

Y2-23

新人看護師短期ローテーション研修の 終了直後の目的達成度評価

諏訪赤十字病院 看護部

○宮坂 佐和子、五味 己寿枝、小山 泰

近年の医療の高度化・重症化や新人看護職員の就職後1年以内の離職率の問題から、新人看護職員研修の充実・普及への取り組みが課題となっている。新人看護職員研修制度化に向けての取り組みとして、ローテーション研修を取り入れている医療施設も増えてきている。今回、A総合病院に就職した49名の新人看護師に対して、就職初期に赤十字医療施設におけるキャリア開発ラダーに対応させた2ヶ月間の短期ローテーション研修を導入した。目的は、次の7つとした。1) 病棟間格差のない基本看護技術の習得 2) 患者説明時のイメージ化 3) 多職種との連携 4) 診療・検査援助時のイメージ化 5) 学習方法と資源の活用方法の習得 6) 救急・急性期病院意識の向上 7) 組織への適応である。研修は、ICU、手術室・中央材料室、血液浄化センター、検査室、画像技術センター、薬剤部、栄養課、リハビリテーションセンター、外来、救命救急センター・総合診療科、内視鏡室の11部署で実施した。今回導入したローテーション研修について評価を、新人看護職員に対しては、次の6点で実施した。1) 研修終了時のグループでのまとめ 2) ローテーション研修全般に対するアンケート 3) 各部署で見学・体験した看護技術の項目数 4) 各目的達成度の自己評価 5) 研修での学びのレポート 6) 研修体験のインタビュー。配属部署教育担当者と研修受け入れ部署責任者に対しては、上記2) 4) の評価を実施した。今回は、ローテーション研修の評価を、新人・配属部署教育担当者・研修受け入れ各部署の共通評価項目の2) 研修全般 4) 各目的達成度を中心に報告する。

Y2-24

学校と臨床の連携～新人看護師の職場 適応を支援するコミュニケーション研 修～

富山赤十字病院

○江尻 昌子、満間 信江、滝口 美枝子

【はじめに】学校と臨床の連携（第1報）において、職場における新人看護師と中堅看護師のとまどいの現状から、中堅は新人に対して社会人としてのコミュニケーション能力を求めていることが明らかとなった。また、筆者らの先行研究において新人看護師は、自分の居場所を獲得し職場適応するまでに理想と現実のギャップの中で悩み、気持ちが「ゆらぐ」ことが報告されている。これらの結果を受け、とまどいゆらぐ新人看護師が、一日でも早く職場適応できるよう研修を企画・実施したのでその取り組みについて報告する。

【方法】看護教育連携委員会での調査結果を分析し、就職2ヶ月目の新人看護師を対象に院内・院外講師と臨床心理士が協同し「実践的コミュニケーション研修」と「合同振り返り」をタイアップさせ、5月・8月に研修会を企画し実施した。終了時にアンケートを記入してもらい、結果から研修の効果を明確にし、新人看護師の職場適応の支援に役立てた。

【結果・考察】5月のコミュニケーション研修では、就職したばかりで職場の人間関係で悩み、ゆらいでいる新人が多かった。現場で活用できる基本的コミュニケーション技術や社会人としての接遇について受講し、臨床心理士の研修で人間関係構築のための自己理解や自己表出の方法を学習・演習したことで、自己のコミュニケーションのあり方を振り返る良い機会となり、必要性についても理解できた。今回の研修を通し、研修で学んだコミュニケーションスキルをすぐに活用したい、自分の考えを自分の言葉で相手に伝えたいなどの意見が聞かれ、ポジティブな行動変容への動機付けとなったと思われる。また、同時に「合同振り返り」を行ない、お互いの情報交換と気持ちの共有を図ったことで次へのやる気につながったと考える。