

第6回新潟県手術看護認定看護師セミナー

平成29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	30名（新卒新人14名・中途異動者16名）
開催日	平成29年3月4日（土）13:00～16:30
会場	新潟市民病院 4階 講堂
研修内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・オリエンテーション（13:00～13:10）</li> <li>・アンセルヘルスケアジャパンによる「ラテックスアレルギーとその対策」についての講義（13:10～13:45）</li> <li>・認定看護師 3名によるナラティブの発表（13:50～14:20） 器械出し看護（小野） 外回り看護（安達・藤田）</li> <li>・グループワーク「手術看護について語ろう」（14:30～16:15）</li> <li>・質疑応答、アンケート記入など（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>アンケートの結果、参加者全員がナラティブの発表を通して自己の手術看護を振り返ることができたと回答した。自由記載の「自分の失敗など振り返ることができた」「自分に思い当たることもあったので、改めて自分の経験を振り返ることができた」「業務に目が行きがちだったが、患者さんを見ることを振り返ることができた」などの意見から、ナラティブが参加者にとって身近な内容であったため、自己の手術看護を顧みるきっかけになったと考える。また「自分に当てはまる出来事、起こりうる出来事で共感できた。それらの失敗を糧に頑張ればいいんだと思えた」「認定看護師もいろいろな経験をしていると思っ</p>

て共感する事も多く、今後に活かしていきたいと思った」という意見が多かったことから、認定看護師の経験を自己の現状と重ね合わせて共感すると共に、自己の課題に前向きに取り組む意欲に繋がったと考える。

#### 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. 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。

アンケートの『自分の思いや考えを話すことができたか』という質問について、70%がとてもできた・30%ができたと答え、どちらかといえばできなかった・できなかったと答えた人はいなかった。対象者別にみると、新卒新人はとてもできた64%、どちらかといえばできた36%で、異動者はとてもできた75%、どちらかといえばできた25%だった。自由記載に、新卒新人は「同期との思いを共有」異動者は「同じ環境や悩みを持つ人達との思いを共有」という意見が多く記載されていた。また『自己の手術看護を深めることができたか』という質問については、50%ができた・43%がどちらかといえばできた・7%がどちらかといえばできなかったと回答した。対象者別では、新卒新人の43%ができた・57%がどちらかといえばできたと回答し、どちらかといえばできなかった・できなかったと答えた人はいなかった。異動者は56%ができた・31%がどちらかといえばできたと答えたが、どちらかといえばできなかったと13%が回答した。どちらかといえばできなかったという回答者の自由記載には「共有や共感はできたが、何か特別なことを頑張ろうとか勉強しようという思いに繋がらなかった」「自己の手術看護について話せなかった」という意見が記載されていた。

各グループのファシリテーターから「今までに比べてみんな前向きな感じだった」「元気度はみんな上昇していた。少しずつ手術看護にやりがいを見出し中か見い出せそうな感じだった」「グループワークの主旨として看護を語ることが前提になるが、異動者にとっては看護の前に自分の状況を何とかしなければという思いが強く、看護を語ることは難しい。それでも共感しあえる状況を作り、不安や悩みの解消につながればいいと思った」「愚痴や情報交換で終わってしまったが、悩みや対処方法を共有することで、頑張ろうという意欲に繋がっていた」という意見が聞かれた。しかし、研修のテーマが『手術看護について語ろう』であり、少数ではあるが「どちらかといえばできなかった」と

という意見があったことを重くとらえ、今後は悩みや不安を自由に語り合う中から看護という視点に繋げられるよう、ファシリテーターとしての関わり方を考える必要があるという評価だった。

## 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33%から87%に増加し、研修前から「とてもつらい」は0%であったが、研修前13%だった「つらい」も研修後は0%となった。この結果から、今回の研修で意欲が上昇し、満足度に繋がったと考える。

今回新たな試みとして、個人の元気度の変化を比較した。その結果を対象者別にみると、新卒新人は研修前後での元気度上昇が36%で、変化なしが57%だった。これは、研修前の「つらい」「とてもつらい」が共に0%で、研修前から元気度が高かったことが理由と考える。それに対して異動者は81%が上昇し、13%が変化なしだった。この結果は、異動者の多くがグループワークの自由記載に「悩みや不安を話すことができた」「思いや対処法を共有できた」と記載しており、グループワークで積極的に個々の思いを伝えたり共有できたことが元気度の上昇に繋がったと考える。

## 3. 研修時期と時間について

どちらも80%以上が適切と回答したことから、時期と時間は適切と考える。自由記載に個々の希望が書かれていたが、全てを受け入れることは困難なので、今後も同時期・同時間設定が適切と考える。