

表3 職場内教育での個別教育のあり方への期待

サブカテゴリー	カテゴリー
経験を積みながら、理解が深まるような事業参加をしたい	実践能力向上につながる経験への期待
対人支援の経験を深め、重ね、広げることを希望	
計画段階での全体を通した事前説明や情報収集による理解	業務遂行過程における丁寧な個別指導の期待
モデル提示やサポートされながらの実地指導は理解しやすい	
記録や口頭での事後の振り返りや指導の期待	先輩保健師の積極的で受容的な指導のあり方への期待
自分では気づかない部分の教育的指導をしてほしい	
先輩保健師の方から積極的に教育的指導をしてほしい	
先輩保健師への質問は受容してほしい	先輩保健師へのモデル役割や相談者としての期待
自己能力向上のモデルとなる先輩保健師の存在	
業務遂行上でモデルとなる先輩保健師の存在	
共感できる経験や信頼関係がある相談相手としての先輩保健師の存在	現場と基礎教育との違いの実感
基礎教育の内容と、実践内容との違いの実感	
現場と基礎教育の内容をつなげることの重要性	

表4 職場内教育での組織として行う教育のあり方への期待

サブカテゴリー	カテゴリー
上司からの管理的な指導への期待	自治体における現任教育の組織体制への期待
新人教育担当者の存在の希望	
同じ業務担当者とともにチームで仕事を進めていくやり方が有効	業務遂行上の教育的指導体制への期待
組織内での話し合いの機会がほしい	
縦割り行政の組織をわかりやすくする配慮への期待	行政組織としての業務体制への初任者への配慮の期待
自分にも出来そうだと思う担当業務の与えられ方の期待	
1つの業務にじっくり取り組める業務体制への期待	
職場の雰囲気や居心地のよさに影響する	受け入れられていると感じる職場内の雰囲気や人間関係
職場の人間関係がよく、受け入れられることを期待	
相手との近さが話しやすさにつながる	

厚生労働科学研究補助金（健康科学総合研究事業）  
分担研究報告書

新任保健師への対人支援能力に関する現任教育プログラムの開発

主任研究者 佐伯 和子 金沢大学医学部保健学科 教授

研究要旨

新任保健師への対人支援能力に関する現任教育のプログラムを、文献および実態調査データをもとに開発した。新任者にとって対人支援能力は、地域保健福祉に携わる専門職の基盤になる能力であり、中堅期以降の施策化能力形成へとつなげていくことが重要である。プログラムでは対人支援の援助の知識と技術だけではなく、保健師のマインド、自己学習能力、思考能力をあわせて発達させることを目的とした。事例の実践体験を系統的に組み入れ、記録を重視して、プリセプターの指導を受けながら自己学習能力を育成する方法を取り入れた。

キーワード：保健指導、対人支援、コンピテンシー、新任期、継続教育、自己統制学習

A. 研究目的

保健師資格保持者の一年間の養成数は約5,600人であり、その2/3が大学教育で保健師看護師統合カリキュラムによる教育を受けている(看護関係統計資料集)。大学教育では専修学校よりも実習時間が減少し、地域での看護体験が乏しいまま就業している。また、対人関係能力の未熟さが指摘されており、新卒保健師は実践能力が未熟で、自信のないまま日々の業務に従事している。

新任保健師の教育について、湯澤らは1994年に、「その職務が対人サービスで以上、専門技術の向上と共に地域社会における人々のQOLの視点から、深く人間を洞察・理解し、温情を持って対応できるようモラルを高めていくこと、(中略)常に新しい知識と技術を吸収し、柔軟な思考力と行動力を持って、活動を創造的に展開していける保健婦を育成することである」と述べている。10年を経て、地域保健従事者に求められる能力および自治体の職場環境は大きく変化している。地方分権の推進により、自治体職員には技術職であ

っても施策化能力や事業の運営と管理の能力など行政能力がより求められている。しかしながら、新任保健師は10年前と同様の課題を抱えている。むしろ対人関係能力の低下がいわれ、対人支援能力を獲得することは、10年前よりも深刻かつ重要な課題となっている。

そこで、本研究は新任保健師の対人支援能力向上のための新任者に対する現任教育プログラムを作成することを目的としている。

B. 研究方法

1 文献の検討

新任者への対人支援能力向上のためのプログラムを開発するにあたり、実態把握のデータとともに、文献検討を行った。文献は、保健師の機能に関するもの、職務能力およびコンピテンシーに関するもの、継続教育の方法論に関するもの、既存の新任保健師の現任教育や継続教育に関するもの等であった。

2 プログラムの開発

文献検討の結果をもとに、新任保健師の対人支援能力に関する現任教育プログラムの全

体構造を検討し、その一部として新任者への現任教育プログラムを検討した。プログラムの開発にあたり、基礎教育担当者が原案を作成し、さらに実践現場の保健師と討議を重ねた。

## C. 研究結果および考察

### 1 行政機関に働く新任期の保健師の発達課題と対人支援能力

#### 1) 職業上の能力

保健師としてのキャリア開発を検討するまえに、一職業人としての人材開発の観点から職務遂行能力について考える。

八幡は、「多様化時代のプロフェッショナルの人材育成」において、職員は各人がそれぞれの価値観はもとより意識、知識、能力、精神力、体力など多様な個性を持ち、ビジネスのプロフェッショナルの育成はこの多様性を育成することであると述べている(八幡; 2000)。つまり、画一的な人材育成ではなく、それぞれの個性を伸ばすこととしている。その方法として、①答えが複数ある教育、②考えさせる教育、③個人対応教育をあげている。

また、組織の基幹人材となる職員に求められるのは、分析、企画、調整管理の能力であり、柔軟かつ批判的思考能力を育成することは重要なことである。

高コンピテンシーのモデルとして、本寺(2000)は、企画立案(課題理解と設定、情報収集と分析、企画立案、創造性)、行動(計画性、行動達成、判断、交渉や調整、組織的行動)、組織マネジメント(コミュニケーション、チームワーク、自他の人材育成)、セルフマネジメント(自己管理、自信構築、倫理的行動)、知識・技能(専門性深化)、その他(顧客志向)をあげている。

これらのことは、そのまま保健師のキャリア開発につながることである。より専門的な部分を具体化すると、専門性の深化において、

対人支援能力(個人家族支援能力、方法としての集団支援能力)、地域支援能力(地域活動能力、施策化能力)および保健の専門能力と一部重複はするが行政能力といえる。

また、湯澤は(1998)保健婦活動の主な機能として、「これからの行政組織における保健婦活動のあり方に関する研究」で、実態把握(地域診断)機能、計画策定・評価機能、相談・支援機能、教育・普及啓蒙機能、調整・ネットワーク機能、システム化・施策化機能をあげている。

このなかで最も対人支援能力と関連する機能は相談・支援機能であり、その定義について「健康に関する関心や気がかり・不安、疾病や障害等による社会的孤立の日常生活上の困難や不自由さを抱える住民の声を受け止め、相談に応じ、関係者の協力を得て本人、家族が主体的に問題、課題を解決することを支援し、必要なサービスが活用できるように、地域の実態を踏まえた上で住民の健康づくりを支援する機能である」と説明している。

#### 2) 保健師のキャリア発達上における対人支援能力

湯澤の機能分析をもとに、それらの機能が対人支援の際には、どのような能力として発揮されるのかを検討した。そして、個人・家族を対象とする対人支援に含まれる機能(能力)として、以下のように分析を行った。

- ①対人関係能力には住民、ケースとの支援関係構築および職場内人間関係では上司への報告がある。
- ②ニーズ把握能力は、専門的基礎知識 健康、生活、社会資源と的確な状況判断が要求される。
- ③企画・計画能力は、企画・立案では看護計画が該当する。
- ④相談・教育・支援能力では、技術の獲得と技法の獲得があげられる。日本地域看護学会の提案を参考に技術と技法の獲得を考えると、技術の獲得では庭訪問と

健康相談、技法の獲得では教育的対応、カウンセリング、直接の日常生活援助ケア、在宅での診療補助行為がある。また、家族支援もこの中に含まれる。

- ⑤調整能力ではケアマネジメントがある。ただし、支援チームの調整は新任期以降の課題とするのが適当であると考えられる。
- ⑥評価能力は、個人家族事例への支援の評価をさす。
- ⑦倫理的判断能力と行動では、秘守義務、公務員としての公平性が求められる。
- ⑧施策化への提言は、個別事例からの地域の健康課題の発見することが対人支援との関連では考えられるが、新任期の課題としなくてもよい。

以上のことから、対人支援を行うためには、多面的に保健師としての機能を活用する必要がある。対人支援能力の向上は、組織人として職務を遂行するための基本を身につけ、なおかつ地域への支援を行うための基盤となる能力を養うことになる。対人支援能力を高めることにより、専門職としての基本となる知識を獲得し、組織人また看護専門職者としての対人関係能力の基本を身につけ、地域支援や施策化能力の基盤を育成し、保健師としての基本的態度を養うことができると考える。

行政機関に働く保健師のキャリア発達を長期的に展望し、その展望の下に新任期の課題を位置づけることが重要である。保健師の業務担当をみると、新任保健師には保健指導や住民への直接サービス提供部門に配属されていることが多い。そこで求められる能力は、対人関係の能力であり、専門的な対人支援能力である。したがって、対人支援能力は段階的、系統的な発達を意図した継続教育プログラムの一部であり、新任期に重点的に取り組む課題と考える。

## 2 既存の新任者の現任教育プログラムについて

湯澤、金子らの調査では(1994)、担当者が必要性の高いと判断した新任保健師への研修内容は、1位が個別事例の検討、以下、個別保健指導、家族援助指導論、保健婦活動計画づくり、家庭訪問技術、かつ同情の困難な点についての討議、グループワークであった。

保健師の継続教育のプログラムの開発は研究としても行われてきた。村山らは地域保健法の制定に伴う活動の変化を見通し、基礎教育と現任教育のあり方に関する研究において、初任者、中堅者、主任者、管理者の到達目標を明示した(1996)。さらに、施策化能力の開発に関して研修の必要性とそのプログラムを提示した(1998,2000)。これらは、新たに求められるようになった施策化に焦点を当てたものであり、対人支援能力はその一部として位置づけられていた。

実践事例としては以下のような報告がある。

滋賀県の事例として卒業後3年間で、地区の実態把握をして問題発見、課題の構造化、保健計画の立案と実践、評価までを主要な内容とするとともに、「個人や家族単位に行う保健指導に必要な情報収集、分析、計画の立案を行い対応に応じた看護技術の提供や指導とその評価ができる」ことが7つの目標の一つとして掲げられていた(中村ら;1994)。

三重県の保健所保健婦新任者教育プログラムでは、1か月目、3か月まで、6か月まで、1年まで、2年目と就業後の期間ごとに目標と具体的指導事項を記載した教育計画が作成されていた。このプログラムはOJTのプログラムであり、職場適応が円滑に進み、組織人としての育成が主眼になっていると分析された(相馬;2002)。

岐阜県では「岐阜県保健婦研修指針」に基づき現任教育のマニュアルを作成し、指導者の位置づけを明確にして新任者と指導者の合同研修を行っている。そして新任者に仕事の達成感と成就感を持たせることを目指し、カ

ンファレンスと事例検討会の定例化、新任者が主体的に取り組めるように話しやすい職場の雰囲気づくりを行い、新任者と先輩指導者がともに学びあう研修の企画を行っている(望月;2002)。

### 3 新任者プログラム作成にあたり参考にした理論および考え方

#### 1) 行政組織における保健師の育成指針

##### (1) 組織内プロフェッショナル

宮下(2001)は大企業のホワイトカラーに関して、組織内プロフェッショナルと位置づけ、研究を行っている。組織内プロフェッショナルを伝統的なプロフェッショナルとは区別し、「企業など組織に雇用され、職務に対する主体性と専門性を持ち、組織の中核として評価される人材」と定義している。また、彼はプロフェッショナルと類似する概念として、スペシャリストとエキスパートを取り上げ、日本能率協会(1995)の定義を用い、「スペシャリストとは専門分野において創造・変革を推進していく専門家であり、エキスパートとは専門分野において卓越した経験・知識を持つ専門家と位置づけている」。そして、職務の幅や専門性の高さから、組織においてはプロフェッショナル、スペシャリスト、エキスパートの順に市場価値が高いとしている。

現任教育の立場から保健師のキャリア開発を検討するには、宮下のいう組織内プロフェッショナルの考え方が適用できる。なぜならば、今後、保健師が行政組織で期待される機能は、公衆衛生看護の専門家としてのエキスパートにとどまらず、地域保健分野のスペシャリストであり、行政組織においてその使命である保健分野における行政能力を専門性と主体性を持って発揮することである。

プロフェッショナルの態度的指標として、宮下は、専門職業団体への信頼、公共奉仕の信念、自己規制の信念、職業的使命感、自律性をあげている。職務に対する専門性と主体

性の中核に据えられており、この2つの要素は現任教育において教育内容の柱と考えることができる。

##### (2) コンピテンシーラーニング

コンピテンシーは、個人が内的に保有している能力であり学習によって獲得されるものであり、個人の行動として顕在化することから観察によって測定し評価できるものであると古川(2002)は述べている。アビリティ(ability)が潜在能力を含むのに対し、コンピテンシーは個人の成果や業績と直接的につながるものである。既存の能力指標であるパーソナリティ、知能、知識、スキル、モチベーションなどとは概念的には独立したものであるが、コンピテンシー学習の促進がこれらの能力を促進するという関係でもあるといわれている(古川)。

実践科学である保健師の活動においては、基礎知識や技術を、対象との支援関係を構築しながら、場面に応じて展開することが求められている。つまり、総合的な能力として支援を実施できなければならない。したがって、自己の職業人としての発達を評価するためには、行動レベルで評価が可能なコンピテンシーの考え方をを用いることが適切であると判断した。

##### 2) 主体性の育成

自己学習能力獲得のためには、仕事への動機づけを重視する。宗像は仕事への動機づけとして、Banduraの自己効力感、Hackman & Oldhamの職務特性モデル、Druckerの目標による管理を紹介している(2002)。

##### (1) 認知理論の活用

Banduraは自己効力感の概念を提唱している。職業人としての成長において、自発的に職務に取り組むためには、「やってみよう」「できそうだ」という認識は重要である(成田;1995)。教育プログラムにおける自己効力感については、中堅指導者の継続教育プログラムで詳述する。

## (2) 内発的動機づけ理論

Hackman & Oldham は職務特性モデルにおいて、職務の特性が内発的動機づけを決定するとしている。職務特性として重要なのは、①その職務で必要とされる技能が多様であること(多様性)、②その仕事がひとつのまとまりを持つこと(完結性)、③有意義な職務であること(重要性)、④その仕事が自律的に行えること(自律性)、⑤自分の仕事の結果がわかること(フィードバック)という。

## (3) 目標による管理(動機づけの手法)

動機づけの手法として目標による管理MBO(management by objectives)がある。Druckerは目標による管理と自己統制によるマネジメントをあげ、これはLockeの目標設定理論、McGregorのY理論を基礎としている。その手法は、①自らの目標を上司の助言を得ながら設定する、②目標は組織にとっても重要で緊急度の高いものでなくてはならない、③目標は適度の困難を伴うものであり、かつ達成可能なものである、④目標は具体的で、できれば数値化できるものにする、⑤本人の自主性、自発性を十分に尊重すること、がポイントとしてあげられている。

## (4) 自己統制学習、自己評価能力、思考能力

Kuiper(2002)は新任の看護師教育として、内省的な記述をする方法つまり記録を活用して、自己の思考過程を客観視する方法を行っている。

自己統制学習法を活用するのは、自ら課題を探索しその解決のための行動をとることができ能力を養うためである。自己統制学習法はクリティカルシンキングのレベルをあげると述べている。また、自己統制学習法により、適切な自己評価の能力を養うことが期待できる。

## 3) 専門性の育成

### (1) 地域看護の基礎教育と実践能力

日本地域看護学会教育委員会は2002年6

月に「大学における地域看護学の学習内容」を提案した。地域看護学の概論、方法論、四領域から構成されるもので、方法論の比重が高いものであった。また、国家試験の出題基準は、基礎教育での知識と判断力を問うものである。基礎教育において地域看護の概要は学んでいるが、卒業したばかりの新任者の地域での実践能力は極めて低く、自信がない現状がある(佐伯;1997、四方;2003)。したがって、就業当初は基礎教育で学べていない部分を補充教育する必要がある。

## (2) 実践家としての専門職育成

### ① 初心者の教育

2002年10月厚生労働省から「新たな医師臨床研修制度のあり方について(案)」が示された。現行の臨床研修の問題点を改善し、経済的な保障をし、プライマリ・ケアの能力を高め、人格の涵養を目指したものであった。24ヶ月の研修期間の中で、プライマリ・ケアの診療能力を取得することが目的であるため、行動目標、経験目標の設定は非常に具体的で多岐にわたっている。

新卒保健師の基礎教育での地域看護の体験は非常に乏しいものである。実習期間が短いために地域看護活動のほんの一部を見学したにすぎず、責任を持って住民に対し実践活動を行った経験を持つ場面は少ない。したがって、従来の1年課程の教育では体験できていたことを、就業してから補う必要が生じている。新医師臨床研修制度は新任保健師の現任教育の目標設定や内容、体験内容の精選の参考となるものである。

### ② 上級の専門医療職の教育

専門看護師制度は日本看護協会の認定によるもので、大学院修士課程レベルの修了者を対象としている。専門看護師は複雑で解決困難な看護問題を持つ個人・家族・集団に対して質の高い看護ケアを効率よく提供できる人材を育成するものである。現在6つの専門看護分野が特定され、地域看護はそのうちの1

分野となっている。大学院でのカリキュラムは専門分野の実習6単位を含んでいる。

専門医制度は、多くの医学会が医療水準の向上を目的に設けている。専門医制度のプログラムでは卒業後の臨床研修を専門医研修カリキュラムに組み込まれていた。資格取得には認定試験があり、3～10年の臨床経験と専門事例の経験、症例レポートが課されている。

専門看護師制度および専門医制度の資格要件から、その分野での意図的な実践経験と思考訓練としてのレポートの重要性が示されている。

#### 4) 思考能力の育成

職業人に求められる基本的な能力の一つが、状況を把握してその状況を判断・分析し、課題解決につなげる能力である。前述のとおり、八幡は思考力開発型の教育は、考えさせる教育であり、答えが複数ある教育であると述べている。知識や技術の獲得と平行して、探索し、試行錯誤しながら結果を導く過程を重視することが重要である。

### 4 プログラム開発

新任者の能力の自己評価および現任教育に対する実態と文献検討を総合し、新任期の対人支援能力育成のための教育プログラムを開発した。

#### 1) 教育の基本方針

教育の基本方針は、思考能力を育成し、多様な状況に対応できる基本を育てることとした。教育の方法はOJT、Off-JT、自己学習を組み合わせたものとした。新任者、中堅指導者、管理者のプログラムと整合性を持つものとした(図1参照)。

#### 2) 対象

対象は行政機関に働く新任期の保健師で就業後5年目までとした。5年目までとした理由は、対人支援能力の発達から判断し、半数が肯定的に自己の能力を評価できる時期を目安とした。

#### 3) 教育目的

教育目的は、①対人支援能力の育成、②保健師としてのマインドの育成、③自己学習能力の育成、これらをとおして④思考分析判断能力の育成の4点とした。

#### 4) 教育目標

教育目標は教育目的を具体化するものとし、以下の7つを設定した。これらの目標は、新任期終了までに到達できればよいもので、各自の業務の割り当てや学習の進度に合わせて自己の目標レベルを設定することとした。そのため、1年目ごとの目標は特に設定しないこととした。

- ①住民の視点で、住民の生活に即したニーズを理解できる
- ②住民とともに健康課題を考え、協働で課題解決ができる
- ③対人支援に必要な地域の資源を理解し、支援に導入できる
- ④様々な方法を用いて、地域で生活する個人家族への看護支援を実施し、評価できる
- ⑤保健師としてのアイデンティティを持つことができる
- ⑥自己の対人支援についての課題を探索し、当面の目標を設定できる
- ⑦専門職業能力向上のために、設定した目標達成に向けて自己学習し、自己評価できる

#### 5) 内容

教育内容は、表1 OJT プログラムに示すとおりである。

#### 6) 教育方法

##### (1) 職場外教育 (Off-JT)

Off-JT は集合研修を企画した(表2-1, 2-2参照)。研修会は、年度当初に0.5日から1日程度の日程で、初任者、中堅指導者、管理者が合同で受講し、現任教育について共通認識を持てるようにした。1年の中間期に新任者を対象とした事例検討会の研修を2日間とした。この研修会では、対人支援能力として事例のアセスメント力を育成することと

ともに、新任者間での交流をはかるものとした。

研修会はできるだけ多くの人に参加しやすいように、最小限の日程とした。

## (2) 職場内教育 (OJT)

### ①事例援助の体験

日常の職務をとおして力量形成することが人材育成の基本である。対人支援能力形成のためには、新任者が系統的に事例支援の体験を積み重ねられるようにすることである。そこで表3に示すように、経験年数を考慮して事例の必須援助体験を設定した。援助の容易な事例から複雑で困難な事例までを、自分の担当業務とかねあわせて順次体験するものである。5年間をかけて、事例体験の幅を広げていき、業務として担当しない事例については指導者や管理者と相談しながら研修プログラムを進めていくことになる。

### ②事例の記録

研修プログラムの体験事例として支援する事例の記録は、事例援助の記録の書き方についての学習教材とする。今後、情報公開制度が整備され、記録が開示されることになるであろう。客観的な評価ができる記録をすることが今まで以上に重要になっている。

### ③関係機関との接触体験

事例の支援は個人家族への対応だけでなく、必要に応じて地域の資源を導入しなければならない。そのためには、地域の資源を理解し、さらに支援チームに組み込むためには関係機関や関係者と協働関係を構築することが必要である。関係機関を理解することは、地域全体のアセスメントをすることにもつながっている。

関係機関との接触は、まず相手を知り、相手に認知されることである。さらに、実践をとおして事例の紹介を行ったり、共同での事例検討会を行ったりする。必要に応じては、研修目的で数日間実習や研修をすることも考えられる(表4参照)。

### ④学習レポートの作成

学習レポートは、自己の振り返りと学習の動機づけを意図している。中間期の事例検討研修会に参加する前に、半年間での保健師としての業務を実施しての学び、対人支援能力に関する学びと課題、自己の学習プログラムの作成とその到達状況などに関して、自分が考えるべきことをまとめるものとする。

レポートは指導者との中間期のカンファレンスの材料として活用し、研修会に望む動機づけとする。

### ⑤指導者とのカンファレンス

OJTでもっとも大切なことは、指導者との関わり方である。指導者側の関わりについては指導方法として述べるが、新任者の責任として、積極的に指導を受けることがあげられる。カンファレンスは定期的に計画しておくことが望ましい。表5、表6の自己評価表を材料に、指導者との話し合いを持つ。

### ⑥職場内事例検討会

新任者、中堅者、管理者それぞれの課題を明確にして、事例検討を行う。事例検討は、新任者が事例を提供する場合は、新任者のその時点での自己教育プログラムの課題とリンクさせて、教育的な視点を持って行う。事例提供者が新任者の場合は、事例のアセスメント、地域の資源の導入、家族システム的な事例の見方などが重視されるとよいであろう。

### ⑦職場内教育環境の整備

OJTを推進するためには、新任者や中堅の指導者の力だけでは不十分であり、組織として指導体制を整備していかなければプログラムの運用は困難となる。新任者教育において管理者の果たす役割が非常に重要である。

## (3) 自己学習

職業人としての能力の一つに自己管理能力がある。自己管理能力とは健康の自己管理はもとより、自己の成長発達に関して責任を持つことである。

対人支援が職業上の責務であるならば、支



援の対象である住民に対する責任を認識して、必要な知識や技術の獲得について自己学習できる行動力が求められている。そのためには、初期の段階では教科書や基礎的な専門書で学習することである。また、インターネットを始め IT が活用できることで遠隔地であっても自分の教育環境を切り開くことが可能である。さらに、自主的な学習組織への参加や自費による研修会参加があげられる。

自己学習を進めるためには、適切な自己評価ができる能力が重要である(Gopee:2000)。表5と表6は自己評価表である。

#### (4) その他

キャリア発達の方法論として、ジョブ・ローテーションが有効である。可能であれば、新任期におけるジョブ・ローテーションとして関係機関での2-3日から1-2週間単位での研修が取り入れられることが望ましい(表4参照)。ジョブ・ローテーションの効果として、視野の拡大や発想の転換、関係者とのネットワーク構築があげられる。

#### 7) 教育プログラムの活用方法

教育プログラムは例示であって、それぞれの新任者の業務、能力、関心、考え方、また職場の状況や指導者の指導の考え方と照らし合わせ具体化するものである。

#### 8) 評価

新任1年目は、年に4回の自己教育計画を作成し、その前に自己評価を行うこととした。対人支援能力および自己学習行動については、新任者の自己評価は尊重されるが、その自己評価に対し、プリセプターの肯定的な視点での指導がより重要となる。

2年目以降は、年度の当初に自己教育計画を作成し、管理者と相談して計画を決定し、中間評価と年度の最終評価を管理者と共に行う。

#### D. 結論

新任保健師の対人支援能力に関する現任

教育のプログラムを、文献および実態調査データをもとに開発した。新任者にとって対人支援能力は、地域保健福祉に携わる専門職の基盤になる能力であり、中堅期以降の施策化能力形成へとつなげていくことが重要である。

プログラムでは対人支援の援助の知識と技術だけではなく、保健師のマインド、自己学習能力、思考能力をあわせて発達させることを目的とした。事例の実践体験を系統的に組み入れ、記録を重視して、プリセプターの指導を受けながら自己学習能力を育成する方法を取り入れた。

#### 引用文献

古川久敬監修(2002):コンピテンシーラーニング.日本能率協会マネジメントセンター,東京.

Gopee N(2000). Self-assessment and the concept of the lifelong learning nurse. British journal of nursing, 9(11), 724-729.

金子仁子(1994). 都道府県・指定都市における保健婦の段階別研修に関する実態調査. 保健婦雑誌, 50(9), 737-742.

金子仁子(1997). 地域における保健婦現任教育プログラム開発に関する研究. 平成8年度厚生科学研究報告書.

厚生労働省:新たな臨床医制度のあり方について, 2002

Kuiper RA(2002).Enhancing metacognition through the reflective use of self-regulated learning strategies. The journal of continuing education in nursing, 33(2), 78-87.

宮下清(2001).組織内プロフェッショナル. 同友館.

望月朝味, 金山みずほ:新任保健師と先輩保健師が学び合う研修. 保健婦雑誌 58, 830-837, 2002

本寺大志(2000).コンピテンシーマネジメ

- ント. 日経連出版部.
- 宗像比佐子他: キャリア発達の心理学 仕事・組織・生涯発達, 川島書店, pp81-98, 2002
- 村山正子, 大野絢子, 斉藤泰子, 他 (1996). 新たな地域保健に対応した保健婦の継続教育のあり方に関する研究. 保健婦雑誌, 52 (10), 811-823.
- 村山正子, 丸山美知子, 山崎京子, 他 (1998). 保健婦の保健計画・施策化能力の育成に関する研究 能力を構成する要素とその現任教育の必要性. 保健婦雑誌, 54 (3), 220-228.
- 村山正子, 丸山美知子, 山崎京子, 他 (2000). 集合研修プログラム案および職場内教育(OJT)の方法の開発 保健婦の保健計画・施策化能力の育成のために. 保健婦雑誌, 56 (3), 215-223.
- 中村恭子, 他 (1994). 現任教育のあり方について考える 保健婦初任者研修参加者の声から. 保健婦雑誌, 50(2), 108-112.
- 成田健一, 下仲順子, 中里克治, 他 (1995). 特性的自己効力感尺度の検討. 教育心理学研究, 43 (3) ,306-314.
- 日本看護協会出版会. 看護関係統計資料集平成13年度.
- 日本能率協会 (1995). 「プロフェッショナル・リーダーの育成と人事システムのあり方に関する調査」経営課題実態調査.
- 日本地域看護学会教育委員会 (2002). 大学における地域看護学の学習内容.
- 佐伯和子, 河原田まり子, 羽山美由樹, 他 (1999). 保健婦の専門職業能力の発達—実践能力の自己評価に関する調査—. 日本公衆衛生雑誌, 46 (9), 779-789
- 相馬幸恵・他: 業務マニュアルづくりを通して保健師の視点と技術を学び合う. 保健婦雑誌 58, 838-845, 2002
- 八幡紘芦史 (2000). 教育プログラムの戦略的構築法 多様化時代のプロフェッショナル人材育成. 日経連出版部.
- 四方雅代, 佐伯和子 (2003). 自治体に働く新卒保健師の職務に必要な自己の能力についての認知と職場内教育に対する要望, 北陸公衆衛生学会誌 29(2), 印刷中
- 湯澤布矢子 (1997). 地域における保健婦現任教育プログラム開発に関する研究. 平成8年度厚生科学研究報告書.
- 湯澤布矢子 (1998). これからの行政組織における保健婦活動のあり方に関する研究報告書. 平成9年度厚生科学研究報告書.
- 湯澤布矢子, 金子仁子 (1994). 新任保健師の教育はどうあったらよいか. 保健婦雑誌, 50(2), 102-107.
- E. 健康危険情報  
特記すべきことなし
- F. 研究発表  
1. 論文発表  
投稿予定  
2. 学会発表
- G. 知的財産の出願・登録状況  
特になし
- 研究協力者  
四方 雅代 石川県立総合看護専門学校  
飯田 芳枝 石川県健康福祉部

## 新任者プログラムの概要

### 1 対象

就業して1～5年目までの新任期の保健師  
プリセプター制をとるのは1年目のみとする

### 2 目的と目標

#### A 目的

- 1) 対人支援能力の育成
- 2) 保健師としてのマインドの育成
- 3) 自己学習能力の育成
- 4) 思考分析判断能力の育成

#### B 行動目標

- 1) 住民の視点で、住民の生活に属したニーズを理解できる
- 2) 住民とともに健康課題を考え、協働で課題解決ができる
- 3) 対人支援に必要な地域の資源を理解し、支援に導入できる
- 4) 様々な方法を用いて、地域で生活する個人家族への看護支援を実施し、評価できる
- 5) 保健師としてのアイデンティティを持つことができる
- 6) 自己の対人支援についての課題を探索し、当面の目標を設定できる
- 7) 専門職業能力向上のために、設定した目標達成に向けて自己学習し自己評価できる

図1 新任者プログラムの流れ

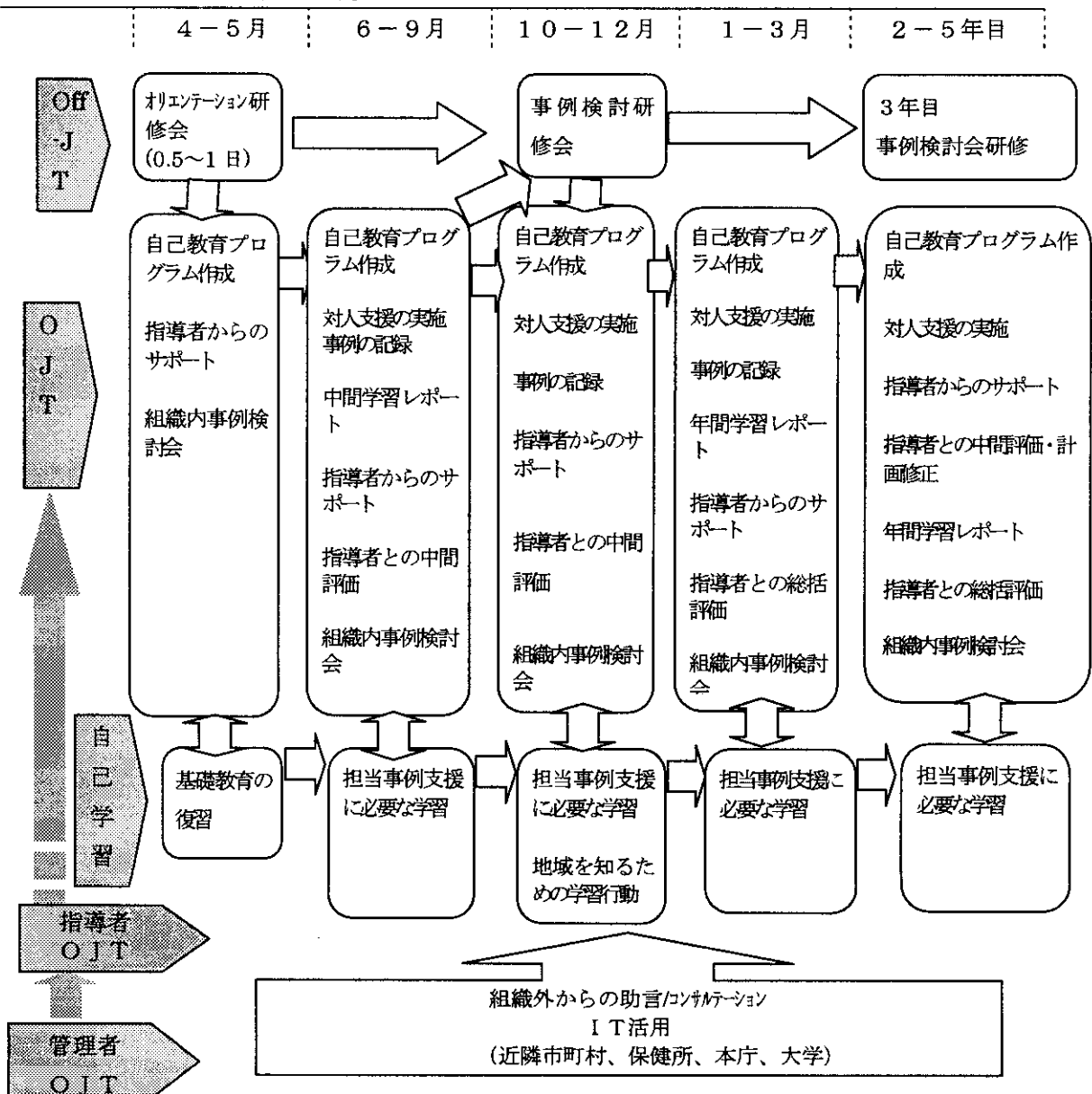


表1 OJTプログラム

行動目標	内 容
1) 住民の視点で、住民の生活に属したニーズを理解できる	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 生活環境のアセスメント</li> <li>・ 妊産婦の健康のアセスメント</li> <li>・ 小児の発達のアセスメント</li> <li>・ 成人や高齢者の成長発達のアセスメント</li> <li>・ 生活習慣病に関連するアセスメント</li> <li>・ 高齢者の健康に関するアセスメント</li> <li>・ 難病、精神障害、感染症に関するアセスメント</li> <li>・ 家族システムのアセスメント</li> <li>・ 労働と生活の理解</li> <li>・ 地域の文化や習慣、価値観のアセスメント</li> <li>・ 感性による対象理解</li> </ul>
2) 住民とともに健康課題を考え、協働で課題解決ができる	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 実在ニーズの明確化</li> <li>・ 潜在ニーズの明確化</li> <li>・ ウェルネス型ニーズの明確化</li> <li>・ 対象とのニーズの共有</li> <li>・ 対象の主体性および自己決定の尊重</li> </ul>
3) 対人支援に必要な地域の資源を理解し、支援に導入できる	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 医療機関および医療関係者との連絡調整</li> <li>・ 保健行政機関及び関係者との連絡調整</li> <li>・ 福祉機関及び関係者と連絡調整</li> <li>・ 在宅関連機関および関係者との連絡調整</li> <li>・ 保育または学校及び関係者との連絡調整</li> <li>・ NPOその他の民間機関との連携</li> <li>・ 近隣住民及びインフォーマルサポート機関や関係者との連携</li> <li>・ 組織内における上司や同僚との連絡調整</li> <li>・ 所属する組織の役割と機能の理解</li> </ul>
4) 様々な方法を用いて、地域で生活する個人家族への看護支援を実施し、評価できる	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ コミュニケーションスキル</li> <li>・ 家庭訪問</li> <li>・ 健康相談</li> <li>・ カウンセリング</li> <li>・ 健康教育</li> <li>・ 記録</li> <li>・ 報告と相談</li> <li>・ 客観的評価</li> <li>・ 論理的な思考</li> </ul>
5) 保健師としてのアイデンティティを持つことができる	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 生活に密着したサポート</li> <li>・ 行政としての住民支援</li> <li>・ 仕事に楽しさを発見</li> </ul>
6) 自己の対人支援についての課題を探索し、当面の目標を設定できる	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 自己洞察</li> <li>・ 自己管理と目標設定</li> <li>・ 肯定的な自己の成長</li> <li>・ 組織の理解</li> </ul>
7) 専門職業能力向上のために、設定した目標達成に向けて自己学習し、自己評価できる	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 主体的な行動</li> <li>・ 指導者や上司への確認と報告</li> <li>・ 指導者との人間関係の調整</li> <li>・ 自己評価</li> </ul>

## 研修会カリキュラム（O f f – J T）

表 2 – 1 オリエンテーション研修（1回目）

- 目標 ①対人支援の重要性の理解とおもしろさがわかる  
 ②専門職業人として自己学習能力を高めることの必要性がわかる  
 ③自己学習プログラムの立案の必要性がわかる

目 標	内 容
1) 対人支援の重要性とおもしろさの理解 ① 個人家族を支援する意味がわかる ② 保健師としての成長の過程がわかる	<ul style="list-style-type: none"> <li>・保健師が行う個人家族への支援</li> <li>・職業人としての発達と個人家族への支援</li> <li>・系統的継続的成長</li> </ul>
2) 専門職業人として自己学習能力向上 ① コンピテンシーとは何か理解する ② 行政機関で働く職員に求められる能力がわかる ③ 自己学習の重要性がわかる	<ul style="list-style-type: none"> <li>・行政に働く保健師のコンピテンシー</li> <li>・基幹人材に期待される能力</li> </ul>
3) 自己学習のプログラム立案 ① 教育プログラム全体を理解する ② 自己学習目標の設定を考えられる ③ 継続教育における学習の方法がわかる	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教育プログラムの概要</li> <li>・新任者としての責任と行動</li> </ul>

表 2 – 2 事例検討研修会（2回目）

- 目標 ①個人家族事例のアセスメントがわかる  
 ②保健師のアイデンティティをもてる  
 ③自己学習の推進ができる

目 標	内 容
1) 個人家族のアセスメント理解 ① 個人家族のアセスメント視点がわかる ② 地域の資源を活用した支援がわかる	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事例の生活を支える視点、健康状態の判断</li> <li>・対象者や関係機関と協働した支援</li> </ul>
2) 専門職業人である保健師としての自己像をもてる ① 保健専門職としての行政での役割を理解する	<ul style="list-style-type: none"> <li>・対人支援における保健師の役割</li> <li>・地域保健活動における対人支援の位置づけ</li> </ul>
3) 自己学習の推進 ① 自己学習目標を修正して設定できる ② 学習方法の修正と決定ができる	<ul style="list-style-type: none"> <li>・継続教育における自己評価の意味</li> <li>・新任者としての責任と行動</li> </ul>

表3 対人支援能力発達のための事例の体験票

		見学	受持ち1	受持ち2	備考
母子事例	新生児、未熟児				必須課題1
	障害児				必須課題2
	虐待事例				必須課題3
成人事例	健診事後、健康相談 生活習慣病予防				必須課題1
	脳卒中後遺症				必須課題1
高齢者事例	寝たきり				必須課題1
	独居者、虚弱者				必須課題2
精神事例	慢性期統合失調症				必須課題2
感染症事例	結核症				必須課題2
難病事例	神経難病				必須課題2
家庭訪問事例					必須課題1
健康相談事例					必須課題1
調整会議事例					必須課題2

必須課題1： 1年目までに必ず1事例以上を受け持って体験する

必須課題2： 3年目までに必ず1事例以上を受け持って体験する

必須課題3： 5年目までに必ず1事例以上を受け持って体験する

実施欄に ○印と年月日をいれる

#### 学習方法

受け持ち事例は、アセスメントから課題解決、評価までの一連の過程をふむこと。

必須事例は、わかりやすくかつ丁寧に記録をする。

援助のためのアセスメント、計画について指導を受ける。

支援後、実施記録および支援の評価記録をもとに指導を受ける。

学習課題の事例が自分の担当業務で無い場合は、研修事例として体験する。

表4 対人支援能力発達のための地域関係機関体験票

所属 ( 年)

		挨拶・ 見学	事例 紹介	連絡・ 調整	短期 研修*	就業** 長期研修
都 道 府 県 関 連	保健所 サービス担当課					
	保健所 企画調整担当課					
	福祉事務所					
	児童相談所					
	精神保健福祉センター					
市 町 村 関 連	市町村 保健部門・母子 成人					
	市町村 福祉部門					
	市町村 住民窓口担当課					
在 宅 関 連	在宅介護支援センター					
	訪問看護ステーション					
	デイケア・デイサービス部門					
医 療	中核病院					
	病院、医院、診療所					
地 区	地区民生委員					
	地区児童民生委員					
学 校	小学校					
	中学校					

体験項目欄に ○印をつけ、年月日を記入する

\* 2-3日から1-2週間程度の研修

\*\* ジョブローテーションとしての配置転換

表5 対人支援能力の発達評価表

記載

年 月 日

個人家族のアセスメント：総合	個人の発達や疾病管理が主となる事例	A	B	C	D
	家族関係の調整が必要な事例、心理社会的問題の大きい事例	A	B	C	D
	チーム援助が必要でマネジメントを行う事例	A	B	C	D
母子	新生児等基本的な事例	A	B	C	D
	障害児や保育場での問題で継続支援の必要な事例	A	B	C	D
	虐待等複雑な事例	A	B	C	D
成人	健診の事後指導の事例等基本的な事例、疾病管理が安定している事例	A	B	C	D
	行動変容が困難な事例	A	B	C	D
	ターミナル期の事例	A	B	C	D
高齢者	独居や健康な高齢者の事例	A	B	C	D
	寝たきり等の事例	A	B	C	D
	痴呆を伴う事例、ターミナル期の事例	A	B	C	D
精神	回復期にある安定した事例	A	B	C	D
	家族関係の調整が必要な複雑な事例	A	B	C	D
	多くの問題をもつ事例	A	B	C	D
感染症	結核等管理体制に則って支援する事例	A	B	C	D
	AIDS等複雑な問題の事例	A	B	C	D
難病	病態の安定した事例	A	B	C	D
	医療依存度が高く、	A	B	C	D
	状態が不安定な在宅の事例、ターミナル期の事例	A	B	C	D
個人家族の支援計画立案：総合	基本的な簡単な事例	A	B	C	D
	個人家族の課題解決のために、チームでのケアの調整計画	A	B	C	D
個人家族への健康相談：総合	頻出課題については、相談の場で健康課題を抽出し、相談できる（乳幼児、成人等）	A	B	C	D
	複雑な問題に対し、継続の判断と支援ができる	A	B	C	D
個人家族への在宅での援助：総合	保健師が単独で支援できる課題	A	B	C	D
	他機関、他職種との連携の下に行う在宅支援	A	B	C	D
援助関係の構築	受け入れに問題のない事例との関係	A	B	C	D
	複雑な家族関係、困難な課題を抱える事例との関係	A	B	C	D
家庭訪問	受け入れに問題のない事例への訪問	A	B	C	D
	訪問を拒否しているが、支援が必要な事例への関係	A	B	C	D
家族指導・調整	解決が容易な課題についての支援	A	B	C	D
	複雑な家族関係、困難な課題を抱える事例との関係、解決が困難な問題の調整	A	B	C	D
チームの調整	他機関紹介等調整が簡単な課題	A	B	C	D
	複雑な問題で、チーム内の調整が困難な課題	A	B	C	D
個人家族への援助の評価：総合	事例の反応を観察し、支援の継続の必要の有無が判断できる	A	B	C	D
	地域全体の中に支援事例を位置づけて、事例の評価ができる	A	B	C	D

A: 自信を持って自立して判断や行動ができる

B: ほぼ自立して判断や行動ができる

C: 判断や行動に指導者の支援が必要

D: 疾病や発達の知識が不十分で判断や行動が困難



表6 新任者自己学習行動評価表

小目標	評価 (評価日 月 日)				特記事項
	A	B	C	D	
1 自己のキャリア発達上の学習課題を設定できる	A	B	C	D	
2 自己の段階的な目標を明確化できる	A	B	C	D	
3 自己の目標到達状況を把握できる	A	B	C	D	
4 自己の目標達成のための課題を把握し、修正しながら教育計画を遂行できる	A	B	C	D	
5 対人支援のために書物や資料、ITを活用して学習ができる	A	B	C	D	
6 個別支援(家庭訪問)の記録を保健師の上司または指導者に提出し、指導を受ける	A	B	C	D	
7 対人援助に関して、困難を感じたときに、先輩や上司の指導を積極的に受ける	A	B	C	D	
8 対人援助に関して、困難を感じたときに、関係機関や援助チームのメンバーの指導を積極的に受ける	A	B	C	D	
9 対人援助の評価について先輩や上司の指導を積極的に受ける	A	B	C	D	
10 相互学習の機会に自主的に参加する	A	B	C	D	
11 自己の職務遂行能力の評価ができる	A	B	C	D	

A:できた B:まあまあできた C:あまりできなかった D:できなかった

厚生労働科学研究費補助金（健康科学総合研究事業）  
分担研究報告書

中堅指導者への新任者教育に関する現任教育プログラムの開発

分担研究者 和泉比佐子 札幌医科大学保健医療学部看護学科 講師

研究要旨

行政における新任保健師の現任教育に携わる中堅指導者の課題分析をし、新任保健師の対人支援能力に焦点をあてた中堅指導者への教育プログラムを開発した。

教育プログラムの目的は、①新任者の対人支援能力（個人家族支援）の獲得、新任者の指導を通じた自己の対人支援能力の向上、③新任者の指導を通じた後輩育成能力の向上、④新任者の指導を通じた思考分析判断能力の向上の4点とした。

プログラム内容は、職場内教育と職場外教育からなり、プリセプターシップ、コーチスキル、役割モデル、新任者へのスーパーバイズ、新任者教育プログラムの系統化、新任者教育プログラム展開のための職場内環境の調整を要素として組み込んだ。

キーワード：プリセプター、コーチング、自己効力感、対人支援能力、中堅期

A. 研究目的

平成12年度地域保健総合推進事業における保健専門技術員の効果的活用に関する検討委員会は、その報告書の中で保健師の一貫した卒後教育プログラムの開発およびその実施体制の整備への取組みが課題であることを指摘している<sup>1)</sup>。

家庭訪問や健康相談などの対人支援は地域保健活動の基本であるが、新卒者においてはこれらの活動を行うための実践能力が重要といわれている<sup>2)</sup>。また、大卒者の増加とともに、看護婦養成課程との統合教育によって公衆衛生看護に対する意識づけが困難になったこと、講義時間の減少にとともに必要な知識や技術が十分習得されない状態で就業せざるを得ないことがあげられる<sup>3)</sup>。市町村における保健師数は増加しており、その多くが新任の保健師である。新

任期の教育はその後の職業人生において重要であり、基礎教育の不十分さを補うためには、現任教育が必要である。

現任教育としては、講習会等の集合研修形式による職場外教育（Off the Job Training）と職場において実務を通じて行われる職場内教育（On the Job Training）があり、両者を組み合わせることで効果的な新任期の教育が可能となる。OJTでは、新任者の教育にあたる日常業務遂行能力を有する中堅指導者（プリセプター）の指導が重要となる。

従って、行政における新任保健師の対人支援能力に焦点をあてた現任教育における中堅指導者プログラムを開発することを目的とする。

用語の定義

中堅指導者とは、新任者（5年以内）の直

接的な指導者（プリセプター）とする。

## B. 研究方法

### 1. 保健師の現任教育に関する文献検討

行政で働く保健師の継続教育あるいは現任教育について、どのように行われてきたのかについて文献による検討を行った。また、保健師の現任教育プログラムの基本となる概念について、遠隔通信システムを活用した現任教育の有効性についても文献による検討を行った。

### 2. 行政における新任保健師の現任教育における中堅指導者の課題分析

中堅指導者に対する現任教育プログラムを作成するために、平成 13 年に実施された新任期の地域保険従事者に関する実態調査（中間報告）<sup>4)</sup>の結果及び平成 12 年度に実施した保健師のキャリア発達に関する調査<sup>5)</sup>の結果から、新任保健師の現任教育に関する中堅指導者の課題について量的・質的分析を行った。

### 3. 中堅指導者に対する現任教育プログラム作成

行政における新任保健師の現任教育における中堅指導者の課題分析の結果から、解決策を組み込み込んだ中堅指導者の教育プログラムを作成した。

## C. 研究結果および考察

### 1. 保健師の現任教育に関する文献検討

#### 1) 行政における保健師現任教育

平成 6 年度から 8 年度にかけて行われた村山、湯澤、金子らの研究<sup>6~10)</sup>は、地域保健法の制定に対応する保健師の活動と、それに伴う新たな機能としての施策化能力の向上に対応するため、現任者への教育のあ

り方を検討したものであった。また、村山らが平成 9 年度と 10 年度に行った全国の保健所・市町村の保健師リーダーを対象に行った調査結果に基づいて、新任者、中堅者、管理者別にプログラムが構成されているが、短期の研修会だけでは実践能力の向上に関して不十分であることが指摘されていた<sup>11)</sup>。

阿部が平成 14 年度に実施した北海道内の市町村の保健師リーダを対象とした調査<sup>12)</sup>では、OJT の教育担当者を決めているのは 1 割未満で、新任者への指導者を決めているのは 3 割弱であった。また、部下育成に関する研修の受講経験も 3 割弱であり、市町村保健師の現任教育は不十分であることが指摘されている。OJT や新任者への現任教育のためには、職場内部の環境整備が重要になると考える。

佐伯らの研究<sup>13)</sup>では、遠隔の機関で働く保健師に対し遠隔通信システムを活用した現任教育の有効性が示されていた。

過去の保健師の現任教育から実践能力の向上、つまり新任期においては対人支援能力に関する教育が重要であり、新任者教育の担当者を定めた教育が必要であると考えられる。また、その際には遠隔通信システムを活用することで、遠隔に点在する行政に働く保健師に対する均一的な現任教育が可能となると考える。

### 2) 保健師の現任教育プログラム作成にあたり基本となる理論および考え方

#### (1) 社会的認知理論

Bandura(1977)は、自己効力感 (self-efficacy) を「いまそのことが、自分にできるかどうか」というような具体的な一つ一つの行為を実行できるかどうかの可能性の予測に関するものであり、行動に直結した

概念とした<sup>14)</sup>。そして、人は自己効力感の高まりによって課題への積極的取り組みが促進され、困難に直面してより大きな努力をより長く続けることが明らかにされている。従って、自己効力感を高めることで職務への興味を持ち、職務遂行に努力し成果を挙げることに繋がる。

自己効力感は、4つの情報源 (sources of information) に基づき個人が自ら作り出していくもので、①遂行行動の達成 (Performance Accomplishments) ; 自分で実際にやって直接体験してみること、②代理的体験 (Vicarious Experience) ; 他人の成功や失敗の様子を観察することによって代理性の経験をもつこと、③言語的説得 (Verbal Persuasion) ; 自分にはやればできる能力があるのだということを自己の強化や他人から説得されること、④生理的・情動的状態 (Physiological and Affective States) ; 自分自身の有能さや長所や欠点などを判断していくためのよりどころとなるような生理的・情動的反応の変化を自覚することである。

遂行行動の達成は、4つの情報源の中でも最も力強い情報であり、個人が自分で行動して達成できたという経験であるため、目標を低く設定し段階的に達成を積み重ねていく方法いわゆるスモールステップ法をとる必要がある。

代理的体験の多くは職場や仲間集団の相互作用の中で得られるため、職場外での Off-JT により仲間集団の相互作用を図ることも大切である。

言語的説得は一方的に説明し解らせるというものではなく、他者が言語や態度で努力を評価し賞賛することや自分で自分を励ます自己教示などである。相手の話を良く聞き相手の状況を理解し共感や同意を伝

えていく中で言語的説得が行われていく。言語的説得も代理的体験と同様に同じ属性を有している場合には効果が大きいといわれており Off-JT により仲間集団の形成も重要である。

#### (2) 内発的動機づけ理論

宗方らは、Hackman & Oldham の職務特性モデルにより職務の特性が内発的動機づけを決定するとしている<sup>15)</sup>。詳細については“新任者の対人支援能力の育成に関する現任教育プログラムの開発”を参照。

#### (3) 目標による管理 (動機づけの手法)

##### MBO (management by objectives)

宗方らは、Locke の目標設定理論と McGregor の Y 理論を基礎とする Drucker が唱えた目標による管理と自己統制によるマネジメントである MBO についても動機づけの手法としている<sup>16)</sup>。詳細については“新任者の対人支援能力の育成に関する現任教育プログラムの開発”を参照。

#### (4) プリセプターシップ

プリセプターシップとは、一人のプリセプティ (指導を受ける側のこと) に対し、一人のプリセプター (担当者) がマンツウーマンでプリセプティの経験や能力に合わせてゴールや教育期間、進め方などを決定し臨床での教育を担当することである<sup>17)</sup>。そして、プリセプター活動の目的はプリセプティのアセスメントとその部署で必要とされる基本的な技術を指導すること、社会化のプロセスを支援することであるとしている<sup>1)</sup>。

プリセプターの具体的な活動は、①プリセプティ指導の目標を設定して指導する、②実用的な内容を与える、③支援する、④十分なフィードバックを与えることによってプリセプティの能力開発を OJT によって行うことである。