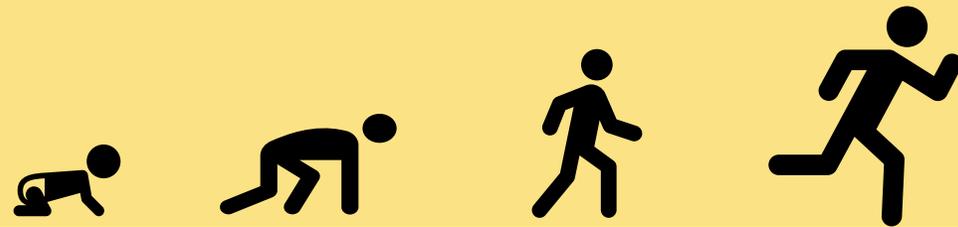


新人育成における ステップアップ指標の 重要性



西9階

鍋田 泉 / 岡野 洋子 / 佐藤 卓也

取り組みの動機

新人育成に対する“疑問”

- ◆ 皆が願う“独り立ち”はどうなればいいのか？
- ◆ 誰が、どんな基準で決定しているのか？
- ◆ 病棟全体で育成するとは言うけど、みんな理解しているのか？



「ステップアップ指標と支援の姿勢」の作成

西9階 新人スタッフのステップアップ指標と自立度に応じた支援の姿勢

新人スタッフのステップアップをサポートするため、ステップアップ指標を作成しました。卒後臨床研修院内プログラムを参考に作成しています。評価の視点は、1.時間管理 2.観察/アセスメント 3.報告 4.記録 の4つです。評価の指標は部屋持ち数に応じレベルアップしていき、4段階を通してチームメンバーとしての役割が果たせるようになることを目指しています。この指標を参考に、日々の精進、指導に役立ててください。

| 段階 評価の視点 | | 1部屋受け持ち | 2部屋受け持ち | 3部屋受け持ち | 4部屋受け持ち |
|-------------|--------------|---|------------------------------------|---------------------------------------|--|
| 1 | 時間管理 | 病棟の1日の流れと患者の予定が把握できる | 患者の予定（検査や治療、処置）に合わせ、すべきことの優先順位がわかる | 患者の予定（検査や治療、処置）に応じた対応がとれる | メンバー不在時に、受け持ち部屋以外の患者対応ができる |
| 2 | 観察 アセスメント | ABCDの項目に沿ってフィジカルアセスメントができる 異常値がわかる | 患者の訴える症状に応じたフィジカルアセスメントができる | フィジカルアセスメントで得られた患者情報から緊急度や重症度の判断ができる | 変化する患者の状態をアセスメントし、判断からすべき行動が理解できる。また、リーダーの指示のもと行動できる |
| 3 | 報告 | SBARを意識して患者の状態が報告できる | SBARの手法でリーダーに報告ができる | 患者の状態に応じ、すべきタイミングで報告、リーダーやメンバーに相談ができる | 患者の状態など整理して医師への報告ができる |
| 4 | 記録 | 観察した内容を経過表、SOAPに記録できる | 行った看護ケアを記録に残すことができる | 継続すべき看護ケアについて必要な情報が記録できる | 看護計画が修正、立案できる |
| 新人の自立度 | | 依存：殆ど自己解決できない | 半依存：少しは自己解決できる | 半自立：半分は自己解決できる | 自立：殆ど自己解決できる |
| 新人への支援の姿勢 | | 指示：積極的ティーチング | 助言：消極的ティーチング | 支持：コーチング | 見守り：コーチング |
| ステップアップの目安 | | 5月～ | 6月～ | 7月～ | 8月～ |
| 独り立ち完了目安 | | 日勤（平日）：7月 / 日勤・遅番（休日）：8月 / 遅番（平日）：9月 / 夜勤：10月 | | | |

実践



管理者

- 目標達成のための「指標」を作る
- 指導・助言のために必要なリーダーシップ、コーチングの勉強会を開催
- 新人指導に関連する指導は「指標」を中心に関わる

スタッフ

- 指導・助言のために必要なリーダーシップ、コーチングの学習



新人

- 目標達成にむけて実践！

- ◆ 「指標」に沿って、新人・指導スタッフが「今日の目標」を立てる
- ◆ 勤務終了後、「指標」に沿って、「今日の到達度」を確認する
- ◆ 「今日の到達度」から、「明日の目標」を具体的にする

「指標」作成の利点



評価の視点が
個人的な感覚
でなくなる



どのキャリアでも
新人の成長段階と
指導基準がわかる



目指す目標が
病棟全体で
理解・共有できる

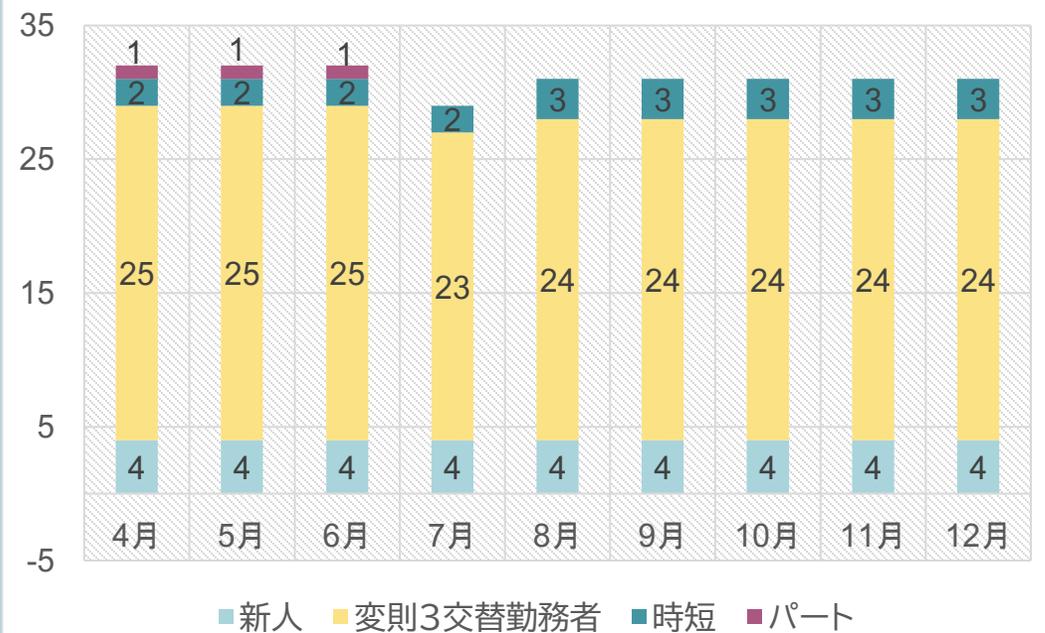
2022年度 西9階 稼働状況



延患者数／必要度／平均在院日数



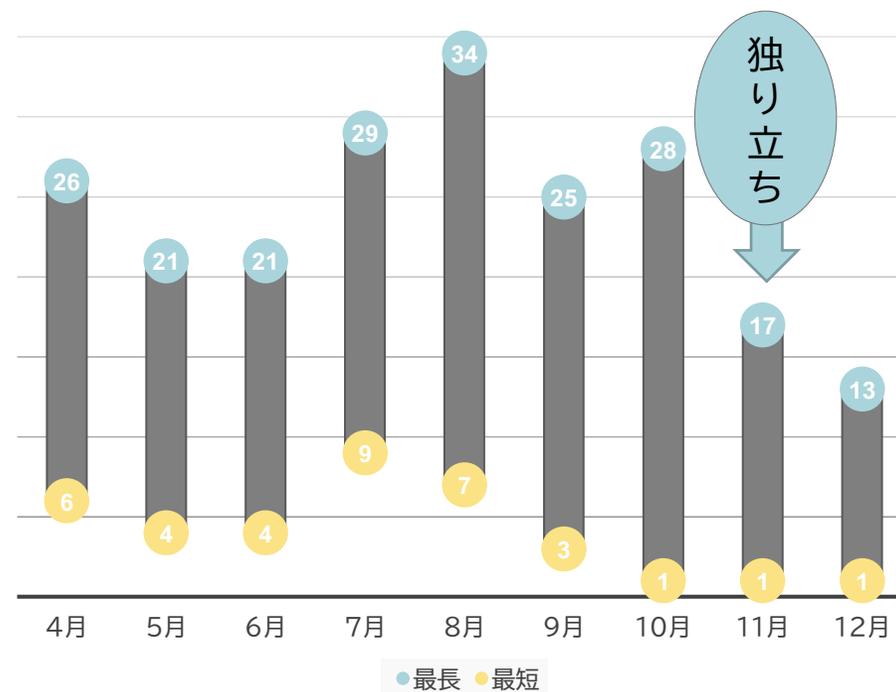
スタッフ数



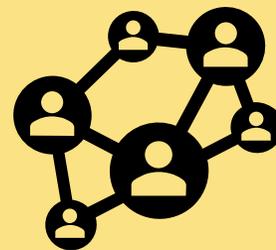
独り立ちの実際／時間外減少 🔍

| | 新人 | 独り立ち | 離職 |
|-------|--------------------------|------|----|
| 2020年 | 4 | 翌4月 | 2名 |
| 2021年 | 4→6 8月1名異動 12月1名異動 | 翌2月 | 2名 |
| 2022年 | 4 | 11月 | 0名 |

2022年度
変則3交替勤務者時間外



取り組みの効果と今後の期待



チーム力の向上

- 指導に必要なチーム力の安定
- 部署での学習会でリーダーシップやコーチングを学び、スタッフ各々がチーム内での自身の役割を理解し行動できる

看護の質 向上

- 新人のステップアップ状況が分かることで、スタッフが補うべき部分がわかる
- “戦力” = “看護に必要な技術”の習得
- 指導側自身も指導するために学ぶ

離職防止

- 新人離職者はゼロ
- 11月に独り立ち完了
- 新人・スタッフともに達成感を得ている