

教育の両側面を経験して：教えることの難しさ

◎田中 隼斗¹⁾
金沢医科大学病院¹⁾

【はじめに】入職してから4年が経過し日々の検査業務に加え新人教育にも携わるようになった。教育を受ける立場だけでなく教育をする立場も経験するようになり、新人教育の難しさを実感している。今回、当院検査部で運用している新人教育システム、当院神経生理検査部門での新人教育の実際について紹介する。

【当院検査部で運用している新人教育システム】当院検査部はISO15189を取得しており今年で5年目となる。まず、入職時教育として各検査部門の場所やISO活動を含めた業務内容の概要把握を目的に1~3日の期間でオリエンテーションを行う。次に1~3ヵ月ほどかけて全体業務のトレーニングを実施する。全体業務とは病院診療が待ち時間なくスムーズに行えるように優先すべき検査業務であり外来採血、心電図検査、当直業務等が該当する。これらの教育終了後に確認テストを行い、理解度を記録様式「新入・中途採用要員教育・訓練」で評価する。合格基準に満たなかった場合は該当部門にて再教育を実施する。その後はローテーションまたは配属検査部門のトレーニングを開始する。新人配属先は教育すべき検査項目ごとに教育期間と目標スキルレベルを設定し「教育訓練実施記録」を作成しトレーニングを行う。期間内に目標レベルに到達できなければ新たに期間を設定し再教育を行う。この繰り返しのにより各自のスキルアップを促している。

【当院神経生理検査部門での新人教育の実際】当院神経生理検査部門では、目標レベルを1人で検査できるスキルレベル3とし、トレーニングを行っている。その際、特定の検査項目の手順を細分化した独自の「神経生理検査部門 技術確認表」を用いている。例えば脳波検査では検査前の準備や電極装着、脳波計操作など、手順ごとに詳細な項目が列挙されている。一定期間のトレーニング後にそれらの達成度を評価し「教育訓練実施記録」評価の参考として利用している。

【教えられる立場と教える立場】私の入職時には検査部の運営管理システムがマニュアル化され、検査方法や関連する知識も標準作業手順書(SOP)として既に文書化されていた。従ってQM文書やSOPを基に検査部門の運営方法や検査手技を教わった。ISO15189の要求事項に沿った教育システムも構築されており、当直業務やローテーションの教育は検査項目ごとに達成すべきスキルレベルが設定され自分がどのような業務をいつまでに覚えるべきなのかが非常に分かりやすく構築された教育システムの恩恵を感じた。

しかし、教育をする立場になってみると、SOPは教育内容の統一化に役立つものの、一方でマニュアル化できない部分(技能や医療人スキルなど)を教えることの難しさに直面した。例えば、新人に業務の指示を行う際、まだ完全に業務を把握できていないために具体的な指示を伝えないと自分の意図が伝わらないことがあった。また、繁忙時は新人に説明したり実際にやってもらったりすると時間がかかるため自分でこなしてしまうことがあり、新人の教育の機会を奪っているのではないかというジレンマがある。さらに、新人がどのくらい説明を理解しているのか分からず不安になることもある。また、生理機能検査では臨機応変な患者対応が求められ、経験の浅い新人では状況判断が難しい症例もあるため、スキルレベルの評価に悩むことがある。そのため、新人を独り立ちさせるタイミングの難しさを感じる。

【まとめ】ISOは教育ツールとしても有用である。しかしながら、マニュアル化できないことも多く、個々に対応した教育方法を考慮する必要がある。今後試行錯誤を繰り返すことで、より有用な教育システムに繋げたい。