

プリセプター役割に対する心構えが役割自己評価に及ぼす影響

かがわ総合リハビリテーション病院 看護・療育部 中病棟（障害者入院病棟）
看護師 秋友 ミカ、低田 真実、明石 美子、西村 かをる

キーワード：新人看護職員研修ガイドライン、プリセプター、役割に対する心構え、自己評価

要 旨

本研究は、プリセプターを経験した看護師のプリセプター役割に対する心構えが役割自己評価に及ぼす影響について明らかにし、今後のプリセプター育成について示唆を得ることを目的に質問紙による実態調査を行った。プリセプター役割に対する心構えとして役割への関心の有無、新人看護職員研修ガイドライン（以後新人ガイドラインと略す）既読の有無、外部のプリセプター研修（以後、外部研修と略す）受講の有無の3項目を独自に設け、「プリセプター役割自己評価」のツールとして吉富らの開発した「プリセプター役割自己評価尺度」を用いた。分析は、記述統計と役割に対する心構えの有無について3項目毎に、プリセプター役割自己評価の総得点及び7下位尺度毎の得点の有意差検定（Mann-whitney U検定）を行った。

結果、①プリセプター役割への関心がある人は、関心のない人に比べて役割自己評価が高くなる。②新人ガイドラインを読んでいた人は、読んでいない人に比べて役割自己評価が高くなる。③外部研修受講は役割自己評価に影響がなかった。以上3点が明らかになった。この結果より、プリセプター育成には、新人ガイドラインの内容を含んだ関心の持てるような院内教育への移行が必要であることが示唆された。

1. はじめに

新人ガイドラインには新人看護職員を支える実地指導者（プリセプターを含む。以後、プリセプターと略す）に求められる能力が示されており、その能力を身につけるための研修プログラムも紹介されている¹⁾。

A病院ではプリセプター制度を導入しており、定期的にプリセプター研修を行っている。しかし、新人ガイドライン概要についての研修は含まれておらず、外部研修受講など自主性に任せているのが現状である。そのため、役割に対する準備が整わなかったり、有効な振り返りができず、役割を果たせていないと感じている者もいる。このような状況の中、役割に対する心構えがプリセプターの役割遂行に対する自己評価に影響を及ぼしているのではないかと考えた。先行研究^{2)~4)}においてプリセプター経験回数、看護師経験年数、負担感、達成感と自己評価

の関連性が明らかになっている。しかし、プリセプター役割に対する心構えに関連する研究は見当たらなかった。

そこで今回、プリセプター制度導入時から現在までのプリセプターを対象にプリセプター役割に対する心構えと役割遂行自己評価との関連について実態調査を行った。これらを明らかにすることにより、今後のプリセプター育成について示唆を得られるのではないかと考えた。

2. 研究方法

(1)研究デザイン：量的記述デザイン

(2)研究対象者：A病院にて2005年～2015年、新人看護師62名を担当したプリセプター

(3)調査項目

調査項目は以下の通り構成し、プリセプターを担った時を想起して回答するよう説明した。

①対象者の基本属性

性別、看護基礎教育課程、プリセプターを担った時の年齢、プリセプターを担った時の臨床経験年数、プリセプター経験回数の5項目とした。

②対象者の役割に対する心構え

役割への関心の有無、新人ガイドライン既読の有無、外部研修の有無（以後、外部研修と略す）の3項目とした。なお、新人ガイドラインは2010年に作成されたものであり、今回調査している2005～2009年にプリセプターを担った人は既読できないことを含む。

③プリセプター役割自己評価

プリセプターの役割自己評価は、吉富らが作成した7下位尺度35質問項目からなるプリセプター役割自己評価尺度⁵⁾を用いた。この尺度は新人看護師を指導するプリセプター行動の概念化の研究を経て創出されたものである。役割自己評価尺度は質問項目に対する得点幅は1-4点であり、7下位尺度の得点幅は5-20点、総得点幅は35-140点である。点数が高いほど役割遂行自己評価が高い事を意味する。

④調査期間

平成27年7月～平成27年8月

⑤データ収集方法及び分析方法

研究対象者に直接回答用紙を配布し、1か月留め置き法で回収した。分析は、記述統計と役割に対する心構えの有無について3項目毎に、プリセプター役割自己評価の総得点及び7下位尺度毎の得点の有意差検定(Mann-whitney U検定)を行った。統計解釈にはIBM SPSS statistio Ver23を用い、有意水準は5%とした。

3. 倫理的配慮

測定用具の使用にあたり、作成者より使用許諾を得た。研究対象者に研究の目的、方法、研究参加を断っても不利益はないこと、研究で得られたデータは当研究以外には使用せず、結果を公表する予定であることを書面を用いて説明した。研究対象者が特定されないように調査票の記入は無記名とし、回答をもって同意を得た。本研究はA病院の倫理委員会

の承認を得た。

4. 結果

回答が得られたのは62名(回答率100%)、有効回答は53名(有効回答率87.1%)であった。対象者の性別は、男性7名(13.2%)、女性46名(86.8%)であり、看護基礎教育課程は5年一貫課程37名(69.8%)、3年課程7名(13.2%)、2年課程7名(13.2%)、その他2名(3.8%)であった。年齢は23～51歳であり、平均35.94歳(±6.93)、看護師経験年数は2～29年であり、平均13.51年(±7.27)、プリセプター経験回数は1～4回であり、平均1.62回(±0.79)であった。

(1)プリセプター役割遂行自己評価得点(表1)

プリセプター役割遂行自己評価の得点が一番高かった下位尺度は「Ⅲ.新人看護職員の緊張感を緩和したり不足部分を補ったりする14.15点(±2.12)」であった。一方、一番低かったのは「Ⅶ.新人看護師指導以外の業務も計画的に実施する12.49点(±2.23)」であった。総得点は93.3点(±12.69)であった。

| プリセプター役割自己評価の7下位尺度 | 平均値 | SD | 中央値 |
|-------------------------------------|-------|-------|-------|
| I 新人看護師の情報を多角的に収集し個性を反映した指導計画を立案する | 13.26 | 2.75 | 13.00 |
| II 指導計画に則った指導と評価を実施する | 14.06 | 2.32 | 15.00 |
| 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 | 14.15 | 2.12 | 14.00 |
| IV 新人看護師が業務を継続できるよう問題現象の解説や心理的支援を行う | 13.51 | 2.04 | 14.00 |
| 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 | 13.08 | 2.48 | 13.00 |
| 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 | 13.08 | 2.48 | 13.00 |
| Ⅶ 新人看護師指導以外の業務も計画的に実施する | 12.49 | 2.23 | 13.00 |
| 総得点 | 93.30 | 12.69 | 93.00 |

表1 プリセプター役割自己評価得点 N=53

(2)役割に対する心構え

役割への関心ありが42名(79.2%)、外部研修の受講ありが31名(58.8%)、新人ガイドラインの既読ありが25名(47.2%)であった。

(3)プリセプター役割自己評価得点と心構えの関連
(表2)

役割への関心の有無、外部研修受講の有無、新人ガイドライン既読の有無の3項目毎に役割自己評価の総得点の比較を行った結果、役割への関心の有無、新人ガイドライン既読の有無において有意差がみられた。

(4)プリセプター役割自己評価7下位尺度の得点と心構えの有無との関連(表2)

①役割への関心の有無

役割への関心がある人は「I.新人看護職員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」、「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」、「IV.新人看護師が業務を継続できるような問題現象の解説や心理的支援を行う」、「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」、「VII.新人看護師指導以外の業務も計画的に実施する」の5下位尺度において有意に得点が高かった。

②新人ガイドライン既読の有無との関連

新人ガイドラインを既読している人は「I.新人看護職員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」、「II.指導計画に則った指導と評価を実施する」、「IV.新人看護師が業務を継続できるような問題現象の解説や心理的支援を行う」、「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」、「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」、「VII.新人看護師指導以外の業務も計画的に実施する」の6下位尺度において有意に点数が高かった。

③外部研修受講の有無との関連

外部研修受講の有無との関連について有意差は認められなかった。

| プリセプター役割自己評価の7下位尺度 | 役割への関心 | | | | 有意差 | 新人ガイドライン既読 | | | | 有意差 | 外部研修受講 | | | | 有意差 |
|--------------------------------------|--------|-------|-------|-------|-----|------------|-------|-------|-------|-----|--------|-------|-------|-------|-----|
| | あり | | なし | | | あり | | なし | | | あり | | なし | | |
| | 平均値 | 中央値 | 平均値 | 中央値 | | 平均値 | 中央値 | 平均値 | 中央値 | | 平均値 | 中央値 | 平均値 | 中央値 | |
| I 新人看護職員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 | 13.78 | 14.00 | 11.40 | 11.00 | * | 14.16 | 14.00 | 12.46 | 13.00 | * | 13.35 | 13.00 | 13.14 | 13.00 | NS |
| II 指導計画に則った指導と評価を実施する | 14.10 | 15.00 | 13.80 | 15.00 | NS | 14.86 | 15.00 | 13.25 | 13.50 | * | 13.77 | 14.00 | 14.45 | 15.00 | NS |
| 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 | 14.45 | 15.00 | 13.00 | 13.00 | * | 14.52 | 14.00 | 13.82 | 14.50 | NS | 14.32 | 14.00 | 13.91 | 14.50 | NS |
| IV 新人看護師が業務を継続できるような問題現象の解説や心理的支援を行う | 13.80 | 14.00 | 12.00 | 12.00 | * | 14.24 | 14.00 | 12.89 | 13.00 | * | 13.84 | 14.00 | 13.05 | 13.00 | NS |
| 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 | 13.33 | 13.50 | 12.09 | 11.00 | NS | 13.86 | 14.00 | 12.29 | 12.00 | * | 13.00 | 13.00 | 13.18 | 13.50 | NS |
| 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 | 13.17 | 13.50 | 11.18 | 11.00 | * | 14.04 | 14.00 | 11.81 | 12.00 | * | 12.87 | 13.00 | 12.59 | 13.00 | NS |
| VII 新人看護師指導以外の業務も計画的に実施する | 12.81 | 13.00 | 11.27 | 11.00 | * | 13.88 | 14.00 | 11.43 | 11.00 | * | 13.00 | 13.00 | 11.77 | 11.00 | NS |
| 総得点 | 95.52 | 94.00 | 84.82 | 81.00 | * | 89.52 | 89.00 | 87.75 | 87.50 | * | 94.16 | 93.00 | 92.09 | 94.50 | NS |

表2 プリセプター役割自己評価と心構えの有無との関連 N=53

Mann-whitney U 検定 *p<.05 NS : Not significant

5. 考察

(1)プリセプター役割自己評価の全体の傾向

プリセプターは、新人看護師の緊張感を緩和したり不足部分を補ったり、新人への指導と評価はできているが、新人看護師指導以外の業務を計画的に実施することができていない事がわかる。これより、プリセプターは新人看護師指導に重きを置くため、自分に課せられた新人看護師指導以外の業務がこなせる環境にないことが想像できる。また、役割への関心は80%の人が持っているが、新人ガイドラインの既読は47%と半数以下であり、役割への関心はあるが新人ガイドラインを読むことができていない者もいる。これは、教育的な働きかけができていなかった事に原因があると考えられる。これを解決するには、この結果を全職員に提示し、支え合いながら学習できる環境を作っていく必要がある。

(2)プリセプター役割自己評価と役割への関心の有無との関連

プリセプター役割への関心がプリセプター役割自己評価の高さに繋がっていた。新人看護師を育てようと思うとコミュニケーションを密に取り、共に学習する機会が増える。その機会をスムーズに得るために、他のスタッフとの業務調整を行うようになる。したがって新人が働きやすいという環境ができ、プ

リセプターも知識や技術を再確認できる。しいては病院全体の看護の質が向上すると考える。その過程で、プリセプターは新人看護師の成長に喜びを感じ、それを通して自己を承認する事で役割自己評価が高まるのではないかと考える。今後、役割への関心を持つてもらうためには、山中ら⁶⁾の研究で明らかになった新人教育に対する認知度を高める働きかけと同様に、新人教育に関する最新の情報提供を行うことが必要であると考え。また、プリセプターを行う意義や今回の結果で明らかになった役割への関心を持つ事で役割自己評価が上がり、役割が果たせていないという思いが軽減することも含めた研修内容を考慮していく必要がある。

(3)プリセプター役割自己評価と新人ガイドライン既読の有無との関連

新人ガイドラインを読むことによって基本的な考え方やプリセプターに求められる能力・役割が明確になったことが役割自己評価の高さに繋がったのではないかと考える。また、今回、新人ガイドラインの内容を網羅されていると思われる吉富らの開発した自己評価尺度を使用することにより、プリセプター役割のイメージができ、効果的な振り返りができたのではないかと考える。井部⁷⁾は「効果的なフィードバックは自己評価の是正にもつながる。」と述べている。今後、効果的な振り返りを行うために、あらかじめプリセプター役割を理解できるよう新人ガイドラインの内容を網羅した役割自己評価表の使用とそれを生かした指導方法の検討が必要である。

また、「新人看護職員研修を効果的に実施するためには指導者の育成が重要である」⁸⁾とされており、新人看護職員研修体制を整備するための最優先課題は役割自己評価が高くなるような指導者の育成であると思われる。そのためには、有意差が明らかになった新人ガイドライン既読に関し、全看護職員に対して周知徹底を試みていく必要がある。それによって全職員が新人ガイドラインの概要を理解し、プリセプター支援ができるようになるのではないかと考える。今後、まずはプリセプターに新人

ガイドラインを読んでもらう動機づけとして、読むと役割自己評価が上がり、役割が果たせていないという思いが軽減する事を伝え、研修体制を整備したいと考える。

(4)プリセプター役割自己評価と外部研修受講の有無との関連

すべての尺度において有意差は認められず、外部研修の受講は役割自己評価に影響がなかったと考えられる。今回の調査は外部研修の受講の有無だけを調査している為、研修内容を把握できておらず、研修への動機付けや受講時期も不明である。よって有意差が出なかった原因として、研修内容がA病院の教育理念を踏まえた身近なものとして捉えることができなかったのではないかと、目的意識を持って受講していなかったのではないかと、役割遂行するには受講時期が適切でなかったのではないかと考える。そこで、A病院の教育理念を踏まえた内容、動機付け、受講時期を配慮した院内教育へ移行したいと考える。

松本の研究⁹⁾において、2月「新人教育体制とプリセプターの役割」、6月「新人へのアプローチ(コーチング)方法」10月「ストレスマネジメント」12月「目標達成に向けた支援」の4回の院内研修を行い、9月と3月にプリセプターチェック表を用いて自己評価を行った結果、プリセプター研修がプリセプター自己評価にもたらす影響に効果があるとの報告がある。さらに、吉富の研究¹⁰⁾によるとプリセプター役割に対する準備教育が必要であるという事が明らかにされている。これらより、先行研究の内容を加味した研修をプリセプター業務に就く前年度から準備教育とし取り入れていくべきだと考える。また、西園の研究¹¹⁾によると院内教育総時間と院内教育費が多いと採用率はあがり、目標管理の実施は離職率減少に影響があることが明らかになっている。これは新人ガイドラインが作成された経緯と一致しており、プリセプターの目標管理も含め、A病院に合った準備教育の仕組みを考案する必要がある。

6. 結論

- (1)プリセプター役割への関心がある人は、関心のない人に比べて役割自己評価が高くなる。
- (2)新人ガイドラインを読んでいた人は、読んでいない人に比べて役割自己評価が高くなる。
- (3)外部研修受講は役割自己評価に影響がなかった。

7. 研究の限界

今回の調査はA病院に限定したものであり、一般化はできない。また、想起しての役割自己評価の回答となっていることも結果に影響していると考えられる。今回の結果を踏まえた院内研修を実施後、役割自己評価の変化について調査検証していく必要があると考える。

【出典先】

第47回日本看護学会看護教育学術集会にて発表し、第47回日本看護学会論文集「看護教育」(P167-170)に投稿採択

【引用文献】

- 1) 新人看護職員研修ガイドライン「改定版」,p.20-21,2015.
- 2) 山本和代・岩本明美・笠垣八重子：自己評価からみたプリセプターの役割達成状況,第33回日本看護学会論文集(看護管理),p.131-133,2002.
- 3) 乗富貴子・森睦子・井上康子他：プリセプターの背景と自己評価との関連,第35回日本看護学会論文集(看護管理),p.57-59,2004.
- 4) 大松真弓・小竹友子・萩原由美：A病院におけるプリセプターシップ制度の評価ー指導看護師の自己評価と新人看護師の他者評価の縦断的調査を行ってー,第39回日本看護学会論文集(看護管理),p.297-299,2008.
- 5) 吉富美佐江、舟島なをみ：プリセプター役割自己評価尺度の開発,日本教育学会誌,18(3),p.1-9,2009.
- 6) 山中真弥・大友裕子・川浪美紀他：新人教育に対する認知度と新人指導状況についての実態調査-看護師の属性による検証,第41回日本看護学会論

文集(看護教育),p.10-13,2010.

7) 井部俊子編：プリセプターシップ育てること育つこと,ライフサポート社,p.5-6,2012.

8) 前掲書1),p.23,2015

9) 松本美知子・吉本千鶴・中谷喜美子他：プリセプター研修の評価ープリセプターチェックリストの自己評価結果よりー,第42回日本看護学会論文集(看護管理),p.87-90,2012.

10) 吉富美佐江：新人看護師を指導するプリセプターの準備教育への具体的提案ー研究成果の蓄積と活用ー,看護教育学研究,24(1),p.1-8,2015.

11) 西園民子・平井さよ子・飯島佐知子他：A県下における院内教育の成果に影響する要因の分析ー院内教育の構造・過程との関連ー,日看護会誌,13(2),p.58-65,2009.