

013-17

新人看護師の職場適応にサポーター制度を導入して

成田赤十字病院 看護部

○佐藤 重子、内田 菊江、石渡 祥子

【はじめに】新人看護師の精神的な支援をする、サポーター制度を導入し2年が経過した。サポーター制度の成果と課題を明らかにしたので報告する。

【研究方法】2011年47名と2012年46名のサポーターに対し、独自の質問紙を作成し調査を行った。倫理的配慮として質問紙は無記名、自由意思を尊重し留め置き方式とした。

【結果・考察】回収率は2011年68%、2012年69%であった。

1.精神的支援

「新人に精神的な支援を果たせた」と感じた人は、31%で変わらなかった。支援内容は、〈困っているときに話を聞く〉から、2012年には〈新人が話やすい環境作り〉に心がけた行動に変化していた。2012年にサポーターの研修を追加したことにより、役割が明確になり、実践できたと考える。

2.新人との関わりで困ったこと

「新人との関わりで困った」人は、53%から69%に増加した。内容は〈関わり方がわからない〉から〈相談された内容の対処に困る〉に変化していた。これは新人に関わる機会が増え、色々な問題に直面し対処の方法に悩んだ結果と考える。サポーターの役割は、新人と気持ち共有することであり、現在の関わりで十分であることを知らせ、支援していく必要がある。

3.実地指導者との関わり

「実地指導者との関わりで困った」人は、共に25%程度であった。内容として〈新人に対する指導の状況がすぐにサポーターに伝わらず、タイミングよく介入ができなかった〉であり、うまく連携が取れていないことがわかった。新人指導に関するサポーターを含めた情報共有の必要性が示唆された。

【終わりに】サポーター制度の導入から2年を経て役割が明確になり、新人看護師への関わりが深まった。また、実地指導者との連携やサポーターへの支援等の課題が明らかになった。

013-19

新人看護職員研修における教育担当者の役割評価についての検討

北見赤十字病院 看護部 周産期母子センター

○八重樫明子、渡部 美香

【はじめに】平成22年度から努力義務化された新人看護職員臨床研修制度に伴い、当院では専任の研修責任者を1名と各部署に1名ずつの教育担当者が配置した。各々が目標や役割内容を理解した上で活動できるよう、研修ガイドを基に役割内容を明文化して共通理解を深め、役割を意識した活動を開始した。活動評価するにあたり、評価表「教育担当者としての介入状況」(全27項目、4段階評価)を作成し、平成23年度と24年度に自己評価を行った。

【結果】年度末評価を両年度で比較し、全体の平均は両年共に2.8で、目立って大きな上昇下降はなかった。評価が上昇傾向だったのは「部署管理者と共に看護実践能力や指導力、コミュニケーションスキルや性格等を考慮した上で、実地指導者となるプリセプターを選出する」「プリセプターが担当者会議に参加できるよう職場調整を行い、事前事後課題を含めた会議前後のサポートを行う」の2項目であった。評価が下降傾向だったのは「教育制度や教育背景の理解と新人教育への適用」「集合教育の評価とフィードバック」の2項目であった。

【考察】目標や役割内容の読み合わせ等を行ったことが役割意識へ良い刺激となり、プリセプターと新人を支援する役割認識が高まってきた。当施設の新採用者の多くは、実習受け入れしている同じ設置主体の看護大学生である。教育担当者は臨床実習指導者を兼任していることが多いため教育背景に関する基本的な知識をもっているが、年毎に改定を重ねる教育カリキュラムについては理解不足といえ、また理解を深める話し合いの場を設けていない。教育担当者会議の内容を検討して充実化を図り、新人の教育背景を十分に理解した上での支援をより意識できること、教育担当者各々が活動の振り返りと課題の共有をできることが今後の課題である。

013-18

スタッフ皆で行う新人看護師成長支援への取り組み

山口赤十字病院 看護部

○木下 美穂、吉岡 和代、松岡 早苗

【はじめに】平成14年度よりプリセプター制、平成19年度からサポーター制を導入し新人看護師教育を行っている。新人を育てる環境について教育委員会で話し合った結果、平成24年度新人教育を、プリセプター、サポーター、教育委員だけでなくスタッフ全員が関わる職場環境を整えるために「成長発見シート」を導入した。

【方法・結果】新人が毎日の勤務で「今日できるようになりたいこと」、「今日の行動計画」、「今日出来るようになったこと」を記入し、担当スタッフに提出して共有した。期間は4月～2月まで行った。4、5月は、出来るようになりたい事として「同行」や「見学」という表現を使用し、看護、医療処置の実際を知りたいとしていた。行動計画もスタッフと一緒に経験したいことを挙げていた。出来るようになったことはバイタルサインの測定やナースコールに積極的にでたことであった。スタッフのコメントは「ナースコールに頑張っただけだね」、「〇〇の経験ができたね」といった内容であった。日勤で担当看護師の役割を果たし始めた6月からは夜勤でできるようになりたいことを記入しはじめた。「同行」や「見学」ではなく一緒に働くスタッフへの配慮や時間管理を行って業務をすること、優先順位を考えた行動という言葉が使われ、出来るようになったことも「〇〇ができず迷惑をかけた」「一人で回れずリーダーに迷惑をかけた」などできなかったことの記入が多くなった。スタッフのコメントは「先に先にしてくれて回りやすかったよ」「患者さんに忙しくて笑顔で接していたね」と新人の行動を評価する内容であった。新人に工夫点などをアドバイスするコメントもあった。

【結論】「成長発見シート」は新人の個々のできたことを承認する行為として有用であった。また、新人の成長支援のツールとして活用できる。

013-20

当院における新人看護職員臨床研修体制の経緯

芳賀赤十字病院 看護部

○塩野谷晃江、藤井 美子、小幡実佐子、上野 礼子

【はじめに】当院の継続教育は、平成12年経年別教育からクリニカルラーによる習熟度別教育を導入し「ひとり一課題」を目標に質の高い看護を提供できる看護師の人材育成を目指していた。その後、赤十字医療施設キャリア開発ラダーを導入する方針が示唆され、平成19年度に導入した。集合教育では、キャリア開発ラダーのレベル別集合教育の他、新人看護職員対象の集合教育を実施してきた。平成22年度からは、「新たに業務に従事する看護職員の臨床研修等が努力義務化」となり、新人看護職員教育の見直しをおこなった。「新人看護職員研修ガイドライン」の基礎看護技術の習得を目的に、配属部署で経験できない項目を習得するため臨床研修ローテーションを導入することとした。

【研修の実際】平成22年度、新人看護職員が12人入職し、新規採用職員研修(約1週間)終了後、勤務部署へ配属となった。配属部署で2ヶ月(4～5月)、その後、配属部署以外の病棟に2ヶ月毎(6～7月・8～9月)、2カ所の病棟の研修を実施した。平成23年度の新人看護職員は17人、配属部署で2ヶ月(4～5月)、その後、配属部署以外の病棟で1ヶ月(6月)の研修を実施した。また、手術室配属の新人看護職員以外は、10ヶ月後の1月から2月間の手術室研修を実施した。平成24年度の新人看護職員は8人、配属部署で6ヶ月(4～9月)経過後、10月から配属部署以外の病棟へ2週間の研修を実施した。手術室研修を11月から12月に2日間実施した。

【おわりに】臨床研修体制導入後、毎年、新人看護職員及び実地指導者を対象にアンケートを行なうとともに、臨床現場の声を参考に研修期間や方法を評価し、企画をしてきた。その結果、平成25年度の臨床研修は平成24年度同様の体制とした。今後も、更に研修体制の充実に向けて取り組んでいきたい。