

Y3-05

外来研修における新人看護師の学び

仙台赤十字病院 外来

○佐藤 俊子、菊池真紀子

本研究の目的は、新人看護師が外来研修でどのような学びをしたのかを具体的に明らかにすることである。本研究における外来研修とは、他部署や他部門での研修を通して、看護実践能力の取得や職場環境への適応に役立て、研修部署での関わりの中で共に成長する組織文化を創造することである。また、本研究での学びとは、新人看護師が外来研修を通して、これからの看護実践能力の修得に役立てていることとする。研修期間は、前期・後期それぞれ3日間である。研究方法は質的帰納的方法である。対象者は、A病院入職3ヶ月の病棟新人看護師11名である。データ収集は、記述によるアンケート調査である。調査期間は、平成22年6月16日～11月29日までである。アンケートへの回答は、個人の意思によるものであり、協力できない場合でも不利益とならないこと、プライバシーの保護を約束し、回答を持って同意とした。結果に対する信頼性・妥当性は、メンバーチェックを繰り返した。協力者は、5単位の病棟で、新人看護師平均年齢21.5年、全員女性である。結果は、7つのカテゴリーが抽出された。新人看護師が外来における研修で学んだことは、【病院のイメージにつながる接遇】、【外来診療と入院までの流れ】、【臨機応変で迅速な対応】、【広い領域での知識と看護技術】、【院内のあらゆる部署および外来診療科間との連携】、【外来看護師とのふれあいによるリフレッシュ】、【入職からの自分の看護の振り返り】である。新人看護師は、外来における研修で、外来特有の限られた時間の中で、多くの患者に接する難しさを感じていた。また、研修の中で外来看護師と触れ合うことでリフレッシュも行っており、さらに、これまでに病棟で行なった看護を振り返る機会にしていたと考える。

Y3-06

プリセプター・サポーター制導入5年間の評価と課題

山口赤十字病院 看護部

○吉岡 和代、倉富 裕子、松岡 早苗

【はじめに】毎年20～30名の新人看護職員を採用している当院では、平成14年度よりプリセプター制を導入しその効果をあげた。その後プリセプターへの精神的負担を軽減する為、平成19年度よりサポーターを導入し、プリセプター・サポーター制を開始した。システムを導入して5年経ちその評価と今後の課題を得たので報告する。

【経過】サポーター導入後、プリセプターの自己評価は導入前に比べ高くなった。プリセプターがプリセプティの指導を1人で抱え込まなくてよい現状が得られたのみではなく、上司への橋渡しをサポーターが行う事により、周りの協力が得やすくなった事が大きな要因となった。しかしプリセプターの負担が軽減する一方でサポーターの自己評価は低く、自信の持てないサポーターへの支援が必要となった。そこで平成21年度より、中間評価に他者評価を入れ、できている事を伝える事にした。またメンタルフォローを目的としたサポーターの集いも開催した。それによりサポーターの自己評価も高くなった。昨年度のまとめでは、プリセプターはプリセプティの成長が自信につながっており、自ら声かけをし、プリセプティにポジティブフィードバックを行っていた。サポーターは看護部の教育計画を把握し自らの行動を明確にする事が大切と考えており、プリセプター、プリセプティ双方を支援するよう努力していた。

【課題】現在、システムの評価はあがり定着してきている。次は指導の質へとステップアップしていく必要がある。プリセプティが自律し、成長し続ける為に、与えられる教育ではなく、自らが学習できるような関わりが必要になってきている。その為今以上に、プリセプター、サポーターを中心に、チーム全体で新人看護師を育てる新たな理念とシステム、高い教育力が必要となってくると考える。

Y3-07

東日本大震災時の新人看護師の未経験看護技術習得への対策

石巻赤十字看護専門学校 看護科¹⁾、石巻赤十字病院²⁾、

○安倍 藤子¹⁾、金 愛子²⁾、高橋 静子²⁾

【目的】震災時は被災者救援を優先し通常診療を制限したため、新人看護師の看護技術習得への影響が心配された。就業3ヵ月時の未経験看護技術項目数は85で、平成22年度より30増加していた。就業1年以内に習得をめざす項目でも、未経験項目数は昨年度の倍以上の29で、経験および技術習得への対策が必要であった。

【方法】新人看護師の配属部署の必要なケアや治療の違いにより、未経験項目の傾向を5パターンに分類した。1.就業1年以内に習得する項目で、今後配属部署で習得が可能、2.就業1年以内に習得する項目だが、配属部署での習得に困難が予想される、3.就業1年以内の習得項目でないが、配属部署で習得が可能、4.就業1年以内の習得項目でもなく、配属部署での習得も困難が予想される、5.就業1年以内の習得項目でもなく、昨年度以前も習得者が少ない。対策は、1.は配属部署で計画的に習得する、2・3・4は配属部署でも機会があれば習得をめざす、または他部署研修(1月に8日間)で習得する、5は他部署研修またはシミュレーション研修を行うとした。分類した85項目をどこで何を習得するか、新人看護師オリエンテーション、管理者会議、プリセプター会議で説明し、就業6ヵ月、12ヵ月で経験および習得状況を把握した。

【成績】就業6ヵ月時の未経験項目数は62(昨年33)、就業1年以内の習得をめざす項目で未経験は17(昨年5)であった。就業12ヵ月時の未経験項目数は13(昨年22)、就業1年以内の習得をめざす項目で未経験は3(昨年3)であった。

【結論】就業3ヵ月時の未経験項目を分析し、何をどこで習得するか明確に示したことで、震災に影響されず新人看護師に必要な看護技術の未経験を減らすことができた。次の課題は、新人看護師一人一人の習得レベルを上げることである。

Y3-08

2年目看護師へのメンタルサポート面談の取り組み

伊勢赤十字病院 神経科部

○杉谷 恵里、中井 菜里、三堀 紗代、長谷川智規

【目的】医療従事者の中でも新人看護師のストレスは高く、近年離職率の高さが問題となっている。A病院では平成22年度より困ったときに相談に行きやすいような関係を作ること、メンタルヘルス不調者の早期発見を目的として、新人看護師を対象としたメンタルサポート面談を開始している。平成23年度からは面談による主観的なスクリーニングと並行してGHQ28(精神健康調査票)による客観的なスクリーニングを行うこととし、新たに2年目を迎えた看護師も継続的に面談を行っている。昨年度のGHQ28の結果は、新人看護師の平均値が8.9、2年目看護師の平均値が6.84であり、神経症を主とした精神疾患の可能性が高い状況が認められた。(28点満点でカットオフは5/6の間)。また、面談の内容から2年目看護師の適応過程には、モデリングの形成、リアリティショック、業務への不満、望まない職場変更等の職場環境とストレス対処行動が関係していると思われた。しかし、職場環境の良し悪しは本人の認知の仕方によって異なるのではないかと考えられた。そこで、本発表では、2年目看護師に焦点をあて、昨年度のGHQ28の結果と比較する。さらに認知の特徴を測定する尺度を加えることで、適応過程をより詳細に把握したい。また、本年度からは心理教育的側面を入れ、自身のメンタルヘルスへの関心を促すことも目的に加える。

【方法】2年目看護師を対象とする。GHQ28、認知の特徴を測定する尺度を事前に配布する。面談では、心理教育として、昨年度と本年度に実施したGHQ28の得点の差異をフィードバックし、自身のメンタルヘルスへの関心を促す。また、認知の仕方の特徴とメンタルヘルスとの関係を話し合う。一人30分で全員を対象とし、抵抗感なく面談に来られるよう配慮する。なお、面談は6月から開始予定である。