

05-05

東北ブロック医療施設看護倫理研修会の現状と課題

盛岡赤十字病院 看護部¹⁾、八戸赤十字病院²⁾、秋田赤十字病院³⁾、石巻赤十字病院⁴⁾、仙台赤十字病院⁵⁾、福島赤十字病院⁶⁾

きたむら ^{かづこ} 北村 和子¹⁾、^{さくら} 櫻井真理子²⁾、^{かみ} 神田和樹子³⁾、^{あま} 金子 愛子⁴⁾、^{わた} 渡辺 紹子⁵⁾、^{すず} 鈴木 祐子⁶⁾

【目的】看護倫理研修会の目的：看護職員が看護倫理についての理解を深め、事例展開の方法について知り、現場での問題解決に活用できる。

【内容】研修対象者：東北ブロック6施設看護部の倫理委員会メンバー、倫理に関する課題取り組みの推進担当者、実践者キャリア開発ラダーレベル発達をめざす看護職員。研修内容：講義「看護実践と倫理」、事例検討：日本看護協会発行の臨床倫理委員会の設置とその活用に関する指針の事例及び各施設から事前に提示された事例を用いてグループワークを行い、検討結果に講師から追加講義を受ける内容とした。

【結果】アンケート結果から、参加者の80%以上が「看護者の倫理綱領」に理解が深まり、倫理的問題を明確化する方法や事例検討の方法・手順の手がかりが得られ職場活用ができると答えているが、臨床で自ら取り組みたいという行動レベルになると低下する。

【考察】参加者の施設の事例を用い少人数グループワークで検討する研修会は、全員での意見交換ができ、講師からの助言もあり有意義である。看護実践の場面でさらに行動するためには看護管理者の活動支援が課題である。各施設で看護倫理に関するキャリア別研修や看護部での取り組みは行われているが、日常的に倫理的課題に直面した場合のカンファレンスや検討に用いる統一した枠組みを考案するなど施設全体の臨床倫理に関連する課題があると考えられる。

05-07

入職直後3ヶ月間に実施した新人看護師臨床研修の意義

福井赤十字病院 看護部

ひがしかわ ^{さあみ} 東川 佐枝美

【目的】A病院において計画・実施された新人看護師臨床研修プログラムの意義を考察する。

【方法】A病院に入職した新人看護師を入職直後の3ヶ月間、スタッフと区別して「研修生」と位置づけ、4月は自部署研修、5月から6週間で4カ所をローテート、その後は外来部門等の研修を行った。2009年から2011年まで3年間、この研修終了直後に新卒看護師と指導側看護師に無記名・自記式アンケートを実施した。本研究は、事前にA病院の研究倫理審査を経て承認を受けている。

【結果】新人看護師は、「看護技術の習得」と「多くの看護師との交流」を本研修の成果として挙げ、ほぼ全員が理想とする看護師に出会えたと回答した。また3ヶ月間は新人看護師全員が同じ勤務のため、交流が持ちやすく、互いに支え合うことができたことと記述した。指導側看護師からは、自部署以外の新人にも関心が向き、看護部・病院全体で新人を育てる雰囲気の高まりが成果として挙げられたが、人間的にきついという意見も多かった。年度末までの新人看護師の離職は2010年度に1名あった。

【考察】新人看護師にとって入職直後は、大きな環境の変化に伴う多大なストレスに曝される時期である。この期間に、「研修生」と位置づけて研修を行うことにより、「学生」と「責任を担う一人の看護師」との中間ステップとなった。アンケート結果から本研修の意義と考えられるのは以下の4点である。新人看護師を組織全体として受け入れ、大切に育てるといった雰囲気が新人看護師に伝わり、組織コミットメントを深める。看護師としての今後の成長に重要な意味をもつ「理想の看護師（モデル）」と出会う機会となる。新人同士を含む多くの人との交流が促され、職場内のつながりの育成・強化ができる。多くの看護場面体験により看護実践力が向上する。

05-06

ローテーション型新人看護職員研修の取り組み

富山赤十字病院 看護部¹⁾、富山赤十字看護専門学校²⁾

えじり ^{まさこ} 江尻 昌子¹⁾、^{あさ} 篇原 志信¹⁾、^{ふく} 福村 寛子¹⁾、^{なん} 南部 亜季¹⁾、^{たけ} 滝間 信江²⁾

【はじめに】新人看護職員研修が制度化され、看護実践能力を發揮できる看護士の育成が急務とされている。当院でもメンタルサポート体制を強化した教育体制を整えているが、広い視野で現象を捉え実践できる看護士の育成を考え、平成22年度よりローテーション型を導入し新人看護職員研修を開始した。

【方法】平成22年度入職した新人38名のうち、ローテーション型を希望した7名を対象にICU、手術室、外科・内科病棟の4部署を2ヶ月間、短期で訪問看護ステーション・化学療法センター・救急室をローテーションする。9ヶ月間の研修後、部署に配置とする。評価は厚生労働省ガイドラインの「基本姿勢と態度・看護技術」の到達度、自己の看護観に気づく「リフレクション」、看護の意味づけから看護観を育成する「意図的対話」の3つとした。

【結果・考察】「基本姿勢と態度」では、短期間で部署移動するため常に緊張感を持って他者と接したり、新しいことに対する学習姿勢が影響し高値を示した。また患者のケアに携わることが難しい部署での研修があるため、できない自分に直面し自己評価が厳しくなる傾向にあった。「看護技術」では、「呼吸・循環を整える」が高値を示した。手術室やICUを経験したことで観察の視点が育ってきたためと考える。リフレクションでは「自分が感じた看護を次の部署で生かすことができた」と語っている。意図的対話では、看護の視点が患者に向くように発問することで大切にできた看護に気づくことができた。

【まとめ】ローテーション型は「体験を通し様々な看護場面をイメージできる」という強みがあり、成功体験が認識できる関わりにより看護観が深まった。今後、引き続き2年目の成長を確認・評価し、ローテーション型研修の効果を明確にしていきたい。

05-08

2年目看護師ローテーション研修を実施して

小川赤十字病院 看護部

ますだ ^{やすよ} 増田 康子

【1.はじめに】当院ではH22年度から新人看護職員の臨床研修等が努力義務となり、他部署をローテーションする研修を実施している。その結果色々な疾患とその看護をみることができるとの学びがあり満足度も高い。しかし2年目以降の看護師は配属された部署しか経験がなく、定期的な異動も実施していない。そこで2年目の看護師を対象に、他部署の研修を通じて自己の看護を振り返りステップアップを図ることを目的にローテーション研修を実施した。

【2.結果と考察】研修終了後のアンケートより、研修内容についてはその部署の特徴が学べた、経験したことのない検査や処置ができた、親切に教えてもらったという意見が多く聞かれた。今回の研修の学びを今後活かせるかの問いについても、全員が活かせる、少しは活かせると答えており、自分の病棟では経験できない処置等が学べ知識が増えた、自分の今までの看護を見直すきっかけになった、などの意見が聞かれた。2部署のローテーションについても、多くが外科系・内科系を回ってよかったと答えている。以上のことから、今回の研修の目的はほぼ達成できたと考えられる。しかし1部署1週間という期間については約7割が短いと答え、部署の流れをつかむのが大変だった、病棟に慣れたころ終わってしまったという意見が聞かれた。これはすでに夜勤をしているため、勤務の日程を調整することが困難であったためである。ローテーション先のオリエンテーションなどを前もって行う等の対応が必要であったと考える。

【3.おわりに】今回のローテーション研修では他部署を経験することで自己の看護を振り返るよい機会になった。今後は今回の反省を踏まえ、3年目以降の看護師も対象に、他部署が経験できるような機会を提供していきたいと考える。