

P-3-17

内科病棟に勤務する新人看護師の血液透析導入指導における課題

足利赤十字病院 看護部

○秋山 佐智、松本 理沙

1. はじめに わが国は慢性透析療法を受けている患者総数は年々増加傾向であり、患者の多くは自己管理を要するため透析導入指導が重要である。また新人看護師は患者指導への精神的ストレスを感じており血液透析導入指導が困難であることが明らかである。2. 研究方法 1. 研究デザイン：質的研究 2. 対象者：新卒看護師4名 3. 期間：平成30年4月から平成31年3月 4. データ収集・分析方法：インタビューガイドを使用し、データを逐語録に起こし、コード、カテゴリー化した。5. 倫理的配慮：研究協力者に説明し、同意を得た。また対象者の個人情報保護を厳守した。3. 結果 対象者全員が血液透析導入指導の経験や指導を行って困った経験を有していた。困った内容としては、「透析室と病棟の連携」等の6つのカテゴリーが挙げられた。指導を行って困った際の対応方法としては、「他者に相談」等の6つのカテゴリーが挙げられた。また、対象者全員が血液透析導入指導を行って困ったことがあった際に先輩に相談できていた。そして、対象者全員が血液透析導入指導にて負担を感じていた。負担を感じた理由として、「時間通りにできないこと」等の3つのカテゴリーが挙げられた。血液透析指導の負担軽減するための対策としては、「運用マニュアルを使用」等の5つのカテゴリーが挙げられた。4. 考察 新人看護師は導入指導を行うにあたって、個別性や認知度に合わせた指導方法の難しさを感じていると考えられ、病棟と透析室の連携も必要であると考えられる。5. 結論 結果より新人看護師の血液透析導入指導における課題として、血液透析に関する知識不足や病棟と透析室との連携不足、個別性の指導が必要となってくるという課題が明確となった。

P-3-19

赤十字看護師育成 - 新人看護師若葉と読む「赤十字の基本原則」を活用して -

神戸赤十字病院 看護部

○國出 和子、坂根 千絵、野村美智子、岡田 亜紀

【はじめに】A病院看護部は平成28年・29年に組織分析を行い、その結果ブランド・ロイヤリティが低い傾向であった。また、師長は赤十字キャリア開発看護実践者リーダーの指標「倫理的ジレンマに陥った時、赤十字原則に基づいて判断しようとしている」において、スタッフの答えを導き出せないと実感していた。このことから、赤十字の基本原則は実践に結びつき、赤十字看護師としての意識を持っているか疑問になった。そこで、赤十字看護部としての看護を言語化し行動できることを目標に取り組みを行った。【方法】研修のねらい：事例検討を通じ、赤十字の理念や使命に立ち返り、患者に無関心にならないという思いを再認識できる。対象者：赤十字の理念を理解し、部署で赤十字看護師として求められる看護を伝達できる看護師。研修内容：事前課題として新人看護師若葉と読む「赤十字の基本原則」を読み、赤十字看護師としての看護を考えていく。研修では、日常よく出会う認知症患者の事例を用いて、赤十字看護師としての看護を言語化できることを最終目標とし、事例検討を実施した。事後課題：部署で赤十字看護師としての看護を伝達できることを目標とした実践。研修後・事後課題アンケートを実施した。【結果・考察】アンケート結果から、「赤十字の基本原則について考え、それをもとに看護を行うことが大切だと思った」等の意見があり、赤十字看護師としての看護が言語化できるという研修目標は達成できた。事後課題では、カンファレンス時に赤十字基本原則を踏まえた倫理的問題を挙げられるように指導を行うなど、日々の業務の中で赤十字看護師としての看護を意識できる関りをする事で成果が得られた。

P-3-21

より良い実習環境を提供するための取り組み

小川赤十字病院 看護部

○小澤 理香、金子貴美江、山崎みつ江

【はじめに】看護学生にとって臨床実習は、学内で学んだ知識・技術・態度を統合させる重要な学習過程であると認識している。当院では、複数の看護専門学校や大学の実習生を受け入れているため、多様な看護学生に対応できているかの評価として、十数年前から「実習環境アンケート」を実習が終了した看護学生に任意で提出してもらっている。アンケート結果は、院内の臨床指導者で共有し、会として主にハード面の整備に取り組んできた。しかし、近年の若者の特性として言われている対人関係の希薄さや主体性の低下、レジリエンスの低下などから、今までのような対策だけでは良い評価が得られないことから、A病棟として「より良い実習環境」にむけて独自に取り組んだ内容について報告する。【方法】(病棟オリエンテーション用紙の作成・活用)(WELCOMボードの作成)(実習申し送り3行日記の作成と実施)(スタッフへの実習目的・内容のポスター掲示)(スタッフへのインタビュー)(学生への実習アンケートの振り返り)(結果及び考察)学生へのアンケート結果の中に「(指導者以外の)スタッフとずっと話したかった」「スタッフと関わりづらい」という意見があった。また、スタッフからは「実習の経過が分りづらく、他のスタッフはどんな指導をしているのか不明」との意見であった。臨床実習の現場では、必ずしも指導者や教員が学習目的・内容をしっかり行うことができるわけではない。しかし、学生はそのような実習環境の中から、看護師として就職した際のイメージを持つことから、学生にはリラックスできるような働きかけ、スタッフには学生に与える興味・関心を持ってもらえるような働きかけが臨床指導者として「より良い実習環境」を作っていく役割と考え、今後も試行錯誤しながら取り組んでいきたい。

P-3-18

入職後2年間のサポートを通じた新人看護師の職場適応過程の検討

伊勢赤十字病院 医療技術部 臨床心理チーム¹⁾、伊勢赤十字病院 看護部²⁾

○中井 茉莉¹⁾、水谷 恵里¹⁾、伊藤 翔¹⁾、勝瀬 碧依¹⁾、松本ゆかり²⁾

【目的】A病院では新人看護師支援の一環として、入職1年目・2年目時に心理職による面接と質問紙調査を行っている。本研究では2種類の質問紙(精神健康調査票28項目版(GHQ28)、働きやすい職場づくりのための快適職場調査)の経年変化に着目し、新人看護師の適応過程を検討する事を目的とした。【方法】X年度の入職者のうち、新人看護師を対象とした(N=35)。1年目・2年目に実施したGHQ28の合計得点および4つの下位因子得点(身体症状、不安と不眠、社会的活動障害、うつ)と、快適職場調査の合計得点および7つの下位因子得点(キャリア、人間関係、処遇、裁量度、社会とのつながり、福利厚生、労働負荷)をt検定にて分析した。【結果】GHQは2年目の合計得点が有意に低く、下位因子では不安と不眠、社会的活動障害の2つの因子で有意な得点の減少が認められた。快適職場調査では、合計得点には有意差が認められなかったが、下位因子において裁量度が2年目になると有意に上昇する一方で、社会とのつながり・処遇が有意に低下していた。【考察】新人看護師の精神的健康度は2年目になるにつれ改善する傾向が明らかとなった。職場環境の快適さにおいては、1年目と2年目に質に変化が見られた。業務の裁量度が上がることは物理的な負担感の軽減のみならず、自己効力感の強化にも繋がる可能性がうかがわれた。その一方で自身の仕事と社会との繋がりや貢献に関する実感は2年目になると低下する傾向にあり、業務に慣れ精神的健康度が改善する時期にリアリティショックが意識化される可能性がうかがわれた。新人看護師支援において、面接で取りあげるテーマや心理教育の内容を時期に応じて工夫することが必要である。

P-3-20

リフレクションの視点を意識した新人看護師技術演習の取り組みとその効果

京都第二赤十字病院 看護部

○吉田真由美、中川 典子

【はじめに】当院では4月5月を中心に、4部署毎(15名程度)での技術演習を実施している。近年リフレクションの視点を取り入れた演習を企画しており、その効果を発表する。【方法】静脈採血演習では、新人看護師に患者・看護師・観察者それぞれの役割を付与した。実践後に新人看護師が各役割順にリフレクションを行い、次に支援者への質問や助言を積み、実践の課題を主体的に見いだせるようにした。改善のための具体的な計画を立案した上で、次の実践に移行するというリフレクションサイクルを進めた。各部署から1名ずつ参加した支援者には、演習は経験学習の一つであり、新人看護師の気づきを大事に振り返り、学びを引き出す問いかけを意識するよう求めた。【結果・考察】新人看護師は、答えを求めているのではなく丁寧に考えるようになり、主体的に学び取ろうという姿勢が強くなった。また他者の実践を観察する姿勢も変化し、新人間で要点や見つけたコツなどを共有するようになり、「あ、そうか」「なるほど」という声が開かれ、自らの実践に落とし込む研修になった。これにより、実践の回数は減少したものの、目標は到達した。患者役に置くと、倫理的視点でも実践を省察できていた。同僚同志・支援者にも積極的に質問し、心理的安全性の高い環境で演習ができた。支援者も関わり方を模索しながら支援していた。リフレクションの理解が十分でない支援者には、その都度説明をした。結果、相手の気づきを待つことや気づきを掘り起こす質問などが、できるようになった。支援者自身も、経験から学ぶ意味を演習を通じて理解した。【おわりに】リフレクションを用いた技術演習は、技術獲得のほかに、新人看護師と支援者両者に「経験学習」の意味を理解する機会となった。また学びの相互作用を生み出した。

P-3-22

手術室の実地指導者看護師を支える ~教育担当者としての取り組み~

前橋赤十字病院 看護部

○小西さつき、阿部 二葉

A病院手術室看護師総数は45名。うち新人は6名で、4年目以下は22名で全体の約5割であった。年間約6000件の手術を安全・円滑に進めるには若いスタッフの育成が非常に重要である。当院では5年目のスタッフが実地指導者として、新人看護師の指導に初めて担当する。今回、指導を行う際の困難な出来事への対応方法や戸惑う場面の考え方や、初めて指導を行う看護師の精神的・身体的負担を軽減するために行った取り組みを報告する。1. 新人看護師配属前に実地指導者へ準備教育の実施として、現在の自己(長所・短所・どんな看護師になりたいか・どんな指導者になりたいか)を振り返る。また他者の振り返りを聴く事で自己と他者の違いを認識する。2. 配属後のサポートとして、1回/月、実地指導者と教育担当者で会議を行い、日々の指導の中で困難な場面など情報を共有する。困難な場面として多く上がるのは(ア)新人看護師の社会人としての態度への指導(イ)指導と看護の優先順位の難しさ(ウ)振り返りの時間の確保(エ)教育プログラムの実施の遅れ(オ)スタッフ全体への新人教育の協力依頼等である。それらの対応方法について実地指導者・教育担当者で検討し、解決出来るよう働きかける。更に師長・係長・教育担当主任・教育担当者での教育担当者会議で新人へサポート方法やプログラムの変更・中止などを検討した。その結果を教育担当者が実地指導者へ具体的に新人への指導方法をアドバイスした。手術室全体でサポートする風土も更に育ち、実地指導者は悩みながらも新人とともに学び、お互いに成長する事が出来た。

10月17日(木)
一般演題(ポスター)抄録