

# プリセプターシップが機能するための 看護師長の状況判断と介入

郷 更織<sup>1)</sup>, 西方真弓<sup>2)</sup>, 横田陽子<sup>3)</sup>, 大久保明子<sup>1)</sup>, 粟生田友子<sup>1)</sup>

1)新潟県立看護大学看護学部, 2)新潟大学医学部保健学科, 3)群馬県立県民健康科学大学看護学部

キーワード: プリセプターシップ, 看護師長, 状況判断, 介入

## 研究目的

本研究の目的は、看護師長が、プリセプターシップを機能させることを目指して行っている状況判断と介入の内容を明らかにし、プリセプターシップにおける看護師長の役割に関する示唆を得ることである。

## 用語の定義

本研究においては、主要な用語を以下のように定義した。

### 1. プリセプターシップ

永井 (2009 ; 2010) によると、プリセプターシップとは「新人看護師の看護実践能力を、臨床体験を通して開発するシステム」であり、新人看護師を指導・育成する教育手法やしゅみ全体のことを指す。本研究においては、永井の定義を採用した。

### 2. 状況判断

プリセプターシップにおいて、看護師長が、「新人看護師の適応状況、プリセプターの指導状況、新人看護師とプリセプターの関係性、その他スタッフの支援状況について、介入の必要性などを見極めること」とした。

### 3. 介入

看護師長が、プリセプターシップを機能させることを目指し、状況判断をした結果に基づいて起こす、「ある状況を変化させるために起こす看護師長としての行動」とした。

## 研究方法

### 1. 研究デザイン

本研究は、質的記述的研究法を用いた。

### 2. 研究参加者

本研究の研究参加者は、新人看護師を受け入れ、かつ、プリセプターシップを導入している総合病院の看護師長 7 名とした。

### 3. データ収集方法

データ収集は、2010 年 11 月～2011 年 1 月の期間に、半構成的面接を研究参加者に対して 1 回ずつ実施した。

面接内容は「看護師長が、新人看護師の適応状況、プリセプターの指導状況、新人看護師とプリセプターの関係性、スタッフの支援状況についてどのように判断し、介入しているか」であり、面接は研究参加者の自由な語りに沿うように行った。面接内容は、研究参加者の承諾を得て録音

を行った。面接時間は、1回40～60分であった。

#### 4. データ分析方法

分析は、内容分析法の手順に従って行った。

録音したインタビュー内容を逐語録に起こしてデータとした。「プリセプターにおける看護師長の状況判断と介入」に着目しながらデータを読み込み、文章または段落ごとに切片化してラベル名を付けた。その後、意味内容に基づいて抽象化し、カテゴリー名を付けて分類した。なお、データ分析および解釈の妥当性を確保するために、研究者間で一致が得られるまで検討を行った。

#### 5. 倫理的配慮

本研究の実施に先立ち、本学倫理委員会の承認を得た（平成22年度新潟県立看護大学倫理審査委員会、承認番号10-13）。

研究参加者には、インタビュー前に、研究の趣旨と目的、研究参加の依頼、研究参加における自由意思の尊重、研究参加の途中辞退の権利、個人情報保護と管理、研究による利益と不利益、結果公表時の匿名性の遵守について、書面と口頭で説明し、同意書を取り交わしてから行った。

### 結果

#### 1. 研究参加者の概要

研究参加者7名の概要は、看護師経験が24～36年、看護師長経験が1～7年であった（表1）。参加者の中には、新人看護師の退職や病棟異動を経験したケース、新人看護師の退職者を出していないケース等が含まれていた。

表1 研究参加者の概要

	A	B	C	D	E	F	G
年齢	45	47	48	49	50	58	50
看護師経験年数（年目）	24	25	27	28	28	36	29
看護師長の経験年数（年目）	1	2	3	5	2	7	5
現在の配属先での勤務年数（年目）	1	2	1	3	4	5	2
看護基礎教育機関	専門学校	専門学校	専門学校	専門学校	専門学校	専門学校	専門学校

#### 2. プリセプターシップが機能するための看護師長の状況判断と介入

##### 1) 看護師長の状況判断の視点

プリセプターシップが機能するための看護師長の状況判断の視点は、＜新人の成長や適応の度合い＞＜新人の職業人としての態度＞＜新人の心の変化＞＜新人・スタッフとの関係性＞＜プリセプターの役割発揮の状況＞＜スタッフ全体の指導體制＞＜スタッフ全体の負担の程度＞の7カテゴリーであった（表2）。

##### 2) 看護師長の介入の内容

介入の内容は、＜プリセプターの人選とペアの決定＞＜プリセプターへの準備教育＞＜新人への職業人としての素地づくり＞＜円滑なプリセプターシップの状況確認＞＜状況の見守り＞＜指導體制の強化と建て直し＞＜プリセプターの負担感への支援＞＜新人と新人を支える人への直接対話＞＜患者からの新人に対するクレーム対処＞＜看護部長への相談と報告＞の10カテゴリーであった（表3）。

表2 プリセプターシップが機能するための看護師長の状況判断の視点

カテゴリー	サブカテゴリー
新人の成長や適応の度合い	新人が想定する成長プロセスに沿っているかどうか
	プリセプターやスタッフから見た新人の状況はどうか
	新人が適切な看護ケアを実践しているかどうか
新人の職業人としての態度	患者情報を適切に取り扱っているか
	新人の仕事に取り組む姿勢はどうか
	新人の人柄や素養はどうか
	学生生活からの切り替えはできているか
	社会人としてのマナー（言葉づかい・責任感）を習得しているか
新人の心の変化	仕事への負担感を感じているか
	インシデントによる新人の反応はどうか
	新人が方針の変更を理解できているか
新人・スタッフとの関係性	新人がプリセプターに相談ができているか
	新人とプリセプターの相性はどうか
	新人がスタッフの中に溶け込んでいるか
プリセプターの役割発揮の状況	プリセプターとしての心構えができているか
	プリセプターとしての適性や力量があるか
	プリセプターの指導が順調に進んでいるかどうか
	プリセプター自身が成長できているか
スタッフ全体の指導体制	各役割を担う上での意識づけが十分か
	スタッフが新人やプリセプターに対して適した関わりをしているか
	スタッフが新人への手本となっているか
	プリセプターシップが機能している病棟の雰囲気があるか
	生じた問題が病棟内で解決できるか
スタッフ全体の負担の程度	問題のある新人を病棟が引き受けられるかどうか
	プリセプターが負担や自責の念を抱いていないか
	問題の新人がいることでのスタッフの負担感がどうか

表3 プリセプターシップが機能するための看護師長の介入

カテゴリー	サブカテゴリー
プリセプターの人選とペアの決定	プリセプターの人選
	新人とプリセプターのペアの決定
プリセプターへの準備教育	プリセプターとしての心構えの促進
	プリセプターの役割の提示
新人への職業人としての素地づくり	患者情報管理に関する新人への指導
	職場の規律や責任についての新人指導
	新人への生活指導
円滑なプリセプターシップの状況確認	新人への言葉かけ
	課題ファイル・ノートの活用
	スタッフを通しての状況確認
状況の見守り	スムーズなプリセプターシップの見守り
	新人の患者ケア実践の見守り
指導体制の強化と立て直し	各役割についての方針確認
	スタッフへの協力体制の依頼
	新人の問題状況とその対応についてのスタッフとの話し合い
	新人の問題状況についてのプリセプターとの話し合い
	チーム内の役割の再配分
	プリセプターの変更の決断
	新人の課題プログラムの修正
	新人の手本となるためのスタッフへの指導
プリセプターの負担感への支援	プリセプターへの負担感軽減のための声掛け
	プリセプターへの負担軽減のための業務調整
新人と新人を支える人への直接対話	問題解決のための公式・非公式な面接
	新人の親との面談
	問題解決のための新人への直接的アドバイス
	問題解決のためのプリセプターへの直接的アドバイス
患者からの新人に対するクレーム対処	患者からの新人に対するクレーム対処
看護部長への相談と報告	看護部長への相談と報告

## 考察

### 1. 看護師長としての介入を決定づける判断の指標

看護師長は、プリセプターシップが機能しているか否かを判断するために、新人の様子だけでなく、プリセプターやスタッフの指導の様子、新人とスタッフとの関係性など病棟全体を把握しようと努めていた。そして、その中でも特に、新人の成長の度合いが、プリセプターシップの機能について評価するときの大きな判断材料になっており、看護師長の介入を決定づけていた。ここから、新人の成長の度合いを的確に判断することが、看護師長の大きな役割であると考えられた。

プリセプターシップが機能していると判断した場合は、看護師長は見守りを行い、機能していないと判断した場合には、指導体制の強化や立て直し、関係者との直接対話、看護部長への相談・報告などを行っていた。また、看護師長が‘自らの役割’として直接介入が必要と捉えているのは、新人の職業人としての素地づくり、患者からの新人に対するクレーム対処であると語っていた。このように、看護師長は、直接的に介入すべきか、間接的な介入としての見守りを行うべきか、それをどのようなタイミングで行うのかについて試行していた。

### 2. プリセプターシップを機能させる看護師長の役割

プリセプターは多くのストレスや困難を抱えながら役割を遂行しているといわれており(矢島, 2009), 本研究でも、看護師長は、プリセプターが負担や自責の念を抱いていないかについて注目していた。しかし、それだけでなく、プリセプター自身が成長できているかどうかについても気にかけていることがわかった。つまり、看護師長は、プリセプターが負担感に押しつぶされることなく新人の指導を通して成長してもらいたいという期待を抱き、プリセプターに対する声掛けや直接的アドバイス、スタッフ全体の協力体制づくりや役割の再配分などを行っていたと読み取ることができた。

また、新人が病棟に配属される前には、プリセプターの人選とペアの決定、プリセプターへの準備教育が行われていた。これらも、プリセプターシップが機能することを目指して看護師長が行っている重要な介入であると考えられた。

プリセプターシップをよりよく機能させるためには、プリセプターが新人とともに成長できること、そして、スタッフ全体が‘人を育てる’システムとして成長することが重要であると考えられる。このような全体の成長を目指してシステムを整備することは、看護師長の役割として非常に重要なものであると考えられた。

## 今後の課題

今回、看護師長によって、特に「プリセプターの負担感への支援」、「新人と新人を支える人への直接対話」という介入の内容に違いがみられた。この違いを生じさせているものは何かについて、今後明らかにしていく必要があると考える。

## 引用文献

- 1) 永井則子(2009):プリセプターシップの理解と実践 第3版,日本看護協会出版会,35-36.
- 2) 永井則子(2010):プリセプターシップの考え方,小児看護,33(3),309-314.
- 3) 矢島ちあき(2009):新卒看護師の支援を行っているプリセプターの経験に関する研究,神奈川県立保健福祉大学実践教育センター看護教育研究収録,34,180-187.