

## 学位論文要旨

新人看護師のリフレクション支援に向けたプリセプター育成プログラムの開発  
(Development of the Preceptor Education Program to Facilitate New Nurses' Reflection Support)

武藤 雅子

Masako Muto

指導教員

前田ひとみ 教授

熊本大学大学院保健学教育部博士後期課程保健学専攻

## 学位論文要旨

### 〔 目的 〕

本研究の目的は、看護師の臨床体験のリフレクションを効果的に促す支援者の支援スキルを明らかにして、リフレクション支援者育成に主眼を置いたプログラム(以下、プログラム)を開発することである。

### 〔 方法 〕

〔予備研究〕複数回の臨床体験のリフレクションを実施しているA・B・Cの3施設で、新人看護職の時にリフレクション支援を受けたA・B施設の7名とB・C施設の支援者3名に面接を実施した。得られた言語データを質的記述的に分析した。

〔本研究〕予備研究の結果をもとに新人看護師の考えや思いを引き出すリフレクション支援を目指したプログラムを構築し、A大学病院のプリセプター76名に対して、年間4回のリフレクション支援と集合研修を行い、リフレクション支援後の自己評価の変化を比較した。また、2組のリフレクション支援場面について、問いかけのタイプと新人の発語を数量的に分析した。

### 〔 結果/考察 〕

〔予備研究〕複数回のリフレクション支援によって新人看護職が認知した効果的なリフレクション支援は、【新人看護職個々を尊重した対応】、【新人看護職の行動の承認】、【新人看護職個々に合わせた助言】、【看護実践に伴う思考を深めるような働きかけ】、【周囲への相談を促す助言】、【プリセプターの自己開示】、【安心して話せる場所の配慮】の7つであった。支援者が認知した効果的なリフレクション支援は、【新人が安心して話せる場をつくる】、【リフレクション場면을詳細に想起できるように問いかけ】、【新人の発言を促す問いかけを工夫する】、【新人のペースに合わせる】、【新人のできていることを承認し気づきを深める】、【新人の気づきを促す引き出し方を工夫する】の6つであった。新人看護職、支援者共に認知する効果的なリフレクション支援は、新人個々に合わせて問いかけ、助言をするだけでなく、新人を尊重、承認して、発言への安心感を与えることであり、その効果は新人の自己への気づきから支援者との相互理解までもたらされていた。

プリセプターのリフレクション支援における自己評価は、支援スキルの「発言を待つ」、「問いかけによって気づきを促す」等20項目中14項目、支援態度の変化の「自己の傾向に気づく」等3項目で、3回目以降が有意に高かった( $p<.05$ )。2組の支援場面では、継続的な支援によって、プリセプターAは詰問調である「追及型」から「確認型」が増え、プリセプターBは「確認型」から「引き出し型」が増え、それぞれ新人の考えを引き出すような問いかけができるように変化していた。プリセプターの自己評価とリフレクション支援場面から、リフレクション支援の3回目以降に新人看護師の考えや思いを引き出すリフレクション支援に変化していた。

### 〔 結論 〕

プリセプターの支援の変化から本プログラムは、新人の臨床体験のリフレクションを支援できるプリセプター育成に有効であることが示唆された。

### (注意事項)

1. 学位論文要旨はA4用紙1枚に、1,200字程度(英文で記載する場合は400語程度)で簡潔に、わかりやすくまとめてください。
2. 原則として〔目的〕、〔方法〕、〔結果/考察〕、〔結論〕等に分けて書くことが望ましい。
3. 略語の使用は最小限にとどめてください。使用する場合は初出の個所に full spelling を記入し、それに続いて略語を括弧内に示してください。ただし、医学生物学一般に広く認められている略語(たとえばDNA, ATPなど)はこの限りではありません。

## Abstract of the Thesis

**Purpose:** The purpose of this study was to develop a preceptor education program (PEP) to effectively facilitate nurses' skills in reflections about their clinical experiences.

**Methods:** In the pilot study, seven nurses, who received reflective support when they were new nurses, and three preceptors were interviewed from three facilities that implemented multiple nurses' reflections on their clinical experiences. Then, the content of interview was analyzed qualitatively and descriptively. In the main research study, the REP, which brought out new nurses' thoughts and feelings related to their clinical experience, was developed based on the results of the pilot study. Reflective support and off-the-job trainings were provided four times a year to 76 preceptors from a university medical hospital. Afterward, the preceptors' self-evaluations between each training were compared. Furthermore, the types of questions and remarks of the new nurses during reflective support were analyzed quantitatively.

**Results:** The results from the pilot study revealed that seven characteristics emerged that new nurses acknowledged as effective reflective support. They were 1) "respecting the uniqueness of new nurses," 2) "supporting new nurses' actions," 3) "suggestions that tailored to each nurse," 4) "encouragement to deepen thinking related to clinical experiences," 5) "recommendation to prompt to consult with others," 6) "preceptor's self-disclosure," and 7) "consideration for creating safe place to consult." Furthermore, the results also revealed that the preceptors recognized six characteristics for effective reflective support. They were 1) "creating safe place for new nurses to consult," 2) "inquire to recall the effective reflection in detail," 3) "devising the ways to facilitate new nurses' remarks," 4) "keeping pace with new nurses," 5) "deepening the awareness and acknowledgement of what new nurses could do," and 6) "devising the ways to facilitate new nurses' awareness." The results from the main research study showed that there were significant differences on preceptors' self-evaluations. For instance, 14 out of 20 items on support skills, such as "waiting for remarks," and "facilitate awareness by asking," and 3 items on change in guidance attitude, such as "awareness of self-inclination" revealed a significant increase after the third training ( $p<.05$ ). Regarding the preceptors' types of questions during reflective support, there were notable changes on their ability to solicit new nurses' thoughts and feeling. For instance, preceptor A changes questioning type from "interrogation" to "verification type," while preceptor B changes from "verification type" to "facilitation type."

**Discussion:** The effective reflection for both new nurses and preceptors addresses not only providing suggestions tailored to each new nurse but also giving them sense of security by respecting and verifying them. As a result, new nurses' self-awareness influences increased mutual understanding with preceptors. According to the preceptors' self-evaluation, they successfully brought out new nurses' feelings and thoughts as implementing the REP, particularly after the third training.

**Conclusion:** The results of the present study indicated that this PEP was effective in promoting preceptors' skills to facilitate reflective support for new nurses' clinical experiences.