

P-153

看護師長のキャリア開発ラダーに対する意識と課題

京都第二赤十字病院 看護部

○乾 啓子、石原 知代

【目的】当院は平成20年から本格的に看護実践者のキャリア開発ラダー（以後ラダー）の導入を開始したが、認定者の割合は他の赤十字病院に比べて極めて少なく、年間通して新たな認定者がいないという部署も複数ある。師長のラダーに対する意識はスタッフのキャリア開発に影響すると考え、当院のラダー活用の課題を明確にすることと師長がスタッフの能力開発支援の役割を担っていることを意識する機会とするために調査を行った。

【結果】病棟に勤務する師長15名(師長経験平均6.2年)を対象に質問紙によるアンケートを行った。この1年間にスタッフにラダーが理解できているか確認する機会をもった師長は10名、スタッフ育成の点でラダーを活用しているのは11名で、ほとんどが目標面接の際にラダーレベルを意識させていた。'質の高い看護を提供する仕組みである' '職務満足向上に役立つ' '自己目標を明確にできる' というラダーの意義について「そう思う」と回答したのは13名であった。今後のラダーの活用については個人の能力開発の動機づけや自己の成長の確認等のため、認定を受けさせたいとする師長が多かった。ラダー推進を妨げる要因は申請書類の多さ、評価会の調整が困難、認定をうけるメリットがない、ナラティブを書く能力の低さといった要因のほか師長のリーダーシップや負担、職場風土といった自身の課題も挙がっていた。

【考察】調査を通して改めて師長は自己のスタッフの能力開発支援の役割を意識し、ラダー推進に向けた取り組みを考えることができた。看護部としてはレベル3の認定を長期研修の条件とするなど工夫はしてきたが、病棟師長にラダーの浸透を任せていた部分がある。今後はさらに師長への人材育成の意識付けを図りながら、スタッフに対してもラダーの関心が高められるような企画を検討したい。

P-154

キャリア開発ラダー「ラダー申請準備とナラティブができちゃう」研修会

八戸赤十字病院 看護部

○山野内博見、渡辺 孝子、對馬 明子、浅利 淳子、上野 裕恵

H病院では平成18年度よりキャリア開発ラダーを導入し、8年目を迎えた。ラダー導入から約3年間はラダー取得者が順調に増えたが、その後は微増にとどまり低迷している。キャリア開発ラダー推進委員会として、キャリア開発ラダーを推進するために説明会や広報の工夫、ラダー取得者や取得予定者のモチベーションアップを目的にラダーレベル別に名札の色を変えるなどの取り組みを実施してきた。また、ナラティブレポートを書くことが難しい、大変という声が多く聞かれ、ナラティブレポート作成がラダー申請の障害となっているのではないかと考えた。そこで、ナラティブレポートとは何か、どのように書いていくのかという講義形式の研修から、研修時間内でナラティブレポートを書いてもらい、研修終了時には申請準備が整う実践的研修を企画し、実施したので報告する。研修受講対象は、新人以外のラダー1~2のレベルにあると思われるラダー申請予定のある看護職員20名程度。事前に以下の2点を連絡した。1.ナラティブレポートを書くにあたり「あなたが看護師として、印象に残っている看護場面」を思い出して演習の題材として持参すること。2.参加者に配布されている「ラダー申請書類」に書き込めるところは記入して持参すること。研修では、ナラティブレポートの情報を整理するために作成したフローシートを使用した。現在、研修受講者の約3分の1がラダー取得している。また、キャリア開発ラダーのアンケートからも開催回数を増やし、継続してほしいという希望がある。

P-155

「ナラティブを語る会」の実践と課題

長野赤十字病院 地域医療連携室

○栗田 貴子、宮本 真澄、須藤のり子、竹村 豊子

【はじめに】

A病院では平成19年度からキャリア開発ラダーの申請・認定を行っている。看護部目標である「責任あるあたたかい赤十字の看護を实践する」「看護実践能力向上のための継続教育の充実」を達成するため「看護実践・体験の共有」を目的として、平成23年2月から「ナラティブを語る会」を開催した。実践と今後の課題を報告する。

【実践内容】

1 目標：1自己の看護を表現する。2看護観の共有を図る。3キャリア開発ラダーの推進を図る。

2 対象者：看護師全員、自由参加

3 方法：キャリア開発ラダー認定を受けたナラティブ事例から、レベル1、レベル2、レベル3各1事例を選ぶ。本人の同意、承諾を得て、本人が発表する。発表後、発表者と参加者で自由に語りあう。時間は業務終了後1時間。終了後に参加者にアンケート調査を実施。

【まとめ】

参加人数は1回目31名、2回目22名、3回目26名、4回目31名であった。参加理由は、「自分が申請するときの参考にしたい」「他の人の事例を聞いてみたい」「発表者と同じ部署だから」等があった。ナラティブを語り感じたことについては、発表者は「自分のよいところをフィードバックしてもらい、また頑張ろうと思った」「自信につながった」等であった。参加者は「語ることで看護やお互いを認め、充実感がある」「看護の素晴らしさと奥深さを感じた」等プラスの感想だった。第3・4回は参加満足度を調査した。その結果、第3回は大変満足40%、満足52%、普通8%、第4回は大変満足23%、満足54%、普通23%だった。ナラティブを語る会に出席すると、発表者も参加者もお互いの看護観を語り合うことができ満足するといえる。参加者の増加と内容の更なる充実が今後の課題である。

P-156

新人多重課題シミュレーション研修の効果—指導者の変化・成長の視点から—

松江赤十字病院 教育研修推進室

○岩本 美紀

新人看護職員（以下新人）が直面する課題に、多重課題・時間切迫時の対応がある。新人の多重課題に関する研修は多くの施設で実施され、その有効性は広く知られている。当院でも新人多重課題シミュレーション研修を実施しているが、指導者の育成を意図し、部署オリジナルシナリオの作成とフィードバックに重点をおいている。研修効果について、指導者の変化・成長の視点から、今後の課題とあわせて報告する。

【実施内容】6月、新人教育担当者とプリセプター（以下指導者）に研修概要を伝えた。8月までに新人教育担当者を中心に、各部署オリジナルシナリオを作成した。その後シナリオ検討を重ね、研修（10~11月）までに各部署3~5回の修正を加えて完成とした。研修当日は、新人が1人4分間シナリオに基づき実施し、プリセプターと1対1でフィードバックを行い、終了後全体でフィードバックを行った。研修の進行・まとめは新人教育担当者が行った。研修後、指導者に対しアンケートを行った。あわせて、研修内容、目標の到達について報告を求めた。

【結果】新人教育担当者は、シナリオ作成の困難さに苦戦しつつ、自部署新人の到達度の見極め、指導者のチームワーク、さらには、自己の役割について学びを得た。プリセプターは、新人の成長を実感して喜びを感じ、また、日々の指導方法を再考する契機となった。フィードバックについては、大切さは理解しているが、自信のなさを自覚する者も多々いた。当院の研修ポイントは、オリジナルシナリオ作成や時間をかけた丁寧なフィードバックである。そして、それらは、新人への研修効果を高めるが、同時に指導者の教育的な変化や成長につながる、という効果を確認した。今後さらに、シナリオの精度、指導者の力量を高めていくことが課題である。