

「臨床指導ナースの定着」にむけた取り組み

慶應義塾大学病院 加藤 恵里子

【概要】

当院では、文部科学省大学改革推進事業「看護師の人材養成システムの確立」に2014年3月まで5年間取り組んできた。今年度は、事業終了後、事業内容を継続し定着させていくこと、更に発展させることが教育担当として大きな課題であった。特に、発達レベルⅣ（当院ラダー：熟達したレベル）からの新たなキャリアパスとして描いた「臨床指導ナース」は、第1期生が事業最終年度に、臨床指導ナースとして活動し始めた段階であった。そこで、組織としての課題を明らかにし定着に向け取り組んだ。その結果、臨床指導ナースの活動実態のばらつきは少なくなり、臨床指導ナース自身の指導力の向上、支援体制の構築、学生の臨地実習における役割の明文化等、定着につながる結果を得ることができた。

【背景】

「臨床指導ナース」は、2013年度に誕生し、第1期生が臨床指導ナースとして活動しはじめた段階であり、定着には至っていない。定着に向け問題状況として捉えたのは、1期生7名の活動実績にばらつきが見られたことであった。問題状況を分析した結果、1. 看護管理者の問題、2. 臨床指導ナースの問題、3. 学部教員との関連の問題があることがわかった。具体的には、臨床指導ナースが新しい役割であるため、師長が臨床指導ナースの役割発揮のさせ方に模索していた。また、臨床指導ナースの立場では、指導力への不安と、モデルがないため活動のイメージがなく、主体的に活動できていない状況であった。学生実習では、学生実習に関わる者たちの役割が不明確なことが問題として抽出された。

今年度は、第1期生7名と、2期生7名が活動を始めている。「臨床指導ナース」は、研修に時間と費用を組織として投入し、部署一名以上の育成をめざしスタートしたキャリアパスである。「臨床指導ナース」が、キャリアパスとして定着することは、臨床指導ナースがモチベーション高く働くことのみでなく、後輩看護師のキャリアモデル、教育的な職場環境づくり、発達レベルⅡまでの看護師たちの成長支援、学生からのかかわりによる入職への影響等、好影響が期待できる。そこで、目標に①臨床指導ナースが抱える指導力への不安を軽減し、臨床指導ナースが役割発揮できる環境を整えること、②臨床指導ナースの発展的な活動の仕方を明らかにすること、をあげ取り組んだ。

【実践計画】

1. 臨床指導ナースの指導力の向上と、活動を推進することを目的とした支援体制を構築する。
 - 1) 教育担当及び教育委員会が「臨床指導ナースの会」を定期的を開催し、年間計画と進捗状況を共有する。(6月・7月・11月・3月)
 - 2) 1)において、指導力の不安の緩和につながる支援を行う。
 - ①事例研究指導にあたり、クリティークの実施(7月・11月)
 - ②指導場面で困難を感じた事例の振り返り(11月・3月)
 - 3) 集合教育でのインストラクター役割の前に事前打ち合わせを実施する。
 - 4) 研修後には各個人へのフィードバックを行う。(教育担当が9月・11月に実施)
2. 学生実習指導における看護医療学部教員との連携や、役割を明確にする。
 - 1) 師長と学部実習委員会との話し合いを開催(6月・12月・3月)する。
 - 2) 1)にて話し合われた内容を、師長会で共有する。
 - 3) 明確にできた役割は、臨床指導ナースの役割の規定に追記し、臨床指導ナースへ説明する。

3. 処遇としての活動の場の提供に差が生じないように個々の師長へ働きかける。
 - 1) 臨床指導ナースのいる部署の師長に必要な時期に個別に関わり、役割発揮ができるよう調整する。
 - 2) 学生実習時は、事前に各師長とスケジュール調整をする。
 - 3) 認識のずれがなくなるよう臨床指導ナースが配置されている部署の師長たちと教育委員会によるミーティングを実施する。
4. 臨床指導ナースの活動を評価し、「臨床指導ナース」のキャリアパスの運用について検討する。
 - 1) 1期生7名と、看護部長、人事次長、教育次長で面接を行い、活動の評価と今後のキャリアの方向性を確認する。
 - 2) 面接の結果は、看護管理者のキャリアパスとの関連含め運用の方向性を師長会で報告し、組織として発展的な活用の仕方について師長会で検討する。

【結果】

1. 臨床指導ナースの指導力の向上と、活動を推進することを目的とした支援体制を構築する。

- 1) 支援体制の構築にむけて、教育委員会の機能を使い「臨床指導ナースの会」を年4回実施した。内容は、活動の共有と、事例指導能力の向上につながる事を目的にクリティークを実施した。結果、臨床指導ナースの言動から、「お互いの活動を知る機会になり、自分の活動を深めることができた」や、「事例研究を指導するのに参考になる機会となった」という声がきかれた。
- 2) 臨床指導ナースに必要な能力の自己評価の結果、フィジカルアセスメントや事例研究指導においては、平均のポイントが昨年と比べてアップした（図1参照）。

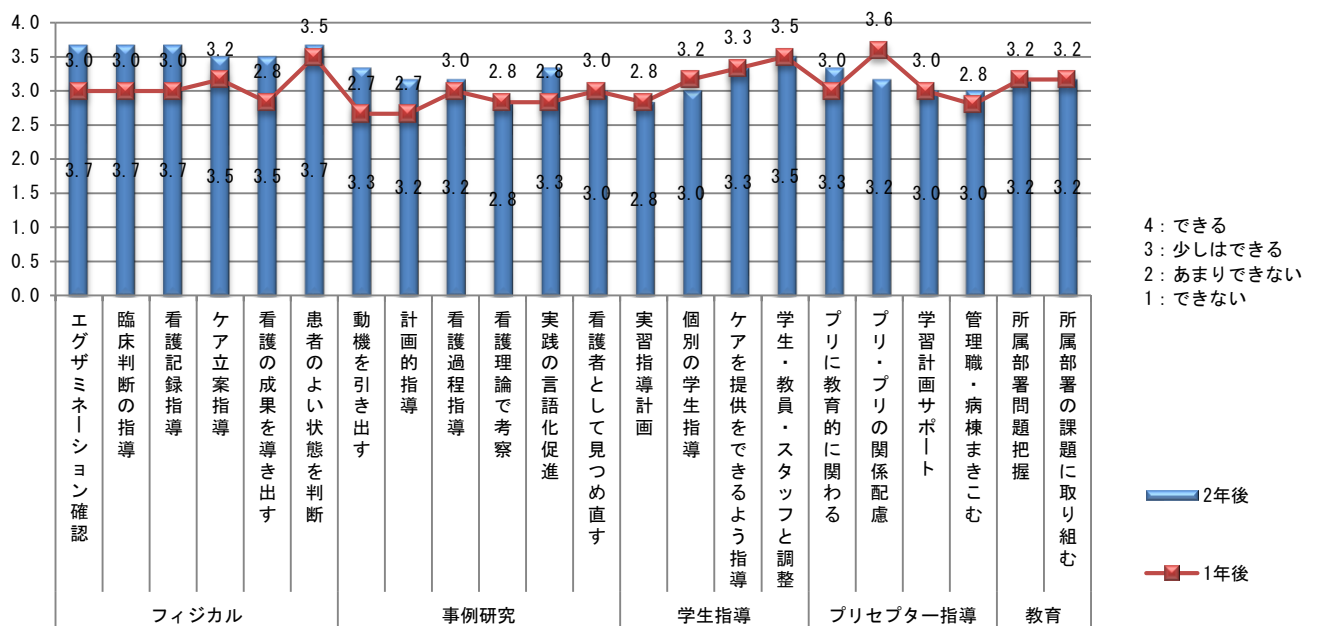


図1：臨床指導ナース指導内容の自己評価結果の平均（6名）

- 3) 看護師長会で評価した結果、「臨床指導ナースの会」は次年度も継続し、認定1年目の臨床指導ナースにはクリティークを中心とした支援活動を実施、認定2年目以降の臨床指導ナースは、教育委員会が実施する事例研究評価活動への参加を業務時間内で保障することが合意され、支援体制を構築することができた。

2. 学生実習指導における看護医療学部教員との連携や、役割を明確にする。

- 1) 学生実習の検討会を 2 回開催し、学生実習に関わるそれぞれの役割を整理し、「臨地実習時の指導体制に関連した申しあわせ事項」と、具体的な場面ごとの役割を明確にした「学部学生実習指導体制」を作成した。
- 2) 次年度の実習から活用していくこととし、臨床指導ナースとも共有した。
- 3) 臨床指導ナースが不在の部署においても、学生の実習環境をどう整えるのか考えることになり、全体の環境整備につながるという反応があった。

3. 処遇としての活動に差が生じないように個々の師長へ働きかける。

- 1) 昨年度よりも学生実習に参加ができるよう勤務調整され、日勤配置日数は一人平均 14.9 日／年から 20.1 日／年に増加した。
- 2) 部署の教育計画への参画も実施できていた。

4. 臨床指導ナースの活動を評価し、「臨床指導ナース」のキャリアパスの運用について検討する。

- 1) 師長会で臨床指導ナースのキャリアパスの運用について検討した。臨床指導ナースが不在な部署もあり、師長の理解度にはまだ差が見られたため、今後も検討する必要性が明らかになった。
- 2) 次年度の臨床指導ナース 21 名の配置については、現在、育成研修へのエントリー者を見て、最終調整をする段階となっている。※25 部署中 17 部署（4 部署が 2 名ずつ）に配置、8 部署は不在）

【評価及び今後の課題】

支援体制の構築ができたこと、学生実習指導での看護医療学部教員との役割が明確にできたことは、臨床指導ナースが役割発揮できる環境を整えられ、活動の推進につながったと評価できる。臨床指導ナースが不在な部署がまだある中では、管理者の認識に差はあるが、活動の発展性について検討する機会を重ねることにより、認識の統一につながっていくと考える。今後は、看護管理者のキャリアパスとの関連の中で効果的な運用を更に検討していくことが課題である。