

25. クリニカルラダー導入にむけた教育プログラムの構築

関西医科大学附属滝井病院 川畑 ユミ子

1. 実践概要

当大学は2006年1月に大規模な附属病院の編成を行なった。附属4病院が同時期に新病院の開院、縮小、閉院を実施した。看護部門では人事交流でそれぞれの附属病院の看護師を各病院に配置した。当院の現任教育は基礎教育終了後、卒1年目、卒2年目、3年目という具合に卒業年度ごとに段階的な教育計画によって、組み立てられ進めている。

しかし、近年における看護師採用状況や新人の離職に変化があり、編成後は中堅からベテラン看護師層の割合に大きな変化がみられてきた。若手中心の教育だけでなく、各年代の看護師一人ひとりに一層目を向け、臨床看護実践能力を育成するために正当に評価できるシステムやキャリア開発に向けた継続教育が当院にも必要であると考えていた。

今回の研修を機会に、クリニカルラダー・システムの導入に踏み切ることにし、21年度の教育プログラムの組み立てがクリニカルラダー・システムで始動出来るよう自己の課題として実践していきたい。

2. 実践計画

目標

看護師個々のキャリア開発と能力向上のための動機付けとしてクリニカルラダーを導入する。

方法・スケジュール

- 1) セカンドレベル看護管理者で、クリニカルラダー導入プロジェクトチームを発足し、教育プログラムの問題点を分析する。
- 2) 教育プログラムの問題を分析にした上で、クリニカルラダー導入についての意義を共通認識し、師長会、教育委員会に周知する。
- 3) 今年度の年間計画は教育プログラムの問題点を反映した、企画になるよう各委員会が主催するリンクナース会を見直し、専門ケアコースを立ち上げる。
- 4) クリニカルラダーの作成方法は、当院の独自性ができるように、研修会で職員全体がラダー作成に取り組む。

3. 結果およびまとめ

実践計画に沿ってまず、師長会において直ちに研修報告を行い、クリニカルラダー導入の意向を伝達した。セカンドレベル看護管理者7名によるプロジェクトチームを立ち上げ現在までに4回の委員会を開催している。ラダー導入に関しては一様に賛同したが、共通理解するにはメンバー間の認識や知識がさまざまであった。導入の意義、教育プログラムをどのように組み立てるか、職員への周知の方法など繰り返し論議しながら、今年度の年間教育計画を見直し、次年度から始動できるように準備に取り掛かりだした。