

新人看護師に対する教育体制づくり

～7対1看護体制導入後の評価～

Building an educational system for novices how to nurse

～Evaluation after introduction of a 7-to-1 nursing system～

西5階病棟 草間美穂 細田かず子

<要旨>

平成20年度の7対1看護体制の導入を契機に、A病棟の新人看護師教育体制を見直した。A病棟の新人教育体制プログラムは目標・到達目標が明確化されプログラムに沿って行なっていくことで一貫した教育体制が取れる。またプログラムの中の看護技術の把握のための「夜勤前に習得すべき項目」「6月までに習得すべき項目」「自立度評価表」は段階的評価が出来るため、新人看護師に個別性のある指導ができる。さらに倫理事例検討会は新人看護師自らが事例をまとめて話し合うことで、患者の思いに寄り添って考える場をつくることができ、有効である。

キーワード

新人教育 教育体制 新人看護師の成長の評価

I はじめに

平成20年度の7対1看護体制の導入を契機に、A病棟の新人看護師教育体制を見直した。新人看護師の人数が増えても一貫した教育ができ、個々の成長が評価できるプログラム作りを目的とし、年度毎に改善を加えてきた。今年度は倫理観・自立性・気付きなどの育成を重視し修正を加え、実践してきたのでその経過を報告する。

II 用語の定義

1) 年間教育プログラム

新人看護師教育の年間計画表である。「看護技術」「業務」「疾患の理解」「精神面・社会面」の4つに分類された目標が、時期毎に9段階に立案されている。また4つに分類された目標に対し、新人看護師・プラクティス・病棟スタッフに対する行動計画の一覧表になっている。

2) 夜勤前に習得すべき項目

夜勤前に習得すべき優先順位の高い看護技術を抽出してある。新人看護師が習得状況を5段階で評価をし「ひとりでできる」を3回行い合格とする。

3) 6月までに習得すべき項目

日勤業務でひとり立ちする6月までに習得すべき優先順位の高い看護技術を抽出してある。新人看護師が習得状況を5段階で評価をし、「ひとりでできる」を3回行い合格とする。

4) 自立度評価表

「患者の優先順位」「業務の優先順位」「報連相」「自己の看護技術の認識」「点滴業務」「内服業務」「患者に対する配慮」「情報収集」「患者の問題点把握」「記録」「急変時の対応」「自主性」の12項目について、時期毎の到達目標が記載されている。目標に対し、新人看護師とフォロー者が6段階評価を行ない、出来ることと今後の課題について記載する。

Ⅲ 研究方法

1. 平成20、21年度の反省から年間教育プログラムを改善する。

改善点

- 1) 教育プログラムを新人看護師、プリアクター、病棟スタッフ各々に分けて立案し一覧表にする
- 2) 「夜勤前に習得すべき項目」「6月までに習得すべき項目」の表の使用
- 3) 自立度評価表で新人看護師の成長を評価する12項目に沿って到達目標を明確にしながら進める。

3期に分けて年間計画表に組み込む

- 4) プリアクターが企画運営する勉強会の組み込み
- 5) 関連図を使用した勉強会の開催
- 6) 新人看護師自身が事例を提示した倫理事例検討

2. 独自に作成した調査用紙を用いて改善点の6項目について平成22年度の当病棟の新人看護師4名プリアクター4名にアンケート調査

Ⅳ 研究期間

平成22年4月1日～平成23年1月8日

Ⅴ 倫理的配慮

アンケートは無記名とし対象者に書面で本研究の主旨、参加の自由、中断の保障、プライバシーの厳守を説明しアンケートの提出をもって同意とみなした。また看護技術チェック表・プリアクター評価表の結果は個人が特定されないことを書面で説明をして承諾を得た。

Ⅵ 結果

- 1) 教育プログラムの対象を新人看護師、プリアクター、病棟スタッフ各々に分けて立案したことで行動レベルまでの計画立案ができた。プリアクターは早くから、年間の全体像が把握できた。
- 2) 「夜勤前に習得すべき項目」「6月までに習得すべき項目」の表を使用することで、新人看護師は優

先すべき看護技術が認識できた。また、新人看護師・プリプター共に、抽出した看護技術習得の目標と達成期日が明確になり、プリプターは指導計画を立案しやすくなった。しかし新人看護師自身は目標を常に意識すること、プリプターは目標を意識するように働きかけることが必要だった。

- 3) 自立度評価表を使用することで、新人看護師は自分に不足している項目が明確になり、新人看護師自身が自分の目標を認識できた。プリプターは新人看護師の不足項目が明確になったため、成長段階にあわせて進めることができた。病棟スタッフは、時期毎に項目の目標が明確になっているために、指導する段階が把握しやすくなり、プリプターと今後の課題の共有がしやすくなった。また、自立度評価表で評価した結果、夜勤導入を遅らせることになった新人看護師Bからは、「悔しかったが、マイナス思考にならなかった。むしろ頑張ろうという気持ちになった」との意見が聞かれた。
- 4) 4月の勉強会は看護技術に関することから優先的に行なった。勉強会は勤務終了後に行なっていたため新人看護師は疲労が大きく記憶に残りにくかったが、後日その看護技術を体験した際に資料が役立った。プリプターは企画運営が大変であったが自分の知識の再確認ができた。
- 5) 関連図の勉強会は、医師による疾患の勉強会と看護師による看護の勉強会を行なった後に開催した。関連図を作成することは新人看護師とプリプター双方が、疾患の理解とアセスメント能力を向上させ、看護の根拠を考える場となった。新人看護師は日頃の看護の根拠がわかり、関連づける事ができ、整理する機会になった。プリプターは新人看護師の疾患・看護の知識の確認ができ、プリプター自身も看護の知識の再確認の場となった。
- 6) 新人看護師自身が事例を提示した倫理事例検討は、日々の業務に追われて精一杯だったなかで患者の気持ちを考える事ができる機会となった。

VII 考察

現行の新人看護師教育プログラムは、時期毎の新人看護師の目標が明確になり、また新人看護師、プリプター、病棟スタッフそれぞれの行動計画が明確化され、全体像がわかりやすくなった。また新人教育プログラムに沿って行なっていくことで一貫した教育体制が取れるようになった。

「夜勤前に習得すべき項目」「6月までに習得すべき項目」の活用で看護技術のなかで優先して習得する看護技術と達成する期日を明確にすることで、新人看護師は目標を認識することができたと考える。また、内田は、「自己評価・他者評価をすることで、看護師個人が自分の実践能力を客観的に評価でき、専門職としてのキャリアアップに向けての励みになっている」と述べている。今回「自立度評価表」で評価したことは、看護をするにあたり、必要な項目の実践能力を新人看護師自身が客観的に評価する機会となった。また夜勤導入が他の新人看護師よりも遅れたことも基準が明確であるため前向きに受け入れやすかったと考える。「夜勤前に習得すべき項目」「6月までに習得すべき項目」「自

自立度評価表」の活用により段階的評価がしやすく、各新人看護師の不足部分が把握しやすくなったため個別性のある指導がしやすくなった。

勉強会の開催は、ブリアクターにとって「教える」ということが自分の知識の確認の場になった。先輩看護師が講師を勤めることは看護師がケアを客観的に捉えてそれを他者に伝えるための力を習得する機会になる。この教育経験が自己成長につながり看護実践を知識の面から再学習できる。また泉は「先輩看護師が講師を担当することは新人が先輩から仕事の実際を学び、看護専門職者としての態度を身に付けてゆく意識を持ち、そしてリラックスして研修に参加でき、先輩に聞くことができるという認識を持てた点で効果的である」²と述べている。このことから、勉強会で講師をする先輩看護師は専門職のモデルとして学ぶことが多く、また勉強会を通して、先輩看護師と新人看護師が交流を図れる場にもなっている。しかし、4月の勉強会は体力的・精神的にも疲労が大きいので開催方法を検討する必要がある。

関連図を作成することは、新人看護師にとって看護の根拠を考え整理する機会となった。これは新人看護師が業務に慣れた秋から関連図作成を行ったことで、日ごろ行っている看護の根拠の確認の機会になったと考える。

今年度の新人看護師教育プログラムの修正では、倫理観・自立性・気づきなどの育成を重視した。そのためには自己をみつめる機会を意図的に設けることが支援として必要であると考えた。杉本は「自己を見る目を養うには、周囲の人の反応に敏感であることが必要である。対人感受性を高めるためには、今の状態への気づき、自己感情への気づき、他者への気づきなどに自ら気づくことが、自己の態度や行動を適切に選択していくことになる」³と述べている。今回、倫理事例検討を開催したことで、新人看護師自身が自分の感情をみつめ、さらに関係している他者がどのような感情を持ったのかを考え、自分の価値観と患者を含めた他者の価値観の多様性に気づくことができた。また看護者として、患者家族にどのような行動や言葉かけをすることが望ましいのかを考え、自分の感情や相手の感情を整理する機会となった。近年の新人看護師の傾向として永田は、「育った時代背景からコミュニケーション能力の不足や社会人としてのマナー、仕事に対する心構えが不足している」⁴と述べている。そのため、倫理事例検討会で先輩看護師、新人看護師がコミュニケーションをとり、その中で自己や他者の感情に気づく機会を持つことは倫理観・自立性・気づきを育成する点で有効であった。

Ⅷ 結語

- 1) 新人教育体制プログラムの目標・到達目標が明確化されプログラムに沿って行なっていくことで一貫した教育体制が取れる。
- 2) 「夜勤前に習得すべき項目」「6月までに習得すべき項目」「自立度評価表」の活用により段階的評価

が出来るため、新人看護師に個別性のある指導ができる。

- 3) 倫理事例検討会は新人看護師自らが事例をまとめて話し合うことで、患者の思いに寄り添って考える場をつくることができる。

Ⅸ おわりに

A 病棟は外科病棟であり点滴業務が多く時間に追われることから、看護技術の習得と業務を安全に効率良く遂行することを重視した教育体制であったと考えられる。そこで、今年度は倫理観・自主性・気づきなどを育成できる工夫を加え、新人教育プログラムを修正した。3年前に初めてこのプログラムで教育された新人看護師が、来年度は指導的立場で使用する。来年度一年かけて今年度修正したプログラムを再評価したいと考える。

Ⅹ 引用文献

-
- 1 内田ちえみ：クリカルケアシステムに対する看護職の評価，第38回日本看護学会論文集（看護管理），p327～329，2007.
 - 2 泉 美香：新人研修で先輩看護師が講師を担当したことによる新人看護師の学習効果と課題—新人看護師の新人研修に対する認識から示された学習内容—，第40回日本看護学会論文集（看護教育），p36～38，2009.
 - 3 杉本元子：看護チームリーダーブック，医学書院，p114-117，2006.
 - 4 永田文江：看護基礎教育の充足状況に関する意識調査—新卒看護師、リセプターズ及びリセプターズ支援者の比較から—，第38回日本看護学会論文集（看護管理），p333～335，2007.