

新人教育支援の評価に関する研究 — A病院の实地指導者の役割遂行の傾向と課題 —

○田 端 五 月 脇 田 美穂子 児 玉 真利子

Key Words : 实地指導者, 役割評価, 新人教育支援

はじめに

2010年、新人看護師研修が努力義務化され、「新人看護職員研修ガイドライン」には新人看護師（以下新人）の臨床実践に関する指導を行う「实地指導者」の配置とその育成が明記された。A病院では、「スタッフ全員で新人を大切に育てる」を新人教育支援のビジョンとし、屋根瓦式の教育体制としている。各部署においては新人1名に対してプリセプター、サポーターを各1名ずつ实地指導者として配置し支援を行っている。プリセプター、サポーターには、それぞれ異なる役割があり明文化されているが、役割遂行にどのような違いがあるかは評価できてはいなかった。プリセプターに関しては、ストレスやジレンマに関するものや支援体制に焦点を合わせた報告はみられる。しかし、プリセプターやサポーターの指導状況や役割遂行による違いを調査したものは見られなかった。舟島ら¹⁾は、プリセプターの役割遂行状況を把握するために「プリセプター役割自己評価尺度」を開発した。この尺度は7下位尺度35項目からなる4段階リッカート尺度であり、信頼性・妥

当性が検証されている。また、役割を果たすために期待される一連の行動を問う項目から構成されており、自己評価をすることで課題を明確にできるという特徴がある。この尺度を用いてA病院のプリセプター・サポーターの指導状況と役割遂行の違いや関連性を明らかにすることを目的とする。更にプリセプターとサポーターへの支援の課題を検討する事とする。

用語の定義

プリセプター：臨床看護経験が3年目以上で基本的な臨床実践能力を有し、日常看護業務を円滑に遂行できる者。話しやすい身近な先輩として新人の相談相手となり、新人の職場適応支援と精神的援助を行う。

サポーター：臨床看護経験が5年目以上で看護職員の模範となる臨床看護実践能力を有し、教育的役割が担えるもの。部署の教育支援計画に基づき新人個々の教育計画の立案・修正・評価を行う。新人の看護技術の習得をプリセプター、スタッフと協力しながら行う。

旭川赤十字病院

EVALUATION OF EDUCATIONAL SUPPORT FOR NOVICE NURSES

-TENDENCIES AND ISSUES OF PRACTICAL LEADER NURSES IN A HOSPITAL-

Satsuki TABATA, Mihoko WAKITA, Mariko KODAMA

I 研究方法

1. 研究デザイン：量的記述的研究
2. 研究期間：平成 26 年 8～9 月
3. 研究対象：A 病院平成 26 年度プリセプター 41 名、サポーター 36 名、計 77 名
4. データ収集：自記式質問紙を用い留め置き法にて回収。

- 1) プリセプターとサポーターの指導状況；指導時間の確保、指導の困難性、自己の成長、新人の成長、経験を意味づける振り返りや新人の社会人基礎力の活用など 8 項目について、「5. とてもそう思う」～「1. 思わない」の 5 段階で回答してもらった。
- 2) プリセプターとサポーターの役割遂行；舟島ら¹⁾の開発した「プリセプター役割自己評価尺度」を使用。「4. 非常に当てはまる」「3. 当てはまる」「2. あまり当てはまらない」「1. ほとんど当てはまらない」の 4 段階についてたずねた。

5. データの分析方法

基本的属性は、基本的記述統計を算出した。指導状況については「とてもそう思う」を 5 点～「思わない」を 1 点とした。役割遂行については使用手順に従い、「非常に当てはまる」を 4 点～「ほとんど当てはまらない」を 1 点とした。35 項目全てについて質問し、分析は 7 つの下位尺度ごとの平均点を算出した。プリセプターとサポーターの比較は Mann-Whitney 検定を用いた。指導状況 8 項目と役割遂行 7 下位尺度の合計点との関連については、Spearman 相関係数を算出した。分析には統計解析ソフト SPSS statistics21 を用い、有意水準は 5 % 未満とした。

6. 倫理的配慮

対象者に研究の目的、参加の自由意思、不参加による不利益のない事、得られたデータは統計的に処理し個人が特定されることはない事、結果を学会等で公表する事、プライバシーは保護し目的以外には使用しない事などを書面で説

明した。調査用紙の提出をもって同意とみなした。尺度使用に際しては作成者に許諾申請を行い、許可を得た。本研究は A 病院倫理審議会に申請し承認を得た。

II 結 果

回収率は 98.7%，有効回答率は 94.8%であった。

1. 対象者の基本的属性（表 1）

性別は、男性が 12 名（16.4%）、女性が 61 名（83.6%）、担当する新人と同性は 61 名（83.6%）であった。看護系の最終学歴は大学が 26 名（35.6%）、専門学校が 37 名（50.7%）、高等学校専攻科が 1 名（1.4%）、進学コースが 9 名（12.3%）で、担当する新人と同学歴は 29 名（39.7%）であった。実施指導者の研修受講歴は 100%であった。

2. プリセプター、サポーターの指導状況（表 2）

「自身の知識・技術の不足で指導困難」はプリセプターが 3.90、サポーターが 3.06 であり有意差がみられた。「役割を果たす事で自己の成長を感じる」はプリセプターが 3.77、サポーターが 3.38 で有意差がみられた。

3. プリセプターとサポーターの役割自己評価

1) プリセプターとサポーターの比較（表 3）

下位尺度「Ⅶ. 指導以外の業務も計画的に実施する」はプリセプター 13.74、サポーター 14.32 で有意差がみられた。下位尺度「Ⅳ. 新人が業務を継続できるように問題現象の解決や心理的支援を行う」はプリセプター 14.62、サポーター 14.41 で、唯一プリセプターの方が高かったが有意差はな

表 1 基本的属性

	プリセプター N = 39	サポーター N = 34
初回経験者	27 名 (69.2%)	22 名 (64.7%)
年齢 (才)	26.00 (SD2.16)	35.82 (SD6.90)
新人との年齢差 (才)	4.38 (SD6.90)	13.06 (SD7.92)
看護経験年数 (年)	4.51 (SD1.89)	13.76 (SD6.67)

表2 プリセプター、サポーターの指導状況

	* p < 0.05 ** p < 0.01			
	プリセプター		サポーター	
	平均値	S D	平均値	S D
1) 担当する新人へ指導する時間は勤務時間内に確保できた	3.00	0.92	2.65	1.07
2) 自身の知識・技術に不足があり、新人指導で困った事がある	3.90	0.75	3.06	1.07 **
3) 新人指導で困った時に上司やスタッフに相談できる	4.44	0.55	4.38	0.65
4) 他のスタッフとの間で新人指導に対する指導が食い違って困っている	2.36	1.11	2.32	0.77
5) 役割を果たす事で自己の成長を感じる	3.77	0.63	3.38	0.74 *
6) 役割を果たす事で新人の成長を感じる	3.92	0.70	3.68	0.72
7) 新人支援に「経験を意味づける振り返り」を活用している	3.56	0.75	3.56	0.86
8) 新人支援に「社会人基礎力」を活用している	3.36	0.74	3.21	0.88

表3 役割自己評価

	* p < 0.05			
	プリセプター		サポーター	
	平均値	S D	平均値	S D
I 新人看護師の情報を多角的に収集し個別性を反映した指導計画を立案する	14.28	2.05	14.85	1.93
II 指導計画に則した指導と評価を実施する	14.95	2.15	15.32	2.27
III 新人看護師の緊張感を緩和したり不足部分を補ったりする	14.92	1.72	15.18	2.41
IV 新人看護師が業務を継続できるよう問題現象の解決や心理的支援を行う	14.62	2.07	14.41	2.40
V 新人看護師の状況を把握しながら指導目標達成と事故防止を目指す	14.92	1.91	15.44	1.88
VI 病棟看護師や患者からも協力を得て新人看護師指導を継続する	13.26	2.35	13.76	2.44
VII 新人看護師指導以外の業務も計画的に実施する	13.74	1.53	14.32	1.75 *

かった。

2) 役割自己評価と指導状況との関連 (表4)

有意な関連がみられたのは、困った時に上司・スタッフに相談 (0.336)、役割によって自己の成長を感じる (0.259)、経験を意味づける振り返りの活用 (0.345)、社会人基礎力の活用 (0.272) であった。

表4 プリセプター、サポーターの指導状況と下位尺度合計点との関連

指導状況	* p < 0.05 ** p < 0.01	
	相関係数 (Spearman)	
勤務時間内に指導時間が確保	0.052	
知識・技術の不足による困難性	- 0.136	
困った時上司・スタッフに相談	0.336 **	
他のスタッフと指導の食い違い	- 0.086	
役割によって新人の成長を感じる	0.064	
役割によって自己の成長を感じる	0.259 *	
経験を意味づける振り返りの活用	0.345 **	
社会人基礎力の活用	0.272 *	

III 考 察

1. プリセプター、サポーターの指導状況

プリセプターはサポーターに比べ知識・技術の不足で指導に困難をきたしていたが、他者に相談したり自己学習をしながら新人と共に学ぶ行動によって成長していく事が期待される。また、プリセプター、サポーター共に困った時に上司やスタッフに相談できており、指導の食い違いで困る経験は低く、新人支援の職場風土として望ましい状況が確認できた。「経験を意味づける振り返り」の活用については、A病院看護部では平成24年度から取り入れており、各部署でリフレクションが実施されている。新人支援においても、日々の振り返りを通じて経験の意味づけを行っており、この過程は実地指導者の役割遂行を促進させている事が明らかとなった。一方、「社会人基礎力の活用」は、平均値は高いとは言えず、認知不足が考えられる。

2. プリセプターとサポーターの役割自己評価

有意差のあった下位尺度「Ⅶ. 新人看護師指導以外の業務も計画的に実施する」は、『自己の業務量の調整を申し出ている』『状況に応じて指導と業務の優先度を決定している』『指導計画を調整している』『指導と看護実践を両立するために支援を求めている』『指導に早く移れるように新人に協力を得て実践している』の5項目から構成されている。A病院の新人教育体制においては、教育計画の立案・修正・評価はサポーターの役割としており、役割分担上の特徴が確認できた。また有意差はなかったが、下位尺度「Ⅳ. 新人が業務を継続できるように問題現象の解決や心理的支援を行う」は、唯一プリセプターの方が高い尺度であった。下位尺度Ⅳは『新人の話の聞いたり慰めたりする場所を確保している』『新人の気持ちに共感している』『新人が平常心を取り戻せるように慰めている』『新人のとった行動を共に振り返る』『新人が業務を再開できるように問題の原因や誘因をわかりやすく説明している』の5項目から構成されている。

A病院において、プリセプター役割は、話しやすい身近な先輩として精神的支援を主としておりその特徴が表れていた。また先行研究²⁾と比較すると、当院のプリセプター方が高かったのは下位尺度Ⅳ、Ⅴ、Ⅶであり、低かったのは下位尺度Ⅰであった。Ⅰについては前述のとおり、サポーターとの役割分担によって生じた結果であり、全体的には当院のプリセプターは役割遂行がなされていると評価できる。

3. 役割自己評価と指導状況との関連

役割遂行に影響する要因として、困った時に上司・スタッフに相談できる環境、役割遂行によって自己の成長を感じる事ができる事、経験を意味づける振り返りや社会人基礎力の活用が確認できた。特に、新人指導を通じて役割を自己の成長として感じられる事は、「学び合い、認め合い、助け合う組織文化の醸成」という看護部運営方針が展開できていると考える。また、役割を自己の成長として感じられる事は、特に上司からの承認が必要であり、人間関係や職場風土など、更なる部署での実地指導者支援が重要である。プリセプター同士のリフレクションも承認の機会となるため、今後、実地指導者研修の中で取り入れていきたいと考える。

また、経験を意味づける振り返りは、具体的な経験を省察し次の実践に結びつける過程である³⁾。コルプの経験学習サイクルを活用し成功体験・失敗体験も含め意味づけを行う事で、新人の成長へ導く事ができる。A病院では教育方法の一つとして推奨し、手引きにも明示しており、振り返りを通して問いかけやフィードバックを行う事で、役割遂行が促進されたと考える。支援者教育の中でも具体的に取り入れていきたい。社会人基礎力⁴⁾は2006年に経済産業省が提唱した概念であり、A病院では平成25年度から情意的評価から変更して使用している。新人が自己評価して自己の目標管理に使用しているが、実地指導者は個々の特性を理解する上で活用が求められる。社会人基礎力は使用を始め2年目であるため、実地指導者が十分理

解できていないことも推測される。今後は必要性や活用方法が認識できるように、実地指導者教育プログラムとして再構築する必要性が示唆された。

舟島¹⁾は「プリセプターはこの尺度を用いて役割遂行状況を自己評価し、新人看護師を指導する際の課題を具体的に把握できる。またその課題克服に向けて現実的な目標設定が可能になる」と述べている。また渡邊ら²⁾は「プリセプターは1年かけて役割遂行という視点で成長し、特に初経験者はその成長度が大きい」と述べている。今後、役割自己評価を定期的を実施し、実地指導者が自己の課題を明確にできるよう支援を継続していきたい。

IV 結 論

1. サポーターに比べプリセプターの方が役割遂行による自己の成長を感じていた ($p < 0.05$)。
2. サポーターに比べプリセプターの方が、知識・技術の不足で指導上困った経験が多かった ($p < 0.01$)。
3. 役割遂行自己評価において、下位尺度「Ⅶ. 新人看護師指導以外の業務も計画的に実施する」はサポーターの方が高かった ($p < 0.05$)。また下位尺度「Ⅳ. 新人が業務を継続できるよう問題現象の解決や心理的支援を行う」はプリセプターの方が高い傾向にあった。当院のプリセプター・サポーター体制は、それぞれが主とする役割の遂行ができていた。
4. 役割遂行は、他者に相談できる環境があること、新人や自己の成長を感じられる事、経験を意味づける振り返りや社会人基礎力の活用と関連していた。

V お わ り に

本研究はプリセプター・サポーター体制をとっているA病院において、役割遂行を客観的に評価することを目的として実施した。しかし、役割開始から半年の時点での中間評価であり一般化には限界がある。今後の課題は、実地指導者教育のプログラムの再構築、役割自己評価の定期的な実施、各部署での実地指導者支援（承認やりフレクション）を促進する事である。

本研究の一部は、平成27年度北海道看護研究学会で発表した。

引 用 文 献

- 1) 舟島なをみ監修：看護実践・教育のための測定用具ファイルー開発過程から活用の実際までー第2版、87-97、医学書院、2009。
- 2) 吉富美佐江ほか：新人看護師を指導するプリセプターの役割遂行状況、第27回日本看護科学学会学術集会講演集、170、2007。
- 3) 松尾睦：経験からの学習、60-63、同文館出版株式会社、2006。
- 4) 経済産業省編：社会人基礎力育成の手引き、2-7、朝日新聞出版、2010。
- 5) 渡邊恵美子ほか：測定用具を活用したプリセプター支援ープリセプター役割自己評価尺度を用いてー、第42回日本看護学会ー看護管理学術集会、2011。