

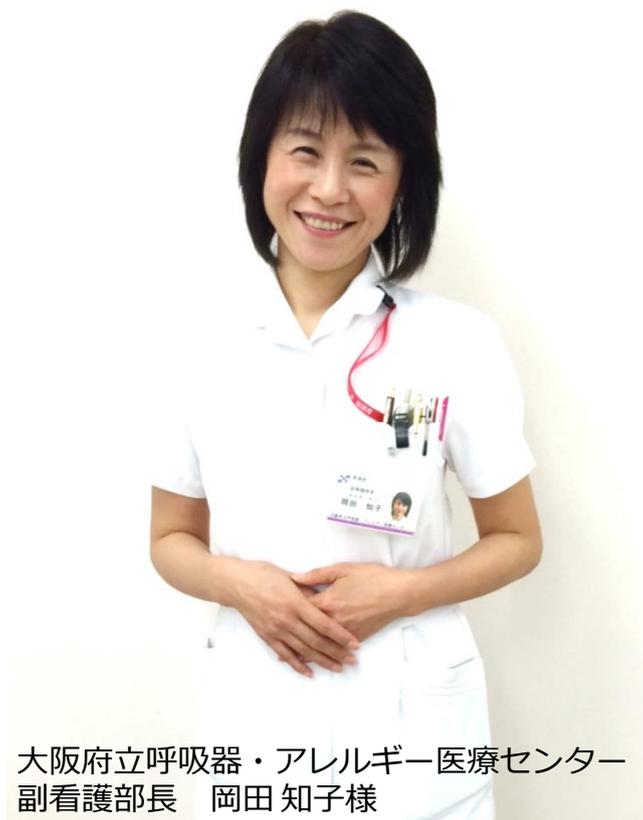


Special Interview

地方独立行政法人大阪府立病院機構
大阪府立呼吸器・アレルギー医療センター
副看護部長 岡田 知子様

「自分の将来を語れる看護師の育成を目指して」

本日は、地方独立行政法人大阪府立病院機構 大阪府立呼吸器・アレルギー医療センター様で取り組まれている、看護教育について看護部 副看護部長で教育責任者の岡田 知子様にお話をお伺いします。



大阪府立呼吸器・アレルギー医療センター
副看護部長 岡田 知子様

やらされている教育ではなく主体的な教育 (クリニカルラダー導入で自発的な教育を)

早速ですが、看護師教育は医療の質の担保やモチベーション維持のためにも大変重要だと言われていますが、大阪府立呼吸器アレルギー医療センター看護部様ではどのような取り組みを推進されているのでしょうか？

岡田様

どこの病院でも最近は取り入れていると思うのですが、クリニカルラダーという段階的な教育を行っています。やらされている教育ではなく主体的な教育という事で、自分の実践能力を自分で評価して次のステップに向かって自分の目標を立てていく事を大切にしています。

なるほど、クリニカルラダーを導入され自発的教育の環境を構築する事で、自ら上を目指すモチベーションをあげるための取り組みをされているのですね。

やらされ感をモチベーションに変えていく



現状看護師教育で課題や問題点はありますか？

岡田様

色々ありますが、現場で行う教育という事で、1つ目は「時間」という課題があります。新人教育やクリニカルラダーの必須研修などは時間を担保して勤務時間内に実施しているのですが、それ以外にも院内・院外と色々な研修が沢山あります、それらに関しては自分の時間を使う事になってしまいますし、仕事をしながら中々研修の時間がとれない事が問題だと思っています。

それと同時に教育というのはお金がかかるのが事実ですよね、そこら辺の予算をどれくらい取ってきて、どの様に配分していくか考えながらやっています。ただ、全員に学会参加費や院外研修参加費を出してあげたい気持ちはありますが、自分の勉強だけで終わる看護師もいるし、組織にきちんと還元してくれる看護師もいるので色々なケースが有ります。その辺はどの様に予算を配分したら良いか教育担当としては悩ましいところです。

また、院内では主体的に自分で研修を選ぶようにラダー研修だけでなく各委員会が主催する沢山の研修があります。本当は自分で主体的に選んでいくはずですが、どうしてもやらされている感を持つ人もいます。その結果、研修で疲弊するという事が無いようにやらされ感をモチベーションに変えていく事が課題であると感じています。

成果が出るシステムの利用

なるほど、ではその課題を解決するためには、何が必要か何か具体的には有りますか？

岡田様

まず時間的な課題については、eラーニングシステムの活用というのは効果的だと思っています。特に新人研修でもかなり使っていますが、技術研修の事前課題としてeラーニングで予習をしてもらっているので、スムーズに研修が進み、eラーニングは効果があると実感しています。

また、予算の課題に関しては、これは私達看護部の管理者が頑張らないといけないのですが、看護師の実践がどれ位病院経営に貢献しているのかを、ちゃんと示していかないと、予算として取って行けないのかなと思います。

それと、モチベーションの課題については、今ポートフォリオに取り組んでいまして、自分のキャリアを自分で実感できる事が必要だと思っています。キャリアアップというと職階が上がって行くと囚われがちですが、それだけではなく自分がやってきた役割だとか受けてきた研修だとか参加した学会だとか、研修や研究だけでなく院内院外で自分がやってきた事が、全て自分のキャリアに繋がっていく事を理解してもらう必要があります。研修の履歴だけでなく、その人の経験全てがわかる様なポートフォリオを作り、活用しています。

ポートフォリオを使い、自分の経験値を振り返ることが重要であるという事ですね。

新人看護師にはeラーニングシステムが最適



貴院ではeラーニングシステムを導入されていますが、その効果は如何でしょうか？

岡田様

新人看護師や若手の看護師は受け入れも良かったですし、マメにeラーニングも活用しているみたいです。特に新人研修とリンクさせてコンテンツを作っていますので新人には非常に良いツールだったなと思います。eラーニングのコンテンツは、特殊な検査や処置も有りますが、新人対象の基礎技術が中心で有るため、ベテラン看護師の活用度はやや低いように思います。但し、教育研修を指導する立場の人は、根拠に基づいた指導が出来るように基礎技術をeラーニングでもう一度確認しています。その結果、新人/若手/指導者には非常に効果があったと思います。

なるほど、新人/若手看護師の方々が見て学習するだけでなく、教育指導する立場の方も確認の為にeラーニングで基礎技術の見直しに活用されているという事ですね。

eラーニングシステムの運用においてご苦労はありましたか？

岡田様

実際コンテンツを作るには時間がかかりますね、当院では看護部の主任会を中心に協力してもらいコンテンツ作成を進めて来ましたが、コンテンツは作ってしまってそれで終わりでは無く、時代の変化と共に追加修正をしていけなくてはなりません。当初はeラーニングシステムのマスターメンテナンス責任を沢山の方に任せられない結果、私ともう一人看護師長の二人で行っていました。その為に、副部長としての仕事にシステムの管理業務が加わり自分自身の負担が増え過ぎてしまいました。特にeラーニングコンテンツの交付（配信）権限を私だけにしていたので大変でした。しかしコンテンツを勝手に作って勝手に交付（配信）してもらっては正確性や妥当性が保証されず後々問題になるので、コンテンツを作るのは自由に作ってもらって、内容の承認や交付（配信）の権限は運用の決まりをしっかりと定める必要があると思いました。でも承認や交付権限ができる担当者はもう少し必要だったかなと思います。最初に50コンテンツほど一片に交付依頼が来てしまい本当に大変でした。軌道に乗ってからは随分と負担は減りましたが、それ以来自分以外のシステム運用管理者を育てなくてはいけないと実感しました。

なるほど、コンテンツの作成担当人員数と管理する人員数のバランスは運用上とても重要ですね。

新人教育へはeラーニングシステムをどのように活用されていますか？

岡田様

先程も説明をしたように新人研修とリンクしたコンテンツを作成し、新人の技術習得へのツールとして活用して成果が出ています。



キャリア開発を支援できる体制が大切

新人看護師も含めたキャリア開発への取り組みはされていますが、課題や問題点はありますか？

岡田様

新人で入職した時は、私は将来こんな看護師になりたい等、キャリアに対する憧れや認定看護師や助産師を取得したいと思っていますのですが、現場で仕事を始めると日々の業務で精一杯になってしまい、当初おもっていた憧れを考える余裕が無く成ってしまう傾向があるなど感じています。別の文献からですが看護師になって5年以内にしっかりした看護観が出来上がると辞めないでキャリアを継続していけるという報告があります。当院では経験3年目から6年目の看護師を対象に副部長が直々にキャリア面接を実施しています。スタッフ一人一人の育成のキーパーソンは看護師長ですが、看護師長自身の教育に対する考え方が様々です。教育担当責任者の副部長や看護部教育委員が、直接若い看護師に関わって将来的な自分のキャリアについて確認して行きながら、合わせてその場を使ってキャリアに対する教育を行っています。そうやって長い視点でキャリア支援をしていくことが必要かなと思っています。

と言うことはキャリア開発の取り組みは、短期間では出来ないものでじっくりサポート出来る体制を創って行くことが大切なのですね。

岡田様

病院によっても違うと思いますが、大量に新人看護師を採用して短期間で辞めてしまう病院もあります。しかし、当院の場合は就職してもらって段々にステップアップしてもらい専門性を高めてもらいたいと思っています。本当に専門性が高い看護師になるには最低5年長ければ10年はかかります。そこを目指して専門性の高い看護師達を育成するためには自分のキャリアを考える機会が重要と考えています。

キャリア支援での課題解決 (ポートフォリオの活用)

課題解決には何が必要でしょうか？

岡田様

1つ目は一人一人に自分のキャリアを考える機会を与える事と、2つ目は最初にも言いましたが、ポートフォリオの様に自分のキャリアを自分で見える化する事ですね、当院ではキャリアシステムのツールを使いe-ポートフォリオを上手く活用しながらやっていきたいと思っています。

今後貴院が目指される看護師教育のビジョンやお考えがあればお聞かせ下さい？

岡田様

在りきたりですが、主体性がある看護師を育てたいなと考えています。看護の面白さややりがいを将来的に自分の言葉で語れる看護師を育てたいと思っています。今、どこの病院も自院の看護師教育という事を中心に考えているのですが、これからは大学との連携や地域と連携するなど、狭い範囲でなく広い範囲で活躍出来る看護師達を育てていくことが当院の使命であるかなと思っています。

教育担当者は柔軟な思考が必要



なるほど、1つの病院に留まらず広く活躍出来るスタッフ（看護師）を育成するという事ですね私も貴院へは何度も訪問させて頂いていますが貴院では教育担当の田中看護師長も含めてスタッフ（看護師）同士のコミュニケーションがしっかり構築されていると感じています、そのあたりも指導される立場の方の教育の成果が現れていると感じています。

岡田様

教育担当の田中看護師長もそうなのですが、当院の看護部教育委員会のメンバー達はこうあらねばならぬという人がいないのですね。これも良いしあれでも良いんじゃないなど、非常に柔軟な思考の人が多いです。大抵の看護師はこうならねばならぬと考える傾向が強いのですが、それでは困るんです。様々な社会環境の変化に対応するためには、教育担当者はもっともっと柔軟な思考が出来る人が必要ですね。

最後の質問ですが、スタッフとのコミュニケーションの具体的な取組みがあれば教えて下さい。

岡田様

わたし自身は担当の病棟が無いので、出来るだけ研修の場には立会って自分の想いは自分の言葉で直接スタッフ（看護師）に伝える様に心掛けています。

なるほど、スタッフとの接点を増やして言葉を交わしてコミュニケーションをはかっていच्छゃると言うことですね。

本日はお忙しい中インタビューの機会をありがとう御座いました。貴院の先進的な教育研修の取組みが良く判りました。これからも理想の看護師育成を目指してくださいませ。

看護師キャリア開発支援ツール「Staff Career」

院内教育.com

検索

eラーニングシステム「Medical Nice Knowledge」

ラーニング.com

検索

[お問合せ]

スキルインフォメーションズ株式会社 ヘルスケアメディカル事業部
〒533-0033 大阪市東淀川区東中島1-17-26スキルインフォメーションズビル
Tel : 06-6320-4199 / Fax : 06-6320-4198
MAIL : mc-info@sic-net.co.jp