

看護実践到達目標の設定時期の評価

沖野 光代¹⁾, 本間しのぶ¹⁾, 吉村千恵子¹⁾, 金木 敦子¹⁾, 高崎 美佳¹⁾, 白井 紀子¹⁾,
石ヶ森公子¹⁾, 沓澤佳代子¹⁾, 大石さつき¹⁾, 長山美知子²⁾

北海道社会保険病院 看護係長会¹⁾ 看護局²⁾

Key Words :

新人看護師、技術チェックリスト、技術評価

要 旨

当院では、新人看護師の達成目標を1、3、6ヶ月、1年、2年の各時期で設定し、全国社会保険協会連合会看護部から提示された「看護実践到達目標」の141項目を、各時期に振り分け、チェックリストとして作成した。今回、新人看護師の各時期の達成度から現状の把握を行った。

結果、各時期での達成度は全て70%以下と低かったのは新人の教育課程の多様化、指導体制の準備不足、評価基準の不明確さなどが原因と考えられた。また、配置部署の特性による未経験項目の偏りも影響していると考えられた。今後は、看護手順を評価の基準とし、チェックリストの使用方法を看護師全員へ周知徹底するなどの整備が課題となった。

はじめに

当院では、新人看護師の教育方法として、配属部署で使用しているチェックリストが異なり、院内で統一した看護実践到達度の評価が困難であった。今回、全国社会保険協会連合会より、初級看護師（1・2年目の看護師）の看護実践能力を高め、質の高い看護を提供するために「初級看護師の看護実践到達目標」が提示された。項目として挙げられている141項目を2年間で到達できるような院内の教育目標として、新人看護師の達成目標を1、3、6ヶ月、1年、2年の各時期で設定し、その達成目標に合わせて、「初級看護師の看護実践到達目標」の141項目を、各時期に振り分け、チェックリストとして使用した。今回、新人看護師の各時期での看護実践到達目標の達成度から現状を把握し、今後の課題の示唆を得た。

方 法

対象：2005年新人看護師27名

方法：1. 各時期の達成目標（表1）に「初級看護師の看護実践到達目標」の141項目を振り

表1 初級看護師の達成目標

評価時期	達 成 目 標
1ヶ月	・病院、病棟の特徴と、日勤業務がわかる。 ・社会人としての自覚を持つ。 ・基本的看護技術が指導を受けながら安全・安楽に提供できる。
3ヶ月	・基本的看護技術を安全・安楽に提供できる。 ・チームメンバーの一員として報告・連絡・相談ができる。 ・バイタルサインの正常・異常がわかる。
6ヶ月	・バイタルサインの異常が判断できる。 ・患者の疾患・治療法をふまえて日常生活の援助ができ、処置の介助及び観察ができる。 ・一日の業務を優先順位を考え、計画的に行動できる。
1年	・患者全体像をふまえ、看護過程の展開ができる。
2年	・チームメンバーの役割を果たし、問題意識を持って業務・看護に取り組める。

分けたチェックリストを使用する。

2. チェックリストをもとに、1、3、6ヶ月、

- 1、2年での自己評価・他者評価を行う。
3. 評価結果から各時期の達成度をだす。

用語の定義

評価基準：チェックリストの項目毎の評価を、A＝1人で出来る B＝援助を受けて出来る C＝出来ない D＝未経験とし、集合研修参加はB評価とする。

達成目標：チェックリストの各項目で、AまたはB評価となった項目が新人看護師の7割以上占めたものとする。

達成度：達成した項目数が各時期（1、3、6ヶ月、1年、2年）で全項目中に占める割合とする。

結果

新人看護師の達成目標の設定は、1ヶ月目は学生時に身につけた看護技術を活かし、看護師として大切な日常生活の援助を中心に実践し新しい環境に適応できることを重視した。3ヶ月目はサポートを受けながら夜勤に入れる事を視野に入れ、日常的に行われる看護ケア・注射・医療機器の取り扱いができること、また正常・異常の観察ができ、正しく報告できることを重視した。6ヶ月目は患者の状態が把握でき、変化に対応できるよう救命救急処置ができること、また、一日の業務の優先順位を考え、計画的に行動できる事を重視した。この設定した到達目標を達成するために「初級看護師の看護実践到達目標」の141項目を振り分けた。

チェックリストを使用し、プリセプターを中心に指導を行い、到達目標の各時期での達成度をだした。達成度の目標として、1年目で達成すべき項目の132項目中、B以上の評価項目が全体で70%以上とした。1ヶ月後の達成度はB以上が69%、3ヶ月後では60%、6ヶ月目後57%、1年後では38%であった。実際に達成度が70%以上になった時期は、それぞれ3～6ヶ月遅れとなっていた。1年後に達成すべき全項目の達成度は85%であった。（図1）

達成度が低かった項目では、「気管内挿管中の気管内分泌物の吸引ができる」が55%、「気管切開の介助ができる」が11%など、病棟の特性により経験の機会がないものであった。また、1年経過後のプリセ

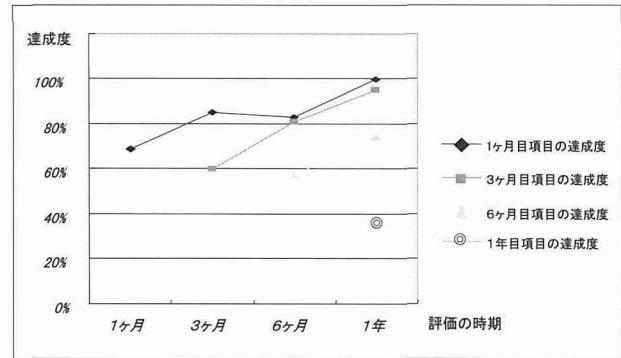


図1 達成度の推移

プターから「評価の基準がはっきりしていないため評価時に困った。」という意見があった。

考察

各時期の到達目標の達成度は、全て70%以下と低かった。原因として、新人の教育課程の多様化などによる個々の基礎知識の違いや、チェックリスト完成後、全スタッフへの周知ができていないまま使用を開始したことによる指導体制の準備不足が考えられた。また、「看護手順」を評価基準としていたが、基準にない項目もあり、評価基準の不明確さも考えられた。しかし、3～6ヶ月遅れてでも達成できている項目があることから、項目によっては達成時期の設定自体に無理が生じていたことが考えられた。

また、配置部署の特性による未経験項目の偏りも影響していると考えられる。チェックリストの活用方法の周知がされていない事などから、今後は、看護手順を評価の基準とし不足分の新たな作成と、チェックリストの活用方法をスタッフへ周知徹底するなどの環境調整が課題である。一方、各時期での達成度は全体的に低いが、1年後までをみると、高くなっている。時期毎で目標が達成されなくても、1年後には達成可能という意識を先輩スタッフも把握し、指導へつなげる必要がある。しかし、まだ使用1年目の評価であるため、2年目も引き続き評価を続け、項目毎の達成時期の再検討が必要と考える。

結論

- 1) 各時期での到達目標の達成度は低かった。1年後では、達成できている。
- 2) チェックリストの評価基準の整備と活用方法の周知徹底が課題と考える。