

P-157

AI(Appreciative Inquiry)を用いた新人教育の成果

山口赤十字病院 看護部

○近末 清美

【はじめに】

新人看護職員の研修においては、職場内教育（on the job training：以下OJT）が重要と言われている。自施設では、看護部の教育方針に基づき、各部署の教育担当者が新人研修の教育計画を立案しているが、教育計画の立案する教育力について自信が持てない者が多い。今回AIを用いた新人教育の成果について報告する。

【取組み・経過】

2011年11月、AIやコーチング研修に新人看護職員の教育担当者12名が参加。人や組織の強みや潜在力を引き出す組織開発手法であるAIを用いた新人教育、人や組織の力や可能性を引き出し、目的やビジョンに向かって主体的に行動を起こしていくことを支援するコーチングについて学んだ。2011年12月、教育委員会にて研修報告を行い、教育委員がどういふ新人を育てたいか新人育成の価値観の明確化を図った。また、それを新人育成の目指すゴールと位置づけ、各部署の新人教育計画の立案を行った。

【結果・考察】

新人教育計画の立案において「自分でのびるぞプログラム」、「みんなのころはゴムまりプログラム」、「To Be&To Have Learning Program」など、新人の到達できていない点を指導する問題解決型の思考から、新人の強みを見つけ、強みを活かす教育を大切に成長支援型に変化した。新人が「できる」ことは認め、新人の個性を支持する教育を大切に教育の実践で、新人はのびのびと成長することも実感することができた。また、新人の成長を認めることは、自分自身の指導を認め、新人教育の自信をつけることができる。そのことは、新人と新人教育者の相互の成長を促進し「共に学ぶ」組織風土を形成する一助となる。AIを新人教育に活用することで、新人教育に関わるスタッフ自らが、創造的に教育計画を立案することが可能となり、新人や自己の成長を肯定的に認めることが可能となる。

P-159

看護必要度新人研修についての報告

前橋赤十字病院 看護部

○神尾 聡子、片桐 幸枝、上村麻優子

「看護必要度評価者研修」は「看護必要度」を評価することが出来る評価者の養成を目的としている。「看護必要度」の評価は患者の毎日の状態を正確に評価することが求められている為、看護師誰もが同じ目線で評価できる知識や方法を身につけることが大切となる。当院では、「看護必要度」におけるスタッフ教育の一貫として、新人研修を行っている。その内容としては、初めにパワーポイントを用いて「評価方法と考え方」について1時間ほど講義を行い、DVDによる問題演習、紙面による問題演習の3点が組み込まれている。講義では、「看護必要度」の評価方法・考え方についての概要と共に、評価を行う上で間違えやすいポイントについて説明を行っている。例えば、「免疫抑制剤の使用」の項目について、当院では突発性難聴などの疾患でステロイド薬を使用することもあるが、それは定義と異なる使用法であるから該当しない、など、当院で多く見られる場面について補足説明を行うようにしている。また、問題演習については、DVDは既存のものを使用し、紙面による問題演習については、研修担当スタッフが実際に当院で多く見られる場面について問題を作成して実施した。研修終了後には、研修者にアンケート回答を行ってもらい、理解度の確認を行うようにしている。その評価をもとに、来年度の研修内容の検討を行っている。また、年に一度、病棟毎にスタッフへの「看護必要度評価者研修」も実施しているが、内容の統一がされていないため、研修マニュアルの作成や集合教育による研修も検討している。今回、平成25年度看護必要度新人研修の結果と考察、来年度への課題をここに報告する。

P-158

新人看護師への「死」に関するグループディスカッション実施の効果

小川赤十字病院 看護部

○矢嶋 宏江、太田ふみ子、大石留美子、綿貫 尚子、橋本 侑希

【はじめに】現代社会では、死生観が十分に養われないまま看護師となり、バーンアウトする看護師も増加してきているといわれる。当院では、死について考えさせる機会をこれまでに設けておらず、死生観が確立されないまま日々の業務として終末期看護を行っている。そのため、新人看護師への死の教育として、グループディスカッション（以降ディスカッション）を実施し、どのような効果が得られるかを明らかにする。また、患者に寄り添った看護が行える看護師の育成と、バーンアウトの抑制となるよう、看護師各々が精神的ショックを乗り越える術を見出すきっかけにつなげていくことも目的とした。

【方法】平成24年4月に当院に入職した新人看護師14名を対象とした。入職時に死のイメージなどをアンケートにより事前調査した。半年後と一年後に、臨床での看取りの経験や死のイメージについてディスカッションし、ディスカッション後に感想などをインタビューした。インタビュー内容は文章化し、ディスカッション実施による意識の変化を対象者の言葉で比較した。

【結果】入職時、死は「怖い」「悲しい」などの言葉で表現されていた。半年後、同様の言葉の他に「後悔」の言葉が聞かれ、一年後「安心感」「開放感」「何かしたい」という言葉も聞かれた。またディスカッション参加により、「気持ちの共有」「何かできることを見出したい」という言葉が聞かれた。

【考察】ディスカッション実施により、自分の経験や思いを自由に語ることで、気持ちの共有などができ、他者の経験を今後の自分の看護に活かしていきたいという意識にもつながった。

P-160

新人看護職員の他部門研修を導入して

さいたま赤十字病院 看護部

○金子 康子、鈴木 勝美

【はじめに】平成22年に新人看護職員制度が導入となり、当院においてもその制度に基づき研修内容の見直しを行った。その際、看護部門以外の部署の業務内容を知ることでチーム医療を考える機会とし、今後の看護活動に結び付けることができるを目的として「他部門研修」を導入した。

【他部門研修の概要】研修部署の概要説明を行い、新人看護職員4～5名を1グループとし各部署で1日研修を行う。個人目標・グループ目標に沿って学びを発表する際、研修受け入れ部署の職員は自由参加としている。

【目的】当院初の試みである新人看護職員の他部門研修がもたらす研修効果を検証する。

【方法】アンケート調査 対象：平成23・24年度の新人看護職員延べ115名及び研修受け入れ部署延べ33部署

【結果および考察】新人看護職員の約80%が研修を有意義であったと回答している。「多くの職種で患者を支えていることを知った」「情報を共有し連携をとることの必要性を実感できた」等の意見がみられた。看護学生から看護師という視点の変化を経て、看護職と他部門の連携について考える機会となり、看護業務に反映できる学びを見出すことができていた。また、研修受け入れ部署からも有意義であるとの回答を得る事ができた。今後も研修を続けてほしいとの意見もあったが、「学びたい内容を詳しく知りたい」「人数の調整が必要」との意見もあった。これらは研修をより有意義なものにしたいという思いからの意見であると捉えられる。また、自部署の役割を言語化することで自分たちの役割と連携の重要性を再認識することができた等の意見もあり、新人看護師はもとより、研修を受け入れた部署の職員が、自部署の役割や連携について再考する機会にもなっていると考える。