

PA-062

学校への理解を深めるために授業参観を実施して

姫路赤十字看護専門学校 看護学校

○松井 里美、山田 道代、神戸 真由美、内海 尚美、
名村 かよみ、藤元 由起子、井上 恵実、藤田 美佐子、
中島 啓子、中林 朝香、谷口 真紀、柳 めぐみ

本校では「日本赤十字社学校評価ガイドライン」に基づき、赤十字看護専門学校の特色ある看護教育の充実と教育水準の向上を目指し、毎年学校評価を実施している。評価には保護者の参加が必須である。平成24年より学校関係者評価の体制づくりに取り組み、各学年2名の保護者役員の意見を聞く機会を持っている。保護者は必ずしも教育や看護の専門家ではなく、学校評価について全体を理解するのは困難であると感じた。文部科学省が示した「学校関係者評価を活かしたよりよい学校づくりに向けて」では訪問しやすい状況をつくるために「まずは学校に来てもらい、学校の訪問に対するハードルを下げるのが第一歩」とある。また学校運営方針では、学校への支援を充実させるために学生・保護者と学校のコミュニケーションを円滑にすることをあげている。そこで学校の様子を見てもらい、学校への理解を深めることを目的に授業参観を行った。1年生の基礎看護技術演習（シーツ交換）を参観し、同時に看護技術モデルやベビー人形など教材に触れる機会を設定した。1年生43名中24名の保護者が参加され、盛況だった。アンケート結果で、保護者は「どのような勉強をしているか知りたかった。」「先生と子供の関係がどうか知りたかった。」などの動機で参加されていた。「実践的な授業を受けていることが分かった。」「(患者さんが)ベッドで気持ち良く過ごすことを大切にしていることが分かった。」などの声もあり、看護学生や学校への理解が深まる機会になった。2・3年生の保護者からの授業参観の要望の声もあり、今後も引き続き企画を検討していく予定である。

PA-064

看護基礎教育におけるキャリア教育の構築 —領域別実習後の学びの共有—

松山赤十字病院 看護学校

○喜多村 定子、渡邊 八重子

現在、看護師のキャリア教育についての検討が活発に推進されている。学生一人ひとりの将来看護師としての自立を促すことは、職務に取り組む姿勢、学習の継続、看護実践を行っていくための判断能力の基盤が培われていくものでなければならない。看護学実習は、その教育の一環である。しかし、1クールの実習が12日間であり、学生は実習場所に馴染むまでに時間も要し緊張も持続している。特に2年次の領域別実習では、その傾向が強く学生自身は、学んだというよりも「実習が終わった」という思いが強く残っている。まず学生の緊張が緩和でき、実習場所のイメージが描けて実習に臨む「学べた」という達成感を得られることが重要だと考えた。そこで、2年次の領域別実習後の学びの共有の目的を、自己の実習全体を振り返り、次回の実習に活かすとして、目標を1. 各実習において何を学び得たかを確認できる。2. 学び得た知識を、クラスの仲間と共有することにより自分の自信に繋げていけることができることとして取り組んだ。そして、学びの共有は、実習終了翌日に実施した。90分の授業時間を使い、始めに各個人でそれぞれの領域における実習目標に沿って振り返り、できた看護ケア・できなかった看護ケア、そして印象に残ったことを所定のレポート用紙に記述してもらった。その後、各グループに分かれて各自が記述したレポートをもとに話し合い、さらにクラス全体でも学びの共有をした。その結果、ほとんどの学生が、学びの共有の目的・目標を達成することができた。この結果を踏まえて、今後の看護基礎教育におけるキャリア教育構築に向けて検討する方向性と内容の示唆が得られたので報告する。

PA-063

臨地実習指導における指導分担の実態調査

石巻赤十字病院 石巻赤十字看護専門学校

○佐々木 浩子、三浦 やす子、安倍 藤子

目的:A看護専門学校の実習指導には、教師、臨地実習指導者、スタッフがあたっている(以後、三者を「指導者」と表す)。実習指導効果を上げるための指導分担の見直しの参考にするために、学生が実習において誰にどのような内容の指導を受けたと認識しているかを明らかにする目的で調査を行った。

方法:1)データ収集方法:自記式無記名質問紙法、2)調査対象者:A校1,2,3年生、3)調査内容:学年、実習内容28項目の項目毎の主な指導者、4)分析方法:Excelにて記述統計。倫理的配慮:調査対象者に本調査の趣旨、目的を説明し匿名性・プライバシーの保持とポジションパワーの影響は受けないことを保証した。質問紙の返却で同意を得たこととした。結果:A校1~3年の117名に配布。回収数(率)1年36名(92.3%)、2年37名(100%)、3年38名(100%)、合計111名(95.7%)。学生が主に指導を受けた人は実習内容全項目の全学年平均で教師66%、指導者18%、スタッフ16%であった。指導者別に指導を受けた内容の上位3項目を挙げると、教師では「評価表による実習内容評価」「看護過程問題点抽出方法」「実習経験録」(91.9~90.1%)であった。臨地実習指導者では「患者の説明オリエンテーション」「受け持ち患者紹介」「反省会」(45~39.1%)であった。スタッフでは「看護技術評価・指導」「当日実習計画指導・助言」「実施した看護の評価」(38.7~29.7%)であった。実習内容別の指導者の分担については学年別の差が見られた。

考察:教師は学生の実習における思考過程の学習を深めることに、臨地実習指導者は実習場への適応を促進することに、スタッフは直接ケア技術の指導に、主に関わっている傾向があった。今後学生により効果的な実習を経験させるためには、指導者間でどのように連携し、分担していけば良いかを協議する必要がある。

PA-065

新人看護師の早期離職防止への取り組み

芳賀赤十字病院 新人教育担当

○小幡 実佐子、上野 礼子、藤井 美子、塩野谷 晃江

A病院では2010年度より厚生労働省に示されたガイドラインに沿った新人教育研修プログラムを企画し実施している。支援体制としては、研修責任者、教育企画運営責任者、新人教育担当者、実地指導者の連携を図るとともに「みんなで新人を育てましょう」という職場風土を目指している。2012年度は新人看護師の1年以内の離職率は22.2%(2名)であり、部署へ配属後2週間で退職となった事例を経験した。退職前の面接時には「思っていたのと実際は違っていた」という言葉が聞かれていた。実地指導者からは「退職理由が解らない」など相互の想いがずれていた。以上のことから、新人教育担当者は早期の介入の必要性を感じ、2013年度より配置後1週間目にランチタイムを利用し、フォローアップ研修を企画・実施している。フォローアップ研修では、新人それぞれが配属後の思いを吐露する場となっている。また、それぞれの新人の表情、言動などから介入の必要性がある新人看護師について、教育担当者や配属部署とが情報を共有し、連携することで早期介入を目指した支援を行っている。今回A病院の行っている新人教育研修プログラムの実際について報告する。