

効果的なプリセプターシップの指導方法

キーワード；プリセプティの主体性、プリセプターの指導意欲
福岡赤十字病院 北4階病棟 古場 恵美子 美奈川 清美
浦塚 美由紀 梅崎 淳子

I はじめに

新人看護師がリアリティショックを起こさず、職場への適応を促進させるため、当院では、プリセプターシップを導入している。当病棟では、教育目標と年間計画を新人に提示して、新人が自分自身で年間計画に添って、目標・計画を立案し、毎月振り返りを行ない目標達成の評価をすること、また月に1度プリセプター定例会をおこなうことを実施した。その結果、新人の段階的変化と病棟で行っている指導の有効性を明確化することができた。今後の新人教育に役立てるため、ここに報告する。

II 当院でのプリセプターシップ

当院では平成5年度に新カリキュラムによる卒後1期生が入社するのを機会に、プリセプターシップが導入された。

その主な目的としては、新人がリアリティショックに陥ることなく、また、これまでの機能別看護から患者を全人的に捉えた看護ができるよう成長させる、というものだった。

しかし、導入当初は、プリセプティの教育が予定通りに進まない、ミスを起こす等の問題が生じた時に病棟全体で問題解決しようとする意識が薄く、プリセプターの指導方法を問う傾向が強かった。それによりプリセプター自身が指導意欲を失うこともあった。そのため、平成6年から8年にプリセプターをサポートする管理者レベルの教育が行われた。また、平成15年度よりプリセプターの選択条件としてクリニカルラダーII段階以上のスタッフがプリセプターとなる基準がもうけられた。院内研修でプリセプターシップにおけるプリセプターの役割を学び、プリセプティに関わる上で必要な知識、技術、態度を習得できるようにし、各病棟で、大きな差がでないよう配慮されている。

III 用語の定義

- 1 プリセプティ；専門教育を受け、臨床で働く1年目の看護師
- 2 プリセプター；当院のクリニカルラダーII段階以上の看護師で新人の指導に携わる者

3 指導意欲；プリセプターナースの評価4項目（人間関係、業務、目標、プリセプター自身）の状況によって影響を受ける

4 主体性；自分の意思と決断によって行動しようとする状態

IV 研究方法

- 1 研究対象；プリセプティ3名
プリセプター3名
- 2 研究期間；H15, 4, 1～H15, 12, 31
- 3 データ収集の方法；
 - ① 毎月の個人目標、振り返り
 - ② プリセプター定例会の記録、評価
 - ③ プリセプティ適応状況アンケート

4 段階評価

（永井の成長段階の3ステップに分け行う）

1回目	5月	ステップ I	手順によって仕事を進める力を養う段階
2回目	9月	ステップ II	ミスを無くし安全、確実に仕事を進める力を養う段階
3回目	12月	ステップ III	工夫を加えて仕事を進める力を養う段階

- ④ プリセプターの自己評価 3段階評価
プリセプティの評価時期に合わせて行う

4 指導の実施

- ① プリセプティ自身での目標設定、評価
- ② プリセプターの指導
- ③ スタッフへの働きかけ

VI 結果

1 プリセプティの振り返り（毎月の振り返りより抜粋）

- ① ステップ I の時期
 - a, 3ヶ月の病棟勤務を終えて、日勤や夜勤の流れをつかむことができた
 - b, 学習会を企画し自分なりにレポートをまとめ、的を絞って勉強することができた
 - c, 受け持ち患者が増え、一人の患者にゆとり関わる余裕がない
- ② ステップ II の時期
 - d, 失敗を振り返ることはきつい部分もあったが、振り返りによって技術を覚えたり知識

の習得をしようというやる気につながった
e, 患者との信頼関係が築けるようになり看護の楽しさを感じた

f, 業務そのものには慣れてきたが、慣れによりミスを起こしやすくなるため、気をつけていきたい

③ステップⅢの時期

g, 重症度やケア度の高い患者を受け持ち緊張することもあったが、モニターの観察や対象にあった体交や食事の援助方法等、多くのことを学ぶことができた

h, 病棟で行われることの少ない技術を経験した当日に学習会をすることで、知識を得ることができ、知識の伝達もできた

2 プリセプター定例会の結果

①プリセプティ個人の課題が明確になり、プリセプター間で問題の共有ができた

②プリセプティの悩み学習状況が把握できた

③6ヶ月目のプリセプティの振り返りによりミスをしたり、落ち込んでいた時期があり、

プリセプターが充分に関われておらずコミュニケーションが不足していることに気付いた

④振り返りを読み、プリセプティが気付いていないが、できている点を評価し本人に伝えることで自信が付き、行動変化につながった

⑤はじめは新人指導を負担に感じていたが、問題を共有することができ精神的負担が軽減した

⑥定例会を行うことにより、指導の細かな修正ができた

⑦定例会の話し合いをもとに、毎月の病棟会で状況の報告、指導の協力を依頼できた

⑧スタッフへの働きかけの結果、指導の協力が得られた。他のスタッフからプリセプティへその場面ごとに直接指導が行われ、その結果をプリセプターへ伝えてくれた

3 プリセプティの適応状況アンケート結果
表1参照

4 プリセプターナース自己評価結果
表2参照

表1 プリセプティ適応状況アンケート結果

項目	1ヶ月	6ヶ月	9ヶ月
1 病棟の雰囲気は溶け込みやすいですか	3.3	3.0	3.0
2 新卒同士の関係はうまくいっていますか	3.3	3.3	3.3
3 管理者・管理補佐に相談できていますか	2.7	3.0	3.0
4 中堅看護師（4～5年目以上）に相談できますか	3.0	2.0	3.3
5 患者様との関係はうまく取れていますか	3.3	3.3	3.0
6 分からないところを、自ら質問するように心がけていますか	3.0	3.3	3.3
7 自分の失敗に対して、適切なサポートを受けていると思いますか	3.3	3.0	3.3
8 業務の計画を立てて、実施していますか	3.0	3.0	3.0
9 看護基準を活用していますか	3.0	2.0	3.0
10 学んだこと、経験したことを振り返り、次に生かしていますか	3.0	3.3	3.3
11 自己の健康管理に注意していますか	3.3	3.0	3.3
12 自分らしさは出せていますか	2.7	3.0	3.0
13 休みの日には思い切り遊んでいますか	3.3	3.0	2.7

表2 プリセプター自己評価結果

項目	5月	9月	12月
人間関係	2.5	2.3	2.5
業務	2.6	2.5	2.6
目標	2.6	2.4	2.9
プリセプター自身	2.5	2.7	2.7

考察

今回私たちは新人教育に携わり、プリセプターシップでの教育を行った。実際の新人の変化と行った指導の評価を行うことで指導の有効性を明らかにすることができた。

アメリカの組織心理学者のアージリスは「人材教育で育むべき能力はアビリティーとコンピタンスであり、アビリティーとは役割遂行上必要な基本的能力で①知識②技術③姿勢能力である。コンピタンスとは組織からの期待や自分自身への期待に主体的に応え、創造的に問題

解決を図る能力である」と述べている。新しい社会に入った新人にはアビリティーを身につけ、さらにより主体的に行動できる能力、コンピタンスの習得が望まれる。当病棟では、病棟オリエンテーション時に、新人の教育計画を説明し、それをふまえ、プリセプティ各自で年間目標・月間目標を設定している。このことが、プリセプティ自身がどう学び、成長したいかということを中心に考え、行動に移すことの動機づけになっていると考える。

永井は指導内容と新人に開発される能力を

ステップⅠ・Ⅱ・Ⅲの段階別に表している。私たちの行った1回目、2回目、3回目のアンケートはステップⅠⅡⅢにあたる。

1回目の時期は、アビリティを育成するために教える指導を実施する時期であり、病棟ではペアナースと一緒に業務を行っている。その事で、結果aにも出ているように、日勤や夜勤の業務の流れをつかむ事が出来ている。プリセプティ各自で技術チェック表を自ら掲示し、その勤務帯に習得したい技術は自主的に他スタッフへ伝え、技術の習得に努めた。さらに5月以降、月間目標が達成できたかの評価を各自で行い1ヶ月の振り返りとして提出した。このことは、主体的に学習するための動機づけとなったと考えられる。

2回目の時期、各勤務帯とも一人で患者を受け持ち、業務を行っていく時期で、その分一人で業務を行うことでミスが増える傾向にある。そのため、知識・技術の学習が必要と考えプリセプティ自身で資料作成し企画した学習会を行い、アドバイザーとしてプリセプターが参加し、知識・技術の共有ができた。そのため、アビリティを育成し、教える指導を行うとともに、新人自ら課題を設定し、問題解決を目指そうとするコンピタンスを育成することにつながっている。しかし反面、業務面では固定したペアでマンツーマンの指導を受けていた業務から、一人でやる業務へと移行していく時期である。そのため先輩とペアで業務を行っていた時期と比べると、プリセプティから目が離れている状況となる。プリセプティの6ヶ月目の評価を見ると、4・7の項目で評価が下がっており、プリセプティは支援が不足していると感じたと考えられる。また、プリセプターの自己評価でも6ヶ月目は、人間関係や業務、目標において評価が下がっており、プリセプター自身もサポートが不足していたことを実感している。この結果は固定したペアでの勤務がなくなり、プリセプター・プリセプティ間のコミュニケーション不足が生じた為だと考えられる。またミスが起こった時にタイミングよく、面接を行っていなかったことも理由として考えられる。永井は新人の状況を理解するための傾聴のスキルを『話の内容だけを聞くのではなく、感情までも聴き取るスキルが求められます。聴いた話の中から「事実の部分、感情の部分」をさらに深く理解するように積極的、前向きに対応し、新人ナースが自力で問題を解決できるように支援すること』と述べている。コミュニケーション不足が生じたということは、プリセプティ

の考え方や感情を深く理解するような関わりが行えていなかったといえる。以上のことをふまえて、ステップⅡの段階では、新人の状況を細かくとらえていき、よりコンピタンスを育成するために教える指導と考えさせる指導をバランスよく使い分けて行うことが重要と考えられる。

3回目の時期は半年が過ぎ、中間評価を行った後である。中間評価で、ミスが起きた原因やコミュニケーション不足があったと評価で得られ、その後指導の改善を行った。知識の再確認を行い、知識不足な点を明らかにし学習会を設けた。また短い時間でもプリセプティと話す機会を持つように心がけた。その結果プリセプティ適応状況アンケート4・7の項目は再び評価が上がっていると考えられる。またこの時期にはプライマリー患者の看護展開が行えることを目標とするため、看護展開の場面ごとに指導を行った。看護展開をするためにプリセプティ自ら必要な学習を深め、アセスメント能力が向上した。このことは考えさせることを通じて、新人のコンピタンスを高める働きかけができたと考えられ、ステップⅢの段階にあたっていると考えられる。

これまで述べてきたように、当病棟では月1回行っているプリセプティの振り返りをもとにプリセプターの定例会を行っている。そのため新人の現状と指導の評価ができ、次の課題が明確になった。また定例会をもつことにより、指導の悩みを一人で抱えこむことなく、プリセプター3人で問題の共有ができた。また、定例会の結果⑧にあるように、他スタッフのプリセプティと一緒に育てていこうとする協力、支援が得られたことで精神的負担を軽減でき、指導意欲を持続することができたと考えられる。

おわりに

今回の研究を通し、新人自身が目標を設定し、自ら評価を行うことで、プリセプティの主体性が高まった。またプリセプター定例会を開き、新人に対する問題を共有することでプリセプターの指導意欲が明らかになった。今後プリセプターでの教育を行うにあたり、今回学び得たことを生かしてよりよい新人教育を行っていこうと思う。

引用・参考文献

永井 則子：プリセプターシップの理解と実践、日本看護協会出版会、2002

大友 立也：アージュリス研究—行動科学による組織原論、ダイヤモンド社、1969

参考資料 プリセプターナース自己評価

	項目
人間関係	1 プリセプティが患者から受け入れられるように調整していますか
	2 プリセプティがチームメンバーに受け入れられるように調整していますか
	3 プリセプティが自分の気持ちを素直に表すことができるように配慮していますか
	4 プリセプティの欲求不満や悩みを聞くように心がけていますか
	5 指導者との関係に安らぎを感じられるように対応していますか
	6 プリセプティがリフレッシュできるように支援していますか
	7 看護師として生活リズムがとれているか尋ねていますか
	8 プリセプティが自分の健康管理に気をつけているか確かめていますか
業務	1 プリセプティが質問しやすい雰囲気を作っていますか
	2 プリセプティの失敗に対して助言や指導をしていますか
	3 プリセプティに対して不安なことを聞き、支援していますか
	4 プリセプティが臨床と学校との差を受容できるように支援していますか
	5 指導内容は、実用的で優先度の高いものから進めていますか
	6 新しいものの導入は単純なものから複雑なものへと進めていますか
	7 新しい業務は適当な回数に分けて指導していますか
	8 自己学習に必要な参考資料などを紹介していますか
	9 看護マニュアル・業務手順を活用していますか
目標	1 プリセプティの能力に合った到達可能な目標が立てられるように指導していますか
	2 プリセプティがやる気をもてるような言葉かけをしていますか
	3 プリセプティがやりがい感をもてるように支援していますか
	4 プリセプティが責任・自立・自分への自信につながるように支援していますか
プリセプター自身	1 プリセプター自身を支援してくれる人はいますか
	2 プリセプターに対して同僚の協力・援助はありますか
	3 プリセプターの精神的負担・悩みなどを相談できる人がいますか
	4 支援したことについて評価が得られていますか
	5 プリセプター自身が看護関係の本を読んだり、紹介していますか
	6 プリセプティに対して、誠意と関心をもって接していますか
	7 プリセプティには自信をもって接していますか
	8 プリセプターとして支援した内容については記録していますか
	9 支援したことについて自分なりに評価していますか
	10 プリセプター間のコミュニケーションはとれていますか

評価基準 (3 : よくできた, 2 : 多少できた, 1 : できなかった)