

卒後6年目以上研修のまとめ

— 小集団活動を取り入れて —

発表者 太田 君枝
根本三代子・下井 春枝・小澤 光枝
茂野テル子・他教育委員

I 研究目的

卒後6年目以上の看護婦の院内研修を、講演会中心から主体的に自分達の課題を解決してゆく小集団活動に切りかえて4年が経過した。看護部目標は看護サービスの質の向上があげられ、医療補助中心から、看護を中心としたものへと検討されるようになった。小集団活動することで、先輩としての問題意識がどのように変ってきたのか、又取り組み課題の分類から必要課題が何であったか。婦長が研修者の成長をどうみているか、合わせて検討したので報告する。

II 方法

1. 期間 昭和60年4月～63年3月
2. 対象 その年の卒後6年目以上看護婦全員（時に5年目以上）約120名（図-1）。
3. 方法
 - ① 4年間の取り組み課題を年度別、内容別、病棟別に分類し推移を検討した。
 - ② 昭和61年と63年に課題の選択の良否、チームの協力度を2項選択で、課題の達成度を%で求め比較した。
 - ③ 昭和62年に婦長に部下の成長についてメモ書きしてもらった（昭和63年には方法が違い比較できなかった）。
 - ④ 小集団活動開始前と4年間活動した後で「後輩指導するうえで困っていることを3つ以上記述せよ」と答えを求め比較検討した。（記述内容の分類はその年の教育委員によりおこなわれた。内容別に集計し研修者数で除し%で表わした。）

III 結果

1. 4年間の取り組み課題は148題であった。
内容別に分類すると、図-2のごとく看護実践に関するものが50%、業務管理24.3%、教育13.5%、チームワーク24.2%であった。

<看護実践に関するもの74題の内容> 図-3

看護記録	27
看護手順	21
伝達引継	7
カンファレンス	7他
患者ケア	4 等であった。

<業務管理に関するもの36題の内容>

業務分担 11
整理整頓 9
事故防止 7 等であった。

<教育に関するもの20題>

新人教育 15
学生指導 5

<職場のチームワークに関するもの18題>

接 偶 7
リーダー業務 6
チームワーク 5 等であった。

年代別取り組み課題の推移は(図4)

昭和60年	新人指導	11	看護手順	7 他
61年	看護手順	7	整理整頓	5 他
62年	看護記録	8	看護手順	5 他
63年	看護記録	17	業務分担	3 他であった。

2. 部所毎課題数は北7, 中3, 南1, 中手が多く中材は少ない(図-5)
3. 研修終了後のアンケートの比較(図-6) 課題の選択は両年とも97%が良としている。
4. チームの協力度は63年が10%増え89%であった(図-7)
5. 課題の達成度は70%以上が63年が7%増え60%であり, 達成度50%以下が63年が2%減って25%であった(図-8)
6. 婦長の79%がリーダーシップをとり, 後輩指導ができるようになったと成長を認めている
(図-9)
7. 「職場で先輩として問題と思われること」の変化の比較(図-10)

<減少している内容>

①後輩指導方法がわからない	180%	→	38%
②コミュニケーションがとれない	81%	→	39%
③服務規律が守られない	41%	→	8%
④学習会が持てない	21%	→	2%

<増加している内容>

①申し送り, 記録, カンファレンス	15%	→	18%
②自己啓発	11%	→	13%
③業務分担	11%	→	13%

IV 考 察

小集団活動の目指すものは「看護サービスの質の向上」である。取り組まれた148課題はすべて看護サービスの質の向上と結びついている。又6年目以上の看護婦がこの活動を取り入れたもう一つの目的は, 自己啓発, 相互啓発を促し, 人材育成と職場の活性化を図る教育的意義の一部

を担うことであった。教育的効果としての問題解決能力の向上については4年間のとり組みの中からつちかわれてきている。協力関係の強化においてもチーム員をまきこみよい関係を作っている。マンネリ化の打開についても今迄の手順を見なおしたり、看護記録にとり組んだり、問題と思われる事の多くが検討されている。

研修という枠組みのなかの活動ではあるが、自主的に選択した課題に取り組み自主性も育ちつつある。仮に達成度70%以上を達成度が良いとするならば、昭和63年には60%が味わっており、25%の人が味わえなかった事になる。達成度の高低が指導者の問題なのか、この活動への参加度合なのか、何が原因であるかは今後検討してゆかなければならない。

研修後の問題意識の変化にもはっきりと活動の効果が現われている。看護サービスの質の向上と教育的意義において、小集団活動は効果があったと考える。

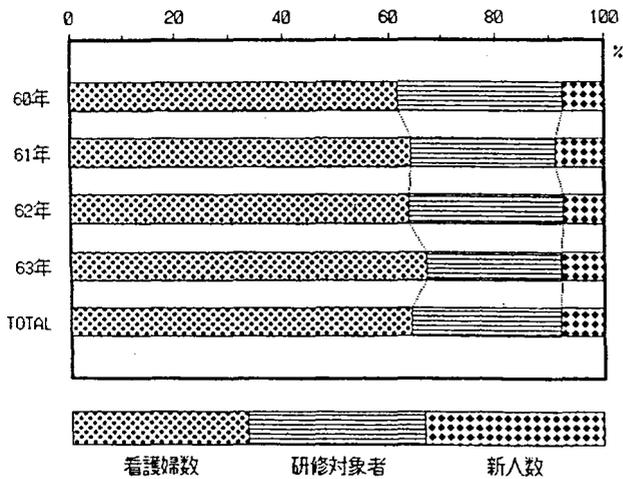
V まとめ

小集団活動を研修にとり入れ、次のような効果があった。

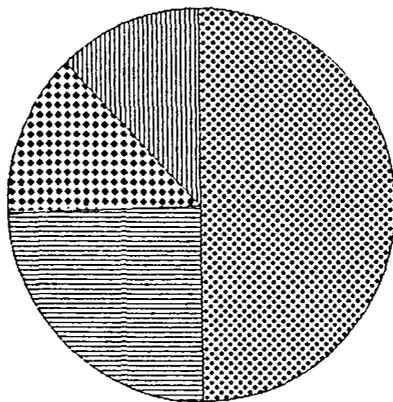
1. 問題解決能力が向上し、協力関係が強化され、マンネリ化の打開ができた。又自主性が育ってきている。

参考文献

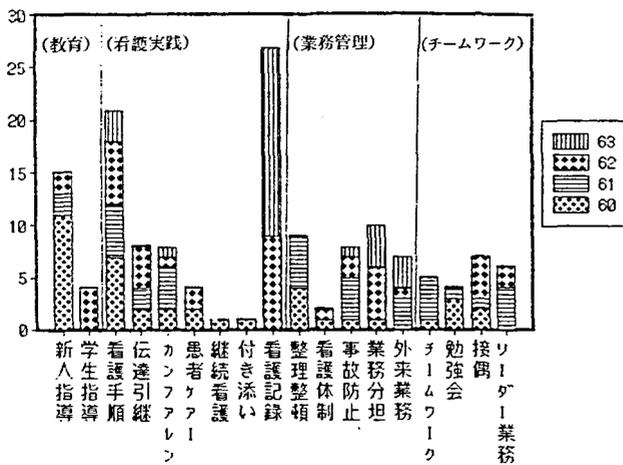
- 1) 上田利男：小集団活動のころ，日本能率協会。
- 2) 木村巳佐子：QC活動，看護展望，13(2)：78-81，1988。
- 3) 塚田八重子：TQCによる当院での諸改革，看護展望，9(4)：12-25，1984。
- 4) 佐藤俊一：人間の活性化としての組織の活性，看護展望，9(4)：7-11，1984。
- 5) 広川 敢：医療・看護におけるQCサークル活動の技術的諸問題，看護展望，9(4)：19-25，1984。
- 6) 國岡照子：TQCの理念をどう捉えるか，看護展望，9(4)：26-31，1984。
- 7) 岡田玲一郎：病院におけるTQCの必要性和意義，看護展望 9(4)：2-6，1984。
- 8) 昭和60年-63年，信州大学医学部附属病院看護部6年目以上研修集録8冊。
- 9) 西本勝子，杉野元子：看護チームの育成と運営，医学書院，1985。
- 10) 代表，坂部正登：事実から学ぶ，第2-第4巻，坂部創造性教室，1986-1988。
- 11) 岡本包治編：学習プログラム，ぎょうせい，1985。



図一 全看護婦数に対する研修者及び新人の割合



図二 課題の分類



図三 年代別 項目別 課題数

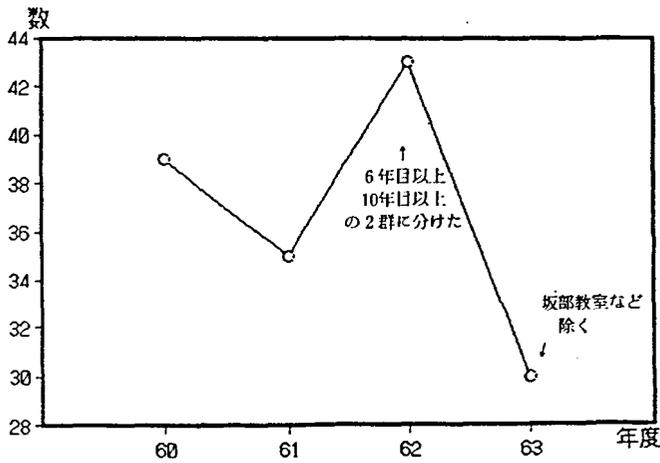


図-4 年度別課題数

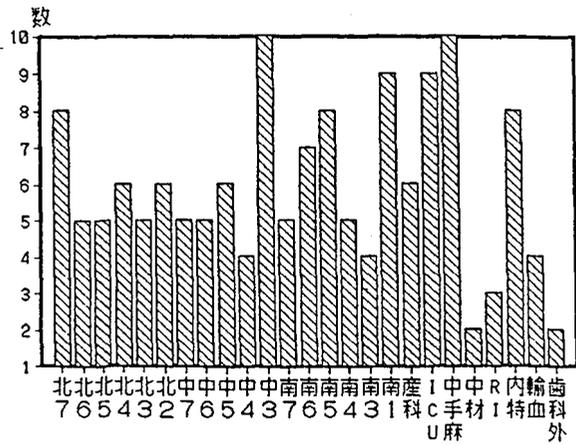


図-5 病棟別課題数

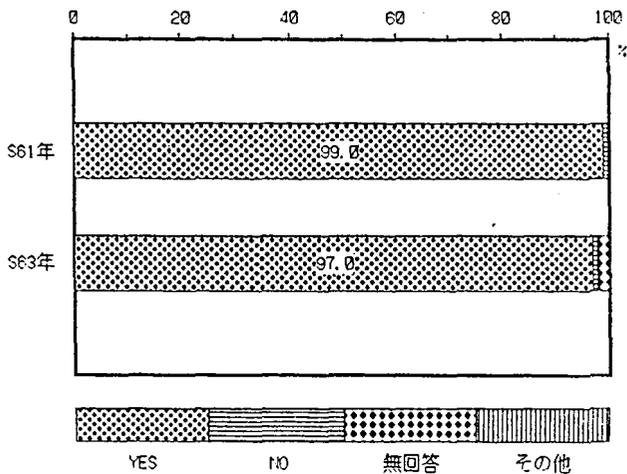


図-6 課題の良否

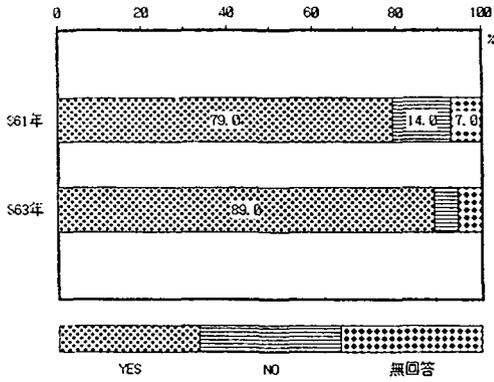


図-7 チームの協力度

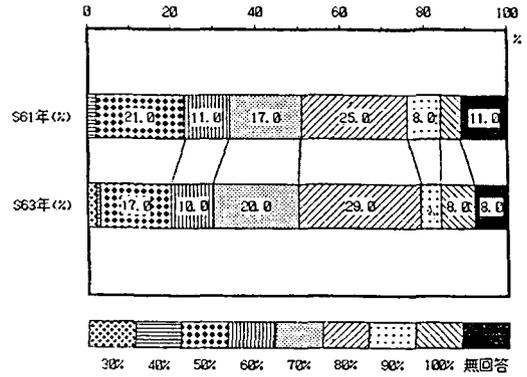


図-8 達成度別分類

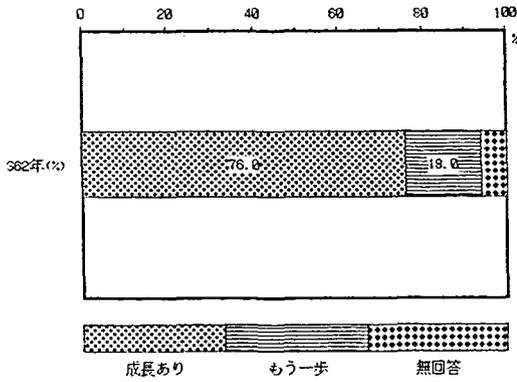


図-9 婦長のみた成長

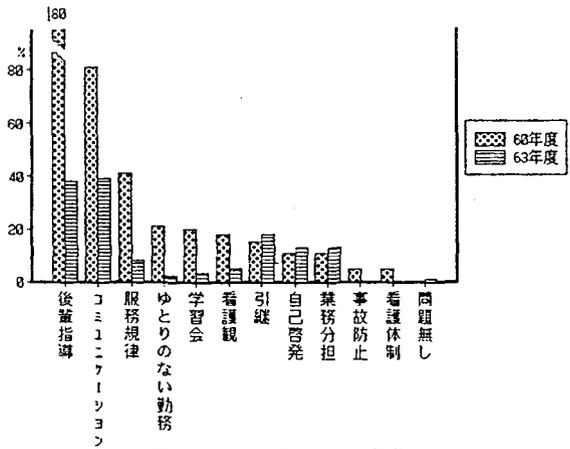


図-10 問題意識の変化