

AMCoR

Asahikawa Medical University Repository <http://amcor.asahikawa-med.ac.jp/>

看護研究集録(2012.09) 平成21年度:72～74.

中途採用看護師教育・支援の実際

平瀬美恵子

中途採用看護師教育・ 支援の実際

旭川医科大学病院
平瀬 美恵子

内容

- 教育支援年間スケジュール
- 段階的役割期待
- 人間関係と病棟の職場風土
- その他の条件

教育支援年間スケジュール

- 看護部中途採用者初任者研修プログラムと合わせた病棟オリエンテーション

1日目 AM Off-JT PM	担当 師長	スタッフ紹介、 看護単位構成概要、看護方針、看護 体制、病棟管理・運営、勤務管理、 服務心得、健康管理、感染管理、 患者紹介と設備備品の説明
2日目 AM Off-JT PM	担当 師長	年間病棟目標と目標管理、 医療安全管理、師長会議議事録と連 絡事項等の周知
	担当副師長	
3日目 AM Off-JT		

教育支援年間スケジュール

- オリエンテーション期間（約1か月）
 - 3週間は、平日の日勤業務（土・日公休）
 - 3週目で早出業務
 - 4週目で休日日勤業務
 - 休日日勤後（4週目）に夜勤業務
 - 夜勤後に遅出業務

教育支援年間スケジュール

- プリセプターシップ
院内プリセプターシップ研修を修了しているスタッフが担当し、夜勤等のオリエンテーションのほか相談者的役割を担う。
- 看護方式（チームナーシングと受け持ち制）
院内「新任者看護過程」研修終了後、2ヶ月間は1名の入院患者を担当する。以降は、本人の了解のもと2名とする。

教育支援年間スケジュール

- 定期目標管理面接
 - 6月 個人目標設定・評価基準、クリニカルラダー レベル
 - 10～11月 中間評価（個人目標・ラダー）
 - 2月 年間評価（個人目標・ラダー）
- 不定期面接
 - 採用後1週目、2週目、1か月

段階的役割期待

- 職場適応を優先
- クリニカルラダーレベルを下げる
- 目標管理
- リーダー業務を2年目と同様時期
- 病棟での係

人間関係と病棟の職場風土

- プリセプターの存在
- 職場適応支援看護師長
- 歓迎会・食事会や休憩時間などスタッフとの交流の機会
- 業務終了時、サポートの確認
- 師長が日常業務の中で意識して気軽に声をかけ、話を聞ける体制

人間関係と病棟の職場風土

- 2007年度の病棟背景
 - 入院基本料7：1看護師配置に向けた看護師増員でスタッフの3割が新任者という状況を経験
 - 中間管理職である師長が、意図的に新任者の存在を建設的にスタッフに伝える
 - 新任者を育成することで病棟の「力」になることを体験

人間関係と病棟の職場風土

中間管理職である師長が、意図的に新任者の存在を建設的にスタッフに伝える



師長が病棟の組織文化の創造者

シャインの組織文化の基本的仮定
デービスの組織文化の日常理念

人間関係と病棟の職場風土

新任者を育成することで病棟の「力」になることをスタッフが体験



病棟の職場風土として培われた

人間関係と病棟の職場風土

- 患者カンファレンスで経験を活かした情報提供
- 業務ミーティングで他施設の情報提供



- 看護実践と照らし合わせ、双方に肯定的にフィードバックする

その他の条件

- 勤務体制
- 給与
- 休日
- 超過勤務時間

引用・参考文献

- 1) 上田順子他：中途採用者への支援と看護職を継続させる働きかけ,看護展望,34(4),2009
- 2) 井部俊子他編,監修：看護組織論,看護管理学習テキスト2,日本看護協会出版会,2009