

22. 院内教育システムの現状と問題—中堅層看護師の意欲向上につながる教育の再構築にむけて—

東京医科大学病院 清田 朝子

実践の概要

当院では1997年以降、クリニカル・ラダーによる院内教育(看護師育成システム)を実施しているが、中堅層看護師の成長意欲の向上にはつながっていない傾向が見られる。教育を担当する立場になり、新人看護師の教育にエネルギーを費やし疲弊する中堅層看護師の教育的支援について見直す必要性を感じた。そこで、まず各レベルの該当者の実態を把握し、問題を整理することから始めた。そして、幅広い経験年数層が在籍しているレベルI研修対象者に焦点をあてて対策を検討し、個々の能力や関心に合わせて研修に参加できるシステムを再構築することを目指した。

実行計画

フェーズ1. 現行の院内教育システム(臨床看護師育成システム)の問題点・課題について教育委員会及び看護管理者が共通認識できる。

フェーズ2. 改善策と実施計画を教育委員会・看護管理者に提案し、一部試行する。

フェーズ3. 平成22年度より、改善策を取り入れた院内教育(臨床看護師育成システム)を導入する。

上記目標のもと平成20年12月、クリニカル・ラダーの各レベル該当者の実態を調査した。同時に教育委員会以外で企画された院内研修と分散教育の内容と回数を調査した。その結果と改善点について平成21年3月の師長会で報告。平成21年12月、改善策を取り入れた教育システム案を教育委員会に提案し、平成22年2月に師長・主任会で了解を得た上で4月より改定システムを運用する予定である。

結果及びまとめ

レベルI研修対象者は292名(35%)で、経験2年目から10年目以上の看護師が在籍していた。部署別では、ばらつきはあるがスタッフの30~50%であった。当院は29歳までの看護師が66%で、病棟勤務する役職のないスタッフの平均年齢は26.5歳、平均勤続年数は3年である。そこで、レベルI該当者を経験年数3年目までの者とそれ以上の者とで比較してみると、経験4年目以上の者は140名(48%)で約半数を占めていた。円滑にレベルアップしない要因のひとつとして、スタッフ数の部署格差がある。当院のクリニカル・ラダーの特徴は、各カテゴリーの研修が必須になっており、勤務時間内に企画されている。研修参加はレベルIより本人の意思に任されているが、研修対象者の多い部署は、業務に支障がない範囲での参加になるため、必然的に参加者数が制限されることになる。結果、全カテゴリーの研修終了まで年数を要している。

この現状と問題点を師長会で報告し、教育システム再構築の必要性について理解を得ることができた。また、次年度より教育専任師長が新しく任命されることになり、共に計画推進することが可能になった。

現在、必須以外の研修としてトピックス研修や卒後研修センターが企画する研修、次年度試行の院内エキスパートナーズ認定研修等があり、分散教育と合わせると年間100回程度開催されている。今後の方向性として、必須研修対象者の見直しと共にこれらの研修会をカテゴリーの教育に位置づけ、ポイント加算方式を導入し、レベルアップに反映させる方法を考えている。また、演習を伴う研修は、学習したスキルや知識を維持できるように、研修修了者が教える立場になるなどの研修方法も積極的に取り入れ、研修効果や内容の充実を図りたい。

今回は研修の整備に着手したが、今後は臨床レベル評価の見直しが必要と考えている。個人のキャリア開発ラダーとして有効に機能できるよう常に改善を加えていきたい。