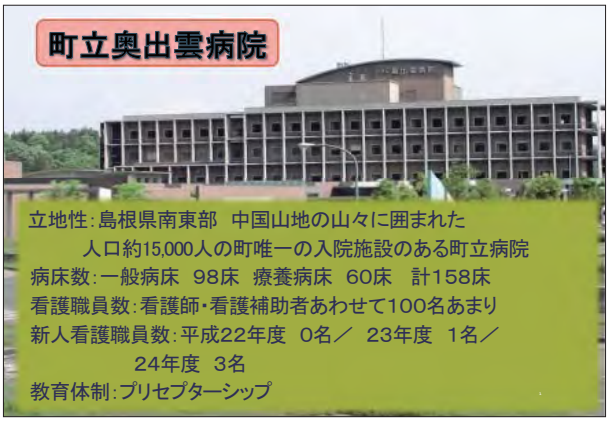
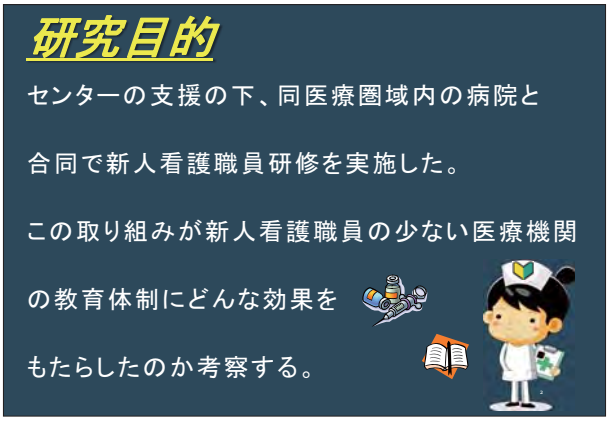
演題 120

大学附属病院シミュレータ教育部門を活用した新人看護師教育の効果～他病院との合同研修を行って～

発表者　松村　初恵　（島根県：町立奥出雲病院 看護部）
共同研究者　若月　美保子、宇都宮　智佳、種村　捺美、長谷川　千代美





【研究目的】

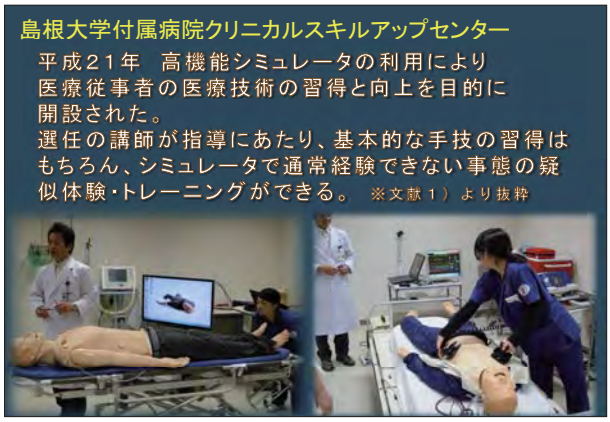
町立奥出雲病院は県南東部中山間地域に位置する中規模病院であります。

昨年度より初の試みとして島根大学附属病院クリニカルスキルアップセンター（以下センターとする）の支援を受け他院との協力体制の上、合同新人看護職員研修を取り入れました。

近年新人教育については臨床研修の努力義務化を受け、各医療機関で新人看護職員研修ガイドライン（以下ガイドラインとする）を活用した体制整備が進められています。

当院のような外部組織の支援を受け他院と合同での取り組みの報告例は少なく、意義深いものであると考え、新人看護職員の少ない医療機関の教育体制にどんな効果をもたらしたか、考察したいと思います。

まず今回の取組みである研修の紹介です。



これがセンターです。

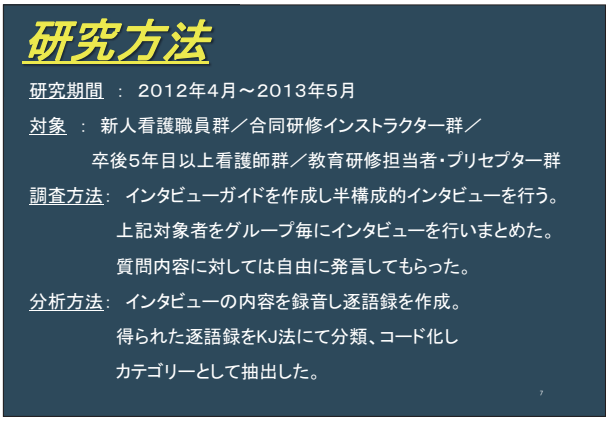
取組み①　平成23年度　「インストラクターの養成と合同研修の計画」を行いました。

取組み②　平成24年度

合同研修を開始しました。シミュレータの派遣を受け、センターで学んだインストラクターが

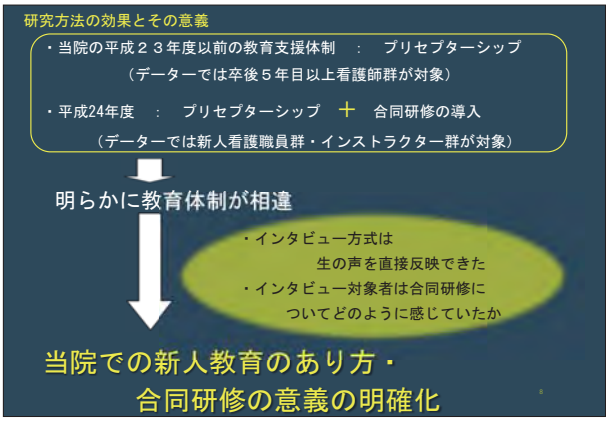
指導を行いました。

実際の研修の様子の一例です。

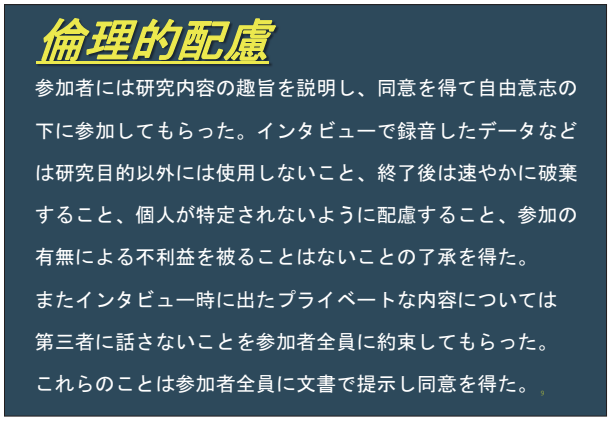


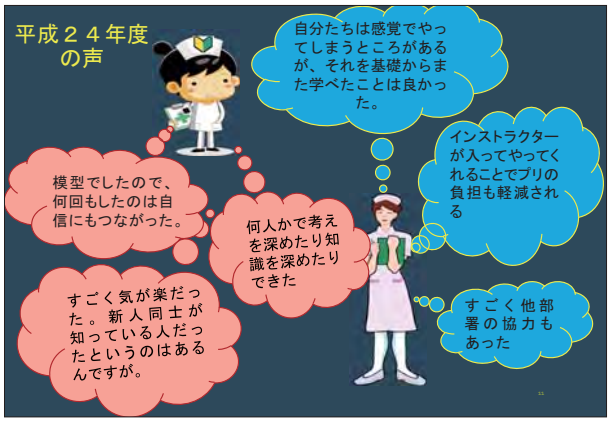
【研究方法】

この対象群毎にインタビューを行い、その内容から逐語録を作成。これを KJ 法にて分類し、カテゴリー化しました。



この研究方法を用いたことで、今回の取組み前後の教育体制について対象者の生の声を反映でき、この取り組みの意義の明確化ができました。





インタビューで得られた生の声の一例です

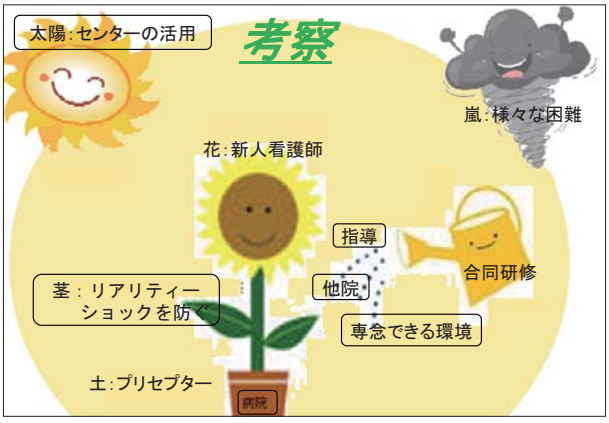
結果

カテゴリー	サブカテゴリー
研修・教育機関の活用	一定水準の教育内容の確保
リアリティーなショックを防ぐ	技術面の手助け
	基礎教育と臨床実践をつなげる
	自信へのつながり
	臨床への不安の自覚
	臨床への応用

他施設合同研修の効果	交流・つながり感
	リフレッシュ効果
	新人同士の思いの共有
	新人同士で知識を共有し高めあう効果
指導の幅の広がり	OJTとの相乗効果
	多様な指導者から学ぶ
	指導者のスキルアップ
研修に専念できる環境	研修に集中できる
医療機関全体の教育体制の整備	設備の充実
	職員全体の意識の向上

【結果】

これら、6つのカテゴリー、16のサブカテゴリーが抽出できました。



【考察】

得られたカテゴリーをイラストを用いて示します。カテゴリー表とイラストをご覧いただきながらお聞きください。

中小規模の施設では経験できる症例に限界があり、実践経験数の少なさは自信の獲得や技術の向上に影響します。今研修においてシミュレーショントレーニングを重ねたことで、経験値を増やし、臨床実践の中で感じるリアリティーショックを緩和する効果があったと考えます。これは新人である花が困難に立ち向く力となる茎に表現できます。

新人のメンタルサポートに有効として新人同士の支えあいがあることが多くの文献で示されています。同期入職者の少ない当院が〔他院と合同で研修〕を行うことは、こうした新人同士のメンタルサポートが期待できます。それだけでなくお互いに知識を高めあう効果も見られました。

新人目線でこの研修を見ると、ストレスフルな臨床現場に対応するための、看護技術の向上や精神的なサポートを得ることができたことがわかります。

新人同様、指導する側にも症例数の少なさや専任スタッフの確保は教育体制への不安となります。〔指導の幅の広がり〕では指導力を強化する効果がわかります。

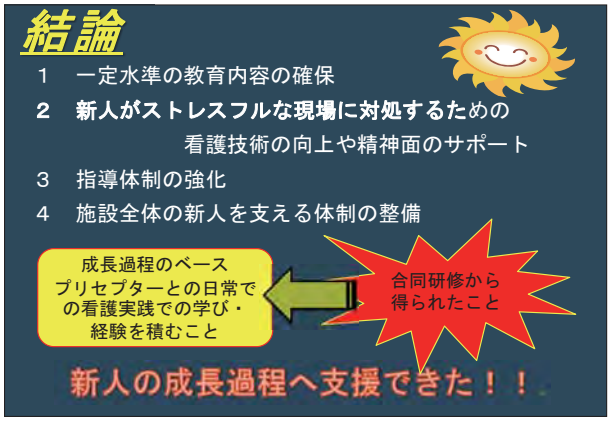
〔研修に専念できる環境〕はOFF-JTとしたことで日常業務から離れ研修に集中することができました。

〔他院との合同研修〕〔指導力〕〔専念できる環境〕は図のように研修を通して新人育成に力を注いでいる要素と言えます。

〔施設全体での体制の整備〕では定期的にこの研修に参加できる体制づくりを始めこの研修をきっかけに施設全体が新人を支える体制を整え始めた結果と言えます。図では植木鉢に表現できます。

今回の研修で〔センターの活用〕をしたことは、この図の太陽のようにこれらの効果すべてに影響し、取組み全体を見守り導く役割があったと考えます。

従来の教育体制に加えて今回の取組みを取り入れたことは、前述したような効果をもたらし、新人を支援することができました。



【結論】

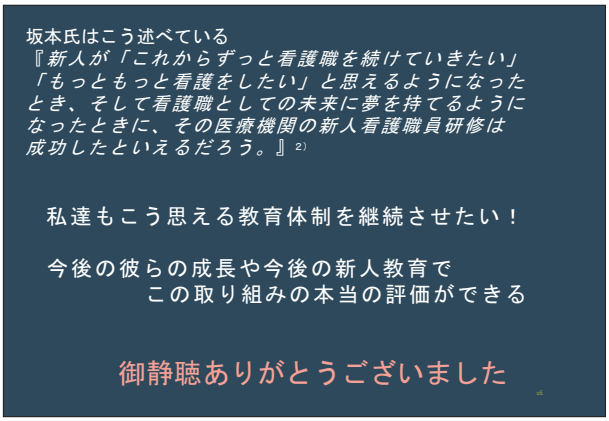
得られた効果は以下のとおりです。

1　一定水準の教育内容の確保

2　新人がストレスフルな現場に対処するための看護技術の向上や精神面のサポート

3　指導体制の強化
4　施設全体の新人を支える体制の整備

研究の限界として本研究対象の各群のインタビュー人数が少ないことなどから十分な考察、分析が至らなかったように思います。



坂本氏も新人看護職員研修に関してこのように述べています。

教育体制の整備には行政の支援サポートも重要であると考えます。
今後も継続的に新人教育に取組み本研究が生かされるように努力していきたいと思います。

ご静聴ありがとうございました。

引用文献

1）景山咲子：新人看護師教育の新たな試み～島根大学医学部附属病院クリニカルスキルアップセンターの支援、他院との協力体制で～，地域医療，V0L.50,N0.3,p79－81,2013.
2）　坂本すが編：新人看護職員研修の手引き，日本看護協会出版会，p7,2011.

参考文献

1）小野恵美子，中山サツキ：医療機関合同での新人看護教育研修の試み，看護,63(11),p42－45,2011.
2）中山洋子，横田素美：看護基礎教育から継続教育における看護実践能力の育成内容，福島県立大学看護学部紀要，第14号，p1 - 11,2012.
3）中山由美：研究報告，新人看護師が期待する指導者からの支援～救命救急領域に勤める新人看護師へのインタビューを通して～，大阪府立大学看護学部紀要,17巻1号，p55－64,2011.
4）宮下恵里：リアリティショックから新人を守る術　高機能患者シミュレーターを用いたシナリオ研修の取り組み，Emergency Care,V0L.25　no.4,p46－52,2012.
5）森坂佳代子，大林正子，福万敦子：定期的集合研修が新人看護職員に与える精神的効果：第42回日本看護学会論文集（看護管理），p26－29,2012.
6）平塚陽子，中島春香，永田暢子，石津みゑこ：新卒看護師が感じる看護基礎教育と看護実践現場とのギャップ，北日本看護学会誌,11（2），p13－21,2009.
7）中川雅子，明石恵子：新卒看護師に対する教育の実態と課題「看護職新規採用者の臨床能力の評価と能力開発に関する研究」より教育担当者の課題を中心に，看護,56（3），p40－44,2004.