

21 . 看護部教育委員会を活性化させる

愛知医科大学病院 副看護部長 古橋弘子

【実践概要】

教育担当の副看護部長として、人材の育成を目標に看護師一人ひとりが専門性を高めキャリアアップできるような教育環境を整える役割にあり、臨床での看護実践能力および専門職としての資質の向上を役割活動とする看護教育委員会を担当している。看護部教育委員会は看護師長・看護主任・スタッフで構成され、院内研修の企画から要綱の配布・講師の選択・アンケートによる研修評価等の運営及び時に研修講師も行なっている。そのため日々の業務と委員会の両立の負担は重く、活動意欲は低くなりがちである。また、研修後の受講者アンケートからも研修への参加意識の低さや研修と受講者ニーズのズレを感じている。現状より委員会を活性化させ人材育成につながる研修を開催することを課題とした。

【実行計画】

看護教育委員会の役割機能を充実させ、委員ならびに研修対象者の満足度が高くステップアップできる院内研修教育プログラムを目標に、組織ニーズのみでなく研修対象者の学習ニーズも加味した平成19年度教育計画の検討を行なう。

【結果及びまとめ】

課題解決に向けての岐阜大学医学部附属病院の施設訪問において教育専任師長の起用、臨床現場の意見をくみ上げるシステム、OJT と off - JTのリンクなど多く情報を得た。これらも参考に委員会の活性化をみたとき、育委員会をチームにすること、教育やキャリアアップを可視化することが重要と考えた。

I. 教育委員会をチーム（組織）にする

教育委員会が組織になるには共通の枠組み・協働意欲・意思や行動の調整が必要である。組織には役割の認識、権限の委譲と成果責任がある。委員の一人ひとりが納得した意思決定は責任とやる気や行動につながり、創造性につながって行く。

1. 意思決定の過程を重視した会議の開催

意思決定のための重要なツールのひとつが会議である。意思決定・現場の意見を集約できる会議の開催について考え、1回/月に開催していた教育委員会議を見直し、委員会議と担当別リーダー会会議と2回/月開催することにした。

2. 委員会の構成を変更

委員会の運営上、委員長も研修を担当していたが、担当を外し企画・運営の総括の役割とした。

II. 教育・キャリアアップが見えるようにする

学習者のニーズと行っている研修のズレはあまりなかった。認定看護師の希望者はレベルⅠ、47%、レベルⅡ、15%、レベルⅢ、38%である。目指すキャリアを支援するシステム、精通したスタッフによる研修の構築を目的に臨床経験年数別による区分レベルⅠ（卒後1～3年）・レベルⅡ（卒後4～6年）・レベルⅢ（7年以上）・レベルⅣ（主任・師長）をレベル新人（卒後1年）・レベルⅠ（卒後2～3年）・レベルⅡ（卒後4～6年）・レベルⅢ・Ⅳ（7年以上）に変更を行った。それと同時に研修担当もレベル別から、

新人コースと各レベルを横断する看護実践能力開発コース・教育能力開発コース・看護管理能力育成コース・コミュニケーション能力向上コースのコース別担当システムへと変更を行った。

現在，教育委員とともに，新枠組みで平成19年度の院内研修プログラムの企画検討を行なっているところである。