

Y2-37

キャリア開発ラダーが自己教育力に及ぼす影響

徳島赤十字病院 看護部

○服部 裕子、久保 和子、松崎 和代

1. 研究目的 A病院ではキャリア開発ラダー（以下ラダーとする）の導入から3年が経過しており、ラダー取得看護師は200名以上となった。そこでラダー導入前（2006年）と導入後（2010年）の看護師の自己教育力を比較し、ラダー導入が自己教育力に及ぼす影響を明らかにすることで今後のラダー研修の検討材料とする。2. 研究方法

【対象】A病院看護師329名（師長、係長を除く）

【調査期間】2010年3月

【データ収集方法】調査内容：自己教育力についての質問紙（梶田及び西村らの開発した自己教育力調査表）を用いて「全くそうである」1点～「全くそうでない」5点の5段階で評定した。調査方法：対象者に文書にて研究方法を説明し、回収は封筒に入れ個別投函とし回答をもって同意とした。

【データ分析方法】ラダー導入前後の自己教育力の得点をSPSSを用いて記述統計及びt検定を行い分析した。3. 倫理的配慮：調査用紙は無記名とし勤務評定には影響しない事を説明し、得られたデータは個人が特定できないように番号で整理し他に漏れないように取り扱った。また、研究施設内の倫理審査会の承認を得た。4. 結果及び考察：ラダー導入前後における自己教育力の平均得点の比較では、40項目のうち10項目においてラダー導入後に自己教育力が有意に高くなっていった。また、自己教育力4側面の比較では「自己の対象化と統制」「学習の技能と基盤」の2側面の得点が有意に高くなっていった。この事は自分自身の志向に沿って自ら前進させていく力が備わると共に、その過程で基礎的な知識・技能の習得と自立的な学習方法を身につけようとしている姿勢に繋がっていると考える。5. 結論：キャリア開発ラダー導入により看護師の自己教育力が高まった。

Y2-39

長岡赤十字病院認定看護師の実践能力の評価結果と考察

長岡赤十字病院 看護部

○塩入 久美子、大川 玲子、宮本 良子、淡路 記伊

【はじめに】当院では22年3月現在、11領域16人の認定看護師（以下、CN）が活動している。CNには常に高い実践能力が求められるため、今回、赤十字キャリア開発ラダー（以下、ラダー）を活用し、その評価をした。

【方法】主にラダーのレベル4より、特にCNに期待・求められる能力に関する指標を、CN全員で議論し領域より抽出した。計38項目（「臨床実践」26、「マネジメント」5、「教育研究」7）について、20年度（以下Aという）、21年度（以下Bという）に4段階（80点以上4、70～79点3、60～69点3、59点以下1）で評価し、領域ごとに平均値を出し推移をみた。

【結果】「臨床実践」はA2.8点、B2.9点、「マネジメント」はA2.5点、B2.5点、「教育研究」はA2.6点、B2.4点であった。3.0点以上の項目は「臨床実践」に集中していた。2.2点以下の項目は、「マネジメント」領域の「医療経済状況を考慮しての活動の推進」2.2点と「教育研究」領域の「研究を通しての業務推進」2.0点だった。

【考察】「臨床実践」領域の点数が3.0点以上であることから、臨床でCNは、専門性を発揮し活動していると考えられる。2.2点以下の「医療経済状況を考慮しての活動の推進」は、全分野とも、費用対効果や数値的なデータを用いた活動をしていない傾向と判断できる。「マネジメント」領域の評価には個人差があった。この理由は調査していないため不明である。今回の調査は、CNの全体傾向を知ることに役立った。しかし、限界は、実践者ラダーの全項目を評価した上で考察していないこと、客観的評価を受けていないことである。今後ともCNが、組織の中で横断的役割を果たしながら、教育的機能を発揮するためには、評価方法について検討・実施することが必須である。

Y2-38

看護研究支援活動の検証～研究サポーターの育成～

富山赤十字病院 9-西病棟

○大橋 達子、川上 真澄、才智 葉子、武部 早紀子、藤城 優子、駒見 恵子、松倉 早知子、江尻 昌子

【はじめに】平成16年A病院の看護研究支援体制について研究者の立場から評価した結果、研究者は全期間において支援を必要としており、支援内容として「データの分析」、支援者として「研究経験者」「研究委員」「師長係長」の支援を期待していることが明らかになった。その後の看護研究支援活動の内容を検証する。

【目的】平成17年以降の研究支援活動の内容を明らかにし、研究サポーターの育成について検証する。

【方法】5年間の研究支援内容を評価する。研究サポーターへの意識調査実施。

【結果】支援活動として、研究活動開始前に研究者対象に研究研修会を行い、研究計画書作成時の面接・検討、研究活動中のアドバイス、研究論文の検討、研究発表会の運営と全期間において展開してきた。それぞれの活動の中で、経験のある委員や看護学修士が中心となり経験のない委員を支援した。看護研究の傾向として、質的研究の増加、研究対象者の多様化、論文を書く力の不足があり、研究サポーターのための「論文クリティークの会」を開催し、さらに研究委員長による研究者と研究サポーターへのアドバイスを行う「各部署のラウンド」を展開した。また、院外講師による支援のなかった2年間は、師長による院内研究発表内容の講評を実施し、研究支援の担当役割も分担した。平成17年以降5年間の院外研究発表は増加し、研究者や研究サポーターからは「知識や研究活動の向上に有効であった。」との評価を得た。

【結論】過去5年間の看護研究支援活動は研究者の研究意欲の向上や研究サポーターの育成につながった。

Y2-40

混合病棟で働く看護師の認識しているメリット・デメリット

長野赤十字病院 看護部

○岡本 千恵子、宮本 亮子、関川 幸枝、菅沼 優

【はじめに】近年、医療の効率化が求められ、混合病棟は増加の傾向にある。混合病棟においては多忙で煩雑な病棟というマイナスのイメージがある。そこで混合病棟で働く看護師のメリット・デメリットに対する認識を調査し、経験年数による違いがあるのかを検証することで、現状を明らかにする。さらにメリットを混合病棟の魅力としてアピールすることで、キャリアアップおよび人材育成につなげていきたいと思い、本研究に取り組んだ。

【研究方法】パイロットスタディをもとに独自の質問紙を作成。A病院混合病棟に勤務する看護師162人に無記名による質問紙調査を行った。結果を全体集計後、経験年数別に比較し、クラスカル・ワリス検定を行った。

【結果】1.混合病棟におけるメリット・色々な疾患について幅広く学べる・色々な看護ケアについて学べる2.混合病棟におけるデメリット・チームによって業務量に差が出る・相手チームのことが把握しづらい・医師オーダーが複数になるため見にくく間違いやすい・業務が煩雑になる・多くの医師と関わらなければならず大変である・回診など処置が重なってしまい大変である3.年代別に有意差がみられたもの・チームによって業務量に差が出る・知識が広く浅くなる・病棟全体のチームワークに欠ける・相手チームのことが把握しづらい