

自己評価をふまえた自施設完成型  
新人看護師教育支援担当者  
育成モデルプログラムの開発

報 告 書

科学研究費補助金 基盤研究 (C)

新人看護師教育におけるプリセプター支援担当者育成プログラムの開発

千葉大学大学院看護学研究科附属看護実践研究指導センター  
政策・教育開発研究部

## 報告書刊行にあたって

我が国では、8割に及ぶ病院がプリセプターシップを導入し、新人看護師の育成を行っているが、近年、プリセプターの負担が増大し、プリセプターシップが立ちゆかなくなっている現状が指摘されている。その結果、プリセプターシップそのものを見直す動きも出てきている。いずれにせよ、有効な新人指導體制を確立し、看護実践現場の底力を上げていくためには、現場において自ら看護することを通して後輩指導のできる教育支援者を育成する体制の整備が不可欠である。

本冊子は、このような問題意識を共有する者たちが共同で開発した「新人看護師教育支援担当者育成モデルプログラム」に関する報告書である。

本プログラムは、「自己評価票」部分と、「モデルプログラム」部分の2つの部分から構成されている。「自施設完成型」と銘打ったのは、まず、「自己評価票」部分を活用することにより、新人看護師教育支援に関して、個人と集団の支援者としての能力と資質を評価し、その強みと弱みを生かして、各施設独自の新人看護師教育支援担当者育成のための研修プログラムを立案してほしいと願ったからである。さらに、「自己評価票」部分を活用することによって、個人の支援者としての能力を高めると共に、看護観・教育観・キャリア観を再認識することも期待される。

プログラム開発の基礎となった全国調査では、400床以上の病床を有する医療機関230施設の看護部長、386名のプリセプター支援者のご協力を得た。また、本プログラムを組織としてご活用くださり、プログラム評価のためのデータをご提供くださっている施設が複数ある。この場を借りて、感謝の思いをお伝えしたい。

本プログラムを開発する途上に招集された第171回国会において、保健師助産師看護師法及び看護師等の人材確保の促進に関する法律の一部を改正する法律が成立し、新人看護師の臨床研修等が努力義務として規定された。厚生労働省より提示された「新人看護職員研修ガイドライン」においても、「教育担当者に求められる能力」が明示されているが、それらの能力を組織として育てていく方法については、各施設の創意工夫にかかっていると思われる。

今後は、このような看護をとりまく社会の動向も踏まえつつ、本プログラムの評価・改良に取り組んでいきたい。

自己評価をふまえた自施設完成型新人看護師教育支援担当者育成モデルプログラムの開発  
目 次

I. 自己評価をふまえた自施設完成型	
新人看護師教育支援担当者育成モデルプログラム	1
II. プログラム開発参画者と研究体制	19
1. 平成19年度	
2. 平成20年度	
3. 平成21年度	
4. 平成22年度	
III. プログラム開発までの経緯	23
1. プリセプター支援者に必要な能力・資質の解明	
2. プリセプター支援者に必要とされる能力・資質に関する全国調査	
3. プリセプター支援者が感じる役割遂行上の困難の分析	
4. プリセプター支援者の背景をふまえた育成プログラムの開発	
IV. 巻末資料	27
「新人看護師のプリセプターを支援する者に必要な能力と資質に関する全国調査」調査票	

## **I. 自己評価をふまえた自施設完成型**

### **新人看護師教育支援担当者育成モデルプログラム**

# 自己評価をふまえた自施設完成型 新人看護師教育支援担当者育成モデルプログラム

Ver. 1（試行版）

科学研究費補助金 基盤研究 (C)

新人看護師教育におけるプリセプター支援担当者育成プログラムの開発

〒260 - 8672 千葉県千葉市中央区亥鼻 1 - 8 - 1  
千葉大学大学院看護学研究科附属看護実践研究指導センター  
政策・教育開発研究部  
TEL/FAX 043-226-2471

\*本プログラムの使用承諾について

本プログラムを使用される場合は、上記連絡先まで施設名・使用代表者所属・氏名を郵便にてご連絡のうえ、使用承諾を得てください。また、学会等で公表される際は、出典を明示してください。

## I. 本プログラムについて

### 1. プログラムの活用方法

このプログラムは、「自己評価票」部分と、「モデルプログラム」部分の2つの部分から構成されています。まず、「自己評価票」部分を活用することにより、新人看護師教育支援に関して、個人と集団の支援者としての能力と資質が評価できます。そして、その強みと弱みを生かし、「モデルプログラム」部分を活用することにより、自施設での新人看護師教育支援担当者育成のための研修プログラムを立案することで、今までの基盤を基に組織全体で新人看護師を育成することができます。さらに個人の支援者としての能力を高めると共に、看護観・教育観・キャリア観を再認識することができます。

### 2. 「自己評価票」部分の活用例

#### 1) 組織としての活用

- (1) 教育に対するマンパワーの評価（支援担当者を選択する基準として使用）
- (2) 教育に対する組織的取り組みの評価（組織の強みと弱み）
- (3) 今までの支援体制の評価
- (4) 役職別での評価
- (5) 自施設の研修プログラム内容の評価と実施前後の組織力の評価

#### 2) 個人としての活用

- (1) 支援担当者としてどこまで能力と資質が備わっているかの評価
- (2) 自己の弱みと強みを明確化することができる（指標）。
- (3) 定期的に評価することで、自己の成長の確認ができる。

### 3. プログラム活用方法の実際

- 1) 「自己評価票」の記入（資質と能力に関する自己採点）
- 2) レーダーチャートによる評価
  - (1) 5項目の平均値を出す。
  - (2) 個人と集団の両方の評価をする。  
集団とは：病棟別、役職別、経験年数別、組織全体など
- 3) 評価結果から研修プログラムの選択
- 4) 研修内容の選択
- 5) 研修実施計画の立案  
各プログラムの担当者の決定→具体的内容の研修日程
- 6) 実施

### 4. 本プログラムで用いる用語の解説

**新人**：新人看護師。プリセプターシップを導入している施設では「プリセプティ」を指す。

**実地指導者**：新人看護師を現場で直接指導する先輩看護師。プリセプターシップを導入している施設では「プリセプター」を指す。

**新人看護師教育支援担当者**：平成21年12月に厚生労働省より出された「新人看護職員研修ガイドライン」における教育担当者と同義。現場で実地指導者を支援する役割をとる看護師。プリセプターシップを導入している施設では「プリセプター」を支援する役割をとる看護師を指す。スタッフ看護師である場合や、師長、副師長が兼務している場合もある。



Ⅲ. 新人看護師教育支援担当者に求められる能力と資質を1～4点で自己評価してください。  
 評価基準は、以下の4段階とする。点数の空欄に評価点を記入し、縦列の合計を出してください。  
 4点：非常に実施できる 3点：まあまあ実施できる 2点：あまり実施できない 1点：全く実施できない

項目	新人看護師教育支援担当者に求められる能力と資質	点 数			
		4	3	2	1
1	新人教育に関心をもつことができる				
2	教育の原理を踏まえて研修の計画立案から評価まで行うことができる				
3	自身の知識不足や能力不足について正當に評価することができる				
4	自身の見方や経験を他者と比較することができる				
5	患者中心の看護を心がけ、日々向上しようと努力することができる				
6	看護師としての自己のキャリアを開発し、その経験をモデルとして示すことができる				
7	実地指導者の問題解決能力を見極めることができる				
8	実地指導者の気持ちを理解することができる				
9	苦言を相手が納得できるように伝えることができる				
10	実地指導者のモチベーションを下げずに必要な支援を行うことができる				
11	実地指導者が自ら問題を解決できるように支援することができる				
12	看護やケアの根拠を自らの言葉で語るすることができる				
13	自らの看護実践行動を見せて相手に学びとらせることができる				
14	実地指導者が支援を求めているその時に支援することができる				
15	実地指導者が研修等で身につけた知識を現場で活用できるように支援することができる				
16	相手が話しやすい雰囲気をつくることができる				
17	実地指導者の悩みをうまく引き出すことができるような効果的な発問ができる				
18	相手と同じレベルで振り回されず、一步引いて冷静に対応することができる				
19	広い視野で問題の構造を把握し、解決策を見出すことができる				
20	新人と実地指導者の関係が手遅れになる前に、組織内の人々を巻き込みながら、関係を調整することができる				
21	実地指導者を支援する場を組織の中でつくり上げることができる				
22	医師に看護師の成長過程を伝え、理解してもらうことができる				
23	新人を取りまく社会背景について理解し、情報を共有することができる				
24	自身の不在時に支援が滞らないように調整することができる				
25	実地指導者や新人個人の基礎教育の背景や成長過程を理解することができる				
26	組織としての支援体制全体を把握・理解することができる				
27	新人看護師教育支援担当者自身の体や心をよいコンディションに保つことができる				
28	実地指導者が負担にならないようにチームで支援体制を整えることができる				
29	行政の出す政策を理解し具体的方法を考え実践することができる				
30	各看護単位での支援者（師長・主任）の横のつながりを構築することができる				
31	教育についての原理・方法を理解することができる				
32	対人関係において平等・公平に接することができる				
33	新人と実地指導者に対してのメンタルヘルス支援を行うことができる				
34	相手の良い所を認めて褒めることができ、相手を承認することができる				
35	自己の感情のコントロールができ、他者に思いやりを持ち接することができる				
36	実地指導者の成長を評価し、次の課題を提示することができる				
37	自分自身に対する周囲の人々の助言を受けとめることができる				
38	自分自身のモチベーションを維持することができる				
39	実地指導者について、周囲の人々に報告、連絡、相談をタイムリーに行うことができる				
40	新人を取りまく組織風土を理解し、情報を共有することができる				
	合 計				

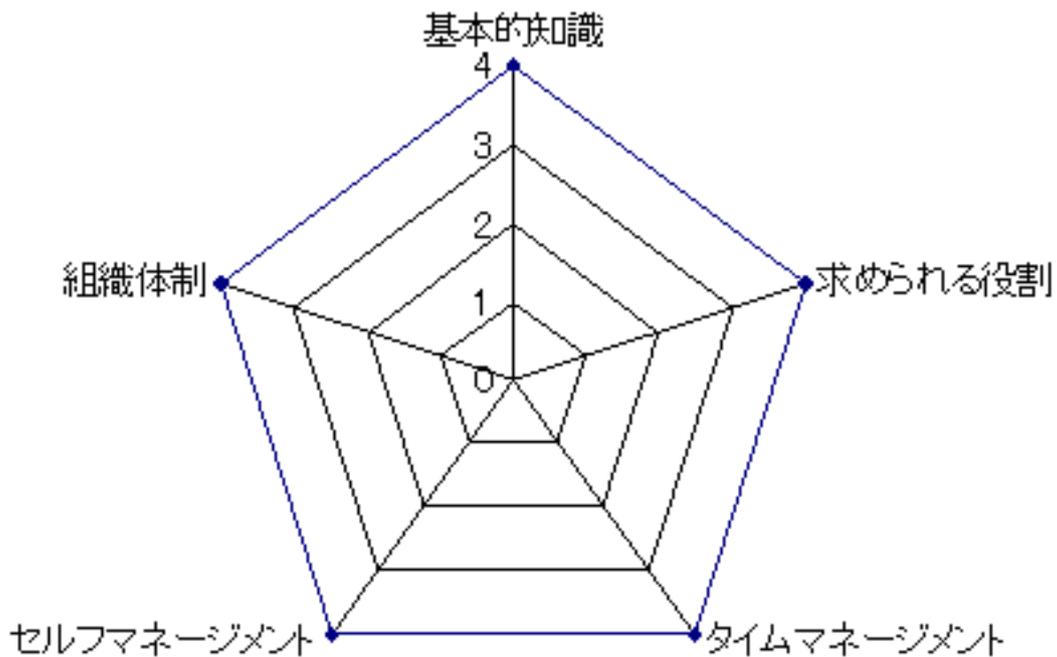
IV. 以下の6項目は、新人看護師教育支援担当者の「知識」「役割」「タイム・マネジメント」「セルフ・マネジメント」「組織体制づくり」に関する40の実践状況を評価するものです。

1. 新人教育支援に必要な基本的知識：8項目（1, 2, 8, 16, 23, 25, 31, 32）
2. 新人教育支援担当者に求められる役割の実際：12項目（6, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 17, 33, 34, 36）
3. 新人教育支援におけるタイム・マネジメント：3項目（14, 24, 39）
4. 新人教育支援におけるセルフ・マネジメント：8項目（3, 4, 5, 18, 27, 35, 37, 38）
5. 組織としての支援体制づくり：9項目（19, 20, 21, 22, 26, 28, 29, 30, 40）

前頁の自己評価表の各合計点を書き写し、上記1～5の各項目の平均点を算出してください。

	基本的知識	求められる役割	タイム マネジメント	セルフ マネジメント	組織体制
合計点					
平均点	／8項目	／12項目	／3項目	／8項目	／9項目

V. 新人看護師教育支援担当者に求められる能力と資質の評価  
各項目の平均点を下のレーダーチャートに記入してください。





## VII. モデル研修プログラム

### 1. 新人教育支援に必要な基本的知識

#### 目的

- 1) 看護基礎教育の基本的知識を培う。
- 2) 自施設での自己の立場から役割を明確化し、教育目標（指針）を決定する。

#### 目標

- 1) 新人教育を取り巻く背景について理解する
- 2) 新人教育支援担当者の基本的な役割について理解する。
- 3) 新人教育支援担当者として必要な教育上の知識を学
- 4) 自施設で必要な支援・教育方針を明確化することができる。

### 2. 新人教育支援担当者に求められる役割の実際

#### 目的

- 1) 相手のモチベーションを高め新人教育支援の具体的な方法を学ぶ。

#### 目標

- 1) 支援の必要性を見極めることができる。
- 2) 支援対象者との関係構築ができる。
- 3) 相手のモチベーションを高める効果的な支援ができる。

### 3. 新人教育支援におけるタイム・マネジメント

#### 目的

- 1) 新人教育担当者として役割遂行する上での仕事を明確化し、仕事の効率化と自己の行動を管理できるようにする。

#### 目標

- 1) 時間管理に関する基本的な考えについて理解する。
- 2) 新人教育支援担当者としてのタイム・マネジメントの現状を把握し、改善の方向性をつかむ。
- 3) 関係調整に必要な能動的な仕事時間のコントロールができる。

### 4. 新人教育支援におけるセルフ・マネジメント

#### 目的

- 1) 新人教育支援担当者として自己の看護観・教育観・キャリア観を再認識する。
- 2) 新人教育支援における自己のストレス・マネジメントの方法を見いだす。

#### 目標

- 1) 自己の新人教育支援を振り返り、新人教育支援の目的に照らしあわせて、意味づけができる。
- 2) 自己を解放し、自分のところに向かい合うことで、セルフ・マネジメントができる。
- 3) 自身のモチベーションの状態について理解でき、現状を変化させることができる目標を具体的に述べることができる。

### 5. 組織としての支援体制づくり

#### 目的

- 1) 新人を取りまく社会状況を理解し、組織として新人看護師の教育を支援する体制を整える。

#### 目標

- 1) 行政が出す指導指針を理解し、自施設での具体的方法を計画立案・実践することができる。
- 2) 各看護単位で支援者（師長、主任、新人教育支援担当者、実地指導者）の横のつながりを構築できる。
- 3) 効果的な OffJT と OnJT の連動の意義を理解し、支援体制を整える。
- 4) 新人教育のための情報共有会議を効果的に運営する。

プログラム名	新人教育支援に必要な基本的知識		区分	必修
目的	新人教育支援に必要な基本的知識を培う 自施設における自己の役割を明確化し、教育目標（指針）を決定する			
目標	1. 新人教育を取り巻く背景について理解する。 2. 新人教育支援担当者の基本的な役割について理解する。 3. 新人教育支援担当者として必要な教育上の知識を学ぶ。 4. 自施設で必要な支援・教育方針を明確化することができる。			
研修時期 研修時間	研修形式	研修内容	担当者 研修場所	
第1回 (前年度末) (1時間)	講義	1. 自施設の看護教育体制 1) 自施設の特徴と求められる看護職員の役割 2) 自施設の看護職員の教育支援体制（看護部組織・目標管理・クリニカルラダー等を含む） 3) 自施設の新人看護師教育体制と支援担当者の役割 4) 新人看護師の到達目標と指導指針（国レベルのガイドライン・自施設の到達目標と指導指針）	管理職 (教育担当)	
第2回 (5～6月) (1時間)	講義	2. 新人と実地指導者の理解 1) 看護基礎教育の現状と新人看護師の特徴 2) 新人・実地指導者の心理とストレス・マネジメント 3) 以下の概念と基本についての学習 ・モチベーション ・コミュニケーションスキル ・ポジティブフィードバック ・ファシリテーション ・コーチング 4) 人を育てる環境づくり	院内講師 もしくは 院外講師	
第3回 (6～7月) (1時間)	講義	3. 2をふまえた教育に関する知識の整理 1) 教育計画の立案と教材化 2) 技術教育の視点とポイント 3) 教育評価	院外講師 (実習受入学 校の教員等)	
参考となる 教材等				
備考				

プログラム名	新人教育支援担当者に求められる役割の実際		区分	必修
目的	相手のモチベーションを高める新人教育支援の具体的な方法を学ぶ			
目標	1. 支援の必要性を見極めることができる。 2. 支援対象者との関係構築ができる。 3. 相手のモチベーションを高める効果的な支援ができる。			
研修時期 研修時間	研修形式	研修内容	担当者 研修場所	
第1回 (4～6月) (2時間)	演習	1. 事例を用いたグループワークとロールプレイ (1)  「新人から、直接自分の指導を担当する4年目看護師が怖くて病棟に来たくない、と相談を受けた事例」を教材として、新人のリアリティショックの緩和策、新人・実地指導者の心理とストレス・マネジメント、看護カウンセリング、人を育てる環境づくり等の具体的な方法を検討する。	ファシリテーター (複数)、 必要に応じて、 院外講師の コンサルテーションを受ける	
第2回 (8～9月) (2時間)	演習	2. 事例を用いたグループワークとロールプレイ (2)  「新人の態度が受け身であり、やる気や成長が感じられない、と直接新人指導を担当する3年目看護師から相談を受けた事例」を通して、教育計画の立案と教材化、技術教育の視点とポイント、教育評価の具体的な方法、コミュニケーションスキル、ポジティブフィードバック、人を育てる環境づくり等の具体的な方法を検討する。ロールプレイ後は、必ず振り返りの時間をもつ。	ファシリテーター (教育委員会委員・実習受入校の看護教員など)	
参考となる 教材等				
備考	<ul style="list-style-type: none"> <li>施設の状況に合わせた教材事例を作成、蓄積しておくといよい。</li> <li>ロールプレイを実施する際は、細かな状況設定が必要。</li> <li>グループワークやロールプレイの運営時のノウハウを蓄積しておくといよい。</li> </ul>			

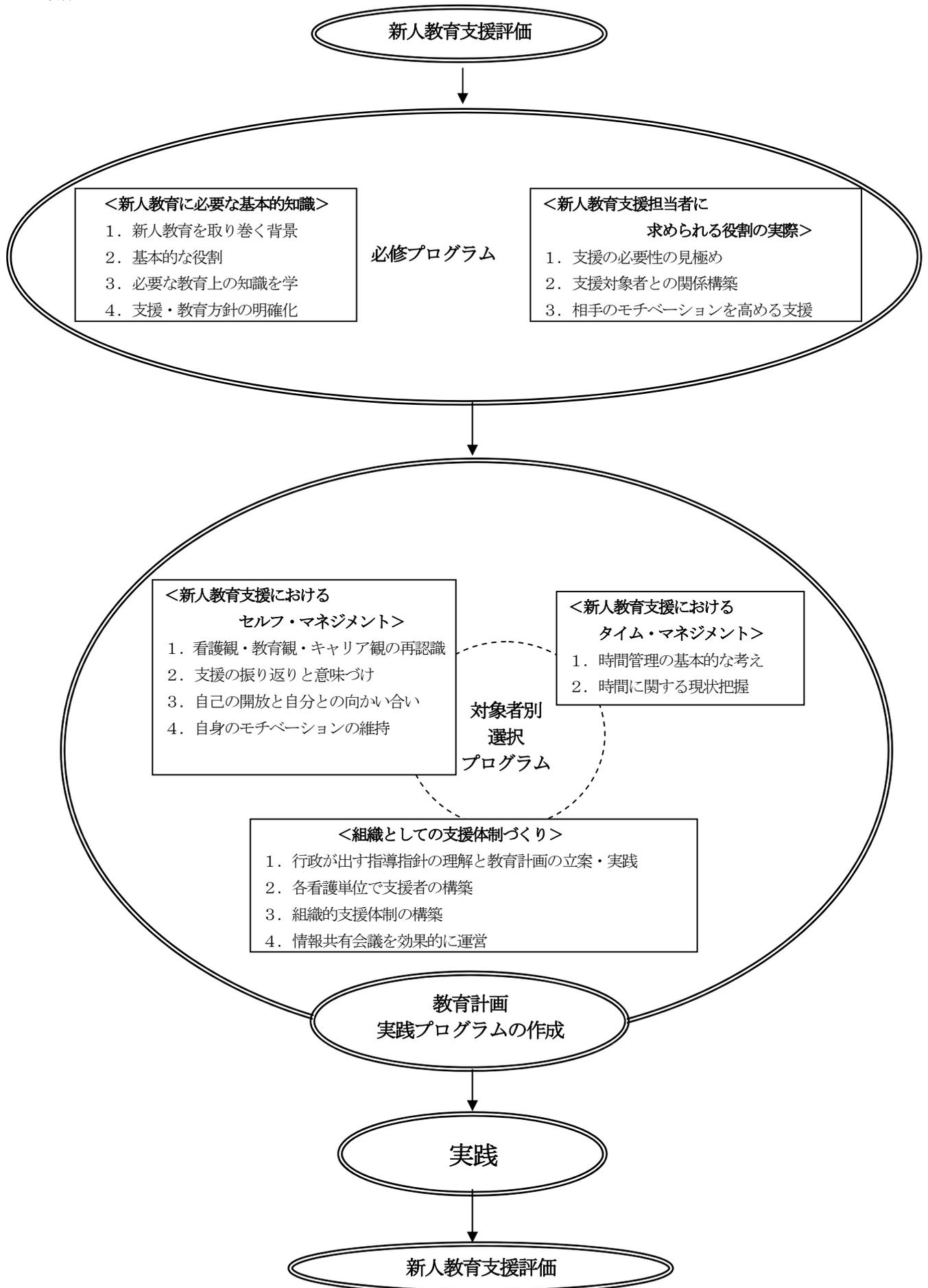
プログラム名	新人教育支援におけるタイム・マネジメント		区分	選択
目的	新人教育支援担当者として役割を遂行する上での仕事を明確化し、仕事の効率化と自己の行動を管理できるようになる			
目標	1. 時間管理に関する基本的な考え方を理解する。 2. 新人教育支援担当者としての自己のタイム・マネジメントの現状を把握し、改善の方向性をつかむ。 3. 関係調整に必要な能動的な仕事時間のコントロールができる。 4. 個人的な仕事時間のコントロールを超える場合、病棟の現状と照らし合わせて組織に働きかける課題がわかる。			
研修時期 研修時間	研修形式	研修内容	担当者 研修場所	
第1回 (10～11月) (2時間)	(課題)   講義	1. 事前課題 特定の1日の仕事時間の分析（こなす仕事・考える仕事・拘束される仕事・比較的自由にできる仕事）  2. タイム・マネジメントに関する基本的な考え方 1) 仕事における時間管理の前提となる法律や規定 2) 時間の有限性の理解 3) 能率的な仕事時間のコントロール 4) 会議の機能と運営 5) タイム・マネジメントにおける情報共有の重要性	院外講師 もしくは 看護管理者	
第2回 (12月) (1時間)	演習 講義	3. 仕事時間分析診断演習 タイム・マネジメントは、個人のコントロール可能な範囲もあるが、自施設、自病棟の業務状況に大きく影響される。そこで、自施設、自病棟の業務状況の分析診断と個人の仕事時間の状況をセットにした仕事時間のパターン分析を実施する。  4. 情報共有の工夫演習 新人看護師の看護技術の経験の有無等、支援時に共有しなければならない情報は多い。しかし、個人的な努力だけでは効率化しても限界があり、時間をつくり出すためには、病棟やグループ内での『見える化、システム化』が必要となる。 1) グループワークによって、新人教育支援における情報共有の課題をブレインストーミングする。 2) 『見える化、システム化』に関する講義	ファシリテーター（複数）  運営者 講義担当	
第3回 (2月) (1時間)	(課題)  発表会	5. 事後課題 3. を踏まえて、各自が、自身の新人教育支援における『見える化、システム化』の工夫を検討する。  6. 事後課題の成果を発表し意見交換する。	運営者 コメンテーター	
参考となる教材等				
備考	タイム・マネジメントに課題を抱えている人を講師や運営者にして企画してもよい			

プログラム名	新人教育支援におけるセルフ・マネジメント		区分	選択
目的	新人教育支援担当者として自己の看護観・教育観・キャリア観を再認識する 新人教育支援における自己のストレス・マネジメントの方法を見出す			
目標	1. 自己の新人教育支援を振り返り、新人教育支援の目的に照らして、意味付けができる。 2. 自己を解放し、自分のところに向かい合うことで、セルフ・マネジメントができる。 3. 自身のモチベーションの状態について理解でき、現状を変化させるための目標を具体的に述べることができる。			
研修時期 研修時間	研修形式	研修内容	担当者 研修場所	
※研修時期・ 研修時間の規定はない。 (施設の必要に応じて必要なものを選んで実施する)	講義	1. リフレクションのミニ講義・演習 1) 専門職にとってのリフレクションの有用性 (ミニ講義) 2) リフレクションの基本的な方法 (ミニ講義) 3) リフレクションワーク (時間を区切って繰り返し行う) ・経験したこと、実践したことの事実を書く ・それについてあなたが感じたこと、思ったことを書く	院外講師	
	演習		ファシリテーター (複数)	
	演習		運営	
	講義	2. ナラティブ演習 1) 自身の印象に残った新人教育支援場面をお互いに語り合う 2) 自身の看護職者としてのキャリア発達過程の分析と評価 (講義と個人ワーク) 3) 以上を通して、新人教育支援者としての自己の強み、弱みを発見する (グループワーク)	講義担当	
	演習			
	演習	3. ストレス・マネジメント演習もしくはリラクゼーション演習 1) 現在のストレス状態を素直に吐露する 2) セルフ・マネジメントの方法をメンバーで話し合う 3) 適切な素材 (本・絵・映像・音楽・運動・マッサージ等) を共通体験する 4) 研修初期に感じていたストレス状態はどのように変化したのかをお互いに語り合う	ファシリテーター (複数) 院外講師 もしくは院内の人材 ファシリテーター (複数)	
参考となる教材等				
備考				

プログラム名	組織としての支援体制づくり		区分	選択
目的	新人を取り巻く社会状況を理解し、組織として新人看護師の教育を支援する体制を整える			
目標	1. 行政が出す指導指針を理解し、自施設での具体的実施計画を立案し、実践することができる。 2. 各看護単位で支援者（師長、主任、新人教育支援担当者、実地指導者等）の横のつながりを構築できる。 3. 効果的なOff JTとOn JTの連動の意義を理解し、支援体制を整えることができる。 4. 新人教育のための情報共有会議を効果的に運営する。			
研修時期 研修時間	研修形式	研修内容		担当者 研修場所
第1回 (10～11月) (2時間)	講義	1. 組織論 2. 自施設の特徴の理解 3. 新人看護師の教育システムについて 1) 組織の理念と人材育成の考え方 2) 厚生労働省の新人看護師ガイドライン、 3) 自施設の人材育成計画について 4) 自施設の新人教育制度について ・施設の新人看護師の育成指導方針、到達目標、行動目標 ・施設の新人教育制度について ・教育支援担当者の役割の理解 5) 施設の新人看護師教育ツールの理解 ・クリニカルラダー、技術経験録等		施設の教育担当副部長、又は 教育師長
	演習	4. 演習 1) 自施設の理念、部署での到達目標を基に[新人がどのような看護師に育って欲しいか]をディスカッションし、目標を具体化させる。 2) 自施設の新人教育プログラムと所属部署のOJTを関連付けて、所属部署の一年間の新人教育プログラム企画を作成する。 3) 所属部署で他のスタッフへ新人教育プログラム、育成指導指針のプレゼンテーションを行い、部署内での浸透させる方略を検討する。  *演習の副次効果として、教育担当者同士のネットワークをつくり、相互にサポートする体制を作る。		ファシリテーター（複数）

<p>第2回 (11月) (2時間)</p>	<p>(選択制) 演習 講義</p>	<p>5. 効果的な Off JT と On JT の連動と支援体制について</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 集合教育の意義の理解と参加</li> <li>2) 部署での指導方法の検討 <ul style="list-style-type: none"> <li>・コーチングの活用</li> </ul> </li> <li>3) 実地指導者の支援体制づくり <ul style="list-style-type: none"> <li>・実地指導者会、新人看護師会の運営、相談体制</li> <li>・ファシリテーターの理解、会議の運営</li> </ul> </li> <li>4) 教育担当者の支援体制づくり <ul style="list-style-type: none"> <li>・師長、主任との定期的なミーティング</li> <li>・教育担当者会議への参加</li> </ul> </li> </ol>	<p>施設の教育担当副部長、又は教育師長</p>
<p>参考となる教材等</p>			
<p>備考</p>			

## VIII. 育成プログラムの活用



プログラム開発参画者名簿（平成19年度～平成22年度）

- 赤沼 智子（千葉大学大学院看護学研究科附属看護実践研究指導センター 講師）
- 荒屋敷亮子（千葉大学医学部附属病院 看護師長）
- 大室 律子（前千葉大学大学院看護学研究科附属看護実践研究指導センター 教授）
- 影山 美子（東邦大学医療センター大橋病院 看護師長）
- 黒田久美子（千葉大学大学院看護学研究科附属看護実践研究指導センター 准教授）
- 後藤 妙子（福岡大学病院 看護師長）
- 佐藤まゆみ（千葉県立保健医療大学健康科学部看護学科 教授）
- 白川 秀子（秋田大学医学部附属病院 副看護部長）
- 鈴木 康美（東邦大学看護キャリア支援センター 副センター長）
- 砥石 和子（杏林大学医学部附属病院 看護師長）
- 梅野加寿枝（東邦大学医療センター佐倉病院 看護師長）
- 中山 珠美（東邦大学医療センター大橋病院 副看護部長）
- 西山ゆかり（明治国際医療大学看護学部 准教授）
- 三谷 理恵（神戸大学大学院保健学研究科 助教）
- 宮崎 貴子（杏林大学医学部附属病院 教育専任看護師）
- 室屋 和子（産業医科大学産業保健学部 准教授）
- 和住 淑子（千葉大学大学院看護学研究科附属看護実践研究指導センター 教授）

## Ⅱ. プログラム開発参画者と研究体制

本プログラムは、平成19年度より4年間をかけて開発したものである。以下に、年度ごとにプログラム参画者と研究体制について述べる。

### 1. 平成19年度

平成19年度は、千葉大学看護学部附属看護実践研究指導センターのプロジェクト研究「新人看護職者の教育を担当する看護職者に必要な実践能力開発に関する研究」として、以下の4名で研究を開始した。

赤沼 智子（千葉大学看護学部附属看護実践研究指導センター 講師）  
荒屋敷亮子（千葉大学医学部附属病院 副看護師長）  
大室 律子（千葉大学看護学部附属看護実践研究指導センター 教授）  
佐藤まゆみ（千葉大学看護学部 准教授）

（50音順、所属は当時のもの、以下同様）

### 2. 平成20年度

平成20年度は、前年度のプロジェクト研究をさらに発展させ、「新人看護師教育におけるプリセプター支援担当者育成プログラムの開発」として、広く学外からの参加者を募り、以下の9名で研究を継続した。さらに、今年度より、3年間の計画で、科学研究費補助金基盤研究(C)「新人看護師教育におけるプリセプター支援担当者育成プログラムの開発」（研究代表者：大室律子）に採択された。

荒屋敷亮子（千葉大学医学部附属病院 副看護師長）  
大室 律子（千葉大学看護学部附属看護実践研究指導センター 教授）  
後藤 妙子（福岡大学病院 看護師長）  
佐藤まゆみ（千葉大学看護学部 准教授）  
鈴木 康美（東邦大学医療センター佐倉病院 副看護部長）  
砥石 和子（杏林大学医学部付属病院 看護師長）  
中山 珠美（東邦大学医療センター大橋病院 副看護部長）  
西山ゆかり（明治国際医療大学看護学部 講師）  
和住 淑子（千葉大学看護学部附属看護実践研究指導センター 准教授）

### 3. 平成21年度

平成21年度は、前年度のプロジェクト研究「新人看護師教育におけるプリセプター支援担当者育成プログラムの開発」を継続し、さらに広く学外からの参加者を募り、以下の11名で研究を継続した。科学研究費補助金基盤研究(C)「新人看護師教育におけるプリセプター支援担当者育成プログラムの開発」（研究代表者：大室律子）の助成も継続して受けた。

大室 律子（千葉大学大学院看護学研究科附属看護実践研究指導センター 教授）  
黒田久美子（千葉大学大学院看護学研究科附属看護実践研究指導センター 准教授）  
後藤 妙子（福岡大学病院 看護師長）  
佐藤まゆみ（千葉県立保健医療大学健康科学部看護学科 教授）  
鈴木 康美（東邦大学医療センター佐倉病院 副看護部長）  
砥石 和子（杏林大学医学部付属病院 看護師長）  
中山 珠美（東邦大学医療センター大橋病院 副看護部長）  
西山ゆかり（明治国際医療大学看護学部 講師）  
三谷 理恵（神戸大学大学院保健学研究科 助教）  
宮崎 貴子（杏林大学医学部付属病院 教育専任看護師）  
和住 淑子（千葉大学大学院看護学研究科附属看護実践研究指導センター 准教授）

#### 4. 平成22年度

平成22年度は、「新人看護師教育におけるプリセプター支援担当者育成プログラムの開発」を継続し、開発したプログラムの試行を検討する施設からの参画者を得て、以下の12名で研究を継続した。科学研究費補助金基盤研究(C)「新人看護師教育におけるプリセプター支援担当者育成プログラムの開発」(大室律子の定年退職に伴い、研究代表者を西山ゆかりに変更)の助成も継続して受けた。

荒屋敷亮子(千葉大学医学部附属病院 看護師長)  
影山 美子(東邦大学医療センター大橋病院 看護師長)  
黒田久美子(千葉大学大学院看護学研究科附属看護実践研究指導センター 准教授)  
佐藤まゆみ(千葉県立保健医療大学健康科学部看護学科 教授)  
白川 秀子(秋田大学医学部附属病院 副看護部長)  
鈴木 康美(東邦大学看護キャリア支援センター 副センター長)  
榎野加寿枝(東邦大学医療センター佐倉病院 看護師長)  
中山 珠美(東邦大学医療センター大橋病院 副看護部長)  
西山ゆかり(明治国際医療大学看護学部 准教授)  
三谷 理恵(神戸大学大学院保健学研究科 助教)  
室屋 和子(産業医科大学産業保健学部 准教授)  
和住 淑子(千葉大学大学院看護学研究科附属看護実践研究指導センター 教授)

### Ⅲ. プログラム開発までの経緯

本プログラムは、平成19年度より4年間をかけて開発したものである。以下に、本プログラム開発までの経緯について述べる。

### 1. プリセプター支援者に必要な能力・資質の解明

新人看護師のプリセプターを支援する者（以下プリセプター支援者とする）に必要とされる能力・資質を解明する目的で、新人看護師の育成方法としてプリセプターシップを導入している施設に対し、インタビュー調査を実施した。

9施設から得られた逐語録より抽出したプリセプター支援者の能力・資質は54項目得られ、最終的に24項目にまとまった。具体的には 1. 新人教育に関心がある。 2. 教育の原理を踏まえて研修の計画立案から評価まで行う事のできる能力 3. 自身の知識不足や能力不足について正当に評価できる力 4. 自身の見解や経験を相対化できる力 5. 日々の業務に流されず、患者中心の看護を心がけ、日々向上しようとして努力している 6. 看護師としての自己のキャリアを開発し、その経験をモデルとして示す力、等が挙げられた。

この研究成果は、第39回日本看護学会（看護管理）学術集会において発表<sup>1)</sup>するとともに、研究論文<sup>2)</sup>としてまとめた。

### 2. プリセプター支援者に必要とされる能力・資質に関する全国調査

次に、1で明らかになったプリセプター支援者に必要とされる能力・資質24項目が、実際のプリセプター支援においてどの程度求められているか、またそれがどの程度実施できているかについて全国調査を行った。

400床以上の病床を有する医療機関230施設、386名のプリセプター支援者から回答を得た。師長は168名、副師長は111名、スタッフ看護師（教育専任者を含む）は107名であった。

師長・副師長・スタッフ看護師に共通して、プリセプター支援者に最も高く求められていた能力は、「患者中心の看護を心掛け、日々向上しようとして努力している」であり、第2位は「相手が話しかけやすい雰囲気をつくることができる」であった。これらの項目は、比較的よく実施できていた。また、「求められている」と「実施できている」の差が大きい項目の第1位は「プリセプターの悩みをうまく引き出すことができるような効果的な発問ができる」、第2位は「プリセプターのモチベーションを下げずに必要な支援を行うことができる」、第3位は「プリセプターが自ら問題を解決できるよう支援することができる」であった。

プリセプター支援者の背景ごとに見ると、共通している項目も多かったが、師長では「プリセプターが支援を求めているその時に支援することができる」が、副師長では「プリセプターが自ら問題を解決できるよう支援することができる」が、スタッフ看護師では「広い視野で問題の構造を把握し、対応することができる」が、特に、「求められている」と「実施できている」の差が大きい項目であった。

以上の研究成果は、第40回日本看護学会（看護管理）学術集会及において発表<sup>3)</sup>するとともに、研究論文<sup>4)</sup>としてまとめた。

### 3. 「プリセプターを支援する上で困難と感ずること」に関する分析

また、2の全国調査では、「プリセプターを支援する上で困難と感ずること」について自由記載欄を設けた。自由記載欄の記述内容を原文に忠実に転記し、KJ法に準じた方法でグループ化し、共同研究で合議し、グループ間の関係性をみた。

支援担当者として困難と感ずている記述内容は520項目あり、それら項目を整理した結果142の意味項目が得られた。これらをグループ化し、最終的に、最終的に、1) 専門職として不十分と思えるプリセプターの意識、2) プリセプターとして不十分と思えるプリセプターの意識や能力、3) プリセプターのモチベーションを高める方法を知りたい、4) 支援者に求められる役割が果たせないと感じている能力、5) 支援者としての時間管理の難しさ、6) プリセプターとプリセプターの関係調整、7) 支援者とプリセプターの精神衛生管理、8) 組織としての支援体制づくりの不備、の8大グループに分類された。

以上の研究成果は、第29回日本看護科学学会学術集会において発表<sup>5)</sup>した。

#### 4. プリセプター支援者の背景をふまえた育成プログラムの開発

全国調査の研究成果から、プリセプター支援者には、効果的な発問やモチベーションを下げないための関わり方など、相手が行動できるように支援する能力が、高く求められているにもかかわらず、実施できていない実態が明らかになった。また、師長・副師長・スタッフ看護師によって、求められる内容に特徴的な違いがあることも明らかになった。

そこで、これらの研究成果を踏まえ、プリセプター支援者の背景を踏まえた育成プログラムを開発した。

まず、これまでの研究成果を統合し、プリセプター支援者に必要とされる能力の全貌を明らかにした後に、KJ法に準じた方法によりグループ化した。次に、全国調査で明らかになったプリセプター支援者の背景によるちがいを<sup>4)</sup>をふまえ、グループ化された能力ごとに、その能力の育成に有効な方法を検討し、育成プログラムを開発した。

その結果、プリセプター支援者に必要とされる能力は合計40項目抽出され、5つにグループ化された。グループ化された能力ごとに、その能力を育成するために有効な方法を検討した結果、「1. 新人教育支援に必要な基本的知識」を獲得する研修、「2. 新人教育支援担当者に求められる役割の実際」を体験する研修、「3. 新人教育支援におけるタイムマネジメント」「4. 新人教育支援におけるセルフマネジメント」のノウハウを身に付ける研修、「5. 組織としての支援体制づくり」の視点を学ぶ研修という5つの研修プログラムが開発された。これらの5つのプログラムは、プリセプター支援者に必要とされる能力40項目を事前に自己評価することにより優先度の高い研修を本人もしくは施設側が選択できる形式とした。

本プログラムについては、日本看護学教育学会第20回学術集会において発表<sup>6)</sup>した。

- 1) 佐藤まゆみ, 大室律子, 荒屋敷亮子, 和住淑子, 赤沼智子: プリセプター支援担当者に求められる能力・資質に関する研究, 第39回日本看護学会抄録(看護管理), 274, 2008.
- 2) 佐藤まゆみ, 大室律子, 荒屋敷亮子, 和住淑子, 赤沼智子: プリセプター支援者に求められる能力・資質に関する研究, 千葉大学看護学部紀要, 第31号, 1-5, 2009.
- 3) 和住淑子, 大室律子, 佐藤まゆみ, 荒屋敷亮子, 黒田久美子, 後藤妙子, 鈴木康美, 砥石和子, 中山珠美, 西山ゆかり: 新人看護師のプリセプターを支援する者に必要な能力と資質に関する全国調査ープリセプター支援者の背景によるちがいに焦点を当ててー, 第40回日本看護学会抄録(看護管理), 356, 2009.
- 4) 和住淑子, 大室律子, 佐藤まゆみ, 荒屋敷亮子, 黒田久美子, 後藤妙子, 鈴木康美, 砥石和子, 中山珠美, 西山ゆかり: 新人看護師のプリセプターを支援する者に必要な能力と資質に関する全国調査ープリセプター支援者の背景によるちがいに焦点を当ててー, 千葉大学看護学部紀要, 第32号, 1-8, 2010.
- 5) 西山ゆかり, 他: プリセプター支援担当者が感じる役割遂行上の困難, 第29回日本看護科学学会学術集会講演集, 300, 2009.
- 6) 和住淑子, 大室律子, 佐藤まゆみ, 黒田久美子, 西山ゆかり, 三谷理恵: 新人看護師教育支援担当者教育プログラムの開発, 日本看護学教育学会誌, 第20巻(日本看護学教育学会第20回学術集会講演集), 303, 2010.

# 巻末資料

「新人看護師のプリセプターを支援する者に必要な能力と資質に関する全国調査」調査票

## 「新人看護師のプリセプターを支援する者に必要な能力と資質に関する全国調査」について

この度は、「新人看護師のプリセプターを支援する者に必要な能力と資質に関する全国調査」調査票の郵送にご了解をいただき、まことにありがとうございます。

本調査は、予備調査によって得られた新人看護師のプリセプター支援担当者に求められる能力・資質の妥当性の検証及びプリセプター支援における現状の課題を明確にすることを目指した全国調査であり、400床以上の病院のうち、調査票の郵送をご承諾いただいた看護部長様宛に直接調査票を郵送させていただいております。本調査は、看護部長様と貴施設における“プリセプター支援担当者”様を対象とした調査ですので、看護部長様用の調査票①にご回答いただくほか、貴施設のうち任意の2つの看護単位（病棟など）をお選びいただき、当該看護単位（病棟など）においてプリセプター支援を担当されている方（看護師長様、主任様等、当該看護単位において実質的にプリセプター支援を担当されている方であればどなたでもかまいません）に、それぞれ調査票②への回答を依頼して下さるよう、お願い申し上げます。なお、調査票②への回答はプリセプター支援担当者様の自由意思であり、看護部長様から回答内容及び返送の有無等を確認しないようお願いいたします。ご回答いただきました調査結果をもとに、今後、各施設でご活用いただけるような“プリセプター支援担当者”の育成プログラムを開発する予定です。

本調査にご協力いただくことにより、看護部長様並びに新人看護師のプリセプター支援担当者様に不利益が生じないよう最大限の努力をいたします。本調査票には、施設名や氏名を書く欄はありませんので、研究者もご回答いただいた方がどなたかを特定することはできないようになっております。また、ご記入いただきました調査票は、個別に郵送できるよう、返信用封筒を同封しておりますので、ご利用ください。また、ご回答いただきました結果は、本研究以外に用いることはありません。結果を公表する際には、皆様の施設名や個人が特定できないよう十分配慮して行います。本調査票は、研究終了後に、当方にて責任もって裁断し、破棄いたします。

お忙しいところ大変恐縮ではございますが、なにとぞよろしくご協力くださいますようお願い申し上げます。本調査につきまして、ご質問やご不明な点がございましたら、お手数ですが、下記までお問い合わせください。

なお、本調査への協力は任意であり、お断りされても不利益を被ることは一切ありません。さらに、回答を差し控えたい項目については、答えなくてもかまいません。本調査では、調査票が投函されたことをもって研究協力にご同意がいただけたものとさせていただきます。

調査票投函の締め切りは、平成21年1月10日（土）までとさせていただきます。

研究代表者 大室 律子（おおむろ りつこ）  
分担者 和住 淑子（わずみ よしこ） 佐藤まゆみ（さとう まゆみ）  
黒田久美子（くろだ くみこ）

千葉大学看護学部附属看護実践研究指導センター 政策・教育開発研究部  
〒260-8672 千葉市中央区亥鼻1-8-1  
電話/FAX 043-226-2471  
E-mail wazumi@faculty.chiba-u.jp

**「新人看護師のプリセプターを支援する者に必要な能力と資質に関する全国調査」  
調 査 票**

この度は、「新人看護師のプリセプターを支援する者に必要な能力と資質に関する全国調査」にご協力いただき、まことにありがとうございます。貴施設の基本事項について、以下の問いにお答えください。

記入方法：下記のⅠ～Ⅳの質問について、現在の貴施設の状況にあてはまる番号に1つだけ○をつけ、  
（ ）内には各設問に適した内容を直接ご記入ください。

**Ⅰ. 貴施設の所在地を都道府県名でお答えください。**

（ ） 都・道・府・県

**Ⅱ. 貴施設の設置主体**

1. 国      2. 独立行政法人（含国立大学法人）      3. 都道府県      3. 市町村      4. 公益団体  
5. 医療法人      6. 学校法人      7. その他（ ）

**Ⅲ. 貴施設の実働病床数**

（ ） 床

**Ⅳ. 貴施設の看護師数**

看護師数（ ）名      うち新人看護師数（ ）名

ありがとうございました。看護部長様への質問は以上です。ご回答いただきました本調査票は、3つ折りにして同封の返信用封筒に入れ、平成21年1月10日（土）までにポストへご投函ください。

調査票②については、貴施設のうち任意の2つの看護単位（病棟など）をお選びいただき、当該看護単位（病棟など）においてプリセプター支援を担当されている方に、それぞれ回答を依頼して下さるよう、お願い申し上げます。（以下に添付しております調査票②（プリセプター支援担当者用）は、看護部長様用の写しです。）

なお、調査票への回答が済みましたら、取りまとめ等をせず、回答者各自でご返送くださるよう、重ねてお願い申し上げます。

## 「新人看護師のプリセプターを支援する者に必要な能力と資質に関する全国調査」について

本調査は、予備調査によって得られた新人看護師のプリセプター支援担当者に求められる能力・資質の妥当性の検証及びプリセプター支援における現状の課題を明確にすることを旨とした全国調査であり、400床以上の病院のうち、看護部長様より調査票の郵送をご承諾いただいた施設に直接調査票を郵送させていただいております。看護部長様には、貴施設のうち任意の2つの看護単位（病棟など）をお選びいただき、当該看護単位（病棟など）においてプリセプター支援を担当されている方（看護師長様、主任様等、貴看護単位において実質的にプリセプター支援を担当されている方であればどなたでもかまいません）に、それぞれ回答を依頼して下さるよう、お願いしております。なお、調査票への回答はプリセプター支援担当者様の自由意思であり、看護部長様から回答内容及び返送の有無等を確認しないよう、看護部長様にもお願いしております。ご回答いただきました調査結果をもとに、今後、各施設でご活用いただけるような“プリセプター支援担当者”の育成プログラムを開発する予定です。

本調査票は、本調査にご協力いただくことにより、看護部長様並びに新人看護師のプリセプター支援担当者様に不利益が生じないよう最大限の努力をいたします。本調査票には、施設名や氏名を書く欄はありませんので、研究者もご回答いただいた方がどなたかを特定することはできないようになっております。また、ご記入いただきました調査票は、個別に郵送できるよう、返信用封筒を同封しておりますので、ご利用ください。また、ご回答いただきました結果は、本研究以外に用いることはありません。結果を公表する際には、皆様の施設名や個人が特定できないよう十分配慮して行います。本調査票は、研究終了後に、当方にて責任もって裁断し、破棄いたします。

お忙しいところ大変恐縮ではございますが、なにとぞよろしくご協力くださいますようお願い申し上げます。本調査につきまして、ご質問やご不明な点がございましたら、お手数ですが、下記までお問い合わせください。

なお、本調査への協力は任意であり、お断りされても不利益を被ることは一切ありません。さらに、回答を差し控えたい項目については、答えなくてもかまいません。本調査では、調査票が投函されたことをもって研究協力にご同意がいただけたものとさせていただきます。

調査票投函の締め切りは、平成21年1月10日（土）までとさせていただきます。

研究代表者 大室 律子（おおむろ りつこ）

分担者 和住 淑子（わずみ よしこ） 佐藤まゆみ（さとう まゆみ） 黒田久美子（くろだ くみこ）

千葉大学看護学部附属看護実践研究指導センター 政策・教育開発研究部

〒260-8672 千葉市中央区亥鼻1-8-1

電話／ファクシミリ 043-226-2471 E-mail wazumi@faculty.chiba-u.jp

## 「新人看護師のプリセプターを支援する者に必要な能力と資質に関する全国調査」

### 調 査 票

この度は、「新人看護師のプリセプターを支援する者に必要な能力と資質に関する全国調査」にご協力いただき、まことにありがとうございます。本調査は、看護部長の同意の得られた400床以上の病院のうち、看護部長に任意に選んでいただいた看護単位（病棟など）において、新人看護師のプリセプター支援を直接担当されている方（以下、「プリセプター支援担当者」とします）に、回答を依頼しております。貴看護単位（病棟など）におけるプリセプター支援の状況について、以下の質問にお答えください。

記入方法：下記のⅠ～Ⅴの質問について、現在の貴看護単位（病棟など）の状況にあてはまる番号に1つだけ○をつけ、（ ）内には各設問に適した内容を直接ご記入ください。

#### Ⅰ. プリセプター支援担当者ご自身に関する基本事項

(1) 職位

1. 師長（または師長相当） 2. 副師長（または副師長相当） 3. その他

(2) 看護職としての経験年数

1. 3年未満 2. 3年以上5年未満 3. 5年以上10年未満 4. 10年以上15年未満 5. 15年以上20年未満  
6. 20年以上

(3) 新人看護師のプリセプター経験の有無

1. 有り 2. 無し

(4) 新人看護師のプリセプター支援経験年数 ( ) 年目

Ⅱ. 貴看護単位（病棟など）に関する基本事項

(1) 病床数

1. 1～10床    2. 11～20床    3. 21～30床    4. 31～40床    5. 41～50床    6. 50床以上

(2) 病床の種類

1. 内科系    2. 外科系    3. 小児系    4. 母性系    5. 精神系    6. 混合系    7. ICU・CCU・手術室    8. 外来    9. 救命救急  
10. その他（                      ）

(3) 主たる患者の特性

1. 急性期    2. 回復期    3. 終末期

(4) 看護師数                      （                      ）名

(5) 新人看護師数                      （                      ）名

(6) 新人看護師のプリセプター数                      （                      ）名

(7) 新人看護師のプリセプターの看護師経験年数の平均

1. 3年未満    2. 3年以上5年未満    3. 5年以上10年未満    4. 10年以上15年未満    5. 15年以上

## Ⅲ. プリセプター支援担当者に求められる能力や資質およびプリセプター支援担当者としての活動の実施状況について

(1) 貴看護単位（病棟など）のプリセプター支援担当者にとって、以下の表の各項目のような能力や資質は、どの程度求められていますか？

1. 非常に求められている    2. やや求められている    3. あまり求められていない    4. 全く求められていない

の4段階でお答えください。

(2) あなたは、プリセプター支援担当者として、(1)で、1. 非常に求められている    2. やや求められている と回答された項目のような活動は、どの程度実施できていますか？（(1)で1. 非常に求められている    2. やや求められている と回答された項目のみの回答で結構です）

1. 常に実施できている    2. まあまあ実施できている    3. あまり実施できていない    4. 全く実施できていない

の4段階でお答えください。

No.	項 目	(1) どの程度求められているか				(2) どの程度実施できているか			
		非常に 求められ ている	やや 求められ ている	あまり 求められ ていない	全く 求められ ていない	常に 実施でき ている	まあまあ 実施でき ている	あまり 実施でき ていない	全く 実施でき ていない
1	新人教育に関心がある	1	2	3	4	1	2	3	4
2	教育の原理を踏まえて研修の計画立案から評価まで行うことができる	1	2	3	4	1	2	3	4
3	自身の知識不足や能力不足について正當に評価することができる	1	2	3	4	1	2	3	4
4	自身の見方や経験を他と比較することができる	1	2	3	4	1	2	3	4
5	患者中心の看護を心掛け、日々向上しようと努力している	1	2	3	4	1	2	3	4
6	看護師としての自己のキャリアを開発し、その経験をモデルとして示すことができる	1	2	3	4	1	2	3	4

No.	項 目	(1) どの程度求められているか				(2) どの程度実施できているか			
		非常に 求められ ている	やや 求められ ている	あまり 求められ ていない	全く 求められ ていない	常に 実施でき ている	まあまあ 実施でき ている	あまり 実施でき ていない	全く 実施でき ていない
7	プリセプターの問題解決能力を見極めることができる	1	2	3	4	1	2	3	4
8	プリセプターの気持ちを理解することができる	1	2	3	4	1	2	3	4
9	苦言を相手が納得できるように伝えることができる	1	2	3	4	1	2	3	4
10	プリセプターのモチベーションを下げずに必要な支援を行うことができる	1	2	3	4	1	2	3	4
11	プリセプターが自ら問題を解決できるよう支援することができる	1	2	3	4	1	2	3	4
12	看護やケアの根拠を自らの言葉で語ることができる	1	2	3	4	1	2	3	4
13	自らの看護実践行動を見せて相手に学びとらせることができる	1	2	3	4	1	2	3	4
14	プリセプターが支援を求めているその時に支援することができる	1	2	3	4	1	2	3	4
15	プリセプターが研修等で身につけた知識を現場で活用できるよう支援することができる	1	2	3	4	1	2	3	4
16	相手が話しかけやすい雰囲気をつくることができる	1	2	3	4	1	2	3	4
17	プリセプターの悩みをうまく引き出すことができるような効果的な発問ができる	1	2	3	4	1	2	3	4
18	相手と同じレベルで振り回されず、一歩引いて冷静に対応することができる	1	2	3	4	1	2	3	4

調査票②（プリセプター支援担当者様 用）

No.	項 目	(1) どの程度求められているか				(2) どの程度実施できているか			
		非常に 求められ ている	やや 求められ ている	あまり 求められ ていない	全く 求められ ていない	常に 実施でき ている	まあまあ 実施でき ている	あまり 実施でき ていない	全く 実施でき ていない
19	広い視野で問題の構造を把握し、対応することができる	1	2	3	4	1	2	3	4
20	プリセプターとプリセプティーの関係が手遅れになる前に、 周囲の人々を巻き込みながら、組織として関係を調整できる	1	2	3	4	1	2	3	4
21	プリセプターを支援する場を組織の中でつくり上げることができる	1	2	3	4	1	2	3	4
22	医師に看護師の成長過程を伝え、理解してもらうことができる	1	2	3	4	1	2	3	4
23	新人をとりまく社会の状況をよく理解し、情報を共有することができる	1	2	3	4	1	2	3	4
24	自身の不在時に支援が滞らないように調整することができる	1	2	3	4	1	2	3	4

(3) 上記項目以外に、貴看護単位（病棟など）のプリセプター支援担当者に求められている能力や資質がありましたら、3つまでお書きください。

1. ( )

2. ( )

3. ( )

IV. プリセプターを支援する上での困難について

あなたがプリセプターを支援する上で困難と感じていることがあれば、上位3つまで簡潔に述べてください。

1. ( )

2. ( )

3. ( )

V. プリセプター支援担当者として、受講してみたい研修について

プリセプター支援担当者として、あなたが受講してみたい研修内容がありましたら、3つまでお書きください。

1. ( )

2. ( )

3. ( )

質問は以上です。ご協力いただきまして、大変ありがとうございました。ご回答いただきました本調査票は、「プリセプター支援担当者様」ご本人が、3つ折りにして同封の返信用封筒に入れ、平成21年1月10日（土）までにポストへご投函ください。

自己評価をふまえた自施設完成型新人看護師教育支援担当者育成プログラムの開発  
報告書

---

発行 2011年3月31日

編集 荒屋敷亮子, 影山 美子, 黒田久美子, 佐藤まゆみ, 白川 秀子  
鈴木 康美, 梶野加寿枝, 中山 珠美, 西山ゆかり, 三谷 理恵  
室屋 和子, 和住 淑子 (50音順)

発行所 〒260-8672 千葉市中央区亥鼻 1-8-1

千葉大学大学院看護学研究科附属看護実践研究指導センター

---