

先輩看護師が期待する新卒看護師の夜勤デビュー前に習得して欲しい能力について

Senior Nurses' Expectation Ability of New Nurses have to Acquire Until First Nightwork

看護部教育委員会基礎 I コース担当：小野明子・大曾契子・伊藤寿満子

《要旨》

先輩看護師は、新卒看護師の夜勤デビュー前に習得して欲しい能力について、多くの技術・知識態度・業務内容を期待している。それは、専門的な知識を持って、正確な技術を優先順位を考えて提供して、その結果を的確にアセスメントし報告できるというプロセスである。新卒看護師にとって個々の先輩の期待に応えることは、多くの努力や忍耐が必要である。夜勤導入にあたり、到達ラインの認識を統一するために、各部署での夜勤導入基準シートの作成を提言する。

《キーワード》

新卒看護師、夜勤デビュー、能力

I. 目的

新卒看護師の看護実践能力の低下が指摘されているが、臨床の現場では入職後1ヶ月を過ぎた頃より夜勤勤務を開始しなくてはならない厳しい状況がある。そこで、新卒看護師に夜勤開始までに習得して欲しい能力を明確にし、夜勤開始時期の見極めや指導・サポートの一助になることを目的に、先輩看護師に紙面による聞き取り調査を行った。

II. 研究方法

1. 調査対象：新卒看護師を受け入れている15部署の先輩看護師
2. 調査期間：新卒看護師が夜勤デビューをした平成18年5月26日～5月31日
3. 調査内容：新卒看護師に夜勤デビュー前に習得して欲しい能力及び業務内容について無記名の自由記載による紙面調査用紙を配布した。回収された調査用紙より、その内容を類似したラベルに分類しカテゴリーに集約した。ラベルの分類・集約においては研究担当者3名にて行った。
4. 倫理的配慮：調査用紙の提出は自由意思であり、部署名・氏名の記入はしないことを調査用紙に明記した。

Ⅲ. 結果

調査用紙を15部署に計225枚配布し、173枚の提出があり回収率は77%であった。その内容から分類した有効データラベルは1165ラベルあり、内訳は技術に関する項目412、態度に関する項目322、業務に関する項目269、知識に関する項目162であった(図1)。

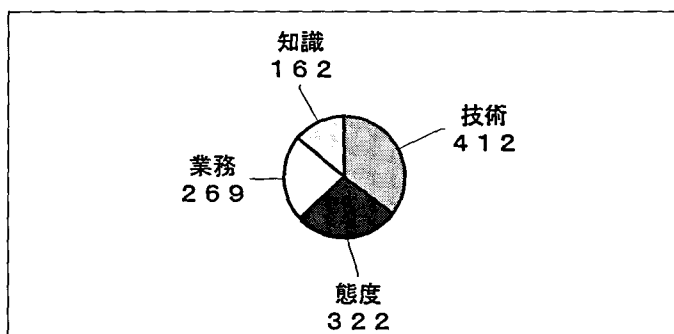


図1 分類したデータラベルの内訳

中には基礎I担当者としては、入職1ヶ月では不可能な課題と思われる、完璧なスタッフの一員としての役割を果たすことを求めている先輩看護師がいることもわかった(表6)。

表1 早期に習得して欲しい能力：上位3項目

順位	内容
第1位	「点滴管理ができる」 「輸液ポンプが使用できる」
第2位	「報告・連絡・相談ができる」
第3位	「病棟での主な疾患・処置の知識がある」

表2 カテゴリー別上位3項目<技術面>

順位	内容	ラベル数
第1位	「点滴管理ができる」 「輸液ポンプが使用できる」	150
第2位	「バイタルサインの測定ができる」	50
第3位	「注射・採血ができる」	36

表3 カテゴリー別上位3項目<態度面>

順位	内容	ラベル数
第1位	「報告・連絡・相談ができる」	116
第2位	「社会人としての自覚がある」	47
第3位	「体調管理ができる」	31

表4 カテゴリー別上位3項目<業務面>

順位	内容	ラベル数
第1位	「時間通りに業務ができる」	41
第2位	「術後患者や重症患者の担当ができる」	37
第3位	「業務の流れがわかる」	31
	「電子カルテシステムの操作ができる」	31

表5 カテゴリー別上位3項目<知識面>

順位	内容	ラベル数
第1位	「主な疾患・処置に関する知識がある」	60
第2位	「正常・異常に関する知識がある」	49
第3位	「薬剤に関する知識がある」	12

表6 “ちょっと無理かな?” のラベル内容

・「落ちのない情報収集と申し送りができる」	
・「ミスを発見できる力を持つ」	
・「急変時の対応とその役割ができる」	
・「納得していただける説明ができる」	
・「スタッフへの気配りができる」	e t c

IV. 考察

先輩看護師は、新卒看護師の夜勤デビュー前に習得して欲しい能力について、多くの技術・知識態度・業務内容を期待していることがわかった。しかし、それらは単独なものではなく、専門的な知識を持って、正確な技術を優先順位を考えて提供して、その結果を的確にアセスメントし、報告できるというプロセスであった。少人数の夜勤勤務で十分なフォローが困難な状況では、1人でできること・できないこと、体調管理についてなど自分からアピールすることを期待している。しかし、入職時にはほとんどの技術ができないと自己評価している新卒看護師にとっては、個々の先輩看護師の期待に応えることは、多くの努力や忍耐が必要ではないかと推測される。

V. まとめ

新人を専門職の看護師として育てるためには、チーム全員が新人の看護実践能力の習得段階を知り、同じ方向性でその段階に応じた指導・サポートを行う必要があると考える。また、教育委員会での集合教育と部署でのOJT教育との連携をとりながら、優先順位を考慮した教育計画を立案し、

実施することも重要である。それが新人を育てる環境につながると考える。

新卒看護師の教育背景、各部署の特色、夜勤体制の違いなどがあり、夜勤導入時期や新卒看護師の達成目標などは各部署に任されている。夜勤導入にあたり最低限新卒看護師に求められているものは何か、到達ラインの認識を統一するために、各部署での夜勤導入基準シートの作成を提言する。

参考文献

- 1) 臼井みどり他：新人看護師の安全教育と夜勤導入―「臨床実践能力に応じた支援のあり方モデル」から―、看護展望, 32 (1), 34-40, 2007.