

新人看護師技術習得及び、指導の標準化を目的として導入したeラーニングの効果的活用

富山大学附属病院 山田 多香子

[概要]

当院は病床数 612 床の大学病院であり、7 対 1 看護加算を取得以来毎年 50～60 名前後の新人看護師を採用している。平成 25 年度から「新人看護師の看護技術習得における学習環境の整備と、看護技術指導の標準化を図る」ことを目的として、「看護技術 eラーニング」を導入することとなった。しかし、運用は各部署に任せた状態であったこと、職場におけるインターネットが使用できる環境の不足などの問題もあり、eラーニングが効果的に活用されるためには運用基準や活用方法等の整備が必要な状況であった。そこで新人指導者で構成される委員会と共に「eラーニングの運用と評価」を今年度の目標に設定し、eラーニング活用の普及に取り組んだ。

その結果、6月に説明会を行ったことにより、各部署で新人教育担当者が主導でeラーニングによる学習が進められ、毎月の課題に取り組んでいる状況が確認できた。新人看護師への調査の結果、新人看護師は看護技術習得のためにeラーニングを使用しているが、そのほとんどが自宅での学習であった。また、eラーニングの使用目的は、「看護技術の確認」と「課題の達成」がほとんどであり、eラーニングの効果としては「今後の能力の向上に役立つ」「知識が向上した」という結果であった。

[背景]

これまで新人看護師が看護技術を習得するにあたり、各部署の教育計画はあるものの指導者それぞれの個人の経験に基づいて新人を指導しており、新人は指導者によって異なる指導に戸惑いを感じる状況があった。また、新人は看護技術を事前学習するために、勤務終了後マニュアルをコピーするなど遅くまで病棟に残る等の問題があった。そこで、当院では「新人看護師の看護技術習得における学習環境の整備と、看護技術指導の標準化を図る」ことを目的として、平成 25 年度から「看護技術 eラーニング」を導入することとなった。

私は、今年度 4 月に教育担当副看護部長に就任し、前年度（平成 24 年度）末に、eラーニングの教材を当院の看護手順に合わせて編集され、使用開始できるよう準備が整えられた状態で、前任の教育担当副看護部長から引き継ぎを受けた。そこで新人指導者で構成された新人指導者委員会（以下、委員会）と共に「eラーニングの運用と評価」を今年度の目標に設定し、6月に各病棟の師長、副師長、新人指導者に説明会を開催、7月から使用開始した。しかし、運用は各部署に任せた状態であったこと、職場におけるインターネットが使用できる環境不足などの問題もあり、eラーニングが効果的に活用されるためには運用基準や活用方法等の整備が必要な状況であった。

[実践計画]

- 9 月：看護部長、教育専任師長、新人指導者、新人看護師へ、今回の取り組みについて主旨を説明し理解を得る。
- 10 月：委員会で、技術習得のための毎月の課題について検討し、新人看護師へ課題を提示する。また、eラーニングの管理画面により使用状況を確認する（10月～12月）
- 12 月：次年度予算請求に向けて、病棟で使用できる端末について看護部長や情報部に相談する。
- 1 月：新人看護師及び指導者へ eラーニング使用状況についてアンケート調査を行う。
- 2 月：調査結果を踏まえて、eラーニング運用基準を作成する。
- 3 月：新人看護師 1 年の振り返り研修で、調査の結果を報告する。また、年度末の新人の看護技術到達目標の達成状況を前年度と比較する。

[結果]

6月の説明会を行ったことにより、各部署において新人教育担当者が主導でeラーニングによる学習が進められ、毎月の課題に取り組んでいる状況が確認できた。新人及び指導者への調査の結果では、

eラーニングの使用目的は、「看護技術の確認」と「課題の達成」がほとんどであった。また、eラーニングの効果としては（資料1、2）「今後の能力の向上に役立つ」「知識が向上した」という返答が多かった。

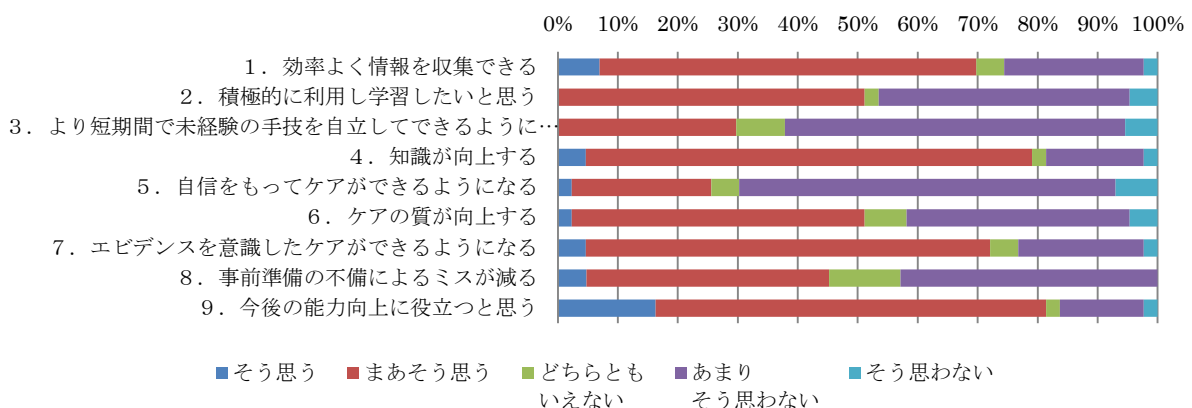
新人看護師は、看護技術習得のためにeラーニングを使用しているが、そのほとんどが自宅での学習であった。しかし、ベッドサイドへ行く前の技術の確認や指導者との振り返りなどにeラーニングを活用したいという声も聞かれているため、タブレット等の端末が各部署に配置されることが望まれる。次年度への予算請求は見送られたが、要望は引き続き行っていきたい。
新人看護師以外でeラーニングを使用しているのは新人教育担当者がほとんどであり、2年目看護師は使用していなかった。

[評価及び今後の課題]

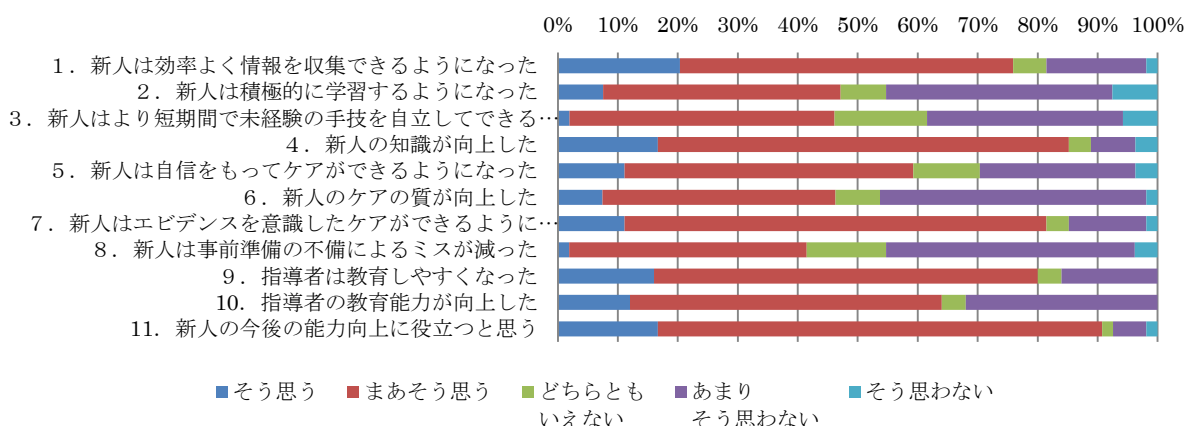
新人指導者がeラーニングを手順代わりに使用していること、また、事前学習の為にこれを利用していることは、指導の標準化という点からは目的を果たしているが、その成果については、新人看護師の看護技術到達目標達成状況の変化を確認していく必要がある。

学習環境としては新人看護師や新人指導者の満足のいく結果を出すことができなかったため、今後もeラーニングの成果について経過を追って提示し、病院に働きかけていきたい。今回作成した使用基準(資料3)については、さらに「eラーニング活用事例」など具体的な活用方法を掲載するなどの工夫を加え、新人教育以外にも広く活用してもらおうよう広報していきたい。

資料1. eラーニングの効果について（新人評価）



資料2. eラーニングの効果について（指導者評価）



資料3.

富山大学附属病院 e-ラーニング（ナーシングスキル）運用基準

平成26年2月作成

1. e-ラーニング導入の目的

- 1) e-ラーニングの活用により看護に必要な技術を習得する。
- 2) 新人教育担当者が e-ラーニングを活用することにより、指導の標準化を図る。
- 3) 看護手順として活用することにより、看護手順更新作業の軽減を図る。
- 4) 看護職員の学習環境の整備。

2. 利用対象者

全看護部職員

3. e-ラーニングの教材

ナーシングスキル日本版（エルゼビアジャパン株式会社）

4. e-ラーニングの権限について

- 1) 管理者・責任者（看護部管理室・教育専任看護師長）
すべての設定が可能。ユーザー ID の追加・削除・編集ができる。
- 2) 指導者（看護師長、副看護師長）
自分が課題を割り当てた部門やグループのメンバーに対して、課題の設定や学習履歴の確認、レポートの確認、課題の受講ができる。
- 3) 指導者（有）（臨床実践育成指導者）
2) に加えてコンテンツの編集ができる。

5. 運用上の取り決め事項

- 1) 新規採用看護師の ID 登録、また退職者の ID 削除は、教育専任看護師長が行う。
- 2) ID 登録後は、いつでも使用可能となる。各部署に配布された使用マニュアルを参考に学習を進める。
- 3) 毎年新人研修において、e-ラーニングについての説明会を行う。
- 4) 課題の提出については、臨床実践育成指導者プロジェクトグループ（以下委員会）において時期を検討し年間計画を立案する。
- 5) 課題実施の進捗状況については、各部署の委員が確認し委員会で報告する。
- 6) 新規コンテンツについては、委員会で検討、必要時編集を行い公開する。