

プリセプターには上司の代行者としての役割（フォロー機能）があり、組織の目標と教育目標の統合、プリセプティの状況報告、教育のための環境改善提案、プリセプティの代弁を行うとされている¹⁸⁾。また、プリセプターは指導者としての役割（リーダー機能）があり、指導計画の立案、プリセプティへの指導（仕事の分配、具体的な職務遂行、プリセプティの学習計画立案）、教育評価、プリセプティへの動機づけを行う。さらに、プリセプターには協力依頼者としての役割（メンバー機能）があり、同僚に不在時のプリセプター代行依頼、教育計画進行状況の共有、計画遂行に伴う協力依頼等を行う。

（5）コンピテンシーラーニング

コンピテンシーラーニングのシステムとは、職務に必要なコンピテンスを開発することと、コンピテンシーラーニングの基本メカニズムを学習させることを目的とした考え方である。コンピテンシーラーニングのシステムには①アクションラーニング、②コーチング、③研修プログラム、④知識習得・スキルアッププログラム、⑤研修効果測定、⑥職務環境整備の6つが有機的に働くことが重要とされている¹⁹⁾。

（6）コーチング

コーチングはコンピテンシーラーニングのシステムを支える重要な要素である。コーチングの特徴は仕事のアサイン（Assignment）および部下の目標設定であり、その方法は行動観察とフィードバックにある。特に中堅指導者が注意を払わなければならない場面・状況として、①あいまいな状況、②変化している状況、③不足している状況、④困難な状況があるとされている²⁰⁾。また、コーチングの具体的な活動は、①職務遂行下での部下の行動を正確に把握する、②

部下がとった行動に対する意見やアドバイスをタイムリーに、具体的に、正確にフィードバックする、③職務遂行に必要な知識やスキルを教える、④効果的な行動を強化する、⑤改善が必要な行動を指摘する、⑥部下に組織やグループの目標を明確にし、理解させることである。

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

1) 中堅者の指導上及び専門職務遂行能力の課題

2002年9月に出された新任期の地域保険従事者に関する実態調査（地域保健従事者資質向上のための調査研究班：班長 佐伯和子）の中間報告²¹⁾から中堅者の指導上及び専門職務遂行能力の課題を抽出した。

調査対象の行政に働く指導者である保健師の平均年齢は43.2歳で、40歳代と50歳代前半で約6割を占めていた。職位は、スタッフが44.1%、係長が35.7%であった。

新任者の現任教育において困難を感じるものとしては、「指導内容の目安がない」が31.3%と最も多く、次いで「指導にあたる時間がない」が28.6%、「指導方針が決まっていない」が23.2%、「世代の違いを感じる」が21.9%、「新任者が何を求めているのかわからない」が14.9%、「評価方法がわからない」が14.4%であった。「とくにない」と回答したものは15.3%であった。

新任者への指導内容としては、「日常業務の進め方」が61.2%と回答したものが最も多く、次いで「行政事務の勧め方」が50.0%、「専門知識・技能に関する指導」が46.3%であった。

指導者のための研修については、「特に決まった教育体系はない」と回答したものが最も多く67.1%であった。「系統的に教育訓

練を実施している」と回答したものは12.6%、「事務職と合同で研修を実施している」と回答したものは12.2%で少なかった。

以上のことより、新任者の現任教育に対して中堅指導者は、体系的な教育プログラムと評価プログラムを望んでおり、特に指導内容や方法に関する研修が必要と考えていた。

2) 中堅指導者の専門職務遂行能力に関する課題

佐伯らが平成12年に実施した保健師のキャリア発達に関する調査の結果²²⁾から、中堅者(保健師経験年数6~20年)のキャリア発達の自己評価(4件法)において低く回答していた能力の主な項目は、「研究」、「施策評価」、「システム構築」、「チーム管理」、「保健福祉計画立案」であった。

前期中堅者である6~10年目の保健師の自己評価が低かった能力の項目の平均値は、「研究」が1.62、「チーム管理」が1.68、「システム構築」が1.74、「保健福祉計画立案」が1.79、「施策評価」が1.85、「後輩育成」が1.99の順であった。

後期中堅者である11~20年目の保健師の自己評価が低かった能力の項目の平均値は、「研究」が1.84、「システム構築」が2.01、「施策評価」が2.08、「チーム管理」が2.09、「保健福祉計画立案」が2.14の順であった。「後輩育成」について後期中堅者は2.37であった。

前述の実態調査の中間報告によると、行政に働く指導者である保健師の今後伸ばしたい能力としては、「地域の健康課題をアセスメントする力」が53.9%と最も多く、次いで「科学的根拠に基づく対策を提案する力」が51.1%、「住民の声を政策化する力」が40.9%、「地域の資源や組織を開発・構築

する力」が38.6%であった。今後伸ばしたい能力として「後輩やスタッフ育成する力」は38.4%であった。

以上のことから、前期中堅者の後輩育成能力に対する自己評価が低く、また後輩育成能力が専門職務遂行能力として認知されているという前提が中堅指導者にとって重要となると考える。

3) 中堅指導者の現任教育に対する課題

前期中堅者(6~10年目)、後期中堅者(11~20年目)における『保健師の卒後の現任教育や大学院教育に対する思い』についての自由回答を質的に分析を行った。

(1) 前期中堅者(6~10年目)

分析の結果、前期中堅者における『保健師の卒後の現任教育や大学院教育に対する思い』について、9つの大カテゴリー、28の中カテゴリーが抽出された。大カテゴリーおよびそれを構成する中カテゴリー、小カテゴリーは資料1のとおりである。

前期中堅者は、「定期的・継続的に教育を受けられるシステム」、「自治体の規模・教育体制による格差が生じない教育システム」、「保健師としての実践能力の習得状況と課題の明確化」、「経験年数やキャリアに応じた教育」、「組織的な職場内教育体制」、「職場内における個別指導の充実・強化」、「自己啓発へのサポート」、「上位システム(本庁・保健所)による教育の充実」、「基礎教育の強化」、「大学と連携した現任教育体制」を望んでいた。

(2) 後期中堅者(11~20年目)

分析の結果、後期中堅者における『保健師の卒後の現任教育や大学院教育に対する思い』について、9つの大カテゴリー、28の中カテゴリーが抽出された。大カテゴリーおよびそれを構成する中カテゴリー、小

カテゴリーは資料2のとおりである。

前期中堅者と同様、後期中堅者は、「定期的・継続的に教育を受けられるシステム」、「自治体の規模・教育体制による格差が生じない教育システム」、「保健師としての実践能力の習得状況と課題の明確化」、「経験年数やキャリアに応じた教育」、「自己啓発へのサポート」、「上位システム（本庁・保健所）による教育の充実」、「基礎教育の強化」、「大学と連携した現任教育体制」を望んでいた。また、後期中堅者は、平等に教育を受けられるように「現任教育のシステム化・制度化」を望んでおり、また、「中堅指導者やリーダーに対する教育の機会」、「職務を通じた学習への動機づけ」、「職場内環境の改善」を望んでいた。

（3）中堅指導者における現任教育のあり方

中堅指導者が考える現任教育の問題として、系統的な現任教育体系の未整備、自治体による教育体制の格差、新任者育成に対する役割の認識不足、能力別・段階別到達レベルの不明確さなどが明らかになった。これらは、中堅指導者の専門職務遂行能力に対する自信のなさ、現場における新任者育成の不十分さと新任者への個別指導に対する自信のなさに大きく影響していると考えられる。組織全体としては、新任者の育成が将来的に自治体としてのサービスの質の向上につながることを認識し、職場内教育(OJT)を組織として強化していくこと、保健師職能としては、新任者の育成を保健師の専門職務遂行能力の一つとして意識づけるための意識改革が重要になる。さらに、中堅指導者やリーダーが自信を持って新任者育成や職務を遂行できるよう、中堅指導者のニーズに応じた教育の充実・強化が求められる。すなわち、中堅指導者の専門職

務遂行能力、指導能力の向上を意図した教育・サポート体制が重要になるであろう。

住民ニーズの多様化、保健医療福祉の統合化が進む中、保健師に求められる能力は拡大される一方であり、専門能力・実践能力を絶えず研鑽していく持続力が求められる。単に経験年数を積み重ねるだけでは能力の開発に限界があるため、自治体格差を考慮し、上位システムによる現任教育システムの構築、段階的に専門知識・技術などの力量を形成できる教育体系の確立、また大学と連携した現任教育体制が不可欠になる。また、日々の職務を通しさらに研鑽したいと感じた知識・技術を職場外教育(Off-JT)や自己啓発により学習できる機会、中堅指導者が自己の専門能力を評価する(される)機会が必要になるであろう。

保健師の卒後の成長は、職場の教育的環境条件、経験業務、自治体規模や教育体制によっても異なるが、保健師としての実践能力の習得状況と課題を明確化し、不全感を残さず達成感を得られるようにしていくためには、能力別・段階別到達レベルを示す必要がある。この到達レベルを示すことで、保健師が自らの到達レベルを自己点検することが可能となり、自分自身の問題点と課題を明確化し、自己研鑽につなげることが可能になる。さらに、組織全体として、新任期に必要な能力の到達レベルを把握・理解できることで、中堅指導者が新任者に対し、教育的介入を行いやすくなる。新任者育成を通し、指導を受ける新任者だけでなく、指導を行う立場である中堅指導者自身が自己を振り返り再学習し指導能力を研鑽する機会になると考えられる。

新任者育成は、新任者と指導者が専門職として相互に成長する機会として、組織の

中で明確に位置づけることが大切である。

3. 中堅指導者への教育プログラム作成

1) 教育プログラムの基本的枠組み

OJT と Off-JT を組み合わせた中堅指導者の教育プログラムを作成した。教育プログラムには、前述している自己効力感、内的動機づけ、MBO、プリセプターシップ、コンピテンシーラーニングのシステムとその要素であるコーチングの考え方を取り入れた。

従って、中堅指導者にはOJT（職場内教育）において、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が求められる。そして、新任者の現状と課題を明らかにし、新任者の到達レベルを理解し、系統的な教育プログラムを実施するための調整や実施及び評価ができることが重要である。新任者教育を通じ、中堅指導者の専門職務遂行能力の到達レベルにおいて熟練した対人支援能力（個人・家族事例のアセスメント・実施・評価）についての獲得と管理能力（後輩育成）も求められる。そして、それらの能力を獲得する上で重要な思考分析判断能力の向上も図るものとする。

教育プログラムの概要は図1参照。

2) 対象

対象は、行政に働く中堅期の保健師（保健師経験6～10年目）で新任者（5年以内）の直接的な指導者・プリセプターとした。

但し、小さな町村においては、管理者がプリセプターを兼ねる場合もあり、その際には保健所等（上位システム）の保健師を管理者とする場合もある。

3) 教育目的

教育目的は、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。

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5つを設定した。

- ①新任者（1～5年目）の対人支援能力の到達レベルが理解できる
- ②新任者の対人支援の現状と課題を明らかにすることができる
- ③系統的な教育プログラムを実施・評価できる
- ④系統的な教育プログラムを実施するための職場環境調整ができる
- ⑤新任者教育を通じて対人支援能力を高めることができる

5) 内容

(1) 職場内教育（OJT）

教育内容は表1 OJT プログラムに示すとおりである。

①新任者の教育プログラムの目標と計画

新任者の教育プログラムは、新任者自身が学習計画として立案するが、プリセプターも1年後の到達目標にむけ段階をおった目標を明確化する。この際には、新任者の現状と課題を明らかにし、新任者の学習計画と整合性を持つことが重要である。そして、プリセプターとして組織としての目標との統合も含め新任者の教育計画を作成する。計画立案についての、管理者よりスーパーバイズを受け、新任者や職場内で妥当な計画とする。新任者の対人支援能力を経

過をおって評価することで、プログラムを到達可能な目標と計画に変更していく。

②事例援助に対する助言指導

事例援助に対する指導については、新任者のモデルとなること、直接助言指導を行う、事例検討会を設定するといった3つの方法がある。最初に新任者のモデルとなるために、プリセプターの受け持ち事例への訪問の新任者を同行させ、援助展開を代理体験させる。また、その中で新任者が実施可能と判断した援助を行わせることで、新任者の自己効力感を高めるようにかかわることが重要である。新任者の事例援助については、援助前にアセスメント・計画について新任者から相談を受け、助言指導を行う。ショートカンファレンス等を設定し、実施の報告はなるべく早く受け実施した援助に対する意見やアドバイスをフィードバックする。援助に対する評価についても同様に助言指導を行う。

事例検討会については、後述の環境整備にも含まれるが、事例検討会を定例とし、新任者は受け持ち事例の援助展開において困難が生じた場合に事例を提供してもらい事例検討会を行うことで、家族システムや地域のシステムとの関連についても視点が広げられるよう行う。

事例援助において必要な知識やスキルは、新任者から学習の相談を受けた際に随時対応していく。

③助言指導の記録

プリセプターは事例援助に対する助言指導後、指導記録を記載し、管理者のスーパーバイズや専門機関からのコンサルテーションをうける。また、月ごとに教育レポートを i あいまいな状況、ii 変化している状況、iii 不足している状況、iv 困難な状況の4つの視点から作成する。その際には、新

任者の状況と、プリセプターの指導内容について記載し、管理者等のスーパーバイズをうける。

④新任者の現任教育のための環境整備

学習課題の事例が新任者の担当業務で無い場合は、職場内を調整して体験させる。新任者の対人支援能力形成のためには、職場内あるいは職場外へも調整を図り、新任者が系統的に事例を体験できるように設定する。また、関係機関との接触体験についても計画が順調に遂行できるように、管理者や関係機関と調整を図っていく。

事例検討会については前述のとおり設定する。プリセプター自身の対人支援能力の向上にもつながり、相互啓発の場となるよう定例で行うことを原則とする。回数は実際の業務との兼ね合いで決定していく。

新任者とプリセプターが職場外研修を受けられるよう管理者に業務調整を依頼する。

(2) 職場外教育 (Off - JT)

Off - JT は集合研修を表2-1~3のとおりとした。集合研修は、年3回で1回あたり0.5~1日とした。集合研修ではコンピテンシー、プリセプター、コーチングといった考え方の理解や新任者の教育プログラムの作成、修正、評価、新任者の事例検討会への参加といった内容で構成した。集合研修への参加によって、指導者間の交流とともに、事例援助への指導能力の向上を図るものとした。

6) 評価

中堅指導者の教育プログラムの効果測定に評価については、新任者の対人支援能力の到達レベルの5月と3月の2時点で評価を行う。また、プリセプター役割機能評価表(表3)を用いて中堅指導者としての評価も行う。

プログラム全体の評価については、プログラム終了時に、管理者および保健所等上位システムにある保健師よりインタビューによって質的帰納的に行う。

D. 結論

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。

新任者への教育を通じ、中堅指導者の専門職務遂行能力の到達レベルにおいて熟練した対人支援能力（個人・家族事例のアセスメント・実施・評価）、管理能力（後輩育成）思考能力の向上を目的とした。プログラムの内容は、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。

引用文献

- 1) 保健専門技術員の効果的活用に関する検討委員会：平成 12 年度地域保健総合推進事業保健専門技術員の効果的活用に関する検討委員会報告書, 54-55, 2001
- 2) 鳥海房江：保健婦の基礎教育から見た現任教育のあり方, 保健婦雑誌, 50(2), 96-101, 1994
- 3) 平野かよ子：これからの公衆衛生看護のあり方, 公衆衛生研究, 49(2), 116-124, 2000
- 4) 地域保健従事者資質向上のための調査研究班：新任期の地域保健従事者に関する実態調査中間報告, 2002
- 5) 佐伯和子, 他：行政機関に働く保健師の構造とその発達, 日本地域看護学会誌, 投稿中
- 6) 湯沢布矢子, 他：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, 1994
- 7) 金子仁子, 他：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, 1994
- 8) 村山正子, 他：新たな地域保健に対応した保健婦の基礎教育のあり方に関する研究, 保健婦雑誌, 52(9), 725-734, 1996
- 9) 村山正子, 他：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, 1996
- 10) 村山正子, 他：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, 1998
- 11) 村山正子, 他：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, 保健婦雑誌, 56(3), 215-223, 2000
- 12) 阿部浩美：法華移動の市町村における保健師現任教育の実態－保健師職リーダーに対する調査から－, 平成 14 年度保健所保健師の活動強化に関する研修会 研究概要と抄録集；北海道保健福祉部地域医療課看護対策室, 53 - 57, 2003
- 13) Saeki ,K., et.al :Distance education for health center staff in rural Japan.Journal of Telemedicine and Telecare. 6 : 67-69,2000
- 14) Bandura A.:Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. Psychological Review,84(2), 191-215,1977
- 15) 宗方比佐子, 他：キャリア発達の心理学, 川島書店(東京), 2002, p81-98
- 16) 前掲書 14)
- 17) 上泉和子：プリセプターシップの理解と運用, 看護, 53(2), 25-29, 2001
- 18) 永井紀子：プリセプターシップの理解

と実践, 日本看護協会出版会(東京), 2002, p28-33

19) JMAM コンピテンシー研究会編: 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), 2002, p78-82

20) 前掲書 18) p83-84

21) 前掲書 4)

22) 前掲書 5)

参考文献

1) 松田厚恵他: 看護現任教育ハンドブック, メヂカルフレンド社(東京), 1999

2) 平井さよ子: 看護のキャリア開発, 日本看護協会出版会(東京), 2002

3) 小山真理子監訳: プリセプター・臨床指導者のための臨床看護教育の方法と評価, 南工堂(東京), 2000

4) 日本看護協会: 継続教育の基準, 看護, 52(11), 72-77, 2000

5) 力石陽子: 職場全体で支えるプリセプターシップ, 看護展望, 27(4), 39-47, 2002

6) 米本倉其: 一人ひとりの力を引き出す「コーチング」を学ぶ, 看護展望 27(4), 48-56, 2002

7) 中沢フクエ: 多様化する新人とプリセプター選定, 看護, 53(2), 30-33, 2001

諏訪茂樹: 看護に生かすリーダーシップ, 医学書院(東京), 2002

8) 望月麻美他: 新任保健師と先輩保健師とが学びあう研修, 保健婦雑誌, 58(10), 830-837, 2002

9) 野村陽子: 行政からの公衆衛生看護への期待, 公衆衛生研究, 49(2), 125-133, 2000

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

和泉比佐子, 他: 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 (投稿予定)

2. 学会発表

佐伯和子, 和泉比佐子, 宇座美代子, 高崎郁恵: 行政に働く保健婦・士のキャリア発達 (第1報) - 経験年数別のコンピテンスの実態 - . 第5回日本地域看護学会, 2002年6月22-23日, 高知.

和泉比佐子, 佐伯和子, 宇座美代子, 村嶋幸代: 行政に働く保健婦・士のキャリア発達 (第2報) - 経験年数別のキャリア志向の比較 - . 第5回日本地域看護学会, 2002年6月22-23日, 高知.

佐伯和子, 和泉比佐子, 宇座美代子, 高崎郁恵, 村嶋幸代: 行政機関に勤務する保健師のキャリア発達 (1) - 専門職務遂行能力と関連要因 - . 第61回日本公衆衛生学会, 2002年10月23-25日, 埼玉.

和泉比佐子, 佐伯和子, 宇座美代子, 高崎郁恵, 村嶋幸代: 行政機関に勤務する保健師のキャリア発達 (2) - 職務満足と関連要因 - . 第61回日本公衆衛生学会, 2002年10月23-25日, 埼玉.

大野昌美, 他: 中堅指導者の現任教育に対する課題 (発表予定)

G. 知的財産権の出願・登録状況

特になし

研究協力者

大野 昌美

金沢大学医学部保健学科 助手

I. 対象

中堅指導者：保健師経験6～10年目の者で、新任者（5年以内）の直接的な指導者・プリセプターとする

II. 中堅指導者プログラムの目的

1. 新任者が対人支援能力（個人家族支援）を獲得できる
2. プリセプターが新任者（プリセプティ）の指導を通して自己の対人支援能力を向上できる
3. プリセプターが新任者の指導を通して後輩育成能力を向上できる
4. プリセプターが新任者の指導を通して思考分析判断能力を向上できる

III. 目標

1. 新任者（1～5年目）の対人支援能力の到達レベルが理解できる
2. 新任者の対人支援の現状と課題を明らかにすることができる
3. 系統的な教育プログラムを計画・実施・評価できる
4. 系統的な教育プログラムを実施するための職場環境調整ができる
5. 新任者教育を通じて対人支援能力を高めることができる

IV. プログラムの流れ

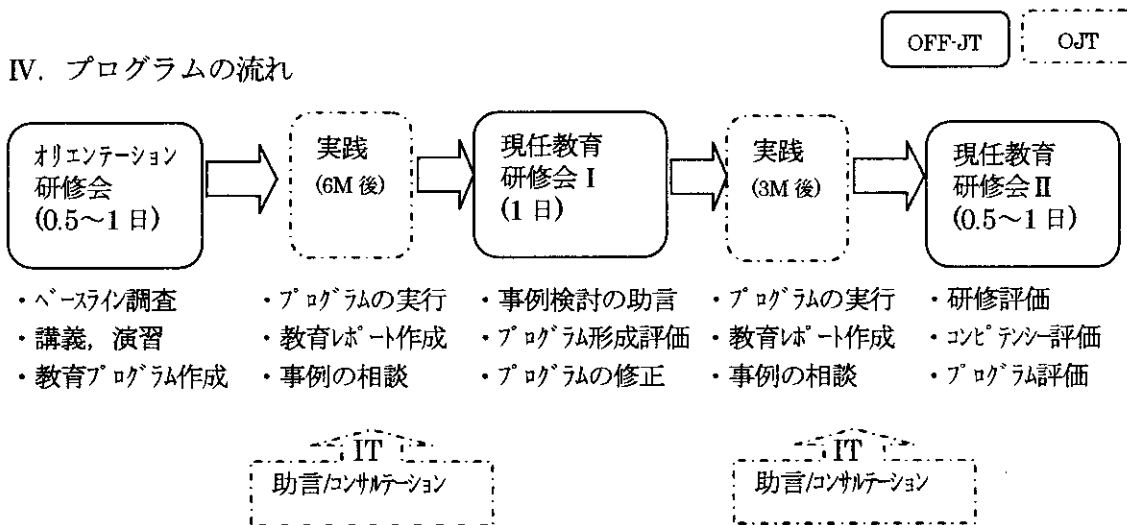


図1 中堅指導者プログラムの概要

表1 OJTプログラム

行動目標	内 容
1) 新任者（1～5年目）の対人支援能力の到達レベルが理解できる	<p>(Off-JT で新任者が作成した教育プログラムと整合性を持ったプログラムの作成)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・コンピテンシーの構造理解 ・コンピテンシーラーニングの概念理解 ・新任者の1年後の到達レベルの明確化 ・スモールステップ法に基づき新任者の段階的な目標の明確化
2) 新任者の対人支援の現状と課題を明らかにすることができる	<ul style="list-style-type: none"> ・教育プログラムの形成評価 ・新任者のコンピテンシーの客観的評価 ・新任者の教育レポートを月ごとの作成 ・教育レポートを3ヶ月、6ヶ月、1年目目の時点で評価し、計画に反映実施
3) 系統的な教育プログラムを計画・実施・評価できる	<ul style="list-style-type: none"> ・新任者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の遂行 ・新卒者の効力感の支持 ・新任者の受け持ち事例についてのアセスメントへの助言指導 ・新任者の受け持ち事例についての援助計画への助言指導 ・新任者の受け持ち事例についての援助の実施について報告を受け、助言指導 ・新任者の受け持ち事例についての援助の評価への助言指導
4) 系統的な教育プログラムを実施するための職場環境調整ができる	<ul style="list-style-type: none"> ・新任者の対人支援の見学（モデリング）の機会の設定 ・新任者の学習状況をスタッフに報告し、一貫した指導の実施 ・個人家族支援事例についての事例検討会あるいは学習会を職場内で企画運営
5) 新任者教育を通じて対人支援能力を高めることができる	<ul style="list-style-type: none"> ・1年間の新任者の教育計画を把握し、自己の役割・目標を理解 ・プリセプター役割遂行上、管理者等のスーパーバイズを受ける ・プリセプター評価表に基づき役割機能遂行状況の評価 ・新任者教育における自己の対人支援能力上の課題の明確化

研修会カリキュラム(Off-JT)

表2-1 オリエンテーション研修会(1回目)

目標 ①プリセプターの役割が理解できる ②新任者の到達レベルが理解できる
③新任者の現状と課題が明確化できる ④新任者の教育プログラムが作成できる

目 標	内 容
1) プリセプターの役割理解 ①プリセプターの役割理解 ②コンピテンシーラーニングとコーチングの概念理解	<ul style="list-style-type: none"> ・プリセプターの役割 ・コンピテンシーラーニング[コーチングスキルのモデリング, 役割モデル] ・教育レポートの作成
2) 新任者の到達レベルの理解 ①コンピテンシーの構造理解 ②卒後1年での到達状況理解	<ul style="list-style-type: none"> ・コンピテンシー(対人支援能力—個人家族支援)の構造[個人家族のアセスメント, 個人家族の看護計画, 個人家族の健康相談, 在宅の個人家族援助, 個人家族の援助評価] ・到達状況[発達曲線との比較]
3) 新任者の現状と課題の明確化 ①新任者のコンピテンシーの客観的評価 ②新任者のOJT, Off-JTに関わる職場内環境要因の分析	<ul style="list-style-type: none"> ・コンピテンシー(対人支援能力—個人家族支援)の評価 ・新任者教育体制[垂直交換関係, 水平交換関係]
4) 教育プログラムの作成 ①新任者の教育プログラム作成 ②新任者教育プログラム実施のための環境整備	<ul style="list-style-type: none"> ・新任者の立てたプログラムとの整合性を図り教育プログラム(Off-JT, OJT)の作成 ・新任者教育体制整備案の作成[学習会, Job ローテーション, 事例検討会, 定例カンファレンス, 助言等]

表2-2 現任教育研修会I(2回目)

目標 ①新任者の事例検討の助言ができる ②新任者教育プログラムの中間評価ができる
③新任者教育プログラムの修正ができる ④プリセプター役割遂行ができる

目 標	内 容
1) 新任者の事例検討の助言 ①コンピテンシー(対人支援能力—個人家族支援)の助言 ②新卒者の効力感の支持	<ul style="list-style-type: none"> ・事例検討を通じて対人支援能力—個人家族支援の助言[個人家族のアセスメント, 個人家族の看護計画, 個人家族の健康相談, 在宅の個人家族援助, 個人家族の援助評価] ・事例支援に関する効力感を支持する言語的説得, モデルの提示
2) 教育プログラムの中間評価 ①教育プログラムの形成評価 ②新任者のコンピテンシーの客観的評価 ③新任者のOJT, Off-JTに関わる職場内環境の形成評価	<ul style="list-style-type: none"> ・教育プログラムの形成評価 ・コンピテンシー(対人支援能力—個人家族支援)の評価 ・新任者教育体制の形成評価[垂直交換関係, 水平交換関係]
3) 教育プログラムの修正 ①新任者の教育プログラム修正 ②新任者教育プログラム実施のための環境の再整備	<ul style="list-style-type: none"> ・教育プログラム(Off-JT, OJT)の修正 ・新任者教育体制の再整備[学習会, 事例検討会, 定例カンファレンス, 助言等]
4) プリセプター役割遂行 ①プリセプターの役割再確認	<ul style="list-style-type: none"> ・コーチングスキルのモデリング ・役割モデルの遂行 ・教育レポートの検討

表2-2 現任教育研修会Ⅱ（3回目）

目標 ①教育プログラムの企画評価ができる ②教育プログラムの結果評価ができる
③プリセプター役割機能遂行評価ができる

目 標	内 容
1) 教育プログラムの企画評価 ①教育プログラムの企画評価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 新任者の現状と課題の分析, プログラム立案, 実施プロセスの妥当性の検討 ・ OJT の遂行状況の検討 ・ 新任者教育体制 (企画) の評価 [学習会, Job ローテーション, 事例検討会, 定例カンファレンス等]
2) 教育プログラムの結果評価 ①コンピテンシー (対人支援能力—個人家族支援) の客観的評価 ②新卒者の効力感, 満足度の評価 ③職場内環境要因の変化	<ul style="list-style-type: none"> ・ コンピテンシー (対人支援能力—個人家族支援) の評価 [個人家族のアセスメント, 個人家族の看護計画, 個人家族の健康相談, 在宅の個人家族援助, 個人家族の援助評価] ・ 事例支援に関する効力感及び職務満足の評価 ・ OJT や Off-JT に関わる職場内環境要因の変化
3) プリセプター役割機能遂行評価 ①プリセプター役割機能遂行状況の評価	<ul style="list-style-type: none"> ・ コーチングスキルの獲得状況 ・ 役割モデル的確性 ・ 教育レポートの検討

表3 プリセプター役割機能評価表

項 目	評 価 (評価日 月 日)				特記事項
	A	B	C	D	
<フォロー機能> ①新任者の1年後の到達レベルを明確化できる ②プリセプター役割の遂行において支援を受けることができる ③新任者教育における自己の課題を明らかにすることができる	A	B	C	D	
<リーダー機能> ①1年間の新任者の教育計画を把握し、自己の役割・目標を理解できる ②スモールステップ法に基づき新任者の段階的な目標を明確化できる ③スモールステップ法に基づき新任者の目標到達状況を把握できる ④新任者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 ⑤対人援助のアセスメント・計画・実施・評価についての指導ができる	A	B	C	D	
<メンバー機能> ①新任者の教育のためのスタッフ間の調整ができる ②相互学習の機会を設定することができる ③新任者の対人支援の見学（モデリング）の機会を設定できる	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

前期中堅者における卒業後の現任教育や大学院教育に対する思い

【6-10年目】

【大カテゴリー】	
＜中カテゴリー＞	【小カテゴリー】
1. 【現任教育に対する全般的な課題と要望】	
＜現任教育を体系化して欲しい＞	〔卒業してから体系化された中で教育を行って欲しいと思う〕 〔系統立てた卒後の現任教育がないため、個人の努力による学習によって資質を高めようとしている現状である〕
＜定期的・継続的に教育を受けられるシステムが欲しい＞	〔保健師個人の希望だけではなく義務化といえればおかげさだが、それに準じるような教育は必要と思う〕 〔定期的な現任教育を組み込むべきだと思う〕 〔キャリアを追うごとに理論的な面の弱さを強く感じるため、継続した学習場面は期待したい〕
＜段階別到達レベルを明確化して欲しい＞	〔保健師は看護婦のように年ごとの目安がない(採血・DIV 管理ができるなど)〕
＜教育・研修を受けにくい状況にある＞	〔町村にいと中央や大学などの研修を受けるチャンスがない〕 〔年々予算的な問題や自分の業務量が増大していくにしたがって、研修にでられなくなっている〕
＜業務の中で研修に参加できる体制が欲しい＞	〔輪番での研修などがあると良いと思う〕 〔現仕事をしながらは無理があり、仕事の一環の中でこのような機会があればと思う〕 〔道全域で現任研修の機会を設けてもらえると、業務の中で(保証された中で)参加できるので良いと思う〕 〔日常業務を行っていく中で随分と勉強不足を感じるが、業務に追われるばかりで、なかなか時間を割くことができない〕
2. 【自治体の規模・教育体制による差が生じないための現任教育システムの整備】	
＜自治体格差が出ないような教育システムが必要だと思う＞	〔現任教育は就職先によって全く異なり、専門職全体としての能力の向上や経験の積み重ねに支障があるのではないかとと思う〕 〔現任教育は各組織ごとに行われている現状がありその差が大きい〕 〔市町村では5～6人の規模で働いている所が多いため、その中だけで現任教育には限界がある〕 〔現任教育については、どこに勤めていても最低限は受けられるシステムが必要だと考える〕 〔組織の人材の有無に左右されないサポートシステムが欲しい〕
＜統一された教育プログラムやカリキュラムが欲しい＞	〔保健所、市町村のどこに就職したとしても統一された現任教育の基準が欲しい〕 〔働く場所により差があり過ぎるので、カリキュラムをきちんと作成して欲しい〕
3. 【職場外教育 (Off-JT) に対する要望】	
＜保健師としての実践能力の習得状況と課題を知りたい＞	〔自分の能力やもっと改善すべき所を知りたい〕 〔保健師として10年になるが、いまだに自分にあまり自信がない〕
＜専門職としての教育と行政職としての教育を統合した教育が必要だと思う＞	〔保健師としての現任教育・行政職としての現任教育を統合にした形で検討されるといいと思う〕 〔行政職としての研修を受け、事務的能力がアップしていかないと、現場の仕事と教育の中で学んだ内容にギャップを感じながら仕事をしている〕

【大カテゴリー】	
＜中カテゴリー＞	【小カテゴリー】
3. 【職場外教育（Off-JT）に対する要望】（つづき）	
＜経験年数やキャリアに応じた教育が必要だと思う＞	<p>〔現在の現任教育ではリフレッシュ（～年目研修）目的かトピックス的な内容になってしまう傾向が強い〕</p> <p>〔経験年数に応じた教育を受ける機会が少ない〕</p> <p>〔キャリア別に求められる能力に応じた現任教育が必要だと思う〕</p>
＜時代にそった活動展開ができるように教育の機会が欲しい＞	<p>〔保健師が住民の実態に合った活動をできるように、現任教育は非常に大切であると思う〕</p> <p>〔時代が変わり、求められるものも変わっている中で、自らが意識して学習していかないと、どんどん取りのこされていってしまう不安が常にある〕</p>
＜福祉分野で働く保健師の教育・研修体制を充実して欲しい＞	<p>〔保健分野から離れているが、異動になり保健業務に戻ったとき、きちんと仕事ができるのかも心配である〕</p> <p>〔保健分野から離れ、福祉分野で保健師として働き、自分をどう評価し、これから自分の専門性を活かして何をすべきか不安に思う〕</p> <p>〔保健分野の保健師もそうだが、福祉分野に働く保健師の評価についてもきちんと打ち出して欲しい〕</p>
4. 【組織として行う職場内教育（OJT）に対する要望】	
＜組織的な職場内教育体制の整備が必要＞	<p>〔保健師の卒後教育の体制は、看護師に比べてまだまだ遅れているように思う〕</p> <p>〔卒業後の現任教育を受けられる機会が職場の体制として整備されていない〕</p> <p>〔広域での現任教育も意義深いのが、所属での教育・指導に重点を置けるように活動したいと考えている〕</p> <p>〔職場内の他職種からの理解も得づらいため、卒後の現任教育は難しくなっているのが現状である〕</p>
＜上司の理解や意識を高めることが必要＞	<p>〔看護師の職場と違って保健師は事務職が上司となることがほとんどなので、専門性を高めるための教育についての理解が少ないと思う〕</p> <p>〔OJT、Off-JTを含め、管理職は長期的視点でスタッフ教育をして欲しい〕</p>
＜経験の幅を広げ、発想転換をする機会が必要＞	<p>〔長く同じ職場にいますと考え（価値観）が固まってしまって融通のきかない保健師をつくりあげてしまうので、若いうちにいろいろな職場で経験するのがよい〕</p> <p>〔卒後の現任教育については、現場での経験と各種研修により力をつけていくものと思う〕</p> <p>〔同じメンバーの中で仕事をしていると、発想や考え方が広がらない悩みがある〕</p>
5. 【職場内における個別教育・指導への課題と要望】	
＜保健師自身の後輩育成に対する役割意識が不足している＞	<p>〔保健師は“住民の力をひきだす・受容する”といいながらも、仲間に対してはそれができない人が多い〕</p> <p>〔卒業と同時にすべての業務ができて当たり前と扱われてきた〕</p> <p>〔卒後の教育はかなり重要なのに、保健師国家資格をもっているというだけで一人前扱いされてしまう〕</p>
＜職場内における個別指導を充実・強化して欲しい＞	<p>〔現任教育はほとんど受けておらず、見よう見まねで覚えてきたところが多い〕</p> <p>〔即、実践という感じがあり、自分の基礎がないような感じがする〕</p>

【大カテゴリー】	
＜中カテゴリー＞	【小カテゴリー】
5. 【職場内における個別教育・指導への課題と要望】（つづき）	
＜新任者への個別指導に関する示唆が欲しい＞	<p>〔こうしたら良いというある程度のマニュアルがあれば、新任保健師の教育に対し、自信を持って指導を進めることができると思う〕</p> <p>〔1・2年目はもちろん、指導を行うのが3年目くらいになると事業のリーダーとなり、指導というより相談の意味合いが強い〕</p>
6. 【自己啓発へのサポート】	
＜情報を提供して欲しい＞	<p>〔大学院の教育は情報をとらないとどのようなことを行っているのかわからない〕</p> <p>〔市や保健所などを通じてでも、現行の教育について知るチャンスがあると良いと思う〕</p>
＜働きながら学習する場と機会が欲しい＞	<p>〔興味のある専門分野や研究テーマを学習できる場が確保されることを望んでいる〕</p> <p>〔これからは大学院卒が一般化されると考えており、社会人が学べる大学院がもっとあるとよいと思う〕</p> <p>〔働いてから短期間、大学などで学習できる機会が欲しい〕</p>
＜長期の研修で集中的に学習したい＞	<p>〔日常の業務だけでなく、業務を離れて集中して学ぶことができれば、また職場に戻ったときそれまで以上に働けるのではないかと思う〕</p> <p>〔専門職としてありつづけるために、集中して学ぶ研修期間（できれば3ヶ月とか6ヶ月とか）があるとよいと思う〕</p> <p>〔職場の体制にひびくので長期研修は実際には難しいが、長期研修でじっくりと勉強したいと思う〕</p>
＜休職して学習できるシステムが欲しい＞	<p>〔退職したら再就職が難しいので、休職で進学できるシステムがあるとうれしい〕</p> <p>〔職能として考えると、休職を認めて大学院へ行くことを認めるのも一つの方法ではないかと思う〕</p>
7. 【ライフイベントの影響】	
＜仕事と家庭を両立することが困難な時期にある＞	<p>〔独自で勉強しなければと思うが、家庭の生活・仕事に振り回されてできずにいる〕</p> <p>〔キャリアのためではなく、自分の学びたい分野を深めたいという思いはあるが、仕事だけではなく、家庭も子供も持つ今の自分では難しいと思う〕</p>
8. 【上位システム（本庁・保健所）に対する要望】	
＜本庁や保健所が中心となって卒後教育を充実して欲しい＞	<p>〔各町毎は難しいため、保健所管区毎でもよいので卒後教育を充実させて欲しい〕</p> <p>〔本庁のような大きな組織で施策化し、個々人が仕事以外の時間を使っても自己研鑽が必要だという位の気持ちを持たなければ行えないのではないかと思う〕</p>
＜市町村のニーズにそった研修を企画して欲しい＞	<p>〔管内の保健師研修会は、研修の目的・目標もあいまいで、キャリア別にもなっていないので、研修の機会が生かされていないと感じる〕</p> <p>〔研修の数はあっても必要としている内容の研修は少ない〕</p> <p>〔本庁や保健所主催の中堅向けの研修に参加するが、グループワークばかりで結局発展がない〕</p>

[大カテゴリー]	
<中カテゴリー>	[小カテゴリー]
9. [大学に対する要望]	
<基礎教育で専門職としての知識・技術・態度を養う教育を強化して欲しい>	<p>[机上での学習では得られない、人と人のコミュニケーションづくり、場の雰囲気を感じ取る力などを大学でも身につけられると良いのではないかと感じる]</p> <p>[卒後教育の充実をしていく必要性を、学生実習（特に大学）の学生をみていて強く感じる]</p> <p>[学校で学ぶことと現実がかけ離れていることに驚かされた]</p>
<大学院教育が現場と結びついたものであって欲しい>	<p>[大学院を終了した人が現場にとってどの様に有益か、また、自分が大学院に行くとして何をもってのぞむべきか、あまり身近に感じられない]</p> <p>[大学院教育はさらに教育を受けるということで、1つ1つのプロセスを分析し、また、考えていく力をつけて欲しい]</p> <p>[大学院での教育について、社会人が参加できるプログラムがあれば参加したい]</p>
<現任教育展開の補強をして欲しい>	<p>[現場と大学の交流を促進して、現場と研究の階段をのぼりおりしながら考察を深める様な教育体系がどちらの教育にも欲しい]</p> <p>[大学などの教育機関と連携し、卒後も学習を続けていけないものかと日頃感じている]</p>

後期中堅者における卒業後の現任教育や大学院教育に対する思い

【11～20 年目】

【大カテゴリー】	
＜中カテゴリー＞	【小カテゴリー】
1. 【現任教育に対する全般的な課題と要望】	
＜教育・研修を受けにくい状況にある＞	〔関連職種の教育に参加希望だが、地方在住のため難しい〕 〔研修開催が都市に偏っているため、地理的条件から受けたくても受けられないことが多い〕 〔現場ではマンパワーが非常に不足し、業務が日常的に優先されてしまうため、教育を受ける機会をもちにくい状況である〕
＜現任教育をシステム化・制度化して欲しい＞	〔等しくほぼ全員が現任教育を受ける機会を与えられることが必要だと思う〕 〔現任教育を制度化してみんなが受けられるように希望する〕 〔1年間は担当保健師がつくが、1年だけで十分育てることはむずかしく、その後は上司の管理力にまかされることになるが、もっとシステム化した教育が必要だと思う〕
＜体系的で一貫した教育が必要＞	〔所属内・保健所単位・道全体として一貫した現任教育が必要である〕 〔道は現任教育があるが、市町村には体系づけられたものがなく、きちんとした教育体系が欲しい〕
＜現任教育を計画的に行って欲しい＞	〔現任教育がもっと計画的に行われるとよい〕 〔大きな病院などは計画的に現任教育がされているが、所属が少人数の保健師はそのようなことがされていないのが現状〕
＜段階別到達レベルを明確化して欲しい＞	〔一概に何年目でどのくらいの力ということは言えないが、その職場の判断だけよりも、目安のようなものがあるとよいのかもしれない〕
＜再教育を受けられるシステムが欲しい＞	〔卒業後に業務を通して学びを深めたい分野ができたときに、再教育を受けられるシステムが欲しい〕
2. 【自治体の規模・教育体制による差が生じないための現任教育システムの整備】	
＜自治体格差が出ないような教育システムが必要だと思う＞	〔卒業後の現任教育は各市町村に任せられている〕 〔市町村の保健師の場合、限られた人員配置の中でのやりくりの中では系統だった教育を受けられない〕 〔配置される部署・地域などによって、経験年数だけではない資質や能力の差が出ているように思う〕
＜統一された教育プログラムやカリキュラムが欲しい＞	〔卒業後の体験年数・職位毎の教育の機会が一部のものに限定されている傾向にあるので、教育プログラムを全体のものにして欲しい〕 〔どの職場にでも通用するプログラムがあれば良いと思う〕
3. 【職場外教育（Off-JT）に対する要望】	
＜中堅指導者、リーダーに対する教育を充実して欲しい＞	〔保健所や道などで中堅者の研修もあってもよいと思う〕 〔中堅クラス以降の研修が充実されればと思う〕 〔各リーダーが学習できる機会をもっと多くする必要があると思う〕
＜時代にそった活動展開ができるように教育の機会が欲しい＞	〔保健師に求められる能力も時代の流れによって変わっていくので、現任教育は必要である〕 〔ハウツーものの極めて少ない研修の場しかなく、専門に関する新しい言葉・ニュース・情報は、本人の自己努力のみである〕
＜保健師としての実践能力の習得状況と課題を知りたい＞	〔現任教育で1年3年5年など、その時々自分の課題に気付く機会が必要と思います〕

【大カテゴリー】	
＜中カテゴリー＞	【小カテゴリー】
3. 【職場外教育（Off-JT）に対する要望】（つづき）	
＜専門職としての教育と行政職としての教育を統合した教育が必要だと思う＞	〔行政で働く保健師の卒後3年までの研修や教育のあり方について、すぐに保健師として活動する前に行政の仕組みを体験した後、業務に入った方が後で役に立つのではないかと思う〕 〔専門職としての研修の他に行政職として、特に補助金に関するもの、予算のしくみなどについての研修が絶対に必要なと思う〕
＜経験年数やキャリアに応じた教育が必要だと思う＞	〔自分の経験に合わせて学習を得られるシステムがあるといいと思う〕 〔1年目、3年目、5年目など経験年数に応じた研修マニュアルが必要と考える（後になって「こんなことも知らなかった」では遅い）〕
＜専門職として能力を向上することが大切＞	〔専門職として高等教育を重ねていくことは大変重要と思う〕 〔日々の活動の中から、科学的・専門的な判断をもとに解決したいと思うことがあり、知識や技術の向上のため卒後教育の場面が多くあるとよい〕
4. 【職場内における個別教育・指導の課題】	
＜業務に追われ新任者の教育を十分に行えない＞	〔介護保険の業務が増大し、新人保健師にゆったりと教育ができない〕 〔日常業務が忙しく、教育を受ける機会をつくるのが難しい現状もあり、また、現場の中で若い保健師を育てていくことも難しい現状がある〕
＜職場内における個別指導を充実・強化する必要がある＞	〔現状は系統立てた卒後教育を行えないまま、スタッフの一員として即戦力が期待されている〕 〔上司も保健師もお互いにレベルアップすることが必要だが、現体制では難しい〕 〔保健師としての現任教育及び行政職としての研修もないまま、周りの先輩や同僚に学びながら経験を積んできた〕
＜職務を通じた学習への動機づけが大切＞	〔実際に職場で働くようになってから、いろいろ悩んだり迷ったりすることがでてくるため、卒業してからのほうが学ぼうという意欲がでてくると思う〕 〔現場で働いて10年位たち、必要性を感じてポイントを絞って深く学習したいと思うようになった〕 〔現任教育で日々の反省とともに思うのはルーチン業務と理想（めざすもの、ビジョン）このバランスだと思う〕 〔知識や理論中心の教育場面から現場を経験して、はじめてみえるものが貴重だと思う〕
5. 【職場内環境の影響】	
＜指導者の指導能力、先輩保健師の職務に対する意識の影響が大きい＞	〔最初の職場でどのような上司や先輩に出会うかによって、その今後の働き方に違いがでてくると思う〕 〔現任教育は非常に大事になってきており、現場では新人の保健師としての技術をつみあげていくスキルが必要とされていると思う〕
＜職場の雰囲気や人間関係の影響に伴う学習のしづらさがある＞	〔職場の中での学習には利害関係もあり、学習の限界もある（人間関係）〕 〔現在大学院にて学習深めているが、ひとりで学んでいても、それを広め、深めていくことに上司・同僚の理解を要することが現実〕
6. 【自己啓発へのサポート】	
＜長期の研修で集中的に学習したい＞	〔長期的に学ぶ時間を保証して欲しい〕 〔市町村では単発の研修しかなく、節目節目に長期の研修を受けさせて欲しい〕

【大カテゴリー】	
＜中カテゴリー＞	【小カテゴリー】
6. 【自己啓発へのサポート】（つづき）	
＜専門分野以外の研修の機会が欲しい＞	<p>[専門分野以外の研修に出る機会がない]</p> <p>[専門職の教育以外にも経済学や教育学といった違った分野も学んでみたい]</p>
＜働きながら学習する場と機会が欲しい＞	<p>[社会人が仕事を持ちながら学べる大学院教育など、門戸（夜間開設や、土日の開設など）が開かれることを期待する]</p> <p>[大学院に入学できなくても、聴講したり、大学の単位取得するような機会が欲しい]</p> <p>[卒業後も、公開講義や聴講制度の拡大などで新しい知識を吸収できるシステムがあればよいと思う]</p> <p>[地域の中で現任教育の機会が少ないので、地方出張の様な講座が開かれればと思う]</p>
7. 【ライフイベントの影響】	
＜仕事と家庭を両立することが困難＞	<p>[もう少し勉強したいという気持ちはあるが、毎日の仕事・家庭生活におわれている]</p> <p>[現任教育や大学院の教育は大変大事だと思うが、地方で働いており、家庭を持つ者にとっては不利である]</p>
8. 【上位システム（本庁・保健所）に対する要望】	
＜本庁や保健所が卒後教育を強化して欲しい＞	<p>[現場で教育的指導を行うことが日常業務の中では不十分なので、保健所等での現任教育は継続強化して欲しい]</p> <p>[私たちの時代は市町村に保健師が1～2名の時代であったが、保健所の保健師が介入してくれ、随分手とり足とり、考え方を学んだような気がする]</p>
＜保健所にスーパーバイザーとしての機能を果たして欲しい＞	<p>[市町村は業務でゆとりもないが、保健所は地方の公衆衛生院となって私たちの大学院であって欲しいと思う]</p> <p>[研究のグループも、大学ではなく保健所に集まって展開していただきたい]</p>
9. 【大学に対する要望】	
＜基礎教育で専門職としての知識・技術・態度を養う教育を強化して欲しい＞	<p>[大学化が進む中で、卒後教育の必要性を今までより強く感じる]</p> <p>[思慮深さを養う教育が必要と実感している]</p>
＜大学院教育が現場と結びついたものであって欲しい＞	<p>[夜間や通信制の大学に通って学士を取り、更に上をめざして学ぼうという意欲が出てきており、社会人に開かれた大学院教育を望む]</p> <p>[実務経験を積んだ保健師が大学院に入学できて、地域のニーズの問題を研究・分析するトレーニングができたらと思う]</p>
＜現任教育展開の補強をして欲しい＞	<p>[現任教育としては大学との共同研究を望む]</p> <p>[地域と大学がもっと連携して情報交換したり、評価する機会が増えることを希望する]</p> <p>[現場に不足している面などにスーパーバイズして欲しい]</p>

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

管理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 宇座美代子 琉球大学医学部保健学科 教授

研究要旨

新任保健師の対人支援能力向上のための管理者に対する現任教育プログラムを文献検討により作成した。文献検討により明らかになった管理者の課題は、管理能力の向上であり、管理者は保健師のキャリア発達に関する概念を理解するとともに、マネジメントにおける目標管理の手法やコミュニケーションおよびコーチングのスキルの向上が必要である。また、行政で働く中堅指導者の支援・指導に関する教育体制は不十分であり、管理者は現任教育の体系化に向けて職場の教育環境を整備することが必要である。これらの課題を踏まえて、管理者のためのプログラムの内容は中堅指導者の支援・指導や学習しやすい職場環境の整備を中心に、日本看護協会が提案している継続教育の基準を満たせるような内容とした。

キーワード：キャリア開発、マネジメント、目標管理、コーチング、コミュニケーション、継続教育の基準

A. 研究目的

新任保健師の現任教育は多くの自治体で実施されている¹⁾が、新任者・中堅者・管理者を視野に入れた新任保健師に対する総合的な現任教育プログラムはみあたらない。

現任教育は、卒後の学校教育に続く継続教育のひとつであり、新任保健師が保健師専門職として成長発展していく上で必要不可欠なものであり、その体系化が求められている。日本看護協会は、看護職者の生涯教育・学習体制の確立に向けて2000年に看護職の継続教育の基準²⁾を示し、各継続教育提供機関はこの基準を満たすよう提言しており、保健師専門職としても保健師の継続教育の基準作成が必要とされている。特に管理者は継続教育の基準について理解

を示しその作成に着手する必要がある。また、厚生労働省の実態調査³⁾によれば、行政に働く新任保健師を指導する中堅指導者や管理者への教育体制は不十分であり、特に管理者の場合、管理者としての教育対応能力の向上が求められている。

本研究は新任保健師の対人支援能力向上のための管理者に対する現任教育プログラムを作成することである。それにより、地域住民への保健サービスの質の向上を目指し、保健師の継続的なキャリア開発を推進することをねらった。

B. 研究方法

文献により管理者に対する現任教育プログラムを作成した。作成にあたっては研究