

スタッフ教育活動報告（新人教育編）

救急病棟 田上全子 長島美香
安田史 石塚詩野
望月亜紀子

I. はじめに

救急病棟には新卒の配属がなく、キャリアナースが配属されるため、勤務交替者のオリエンテーションプログラムとしてオリエンテーション、レポート・ミニレクチャーを実施し、不安を解消しながら成長していけるようサポートを行ってきた。しかし、配属されるキャリアナースが院内の異動より中途採用者の割合が増え、経験も多様化しており、実施内容や方法に関して色々な意見が聞かれ始めた。そこでオリエンテーションを受けるキャリアナースの意見を聞きながらよりよい効果的な内容や方法を模索していく必要があるのではないかと考え、アンケートの実施、オリエンテーションプログラムの内容、方法、形式を変更したので報告する。

II. 目的

アンケート結果を基にオリエンテーションプログラムをよりよい方法に変更する。

III. 方法

1. アンケートの実施

1) オリエンテーションについて

方法；質問紙調査法

対象；救急病棟配属後3年以内のスタッフ12名

実施日；平成23年6月

2) レポートについて

方法；構成的面接法

対象；救急病棟配属後3年以内のスタッフ11名

実施日；平成23年9月

2. オリエンテーション実施状況の変更：実施内容の整理、実施期間の設定変更

3. チェックリスト作成：アンケート結果からオリエンテーションやミニレクチャーを実施したかどうか不明確と出てきたため、実施する側と受ける側が同時に実施したか分かるチェックリストを作成した。

4. レポートの形式、内容の変更：これまで配属後1カ月で提出することになっていたレポートを廃止。代わりに主要な疾患、病態、看護についてスタッフ教育係がまとめ、配布するようにした。3カ月と6カ月、12カ月の実施期間は変えず、内容について検討中。

IV. 結果

アンケートを実施したことで、受ける側の意見に沿った上で必要なことは押さえたオリエンテーションプログラムに改正することができた。改正後の実施例は少なく、具体的な意見はまだない。

V. 考察

これまで新人教育の内容に関して受ける側の意見を求めることはなく、また特に言われることもなかったため、スタッフ教育係が良いと思った内容、方法で行い、サポートしてきた。昨年、受ける側の意見を耳にしたことで、アンケートとして率直な意見を求めることが出来た。また、その意見を基に話し合いを重ね、改善策を見出すことが出来た。変更後のものに関して実施件数が少なく、結果として具体的な意見は出ていないが、今後件数が増えた段階で定期的に受ける側の意見を聞きながら検討していきたい。自ら学び、病棟の中で共に育つ‘共育’を目指して。