

当院におけるプリセプターシッププログラムの評価（第1報）

～プリセプターシッププログラムにおける看護管理者の役割に焦点を当てて～

卒後教育プロジェクト：○森田奈美江・溝田哲子・山根理恵子

はじめに

当院では平成5年度よりプリセプターシップを導入している。その目的は、「新人看護師がリアリティショックに陥ることなく、受持ち看護師として患者を全人的に捉えた看護が実践できるように支援する」というものであった。その後プログラムの評価を行い、クリニカル・ラダーの導入とともに平成15年度よりプリセプターの選択基準が設けられた。また、プリセプターシップにおけるプリセプターの役割、プリセプティに関わる上で必要な知識、技術、態度を修得できるように年間3回の研修会を実施している。また、各病棟の代表のプリセプターに参加してもらい、効果的なプリセプターシップが実施できるように意見交換、相互支援の場としてのプリセプター会議を年間6回実施している。

プリセプターシップの目的は上記に加えて、プリセプターが新人看護師を指導することで自己成長を促すことを目指している。プリセプターはその役割を達成していくことで、看護専門職としての成長過程を踏んでいくと考える。

このような目的を達成するためには、プリセプターとプリセプティとの関係のみではなくプログラムとして適切な評価を行い支援体制の整備が必要と考える。その中でも各看護単位における管理者の果たす役割は大きい。当院におけるプリセプターシッププログラムの現状を分析し今後の課題を明確にすることを目的として研究に取り組んだ。

I. 研究目的

1. プリセプターシッププログラムにおける看護管理者の役割の現状分析を行う。
2. プリセプティの適応状況の変化を明らかにする。
3. プリセプターの役割と支援体制の状況および変化を明らかにする。
4. 上記の分析を通して当院におけるプリセプターシッププログラムの今後の課題を明確にする。

なおこの第1報では研究目的1について報告し、研究目的2～4は第2報で報告することとする。

II. 研究方法

1. 研究期間：平成16年4月～12月
面接期間：平成16年10月～11月
2. 対象：新人看護師が配置されている部署の看護管理者10名
3. データ収集方法：質問法による面接

面接の内容は、中根⁽¹⁾らの報告で提示された師長による支援の項目をもとに研究者間で検討して作成した。項目は(1)プリセプターシップの準備・実施(2)病棟全体の環境調整(3)プリセプター・プリセプティ間の関係調整(4)プログラム評価・病棟の状況に見合ったゴール設定(5)プリセプター・プリセプティへのフィードバック・評価(6)教育部門との連絡調整の6項目とし全体で15の質問から構成した。面接時間、場所は対象者の意向に合わせた。面接の内容は対象者の許可を得て録音し逐語録とした。

4. 分析方法：面接の逐語録を繰り返し読み、質問項目ごとにデータをとって取り出して共通する内容はカテゴリー化するように試みた。

5. 倫理的配慮

面接をする看護管理者に対して、研究の趣旨とプライバシーを厳守することを文書で説明し承諾を得た。

III. 結果

10名の看護管理者から研究参加の承諾を得て面接を実施した。面接の平均時間は30.2分だった。10名のうち5名は、今年度4月に配置異動になっていた。質問毎にデータを抽出して共通する内容のカテゴリー化を試みた。但し回答内容が多岐にわたり十分なカテゴリー化にまで至っておらず、以下研究者間で共通理解した項目を列記した。

1. プリセプターシップの準備・実施

- (1)プリセプターシップの準備はどのようにしているか。

「人選」「プリセプターの教育」「指導計画立案」「プリセプターを支援する人の配置」「プリセプターからスタッフへの伝達」「プリセプター会議の開催」「ペアリングを考慮した勤務表の作成」

(2)プリセプターはどのように選んでいるか。

「提示されているプリセプター選択基準」「リーダーシップ」「実践モデル」「指導に対する意欲・関心」「指導力」「生活、個人的ゆとり」「個人のキャリアアップ」

(3)プリセプター・プリセプティに対して導入はどのようにしているか。

「お互いの紹介」「プリセプターシップの紹介」「役割任命時に管理者の考えを説明」「組織の中での役割を掲示」「プリセプターの準備内容を確認・指導」「プリセプターシップの講義内容をもとに説明」

2. 病棟全体の環境調整

(1)スタッフにプリセプターシップを理解してもらうためにどのように働きかけているか。

「年間計画・進行状況を病棟会で伝達」「プリセプターが中心に情報提供」「プリセプターだけでなく病棟全体で育成することを管理者が病棟会で説明」「リーダー会での情報提供」「プリセプターが伝達する際の支援」「管理者が感じたプリセプティの状況を伝達」「スタッフからの疑問に対応」「管理者がリーダー会、病棟会での検討内容を提案」

(2)スタッフはどのような役割を担っているか。

「勤務のペアとなり指導」「ベットサイドケアの指導」「一緒に勤務したプリセプティの状況を伝達」「相談に乗る」

(3)プリセプターシップの支援体制

「月1回以上のプリセプター会議に管理者が参加」「管理補佐が支援」「プリセプター経験者が支援」「スタッフ全員での支援を伝達」「ルームリーダーの支援」「アソシエイトチームでの支援」「管理者がスタッフの勤務時の動き、表情から状況に応じて確認し全体に伝達」

(4)プリセプターとチームメンバー間の人間関係に何か問題と感じているところはあるか。人間関係を調整していくためにどのようなことに気をつけているか。

「人間関係は良く問題はない」「プリセプターからの相談に乗り解決策を考え

る」「スタッフの教育背景の違いから生じるとらえ方のズレへの対応」「成長過程にあるプリセプティの支援」「一人一人の違いをとらえる」「夜勤後のプリセプティの表情を見て話を聞きその結果を面接時に先輩看護師に伝える」「指導力をつけていくための関わり方を具体的に説明」「管理者の考えを伝達」

3. プリセプター・プリセプティ間の関係調整

(1)同一勤務になるように日勤、夜勤の調整をどのようにしているか。

「夜勤は1ヶ月間プリセプターとペア」「夜勤は3ヶ月間プリセプターとペア」「7月まで日勤はプリセプターを一人は配置」「初めての体験時はペアになるように配慮」「半年は相談窓口を配置」「段階を踏んだ勤務調整」

(2)プリセプターとプリセプティの関係がスムーズに進むようにどのように支援しているか。

「とてもスムーズ」「関係を聞かせてもらっている」「問題はない」「表情を見ている」「仕事面で気をつけている」「関係がスムーズではない時の対応」「プリセプター会議で事例検討の提案、師長の考えを伝え、プリセプター間の不安の共有」

4. プログラムの評価・病棟の状況に見合ったゴール設定

(3)今年度の目標設定に当たって病棟の状況（特殊性・メンバーの状況など）を何か考慮していくところはあるか。

「病棟の特殊性に応じて難易度を考えて学習計画を立案」「指導計画のペースを修正」「プリセプティの個別性に応じた指導計画立案」「大卒であることを考慮しての指導計画立案」「プリセプターのキャリアアップになるような体制を考慮」

(3)プリセプターシップについての年間計画をどのように評価・修正しているか。評価・修正するにあたってプリセプターとどのように連携を図っているか。

「毎月の会議で計画評価」「プリセプター・プリセプティと一緒に評価を実施」「毎月のリーダー会」「事前にプリセプターに評価してもらい管理者が確認後病棟会で発表・意見交換」「個人面接時」

5. プリセプター・プリセプティへのフィードバック・評価

(1)プリセプターとプリセプティの評価

をどのようにしているか。(方法、時期、評価の視点)

方法:「個人面接」「プリセプター会議」「リーダー会議」「病棟会」「ラダー面接」「自己評価」

時期:「毎月」「1,4,7ヶ月、受持ちをつける中間」「年度末」

視点:「指導目標・計画」「年間目標」「個人目標」「プリセプター自己評価表」「人間関係」「プリセプターの満足」「対象に応じた教育ができるか」「視点、ツールとなるものがない」

(2)評価した結果をどのようにフィードバックしているか。

「その都度」「直接伝える」「スタッフ全体からのフィードバック」「個人面接」

6. 教育担当部門との連絡調整

(1)プリセプターシッププログラムを実施していく上で困っていること、課題「プリセプターの人選」「プリセプターの教育」「教育背景が違うプリセプター以外のスタッフの指導力」「問題があるプリセプティへの指導」「プリセプティの情報がない」「1年目研修、病棟内教育、夜勤のつけ方などのゆとりのなさ」「管理者の役割としてプログラムをシステムティックに立案できていない」

(2)卒後教育プロジェクトに対する要望・期待

「研修が盛りだくさんで勤務表作成が難しい」「管理者としてプリセプターの支援をどうするのかの検討」「3,4年目以上のナースにプリセプターの研修を受講してもらおう」「ラダーⅡをクリアしたナースのフォロー研修の充実」「中堅ナースのレベルを図る研修」

IV. 考察

全体を通して、中根ら⁽¹⁾の報告でも述べられている通り看護管理者による支援は多様な項目に渡っており15の質問項目に全員の看護管理者が何らかの回答をしていた。

[プリセプターシップの準備・実施]に関してほとんどの看護管理者が「人選」について述べていた。また、この人選がとて難しいことが[教育担当部門との連絡調整]の項でプリセプターシッププログラム実施上の課題として述べられていた。これは人事異動とも関連するが、プリセプター選択基準を満たす人員の不

足が課題として挙げられる。

[病棟全体の環境調整]は病棟会、リーダー会を活用してプリセプターが目標・計画、進行状況を伝達していた。それを看護管理者が支援する形ではあるが、具体的な支援の内容は少なかった。プリセプターの支援体制として看護管理者がプリセプター会議に参加するというシステムはどの部署でも確立していたが支援の具体的内容は少なかった。これらは研究者が質問方法を限定したためとも考える。プリセプターとスタッフとの人間関係には問題はないがプリセプティのOJTや個別性に応じた指導などについて教育背景の違いからくるプリセプターシップの理解が病棟全体に十分に浸透していないことが今後の課題と言える。

[プリセプター・プリセプティ間の関係調整]については同一勤務や相談窓口の設置など段階を踏んだ勤務調整がなされていた。プリセプターの役割意識の高さから、人間関係はとてもスムーズに行っているととらえているところがほとんどであった。プリセプターに対する事前の研修会や代表者参加によるプリセプター会議の実施もその一因と考える。

[プログラムの評価・病棟の状況に見合ったゴール設定]についてはプリセプティの教育背景や個別性を考慮した指導目標や計画が立案されていた。また、病棟の特殊性や状況を踏まえた計画がなされていた。目標設定にあたって看護管理者がどの程度関与しているのかはわからなかった。しかし、プリセプターについての目標・計画が個別性に応じてどのように設定されているかは明確ではなかった。

[プリセプター・プリセプティへのフィードバック・評価]についてはプリセプター係としての評価、フィードバックについて述べられることもありプリセプター個人のキャリアアップを考慮したフィードバック・評価の回答が少なかった。

おわりに

今回のデータ収集は設定された質問に基づく面接であり、研究者の未熟さもあって看護管理者が自分の役割をすべて述べ尽くせたとはいえない。

引用文献

(1)中根薫ら:プリセプターシッププログラムの現状分析 日本看護管理学会誌 Vol4, No2, 2001