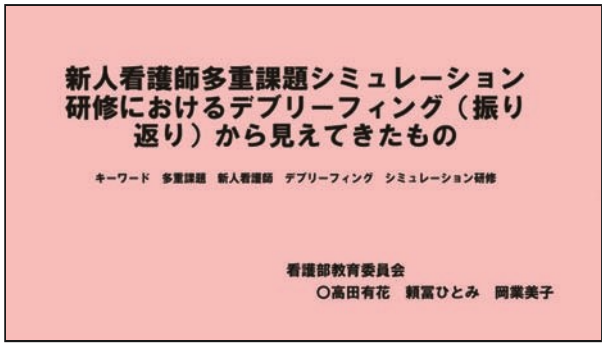
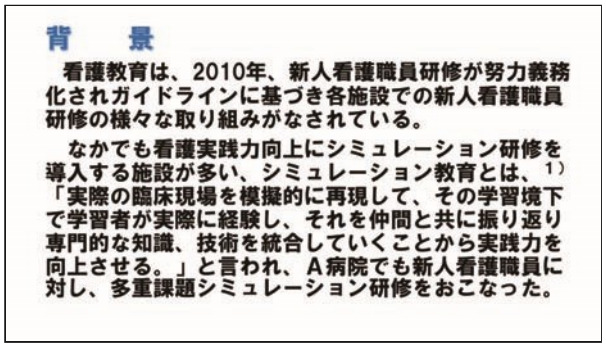
演題 120	新人看護師多重課題シミュレーション研修における デブリーフィング（振り返り）から見えてきたもの
	発　表　者　髙田　有花（香川県　さぬき市民病院） 共同研究者　頼富ひとみ、岡　業美子

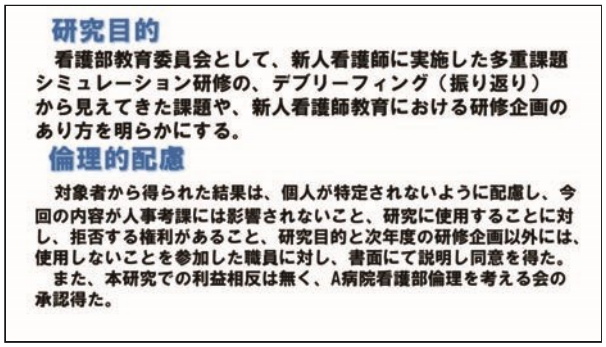


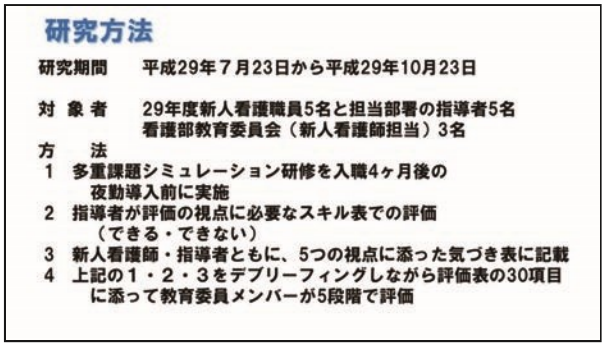


看護教育は、2010年、新人看護職員研修が努力義務化され、ガイドラインに基づき各施設での新人看護職員研修の様々な取り組みがなされています。

A病院でも新人看護職員に対し、多重課題シミュレーション研修を行いました。

その研修実践結果のデブリーフィングから見えてきた課題や、新人看護師教育における研修企画の課題を明らかにすることを目的に取り組みました。

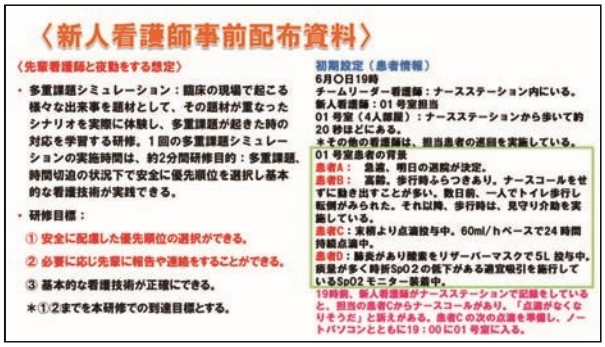




研究方法

対象者は、29年度新人看護職員５名と担当部署の指導者５名、看護部教育委員会３名です。多重課題シミュレーション研修を入職４か月後の夜勤導入前に実施しました。

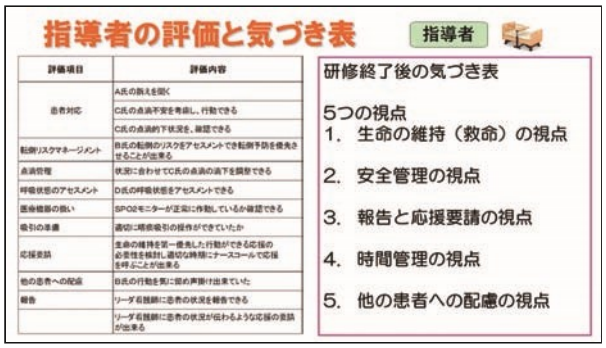
夜勤で４人部屋の対応を行う設定としました。



多重課題シミュレーション研修時、新人看護職員に配布した資料です。１回目の多重課題シミュレーション研修の実施時間は、約２分間。

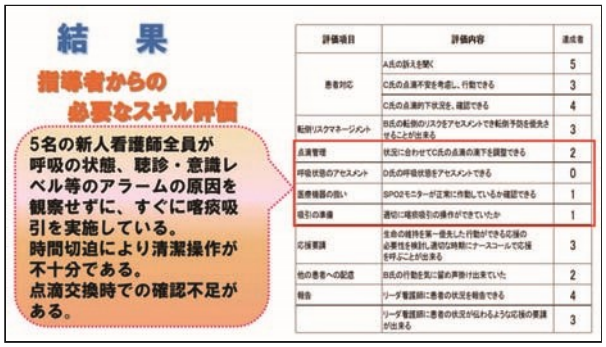
研修目標は、①安全に配慮した優先順位の選択が出来る。②必要に応じ先輩に報告や連絡を

することが出来る。③基本的な看護技術が正確に出来る。とし、①②を本研修での到達目標としました。



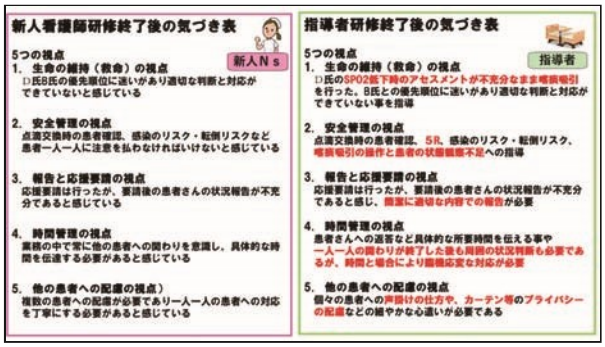
評価の視点に必要な患者対応・転倒のリスクマネージメント・点滴管理・呼吸状態のアセスメント・医療機器の取り扱い・吸引の準備・応援要請・他患者の配慮・報告に沿って、「出来た」「出来ない」を指導者が観察し評価しました。

シミュレーション終了後、新人看護師、指導者ともに、五つの視点に沿った気づき表に記載し、その内容から評価表の30項目に沿って教育委員メンバーが５段階で評価し、点数と気づき表をもとにデブリーフィングから卒後４か月目の習得状況を評価しました。



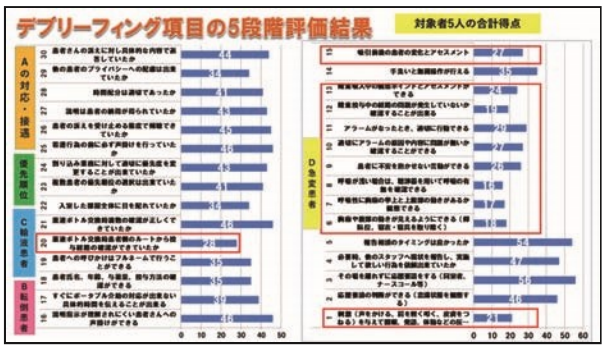
結果

必要なスキルの指導者評価からは、呼吸状態のアセスメントが達成出来ていない状況であり、それに関連するモニター確認、喀痰吸引などの行為が出来ていない事や、時間切迫により清潔操作が不十分であったり、点滴交換時での確認不足がある結果となりました。



こちらは、左は新人看護師、右が指導者の気づき表を要約したものです。

赤字は気づきの違いの部分です。生命の維持の視点では、SPO2低下時のアセスメントが不十分なまま喀痰吸引を行ったこと、安全管理の視点では、5R の確認不足や喀痰吸引の操作と患者の状態観察不足、報告と応援要請の視点では、簡潔に適切な内容での報告が必要であること、時間管理の視点では、臨機応変な対応が必要であること、他の患者への配慮の視点では、声掛けの仕方やカーテン等のプライバシーの配慮などの細やかな心遣いが必要であることなど、五つの視点とも、指導者側に多くの気づきが見受けられました。

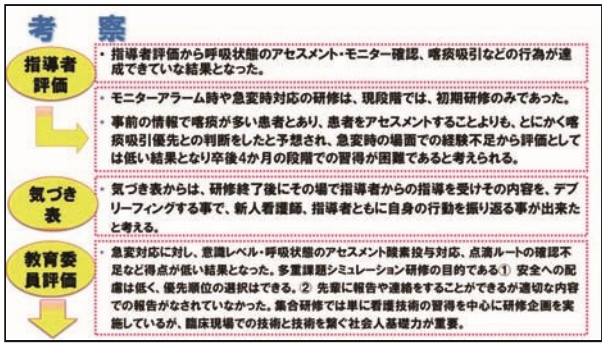


教育委員メンバーがデブリーフィング項目を５段階評価した結果です。

全般的に患者Ｄ氏の急変対応に対し、意識

レベル、呼吸状態のアセスメント・酸素投与対応、点滴ルートの確認不足など、得点が低い結果となりました。

先ほど述べた本研修での到達目標①②については、得点が高く研修としての目的は達成されています。しかし、本来必要な達成項目から判断するとまだまだ未達成の状況であるといえます。

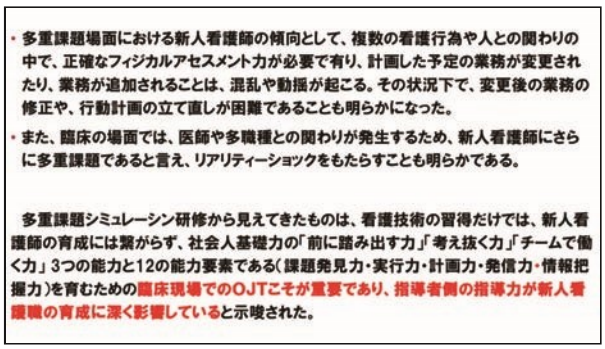


考察

指導者評価からは、急変時対応研修は、１回目の初期研修終了時期であり、適切な対応が不十分であったと考えられます。事前に喀痰が多い患者であるとの情報から、とにかく喀痰吸引が優先との判断をしたことが予想されます。

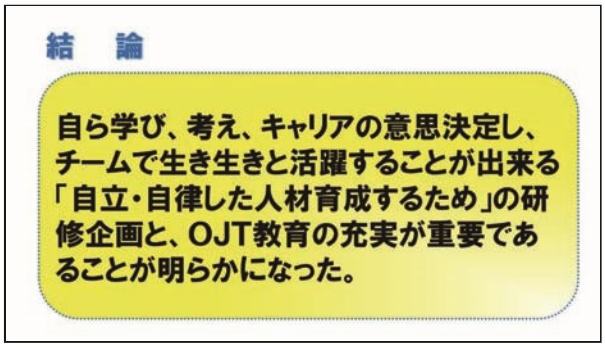
喀痰吸引をすることでSPO2の低下を改善することが出来るとの先入観から、アセスメントする前に実施した行為であり、情報によって次の行動に変化が見られたと考えられます。患者の状態を正しく判断しアセスメントすることは、適切な対応を導くために重要であると考えられます。

教育委員評価からは、多重課題シミュレーション研修の目的である優先順位の選択は出来るが、安全への配慮は低く、先輩に報告や連絡をすることが出来るが適切な内容での報告がなされていませんでした。集合研修では単に看護技術の習得を中心に研修企画を実施していますが、臨床現場での技術と技術を繋ぐ社会人基礎力が重要であると考えられます。



多重課題場面における新人看護師の傾向として、複数の看護行為や人との関わりの中で、正確なフィジカルアセスメント力が必要であり、計画した予定の業務が変更されたり、業務が追加されることは混乱や動揺が起こります。その状況下で、変更後の業務の修正や、行動計画の立て直しが困難であることもいわれています。

多重課題シミュレーション研修から見えてきたものは、看護技術の習得だけでは新人看護師の育成には繋がらず、社会人基礎力の三つの能力と12の能力要素を育むための臨床現場でのOJT こそが重要であり、指導者側の指導力が新人看護師の育成に深く影響されていると示唆されました。



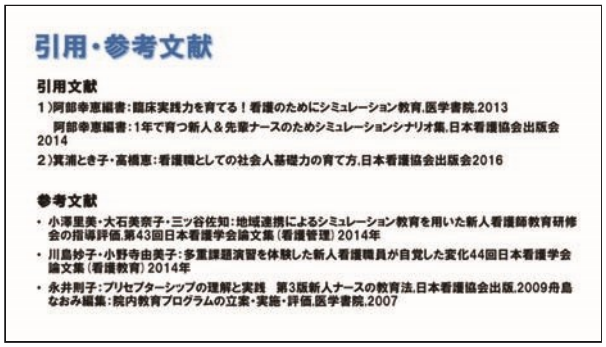
結論

社会人基礎力である、課題発見力ではシミュレーション研修の活用が有効であり、実行力では、目標管理を活用した指導者や管理者との関係性からの影響があり、所属長の意識が重要になります。

計画力では、GROW モデルのコーチングの活用が有効であり、発信力・情報把握力では、SBAR の活用が有効といわれています。

自ら学び、考え、キャリアの意思決定し、チー

ムで生き生きと活躍することが出来る「自立・自律した人材育成するため」の研修企画と、OJT教育の充実が重要であることが明らかになりました。



引用・参考文献

引用文献

1）阿部幸恵編書：臨床実践力を育てる！看護のためにシミュレーション教育,医学書院,2013

阿部幸恵編書：1年で育つ新人＆先輩ナースのためシミュレーションシナリオ集,日本看護協会出版会2014

2）箕浦とき子・高橋恵：看護職としての社会人基礎力の育て方,日本看護協会出版会2016

参考文献

- 小澤里美・大石美奈子・三ツ谷佐知：地域連携によるシミュレーション教育を用いた新人看護師教育研修会の指導評価,第43回日本看護学会論文集（看護管理）2014年
- 川島妙子・小野寺由美子：多重課題演習を体験した新人看護職員が自覚した変化44回日本看護学会論文集（看護教育）2014年
- 永井則子：プリセプターシップの理解と実践　第3版新人ナースの教育法,日本看護協会出版,2009舟島なおみ編集：院内教育プログラムの立案・実施・評価,医学書院,2007