

看護と文献

当院における院内教育

—看護の質的向上をめざして—

河田 智恵子

1. はじめに

当院は阪神間に位置する、病床数300床、診療科14の総合病院である。閑静な文教都市と言われる西宮市の中核病院として「市民の健康を守り福祉の増進に寄与するため、高度な医療を提供する」という理念のもとに運営されている。看護科は平成7年8月現在の有資格看護職員数は176名、他に嘱託やパートの看護婦が若干名、看護補助員9名で構成されている。看護婦は、日常業務や後輩の指導など多忙な中で、それぞれの者がさまざまな経験を生かし、患者さんに満足してもらえる看護援助が提供できるよう研鑽をしているが、社会から医療や看護に求められるものはますます高度で複雑になってきている。

臨床における看護婦の教育は実践看護婦の人材養成である。一人一人の成長を助け、看護職員としての専門知識、技術の向上と人間的な成長を目指し、職業人的レベルを維持向上させて社会のニーズに応えていかなければならない。そのためには組織内教育の充実が不可欠となってくる。

今回、当院での組織内教育について紹介できる機会を得たので当院の院内教育について述べてみたい。

2. 組織内教育についての考え方

看護教育にはさまざまな用語が使われており、それぞれ定義付けされている。臨床の場

かわた ちえこ：西宮市立中央病院
看護科 教育部長

で行う教育としては①現任教育、②組織内教育、③院内教育と呼ばれているが、当院では継続教育という用語を使っている。継続教育とは継続して行われる教育でファーストレベル教育でもある。

3. 当院の継続教育の運営

継続教育は大きく分けて院外研修と院内研修の二つに分けている。

(1) 院外研修

院外研修には日本看護協会、自治体病院や厚生省が主催する研修会、あるいは学会への派遣研修がある。その他に西宮市職員研修として職制別研修が必須となっている。

(2) 院内研修

院内研修は集合教育と分散教育(職場教育)に分けているが、教育のゴールは同じである。

分散教育は職場でのOJTによる教育が主になるが、職場の上司の能力、姿勢如何によってその成果に違いが生じることもある。集合教育は看護科の全職員を対象に施設の中央で実施している。院内研修会には管理研修、リーダーシップ研修、看護婦研修を柱として年間スケジュールを組んでいる。

一方、新任職員の段階別教育は、新入時研修、3ヵ月研修、6ヵ月研修、2年目研修(Part I・II)、3年目研修と対象別に分けて実施している。

集合教育ではプログラム企画の中でその研修目的、ねらいに合わせた講師を院内、院外へ依頼している。これは一度に多数の者が同一研修を受講できるというメリットがある。

これとは別に看護研究発表会を年2回、職場単位と個人の自主発表を加えて実施し、院外発表、誌上発表へと発展させている。

看護補助員研修については、不定期ではあるが医療に対する正しい知識を得るための実践の基本的教育を行っている。

4. 院内看護教育委員会の役割

教育婦長以下8人で担当し、看護部長の諮問機関として組織の理念や看護科の方針、目標に沿って院内の教育計画と実施、評価に参加しているが、教育企画についてそのほとんどが教育婦長の役割になっている。

段階別教育の3年目研修は事例研究発表をテーマにしている。これに先立ち、対象者それぞれがテーマをもって取り組めるよう就職初期のリアリティショックから離脱でき、業務にも慣れてきた2年目研修では自らの看護観を確立していくために体験から「看護とは」を考えさせる機会を設けている。

看護研究についても研修プログラムに織り込んでいる。今年の2年目研修には図書室ともタイアップして「文献検索」を取り上げた。より効果的な情報をより速く入手する方法としてコンピュータを使ったCD-ROM検索などを勉強した。また、段階的にはマニュアル検索を試みることも必要文献以外の派生的な文献にめぐりあえるメリットがあることを学んだ。ともかく、その時代に即した看護研究が必要で、それが研究の成果を上げる要因とも思われる。3年目事例発表の際には院内看護教育委員それぞれが講評者を務めている。

5. 今後の課題

(1)教育効果の評価について

院内、院外での研修を幅広く実施しているが、その教育効果をいかに測るかが課題の一つである。患者ケアの質が高まったか否かを測定する方法としては第三者による評価が打ち出されている。看護職員の能力開発が患者ケアの質的向上につながっているか、患者の満足度はどうかについて患者や家族からの評

価や評判を聞く。その一方で看護婦以外の医療者からの意見も非常に大切である。

(2)集合教育と分散教育をどのように統合していくか

集合教育を職場内教育に結びつけていくと、日常業務の問題改善や職場の活性化による看護の質的向上につながる。そのためには、研修者を職場教育の講師としてプログラムに組み込むとか、課題を与えて学んだことを形にしていく方法が考えられる。

(3)教育委員会の活性化を図る

教育委員会の活動が活発であれば研修も向上すると言われるように、目標に向けて取り組む姿勢が大切な条件となってくる。そのためには研修の企画から実施までをそれぞれの教育委員に分担させることで自己啓発を図り、また教育委員が職場教育の担当者であることも効果が高められると思う。

教育の最終目的は行動変化にあるが、教育効果を上げるためにはプログラムを企画する側が毎年同じものを繰り返し実施するのではなく、教育ニーズをアセスメントし、新しいプログラムを開発していくことが大切である。そのためには院内教育を担当している教育委員など企画者を教育することが重要になる。今後も看護職員の資質の向上、看護のレベルアップに向けて院内教育を充実させていきたいと考えている。そのためには、図書室を上手に利用し効果を上げたいものである。

最後になりましたが、看護職員の研修や教育運営にご協力いただきありがとうございます当院司書の中嶋和子氏に紙面をお借りしてお礼申し上げます。

参考文献

1. 佐々木節子他：院内教育はこうすすめる 看護展望 16(3), 1991
2. 福田浅子他：集合教育と病棟内教育のアプローチについて 看護展望 14(9), 1989
3. 吉井良子他：〈座談会〉院内教育をいかに実効あるものにするか 看護展望 14(1), 1989