



| | |
|--------------|---|
| Title | 部署の教育担当者（プリセプターリーダー）が効果的なフィードバックを実践するための研修責任者の取り組み：新人看護師の集合研修とプリセプター会を活用して |
| Author(s) | 齊藤，絵里；本村，和也；堀井，菜緒子 他 |
| Citation | 大阪大学看護学雑誌. 2025, 31(1), p. 97-103 |
| Version Type | VoR |
| URL | https://doi.org/10.18910/100234 |
| rights | ©大阪大学大学院医学系研究科保健学専攻 |
| Note | |

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

<https://ir.library.osaka-u.ac.jp/>

The University of Osaka

部署の教育担当者（プリセプターリーダー）が 効果的なフィードバックを実践するための研修責任者の取り組み —新人看護師の集合研修とプリセプター会を活用して—

Efforts by Nurse Trainers to Ensure that Clinical Nurse Educators (Preceptor Leaders) Give Effective
Feedback: Utilizing Group Training and Preceptor Meetings for Novice Nurses

齊藤絵里¹⁾・本村和也¹⁾・堀井菜緒子¹⁾・安藤菜摘子¹⁾・鍋谷佳子¹⁾

Eri Saito¹⁾, Kazuya Motomura¹⁾, Naoko Horii¹⁾, Natsumiko Ando¹⁾, Yoshiko Nabetani¹⁾

要 旨

これまで、教育に関する集合研修をしてきたが、部署の教育担当者（プリセプターリーダー）からは「ほめ方など関わり方が難しい」「フィードバックが伝わっているか分からない」などの意見があった。一方、新人看護師からは「フィードバックが長くて辛い」「先輩から指摘されたことを頑張っているつもりだが認めてもらえない」などの声を聞くことがあり、フィードバックが効果的に実践できていない可能性が示唆された。

研修責任者として、2021年度より新人看護師の集合研修でのフィードバックの実践と、プリセプター会での振り返りを通して、プリセプターリーダーが、効果的なフィードバック方法について学び、部署で実践できるように取り組んだ。その結果、プリセプターリーダーは、部署の中で効果的なフィードバックを実践できるようになった。今後の課題としては、フィードバックにおけるプリセプターリーダーと新人看護師の認識のずれの確認などがあげられた。

キーワード：フィードバック、教育担当者、研修責任者、新人看護師

Keywords : feedback, clinical nurse educators, nurse trainers, novice nurses

I. はじめに

新人看護職員研修ガイドライン【改訂版】では、「新人看護職員を支える体制として、所属部署の直接の指導者だけではなく、部署スタッフ全員が新人を見守り、幾重ものサポート体制を組織として構築することが望ましい」¹⁾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」¹⁾との記載がある。組織体制の一例としては、看護部門に研修責任者、そして各部署に教育担当者と実地指導者の配置が推奨されている。A大学病院の教育体制は、研修責任者として看護教育支援室の教育専従看護師、教育担当者としてプリセプターリーダーと教育担当副看護師長、実地指導者としてプリセプターを配置している。私が所属する看護教育支援室は、新

人看護師に対して集合研修を実施するだけでなく、各部署のプリセプターリーダーで構成されるプリセプター会を運営し、新人看護師の情報交換・教育方法、および到達度の評価をしている。また、各部署の教育担当副看護師長には、新人看護師の教育・研修の企画・運営・評価について関わっている（図1）。さらに、プリセプターリーダーやプリセプターに対しては、新人教育に関する困りごとの相談対応、新人看護師に対しては、面談などを個別にしている。

毎年100名を超える新人看護師が就職するA大学病院では、一人の新人看護師にプリセプターとサブプリセプターが担当するトリプル体制のプリセプターシップを導入している。プリセプターは、原則としてクリニカルリーダーII以上で、教

¹⁾大阪大学医学部附属病院看護部

¹⁾ Department of Nursing, Osaka University Hospital

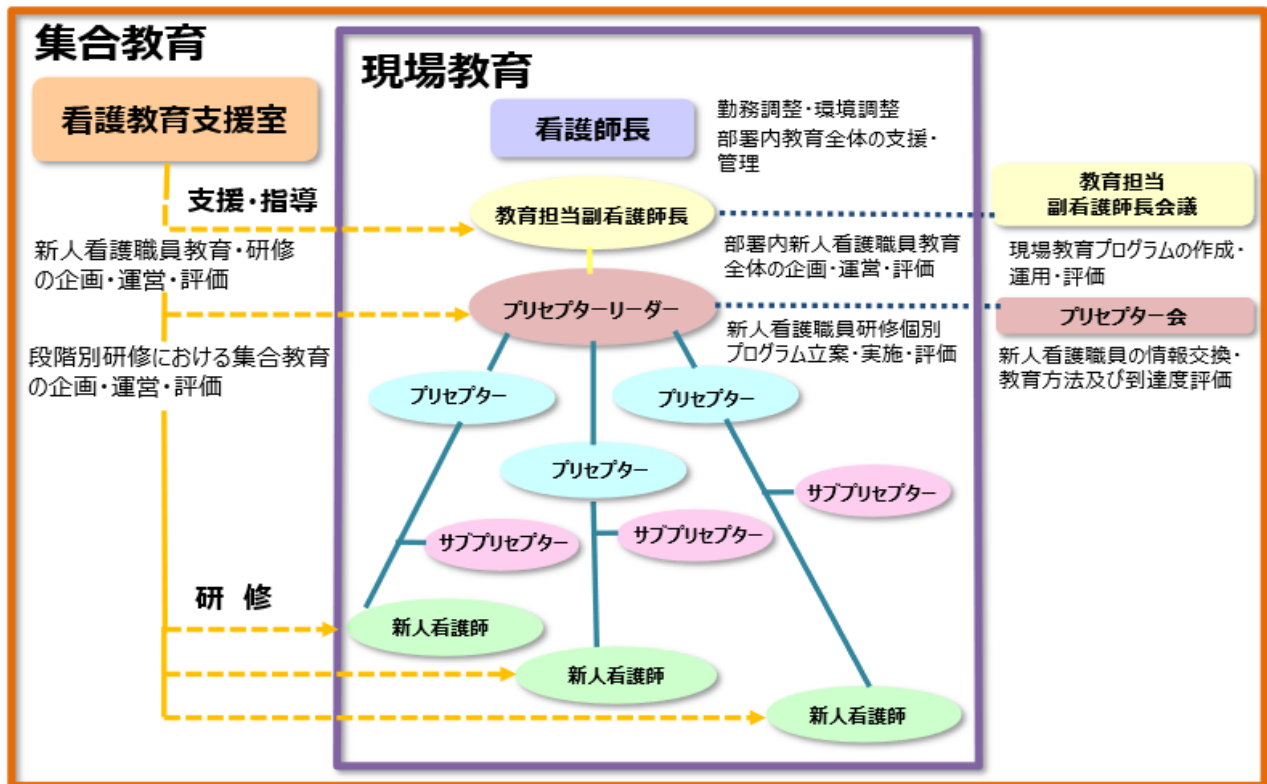


図1 新人看護職員教育・研修体制

育に関する研修を受けた者が担い、新人看護師がリアリティショックを体験することなく職場に適応し、看護の基本的な技術・知識、および日常の業務が習得できるように支援している。教育に関する研修は、プリセプターの役割を担う前であるクリニカルラダーI承認後の看護師に対して、集合研修を実施している。研修の内容は「生涯学習」「新人看護師の到達目標の確認」「プリセプターとしての態度」などで、プリセプターには、看護実践における後輩のロールモデルとなることが大切であることや、新人看護師の教育計画を理解すること、さらに、ポジティブフィードバックの方法について伝えている。

プリセプター会でフィードバックに関して検討した際に、プリセプターリーダーから「自分のフィードバックの方法でよいのか自信がない」「フィードバックの方法は理解しているが実践できているか分からない」という意見があった。さらに、プリセプターリーダーから新人教育の相談を受けた際に「何度言っても行動が変わらない」「フィードバックをしても最後の方は聞いていないように感じる」という意見があった。一方、新人看護師との面談の際には「仕事が終わってからの振り返り、フィードバックが長くて辛い」

「先輩から指摘されたことを頑張っているつもりだが認めてもらえない」という意見がある。このことから、プリセプターリーダーと新人看護師でフィードバックの内容について認識のずれがあり、プリセプターリーダーが効果的にフィードバックを実践できていないことが示唆された。

先行研究で平野らは「新任プリセプターは、新人の理解度を把握する難しさ・新人へ伝えることの難しさ・新人の状況に合わせて関わることの難しさを感じており、求める支援は、指導体制の整備・精神的支援・指導方法の伝授であった」²⁾と報告している。また、フィードバックについて中山は「上達している自分を新人看護師が実感できるように教育指導担当者ができているところ、できていないところを具体的にフィードバックすることは新人看護師のサポートとして重要である」³⁾と報告している。

以上のことから、プリセプターリーダーが効果的なフィードバックができるようになれば、新人看護師の良い支援者となり、教育への負担感を減らすことができるのではないかと考え、支援する方法を模索してきた。これまで、新人看護師の集合研修でのファシリテーターは、教育担当副看護師長を起用してきたが、2021年度よりプリセプ

ターリーダーに変更した。今回、集合研修への起用とプリセプター会での振り返りを組み合わせて、プリセプターリーダーが、部署で新人看護師と認識のずれをなくすための効果的なフィードバックを実践できるように取り組んだため、本投稿ではその取り組みについて報告する。

II. 目的

プリセプターリーダーが、指導を受ける対象者と認識のずれをなくすための効果的なフィードバック方法について学び、部署で実践できるように支援すること。

III. 倫理的配慮

本研究は、既存のデータを用いる研究であり、対象者本人の同意を得ることが困難であるため、対象者から文書、または口頭による同意は得ない。ただし、当該病院ホームページにオプトアウトについての資料を掲示し、研究の目的・方法・個人が特定されないことなどについて説明し、対象者に対して、拒否の機会を設けた。また、資料として掲載することに看護部の了承を得た。

IV. 用語の説明

1. プリセプターリーダー

新人看護職員研修ガイドラインという教育担当者である。A 大学病院では、2010 年度よりプリセプター、サブプリセプターの役割モデルとなるとともに、部署のプリセプターシップを推進することを目的に配置された。役割は、①部署の新人看護職員の教育に関する情報交換と情報共有、②新人看護職員の教育方法と到達度の評価、③新人看護職員教育に関連した問題の対応、④新人看護職員教育に関する看護職員への啓発活動、としている。

2. プリセプター

新人看護職員研修ガイドラインという実地指導者である。役割は、①基本的な知識・技術と日常業務について習得できるように援助する、②リアリティショックに陥らないよう精神面での支援を行う、③チームメンバーとしても、社会人として職場や環境に適応できるよう援助する、としている。

3. プリセプター会

効果的な新人看護職員教育を支援することを

目的にした会議で、教育担当副看護部長、看護教育支援室の看護師長・副看護師長と看護師、各部署のプリセプターリーダーで構成されている。任務は、①各部署の新人看護職員教育に関する情報交換、および情報共有、②新人看護職員の教育方法および到達度の評価、③新人看護職員教育に関連した問題の対応、④新人看護職教育に関する看護職員の啓発活動で、隔月 1 回 2 時間で開催される。

4. フィードバック評価表

教育に関する書籍「プリセプターシップの理解と実践（第 3 版）」⁴⁾と「メディカルサポートコーチング（初版）」⁵⁾、看護教育支援室の教育専従看護師の経験をもとに 2021 年度に作成した。項目は、①頑張った点は承認している（以下、頑張った点の承認）、②「よくできた点」「努力の必要な点」を整理している（以下、できた点・努力の必要な点の整理）、③具体的な場面や行動・発言を指摘している（以下、具体的な指摘）、④会話の内容をまとめあげて、相手にその内容でいいかと同意を求めている、の 4 項目とした。④については、プリセプターリーダーから、表現が分かりにくいという意見があり、2023 年度にフィードバックに対する相手の理解度を確認している（以下、相手の理解度の確認）、に変更した。評価指標は、「よくできた」「できた」「不十分」とした。

V. 取り組みの実際

1. 対象者

2021 年から 2023 年に任命されたプリセプターリーダー延べ 78 名

2. 実施期間

2021 年 4 月～2024 年 3 月

3. 方法

1) 教育担当副看護師長との個別面談

2022 年度以降は、新人看護師の集合研修の開催前に、部署の教育担当副看護師長と個別に面談した。面談の目的は、プリセプターリーダーの指導者としての教育を現場教育と集合教育で実施するため、面談内容は、指導者としての現状、役割期待や集合研修への起用の目的とした。

2) プリセプターリーダーを新人看護師の集合研修に起用

(1) ねらい

4月の集合研修への起用のねらいは、「集合教育の実際を知ること」とした。6月の集合研修への起用のねらいは、「指導者としての態度に関する自己の課題に取り組める」「自己のフィードバックについて、できることとできないことを明らかにする」とした。

(2) プリセプターリーダーの役割

4月はインストラクター、6月はシミュレーションの患者役・評価者とグループワークのファシリテーターを担った。プリセプター会での振り返りで「プリセプターへの指導が難しい」という意見があり、2022年度以降は、プリセプターリーダーの経験がある者は、6月の役割に他部署のプリセプターリーダーが、新人看護師に実施するフィードバックに対する評価を追加した。

(3) プリセプターリーダーが実施したこと

4月は新人看護師の技術演習で、手順通りにできていない場合に指導した。

6月は下記の順番でシミュレーションの評価、新人看護師へのフィードバックとフィードバックに対する他者評価をした。

- ① 15分程度の新人看護師のシナリオシミュレーション⁶⁾を評価する。
- ② 評価した内容を5分で新人看護師にフィードバックする。
- ③ 「フィードバック評価表」を用いて自己評価する。
- ④ プリセプターリーダー経験のある者か看護教育支援室の看護師から他者評価を聞く。
- ⑤ 上記①～④を3～5回実施する。
- ⑥ 撮影したフィードバック場面を見て、あいづちの打ち方や雰囲気などを振り返る。

3) プリセプター会でのフィードバックの振り返り

プリセプター会の開催日程とフィードバックの評価にあわせて記載する。

(1) 初回評価と計画立案

5月のプリセプター会では、集合研修時(4月)のプリセプターリーダーとしての態度を振り返った。

7月のプリセプター会では、集合研修時(6月)のフィードバックの振り返りをした。グループワ

ークでは、①フィードバックの自己評価について説明することと②他者の自己評価を聞くことで自己の課題を整理した。また、自己の課題に対する計画の立案につなげるために、③他者のフィードバックを見て感じたことを共有した。その後、「フィードバック評価表」を用いて部署でのフィードバックを自己評価し、グループワークを踏まえて計画を立案した(図2)。フィードバックの対象者の選定は、2021年度は、取り組みの初年度であり全員「新人看護師」、2022年度以降は、プリセプターリーダーの経験がある者は「プリセプター」、経験がない者は「新人看護師」とした。



(2) 中間評価

2022年度、2023年度は11月のプリセプター会では7月に立案した新人看護師、もしくはプリセプターへのフィードバックに対する計画の中間評価を行った。部署で実践してみても工夫している点や困っている点について、フィードバックの対象者別に構成したグループで話し合い、グループワークの意見をもとに自分の計画を修正した。

(3) 最終評価

3月のプリセプター会では、PowerPoint[®]で作成したスライドを用いて、新人看護師、もしくはプリセプターに対して、部署で実践したフィードバックについて1年間の自分の取り組みを共有した。スライドの内容には、自己評価の推移と部署で実践したこと、実践した中で工夫したことを含めるように指定した。発表は、4～6名のグループで、一人5分程度で行い、グループ内で工夫して実践していた1例を選び全体で共有した。

VI. 結果

1. プリセプターリーダーのフィードバックの対象別内訳

各年度のプリセプターリーダーのフィードバックの対象別内訳は、表1の通りである。取り組

みの対象であるプリセプターリーダー延べ 78 名のうち、部署異動、育児休暇などで、年間通して自己評価できていない 10 名は対象外とした。

表 1 プリセプターリーダーのフィードバックの対象別内訳

| 年度 \ 対象者 | 新人看護師 | プリセプター | 合計 |
|----------|-------|--------|------|
| 2021 年度 | 25 名 | | 25 名 |
| 2022 年度 | 12 名 | 12 名 | 24 名 |
| 2023 年度 | 13 名 | 6 名 | 19 名 |
| 合計 | 50 名 | 18 名 | 68 名 |

2. フィードバック自己評価

1) 新人看護師へのフィードバック

新人看護師へのフィードバックにおける自己評価（図 3）では、初回評価で「よくできた」と最も多く評価した項目は、2022 年度は、③具体的な指摘で、2023 年度は、①頑張った点の承認、であった。「不十分」と評価した項目はすべての年度で④相手の理解度の確認で、その理由は「伝えるだけになっている」「相手の理解を確認できていない」などであった。最終評価では、①頑張った点の承認、②できた点・努力の必要な点の整理、③具体的な指摘は「不十分」と評価した者はいなかった。一方、④相手の理解度の確認は「不十分」と評価した者がおり、その理由は「忙しい時に『わかった？』と聞いて終わることがあった」などであった。年度内の経過をみると、すべての項目で、初回評価よりも最終評価の方が「よくできた」「できた」と評価した者が増えた。また、2021 年度～2023 年度の初回の自己評価を比較すると①頑張った点の承認については「よくできた」と評価した者が 2021 年度 25 名中 0 名（0%）、2022 年度 12 名中 1 名（8%）、2023 年度 13 名中 6 名（46%）と年度を追うごとに増えた。

2) プリセプターへのフィードバック

プリセプターへのフィードバックにおける自己評価（図 4）も新人看護師へのフィードバックの自己評価と同様で、①頑張った点の承認、③具体的な指摘は初回評価から「よくできた」と評価する者がいる一方で、④相手の理解度の確認、は「不十分」と評価する者が多かった。その理由は「そもそも指導について振り返る機会がなかった」「情報共有にとどまり、具体的な方策は考え

ていなかった」などであった。年度内の経過をみると、すべての項目で「よくできた」が増えており、2023 年度は「不十分」と評価した者はいなかった。2022 年度では、③具体的な指摘、で「不十分」と評価した者がいたが、その理由は「直接指導している場面を見る機会がなく、具体的な場面は指摘できなかった」であった。

3. プリセプターリーダーによる取り組みの評価

フィードバックに関する取り組みについて、6 月の集合研修参加時と、3 月のプリセプター会時に評価した。

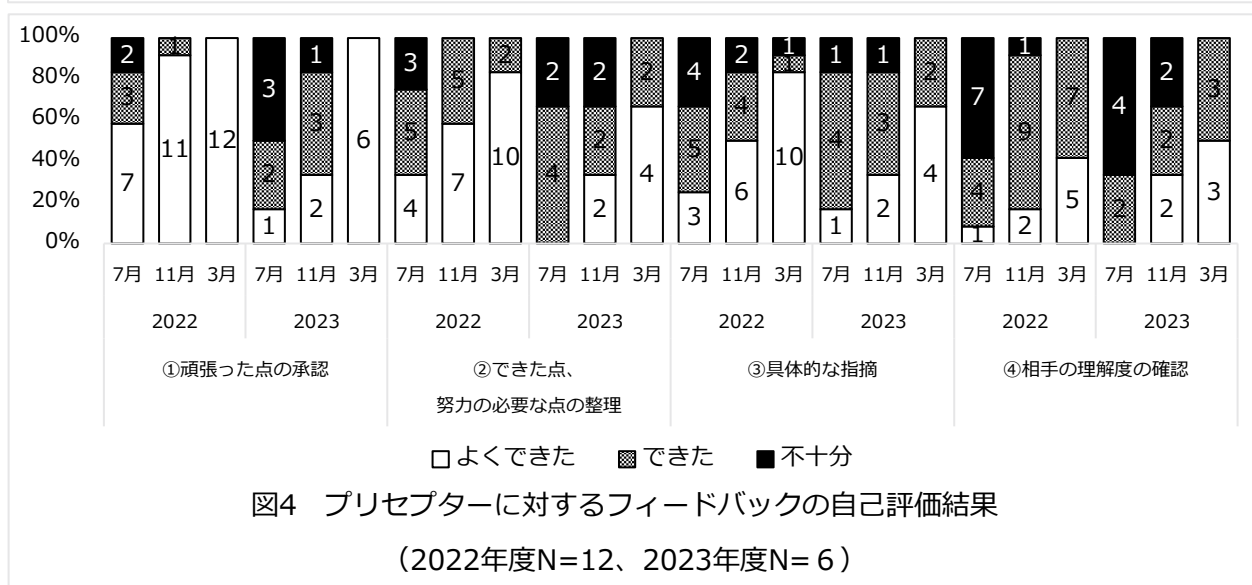
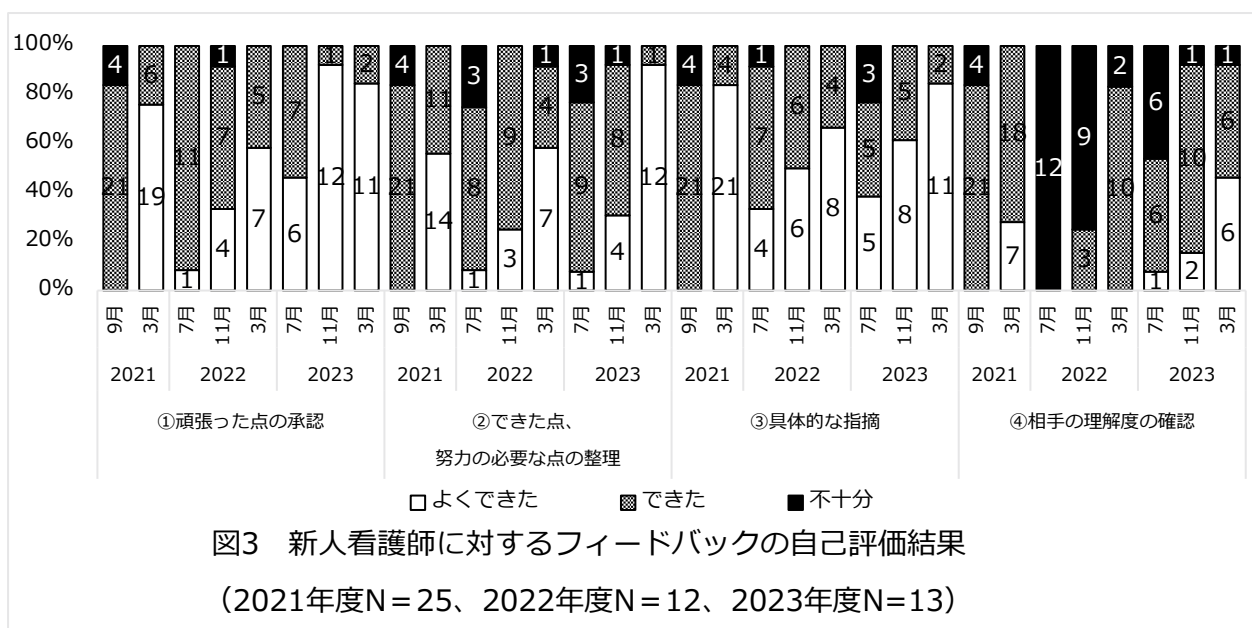
6 月の評価では、「言ったままで終わっていることに気づいた」「病棟では、他者の指導場面を見ることがないので、学べて良かった」「他部署のプリセプターリーダーへの他者評価は難しかった」という意見があった。

3 月の評価では「最初は伝わっているかわからなかったが、確認することで伝わったことがわかるようになり、曖昧なままで振り返りが終わることが減った」「プリセプター会のグループワークで、フィードバックについて新たなアイデアをもらい、自分の計画に組み込むことができた」「新人看護師・プリセプターへポジティブなことを返すと笑顔が増えて、自分の指導へのモチベーションが上がった」「プリセプターにポジティブフィードバックをすることで、プリセプターが新人看護師に積極的に関わるようになり、指導に関する相談を自分にしてくれるようになった」という意見があった。

VII. 考察

1. フィードバック自己評価

すべての年度で、自己評価は初回よりも最終回がよくなっていた（図 3、4）。これは、集合研修で実践し、プリセプター会で自分の課題や計画について整理することで、部署での実践につなげることができたのではないかと考える。また、新人看護師へのフィードバックについて初回の自己評価を経年的に見ると、2021 年度はすべての項目で「よくできた」が一人もいなかったことに対し、2023 年度では「よくできた」と評価している割合が増えている。これは、2021 年度以降プリセプターリーダーの役割を担っている者が、部署の中でフィードバックについて実践し、プリセプターのロールモデルとなったこと、さらに、プリセ



プターに対してフィードバックに関する指導を行ってきたことが影響しているのではないかと考える。

最終評価で「不十分」と評価した者はいたが、評価の理由は「忙しさ」「機会がない」などであった。初回に「不十分」と評価した者の理由が「していない」が多かったことを考えると、実践にはいたらなかったが、意識づけにはつながったのではないかと考える。

2. プリセプターリーダーによる取り組みの評価

「最初は伝わっているかわからなかったが、確認することで伝わったことがわかるようになり、曖昧なままで振り返りが終わることが減った」というプリセプターリーダーの評価から、フィードバックに関する取り組みをしたことで、プリセプターリーダーと新人看護師の認識にずれがあったことに気づくことができ、フィードバックがこれまでより効果的に実践できていることが示唆された。

グレッグらは、「新人看護師教育担当者は、プリセプターを支援することが必要であるが、十分に実施できていないと認識している者が多いと考えられる」⁷⁾ また「新人看護師教育担当者とし

て何が求められているのかが理解できても、それを実践に移すことに困難を感じていることが明らかとなった⁷⁾と報告している。A 大学病院においても、「プリセプターへの指導は必要だと思うが難しい」という意見があった。しかし、取り組みの評価では、プリセプターリーダーから「プリセプターから相談するようになった」「プリセプターの笑顔が増えた」という意見があることから、集合研修で他部署のプリセプターリーダーに対してフィードバックの他者評価をすることで、「指導に対する承認が大切」であることと、プリセプターへの伝え方が理解できたことで、部署でプリセプターに対する教育を実践することにつながることはできたのではないかと考える。

VIII. 今後の課題

今回の取り組みで見えた課題は、①フィードバックの対象者の選定、②教育担当副看護師長との情報共有、③プリセプターリーダーと新人看護師の認識のずれの確認、の3つがあげられる。

1. フィードバックの対象者の選定

今回は、経験の有無のみで判断したが、前年度にプリセプターリーダーの経験があっても、クリニカルラダーⅡの者や新人看護師へ効果的なフィードバックに至らない者もいる。そのため、対象者の選定は、プリセプターリーダーの経験だけでなく、クリニカルラダーやフィードバック評価表の結果などをふまえて行う必要がある。

2. 教育担当副看護師長との情報共有

プリセプターリーダーが部署の中で計画を実践するためには、教育担当副看護師長の支援は必要である。プリセプター会でフィードバックについて取り組んでいることを情報提供するだけでなく、プリセプターリーダーの個別の課題や計画について情報共有することが必要である。

3. プリセプターリーダーと新人看護師の認識のずれ

プリセプターリーダーと新人看護師の認識のずれについて、新人看護師の意見など、現状を把握しきれていない。「振り返りの時間が減ったか」「課題の共通認識できたか」などの確認が必要である。

IX. まとめ

集合研修での実践と、会議で課題を見出せるようにしたことで、プリセプターリーダーは、部署の中で指導を受ける対象者と認識のずれのない効果的なフィードバックを実践できるようになった。

利益相反

本研究に開示すべき COI 状態はない。

文献

- 1) 厚生労働省 (2014) :新人看護職員研修ガイドライン改訂版,
https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-10800000-Iseikyoku/0000049466_1.pdf
(2024/8/8 検索)
- 2) 平野蘭子,小山真理子 (2018) :新任プリセプターの新人看護師指導における困難及困難を乗り越えるための行動と求める支援,日本看護研究学会雑誌,41 (5) ,971-981.
- 3) 中山由美 (2011) :新人看護師が期待する指導者からの支援-救命救急領域に勤める新人看護師へのインタビューを通して-,大阪府立大学看護学部紀要,17 (1) ,55-64.
- 4) 永井則子 (2009) :プリセプターシップの理解と実践 (初版) ,125,日本看護協会出版会,東京.
- 5) 奥田弘美・木村智子 (2012) :メディカルサポートコーチング (初版) ,50-68,中央法規出版株式会社,東京.
- 6) 堀井菜緒子,齊藤絵里,本村和也,森山弘子,荒川夏穂,谷浦葉子 (2023) :新人看護師に対する看護技術研修の報告-インシデント体験型シミュレーションの効果-,大阪大学看護学雑誌,29 (1) ,57-63.
- 7) グレグ美鈴,八木哉子,玉田雅美,前田千晶,川戸美智子,林千冬,鶴嶋弘子,小林由香,河村圭美,岡山智子,田中朋子 (2016) :新人看護師教育における教育担当者の役割遂行のための支援,神戸市看護大学紀要,20,5-13.