

文部科学省特別経費（プロジェクト分）

教育－研究－実践をつなぐ
組織変革型看護職育成支援プログラムの開発
活動・成果報告書

2010 年度～2014 年度

平成 27 年 3 月

看護学教育研究共同利用拠点

千葉大学大学院看護学研究科附属看護実践研究指導センター

目次

I. プロジェクトの概要.....	1
1. 本事業の背景と目的.....	1
2. プロジェクトの概要.....	2
1) プロジェクトの全体図.....	2
2) 年次計画.....	3
3. 実施体制.....	4
1) プロジェクトの推進に関する体制.....	4
2) 看護実践研究の推進に関する体制.....	4
II. 活動報告.....	6
1. 看護実践研究の推進.....	6
1) 看護の独自性・専門性を可視化するリフレクション・フレームワークの開発と検証.....	6
2) 日本型看護教育—実践連携診断・評価ツールの開発と検証.....	19
2. 看護職育成支援プログラムの開発.....	27
1) 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.....	27
2) 看護学教育ワークショップ.....	30
3) AR型共同研究による課題解決プロジェクト型研修プログラムの開発 —病棟看護管理者研修プログラムの開発—.....	32
4) AR型共同研究による課題解決プロジェクト型研修プログラムの開発 —看護学教育指導者研修プログラムの開発—.....	40
3. 組織変革支援型研修事業の実績と今後の展望.....	47
1) 看護学教育指導者研修.....	47
2) 看護学教育ワークショップ.....	50
3) 国公立大学病院看護管理者研修.....	55
4. 情報収集・蓄積・発信.....	58
1) 看護実践研究指導センターホームページの開設.....	58
2) 組織変革型看護職育成支援データベースの作成.....	59
3) センター30周年記念講演会開催.....	61
4) 成果報告会の開催.....	62
5) ニュースレターの発行.....	63
6) センター研究会の開催.....	81
7) 講師派遣.....	82
8) 出張報告.....	83
III. 活動の総括.....	85
IV. 今後の活動予定.....	88

I. プロジェクトの概要

1. 本事業の背景と目的

看護学教育の高度化、看護系大学の急増に伴い、大学教育に相応しい臨地実習施設や実習指導者の確保が困難になってきている。この問題は、看護学生の看護実践能力の低下、看護職の次世代育成機能の低下につながることから、新人看護職の離職の増加→中堅看護師の疲弊→組織崩壊→さらなる実習施設・実習指導者の不足、という悪循環を招いている。このことは、看護学教育の高度化に伴い、新たな教育－実践連携のニーズが発生していることを意味している。

千葉大学大学院看護学研究科附属看護実践研究指導センターでは、全国の看護系大学教員、全国の看護系大学の臨地実習施設に所属する中堅看護職、全国の国公私立大学病院に所属する看護管理者に対する全国レベルの研修を実施してきた。これらの研修は、組織推薦を受けた受講者が、短期間自施設を離れ、教員の支援を受けながら集合型の研修を受け、自己研鑽し個人の課題を解決するものであったが、上述の悪循環は組織問題であり、もはや個人レベルの自己研鑽や課題解決ではなく、組織変革を推進できる人材育成支援事業が必要となっている。

本プロジェクトの目的は、**教育－研究－実践の連携を目指した臨地実習施設の組織変革に取り組む看護職育成支援プログラム開発を通じて、組織変革の核となる人材育成支援を実施し、看護の臨床現場の組織問題の解決、看護学教育環境の整備を促進することである。**

これにより、以下の効果が期待される。第一に、プロジェクトにおいて実施される研究成果による学問的効果として看護の専門性・独自性が可視化・明確化され、看護教育と実践の連携に関する現実適合性の高い連携モデルが構築される。第二に、プロジェクトにおいて開発される研修プログラムによる社会的効果として、看護職不足の解消やマグネットホスピタルの増加、提供される看護サービスの質向上や臨地実習環境の改善が見込まれる。第三に、プロジェクトにおいて実施される研修事業がもたらす改善効果として、全国の網羅的な看護実践事例に基づいた看護学教育の質向上が期待される。

***本プロジェクトにおける「組織」「組織変革」の用語について**

組織とは、「2人以上の人々が共通の目標達成を志向しながら分化した役割を担い、統一的な意志のもとに協働行為の体系を継続しているもの（社会学事典，1994）」であり、本プロジェクトにおける組織とは、**看護系大学および看護系大学の臨地実習を受け入れる病院（実習施設）**を指す。

組織変革は、「外部環境の変化に組織を適応させるプロセス（Michael,1992）」、「組織または個人レベルの関係の改善を通して組織成果の向上を達成しようとする変革推進者もしくは介入者の意図的な関係改善活動（野中，1974）」と定義されている。これをふまえ本プロジェクトでは、「**看護系大学および看護系大学の实習施設において管理者・リーダー的立場にある看護職者が、自組織・自部署における課題・ビジョンの明確化と計画の具体化をはかりながら、社会情勢の変化に自組織・自部署を適応させるプロセス**」とする。

文献

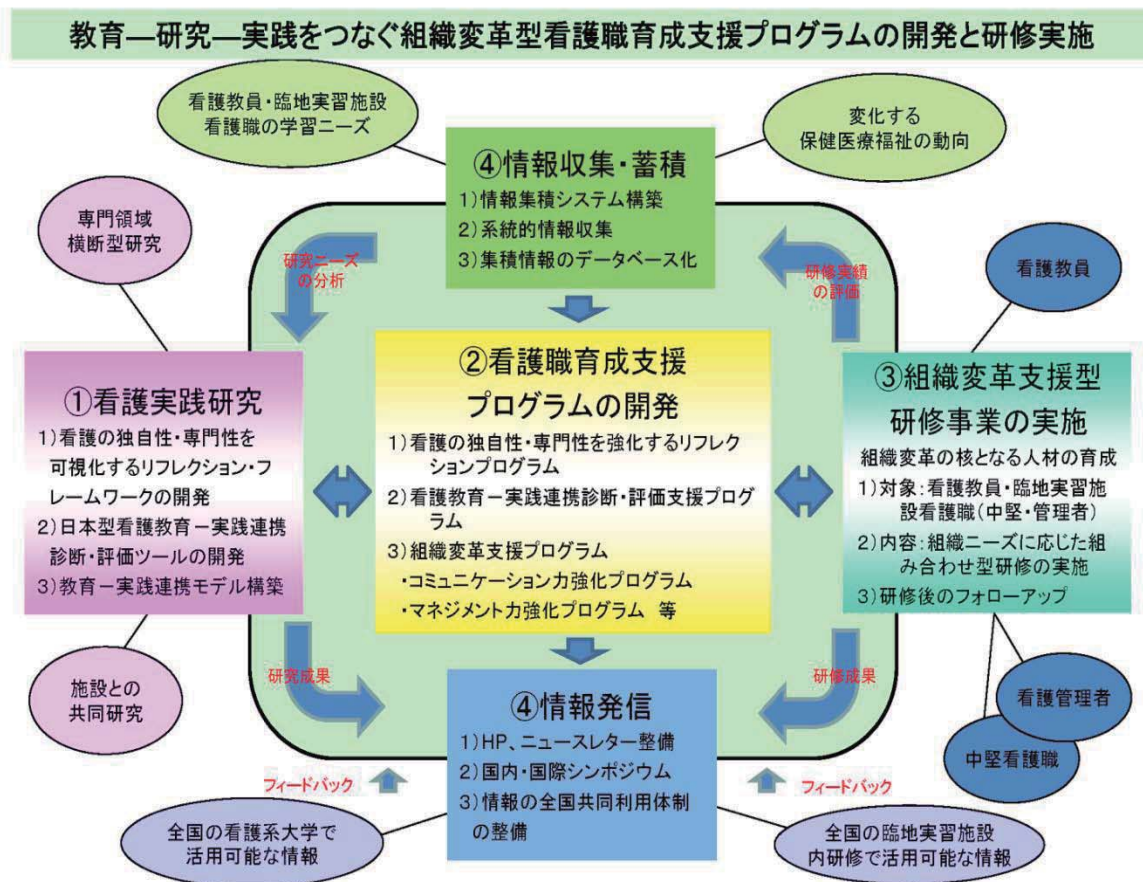
- ・Michael, S.R. (1992) : Organizational Change Techniques: Their Present, Their Future, Organization: Text, Cases, and Readings on the Management of Organizational Design and Change. IL: Irvin.
- ・見田宗介, 栗原彬, 田中義久編 (1994) : 社会学事典, 弘文堂.
- ・野中郁次郎, 加護野忠男, 小松陽一, 奥村昭博, 坂下昭宣 (1978) : 組織現象の理論と測定, 千倉書房.

2. プロジェクトの概要

1) プロジェクトの全体図

本プロジェクトは、以下に示す4つの柱から成り立っている。

- (1) 看護実践研究の推進
 - ①看護の独自性・専門性を可視化するリフレクション・フレームワークの開発
 - ②看護教育－実践連携評価ツールの開発
- (2) 看護職育成支援プログラムの開発：①、②の研究成果を活用し、「看護の独自性・専門性を強化するリフレクションプログラム」、「看護教育－実践連携評価支援プログラム」、「組織変革支援プログラム」を開発する。
- (3) 組織変革支援型研修事業の実施：開発した3つのプログラムを看護系大学、臨地実習施設それぞれの組織ニーズに応じて組み合わせ、看護教員・臨地実習施設看護職（中堅看護師・看護管理者）を対象とした新たな研修事業を行うことによって、組織変革の核となる人材を育成する。
- (4) 情報収集・蓄積・発信：情報集積システムを構築し保健医療福祉の動向や、看護職の学習ニーズを系統的に収集しデータベース化する。研究、プログラム開発の成果は、学会・研究会・国内国際シンポジウム等で発信する。最終的には、構築した教育－実践連携モデルに関する情報をデータベース化し、全国共同利用体制を整備する。



2) 年次計画

教育－研究－実践をつなぐ組織変革型看護職育成支援プログラムの開発
年次計画

事業フェーズ	プログラム開発・検証フェーズ			モデル展開・発信フェーズ	
内容	1年目	2年目	3年目	4年目	5年目
①看護実践研究	看護の独自性・専門性に関する専門領域横断型研究の企画・コーディネート 看護の独自性・専門性を可視化するリフレクションフレームワークの開発(外来等、複数領域の臨床現場での調査研究) 日本型看護教育－実践連携診断・評価ツールの開発	看護実践研究の開始 共同研究の募集と実施 → →	フレームワーク(基礎教育版・継続教育版)を用いた実証研究 日本型看護教育・実践連携診断・評価ツールの評価・実証研究	組織のニーズに応じた教育－実践連携モデルの構築(研修修了者との共同研究)	教育－実践連携モデルの検証(研修修了者との共同研究) →
②看護職育成支援プログラムの開発	既存研修評価、①の成果に基づくプログラム内容の検討	リフレクションプログラム、看護教育－実践連携診断・評価プログラム、組織変革支援プログラムの開発		リフレクションプログラム、看護教育－実践連携診断・評価プログラム、組織変革支援プログラム改変	→
③組織変革支援型研修事業	既存研修プログラムの実施	②の成果に基づいた新たな研修プログラムの試行・評価	研修プログラム改善・実施・評価	教育－実践連携モデルを取り入れた研修展開の試行	教育－実践連携モデルを取り入れた研修展開の評価
④情報収集・蓄積・発信	教育－実践の連携にむけた組織の学習ニーズの系統的情報収集集積システム構築 教育－実践の連携にむけたプログラム参加者からの系統的情報収集・集積 HP、ニューズレター整備 研究・研修成果によるFD・病院内研修	→ →	組織変革実績と課題、課題解決に係る組織条件の系統的情報収集	→	HPのリニューアル 教育－実践連携モデル情報のデータベース化・情報の全国発信に伴うシステム構築(全国共同利用体制整備)
		HP、ニューズレター発信 学会・研究会で発表	→	国際・国内シンポジウム開催	

3. 実施体制

1) プロジェクトの推進に関する体制

看護実践研究指導センター

北池 正 センター長
野地 有子 教授
和住 淑子 教授
黒田久美子 准教授
銭 淑君 准教授（平成 24 年 4 月着任）
赤沼 智子 講師

*特任教員

松田 直正 特任助教（平成 22 年 4 月～平成 23 年 3 月）
張 平平 特任研究員（平成 22 年 4 月～平成 23 年 3 月）
河部 房子 特任准教授（平成 22 年 4 月～平成 26 年 3 月）
若杉 歩 特任助教（平成 26 年 4 月～平成 27 年 3 月）

2) 看護実践研究の推進に関する体制

表記は敬称略とし、括弧内は期間と所属を記す。

所属は、期間内で異動があるが最終的な所属先を記す。

研究課題 1 「看護の独自性・専門性を可視化するリフレクション・フレームワークの開発と検証」

*センター教員

和住 淑子（平成 22 年 4 月～）
黒田久美子（平成 22 年 4 月～）
北池 正（平成 22 年 4 月～）
銭 淑君
（平成 23 年 4 月～平成 24 年 3 月 共同研究員 宮崎県立看護大学、平成 24 年 4 月～センター教員）
河部 房子
（平成 22 年 4 月～平成 26 年 3 月 センター教員、平成 26 年 4 月～共同研究員 千葉県立保健医療
大学）
若杉 歩（平成 26 年 4 月～平成 27 年 3 月）

*共同研究員

近藤 浩子（平成 22 年 11 月～、群馬大学医学部保健学科）
斉藤しのぶ（平成 22 年 11 月～平成 26 年 3 月、本学看護学研究科）
杉田由加里（平成 22 年 11 月～、本学看護システム管理学教員）
椿 祥子（平成 22 年 11 月～平成 25 年 3 月、本学看護学研究科）
杉原多可子（平成 23 年 4 月～、公益法人 大阪府看護協会）

高村 祐子

(平成 25 年 4 月～平成 26 年 3 月、茨城県立保健医療大学 兼 茨城県立保健医療大学附属病院)

奥田 玲子 (平成 25 年 4 月～、鳥取大学医学部保健学科)

本島 信子 (平成 25 年 4 月～、東京大学医学部附属病院)

研究課題 2 「日本型看護教育－実践診断・評価ツールの開発と検証」

***センター教員**

野地 有子 (平成 22 年 4 月～)

北池 正 (平成 22 年 4 月～)

黒田久美子 (平成 22 年 4 月～)

松田 直正 (平成 22 年 4 月～平成 23 年 3 月)

張 平平 (平成 22 年 4 月～平成 23 年 3 月)

河部 房子

(平成 23 年 4 月～平成 26 年 3 月 センター教員、平成 26 年 4 月～ 共同研究員 千葉県立保健医療大学)

若杉 歩

(平成 23 年 4 月～平成 25 年 9 月 共同研究員 がん・感染症センター都立駒込病院、平成 25 年 10 月～センター教員)

赤沼 智子 (平成 25 年 4 月～)

***共同研究員**

緒方 泰子 (平成 22 年 11 月～平成 23 年 3 月、本学看護学研究科)

箕輪 尚子 (平成 22 年 11 月～平成 24 年 3 月、(有) 産業心理コンサルタント)

小山田恭子 (平成 23 年 4 月～、元全国社会保険協会連合会 社会保険看護研修センター)

上本野唱子 (平成 23 年 4 月～、奈良学園大学)

池袋 昌子 (平成 24 年 4 月～平成 26 年 3 月、医療法人社団 誠弘会 池袋病院)

西山 正恵 (平成 24 年 4 月～平成 26 年 3 月、東京医科大学専門学校)

粟井 直子 (平成 25 年 4 月～平成 26 年 3 月、東京大学医学部附属病院)

石井恵利子 (平成 25 年 4 月～平成 26 年 3 月、獨協医科大学越谷病院)

II. 活動報告

1. 看護実践研究の推進

1) 看護の独自性・専門性を可視化するリフレクション・フレームワークの開発と検証

(1) 研究の背景

少子高齢化が進展し、社会の格差が拡大していくのに伴い、保健医療福祉の現場でも、さまざまな問題が生じてきている。このような激動期に保健医療福祉の現場で働く看護職は、リスクマネジメント、管理や人材育成など、専門領域横断的な広範な活動を、看護職としての独自の価値に基づき実施していくことを求められている。しかし、これらの活動の中核となる中堅看護職・看護管理者は、日頃から自らの経験に基づいて行動していることが多く、自身の行動の根拠に看護の独自性・専門性があることを自覚しづらい傾向にある。

このような背景を踏まえ、本研究は、リスクマネジメント、管理や人材育成など、専門領域横断的な組織変革プロジェクトを遂行する中堅看護職・看護管理者の思考を看護の独自性・専門性に基づいて支援する枠組み、すなわち「看護の独自性・専門性を可視化するリフレクション・フレームワーク」を開発し、検証することを目指して実施した。

リフレクションとは、自らの経験の振り返りであり、経験した事実とそれについての思考から構成され、そこに意味の付加や拡充を伴う経験の再構築とも呼ばれるものである。本リフレクション・フレームワークの開発によって、組織変革活動の中核となる中堅看護職・看護管理者が、自らの行動の根拠に看護の独自性・専門性があることを自覚し、その価値に基づいて組織変革のヴィジョンを描き、プロジェクトを推進することが可能となる。

(2) 研究目的

組織変革プロジェクトを遂行する看護職者の思考を、看護の独自性・専門性に基づいて支援するリフレクション・フレームワークを開発し、検証する。

(3) 研究方法

■研究対象

当センターが実施する組織変革プロジェクト遂行型研修の受講者を対象とする。研究は、対象者が受講した研修別に、以下の3つに分けて実施する。

- ・組織変革プロジェクトを遂行する中堅看護職のリフレクション・フレームワークの開発と検証
→平成22年度看護学教育指導者研修受講者のうち研究協力に同意の得られた者10名
- ・組織変革プロジェクトを遂行する病棟看護管理者のリフレクション・フレームワークの開発と検証
→平成22年度国公立大学病院看護管理者研修受講者のうち研究協力に同意の得られた者10名
- ・組織変革プロジェクトを遂行する上級看護管理者のリフレクション・フレームワークの開発と検証
→平成22年度国公立大学病院副看護部長研修受講者のうち研究協力に同意の得られた者8名

■研究方法

上記3つの研究ごとに、以下の段階を踏んで研究を行う。

- ① 当センターが実施する組織変革プロジェクト遂行型研修の受講者に研究協力を依頼する。
- ② ①で研究協力に同意の得られた受講者が研修中に作成したレポート等の諸記録を、受講者の許可を得て収集する。

- ③ ①で研究協力に同意の得られた受講者に対し、プロジェクト遂行中及びプロジェクト遂行後に、2～3回、インタビューガイドに沿ったインタビュー調査を実施する。
- ④ ②③で収集したデータをもとに、以下の分析を行う。

A) 分析の前提

Gibbs のリフレクティブサイクル (Gibbs,1988) 等の既存文献を参考に、組織変革型プロジェクトを遂行する看護職者のリフレクションの要素として、

- ・組織の状況
- ・直接的体験 (自身の看護教育・看護管理実践)
- ・看護の質に影響を与える組織の状況のリフレクション
- ・自身の看護教育・看護管理実践のリフレクション
- ・リフレクションの結果描き出された自らの課題と組織変革のヴィジョン

の5つがあり、リフレクションに影響を与える外的刺激として、「研修生仲間や教員からのコメント」がある、という仮説を前提とした。(下図参照)

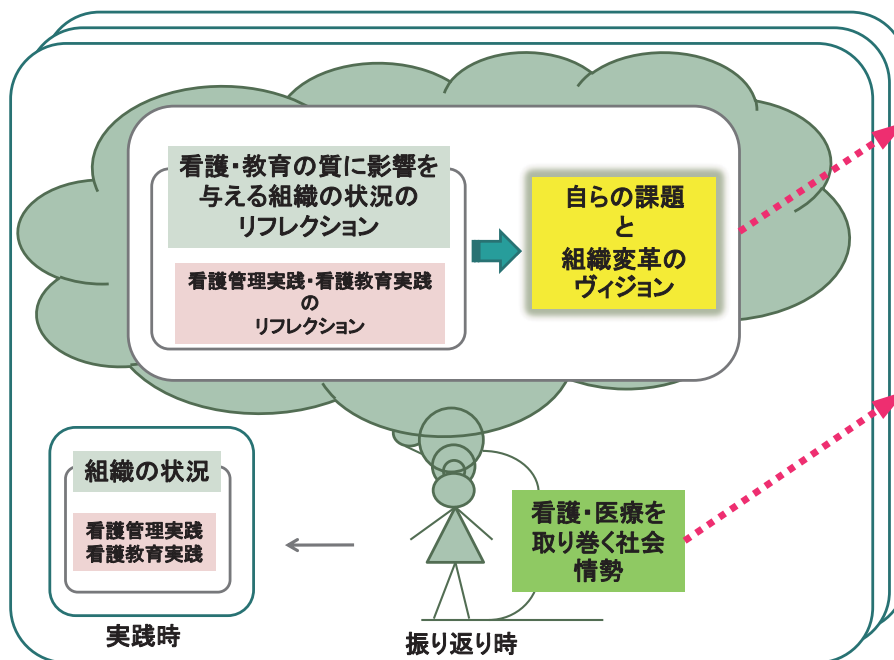


図 分析の前提とした仮説

B) 個別分析

- 対象者が組織変革課題を見出し、プロジェクトを遂行していく過程から、プロジェクト遂行における方針や目標、方策に変更のあった転換点を特定する。
- iで特定した転換点における対象者の「直接的体験」「リフレクション」「結果として起こったヴィジョンや行動の変化」「その変化に影響を与えた外的刺激」のつながりを区別して記述できる分析フォーマットを作成し、それにそって事実を整理する。
- iiで整理した事実間のつながりから、iで特定した転換点における「変化内容」を分析する。

- iv. 転換点に含まれる対象者の活動には、どのような看護の独自性・専門性の発揮が認められるかを明らかにする。
- v. 上記を踏まえて、対象者ごとに個別のプロジェクト遂行ストーリーを文章として表現する。
- vi. vより、分析の前提とした5つの要素以外に新たな要素が含まれていないかどうかを確認し、含まれていれば、新たな要素として抽出する。
- vii. viで追加した要素を含むすべての要素間のつながりを分析する
- viii. iで特定した転換点における対象者の変化に影響を与えた外的刺激の有無とその性質を分析する。
- ix. vより、当該プロジェクトにおいて解決された（解決を目指した）、看護学教育上もしくは看護管理上の課題はどのようなものであるかを分析する。
- x. vより、当該プロジェクトの遂行過程において、対象者に看護職者としてどのような発展が起こったのかを分析する。

C) 全体分析

- i. 全対象者に共通して見出されたリフレクションの要素を抽出する。
 - ii. 全対象者の要素間のつながりを比較検討し、その共通性・相異性を明らかにする。
 - iii. 全対象者の転換点における対象者の変化に影響を与えた外的刺激の共通性を明らかにする。
- ⑤ 全体分析の結果を踏まえ、組織変革プロジェクトを遂行する看護職者の思考を、看護の独自性・専門性に基づいて支援するリフレクション・フレームワークを開発する。リフレクション・フレームワークは、「リフレクションワークシート」「リフレクションポイントや活用方法を明記したリフレクション・フレームワーク活用ガイド」「組織変革プロジェクト遂行事例集」から構成する。
- ⑥ 開発したリフレクション・フレームワークを実際の研修において活用し、その有用性を検証する。

(4) 研究の進捗と成果

上記方法に沿って、「組織変革プロジェクトを遂行する看護学教育指導者版リフレクション・フレームワーク」「組織変革プロジェクトを遂行する病棟看護管理者版リフレクション・フレームワーク」「組織変革プロジェクトを遂行する上級看護管理者版リフレクション・フレームワーク」の3種のリフレクション・フレームワークを開発できた。開発した3種のリフレクション・フレームワークのうち、「組織変革プロジェクトを遂行する病棟看護管理者版リフレクション・フレームワーク」の「リフレクションワークシート」については、平成25年度、26年度の国公立大学病院看護管理者研修（ベーシックコース）において試用を開始した段階である。

以下に、「組織変革プロジェクトを遂行する病棟看護管理者版リフレクション・フレームワーク」を成果の一例として示す。

■組織変革プロジェクトを遂行する病棟看護管理者版リフレクションワークシート

ワークシート①

1. 取り組みたい課題・問題と、それに関する問題意識（なぜそれが課題・問題であると思うのか）を記述する。
2. 上記の問題意識につながる直接的体験を記述する。その直接的体験にどのような感情を抱いたのかも記述する。
3. 2で記述した問題意識の根底にあるご自身の信念を振り返り記述する。また、振り返りで気づいた点があれば、それも記述する。
4. 変化する自組織の状況、その状況における自身の立場と役割について、1～3に記述されていないことがあれば、追記する。
5. 2～4の内容を踏まえて、1の内容を見直し、改革したい課題・問題の追記・修正をする。その際、自身の判断の根拠にどのような看護の独自性・専門性があるのかを検討し、看護の独自性・専門性の観点から、改革の必要性について、あらためて検討し、修正内容・修正しない内容を記述する。修正がなく、確信が高まった場合には、その理由を記述する。
6. プロジェクトが向かう方向性、ヴィジョンを描く。
7. 今後、1年間で取り組むプロジェクトの目標を立案する。

ワークシート②

1. リフレクションワークシート①の項目を用いて、リフレクションに不足している事実がないかを点検する。
2. 問題意識－問題・課題－プロジェクトの目標－方法の整合性や一貫性に着目して、気づいた点を盛り込み、計画を修正する。
3. 活用できる資源や出来事がないか、プロジェクト遂行過程を振り返る。
4. プロジェクト遂行過程で、看護だからこそその観点があれば、看護独自性・専門性としてとりあげる。
5. 働きかけの結果起こった対象の変化や波及効果を振り返る。

■組織変革プロジェクトを遂行する病棟看護管理者版リフレクション・フレームワーク活用ガイド

1. リフレクション・フレームワークの全体像

本リフレクション・フレームワークの全体像を図1に示す。本フレームワークでは、プロジェクトの進行プロセスの随時にリフレクションポイントがあり、そこで適切で意図的なリフレクションを促進する刺激を受けることで、看護管理者自身が、実施したことを振り返り、看護の価値を踏まえて、適切にプロジェクト計画を修正していくことができると考える。また、看護管理者は、各自の看護管理者としての課題をもっている。プロジェクトの計画・実施を通して、看護管理者は自身の成長を自覚し、ビジョンの明確化がはかられたり、今後の役割を再考することができる。すなわち、看護管理者としての発展が可能となる。

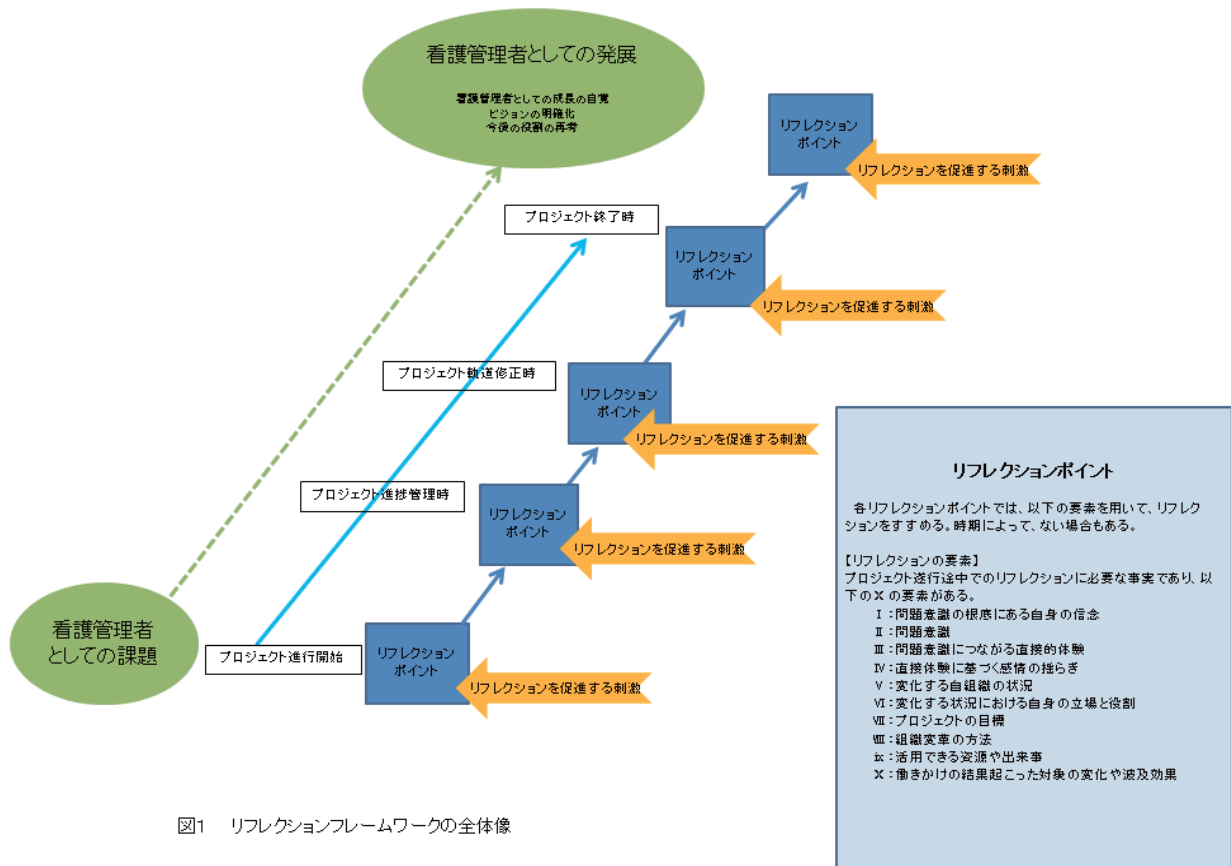


図1 リフレクションフレームワークの全体像

以下に、各々の詳細について、述べる。

1) リフレクションポイント

リフレクションポイントは、プロジェクトの進行プロセスのいつでも設けることができる。特にプロジェクトの遂行が滞る、あるいは看護管理者が迷い、そこから転換を図る必要のあった場面では、適切なプロジェクト計画の修正に向けて有用な振り返りのポイントとなる。リフレクションポイントとして、すすめられる状況とその理由を以下に示す。

<プロジェクト開始時>

計画のための十分な事実とアセスメントが得られる。

<課題は明確になったが何からやってよいかわからない>

動機や看護の価値に照らして、優先順位をつけることができる。

<プロジェクトの遂行が滞る・うまく進まない>

滞る原因や打開点を探ることができる。

<突発的な出来事が起こり計画の修正が迫られる>

軌道修正のための事実の確認とアセスメントが得られる。新たな展開が得られるチャンスにできることもある。

<予想外にうまくすすんでいる時の進捗確認>

良好な結果をもたらした要因の分析とそれを意図的に活用した計画の発展ができる。

<プロジェクト終了時>

プロジェクト評価と看護の観点からの成果の確認ができる。

<プロジェクト終了後、少し期間を置いた時>

客観的にプロジェクトを通じた自分自身の変化を再認識し、看護管理者としての発展を確認できる。

2) リフレクションポイントにおけるリフレクション

リフレクションポイントにおけるリフレクションでは、以下の【リフレクションの要素】に基づいて、事実を振り返り、リフレクションをすすめる。

【リフレクションの要素】

- I：問題意識の根底にある自身の信念
- II：問題意識
- III：問題意識につながる直接的体験
- IV：直接体験に基づく感情の揺らぎ
- V：変化する自組織の状況
- VI：変化する状況における自身の立場と役割
- VII：プロジェクトの目標
- VIII：組織変革の方法
- IX：活用できる資源や出来事
- X：働きかけの結果起こった対象の変化や波及効果

3) 【リフレクションを促進する刺激】と期待される結果

【リフレクションを促進する刺激】と期待される結果について、次頁図2に示した。【リフレクションを促進する刺激】は、リフレクションポイントにおいて、リフレクションを促進する外部からの刺激のことであり、プロジェクトの遂行が滞る、あるいは看護管理者が迷い、そこから転換を図る必要のあった場面において有用に働く。性質の異なる3つの刺激があげられる。

①リフレクションの要素の補足・熟考を促す刺激は、自らの思考に必要な事実の不足に気づくことを促す刺激である。②要素間の整合性や適切性の点検を促す刺激は、目標や実状とは整合しない、合理的でない計画であることに気づくことを促す刺激である。さらに③看護の観点・役割からの適切性を促す刺激は、看護の独自性・専門性に関わるために判断の優先順位に迷う状況で、看護管理者として明確に重視すべき点を自覚することを促す刺激となる。

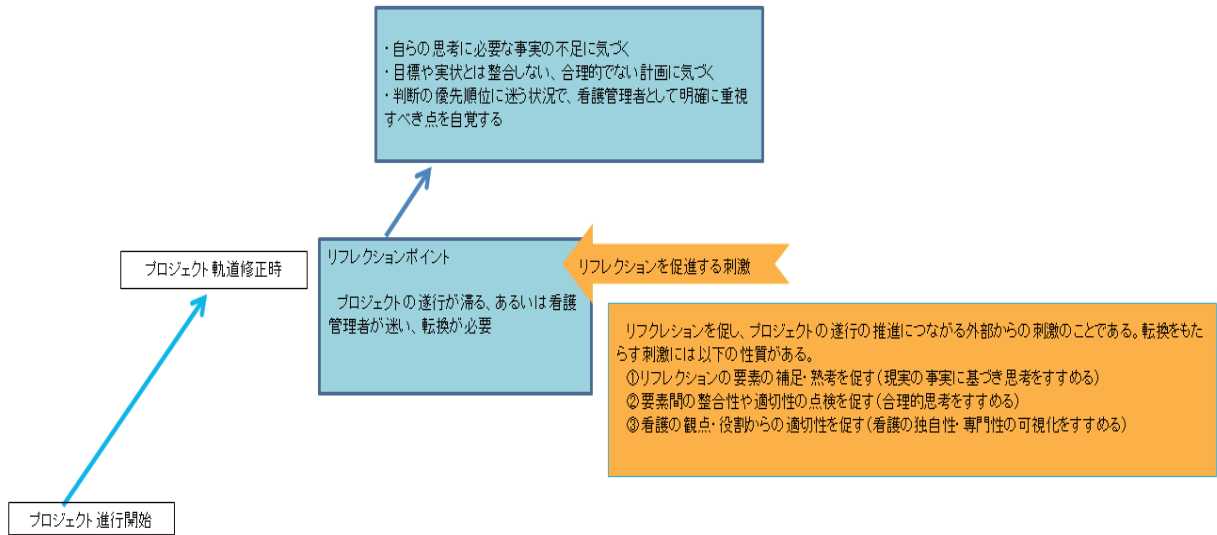


図2 リフレクションを促進する刺激とその期待される結果

4) 看護の独自性・専門性を用いるリフレクションとは

本フレームワークの開発研究においては、看護管理者によるプロジェクトにおいて重視される事柄、看護にとって不可欠な事柄等を【看護の独自性・専門性】として明らかにした。それらはこれまでは看護管理者の思考にとどまり、あるいは自覚されず、他の人に表現されることが少ない内容であったが、今回、それらを文言化・可視化し、リフレクションの観点に組み入れた。

プロジェクトをすすめる看護管理者が、優先順位や変革の範囲に迷う場合、組織全体他部門との関係性で看護職として自分達が何をすべきか見失っている場合には、それらの内容を使った看護の観点・役割からの適切性が確認できる。その結果、看護で重視されている点、特徴であることを踏まえて、変えるべき点とその責任範囲が明確になる。また効率的・合理的でなくても、けっして看護で外すべきでない点が明確になる。

なお、本フレームワークの開発研究において見出した看護の独自性・専門性の内容は、事例集中にも示した。

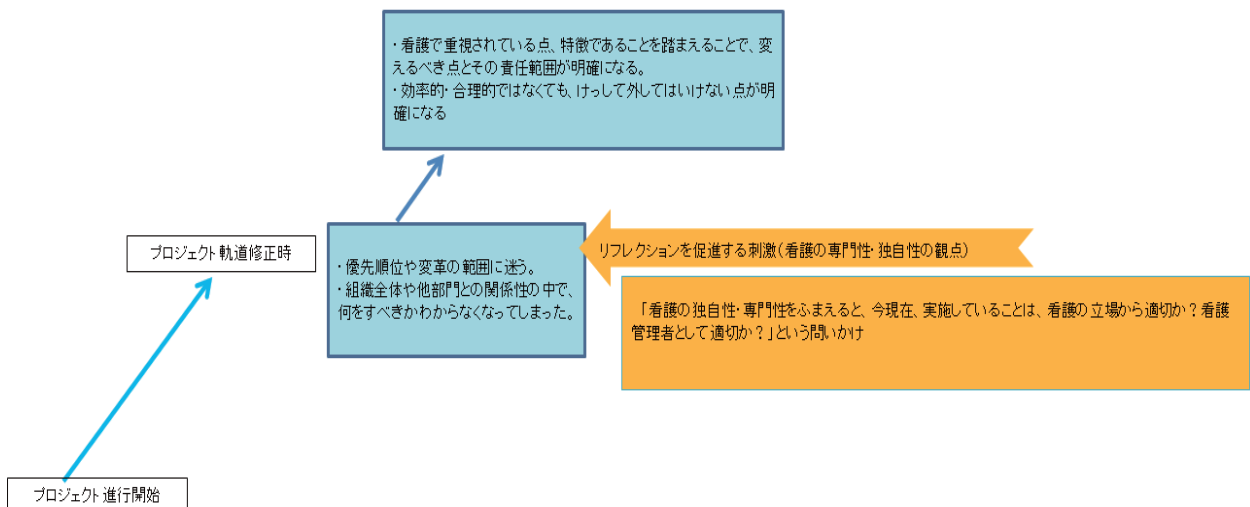


図3 看護の独自性・専門性を使ったリフレクション

5) 【看護管理者としての課題】と【看護管理者としての発展】

プロジェクトを通じた学習では、ビジョンとゴールは別に設定され、単なる問題解決には終わらないと言われている。本フレームワーク開発の研究においても、プロジェクトにおける『看護管理上の課題の解決』と、プロジェクトを通じた『管理者の成長内容』は異なっており、看護管理上の課題の解決に留まらず、プロジェクトを通して、各自のビジョンが意識化され、今後の看護管理者としての役割が再考されていた。そして、それに近づくことによる喜びや意欲、自信がもたらされる経験をしていた。

そこで、本フレームワークでは、プロジェクトの進行の流れとは別に、【看護管理者としての課題】と【看護管理者としての発展】を位置づけた。プロジェクト終了後、少し時間を置いてからのリフレクションによって、【看護管理者としての発展】が確認できると考える。

2. 活用の対象者

リフレクション・フレームワーク（師長版）は、医療現場の病棟看護管理者のデータより開発をすすめており、他の対象者への適用については今後の課題である。保健医療福祉の現場で働く看護職に共通する内容はあると考えるが、現時点では『医療現場の一看護単位の看護管理者』を活用の対象者とする。

個人、グループ、スーパーバイザー・スーパーバイジー、コンサルタント・コンサルティのペアでも活用できる。

3. 活用の方法

リフレクションポイントにおけるリフレクション・フレームワークの活用例をいくつか示す。各々において、個人、グループ、スーパーバイザー・スーパーバイジー、コンサルタント・コンサルティのペアでも活用できる。

1) プロジェクト開始時の活用

これからプロジェクトを開始する時期は、十分なリフレクションを促すための事実が重要であり、【リフレクションの要素】の中で、Ⅱ：問題意識、Ⅲ：問題意識につながる直接的体験、Ⅳ：直接体験に基づく感情の揺らぎ、が重要となる。特に、建前でなく、自分自身が重視する価値に照らして、「問題だ！」と感情が揺らぐことは、その後のプロジェクトのゆらがない動機として重要であるため、最初に自覚できるとよい。

まず、看護管理者として取り組みたいプロジェクトのテーマに関連する特定の出来事や観察した場面を想起し、それに関する自身の問題意識、感情の揺らぎを振り返り、その一連を具体的に記述する。また、問題意識の根底にあるご自身の信念を記述し、気づいた点があればさらに追加する。さらに関連する自組織の状況や自分自身の役割についても記述する。個人で行う場合には、別添のワークシート①が活用できる。

グループやペアの場合には、以下のようなリフレクションを促す問いかけをしながら、当事者が事実を補足したり、思考を深めることを支援する。

<現実の事実に基づき思考をすすめる刺激の問いかけの例>

- ・なぜそのように考えたのか、きっかけとなったことをもう少し具体的に教えて下さい。
- ・その場面の状況がイメージしにくいので、もう少し具体的に説明してもらえますか。

- ・それはびっくりですね。〇〇さんはその時、どのように思ったのですか？
- ・それが問題だと思うのは、どうしてですか？
- ・〇〇さんの病棟は、何か他に課題があるのですか？
- ・〇〇さんは、今、病棟に来て何年目になるのですか？
- ・何か、他に役割をもっているのですか？

<合理的思考をすすめる刺激の問いかけの例>

- ・体験したことと、〇〇さんがそれを問題だと思ったこととのつながりがよくわからないので、少し説明してもらえますか？
- ・問題意識や役割を考えると、この目標だとすごく一部しかカバーしていないように思えますが、なぜそのような目標設定にしたのですか？
- ・〇〇さんの病棟なら、他にも協力者がいるように思えますが、協力してもらわないのでしょうか。

<看護の独自性・専門性の観点から刺激する問いかけの例>

- ・それは看護の範囲を超えているように思える。他職種に協力をもらってもよいのではないですか？
- ・大変だけれど、看護だからこその内容だと思いますがいかがですか。

2) プロジェクト途中時の活用（滞っているが打開点が見いだせない）

プロジェクトの途中では、目標や計画がすでに立案されており、一部の計画は実施され、その反応を得ている。しかし、プロジェクトの遂行が滞る・うまく進まない状況がある場合には、滞る原因や気づいていない事実があるはずである。意識していない事実を浮き彫りにし、打開点をさぐるためには、あらためて、【リフレクションの要素】のI～Xまでの内容について、追加のあった情報がないかを想起し、記述する。

その上で、問題意識－問題・課題－プロジェクトの目標－方法の整合性や一貫性があるかを点検する。整合性や一貫性がないことが原因であれば、適切な方向性を検討し、計画を修正する。

整合性や一貫性に問題がなければ、さらに活用できる資源や出来事がないか、プロジェクト遂行過程を振り返ることで、潜在的な資源を発掘でき、新たな方法が見いだせることがある。

また、プロジェクト遂行過程で、看護だからこその観点があれば、看護独自性・専門性としてとりあげ、文言化しておく。プロジェクトの方法や意義の根拠として、プロジェクトメンバーや関係者に対して、迷いなく、説明する根拠とできる。

そして、働きかけの結果起こった対象の変化や波及効果を振り返り、記述する。その際、あらたにわかってきたことについて、沢山の言語化・文言化をはかることで、プロジェクトの評価や看護管理者としての成長の根拠事実とできる。

以上の一連のプロセスを行う場合に、別添のワークシート②が活用できる。

3) プロジェクト終了後、少し時間を置いてからの活用

プロジェクト終了後、少し時間を置いた時期には、プロジェクトの過程や成果を客観的に振り返ることができる。あらためて全てのリフレクションの要素について、時期をおって振り返ることができ、それを通して、看護管理者としての現在のヴィジョンが明確化されたり、看護管理者としての成長を自覚することができる。この時のリフレクションでは、プロジェクト実施を通して見えてきた、【看護管理者としての課題】と【看護管理者としての発展】を言語化・文言化することが重要である。

例えば、問題意識の根底にある自身の信念に基づいてプロジェクトをすすめてきた看護師長は、プロジェクトの達成時に、あらためて、その信念が看護管理者として重要であると考え、そのリフレクションによって信念が強化されていた。言語化することで、他の人に自分のビジョンとして語るようになった。

グループやペアで行う時には、プロジェクトの成果、看護管理者自身の変化に関する事実を共有し、客観的にみた成長している状況や、看護師長のヴィジョンを言語化していくことができる。その際にも、リフレクションを促進する刺激の観点は重要であり、事実に基づき、合理的な思考で、看護の独自性・専門性の観点から話をすすめる。

4) リフレクションを促進する際の留意点

グループや、スーパーバイザー・スーパーバイジー、コンサルタント・コンサルティのペアでも活用できるが、当事者以外の方がリフレクションを促進するための問いかけを行う際には、以下の留意が必要である。

- (1) 当事者のリフレクションを促進することを重視する。
- (2) 不足な事実が補足されるように、なぜ足りないか（一見、矛盾するが、説明が不足しているのではないか等）説明する。
- (3) 意見を述べてもよいが、批判せず、事実や原則として示す。意見を述べる方は、自分の立場や役割から考えるという範囲を限定して伝える。

病棟看護管理者版組織変革プロジェクト遂行事例集

目 次

I. 人を育て変革する

(事例1) 高度先進医療の場に新人看護師を迎える準備をととのえる

(事例2) 能力差の大きい看護チームの中で新人を育てる

(事例3) ジェネラリストナースの学習する能力の基盤づくり

II. 看護実践を変革する

(事例4) 摂食嚥下ケアの標準化と院内関連部署との連携体制の構築…例として次ページに掲載した

(事例5) 退院支援促進に向けたスタッフの意識改革

(事例6) 施設における看護の基準を統一する

(事例7) 患者中心の安全管理体制の構築に向けた取り組み

III. 看護することを中心とした組織文化の醸成に向けて

(事例8) 一人ひとりの対象者の看護に責任を持つことのできる看護チームづくり

(事例9) 責任ある看護サービスの提供に向けた看護師の自覚の促進

(事例10) 能力差の大きい看護チームにおける対立構造の改善

(事例4)

—摂食嚥下ケアの標準化と院内関連部署との連携体制の構築—

☞プロジェクトによって解決された内容

安全で質の高い摂食嚥下ケアに向けたマニュアルや標準看護計画の整備と、院内関連部署の連携体制の構築

プロジェクト遂行ストーリー

看護管理者の立場：大学病院耳鼻咽喉科病棟師長、師長として当該病棟に着任したばかり

師長として異動後に、慣れないケアを実施することに自らが大きな不安を感じ、ケアへの不安や躊躇はチーム全体の問題と捉えた。その後2年目のスタッフ看護師から「自信がないのでもっと学習がしたい」と言われ、生命に直結するケアには付随する不安や躊躇を乗り越える成長が必要であり支援が必要と捉え、プロジェクトを計画した。



プロジェクト型研修への参加申請書を書く際、自病棟の対象特性から、スタッフがケアの成果を感じにくく、やりがいを感じにくいと捉え、個々のやりがいを支援する環境づくりが師長の役割と整理した。



研修計画書を見た上司から「病棟の今の課題は何？」と問われる

病院全体では病棟編成が予定されており、当該病棟にも新しいメンバーが集まることから、必ずしも専門的知識や技術に特化した集団ではなく、必ずしも希望や内発的動機の高い集団でない中、安全なケアを提供しなければならないことに気づき、プロジェクトの計画を大幅に変更し、研修に参加した。



研修グループワークで教員や研修生より「本当の問題は何か」と問われる

再度ビジョンを明確にすることで、対象者の目標達成に付随する看護の目標を考え、チーム内での目的の共有・関係者との連携が必須だと気づき、計画を追加修正した。



協力を得るのは無理と思っていた関係する他職種にこちらの要望を伝えると簡単に対応できると回答され、実際に病棟で対象者の様子を見てもらい理解を深められた。問題状況を一緒に確認・話し合うことが重要で、最終ケア者の看護師は、問題状況をキャッチし提案できるとわかった。



プロジェクトの成果をみて、よい看護を保証するためには、常に看護チームの能力が維持されるチームへの看護管理支援が必要と考えが発展した。

生命の危機に直結するケアには不安や躊躇はつきものですね

ケアに関する不安や躊躇は、チーム全体の問題としてとりあげ、支援するのが、師長の役割ですね

生命の危機に直結するケアに付随する不安や躊躇を乗り越えることは、看護師としての成長につながります

個々のスタッフのやりがいを支持し、やりがいを覚える環境をつくることも師長の役割ですね

上司の問いは、組織における自身の立場や役割の自覚を促す刺激になっていますね

個々のスタッフの知識や技術、内発的動機にばらつきがある中、安全なケアを提供するためには、ケアの標準化が不可欠ですね

教員や研修生の問いは、自身の信念や問題意識と、プロジェクトの目標、方法とのつながりの必然性の自覚を促す刺激になっていますね

患者へのケアに最終的な責任を持つ看護師が、他職種と連携するためには、まず、対象となる患者像を共有することから始めることがポイントですね

多職種が連携し合うためには、問題状況を同じ現場で一緒に確認し、希望や問題意識を伝え、話し合うことが重要ですね

よい看護を保証するためには、常にチームの能力が維持されるよう、管理することが師長の役割ですね

☞プロジェクト遂行を通じた看護管理者としての成長・発展

看護チームのメンバーが入れ替わっても看護の質を維持するために必要な看護管理者の支援のあり方をつかんだ

(5) 今後の課題

本研究において開発した3種のリフレクション・フレームワークのうち、「組織変革プロジェクトを遂行する病棟看護管理者版リフレクション・フレームワーク」の「リフレクションワークシート」以外については、未だ、実際に使用して効果を検証する段階には至っていない。今後当センターで実施予定の課題解決プロジェクト型研修プログラムにおいて活用し、検証を重ねていくとともに、成果を広く公表し、様々な施設での活用を推進していく予定である。

(6) 学会における成果発表

- ・河部房子，和住淑子，黒田久美子，斉藤しのぶ，椿祥子，近藤浩子，杉田由加里，杉原多可子，錢淑君：組織変革プロジェクトを遂行する中堅看護職者のリフレクション・フレームワーク要素に関する研究，第31回日本看護科学学会学術集会講演集，353，2011.
- ・黒田久美子，河部房子，和住淑子，斉藤しのぶ，椿祥子，近藤浩子，杉田由加里，杉原多可子，錢淑君：組織変革プロジェクトを遂行する病棟看護管理者のリフレクション・フレームワーク要素に関する研究，第31回日本看護科学学会学術集会講演集，354，2011.
- ・和住淑子，斉藤しのぶ，黒田久美子，河部房子，椿祥子，近藤浩子，杉田由加里，杉原多可子，錢淑君：組織変革プロジェクトを遂行する上級看護管理者のリフレクション・フレームワーク要素に関する研究，第31回日本看護科学学会学術集会講演集，354，2011.

2) 日本型看護教育—実践連携診断・評価ツールの開発と検証

(1) 背景

看護学教育の高度化、看護系大学の急増に伴い、大学教育に相応しい臨地実習施設や実習指導者の確保が困難になってきている。この問題は、看護学生の看護実践能力の低下、看護職の次世代育成機能の低下につながり、さらに新人看護職の離職の増加、中堅看護師の疲弊、更なる実習施設・実習指導者の不足と続く悪循環を招いている。このことは、新たな教育—実践連携へのニーズが発生していることを示唆する。

この新たな教育—実践連携へのニーズに応えるためには、現在の教育現場と実践現場の連携状態を評価することが不可欠である。教育現場と実践現場の連携については、国内外で多様な取り組みや考え方が示されているが、現在の日本における看護系大学の教育現場と実践現場の実態をふまえた連携状態を評価するツールは存在しない。

看護系大学が増加し、各大学が質の高い教育の提供に向けて独自の取り組みを進める中、教育現場と実践現場の連携・協働に関わる課題は多様である。実習を展開する医療施設の特徴も多様であり、大学側にとっても、実習施設側にとっても、互いの特徴を理解しつつ質の高い学習を保障する実習環境の整備に向けて連携を強化することが今後さらに求められ、このためには自施設における連携状況を評価するためのツールが必要である。

(2) 研究目的

臨地実習における看護系大学と臨地実習施設との連携状況を把握するための評価ツール（以下、評価ツールと略す）を開発する。

(3) 研究方法

看護系大学（以下、大学と略す）と臨地実習施設（以下、病院と略す）の連携は、各大学や病院の条件を反映して、多種多様な様相を呈するものであり、一概に何かの基準で良し悪しをつけられるものではない。そこで、各々の大学・病院が、現状をふりかえることができ、両者の連携をさらに推進していくためのコミュニケーションツールとして使用が可能なツールを開発することとした。

また、様々なレベルでの連携があるが、影響力の観点から双方のトップ管理者が使うことのできるツールを開発することにした。さらに設置主体が同じであるかどうかは、連携に大きく影響すると考えられ、まずは大学とその附属施設である大学病院での連携に焦点をあててツールを開発し、その内容に基づいて、附属病院をもたない大学とその実習病院への適用可能性を確認する方針をとった。

① 概念モデルの検討

研究班での討議・文献をもとに、大学・病院間の連携状況を表す概念モデル（組織内の環境・個人因子・組織文化・連携組織・連携過程・連携結果）を暫定的に作成した。

② 連携実態に関するインタビュー調査・分析

モデルの要素間の関係性を量的に検証する方法は大学数から考えて限界がある。そこで、新たな視点となる現象の確認ができ、かつ概念間を確認できる方法を検討した結果、看護系大学・実習病院のトップ管理者に、連携実態に関するインタビュー調査を実施し、質的統合法（KJ法）

で分析した。質的統合法（KJ法）は、KJ法の基本原理と基本技術に準拠しており¹⁾、現場から取材したバラバラな断片情報から、論理的な整合性をもった統一体として見事な全体像をあらわすことができる²⁾方法である。多数のラベルのグループ編成を繰り返し、ラベルのまとまりが5～7個になった段階で最終ラベルとし、最終ラベルが最も合理的に説明される空間配置を見出し、シンボルマークとして命名する。空間配置やシンボルマーク、下位のラベルの具体的な現象は、概念モデルの修正と、試行版評価ツールの項目内容の検討に役立つと考えられた。

③ 概念モデルの修正

分析結果を参照し、概念モデルを修正した。

④ 試行版評価ツールの作成

概念モデルと②の結果をもとに、試行版評価ツールを作成した。

⑤ 試行調査

試行版評価ツールの妥当性についてインタビューによる試行調査を実施した。内容は、質問項目の表現の適切性、内容の不足の有無、ツール活用の有用性であり、大学と実習病院のトップ管理者は別々に対象者の施設にて、インタビューガイドを用いた半構造的インタビューを行った。

⑥ 試行版評価ツールの修正

調査結果を元に試行版評価ツールを修正し、評価ツールを完成した。

⑦ 附属病院をもたない看護系大学とその実習病院への適用可能性の検証

過去5年以内に本センター事業に応募もしくは推薦を行った附属病院をもたない看護系大学のトップ管理者と、その主たる実習病院のトップ看護管理者を対象に完成版評価ツールの適用可能性を検証した。

トップ管理者は学部長・学科長とし、完成年度を迎えていることを条件とした。実習病院は、基礎看護や成人看護実習で多くの学生が行く、附属病院でない実習病院とし、トップ看護管理者は、看護部長・実習を担う副看護部長相当とした。

これまでの試行調査と同様に、大学と実習病院のトップ管理者は別々に対象者の施設にてインタビューガイドを用いた半構造的インタビューを行った。インタビューでは、追加・修正が必要な質問項目、該当しない・分かりにくい質問項目や、附属病院でない・附属をもたない看護系大学の連携の現状にツールがマッチしているか、使用方法等について意見を聴取した。

⑧ 倫理的配慮

一連の研究過程は、千葉大学大学院看護学研究科倫理委員会の承認を得て実施した。インタビュー調査、試行調査の対象者には郵送にて研究依頼を行い、同意書の返送をもって承諾を得た。

(4) 結果・考察

① 概念モデル（暫定版）

作成された概念モデル（暫定版）を図1に示す。

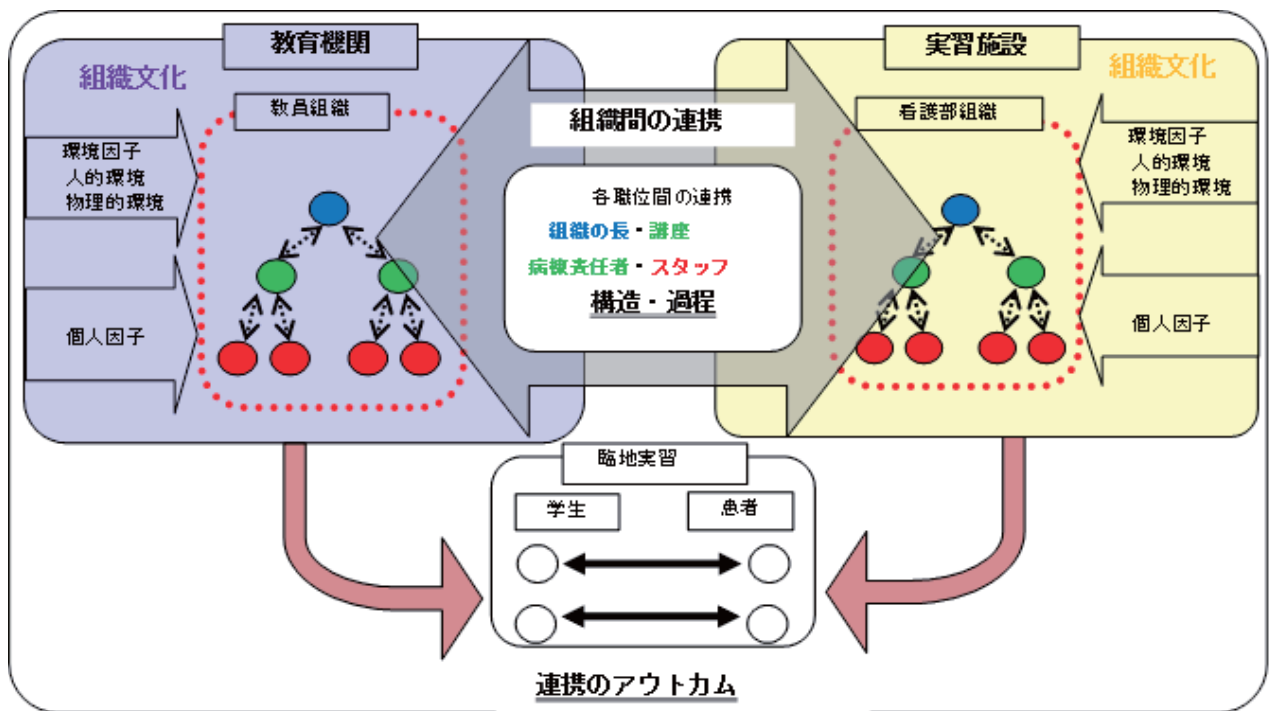


図1 ツール開発のための看護教育-実践連携モデル（暫定版）

② 概念モデルの修正と項目要素の抽出

国立2校、公立2校、私立3校の計7大学と、各大学の実習施7施設から研究協力の同意を得て、連携実態に関するインタビュー調査を実施した。7校のうち、6校が附属施設である大学病院をもつ大学であり、今回は6校のデータで分析することとした。

まず、大学・実習病院のデータを1セットとし個別分析を行った。全体分析では、個別分析の最終ラベルから、2段階下がったラベルを選択し、グループ編成から空間配置図の作成までは、個別分析と同様に行った。

以上の手順に沿って分析した結果、データは5つの表札に集約され、それぞれの関係性が空間配置図として示された。（図2）

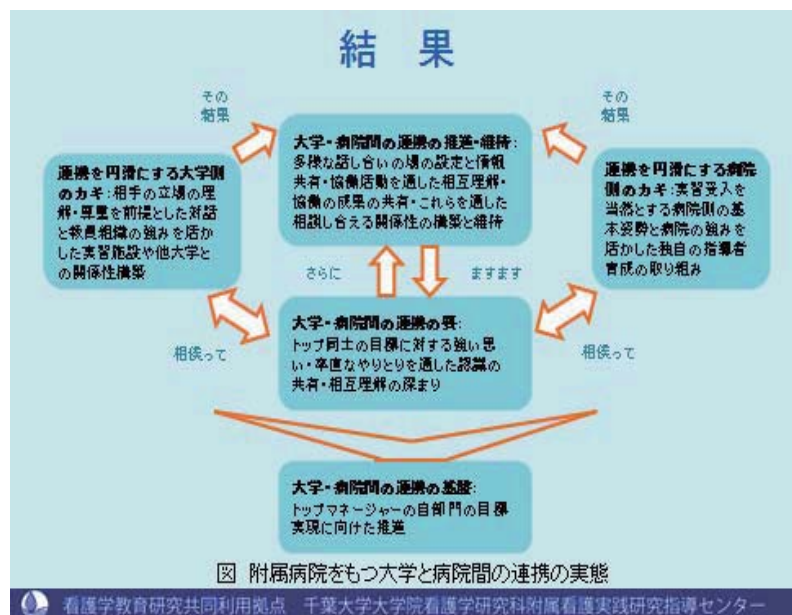


図 附属病院をもつ大学と病院間の連携の実態

看護学教育研究共同利用拠点 千葉大学大学院看護学研究科附属看護実践研究指導センター

図2 附属病院をもつ大学と病院間の連携の実態

この結果を暫定版モデルに照らし、各最終表札の内容は、このモデルの何に焦点を当てているのかを検討し、連携の軸として表現した。さらに、連携の軸に内包される要素を、連携実態に関する分析過程に戻り検討した。具体的には、最終表札に集約される 1~2 段階前の分析結果に戻り、各グループが集約された意味内容(どういう点でグルーピングされたのか)を検討し、その内容から要素(「」で示す)を取り出した。以下に、連携の軸と要素を示す。

《連携の軸Ⅰ：大学・病院間の連携を推進・維持する仕組み》

- 「トップ間・実務者間で設けられている実習に関する話し合いの場を通じた情報共有」
- 「大学・病院相互の現場への参画による協働と相互理解」
- 「協働の成果の共有」
- 「教員・指導者間の対話を活発にする仕掛け作り」
- 「安定した実習指導体制の構築・維持に向けた体制整備」

《連携の軸Ⅱ：トップ双方の対等な関係性に基づく目標の共有》

- 「人材育成や公的社会的役割認識の共有」
- 「育成したい看護師像や看護への思いの一致」

《連携の軸Ⅲ：大学・病院の連携を円滑にする大学側の要因》

- 「臨床のおかれている状況への理解度」
- 「大学教員組織のもつ特徴とその強み」
- 「実習教育や病院との連携に対する価値づけ」

また、最終ラベル【大学・病院間の連携の基盤】は、大学・病院のトップが、各々で自部門の目標実現に向けた取り組みを推進しており、その取り組みが大学・病院の連携の基盤となっていることが示されていた。その最終ラベルから、大学・病院の連携を円滑にする各々の要因が見いだせ、以下が追加された。

- 「自部門の目標実現に向けたトップマネジメント」
- 「自組織の風土・問題状況に対する組織構成員の自覚の促しと協力関係の構築」

《連携の軸Ⅳ：大学・病院の連携を円滑にする病院側の要因》

- 「大学の実習受入に対応できる組織の柔軟性・問題解決力」
- 「学生を育てるという意識・関心の形成」
- 「指導者育成に向けた病院独自の取り組み」

連携の軸Ⅲでの結果と同様に考え、以下を追加した。

- 「自部門の目標実現に向けたトップマネジメント」
- 「自組織の風土・問題状況に対する組織構成員の自覚の促しと協力関係の構築」

《連携の軸Ⅴ：連携のアウトカム》

- 「看護師人材確保」
- 「実習指導者の成長」
- 「大学の理念に基づく実習の実現」
- 「良好な関係性の構築、相互理解の促進とさらなる連携の推進」
- 「患者への貢献」

以上の結果、概念モデルは、図3のように修正された。

なお、以上の検討過程において検討した組織文化の要素をもって「日本型」とするには検討不足であること、さらに、本ツールはあくまでも大学・病院間の連携状況を評価することに重点を置くことから、研究班では、本研究課題で開発するツールの名称を、「日本型看護教育－実践連携診断・評価ツール」から、「看護教育－実践連携評価ツール」へと変更することに合意した。

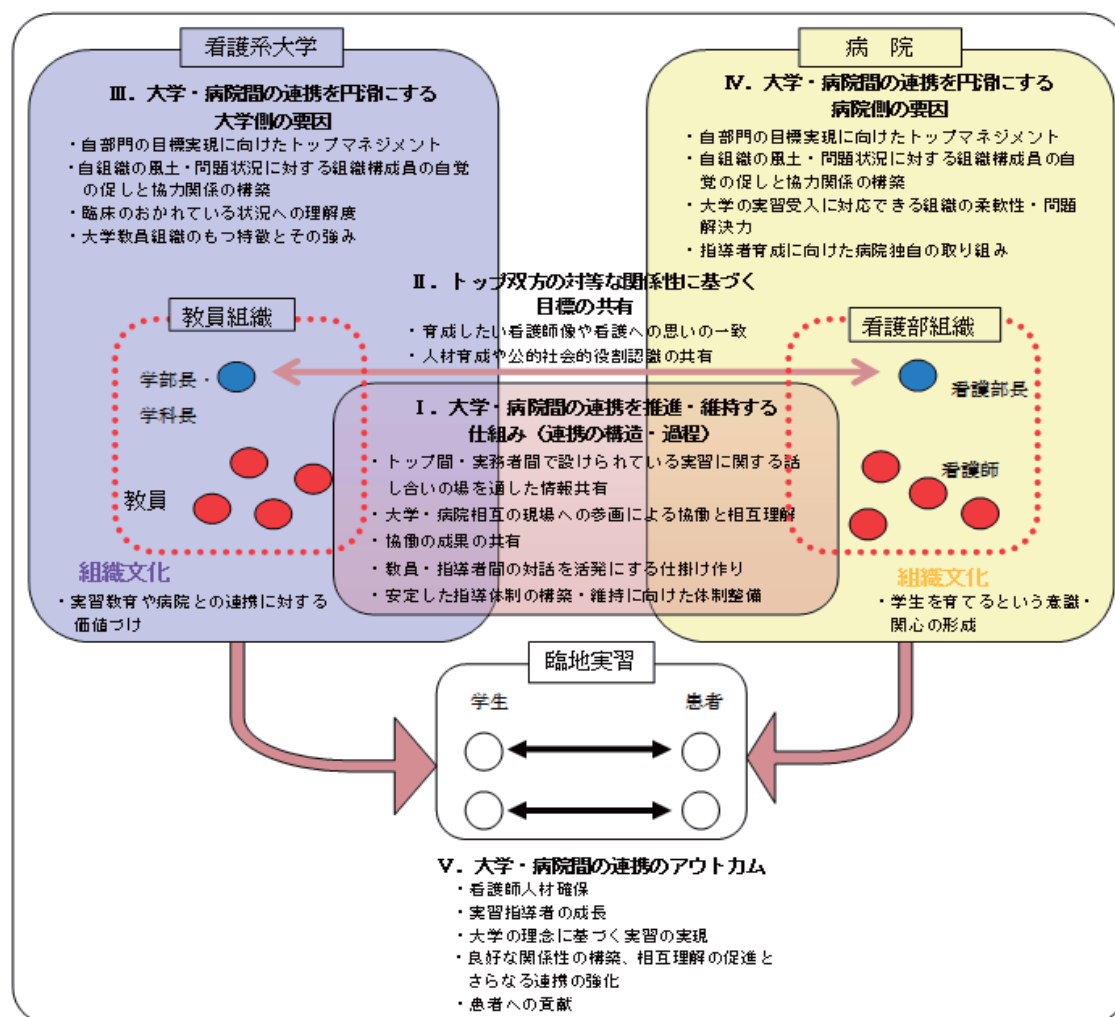


図3 看護教育－実践連携モデル（完成版）

③ 看護教育－実践連携評価ツール試行版の妥当性の検証

調査対象者：

連携モデル作成に向けたインタビュー調査の対象となった6大学の学部長・学科長と、その実習病院の看護部長・副看護部長に加え、附属病院をもつ大学3校に追加依頼を行った。研究依頼の結果、5名の看護系大学学部長・学科長相当の者、6名の大学病院看護部長・副看護部長相当の者、計11名から調査への同意が得られた。

ツールの意義・有用性：

インタビューの逐後記録から、意見の内容のまとめりごとに抜きだし、内容分析を行った。その結果、ツールの意義・有用性については、以下の結果を得た。現状の連携の「振り返り」になり活用できるという意見、「これで本当にいいのかなと思うときに、これを使って客観的に認識できる」、

「それをきっかけに、もっとこういうことを聞いてみようと思うだろう。そういう意味ではコミュニケーションツールにはなると思う。」という意見の一方、「既にやっていることなので、評価が良くついてしまうが、だからといって問題がないわけではない。よりよい連携、一体化した教育をしていくためにはまだまだと感じている。形式的なことはこれで測れると思うが、それで良いのか。現在の自大学の連携上の課題は明確にはならないと感じる。」との意見も聞かれた。

質問項目・ツールの使用方法について：

インタビューの逐後記録から、意見の内容のまとめりごとに抜きだし、内容分析を行った。その結果、「質問に答えたことが最後にどうフィードバックされるのか、総括するとどういう結果なのかがみえにくい」、「質問項目の意図が分かれば、簡単につけられると思うが、これはどういうことかと考えると、時間がかかってしまう」、「質問項目が押し並べて並んでいるために、見づらい。ポイントを強調する、選択肢はまとめるなどの工夫が必要」、「意味がわかりにくい文言がある：組織の関係者、構成員など」、「自組織のどういう状況を想定すればよいかかわりにくい質問がある」、「主語が不明。自分のことを答えれば良いのか、組織のことを答えれば良いのかかわりにくい質問がある」、「連携を進めていく上で生じる謝礼等の金銭的な問題について評価する項目が必要と思う」などがあげられた。

④ 開発された看護教育－実践連携評価ツール

試行版に対する意見から、以下の点を修正した。

- ・ ツール作成の意図、大項目毎に評価のねらいを明記した
- ・ 大項目毎に自由記載欄を設け、一連の評価後の気づきを書けるようにした
- ・ 強調部分をゴシック体にする等のレイアウトを変更した
- ・ 質問の意図が伝わるような文言の修正、主語の明確化、具体例の例示を追加した
- ・ 大項目Ⅲ.大学・病院間の連携を円滑にする大学側・病院側の要因に属する質問項目に「トップとして、病院との協働事業の企画に当たり、関係者の金銭的な報酬や身分を保障する体制づくりを行っている。」を追加した

さらに、看護実践研究指導センター内の検討によって、双方の話し合いの前に自組織の現状分析に関する自己評価が必要であるが、現在のツール内容では、自組織の強みが何であるかが明確にならないため、これを明確にするような質問項目が必要である、といった意見が出された。そこで、大項目『Ⅰ.大学・病院間の連携を推進・維持する仕組み』に属する質問項目に「トップとして、強みという観点から自大学（自病院）や教員組織（看護部組織）の特徴を検討したことがある」を追加し、最終的に質問項目は47項目となった。

以上の結果より、「看護教育－実践連携評価ツール（実習病院トップ管理者版）」は、大項目6、47下位項目、5段階で自己評価するツールとして開発された。「看護教育－実践連携評価ツール（看護系大学トップ管理者版）」は、大項目6、42下位項目、5段階で自己評価するツールとして開発された。（写真参照 P.25）

⑤ 附属病院をもたない看護系大学とその実習病院への適用可能性の検証結果

対象者の概要：

同意が得られた6大学、5実習病院でインタビューを行った。当初は、地域性に偏りが無いよ

う対象者のリクルートを行ったが、結果的に地域は、関東・関西・甲信越となった。1 大学のみ、臨地実習病院の紹介に同意が得られなかったため、病院側のインタビューは大学よりも1施設少ない結果となった。

6 大学のうち1大学のみ看護学部長、それ以外は学科長が回答し、インタビュー時間は、平均56分11秒であった。また大学の開設年は、2000年以降であり、比較的実習の経験を積んだ大学が対象であった。実習病院では、1病院のみ看護部長と副看護部長の2名であったが、それ以外は看護部長であった。インタビュー時間は、平均68分15秒であった。

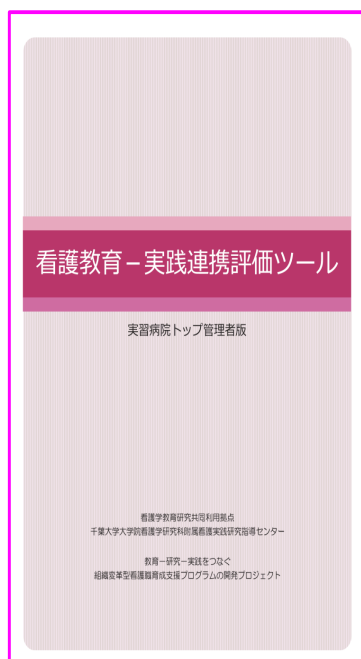
適用可能性に関する意見：

表現の適切性・内容の不足の有無、ツール活用の有用性等についてのデータより、概ねツールの意図が果たせており、附属の有無に関係なく用いられる質問項目であることが確認できた。本ツールの附属病院をもたない看護系大学とその実習病院への適用可能性が検証された。

しかし、大学と病院とで設置主体が異なることでのコミュニケーション機会の乏しさがあることが明らかになった。そのために、相手施設と一緒にツールを用いて評価することのバリアを感じやすいと示唆された。ツールの活用例として、トップ管理者が自組織の実習に直接関わる教員・スタッフと回答結果を見直すことで、彼らの意見を吸い上げ、トップ同士での連携・調整に活かせるという活用方法の提案があり、附属病院をもたない看護系大学とその実習病院における活用の際には、さらに活用方法の提示が必要だと示唆された。

(5) 今後の方向性

質問項目に関しては、適用可能性が確認できた。今後は、よりスムーズにツールの評価と活用をすすめるために、ガイドを修正していく必要がある。また修正したツールは、本センターのホームページに掲載をし、活用の促進のために学会や論文にて発表を行い、広く活用をすすめ、さらなる内容の充実を図りたい。



2. 大学・病院双方のトップである責任者間の連携について評価します。

この項での評価のねらいは、トップ管理者同士の関係性を振り返ることです。

評価方法は、現実の状況に照らし、「5：そう思う」から「1：そう思わない」まで、5段階で評価します。各質問項目にそって評価する中で確認したり、改善の方向性として明確になった内容があれば、自由記載欄に記載してください。

①大学・病院のトップが参加する会議において、トップ同士が率直に意見交換している。	5	4	3	2	1
②トップ同士が公的な会議以外に、ちょっとした相談事や挨拶・会話を含み、インフォーマルな交流をはかっている。	5	4	3	2	1
③トップ同士が、社会において自大学・自病院の果たすべき役割について話し合い、共有している。	5	4	3	2	1
④トップ同士が、地域における看護職の人材確保や育成、地域の抱える医療問題に対する自大学・自病院の役割について話し合い、共有している。	5	4	3	2	1
⑤私は、私自身の看護職や育成したい看護師像を、連携相手の組織のトップ（看護部長や副看護部長）に伝えるとともに、相手の看護職や育成したい看護師像をよく理解している。	5	4	3	2	1
⑥私は、連携相手の組織の状況（組織運営の方針や課題、組織の特徴）をよく理解している。	5	4	3	2	1

<自由記載欄> 評価する中で再確認したこと、改善の方向性、新たな気づき等を記載

(6) 学会における成果発表

- 黒田久美子, 河部房子, 小山田恭子, 野地有子, 若杉歩, 池袋昌子, 栗井直子, 西山正恵, 北池正 : 看護系大学の臨地実習を受け入れる病院のトップ看護管理者に焦点をあてた看護教育—実践連携評価ツールの開発, 第 18 回日本看護管理学会学術集会抄録集, 50, 2014.
第 18 回日本看護管理学会学術集会 2014 年 8 月 29 日、愛媛県看護協会愛媛看護研修センター
30~40 名程度の参加者が集まり、以下のようなコメントを頂いた。
「臨地実習先と大学をつなぐことは非常に重要であり、意義のある研究だと感じる。本ツールを参考に使わせて頂きたい。」「附属以外の学校からも実習も受け入れている。附属病院でない施設が利用できるツールが必要だと感じる。」「実習施設の確保は大変であり、現在も苦勞している。新しい施設と連携をとる際、どのように話をすすめていけばよいか戸惑うことがあったが、このようなツールがあると、話し合う際の手がかりとできてよいと思う。」
尚、ポスター貼付場所にツールを自由に持ち帰られるよう設置し、発表時にも希望者に配布したところ、20 部近くをお持ち帰り頂けた。
- 河部房子, 黒田久美子, 野地有子, 小山田恭子, 上本野唱子, 赤沼智子, 池袋昌子, 西山正恵, 栗井直子 : 看護系大学トップ看護管理者に焦点をあてた看護教育—実践連携評価ツールの開発, 日本看護教育学会第 24 回学術集会講演集, 203, 2014.
第 24 回日本看護教育学会学術集会 2014 年 8 月 27 日、幕張メッセ国際会議場
本示説の発表には、30 名程度の参加者が集まった。質疑応答では、図説した概念モデルと評価ツールの質問構成の関係についてご質問を頂いた。また参加者の方より、「今回の発表を聞いて、大変しっかりと手順を踏んでこのようなツール開発をされていることがわかり、非常に参考になった。現時点では、自分はこのようなツールを使う立場にはないが、どのような立場であっても知っておく必要のある内容だと思う」というご意見を頂戴した。
- Kawabe,F.,Noji,A.,Kitaike,T.,Kuroda,K.: Factors the Promoted Partnership and Collaboration between Nursing Schools and Training Hospitals: Case Study Analysis on Collaboration between Organizational Leaders ,The 9th International Conference,p147,2012.
- 河部房子, 黒田久美子, 野地有子, 北池正, 小山田恭子, 上本野唱子, 福本良之, 若杉歩, 池袋昌子, 西山正恵 : 看護系大学と実習病院との連携・協働を構成する要因に関する研究 組織長間の連携に関する事例分析を通して, 第 32 回日本看護科学学会学術集会講演集, 513, 2012.
- 小山田恭子, 黒田久美子, 河部房子, 野地有子, 北池正, 上本野唱子, 福本良之, 若杉歩, 池袋昌子, 西山正恵 : 大学と実習病院との組織間連携がもたらす指導者間の連携に関する事例分析, 第 32 回日本看護科学学会学術集会講演集, 513, 2012.

引用文献

- 1) 山浦晴男 : 質的統合法入門 考え方と手順, 第 1 版, まえがき, 医学書院, 2012
- 2) 山浦晴男 : 質的統合法入門 考え方と手順, 第 1 版, 120, 医学書院, 2012

2. 看護職育成支援プログラムの開発

1) 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

(1) 研修目的

本研修は、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、臨地と基礎教育機関の連携・協働の充実に資することを目的とする。

平成 21 年度までは文部科学省委託事業として、平成 22 年度からは「教育－研究－実践をつなぐ組織変革型看護職育成支援プログラムの開発プロジェクト」の一環として実施してきたが、短期間で凝集した研修内容の見通しがたち、また実践計画の立案や成果のまとめについてはさらなる支援の強化が求められることから、平成 25 年度からは、①ベーシックコース、②アドバンスコース（臨地実習における課題解決支援・プロジェクト成果発表支援を受ける 1 年間のコース）の 2 コース編成とする大きな変革をすることになった。

以下、ベーシックコースについて平成 26 年度の内容を述べる。アドバンスコースについては、平成 27 年度からの開講を目指して、平成 25、26 年度は、プログラム開発に向けた準備期間として、プログラム開発に向けた共同研究を行った。アクションリサーチ型共同研究による課題解決プロジェクト型研修プログラムの開発については、後述する。

(2) 期間・内容・定員等

<ベーシックコース>

臨地実習を改善するための基本的知識・スキルを学ぶコース

①期 間：平成 26 年 8 月 20 日（水）～8 月 22 日（金） 3 日間

②内 容：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、看護系大学における看護学教育、臨地実習の位置づけや考え方、成人教育等の知識を学び、自身の事例を用いた演習を行う。時間割を表 1 に示す。

表 1 平成 26 年 看護教育指導者研修（ベーシックコース）時間割

日 時	I	II	III	IV	
	9：00～10：30	10：40～12：10	13：30～15：00	15：10～16：40	
8 月 19 日 (月)	9：30～ 開講式 オリエンテーション	看護高等教育行政の 動向 文部科学省 高等教育局 医学教育課 看護教育専門官 斉藤しのぶ	看護学教育の 基礎 千葉大学大学院 看護学研究科教授 和住淑子	看護における 成人教育のあり方 日本保健医療大学 保健医療学部看護学科 鈴木康美	

8月20日 (火)	臨地実習指導の 基礎 千葉大学大学院 看護学研究科准教授 黒田久美子	自組織の現状を踏まえた指導過程のリフレクション (17:00 終了予定) 千葉大学大学院看護学研究科 (和住教授・黒田准教授・銭准教授・辻村講師・小澤助教 飯野助教・若杉特任助教・鈴木特任助教) 千葉県立保健医療大学 (河部教授)
8月21日 (水)	臨地実習場面の教材化 (16:45 終了予定) 千葉大学大学院看護学研究科 (和住教授・黒田准教授・銭准教授・辻村講師・小澤助教 飯野助教・若杉特任助教・鈴木特任助教) 千葉県立保健医療大学 (河部教授)	17:00～ 閉講式 (17:30 終了予定)

③受講者：51名

④実施・評価

定員30名のところ、応募が多数あった。演習のグループを増やし、千葉大学大学院看護学研究科の実行委員にグループワークに参加してもらうことが可能とわかり、応募者全員の51名の受講生を受け入れることになった。

受講生は、20代～40代の中堅看護職が多く、副看護師長相当の者が半数以上であった。新設大学からの推薦、あるいは新規の臨地実習施設として研修受講している者も少なくなかった。

演習では1グループ6名～7名でワークを実施したが、受講生同士の意見交換も活発であった。「自組織の現状を踏まえた指導過程のリフレクション」では、まず各自の持参した事例を各自でリフレクションした上で、学生が何を学ぶことができるのかをグループで検討した。さらに学習目標を達成するための指導の展開の具体例をグループで検討し、指導の展開の具体例をロールプレイングで実践してみることで、学生の思いの理解が深まり、指導者として留意すべき点、検討したい点がさらに明確になった。



写真 臨地実習場面の教材化演習中

3日目の終了時に研修評価アンケートを実施し、51名からアンケートを回収した。結果を図1に示す。全ての講義・演習が高く評価されており、短時間で効果的な講義・演習の構成であることが確認できた。

自由記述では、「施設の背景は違っても皆、同じような課題がありながら指導をしており、共有できるが多かった」「グループワークは楽しかった」とグループワークをしたことで、モチベーションを高めたり、情報交換ができたことを評価していた。また「指導で「あれ？」と思うところはチャンスと思えるようになった」、「学生理解が深まった。他のスタッフにも伝えたい」など、自分の変化に気づき、また組織変革の第一歩を考えている参加者もいた一方、「とても勉強になったが、(中略)職場の雰囲気を変えていくことが難しそうと感じている。職場の意識改革を行っていく上でのアドバイスも研修中に頂けると良いと思った」と組織変革をしていく上での内容を求める声があり、今後の課題であると示唆された。

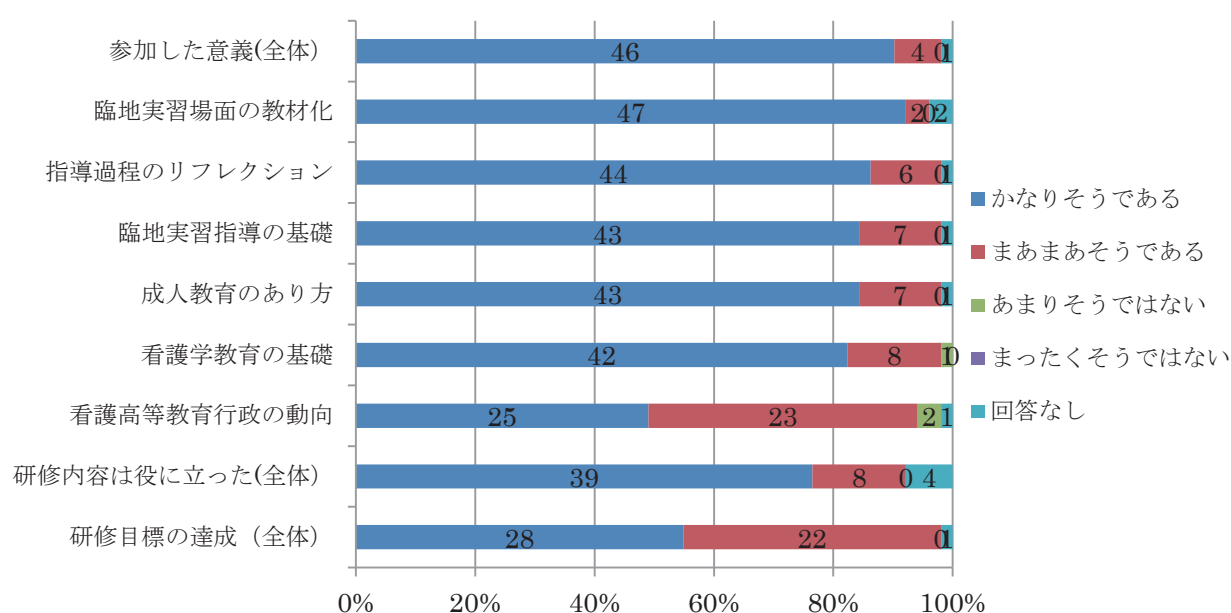


図1 終了時の評価結果

⑤今後の課題

3日間のベーシックコースは、短期間でも効果的な学習と受講生同士の交流が図れることが確認できた。一方、今回の研修での学びを組織に広げていく際の職場の意識改革へのアドバイスを求める声があった。現在、研修の最後には、研修全体としてのまとめを行っていないが、各自が学びをまとめ、効果的に研修での学びを職場に伝えるために何をすべきかを考える時間を設けてもよいのではないかと考える。短期間の研修のため、まとめの時間をどのように設けるかも今後の課題である。

2) 看護学教育ワークショップ

看護学教育ワークショップは、看護実践研究指導センターが平成 22 年度より独自事業として主催している。本センターが、看護学教育研究共同利用拠点として認定されたためである。それ以前は、文部科学省主催で実施されてきた経過がある。本ワークショップは、全国の看護系大学の看護学教育カリキュラムに責任を持つ教員を対象とし、毎年設定されたテーマに関してグループ・ディスカッションを行い、その成果を自大学の教育へと反映させることにより、全体として大学における看護学教育の質向上を目指すことを意図するものである。

ワークショップの企画において、メインテーマの設定がワークショップの成果を方向付けるうえで重要となる。平成 23 年度以降、本プロジェクトを遂行する中で、看護系大学と実習病院との連携・協働モデルの構築に向けた研究が進んだ。その中で、看護実践と教育の連携がますます重要になってきており、具体的な方法の検討が求められた。そこで、平成 25 年度は、大学と臨床の連携について検討した。また、看護教員の FD からのアプローチも求められることより、平成 26 年は、看護系大学教員の職能開発とキャリア支援について検討した。

平成 23 年度：教員の教育力、実践力、研究力、協働力を組織的に高める

平成 24 年度：看護実践と教育の有機的連携に向けた看護系大学の取り組み

－教育機能に焦点を当てて－

平成 25 年度：【続】看護実践と教育の有機的連携に向けた看護系大学の取り組み

平成 26 年度：看護系大学教員の職能開発とキャリア支援

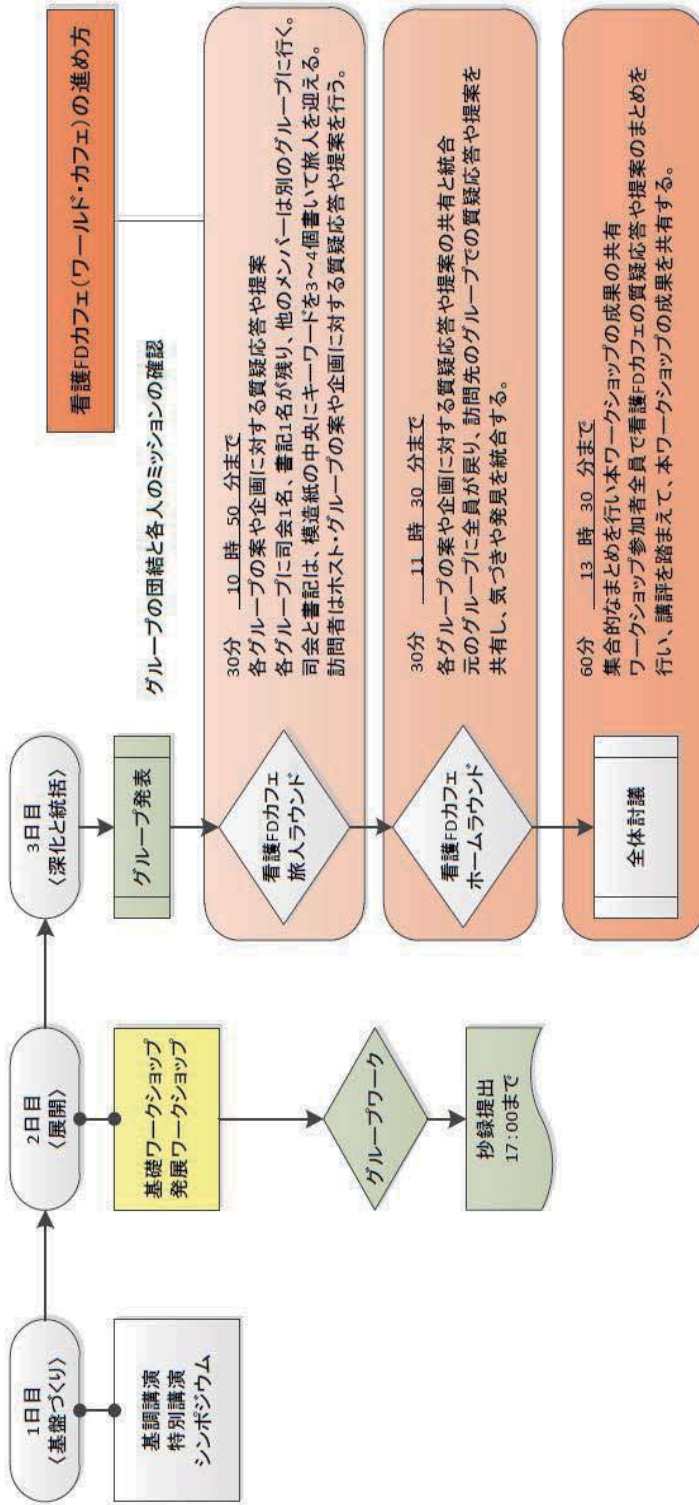
～FD マザーマップの活用を通して～

各テーマに沿って基調講演、特別講演、グループワーク等で 3 日間にわたり検討した。

平成 25 年度は、基調講演として、日本看護系大学協議会高等教育行政対策委員会前委員長の正木治恵氏より「臨床と大学をつなぐ看護学教育者養成について～日本看護系大学協議会調査結果より」と題して、2 つの調査結果についてご紹介いただいた。特別講演として、滋賀医科大学医学部附属病院看護臨床教育センター長・准教授の澤井信江氏より「臨床から見た看護学教育における臨床と大学の連携について」と題して講演いただいた。グループ別検討テーマは 3 つ設けられ、①臨床実習における臨床と大学の連携について、②講義・演習における臨床と大学の連携について、③実践研究および研究成果の応用における臨床と大学の連携についてであった。

平成 26 年度は、基調講演として、国立教育政策研究所高等教育研究部部長の川島啓二氏より「看護系大学教員キャリアの構造と課題」～FD マザーマップの枠組みから～と題して、FD マザーマップをご紹介いただきながら、FD のトータルデザインにつながる講演をいただいた。特別講演として、慶応義塾大学キャリアリソースラボ名誉教授、一般財団法人 SFC フォーラム代表理事の花田光世氏より「看護系大学教員の職能開発とキャリア支援」と題して講演いただいた。2 日目には、基礎ワークショップ「FD マザーマップによる自己診断」、発展ワークショップ「マザーマップを用いた FD 企画」、ワールドカフェ検討テーマ「看護系大学教員のキャリア開発および看護 FD の現状と課題、その解決方法（工夫やアイディア）」を実施した。

平成26年度 看護学教育ワークショップ 看護系大学職員の職能開発とキャリア支援—FDマザーマップの活用を通して—



平成26年度看護学教育ワークショップ

プログラム	内容	対象	場所
1 基礎ワークショップ	FDマザーマップによる自己分析	全体	大ホール
2 発展ワークショップ	マザーマップを用いたFD企画	2G	リンクセンター
3 グループワーク	看護系大学教員のキャリア開発や看護FDの現状の課題と課題の解決方法の検討	7G	会議室、リンクセンター
4 グループワーク発表	7グループの検討成果の共有	全体	レセプションホール
5 看護FDカフェ 旅人ラウンド	各グループの案や企画に対する質疑応答や提案	7G	会議室、リンクセンター
6 看護FDカフェ ホームラウンド	旅人ラウンドの内容を共有し、気づきや発見を統合	7G	会議室、リンクセンター
7 全体討議	集約的なまとめと本ワークショップの成果の共有	全体	レセプションホール

カフェ・エテチケット
あなたの考えを積極的に話しましょう
・話は短く、簡潔に
・相手の話に耳を傾けましょう
・会話を楽しみましょう

録音について
看護FDカフェと全体討議では、質疑応答や提案については録音のうえ、資料の作成をします。個人名や大学名は出さず、参加者に迷惑のかからないよう倫理的配慮のうえ内容にとりまとめます。

構造紙の使い方

テーブルの上に置いてある構造紙は、会話しながら自由に落書きしていただくためのものです。後で発表するためのものではないので、きれいに整理して書く必要はありません。
旅人ラウンドでの書き出しは、できるだけ中央に大きく書いてください。それを見ながら全員が自由に付け加えていくことからすすめます。ホームラウンドでは、さらにその上に書き加えていただきます。

3) AR 型共同研究による課題解決プロジェクト型研修プログラムの開発

ー病棟看護管理者研修プログラムの開発ー

(1) 新たな課題解決プロジェクト型研修プログラム開発に至る経緯と目的

医療の高度化、生活の多様化に伴い、看護職の継続教育環境は厳しい状況にある。従来の個人の能力向上を目指す研修では、開発された能力の組織における活用、組織の問題解決までが達成が困難なため、千葉大学大学院看護学研究科附属看護実践研究指導センターでは、「教育－研究－実践をつなぐ組織変革型看護職育成支援プログラムの開発」プロジェクトを立ち上げ、組織変革の核となる人材育成支援プログラムの開発に取り組んできた。

その一環として、集合型の研修において、課題プロジェクトの計画立案、報告を通じた能力育成支援を実施してきたが、研修期間が長期に及ぶこと、得られた研修成果を社会に発信する取り組みが弱いことが課題であった。そこで、これまでの研修事業の実施体制を見直し、平成 27 年度からの実施を目指し、新たな課題解決プロジェクト型研修プログラムを開発することとした。

本項では、平成 25～26 年度の 2 年間をかけて、病棟看護管理者が、センター教員との共同研究によりアクションリサーチの手法を用いて実施した、新たな課題解決プロジェクト型研修プログラムの開発プロセスとその成果について報告する。

(2) アクションリサーチ型共同研究の計画の概要

課題解決プロジェクト型研修のプログラムを開発するためには、課題解決プロジェクトのプロセスにおける困難や必要な支援を明らかにする必要がある。そこで、千葉大学大学院看護学研究科附属看護実践研究指導センターの教員との共同研究で、課題解決プロジェクトを実施し、そのプロセスにおいて、課題解決プロジェクトにおける困難や必要な支援を明らかにするデータを得る計画を立案した。

①共同研究者

共同研究者は、看護師長相当の看護管理者で、自組織（管理する病棟、あるいは看護単位）で組織変革を必要とする課題をもち、所属機関の看護部責任者がプロジェクトの実施を承諾している者。

②研究方法

- i. 看護師長相当の看護管理者が、自組織（管理する病棟、あるいは看護単位）における組織変革課題を明確化し、その改善策を計画、実施、振り返り、評価・修正を行う。
- ii. 課題に取り組む過程を通して、教育－研究－実践をつなぐ（協働する）組織変革に必要な看護職の能力、育成支援の必要性を明らかにする。
- iii. 組織変革を推進する病棟看護管理者の研修プログラムを開発する。

AR型共同研究(看護管理者版)の全体イメージと年間計画

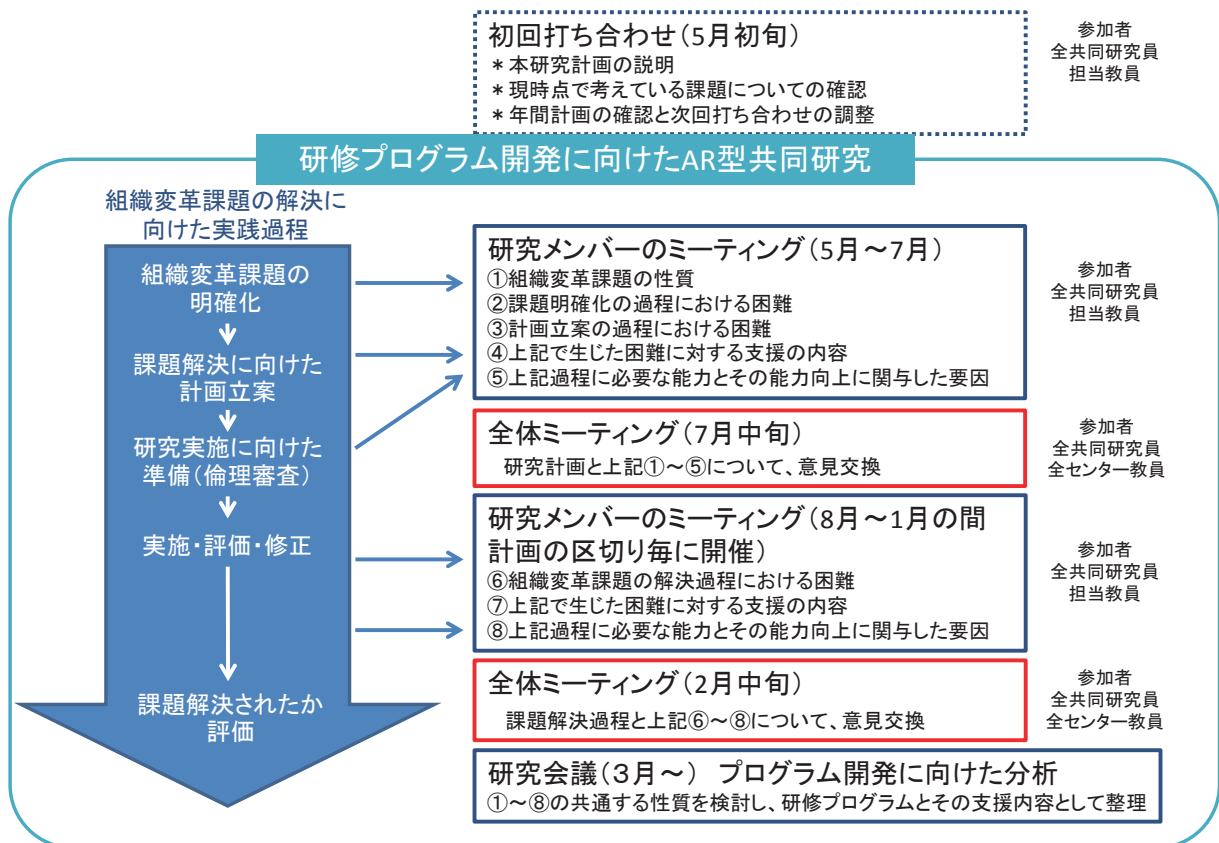


図 アクションリサーチ型共同研究の計画の概要

(3) 共同研究員一覧

石川ひとみ (秋田大学医学部附属病院)

菊田直美 (千葉大学医学部附属病院)

山田典子 (東京大学医学部附属病院)

比田井理恵・北澤和子 (千葉県救急医療センター)・大坂美穂 (千葉県立佐原病院)

(4) 共同研究の内容

4組の共同研究員のテーマとプロジェクト実施の経過を以下に示す。

【A】

テーマ：救急医療施設の特殊性を踏まえた臨床実践能力の段階的習得に向けたクリニカルラダーの再構築

経過：A施設は救急医療に特化した施設であり、新人看護師の実践能力を段階的に向上させるクリニカルラダーを開発し、離職することなく新人看護師を育成することを課題にしていた。それまでのラダーは、救急看護に特化した内容が少なく、救急医療のガイドライン等を参考に、呼吸、循環などの項目立てで、充実していく計画であった。

プロジェクト初期に作成された現状分析の資料からは、救急看護の実際や、どのような患者にどのような看護の必要性があるのかが見えづらかったため、センター教員による複数ミーティング等の支援が開始され、施設の役割や看護師の経験等の言語化が促され、現状分析

の方法論が提案された。複数ミーティングでは十分な時間が取れなかったため、改めて、センター教員がA施設に出向いてインタビューを実施した。A施設で必要な看護が言語化され、明確になっていくと、「自施設で必要とされる看護が明文化されていないため、新人看護師にはその大切さが伝えられておらず、新人看護師の育成に困難を感じていた」という、課題の本質が見えてきた。

課題の本質が明確になった後は、施設内でプロジェクトの準備を進め、現在、施設内の倫理審査委員会の審査を受ける準備をしている。プロジェクト型の研究では、何をデータとして倫理審査の書類を作成したらよいかわからず困難を感じ、センター教員のアドバイスを求めた。

【B】

テーマ：複数診療科の入院がある病棟での看護の改善—グループ活動による成果—

経過：B共同研究者の担当する病棟は混合病棟である。同じ疾患や治療、検査を繰り返し経験する機会が少ないせいか、自部署のスタッフが、専門病棟の医師や看護師から知識不足やアセスメントの不十分さを指摘されると、「専門病棟と同じようにやるのは無理」というように、あきらめや逃避の気持ちから、自主的に看護を考えることを避けてしまう傾向にあることが気になっていた。

スタッフの知識不足に対して、勉強会を企画する、ということしか思いつかなかったが、複数ミーティングで問題状況を話し合ううちに、知識を補う勉強会の企画だけでは、看護師が看護の専門性を発揮して看護実践上の問題を解決する能力を高めるための支援になっていないことに気づいた。そこで、複数ミーティングでのセンター教員のアドバイスにより、スタッフを小グループに分け、スタッフ自身が知りたいこと、調べたいことを中心にグループ活動を促したところ、生き活きと活動する若いスタッフの力に気づくことができた。さらにその成果を高めるために、グループ活動による看護業務の改善活動を推進するプロジェクト計画を立案した。

自身は大学院で研究を実施した経験があるものの、プロジェクト型の研究を現場で単独で遂行する自信が持てず、倫理審査の申請では、センター教員に自ら相談し、アドバイスを受けた。

【C】

テーマ：タイムコンシャスな組織づくりに向けた看護師の意識変容への看護管理者の支援

経過：C共同研究員は、当初、プロジェクト研究の趣旨を理解しないまま参加していたため戸惑いがあった。センター教員から改めてその趣旨について説明を受けると了解し、スタッフの時間管理への意識を高める、という課題が定まった。

計画立案に進む段階で、センター教員は、C共同研究員が、師長としての自身のかかわりがスタッフの意識変容に影響するととらえていないことに問題を感じ、積極的に意見を伝えた。すると、C共同研究員は、スタッフの意識変容だけでなく、師長としての自身のかかわりも含めてデータとし、分析する必要性に気づき、課題も「タイムコンシャスな組織づくりに向けた看護師の意識変容への看護管理者の支援」と定まった。センター教員は、計画立案

時には、必要な文献の提示や整理、師長の支援内容をデータ化するための記録用紙の作成を支援し、また、師長の支援内容をデータ化するためのインタビューも実施した。

その後、最も適した時期に、スタッフへの調査を行うためには、施設の倫理審査委員会の審査結果が出るまで待てないが、どうしたらよいか、とセンター教員に相談があり、まずは、業務に必要な調査として必要な時期に実施し、倫理審査では、そのデータを研究のために2次使用することの許可を得る、という方法を提案した。

倫理審査の申請に際しては、施設内でも相談窓口が設けられていたが、プロジェクト研究ですでに多くのことを実施しており、申請書の書き方に困難を感じていたため、センター教員がアドバイスをを行った。また、倫理審査で指摘された事項への回答の作成や、文献の提示について、センター教員が電子メールを活用して支援した。

プロジェクトの成果については、施設内で報告後、学会発表を行った。学会発表のための抄録の査読では、抽象的な結果の論述に対し、「結果なのか、考察なのか」と指摘を受けた。センター教員から、結果の示し方や考察の書き方の工夫を伝える支援を行った。

【D】

テーマ：ICUの増床・分割に向けたチーム力育成支援プロジェクトにおける看護管理者の支援内容の明確化—個々の看護師の役割発揮を促して—

経過：D共同研究員が師長を担う病院のICUでは、27年度の増床・分割に向けて段階的な人員確保・人材育成に取り組んでいる。ICU看護師は、約半数が2年以下の部署経験年数であり、D共同研究員は、師長として、術式や受傷および経過を考慮したアセスメントが十分なされていない、入院から退院までを視野に入れた看護の継続性を考慮できていないことに、問題を感じていた。当初は、スタッフが自信をもって看護を実践できるようにしたいと考え、次世代育成の意味もあり、サブリーダー層の看護実践能力を強化するプロジェクトを実施していた。

しかし、複数ミーティングで問題状況を話し合ううちに、サブリーダー層に働きかけるだけでは、チーム全体に変化が波及しないことに気づいた。さらに、センター教員から、これまでの師長としての実践歴と27年度の増床・分割に向けてどのようなICUを作っていくのか、についてのインタビューを受けたことで、自身の看護実践におけるぶれない核は患者であり、患者を看護することで得られる喜びをスタッフにも感じ取ってもらえるようにすることが、人材育成における管理者の役割であると気づいた。

その気づきに基づいて、改めてこれまでの自身のスタッフへのかかわり方を振り返ってみたところ、「できないときはダメ、できているときは当たり前」という姿勢でスタッフにかかわってきたことに気づいた。しかし、そのような中でも自部署のスタッフは育ってきており、その力を信じて拡大しながら、増床・分割に向けて自身の目指すICUを作っていくたい、とプロジェクトの目標が定まった。

また、複数ミーティングで先行していたC共同研究員の取り組みを聞くことで、師長としての自身のかかわりも含めてデータとし、分析する必要性に気づき、課題も「ICUの増床・分割に向けたチーム力育成支援プロジェクトにおける看護管理者の支援内容の明確化—個々の看護師の役割発揮を促して—」と定まった。

自身は大学院で研究を実施した経験があるものの、倫理審査の申請では、センター教員に自ら相談し、アドバイスを受けた。

(5) 研修プログラムの開発プロセス

①必要な支援

4組のプロジェクト共同研究の実施中における困難や支援の必要性、及びセンター教員の実施した支援内容を、表1に示す。

表1 プロジェクト実施中の困難・支援の必要性

時期	困難や支援の必要性	実施した支援内容
課題の明確化	<ul style="list-style-type: none"> ・表層的な問題には気づくことができるが、本質的な課題に気づくことができず、小手先の対処方法をプロジェクトにしてしまう。(A) ・手軽ではあるが、あまり効果的ではない解決策に飛びつく。(B) ・自分の置かれた立場や役割よりも、目の前の気になっていることを解決しようとプロジェクトに取り組む。(D) ・枠組みがもともと決まっていて、すでに出来上がっているものをなかなか変えられない。(A) ・自分の中にあるべきチーム像があり、自力では崩せない。(B) ・足りないところに注目し、それを補う方が先決だと思ってしまう。(D) ・師長として実施した支援も含めて分析しないと、師長が目指す方向へのスタッフの変容が明らかにならないと気づいた。(C) ・サブリーダーだけ変革しても、皆がそういう視点で看護できるようにならないといけない。そのために大事なものは、師長である自分がどう動くべきかであり、その視点をいただいたのが私の一番の変換期。(D) 	<ul style="list-style-type: none"> ・看護の実際や、どのような患者にどのような看護の必要性があるのかについて質問し、経験の言語化を促す。(A, B) ・これまでの師長としての実践歴と直面する組織の課題に向けてどのような部署を作っていきたいのか、についてのインタビューを実施。(D) ・前提、思い込みを外し、客観的に相対化して自組織を見ることができるよう支援。(A,B, D) ・師長としての自身のかかわりがスタッフの変容に影響するととらえていないことに問題を感じ、積極的に意見を伝える。(C) ・インタビュー内容から、管理者自身の看護実践におけるぶれない核は患者であると見て取ることができたことを伝える。(D)
計画立案	<ul style="list-style-type: none"> ・最も適した時期に、スタッフへの調査を行うためには、施設の倫理審査委員 	<ul style="list-style-type: none"> ・まずは、業務に必要な調査として必要な時期に実施し、倫理審査では、その

	<p>会の審査結果が出るまで待てないが、どうしたらよいか。(C)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・倫理審査申請書の書き方に困難を感じる。(C) ・大学院で研究を実施した経験があるものの、プロジェクト型の研究を現場で単独で遂行する自信が持てない。(B) ・大学院で研究を実施した経験があるものの、倫理審査の申請では、センター教員に自ら相談する。(D) ・プロジェクト型の研究では、何をデータとして倫理審査の書類を作成したらよいかわからず困難を感じ、センター教員のアドバイスを求めた。(A) 	<p>データを研究のために2次使用することの許可を得る、という方法を提案。(C)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・倫理審査の申請書類の作成や、倫理審査で指摘された事項への回答の作成、文献の提示について、電子メールを活用して支援。(A, B, C, D) ・業務と研究の関係性を整理できるような支援。(A, B, C, D)
実施・評価	<ul style="list-style-type: none"> ・生き生きとやっているスタッフの姿を思い出して、私もリーダーも自分たちがやらないと何も進まないと思っていたけれど、スタッフは意外にできるのだと気づいた。(B) ・(共同研究に)参加しなかったら、スタッフの動きや変容のプロセスを意識的に見ていなかったと思う。(C) 	<ul style="list-style-type: none"> ・スタッフ自身の自主性が生かされるような企画してはどうかと提案。(B) ・師長の支援内容をデータ化するための記録用紙の作成を支援。また、師長の支援内容をデータ化するためのインタビューも実施。(C)
公表	<ul style="list-style-type: none"> ・学会発表のための抄録の査読では、抽象的な結果の論述に対し、「結果なのか、考察なのか」と指摘を受けた。(C) 	<ul style="list-style-type: none"> ・結果の示し方や考察の書き方の工夫を伝える。(C)
全般	<ul style="list-style-type: none"> ・自分の考えを引き出してもらったのが大きい。自組織内にいたのでは分からないことがある。(A) ・利害なく語り合いたい。(D) 	<ul style="list-style-type: none"> ・複数ミーティングで共同研究員同士が自由に話し合える場を提供。(A, B, C, D)

表1の結果より、研修プログラムに必要な支援内容として、以下が示唆された。

- ・ 本質的な課題追究への支援
- ・ 前提、思い込みを外し、客観的に相対化して自組織を見ることができるよう支援
- ・ 看護管理者としての自分も含めてプロジェクト研究の対象としてとらえられるような支援
- ・ 業務と研究の関係性を整理できるような支援
- ・ プロジェクトによる変化を捉えることが可能な方法論の提案
- ・ 倫理審査時の支援

- プロジェクトによって生じた変化について十分にリフレクションできるような支援
- プロジェクトの全貌をわかりやすく伝えるための支援
- プロジェクト計画や進捗状況の複数ミーティングでの共有・意見交換の場の提供

(6) 開発した課題解決プロジェクト型研修プログラム

以上の結果を踏まえ、次のような看護管理者向け課題解決プロジェクト型研修プログラムを開発し

- ①対象者：所属部署における看護管理上の課題の解決をしたいと考えている看護管理者（看護師長相当以上で職位は問わない）。複数での参加も可能。
- ②実施期間：プロジェクトは2年間で行い、センタープロジェクトとして、年度ごとに応募する。
- ③研修内容：研修に必要な内容を2年間の研修プログラムとして配置した。その結果を表2に示す。

表2 研修プログラム内容

プロジェクトの プロセス	達成目標	活動内容 センター教員の支援	スケジュール
課題の明確化	<ul style="list-style-type: none"> ○解決したい課題の本質を見極める ○自身の中にある前提、思い込みを外し、客観的に相対化して組織の現状分析ができる ○看護管理者としての自分も含めてプロジェクト研究の対象としてとらえられる ○看護管理者として十分なリフレクションができる 	<ul style="list-style-type: none"> グループ別ミーティング リフレクション・フレームワークの活用 複数ミーティング 	1年目 6月頃まで
計画立案	<ul style="list-style-type: none"> ○業務と研究の関係性を整理し、計画立案ができる ○プロジェクトによる変化を捉えることが可能な方法論を選択する ○わかりやすい研究計画を立案する ○支援を受けながら、倫理審査を受けることができる 	<ul style="list-style-type: none"> 複数ミーティング リフレクション・フレームワークの活用 倫理審査のサポート 	8月～9月まで
実施・評価	<ul style="list-style-type: none"> ○プロジェクトによって生じた変化について十分にリフレクションする ○自身のかかわりも含めた変化をわかりやすく記録し評価する方法を検討する 	<ul style="list-style-type: none"> 個別支援 センター教員によるデータ収集を含む リフレクション・フレームワークの活用 	～2年目5月
公表	<ul style="list-style-type: none"> ○プロジェクトの全貌をわかりやすく伝える ○公表による意見や関心を踏まえて考察を深める 	<ul style="list-style-type: none"> 個別支援 複数ミーティング 	2年目5月～3月 施設内 学会など 論文化

4) AR 型共同研究による課題解決プロジェクト型研修プログラムの開発

－看護学教育指導者研修プログラムの開発－

(1) 新たな課題解決プロジェクト型研修プログラム開発に至る経緯と目的

看護学教育指導者研修は、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、臨地と基礎教育機関の連携・協働の充実に資することを目的としている。平成 21 年度までは文部科学省委託事業として実施され、平成 22 年度からは千葉大学大学院看護学研究科附属看護実践研究指導センターの「教育－研究－実践をつなぐ組織変革型看護職育成支援プログラムの開発プロジェクト」の一環として実施されてきた。医療の高度化、地域包括ケアが必要な社会の変化を反映し、臨地実習施設の状況も厳しい。従来個人の能力向上を目指す研修では、開発された能力の組織における活用、組織の問題解決に限界があるため、組織変革の核となる人材育成支援プログラムの開発に取り組んできた。

当初は、2 か月半の集合研修で、講義・演習・実習と課題解決プロジェクトの計画立案までを行い、自施設で課題解決プロジェクトを実施し、数か月後に報告を行う内容だった。課題プロジェクトの計画立案では、臨地の看護職のみでプロジェクトを実施するのではなく、なるべく看護基礎教育機関と連携した取り組みになるように支援を行っていた。

しかし、研修期間が長期に及ぶこと、得られた研修成果を社会に発信する取り組みが弱いことが課題であった。その後、必要な講義・演習内容の精選ができるようになり、講義・演習部分は短期間での研修の見通しがたつようになった。そして実践計画の立案や成果のまとめについてはさらなる支援の強化が求められることから、平成 25 年度からは、①ベーシックコース、②アドバンスコースの 2 コース編成とする大きな変革をすることになった。

そこで、上記②の部分について、平成 27 年度からの実施を目指し、新たな課題解決プロジェクト型研修プログラムを開発することとした。

本項では、平成 25～26 年度の 2 年間をかけて、看護学教育指導者が、センター教員との共同研究によりアクションリサーチの手法を用いて実施した、新たな課題解決プロジェクト型研修プログラムの開発プロセスとその成果について報告する。

(2) アクションリサーチ型共同研究の計画の概要

課題解決プロジェクト型研修のプログラムを開発するためには、課題解決プロジェクトのプロセスにおける困難や必要な支援を明らかにする必要がある。そこで、千葉大学大学院看護学研究科附属看護実践研究指導センターの教員との共同研究で、課題解決プロジェクトを実施し、そのプロセスにおいて、課題解決プロジェクトにおける困難や必要な支援を明らかにするデータを得る計画を立案した。

①共同研究者

共同研究者は、臨地実習に関連した課題をもつ看護系大学教員と臨地実習施設指導者の組(ペア)で、看護系大学、臨地実習施設の両機関の管理者がプロジェクトの実施を承諾している者。

②研究方法

- i. 看護系大学と臨地実習施設が協働して取り組む臨地実習に関連した組織変革課題を明確化し、その改善策を計画、実施、振り返り、評価・修正を行う。
- ii. 課題に取り組む過程を通して、教育－研究－実践をつなぐ(協働する)組織変革に必要な看護

職の能力、育成支援の必要性を明らかにする。

iii. 組織変革を推進する看護学教育指導者の研修プログラムを開発する。

AR型共同研究(臨床指導者版)の全体イメージと年間計画

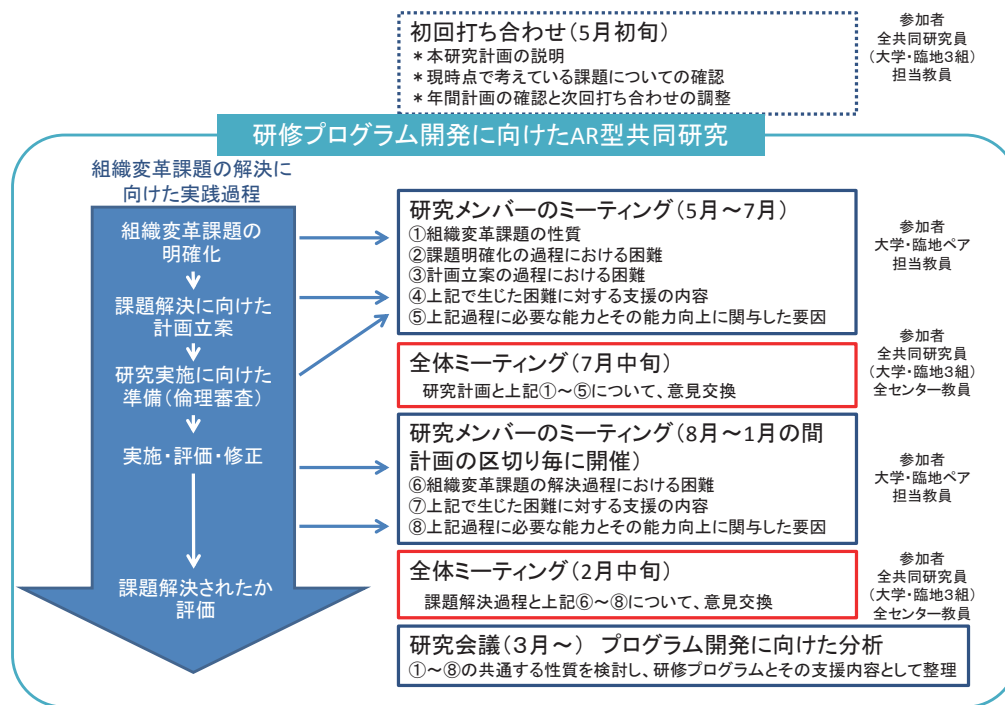


図 アクションリサーチ型共同研究の計画の概要

(3) 共同研究員一覧

小林紀明 (目白大学)、奥角真紀 (国立病院機構東埼玉病院)

中村伸枝 (千葉大学)、上林多佳子 (千葉大学医学部附属病院)

福島裕子 (岩手県立大学)、林由紀 (岩手県立中央病院) *

*プロジェクトには複数の教員、臨床地の看護師が関わっており、各々の代表者が共同研究員として参加している。

(4) 共同研究の内容

3組の共同研究の内容と経過を以下に示す。

【A】

テーマ：看護系大学の実習指導の質向上と臨床看護師の成長を促す大学・臨床間の連携・協働の要因に関する研究

目的：大学教員と臨床指導者間の連携・協働の取り組みの成果を、臨床看護師の成長および学生への学習効果という2つの観点から総合的に評価し、これらの評価につながった取組の性質を解明することを通して、実習指導の質向上と臨床看護師の成長を促す大学・臨床間の連携・協働の要因を明らかにする。

経過： 大学教員と臨床指導者間の連携・協働の取り組みとして、平成 24 年度から取り組み、作成された指導継続用紙を、現在、実習中に使用している。この用紙は、臨床指導者からその日の部屋担当看護師に渡され、その日の指導内容を担当看護師が記入することにより、指導を継続する目的で作成されたものである。この用紙を使って指導経験のある看護スタッフへのグループインタビュー調査を行い、指導への影響を分析した。現在、公表に向けて内容を整理中である。

一方、学生に対しては実習記録と実習終了時のグループインタビューで、学習への影響や大学教員と臨床看護師の協働に関する意見を収集し、分析した。学生の学びを臨床指導者と大学教員が共有することで、学びが深まり、実習がスムーズに進むと学生は感じていた。この調査結果は、平成 25 年度末に大学の紀要に投稿した。

【B】

テーマ：〇〇病院における看護臨床実習の課題の明確化とその解決に向けた取組

～看護臨床実習指導に関わる教員および臨床スタッフの「教育力」育成に向けて～

目的：看護基礎教育における臨地実習指導に必要な教育力を明らかにする。

経過： 〇〇は、これまでに看護実践研究指導センターの看護学教育指導者研修への派遣を継続的に実施してきており、その受講経験者と大学教員の協働の基盤があった。今回の取り組みについては、〇〇病院から 7 名、大学教員 5 名、看護実践研究指導センター教員 3 名で研究体制をとることとなった。平成 25 年 9 月に倫理審査を終え、臨床看護職、大学教員、実習学生の 3 者を対象に臨床実習で学生の学びが深まった経験、学びにつながらなかった経験を面接調査し、臨地実習指導に必要な教育力についてデータを分析した。また、平成 26 年度に「教育力」の育成に関して、他施設の訪問を計画した。

【C】

テーマ：看護実践能力向上のための教員と臨地実習指導者の協働と連携

—学生の状況にあった指導案の立案、実施、評価の共有をめざして—

目的：看護系大学と実習施設の双方が協働・連携して、学生の状況にあった指導案の立案、実施、評価を行い、その取り組みの実際から、教員と指導者が共有すべき学生の状況と、教員と指導者が共有する指導案の内容に必要な要素、指導案に導かれた臨地実習指導の効果的な実施、評価の方法を明らかにすることを目的とする。

経過： 老年看護学実習を対象として、以下の取り組みを実施した。臨地実習前に看護系大学と実習施設が一緒に行う事前研修の内容に、学生の状況把握と指導案の共有を組み入れ、双方が作成している指導案を点検し合い、学生の状況に合わせた指導案に修正した。修正した指導案を用いて指導展開を行い、実習の評価、翌日の計画の修正を日々実施した。事前研修時及び、日々の実習時の協働の場면을録音し、それをデータとした。

特に教員と指導者の打ち合わせについては、既存の指導案を使用しながらも、指導者や教員が必要と考えて実施した内容を含んでいる。すなわち、現行の指導案には掲載されていない、あるいは掲載されていてもさらに強調や確認が必要な内容が含まれていると考えられる。それらの内容を分析することで、指導者や教員が重視している内容を可視化し、現状を反映した使いやすい指導案改定への示唆が得られると考えた。倫理審査は平成 25 年 9 月～10 月に行った。

データ整理が終了した7月以降、センター教員も一緒に分析を行った。打ち合わせ内容の分析の結果、32 カテゴリーの行動、7つの「重要観点」が明らかになり、それらが指導案にどのように記載されているのか、その過不足、改定の方向性を検討している。

(5) 研修プログラムの開発プロセス

①必要な支援

3組のプロジェクト共同研究の実施中における困難や支援の必要性、及びセンター教員の実施した支援内容を、表1に示す。

表1 プロジェクト実施中の困難・支援の必要性

時期	困難や支援の必要性	実施した支援内容
課題明確化	<ul style="list-style-type: none"> 元々の連携協働の基盤があり、課題と考える事象が同じで、課題はすでに決まってから共同研究に参加したか、すぐに決定された。(A,B,C) プロジェクトの最終成果についてはまだ検討が必要 (C) 	<ul style="list-style-type: none"> 共同研究前に、共同の下地づくりのためのセミナーにセンター教員に講師派遣依頼があった (B) 新たな視点で課題に関する意見交換 (A,B,C) 計画立案に向けた、何を成果としたいかを確認する (C)
計画立案		<ul style="list-style-type: none"> 計画立案のミーティングに参加し、これまでの看護学指導者研修での経験をふまえて、また臨地と利害関係のない立場から客観的に意見を述べる (A,B,C)
準備	<ul style="list-style-type: none"> 倫理審査は、病院と大学の両方に提出した (A,B,C) 病院と大学の倫理審査委員会で、指摘事項が異なる時に、対応について意見がほしい (C) 倫理審査時、共同研究者として後ろ盾があることでスムーズだった (C) 	<ul style="list-style-type: none"> 倫理審査の書類を確認し、気づいた点をフィードバックする (A,B,C)
実施・修正	<ul style="list-style-type: none"> 病院看護部の方針に一致していたので、業務時間の調整等がスムーズだった (C) 	<ul style="list-style-type: none"> 利害関係のない立場で、インタビューを実施 (A,B) 分析を一緒に実施する (B,C)
評価・公表		<ul style="list-style-type: none"> 共同研究者として内容に目を通し、意見を述べる (A)

全般	<ul style="list-style-type: none"> ・他グループのプロジェクト計画や進捗状況を共有し、意見交換したかった (C) ・時間管理・スケジュール管理に支援がほしかった (C) 	
----	---	--

表1の結果より、研修プログラムに必要な内容として、以下が示唆された。

- 共同研究する前提・目標の共有の確認への支援

今回の共同研究では、3組とも元々の連携協働の基盤があり、課題と考える事象が同じで、課題はすでに決まってから共同研究に参加したか、すぐに決定された。そのため課題明確化の段階がととも円滑にすすんだ。それが不十分な場合には、その検討が最初に必要である。あるいは共同での学習の機会を設けることも必要である。

また、病院では、共同研究が看護部の方針に一致していたため、実施中の研究に携わる業務時間の調整がスムーズであった。共同研究の前提として、各組織の方針に一致していることも重要であると示唆された。

センター教員は利害関係のない第三者として共同研究する前提・目標の共有の確認を行い、必要な場合、共同の下地作りに向けた学習機会に貢献することが可能である。

- 解決したい課題と今回のプロジェクト研究の最終成果の整理と位置づけへの支援

解決したい課題はあるがプロジェクトは有期であることから、今回のプロジェクト研究の最終成果目標を定める必要がある。それが決まらなると計画立案できず、倫理審査にすすめない。早い段階から、課題全体と今回のプロジェクト研究の最終成果を分けて整理し、位置づけることが必要である。

- 計画立案時の多様な方法論の提案

今回、計画立案のミーティングに参加し、これまでの看護学指導者研修での経験をふまえて、また臨地と利害関係のない立場から客観的に意見を述べた。これまでの研修での経験から、多様な方法論の提案が可能であり、臨地と利害関係のない立場で客観的に方法論を提案できると考える。

- 倫理審査時のサポート

倫理審査は、病院、学校の両者での審査が必要であった。基準や考え方の差異があるため、客観的な立場にあるセンター教員に意見が求められた。また病院では大学教員との共同研究であること自体が倫理審査時にサポートとなった。

- 利害関係のない立場でのデータ収集支援

今回、2組の共同研究において、インタビューでのデータ収集の対象者が、日頃接している利害関係者であったため、センター教員が利害関係のない立場でのデータ収集を行った。プロジェクト研究においては、データを得たい対象が利害関係者のことが多く、センター教員が支援できる内容と考える。

- 実施中の時間管理・スケジュール管理

2年間をかけて共同研究を実施してきたが、3組中、2組はまだ途中の段階である。倫理審査の日程に合わせて、計画立案まではスケジュールが意識されていたが、データ収集後は特にミーティ

ング等がないと進捗しない状況だった。意識的な時間管理・スケジュール管理が必要である。

- プロジェクト計画や進捗状況の複数グループでの共有・意見交換

他のグループとの共有を求める声があった。他のグループに進捗報告をすることは、スケジュール管理、時間管理を意識することにつながるため、センター教員とだけのミーティングではなく、複数グループでの共有・意見交換の場を設けることも有用と考えられた。

(6) 開発した課題解決プロジェクト型研修プログラム

- ①対象者：臨地実習に関連した課題をもつ看護系大学教員と臨地実習施設指導者の組（ペア）で、看護系大学、臨地実習施設の両機関の管理者がプロジェクトの実施を承諾している者。
- ②実施期間：プロジェクトは2年間で行い、センタープロジェクトとして、年度ごとに応募する。
- ③研修内容：研修に必要な内容を2年間の研修プログラムに位置づけた。次頁図1に示す。

プロジェクトの プロセス	達成目標	活動内容 センター教員の支援	スケジュール
課題の明確化	○共同研究の前提・目標の 明確の確認 ○解決したい課題と今回の プロジェクト研究の最終 成果の整理と位置づけ	グループ別ミーティ ング	1年目 5月頃まで
	○共同の準備（必要時）	必要時、センター教員 を活用して学習会等 を実施する	適宜
計画立案	○多様な方法論から計画立 案する ○わかりやすい研究計画に する	複数ミーティング	8月～9月まで
	○倫理審査を2機関で受け ることができる	個別支援 倫理審査のサポート	
実施・評価	○共同研究者を活用して適 切なデータ収集を実施す る	個別支援 センター教員による データ収集を含む	～2年目5月
	○進捗状況の共有機会を利 用してスケジュール管理 ができる	複数ミーティング	2年目7月位まで
公表	○プロジェクトの全貌をわ かりやすく伝える ○公表による意見や関心を 踏まえて考察できる	複数ミーティング	2年目5月～3月 施設内 学会など 論文化

図1 研修プログラム内容

3. 組織変革支援型研修事業の実績と今後の展望

1) 看護学教育指導者研修

本研修は、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、臨地と基礎教育機関の連携・協働の充実に資することを目的とする。

平成 21 年度までは文部科学省委託事業として、平成 22 年度からは「教育－研究－実践をつなぐ組織変革型看護職育成支援プログラムの開発プロジェクト」の一環として実施してきたが、短期間で凝集した研修内容の見通しがたち、また実践計画の立案や成果のまとめについてはさらなる支援の強化が求められることから、平成 25 年度からは、①ベーシックコース、②アドバンスコース（臨地実習における課題解決支援・プロジェクト成果発表支援を受ける 1 年間のコース）の 2 コース編成とする大きな変革をすることになった。

以下、ベーシックコース、アドバンスコースに分けて、実績と今後の展望を述べる。

<ベーシックコース>

ベーシックコースは、「臨地実習を改善するための基本的知識・スキルを学ぶコース」として位置づけ、平成 25 年度、26 年度に夏季 3 日間の短期集中で実施した。

平成 25 年度は 38 名、平成 26 年度は 51 名の応募を受け、演習時の体制整備により、応募全数を受け入れて実施した。新設大学の実習施設からの受講者も多く、受講ニーズは今後もあると考えられたが、演習があるため、受講定員は 50 名が最大であるとする。

研修内容とその成果については、平成 26 年度の実施で、短期間でも効果的な学習と受講生同士の交流が図れることが確認できた。一方、今回の研修での学びを組織に広げていく際の職場の意識改革へのアドバイスを求める声があった。各自が研修での学びをまとめ、研修後、自施設での改革に活用していくための方策を検討する時間を設ける必要性が示唆された。〈参照 P.27〜〉

以上より、今後のベーシックコースについては、以下の内容で実施していく見通しがたてられた。

(1) 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、臨地と基礎教育機関の連携・協働の充実に資することを目的とする。

(2) 主催・実施

看護学教育研究共同利用拠点

千葉大学大学院看護学研究科附属看護実践研究指導センター

看護学教育指導者研修実行委員会（看護学研究科内の委員会組織）

(3) 研修期間

夏季 3 日間集中

(4) 内容

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、看護系大学における看護学教育、臨地実習の位置づけや考え方、成人教育等の知識を学び、自身の事例を用いた演習を行う。講義内容を以下に示す。

・開講式・オリエンテーション

- ・看護高等教育行政の動向（講義）
- ・看護学教育の基礎（講義）
- ・臨地実習指導の基礎（講義）
- ・看護における成人教育のあり方（講義・演習）
- ・自組織の現状を踏まえた指導過程のリフレクション（演習）
- ・臨地実習場面の教材化（演習）
- ・各自の学習のまとめ（自組織での組織改革に向けた方略の検討を含む）（演習）
- ・閉講式

（５）受講対象者

看護系大学の臨地実習施設所属の保健師・助産師・看護師のうち、以下の条件を満たす方で、受講適任者として看護系大学から推薦を得た者。

- ・臨地実習施設において、看護学生の看護実践を直接指導する立場にあり、看護職としての実務経験が５年以上ある者。
- ・応募者自身が、臨地における看護学教育指導者として、実践的指導能力を高めることに強い興味と関心を抱いている者。
- ・全日程参加でき、研修期間中、研修に専念できる者。

（６）受講定員

40～50名

<アドバンスコース>

前述の平成 25 年度、26 年度のアクションリサーチ型共同研究の結果、研修に必要な内容を確認し、平成 27 年度より以下の内容で研修開始の見通しがたてられた。

（１）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、臨地と基礎教育機関の連携・協働の充実に資することを目的とする。

特に本コースでは、臨地と基礎教育機関の連携・協働の充実に資するためのプロジェクトを千葉大学大学院看護学研究科附属看護実践研究指導センターの教員との共同研究で実施する。その過程を通して、連携・協働の充実に資するとともに、実践計画の立案、成果のまとめ、発信のための能力の強化をねらいとする。

（２）対象者

臨地実習に関連した課題をもつ看護系大学教員と臨地実習施設指導者の組（ペア）で、看護系大学、臨地実習施設の両機関の管理者がプロジェクトの実施を承諾している者。

（３）実施期間

プロジェクトは２年間でいき、センタープロジェクトとして、年度ごとに応募する。

（４）内容

課題の明確化から計画立案、実施・評価、公表までのプロセスにおいて、グループ別ミーティング、複数ミーティング、個別メール／対面支援を組み合わせで行う。

プロジェクトのプロセスにおいて、特に意識して実施する内容は以下である。

- 共同研究の前提・目標の確認と共有
- 解決したい課題と今回のプロジェクト研究の最終成果の位置づけや整理
- 共同の準備へのセンター教員の活用（必要時）
- 多様な方法論の選択肢からの計画立案
- わかりやすい研究計画の作成
- 2 機関（臨地施設、看護系大学）での倫理審査への適切な対応
- 第三者としてのセンター教員の研究への活用
- 進捗状況の共有機会を利用したスケジュール管理
- プロジェクトの全貌を適切に示す公表方法の複数での検討

2) 看護学教育ワークショップ

看護学教育ワークショップは、平成 11 年度に文部省の委託事業として始まり、本センターが看護学教育研究共同両拠点の認定を受けたことにより、平成 23 年度以降は千葉大学大学院看護学研究科の独自事業として、文部科学省の後援を受けて開催を継続している。平成 24 年度から平成 26 年度の概要を報告する。なお、平成 26 年度は、日本高等教育開発協会（JAED）の協力により実施した。

平成 24 年度

期間：平成 24 年 10 月 24 日（水）～10 月 26 日（金）

会場：千葉大学 けやき会館

テーマ：看護実践と教育の有機的連携に向けた看護系大学の取り組み－教育機能に焦点をあてて－

参加校：国公私立大学 53 校

（内訳：国立大学 17 校、公立大学 13 校、私立大学 23 校）

対象者：看護系大学において看護教育に責任を持つ立場にある教員（原則として教授職以上）であり、ワークショップの全日程に参加できる方。

基調講演：「看護学教育における臨床と大学の連携について」

片田範子氏（日本看護系大学協議会代表理事、兵庫県立大学看護学部長）

特別講演：「臨床と大学の協同により人を育てることのできる人を育てる」

保科英子氏（岡山大学病院副病院長・看護部長）

グループワークの検討テーマ：

メインテーマのもと、4 つの検討テーマを事前にお知らせして、第 1 希望または第 2 希望でグループピングしたところ、臨地実習は 4 グループと最も多かった。1 グループあたり 8 名前後であった。

- ① 臨地実習（学部・大学院）（4 グループ）
- ② 看護職の生涯にわたる継続教育（1 グループ）
- ③ 実践研究および研究成果を応用した専門外来看護の運営（1 グループ）
- ④ 実践者と教育者の人事交流（1 グループ）

助言者：岩永喜久子（群馬大学大学院保健学研究科教授）

小牟田智子（東京医科歯科大学病院看護部長）

澤井信江（滋賀医科大学医学部附属病院看護臨床教育センター長）

土屋清子（順天堂大学保健看護学部特任教授）

堀 良子（北里大学看護学部看護学科教授）

松浦正子（神戸大学医学部附属病院副病院長・看護部長）

山本利江（千葉大学大学院看護学研究科教授）

アドバイザー：石橋みゆき（文部科学省高等教育局医学教育課看護教育専門官）

市村 尚子（文部科学省高等教育局医学教育課大学病院支援室専門官）

成果と課題：1 日目の講演内容を受けて、2 日目には終日グループ討議を行い、3 日目にグループ発表と全体討議が行われた。教育機能強化の検討結果では、

- ・看護実践と教育の有機的連携に向けた看護教育専門看護師・認定看護師（仮称）の資格制度化
- ・学生の主体性を育てる学習環境
- ・教員の「実践力とは、単に看護業務ができることではなく、ケアリングの視点でアセスメントし

たり、看護実践を意味づけする、患者の視点で見ることで捉えることができる等の多面的な見方を示すことができるなどの、パラダイムの変換が大切である。

- ・教員の「実践力」の強化：実践から看護を取り出し、病棟スタッフと看護についてディスカッションできる
- ・有機的な連携としての実習環境の創造：学生指導を通じた看護の価値の実感、教員の教育力・実践力、学生の学習
- ・臨床とのつながりをつくる仕組み：人事交流の突破口としての大学院の役割、看護教員の臨床実務のよいモデルづくり
- ・看護専門外来の看護実践を臨床研究として成り立たせていく
- ・教育・研究・実践が単独であるわけではなく、緊密に関係し合いながら、全体として統一されていくことが重要である。そこで、有機的な連携が必要になる。大学側が基盤として提供できる教育機能を、その中で発揮していく。
- ・GP 事業等で「病院と大学の連携」でうまくいったモデルケースをタイムリーに公開し、情報共有が必要である等であった。

平成 25 年度

期間：平成 25 年 10 月 28 日（月）～30 日（水）

会場：千葉大学 けやき会館

テーマ：【統】看護実践と教育の有機的連携に向けた看護系大学の取り組み

参加校：国公立大学 58 校

（内訳：国立大学 18 校、公立大学 11 校、私立大学 29 校）

対象者：看護系大学において看護学教育に責任を持つ立場にある教員（原則として教授職以上）とする。但し「ワークショップ」は全日程に参加できる方。

基調講演：「臨床と大学をつなぐ看護学教育者養成について～日本看護系大学協議会調査結果より」

正木治恵（日本看護系大学協議会高等教育行政対策委員会前委員長）

特別講演：「臨床から見た看護学教育における臨床と大学の連携について」

澤井信江（滋賀医科大学医学部附属病院看護臨床教育センター長・准教授）

インフォメーション・エクスチェンジ：

「看護学教育の発展を目指した臨床と教育の連携強化」

市村尚子（文部科学省高等教育局医学教育課大学病院支援室専門官）

グループワークの検討テーマ：①臨床実習における臨床と大学の連携について

②講義・演習における臨床と大学の連携について

③実践研究および研究成果の応用における臨床と大学の連携について

助言者：飯岡由紀子（聖路加看護大学看護学部准教授）

佐藤富貴子（新潟大学医歯学総合病院看護部長）

澤井信江（滋賀医科大学医学部附属病院看護臨床教育センター長・准教授）

手島 恵（千葉大学大学院看護学研究科教授）

野地有子（千葉大学大学院看護学研究科教授）

別府千恵（北里大学病院看護部長）

門間典子（東北大学病院看護部長）

山本利江（千葉大学大学院看護学研究科教授）

吉沢豊予子（東北大学大学院医学系研究科保健学専攻教授）

アドバイザー：石橋みゆき（文部科学省高等教育局医学教育課看護教育専門官）

市村 尚子（文部科学省高等教育局医学教育課大学病院支援室専門官）

成果と課題：1日目の講演内容を受けて、2日目には終日グループ討議を行い、3日目にグループ発表と全体討議が行われた。看護実践と教育の有機的連携に向けた看護系大学の取り組み教育機能強化の検討結果では、

- ・ 隣地実習、講義・演習について大学側の現状と課題が具体的になり、今後の工夫点が明らかになった。
- ・ 地域・組織ごとの資源や役割、課題の違いが実感できた。
- ・ 大学と臨床の連携の必要性が明確になった。
- ・ 文科省GPについて文科省はこのワークショップを生かそうとしていることを知ることができた。
- ・ 看護研究など研究のための臨床とのつながりについて臨床からの要望を聞くことができた。
- ・ 臨床の助言者から臨床側の思い、見方等を理解しながらグループワークが進められた。
- ・ 連携の目的、演習の目的について認識を新たにし、理解を深めることができた。
- ・ 若手教員の実習教育に関するFDを専攻で組織的（現状は講座ごと）に取り組むべきか検討したい。
- ・ 卒後教育、基礎教育と分けて考えるのではなく、10年後位を見越した教育の継続を視野に入れたディスカッションを看護師と行い、基礎教育の在り方をもう一度検討する機会をもちたい。

その他の意見として、「准教授、講師の参加も推奨してはいかがでしょうか。早い時期から看護学教育を深く考える機会は刺激になります」など、本ワークショップへの期待が述べられた。



全体討議



グループ発表

平成 26 年度

期間：平成 26 年 10 月 20 日（月）～22 日（水）

会場：千葉大学 けやき会館

テーマ：看護系大学教員の職能開発とキャリア支援～FD マザーマップの活用を通して～

参加校：国公立大学 53 校

（内訳：国立大学 18 校、公立大学 13 校、私立大学 22 校）

講演会参加者（1日目）：国公立大学 30 校 36 名）

（内訳：国立大学 6 校 6 名、公立大学 7 校 8 名、私立大学 17 校 22 名）

対象者：看護系大学において看護学教育に責任を持つ立場にある教員あるいは FD の担当者（原則として教授職以上）とする。また①～③を参加要件とする。

- ① 「ワークショップ」の全日程に参加できる。
- ② 事前に FD マザーマップへの自己チェックを実施し返信できる。
- ③ ワorkshop終了後に自大学での FD の取り組みを報告できる。

尚、1日目の「講演会」はどなたでも参加できる。

基調講演：「看護系大学教員キャリアの構造と課題」～FD マザーマップの枠組みから～

川島啓二（国立教育政策研究所高等教育研究部部長）

特別講演：「看護系大学教員の職能開発とキャリア支援」

花田光世

（慶応義塾大学キャリアリソースラボ名誉教授、一般財団法人 SFC フォーラム代表理事）

シンポジウム：「看護系大学教員の職能開発とキャリア支援」～FD マザーマップの活用を通して～

基礎ワークショップ：「FD マザーマップにより自己診断」

川島啓二（国立教育政策研究所高等教育研究部部長）

中島英博（名古屋大学高等教育センター准教授）

発展ワークショップ：「マザーマップを用いた FD 企画」

近藤麻理（東邦大学看護学部教授）

中島英博（名古屋大学高等教育センター准教授）

グループワークの検討テーマ（ワールドカフェ）：

「看護系大学教員のキャリア開発および看護 FD の現状と課題、その解決方法(工夫やアイデア)」

助言者：近藤麻理（東邦大学看護学部教授）

飯岡由紀子（東京女子医科大学看護学部教授）

遠藤和子（山形県立保健医療大学保健医療学部看護学科教授）

手島 恵（千葉大学大学院看護学研究科教授）

野地有子（千葉大学大学院看護学研究科教授）

黒田久美子（千葉大学大学院看護学研究科准教授）

杉田由加里（千葉大学大学院看護学研究科准教授）

アドバイザー：斉藤しのぶ（文部科学省高等教育局医学教育課看護教育専門官）

市村 尚子（文部科学省高等教育局医学教育課大学病院支援室専門官）

成果と課題：1日目の講演内容を受けて、2日目には基礎ワークショップと発展ワークショップの後グループ討議を行い、3日目にグループ発表後、ワールドカフェの旅人ラウンドとホームラウンドを踏まえて、全体討議が行われた。看護系大学教員の職能開発とキャリア支援の検討結果では、

- ・FDは講義などをする事と思っていたが、日常の活動がFDにつながっていることなど、FDについての認識が変わった。
- ・FDは単なる教員の研修会ではなく、大学人としての職務全体を通じて常に意識し、実施にできないといけないと確認できた。

- ・FDマザーマップを活用して現在のレベルを自己診断することにより動機づけられた。
- ・ワークショップを通して成長することについて考えることができた。
- ・問題に目をむけるのではなく、まず承認から働きやすいキャリアを開発していくための環境づくりの大切さ。

その他、本ワークショップの成果をどのように役立てるかについては、

- ・まずは報告会をします。そして3年間のFD（自己開発）計画を立てて提案していきます。
- ・FDについてみんなで考え、活動を評価する作業から始めたい。
- ・FDの意義・役割などを十分に周知してもらい、主体的に取り組む土壌づくりができるのではないかと思います。
- ・可能であればFDマザーマップを本学で活用し、教員の育成プロセスを把握できればと思いました。普段の生活の中にあるFDの発見・見直しを行っていきます。
- ・個人のFDマザーマップを用いて自己診断をして強みを生かすことを提案したい。不条理な状況にあっても自分を継続的に高め続ける力を持つ学生をつくっていききたい。
- ・日頃行っている小さなFDを統合していく作業、FDマザーマップを活用してどの部分に働きかけているのか可視化できるようにしたい。



3) 国公立大学病院看護管理者研修

本研修は、看護師長等大学病院の看護管理者が、大学病院の特殊性を踏まえつつ看護管理上必要な基礎的知識を修得することを通して、大学病院の看護の充実を図ることを目的とする。

平成 21 年度までは文部科学省委託事業、平成 22 年度から現在までは、東京大学の委託事業として実施してきた。平成 24 年度までは課題解決プロジェクトの企画実施を含む分散型の 3 つの研修で構成していたが、実践計画の立案や成果のまとめについてはさらなる支援の強化が求められることから、平成 25 年度から、①ベーシックコース、②アドバンスコースの 2 コース編成とする大きな変革をすることになった。

以下、ベーシックコース、アドバンスコースに分けて、実績と今後の展望を述べる。

<ベーシックコース>

平成 26 年度国公立大学病院看護管理者研修（ベーシックコース）は、8 月 25 日（月）～8 月 27 日（水）の 3 日間開催した。全国から 88 名の看護師長相当の看護管理者が集まり、熱心な学びと活発なネットワークの形成を行った。

後援をいただいた文部科学省から大学病院支援室市村専門官、厚生労働省看護課から習田課長補佐、日本看護協会から坂本会長、退院支援の専門家宇都宮氏など総勢 9 名の多彩な講師陣で構成された講義では、少子高齢社会における人々の健康と生活の充実のために、いかに現場の看護管理者の役割発揮が重要であるかを再認識することができた。



地域包括ケアが重視される中、さまざまな医療機関、施設の看護管理者が連携する必要性が高まっている。このことから、今後は、対象を国公立大学病院の看護管理者に限らず、広く受け入れる必要性が示唆された。

したがって、今後のベーシックコースについては、以下の内容で実施していくこととする。

①目的：

医療を取り巻く社会の動向を踏まえつつ、主に病院の看護師長相当の職位にある看護管理者として必要な知識・スキルを学ぶ。

②主催・実施：

看護学教育研究共同利用拠点

千葉大学大学院看護学研究科附属看護実践研究指導センター

看護管理者研修実行委員会（看護学研究科内の委員会組織）

③研修期間：夏季3日間集中

④内容：

- ・看護行政の動向：看護行政・政策について最新の動向を理解し、現在直面している医療現場での課題を広い視野でとらえ、考察する。
- ・人材育成とキャリア開発：看護実践現場における人材育成の現状と課題について概括し、看護師個人の成長とキャリア開発、組織のニーズを調和させた人材育成のあり方について考察する。
- ・特別講義：看護界においてリーダー的役割を果たしている有識者の経験や知識に触れ、今後の看護職の役割発揮の方向性について考察する。
- ・看護管理における文献の活用：組織変革に向けた看護管理上の課題を発見・解決するための文献活用の方法について学習する。
- ・看護管理実践のリフレクション：リフレクション・フレームワークを用いて、自施設の現状を踏まえた自身の管理実践を記述し、その振り返りを小グループで行う。
- ・看護管理におけるデータ活用の方法：自組織の持つ多様なデータを、看護管理に活用、解釈する方法について学習する。
- ・大学病院をめぐる医療政策の動向：大学病院を取り巻く日本の医療の現状を理解し、自組織の役割及び、組織における自己の役割について理解を深める。
- ・医療経営管理：医療経済について最新の動向を理解し、現在直面している医療現場での課題を、医療全体および病院経営の観点からとらえ、考察する。
- ・大学病院における地域連携：地域における大学病院の役割の理解を通して、切れ目のない医療を提供するための地域連携のあり方について、自組織の現状を振り返る。

⑤受講対象者：

病院に勤務する看護職員で、看護師長相当の看護管理職にあり、原則として55才以下の者

⑥受講定員：80名

<アドバンスコース>

前述の平成25年度、26年度のアクションリサーチ型共同研究の結果、研修に必要な内容を確認し、平成27年度より以下の内容で研修開始の見通しがたてられた。

①目的：

所属部署における看護管理上の課題解決プロジェクトの企画立案、実施、評価、成果の発表までを、センター教員との共同研究の形式で実施する。その過程を通して、看護管理者としての能力を高めるとともに、プロジェクトの企画立案、成果のまとめ、発信のための能力の強化をねらいとする。

②対象者：

所属部署における看護管理上の課題の解決をしたいと考えている看護管理者。複数での参加も可能。応募には、所属施設看護部門責任者の推薦を必要とする。

③実施期間：

プロジェクトは2年間で行い、センタープロジェクトとして、年度ごとに応募する。

④内容：

課題の明確化から計画立案、実施・評価、公表までのプロセスにおいて、グループ別ミーティング、

複数ミーティング、個別メール／対面支援を組み合わせで行う。

プロジェクトのプロセスにおいて、特に意識して実施する内容は以下である。

- 本質的な課題追究
- 前提、思い込みを外し、客観的に相対化して自組織を見る
- 看護管理者としての自分も含めてプロジェクト研究の対象としてとらえる
- 業務と研究の関係性を整理する
- プロジェクトによる変化を捉えることが可能な方法論の選択
- 業務と研究の関係性を踏まえた倫理審査への対応
- プロジェクトによって生じた変化についての十分なリフレクション
- プロジェクトの全貌をわかりやすく伝える
- 複数ミーティングでの共有・意見交換

4. 情報収集・蓄積・発信

1) 看護実践研究指導センターホームページの開設

平成 22 年 9 月より、千葉大学看護学研究所から独立した看護実践研究指導センターのホームページを開設した。

センターホームページ URL <<http://www.n.chiba-u.jp/center/>>

《トップページ》

The screenshot shows the homepage of the Center for Education and Research in Nursing Practice at Chiba University. The browser address bar displays <http://www.n.chiba-u.jp/center/>. The page features a navigation menu with options like 'HOME', 'SITE MAP', 'ENGLISH', and 'FROデータベース'. A large banner image shows a building with cherry blossoms and the text '教育・研究・実践をつなぐ' (Connecting Education, Research, and Practice). Below the banner is a 'お知らせ' (Notice) section with a list of recent events from 2014 to 2015. The main content area is divided into several columns: '看護実践研究指導センター概要' (Center Overview), '教育-研究-実践をつなぐ組織変革型看護教育養成プログラムの開発プロジェクト' (Development Project of a Program for Nursing Education and Training with Organizational Change), '看護学教育におけるFDマザーマップの開発と大学間共同利用の促進プロジェクト' (Development and Promotion of Inter-university Shared Use of the FD Mother Map in Nursing Education), '研修事業' (Training Programs), 'データベース' (Database), and 'その他独自事業' (Other Independent Activities). A red 'お問い合わせ' (Contact Us) button is located at the bottom center. The footer contains copyright information for the Center for Education and Research in Nursing Practice, Graduate School of Nursing, Chiba University.

2) 組織変革型看護職育成支援データベースの作成

本データベースには、平成 18 年度以降の国公立大学病院副看護部長研修報告書と平成 23 年度以降の看護学教育指導者研修報告書が掲載されており、センターホームページより誰でも閲覧することができる。また各研修報告書には、研修生の取り組み、すなわち自組織の課題の特定とその課題解決に向けた計画立案、実践過程がまとめられており、臨床看護師が各々の立場から自組織の課題を特定し、その変革に向けた実践的取り組みを展開する上で必要な情報にアクセスすることができる。なお、本データベースに登録された実践報告書は、研修生本人および所属組織の承諾を得て公開している。

《年度・研修毎のデータベース一覧のページ》

千原大学看護学研究所
看護実践研究指導センター

組織変革型看護職育成支援データベース

報告書リスト

研修リスト > H25年度 国公立大学病院副看護部長研修

H25年度 研修別に表示 | 大学別に表示

H25年度 国公立大学病院副看護部長研修

大学等	報告者氏名	研修名 報告書名
北海道大学	高橋 久美子	国公立大学病院副看護部長研修 看護職のキャリア支援体制の構築～個々の看護職がキャリア目標を考えるために～
九州大学	濱田 正美	国公立大学病院副看護部長研修 周術期管理センター(仮)設置へ向けての体制作り ～術前業務の効率化と周術期の患者管理の質向上に繋げるために～
群馬大学	杉本 厚子	国公立大学病院副看護部長研修 看護過程システムの検討 ～看護実践に即し効率的で且つ個別性を重視した看護過程の展開～
新潟大学	杉田 洋子	国公立大学病院副看護部長研修 基幹災害医療センターとしての災害対応力の向上を目指した継続的な災害体制の整備
富山大学	山田 多香子	国公立大学病院副看護部長研修 新人看護師技術習得及び人 指導の標準化を目的として導入したe-ラーニングの効果的活用
金沢大学	渡邊 真紀	国公立大学病院副看護部長研修 入退院時間導入にともなう入院受け入れ体制の検討
福井大学	江守 直美	国公立大学病院副看護部長研修 看護部運営におけるICTの活用 ― Googleドライブを使った看護師長間の情報収集と共有 ―
名古屋大学	若園 尚美	国公立大学病院副看護部長研修 看護管理教育を充実させるための改善策を立案する
京都大学	河合 優美子	国公立大学病院副看護部長研修 PTPシート誤飲防止対策
岡山大学	内田 陽子	国公立大学病院副看護部長研修 看護補助者の定着と質の維持・向上 ～支援体制・教育体制の確立～
山口大学	板垣 伸子	国公立大学病院副看護部長研修 看護管理能力向上に向けた看護師長会議のあり方の検討
高知大学	弘末 正美	国公立大学病院副看護部長研修 医療材料に関する支出の削減(病院目標5%削減)
佐賀大学	中野 理佳	国公立大学病院副看護部長研修 臨床実習という後輩の育成を通して臨床看護師の指導力を高める

《個別の実践報告書のページ》

http://www.np-portal.com/report/detail/1c

看護職のキャリア支援体制... x

ファイル(E) 編集(E) 表示(V) お気に入り(A) ツール(I) ヘルプ(H)

千葉大学大学院看護学研究科附属
看護実践研究指導センター

本データベースについて 利用方法 お問い合わせ

組織変革型看護職育成支援データベース

報告書リスト

研修リスト > 北海道大学 > 看護職のキャリア支援体制の構築－個々の看護職がキャリア目標を考えるために－

北海道大学

■ 北海道大学病院

報告者氏名 高橋 久美子

H25年度
国公立大学病院副看護部長研修
看護職のキャリア支援体制の構築－個々の看護職がキャリア目標を考えるために－

[概要]
当院では看護職のキャリア開発を目指して、看護実践能力開発ラダーを用いて全員が目標管理に取り組み、人材育成をしている。その中で昨年度からは産休育休者、育児短時間復帰者が倍増し、家族も含めてキャリア開発に取り組む準備ができず、キャリアが途中で途切れる現状もある。個々のキャリア開発を支援するためには、早期から看護職自身がキャリアをデザインし、目標を表現できる支援体制を整えることが重要と考えた。支援体制を整えるために看護職自身またはサポートする上司が職員の状況を可視化し共有できるように、個人のキャリアデータの電子化による一元管理を進めた。同時にキャリアデザインするためにはモデルが必要と考え、多様なキャリアを持つ当院の看護職にインタビューを実施、経過を可視化し研修での活用を開始した。

PDF ファイルを開く

ページの先頭へ戻る

千葉大学大学院看護学研究科附属看護実践研究指導センター
Copyright© Center for Education and Research in Nursing Practice, Graduate School of Nursing, Chiba University. All rights reserved.

※『PDF ファイルを開く』をクリックすると、実践報告書の PDF ファイルがダウンロードできる。

3) センター30周年記念講演会開催

平成24年6月30日、看護実践研究指導センター30周年記念講演会を開催した。

開催の目的は、①本プロジェクトの研究成果を広く提示し、②当センターで実施してきた各種研修の修了生が集い討議を通して親睦を深めることで、本プロジェクトのテーマである「教育－研究－実践をつなぐ」場を作り、③これら研究成果の提示と交流の場を通して、当センターの今後の発展の方向性を確認することであった。会の詳細は、後掲のニュースレター2012Vol.2（参照 P.67～）にて報告した。

《センター30周年記念講演会 プログラム》

看護学教育研究共同利用拠点

千葉大学大学院看護学研究科附属看護実践研究指導センター創立30周年記念講演会

教育－研究－実践をつなぐ看護学教育研究共同利用拠点

－センター、新たなステージへ－

文部科学省の特別経費(高度な専門職業人の養成や専門教育機能の充実)によるプロジェクトである、「教育－研究－実践をつなぐ組織変革型看護職育成支援プログラムの開発」(平成22年度より5年間)を中心としたセンターの最新の事業の動向を広く周知するとともに、センター創立30周年を機にこれまでに各種研修事業等でセンターを活用された実践現場の看護職の方々との交流を深め、新たなステージに入った看護学教育研究共同利用拠点としてのセンターの今後の活動の方向性を見定めることをねらいとして開催します。

日時 平成24年
6月30日(土)
13:00～16:50 (受付開始12:30)

場所 **千葉大学けやき会館**
千葉県千葉市稲毛区弥生1-33
千葉大学西千葉キャンパス内

プログラム

13:00～

【挨拶】 正木治恵 千葉大学大学院看護学研究科長
【来賓挨拶】 石橋みゆき 文部科学省高等教育局医学教育課 看護教育専門官

13:30～14:20

【教育講演】「教育－研究－実践をつなぐ」 ※同時通訳を行います。
演者 Ann M. Mayo 教授 サンディエゴ大学看護学部
座長 野地石子 教授 附属看護実践研究指導センター

14:30～15:10

【研究成果報告】「教育－研究－実践をつなぐ組織変革型看護職育成支援プログラムの開発」

1. 看護の独自性・専門性を可視化するリフレクション・フレームワークの開発
和住淑子 教授 附属看護実践研究指導センター
2. 日本型看護教育－実践連携診断・評価ツールの開発
河部房子 特任准教授 附属看護実践研究指導センター

15:25～16:45

【教育－研究－実践をつなぐテーマ別分科会】(80分)

【分科会1】 病院・大学の協働による臨床実習の充実を推進したトップのリーダーシップ
話題提供 中畑 高子 (九州大学病院 看護部長)
川本利恵子 (九州大学大学院医学研究院保健学部門看護学分野 分野長)
司会 黒田久美子 准教授 附属看護実践研究指導センター

【分科会2】 助教と副看護部長の人事交流を齎して実現する大学と病院の相互理解
話題提供 大谷 和子 (山形大学医学部看護学科 地域看護学教授 前山形大学医学部附属病院看護部長)
佐藤 志保 (山形大学医学部看護学科 小児看護学助教)
久下 敦子 (山形大学医学部附属病院 外来担当副院長)
司会 河部 房子 特任准教授 附属看護実践研究指導センター

【分科会3】 スタッフ全員がかかわる臨床実習指導の実現による学生・スタッフ双方の学びの発展
話題提供 尾崎さおり (東京慈恵会医科大学附属病院主任看護師 平成23年度看護学教育指導者研修受講者)
高島 尚美 (東京慈恵会医科大学医学部看護学科・大学院 急性・重症患者看護学分野教授)
司会 和住 淑子 教授 附属看護実践研究指導センター

16:45

【閉会の辞】 北池 正 附属看護実践研究指導センター長

〈申込方法〉お名前(ふりがな)、ご所属、ご連絡先(電話番号、e-mail アドレス)を明記の上、件名を「講演会参加希望」としたメール、または FAXにてお申し込みください。
■e-mail: nursing-practice@office.chiba-u.jp ■FAX: 043-226-2458

〈申込締切〉平成24年6月15日(金) (定員) 300名

無料

【主催】 千葉大学大学院看護学研究科附属看護実践研究指導センター
教育－研究－実践をつなぐ組織変革型看護職育成支援プログラムの開発プロジェクト
〒260-8672 千葉県千葉市中央区支倉1-8-1
TEL: 043-226-2458 [直通、FAX 共用]
E-mail: nursing-practice@office.chiba-u.jp URL: http://www.n.chiba-u.jp/center/
※最新のプログラムはセンターホームページをご覧ください。

4) 成果報告会の開催

平成22年度より取り組んできた本プロジェクトが最終年度を迎えたため、平成27年3月14日(土)、教育—研究—実践をつなぐ組織変革型看護職育成支援プログラムの開発プロジェクト成果報告会を開催した。多くの看護系大学の教員、医療機関に努める看護師・看護管理者にご参加頂き、プロジェクトの成果について発信を行い、更なる発展に向けた意見交換を行うことができた。

《リーフレット》

教育—研究—実践をつなぐ組織変革型 看護職育成支援プログラムの開発プロジェクト 成果報告会

看護学教育研究共同利用拠点として、千葉大学看護実践研究指導センターは、平成22年度より組織変革型看護職育成支援プログラムの開発に取り組んでまいりました。
この度、プログラムの最終年度を迎え、成果報告会を開催いたします。

日時	平成27年3月14日(土) 13:30～16:30	受付開始 13:15～
場所	AP東京八重洲通り 東京都中央区京橋1丁目10番7号 KPP八重洲ビル12階	
定員	100名(先着順)	
対象	看護系大学教員、看護職者(1施設から複数名の参加も可)	
参加費	無料	

プログラム

1. 挨拶 宮崎美砂子 千葉大学大学院看護学研究科 研究科長
2. 報告
 - 1) 教育—研究—実践をつなぐ組織変革型看護職育成支援プログラムの開発プロジェクト事業全体の説明
和住 淑子 看護実践研究指導センター 教授
 - (1) 看護実践研究
 - ① 看護の独自性・専門性を可視化するリフレクション・フレームワークの開発
和住 淑子 看護実践研究指導センター 教授
 - ② 日本型看護教育—実践連携評価ツールの開発
黒田久美子 看護実践研究指導センター 准教授
 - (2) 研修プログラム開発のためのAR型共同研究
共同研究員からの報告
 - (3) 研修事業：報告と今後の展望
 - ① 看護学教育指導者研修
 - ② 国公立大学病院看護管理者研修
 - ③ 看護学教育ワークショップ
3. 質疑応答
4. 閉会 北池 正 看護実践研究指導センター センター長

※内容は変更になることがあります。最新のプログラムはセンターホームページをご覧ください。

申込方法	お名前(ふりがな)、ご所属・職位、ご連絡先(E-mailアドレス)を明記の上、件名を「成果報告会参加希望」としたメール、またはFAXにてお申し込みください。 E-mail: nursing-practice@office.chiba-u.jp FAX: 043-226-2458
申込締切	平成27年2月27日(金)

主催
看護学教育研究共同利用拠点
千葉大学大学院看護学研究科附属看護実践研究指導センター
教育—研究—実践をつなぐ組織変革型看護職育成支援プログラムの開発プロジェクト
〒260-8672 千葉県千葉市中央区亥鼻1-8-1
TEL: 043-226-2458 [直通、FAX共用] E-mail: nursing-practice@office.chiba-u.jp
HP URL: <http://www.n.chiba-u.jp/center/>

5) ニュースレターの発行

本センターでは平成23年より毎年ニュースレターを発行しており、平成26年にはVol.4まで発行された。ニュースレターには、本プロジェクトを含むセンター事業全ての成果や案内等が掲載されている。Vol.1-2と4は、本プロジェクトに関する記事が掲載されているため、ここに報告する。

Vol.1では、「看護学教育におけるFDマザーマップの開発と大学間協働活用の促進」プロジェクトのキックオフシンポジウムの報告とともに、本プロジェクトの進捗状況について報告した。Vol.2では、本プロジェクトの成果報告もかねて企画した、看護実践研究指導センター30周年記念講演会について報告した。Vol.4では、これまでのプロジェクトの成果報告と研修の実施状況を報告した。

《ニュースレターVol.1》



看護学教育における FDマザーマップの開発キックオフ講演会

平成23年6月28日(火)、「看護学教育におけるFDマザーマップの開発と大学間共同活用の促進」プロジェクトが本年度より開始となったことを記念して、キックオフ講演会「看護系大学の輝く未来を担うFDのあり方を問う」を開催しました。全国から77名の参加者をお迎えしました。

開会にあたり、山本恵司理事と正木治恵看護学研究科長の挨拶がありました。そして川島啓二氏(国立教育政策研究所)による基調講演「大学教育の革新とFDマップ」が行われました。まず、近年、大学数の増加および大学のユニバーサル化に伴い、学士課程における教育の質保証と責任ある教育システムの構築が求められており、それに携わる教員の教育能力の質保証が重要な課題になってきている背景が述べられました。また、これまで、FDは大学教員の自主性に委ねられてきており、大学教育全体の動向やユニバーサル化に応じて教育改善を系統的に捉えていく視点が欠けていた点が述べられました。そのため、川島氏は、FDとは、単なる授業の改善を超えて、カリキュラムの改善、組織の整備・改革への組織的な取り組みであるとし、国立教育政策研究所の研究プロジェクト「FDプログラムの構築支援とFDerの能力開発に関する研究」の一環としてFDマップを開発されました。FDマップは、FD実質化のための可視的ツールです。FDの対象、方法、目標等を明示し、大学個々のFDプログラム開発の基盤となるツールであり、大学の自律性・多様性と共存を図っています。FDプログラムの全体的な体系を俯瞰し、各大学におけるFDの現状把握と今後の展望に利用でき、大学教員およびFDの企画運営に携わる担当者の能力開発への見取り図となります。FDマップは、3段階のレベルと4段階のフェーズから構成されます。ミクロレベルのFDは、個々の教員による授業・教授法を対象としています。ミドルレベ

ルは、教務委員によるカリキュラム・プログラム開発を対象としています。マクロレベルは管理者による組織の教育環境・教育制度を対象としています。各々、フェーズⅠの導入(気づく・わかる)レベルからフェーズⅣの支援(教えられる)レベルまで、段階的にFDプログラムの実施状況を診断したり、大学個々の到達目標を抽出・確認・共有したりするために活用できます。川島氏は、FDマップが開発者の意図を超えて様々な活用されてきている例を紹介し、FDマップの今後の更なる発展と看護学教育に特化した新たなFDマザーマップの開発への期待を述べられました。

次に、Sally Brosz Hardin氏(サンディエゴ大学)による講演「Trends in American Nursing Higher Education and Faculty Development from a Dean's perspective」が行われました。最初に、慣習からエビデンスに基づいた看護実践への移行、研究業績に基づく大学院の評価等を理由に、看護学部長として、学術と研究の卓越性を目標に戦略プランを立てた背景が述べられました。また、学術と研究の卓越性を示す基準として、国内外の会議での研究成果発信、学術的な出版物の発行、研究資金獲得を挙げ、それらの基準に基づき大学を評価し、具体的な目標を設定した過程が述べられました。次に目標達成に向けて、運営管理、財務管理、研究における学生役割の検討という視点から行った支援が紹介されました。例えば、ロールモデルとなる看護研究部長の採用、保健当局・医療機関との連携による研究推進、統計処理・文献検索・論文作成・競争的研究資金申請等に伴うサポート体制の構築、研究費の補助等





川島 啓二氏

です。また、学生数増加に向けた対策を講じたり、学生が大学院入学当初から教員の研究に参画し研究能力を高めつつ、博士論文完成までの修業年限を短縮できるような体制を構築されたりしていました。さらに、教員が過重な負担によって疲弊しないように、事務補佐員の増加、担当授業数の減少、授業方法の工夫、研究時間の確保等を行われていました。最後に、教員が研究活動に専念できる組織的な環境整備の重要性が示されました。

また、Cynthia D. Connelly氏（サンディエゴ大学）によるDVDによる講演「Trends in American Nursing Higher Education and Faculty Development: A Researcher's Fresh Perspective」が行われました。最初に、世界の医療専門職のうち、看護師はエビデンスに基づいた患者中心の医療環境を確立する鍵を握っており、世界の人々の健康と福祉への貢献に向けて、学際的な研究チームを構築し革新的なアプローチを開発する重要性が述べられました。そして、サンディエゴ大学を中心とした学際的で組織的な研究活動のあり方について、具体的な研究内容を紹介されました。

会場から、修士の学生に求められる卒業時のコンピテンシーについて質問があり、Hardin氏は、他領域の学位を持って看護に初めて入学しクリニカル

ナースリーダーを目指す課程と看護師免許を持つ学生が高度実践看護師を目指す課程があることを紹介されました。

最後に北池正氏（看護実践研究指導センター長）による講演「看護学教育におけるFDマザーマップの開発」が行われました。まず、看護実践研究指導センターの沿革を紹介し、センターが看護学教育研究共同利用拠点として全国で初めて認定された経緯が述べられました。また、看護学教員が実践力・教育力・研究力などの多様な能力を求められる一方、看護系大学の増加による教員不足、臨床と教育の場の異動に伴う若手教員のキャリア形成困難などの課題があり、系統的・組織的なFD活動が求められている背景が述べられました。FDマザーマップは、そのような課題の克服に向けて活用できることを意図しており、看護学に特有の内容を踏まえたFDの取り組みを整理してデータベース化し、人的・物的資源の共同利用を促進すると共にその成果を国際発信することを目指しています。北池氏は、FDマザーマップ開発に向けた5年間のプロジェクトの概要を説明し、全国の看護学教員の皆様方と連携していきたいと述べられました。

今後、本センターでは、看護学教育におけるFDマザーマップの開発プロジェクトの推進を通して、各看護系大学が高等教育における看護学教育の特質を踏まえた有効なFDを計画的に企画・実施・評価できるよう支援してまいります。



Sally Brosz Hardin氏

プロジェクトの推進状況

教育－研究－実践をつなぐ 組織変革型看護職育成支援プログラムの開発プロジェクト

【プロジェクトの概要】

平成22年度から取り組んでいます。このプロジェクトの目的は、教育－研究－実践の連携を目指した臨地実習施設の組織変革に取り組む看護職の育成を支援するプログラムの開発ですが、同時に、組織変革の核となる人材育成を支援し、臨床現場の組織問題

の解決と看護学教育環境の整備を促進することをねらうものです。

このプロジェクトの背景には、看護学教育の高度化、看護系大学の急増に伴い、大学教育に相応しい臨地実習施設や実習指導者の確保が困難になってきているという問題があります。この問題は、看護学生

の看護実践能力の低下や看護職の次世代育成機能の低下に直結することから、新人看護職の離職増加、中堅看護師の疲弊・組織崩壊へと連鎖し、さらなる実習施設・指導者の不足という悪循環を導くものと考えられます。この悪循環は、これまでのような個人の自己研鑽で解決できる問題ではなく、組織変革を推進できる人材育成に向けた支援が必要であることを意味しており、この“組織変革を推進できる人材育成”に焦点を当て、本プロジェクトは企画されました。それは、当センターの30年に及ぶ研修実績を礎に、組織変革を推進できる人材育成に向け、より効果的な研修プログラムの開発につなげていこうとするものであり、具体的な内容は、①看護実践研究の推進、②看護職育成支援プログラムの開発、③組織変革支援型研修授業の実施、④情報発信の4つから成り立っています。

【現在までの進捗状況】

平成22年度は、従来の研修事業を実施する傍ら、プロジェクトとしては主に看護実践研究を推進してきました。平成23年度は、看護職育成支援プログラムの開発に向け、昨年度の看護実践研究の成果をまとめ一年と位置づけています。

本プロジェクトが目指す“組織変革を推進できる人材育成”として、①看護の独自性・専門性をふまえた組織変革のヴィジョンを描くこと、②日本の組織文化の特性をふまえた教育現場と実践現場の連携体制を構築すること、の2点を実現し得る人材を育成することと捉え、看護実践研究では以下に示す2つの研究テーマを掲げました。

1. 看護の独自性・専門性を可視化するリフレクション・フレームワークの開発
2. 日本型看護教育—実践連携診断・評価ツールの開発

看護実践研究1では、平成22年度に実施された3つの研修事業（国公私立大学病院副看護部長研修、国公私立大学病院看護管理者研修、看護学教育指導者研修）の受講生を対象に、研修中・後の研修課題遂行に関するインタビュー調査を行い、データ収集を行いました。今年度は、得られたデータを研修ごとに質的に分析し、上級看護管理者・病棟看護管理者・中堅看護職者の、組織変革プロジェクト遂行に必要なリフレクション・フレームワークの要素を導き出しました。（第31回日本看護科学学会学術集会において発表予定）次年度以降は、これらの成果に基づいた研修プログラムを試行し、その評価を行いながら、研修プログラムをより洗練させていく予定です。

看護実践研究2は、教育現場と実践現場の連携状況を診断・評価するためのツール開発を目的としています。昨年度は、関連領域の文献検討を進め、外部講師を招いた学習会を定期的で開催してきました。また、看護実践研究2の研究課題は、日本文化に基づく診断ツールの開発であることから、千葉大学21世紀COEプログラムの成果である報告書を元に、医療組織文化と看護との関連性という観点から質的分析を行い、6つのカテゴリーを明らかにしました。今年度は、新たな共同研究員を招き、診断・評価ツールの開発に向け、より具体的な検討を進めているところです。今年度の目標はツールの原案作成であり、次年度以降、ツールの評価・修正を行っていく予定です。

今回は、これまで本プロジェクトで行ってきた看護実践研究を中心に報告しました。プロジェクトの進捗状況は、今後もホームページやニュースレターを通して報告していきたいと考えています。

看護学教育における FDマザーマップの開発と大学間共同活用の促進プロジェクト



専門家会議

平成23年度から5年間をかけて取り組みます。このプロジェクトは、医療の高度化に伴って大学化が急速に進展している看護学教育において、その特質を踏まえた体系的なファカルティ・ディベロップメント（FD）のプログラム表（以下、FDマザーマップといいます）およびFDプランニング支援データベースを開発することを目的としています。

（4ページへ続く）

今回のニュースレターでは、平成23年度～平成25年度の本取り組みの予定についてご説明申し上げます。まず、「看護学教育におけるFDマザーマップの開発」を行います。本ニュースレターの最初にも述べましたキックオフ講演会の開催、そして看護学および高等教育の専門家による専門家会議の開催を通して、看護系大学教員に求められる能力を明らかにします。次に、各看護系大学のFDプログラムに関する実態調査を実施します。これらの結果から、わが国の看護系大学教員の能力をさらに発展させるためにより強化すべきFDの内容を特定し、看護学教育の特質をふまえたFDマザーマップを開発し、さらに各看護系大学が相互に活用可能なFDの企画・実施・評価支援システムを構築します。なお、FDマザーマップを開発した後は、全国を6ブロックに分けて基幹校を選定し、基幹校を中心としたFDマザーマップの活用を検討しています。今後の5

年間の計画は、年次計画表をホームページにおいて公開しておりますので、ぜひご参照ください。また、前述の計画に基づき、平成23年7月22日(金)、「看護学教育におけるFDマザーマップの開発」に向けた第1回専門家会議を開催しました。会議のメンバーは、外部から高等教育の専門家4名、看護学教育の専門家7名をお迎えし、千葉大学大学院看護学研究科教員4名、附属看護実践研究指導センター教員6名を併せた21名から構成されています。第1回会議では、本プロジェクトの概要、看護学教育の現状、既に開発されているFDマップの概要について確認後、看護学教育に特化したFDマザーマップ開発に向けた課題および開発の方向性について検討しました。

今後、平成23年度中に会議を2回開催し、看護系大学教員に求められる能力の明確化、現状のFDプログラムの実態調査を進め、看護学教育におけるFDマザーマップ開発に向けた基盤を構築する予定です。

看護実践研究指導センターの今後の予定

●平成23年度看護実践研究指導センター事業報告会

平成24年3月8日(木)午後2時～午後4時、会場 千葉大学看護学部 講義・実習室

●看護実践研究指導センター創立30周年記念交流会

平成24年6月30日(土)午後1時～午後5時、会場 千葉大学けやき会館

●看護実践研究指導センター創立30周年記念誌の発行

※現在、看護実践研究指導センター創立30周年記念誌を編纂中です。創立時から現在に至るまで、センターの様子等の写真を掲載したいと考えております。掲載が可能な写真をお持ちの方は、メール(nursing-practice@office.chiba-u.jp)、または電話(043-226-2459 センター第2研究室直通)にてご連絡ください。

スタッフ紹介

今回は、センターのプロジェクトを担当するスタッフを紹介します。



左から 松田・河部・宮芝

特任准教授	河部 房子
特任講師	宮芝 智子
特任助教	松田 直正
副事務長	高田 健一
センター事業支援係	係長 本城 高二
センター事業支援係	事務補佐員 工藤 敦子
FDマザーマップ開発	事務補佐員 千葉 裕子
認定看護師教育課程	事務補佐員 山形 博子
認定看護師教育課程	事務補佐員 上原 文子

看護学教育研究共同利用拠点

発行 千葉大学大学院看護学研究科附属看護実践研究指導センター

〒260-8672 千葉県千葉市中央区亥鼻1-8-1

T E L : 043-226-2377・2378(看護学部事務部)

U R L : <http://www.n.chiba-u.jp/center/>

E-mail : nursing-practice@office.chiba-u.jp



看護実践研究指導センター創立30周年記念講演会

教育－研究－実践をつなぐ看護学教育研究共同利用拠点
－センター、新たなステージへ－

平成24年6月30日(土)、千葉大学大学院看護学研究科附属看護実践研究指導センターの創立30周年を記念し、記念講演会「教育－研究－実践をつなぐ看護学教育研究共同利用拠点－センター、新たなステージへ」が開催されました。当日は、当センターで行ってきた数々の研修の受講生や看護系大学の教員を中心に、全国から157名の参加者が集い、盛会のうちに終えることができました。

記念講演会では、開会にあたり正木治恵看護学研究科長の挨拶がありました。そして石橋みゆき文部科学省高等教育局医学教育課看護教育専門官からの来賓挨拶の後、本講演会にご参会いただいた、文部科学省高等教育局医学教育課 市村尚子専門官、兵庫医療大学 佐藤禮子副学長ら、来賓の紹介がありま

した。次に、Ann M. Mayo氏(サンディエゴ大学)による教育講演が行われました。続いて、当センターで平成22年度から取り組んでいる「教育－研究－実践をつなぐ組織変革型看護職育成支援プログラムの開発」プロジェクトの研究成果報告が、和住淑子氏、河部房子氏(看護実践研究指導センター)により行われ、さらにその後、3つの会場に分かれ「教育－研究－実践をつなぐテーマ別分科会」を行いました。以下、それぞれについてご報告いたします。



1. 教育講演

教育－研究－実践をつなぐ－マルチセンターによるリサーチパートナーシップ－
座長 野地有子

Ann M. Mayo氏からは、本講演会のテーマである、教育－研究－実践をつなぐ1つの方略としてのMulti-Center Researchについて、ご自身の豊富な経験を元に紹介いただきました。まずMayo氏は、Multi-Center Researchの定義として、複数の研究者、複数施設参加により行われるものであり、地域内レベルから国際的なレベルまでの複数施設が、同じテーマ、同じ研究プロトコルで行う研究と述べられました。そして、Multi-Center Researchのプロセスの概略について、協力関係の構築、研究提案の作成、倫理委員会の手続きやスタッフのトレーニングを経て研究開始、プロジェクトのマネジメント、研究成果の発信、と述べられました。さらにMulti-Center Researchの利点として、サイエンスの充実を挙げられました。つまり、参加者数が増えることによって研究結果がより広い範囲で一般化されるこ

ととなり、また結果をより早く臨床実践に反映できるということです。米国においては、より広範囲に適用できるような研究成果が求められることから、資金の確保という点でもMulti-Center Researchが重要とのことでした。また氏は、Multi-Center Researchの2つのアプローチとして、研究者が複数の施設と協働して行う共同研究としてのCooperative Multi-Center Researchと、既に複数



Ann M. Mayo氏

の施設が共同研究を行い協働関係ができあがっているところに研究者が新たに入り込むCoordinated Multi-Center Researchの2つがあり、今後は、Coordinated Multi-Center Researchが主流になるとの方向性を示されました。その具体例として、米国のアルツハイマー症の研究センター29施設が同じ縦断研究に参加し、各施設は同じスケールによる参加者の評価を通して普遍的なデータセットが構築されているという一例をお話くださいました。最後に



Mayo氏は、ご自身の研究テーマである認知症ケアが日本においても重要な課題となっていることから、日本の認知症ケアにおけるMulti-Center Research

の可能性について述べられました。

会場からは2つの質問がありました。1点目は、Coordinated Multi-Center Researchの場合の、研究者自身が入りこむことに対する同意に関する質問であり、Mayo氏は、追加同意は、研究者の研究に関しては必要だが、Coordinated Multi-Center Researchの場合、同意書を取るための体制が既にできているので、手続きが非常にスムーズに進むと答えられました。2点目は現場の看護師を研究に巻き込むコツに関する質問であり、看護管理者との対話を通して研究について十分に知ってもらう中で、その研究に関心のありそうな看護師の紹介を受けるといったことが話されました。その際に重要なのは、時間をかけて看護管理者との信頼関係を構築していくことであり、研究の推進に適切な臨床看護師の紹介を得るには忍耐強さが必要であるとのことでした。さらに座長からどのくらいの時間が必要かと質問され、長いと3ヶ月くらいかかると述べられました。

2. 研究成果報告

看護の独自性・専門性を可視化するリフレクション・フレームワークの開発と検証

【研究の背景および目的】

看護実践研究指導センターでは、看護管理者を対象とした各種研修を企画運営しています。中でも、受講者が、自身の所属組織における看護管理実践上の課題を特定し、その改善に向けた実践計画を立案・実施・評価するプロジェクト遂行型の演習は、各研修の中核をなすプログラムです。このプログラムを運営する中で、私共は、看護管理者は、自らの看護管理実践の根拠に看護の独自性・専門性があることを自覚しづらい傾向にあり、それが、激動する医療現場における看護管理者の能力発揮を阻んでいることに気づ

きました。本研究は、この気づきに着想を得て、組織変革プロジェクト遂行過程における看護管理者の思考を支援するための、看護の独自性・専門性に基づいたリフレクション・フレームワークを開発することを目指しています。



和住淑子氏

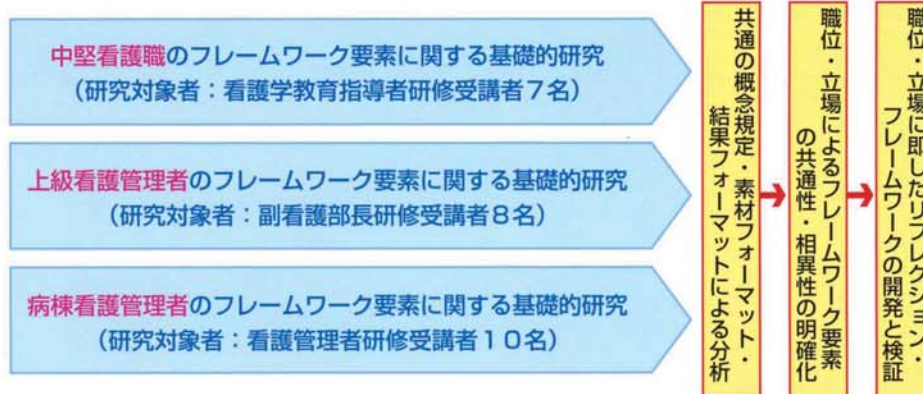


図1 研究デザイン

【現在までの研究の進捗状況および成果】

組織変革プロジェクト遂行型研修の受講者である中堅看護職7名、病棟看護管理者10名、上級看護管理者8名の協力を得て、図1に示すようなデザインで研究を進めています。

1) データ収集方法

対象者が研修中作成したレポート等の諸記録と、研修中・後の2～3回のプロジェクト遂行に関する半構成的インタビュー調査により、データを収集しました。

2) 分析方法

個別分析:対象者ごとに、①プロジェクト遂行における方針や目標、方策に変更のあった転換点を特定し、②転換点におけるデータを対象者の「直接的体験」「その体験について対象者自身はどのような振り返りをしてきたか」という観点から整理し、③転換点における「変化内容」を分析しました。次いで、④転換点に含まれる「看護の独自性・専門性」を分析し、⑤対象者の個別のプロジェクト遂行ストーリーを描写しました。転換点における変化内容の分析の枠組みを図1に示します。

全体分析:次に、全対象者に共通する要素を、①プロジェクト遂行時のリフレクションに必要な事実、②

転換点の共通性、③転換点に含まれる看護の独自性・専門性、の観点から分析し、リフレクション・フレームワークの構成要素を導き出しました。

3) 導き出された

リフレクション・フレームワークの構成要素

現在は、中堅看護職、病棟看護管理者、上級看護管理者の対象者ごとに、組織変革プロジェクトを遂行する看護管理者の思考を、看護の独自性・専門性に基づいて支援するリフレクション・フレームワークの構成要素を明らかにしたところです。

上級看護管理者の分析からは、以下の5つの構成要素が導き出されました。〔組織変革課題につながる直接的体験〕〔直接的体験に基づく感情の揺らぎ〕〔変化する社会における自組織の役割の自覚〕〔自組織における自身の立場と役割の自覚〕〔他職種・他部門と比較したときの看護の独自性・専門性の自覚〕

【今後の方向性】

これらの構成要素に加えて、「看護の独自性・専門性」の内容、転換に影響を与えた「外的刺激」の内容を今後さらに検討し、看護管理者の思考を支援するツールを開発し、組織変革プロジェクト遂行型研修プログラムをさらに充実させていきたいと考えています。

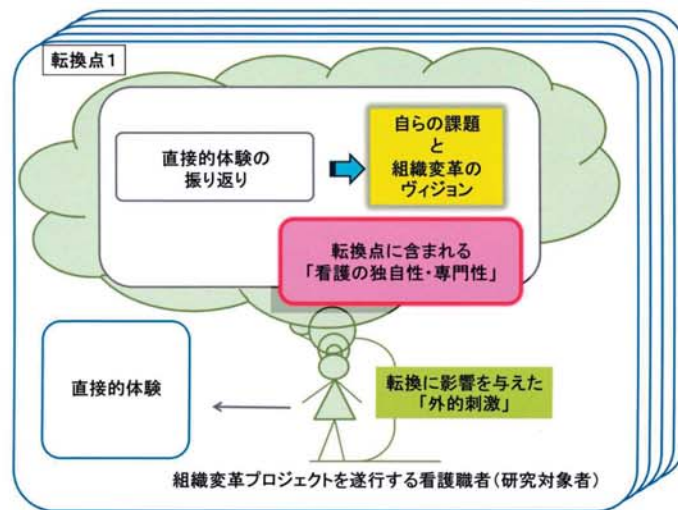


図2 転換点における変化内容の分析枠組み

2. 研究成果報告

日本型看護教育—実践連携診断・評価ツールの開発と検証

【研究の背景と目的】

1994年の人材確保法の改正により、看護系大学は増加の一途を辿り、平成24年度には200校を超えました。急速に進んだ看護学教育の高度化に対して、そ

れに相応しい臨地実習を行うための実習施設・指導者の確保が、量・質ともに困難となっているという問題があります。教育現場が多様化している一方で、実習を展開する医療施設側も多様化しており、教育現

場と実践現場の連携・協働に関わる課題は現場の条件により実に多様です。このような教育－実践連携へのニーズに応えるためには、教育現場と実践現場の連携状態を診断・評価することが不可欠となりますが、現時点において、そのようなツールは存在しません。そこで本研究においては、臨地実習における看護系大学と臨地実習施設との連携状況を診断するための診断・評価ツールを開発することを目的に研究を進めています。

【現在の進捗状況】

研究班では、開発する診断・評価ツールのイメージを確認し、まずは附属病院を有する大学・病院間の学科長・看護部長間の連携を診断・評価するツールを開発すると合意しました。そして、ツール開発のためのモデル図（暫定版）を作成しました。このモデル図は、さらに診断・評価ツールの根拠となるモデルへと洗練させていく必要があり、そのための調査を開始しました。

調査対象者は、教育現場側の対象として、過去に看護実践研究指導センターにおいて実施した看護学教育指導者研修に推薦を出した大学、また文献において実習施設との連携に関する実践報告や調査研究などを報告している大学、30校を選定しました。調査対象者の職位は、学部長・学科長、講座責任者、助教です。実践現場側の対象者としては、研究協力に同意の得られた大学の実習を受け入れている実習施設の看護部長、実習病棟の看護管理者、実習指導者に研究協力を依頼しました。その結果、国立2校、公立2校、私立3校の計7大学と、各大学の実習施設7施設から研究協力の同意を得ました。

データ収集方法は、まず各対象者に対して、それぞれの立場から、現在の連携状況の実際や問題と感じていること、連携に関して改善したいと考えていること等について、インタビューガイドに基づき、30分から1時間程度の半構成的インタビューを行いました。インタビューは、対象者の理解を得てICレコーダーに録音し、後に逐語録に起こしました。

データ分析は、質的帰納的方法で行いました。個別分析では、看護学科長、看護部長のインタビューデータを精読し、実習環境の改善に向け、大学と実習施設とが連携・協働する上で重要と思われた語りを、内容のまとまり毎に選択しました。次に、選択した語り毎に、語りの意味内容を読み取って抽象化し、端的に記述しました。さらに語りの意味内容から、その語りの中に内包されている、連携を構成する要素や、連携の影響因子、連携の成果を、記述しました。この過程では、元のインタビューデータに戻りながら、データが語っている意味内容を損ねないように留

意しました。看護学科長と看護部長のデータを大学毎にひとまとまりとし、全ての語りの意味内容と、語りに内包される連携の構成要素・影響因子・成果を概観し、似ているものをグルーピング、グループ間の関連を検討し、全体の構造付けを行いました。全体分析では、個別分析の結果見いだされた事例毎の構造を比較検討し、連携の基軸となる構成要素を抽出、その内容を最も良く表す名前をつけ、連携の軸とし、その内容を整理します。

講演会では、このような分析の途中経過として、B大学の分析結果をご報告しました。具体的には、以下です。B大学には、内部からは組織の問題解決がされにくいという大学・病院に共通する文化があり、この文化が、大学・病院の組織の問題に影響していました。そして、大学・病院間の連携が一気に進んだのは、「病院と連携して教育環境を整えることが必要」という看護学科長の理念と、「看護師のキャリアアップに教育力は不可欠であり、そのために実習を受け入れ、人材育成に役立てたい」という看護部長の理念とが共有され、またさらに、実習による互いの組織にとってのメリットが共有されたことでした。ここに資金獲得が影響して、大学・病院の双方の構成員が参画する場作りが進みました。これらの場の特徴は、大学・病院間のコミュニケーションを活性化させる仕掛けや、互いの組織に入りこむ参画の場、というものでした。またこれらがどう機能しているのかをみると、指導者会議の活動内容そのものが大学の目標を指導者レベルまで浸透させるような取り組みになっていました。その取り組みが大学・病院間のコミュニケーションを活性化させる仕掛けと相俟って、教員・看護師の対話の活性化をもたらし、看護師自身の積極性が向上していました。そして、このような連携の実現に影響している因子として、トップ同士の密なコミュニケーションといった連携を促進させる要因と、学内の豊富な人的・物理的環境が影響していました。さらにこのような大学・病院間の連携・協働が進むことにより、大学・病院の組織の抱える問題の解決につながっていました。

【今後の予定】

今後は、このように残る事例の個別分析と全体分析を進め、その結果を元に、ツール開発のためのモデルを修正し、そのモデルに基づいて、診断・評価ツールの試行版の完成、そして試行版ツールの信頼性・妥当性の検証を経て完成へと進めていく予定です。また今後の成果につきましては、学会や学術誌での発表、センターのホームページにおいて公表していく予定です。

3. 教育－研究－実践をつなぐテーマ別分科会 報告

分科会1「病院・大学の協働による臨地実習の充実を推進したトップのリーダーシップ」

座長 黒田久美子



分科会1 話題提供者

【報告内容の概要】

中畑看護部長、川本分野長は、同じ時期に現在の職に赴任し、各々の組織の強み・弱みを現状分析した結果、組織的、意図的、長期的な学生指導や教員・看護職員の人材育成が課題であることを認識したことから、情報交換をはじめ、ともに取り組みはじめました。そして「伝統に基づいた指導体制の改革」として、公式に、実習内容の精選、卒業時到達目標の明確化と共有、臨床と相互理解を深めるための看看会議（看護教育運営会議と後日名称変更）の設置を行い、双方の部門の理解を深めながら、思いの一致を確認して改革をすすめました。そして、文部科学省大学改革推進事業がはじまり、「看護実践カブロッサム開花プロジェクト」が採択されたことから、それを基盤とした協働がすすめられています。

分科会では、それらの経緯と事業の一部として、臨床と大学側で構成された実習指導者会議、そこで作成された実習指導要項とその活用の成果、1年間の系統的な指導者研修会について説明がなされました。また、人事交流として、修士卒の教育担当副師長が、病院全体の教育に関する役割を期待され選抜され、大学に1年間、目的をもって研修にいき、実際に学生の教育や大学院のゼミに入ることを通して、大学の組織のあり方や教育、研究について理解を深めている状況について報告されました。

【ディスカッション】

1) 組織内で目標や情報の浸透を図るコツ

会場からの質問に対して、中畑看護部長は、コツは「言い続けること」「言葉、行動でみせる」ことであり、看護スタッフに直接話のできる講演会を年に数回実施し、病院の看護の現状、ビジョン、人材育成観を説

明し、また機会あるごとに「意図的に、教育的に」、「ものの考え方」が重要と強調していると述べられました。川本分野長からは、最初は手上げをして気軽に入ってもらい、体験的理解をすることで抵抗感が減ったことがコツとしてあげられました。

2) 組織からの評価を活動の推進力へ

人事交流の修了者には大学側から「臨床講師」の称号付与がされる体制が整備され、それが励みになっていること、また人事交流から大学内の他分野教員が刺激を受けたり、病院の医師たちからよい評価をフィードバックされており、それらのよい評価が今後の予算獲得への後押しをしてくれるのではないかと会場から意見が出されました。

3) まとめ

病院・大学の協働による活動の推進には、トップのビジョン・目標の共有、相互交流による相互理解、How toの方法ではなくものの考え方を伝える、体験的理解をさせる、場や仕組みを作ることが重要であり、それらが各組織の目標実現につながる事が確認されました。



3. 教育—研究—実践をつなぐテーマ別分科会 報告

分科会2「助教と副看護師長の人事交流を通して実現する大学と病院の相互理解」

座長 河部房子

分科会2では、山形大学医学部看護学科地域看護学教授・前山形大学医学部附属病院看護部長大谷和子氏、小児看護学助教佐藤志保氏、山形大学医学部附属病院外来担当副師長久下敦子氏より、山形大学で取り組んでいる助教と副師長の人事交流について、人事交流を立ち上げた立場と実際に体験された立場、それぞれの立場から報告がなされました。

【報告内容の概要】

まず大谷和子氏より、平成23年度より山形大学において取り組んでいる人事交流の経緯について説明されました。当事業は、看護教員の実践力を高めるという目的のもと、教員のキャリア発達支援事業として取り組まれ、昨年度は2期、計8名の人事交流が実現しました。初年度であった昨年、大谷氏は看護部長であり、この事業を受け入れるにあたり大学・病院双方に不利益になることはしないという基本姿勢に立ち、受け入れる助教の処遇を維持するために、医学部長・病院長の協力を得ながら受け入れ体制の整備に取り組みました。この整備と実際に人事交流を受け入れた一連の経験から、人事交流のメリットとして、大学・病院相互に知恵と経験を活かしながら、現



場の看護や教育に貢献できることが語られました。次に、実際に人事交流を体験した佐藤志保氏、久下敦子氏より、人事交流を通して得た学びについて語られました。佐藤氏は、困難事例への関わりを通して看護実践能力を高めること、研究テーマである小児のプレパレーションについて現場における現状や課題を明確にすることを目的に人事交流に臨みました。その結果、人事交流での体験を通して自身の研究の意義が明確になった一方、病院のシステムの理解に予想以上に時間がかかったことや、病棟スタッフの求めるものとご自身の目的との間に生じたギャップ



分科会2 話題提供者

から、困難事例への関わりという点では目標達成が困難であったと語られました。久下氏は、人事交流は看護部からの業務命令であったものの、実際に教育現場に身を置くことによって学生が臨地実習においては看護師からも多大な影響を受けていることに気づかされ、また学生が学習していくプロセスを実際にみることで、学生を理解する視点が細やかになったと語られました。

【ディスカッション】

会場からは、今後の研究的な展望や人事交流での学びをサポートする存在、期間設定の適切性に関する質問がなされ、研究的にも発展させていく方向性があることや、実際には、病棟の師長・副師長、大学側は教授がサポートを行っていたこと、期間としては短期間での計画・実施が難しいことから、人事交流後も病棟・大学との関わりをもち続けられるような環境が必要と語られました。

3人の先生方の話題が濃密であり、時間の配分がうまくできずに会場との十分なディスカッションに至らなかったことが非常に残念でしたが、3氏の報告から見えてきたことは、当初は大学教員の実践力を高める目的から始まった人事交流ではあったものの、最終目的は学生の教育への還元という大学・病院間の共通認識が形成され、また当事者である教員・看護師双方が相手の組織の中に入りこむことを通して相手側の理解を深めると同時に自らの立場と役割を客観視し、その最終目的達成に向けた課題を明確にしているありようでした。教育現場と実践現場とが一体となった良好な協働関係の構築には相互理解の深化が重要であり、その過程に人事交流が貢献していることが確認できました。

3. 教育—研究—実践をつなぐテーマ別分科会 報告

分科会3 「スタッフ全員がかかわる臨地実習指導の実現による学生・スタッフ双方の学びの発展」

座長 和住淑子

分科会3では、東京慈恵会医科大学附属病院主任看護師の尾崎さおり氏、東京慈恵会医科大学医学部看護学科・大学院急性・重症患者看護学分野教授の高島尚美氏から、手術室実習指導を改善したことにより、学生・スタッフ双方にどのような学びの発展があったのかが報告され、次世代の看護職育成に向けた、臨地実習施設と大学の協働のあり方について、会場の参加者とディスカッションをすすめました。

【報告内容の概要】

手術室主任看護師の尾崎氏は、平成23年度に当センターが実施した研修におけるプロジェクト遂行型の演習で、看護学生の手術室実習の変革に取り組みました。手術室実習は、見学が中心の実習であり、実習全体からみても、非常に短期間です。尾崎氏は、限られた時間の中で、手術室看護師の学生へのかかわりを意図的なものとするこで、学生にとって貴重な学習の機会である手術室実習をさらに充実させることができないか、と考え、学生受け入れ体制の変革に取り組みました。

一方、高島氏は、周手術期看護実習における手術室実習を貴重な学習機会と位置付けていましたが、学生が一旦手術室に入室してしまうと、指導は手術室看護師に一任することになり、学生の個別な学習状況の把握ができないことに困難を感じておられました。

本分科会では、尾崎氏が手術室実習の変革に取り組みたいと高島氏に相談したことを契機に始まった、手術室実習改革の実際と、その改革もたらした学生・スタッフ双方の学びの発展の内容が報告されました。まず、学生の視点で実習環境の整備を行うことと並行して、『一度しかないかもしれない学生との出会いの場、最大限のパフォーマンスで手術室看護を



分科会3 話題提供者

語ろう』というスローガンを掲げ、100名近い手術室看護師の学生へのかかわりを意図的なものとする意識改革のプロジェクトを進行させたことが報告されました。高島氏からは、実習後の学生レポートの記述内容と手術室看護師からのコメントを分析した結果、短期間であっても、手術室看護師と学生の間には濃密な教育活動が成立していることが示唆される、と報告されました。特に、手術室看護師のコメントには、可視化できない手術室看護実践固有の看護師の思考過程が如実に表れており、学生は、そこから看護師としての使命感を学びとっている様子が報告されました。

【ディスカッション】

会場からは、このような変革を進める上での臨床側の負担に関する質問が出されました。尾崎氏からは、多忙な業務の中でも、朝のミーティングなど短い時間を見つけて改革の浸透させることは可能であり、むしろそのことが、100名近い手術室スタッフの意識をひとつにまとめるよい機会となり、結果的に手術室看護が充実している、との回答がありました。高島氏からは、実習指導が手術室看護師のリフレクションを促している可能性があり、学生・スタッフ双方の学びの発展が期待できる、との発言がありました。また、看護管理者からは、臨地実習受け入れによるスタッフの意識向上が、組織の看護実践能力の向上につながっている手応えを感じた、との発言がありました。

以上より、臨地実習施設と大学が、臨地実習指導を契機としてビジョンを共有しつながることにより、教育現場、実践現場双方の発展が期待できることが確認できたと思われます。

看護実践研究指導センター創立30周年記念交流会

センター 30周年記念交流会を、平成24年6月30日に京成ホテル・ミラマーレで開催しました。

交流会はセンターにゆかりのある方たちへの日頃のご尽力に対するお礼と、センター講演会参加者、センターで行われた研修の修了生らの、交流をはかる目的で開催しました。来賓として、文部科学省の石橋ゆき専門官、市村尚子専門官、厚生労働省の岩澤和子看護課長、センター運営協議会委員がご越しくださり、ご挨拶をいただきました。

交流会では料理とお酒を楽しみながらゆっくりと語り合い、情報交換することができ、貴重な時間を共有することができました。

講演会の直後であったこともあり、参加者の皆様からは看護学教育への想いがつまったお言葉をたくさん頂戴しました。その中では、これからの看護学教育において改めて「教育—研究—実践をつなぐ」ことが重要であり必要である



こと、看護学教育に携わるそれぞれの立場ごとに課題があり、それを共有し解決するヒントを得るための“場”が必要なことなどがありました。センターがこのような講演会、交流会を開催することの大切さと、センターの担う役割の重要性を再確認しました。

また、交流会に先立ち、センター研修生同窓会から濱野孝子様と赤井ユキ子様が来学されました。研修を受けたころの思い出をお伺いし、研修生と教員が一体となって課題研究に取り組まれたことが、その後の看護実践の基礎となり活用できたことを教えていただきました。あわせて交流会当日は参加できないとのことで、同窓会よりご寄付をいただきました。



同窓会
左から濱野様、赤井様、
北池センター長

看護実践研究指導センターの活動と今後の予定

●第5回FDネットワーク代表者会議

京都大学高等教育研究開発推進センター主催の第5回FDネットワーク代表者会議が、平成24年9月5日に行われ、全国から15拠点の代表が参加しました。看護実践研究指導センターからは、北池センター長、遠藤特任准教授、鈴木特任助教が出席し、「現状と課題」について報告しました。その後、FDの評価やネットワークの維持・発展についてディスカッションが行われました。各拠点の連携において有意義な会議となりました。



北池センター長

●平成24年度 各種研修報告会

看護実践研究指導センターにおいて実施しました各種研修の成果報告会を、下記の日程で、千葉大学看護学部 第2講義室にて行います。

- *看護学教育指導者研修 実践報告会 平成25年3月1日(金)
- *国公立大学病院副看護部長研修 実践報告会 平成25年3月4日(月)・5日(火)
- *国公立大学病院看護管理者研修 実践報告会 平成25年3月6日(水)

●平成24年度 看護実践研究指導センター事業報告会

看護実践研究指導センターにおいて実施しました各種研修事業やプロジェクトに関する報告会を、平成25年3月18日(月)に開催致します。詳細につきましては、決まり次第ホームページにてお知らせ致します。

スタッフ紹介 今年度、新しく着任された4名の先生方を紹介します。



左から 遠藤・大野・錢・鈴木

- 政策・教育開発研究部 准教授 錢 淑君
日本国内外に問わず、看護専門職が少子高齢化の社会において、大いに発揮できる時代は到来したと思われれます。地球村民の一員として皆様より良く生きるように生活支援に取り組んでいきたいと思ひます。
- 認定看護師教育課程 特任助教 大野 稔子
この3月まで院生だった私が、4月から認定看護師教育課程の新人先生となりました。周囲のベテラン先生に支えられ頑張っています。
- FDマザーマップ開発 特任准教授 遠藤和子
FDマザーマップは、以前から“あるといいな”と思っていたので、ワクワクしながら取り組んでいます。
- FDマザーマップ開発 特任助教 鈴木友子
研修生の皆様が快適に研修生活を送れるよう支援いたします。またFDマップの完成に向け邁進しております！

看護学教育研究共同利用拠点

発行 千葉大学大学院看護学研究科附属看護実践研究指導センター

〒260-8672 千葉県千葉市中央区亥鼻1-8-1

URL : <http://www.n.chiba-u.jp/center/>

TEL : 043-226-2377・2378(看護学部事務局)

E-mail : nursing-practice@office.chiba-u.jp



看護系大学教員のためのFD推進ワークショップ

平成 26 年 8 月 7 日、「看護系大学教員のための FD 推進ワークショップ」を開催しました。本ワークショップは日本高等教育開発協会(JAED)の支援を受け、また FD マザーマップに取り組んでおられる佛科大学に会場をご提供いただき開催しました。50 名の募集に対し、全国から 64 名の皆さまにご参加いただきました。

講演「FD マザーマップの開発とその活用」では、当センターの和住淑子先生より開発の経緯を説明した後、FD マザーマップの実際の活用例として、佛科大学の松岡千代先生、岡山県立大学の難波峰子先生より、それぞれの大学における取り組みについてご紹介いただきました。

その後のプログラムでは、実際に FD マザーマップを使いながら参加者の皆様とワークを進めていきました。ワークショップ①では国立教育政策研究所の川島啓二先生より「FD マザーマップの自己診断」、ワークショップ②は 2 グループに分かれ、ワークショップ②-A は名古屋大学高等教育研究センターの中島英博先生より「教員個人の到達目標の構築」、ワークショップ②-B は帝京大学高等教育開発セ



ンター井上史子先生より「組織的課題の発見」にそれぞれ取り組みました。ワークショップ③は新潟大学教育・学生支援機構の加藤かおり先生より「全体の共有と振り返り」として、ワークショップ②の成果の共有、1 日を通しての学びの振り返りを行いました。参加者の皆様からは「マザーマップの具体的な活用方法がみえてきた」「自大学の課題が他大学でも課題と知ることができた」等の貴重なご意見を多数頂戴することができました。

FD マザーマップの開発とその活用

千葉大学大学院看護学研究科附属看護実践研究指導センター 教授 和住淑子 先生

「看護学教育における FD マザーマップ」は、看護系大学教員に求められる能力を行動レベルで示した網羅的なマップです。FD に関し、看護系大学の人的・物的資源を相互に活用し合う体制を構築することを目的として開発されました。マップは、「基盤」「教育」「研究」「社会貢献」「運営」の 5 つの区分で構成されており、区分ごとに、看護系大学教員に求められる「能力」の要素が示されています。各看



和住淑子先生

護系大学でこのマップが活用され、看護学教育の質向上に資することを願っています。

佛科大学保健医療技術学部看護学科 教授 松岡千代 先生

佛科大学の看護学科は開設 3 年目の新しい学科であり、教員のバックグラウンドが多彩という特徴があります。全学を対象とした FD はありましたが、看護学科の FD は長期的見通しをもって、考えていく必要がある現状でした。国立教育政策研究所の FD マップのことが記憶にあり、調べたところ、FD マザーマップに出会ったそうです。そこで、FD のニーズ調査を行い、現状の把握をし、臨地実習についての研修も含めて、大学、学部、学科の歴史・理念の理解から始まり、今後は体系的・組織的・系統的な FD をどう進めるかが、課題だそうです。

岡山県立大学広域看護学講座 教授 難波峰子 先生

岡山県立大学の全体のFDは、近年のホットな話題を取り上げて行ってきたそうです。岡山周辺にも看護系の大学が増え、教員の入れ替わりが激しくなっており、実習の調整が難しくなっているそうです。2013年3月にFDマザーマップに関する講演を北池正先生が行いました。それを受け、教育力向上支援事業において3年計画で岡山県立大学版のFDマップを作ろうということになりFDマザーマップ

を使ってみることを試みたが、うまくいかなかったそうです。

そこでマップ全体を行うのが困難だったと考え、同年5月に臨地実習指導の部分だけで再度作成を試みました。具体的にすればするほど講座の特性に阻まれ、組織的にかつ具体的に活用しようとする、領域や講座間の問題が出てくるため、具体的な内容は例示で表すよう工夫し、取りこんでられます。

ワークショップ① FDマザーマップによる自己診断

国立教育政策研究所高等教育研究部 部長 川島啓二 先生

川島啓二先生のセッションでは、ワークショップ全体のオリエンテーションとワークショップ①「FDマザーマップによる自己診断」を行っていただきました。

まず、ワークショップ全体の目標「FDマザーマップの内容と基本的な使い方を説明できる」「FDマザーマップを活用した自大学でのFDを企画できる」を確認し、その後、ワークショップの全体の流れ、グランドルールについてご説明いただきました。

ワークショップ①は、参加者の皆様に事前に行っていたアンケートと課題をもとに進められました。まず、事前アンケートの結果から、看護系大学教員の特質、本ワークショップの参加者であるFD担当者の抱える課題等について共有しました。その後実際のワークでは、FDマザーマップの教育マップと研究マップに焦点を当て、「1. 事前課題を読み返し自己の特徴と今後の抱負をまとめる」「2. まとめた自己の特徴を、隣の人とシェアする」「3. 相手からの質問を踏まえて今後取り組むべきことをまとめる」の3つのワークを軸に展開していきました。自分がどういった特徴をもった教員なのか知ること、実際にワークシートに記入すること、それを他者と共有することによって、参加者の方は

自らについて、言語化・可視化することがよりスムーズになり、活発なワークが行われていました。

またセッションの中では、FDマザーマップの活用例をご紹介いただきました。FDマザーマップを活用することによって、自分はどこができていないのか「見つける」こと、自分がどの程度達成できているのか「測る」こと、また測るだけでなく、どういったアウトプットを獲得するか等、FDマザーマップの活用の可能性を様々な角度からお示しくございました。



ワークショップ②-A 教員個人の到達目標の構築

名古屋大学高等教育研究センター 准教授 中島英博 先生

ワークショップ②-Aでは、自己成長の目標を持つこと、自己目標を到達するためのFDを検討することを目的に、中島英博先生による講義とグループワークが行われました。参加者は24名（教授8名、准教授2名、講師8名、助教6名）であり、グループワークは各職位を混合し、看護系大学の教員としての背景が異なる者同士で取り組まれました。グループワーク中は、相手の状況を理解するための質問を互いに行うことで、「大学教員としての強みと課題」「この強みを作る上で役立った経験」を共有することができました。この議論の内容をもとにグループ内でFDニーズリスト（有用・必要な経験、FDのテーマ、対象、マザーマップの該当項目）を作成し、経験の可視化が行われました。このグループワークのように日頃の経験を教員同士で共有す

る中で、ニーズを見出し、ニーズに合致したFD企画に繋がられるという示唆が得られました。また、大学教員の能力は自己開発が基本です。ゆえに看護系大学の教員としての



自らの発達段階を確認し、開発が必要な能力に気付くためには、FD マザーマップが有用であると紹介されました。参加者の方は看護系大学教員としての日頃の悩みを共有し、

能力開発のための新たな一歩を踏み出すことに繋がったワークショップとなりました。

ワークショップ②-B 組織的課題の発見

帝京大学高等教育開発センター 教授 井上史子 先生

ワークショップ②-Bでは、「所属組織の教学上（教育・研究・管理・社会貢献）の課題を改善するための効果的なFD活動についてアイデアを共有する」を目的に井上史子先生による講義とグループワークが行われました。参加者は29名（教授20名、准教授9名）であり、7つのグループに分けて行われました。グループワークは各職位を混合し、所属も異なる者同士で取り組まれました。まず、各大学における組織課題を共有するディスカッションから始まりました。続いて、組織でのFDを行っていくにあたっての基礎知識としての組織改革の理論について、情報提供いただき、支援のポイント、FDの評価、FD担当者の役割等について学びました。井上先生の経験を踏まえ、ご講義に活発な質問が出されました。ワークでは、共通する課題を1つ選んでその解決に必要なFD活動をグループで考える作

業を行いました。各グループのディスカッションの共有の中で今後の活動のヒントを得られたのではと思います。



ワークショップ③ 全体の共有と振り返り

新潟大学教育・学生支援機構 准教授 加藤かおり 先生

ワークショップ③は全体の共有と振り返りを加藤かおり先生のファシリテートで行われました。

まず、FD マザーマップを使ってみてどうだったかという学びや感想についてそれぞれのワークの参加者と話してみるところから始まり、各々の学びを数人の方にご発言いただき、立場や経験で様々な受け止めがあることが分かりました。次に、午後のワークショップ②のAとBの学びについて各グループのオブザーバーより、ワークのレポートがされ、個人の目標設定と組織的な活用について振り返りました。

Aの教員個人の課題をマップを使ってみたいという、ワークが紹介されました。多岐にわたる仕事に優先順位が付けにくく、目の前のことに追われ、研究に時間がさけない等があり、出来ない自分を責める等、悪循環になったりワークライフバランスを取ることが難しかったり、ということがありました。このワークで分かったことは、「複数の教員が寄ると、FDの種ができる」でした。

Bの組織課題の発見のチームのワークからは、大学には複数のFD組織があるが有機的に繋がったことができないか、大学の独自性を出すために各科目の授業設計等は、大学が淘汰されている時代なのでもっと全学的に取り組むべき課題ではないかという話題が出ました。また、各領域に任せられる部分と学部全体で取り組むことの整理が必要という話題も出ました。情報提供の後で組織課題の選択をす

るディスカッションをし、そこで出されたのは、各教員がカリキュラムポリシーを理解して取り組む、科目間の連携、情報共有の必要性等です。加藤先生からは効果的でやらされ感が少ないFDを企画ができればという助言もありました。全体としては、マップが網羅された内容であるとかかった等、色々な立場の方の意見が聞けました。

最後に、FD マザーマップという優れた教員がどのような姿であるのかという問いが出され、それは各々の組織の中で、どのような目指す姿があるのかを大学の理念等から創り上げてもらえればというコメントがされ、終了となりました。



「教育—研究—実践をつなぐ組織変革型看護職育成支援プログラムの開発」プロジェクト

臨地実習における看護系大学と実習病院における連携状況を評価するため、「看護教育—実践連携診断・評価ツールの開発」プロジェクトに取り組んでおります。実習病院と看護系大学のトップ管理に焦点をあてた評価ツールの試行版の開発成果として、本年度は2つの学会に報告いたしました。

第24回 日本看護教育学会 学術集会 成果報告

「看護系大学トップ看護管理者に焦点をあてた看護教育—実践連携評価ツール」

(河部房子, 黒田久美子, 野地有子, 小山田恭子, 上本野唱子,
赤沼智子, 池袋昌子, 西山正恵, 栗井直子)

日時: 2014年8月27日 場所: 幕張メッセ国際会議場

本示説の発表には、30名程度の参加者が集まりました。質疑応答では、図説した概念モデルと評価ツールの質問構成の関係についてご質問を頂きました。また参加者の方より、「今回の発表を聞いて、大変しっかりと手順を踏んでこのようなツール開発をされていることがわかり、非常に参考になった。現時点では、自分はこのようなツールを使う立場にはないが、どのような立場であっても知っておく必要のある内容だと思う」というご意見を頂きました。



第18回 日本看護管理学会 学術集会 成果報告



「看護系大学の臨地実習を受け入れる病院のトップ看護管理者に焦点をあてた看護教育—実践連携評価ツールの開発」

(黒田久美子, 河部房子, 小山田恭子, 野地有子, 若杉歩,
池袋昌子, 栗井直子, 西山正恵, 北池正)

日時: 2014年8月29日 場所: 愛媛県看護協会愛媛看護研修センター

30～40名程度の参加者が集まり、以下のようなコメントを頂きました。

「臨地実習先と大学をつなぐことは非常に重要であり、意義のある研究だと感じる。本ツールを参考に使わせて頂きたい。」「附属以外の学校からも実習も受け入れている。附属病院でない施設が利用できるツールが必要だと感じる。」「実習施設の確保は大変であり、現在も苦労している。新しい施設と連携をとる際、どのように話をすすめていけばよいか戸惑うことがあったが、このようなツールがあると、話し合う際の手がかりとできてよいと思う。」

尚、ポスター貼付場所にツールを自由に持ち帰られるよう設置し、発表時にも希望者に配布したところ、20部近くを持ち帰って頂くことができました。

今年度の活動予定

平成22年度より文部科学省助成事業として着手された本プロジェクトは、本年が最終年度です。これまで、2つの看護実践研究に取り組んで参りました。

1つ目の「看護の独自性・専門性を可視化するリフレクション・フレームワークの開発」では、管理職である副看護部長・看護師長、中堅看護師である臨地実習指導者を対象とし、組織変革型プロジェクトに取り組む看護職の思考支援ツールとなるリフレクション・フレームワークの完成を目指して活動を進めております。

2つ目の「看護教育—実践連携評価ツールの開発」では、ツールの検証段階に到達し、より多くの看護系大学とその実習病院のトップ管理者同士が臨地実習における連携状況や課題を自己評価できるよう修正を行っています。今年度中に完成版を皆様へご報告できるかと思っております。試行版のツールは完成しておりますので、ご関心のある方は本センターまでお問い合わせください。

最後に、本プロジェクトは最終年度であるため、下記の日時・場所で成果報告会を予定しております。成果報告会では、上記の看護実践研究と合わせて、組織変革支援型研修事業の開発の一環として本センター教員と共同で取り組まれた看護管理者、臨地実習施設・大学(臨地実習指導者・大学教員)におけるアクションリサーチの成果についてもご報告する予定です。詳細はプログラム内容が決まり次第、センターのホームページ等で広報させていただきます。皆様のご参加を心よりお待ち申し上げます。

【成果報告会のご案内】

日時: 2015年3月14日 13時半～ 場所: AP 東京八重洲通り(東京駅近くの会議場)

研修の実施状況

平成 26 年度国公立副看護部長研修

今年度も全国の大学病院から 22 人の副看護部長の方々が、研修に参加いただいています。6 月 9 日～ 13 日の研修Ⅰと 9 月 1 日～ 5 日までの研修Ⅱが実施されました。研修Ⅰでは各分野の第一人者の方々の講義を中心に学び、研修Ⅱでは病院内での現状を写真撮影されたものをデータに問題状況の分析に取り組みました。今後は、立案した実施計画に沿って、3 月に向けて問題解決に取り組むところです。研修Ⅲ（実践報告会）は平成 27 年 3 月 2～3 日に実施予定です。



平成 26 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（ベーシックコース）

51 名の研修生を迎え、8 月 20 日～ 22 日の 3 日間で研修を実施しました。初日は看護高等教育行政の動向、看護学教育の基礎、看護における成人教育のあり方を座学で学び、2 日目からは、グループワークですすめられました。うまくいかなかった各自の教育指導実践の事例をいかに教育のチャンスとして教材にしていくかをグループで検討し、その検討結果を使ってロールプレイングでさらに学びを深めました。短期間でしたが、全国から集まった研修生同士のネットワークも広がり、活気のあるよい研修となりました。



平成 26 年度国公立大学病院看護管理者研修（ベーシックコース）

8 月 25 日～ 27 日の 3 日間に開催しました。全国から 88 名の看護師長相当の看護管理者が集まり、熱心な学びと活発なネットワークの形成ができました。

後援をいただいた文部科学省から大学病院支援室市村尚子専門官、厚生労働省看護課から習田由美子課長補佐、日本看護協会から坂本が会長、退院支援の専門家宇都宮宏子氏等総勢 9 名の多彩な講師陣で構成された講義では、少子高齢社会における人々の健康と生活の充実のために、いかに現場の看護管理者の役割発揮が重要であるかを再認識することができました。

なお、自組織の組織変革課題を特定し、実践計画を立案・実施する研修（アドバンスコース）につきましては、平成 27 年度開講予定です。



看護学教育ワークショップ

10 月 20 日～ 22 日千葉大学けやき会館に於いて開催いたしました。今年のテーマは、「看護系大学教員の職能開発とキャリア支援」でした。今回は当センターで開発した FD マザーマップを用いて、看護学教員の FD に焦点を当てました。全日程の参加者は全国の国公立看護系大学から 53 校の応募があり、ご参加いただきました。

活動報告

認定看護師教育課程（乳がん看護）紹介

当教育課程は、平成17年に、我が国最初の乳がん看護認定看護師の教育機関として設置されました。5月に実施されました日本看護協会の認定看護師認定審査では19名が合格し、本学の教育課程を修了した230名が全国で乳がん看護認定看護師として活躍しています。

10年目の節目である今年度は、25名の乳がん看護認定看護師研修生を迎え、7月1日に開講式を行いました。研修生は、乳がん看護認定看護師に必要な「実践・相談・指導」の3つ役割を、多くの先生方から学び、また10月から6週間の実習に臨みます。研修生には、看護現場における乳がん看護ケアの広がりや質の向上を図ることが期待されています。

今年度は、11月8日に、乳がん看護認定看護師資格取得を希望する看護師および医療機関の方々を対象に、認定看護師教育課程説明会を開催いたします。内容は、当教育課程の概要や教育支援体制の紹介、研修生や乳がん看護認定看護師のメッセージ、個別相談などです。皆様のご参加をお待ちしています。



FDネットワーク代表者会議に参加しました

9月12日、京都大学で開催されたFDネットワーク代表者会議に当センターも参加しました。本会議には、全国から12のFDネットワークの代表者が集まり「現状と課題」についてそれぞれ報告しました。また文部科学省高等教育局の猪股志野氏も参加され、「大学教育の質的転換と今後のFD」についてお話しいただきました。本会議では、FDネットワークやコンソーシアムが増え続け、飽和状態にある日本の現状を踏まえて、FDネットワークは今後どのような役割を担うべきなのか、何を期待されているのか、どう運営していくのか、等について活発な意見交換を行いました。

教育関係共同利用拠点として再認定されました

看護実践研究指導センターは、平成22年3月に文部科学大臣より「看護学研究教育共同利用拠点」として認定され活動を行ってきました。この度、5年間の認定期間を経て、新たに申請を行い、平成26年7月31日付で認定を受けることができました。期間は、平成27年4月1日から5年間です。引き続き、拠点を利用していただけるように整備していきますので、よろしくお願いたします。

新スタッフ紹介

●認定看護師教育課程 特任助教 井関千裕

4月に着任しました。10年前は、乳がん看護認定看護師研修生の1期生でした。認定看護師取得後に、がん看護専門看護師となり、実践を積んで参りました。初めての教員ですが、約14年の臨床経験を活かして頑張ります。どうぞ、よろしくお願いたします。

●組織変革型看護職育成支援プログラム 特任助教 若杉 歩

2013年10月よりFDマザーマップ開発の担当として着任しましたが、本年4月より担当プロジェクトが変更となりました。プロジェクトの最終年度の良いまとめができるよう、専心努力する所存です。宜しくお願いたします。

●FDマザーマップ開発プロジェクト 事務補佐員 北野美加

FDマザーマップ開発プロジェクトが円滑に進みますよう事務のお手伝いをしております。よろしくお願いたします。

●認定看護師教育課程 事務補佐員 友澤奈津子



左から 北野・若杉・井関・友澤

看護学教育研究共同利用拠点

発行 千葉大学大学院看護学研究科附属看護実践研究指導センター

〒260-8672 千葉県千葉市中央区亥鼻1-8-1

TEL: 043-226-2377・2378(看護学部事務部)

URL: <http://www.n.chiba-u.jp/center/>

E-mail: nursing-practice@office.chiba-u.jp

6) センター研究会の開催

(1) 平成 22 年度 センター研究会 (田中勝子先生)

平成 22 年 10 月 26 日 (火)、米国シアトルでご活躍のナースプラクティショナー田中勝子先生をお迎えし、高度実践看護師制度の先進国である米国の看護に関してプロジェクト研究会を開催しました。学内の多領域より教員が出席し、米国の継続教育と医療・看護の資格制度を中心として議論を深めました。とりわけ、看護の臨床・実践・教育をつなぐ役割を担う看護実践研究指導センターの活動に対して、米国の継続教育の在り方から貴重なご示唆をいただき、今後の交流の礎となりました。



(2) 平成 22 年度 センター研究会 (青木太郎先生)

平成 23 年 1 月 26 日 (水)、日本 BLS 協会代表 青木太郎先生をお迎えし、教育学のお立場から「国際標準の看護研修をデザインしよう—科学的な教え方への誘い—」をテーマにプロジェクト研究会を開催しました。特に、研修評価に関して「Donald L. Kirkpatrick の 4 段階評価」について紹介され、この 4 段階のうちレベル 1 が受講生本人のリアクションであり、これを我が国における新人看護職のプリセプター制度に当てはめると「楽しい 1 年だった」という評価指標になるのではないか、という新たな見方が示されました。



(3) 平成 23 年度 センター研究会 (田中勝子先生)

平成 23 年 10 月 31 日 (月)、米国シアトルでご活躍のナースプラクティショナー田中勝子先生をお迎えしました。田中勝子先生は、精神看護学の NP であり、特に PTSD (心的外傷後ストレス障害) の専門家であり、震災後の心のケアの必要性を強く感じられて被災地へ出かけられています。そこで、今回の研究会のテーマは、「高度実践看護に学ぶ-心的外傷後ストレス障害 (PTSD)」としました。本研究科においても千葉大学病院等と協力して震災後の心のケアについて取り組んでおり、学内の教員に加えて、病院看護部の CNS など多くの看護師の皆様にご参加いただき、討論も活発になされました。

(4) 平成 24 年度 センター研究会

平成 24 年 6 月 29 日 (金)、サンディエゴ大学からコニー・カラン先生、アン・メーヨー先生を講師にお迎えしセンター研究会を開催しました。コニー先生よりコミュニティの中で看護研究をすすめることについてや、国際研究についてご講義いただきました。また、メーヨー先生からは 2010 年に出版された IOM レポート : Future of Nursing に基づき、質の高い、患者中心のケアのためには、看護師の教育レベルの向上、看護を实践するうえでの現場での障壁をなくすこと、看護のリーダーシップの必要性などについてお話いただきました。本研究会を通して、教育—実践—研究をつなぐ研究的な取り組みについて、多くの示唆を得ることができました。

7) 講師派遣

(1) 人間総合科学大学

平成23年9月20日、人間総合科学大学保健医療学部看護学科(岩槻キャンパス)主催の「臨地実習指導能力の向上を目指した教育研修会」に、看護実践研究指導センター ケア開発研究部 黒田久美子准教授を講師として派遣しました。約50名の看護学科教員および臨地実習施設の看護職者が参加され、充実した教育研修会となりました。

(2) 山形大学

平成24年12月13日、山形大学医学部看護学科・山形大学医学部附属病院看護部主催の「第13回山形大学看護学教育ワークショップ」講演に、看護実践研究指導センター 政策・教育開発研究部 和住淑子教授を講師として派遣しました。ワークショップには、嘉山孝正学長特別補佐、山下英俊医学部長、久保田功病院長、小林淳子看護学科長、那須景子看護部長をはじめ約50名の教員、看護師が参加され、「看護学実習・看護実践・看護管理におけるリフレクション(反省的思考)フレームワークの活用の実際」の講演の後、山形大学におけるスチューデントナース3年目の評価、看護学科・附属病院人事交流報告等の発表、討議が行われました。講演では、当センターが開発中の「看護の独自性・専門性を可視化するリフレクション・フレームワーク」を紹介し、参加者の皆さまから貴重なご意見を頂戴することができました。いただいたご意見は、今後のリフレクション・フレームワーク開発にいかしていきたいと考えております。



(3) 岩手県立大学

平成25年1月27日、岩手県立大学看護学部主催の「岩手県立大学看護実践研究センター 実習指導力強化セミナー」に、看護実践研究指導センター ケア開発研究部 黒田久美子准教授を講師として派遣しました。

このセミナーは、プロジェクト「大学・実習施設連携による実習指導力育成強化」(平成24年～26年の予定)の一環として、大学教員3名と当看護実践研究指導センターでの「看護学教育指導者研修」研修修了者7名(岩手県立病院所属の実習指導者)とで検討を進めて企画されました。

当日は、寒さ厳しい折、インフルエンザ等が心配されましたが、武田利明看護学部・看護学研究科長をはじめとする大学の先生方、県内医療機関の看護師・看護管理者の方々、約30名が集まり、活発なグループワークが行われました。グループワークに先立つ講演では、当センターが開発中の「トップ管理者のための看護教育-実践連携評価ツール」を紹介させていただき、皆さまから貴重なご意見を頂戴することができました。研修修了者を中心に、プロジェクトチームとの継続的なコラボレーションに期待が膨らむ会となりました。

8) 出張報告

(1) 平成 22 年 7 月 31 日～8 月 20 日、サンディエゴ大学

出張者：野地有子

目的：センター事業国際拠点整備

内容：サンディエゴ大学看護学部において、Sally Hardin 学部長との面談を行った。本研究科の概要と本センターが実施する看護学教育研究共同利用拠点事業についてプレゼンテーションし、国際拠点としてサンディエゴ大学との国際交流について意見交換を行った。また他の教授陣より、高度実践看護教育や DNP 教育、教員の FD についてのヒアリングと意見交換を行った。上記を通して、サンディエゴ大学と本研究科・本センターとの国際交流の基盤整備をはかった。

(2) 平成 23 年 7 月 30 日～8 月 19 日、サンディエゴ大学

出張者：野地有子

目的：センタープロジェクトの推進および研究打ち合わせ

内容：本プロジェクトの進捗状況や成果に関して、Sally Hardin 学部長を中心に関係教授陣との研究会議を実施した。その他、高度実践における臨床判断に関する研究や Ph.D を中心とした看護学研究の動向、学部・大学院の臨床実習に関するコーディネート等、関係教授陣と個別に研究打ち合わせを実施し、意見交換を通して本プロジェクト推進に向けた貴重な示唆を得た。

(3) 平成 24 年 3 月 11 日～3 月 21 日、サンディエゴ大学・ユタ大学

出張者：野地有子

目的：The 3rd California Doctoral Nursing Conference への出席と関連施設の視察・研究打ち合わせ、ユタ大学視察と研究打ち合わせ

内容：Sally Hardin 学部長を中心に関係教授陣との会議を実施し、今後の共同研究の方向性について意見交換を行った。また、平成 24 年 3 月 16 日にサンディエゴ大学にて開催された The 3rd California Doctoral Nursing Conference に参加した。次年度のセンター講演会講師として依頼している Dr.Mayo と、講演内容について打ち合わせを行なった。ユタ大学では、博士後期課程の遠隔授業を視察し、最新技術の e-learning に関する情報収集を行うとともに、研究打ち合わせを実施した。

(4) 平成 24 年 3 月 14 日～3 月 19 日、サンディエゴ大学

出張者：北池 正

目的：The 3rd California Doctoral Nursing Conference への出席と研究打ち合わせ

内容：Sally Hardin 学部長を中心に関係教授陣との会議を実施し、今後の共同研究の方向性について意見交換を行った。また、平成 24 年 3 月 16 日にサンディエゴ大学にて開催された The 3rd California Doctoral Nursing Conference に参加し、大学間の連携に向けた取り組みに関する情報収集を行い、本プロジェクト推進に向けた示唆を得た。

(5) 平成 24 年 5 月 29 日～6 月 1 日、ソウル国立大学

出張者：野地有子・河部房子

目的：The 9th International Conference での研究成果発表

内容：平成 24 年 5 月 31 日にソウル国立大学にて開催された The 9th International Conference に参加し、本プロジェクトの研究課題 2 に関して研究発表を行った。発表に先立ち、ソウル国立大学の Insook Lee 学部長ほか数名の看護教員から、韓国の看護学教育における臨床現場と教育現場との連携状況に関して情報提供を受け、意見交換を行った。

Ⅲ. 活動の総括

本プロジェクトの最終年度にあたる平成 26 年度に「地域における医療及び介護の総合的な確保を推進するための関係法律の整備等に関する法律」が成立した。この法律によって、本格的な少子高齢社会への我が国の対応の方向性が明らかとなったが、そこには病床の機能分化や、医療と介護の連携によって、効率的で質の高い医療提供体制と地域包括ケアシステムを構築していくことが謳われている。これに伴い、病床は高度急性期、急性期、回復期、慢性期等に機能分化し、在宅医療、介護との連携が強く求められるようになるなど、保健医療の現場は激変しつつある。その中で、チーム医療のキーパーソンとして位置づけられた看護職者は、効率的な病床コントロールと患者にとって安心・安全なケアの両立、診療報酬上の加算を得るための情報管理や有効な人員配置、多職種連携、地域連携など、次々と突きつけられる課題への対応に、これまで以上に追われるようになってきている。また、次世代を担う看護学生は、このような厳しい現場で育つこととなった。

本プロジェクトの目的は、教育－研究－実践の連携を目指した臨地実習施設の組織変革に取り組む看護職育成支援プログラム開発を通じて、組織変革の核となる人材育成支援を実施し、看護の臨床現場の組織問題の解決、看護学教育環境の整備を促進することである。そして、5 年間の活動を通じて、以下の 3 つの効果をあげることが期待された。

1. プロジェクトにおいて実施される研究成果による学問的効果として看護の専門性・独自性が可視化・明確化され、看護教育と実践の連携に関する現実適合性の高い連携モデルが構築される。
2. プロジェクトにおいて開発される研修プログラムによる社会的効果として、看護職不足の解消やマグネットホスピタルの増加、提供される看護サービスの質向上や臨地実習環境の改善が見込まれる。
3. プロジェクトにおいて実施される研修事業がもたらす改善効果として、全国の網羅的な看護実践事例に基づいた看護学教育の質向上が期待される。

そこで、本項では、上記のような社会の変化を踏まえ、本プロジェクトにおける 5 年間の活動の成果を、学問的効果、社会的効果、改善効果の観点から総括することとする。

1. 研究成果による学問的効果

本プロジェクトにおいて、多くの研究が行われ、「組織変革プロジェクトを遂行する看護学教育指導者版リフレクション・フレームワーク」「組織変革プロジェクトを遂行する病棟看護管理者版リフレクション・フレームワーク」「組織変革プロジェクトを遂行する上級看護管理者版リフレクション・フレームワーク」の 3 種のリフレクション・フレームワーク、「看護教育－実践連携評価ツール（実習病院トップ管理者版）」「看護教育－実践連携評価ツール（看護系大学トップ管理者版）」の 2 種の連携評価ツール、「看護管理者向け課題解決プロジェクト型研修プログラム」「看護系大学と臨地実習施設が協働で取り組む課題解決プロジェクト型研修プログラム」の 2 種の研修プログラムが開発された。これらはすべて、実際の看護職者の看護実践、看護教育実践、看護管理実践、プロジェクト実施過程から導き出されたものであり、看護職者が直面する現実の諸問題を反映しているといえる。

例えば、「組織変革プロジェクトを遂行する病棟看護管理者版リフレクション・フレームワーク」では、看護管理者によるプロジェクトにおいて重視される事柄、看護にとって不可欠な事柄等を【看護の独自性・専門性】として明らかにした。それらは、これまでは看護管理者の思考にとどまり、あるいは自覚されず、他の人に表現されることが少ない内容であったが、今回、本プロジェクトにより可視化することができた。本リフレクション・フレームワークを用いることで、プロジェクトをすすめる看護管

理者が、優先順位や変革の範囲に迷う場合には、看護の立場・役割からその判断の適切性が確認できるようになった。

このように、本プロジェクトでは、現実の諸問題に即して看護の専門性・独自性を可視化・明確化できた、という点に、大きな学問的価値がある。

2. 開発された研修プログラムによる社会的効果

本プロジェクトにおいて、「看護管理者向け課題解決プロジェクト型研修プログラム」「看護系大学と臨地実習施設が協働で取り組む課題解決プロジェクト型研修プログラム」の2つの研修プログラムが開発された。また、課題解決プロジェクト型研修プログラムの中で、リフレクション・フレームワークや看護教育－実践連携評価ツールを活用することも可能になった。

例えば、「看護系大学と臨地実習施設が協働で取り組む課題解決プロジェクト型研修プログラム」における課題の明確化のプロセスにおいて、「組織変革プロジェクトを遂行する看護学教育指導者版リフレクション・フレームワーク」を活用することにより、「自組織の臨地実習指導について日頃気になっている状況」を、「日本の人口構成が今後どのように変化していくのか、それに伴い、保健・医療・福祉サービスの提供体制はどのように変化していくのか」「日本の看護職の需給見通し、看護職養成の動向」「日本の看護学教育の現状と課題」という我が国の大きな社会の変化とつなげて振り返ることができる。

このように、本プロジェクトで開発された各種ツール及び研修プログラムは、激変する地域保健医療体制に即して、看護本来の役割を発揮し人々の健康的な生活を支え続けていく方向性を明確に打ち出しており、社会の変化を見据えた先進的なプログラムとなっているといえる。

3. 研修事業がもたらす改善効果

平成21年度に看護職員研修が法的に位置づけられたことにより、さまざまな知識を提供する研修が施設内外で盛んに行われるようになってきた。しかし、施設内外で提供されているこれらの研修はトピックを絞った単発的なものになりやすく、個々の看護職が直面している現実の課題や研修ニーズを踏まえた、継続性のある研修にはなっていない。

一方、本プロジェクトにおいて開発し、今後展開予定の「看護管理者向け課題解決プロジェクト型研修プログラム」「看護系大学と臨地実習施設が協働で取り組む課題解決プロジェクト型研修プログラム」の2つの研修プログラムは、原則として2年間の研修期間を設定している。これは、アクションリサーチの結果に基づき、受講者が、「手軽ではあるが、あまり効果的ではない解決策に飛びつく」「自分の置かれた立場や役割よりも、目の前の気になっていることを解決しようとプロジェクトに取り組む」傾向があり、課題解決プロジェクトを実施しながら成果を上げるまでには、「本質的な課題追究への支援」「前提、思い込みを外し、客観的に相対化して自組織を見ることができるよう支援」「看護管理者としての自分も含めてプロジェクト研究の対象としてとらえられるような支援」「業務と研究の関係性を整理できるような支援」「プロジェクトによる変化を捉えることが可能な方法論の提案」等多くの支援を必要とすることを踏まえたものである。

また、本プロジェクトによって開発した、「看護教育－実践連携評価ツール（実習病院トップ管理者版）」「看護教育－実践連携評価ツール（看護系大学トップ管理者版）」の2つの連携評価ツールを活用することで、看護学教育の質向上に向けた体制整備も期待できる。

研修を展開するのはこれからであり、効果の検証はまだできない段階ではあるが、本プログラムにおいて提供可能となった研修事業がもたらす看護実践現場および看護学教育への改善効果は大きいといえる。

IV. 今後の活動予定

1. ツール開発・プログラム開発研究の今後

1) 「看護の独自性・専門性を可視化するリフレクション・フレームワークの開発と検証」の今後

「看護の独自性・専門性を可視化するリフレクション・フレームワークの開発と検証」プロジェクトでは、「組織変革プロジェクトを遂行する看護学教育指導者版リフレクション・フレームワーク」「組織変革プロジェクトを遂行する病棟看護管理者版リフレクション・フレームワーク」「組織変革プロジェクトを遂行する上級看護管理者版リフレクション・フレームワーク」の3種のリフレクション・フレームワークが開発された。

このうち、「組織変革プロジェクトを遂行する病棟看護管理者版リフレクション・フレームワーク」以外については、未だ、実際に使用して効果を検証する段階には至っていない。今後当センターで実施予定の課題解決プロジェクト型研修プログラムにおいて活用し、検証、精練を重ねていくとともに、成果を広く公表し、様々な施設での活用を推進していく予定である。また、活用の促進のために、開発したリフレクション・フレームワークは、本センターのホームページに掲載し、論文発表を行い、広く周知を図っていく予定である。

2) 「日本型看護教育 - 実践連携診断・評価ツールの開発と検証」の今後

「日本型看護教育 - 実践連携診断・評価ツールの開発と検証」プロジェクトでは、附属病院をもつ大学と病院間の連携の実態から、「看護教育－実践連携評価ツール（実習病院トップ管理者版）」「看護教育－実践連携評価ツール（看護系大学トップ管理者版）」の2種の評価ツールが開発された。その後、附属病院をもたない看護系大学とその実習病院への適用可能性について検証を行い、質問項目に関しては、適用可能性が確認できた。

今後は、よりスムーズにツールの評価と活用をすすめるために、ガイドを修正していく予定である。また修正したツールは、本センターのホームページに掲載し、活用の促進のために学会や論文にて発表を行い、広く活用をすすめ、さらなる内容の充実を図っていく予定である。

3) 「AR型共同研究による課題解決プロジェクト型研修プログラムの開発」の今後

「AR型共同研究による課題解決プロジェクト型研修プログラムの開発」プロジェクトでは、「看護管理者向け課題解決プロジェクト型研修プログラム」「看護系大学と臨地実習施設が協働で取り組む課題解決プロジェクト型研修プログラム」の2種の研修プログラムを開発した。これら2種の研修プログラムは、当センターが主催する「看護学教育指導者研修」「看護学教育指導者研修」のアドバンスコースとして位置づけ、平成27年度より展開する予定である。今後は、実際に活用しながら、効果を検証し、プログラムのさらなる精練を予定している。

また、平成25・26年度の「AR型共同研究による看護管理者向け課題解決プロジェクト型研修プログラムの開発」の共同研究員らは、平成27年度以降も、引き続き、当センターが実施するプロジェクト研究「看護師長が取り組む組織変革プロジェクトを支援する研修プログラムの精練に関する研究」の共同研究員となり、センター教員とともにプログラムの精練に向けた共同研究を行う予定である。

2. 当センターが実施する研修事業の今後

1) プログラム開発研究の成果を踏まえた組織変革支援型研修の今後

看護学教育指導者研修については、「AR型共同研究による課題解決プロジェクト型研修プログラムの開発」プロジェクトの成果により、アドバンスコースのプログラム開発を終えたことから、平成27年度より、①ベーシックコース、②アドバンスコースの、2コース編成の研修プログラムとして展開する予定である。

看護管理者研修についても同様に、「AR型共同研究による課題解決プロジェクト型研修プログラムの開発」プロジェクトの成果により、アドバンスコースのプログラム開発を終えたことから、平成27年度より、①ベーシックコース、②アドバンスコースの、2コース編成の研修プログラムとして展開する予定である。また、地域包括ケアが重視される中、さまざまな医療機関、施設の看護管理者が連携する必要性が高まってきたことから、対象を国公私立大学病院の看護管理者に限らず、広く受け入れる予定である。

看護学教育ワークショップは、平成22年度から本プロジェクトの一環として実施してきた。今後も、看護系大学が直面する時宜に適ったテーマを設定し、実施していく予定である。

2) 研修事業の今後の方向性

地域包括ケアが重視される中、すべての看護職者が、その専門性を活かしながら少子高齢社会に生きる人々の健康的な生活に貢献していくためには、生涯にわたるキャリア発達の視点から直面している課題や研修ニーズをとらえ、所属施設の枠を越えて交流しながら、長期的展望を持って、看護本来の役割発揮に向けた能力開発を支援できるような体系的研修プログラムが必要である。看護学教育研究共同利用拠点として、今後は、このような観点から、全国の看護職者、看護教員を支援する研修プログラムを構築することを目指していきたい。

教育－研究－実践をつなぐ組織変革型看護職育成支援プログラムの開発
活動・成果報告書（2010年度～2014年度）

平成 27 年 3 月発行

発 行 千葉大学大学院看護学研究科附属看護実践研究指導センター
教育－研究－実践をつなぐ
組織変革型看護職育成支援プログラムの開発プロジェクト
連絡先 〒260-8672 千葉市中央区亥鼻 1 丁目 8 番 1 号
nursing-practice@office.chiba-u.jp

※本報告書の一部あるいは全部を無断で複写複製（コピー）することを禁止します。
活用に際しては、あらかじめ本プロジェクトに承諾を求めてください。