

6. キャリアパスの各段階に応じた認定の検討

金沢大学附属病院 山内 由美子

【実践の概要】

当院の看護師の構成は、経験年数5年未満の看護師が約半数になった。今年度、段階的に看護師を育成し、専門性の高い臨床看護実践能力と教育指導力をもち、主体的に自己のキャリアの向上と開発を実現できるよう支援していくキャリアパスを整備した。その内容は、概ね3年で臨床看護基礎実践能力を修得し独立し看護師、概ね5年で臨床看護実践能力を修得し1人前看護師として認定し、その後看護師の適性に合わせてジェネラリスト、スペシャリスト、エドューケーター、マネジャーの方向を目指してキャリアアップしていくパスである。今回、そのキャリアパスに基づいた臨床看護実践能力段階を整備し、各段階に応じた認定を構築する必要があると検討した。

【実行計画】

キャリアパスとともに、臨床看護実践能力基準を明確にすると同時に認定機構について整備することを目的として以下の計画を立てた。

1. 臨床看護実践能力基準に関しては、ハイフライヤーナース（金大ナース）育成プログラムにそって、実務に関連させて整備する
2. 看護師長から、現在実施している臨床看護実践能力基準評価時の悩み・問題などを聞き取り調査しその要因を検討する
3. 他施設訪問（1月18日）し、臨床看護実践能力段階評価について情報収集する
4. 上記の1. 2. 3から到達目標に対する臨床看護実践能力基準を検討する
5. 教育委員会で検討する
6. 臨床看護実践能力基準を作成する
7. 認定機構を考える
8. 看護師長会議で報告する

【結果およびまとめ】

現在、実施している臨床看護実践能力段階（ラダー）評価の困っていることなどを看護師長から聞き取り調査した結果、臨床看護実践能力内容と実務の関係を示していないため、具体的な評価、目標の持ち方が不明瞭になるということや、評価が本人の看護実践能力向上に対する自信に今ひとつつながらず、次の課題を明らかにできないということなどであった。そこで、看護実践能力認定制度を導入する段階に応じて実際の関連する実務を検討し追加した。具体的には、臨床看護実践能力段階に応じて、平日の日勤リーダーができる、夜勤のリーダーができる、プリセプターになるなどである。

ラダーの整備については、新卒看護師は入職時にラダーⅠとし、概ね3カ月目までに必要な研修をうけて臨床看護実践能力を修得した看護師はラダーⅡ、その後ラダーⅢ、ラダーⅣとしその認定は、自己評価を中心とし、部署での同僚評価や看護師長との相互評価とした。ラダーⅤは概ね3年で臨床看護基礎能力認定、ラダーⅥは概ね5年で臨床看護実践能力認定とし、全看護職員が修得する必要な能力とした。その後は、看護師の適性に合わせてキャリアアップ目指す方向としてラダーⅦ、Ⅷとし、現在のラダーの4段階から8段階に変更した。教育委員会は、この臨床看護実践能力を修得するために対象者の要件を明確にし、必要なプログラムを企画している。認定内容については、看護師が患者の状況に合わせて適切な看護を提供するための看護技術の確認、一般的事例、困難事例の提出の2側面から検討している。今後、次年度にむけ申請方式、外部評価を考えた具体的な認定機構について検討する。また、具体的な評価ツールや評価基準などの見直しが課題である。