

Y4-15

初期臨床研修において脱落しやすい
眼・耳鼻疾患を確実に研修する工夫

前橋赤十字病院 教育研修推進室¹⁾、
芳賀赤十字病院²⁾
大澤 稔¹⁾、大西 一徳¹⁾、佐藤 浩二¹⁾、
松本 桂子¹⁾、宮崎 瑞穂¹⁾、稲沢 将士²⁾

【はじめに】初期臨床研修において比較的経験困難（未経験と評価されてしまう）な疾病領域に（11）眼・視覚系疾患や（12）耳鼻・咽喉・口腔系疾患が含まれている。病院自体が眼科や耳鼻科を標榜していない場合はともかく、標榜していても選択で履修希望をしない限り関わりを持たずにローテーションを終了してしまうこともある。そんな現状に対して当院では分野別・全科参加型のプログラムを採用し確実に経験をするための仕組みを作成したので報告する。

【プログラムの仕組み】当院にて眼疾患、耳鼻疾患を担当するのは『頭部分野』である。頭部分野では『主たる科』と称した“神経内科”“脳神経外科”へ1か月ずつ帰属（病棟は同一に改変済み）するが、計画的に神経内科の水曜日・木曜日に眼科外来および手術を、脳神経外科の金曜日に耳鼻科外来を研修することとした。

【効果および結果】元々目標にある眼ならびに耳鼻疾患は外来中心の疾患であり、また厚生労働省も「外来を中心とした研修」を推奨していることからその理にも適うこととなった。また研修日をはじめから確保されているため研修医としては気兼ねなく各々の外来に参画することが可能となった。また両指導医にも必修で訪れる研修医に対してのモチベーションアップに作用した。また頭部分野という関連グループ間での研修であるため、神経内科・脳神経外科・眼科・耳鼻科間での有機的な相互学習ができ、理解がより深まるというメリットも生じた。

【結語】眼科、耳鼻科研修を単に縦割りに配分するのでは理解が薄くなってしまう。今回この方法を通じグループで研修するメリットについても確認し得た。なお、眼科・耳鼻科のない病院において経験させる工夫についても本会で述べる予定である。

Y4-16

看護師長育成と支援のプログラム・ポジティブアプローチによる取り組み

長浜赤十字病院 看護部
高野 洋子、奥野佐千子、村中千栄子、
山村 温子、中島すま子

【目的】医療現場の変化に対応しながら、看護師長が役割を前向きに受けとめ、やりがいと自信をもってマネジメントが実践できるよう、看護師長育成と支援のプログラムの構築に取り組み評価を行った。

【方法】2009年4月～2010年4月、看護師長を対象に取り組んだ。プログラム全体の概要は1. ポジティブアプローチを活用した宿泊研修、2. BSCの学習会と定期的なフィードバック、3. MaINを活用した学習会の3つである。取り組みの評価を行うため質問紙調査・フォーカスグループインタビュー（FGI）を実施した。

【倫理的配慮】院内の倫理審査委員会の承認を受け、看護管理業務の一環として実施した。

【結果・考察】取り組みの結果、1. ポジティブアプローチの研修後の質問紙調査では、看護師長は対話の場を通して相互の関係性を深め、肯定的な思考を養い、自分たちが大切にしている価値を深めることができていた。2. BSCを活用したプログラムにより、看護師長は、BSCを看護管理の拠り所として、PDCAサイクルを循環させ、部署目標を達成し成果を導くことができていた。3. MaINを活用した学習会では、自己のマネジメントの傾向に気づく機会となり、個々の課題へ取り組もうとする変化が見られ始めていた。4. 全体評価として、FGIの結果では、＜自信＞や＜達成感＞などの肯定的な状態を表現するキーワードが増加していた。BSCで組織目標達成を支援し、MaINではマネジャーとしての成長を支援する一方で、ポジティブアプローチの手法で全体を支えることで、看護師長の関係性が高まり、シナジーを生み出し、お互いから学ぶ機会を提供していると考えられる。ポジティブアプローチの哲学がプログラム全体の潤滑油となり、BSCやMaINのツール相乗しながら効果をもたらすことが示唆された。