



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

Center for Education and Research in Nursing Practice,
Graduate School of Nursing, Chiba University

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、新たなるステージへ－

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、新たなるステージへ－」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、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。

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、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。

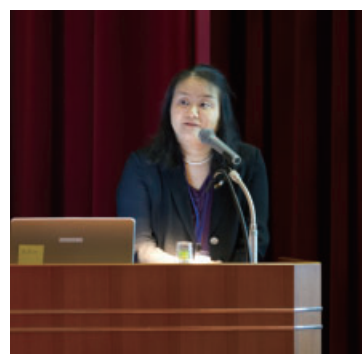
2. 研究成果報告

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

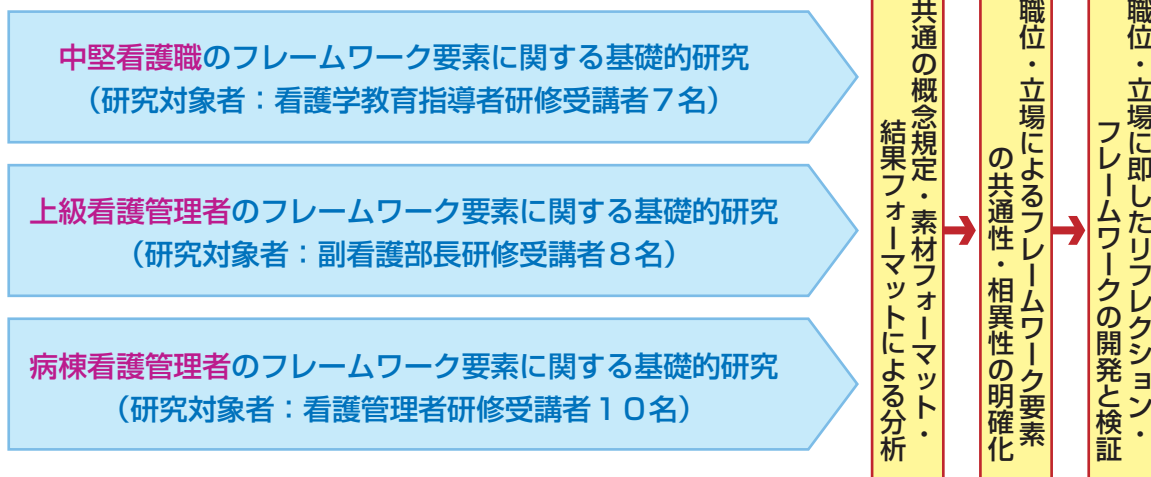


図1 研究デザイン

【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。

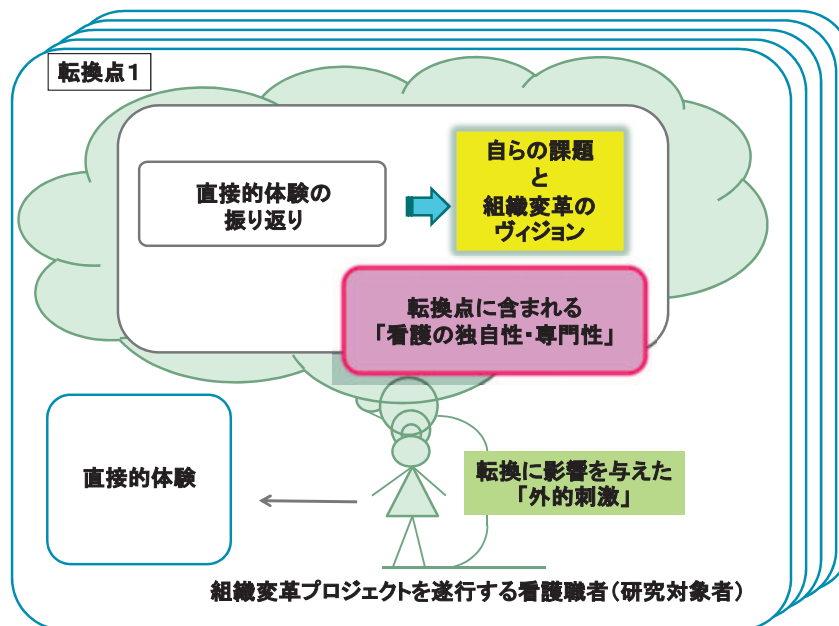


図2 転換点における変化内容の分析枠組み

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していること、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、対象者の了解を得て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ことを確認されました。



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、人事交流後にも病棟・大学との関わりを持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られました。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事で、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られました。

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む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、その改革がもたらした学生・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。

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みき専門官、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お越しください、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みされたことが、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・銭・鈴木

●政策・教育開発研究部 准教授 銭 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が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

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