

新人教育における効果的な勉強会のあり方

キーワード：新人教育 勉強 実地指導者

高島 梓（西入院棟7階）

I. はじめに

専門職である看護師として働く上では高いスキルや知識が必要とされる。その中で新人看護師の職場定着を困難にしている第1の原因是看護基礎終了時点での能力と看護現場で求められる能力とのギャップであると言われている^①。当病棟は急性期病棟であり、手術症例も多く周手術期の患者を受け持つ機会が多い。本年度、私は実地指導者のリーダーとして活動している。当病棟にて実地指導者を3年間行っている中で、新人看護師が基礎知識を活かした実践での能力の発揮が出来ていない現状があると感じている。例年、新人看護師を中心に勉強会を行っているが、勤務時間外で行うことが多く新人看護師は勉強会当日が勤務でなくとも病院に来なければならず、勉強会への負担が大きいのではないかと感じていた。新人看護師が楽しく勉強出来る方法はなにか、基礎知識を活かして実践に基づいた知識の習得方法はなにか、実地指導者として考える日々であった。また、新人看護師が自立して勉強に取り組むためにはどうするべきか考え、今回、新人教育における効果的な勉強会のあり方というテーマにてマネジメント実践を行うこととした。

II. 研究目的

今回のテーマの目的として、新人看護師の基礎知識を実践で活かせるようになること、応用した知識、患者に説明する力を養えるようになることを挙げた。また目標においては、日々業務を行う中で手術を受ける患者に必要なアセスメントを述べることが出来る、指導のもと根拠を持って必要な看護を提供出来るとした。

III. 用語の定義

ブリーフィング：勉強会前に参加者（主に実地指導者）に対する事前説明

デブリーフィング：勉強会終了後に参加者に対する振り返り

IV. 研究方法

今回の課題をPDCAサイクルに従って整理しようとしたが、方法にとらわれ全体としてとらえることが難しかった。そこでアドバイスを受け、現状と問題、課題をステ

ップとして構造化するためにロッシの5段階評価階層を用いて可視化した（図1）。ロッシの5段階評価階層とは、1.ニーズアセスメント、2.デザインと理論のアセスメント、3.プロセスと実施のアセスメント、4.アウトカム/インパクトのアセスメント、5.費用と効率のアセスメントの5つのステップを踏んでアセスメントを行い、根底となる要因を明確にするものである。

V. 計画

前期に前立腺生検の勉強会をしていたため、後期では前立腺全摘出術のロールプレイングを計画した。実施にあたり、シナリオを作成（図2）し、病棟スタッフへ勉強会についての周知を行った。また、新人看護師へは事前にシナリオを渡し事前学習の促しを図った。勉強会は2回に分けて計画し、1回の時間は30～40分程度を予定とした。患者役、看護師役、リーダー役を決めてロールプレイングを実施。実施の際にはタイマーを用いて時間を区切りながら行った。実施前には実地指導者を中心にブリーフィングを行い、実施後にはデブリーフィングをしっかりと行った。新人看護師が勉強をしてきた内容についても振り返りをし、今後の課題を導き出した。

VI. 実施・結果

実地指導者として新人看護師と接する中で、新人が日々これでいるんだろうかという不安を抱え仕事をしている現状があり、勉強してきた内容を実践で活かすことが出来ずにいた。また、自分達で進んで勉強することが苦手であり、何をどこまで勉強していいのか分からず日々業務をこなすだけになってしまい、根拠に基づいた説明や処置が出来ていない現状があるということがわかった。

現状が明確化した上で、新人看護師、中堅看護師、実地指導者、当病棟のニーズを導き出した。新人看護師は、実践で活かせる知識を習得するための勉強の仕方を学びたい、根拠に基づいた知識を習得したい、という思いがあり、中堅看護師や実地指導者は、新人が自立した勉強を行えること、実践の現場で一スタッフとして患者の対応や看護実践が出来るようになってほしいという思いがあることがわかった。

勉強会終了後、新人看護師からは、ロールプレイングは緊張したが実際に説明することで自分が普段説明していることが正しいのか確認することが出来た、実際に役をすることで患者の気持ちに寄り添えることが出来た、医療用語を使用せずに説明することの難しさを実感した、シナリオがあつたことで事前に勉強しなければならない内容が明確になり勉強がしやすかった等の意見が聞かれた。先輩看護師からは、普段ペアにならない新人もいるため日頃どのように説明しているのか確認する機会となり、しっかりと対応も行えていたため普段から自信をもって患者と接して良いと感じた、新人の苦手とする状況や勉強のポイントがわかつた、全体的に楽しく実践に基づいて勉強会が出来ていた、説明の際に根拠をもって話が出来ていない場面もあつたため根拠を押さえた勉強の仕方が大事との意見が聞かれた。

VII. 評価

テーマに沿って実施した内容について、再度ロッシの5段階評価を用いてアセスメントを行った。今回のロールプレイングによる勉強会を実施することで各年代のスタッフのニーズに沿った知識の習得が可能であった。目的、目標を新人看護師、実地指導者で確認し合い、それに沿った勉強会の実施を心掛けることが出来ていた。今回は前立腺全摘出術に絞ったため、今後違った疾患・手術でもロールプレイングによる勉強会を活用していきたい。ロールプレイングを行うにあたり、大まかな資料を提示することで、各自が事前学習を行い、勉強会へ参加することが出来、勉強会前に指導者間でブリーフィングをし、勉強会後にデブリーフィングを行うことで効率の良い勉強会の運営が可能となった。勉強会を実施し評価することで、事前学習をする上で何に困ったか、実際に実施する上で自身の傾向や課題がなにか見つかり、今後に繋がる改善点を導き出すことが出来た。勉強会は60～70分程度の時間を要したが、勉強会の時間を楽しく感じることが出来たとの発言が聞かれ、有効的な勉強会運営となつたのではないかと考える。

VIII. 考察

今回このテーマでマネジメントを行い、以前までは勉強会を行う上で、勤務時間外で実施することや参加人数が問題であると考えていたがそうではなく、まずは勉強会を行う上でスタッフのニーズを知り目的・目標を明確にすることが大切であると学んだ。実地指導者として、新人看護師が主体性をもって勉強を行えるように環境作

りを行い、サポートすることが重要である。ロールプレイングを行うことで、スタッフ全員で勉強会を作り上げることが出来、日頃新人がどういう風に患者と接しているのか確認する機会にもなつたと考える。新人の理想とする姿や病棟スタッフが新人に求めることへのベクトルを合わせ、そのベクトルにあった方法で勉強会を行ことが大切である。今回はロールプレイングにて勉強会を実施したが、今後さらなる勉強会のあり方について考え、実践していきたい。

IX. 結論

新人看護師は就職し働く上で、自分の持っている基礎知識を活かしきれず、不安を抱えて仕事をしている現状がある。主体的に勉強を促すためには、実地指導者として勉強内容を示し、導き出すことが大切である。勉強会の仕方は様々あるが、ロールプレイングの実施は新人看護師が働く上で不安軽減に繋がり、必要な技術をイメージ化し実施していくために重要であると考える。

X. おわりに

今回のマネジメント研修を受けて、マネジメントを行う上でリーダーシップをとり、病棟スタッフへ働きかけることの重要性を改めて感じた。課題や行うべき事への達成に向か、現状分析を行いながら段階を踏んで取り組むことの大切さを学んだ。自分が実践していることを周知し周りを巻き込みながら課題の達成に向け働きかけることで、自ずとリーダーシップをとることが出来、より良い取り組みになると感じた。また、ブリーフィングやデブリーフィングを行う事で指導力の向上、関わった人達の能力の向上に繋がった。今後も、今回の研修での学びを活かし課題達成に向け取り組んでいきたい。

引用文献

- 1) 佐藤真由美：新卒看護師の成長を促進する関わり、日看管会誌 Vol. 14、No. 2、P30-38、2010

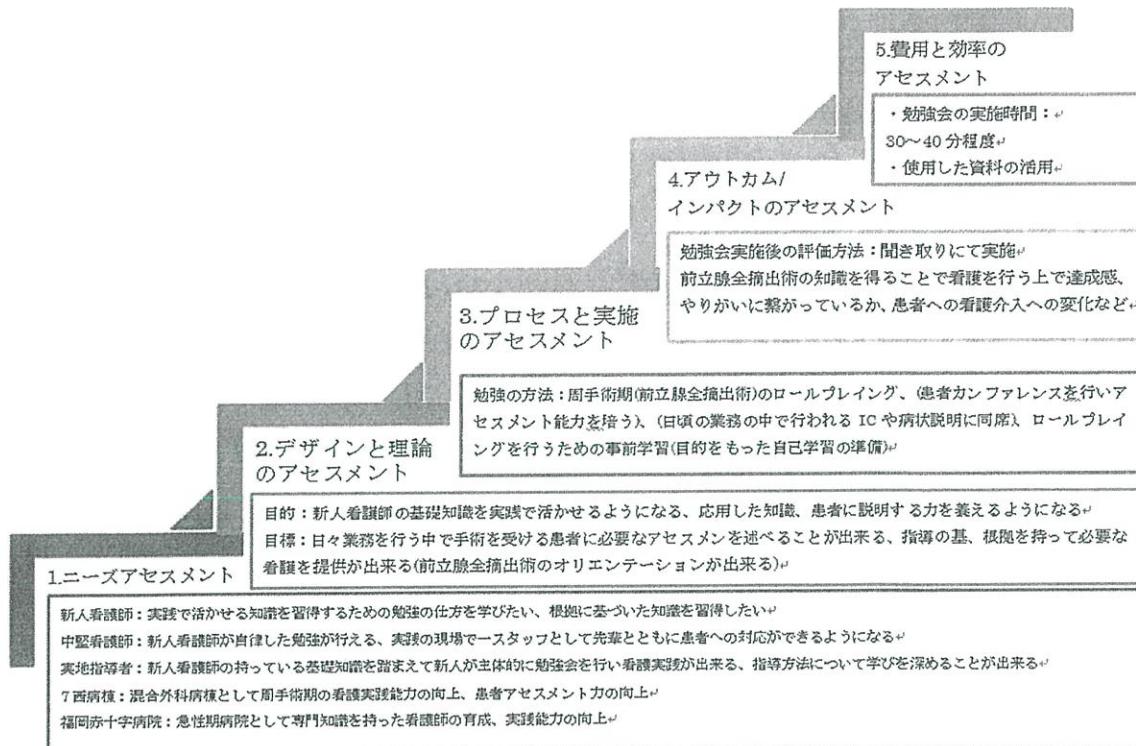


図1 ピーター・H・ロッジ、マーク・W・リプセイ、ハワード・E・フリーマン：
プログラム評価の理論と方法

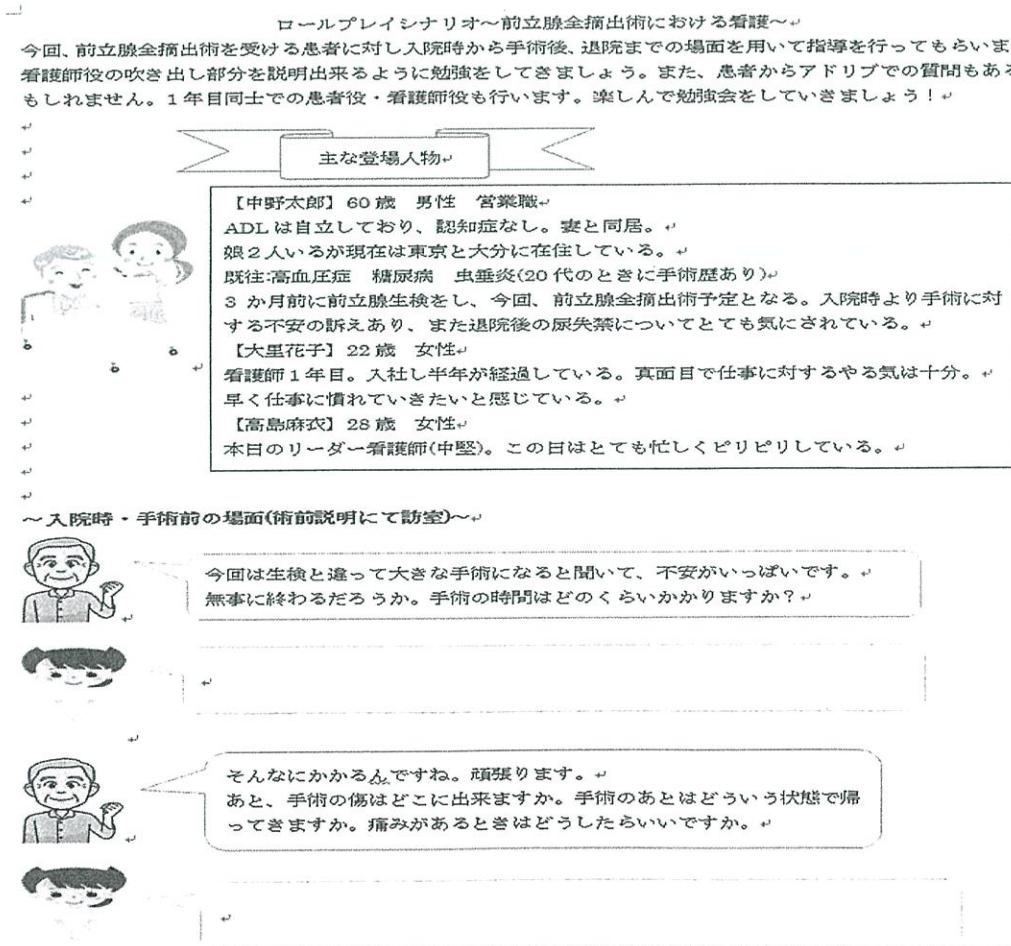


図2 シナリオ(一部抜粋)