

平成22年度「看護師の人材養成システムの確立」選定取組の概要及び選定理由

申請大学	徳島大学
取組名	愛と知と技のバランスのとれた看護職養成 ～自己啓発力を高め看護実践力向上を目指すプラン～
事業責任者	木田 菊恵（看護部長）
（取組の概要）	
<p>多数の新人看護師を育成する状況において、臨床現場で生じている集合教育とOJTとの連携不足・自己啓発力の低下・働き甲斐を見いだせない中堅看護師の増加、また教育指導者の疲弊といった課題に対し、自己啓発力を高め、看護実践力の向上を図り、『愛と知と技のバランスのとれた看護師』の育成を目指す取組である。看護部と看護学専攻・助産学専攻が連携し、「対人援助向上（愛）」「教育担当者育成（知）」「役割拡大実践能力育成（技）」における教育プログラムを開発すると共に、看護職の多様な生き方を支援するキャリアパスの構築や、それぞれの看護師が持つ能力、資質を高め、臨床現場で教育指導が効果的に実施でき学生の實習指導・演習・講義を行うことのできる教育指導者の養成を図る。</p> <p>また本事業の特色は、看護人材成長の3要素を経験・教育・自己啓発としており、人事交流によって経験と教育を連動させ、自己啓発力を高める人材養成システムの整備を行う。</p>	
（選定理由）	
<p>看護師の技術力の低下および人間関係構築に関する指導に苦渋する看護師の問題は、ひいては医療サービスの低下という課題であるにとらえ、本来看護部が望むべき人材の育成を促進するためのプランを構築しており、他大学病院においても同様の問題を抱える現況から考えると社会的効果が期待できる。「キャリア開発支援システム」や「徳島大学病院看護職人事交流委員会」など、すでに構築されているシステムが基盤となるため、計画の実効性に信頼がもてる。実情にあった課題も明確に提示されているが、その課題は地方型大学病院の典型例である。取組内容の、対人援助向上プログラムの開発においては、実際に起きたトラブル、インシデントの蓄積された事例を、コミュニケーション、倫理感受性、問題解決能力の問題に分類・分析して行われる。指導者養成においては、個人に応じた研修プログラム処方せんが提示され、3ヶ月間看護職員が教育の場に参画する人事交流が行われる他、各交流においては職位が明らかにされている。また、人事制度は複数型を導入し、それぞれのキャリアパスに応じた処遇を検討されるといった点が評価される。</p> <p>一方で、役割拡大実践能力育成プログラムの開発の計画全容や、対人援助向上プログラム開発の、クレーム等のデータがどのような教育プログラムになるのかなどが不明である。また人事交流については、教員からの対象者が年間1名とされているが、これにより養成課程への教育計画整備が可能なのか、教育担当者すべてが教授・准教授・講師になることが可能なのかなど実効性・実現性が不明確であるため、再考のうえ具体的かつ現実的な展開が望まれる。また教育技法について連携する教養部教授、看護学専攻教授の指導計画（講義場所、期間等）の具体や、「キャリア形成支援センター」「外部評価委員会」の構成メンバーの職種・職位が明確にされていないため、これらについても明らかにされることが望まれる。</p>	