こっこれぽ 2023

第１回指導者育成研修

４月 27 日に第１回指導者育成研修を開催し、55 名が参加しました。
第１回研修は、昨年度までオンデマンド形式でしたが、今年度は集合形式で開催しました！

＜目標＞
- 新人看護職員研修制度について述べることができる
- 当院の教育体制について述べることができる
- 実地指導者の役割を述べることができる
- 実地指導者としての不安を表出できる
- 不安の原因について考え、解決策を見出すことができる

今年度は前年度より達成目標を２つ増やし、オンデマンド研修と集合研修を組み合わせました。実地指導者が学びつつも、悩みを共有し、解決策を見出せるようにしました。

講師：柴田久美副看護師長

◎事前学習：オンデマンド

“共に育つ”をテーマに当院の新人看護師の育成に必要な基礎知識について学びました。
みんな、リフレインわかったかな??

◎事前学習の振り返り

“わかった”→“実践できる”ようになるための、部署でのOJTの重要性を再確認しました。
また、役割別評価表に目を通し、実地指導者としての目標、目指す姿を確認しました。

◎グループワーク：現状について／不安なこと・困っていることへの解決策

集合形式だったため、実地指導者同士、同じ悩みや不安を共有できました◎

実地指導者自身が支援するだけではなく、新人さんに主体性をもって行動できる看護師になってもらうためにどうすればよいかを考えました。

自分以外の実地指導者の意見を参考にしながら解決策を考えることができました◎

不安なこと・困っていること → 解決策

※一部抜粋

- 新人が受け身であるため自主性がまだ乏しい → 声掛けやヒントを与えて自分で気づき行動できるよう支援する。新人さんにどのようになって欲しいか、どう行動して欲しいかを具体的に伝える。新人がやりたいことを聞く。
- 新人が患者さんに率先して関われていない → 一緒に患者さんのもとへ行き、コミュニケーションする場面を見てもらう。その後、振り返りの時間を作り、気づきを促す。
- ゆっくり話す時間がとれない。時間内に指導ができない → 立ち止まって指導の時間を作ることは重要。短時間でいいので、振り返る時間を作る。
- 新人それぞれ誰がどこまでできているか把握が難しい → スタッフがわかりやすいように一覧表を作成する。
- 自分がいない時の新人へのフォロー → PNS のペアでなくとも声をかける。出勤で会った時に声をかける。
- 部署によって経験できるものに差がある → 経験できることを確実に経験できるようにする。
- 手を出しすぎてしまう。考える力が育っているか不安 → 実施する前に考えを尋ねる、確認する。
- 自分の経験年数が浅く、知識・技術面の指導が不安 → 全部を自分でしようとせず、先輩に協力してもらう。
- 急変対応の時など、新人さんを置き去りにしてしまう → 落ち着いてから声をかける。時間をとって伝えられなかったことを伝える。
- 「▲▲ができてなかったよ～」とできてないことだけを報告される → 気づいた時に指導をしてもらうようお願いする。教育担当者、先輩に相談する。

新人さんも指導者さんもみなさん必ずのび～～～～～～ます!!!

ものすごく印象的だったのは、実地指導者のみなさんが“新人さんへの思いが溢れている”ことでした。
みなさん、新人の成長のためにどうしたらいいかとっても悩まれながらも実践されていてすごいな～と思いました!!
実地指導者のみなさんも新人さんと一緒に成長していきましょう♪♪♪

●部署のみなさまへ●
実地指導者さんも“教える”という経験は初めてですので、悩みながら指導を行っています。
実地指導者と共に指導に携わっていただけると、部署のみなさまの“教え方”を学ぶことができ、指導の幅も広がると思います。“新人は全員で育てる”という意思のもと、引き続き支援をよろしくお願いします!!!

作成者
看護キャリア支援室
柴田久美・鵜瀬葉月