

第5回新潟県手術看護認定看護師セミナー

平成28年5月

研修名	認定看護師と手術看護について語ろう
研修目的	新潟県内の新卒新人及び中途異動の手術看護師が、認定看護師（以下CN）の講義やグループワークを通して自己の手術看護観を深めることができる
研修目標	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 認定看護師の手術看護実践のナラティブを聴くことで自己の手術看護を振り返ることができる。</li> <li>2. 新卒新人看護師が、グループワークを通して認定看護師、グループメンバーの手術看護を知り自己の手術看護を深めることができる。</li> <li>3. 中途異動者が、グループワークを通して、同じ立場にある者同士の悩みや思いを聴き、共感・共有することで、手術室での看護を知り、日常の看護業務を手術看護につなげることができる。また、手術看護への見方や捉え方広がり、自己の手術看護を深めることができる。</li> </ol>
対象	新潟県内の新卒新人及び中途異動（手術室経験1年未満）の手術看護師
参加人数	32名（新卒新人13名・中途異動者29名）
開催日	平成28年3月5日（土）13:00～16:30
会場	新潟市民病院
研修内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・オリエンテーション（12:30～13:00）</li> <li>・ジョンソン&amp;ジョンソンによる「縫合糸の種類と取り扱い」についての講義（13:10～13:55） 上野 英明氏</li> <li>・認定看護師 3名によるナラティブの発表（14:00～14:30） 器械だし看護（穴沢、伊藤） 外回り看護（安達）</li> <li>・グループワーク 「手術看護について語ろう」（14:40～16:15）</li> <li>・質疑応答・アンケート記入（16:15～16:30）</li> </ul>
評価	<p><b>1. 研修内容について</b></p> <p><u>ナラティブの発表</u></p> <p>研修目標：「認定看護師の手術看護実践のナラティブを聴くことで自己の手術看護を振り返ることができる」</p> <p>アンケート結果では、全員がナラティブを聴き印象に残った事、共感できたことが「あった」と答えていた。共感できた内容では、「勇気を出して声に出す。何か変と思ったら声に出す。」「コミュニケーション不足は医療事故に繋がる。」「誰よりも得意なことを身につける。」という意見が多かった。その他「自分自身も体内遺残を経験したことがあるのでコミュニケーションの重要性を感じた。」「患者との関わりの中で不安軽減の必要性を感じた。」「患者さんが置き去りにならないように、看護業務をしなくてはいけないと思った。」などの意見があり、共感したことを今後の課題として取り組もうという意欲につながったのではないかと考える。また、「みな初めてがあったんだと安心できた。」「体感したこと考えが同じことに共感が得られ元気が出た。」「つらかったことを思っていたこと等、同じ場面もあったので共感できた。」「全ての話で、自分だけじゃない。皆が通る道なのかなと感じることができた。」などの意見から、ナラティブが参加者が共感しやすい内容であったため、リアリティショックや</p>

看護師としての自信喪失やモチベーション低下の軽減につながったと考える。

### グループワーク

研修目標：

1. 新卒新人看護師が、グループワークを通して認定看護師、グループメンバーの手術看護を知り自己の手術看護を深めることができる。
2. 途異動者が、グループワークを通して、同じ立場にある者同士の悩みや思いを聴き、共感・共有することで、手術室での看護を知り、日常の看護業務を手術看護につなげることができる。また、手術看護への見方や捉え方広がり、自己の手術看護を深めることができる。

アンケート結果では、「自分の思いや考えを話すことができたか」については、全体では「できた」が23名(54.8%)、「どちらかといえばできた」が19名(45.2%)で、「できなかった」と答えた人はいなかった。対象者別でみると、「できた」と回答した人は、新卒者は46%、中途異動者は59%であった。

### 各グループのファシリテーターの評価

各グループとも初めは固くなっていたが、話し合うことで徐々に前向きな意見が聞かれるようになってきた。新卒者、途中異動者ともに先輩やプリセプター、医師との対人関係で悩んでいるという人が多かった。

新卒者は苦手な先輩との対人関係の悩みや、時間外勤務の多さ等勤務体制への不満を話すことができていた。悩みの共有や、対処方法を聞くことができ、自分だけの悩みじゃないと思うことができたようだった。中途異動者では、これまでと違う環境の中で困ることや悩むことが多く、モチベーションが低下している人が多かった。悩みを相談している時は暗い雰囲気になることもあったが、それぞれに合った対処方法を話していくうちに笑顔が戻るという場面もあった。グループワークの時間が足りないと感じるほど、積極的に個別の相談ができていた。

## **2. 参加者の満足度について**

参加者全体の研修前と研修後の元気度を比較すると「とても元気」「元気」の合計が31.0%から81.0%に増加し、「つらい」「とてもつらい」はどちらも0%となった。この結果から、参加者全体では今回の研修で意欲が上昇し、満足度に繋がったと考える。

新卒者と中途異動者でみると、研修前に「元気ない」「つらい」と答えた人は、新卒者が7.7%に対し中途異動者は10.3%だった。そのうち「つらい」と答えた人は中途異動者に6.9%いた。研修後は新卒者、中途異動者ともに0%となった。新卒者の元気度では、研修前後とも「とても元気」と答えた人はいなかったが、「元気」と答えた人は研修前23.1%が研修後は61.5%に上昇した。中途採用者の「とても元気」「元気」と答えた人は、31%だったが、研修後は79.3%に上昇した。研修後の元気度を新卒者と中途異動者で比較すると、「とても元気」「元気」では、新卒者が61%に対し中途異動者が79%と多かった。また、「ふつう」と答えた人は、中途異動者は21%に対し新卒者が39%と多く、中

途異動の方が新卒者よりも満足度が高かった。これは、中途異動者がグループワークで積極的に自分の思いや考えを伝えることができ、個別の相談もできていたことが、満足度に影響しているのではないかと推察された。

### **3. 研修の時期と環境について**

研修時期は、97.6%の人が適切と回答したことから適切と考える。研修時間は、予定通りに進行することができた。アンケートでは丁度よいと答えた人が92.8%、長いと答えた人が4.8%、短いと答えた人が2.4%で、ほぼ適切だったと考える。参加者からは、天候が良くて良かった。3月になり、悩んでいた頃なので良かったという意見であった。