

05-09

看護師の院内看護研修受講状況と課題

水戸赤十字病院 看護科

岸 洋子

【目的】A病院看護部では平成19年よりキャリア開発ラダーを導入している（以下ラダーとする）。ラダー導入後の看護教育計画は新人、看護実践能力別、役職別、全職員の構成になっている。新人は15項目の必須研修、臨床経験年数2年目以降（以下2年目以降とする）はレベル別の研修を受講している。2年目以降の看護師が、看護実践能力向上に必要な研修を受講できているか受講状況を把握し、教育の在り方を検討することを目的とした。

【研究方法】期間：平成23年1月～2月 対象：A病院看護師272名（新人看護師、師長、係長除く）データ収集：基本属性、研修受講状況15項目（選択式、記述式）の質問紙を作成し調査、封筒で回収した。データ分析：単純集計、自由記載は集約した。倫理的配慮：対象者へ調査目的、プライバシーの保護と匿名性、自由参加の保証、参加可否による不利益が生じないこと、情報の厳重管理について文章で説明し承諾を得た。調査前にA病院看護部倫理審査を受け承認された。

【結果および考察】有効回答数229名、回収率84.2%であった。平成22年度看護研修を受講「した」83.8%、「していない」15.8%、4～11年目にしていない人がある。受講回数は1～3回74.8%であった。受講していない人があること、受講回数から看護実践能力向上に十分とは言えない。受講の理由は「上司の勧め」61.3%、「自主的」26.9%、受講しない理由は「参加する余裕がない」63.2%、「勤務のため」21.1%であった。このことから上司の関与、研修に参加しやすい環境作りが必要である。また研修受講に自主性がなく自主的に学習する人材育成、支援が重要である。

【結論】受講は約8割、回数は1～3回、自主的受講は少ない。自主性の向上、研修参加への支援、環境作りが必要である。

05-11

A病棟勤務交代者の教育システムの構築

福井赤十字病院 2-6病棟

増田 佳絵、田中 宏美、伊川 弥希

【目的】1.当院の教育委員会から提示されている、部署別看護技術25項目（以下25項目）が習得できるよう教育システムを構築する。2.A病棟における業務（日勤フリー、注射係り、夜勤、ディリーダー）が看護業務基準に沿って、一定期間で出来るように教育システムを構築する。

【方法】25項目のチェックリストを作成し、それぞれの看護技術担当者を決めた。また、一定期間に業務基準に沿って業務ができるように教育目標を立案した。

【結果】昨年度の勤務交代者、中途採用者に教育システムを適応させたところ、目的を達成することができた。また、各スタッフにアンケートをとり、勤務交代者、中途採用者だけでなく、看護技術担当者も学習の機会となり相互作用をもたらしていることが明らかになった。課題としては以下の3点が明らかになった。1.次年度も教育システムを継続させるために、指導者と看護技術担当者の役割を明文化し、スタッフの勤務交代者、中途採用者に対する意識を向上させ、さらに、指導者へのフォロー体制を充実させる。2.勤務交代者、中途採用者の経験に合わせ、看護技術のチェック項目を検討する。3.新人看護師に対して新卒看護職員臨床研修後、25項目の看護技術の習得のために、教育システムを活用していく。

05-10

新人看護師教育の取り組み

福岡赤十字病院 看護科

岩隈真由美

【目的】新人看護職員に対する研修の努力義務化に伴い、当院の新人看護師教育の体制及び各役割がガイドラインに沿って明文化された。部署全体で新人を支援することで、新人は職場適応して課題を達成し、目標は達成できた。1年間の取り組みを分析し、部署の新人教育の効果と課題を明らかにする。

【方法】平成22年度のA病棟における新人看護師教育の実施結果を新人看護師・各担当者・スタッフの評価および文献をもとに分析する。

【成績】平成22年度A病棟は新人看護師5名の配置があり、教育担当者1名（係長兼任）、プリセプター4名の体制で取り組んだ。部署内の研修は集合教育と連動してより実践的な内容を計画した。部署内で新人教育研修を業務として位置づけし、学習機会を支援することで新人の取り組み姿勢に意欲、安心感が得られた。またチームのメンバーとしてカンファレンスに参加し、看護を実践することで専門職としての意識付けが高まった。

教育体制と各担当者の役割、部署全体での支援という方針を早期に伝えた。特に管理者が教育観を伝え、業務調整を指導・支援し、教育者としての役割モデルを示すことで教育方針が浸透し、教育的風土が高められた。また新人の状況や効果的介入方法についてスタッフ間で共有することで指導力向上も認めた。

【結論】

- 1) 部署内の研修を業務の位置づけとして取り組むことで新人の意欲・安心感につながる。
- 2) チームの一員としての経験が新人看護師の専門職としての意識を向上する。
- 3) 管理者が効果的に教育方針を伝え、教育者としての役割モデルを示すことが教育的風土を向上する。

05-12

新人看護職員他部署研修の評価

岡山赤十字病院 看護部

中川 史子

【はじめに】新人看護職員研修が努力義務化され、各施設はその特性を踏まえながら独自の取り組みを実施している。平成22年度よりA病院でも新人看護職員研修の目的である看護実践能力の向上に向け、看護実践の機会の拡大と客観的に看護を考える場として年度後半に5日間の新人看護職員他部署研修（以下研修とする）を実施した。その取り組みを振り返り、課題を検討したので報告する。

【方法】A病院で平成22年度研修を実施した新人看護職員54名、研修を受け入れた部署の看護職226名および研修に送り出した部署の看護職99名に平成22年12月から平成23年3月、質問紙調査を行った。また、基本的看護技術の習得度（自己評価）を研修前後で比較した。質問内容は研修意義、時期、期間、場所、目的の達成度と感想などの自由記載とした。倫理的配慮は書面で調査の目的・方法・対象の個人の評価を目的とするものではないことを明記し、自由意思での参加とした。

【結果・考察】新人看護職の基本的看護技術の習得度は研修後に平均3.7項目上昇していた。配属部署により差が見られたが研修が一定の技術習得の機会となると考える。研修期間・時期・場所については新人・受入部署・送り出した部署ともに90%程度が適当と考えていた。研修の意義を新人看護職員は96%有意義と回答したのに対し、受入部署64%、送り出した部署43%であり、その他は直接関わっていないことを主な理由にしてわからないと回答。自由記載の中で新人看護職員は先輩看護師の看護の学びと自己の看護の振り返りになったことなどの意見があった。また受入部署は新人看護職員からのフィードバックにより自部署の看護の強みや弱みなどを考える機会ともなり、双方によい影響をもたらすことが示唆された。