

PA-070

卒後2～3年目看護師への教育支援の取り組み

高松赤十字病院 看護部

○岡部 満寿子、馬場 里美、大林 千秋、田岡 昭見

【はじめに】A部署では、卒後2年目の看護師は、卒後1年目のプリセプター制を終えると独り立ちする。私たちは専門職として、質の高い看護を提供するために自己研鑽していくことが求められる。しかし、卒後2～3年目看護師の学ぶ姿勢には個人差があり、看護実践能力の伸び悩みを感じていた。学習は個人の自主性に任されていたため、部署での継続教育への支援が必要だと考えた。そこで、その取り組みの一つとして、まずは卒後2～3年目看護師それぞれが、自己の実践事例を振り返ることで経験知を導き出すと共に、臨床判断の発達を促せるよう取り組むことにした。

【目的】卒後2～3年目看護師への継続教育として看護過程の振り返りへの介入をし、その成果を明らかにする。

【取り組み】1. 卒後2～3年目看護師は、指導者によるアドバイスを受けながら印象に残った事例の看護過程をまとめ、カンファレンスで発表する。2. 発表後、チームメンバーからもフィードバックを受ける。

【方法】1. 卒後2～3年目看護師から取り組みについての感想を聞く。2. グループフォーカスインタビュー法を用いて、指導者には指導過程や指導後の変化について自由に語ってもらい、その内容を分析する。

【結論】卒後2～3年目看護師は、以下の機会を得た。1. 看護過程の振り返りを行うことにより、看護理論に照らし合わせた介入方法を学ぶことができた。2. 病棟の専門領域である慢性期看護について見直すことができた。3. 指導者やスタッフとの情報共有を行い、共通認識をもつことで経験知を高めるとともに看護観を深めていくことにつながった。

PA-071

リフレクションを活用した教育への取り組み

岡山赤十字病院 看護部

○玄馬 康子

【はじめに】2010年より当院では「リフレクションを活用した教育」を目標にあげ取り組んでいる。毎年、講義と演習を取り入れた「リフレクション」研修を行っているが、「具体的な方法がわからない」という声を耳にし、活用できるまでには達していないと感じている。そこで、教育委員会では2012年より、各委員が「リフレクション活用計画」を立て、実施した結果をまとめ、委員会内で発表を行っている。2年間の発表内容をまとめ、課題を明らかにする。

【活動の実際】1. リフレクション活用の場面：看護観・看護を語る会など13件（39.4%）、カンファレンス8件（24.2%）、教育評価5件（15.1%）、教育担当者振り返り5件（15.1%）、研修振り返り2件（6.1%）であった。2. 具体的な活用例：ア. チーム会でデスクカンファレンスを実施。振り返りシートを使用し事前にまとめてきて発表、意見交換をする。シート使用前は、ただ思いを語ることが多かったが、使用後は「焦点を絞りやすくなった」、「今後の看護を見出しやすくなった」という意見が聞かれ定着している。イ. 新人助産師の分娩介助の場面を、先輩助産師、教育委員で振り返る。以前は評価表を中心に、判断、介助手技の振り返りに留まったが、委員がファシリテーター役をすることで、新人助産師は思いの表出、自己の課題を見出し、指導した先輩助産師も指導方法の振り返りができていた。3. 課題：委員はリフレクションについての勉強会を開催し、師長、チームリーダー、教育係などを協力者として巻き込み活動していた。しかし、ファシリテーターとしての役割を果たすまでには至らず、今後の課題としていた。

【まとめ】リーダーなど活動の要になる人の協力を得て部署でのリフレクション活用の推進に繋がっている。今後は継続テーマを持った取り組みとファシリテーター能力の向上が課題である。

PA-072

病棟でのリフレクション活動

- リフレクションシートを活用して -

静岡赤十字病院 看護部

○野田 美由紀、牧野 仁美、高橋 涼子、五十島 暁子

【はじめに】近年、看護の質を向上させることができる方法の一つとしてとして、リフレクションが有効とされている。今回、有効なリフレクションが行えるようリフレクションシートを活用してのリフレクション活動を行い、日々の看護の質の向上に努めてきた。活動をまとめ、効果と課題が見えてきたので報告する。

【活動の実際】日本赤十字九州国際看護大学本田氏考案のリフレクションシートをスタッフに配布し、忘れられない看護場面について記載してもらった。そのシートを活用し、少人数グループでのリフレクションを行った。アンケートにて、リフレクションの効果と課題について確認した。

【結果】今回、リフレクションシートを活用したことで、自己・他者省察が有効に行え、看護師個々の看護観を深められたと分かった。また、リフレクション活動を行ったことが、自己の大切にしている看護観への自信・安心感につながったことも分かった。しかし、その反面、リフレクション活動に対する負担感やファシリテーター不足、日々の業務内での自己省察の習慣化までには至っていないなどの課題も分かってきた。

PA-073

院内留学を用いたリーダーシップ研修の効果と今後の課題

広島赤十字・原爆病院 看護部

○籠島 政江

【目的】部署内の看護実践上の課題解決のため、院内留学により他部署の実態との比較検討を経て改善に取り組むことで、リーダーとしての行動、あり方を考えることができる。

【方法】対象 キャリア開発リーダーレベル3 リーダーシップ研修参加者 方法 部署内の改善を要する事項について、院内留学研修により自部署評価を行い、課題解決計画を立案し系勝つに向けた部署内活動を行った。研修終了後の参加者の自己評価と上司の評価から、リーダーシップ研修の効果をまとめた。

【結論】参加者14名 臨床経験 約8年取り組んだ課題 経過終了後の自己評価および上司の評価等、詳細は発表に替えたい