

# プリセプターシップを発揮するための効果的なプリセプター支援 —プリセプター会についての意識調査から—

キーワード プリセプター 新人教育 プリセプター支援

2病棟2・3階

大谷麻紀子 川石文子 板村明子 江本しず子

はじめに

新人看護師の教育方法として多くの病院がプリセプター制を導入している。本来「心理的支援者」であるプリセプターが「教育指導者」という役割を担い、自分の未熟さへの不安と役割の重圧から多くのプリセプターがストレスを感じ、チームメンバーからの支援を必要としている。精神科領域でのプリセプター導入に関する研究の報告は少なく、疾患の特性から病態理解や看護活動の評価・基準がなく当科でも具体的な新人教育マニュアルやプリセプター支援体制が不明瞭な為、プリセプターは多くの役割を課せられる現状であった。そこで、プリセプター制度をシステム化するためH17年度よりプリセプター会の導入を試みた。その結果、スタッフのプリセプターシップへの理解が深まり新人教育に意欲的に取り組む病棟の雰囲気が出来た。今回、プリセプター会について病棟スタッフの意識調査を行い、今後の効果的なプリセプター支援について検討したので報告する。

## 【用語の定義】

プリセプター会(以下会とする):目的は、プリセプターがプリセプターシップを遂行でき、新人看護師(以下新人とする)を育成し職場適応を支援するシステム。メンバーは新人・プリセプターと支援者(中堅看護師)で構成。オブザーバーとして教育担当副師長。任期1年間。定例会は月1回、議事録を作成し病棟会で報告。活動内容は①プリセプターからの情報を受け指導に協力する・新人やプリセプターの悩みや困っていることを話し合う②病棟でのサポートシステムの構築(積極的に新人を病棟で育てる雰囲気作り)③新人教育の進行状況(目標達成度、新人の反応など)の確認④新人の振り返り(チェックリスト活用)⑤新人教育マニュアル・教育計画作成と見直し⑥精神面でのフォロー。

## I.研究方法

- 1.対象 : H.18年9月の2病棟2・3階の看護師20名(H.18年度新人と看護師長は除く)
- 2.調査期間:2006年9月～10月。
- 3.調査方法:属性、プリセプターの役割、会の目的・活動内容の認識、スタッフへの報告方法、会導入後の変化、新人看護師への対応、会の継続、会の支援者について7項目からなる無記名自由記述による質問紙調査法。又、H.17、18年度プリセプター3名に、半構造的面接を行った。質問項目は、プリセプター役割、会への認識、支援体制、プリセプターを経験しての思いで、面接時間は60分で内容はテープレコーダーに録音した。
- 4.分析方法:アンケート結果は単純集計し、自由回答の記述データは内容の分析を行った。面接内容は文脈毎に取り出し分析した。
- 5.倫理的配慮:①アンケート対象者には研究の主旨を書面にて説明しプライバシーの保護、研究

以外にはデータを使用しないことを説明した。②録音についても承諾を得て個人が特定できないよう確約した。

## II.結果

### 1.アンケート結果

質問紙の回収率 100%(20名)有効回答は18名であった。男性4名、女性14名。平均年齢40代。新人指導の経験者12名。プリセプター会参加者7名であった。

#### 1) プリセプターの役割について

役割について9項目のうち3つを選択してもらった。「新人が生き生き働けるように声掛けや相談にのる」、「基本的看護技術・知識及び日常業務が習得できるよう病棟スタッフとの調整役となる」について15～16名が重要な役割であると回答しており、会の経験者は2項目とも選択していた。6名が「基本的看護技術・知識及び日常業務を指導する」と回答していたが、会経験者は選択していなかった。新人指導経験の有無や年齢による差はみられなかった。

#### 2) 会の役割・活動内容について

会の目的については「プリセプターとしてリーダーシップが発揮できるよう支援する」と活動内容の「新人教育マニュアル作成・教育計画作成と見直し」についての認識度が11～12名と低かったが、それ以外の項目についてはほとんどスタッフは認識できていた。属性や会経験の有無による差はなかった。

#### 3) 会の報告について

15名が報告書と病棟会での報告の両方を必要と回答しており、その理由は「報告書だけでは皆が目を通さず新人教育への意識が低下する」「皆で育てる事が必要でその意識付けの為」「報告書だけでは徹底できない」「病棟会の報告でスタッフの意見が聞ける」であった。病棟会のみ、報告書のみでいいと回答したのは各1名で、「病棟会で聞くので報告書は見ない」「必要な伝達事項を伝えたら良い」との理由であった。その他「病棟会よりチーム会の方が具体的に話し合える」「欠席者の為に報告書は必要」という意見もあった。また、13名が報告書は「毎回」もしくは「ほとんど」目を通すと回答しており、「新人教育の進行状況を確認し、悩み等を知り声掛けできる為」「どんな問題があるのか興味がある」という理由であった。「たまに」目を通すと回答したのは5名で、「後で見ようと忘れていた」「ファイルが目付いた時に見る」という意見であった。報告方法の改善点については、「申し送りで1週間程度伝達した方がよく伝わる」「細かい点はチーム会で報告し検討すると良い」という意見があり、内容に関しては「スタッフに依頼する事や新人・プリセプターの困っている事を具体的に入れるといい」「新人が今したい事が分かると支援する時参考になる」「当科で経験不可能な事は報告の必要はない」「報告書は分かる所に置いて欲しい」という意見であった。

#### 4) 会導入後の変化について

「新人の到達度への関心が高まった」14名、「指導担当の看護技術を勉強して指導した」「未実施の看護技術を経験する機会がある時は声かけした」は各13名、「チーム全体の新人への関心が高まった」「チーム全体が新人に関わりやすくなった」11名、「新人の進行状況を把握しやすくなった」「新人へ声かけする頻度が増えた」8名であった。又、7名が「プリセプターの仕事が増えた」と回答しており、「プリセプターが新人の事で悩んでいるようにみえた」「スタッフの負担が増えた」という意見もあった。

#### 5) 新人への対応について

新人へ気があった時の対応について、「直接新人に返す」5名、「直接新人に返し、プリセプターに報告する」4名、「状況に合わせてどう返すか判断する」5名で、その理由は「その場の方が適切に指導でき効果的」「直接伝えた方が気持ち良い」「良い事も悪い事もプリセプターに知ってほしい」「新人に返して変化のない時はプリセプターに返す」「場合によりプリセプターのみに報告する」という意見であった。「新人へは返さず、プリセプターのみに報告する」は4名で、50歳以上の会未経験者であった。理由は「最初は新人の性格等わからずプリセプターに伝えてもらった」「直接伝えると傷つける」という意見であった。

#### 6) 会の継続について

17名が会の継続は必要と回答しており、その理由は「プリセプターの負担を軽減できる」「新人への関心が高まった」「チーム全体で新人に関わる雰囲気が出来た」「今後の新人教育の為に必要」「統一した指導が行いやすい」「新人として会に参加して良かった」であった。必要ないと回答した人は、「会の開催が時間外であることや月1回は多い」という意見であった。

#### 7) 支援者について

16名が会に支援者が「必要」と回答し、その理由は、「プリセプターの負担や悩みを共有する人が必要」「プリセプターがリーダーシップを取れるよう支援できる」「客観的な意見が必要」「支援者は役割を与えられ支援に積極的になり、成長に繋がる」であった。「不必要」と回答した2名は、「必要時は会でヘルプを求めたらいい」という意見であった。支援者は、チームメンバーが良いと回答した人が13名で「新人もプリセプターも話しやすい」「自分達の勉強になる」「会で困った時に副師長に相談する」「皆で指導することがチーム医療に繋がる」という意見であった。「副師長」が適当と回答したのは5名で、「経験豊富で適切にアドバイス・指導ができる」「管理者レベルの客観的な視点が必要」という意見であった。「師長」と答えた人はいなかった。

### 2. 面接調査の結果

面接調査の結果、プリセプターは「新人の到達状況の確認や支援者に相談でき、会があつて良かった」と感じていた。プリセプターになって良かったことは「新人の成長が感じられた」、「達成感があった」という意見であった。しかし、「時間外に会を行う事」や「新人の手前自分の悩みが話せない」という不満や、「スタッフに自分の指導スタイルを否定された時辛かった」、「指導内容に不安があった」、「質問に答えられず自信を無くした」というプリセプター役割からくる負担を感じていた。プリセプターが最も支援が欲しい時期は「膨大な指導内容に混乱した最初の一週間」「一連の業務が出来て欲しい夜勤まで」という意見があった。

### III. 考察

スタッフはプリセプターの役割を精神的支援者にとらえており、このことはプリセプター役割の明確化ができていると考える。しかし、会の役割についてはリーダーシップ発揮への支援と指導マニュアル作成等の、スタッフの認識が低かった。今後、共通認識ができるようにスタッフへの働きかけが必要である。会の導入と進行状況を報告することで、新人やプリセプターへの理解や関心が深まり、チームで新人を育てる意識が高まったと考える。又、スタッフは新人の悩みや問題に関心を持っており、困っている事、支援して欲しい事柄を知りたいと感じている。そこで、新人の到達度や指導上の葛藤を具体的に報告し、チームからのサポートについて検討していくことが大切である。会の導入は、スタッフが新人の教育的支援への理解を深め、

支援者の必要性を認識する上で有効であると言える。50歳以上のスタッフは新人のストレスを考慮し直接新人に指導することを控える傾向がみられた為、経験豊富な看護師が直接指導することが新人の成長に効果的であることを伝えていく必要がある。会の継続に関しては、ほとんどのスタッフが会の必要性を感じており、プリセプターもスタッフからの支援を受けられ会があつて良かったと感じている。しかし、プリセプターは会への不満や役割葛藤を感じており、精神的サポートが不十分であったと考えられる。藪下が<sup>1)</sup>効果的なプリセプター支援の一つに「関わり(言葉かけによる支援、関心を示す)・評価(頑張りを認め、頑張っている内容や場面、出来ていることを具体的にフィードバックする)が必要」と述べている。今後、会の支援者を中心にプリセプターへの声かけや評価をすることで、プリセプターは達成感を味わい自信や成長につながるのではないかと考えられる。スタッフはチームメンバーがプリセプターのサポート役割を果たすことが適切と考えている。また、プリセプターが最も支援の欲しい時期は教育内容が多岐にわたる最初の1週間であることから、プリセプターに指導内容を明確にした上で指導方法を教育し、支援体制を整えることが重要である。鷲尾らは<sup>2)</sup>「スタッフ全体へプリセプター支援を含めたプリセプターシップに対する教育を行い、自己の役割が理解できるようにする必要がある」と述べている。効果的なプリセプター支援を行うためには、新人を受け入れる前にスタッフに対してプリセプターシップについての説明と具体的な支援内容を提示し、支援体制の充実に向けて取り組むことが大切である。

### Ⅲ. 結論

効果的なプリセプター支援を検討し人材育成に取り組むことを目的に、病棟スタッフを対象にプリセプターと会に対する意識調査を行った結果、以下の示唆を得た。

1. スタッフが新人の教育的支援の理解を深め、病棟全体で新人の学習を支援する雰囲気が出来、会の導入はプリセプター支援には有効であった。
2. プリセプターが役割の自覚を持ち成長するためには、スタッフは意図的に関わりや評価することが重要である。
3. 効率よくプリセプター制度が機能していくためには、プリセプターシップの意識づけと指導計画に基づき具体的な支援方法を明示し協力体制をつくっておく必要がある。

### 引用文献

- 1) 藪下八重・岡本恭子・藪科佳代他:プリセプター支援の現状とニーズの明確化, 第35回日本看護学会抄録集(看護教育), p.45 - 47, 2004.
- 2) 鷲尾雅永・橋口あゆみ・村田直子他:プリセプターを支援するスタッフの意識と行動の相違, 第34回日本看護学会抄録集(看護教育), p.136 - 138, 2003.

### 参考文献

- 1) 別府千恵・山野辺みち子・野地金子:新人看護師の職場適応を促すプリセプター役割, 第34回日本看護学抄録集(看護教育), p.133 - 135, 2003.