

PA-021

看護診断NANDA-IとNOC, NIC導入における教育的課題

仙台赤十字病院 看護部 8F病棟

○泉田 さとみ、佐藤 貞子

電子カルテを平成26年1月に導入し、看護過程の展開を看護診断NANDA-I、NOC、NICを用いて行うことに変更した。以下3Nと記す。準備期間が短い中、3Nの講義を企画し知識取得に努めた。

【研究目的】3Nの基本的知識と理解度と現在困難に感じていることを把握する。

【調査方法】自記記入式質問紙法

【調査内容】A病院の全看護職員を対象に4回の研修会を実施した。1回目は3Nの基本的理解と活用、2回目は3Nとリンケージについて、3回目は看護診断における情報収集・データベースについて、4回目は看護診断の事例演習であった。その研修の理解度と現在困難に感じていることを質問紙で調査した。

【分析方法】単純集計と属性による違いは χ^2 検定、フリーコメントは文脈をそこなわないようにコード化しサブカテゴリー、カテゴリーに分析した。

【結果・考察】配布330名、返信251名で回収率は76.06%であった。1～3回目の講義全体に関する理解度については7割強が「理解できない」「あまり理解できない」と回答していた。1回目から3回目までの講義理解度と事例分析の有無では優位な差はなかったが、各部署間との関連ではその理解度に優位な差があった。講義に関するフリーコメントの内容では「事前のレディネスが不足」「継続学習の必要性がある」と分析した。事例演習では「思考プロセスの説明が必要」「臨床経験のある事例が理解しやすい」と分析した。困難に感じていることは、「看護診断に時間がかかる」「問題の変化・状況の変化を修正するのが困難」「SOAPと経時記録の使い分けが困難」と約8割が回答していた。

【結論】日々看護実践している事例を分析し積み重ねることで理解度が増す。迷った時に共にアセスメントし有益な助言ができる人材の育成が必要であることが示唆された。

PA-022

新人看護職員の職場適応に向けた支援 —新人看護職員と指導者への関わり—

姫路赤十字病院 看護部

○声田 真知子、芝山 富子、駒田 香苗、坂本 佳代子、柴田 由美子、三木 幸代

【はじめに】当院は急性期病院で地域の中核病院であり、毎年60人以上の新人看護職員の入職がある。日本看護協会の「2013年病院における看護職員需給状況調査」によると2012年度の新卒看護職員の離職率は7.9%で、当院の2012年度の新入看護職員の離職率は7.7%であった。当院では、屋根瓦式教育体制を取り入れているが、部署での新人看護職員の支援体制としての整備も必要である。栗原によると経験2年未満の退職理由に「自分の適性・能力への不安」「残業量が多い」があげられている。今回、研修責任者として、新人看護職員のメンタルサポートを中心とした支援と、新人看護職員を支援する実地指導者、教育担当者への支援を行い、成果が見られた。今回の支援と今後の課題について報告する。

【方法】新人看護職員63名に研修責任者との面談を2回/年(6～8月と2～3月)を実施し、メンタルサポートが必要な看護職員には、臨床心理士、職場上司等と相談し介入した。また、支援体制の課題抽出として、実地指導者、教育担当者にアンケートを実施し、結果からでた課題への取り組みとして、教育体制についての周知を図ること、実地指導者と教育担当者の支援を挙げ、各部署での教育体制の勉強会を実施した。また、実地指導者のフォローアップ研修を企画実施した。また、実地指導者と教育担当者を対象に研修責任者との面談を実施し、新人看護職員との双方の思いの伝達、承認を行い介入した。

【結果】2013年度の新入看護職員の離職率が3.2%に減少した。教育体制についての勉強会が看護職員の9割以上にでき、周知が図れた。

【結論】新人看護職員が安心して職場適応するためには、新人看護職員と職場の指導者への双方への支援が必要である。

PA-023

新人が自己成長を実感できるスライドの作成

大阪赤十字病院 看護部

○小林 敏子

【はじめに】新人看護師の多くは、2年目を迎えるにあたって、業務や部署での役割を果たせるのか不安を持っている。それは、新人として1年間指導の元で業務を行ってきたが、2年目からは主体的に判断し行動しなければいけないという環境の変化に戸惑ったり、指導者が1年間の努力を認め承認しても、本人たちは自己の成長の実感を持ってなかったりすることが原因と考えられる。そこで、入職から1年間の成長の記録をスライドに収め新人に見てもらったところ、新人は自分の成長を映像で客観的に見ることができ、自信をつけ、2年目を意欲的に迎えられるようになった。

【スライドの作成方法】1年間を通して新人看護師の研修や部署の勉強会、仕事の様子が伺える写真を撮っておく。年度末にそれらの写真と、指導者からの1年間の成長を称えたいうえで2年目へ向けての期待などを含めたメッセージを編集し、15分程度に集約した。看護係長が作成しDVDに収め、上映会を実施した。新人一人ずつに成長の記録としてDVDを贈った。

【結果、考察】新人看護師は普段指導者から承認を受けている事を、スライドを見ることにより再確認し、自分の成長と部署のメンバーの一員となっている自分の姿を改めて実感できた。新人看護師からは1年間頑張った本当に良かったという感想が聞かれた。新人看護師は2年目を迎える不安な時期に、タイミング良く自己の成長を自覚したことで不安が軽減されたと考えられる。指導に関わるのが少なかったスタッフも、スライドを通し改めて新人看護師の成長を認め、2年目の支援に対して肯定的な気持ちで臨むことができるようになった。今回、新人看護師の成長の記録のスライドを作成した事は、新人看護師が自己の成長を実感して自信を持ち、不安の軽減に繋がり、意欲的に2年目を迎えることに役立ったと考える。

PA-024

新人看護職員のポートフォリオ発表会の効果

長野赤十字病院 看護部

○山口 洋子、丸山 妙子

【目的】新人看護職員がポートフォリオ作成を行い、「1年間の自己の学びをまとめ、成長できた自分を表現する」をテーマに、発表会を実施した。新人看護職員のポートフォリオ作成と発表会の効果を明らかにし、今後の教育への示唆を得る。

【方法】ポートフォリオを作成・発表した新人看護職員と発表会参加者を対象に、研究者が独自で作成した自由記述式質問紙を用い、無記名自記式質問調査を行った。結果は単純集計した。記述された内容をデータ化し、カテゴリー化を行い名前を付けた。

【倫理的配慮】新人看護職員:参加の自由や不参加による不利益、データの保管方法、結果の公表におけるプライバシーの保護について、文章で説明し、郵送による返信にて同意とした。参加者:記述は無記名、自由記載とした。

【結果】新人看護職員79名中18名より回答を得た。抽出したコード数81からサブカテゴリー9、最終的に5のカテゴリーに構成された。発表会参加者148名、抽出コード168からサブカテゴリー44、最終的に5のカテゴリーに構成された。

【考察】ポートフォリオ作成と発表会は新人看護職員には「書く行為による省察」「可視化による明確化」「自己研鑽への動機づけ」「モチベーションの向上」「思いの共有化」ができた。そのことは新人の今後の成長に繋がる。参加者には「成長過程の理解」「育成への理解」「新人へのエール」「発表の意味づけ」「触発」の効果が得られた。発表会を開催し、ポートフォリオを通して成果や成長を可視化し、共有することが重要である。

【課題】新人及び指導者の育成の充実に向けて、今後も育成のツールとして継続していきたい。

一般演題
(ポスター)
10月16日(木)