

平成21年度文部科学省大学改革推進事業採択 看護師の人材養成システムの確立

平成24年度

看護実践カブロッサム開花プロジェクト 報告書



平成25年3月

九州大学病院看護部

は じ め に

「看護実践力ブロッサム開花プロジェクト」（平成 21 年度文部科学省大学改革推進事業「看護師の人材養成システムの確立」採択）は、病院看護部と保健学科看護学専攻を基盤に、多職種多部門が組織横断的な交流を深め、協働して学生時からの看護実践能力の質を保証し、臨床現場で継続的に看護実践能力の質を向上させる体系的教育プログラムを構築すること、生涯に亘り医療を支える専門職を育成し、地域や社会にその看護ケアを提供することで広く社会貢献することを目指して活動を開始しました。

取組み 3 か年が経過した平成 23 年度末には、看護師の人材養成システムの確立推進委員会により本事業取組み全体の間接評価が行われ、採択された 12 大学全てで「大変興味深い取組が進展しており、学問的検討を加えながら開発した臨床研修の体制や方法による教育が行われ、それによる効果がみられている」と評価されました。

チーム医療の推進や医療の高度化等、日々変化している医療環境の下、看護に携わる専門職には、役割拡大も含めた「より質の高い安心と安全な看護ケアを提供する人材」としての自律した成長と誰もが多種多様なキャリアパスを選択・実現できる魅力ある職種として、看護職を志す若年層達の道標となる役割が求められています。

平成 24 年度本プロジェクトでは、過去 3 か年をかけて開発・学問的検討を加え、可視化された数値データでその効果を実証した教育プログラムを普及させるため、静脈注射教育プログラムの一部やシミュレーション・トレーニングを、地域で活躍する看護職や看護学生にも公開し、地域の看護実践能力向上に貢献できるよう活動拡大に注力してきました。

また、看護基礎教育課程と臨床現場の橋渡しとなっている人事交流や教育指導者養成では、取組み事業を継続実施することで連携が深まり、より繋がりをもった臨地実習指導体制が整いつつあります。本取組みを通して育成された教育指導者が、身近な相談役として臨地実習や看護研究の場で情報共有の調整を行ってくれたり、1 年間看護学生の教育を実践的に体験した経験から感じた、言語化の難しい若年者の感性や学びの態度を、噛み砕いて実習指導者に伝達してくれることで、指導者役割を担う臨床看護職員のメンターの存在として活躍してくれていることも大きな成果となっています。教育指導者育成では、より一層、看護職を支える教育体制の充実が急務となっている臨床現場において、看護職員が疲弊することなく、看護実践者としても、看護職員育成を支援するメンターとしても、複数の役割をいきいきと楽しみながら担えるキャリア構築プロセスの先駆的取組みが機能し始めていると感じています。

安全・安心な医療の提供とともに、「豊かな人間性と高度な専門的知識・技術を持ち、適確に判断し実践できる看護師の育成、専門職としての自己研鑽、看護・教育・研究を通じた地域への貢献」を使命とする九州大学病院看護部として、場所や看護領域を選ばないどこでも通用する教育プログラム構築と、自律した看護職を育成するキャリア構築支援を行い、社会全体の看護の発展に繋がるよう取組み事業を詳細に情報発信し、本事業成果の社会還元を図っていきいたいと考えています。

この報告書は、平成 24 年度 1 年間の取組み事業内容、成果を同じく看護職に携わる方々の参考資料として活用されることを切に願い、まとめたものです。

平成 25 年 3 月

九州大学病院

看護部長 事業推進責任者
中 畑 高 子

平成 24 年度看護実践カブロッサム開花プロジェクト 目 次

I	プロジェクト概要	
1.	取組みの概要	1
2.	取組み事業	2
3.	各取組み事業概要	3
	(取組み3か年成果・中間評価後の課題・5か年の到達目標・事業成果)	
II	平成 24 年度取組みの概要	
1.	本年度の取組み概要	
【1】	平成 24 年度の目標	15
【2】	平成 24 年度「取組み計画とタイムスケジュール」	17
2.	各取組み事業の実施状況と成果	
【1】	実施体制	19
【2】	教育プログラム開発	
	<看護実践能力定着・向上プログラム>	
1)	静脈注射教育プログラム	26
2)	医療機器操作強化プログラム	39
3)	新人看護師育成プログラム	52
	(1) 新卒看護職員教育研修プログラム	54
	(2) シミュレーション研修『多重課題・時間切迫』	57
	(3) eラーニング教材開発	66
	(4) シミュレーション・トレーニング	72
	<基本的看護実践能力育成プログラム>	
(1)	実習指導者育成プログラム	88
(2)	実習指導要項開発プログラム	95
【3】	教育指導者養成	101
【4】	人事交流	
(1)	看護部から保健学専攻看護学分野への人事交流計画	113
(2)	保健学専攻看護学分野から看護部への人事交流(ブラッシュアップ研修) 計画	120
(3)	教育研究推進 WG	129
【5】	キャリアパス構築	138
【6】	広報活動	144
【7】	平成 24 年度取組み評価	149

I プロジェクト概要

2. 取組み事業

取組みによる成果：チーム医療の一端を担う高度な技術・知識を持つ看護職員を養成
 取組みによる効果：社会の期待に対応した安心・安全な質の高い看護・医療の提供

人材養成システム構築

看護実践力プロッサム開花プロジェクト

1. 教育プログラム開発

- 看護職の効果的・継続的な看護実践能力の持続的質向上を図る**看護実践能力定着・向上プログラム**
- 臨地実習における看護実践能力の質向上を図る**基本的看護実践能力育成プログラム**

2. 教育指導者養成 3. 人事交流

- 看護部と保健学科の連携体制のもと、研修や人事交流で教育原理や教育技法を実践的に学び、臨床における看護学生の実習指導や看護職員の教育指導を効果的に実施する指導者を養成する。

4. キャリアパス構築

- 看護職員が自らの「目標とする看護職像」を志向し、目標実現に向けて自発的に学び、その履歴を管理するナビゲーションシステムを提供し、キャリアパス構築を支援する。
- 生涯を通じて看護職が活躍できるキャリアパスを明示する。
- ナビゲーションシステムを活用し、組織と個人が双方向の情報共有を行うことで、個人のキャリア構築を組織的に支援する。
- 育児休業中の看護職員に対する復帰支援サポート体制を整備、提供する。

平成 23 年度、本取組み事業は、文部科学省大学改革推進事業「看護師の人材養成システムの確立」採択大学病院として、「順調に進捗しており、現行の努力を継続することによって当初目的を達成することが可能」（平成 24 年 3 月 5 日文部科学省報道発表：「『看護師の人材養成システムの確立』の中間評価について」より抜粋）と取組み 3 年目目の中間評価を受け、平成 24 年度以降の事業継続が決定した。平成 24 年度は、中間評価結果を踏まえ、より効果的な取組み事業を推進させ、社会還元を図る。

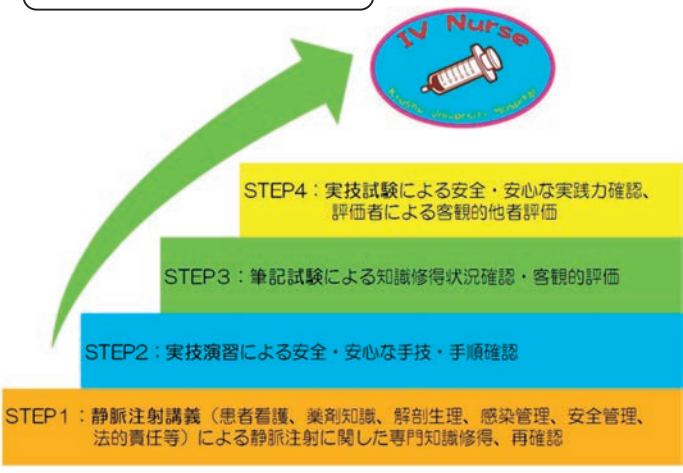


3. 各取組み事業概要

1. 教育プログラム開発

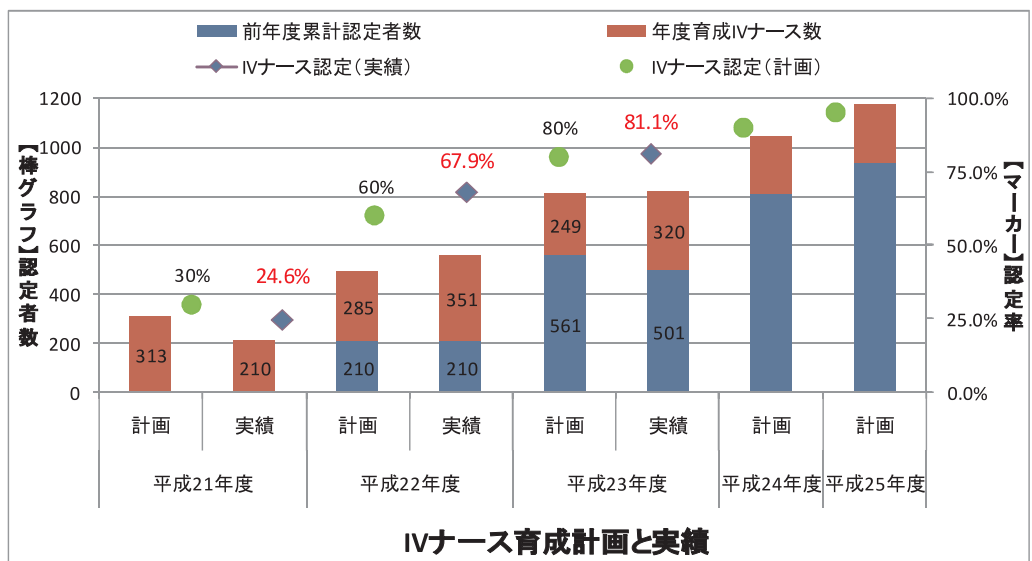
教育プログラム開発 ①安全に実施する静脈注射教育プログラム

取組み3か年成果



	平成21年度	平成22年度	平成23年度	合計（名）
実技演習参加者数	65	125	212	402
講義受講者数	335	393	315	1,043

平成21年度から開始した静脈注射教育プログラムによる静脈注射認定（通称：IVナース）看護師育成は、平成21年10月から取組みを開始し、累計10回の【講義】【演習】を提供している。3か年累計で【講義】1,043名、【演習】402名が参加し、各専門分野講師による静脈注射に関する講義受講により知識修得、九州大学病院看護手順に基づいた手技・手順の確認を行っている。本取組みでは、毎年度年間IVナース育成目標数を設定し、達成に向け、計画的にプログラム受講を推進させている。



		平成21年度	平成22年度	平成23年度
A	IVナース育成予定看護職員数	852	826	1012
B	目標IVナース認定者数(B=A×C)	255	495	810
C	目標IVナース認定率	30%	60%	80%
D	IVナース認定者数	前年度までの取得者数	—	210
		新規取得者数	210	351
		累計認定者数	210	561
E	IVナース認定率(E=D÷A)	24.6%	67.9%	81.1%
年度末退職IVナース認定者数		—	60	93
年度末IVナース認定者数		—	501	728

取組み初年度である平成21年度は、年度途中からの開始であったこともあり、目標達成が果たせなかったが、平成22年度、23年度は年度末までに目標達成を果たしている。また、各年度ともIVナースとして育成された看護職員が退職し、院外へと活動の場を移行しているため、年度初めには年度末の退職したIVナース数を除いた院内に在籍している看護職員数をもとにIVナース育成目標を設定し、計画的に育成している。

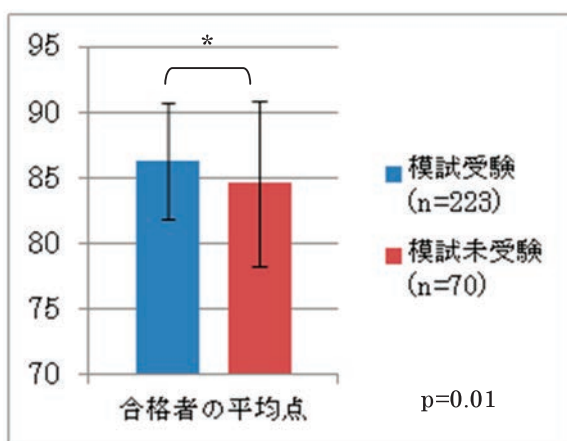
育成されたIVナースは、チーム医療を提供する一員として、院内でIVナースと認められた看護師による静脈注射を実施ガイドラインに沿って静脈注射を実施し、医師やサービスの受け手である患者より好評価を得ている。

○医師146名からの評価

- ・法律や院内基準に則って、教育を受け、合格した看護師が実施しているので、**業務を任せても安心感**がある。
- ・処置のために患者を待たせる時間が減るので**医師・患者にとっても大変良い**ことだと思う。

○患者113名からの評価

- ・技術が向上するし、看護師たちのモチベーションもあがると思う。実際にあって良い制度だと思う。技術を習得するにはきちんとした制度が必要。
- ・教育プログラムで認定を受けた看護師が行うことは**安心感**がもてる。



静脈注射教育プログラムでは、学習環境整備の一環として取り組んでいるeラーニング教材開発のノウハウを活用し、【筆記試験】対策模擬試験問題を作成し、九州大学Web学習システム上で提供した。試験問題精度を項目応答理論を用いて向上させ、模擬試験問題と【筆記試験】合否に正の相関関係(χ^2 検定結果)があることを学術的に分析し、有効な学習ツールであることを実証した。また、この取組みにより、『第8回日本e-Learning大賞』奨励賞を受賞した。

教育プログラム開発 ②インシデントからみた医療機器操作強化プログラム

取組み 3 か年成果

<ADDIE モデル>

A : Analyze (分析)

- ①インシデントレポート分析
- ②全看護職員を対象とした調査 (第1回)
ME 操作頻度、自信、ME に対する学習意欲
知識確認テスト

D : Design (設計)

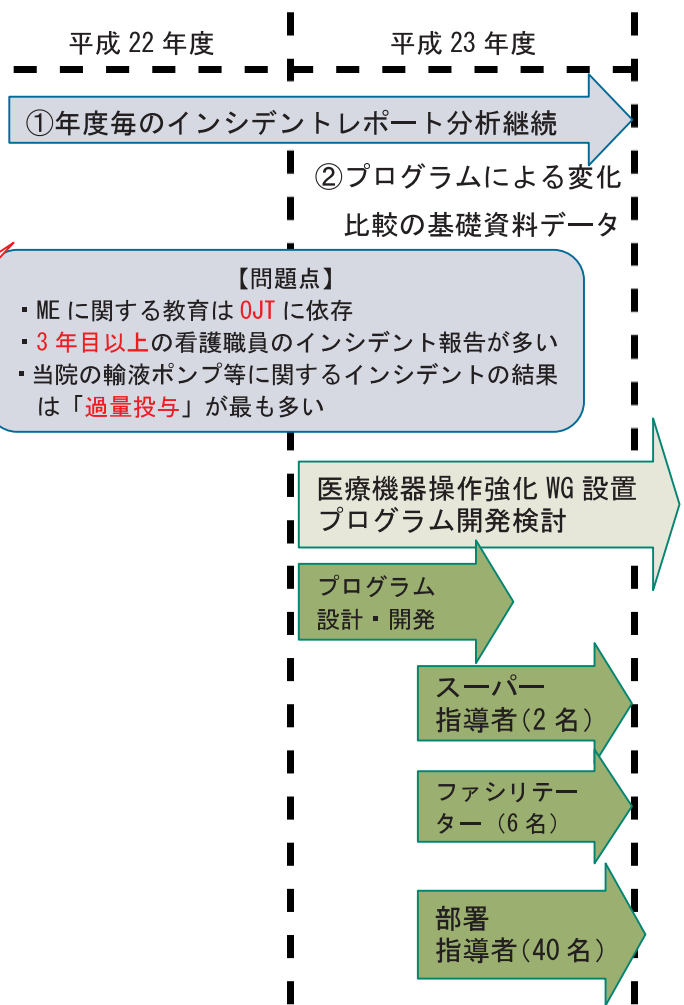
- 【方略の3本柱】
- I 教育研修プログラム開発
 - II 学習環境整備
 - III ME 機器使用環境の検討

D: Develop (開発)

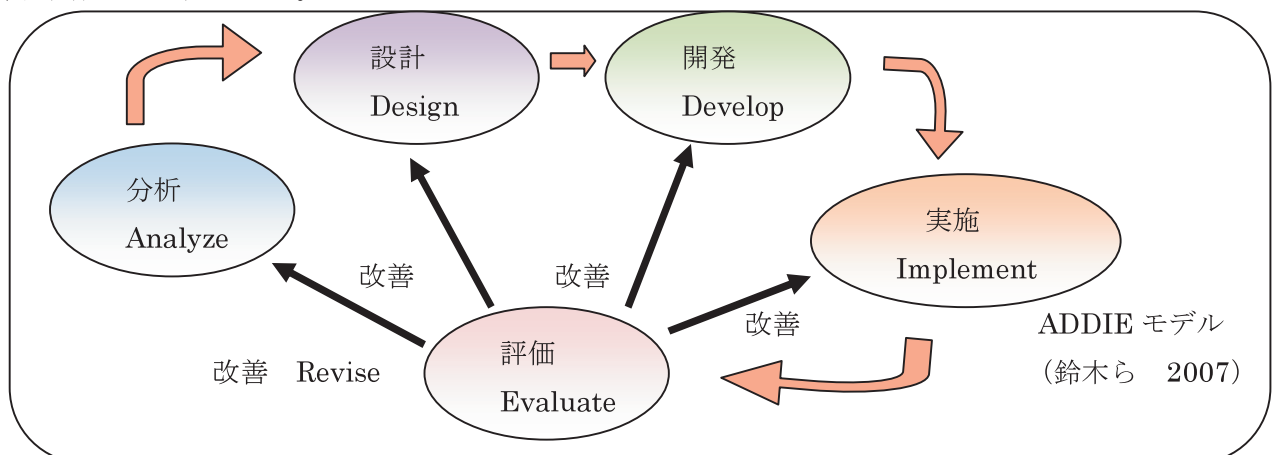
I : Implement (実施)

- I 教育研修プログラム開発
- 第1段階
スーパー指導者育成
- 第2段階
ファシリテーター育成
- 第3段階
各部署指導者育成
- 第4段階
部署内研修 (平成24年3月~12月)

E : Evaluate (評価) : 平成25年度実施予定



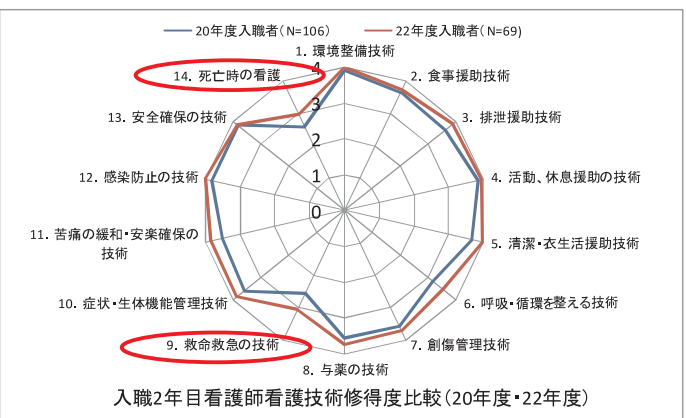
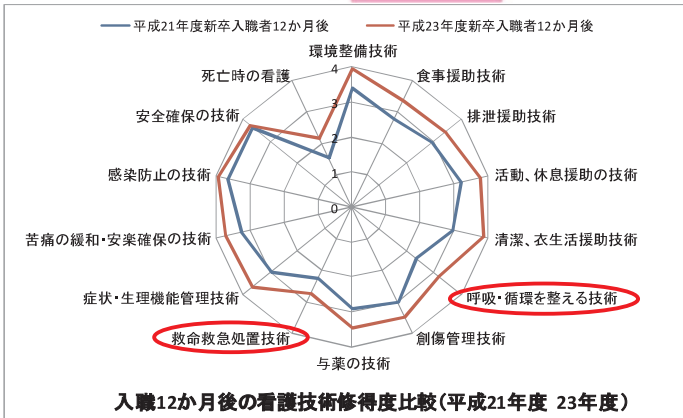
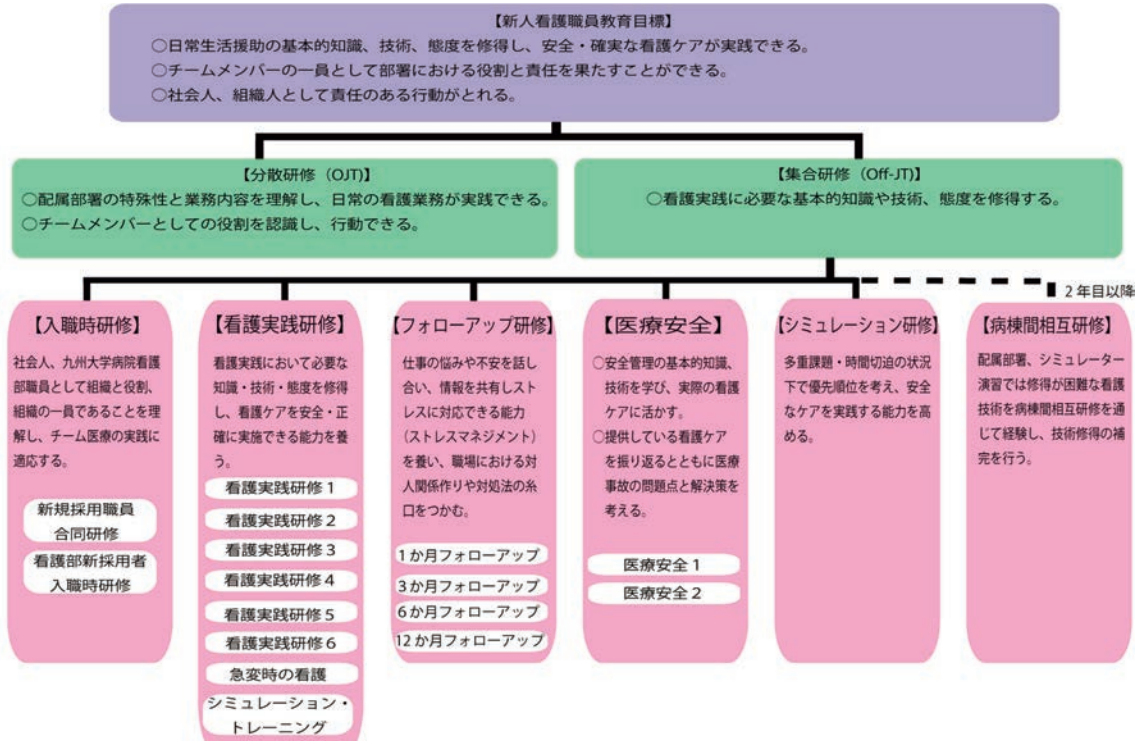
医療機器操作強化プログラムでは、当院における身体侵襲の大きい特定の医療機器（輸液ポンプ、シリンジポンプ）に関するインシデントレポート報告内容を収集・分析し、問題点を把握した。その分析結果を踏まえた上で、医療機器操作強化WGを立ち上げ、身体侵襲の大きい特定の医療機器に関する操作・管理能力を向上させる教育研修プログラム開発をインストラクショナルデザインの1つであるADDIEモデルを基盤に展開させている。本プログラムでは、最終ゴールとして開発された教育研修プログラムを全看護職員が受講し、安全かつ正確に輸液ポンプ・シリンジポンプを操作・管理する看護実践能力の均てん化を目指している。平成23年度末までに【Implement（実施）】の第3段階である各部署指導者育成までが完了した。



教育プログラム開発

③ 確実な看護実践能力定着のための新人看護師育成プログラム

取組み 3 年成果



本プロジェクトを開始した平成 21 年度以降、「参加者や各部署の教育担当副看護師長による研修時期・内容評価をもとに集合研修時期を月 1 回に分散して開催」「技術演習の研修では 4~5 人の少人数のグループに 1 人の指導者を配置」「e ラーニング教材を活用した自己学習環境整備・事前課題活用」「シミュレーション・トレーニングによる専属インストラクター指導の下での看護技術の自己研鑽」「ポートフォリオによる学習プロセスの可視化、副看護師長との学習状況共有」など新人看護師育成プログラムとして改編を加えながら提供することにより、入職から 12 か月が経過した新卒看護職員の看護技術修得状況は、全領域において年々拡大傾向にある。23 年度は、集合研修に「急変時の看護」を新規に実施することで、課題であった当院の新卒看護職員の看護技術修得度が低い「呼吸・循環を整える技術」「救命救急の技術」領域の強化に繋がった。

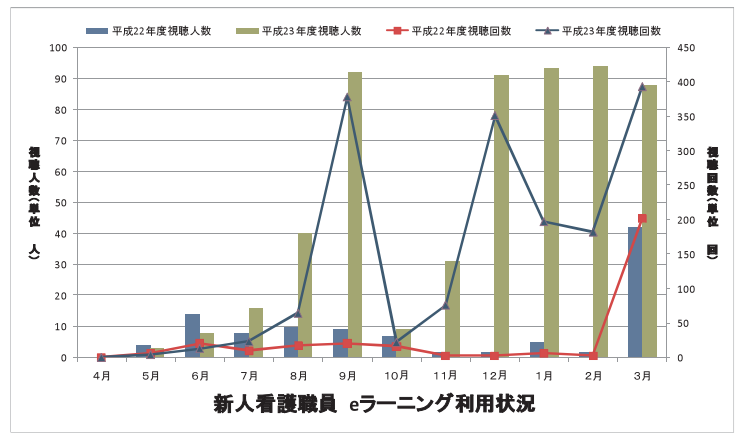
平成 23 年度開始した 2 年目看護職員対象「部署間研修」では、研修参加後（入職 24 か月後）の技術修得度の「救命救急の技術」「死亡時の看護」領域の技術修得が拡大する効果が得られた。

また、本プロジェクト開始以前に入職し、2 年目を迎えた新卒看護職員と本プロジェクト開始後、新人教育研修プログラム、部署間研修を受講した 2 年目新卒看護職員の同時期の看護技術修得度を比較すると、全領域において看護技術修得が拡大しており、当院において入職からの時間が経過しても修得度の低い「呼吸・循環を整える技術」「救命救急の技術」領域の技術修得改善に繋がっている。

九州大学病院における eラーニング学習システム

- 平成22年度よりeラーニング教材開発・システム導入
- 現在157のコンテンツ作成
 - ✓ 動画 (97)
 - ✓ テスト形式 (11)
 - ✓ テキスト形式 (49)

そのうち新人看護職員向け研修 45コンテンツ



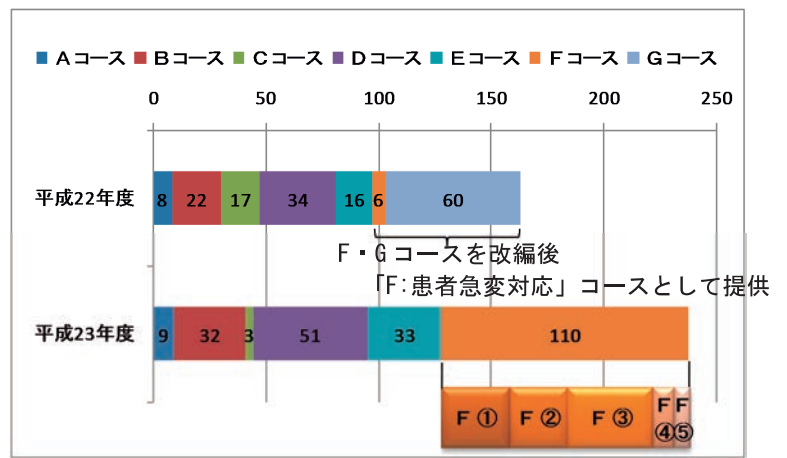
自分の時間を活用して自主的に看護技術修得や看護ケアに関する学習ができるよう学習環境として、eラーニング教材の開発、専属インストラクターによるシミュレーション・トレーニングを整備した。

eラーニング教材は平成23年度末までに合計157コンテンツを作成・提供している。教材の28.7%は新人看護職員向けの研修を教材化したものであり、平成23年度新卒看護職員(97名)は、延べ1,703回(1人平均17.6回)視聴している。

【トレーニング可能なプログラム】

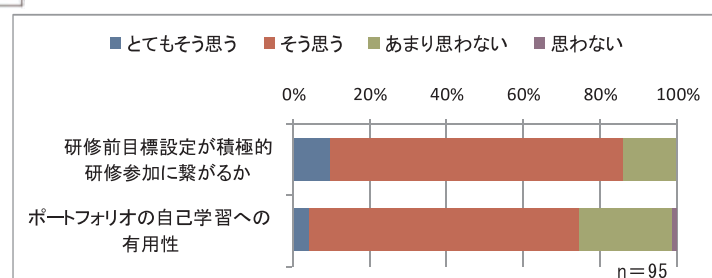
- Aコース**: ①静脈注射 ②採血
- Bコース**: ①皮下注射 ②筋肉注射 ③中心静脈注射挿入部ケア
- Cコース**: ①体位変換 ②寝衣交換 ③全身清拭 ④部分浴 ⑤洗髪
- Dコース**: ①導尿 ②尿道留置カテーテル挿入③洗腸 ④摘便 ⑤直腸内与薬 ⑥人工肛門のケア
- Eコース**: ①酸素吸入 ②口・鼻腔・気管内吸引 ③経管栄養(経鼻胃カテーテル・胃瘻)
- Fコース**: 患者急変対応(各項目1時間)
 - ①フィジカルアセスメント 呼吸
 - ②フィジカルアセスメント循環
 - ③心電図・十二誘導心電図
 - ④AED・心肺蘇生
 - ⑤総合(フィジカルアセスメント～報告)

※基本的に1回1コースのトレーニングが可能 (コース内項目の削除・追加は予約時相談)



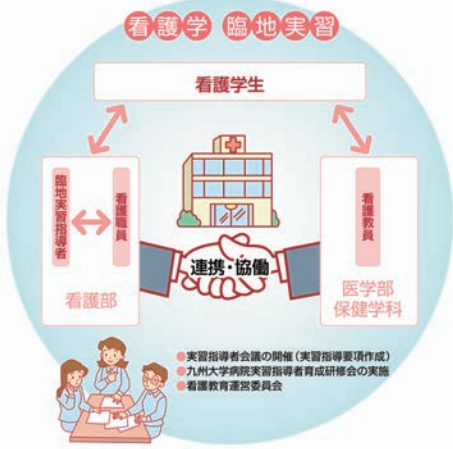
シミュレーション・トレーニングでは、参加の多いフィジカル・アセスメントコースを患者急変時コースとして改編し提供を開始し、平成22年度:延べ163人、平成23年度:延べ238人が参加した。各年度とも「フィジカル・アセスメント」コースの参加が最も多く、ニーズの高いコースとなっている。

平成23年度からは、研修参加による自己の成長の客観的評価と、その過程を通じた自己教育力向上を目的に、新卒看護職員に対して「研修履歴の保存」「研修目標管理」「1年後の目標管理」をポートフォリオとして作成、履歴を保存していくこととした。ポートフォリオ導入について、積極的な研修参加や自己学習へ有用であると新卒看護職員の7割以上が評価している。



教育プログラム開発 ④実習指導者育成プログラム

取組み 3 か年成果



平成 21年度	平成 22年度	平成 23年度	3か年 合計
44名	28名	28名	100名

保健学部門看護学専攻・教育学部教員と連携し、臨床における実習指導者役割を担う看護職員を対象に、実習指導者研修会を開催し、実習指導者育成を行った。研修では教員による教育原理や教育技法を理論的に学習し、効果的な実習指導に必要な知識を習得するとともに、実習指導者体験者の体験談やグループワークを通して自己の看護管の再構築、実習指導者像の形成を目指す。研修は年度ごとに運営評価を行い、結果をもとに研修内容を精査、改編し、研修参加前後の実習指導に関する認識、知識、臨床実習に対する教師効力尺度を比較することで研修効果を測定している。取組み開始から3か年で合計100名の実習指導者を育成した。



実習指導者経験談



川本利恵子教授 講義

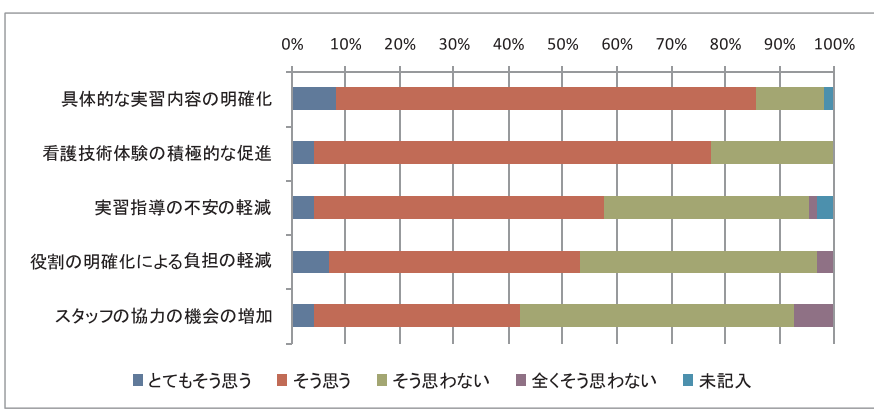


研修会最終回 グループワークによる「まとめ」発表



教育プログラム開発 ⑤実習指導要項開発プログラム

取組み 3 か年成果



臨地実習現場における実習指導ガイドラインとなる「平成23年度版実習指導要項」を平成23年9月に完成、10月より運用開始した。実習指導要項活用により「具体的な実習内容の明確化」や「看護技術体験の積極的な促進」などが変化したと指導者自身が評価している。また、学生も臨地実習環境を高く評価している。

中間評価後の課題

中間評価では、プログラム実施課題が明確であり、プログラムの到達目標や取組みによる変化・成果が数値データ等で可視化されており、分かりやすく報告されていると評価された。特に医療機器操作強化プログラムについては「インシデントをもとに院内で生じやすいエラーに焦点を当てた教育プログラム開発によって、最も多かった薬剤投与のエラーによる、患者の生命の危険を回避できる」と、プログラム開発効果が高く評価された。また e ラーニング教材を活用した学習教材開発では、日本 e ラーニング大賞奨励賞を受賞しているなど、客観的評価を得ていることもプログラムの成果として高く評価された。

基本的看護実践能力育成プログラムは、1年間の系統的な実習指導者育成研修は効果が期待できるものと評価されている。

効果的な教育プログラム開発が進捗していると評価されている一方で、今後の課題として、開発したプログラムやその情報を社会や地域に還元し、広く看護実践能力向上に役立つプログラムとして共有することが求められている。

5か年の到達目標

【看護実践能力定着・向上プログラム】

1. 安全に実施する静脈注射教育プログラム
静脈注射教育プログラムに基づき教育された2年目以上の看護職員の80%以上がIVナースとして認定され、安心・安全に実施する静脈注射の質を担保する。
2. インシデントからみた医療機器操作強化プログラム
身体侵襲の大きい特定の医療機器（輸液ポンプ、シリンジポンプ、レスピレーター等）を安全かつ正確に操作できる人材を育成する。
3. 確実な看護実践能力定着のための新人看護師育成プログラム
厚生労働省「新人看護職員の臨床実践能力」に基づいた新人看護職員の1年後の看護技術の到達度評価を行い、プログラム開発以前の新卒採用者と比較して全看護技術項目において到達度が向上する。
クリニカルスキルトレーニングセンターを活用する看護職員が50%以上増加する。

【基本的看護実践能力育成プログラム】

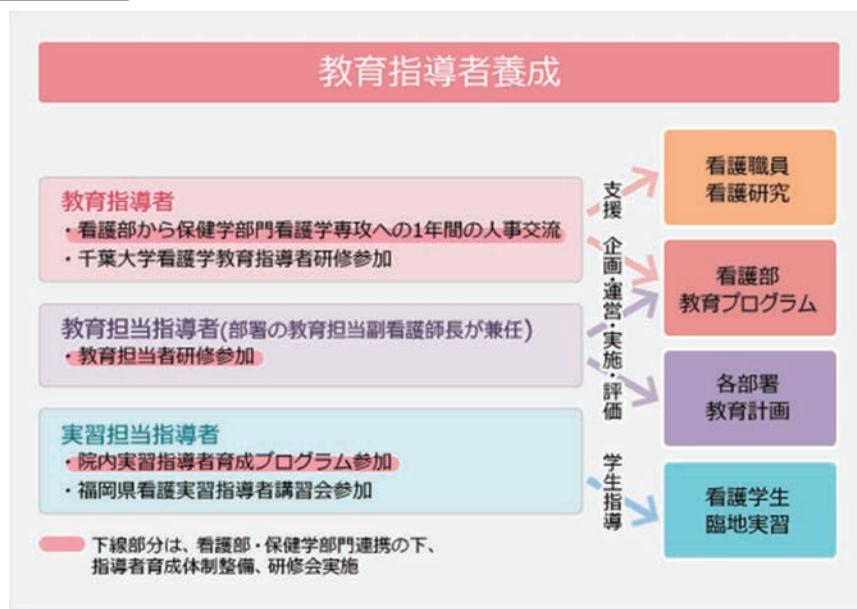
4. 実習指導者育成プログラム
病院内外で開催される実習指導者を対象とした研修を通して、教育原理や教育技法を学び、効果的に実習指導ができる実習指導者を養成し、各病棟2名以上配置する。
5. 臨床による実習指導要項開発プログラム
看護部、保健学科看護学専攻、各病棟の実習指導者で構成する「実習指導者会議」において、実習指導のガイドラインとなる実習指導要項を開発するとともに、実習指導者相互の研鑽により実習指導者としての資質が向上する。

事業成果

安全で安心な看護・医療を提供できる確実な看護実践能力を担保された看護職員が養成され、チーム医療の一端を担う専門職として社会に貢献する。

2. 教育指導者養成

取組み3か年成果



	平成 21年度	平成 22年度	平成 23年度	3か年 合計
教育指導者総数	44	57	53	154名
教育指導者	0	1	2	3名
教育担当指導者	0	28	23	51名
実習担当指導者(再掲)	44	28	28	100名

中間評価後の課題

中間評価では、「養成された教育指導者が実習運営に貢献しており、病院と大学を繋ぐ貴重な役割を果たし、基礎教育と臨床現場のかい離を埋めることに繋がっている」と評価されている。育成された教育指導者役割を担う看護職員の活動による効果は表出しつつある一方、養成された指導者の評価指標・評価の明確化が求められている。また、本取組みの目的である「教育指導者養成」を発展させ、育成された指導者が指導者役割を担っていく上で表出する指導者としての強みや弱みをいかにして支援していくのか、そのブラッシュアップや支援を行う体制を充実させ、キャリアパス構築の視点からみた教育指導者のポジション、評価を系統的に検討することが求められている。

5か年の到達目標

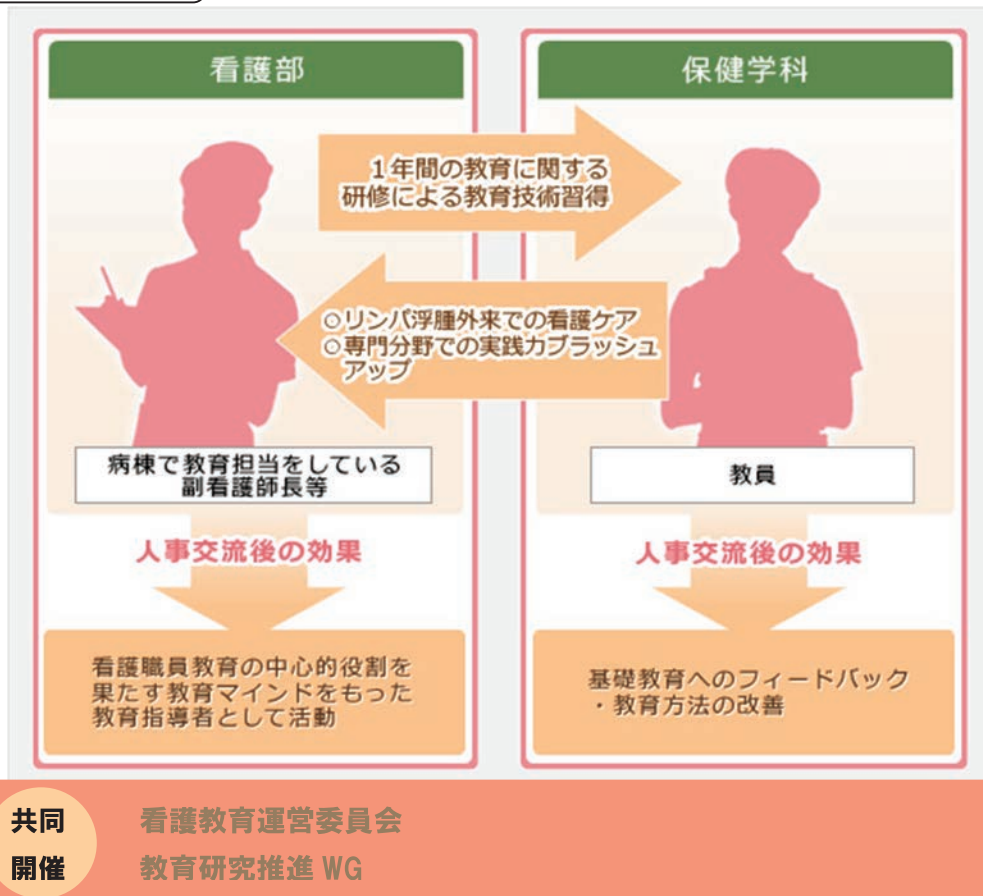
1. 教育指導者
 - 看護部から保健学科看護学専攻への1年間の研修に5か年で合計6名以上参加させる。
 - 千葉大学「教育－研究－実践をつなぐ臨地実習施設の看護学教育指導者研修」に年間1名を参加応募する。
 - 福岡県主催の実習指導者講習会に年間2～3名を推薦する。
2. 教育担当指導者
 - 保健学科教員と看護部教育部門が連携して「教育担当者研修」を立案・実施する
 - (新規目標) 教育担当指導者を平成24年度～25年度の2か年で10名育成する。
3. 実習担当指導者
 - 保健学科・教育学部教員と協同で実習指導者研修会を定期開催する。
 - (新規目標) 実習担当指導者を平成24年度～25年度の2か年で40名育成する。

事業成果

優れた教育学的知識をもった教育指導者を臨床現場に増やし、教育指導者として後輩や学生指導の実践活動を通してメンターとしてのキャリア像を身近に示す。臨床現場での実践と教育指導者としての人材育成・実践活動が並行して行える育成体制を系統立てて構築する。

3. 人事交流

取組み3か年成果



交流内容		平成 21 年度		平成 22 年度		平成 23 年度	
		人数	延べ日数	人数	延べ日数	人数	延べ日数
看護部 から 保健学 部門	人事交流	0	0	1	10 か月	1	1 か年
	実習担当指導者による 講義	0	0	0	0	5	5
	教育担当指導者による講義	0	0	18	25	10	10
保健学 部門 から 看護部	リンパ浮腫外来での看護ケ ア提供	0	0	1	14	1	10
	外来での ブラッシュアップ研修	0	0	1	2	2	24
	病棟での ブラッシュアップ研修	0	0	1	3	2	5
	中央診察部門での ブラッシュアップ研修	0	0	0	0	2	11
	移植対策室での ブラッシュアップ研修	0	0	1	4	1	2
	看護研究支援	2	3 部署	1	1 部署	6	8 部署

中間評価後の課題

中間評価では、看護部から保健学部門への看護職員の人事交流期間が1年間と長期であること、交流対象を修士修了者と要件付けている点などが評価されている。しかし、教員の病棟でのブラッシュアップ研修が少ない点などから、臨床現場（病棟）への研修や内容の充実を図ることなどより一層の人事交流の充実が求められている。また、本GPにより先進的な取組みを推進させるためにも、看護職員、看護学教員が赴くそれぞれの人事交流先での処遇整備を図るなど、一層踏み込んだ人事交流の内容、環境の整備推進が求められている。また、それぞれの交流者の人事交流経験が看護に携わる個人としてのキャリアとしても可視化・評価できる経歴とできるような処遇整備も求められている。

5か年の到達目標

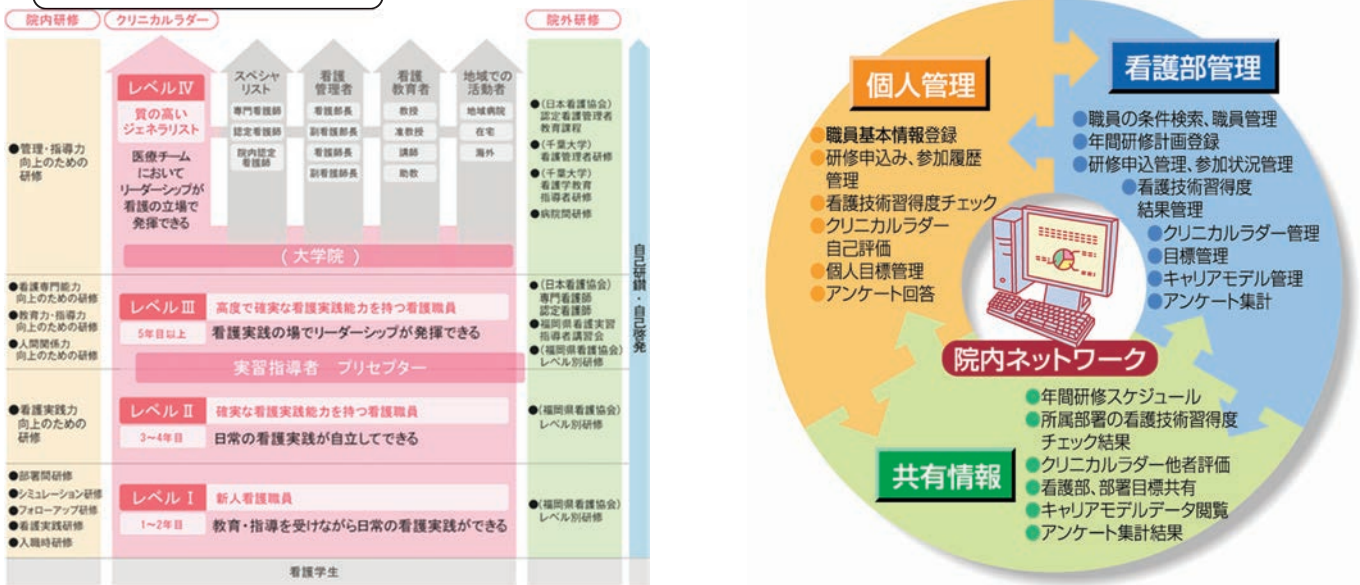
1. 看護部から保健学科看護学専攻への人事交流
 - ・5か年で6人以上を研修参加させる。保健学科で講義をする看護職員が30%増加する。
 - ・（新規目標）看護職員の保健学科での講義や演習などを行う人事交流を平成24年度～25年度の2か年で30名程度参画させる。
2. 保健学科看護学専攻から看護部への人事交流
 - ・保健学科教員の定期的な臨床でのブラッシュアップ研修を計画・実施し、看護基礎教育に活用する。
 - ・（新規目標）自大学看護学教員に留まらず、他大学の教員も含め、ブラッシュアップ研修に平成24年度～25年度の2か年で16名程度参加させる。
 - ・特定の資格を持つ教員によるリンパ浮腫外来での看護ケア提供を実施し、看護基礎教育に活用する。

事業成果

看護部職員と保健学科看護学教員を一定期間人事交流させ、それぞれが自分の役割やスキルの重要さに気づき、教育者としての資質をレベルアップさせる。人事交流での学びを教育現場、臨床現場での教育にフィードバックすることで、教育の質向上に貢献する。

4. キャリアパス構築

取組み 3か年成果



キャリアパス構築の取組みとしては、当院で導入しているクリニカルラダーシステムと院内外の研修・成長度・役割を組み合わせたキャリアパスを明示した。またキャリアパスナビゲーションシステムを開発し、研修履歴、看護技術、クリニカルラダー、目標管理、キャリア計画など、個人のポートフォリオを一元管理でき、個人と管理部門、管理者が情報共有することで、個人情報保護を確保しつつ、双方向性のあるシステムを導入・活用を開始した。育児休業復帰支援プログラムでは、育児休業取得者のスムーズな職場復帰に必要なとされる教育ニーズを把握した上でプログラムを検討・整備した。

中間評価後の課題

中間評価では、キャリアパスナビゲーションシステムで個人の看護実践力、キャリアを数値やグラフ化して保存し、その可視化できるデータをもとにキャリア支援が行えるよう明確にしている点や、システムに構築されたポートフォリオを可視化できるキャリア証明として地域医療で活躍する際に持ち出せる工夫がなされていることが評価された。構築されたシステムを有効活用し、看護職を目指す看護学生から臨床看護職員まで継続性のあるキャリア形成にいかに関与できるか、また独自性のある強みをだせるような取組みとしての努力が求められている。

5か年の到達目標	<p>キャリアパス構築支援のための環境整備として、本事業取組み以前に看護部で別々に管理・運用されていたクリニカルラダー、研修申し込み管理、看護技術修得度チェック、個人目標などを、院内ネットワーク上で一括管理できるキャリアナビゲーションシステムの開発、キャリアパス明示を行う。システムは、院内・外の研修参加や学会発表履歴を登録し、自らが培ってきた「看護職として歩んだ軌跡」の自己管理ツールとして活用できる。また、院内ネットワークで共有化された看護技術習得度結果から自分の成長段階を数値データとして客観的に確認することや、登録されたキャリアモデルのキャリア形成プロセス（「看護職として歩んだ軌跡」）を参考に、将来なりたい看護職員像を具体的に描き、その実現に向け必要な看護実践能力の向上を計画、実践できる。ナビゲーションシステムで共有した情報をもとに、管理者は、職員1人ひとりの志向するキャリアデザインや看護実践での強み、弱みを把握し、目標実現を支援、弱みを強化する方策を組織的にサポートする。</p> <p>また、地域医療での自己実現をキャリアとして目標としている看護職員にとっては、キャリアパスナビゲーションシステムで蓄積された自己の看護実践能力を客観的に評価、エンployアビリティの自己証明として提示することにより、地域医療に移行した際にも看護実践能力の高い看護職従事者として継続した活躍が可能となり、地域医療の質向上への貢献が期待できる。</p>
事業成果	<p>キャリアパスナビゲーションシステムを活用して、看護職員自らが志向するキャリアを実現するために必要な看護実践能力を向上させ、キャリアパスを構築することで、大学病院組織の一員として、質の高い安心・安全な看護の提供に貢献する。</p>

Ⅱ 平成24年度取組みの概要

1. 本年度の取組みの概要

【1】平成 24 年度の目標

取組み 3 か年の中間評価を受け、事業の継続実施が確定した平成 24 年度は、更なる取組み推進に向けた指摘事項を勘案した教育プログラムの計画的推進を図ること、各教育指導者の継続的な育成・評価を行うこと、他大学の看護学専攻を含めた人事交流の強化、カスタマイズしたキャリアパスナビゲーションシステムの運用と可視化できる活用及び評価を行うことを年度目標として掲げた。

1) 実施体制

平成 24 年度看護実践カブロッサム開花プロジェクト運営組織図

※ は平成 24 年度より参画、 はメンバー変更



取組み事業の実施体制は、看護キャリアシステム運営実行委員会の構成員をコアにしたプログラム推進ワーキンググループを月 1 回開催し、内容・工程・実施方法等各プログラムの開発を行った上で上位委員会の運営実行委員会で検討する。検討されたプログラムを関係部署等と調整し、実施・推進する。また、ワーキンググループの活動を推進するために、看護部、保健学部、看護キャリアセンター構成員が参画する 6 つの小ワーキンググループ（以下 WG とする）で定期的に会議を行い、活動を促進する。

開発したプログラムは他学部教員を含む内部評価委員による年度 2 回の内部評価、他大学看護学分野の教員による年度末外部評価を実施し、本プロジェクト取組み事業が目的に沿った計画・実施・成果を遂行しているか、客観的な評価を受ける。平成 24 年度は、外部評価委員 1 名、内部評価委員として教育学部の教員 1 名を新たに増員し、臨床における教育指導者育成のプロセス評価方法について専門的意見がえられるよう、外部や他部門委員による評価体制を強化している。

2) 教育プログラム開発

<看護実践能力定着・向上プログラム>

(1) 安全に実施する静脈注射教育プログラム

平成 24 年度静脈注射教育プログラムの実施

プログラム実施による効果測定

静脈注射教育プログラム「講義」公開による地域看護職従事者への知識修得機会拡大

(2) インシデントからみた医療機器操作強化プログラム

教育研修プログラム継続実施

教育研修プログラムによる教育効果測定・プログラム評価実施

輸液・シリンジポンプ指導者第 2 期生の育成

学習環境整備 (e ラーニング教材の充実)

(3) 確実な看護実践能力育成プログラム

平成 24 年度新人看護職員教育プログラムに沿った研修会実施

新卒看護職員の看護技術修得度チェックの実施・分析

e ラーニング教材継続開発

(精選したコンテンツの地域公開、モバイル対応化、事前課題への活用と学習効果確認)

シミュレーション・トレーニングの学生、地域看護職の参加拡大

<基本的看護実践能力育成プログラム>

(4) 実習指導者育成プログラム

保健学部門看護学専攻・教育学部教員協同の実習指導者研修会定期開催

(5) 臨床による実習指導要項開発プログラム

平成 24 年度版実習指導要項開発と運用

3) 教育指導者養成

<教育指導者>

千葉大学「教育-研究-実践をつなぐ臨地実習施設の看護学教育指導者研修」参加による教育指導者養成

看護部から保健学部門看護学専攻への看護職員の人事交流による教育指導者養成

<教育担当指導者>

教育担当者研修実施による教育担当指導者養成

<実習担当指導者>

保健学部門看護学専攻・教育学部教員協同の実習指導者研修会定期開催 (再掲)

4) 人事交流

看護部から保健学部門看護学専攻への看護職員の 1 年間の人事交流 (再掲)

看護学教員の臨床現場でのブラッシュアップ研修

看護部・保健学部門看護学専攻共同での看護研究推進 WG の推進

5) キャリアパス構築

キャリアパスナビゲーションシステムカスタマイズと運用開始

育児休業復帰支援プログラム運用開始

以上の年度目標を取組みタイムスケジュールとして次ページに示す。

2. 各取組み事業の実施状況と成果

【1】実施体制

【実施体制構成員一覧】

＜外部評価委員＞

所 属	職 位	氏 名
福岡女学院看護大学	教務部長 教授	窪田 恵子
西南女学院大学 保健福祉学部 看護学科	教授	飯野 英親
熊本大学大学院 生命科学研究部 環境社会医学部門 看護学講座	准教授	中尾富士子

＜内部評価・看護キャリアシステム委員会委員＞

所 属	職 位	氏 名
病 院 看 護 部	委員長 看護部長	中畑 高子 ※
	教育担当 副看護部長	松本 裕子 ※
	教育 看護師長	山崎 雅代 ※
	教育 副看護師長	山口 千夏 ※
	情報担当 看護師長	荒木千恵子
	教育指導者	大村由紀美 ※
医学研究院保健学部門 臨床健康支援看護学領域	副委員長 教 授	川本利恵子 ※
医学研究院保健学部門 臨床健康支援看護学領域	教 授	大池美也子
医学研究院医学教育学部門 医学教育学 医療系統合教育研究センター	教 授	吉田 素文
医学研究院保健学部門 広域生涯発達看護学領域	講 師	藤野 成美 ※
医学研究院保健学部門 広域生涯発達看護学領域	助 教	末次 美子 ※
人間環境学研究院教育学部門 教育社会計画学	准教授	元兼 正浩

< Blossam事務局 >

所 属	職 位	氏 名
プロジェクト事務局	看護師	白井ひろ子 ※
	看護師	藤野ユリ子 (平成24年12月迄) ※ 豊福 佳代 (平成25年1月～)
	看護師	吉川由香里 ※
	事務員	野上 千穂 ※

< 陪席メンバー >

所 属	職 位	氏 名
病院事務部 総務課	課長補佐	岡部 朱美
病院事務部 戦略企画課	係 員	原野 浩
医療系統合教育研究センター	事 務 員	柴田 幸恵



実施状況



注記：プログラム推進 WG 構成員には上記表の右端に「※」印を示している。

1) 看護キャリアシステム運営実行委員会

看護キャリアシステム運営実行委員会では、年度4回委員会を定期開催し、各取組み事業の進捗状況やその効果を報告し、それぞれの委員の専門的視点からの意見や助言を得ている。平成21年度10月のプロジェクトスタート時から中間評価を得た平成23年度末まで通算10回の委員会開催が終了している。年度途中の12月委員会開催時には内部評価委員会を、年度末2月の委員会開催時には内部・外部評価委員会を合同開催している。

以下は、平成24年度初回である第11回委員会開催からの概要をまとめている。

開催回数	日時	主な議題	開催風景
第11回	平成24年 5月15日 (火)	<ul style="list-style-type: none"> 平成23年度活動報告 平成24年度事業計画、スケジュール その他 (看護系教材紹介、会議開催スケジュール案確認)	
第12回	平成24年 9月11日 (火)	<ul style="list-style-type: none"> 平成24年度活動進捗状況報告 その他 (会議開催スケジュール確認、文部科学省市村専門官による中間評価結果の説明について)	

開催回数	日時	主な議題	開催風景
第13回	平成24年 12月4日 (火)	<ul style="list-style-type: none"> 平成24年度プロジェクトの活動内容報告及び中間内部評価 文部科学省大学改革推進事業「看護師の人材養成システムの確立」中間評価結果の説明 市村尚子専門官 	
第14回	平成25年 2月12日 (火)	<ul style="list-style-type: none"> 平成24年度プロジェクトの活動報告及び内部・外部評価 その他 (東京医科歯科大学情報交換会開催概要報告、平成25年度会議開催案報告) 	

2) プログラム推進ワーキンググループ (以下WG)

看護部と保健学分野看護学専攻の本プロジェクト事業のコアメンバーとなる委員が出席するプログラム推進WGは月1回定期開催している。中間評価を得た平成23年度末まで通算17回の委員会開催が終了している。平成24年度から新たに保健学部門看護学専攻教授がWG長となる「教育研究推進WG」が設立され、共同での看護研究の推進が促進されている。平成24年度は各教育プログラム開発WGの取組み検討とともに、「教育研究推進WG」の取組み進捗状況もこのプログラム推進WGで共有を図っている。以下は、平成24年度初回である第18回委員会開催からの概要をまとめている。

開催回数	日時	主な議題
第18回	平成24年 6月12日 (火)	<ul style="list-style-type: none"> 平成24年度各WG活動進捗状況報告 その他 ○平成24年度講演会開催案について ○次回会議開催予定確認
第19回	平成24年 7月3日(火)	<ul style="list-style-type: none"> 平成24年度各WG活動進捗状況報告 その他 ○平成24年度講演会タイムスケジュール確認 ○次回会議開催予定確認
第20回	平成24年 10月9日 (火)	<ul style="list-style-type: none"> 平成24年度各WG活動進捗状況報告 その他 ○平成24年度講演会詳細確認 ○次回会議開催予定確認
第21回	平成24年 11月13日 (火)	<ul style="list-style-type: none"> 平成24年度各WG活動進捗状況報告 その他 ○第13回看護キャリアシステム運営実行委員会(時間配分、役割分担検討) ○平成24年度講演会最終確認 ○東京医科歯科大学主催「平成24年度【看護師の人材養成システムの確立】情報交換会」開催案内報告 ○次回会議開催予定確認



3) スペシャルプロジェクトワーキンググループ (以下 SPWG)

SPWG では、本プロジェクト全体の進捗状況や情報共有を行うとともに、看護部教育担当部署が取り組んでいる院内教育活動と連携してプログラムを推進させている。平成 24 年度は、SPWG メンバーとして、新たに平成 23 年度人事交流に参加し、教育指導者として育成された看護職員 1 名を追加している。

平成 24 年度は通算で第 101 回から開始している。SPWG では各プログラム WG での取組み状況や IV ナース育成進捗状況を報告し、情報共有に努めている。以下その開催概要をまとめている。

開催回数	日時	主な議題
第 101 回	平成 24 年 4 月 9 日 (火)	○平成 23 年度事業報告 ・報告書送付先報告、年間データまとめ報告 ○平成 24 年度進捗状況報告 ○その他 ・平成 24 年度学会発表計画検討 ・平成 24 年度会議開催計画案報告 ・平成 24 年度講演会開催案について
第 102 回	4 月 17 日 (火)	○平成 24 年度進捗状況報告 ○その他 ・事業調書作成時予算計画見直し ・設備備品修理進捗状況報告 ・平成 24 年度講演会開催会場予約について
第 103 回	4 月 27 日 (火)	○平成 24 年度進捗状況報告 ○その他 ・平成 24 年度講演会開催について ・キャリアシステム運営実行委員会議事次第案検討 ・HP 改訂について ・e ラーニング開発における企業連携について ・学会発表準備について
第 104 回	5 月 8 日 (火)	○平成 24 年度進捗状況報告 ○その他 ・平成 24 年度院内看護職員向け報告会開催について ・キャリアシステム運営実行委員会出席返答報告 ・HP 改訂について ・九州大学 Web 学習システム移行について
第 105 回	5 月 15 日 (火)	○平成 24 年度進捗状況報告 ○その他 ・平成 24 年度講演会計画進捗状況報告 ・設備備品修理進捗状況報告 ・HP 改訂確認依頼 ・キャリアシステム運営実行委員会開催について
第 106 回	5 月 22 日 (火)	○平成 24 年度進捗状況報告 ○その他 ・平成 24 年度講演会 (講師検討) 進捗状況報告 ・学会発表等広報活動計画報告
第 107 回	5 月 29 日 (火)	○平成 24 年度進捗状況報告 ○その他 ・平成 24 年度講演会 (講師交渉) 進捗状況報告 ・学会発表等広報活動計画報告
第 108 回	6 月 5 日 (火)	○平成 24 年度進捗状況報告 ○その他 ・平成 24 年度講演会 (講師交渉) 進捗状況報告 ・学会発表等広報活動計画報告 ・HP 改訂について ・プログラム推進 WG 開催議事進行方法検討
第 109 回	6 月 12 日 (火)	○平成 24 年度進捗状況報告 ○その他 ・プログラム推進 WG 開催議事進行方法検討

開催回数	日時	主な議題
第 110 回	6 月 19 日 (火)	○平成 24 年度進捗状況報告 ○その他 ・プログラム推進 WG 開催準備について ・平成 24 年度講演会 (講師交渉) 進捗状況報告 ・キャリアナビゲーションシステムカスタマイズ費用検討 ・学会発表等広報活動計画報告
第 111 回	6 月 26 日 (火)	○平成 24 年度進捗状況報告 ○その他 ・学会発表等広報活動計画報告 ・HP 改訂について ・平成 24 年度講演会開催日程決定報告 ・プログラム推進 WG 開催準備について ・その他報告事項
第 112 回	7 月 3 日 (火)	○平成 24 年度進捗状況報告 ○その他 ・平成 24 年度講演会開催日程決定報告 ・プログラム推進 WG 開催準備について ・その他報告事項
第 113 回	7 月 10 日 (火)	○平成 24 年度進捗状況報告 ○その他 ・平成 24 年度講演会開催日程決定報告 ・HP 改訂について
第 114 回	7 月 17 日 (火)	○平成 24 年度進捗状況報告 ○その他 ・平成 24 年度講演会開催日程決定報告 ・広報活動進捗状況確認
第 115 回	7 月 31 日 (火)	○平成 24 年度進捗状況報告 ○その他
第 116 回	8 月 7 日 (火)	・平成 24 年度講演会開催詳細検討 ・広報活動進捗状況確認
第 117 回	8 月 28 日 (火)	○平成 24 年度進捗状況報告 ○その他 ・平成 24 年度講演会開催日程決定報告 ・広報活動進捗状況確認
第 118 回	9 月 4 日 (火)	・年度予算支出計画見直し、計上検討 ・キャリアシステム運営実行委員会開催について
第 119 回	9 月 11 日 (火)	○平成 24 年度進捗状況報告 ○その他 ・キャリアシステム運営実行委員会開催について ・筑波大学病院からの視察受け入れ対応について ・広報活動進捗状況確認
第 120 回	9 月 18 日 (火)	○平成 24 年度進捗状況報告 ○その他 ・平成 24 年度講演会進捗状況報告 ・その他報告事項
第 121 回	9 月 25 日 (火)	○平成 24 年度進捗状況報告 ○その他 ・平成 24 年度講演会進捗状況報告
第 122 回	10 月 2 日 (火)	○平成 24 年度進捗状況報告 ○その他
第 123 回	10 月 9 日 (火)	・プログラム推進 WG 議事検討 ・その他報告事項
第 124 回	10 月 16 日 (火)	○平成 24 年度進捗状況報告 ○その他
第 125 回	10 月 23 日 (火)	・平成 24 年度講演会進捗状況報告 ・その他報告事項

II 各取組み事業の実施状況と成果【実施体制】

開催回数	日時	主な議題
第126回	11月6日(火)	○平成24年度進捗状況報告 ○その他 ・広報活動進捗状況報告 ・平成24年度講演会進捗状況報告 ・プログラム推進WG議事次第案検討 ・その他報告事項
第127回	11月13日(火)	○平成24年度進捗状況報告 ○その他 ・平成24年度講演会進捗状況報告 ・プログラム推進WG出欠連絡報告 ・SPWG開催日程確認 ・その他報告事項
第128回	11月27日(火)	○平成24年度進捗状況報告 ○その他 ・キャリアシステム運営実行委員会開催について ・平成24年度講演会進捗状況報告 ・その他報告事項
第129回	12月4日(火)	○平成24年度進捗状況報告 ○その他 ・広報活動進捗状況報告 ・平成24年度講演会進捗状況報告(申込者数報告) ・キャリアシステム運営実行委員会出欠連絡報告
第130回	12月11日(火)	○平成24年度進捗状況報告 ○その他 ・広報活動進捗状況報告
第131回	12月18日(火)	○平成24年度進捗状況報告 ○その他 ・平成24年度講演会進捗状況報告(申込者数報告) ・その他報告事項
第132回	12月25日(火)	○平成24年度進捗状況報告 ○その他 ・平成25年1月からのスタッフ挨拶 ・SPWG開催日程確認 ・内部評価委員との面談、助言報告 ・その他報告事項
第133回	平成25年 1月8日(火)	○平成24年度進捗状況報告 ○その他 ・広報活動進捗状況報告 ・平成24年度講演会開催結果報告 ・その他報告事項
第134回	1月15日(火)	○平成24年度進捗状況報告 ○その他 ・東京医科歯科大学主催 情報交換会事前アンケートについて ・その他報告事項
第135回	1月22日(火)	○平成24年度進捗状況報告 ○その他 ・東京医科歯科大学主催 情報交換会概要について ・平成24年度外部評価委員会開催概要について ・年度予算支出計上検討 ・その他報告事項
第136回	2月5日(火)	○平成24年度進捗状況報告 ○その他 ・東京医科歯科大学主催 情報交換会概要について ・平成24年度外部評価委員会議事次第案について ・広報活動進捗状況報告 ・その他報告事項
第137回	2月12日(火)	○平成24年度進捗状況報告 ○その他 ・東京医科歯科大学主催 情報交換会報告 ・平成24年度外部評価委員会議事について

開催回数	日時	主な議題
第 138 回	2 月 19 日 (火)	<ul style="list-style-type: none"> ○平成 24 年度進捗状況報告 ○その他 <ul style="list-style-type: none"> ・年度末報告書タイムスケジュール確認 ・平成 25 年度予算計上内容検討 ・ダイジェスト版増刷内容確認 ・広報活動報告
第 139 回	2 月 26 日 (火)	<ul style="list-style-type: none"> ○平成 24 年度進捗状況報告 ○その他 <ul style="list-style-type: none"> ・徳島大学講演会報告 ・平成 25 年度講演会開催案について
第 140 回	3 月 5 日 (火)	<ul style="list-style-type: none"> ○平成 24 年度進捗状況報告 (年間進捗状況報告) ○その他 <ul style="list-style-type: none"> ・年間広報活動データ報告 ・平成 25 年度計画検討
第 141 回	3 月 12 日 (火)	<ul style="list-style-type: none"> ○平成 24 年度進捗状況報告 ○その他 <ul style="list-style-type: none"> ・Text Mining セミナー報告 ・24 年度報告書進捗状況報告 ・25 年度 4 月に向けた準備検討 ・平成 25 年度計画調書検討

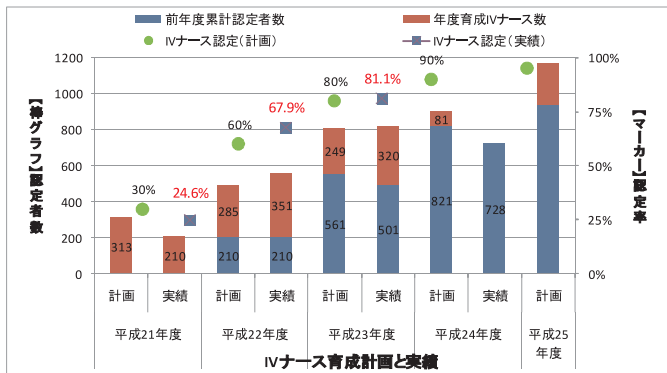
【2】教育プログラム開発 ＜看護実践能力定着・向上プログラム＞

1) 静脈注射教育プログラム

静脈注射教育プログラムは、看護職員の実施する静脈注射のに関する知識・看護技術向上に資するプログラムを開発・提供することで、看護実践能力の向上を目指すものである。



平成 23 年度までの実績・成果



	平成21年度	平成22年度	平成23年度		
A	IVナース育成予定看護職員数	852	826	1012	
B	目標IVナース認定者数(B=A×C)	255	495	810	
C	目標IVナース認定率	30%	60%	80%	
D	IVナース認定者数	前年度までの取得者数	—	210	501
		新規取得者数	210	351	320
		累計認定者数	210	561	821
E	IVナース認定率(E=D÷A)	24.6%	67.9%	81.1%	
	年度末退職IVナース認定者数	—	60	93	
	年度末IVナース認定者数	—	501	728	

平成 23 年度静脈注射教育プログラム育成目標であった育成対象者の 80%以上 (81.1% 累計 IV ナース 821 名) の IV ナース育成は達成したが、年度末に IV ナースとして育成された看護職員 60 名が当院を退職し、活躍の場を地域へと移行した。その結果平成 24 年度期首は累計 728 名の IV ナースからスタートし、年度目標達成に向けて活動を開始することとなった。

平成 24 年度計画

平成 24 年度は、プログラムの継続実施と、開発したプログラムの普及を目的に以下 2 点の目標を掲げ活動に取り組む。

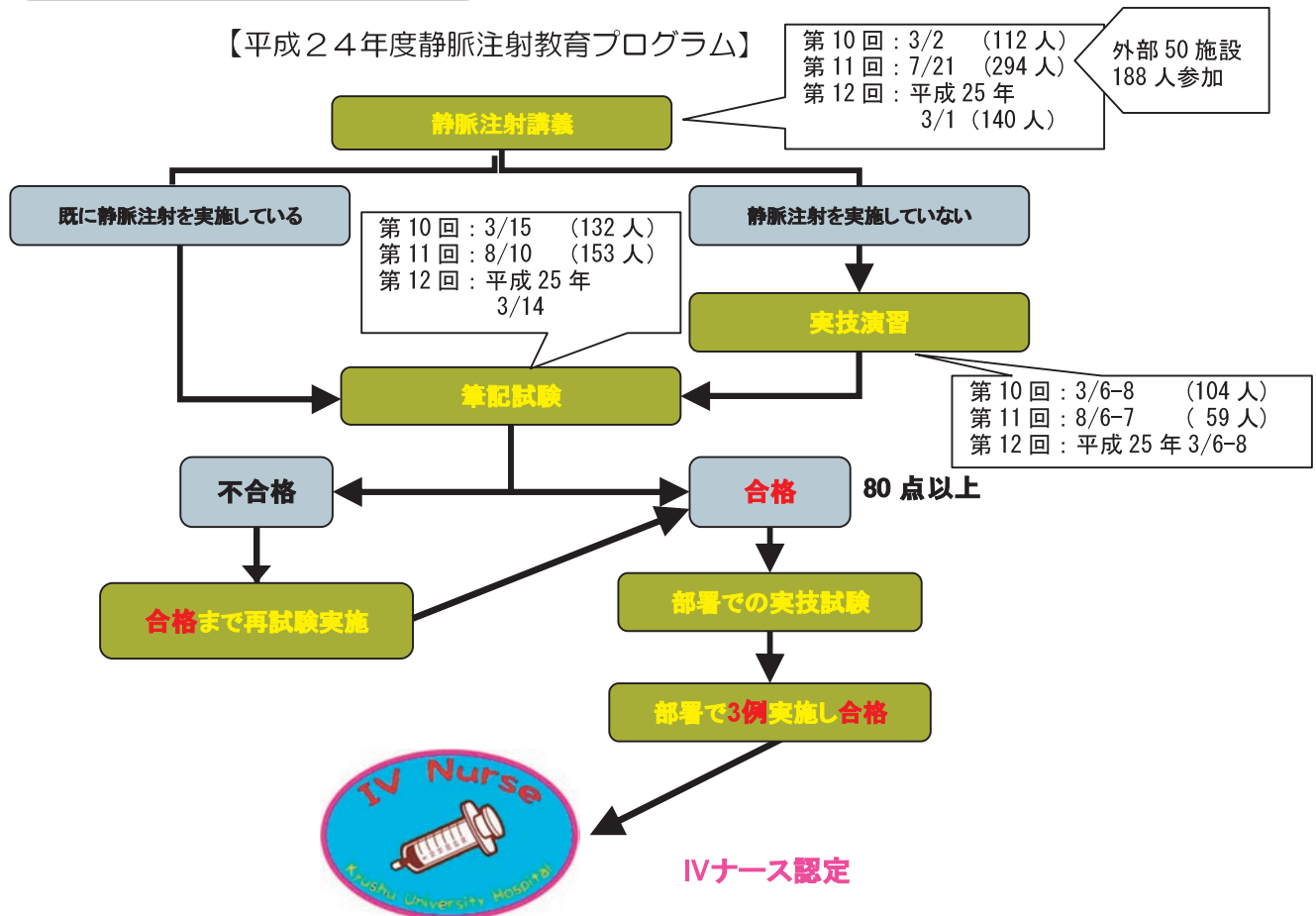
＜目標＞

- ・静脈注射教育プログラム育成対象者 (902 名) の IV ナース **認定率 90%** を目指す。
- ・静脈注射教育プログラム「講義」を外部施設看護職員に公開する。

(講義公開の目的)

外部地域施設で活躍している看護職員が静脈注射に関する講義に参加することで、静脈注射実施の正しい知識を学び、その知識を日常看護業務に反映させることで、看護師が実施する静脈注射の看護実践力向上に役立てる。

平成 24 年度実施進捗状況



平成 24 年度は、第 10 回（平成 24 年 3 月に実施した平成 23 年度新卒採用看護職員を対象とした回。平成 25 年 3 月実施予定分は平成 25 年度実績でまとめる）から年度 3 回の【講義】【実技演習】【筆記試験】【実技試験】を開催した。平成 24 年度は 7 月に開催した【講義】を外部施設にも公開案内を行い、50 施設から 188 名が参加した。【講義】は、院内看護職員・外部施設看護職員合同で提供した。累計での【講義】【実技演習】参加者数は以下の通りである。

	平成 21 年度	平成 22 年度	平成 23 年度	平成 24 年度	合計 (人)
講義参加者 (内地域看護職参加者)	335	393	315	406 (188/50 施設)	1,449 (188/50 施設)
実技演習参加者	65	125	212	163	565

平成 24 年度成果

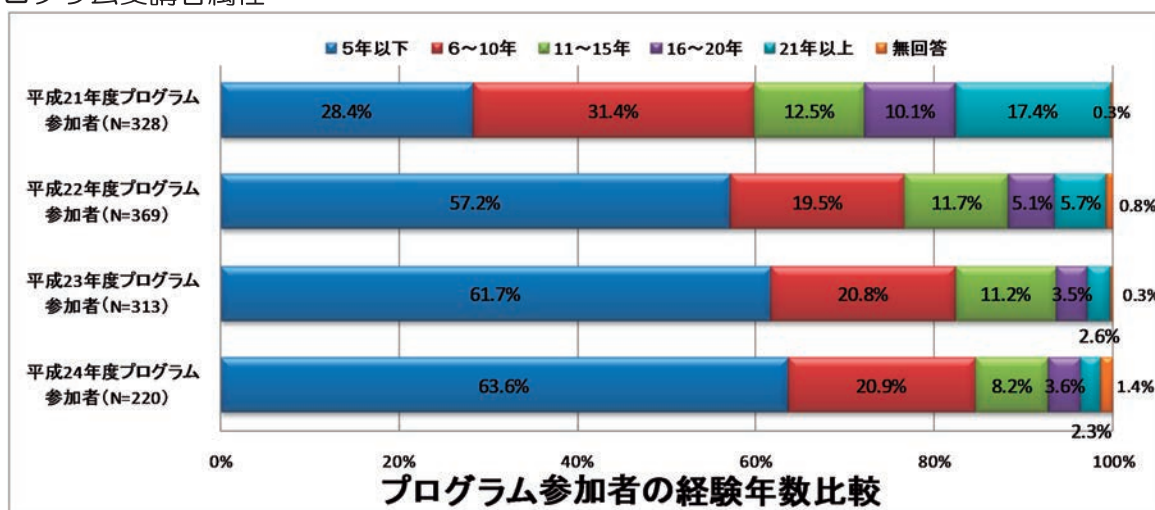
平成 24 年度静脈注射教育プログラムでは、以下の方法でプログラム実施による成果を数値やグラフ等で可視化でき、比較可能なように評価を行っている。また、数値では把握が困難な変容については、聞き取り調査等でプログラムによる効果を評価している。

- (1) 平成 24 年度静脈注射教育プログラム評価（プログラム受講者アンケート結果）
- (2) プログラム目標達成状況
- (3) IV ナース取得による看護師・病院組織風土変容
- (4) 地域貢献を目的に公開した静脈注射教育プログラム【講義】公開評価
- (5) 系統的な効果的な教育プログラムとして他部門教育訓練としての活用

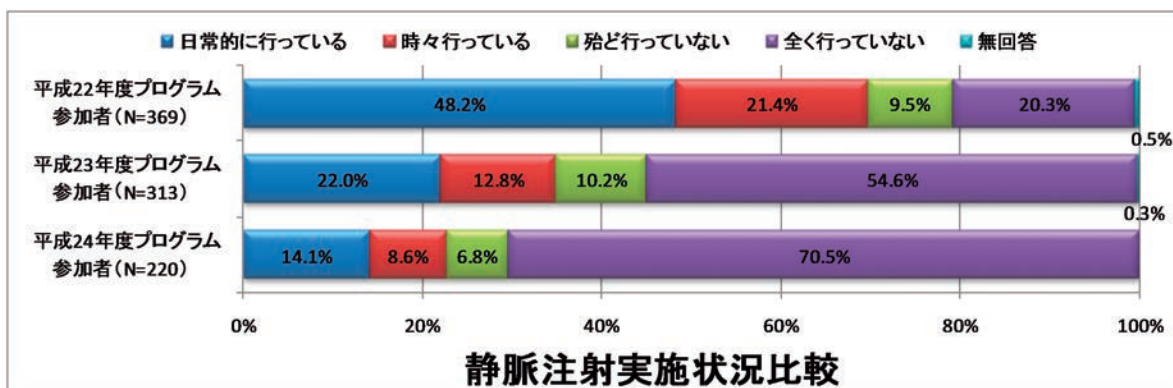
(1) 平成 24 年度静脈注射教育プログラム評価（プログラム受講者アンケート結果）

静脈注射教育プログラムではプログラム受講対象者に【講義前】【講義後】【筆記試験後】【実技試験後】とプログラム受講の段階毎に質問紙調査を行い、プログラム受講による受講生の変化やプログラム実施評価を把握している。毎年度実施している調査結果から、プログラム【講義後】【筆記試験後】の調査結果は類似した結果がみられるため、今回は【講義前】と【実技試験後】の調査結果を比較してまとめている。

①プログラム受講者属性

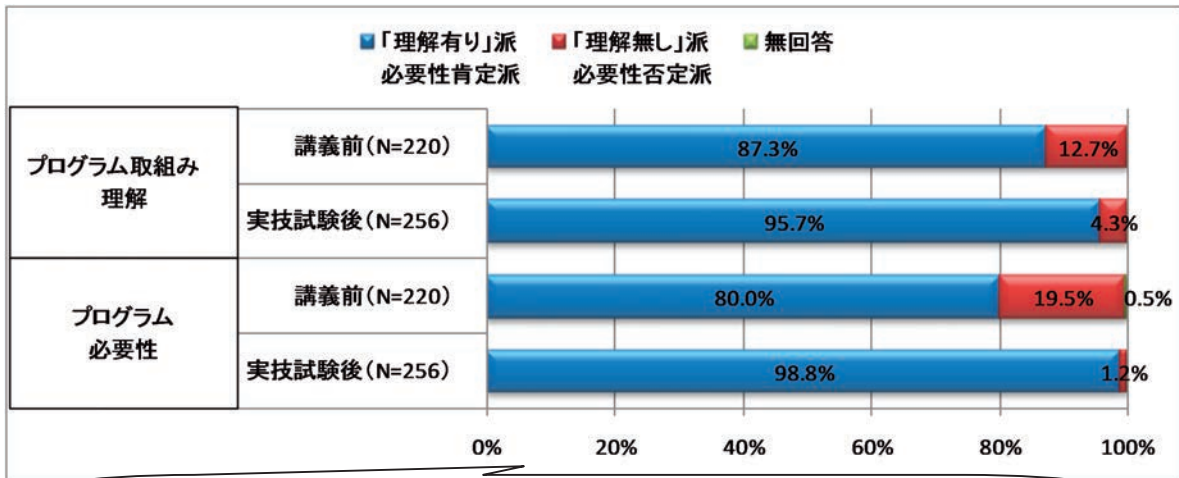


平成 23 年度同様、入職 1 年目の新卒看護職員プログラム参加者が 95 名（全体の 43.2%）いるため、「5 年以下」の構成比が 63.6% を占めている。



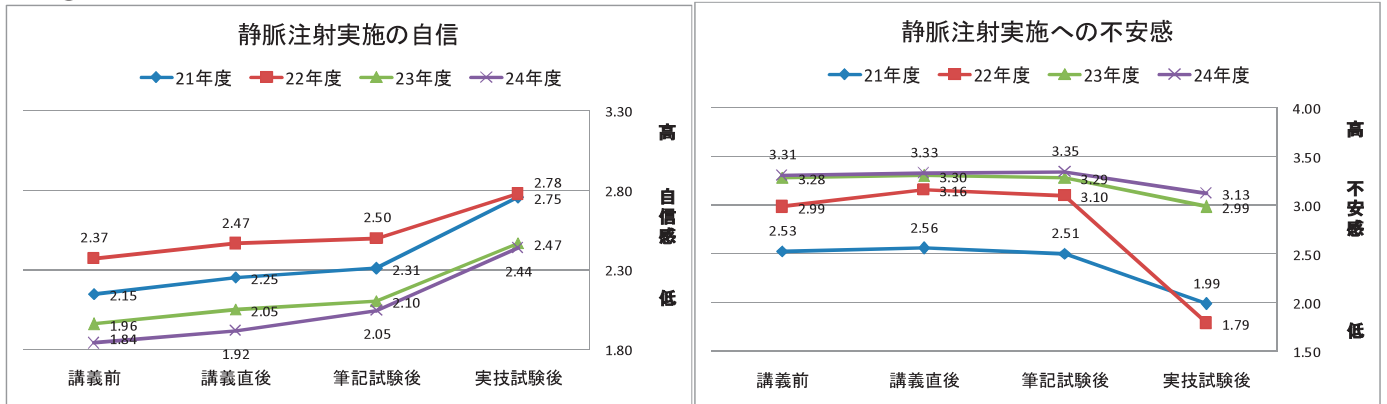
通常業務での静脈注射実施状況では、参加者の 70.5% が「全く行っていない」と回答している。静脈注射を実施できない 1 年未満の入職者や、看護師が静脈注射を実施しない部署該当者が受講しているためと思われる。

②九州大学病院静脈注射教育プログラム取組みへの理解と必要性



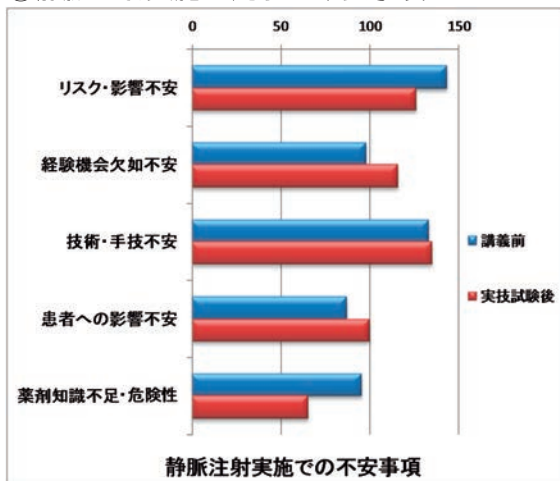
プログラム受講前には、九州大学病院として行われている静脈注射教育プログラムの取組み理解や必要性に否定的だった参加者もプログラム全工程終了後には肯定的に評価に変容し、受講者の95%以上が大学病院として取り組んでいる必要なプログラムだと評価している。

③静脈注射手技自信と不安感変化



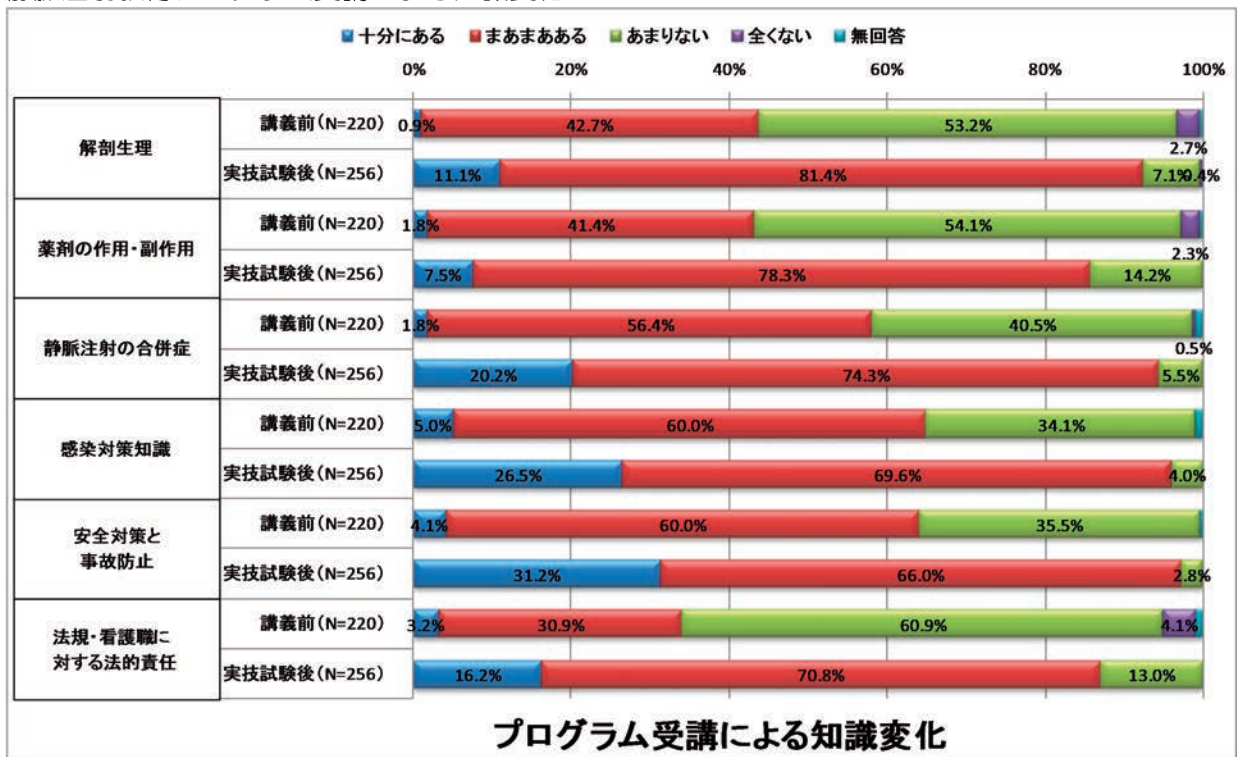
静脈注射実施の自信は、プログラムの段階が進むにつれ徐々に高まり、【実技試験後】には最も高くなっている。
 不安感では、【講義前】【講義直後】【筆記試験後】と高いままであるが、全工程を終了した後は、減少する傾向がみられた。
 自信、不安感ともに過去3か年と同様の推移傾向がみられた。
 年度で比較すると年度が新しくなるにつれ、自信は低いポイントで推移し、不安は高いポイントで推移している。
 年度が新しくなるにつれ、経験年数が短く、IVを実施していないプログラム参加者が大半を占めるようになってきていることが一因となっているようである。

④静脈注射実施に関する不安事項

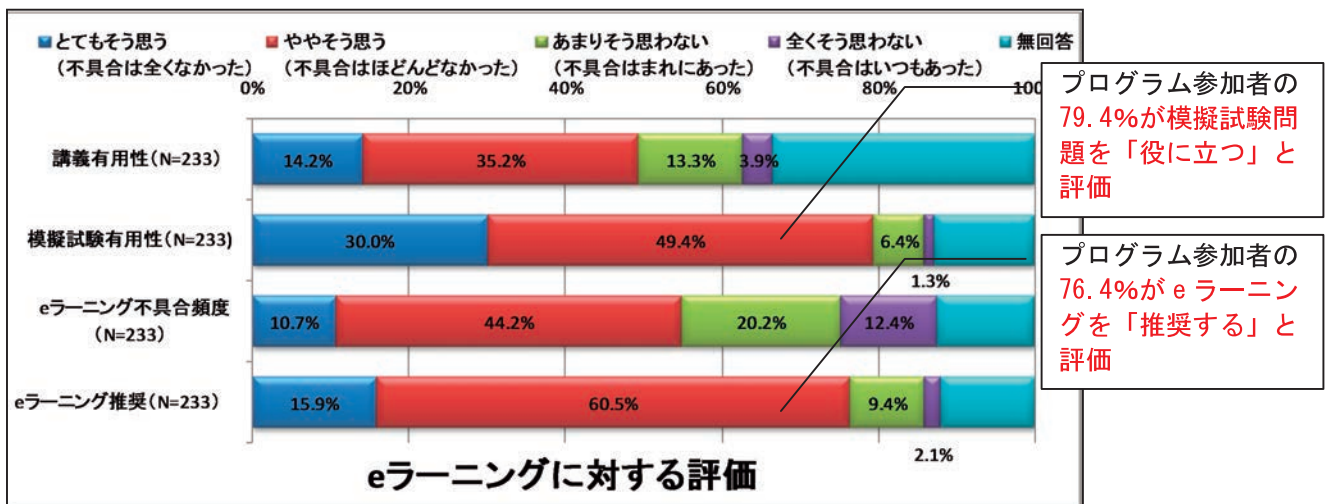
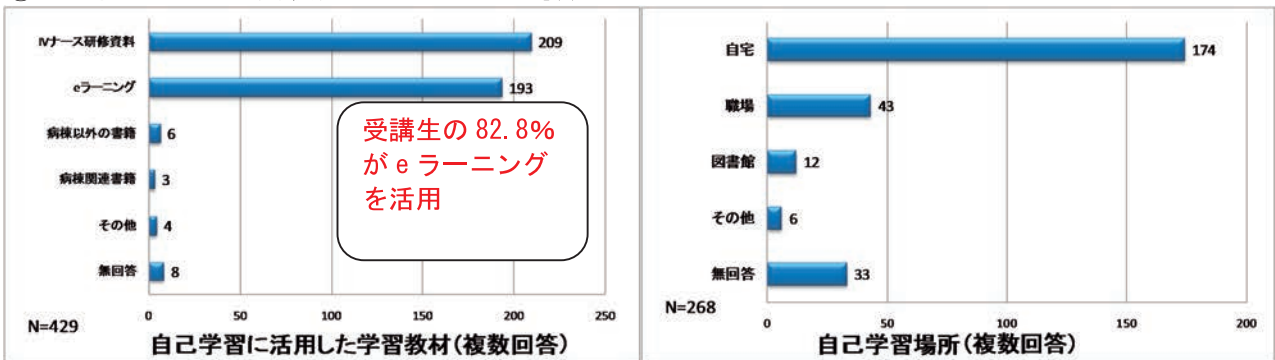


「リスク・影響不安」や「薬剤知識不足・危険性」など講義で専門分野の講師による【講義】で受講した内容については、不安を感じる事象として減少しているが、実際に患者にIVを実施する実施者としては、「経験不足」「技術手技」「患者への影響」を不安を感じる事象として増加傾向にある。
 プログラム受講による知識変化では講義の行われた6項目全てで8割以上が知識修得を肯定的に評価している。

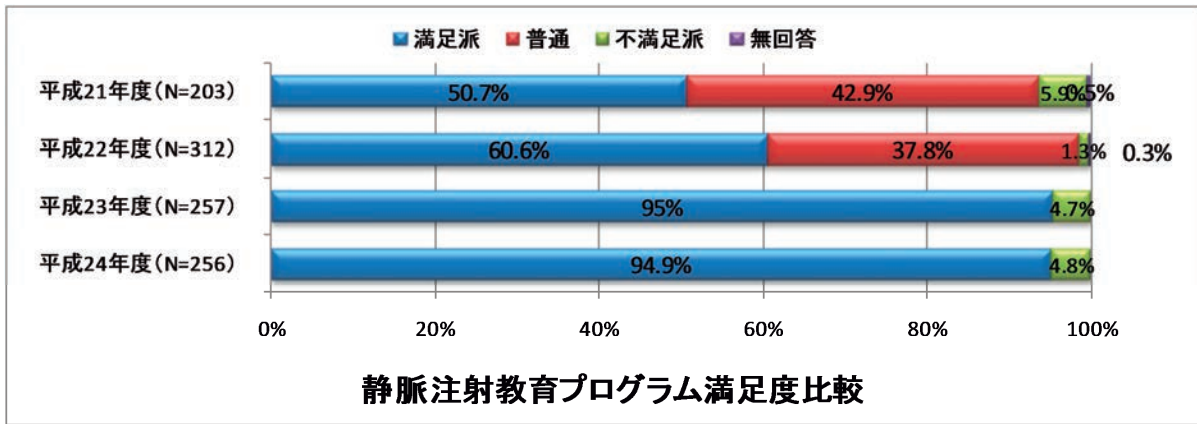
⑥ 静脈注射教育プログラム受講による知識変化



⑦ 自己学習ツール活用状況と e ラーニング評価



⑧静脈注射教育プログラム満足度推移



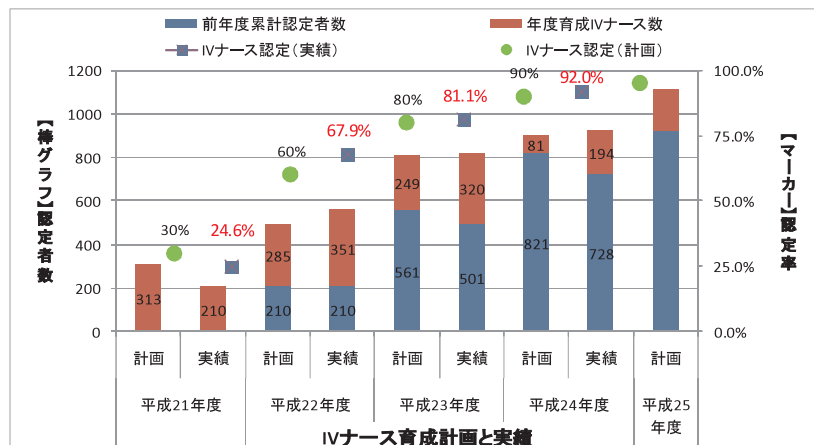
【平成24年度静脈注射教育プログラム評価まとめ】

- 平成24年度静脈注射教育プログラムでは、受講者全体の43.2%を入職1年目の平成23年度新卒看護職員が占めており、彼らを含め、静脈注射を通常業務で行っていない看護職員が70.5%を占めている。
- 静脈注射教育プログラム全4工程を終了後、本取り組みへの理解や必要性は肯定的評価、静脈注射に関する知識、自信が上昇し、不安感が軽減されている。
- 静脈注射に関する筆記試験の自己学習ツールとして、本プログラムで配布される研修会資料とともに、開発したeラーニング教材の活用が進んでいる。
- 年度を経る毎にプログラム受講者の不安は高い水準で推移し、自信は低い水準で推移する傾向がみられる。プログラム全工程が終了した後の質問紙調査の自由記述から、受講者は、「プログラム参加を「静脈注射プログラムに参加し、改めて解剖生理や安全対策について理解を深めたことでより安全に確実に、静脈注射の手技を実施できるようになりました。」と評価している。また、「日々の業務でルートをとることがほぼなく、練習を時々しなければ、手技に自信がもてません。」という不安も抱えている。こうした入職からの経験年数が浅いことや、配属部署では実践機会があまりないことからくる実践経験の欠如が不安としてあらわれており、自信獲得を阻害しているようである。静脈注射教育プログラムの4工程を経たIVナース取得後の継続的な取り組みも必要とされているようである。

(2) プログラム目標達成状況

	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度 (3月1日時点)
A IVナース育成予定看護職員数	852	826	1012	1002
B 目標IVナース認定者数(B=A×C)	255	495	810	902
C 目標IVナース認定率	30%	60%	80%	90%
D IVナース認定者数	前年度までの取得者数	—	210	501
	新規取得者数	210	351	320
	累計認定者数	210	561	821
E IVナース認定率(E=D÷A)	24.6%	67.9%	81.1%	92.0%
年度末退職IVナース認定者数	—	60	93	
年度末IVナース認定者数	—	501	728	

平成25年3月1日時点でのIVナース育成では、育成対象者1002名中922名がIVナースとして育成され、IVナース認定率92.0%をこえ、年度目標を達成している。



(3) IV ナース取得による組織風土変容

1. 調査目的

IV ナース育成プログラムによる病棟組織風土変革のプロセスを K.Lewin の変革理論 (Changing Theory) を用いて明確にすることで、IV ナース育成プログラムの有効性やプログラム内容の妥当性を検討することで今後の課題を明確にする。

2. 調査対象

各病棟の IV ナース取得推進責任者 38 名と看護師長および副看護師長 134 名

3. 調査概要

K.Lewin の変革理論の 3 段階（「解凍」「変革」「再凍結」）に沿って変革の推進力や抑止力と考えられる「プログラムの必要性の認識や理解」、「看護師の技術や知識面の必要性」、「安全な医療の提供」、「他職種との協同」を構成要素とした 32 項目からなる質問紙調査を実施する。回答は 4 段階で求め、点数が高いほど変革の推進が高くなるように設定し、変革理論のそれぞれの段階に相当すると考えられる時期に調査を実施する。

4. 調査時期

本調査は平成 23 年度～25 年度の 3 ヶ年にわたり、合計 3 回の実施を予定している。今年度は第 2 回目の調査である。

第 1 回：平成 23 年 8 月 第 2 回：平成 24 年 6～7 月

5. 調査内容

- 1) IV ナース認知取得率
- 2) IV ナース育成プログラムに関する必要性の認識について対象者本人と対象者からみた部署スタッフの認識を尋ねた。回答結果に 1～4 点を付与し、得点を算出。

6. 調査結果

表1 年度別回収率

年度	配布数	回収数	回収率(%)	有効回答数	有効回答率(%)
2011	133	129	96.9	115	86.5
2012	137	134	97.8	134	97.8

表 IVナース育成プログラムに関する認識に関する得点結果

年度(N)		平均点	±S.D.	範囲 (Min-Max)
2011 (115)	本人とスタッフの合計	92.78	12.23	44-121
2012 (134)	本人とスタッフの合計	97.83	11.56	66-124

表 IVナース育成プログラムに関する認識に関する得点結果—回答者本人の比較

年度(N)	属性	平均点	±S.D.	範囲 (Min-Max)
2011 (115)	回答者本人の認識	96.08	11.96	44-121
2012 (134)	回答者本人の認識	100.43	11.51	67-124

表 IVナース育成プログラムに関する認識に関する得点結果—スタッフの比較

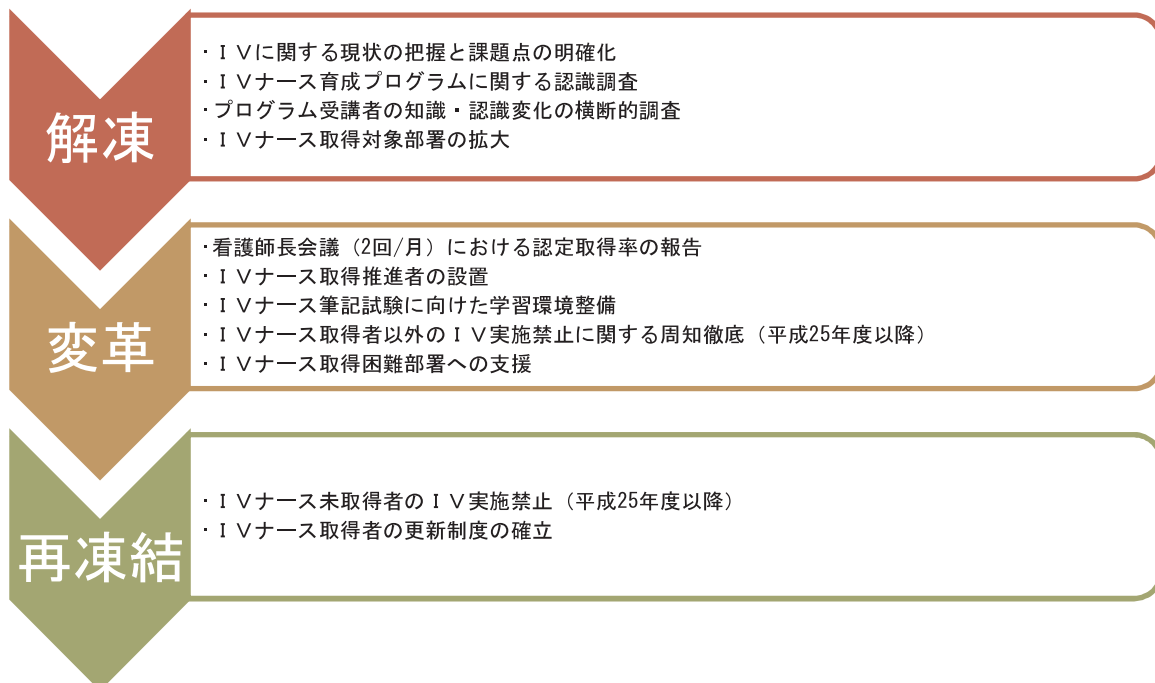
年度(N)	属性	平均点	±S.D.	範囲(Min-Max)
2011 (115)	回答者からみたスタッフの認識	89.40	11.60	44-119
2012 (134)	回答者からみたスタッフの認識	95.19	11.03	66-121

●IV ナース育成プログラムに関する認識の項目別にみた比較

- ・昨年度（2011）と比較して有意に肯定的認識が上昇していた項目は、32項目のうち、回答者本人では7項目、回答者からみたスタッフの認識では16項目であった。本人とスタッフの両方に変化がみられた項目は、6項目であった。

取組み4か年目となる平成24年度時点のプログラム展開過程において、徐々にプログラムの意義が周知されるに従い、看護職員から肯定的な評価を得ていることが明らかとなった。平成25年度は、最終回となる第3回目の調査を実施し、総合的な評価を行う。

K. Lewin の変革理論と IV ナース育成プログラム取組み



(4) 地域貢献を目的に公開した静脈注射教育プログラム【講義】公開評価

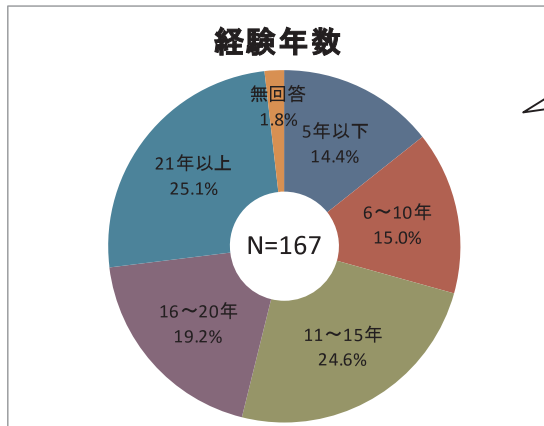
【研修参加概要】

- 開催日：平成24年7月21日（土） 8:30～16:30
8:00～8:30 受付
8:30～16:30 講義（1時間昼食休憩含む）
- 開催案内：福岡市内、近郊 116 医療施設
- 参加状況：50 施設 188 名
- 参加アンケート回収率：188 名中 167 名回答（回収率：88.8%）

【アンケート結果】

①回答者属性

年齢：平均 39.4 歳 看護職経験年数：16.1 年



外部施設からの参加者看護師経験年数は、「21年以上」が参加者全体の4分の1を占めている。

研修開催については、9割以上の参加者が九州大学病院看護部から発送した研修開催案内を見て、参加している。

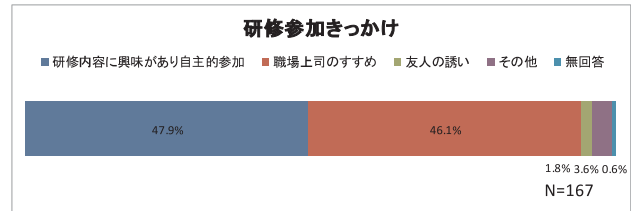
案内文書を院内に掲示したり、教育担当から情報発信している施設もあった。

ホームページからの情報収集は少数であったようである。

②研修情報元



③研修参加きっかけ



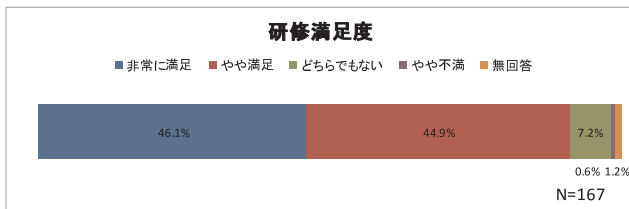
○参加きっかけ具体的記述（9件）

知識の再確認等、自己学習のため（7件）
研修の内容に興味があったので、自主的に参加した。 注射は得意だが、精神科に勤務すると機会が少なくなり知識・手技等不安になってくる。
現状の操作で良いのか再確認。清潔操作 技術、知識の向上のため
注射の医療事故が多い。解剖生理が自分の学習では把握しづらいため。注射の研修・講義が職場にはないため。
勤務施設の教育活動のため（2件）
感染委員の代表として 院内の看護手順書見直しをするにあたって関心があった。

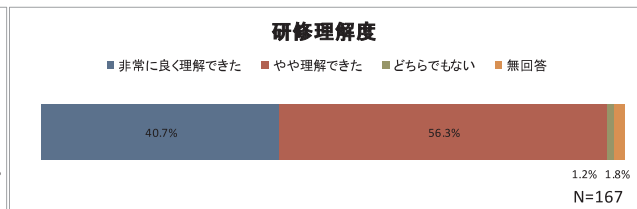
研修参加のきっかけは、各施設へ送付された研修会開催案内をみて、「自主的に参加」が47.9%で最も多くなっており、次いで「職場の上司に勧められて」が多くなっている。具体的記述から、自己の看護実践力の課題や問題意識を感じて今回の研修に参加している様子も伺える。また、研修会公開が個人の学習の場としてだけでなく、各施設での教育活動など組織的な取り組みの情報収集の場としても活用されている。

【研修参加者による研修会評価】

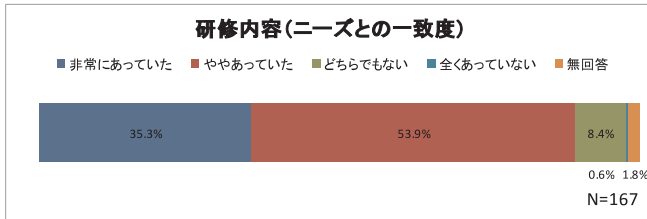
①満足度



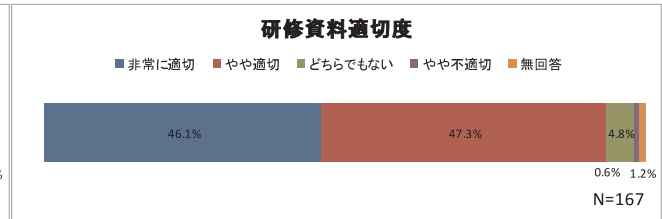
②研修理解度



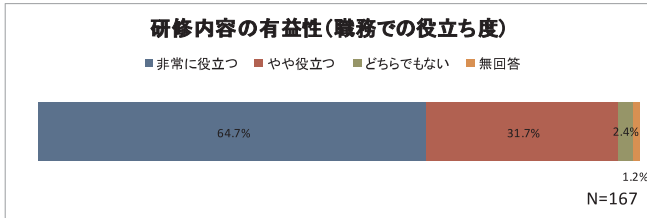
③求めている内容にあった研修会であったか



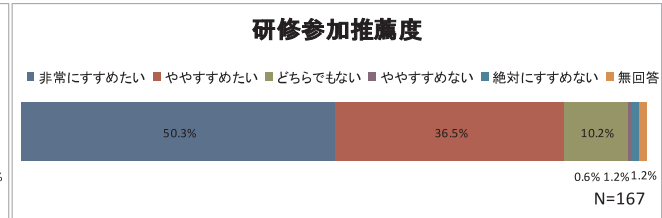
④配布資料適切度



⑤今後の仕事への役立ち度



⑥研修参加推薦度



公開した静脈注射教育プログラム【講義】参加者からの評価については、「**研修内容は学習ニーズにあった、内容も理解できるものであった。配布された資料も適切で満足度の高い研修である**」と高く評価された。参加者の **9 割以上が研修内容を職務に役立てることができると評価し、8 割以上が研修参加を他者に推薦したい**と高く評価している。

⑦研修への意見・感想（自由記述）：64 件

研修への意見・感想では64件の自由記述を得た。以下意見をカテゴリ別にまとめ、件数と一部感想を抜粋している。下記カテゴリ以外では「謝辞（11 件）」「薬剤や手技への質疑（2 件）」「感想（2 件）」が寄せられた。

自己の看護の振り返り、学習になった。(29件)
手技は先輩に教えていただき、学術的なものは自分で学んでいた。やはり知識が後になっていた。個人病院に就職し、自分が指導的立場に立った今、手技のみを教え、エビデンスに基づいていなかった反省がある。(口頭で指導はできているが、教えられたことが頭に残っているかが問題)本日勉強させていただいた法的な問題等も含め、エビデンスに基づき、事故防止に努め、現場指導に生かしていきたいと思ひます。ありがとうございました。今回の講義だけでなく他講義などにも誘っていただけると幸いです。
IVやルート確保など日々の業務で当たり前に行っている事ですが、ただなんとなく行うのではなく、なぜなのか、その根拠や解剖生理、そして法律的な知識を持った上で行うのでは、全く意識のしかたも違うと思ひたし、何より患者さんが安心して任せられるだろうと思ひた。今回参加してとてもプラスになりました。
自施設での取り組みへの参考(6件)
当院との違いを確認でき、見直しをしたほうが良い所があり、この研修に参加できてよかった。当院では手技はDVDで学ばせていますが、手技の確認は上司での確認のみとなっており、九大でテストをされていることを知り、検討していきたいと思ひう。
新人指導ツールとして活用していきたい。いつも漠然としていたので静注点滴指導の際のまとめとして助かりました。公開・準備ありがとうございました。
普段業務の中で当たり前に行っているIVについて改めて考える事のできる内容でした。自施設にて教育委員として今回の研修を役立てて行きたいと思ひます。これから入職する看護師にIVが苦手・恐いという人も出てくるかもしれませんが、バックアップして育てていきたいです。ありがとうございました。
九州大学病院他研修等への参加希望(3件)
実技・筆記試験も他施設も受けられれば良いと思ひます。
可能であれば実践・実習の場も欲しかった。
心電図や呼吸器管理(挿管・カニューレ・レスピ)等の研修もしてほしい

静脈注射教育プログラム【講義】公開は、看護臨床実践の場で学習した内容を活かせる有益なものであると評価された。また、講義参加者は、静脈注射に関するエビデンスに基づいた自分自身の看護を再確認する機会としてだけでなく、各施設における教育指導を念頭に置き、研修運営を検討するために参加している中堅クラス以上の看護職員も多く参加している。看護職員個人のスキルアップの場として、施設教育の参考としても有益な研修提供となったと思われる。

研修参加者には、右記修了証を授与し、研修参加をキャリアとして保存できるよう工夫を行った。

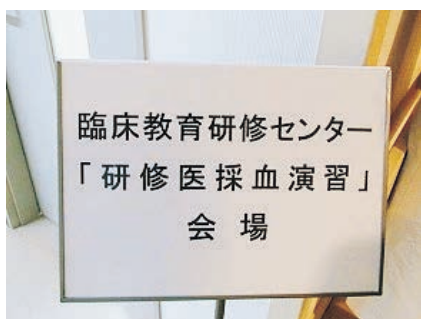
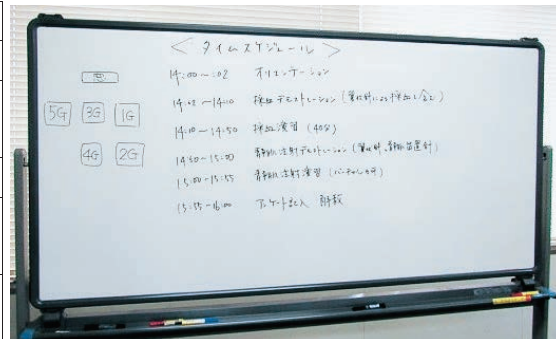


(5) 系統的な効果的な教育プログラムとして他部門教育訓練としての活用

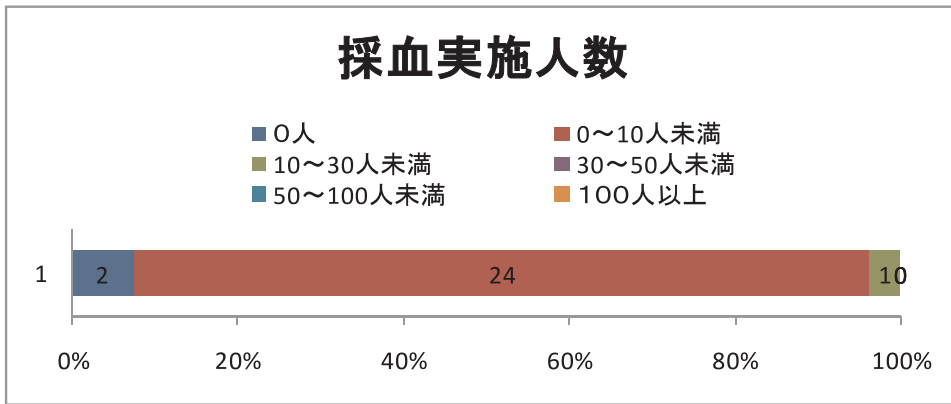
1. 研修開催日時：平成 24 年 4 月 5 日（木） 14：00～16：00
2. 研修場所：ウエストウイング 3 階 実習実演室 C
3. 演習参加実績：平成 24 年度九州大学病院入職研修医 28 名
4. 演習指導者：教育担当指導者 5 名（梅津、貴船、大藪、清藤、山口）※敬称省略
看護実践カブロッサム開花プロジェクト専属インストラクター（吉川看護師）

5. 研修タイムスケジュール

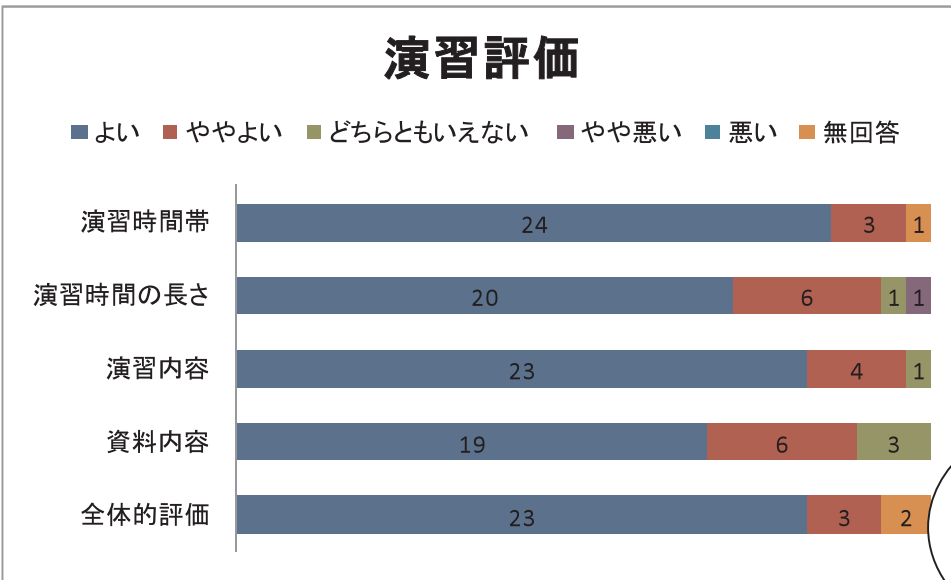
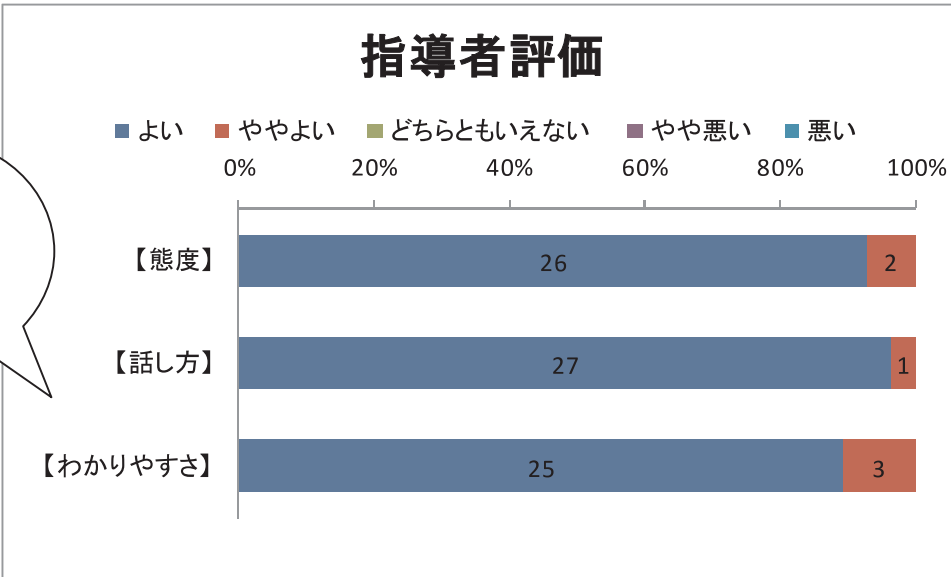
設定時間	内容
14：00～14：02	オリエンテーション
14：02～14：10	採血デモンストレーション (翼状針による採血を含む)
14：10～14：50	採血演習 (40 分)
14：50～15：00	静脈注射デモンストレーション (翼状針、静脈留置針)
15：00～15：55	静脈注射演習 (55 分) (バーチャル I.V. も含む)
15：55～16：00	アンケート記入



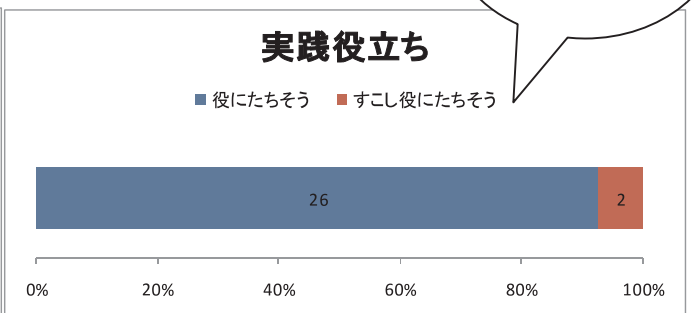
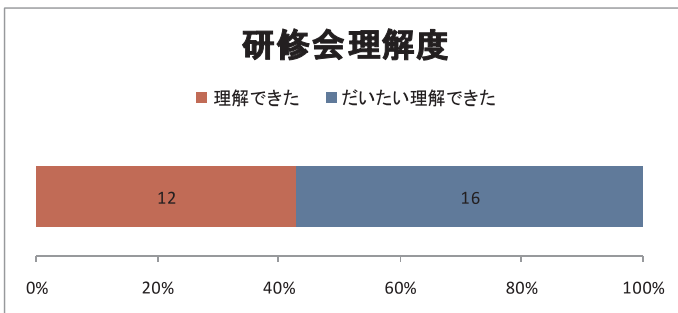
6. 演習参加者アンケート結果（回答 28 名）



参加者全員から指導者は高評価されている。



参加者全員から実践に役立つと評価されている。



●自由記述●

<研修会感想>

- 看護師さんたちがとても優しく教えてくださってとても嬉しかったです。対人間でもやってみたかったです。今日はありがとうございました。
- 色々細かく教えていただくことができ、とても良い練習になりました。これからまだまだ練習が必要ですので、練習していこうと思います。ありがとうございました。
- 時間も充分にあったのでかなりの回数練習できました。
指導の看護師の方の説明が分かりやすかったので理解できました。まだまだ場数が足りないのもっと練習したいと思います。
- 丁寧に教えていただき勉強になった。
- 実践的な話もたくさん聞けたので、楽しみにして採血できそうです！
- なかなかうまくいかなかったが、練習・経験の大切さを改めて痛感できたので良かったです。
- 採血は自信がついた。静脈注射は難しかった。パソコンは困難だったがおもしろかった。またやりたい。

<バーチャル I.V. 利用での感想>

- PC は操作がわかると何度刺しても汚れないし、器材のムダにならないのがよかった。
- パソコンの方は変にリアルだった。手順を学ぶのにはいいかもしれない。
- パソコンを少し触りましたが、すごかったです。
- 刺すデバイス（バーチャル IV）、血管の触診、皮膚を伸ばしてから刺入など実際の操作のようにできるのがよかった。初めてだと操作方法がわからないと思うので説明書があるとよかった。

<研修会への希望>

- 研修医同士の演習もあつたら良いと思いました。パソコンは本物の人間らしくない分、手順ややり忘れたことが無いかなどの部分により意識を向けられて良かったです。
- 研修医同士でも練習したかったです。

◆指導者からの感想◆

- ・各研修医に物品を準備してもらったが、思いのほか時間がかかった。
- ・必要物品を準備するのに時間がかかったので、物品は何箇所かに（またはグループごとに）設置したほうがよい。
- ・全体的に時間が足らなかった。
- ・最初の演習の採血にもっと時間がほしかった。
- ・1 グループ（5～6 人）に 1 人の指導者を配置していたが、指導者が足らなかった。
- ・一度に 4 人の演習を見る際、目が行き届かないことがあった。
- ・指導者の人数が少なかった。
- ・デモンストレーションが見えにくかったので、各テーブルで行ったほうがよい。
- ・みんな真剣に演習を受けていた。
- ・思ったよりバーチャルが好評だったので、手順書を作っておけば、もっとスムーズに使用されていたのでは・・・
- ・もし来年時間がとれるのであれば、サクラ（演習用人体モデル）を出すかスタッフが患者役を行うなど、シミュレーション形式を組み込んで良いのかも。
- ・研修準備、後片付けが大変だった。

本プロジェクトの 1 取組みとして実践している「静脈注射教育プログラム」では、安全・安心な看護職員による静脈注射実施に関する看護実践能力の均てん化を目指し、プログラムを推進するために、高機能シミュレーターを整備した。また整備したシミュレーター操作や看護手順・技術を的確に学習できるよう、看護部教育 WG に所属する副看護師長を教育担当指導者としても実践的に育成し、役割を実践させている。

取組みから 3 か年が経過し、年度毎にプログラムや指導内容を精錬させていくことで、プログラムの有効性も向上している。

これらシミュレーター等の学習資源と、育成された教育担当指導者(人的資源)、プログラムの管理運営スキルをチーム医療を提供する研修医の教育訓練の場でも活用し、部門を超えた教育連携を行っている。

平成 23 年度に開始した教育訓練での連携は、参加者や研修機会として高く評価され、平成 24 年度以降も継続的に実施すること、また研修連携機会の拡大も推進している。

2) 医療機器操作強化プログラム

医療機器強化プログラムでは、身体侵襲大きい特定の医療機器(輸液ポンプ、シリンジポンプなど)に関する正確な知識と技術の均てん化を図るため、医療機器を正確かつ安全に操作できる人材育成プログラムを開発提供する。

本プログラムでは、各看護職員の医療機器操作に関する看護実践力向上と獲得した知識や技術を部署の後輩に指導する教育・指導に関する看護実践力向上を目指すものである。



平成 23 年度までの実績・評価

●医療機器操作強化ワーキング（以下、MEWG）の目的

「身体侵襲の大きい特定の医療機器(輸液ポンプ、シリンジポンプなど)に関する医療安全を推進するための方策の検討、実施、評価を行う」

●MEWG の目標

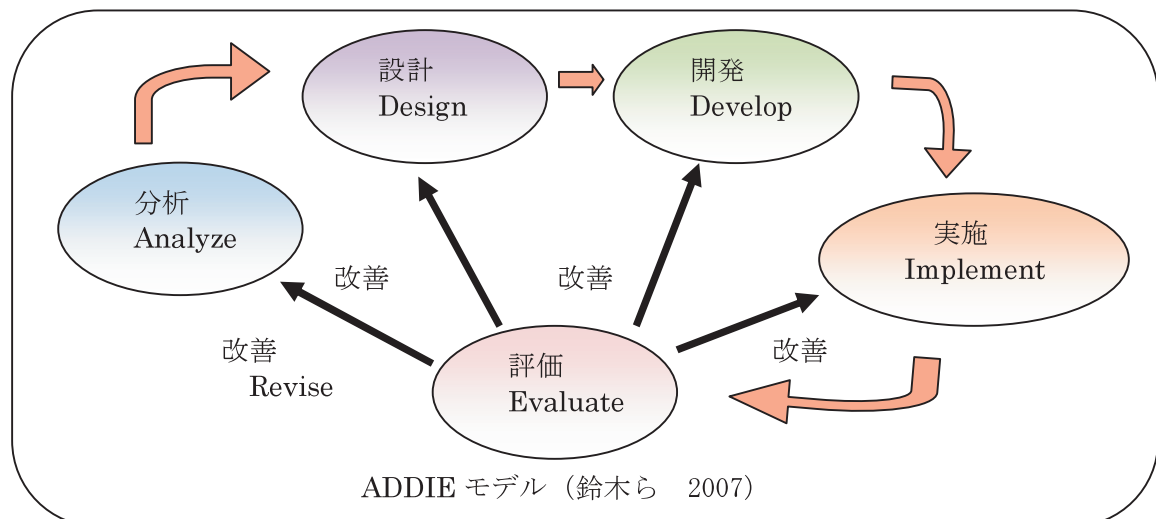
「医療機器(輸液ポンプ・シリンジポンプ)を正確かつ安全に操作できる人材の育成」を図ることを目指す。

●MEWG の具体的方略

- I 教育研修プログラムの開発と実施
- II 教育学習ツールの開発と提供
- III ME 機器の使用環境に対する検討

I 教育研修プログラムの開発と実施

医療機器操作強化 WG における「教育研修プログラム」は、偶発的ではなく意図的に研修の学習効果を高める方法論として活用されている「インストラクショナルデザイン」の一つである「ADDIEモデル」を基盤に展開している。



A: (Analyze) 分析

◆当院における ME 機器に関連した現状と課題の明確化

- 1) 当院における ME 機器に関連したインシデントレポートの分析 (2008~2011)
 - (1) 報告者の約 6 割は看護職 3 年目以上である。
 - (2) 輸液・シリンジポンプに関するインシデントの発生状況は開始・再開時が最も多い。
 - (3) 輸液・シリンジポンプに関するインシデントの発生要因は流量設定の誤りが最も多い。
 - (4) 輸液・シリンジポンプに関するインシデントの結果は過量投与が最も多い。
- 2) 全看護職員を対象とした ME 機器に関連した質問紙調査

調査目的：当院に勤務している看護職員の輸液ポンプ・シリンジポンプに関する知識修得状況や操作に関する現状および課題を明確にする。

対 象：看護職員 1080 名 (看護師長等を除く)

実施時期：平成 23 年 12 月~平成 24 年 1 月

調査内容：看護職経験年数、輸液・シリンジポンプの操作頻度、操作に関する自信、輸液・シリンジポンプに関する学習意欲、知識確認問題

結 果：

 - ・回収率 707 名から回答あり(回収率 65.46%)
 - ・対象者の看護職平均経験年数(±S.D) 8.78(±7.79)年
 - ・知識確認問題平均得点(±S.D.) 73.12(±11.03)点

*経験年数が長いほど輸液・シリンジポンプに関する操作の自信がある
 *輸液・シリンジポンプの操作頻度が高いほど操作の自信がある
 *経験年数が長く、輸液・シリンジポンプの操作頻度が高く、操作に関する自信が高いほど、新たに学習する必要性は感じていないが、知識確認問題の得点とは相関が認められていない



当院のインシデントの特徴である「過量投与」を未然に防ぐ取り組みとして組織として正確な知識と技術の均てん化を図る必要性が確認された。

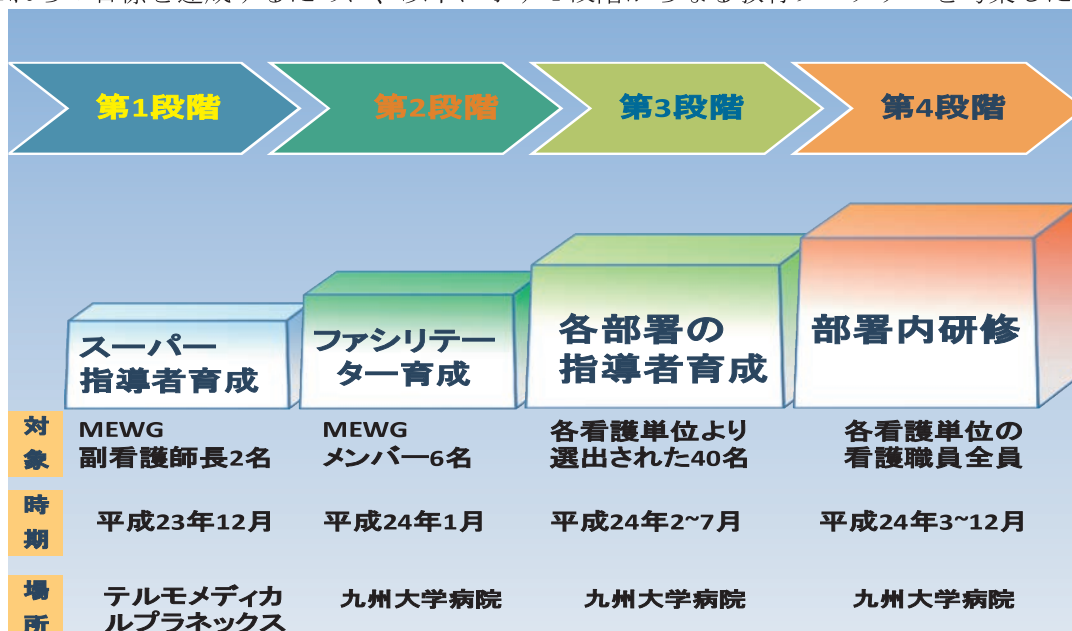
D: (Design) 設計 D: (Develop) 開発

◆教育研修プログラムが目指しているゴール

輸液ポンプ・シリンジポンプを安全かつ正確に操作できる人材の育成

- 目標 1 当院における輸液・シリンジポンプのインシデントの特徴が理解できる
- 目標 2 輸液・シリンジポンプの安全使用に関する注意点が説明できる (とくに過量投与に至る原因について理解している)
- 目標 3 輸液・シリンジポンプ使用に対する苦手意識・不安が軽減する

これらの目標を達成するために、以下に示す 4 段階からなる教育プログラムを考案した。



I: (Implement) 実施

平成 23 年度は、年度計画に従い、教育研修プログラムの第 3 段階の途中までが順調に終了しており、平成 24 年度は第 4 段階までが終了した時点で、プログラムの評価を行うこととしている。

平成 24 年度計画

- 【目標】 1) 輸液ポンプ・シリンジポンプ教育研修プログラムの第 4 段階の推進を図る。
・原則として対象者全員が最低 1 回はプログラムに参加することができる。
- 2) 教育研修プログラムに関する教育効果測定を実施し、プログラムの評価を行う。
(「5. (Evaluate) 評価」参照)
- 3) 輸液・シリンジポンプ指導者第 2 期生を育成する。
- 4) e ラーニング教材の充実を図る。

平成24年度 教育研修プログラム スケジュール

	平成24年度(2012)											
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
部署内研修	→ (進捗状況確認)											
新人看護職員実践研修への指導者としての参加(数名)	参加者決定 通知終了	●										
第2回 指導者研修 (半日)				●								
病院全体での研修 (部署で体験できなかった人対象)										●		
知識確認テスト・アンケート										●	●	
輸液・シリンジポンプ指導者第2期生育成研修											●	

◆WGとしての活動

MEWG開催(毎月第4木曜日)	●	●	●	●		●	●	●	●	●	●	●
インシデントレポートの分析	→											
e-ラーニング教材作成及び活用	→											
学会における活動発表					●			●				
テルモメディカルプラネックス主催「医療安全プログラム」研修			●									

平成 24 年度実施進捗状況

- 目標 1) 輸液ポンプ・シリンジポンプ教育研修プログラムの第 4 段階の推進を図る。
・原則として対象者全員が最低 1 回はプログラムに参加することができる。
第 3 段階で指導者を育成後、部署内研修の実施が円滑に進行できるよう、MEWG メンバーと企業が連携したバックアップ体制を整備し後方支援を行った。

支援 1 指導者から看護キャリアセンターへ依頼があった場合には、MEWG メンバーとともにテルモ社員が部署へ訪問し、部署内研修をサポート。



支援2 「第2回 輸液・シリンジポンプ指導者研修（フォローアップ研修）」
平成24年7月20日 開催

研修目的 各部署における指導者としての活動状況を振り返り、今後の活動が円滑に行えるための方法を再確認する

研修目標 1.自部署における部署内研修の実施状況を確認できる
2.現在の部署内研修実施に関する課題を振り返り、解決策を見出す

この研修は、部署内研修の開始から3ヵ月が経過したところで、それぞれの進捗状況や問題点を共有しながら、部署内研修実施目標期間までをどのように過ごしていくとよいのか、その糸口を発見してもらうことが大きなねらいである。そのため、グループワークを中心に行った。さらに、独自の方法で積極的に取り組んでいる指導者2名による実践報告も行った。



支援3 各指導者がME機器に関することや部署内研修の実施にあたり、生じた疑問点等を速やかに解決できるよう、看護実践力ブロッサム開花プロジェクトのeラーニングの中に、「Q&Aコーナー」を設置。指導者とMEWGとの交流がより効果的に図れるようなシステムを整備し指導者を支援した。



この結果、実施期間内（平成24年12月）に対象となる看護職員全員が部署内研修を受講終了している。

●目標2) 教育研修プログラムに関する教育効果測定を実施し、プログラムの評価を行う。

【教育効果測定のための質問紙調査】

- ・対象：部署内研修実施対象である26部署の看護職員1080名
- ・期間：平成25年1～2月
- ・方法：毎月一回実施される病棟相談会等の会議終了時に、参加している看護職員に配布し、約20分後にその場で回収。
- ・内容：看護職経験年数、ME機器（輸液・シリンジポンプ）操作に関する自信の程度と操作頻度、学習の必要性の認識、部署内研修により学んだ内容や感想、知識確認問題23問（医療安全全国共同行動ホームページに掲載されている問題から抜粋）。
- ・結果：657名より回答あり回収率（60.8%）。有効回答617部（有効回答率93.9%）。

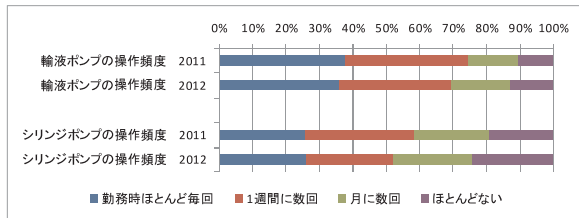
表 2ヶ年における知識確認得点結果の比較

	N	平均値	S. D.	P値
2011年度	707	73.36	11.04	0.0001
2012年度	617	80.34	10.2	

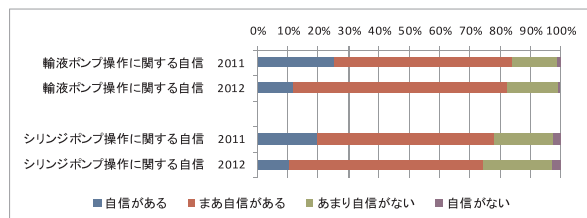
Welch's t-test

知識確認得点の結果は、80.34±10.20点であり、昨年度の結果と比較して有意に点数が上昇していた。

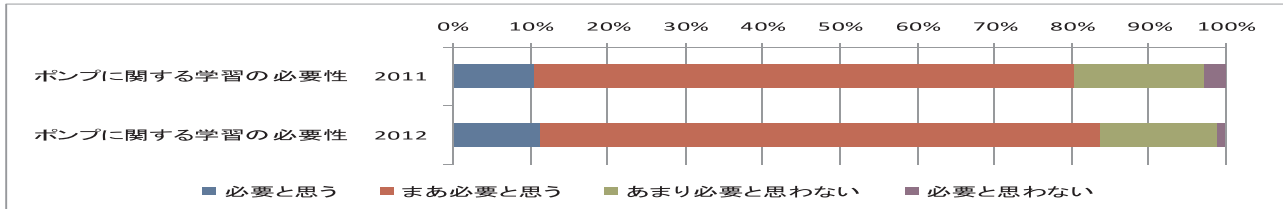
【ポンプの操作頻度】



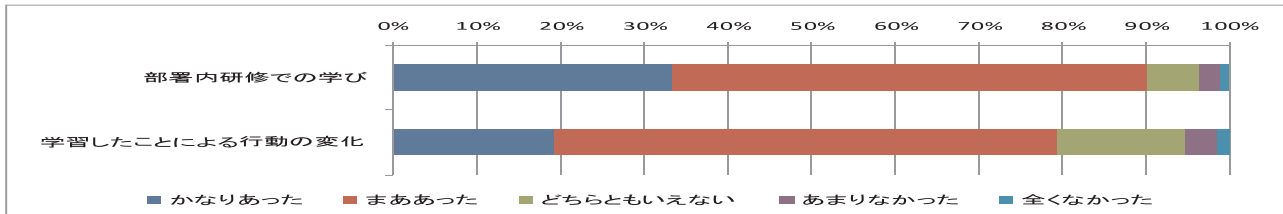
【ポンプの操作に関する自信】



【ポンプに関する学習の必要性】



【部署内研修による学びと臨床実践における行動変容】



知識確認得点は有意に上昇し、部署内研修の実施により看護職員の知識修得状況が有意に上昇していた。

回答者の9割が部署内研修により新たな学びや気づきがあったとしており、8割は臨床実践における行動変容がみられたとしていた。しかし、まだ8割が学習の必要性を認識しており、医療安全へ向けた取り組みに対するニーズが高いことが明らかとなった。さらに、自由記述の内容からも、「日頃操作している医療機器について、基礎から学ぶ機会が得られず、初めて学ぶ事も多かった」「知らないことが分かり、今までの事を考えると怖くなった」などの意見がみられ、多くの職員が部署内研修により効果的な学びを獲得していることが確認できた。

●目標3) 輸液・シリンジポンプ指導者第2期生を育成する。

◆第2期以降の指導者育成の意義

育成した指導者が部署異動や退職等で欠員になる事態を防止すること、各部署において複数名存在することで、当該部署におけるME機器の安全管理をより確実なものとするのが期待できる。

◆第2期以降の指導者役割

第1期指導者と協同しながら、自部署におけるME機器の操作および管理に関する中核的存在として活動を行う。

具体的には以下に示す。

- 1 新機種が導入される際には部署の窓口となり、MEセンターや企業等が行う研修会に参加し部署のスタッフに伝達する。
- 2 既卒の入職者、中途採用者、部署異動してきた看護職員等に対する当該部署のME機器操作や管理に関する指導を行う。
- 3 各部署における2年目看護師を対象としてシミュレーションを盛り込んだ演習を行う。

◆輸液ポンプ・シリンジポンプの操作に関する指導者育成研修の意義

- ・自己流もしくは部署のローカルルールで行っていた操作技術に対して、現在の国内の標準的な基準や操作方法を新たに修得もしくは振り返ることができ指導者としてのスキルを身につけることができる。
- ・本研修において育成された指導者が、各部署において研修を企画、運営することにより病院内の看護職員のME機器操作と管理に関する能力の均てん化を図ることができる。

◆第1期と第2期以降の指導者役割

	部署内研修の実施	新機種導入の窓口	既卒者・中途採用者等への教育と指導	2年目看護師の演習	新人看護実践研修 (病院全体の集合研修)
第1期	◎	○	△	△	○
第2期以降	◎	◎	◎	◎	○

- ◎ ……主体的に実施
- ……協同しながら実施
- △ ……アドバイザー的役割を担う

●第2期指導者育成概要

【開催日程】 平成25年2月21日(木) 08:30~16:15

【開催場所】 九州大学病院 ウェストウィング棟3階 スキルトレーニングセンター

【参加者】 受講生：第2期指導者39名 聴講生：第1期指導者5名
MEWG：9名 テルモ(株)：7名

【目的】 輸液・シリンジポンプの安全使用に関する知識やこれらを学ぶ必要性を再確認し、指導者としての必要な知識・技術・態度を修得する。

◆第2期指導者育成研修の学習目標

- 1 医療機器WGの取り組みの背景について理解し説明できる
- 2 輸液ポンプ・シリンジポンプに関して指導者として必要な基本的知識を深め理解できる
- 3 部署における研修実施に向けてレディネス(心身の準備状態)を整えることができる

◆研修スケジュール

研修内容		形式	時間		担当	
1 導入	オリエンテーション・アンケート		8:30-8:50	20分	白井	
	アイスペイク		8:50-9:00	10分	白井	
	医療安全と輸液ポンプ・シリンジポンプに関する動向	講義	9:00-9:20	20分	秋好看護師長	
	GW: 部署内研修で学んだことや新たに決まったことなど	GW・発表	9:20-9:40	20分	白井	
	質問回答コーナー	講義	9:40-9:55	15分	スーパー指導者	
休憩			9:55-10:05	10分		
2 ジ ポ ン プ に 関 する 学 習	輸液ポンプに関する正しい使い方と指導のポイント	演習	10:05-10:35	30分	スーパー指導者・テルモ(株)	
	シリンジポンプに関する正しい使い方と指導のポイント	演習	10:35-11:05	30分	スーパー指導者・テルモ(株)	
	輸液ポンプ・シリンジポンプの正しい使い方	講義	11:05-11:35	30分	三島臨床工学部門長	
	新機種輸液ポンプに関するガイダンス	講義・演習	11:35-12:05	30分	テルモ(株)	
昼休憩			12:05-13:05	60分		
3 育 実 施 へ 向 け た 準 備 や 教	シミュレーション演習	演習	13:05-14:35	90分	スーパー指導者	
	部署での演習や実施に関する意見交換と発表	GW・発表	14:35-15:05	30分	スーパー指導者	
	休憩			15:05-15:15	10分	
	輸液ポンプ・シリンジポンプに関する当院の現状	講義	15:15-15:35	20分	白井	
4 ま と め	本日の振り返りと今後の予定(質問回答)		15:35-15:45	10分	白井・スーパー指導者	
	レポート作成&アンケート		15:45-16:15	30分	白井	

※スーパー指導者・・・安養寺副看護師長・山口副看護師長・中屋看護師(北6-2)・小林看護師(救命ICU)



基礎編 演習場面

3人に1台のポンプを使用し、MEWGメンバーのファシリテーターやテルモの方にサポートを受けながら演習を実施。



シミュレーション演習

スーパー指導者2名によるシナリオに沿ったデモンストレーション風景。どのような危険行動があるのか、また望ましい指導方法についてそれぞれ考えながら全員で見学。



シミュレーション場面を見学した後のグループワーク

デモンストレーションを撮影した動画をipadで繰り返し視聴しながらのグループワーク。その後、発表とロールプレイの実演。

【研修結果】

◆指導者育成研修における研修受講生の知識修得状況

表 知識確認得点結果1(研修前後における比較)

	平均得点	±S.D.
2011年度 研修前	80.8	9.61
2011年度 研修後	91.2	6.10
2012年度 研修前	79.53	13.13
2012年度 研修後	93.31	5.17

対応のあるt検定 *** p<.0001

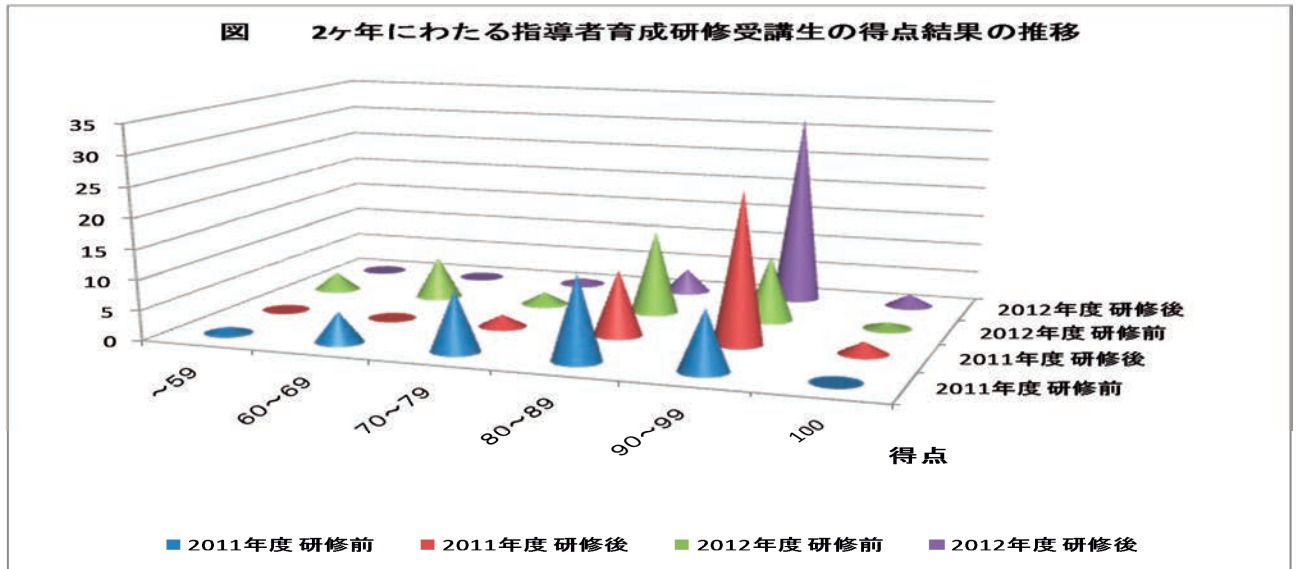
表 知識確認得点結果2(研修前後における年度ごとの比較)

	平均得点	±S.D.
2011年度 研修前	80.8	9.61
2012年度 研修前	79.53	13.13
2011年度 研修後	91.2	6.10
2012年度 研修後	93.31	5.17

student's-t検定

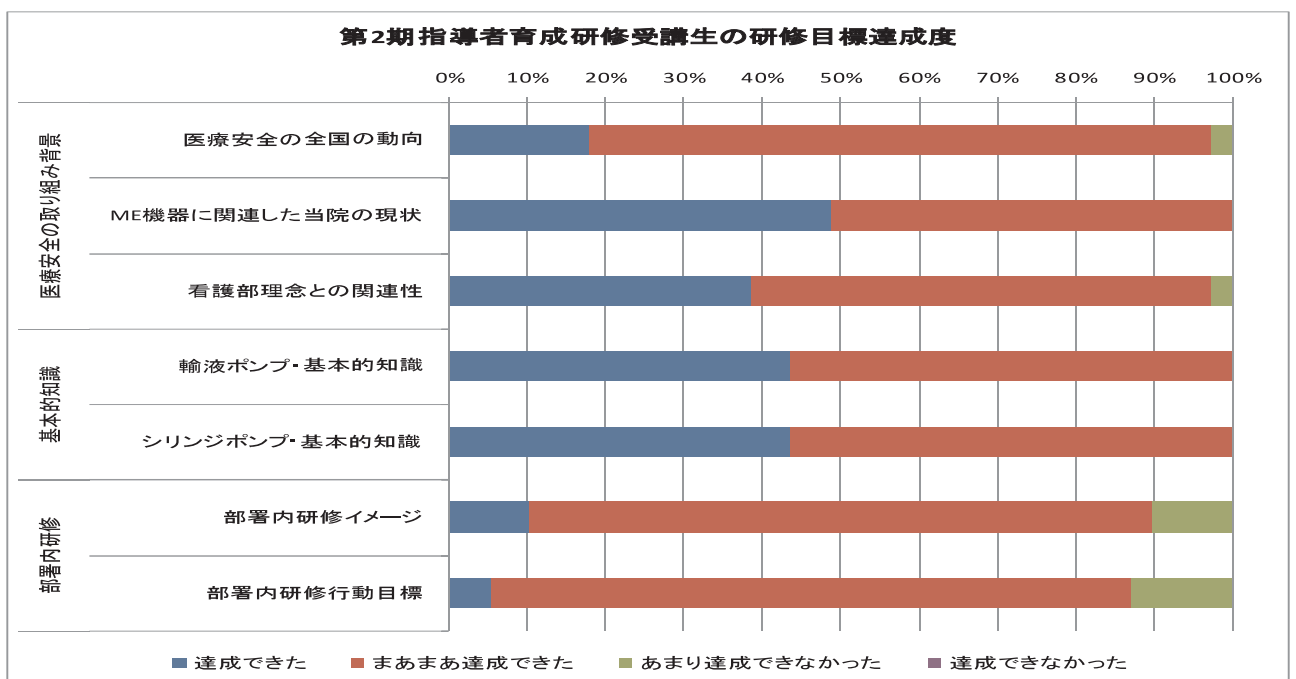
p=.6268

p=.1022



今年度の指導者育成研修受講生の研修前の得点は、昨年度の指導者育成研修受講生と同じ知識修得レベルであった。研修受講後は、得点が有意に上昇していた。

◆第2期指導者育成研修受講生の研修目標達成度



いずれの研修目標も、8割以上の参加者が目標を達成していると評価していた。

◆研修受講生の感想（一部抜粋）

今日の実習を受けて毎日使用しているポンプの正しい使用方法が日ごろからできているか振り返ることができた。またあらためてポンプを誤った方法で使用するリスクを知った。演習を通じて学ぶ事も多く自分も今日の研修のようにわかりやすい教え方ができればいいと思う。

日頃、使い慣れている輸液・シリンジポンプではあったが改めて基礎から学ぶことができ自分の行動が曖昧であったりするところが発見できた。指導し人に伝えるということの難しさを感じた。今回の指導はすごく分かりやすく納得することやなるほどと思う事が多く楽しい研修であった。シミュレーションは指導者の方の演技力やトークの上手さにびっくりしました。楽しかったです。

去年、一期生より講義を受けたが忘れていたので良い機会になりました。シミュレーションやグループワークもあり楽しかったです。

普段何も考えずに輸液ポンプやシリンジポンプを取り扱っていたが今回の研修でフリーフローやサイフォン現象、ボラス注入が起きているという事を知り、正しい取扱いを行っていきたい。

約半年まえに部署内研修を受け理解したつもりでいたが今回の研修に参加し知識の不十分さに気づくことができた。GWを行う事で色々な意見を知ることができ日常の実践に活かすことができると考える。一日の研修があつという間に終了したように感じ充実感が得られた。

講義だけでなくシミュレーション演習も行えたので自分たちで考えながら研修を行えとても良い経験になりました。今回の研修の内容を踏まえ部署に自分なりに還元できたらと思います。

最初は緊張していたが、グループメンバーと楽しく話すことができ各部署それぞれの特徴などもわかりよかった。基本的なことを再度確認でき部署内研修での振り返りにもなった。テルモの人にもわからないことがきけてよかった。可能であれば半年後など再度同じグループでフォローアップ研修ができれば嬉しい。(実際指導してどうだったか、良い方法はないか等確認できる機会を)。指導ポイントがわかった。

◆MEWG メンバーによる第2期指導者育成研修の振り返り

第2期指導者育成研修を実施後、MEWG 会議に於いて研修に関する振り返りをワークショップ形式で行い、以下の意見が出された。

【研修実施に関する感想および良かったと思う点】

- * シミュレーション演習が実践的かつ効果的(7件)
- * 研修スケジュールの組み立てに関する満足感(6件)
- * グループワーク時のipad活用(シミュレーションのデモンストレーション動画を視聴)が効果的(5件)
- * 受講生のやる気と反応の良さ(5件)
- * ファシリテーターとして感じる充実感(4件)
- * 演習時に受講生が参加しやすい人員配置(3件)
- * 企業の方に基礎演習に参加してもらうことによる学びの深まり(3件)
- * 回を重ねることにより感じる指導者の成長(2件)
- * スーパー指導者の活躍の素晴らしさ(2件)
- * 器材が豊富なことによる演習が円滑に実施(1件)

【反省点および改善点】

- * **研修時間の余裕のなさ(6件)**
 - ・演習時間に余裕がない・時間配分がうまくいかない・時間が足りない
- * **事前準備に関する課題(6件)**
 - ・演習時の時間配分の明示
 - ・企業の方との事前打ち合わせ
 - ・新機種ポンプにまつわるトラブルの把握
 - ・直前の切迫した準備による精神的余裕の無さ
- * 1期生の指導者としての活用(1件)
- * カリキュラム順番の検討の必要性(1件)
- * シミュレーション演習場面での状況設定時の混乱(1件)
- * 部署内研修で学習済みという思い込み(1件)

【スーパー指導者の学び】

●第2期輸液ポンプ・シリンジポンプ指導者育成研修を終えて●

6月に輸液・シリンジポンプ医療安全プログラムの研修に参加させていただいた学びを元に、今回、第2期指導者育成研修の一部の計画をさせていただいた。今回の研修では、受講生が各部署で実際に指導するときに参考となるような内容にしたいと考え、シミュレーション研修を取り入れた。研修を計画することは初めての経験であり、戸惑うことが多かったが、MEWGのみなさんの助言や協力のもと、行うことができた。

研修の内容は、午前中に使用手順の基礎を行い、午後から危険行動やアラーム対応のシミュレーション演習を行った。私は、第1期生による指導で基礎知識の習得はできていると考えていたため、午前中の内容はあまり必要ないのではないかと考えていたが、実際には、受講生の習得レベルは様々であり、午前中の基礎知識の確認は非常に重要であった。このような研修では受講生のレベルが確認できないため、これは知っているだろうという先入観を捨て、一つ一つ丁寧に説明を行う必要があることが分かった。

また、私たちが中心となって行ったシミュレーション研修では、MEWGメンバーによる実演を取り入れた。実際に約40名の受講生の前で演じるのは恥ずかしい気持ちもあったが、受講生から高評価を得ることができ、研修の雰囲気も良かったと思う。グループワークもipad等の事前準備の効果もあり、活発な意見交換が行えていたと思う。今回の研修は、何度もミーティングを重ね、準備に時間を要したが、受講生の評価も良く、私自身満足のいくものとなった。

最後に、今回の研修を基盤にこのような研修を続けていけるようにMEWGメンバーとして活動していきたいと思う。

集中治療部・救命ICU 小林里沙



北棟6階病棟(小児医療センター) 中屋純子

今回、研修会の計画、準備、実施を一連の流れで初めて経験して、大変で準備には多くの時間を要すると改めて思いました。何から手をつけてよいかわからず、23年度スーパー指導者にリードしてもらいアドバイスももらいながら少しずつ物事が進んでいったような気がします。自分だけでは途方に暮れて終わっていた気がします。お二人にはご迷惑もかけ、2倍の労力になってしまったのではないかと思います。また、私たちの意見を尊重してくださり大変感謝しています。準備の段階では研修当日がどのような感じになるかイメージもつかず不安でいっぱいでした。業務との並行で大変に感じる日もありました。しかし、他部署の立場も異なる方と一緒にいる中で研修の準備だけでなく、その他の日常業務の相談などもできて研修開催の経験以外にも多くのものが得られた気がします。

準備段階では大変だという思いで日々が流れていた気がします。しかし、研修当日・終了しての感想は研修会を計画、準備、実施という一連の流れで経験させていただいてよかったなという思いに変わりました。計画を立てるのは大変でしたが、自分たちのやりたい内容で研修をおこない、準備を進めた結果が、受講生の反応もよく、達成感が得られ、うれしい気持ちに感情が変化しました。これまでも指導を行う形で研修会に参加させてもらったことはありましたがそのときには感じたことのない感情でした。

研修で知識を持ち帰ってもらう方法は様々ありますが、研修を開催する側も受講生も楽しく満足感が得られる方法があるとそれが理想のような気がしました。今回の研修は私の個人的な感想としてはそれに値するものになったのではないかと考えています。

研修を開催するためには多くの人との協力が必要であり、今回このWGメンバーであったからこそこのような満足感が得られたと思いました。このような経験をさせていただきありがとうございました。

◆第2期指導者育成研修企画における学習意欲に関するインストラクショナルデザインの活用

医療機器操作強化プログラムでは、インストラクショナルデザインのADDIEモデルを援用し、システムティックなアプローチを行っている。今回の第2期指導者育成研修では、学習者の学習意欲を高めるために動機づけをおこなうケラー（Keller）のARCSモデルを活用して企画・実施した。具体的な導入点や、その効果として考えられる受講生の反応を以下の表に示す。

表 ARCSモデルの活用

主分類枠	内容	本研修に導入した点	受講生の反応
注意 Attention	方略は、学習者の注意をひきつけ維持しているか（感情に訴えるアピール、または個人に訴えるアピール、質問、考える事を要する挑戦、人間的に興味をひく例など）。	・事前課題の提示 ・質問票の活用（研修前に解決したい事柄を明確にする） ・医療安全の動向および看護部の理念との関連性の説明 ・シミュレーション演習の導入	事前に提出された質問票は、24枚であり、これは受講生の6割に相当する。研修前から、受講生の関心の高さが確認できた。演習時には、全員が積極的に参加。
関連性 Relevance	インストラクションは、学習対象者に関連するか。学習者はどのように関連性を伝えられて、納得しているか。	・当院のインシデントの現状を説明し、取り組みの目的を再確認 ・事前課題の回答や質問紙調査結果の提示	日頃の看護実践を振り返り、部署での研修開始に意欲をみせている。
自信 Confidence	インストラクションをはじめる前から、そしてその最中、学習者は成功する自信をもてるか（学習者は、目的を伝えられて、前提スキルを持っている。インストラクションは、既知から未知に、具体的から抽象的に内容が進む。挑戦が含まれているが決して無理な内容ではないなど）。	・少人数グループによる基礎編演習にはファシリテーターと企業から一名ずつ参加してもらい、適宜説明したり、質問に回答できる環境を整え、受講生をサポート ・シミュレーション演習の受講生による実演では、グループメンバーにサポートしてもらえるような配慮を行い実施	部署内研修を受講しているため、理解しているつもりでも、初めて知ることや再確認できたこと記述が目立っていた。シミュレーション演習も、ほどよい緊張感をもって臨んでおり「非常に勉強になった」とう声が圧倒的多数であった。
満足感 Satisfaction	学習者は、学習経験に満足するか（承認などの外的褒賞がある。成功、達成、好奇心が満たされる、知的楽しみなどの内的褒賞がある）。	・指導者として期待される役割の明確化 ・部署内研修受講者の圧倒的な肯定的意見の提示による指導者役割の必要性和重要性の再確認 ・シミュレーション演習時の受講生の意欲や知識・スキルの高さについて振り返りの時間に意図的にメッセージによる承認を繰り返した。	全ての受講生が部署での研修に意欲を示し具体的な行動目標を掲げている。研修で体験したシミュレーション演習を導入したいことや楽しく学べたという感想がみられた。

著：ウォルター・ディック、ルー・ケラー、ジェイムズ・O・ケアリー 監訳：角行之「はじめてのインストラクショナルデザイン」ピアソン・エデュケーション 2006 pp.331より引用一部改題作成

◆第2期指導者育成研修まとめ

昨年度に引き続き今年度は第2期生として、各看護単位において2番目となる輸液・シリンジポンプ指導者を育成した。今回の研修受講生は、すでに自部署で部署内研修を受講していること、事前課題としてeラーニングの視聴を義務化したことから、基礎的な講義と演習は最小限にとどめ、演習時間を確保し、午後からはより実践的な指導を行うための参考となるようシミュレーション演習を盛り込んだ。このシミュレーション演習は、当院のスーパー指導者4名が中心となり、企画・準備・運営を行った。これまで報告してきたように、研修の受講により、受講生の知識修得レベルが向上しており、目標も達成できている。この研修は動機づけモデルを活用し、指導者としての自覚を認識してもらいつつ、部署での指導に応用できるような内容にしていくこと、また受講生が学習内容に興味をもち、リラックスしながら楽しく学んでもらうことを意図しながらの企画と実施であった。その結果、すべての受講生が部署での指導に意欲を示しており、研修の感想から、その目的が十分に果たせたことが理解できるが、主催者側の反省点も見受けられるので、次回以降の指導者育成研修に反映させていくこととしたい。

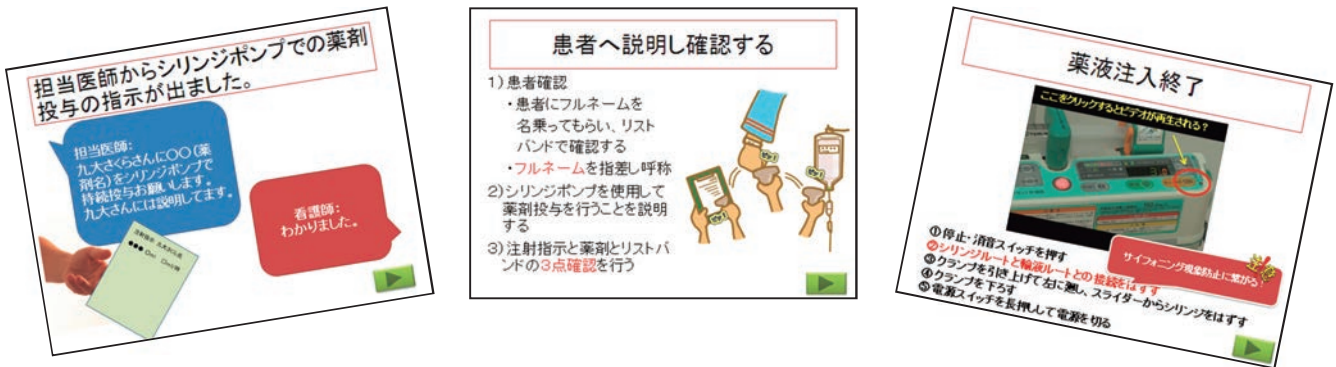
●目標 4) e ラーニング教材の充実を図る。

本プロジェクトで取り組んでいる教育プログラム開発では、学習環境整備の一環としてe ラーニング等、電子媒体を活用した学習教材の開発にも注力している。静脈注射教育プログラムや新人看護師育成プログラムで導入してきた学習効果の高いe ラーニング教材作成スキルを活用し、本プログラムでのe ラーニング教材作成に着手した。

教材作成の完成までの流れは以下の通りである。

【シリンジポンプ操作に関するe ラーニング教材納品までのフロー】

1. e ラーニング教材の完成イメージをパワーポイントで作成する。



※当プロジェクト専用インストラクターが資料作成、撮影、企業との協議を担当。

2. 教材の部品となる写真・動画を撮影する。



●教材作成の工夫●

- ・九州大学病院で実際に使用されている設備やシリンジポンプを使用し、臨床実践に近い教材部品を作成。
- ・育成されたスーパー指導者がシミュレーションを担当。

3. 企業と連携して教材コンテンツを作成する。

九州大学病院
・臨床現場での実践や正しい看護ケアを踏まえた教材内容を提供。



富士通 FOM
・PCに関連した教育教材作成のノウハウを提供

富士通FOMと共同で教材コンテンツを作成。

4. 完成した教材納品



この「シリンジポンプの安全な操作と管理」のコンテンツは、平成 25 年度の新人看護師育成研修において活用することが決定しており、学習教材としての効果を測定する予定である。また、今年度の全看護職員を対象とした質問紙調査においても、継続した学習の機会を要望する声が多数挙がっていることから、e ラーニングの活用促進は今後ますます期待されるものである。

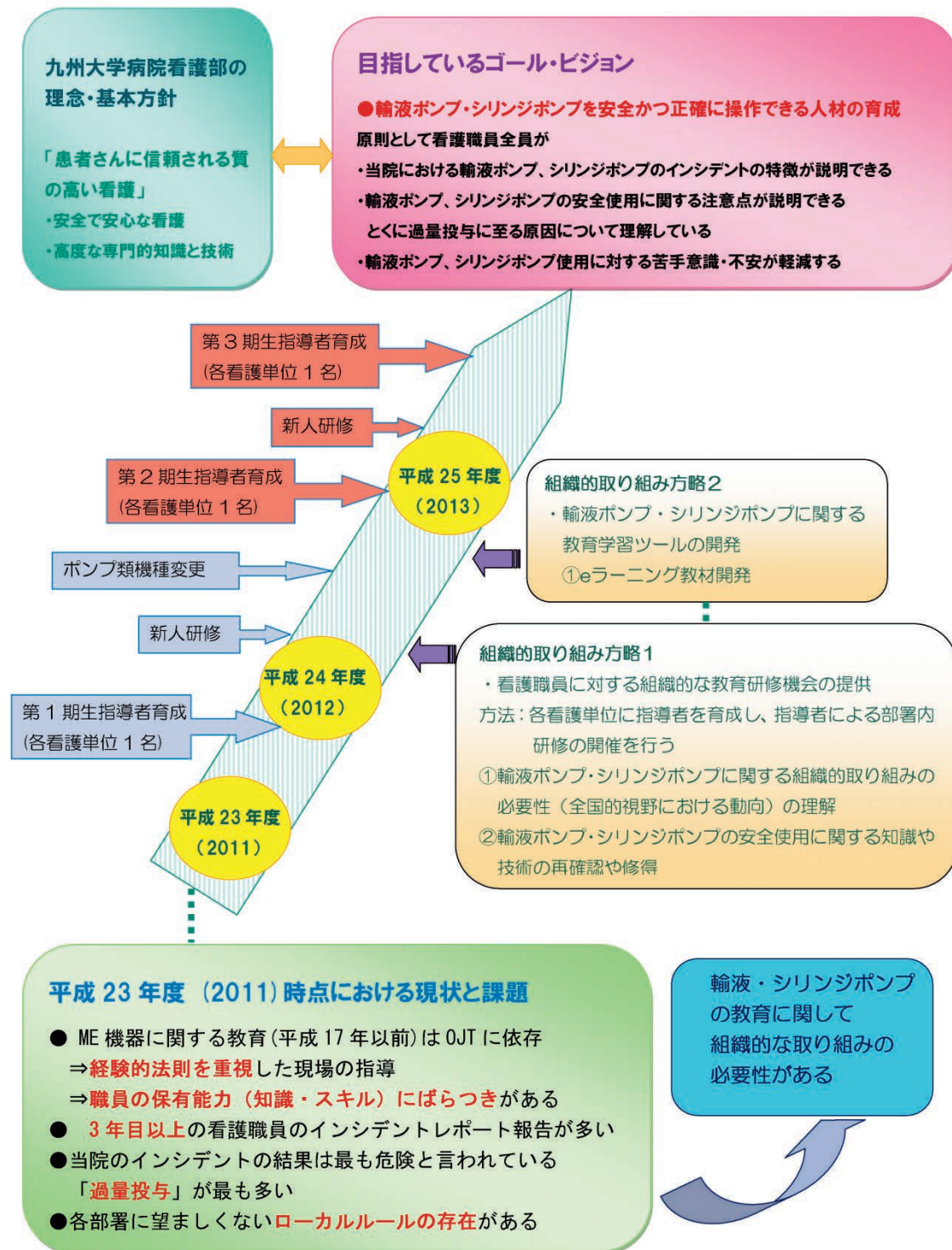
E: (Evaluate) 評価

本教育研修プログラムの評価は、D.Kirkpatrick によって提唱された「レベル 4 フレームワーク」を用いて実施する。このフレームワークは、個人への影響範囲としての教育効果を「感情」「認知・態度」「行動」の 3 水準に、そして組織への影響範囲を「成果」の 1 水準、計 4 水準に分けて体系化している。

レベル	定義名称	概要	測定ツール	評価結果
1	Reaction	参加者の反応	<ul style="list-style-type: none"> 指導者研修時のアンケート 平成25年実施質問紙調査 	受講者全員が活動に意欲を示し、研修に対する満足度も高い 部署内研修で初めて知ることや学んだこと、再確認できたことが多数あったという肯定的評価を得ている
2	Learning	知識やスキル習得状態	<ul style="list-style-type: none"> 指導者研修時のアンケート 平成25年実施質問紙調査 	研修後における知識確認得点の有意な上昇あり プログラム開始後の知識得点の有意な上昇あり
3	Behavior	学習内容の活用状況 (職場での応用・行動変容)	<ul style="list-style-type: none"> 平成25年実施質問紙調査 	8割の調査対象者に部署内研修受講後の行動変容が出現
4	Results	行動変容によって得られた組織貢献度	<ul style="list-style-type: none"> インシデントレポート 	平成25年度のインシデントレポートに着目

本プログラムに関する評価として今年度末時点におけるレベル 1～3 までの評価を上図に示している。レベル 1～3 に関して、教育プログラムの十分な効果が発現していることが明確になっている。次年度は、最終段階のレベル 4 の評価に値するインシデントレポートの結果に着目していく予定である。

◆九州大学病院看護部における輸液・シリンジポンプに関する現状と課題および今後の取り組み概要◆

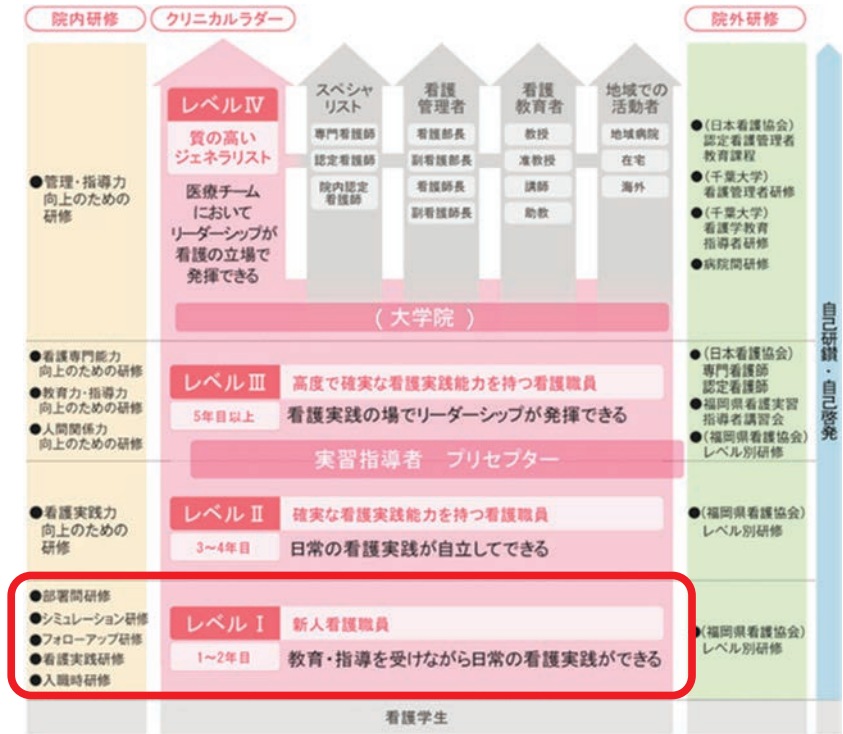


平成 25 年度の方向性・課題

平成 24 年度に、予定通りプログラム実施第 4 段階である部署内研修の実施が終了している。このことにより、看護職員の医療機器(輸液・シリンジポンプ)に関する知識修得レベルが向上しているが、学習機会の継続を望む声も多く聞かれ、全看護職員が十分に知識や技術を修得できたとは言い難い現状がある。したがって、次年度以降も各看護単位の要望に応じて「輸液・シリンジポンプ指導者」の育成を図ること、eラーニング教材をより積極的に活用した学習機会の提供を行うこと、そのために新たに輸液ポンプに関する eラーニングコンテンツの作成に着手することを予定している。また、教育効果測定レベル 4 に値する評価指標として掲げている当院における医療機器に関するインシデントレポートの結果に注目していく予定である。

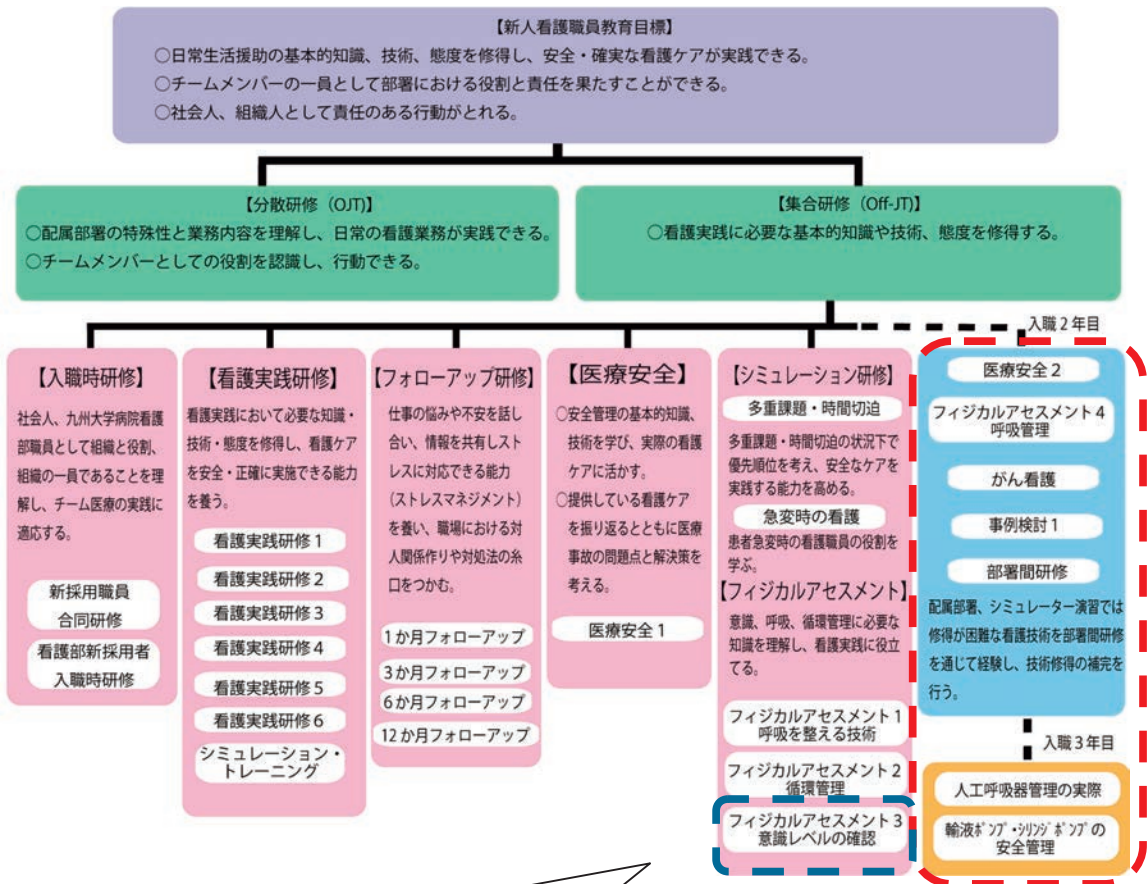
3) 新人看護師育成プログラム

新人看護師育成プログラムは、キャリアパスの中の第一歩となる「クリニカルラダーレベルⅠ」を目指す新卒看護職員の集合教育研修や自律して学ぶ学習環境(eラーニング教材やシミュレーション・トレーニング)を学術的に検討しながら開発・提供することで、新卒看護職員の基礎的な看護実践能力向上、キャリア形成を支援するものである。



平成 24 年度計画

平成 24 年度は、新卒看護職員の基礎的な看護実践能力向上に資する教育プログラムを継続実施するとともに、eラーニング教材の充実、本プログラムの一部を地域看護職や看護学生に公開し、地域医療への貢献、看護学生時からの持続性のある看護実践能力向上支援を行う。

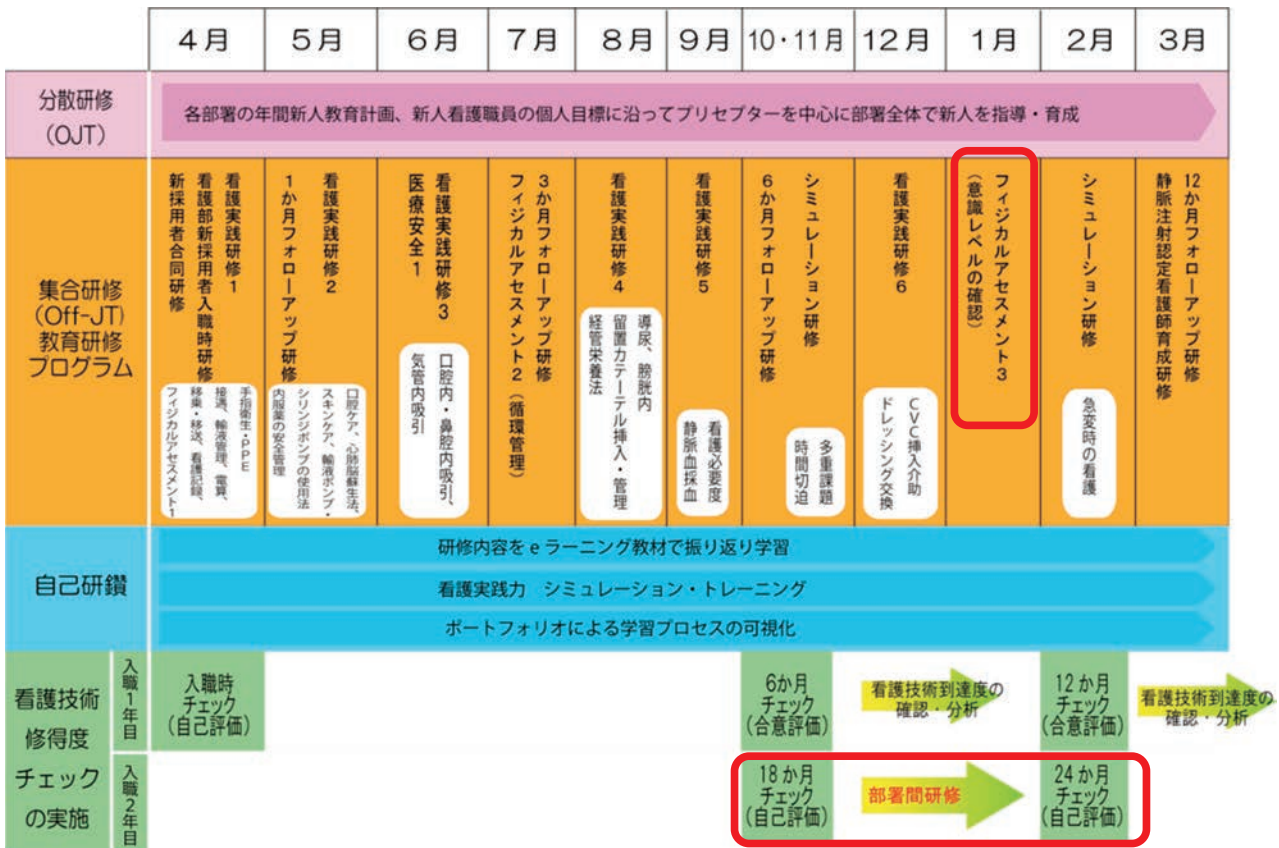


24 年度より **フィジカル・アセスメントの強化**を目的に「意識障害の評価と看護」が追加

※平成 24 年度新卒看護職員の入職 2 年目、3 年目より運用

新人看護師育成プログラムでは、教育担当指導者、研修受講者から得た前年度プログラム評価を分析し、研修内容・時期を再検討した上で新年度の教育研修プログラムを計画している。新人看護職員を対象にした教育研修プログラムは、開催時期を月1回程度に分散しているが、入職1年目以内に集中的に開催している。

年度末に実施している「入職12か月フォローアップ研修」では、2年目になっても集合研修等で同期入職看護職員が集まり、看護ケアに関する研修に参加したり、情報交換ができる機会が欲しいとの要望が多く寄せられている。また、看護職員に求められる看護ケアも日々高度化し、看護ケアの基本となる基本的看護実践能力に関する技術、教育も充実が求められている。そこで、平成24年度は、集合研修入職1年間に限定せず、持続的・段階的に看護実践能力向上を支援できるよう、入職2年目、3年目にも成長段階に応じた研修機会を拡充した。特にがん拠点病院としての使命を担っている大学病院看護職員として、「がん看護」に関する看護実践能力も必要不可欠であることから、2年目看護職員研修として「がん看護」研修を新規に追加している。



平成24年度新卒看護職員の年間教育研修プログラムでは、当院の看護職員の課題であるよりフィジカルアセスメント領域の看護実践能力向上を目的に、「フィジカルアセスメント」に関する研修の内容、時期を勘案し、入職時の看護実践研修1の中で「フィジカルアセスメント1：呼吸を整える技術」、7月に「フィジカルアセスメント2：循環管理」を、1月に「フィジカルアセスメント3：意識レベルの確認」を実施する。特に「フィジカルアセスメント3：意識レベルの確認」は、患者の急変時にどの看護職員にも求められる看護技術でありながら、集合研修内での演習や部署での教育訓練機会が乏しい内容であることから、集合研修として追加した。

(1) 新卒看護職員教育研修プログラム

平成 24 年度実施進捗状況

【4月：看護実践研修1】



手指衛生・PPE



接遇



輸液管理



移乗・移送



看護記録



フィジカルアセスメント1
(呼吸を整える技術)

【5月：看護実践研修2】



内服薬の安全管理



スキンケア



輸液・シリンジポンプの使用法



感染防止



口腔ケア



心肺脳蘇生法

【6月：医療安全1】



教育担当者研修を受講した教育WG所属副看護師長が「医療安全1」研修会を実践

【6月：看護実践研修3 口腔内・鼻腔内吸引、気管内吸引】



【7月：3か月フォローアップ研修】



【7月：フィジカルアセスメント2（循環管理）】



【8月：看護実践研修4 導尿・膀胱内留置カテーテル挿入・管理、経管栄養法】



【9月：看護必要度、静脈血採血】



【10月：6か月フォローアップ研修】



【10月30～31日、11月6～7日：シミュレーション研修『多重課題・時間切迫』】



【12月25日～27日：看護実践研修6（CVC挿入介助・ドレッシング交換）】



【平成25年1月7・9・11日：フィジカルアセスメント3（意識レベルの確認）】



【平成25年2月5～8日：急変時の看護】



(2) シミュレーション研修『多重課題・時間切迫』

平成 24 年度計画

1. 目的

多重課題・時間切迫の状況下で優先順位を考え安全なケアを実践する能力を高める。

2. 目標

- 1) 患者の状況をアセスメントし、安全に配慮した優先順位を考慮できる。
- 2) 必要に応じ先輩に応援や報告ができる。
- 3) 基本的な看護技術が正確にできる。
- 4) 自己の行動を振り返り、今後の課題が言える。

3. 対象

九州大学病院平成 24 年度新卒看護職員 115 名＋別府病院 11 名 合計 126 名

4. 日時

平成 24 年 10 月 30 日、31 日、11 月 20 日、21 日 の 4 日間

5. 場所

スキルトレーニングセンター 3 階

6. 構成

新卒看護職員 2 名、技術評価・ファシリテータ（教育WG）1 名

7. 研修の流れ

1 日を 4 つに分割、4 グループ×4/日

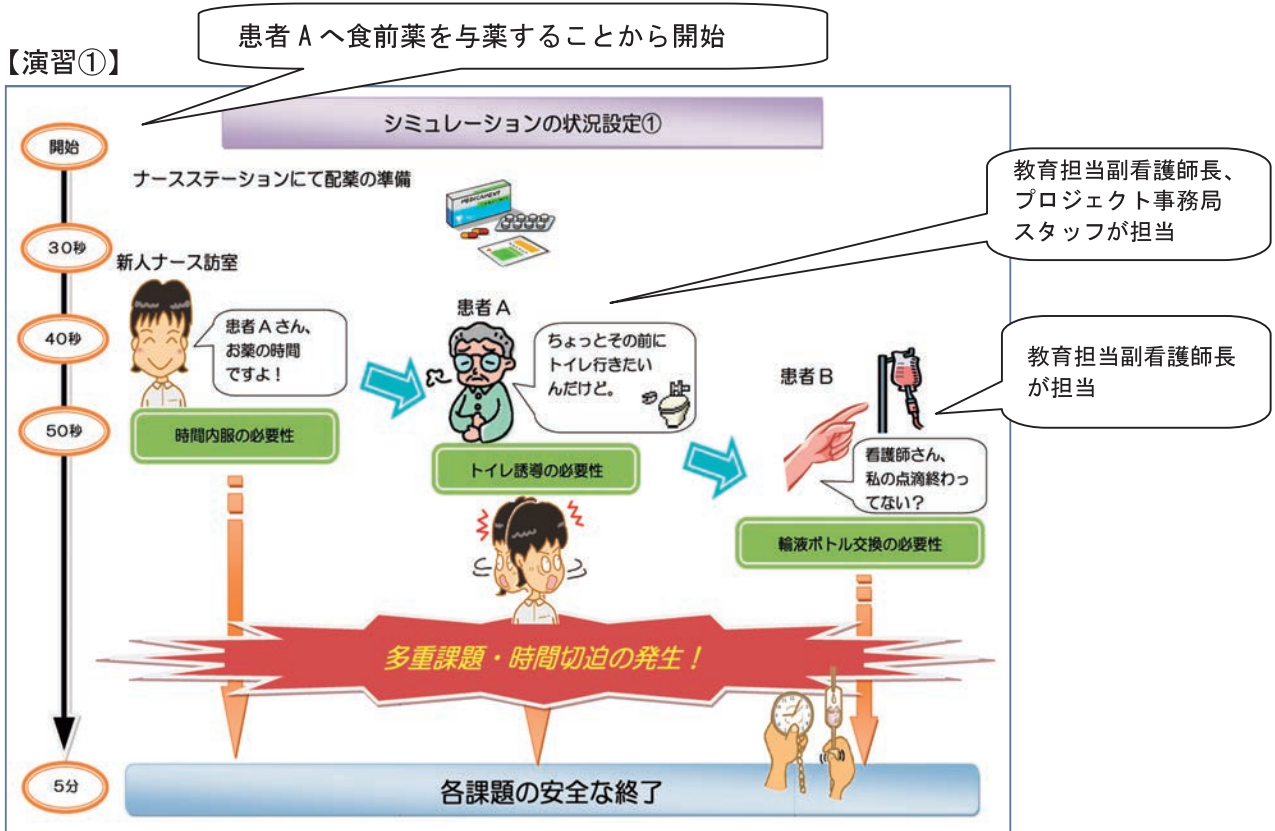
10月30日(火)	10月31日(水)	11月20日(火)	11月21日(水)
8:30～10:30	8:30～10:30	8:30～10:30	8:30～10:30
10:30～12:30	10:30～12:30	10:30～12:30	10:30～12:30
13:30～15:30	13:30～15:30	13:30～15:30	13:30～15:30
15:30～17:30	15:30～17:30	15:30～17:30	15:30～17:30

1 日午前・前半の部の流れ

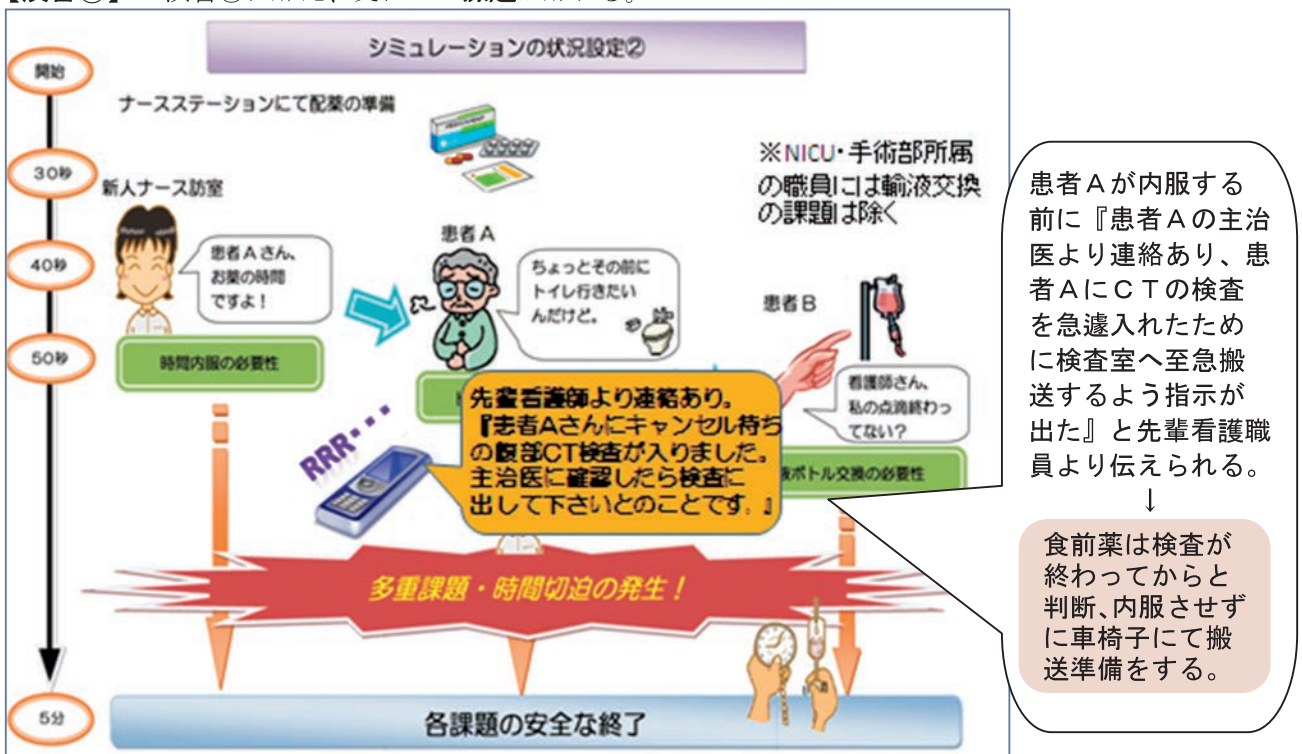
時間	1・3グループ	時間	2・4グループ
8:30～9:00	オリエンテーション		
9:00～9:05	1人目演習①	9:10～9:15	1人目演習①
9:05～9:10	2人目演習①	9:15～9:20	2人目演習①
9:10～9:40	移動・振り返り①	9:20～9:50	移動・振り返り①
9:40～9:45	1人目演習②	9:50～9:55	1人目演習②
9:45～9:50	2人目演習②	9:55～10:00	2人目演習②
9:50～10:20	移動・振り返り②	10:00～10:30	移動・振り返り②
10:20～10:25	アンケート	10:30～10:35	アンケート

8. 設定・シナリオ

- ・内科（外科）病棟の2人部屋で、11時30分の出来事
- ・A患者：西城秀美氏 51歳
脳梗塞後、左片麻痺あり。近距離歩行は可能であるが、転倒の既往があるため、トイレ歩行時介助を行う必要あり。糖尿病の既往もあり、内服薬や看護師管理中、食前薬あり。
- ・B患者：郷 ヒロミ氏 61歳
肝硬変にて胸水・腹水貯留あり、酸素2L/分流量、点滴施行中。
- ・先輩看護職員：ナースステーションにて勤務中 → 教育担当副看護師長、プロジェクト事務局スタッフが担当



【演習②】：演習①に加え、更に1つ課題が加わる。



9. 平成 24 年度の改善点と目的

- 1) 教育担当副看護師長の参画人数の増加（患者役・先輩看護師役として2名増）
 - ・新卒看護職員の現況を出来るだけ多くの教育担当者が把握でき、今後の新人教育に役立てることができる。
- 2) 演習時の撮影は ipad で実施
 - ・撮影後、直に画面の大きな媒体で視聴できる。操作が容易なため、時間の節約になる。
- 3) 先輩看護職員役、患者役からのコメントをカードに記入
 - ・ファシリテーターとは異なる視点（先輩看護職員・患者）から気づいた良かった点やアドバイスなどを記入してもらい、受講者の気づきに役立てる。

平成 24 年度実施状況

前述までの研修の流れ、設定・シナリオをもとに4日間、全126名を対象に「多重課題・時間切迫」シミュレーション研修を実施した。以下、実施状況を1グループの研修の流れに合わせてまとめている。

①30分のオリエンテーション



- ・研修の目標、目的、流れをスライド資料をもとに説明。
- ・研修場面を実際の部屋を案内しながら説明。

②各グループ1人目5分間の演習（演習終了後は部屋を移動し、チェックリストを元に自己評価）



- ・2人部屋の病室に食前の与薬を目的に訪室。
- ・【与薬】【トイレ誘導】【輸液ボトルの交換】【患者の不調訴えへの対応】といった時間切迫下での多重課題をどう対応するのかシミュレーション。

③各グループ2人目5分間の演習（演習終了後は部屋を移動し、チェックリストを元に自己評価）



- ・シミュレーション内容はループリックを用いたチェックリスト表でファシリテーターによる他者チェックと自己の演習内容を振り返る自己チェックを実施。



先輩看護師役・患者役からのコメントカード

「笑顔で目を合わせてコミュニケーションを取ってくれるところが嬉しい!!」等

④グループで演習時撮影していたビデオを視聴しながら30分の振り返り



各演習実施者が、どのような声掛け・行動をしているのか、ipadを利用して撮影。撮影内容を視聴しながらの振り返りを実施

⑤各グループ1人目5分間の再演習（演習終了後は部屋を移動し、チェックリストを元に自己評価）

⑥各グループ2人目5分間の再演習（演習終了後は部屋を移動し、チェックリストを元に自己評価）



⑦グループで演習時撮影していたビデオを視聴しながら30分の振り返り・まとめ

⑧アンケート記入後終了

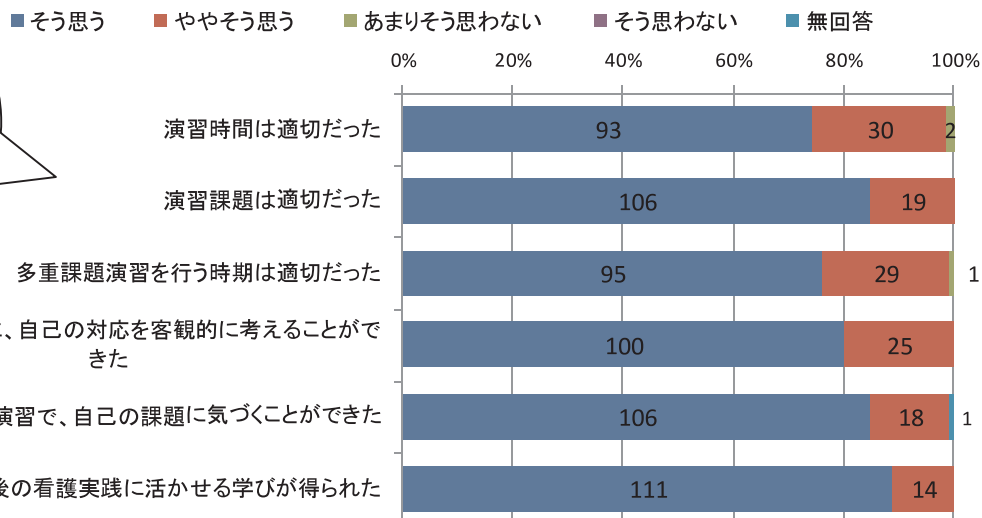
平成24年度成果

1) 研修会評価

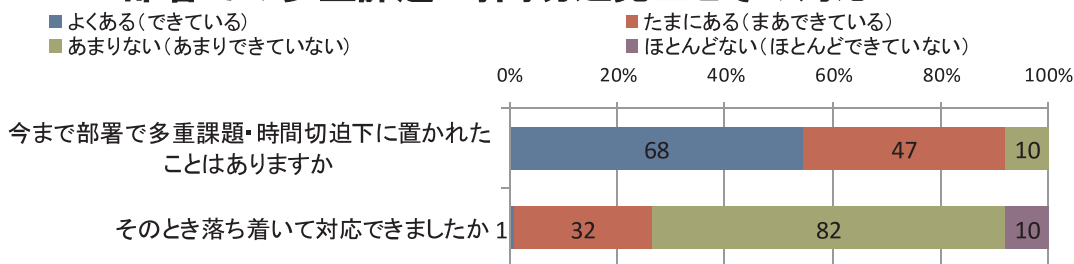
①受講生

「多重課題・時間切迫」研修会評価(n=125)

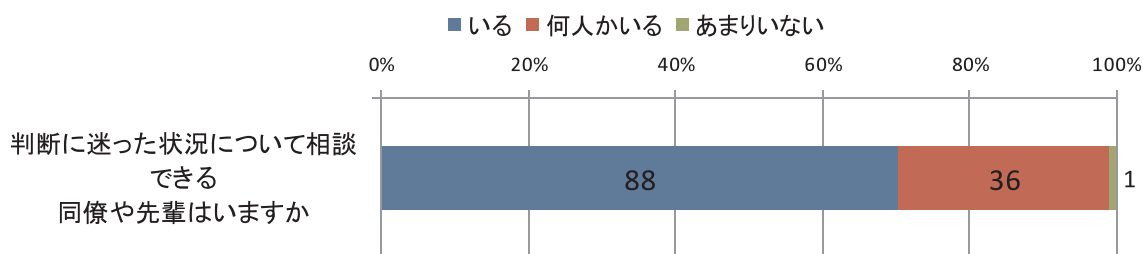
参加者のほぼ全員が適切な演習で、客観的な振り返り、自己課題気づき、今後に活かせると評価



部署での多重課題・時間切迫発生とその対応



判断に迷った際相談できる同僚・先輩の有無



研修直後の研修評価は、ほぼ全員の受講生が研修の目的や課題は適切であり、今後の看護実践に役立つ内容だったと高く評価している。

②教育担当者

現在の新人看護職員の成長度把握：13件
思ったより報告・依頼がきちんとできていた。
新人さんとは思えない笑顔や言葉遣いに感心しました。
患者からのコメントカード：8件
コメントカードは研修生の落ち込みをなぐさめてくれるようで良かったと思います。
患者役、先輩役から頂いたメッセージがとてもありがたく新人にもよく伝わっていました。
ipad活用の効果：6件
ipadは見やすく振り返りがしやすかったです。
映像で自分の行動、他の看護師の行動を見ることで気付きも多く、印象に残るので効果的だった。
患者からみた看護職員の行動：3件
患者目線で看護師をみる良い経験ができた。
訪室の際の言葉かけ、患者に向ける視線、確認、気配り、表情など多くのことがとても重要だと再確認しました。
自己の振り返り：3件
先輩看護師としての対応や患者さんへの対応についてなど、初心に戻って考える機会となった。
指導の大切さや重要性、そして責任を感じました。
課題の把握・今後の教育指導への役立ち：11件
患者の観察、アセスメント能力はまだ不十分なので、指導が必要だと思いました。
私達のフォローと新人がもっとアピールできる雰囲気をつくるようにしていきたい。
研修の必要性：4件
研修生にとっては意義があり、実践に即結びつく良い研修だと思いました。
多重課題は日常業務の中で常に起こっており、研修で改めて振り返り自分の課題を見つけることは大切なので、この研修は続けてほしいと思います。
今後の研修についての要望：17件
コメントカードを書く時間が短かった。
パソコンやモニターなど実際病棟で使用しているものと同じもので演習できると良いのでは？

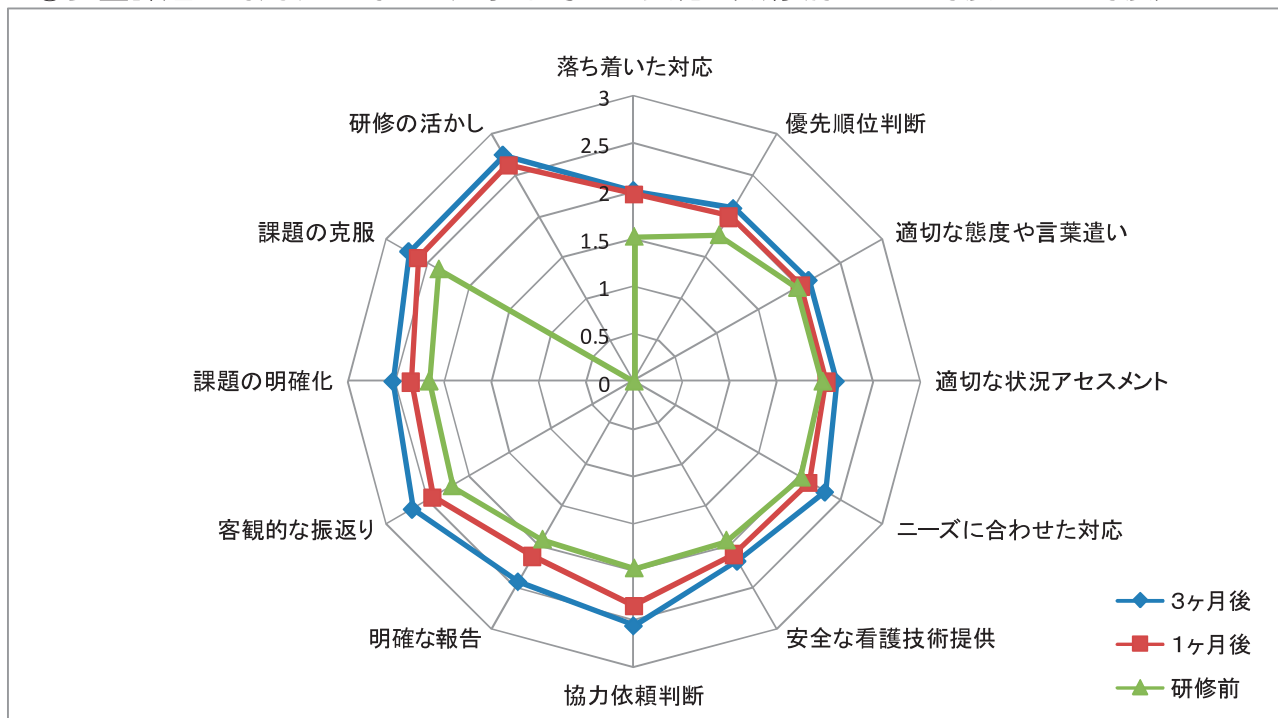
研修に参画した教育担当副看護師長からは、「現段階の新人看護師の成長度が把握でき、今後の課題が明確化され、今後の指導に役立つ」、「患者からの目線で看護師を客観視でき自己の振り返りにもなった」との意見や、今年度の改善点であった「ipadの活用」や「コメントカード」について有効であったとの意見も聞かれ、今年度の研修評価も高く肯定的だったと思われる。また、来年度の研修開催に向けての意見も多く寄せられており、研修の継続を希望する副看護師長も多く、多重課題・時間切迫のシミュレーション研修は、研修目標を達成でき、看護実践能力向上に繋がる効果の高い研修であると部署で教育を担う教育担当指導者も評価していることが示唆された。

「ipadの活用」では、研修参加者からも「自分が多重課題・時間切迫が発生した時にどういう行動を取っているのかを実際に視聴して確認できたため、客観的に振り返ることができた」、「実際に自分のとっている行動を確認することで、日頃部署の先輩に指摘されている事項とその理由に気付くことができた」等のコメントが寄せられた。研修内の行動振り返りのツールとしてだけでなく、日頃先輩看護職員から受けている指導や自分自身の看護を振り返る機会としても有効であったようである。

シミュレーション研修は、「看護実践研修」のように「必要な知識・技術・態度を修得し、看護ケアを安全・正確に実施できる能力を養う」ことを目的としていない。設定された環境下、患者のアセスメントを行い、患者に必要な看護ケアを自分が行えるのかどうか、何を最優先に実施すべきかを考え、他の看護職員に協力要請をしたり、看護技術を安全に正確に行えるよう自分の看護ケアを振り返ることで、研修後の看護実践を向上させる「気づく力」を養うことが目的である。演習では「時間内に課題を完了できたか否か」で落ち込んだり、自己評価が低下する受講者もいたようである。しかし、ファシリテーターからの振り返り時間の助言や「コメントカード」を活用した先輩看護師役・患者役という他者から見た提供している看護ケアへの意見に、自己の看護ケアの姿勢に気づき、研修の目的を再確認したという意見も寄せられ、今年度の新たな変更点は研修目標深化に有益であったようである。

2) 研修前・研修1ヵ月後・3ヵ月後の受講生の変化

①多重課題・時間切迫場面に関する対応の変化（研修前・1ヵ月後・3ヵ月後）



※「研修の活かし」について、研修前の質問紙調査では調査を行っていないため、上記レーダーチャートでは0ポイントとなっている。

シミュレーション研修の評価として、ルーブリック評価基準を活用した11項目の「多重課題・時間切迫場面での対応」に関する質問紙調査を行った。本研修参加前、研修参加1ヵ月後における実践の場で多重課題・時間切迫場面が発生した際にどのような行動や判断を行っているか自己評価を行うものである。

研修前と1ヵ月後の多重課題場面の対応は全11項目で研修後に対応ができるようになっており、対応のある学生t検定を用いて2つの時期の対応を比較した結果、11項目中6項目「落ち着いた対応」「優先順位判断」「適切な態度や言葉遣い」「安全な看護技術提供」「スタッフへの協力依頼判断」「課題を克服するように心がける」で有意に高くなっていた ($p < 0.05$)。

また研修前と3ヵ月後においては全項目において有意に高くなっていた ($p < 0.05$)。1ヵ月後と3ヵ月後においては、8項目「優先順位判断」「状況アセスメント」「ニーズに合わせた対応」「協力依頼判断」「明確な報告」「客観的な振り返り」「課題の明確化」「研修の活かし」で有意に高くなっていた ($p < 0.05$)。

	研修前	研修1ヵ月後	研修3ヵ月後
落ち着いた対応	1.5	2.0	2
優先順位判断	1.8	2.0	2.1
適切な態度や言葉遣い	2.1	2.3	2.6

	研修前	研修1ヵ月後	研修3ヵ月後
適切な状況アセスメント	2.0	2.0	2.1
ニーズに合わせた対応	2.0	2.1	2.3
安全な看護技術提供	1.9	2.1	2.2
協力依頼判断	2.0	2.3	2.6
明確な報告	1.9	2.1	2.4
客観的な振り返り	2.2	2.4	2.7
課題の明確化	2.2	2.3	2.5
課題の克服	2.4	2.6	2.7
研修の活かし	-	2.6	2.7

②1 カ月後の変化に関する自由記述分析結果

他スタッフへの相談・協力依頼：27件
スタッフへの協力依頼する必要性が分かり、協力依頼できるようになりました。
今までは遠慮して依頼できなかったことを、研修後は患者の安全を考え依頼できるようになった。
優先順位の判断：17件
根拠をもって優先順位をたてられるようになった。
優先順位を考えて業務を行うように心がけている。
冷静な対応：13件
以前に比べ多重課題・時間切迫状況下で落ち着いて行動できるようになりました。
早期に落ち着いた対応をすることができるようになりました。
自分の行動を振り返る：6件
自分の看護技術を意識して客観的に振り返る機会が多くなった。
以前より自分の看護実践を客観的に振り返れている。
課題の克服：3件
自分に不足している所を客観的に知ることができたので、それを意識して働けるようになった。
時間切迫の中でアセスメントを行う力量不足を実感し、克服に心がけている。
明確な報告：3件
スタッフへ依頼する際、必要な情報を正確に伝えるよう心がけるようになった。
他スタッフに自分の状況を適切に伝え、依頼内容が相手に判るように伝えることを心がけている。
その他：9件
研修を終えて、患者さんの安全を一番に考えて行動するようになりました。
時間が切迫した状況でも、患者から目を離さないように心がけるようになった。

③3 カ月後の変化に関する自由記述分析結果

他スタッフへの相談・協力依頼：35件
自分だけで解決しようとせず、助けを呼べるようになった。
先輩看護師へ依頼する必要性を実感でき、以前より依頼できるようになった。
優先順位の判断：22件
多重課題・時間切迫の場面でも何が優先か考え行動できるようになった。
優先順位を考えて行動することが多くなった。
冷静な対応：13件
3ヶ月が経ち、経験が少し増えて落ち着いて対応できるようになってきました。
忙しい時に落ち着いて行動できるように意識できるようになった。
自分の行動を振り返る：3件
自分を客観的に見られるようになった気がする。
振り返る際どうすれば良かったか根拠を考えるようになった。
課題の克服：4件
今の自分の課題は明確に認識しており、現在は克服できるように日々努力している。
課題を明らかにして、克服のために取り組めるようになった。
明確な報告：5件
応援要請をするときにその患者さんの状況をきちんと伝えるようになった。
先輩に依頼したいことを適切に伝えられるように心がけている。
その他：13件
時間をうまく利用し、空いている時間を有効活用できるようになった。
危険や患者さんに言われるだろうことを予測して訪室することが増えた。

研修1ヵ月後・3ヵ月後、実践の場で変化したことに関する自由記述は、1ヵ月後では78件、3ヵ月後では95件得られ、それを同じ内容ごとに分類した結果、【他スタッフへの相談・協力依頼】【優先順位の判断】【冷静な対応】【自分の行動を振り返る】【課題の克服】【明確な報告】が抽出された。新人看護職員は研修での学びを意識しながら日々の看護実践に取り組んでいる。自己の看護ケアを振り返り、提供しているケアの課題を明確化しながら、克服していく努力をしていることが示唆された。

また、1ヵ月後・3ヵ月後においても、徐々に多重課題場面の対応に関する看護実践力が向上している背景には、多重課題・時間切迫のシミュレーション研修実施だけが成長促進要因になっているわけではない。研修で気付いた自己の看護ケアでの課題を、意識し、克服するように臨床実践の場で行動し、先輩看護職員にその行動が正しかったのか相談したり、落ち着いた時に改めて自己の行動を冷静に振り返ってみるなど、研修で学んだ「自己の課題の気づき、行動の振り返り」などを実際の看護実践でも取り入れ、学びを再構築している。その繰り返しの効果として、意識・行動変容があらわれていることが成長を後押ししている要因として大きいと思われる。また、研修実施後、定期的（1ヵ月後、3ヵ月後）に研修時と同じ評価基準を用いて、評価時点毎の自己の対応力を評価すること自体が、改めて自己を客観的に振り返る機会となり、現在の成長度把握と課題の明確化、実践への活かしに繋がっているのではないかと考えられる。

平成25年度の方向性・課題

シミュレーション研修は、研修参加者、指導者役割を担う教育担当副看護師長ともに研修評価・研修効果も高く、今後も継続実施していく必要があると思われる。

しかし、新人看護職員の増加に伴い、研修会実施に必要な配役を担うマンパワー不足、100名以上の看護職員に2回ずつ演習をさせる日程・時間の調整、研修室の確保などの課題が多い。また、本研修も今年度で3回目となっており、シナリオの変更や配役の交代、技術チェック表の配布等研修設定について、教育担当指導者より問題提起されているため、来年度は改善策として、設定やシナリオの変更を検討していく。

多重課題・時間切迫場面での対応で、シミュレーション研修前また、研修後においても、新人看護職員が対応出来ていないと自己判断している項目（落ち着いた対応・優先順位の判断・適切な状況アセスメント・ニーズに合わせた対応・安全な看護技術提供）については、研修時の振り返りの際、とくに重点をおいてポジティブフィードバックと問題解決に向けた課題提示ができるよう、事前のファシリテーターとのオリエンテーションを実施する、研修参加後にも部署においても教育担当者がOJTの中でフォローできるよう支援体制を配慮していく。

(3) eラーニング教材開発

平成 24 年度計画

<目標>

- (1) 地域貢献を目的に本プロジェクトで開発した eラーニング教材コンテンツを精選して公開する。
- (2) モバイル対応教材コンテンツの作成
(スマートフォン、iPad、タブレット端末等での視聴を可能にする)。
- (3) 集合研修での eラーニング事前課題の活用、プレ・ポストテストを活用した学習効果確認。

平成 24 年度実施進捗状況

平成 22 年度より作成を開始した eラーニング教材コンテンツ数は、平成 25 年 1 月時点で 237 コンテンツにのぼる。以下作成した教材コンテンツの一覧である。(平成 23 年度までに作成した動画コンテンツ 97 のうち情報が古くなり、精選したものは一覧から除いている。)

	動画	テスト	テキスト	合計
新人看護職員向け教材	45	3	9	57
IVナース育成研修教材	6	9	0	15
医療機器操作強化WG教材	6	0	13	19
看護手順教材	0	0	86	86
平成23年度実習指導要項教材	0	0	8	8
平成24年度実習指導要項教材	0	0	13	13
プロジェクト講演会教材	8	0	0	8
医療安全教材	0	0	13	13
キャリアナビゲーションシステム操作教材	0	0	13	13
他部署依頼作成教材	5	0	0	5
合計	70	12	155	237

(1) 地域貢献にむけたホームページにおける「九大 Nursing e-room」の公開

看護実践カブロッサム開花プロジェクトホームページに「九大 Nursing e-room」を作成し、閲覧希望者に ID とパスワードを付与し九州大学看護部で作成した eラーニングコンテンツに利用を可能にするシステム構築を行った。

平成 24 年度より外部利用者向け eラーニング利用ページを新規に追加

プロジェクトで利用承認者には、ID とパスワードを付与し、利用承認者のみが自由に閲覧可能。

「九大 Nursing e-room」公開に際して、教材著作者の著作権や個人情報を侵害しないよう、下記に運用規定を作成した上で公開する教材コンテンツの精選を行った。

九州大学病院看護部
一般公開 e ラーニング「九大 Nursing e-room」運用規定

運用目的

九州大学病院看護部看護キャリアセンターでは、当センターで作成した e ラーニング・コンテンツの一部を地域貢献の一環として配信する。コンテンツの配信は、看護実践能力向上を目的に閲覧希望のある地域看護職に対して行い、以下の公開基準を満たすものとする。

公開基準

1. 閲覧希望のある地域看護職を公開対象とする。
2. 看護に必要な基本的知識・技術修得を目的とした汎用性・必要性の高いコンテンツを公開する。
3. 講師の許可の得られたコンテンツを公開する（同意書を得る）。
4. 院内に限定した医療情報を含むコンテンツは除く。

運用上の留意点

1. 「九大 Nursing e-room」で配信するコンテンツは、公開前に担当の講師に内容の確認を依頼し許可を得る。
2. パワーポイントと音声を組み合わせたコンテンツを基本とする（講師の顔は載せない）。
3. コンテンツ内で引用した文献は、引用文献として提示する。
4. 年 1 回（2 月頃）コンテンツ内容の見直しおよび講師の所属の変更がないか確認を行う。
5. 閲覧希望者へは、氏名・所属・看護師(保健師・助産師)免許番号・個人情報保護への同意を Web 登録フォームで確認後に ID とパスワードを付与する。
6. 学生やその他、看護職以外からの閲覧希望があった際は SPWG で協議の上パスワードの付与を決定する。

平成 24 年 10 月 1 日作成

平成 25 年 1 月時点では、今年度地域看護職員を対象に公開した静脈注射教育プログラム「講義」を撮影し、作成した教材コンテンツ 6 件を公開している。以下 e ラーニングコンテンツ画面である。

九大職員以外の方向け e-ラーニング

静脈注射に必要な解剖生理、合併症、危険性と対策
[詳細リンク先](#)

九州大学病院手術部
山田 健 准教授

静脈注射認定看護師育成研修-看護業務と法的責任
[詳細リンク先](#)

静脈注射を受ける患者の看護
[詳細リンク先](#)

静脈注射に関する基礎知識(知識確認テスト)
[詳細リンク先](#)

利用者アンケート(アンケートにご協力ください)
[詳細リンク先](#)

著作権および個人情報に関する留意点は
専門家の意見を参考に方針を決定した。

著作権および個人情報について

九州大学病院看護部、看護実践力プロッサム開花プロジェクトのウェブサイト、提供している写真、イラスト、スライド、動画、eラーニング教材などは著作権があります。本サイトで提供しているeラーニング教材の著作権は全て、教材演者やスライド作成者、九州大学病院に帰属します。著作権者の許諾なく著作物を利用することが法的に認められている場合を除き、無断で複製、翻訳、翻案、公衆送信、配布、出版、販売、貸与、ホームページへの掲載等の利用をすることはできません。個人情報の取扱いについては、「個人情報保護に関する九州大学病院の基本方針」に則り、適正に管理を行い、当該目的以外では使用しません。

(2) モバイル対応の電子教材の作成

受講者のニーズにあわせて、スマートフォンやアンドロイド端末での閲覧ができる環境を整備した。

新人看護職員のパソコン保有者は93%、自宅でインターネットができる者は88%、スマートフォン所有者は90%となっており様々な端末での閲覧を可能にすることでeラーニング学習環境の整備につながったと思われる。



(3) 集合研修の事前課題としてのeラーニングの活用

平成23年度に実施した集合研修におけるeラーニング事前課題は、研修での学びを深め能動的な研修参加を促していた¹⁾²⁾。そのため、平成24年度も同様に集合研修におけるeラーニング事前課題を実施した。

【平成23年度からの変更点】

- ・入職時にeラーニング利用のマニュアル配布および利用説明を実施。
- ・eラーニング事前課題を課す研修の増加。
- ・プレテスト・ポストテストの導入の追加。

●課題提示方法・受講方法

- ・1ヶ月前までに口頭および文書にて提示。
- ・研修5日前までにeラーニングへのアクセスを完了しておく
- ・Web学習システムへのアクセスが確認できない場合、研修は受講できない

【平成24年度にeラーニング事前課題を提示する研修】

(1) 看護実践研修4「導尿、膀胱留置カテーテル挿入・管理、経管栄養」

研修日程：平成24年8月1日～8月3日

事前課題：「尿道留置カテーテル挿入手順 (PDFファイル)」のプリントアウト及び「経管栄養 (動画ファイル)」を視聴する。

(2) 看護実践研修5「静脈血採血」

研修日程：平成24年9月3日～9月5日

事前課題：「静脈血採血に関するコンテンツ (5つ) の閲覧」研修当日テストを実施する。

(3) 看護実践研修6「CVC挿入介助、ドレッシング交換」

研修日程：平成24年12月25日～12月27日

事前課題：CVC挿入に関する7つのコンテンツの閲覧、およびプレテストを満点になるまで受験

(4) フィジカルアセスメント3 (意識レベルの確認)

研修日程：平成25年1月9日～1月11日

事前課題：JCSおよびGCSを確実に覚え、テストを受験する

(5) 急変時の看護

研修日程：平成25年2月5日～2月8日

事前課題：「医療者向けBLS」および「心肺蘇生」の資料を各自プリントアウト、学習する

引用文献 1) 藤野ユリ子、中畑高子：「最近話題の教育方法」ミニセミナー 第6回新人看護師育成プログラムにおけるe-Learning教材開発と活用の実例、小児看護、35(7)、914-919、2012. 2) 藤野ユリ子、吉川由香里、山崎雅代、山口千夏、白井ひろ子、松本裕子、中畑高子：新人看護職員研修におけるeラーニング事前課題の有効性の検討、日本看護学教育学会 第22回学術集会、第22巻、236、2012.8.5(熊本).

平成 24 年度成果

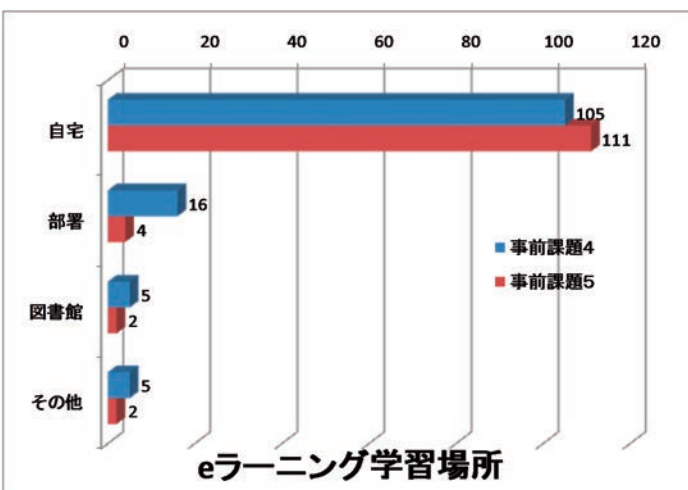
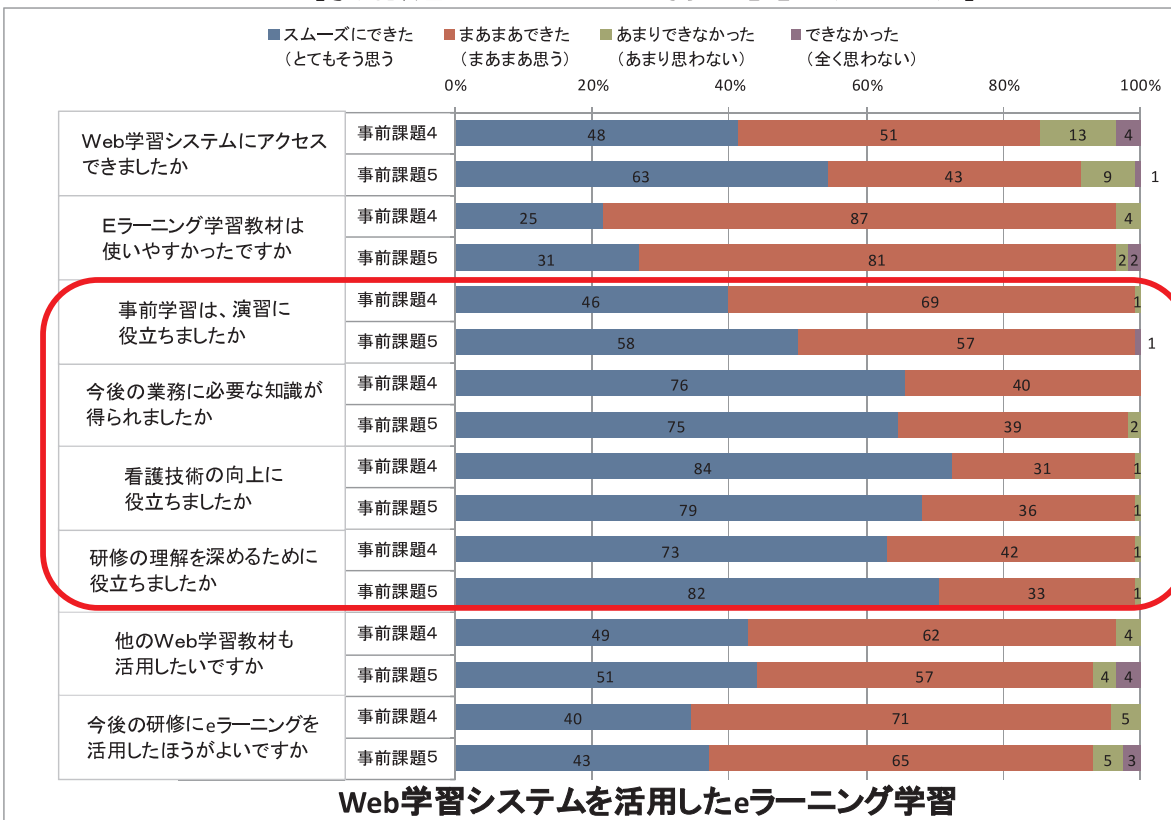
(1) 地域貢献にむけたホームページにおける「九大 Nursing e-room」の公開

「九大 Nursing e-room」開設後、福岡県内及び熊本県より 8 名の申込があり、閲覧できるよう ID とパスワードを付与した。アンケート評価は 1 名からあり、「とても参考になった」との評価であった。

(2) (3) 集合研修の事前課題としての e ラーニングの活用

平成 24 年度は前述 5 回の集合研修前に e ラーニングを活用した事前課題を提示した。事前課題初回の「看護実践研修 4」と「看護実践研修 5」開催時には e ラーニングの利便性や効果に関する調査を実施した。

【事前課題 e ラーニングに対する感想 (n=116)】

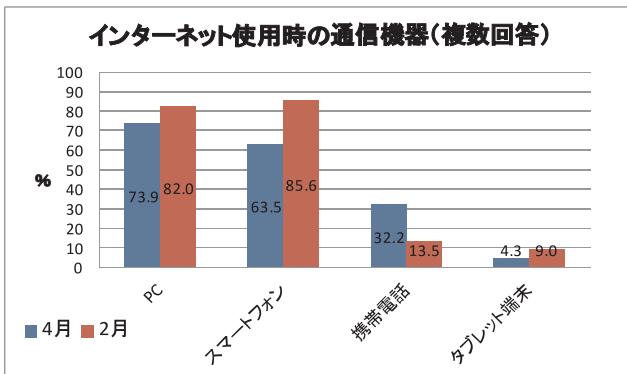
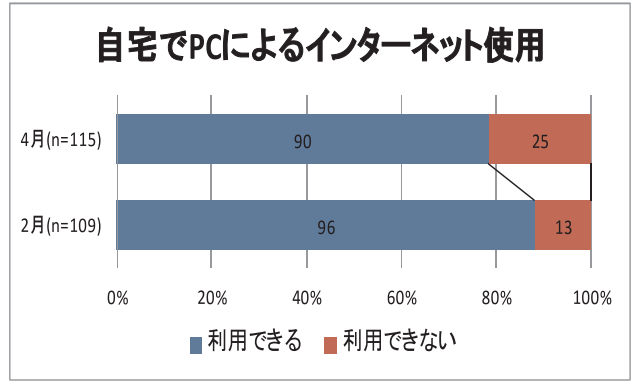
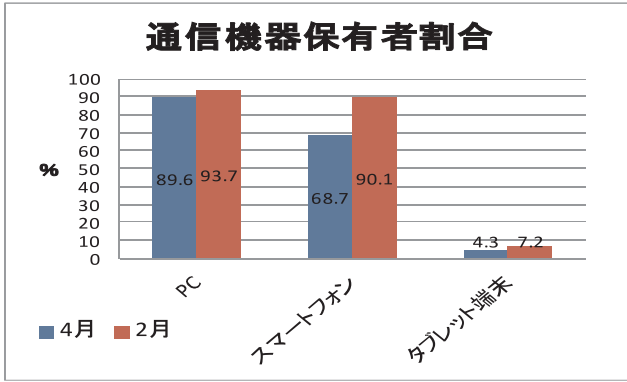


Web 学習システムを活用した e ラーニング事前学習の効果や有益性では参加者の 9 割が高く評価している。

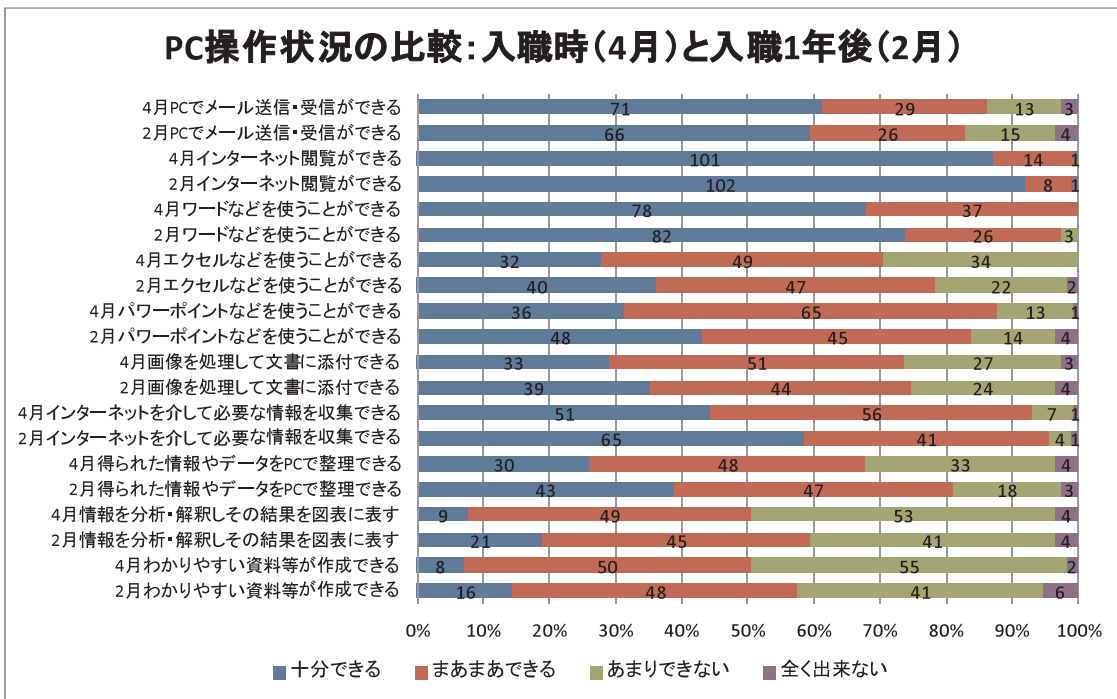
平成 24 年度新卒看護職員の 9 割以上が自宅で事前学習を行っている。

【平成24年度新卒者 ICT環境調査結果】

新卒者を対象に、入職時（H24.4月）と入職1年後（H25.2月）に電子媒体を利用できる環境状況調査を行った。



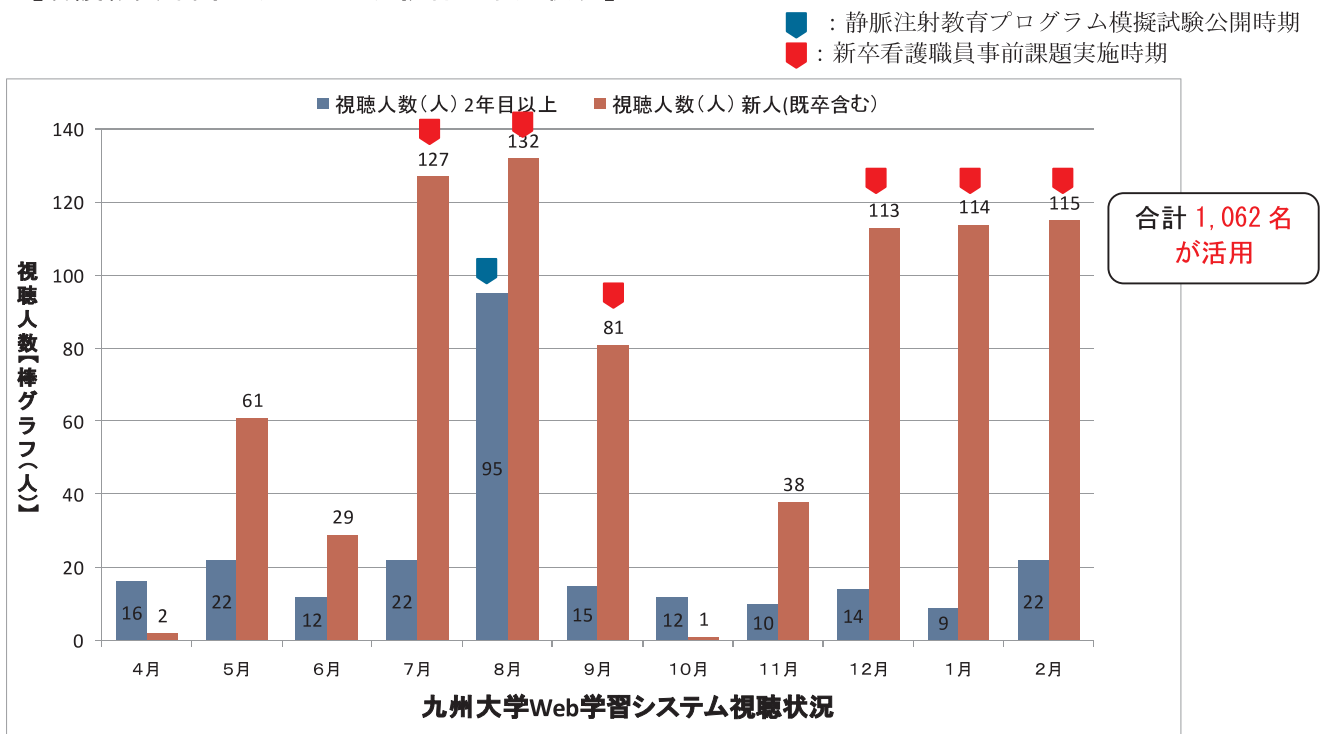
eラーニングに対する要望や意見では、「講義後の資料の公開」「看護手順」「救急場面での介助」等の具体的なコンテンツ増設の希望、「使いやすくなった」という感想、「アクセスしにくい」「時間がかかる」「スマートフォンでみられない」などの動作環境に関する不具合などが指摘された。



新卒看護職員を対象に実施した電子媒体を利用できる環境状況調査では、PC保有率93%、スマートフォン所有率90%、PC保有者中インターネット利用環境整備率88%、となっていた。このことから大半の職員は、自宅PCやスマートフォンを活用して事前課題を実施しているようであるが、スマートフォンでは視聴困難な教材コンテンツも含まれているため、アクセス環境の整備は引き続き検討が必要な課題である。

上記調査時に指摘の多かった動作環境の不具合については、視聴可能な動作環境をリスト化し、質疑への回答とともに研修時に配布し、利用環境に関する情報の周知徹底を行った。また、自宅にPCがなく、勤務前後に職場での事前課題実施が不可能な看護職員に対しては、個別に看護キャリアセンターPCでの事前課題実施やiPad貸出による事前課題実施を呼びかけ、不利益を被らないよう配慮を行った。

【看護職員年間 e ラーニング教材の活用状況】



平成 24 年度九州大学 Web 学習システム内に保管している看護部 e ラーニング教材は、新卒看護職員延べ 813 名、2 年目以上看護職員延べ 249 名、合計 1,062 名が活用している。平成 24 年 4 月より Web 学習システムバージョンアップが実施され、旧システム同様の比較が出来ず、年間視聴回数は示せないが、静脈注射教育プログラムの筆記試験対策模擬試験では、対象者の 82.8% が e ラーニングを平均 2.73 回活用し、静脈注射に関する知識確認ツールとして活用している。事前課題学習ツールとしては、実際に事前課題で e ラーニング教材を利用したほぼ 100% の新卒看護職員が「演習に役に立つ」「今後の業務に必要な知識修得」「看護技術の向上」「研修理解深化」に有益であると評価している。また、各部署で新人教育を担当している教育担当指導者 98% から「事前課題は新卒看護職員の自己学習に有益である」と評価されている。

平成 25 年度の方向性・課題

地域貢献としての九大 Nursing e-room は、登録者、評価ともにまだ少数であるため、有効な広報活動が今後の課題である。利用者のニーズを把握し、内容の充実や利用者拡大に努めていく。

e ラーニングは、研修や演習に関して有効であるという意見が多く、引き続き活用を勧めていく。そのためには、内容の追加、更新を適宜行っていく必要がある。新人看護職員調査より、スマートフォンやタブレット端末所有者の増加は明らかであり、今後もこれらに対応し、より快適な環境で利用できるコンテンツの作成や整備を行っていく必要がある。また、新人職員以外の研修時にも課題や資料を作成し活用する機会を作り、PC 等操作が苦手な職員が相談できる場等を提供することによって、e ラーニング利用者拡大を図る。

(4) シミュレーション・トレーニング

平成 24 年度計画

**看護実践力
シミュレーション・トレーニング**

目的: 看護職員が、自主的に医療用シミュレーターを用いて学習することによって、臨床の看護実践力の定着・向上を目指す

対象: 全看護職員

場所: スキルトレーニンセンター

日時: 月・水の10:00~17:00 金の10:00~19:00
1回1コースにつき1~1.5時間のトレーニング

人数: 同コース3人まで可 (専属インストラクター1名のもと)

費用: ①2000円徴収にて年度内のトレーニング費用は無料
②4回目までは1回につき500円徴収、以降は無料

【トレーニング項目】

Aコース: ①静脈注射 ②採血

Bコース: ①皮下注射 ②筋肉注射 ③中心静脈注射挿入部ケア

Cコース: ①体位変換 ②更衣交換 ③全身清拭
④部分浴 ⑤洗髪

Dコース: ①導尿 ②尿道留置カテーテル挿入③洗腸
④排便 ⑤直腸内与薬 ⑥人工肛門のケア

Eコース: ①口・鼻腔・気管内吸引
②経管栄養 (経鼻胃カテーテル・胃瘻)

Fコース: 患者急変対応 (各項目1時間)
①心電図・十二誘導心電図
②フィジカルアセスメント呼吸
③フィジカルアセスメント循環
④AED・心肺蘇生・挿管介助
⑤総合 (フィジカルアセスメントへ報告)

今年度より追加

※基本的に1回のトレーニング1コースについて演習・指導 (但し希望によりコース内項目の削除・追加は相談可)

<目標>

- ・地域貢献や看護学生への取組み拡大として、シミュレーション・トレーニング提供対象者を地域看護職員や九州大学医学部保健学科看護学専攻に拡大して提供する。

平成 24 年度実施進捗状況

院内看護師向けシミュレーション・トレーニング内容を一部改編して看護学生向け、地域看護職員向けシミュレーション・トレーニングを提供開始。

(地域看護職員：平成 24 年 7 月、看護学生：平成 24 年 8 月)

平成 24 年度看護実践力の定着・向上にむけた学習ツール
—看護学生対象シミュレーション・トレーニング—

看護キャリアセンター
プロッサム開花プロジェクト事務局

- 目的
看護学生が、専属インストラクター(看護師)指導の下、自主的に医療用シミュレーターを用いて学習することにより、基礎看護過程で学んだ知識・技術を、臨床の場で展開できるよう理論と看護実践を統合させる
- 対象
九州大学医学部保健学科看護学生
- 場所
九州大学病院ウエストウイング3階クリニカルスキルトレーニングセンター
- 日時
1) 月・水の10:00~17:00まで 金は10:00~19:00まで
※但し、スキルトレーニングセンターの予約状況等で変動あり
2) 1回1コースにつき1~1.5時間のトレーニングが可能
※但し予約状況により同日2時間以上のトレーニングも可能
※個人レベルによりトレーニング時間の延長・短縮あり
- 学習費用
1) 無料
- トレーニング内容
【コース別項目】
Aコース: 体温・脈拍・呼吸・血圧測定
Bコース: 体位変換 更衣交換 全身清拭(輸液ライン/呼吸器回路等有・無)
Cコース: 部分浴(手足浴) 洗髪庫による洗髪
Dコース: 排泄介助(尿器・便器・おむつ交換・顔部洗浄)
Eコース: 採血
Fコース: 皮下注射 筋肉注射
Gコース: 患者急変対応(事前資料あり、各約1.5時間要)
①心電図・12誘導心電図
②フィジカルアセスメント: 呼吸
③フィジカルアセスメント: 循環
④AED・心肺蘇生
⑤総合 (①~④までトレーニング修了者のみ)

平成 24 年度看護実践力の定着・向上にむけた学習ツール
—地域看護職員対象シミュレーション・トレーニング—

看護キャリアセンター
プロッサム開花プロジェクト事務局

- 目的
地域看護職員が、専属インストラクター(看護師)指導の下、自主的に医療用シミュレーターを用いて学習することによって、臨床の看護実践力の定着・向上を目指す。
- 対象
地域看護職員
- 場所
九州大学病院ウエストウイング3階クリニカルスキルトレーニングセンター
- 日時
1) 第2・4月曜日 ①9:00~12:00 ②13:00~16:00
(トレーニングセンターの予約状況にて変更あり→HPにて案内)
※個人レベルによりトレーニング時間の延長・短縮あり
- 学習費用
1) 資料・消耗品代として、1回3時間1000円を徴収
- トレーニング内容
【コース別項目】
Aコース: 採血 静脈注射
Bコース: 皮下注射 筋肉注射 中心静脈注射挿入部ケア
Cコース: 導尿 尿道留置カテーテル挿入
Dコース: 人工肛門ケア
Eコース: 口鼻腔・気管内吸引 経管栄養(経鼻胃カテーテル・胃瘻)
Fコース: 患者急変対応(事前資料あり、各約1.5時間要)
①心電図・12誘導心電図
②フィジカルアセスメント: 呼吸
③フィジカルアセスメント: 循環
④AED・心肺蘇生・挿管介助
⑤総合 (①~④までトレーニング修了者のみ)
※希望のコースを選択可能(2~3コース/3時間 トレーニング可能)
例) 午前(C・D・Eコース)のみ/計3時間 1000円
午後(B・Dコース)のみ/計3時間 1000円
午前(A・Bコース) 午後(Fコース①・②)/計6時間 2000円
午前(Fコース①・②) 午後(Fコース③・④・⑤)/計6時間 2000円

平成 24 年度成果

①院内看護職員シミュレーション・トレーニング参加

【平成 24 年累計利用者数（4/1～2/29）】

【部署別参加者累計人数(人)】

ウェストウイング	13
南棟5階-1	2
南棟7階-1	1
南棟7階-2	9
南棟8階	9
南棟11階	6
北棟外来4・5	1
北棟7階-1	15
北棟8階-2	15
北棟9階	5
北棟11階	11
CCU/ハイケア	5
放部・光学医療	4
総合外来	4
看護部	5
計	105

【演習項目別参加者人数(人)】

1 採血	1
2 静脈注射	5
3 皮下注射	3
4 筋肉注射	3
5 中心静脈ケア	0
6 体位変換	6
7 寝衣交換	6
8 全身清拭	6
9 部分浴	0
10 洗髪	0
11 導尿	7
12 尿道留置カテーテル挿入	9
13 浣腸	4
14 摘便	0
15 直腸内与薬	0
16 人工肛門ケア	2
17 口鼻腔・気管内吸引	10
18 経管栄養	6
患者急変対応	
19 心電図・十二誘導	41
20 フィジカルアセスメント(呼吸)	16
21 フィジカルアセスメント(循環)	10
22 AED・心肺蘇生・挿管介助	11
23 総合	6
計	152

【経験年数別累計人数】

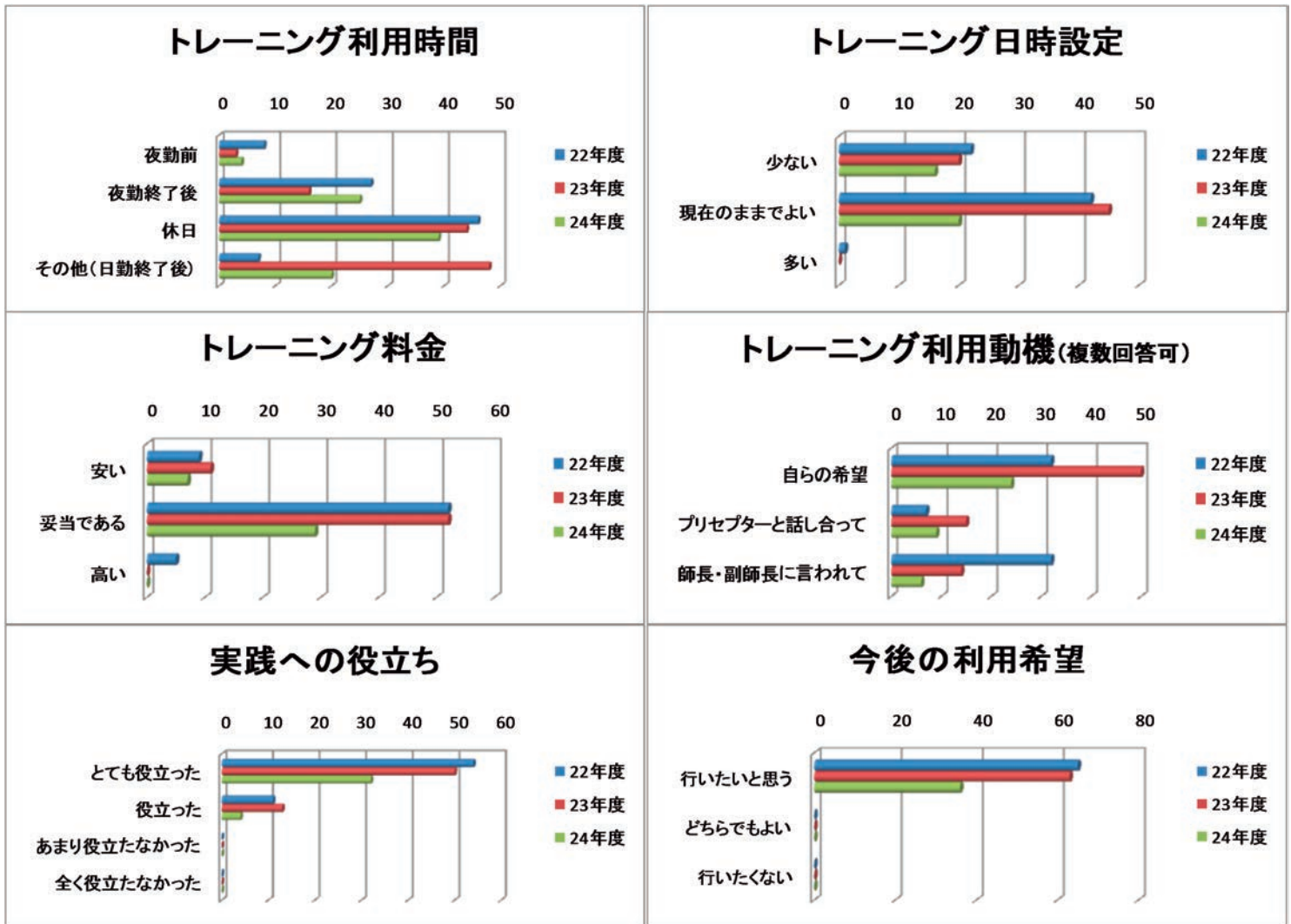
1年目	18
2年目	33
3年目	10
4年目	3
5年目	0
6年目以降	41
計	105

院内延べトレーニング提供時間 239時間



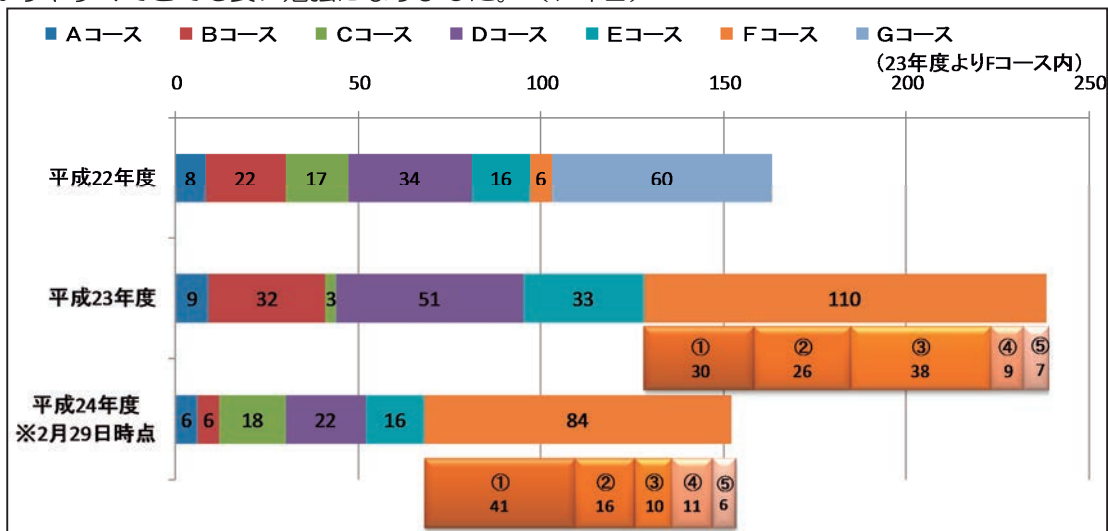
院内看護職員の自己の時間を活用してのシミュレーション・トレーニング参加状況は、内科系病棟である「北棟」看護職員の参加が延べ参加者数の 30.9%（152 人中 47 人）を占めている。参加コースでは 55.3%（152 人中 84 人）が F コース（患者急変コース）に参加している。参加者の経験年数では「6 年目以降」の看護職員の参加が 39.0%（105 人中 41 人）を占めている。次いで「2 年目」看護職員が多い。
※1 名の参加者が複数のコースに参加しているため、演習項目別参加者数は延べ参加者数を示す。

《トレーニング後アンケート集計結果年度比較》(22年度n=64 23年度n=63 24年度n=37)



《トレーニング後の意見・感想自由記述より抜粋》

- ・ 集合研修の時よりも詳しく教えて頂いて、とても分かりやすかったです。また参加したいと思います。質問にも丁寧に答えて頂いて嬉しかったです。お忙しい中、ご指導有難うございました。(1年目)
- ・ すごくわかりやすかったです。質問もしやすくして自分が疑問に思っていたことも解決できました、有難うございました。(2年目)
- ・ 実践から離れて不安に思うところが多いですが、復帰前にトレーニングを受けることができ気持ちにも余裕ができたと思います。今後機会があれば受講したいと思います。(育児復帰支援)
- ・ 分かりやすくてとても良い勉強になりました。(7年目)



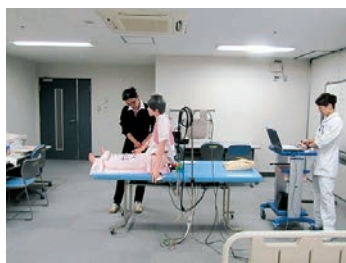
平成22年度のトレーニング開始以降、平成22年度延べ163人、平成23年度は延べ238人、平成24年度は2月末時点で152人が看護技術の補完として自己演習に参加している。

②地域看護職員・看護学生シミュレーション・トレーニング公開による地域貢献
【地域貢献】 延べ学生 15名 + 地域看護職員 9名

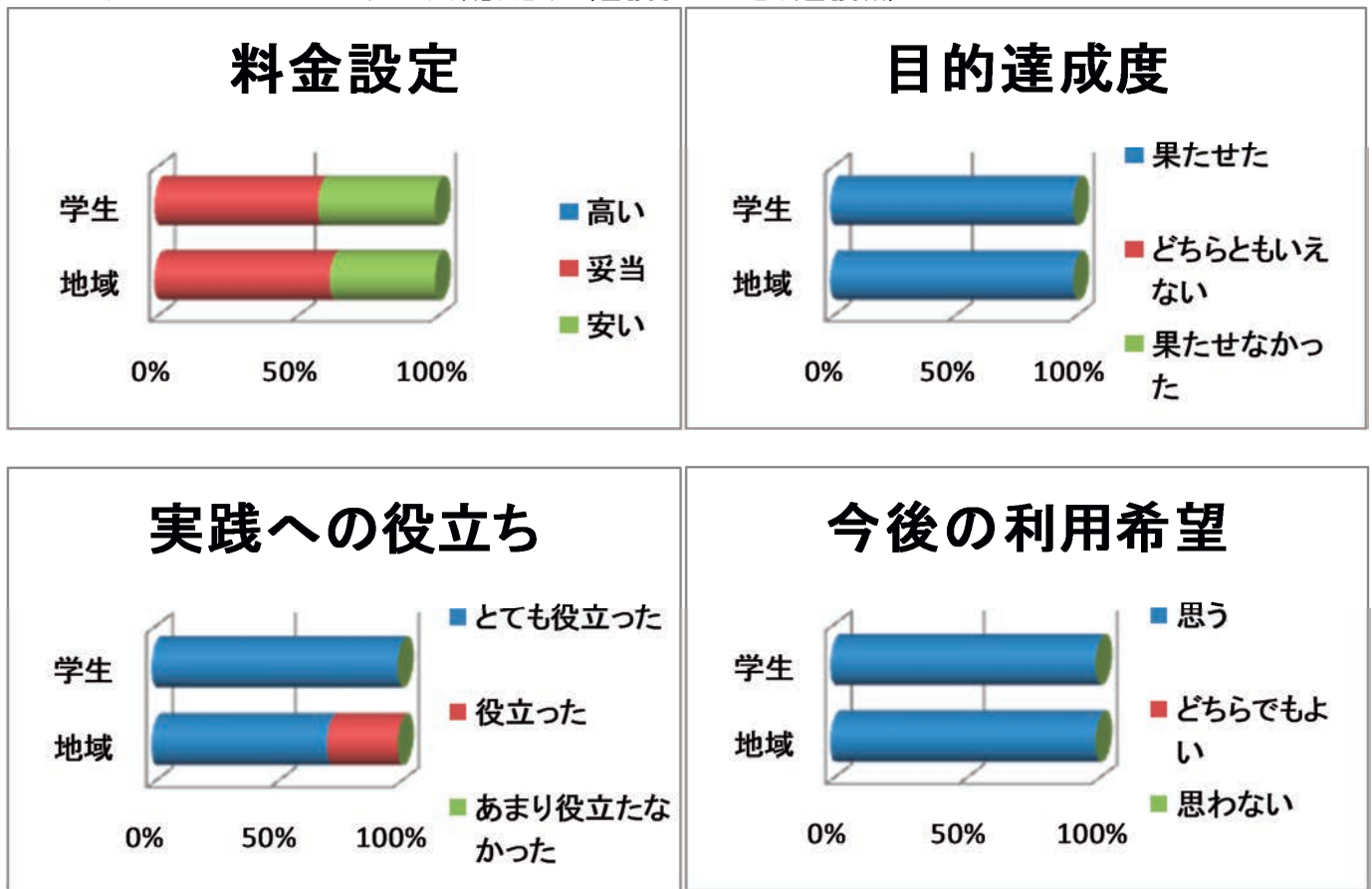
提供日	対象	属性	人数	トレーニング内容	時間
8/8	九大保健学科 看護学生	3年生	2名	部分浴(手足浴)・洗髪車による洗髪・ 12誘導心電図	2時間
9/14		3年生	2名	排泄介助・フィジカルアセスメント (呼吸・循環)	5時間
9/21		3年生	2名	体位変換・寝衣交換・全身清拭	1時間
9/21		3年生	2名	体位変換・寝衣交換・全身清拭	1時間
9/26		3年生	2名	体位変換・寝衣交換・全身清拭・排泄 介助・洗髪	4時間
10/5		4年生	1名	体温・脈拍・呼吸・血圧測定	3.5時間
10/10		4年生	1名	体位変換・寝衣交換	2時間
10/17		4年生	1名	体位変換・寝衣交換	2時間
10/17		3年生	2名	体位変換・寝衣交換・全身清拭	2時間
九大保健学科看護学生対象シミュレーション・トレーニング延べ提供時間					37.5時間



	提供日	対象	属性	人数	トレーニング内容	時間
地域看護職	8/20	医療法人優なぎ会 雁の巣病院	16年目 看護師	1名	心電図・12誘導心電図・ フィジカルアセスメント（呼吸・ 循環）・AED・心肺蘇生・挿管 介助	6.5時間
	9/10	・福岡医科歯科大 ・和仁会	18年目 27年目 看護師	2名	筋注・皮下注・ストーマ・吸引・ フィジカルアセスメント	6.5時間
	10/1	熊本 山鹿市	2年目 看護師	1名	静注・筋注・ストーマ・フィジカ ルアセスメント（呼吸・循環）・ 挿管介助	6.5時間
	平成25年 1/28	特定医療法人 八木厚生会 八木病院	2～4 年目 看護師	4名	心電図・12誘導心電図・ フィジカルアセスメント（呼吸・ 循環）・AED・心肺蘇生・挿管 介助	6.5時間
	2/25	医療法人永聖会 松田病院	20年目 看護師	1名	心電図	3時間
地域看護職対象シミュレーション・トレーニング延べ提供時間						55時間



《トレーニングのアンケート集計結果（看護学生・地域看護職）》



《トレーニング参加後の意見・感想の自由記述より抜粋》

学生	地域
臨床で行われている実践的な練習ができ、とても良かった。看護師さんは優しく丁寧に教えてくださったので、充実した時間となった。今後も是非参加したいと思ったので、宜しくお願い致します。	勉強不足でしたが、シミュレーション・トレーニングに参加できて良かったです。今回の研修を基に勉強と仕事に役立てていきます。
実習前に体位変換、寝衣交換、全身清拭など基本的な看護技術を学べて良かったです。またこのような基本的な事がちゃんと出来ていない自分にも気づくことができました、実習に向けて復習が大切だと思いました。	非常に分かり易かった。少人数だったためシミュレーションもゆっくりできたので良かったと思う。
とても分かりやすかったです。実習の現場で役立つように設定まで作ってくれて今後ここで学んだことを活かして実践していきたいと思います。	とても分かりやすく楽しく学ぶことができました。色々と気になることも聞くことができました。有難うございました。
患者さんの状況設定をしてくれて、より臨床に近い状態で行えたのでとても勉強になりました。また看護の経験が多い看護師さんが患者さんになって意見を言ってくれたので、普段自分たち同士で練習したときにわからないことに気付いて良かったです。ありがとうございました。	また是非トレーニングを受けさせて頂きたい

平成24年度4月から2月末日時点までの専属インストラクターによる院内看護職員・看護学生・地域看護職向け延べトレーニング提供時間は合計294時間で昨年度154時間の1.9倍に上っている。

院内における今年度新規利用者は45名で、参加者全体の42.9%を占めており、残りの57.1%の参加者は昨年度までに参加した経験のある看護職員が占めている。また、今年度新規利用者45名の内、更に2回以上のトレーニング利用者は27名で60%がリピーターとなっている(昨年度22名、リピート率33%)。参加後のアンケート結果から、トレーニング満足度が高く、実践への役立ちが評価されていることから、1度参加した利用者が自己の成長に役立つトレーニングであると考えて、繰り返しの参加が増加しているのではないかと考えられる。また部署の教育計画の中で、シミュレーション・トレーニングの活用を年間計画に組み込んでいる部署もあり、看護職員の看護実践能力向上に役立つトレーニングとして認知され、参加を推薦する声が増えてきている。

また、今年度より九州大学医学部保健学科看護学専攻の学生と地域看護職対象のシミュレーション・トレーニングを開始した。専属インストラクターは、トレーニング提供の事前準備として、保健学科看護学専攻2年次の基礎看護学実習を見学し、学生のレディネス把握と学生への指導方法を学び、看護基礎教育課程での学習と継続性のあるトレーニングとなるよう考慮した上で看護学生のシミュレーション・トレーニング提供を開始した。その結果、学生は延べ15名の参加があり、うち8割が基礎実習前の3年次生であった。トレーニング項目は体位変換・寝衣交換・全身清拭を希望していたこと、臨地実習での実際の患者対応を不安に感じている学生が多かったことから、シミュレータ(患者モデル)を使用せずに学生同士で、あるいは模擬患者をスタッフがを行い、場面設定をしたシナリオシミュレーション・トレーニングを実施し、それぞれの看護技術だけでなく、生身の患者とのコミュニケーション技法についても学べるように工夫した。学生からは「実習前の心構えができた」「実習への不安が軽減した」などの声が聞かれ、参加者全員が「トレーニング参加の目標を達成でき、実習に役に立つ」と評価しており、トレーニング参加が実習へのモチベーションアップと事前学習に有効的であったのではないかと考えられる。

地域看護職に対しては、HPや地域公開講義、講演会でトレーニング内容と参加呼びかけの広報を行い、トレーニング公開を開始した7月以降、トレーニング提供可能日8日(平成24年7月～平成25年2月まで各月1日を設定)のうち、5日間で5施設9名の参加を得ることができた。参加者の看護師経験年数は2～27年と幅広く、参加したトレーニング項目も多岐に亘った。トレーニングによっては事前資料を送付していたが、参加者のレディネスは様々であり、トレーニング時間が超過することも多く、専属インストラクターは、トレーニングの進め方や指導方法の難しさを改めて実感している。参加者のアンケートでは、学生と同じく参加者全員が「トレーニングの目的達成度も高く、満足感の得られた内容だった」と高く評価している。

専属インストラクターは、全てのシミュレーション・トレーニングを担当しており、看護学生向けにトレーニングを提供する際には、事前に実習見学を通して、学生のレディネス・指導方法を学ぶなど指導者としての研鑽を行っている。指導者としての指導スキルを可視化し、より科学的根拠に基づいた指導を提供できるよう、上記インストラクターは、今年度アメリカ心臓協会BLSヘルスケアプロバイダーのインストラクター資格を取得、インストラクショナルスキルを養っている。また、2領域(救急看護・感染対策)の院内認定育成研修に参加し、院内で統一された指導がシミュレーション・トレーニングでも提供できるよう知識と理解を深めた。

平成25年度の方向性・課題

シミュレーション・トレーニングが徐々に周知されてくるようになり、院内での活用も増加してきているが、新規利用者は昨年度と比較すると減少(平成23年度66人、24年度45人)しているため、再度プログラム内容について検討を行い、需要に応じたトレーニングが提供できるようトレーニング内容を拡充し、広報活動を推進させ、トレーニング未参加者の利用を促進していく。

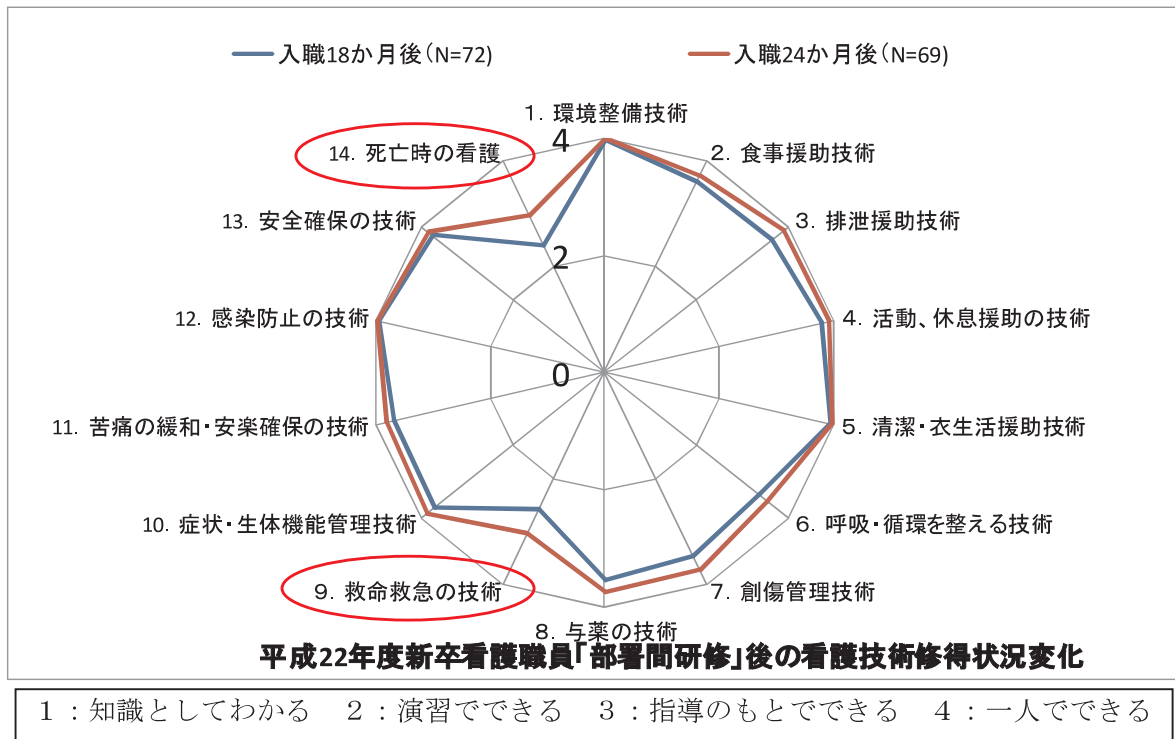
平成24年度はトレーニング提供対象を看護学専攻学生と地域看護職へと拡大した結果、反響は大きく、参加者からのトレーニング評価も高いものであった。そのため、広報活動を拡げていけば、今後も需用が増えると予測できる。現在の広報活動は本プロジェクトや看護部HPでの情報公開、講演会や講習会開催時の郵送案内や参加者への告知など、限定された範囲での広報活動に留まっているため、より多くの地域看護職の自律した看護実践能力向上に貢献するためにも効果的広報活動を検討する。

トレーニング提供環境として、現在トレーニングを提供している研修室は他部門と共有で利用しており、トレーニング提供可能日数は限られている(平成24年4月～平成25年2月まででは67日間で実働稼働率は70.1%であった)。指導者役割を担っている専属インストラクターは、300時間近くのトレーニングを1名で担当しており、より多くの利用者需要に対応していくには、研修室やマンパワーの確保などの課題が挙げられるため、プログラム設定から見直し、企画・運営方法を改編していく必要がある。

(5) 部署間研修

平成 24 年度実施計画

平成 23 年度より、配属部署の業務では臨床での実践や見学の機会がなく、向上が困難な看護技術項目を経験・見学し、補完する「部署間研修」を特殊部署（手術部・ICU/救命 ICU）を除く 2 年目看護職員を対象に開始した。



部署間研修実施後の入職 24 か月後の看護技術修得状況変化を把握した結果、「救命救急の技術」「死亡時の看護」領域の修得向上に繋がった。また、配属部署では経験しない看護技術や看護ケアを見学・体験することで、「自部署に患者さんが到着するまでの看護ケアの流れが俯瞰的につかむことができる」、「自部署で提供している看護ケアの重要性、繋がりを再確認できる」と高評価を得たことより、平成 24 年度は、2 年目全看護職員を研修対象として「部署間研修」を開催する。「部署間研修」の目的は以下 3 点である。

【目的】

- ・配属部署で経験できない看護技術ケアを学び、臨床看護実践能力の向上に活かす。
- ・配属部署で経験できない看護技術について経験し、指導のもとでできるようになる。
- ・配属部署で経験できない看護技術について見学を行い、知識や実践方法の理解を深める。

平成 24 年度実施進捗状況

平成 23 年度より一般病棟では経験できない看護技術の補完を目的に一般病棟から特殊部署への部署間研修を開始した。平成 24 年度は、対象者を入職 2 年目（＝平成 23 年度新卒入職看護職員）86 名全員とし、部署間研修の場を一般病棟配属看護職員の研修先は、「ICU/救命 ICU」「手術部」の 2 部署とした。特殊部署である「ICU/救命 ICU」「手術部」の看護職員は、「ICU/救命 ICU」または「手術部」（配属していないどちらかの部署）と「一般病棟」の 2 部署を研修先として部署間研修を行った。

平成 24 年度の 2 年目看護職員「ICU/救命 ICU」、「手術部」、「一般病棟」への研修参加者は以下の通りである。

	ICU/救命 ICU	手術部	一般病棟
研修参加者	86名	85名	13名

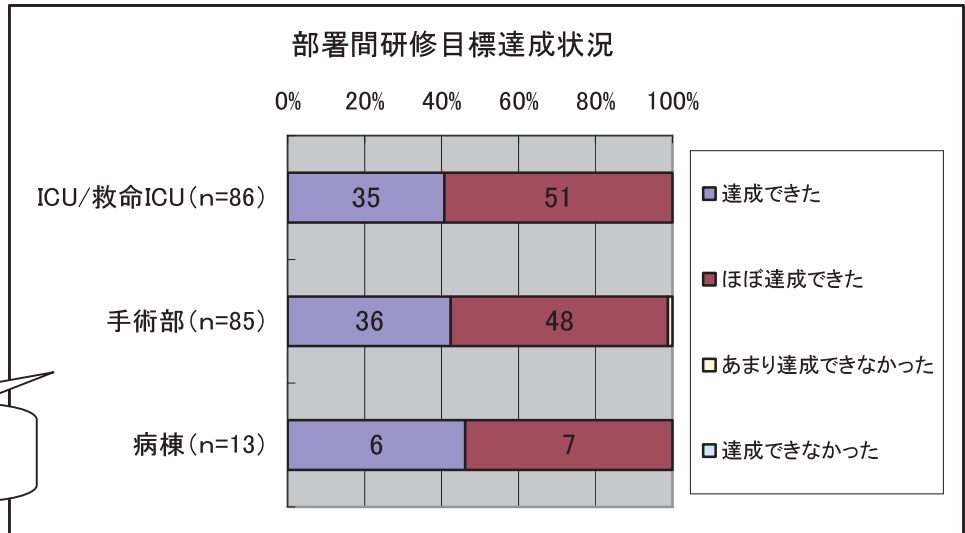
平成 24 年度成果

①部署間研修での学び

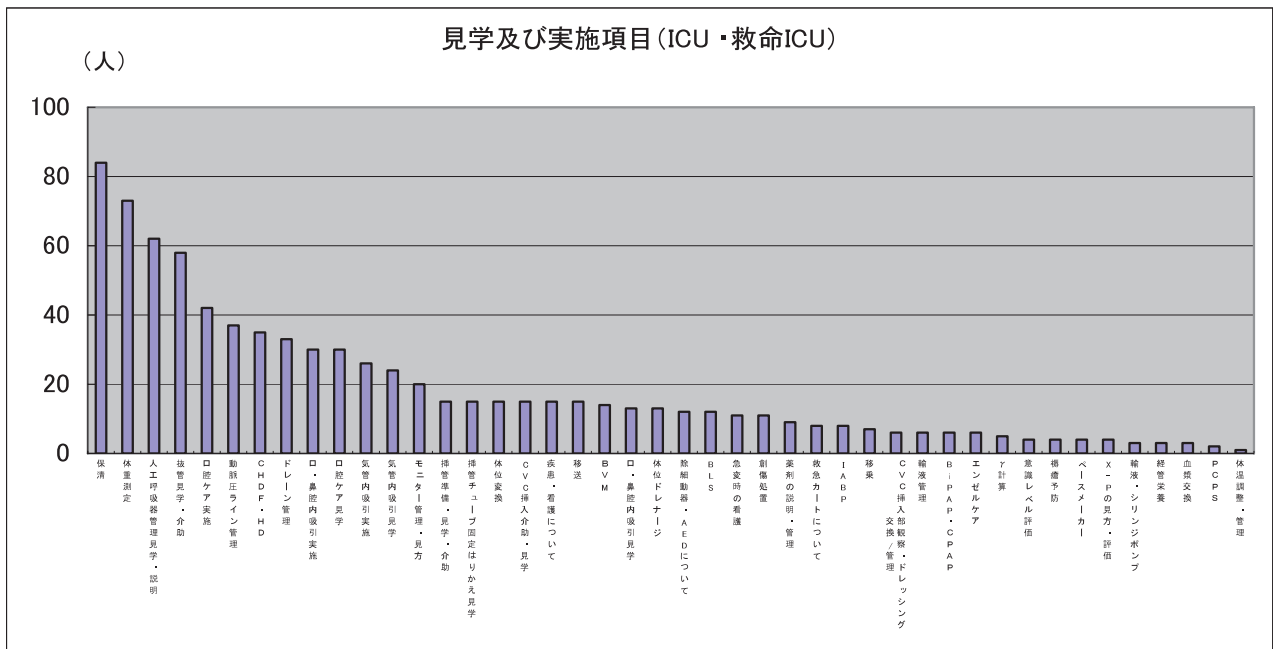
研修参加者には事前に研修参加の目標を 1 人ずつ設定した上で研修に臨み、参加後はその達成状況や実施項目を確認している。

ICU/救命 ICU での研修参加者は 86 名中 86 名 (100%)、手術部での研修参加者は 85 名中 84 名 (99%)、一般病棟での研修参加者は 13 名中 13 名 (100%) と参加者のほとんどが目標を達成できた、ほぼ達成できたと高い評価を得ている。

参加者ほぼ全員が部署間研修の目標達成



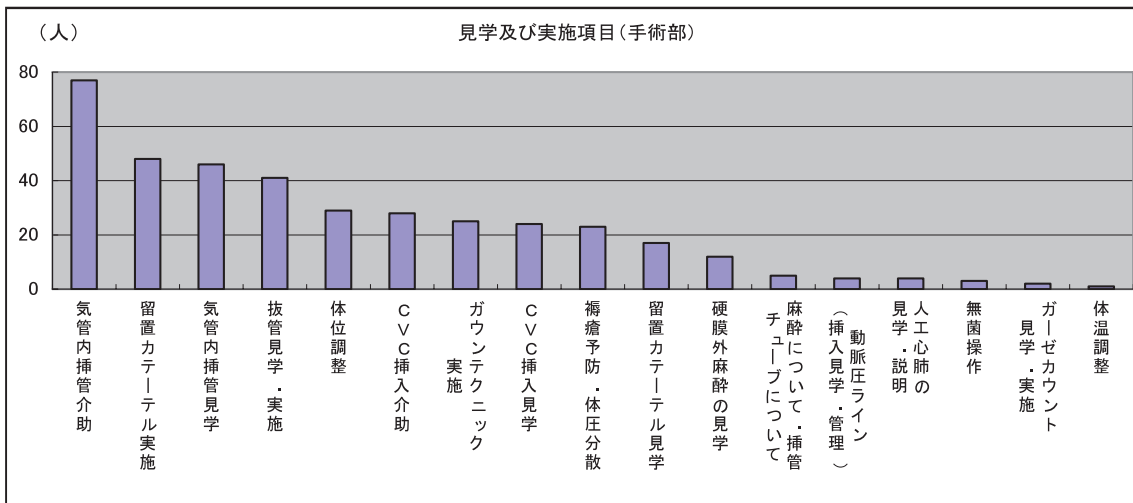
【ICU/救命 ICU で見学及び実施できた項目】



<研修後レポートより自由記載>

- ・お互いがコミュニケーションをとりあって、Ns、Drがチームとなり医療・看護を提供していると感じた。
- ・モニタリングはしてあるが、実際に触ったり聴診したりして状態をアセスメントすることが大切であり、少しの変化も見逃さないようにすることが大切であると学ぶことができた。
- ・意識レベルが低い患者こそ表情や言動により注意し、高いコミュニケーションが必要だと思った。
- ・看護師一人一人の意識・知識・技術などあらゆるものを必要とする場であるということ再認識した。自分も改めて勉強しなおす必要があると思った。他部署での研修を通して、今の病棟でどのように働く必要があるか、目標を見直すいい機会になった。
- ・看護師のひとつひとつの行為が患者の生命に大きく影響することを最も強く感じた。
- ・自分の今後の進路を考えるにあたり、この研修はよい材料になる意義のあるものだった。

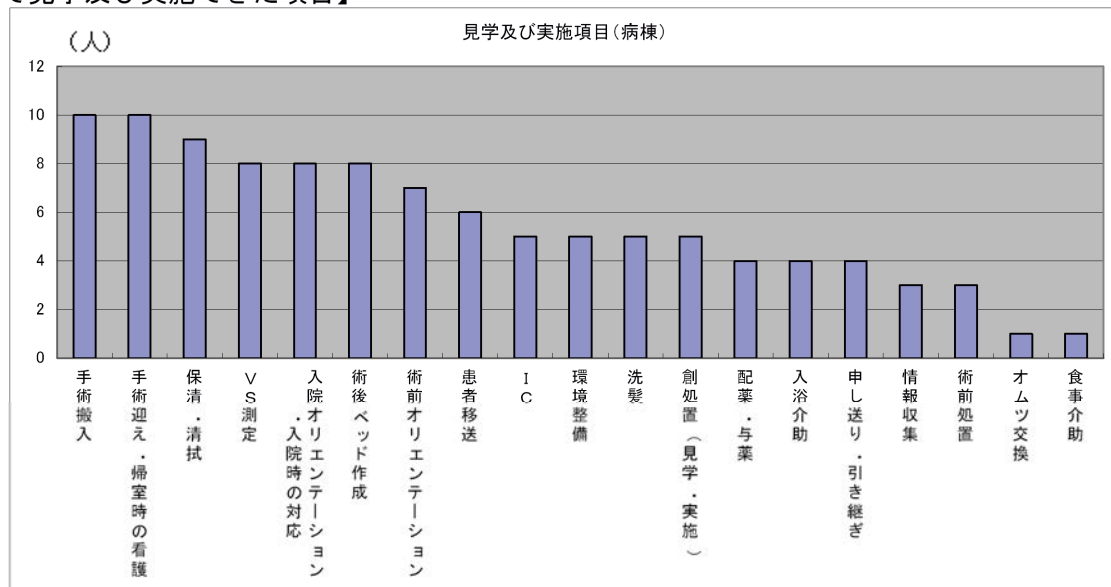
【手術部で見学及び実施できた項目】



＜研修後レポートより自由記載＞

- ・何度も介助の機会を与您いただき満足感を得ることができた。呼吸管理という重要な技術を実践できたことが最も嬉しく、わかりやすい指導で根拠のある振り返りができよかった。
- ・医療者がコミュニケーションをとりあい、スタッフのストレスが少なくなるような職場作りを行っていくことも大切だと感じた。
- ・病棟とは違う面での観察点を知ることで、今まで以上に部署間での情報共有ができればよいと考えた。学びを活かし手術に臨む患者に携わっていききたい。
- ・他職種と協力して患者を治療していく必要性を感じた。他職種と連携できるように橋渡しをしていく役割があると感じた。
- ・器具の多様性や術式の違いを把握したりと非常に専門性の高い看護が求められると思った。手術室はお互いの専門性が求められる分野であり、職種間でのコミュニケーションが大切だと思った。
- ・他部署で働いている看護師を見て刺激を受けたため、このモチベーションを維持しながら病棟での看護にあたりたい。

【病棟で見学及び実施できた項目】



＜研修後レポートより自由記載＞

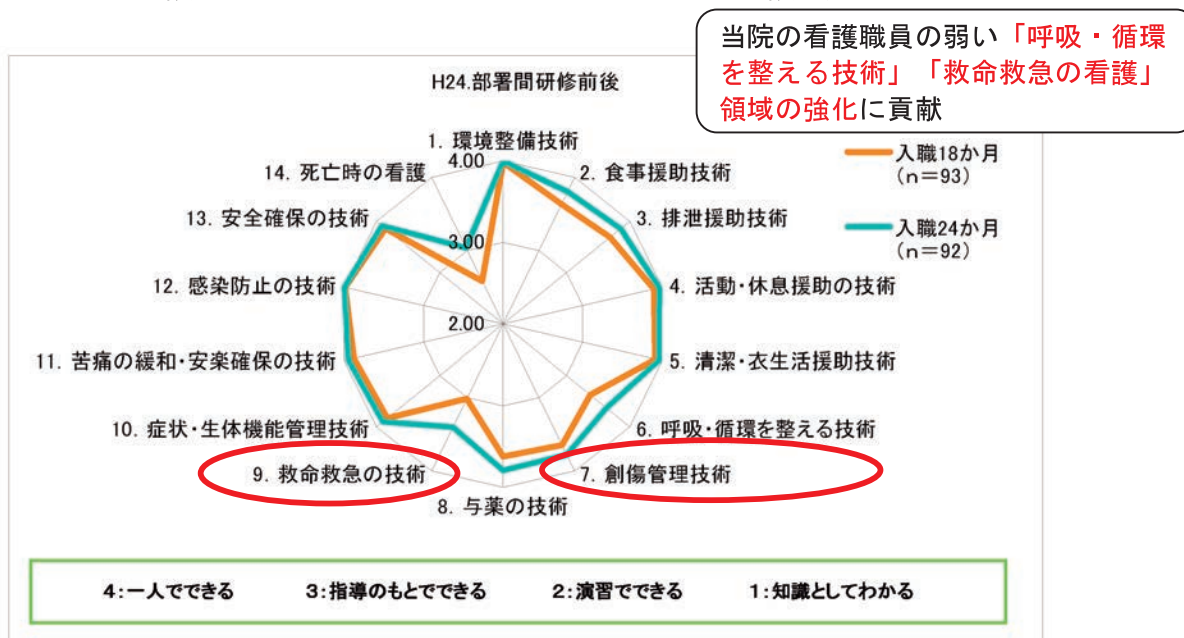
- ・1人だけで患者の安全を守るのは難しく、スタッフ間で情報を共有しチームで看護を行なうことが大変重要であると学んだ。
- ・病棟では患者のペースに合わせ業務を行なわなければならない、患者との信頼関係の構築の重要性を改めて感じた。
- ・多数の方が手術を経験され全ての方に共通したことが「痛い」という言葉だった。侵襲を伴う治療に対し、患者の精神面への介入が看護師の役割として大事だと学んだ。
- ・術前訪問時に不安を表出する患者もいるが、思っていた以上に患者の不安が強いと感じた。病棟看護師は患者が思いを表出できるように関わっていた。今回感じた患者の不安を少しでも軽減できるような関わりをしたい。

「ICU/救命ICU」「手術部」における部署間研修では一般病棟では経験困難である「呼吸・循環を整える技術」「救命救急の技術」領域の看護技術を見学及び実施ができています。また「一般病棟」においては「手術搬入時・帰室時の看護」に加え「清潔・衣生活援助技術」「活動、休息援助の技術」「環境整備の技術」の領域の看護技術を体験できています。

研修後レポートの自由記載でも「他部署の看護師の姿を見て刺激を受けたため、このモチベーションを維持しながら病棟での看護にあたりたい」「自分の今後の進路を考えるにあたりこの研修は意義あるものだった」など看護技術の修得だけでなく、看護職員のモチベーション向上や個々のキャリア設計にも影響を及ぼしている。

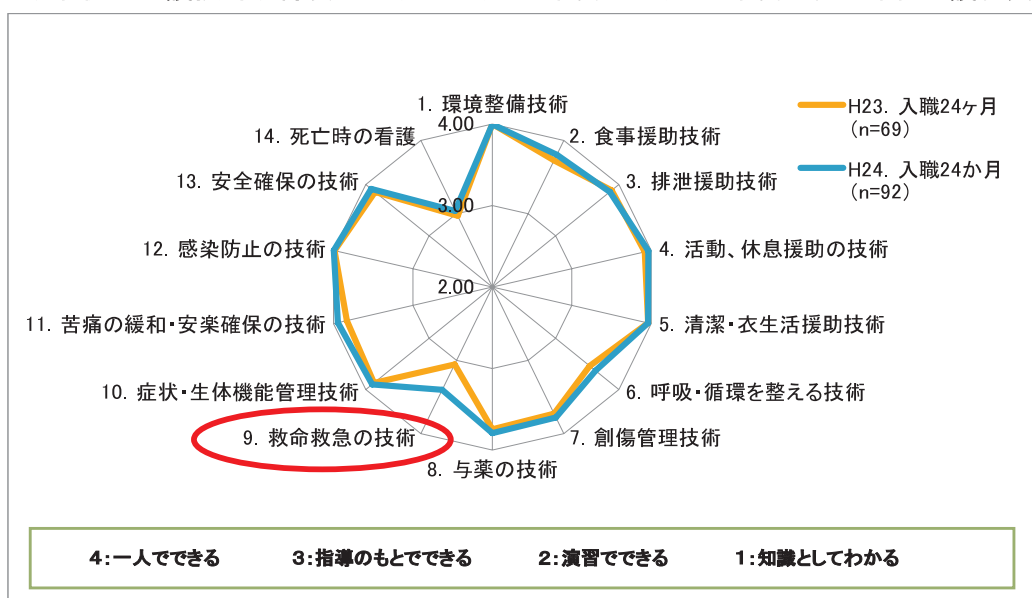
②部署間研修参加による看護技術修得度変化

【部署間研修前後の看護技術修得度の比較：平成24年度入職2年目看護職員】



毎年技術修得度の低かった「呼吸・循環を整える技術」「救命救急の看護」領域の強化を図る教育研修プログラムとして、部署間研修を企画・実施している。平成24年度は、その部署間研修前後で「呼吸・循環を整える技術」においては研修参加前：3.37ポイントから研修参加後：3.63ポイント、「救命救急の技術」においては研修参加前：3.01ポイントから研修参加後：3.40ポイントへの技術の修得度が高くなり、入職2年目看護職員の看護技術修得度は向上しており、効果の高い研修となっている。

【部署間研修前後の看護技術修得度の比較：平成23年度と平成24年度入職2年目看護職員比較】



「部署間研修」を開始した平成 23 年度、24 年度の 2 年目看護職員の入職 24 か月後の看護技術修得度を比較すると、「救命救急の看護」領域の看護技術修得度の一層の強化に繋がっている。両年度とも、ほぼ同じ研修環境・内容の教育研修プログラムを受けているが、平成 24 年度 2 年目看護職員には、入職 1 年目 2 月に「救命救急の看護」領域強化を目的に「急変時の看護」研修を追加開催している。そのため、入職 12 か月後の看護技術修得度時点で 1 ポイント近くの差が生じていたことから、24 か月後の修得状況での差異に繋がっているようである。部署間研修参加前後のポイントの差は平成 23 年度：0.46 ポイントの向上、平成 24 年度：0.39 ポイントの向上となっている。この結果より、両年度とも部署間研修は、看護技術修得向上に有益な研修であると考えられる。

平成 25 年度の方向性・課題

部署間研修は平成 23 年度からの取り組みであるが、2 か年とも研修参加者には目標達成度の高い効果的な研修として評価されている。研修参加者にとっては日常業務で経験・見学ができない看護技術項目の実践機会としての研修だけでなく、自己の看護技術やケアの振り返りや実践力の必要性を再認識する機会にもなり、職務へのモチベーションを向上させる効果が得られている。これらの結果より平成 24 年度はその対象者を入職 2 年目全員に拡大し、「ICU/救命 ICU」「手術部」の看護職員も配属していない特殊部署と「一般病棟」への部署間研修を行った。平成 25 年度はさらに部署間研修の対象者・対象部署を細分化し、主に新生児の看護ケアを提供している「NICU/GCU」の看護職員は、特殊部署である「ICU/救命 ICU」「手術部」の他に、「一般病棟」に赴く「部署間研修」を行い、日常業務では経験できない成人患者への看護技術・ケアの提供を体験できるよう実施する。

新人看護師育成プログラム成果・効果

(1) 看護技術修得度チェックによる看護技術修得度変化

【評価の基準】

1：知識としてわかる 2：演習でできる 3：指導のもとでできる 4：一人でできる

上記評価基準「知識としてわかる」を1点、「演習でできる」を2点、「指導のもとでできる」を3点、「一人でできる」を4点と配点し、14領域99項目の平均点の一覧を示す。

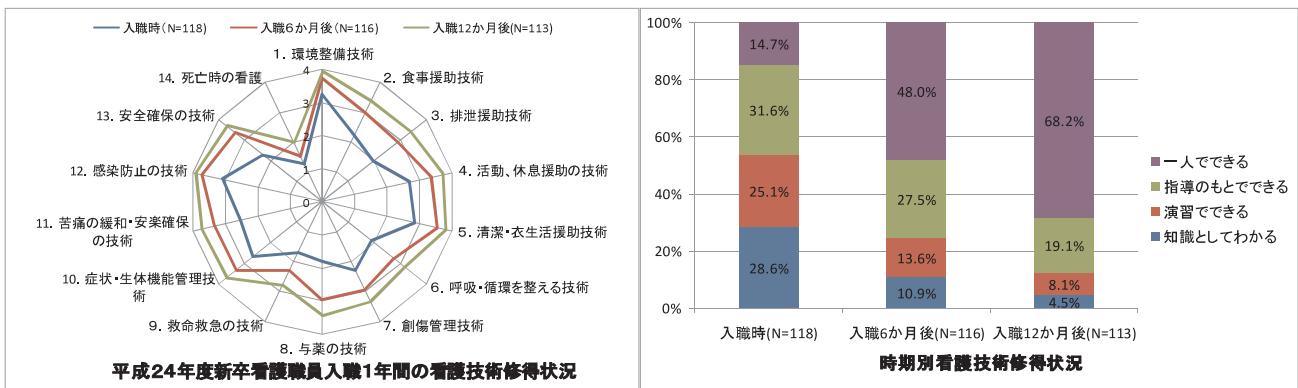
領域	到達目標	項目番号	項目内容	評価基準平均点		
				入職時 (N=118)	入職6か月 (N=116)	入職12か月 (N=113)
1. 環境整備技術	①温度、湿度、採光、臭気、騒音、病室内整備の療養生活環境調整 例：臥床患者、手術後の患者等の療養生活環境整備 ②ベッドメイキング 例：臥床患者のベッドメイキング	1	以下のことに注意して病室内の環境が整えられる。 (温度、湿度、換気、採光、臭気、騒音)	3.47	3.91	3.96
		2	クロズドベッドが作成できる。	3.39	3.73	3.90
		3	患者が臥床したままでのシーツ交換ができる。	2.95	3.53	3.86
		4	患者の安静度や活動範囲を考慮した環境整備ができる。 (ベッド柵、ナースコールの位置など)	3.24	3.74	3.93
2. 食事援助技術	①食生活支援 ②食事介助 例：臥床患者、嚥下障害のある患者の食事介助 ③経管栄養	5	臥床患者や座位患者に食事の準備・介助ができる。	2.99	3.52	3.81
		6	患者に適した食生活内容を理解し、患者(家族)へ指導ができる。	1.94	2.62	3.12
		7	鼻腔または胃腸から経管栄養の実施ができる。	1.78	2.83	3.19
3. 排泄援助技術	①自然排便・排便援助(尿器・便器介助、可能な限りおむつを用いない援助を含む) ②洗腸 ③膀胱内留置カテーテルの挿入と管理 ④排便 ⑤導尿	8	床上安静患者の自然排便・排便援助(尿器・便器)ができる。	2.56	3.34	3.77
		9	ポータブルトイレを用いた排泄介助ができる。	2.66	3.42	3.78
		10	患者の導尿(膀胱内に貯留した尿をカテーテルを用いて一時的に誘導・排出させること)ができる。	1.73	2.74	3.30
		11	膀胱内留置カテーテルの挿入と管理を行なうことができる。	1.57	2.78	3.34
		12	排便困難な患者に、グリセリン洗腸ができる。	1.83	3.16	3.60
		13	自力では排便困難な患者に排便ができる。	1.43	2.00	2.57
4. 活動、休息援助の技術	①歩行介助・移動の介助・移送 ②体位変換 例：①及び②について、手術後、麻痺等で活動に制限のある患者等への実施 ③関節可動域訓練・廃用症候群予防 ④入眠・睡眠の援助 ⑤体動・移動に注意が必要な患者への援助 例：不穏、不動、情緒不安定、意識レベル低下、鎮静中、乳幼児、高齢者等への援助	14	手術後や麻痺等で活動制限のある患者へ歩行介助ができる。	2.58	3.20	3.63
		15	体動・移動に注意が必要な患者への援助ができる。 (意識レベル低下、乳幼児、高齢者等への援助)	2.52	3.23	3.64
		16	患者を車椅子に座らせ、目的地まで移送できる。	3.45	3.91	3.95
		17	患者をストレッチャーに移動させ、目的地まで移送できる。	2.98	3.72	3.96
		18	手術後や麻痺等で活動制限のある患者へ体位交換が1人でできる。	2.28	3.12	3.54
		19	廃用症候群予防のための対策が実施できる。 (早期離床、日常生活リズムの調整、関節可動域訓練等)	2.23	2.90	3.45
		20	音、光、温度、湿度、ベッドや寝具、その他の院内環境に注意して、適切な睡眠環境の提供ができる。	2.84	3.62	3.91
5. 清潔・衣生活援助技術	①清拭 ②洗髪 ③口腔ケア ④入浴介助 ⑤部分浴・陰部ケア・おむつ交換 ⑥寝衣交換等の衣生活支援・整容 例：①から⑥について、全介助を要する患者、ドレーン挿入、点滴を行っている患者等への実施	21	全身清拭や部分清拭ができる。	3.26	3.84	3.93
		22	入浴介助(または沐浴)ができる。	2.83	3.47	3.71
		23	患者の状態に応じた洗髪介助ができる。	2.83	3.63	3.81
		24	患者の状態に応じた口腔ケアが実施できる。	2.57	3.17	3.60
		25	患者の状態に応じた洗面の介助ができる。	2.68	3.59	3.81
		26	陰部ケア(陰部洗浄・臀部洗浄)ができる。	2.70	3.51	3.84
		27	足浴や手浴ができる。	3.27	3.54	3.87
		28	成人患者(または乳児や小児)のおむつ交換ができる。	2.80	3.55	3.88
		29	臥床患者の寝衣交換ができる。	2.84	3.49	3.84
		30	点滴を行っている患者の寝衣交換ができる。	2.67	3.74	3.93
6. 呼吸・循環を整える技術	①酸素療法 ②吸引(気管内・口腔内・鼻腔内) ③ネブライザーの実施 ④体温調整 ⑤体位ドレナージ ⑥人工呼吸の管理	31	酸素吸入療法が適切に実施できる。	2.04	3.13	3.68
		32	吸引(口腔内・鼻腔内)を実施することができる。	1.86	2.78	3.27
		33	気管内吸引(挿管中および気切孔のある患者)を実施することができる。	1.53	2.50	2.73
		34	指示のあった患者に吸入の準備・実施ができる。	1.82	3.08	3.74
		35	正常体温からの逸脱に対し、身体の冷却あるいは保温を行い体温を調整することができる。	2.64	3.63	3.88
		36	患者の状態に応じた体位ドレナージを行うことができる。	1.99	2.53	3.04
		37	人工呼吸器のアラムの対応ができる。	1.20	1.49	1.82
7. 創傷管理技術	①創傷処置 ②褥瘡の予防 ③包帯法	38	無菌操作ができる。(セツンや綿球の取り扱い、ガーゼ交換時等)	2.62	3.37	3.71
		39	褥瘡予防のため、(枕、クッションを効果的に使用し)、体圧分散ができる。	2.56	3.35	3.75
		40	患者の状態に応じた包帯法を実施できる。 (巻輪包帯、三角巾、T字帯、腹帯、眼帯、伸縮ネット包帯など)	1.74	2.12	2.55
8. 与薬の技術	①経口薬の与薬、外用薬の与薬、直腸内与薬 ②皮下注射、筋肉内注射、皮内注射 ③静脈内注射、点滴静脈内注射 ④中心内静脈注射の準備、介助、管理 ⑤輸液ポンプの準備と管理 ⑥輸血の準備、輸血中、輸血後の管理 ⑦抗生物質の用法と副作用の観察 ⑧インスリン製剤の種類、用法、副作用の観察 ⑨麻薬の副作用、副作用の観察 ⑩薬剤等の管理(毒薬・劇薬・麻薬・血液製剤を含む)	41	正確に与薬が実施できる。(経口)	2.81	3.78	3.89
		42	正確に与薬が実施できる。(点眼)	2.50	3.49	3.88
		43	正確に与薬が実施できる。(直腸)	1.83	3.10	3.63
		44	正確に与薬が実施できる。(皮膚貼付剤の貼付)	2.51	3.41	3.69
		45	注射器具を用いて薬剤を注入することができる。(皮下注射)	1.58	3.00	3.44
		46	注射器具を用いて薬剤を注入することができる。(筋肉内注射)	1.62	2.59	3.12
		47	注射器具を用いて薬剤を注入することができる。(皮内注射)	1.47	1.70	2.07
		48	注射器具を用いて薬剤を注入することができる。(静脈内注射・点滴静脈内注射) *1年目の実施範囲：ヘパリン・生食ロック、点滴ラインがある場合のワンショット・点滴開始 *2年目以降：翼状針・留置針の挿入を含む	1.54	3.05	3.69
		49	CVC挿入時の介助ができる。	1.29	1.85	2.65
		50	CVC挿入部の観察およびドレッシング交換ができる。	1.47	2.51	3.28
		51	輸液ルートにエアが入らないように、輸液を滴下することができる。	2.59	3.88	3.96
		52	適切な速度で、輸液を滴下することができる。(自然滴下)	2.56	3.61	3.81
		53	適切な速度で、輸液を滴下することができる。(輸液ポンプ)	1.97	3.48	3.82
		54	適切な速度で、輸液を滴下することができる。(シリンジポンプ)	1.75	3.20	3.70
		55	輸血の種類に応じて準備ができる。	1.25	2.48	3.21
56	輸血の種類に応じて実施ができる。(観察も含む)	1.23	2.45	3.23		
57	抗生物質の用法を理解し、副作用の観察ができる。	1.62	2.88	3.59		
58	指示された量のインスリンを正確に投与することができる。	1.66	3.14	3.49		
59	インスリンの副作用を理解し観察ができる。	2.02	3.17	3.53		
60	指示された麻薬を正確な量、適切な方法で投与できる。	1.30	2.57	3.16		
61	特殊な薬剤の管理方法を理解し、取り扱うことができる。 (毒薬、劇薬、麻薬、血液製剤)	1.37	2.56	3.14		

領域	到達目標	項目番号	項目内容	評価基準平均点		
				入職時 (N=118)	入職6か月 (N=116)	入職12か月 (N=113)
9. 救命救急処置技術	①意識レベルの把握 ②気道確保 ③人工呼吸 ④閉鎖式心臓マッサージ ⑤気管挿管の準備と介助 ⑥チームメンバーへの対応要請	62	JCSを使って意識レベルの把握ができる。	2.02	2.60	3.36
		63	気道閉塞に陥った患者もしくは、気道閉塞の可能性のある患者に対して、気道を確保できる。	1.72	2.20	2.55
		64	胸骨圧迫ができる。	1.96	2.29	2.67
		65	バッグバルブマスクを使用して人工呼吸を行うことができる。	1.53	2.25	2.63
		66	気管挿管の準備・介助ができる。	1.17	1.70	2.19
		67	患者の救急事態発生時、チームメンバーへ応援要請ができる。	1.78	2.60	3.26
		10. 症状・生体機能管理技術	①バイタルサイン(呼吸・脈拍・体温・血圧)の観察と解釈 ②身体計測 ③静脈血採血と検体の取り扱い ④動脈血の準備と検体の取り扱い ⑤採血・尿検査の方法と検体の取り扱い ⑥血糖値測定と検体の取り扱い ⑦心電図モニター・12誘導心電図の装着・管理 ⑧パルス・オキシメーターによる測定	68	成人患者(または小児・乳幼児)の脈拍測定ができ、正常・異常が把握できる。	3.53
69	成人患者(または小児・乳幼児)の呼吸測定ができ、正常・異常が把握できる。			3.45	3.82	3.96
70	成人患者(または小児・乳幼児)の体温測定ができ、正常・異常が把握できる。			3.59	3.93	3.98
71	成人患者(または小児・乳幼児)の血圧測定ができ、正常・異常が把握できる。			3.51	3.91	3.98
72	成人患者(または小児・乳幼児)の身長・体重が測定できる。			3.43	3.91	3.96
73	成人患者(または小児・乳幼児)の腹囲が測定できる。			3.26	3.58	3.85
74	静脈より採血ができ、検体を正しく取り扱うことができる。			1.40	1.61	3.38
75	動脈採血の準備ができ、検体を正しく取り扱うことができる。			1.25	1.88	2.66
76	水分排出量が測定できる。			2.09	3.47	3.86
77	尿量や尿比重が測定でき記録ができる。			2.24	3.50	3.81
78	簡易血糖検査器で血糖値の測定ができる。			2.64	3.72	3.89
79	心電図モニターの装着と装着中の管理ができる。			1.92	3.34	3.81
80	12誘導心電図の装着ができる。			1.65	2.16	2.87
81	パルスオキシメーターを使ってSpO2の測定ができる。			3.55	3.97	4.00
82	聴診法により呼吸音の正常と異常が判断できる。			2.31	3.00	3.46
83	聴診法により腸音の正常と異常が判断できる。	2.40	3.09	3.62		
11. 苦痛の緩和・安楽確保の技術	①安楽な体位の保持 ②薬法等身体安楽促進ケア ③リラクゼーション ④精神的安楽を保つための看護ケア	84	患者の個性や病状を考慮した体位の工夫を行うことができる。	2.52	3.28	3.65
		85	患者の安楽を目的とした温罨法・冷罨法を適切に使用できる。	2.70	3.60	3.87
		86	患者の心身の緊張を緩和できるような方法を提供できる。	2.41	3.19	3.71
		87	患者の好みや習慣を取り入れながら心身の安定が保てる生活環境を整えることができる。	2.50	3.25	3.77
12. 感染防止の技術	①スタンダードプリコーション(標準予防策の実施) ②必要な防護用具(手袋、ゴーグル、ガウン等)の選択 ③無菌操作の実施 ④医療廃棄物の規定に沿った適切な取り扱い ⑤針刺し事故防止対策の実施と針刺し事故後の対応 ⑥洗浄・消毒・滅菌の適切な選択	88	感染の種類によって適切な防護用具を使用できる。	2.66	3.46	3.82
		89	衛生的な手洗いができる。	3.77	3.97	4.00
		90	感染性廃棄物を他の廃棄物と区別し、分別することができる。	3.25	3.89	3.99
		91	滅菌あるいは消毒された物品や清潔に保たなければならない部位を細菌に汚染されないように、取り扱うことができる。	2.86	3.59	3.87
		92	針刺し事故防止策を実施できる。	2.89	3.77	3.96
13. 安全確保の技術	①誤薬防止の手順に沿った与薬 ②患者誤認防止策の実施 ③転倒転落防止策の実施 ④薬剤・放射線曝露防止策の実施	93	6つのRightに従い、与薬することができる。	2.56	3.73	3.92
		94	患者誤認防止策を実施することができる。	2.74	3.90	3.97
		95	患者を取り巻く環境の危険因子を点検し、修正することができる。	2.50	3.38	3.74
		96	不必要な放射線の被曝を防止することができる。	1.96	3.14	3.62
		97	毒性の強い薬剤の曝露防止ができる。	1.64	2.59	3.06
		98	患者死亡時の家族への配慮ができる。	1.30	1.58	2.04
		99	外親を美しく保ち、敬虔な態度で死後の処置を行うことができる。	1.27	1.48	1.94
全体平均				2.32	3.13	3.51

臨床現場で実際に必要とされる看護技術項目を勘案した上で提供している「看護実践研修」、悩みや不安を同期入職看護職員同士で話し合い、ストレスマネジメントを学ぶ「フォローアップ研修」、多重課題・時間切迫状況下で優先順位判断や自己の看護ケアを振り返り【気づく力】を向上させる「シミュレーション研修」、フィジカル・アセスメント力を強化する「フィジカルアセスメント研修」等を年間を通して月1回ペースで提供する新人看護職員教育研修プログラムを提供した。また、自律して学べるeラーニング、シミュレーション・トレーニングを提供し集合研修、学習環境を充実させた結果、平成24年度新卒看護職員の看護技術修得度は、14領域99項目全体平均で1年間に1.19ポイント上昇し、3.51点にまで到達した。

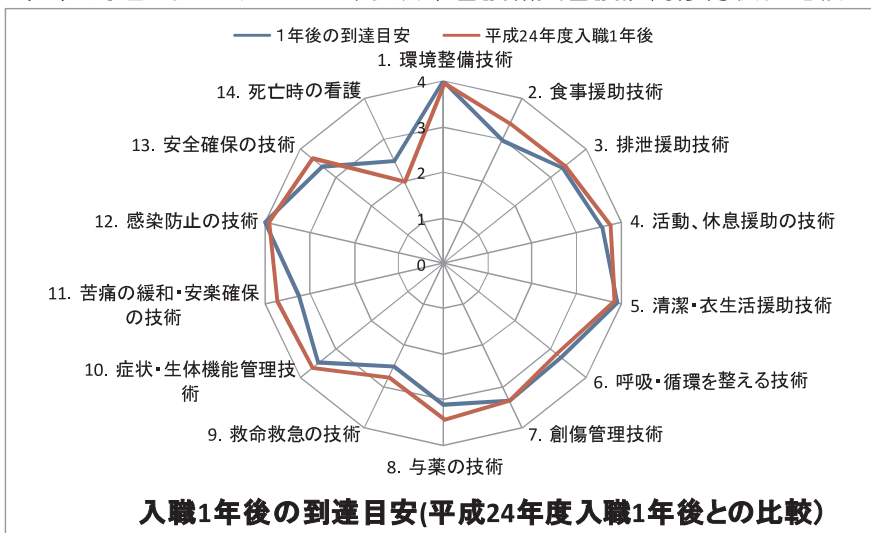
次ページからは、前述看護技術修得度チェック結果をレーダーチャート化した結果を示す。

(2) 平成 24 年度新卒看護職員看護技術修得状況 (14 領域レーダーチャート・時期比較)



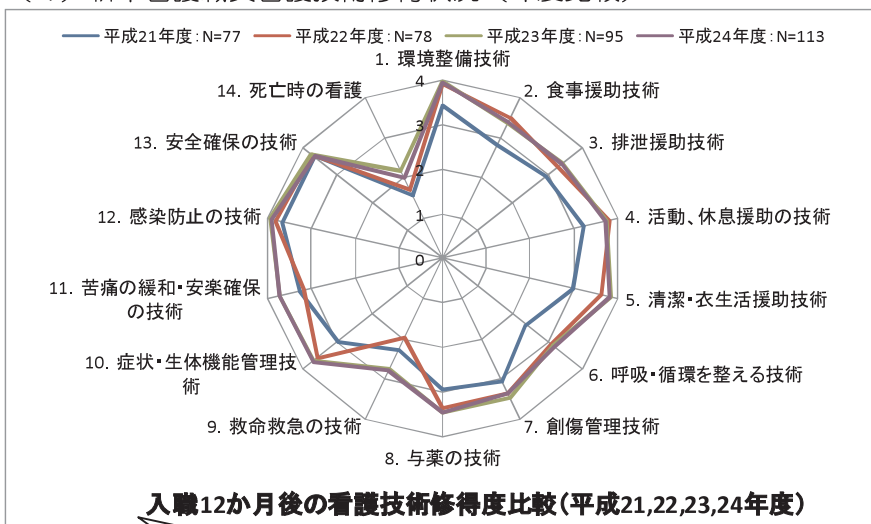
14 領域別に経時変化をみると、全領域において看護技術修得が拡大し、入職 12 か月後には、「一人できる」評価が 68.2% を占めている。

(3) 到達目安と平成 24 年度新卒看護職員看護技術修得状況比較



看護部教育 WG で精査した九州大学病院看護部 1 年目看護職員に求められる看護技術修得到達目安 (左記青線レーダー) と平成 24 年度新卒看護職員入職 1 年後の技術チェック結果 (左記赤線レーダー) を比較した結果、14 領域中 9 領域は到達目安を上回る看護技術修得に至っている。また、「死亡時の看護」領域以外の領域では全領域到達目安に近い修得に至っている。

(4) 新卒看護職員看護技術修得状況 (年度比較)

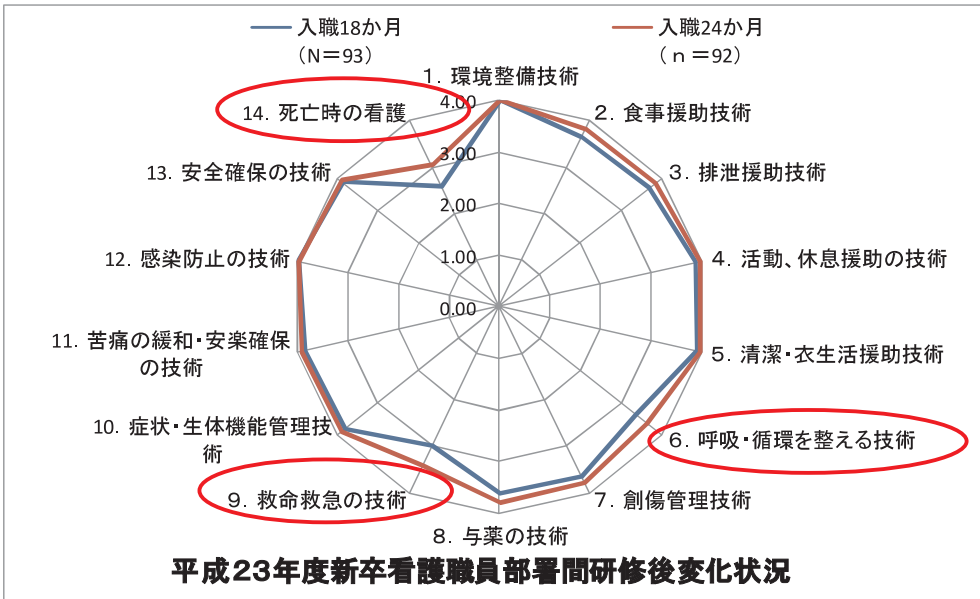


平成 23 年度同様に高い看護技術修得状況を維持している。

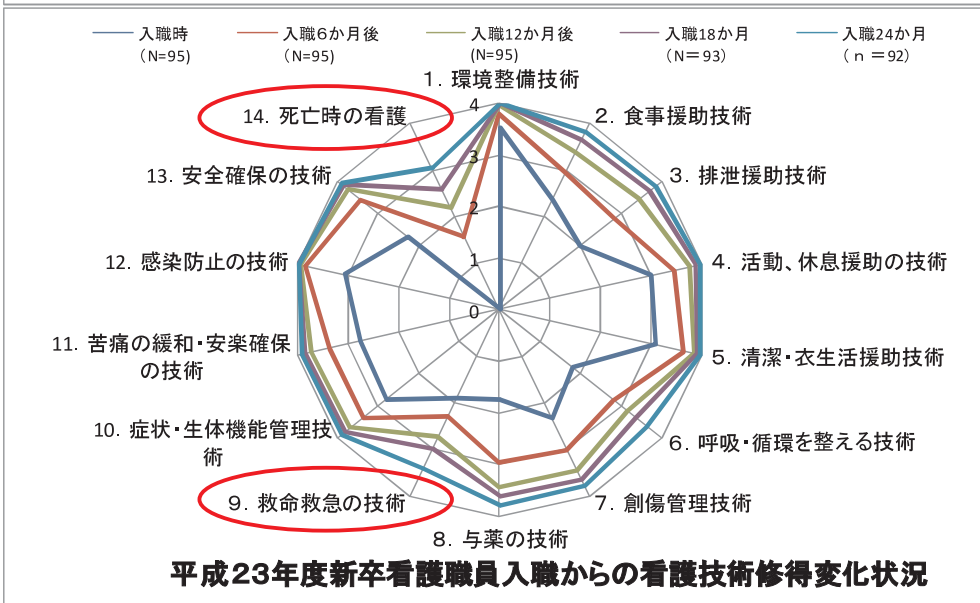
新卒看護職員入職 12 か月後の看護技術修得状況を年度別に比較した。

- 【平成 21 年度：青色】
 - ・新人看護師育成プログラム開始前
- 【平成 22 年度：赤色】
 - ・プログラム取組み 1 年目。
 - ・研修時期分散
 - ・シミュレーター整備により演習型研修機会増大
- 【平成 23 年度：黄緑色】
 - ・プログラム取組み 2 年目
 - ・「急変時の看護」研修新設
 - ・技術チェックリスト、評価基準変更
 - ・1 年目看護職員到達目安設定
- 【平成 24 年度：紫色】
 - ・「意識レベルの評価と看護」演習追加

(5) 「部署間研修」参加後の看護技術修得変化状況(再掲)

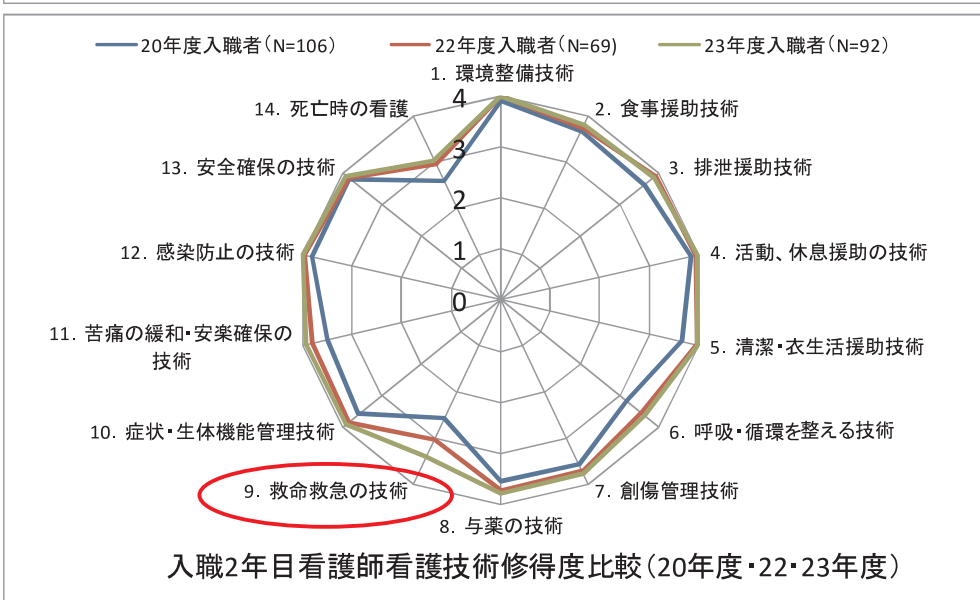


部署間研修参加後には、当院において看護技術修得の低い領域の技術修得改善に繋がっている。



経年変化では、「救命救急の技術」「死亡時の看護」領域の技術修得拡大

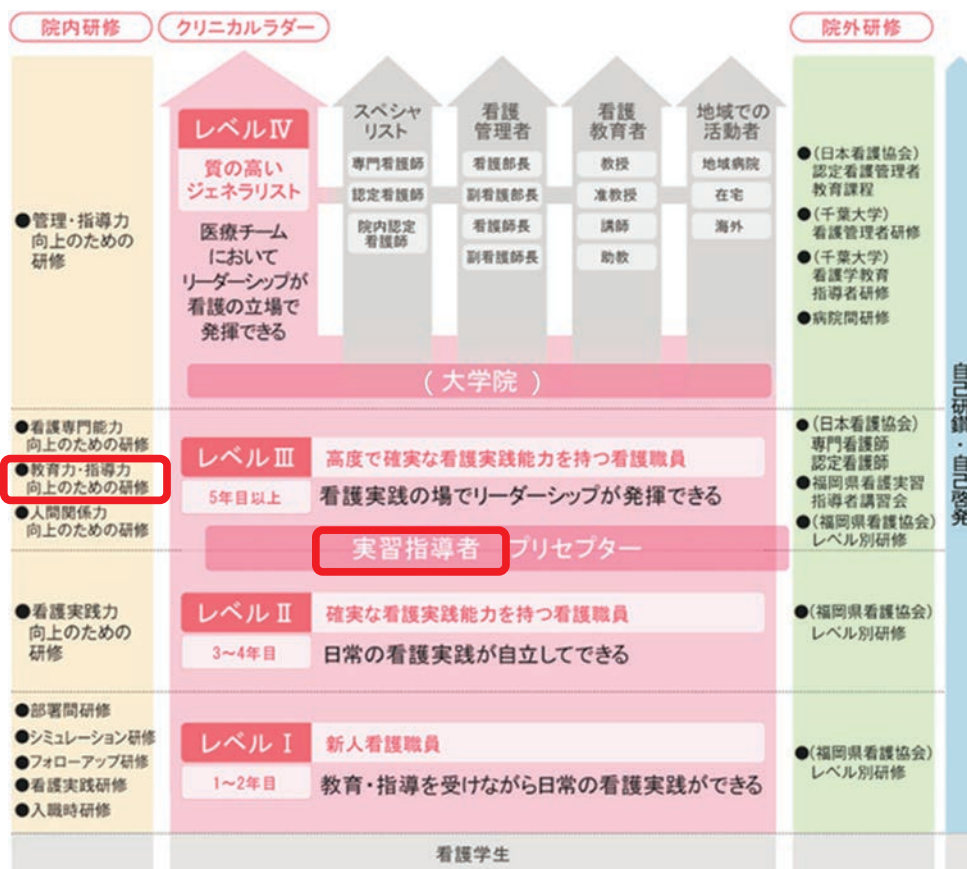
※平成23年度入職者には入職時「14.死亡時の看護」領域の看護技術修得度チェックは行っていなかったため、入職時の14は0ポイントとなっている。



プロジェクト取り組み前の入職2年目(青色)と「部署間研修」に参加した後の22年度(赤色)、23年度(黄緑色)入職者の技術修得度を比較すると、**取り組み前よりも技術修得が全14領域において向上している。**
 「急変時の看護」研修を体験した平成23年度入職者は特に「救命救急の技術」領域の技術修得向上が高い。

<基本的看護実践能力育成プログラム>

基本的看護実践能力育成プログラムでは、臨地実習現場での実習指導の質を向上させるため、実習指導者育成と臨地実習現場で看護職員が活用する実習指導要項開発を行う。本プログラム開発で、臨地実習指導体制を整備し、質の高い実習指導に関する看護実践力を向上させるものである。



(1) 実習指導者育成プログラム

平成 24 年度計画

<目標>

- ◆看護教育における実習の意義及び実習指導者としての役割を理解し、効果的な実習指導ができるよう必要な知識を習得する。
- ◆自己の看護観の再構築と実習指導者像の形成を目指す

回数	月 日	科目	講師	目標 および 内容
1	5月16日 (水)	ガイダンス 実習指導者経験談	川本利恵子教授 実習指導者経験者 3名	① 実習指導者研修会の目的・目標・意義を理解する (実習指導者のモチベーションを高めるためのグループワークを行う) ② 実習指導者としてロールモデルをもち、実習指導に対する自己の考えを構築する
		看護教育課程 実習指導の原理	川本利恵子教授	看護師の教育課程について、その概要を指定規則・指導要領の視点から学び、 実習指導につなげる ・ 看護教育課程 (指定規則, 指導要領, 手引きなど) ・ 教育計画とその内容
2	6月4日 (月)	教育原理	元兼正浩准教授	看護と教育の異同について理解し、教育の原理から組織経営へという視野の拡大をめざす ・ 看護と教育, 看護教育制度, 看護師・教師の専門職性, 教育とは何か, 人間の可塑性, 生涯学習社会への移行, 非営利組織の原理, マネジメントマインド, リーガルマインド, 等
3	7月6日 (金)	教育方法①	田上哲准教授	学習の理論や形態について理解する ・ 学習理論と教育方法 ・ 様々な学習場面と教師の役割 ・ 学習意欲と学習の指導・支援
		教育方法②		教育の具体的実践について理解する ・ 教育の計画・実施・評価と人間理解 ・ 教育実践における学習者と教師

回数	月日	科目	講師	目標および内容
4	8月9日 (木)	看護過程	長家智子准教授	看護過程各段階における指導のポイント
		カンファレンスの指導方法	藤野成美講師	カンファレンスの意義や方法を理解する ・ 効果的な実習カンファレンス
		青年期の心理		人間の発達と教育課程における心理的な特徴について、青年期を中心として理解する ・ 学習の理論やプロセスを心理学的側面より理解する
5	9月7日 (金)	実習指導計画	新小田春美准教授	実習指導の進め方について理解する ・ 指導案の意義 ・ 実習指導計画 ・ 看護実践場面を通じた指導・助言
		実習指導の評価		・ 評価方法 ・ 傾聴法を用いたグループワーク 指導者からみた学生実習の評価
6	12月3日 (月)	実習指導上の課題	看護 キャリアセンター 大村由紀美	実習指導を実践していく上で困難な点や課題と思う事例を上げ、解決の糸口を探る ・ 意見交換（グループワーク）
7	2月18日 (月)	まとめ	看護 キャリアセンター 大村由紀美	実習指導についての総括 ・ 意見交換（グループワーク）

* タイムスケジュール（13:00～16:30）◎スケジュールは講師によって変更有り

前半講義	13:00～14:00	後半講義	14:10～15:10
休憩	14:00～14:10	休憩	15:10～15:20
		グループワーク	15:20～16:30

最終2回は、平成23年度保健学科で実践的に看護学生の教育課程を体験し、学生の姿像を理解している教育指導者が、ファシリテーターとして研修を企画・運営

昨年度参加者より講義時間が短いと評価を受けた上記印のついた講義については講義時間を長くし、10月の臨地実習までに必要な知識を習得できるよう講義を9月までに完了させた。また、指導者同士の情報交換時間の確保のため、第6、7回はGWのみの研修会を設定している。

平成24年度実施進捗状況

平成24年度の研修会は、昨年度の受講者からの意見を取り入れ、看護過程、実習指導計画、実習指導の評価の講義時間を長くし、10月からの臨地実習開始までに必要な知識が習得できるよう、9月までに講義が終了するよう計画、実施した。また、研修の回数を昨年度の6回から7回へ増やし、第6回研修会では、多角的視点から学生への指導方法を学ぶことや、実習指導者同士の情報交換を目的にグループワークとロールプレイを新たに取り入れ、事例検討を行った。研修の評価として、平成23年度と同様に、1. 研修会の運営や実施体制、2. 実習指導に関する認識と知識の変化、3. 教師効力尺度について研修前後でアンケート調査し比較した。

(1) 研修受講者31名の概要

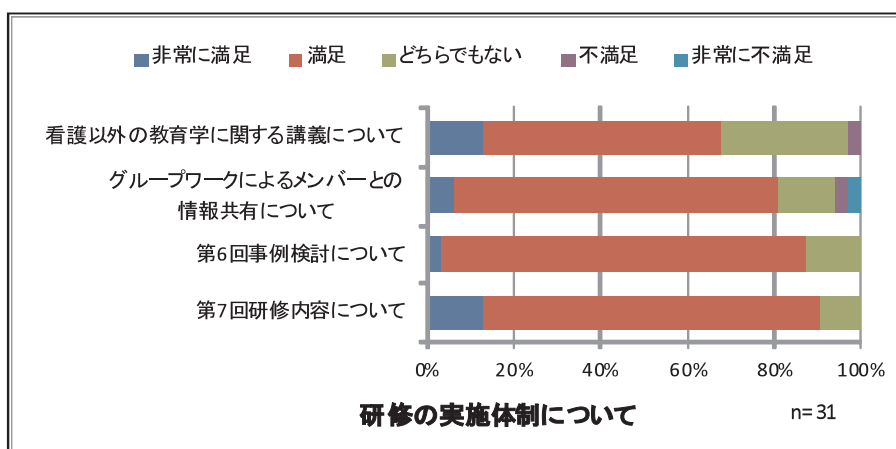
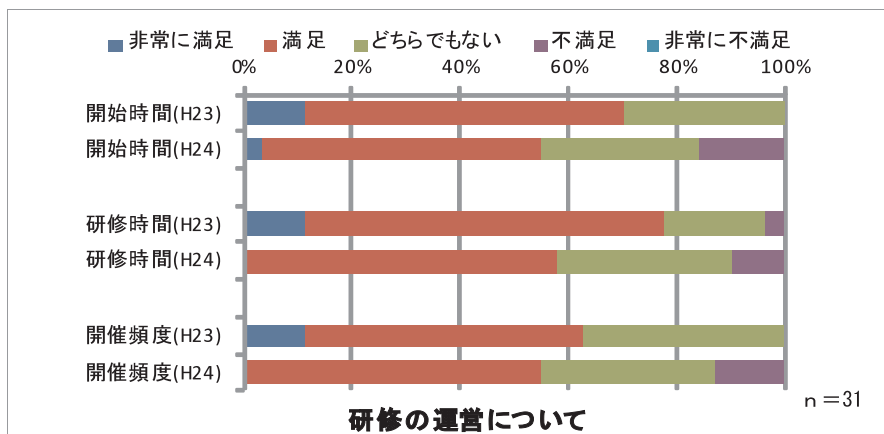
- 1) 看護職平均経験年数 7.77±3.03年
- 2) 実習指導者の経験 1年目30名、2年目1名



(2) 研修会の運営や実施体制に関する評価

約半数が開始時間、研修時間、開催頻度に満足しているが、平成23年度に比べ、「不満足」と回答した者の割合が多く、自由記述では、「13時からだと部屋持ちや入院を取りながらになるので、1日にして回数を減らした方が良い」、「実際に業務をしながらの半日の研修は少し厳しい部分が大きかった」、「基礎的な講義は実習が開始されるより前に集中して実施してほしい」との意見があった。

グループワークによる受講者との情報共有、第6回、第7回のグループワーク中心の研修内容について、約8割以上の受講者が満足しているという結果であった。



(3) 実習指導に関する認識と知識の変化

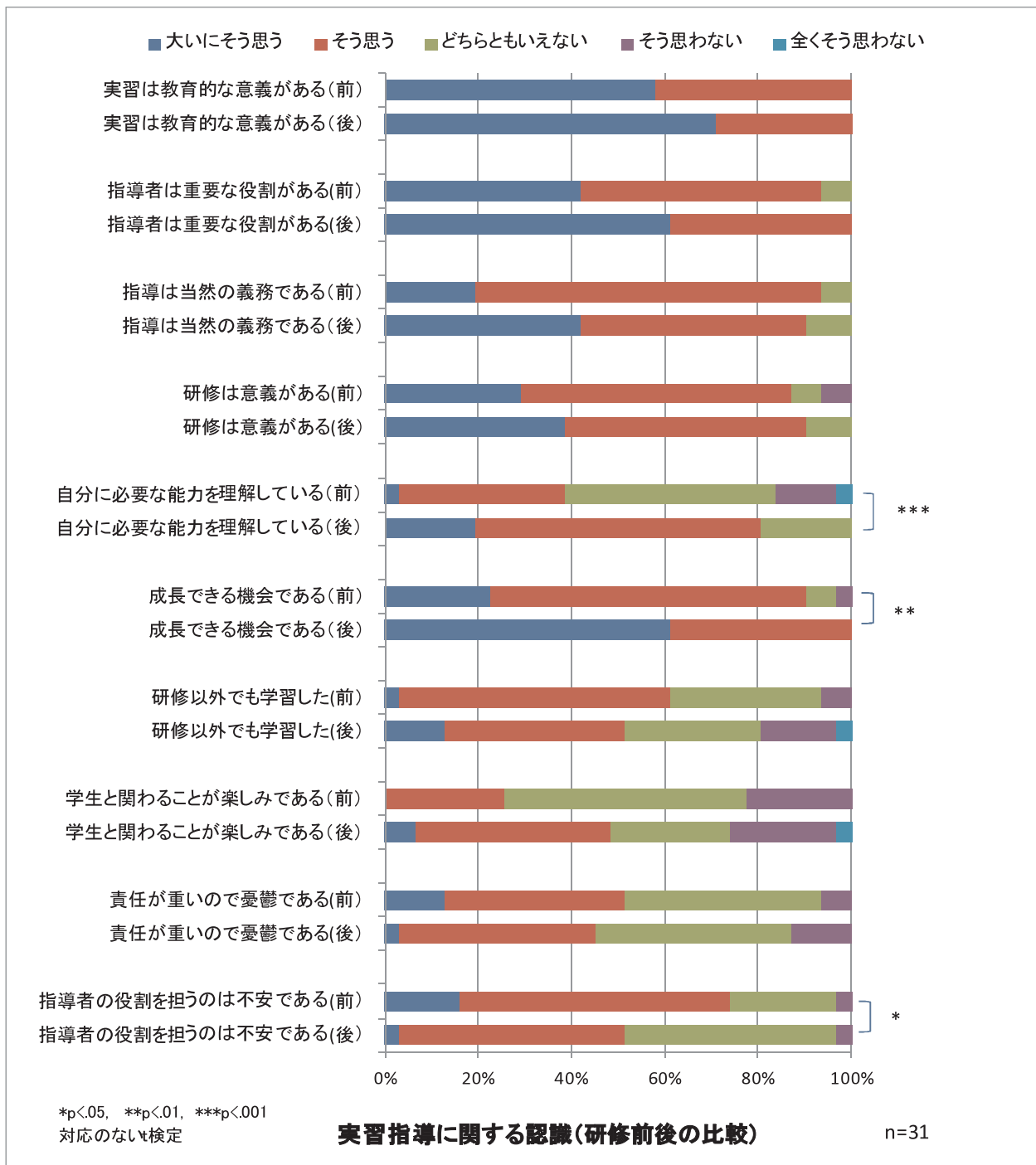
調査対象者：受講生 31 名

調査時期：研修開始前（平成24年5月）、研修修了時（平成25年2月）

1) 実習指導に関する認識

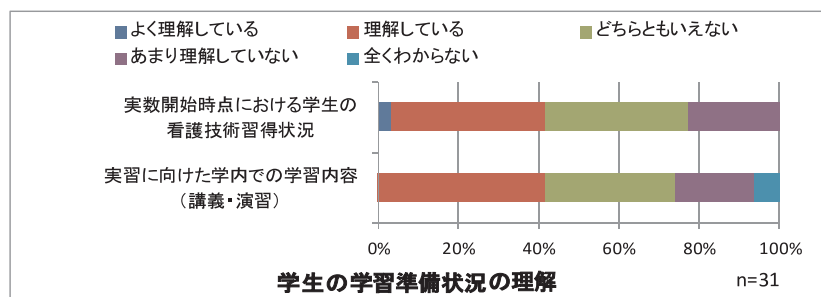
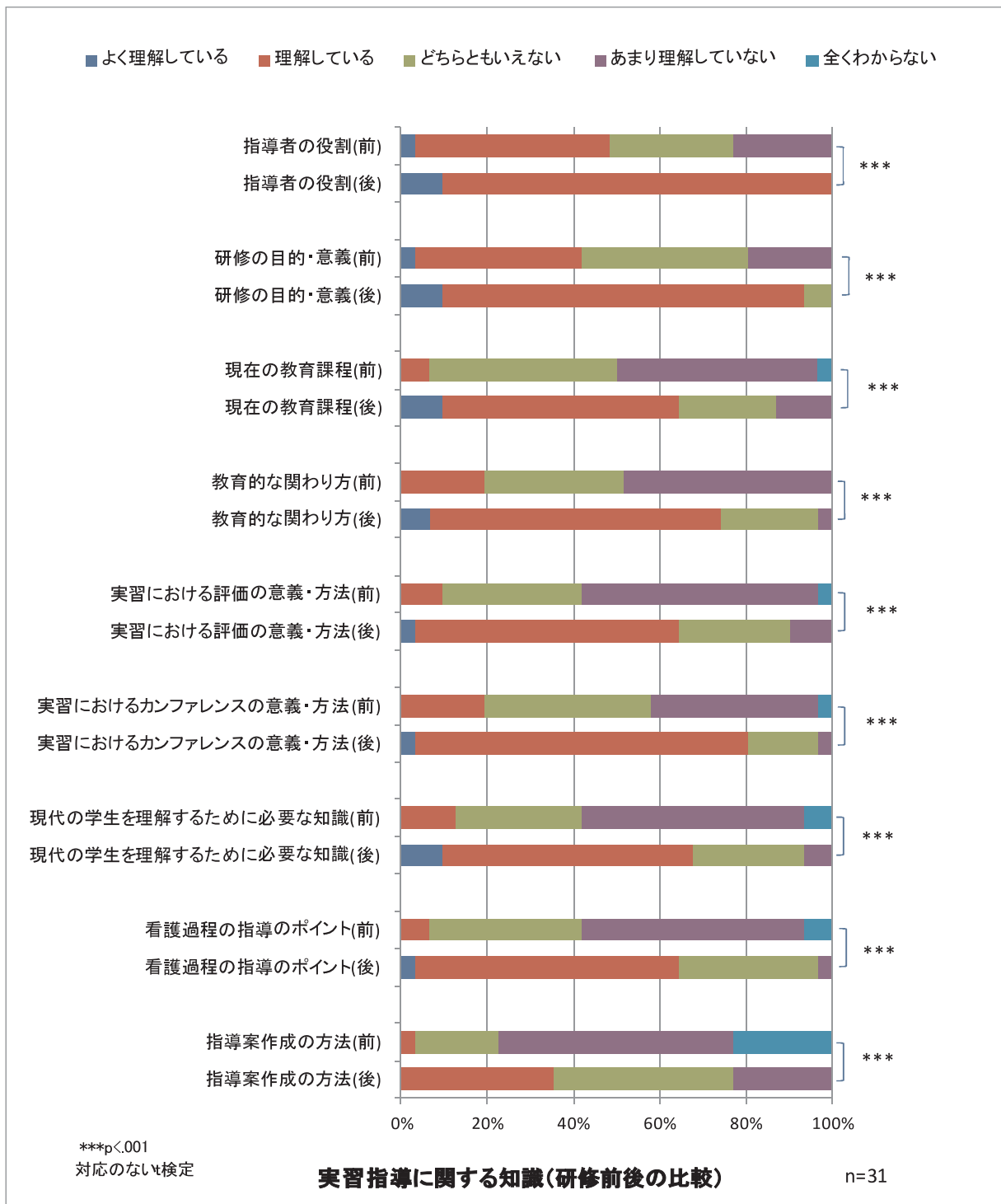
1年間の研修と実践を通し、ほぼ全ての項目で認識が向上しており、特に、「実習指導に関して必要な能力を理解している」や、「実習指導は自己の成長の機会になっている」と思う受講者は有意に増加した。研修終了後には、「指導者の役割を担うことが不安だ」と思う受講者が有意に減少した。

(次ページ参照)



2) 実習指導に関する知識

1年間の研修と実践を通し、全ての項目で有意に理解度が上昇した。看護過程のポイントについては、平成23年度は6割未満の理解度であったが、今年度は6割を超えており、研修時間を増やした効果といえる。指導案作成については、平成23年度と同様に4割程度の理解度であるが、実践において指導案を作成する機会が少ないことが結果に影響している可能性がある。



学生が学内の講義や演習でどのような学習を行っているか、実習開始時点でどのような看護技術を習得しているか、理解できる受講者は約40%程度と低く、初めて実習指導する場合は特にイメージしにくい状況が伺えた。

3) 臨地実習に対する教師効力尺度得点

「臨地実習における学生の学習にどの程度効果的な影響を及ぼすことができるかという信念」に関する変化をみるために、「臨地実習に対する教師効力尺度(坪井ら、2001)」を用い、研修前後における比較を行った。実習指導に対する教師効力尺度28項目を4件法で測定し、合計したものを教師効力得点とし、さらに下位尺度因子別に比較を行った。

教師効力尺度総得点の研修前後の比較

	平均値	標準偏差	
【総合得点】			n=31
研修前	72.3	8.2	p<.001
研修後	86.0	10.8	

対応のない検定

教師効力尺度下位因子別にみた研修前後の比較

	平均値	標準偏差	
【カンファレンスを実施できる自信】			n=31
研修前	11.7	1.9	p=.003
研修後	14.3	2.7	
【看護実践能力を活用できる自信】			
研修前	11.2	1.4	p<.001
研修後	12.7	2.0	
【学習者としての学生を尊重する自信】			
研修前	14.4	1.9	p=.004
研修後	15.8	2.2	
【学びを深めるために技法を活用できる自信】			
研修前	10.3	1.8	p<.001
研修後	12.5	2.0	
【実習教育の準備ができる自信】			
研修前	10.8	1.6	p<.001
研修後	12.9	1.8	
【学生の状況を判断できる自信】			
研修前	7.0	1.4	p<.001
研修後	9.1	1.6	
【学生の学びを促進できる自信】			
研修前	6.7	1.6	p<.001
研修後	8.5	1.6	

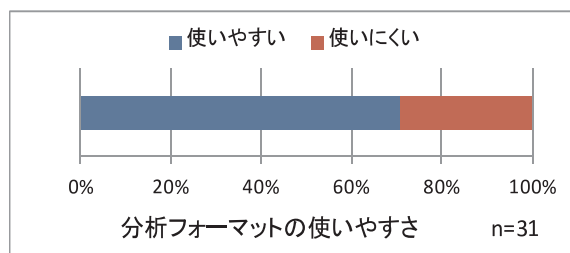
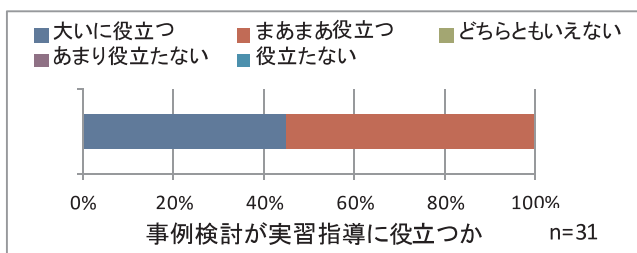
対応のない検定

「教師効力」結果のまとめ

研修修了時には、教師効力得点
が上昇し、7つの下位因子
においても、全ての項目で有意
得点が増加していた。
学生への具体的実習指導にお
いて、自信をもって行うことが
できているといえる。

4) 実習指導における困難事例の検討（第6回研修会）

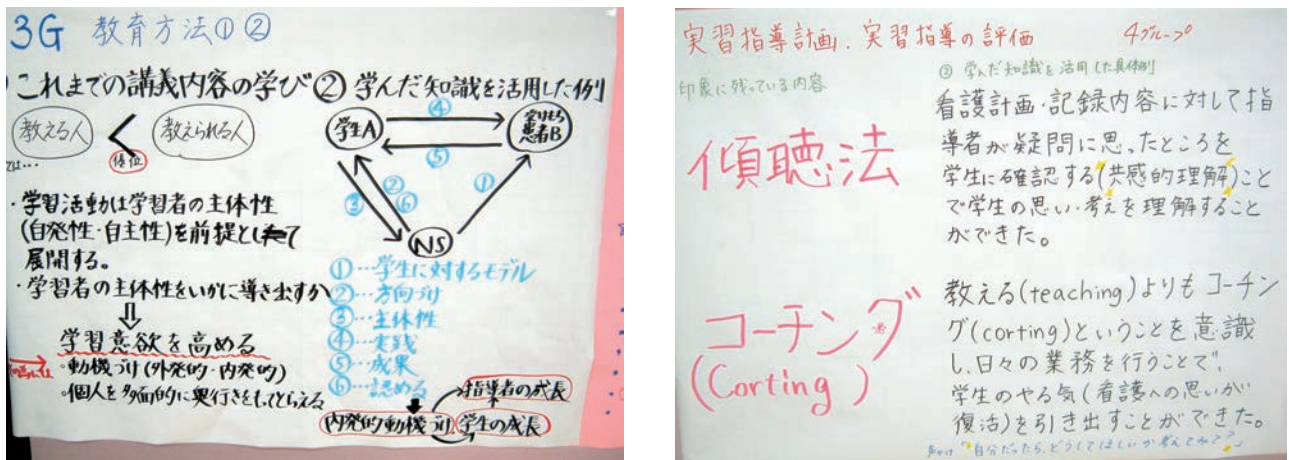
「実習指導者として学生への指導が困難な場面」をテーマとし、受講者が経験した学生指導の困難事例を2事例取り上げ、多角的視点から学生への指導方法を学ぶことを目的に事例検討を行った。問題の明確化から解決策までの導き方について、文献を基に分析フォーマットを作成・活用し、グループワークとロールプレイを取り入れた。受講者からは、事例検討が実習指導に役立つとの肯定的意見が多く、他の受講者との意見交換により様々な学びにつながったようである。分析フォーマットについては、使いにくいとの意見もあり改善が必要である。



事例検討の学びや感想【抜粋】
各要素を書き出し、問題の明確化から計画をグループワークすることで解決の糸口を図ることができた。今後の実習指導の場で役立つと思う。
実際の症例からの事例検討であり、指導者にとってもよい振り返りになるし、他の指導者にとっても身近に起こりうる問題等、イメージしながら色々と考えることができた。
事例検討は実際に自分で考え、また、他の人の意見も聞けるので、参考になった。今後に活かしていきたいと思う。
似たような事例があると思うので、話し合っていく中で自分の関わり方や、どのような可能性があるのか考える機会になったことが良かった。
指導を行う上では、患者や家族、指導者や教員、スタッフとの調整が必要となり、困難な場面に出会った時には、一度振り返りを行い、何が問題なのか、どういう風に関わりたいのか、考えるためのツールを知ることができた。
今後このような困難な事例に遭遇することもあると思うので、そういった時にどう考え、どう接していけばよいか考える機会になった。
他の部署でどのような困難事例があったのか知ることができ、どういう対応、指導が必要であるか、グループを通して考え、学ぶことができたので、今後の実習指導に活かしていきたいと思った。
今までの研修の中で、一番、実習指導に役立つ研修だった。これを学びに指導に活かしていきたい。
事例検討やロールプレイングで今後の指導方法で参考にしたいと思った。自分もベツサイドに行き、情報収集することも大切であると感じた。
今回の事例は実際に起こりうることだと思ったので、今回の学びを今後の実習指導に活かしていきたい。
難しい事例ばかりで、自分がこの時の指導者であったらとても困惑すると思いながら考えた。今回、ワークシートを使用し、問題の明確化、計画が立てやすかったため、今後の実習指導に活かせればと思った。
問題点の抽出や解決策を探る上で非常によい機会だった。今後も必要時は活用したい。
色々な意見が聞けたので、学びが深まった。事例があることで具体的に考えることができた。

5) 実習指導者が研修で学んだ知識を活用した指導場面（第7回研修会）

第7回研修では、これまでの研修で学習した理論を実習指導場面でどのように活用したか、実習指導者として成長した点と今後の課題についてグループワークを行い、1年間の総括を行った。



【グループワークでまとめた発表内容の一部】

第7回研修会の学びと感想【抜粋】
研修内容を振り返ることで、自分の実習指導の場面で学んだ事を活かしていたんだと感じた。また、他のグループ、発表内容で自分ができていなかったところ、工夫するよい所を知ることができた。
年間を通じて、色々な学習を行っていた事を再学習できた。一度の講義では記憶に残る内容も少なく振り返りができよかった。
今まで学んだ事を整理する事ができよかった。グループワークで話すことによって、成長した点等、見えてきたのではないかなと思う。
過去の研修を振り返ることで、知識の再確認や忘れていた点の再教育のよい時間となった。次年度の指導にも有効に活用していきたい。
自分のグループでこれまでの学び、具体例をまとめたり、他グループの発表を聞くことで、この1年間での学びを絞って振り返りができ、さらなる学びにつながった。部署は違うが、他の実習指導者の方と意見を共有することができ、雑談の中からも何かヒントを得ることができ、実習指導に活かしていければと思った。
実習指導者研修を行う前は、本当に自分が指導できるのか不安だったが、研修を受講し、また、グループメンバーと情報共有をすることで、少し自信を得ることができた。今回の学びを忘れず、今後の実習指導を行っていきたい。
1年間の学びをもう一度振り返ることができ、忘れていた事や知らないうちにできていた事に気付かされた。これからの実習に活かせるようにもう一度考える機会となった。
毎回の学習内容を総まとめとして振り返ることができ、改めてこの1年の反省やよかったと感じる点を思い起こすことができた。
1年間、学んだ事を振り返ることができよかった。部署で対応の仕方や困る事等も違い、色々な経験が聞けたので次に活かしたい。
5月16日のグループワーク資料(どんな実習指導者になりたいか)を見て、改めて反省点を思い出せた気がする。最後に良い振り返りができた。
過去に研修で学習した内容を振り返り、学習した時は難しいと思っていたが、実際、振り返ってみると、きちんと関連付けられていたんだ、そういうことだったのかと気付くことができた。病棟実習(他部署)との学生の実習状況の違いが分かってよかった。
実際に実習指導を何度か経験した後で、講義の内容を振り返ることができたので、理解もしやすく、今後にも活用していこうと思った。
1年間ともに実習指導を行った他病棟の看護師と情報交換や学びの共有ができたことが良かった。皆で振り返ることで気付けたことも沢山あった。
研修のまとめを通して、研修で学んだ事が知らず知らずに実習指導につながっていたことを知り、この研修の意義を再度改めることができた。同じ実習指導者と話をすることでお互いに同じような悩みを抱えている事を知った。来年度からも活かしていきたい。
学びについて振り返ってまとめることで、さらに学びを深めることができ、自分の成長を感じることができた。

平成 24 年度成果

九州大学保健学科教員及び教育学部教員と協同で本研修会を開催し、臨地実習指導者 31 名を育成することができた。研修会により臨地実習前に実習指導に必要な知識や技術を学んだことで実践に活用しやすくなったと考える。グループワークを増やし実習指導者間の情報交換する機会を増やしたことや、実習指導をある程度経験した時期に、事例検討や知識と実践の統合を行う機会を設けたことで、実習指導者としての自信の高まりや、実習指導に対する認識の肯定的変化につながったと考える。

平成 25 年度の方向性・課題

来年度も、初めて臨地実習指導者となる看護職員が存在することから、実習指導者研修会は継続する予定である。学生の学習準備状況の理解が低いことから、大学での学習内容や学生の理解が深まるよう、研修内容の追加や、運営・実施体制について、本評価を基に九州大学保健学科教員と再検討する予定である。

(2) 実習指導要項開発プログラム

平成 24 年度計画

- 目的： 実習内容及び実習指導に関する事項を検討し、併せて実習指導者の資質向上を図る。
 目標： 1) 学生への教育的・効果的指導のあり方を検討する。
 2) 実習指導要領の見直し、改訂を行う
 (完成目途：平成 24 年 7 月末、10 月第 1 回看護師長会議配布)。
 3) 実習指導要項改訂版を活用し、評価を行う。
 4) 学生の卒業時の看護基本技術到達度の現状を知る。

【実習指導者会議 活動計画】

月日	4					5					6					7					8					9					10					11					12					1					2					3					
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5						
担当	司会 看護部 看護キャリアセンター					看護部 田洲(北9)森田(北11)					田頭・増本(北10) 安田(OCU)穂原(OCU)					精間(OP)池田(南5-1) 船橋・花田(WW)					明石・坂井(南5-2) 片岡・藤原(南5)					石村(南7-1)松崎(南7-2) 高崎・上村(南5)					田中・伊崎(南11) 坂本・横山(南10)					看護キャリアセンター					井口(北9)塚本(北9)					水原(北9)山田(北9)					田淵(北9)成基(南9)										
会議・運営	1. 会議室について 2. 会議室の予約について 3. 会議室の設備について 4. 会議室の清掃について 5. 実習指導者研修の日程について 6. 24年度学生及び研修生の入込計画について 7. その他															1. 基礎看護学実習Ⅰに実習指導要項を使用している(外来)					開催なし					1. 2年次専門領域別実習に実習指導要項改訂版を活用して 2. その他					1. 実習指導要項改訂版を活用して 2. その他															1. 今年度の活動計画															
学習・検討会	1. 基礎看護学実習Ⅱに実習指導要項を使用して										1. 基礎看護学実習Ⅰに実習指導要項を使用して					1. 実習指導要項完成、最終確認					1. 事例検討 2. 人事交流報告					1. 事例検討 2. 研修参加費請求報告					1. 実習指導要項改訂版を使用して(第1回評価)					1. 実習指導要項改訂版を使用して(第2回評価)					1. 研修参加報告(千葉大学看護学教育指導者研修)																				
実習指導者会議					実習指導要項の見直し、修正(WS)					全体を通しての保健学科との協議																																																			
実習計画	週数	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	期間	2	9	16	23	30	6	13	20	27	3	10	17	24	31	7	14	21	28	4	11	18	25	1	8	15	22	29	5	12	19	26	31	6	13	20	27	3	10	17	24	31	7	14	21	28															
	九州大学保健学科2年次	基礎看護学実習Ⅰ					基礎看護学実習Ⅰ					基礎看護学実習Ⅰ					基礎看護学実習Ⅰ					基礎看護学実習Ⅰ					基礎看護学実習Ⅰ					基礎看護学実習Ⅰ					基礎看護学実習Ⅰ					基礎看護学実習Ⅰ					基礎看護学実習Ⅰ														
	九州大学保健学科3年次	基礎看護学実習Ⅱ					基礎看護学実習Ⅱ					基礎看護学実習Ⅱ					基礎看護学実習Ⅱ					基礎看護学実習Ⅱ					基礎看護学実習Ⅱ					基礎看護学実習Ⅱ					基礎看護学実習Ⅱ					基礎看護学実習Ⅱ					基礎看護学実習Ⅱ														

平成 24 年度実施進捗状況

(1) 看護学生による臨地実習に対する評価

昨年度に引き続き、臨地実習に関する評価の一環として、九州大学病院における看護学臨地実習を体験する看護学生を対象としたアンケート調査を実施している。

調査目的：九州大学病院において臨地実習を体験した看護学生の臨地実習に関する認識を調査することにより、当院における臨地実習のあり方を検討する資料とする。

調査対象：九州大学病院において臨地実習を体験する看護学生で下記のいずれかに該当する者

- ①九州大学医学部保健学科 3 年生
- ②A 看護大学 2 年生

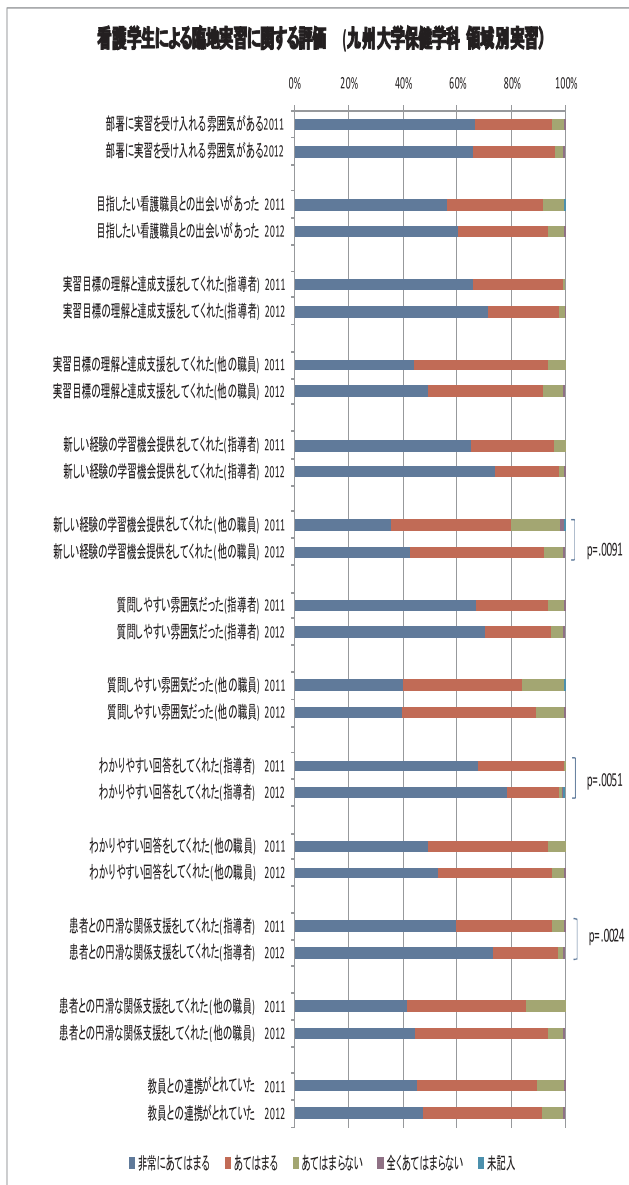
調査期間：平成 24 年 10 月～平成 25 年 3 月

調査方法：病棟における臨地実習の最終日に、看護学生へ配布し約 5 分間の時間を設定後回収する。

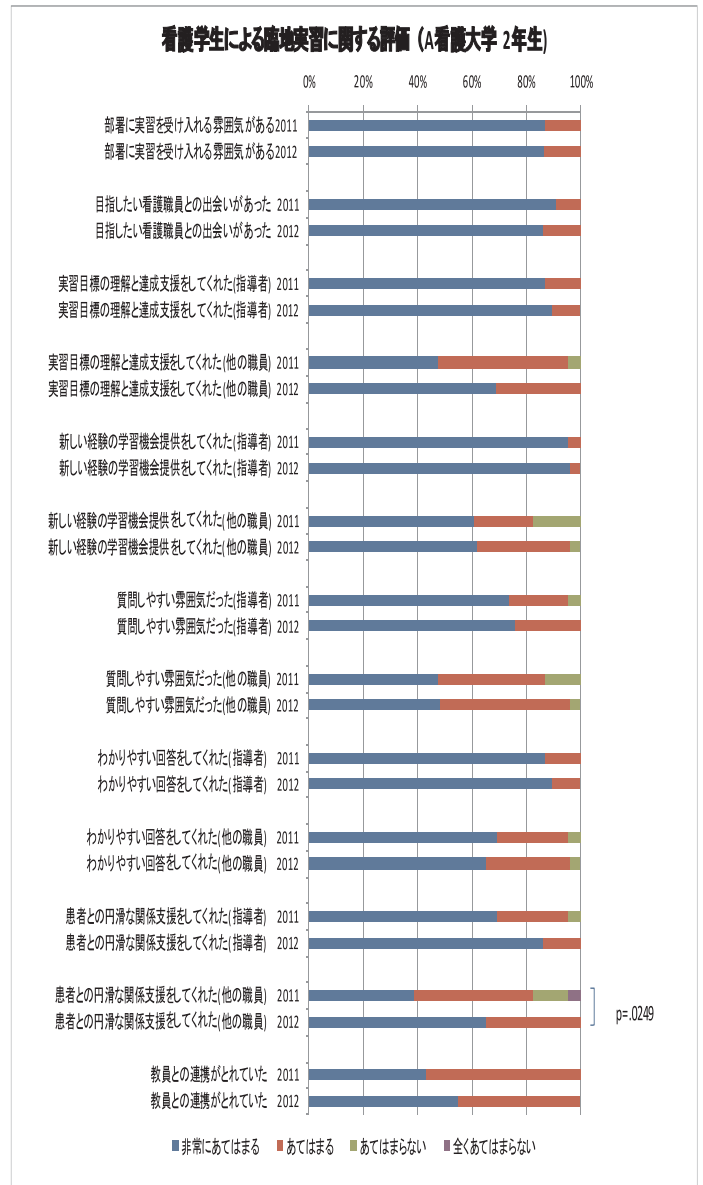
結果：平成 25 年 2 月 28 日現在、①九州大学医学部保健学科 3 年生より延べ 242 名、②A 看護大学 2 年生 29 名から回答が得られた。

【九州大学医学部保健学科】2011年 n=204 2012年 n=242

【A看護大学 2年生】2011年 n=23 2012年 n=29



検定方法：Mann-Whitney U-test



検定方法：Mann-Whitney U-test

上の図は、看護学生のアンケート結果をもとに、昨年度と比較した結果を示したものである。九州大学医学部保健学科の看護学生から得られた結果では、「実習指導者以外のスタッフによる新しい経験ができるような学習機会の提供」「質問に対する実習指導者のわかりやすい回答」「実習指導者による受け持ち患者との円滑な関係構築支援」の3項目において肯定的な回答が有意に(p<.05)増加していた。A看護大学2年生から得られた結果では、「実習指導者以外の職員による受け持ち患者との関係構築支援」の項目のみにおいて、肯定的な回答が有意に(p<.05)増加していた。「実習指導者以外のスタッフによる新しい経験ができるような学習機会の提供」については、実習指導要項の活用により、実習指導者以外のスタッフの役割や看護学生が経験出来る看護技術の明確化が浸透しつつあることの効果として捉えることができる。全体的に肯定的な評価を得られ、実習環境の整備が進行していることが結果に反映されているようである。

【臨地実習に関する自由記述内容（一部抜粋）】

指導者さんは、本当に親身に指導してくださって困ったことや大変なことも何でも相談のってくれました。すごく勉強になりました。指導者さんのような看護師になりたいです。ありがとうございました。
実習指導者でない方も親切に熱心に指導していただき、時間をとても有効に使って高い質の実習にすることができました。
職員の方々が本当に熱心に学生の指導をしてくださって驚きました。本当に感謝です。良い看護師になりたいと強く思いました。ありがとうございました。
指導者の方を始め、看護師の皆さん、スタッフの皆さんにとっても優しく丁寧に指導していただくことができ嬉しかったです。
今回の実習では学ぶことが非常に多く、実りある実習となりました。実習指導者さんはとても分かりやすく丁寧に教えてくださり、学びの場を提供してくださいました。
指導が的確であらゆる体験、見学の機会を設けてくださいました。ありがとうございました。
指導者も方も他の看護師さんとても丁寧に指導してくださいました。こんな看護師になりたいと思える方がたくさんいらっしゃってとても素敵な病棟だった。
質問をすると丁寧な指導をくださり、また医師の方にもきいてくださるなどわかりやすくとても助かりました。技術的なことだけでなく、看護師としての姿勢や考え方なども学ぶことができました。約2週間ありがとうございました。
実習目標が達成できるように実習内容を考慮してくださいましたので、たくさんの経験ができました。とてもよい実習となりました。
とても的確で分かりやすい説明やアドバイスをもらって次につながりやすかったです。毎日多くの不安があったけど、指導者さんの笑顔で安心することができました。私も指導者さんのような看護師を目指したいです。
とてもよい実習環境で学ぶことができ実習を円滑に行う事ができたので本当に良かったと思いました。私は指導者さんという目標とする看護師さんを見つけることができ、このような素晴らしい職場で働きたいと思いました。ありがとうございました。
実習指導者さんは、私たちに多くの機会を与えてくださいました。援助もできるだけたくさんさせていただいたので、学ぶところもたくさん吸収することができました。何よりも嬉しかった事は、朝と帰りにナースステーションにおられる看護師さんたちに挨拶をすると皆さんお忙しいにも関わらず顔をこちらに向けて聞いてくださいました。良い雰囲気の中で高度な医療機関である九州大学病院で学ばせていただき、大変嬉しくありがたく思います。患者さんと良いコミュニケーションをするにはまず身近な人同士の関係がよくないと患者さんとも良い関係を築くことが出来ないと思いました。今回実習させていただいたことを通して今後さらに勉強して活かしていきたいとします。

自由記述の内容に、実習指導者以外の看護職員の積極的な関わりや、部署特有の看護技術体験の促進、学生の受け入れに関する環境調整等に対する肯定的な意見が数多く見受けられる。また、前述したアンケート結果の「新しい経験の学習機会を提供してくれた」の項目のポイントが上昇している結果とも合致しており、当院の臨地実習がより効果的に行われてきていることを裏付けるものと考えられる。

その他に、実習部署に対する要望などの記載もみられたが、そのような場合は速やかに当該部署へ意見を返し、看護学生の意見をフィードバックするよう努め、次回の実習グループを迎え入れる際の参考にしてもらうなどの体制を整えた。

(2) 実習指導要領の見直しおよび改訂

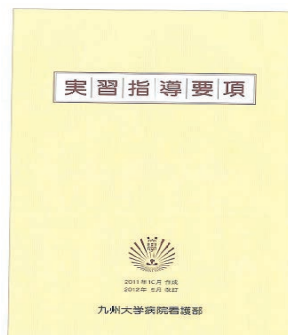
平成24年7月までの実習指導者会議において「実習指導要項」の見直しを行い、実習指導会議企画委員会においてさらに検討を重ね、改訂を行った。

【改訂版 実習指導要項の概要】

A4 サイズ フルカラー印刷 全104ページ。2穴ファイルにてファイリング。



実習指導要項（改訂版）外観



中表紙

目 次

- I 九州大学病院における実習指導
- II 臨床実習における役割
 - 1 実習指導者（専任）・スタッフ・管理者・教員の役割
 - 2 実習時間別の教員・実習指導者（専任）・スタッフの役割
- III 保健学科の「看護基本技術」到達目標と実習で経験出来る該当部署のマトリックス
- IV 基礎看護学実習Ⅰ
 - 1 実習目標・行動目標・実習内容
 - 1) 総合実習
 - 2) 病棟
- V 基礎看護学実習Ⅱ
 - 1 実習目標・行動目標・実習内容
- VI 成人・老年看護学実習
 - 【急性期看護学実習】
 - 1 受け持たせたい患者と学習させたい処置・検査・看護技術
 - 2 実習目標・行動目標・実習内容
 - 1) 病棟
 - 2) ICU/救命ICU
 - 3) CCU
 - 4) 手術部
 - 【慢性期看護学実習】
 - 1 受け持たせたい患者と学習させたい処置・検査・看護技術
 - 2 実習目標・行動目標・実習内容
 - 1) 病棟
 - 2) KCU
 - 3) 外来化学療法室

今年度作成の
改訂版より追加

- VII 小児看護学実習
 - 1 受け持たせたい患者と学習させたい処置・検査・看護技術
 - 2 実習目標・行動目標・実習内容
 - 1) 病棟
 - 2) NICJ/GCU（平日・2週間）
- VIII 母性看護学実習
 - 1 受け持たせたい患者と学習させたい処置・検査・看護技術
 - 2 実習目標・行動目標・実習内容
- IX 精神看護学実習
 - 1 受け持たせたい患者と学習させたい処置・検査・看護技術
 - 2 実習目標・行動目標・実習内容
- X 助産学実習（選択コース）
 - 1 受け持たせたい患者と学習させたい処置・検査・看護技術
 - 2 実習目標・行動目標・実習内容
 - 1) 病棟
 - 2) NICJ/GCU（1E）

◆実習指導者会議決定

◆平成23年度 実習指導者会議構成委員一覧

◆平成24年度 実習指導者会議構成委員一覧

内容の検討とともに、初版には含まれていなかった「基礎看護学実習Ⅰ」を網羅し、改訂版として完成させた。9月26日開催の看護師長会議に於いて全部署および九州大学医学部保健学科や関係部署に配布し、10月から開始した九州大学医学部保健学科3年生の看護学臨床実習（領域別実習）で活用を始めている。

●実習指導要項活用に関する質問紙調査

調査目的：改訂を行った「実習指導要項」に関する活用状況について現状を把握し、実習指導要項の評価を行う。

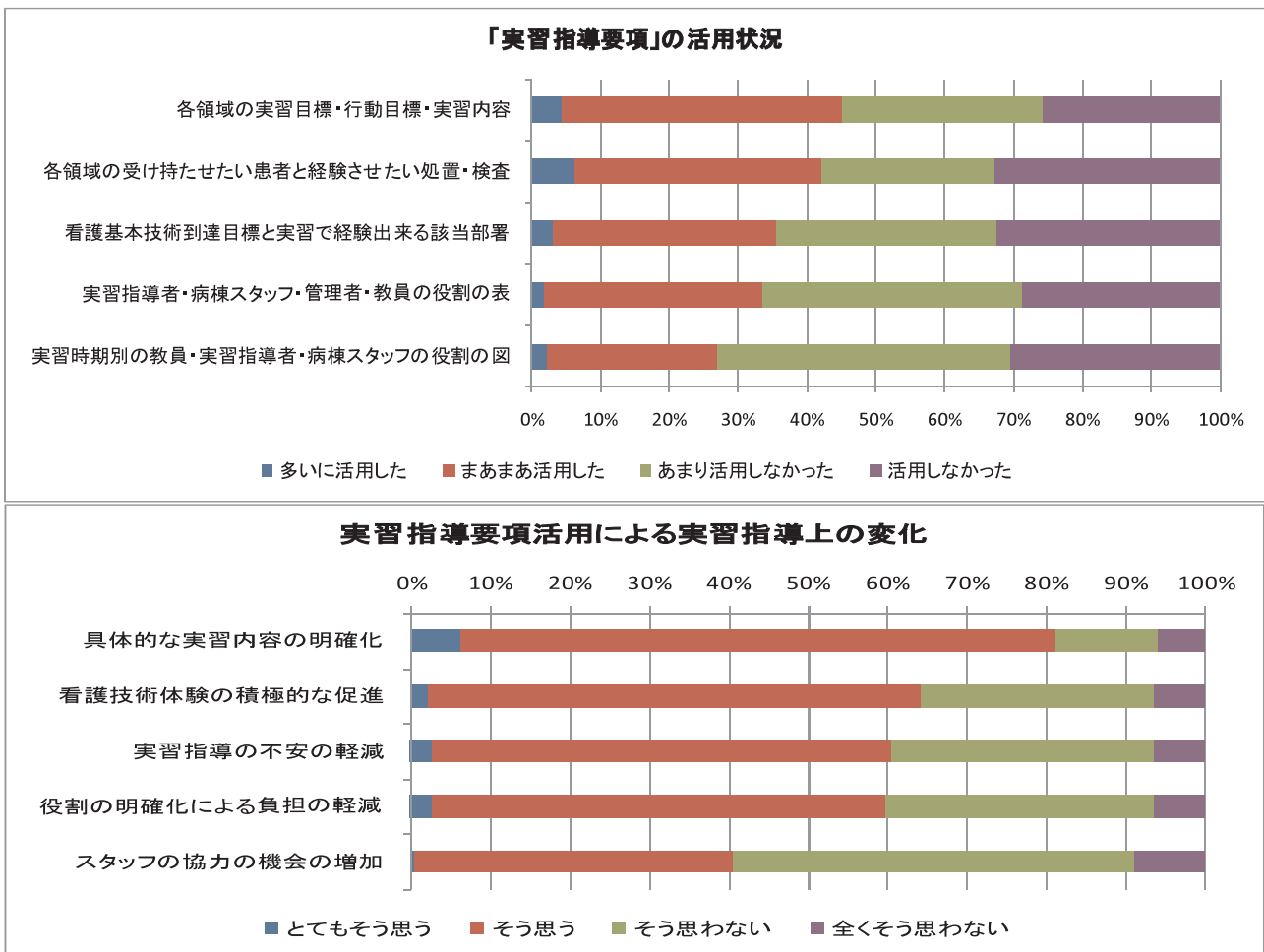
調査対象：基礎看護学実習及び領域別実習の実習部署（24 部署）における以下の①～④に該当する者

- ①平成 24 年度に当院において看護学生の臨地実習指導を主に行っている実習指導者 74 名
- ②平成 24 年度の臨地実習中の看護学生に関わる機会があったスタッフ看護師 72 名
- ③副看護師長 83 名
- ④看護師長 24 名
- 合計 253 名

調査期間：平成 25 年 1 月～2 月

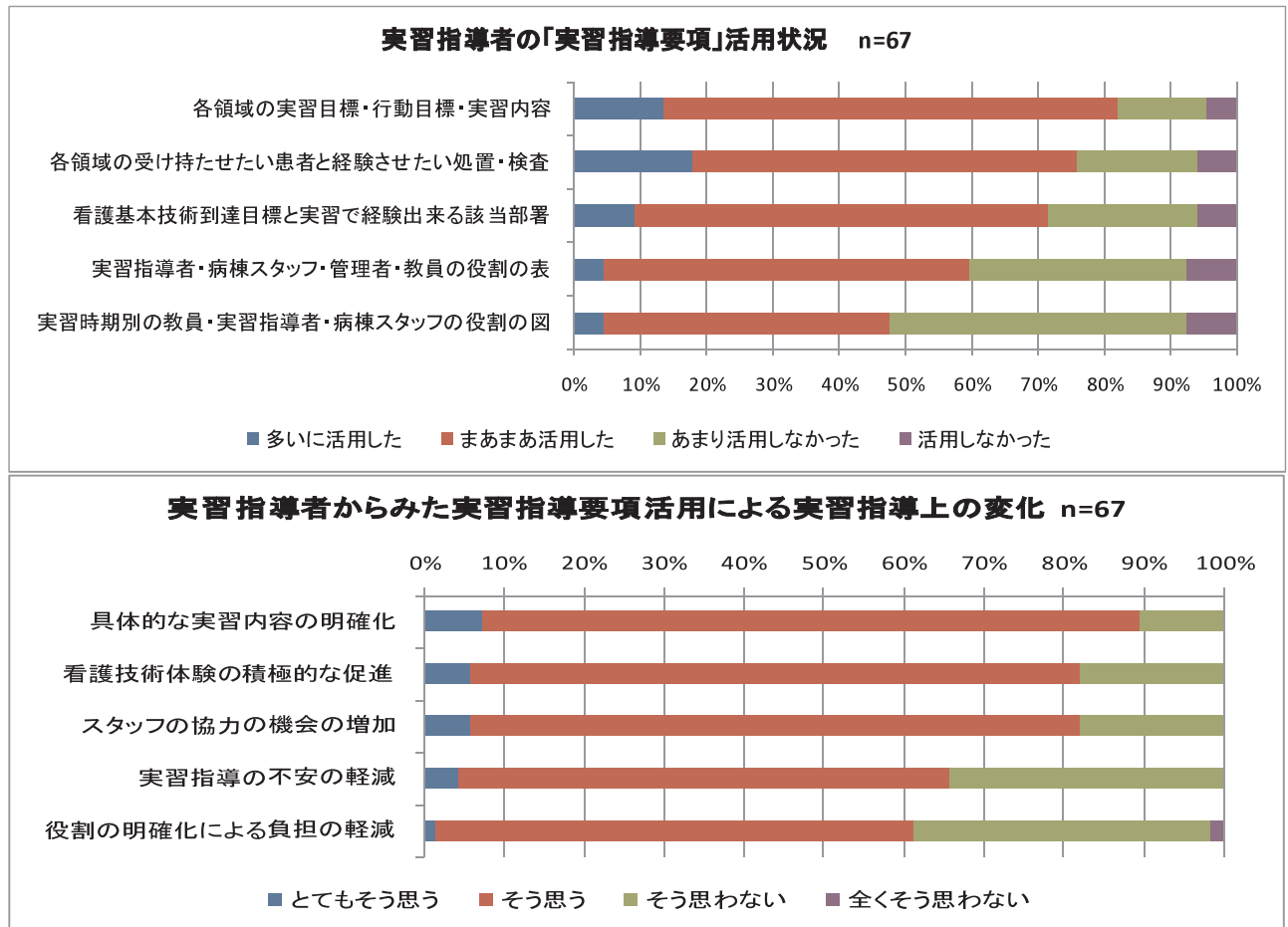
調査方法：平成 25 年 1 月 23 日の看護師長会議において調査用紙を配布し、看護師長を通して調査対象者へ配布してもらう。回答後は調査用紙を密封できる封筒に入れたのち、部署ごとに取りまとめて看護部へ返送する。

結 果：236 名より回答が得られた(回収率 93.3%)。有効回答数は 227 部(有効回答率 96.2%)。



回答者における実習指導要項の活用は、すべての項目において約 3～4 割の活用にとどまっていた。しかし、実習指導要項を活用することによる実習指導上の変化として、約 8 割が「具体的な実習内容の明確化」に繋がったと回答していた。その他の「看護技術体験の積極的な促進」「実習指導の不安の軽減」「役割の明確化による負担の軽減」については 6 割が肯定的な評価をしていた。このように一定の評価を示しているものの、「スタッフの協力の機会の増加」は、約 6 割が否定的な見解を示していた。

回答者の中の実習指導者 67 名を抽出し、同様の項目について結果をまとめたものが、以下の図である。臨床における実習指導の中心的な役割を担う実習指導者に、最も活用されていた項目は「各領域の実習目標・行動目標・実習内容」であった。さらに、実習指導要項を活用したことによる実習指導上の変化として「具体的な実習内容の明確化」は 9 割、「看護技術体験の積極的な促進」と「スタッフの協力の機会の増加」は 8 割が肯定的に捉えていることから、実習指導要項の効果が発現されていると考えることができる。



平成 25 年度の方向性・課題

これまでの取り組みの中で、臨床と教育機関（保健学部門看護学専攻）が連携し、作成した「実習指導要項」は一定の効果をもたらしていることが実証されている。今後は、実習指導者以外の看護職員に対する周知を徹底していくこと、さらに実習指導要項の活用促進を促していくこととする。また看護学生による臨地実習の評価も継続し、看護学生が効果的な臨地実習を行えるための環境のあり方について実習指導者会議において検討を行っていく。

【3】教育指導者養成



教育指導者養成では、臨床現場において、臨床実践能力を発揮し患者ケアを行いながら、教育マインドを活用して臨床現場の教育活動を担う教育指導者を育成する。教育指導者は看護職員の「指導者役割」を担う能力を向上させる、あるいは「指導者」を育成し、キャリア構築を支援するものである。

平成 24 年度計画

< 目標 >

- ・看護部から保健学部門看護学専攻への1年間の人事交流実施
(詳細は後述「人事交流」参照)
- ・千葉大学「教育－研究－実践をつなぐ臨地実習施設の看護学教育指導者研修」参加
- ・保健学部門看護学専攻と連携した「教育指導者研修」開催
- ・「福岡県看護実習指導者講習会」参加
- ・保健学部門看護学専攻、教育学部と連携した「院内実習指導者研修会」開催
(詳細は前述「実習指導者育成プログラム」参照)

平成 24 年度実施進捗状況

(1) 平成 23 年度育成された教育指導者の教育活動実践

平成 23 年度人事交流を行った看護職員は、交流後、医療連携センターに配属になり、看護キャリアセンターにおける教育指導者業務を兼務しながら、人事交流で得た経験を臨床現場へ反映できるよう活動した。以下、人事交流後の臨床現場における教育指導活動を報告する。

1. 教育計画参画

新人看護師の「看護部新採用者入職時研修(計24時間)」、「看護実践研修1、2、3、5(計63.5時間)」、「1、3、6、12ヶ月フォローアップ研修(計44.5時間)」、「シミュレーション研修(多重課題・時間切迫)(計18時間)」、「急変時の看護(計21.5時間)」等の集合教育研修、「プリセプターシップ研修(年間6回、計31時間)」、「実習指導者研修会(年間7回、合計24.5時間)」の運営・実施に関して、看護キャリアセンターと連携して行った。看護部教育委員会に年間10回出席し、クリニカルラダーの改定等に協力した。



2. 実習指導者育成支援及び臨地実習支援

1) 実習指導要項の改定

実習指導者会議に年間 11 回参加し、人事交流の経験を基に会議の構成員、保健学科教員と協議し、実習指導要項の改定に協力した。2月の会議では、ワークショップを担当し、実習指導要項使用後の改善点について、意見をまとめた。

2) 実習指導者育成支援

第 6 回・7 回の実習指導者研修会の運営を担当した(年間 2 回、計 7 時間)。第 6 回研修では、今年度より新たに「実習指導者として学生への指導が困難な場面」をテーマとし、実際の困難事例を取り上げ、多角的視点から学生への指導方法を学ぶことを目的に事例検討を行った。問題の明確化から解決策までの導き方について、文献を基に分析フォーマットを作成・活用し、グループワークとロールプレイを取り入れた。受講者からは、事例検討が実習指導に「大いに役立つ 45.2%、まあまあ役立つ 54.8%」と、肯定的意見が多かった。第 7 回研修では、これまでの研修で学習した理論を実習指導場面でどのように活用したか、実習指導者として成長した点と今後の課題についてグループワークを行い、1 年間の振り返りと総括を行った。「実際に実習指導を何度か経験した後で、講義の内容を振り返ることができたので、理解もしやすく、今後にも活用していこうと思った。」「自分のグループでこれまでの学びや具体例をまとめ、他グループの発表を聞くことで、この 1 年間の学びを焦点を絞って振り返りができ、さらなる学びにつながった。」等の肯定的意見が得られた。

実習指導者会議のワークショップでも同様に、「実習指導者として学生への指導が困難な場面」をテーマに事例検討の運営を担当し(年間 2 回、計 3 時間)、参加者からは、「事例検討を通して、学生、患者、指導者の立場から考えて、問題を明確にするとよりよい実習指導が行えることを学べた。」等の肯定的意見が得られた。



3. 看護研究支援

昨年度より継続しプロッサム教育研究推進WGに年間 18 回出席し、今年度より開講した看護研究コースの企画・運営、来年度より開講する看護研究コース実践編の企画・準備をWGメンバーと協力し担当した。WGメンバーである保健学部門看護学専攻教員と看護研究 2 件(「看護研究における実践への還元に焦点を当てた研修の効果に関する検討」、「大学病院看護部が実施する看護研究の支援体制に関する実態調査」)を共同研究しており、学会発表の準備を行っている。また、看護研究基礎コースの指導者として、コース受講者である院内看護師 1 名に対し、主に研究の基礎と文献検討方法について、年間 6 回の対面指導(約 15 時間)と指導日が確保できない場合はメール・電話での指導(計 6 回)を行った。指導対象者は 2 月に院内で成果発表を行った。

昨年度より研究指導を行っていた北棟 8 階 1 病棟の看護師 3 名へ、学会発表の抄録作成、論文投稿、査読後の修正等について対面指導(約 3 時間)やメールでの指導(計 4 回)を行った。第 43 回日本看護学会・総合看護にて共同で学会発表を行い、日本看護学会論文集に論文掲載予定である。その他、院内看護師からの看護研究、学会発表・抄録作成に関する相談 4 件に対応した。支援対象者からは研究プロセスを学ぶことや成果を発表できたことに達成感や満足感が得られたとの意見が得られた。



教育指導者教育活動：平成 25 年度の方向性・課題

引き続き、教育計画参画、実習指導者育成支援及び臨地実習支援、看護研究支援を行う。実習指導者育成では、学生の現状の理解や具体的指導スキルの習得を目指し、研修内容の検討を行っていきたい。看護研究支援では、看護研究コース実践編の企画・運営、サポートを行っていき、院内看護師への研究支援を継続していきたい。

キャリア相談支援について具体的活動は不十分である。キャリアモデルとして大学院進学相談等に対応できるよう勤務調整や環境を整えることが課題である。

交流内容		21年度		22年度		23年度		24年度	
		人数	延べ日数	人数	延べ日数	人数	延べ日数	人数	延べ日数
看護部 から 保健学 部門	人事交流	0	0	1	10か月	1	1か年	1	1か年
	実習担当指導者による講義	0	0	0	0	5	5	4	5
	教育担当指導者による講義	0	0	18	25	10	10	9	10



平成23年度千葉大学看護学教育指導者研修に参加した**教育指導者**による「実習指導者会議」において実践報告



平成23年度に育成された**教育担当指導者**による「医療安全1」講義運営・実施



「多重課題・時間切迫」のシミュレーション研修では**教育担当指導者が、患者役、先輩看護師役、ファシリテーター**を担い、新卒看護職員教育研修プログラムで新人指導を実践

(2) 平成 24 年度教育指導者育成活動

平成 24 年度計画

平成 24 年度 教育—研究—実践をつなぐ臨地実習施設の看護学教育指導者研修

北棟 6 階 2 病棟

副看護師長 高浪郁恵

< 研修期間 >

平成 24 年 5 月 14 日 (月) ～ 平成 24 年 7 月 27 日 (金)

平成 25 年 3 月 1 日 (金)

< 研修場所 >

千葉大学大学院看護学研究科 (千葉県千葉市中央区亥鼻 1-8-1)

< 研修目的 >

臨地実習施設等において看護学生の看護実践を直接指導する看護学教育指導者である看護職が必要な能力を高め、変化する個々の臨地の状況に合わせ看護学教育指導のあり方を考察し、臨地と基礎教育機関の連携・協働の充実を図ることを目的とする。

< 研修の科目区分 >

1. 看護学教育実践指導の基礎
2. 看護学教育実践指導の方法
3. 看護学教育実践指導の展開

< 授業科目 >

1. 看護学教育実践指導の基礎

1) 看護理論と看護実践 2) 組織における調整力強化演習 (IPW・IPE、チーム医療、プレゼンテーション演習、カンファレンス演習) 3) 看護学教育方法 I (看護系大学におけるカリキュラム改革の動向と臨地実習の位置づけ、学生の看護実践能力を育成するとは、大学における地域看護教育及び保健師養成、学生の理解、効果的な学習環境の整備、教育評価) 4) 看護管理論 I (病院看護管理論、行政看護管理論) 5) 看護学継続教育論 (生涯学習の基本的理念と意義、キャリア開発) 6) 問題解決学演習 I (問題解決のアプローチ)

2. 看護学教育実践指導の方法

1) 看護学教育方法 II (ナラティブ、看護実践のリフレクション) 2) 看護学教育方法演習 (臨地実習事例の教材化演習、教材化事例を用いたロールプレイング) 3) 臨地実習指導演習 (看護基本技術 I の学内授業へ参加、担当領域の学内演習と臨地実習へ参加)

3. 看護学教育実践指導の展開

自施設における研修成果の伝達や、実習指導に関連した課題への取り組みを行うための計画立案を支援する。

平成 24 年度実施進捗状況

< 研修の学び >

私は平成 23 年度より教育担当副看護師長として病棟の人材育成・教育を担っており、特に新人看護師育成に携わっている。近年、新卒で入職してくる看護師の大半を 4 年制看護大学卒業者が占めており、臨地実習を受ける学生も、4 年制看護大学の学生である。(実習受け入れている九州大学保健学科看護学専攻も平成 17 年より 4 年制大学へと移行した。) 私自身は、自大学が 4 年制大学へと移行する前の医療技術短期大学部の 3 年課程を卒業しているが、自分自身の卒業時と 4 年制大学を卒業して入職してくる現在の新人看護師とでは、何かが変わってきている印象を受け、漠然とした違和感を感じながら新人教育を行っている現状があった。

今回の研修を通して、現在の看護基礎教育内容は、自分自身が 3 年課程の際に学んだ学習目標やカリキュラムなどが大きく違っており、入職時の新人看護師像をつかむためには、現在の看護基礎教育内容と現行カリキュラムに沿って教育を受けている現在の臨地実習学生について理解することが必要だと考えた。

【看護学教育実践指導の基礎】では、「看護系大学におけるカリキュラム改革」・「学生を取り巻く状況」・「病院看護管理論」などについて学び、臨地実習時間は総合的には変化していないが、予防医学

に重点が置かれ、在宅看護論などの臨地実習科目数の増加により、科目毎の臨地実習時間が短くなっていること、また、医療安全や患者の人権配慮が強く謳われているため、臨地実習時間内での看護技術の実践に制限があること、看護技術に関しては就職後実践で学ぶ内容とし、看護基礎教育課程では、看護実践強化のため査定（アセスメント）に力を入れた実習へと変化していることを知った。それに伴い、臨地実習目標も「援助を実践できる」「看護技術・援助技術を習得することができる」から「考えることができる」「常に査定」「理解を深めることができる」「アセスメント」といった内容へ変化している。

このような教育課程でのカリキュラム変化に対応して、当院では集合教育での看護実践研修やeランニング、シミュレーターによる自己学習の環境を整備・強化されていること、また【看護実践力 Blossom 開花プロジェクト】の4本柱の1つである「教育プログラム開発」内「基本的看護実践能力育成プログラム」で実習指導者育成や看護基礎教育課程の実習要項に沿った、臨床側の実習指導要項作成などの取組みが実施されている。

【看護学教育実践指導の方法】では、ナラティブ（語り）・リフレクション（振り返り）を学んだ。グループワークで、ナラティブにより気持ちの共有や振り返り、ストレスの軽減につながることを自分自身で体験し、フォローアップ研修やプリセプター研修にナラティブを活用することの重要性を感じた。また、リフレクションはインシデント時に行うことがほとんどだったが、心に引っかかっている看護についてリフレクションすることで今後の看護観の変化にもつながることを知り、リフレクションすることの大切さを考えさせられた。さらに、担当領域の学内演習と臨地実習を参加し、学生指導を行う教員・指導者の指導方法を直接見学する機会があり、指導を行ううえで、コーチングスキルの重要性を感じた。

<取組みの実際>

今回の研修を終えて、現在の4年制大学看護基礎教育課程では、3年課程時と比較して、学習目標やカリキュラムなどに大きな変化があることを学んだ。新しいカリキュラムや学習目標を学んで、入職してくる新卒看護師像をつかむためには、実際に看護基礎教育課程で学んでいる現在の臨地実習生について理解することが必要だと考えた。さらに、4年制大学と3年課程の間の変化だけでなく、平成20年には指定規則改正によりカリキュラム改正も行われており、新人指導に関わっている経験年数5年以上になるスタッフと現在の新卒看護師間にも学んだ内容が変化しており、私同様に入職してくる新卒看護師像に違和感を感じているのではないかと考えた。

そこで、カリキュラム変更点や臨地実習に関する臨床での取組みについて学んだ上で、新しいカリキュラムや学習目標に沿って学習している臨床実習生を理解し、彼らが成長して入職してくる新卒看護師像をイメージできれば、入職してくる新卒看護師の背景にある看護基礎教育課程での学びの内容を理解しているので、新人看護師教育に対する指導者側の違和感払拭や考え方にも変化があるのでないかと考え、実践計画を立案した。

実践計画では、「現行カリキュラムの4年制大学へ変更となった現在の臨地実習生の理解～臨地実習生を理解し新人の入職時像をイメージし新人指導へ役立てるために～」というテーマを掲げ、新人教育に携わる看護師経験5年目以上の看護スタッフを対象に、現行カリキュラムに至る変更点、臨床での取組みに関する講義を行うこととした。講義は、臨地実習生の教育背景を理解すること、学生理解を通して、入職してくる新卒看護師像がイメージでき、新人教育に役立てることができるようになることを目標に実施した。

講義前に看護スタッフに対して「現在の新卒入職看護師に何か違いを感じていたことがあるか」をアンケートで尋ねたところ、『看護技術面』においては、「実習で実際に経験していることが少ない」「実習において出来る技術が減っている」「入職時提供できる看護技術が少なく、集合教育が多く組み込まれ、シミュレーターなど自己学習する環境をあたえられるようになっていない」、『コミュニケーション面』においては、「質問しても返事がなかなか返ってこない」「指導者側が声をかけるのを待っている（積極性が乏しい）」「報告、連絡、相談のタイミングが遅い（わかっていない）」、『精神面』においては、「指導を受けることに関して受け身」「自己表現が乏しく、何を考えているかわかりづらい」「数ヶ月後のフォローアップ研修が多い」など、自己の入職時と比較して新人看護師の看護技術力やコミュニケーション力だけでなく、臨床教育体制等での違いを感じていることがわかった。

講義では臨地実習にくる看護学生が学んでいるカリキュラム内容を学習するとともに、実際の臨地実習指導でも活用できるよう、昨年度の臨地実習指導者に「実習指導要項の中で病棟スタッフに知ってほしい点」を確認し、自部署で担当する「小児看護実習における学習させたい処置・検査・看護技術」についても看護スタッフに教育活動を行った。

教育活動後講義に参加した看護スタッフへのアンケート結果から、「4年制大学の実習要項の現状、技術よりアセスメント能力に力を入れているということ」「アセスメントすることに重点をおいた教育

を受けてきたのはよく分かった」「新人にアセスメント能力があると考え、それを有効に使うためにはどのように指導したら効率的なのかなと思う」「技術ばかりを求めるのではなく、考え方・アセスメントの仕方を重視するといいいのか」など現在のカリキュラム内容の理解を深化させ、教育方法について熟考するように変化した。今後の新人看護師教育で変えようと思ったことでは、「技術については習得するための時間の確保が必要だと感じた」「もっと基礎から教え、実践できる機会をふやそうと思う」「自分の時とは違うと思って比べないようにする」「技術チェックを全体統一して行う」「シミュレーション研修の参加をもう少し促す」「自分のコーチングスキルを見返すべきだと思った」といった結果が得られ、新人教育に対する考えに変化がみられた。

当初の計画では、教育活動を10月に実施・終了させ、活動後、「新人教育のなかで変化した点」や「平成25年度の新人教育に必要なと思ったこと」についてアンケート調査を実施する予定であった。しかし、準備が間に合わなかったこと、講義対象となる看護スタッフ全員と講義日時をあわせることが困難であったため、11月～1月まで教育活動を実施することとなった。その結果、教育活動実施後のアンケート調査には至らなかった。

<今後の課題>

今回、現在の看護基礎教育課程におけるカリキュラム内容変化（臨地実習時間の変化、看護技術から査定（アセスメント）能力を身につけるための実習）を講義形式の教育活動として企画・実施し、新人教育にあたる看護スタッフの新卒看護師像イメージや新人教育に対する考え方に変化を与えることができた。今後、今回実施した教育活動での看護スタッフの学びや変化を平成25年度の新人教育に役立てることを目標とし、看護技術習得度チェックリストや病棟内での看護実践に留まらず、シミュレーション研修の活用など、新たな取組みについて考えていく必要がある。



グループワーク



計画発表会



閉講式

(3) 平成24年教育担当指導者育成

平成24年度計画

平成24年度教育担当指導者研修を開催し、教育担当指導者を育成する。

目的：

1. 看護部の新人看護師の教育方針に基づき、各部署で実施する研修の企画、運用を行うための知識、技術、姿勢・態度を学ぶ。
2. 各部署における実地指導者（プリセプター）への助言及び指導、また新人看護師への指導、評価を行うための能力を養う。

	日程	対象	時間	担当	方法	目標及び内容
第1回	2012年 5月15日	新教育担当 副看護師長 13名	8:30～ 12:00	川本利恵子教授 中畑高子看護部長 教育担当副看護部長 教育看護師長 教育副看護師長	講義・ 演習	1.新人看護職員研修における教育担当者の役割 1) 新人看護職員研修ガイドラインについて 2) 教育担当者の役割 2.到達目標の理解と設定 1) 組織の理念と人材育成の考え方 2) 自施設における新人看護職員研修の到達目標の 設定 3.教育に関する知識 1) 学生の理解、教育背景 2) カリキュラム、教育方法、教育評価 3) 年間教育計画の立案に必要な知識 4.各部署の新人教育計画について
第2回	2012年 6月12日	教育担当 副看護師長 46名 ※ 第1回研修 に参加した 新教育担当 副看護師長 13名を含む	13:00～ 16:30	教育看護師長 教育副看護師長 看護キャリアセンター 白井 ひろ子	講義・ 演習	1) 各役割りの現状と課題・対策 ①新採用者 ②プリセプター・エルダーの現状と課題 ③スタッフ間の協力体制 ④教育担当者 2) 新採用者の教育計画の進行状況・経過修正 3) アンガーマネジメント 4) 研修担当者報告
第3回	2012年 7月10日		13:00～ 14:00	教育看護師長 教育副看護師長	演習・ 報告事項	演習 1) 各役割りの現状と課題・対策 2) 新採用者の教育計画の進行状況と経過修正 3) 集合教育と部署教育の連動 報告事項 1) 新卒者3か月フォローアップ研修 2) プリセプティ支援に関するアンケート結果 3) プリセプター研修事前アンケート報告 4) 研修担当者報告
第4回	2012年 10月9日		13:00～ 14:00			演習 1) 各役割りの現状と課題・対策 2) 新採用者の教育計画の進行状況と経過修正 3) 集合教育と部署教育の連動 4) シミュレーション研修について 報告事項 1) 研修担当者報告
第5回	2012年 11月13日		13:00～ 14:00			演習 1) 各役割りの現状と課題・対策 2) 新採用者の教育計画の進行状況と経過修正 3) 集合教育と部署教育の連動 報告事項 1) 6か月フォローアップ研修報告 2) プリセプティ支援に関するアンケート報告 3) プリセプター支援に関するアンケート報告 4) シミュレーション研修の報告 5) 研修担当者報告

	日程	対象	時間	担当	方法	目標及び内容
第6回	2012年 12月11日	教育 担当 副看護師長 46名	13:00~ 14:00	教育看護師長 教育副看護師長	演習・ 報告	演習 1)各役割の現状と課題・対策 2)新採用者の教育計画の進行状況と経過修正 3)集合教育と部署教育の連動
第7回	2013年 2月12日					目標達成の評価 まとめ・アンケート

平成24年度実施進捗状況

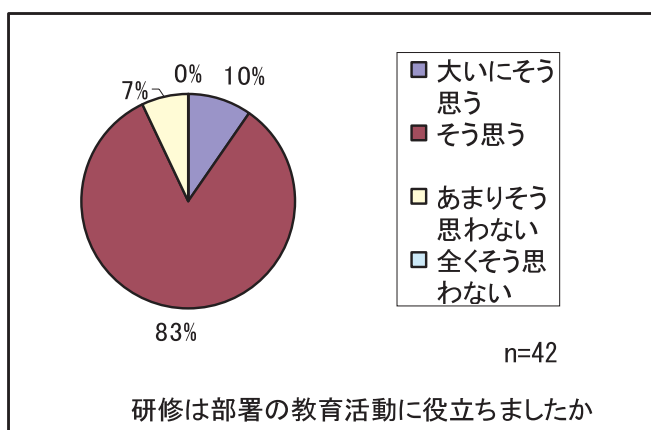
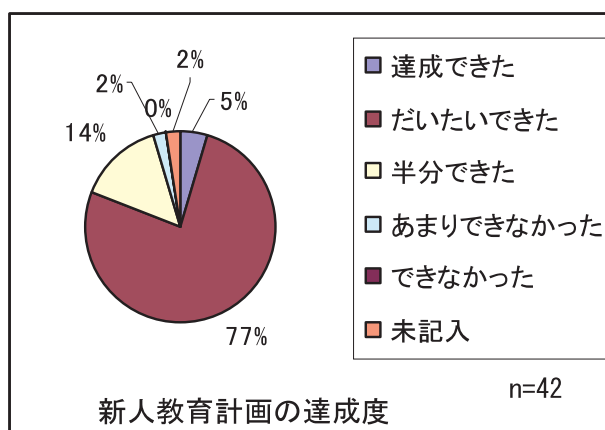
(1) 教育担当指導者：自部署での新人教育計画企画・運営

①新人教育計画の進行達成状況について（抜粋）

- ・計画通り進行はできているが成長にかなりばらつきがあり、教育計画の進行に差が出ている。
- ・目標設定どおり、自己学習も進めて計画を前倒しして教育を進めるなど順調に成長している。
- ・途中で部署移動した新人が一連の看護に時間がかかっている。夜勤はフォローをつけている。
- ・どの部署も計画通りに進めている。
- ・中途辞職や、仕事に来なくなった新人がいる。中途異動の新人は何とか休まずに来ていた。
- ・1月から独り立ちであったが、1名インシデントのことで辞職をほのめかす新人がいたのでフォローを継続している。
- ・課題を与えずに個人学習を促すことが難しい。

②教育担当指導者研修は自部署の教育活動にどのような点で役立ったか？要望や意見（抜粋）

- ・他部署の教育活動や進行状況を話すことで参考になった。
- ・他部署の教育活動を知ることにもなり、自分自身の知識を深めることにも繋がりました。
- ・問題点は明らかだが対策や評価を次回に話し合うということができなかった。
- ・自部署の問題点が分かり問題解決に役立った。
- ・県の研修では、話の聞き方や導き方を学んだ。この研修でもできると良い。
- ・毎回同じテーマなので、少し焦点を絞ったほうが良い。違うテーマでも良いのではないかと。
- ・回数は2、3ヶ月に1回ぐらいでよいと思う。



研修に参加した教育担当指導者は、各部署での新人教育計画の立案・実施運営を担っている。グループワーク演習を通じて、部署間の教育計画を横断的に情報交換でき、研修参加者の9割が新人教育計画が達成でき、研修参加が部署教育活動に役立ったと評価している。

(2) 教育担当指導者：平成 24 年度看護職員教育プログラムでの研修運営

平成 24 年度より、それまで院内で実施している看護職員教育プログラムに「協力者」として参加していた教育担当副看護師長が、2～3 名で 1 つの院内研修を担当する。研修担当後には、実践内容をまとめ報告する。また担当者にアンケートを実施し研修担当に対する評価を行う。

目的：

1. 集合研修の運営に積極的に関わることで、効果的な研修を図るためのマネジメント能力を育成する。
2. 研修に関わることで得た学びを部署の教育担当者として、教育や指導、研修に連動し活用する。

1. 対象とした研修：院内講師が担当する集合研修 平成 24 年 6 月～11 月までの研修
2. 決定方法：対象研修の中で教育担当副看護師長の希望により担当研修を決定
3. 研修担当者：下記一覧表参照
4. 実施内容
 - 1) 研修前の講師との打ち合わせ、資料や必要物品の準備、当日の進行・運営
 - 2) 受講生の研修レポートのまとめ・評価、研修担当者としての評価
 - 3) 教育 WG での報告
5. 実施結果
担当した研修とその担当者 合計 31 名の実績を下記に示す。

研修名	日程	担当者		
医療安全 I	6 月 5 日、6 日	栗山 (北 3)	井上 (北 9)	石田 (ICU)
		竹口 (南 11)	五嶋 (北 4・5)	秋吉 (北 7-2)
がん看護 I	6 月 14 日	勝木 (南 8)	鶴田 (北 11)	
スキンケア(実践編)	6 月 27 日	下山 (北 6-1)	鴨川 (南 6)	櫻田 (北 3)
循環管理(実践編)	6 月 28 日	三坂 (北 10)	伊藤 (南 8)	堀 (南 10)
呼吸管理(実践編)	7 月 19 日	久保 (南 7-2)	樋渡 (南 11)	手嶋 (北 10)
栄養管理	7 月 30 日	森 (南 7-1)	細川 (WW1・2)	大藪 (北 8-2)
医療安全 II	8 月 27 日	内藤 (放射)	上野 (南 5-2)	永淵 (手術)
糖尿病患者の理解とケア	9 月 6 日	梅津 (南 9)	濱崎 (北 9)	
スキンケア (実践編 II)	11 月 14 日	野田 (北 11)	高浪 (北 6-2)	中島 (CCU)
地域医療に必要な マネジメント能力	11 月 16 日	中村 (医療連携)	岩切 (南 9)	須古井 (南 6)

教育担当指導者は、上記院内研修での研修運営実践に加えて、新卒看護職員教育研修においても研修の企画や演習指導者としての参加などを行っている。

研修名	参加者数
新卒看護職員教育研修プログラム 合計 16 研修 (新採用者研修全般、看護実践研修、シミュレーション研修)	43 名

研修を担当したことで自部署での教育活動に活かそうなことはありましたか（抜粋）

- ・自部署での講義や研修の企画・運営、スケジュールの立て方
- ・打ち合わせ（事前の計画）の重要性が再認識できたので自部署での講義などに活かす。
- ・グループワークの方法
- ・講義だけでなく演習をすることで理解が深まることから自部署のオリエンテーションにも取り入れる。
- ・講義後に内容に沿ったグループワークをすることで理解が深まったとの感想が多く、現場でも自分で考える時間を作る工夫が必要
- ・講義内容の検討や参加者の反応を見ることの重要性がわかった。合同カンファや勉強会に活かしていきたい。
- ・連絡調整の仕方や確認しておくべきことが分かり、外部や他部門に勉強会を依頼する際に活かせる。

研修を担当しての意見や感想

- ・新人が受けた研修内容を具体的に把握できた。レポートや口頭だけの報告では伝わってこないと感じた。
- ・具体的な研修内容を知ると、病棟でのオリエンテーションで学んだことの振り返り、追加すべきことを行うことができる。
- ・教育担当の負担が少し理解できた。
- ・事前の打合せや準備が大切。いかに眠らせず聴講や演習を行うか、照明やいろいろな工夫が必要。
- ・講義式の研修だったのであまり大変だとは思わなかったが、参加型の演習などは細かい打ち合わせが必要だと思う。
- ・不安だったがやってみればなんとかなるものだったと思った、研修の準備の大変さが分かった。
- ・院内認定看護師がファシリテーターを担うことで大変助かった。研修を開催することの大変さ、大切さ、参加者の反応を見ることが出来勉強になった。
- ・講義内容をいかに興味深いものにするか、実践と結びつく内容にするか、講師の方の苦勞に感謝。
- ・講師との打ち合わせの前に、研修担当者メンバーでの役割や分担など実施していれば、打合せや研修がスムーズに行くと思った。
- ・部署により研修内容が難しかったり、また物足りなかつたりすることに対して運営の難しさを感じた。
- ・今回が演習を行うことが初めてだったので、講師側、運営側も手探りだった。打ち合わせから変更があり難しかった。内容の濃い研修で時間が足りないと感じた。できれば1日研修で行うほうがよいと思える内容だった。
- ・準備にこれほど労力があることを自分に関わってみて始めて知った。スムーズに運営できない部分もあり、その反省を今後活かせればと思う。
- ・実際に関わったことで、研修がスムーズに進行するための細かい注意点が分かったことが大きな成果だった。
- ・受講生が生き生きとし積極的だと、運営しているほうも大変やりがいを感じた。ただその為には講師、司会者、運営サイドがいかに楽しく興味を持ってもらえるように働きかけるかが重要だと思った。自分自身も勉強になった。
- ・受講生の態度の悪いことにおどろいた（居眠り）。各部署でも意識を高められるような教育的働きかけをしなければならないと思った。
- ・研修の協力ではなく運営させてもらうことで、どうなるかと思ったが、担当者の力もあり満足度80%の達成感があった。アンケートの集計も大変だが直接読むことで今後の課題にも繋がると思った。
- ・興味を持たせながらおもしろい研修を行っていくことは難しく、プレゼンテーションの難しさが分かった。

平成 24 年度成果

(1) 教育担当指導者育成活動に対する評価

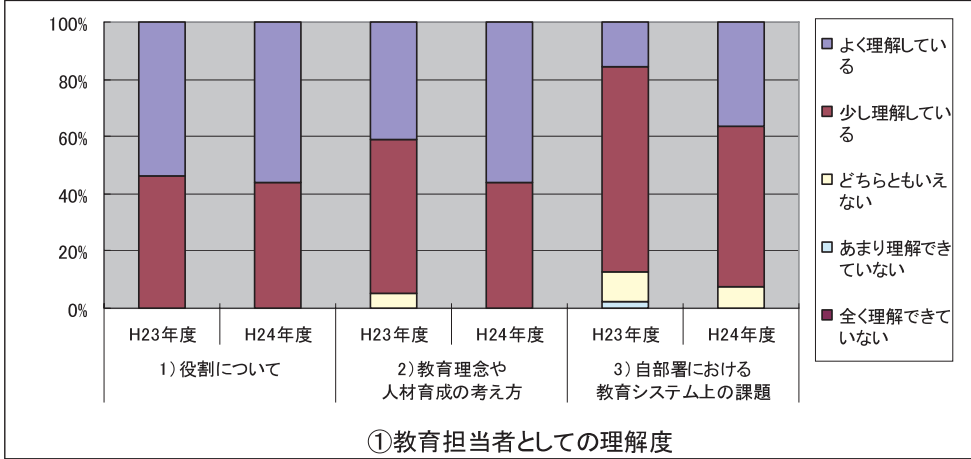
1) 対象者：平成 24 年度教育担当指導研修参加者 41 名

平成 25 年 2 月 12 日研修終了後に参加者にアンケート評価調査を実施した。

平成 23 年度教育担当指導者研修参加後評価と平成 24 年度を比較して示す。

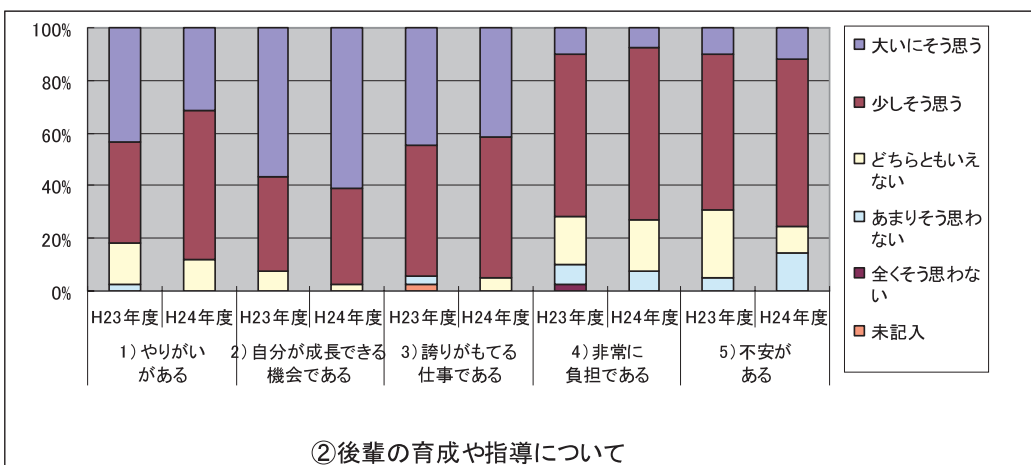
2) 結果

①教育担当者としての理解度



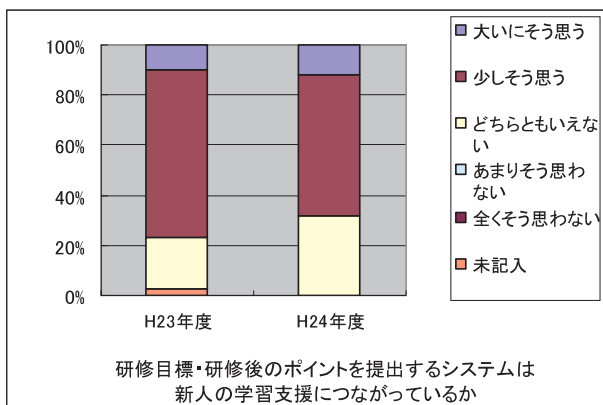
研修参加者の 8割以上が、教育担当指導者として求められる役割を理解できたと評価

②後輩の育成や指導について

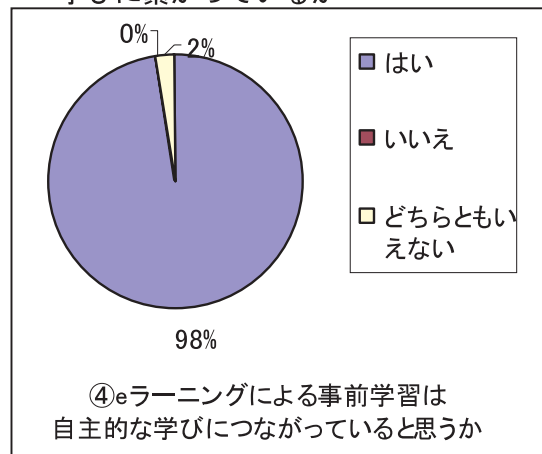


後輩育成や指導役割を 8割以上が「やりがいがある」「自分が成長できる機会」「誇りが持てる仕事」と評価。3割は過度の負担と不安を感じている。

③学習目標・研修のポイントを副看護師長へ提出し指導を受けるシステムは新人の学習支援に繋がるか

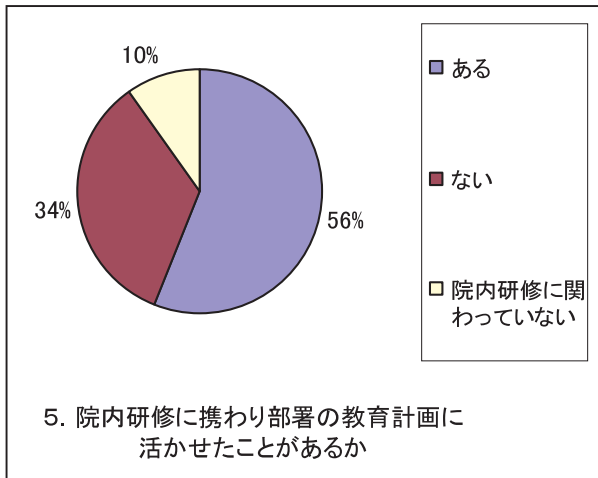


④eラーニングの事前学習は新人の自主的な学びに繋がっているか



新卒看護職員には、研修参加のポートフォリオを作成させ、研修参加の目標や学び・課題の振り返りを課している。その結果を各部署の副看護師長へ提出し、集合研修での学びや新卒看護職員が感じている課題を共有させることで部署教育と集合教育の連携を図っている。23年度と比較すると、ポートフォリオの提出システム評価は若干下がっている。eラーニングを活用した事前学習実施については98%の指導者からみても「新卒看護職員の自主的な学びに繋がっている」と評価している。

⑤院内研修運営に携わり部署での教育活動に活かすことがあったか



【具体的内容】

- ・運営の方法や連絡などをする事、方法論を学べたので部署での勉強会を開催する時の注意点などがわかり事前準備がスムーズにできた。
- ・企画・運営において自部署の新人の状況を考慮することができた。新人のレベルに合った研修を企画することで部署の教育というより実践に活かせるのではないかと思う。
- ・私自身も知らないことやルールを研修に参加し携わることで新たに知り理解することがあった。それを部署メンバーへフィードバックした。
- ・自らの振り返りにもなったし、新しく学んだ知識もあった。また運営の大変さ、プレゼンテーションの難しさ、苦勞がわかり自分のプレゼンテーション技術の向上につながった。

平成 25 年度の課題・方向性

教育担当指導者研修において、新卒看護職員の教育計画進捗状況や課題を話し合っていくグループワーク演習を行うことは、情報共有や自部署の教育活動への参考になるという点で高く評価され、教育担当指導者育成内容として有意義である。そこで平成 25 年度は研修に対する要望や意見を精査し、より教育力や指導力の育成に繋がる研修内容を企画し、研修として実施していく。

また教育担当指導者は、院内看護職員教育プログラムに企画・運営等に実践的に関わることで、効果的な研修を主体的に開催するための学びや知識を修得している。平成 25 年度は教育担当指導者が担当する教育プログラム数を増やしていく。平成 24 年度の評価から、院内研修の実践経験は、参加者・主催者両方の満足度が高く、研修効果の高い内容をいかに提供していくのか等、研修の企画・運営能力向上には有益であった。しかし、教育担当指導者の 3 割が「院内研修運営を実践することが部署の教育計画に活かさない」と評価しているため、次年度は、院内研修運営実践で得た学びを部署の教育活動にまで反映できるように、繋がりを持たせ、活用していける能力向上を図ることが課題である。

【4】人事交流

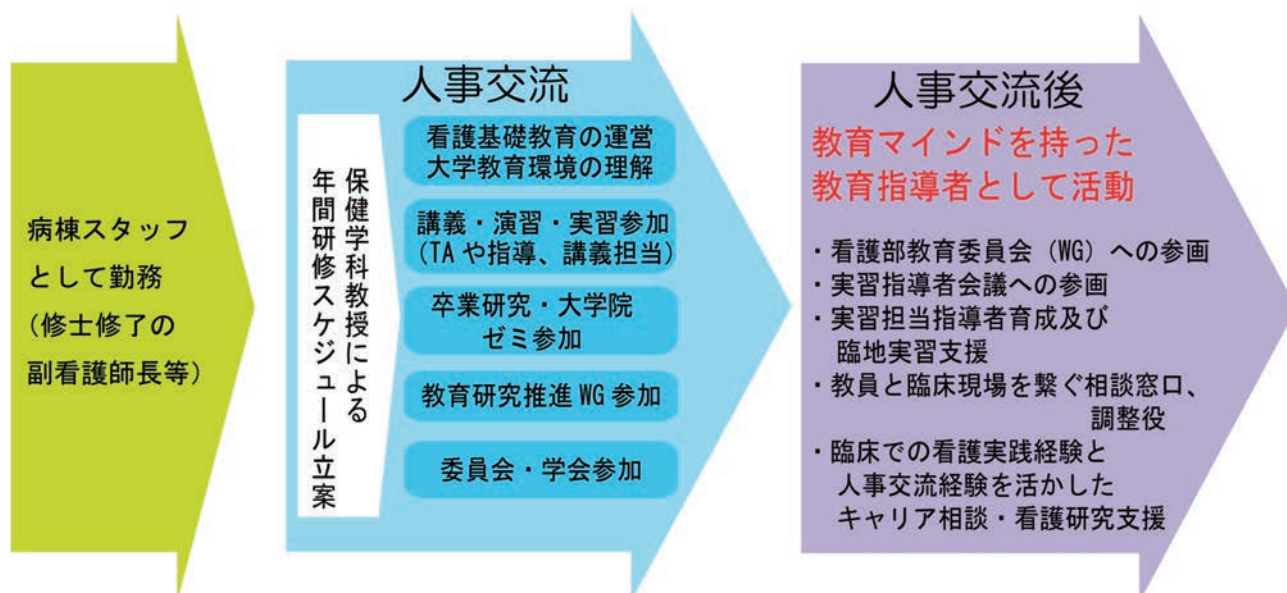
	対象者	交流内容	期 間
看護部 ↓ 保健学専攻 看護学分野	修士修了の 副看護師長等	○講義、大学院ゼミへの参画 ○学部卒業研究の指導 ○実習委員会への参画 ○実習指導への参加 ○教育研究推進WGへの参画 等	1 年間
看護学分野 教員 ↓ 看護部	看護学分野 教員 (九州大学及び 他看護系大学)	各専門分野における 病棟を中心とした ブラッシュアップ研修	研修計画に 沿った期間
共 同	○看護教育運営委員会 ○教育研究推進 WG		

平成 24 年度計画

<目標>

- ・看護部から保健学部門看護学専攻へ副看護師長等 1 名の 1 年間の人事交流
- ・看護学教員の臨床現場でのブラッシュアップ研修
- ・看護部・保健学部門看護学専攻共同での看護研究推進 WG の推進

(1) 看護部から保健学専攻看護学分野への人事交流計画



1. 5か年での到達目標と取組計画

- 1) 臨床から保健学科看護学専攻への1年研修を終えた者(教育指導者)が6人以上いる。
- 2) 保健学科看護学専攻保健学科で講義をする看護職員が30%増加する。
- 3) 看護学生の看護実践能力卒業時達成度を教育担当者等看護職員が教員と一緒に確認する。

2. 研修内容

1) 学内オリエンテーション

目的：九州大学医学部保健学科看護学専攻の組織運営体制を知る。九州大学医学部保健学科看護学専攻において、看護学生が学ぶ環境を知る。

方法：資料に基づき、別紙スケジュールの内容で進行する。

2) 大学教育について

目的：九州大学医学部保健学科看護学専攻における、看護学教育の教育理念や教育目標、カリキュラムの実際、教育組織等について理解する。

方法：集中講義 2週間(10日間) (川本利恵子教授が担当)

3) 講義・演習の教育的価値について

目的：九州大学医学部保健学科看護学専攻における、看護基礎教育の内容を理解する。

方法：科目名『生活環境とコミュニケーション(一年生)』『生活援助技術(二年生)』の講義・演習に参加する。

4) 看護学臨地実習の教育的価値について

目的：九州大学医学部保健学科看護学専攻における、臨地実習目標達成のための指導方法や運営方法について学ぶ。

方法：領域実習に参加し、教員と共に実習指導や運営に参加する。

科目名『成人看護学急性期実習』『成人看護学慢性期実習』『老年看護学実習』『地域看護学実習』

5) 卒業研究の教育的価値について

目的：九州大学医学部保健学科看護学専攻における、卒業研究の指導方法の実際や運営方法について学ぶ。

方法：卒業研究の4月の集中講義に参加し、その後は一人の教員のゼミに参加し、卒業研究指導や運営に参加する。

6) 大学院ゼミへの参加について

目的：九州大学大学院医学系学府保健学専攻修士課程(看護学専攻)における、大学院ゼミに参加し、キャリアアップの過程を知る。

方法：大学院に参加し、指導の実際に触れることによって、看護専門職としてのキャリアアップの具体的方法を理解する。

3. 研修環境について

1) 身分について

九州大学病院の副看護師長としての身分

2) 研修時の居場所と研修必要物品について

保健学科本館4階に居室を準備する

机と椅子、ロッカー、本棚、書籍、文房具類の準備

【年間研修スケジュール】

学期	研修内容	学年	期間	担当／担当領域
4月	学内オリエンテーション 諸手続、大学組織運営について 各種委員会について 大学の1年間の流れ(学年暦) 入学式、オリエンテーションの見学 居室の準備と整理		2日間	川本利恵子教授
	講義「看護教育課程について」 「大学教育課程について」 「大学院教育課程について」 「演習・実習について」 「教育と評価について」 「卒業研究などについて」		2週間 (10日間)	川本利恵子教授
	教育方略：WEBシラバス入力の実際 学生の福利厚生について(担任業務) 実習委員会の参加			川本利恵子教授
5月	授業科目『生活環境とコミュニケーション』 授業参加と演習指導	1年生	1学期	基礎看護学講座
	授業科目『生活援助技術』授業参加と演習指導	2年生	1学期	基礎看護学講座
	伊都キャンパス講義見学 大学院ゼミの参加 講義指導案の作成 卒業研究(学部)の指導 実習委員会の参加	1年生 大学院 4年生		臨床看護学講座
6月	授業科目『生活環境とコミュニケーション』 授業参加と演習指導	1年生	1学期	基礎看護学講座
	授業科目『生活援助技術』授業参加と演習指導	2年生	1学期	基礎看護学講座
	大学院ゼミ参加 演習指導 卒業研究(学部)の指導 実習委員会の参加	大学院 2年生 4年生		臨床看護学講座
7月	授業科目『生活環境とコミュニケーション』	1年生	1学期	基礎看護学講座
	授業科目『生活援助技術』	2年生	1学期	基礎看護学講座
	講義体験 大学院ゼミ参加 卒業研究(学部)の指導 実習委員会の参加	2年生 大学院 4年生		臨床看護学講座

学期	研修内容	学年	期間	担当／担当領域
8月	試験期間（試験問題の作成方法、採点、成績入力の方法）			
	学会参加（研究発表）			
	実習委員会の参加			
9月	実習委員会の参加			
	実習準備・計画の立案			
	実習オリエンテーションの見学 各種委員会の見学			
10月	看護学臨地実習 実習指導の見学	3年生	2学期	臨床看護学講座
	実習委員会の参加			
11月	看護学臨地実習 実習指導の実際	3年生	2学期	地域精神看護学講座
	実習委員会の参加			
12月	看護学臨地実習 実習指導の実際	3年生	2学期	臨床看護学講座
	実習委員会の参加			
1月	看護学臨地実習 実習指導の実際	3年生	2学期	臨床看護学講座
	実習委員会の参加			
2月	看護学臨地実習 実習指導の実際	3年生	2学期	臨床看護学講座
	実習委員会の参加			
3月	看護学臨地実習	1年生	2学期	
	実習の総括	3年生		基礎看護学講座
	研修成果のまとめと発表			

平成 24 年度実施報告

【人事交流者】 九州大学病院看護部 副看護師長 松本 由香

1. 研修場所：九州大学医学部保健学科看護学専攻

2. 人事交流報告期間：平成 24 年 4 月 2 日～平成 25 年 3 月 29 日

3. 研修内容

1) 学内オリエンテーションおよび大学教育について

各学年オリエンテーションに参加し、各学年の年間計画について情報を得た。また、大学組織運営、看護学教育の基本的な考え方、カリキュラム改正の経緯、臨地実習時間の推移、今後の課題等について講義を受けた。

2) 講義・演習への教育指導体験

講義は、合計 16 科目 208.5 時間参加した。基礎看護領域の生活援助技術・症状ケア技術では、科学的根拠に基づいた基本的看護技術の講義を受講後、臨床経験で習得したポイントを加味した演習指導補佐した。演習最終日に行われる基礎看護技術チェックのための、事前申し合わせ、チェック終了後の教員同士の評価基準を統一する話し合い、採点に参加し、採点評価の方法を学んだ。

基礎教育科目の『医療人類学』で、川本利恵子教授の指導のもと指導案作成、指導内容、実施方法について学び、「人間と死」というテーマで 1 コマ講義体験した。

	科目数	時間
基礎看護学領域	3	91.5
臨床看護学領域	4	61.5
在宅看護学領域	1	15
地域看護学領域	2	12
小児看護学領域	2	10.5
精神看護学領域	1	9
その他	3	9
合計	16	208.5

3) 看護学臨地実習への教育指導体験

科目担当教員とともに各領域で指導・助言を行い、カンファレンスに参加した。

		期間	担当学生	主な活動内容
期 実 習 初 (2 年 生)	基礎看護学実習 I	1 週間	5 名	・外来・病棟説明の補足 ・医療者と患者との関わり方の指導
	基礎看護学実習 II	2 週間		3 月中旬
各 論 実 習 段 階 (3 年 生)	急性期病棟実習	4 週間 ×2 クール	計 12 名	・看護技術と看護記録の方法の指導 ・看護計画立案と患者指導媒体作成の指導 ・あらゆる角度から患者をみる必要性や表現方法について助言
	慢性期病棟実習	4 週間 ×2 クール	計 17 名	
総 合 的 に 実 習 を 理 解 す る 段 階 (4 年 生)	総合実習	1 週間	6 名	・看護の検討課題探求に取り組めるよう指導
	地域看護学実習	3 週間	5 名	・健診・ママ教室などに参加 ・学生の健康教育指導の作成助言 ・地域看護診断では助言・指導
	在宅看護学実習	2 週間	3 名	・在宅療養者の看護過程の展開、療養者への媒体作りについて助言・指導
	老年看護学実習	1 週間	見学実習	・緩和ケア病院、地域中核病院とその病院の関連医療福祉施設の見学

4) 大学院講義・ゼミの受講

講義 13 回、ゼミ 10 回受講し看護研究の手法やプレゼンテーションの方法、キャリアアップの過程を学んだ。また、修士論文発表会と博士課程の学位論文予備調査公開審査に出席した。

5) 会議・委員会などへの出席

実習指導者研修会（計 4 日間）、看護研究コース基礎編（計 7 回）、FD プログラム（計 3 回）、毎月開催の看護学分野会議、実習委員会議、ブロッサム教育研究推進 WG、SPWG に出席した。

6) その他

今年度から大学病院の「シミュレーション・トレーニング」が、基礎看護技術のトレーニング目的で学生に無料開放されたため、専属インストラクターとともに計7回指導援助を行った。

4. 研修成果

1) 大学教育、大学組織についての知識獲得

看護基礎教育については、学生は一般教育と看護の専門領域両方の履修、新たに国際化などを社会背景とした、教育カリキュラムの変更に伴う英語力強化などが要求されていることを学んだ。大学組織と大学教育の概念などの特徴に対する認識をほとんど持っていなかったため、大学と病院の組織運営の違い、雇用形態の違い、教育カリキュラム変更による教育内容の組み立て方等、病院勤務では体験・学習できない情報を得て、視野を広げる機会となった。

2) 看護基礎教育の実際と教育的役割の理解

(1) 講義・演習を通して

あらゆる領域の講義・演習への参加と指導体験によって、専門用語を使いながらも具体的に解説する必要性、看護学教育の基本的な考え方、様々な教育方法について理解を深めた。

また、教員からは看護の現状の確認や参考意見、学生からは教育内容と比較した患者とのかかわり方や大学で教育される基礎技術が、臨床場面ではどのように行っているのか聞かれる場面が何度もあった。臨床経験を活かした教育的関わりによって、教員は今の医療・看護について情報を得るチャンスにつながり、学生は講義内容を知識として理解できても実際の経験がない技術には結びつけられないという、想像力不足や看護実践能力不足の軽減につながる効果を実感できた。採点評価では、教育後の公平かつ統一した見解で客観的評価をする重要性を再確認した。

講義体験は、講義終了後の学生へのアンケートで、「事例を使っての説明は分かりやすかった」と100%良い評価だった。しかし、人類学における死という解答がない課題についての講義だったため、学生にはこの課題を通して考える機会を提供する内容設定をしなければならず、その点において難しさを学んだ。今後教育指導するときに役立つ貴重な経験となった。



(2) 看護学臨地実習を通して

① 病院施設での実習



学生の特性として、実習の経験を重ねても患者を全人的にとらえた取り組みが困難で十分能力が発揮できない、患者に対して直接的な援助行動をしなければ何も看護介入していないと評価する傾向が強いことがわかった。そのため想像していたより細部にわたる指導が必要であり、レポートの書き方や表現方法など時間外に個別指導した学生は、最終レポートに成果が反映されているという教員の評価を得た。また、実践においても豊富な臨床経験を加味した指導で学生が学べていると評価を得た。

実習の援助は、知識を基礎とした体験を積み重ねる重要性を学び、臨床の場で日常的に行っている看護思考過程を含めた看護実践力を振り返る機会にもなった。

② 実習部署でのスタッフとのコミュニケーション

大学教育の実際や教員の業務内容、学生の学習状況や特性など人事交流で得られた情報を実習指導者に伝えた結果、大学の実情に対する共通認識が生まれ、学生との関わり方への一助になり、話を聞くだけで参考になり良かったと実習指導者の相談的役割となった。また、人事交流等の目的がまだまだ周知されていない実態を把握できたため、今後の活動課題となった。

③ 実習指導要項の評価

実習指導者3名から病棟で聞き取りを行い、実習内容や意識の統一に活用しているが、学習させたい処置・検査や看護基本技術の到達目標に対応した学生の実習目標はあまり出てこないという意見が聞けた。また、看護技術到達度の「できる」という評価も実習指導者の個人差や部署間差があった。学生の実習目標設定にどのように実習指導要項を活用していくのか、看護技術到達の「できる」という評価は、「できる」とは具体的にどのような行動レベルで評価するのか、今後の検討課題であると感じた。

九州大学病院看護部看護キャリアセンター

TEL/FAX 092-642-5553

E-MAIL blossom_kaika_project@med.kyushu-u.ac.jp

URL <http://blossom.kaika.project.med.kyushu-u.ac.jp/>