わってくる
	技術が未熟なことがストレス	自分たちを変えていく動機づけである どんなにフォローされても、実践している現場にいる先輩ナースと同じもの を患者は要求してきますよね。その要求に「私は応えられません、ここまで しか応えられません」という意思表示をしていくことのストレスは非常に高 いし、そういう中で技術を習得していくことの狭さというのはあると思うの です
	経験	1年目後半2年目くらいで体験できるかってところがその後大きく影響して くる
	経験の機会	経験したものが少ないというのがわかったので、とにかく今は自分が何をし たいのかっていうのを出してもらって、機会があればそれをつけるようにし ている
	腰を据えて何か一つを長いインターバルで 体験	仕事を考えるインターバルが非常に短い 大きい手術を見せ始めると、自身のつき方、態度が違ってくる
	本人の努力、頑張り、経験	本人の努力、頑張りとか、実際にいろいろな経験を積むことが成長につな がったのではないかと思います
	ゆとり	紐といてこれるような余裕がでてくるとグンとまた大きくなる
	意味ある経験として生かす	経験、そのときの経験で終わっているか前にこういうことを経験したからっ て考えを持ってこれるかどうかっていう差は出ます あのときこのときで全部置いていく子とそれを蓄積していく子の差は一年後 には歴然と差がでる
	回数	回数をこなされ方が違うせいなのか 看護学校の方触れている回数が多かった 回数としては多くて
	慣れること	技術的にも小さなところでは数こなしているからすぐ慣れてくるというのは あるのかもしれない
経験や体験の蓄積の仕方	今までやってきたこと、学生時代にならってきたことが、決して無駄じゃな くて少しずつ蓄積してきたことがでてくる	
実習回数	やっぱり実習とかが少ない	
場面を沢山見る	見たことがある直接はやらなかったけども、場面を沢山見たそれに伴って技 術もある部分では差がある	
段階を踏むこと	半年ぐらいいたら、視野を広めて 1カ月3カ月6カ月1年とやって ここまでではできなかったから、またこれをやってみよう	
知識と実践をつなぐ	考えて実践していくことを習慣にする	考えて実践していくこといつも習慣にする、検査をなぜするのかとか、いろ んな疾患・患者さんの社会的な背景も広めて理解するよにということ を常に 1つ1つのやっていることに意味があるんだということをはっきりさせていき たい。
	看護過程の研修などは病棟内では意見の幅が 狭くなる	病棟の中だけで、病棟の事例を使って看護過程などの研修をすると、人数が 少ないので意見が少ないし、意見の幅が非常に狭まってしまって、奇抜なア イディアのようなものがなかなか出ない
	きっかけ	何かのきっかけで、それがつながる、つながるとそれが活かしてくる。
	実践と理論がつながるかどうか	実践に持ってきて興味を持てるようにやっとながった人と、いつまでも離 れて理論づけできない人が実力の差になってきている
	他病棟と交流しないと視野や考え方が狭まっ てしまう	他の病棟と交流しながらやっとながると、視野というか考え方が狭まっ てしまうような気がするのです
	知識と実践のつながり	病態生理との知識がちゃんと入っていれば、一寸したきっかけで活用され る。
	病棟にある参考書	病棟に参考になる図書なり資料なりが置いてあります。業関係のもの。解 剖、生理学関係のものとか、看護過程のカウンセリングとか。
	勉強の仕方を心得ている	努力の仕方とか、勉強の仕方はある程度筋道はわかっている
	一年後の差：知識の活用	いや、結構差は出てきますね。1年たてば出てくる
	学習したことはバラバラ・体系的でない	それぞれバラバラで習っている
	経験や体験の蓄積の仕方	何かそういうものの蓄積の仕方というかそういうのはすごくその子にとっ ての成長には違いが出る1番大きいもの
	知識が応用できない	要するに自分の頭に持っているものを出して使わなくてはならないそこがな かなかつながっていない 自分から引き出してきたり、
	知識と実践との分離	知識を持って考えているいろいろな技術をやるのに頭を使ってやっとながるとい うとそう思えないというような状況がある1年では見えない。 結びつけられないんですよ

資料-16. 婦長が認知している新卒者の臨床実践能力の成長や変化に影響を及ぼした要因の категорияとデータ

カテゴリー	サブカテゴリー	内容
知識と実践をつなぐ	知識の活用の仕方	持っている知識を引き出してきて今の状況を判断する 知識を自分の中から出してきて使うそのシステムというか、自分でそれができない 持っている元の量の多さは関係ない 極端に言えば知識を持っていてそれが一緒になる瞬間をもっと早く引き出せばもっと早く伸びる。 たくさん持っている子と少ししかない子の差がわからない知識の量は関係ない。それが使えるようになったら差は出る
	知識の統合困難	生理学で習い解剖学で習いというものをここで出してくっつけなくてはいけないそれがなかなか上手にできない
状況認知	学校時代の勉強の取り組み方	学校時代にどういった勉強の仕方に取り組んでいたか
	我慢する、忍耐することができない、楽な方へ逃げる	持久力とか我慢する、忍耐するとか、ここを乗り越えてもう1段階ということよりも、違うところへ目を向けたり、嫌なことから逃げる傾向があります 我慢したり嫌なことにどう正面から向き合うかよりも、嫌なことから逃げよう、もっと楽なところへいこうというのがあります 今看護教育が看護婦を育てている部分で、どういうふうになされているのか
	継続は力なり	継続は力なりということですよ
	差は個人的な問題	差というのは本当に個人的な問題 同じように指導していても、それが吸収してくれるかどうかは個人任せになってしまう
	育ってきた環境	育ってきた環境
	何で看護を選んだか	何でその道を選んだかという関心事
	日常業務がこなせればいいと満足、満足しない	日常の業務がこなせればいいと満足する人もいますし、そうでない人もいます 業務はある程度の仕事が終わればそれでいいという人もいます
	教育課程は影響しない	新人全体の傾向として最近では差がない 技術的なことも差は感じていない ほとんどでもあまり感じなくなりましたよね。 オベルームなんかは最初のベースが教えていく中で感じない 学校とかという面ではない 臨床実践能力のベースに授業の影響は見えない それは大卒だとか専門学校卒とか差はわからないですね。
	行儀は教育課程の影響	大学と専門学校の授業で、行儀の面とかいうのが多少まだ違いは少し残っているかもしれない 授業のときのお行儀当たり前としてきている子たちとの差ちょっと出るときはある
	知識量には差がない	知識の多い少ないは差はまったく見えません
	先輩からの保証	いいところを見つけて声かけをする
一緒に振り返りをする		振り返りを一緒にするということ 正解を求めるわけではなくて、あなたはどうか感じたのか、それでどうだったのって。 その次にどうしていったらいいのかとか、そういう振り返りをするようにしています。 一緒に相談をして ただほめたたえるのではなくて、その人のやった過程とか、だめだったらだめでそれがどうしてだったんだろうという本当に振り返れて、それがただ自分を責めるのではなくて、次につながるように。
聞いてアドバイスを与える		報告を受けたときに、「これはどういうことなの？」と聞いて、それに対してアドバイスを与えてあげる
気持ちの確認		本当に一から十まで見届けないと危険ななっている感じ
自分の言葉で言わせる		とにかく自分の言葉で言って 正しい言葉で言ってねということを追いかけて回しています。 自分が今思っている気持ちを患者さんに言ってきなさいとかそのときにアドバイスをして、そのあと必ずどうだったって。
独り立ちしてもいっしょにケアをやる		一人立ちしても必ず先輩と一緒にケアとかをやって回るという体制になっている
認める		やらせてもらったことで、認めてもらいたいという自覚もある
面談		面談をもって技術のチェック 気持ちを確認したりってことをしてる
確認ができること		確認もして、実感も得られている

資料-16. 綿長が認知している新卒者の臨床実践能力の成長や変化に影響を及ぼした要因の категорияとデータ

カテゴリー	サブカテゴリー	内容
上司のサポート	意思表示を促す	意思表示をさせる
	支えてあげようという先輩	こういうふうに見捨てないで何とか持ち上げようというか、支えてあげようという先輩がいることで、大卒も専門学校卒も同じように成長してくるのではないかと思います
	独り立ちしてもいっしょにケアをやる	一人立ちしても必ず先輩と一緒にケアとかをやって回るという体制になっている
	フォローアップ	フォローアップの役割は大きい どういふふう先輩をフォローしたり新人がこのケースにかかれてよかったっていう満足感みたいなものどうやったら引き出せるか 先輩とフォローしたんですけども、やれたっていう体験が自信につながる 定期的にフォローアップ プリセプターなり、最終的には主任が評価していこうって2月いっぱいをかけてやっている 12ヶ月後のフォローアップが一番役だっていると思う
	周りが声をかけていく	もう少し見ていかなければ、声をこちらからかけていかなければいけないという感じ
	見捨てない先輩	何か目が点になるような行動（例えば輸血ミス）が仮にあったとしても、見捨てない先輩というか、「それでもあの子はこういうよいところがあるんだよね」ということを支持してくれるというか、先輩がいる
	面接	年に1回、2回面接をする あなたはだれだれを目標にがんばってみるといいわね」という面接をする プリセプターについても時間外を使って面接するなり
	面接	面接とか繰り返していくことが効果的だと思う
	見てくれている人が居る	プリセプターはとってない誰か見てくれている人がいる
	患者との関わり	患者さんから学ぶ
患者さんの言うことを聞いてしまう		すごく優しいタイプの人なので、厳しい看護婦よりは患者さんの言うことを割と聞いてしまうタイプの人です。
患者との関わり		半年経って本当に患者さんと関わる場面が出てきた時にあの大きく違ってくる 患者さんを通して認めてあげることが一番 患者さんの状況から教えていただくことが多い
患者の反応		患者のほうも、「大丈夫ですか？と言われても??？」、という感じの反応をされたみたいで、後々その場面で何もできなかった自分を振り返っていた。 そういうこと（実際、患者との看護、話で感じたことでの看護）を書ける状況になってからじゃないと、自分のこととか、看護をとって自分をも見つめていくことができない。
話し方や人との接し方やマナー		技術も大切なんですけれども、始めに話し方や人との接し方やマナーをもう少し重点的に教えた方がよかったのではないかと思います
患者からのポジティブフィードバック		患者からポジティブにきたもの
患者からの拒否		患者から叱られた・拒否された あなたじゃできないからストマの交換を拒否されたりそれがすごく辛かったと言って涙目に 拒否されたからといって嫌だと感じるのではなく次は何かさせてもらおうという意欲に変えられる
患者との出会い		患者との出会いが1番の要因 患者との出会いが1番の要因
いい看護ができていくこと		悩むところは本当に看護の本質のところ、自分達がいい看護ができてるのかっていう
看護の影響・効果		いい看護の体験
	失敗、ミスして、事故報告書を書かせて	経験の中で自分が、失敗してミスしてそれによって子どもたちがどんなに迷惑を被ったかということ 事故報告書かせて何か言わせるよりよほどこたえる 自分のすることが子どもにどういふふう影響するのか、きっちりやらないことによって、いかにこの子たちに危害を加えるというか苦しい思いをさせたかということが、小児科の看護婦としてやっていく上での要因だと思いますね
	人間が好き	本当に人間が好きで看護の世界にきたというのでも、伸び方が違う
	看護の意義を体験	看護がどう影響したかを評価できるものを一緒にその場で体験している子どもたちは看護ってああいうところがあります
	看護の患者への影響	看護が患者にどう影響したか いい影響を与えて非常によくなったそういうことを経験していくとかなり成長の要因になる
	看護の喜び	持ち続けられる自分にはできないけど、そういうのをやりたいというか。
	看護の喜びを仮体験	先輩たちがやっている看護の中で醍醐味と一緒に味わえた子どもたちは、今は自分にはできないけどそういうのがあると知っている子は、自分から先を求めて行きますね
	看護の喜びを知ると先を求める	1人患者の食事指導に関して非常に困っているいろいろ悩みながらプランを立て患者が自立していった指導に関して勉強になった。
	成功体験	

資料-16. 婦長が認知している新卒者の臨床実践能力の成長や変化に影響を及ぼした要因のカテゴリーとデータ

カテゴリー	サブカテゴリー	内容
仕事への取り組みの姿勢	センス	センスと言って全部それで済ましちゃうのもね。全部それでいっちゃう何かセンスいいよねそれがびったりくる表現だ。力は弱いしぼるぼる何かやっているけどでも何かセンスいい育てればなるよね絶対。 そのセンスばかりで育てて伸びるというものでもないところが。学校の教育というよりも、生活のなかでの気遣いだと思う
	病棟としてどう取り組むかを感度のいい人はキャッチする	病棟としてどう取り組むかという雰囲気は自ずからできていて、それを感度のいい人は非常に早くキャッチする
	感性	感性という言葉でひっくるめちゃうと身もふたもないでもそういう感じる感性がない人には、大きな喜びを感じることも難しい。 いきいきしているのは何が楽しくてとか聞けば彼女にはあると思うそれを自分の中で感じとれる確認できるという力があるんですから それがやっでごらんと返ってきてもただすーっと何も感じないようだ
	敏感さ	何で分かれ目ができるんでしょうね。敏感に感じられるかどうか
カンファレンス・症例発表	カンファレンスで先生の考えを聞く	カンファレンスで先生たちの考え方や、子どもに対してどうしようかという議論がオープンになされ、方針を直接聞くチャンスがかなりあります 先生たちにもターミナルの子どもの見方を話してもらったり 病気の勉強会をしてもらったり
	情報の提供	プレゼンテーションとかカンファレンスとかで、情報を与えると少し応用が増えてくる
	症例発表	1年目の最後の終了として症例発表していくという形にはしている
	ショートカンファレンスで報告・プランをきく	ショートカンファレンスで簡単な自分の受け持ちの状態報告を兼ねて報告の内容を出したり、今後のプランを聞いたりします
	事例を書く	1度事例を書いていただいている
	申し送りの時に確認・指導	毎回の申し送りのときに1番確認できるので、そういうときに確認をしたり指導したりする
	先輩	外周りの看護婦、その時ペアについて看護婦あるいはリーダーを一箱
ロールモデル	先輩が看護のロールモデル・巻き込む	魅力を感じていきいきと仕事をしている先輩が身近にいれば、その彼女達が後輩を巻き込んでっていうような形にもっていきける
	先輩の真似をする	先輩がやっているのと下が真似する 自分の仕事上に必要なことはチャートを読むことは日常的に先輩もやっでいて、そういうふうにしていくということは話している
	先輩のロールモデル	こんな風に仕事をしていけば楽しいのよって先輩の口からもでる
	ロールモデル	プリセプターなり、その上の先輩達がみんなそういう感じで踊っているというか、そういう人が近くにいる
	ナースの動きが見える構造	透析室はオープンスペース みんなの目がある困っているところもわかる変なことしたときもわかる 患者に「いいね」と言われたのもほかの人も見られる
本人の特性の活用	実習体験	実習の中での患者に直接何か関わったような場面