

〈研究報告〉

看護師長が臨地実習指導を担当する看護師に期待する指導力と 看護師長が考える指導力発揮上の課題

Leadership that nursing managers expect to nurses who are in charge clinical
training guidance and problems that prevent the leadership of nurses

末永由理 槌谷亜希子 小澤知子 松尾まき 横山美樹

東京医療保健大学 医療保健学部 看護学科

Yuri SUENAGA, Akiko TSUCHIYA, Tomoko OZAWA, Maki MATSUO, Miki YOKOYAMA

Division of Nursing, Faculty of Healthcare, Tokyo Healthcare University

要 旨：看護師長が臨地で実習指導を担当する看護師に期待する指導力と指導力発揮を妨げていると考える課題について明らかにすることを目的に、3施設に勤務する看護師長7名に半構造化面接を行った。看護師長が期待する指導力として【学生を受け入れ、到達目標を目指した気づきや学びを引き出す】【実践の意味を語り、学生の看護観を育てる】【自らを振り返り変化できる】【教育指導の経験を職務の中で発揮する】等、8カテゴリーが抽出された。また、課題として【臨地と大学との協働が十分でない】【指導力向上のための学習機会が十分でない】【指導者が学生に関わる時間・質を保証できない】等、6カテゴリーが抽出された。これらの課題を解決するためには、実習指導に関する基本的な知識や技術に関する短期間の参加しやすい研修プログラムを開発することや個々の看護師が指導経験や学習を積み重ねられるよう、看護師長がマネジメントしていくことが必要である。

キーワード：看護師長、臨地実習指導、指導力、課題

Keywords：nursing manager, clinical training guidance, leadership, problems

はじめに

臨地実習は看護学生が看護実践の場に身を置き、学内で学んだ知識や技術、態度の統合を図ることを通じて実践的な能力を身につけるための学習方法である。臨地実習での学習成果として、臨床的知識や技術の修得、対象理解の深まり、職業志向性の上昇や自己課題の明確化等が報告されている^{1) - 4)}。こうした学習成果を得るためには、臨地の看護師からの的確な指導が不可欠である。

看護師等養成所の運営に関する指導ガイドライン⁵⁾では、実習指導者の条件として「原則として厚生労働省若しくは都道府県が実施している実習指導者講習会又はこれに準ずるものが実施した研修（以下、実習指導者講習会とする）を受けた者であること」と挙げられている。実習指導者講習会は計8週間（240時間）⁶⁾で、3～6ヶ月にわたって開催されているが、長期間の研修に一つの病院から参加できる看護師の数は限られる。また、実習指導者講習会を修了した看護師も交代制勤務の要員であり、実習が行われている時間帯に常に勤務しているとは限らない。本田ら⁷⁾が基礎看護実習を受け入れている病院を対象に行った調査では、実習指導者が実習指導に専念できる業務形態である施設は39.0%で、病院が認識する実習に関する問題として、看護師の不足や勤務調整の困難により専任の実習指導者を配置できないことがあげられていた。実習に実習指導者講習会を修了した看護師が不在の場合、代行の看護師や患者の受け持ち看護師が学生指導を行っているのが実情である。

十分な教育を受け、実習指導に長けた看護師が常時いるとは限らない状況の中で質の高い実習教育を行うためには、学習環境を整える方策の一つとして、実習に関わる看護師の指導力向上に看護基礎教育機関に関わる必要性があると考え。また、臨床実習指導者の経験がない病棟看護師を対象とした研究^{8) 9)}では、自己の指導に対する自信のなさや状況共有の難しさ、学生の言動に対する困惑等が挙げられていることから、学生指導に関わる機会のある看護師に対して、戸惑いや困難を解決・軽減する支援が必要であると考え。

そこで参加しやすく、かつ実習指導に関する基本的な知識や技術を身につけ、学生指導に関わるための力がつけられるよう、大学が実施するプログラムを開発することとした。プログラム内容の検討にあたり、看護師長が臨地で実習指導を担当する看護師に期待する力やその指導力の発揮を妨げていると考える課題を明らかにしたいと考えた。

研究目的

看護師長が臨地で実習指導を担当する看護師に期待する指導力と指導力の発揮を妨げていると考える課題について明らかにする。

研究方法

1. 対象者

東京医療保健大学医療保健学部看護学科の臨地実習を行っている施設のうち、研究協力の得られた3施設に勤務する看護師長7名。看護師長は臨地実習指導者の選出や看護部からの臨地実習受け入れ方針の部署への伝達、臨地実習指導者の指導・相談役等、臨地実習に間接的に関わっており¹⁰⁾、臨地という学習環境の場を整える役割を持つ者からの意見がプログラム開発に有用だと考え、本調査の対象とした。

2. 調査期間

2018年10月～2019年1月

3. 調査方法

対象者概要調査票への記入および半構造化個別インタビューを行った。インタビュー内容は対象の同意を得てICレコーダーに録音した。

4. 調査内容

1) 対象者概要調査票

看護師および看護師長経験年数、所属部署、実習指導者講習会受講の有無、所属部署における実習の受け入れ状況および実習指導者講習会修了者数

2) 半構造化面接

所属部署の実習指導体制、学生指導に関わる看護師に期待している事や身に付けてほしい力、看護師の指導力発揮を妨げていると考える課題

5. 分析方法

面接内容の逐語録から期待する指導力とその発揮を妨げる課題に該当する発言を取り出し、意味内容を損なわないようにしながら簡潔に示したものをコードとし、コードを内容の類似性および相違性に従って分類し、サブカテゴリー化、カテゴリー化を行った。分析の過程は研究メンバー間で検討し、分析の妥当性の確保に努めた。

6. 倫理的配慮

東京医療保健大学ヒトに関する研究倫理審査委員会

による審査を受け、承認を得て実施した（承認番号教30-18B）。対象者には研究の目的、意義、倫理的配慮、研究発表の方法等を文書と口頭で説明した。また、インタビュー開始時には本人の意思により回答範囲を決定出来ること、インタビュー中や終了後でも協力の同意は撤回できることを説明した。インタビュー調査で得られたデータのうち、個人に関する情報は記号や概数で示し、個人が特定されないようにした。

結果

1. 対象者の概要

対象者7名は全員女性で、看護師としての臨床経験年数は23～35年、看護師長の経験年数は3～10年だった。所属部署は7名中6名が病棟で、1名のみユニットであった。7名のうち、4名が実習指導者講習会の受講経験があった。所属部署での実習の受け入れ状況は7名中6名が複数の実習を受け入れており、1名が所属する部署では実習を受け入れていなかった。実習指導者講習会を修了した看護師数は0名（1施設）、1名（1施設）、2名（3施設）、3名（2施設）であった。

2. 看護師長が学生指導に関わる看護師に期待する指導力

看護師長が学生指導に関わる看護師に期待する指導力として、8カテゴリーが抽出された。以下、【 】をカテゴリー、〈 〉をサブカテゴリーとして示す。

【学生を受け入れ、到達目標を目指した気づきや学びを引き出す】は4つのサブカテゴリー〈学生を気遣い、受け入れる態度や発言を示す〉、〈学生の考えやつまづきを理解し、気づきを促進する〉、〈学生にあわせた関わりにより、学びを引き出す〉、〈実習目標を理解して指導する〉から生成された。緊張状態にある学生を気遣い、学生の考えを大事にしつつ、学びを引き出し、実習目標を達成できるよう関わることを看護師長は期待していた。

【根拠やプロセスを相手にわかりやすく伝える】は2つのサブカテゴリー〈情報をわかりやすく伝える〉、〈行為の根拠や思考のプロセスを説明する〉から生成され、言い方を変えたり、理論に基づき、看護師の判断を学生にわかりやすく伝えることを期待していた。

【実践の意味を語り、学生の看護観を育てる】は2つのサブカテゴリー〈学生の中に基盤となる看護に対する価値観を育てる〉、〈実践の意味を語ることができる〉から生成され、行為だけでなく、その意味を伝えることや看護師として立ち戻る原点の形成につながるような関わりを期待していた。

【看護実践力を発揮し、学生のモデルとなる】は4つのカテゴリー〈対人関係のモデルを示せる〉、〈プロフェッショナルな技を示せる〉、〈看護を展開できる力〉、〈患者に寄り添う力〉から生成され、優れた実践を学生に示すことを期待していた。

【教育指導を楽しみ、学び続ける】は2つのサブカテゴリー〈看護師として学び続ける力〉、〈自分自身が教育指導を楽しめる〉から生成され、看護師長は実習指導に関わる看護師がその役割を楽しみながら遂行し、自身も学び続けることを期待していた。

【自らを振り返り変化できる】は3つのカテゴリー〈自分自身を見つめることができる〉、〈物事を受容できる力〉、〈指導者自身が変化できる力〉から生成され、役割の遂行により、看護師自身が成長していくことを期待していた。

【スタッフと共に学習環境を整備できる】は2つのサブカテゴリー〈学習環境の雰囲気づくりをする〉、〈周囲のスタッフに協力を得る力〉から生成され、看護師長は実習指導に関わる看護師が周囲の看護師に働きかけることを期待していた。

【教育指導の経験を職務の中で発揮する】は2つのサブカテゴリー〈教育指導の経験をマネジメント力につなげる〉、〈実習指導の力をスタッフ指導に活かせる〉から生成され、指導者としての経験から学んだことを他の業務に活かしていくことを看護師長は期待していた。

3. 看護師長が学生指導に関わる看護師の指導力発揮を妨げていると考える課題

看護師長が学生指導に関わる看護師の指導力発揮を妨げていると考える課題として6カテゴリーが抽出された。以下、【 】をカテゴリー、〈 〉をサブカテゴリーとして示す。

【臨地と大学との協働が十分でない】は6つのサブカテゴリー〈教員が問題解決の資源にならない〉、〈教員とスタッフとの交流がない〉、〈教員との関係づくりが困難〉、〈教員と相談しながら患者を選択できない〉、〈指導に対する大学からのフィードバックのタイミングが適切でない〉、〈指導の手応えが感じられない〉から生成された。学生指導に関する教員と指導者・スタッフとの有機的な関係が構築されていないことが語られていた。

【目標達成に適した学習環境を提供できない】は2つのサブカテゴリー〈適した患者を選択できない〉、〈目標達成に必要な経験ができない〉から生成され、実習時間に関する制約や入院患者の状況から実習目標の達成に適した受け持ち患者や体験の機会を準備できないことが語られていた。

表1 看護師長が学生指導に関わる看護師につけてほしい力や期待していること

カテゴリー	サブカテゴリー	コード（抜粋）
学生を受け入れ、到達目標を目指した気づきや学びを引き出す	学生を気遣い、受け入れる態度や発言を示す	・学生に対し挨拶や返事をする ・学生にタイムリーに反応し、相手の緊張を意識しなくてもやわらげる
	学生の考えやつまづきを理解し、気づきを促進する	・学生の考えるプロセスを聞く ・表現された言葉を手掛かりとして学生の気づきを促す発問をする
	学生にあわせた関わりにより、学びを引き出す	・学生が発した学びを広げて知りたい気持ちを引き出す ・わからないことを質問しやすい関係性を作る
	実習目標を理解して指導する	・実習の目的や目標を理解する ・それぞれ異なる実習の目的や目標を理解し、それに沿った指導をする
根拠やプロセスを相手にわかりやすく伝える	情報をわかりやすく伝える	・言い方を変えることができる ・学生に伝えるべきことを理解している
	行為の根拠や思考のプロセスを説明する	・看護観をもち理論的に説明ができる ・行為に至る思考のプロセスを伝えられる力
実践の意味を語り、学生の看護観を育てる	学生の中に基盤となる看護に対する価値観を育てる	・忙しく大変な状況で働き続ける中で立ち戻れるような根っこを育てる ・価値観を育てるために意図をもって働きかける
	実践の意味を語ることができる	・患者にとっての入院や病気の意味、患者が何を大事にしているかを伝え、実習を行為だけに終わらせない
看護実践力を発揮し、学生のモデルとなる	対人関係のモデルを示せる	・患者への接し方や言葉の掛け方等、看護師としてのモデルとなる
	プロフェッショナルな技を示せる	・ケアを見学している学生がプロとしての技をイメージできるようなモデルになる
	看護を展開できる力	・看護過程の展開をきちんとできる力
	患者に寄り添う力	・患者に寄り添っていける
教育指導を楽しみ、学び続ける	看護師として学び続ける力	・役割モデルになるための自己研鑽をしてほしい ・知見を広めるような行動ができる
	自分自身が教育指導を楽しめる	・教育を楽しめること ・看護のすごさ、楽しさを自分が感じる
自らを振り返り変化する	自分自身を見つめることができる	・余裕をもち、感情をコントロールできること ・看護観など看護のことを考える良いきっかけになる
	物事を受容できる力	・キャパシティが広いこと
	指導者自身が変化する力	・対象に歩み寄り、自分が変わっていく力 ・待つ姿勢もいることに気が付ける
スタッフと共に学習環境を整備できる	学習環境の雰囲気づくりをする	・学生を受け入れている雰囲気や学習する空間を作る一員として行動する ・学生にとって病院という世界の壁を低くする
	周囲のスタッフに協力を得る力	・学校が提示する実習の目標を達成できるよう、スタッフに学生への関わり方を伝える ・スタッフに実習目的や内容を周知する
教育指導の経験を職務の中で発揮する	教育指導の経験をマネジメント力につなげる	・人の成長にかかわることは、リーダーシップや管理の役割につながる ・立場の異なる人と交渉するマネジメント力
	実習指導の力をスタッフ指導に活かせる	・次の指導者を育てる ・学生とのやり取りを通じて後輩のタイプに応じた指導ができる

【指導者として適していない人にも役割をつけざるを得ない】は3つのサブカテゴリー〈指導者としての役割認識が不十分〉、〈指導に向かない人が指導者になっている〉、〈若手看護師も指導を担当しなければならない〉から構成され、適任者を確保できないことが語られていた。

【指導力向上のための学習機会が十分でない】はサブカテゴリー〈指導力向上のための学習機会が十分で

ない〉から生成され、特定の看護師が指導の役割を担うことで他の看護師が学生に関わる機会が少ないことが語られていた。

【スタッフが学生指導に関心を向けられる状況でない】は2つのサブカテゴリー〈多忙によりスタッフが学生に関わる余裕がない〉、〈指導者に任せきりで他のスタッフが学生に関わる機会がない〉から生成され、スタッフの協力が得られず、指導者に任せきりになっ

表2 看護師長が考える学生指導に関わる看護師の指導力発揮を妨げる課題

カテゴリー	サブカテゴリー	コード
臨地と大学との協働が十分でない	教員が問題解決の資源にならない	教員が学生の特徴を把握できておらず、教員に相談してもうまく指導方法が見つからない
	教員とスタッフとの交流がない	スタッフと教員はコミュニケーションをとっていない 教員が忙しく、話をする時間がとれない
	教員との関係づくりが困難	教員との親しさにより話ができるかどうか違う 初めての教員はよくわからない 教員が変わると困ったこともあった
	教員と相談しながら患者を選択できない	対象患者を決める場で教員とディスカッションができない
	指導に対する大学からのフィードバックのタイミングが適切でない	指導に対するフィードバックがあるとタイムリーに学生に返せ、成長につながる 学生の反応や気持ちを実習ごとに返せるといい
	指導の手応えが感じられない	自分たちが行った指導がよいのかわからない 指導の手応えや課題がタイムリーに受け取れない
	目標達成に適した学習環境を提供できない	患者の予定変更や複雑化等から患者選択が難しい 対象患者の問題が複雑で学生のアセスメントが追いつかない心配がある
		実習時間が決まっており、目標達成のための患者選定が十分できていない
指導者として適していない人にも役割をつけざるを得ない	指導者としての役割認識が不十分	大学の実習予定と臨床のシステムが合致しておらず、術当日しか見られずに実習が終わる 受け持ち患者の決定も師長任せ
	指導に向かない人が指導者になっている	学生への期待が高かったり、いいところを引き出せない人だと名前だけの指導者となり、学生にあまり関わらない 後輩育成のマインドが欠落している
	若手看護師も指導を担当しなければならない	スタッフのラダー取得状況によっては指導者に向かない人が担うこともある 若手看護師が実習指導を担わなくてはならない
	指導力向上のための学習機会が十分でない	1年生、2年生の若い看護師が担当するのは大変 指導者の学ぶ機会が少ない
スタッフが学生指導に関心を向けられる状況でない	多忙によりスタッフが学生に関わる余裕がない	指導者の学ぶ機会が少ない 指導者任せになりスタッフの指導力育成の機会が少なくなっている
	指導者に任せきりで他のスタッフが学生に関わる機会がない	スタッフの協力が得られない 患者対応が優先され、実習指導は指導者とスタッフが線引きする 忙しく、ケア度が高い中で指導しなければならない
指導者が学生に関わる時間・質を保証できない	指導者が継続的に学生に関われない	特定の人ばかりが実習に関わると、他のスタッフは自分たちはあまり関わらなくていいと思ってしまう 一人の実習指導者に頼り切りになっている 指導者を日勤に勤務調整することが完全にはできない 指導者が学生に関わる時間がない 担当ナースの役割と指導者の役割を兼ねている
	学生の計画に合わせて関わるできない	忙しさにより学生がやりたいことやらせてあげられない 学生の計画時間に一緒にケアをやってあげられない 時間の采配が難しい 学生に時間を割くタイミングが上手くいかない
	多忙により学生に必要な指導ができない	業務の多忙により学生への対応が雑になってしまう 病棟の忙しさ、人員の問題により、スタッフが学生に対して十分に指導できないことに歯がゆさを感じている
	実習指導期間が短く、学生との関係が築けない	実習期間が短く指導者に慣れるまでに時間がかかる 担当者が日々変わり、信頼関係が築けていない中で指導しなければならない

ている状況が語られた。

【指導者が学生に関わる時間・質を保証できない】は4つのサブカテゴリー〈指導者が継続的に学生に関われない〉、〈学生の計画に合わせて関わるできない〉、〈多忙により学生に必要な指導ができない〉、〈実習指導期間が短く、学生との関係が築けない〉から生成された。多忙により学生に関わる時間が確保できなかったり、学生に合わせた指導が出来ていない状況が語られた。

考察

1. 実習に関わる看護師に対する看護師長の期待

看護師長は学生指導に関わる看護師に【学生を受け入れ、到達目標を目指した気づきや学びを引き出す】ことや【根拠やプロセスを相手にわかりやすく伝える】こと、【実践の意味を語り、学生の看護観を育てる】こと、【看護実践力を発揮し、学生のモデルとなる】ことを期待していた。これらは『看護学実習ガイ

ドライン』¹¹⁾の「実習指導者等は、大学における看護学実習の位置づけを理解し、学生との関係性を構築し、看護学実習に臨む意欲を引き出せるように支援する。さらに、学生の主体性を尊重し、対象者と学生との関係形成を支え、学生が作成した看護計画に対して、対象者の状態に関するアセスメントを説明し、適切な看護ケアの技術を示し、プロフェッショナルとしての姿勢を示す等、看護の実践者としての役割モデルとなることが期待される。」という実習指導者の役割と合致している。

実習は授業科目の一つであり、学生が到達目標を達成できるよう指導するのは大学の責任であるが、そこには臨地の看護師の関与が不可欠である。同じ患者を目の前にしながら看護師の判断プロセスを知ること、学生は情報収集の視点やアセスメントについて、実感を伴って学ぶことが出来るため、看護師長は判断プロセスを学生にわかりやすく伝えることを看護師に期待していると考ええる。

実習は学生にとって通常とは異なる環境での学習であり、〈学生を気遣い、受け入れる態度や発言を示す〉ことは緊張を緩和し、学生が認知機能を発揮させ、学習に集中できるようにする支援となる。また、学生が実習で学ぶのは実習科目の到達目標に示された内容だけではない。看護実践の場に身をおき、看護職者と交流することは看護観や看護職としての将来像の形成に影響を及ぼすことが考えられるため、看護師長は実習指導に関わる看護師にロールモデルとなることを期待するのだろう。

他にも看護師長は【教育指導を楽しみ、学び続ける】ことや【自らを振り返り変化できる】ことを期待していたが、これらは学生の学習支援というよりも、役割の遂行を通じたスタッフ自身のキャリア形成への期待である。さらに【スタッフと共に学習環境を整備できる】ことや【教育指導の経験を職務の中で発揮する】ことは周囲への働きかけや職務の質向上といった組織への貢献であり、看護師長は看護師が実習指導に関わることを学生に対する学習支援だけでなく、組織にとっての人材育成の機会と捉えていた。

2. 看護師の指導力の発揮を妨げる課題とそれへの対策

看護師長は、【指導者として適していない人にも役割をつけざるを得ない】【指導者が学生に関わる時間・質を保証できない】と学生指導に関わる適切な人材の確保が難しいことを課題として挙げていた。

一定の教育を受けた看護師が継続的に関わることで学生への効果的な指導が期待出来るが、部署スタッフ

の構成や勤務体制によっては、適任者が実習期間中、指導業務に専念できるような体制をとることが出来るとは限らず、日によって指導者が変わったり、若手の看護師が指導の役割を担ったりしているのが現状である⁸⁾。実習指導者としての経験や役割を持たない看護師は学生指導に関わることに對して実習指導に関する知識不足から指導への戸惑いや具体的な指導方法がわからないという不安を感じている^{12) 13)}ため、こうした看護師の心理的負荷を緩和するためにも、実習指導に関する学習の機会を確保することが望ましい。看護師長は【指導力向上のための学習機会が十分でない】ことを課題としていたことから、多くの看護師が参加できるよう、短期間での基本的な知識や技術を含む実習指導プログラムを開発する必要性は高いと考える。こうしたプログラムの内容について、看護師長の期待からは、実習における指導者の役割として、実習目標を理解しておくことや優れた実践を見せること、実践に至る判断のプロセスを言語化することや根底にある看護師としての思いを語ること等が理解できるような内容が考えられる。

また、【臨地と大学との協働が十分でない】ことが課題として挙げられていた。サブカテゴリーの〈教員とスタッフとの交流がない〉や〈教員との関係づくりが困難〉、〈指導に対する大学からのフィードバックのタイミングが適切でない〉ことから看護師長は日々の実習指導の中での大学と実習施設側との連携不足を感じていると考える。大学と実習施設とは指導の体制づくりとして、実習開始前にカリキュラムや学生のレディネス等について共有し、教員と実習指導者との役割の調整等を行うことが『看護学実習ガイドライン』には記載されている¹¹⁾。こうした事前の打ち合わせや実習施設での教員研修により実習指導に関わる看護師との情報共有や交流を図ることの他に、我々が検討しているような実習指導プログラムの中に実習指導を行う教員も参加するグループワークを取り入れることも一案である。時間と場が確保された中で、教育観や看護観の語りを通じて、実習指導に関する認識を確認し合えることで、慌ただしい実習指導の中でも短時間で有効な協働が出来るのではないだろうか。実習指導についての共通認識が持てると【目標達成に適した学習環境を提供できない】ことを感じた際にも例えば、臨地での部分的な学習の統合を教員が引き受けるといった教員と指導者との分担と協働が行え、関わる看護師の負担にもつながると考える。

看護師長は臨地実習が行われる場に関する責任者であり、看護師長の教育に対する考え方はスタッフにも影響を及ぼす。看護師長は【スタッフが学生指導に関

心を向けられる状況でない】ことを課題としていたが、患者の重症化や在院日数の短縮化により、業務負担が大きく余裕のない中で、スタッフが学生に関心を持つには、看護師長が働きかけていくことが求められる。臨地実習指導者の役割を持たない病棟看護師は指導に対する不安や困難感を持ちながらも、指導を経験することで、喜びや達成感、学びを得、指導する立場としての責任を自覚していた¹⁴⁾ことから、業務の整理や勤務表の調整を行い、学生と接する機会を設けることが学生に関心に向ける第一歩になると考える。

本研究の限界と今後の課題

3施設と限られた対象からのデータであり、中には実習を引き受けていない部署の対象者も含まれていたことから、本学科の実習が行われる部署の状況を網羅的に反映したものではない。しかし、実習指導を客観的にとらえる立場の看護師長にインタビューすることで、実習指導に関するプログラム開発に着手するためのデータが得られたと考える。今回得られた知見から参加しやすいよう、短期間のプログラムとすることや実習指導における臨地の看護師の役割を考えること、実習に関わる大学教員と共に学ぶ機会を提供することなどを具体的なプログラムとして計画・実施し、参加者からの反応を基に改善していくことが今後の課題である。

引用文献

- 1) 坂東孝枝, 雄西智恵美, 今井芳枝, 森恵子, 市原多香子. 手術患者を対象とした成人看護学実習における手術室での学生の学習経験. 日本看護学教育学会誌 2012;22:13-26.
- 2) 片平伸子, 小山真理子, 大石朋子, 他. 看護学生の臨地実習における看護技術の経験と卒業時の看護技術についての自信. 日本看護学教育学会誌 2012; 22: 65-71.
- 3) 岡和子. 看護学生の高齢者イメージ「基礎看護学実習」前後の高齢者イメージの変化. 看護・保健科学研究誌 2015;16:56-65.
- 4) 相撲佐希子. 1年次前期の基礎看護学実習が初期学生の「学び」と職業に対する「思い」に及ぼす影響. 日本赤十字看護学会誌 2016;16:41-46.
- 5) 看護師等養成所の運営に関する指導ガイドライン. https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00tc2280&dataType=1&pageNo=1 (2020年5月17日確認)
- 6) 保健師助産師看護師実習指導者講習会実施要綱. <https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-10800000-Iseikyoku/0000194256.pdf> (2020年5月17日確認)
- 7) 本田輝子, 梶原江美, 小野聡子, 他. 基礎看護学実習における臨地実習環境の実態. 西南女学院大学紀要 2016;20:1-8.
- 8) 平井実希, 鍋屋知枝子, 廣田美希, 山田良子, 高木里子, 菊川千鶴. 専任制と兼任制を併用した臨地実習指導体制の導入による看護師経験5年以下のスタッフの意識の変化. 日本看護学会論文集 (看護教育) 2018;48:95-98.
- 9) 澤田理紗, 吉田佳那奈代, 藤枝徳子. 看護学生の臨地実習に携わる病棟看護師のとまどい—フォーカスグループインタビューに寄る病棟看護師の語りから—. 日本看護学会論文集 (看護教育) 2015;45:174-177.
- 10) 井上真奈美, 田中愛子, 中谷信江, 他. 看護学実習の指導体制と看護管理者が捉える課題—A県における実態調査より—. 山口県立大学学術情報, 2015;8:43-49.
- 11) 大学における看護系人材養成の在り方に関する検討会. 大学における看護系人材養成の在り方に関する検討会 第二次報告 看護学実習ガイドライン. https://www.mext.go.jp/content/20200330-mxt_igaku-000006272_1.pdf (2020年5月17日確認)
- 12) 佐々木仁美: 急性期実習を受け入れている病棟看護師が実習指導に関わる支援方法の検討—病棟看護師が抱く実習指導に対する認識や仕事と実習指導のバランスのとり方に関する意識調査—. 昭和学生会雑誌 2017;77:415-422.
- 13) 古川徳子, 千枝義実, 白澤絵里花, 守谷正子, 狐崎豊子, 藤田匡子. 臨地実習指導に対する思い—クリニカルリーダー別の分析を試みて—. 日本看護学会論文集 (看護教育) 2013;43:122-125.
- 14) 税所三智, 平見 愛, 木虎聡美, 小林秋恵. 臨地実習指導者の役割を持たない病棟看護師が 実習指導において抱く思いや経験—実習指導者としての支援の検討—. 日本看護学会論文集 (看護教育) 2014;44:149-152.