

看護職員の学びを支援するために

～現任教育での取り組み～

原田 千枝

高知大学医学部附属病院 看護師長

現任教育とは現職に就いたまま受ける教育であり、職員が職場に適応し、それぞれの職務に必要な知識・技術・態度を身につけ、看護職として成長発展させるためのものです（高知大学医学部附属病院 看護部現任教育ガイドラインより）。

当院は、病床数605床、15の診療科がある特定機能病院です。看護職員は550名余りを有し、高知大学医学部附属病院の職員数の約半数を占めています。個々の看護職員の成長は、質の高い医療・看護の提供につながり、現任教育のあり方は医療サービスの質に大きな影響をもたらすと考えています。知識・技術はもちろん、看護職員として患者さんとのような姿勢で向き合うか、姿勢・態度の育成も、現任教育の大きなテーマです。

当院ではクリニカルラダー、マネジメントラダーの二つのラダーからなる「キャリア開発ラダー」をベースに、現任教育を展開しています。クリニカルラダーは看護実践能力、マネジメントラダーは管理実践能力、それぞれにおいて期待する能力を段階的に示したもので、看護職員個々の看護能力を評価し、自己のキャリア開発への明確化と看護実践能力向上に向けた研修が受けられる支援システムとしています。

新人看護職員には「新人看護職員育成プロ



グラム」があり、3ヶ月毎の目標設定や各期で習得する内容を明確にしています。また定期的に進捗状況を確認しながら、個人の状況に合わせてプログラムを進めていきます。新人看護職員育成プログラム終了後は、各ラダー段階に合わせ、部署教育や集合研修を行っています。各部署は診療科の特徴に合わせて、部署教育を行っており、集合研修では、家族看護や看護倫理、リーダーシップ、コーチングなど看護職員に共通した内容を取り上げ、多くの研修会を実施しています。

キャリア開発ラダーはラダーレベル毎に評価表があり、認定を行っています。認定された場合、認定証が渡されます。認定は看護職員の看護実践レベルを認める機会であり、看護職員個々がキャリア開発に意欲的に取り組む支援になっていると感じます。

私自身はこれまでのキャリアの中で、看護師として部署における教育、大学の教員とし

て基礎教育を経験してきました。そして現在、教育担当師長として、看護部全体の教育に携わる中で、「人は自ら成長し続ける存在」だと考えています。学び・成長するのはあくまで看護職員個々であり、教育担当師長として、個々の学び・成長を支援する役割を担っていると考えています。しかし、ただ応援団のように声援を送っているだけでは、よりよい成長にはつながりません。看護職員の看護実践能力や教育のあり方を分析し、成長を支援するためのしくみをつくり、現任教育のPDCA

サイクルを回し続けることが必要だと考えています。

今回のシンポジウムのテーマは「臨床と教育のつながり」です。基礎教育から臨床での学びへの移行、臨床での学びを通して、もう一度教育機関での学びと、看護職員の育成において、臨床と教育はつながっています。現任教育では、そのつながりを考えながら、看護職員の学び・成長を支援することが必要だと考えます。

ディスカッションでは、色んな経験を積み、人と積極的に関わり分かち合っていく中で、自分にとって大切にしていることが明確になり、将来のビジョンが描きやすくなること、そしてビジョンがもてると、それぞれの道を歩む力となること等について活発な意見が交わされました。

最後に会長から、卒業生がそれぞれ地域、病院で活躍する姿は頼もしく、本学科の存在価値が教育という形で臨床とつながっていることについて、また学部から臨床、臨床から大学院、そして臨床へと、学ぶ道を循環させていくことが地域の病院と看護学科の発展にもつながると総括として述べられました。