

## 教育担当副看護師長の育成

千葉大学医学部附属病院

飯塚恵子

### 【背景】

本院は、平成 20 年度の 7 対 1 入院基本料取得を契機に看護師の増員をはかったが、その多くが新卒新人の大量採用によるものであり、平成 23 年度 4 月現在、看護師経験 3 年目未満の看護師が 41%を占めている。そのため、看護実践能力向上が重要課題となっており、集合研修と OJT の連動の強化が必要である。また、学生の就職促進や看護師のキャリアアップにつなげるためにも、臨床看護師が主体となった臨地実習指導への取り組みが必要である。以上のことより、看護職員の教育・研修、学生の実習支援、看護研究の推進・支援を目的に、平成 23 年度より各部署に教育担当副看護師長 1 名を配置した。しかし、教育担当副看護師長の教育プログラムが未構築であることから、部署ごとの能力不均衡が懸念された。

そこで、教育担当副看護師長としての能力を向上し、役割を達成するために、以下に取り組んだ。

### 【実践計画】

1. 教育担当副看護師長のスキルアップに関して
  - 1) 教育担当副看護師長の役割達成における障害要因を明らかにする
  - 2) 教育担当副看護師長に教育関連学習ニーズ調査を実施し、育成プログラムを作成する
2. 集合研修と OJT の連動強化に関して
  - 1) 集合研修報告書を OJT に活用する方法を検討する
  - 2) 教育担当副看護師長と連携した集合研修の方法を検討する
3. 教育担当副看護師長の体制整備に関して
  - 1) 選出基準、部署内での業務分担、キャリアアップに関しての申し合わせを策定する

### 【結果】

1. 教育担当副看護師長のスキルアップに関して
  - 1) 教育担当副看護師長の役割達成における障害要因を明らかにする  
教育担当副看護師長をメンバーとした、副看護師長ミーティングにおいての聞き取りと、8 月に行った自由記載による調査結果より、「教育担当の役割ができたことで業務量が増えた」や「どのように部署で活動してよいか分からない」等の部署内での業務分担ができていないことと、「指導の方法が分からない」や「OJT について勉強中」等の教育に関する知識不足によって生じる、役割達成における障害要因が明らかとなった。さらに、「学生の実習指導に対する評価を得たい」等の、自己の指導方法への評価が必要なことも明らかとなった。
  - 2) 教育担当副看護師長に教育関連学習ニーズ調査を実施し、育成プログラムを作成する  
教育担当副看護師長を対象とした教育関連学習ニーズ調査の結果、「教育プログラムの立案・実施・評価方法」「キャリア開発に関する相談や支援方法」「職場における学習支援方法」等に関して知りたいと多くが回答した。しかし、86.7%が「所属スタッフが将来どのような進路に進みたいか把握」しており、80.0%が「キャリア開発のニーズに合いそうな院内外の研修を推薦」するなど、キャリア開発に関する支援を実施していることが明らかとなった。

以上をふまえ、千葉大学大学院看護学研究科の先生方の指導と協力のもと、人材育成セミナーとし

て「本院の中・長期計画と人材育成のありかた」「キャリアの考え方と相談の受け方」「教育プログラムの立案・実施・評価」「職場における学習（OJT）の支援」の4つの研修プログラムを企画・実施した。

また、臨地実習指導に関しては「活動内容や課題、学びや思いを互いに共有し、自部署での活動や問題解決の取り組みにいかすとともに、基礎教育機関と共に検討すべき課題を明らかにする」ことを目的に、教育委員会の教育・指導者関連グループが企画し、臨地実習指導検討会を開催した。

## 2. 集合研修とOJTの連動強化に関して

### 1) 集合研修報告書をOJTに活用する方法を検討する

すべての集合研修に関して、研修報告書に研修内容・結果と部署での教育で活かしてほしい内容を記載し、教育担当副看護師長にメール配信した。

### 2) 教育担当副看護師長と連携した集合研修の方法を検討する

教育委員会において検討を行い、次年度より教育担当副看護師長を集合研修のファシリテーターとして参加させることとした。そのため、カンファレンスや会議などの目的に沿ったファシリテーションを効果的に実践できる基礎知識を身につけることを目的に、副看護師長を対象としたファシリテーション研修を企画した。

## 【評価および今後の課題】

今年度は教育関連ニーズ調査結果をもとに企画した育成プログラムを実施した。研修後のアンケート調査より、参加者の多くが研修に対する良い評価をしており、研修は効果的であったと考えるが、今回の研修プログラムを足がかりとして、さらに系統的な育成プログラムの構築を目指したい。

また、教育担当副看護師長の体制整備に関しては、取り組みが不十分であったため、選出基準やキャリアアップに関して、部署内での業務分担等、その役割機能が十分に発揮できるよう、検討し取り組んでいきたい。