

## Y6-24

### 文献検討発表会の効果的な企画運営 研究的視点を育むために

伊勢赤十字病院 看護部

○松崎 美紀、小野 厚子、小林美香子、大市 三鈴、山門 寿充、出口 京子、森北 貴子、山本 幸

研究小委員会は、看護実践での研究活動が活発に行われることを目的に活動している。各種の支援研修は、キャリア開発ラダーに沿って企画運営している。レベルIIの取得希望者に対しては平成21年度から「文献検討発表会」（以下、発表会）を行っている。これは、対象者が日々の看護実践の中で感じる疑問や気になっていること等をもとにキーワードを抽出し、文献検討を行い、パワーポイントを使って発表する。従来は、休日の一日を使った発表会であり、広く参加を呼び掛けるが、発表者と指導に関わった係長のみで参加で行われていた。平成23年度は病院移転に伴い行事が詰まっております休日発表会を設定するのが困難であること、長時間による集中力の欠如などがあり、効果的な発表会の企画運営が課題であった。

これを受けて、参加者の多様性と時間短縮を目的に、各部署で開催される勉強会での開催を企画運営した。

結果、参加者が202名となり、各部署の様々な年代のスタッフが参加できた。同じ職場であり日々感じている疑問は共通するため、実践に即した質疑応答も見られた。経験の浅い看護師が看護研究を日々の実践に活用する方法を直に見聞きすることで、敬遠されがちな看護研究へ興味を持ってもらう機会となったと考える。このように発表会の企画運営を工夫することで、研究的視点を養う一助となり、研究活動への足がかりとなると言える。今後の課題としては、発表者は48名であったが、同じ発表をした者同士の学びの共有を如何に行うか。また、発表後の各部署でのディスカッションの持ち方に工夫が必要と考える。

## Y6-26

### 「教える人を育てる」ための看護部教育委員会活動報告

姫路赤十字病院 看護部

○芝山 富子、村上 恵美、芦田真知子、守山 聡美、柴田由美子、三木 幸代

当院看護部の教育体制は「屋根瓦式教育体制」である。「屋根瓦式教育体制」とは「教えられた者」が次の者を教えていくチーム指導体制のことであり、「教えられた者」が「教える」ことを通して「学ぶ」ことができる、と言われている。しかし、当院は急性期病院で、病床稼働率の上昇・平均在院日数の短縮化で多忙を極めており、卒後3年目までの看護師が約25%を占め、産休・育休取得者の増加によってその比率はさらに増加している状況である。このように多忙な臨床現場において「教えられた者」が「教えること」を通して「学ぶこと」が難しくなっている。また、新人の教育背景や価値観も多様化してきており、従来の新人教育では限界があると考えようになった。そこで、看護部教育委員会では新人対象の集合研修内容の検討を行ったが、研修での学びを部署の看護実践につなげることが十分でないことが課題であった。新人の看護実践能力向上のためには、研修内容を現場での看護実践につなげることが重要となるが、新人個人だけでは難いため、部署における先輩看護師の支援が必要となる。そのため、先輩看護師の看護実践能力だけでなく指導力の向上が重要であると考える。つまり、現場で「教える人を育てる」ことが新人看護師育成にとって重要であると言える。当院ではレベル2・3対象の研修で“集合研修とOJTを連動させた研修を企画する”とともに、新人対象の研修に先輩看護師の参加を促すことで、「教える人を育てる」ことを意識した研修を企画運営しているので報告する。

## Y6-25

### NICU配属から3週間で”独り立ち”するための教育方法の検討

さいたま赤十字病院 NICU

○池田 稔子、橋本 和枝、田坂 千晴

当院は病床数605床の総合病院である。昨今出生率の低下が問題になっている中、分娩件数も年間1,000件を超えている。産科と小児科連携を行ない、母体搬送を受け入れている。そのためハイリスク妊婦も多く、早産・妊娠高血圧症候群などにより未熟で出生した症状の重篤な児はNICUで管理している。当院のNICUの定床は3床で、1,500g以下・35週未満・胎児仮死等で嚴重な呼吸や循環管理が必要な児を看護しなければならないため、新人看護師の配置はせず、他病棟での経験者やブランクのある産休明けの看護師が配置されることが多い。経験者ということもあり、夜勤を一人で言ういわゆる“独り立ち”は夜勤が入るまでであり、その期間は約3週間である。独り立ち後は、緊急入院時の患児・家族ケア、治療処置介助、書類手続き説明など全て一人でやる。NICUに入院する患児のフィジカルアセスメントは難しく、生理学的解剖学的に脆弱で少しのストレスで急変しうる。また、患児の病態が変化しやすい上に呼吸・循環管理が緻密であり、それを踏まえて日常ケアをしなければならぬ。当然ながら患児を管理する為に様々な医療機器のメカニズムも理解しておかなければならない。そのため、NICUスタッフは異動・配属からNICU勤務に慣れるまでストレスの高い状態であることがわかった。そこで今回、配属からの約3週間で学ぶべきことの優先順位について厳選し、入院や急変に対する知識と技術を身につけるための教育方法を検討したのでここに報告する。

## Y6-27

### 固定チームで行うリフレクションへの取り組み

富山赤十字病院 看護科

○関 彩子

【はじめに】当院は固定チームナーシング・継続受け持ち制の看護方式をとっている。昨年度、私はチームリーダーを行い、メンバー1人1人が質の高い生活指導を行い、記録に残すことを目標とした。記録からは実践した看護内容は見えたが、看護師個々の思考や看護判断が十分に伝わりにくかった。そこで、看護師個々の考えをメンバー同士が知り、互いの思いを理解することで、看護観を深め合い、チームとして成長できるのではないかと考えた。今回、固定チームで行うリフレクションを実施、その結果、効果を得ることができたので報告する。

【方法】12名のチームメンバー全員が、「1年間で思い出に残っている生活指導」についてナラティブに事例を記載する。1名ずつ発表し、固定チームのメンバー同士でリフレクションを実施する。発表後にメンバー全員からリフレクションを実施したことへの感想を聞いた。

【結果・考察】生活指導に焦点をおき事例を発表したことで、個々が感じるジレンマについて共感できた。感じた思いを互いが認めることで、チームとして前向きに今後の指導への道筋を明らかにすることができた。また、固定チームのメンバー同士でリフレクションをすることは同じ患者に接したり、申し送りを実施したりしているため、メンバー同士が看護の場面を思い描きやすく、共感や承認を得やすい状態であった。事例を記載し他者に語ることで思考の整理ができたこと、肯定的なフィードバックを受けたことで個々の看護が明確になった。低年次からは先輩の看護を聞き、看護判断の根拠が理解できたという意見も聞かれ、看護を意味付けることの重要性を学ぶことができた。このことから、チーム内で看護を語ることは、メンバー同士が相互作用し合い、個々の看護を深めることにつながり、チームとしても成長できたと考えられる。