

7. 新人教育担当者(プリセプター)の若年化を考慮した新人教育体制の構築

岐阜大学医学部附属病院 副看護部長 伊藤友美

1. 課題の背景

在院日数の短縮、患者の高齢化・重症化に伴う業務の煩雑化、中堅看護師の退職の増加が相まって組織全体の看護実践力・業務遂行能力が低下し、新人教育に充分力を注げない状況となった。そのため、新卒者の教育背景や臨床実践能力、指導者の若年化を考慮した新人教育体制を構築する必要があった。

2. 教育担当副部長として改善すべき課題

- 1) 若いプリセプターが指導しやすいOJT体制を整える。
- 2) 現代の看護基礎教育や若者気質を踏まえた集合研修を企画する。

3. 戦略の概要(平成19年3月まで)

- 1) 新人の臨床実践能力を考慮した平成19年度部署教育計画の立案を支援する。「理論」の理解に留まらず、実践できること、役割発揮できることを強化した指導体制を構築できるよう支援する。
- 2) 段階別教育体系に役割や急性期病院として必要な看護実践(看護技術)を明示し、平成19年度より段階別教育計画に企画する。

4. 具体的実践

OJT教育の推進

- 1) 副看護師長を対象に平成19年度部署教育計画立案に関する学習会を開催し、次の内容を指導し、グループワークを行った。

(1) 新人教育体制

- ・3要素「安全」「説明」「根拠」を取り入れた指導
- ・夜勤導入の時期と、それまでに「1人でできる技術項目」を10個程度に選定
- ・職場適応を促す「シャドー研修」, 「仕事の質と優先順位の指導」の実施

(2) 指導者資質の向上

- ・プリセプターへのリーダーシップ教育を業務の中で実施する

(3) 評価体制の見直し

- ・新人担当副看護師長の役割を強化
- ・専門分野チェックリストの項目・評価時期
- ・優先順を盛り込んだ業務別チェックリスト作成

2) 評価

- ・夜勤までに習得させたい技術は10～12個に絞られた。
- ・グループワーク時間を多く持ちたかったとの意見が多かった。

平成19年度Off-JT教育企画

- 1) 到達レベル別のリーダーシップ・看護実践能力の育成

- (1) 指導の3要素を入れた集合技術教育7項目の実施
- (2) 役割教育の実施(メンバーシップ⇒夜勤リーダー⇒チームリーダー, 係・委員会活動⇒管理)
- (3) 看護実践向上のための教育の実施(バイタルサインの読み方・呼吸・循環のケア(基礎⇒応用⇒エキスパート))
- (4) 実践報告提出からフォローアップ研修に切り替える。新人にはピアサポート研修を実施する。

2) 評価方法の見直し

- (1) 共通チェックリストを「臨床実践能力の構造」に合わせて内容・評価時期を変更
- (2) 看護師長, 新人担当副看護師長・プリセプターに19年度の教育計画のポイント, 現場に置いて役割教育を強化し, スタッフ全員での教育する職場づくり, 新人の職場適応を促すための教育の実施について教授
- (3) 役割チェックリストを作成予定
夜勤導入前用, 夜勤リーダー・日勤リーダー用

3) 教育担当副看護師長会議での情報交換の時間確保

- (1) 伝達事項(研修評価方法, 研修お知らせ)を簡略化していく。

5. 課題

OJT 教育体制変更における問題発生の有無, 新人の成長度, 指導者のリーダーシップの発揮状況, 職員の退職率とその構成を評価していきたい。