

研究報告

プリセプターが捉えたプリセプティの就職半年後の困難や課題と プリセプターの対応

原田慶子¹⁾, 唐澤由美子¹⁾, 大脇百合子¹⁾, 千葉真弓¹⁾, 中村恵¹⁾, 坂本規子¹⁾

【要 旨】 本研究は、プリセプターが捉えたプリセプティの就職半年後の状況とプリセプターの対応について明らかにし、プリセプターのあり方を考察することを目的として、14名のプリセプターを対象に半構成的面接調査を実施した。

プリセプティの就職半年後の困難や課題として、「指示されないとできない」「アセスメントができない」「援助技術が実践できない」「仕事配分や時間管理ができない」「他者の支援を得ることができない」などが抽出された。それに対してプリセプターは、《円滑な業務遂行》《専門知識・技術の習得の促し》《他のスタッフから指導を得るための調整》などの業務遂行のサポートを中心にしており、プリセプティが必要としている精神的なサポートは不十分であることが推察できた。また看護経験が少ないプリセプターは、実践能力に不安を抱えながらプリセプティに関わっていることなどから、プリセプターのあり方としては、業務遂行のサポートと精神的サポートの両方の役割を担わせるのではなく、精神的サポートの役割だけにすることが望ましいのではないかと考える。

【キーワード】 プリセプター, プリセプティ, 困難や課題, 対応

I. はじめに

近年、新人看護師の早期離職対策は、大きな課題になっている。これまでも多くの先行研究がなされ、各職場でもプリセプターシップなど様々な取り組みが実践されている。しかし、大卒看護師を対象にした研究は少なく、前年度は、A看護大学を卒業した新人看護師を対象に、リアリティショックに陥りやすい就職3ヶ月後までに、どのような職務上の困難を抱えているのか、困難を解決していく上で欲しい支援は何かを明らかにした(唐澤ら, 2007)。新人看護師の困難には、「看護技術」「専門知識」「業務遂行」に関するものが多く、看護の対象を目前にして即、対応を求められて

も十分応えられないために生ずる困難であった。また、欲しい支援としては、看護部や看護管理者からの研修企画や勤務調整を含む環境の調整、先輩看護師やプリセプターからの看護技術の指導や業務遂行の援助、プリセプターや同期の看護師からの精神的な支え、母校からの学習の場や精神的な支えであった。この結果から、プリセプターが新人看護師を支援する上でのキーマンとなることが推測された。

そこで、プリセプターについて注目してみると、プリセプティとなる新人看護師を対象にした研究に比べて先行研究の数は少ない。その内容はプリセプティの特性を知るために、プリセプターの捉え方と対比しているもの(宇野ら, 2007)や、プリセプターとプリ

¹⁾ 長野県看護大学
2008年10月10日受付
2009年1月27日受理

セプティ両者の心理的变化を検討しているもの(宮島, 2007), プリセプターの役割に関するもの(濱口ら, 2007; 平賀ら, 2007; 吉富ら, 2007; 平賀ら, 2008; 久保ら, 2008), プリセプターのストレスやプリセプター支援など, プリセプター自身の困難やその解決に関する研究(平山ら, 2007; 佐藤ら, 2007; 池田ら, 2008, ; 神開ら, 2008; 坂本ら, 2008)などがある。

しかし, 大卒新人看護師を担当しているプリセプターに焦点を当てて, プリセプターが捉えたプリセプティの困難や課題とその対応について研究しているものは見出せなかったので取り組んだ。

Ⅱ. 研究目的

プリセプターが捉えているプリセプティの就職半年後の困難や課題とプリセプターの対応について明らかにし, プリセプターのあり方を考察する。

Ⅲ. 方法

1. 研究対象者

A看護大学卒業生である新人看護師が3名以上就職した5ヶ所の病院の看護部長宛に, 研究の主旨および担当プリセプターを紹介して欲しい旨の依頼文を出し, 紹介を受けたプリセプター14名。

2. データ収集方法

2007年10~11月にプリセプターの所属する各病院へ研究者が出掛けて行き, 許可を得た会議室などの静かな部屋で45~60分の半構成的インタビューを行った。インタビューには録音機を使用した。

3. インタビュー内容

- 1) プリセプターとしてプリセプティにかかわる際に心がけていること
- 2) プリセプターが把握しているこれまでのプリセプティの就業上の困難や課題
- 3) プリセプティの困難や課題の解決のためのプリセプティへの関わり

4. 分析方法

テープ起こしをしたインタビューの内容を研究対象者に確認し, 研究者各々で意味のとれる内容ごとに1コードとした後, 研究者全員で確認した。コードについては, 複数の研究者で内容の類似性により分類し, サブカテゴリとカテゴリ名をつけた。

5. 倫理的配慮

研究に先立ち, A看護大学倫理委員会の審査を受け承認を得た(#28)。研究対象者には, (田)研究の主旨と協力内容(月)自由意志の尊重と途中で辞退も可能であること(火)施設や個人の匿名, プライバシーの厳守(水)録音の許可とデータの厳重な管理方法(木)公表予定などについて文書を用いて説明し, 文書で承諾を得た。

Ⅳ. 結果

1. プリセプターの背景

プリセプターは全員20歳代で, 看護師経験年数は平均4.57(±1.65)年であった。プリセプターとしての経験は, 1年目が12名, 2年目と3年目が各1名であった。

2. プリセプターが捉えたプリセプティの就職半年後の状況

コードは70件抽出され, それを分類した結果, 《できていること》《できていないこと》《変化・成長したこと》《今後の課題》の4つのカテゴリに大別できた。なお, カテゴリは《 》, サブカテゴリは「 」で表す。

《できていること》には, 「他者の支援を得ることができる」「一通り実践ができる」「指示されたことはできる」「社会人としての態度がとれる」が, 《できていないこと》には, 「他者の支援を得ることができない」「援助技術が実践できない」「仕事配分や時間管理ができない」「アセスメントができない」「指示されないといけない」が含まれていた。《変化・成長したこと》は, 「業務ができるようになってきた」「仕事配分や時間管理ができるようになってきた」「周囲への配慮ができるようになってきた」であり, 《今後の課

題」としては、「他者の支援を求められる」「周囲への関心を持ち患者へ配慮できる」「知識・技術を深める」であった(表1)。

表1 プリセプターが捉えたプリセプティの状況

カテゴリ	サブカテゴリ
できていること	他者の支援を得ることができる(10)
	一通り実践ができる(8)
	指示されたことはできる(4)
	社会人としての態度がとれる(1)
できていないこと	他者の支援を得ることができない(6)
	援助技術が実践できない(5)
	仕事配分や時間管理ができない(5)
	アセスメントができない(4)
変化・成長したこと	指示されないといけない(2)
	業務ができるようになってきた(5)
	仕事配分や時間管理ができるようになってきた(4)
今後の課題	周囲への配慮ができるようになってきた(2)
	他者の支援を求められる(5)
	周囲への関心を持ち患者へ配慮できる(5)
	知識・技術を深める(4)

※()内はコード数

3. プリセプティのもつ困難や課題へのプリセプターの対応

1) プリセプターの指導の実際

抽出されたコード数は84件あり、《円滑な業務遂行》《専門知識・技術の習得を促す》《プリセプティの状況把握》《プリセプティのモチベーションの維持》《他のスタッフから指導を得るための調整》《プリセプティの主体的な学習行動を促す》《プリセプティの自立を促す》の7カテゴリの関わりに分類できた。

《円滑な業務遂行》として、「看護行為の特徴の理解を促す」「業務の組み立てに関して支援する」「業務の漏れをなくすための助言をする」「状況に応じて業務の調整をする」などが行われていた。《専門知識・技術の習得を促す》では、「学習課題の確認と共有をする」「効果的な学習方法を示す」「一緒に行動し指導する」「学習に必要な資料を準備、提供する」ことがされていた。《プリセプティの状況把握》としては、「業務の中でプリセプティに声をかけ、状況を確認す

る」「定期的に振り返りを行い、プリセプティの状況を把握する」「ノートやプリントを活用して一緒に状況を振り返る」「他のスタッフから間接的にプリセプティの状況を確認する」ことによって把握されていた。《プリセプティのモチベーションの維持》においては、「希望や悩みを聴く」「プリセプティの状況に応じて対応をする」「肯定的なフィードバックを行う」ことが、《他のスタッフから指導を得るための調整》では、「プリセプティに応じた具体的な支援を依頼する」「定期的な指導を依頼する」「プリセプティの状況や課題を共有する」が実施されていた。《プリセプティの主体的な学習行動を促す》には、「自分自身で状況把握や課題に気付けるようにする」「プリセプティの状況に応じたフィードバックを行う」「自分も一緒に学ぶという姿勢を見せる」が、《プリセプティの自立を促す》では、「自分で考え行動するよう話す」という関わりがなされていた(表2)。

2) プリセプターが指導上心がけていること

抽出されたコード数は44件あり、《仕事へのモチベーション維持のサポート》《専門職者としての成長のサポート》《プリセプティとの良い関係の成立》《安心できる職場環境の提供》《円滑な業務遂行のサポート》の5カテゴリに分類できた。

《仕事へのモチベーション維持のサポート》のために、「気持ちが落ち込むことがないようにする」「自信を感じることができるようにする」「不安な気持ちが軽減できるようにする」「仕事に対する否定的なイメージを抱かないようにする」関わりがされていた。《専門職者としての成長のサポート》には、「多角的な技術習得を図るようにする」「正確な専門的な知識・技術を習得できるようにする」「看護行為の意味を理解して業務を行うことができるようにする」を、《プリセプティとの良い関係の成立》のためには、「話しやすい関係を築く」「安心や信頼を与える存在となる」「悩みを解決するための力となる」「気持ちや思いを受け止める存在となる」ようにしていた。《安心できる職場環境の提供》には、「話しやすい環境」「新しいことに取り組みやすい環境」づくりを、《円滑な業務遂行のサポート》としては、「気持ちにゆとりを持ち仕事

に臨むことができるようにする」「業務で困ることがないようにする」などが心がけられていた（表3）。

V. 考 察

1. プリセプターが捉えたプリセプティの就職半年後の状況

プリセプティの入職半年後の状況としては、「知識・技術を深める」「他者の支援を求められる」など

の《今後の課題》があるにしても、「仕事配分や時間管理ができるようになってきた」「業務ができるようになってきた」などの《変化・成長》がみられていることがわかる。

しかし、《できていること》と《できていないこと》のサブカテゴリに、「指示されたことはできる」に対して「指示されないといけない」、「一通り実践ができる」に対して「アセスメントができない」「援助技術が実践できない」「仕事配分や時間管理ができない」

表2 プリセプターの関わり

カテゴリー	サブカテゴリー
円滑な業務遂行	看護行為の特徴の理解を促す(3)
	業務の組み立てに関して支援する(3)
	業務の漏れをなくすための助言をする(2)
	状況に応じて業務の調整をする(2)
	職場全体の雰囲気を見せる(1)
専門知識・技術の習得を促す	学習課題の確認と共有をする(10)
	効果的な学習方法を示す(6)
	一緒に行動し指導する(2)
	学習に必要な資料を準備、提供する(2)
プリセプティの状況把握	業務の中でプリセプティに声をかけ、状況を確認する(7)
	定期的に振り返りを行い、プリセプティの状況を把握する(7)
	ノートやプリントを活用して一緒に状況を振り返る(6)
	他のスタッフから間接的にプリセプティの状況を確認する(3)
プリセプティのモチベーションの維持	希望や悩みを聴く(6)
	プリセプティの状況に応じて対応をする(4)
	プリセプターの信念・信条を語る(2)
他のスタッフから指導を得るための調整	肯定的なフィードバックを行う(1)
	プリセプティに応じた具体的な支援を依頼する(4)
	定期的な指導を依頼する(2)
プリセプティの主体的な学習行動を促す	プリセプティの状況や課題を共有する(1)
	自分自身で状況把握や課題に気付けるようになる(5)
	プリセプティの状況に応じたフィードバックを行う(2)
プリセプティの自立を促す	自分も一緒に学ぶという姿勢を見せる(1)
	自分で考え行動するよう話す(2)

※()内はコード数

表3 プリセプターが指導上心がけていること

カテゴリー	サブカテゴリー
仕事へのモチベーション維持のサポート	気持ちが落ち込むことがないようにする(5)
	自信を感じることができるようにする(3)
	仕事へのモチベーションを維持できるようにする(3)
	不安な気持ちが軽減できるようにする(2)
専門職者としての成長のサポート	仕事に対する否定的なイメージを抱かないようにする(2)
	仕事を続ける気持ちが維持できるようにする(1)
	多角的な技術習得を図るようにする(3)
	正確な専門的な知識・技術を習得できるようにする(2)
プリセプティとの良い関係の成立	看護行為の意味を理解して業務を行うことができるようにする(2)
	学習がなかなか進まない場合はこちらでペースをつくるようにする(2)
	常に患者のことを意識して行動できるようにする(1)
	話しやすい関係を築く(2)
安心できる職場環境の提供	安心や信頼を与える存在となる(2)
	悩みを解決するための力となる(1)
	気持ちや思いを受け止める存在となる(1)
円滑な業務遂行のサポート	指導の関係を維持する(1)
	話しやすい環境をつくる(3)
円滑な業務遂行のサポート	新しいことに取り組みやすい環境をつくる(3)
	職場のなかで安心していられるようにする(1)
円滑な業務遂行のサポート	気持ちにゆとりを持ち仕事に臨むことができるようにする(2)
	業務で困ることがないようにする(1)
円滑な業務遂行のサポート	職場や業務の流れを伝える(1)

※()内はコード数

が、「他者の支援を得ることができる」に対して「他者の支援を得ることができない」という、同じような内容が含まれていること、および、「変化・成長」と「今後の課題」の両方に、「周囲への関心を持ち患者へ配慮できる」が入っていることから、プリセプティの成長に個人差があることが推察できる。そして、「他者の支援を得ること」は、「できていないこと」に共通して含まれており、大卒看護師の特徴の一つとして周囲の支援を求めない／求められない傾向がある（西田，2006；酒井ら，2003）ことと同様な結果がみられた。一方、「できること」にも「他者の支援を得ること」は含まれており、プリセプターは、プリセプティが「他者の支援を得ること」ができるかどうかを重要視していることが考えられる。

また、サブカテゴリの内容から、プリセプターはプリセプティが業務遂行上早く独り立ちすること、看護チームの一員として機能することを視点にしてプリセプティの困難や課題を捉えていると考えられる。

そこで、調査の時期および調査方法の違いがあるので正確な比較はできないが、プリセプターの捉えたプリセプティの状況と、新人看護師（プリセプティ）の捉えている困難、課題（唐澤ら，2007）とを比較してみることにする。なお新人看護師の調査項目は『 』、その細項目は [] で示す。

新人看護師の職務上の困難としては、『看護技術』『専門知識』『業務遂行』の困難度が高かった。一方、プリセプターは「アセスメントができない」「援助技術が実践できない」「仕事配分や時間管理ができない」と捉えており、ほぼ同様の傾向がみられた。また、新人看護師の調査では『人間関係』『教育環境』の困難度は低かった。『人間関係』には「プリセプターと上手いかわない」が、『教育環境』には「聞きにくい・質問しにくい」「相談相手がいない」「教えてもらえない」などの細項目が入っている。一方、プリセプターはプリセプティが「他者の支援を得ることができない」ということを問題視していて、違いがみられた。このことは、プリセプティがプリセプターに支援を求めにくいのではなく、新卒看護師が同じ先輩看護師に同じ質問はできないと思っていること（西田，2006）や、先に述べた大卒看護師の特徴から、プリセプティが、

まず自分自身で解決しようとして、周囲に支援を求めることができないでいることが考えられる。あるいは、業務をこなすことに精一杯で、自分の困難な状況がつかめておらず、誰に何を求めてよいかさえ考えられないでいることも推察される。

2. プリセプターの心がけと対応

プリセプターは、「プリセプティとの良い関係の成立」や「安心できる職場環境の提供」を心がけ、実際の支援として「プリセプティの状況把握」をした上で、「専門知識・技術の習得を促す」ことや、「プリセプティのモチベーションの維持」に努めたりして、「円滑な業務遂行」に向けて関わりをもっていることがわかった。また、「他者の支援を得ることができない」プリセプティをサポートするために、「他のスタッフから指導を得るための調整」を行っていた。併せて「指示されないといけない」プリセプティに対しては、「プリセプティの主体的な学習行動を促す」「プリセプティの自立を促す」関わりをしていることもわかった。更に「今後の課題」である「知識・技術を深める」「周囲への関心を持ち患者へ配慮できる」に対して、「専門職者としての成長のサポート」も心がけていた（図1）。

ここで新人看護師を対象にした研究（唐澤ら，2007）における、プリセプターから欲しい支援の内容とプリセプターの関わりとを比較してみることにする（表4）。なお、新人看護師の研究結果のカテゴリ名を【 】で表す。

新人看護師がプリセプターから欲しい支援としては、【一番身近にいて見守る】【業務遂行上の助言・指導】【他のスタッフとの調整役割】などであった。【業務遂行上の助言・指導】【他のスタッフとの調整役割】については、プリセプターのプリセプティへの関わりとして「円滑な業務遂行」「他のスタッフから指導を得るための調整」がなされており、多くのサブカテゴリを見出せた。しかし、一番身近な存在で精神的にも支えてくれる人としてプリセプターに期待していることに対しては、指導上心がけている「プリセプティとの良い関係の成立」や、関わりとして「プリセプティのモチベーションの維持」がみられるが、実際の関わり

表4 プリセプティが欲しい支援とプリセプターの関わり対比

プリセプティが欲しい支援		プリセプターの関わり		
サブカテゴリ	カテゴリ	カテゴリ	サブカテゴリ	
業務が遂行できるよう個人指導して欲しい(4)	業務遂行上の助言・指導	円滑な業務遂行	看護行為の特徴の理解を促す(3)	
			業務の組み立てに関して支援する(3)	
			業務の漏れをなくすための助言をする(2)	
			状況に応じて業務の調整をする(2)	
			職場全体の雰囲気を見せる(1)	
		専門知識・技術の習得を促す	学習課題の確認と共有をする(10)	
			効果的な学習方法を示す(6)	
			一緒に行動し指導する(2)	
			学習に必要な資料を準備、提供する(2)	
プリセプティの自立を促す	自分で考え行動するよう話す(2)			
他のスタッフとの調整役割(1)	他のスタッフとの調整役割	他のスタッフから指導を得るための調整	プリセプティに応じた具体的な支援を依頼する(4)	
			定期的な指導を依頼する(2)	
			プリセプティの状況や課題を共有する(1)	
新人の実践力を評価して教えて欲しい(2)	新人の看護実践力の評価者	プリセプティの状況把握	業務の中でプリセプティに声をかけ、状況を確認する(7)	
			定期的に振り返りを行い、プリセプティの状況を把握する(7)	
			ノートやプリントを活用して一緒に状況を振り返る(6)	
			他のスタッフから間接的にプリセプティの状況を確認する(3)	
悩みを話せる相談相手となって欲しい(4)	一番身近にいて見守る人	プリセプティのモチベーションを維持する	希望や悩みを聴く(6)	
			プリセプティの状況に応じて対応をする(4)	
			プリセプターの信念・信条を語る(2)	
独り立ちまでは気にかけて欲しい(2)		肯定的なフィードバックを行う(1)	プリセプティの主體的な学習行動を促す	自分自身で状況把握や課題に気付けるようにする(5)
				プリセプターの状況に応じたフィードバックを行う(2)
				自分も一緒に学ぶという姿勢を見せる(1)
いつでも何でも教えてあげるといふ姿勢(2)				

※()内はコード数

りとしてプリセプティの「希望や悩みを聴く」は6件しかなく、精神的に支える人としての明確なカテゴリは導き出せていない。《プリセプティの状況把握》においても、精神面の把握ではなく、業務遂行に関する状況把握であり、職場内において、プリセプターはプリセプティの業務遂行へのサポートを中心とした役割を担っていると考えられる。

全国の病院看護教育管理者が求めるプリセプターの役割に関する調査では(平賀ら, 2008), 新人看護師への精神的支援と知識および技術の習得への支援を重視していることが明らかになっている。しかし、本研究からは精神的支援よりも知識および技術の習得への支援に偏っていることが推察される。

3. プリセプターのあり方

新人看護者がプリセプターに望んでいる【業務遂行上の助言・指導】や【他のスタッフとの調整役割】について、プリセプターは看護実践力を高めるための助言者・指導者として、円滑に業務が遂行できるように支援をしており、他のスタッフとの調整役割としても対応できていることが今回の調査で明らかになった。しかし、プリセプターはプリセプティの話聴き、精神的な支えとして対応してくれる人としての役割を十分果たせていないと考えられる。

ここで、プリセプターがプリセプティに対して行う業務遂行のサポートと精神的サポートの両立について考えてみる。業務遂行のサポートは、達成目標を設定し、そこまでどう導くかであり、できていること、で

きていないことを明確に伝えていかなければならない。一方、精神的サポートは、プリセプティの個人的問題（成熟度、性格、家族や友人関係など）が関わってくるので、話を聴き、ありのままに受け入れる必要がある。この両者を同時に扱っていくのは、看護経験もプリセプターとしての経験も短いプリセプターには、難しい役割だと考える。看護経験の少ないプリセプターは、看護実践能力に不安を抱えながらプリセプティに関わっていることや、プリセプターとしての役割に対する負担感が精神的フォローのみに重点がおかれている場合は少ない傾向がみられる（濱口ら、2007）ことから、プリセプターのあり方としては、業務遂行と精神的サポートの両方の役割を担わせるのではなく、一方に絞る必要がある。業務遂行は他の先輩看護者に任せて、精神的サポートの役割だけにすることが望ましいのではないかと考える。

VI. おわりに

本研究から明らかになったことは、プリセプターはプリセプティの困難・課題を把握し、サポートをしよう

としていた。しかし、その内容はプリセプティの業務遂行を中心にしており、プリセプティの求める精神的サポートは不十分であると考えられた。

本研究の限界および課題としては、一大学の卒業生を担当しているプリセプター14名を対象とした調査であり、当初はプリセプティと担当プリセプターの両者に、同時期に調査を行う予定であったが、協力を得るのが難しく、プリセプターだけの調査になっている。このことから本研究の限界として、対象人数が少なく、比較するデータに無理があることがあげられる。今後は、同時期にプリセプターとプリセプティのペアでの調査を行うことや、対象人数を増やして調査をしていく必要があると考える。

本研究にご協力をいただきました病院関係者、お忙しい中、インタビューに快く答えていただきましたプリセプターの方々に、心より御礼申し上げます。

本研究は、19年度長野県看護大学特別研究費の助成を受けて行い、一部は第12回日本看護管理学会年次大会で発表した。

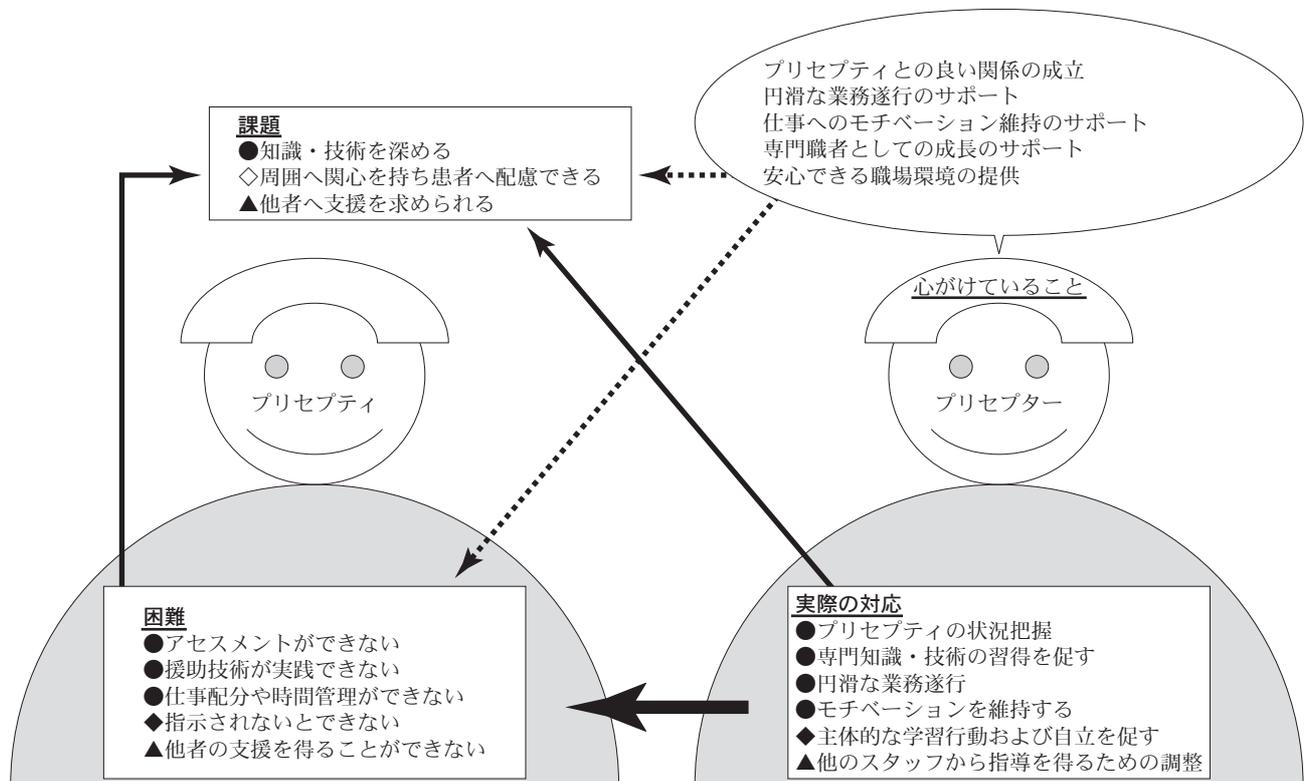


図1 プリセプティのもつ困難や課題へのプリセプターの関わり

文 献

- 濱口悠子, 原沢優子 (2007) : プリセプターの役割理解と負担感との関連, 第37回日本看護学会論文集—看護管理—, 243-245.
- 平賀愛美, 布施淳子 (2007) : プリセプターの役割に関する文献を用いた構成要因の分類, 日本看護研究学会雑誌, 30 (3), 271.
- 平賀愛美, 布施淳子 (2008) : 病院の看護教育管理者が求めるプリセプターの役割に関する構成因子の検討, 日本看護研究学会雑誌, 31 (3), 276.
- 平賀愛美, 布施淳子 (2008) : 看護教育管理者が求めるプリセプターの役割に関する遂行の実態, 日本看護学教育学会第18回学術集会講演集, 240.
- 平山美加, 佐藤喜代美 (2007) : プリセプターの悩みと病棟における支援体制についての検討～卒後3年目にプリセプターを経験した看護師への質問紙調査を通して～, 第38回日本看護学会抄録集—看護管理—, 270.
- 池田貴子, 有澤里彩, 黒岩操, 他4名 (2008) : プリセプターが期待する支援ツール開発, 高知女子大学紀要 (看護学部編), 57, 17-26.
- 神開知子, 小路真由, 池本まゆみ (2007) : プリセプターの困難と望む支援, 第37回日本看護学会論文集—看護管理—, 240-242.
- 唐澤由美子, 中村恵, 原田慶子, 他3名 (2007) : 就職後1ヶ月と3ヶ月に新人看護者が感じる職務上の困難と欲しい支援, 長野県看護大学紀要, 10, 79-87.
- 久保江里, 津田紀子, 長友みゆき, 他1名 (2008) : プリセプターの役割に対するプリセプター及び新人看護師のニーズの検討, 日本看護研究学会雑誌, 31 (3), 269.
- 宮島さゆり (2007) : 新人指導時期におけるプリセプターとプリセプティの心理状況の変化, 第37回日本看護学会論文集—看護管理—, 264-266.
- 西田朋子 (2006) : 就職3ヵ月目の看護師が体験する困難と必要とする支援, 日本赤十字看護大学紀要, 20, 21-31.
- 酒井郁子, 湯浅美千代, 佐藤まゆみ, 他2名 (2003) : 看護系大卒者の特徴と育成・活用に関する看護師長の認識, 看護管理, 13 (7), 517-522.
- 坂本朋美, 河本久美子 (2008) : 院内教育プログラムにプリセプター研修を取り入れた効果, 第38回日本看護学会論文集—看護管理—, 339-341.
- 佐藤紀子, 諏訪茂樹, 久田満, 他5名 (2007) : プリセプター支援に関する研究 (第4報) プリセプターの認識するプリセプターの役割と周囲からの支援, 日本看護学教育学会第17回学術集会講演集, 145.
- 宇野恵子, 宮腰由紀子 (2007) : 新卒看護師の「やる気」の特性と職場環境要因—新卒看護師とプリセプターが考える「やる気」のある看護師の特性—, 第37回日本看護学会論文集—看護管理—, 9-11.
- 吉富美佐江, 舟島なをみ (2007) : 新人看護師を指導するプリセプター行動の概念化—プリセプター役割の成文化を目指して—, 看護教育学研究, 16 (1), 1-14.

【Report】

Preceptors' Perception and Responses to Difficulties and Challenges Faced by Preceptees Six Months after Becoming RNs

Keiko Harada¹⁾, Yumiko Karasawa¹⁾, Yuriko Owaki¹⁾, Mayumi Chiba¹⁾,
Megumi Nakamura¹⁾, Noriko Sakamoto¹⁾

¹⁾ Nagano College of Nursing

【Abstract】 This study was conducted by means of semi-structured interviews of 14 preceptors to identify their perceptions of and responses to the preceptees' status at 6 months of work. The extracted difficulties and challenges faced by preceptees were: "Duties preceptee cannot perform without direction," "Preceptee unable to make patient assessment", "Preceptee unable to use appropriate nursing skills", "Preceptee unable to allocate work load and time adequately" and "Preceptee unable to obtain help from others". The preceptors' responses to these perceived statuses were centered on giving the following support to the preceptees: "Help them work smoothly", "Help them develop professional knowledge and skills" and "Arrange for coaching from other nurses". It was assumed that the preceptees were not given sufficient mental support that they needed. It was also found that preceptors lacking nursing experience were apprehensive in interacting with their preceptees. Researchers feel it desirable for preceptors to give only mental support rather than play the roles of both supporter and teacher at once.

Key words: preceptor, preceptee, difficulties and challenges, support

原田慶子
〒399-4117 駒ヶ根市赤穂1694
電話番号・FAX番号：0265-81-5180
Keiko Harada
Nagano College of Nursing
1694 Akaho, Komagane, 399-4117 Japan
e-mail: harada@nagano-nurs.ac.jp