

2013年度 聖隷クリストファー大学大学院

保健科学研究科 博士論文

# 3年目看護師のプリセプター経験の構造

— 焦点を絞ったエスノグラフィー研究 —

看護学分野 環境・生活支援看護学 看護管理学

学籍番号：09D003 氏名：粕谷 恵美子

## 目 次

### 論文要旨

<b>第1章 序 論</b>	1
I. 研究の背景	1
II. 研究設問	2
1. 研究の問い (Research Question)	2
2. 研究目的	3
III. 用語の定義	3
<b>第2章 文献検討</b>	6
I. プリセプター／看護師をキーワードとする文献	6
II. プリセプター／プリセプティをキーワードとする文献	8
III. プリセプター／質的な研究方法をキーワードとする文献	9
IV. 海外文献	9
<b>第3章 研究方法</b>	10
I. 焦点を絞ったエスノグラフィー	10
II. プリセプター経験の収集の視点	12
III. 研究の場と対象	12
1. 研究の場	12
2. 調査対象	12
IV. 調査現場への接近方法	13
V. 調査期間	13
VI. データ収集方法	14
1. 参加観察	14
2. インタビュー	18
3. 入手可能な既存のドキュメント類	20
4. 研究者の用いた記録ツールの説明	20
VII. データ分析方法	21
1. イーミックな見方からの分析 (帰納的分析) の方法	22
1) 個々のプリセプターの経験の分析の方法	22
2) プリセプター集団の経験の分析の方法	23
2. エティックな見方からの分析 (演繹的分析) の方法	24

VIII.	研究の信頼性・妥当性	25
IX.	倫理的配慮	26
1.	研究参加者への配慮	27
2.	研究参加者の負担の軽減	27
3.	個人情報の保護	27
<b>第4章</b>	<b>イーミックな分析結果と解釈</b>	<b>29</b>
I.	協力プリセプターの属性	29
1.	A病院のプリセプター特性	29
2.	A病院のプリセプターシップ	30
3.	B病院のプリセプターの特性	32
4.	B病院のプリセプターシップ	32
II.	個々のプリセプターの経験の内容	36
1.	Aプリセプターの経験の内容	36
2.	Bプリセプターの経験の内容	40
3.	Cプリセプターの経験の内容	44
4.	Dプリセプターの経験の内容	47
5.	Eプリセプターの経験の内容	50
6.	Fプリセプターの経験の内容	53
III.	プリセプター役割を遂行していく過程に見られた経験パターン	57
1.	プリセプター役割を遂行していく過程に見られた9つの経験パターン	60
1)	【初めて責任を持って後輩という存在と関わる経験】	60
2)	【実際の経験を通して職場内の環境やシステムを知る経験】	64
3)	【プリセプティを教育し、環境の調整をすることは 自分が主体にならないと、と気づく経験】	69
4)	【プリセプター仲間との関わりを通して、上司や同僚との 関わりの必要性を知り、自ら他者に相談をしていくようになる経験】	73
5)	【自分の指導方法を模索し、戸惑いながらもプリセプティのために 役立とうと行動しようとする経験】	76
6)	【プリセプティとの間で言語化して伝えないと 伝わらないことを実感して、理解していく経験】	85
7)	【プリセプティを愛しい存在だと感じるようになる経験】	89
8)	【成功体験ができたときにプリセプターは育つと実感して認識する経験】	91
9)	【自分の考え方や価値観が変わっていく経験】	92

2.	総括的な5つの経験パターン	95
1)	プリセプターの成長の4つの側面(ドメイン)	95
(1)	《「育てていくことは学んでいくことだ」と感じるようになる経験》	95
(2)	《プリセプティに生じる問題を共に乗り越えていくということを通して達成感を感じ、それを重ねていくことが大事だと考えるようになる経験》	100
(3)	《看護専門家としての共同体への参加意識が高まり、共同体の一員となってきた、と気づくようになる経験》	104
(4)	《仕事が楽しくなっていると感じるようになる経験》	107
2)	プリセプターの行動特性の側面(ドメイン)	111
(1)	プリセプターが「プリセプティをケアする経験」	111
(2)	「プリセプティをケアする経験」と総括的な4つの経験パターン(4つのドメイン)との関係	114
<b>第5章</b>	<b>エティック(理論的)な分析結果と解釈</b>	<b>115</b>
I.	既存の理論(演繹的)の観点からの分析結果による解釈	115
1.	内省支援	118
2.	二重構造としての成長感	118
3.	職場における能力向上	121
4.	「仕事の上で飛躍的に成長した出来事: 量子的な跳躍 Quantum leap experience」である	125
5.	職場の中堅になっていける展望取得	126
II.	臨床経験3年目の看護師のプリセプター経験の成長過程の構造	127
<b>第6章</b>	<b>二重構造としての成長感の傍証の結果</b>	<b>130</b>
I.	研究目的	130
II.	研究の対象と方法	130
III.	倫理的配慮	131
IV.	直属の上司とプリセプティから得られた分析の結果	132
1.	直属の上司から見たプリセプターとプリセプティの成長	132
2.	プリセプターから得たプリセプティ自身による成長感	136
3.	直属の上司とプリセプティからの調査結果のまとめ	137

第7章 考察	138
I. 3年目看護師のプリセプター経験の特徴について	138
1. プリセプターの「二重構造としての成長感」の傍証	138
2. ケアリングからみたプリセプターの経験	139
3. 職場学習論からみたプリセプター経験	142
4. 3年目看護師のプリセプター経験の構造	143
II. 先行研究との比較	144
1. 本研究で見いだされた結果と先行研究との比較	144
2. 先行研究との差について	146
III. 研究目的に照らして	147
IV. 本研究の位置づけについて	147
V. 本研究の新奇性	148
VI. 本研究からの示唆	148
VII. 本研究の限界	149
第8章 結論	151
謝辞	152
引用文献	153
参考文献	157

## 論文要旨

### 3年目看護師のプリセプター経験の構造 —焦点を絞ったエスノグラフィー研究—

看護学分野 09D003 粕谷 恵美子

#### I. 研究の背景と目的

この研究の目的は、プリセプターに任命された臨床経験3年目の看護師がプリセプターをどのように実際に経験しているのかを明らかにすることである。

筆者は、学部学生の看護臨床実習指導を担当する看護教員として、看護師に臨床現場で日常身近に接していて、看護師は3年目になると、それまでとは違った性質の、成長をしていると感じていた。その看護師の殆どはプリセプター役割を担っていた。しかし、先行研究の多くはプリセプターのもつ困難感、ストレス、プリセプターシップの形骸化など、否定的な側面を見出しており、筆者の感じていることとは異なっている。そこで、3年目の看護師のプリセプター経験が実際にどのようなものであるかを、より包括的に明らかにする必要があると考え、調査することにした。

#### II. 研究方法とデータ収集方法

本研究では、プリセプターの経験を記述し分析することに目的をおくので、質的研究デザインの中の、小集団における特定の問いに焦点を当てる、「焦点を絞ったエスノグラフィー (focused ethnography)」を用いた。プリセプター役割を担った臨床経験3年目の看護師6人(2施設 各施設3人)を2010年4月から2011年3月までの1年間にわたって調査した。さらに、プリセプターの経験として得られた結果を傍証するために直属の上司とプリセプティへのインタビューを行った。

#### III. 結果

##### 1. イーミック (内部者) な見方からの分析結果

プリセプターに共通に見出された経験には、4つの成長の側面、「育てていくことは学んでいくことだ」と感じるようになる経験」「プリセプティに生じる問題をともに乗り越えていくことを通して達成感を得ていく経験」「看護専門職としての共同体への参加意識が高まり、共同体の一員になってきていると気づくようになる経験」「仕事が楽しくなっていく実感をもつ経験」と「プリセプティをケアする経験」の1つの行動特性を示す総括的な5つの経験パターンが見いだされた。

##### 2. エティック (既存の理論) な見方からの分析結果と解釈

既存の理論として本研究が用いたのは、中原(2010)の「職場学習論 Learning in the workplace」である。演繹的分析は「職場学習論」を中心に用いて行ったが、この理論の背景にもなり、同様の基盤に位置する他の理論も必要に応じて参考にした。参考にした他の理論および概念は、看護実践の場における学習の側面については「経験学習」および「状況に埋め込まれた学習 Situational learning」であり、看護師の臨床的熟達の側面については「ベナー 看護論」、および「省察的実践 (家) Reflective practitioner」である。看護組織への参加の側面については「組織行動」、「正統的周辺参加 Legitimate peripheral participation」、および「認知的徒弟制 Cognitive

apprenticeship」であり、看護継続教育の側面については「成人学習」である。その結果、プリセプターに共通して見られた経験として、「内省支援」「二重構造としての成長感」「職場における能力向上」「仕事の上で飛躍的に成長した出来事：量子的な跳躍」「職場の中堅になっていける展望取得」が見いだされた。

### 3. 臨床経験3年目の看護師のプリセプター経験の成長過程の構造

プリセプターは、プリセプティに教えるために「内発的な学習」を行い、「内省支援」をプリセプティから受けていた。また、プリセプターがプリセプティを支援することによって支援者がプリセプティと共に成長する「二重構造としての成長感」を実感し、「共同体の中の一員」となっていることを感じていた。同時に、プリセプティに生じる問題や出来事が解決できなくともそれらに向き合うことで、同僚や上位者、上司とのかかわりも深まり、自らの課題にも向き合い1つ1つの出来事に対処していくことで「達成感」を得ていた。その結果、「仕事の上で飛躍的に成長した出来事：量子的な跳躍」を実感していた。3年目看護師のプリセプター経験は、看護専門職者としての対人関係能力が高まり、他者との関係性が構築できるようになることで看護実践者としての「能力向上」につながり、それらを実感することで、仕事に対する「楽しさ、中堅への展望」を感じる結果となっていた。

## IV. 考察

本研究は、臨床経験3年目看護師のプリセプター経験に焦点を絞った研究である。先行研究ではプリセプターには、ストレスが大きい、あるいは臨床経験3年目では負担が大きすぎるなど、否定的な面が示唆されていた。しかし、本研究では、プリセプター役割を1年間担っていくことで本人たちが感じたのは、「仕事の上で飛躍的に成長した出来事」であった。また、3年目看護師のプリセプターがプリセプティをケアする経験を通して、プリセプティから「内省支援」を受けている成長過程の構造が見いだされた。このような構造が見いだされたのは、プリセプターがプリセプティに常に寄り添い、プリセプティに気遣いや配慮をし、プリセプターが「プリセプティをケアする経験」があったからこそ、プリセプターに内発的な学習行動や、内省をする機会がプリセプティによって導き出された。この「プリセプティをケアする経験」は、先行研究では見られない本研究が独自にみいだした看護師のプリセプター経験の特質であると考えられる。

## V. 結論

1. この研究に対する問いの結論は、「プリセプティをケアする経験」に根ざした「職場学習」による成長の経験であった。
2. 「二重構造としての成長感」は、直属の上司とプリセプティにより傍証され、プリセプターの成長過程は二重構造を持っていた。
3. イーミックな見方からプリセプターの9つの経験パターンと4つの成長の側面を見いだした。
4. エティックな見方からプリセプターは、「職場の中堅になっていける展望取得」を得ていた。
5. イーミックな見方とエティックな見方からプリセプター経験の成長過程の構造を見いだした。

## 第1章 序論

### I. 研究の背景

2005年度の日本看護協会による、新人職員早期離職防止調査によると、新卒看護師に対し、85.6%の病院がプリセプターシップを導入していると回答していた。そのうち、プリセプターの約60%は、臨床経験3年未満であり、比較的経験年数の少ない看護師がその役割を担う傾向にあったと報告している（日本看護協会，2005）。この報告は、平成16年厚生労働省看護職員確保対策特別事業補助金による事業として2004年に「新卒看護職員の入職後早期離職防止対策の検討事業の実施」として調査されている。この調査は質問紙法により実施されており、病院調査として、200床以上の全病院を対象とし、2879病院に質問紙が送付され、有効回答数は1219病院でありこの中で、プリセプターを導入している施設が1044病院、85.6%という数値が出ている。

また、プリセプターシップは入職後12か月までとした病院が、833病院（79.8%）あり、プリセプターの看護経験はおおよそ何年かという質問に対し、1年程度が3病院で（0.3%）、2年程度が63病院（6.5%）、3年程度が556病院（53.3%）、4年程度が208病院（19.9%）、5年程度が159病院（15.2%）、6年以上が37病院（3.5%）と回答されていた。

現在、各病院で実施されているプリセプターシップは、「新人看護職員1人に対して決められた経験のある先輩看護職員がマンツーマンで、ある一定期間新人研修を担当する方法」として、新人看護職員研修ガイドラインの基本的な考え方（2011）の中で定義がされている。

したがって、プリセプターシップとは、1人の先輩看護師（プリセプター）が、1人の新人看護師（プリセプティ）を指導、教育する体制である。

そこで、プリセプターの先行研究をみていくと、60%の病院が臨床経験3年目の看護師がプリセプターを担っているにもかかわらず、3年未満を対象とした先行研究は見られなかった。プリセプターに関する先行研究の多くは、プリセプターのもつ困難感、ストレス、プリセプターシップの形骸化等、否定的な側面を見出しており、研究者の感じていることとは異なっている。先行研究で見いだされていたことはプリセプターの経験を十分に反映しているのだろうかという疑問を持った。

また、プリセプターの約60%が、臨床経験3年未満ということは、実質的な臨床経験が2年であると推測される。このように推測すると、臨床経験3年目の看護師がプリセプター役割を担うことが多いのではないかと解釈できる。

そこで、臨床経験3年目の看護師に関する先行研究をみていくと、臨床経験3年目の看護師の成長に関する研究は4件あったが、2件は、神島（2009）の職場適応の調査、松井（2007）の事例検討による看護実践の振り返りの調査、長谷川（2000）の6年目までの看護師の自己成長に関する研究と、堀井（2010）の初期キャリアにある看護師の職業継続へ



の影響を10年目までの看護師を対象とした調査であった。しかし、先行研究では、3年目の看護師の成長に関する理論的な文献は見あたらなかった。

研究者は、看護師として、臨床経験を一般外科、循環器・呼吸器内科系の部署で20年以上経験してきた。また、看護基礎教育に9年間携わり、卒業生が新人看護師として就業して成長していく姿を見てきた。現在、学部学生の看護臨床実習指導を担当する看護教員として、毎年、年間約100日で延べ650時間を看護臨床現場で過ごしている。このようにして看護臨床現場で看護師に日常身近に接している。研究者は、看護師が、初めてプリセプターの任にある時に、それまでとは違った性質の成長をしていると感じていた。

このようなことから、臨床経験3年目の看護師のプリセプターの実験の経験はどのようなか、ということについて、より包括的に明らかにする必要があると考え、調査することにした。

## II. 研究設問

### 1. 研究の問い (Research Question)

この研究のリサーチ・クエスチョンは「プリセプターに初めて任命された臨床経験3年目の看護師は、プリセプターの役割に関連してどのような経験をしているか」である。

臨床経験3年目の看護師を研究対象に選んだ理由は、3年目の時期は、看護師にとって専門職者としての1つの段階の時期になっているのではないかと考えている。

その理由として、研究者は、臨床の現場の中で、新人看護師の1年目では、「他者の力を借りて病棟の業務を理解し看護援助ができるようになる」という「教えられたとおりの理論、技術が行なえる時期」であり、「意識の中心は自分である」と捉え、2年目では、「受け持ち患者の看護に多少複雑なことでも繰り返し行うことができるようになっていく」という「理論、技術を患者に合わせて使える時期」であり、「病棟における看護業務はある程度できるようになる時期」ととらえている。3年目は、「看護実践を自ら判断できるようになり、同僚や後輩に配慮することができる」という「自分を客観的に見ることができる時期」であると捉え、4年目は、病棟の業務に慣れてきて業務遂行能力が向上し、業務を淡々とこなしていけるようになり、自分に自信が持てるようになっていく時期ととらえていたことである。

また、2から3年目の時期にある看護師についてベナーは、「一人前レベル (Competent) は、似たような状況で2. 3年働いたことのある看護師の典型であり、意識的に立てた長期の目標や計画を踏まえて自分の看護実践を捉え始める時、ある技能レベルに達しているという自信と、臨床での不測な事態に対応し、管理する能力を持っている」としている。

このようなとらえ方に立つと、3年目の看護師は、一通りの業務が遂行できるようになることで周囲を見渡せるようになり周囲との関係性を築きあげながら、自分の知識や技能を確かなものとしていく時期だととらえられるのではないかと考えた。

さらに、看護現場では、クリニカル・ラダー、キャリア・ラダーの制度として、看護師の継続教育、キャリアアップ教育が行われている。その中で、キャリアアップの1つの過程としてプリセプター役割を担うことがあるとされている。

よって、3年目の看護師が1年間プリセプター役割を担い、1人の新人看護師を担当し、責任もって役割を遂行していかなければならない経験は、看護専門職者としての成長に大きな影響を与えるであろうと考え研究の問いとする。

## 2. 研究目的

この研究の研究目的は、「総合病院において2010年度に、1年間のプリセプターに初めて任命された臨床経験3年目の看護師は、任務の終わるまでの1年間に、プリセプターをどのように実際に経験したのかを明らかにすること」である。

この研究により、臨床経験3年目のプリセプター看護師の経験を詳細に記述し、その意味を明らかにすることによって、プリセプターの経験についての理解を深めることができる。そのような理解から、プリセプターを経験する個々の看護師が、プリセプターの経験をより豊かなものにし、また、組織がプリセプターシップをより質の高いものにして得られることが出来ると考える。

## III. 用語の定義

この研究で用いる主要な用語を次のように定義する

### 1. 臨床経験3年目の看護師

新卒看護師として初めて就職し継続して臨床経験が3年目にある看護師をとし、以下、3年目の看護師として記す。

### 2. プリセプターシップ (Preceptorship)

『看護大辞典 (2010)』では、プリセプターシップを「1人の新人プリセプティ（学習者）に対して、1人の先輩プリセプター（指導者、実践のエキスパート）が、マンツーマンで実務につき、臨床の教育を担当する、オン・ザ・ジョブ・トレーニングの一方法」と説明している。

永井 (2009) は、「新人ナースなどに業務遂行に必要な能力開発を上司に代わって先輩ナース（プリセプター）がOJTで能力開発を推進するシステム」「プリセプターがプリセプティを指導・教育する教育手法や仕組み全体を指して、プリセプターシップと呼んでいる」としている。

舟島 (2007) は、「我が国の文献を概観した結果、プリセプターシップには、次の2種類の規定があることを確認した」として、第1の規定は、「先輩看護師1名が一定の期間、新人看護師を個別に指導する体制」であり、第2の規定は、「新人看護師のリアリティーショ

ックの緩和、職場適応、役割移行の促進を目的とした教育方法の一形態」であるとしている。

以上の文献の記述をもとに、本研究では、プリセプターシップを、看護実践組織の1単位としての病棟において、プリセプターが、任命された一定の期間、プリセプティに対して、その病棟の業務遂行に必要な技能を身につけ、病棟の文化になじむように、業務を遂行しながら支援するシステム、と定義する。

### 3. プリセプター (Preceptor)

『看護大辞典 (2010)』では、プリセプターを、「プリセプターは、指導者・助言者・相談役でもあり、通常の業務を遂行しながらプリセプティにかかわっていくことで、能力開発・教育・訓練といった職員教育的な意味のみならず、プリセプティのリアリティーショック予防にもつながる」としている。永井 (2009) は、「precept (教え、教訓) を伝える者の意味で、指導者・教育訓練者などと訳されている」としている。

本研究では、プリセプターを、看護実践組織の1単位としての病棟に所属し、プリセプターシップにおいて、プリセプティを支援する看護師、と定義する。

また、操作的定義として、1年間の任期で公的に初めてプリセプターに任命された、臨床経験が継続して3年目である看護師、とし、これを文脈によっては、「研究参加者」、「協力プリセプター」と記述する。

### 4. プリセプティ (Precepty)

『看護大辞典 (2010)』では、プリセプティを「学習者」とし、プリセプターの臨床的教育をマンツーマンで実務につきながら受ける者、と説明している。

永井 (2009) は、「教えを受けるものをプリセプティという」としている。

本研究では、プリセプターシップにおいてプリセプターの支援を受ける看護師と定義する。

また、操作的定義を、看護師として初めて就業し、プリセプターの支援を受ける者、とする。

### 5. 経験 (Experience)

操作的定義を、経験する主体が、感じていること、考えていること、行っていることの総体とする。

### 6. 職場 (Workplace)

中原 (2010) は、職場を、「責任・目標・方針を共有し、仕事を達成する中で実質的な相互作用を行っている課・部・支店等の集団をさすもの」と定義している。

本研究でも、職場を、中原（2010）の定義で捉える。

また、操作的定義を、責任・目標・方針を共有し、仕事を達成する中で実質的な相互作用を行っている病棟・病院、とし、それぞれを「病棟」、「病院」、文脈によっては「協力病棟」、「協力病院」と記述する。

#### 7. 中堅 (Backbone)

『岩波国語辞典（2009）』では、中堅を、「中心となるしっかりしたもの、団体の中核となって働く人」としている。

本研究でもこの定義を用いる。

#### 8. ケア (Care)

「ケア」という言葉の意味を、広井（2000 a）は次のように 3 種類に整理している。①広義には、「配慮、気遣い」という意味である。この場合には、人が別のひとを「気にかける」ことはすべて『ケア』に含まれる。②中間的な、少し限定された内容のもので「世話」ということばに相当する意味である。③もっとも狭義の、医療や福祉（または心理）といった分野に特化された意味である。もっとも「専門的」あるいは職業的な意味内容を含むレベルにかかわるものである。

看護学においては「ケア」は、上記の③の「専門的」な意味内容で用いるのが一般である。すなわち、看護職を含めた医療者が対象者に対して「専門的」なかわりをすることを示す。本研究では、「ケア」を上記の広井（2000 a）が整理した①の広義、「配慮、気遣い」「人が別の人を気にかける」ことの総体と定義する。

## 第2章 文献検討

### I. プリセプター／看護師をキーワードとする文献

1986年～2011年までに国内で発表された文献を、「プリセプター」をキーワードにして医学中央雑誌で原著論文に限定し、看護系学会の会議録を除外して検索すると294件あった。「プリセプター／看護師」のキーワードでは231件であった。

「プリセプター／看護師／プリセプターシップ」では、186件であった。「プリセプター／看護師／プリセプターシップ／教育」では、182件であった。「プリセプター／看護師／プリセプターシップ／経験」では61件、「プリセプター／看護師／プリセプターシップ／教育／経験」では60件であった。「プリセプター／キャリア開発」では16件、「プリセプター／成長過程」では3件であった。プリセプター／経験学習0件、プリセプター／正統的周辺参加0件、プリセプター／成人学習0件であった。

プリセプターのキャリア育成に関して、プリセプター／キャリア開発では、16件の文献が検索された。この文献のうち、プリセプターにかかわる文献は、8件であった。これら8件の文献の内容をみると「プリセプターへの管理者・組織による支援に関する研究」6件（伊津美，2011.石崎，2009.宮寄，2004.鈴木，2004.渡邊，2002.村上，2001）、「プリセプターシップの効果」2件（川口：2009、泉：2004）、「プリセプターへの教育」1件（田中：2009）に分類された。研究方法は、アンケート、インタビュー、評価尺度による実態調査であった。

これらの先行研究のテーマを、「プリセプターの臨床経験年数別の経験内容に関する調査」「プリセプターの成長に関する調査」「プリセプターへの支援体制に関する調査」「プリセプターが抱く困難感やストレスに関する調査」「プリセプターシップの実際や課題に関する調査」の5つに大別して検討した。

#### 1) 「プリセプターの臨床経験年数別の経験内容に関する調査」

プリセプターの経験年数に関する先行研究は2件のみであった。1件目は、佐藤等（2011）の、プリセプターの役割受容の臨床経験年数別の比較であり、7施設、320人の看護師を対象にして調査した。役割受容尺度を用いて、自記式質問紙により、臨床経験2～3年目の看護師と4～5年目、6年目以上で役割受容を比較した。結果として、臨床経験年数で役割有能感が異なることを明らかにし、2～3年目の看護師の役割受容が低かったことを示して、臨床経験年数を踏まえたプリセプターシップの構築が必要であるとした。この研究では、3年目をとりだした検討はされていない。

2件目は、内田等（2011）の、臨床経験3年目と4年目の看護師から指導を受けたプリセプティに、プリセプターとのかかわりを通して生じた感情についてプリセプティ4名へのインタビューであり、この研究はプリセプターを対象とはしていなかった。

## 2) 「プリセプターの成長に関する調査」

アンケートやインタビューによりプリセプター役割を担うことで成長していく過程や成長を促すための支援について調査した研究（石川等, 2005. 鈴木等, 2003, 寺澤（2003））があった。

寺澤（2003）は、1 総合病院の臨床経験 2 年目から 6 年目のプリセプター15 名を対象として、8 月・12 月・4 月の 3 回の半構成的面接を実施し、プリセプターの看護専門職としての成長過程を調査している。面接の質問項目は、「プリセプターとして実践する上で現在困難に感じていること」、「それに対する考えや対処の仕方」、「自身の変わったと思う点や学んだと思うこと」であり、面接調査で得られたデータを質的帰納的に分析している。

その結果、「漠たる使命感」「未熟さへの気づき」「指導上の葛藤」「プリセプター体験の意味づけ」の 4 つの段階がプリセプターの成長過程に存在することを明らかにし、プリセプターになることにより、プリセプター実践を通して、看護実践能力を高めていくことが期待できるとしている。また、プリセプターとなることは、リーダーシップ能力を身につける機会となり、プリセプターを現任教育として位置づけることで、看護専門職として他職種と協働しリーダーシップを発揮していく上で必要な能力を身につける機会となると示唆している。

## 3) 「プリセプターへの支援体制に関する調査」

吉富等（2005）は、プリセプターの行動を表す概念を創出し、プリセプターの役割を概念化し、プリセプター育成のための看護継続教育の在り方を提言した。舟島（2003）の看護概念創出方法を用いて、非参加型の参加観察法によってプリセプターの行動を調査した。その結果、プリセプターの行動を表わす概念を 13 種類見出した。13 概念から考察し、プリセプターの役割として、7 項目を明らかにした。

舟島（2007）は、プリセプター研修でのプリセプターの教育には、吉富等（2005）が明らかにした 13 の行動があること、7 つの役割があることを理解させることを推奨している。

## 4) 「プリセプターが抱く困難感やストレスに関する調査」

プリセプターが抱く困難感についての研究には、システムやサポート体制に関すること（深石, 2001. 原田, 2009 他）があった。深石（2001）は、プリセプター377 名を対象に、困難とプリセプターが受けるサポートとの関連の検討を目的に、質問紙により調査した。その結果、プリセプターは役割行動に困難を感じており、困難感は、プリセプターの看護師経験年数、新卒看護師に対する目標の設定やサポートメンバーの有無など、プリセプターシッププログラムやサポート体制に関連しているとした。

ストレスでは、協力体制に関連すること（下森, 2005. 山根, 2005. 内藤, 2003 他）、人間関係に関連すること（田中, 2007. 吉元, 2003. 他）、プリセプターの知識、技能の未熟さに関連

すること（山本, 2003）がアンケートやインタビューにより行われていた。

山本（2003）は、プリセプターシップを導入している 21 の大学病院において、初めてプリセプターを務めた看護師 210 名を対象にアンケート調査を行った。その結果、プリセプターの 73.3% がストレスを感じており、その中で、「自分の知識や技能は不十分である」と感じるものはストレスが高かった。またプリセプターシップによるオーバーワークもストレスになっているとしている。

#### 5) 「プリセプターシップの実際や課題に関する調査」

プリセプターシップの実態調査（日沼, 2005. 室田, 2008）や、サポート体制に関する調査（小原, 2005）がアンケートやインタビューにより行われていた。

日沼（2005）は、初めてプリセプターを経験した看護師の体験と意思を分析した。プリセプターの現状を把握し、プリセプターの教育的支援を検討することを目的として、3 病院 8 名にグループインタビューによる調査を実施した。その結果、プリセプターは、指導の初心者の学習プロセスとして納得のいく体験であり、一方でプリセプターシップに独特な状況が 2 つあったとした。1 つは、「プリセプターシップにおいてプリセプターに掲示される公式な役割として「新人の職場への適応」、2 つ目は、非公式な役割として「病棟内での業務の指導」があるとしている。この公式・非公式な 2 つの側面である業務のトレーナー役割と相談役割を同時に担うことで、プリセプター役割の葛藤が生じるのではないかとしている。また、プリセプターのインタビュー時に気になったこととして 2 つ挙げている。1 つは「患者の姿や看護の喜びが見えず、育児不安に悩む親子のようにカプセルを形成しているようなプリセプターとプリセプティの姿」、2 つ目は、「プリセプターシップの良さがあまりみえてこない」ことをあげていた。

## II. プリセプター／プリセプティをキーワードとする文献

「プリセプター／ケアリング」のキーワードであらためて検索すると 0 件、「プリセプター／ケア」では 25 件あった。この 25 件の文献を概観すると、プリセプターに焦点があるものは 2 件（石川等（2005）、西田（2007））であった。

石川等（2005）は、現任教育におけるプリセプターの成長過程を明らかにすることを目的に、プリセプター 15 名（23～35 歳, 平均年齢 25.5 歳）を対象に 3 ヶ月目、6 ヶ月目、9 ヶ月目に 5 段階評価による、自己評価を実施するとともに、プリセプターおよび看護師長のコメントの内容分析を行った。その結果、プリセプターの自己評価は、「人間関係」「指導方法」「目標」「支援体制」の各項目とも上昇しており、コメントの内容から、指導の難しさや周囲との連携に悩みながらも自分の成長を感じていることが窺えた、としている。

石川等（2005）の研究は、プリセプターの自己評価により、プリセプターの成長を明らかにしているが、プリセプターがプリセプティに行うケアについては述べられていない。

西田（2007）は、小児専門病院以外の小児看護の臨床におけるプリセプターのかかわりを、新人看護師の知識やケア技術習得に関連した場面や内容に焦点を当てて明らかにすることを目的に、小児病棟のプリセプターである3年目看護師3名を対象にエピソードインタビュー法を実施し、内容分析を行った。その結果、1)手技や方法と一緒に根拠や理由を伝えようとしている 2)ベストのケアを示せるモデルは到達していないので、より良いケアを探りながら示している 3)マニュアルにはない子どもや家族との関係づくりを大切にす 4)子どもが不利益を被らないようにプリセプティの実践場面に顔を出す 5)プリセプティのレベルと学んでいくタイミングをとらえる、という5つのカテゴリーを抽出した。

この研究における「ケア」は、患者に対する看護を「ケア」と表現しているので、「プリセプターがプリセプティをケアする」という概念とは異なる。プリセプターがプリセプティをケアするという視点での研究は見られなかった。

### Ⅲ. プリセプター／質的な研究方法をキーワードとする文献

研究方法を質的な研究方法とする文献を検索すると、プリセプター／エスノグラフィーでは0件、プリセプター／参加観察では、3件の文献が検索された。1件は、平良等（2009）による「プリセプターシップの研究の動向」を調査した文献検討であった。他の2件は、「プリセプターへの支援体制に関する調査」で述べた吉富等（2007）の「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」と、吉富等（2006）の「プリセプターと新人看護師の相互行為に関する研究」である。

以上のように先行研究を見ていくと、本研究の目的の、「総合病院において1年間のプリセプターに初めて任命された臨床経験3年目の看護師は、任務の終わるまでの1年間に、プリセプターをどのように実際に経験したのかを明らかにすること」について、プリセプターの実際の経験を理解することを目的にして、詳細に調査した文献は見当たらなかった。

また、プリセプターを1年間参加観察し、エスノグラフィーを行って研究した文献はなかった。

### Ⅳ. 海外文献

Pub Medで、Preceptor／ nurseで検索すると、357件、Preceptor／ nurse／Preceptorship 283件、Preceptor／ nurse／Preceptorship／Experience 88件、Preceptor／ nurse／career 19件であった。先行研究を概観すると、「プリセプターシップのプログラム作成」「看護学生への指導モデルに関する研究」「医療機関と教育機関の連携」などであった。アメリカのプリセプターシップは、学生や新たな臨床領域に入職した職員、新人看護職員を対象としていた。したがって、日本のプリセプターシップが新人の看護師を対象とした教育方法であることから、本研究の目的とした文献をみいだすことはできなかった。



### 第3章 研究方法

#### I. 焦点を絞ったエスノグラフィー (micro ethnography)

本研究では、エスノグラフィーの中の焦点を絞ったエスノグラフィーの研究方法を取り入れている。エスノグラフィーという用語は、2つの意味に用いられており、本研究でも2つの意味で用いている。1つは、エスノグラフィーという研究方法を示し、1つは、エスノグラフィーによる研究成果の報告書を示している。

Roper & Shapira (2003) によれば、「焦点を絞ったエスノグラフィー」は、特定の問いに焦点を当てるので、伝統的エスノグラフィーよりも短い期間で研究を完成させることができる (Roper & Shapira, 2003) 研究方法であるとしている。

また、Roper & Shapira (2003) は、エスノグラフィーの目的と方法について、「研究者は、人々が行っていることの原因を理解し、記述するためにこのアプローチを使用目的とすること」、「研究者は、コミュニティでの生活の流れとパターンを経験するために、エスノグラフィーの参加観察によって集団メンバーの活動を系統的に観察し、個人としてその活動に参加する」、と説明している。

また、箕浦(1999)は、エスノグラフィーの特徴として「他者の生活世界がどのようなものか、他者がどのような意味世界に生きているかを描くことである」とし、その中でも焦点を絞ったエスノグラフィー (micro ethnography) は、「一定の社会構造のなかで展開する人間行動に注目して、マイクロジェネティック・データを取るフィールドワークとそれに基づくレポートをマイクロ・エスノグラフィー」としている。T.A シュワント (2009) の質的用語辞典では、マイクロ・エスノグラフィーを「微視的エスノグラフィー」とし、「フィールド研究へのアプローチにおいて、特に、組織や集団や文化内部の非常に小さな単位 (たとえば、ある学校の特定の学級) や、ある組織単位内部の特定の活動 (たとえば、救急処置室において外科医が高齢の患者とどのようにコミュニケーションするか) や、ありふれた日常会話のいずれかについて、徹底的できめ細かい調査を行おうとする志向を持つ研究をいう」とある。

本研究では、「プリセプターに初めて任命された臨床経験3年目の看護師は、プリセプターの役割に関連してどのような経験をしているか」のプリセプターの経験世界を明らかにすることとしたので、病棟内部の3年目看護師のプリセプター経験という特定の活動を当事者の見方からデータを解釈するための質的研究方法であるエスノグラフィーの中の焦点を絞ったエスノグラフィー (micro ethnography) とする。焦点を絞ったエスノグラフィーについて図式化して説明する。(図1)

その理由として、本研究で調べようとするプリセプターの経験は、多様で複雑な現象であり、吉富等(2005)の研究はあるものの、量的にデータを得て分析を行うことはこの段階では適切ではなく、質的研究がふさわしいと考え、本研究では、プリセプターの経験を記

述し分析することに目的をおくので、質的研究デザインの中の、焦点を絞ったエスノグラフィー（micro ethnography）を選択した。

質的研究デザインの中の焦点を絞ったエスノグラフィーを選択することで、研究者が3年目看護師がプリセプター役割を担っている現場に入り、その看護師の活動を系統的に観察することができる。また、研究者が、看護師と行動を共にすることでその看護師の経験していることを当事者の見方から理解することができやすくなると考え選択した。

したがって、本研究の、研究の問いは、「プリセプターに初めて任命された臨床経験3年目の看護師は、プリセプターの役割に関連してどのような経験をしているか」であることから、研究者は、臨床経験3年目に初めてプリセプターに任命された看護師を研究対象とし、3年目看護師がプリセプター役割を遂行していく過程で、「初めてプリセプターを経験する3年目の看護師の経験」に焦点を絞っている。

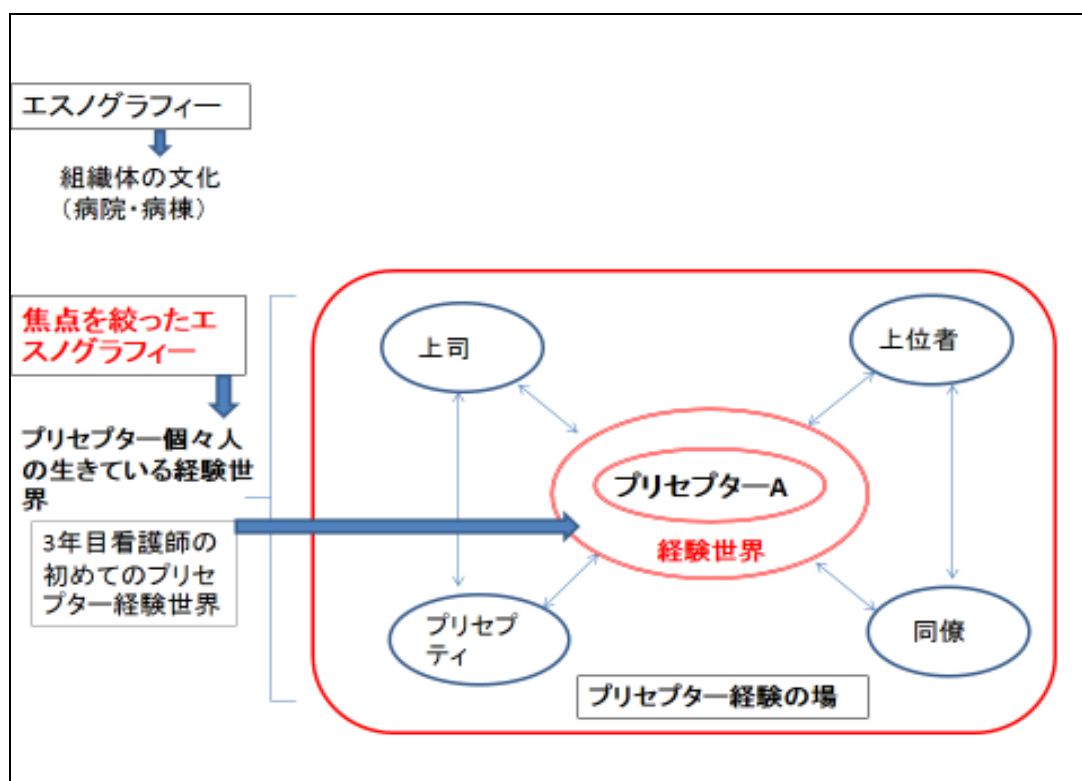


図1：本研究に用いた焦点を絞ったエスノグラフィーの説明図

## II. プリセプター経験の収集の視点

研究者は、臨床経験 3 年目に初めてプリセプターに任命された看護師を研究対象とし、3 年目看護師がプリセプター役割を遂行していく過程で、プリセプターの経験について、当事者の見方から理解することを目指して参加観察を中心に捉えて調査した。すなわち、データ収集は、「参加観察」を中心とし、「インタビュー」と「入手可能な書類などの収集」によって参加観察の補足的データを得た。本研究の研究方法は、①参加観察、②インタビュー（インフォーマル・インタビュー、すなわち参加観察中の自然な会話、およびフォーマル・インタビュー）、③利用可能なドキュメント類の、3 種類の方法的トライアングレーションである。

プリセプターの経験を、1) 感じ方（見聞きしたことを含む）、2) 考え方、3) 行動のし方の 3 つの側面から観察して情報を収集した。

(1) 感じ方の情報は、参加観察と、プリセプターとの会話を通して収集した。

(2) 考え方の情報は、プリセプターが知っていること、信じていること、見出している意味、価値を置いていること、判断の仕方などを、インタビューと参加観察中のインフォーマル・インタビューから得た。

(3) 行動のし方の情報は、プリセプターが行っていること、使っている方法、行動するプロセスなどを参加観察することによって得た。

## III. 研究の場と対象

### 1. 研究の場

研究の場を、プリセプターシップを 2000 年度初頭から導入している中規模総合病院で、地域の異なる複数施設（A 施設、B 施設）とした。中規模総合病院の選定は、単科の病院ではなく、新入職者も比較的多く、一定の教育システムが体系化されている病院を選定した。

施設の看護単位（注：看護単位は看護管理の単位である。看護単位は病棟と一致していることが多い。一般に病棟と呼称されている。本研究でも病棟と表現する。）は、血液・循環器内科病棟、消化器内科病棟、血液内科病棟、一般外科病棟、整形外科病棟の 5 種類であった。

### 2. 調査対象

#### 1) 調査対象者

2010 年度にプリセプターに初めて任命された臨床経験 3 年目に入った看護師であって、研究者が観察しても業務に支障がないと判断できる看護師であることを、適格条件として、看護部管理者に研究協力者の選定をしていただいた。本人の同意の得られた各施設 3 名、

計 6 名のプリセプターを調査対象者とした。

## 2) 選定手続き

施設責任者に、「臨床経験 3 年目の、初めてプリセプター役割を担う看護師で、研究者が観察しても業務に支障がないと判断できる看護師」を紹介していただけるように依頼し、看護部管理者に候補者を選定していただいた。次に研究者を紹介しても良いか否か、候補者に問い合わせさせていただき、研究者の説明を聞いても良いと回答した候補者に、研究者を紹介していただいた。

研究者は、候補者に連絡を取り、「研究の説明及びお願い」をする日時を決定し、文書を用いて候補者に研究の説明を行い、考慮時間を設け、同意書を研究者に直接郵送していただいた。その後、研究参加者が所属する病棟管理者に、文書を用いながら口頭で参加観察の依頼をした。

## IV. 調査現場への接近方法

エスノグラフィーにおいて、研究者は研究フィールドに「はいりこみ」、研究フィールドの人々や研究参加者から、また、そこで起こる出来事から情報を得る。その情報は、研究参加者と研究フィールドのありのままの情報でなければならない。したがって、ありのままの状況が保たれているなかに研究者がどのように「はいりこむ」かを、注意深く工夫する必要がある。

研究者の考え方や知識などが、データ収集活動のみならず、分析、解釈に影響を与える。これらがバイアスとなることをできるだけ少なくして、信頼性のある研究にするための工夫が必要となる。

研究者はデータ収集の用具である。研究者は観ること、聴くこと、ともに行動することにより、自分自身の五感を通して情報を得る。同時に、加えて、本研究の研究者は、研究参加者と同様の看護職である。したがって、看護職集団の習慣や規範を知っているため、当たり前のことと思いきりその研究フィールドの人々や起こっていることの細かな違いなどを見逃してしまうおそれがある。研究者が自分の枠組みの中からだけ観察して、生じている状況の重要な局面を見ることをしなかったり、自分の枠組みの中からだけ解釈をしてしまったりすることをできるだけ避けなければならない。

以上のことつまり、大きく 3 つを考慮して、調査現場への接近方法を工夫した。その詳細を VI. データ収集方法、1. 参加観察 の項に記述した。

## V. 調査期間

2010 年 4 月中旬から 2011 年 3 月末までの 12 ヶ月間、調査を実施した。

## VI. データ収集方法

データ収集方法は、1. 参加観察、2. インタビュー、3. 既存のドキュメントの収集の 3 つの方法で行った。以下にそれらについて説明する。

### 1. 参加観察

#### 1) 観察方法

研究者の参加観察のレベルは、①完全な観察者、②観察者としての参加者、③参加者としての観察者、④完全な参加者、の間を必要に応じて選びとり、動いていくようにした。

参加観察を、プリセプター1人につき、毎月1~2回、1回の観察は、2~3時間、1年間で平均47.3時間行った。

研究者は先ず研究参加者や出来事の全体像をつかむために、病棟管理者に病棟オリエンテーションをお願いして病棟の配置、病室の間取りや物品の配置を確認させていただき、病棟管理者の許可を得て、病棟のルーティンの業務などを自由に観察させていただいた。また、病棟に研究者がいることの違和感を軽減させ、受け入れてもらえるために、病棟のスタッフに自己紹介をわかりやすく行った。

研究者は、可能な限り研究参加者と時間と場所を「ともにする」。そのようにして、共有できる事柄を多くし、理解を深めるようにした。たとえば、プリセプターが行う看護ケアに参加し、プリセプティと接する場面に同席し、ミーティングや研修会、ナース控室での休憩、食事や勤務終了後同僚などと過ごす時間等に同行、同席させていただいた。(研究参加者の疲労の兆候などに細心の注意を注いで無理のないようにした。)

参加観察の記録は、目立たない場所と時を選んでできるだけすぐにメモをし、24時間以内にフィールドノートに整理した。メモやフィールドノートには人名や施設名はもちろん、名称のイニシャルを避け、独自の暗号を工夫して用いた。

6名の協力看護師をA B C D E Fとしている。

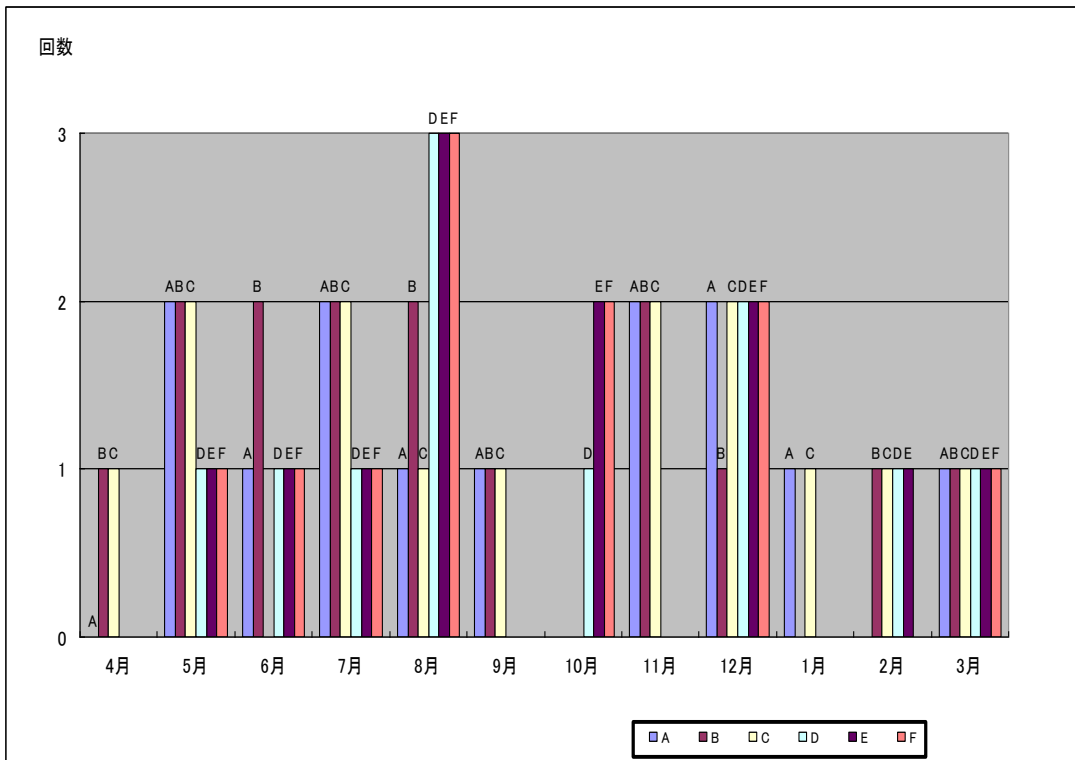


図 2 - 1 プリセプターの参加観察時期と回数

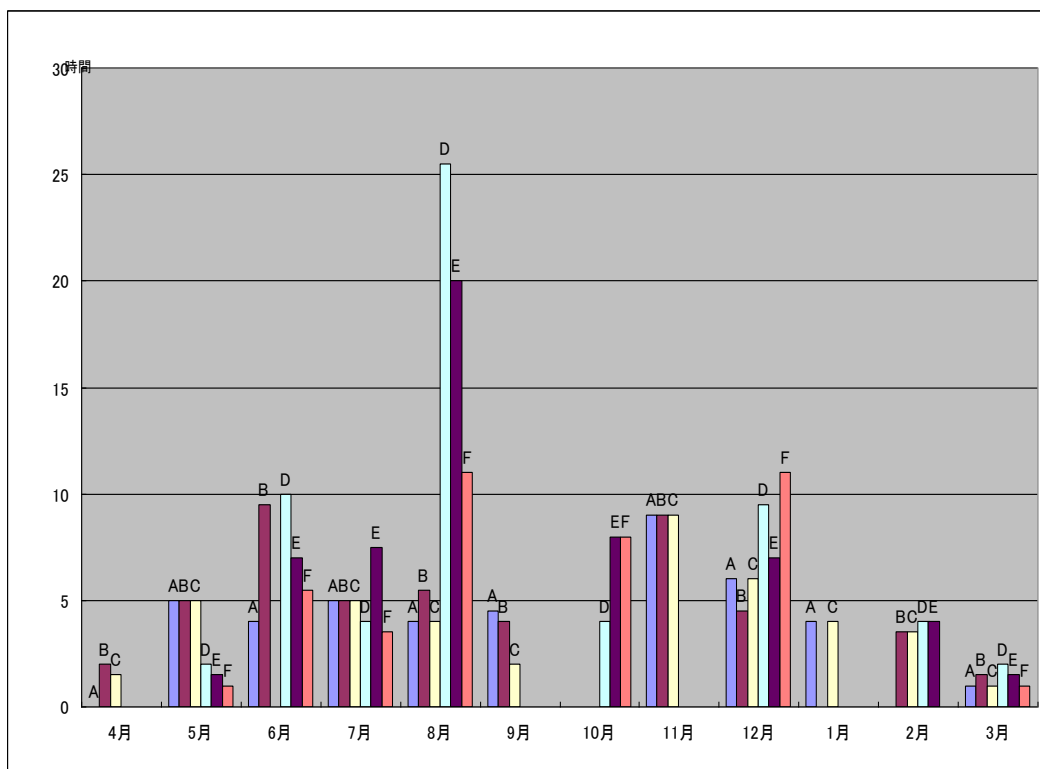


図 2-2 プリセプターの参加観察時間

## 2) 病棟への入り方

### (1) 参加観察実施前

研究参加者の所属する病棟に出向き、病棟管理者からスタッフに研究者の紹介をしてもらい、1年間病棟の中で研究をさせていただくこと、研究の目的、研究者が研究参加者と共に行動をすることを説明した。

研究参加者の所属病棟の環境を知るため、施設責任者と病棟管理者から説明を受け、病棟内の構造、配置のメモをし、研究参加者6名の所属病棟の特徴を記述して一覧表を作成した。

### (2) 研究参加者、研究協力病棟、病院への連絡方法

研究参加者の勤務日程（勤務表）をあらかじめ教えていただき、勤務時間帯に合わせて参加観察に入らせていただくようにした。参加観察に入る時には毎回、研究参加者、病棟管理者、看護部管理者に連絡をして許可をいただいた。

研究協力病棟では、事前に連絡をすることで、研究者の参加観察をする日程が病棟スタッフ全員に伝えられていた。具体的には、ナースステーション内の掲示板や、病棟内にある、「申し送りノート」（病棟内での連絡帳）に連絡事項として記載されていた。

### (3) 参加観察開始時

研究協力病棟に入る時には、病棟管理者、もしくは、病棟管理者代行者に、「今から参加観察をさせていただきます」と挨拶をしてから、研究参加者に接触するようにした。

### (4) 服装

研究者は、病棟では看護着を着用し、看護師免許を持った研究者・大学院生であると身分を明らかにし、名札を付けた。

### (5) プリセプターとの関係性を構築する

参加観察を始めた初期には、プリセプターは、研究者が何をするのか、どのように自分を見るのかという疑問もあり、「何をすればよいですか？」と、尋ねられたりした。研究者は、「ご自分の業務をして下さい、そのままを見せていただきます」とお答えした。プリセプターとできるだけ行動をともにするようにし、プリセプターが業務を行っている後ろからついていくようにしていた。

また、初期には、研究者に見られているという意識もあり、特に研究者がプリセプターの患者の関わり場面を観察している時には、「なんか、緊張します」という言葉も聞かれた。研究者は、「やりにくかったら言ってください。離れますから・・・」とプリセプターに声をかけた。

研究者は、4月中旬の調査開始初回には、プリセプターが行う患者のバイタルサイン測定、点滴の滴下状況の確認、清潔ケアなどの看護行為を少し離れた位置で観察した。この時には、まだプリセプターと研究者が十分に関係性を築けていないこと、プリセプター自身が、プリセプティへの指導で緊張している様子も窺えたことから、研究者と一緒に行動することに負担を感じるのではないかと考え、初回は、研究者は、負担をかけないように少し離れた位置にいるようにしたのである。

患者への援助やかかわり時、ベッド周囲にカーテンが引かれる時には、カーテンの外から、あるいは廊下から参加観察をした。患者のベッドサイドまで同行できる状況の時には、共にプリセプターの受け持ち患者のもとに行き、プリセプターが患者の体位を変えたり、患者のベッド周囲の環境を整えている時には、「やりましょうか」と声をかけ、「失礼します」と患者に声をかけ患者への援助に参加した。

また、食事の配膳、援助物品の片付け、患者のベッドから車いすへの移動などを、プリセプターが1人で行っている時には、さりげなく手を出すようにした。すると、プリセプターは、何かをする時には研究者と一緒にやってもらってよいのだ、自分の業務を手伝ってくれると思うようになったようである。患者への援助への参加は、事前に病棟管理者から許可をもらい、研究参加者が患者に同意を得て、患者の同意が得られた場合に行った。

参加観察の開始から、2カ月過ぎると、プリセプターの方から、「今からおむつ交換に行きます」「今から清拭にいきます」と、研究者に声をかけてくれるようになり、患者のおむつ交換や、清拭に研究者も参加するようになった。

8月頃になると、研究者が病棟に行くと、研究者の顔を見るなり、「ちょっといいですか」と、患者の体位変換や、車いすへの移乗の手伝いを自然に頼まれるようになった。同時に、その日のプリセプター自身の予定を教えてくれるようになった。

#### (6) 研究参加者の所属病棟の受け入れ状況

研究参加者の所属病棟には、30人ほどの病棟スタッフがおおり、2交代制、3交代制のシフトが組まれている。そのため、参加観察の開始時期から2カ月ほどは、研究者の情報がスタッフ全員に行き渡らず「この人は、どういう人なのだろう」と感じていたスタッフもいた。

研究者は、一貫して、プリセプターと行動を共にし、「メモをとる人」になりきるようにし、プリセプターが同僚と関わっている時には、少し離れた位置から、全体の様子が見える場所を立ち位置として観察するようにした。

そのようにすることで、スタッフからもこの人は害のない人だと思われたのか、7~8月頃になると、病棟に顔を出すと、スタッフたちは、「プリセプターの〇さんは、今、病室にいますよ」「ああ、今科長と面接しています」と、研究参加者の所在を教えてくれるようになった。10月頃には、研究者が病棟にいても、「今日は、研究に来ている人が居る日なのだ」



と、病棟のスタッフにとっても気にならない存在になっていった。

#### (7) プリセプターを取り巻く人々と時間を共有する

A 病院では、昼の休憩時、病棟の休憩室で昼食をとっていた。プリセプターは、病院内にあるコンビニでお弁当を買っていた。研究者も同じように、プリセプターとコンビニに弁当を買いに行き、一緒に休憩室で食べるようにした。

B 病院では、職員食堂か、病院敷地内のレストランで、昼食をとっていた。個々のプリセプターにより、食堂、レストランとそれぞれであった。プリセプターの状況に合わせて、同じような休憩のし方をするようにした。

休憩時間は、同僚同士、プリセプター同士での雑談がされる中、研究者は、ただそこに居る人、何も言わない人、観察者になりきることをし、プリセプターやその他の人々の関わりを観察することを意識した。そうすることで、研究者に対して、スタッフも害のない人と感じてくれるようになっていった。

#### (8) 業務終了後の時間の共有

3ヶ月を過ぎた頃には、研究参加者は、業務終了後の病棟会議、他職種とのカンファレンス、看護研究会など、その日の業務終了後のプリセプターとしての行事予定を研究者に教えてくれるようになった。参加の許可を得ると、「時間が遅くなりますよ」と、研究者の状況を心配してくれるようになっていた。「参加させてもらってよければ」と依頼をいくと、プリセプター、スタッフ、病棟管理者も、観察をしている人、という見方で、自然に受け入れられるようになっていた。

#### (9) プリセプターから意見を求められた場合

5月末頃、1人の研究参加者からプリセプティへの関わりに関して研究者に意見を求められることがあった。研究者は、「プリセプター当事者のありのままを知ることが研究の目的であること」、したがって「介入をしないこと」を説明した。

以上のように参加観察を行い、記憶したりメモしたことを、調査現場を離れてからできるだけ時間をおかずに文章化して、フィールドノーツを作成した。

## 2. インタビュー

### 1) インフォーマル・インタビュー

参加観察中に行う自然な会話である。インフォーマル・インタビューの実施時間は、参加観察の時間の中に含まれる。インフォーマル・インタビューは、出来事や相互作用が起こったときに、研究者が感じたり、理解したことが正確かどうかを確かめるために、研究

参加者に問う会話である場合もあった。

会話をメモし、メモからフィールドノートを作成した。録音はしない。研究参加者の思考や感情の流れに沿うことを大切に、質問などによって業務の遂行を妨げないよう、同時に研究参加者の感じていることや理解していることの流れを断ち切ることをないようにした。「データをとる」ことではなく、「研究参加者が自由に話す」ことが第1の目的であることを、研究者は常に自覚するようにした。

## 2) フォーマル・インタビュー

インタビューは、1人、1回60分程度とし、3回行った。第1回目は、プリセプター役割の開始から1～2ヵ月後、第2回目は、開始から5～6ヵ月後、第3回目はプリセプター役割終了時の3月の3回である。研究参加者に一定の長さのインタビューができるように、時間と場所などの手はずを整えて行った。

インタビューのために、インフォーマントである研究参加者に尋ねたい話題や質問のリストを整理し、表1のようなインタビューガイドを作成した。インタビューは、研究参加者に自由に話していただくことを最も重視し、原則とした。研究参加者が自由に話しやすい状況を作るようにした。

導入はできる限り広い、限定の少ない問いから入り、研究者は聴くことに集中した。研究参加者の思考や感情の流れに沿うことを大切に、質問などによって流れを断ち切ることをないようにした。フォーマル・インタビューにおいても、「データをとる」ことではなく、「研究参加者が自由に話す」ことが第1の目的であることを、研究者は十分に自覚するようにした。

許可を得て録音をし、逐語録を作成して、データを得るための情報（生データ）とした。逐語録は、沈黙や、研究者自身の発言を含めて作成した。逐語録は可能な限り、インタビューを行った時から間をおかずに作成した。録音資料、逐語録のデジタルデータの管理には十分注意し、ルールをあらかじめ作ってそれを守った。たとえば、デジタルデータは多数のユーザーが利用するシステムでの保管を避けた。データの移動のために電子メールの添付ファイルを利用することも避けた。

逐語録には、研究参加者名を表す暗号、インタビューを実施した年月日、曜日、場所の暗号を付記した。

<表1：インタビューガイド>

(1) プリセプター役割を担う開始時期（初回インタビュー）

- ・ プリセプター役割を担うことになって、今どのように考えていますか？
- ・ 具体的に言うとどのようなことですか？

(2) プリセプター役割を担ってから5～6カ月後（第2回目インタビュー）

- ・ ○ヶ月経過して、今、プリセプター役割についてどのように考えていますか？
- ・ プリセプターをしていてどのように考えたり感じたりしていますか？
- ・ 具体的に言うとどのようなことですか？
- ・ その時期はいつごろでしたか？

(3) プリセプター役割の終了時（第3回インタビュー）

- ・ プリセプター役割を終了して、今どのように感じていますか？
- ・ 具体的に言うとどのようなことですか？
- ・ プリセプティとの対話で印象に残っていることは、どのような場面や状況ですか？

### 3. 入手可能な既存のドキュメント類

参加観察やインタビューで得た情報を補うために、入手可能な既存のドキュメント類を情報源とした。病院の案内パンフレット類、掲示物、看護基準や看護手順、業務基準、許可が得られた研究参加者が作成したレポート、「プリセプター／プリセプティブファイル」などである。

### 4. 研究者の用いた記録ツールの説明

以上に述べたデータ収集とともに、研究者のこの研究においては記録をすることが極めて重要である。以下の記録ツールを用いたことを述べておく。

#### 1) メモ帳

観察した内容、会話などの覚書、研究者のふと気づいた考えや見解のメモなどを記入する小型のノートである。

#### 2) フィールドノート

参加観察の詳細な記録、逐語録などのフィールドノーツ（生データ）を記載したノー

トである。フィールドノーツとは、参加観察記録、研究参加者と周囲の人々と間で行われた会話、インタビューの逐語録、既存の書類（「プリセプター/プリセプティノート」、研修会時のレポート、病棟新人教育マニュアルなど）、研究者のメモの記述等の全記録の総称である。

この記録をデータ化して、分析を行っていくので、もっとも基礎となる重要なノートである。頁を分割して、生データそのものの部分、その生データから見出されたコンセプト、カテゴリー、パターンを記録する部分、分析の過程で研究者が感じた疑問や今後の展開へのヒントなどの理論メモの部分に分割して、シスマティックに使いやすくした。

### 3) もう1冊のノート（研究者の日記）

研究者個人の研究日記である。研究者自身の気持ちの変化などを自由に書きとめて、年月日を必ず付記しておいた。これらの記載が、データやその解釈に影響を与えている研究者自身の先入観を、照らし出してくれることがあった。

## VII. データ分析方法

本研究の分析は、エスノグラフィーの分析（Roper & Shapira）に準じて行った。プリセプターの経験を記述し、その意味を見出すために、第1にイーミック（内部者）な見方から分析（調査で得たデータを内部者の立場から帰納的に分析）するために、個々のプリセプターについて分析を行い、次にプリセプター6名のデータを集合して分析を行った。

ついで、エティック（外部者）な見方として、イーミックな分析の結果を既存の理論と比較して演繹的分析を行い、さらに、イーミックとエティックの視点を統合して検討し、プリセプターの経験世界の解釈を行った。

このような分析について小田（2010）は、イーミックな分析については、実証レベル、エティックな分析を理論レベルとしている。小田（2010）によるとエスノグラフィーには2つの課題があるとし、1つは『現場を伝えるという課題』と、2つ目が『「現場の捉え方」を伝えるという課題』があるとしている。この現場を伝える課題というのは、現場で知った事実を正確に伝えること、「現場の捉え方」を伝えるという課題は、事実を理解し、説明するための概念の枠組みを組み立てて伝えるという課題であると説明している。（図2）

これらに準じて、第1に、参加観察、インタビュー、入手可能な書類から得られたデータを解釈的アプローチにより質的帰納的分析をし、3年目看護師のプリセプター経験のパターンを見いだす。第2に質的帰納的分析に得られた結果を既存の理論、研究により3年目の看護師が初めてプリセプター役割を担うことによる経験世界を見いだしている。

本研究において、イーミック（内部者）な見方が、第1の質的帰納的分析が実証レベルの分析であり、エティック（外部者）な見方が、第2の分析の理論のレベルの分析として演繹的分析を行っている。さらに、①イーミック（帰納的分析） ②エティック（演繹的

分析) による解釈をおこない両方を合わせた時に、3 年目看護師のプリセプター経験世界を構造として捉えている。各段階の分析の詳細は下記に記述する。

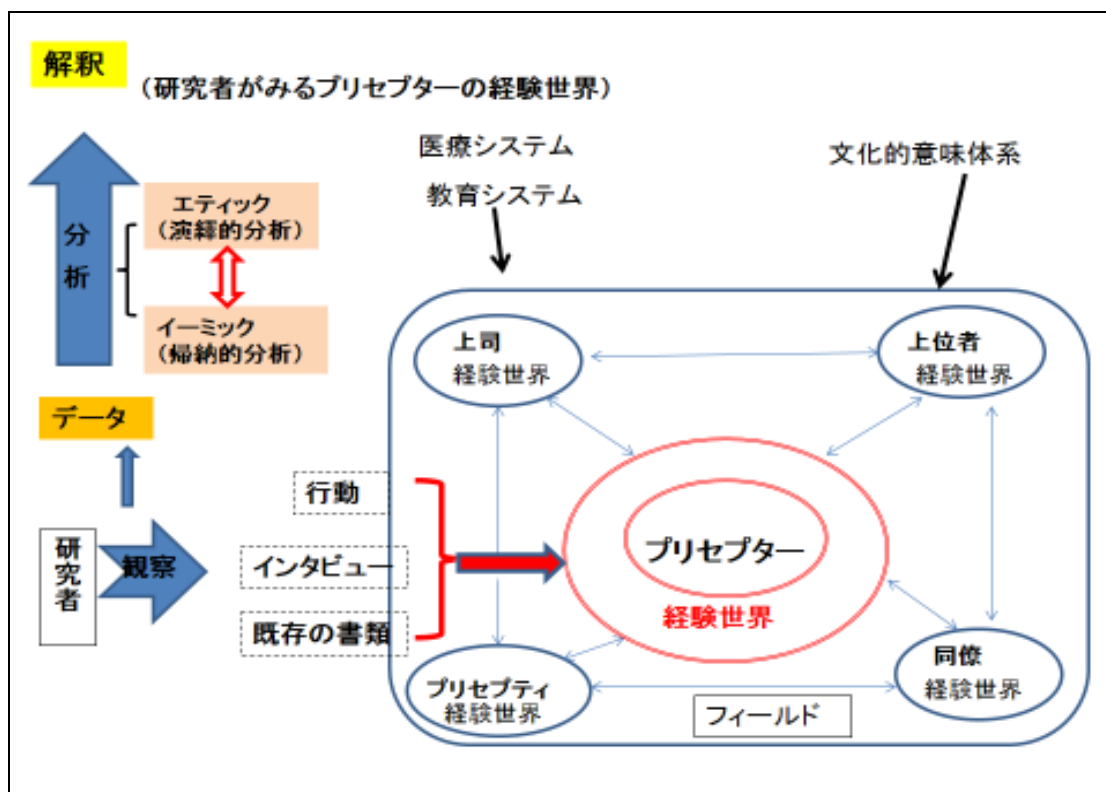


図3 : 焦点を絞ったエスノグラフィーの分析・解釈説明図

### 1. イーミックな見方からの分析（帰納的分析）の方法

イーミックな見方からの分析方法として、フィールドノーツをデータ化した。データをコード化して、類似したコードからコンセプトを見い出した。次に、類似したコンセプトからサブカテゴリーを見い出した。次に類似したサブカテゴリーからカテゴリーを見い出した。最後に、類似したカテゴリーからパターンを見い出した。

これらの分析を、1) 個々のプリセプターについて行い、個々のプリセプターの経験パターンを見出した。2) 同様にプリセプター全員をまとめて分析を行い、プリセプター集団の経験パターンを見出した。

#### 1) 個々のプリセプターの経験の分析の方法

以下の(1)～(5)の段階で分析を行った。

(1) プリセプター1名ごとに、フィールドノーツを繰り返し読んで全体をつかみ、「研究の問い」である「プリセプターに初めて任命された臨床経験3年目の看護師は、プリセプター役割に関連してどのような経験をしているか」に関する、プリセプターの「感じ方」「考

え方」「行動の仕方」と思われる箇所、研究者が気になる（大切に思う）部分にアンダーラインをして、単独で理解可能な最小単位の言葉や文章、1つの行動場面を取り出し、記述ラベルを作成した。この記述ラベルを研究の「データ」として用いた。

(2)類似性のある記述ラベルを集め、分類してコンセプトを得た。このコンセプトは、抽象度を高めるための抽象化の第1段階の概念化（コーディング）である。

(3)抽象化の第1段階で得られたコンセプトについて類似性のあるコンセプトを見出し、コンセプト同士の関係性を見ながら、サブカテゴリーを見い出して抽象化の第2段階の概念化（コーディング）をした。

(4)抽象化の第2段階で得られたサブカテゴリーについて類似性のあるサブカテゴリーを見出し、サブカテゴリー同士の関係性を見ながら、カテゴリーを見い出した。

(5)抽象化の第3段階で得られたカテゴリーについて類似性のあるカテゴリーを見出し、カテゴリーの関係性を見ながら、コアカテゴリーを見出した。

抽象度をあげていく概念化（コーディング）の際には、プリセプターの「感じ方」「考え方」「行動の仕方」、「プリセプターの実験の経験」について明らかにする観点から統合していった。同時に、各概念がどの上級概念に属するのか、各概念間の関係性はどのようになっているのかと常に問いかけをし、分析過程の中で気になる事柄の意味、関係性をノートにメモするようにし、コンセプト、サブカテゴリー、カテゴリー、コアカテゴリーを行ったり来たりすることを繰り返した。

このようにして、1人ひとりのプリセプターの経験パターンを見い出し、1人ひとりのプリセプターの分析過程を図式化した。次にこの図を基に具体例を入れながら1人ひとりのプリセプターの経験を文章で記述した。

さらに、1人ひとりのプリセプター経験を図式化したものを、ゼミの指導教員と大学院生10名の前で4回発表して、意見やコメントをもらい、コーディングの過程、得られた概念名の見直しを行った。

## 2) プリセプター集団の経験の分析の方法

以下の(1)～(3)の方法で分析を行った。

(1)個々のプリセプターの経験パターンから、研究参加者集団のパターンを見出すために、個々のプリセプターの抽象化の第1段階のコンセプト(1. 2)と同じものを類似性のあるもの同士、関係性のあるもの同士を集めて、カテゴリー化して概念名をつけ、プリセプター集団の経験を抽象化の第1段階として概念化を行った。

(2) 第1段階の概念化のコードの類似性、関係性を見て抽象度を高めるために抽象化の第2段階の概念化を行った。この過程で1人のプリセプターの他の結果と「適合」しないデータとして、「職場とプライベートは別のものであるという価値観」「職場は女社会」といったデータがあったが、「プリセプティとの関係性の構築の必要性を考えていく」「職場とプライベートは別ではないという価値観の変容」というカテゴリーがあり、他のデータに融合された。

(3) 抽象化の第2段階の概念から、さらに抽象度を高めるために、抽象化の第3段階の概念化を行い、プリセプター経験のパターンを見い出した。

このようにして、プリセプター集団の経験パターンを見い出し、プリセプター集団の分析過程を図式化した。次にこの図を基に具体例をいれながらプリセプター集団の経験を文章で記述した。

1人ひとりのプリセプターの経験パターンと同様に、集団のプリセプター集団の経験パターンとして図式化したものを、ゼミの指導教員と大学院生10名の前で発表し、意見やコメントをもらい、コーディングの過程、パターンの見直しを行った。

その結果、プリセプター集団の9つの経験パターンを見出した。9つの経験パターンを検討し分類していくことで、総括的な4つの経験パターンが見出された。これが第4段階の概念化である。

## 2. エティックな見方からの分析（演繹的分析）の方法

ついで、イーミックな見方から個々のプリセプターの経験を分析した結果、及びプリセプター集団の経験を分析した結果について、外部者（エティック）な見方として、既存の理論からの解釈を行った。さらに、イーミックとエティックの視点を統合して検討することによって、ケア、看護実践の場における学習（「経験学習」「状況に埋め込まれた学習」「職場学習」）、看護師の臨床的熟達（「専門的技能習得」）、看護組織への参加（「組織行動」「正統的周辺参加」「認知的徒弟制度」）、看護継続教育（「成人学習」）等の理論のなかに、プリセプターの経験が位置付けられることを見い出した。

## VIII. 研究の信頼性・妥当性の検討

グレッグ等（2007）は、質的研究の質を保証するための方法として、厳密性、真実性、質的研究の評価基準を満たしていることをあげ、特に研究参加者と一定の時間を費やすことの重要性を挙げている。研究参加者と一定の時間を費やすために、本研究の研究者は研究の場にできるだけ多く赴き、プリセプターの業務に許可が得られる限り一緒に参加し、プリセプターとプリセプティが一緒にいるときには、同じようにそばに居させていただくようにした。同様に就業時間外のプリセプター同士の集まりや、プリセプターとプリセプティが一緒にいる時間、病棟会、同僚と過ごす時間などにも許可が得られる限りその時間を共有するようにして、研究参加者と一定の時間を費やすことに力を注いだ。

次に、研究の方法について系統立った方法を行う前に、データを収集する際に、何を見て、何を聞くのか、インタビューや観察をする内容を意識して行う必要があるとし、その内容は、それまでのデータ収集や分析の結果から得られた調査の問いに基づくものであるとしている。本研究の研究者は、参加観察時には、研究の問いである「プリセプターに初めて任命された臨床経験 3 年目の看護師は、プリセプターの役割に関連してどのような経験をしているか」を常に意識し、観察する内容はプリセプターの考え方、感じ方、行動のし方であることを自ら確認しながらデータを収集した。

参加観察時には、疑問に思ったこと感じたことをメモとして残し、参加観察終了後に観察したことを記述し、次の参加観察時に疑問に思ったこと感じたことを研究参加者に確認するといった系統立てをして、データを収集した。

グレッグ等（2007）は質的研究において、現象を多角的な側面からとらえて真実に迫ろうとするトライアングレーションが研究の厳密性を高めるとしている。まず第 1 にデータ源として、現象について異なったデータ源（時間、空間、人）からデータを収集するとある。本研究では、2つの病院を選定し、5病棟6名の看護師からデータを収集している。

プリセプターの日勤、準夜勤と異なる勤務帯の観察、個々のプリセプターの休憩時間、プライベートな時間を共に過ごすことで時間、空間、人の異なったデータ源からデータを収集している。また、参加観察を中心とし、インタビューと、入手可能な既存のドキュメント類の 3 種類のデータ源を用いている。したがって、本研究の方法は、このようにして技法内トライアングレーションを用いている。

グレッグ等（2007）は、さらに、継続比較法により、分析の期間中、継続して、生成されたコードを以前のコードやカテゴリーと比較する方法を挙げている。質的研究は、データ収集と分析が同時に進行し、最初に収集されたデータはその後のデータと絶えず比較され、影響を与え続けるとし、また、質的研究の分析は、すべてのデータが絶えず相互に比較されるプロセスである、としている。本研究においても、前述のように、データ収集と分析を同時に進行し、データやコードを絶えず比較しながら分析を行った。

グレッグ等（2007）は、質的研究や研究課題に関する領域の専門家や研究者と研究結果



について検討することは、研究結果が研究者の過度の偏見に導かれていないかを確認することになり、研究結果を研究者と異なった視点から検証することであるとしている。さらにデータ収集及び分析といった研究プロセスの適切性を確認することにもなるとしている。

同時に専門家からのスーパービジョンを受けたり、同僚の研究者や大学院生と検討することが必要である、としている。

よって、本研究では、研究者の解釈・分析の結果を看護管理学セミナーにおいて指導教員と大学院生 10 名に研究者の解釈・分析の結果を発表する場を設け、研究者の偏見や価値観だけで結果を導いていないかを検討している。研究者の解釈と違った意見が出た場合には、生データに戻り解釈・分析結果を検討しなおした。

このような過程の中で、研究プロセスの明確化することをグレッグ等（2007）は勧めており、データ収集及び分析など研究プロセスにおいて用いた記録物を保持し、研究者の研究プロセスと意思決定の道筋がわかるようにすること。また研究プロセスについて専門家と検討することの 2 点を挙げている。これらの 2 点を行うことにより、研究方法の一貫性と確からしさを高め、研究結果がデータに基づいていることを示す根拠となるとしている。

本研究においても、データ収集及び分析など研究プロセスにおいて用いた記録物、フィールドノート、メモ、インタビュー逐語録、入手可能な資料を保持し、研究者の研究プロセスと意思決定の道筋がわかるようにした。データ収集後には定期的に指導教員に研究のプロセスを確認してもらい同時に検討を行った。このようにして研究のプロセスを確認し研究方法の一貫性と確からしさを確認していった。

メンバーチェック（研究参加者によるチェック）について、グレッグ等（2007）は、メンバーチェック（研究参加者によるチェック）の重要性を挙げている。研究に参加した人々から、研究結果を確認してもらうことであり、質的研究の確実性を高めるとしている。

本研究では、研究参加者全員にインタビューや参加観察後にデータと解釈をみてもらい、研究者の思い込みや価値観で捉えていないかを確認した。さらに、最終インタビュー時にデータの解釈、分析を確認してもらった。

そのようにして、研究参加者全員に個々の経験内容を見てもらった。本研究のデータとして掲示して良いかを確認して研究参加者の了解を得た。

## IX. 倫理的配慮

研究参加者に、この研究に参加することは自由であり、参加しなくても途中で参加を取りやめてもなんら不利益を被らないこと、情報は研究目的以外に用いないこと、個人情報保護は完全に保護されることなどを文書を用いて丁寧に説明し、納得したうえで研究に参加していただいた。本研究は、聖隷クリストファー大学倫理委員会の承認を受けて行った。

（承認番号：09071）

## 1. 研究参加者への配慮

研究参加者の研究への参加の意思決定についての意思をを慎重に確認した。文書と口頭で本研究の説明を行い、本研究について不明な点がないかを確認し、参加は自由意思であることを説明した。

## 2. 研究参加者の負担の軽減

1) 研究者が研究参加者と共有する時間を持つ場合には、研究参加者にストレスや負担を与えないように、疲労の徴候などに細心の注意を払った。

2) 部外者である研究者が参加観察をすることにより、病棟内の職員間の関係や業務遂行を妨げるような影響がないように注意をした。

3) 研究参加者にインタビューをする場合、あまり長い時間の拘束にならないように配慮し、研究参加者の負担の少ない時間帯を設定した。

4) インタビューを行うときには、研究参加病院の会議室、カンファレンス室などの個室を借用し、プライバシーが保たれ、管理者や所属病棟から離れているなどの環境の整った場所を選定した。

5) インタビュー時のICレコーダへの録音は、研究開始時に同意を文書で得ているが、その都度、同意を確認した。

6) 研究参加者が研究の途中で不安に思ったり、疑問に思ったりした点については、些細なことでも応じることを伝えた。また研究のプロセス途中においても、研究参加者に研究の経過報告を欠かさないようにした。

7) 研究参加者には、研究参加を途中で外れることができること、そのことによって本人が何ら不利益を受けないことを説明した。同様に研究の途中であっても、いつでも研究を中止できること、そのことによって不利益が生じないことを説明した。

## 3. 個人情報保護

1) 得られた資料（メモ、フィールドノート、研究者の日記）は、研究対象者の施設名、個人名が特定されることがないように暗号化した。

2) 録音資料、逐語録のデジタルデータ、得られた資料の管理には十分注意し、在職している聖隷クリストファー大学内の研究室の鍵のかかるスチールの戸棚に保管し、外部へ持ち出さないようにした。

3) デジタルデータは多数のユーザーが利用するファイルなどでの保管はしないようにした。

4) データの移動に電子メールの添付ファイルを利用することを避けた。

5) データの解釈について他の院生とディスカッションを行う際には、守秘義務を守った。

6) 論文発表に際しては、発表前に施設責任者に個人情報保護されているか確認をして

いただいた。

7) 研究者が得た資料は、研究者・特定の大学院生・指導者以外には決して開示しないことを約束した。

8) その他、聖隷クリストファー大学倫理委員会の承認を得た、研究参加者への説明文書のとおりを実施した。

9) 研究終了後に個々のプリセプターに研究者が記述した経験の内容を見てもらい、本研究のデータとして公表して良いか確認して研究協力者の了解を得た。

## 第4章 イーミックな分析結果と解釈

### 協力病院のプリセプターシップについての説明

すでに述べたが、この研究はA病院とB病院の協力を得て行った。2つの病院のプリセプターシップについて説明する。

#### I. 協力プリセプターの属性 (図4)

##### 1. A病院のプリセプター特性

###### 1) Aプリセプター (循環器・血液内科系病棟)

Aの病棟ではプリセプターが3名任命されていた。4年目2名、3年目1名(A)であり、3名とも20代前半であった。プリセプティは、看護専門学校新卒の20代前半の3名であった。プリセプティ①(以後①N)を1人で担当した。①NはAと同じ看護専門学校を卒業した新人である。

病棟では、月に1回、プリセプター会が定期的に行われていた。また、プリセプティの業務遂行状況を相互に確認、プリセプティの情報交換をするためにプリセプター会以外に適宜に話し合いの機会を持っていた。

###### 2) Bプリセプター (消化器内科系病棟)

Bの病棟ではプリセプターが3名任命されていた。4年目1名、3年目2名(BとC)であった。

プリセプティは、3名で、専門学校を卒業した20代前半の女性1名、大学卒業後に社会人経験を経て、看護専門学校を卒業した30代前半の女性1名、同じような経過を経て入職した30代前半の男性の1名。Bはプリセプティ②(以後②N)を1人で担当した。②Nは30代前半の男性でBと同じ看護専門学校を卒業した新人である。

病棟では、プリセプター同士の勤務が合わないという理由から、プリセプター会は、実施されていなかった。しかし、この病棟では、プリセプターとプリセプティとの交換ノートがあった。プリセプティは、日々、自分の実施したことやその実施したことの振り返りを記載し、プリセプティの記載へのコメントは、担当のプリセプターだけではなく、そのプリセプティの指導を直接行ったプリセプター以外のスタッフによっても書かれていた。

Bのプリセプティ②Nは、入職後5ヶ月で退職をしている。そのために、Bと②Nとの関わりは、4月から8月までの5ヶ月間であった。

###### 3) Cプリセプター (消化器内科系病棟 (Bプリセプターと同じ病棟))

Cは、プリセプティ③(以後、③N)を1人で担当した。③Nは20代前半の、Cとは

異なる看護専門学校を卒業した新人であった。

## 2. A病院のプリセプターシップ

### 1) 病院の概要

病床数 400 床の総合病院であった。

2010 年度の新入職者数は、看護専門学校卒業者 18 名、看護大学卒業者 1 名の 19 名であった。

### 2) プリセプターの選定状況

2010 年度に任命されたプリセプターは、看護師免許取得後 3 年目 3 名、4 年目 9 名（実際の臨床経験 3 年目の看護師 1 名を含む）、5 年目 3 名、6 年目以上 4 名の 19 名であった。

プリセプターの選定は、3 年目から 5 年目を基準とし、病棟管理者が業務状況などをみて、プリセプターとして役割を遂行できると推定した者を選び、看護管理部と相談をして適任者を決定していた。

プリセプターに選定された看護師には、3 月に、病棟管理者から 1 年間プリセプター役割に任命されたことが伝えられていた。

### 3) 病院の概要

病床数 400 床の総合病院であった。

2010 年度の新入職者数は、看護専門学校卒業者 18 名、看護大学卒業者 1 名の 19 名であった。

### 4) 教育システム

A 病院の看護教育システムは、キャリアラダーを 5 段階として、看護専門職としての継続教育を行っていた。キャリアラダーにおいて、プリセプター役割を担うことは第 2 段階に位置付けられていた。キャリアラダーの第 2 段階の目的は、「自律的に日常業務を遂行し、新人を指導するレベル」「経験に基づいて何が重要かを認識でき、日常の看護業務が自立して実践できる」とされ、プリセプター役割を担うことのも目標もキャリアラダーの第 2 段階の目的と同様であった。

また、プリセプターに対しての研修会が年に 2 回（5 月と 10 月）実施されていた。

研究者がプリセプター研修会の参加観察を行ったので、<表 2>に整理した。

<表 2 : A 病院プリセプター研修会>

実施	研修目的	状況
5 月中旬 (1 回目) (17:30 ~ 19:00)	職場で期待される自己の役割を認識し、リーダーシップを発揮すること	後輩育成の考え方と方法を理解し実践することを目標として、プリセプターだけではなく、キャリアラダー第 3 段階にある看護師を含めての研修であった。  研修会開始から 40 分間ほど OJT とは何か、プリセプターとは何かについて看護管理部管理者から講義が行われ、20 分間のグループワークで「忘れられないあの言葉あの姿」というテーマで話し合いが行われた。
10 月中旬 (2 回目) (17:30 ~ 19:00)	「プリセプティとの関わりを振り返り、どのように関わっていくと良いのか」理解する	グループで話し合いがされた後、それぞれのグループで話し合われたことを A3 サイズの紙にまとめ、各グループが話しあった内容や結果の発表を各グループが行った。各グループ内にアドバイザーが、臨床経験 5 年目以上の看護師 1 名配置されていた。

### 3. B病院のプリセプターの特徴

#### 1) Dプリセプター (血液内科病棟)

Dの病棟のプリセプターは、5名任命されていた。4年目1名、3年目3名、2年目1名であった。

プリセプティは、5名で、Dはプリセプティ④(以後、④N)を1人で担当した。④Nは、看護専門学校新卒の20代前半の女性である。

病棟ではプリセプター会は、月に1回定期的に開催されていた。この病棟では、Dの入職1年目の時からプリセプティ用のファイルがあり、現在も用いられていた。ファイルには、プリセプティが毎月、月の目標を設定し、日々実施したことを記載し、自分の行動の振り返りを記載するようになっていた。Dはそのファイルによって、プリセプティ④Nの実践状況を確認しコメントを記載していた。このファイルは、他のスタッフも閲覧することができるようになっており、病棟内の面談室に保管されていた。

#### 2) Eプリセプター (消化器外科病棟)

Eの病棟のプリセプターは4名任命されていた。5年目1名、4年目1名、3年目2名であった。

プリセプティは、4名で、看護専門学校新卒後の2名と、他の病院で臨床経験のある看護師1名、20代前半の看護大学新卒後の1名であった。Eは、看護大学新卒後のプリセプティ⑤(以後⑤N)を1人で担当した。病棟ではプリセプター会は月に1回定期的に開催されていた。

#### 3) Fプリセプター (整形外科病棟)

Fの病棟のプリセプターは8名任命されていた。6年目2名、5年目2名、4年目1名、3年目2名と確認できなかったプリセプター1名であった。

プリセプティは、8名で、他病院で経験のある看護師、新卒看護師がおり、詳細については確認できなかった。Fは、看護専門学校新卒後の20代前半のプリセプティ⑥(以後⑥N)を1人で担当した。病棟では、プリセプター会は月に1回定期的に開催されていた。

Fのプリセプティ⑥Nは、体調不良のために9月頃から休みがちとなり、10月には、仕事を休職するという状況になった。その後、復帰することなく退職している。

### 4. B病院のプリセプターシップ

#### 1) 病院の概要

病床数469床の総合病院であった。

2010年度の新入職者数は、看護専門学校卒業者26名、看護短大卒業者15名、看護大学卒業者5名の46名であった。

## 2) プリセプターの選定状況

2010 年度に任命されたプリセプターは、病院全体で看護師免許取得後 3 年目 10 名、4 年目 15 名、5 年目 15 名、6 年目以上 6 名の計 46 名であった。

プリセプターの選定は、部署の教育できる人材の事情や役割期待によって相違があるとし、病棟管理者や係長、リーダークラスの教育担当の委員などが協議し、プリセプターとして役割を遂行できると推定した者を選び、看護管理部と相談をして適任者を決定していた。

研究協力病棟では、3 年目の看護師は、全員プリセプター役割を担っていた。1 人のプリセプティを 1 人のプリセプターが 1 年間、指導を行っていた。病棟管理者は、3 年目の看護師にプリセプター役割を担うようにするという考えであり、看護師や新人の配属数により、プリセプターは、4 年目以上の看護師が担っていた。

## 3) 教育システム

B 病院の教育システムでは、キャリアラダーが、4 段階に設定されていた。その中で、プリセプター役割を担うのは、第 2 段階とされていた。キャリアラダーの第 2 段階の目標は、入職後 3 年目の看護師がプリセプター役割を担うこととされ、プリセプター役割の目標は「人と関わり教育する力」「看護実践応用力」の 2 点とされている。

また、プリセプターに対しての研修会が年に 2 回（6 月と 10 月）実施されていた。本来なら、プリセプター役割の任命が終了する 3 月に 3 回目を実施される予定であったが、東日本大震災のため中止となった。

研究者がプリセプター研修会の参加観察を行った結果を、<表 3>に整理した。



<表 3 : B 病院プリセプター研修会>

実施	研修会目的	実施状況
6 月下旬 (1 回目) (13 : 30 ～ 17 : 30)	「プリセプター経験 を見直し、より良い プリセプターシップ を提供する」	研修会では、グループワークを主体として、「あなたのプリセプティは、リアリティ・ショックに打ちのめされていませんか?」「プリセプターにはどんなサポートが必要?」「プリセプティの自慢」のテーマで話し合いが行われ、話しあわれた内容をラベルワークをおこない各グループが発表した。
10 月初旬 (2 回目) (13 : 30 ～ 17 : 30)	プリセプターとして のプリセプティへの サポートを考える	グループワークを主体として、「あなたのプリセプティはリアリティーショックに打ちのめされていませんか?」「プリセプターにはどんなサポートが必要?」「プリセプティへの指導」のテーマで話し合いが行われ、話しあわれた内容をラベルワーク後、各グループの発表がされた。アドバイザー2名が各グループに配置されていた。アドバイザーは、病院内の教育委員に任命された看護師であった。  研修会では、看護部教育委員会教授案が作成されており、時系列で研修の内容、留意点などが詳細に計画されており、ファシリテータ役のアドバイザーは、教授案に沿いながら、グループワーク内の話し合いの状況を確認し、時に話がそれていく場合には軌道修正をするように努めていた。

#### 4) 新入職者を対象とした研修

B 病院の D・E・F プリセプターは、入職した時 (2008 年) に病院内教育 (OFF-JT) として開始された、フレッシュマン研修会に参加していた。第 1 期生であった。このフレッシュマン研修会は、看護職だけでなく、医師、コメディカル等様々な職種の new 入職者に対して、年間を通じて行われる同期集合研修である。

この研修は、職域を超えた new 入職員が集まり、互いに励ましあい、成長しあうための場を提供している。ロールプレイや事例検討を通して、これまでに気付かなかった医療・看護の在り方、さらにチーム医療を学ぶ機会としていた。メンバーは、医師、看護師、薬剤師、栄養士、介護士、作業療法士、理学療法士など様々な職者で構成されていた。

この研修会の状況を知るために、2009 年 10 月と 2010 年 12 月に参加させていただいた。

以上が、協力病院の A 病院、B 病院のプリセプターシップである。A 病院、B 病院の総合病院としての規模、プリセプターの選定状況、プリセプター研修会は、ほぼ同様であった。また、B 病院の研究協力プリセプターはフレッシュマン研修会を受講していたが、個々のプリセプターを観察していると B 病院で実施されていたフレッシュマン研修会による本研究の調査への影響はみられなかった。

協力参加者の所属病棟

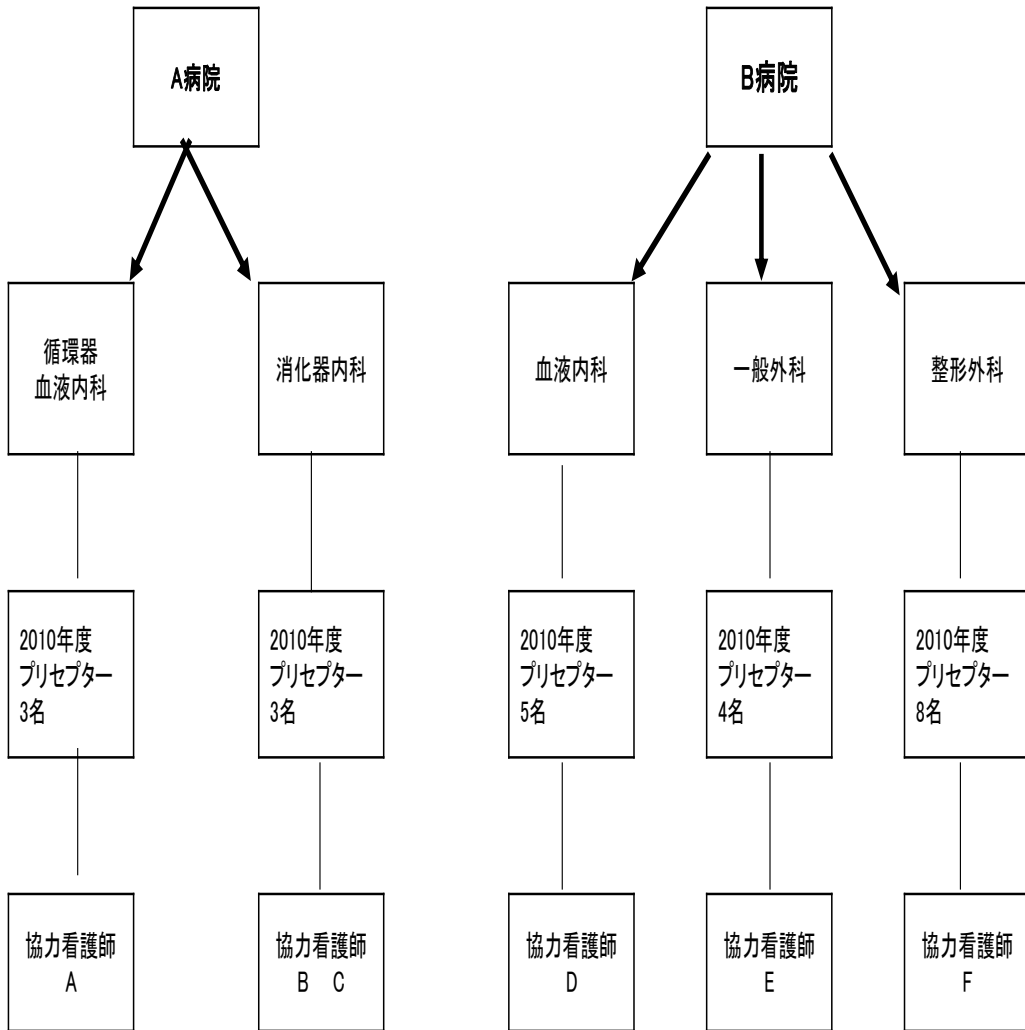


図4 協力看護師の所属病棟

## II. 個々のプリセプターの経験の内容

本研究の分析は、まず個々のプリセプターの経験について分析し、次に個々のプリセプターの経験を集めて、プリセプター集団の経験について分析した。本論文の記述は、まず、個々のプリセプターの経験の分析を記述し、次にプリセプター集団の経験の分析と結果を記述している。6名の協力看護師は、A. B. C. D. E. Fとしている。

個々のプリセプターの経験の内容を、個々のプリセプターの感じ方、考え方、行動の仕方として分析し、記述する。分析は、データ→コンセプト→サブカテゴリー→カテゴリー→コアカテゴリーの順序で行ったが、本項目における記述は、コアカテゴリー→カテゴリー→サブカテゴリー→データの順序である。コアカテゴリーを【 】, カテゴリーを[ ], サブカテゴリーを{ }, 経験の分類を〔 〕で示す。(表4)

本論文では、個々のプリセプターから質的帰納的に得られた結果と経時的な経験を記述し、6名のプリセプターの時系列的経験は、図5に示す。

<表4 個々のプリセプターのコード数>

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>計</b>
<b>コアカテゴリー</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>22</b>
<b>カテゴリー</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>40</b>
<b>サブカテゴリー</b>	<b>16</b>	<b>14</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>92</b>
<b>コンセプト</b>	<b>51</b>	<b>44</b>	<b>52</b>	<b>89</b>	<b>36</b>	<b>39</b>	<b>311</b>

### 1. Aプリセプターの経験の内容 (表5)

Aの経験には、【自分の課題と向き合いながら視野を広げていく】【プリセプティのために病棟業務ができるように調整を図ることで先輩看護師としての意識が高まっていく】【プリセプター役割を担うことは自分の再学習の機会になる】【同僚との関係性を築くことができ仕事が楽しくなる】の4つのコアカテゴリーが見出された。分析過程には、6つのカテゴリーと16のサブカテゴリー、51のコンセプトが得られた。また、感じ方、考え方、行動の仕方には、経験の内容が17分類得られた。

【自分の課題と向き合いながら視野を広げていく】では、[身近な存在としてプリセプテ

ィに関わり、同時に自分に似ていると感じ、プリセプティと同じ視点で考えることができる][自らの課題と向き合いながら、他者の指導方法から学んでいこうとする姿勢]の2つのカテゴリーから構成された。[身近な存在としてプリセプティに関わり、同時に自分に似ていると感じ、プリセプティと同じ視点で考えることができる]では、{自分とプリセプティは良く似ていると感じる}{プリセプティに近い存在であることから気持ちがよくわかるという考え}、{プリセプティの立場で考えたいという思い}の3つのサブカテゴリーから得られた。[自らの課題と向き合いながら、他者の指導方法から学んでいこうとする姿勢]は、{自分の課題は厳しく言えないことであると認識、プリセプティのできていることを認めながら指導をする}{プリセプティとの関係性には違いがあり、指導の方法も違うのだと知る}の2つサブカテゴリーから得られた。

【プリセプティのために病棟業務ができるように調整を図ることで先輩看護師としての意識が高まっていく】では、[プリセプティのためにプリセプター同士で相談し調整を図っていく][新人指導のシステムを活用し、プリセプター役割を遂行していくことで先輩看護師としての意識が高まり周囲から認められる]の2つのカテゴリーから構成された。[プリセプティのためにプリセプター同士で相談し調整を図っていく]では、{プリセプター同士で協力し、相談しあいながらプリセプティの指導を考え周囲との調整を図っていく}{プリセプティは独り立ちしていく過程を見守りたい}{プリセプティが病棟の環境に慣れ、独り立ちできるように計画をする}{プリセプティが業務が遂行できるように同僚に依頼していく}の4つのサブカテゴリーから得られた。[新人指導のシステムを活用し、プリセプター役割を遂行していくことで先輩看護師としての意識が高まり周囲から認められる]は、{病棟の新人教育システムを活用していく}[初めて後輩を持つことで先輩としての意識が高まる]{プリセプティのために働きやすい環境を調整していく}の3つのサブカテゴリーから得られた。

【プリセプター役割を担うことは自分の再学習の機会になる】は、[プリセプティと向き合うことで相手を理解し、プリセプティの指導をしていくことで自分自身の学習状況が確認できる]のカテゴリーで構成され、{プライベートな時間をともにすることでプリセプティのことが理解できる}{プリセプティに教えることは共に学ぶこととなり、自分の看護を考える機会になる}の2つのサブカテゴリーから得られた。【同僚との関係性を築くことができ仕事楽しくなる】では、[役割を担うことで同僚との関係を築くことができ、同僚からも自分自身が認められ、仕事楽しくなっていく]があり、{役割を担うことで周囲に自分が認められ、仕事楽しくなってという思い}{役割を担うことで同僚との関係性を築くことができ、自分の考えや意見を言うことができるようになっていく}の2つのサブカテゴリーから得られた。

<表 5. Aプリセプターの経時的経験>

- (1) 病棟管理者や先輩看護師から声をかけられ、自分でもそろそろプリセプターをするだろうと感じていた
- (2) 先輩と後輩の関係づくりが初めてという経験
- (3) プリセプティが病棟に配属される前は、どのような子が来るのか心配だったという思い
- (4) プリセプティと初めて会った時にペアになったことがわかるという思い
- (5) プリセプティとともに行動をし、一つひとつ確認をするように業務を教える
- (6) プリセプティの患者への関わりが自分と似ていると感じる
- (7) プリセプティと同日の勤務が続くことはストレスだったという思い
- (8) 病棟の中での新人教育システムをプリセプティの指導をしていくことで知っていく
- (9) プリセプティのために業務の流れがわかり実践できるようにプリセプター仲間と共に計画をしていく
- (10) プリセプター同士が仲間意識を持つようになり連携を図りながら師長やスタッフに依頼をしていく
- (11) プリセプティと関わりながら自分の厳しく言えないという課題を意識していく
- (12) プリセプティとともに学習をし、プリセプティに教える前には学習をするという行動
- (13) プリセプティの行動を見守っていくという気持ちになっていく
- (14) スタッフや上司・プリセプティに伝えていくことの必要性を学んでいく
- (15) プリセプティとの関係性が築いていることを実感していく
- (16) プリセプターをすることは、再学習をする機会だという思い
- (17) プリセプターをすることで自分の意見が言えるようになりチームの一員となっていくことを感じていく

Aは、プリセプター役割を担う前に、(1)〔病棟管理者や先輩看護師から声をかけられ、自分でもそろそろプリセプターをするだろうと感じていた〕が、今までの人生の中で後輩を持つという経験がなく、(2)〔先輩と後輩の関係づくりが初めてという経験〕となっていた。そのため、(3)〔プリセプティが病棟に配属される前は、どのような子が来るのか心配だったという思い〕をもっていた。

プリセプティと初めて会った時には、(4)〔プリセプティと初めて会った時にペアになったことがわかるという思い〕を持ち、担当となったプリセプティを見て、先輩看護師たちが①Nが担当になったことがわかるという漠然とした感覚を持っていた。

そのような中で、(5)〔プリセプティとともに行動をし、一つひとつ確認をするように業務を教える〕行動をし、(6)〔プリセプティの患者への関わりが自分と似ていると感じる〕経験をしていた。

プリセプター開始時期には、(7)〔プリセプティと同日の勤務が続くことはストレスだっ

たという思い] を持っていた時期があったが、プリセプター役割を遂行していくことで、(8) [病棟の中での新人教育システムをプリセプティの指導をしていくことで知っていく] と感じるようになり、(9) [プリセプティのために業務の流れがわかり実践できるようにプリセプター仲間と共に計画をしていく]、プリセプティが業務を遂行できるように、(10) <プリセプター同士が仲間意識を持つようになり連携を図りながら師長やスタッフに依頼をしていく>行動をするようになった。

Aは、(11) [プリセプティと関わりながら自分の厳しく言えないという課題を意識していく] が、(12) [プリセプティとともに学習をし、プリセプティに教える前には学習をするという行動] をし自らの課題と向き合っていた。プリセプティとの関係性を築き上げていき、(13) [プリセプティの行動を見守っていくという気持ちになっていく] ようになり、プリセプティのために、(14) [スタッフや上司・プリセプティに伝えていくことの必要性を学んでいく]。その過程で、(15) [プリセプティとの関係性が築いていることを実感していく] ようになった。

そのようにして、プリセプター役割を担うことは、(16) [プリセプターをすることは、再学習をする機会だという思い] を持つようになり、(17) [プリセプターをすることで自分の意見が言えるようになりチームの一員となっていくことを感じていく] 経験をしていた。

## 2. B プリセプターの経験内容 (表6)

Bの経験には、【プリセプター役割を担う過程での戸惑い】【プリセプティを気遣いながら指導をしていくことは、人との関わりを学ぶ経験】【プリセプティが仕事をしやすいように環境を整え、プリセプティが業務を遂行しやすいように計画を立てる経験】【プリセプターをすることはいろいろなことを考え自らを成長させてくれる経験】の4つコアカテゴリーがあった。カテゴリーは8つ、サブカテゴリーは14、コンセプトは44から得られた。また、経験の内容は、20分類が得られた。

【プリセプター役割を担う過程での戸惑い】では、[年の離れたプリセプティを担当することに戸惑う][自分なりの関わりをしていきたいと考える]の2つのカテゴリーから構成された。[年の離れたプリセプティを担当することに戸惑う]には、{年の離れたプリセプティへの指導に戸惑う}があり、[自分なりの関わりをしていきたいと考える]では、{寄り添うことで自分の体験を伝えたいと考える}{プリセプティとの関係性を築きたい}の2つのサブカテゴリーから得られた。

【プリセプティを気遣いながら指導をしていくことは、人との関わりを学ぶ経験】では、[同僚からプリセプティを見守ってほしい思い][十分な指導ができない思い]の2つのカテゴリーから構成された。[同僚からプリセプティを見守ってほしい思い]は、{一人前ではないプリセプティを見守ってほしい}{一人のメンバーとして見られることがかわいそうだという思い}の2つのサブカテゴリーから得られた。[十分な指導ができない思い]は、{十分にかかわっていない思い}の1つのサブカテゴリーであった。

【プリセプティが仕事をしやすいように環境を整え、プリセプティが業務を遂行しやすいように計画を立てる経験】では、[プリセプティのために病棟業務が体験できるように調整をし計画をしていく][プリセプティと時間を共有することで関係性を築く]の2つのカテゴリーから構成された。[プリセプティのために病棟業務が体験できるように調整をし計画をしていく]は、{同僚の協力を得て、プリセプティが病棟業務を実践できるように計画を立てていく}{プリセプター同士で情報を交換し、プリセプティの行動計画を立て同僚に依頼していく}の2つのサブカテゴリーから得られた。[プリセプティと時間を共有することで関係性を築く]は、{プリセプティを気にかけて、時間を共有していく}{プリセプティが業務を実践できるように同僚に声をかけていく}の2つのサブカテゴリーから得られた。

【プリセプターをすることはいろいろなことを考え自らを成長させてくれる経験】では、[プリセプティには相談できる存在でありたい][プリセプターをすることはいろいろなことを考える機会]の2つカテゴリーから構成された。[プリセプティには相談できる存在でありたい]は、{プリセプティには困っていることがあれば相談してほしいという思い}{時間を共有することで思いを聞くことができるのではないかという思い}の2つのサブカテゴリーから得られた。[プリセプターをすることはいろいろなことを考える機会]は、{プリセ

プティが一人前になるまで見ていきたい} {人に教えることは難しくいろいろなことを考えると感じる}の2つのサブカテゴリから得られた。

<表6：Bプリセプターの経時的経験>

- (1) 主任看護師や先輩から事前にプリセプターをすることを言われ、自分でも順番が来るだろうと感じていた
- (2) 人に教えることが初めてという経験
- (3) プリセプティが病棟に配属される前に本を読むが精神論と感じ、読んでもよくわからないという思い
- (4) プリセプティが決まった時に、なぜ自分に年上のプリセプティの担当になったのだろうという思い
- (5) プリセプティと会ってすぐに業務を教えていかなければならない戸惑い
- (6) 初めのころは、プリセプティの声を聞くだけでイライラしたという思い
- (7) 年上のプリセプティを受け持つことによる戸惑いを感じる
- (8) プリセプティに寄り添いながら業務を教える
- (9) プリセプター同士で、プリセプティが業務の実践ができるように、とメールでやりとりをしていく
- (10) 先輩看護師に相談できる環境がないと感じながら、同僚にプリセプティの指導を依頼していく
- (11) プリセプティが業務に困っていることを同僚に聞くという行動を取り、対処しようとしていく
- (12) プリセプティとの交換ノートを活用し、プリセプティの状況を知ろうとする行動
- (13) プリセプティの患者への対応を見ながら慣れの中で患者と関わっている自分に気づき、プリセプティから学んでいると考える
- (14) プリセプティが仕事を辞めたいと思っていることを知りプリセプティの思いを聞くことが必要と考える
- (15) プリセプティの思いを聞きたいとプライベートな時間を共有していく
- (16) プリセプティが辞めていくということを知り、自分も辞めたいと考えていく
- (17) プリセプティの成長していく姿が見たかったという思い
- (18) 同僚やプリセプティから手紙をもらい周囲が見ていたことに気づくという思い
- (19) 退職したプリセプティを気にかけるという行動
- (20) プリセプターをすることは無駄ではなかったという考え



Bは、(1)〔主任看護師や先輩から事前にプリセプターをすることを言われ、自分でも順番が来るだろうと感じていた〕が、プリセプター役割を担うことは、(2)〔人に教えることが初めてという経験〕であった。そのような状況の中で、(3)〔プリセプティが病棟に配属される前に本を読むが精神論と感じ読んでもよくわからないという思い〕をもっていた。

また、担当のプリセプティが決定した時には、(4)〔プリセプティが決まった時になぜ自分に年上のプリセプティの担当になったのだろうという思い〕を抱いていた。

プリセプティに病棟の業務を教えていく過程では、(5)〔プリセプティと会ってすぐに業務を教えていかなければならない戸惑い〕を感じ、プリセプティとの同日勤務が続くことで、(6)〔初めころは、プリセプティの声を聞くだけでイライラしたという思い〕を感じる経験していた。同時に、(7)〔年上のプリセプティを受け持つことによる戸惑いを感じる〕経験をしながら、(8)〔プリセプティに寄り添いながら業務を教える〕行動をし、プリセプティが病棟の業務を遂行していく過程で戸惑い、困惑している姿を見て、(9)〔プリセプター同士でプリセプティが業務の実践ができるようにとメールでやりとりをしていく〕行動をするようになっていた。

プリセプター開始時期は、病棟の中に自分たちが相談できる環境がないと感じながら、プリセプティの状況を踏まえ、同僚に協力を得ることが必要と考えるようになり、(10)〔先輩看護師に相談できる環境がないと感じながら、同僚にプリセプティの指導を依頼していく〕行動をするようになる。そのようにして、(11)〔プリセプティが業務で困っていることを、同僚に聞くという行動を取り、対処しようとしていく〕ようになっていた。

また、病棟にある新人教育システムの1つである『プリセプティノート』を活用していた。(12)〔プリセプティとの交換ノートを活用し、プリセプティの状況を知ろうとする行動〕である。

Bは、プリセプティと共に行動をしていく中で、(13)〔プリセプティの患者への対応を見ながら慣れの中で患者と関わっている自分に気づき、プリセプティから学んでいると考える〕ようになった。

しかし、プリセプター開始から2カ月ほど経過した時に、プリセプティが離職を考えていることを知り、(14)〔プリセプティが仕事を辞めたいと思っていることを知りプリセプティの思いを聞くことが必要と考える〕ようになり、(15)〔プリセプティの思いを聞きたいとプライベートな時間を共有していく〕行動をするようになった。

だが、4か月が過ぎた頃に、プリセプティの離職への決意が決まってしまった時には、(16)〔プリセプティが辞めていくということを知り、自分も辞めたいと考えていく〕状況がみられた。

プリセプティが離職後も、(17)〔プリセプティの成長していく姿が見たかったという思い〕を持つようになっていた。また、プリセプティが離職後、病棟には相談する人もおらず、1人でプリセプターとしてプリセプティに関わっていたと考えていたが、(18)〔同僚や

プリセプティから手紙をもらい周囲が見ていたことに気づくという思い] を経験していた。そのような中で、(19) [退職したプリセプティを気にかけるという行動] として、プリセプティに連絡をして現在の状況を知り、(20) [プリセプターをすることは無駄ではなかったという考え] を抱くようになった。

### 3. C プリセプターの経験の内容 (表7)

Cの経験には、【プリセプター役割を遂行していくか手で戸惑いや緊張しながらもプリセプティと関わる】【病棟の環境によりプリセプター役割を遂行しやすくなる】【プリセプター役割を担うことで自分立場や責任について考え、同僚と関わっていくことができる】の3つのコアカテゴリーが見出された。分析過程には、8つのカテゴリー、18のサブカテゴリー、52のコンセプトが得られた。また、経験の内容は16分類得られた。

【プリセプター役割を遂行していく過程で戸惑いや緊張しながらもプリセプティとかかわる】には、[初めて後輩を持つことで緊張する][プリセプティの関わりに戸惑いかかわり方がわからない][プリセプティは周囲の人により育っていく][プリセプティの良い面を見て関わりたい]の4つのカテゴリーから構成された。[初めて後輩を持つことで緊張する]は、{後輩という存在を初めて持つことで自分に自信がなく、緊張してしまう思い}{プリセプターの本を読むことは負担になる}{自分に意味があるのか、表現すること、教えることが苦手だという思い}の3つのサブカテゴリーから得られた。[プリセプティの関わりに戸惑いかかわり方がわからない]は、{プリセプティへの指導や関わり方がわからないと感じる}{かかわり方がわからながプリセプティノートを活用しようとする}の2つのサブカテゴリーから得られた。[プリセプティは周囲の人により育っていく]は、{自分自身が未熟なためにプリセプティには教えられないという思い}{1対1でかかわることは重荷であり、周囲の人と関わったほうがプリセプティのためになるという考え}の2つのサブカテゴリーから得られた。

[プリセプティの良い面を見て関わりたい]は、{プリセプティの良いところを見てかかわりたいという思い}{プリセプティのために情報を得ようという考え}の2つのサブカテゴリーから得られた。

【病棟の環境によりプリセプター役割を遂行しやすくなる】では、[病棟内は忙しく相談できる環境がない][病棟環境が変わることでプリセプティにかかわる余裕ができる]の2つのカテゴリー。[病棟内が忙しい環境では、プリセプティと関わることもできず相談できる環境がない]では、{病棟内は常に忙しく、プリセプティにかかわれないと感じる}{周囲が忙しそうにしていることで相談できる環境がないと感じる}の2つのサブカテゴリーから得られた。[病棟環境が変わることでプリセプティにかかわる余裕ができる]では、{チームの編成が行われることで自分自身に余裕が持て、プリセプティを気にかけることができると感じる}{自分自身に業務の余裕ができることで、必要な時にプリセプティに指導ができると考える}の2つのサブカテゴリーから得られた。

【プリセプター役割を担うことで自分立場や責任について考え、同僚と関わっていくことができる】では、[先輩看護師と関わるようになる、他者の意見を受け入れ自分なりの指導を考える][役割を担うことで中途半端な自分や未熟な自分に気づき、責任

を持って業務をやっていきたいと考えるようになる]の2つのカテゴリーから構成された。[先輩看護師と関わることができるようになり、他者の意見を受け入れ自分なりの指導を考える]では、{強く言うことだけが指導ではなく自分なりの指導をしていきたいと考える}{先輩看護師と関わられるようになり、先輩看護師の意見を受け入れプリセプティの指導に生かしていきたいと考える}の2つのサブカテゴリーから得られた。[役割を担うことで中途半端な自分や未熟な自分に気付き、責任を持って業務をやっていきたいと考えるようになる]は、{役割を担うことで中途半端な自分や未熟さに気づき、自分の責任を果たしていきたいという考え}{自分が置かれている立場や責任について考える}{役割を担うことで自分も成長していくという考え}の3つのサブカテゴリーから得られた。

<表7：Cプリセプターの経時的経験>

- |   |
|---|
| <p>(1) 先輩看護師からの声かけもあり、自分の中でもそろそろ順番としてプリセプター役割が来るだろうという考え</p> <p>(2) 後輩という存在を初めてもつ</p> <p>(3) プリセプティが病棟に配属される前に本を読むが負担になったという思い</p> <p>(4) プリセプティと初めて会った時、性格もよくわからないしと感じ緊張したという思い</p> <p>(5) プリセプティに緊張しながら業務を教える</p> <p>(6) 自分は勉強不足で未熟だという思い</p> <p>(7) 職場の中には、相談できる環境がないという思い</p> <p>(8) プリセプター同士でプリセプティの情報交換をしなければいけないと考えていく</p> <p>(9) プリセプティが業務を遂行しやすいように同僚に依頼をしていく</p> <p>(10) 他病棟と自分の病棟の環境の違いを知っていく</p> <p>(11) プリセプティとのかかわりにゆとりが持てるようになっていく</p> <p>(12) プリセプティの良いところを見てあげたいという思い</p> <p>(13) 患者やスタッフとの関わりが変わっていく</p> <p>(14) プリセプティとの関わりの中で自分自身の未熟な部分に気づき自分の役割について考えていく</p> <p>(15) 自らが行動をしていくことの大切さを感じていく</p> <p>(16) プリセプターでの経験を今後に生かしていきたいと考えるようになっていく</p> |
|---|

Cは、プリセプター役割を担う過程で、(1) [先輩看護師からの声かけもあり、自分の中でもそろそろ順番としてプリセプター役割が来るだろうという考え] を持っていた。プリセプター役割を担うことは、(2) [後輩という存在を初めてもつ] という思いを持ち、プリセプター開始前にプリセプターの本を読むが、(3) [プリセプティが病棟に配属される前に本を読むが負担になったという思い] を持っていた。

そのような中、初めてプリセプティに会った時には、(4)〔プリセプティと初めて会った時、性格もよくわからないしと感じ緊張したという思い〕であった。その中で、(5)〔プリセプティに緊張しながら業務を教える〕経験をしていた。

プリセプティに業務を教えていく過程では、(6)〔自分は勉強不足で未熟だという思い〕や、(7)〔職場の中には、相談できる環境がないという思い〕があったが、(8)〔プリセプター同士でプリセプティの情報交換をしなければいけないと考えていく〕ようになる。そのように考える中で、(9)〔プリセプティが業務を遂行しやすいように同僚に依頼をしていく〕行動をするようになっていた。

また、プリセプター役割を遂行していく過程で、(10)〔他病棟と自分の病棟の環境の違いを知っていく〕のである。

Cは、プリセプター役割を担った当初は、プリセプティと関わりことに緊張する姿が見られたが、徐々に(11)〔プリセプティとのかかわりにゆとりが持てるようになっていく〕、同時に、(12)〔プリセプティの良いところを見てあげたいという思い〕を持つようになった。すると、(13)〔患者やスタッフとの関わりが変わっていく〕ようになり、患者とのかかわりにおいても、患者と視線を合らし、患者の話に耳を傾けるようになっていた。

Cにとって、プリセプター役割を担うことは、(14)〔プリセプティとの関わりの中で自分自身の未熟な部分に気づき自分の役割について考えていく〕、(15)〔自らが行動をしていくことの大切さを感じていく〕(16)〔プリセプターでの経験を今後に活かしていきたいと考えるようになっていく〕機会となっていた。

#### 4. D プリセプターの経験の内容 (表8)

Dの経験には、【プリセプターとしての準備過程から、役割を遂行していく過程で、先輩看護師や同期の看護師と共同していく経験】【プリセプター役割を担うことで、自分の患者との関わりの中から、プリセプティへの指導と関連付けて、“大きな心”でかかわる経験】【自分の経験を回顧し、プリセプティとの関係性を築き、プリセプティに関しては誰よりも理解していると考えプリセプティに指導をしていく経験】【プリセプティとの関係性を築き上げていくことを大切にしながら指導をしていく経験】の4つのコアカテゴリーが見出された。分析過程には、8つのカテゴリー、22のサブカテゴリー、89のコンセプトが得られた。また、経験の内容は、17分類が得られた。

【プリセプターとしての準備過程から、役割を遂行していく過程で、先輩看護師や同期の看護師と共同していく経験】では、[役割を遂行するために他者と共同していく]の1つのカテゴリーから構成された。{プリセプターをしていくためにはどのように見本になれば良いかと戸惑いながら考え準備をする}{スタッフとの関係性は良好であり、相談できる先輩がいるということをわかっている}{他者と協同するということがプリセプティへの指導に役立つと考えている}の3つのサブカテゴリーから得られた。

【プリセプター役割を担うことで、自分の患者との関わりの中から、プリセプティへの指導と関連付けて、“大きな心”でかかわる経験】では、[患者への看護と同じようにプリセプティに“大きな心”を持って関わりたいという考え]の1つのカテゴリーであり、{プリセプティへの指導を通しながら大きな心を持つことが大切という考え}{患者への関わりの中で大切にしていることを同じようにプリセプティにもしたいという思い}の2つのサブカテゴリーから得られた。

【自分の経験を回顧し、プリセプティとの関係性を築き、プリセプティに関しては誰よりも理解していると考えプリセプティに指導をしていく経験】では、[自分のプリセプターとの経験を回顧し自分なりの考え方で指導をしていきたいという考え][自己の課題と向き合いながら自分のできることを一生懸命にしていく]の2つのカテゴリーから構成された。

[自分のプリセプターとの経験を回顧し自分なりの考え方で指導をしていきたいという考え]では、{自分の指導者だったプリセプターとの関係性を振り返ってプリセプティの指導を考える}{プリセプティについては誰よりも知っているという思い}{プリセプティが愛しいという思い}{プリセプティを気遣い思いやりを持ってかかわりたいという考え}の4つのサブカテゴリーから得られた。[自己の課題と向き合いながら自分のできることを一生懸命にしていく]は、{自己の課題と向き合うという思い}{自分のできることを一生懸命、素直に行おうと考える}{共に学びながら自分の知っていることは伝えたいという思い}{自分の経験を振り返りながら指導をしたいと考える}の4つのサブカテゴリーから得られた。

【プリセプティとの関係性を築き上げていくことを大切にしながら指導をしていく経

【験】では、[プリセプティの頑張りを認めながら独り立ちを見守る][自己の課題と向き合いながらプリセプティにかかわる]の2つのカテゴリーから構成された。[プリセプティの頑張りを認めながら独り立ちを見守る]は、{プリセプティのために環境を整え、頑張りを認めたいと考える}{独り立ちをしていく過程を見守りたいと考える}の2つのサブカテゴリーから得られた。[自己の課題と向き合いながらプリセプティにかかわる]は、{アドバイスをしながら方向性を示すという行動}{プリセプティのために精神的なフォローをするための考えや行動}{プリセプティとの信頼関係を構築することを大切にしたいという考え}の3つのサブカテゴリーから得られた。

<表8：Dプリセプターの経時的経験>

- |   |
|---|
| <p>(1) 病棟科長との面接で事前にプリセプター役割を担うことを話されプリセプター役割を担うと思っていた</p> <p>(2) プリセプティが病棟に配属される前に本を読むと見本にならないといけないのかと感じた</p> <p>(3) プリセプティの実践目標を計画する時に自分の1年目のファイルを基準にしながら計画を立てようという考え</p> <p>(4) プリセプティは緊張していると感じた印象から同僚にも気にかけてもらえるようにしようという考え</p> <p>(5) 身近に気にかけてくれる先輩がいるという思い</p> <p>(6) プリセプティと一緒に看護の実践を通して共に学んでいくという考え</p> <p>(7) プリセプティが仕事をしやすい環境にしたいという思い</p> <p>(8) 他者（プリセプター同士）と協同しながら役割を遂行しようとする考え</p> <p>(9) プリセプティのために業務が遂行しやすいように他のスタッフに依頼していくという行動</p> <p>(10) 今年度の目標に与えられた役割をしっかりとやろうという思い</p> <p>(11) プリセプティの初めての経験や失敗へのフォローをしていくという行動</p> <p>(12) プリセプティに自分の患者への思いを語ることで自分の次のステップに進んでいく機会となっているという考え</p> <p>(13) 患者の言葉が耳に入らないほどプリセプティの失敗にプリセプターとして関わっていくことに困惑するという思い</p> <p>(14) 1人立ちしていくプリセプティを見守っていくようになるが、プリセプティの状況が気になって仕方がなかったという思い</p> <p>(15) 「伝えることが苦手」という課題と向き合っていくという考え</p> <p>(16) プリセプティは大切な存在だったという思い</p> <p>(17) プリセプターとしての役割を担うことにより人との関わりを学んでいくという考え</p> |
|---|

Dは、(1) [病棟科長との面接で事前にプリセプター役割を担うことを話されプリセプター役割を担うと思っていた]、その過程で、プリセプターの課題図書を読むが、(2) [プリセプティが病棟に配属される前に本を読むと見本にならないといけないのかと感じた]。

プリセプティへの指導計画を立てるにあたり、(3) [プリセプティの実践目標を計画する時に自分の1年目のファイルを基準にしながらか計画を立てようという考え] でプリセプティの実践目標を計画していた。

プリセプティと出会った時には、(4) [プリセプティは緊張していると感じた印象から同僚にも気にかけてもらえるようにしようという考え] ていた。

プリセプティの指導計画を立てる時や、プリセプティへの指導に戸惑っている時には、見守ってくれている先輩看護師がいると感じ、(5) [身近に気にかけてくれる先輩がいるという思い] をもっていた。そのようにして、プリセプティへの指導を実践しながら、(6) [プリセプティと一緒に看護の実践を通して一緒に学んでいくという考え]、(7) [プリセプティが仕事をしやすい環境にしたいという思い] の中でプリセプティとの関わりをしていた。

また、(8) [他者(プリセプター同士)と協同しながら役割を遂行しようとする考え]、(9) 【プリセプティのために業務が遂行しやすいように他のスタッフに依頼していくという行動】 をしていた。

このように行動していく過程には、(10) [今年度の目標に与えられた役割をしっかりとやろうという思い] を抱き、(11) [プリセプティの初めての経験や失敗へのフォローをしていくという行動] をしていた。

プリセプティが独り立ちをしていく頃になると、プリセプティに生じる出来事が起こった時には、プリセプティと向き合い、自分の考えや思いを言語化するようになった。このように言語化していくことは、(12) [プリセプティに自分の患者への思いを語ることで自分の次のステップに進んでいく機会となっているという考え] ていた。

プリセプティの失敗が続いた時には、(13) [患者の言葉が耳に入らないほどプリセプティの失敗にプリセプターとして関わっていくことに困惑するという思い] も生じるが、プリセプティが独り立ちしていく過程を、(14) [独り立ちしていくプリセプティを見守っていくようになるが、プリセプティの状況が気になって仕方がなかったという思い] があつた。

Dは、自らの課題を知っていた。その課題に対して、(15) [「伝えることが苦手」という課題と向き合っていくという考え] をもち、課題と向き合っていた。

このようにプリセプター役割を遂行していく過程で、(16) [プリセプティは大切な存在だったという思い] が芽生え、(17) [プリセプターとしての役割を担うことにより人との関わりを学んでいくという考え] になっていった。



## 5. E プリセプターの経験の内容 (表9)

Eの経験には、【プリセプティのために指導計画を立てるが大学卒業のプリセプティへの指導に戸惑い苦手意識を持ってしまう経験】【プリセプティとの関係性を築いていくことがプリセプターとしての役割だと考えていく経験】【人間関係を構築することが大切であり、自らの価値観だけで人と関わっていることに気づいていく経験】の3つのコアカテゴリーがあった。分析過程には、6つのカテゴリー、13のサブカテゴリー、36のコンセプトが得られた。また、経験の内容が、12分類得られた。

【プリセプティのために指導計画を立てるが大学卒業出のプリセプティへの指導に戸惑い苦手意識を持ってしまう経験】では、[プリセプティのために指導計画を立てる][大学卒業しているプリセプティに苦手意識を持ち、自分に教えることはないと考えていく]の2つのカテゴリーから構成された。[プリセプティのために指導計画を立てる]は、{プリセプティのために指導計画を立てたが負担になってしまうのではないかという思い}{プリセプティは大学を卒業しているから自分の指導計画では不十分だという思い}の2つのサブカテゴリーから得られた。[大学を卒業しているプリセプティに苦手意識を持ち、自分に教えることはないと考えていく]は、{プリセプティに対して拒否的な気持ちを持ってしまっていると感じる}{プリセプティは良い子であるが苦手意識を持ち自分の気持ちがついていかない思い}{同僚に自分のプリセプティに抱く思い思いを話していく行動}の3つのサブカテゴリーから得られた。

【プリセプティとの関係性を築いていくことがプリセプターとしての役割だと考えていく経験】では、[理想とするプリセプターシップ像があるが自分にはできないと考えていく][プリセプティに自分と同じ思いをさせていたことに気づく]の2つのカテゴリーから構成された。[理想とするプリセプターシップ像があるが自分にはできないと考えていく]は、{理想とするプリセプターシップ像があるが自分はどうにも関係性を作っていけば良いのかと戸惑う思い}{自分のプリセプターと関係性が作れず、自分のプリセプティにも同じような思いをさせているのではないかと感じる}の2つのサブカテゴリーから得られた。[プリセプティに自分と同じ思いをさせていたことに気づく]は、{上司から自分のプリセプターの経験を聞くことで自分のプリセプティとのかかわりについて考える}{自分の価値観だけで否定的にプリセプティを見ていたことに気づく}の2つのサブカテゴリーから得られた。

【人間関係を構築することが大切であり、自らの価値観だけで人と関わっていることに気づいていく経験】では、[職場は女社会という特別な環境であるという価値観][人間関係を構築することの大切さに気付く]の2つのカテゴリーから構成された。[職場は女社会という特別な環境であるという価値観]は、{女社会という価値観から他者に話をすることはできないという思い}{言葉で伝えることは“うすい”と考える}の2つのサブカテゴリーから得られた。[人間関係を構築することの大切さに気づく]は、{人間関係を構築することの

難しさを感じながら関係性を気づくことの必要性に気づく} {プリセプターは指導や教育をするだけではないのだという気づき} の2つのサブカテゴリーから得られた。

<表9：Eプリセプターの経時的経験>

(1) プリセプティが病棟業務の流れを理解して実践できるように最初のころはプリセプティに声をかけながら関わる
(2) プリセプティは大学を卒業しているから自分で学習するだろうという思い
(3) プリセプティに教えていきたいという気持ちはあるが自分の気持ちがついていかないという思い
(4) 自分のプリセプティだからこそ関わりにくいという思い
(5) プリセプター会は、プリセプティの状況を報告する場と言う考え
(6) 職場のスタッフに自分の思いを伝えるようになっていくという行動
(7) 職場は女社会という価値観を持っていた
(8) 職場は、話すことができる場だと思うようになっていき同僚に話すという行動
(9) 自分の新人時代のプリセプターに対する思い
(10) 病棟科長との面接で自分のプリセプティとのかかわりについて考えていく
(11) 自分の考え方や見方を変えていこうとする考え
(12) 人間関係を構築していくことの必要性について学んでいく

Eは、プリセプティへの指導や関わりに理想とするプリセプターシップ像があった。そのような思いを持ちながら、(1) [プリセプティが病棟業務の流れを理解して実践できるように最初のころはプリセプティに声をかけながら関わる] 行動をしていた。しかし、自分の思いや考えをうまく表現することができず、(2) [プリセプティは大学を卒業しているから自分で学習するだろうという思い] を持つようになり、プリセプティと距離を持ってしまうようになる。そのような中で、(3) [プリセプティに教えていきたいという気持ちはあるが自分の気持ちがついていかないという思い] や、(4) [自分のプリセプティだからこそ関わりにくいという思い] を持つようになってしまった。

Eは、自分の思いを表出することなくプリセプター研修会に参加し、研修会の中で、初めて、プリセプティに抱いていた感情を表出した。(5) [プリセプター会は、プリセプティの状況を報告する場と言う考え] になった。このように研修会の中で、自分の思いを表出することで、(6) [職場のスタッフに自分の思いを伝えるようになっていくという行動] をするようになった。

Eは、(7) [職場は女社会という価値観を持っていた] が、(8) [職場は、話すことができる場だと思うようになっていき同僚に話すという行動] へと変わっていった。職場は女

社会という価値観には、(9)〔自分の新人時代のプリセプターに対する思い〕が関係し、プリセプティとの関係性を築けなかった。

そのような過程の中で、(10)〔病棟科長との面接で自分のプリセプティとのかかわりについて考えていく〕ようになり、(11)〔自分の考え方や見方を変えていこうとする考え〕、自分のプリセプティとの関わりを回顧し、(12)〔人間関係を構築していくことの必要性について学んでいく〕ようになった。

## 6. F プリセプターの経験の内容 (表 10)

F の経験には、【プリセプティとの関わりに戸惑う経験】【プリセプティとの人間関係を構築しながら自分の経験を回顧する経験】【プリセプター役割を担うことで他者とのかかわりについて学ぶ経験】【プリセプター役割を担うことで他者との関わりが増え、自分の力になり仕事が楽しくなると感じる経験】の 4 つのコアカテゴリーであった。分析過程には、6 つのカテゴリー、12 のサブカテゴリー、39 のコンセプトが得られた。また、経験の内容は、15 分類得られた。

【プリセプティとの関わりに戸惑う経験】では、[プリセプティと向き合う時に構えてしまう]1 つのカテゴリーから構成された。

【プリセプティとの人間関係を構築しながら自分の経験を回顧する経験】は、[プリセプティへの指導や関わりに悩みながらもプリセプティを気遣いながら関係性を築いていく][自分がプリセプティだったころのことや今までに失敗した看護経験について回顧する]2 つのカテゴリーから構成された。[プリセプティへの指導や関わりに悩みながらもプリセプティを気遣いながら関係性を築いていく]は、{プリセプティの見方であり、ともに学び合うことを大切にすることで信頼してもらえようになりプライベートな時間を共有していく行動}{プリセプティが負担を感じないようにプリセプティの行動を気かけ状況を観察しながらプリセプティを気遣う}{自分の関わり方や指導方法がこれで良いのかと考える}{プリセプティが自分の価値観と似ている面がありかわいいと思う気持ちを持ち自慢をしたいという思い}の 4 つのサブカテゴリーから得られた。[自分がプリセプティだったころのことや今までに失敗した看護経験について回顧する]は、{自分のプリセプターに見守ってもらっていたことに気づく}{自分の経験の中で失敗したことを他者がしないように伝えるようにしようという思い}の 2 つのサブカテゴリーから得られた。

【プリセプター役割を担うことで他者とのかかわりについて学ぶ経験】は、[役割を担うことで自分を見つめなおし、他者との関わりを学んでいく]の 1 つのカテゴリー。{役割を担うことで他者との関わる機会が増え他者に頼りにされることで自分の力になるという考え}{役割を担うことで他者と関わり学んでいくことだと考える}{役割を担うことで周りに振り回されず自分で考え、自分で確認したことを信じるという自分を見つめなおす機会になったという考え}の 3 つのサブカテゴリーから得られた。

【プリセプター役割を担うことで他者との関わりが増え、自分の力になり仕事が楽しくなると感じる経験】は、[プリセプティのためにスタッフや上司とコミュニケーションを取っていく][役割を担うことで悩んだり他者と関わったりすることは自分の力になり自分の考えを伝えられるようになっていく]の 2 つのカテゴリーから構成された。[プリセプティのためにスタッフや上司とコミュニケーションを取っていく]は、{プリセプター同士で情報交換をし、スタッフや上司ともコミュニケーションを取ることで、プリセプティを育て

ていくことになるという考え} {役割を担うことでスタッフとの関わりが持てるようになり上司にも認めてもらえるようになっていくということがうれしいという思い}の2つのサブカテゴリーから得られた。[役割を担うことで悩んだり他者と関わったりすることは自分の力になり自分の考えを伝えられるようになっていく]は、{悩んだり、他者と関わったりすることは自分の力になっていくという考え}{プリセプティとの関わりから患者との関係性もスムーズに築き上げていける行動}の2つのサブカテゴリーから得られた。

<表 10 : F プリセプターの経時的経験>

- |  |
|--|
| <p>(1) 突然プリセプター役割を担うことで戸惑ったという思い</p> <p>(2) プリセプターシップはコミュニケーションが必要なのかという感じをもつ</p> <p>(3) プリセプターを始めた時は不安があり、プリセプティが精神的に弱い子であるという情報を聞いて不安を感じていたという思い</p> <p>(4) 精神的に弱いプリセプティとの関わりに戸惑いながら業務を教えていくという行動</p> <p>(5) 自分のプリセプティを自慢したいという思い</p> <p>(6) プリセプティが業務を実践できるように自らスタッフに関わっていくという行動</p> <p>(7) プリセプター同士でプリセプティの良い面を情報交換するという考え</p> <p>(8) プリセプティのチームが変わっても業務に慣れていけるように計画をしようという考え</p> <p>(9) プリセプティとの関係づくりを優先しようという考え</p> <p>(10) 自分のプリセプティと担当ではないプリセプティへの対応の違い</p> <p>(11) プリセプティが精神的に落ちていく変化に気づいていく</p> <p>(12) 病棟科長に相談をしていくという行動</p> <p>(13) プリセプティの休職、そして退職を決定していくまで自分の役割を遂行しようと関わっていくという行動</p> <p>(14) 他者に自分の意見や考えを伝えていくことの大切さを考えていく</p> <p>(15) 役割を担うことで学んだと感じていることや気付いたことを伝える行動の必要性に気づく</p> |
|--|

Fは、プリセプター役割を担うことを突然病棟管理者から告げられ、(1) [突然プリセプター役割を担うことで戸惑ったという思い] を持ったプリセプター役割を担い始めた。そのように戸惑いながら、漠然と、(2) [プリセプターシップはコミュニケーションが必要なのかという感じをもつ]。

Fは、(3) [プリセプターを始めた時は不安があり、プリセプティが精神的に弱い子であるという情報を聞いて不安を感じていたという思い] の中で、担当になったプリセプティの状況に合わせて指導をしていこうと考え、(4) [精神的に弱いプリセプティとの関わりに戸惑いながら業務を教えていくという行動] をしていた。

このようにしてプリセプティと関わっていく過程で、(5) [自分のプリセプティを自慢したいという思い] を持ち、プリセプター研修会でプリセプティを自慢していた。

また、プリセプティが病棟の一員となれるように、(6) [プリセプティが業務を実践できるように自らスタッフに関わっていくという行動] をし、(7) [プリセプター同士でプリセプティの良い面を情報交換するという考え] の中、(8) [プリセプティのチームが変わっても業務に慣れていけるように計画をしようという考え] ていた。

プリセプティが精神的に弱い面があることから、病棟業務を教えていく過程では、(9) [プリセプティとの関係づくりを優先しようという考え] ていた。

そのような中で、Fは、(10) [自分のプリセプティと担当ではないプリセプティへの対応の違い] が見られていた。

9月を過ぎた頃、(11) [プリセプティが精神的に落ちていく変化に気づいていく]、プリセプティの状況を観察しながら、プリセプティの状況を、(12) [病棟科長に相談をしていくという行動] をとっていた。

そのような中で、プリセプティが体調不良のために休職をしてしまうが、(13) [プリセプティの休職、そして退職を決定していくまで自分の役割を遂行しようという行動] をしていた。このような中で、上司や同僚、プリセプティに、(14) [他者に自分の意見や考えを伝えていくことの大切さを考えていく] ようになっていた。

Fは、他者に自分の意見や考えを伝えていくことで、(15) [役割を担うことで学んだと感じていることや気付いたことを伝える行動の必要性に気づく] ようになっていた。

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	
A	1) 看護師長や先輩看護師から声をかけられ、自分でもそろそろプリセプターをやるだろうと感じていた 2) 先輩と後輩の関係づくりが初めてという経験 3) プリセプターが病棟に配属される前は、どのような子が来るのか心配だったという思い 4) プリセプターと初めて会った時にベアになったことがわかるという思い 5) プリセプターとともに行動をし、一つひとつ確認をするように業務を教える	6) プリセプターの患者への関わりが自分と似ていると感じる 7) プリセプターと同日の勤務が続くことはストレスだったという思い 8) 病棟の中での新人教育システムをプリセプターの指導をしていくことで知っていく 9) プリセプターのために業務の流れがわかり実践できるようにプリセプター仲間と共に計画をしていく	10) プリセプター同士が仲間意識を持つようになり連携を図りながら師長やスタッフに依頼をしていく 12) プリセプターとともに学習をし、プリセプターに教える前には学習をするという行動 14) スタッフや上司・プリセプターに伝えていくことの必要性を学んでいく		11) プリセプターと関わりながら自分の厳しく言えないという課題を意識していく		13) プリセプターの行動を見守っていくという気持ちになっていく		17) プリセプターをすることで自分の意見が言えるようになりチームの一員となっていくことを感じていく		15) プリセプターとの関係性を築いていることを実感していく	16) プリセプターをすることは、再学習をする機会だという思い	
B	1) 主任看護師や先輩から事前にプリセプターをすることを言われていた 2) 人に教えることが初めてという経験 3) プリセプターが病棟に配属される前に本を読むが精神論と感じ読んでもよくわからないという思い 6) 初めてのころは、プリセプターの声が聞けずイライラしたという思い 7) 年上のプリセプターを受け持つことに戸惑いを感じる	4) プリセプターが決まった時になぜ自分に年上のプリセプターの担当になったのだろうという思い 5) プリセプターと会ってすぐに業務を教えていかなければならない戸惑い 9) プリセプター同士でプリセプターが業務の実践ができるようにとメールでやりとりをしていく 13) プリセプターの患者への対応を見ながら慣れの中で患者と関わっている自分に気づき、プリセプターから学んでいると考える 8) プリセプターに寄り添いながら業務を教える	10) 先輩看護師に相談できる環境がないと感じながら、同僚にプリセプターの指導を依頼していく 11) プリセプターが業務で困っていることに同僚に聞くという行動を取り対処しようとしていく 12) プリセプターとの交換ノートを活用し、プリセプターの状況を知ろうとする行動 14) プリセプターが仕事を辞めたいと思っていることを知りプリセプターの思いを聞くことが必要と考える 15) プリセプターの思いを聞きたいとプライベートな時間を共有していく		16) プリセプターが辞めていくということを知り、自分も辞めたいと考えていく	18) 同僚やプリセプターから手紙をもらい周囲が見ていたことに気づくという思い				19) 退職したプリセプターを気にかけるという行動		20) プリセプターをすることは無駄ではなかったという考え	
C	1) 先輩看護師からの声がけもあり、自分の中でもそろそろ順番としてプリセプター役割が来るだろうという考え 2) 先輩という存在を初めてもつ 3) プリセプターが病棟に配属される前に本を読むが負担になったという思い 4) プリセプターと初めて会った時、性格もよくわからないと感じ緊張したという思い 5) プリセプターに緊張しながら業務を教える	6) 自分は勉強不足で未熟だという思い 7) 職場の中には、相談できる環境がないという思い 8) プリセプター同士でプリセプターの情報交換をしなければいけないと考えていく 9) プリセプターが業務を遂行しやすく同僚に依頼をしていく				10) 他病棟と自分の病棟の環境の違いを知っていく	11) プリセプターとのかかわりにゆとりが持てるようになっていく 12) プリセプターの良いところを見てあげたいという思い		13) 患者やスタッフとの関わりが変わっていく	14) プリセプターとの関わりの中で自分自身の未熟な部分に気づき自分の役割について考えていく	15) 自らが行動をしていくことの大切さを感じていく	16) プリセプターでの経験を今後に生かしていきたいと考えてようになっていく	
D	1) 病棟科長との面接で事前にプリセプター役割を担うことを話されプリセプター役割を担うと思っていた 2) プリセプターが病棟に配属される前に本を読むと見本にならないといけないのかと感じた 3) プリセプターの実践目標を計画する時に自分の1年目のファイルに基づきながら計画を立てようという考え 4) プリセプターは緊張していると感じた印象から同僚にも気にかけてもらえるようにしようという考え	5) 身近に気にかけてくれる先輩がいるという思い 6) プリセプターと一緒に看護の実践を通して一緒に学んでいくという考え 7) プリセプターが仕事をしやすい環境にしたいという思い 8) 他者(プリセプター同士)と協同しながら役割を遂行しようとする考え 9) プリセプターのために業務が遂行しやすいように他のスタッフに依頼していくという行動	11) プリセプターの初めての経験や失敗へのフォローをしていくという行動 12) プリセプターに自分の患者への思いを語ることで自分の次のステップに進んでいく機会となっているという考え 13) 患者の言葉が耳に入らないほどプリセプターの失敗にプリセプターとして関わっていくことに困惑するという思い 15) 「伝えることが苦手」という課題と向き合っていくという考え		10) 今年度の目標に与えられた役割をしっかりとやろうという思い	14) 一人立ちしていくプリセプターを見守っていくようになるが、プリセプターの状況が気になって仕方がなかったという思い					16) プリセプターは大切な存在だったという思い	17) プリセプターとしての役割を担うことにより人との関わりを学んでいくという考え	
E	1) プリセプターが病棟業務の流れを理解して実践できるように最初のころはプリセプターに声をかけながら関わる 2) プリセプターは大学を卒業しているから自分で学習するだろうという思い 3) プリセプターに教えていきたいという気持ちはあるが自分の気持ちはついていけないという思い		4) 自分のプリセプターだからこそ関わりやすいという思い 5) プリセプター会は、プリセプターの状況を報告する場と言う考え	6) 職場のスタッフに自分の思いを伝えるようになっていくという行動 7) 職場は女社会という価値観を持っていた 8) 職場は、話すことができる場だと思えるようになっていき同僚に話すという行動								9) 自分の新人時代のプリセプターに対する思い 10) 病棟科長との面接で自分のプリセプターとのかかわりについて考えていく 11) 自分の考え方や見方を変えていこうとする考え	12) 人間関係を構築していくことの必要性について学んでいく
F	1) 突然プリセプター役割を担うことで戸惑ったという思い 2) プリセプターシップはコミュニケーションが必要なのかという感じ 3) プリセプターを始めた時は不安があり、プリセプターが精神的に弱い子であるという情報を聞いて不安を感じていたという思い 4) 精神的に弱いプリセプターとの関わりに戸惑いながら業務を教えていくという行動		5) 自分のプリセプターを自慢したいという思い 6) プリセプターが業務を実践できるように自らスタッフに関わっていくという行動		11) プリセプターが精神的に落ちていく変化に気づいていく 12) 病棟科長に相談をしていくという行動	7) プリセプター同士でプリセプターの良い面を情報交換をするという考え 8) プリセプターのチームが変わっても業務に慣れていけるように計画しようという考え 9) プリセプターとの関係づくりを優先しようという考え	10) 自分のプリセプターと担当ではないプリセプターへの対応の違い 14) 他者に自分の意見や考えを伝えていくことの大切さを考えていく	13) プリセプターの休職、そして退職を決定していくまで自分の役割を遂行しようという行動				15) 役割を担うことで学んだと感じていることや気付いたこと	

図5: 個々のプリセプターの経験時系列

### Ⅲ. プリセプター役割を遂行していく過程に見られた経験パターン

本研究のエスノグラフィーの分析は、第 1 にイーミックな分析（帰納的分析）の結果として研究集団としてみた場合のプリセプターの経験を示す。

「3年目の看護師が初めてプリセプターの任にあるときにどのような経験をしているか」の研究の問いに対して、9つの経験パターンがあることを見出した。この9つの経験が何を意味するのかを明らかにしていくため分析をしていくことで、プリセプターの経験の4つのドメイン（4領域）と、「プリセプティをケアする経験」というドメインまでの概念を見いだした。後者のドメインは、前者の4つのドメインを支える基盤となっているものであり、これは、看護師としての行動特性でもあると位置づけた。

本研究での「経験」とは、経験する主体が、感じていること、考えていること、行っていることの総体としている。

以下にエスノグラフィーの分析の1つ目のレベルの実証（帰納的分析結果）を記述する。

個々のプリセプターのデータからは合計 311 のコンセプトが得られ、分析過程において、フィールドノートに記載された理論メモからは、32 のコンセプトが得られた。これらを合わせた 343 のコンセプトから、44 のサブカテゴリーと 19 のカテゴリーと、9つの経験パターンを見出した。さらに9つの経験を分類して、総括的な4つの経験パターンを見出した。

分析の結果得られた9つの経験パターンと総括的な4つの経験パターンとの関係性を含めて、先ず9つの経験パターンについて記述し、次に総括的な4つの経験パターンについて記述する。（表 11. 表 12）9つの経験パターンの分析過程は、（表 13）に示す。

総括的な5つの経験パターンを《 》、9つの経験パターンを【 】、カテゴリーを[ ]、サブカテゴリーを{ }、コンセプトを< >、研究参加者の会話や発言を小文字で記述した。発言を「 」とした。（ ）は、発言内容を補足したものである。



<表 11 プリセプター集団のコード数>

パターン	1. 初めての責任を持って後輩と関わる経験	2. 実際の経験を通して職場内の環境やシステムを知る経験	3. プリセプティを教養し、環境の調整をすることは自分が主体にならないと気づく経験	4. プリセプター仲間との関わりを通して、上司や同僚との関わりが必要な性を知り、自ら他者に相談をしていくようになる経験	5. 自分の指導方法を模索し、戸惑いながらもプリセプティのために役立つと行動しようとする経験	6. プリセプティとの間で言語化して伝えないと伝わらないことを実感して、理解していく経験	7. プリセプティを愛おしい存在だと感じるようになる経験	8. 成功体験ができた時にプリセプターは育つ実感して認識する経験	9. 自分の考え方や価値観が変わっていく経験	データ計
カテゴリー	2	2	2	2	2	2	3	2	3	29
サブカテゴリー	5	4	4	4	7	3	7	6	8	48
コンセプト	36	23	26	29	56	29	37	43	35	343

＜表 12：プリセプター集団の経験パターン＞

プリセプターの9つの経験パターン	総括的な5つの経験パターン
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 初めて責任を持って後輩という存在と関わる経験</li> <li>2. 実際の経験を通して職場内の環境やシステムを知る経験</li> <li>3. プリセプティを教育し、環境の調整をすることは自分が主体にならないと気づく経験</li> <li>4. プリセプター仲間との関わりを通して、上司や同僚との関わり的重要性を知り、自ら他者に相談をしていくようになる経験</li> <li>5. 自分の指導方法を模索し、戸惑いながらもプリセプティのために役立とうと行動しようとする経験</li> <li>6. プリセプティとの間で言語化して伝えないと伝わらないことを実感して、理解していく経験</li> <li>7. プリセプティを愛しい存在だと感じるようになる経験</li> <li>8. 成功体験ができた時にプリセプターは育つと実感して認識する経験</li> <li>9. 自分の考え方や価値観が変わっていく経験</li> </ol>	<p>＜成長の側面＞</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 「育てていくことは学んでいくことだ」と感じるようになる経験</li> <li>2. プリセプティに生じる問題をともに乗り越えていくということを通して達成感を感じ、それを重ねていくことが大事だと考えるようになる経験</li> <li>3. 看護専門職としての共同体への参加意識が高まり、共同体の一員となってきた、と気づくようになる経験</li> <li>4. 仕事が楽しくなっていると感じるようになる経験</li> </ol> <p>＜行動特性＞</p> <p>プリセプティをケアする経験</p>

## 1. プリセプター役割を遂行していく過程に見られた9つの経験パターン

プリセプターは、今まで人に教えるという経験をしたことがなく、プリセプター役割を担うことで、1.【初めて責任を持って後輩という存在と関わる経験】をしていた。後輩に教えるというプリセプター役割を遂行していくことは、2.【実際の経験を通して職場内の環境やシステムを知る経験】をする機会となっていた。そのような中で、プリセプター同士で相談をし、また自分の新人時代を回顧しながら、3.【プリセプティを教育し、環境の調整をすることは自分が主体にならないと気づく経験】をしていた。プリセプティが病棟の業務を遂行していけるように、4.【プリセプター仲間との関わりを通して、上司や同僚との関わり的重要性を知り、自ら他者に相談をしていくようになる経験】をするようになっていた。

しかし、プリセプターとして適切な指導ができていのかと感じ、考えるようになり、5.【自分の指導方法を模索し、戸惑いながらもプリセプティのために役立とうと行動しようとする経験】をしていた。このように行動し自らの不足や課題が明らかになってきて、それらに直面することになっていった。特に、伝えることについての課題が共通しており6.【プリセプティとの間で言語化して伝えないと伝わらないことを実感して、理解していく経験】をしていた。

このようにしてプリセプターは、プリセプティに生じる出来事や問題に向き合い、自ら解決もしくは対処していこうと行動をするようになっていっていた。そのような過程の中で、プリセプティとの関係性を築き、7.【プリセプティを愛おしい存在だと感じるようになる経験】をしていた。このような経験を通して、8.【成功体験ができた時にプリセプターは育つと実感して認識する経験】となり、9.【自分の考え方や価値観が変わっていく経験】をしていた。

以下に質的帰納的に得られた9つの経験パターンの分析結果と、個々の経験パターンの解釈を記述する。

### 1)【初めて責任を持って後輩という存在と関わる経験】

【初めて責任を持って後輩という存在と関わる経験】というパターンは、[プリセプティに教えるための学習行動][知識・技術の内省の機会]の2つのカテゴリーから構成された。

[プリセプティに教えるための学習行動]は、{初めて後輩という存在を持ち、人に教える立場になるという思い}、{プリセプターをするための準備としてプリセプターの本を読む行動}、{プリセプティに戸惑いながら業務を教えていく行動}の3つのサブカテゴリーから得られた。

[知識・技術の内省の機会]は、{教えていくことは自らが学ぶ機会になると感じる}、{プリセプティから学ぶことだと考える}の2つのサブカテゴリーから得られた。

【初めて責任を持って後輩という存在と関わる経験】は、プリセプター役割を担った看護師が、学生時代を回顧しながら、自分自身にとって「初めて後輩を持つ経験」であること、「初めて責任を持って人と関わる」ことを、プリセプター役割を担うことで気づき、責務を担いながらプリセプティを指導・教育していく過程での経験を表している。

(1)[プリセプティに教えるための学習行動]

①{初めて後輩という存在を持ち、人に教える立場になるという思い}

この経験では、プリセプターは今まで人に教えるという経験をしておらず、プリセプター役割を担うことで、[初めて人に教える]経験をするに直面していた。また、後輩との関係を作っていくことも、初めてのことだと認識していた。そのような中で、緊張し、戸惑いながらプリセプティとともに行動をしていた。

「学生時代に後輩という存在を持ったことはあったけど、先輩と後輩の関係づくりが今までの人生の中でなかった・・・深く関わるってなかったんですよ。」 (A)

「今まで、だれかにもものを教えるってことがなかったので、漠然とこうするんだなーっていうのは分かるけど実際どうすればよいのか分からなくて・・・」 (B)

「なんか後輩っていう立場を持ったことがないんで・・・後輩みたいなのはないです」 (C)

このように、プリセプター役割を担うことで、初めて責任を持って後輩に教えるという経験をしていたことを語った。

②{プリセプターをするための準備としてプリセプターの本を読む行動}

プリセプターたちは、<プリセプターをするための準備としてプリセプターの本を読む>が、初めてプリセプターという役割を担い、同時に人に教えるといった経験がないプリセプターたちは、プリセプターの本に書かれていることは、「精神論?」「見本?」であるという感覚を持ち実際にプリセプターを経験していないことからプリセプターの本を読んでもわからないという思いを持っていた。

「まだ(プリセプティが)来てないから、漠然として読んでるから、全然頭に入らなくて、よくわかんない、みたいな、それになんか、精神論? 精神論で言うか、こうして接してあげましょうしか書いてないから、何を生かしたら良いのかがわからなかった」 (B)

「本は読みました。読んだけどお、読んで、逆に負担になったんで、何かわからなくなって、本当に困った時に読もうと思いました」 (C)

「課題図書を読んだ時には不安が強かったですね。なんか、プリセプターに求められる条件みたいなのがあって、それが見本になるとか、その見本になるという言葉が1番印象に残っていて、見本になれるの

かな、って、実際にやると思うものの見本になれるのかなって、見本??」 (D)

③{プリセプティに業務を戸惑いながら教えていく行動}

プリセプターは、4月の中旬にプリセプティが病棟に配属されて来ると、担当となったプリセプティと行動をともにしながら、プリセプティの行動を確認し、サポートをしながらプリセプターとしての役割を果たそうと戸惑いながらも病棟の特徴的な業務を教えていた。

<場面1>

A：「ああ、今からちょっと血糖を測りに行こうと思って、ねえ」とプリセプティに笑顔で同意を求めるように話しかける。プリセプティはにこにこことしながら、研究者のほうに顔を向け、①N：「はい、そうですね。ふふふ」と笑いながら答える。A：「じゃあ始めるか」と、プリセプティにBSチェックをすることを促す。

A：「これは、こうだから、〇〇してみてね。」と、血糖測定のカットを持ちながらプリセプティに説明をする。すると、①N：「あっ、針を忘れた。」とハッとしたりするように少し焦った顔をしてAをみる、Aは、少し目で合図をすると、①Nは、バタバタとナースステーションへと戻っていく。A：「1年生だからねえ すいませんねえ、ははは」と、患者に苦笑いをするような笑い声で話しかける。

血糖測定後、A：「ここに、BSのこと書いてあるじゃんねえ、値でやるのが違って来るからね。」と、プリセプティの顔を見て説明をしている。プリセプティは、姿勢をまっすぐにし緊張した表情で頷いている。その表情を察しながら、A：「さっきの数字だと、うん、指示がはっきりしないから、先生に確認してみるか？」とプリセプティに促すが、プリセプティは強張った表情でいる。背中を押すように、Aは、患者のカルテの記載内容を指差し「ここここを見て、これを言えばいいよ。今の数値を伝えて、うん、やってみるか」と、担当医へ電話をさせた。

<場面2>

Aは、朝の申し送りの時から、プリセプティの横に立ち、申し送りが終わると、受け持ち患者の情報を得るために一緒に電子カルテを見ながら、日勤業務のワークシートを確認していた。プリセプティが首を傾げ、ペンが止まっているプリセプティの様子を見て、プリセプティのワークシートを指やペンでさしながら、「ここはこういうことだよ。これとこれをまずやってみるか」と、プリセプティが何をすればよいのかを指示をしていた。

<場面3>

Cは、プリセプティとともに患者のもとに行くが、プリセプティと視線を合わせることはなく、そこに、プリセプティがいないかのように受け持ちの患者と関わっていた。その関わりの中で、患者の輸液の状況

を確認しながら、輸液ボトルを見たままプリセプティに「滴下数を合わせてみて」と硬い表情で声をかけていた。突然声をかけられたプリセプティは、「えっ」という驚いた表情をしながら、ポケットから計算機を出して滴下数を計算しだした。Cは、黙って唇を噛んだまま輸液ボトルを見ている。滴下数を計算したプリセプティは、「32滴です」と、にこにこしながらプリセプターに声をかけると、Cは低い声で、「うん、その位だね。合わせて・・・」という。滴下数を合わせ終えたプリセプティを見ながら、患者に声をかけ他の受け持ちの部屋へと1人で移動していく。プリセプティは、あつという表情をしながら、小走りにCを追いかけていく。参加観察後に、Cに、「先ほど、一緒に輸液のことをしていましたがいかがでしたか」と聞いてみると、「緊張します。教えるのが苦手なんですよ」と、プリセプティと一緒に行動することは緊張すると話した。

プリセプター開始時期の3週間ほどは、プリセプターは、常にプリセプティとともに行動をしなければならない状況が続く。プリセプティとの同日勤務が毎日続いていくことで、ストレスやプレッシャーを感じていたことや、自分に自信がなかったことをCが語った。

「ずっと一緒にいることがストレスだった」

「プリセプティにも同僚にも監視されているようだった」

「何かプレッシャーで、段々プリセプティの声を聞くとイライラした」

「なんか、思うように動けなくて・・・」

「自分が未熟なのに教えられるかなって思っていた」

## (2) [知識・技術の内省の機会]

### ① {教えていくことは自らが学ぶ機会になると感じる}

プリセプティに業務を教えていく過程で、教える前に自分で本を開いて、教える知識や技術を確認し、学習していた。時には、プリセプティと共に薬の本や文献を開いて、患者に使用されている薬品を調べ、プリセプティの実施する看護技術を一緒に学習してから実施していた。

「私もよくわからないから調べてみようかって言って、病棟内で使用されている薬や、疾患の理解など分からないことがあると、プリセプティと一緒に本を開いて、私もこれ知らなかったよって、プリセプティに正直に言うことで（自分が）気づけたりするんですよ」（A）

「患者への援助や処置を実施する根拠をきちんと教えないといけないから、（プリセプティに）最初に入る情報は大事だと思うので、あやふやな手技とか知識ではいけないと思って、教える前に自分でもう一度、本を開いて確認しましたね。そうすることで何か自分も良くわかったりして、それから教えるっていうようにして・・・」（D）

## ② {プリセプティから学ぶことだと考える}

プリセプティと共に行動をしていくことで、プリセプティの患者への関わりを見て、プリセプターは、自分がいつの間にか慣れの中で患者と関わっていることを気づかされ、自分の患者への関わりを見直さなければと考える機会となっていた。

「(患者さんへのプリセプティの話し方が) 自分の患者さんとの話し方と似ている。なんか、似たような話し方をするのは・・・うれしい気もするけど、でもあまりなれなれしく話すのは良くないですよね」

(A)

「声掛けとかはでき上っている感じ。(笑) 私より、私より丁寧! だから。私も、逆にあーって思います。すごく丁寧な言い方で話してる。私は、患者さんのところで、「です」「ます」とかあんまりつけなくて、「大丈夫?」とか、そんな感じだから、プリセプティを見て、丁寧に話している・・・、あー、しまった自分は、やばいみたいな、っていうのは気づかされる」(B)

現代の若者の特徴を、齊藤(2007)は、「若者の非社会化」と表現している。「非社会化」とは、社会的ひきこもりであり、他者との関係性の希薄、十分なコミュニケーションができず内向的であることであるとしている。同様に現代の若者の特徴について溝上(2010)は、1970年代以降の青年は、私生活志向や情報メディアの発達を通して、人と人との直接のコミュニケーションが希薄化していると指摘している。【初めて責任を持って後輩という存在と関わる経験】の過程では、プリセプターが、<初めて人に教える>という表現をしたのは、このような現代の若者の特徴として、他者と深く関わるという経験がなかったためであると考えられる。

また、プリセプターは、プリセプティと共に行動をすることで、再学習をしていると感じ、プリセプティに教えるという行動をする経験を通して、自らの患者への関わりや行動を客観的にとらえ、自分自身がプリセプティから学んでいると気づくようになっていた。

## 2) 【実際の経験を通して職場内の環境やシステムを知る経験】

【実際の経験を通して職場内の環境やシステムを知る経験】パターンは、[病棟の環境とシステムを知る機会]、[プリセプター研修会という場は自分の本音が言える]の2つのカテゴリーで構成された。

[病棟の環境とシステムを知る機会]には、{病棟にある新人教育システムを活用するようになっていく行動}{病棟の環境や体制に違いがあると感じる}の2つのサブカテゴリーから得られた。

[プリセプター研修会という場は自分の本音が言える]は、{プリセプター研修会でプリセプティへの思いを話すという行動}{プリセプティとのかかわりについて他者に聞く、アドバイスをもらう行動}の2つのサブカテゴリーから得られた。

この【**実際の経験を通して職場内の環境やシステムを知る経験**】では、プリセプター役割を遂行していく過程で、病棟に存在している新人指導のための[病棟の環境とシステム]について理解を深め、また、プリセプター研修会を通して、[プリセプター研修会という場は自分の本音が言える機会]となる経験をしていた。このようにプリセプティの指導を実際に経験することを通して、プリセプターシップをよりよく理解し、さらに職場の環境やシステムを学んでいくようになっていた。

(1) [病棟の環境とシステムを知る機会]

プリセプターは、{病棟にある新人教育システムを活用するようになっていく行動}をすることで、病院内や病棟にある新人教育システムを知る機会となっていた。また、{病棟の環境や体制に違いがある}と周囲の状況を知るようになっていた。

3年目の看護師が初めてプリセプター役割を担うことで、初めて人に教えるという中で、何をどのように教えていったらよいのか戸惑いながらも、病棟の中にある、プリセプティノートやプリセプター会といったシステムを活用していくことを認識し、病棟のシステムを活用することが新人指導に役立っていくことに気づいていった。同時に、同僚のプリセプターと、プリセプター会を活用してお互いのプリセプティの状況を知り、情報を交換し合うことの必要性を学んでいた。

Aの病棟では、『プリセプター年間目標・年間計画書』があり、新人を指導していく過程でプリセプターがどのように新人と関わっていくと良いかという計画書が作成され、その計画書に基づき、毎月1回のプリセプター会が、勤務終了後に開催されていた。プリセプター会ノートを見せてもらおうと、その月にプリセプティがどこまで病棟業務ができるようになっているのか話し合われた内容がメモのように記載され、プリセプティのできていないこと、できないことが確認されて、指導計画の見直しがされていた。

例えば、4月の記録には、「日勤の流れが理解できていた」「点滴を確認することができていない」「タイムスケジュールが立てられていない」「休日勤務はバタバタしている」など、プリセプティのできていないことが記載されていた。5月の目標として「1つの部屋持ちができる」「休日勤務の流れが把握できる」などといった、プリセプティが段階を踏んで業務を実施していけるように毎月の目標や、計画が書かれていた。

私の病棟の場合には、毎回、(プリセプティに)4月の目標と反省を書いてもらって、病棟会で必ず発表して・・・1年生が、1分間か2分間、絶対に発表をして、例えば、6月の目標は、こうで、夜勤業務が始まるので、こういう技術がやれてないのでお願いします、って言う。1年生の口からその病棟会に出ている看護師全員に、伝わるようにする時間を毎月設けていて、反省も5月はこういうことができなくて



とか、こういうことを反省していますみたいなことをみんなに分かってもらうようにして、それに合わせるようにしてプリセプティの計画を立てています。」（A）

「病棟にある新人に業務を教えていくための技術チェック表に基づきながら、指導していくんですよ。A評価がもらえないと1人ではやってはいけないんですよ。記録なんかも、私やリーダーに見せてOKをもらわないといけないんですよ」（A）

BとCの病棟では、『プリセプティノート』が病棟にあり、プリセプティは、その日その日に実施したことを記載し、それがどうであったか、次はどうするかという内容を書いていた。プリセプターの勤務帯がプリセプティと合わず、他のスタッフがプリセプティの指導をした場合には、プリセプティノートに、その時にできたこと、できなかったことを他のスタッフも記載していた。プリセプターは、プリセプティと勤務が合わない時には、そのプリセプティノートを見て、プリセプティの状況を知る機会としていた。また、勤務が合わないプリセプティのために他のスタッフが書いた文章の下や、ノートの隅にコメントを残していた。

また、プリセプターが、自分の病棟には、他の病棟と違って新人を指導していくシステムが整っていないことを、新しく病棟に移動してきたプリセプター担当のアドバイザーから指摘をされ、他の病棟の新人指導やプリセプターの役割について知るということもあった。

BとCは、『プリセプティノート』からも、プリセプティの状況について情報を得、コメントを書いてプリセプティに伝えていた。「病棟がバタバタしていて教えきれないことがあって反省しています」「できていないことが（プリセプティ自身で）わかってきているから、少しずつ学んでいけばいいですよ」と、プリセプティの頑張りを認めるコメントを残していた。

しかし、病棟の中での新人教育システムとしては、『プリセプティノート』以外に何もないと感じていた。

「私たちの病棟は、きちんとした新人教育のシステムがない。自分たちの時も何かなかった気がする。他から病棟に移動してきた人から、ここは、システムとかが何もないねって言われたんですよ」（C）

Dの病棟には、『プリセプター/プリセプティファイル』として、プリセプティ自身の個人目標（月の目標）、実践管理メモ（日々の振り返り）といった形式のファイルがあった。プリセプティが月の目標を設定し、日々の振り返りと月の目標達成度を記載し、Dは、プ

リセプティの記載していることに1つずつ丁寧にコメントを残していた。

この病棟には、Dが1年目の新人でプリセプティだった時にも同じ形式のファイルがあり、病棟内で管理されていた。Dは、プリセプティへの指導や、業務が遂行できていくための計画を立てるために、自分が1年目の時に利用していた『プリセプター/プリセプティファイル』を参考にして、プリセプティが段階を追って業務を遂行できるように計画を立てていた。

「その時の自分に戻って・・・自分の新人のこの時期に何をしていたのか、何ができていたのかって振り返って、自分の新人の時のことを考えて計画を立てたりしてたんですよ。」(D)と、自分の経験を回顧し、プリセプティの指導へとファイルを活用していた。

プリセプター会では、「プリセプティがこんな時に困っていたよ。この間はこれができていたよ」といったプリセプティの情報交換が行われていた。

## (2)[プリセプター研修会という場は自分の本音が言える]

病院全体のプリセプターが集まって行われる、プリセプター研修会は、同じ仲間の集まりだからこそ自分の思いを話せる場だと感じ、{ふるせふたー研修会でプリセプティへの思いを話すという行動}をし、同時に{プリセプティとのかかわりについて他者に聞く、アドバイスをもらう行動}をすることでプリセプターという仲間意識が芽生えていた。また、そのような理解の中で、プリセプター研修会は他のプリセプターの病棟の情報を得て、自分の病棟との環境やシステムの違いを知る場にもなっていた。、自分の思いや悩みを本音で話す場だと考えるようになっていた。しかし、その反面、研修会を業務の一部として捉えているプリセプターもいた。

### <プリセプター研修会での参加観察の状況>

Aは、プリセプティへのかかわりや指導の状況を病棟のプリセプター中で協力し合っていることをグループメンバーに、積極的に話していた。このようにAは、新人への関わりや指導を他者に伝えながら、他のプリセプターはどのように新人と関わり指導をしているのか情報を得たいと考えていた。

また、Eは、プリセプティとの関係を築けないこと、自分の感情がプリセプティの行動についていけない思いを抱いていた。Fは、休職してしているプリセプティとのかかわりについて、悶々とした思いを抱いていた。そのような思いや悩みをプリセプター研修会の中で表出していた。そこには、病棟の同僚に自分の思いや気持ちを打ち明けるのとは違った感じがあったようで、同じプリセプター役割をしているから“わかってもらえる”と感じていた。そのような中で、Eは、「自分の気持ちがついていけない」、「何も言わずにプリセプター役割を遂行して任命期間を終了しようと考えている」ことを他者に伝えるこ

とで、他者からプリセプティとの関わり方に関して意見やアドバイスをもらい、「そういう考え方もあるのだと」、他者の考えを受け入れ、自分の考え方を変えていこうとしていた。同様にFも、休職しているプリセプティとの関わりに、「休んでいるのにあまり連絡をしない方がいいのかなあ。でも戻ってきた時に少しでも戻りやすくしてあげたいし」と、自分の考えや思いを他者に表出することで、他者の意見を聞いて、今後の関わり方を考える機会になっていた。

プリセプターは、[プリセプター研修会という場は、自分の本音が言える場]であり、{プリセプター研修会でプリセプティへの思いを}話し、{プリセプティとのかかわりについて他者に聞く、アドバイスをもらう行動}をし、プリセプティとの関わりを考えていた。

#### <場面4>

A病院では、プリセプター研修会は2回（5月と10月）開催されていた。2回目の10月の研修会では、『プリセプティとの関わり』『どのように関わっていくと良いのか』などが、グループで話し合われた。各グループ内にアドバイザーが1名配置されていた。

Aは、積極的に、グループメンバーに、「私の病棟では、こんなことをしている」とか、「プリセプター同士がとても仲が良くっていつも話し合いをしている」といった内容のことを他のメンバーに話をしてきた。この研修のことをインタビューで、「自分たちのやっていることを知ってもらいたかった。プリセプティができていることを話すことって大事だと思った」と語ってくれた。

#### <場面5>

B病院の第1回のプリセプター研修会では、『他部署のプリセプターと後輩指導について情報交換、共有ができる』『自己の指導を振り返り、今後の指導につなげることができる』をテーマとしてグループワークが行われていた。その中で、『プリセプティの自慢とプリセプターとしての悩み』が話され、『どのように今後の指導につなげていくのか』が話し合われていた。

グループ内で話し合いがされている途中、Eが、「プリセプティのことが嫌になっている」と、プリセプティの自慢を述べた後に突然のように言い始めた。一緒にいたメンバーは驚いた表情をするが、「その子に対して申し訳ないと思う・・・その子がだんだん嫌いになってしまうのが嫌、でも、まーこのまま我慢していけばいいし・・・」と、自分がプリセプティに抱いていた感情を吐き出すように言うとともに自分に言い聞かせるように話した。アドバイザーから、「病棟の中で同じように感じている人もいるかもしれないし、今我慢してもそこで終わることではないのでは？」というアドバイスがされると、Eは、「そんなふうに考えたことがなかった」と、アドバイザーの意見を聞きながらつぶやくように言った。

<場面6>

第2回の研修会では、『他者との関わりを振り返る』『指導場面における効果的なコミュニケーションを学ぶ』というテーマで研修が行われた。

第1回目と同じグループメンバーでグループワークが開始されようとしたとき、Fが、「今、プリセプティが休んでて・・精神的に弱い子だから、時々メールをしたりしてる、負担じゃあないかなあ、どう思う」と、下を向きながらメンバーに話し始めた。グループワークを始めようとしていたメンバーは手を止め、「いいと思うよ」メンバーから言葉が返る。「いいかなあ」と聞き返し、「連絡をしてたほうが仕事に来やすいんじゃない」とメンバーが言うと、「そうか、そうだよ」と頷きながら、「ごめん、ごめん、ああ、話をしよう」と、メンバーに声をかけグループワークを開始した。

プリセプターは、研修会の中で、他のプリセプターの話聞き、他の病棟のプリセプティの状況や他の病棟のシステム、他のプリセプターの指導の方法を知る機会になっていた。

また、プリセプターは、プリセプター研修会の際は、本音が言える場だと感じ、自分自身が抱えている思いを語っていた。

### 3) 【プリセプティを教育し、環境の調整をすることは自分が主体にならないと、と気づく経験】

【プリセプティを教育し、環境の調整をすることは自分が主体にならないと、と気づく経験】には、[自分の中に理想とするプリセプターシップがあることに気づく機会][プリセプター同士で情報交換をしプリセプティのための計画を立て環境を調整する行動]の2つのカテゴリーで構成された。

[自分の中に理想とするプリセプターシップがあることに気づく機会]には、{自分の中には、理想とするプリセプターシップ像があるという思い}{自分の指導を回顧し、プリセプティの計画や目標を立てていこうとする考え}の2つのサブカテゴリーから得られた。

[プリセプター同士で情報交換をしプリセプティのための計画を立て環境を調整する行動]は、{プリセプター同士で仲間意識を持ち環境の調整を取るための行動}{プリセプティのために指導計画を立て、病棟内で業務がしやすいように調整をするという行動}の2つのサブカテゴリーから得られた。

この【プリセプティを教育し、環境の調整をすることは自分が主体にならないとと気づく経験】では、プリセプターは、プリセプティが病棟の業務を体験できるようにプリセプティの体験することを計画し<同僚に依頼をしていく行動>をとるようになり、プリセプティが仕事をしやすいように環境を整えていた。その過程でプリセプター仲間との対話が

なされ、＜上司や同僚とかかわることの必要性に気づいていく＞ようになった。

(1) [自分の中に理想とするプリセプターシップがあることに気づく機会]

プリセプターは役割を担うことで自分の周囲の人間関係に目を向けるようになり、同時に周囲のプリセプターシップを考えるようになり、{自分の中には、理想とするプリセプターシップ像があるという思い}を持っていることに気づいていった。その過程で、{自分の指導を回顧し、プリセプティの計画や目標を立てていこうとする考え}を抱くようになっていた。

「とても良い関係のプリセプターとプリセプティがいるんですよ。私もあんな関係を作りたいと思っているんです」

「なんでも話せる、話してくれるそんな関係を作りたいと思っているんです」

「自分の時はあんまりプリセプターに離せなかったのがあるから、だからいろいろ気にかけてあげたいなって・・・」

(2) [プリセプター同士で情報交換をしプリセプティのための計画を立て環境を調整する行動]

① {プリセプター同士で仲間意識を持ち環境の調整を取るための行動}

プリセプター仲間と、プリセプティの情報交換をし、勤務終了後に休憩室で、時には更衣室で、プリセプティが業務を遂行していきやすいように、スタッフの中に溶け込めるようにと考え、多くの時間を費やしていた。病棟の中でも、プリセプター同士でプリセプティの情報交換をしている場面を見かけることが多く、月の目標について『プリセプターノート』を活用しながら相談していた。

「必ず1カ月に1回は、(プリセプター同士で)集まる日を決めて、それ以外でも、プリセプターが同じ勤務だと、今日はちょっと、日勤の終わった後、話そうみたいな感じで集まって・・・」

「愚痴もありますけど、1年生どう？って、お互いの1年生を確認したり、ここ出来てないよねって、じゃあ、これどうやっていけばいいかねって。それから、1年生にこれ言っといたで、とか、注意しといたよとか、私がプリセプティに言いにくいことを他のプリセプターが言ってくれたり。そんな話を結構、顔を合わせるとしていますね」(A)

「(プリセプター同士で業務終了後に集まることに対して)時間の拘束は、そこは全然、縛られているとか感じはしてなくて。結構、一緒にやってくれているプリセプターさんが関わりやすくて、声をかけてくれるし、私も話しやすいから、何かまとまるんですよ。(プリセプター同士が)いつのまにか集まっていたり、業務が終わってからも残って、控室で話たりとか、多分、その空間、時間は、残っている

(残業している) という感じはなくて・・・」 (A)

②{プリセプティのために指導計画を立て、病棟内で業務がしやすいように調整をするという行動}

プリセプターは、5月中旬頃になると、プリセプティが1人で患者を担当するようになる。このよう中、プリセプターは、プリセプティが業務を遂行しやすい環境にすることが必要と考え、上司や同僚に協力やプリセプティの指導の依頼をするようになっていた。

Aは、プリセプター仲間とともに、病棟のシステムを活用して、プリセプティが業務の遂行状況を理解して病棟業務が実践できるように、毎月のプリセプター会で目標や計画を立てていた。

「休日の時なんかもそうだし、日勤の時もプリセプターにつくってという形をとっているんで、他の先輩につく時には、プリセプティの状況どうでしたかって、受け持ち患者の人数を増やしても大丈夫そうですかって聞くようにはしているんですが、なるべく、それはするようにしています。」 (A)

「あらかじめ、日勤の予定表を見といて、プリセプティが経験していないことの一覧表を作って、今日はだれ誰、お願いしますって、病棟に張るようにして・・・」 (A)

「心電図とか、12誘導とかとれなくて検査科に頼んで、師長さんから頼んでもらったりして、1日12誘導をする日を作ってもらって調節したり、その日程を調整するのとかは、プリセプター同士でしているんです。それで、他(同僚のスタッフ)の人をお願いしています」 (A)

BとCは、1カ月が経過した頃から、プリセプティがすでにチームの主要メンバーとして業務を遂行しなければならないという状況に戸惑っていた。プリセプティが1人のメンバーとしてチームの中で業務を遂行していくにはまだ不十分であり、病棟の環境が常に忙しいという状況もあり、プリセプティ達は、いつも戸惑っていた。

このような環境の中で、「あの子がいると大変、まだ、〇〇もできない」という、同僚のプリセプティに対する非難を耳にすることで、プリセプターは、「まだ、できてなくてもしょうがないじゃない」という感じていた。そこで、同僚たちにプリセプティが何を体験し何が体験できていないのかといった状況を知らせていないことに気づき、プリセプティが経験していない技術や処置を体験できるようにと、病棟内にプリセプティが体験していない技術や処置を掲示していた。

「他のスタッフに声をかけて、何かこの処置あるよね、って、1年生が見たことないから、一緒にやってもらえますかって伝えて、他のスタッフの人たちも、今、(プリセプティが)何ができるのか、やったことがあるのか。できること、できないことが分からないので、一応それを、提示して、夜勤までにやっ

たことがないことを減らせるように、みんなにわかるようにして掲示しているんです」(D)

あるプリセプターは、自分の1年目の経験を回顧し、自分のプリセプティ時代のファイルを見ながら、プリセプティの月の目標とともに、病棟業務を経験できるように計画を立て、プリセプティの体験状況を確認し、プリセプティと勤務が合わない時には、プリセプティにメモを残し、同時に、事前にプリセプティを担当する同僚を確認し、同僚にもメモを残して、プリセプティの指導を依頼していた。

「(自分の新人の時のファイル) 参考にしてその月目標を立てたり、毎日の振り返りもしているんです。自分が、どの時にどこで戸惑ったのか、振り返ったりして、同じところで戸惑ったりしないように、目標をたてれば良いのかなと思ったりして」(D)

「必ず依頼する先輩にメモを残して、その日の先輩にお願いする日の目標と、その下の子(プリセプティ)が今どこまでできるのかと、あと、その日はどこまでをできるようになっているかを見てほしいと、毎日、先輩にメモを残していきます。」(D)

プリセプターは、プリセプティが部屋持ちをするようになると、事前にプリセプティが持つ部屋をチェックし、患者の状況を把握し、プリセプティが困った時には、指示が出せるように準備をし、プリセプティが何か困っていないか、スタッフの中に溶け込めるようになっているのかを気かけ、同僚にプリセプティの状況を報告し、同僚からプリセプティの状況を得るという行動をしていた。

また、病棟でのプリセプター会を活用し、プリセプティの病棟業務の遂行状態や、勤務が合わず、プリセプティの状況がわからないことなどの情報を提供しあっていた。

「とりあえず、日勤業務が1人でも行えるようになってもらおうと思っているんです。1つ大部屋を見たらおうと、特に準備とかはしてないですけど、ただその前に、彼女(プリセプティ)に、その受け持つ部屋を見せる前に(自分が)情報とか、とったりしていますね。」(D)

「うちは、プリセプター会をしなくっても、自然に集まる。プリセプターとして不安だったり、プリセプティのことが心配だったりして、ご飯を食べながら話したりしています。」(A)

9月を過ぎるとプリセプティ達のチームの移動がされるようになった。すると、チームが移動する前に、そのチームの特徴を、プリセプティに話し、プリセプティがチームを移動してから困らないようにと、そのチームで多い処置や技術を体験できるようにしていた。

<場面7>

Dは、④Nが、チームを変わっていく前に、移動するチームでの看護計画の評価の方法について指導していた。

④Nが、カンファレンスルームで、電子カルテに看護計画の評価を打ちこんでいた。その横の電子カルテの前にDが座り、④Nほうを見ながら、「大丈夫？」と笑顔で声をかける。④Nは、「できました」とDに笑顔を向けながら答える。「Aチームより、Bチームのほうが看護計画の評価をやっていくからね」と看護計画の評価をしていく機会が多くなることを説明している。

しばらくすると、④Nは、「Sは、これでいいですか？」と打ち込んでいる内容をDに見せる。Dは、パソコンの画面を見て、にこにこしながら、「うんいいよ。Sは、普段書いているから、SOAP見たいのでいいから」と、④Nは、その言葉を聞きながら、うなづきながら自分の受け持ち患者の看護計画を立てるためにパソコンに向かう。時々、Dは、④Nがパソコンで看護計画を打っているのを後ろから見ている。研究者が、「チームで違うのですか」と声をかけると、「④Nが、今いるAチームは割と急性期の人が多いから、Bだとちょっと患者さんの状況が違うんですよ。Bチームだと患者の看護計画の評価とか多くなってから、ちょっと練習なんです・・・」とプリセプターは、プリセプティがチームを移動しても、業務が遂行していけるように指導をしていた。

このようにして、プリセプターはプリセプティが病棟の業務が遂行できるように気遣い、気かけながら時には見守るようにしてかかわっていた。

#### 4) 【プリセプター仲間との関わりを通して、上司や同僚との関わり的重要性を知り、自ら他者に相談をしていくようになる経験】

【プリセプター仲間との関わりを通して、上司や同僚との関わり的重要性を知り、自ら他者に相談をしていくようになる経験】には、[プリセプター仲間は安心できる存在であることに気づき、相互協力をしていく行動][上司や同僚に報告、相談、依頼する行動]の2つのカテゴリーから構成された。

[プリセプター仲間は安心できる存在であることに気づき、相互協力をしていく行動]では、{プリセプター同士で相談をしあいながら、同僚にプリセプティの指導を依頼できると考える}{プリセプター同士でプリセプティ情報交換をする}の2つのサブカテゴリーから得られた。

[上司や同僚に報告、相談、依頼する行動]は、{プリセプティの病棟業務が遂行できるように同僚に依頼する行動}{上司にプリセプティの状況を伝える行動}の2つのサブカテゴリーから得られた。



この【プリセプター仲間との関わりを通して、上司や同僚との関わりの必要性を知り、自ら他者に相談をしていくようになる経験】には、プリセプターは、個の行動ではなく、プリセプター仲間という集団と捉えることで安心感を抱いていた。

このように個の対応ではないと考えていくことで、<プリセプター同士で相談をしあいながら、同僚にプリセプティの指導を依頼できる>と考え、他の同僚よりもプリセプターの仲間の存在は、プリセプターにとっては身近な存在であると感じていた。そのような存在として捉えていることから、<プリセプター同士でプリセプティ情報交換をする>といった、自分自身が把握できないプリセプティの状況や情報を得ていた。そのようにして、[プリセプター仲間は安心できる存在であり、共に協力しながら同僚にプリセプティの指導を依頼できる]と感じていた。

(1) [プリセプター仲間は安心できる存在であることに気づき、相互協力をしていく行動]

①{プリセプター同士で相談をしあいながら、同僚にプリセプティの指導を依頼できると考える}

プリセプター同士では、病棟環境についての不満や、プリセプターをすることのストレスや愚痴といった話がされている。同じ仲間という関係の中でお互いの気持ちがわかるという思いや安心感があつたようである。また、他のプリセプターから「私のプリセプティどう？」と、プリセプター仲間からプリセプティの情報を得るという相互の情報を交換していた。プリセプティが業務を遂行しやすいように調整するために上司や同僚に相談し、依頼していた。

「プリセプター同士で集まったりすると、愚痴？やっぱり他の先輩に（プリセプティのことを）こう言われたとか、直接プリセプターに言ってくる先輩が多いから・・・なんか責任？たぶん・・・。自分たちがちゃんとしなないといけない、っていうのがあると思います。プリセプターの話し合いも、自分の考えとか意見を言い易いですね。やりやすさが多分、あつたんだと思います。だからカチカチにならず、よかつたし、プリセプター仲間にも恵まれてたし・・・」（A）

「（病棟でのプリセプター会について）うちは会をしなくとも自然に集まる、不安だつたり、心配だつたりして、ご飯を食べながら、愚痴もあるけど・・・」（D）

②{プリセプター同士でプリセプティ情報交換をする}

プリセプター同士の情報交換には、プリセプティと勤務が合わない時のプリセプティの様子や状況を聞いていた。たとえば、プリセプティが失敗したことやプリセプティの元気がない、沈んでいたなどである。このような情報を得ることでプリセプティの状況に合わせて関わろうとしていた。特にプリセプティが失敗をしたり、初めて患者の死を体験し

た時には、同僚のプリセプターが担当のプリセプターに連絡をするといった行動があった。

このようにプリセプター同士でプリセプティの情報交換をし、プリセプティ状況を確認し合っていた。

「プリセプターが揃うと、（プリセプティについて、プリセプター同士で）話したり、月1回は、プリセプター同士で話し合っていて、他のプリセプターは私より先輩だからリーダー業務もしてて、リーダーからの視点で1年生も見ているから、プリセプティの現状もいろいろ教えてくれて、1年生こうだったよだとか、だから何をプリセプティに指導して良いのかわかりやすかったっていうのもあります。」（A）

「（プリセプティについて）共有は出来ていると思います。見えない部分もいっぱいあると思うんですけど、プリセプター同士の勤務が一緒だとプリセプティどうだったって感じで・・・」（A）

「（同期とは）情報をやりとりして。そうですね、（プリセプターが）5人いて・・・、プリセプター同士仲が良くて、情報を5倍じゃあないですけど、（プリセプティの情報を）もらえていたりして・・・」（D）

「同期が、④Nさん、こういうところすごく頑張っていたよーとか、悪いところじゃあなくて、いいところばかり言ってきてくれてたんですよ。できていたところを（④Nに）返してあげて、この間の夜勤なんかもこうだったよって。」（D）

## (2) [上司や同僚に報告、相談、依頼する行動]

プリセプターは、プリセプティが病棟業務を体験できるように、{プリセプティの病棟業務が遂行できるように同僚に依頼する行動}をしていた。{上司にプリセプティの状況を伝える行動}をすることで、プリセプティが病棟の中での業務が遂行できるようにしていた。

プリセプターは、プリセプティの業務遂行状況を確認し、他者からプリセプティができていないことを指摘され、プリセプターとしての役割を考えていた。その1つとして、プリセプティの状況を確認すること。2つ目として、自分の1年目を回顧し、いつの間にか当たり前のようにできるようになっている業務が1年目にとっては当たり前ではないのだと気づいていく。このように確認し、考えていきながら上司や同僚に依頼していくようになっていた。

「日勤の時も、プリセプティの指導に誰かがつくってという形をとっているんで、他の先輩についた時には、先輩にプリセプティ状況どうでしたかって、受け持ち患者の人数増やしても大丈夫そうですか、ってなるべく聞くようにはしています。」（A）

「伝票とか、カルテ整理をとっても、(プリセプティが) きちりできるだろうじゃなくって、できないことを前提に1からきちり教えなければいけないんだな一って思って。何か私が1年の時はできないことでも先輩のを見て、覚えていかなければいけなくって。でもそれじゃあ1年生は不安だろうし、どうせ誰からか指摘を受けなくてはならなくなるんだったら、この伝票は、こうやって処理するんだよとか、深夜の時のカルテの見方は、ここここを見るんだよとか、深夜の時に回る時には、ここここに気をつけるんだよ、とか、本当に1つひとつ自分が3年目で当たり前のようになっていることも、1年生にとってはあたり前ではないから・・・きちんと周りの人にも、何ができてできないのかを、伝えないといけないし・・・」(A)

「1年生に教えるという立場はプリセプターにはあると思うけど、その状況とかを先輩とか、主任とか師長に伝えなければいけないのかなあって・・・教えるだけじゃあなくって、1年生の成長段階を評価して、報告するまでが必要だって・・・主任から、報告・連絡・相談するのはこの段階では必要だよって、こういう社会では当たり前だよ、って。そういう教えがあったから・・・私が先輩に頼り切ってしまうのもあって、しっかりと1年生に伝えないといけない、ちゃんとできていることは伝えて、できてないことは振り返りが足りないね、って伝えるようにしてるんです。そのうえで、先輩たちにもプリセプティの状況を伝えていきます」(A)

「(プリセプティが) やったことがない処置とか、検査をプリセプティに聞いて、やったことがないことを全部挙げてもらって、一覧表みたいにして貼りだして、その処置があったら、(同僚に) 声をかけてもらうように、病棟に貼りだしてリーダーさんとかに声をかけてもらうようにしています。」(B)

##### 5) 【自分の指導方法を模索し、戸惑いながらもプリセプティのために役立とうと行動しようとする経験】

【自分の指導方法を模索し、戸惑いながらもプリセプティのために行動しようとする経験】では、[自分の指導方法に悩みながら指導の方法を考え行動していく][自分の指導方法に対する悩み、葛藤への対処]の2つから構成された。

[自分の指導方法に悩みながら指導の方法を考え行動していく]では、{スタッフの中に相談する人がいれば安心して指導ができるという考え}、{自分なりの指導方法について考え指導をする行動}の2つのサブカテゴリーから得られた。

[自分の指導方法に対する悩み、葛藤への対処]は、{自分の指導方法への悩みと戸惑い}{自分のかかわりや指導の葛藤への対処}の2つのサブカテゴリーから得られ、{自分の指導方法への悩み}は、<プリセプティの初めての出来事や失敗への対応への戸惑い><プリセプティへの指導に緊張する思い>の2つのコンセプトから得られ、{自分のかかわりや指導の葛藤への対処}では、<早期離職を考えた年上のプリセプティへの思いプリセプティ

への戸惑い><精神的に弱いプリセプティを気遣いながら関わる行動> <プリセプティに社会人としての倫理を教えていく行動>の3つのコンセプトから得られた。

この【自分の指導方法を模索し、戸惑いながらもプリセプティのために役立とうと行動しようとする経験】では、プリセプティへのかかわりや、病棟業務を教え、指導していく過程で自分の方法でよいのか不安を抱き悩無姿が見られた。またプリセプティに生じる問題やプリセプティが抱えている悩みに寄り添い、プリセプターはプリセプティの役に立とうと考えながらかかわる姿が見られていた。

以下にプリセプターが経験していた特徴的な語りや場面を記述する。

(1) <プリセプティの初めての出来事や失敗への対応への戸惑い>

プリセプティが初めて患者の死を経験したり、夜勤業務に入っていく時期になるとミスが増えたりと、プリセプティのリアリティーショックへの対応をどのように関わっていけばよいのかと悩み、葛藤しながら職場内だけでなく職場外での時間をプリセプティと共有し解決をしようとしていた。

プリセプティが初めて患者の死の経験をし、暫くの間、リアリティーショックを受けていた状態が続いた、そのような中で、プリセプターはプリセプティを食事に誘い自分の経験を話し、自分が今まで語ることでできなかった患者への思いを語ることで、プリセプター自身が次のステップに進めるといった思いを抱く機会を得ていた。(D)

「患者さんが亡くなって、いまだに記憶に残っている人の話とかしたりして・・・、(プリセプティに)本当にそういうことがあったんだって、残っている人がいるんだなって言われたりしましたね。」

「最初にそれを口に出せたということ事態で、その人の死は自分にとって昇華できたのかな、って思っただけで泣きそうになったり、とか、あったんですよ、やっぱり、だけどそれを下の子に伝えることができているんで、そのときの自分の思いとかも・・・、でも私はこうしかったけどできなかった自分もいたして、で、そこを悔やんでいるし未だに・・・、だから、人(患者)は、その人はもういないかもしれないけど、違う人でも同じようなことがあったら、してあげたいって思うよね、とか、そういう今の気持ちを伝えたり、とか、それを口に出せたことで、自分の中で、吹っ切れたっていうか、昇華できたっていうのがあるのかな、っていうのか自分の中で感じました。」

「そのときに、なんか結構、話して、2人で、何が引っかかっているのか、とりあえずその急変があつてなんか心の中に引っかかっていたのかな、ってわかったんですけど、何が引っかかっているのか、今、何が嫌なのかとか結構2人で話して・・・」

このように、自分が抱えている患者への思いを語る機会がプリセプター役割をすること

で、自らの看護を回顧し、自分の思いを言語化することで看護専門職者としてのステップを踏んでいくことになる機会といえる。

プリセプターは、プリセプティに表出できなかった患者のことを語ったことを話す時には、何かが吹っ切れたという明るい表情をして、「話せて良かったと思います」と研究者に話してくれた。まるで、再び自分に言い聞かせているようであった。

また、続いてしまうプリセプティの失敗への関わりに戸惑い思案する場面では、プリセプティがリアリティーショックから立ち直ってきたと思っていた矢先に、プリセプティが業務の中で失敗を繰り返してしまう状況があった。再び落ち込んでいくプリセプティを見ながら、上司から失敗についてプリセプティの指導やフォローを指示された時には、呆然とし、患者との関わりも上の空になっていた。

#### <場面8>

8月中旬、Dの病棟に行くと、Dは、上司とカンファレンスルームで硬い表情をして話をしていた。上司は、Dにプリセプティのミスの状況を伝え、プリセプターとしてフォローをするように依頼をしていた。Dは、時折、大きなため息をついていた。上司との話が終わり、研究者に気づいて近寄ってくる。Dは、「やっと気持ちが上がってきたのに・・・」と研究者に大きなため息をつきながら、「この時期ミスが起きやすいって言っていた、ばかりだったのですが・・・」。この前日、研究者は、Dのインタビューを行っており、「やっとプリセプティの気持ちが上がってきたから、このままミスもなく行けるといいのですが、でもこの時期ミスもしやすくなるし・・・」と話していた矢先のことであった。

それだけに落胆する思いがあったようだ。プリセプティにどのように指導をしようかと非常に硬い表情をしながら考えていた。この時の様子は、患者のもとに行きながらも患者の言葉が耳に入らず、患者の話しを上の上の空のように聞いているDがいた。「やっと立ち上がってきたのに・・・」「少し上がってきたかなって思っていたんですけどねえ、どうしていくかあ」とため息をしばらくついていた。

プリセプターとしてプリセプティのフォローをしなければいけないとわかってはいても、せっかく立ち直ってきたばかりのプリセプティにどのように対応していけばよいのか、思案していた。

その中で、プリセプティが自分の失敗を伝えてきてくれるのを待ち、プリセプティファイルを活用して、プリセプティに「失敗も大切な学び」というメッセージを送っていた。書くだけでは伝わらないという思いも持っていて、プリセプティの勤務状況を陰から見守るという行動を取っていた。これは、プリセプティに、負担感を感じさせないように見守るという行動であった。

(2) <早期離職を考えた年の離れたのプリセプティへ思い>

プリセプターは、病棟の人員的な状況から、早々にチームメンバーの一員として業務遂行を求められるプリセプティを気遣う思いを持っていた。同時に、年齢が離れて年上のプリセプティに、自分の指導で良いのかという戸惑いを持っていた。その中で、プリセプティが「業務負担」「家庭の事情」などから早期離職を考えだしたとき、職場内の環境についてプリセプティの大変さを理解しながらも、自分の無力さを感じていた。しかし、プリセプティから自分が成長する機会をもらったと考えていた。(B)

病棟の人員的な状況から早々にチームメンバーの一員として業務遂行を求められるプリセプティを気遣う思いを持っていた。ここには、病棟の中で早々にチームの一員として期待されていることによるプリセプティのストレスであり、まだ仕事を始めて2カ月もたないプリセプティが病棟の中でスタッフの一員として見られることは負担がかかっているのではないかと心配していた。

「まだできないこと一杯あるのは、まあ、今、スタッフが少なくって。でも1年生を1人と数えられている勤務の人数で、2チームに分かれていて、1チーム3人で、1つのチームに1年生が2人とかになることもあるじゃあないですかあ、その2人と、もう1人スタッフしかいないということがあって、それでリーダーさんが結構フォローしなくっちゃいけなくって2人もいるから、それを他の人が見ている、1つのチームに2人もいるから回らなくって何かそれで大変だよねえとか、言われちゃって。でもそれって2人のせいじゃないじゃないですかあ・・・」

「なんか、勤務もきつくって患者も多くって、まだ検査出したことのないその検査が（プリセプティに）ついちゃうと出来ないから、他の人についちゃって、他の人に負担がいつちゃって、まあ、その人大変だなんて思うけどお、なんかどうなのかなって。」

「そんな、まだいいじゃん、まだ2カ月だから言わなくっても、まだできなくたっていいじゃんみたいな。できなくなあいつて。自分の時のことを考えたら、まだできない、できなくない？って、それを言われるときついなと思う」

「最近、(病棟が) やけにバタバタしていて、(プリセプティが) 1人って数えられてしまうから、できなくって、できない技術がある部屋をつけられてしまっ、余計バタバタしてしまっているから、それなら、もっと初めから、この処置はやったことがないってわかっていけば、初めからそのフォローをしてくれる人とかを考えてくれるかなって思って、そのほうが、1年生、今だとバタバタするけど、じゃあ私が言っちゃうからって、1年生が体験しないまま他の人が忙しいからって、やってしまうと結局体験できないじゃあないですか」

プリセプティへの気遣いを持ちながら、プリセプターは、年の離れたプリセプティを担

当することになり、「年下の自分が年上のプリセプティにどのようにかかわれば良いのか」といった戸惑いを持っていた。しかし、「看護師としては自分のほうが先輩だから」と自分に言い聞かせるようにしてプリセプティと関わっていた。そのような思いを持ちながら、自分の学生時代の年上の同級生に「年下に教えられるのは、どうなのだろう」と相談をしていた。その同級生から、「あまり気にならないよ」と言われることで、「そういうものなのか」と考え、自分でもよいのだと考えるようになっていた。

「年齢が離れすぎているので、いまいち理解ができないっていうか、どこまで私の思っていることと、その子が思っていることが一緒なのかも、分からないから。」

「向こうのほうが年上じゃあないですか。だから、自分のほうが年下なのに、言っているのか、看護師経験は、ちょっとは上だけど、年齢がすごく離れているのに、私からやってるのが、嫌じゃないかって、その人ってどうなんだろうって、最初は、すごい思った」

プリセプティが「業務負担」「家庭の事情」などから早期離職を考えだしたとき、職場内の環境についてプリセプティの大変さを理解しながらも、自分の無力さを感じていた。

「自分たちの時と同じように悩んでいるのかなって思ったけど、自分たちの時よりも深くって、深く考えて・・・ううん、違うなあ・・・家庭の事情？・・・みたいな・・・自分は、そこに介入、介入するというか、介入できないし・・・」

「なんか自分が人に教えるという勉強にはなったけど、でも結局辞めてしまったら無駄・・・ 計画を立てたことは勉強になったけど、なったけど無駄だと思うこともある、3カ月何をしてたんだろう・・・(プリセプティが) 辞めてしまえば・・・」

「研修会で相談役みたいに座っていた人、主任さんクラスくらいの人なんだけど、その人が去年、30過ぎた男の子の、彼と同じような人をプリセプターしたって。もっと(年齢の)上の方が彼のプリセプターになったら変わっていたかなって・・・」

「なんか、ずっと思っていたのは、彼が年下に教えられるのはどうかなあって・・・。今回もちゃんと自分の口で言いたって(辞めること)、言われたのはうれしかったし・・・」

「8月になったら、6人でご飯食べに行こうとか、プリセプティ達と、8月末までにレポートに今までの振り返りと、今後したいこととかを書いてもらって、自分のプリセプティと面談をして、レポートについて話をして、もし緩和に興味があるならそういう患者さんを持たせてもらうとか、気持ち、気持ちとかのギャップを埋めていけばよいか、って話をしていたんですよ。」

「いいなあって、他のプリセプターは(プリセプティが)いるから・・・でも、もし辞めていったとしても、他のプリセプティがいるから、一緒に・・・(涙がたまる) 2人を・・・遠巻きに、一緒に関わってあげばいいかな、って。だけど・・・なんか、私も辞めようかなあ」

「本当は(辞職を)公表するまでは、ってことではなくても、私には言ってほしかった。(少し力が入った口調) 前(食事に行った時)に言っているんだから、私には言ってほしいと思った。なんか言ってくれば改善するところがあれば、改善しようと思うんだけど・・・続けてもらえるなら続けてもらいたい」

プリセプターをすることは、プリセプティから自分が成長する機会を持ったと考えるようになった。その中で、最後までプリセプター役割を果たしたかったという思いが募っていった。

「5か月で、辞めることになったじゃあないですか、だから、まだ育てている状態じゃあないですか・・・だからちゃんと育つというか、まあ1年間やればちゃんと育つとは限らないんですけど、ちゃんと1年間・・・プリセプターという役割をもらったので、その役割をちゃんと全うして、彼がその病棟でちゃんと働ける戦力となって・・・」

「仕事を教えることもそうだし、仕事を辞める辞めないのいざこざあ？いざこざじゃあないけど、仕事をどうするこうするっていうのを、まあ、聞いてあげられたかどうかはわからないですけど、そういう彼の思いを知って・・・自分はどうすればよいかわからなかった・・・」

「状況(病棟の多忙さ)もあれだったので、何？どう口を出してもいいのか分からなかったし、家庭の事情とかがあったじゃあないですか・・・だから、そこで自分が辞めるのを・・・辞めないで続けなよというも言えるわけではないし・・・でも辞めてもらいたくはないし・・・みたいな・・・」

「辞めたいって思っているのかなあって思いつつ、彼に聞けなかったっていうのもあるし・・・」

「(新たな職場で働いているプリセプティを) みたい！どんなふう to 働いているかを・・・」

「また、(プリセプターを) やってもいいかなあって思います。かかわりは楽しかったって思うし・・・」

### (3) <精神的に弱いプリセプティを気遣いながら関わる>

入職当時から、精神的に弱い面があるという情報を聞き、プリセプティを気遣いながら関わっていた。9月になると、プリセプティは、体調がすぐれず勤務を休むようになってしまった。その様子を気にかけて、プリセプティにメールをして様子をうかがっていた。上司にもプリセプティの状況を伝えてプリセプティの勤務調整をしてもらっていた。

暫く休職をすることになったプリセプティには、メールをしたり、電話をかけたり、時



には食事に行き、プリセプティの状況を見守っていた。この行為がプリセプティには負担なのではないかと悩んだ時もあったが、プリセプティが職場復帰をする時に少しでも仕事がしやすい環境にしておきたいという思いを持っていた。

復職が難しいと考えたプリセプティは辞めることを決意する。プリセプターは、プリセプティのつらそうな状況を見ながら、無理して復職することはプリセプティにとっては苦しくつらいことなのではないか、辞めるほうが精神的にも楽になるのではないかと考えていた。だが、自分がプリセプターとして、その思いを口に出してはいけないとも考えていた。1月中旬過ぎにプリセプティが退職することを決意した時には、プリセプティにとっては良い選択だと考えるようになっていた。(F)

プリセプティはいろいろなことに一人で悩んだり、落ち込んだりしてしまうようだと知りながら、プリセプティを気遣いながら、プリセプティの状況や様子を見ながら関わりを持っていた。業務中に、プリセプティが焦っているような状況があれば、「大丈夫」と気にかけて、声をかけることがよく見られていた。また、「これはわかる？ やったことある？」とプリセプティの表情を見ながら確認して、プリセプティの業務を見守っていた。

「私も初めてだったんですよね。凄いどうしたらいいのかわかんなかったんですけど、何か、最初から休んだり、とか、精神的にもちょっと弱い子だっていうのは聞いていたので、構えていた部分はあって・・・」

「なるべく、あせらせないっていうか、不安を与えないようなかわりっていうか、うーん、結構、失敗してしまったりするとプリセプティ落ち込みやすかったりするの。」

「プレッシャーとか与えないようにするっていうか、まーあんまり、新しいこととかも教えたりするんですけど」

「1人にする時間を、3人夜勤とかにも慣れるように、1人になる時間を作ったりしてるんだけど、精神的に病んじゃったっていうのもあるので、なるべく負担にならないような関わりとかを、ええと、してみたり、やっぱり最初の時みたいに教えたり、っていうよりは、何かサポート的になっていうか、かわりを、プリセプティ落ち着いたら、また勉強とかするとかしていきたいんですけど。」

「多分、ひとつひとつ、なんか勉強してきてもらうより、教えちゃっていた部分があるんです。マンツウマンで、結構付き切りで教えたりとかもしてて、それが彼女に合っていたのかなって、全部教えることがいいことじゃないのかも、しれないんですけど、その人それぞれに合った教え方があるのかなって、そこで信頼関係が出来たりして、頼ってきたりしてくれたりだとか、関係性が結構築けた・・・」

プリセプティが仕事を休みがちになると、「勤務調整をするのは科長だから、科長に相

談する方がよいと思って・・・」と、プリセプティの体調を気遣いながら上司に相談する行動をとっていた。

「はあ、もっと早く気付いてあげれば良かったなって、気づいてはいたんですけど、聞こうと思ってもうまく聞けなくて。聞いても、大丈夫ってみたいな答えしか返ってこなくて。でも、それを言ってきてくれた時には嬉しかったです。」

「(上司に) 相談したり、だとか、自分が⑥Nさんにしてたことだとか、よかったんだって何か、それまではよかったのかなとか、いろいろ思っていたんですけど・・・」

プリセプティが休職となってしまった時には、プリセプティにメールをし、「仕事に戻ってきた時に少しでもいやすいように・・・」と考えていた。しかし、この行動がプリセプティに負担をかけているのではと心配になり、プリセプター研修会で他のプリセプターに自分の行動を相談する場面が見られた。

他のプリセプターから「良いと思うよ」と、プリセプティとのかかわりを肯定されることで、自分なりの方法でプリセプティと関わりを続けようと思い、プリセプティが退職を決意するまで、メールや電話、時には食事に行きプリセプティの話聞く行動をとっていた。

「精神的に弱い人もいたけど・・・(プリセプティに対して) 戸惑った部分はあるんですけど、でも、接しると、別に普通にいい子だし、力になりたいと思った。苦になったりとかはなくて、最初は戸惑ったんですけど、何か力になりたいと思っし、負担になったりとかはなくて力になりたいと思って。」

「なんか、私、元々困っている人とかを見ると、何か力になりたいっていうのがあって、苦じゃあなくて頼られたりするのがなんか、逆に自分の力になったりとかするので、別に苦にはならなかった。」

「私こうやらないといけないとか、こうやりたいとかいうのが私、あるので、なんていったらいいのかな、そこで悩めるっていうことは、そういうところに意識がそこに向いているっていうか、発想っていうか、マイナスに捉えるのではなくって、何だろう、そこができれば、もういうことないっていうか、そこで悩めなかったら前には進めないっていう考えが生まれた。」

「もうちょっと早く気づいてあげられたらよかったかな、っていうのは凄い思うんですけど、でも彼女にとったら辞めることが悪いことでは、プラスになる、今後のことでは、いろいろ考えると、悪いことではなかった」

プリセプターは、プリセプティにとっては、退職することは良い選択だと考えるようになり、休職中のプリセプティにメールを定期的にし、時には食事に行き、プリセプティとのかかわりを持ち続けていた。プリセプティが悩んだり不安になったりしている状況を傍

で見てきたからこそ、プリセプターのプリセプティに対する思いがあった。

「そうですね、戻ってきて、一緒に仕事をしたかったけど。でもあまり戻ってきてって言うのも、言われるのもなんか、多分辛いだろうし、ちょっと自分で考える時間、身体も心も休める時間をとったほうがいいのかな、そんなにしょっちゅう言われると・・・」

「時々、ご飯に行ったりだとかしたんです、けど、自分の考えていることとかあんまり、こうしてほしいとか、あんまり言わなかったです。ちょっとは言いましたけど、辞めてもいいんじゃない、じゃないけど、何か別に戻ってこなきゃいけないだとか、そういう風に考えなくてもいいんじゃないか、って会ったとき伝えていました。」

「何かその辞めるって前に、何日か前にちょっと会って相談されました。いろいろ悩んでしまうこととかも見てくるから、あまり引き止められなかったです。」

「後輩とか周りの人のことを、状況とか、思い、悩みとかもうちょっと見て、考えて関わったりだとか気に掛けたりだとかすることが大事だし、自分の見ることと自分のことを見つめ直す経験になったと思います。」

#### (4) <突然休んでしまうプリセプティに社会人としての倫理を教えていく>

プリセプティが日勤業務の時に体調が悪いにもかかわらず無理をして仕事を続け、周囲からも大丈夫と声を掛けられていたが受診もせず体調不良のまま仕事をしていた。その日は、日勤終了後、深夜勤務となっていたが、高熱のために深夜業務に出てこられなくなってしまい、その結果、同僚や上司が急遽、出勤してくるという状況があった。そこで、上司から社会人としてのマナー、倫理を新人に教えるように指導を受けたプリセプターは、「倫理って何だろう」と考えるようになった。その過程で、②自分なりのプリセプティとのかかわりを考えていた。(A)

「最後の課題として、師長さんから1年生に社会的倫理をもうちょっとしっかり学ぶようにプリセプターから伝えてほしいって、手紙が貼ってあって。その理由もプリセプターの中で考えてみて、その理由も先月とかその前とかに、1年生が体調不良で、深夜中にもう(仕事することが)無理になって、主任さんと、師長さんが朝の5時に出勤しちゃったっていうのがあって。無理しちゃって、実はインフルエンザだったとかって、1年生のなかで立て続けに続いちゃっているのがあって、深夜で出てくるという段階で・・・、日勤帯で体調が悪くて深夜帯が無理だったんだったらその前に、誰かに依頼して他に支障が出ないようにするっていうことも社会的には必要・・・患者さんに影響したりだとか他の人にもスタッフにも迷惑をかけるっていうのが、わかってなくて、できるって勝手に判断しちゃったりだとか。たとえばインフルエンザの可能性があるのでに我慢して、他の先輩に大丈夫?って言われて受診して、

インフルエンザでした、じゃあなくて、あっと思ったらちゃんと自分で受診をする行動を取るとか、そういうことの判断も必要なんだよ、っていうのがあって、そういうのが続いて・・・」

「今回、倫理って何だろうって、私たちも、私たちにも問われるじゃあないですか。だからどうやって伝えるか、わからせるかって考えて、自分たちでも考えないといけないって思って・・・」

「1年生からも上に、報告・連絡・相談っていうのもあまりなくて、先輩に頼り切ってしまうのもあって、そういうのもしっかりと1年生に伝えないというのがあって、2月の下旬ごろに伝えたとというのがあって・・・」

「自分だからっていう、自分だったらガミガミ言われて、しゅんってして、それも振り返ることが出来ないよりは、まずその場でちょっと休憩するかみたいな感じで、何でそう思ったのとか流してくれるほうが自分の意見が、間違っていたとしても伝えられるじゃないですか。一方的に多分怒られちゃうと、きっと、はあってなっちゃうから、そう思うと、そういう促し方のほうが成長する・・・だから、今回のことも、プリセプティにわかりやすくと思って、例題を出したりしたんです。」

このように、プリセプターをしていく過程で、プリセプティに生じるいろいろな問題や出来事にプリセプターたちは、悩み、葛藤し、無力感を感じたりしていた。【自分の指導方法を模索し、戸惑いながらもプリセプティのために行動しようとする経験】は、それぞれのプリセプターが自分なりの方法でプリセプティと向き合い、かかわりを持つことで、すべてが解決できない状況であっても問題や出来事に向き合い、自ら行動をしていくことを学んでいた。

#### 6) 【プリセプティとの間で言語化して伝えないと伝わらないことを実感して、理解していく経験】

【自らの課題と向き合いながら言語化して伝えないと伝わらないことを学んでいく経験】は、【自己の課題と向き合いながら自分の経験を伝えていくという行動】[プリセプティとの関係性を築くことの大切さの理解]の2つのカテゴリから構成された。

【自己の課題と向き合いながら自分の経験を伝えていくという行動】では、{強く言えない、厳しく言えないことが危険な状況になってしまう思い}、{伝えたいことを言葉にしないと相手には伝わらないという思い}の2つのサブカテゴリから得られた。【プリセプティとの関係性を築くことの大切さの理解】は、{深くかかわらないと関係性は築けないと気づく}の1つのサブカテゴリから得られた。

この【プリセプティとの間で言語化して伝えないと伝わらないことを実感して、理解していく経験】では、プリセプターたちは、1, 2年次の自分の経験を回顧して、プリセプティと関わっていた。その過程の中で、厳しく言えないことでプリセプティは危機感を感じずに危険な行為をしてしまうのではないかと、伝えることが苦手だからきちんと伝えることをしていかなければプリセプティが専門職者として育っていかないのではないかと自分の課題を認識していた。人とのかかわりをあまり持とうとしなかったプリセプターが他者とのかかわりを持つことに必要性を学び、伝えることの大切さを考え、プリセプター自身が自分の課題を解決していかなければいけないと考えていた。

(1)[自己の課題と向き合いながら自分の経験を伝えていくという行動]

①{強く言えない、厳しく言えないことが危険な状況になってしまう思い}

プリセプターは、プリセプティへの指導の時に、厳しく言えない自分があることでプリセプティに注意や危険を促しても伝わっていないのではないかと感じていた。そのためにプリセプティを危険な状況にしてしまうのではないかと不安を抱えていた。(A)

「私は、たとえば強く言えない、っていうのが分かっているから、私がまたそれに悩んでいるんですよ。なんかだめって、思っても厳しい言葉で言えなくて。多分、そこは厳しく言わないことも多分丸くなくなっちゃうから、響いてないか心配っていう話をしていたら、その先輩が、ズバツと、それが(あなたの)課題じゃあないのって言われて・・・」

「今プリセプターになって、そこを乗り越えてこそ、学ぶものがあると思うから。そこはちゃんと自分で解決しなければいけないよって言われて、ああ、周りからみてもそうだったんだあっていう、自分にも気づけたし・・・」

「きつく言う先輩は、でもそこ言わなくともいいだろうっていうことは中にはあるんですけど、でもその延長線上にはその子が育つためのアドバイスかなって思うと、そうかあ、そうですねえ、って言って、そこでは、先ずちゃんと受け入れて、必要だったら1年生に言うし、私でとどめておけばいいと思えばとどめちゃいます。」

「周りがきつく言っているから、私は優しくしたいって思うし、そんなやり方でもいいんだよって先輩に言われたし、周りが言って、私が、フォローする立場で、見守っていけば成長する部分もあるからって言われているから、それじゃあ私はきつく言わなくともいいやって、逃げてしまっている部分もあるかもしれないけど」

「1年生の気持ちになりすぎてしまって、きつく言えなかったなっていう部分があります。他の先輩か

らすると、その1つのミスが大事になっちゃう、ってとらえる人もいれば、でも私は、そういうちょっとしたミスというか、ちょっと間違えてしまうかもしれないんじゃないかな、っていうとらえ方で、まあ、それを凄い攻めちゃうんじゃないかなあって、こここうだったよねって、次こういうこと気をつけようっていう、言い方にしか言えなくて、なんかもうちょっとメリハリつけたほうが、1年生の危機感につながったのかなって思います。」

「ああ、甘かったかっていうのか、もうちょっとそこは、しっかりたといえば、伝票とか、カルテ整理をとっても、きっちり、(プリセプティが)できるだろうじゃなくて、できないことを前提に1からきっちり教えなければいけないんだなあって思って、何か私が1年の時は、できないことでも先輩のを見て覚えていかなければいけなくて、でもそれじゃあ1年生は不安だろうし、どうせ誰からから指摘を受けなくてはならなくなるんだったら、この伝票は、こうやって処理するんだよとか、深夜の時のカルテの見方は、ここここを見るんだよとか、深夜の時に回る時にはここここに気をつけるんだよ、とか本当に1つひとつ自分が3年目で当たり前のようにやってくることも、1年生にとってはあたり前ではないから、それは、すごい悩みました。」(前出)

「前からプリセプターになった時からの課題であって、他の先輩にもどうしようって言っていたことがあったんですけど、やっぱりそこは・・・他の先輩たちが言ってくれているっていうのもあって、そこは甘えていたところもあって、甘えていたかなって思うこともあるんですけど・・・それが自分のやり方だったんだなあって思います。」

「実際今も1年生に聞かれても言い方は丸く、そうだよねえって、でもこうだよねえっていういい方になってしまうし、でも、1年生も1年生なりの考え方があるんだろうなあって思うし、まあ、それでよかったのかなって思います。」

②{ 伝えたいことを言葉にしないと相手には伝わらないという思い }

「伝えることが苦手」と感じていたプリセプターは、自分の思いを言葉で伝えていくことが自分にとっては必要だと認識していた。そのなかで、プリセプティの失敗が続いた7月～8月に、プリセプティと向き合い自分の思いを言葉にして伝えていた。(D)

「私自身1ヶ月必死でした。どうやってあげてあげたらいいのか、気持ちを上げてあげたら良いんだろうって、伝えるのが苦手とと思っているんで。自分で・・・だから指導とかも苦手、嫌っていうか、苦手なんでえ、言葉で伝えきれないってだから毎日の振り返りもあるじゃないですか、彼女が書いてくれれば絶対にはんこで押さないで、全部細かく返してっていうようにしてて、どうなんですかね、書いてばかりだと伝えきれないってあると思うんです、また言葉で伝えたりとかして・・・」

「(スタッフとの関わり) 嫌でも話さないといけないし、プリセプターを担っているわけだから、イヤイヤじゃないだろうって、そこは、ちゃんとやろうとは、思っていましたけど・・・」

「自分がやらなかったら多分、下の子が困るだろうし、そこは、まあ、嫌な時もありましたけど、ただ最低限のことは、話しましたね。」

「人に伝えるのが苦手って思っているから、きっと伝わってないってわかった瞬間に、嫌になる自分がいるんですけど、でもそれから逃げちゃいけないって、そこを頑張れば変われるんじゃないかって・・・」

「結果からすると、すごくいい1年だったなって思った、人に何かを伝えるっていうのが苦手って思ってた、そこから始まった1年だった」

## (2) [プリセプティとの関係性を築くことの大切さの理解]

{深くかかわらないと関係性は築けないと気づく}

職場は、話せる場ではないという考え、プリセプティに対して、「自分で学習しているから、私が教えることはあまりない」とプリセプティと関係性を築けていなかったプリセプターは、プリセプティを否定的に見てしまっていた自分に気づいていく。プリセプターとしてプリセプティと向き合って対話すること、関わる時間を持つことの必要性を学んでいた。(E)

「自分が辛かったことを彼女にして、しかも、させてるっていうのに気づいて、なんかそれはちょっと違うかな、って気づいたあたりから、自分でもこう人から聞いた悪口を、言ってしまったりして・・・」

「葛藤してました。ただ合う合わないで、言っちゃいけないって、私が合わないなあって思っちゃって・・・からのスタートだったから、いけなかったのかな、それが何か気づいたことですかね。」

「変えようとして、広がる、視野が・・・、今までは否定的な狭い視野で、彼女を見ちゃってたけど、少し広げるようになって・・・ちょっと(プリセプティから話を)聞けたんですけど・・・相談というより報告でしたけど・・・多分、1年生にとってまず人間関係が大事なんだろうなって思った。何か知識とか足りないから勉強しろって何も苦じゃないんです。それより誰かに冷たくされたり、陰でなんか言われたりしたり、自分の行動を誰かに見られているっていうのが多分、一番、1年生にとって嫌なんだろうなって、だからそういう中で、私も彼女と人間関係取れてなかったし、振り返って思うんですけど、(周りの同僚が)人間関係が大事って言ってますけどお、どう築いていいか難しい・・・」

このように、プリセプターは、伝えること、厳しく言えないことを課題としていたプリセプターは、それぞれの課題を意識し、プリセプティと関わりながら自らの課題と向き合い、ひとつひとつ解決していた。また、関係性をうまく作れないということが自分の課題だと気付いたプリセプターは、自らの行動や関わりを振り返り、もう一度関係性を築き上げていくことに向き合うようになっていた。

#### 7) 【プリセプティを愛しい存在だと感じるようになる経験】

【プリセプティを愛しい存在だと感じるようになる経験】では、[自らの経験を回顧し、プリセプティに重ね合わせていく][自分のプリセプティの成長過程を気にかける思い][プリセプティとの関係性へのジレンマ]の3つのカテゴリーから構成された。

[自らの経験を回顧し、プリセプティに重ね合わせていく]では、{自分がアドバイスを受けたことや自分の看護経験を語ったりしてプリセプティに伝えるという行動}、{自分のプリセプティは特別な存在であるという思い}、{プリセプティを見守りたいと考える}、{プリセプティの独り立ちを心配しながら見守るという行動}の4つのサブカテゴリーから得られた。

[自分のプリセプティの成長過程を気にかける思い]は、{プリセプティの成長を見ていたいという思い}、{担当ではないプリセプティのことを気にする思い}の2つのサブカテゴリーから得られた。

[プリセプティとの関係性へのジレンマ]は、{自分に余裕がなく指導ができないと思いつつながら、プリセプティは自分で勉強をしていると言いつつ聞かせたい思い}の1つのサブカテゴリーであった。

プリセプティとの関係性を築き上げていくことで、プリセプティを【プリセプティを愛しい存在だと感じるようになる経験】をしていた。この過程には、プリセプターはプリセプティと関係性を築き上げているのか不安を持ち、本当の気持ちや思いを自分にプリセプティ入ってくれているのだろうかといった思いを持ちながら、プリセプティが表現してくれるようになることで、身近な存在だと感じるようになり、自分を慕ってくれるプリセプティを愛しいと感じるようになっていた。

プリセプティが初めて患者の死を経験したことや、失敗が続いてしまったことに関して、Dは、自分の1年目のことを振り返り、失敗をしてしまった時の辛さや悩んだことを思い出し、「私も同じだよ、同じだったよ」と、自分が落ち込んだり悩んだりした時のことを思い返しながら、プリセプティが今、感じている思いを自分のことのように感じていた。また、「妹みたいな存在なんですよ」とプリセプティへの思いを話してくれた。



(1) [自らの経験を回顧し、プリセプティに重ね合わせていく]

Aは、プリセプティが同僚から注意され、指導を受けている場面を見ると、自分が注意されているように感じ、自分が他者から注意され、指導される時の緊張していた自分を回顧し、プリセプティと同じ感覚を持っていた。

「ああ、何か傷つく、きっと委縮しているだろうな・・・私と似たところが結構あって、患者さんの前では、にこにこしているんだけど、先輩の前だとすごく硬くなってしまって、私もそうだったからわかるんですよ」と、自分が1年生の時に先輩から指導を受けていた自分を思い出し、同じ気持ちになっていた。

(2) [自分のプリセプティの成長過程を気にかける思い]

Dは、常にプリセプティを応援したいという思いを持ち、プリセプティを気にかけて、成長を見守っていた。

「正直、プリセプティの中で、やっぱり1番大切な存在です。本当に妹みたいな感じだったんですよ。すごく大事にしたいって、頑張ってもらいたいっていうのがありました。」

「(スタッフとの関わり)嫌でも話さないといけないし、プリセプターを担っているわけだから、イヤイヤじゃないだろうって、そこは、ちゃんとやろうとは、思っていました、けど・・・自分が(スタッフとの関わりを)やらなかったら、たぶん下の子が困るだろうし、そこは、まあ嫌な時もありましたけど、だけど、同僚に話したり、依頼したりしましたね。」(前出D)

「特に何をしたいっていうか、何もしてないんですけど、とりあえず何かあった時には、プリセプティの話聞いて、プリセプティのチーム替えがあった時には、プリセプティが行きたくないって、落ち込んで、私たちは、いるからって、そっちに行っちゃうけど(チームが変わること)、チームが違って、わかんないことがあれば、呼んでくれればいって、ずっと言っていましたね」(D)

Fは、担当のプリセプティは特別な存在だと感じて、「すごくかわいい、素直だし、何か他のプリセプティの子とは違うんですよ」

このように、プリセプティと向き合い、関わりを深めていくことによりプリセプティとの関係性を築き上げていることを実感し、プリセプターとしての役割を果たせていると感じるようになっていた。

(3) [プリセプティとの関係性へのジレンマ]

プリセプターは、プリセプティとのかかわりに戸惑いながら関係性を構築したいと思

ながらも本当の気持ちが変わらないといったジレンマを感じていることがあった。

「本当の気持ちってわからないじゃないですか、私の顔を見るとこっとしてくれるけど、その笑顔が本当なのかなって思ってしまったたり、でも私の顔を見ると嬉しそうな顔するし・・・」

「手紙をくれたんですよ。私がプリセプターでよかったって、すごくうれしかった。なんかそれまでは、本当に私の良かったのかなって思ってたけど・・・」

## 8) 【成功体験ができたときにプリセプターは育つと実感して認識する経験】

【成功体験ができたときにプリセプターは育つと実感して認識する経験】では、[プリセプティとの関係性に悩みながらいろいろな関係性があることを知る][プライベートな時間を共有していく行動]の2つのカテゴリーから構成された。

[プリセプティとの関係性に悩みながらいろいろな関係性があることを知る]では、{プリセプティとの関わりにはいろいろな関わり方があることを知る}、{プリセプティとの関係性が築けてきていることを感じる}の2つサブカテゴリーから得られた。

[プライベートな時間を共有していく行動]は、{プライベートな時間をともにすることで相手を知ろうとする思い}、{プリセプティとの関わり方に思いを持っていく}、{プリセプティの行動を気にかけて気遣いながら関わっていく}、{自らの固定観念でプリセプティと関わっていることの気づき}の4つのサブカテゴリーから得られた。

この【成功体験ができたときにプリセプターは育つと実感して認識する経験】では、プリセプターは、自らの課題と向き合い、自分の思いや考えを言語化していき、プリセプティとの関係性を築き上げていくことを実感していくことで、プリセプター役割を担うことは自らが学ぶ機会になっている、成長していく機会であると考えようになっていた。

(1) [プリセプティとの関係性に悩みながらいろいろな関係性があることを知る]

プリセプターは、プリセプティとのかかわりに悩みながら、周囲のプリセプターシップを見ながら、自分と自分のプリセプティとのかかわりを考え、いろいろな県警性があることに気づいていくようになり、自分なりのかかわり方を考えるようになっていた。

「自分1人だと気が楽すぎて、自分だけやればいやって、1年生がいることで自分を見て吸収していくので、それじゃあだめだなって、1年生にも考える機会を与えて、自分の考えを伝えて、1年生の考えも伝えてもらって、患者さんにとっての看護を考えよう、っていうことを話す機会が多くなったんです」(A)

## (2) [プライベートな時間を共有していく行動]

業務時間内だけではなく、業務終了後にもプリセプティと関わる機会を持ち、関係性を深めていくことで、プリセプティから学んでいたこと、プリセプターをすることで自分自身が成長していたことに気づくようになっていた。

「仕事の時だけだとあまり話せないから、時々食事に行ったり、カラオケに行ったりとか、してましたね。そうすると違う面が見えたりして・・・」

「3月の下旬に食事会を開いて、プリセプティに、1年間、頑張ってきたことをねぎらったら、(プリセプティが)手紙で、Aさんがプリセプターで良かったですって、指導するというより見守るというか、そっちに回ってしまって、それでもプリセプターかな、って考えたけど、私でも1年生の見本になれたのかな、って手紙をもらって感じました」(A)

「なんか元気がないなって思ったりして、ご飯でも食べに行こうかって声かけたりして、二人で話せる時間とか作ってましたね」(B・D・F)

このようにプライベートな時間を共有することで、相互の関係を深めていた。

## 9) 【自分の考え方や価値観が変わっていく経験】

【自分の考え方や価値観が変わっていく】では、[責任について考え自分の価値観が変わっていく][上司や同僚に認められていると感じることで仕事楽しくなる][人間関係を築き上げていくことが大切だと考え自らの行動を変えようとしていく]の3つのカテゴリーから構成された。

[責任について考え自分の価値観が変わっていく]では、{プリセプターとしての責任について考え自分の与えられた役割を果たそうとしていく}、{自分自身の価値観が変わっていく}、{自分の病棟の中での存在や立場について考えていく}の3つのサブカテゴリーから得られた。

[上司や同僚に認められていると感じることで仕事楽しくなる]は、{上司やスタッフから自分自身の役割を果たしていることを認められうれしいと感じる}、{プリセプターをすることは視野が広がり仕事楽しくなる}、{周囲が認めてくれることを感じ、仕事楽しくなってきたという考え}、{プリセプティはいろいろなことに気づく経験だと感じていく}の4つのサブカテゴリーから得られた。

[人間関係を築き上げていくことが大切だと考え自らの行動を変えようとしていく]は、{プリセプティとの関係を築くことが必要なのだと考える}の1つのサブカテゴリーであった。

この【自分の考え方や価値観が変わっていく経験】では、プリセプターは、プリセプター役割を担っていく中で、悩み、葛藤し、無力感を感じる経験をしながら、その経験の意味を考えるようになっていた。

そのような中で、先輩プリセプターや上司に認められるようになっていくと実感するようになっていた。その過程には、先輩プリセプターや上司に相談したり報告したりできるようになっていくことで、周囲からも一人前のプリセプターとして認められていくことを実感していたのである。プリセプター役割を担いながら、プリセプターたちは、責任や役割について考える機会となり、この経験を生かしていくことが今後の自分を成長させてくれていると感じていた。

(1) [責任について考え自分の価値観が変わっていく]

プリセプター役割を担うことは、自分を成長させてくれる良い経験だと感じるようになっていた。

「あの時間（プリセプター実施時）は無駄だったと思ったけど、大変だったけど、いろいろ考えたり、悩んだりしている自分がいた。だから無駄ではなかった」（B）

「なんか、人としてでもそうですけど、看護師としても成長する過程の中で必要なことだったのかなあって思います。なんか今までの中で、中学とか高校の時なんかで、あまり経験することのなかった、みんな同等っていうと変なんですけど、あまり上下関係があまり厳しくなかったから、ああやって先輩ってみられることで、しっかりしなければいけないって、意識にもつながったし、それはたぶん、人間としても看護師としても振り返るいい機会にもなって、看護観じゃあないですけど、なんかこうしたら良かったねあって、共有できるようになってきているんで自分が、だから良かったなあって思います。」

（A）

(2) [上司や同僚に認められていると感じることで仕事が楽しくなる]

「上の人が自分の意見や考えを聞いてくれるようになったし、自分の意見や考えを（上司や同僚に）言えるようになった」（A）

「1年生の意見も聞けるし、言ってくれるし、先輩たちも言ってくれるし、自分の意見もああ、ここでこうなんだって、まとまれるし、なんか・・・楽しくなりましたね。仕事が・・・」（A）

「プリセプティが自分の教えたことを実行してくれることがうれしい」（A）

「仕事が楽しくなりましたねえ。前の時は、1年の時はまあ、先輩しかいないからすごく委縮しちゃって、2年目の時も私が1人しかいなくて、先輩たちも1年生にしか目がいってなかったから、どこかのびのびできていたと思うんですね、仕事は・・・でも3年目になって、1・2年生からも私が見られているのがあるし、先輩たちからもプリセプターってみられて、意識が高まって、何か、先輩や後輩とか

も話をする機会が多くなったし、後輩からも頼られるっていうのもあるし・・・」(A)

「一緒に学ぶことで再学習する機会になり自信が持てるようになった」(C)

「普段なら関わらない同僚でもプリセプティのために関わることで、他の同僚とも関わられるようになっていたことがうれしい」(B)

「初めて深く人と関わることの大切さを学んだ」(E)

(3)[人間関係を築き上げていくことが大切だと考え自らの行動を変えようとしていく]  
プリセプティに教えることを通しながら、「仕事とプライベートは別」と考え、他者と関わりをしないできていたが、プリセプター役割を担うことで上司や同僚と関わっていくこと、他者との関係性を築き上げていくことを学んでいた。

「(プリセプティは)大卒だから私が教えなくっても自分で学んでいるし・・・と思って、自分のプリセプティだと意識してしまって・・・まずは人間関係ですよ、教える前に関係ができていないとだめなんですよね、まずは人間関係ですよ」

このようにプリセプターとしての役割を遂行していくことで、再学習をする機会を持たれたこと、人と関わるようになったこと、人との関わり方の大切さを学び、次に生かしていこうと考えるようになった。《仕事が楽しくなってきた》と表現され、プリセプターは、プリセプター役割を実践していくことで【自分の考え方や価値観が変わっていく経験】をし、プリセプターをすることは、《仕事が楽しくなっていると感じる経験》となっていた。

## 2. 総括的な5つの経験パターン

データを分析して得られた9つの経験パターンを、内容の類似性によって統合すると、4つの経験パターン（成長のドメイン）に分類された。それらを、「1. 育てていくことは学んでいくことだと認識する経験」、「2. プリセプティに生じる問題をともに乗り越えていくというを通して達成感を感じ、それを重ねていくことが大事だと考える経験」、「3. 看護専門家としての共同体の中への参加意識が高まり、共同体の一員となってきている、と感じる経験」、「4. 仕事が楽しくなっていると感じる経験」とした。

これら4つの経験パターンについて、さらに内容の類似性を求めていくと、『プリセプターの成長』に集約されると判断された。したがって、総括的な5つの経験パターンは、『プリセプターの成長』の4つの側面（ドメイン）とプリセプターの行動特性の1つのドメインであるにとらえることができた。以下に説明していく。

### 1) プリセプターの成長の4つの側面（ドメイン）

#### (1) 「育てていくことは学んでいくことだ」と感じるようになる経験

この経験パターンは、プリセプターがプリセプティに教えるという実践を通しながら、自らが学んでいることに気がついていくという経験である。これは「実践からの学びとりの手ごたえを得た」という経験である。

この経験パターンは、プリセプターがプリセプティに教えるという実践を通しながら、自らが学んでいることに気がついていくという経験であった。プリセプターは、後輩という存在と初めて関わる経験をし、プリセプティに業務を教えていくなかで、プリセプティに教えていくことは自分自身が学ぶ機会になることに気づいていくようになっていた。時に、プリセプティを通して客観的に自らの患者との関わりを振り返り、プリセプティから学ぶことがあるという考えをしていたのである。

その過程の中で、実際の経験を通して職場内の環境やシステムを知る経験をし、所属する病棟や病院の環境や教育システムについて知る機会となっていた。

そのような中で、プリセプティが独り立ちをしていくようになると、自分の指導方法に悩みながら指導の方法を考え行動していくという、プリセプティに生じる出来事への対処をする経験をしていく。そのような経験を通して、プリセプティに生じる出来事や問題にプリセプティと共に向き合い、プリセプティとの関係性を築いていくことが大切さの理解をしていく経験をしていたのである。

このように、プリセプターは、自分が、病棟という状況のなかで実践 (situated practice) することによって、職務に必要なことを内発的、主体的に学び取ってきたこと、また、現在もそのようにして学び取っていることを、プリセプティを支援する過程で発見していた。

また、このような学び方は、看護師としての自分の成長の源泉であったと再発見し、今後この学び方を自覚的に積み重ねていくことによって成長できるという展望を実感するようになっていった。さらに、この発見や実感を語るができるようになっていった。

プリセプターは、【初めて責任を持って後輩という存在と初めて関わる】経験をし、プリセプティに業務を教えることは、＜学習する機会だという気づき＞を経験し、プリセプティを通して＜客観的に自らの患者との関わりを振り返り気づく経験>をしていた。

その過程の中で、【実際の経験を通して職場内の環境やシステムを知る】経験をし、所属する病棟や病院の環境や教育システムについて知る機会となっていた。

そのような中で、プリセプティが独り立ちをしていくようになると、＜自分の指導方法に悩みながら指導の方法を考え＞る経験をし、プリセプターは、＜プリセプティに生じる出来事への対処＞をする経験をしていく。そのような経験を通して、プリセプティに生じる出来事や問題にプリセプティと共に向き合い、＜プリセプティとの関係性を築いていくことが大切なことに気づく＞経験をしていた。

#### ① 【初めて責任を持って後輩という存在と初めて関わる】経験

##### a. [プリセプティに教えるための学習行動]

[プリセプティに教えるための学習行動]は、教えていくことは自らが学ぶ機会になるという気づきを得ていた。プリセプターは、病棟業務をプリセプティに教えていく過程で、不確かな知識を確実な知識にして指導するために、プリセプティに教える前に、原理・原則を調べるという行動を取っていた。また、プリセプティに病棟業務を教えながら、プリセプター自身が十分に説明できない事柄に関して、プリセプティと共に本や文献、病棟業務の資料を確認するという行動を取っていた。

たとえば、患者に使用されている薬剤、化学療法薬使用時の注意点や観察事項などである。

「(プリセプティと)一緒に成長できたらいいな、(プリセプティと)一緒に(本や文献)見ることでお互いに確認しあうことが、分かるにつながるって思うから、再学習する感じ・・・」

1人のプリセプターは、プリセプター開始時期、未熟な自分がプリセプティに教えて良いのかという思いを持ちながら、強張った表情をし、「教えることが苦手で、緊張します」とプリセプティへの指導に緊張をしていた。しかし、3カ月を過ぎたころから、プリセプティとの関わりにゆとりが見られるようになっていた。

「まだ自分は、未熟だから、教えるレベルにいてないから・・・私が教えるより、上の人のやることを見て(プリセプティは)学んだ方がいいですよ。そのほうが学べるし・・・いろんな人から学んだ方が、その子にはいいと思うんですよ」とプリセプティに指導をしながら自信のなさを話していた。し

かし、プリセプター開始から半年が過ぎたころには、プリセプティの行動を気にかけて、プリセプティに近寄り、「何かすることある？大丈夫？」と声をかけるようになっていた。

プリセプターは、自分にも不確実な知識や技術があることを意識し、プリセプティと共に学びあう行動をしていた。

また、「自分は未熟で教えることができないと感じていたプリセプターも、プリセプティと共に行動をしていくことで自らの看護の技術や知識を確実なものにしていた。

このように、プリセプティに教えるという行動をすることは、自らが再学習をする機会となり、不確実な知識を確実な知識にしていく経験だと感じていた。

プリセプターは、病棟という現場の中でプリセプター役割を遂行していく状況下で、プリセプティを育てていく経験を通して、知識、技術、人とのかかわりを自ら学んでいると気づく経験をしていた。

#### b. 【知識・技術の内省の機会】

<プリセプティから学ぶことがあるという考え>るようになる経験をしていた。プリセプターは、プリセプティの患者との関わりを見て、プリセプター自身の患者とのかかわりを振り返り、プリセプティの行動から客観的に自己を見つめる機会となっていた。

「自分の患者さんとの話し方と似ている。なんか、似たような話し方をするのは・・・うれしい気もするけど、でも、あまり馴れ馴れしく話すのは良くないですね」

「すごく丁寧、いつの間にか慣れの中で患者さんと関わっていたように思う。患者さんへの対応は、プリセプティを見習わないといけない」

#### ②【実際の経験を通して職場内の環境やシステムを知る】経験

プリセプター役割を遂行していくことで、病棟の新人指導のシステムを理解し、プリセプティへの指導に活用していこうとする経験である。

#### a. 【病棟にある新人教育システムを活用するようになっていく行動】

「私の病棟に特徴があって、あらかじめ日勤者の勤務表を見といて、プリセプティが指導を受けられるように一覧表を作って、今日は、誰々お願いしますって、病棟に張るようにして、多分そういうのがあって、去年もプリセプターの人が、先輩たちにプリセプティに教えてください、お願いしますっていうように、5月の目標は、こういうのなのでこういうふうに指導をお願いします、みたいのを貼ってたから、自分たちも同じようにやっているんです」

「処置とか、そういう技術の面で、仕事どう？見たいな感じのこと、考えてきてもらうように声をかけ



るようにしています。それはなんか、3年目担当の人（プリセプターの病棟アドバイザー）に、いっぱい話したほうがいいよ、みたいな感じで言われて、他の階だと、1ヶ月に1回、目標決めて、プリセプティと面接して、それを評価したりするのを1ヶ月に1回やっている階もあるって、面接をしないのはおかしい、ってアドバイザーに、その人に言われて・・・自分たちの方法では、いけないんだって知りました」

b. [自分の指導方法でよいのか悩み、葛藤する経験]

6月初旬から8月下旬にかけて、プリセプターは、プリセプティに生じる様々な問題や出来事と向き合っていた。その問題や出来事には、[早期離職を考えた年上のプリセプティへの思い]を持ち、プリセプティとの関わりに悩み、[精神的に弱いプリセプティを気遣いながら関わる思い]を持ちながらプリセプティに気遣いを見せる。また、[プリセプティの初めての出来事や失敗への対応への戸惑い]、{プリセプティの続いてしまう失敗への対応}、{初めて患者の死を経験したプリセプティへの対応}があった。プリセプターは、プリセプティに生じる出来事や問題を解決していくために右往左往しながら模索し、同僚に相談し、自分なりの方法で関わっていた。

たとえば、業務時間外にプリセプティと食事に行き、何気ない話をしながらプリセプティの今の思いや不安・不満を聞いて時間を共有するようにして向き合っていた。プリセプティとの対話には、自らが経験した失敗談を話し、プリセプターが今は亡き忘れられない患者への思いを語っていた。

「以前受け持っていた患者さん亡くなって、いまだに記憶に残っている患者さんの話とかしたりして・・・、Dさんにもそういう経験があったんだってプリセプティが・・・、残っている人がいるんだなって言われたりしましたね。最初にそれを口に出せたということ自体で、その人の死は自分にとって昇華できたのかな？って思って、口に出すだけで泣きそうになったりとかあったんですよ、だけどそれを下の子に伝えることができるんで、そのときの自分の思いとかも・・・、そういう今の気持ちを伝えたりとか、それを口に出せたことが、私にとってはとても良かったと思うですよ。」

プリセプティに語ることで今まで胸の奥にしまっていた患者への思いを話すことで次に進めると感じる経験をしていたのである。

1人のプリセプターは、プリセプティが早期に退職してしまった時に、自分がプリセプティに指導をしてきたことは無駄だったと考えた時があった。しかし、時間が経過し、プリセプティへの指導がなくなることで、プリセプティに指導をしている時には、人とのかわりや業務の調整を図ることが学びであったと考えるようになっていた。

「プリセプティが退職をしてしまった時は、無駄って思ったけど、やっている時はいろいろ考えたりし

ていた、プリセプティがいなくなって何も考えていない自分がいるから、プリセプターをすることはいろいろ悩んだり、考えたりして大変だけど無駄ではなかった」

プリセプティに生じる出来事や問題への対応や対処の仕方を学びながら、すべてが解決をすることにつながらなくとも、そこで経験していることは無駄ではないと感じるようになっていた。プリセプターは、それぞれの出来事や問題に向き合うことの大切さを学んでいた。

### C. [プリセプティとの関係性を築くことの大切さの理解]

あるプリセプターは、プリセプター開始時期から 2 カ月程経過した時期の 6 月から 2 月初旬まで、プリセプティとの関係性を築けずに悩み葛藤していた。プリセプターになった初めの頃は、プリセプティにいろいろなことを教えてあげたいという思いを持ち、自分の中に理想とするプリセプター像があったにもかかわらず、プリセプティとどのように関わって良いのか戸惑っていた。

「最初は、彼女のタイプもわからなかったから、私が入ってどういように成長できるのかな、って凄く思って、どういう風に関われれば、その日その日のフォローはもちろん出来るんですけど、その看護技術的なことだったり、とか（プリセプティが）そういうので凄く悩んでて・・・でも、一緒になるとどういう風にやったらいいのか、ってあるんで、私自身も重くなっちゃっていたんです」

「彼女は、自分なりに学習しているみたいだから、私が何か教えなくっても、自分で（他の同僚に）聞いて動いているし・・・何かあったりすると、私じゃあない人に（プリセプティは）相談しているみたいだし・・・」

プリセプターは、プリセプティと同日の勤務の時には、「大丈夫？何かあったら言ってね。遠慮しなくっていいよ」と声をかけ、プリセプティの存在を意識し、気にかけている様子が見られていたが、プリセプティとの距離が取れないことを自分自身のなかで理解していた。

そのような状況の中、2月の初旬にプリセプターは、上司との面接を通して、自分のプリセプティとのかかわりを振り返り、関係性を築き上げていくことの必要性を学んでいた。

「面接の時に、科長に言われたんですよ。（プリセプティと）関わってる？って、逃げてばかりじゃあ成長しないよって・・・、あなたのプリセプターも同じような悩みを持っていたんだよ、って言われて、科長は客観的に見ている人だから、私とプリセプティの両方を見ているんですよ。」と研究者に話した。

このプリセプターは、上司に指摘されたことを自分のプリセプティへの関わりについて振り返り、同時に、自分のプリセプターが同じような思いや経験をしていたことを聞か

れることで、自分の1年目の時を思い返していた。また、上司から言われた「逃げてばかりいると成長しないよ」という言葉を深く考え受け止めていた。

そのようにして、自分の経験を振り返り、自分の1年目の時と同じような状況を作ってしまったことに気づき、同僚から、自分のプリセプティが人間関係で悩み仕事を辞めたいと考えていたことを聞いたことを思い返し、自分がプリセプティと向き合って関係性を築いていなかったこと、プリセプティに関心を示さず、近寄ろうとしなかったことやプリセプターとして役割を果たしていないことに気づいたのである。

「人間関係って大切なんですよ。まず関係性を作らないと、何も始まらないんですよ。プリセプターって仕事ってわけではないんですよ。何かそれを一番学びましたね」(前出)

他者に関心を持つこと、同時にプリセプティとの関係性を築くことの必要性に気づいたのである。

## (2) プリセプティに生じる問題を共に乗り越えていくということを通して達成感を感じ、それを重ねていくことが大事だと考えるようになる経験

この経験パターンは、プリセプティに生じる問題や出来事を一緒に乗り越えていくことで、自分の課題と向き合い、指導方法を模索し解決できなくとも、前に進んでいると感じる経験であった。

プリセプターは、プリセプター仲間との関わりを通して、上司や同僚との関わり的重要性を知り、自ら他者に相談をしていくようになる経験をし、自分の指導方法を模索し、戸惑いながらもプリセプティのために行動しようとする経験をしていたのである。その過程で、上司や同僚に相談する行動をとり、自らの課題と向き合いながら言語化して伝えないと伝わらないことを学んでいく経験をし、プリセプティ、プリセプターとしての関係がうまくできた時にプリセプターは育つ経験を実感した。

プリセプターに生じる問題や出来事に関して、プリセプティへの戸惑いプリセプティが初めて患者の死を経験しリアリティーショックを受けたプリセプティへの対応をしていたプリセプターは、{プリセプティの初めての出来事や失敗への対応への戸惑い}、年の離れたプリセプティの関わりに葛藤したプリセプターの、{早期離職を考えた年上のプリセプティへの思い}、休職することになった[精神的に弱いプリセプティを気遣いながら関わる思い]、プリセプティの健康管理が不十分なプリセプティへの対応、{プリセプティに社会人としての倫理を教えていく行動}といった、プリセプティに生じる問題や出来事にプリセプティと共に一緒に考え、乗り越えていけるようにし、解決できないこともあったが一つひとつの出来事や問題に向き合っていた。このような経験をし、早期離職に至ってしまうプリセプ

ティもいたが、プリセプターは、プリセプティの出来事や問題に向き合い、自らの思いや考えを言語化し表出していくことで1つのことを成し遂げた、乗り越えたという時間を感じていた。これは「**達成感を重ねた実感**」を得た経験であった。

プリセプターは、プリセプティに生じる問題（課題）をともに解決あるいは乗り越えていく支援のプロセスのなかで、「ああ、そうするのですか」「わかった」「できるようになった」などの反応をプリセプティから得ることによって、達成感を感じる機会が増えていた。患者を看護することに比較して、プリセプターの反応は成果が見えやすく言語化しやすいものであったようである。

また、患者に対する看護実践とは異なる、プリセプティを支援するという新しい課題についても、試行錯誤をしながらも、しだいに対応することができていっているという達成感を得る経験も重ねていっていた。

これは、「**達成感を重ねた実感を得た経験**」であると概念化することもできる。

プリセプターは、【プリセプター仲間との関わりを通して、上司や同僚との関わり的重要性を知り、自ら他者に相談をしていくようになる経験】をし、【自分の指導方法を模索し、戸惑いながらもプリセプティのために行動しようとする経験】をしていた。その過程で、上司や同僚に相談する行動をとり、【プリセプティとの間で言語化して伝えないと伝わらないことを実感して、理解していく経験】をし、プリセプティ、プリセプターとしての関係がうまくできたという【成功体験ができた時にプリセプターは育つと実感して認識する経験】を実感した。

プリセプターに生じる問題や出来事に関して、プリセプティへの戸惑いプリセプティが初めて患者の死を経験しリアリティーショックを受けたプリセプティへの対応をしていたプリセプターは、{プリセプティの初めての出来事や失敗への対応への戸惑い}、年の離れたプリセプティの関わりに葛藤したプリセプターの、{早期離職を考えた年上のプリセプティへの思い}、休職することになった、[精神的に弱いプリセプティを気遣いながら関わる思い]、プリセプティの健康管理が不十分なプリセプティへの対応、{プリセプティに社会人としての倫理を教えていく行動}といった、プリセプティに生じる問題や出来事にプリセプティと共に一緒に考え、乗り越えていけるようにし、解決できないこともあったが一つ一つの出来事や問題に向き合っていた。

- ① 【プリセプター仲間との関わりを通して、上司や同僚との関わり的重要性を知り、自ら他者に相談をしていくようになる経験】

プリセプター仲間に、自分のプリセプターの状況を確認し、相互に情報交換をしながら、プリセプティと関わっていく経験であった。

プリセプターは、プリセプティが初めて患者の死を経験した時、プリセプター仲間からその時の状況の情報を得ていた。その出来事から、数日後、プリセプターが日勤、プリセプティは準夜勤という状況の中で初めてプリセプティと顔を合わせた時には、戸惑った表情をし、同僚に背中を押されるようにしてプリセプティと関わっていた。このやりとりは研究者が参加観察をしている時の場面で、普段いつも笑顔でいるプリセプターの表情がこんなにも硬くなり、落ち着きなく同僚の顔を見て、声をかけるタイミングを見計らい、同僚に背中を押されて、大きく深呼吸をしてプリセプティに声をかけていた。この時、同僚のプリセプターはこのプリセプターを気にかけてこのプリセプターがプリセプティと関われるように背中を押していた。

② 【自分の指導方法を模索し、戸惑いながらもプリセプティのために役立とうと行動しようとする経験】

プリセプターがプリセプティに生じる問題や出来事に対処するために自ら行動を起こしていく経験であった。

a. 初めて患者の死を経験したプリセプティに自らの経験を語ったプリセプター

8月初旬、プリセプティが2回目の夜勤勤務で初めて患者の死を経験し、リアリティーショックを受けていた。プリセプターは、同僚からこの出来事を聞き、プリセプティにどのように声をかけ、精神的援助をしていくと良いのか悩み模索していた。また、プリセプティと勤務が合わないこともあり、プリセプティに「大丈夫？」と様子を確認するメールをする行動を取っていた。この行動は、プリセプティが仕事に出てこれなくなってしまうという思いを持ってのプリセプターの思いがこもっていた。

その出来事から、数日後、プリセプターが日勤、プリセプティは準夜勤という状況の中で初めてプリセプティと顔を合わせた時には、戸惑った表情をし、同僚に背中を押されるようにしてプリセプティと関わっていた。このやりとりは研究者が参加観察をしている時の場面で、普段いつも笑顔でいるプリセプターの表情がこんなにも硬くなり、落ち着きなく同僚の顔を見て、声をかけるタイミングを見計らい、同僚に背中を押されて、大きく深呼吸をしてプリセプティに声をかけていた。

その後、プリセプティを食事に誘い、プリセプティと時間を共有するような行動をしていた。そのような中で、自分の失敗や自分の心に残っている患者への思いを語り、プリセプティの精神的フォローをしていた。

8月中旬、プリセプティが精神的に落ち着いてきた頃に、プリセプティの失敗があり、プリセプターは、再び、プリセプティの精神的フォローをすることとなった。この時には、プリセプターは、患者の言葉が耳に入らないほど動揺しプリセプティにどのように関わろうかと混乱する状況が見られた。

「この時期はミスが出たりする時期なんですよ。せっかく気持ちが上がってきたのに・・・」  
と大きなため息をついた。プリセプターが患者のベッドサイドに行っても、プリセプティへの対応を考えているようで患者の話が耳に入らないといった様子であった。

しかし、プリセプターは、病棟にある「プリセプター/プリセプティファイル」を活用し、プリセプティを励ましていたが、その思いが十分に伝わっているのか不安を感じていた。

「書くだけでは伝わらないので、伝えることが苦手って思っているのでも言葉に出して伝えないと伝わらないし・・・だから、顔を見た時は、ちょっと待って、向こうから言ってくるのを待ったりして、うん大丈夫、大丈夫って声をかけたり、ちょっと食事に行こうかって言って、二人で話したりしていたんですよ」

#### b. 早期離職を考えたプリセプティと、時間を共有していく行動

早期離職を考えた年上のプリセプティを受け持っていたプリセプターは、年下の自分に教えられることがプリセプティにとっては抵抗があるのではないかと感じている中、5月下旬にプリセプティが離職を考えていることを耳にした。

そのような中で、業務中にはゆっくり話すこともできないし、一度プリセプティの思いをきちんと聞いたほうがよいのではないかと考えるようになっていった。そのように考えていく中で、プリセプティと食事をする機会を設け、プリセプティの仕事に対する思いを聞いていた。

このように5月下旬に、退職することを考えていたプリセプティの思いを聞こうと考え、プリセプティと食事に行き、プリセプティの思いや不安、不満を聞き、仕事をしやすいように同僚に依頼し、プリセプティとの同日勤務には、寄り添うようにして関わりを持っていた。そのような中、プリセプティが8月末で退職することが決まった時に、プリセプターは自分の無力さを感じていた。同時に病棟内で相談できる環境がなく、孤独感を持っていた。また、上司や同僚は、自分が悩み葛藤していることを気づいていないと感じていた。そのような思いを持っていたが、プリセプティの送別会をきっかけとして、自分の病棟の中における存在と周囲が見守ってくれたことに気づいていった。

「やっぱ、(プリセプティが)居る間って、あれができてないとか、これはどうなのとか、周りから批判っていうか、できないことをいわれることの方が多んじゃないですか・・・だけど、(プリセプティが)辞めて・・・(送別会の時先輩から)、その手紙をもらって、良いところもダメなところも、見ていてくれたのかなあって、手紙をもらって・・・わかったのでえ・・・大変だったよねっていう、その言葉が、あって・・・その大変っていうのを(他の人が)分かってくれたのかなあ、って、その手紙をもらってわかったの

で、(他にも)声をかけてくれて、ああ、わかってくれてたんだ、って思いましたね」

このように、プリセプティに生じる出来事や問題に対して、悩み、模索しながら、結果的に解決できなかった事柄があったとしても逃避せず、周囲が見ていてくれたことに気づくきっかけともなっていた。そのような中で、自ら向き合うことで一つのことを成し遂げたという実感を持っていた。また、プリセプターは、自らの課題を認識し、課題と向き合いながらプリセプティを通して、自己を洞察する機会を得ていたと感じていた。

### (3) 看護専門家としての共同体への参加意識が高まり、共同体の一員となってきている、と気づくようになる経験

この経験パターンは、自らの考えや意見を同僚や上司に伝えられるようになり、その考えや意見を同僚たちに聞いてもらえると感じるようになっていくことで共同体に参加していると実感していく経験であった。

プリセプターは、プリセプティのために計画や目標を立て、仕事がしやすいように環境の調整を図っていくという経験をする中で、同僚にプリセプティの業務を見てもらえるように依頼し、プリセプター同士で相互のプリセプティの情報を交換しながら、お互いに協力をして、上司や同僚に相談をしていくようになり、自分の考えや意見を言語化するようになっていた。

プリセプターは、1・2年次の経験を回顧し、プリセプティが病棟の環境や業務が習熟できるように、プリセプティに寄り添い、プリセプティの観点に位置するようにして指導をしていた。そのようにしてプリセプティに指導をしていく過程で、プリセプター自身が看護実践共同体の中の一員として自らが習熟していることを実感していた。

これは「病棟（職場）における十全的参加へ向かう実感」を得たという経験であった。

プリセプターは、プリセプターという病棟の重要な役割を果たしていく過程で、同僚や先輩、上司の支持と協力を得るなど、病棟組織のもっている構造と機能をプリセプティのために自ら利用するようになっていき、病棟組織の文化をより深く理解していった。

また、プリセプティというひとりの人格を病棟組織に導き入れて、病棟の成員になっていくように援助することを通して、自らも同僚も先輩も上司も同じような過程をたどってこの病棟で仕事をしている歴史に気づき、仲間であるという意識が強くなっていた。

さらに、これらの経験を通して、これまでの新人的な気持ちを卒業して、職場の中堅になっていくことを自覚していった。これは、「病棟（職場）における十全的参加へ向かう実感を得た経験である」と、概念化することもできる。

プリセプターは、【プリセプティを教育し、環境の調整をすることは自分が主体になら

ないと気づく経験】をする中で、同僚にプリセプティの業務を見てもらえるように依頼し、プリセプター同士で相互のプリセプティの情報を交換しながら、お互いに協力をして、【プリセプター仲間との関わりを通して、上司や同僚との関わり必要性を知り、自ら他者に相談をしていくようになる経験】をして、自分の考えや意見を言語化するようになっていた。

プリセプターは、1・2年次の経験を回顧し、プリセプティが病棟の環境や業務が習熟できるように、プリセプティに寄り添い、プリセプティの観点に位置するようにして指導をしていた。そのようにしてプリセプティに指導をしていく過程で、プリセプター自身が看護実践共同体の中の一員として自らが習熟していることを実感していた。

#### ①【プリセプティを教育し、環境の調整をすることは自分が主体にならないと気づく経験】

プリセプティが病棟業務を遂行できるように、プリセプティが実践していく過程の計画を立て、プリセプティの業務の遂行状況を確認し、仕事がしやすいように環境を調整する行動をしていた。

「日勤の時もプリセプティの指導に誰かが就くってという形をとっているんで、他の先輩についた時には、先輩にプリセプティ状況どうでしたかって、受け持ち患者の人数増やしても大丈夫そうですか、ってなるべく聞くようにはしています。」

「自分の1年目のことを考えて、緊張していたのもありますけど。無我夢中で覚えてないというのもありますけど、でもなんか、その下の子には、とりあえずわからないことは分からないって、誰にでも聞けるようにしたかって・・・2年目が終わった時に2年間の自分を振り返った時、なんか1年目にもっと胸を張って・・・というとおかしいんですけど、わからないことは分からないって、言えたほうが自分の身になってたんじゃあないかなって思うんですよ。」

「私が1年生の時にプリセプターに言ったことがあったんですよ。すごい泣いちゃった時があって、もう辞めたいって思うときがあって、じゃあなんで泣けるのって言われたときに、患者さんの前では、素直な自分を出せて、話も弾むんですが、先輩たちが、怖くて近寄れない。なんか先輩たちの前では、素直な自分が出せなくてなんか患者さんの前では、すごい楽しいし、看護しているって実感ができるけど・・・その子を見ていると、先輩とかに何か言われると緊張していて、自分の1年目の時と一緒にあって・・・そんな感じがして・・・わかるからそんなに（指導する時）強くも言えないし・・・」

このようにして同じ観点到に立ちながら、自分の1・2年次の時を回顧しプリセプターが病棟業務を遂行しやすいようにしていた。



たとえば、事前にプリセプティの指導をする同僚の勤務表を確認し、その同僚に、プリセプティの困っていること、不足な知識や・技術、体験できていない病棟業務や技術、時には、そのプリセプティの心理的な面を伝え、1つでも多くのことが体験できるように依頼をしていくという行動であった。

プリセプターは、プリセプター開始時期には、ひとつひとつ病棟での業務をプリセプティに寄り添うようにし、プリセプティが理解できたかを確認していた。そしてプリセプティとの同日勤務ではない時には、同僚にプリセプティの状況を伝えるようになっていった。そのようにして周囲の同僚や上司と関わる機会が多くなっていくことで、自分の意見を伝えられるようになったと感じるようになっていった。

#### <場面12>

4月5月頃は、ナースステーション内では、プリセプターはプリセプティに寄り添うようにして自分の受け持ち患者の看護記録を記載しながら、プリセプティの様子を観察し業務の遂行状況を確認していた。

「なんか、(業務の)時間振り?何をやるっていう業務の流れが(プリセプティは)分からない、忘れちゃうっていう、(プリセプティ自身が)ミスがないかすごい気になるっていう時には、時間軸みたいなのを作ってみたらどう?そうしたら、わかりました、書いてみますって、今では自分で表を作って、何時に何をやるって書いて確認しながら動いています。」

と、プリセプティが1つひとつの業務が遂行できているかの確認をしていた。

「やったことがない処置とか、検査を金曜日に聞いて、全部挙げてもらって、それをなんか、貼りだす、今度、一覧表みたいにして張り出す。なんか、その処置があったら、今度、声をかけてもらうように病棟とかに張り出してリーダーさんとかに声をかけてもらうようにしています。」

#### ②【プリセプター仲間との関わりを通して、上司や同僚との関わりの必要性を知り、自ら他者に相談をしていくようになる経験】

プリセプターは、プリセプター会やプリセプター同士の同日勤務帯の時には、お互いのプリセプティの状況を伝えあい確認していた。プリセプター同士の関わりは、同じ仲間と感じていた。

このようにプリセプター仲間で、相談や確認をしあい、同僚や上司に報告、連絡、相談をするようになっていた。

「1つひとつ自分が、3年目で当たり前のようにやってきていることも、1年生にとってはあたり前ではないから・・・きちんと周りの人にも、何ができてできないのかを、伝えないといけないし・・・」

「1年生に教えるという立場は、プリセプターにはあると思うけど、その状況とかを先輩とか、主任とか師長に伝えなければいけないのかなあって・・・教えるだけじゃあなくて、1年生の成長段階を評価して報告するまでが必要だって・・・主任から報告・連絡・相談するのはこの段階では必要だよって、こういう社会では当たり前だよ、ってそういう教えがあったから・・・先輩に頼り切ってしまうのもあって、そういうのもしっかりと1年生に、伝えないといけないというのがあって・・・ちゃんとできていることは伝えて、できてないことは振り返りが足りないね、って伝えるようにしています。そのうえで、先輩たちにもプリセプティの状況を伝えていきます」（前出）

「1, 2年目の時は、先輩とか怖くって、自分の考えとか意見なんて言えなかった。だから、あまり関わらないで、自分の与えられたこと、患者さんのことだけを、ちゃんとやれば良いって思っていたんですよ。でも、プリセプティがいるからそれじゃあだめなんですよね」

このように、プリセプター役割を担うことで自らに与えられている役割を意識し自らがチームに参加するようになっていたのである。その過程の中で、プリセプター役割を果たしていこうとして上司や同僚との関わりが増えていった。

同時に自分の考えや意見を言えるようになっていき、周囲のサポートがあることを感じ、同僚や上司のアドバイスを受け入れプリセプターとしての役割を実践していくことで、プリセプターとしての責任について考えるようになり、自発的な行動へと変わっていた。そのような行動をしていくことでチームの一員として、共同実践体の中にいつの間にか参加してきていることを実感していた。

#### （4）仕事が楽しくなっていると感じるようになる経験

これは、「仕事の楽しさの実感」を得たという経験である。

この経験パターンは、共同体の一員となっていくことを実感し、プリセプティと共に学ぶことで、自らが成長していくことを実感し、プリセプター役割を担うことの意味の深さを理解し、看護専門職者としての意識が高まっていく経験であった。

プリセプターは、実際の経験を通して職場内の環境やシステムを知る経験をし、プリセプティのために計画や目標を立て、仕事がしやすいように環境の調整を図っていくことを一つの役割であると認識していく経験をしていた。また、プリセプター仲間との関わりを通して、上司や同僚との関わり方の必要性を知り、自ら他者に相談をしていくようになる経験をしていくことで、自らの課題と向き合いながら言語化して伝えないと伝わらないことを学んでいく経験をし、プリセプティ、プリセプターとしての関係がうまくできた時にプリセプターは育つ経験を実感していた。そのような経験をしながら、自分の考え方や価値観が変わっていく経験と感じるようになり、自分自身の行動にも変化が生じて、プリセプ

ターをするという事は、学習する機会にもなり、共同体の中への参加意識も高まりとなっていた。

通常の勤務に加えてプリセプターの役割を果たすことは、重荷であり、ストレスフルであったにもかかわらず、仕事全体に対して楽しさを感じている自分を次第に見いだしていた。

また、担当のプリセプティの成長を同僚のプリセプターと自慢しあうなど、プリセプティが成長していく姿を感じ、そのことを同僚に伝えていくといった周囲に表現することが増えていた。

プリセプターは、【初めて責任を持って後輩という存在と初めて関わる経験】の中で、【実際の経験を通して職場内の環境やシステムを知る経験】や、【プリセプティを教育し、環境の調整をすることは自分が主体にならないと気づく経験】をし、【プリセプター仲間との関わりを通して、上司や同僚との関わり方の必要性を知り、自ら他者に相談をしていくようになる経験】をしていた。さらにプリセプティとの関わりを通して【プリセプティとの間で言語化して伝えないと伝わらないことを実感して、理解していく経験】をし、【プリセプティとの間で言語化して伝えないと伝わらないことを実感して、理解していく経験】をしていた。このような経験をしながら、【自分の考え方や価値観が変わっていく経験】と感ずるようになり、プリセプターをするという事は、学習する機会になると認識して、共同体の中への参加意識が高まっていた。

「自分1人だと、気が楽すぎて、自分だけやれば言いやって、1年生がいることで自分を見て吸収していくので、それじゃあだめだなって、1年生にも考える機会を与えて、自分の考えや1年生の考えも言ってもらって、患者さんにとっての看護を考えようって話す機会が多くなったし、それに3年目になって、1年生と触れ合う機会が多くなって、頼られたり、自分が教えるということで再習得、技術とかも忘れていたことなんかも振り返ることができたんですよ」

「1, 2年目は、自ら何かをしようとは思わず仕事は別に普通にやればいいやと思っていただけ、何か役割を持たされることで、自分も1年生のお手本にならないという思いも芽生えて、プリセプティに教えることがなかったら気付かなかったなあ、ってことがあるんですよ。(プリセプターをすることは) 人としても、看護師としても、成長していく過程では必要なことだなって思うんですよ」

「先輩って見られることで、しっかりしなければって言う意識にもつながったし、人間としても看護師としても振り返るいい機会になって、看護観じゃあないけど、良かったねえって共有できるようになっていて自分がいる。1年生の意見も聞けるし、先輩たちも言ってくれるし、自分の意見もここで、こうなんだって、まとめられるようになった。先輩に認められるじゃあないですけど、後輩を教えるという立場になったから、自分ももう3年目だよって、1年生も2年生もいるから、Aさんは、もうベテランだよって、

先輩とかも言ってくれるようになったし、(自分も)意見も言えるようになって、それも認めてもらえるようになって、仕事が楽しくなったんです」

「3年目になって責任感が、1.2年目の時にはなかった責任感が、患者さんのことも考えて、さりげなくプリセプティのことも見て、スタッフの表情とかもうかがえるようになって、視野が広がったなって思う」

「いろんな先輩がアドバイスをくれる、前に比べて先輩に近寄るようになった、話せるようになったその環境になったから言ってくれるようになったし、今は信頼されていると思うので、関係性が築けてきたからこそ先輩に聞かれた時に素直に自分の意見が言えるようになったんですよ」

「結果からすると、すごくいい1年だったなって思った、人に何かを伝えるっていうのが苦手って思っていて、そこから始まった1年だった。人に伝えるのが苦手って思っているから、きっと伝わってないってわかった瞬間に嫌になる自分がいるんですけど、でもそれから逃げちゃいけないってそこを頑張れば変わるんじゃないかって・・・それに、その子がやる処置の前に自分が調べて、安心して新しいことができるようにとか、一緒にやることで自分の学習が深まったし、また、次に生かしていけるかなって思うんですよ」

「うん、(プリセプターをすること)無駄だったんだろうなあって、思っはいけないって、無駄ではなかったかな、って思うかなあ、正しく考えなければいけないかなって思う。役割をもらって、最初にこっちも勉強できるって言われて、だからやっぱり無駄ではないって!5ヶ月間が濃かった!凄く濃かった・・・いろいろ悩んだり、とか・・・いろいろ考えたりとかしたから、その5か月が終わって、今何も考えてないなって思うんですよ。自分たちは、それを当たり前のようにやっているのだから、それを根拠をつけて人に伝えるとか、自分が見本にならないといけないっていうのがプレッシャーだし、自分ももう一度見直さないといけない、いろいろなことを・・・というのがありましたね。少し慣れてきた病院とか、看護に慣れてきたところで、いろんな刺激をもらったので・・・患者さんとの関わりだとか、スタッフとの関わりだとか、年下との関わりだとか、そう、今までにないことを経験できた。うん、だから、よかったと思います」

「自分の先入観とか自分が見てない部分で、いろいろ話があったりするじゃないですか、噂話とか、そういう自分の目で見ていないことを信じたりだとか、思ったりだとか、そういうのはよくないんだなって、プリセプターシップを通して学んだ」

「自分の目を見たことを信じたりだとか、確認したり、そういうことが出来るようになってきたので、まだまだちゃんとそういうことしちゃあ、いけないんだって、頭ではわかっているんですけど、行動していかなくなってとかは、まだ出来てないかなってことが多いんですけど、ちょっとずつ、気づけている、少しずつですけど、そういう関わりが後輩とか、周りのスタッフとか、生かされているのかな・・・」

このようにプリセプターは、プリセプター役割を担うことは、自分を成長させ、人との関わり方を学び、看護専門職者としての意識を高め、看護実践共同体の中に参加していくことを実感できる経験だと肯定的に捉えていき、プリセプター役割を担っていくことは、《仕事が楽しくなる》経験だと捉えていた。

## 2) プリセプターの行動特性の側面 (ドメイン)

### (1) プリセプターが「プリセプティをケアする経験」

データを分析して得られた9つの経験パターンを、内容の類似性によって統合して総括的な4つの経験パターンを見いだした。さらに、『プリセプターの成長』の4つの側面(ドメイン)であることを見いだしていく過程で、プリセプターのプリセプティへの関わり方に焦点を当てて、あらためて検討した。

すると、全体のデータの全てに見出される1つの経験パターンがあった。それは、プリセプターがプリセプティを『ケア』していることであった。この経験パターンは、分析の過程で新たに見出された経験パターンであった。

本論文では、『ケア』を、関心、配慮、気遣い、世話の総体と捉える。この、新たに見出された、プリセプターのプリセプティに対する『ケア』としての関わりを『プリセプティをケアする経験』とした。

プリセプターがプリセプター役割を果たす過程で感じ、考え、行動したことを具体的に記述した参加観察記録、会話と語りの記録、関連資料を、あらためて「ケア」の立場から照らしてみると、ほとんどすべての記述から、プリセプターとプリセプティの間に『ケア』あるいは『ケアリング(ケアすること)』としか表現できない現象が起こっていることが現れてきた。

プリセプターがプリセプティに関心を寄せていること、配慮していること、気遣っていること、世話をしていることが、プリセプターが具体的に考えていること、具体的に感じていること、具体的に行動していることのほとんどすべてのなかに、繰り返し現れていることを確かめた。したがって、これはパターンであり、『プリセプティをケアする経験』と名付けることのできるパターンである。その経過を以下に記述する。

#### <場面9>

プリセプティが、病棟に来て、2カ月を経過した6月ことである。プリセプティが1人で患者を受け持つようになり、看護記録もプリセプティは1人で記載するようになっていた。プリセプターは、プリセプティが記載した内容を確認していた。この行動には、プリセプティが正確に記載するように支援することとともに、同僚から誤りを指摘されないようにとの気遣いが窺えた。このように、プリセプティが正確に看護記録が記載できるようになっているかを確認する行動は、プリセプティに関心を持っているからこそその行動だった。

記録の書き方を指導した後のドレーンからの排液量確認の場面

N:「あのすいません、×さんの排液量ですが、見ては来たのですが・・・前の量とかが分からなくて・・・」

とBの横に来て遠慮しがちに声をかける。「うーん？」(顔を②Nのほうに向け、②Nは、Bにカルテを見せながら、「どこから量を見ていくのか、ちょっと良くわからない・・・んです」と、困ったような顔をして遠慮がちに質問をしている。その表情に気がつくようにずっと②Nが持っているカルテを取り、検温表の位置を開き、SOAP記録をパラパラとする。(前の勤務帯の記録が抜けているよう)「書いてないねえ・・・」と、口をとがらせながら、カルテをじっと見ている。「これだとわからないね・・・」(何かに気がついたように顔を上げる)「ちょっと見に行ってみる？」といすから立ち上がる。「お願いします。」と言いながら②Nとともにドレーンが挿入されている患者のもとに行く。

Bは、患者の胸腔ドレーンからの排液バックの排液量をみながら、少し首を傾けて「うーん、これだといつからのかわからないなあ…前は・・・うーん、ここにチェックとかしてたのになあ」ひとり言のようにいう。その言葉を聞きながら、「うーん」(何げなく声が出た感じでどうしたらいいのだろうという表情)Bは、排液バックを見ながらちょっと考えている様子。「えーとねえ、向こうに・・・」と言って、部屋を出てステーションのほうに歩きだす、後ろから②Nがついていく。ゆっくりと歩きながら、②Nのほうを見て、手で排液バックの形のしぐさをしながら「本当は・・・あそこにラインとか・・・見た時間とか・・・うーん」ちょっと困った顔をして、「さっき言ってたように・・・カルテに・・・カルテに排液量が書いてあると、そこから、自分が見て、量が分かるんだけどなあ。」②Nは、うんうんと頷いている。「チョッと最近書かれてなかったりするから・・・」と言い、ステーションに戻り、カルテを開いて、「ここに、量を書いて・・・」と他のカルテを何冊かをパラパラと開いて確認していた。

#### <場面10>

精神的に不安定なプリセプティに関心と気遣いを見せていた場面である。昼休憩に入れるだろうかとプリセプティの業務の状況に関心を寄せ、確認し、休憩に入れるかどうか確認をするといった気遣いや配慮が見られていた。プリセプティが食事に来るまで周囲の様子をうかがっていたプリセプターの姿は、プリセプティを気遣い、関心を持ち世話をしている様子が窺えた。

8月中旬の昼休憩の時、(休憩に入ることになり、周りを見渡す。自分のプリセプティが同日勤務であり、同じ休憩時間ということで、プリセプティの姿を探す。⑥Nは、バタバタとやや硬い表情で動いている。)その様子を見ながら、「⑥Nさん行ける？」と声をかける。「あ、行けます。ハイ行けます」何か焦った感じの動きをしている。Fは、休憩室に入り、早休憩に入るメンバーを待っている。すると他のメンバーはやってくるが⑥Nは、まだ来ない。

10分ほど待っているが、他のメンバーとともに昼食休憩に入るために食堂に向かう。食堂にいて食事を始めるが⑥Nが来ないことが気になるのか、入り口付近に人が入ってくるたびに顔をあげ、プリセプティの姿を確認している。プリセプティは、予定の休憩時間より、25分ほど遅れて⑥Nが来る。その姿を見て、⑥Nが席に着くのを目で追っている。(⑥Nさんは、すぐに来るっていったのに全然来ない、大丈夫かなあ、待っていればよかったかなあ、何をしているのだろう。食事をしないつもりなんだろうかと、精

神的に落ち込んでいる⑥Nのことを心配して、食事に来るまで落ち着きがなかった。)⑥Nが来ると、ほっとした表情をする。Fは、⑥Nが、食事を食べ始めるのを目で追って確認していた。

#### <場面11>

プリセプティが初めて患者の死を体験した後から、勤務が合わない中、Fは、プリセプティにメールや電話をしてプリセプティの様子をうかがっていた。ここには、プリセプティを心配し、プリセプティに関心があるからこそその行動であった。その出来事から初めて顔を合わせた時には、プリセプティを気遣い、「大丈夫、大丈夫」と安心させるように声をかけていた姿は、お姉さんのように世話をしていた。

7月中旬過ぎに、プリセプティの患者の看取りを知ってから始めてプリセプティと顔を合わせる場面受け持ち患者の検温を終えて、Dがステーションに戻ると、準夜勤務担当のプリセプティが電子カルテを見て患者情報を収集している。同期のプリセプターが、Dに近づき目配せをし、「来てるよ」と、小声でDに伝える。プリセプティは、準夜勤務のため、勤務時間より少し早めに来ており、いすに座って電子カルテから患者の勤務前までの情報を収集するために、パソコンをじっと見ている。

Dは、視線をプリセプティに向け、ちょっと立ち止まりながらプリセプティの後姿を見ている。同期のプリセプターが、目で合図をする。その合図に頷き、一度、深呼吸をして、プリセプティのそばにより横のいすに座る。

「この間はお疲れと笑顔で声をかける。プリセプティは、Dの顔を見て、「あっ」という声を出してペコと頭を下げる。

「休めた？」と少し顔を強張らせながらも静かに笑顔で話しかける。プリセプティは黙って頷く。少しの沈黙がある。Dは、一度、発しようとした言葉を飲み込み、小さな深呼吸をして、「いろいろよみがえる？」と、プリセプティの顔をのぞきこむようにしながら静かに話しかける。プリセプティは、少し下を向く感じで、目元が赤くなる。

Dは、肩に手をかけてうんうんと頷きながら、肩を引き寄せるようにして、「大丈夫、大丈夫」表情は硬いが笑顔で声をかけている。「大丈夫、大丈夫、ビックリだったねー、うん、一個じゃあないもんねえ」と、プリセプティの顔を覗き込むようにして肩に手をかけ、自分に引き寄せる。プリセプティは黙って頷いている。「うん、うん、大丈夫、大丈夫、いいよ」と静かに声をかける。(それ以上の言葉をかけられないようにちょっと遠くを見るように少し考えているように、頷く)そして、静かに椅子から立ち上がる。プリセプティは少し涙をためながらもぐっと我慢をしてパソコンの画面に視線を移す。

Dは、プリセプティに視線を向けながらステーションの円形テーブルのところに戻っていく。プリセプティが情報収集をしている後姿を見ながら頷づく。軽いため息をつく。少し表情は強張っている。同期のプリセプターと目を合わせて、お互いにうんうんと頷いている。

先行研究での、「ケア」は、患者に対する看護を「ケア」と表現しているので、本研究の



「プリセプターがプリセプティをケアする」という概念とは異なる。

以上のことから、「プリセプティをケアする経験」パターンは、本研究において独自に見いだされた。

## **(2) 「プリセプティをケアする経験」と総括的な4つの経験パターン（4つのドメイン）との関係**

広井(2000 b)は、「ケアという行為を通して、ケアを行っている（あるいは「提供」している）人自身が、むしろ力を与えられたり、ある充足感や統合感を得るということがしばしば起こる」ことをケアの本質としている。プリセプターの役割を果たす過程で、プリセプターが、本研究が成長の経験の4領域（ドメイン）として見出したように、学び、共同体の一員となり、達成感を得、仕事の楽しさを経験したことは、広井が説明するように、ケアという行為を通して、プリセプター自身を与えられ、あるいは得た、ケアの本質的な点であったとみることができる。

このようにして、プリセプターの経験のなかに「ケア」が実在したから、プリセプターの「成長」がもたらされたと理解することができる。

## 第5章 エティック（理論的）な分析結果と解釈

これまで、「第4章第Ⅲ節1. プリセプター役割を遂行していく過程に見られた経験パターン」、「第4章第Ⅲ節2. 総括的な4つの経験パターン」、「第4章第Ⅲ節3. 分析の過程で新たに見出された経験パターン：プリセプティをケアする経験」、および、「第4章第Ⅲ節4. 個々のプリセプターの経験内容」において、当事者の見方（イーミック emic な見方）からの分析を行って記述した。この記述によって、エスノグラフィーの第1の課題である「現場を伝える」ことを行った。

これに対して、本章では、「理論的テーマによる分析」では、エティック (etic) な見方から、プリセプターの経験を演繹的に分析する。これは、エスノグラフィーのもう1つの課題である「現場のとらえかたを伝える」ことを行おうとするものである。また、イーミックで見いだされたプリセプターの経験を既存の理論から説明することを行った。

これまでに述べたイーミックな見方から得られた、9つの経験パターンと総括的な5つの経験パターンである4つの成長のドメインと、行動特性として見いだしたケアのドメインを、既存の理論を用いて解釈し、帰納的に得られた経験パターンを理論的テーマに基づき説明する。

### I. 既存の理論（演繹的）の観点からの分析の結果

既存の理論として本研究が用いたのは、中原（2010）の「職場学習論 Learning in the workplace」である。分析は「職場学習論」を中心に用いて行ったが、この理論の背景にもなり、同様の基盤に位置する他の理論も必要に応じて参考にした。参考にした他の理論および概念は、看護実践の場における学習の側面については「経験学習」および「状況に埋め込まれた学習 Situational learning」であり、看護師の臨床的熟達の側面については「ベナー 看護論」、および「省察的実践（家） Reflective practitioner」である。看護組織への参加の側面については「組織行動」、「正統的周辺参加 Legitimate peripheral participation」、および「認知的徒弟制 Cognitive apprenticeship」であり、看護継続教育の側面については「成人学習」である。

中原（2010）は、「職場」は「仕事の現場」であるのと同時に、「学習の現場」でありうるとし、さらに職場は「学習の現場」であるとしてもそれは「学校」ではない、として、「職場学習論」を提唱した。

中原（2010）によれば、「職場学習論」は1990年代後半から2000年代にかけておこった企業人育成研究におけるコルブ（Kolb, 1984）の経験学習モデルに対する再評価を背景にしている。経験学習モデルは、デューイ（Dewey, 2004）の「経験による学習」および「反省的思考」の概念を、4段階（1. 実践 2. 経験 3. 省察 4. 概念化）に整理して実務家に広める役割を果たした。その影響により、企業人材育成の実務領域において、ビジネス

パーソンは仕事の現場で経験を通し、それを省察することで学習することができるという認識が広まった。

看護の実践領域においても、専門的スキル習得を促進するための概念として「経験による学習」および「反省的思考」が注目され、重視されてきていることは、「ベナー 看護論」においても強調されているとおりである。中原もまた、看護実践の場において「職場学習論」に基づいた実証研究に着手している。(2011)

中原は、「職場学習論」の主要概念を、「他者」、「学習」、「支援」および「職場」とし、特に「他者」に注目して、「職場において多種多様な他者との関係性や相互作用を通して立ちあらわれてくる個人の学習」を、実証研究によってとらえた。経験学習論が「業務経験」と「内省」を主構造としているのに対して、「職場学習論」の主構造は「業務経験」、「内省」および「他者支援」となっていると、本研究者は理解した。

本研究において、イーミックな分析によって最終的に得られた4つの総括的な経験パターンは、「1. 育てていくことは学んでいくことだと認識する経験」「2. 看護専門家としての共同体への参加意識が高まり、共同体の一員となってきている、と感じる経験」「3. プリセプティの問題をともに乗り越えていくということを通して達成感を感じ、それを重ねていくことが大事だと考える経験」「4. 仕事が楽しくなっていると感じる経験」であった。これらのパターンをさらに端的にキーワードとして表現すると、それぞれ「1. 育てる（他者支援）経験による学習」「2. 共同体（職場）への参加意識の高まり」「3. 他者とともに乗り越える達成感」「4. 仕事の楽しさの実感」であったといえる。

本研究のこれらのキーワードは、「職場学習論」の主要概念および構造、すなわち「他者」「学習」「支援」「職場」、および、「業務経験」、「内省」、「他者支援」に適合する面が大きいと研究者はとらえ、本研究を理論的に分析するフレームワークとして、「職場学習論」が最も適していると考えた。

本研究においてイーミックな分析によって得られたパターンについて、「職場学習論」の主要概念と構造、および上記の諸理論を用いて分析した結果、3年目看護師のプリセプター経験を、次に述べるようにとらえた。帰納的分析と理論的分析の経緯を図6に示す。

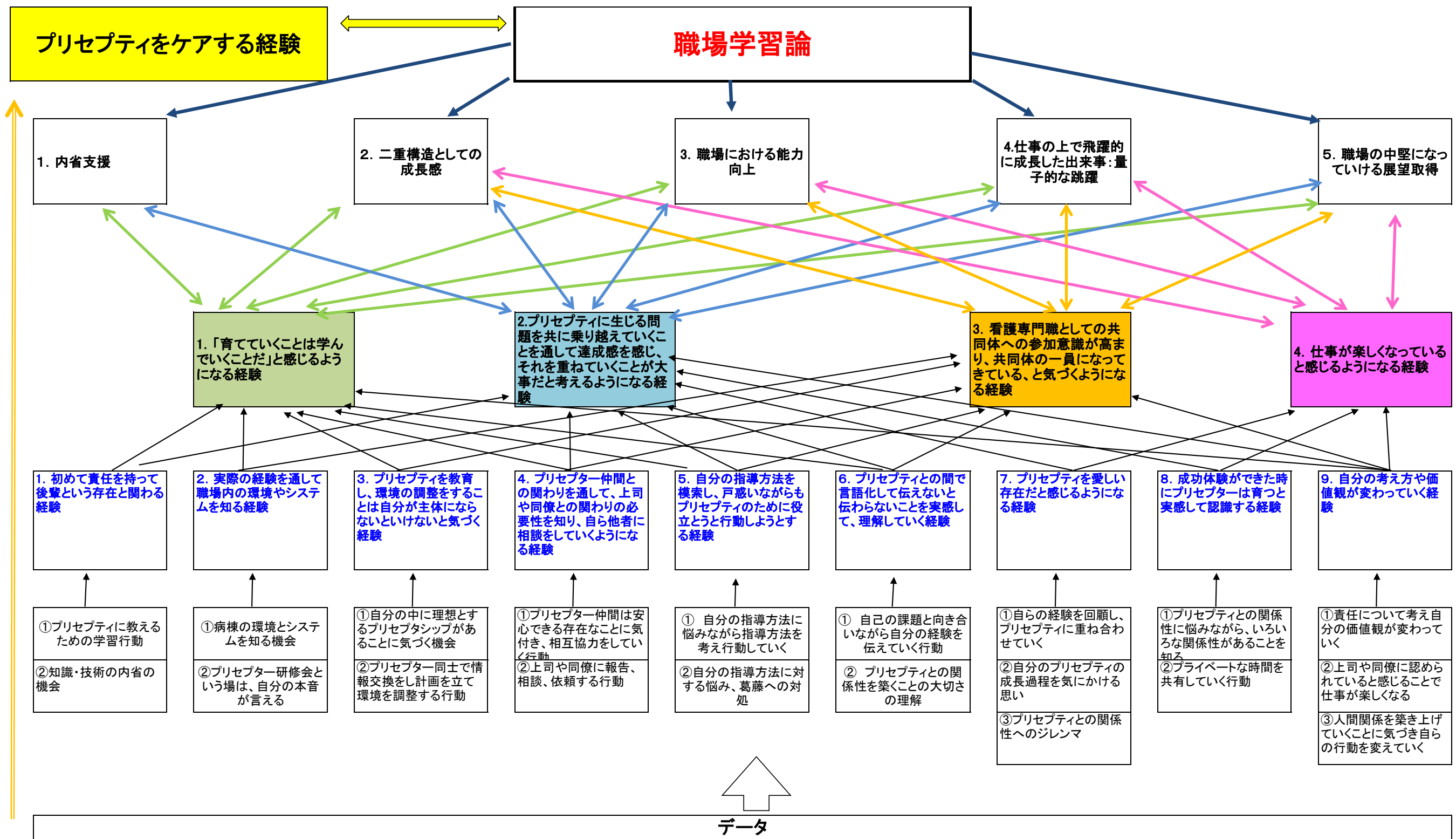


図6: 本研究における分析の経緯

## 1. 「内省支援」

職場において人々が他者から受けている支援3種類すなわち「業務支援」、「内省支援、および「精神支援」(中原 2010)のすべてにおいて、プリセプターは上司、上位者および同僚から支援を受けたと感じていた。同時に、部下ではないが、経験の浅い若手であるプリセプティからは、「内省支援」を受けたと強く感じていた。

例えば、プリセプティが病棟の業務を遂行していく過程で戸惑い困惑している姿に、新人時代の自分を回顧して重ねあわせ、現在の自分と比較して、自分がこの2年間にどのように成長したかを具体的にわからせてもらえたと感じていた。また、プリセプティが基礎教育で学んだとおり患者に丁寧な言葉遣いをしているのを見て、ハッと今の自分のぞんざいな言葉遣いに気づかせられたと話していた。プリセプティの患者との関わり方や病棟のスタッフとの関わり方に、自らの関わり方が鏡のように写し出されているのを見て、自然に自らの現在を内省する経験をしていた。

さらに、プリセプティに生じる問題を共に乗り越えていくことを通して達成感を感じ、それを重ねていくことが大事だと考えるようになる経験をしていた。この達成感は、プリセプティとともに行動したからこそ得られた経験であり、プリセプティから与えられた支援であると感じていた。これらの感じ方は、「プリセプティを愛しい存在だと感じるようになる経験」として記述した。

「内省支援」は、経験学習理論において「成人の学習」(Kolb 1984)として特に重視されている。プリセプターは、近い過去に自ら経験した、と同じような経緯をたどっているプリセプティとともに業務を行い学んでいく中で、プリセプティから内省の機会を与えられていた、すなわち内省支援を受けていたのである。プリセプティとの業務経験年数の差がそれほど大きく隔たっていない、臨床経験3年目の看護師がプリセプターであったからこそ、このようなかたちでの内省支援が生じたのではないかと考えられた。

プリセプティからの「内省支援」は、先行研究には見られない、臨床経験3年目看護師のプリセプター経験の新しい意味として見いだされた。

## 2. 二重構造としての成長感

本研究におけるプリセプターとプリセプティの関係は、「先輩と経験の浅い若手との垂直的關係間に結ばれる発達支援的關係(中原 2010)」である。プリセプターはプリセプティの業務上の成長発達を支援する役割を担っており、それを果たそうとする過程で、「育てていくことは学んでいくことだ」と感じるようになる経験をして、自らを成長させることがプリセプティを成長させる力になっていることを感じていた。

Lave & Wenger (1991) は、状況に埋め込まれた学習 (Situational learning) 論において、徒弟制における徒弟の育成を、正統的周辺参加 (Legitimate peripheral

participation) という学習の形態として理論化した。これは、徒弟が、はじめは仕事の中心的な部分ではなく周辺の部分だけを与えられて行うことを正統であるとする育て方である。

プリセプターはプリセプティとともに行動しながら、はじめは自分がやって見せ、次にはやり方を 1 つひとつ教えて行かせ、プリセプティが、どこまで1人で出来るかを見極めてその部分をプリセプティにさせて見守っていた。このように正統的周辺参加をプリセプティにさせるために、自らが多くの観察をし、学習をする必要があり、そのために自らが成長したと感じていた。プリセプティを成長させようとする工夫や行為が、プリセプター自らを成長させたのである。プリセプターが、プリセプティを成長させるという目的をもった役割として、プリセプターを実践していくプロセスにおいて、自らも成長していく、という経験をしているというデータから概念化した。

ここで述べている成長とは、成長論一般ではなく、その職場の仕事ができるように導くのがプリセプターの目的であることから、「プリセプティが、必要なことを理解したか、できるようになったか」を毎日、評価しながら取り組んでいるのがプリセプターである。「プリセプティが、或ることを理解できた、できるようになった」、すなわちプリセプティの、この職場で必要とされる力がついたということが、ここでの意味の成長としてあらわしている。

プリセプティの成長は、日々、担当のプリセプターが評価を行いながら、その成長を追い求めて行動し、そのプロセスを重ねるうちに、それまではプリセプター自身ができなかった職場における仕事や態度が、できるようになった、と気づくようになっていくようになる。この関係は、成長（本研究の意味での成長）が、プリセプターとプリセプティとの関係性のなかで両者に生じていると、プリセプターが実感していたと捉えることができる。

例えば、プリセプティの患者とのかかわりや先輩看護師から指導されているプリセプティを見ることで、客観的な視点で自らの経験を回顧し、時には、プリセプティを通して患者とのかかわりを考える機会になっていた。

よって、プリセプターはプリセプティに業務を教える、指導する行為をするときにプリセプティと同じ位置に立ちながら指導をすることで上記に述べたようにプリセプティを通してプリセプター自身が成長していたのである。同様にプリセプティは業務を単独で行えるようになり、チームの一員となり正統的周辺参加をしていった。

このようなプリセプティの姿を見ながらプリセプターはプリセプティが成長してきていることを実感していた。同時にプリセプターは、プリセプティを導きながら自らは中堅への展望をみだすようになっていった。これをプリセプティをケアすることでプリセプティが自立し、プリセプター自らもプリセプティをケアすることで自らが成長していると感じていたことを「成長感」であると本研究ではとらえた。

また、プリセプターは、「看護専門職としての共同体への参加意識が高まり、共同体の一

員になってきている、と気づくようになる経験」をしていた。プリセプターは、看護技術の面では一定のレベルに達しているが、病棟組織や病院組織への参加という点では、2年目までは比較的消極的であり、それでも特に支障がなかった。「1, 2年の時は、患者さんだけ見ていればよかったし、2年生の時には、あまり周囲も私のことを気にかけていないから」、「まあ、仕事だけやっていたらいいと思っていたから」などの発言から、周囲に目がいていないことが窺われ、看護師自身が、共同体に属しているという認識には至っていなかったといえる。

しかし、プリセプターはプリセプティに寄り添いながら、プリセプティを誘導して共同体の一員へと導いていた。このような役割を遂行するために、先に述べたように内発的に看護組織と積極的にかかわるようになっていき、上司、上位者、同僚などの支援を受けることによって、自らの共同体への参加意識が高まり、その一員であるという実感をもつようになっていった。

職場の人々がプリセプターとしての自分を助けてくれる。周囲の人々は、新人を助けようとしている共同体であり、自分のことも助けてくれる。この職場は助けられる共同体であると気づいていく。そういうことに気づいたことも、自分にとって画期的なことであると感している。プリセプターだけが、教えを受けて病棟の一員となっていくように成長していくのではなく、プリセプティを通して臨床経験3年目の看護師のプリセプター自身が成長していくという、プリセプティとプリセプターの両者の成長をプリセプターは実感していたのである。

プリセプターは、看護技術を学ぶために正統的周辺参加をしているプリセプティを育てるために、プリセプターは組織行動としての正統的周辺参加をしながら成長していたといえる。この意味でも、プリセプティとともに協働していくことでプリセプティとプリセプターの両者が成長していくと感じるようになっていたととらえることができた。(図7)

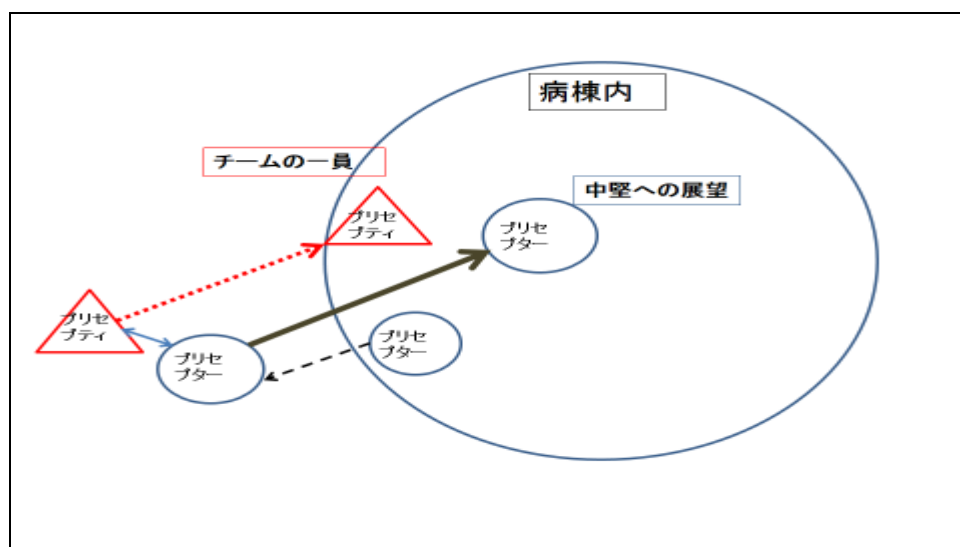


図7：正統的周辺参加 (Lave&Wenger:1991) をしていく過程図

### 3. 職場における能力向上

プリセプターは、職場における能力向上の構造、すなわち「業務能力向上」、「他部門理解向上」、「他部門調整能力向上」、「視野拡大」、「自己理解促進」、「タフネス向上」(中原 2010)のすべてにおいて向上したことを感じていた。総括的な4つの経験パターン(プリセプターの成長の4領域すなわち4つのドメイン)「1. 育てていくことは学んでいくことだと認識する経験」、「2. 看護専門家としての共同体への参加意識が高まり、共同体の一員となってきている、と感じる経験」、「3. プリセプティの問題をともに乗り越えていくということを通して達成感を感じ、それを重ねていくことが大事だと考える経験」、「4. 仕事が楽しくなっていると感じる経験」は、すべて、職場における能力向上であると見ることができる。以下に職場における能力の向上と捉えられた点を示す。

#### 1) 「職業能力向上」

中原(2010)は、「職業能力向上」とは、他者との関係性の中で、仕事をしていく上で必要な一般的なコツ、ノウハウを掴み、自己の判断で業務遂行が可能になっていくことを示唆している。

本研究においても、プリセプターはプリセプティという他者とのかかわりの中から自ら他者とのかかわりを構築し、関係性を構築していくことで看護専門職者としてのコツやノウハウを獲得していた。

たとえば、プリセプターは、プリセプター開始時期には、「まだ自分が(知識・技術)人に教えられるほどできないのに」や、「自分ではない方がいいのではないか」「その子がどういう子か良くわからないし」といった自分に自信がないことや、プリセプティとの関係性をどのように構築していったらいいのか、といった不安や戸惑いが語られていた。しかし、プリセプティに業務を教えていく中で、自らが学び、知識を確実なものに知り機会を得ていた。

同時にプリセプティとの関係性を構築していく中で患者への看護や関わりに変容する姿勢が見られるようになった。たとえば、プリセプター開始時期には、他者と関わる時に視線を合わさず下向き加減でかかっていた看護師が、プリセプティと向き合うようになってきた時期には、患者への援助時に患者の言葉に耳を傾け、患者と視線を合わせ、看護専門職者としての対応をするようになっていた。「人と関わるのが苦手なんです」と言っていた看護師が、プリセプティとのかかわりに落ち着きが見えるようになると患者への対応にも同じようにゆとりを持った対応が出来るようになっていた。

これは、仕事をしていく過程で必要な一般的なコツやノウハウをプリセプティとのかかわりを通してつかみ、自ら他者とのかかわりを学び、プリセプティとの関係性を構築するための工夫をするようになり、看護専門職者としての他者とのかかわりを学んでいた。

このことは、9つの経験パターンの中で見いだした「1. 初めて責任を持って後輩という



存在と初めて関わる経験」、「5. 自分の指導方法を模索し、戸惑いながらもプリセプティのために行動しようとする経験」「6. プリセプティとの間で言語化して伝えないと伝わらないことを実感して、理解していく経験」「7. プリセプティを愛しい存在だと感じるようになる経験」、「8. プリセプティとの間で言語化して伝えないと伝わらないことを実感して、理解していく経験」に記述した。

よって、プリセプティとの関係性の構築、プリセプティに生じる問題や出来事と向き合い、解決していくために試行錯誤を繰り返すプロセスの中で、他者とのかかわり方のノウハウやコツをつかみ、対人関係能力を学びながら職業能力を向上させていた。

## 2) 「他部門理解向上」

他部門理解は、他部門の立場や業務を理解し、相手の意見を尊重しながら仕事ができるようになることとしている。この他部門理解に関しては、他部門を理解するというよりは、他者に関して他者の立場を考え、他者の言動や行動を理解し、同僚や先輩看護師、上司の意見を受け入れられるようになっていたと本研究では捉えた。

プリセプターは、1, 2 年次には先輩の指導を怖い、きついと感じ、先輩や上司は遠い存在であり自分の考えや意見は言えないと感じていた。そのような中で、プリセプター役割を担うことで、同僚、上位者、上司との関わりが必要となってくる。プリセプティへの指導の方法を考えるようになっていた。「1 年生の気持ちになりすぎてしまって、きつく言えなかったなっていう部分があります。他の先輩からすると、その1つのミスが大ごとになっちゃう、ってとらえる人もいれば、でも私は、そういうちょっとしたミスというか、ちょっと間違えてしまうかもしれないんじゃないかな・・・」「上の人が自分の意見や考えを聞いてくれるようになったし、自分の意見や考えを（上司や同僚に）言えるようになった」といった「自分の価値観が変わっていく経験」に記述した。

プリセプターはプリセプティのために、プリセプティが業務を遂行できるように同僚や上位者である先輩看護師に指導の依頼をしたり、体験できていない病棟業務が体験できるように調整する機会が増えていく。そのような経験を通して、他者に自分の考えや意見を伝えるようになり、他者との対話が増えていく中で、今まで話さなかった人、話す機会がなかった人々と対話をすることで、上位者や上司の考えや意見を受け入れるようになっていた。相手の意見を受け入れ尊重しながら自分の中に受け入れ、仕事をするようになっていた。周囲とのかかわりに広がりがあるがプリセプティのために行動をしていくことで変容していく自分の価値観に気づかされていた。

このような行動への変容は、9つの経験パターンの「3. プリセプティを教育し、環境の調整をすることは自分が主体にならないと気づく経験」「4. プリセプター仲間との関わりを通して、上司や同僚との関わり必要性を知り、自ら他者に相談をしていくようになる経験」に記述した。

上司は、プリセプターが必要を自らが感じ、周囲とかかわりを持つようになると考えていた。よって、プリセプターをすることでプリセプティのために行動していくことは周囲の他者とのかかわる機会が増え、他者の考えや意見を受け入れるとともに自らの考えや意見を伝えられるようになり他者理解が深まっていた。

### 3) 「他部門調整能力向上」

「他部門調整野力向上」とは、複数の部門と調整しながら仕事を進められるようになることや、初めて組む相手ともうまく仕事が進められるようになるなど複数の多様な部署の他者と調整しながら仕事を進めることができること。(中原：2010)

本研究では、看護専門職以外の他者との調整や病院全体のシステムを理解していくことと捉えた。そのようにみていくと、プリセプターはプリセプティに業務を教える過程で、看護専門職以外の職種とのかかわりに関して学ぶ機会となっていた。たとえば、薬剤部門、リハビリ部門、検査部門、ソーシャルワーカー部門との連携であり、医師との連絡、報告、指示受けなどであった。「1. 初めて責任を持って後輩という存在と初めて関わる経験」に、プリセプターがプリセプティとに業務を教える過程の中で他者とのかかわりを記述した。

また、病院全体のシステムや取り組みについても理解する機会は、プリセプター研修会を通して、他病棟と自分の病棟のシステムの違いや、病院内の研修システムについて知る機会であった。「2. 実際の経験を通して職場内の環境やシステムを知る経験」に記述した。

このようにして、プリセプティに病棟業務を教えていく過程で、他部門とのかかわり方を自ら学び、プリセプティに教えることを通して、他部門との連絡、調整の方法を再確認する機会となり、医師とのかかわりにも積極的に自分の意見や観察したことを伝えられるようになっていた。

### 4) 「視野拡大」

「視野拡大」は、「より大きな視点から状況を捉えるようになった」「多様な観点から考えるようになった」といった「自分の仕事をより大きな立場や多様な視点からみつめることができるか」と中原(2010)はしている。

本研究でも同じような視点でプリセプターの経験を捉えていくと、9つの経験パターンで得られた、【2. 実際の経験を通して職場の環境やシステムを知る経験】【4. プリセプター仲間との関わりを通して、上司や同僚との関わり必要性を知り、自ら他者に相談をしていくようになる経験】【9. 自分の考え方や価値観が変わっていく経験】に記述した。

ここでの「視野拡大」は、プリセプターが周囲の人々とかかわりや、見方が変容していく過程である。たとえば、Aが、「2年目の時には、自分の仕事だけやっていればよかったから」や、Eが「仕事とプライベートは別だと思っていた」といった発言から、プリセプターとしての役割を遂行していく過程で、周囲の人々と関係性を深めていくこと、同時

にプリセプティとの関係性を構築することの必要性を学んでいくことで、周囲の人々への見方が変容していた。また、Dが、「大きな心でプリセプティが見られるようになった」という発言をし、知識や技術が十分ではないプリセプティの行動を見守ること、待つことを学び、患者への看護においても、患者の言葉に傾聴する姿勢として現れていた。

#### 5) 「自己理解促進」

「自己理解促進」は、「自分のマイナス面を素直に受け入れられることができるようになった」「以前の自分を冷静に振り返られるようになった」といった「自分自身あるいは自分の仕事を対象として冷静に振り返り、理解を深めることができるかどうか」と中原(2010)はしている。

この点においても同様な見方をすると、Eが、職場の人とのかかわりはあまり持たないようにはしていたが周囲の人々に相談することの必要性や相談することの意味を考えるようになっていた。同時に、プリセプティとの関係性を構築できないことの要因や原因を自ら考えるようになり、「人間関係が一番大切なんですね」と、自らが持っていた価値観を変容させていた。このことは、上司からのアドバイスを受けて、自分の行動や、過去に経験したことを客観的に振り返り、自分のマイナス面を素直に受け入れるようになった結果だと解釈できた。

#### 6) 「タフネス向上」

「タフネス向上」は、「精神的なストレスに強くなった」「精神的に打たれ強くなった」「我慢することを覚えた」といった「仕事をしていくうえで生じる様々なストレスや葛藤をいかに対処していくことができるか」という捉え方である。

【5. 自分の指導方法を模索し、戸惑いながらもプリセプティのために役立つと行動しようとする経験】【6. プリセプティとの間で言語化して伝えないと伝わらないことを実感して、理解していく経験】に記述した。

プリセプターは、「今まで後輩という存在を持ったことがなかった」「人と深く関わる経験がなかった」という中で、初めて後輩という存在を持ち人に教えるという経験をしていた。そのような中で、自分の指導方法でよいのか、自分よりも上手く指導できる人がいるのに未熟な自分でよいのかと悩み葛藤をしながらプリセプティと向き合っていた。

また、Bや、Fのようにプリセプティが離職してしまう結果となり、最後までプリセプターを遂行することが出来なかったという状況があった。そのような状況下では、プリセプティとのかかわりに悩み、自分がプリセプターでなければ違った結果になったのではないかと感じることもあった。

しかし、このような経験を通して、「無駄ではなかった」「良い経験になった」と考えられるようになり、これらの経験をすることで、精神的に一回り成長していったと解釈

できた。

以上の結果、職場における能力向上では、プリセプターはプリセプティとのかかわりを通して、「業務能力向上」、「他部門理解向上」、「他部門調整能力向上」、「視野拡大」、「自己理解促進」、「タフネス向上」といった職場における能力向上を実際の経験を通して学んでいた。

#### 4. 「仕事の上で飛躍的に成長した出来事：量子的な跳躍(中原 2010) Quantum leap experience (McCall 1988)」である。

臨床経験3年目に任命された初任のプリセプターにとって、プリセプター役割を1年間経験したことは、「仕事の上で飛躍的に成長した出来事：量子的な跳躍(中原 2010) Quantum leap experience (McCall, 1988)」という意味をもつ経験となっていた。

総括的な4つの経験パターン「1. 育てていくことは学んでいくことだと認識する経験」、「2. 看護専門家としての共同体への参加意識が高まり、共同体の一員となってきている、と感じる経験」、「3. プリセプティの問題をともに乗り越えていくということを通して達成感を感じ、それを重ねていくことが大事だと考える経験」および「4. 仕事が楽しくなっていると感じる経験」は、すべて、もしプリセプターをやらなければ経験できなかった経験であると、プリセプターは感じていると解釈することができた。

3年目のプリセプターは、「学生時代に後輩という存在を持ったことはあったけど、先輩と後輩の関係づくりが今までの人生の中でなかった」「深く関わるってなかったんですよ。」「今まで、だれかにものを教えるってことがなかったので」と始めて人と関わることや向き合うことにプリセプター役割を担うことで実感していた。

そのような中で、プリセプティや上司、同僚とのかかわりに躊躇しながらも、「プリセプティに教えるために自分で調べた」、「良くわからないので先輩看護師に聞いた」、「(他人に)聞くのは苦手だけどプリセプティのために聞かないといけないから聞いた」などと感じ、考え、行動した結果、プリセプターは、これまでとは連続でないと実感できるほど多くの、職務上の重要な知識を得、技能を身につけることができ飛躍的に成長したという意味である。

臨床経験3年目の看護師がプリセプター役割を担うことで、研究者が本研究を行う前に、3年目看護師プリセプターが成長しているという、漠然とした感覚をもっていたように、外部者にも感じとれるような著しい成長が現れてきたととらえることができた。

この結果に関して、病院管理者や教育担当者は、現代の若者の特徴として他者との関わりが希薄であることを感じながら、プリセプターを経験することで人に優しくなれるよう

な経験であってほしいと願っていた。この意味は、看護専門職者であるからこそ、他者への深い関心を持つこと、他者と向き合いながら人とのかかわりを学んでほしいという思いを持っていた。

このようにして、プリセプターは1人の新人を育てることを、教科書やマニュアルに書かれた原則を適用することとしてではなく、自ら内発的に企画し学習し、内発的に職場メンバーの協力を得ていっていた。また、プリセプターは、これまでに学校教育で長く身につけなじんできた他律的な学習、および原則教示型の学習から、プリセプティを指導するために、内発的な学習、および経験学習へと脱皮したのである。特に、内発的な学習への脱皮は、飛躍的成長の原動力になっていたととらえることができた。

さらに、次に述べるように、「内省支援」も、飛躍的成長のもう1つの原動力になっていた。

「飛躍的に成長した出来事」および「内発的な学習への脱皮」は、先行研究には見られないう、臨床経験3年目看護師プリセプター経験の新しい意味として見いだされた。

## 5. 職場の中堅になっていける展望取得

プリセプターは、「職場への参加意識が高まった」、「プリセプティの支援から達成感を得た」、「プリセプティが愛しくなり職場の成員の協力を感謝する」「同僚や上司に意見を言うことができるようになり、認められるようになった」などの経験を通じて、「仕事が楽しくなった」ことを表現している。これは、職場の文化により深くなじみ、上記のような「業務能力向上」、「他部門理解向上」、「他部門調整能力向上」、「視野拡大」、「自己理解促進」、「タフネス向上」(中原 2010) が身についたという実感と有能感が得られたからであると考えられた。その結果、この職場でやっていける、やっていきたい、そうすれば中堅になっていけるという展望を描くことができた、という意味につながっていったものと解釈された。

『岩波国語辞典(2009)』では、中堅を、「中心となるしっかりしたもの、団体の中核となって働く人」としているように、チームの一員として、自らが責任を持って、共同体の一員として、自らが参加していくようになり、看護専門職者としての中核となっていることを認識し、自分の考えや意見を発言するようになっていた。

## II. 臨床経験3年目の看護師のプリセプター経験の成長過程の構造 (図8)

当事者の見方（イーミック emic な見方）による分析の結果と、外部者の見方（エティック etic）な見方による分析の結果を総合することによって、臨床経験3年目の看護師のプリセプター経験の構造を見出し、(図8)に図示した。

臨床経験3年目の看護師のプリセプターは、プリセプター役割を遂行したことを「**仕事の上で飛躍的に成長した出来事すなわち量子的な跳躍**」であったと感じていた。量子的な跳躍とは、連続的でなく、飛躍的であるという意味である。

飛躍的に成長したという実感をプリセプターがもつようになったのは、具体的には、プリセプティを成長させようと支援したことによって、プリセプティがチームの一員として自律していく姿を見ながら、自らが成長していることに気づき、プリセプティと共に成長していく経験であると感じた「**二重構造としての成長感**」があったからである。

また、職場の人々がプリセプティの成長を支援してくれるだけでなく、プリセプターとしての自分を支援してくれることを経験して、看護専門職としての共同体への参加意識が高まり、共同体の一員となっていると気付くようになる経験をし「**共同体への気づき**」を得たこと、さらに、プリセプターとともに困難を乗り越えてプリセプティが成長する姿を見て、仕事が楽しくなっていると感じるようになる経験をしたと感じる「**達成感**」という手ごたえを得たからである。これらは、臨床経験3年目看護師のプリセプター本人が主観的に感じたことであった。

このような気づきや主観を持つに至ったことには、プリセプターが「**内発的な学習**」を自然に行っていたことが原動力として働いていた。また、内発的な学習を間接的に促したのは、上司でもなければ上位者でも同僚でもなく、プリセプティであったことを含めて、プリセプティによって3年目の看護師のプリセプターは「**内省支援**」を受けており、このことも強い原動力になっているとプリセプターは感じていた。

このようにしてプリセプターが「**能力向上**」をさせたことは、職場の他者、すなわち同僚、上位者、上司から客観的にも認められるようになっていった。そのことをプリセプターも感じ取ることができ、自らの飛躍的成長という主観と合わせて、仕事が楽しく感じられるようになり、この共同体で成長して中堅になっていけるという展望をもつようになっていった。

プリセプターのこのような経験全体がよって立っている基盤は、プリセプターが「**プリセプティをケア**」することであった。すなわち、プリセプターはプリセプティに単に知識と技術を教えこむのではなく、深い関心を寄せ、配慮し、気遣いをし、世話をし、「**共同体の一員**」になっていけるように導いていた。

職場の上司、上位者、同僚は、他律的にプリセプターを学ばせようとするものがなく、原則教示的な強制もせず、正統的周辺参加をさせて、見守りながら信じてゆるやかに任せ

ているというかたちでの支援をしていた。

全体のデータの全てに見出される1つの経験パターンとして、プリセプターが「**プリセプティをケアする経験**」が見いだされた。

この経験は、プリセプターは、プリセプティに寄り添い、プリセプティに自分の姿を映し出して客観的に自分を見る機会となっていた。

よって、プリセプターは、プリセプティに教えるために「**内発的な学習**」を行い、プリセプティとのかかわりを通して「**内省支援**」をプリセプティから受け、プリセプティと共にチームの一員となっていけるように、正統的周辺参加の行動をプリセプティと共に成長していく「**二重構造としての成長感**」をとらえる姿が見られ、共同体の中の一員となっていることを実感していた。

同時に、プリセプティとのかかわりを通して、人間関係の構築の大切さを学び、プリセプティに生じる問題や出来事が解決できなくともそれらに向き合うことで、同僚や上位者、上司とのかかわりも深まり、自らの課題にも向き合いひとつひとつの出来事に対処していくことで「**達成感**」を得ていた。

その結果、「**仕事の上で飛躍的に成長した出来事：量子的な跳躍**」として、1つのステップを乗り越えたと実感していた。その結果、看護専門職者としての対人関係能力が高まり、他者との関係性が取れるようになることで看護実践者としての「**能力向上**」につながり、それらを実感することで、仕事に対する「**楽しさ、中堅への展望**」を感じる結果となっていた。

よって、「**プリセプティをケアする経験**」は、看護師としての実践能力を高めると共に看護師の臨床的熟達の側面に影響を与えていると解釈した。

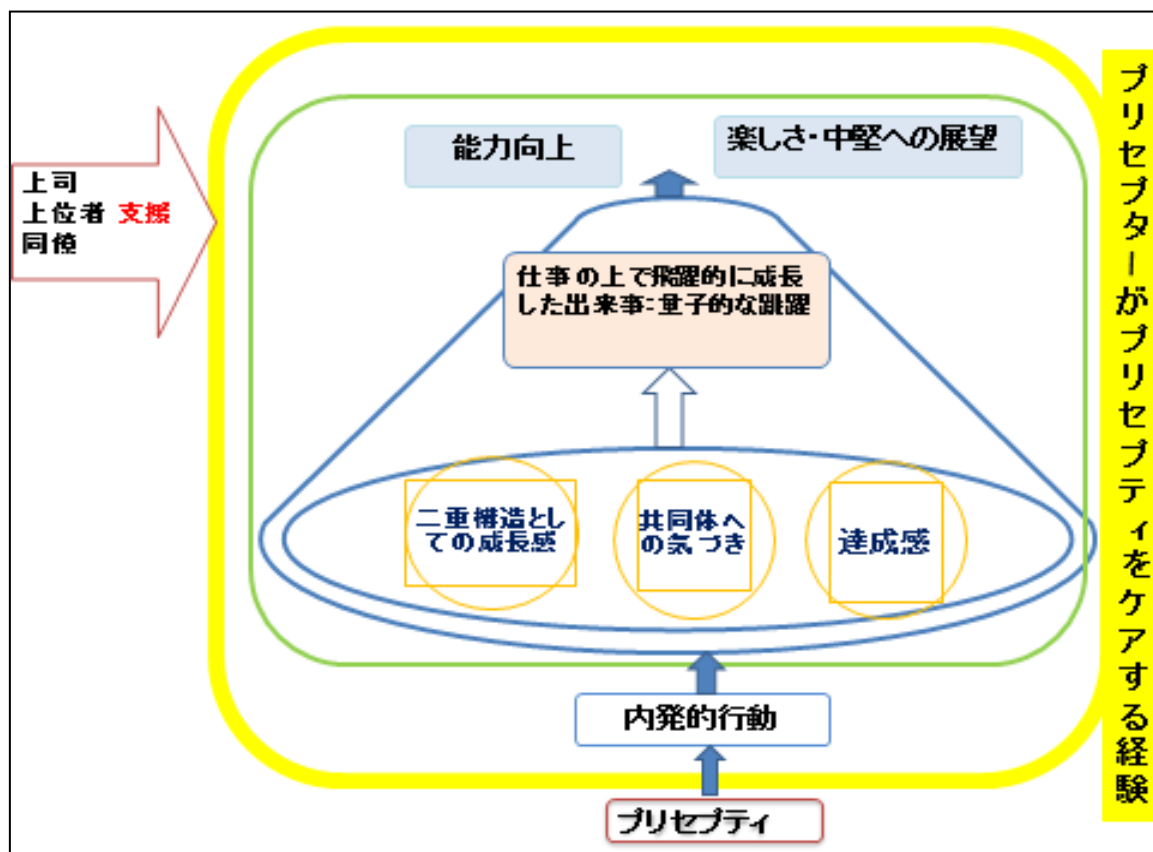


図8：3年目の看護師の初めてのプリセプター経験の成長過程の構造



## 第6章 二重構造としての成長感の傍証の結果

第5章エティックな分析結果と解釈、I. 既存の理論（エティック：演繹的）な視点からの分析結果、2. 「二重構造としての成長感」として見いだした結果に関して、プリセプターの直属の上司と、プリセプターの担当したプリセプティから見解を得ることにより傍証した。

以下に目的・方法・結果について記述する。

### I. 研究目的

2011年度の研究対象者であった6名の「プリセプター」の「直属の上司」及びプリセプターが指導した「プリセプティ」を対象にインタビューを行い、直属の上司及びプリセプティが、この経験についてどのように考えているか見解を得ることを目的とした。

- 1) 直属の上司にプリセプターとプリセプティの成長についての見解を得る。
- 2) プリセプティ自身から、プリセプターシップを受けたことによる成長についての見解を得る。

### II. 研究の対象と方法

#### 1. 対象

研究対象となった「6名のプリセプター」の承諾が得られ、本研究への同意が得られた直属の上司5名、及びプリセプティ4名を対象とした。

#### 2. 方法

##### 1) 面接調査（インタビュー）

(1) プリセプターの直属の上司に研究協力の同意を得た後、対象となるプリセプター及びプリセプティの成長に関し、インタビューガイドに沿って、半構成的面接を行った。

(表 13)

(2) プリセプティ：研究協力の同意を得た後、プリセプターシップによる自身の成長についてインタビューガイドに沿って半構成的面接を行った。(表 14)

インタビュー時には、録音の同意が得られた対象者には、面接内容を録音し、同意を得られない場合には、メモをとって良いことの許可を得た。インタビューは個別インタビューとし、約30分～45分とした。インタビューの場所は対象者と相談の上、対象者の所属施設の、会議室、カンファレンス室など、対象者に都合の良い場所でプライバシーが保てる場所とした。

<表 13 : 上司へのインタビューガイド>

- 1) ○○さんは、プリセプター役割を担ったことでどのような点で変化が見られましたか。
- 2) プリセプターの○○さんと、プリセプティ△△さんの看護師としての成長に関してどのようにお考えになっていますか。
- 3) 3年目の看護師の初めてのプリセプターの経験について、何か思うところがありましたら教えてください。3年目看護師にプリセプターとして期待されることはどのようなことですか。

<表 14 : プリセプティへのインタビューガイド>

- 1) あなたのプリセプティ経験について感じたことや考えたことを教えてください。
  - ・初期の頃、中頃、終盤と変化がありましたか例えば
  - ・一人で受持ち患者を持ち始めたとき
  - ・夜勤業務に入り始めたとき
  - ・プリセプターとチームが変わったとき
- 2) あなたのプリセプティ経験において特に役に立ったと思うことはどんなことですか
- 3) プリセプターシップについて、何か思うところがありましたら教えてください。

## 2) 分析方法

事例ごとに逐語録を作成し、「成長」をキーワードとして質的帰納的分析を行った。

## Ⅲ. 倫理的配慮

研究対象者には、プリセプターの承諾を得ていること伝え、この調査の目的及び方法等について文書と口頭で説明し、この研究に同意をすることは自由であり、同意が得られない場合でもなんら不利益を被らないこと、情報は研究目的以外に用いないこと、個人情報 は完全に保護されることを文書を用いて丁寧に説明し、納得したうえで研究に協力をして いただいた。本研究は、聖隷クリストファー大学倫理委員会の承認を受けて行った。

(承認番号 : 12056)

## 1. 研究協力者への配慮

研究への協力の意思決定についての意志を慎重に確認した。文章と口頭で追加調査研究の説明をおこない、不明な点がないかを確認し、協力は自由意志であることを伝えた。

## 2. 研究協力者の負担の軽減

インタビューは対象者の都合の良いプライバシーが守られる場所で行う。インタビューに際して、時間的拘束という対象者の身体的・精神的不利益が生じることについては、途中退席や発言しないことを認め、それを説明することにより身体的・精神的な負担を軽減するようにした。

## 3. 個人情報の保護

1) 個人情報の保護のため、施設名など固有名詞を使用しないとともに匿名性の保護をおこない、データの保存時は、個人の匿名性を保護するため個人名は暗号化した。

2) 録音資料、逐語録のデジタルデータ、記録したメモの管理には十分注意し、聖隷クリストファー大学院院生室の鍵のかかるスチール戸棚に保管し、外部には持ち出さないようにした。

3) 研究者が得た資料は、研究者・特定の大学院生・指導者以外には決して開示しないことを約束した。

4) その他として、研究協力者に、今回のインタビューで得られたデータと、全研究で得られた記録物を本研究のデータとして公表してよいかを確認して研究協力者の了解を得た。

## IV. 直属の上司とプリセプティから得られた分析の結果

プリセプターの承諾が得られ、研究協力の同意が得られた直属の上司5名とプリセプティ4名から得られた見解の結果を以下に説明する。

### 1. 直属の上司からみたプリセプターとプリセプティの成長

研究協力の同意が得られたプリセプターの直属の上司へのインタビューは、表13のインタビューガイドを用いた。

#### 1) プリセプターの成長

インタビューの結果、プリセプター役割を担うことで、『チームの中堅としての自覚を持った』『周囲とのコミュニケーション能力の向上』『自らの教育力につながる内省の機会を得た』『問題解決能力の向上』の4つのカテゴリーが得られた。

『チームの中堅としての自覚を持った』は、「看護業務における責任感を持つ」、「組織の

委員会活動などへの参加への意識の変容」の2つのサブカテゴリーから得られた。

『コミュニケーション能力の向上』は、「積極的にスタッフと関わるようになる」「病棟の中での発言力の向上」「自ら相談をする行動」の3つのサブカテゴリーから得られた。

『自らの教育力につながる内省の機会を得た』は、「自ら学習をする」「プリセプティと共に遂行業務を確認し共に学ぶ」「プリセプティ時代を振り返る」の3つのサブカテゴリーから得られた。

『問題解決能力の向上』では、「プリセプティに生じる問題への対処をする」「周囲との連絡・調整をする」の2つのサブカテゴリーから得られた。

『チームの中堅としての自覚を持った』では、上司は、3年目の看護師がプリセプター役割を担うことにより、プリセプティに業務を指導していく過程で、「看護業務における責任感を持つ」といった、1つひとつの病棟の業務に対して責任感が生じてくると感じていた。この「責任感」とは、プリセプティが業務を遂行できるようにしていくため確実性を持って指導をしていくようになっていくと認識していた。また、同時に、プリセプティに病棟内での各役割や組織の委員会活動などを教えていく過程で、自らが組織内の委員会活動の内容を知る機会になり、興味を持ち自ら参加するもしくは、次年度に委員会活動をしていこうと意識するようになり、「組織の委員会活動などへの参加への意識の変容」する機会であったと捉えていた。

『周囲とのコミュニケーション能力の向上』では、上司は、若手看護師の特徴の1つとして人とのかかわりが希薄になっていると感じていた。プリセプターを経験することにより、プリセプティとの関係性を構築することで、人とのかかわりを学ぶ機会であったと捉えていた。

周囲のスタッフにプリセプティの指導の協力を依頼、調整する機会が増えること。また、同一勤務外のプリセプティの情報を得るために周囲のスタッフと会話する機会が増え「積極的にスタッフと関わるようになる」行動へと変容していると捉えていた。

このような行動へと変容していく過程で、プリセプターは、病棟カンファレンスや会議の中で発言する機会が増えていると認識していた。たとえば、プリセプティの近況報告を周囲のスタッフにすることで自らの考えを伝えるようになっていくことから、積極的な発言ができるようになり、「病棟の中での発言力の向上」になっていたと捉えていた。また、プリセプティに生じる問題や、自分自身の指導などを先輩看護師や上司に相談する、「自ら相談をする行動」がみられるようになっていた。このようにして、周囲とのかかわりを通して、自ら考え生じた問題を解決するように行動する機会が増え、チームの一員としての看護師としての成長を上司は感じていた。

『自らの教育力につながる内省の機会を得た』では、プリセプターがプリセプティに自分のわからないことを表出することをしながらプリセプターは、プリセプティに知識や技術や病棟業務を教えるために、「自ら学習する」行動をとるようになり、「プリセプティと共に遂行業務を確認し共に学ぶ」行動がみられ、自らの「プリセプティ時代を振り返る」機会を得ながらプリセプティとかかわっていたと捉えていた。

『問題解決能力の向上』では、「プリセプティに生じる問題への対処をする」として、プリセプティに生じる問題を自ら解決するようにプリセプティと向き合う姿勢へと変容し、身近な相談相手であることをプリセプティに示していた。また、プリセプティに生じた問題解決のために「周囲との連絡・調整をする」といった周囲の人々との相談や、プリセプティが病棟内の業務が遂行しやすいように調整を図るようになっていたと理解していた。

## 2) プリセプティの成長について

上司からみたプリセプティの成長については、『周囲のスタッフとの関係性の構築ができるようになった』『単独で受け持ち患者への援助ができるようになった』『一連の病棟業務の把握ができるようになった』の3つのカテゴリーが抽出された。

『周囲のスタッフとの関係性の構築ができるようになった』は、「病棟業務を遂行していくうえでスタッフとかかわりが持てる」「プリセプターからの指導を通しての業務の把握ができる」の2つのサブカテゴリーから得られた。

『単独で受け持ち患者への援助ができるようになった』は、「プリセプターに見守られながら受け持ち患者への援助ができる」「プリセプターに遂行業務の確認をするようになる」の2つのサブカテゴリーから得られた。

『一連の病棟業務の把握ができるようになった』では、「夜勤時の病棟業務がわかる」「プリセプターから独立をする」の2つのサブカテゴリーから得られた。

『周囲のスタッフとの関係性の構築ができるようになった』は、新人であるプリセプティは、病棟に配属され、右も左もわからない中、担当のプリセプターに追従しながら、「病棟業務を遂行していく上でのスタッフとかかわりが持てる」といった周囲のスタッフとの関わりを学び関係性を構築していくようになっていた。その過程で、「プリセプターからの指導を通して業務の把握ができる」ようになり、病棟業務を知るとともに病棟スタッフとの関係性を学んでいけるようになっていたと捉えていた。

『単独で受け持ち患者への援助ができるようになった』は、4月から5月の段階では、患者との関わりや、看護技術を実施する際には、「プリセプターに見守られながらの受け持ち患者への援助ができる」ようにプリセプターの指導を受けながらも受け持ち患者への必要な援助が理解できるようになっていた。その過程を経て、受け持ち患者を担当するようになると、

受持ち患者の観察事項や実施する援助について「プリセプターに遂行業務の確認をする」行動をプリセプティ自身ができるようになり、単独で業務を遂行できるようになっていた。

『一連の病棟業務の把握ができるようになった』では、7月から8月になると初回はプリセプターと共に夜勤業務に就きプリセプターの指導を受け、「夜勤時の病棟業務がわかる」といった夜勤時の看護師の業務について把握をしていた。2回目以降は他のスタッフと共に夜勤業務に入るようになり、不安や戸惑いを感じながらもや夜勤メンバーの1人となり「プリセプターからの独立をする」とし、一通りの病棟業務が遂行できチームの一員として成長してきていたと捉えていた。

以下に上司からみたプリセプターとプリセプティの成長について図9に示す。

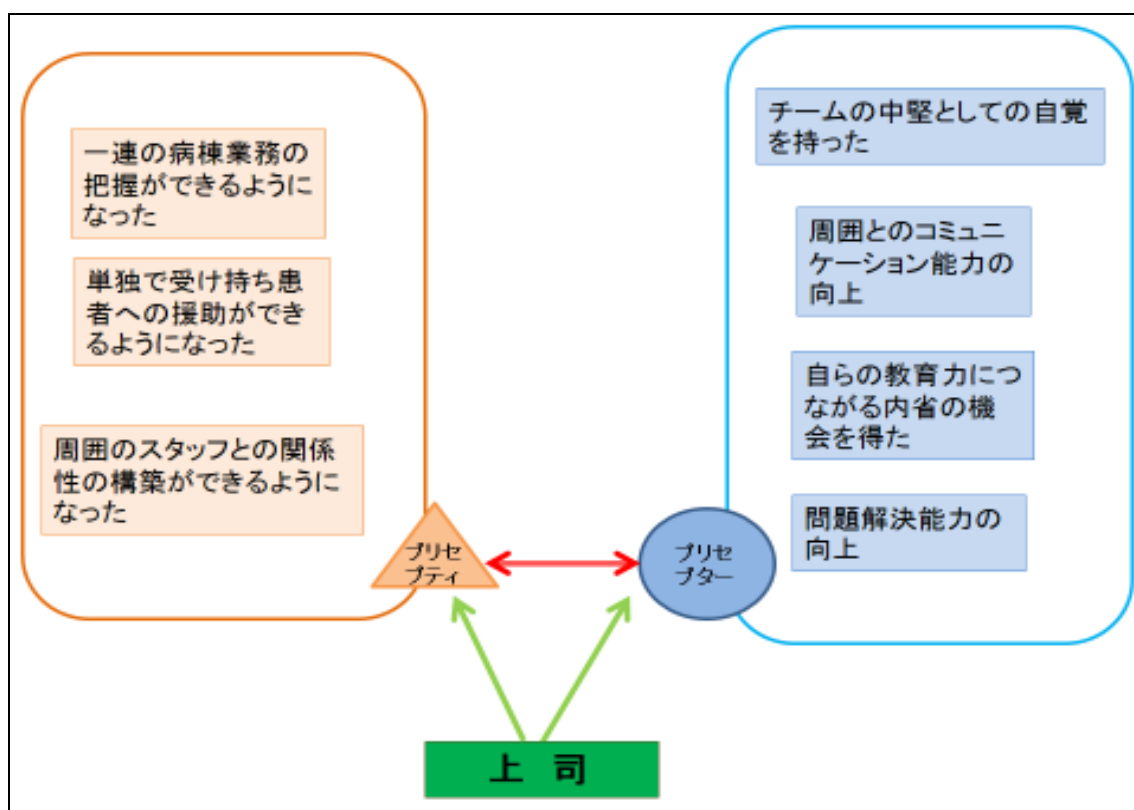


図9：上司からみたプリセプターとプリセプティの成長

## 2. プリセプターから得たプリセプティ自身による成長感

研究協力の同意が得られたプリセプティ4名へのインタビューは、表14のインタビューガイドを用いた。

プリセプティは、病棟に配属された当初は、『不安』と『緊張』があり、「わからないことがわからない」「いつも監視されているような気分」といった状況下にあったことが共通して語られた。しかし、受け持ち患者を1人で持つ、夜勤業務になると、プリセプターに対して、『安心できる存在』、『一緒に学習をしてくれる存在』『相談できる存在』としてとらえていた。

『安心できる存在』では、先に述べたように「いつも監視されているような気分」から「プリセプティの行動を見守ってくれている存在」として、病棟業務や患者に提供する技術を共に行い確認してくれることに安心感を得ていた。

『一緒に学習してくれる存在』では、「いつでも聞ける存在」「学習不足を解決してくれる存在」としてプリセプターの存在をとらえていた。

『相談できる存在』では、「困っていることを聞いてくれる」「困惑していると声をかけてくれる」「安心できる存在」としてプリセプターに親近感を持っていた。

このような中で、プリセプティは自らの成長について、1年間を振り返り、『病棟業務を単独で遂行できる』『患者とコミュニケーションが取れる』『看護技術の向上』『チームの一員としての認識』となっていた。以下にプリセプターから得たプリセプティ自身の成長感を図10に示す。

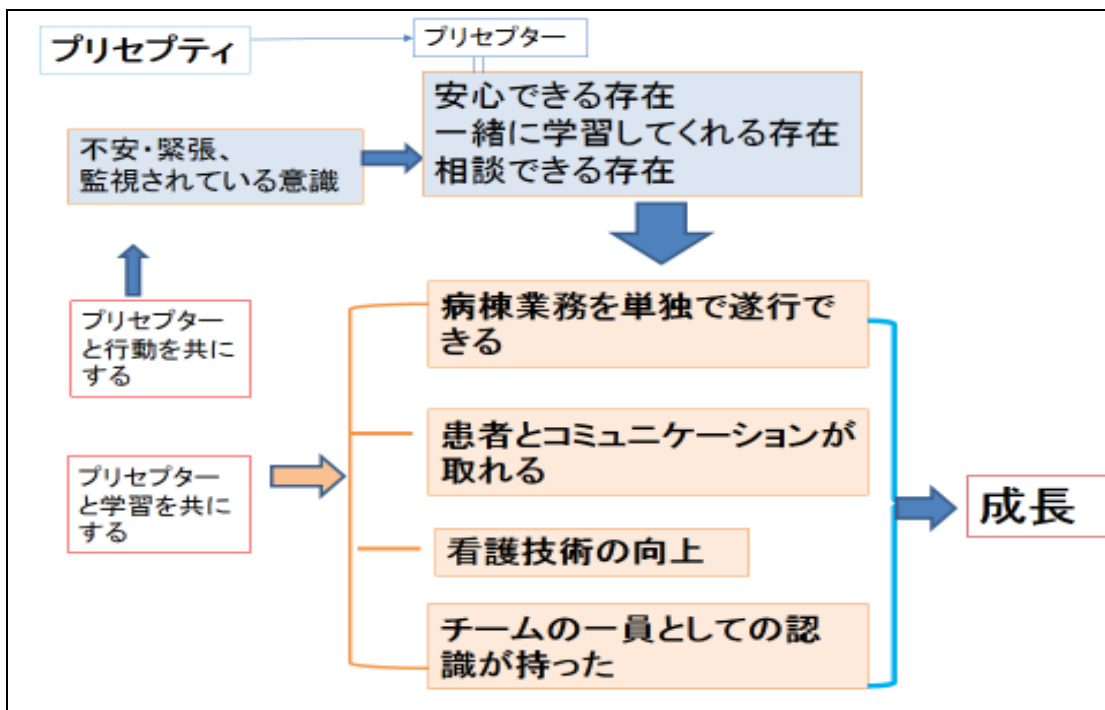


図10：プリセプターから得たプリセプティ自身の成長感

### 3. 直属の上司とプリセプティからの調査結果のまとめ

上司は、本研究の研究協力者であったプリセプターに対して、プリセプターとプリセプティの両者が情緒的にも安定し、看護師としての成長をしていたと評価をしていた。

同様にプリセプティ自身も自らが成長したことを認めており、このプリセプターたちはよき指導者であり、プリセプティ自身がチームの一員となっていくことができたと評価していた。



## 第7章 考察

### I. 3年目看護師のプリセプター経験の特徴について

本研究は、臨床経験3年目の看護師のプリセプターに任命された看護師の経験に焦点を絞った研究である。

研究者は、3年目の看護師が、プリセプターの任にある時に、それまでとは違った性質の成長をしていると感じていた。その理由として、プリセプター役割を担うことは、1年間、責任を持ってプリセプティの指導を任されることにある。1人のプリセプティを任されることは、プリセプティとの関係性の構築、プリセプティに病棟業務を教えるために自らの知識・技術の再確認をする機会になること。3年目という時期から、新人看護師と近い時期にあり、自分自身の新人時代の経験を覚えていると考えられるからである。本研究で得られた結果を以下に考察する。

#### 1. プリセプターの「二重構造としての成長感」の傍証

本研究で得られた3年目看護師の初めてのプリセプター経験には、プリセプターとプリセプティが共に成長したとプリセプターが感じ得た、「二重構造としての成長感」について、プリセプターの直属の上司と、プリセプターが担当したプリセプティから証言を得た。

2病院の看護教育システムは、第4章 調査結果及びイーミックな分析の結果 I. 協力病院のプリセプターシップ 1. A病院 2. B病院の項で記述した。両病院とも、臨床・ラダー教育を取り入れ、職場内での看護師のキャリア育成の教育としていた。

2病院では、プリセプター役割を担うことによるキャリア向上の目標として、プリセプティと関わることによるコミュニケーション能力の向上、教育力の向上、実践力の向上が設定されていた。プリセプティの目標としては、単独での病棟業務の遂行ができるようになることが設定されていた。

上司は、プリセプター役割を担うことで教育目標・目的を達成していると評価し、プリセプティについても、病棟業務が単独で遂行できるようになっていたと、プリセプターとプリセプティの両者が成長していたという評価を得た。

また、プリセプティ自身も1年を振り返りながら、プリセプターに対して良い指導者であったと感じ、プリセプターと関係を築きながら、プリセプターと行動を共にし、周囲のスタッフとの関わりを学び、単独で病棟業務が遂行できるようになり、プリセプティ自身も成長することができたという評価を得た。

このように上司、プリセプティから得られた結果により、プリセプターとプリセプティの両者が成長した「二重構造」であった。よって、「二重構造としての成長感」は傍証することができた。

## 2. ケアリングからみたプリセプターの経験

プリセプターは、プリセプター役割を遂行していく過程で、【初めて責任を持って後輩という存在と関わる経験】【実際の経験を通して職場内の環境やシステムを知る経験】【プリセプティを教育し、環境の調整をすることは自分が主体にならないと気づく経験】【プリセプター仲間との関わりを通して、上司や同僚との関わり方の必要性を知り、自ら他者に相談をしていくようになる経験】【自分の指導方法を模索し、戸惑いながらもプリセプティのために役立とうと行動しようとする経験】【プリセプティとの間で言語化して伝えないと伝わらないことを実感して、理解していく経験】【プリセプティを愛しい存在だと感じるようになる経験】【成功体験ができたときにプリセプターは育つと実感して認識する経験】【自分の考え方や価値観が変わっていく経験】をしていた。

プリセプター役割を遂行していく過程で見いだされた 9 つの経験パターンから「プリセプティをケアする経験」の行動特性の 1 側面を基盤とし、プリセプターの成長の 4 側面の、《育てていくことは学んでいくことだと感じるようになる経験》《プリセプティに生じる問題を共に乗り越えていくことを通して達成感を感じ、それを重ねていくことが大事だと考えるようになる経験》《看護専門職としての共同体への参加意識が高まり、共同体の一員になってきている、と気づくようになる経験》《仕事が楽しくなっていると感じるようになる経験》が見いだされた。

この結果は、プリセプターは、プリセプティとケアに基づいたかかわりを行っていた。そのようなかかわりを通して、プリセプターは自らが成長していると実感する経験をしていた。

メイヤロフ(1971)は、「ケアとは、ケアする人、ケアされる人に生じる変化と共に成長発展を遂げる関係をさしている」とケアリングの特徴を示している。このことから、プリセプターはケアする人、プリセプティはケアされる人と推察すると、プリセプティが病棟の一員となり自立して病棟業務が遂行できるように変化していくことでプリセプター自らが、成長する機会が与えられたと考える。

特に 3 年目の看護師が初めてプリセプター役割を担うことで、【初めて責任を持って後輩という存在と関わる経験】のパターンが見いだされたが、現代の若者の特徴が関係していたと推察する。

現代の若者の特徴として、溝上(2010)が、現代の若者の特徴として、1970 年代以降の青年は、私生活志向や情報メディアの発達を通して、人と人との直接のコミュニケーションが希薄化していると指摘していることから、初めて後輩と関わるという意識を持ち、同時にプリセプター役割を担うことにより、責任を持ってかかわることを意識化した結果だったと考える。このことは、本研究で初めて概念化したと考える。

3 年目看護師のプリセプターは、【初めて責任を持って後輩と関わる経験】をすることにより、プリセプティのために【実際の経験を通して職場内の環境やシステムを知る経験】、

【プリセプティを教育し、環境の調整をすることは自分が主体にならないと気づく経験】  
【プリセプター仲間との関わりを通して、上司や同僚との関わりの必要性を知り、自ら他者に相談をしていくようになる経験】  
【自分の指導方法を模索し、戸惑いながらもプリセプティのために役立とうと行動しようとする経験】  
【プリセプティとの間で言語化して伝えないと伝わらないことを実感して、理解していく経験】  
につながり、《育てていくことは学んでいくことだと感じるようになる経験》となっていた。

同様に、《プリセプティに生じる問題を共に乗り越えていくことを通して達成感を感じ、それを重ねていくことが大事だと考えるようになる経験》となった、とプリセプターは実感するようになっていたと考える。

メイヤロフ(1971)は、「自分以外の人格をケアするには、その人とその人の世界をまるで自分がその人になったように理解できればならない」とほかの人をケアすることの意味を述べている。3年目看護師のプリセプターは、近い自分の新人時代の経験を回顧し、プリセプティが戸惑っている姿や悩んでいる姿を見ながら自分のことのように感じ、考えていた。よって、プリセプターは、プリセプティが経験していることを自分の出来事のように理解していたと考える。

さらに、3年目看護師のプリセプターが1人のプリセプティを任されることは、3年目という時期から、新人看護師と近い時期にあり、自分自身の新人時代の経験を覚えていることから、自分自身の経験を回顧し、プリセプティがわからないことや、不安に感じていることを察することで内省し、プリセプティから「内省支援」を得ていたことが考えられる。

このことが、【自分の指導方法を模索し、戸惑いながらもプリセプティのために役立とうと行動しようとする経験】  
【プリセプティとの間で言語化して伝えないと伝わらないことを実感して、理解していく経験】  
として見いだされ、《看護専門職としての共同体への参加意識が高まり、共同体の一員になってきている、と気づくようになる経験》が導きだされたと考える。

プリセプターの内省に関して、寺澤(2003)が、プリセプターの成長の4つの段階を見だし、その中の1つとして「未熟さの気づき」がある。この「未熟さの気づき」は、プリセプティとのかかわりを通して主体的に学習をし、「プリセプティを見て新人の頃の自分を回顧したり、現在の自分の成長に気づくこともあり・・・」として、プリセプティを見て自分の未熟さに気づきながら自主的に勉強するようになっていたことを報告している。

本研究においても、プリセプターは、プリセプティに自分のプリセプティ時代の経験を投影して、自分の未熟さに気づく機会をプリセプティから与えられ、プリセプティに病棟業務を教えるために内発的な学習をし、自らの知識・技術の再確認をする機会となり、未熟な知識や、技術を確実なものにしていけると実感するようになっていた。このことを、【自分の指導方法を模索し、戸惑いながらもプリセプティのために役立とうと行動しようとする

**る経験】【プリセプティとの間で言語化して伝えないと伝わらないことを実感して、理解していく経験】**として、プリセプターの経験を概念化することができたと考える。

もし3年目でなく、ベナー（2001）がドレイファスモデルによって示したような「中堅レベル」や「達人レベル」の看護師がプリセプターになった場合には、これらのレベルの看護師は、3年目看護師ほどには、原則的な知識・技術に重点をおかずに、むしろこれらのレベルの看護師の特徴である、変化する状況を瞬時に理解して的確に判断し、熟練した実践行為から伝えるという、3年目看護師とは異なるモデルを示すことになりやすいであろう。新卒看護師にはこれを理解することは困難であると推察する。

3年目だからこそ、プリセプティを身近な存在として捉え、共に学ぶ姿勢で関わることで、プリセプティの困惑や悩みに敏感に気づき、情緒支援、精神支援といった支援をし、プリセプティへの気遣いや配慮をする、「**プリセプティをケアする経験**」となっていたと考える。

しかも、Lave & Wenger（1991）は、状況に埋め込まれた学習、すなわち経験学習においては、学習者は、「正統的周辺参加」という緩やかな条件のもとで実際の仕事の過程に従事することによって、業務を遂行する技能をしだいに獲得していくとしている。プリセプターシップはまさにこの正統的周辺参加を保障するしくみであったといえる。

臨床経験3年目の看護師のプリセプターは、プリセプティと同じ位置に立ち、プリセプティが共同体の一員となっていけるようにプリセプティと一緒に並ぶようにして寄り添っていた。これは臨床経験3年目の看護師のプリセプターが、プリセプティを近い存在と感じていたからこそその姿であろう。「自分の1年目の時をみているよう」、「私も同じように先輩の前で緊張していた」、「まだ3年目だからわかるんです」と、プリセプターが発言したことからも、プリセプターは、ついこの間のことのように時間の経過を感じていたといえる。

このようにプリセプティを近い存在として感じる中で、プリセプティの教育や指導は、自分が主体にならないと生きないのだと気づき、自分が教育や指導・病棟の環境調整をしなければいけないという思いが、プリセプターがプリセプティをケアしていく姿として見いだされていたと考える。そのことは、本研究から見出された9つのパターンの**【プリセプティを教育し、環境の調整をすることは自分が主体にならないと気づく経験】【プリセプティとの間で言語化して伝えないと伝わらないことを実感して、理解していく経験】【プリセプティを愛しい存在だと感じるようになる経験】**からプリセプティを気遣う姿勢がうかがえる。

メイヤロフ（1971）が、ケアの特質を14に分析している。①差異の中の同一性、②他者の価値の獲得、③他者の成長を助けること、④関与と受容性、⑤専心、⑥相手の不変性、⑦ケアにおける自己実現、⑧忍耐、⑨結果に対する過程の重要性、⑩信頼、⑪謙遜、⑫希望、⑬勇気、⑭責任における自由である。まさに3年目看護師のプリセプターは、プリセプティがチームの一員となれるように助け、プリセプターとプリセプティの個々の独自性、

「差異の中の同一性」を認識していた。それゆえにプリセプティとの関係の構築をし、プリセプター役割に専心し、謙虚に遂行していたと考える。

このようにしてプリセプティの成長という成果があれば、【プリセプティを愛しい存在だと感じるようになる経験】【成功体験ができたときにプリセプターは育つと実感して認識する経験】【自分の考え方や価値観が変わっていく経験】の3つのパターンは「仕事が楽しくなっていると感じるようになる経験」として、プリセプターは達成感を得ることができ、自らは飛躍的な成長をしたという実感につながったと考える。

### 3. 職場学習論からみたプリセプター経験

中原（2010）は、「職場」は「仕事の現場」であるのと同時に、「学習の現場」でありうるとし、さらに職場は「学習の現場」であるとしてもそれは「学校」ではない、として、「職場学習論」を提唱した。

中原（2010）によれば、「職場学習論」は1990年代後半から2000年代にかけて起こった企業人育成研究におけるコルブ（Kolb, 1984）の経験学習モデルに対する再評価を背景にしている。経験学習モデルは、デューイ（Dewey, 2004）の「経験による学習」および「反省的思考」の概念を、4段階（1. 実践 2. 経験 3. 省察 4. 概念化）に整理して実務家に広める役割を果たした。その影響により、企業人材育成の実務領域において、ビジネスパーソンは仕事の現場で経験を通し、それを省察することで学習することができるという認識が広まった。

看護の実践領域においても、専門的技能習得を促進するための概念として「経験による学習」および「反省的思考」が注目され、重視されてきていることは、「ベナー看護論」においても強調されているとおりである。中原もまた、看護実践の場において「職場学習論」に基づいた実証研究に着手している。（2011）

中原は、「職場学習論」の主要概念を、「他者」、「学習」、「支援」および「職場」とし、特に「他者」に注目して、「職場において多種多様な他者との関係性や相互作用を通して立ちあられてくる個人の学習」を、実証研究によってとらえた。経験学習論が「業務経験」と「内省」を主構造としているのに対して、「職場学習論」の主構造は「業務経験」、「内省」および「他者支援」となっていると、本研究者は理解した。

本研究において、イーミックな分析によって最終的に得られた4つの総括的な経験パターンは、「育てていくことは学んでいくことだと認識する経験」、「看護専門家としての共同体への参加意識が高まり、共同体の一員となってきている、と感じる経験」、「プリセプティの問題をとともに乗り越えていくということを通して達成感を感じ、それを重ねていくことが大事だと考える経験」、「仕事が楽しくなっていると感じる経験」であった。

これらのパターンをさらに端的にキーワードとして表現すると、それぞれ「1. 育てる（他者支援）経験による学習」「2. 共同体（職場）への参加意識の高まり」「3. 他者とともに

乗り越える達成感」「4. 仕事の楽しさの実感」であったといえる。

本研究のこれらのキーワードは、「職場学習論」の主要概念および構造、すなわち「他者」「学習」「支援」「職場」、および、「業務経験」、「内省」、「他者支援」に適合する面が大きいと研究者はとらえ、本研究を理論的に分析するフレームワークとして、「職場学習論」が最も適していると考えた。

したがって、病棟という職場でプリセプター役割に初めて任命された臨床経験3年目のプリセプターが経験したことは、「仕事の上で飛躍的に成長した出来事（量子的な跳躍 Quantum leap experience）」になった。飛躍の原動力は、原則教示型の他律的な学習から、内発的な経験学習へ向かって脱皮したことであった。そのことによって、これまでとは連続でないと実感できるほど多くの重要なことを身につけることができたという意味があった、と解釈することができた。

臨床経験1年目のプリセプティを支援することによって、プリセプターは、自らも経験してきたプリセプティの成長を傍らにして、自らの姿を写しながら、自らも成長していくという、「二重構造としての成長感」を経験した。このようにして無理のない形で「内省支援」を受けた結果になった。これらによって、患者に対する看護の専門的スキルだけでなく、その他の社会的な能力などの「職場における能力向上」を得て、職場の同僚や上司との間でも、充足感や統合感を得る機会が多くなった。このようにして、「職場の中堅になっていく展望取得」を自然に持つようになったという意味があった、と解釈することができた。

中原(2010)は、他者からの内省支援として、上司や上位者、同僚からの内省支援を受けているとしていた。本研究では、下位者であるプリセプティから「内省支援」を受けていたことを新たに見いだした。

#### 4. 3年目看護師のプリセプター経験の成長過程の構造

本研究において、イーミックな分析によって最終的に得られた4つの総括的な経験パターンは、《育てていくことは学んでいくことだと認識する経験》《看護専門家としての共同体への参加意識が高まり、共同体の一員となってきた、と感じる経験》《プリセプティの問題をともに乗り越えていくということを通して達成感を感じ、それを重ねていくことが大事だと考える経験》《仕事が楽しくなっていると感じる経験》であった。これらをキーワードとして表現すると、「育てる（他者支援）経験による学習」「共同体（職場）への参加意識の高まり」「他者とともに乗り越える達成感」「仕事の楽しさの実感」であるといえる。

本研究のこれらのキーワードは、「職場学習論」の主要概念および構造、すなわち「他者」「学習」「支援」「職場」、および、「業務経験」、「内省」、「他者支援」に適合する面が大きいと研究者はとらえ、本研究を理論的に分析するフレームワークとして、中原（2010）の

「職場学習論」が最も適していると考えた。

本研究においてイーミックな分析によって得られたパターンについて、「職場学習論」の主要概念と構造、および上記の諸理論を用いて分析した結果、3年目看護師のプリセプター経験を「内省支援」「二重構造としての成長感」「職場における能力向上」「仕事の上で飛躍的に成長した出来事:量子的な跳躍」「職場の中堅になっていける展望取得」として、第5章 エティックな分析結果と解釈の項でプリセプターの経験を説明している。

臨床経験3年目のプリセプターにとって、「プリセプティをケアする経験」をプリセプティと関わっていく過程の中で、プリセプティから「内発的学習」をする機会が与えられ、さらにプリセプティと共に行動することで、プリセプティの姿を通して内省する機会ともなり、プリセプティから「内省支援」を受けていた。結果、プリセプターは、知識、技術、コミュニケーション能力などの「能力の向上」を実感し、「仕事の楽しさ、中堅への展望」を感じていたのである。このことは、研究協力をした3年目看護師のプリセプター本人の主観をもとにして3年目看護師のプリセプター経験の構造を見いだしたのである。

このような構造が見いだされたのは、プリセプターがプリセプティに常に寄り添い、プリセプティに気遣いや配慮をしていた。ようするに、「プリセプティをケアする経験」があったからこそ、プリセプターに内発的学習行動や、内省をする機会がプリセプティによって、導き出されていたと考える。

この「プリセプティをケアする経験」は、広井(2000 b)が、「ケアという行為を通して、ケアを行っている（あるいは「提供」している）人自身が、むしろ力を与えられたり、ある充足感や統合感を得るといことがしばしば起こる」ことをケアの本質としている。同様にメイヤロフ(1971)が、「ケアとは、ケアする人、ケアされる人に生じる変化と共に成長発展を遂げる関係をさしている」としていることから、プリセプターの経験のなかに「ケア」が実在したから、プリセプターの「成長」がもたらされたと理解することができる。

したがって、「プリセプティをケアする経験」先行研究では見られない本研究が独自に見いだした看護師のプリセプター経験の特質であると考えられる。

## II. 先行研究との比較

### 1. 本研究で見いだされた結果と先行研究との比較

プリセプターに関する先行研究の多くは、プリセプターのもつ知識・技術の未熟さゆえに感じる困難感(山本, 2003)や、プリセプティや周囲の人々との人間関係に対するストレス(下森, 2005. 山根, 2005. 内藤, 2003 他)等が、インタビューやアンケート調査で示されていた。本研究においても、プリセプターは、自分の知識や技術の未熟さを感じ、プリセプティとの関係性や周囲の人々との関係性にストレスを感じる面もあった。

しかし、先行研究で示された困難感やストレスは、プリセプター開始時期や、プリセプティに生じる問題や出来事のある時期には生じていたが、1つひとつを乗り越えていくこ

とで「達成感」に変わっていた。

また、吉富等（2007）が、プリセプターが役割を理解して行動し、自己の指導状況を客観的に理解するためにプリセプターの13の行動と7つ役割を示し、プリセプター役割を担う過程での教育を示している。本研究では、プリセプターがどのように役割を認識し、行動をしていくのかといった実際の経験を示している。

本研究では、プリセプターの総括的な4つの経験パターンの《「育てていくことは学んでいくことだ」と感じるようになる経験》《プリセプティに生じる問題とともに乗り越えていくということを通して達成感を感じ、それを重ねていくことが大事だと考えるようになる経験》《仕事が楽しくなっていると感じるようになる経験》として見いだされ、プリセプター役割を担うことでプリセプティが病棟業務を遂行しやすいように調整し、計画することで同僚や上司とのかかわりが増し、《看護専門職としての共同体への参加意識が高まり、共同体の一員となってきている、と気づくようになる経験》としてプリセプターが自らの役割を遂行していこうとする3年目の看護師が初めてプリセプター役割を担った経験世界を見いだしている。

総括的な4つの経験パターンで見いだされた《仕事が楽しくなっていると感じるようになる経験》の結果は、先行研究では示されておらず、本研究で見いだされたプリセプターの経験であった。この結果は、プリセプターの身近で継続的に観察した結果であったと考える。

また、永井（2010）は、プリセプターが開発すべき能力として、「対人関係能力」「対自己能力」「対課題力」の3つをあげている。その過程で、プリセプターとして活動していくことは、能力を磨く機会になると示唆している。このような3つの能力は、本研究では、9つの経験パターンの【4. プリセプター仲間との関わりを通して、上司や同僚との関わり的重要性を知り、自ら他者に相談をしていくようになる経験】【7. プリセプティを愛おしい存在だと感じるようになり経験】【8. 成功体験ができた時にプリセプターは育つと実感して認識する経験】が、「対人関係能力」を育成する機会となっていたと考える。ここでいう成功体験は、プリセプティとプリセプターの関係が形成されていくことを成功体験としてあらわしている。「対自己能力」は、【3. プリセプティを教育し、環境の調整をすることは自分が主体にならないと気づく経験】【5. 自分の指導方法を模索し、戸惑いながらもプリセプティのために役立とうと行動しようとする経験】がいえるのではないかと推察する。また、【6. プリセプティとの間で言語化して伝えないと伝わらないことを実感して、理解していく経験】は、「対課題力」の能力を磨く機会となっていたと考える。

したがって、プリセプター役割を担うことは、他者との関係性を構築することを学び、自分の果たす役割を考え、プリセプティに生じる問題や出来事と向き合い、自らの課題を達成しようとする実際のプリセプターの姿を本研究により詳細に記述し説明することができたと考える。このように、本研究で見いだしたプリセプターの経験は、プリセプターの



能力の開発を示唆する姿を描き出すことができた。

加えて、本研究では、プリセプターの経験をイーミックな視点と、エティックな観点から分析した結果から見いだされた、プリセプティからの「内省支援」があることは、先行研究では示されていない。この「内省支援」は、プリセプターが「プリセプティをケアする経験」をしていくことで、プリセプティから受ける支援である。先行研究では、同僚や上司からの支援、組織からのサポートの必要性やあり方（伊津美，2011. 石崎，2009. 遠藤，2007. 等）を示していた。しかし、プリセプティから支援を受けることは示されていない。このことは、先行研究では示唆されていない本研究で見いだされたプリセプティによる支援である。この結果は、3年目看護師が、プリセプティを近い存在として捉えていることから得ることができた支援だったと考える。

## 2. 先行研究との差について

先行研究ではプリセプターには、ストレスが大きい、あるいは臨床経験3年目では負担が大きすぎるなど、否定的な面が見出されることが多かった。しかし、本研究では、プリセプターの成長、「職場の中堅になっていける展望取得」などの肯定的な面が見出された。その理由について考察する。

第1は、研究者が、プリセプター当事者のありのままを知ることが研究目的であること、したがって、プリセプターに意見を求められても介入しないことを説明し、プリセプターに寄り添っていたことである。研究者は、指導者ではなく、評価者ではなく、批判者ではなく、常に関心をもって見ていてくれる存在である、と研究参加者に感じていただけたことがあげられる。常にプリセプターに寄り添い、看護業務、研修会、プライベートな時間を共有したことがプリセプターのありのままの姿を観察できたと考える。

第2として、先行研究では、アンケートやインタビューによる調査がされていることから断続的な調査であった。山本（2003）は、初めてプリセプターを勤めた看護師の73.3%がストレスを感じており、その中で「自分の知識や技能は不十分である」と感じることにストレスが高かったとしている。本研究においても、プリセプターは、自分の知識や技能の未熟さからプリセプター役割を担うことのストレスを感じていた側面もあった。しかし、プリセプター役割を遂行し、プリセプティに教えることを通して、自分の知識や技能が向上し、プリセプティをはじめとして周囲の人々との関係性を構築していけるようになることで、「仕事が楽しくなる」「プリセプター経験はよい経験だった」と発言していた、プリセプター役割を果たしていくことで達成感を感じていた。

このような結果が得られたことは、研究者が、1年間継続して、プリセプターとともにプリセプターの看護業務、例えば、患者の車椅子やベッドへの移動、体位変換、清拭、食事介助といったプリセプターが行なう患者への援助に看護師として手助けしながら参加観察をしたことがあげられる。「第3章、研究の方法、IV. データ収集の方法、1. 参加観察」

の項で述べたとおりである。そのために、プリセプターにより、研究者を自分の仲間と感じ、プリセプティへの思いや、不満も含めて本音が語られた。したがって、研究者には、プリセプター役割を担う過程での否定的な面、肯定的面の両方が見えてきたといえる。

よって、本研究では、プリセプターに寄り添い1年間継続して観察してきたことから、プリセプターが悩んでいる姿や、プリセプティに生じる問題や出来事に向き合い、乗り越えていく姿を経時的にみることができた。そのことによって、途中の経過においては、困難があり否定的な側面もあったが、それらを含めて全体としての肯定的な結果が見いだされた。

本研究でプリセプターの肯定的側面が見出された理由として、以上のことが考えられ、それが本研究の特徴であったといえる。すなわち、研究結果には、研究対象の選定方法、研究方法、エスノグラファーとしての研究者の在り方などが影響したものとする。

### Ⅲ. 研究目的に照らして

本研究の研究目的は、「総合病院において 2010 年度に、1年間のプリセプターに初めて任命された臨床経験3年目の看護師は、任務の終わるまでの1年間に、プリセプターをどのように実際に経験したのかを明かにすること」であった。

「研究の問い」を前述のように設定してエスノグラフィーによって研究し、プリセプターの経験パターンを当事者（イーミック emic）の見方から明かにし、経験の意味を外部者（エティック etic）の見方も加えて明かにし、さらに、中心概念、構成要素および経験パターンを見出したことにより、研究目的は達成されたと考えられる。

また、個々の看護師の経験を詳細に記述することについては、エスノグラフィーの参加観察記録、インタビューの記録などから、「第4章 イーミックな分析結果と解釈 Ⅲ. プリセプター役割を遂行していく過程に見られた経験パターン」において、詳細に記述された。さらに、看護師の経験の意味を明かにすることについては、「第4章 イーミックな分析結果と解釈、第5章 エティックな分析結果と解釈 Ⅱ. 臨床経験3年目の看護師のプリセプター経験の構造」において解釈されて記述された。

### Ⅳ. 本研究の位置づけについて

本研究の問いは、「プリセプターに初めて任命された臨床経験3年目の看護師は、プリセプターの役割に関連してどのような経験をしているか」であり、臨床経験3年目の看護師に焦点を絞った研究である。経験年数を問わずに一般的に看護師プリセプターの経験を研究するものではない。

本研究の研究対象者は、第4章Ⅰ. 協力プリセプターの属性の項で記述しているように、研究協力病棟の3年目の看護師は全員、プリセプターに選定されており、その中から、本研究への同意が得られた看護師を対象としている。したがって、プリセプターに選定され

る一定のレベルに達していると判断され、選定されていることは確かであるが、特に能力があるというわけではない。所属病棟において、3年目看護師として平均的な成長をしている人が本研究の協力者であった。

さらに、プリセプターの経験を、その任期である1年間を継続して、焦点を絞ったエスノグラフィーの方法を用い、特に参加観察を中心にしてデータを得た。このような研究はプリセプター研究では比較的少なく、これは本研究の特徴である。

加えて、本研究のねらいは、3年目看護師のプリセプターの経験を研究者が研究対象者にできるだけ身近に居ることによって研究対象者の自然な姿に触れ、そのようにして研究対象者の立場にできるだけ近づいてその経験を記述し、伝えること、また、その経験のとらえかたを理論的にどのように捉えることができるかを検討し伝えることである。

## V. 本研究の新奇性

プリセプター役割を遂行できると判断されて初めて選任された臨床経験3年目の看護師が、プリセプターの役割に関連して得た経験を、任期期間である1年間にわたって焦点を絞ったエスノグラフィーの、特に参加観察に重点をおいて行って得たデータに基づいて分析した結果得られた本研究において、独自に見出された経験は、次のようであった。

プリセプター役割を遂行できると判断されて初めて選任された臨床経験3年目の看護師が、プリセプターの役割に関連して任期期間の1年間に得た経験は：

- 1) プリセプティからの「内省支援」を得る経験であった。
- 2) プリセプティとプリセプターが共に育っていく「二重構造としての成長感」を経験をしていた。
- 3) 「仕事の上で飛躍的に成長した出来事：量子的な飛躍」であり、「内発的学習への脱皮」であった。
- 4) 「プリセプティをケアする経験」であった。

本研究において新たに見いだされた経験は、以上の4つである。これまでもプリセプターは、このような経験をしていたと考えられるが、本研究で、臨床経験3年目の看護師のプリセプターの経験として、明確に記述した。

## VI. 本研究からの示唆

看護現場では、クリニカル・ラダーの制度として、看護師の継続教育、キャリアアップ教育が行われている。日本看護協会は、看護師の継続教育の基準（2012）を作成し、ジェネラリストの能力開発として、クリニカル・ラダー（2003）による、「看護実践能力」「組織的役割遂行能力」「自己教育・研究能力」を提案している。本研究の協力病院においてもクリニカル・ラダーが導入され、看護専門職者としてプリセプター役割を担うことが1つのキャリア育成、継続教育を目的としていた。

本研究により「二重構造としての成長感」「職場における能力向上」「仕事の上で飛躍的に成長した出来事: 量子的な跳躍」「職場の中堅になっていける展望取得」とみいだされた。

臨床経験3年目の看護師が選任されて1年間、ゆるやかな正統的周辺参加のかたちで新入職のプリセプティを1対1で支援するプリセプターシップは、臨床経験3年目看護師の成長と職場への定着にとって重要な意味があり、看護組織にとっても大きな意義がある。

プリセプターシップは、これまで深く研究されずに慣習的に行われてきたために、制度疲労を起こしかけているという指摘もあるが、現場の看護師たちは十分に制度を活かしきっていることが、この研究から示唆された。この制度の意味を、本研究が現場の活動から帰納的に捉えて記述したように捉えなおすことによって、臨床看護師の職業的発達のレベルにふさわしい形の、質の高い支援の体制として復活させることができると考えられる。

3年目看護師が初めてプリセプター役割を担うことにより、看護実践能力、組織的役割遂行能力、自己教育の向上として、看護師のキャリア育成に活用できると、この研究によって示唆されたと考えられる。

## VII. 本研究の限界

本研究は、臨床経験3年目の看護師のプリセプター6名を対象とした質的研究であり、対象看護師の主観を重視した研究である。研究対象人数を増やすことや量的研究をすることや、4年目にプリセプターを経験する者も割と多くを占めることから、4年目は3年目と異なる経験になるのかを確かめることが必要であると考えられる。研究者はこの度の研究として3年目に絞り、人数も6人として実施することしかできなかつたが、さらに研究対象を広げていくことは残された課題である。

したがって、この度の研究者の研究としては、客観的な評価を結論とすることは研究の範囲を越えると考えている。プリセプターの成長を一般的に評価することは、この度の研究の範囲を超えており、プリセプティの成長について一般論として評価することも本研究の範囲を越えている。

しかし、この研究を通して多くの、貴重な示唆が得られたと考える。得られた示唆をもとにして、上に述べた研究課題へ取り組むとともに本研究は小規模の質的研究であるが、有益な示唆が得られたので、この示唆をさらに確かなものにしていくべく3年目看護師のプリセプター経験が看護専門職者としての成長にどう役に立ったかをさらに研究する必要がある。それをもとにした、①量的な実証研究を行ないたい。②プリセプティの成長にどう役に立ったかをさらに研究する必要がある。③3年目看護師をプリセプターに任命するための条件をさらに研究する必要があると考えている。

また、看護継続教育への示唆として、学校教育的な学習の発想から、内発的な経験学習、成人学習の発想への転換を支援する構想が、臨床看護師への継続教育として研究され提案

される必要があるのではないかと考える。看護管理への課題としては、看護師の成長過程にあわせて、仕事が楽しくなっていくような経験ができる環境を整える方向で、どのように管理するかが課題になると考える。

## 第8章 結論

**I. この研究に対する問いの結論は、「プリセプティをケアする経験」に根ざした「職場学習」による成長の経験である。**

本研究の問い(Research question)は、「プリセプターに初めて任命された臨床経験3年目の看護師は、プリセプターの役割に関連してどのような経験をしているか」であった。この研究の問いに対してエスノグラフィーを用いて調査し分析した結果、プリセプターに初めて任命された臨床経験3年目の看護師が、プリセプターの役割に関連して経験していたことは、「プリセプティをケアする経験」に根ざした「職場学習」による成長の経験である。

**II. 「二重構造としての成長感」は、直属の上司とプリセプティにより傍証され、プリセプターの成長過程は二重構造を持っていた。**

追加調査により、プリセプターの直属の上司とプリセプティから証言を得ることができ、エティックな見方から見いだされた「二重構造としての成長感」の結果は、プリセプターがプリセプティと共に成長したと感じていたことが傍証され、プリセプターの成長過程は二重構造を持っていた。

**III. イーミックな見方から、プリセプターの9つの経験パターンと4つの成長の側面を見いだした。**

イーミックな見方から以下の9つの経験パターンが見いだされた。

1. 初めて責任をもって後輩という存在と関わる経験
2. 実際の経験を通して職場の環境やシステムを知る経験
3. プリセプティを教育し、環境の調整をすることは自分が主体にならないと気づく経験
4. プリセプター仲間との関わりを通して、上司や同僚との関わり的重要性を知り、自ら他者に相談をしていくようになる経験
5. 自分の指導方法を模索し、戸惑いながらもプリセプティのために役立とうと行動しようとする経験
6. プリセプティとの間で言語化して伝えないと伝わらないことを実感して、理解していく経験
7. プリセプティを愛しい存在だと感じるようになる経験
8. 成功体験ができたときにプリセプターは育つと実感して認識する経験
9. 自分の考え方や価値観が変わっていく経験

この9つの経験パターンから、プリセプターには、以下の4つの成長の側面が見いださ

れた。

1. 育てていくことは学んでいくことだと感じるようになる経験
2. プリセプティに生じる問題を共に乗り越えていくことを通して達成感を感じ、それを重ねていくことが大事だと考えるようになる経験
3. 看護専門職としての共同体への参加意識が高まり、共同体の一員になってきている、と気づくようになる経験
4. 仕事が楽しくなっていると感じるようになる経験

**IV. エティックな見方からプリセプターは、「職場の中堅になっていける展望取得」を得ていた。**

臨床経験3年目の看護師にとって、プリセプターを経験したことは、臨床経験1年目のプリセプティを支援することにより、プリセプティから「内省支援」を受け、「内発的学習」を行うようになっていた。プリセプターは、自らも経験してきたプリセプティの成長を傍らにして、自らの姿を写しながら、自らも成長していくという、「二重構造としての成長感」を感じ得る経験をした。その過程で「職場における能力向上」を得て、「仕事の上で飛躍的に成長した出来事（量子的な跳躍 Quantum leap experience）」を実感し、職場の同僚や上司との間でも、充足感や統合感を得る機会が多くなった。このようにして、「職場の中堅になっていける展望取得」を得ていた。

**V. イーミックな見方とエティックな見方からプリセプター経験の成長過程の構造を見いだした。**

イーミックな見方とエティックな見方を総合し、直属の上司とプリセプティの傍証を得ることにより、プリセプターに初めて任命された**臨床経験3年目の看護師のプリセプターの経験の成長過程の構造を見いだした。**

## 謝辞

この研究に快くご協力をいただき、貴重な体験や心情を語ってくださり、業務に同行させてくださいましたプリセプターの皆様に、心よりお礼を申し上げます。

また、多大なるご配慮とご協力をいただきました、病院の看護部長様、看護副部長様、病棟管理者様、ならびに病棟スタッフの皆様に深く感謝申し上げます。

最後になりましたが、本研究を進め、まとめるにあたりご指導ご助言を賜りました小島通代教授に深謝いたします。

## <引用文献>

- Benner P. (2001). From Novice to Expert : Excellence and Power in Clinical Nursing Practice. 井部俊子監訳 (2008). ベナー看護論 新訳版 初心者から達人へ. 第1第4刷. 東京 : 医学書院
- Benner, P. Sutphen, M. Leonard, V. Day, L. (2011). Educating Nurses : A Call for Radical Transformation. 早野 ZITO 真佐子訳 (2011). ベナー ナースを育てる. 東京 : 医学書院
- 深石純子 ((2001). 新卒看護婦を指導するプリセプターが感じる困難とサポートとの関連 聖路加看護学会誌. 5巻2号 Page32 .
- 舟島なおみ (2007). 院内教育プログラムの立案・実施・評価「日本型キャリア・ディベロメント支援システム」の活用. pp177-212. 東京 : 医学書院
- 原田慶子 (2009). 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. 長野県看護大学紀要. 11巻 pp19-27
- 長谷川真美(2000). キャリア探索期・試行期にある看護婦(士)の職業的自己成長に関する研究. 教育研究所紀要第9号.
- <http://www.bunkyo.ac.jp/faculty/kyouken/bu119/hasegawa.html>
- 日沼千尋, 小川九貴子 (2005) .プリセプターシップの実態「初めてのプリセプターとその思い」 グループインタビューを通して. 看護管理. Vol. 15. No.3. pp175-179
- 広井良典 (2000a). ケア学ー越境するケアへ. 東京 : 医学書院. p14-15
- 広井良典 (2000b). ケア学ー越境するケアへ. 東京 : 医学書院. p16
- 堀井希依子 (2010). 初期キャリアにある女性看護師の職業継続意思への一考察. 経営行動科学. 第23巻1号. pp27-36
- 石川敦子, 藤井美子 (2005). 現任教育におけるプリセプターの成長過程を明らかにするープリセプター自己評価表からの分析ー. 日本看護協会論文集 : 看護教育. 36号, pp66-68
- 石崎邦代, 澁谷恵子, 三上智子 (2009). 看護管理者の考えるプリセプター役割と支援の分析からのプリセプター支援検討 プリセプター支援体制について. 日本看護学会論文集 : 看護教育. 39号. pp160-162
- 泉敦子, 青野敏子 (2004). 現任教育の効果 GSES と教育効果の自己評価表を用いた判定. 日本看護学会論文集 : 看護管理. 34号. pp30-32
- 伊津美孝子, 清水房江, 平野加代子 (2011). プリセプターシップにおける看護師長の役割行動評価 全国 S系病院における調査より. 三重看護学誌. 13巻. pp117-121
- 厚生労働省 (2011), 新人看護職員研修ガイドライン

[www.nurse.or.jp/home/kisokyouiku/pdf/guidline.pdf](http://www.nurse.or.jp/home/kisokyouiku/pdf/guidline.pdf)



厚生労働省 (2011), 看護等の「雇用の質」の向上のための取り組みについて

[www.hourei.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T110628K0060.pdf](http://www.hourei.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T110628K0060.pdf)

神島滋子,中村恵子,須田恭子他 (2009). 救急部門に所属する卒後 3 年目までの看護師の職場適応構造 インタビューの分析より. *日本救急看護学会雑誌*. 11 巻 1 号. pp1-11

川口敦子,後藤勝美,川口泉他 (2009). 新人教育について プリセプターシップを導入して. *血液事業*. 32 巻 1 号 pp19-28

Lave, J., Wenger, E. (1991). *Situated learning Legitimate peripheral participation*.

佐伯胖訳 (2011), *状況に埋め込まれた学習—正統的周辺参加*. 東京:産業図書. pp7-16, pp183-190

Leininger, M. 編集. (1985). *Qualitative Research Methods in Nursing*. 近藤潤子, 伊藤和弘監訳 (1997). *看護における質的研究*. 東京:医学書院

牧野京子 (2006). *改定 2 版 臨床看護指導者教本—プリセプター教育・プリセプターシップ*. (pp4-5) 大阪:メディカ出版

松井美由紀,松尾有記,阿部千草他. (2007). 臨床経験 3 年目の看護師が“良いケアができた”と捉えた看護実践 臨床経験 3 年目研修参加者の看護実践記録の分析から. *日本看護学会論文集:看護管理*,37 号. pp276-278

箕浦康子 (2009). *フィールドワークの技法と実際 II - 分析・解釈編 -*. 京都:ミネルヴァ書房

溝上慎一 (2010). *現代青年期の心理学 - 適応から自己形成の時代へ*. 東京:有斐閣. pp133-136-pp156-161,

村上亜紀 (2001). プリセプターのメンター機能について、クラムのメンター機能の分類を用いての分析. *神奈川県立看護教育大学校教育研究集録*. 27 号. pp222-229

室田邦子,濱口紀美子,吉本好子他 (2008). プリセプター支援体制の実態 アンケート調査より. *京都府立与謝の海病院誌*. 5 巻 1 号 pp94-98

宮寄ひろみ,宮嶋佐織,野中明子 (2004). 主任としてのプリセプターシップへの関わり. *日本看護学会論文集:看護管理*. 34 号. pp219-221

永井則子 (2009). 第 3 版 *プリセプターシップの理解と実践 新人ナースの教育法*, 東京:日本看護協会出版会. p45

中原淳 (2010). *職場学習論 仕事の学びを科学する*. 東京:東京大学出版会. p10.

日本看護協会 (2003). 平成 14 年度 看護政策立案のための基盤整備推進事業報告書. 東京:日本看護協会. pp395-449

日本看護協会 (2005). *新卒看護職員の入職後早期離職防止対策報告書*

[www.nurse-center.net/html1/sm01/SM010801\\_S1701.html](http://www.nurse-center.net/html1/sm01/SM010801_S1701.html)

日本看護協会 (2012). 継続教育の基準 vor. 2. p6

[www.nurse.or.jp/nursing/education/keizoku/.../keizoku-ver2.pdf](http://www.nurse.or.jp/nursing/education/keizoku/.../keizoku-ver2.pdf)

日本看護協会中央ナースセンター (2005). 2004年度新人看護師早期離職等実態調査概要  
東京：日本看護協会. p26

西尾実,岩淵悦太郎,水谷静夫編 (2009). 岩波 国語辞典 第7版. 東京：岩波書店

西田志穂 (2007). 小児専門病院以外の小児看護の臨床におけるプリセプターの関わり - プ  
リセプティの知識やケア習得に焦点を当てて. 日本赤十字看護大学紀要. 21号. pp24-32

小田博志 (2010). エスノグラフィー入門〈現場〉を質的研究する. 東京：春秋社

小原みずき,高木美也子,菊地千草,西郡里美 (2005). サポーターの背景からみたプリセプ  
ター制度に関する認識の特徴. 福島労災病院医誌 8号 pp55-63

Roper, J. M., Shapira, J (2000). Ethnography in Nursing Research. 麻原きよみ, グレッ  
グ美鈴訳 (2003). 看護における質的研究1 エスノグラフィー, 東京：日本看護協会  
出版会. p121

佐藤尚美 (2011). プリセプター看護師における役割受容の臨床経験年数別の比較. 中国四  
国地区国立病院機構. 国立療養所看護研究学会誌. 6巻 pp193-196

下森裕美, 岡春美, 倉田玲子他 (2005) プリセプターの. ストレス調査からみた現状の要  
因分析と課題. 日本手術医学会誌. 第26巻4号. pp362-365

鈴木綾, 竹森裕子他 (2003). プリセプターの成長を促すための効果的な支援についての検  
討. 日本看護協会論文集：看護管理. 34号 pp213-215

社団法人日本看護協会 (2003). 平成15年版看護白書. 東京：日本看護協会出版会

社団法人日本看護協会 (2007). 平成19年版看護白書. 東京：日本看護協会出版会

平良由香里,豊島三枝子,室伏圭子 (2009). 過去10年間(1997~2006年)のプリセプター  
シップに関する研究の動向. 日本看護学会論文集：看護管理. 39号. pp211-213

Thomas.A. Schwandt(2007). The sage dictionary of qualitative inquiry. 伊藤勇, 徳川  
直人, 内田健監訳 (2009). 質的研究用語辞典, 北大路書房. p5. p179

高石恭子編 (2007). 心の危機と臨床の知8. 育てることの困難 (斎藤環著「若者を育てる  
ことの困難」). 京都：人文書院. pp124-148

田中享子,豊田早苗,小倉佳子他(2009). 病棟におけるプリセプター育成教育の効果(第1報).  
日本看護学会論文集：看護教育. 39号. pp121 - 123

寺澤明子 (2003). プリセプターシップにおけるプリセプターの看護専門職としての成長過  
程. 日本赤十字広島看護大学紀要. 第3巻. pp45-51.

内田恵理子,神南照砂,起田琴美 (2011). プリセプティが捉えたプリセプターとの関わりー  
プリセプターの経験年数に焦点を当ててー. 日本看護学会論文集：看護教育. 41号.  
pp302-305

和田功, 南裕子, 小峰光博総編 (2010). 看護学大辞典 第2版. 東京：医学書院. p 2581.

- 山田香, 齊藤ひろみ (2009). 新人プリセプターが臨床現場において一人前のプリセプターになるまでの学習過程-正統的周辺参加論 (LPP) の視点から-. *山形保健医療研究*. Vol. 12. pp75-87
- 山根美保 (2005). プリセプターのストレス認知とサポートシステムの研究  
*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集録*. 30号 pp222-229
- 山本英子 (2003). プリセプターのストレスとサポートシステム 影響因子の分析. *看護展望* 7号 pp838-846
- 吉元明美, 梅田美佐代, 広瀬菊代 (2002) プリセプターのストレス調査からみた現状と課題—プリセプターシステムをより効果的にするには—. *日本看護学会論文集：看護管理*. 33号. pp182-184
- 吉富美佐江, 野本百合子, 鈴木美和, 舟島なおみ (2005). 新人プリセプターの指導体制としてのプリセプターシップに関する研究の動向. *看護教育学研究*. Vol. 14 No. 1. pp1-14
- 吉富美佐江, 舟島なをみ (2006). プリセプターと新人看護師の相互行為に関する研究. *看護教育学研究*. 15巻2号. pp12-13
- 渡邊理香, 鈴木奈緒子, 園田武子 (2002). プリセプターのソーシャルサポートの特性 クラムノケンター機能の分類を用いての分析. *日本看護学会論文集：看護管理*. 32号. pp363-365

## <参考文献>

- 赤木純子, 法橋尚宏 (2006). ファミリーサポートハウスの現在のありようと課題に関する研究 - 日本とアメリカにおけるエスノグラフィーによる検討 -. *日本小児看護学会誌*. Vol. 15, No. 1. pp1-8
- 麻原きよみ (1999). 一過疎農山村における家族介護者の老人介護と農業両立の意味に関する記述的研究. *日本看護科学学会誌*. Vol. 19. No.1.pp1 - 12
- David B. (2007). *On Dialogue*. 金井真弓訳 (2011). *ダイアローグ 対立から共生へ、議論から対話へ*, 東京: 英治出版
- Donna, D. (1979). *Research in Nursing Practice*. 小島通代, 岡部聡子, 金井和子 (1988), *看護研究—ケアの場で行うための方法論* (pp53-102), 東京: 日本看護協会出版会
- Duteau, J. (2011). Making a Difference: The Value of Preceptorship Programs in Nursing Education. *J Contin Educ Nurs*. Jun 22. pp1-7
- Edgar, H. S. (1978). *CAREER DYNAMICS*. 二村敏子, 三善勝代 (1991), *キャリア・ダイナミックス*, 東京: 白桃書房
- Gennep, A. V. 秋山さと子, 彌永信美 (1999). *通過儀礼*. 東京: 心思索社
- グレッグ美鈴, 林由美子, 池内悦子, 両羽美穂子, 奥井幸子, 上野美智子他 (2005). 看護職者のキャリアマネジメントのあり方. *岐阜県立看護大学紀要*. 第5巻1号. pp3-9
- 畑村洋太郎 (2008). *みる わかる 伝える*, 東京: 講談社
- 平井さよ子 (2009). *改定版 看護職のキャリア開発 転換期のヒューマンリソースマネジメント*. 東京: 日本看護協会出版会
- 井部俊子 (2012). *プリセプターシップ 育てることと育つこと*. 神奈川: ライフサポート社
- 池西悦子, 田村由美, 石川雄一 (2008). 臨床プリセプターのリフレクションの要素と構造 センスメイキング理論に基づいた「マイクロモメント・タイムラインインタビュー法」の活用. *神戸大学医学部保健学科紀要*. 第23巻. pp105-126
- 池西悦子, 田村由美 (2008). 看護実践に埋め込まれたリフレクションの構造 マイクロモメント・タイムライン・インタビュー法の活用. *看護研究*. 第41巻3号. pp229-238
- 医学書院/週間医学界新聞 (2011). 【座談会】 学びを問い直す. 第2942号. [http://www.igaku-shoin.co.jp/paperDetail.do?id=PA02942\\_01](http://www.igaku-shoin.co.jp/paperDetail.do?id=PA02942_01)
- 上泉和子 (2008). *系統別看護学講座 別巻8 看護管理* 東京: 医学書院.
- John Van Maanen, 森川渉訳 (1999). *フィールドワークの物語 - エスノグラフ時—の文章作法 -*. 東京: 現代書館
- John, V. M. (1998). *TALES OF THE FIELD On Writing Ethnography*. 森川渉訳 (1999). *フィールドワークの物語*. 東京: 現代書館
- 金井壽宏 (2002). *仕事で「一皮むける」*. 東京: 光文社

- 金井壽宏, 佐藤郁哉, Gideon, K. John, V., M. (2010). *組織エスノグラフィー*, 東京: 有斐閣
- 勝原裕美子 (2008). *プリセプターのキャリア論*. 東京: 株式会社ライフサポート社
- Kaviani, N. Stilwell, Y (2000). An evaluative study of clinical preceptorship. *Nurse Educ. Today. Apr. 20(3). pp218-226*
- 倉田静香, 岩崎仁美, 金野佳枝 (2008). 3年目看護師の役割認知・人的支援・仕事意欲に関する調査. *東京医科大学病院看護研究集録. 28回. pp63-66*
- 小島恭子, 野地金子 (2007). *専門職としてのナースを育てる看護継続教育 クリニカルリーダー、マネジメントリーダーの実際*. 東京: 医歯薬出版
- Magilvy, J. K., McMahon, M., Backman, M., Roark, S., & Evenson, C. (1887), The health of teenagers: a focused ethnography. *Public health Nursing 4(1). pp35-42*
- 松井弘美, 永山くに子 (2007). 乳児を持つ母親の育児行動をめぐるおむつ交換の意味 - エ松尾睦 (2009). 経験からの学習 - プロフェッショナルへの成長プロセス -. 東京: 同文館
- スノグラフィーによる分析を試みて -. *富山大学看護学会誌. 第6巻2号. pp17-26*
- 箕浦康子 (1999). *フィールドワークの技法と実際 - マイクロ・エスノグラフィー入門 -*. 京都: ミネルヴァ書房
- 日本赤十字社事業局看護部編 (2008). *看護実践能力向上のためのキャリア開発リーダー導入の実際*. 東京: 日本看護協会
- 鍋田恭孝 (2007) *変わりゆく思春期の心理と病理 - 物語れない・生き方がわからない若者たち -*, 東京: 日本評論社
- 中原淳, 長岡健 (2009). *ダイアログ 対話する組織*, 東京: ダイヤモンド社
- 中原淳 (2011). *知がめぐり、人がつながる場のデザイン*. 東京: 英治出版
- 中原淳, 金井壽宏 (2009). *リフレクティブ・マネジャー 一流は常に内省する*. 東京: 光文社
- 中山さち子, 古庄夏香, 二重作清子 (2005). 臨床実践能力における実態調査—経験年数に応じた分類、レベルⅡ・Ⅲ・Ⅳの場合—. *日本看護学会論文集: 看護管理. 35号. pp277-279*
- 永井則子 (2010). *パッと見てわかる・チームで支える 新プリセプター読本*. 大阪: メディカ出版
- 西村正子, 瀧井ヒロミ, 湯舟貞子 (2003). 看護職者の生涯学習 (その1) 自己教育力と今後の課題. *岐阜大学医学部紀要 51. pp218-223*
- Ohrling k, Hallberg IR (2000). Nurses' lived experience of being a preceptor. *J Prof Nurs. Jul-Aug; 16(4) pp228-239*
- 佐藤郁哉 (1984). *暴走族のエスノグラフィー モードの叛乱と文化の呪縛*, (pp1-61), 東京: 新曜社

Shinners J, Mallory C, Franqueiro T(2013). Preceptorship today: moving toward excellence. *J Contin Educ Nurs. Nov 1;44(11):482-3.*

Smith SK, Hecker-Fernandes JR, Zorn C,(2012). Precepting and mentoring needs of nursing faculty and clinical instructors: fostering career development and community.*J Nurs Educ. Sep;51(9):497-503*

鹿毛雅治. 奈須正裕 (2004) 学ぶこと・教えること - 学校教育の心理学 -, 東京: 金子書房

志水宏吉編著 (1998). 教育のエスノグラフィー 学校現場の今 京都: 嵯峨野書院

Flick U(2011). Qualitative Sozialforschung von Uwe Flick. 小田博志監訳 (2011). 新版 質的研究入門 <人間科学>のための方法論. 東京: 春秋社

和田攻, 南裕子, 小峰光博編 (2010). 看護大辞典. 東京: 医学書院. P2421