

機関番号：34318

研究種目：基盤研究 C

研究期間：平成 20 年度～平成 22 年度

課題番号：20592480

研究課題名（和文）

新人看護師教育におけるプリセプター支援担当者育成プログラムの開発

研究課題名（英文）

The development of an education program for nurses who support preceptors in new nurse education

研究代表者

西山 ゆかり（ NISHIYAMA YUKARI ）

明治国際医療大学・看護学部・准教授

研究者番号：50320940

研究成果の概要（和文）：

プリセプターを支援する役割を担う“プリセプター支援担当者”を育成・活用するためのプログラムを開発してきた。プログラムは、「自己評価票」と「モデルプログラム」部分の2つから構成されている。「自己評価票」は、新人看護師教育支援に関して、個人と集団の支援担当者としての能力と資質を評価し、その強みと弱みを生かして、各施設独自の新人看護師教育支援担当者育成のための研修プログラムを立案できるようにした。「モデルプログラム」は、自己評価票の自己採点結果から施設の特徴に応じて、必要なプログラムを選択できるようにした。更に、「自己評価票」の得点は、研修前後で比較し、各個人にフィードバックし、看護観・教育観・キャリア観を再認識する指標として役立てるものとした。

研究成果の概要（英文）：

We have developed an education program to nurture and utilize “nurses who support preceptors”. The program consists of a “self-assessment questionnaire” and “model programs”. The “self-assessment questionnaire” was prepared to evaluate the ability and quality of nurses who support preceptors for new nurses as individuals and groups, and allow each facility to design independent training programs for nurses who support preceptors in new nurse education, by making good use of their advantages and disadvantages. The “model programs” were designed to select necessary programs in accordance with facility characteristics based on the results of the self-assessment questionnaire. The self-assessment results were compared after the program, and they were fed back to individuals to use as an index to be reminded of their nursing, education, and career concepts.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
平成 20 年度	1,000,000	300,000	1,300,000
平成 21 年度	1,000,000	300,000	1,300,000
平成 22 年度	800,000	240,000	1,040,000
総計	2,800,000	840,000	3,640,000

研究分野：医歯薬学

科研費の分科・細目：看護学・基礎看護学

キーワード：看護管理学、人材育成、プリセプター支援担当者

1. 研究開始当初の背景

(1)我が国では、8割を超える病院が、新人看護師の育成方法としてプリセプターシップを導入している。この方法は、新人看護師が職場に適応するための支援を受ける育成制度であり、新人の職場適応の促進に効果をあげてきた。しかし、プリセプターシップは、各施設への適応段階で組織の特徴にあわせたアレンジが多様に行われているため、プリセプターシップの方法論やその効果について研究的に検討されることが少なかった。またプリセプターを経験することで、プリセプター自身が成長することも期待されているが、医療の高度化や安全管理意識の向上、新人看護師の実践能力の低下などにより、プリセプターである看護師が疲弊し、プリセプターシップが立ちゆかなくなっている現状が指摘されはじめている。その結果、プリセプターシップそのものを見直す動きもでてきている。このような現状の中、有効な新人指導体制を確立し、プリセプターシップを有効に機能させるためには、看護実践現場で先輩指導のできる教育支援担当者を育成する体制の整備は不可欠であり、プリセプターを支援する役割を担う“プリセプター支援担当者”を育成・活用するためのプログラムを開発することが喫緊の課題となっている。

本プログラムを開発する途上に招集された第171回国会において、保健師助産師看護師法及び看護師等の人材確保の促進に関する法律の一部を改正する法律が成立し、新人看護師の臨床研修等が努力義務として規定された。厚生労働省より提示された「新人看護職員研修ガイドライン」においても、「教育担当者に求められる能力」が明示されているが、それらの能力を組織として育んでいく方法については、各施設の創意工夫にかかっていると思われる。

2. 研究の目的

本研究は、プリセプターを育成・支援する役割を担う“プリセプター支援担当者”の育成プログラムを開発することである。

3. 研究の方法

このプログラム開発は、平成19年度より4年間をかけて開発した。先行研究として、プリセプターを支援担当する者に必要とされる能力・資質を明らかにする目的で、新人看護師の育成方法としてプリセプターシップを導入している施設に対し、インタビュー調査を実施した。9施設から得られた面接内容から抽出したプリセプター支援担当者に必要とされている能力と資質が24項目、明らかになった(表1)。これを基盤として本研究に取り組んだ。

表1. 支援担当者に必要な能力と資質：24項目

1. 新人教育に関心がある
2. 教育の原理を踏まえて研修の計画立案から評価まで行うことができる
3. 自身の知識不足や能力不足について正当に評価することができる
4. 自身の見方や経験を他と比較することができる
5. 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
6. 看護師としての自己のキャリアを開発し、その経験をモデルとして示すことができる
7. プリセプターの問題解決能力を見極めることができる
8. プリセプターの気持ちを理解することができる
9. 苦言を相手が納得できるように伝えることができる
10. 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
11. プリセプターが自ら問題を解決できるよう支援することができる
12. 看護やケアの根拠を自らの言葉で語ることができる
13. 自らの看護実践行動を見せて相手に学びとらせることができる
14. プリセプターが支援を求めているその時に支援することができる
15. プリセプターが研修等で身につけた知識を現場で活用できるよう支援することができる
16. 相手が話しかけやすい雰囲気をつくることができる
17. プリセプターの悩みをうまく引き出すことができるような効果的な発問ができる
18. 相手と同じレベルで振り回されず、一步引いて冷静に対応することができる
19. 広い視野で問題の構造を把握し、対応することができる
20. プリセプターとプリセプティーの関係が手遅れになる前に、周囲の人々を巻き込みながら、組織として関係を調整できる
21. プリセプターを支援する場を組織の中でつくり上げることができる
22. 医師に看護師の成長過程を伝え、理解してもらうことができる
23. 新人をとりまく社会の状況をよく理解し、情報を共有することができる
24. 自身の不在時に支援が滞らないように調整することができる

まず、先行研究で明らかになった24項目のプリセプター支援担当者に必要な能力と資質をさらに精錬するために、第一段階として質問紙を用いて全国調査を行った。第2段階は、第1段階で得られたデータからさらにプリセプターに必要な能力と資質を抽出し、実践する上で困難と感じていることを分析した。第3段階は、第1・2段階を踏まえて

プリセプター支援担当者育成プログラムを開発した。詳細は以下の方法を行った。

(1)プリセプター支援担当者に必要なとされる能力・資質に関する全国調査(第1段階)

①対象：全国400床以上の病床を有する医療機関230施設でプリセプターの支援を担当したことのある看護職者。②データ収集方法：無記名自記式質問紙郵送調査法。③対象者のリクルート方法：看護部長宛に研究協力の可否を尋ね、承諾の得られた看護部長に自施設に所属する対象者への質問紙の配布を依頼した。④調査期間は、2008年11月～2009年1月。⑤調査内容：プリセプター支援担当者に必要なとされる能力・資質24項目が、実際のプリセプター支援においてどの程度求められているか、またそれがどの程度実施できているかを、「非常に求められている(実施できている)」「やや求められている(実施できている)」「あまり求められていない(実施できていない)」「全く求められていない(実施できていない)」の4段階で回答を求めた。更に、24項目以外にプリセプター支援担当者に求められている能力や資質、プリセプターを支援する上で困難と感じていることを自由記述で求めた。⑥分析方法：4段階を単純集計し、職位(師長・副師長・スタッフ看護師)ごとに、「求められている」と「実施できている」のポイント数を求めた。

⑥倫理的配慮：対象者には、研究依頼文のなかで、研究目的等の倫理的配慮について説明し、回答をもって研究協力への同意とすることを説明した。なお本研究は、千葉大学看護学部倫理審査委員会の承認を得て実施した。

(2)「プリセプターを支援する上で困難と感じていること」に関する分析(第2段階)

研究方法(1)で得られた自由記述からプリセプター支援担当者が、その役割を遂行する上で困難と感じていることを明らかにする。分析方法は、記述内容をエピソード毎にコード化し、KJ法に準じた方法でグループ化し、研究者7名で合議してグループ間の関係性をみた。

(3)プリセプター支援担当者の背景をふまえた育成プログラムの開発(第3段階)

(1)の全国調査の「24項目以外に、プリセプター支援担当者に求められている能力や資質」の自由記述内容を、カテゴリー化して、プリセプター支援担当者に必要な能力と資質を抽出した。さらに24項目とあわせて、(2)の役割遂行上の困難と感じている内容を統合し、プリセプター支援担当者に必要なとされる能力の全貌を明らかにした後に、KJ法に準じた方法によりグループ化した。次に、全国調査で明らかになったプリセプター支援

担当者の背景による違いをふまえ、グループ化された資質と能力ごとに、その育成に有効な方法を検討し、育成プログラムを開発した。

4. 研究成果

(1)プリセプター支援担当者に必要なとされる能力・資質に関する全国調査の成果

①研究参加者：230施設、386名のプリセプター支援担当者から回答が得られた。師長は168名、副師長は111名、スタッフ看護師(教育専任者を含む)は107名であった。臨床経験年数：5年未満：13名、5～9年：46名、10～14年：74名、15～20年：83名、20年以上：170名であった。プリセプター支援経験年数：平均5.49(SD4.17)年であった。

②師長・副師長・スタッフ看護師に共通して、プリセプター支援担当者に最も高く求められていた能力は、「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」であり、第2位は「相手が話しかけやすい雰囲気をつくることできる」であった。これらの項目は、比較的よく実施できていた。また、「求められている」と「実施できている」の差が大きい項目の第1位は「プリセプターの悩みをうまく引き出すことできるような効果的な発問ができる」、第2位は「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できる」、第3位は「プリセプターが自ら問題を解決できるよう支援することできる」であった。プリセプター支援担当者の背景ごとに見ると、共通している項目も多かったが、師長では「プリセプターが支援を求めているその時に支援することできる」が、副師長では「プリセプターが自ら問題を解決できるよう支援することできる」が、スタッフ看護師では「広い視野で問題の構造を把握し、対応することできる」が、特に、「求められている」と「実施できている」の差が大きい項目であった。

(2)プリセプターを支援する上で困難と感じていることの成果

①支援担当者が困難と感じている記述内容：520項目であった。それら項目を整理した結果142の意味項目が得られ、類似したカテゴリーをグループ化した結果、28中グループ、8大グループに分類された(表1)。困難と感じている要因は、プリセプターの現状に対応しきれない支援担当者自身の問題(表2の1～4)と病院・病棟組織として人材を育成する支援体制づくりの不備から起こる問題(表2の5～8)に大別できた。

表2. 支援担当者が困難と感じていること

1. 専門職として不十分と思えるプリセプターの意識

①専門職者としての姿勢の欠如

- ②社会人としての自覚不足
- 2. プリセプターとして不十分と思える意識や能力
 - ①プリセプターの資質/力量/成長の個人差が大きい
 - ②プリセプター自身の情報伝達/現状把握/意思統一能力が未熟
 - ③社会人としての未熟な態度と行動
 - ④自己内省力と問題解決意識が低く、他者に助けを求めない
 - ⑤基礎看護が未熟なためリーダーシップがとれない/指導の現状
 - ⑥プリセプティ어의成長に対しての責任の重荷を感じ、自己を追い込み/落ち込こむ
- 3. プリセプターのモチベーションを高める方法
 - ①プリセプターが実践していることを教材化し、プリセプターを意図的に導く方法
 - ②新人指導に対するプリセプターとスタッフのモチベーションを高める/継続させる/やりがいを感じさせる方法
- 4. プリセプター支援担当者に求められる役割が果たせないと感じている能力
 - ①役割が明確でないため役割モデルを示せない
 - ②支援担当者自身が系統立てた教育方法の知識と実践不足を感じている
 - ③プリセプターの新人教育の思考と行動プロセスが把握できない
 - ④支援担当者自身の気持ちや意見をプリセプターにわかりやすく伝えること、表出させることができない
 - ⑤プリセプターの精神状態の維持とストレス対処法の支援
- 5. プリセプター支援担当者としての時間管理の難しさ
 - ①プリセプターの負担が軽減できる/タイムリーにアドバイスできる勤務を組むことが困難
 - ②支援担当者の業務が多忙のため、プリセプターの指導や定期的な面接や情報交換のための時間確保が困難
- 6. プリセプターとプリセプティ어의関係調整
 - ①スタッフとプリセプターとプリセプティ어의関係性の見極めと良好な関係の強化
 - ②プリセプターとプリセプティ어의関係が友達/フォローしてくれる先輩/優しい姉さんの存在にならないような距離の取らせ方
 - ③プリセプターとプリセプティ어의関係性破壊/悪化時の構築
 - ④プリセプターとプリセプティ어의組み合わせ時の相性判断
 - ⑤プリセプターとプリセプティ어と支援担当者の考え方の違いによる関係性の希薄
- 7. プリセプター支援担当者の精神衛生管理
 - ①支援担当者自身の精神衛生管理
 - ②支援担当者自身のモチベーションの維持
- 8. 組織としての支援体制づくりの不備
 - ①支援/新人サポート体制が組織として確立していない
 - ②病棟/チームで新人・中途採用者を育て学びあ

- えるシステムが確立していない
- ③教育方針の違いによるプリセプターと他スタッフとの調整/協力体制が確立していない
- ④プリセプター役割を担う人とプリセプター支援担当者となる人材が不足している

(3)プリセプター支援担当者の背景をふまえた育成プログラムの開発の成果

全国調査の研究成果から、プリセプター支援担当者には、効果的な発問やモチベーションを下げないための関わり方など、相手が行動できるように支援する能力が、高く求められているにもかかわらず、実施できていない実態が明らかになった。また、師長・副師長・スタッフ看護師によって、求められる内容に特徴的な違いがあることも明らかになった。そこで、これらの研究成果を踏まえ、プリセプター支援担当者の背景を踏まえた育成プログラムを開発した。その結果、プリセプター支援担当者に必要とされる能力は合計 40 項目(表 3)抽出され、5 つにグループ化された。グループ化された能力ごとに、その能力を育成するために有効な方法を検討した結果、「1. 新人教育支援に必要な基本的知識」を獲得する研修、「2. 新人教育支援担当者に求められる役割の実際」を体験する研修、「3. 新人教育支援におけるタイムマネジメント」「4. 新人教育支援におけるセルフマネジメント」のノウハウを身に付ける研修、「5. 組織としての支援体制づくり」の視点を学ぶ 5 つの研修内容が抽出された。

開発した育成プログラムは、「自己評価票」部分と、「モデルプログラム」部分の 2 つから構成した。まず、「自己評価票」部分では、新人看護師教育支援に関して、個人と集団の支援担当者としての能力と資質を評価し、その強みと弱みを生かして、各施設独自の新人看護師教育支援担当者育成のための研修プログラムを立案できるようにした。「モデルプログラム部分」は、自己評価票の資質と能力に関する自己採点結果から施設の特徴に応じて、優先度の高い研修プログラムを取捨選択できる形式とした。更に、「自己評価票」の得点は、研修前後で変化を比較することができるようになっているので、研修前後の能力の変化を各個人にフィードバックし、看護観・教育観・キャリア観を再認識する指標として役立てられるようにした。

①自己評価票の活用方法

組織としての活用

- ・教育に対するマンパワーの評価
(支援担当者を選択する基準として使用)
- ・教育に対する組織的取り組みの評価
(組織の強みと弱み)
- ・今までの支援体制の評価
- ・役職別での評価

- ・自施設の研修プログラム内容の評価と実施前後の組織力の評価
- 個人として活用
- ・支援担当者としてどこまで能力と資質が備わっているかの評価
 - ・自己の弱みと強みを明確化することができる(指標)
 - ・定期的に評価することで、自己の成長の確認ができる

②プリセプター支援担当者に必要な能力と資質は以下の5グループであり、実践状況を評価することができる。

- ・新人教育支援に必要な基本的知識：8項目(1, 2, 8, 16, 23, 25, 31, 32)
- ・新人教育支援担当者に求められる役割の実際：12項目(6, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 17, 33, 34, 36)
- ・新人教育支援におけるタイムマネジメント：3項目(14, 24, 39)
- ・新人教育支援におけるセルフマネジメント：8項目(3, 4, 5, 18, 27, 35, 37, 38)
- ・組織としての支援体制づくり：9項目(19, 20, 21, 22, 26, 28, 29, 30, 40)

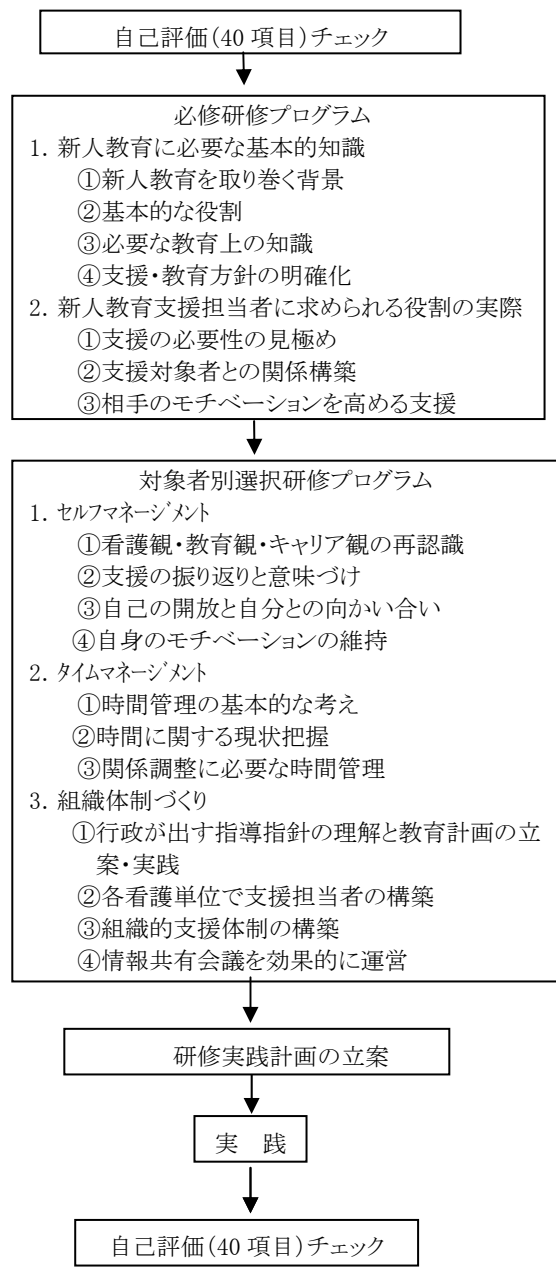
この自己評価票の5グループの各合計点を書き写し、各項目の平均点を算出し、個人と集団の両方の評価をすることができる。集団とは：病棟別、役職別、経験年数別、組織全体などである。最終年度は2施設でプログラム試案を施行・評価し、洗練させて、今回の自己評価ツールを開発してきた。

表3. 新たに抽出された支援担当者に必要な能力と資質：16項目

25. 実地指導者や新人個人の基礎教育の背景や成長過程を理解することができる
26. 組織としての支援体制全体を把握・理解することができる
27. 新人看護師教育支援担当者自身の体や心をよいコンディションに保つことができる
28. 実地指導者が負担にならないようにチームで支援体制を整えることができる
29. 行政の出す政策を理解し具体的方法を考え実践することができる
30. 各看護単位での支援担当者(師長・主任)の横のつながりを構築することができる
31. 教育についての原理・方法を理解することができる
32. 対人関係において平等・公平に接することができる
33. 新人と実地指導者に対してのメンタルヘルス支援を行うことができる
34. 相手の良い所を認めて褒めることができ、相手を承認することができる
35. 自己の感情のコントロールができ、他者に思いやりを持ち接することができる
36. 実地指導者の成長を評価し、次の課題を提示

- することができる
37. 自分自身に対する周囲の人々の助言を受けとめることができる
 38. 自分自身のモチベーションを維持することができる
 39. 実地指導者について、周囲の人々に報告、連絡、相談をタイムリーに行うことができる
 40. 新人を取りまく組織風土を理解し、情報を共有することができる

③モデルプログラム活用方法の流れ(例)
プログラムは、必修と選択に大別することで、今まで行ってきた各施設の支援体系にあわせて研修内容を選択することができるので、今までの積み重ねとして組織と個人の能力を高める自施設完成型とした。以下にモデルプログラム活用例を示す。



(4)まとめ

①プリセプター支援担当者には、相手が行動できるように支援する能力が、高く求められているにもかかわらず、実施できていない実態が明らかになった。また、師長・副師長・スタッフ看護師によって、特徴的なちがいがあり、特に、副師長・スタッフ看護師は、広い視野から問題の構造を見極める能力が、高く求められているにもかかわらず、実施できていない実態が明らかになった。プリセプター支援担当者育成・活用プログラムの開発にあたっては、これらの能力が確実に修得できるような方略を組み込む必要があることが示唆された。

②プリセプター支援担当者自身の資質／力量／成長の個人差を支援上の困難として感じ、プリセプター支援担当者自身の教育・指導の限界として捉えていた。支援体制に関する困難は、関係調整に多くの問題を費やしていた。そして支援担当者の業務が忙しく、プリセプターへの指導・面接・情報交換のための時間確保とタイムリーに支援できる勤務調整の難しさが根底にあった。従ってプリセプター支援担当者が役割を遂行するためには、支援担当者に必要な資質・能力を育てるための学習機会を確保することが重要であること、組織で人を育て支援するためには、病院組織としての協力体制と病棟・病院間を超えたプリセプターを育成するプログラムの開発と組織としてシステムを確立することが早急に必要であることが示唆された。

③プログラムの活用に関しては、プリセプター支援担当者の事前の自己評価により選択可能なプログラムとしたため、各施設のニーズに合わせた運用が可能と考える。

今後は、教育担当者や教育責任者に広く情報発信するために、プログラム活用のテキストを作成し、病院単位で、本プログラムが実施できるように支援していく必要があると考える。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文] (計2件)

①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，査読あり，第31号，1-5，2009.

②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当てて－，千葉大学看護学部紀要，査読

あり，第32号，1-8，2010.

[学会発表] (計4件)

①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，第39回日本看護学会抄録(看護管理)，274，2008.

②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当てて－，第40回日本看護学会抄録(看護管理)，356，2009.

③西山ゆかり，他：プリセプター支援担当者が感じる役割遂行上の困難，第29回日本看護科学学会学術集会講演集，300，2009.

④和住淑子、大室律子、佐藤まゆみ、黒田久美子、西山ゆかり、三谷理恵：新人看護師教育支援担当者教育プログラムの開発，日本看護学教育学会誌，第20巻(日本看護学教育学会第20回学術集会講演集)，303，2010.

6. 研究組織

(1) 研究代表者

赤沼 智子 (AKANUMA TOMOKO)
千葉大学・大学院看護学研究科・講師
研究者番号：10344970
(H20 研究代表者)

大室律子 (OMURO RITUKO)
千葉大学・大学院看護学研究科・元教授
研究者番号：60312964
(H20 研究分担者→H21 研究代表者)

西山ゆかり (NISHIYAMA YUKARI)
明治国際医療大学・看護学部・准教授
研究者番号：50320940
(H21 研究分担者→H22 研究代表者)

(2) 研究分担者

和住淑子 (WAZUMI YOSHIKO)
千葉大学・大学院看護学研究科・教授
研究者番号：80282458

佐藤まゆみ (SATOU MAYUMI)
千葉県立保健医療大学・健康科学部・教授
研究者番号：10251191

黒田久美子 (KURODA KUMIKO)
千葉大学・大学院看護学研究科・准教授
研究者番号：20241979
(H21 研究分担者)