

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

# 看護実践研究指導センター年報

平成26年度

## 巻頭言

看護実践研究指導センターの年報ができましたので、関係の皆様にご挨拶申し上げますとともにお届けいたします。

センターは、昭和 57 年に千葉大学看護学部を設置されてから 33 年目を迎えました。

平成 22 年に全国の教育関係共同利用拠点として、文部科学大臣より「看護学教育研究共同利用拠点」として認定していただき活動をしてきました。この度申請を行い、平成 27 年 4 月 1 日から 5 年間の再認定を受けることができました。

センターの主要な 2 つのプロジェクトは、「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」（平成 22 年度～26 年度）が最終年度を迎え、去る 3 月 14 日に成果報告会を行い、報告書をまとめました。次年度からは新たに企画しました研修を開催し、プロジェクト研究も継続していきます。

また、「看護学教育における FD（Faculty Development）マザーマップの開発と大学間共同活用の促進」（平成 23 年度～27 年度）は、普及を目指して 2 回のワークショップを開催しました。FD マザーマップを基礎として、各大学が FD 活動を推進できるように FD コンテンツの開発とディベロッパーの養成を開始するように準備しています。

認定看護師教育課程（乳がん看護）は、平成 17 年に設置し 10 年を迎えることができました。全国の多くの地域で認定看護師を養成することができましたが、まだまだ十分とはいえない状況です。今後も継続して取り組むとともに、フォローアップ研修など認定後の質向上においても貢献できる方策を検討していきたいと思っております。

センターは、宮崎美砂子看護学研究科長を中心に、センター教員ならびに看護学研究科教員が一体となって共同利用拠点の整備に努め、全国の看護職者の皆様に利用していただけるように取り組んでいます。引き続きのご支援を重ねてお願い申し上げます。

この年報をご一読くださり、センター発展のためにご助言いただければ幸いです。

平成 27 年 3 月 31 日

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  
センター長 北池 正

## 目次

### 巻頭言

1. 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概要	
1) 設置概要	1
2) 事業概要	1
3) 各研究部における研究内容	2
4) 認定看護師教育課程（乳がん看護）	3
5) 職員配置	4
6) 看護実践研究指導センター運営協議会記録	5
7) 看護実践研究指導センター運営委員会記録	7
8) 看護実践研究指導センター認定看護師教育課程運営教員会記録	10
2. 平成 26 年度事業報告	
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	12
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」	14
研究 2 「看護教育－実践連携評価ツールの開発と検証」	29
2) 看護学教育における F D マザーマップの開発と 大学間共同活用の促進	33
3) プロジェクト研究	38
4) 国公立大学病院副看護部長研修	44
5) 国公立大学病院看護管理者研修	47
6) 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	68
7) 看護学教育ワークショップ	77
8) 認定看護師教育課程（乳がん看護）	85
9) 教育・研究活動	91
3. 資料	
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規程	99

## 1. 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概要

### 1) 設置概要

昭和50年代半ばにおいて、看護学は、医学と密接な連携を保ちつつ、独自の教育研究分野を確立しつつあったが、高齢化社会の進展及び医療資源の効率的運用への社会的要請の増大傾向の中にあり、特に生涯を通ずる継続的な看護教育のあり方、高齢化社会に対応した老人看護のあり方、病院組織の複雑化等に対応した看護管理のあり方についての実践的な研究及び指導体制の確立がせまられていた。

このため、昭和57年4月1日千葉大学看護学部にて、これらの実践的課題に対応するとともに、国立大学の教員その他の者で、この分野の研究に従事する者にも利用させ、併せて看護職員の指導的立場にある者及び看護教員に対して生涯教育の一環としての研修を行うため、全国共同利用施設として看護学部附属看護実践研究指導センターが設置され、その後、平成21年度からは看護学研究科が部局化されたことに伴い、看護実践研究指導センターも研究科附属となった。

なお、これまで継続看護研究部、ケア開発研究部、看護管理研究部の3研究部から構成されていたが、より柔軟で時代に即した活動が展開できるよう、平成19年4月からは政策・教育開発研究部、ケア開発研究部の2研究部構成となり活動している。

また、平成22年度より「看護学教育研究共同利用拠点」として文部科学省より認定を受け、平成27年度より5年間の再認定を受けた。

### 2) 事業概要

本センターは、事業として次のことを行っている。

#### (1) 教育－研究－実践をつなぐ組織変革型看護職教育支援プログラムの開発

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を開発する。そのプログラムにより支援を受けた看護職が看護の独自性・専門性を強化し、組織変革を推進することによって、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。

#### (2) 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

医療の高度化に伴い、大学化が急速に進展している看護学教育におけるFDマザーマップを開発する。開発したFDマザーマップを大学間で共同活用できる体制を構築することにより、各看護系大学が看護学教育を踏まえた有効なFDを計画的に企画・実施・評価できるようにする。

#### (3) プロジェクト研究

個人又は複数の共同研究員と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員が研究プロジェクトを形成し、看護固有の機能を追及する看護学の実践的分野に関する調査研究を行う。

#### (4) 国公立大学病院副看護部長研修

日本の医療が直面している現状を理解し、大学病院の上級管理者として現在直面している課題の中から問題を認識して構造的に分析し、問題解決に結びつく計画案を作成し、実践・検証することを通して看護管理者としての実践能力を高め、看護の充実を図る。

### **(5) 国公立大学病院看護管理者研修**

大学病院の特殊性にかんがみ、医療機関としての機能を十分に発揮し、看護の充実及び看護業務の円滑化を図るため、看護師長等看護管理者に対し看護管理上必要な知識を習得させ、その資質の向上を図り、大学病院における看護管理の改善に資することを目的とする。

### **(6) 看護学教育指導者研修**

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として必要な実践的指導能力を高め、臨地における看護学教育の充実を図ることを目的とする。

### **(7) 看護学教育ワークショップ**

各大学の特性に応じたカリキュラム展開に向けて、看護職養成教育の最低限必要不可欠な教育内容をどのように設定するかを検討するとともに、カリキュラム実施上の工夫点や課題等を共有し改善のための示唆を得ることを通して、各大学の個性や特色を反映した教育の実現を推進する。

### **(8) 認定看護師教育課程（乳がん看護）**

日本看護協会認定看護師制度に基づき、特定された認定看護分野（乳がん看護）において、熟練した看護技術と知識を用いて、水準の高い看護実践のできる認定看護師を社会に送り出すことにより、看護現場における看護ケアの広がりや質の向上を図る。

## **3) 各研究部における研究内容**

### **(1) ケア開発研究部（番号はP91～P95参照）**

ケア開発研究部は、文部科学省認定のわが国唯一の看護学教育研共同利用拠点である看護実践研究指導センターの研究部として、特別経費による2つのプロジェクト研究に取り組んでいる。それらは、「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」（17, 22, 38）および、「看護学教育におけるFDマザーマップの開発」（40）である。またセンター独自事業として国公立大学病院副看護部長研修を実施し、副看護部長との共同研究をすすめている（21）。併せて、看護システム管理学専攻の「実践看護評価学」領域として、看護管理者を大学院生として迎え、プロジェクト研究を行っている（24, 25, 48）。

野地は、「アジア圏における看護職の文化的能力の評価と能力開発・臨床応用に関する国際比較研究」（文部科学省科学研究費補助金 基盤研究（A）研究代表者 野地有子）について、国際ワークショップおよび国際シンポジウムを開催し（36, 37, 54, 55）、研究成果を報告した（3, 29, 31, 35）。国際共同研究として、協定校のサンディエゴ大学を中心とした女性保健に関する循環器ケアの国際比較研究および、ELNEC-Gの成果を報告した（2, 5, 7）。アジア圏の大学との留学生交流を推進し、次世代の育成の研究に取り組んでいる（44, 45）。

黒田は、「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」、プロジェクト研究として「自己評価に基づく自施設完成型教育担当者育成プログラムの精錬」（文部科学省科学研究費補助金（基盤研究（C）を資金として獲得）を実施し、成果の一部を発表した。また、認定看護師教育課程（乳がん看護）の特任教員と共に研究に取り組み、成果を発信した（46）。個人の研究では、「認知機能低下が生じた高齢インスリン療法患者・家族への援助指針の開発」（文

部科学省科学研究費補助金 基盤研究 (C) 研究代表者 黒田久美子) に取り組んでいる。

赤沼は、個人の研究において在宅ケア領域の教育に関する研究を行った。また、平成 25 年度 科学研究費助成事業 (学術研究助成基金助成金) (基盤研究(C)) 「訪問看護における臨床と教育機関の連携融合教育-学習プログラムの開発」の共同研究者となり研究を行っている。研究成果として、在宅看護における看護過程関連図に関しては、テキストを出版した。

## (2) 政策・教育開発研究部

政策・教育開発研究部は、平成 19 年度から、看護管理研究部と継続教育研究部を発展的に統合し発足した。

近年の医療・看護を取り巻く社会的環境は著しく変化し、安全・安心な質の高い医療・看護が社会的にも期待されている。それに伴って医療・保健・福祉制度の改革も進んでいる。

政策・教育開発研究部では、このような状況を背景とした看護職者の役割の拡大や看護職者に寄せられる社会的ニーズに、より効果的に応えられる政策を提言するための医療・看護全般・看護教育に関する政策研究と、それに不可分である基礎教育と連動させた看護職者の資質の向上のための、生涯に渡る教育・人材・キャリア開発の研究・実践を目指す。

## 4) 認定看護師教育課程 (乳がん看護)

乳がん看護の充実・発展に向けたエキスパートの育成及び教育プログラムの開発と、乳がん看護認定看護師の活動を推進するための研究を行う。

## 5) 職員配置

附属看護実践研究指導センター（専任）

研究部	職名	氏名
センター長	教授	北池 正
ケア開発研究部	教授 准教授 講師	野地 有子 黒田 久美子 赤沼 智子
政策・教育開発研究部	教授 准教授	和住 淑子 銭 淑君

大学院看護学研究科看護システム管理学（附属看護実践研究指導センター兼任）

領域	職名	氏名
病院看護システム管理学	教授 講師	手島 恵 飯田 貴映子（※）
地域看護システム管理学	教授 准教授	吉本 照子 杉田 由加里
ケア施設看護システム管理学	教授 助教	酒井 郁子 黒河内 仙奈

※…平成26年10月から就任

認定看護師教育課程（乳がん看護）

分野	職名	氏名
認定看護分野（乳がん看護）	特任准教授 特任助教	阿部 恭子 井関 千裕

プロジェクト

分野	職名	氏名
組織変革型看護職育成支援プログラム	特任助教	若杉 歩
F D マザーマップ開発	特任助教	鈴木 友子

## 6) 看護実践研究指導センター運営協議会記録

### 運営協議会委員名簿

委員区分	氏名	職名等
1号委員 (看護学研究科長)	宮崎 美砂子	千葉大学大学院看護学研究科長
2号委員 (センター長)	北池 正	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長
3号委員	中村 伸枝	千葉大学大学院看護学研究科教授 (千葉大学評議員)
	吉本 照子	千葉大学大学院看護学研究科教授
	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附属看護実践研究指導センター教授
	和住 淑子	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
4号委員	小見山 智恵子	東京大学医学部附属病院看護部長
	高橋 和久	千葉大学大学院医学研究院教授
	高橋 浩之	千葉大学教育学部長
	片田 範子	兵庫県立大学大学院看護学研究科長
	佐藤 禮子	関西国際大学副学長
	島田 陽子	厚生労働省健康局がん対策・健康増進課保健指導官

平成27年2月27日現在



## 第34回看護実践研究指導センター運営協議会

1. 日 時 平成27年2月27日（金）17時30分～18時53分

2. 場 所 大会議室

3. 出席委員 宮崎会長（看護学研究科長）、北池委員（看護学研究科附属看護実践研究指導センター長）、中村委員、吉本委員、手島委員、野地委員、和住委員、高橋（和）委員、片田委員、佐藤委員、島田委員

4. 議 題

（1）平成27年度センター事業計画（案）について

I. 特別経費（教育関係共同実施分）による事業

①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

II. センター独自事業

①国公立大学病院副看護部長研修

②認定看護師教育課程（乳がん看護）

③看護管理者研修ベーシックコース

④看護学教育指導者研修ベーシックコース

⑤プロジェクト研究

5. 報告事項

（1）平成26年度センター事業について

I. 特別経費（プロジェクト分）による事業

①看護学教育指導者研修

②看護学教育ワークショップ

③本経費によるプロジェクト

II. 特別経費（教育関係共同実施分）による事業

①FDマザーマップ開発

III. センター独自事業

①国公立大学病院副看護部長研修

②認定看護師教育課程（乳がん看護）

③プロジェクト研究

IV. その他の委託事業

①国公立大学病院看護管理者研修

## 7) 看護実践研究指導センター運営委員会記録

運営委員会委員名簿（平成26年度）

委員区分	氏名	職名等
1号委員 (センター長)	北池 正	看護実践研究指導センター長 教授（大学院看護学研究科看護学専攻）
2号委員	野地 有子	教授（看護実践研究指導センターケア開発研究部）
	和住 淑子	教授（看護実践研究指導センター政策・教育開発研究部）
	黒田 久美子	准教授（看護実践研究指導センターケア開発研究部）
	銭 淑君	准教授（看護実践研究指導センター政策・教育開発研究部）
	赤沼 智子	講師（看護実践研究指導センターケア開発研究部）
3号委員	手島 恵	教授（大学院看護学研究科看護システム管理学専攻）
	吉本 照子	教授（大学院看護学研究科看護システム管理学専攻）
	酒井 郁子	教授（大学院看護学研究科看護システム管理学専攻）
	杉田 由加里	准教授（大学院看護学研究科看護システム管理学専攻）
	飯田 貴映子(※)	講師（大学院看護学研究科看護システム管理学専攻）
	黒河内 仙奈	助教（大学院看護学研究科看護システム管理学専攻）
4号委員	中村 伸枝	教授（大学院看護学研究科看護学専攻）

※…平成26年10月から就任

## 看護実践研究指導センター運営委員会（平成26年度実施分）

- 年月日 平成26年4月16日（水） 16:20～17:08  
議題等 1. 平成26年度副看護部長研修応募者採否について  
2. 平成26年度看護学教育指導者研修（ベーシックコース）募集要項（案）について  
3. 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）募集要項（案）について
- 年月日 平成26年5月21日（水） 16:20～16:43  
議題等 1. 平成26年度認定看護師教育課程（乳がん看護）研修生選抜試験の可否判定（案）について  
2. 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認定看護師教育課程（乳がん看護分野）研修生規程の一部改正（案）について  
3. 平成26年度認定看護師教育課程講師及び授業概要等について
- 年月日 平成26年6月18日（水） 16:20～16:46  
議題等 1. 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）の受講者（案）について  
2. 平成26年度看護学教育指導者研修（ベーシックコース）の受講者（案）について  
3. 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）の時間割（案）について  
4. 平成26年度看護学教育指導者研修（ベーシックコース）の時間割（案）について
- 年月日 平成26年7月9日（水） 16:00～16:27  
議題等 1. 平成26年度看護学教育ワークショップ実施要項（案）について  
2. 平成26年度認定看護師教育課程（乳がん看護）臨地実習要項（案）について
- 年月日 平成26年9月11日（木） 9:00～9:28  
議題等 1. 平成26年度看護学教育ワークショップの参加者（案）について  
2. 認定看護師教育課程（乳がん看護）研修料の改定（案）について  
3. 平成27年度認定看護師教育課程（乳がん看護）研修生募集要項（案）について
- 年月日 平成26年11月14日（金）～11月21日（金）・・・持ち回り審議  
議題等 1. 認定看護師教育課程（乳がん看護）研修生の修了判定の手続きについて  
2. 平成27年度認定看護師教育課程実習および修了式日程（案）について
- 年月日 平成26年12月17日（水） 16:40～16:58  
議題等 1. 平成26年度認定看護師教育課程（乳がん看護）研修生の修了判定について

年月日 平成27年1月28日(水) 16:25～17:05

- 議題等
1. 平成27年度附属看護実践研究指導センター事業計画について
  2. 平成27年度国公立大学病院副看護部長研修について
  3. 平成27年度共同研究員の公募について

年月日 平成27年3月11日(水) 16:20～16:55

- 議題等
1. 平成26年度認定看護師教育課程(乳がん看護)修了保留となった研修生の修了判定について
  2. 平成27年度認定看護師教育課程(乳がん看護)研修生選抜試験実施要項(案)について
  3. 平成27年度共同研究員の採否について

## 8) 看護実践研究指導センター認定看護師教育課程運営教員会記録

認定看護師教育課程運営教員会委員名簿（平成26年度）

委員区分	氏名	職名等
1号委員 (センター長)	北池 正	看護実践研究指導センター長 教授（大学院看護学研究科看護学専攻）
2号委員	阿部 恭子	特任准教授（看護実践研究指導センター認定看護師教育課程（乳がん看護））
	井関 千裕	特任助教（看護実践研究指導センター認定看護師教育課程（乳がん看護））
3号委員	赤沼 智子	講師（看護実践研究指導センターケア開発研究部）
4号委員	手島 恵	教授（大学院看護学研究科看護システム管理学専攻）
	増島 麻里子	准教授（大学院看護学研究科看護学専攻）
	田澤 敦代	副看護部長（医学部附属病院看護部）
	大野 朋加	看護師長（医学部附属病院看護部）
	星野 恵美子(※1)	公益社団法人千葉県看護協会 常任理事
	橋野 恭子(※2)	公益社団法人千葉県看護協会 常任理事

※1…平成26年6月退任※2…平成26年7月から就任

## 看護実践研究指導センター認定看護師教育課程運営教員会（平成26年度実施分）

年月日 平成26年5月21日（水） 9：05～10：00

- 議題等
1. 平成26年度認定看護師教育課程（乳がん看護）研修生選抜試験の可否判定（案）について
  2. 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認定看護師教育課程（乳がん看護分野）研修生規程の一部改正（案）について
  3. 平成26年度認定看護師教育課程講師及び授業概要等について

年月日 平成26年7月8日（火） 9：05～9：50

- 議題等
1. 平成26年度認定看護師教育課程（乳がん看護）臨地実習要項（案）について
  2. 認定看護師教育課程（乳がん看護分野）研修料の改定（案）について
  3. 平成26年度認定看護師教育課程（乳がん看護）説明会の開催について

年月日 平成26年9月5日（金） 9：00～9：40

- 議題等
1. 認定看護師教育課程（乳がん看護）研修料の改定（案）について
  2. 平成27年度認定看護師教育課程（乳がん看護分野）研修生募集要項（案）について

年月日 平成26年10月7日（火）・・・持ち回り審議

- 議題等
1. 平成27年度認定看護師教育課程（乳がん看護分野）研修生募集要項（案）について

年月日 平成26年11月12日（水） 9：00～9：40

- 議題等
1. 認定看護師教育課程（乳がん看護）研修生の修了判定の手続きについて
  2. 平成27年度認定看護師教育課程（乳がん看護分野）実習および修了式日程（案）について

年月日 平成26年12月17日（水） 9：00～9：30

- 議題等
1. 認定看護師教育課程（乳がん看護）研修生の修了判定について

年月日 平成27年3月4日（水） 9：00～9：35

- 議題等
1. 平成26年度修了保留となった研修生の修了判定について
  2. 平成27年度認定看護師教育課程（乳がん看護）研修生選抜試験実施要項（案）について

## 2. 平成 26 年度事業報告

### 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

#### 【目的】

教育－研究－実践の連携を目指した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。

#### 【全体計画】

千葉大学大学院看護学研究科の強み（21 世紀 COE プログラム「日本文化型看護学の創出・国際発信拠点」の実績）である「看護実践研究」を基盤に、新たな教育－実践連携へのニーズに応えるための新たな取り組みとして、本事業計画では、新規研修プログラム開発・試行・改善へと展開させる「プログラム開発・検証フェーズ（1～3 年目）」と、開発したプログラムを活用し、組織変革を実現しながら教育－実践連携モデルを構築・検証を実施し、モデル情報を発信する「モデル展開・発信フェーズ（4・5 年目）」で構成し、それぞれのフェーズにおいて、以下の取り組みを連携させながら発展的に展開していく。

#### 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

看護は一回性の実践であり、優れた看護実践に潜む看護の価値は目に見えないため、それを目に見える形にする（可視化する）手立てを開発する専門領域横断型研究が必要である。特に、組織変革の中核となる中堅看護職・看護管理者は、長年の経験に導かれて正しい行動をしていることが多いが、それが看護の独自性・専門性であると、本人が自覚できていないことが多く、活用できるリフレクション・フレームワークを開発する。リフレクション・フレームワークとは、自身が実施したことを振り返り、その価値を言語化し、それを組織変革のヴィジョンを描く際に役立てるための思考を支援する概念枠組みを指す。

##### ② 看護教育－実践連携評価ツールの開発と検証

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診断・評価することが不可欠であるが、現在、日本の組織文化の特性を踏まえた教育現場と実践現場の連携状態を診断・評価するツールは存在しない。本事業では、千葉大学大学院看護学研究科の強みである COE の研究成果を積極的に活用し、日本の組織文化の特性を踏まえた教育現場と実践現場の連携状態を診断・評価するツールを開発する。さらに、研修終了後の組織変革プロセスを対象に、研修修了者の所属機関との共同研究を実施し、組織のニーズに応じた看護教育－実践連携モデルを構築する。

## 2) 看護職育成支援プログラムの開発

上記、①、②の研究成果を活用して、「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－実践連携診断・評価支援プログラム」、「組織変革支援プログラム」という3つの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。研修終了後は、研修修了者に対し丁寧なフォローアップを行うことによって、持続的な組織変革を支援する。

## 4) 情報収集・蓄積・発信

事業を効果的・効率的に進めるために、「情報収集・蓄積」を行う。まず、情報集積システムを構築し、変化する保健医療福祉の動向や、看護教員・臨地実習施設看護職の学習ニーズを系統的に収集する。集積した情報はデータベース化し、研究、プログラム開発に役立てる。

さらに、事業の進捗状況は、随時、「情報発信」する。HP・ニュースレター等を整備するとともに、全国の看護系大学や臨地実習施設で活用可能な研究成果は、学会・研究会で発表する。事業4年目には、国際・国内シンポジウムを開催して、広く成果の発信を行う。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。



## 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」

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険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、研究1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。

平成26年度研究メンバー

研究課題	番号	氏名	所属	職名
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	1	近藤 浩子	群馬大学	教授
	2	杉原多可子	公益社団法人大阪府看護協会 教育研修部	部長
	3	河部 房子	千葉県立保健医療大学	教授
	4	杉田由加里	千葉大学大学院看護学研究科	准教授
	5	和住 淑子	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
	6	錢 淑君	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	准教授
	7	黒田久美子	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	准教授
	8	若杉 歩	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	特任助教
	9	北池 正	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	センター長

## I. 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。

## II. 研究方法

### 1. 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

### 2. 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) 2) 3) 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ビジョン

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。(図参照)

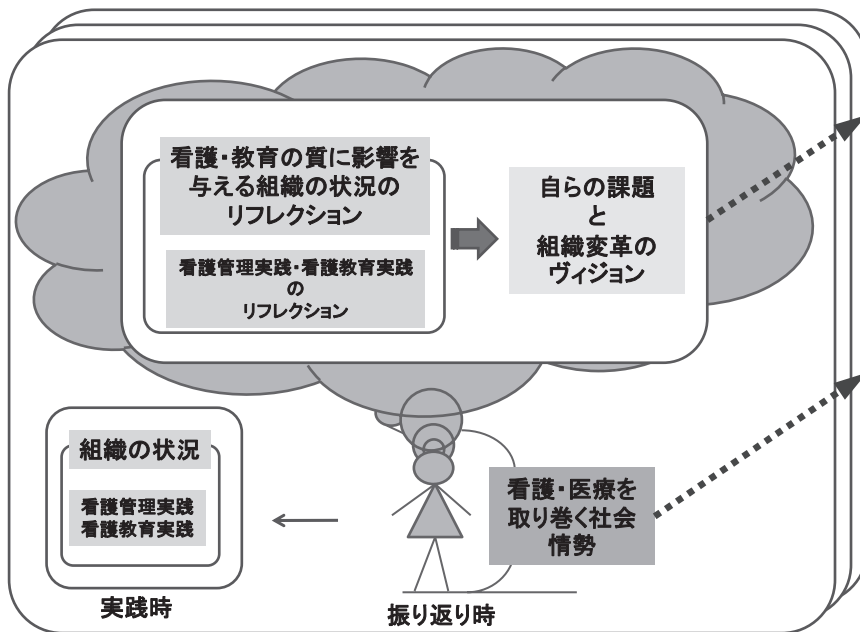


図 分析の前提とした仮説

## B) 個別分析

- i. 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。
- ii. 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ビ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。
- iii. 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。

### III. 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年度の国公私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。

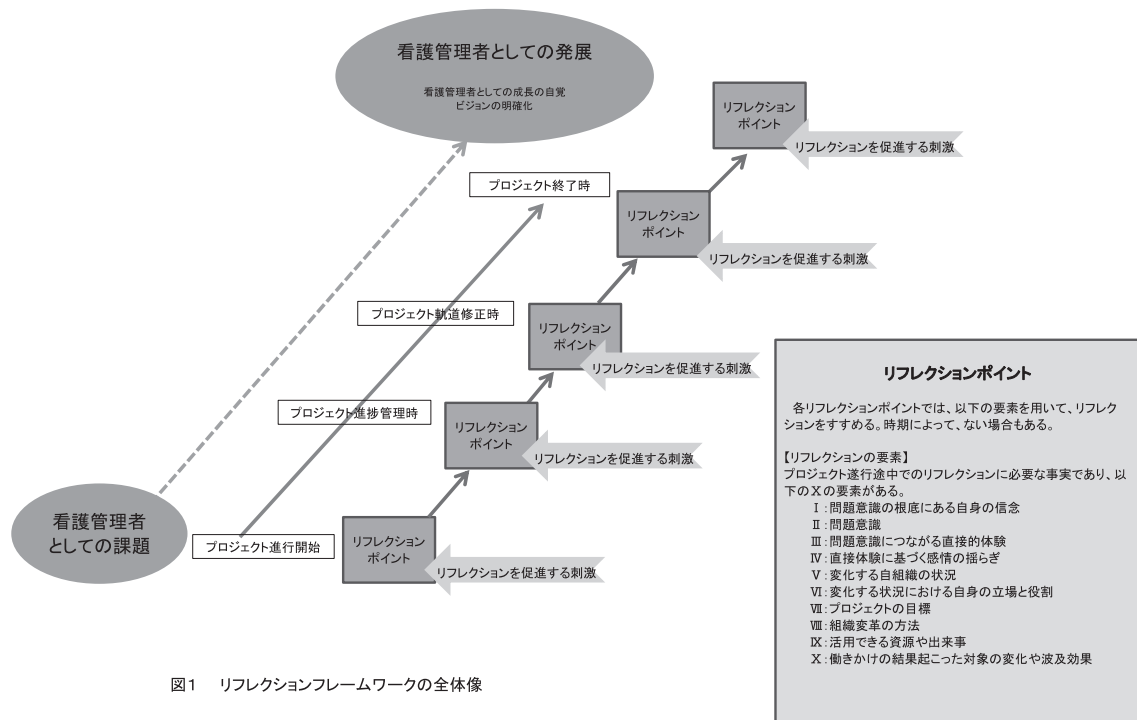


図1 リフレクションフレームワークの全体像

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、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。

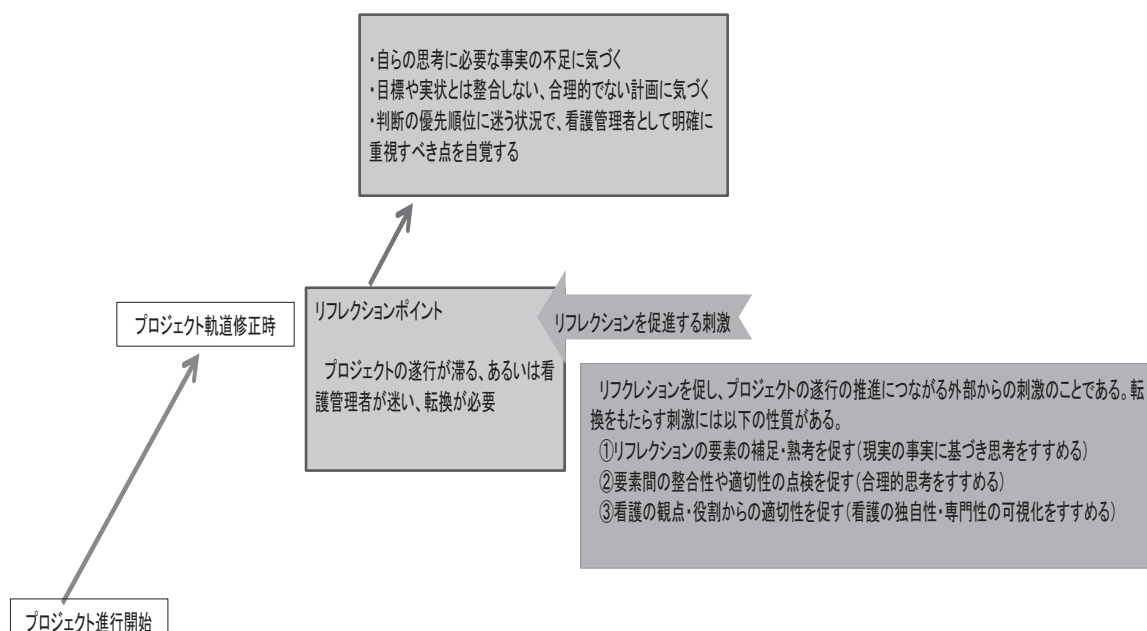


図2 リフレクションを促進する刺激とその期待される結果

#### 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。



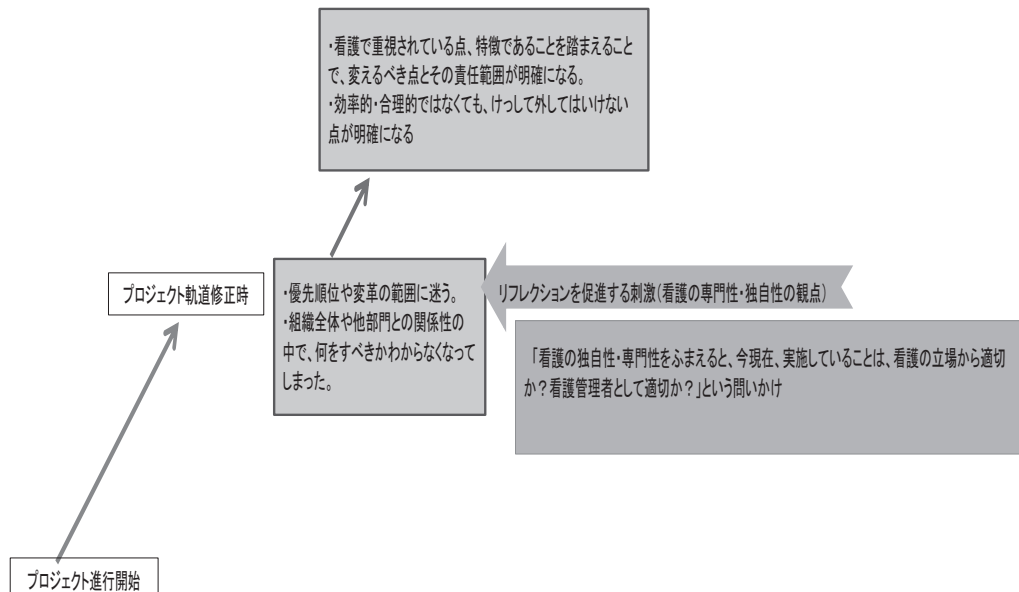


図3 看護の独自性・専門性を使ったリフレクション

## 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、ヴィ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、各自のヴィ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～Ⅸ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ができるようになった。

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、当事者以外の人の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など）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、やりがいを感じ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

#### IV. 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。

## 研究 2 「看護教育－実践連携評価ツールの開発と検証」

### I. 研究の背景・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→更なる実習施設・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が、現在、教育現場と実践現場の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。

本研究の目的は、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把握するための評価ツールを開発することである。組織の多様性とそれに起因する連携の多様性をふまえた評価ツールの開発に向け、研究活動を展開している。

### II. 研究の進捗状況について

本ツールは以下の段階ですすめ、平成 26 年度は、7) を中心に進めた。

- 1) 看護教育－実践連携モデル（暫定版）の作成
- 2) 教育現場および実践現場の実習指導関係者へのインタビューとその分析
- 3) 看護教育－実践連携モデルの完成
- 4) 看護教育－実践連携評価ツール試行版の作成
- 5) 看護教育－実践連携評価ツール試行版の妥当性の検証
- 6) 看護教育－実践連携評価ツール試行版の修正と検証
- 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

#### <平成 26 年度 研究メンバー>

北池 正（看護実践研究指導センター センター長）  
野地 有子（看護実践研究指導センター 教授）  
黒田久美子（看護実践研究指導センター 准教授）  
赤沼 智子（看護実践研究指導センター 講師）  
若杉 歩（看護実践研究指導センター 特任助教）  
河部 房子（千葉県立保健医療大学 教授）  
小山田恭子（元全国社会保険協会連合会 社会保険看護研修センター 所長）  
上本野唱子（奈良学園大学 教授）



## 1. 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

### 1) 調査の背景

試行調査を経て、平成 26 年 3 月に「看護教育—実践連携評価ツール」は開発された。しかし、この開発の元となったデータは、附属病院をもつ看護系大学と附属病院のトップ管理者のインタビューであったため、ツールの活用は、附属病院をもつ看護系大学と附属病院に限定されていた。そのため、附属病院をもたない看護系大学とその附属病院でない実習病院への適用可能性を検証する必要がある。急激に増加した看護系大学の大半は附属病院をもたない看護系大学であり、臨地実習施設の確保に難渋する大学や領域が増加している。また病院側は、人材確保のために実習の受け入れを拡大している。このような背景から、学生にとって適切な実習環境の提供を通じ、患者・家族にとって最適な医療・看護が提供できる看護師を育成するために、看護系大学と実習病院の連携の必要性が高まっていると考える。そこで、特に連携のニーズが高いと予想される附属病院をもたない看護系大学とその実習病院のトップ管理者を対象に、現行のツールの適用可能性の検証を行った。

### 2) 調査目的

附属病院をもたない看護系大学とその実習病院のトップ管理者を対象に、現行のツールについて修正や削除、新たに追加が必要な質問項目がないか調査し、ツールの適用可能性を検討するための示唆を得ること。

### 3) 調査方法

#### (1) 調査対象

附属病院をもたない看護系大学：

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。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。

その実習病院：

附属病院をもたない看護系大学のメインの実習病院（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）のトップ管理者。トップ管理者は、看護部長・実習を担う副看護部長。

#### (2) 対象選定の方法

(1) に該当する看護系大学で、地域に偏りがないよう選定を行った。選定した看護系大学のトップ管理者宛に研究の協力依頼を郵送し、協力の可否とその実習病院の情報を得た。同様に、実習病院のトップ管理者に協力依頼を郵送し、協力の可否を確認した。

#### (3) データ収集方法

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。インタビューの逐後記録から、意見の内容のまとめりとごとに抜だし、内容分析を行った。

#### (4) データ収集期間

2014年11月～12月

#### (5) 倫理的配慮

本学の倫理審査委員会の承認を受け、基本的な倫理的配慮の事項を遵守した。

### 4) 結果

#### (1) 対象者の概要

当初は、地域性に偏りがないようリクルートを行っていたが、同意が得られず苦慮した。結果的に地域は、関東・関西・甲信越となったが、急激な看護系大学の設立が起きた地域を対象にできた。

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。

##### ①大学のトップ管理者

6施設のトップ管理者にインタビューを行った。対象者は、1大学のみ看護学部長であり、それ以外は学科長であった。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。

##### ②病院のトップ管理者

5施設のトップ管理者にインタビューを行った。対象者は、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。

#### (2) 附属病院をもたない看護系大学とその実習病院へのツールの適用可能性

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は、不足や修正への意見はなく、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。さらにわかりやすい表現への意見は複数あり、修正への示唆を得た。

#### (3) ツールの活用方法への意見

ツール自体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は確認されたが、ツール活用に関しては、今後の活用方法の検討に向けた以下の示唆を得た。

- ・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り、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った。
- ・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。

### Ⅲ. 今後の展開

今後の展開として、以下を予定している。

- ・適用可能性の結果を活かしたガイドの修正
- ・修正後のツールのホームページへの掲載
- ・広く活用をすすめ、さらなる内容の充実を図るための学会や論文での発表
- ・センター事業で実施する研修等での紹介や活用

## 2) 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

平成19年の大学設置基準の改正以来、看護系大学は個別にFD（ファカルティ・ディベロップメント）を実施してきた。しかし、看護学教育に特化したFDの企画・実施・評価といった一連の体系的なFDプログラムの指針がないため、各看護系大学のFD企画は単発的であり、教員の能力を持続的に向上できるものにはなっていない。

本プロジェクトは、全国看護学教育研究共同利用拠点であ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が、看護学教育に特化したFDマザーマップを我が国で初めて開発するものである。

開発されたFDマザーマップを利用することで、各看護系大学が大学単位あるいは教員個別に必要なFDの内容を分析でき現状を可視化できる。さらに、FDプランニング支援データベースはFD活動に利用できる資料や講師などを検索でき、FD実施を支援する。これら機能の活用により、我が国の大学間の相互交流が活性化されることが期待できる。

本プロジェクトは平成23年度より5年計画で開始された。

### 1. プロジェクトの目的および目標

本プロジェクトの目的は、医療の高度化に伴い大学化が急速に進展している看護学教育において、各看護系大学が高等教育における看護学教育の特質をふまえた有効なFDを計画的に企画・実施・評価できるよう支援することである。

この目的を達成するため、以下2点の目標を掲げる。

- (1) 高等教育における看護学教育の特質をふまえた体系的なFDマザーマップおよびFDプランニング支援データベースを開発する。
- (2) 開発したFDマザーマップを看護系大学間で共同活用できる体制を構築し、全国6ブロックの基幹校の研修をうけた教員（ファカルティ・ディベロッパー）により推進体制を構築する。

### 2. 実施体制（平成26年度）専門家会議委員20名

川島 啓二	国立教育政策研究所高等教育研究部 部長
井上 史子	帝京大学高等教育開発センター 教授
加藤 かおり	新潟大学教育・学生支援機構 大学教育機能開発センター 准教授
中島 英博	名古屋大学高等教育研究センター 准教授
阿曾 洋子	武庫川女子大学看護学部・看護学研究科設置準備室 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
近藤 麻理	東邦大学看護学部 教授
津波古 澄子	上智大学総合人間科学部看護学科 教授
松岡 千代	佛教大学保健医療技術学部看護学科 教授

宮崎 美砂子	千葉大学大学院看護学研究科 教授・研究科長
中山 登志子	千葉大学大学院看護学研究科 准教授
○北池 正	千葉大学大学院看護学研究科看護実践研究指導センター長・教授
野地 有子	千葉大学大学院看護学研究科看護実践研究指導センター 教授
和住 淑子	千葉大学大学院看護学研究科看護実践研究指導センター 教授
黒田 久美子	千葉大学大学院看護学研究科看護実践研究指導センター 准教授
錢 淑君	千葉大学大学院看護学研究科看護実践研究指導センター 准教授
赤沼 智子	千葉大学大学院看護学研究科看護実践研究指導センター 講師
鈴木 友子	千葉大学大学院看護学研究科看護実践研究指導センター 特任助教
若杉 歩	千葉大学大学院看護学研究科看護実践研究指導センター 特任助教

(○ 委員長)

### 3. 平成 26 年度の取り組み

#### (1) FD マザーマップ・FD プランニング支援データベースの普及

平成 26 年度は「大学間共同活用体制の構築と展開フェーズ」にあたり、FD マザーマップおよび FD プランニング支援データベースの普及に取り組んだ。

FD マザーマップをより広く知っていただくため関東と関西でそれぞれワークショップを企画し、平成 26 年 8 月 7 日佛教大学において「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 10 月 20～22 日千葉大学において「看護系大学教員の職能開発とキャリア支援」を日本高等教育開発協会（JAED）の協力を得て開催した。ワークショップに参加された大学の中から、実際に FD マザーマップを用いて活動に取り組んでいただくモデル校となった大学もあり、現在 4 校に支援を継続している。同様に FD プランニング支援データベースに登録いただいた大学は 20 校となった（平成 27 年 3 月 18 日現在）。

また普及に向け、FD マザーマップに係るコンテンツ開発に今年度から平成 27 年度にかけて取り組んでおり、第 3 回 FD 専門家会議では動画コンテンツの作成に取り組んだ。

#### 学内会議（全 8 回）

4 月 4 日	年間計画の検討
5 月 14 日	モデル校・新設校へのアプローチ、FD ワークショップの検討
7 月 24 日	FD ワークショップの検討
10 月 2 日	第 1 回専門家会議、FD ワークショップの結果を受けて、活動の再検討
11 月 26 日	看護学教育ワークショップ、東アジア実態調査について
1 月 16 日	第 2 回専門家会議の結果を受け、FD マザーマップのコンテンツ開発、FD ディベロッパー養成の検討
2 月 19 日	コンテンツ開発の検討、FD プランニング支援データベースの修正検討
3 月 13 日	第 3 回専門家会議の開催について

FD マザーマップ開発専門家会議（全3回）

8月1日 FD マザーマップ・FD プランニング支援データベースの普及について

12月9日 研修事業、モデル校、基幹校、FD ディベロッパー養成について

3月26～27日 FD マザーマップに係るコンテンツ開発について

（2）ワークショップの開催

FD ワークショップ

テーマ：看護系大学教員のためのFD 推進ワークショップ

～FD マザーマップの活用を通して～

日時：平成26年8月7日

場所：佛教大学 二条キャンパス

プログラム：

【講演】FD マザーマップの開発とその活用

和住 淑子 千葉大学看護実践研究指導センター 教授

松岡 千代 佛教大学保健医療技術学部看護学科 教授

難波 峰子 岡山県立大学広域看護学講座 教授

【ワークショップ①】FD マザーマップによる自己診断

川島 啓二 国立教育政策研究所高等教育研究部 部長

【ワークショップ②】FD マザーマップを活用したテーマ別グループワーク

②-A 教員個人の到達目標の構築

中島 英博 名古屋大学高等教育研究センター 准教授

②-B 組織的課題の発見

井上 史子 帝京大学高等教育開発センター 教授

【ワークショップ③】全体の共有と振り返り

加藤 かおり 新潟大学教育・学生支援機構 准教授

【講評】

川島 啓二 国立教育政策研究所高等教育研究部 部長



## 看護学教育ワークショップ

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～

日 時：平成 26 年 10 月 20～22 日

場 所：千葉大学けやき会館

プログラム：

10 月 20 日

【基調講演】看護系大学教員キャリアの構造と課題

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】変化する社会とこれからのキャリア開発とその支援

花田 光世 慶應義塾大学名誉教授、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～

10 月 21 日

【基礎ワークショップ】FD マザーマップによる自己分析

【発展ワークショップ】マザーマップを用いた FD 企画

【グループワーク】

10 月 22 日

【グループ別全体発表】

【看護 FD カフェ】旅人ラウンド、ホームラウンド



(3) 東アジア地域の FD ニーズ等について実態調査

平成 26 年 12 月 23～25 日 和住淑子教授、錢淑君准教授

台湾国立成功大学 趙可式教授 臺灣護理教育評鑑委員會 (TNAC) 元副委員長

平成 27 年 2 月 2 日 野地有子教授、赤沼智子講師、鈴木友子特任助教

コンケン大学 (タイ) 千葉大学来訪

Dr.Khanitta Nuntaboot, Dean

Dr.Pakvilai Srisaeng, Associate Dean for research and academic services

Dr.Nichapatr Phutthikhamin, Assistant Dean for international affairs

Dr.Busaba Somjaivong, Assisstant Dean for academic affairs

(4) 講師対応

平成 26 年 9 月 3 日 森ノ宮医療大学へ講師派遣 北池 正センター長

平成 27 年 3 月 5 日 青森中央学院大学来訪 赤沼智子講師、鈴木友子特任助教

平成 27 年 3 月 6 日 上智大学へ講師派遣 野地有子教授

平成 27 年 3 月 19 日 名桜大学へ講師派遣 和住淑子教授

(5) FD ネットワーク代表者会議への参加

平成 26 年 9 月 12 日

京都大学高等教育研究開発推進センター主催 第 7 回 FD ネットワーク代表者会議

「看護学教育研究共同利用拠点における現況と課題」

鈴木友子特任助教

(6) 今後の予定

今後はより多くの看護系大学に FD マザーマップを活用していただけるよう普及活動を継続するとともに、FD プランニング支援データベースの登録大学を増やし、また FD マザーマップに係るコンテンツを開発・公開することによって大学間の相互交流が活性化するようプロジェクトを推進していく。



### 3) プロジェクト研究

プロジェクト研究は、個人又は複数の共同研究員と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員が研究プロジェクトを形成し、看護固有の機能を追求する看護学の実践的分野に関する調査研究を行うものである。研究期間は1年とし、必要に応じて継続している。平成26年度は、下記のテーマで実施された。

#### プロジェクト1 新人看護師教育担当者育成プログラムの精錬

##### I. 共同研究員一覧

プロジェクト名	番号	氏名	所属	職名
新人看護師教育担当者育成プログラムの精錬	1	三谷 理恵	神戸大学大学院保健学研究科	助教
	2	室屋 和子	産業医科大学産業保健学部	准教授
	3	杉原 多可子	公益社団法人大阪府看護協会 教育研修部	部長
	4	西山 ゆかり	天理医療大学	准教授
	5	鈴木 康美	日本保健医療大学保健医療部	准教授
	6	神部 雅子	東邦大学看護キャリア支援 センター	副センター長
	7	田村 清美	東邦大学医療センター大森病院	副看護部長
	8	梅野 加寿枝	東邦大学医療センター佐倉病 院看護部	看護師長
	9	和住 淑子	看護実践研究指導センター	教授
	10	黒田 久美子	看護実践研究指導センター	准教授

##### II. 研究の概要

平成22年度4月から新人看護職員の卒後臨床研修が努力義務化された。平成21年12月に厚生労働省より出された「新人看護職員研修ガイドライン」では、「教育担当者に求められる能力」や「育成のための研修プログラム例」については明示されてはいるが、それらの能力を組織としてどのように育てていくのかについては言及されていない。

このような背景を踏まえ、我々は、平成20年度から科学研究費補助金を受け、①「新人看護師教育担当者能力自己評価票」、及び②自施設完成型新人看護師教育担当者育成プログラムを開発してきた。平成26年度は、平成25年度に引き続き、「新人看護師教育担当者能力自己評価票」のツールとしての信頼性・妥当性の検証、新人看護師教育担当者育成プログラムを運営していく研修企画者（教育責任者）向けの支援プログラム開発の2点に絞って研究を展開した。

##### III. 研究状況

###### 1. 「新人看護師教育担当者能力自己評価票」の信頼性・妥当性の検討

平成25年度に実施した信頼性・妥当性の検討結果を、第34回日本看護科学学会学術集会において発表した。

西山ゆかり、和住淑子、黒田久美子、三谷理恵、室屋和子、佐藤まゆみ、鈴木康美、神部雅子、宮崎貴子、田村清美、杉原多可子：「新人看護師教育担当者能力自己評価票」の信頼性・妥当性の検討。第34回日本看護科学学会学術集会講演集，382，2014.

この成果を踏まえ、「新人看護師教育担当者能力自己評価票」を次ページの通り改訂した。

## 「新人看護師教育担当者能力自己評価票」

新人看護師の教育担当者として、あなたの実践に最も近い数字に○をつけてください。

1. 全く実施できない 2. あまり実施できない 3. まあまあ実施できる 4. 非常に実施できる の4段階でお答えください。

能力項目		どの程度実施できていますか				合計
		非常に実施できる	まあまあ実施できる	あまり実施できない	全く実施できない	
OJTの成果をだすための組織マネジメント・セルフマネジメント能力	実地指導者が研修等で身につけた知識を現場で活用できるよう支援することができる	3	2	1	0	0~39
	新人と実地指導者の関係が手遅れになる前に、組織内の人々を巻き込みながら関係を調整することができる	3	2	1	0	
	実地指導者を支援する場を組織の中でつくり上げることができる	3	2	1	0	
	新人を取り巻く社会背景について理解し、情報を共有することができる	3	2	1	0	
	自身の不在時に支援が滞らないように調整することができる	3	2	1	0	
	実地指導者や新人個人の基礎教育の背景や成長過程を理解することができる	3	2	1	0	
	組織として支援体制全体を把握・理解することができる	3	2	1	0	
	新人看護師教育支援担当者自身の体や心をよいコンディションに保つことができる	3	2	1	0	
	実地指導者が負担にならないようにチームで支援体制を整えることができる	3	2	1	0	
	行政の出す政策を理解し、具体的方法を考え実践することができる	3	2	1	0	
	各看護単位での支援者(師長・主任)の横のつながりを構築することができる	3	2	1	0	
	実地指導者について周囲の人々に報告、連絡、相談をタイムリーに行うことができる	3	2	1	0	
	新人を取り巻く組織風土を理解し、情報を共有することができる	3	2	1	0	
自身の看護実践能力の発展を中核とした教育力	新人教育に関心を持つことができる	3	2	1	0	0~30
	教育の原理を踏まえて研修の計画立案から評価まで行うことができる	3	2	1	0	
	自分の知識不足や能力不足について正当に評価することができる	3	2	1	0	
	自分の見方や経験を他者と比較することができる	3	2	1	0	
	患者中心の看護を心がけ、日々向上しようと努力することができる	3	2	1	0	
	看護師としての自己のキャリアを開発し、その経験をモデルとして示すことができる	3	2	1	0	
	看護やケアの根拠を自らの言葉で語るすることができる	3	2	1	0	
	自らの看護実践を見せて相手に学び取らせることができる	3	2	1	0	
	広い視野で問題の構造を把握し、解決策を見出すことができる	3	2	1	0	
	教育についての原理・方法を理解することができる	3	2	1	0	
実地指導者に対するコンサルテーション能力	実地指導者の問題解決能力を見極めることができる	3	2	1	0	0~24
	実地指導者の気持ちを理解することができる	3	2	1	0	
	苦言を相手が納得できるように伝えることができる	3	2	1	0	
	実地指導者のモチベーションを下げずに必要な支援を行うことができる	3	2	1	0	
	実地指導者が自ら問題を解決にできるように支援することができる	3	2	1	0	
	実地指導者が支援を求めているその時に支援することができる	3	2	1	0	
	実地指導者の悩みをうまく引き出すことができるような効果的な発問ができる	3	2	1	0	
	実地指導者の成長を評価し、次の課題を提示することができる	3	2	1	0	
他者が見る自身の姿を意識した対人関係能力	相手が話しやすい雰囲気をつくることができる	3	2	1	0	0~21
	相手と同じレベルで振り回されず、一歩引いて冷静に対応することができる	3	2	1	0	
	対人関係において平等・公平に接することができる	3	2	1	0	
	新人と実地指導者に対してメンタルヘルス支援を行うことができる	3	2	1	0	
	相手の良い所を認めて褒めることができ、相手を承認することができる	3	2	1	0	
	自己の感情コントロールができ、他者に思いやりを持ち接することができる	3	2	1	0	
	自分自身に対する周囲の人々の助言を受け止めることができる	3	2	1	0	
				合計	0~114	

## 2. 研修企画者（教育責任者）向けの支援プログラムの検討

平成 25 年度に開催したプロジェクトメンバーと病院で看護職員研修企画を担当する看護管理者である専門家を交えた専門家会議の成果を踏まえ、以下のような研修プログラム(案)を作成した。

### 「新人看護師教育担当者育成プログラム」を運用する

#### 研修企画者（教育責任者）向け研修プログラム（案）

##### 1. 研修プログラム対象者

本研修プログラムは、新人看護師教育担当者育成プログラムを企画運営する教育責任者の学習のためにある。研修の企画運営のための能力向上のための研修プログラムである。

##### 2. 研修形態（案）

###### 3 日程度の集合研修

- 1 日目：講義（人材育成の基本的考え方、新人看護師教育に関わる知識）  
グループでの情報交換
- 2 日目：自組織における新人看護師教育担当者の課題と目標の明確化（個人ワーク）  
講義（組織で研修を企画・実施するために必要な学習）  
グループ討議
- 3 日目：自組織の新人看護師教育担当者育成プログラムの立案（グループ討議）  
今後の検討事項の検討（個人ワーク）と共有

##### 3. 研修内容

###### 1) 保健医療機関における人材育成の基本的な考え方の学習

保健医療機関における看護職育成の基本的な考え方（保健医療機関の社会における使命は、医療専門職としての倫理を基盤にしており、必ずしも保健医療機関の利潤のみを求めるものではない。しかし組織の利潤や組織の地域からの期待を考慮できない組織人はありえない。）

日々の業務自体が人材育成の手段である。教育と業務は切り離せない。

<学習すべき理論など>

看護組織論，人的資源活用論，成人学習理論

###### 2) 自組織における新人看護師教育担当者の課題と目標の明確化（知識学習、演習）

###### (1) 新人看護師教育に関わるガイドラインやツールの学習（知識学習）

新人看護師教育担当者育成プログラムの解説

新人看護師教育担当者の能力ツールの解説

###### (2) 自組織における新人看護師教育担当者の課題の明確化（演習）

以下の観点の現状分析をふまえて、自組織の新人看護師教育担当者の課題と目標を明確化する。多くの課題が顕在化する時、優先順位や関係性、教育支援の前提や限界、解決までの時間的必要性などを検討する。

- ・自組織の理念・役割・方向性
- ・看護部の人員構成、特徴、自組織内での期待等
- ・新人看護師教育に関する現状（新人看護師の看護実践能力、インシデントアクシデント数、教育に関わる看護師らの状況等）と影響要因

- ・ 自組織の教育担当者の能力（ツールで査定）と影響要因

3) 組織で研修を企画・実施するために必要な教育責任者に必要な知識の学習

- ・ 学習目標、学習方法に関する基本的な概念
- ・ 研修評価方法（誰に対して示す評価なのか、何に役立てるための評価なのか、評価の目的や活用と対にする。）

4) グループでの情報交換

教育責任者を自組織で一人、あるいは少数である。そのため、他施設の同じ役割を担う看護職との情報交換は貴重である。グループ討議を円滑にすすめる上でも、利害関係のない、同じ悩みを持つ者同志で、参加者が必要とする情報交換を行う。

5) グループ討議

個人ワークで十分でない現状分析を深めるためにグループ討議を行う。多角的で妥当な現状分析と課題の明確化をグループで深める。

6) 今後の検討事項の明確化

自組織の新人看護師教育担当者育成プログラムの立案では、自組織に戻り、協力者との合意がとれないと確定できないこともあると予測される。また現状のデータや情報が不足される場合、その実態調査を追加する必要性もある。

そこで、研修の最後に、プログラムの立案までの今後の検討事項を文言化しておくことで、自組織に戻ってからのプログラム立案を促進できると考える。

## プロジェクト2 看護職の文化的能力の評価と能力開発・臨床応用に関する実証研究

### 1. プロジェクト研究員

共同研究員 大友 英子（東京大学病院 国際診療部部長）  
西山 正恵（東京医大病院看護専門学校専任教員）  
池袋 昌子（池袋病院 看護部長）  
辻村 真由子（千葉大学大学院看護学研究科 講師）  
池崎 澄江（千葉大学大学院看護学研究科 講師）  
田所 良之（千葉大学大学院看護学研究科 助教）  
鈴木 友子（看護実践研究指導センター 特任助教）  
若杉 歩（看護実践研究指導センター 特任助教）  
赤沼 智子（看護実践研究指導センター 講師） 平成 26 年 10 月から  
北池 正（看護実践研究指導センター センター長）  
野地 有子（看護実践研究指導センター 教授）

### 2. 研究の概要

国際的な医療環境の変化を受け、病院の国際化はアジア諸国では急速に進展がみられるが、日本は立ち遅れている。外国人患者や看護師を受け入れている病院も多いが、言語、生活習慣、価値観、社会背景の違いに対する戸惑いが多く、よい看護を提供しても誤解が生じ医療事故も危惧され、病院における看護職の文化的能力の教育と環境整備が急務である。2020 年の東京オリンピック・パラリンピックに向けて、医療通訳の整備なども進められてきているが、医療通訳の使い方なども含めた、看護職の文化的能力の向上が求められてきている。そこで、本研究プロジェクトでは、現状を把握し、看護職の文化的能力の評価を中心にすすめる。平成 25 年 11 月より、科学研究費補助金を受け、実施している。

### 3. 本年度の成果

文献検討を継続して行い、フィールド調査としては、国内での病院のインタビュー調査を実施した。日本国内の病院での、外国人患者を受け持った看護師および、看護管理者へのインタビューを実施し、成果報告を行なった。それらは、「韓国の病院とクリニックにおける外国人患者の対応の実際：外国人に安全に医療を提供するための看護管理」、「韓国の看護系大学における学部学生の文化的能力を高める教育的取り組みとその背景」「医療の国際化に向けた看護の課題」第 34 回日本看護科学学会学術集会（名古屋 2014）であった。

また、研究方法と、能力開発および臨床応用のコンテンツの検討のために、国際会議を企画・運営した。日本看護評価学会との共催により、特別講演メリー・ジョー・クラーク氏による「コンピテンシーの評価と道標」、シンポジウム「病院および看護の国際化について」を平成 27 年 3 月 15 日（日）に、東京医科歯科大学で実施した。参加者は、全国の大学および病院からであった。

また、シンポジウムの内容は、以下のとおりであった。全講演後に、パネルディスカッションにより、さらに内容を深めた。

- ・講演 1 野地有子（千葉大学大学院看護学研究科教授）  
病院と看護の国際化にむけた文化対応能力の評価—国内病院調査の中間報告—

- ・講演2 Julia Puebla Fortier (DiversityRX エグゼクティブディレクター)  
日本における外国人へのケアの向上—物語、データ、政策モデル
- ・講演3 林久美子 (倶知安厚生病院看護部長)  
観光地の病院の役割—地域医療と観光地の狭間で—

#### 4. 次年度の計画

国内外のインタビュー調査と病院調査、看護師および看護学生のカルチュラル・コンピテンシー調査の結果より、教育モジュールを開発し、文化能力のアセスメント結果と統合して、看護師の文化能力の能力開発・臨床応用について、実証的にすすめる。

#### 4) 国公立大学病院副看護部長研修

国公立大学病院副看護部長研修は、平成 18 年度から現在に至るまで、当センターの独自事業として実施している。研修開催に至った経緯は、国立大学病院看護部長会議からの強い求めに応じたことに端を発する。大学病院の看護部長をサポートする副看護部長に対し、上級看護管理者としてマネジメント脳力向上を図るための研修の必要性が求められた。「国公立大学病院副看護部長の看護管理研修に関わる実践的教育プログラム開発」に関する調査研究の成果を踏まえ、具体的な大学病院の副看護部長研修の実践的教育プログラムが開発され、平成 18 年度から具体的な実践を開始し、本年度で 9 年目を迎えた。

##### 1. 研修目的および目標

研修の目的は、我国の医療の現状を踏まえて、大学病院の上級管理者として自施設の組織変革に向けたヴィジョンを明確にし、その実現に向けた計画を立案・実施・評価することを通して、上級看護管理者として必要な実践能力を高め、大学病院の看護の充実を図ることである。

研修の目標は、次の 10 項目である。

- (1) 日本の医療を取り巻く現状を理解する。
- (2) 大学病院における組織のあり方を理解する。
- (3) 人間および人間関係を構造的に把握するための知識を得る。
- (4) 自施設の組織変革に向けた課題を構造的に把握するための方法を知る。
- (5) 自施設の組織変革に向けたヴィジョンを明確にする。
- (6) 効果的な企画立案技術を身につける。
- (7) 効果的なプレゼンテーション技術を身につける。
- (8) 自施設の組織変革に向けた課題を抽出し、関連情報の分析を通して実践計画を立案できる。
- (9) 他の医療施設における組織運営の実際を知り、自施設の組織変革に役立てることができる。
- (10) 関連部門の理解と協力を得ながら立案した実践計画を展開し、その成果について事実に基づき評価することができる。

##### 2. 研修の形態および内容

研修の対象者は、国公立大学病院副看護部長とし、これまでは副看護部長に就任後経験 2 年以内の者を優先して実施してきた。定員は 20 名である。

研修の特徴は、実践力を高めるために、研修期間を以下の 3 期に分けた分散研修方式をとったことにある。集合研修は合計 12 日間、プロジェクトのコンサルテーションを含み、受講料は 9 万円である。

研修 1：平成 26 年 6 月 9 日（月）～6 月 13 日（金） 5 日間

研修 2：平成 26 年 9 月 1 日（月）～9 月 5 日（金） 5 日間

研修 3：平成 27 年 3 月 2 日（月）～3 月 3 日（火） 2 日間

各研修の間の期間には、自施設においてより具体的な計画の立案や、その実施および評価を行い、その間にも、センター教員から継続した指導を得ながら、また他の研修生の大学病院を相互に訪問する他施設訪問により、比較検討しながら、実践力を高められるようシステム化されている。

研修の内容は、研修1では、医療政策、医療経済学、組織論・組織分析、教授システム学、医療倫理、病院経営、ストレスマネジメント、コミュニケーション・人間関係論演習、情報収集と分析に関する理論（方法論Ⅰ）などから構成され、講師は各分野の第一人者および本研究科の教員が担当した。

研修2では、情報収集と分析に関する理論（方法論Ⅱ）、課題抽出・分析演習、企画立案演習等、個人ワークおよびグループワークを組み合わせ、センター教員の指導のもと各自が実践計画の立案を行った。その他、組織変革のための評価学も含み、時代の要請に応えられるべく、研修内容の改善変更を継続して実施した。

研修3では、実践報告会を行なった。2日間にわたり、全員が自施設で実施した実践計画に基づく実施結果および評価について学会形式で発表を行い、研修生、教員等との質疑応答により内容を深めた。この発表会での質疑応答を踏まえて、報告書を作成し提出となる。報告書は、研修生の同意を得て「教育 - 研究 - 実践をつなぐ組織変革型看護職育成支援データベース」へ登録される (<http://www.np-portal.com/report/years/>)。

### 3. 研修の評価

研修の評価は、研修終了時にアンケートを実施している。アンケートは、倫理的配慮のうえ実施し、無記名で回答は自由意思による。研修終了時の全体アンケートは全員から回答があり、研修内容の評価では、役に立った項目は、「情報交換」「実践報告会」「他施設訪問」「講義演習」等であった。目標達成状況については、写真を使った分析において若干名が「あまりそう思わない」との回答みたが、その他の項目においては全員が、「かなりそう思う」と「まあまあそう思う」であった。例年であるが、全国から集まった研修生との情報交換や他施設訪問、および実践報告会の内容については高い評価が示された。

自由回答欄からみると、

#### 1. 計画の立案や実施で受けた支援では、

「グループワークや教員から支援を受けた。」

「背景の分析、取り組む理由について問われることで、より自身の考えの浅さに新たに気づいた。」

「先輩副看護部長の理解、声かけ、励ましがあった。」

#### 2. 研修Ⅱ～研修Ⅲを通して学んだことでは、

「将来を見据えた問題に着手することの大切さ、リフレクションとPNSが注目されていることがよく分かった。後輩をどのように育成するかが見えた気がする。経済的、情報収集、発表の仕方などたくさん学び、自施設の指導者・管理者の教育に使用したい。」

「期間が非常に短く感じた実践計画を評価していく中で計画の不十分さ、評価の難しさを痛感した。他の受講生の実践のテーマは自身のテーマと重なる内容も多く同じ問題意識であってもアプローチ方法で違う側面からの評価ができることがわかった。自施設に持ち帰り、継続して取り組むヒントを多く得ることが出来た」

以上まとめると、



国公立大学病院副看護部長研修では、医療看護政策に関する講義を省庁担当者より直接受講できること、看護管理やマネジメントに関する第一人者の講義を受講できること、演習を通して自施設の課題に焦点化した実践計画書を作成し、計画書に基づいて主体的にプロジェクトを実施し、研修3の実践報告会で成果発表と情報交換を行うなどの研修プログラムを通して、全国の大学病院の副看護部長が一堂に会して受講できる全国研修のメリットとニーズが高いといえる。今後は、研修修了生が、本研修の学びを実践にどのように活かしているかについてフォローアップ調査を踏まえ、研修内容およびシステムの更なる改善に取り組む予定である。

平成26年度国公立大学病院副看護部長研修時間割

【研修Ⅰ】

	I		II		III		IV		V	
	8:50~10:20		10:30~12:00		12:50~14:20		14:30~16:00		16:10~17:40	
6月9日(月)			10:00~ ※開講式 オリエンテーション		医療政策の動向 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 市村尚子		医療政策の動向 東京医科大学 教授 森山幹夫			
6月10日(火)	組織論・組織分析 一般財団法人SFCフォーラム代表理事 慶應義塾大学名誉教授 花田光世				病院経営(財務管理) 公益社団法人医療・病院管理研究協会 部長 川島英樹			千葉大学付属図書館 亥鼻分館 ガイダンス・文献検索		
6月11日(水)	組織論・組織分析 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 野地有子		病院経営 (財務管理) 公益社団法人東京慈恵会 総合医学研究センター 医療教育研究部主任研究員 小路美喜子		コミュニケーション・人間関係演習 産業心理コンサルタント 代表 箕輪尚子					
6月12日(木)	看護管理論(看護の質改善) N T T 東日本関東病院 副看護部長 木下佳子				成人教育と教授システム学 日本BLS協会 代表 青木太郎			医療倫理 千葉大学大学院 看護学研究科 教授 手島 恵		
6月13日(金)	医療経済 千葉大学医学部附属病院 地域医療連携部 准教授 井出博生		看護管理者のスト レスマネジメント 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 准教授 錢 淑君		情報収集・分析に関する理論・方法論Ⅰ 情報工房 代表 山浦晴男			研修Ⅱに向けた オリエンテーション (~17:00)		

【研修Ⅱ】

	I		II		III		IV		V	
	8:50~10:20		10:30~12:00		12:50~14:20		14:30~16:00		16:10~17:40	
9月1日(月)	10:20集合 研修Ⅱ オリエン テーション		組織変革のための 企画立案 滋賀医科大学病院 副病院長・看護部長 藤野みづ子		プレゼンテーション演習 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 野地有子		情報収集・分析に関する理論(方法論Ⅱ) 情報工房 代表 山浦晴男			
9月2日(火)	課題抽出・分析演習 情報工房 代表 山浦晴男						医学部附属病院 見学研修			
9月3日(水)	課題抽出・分析演習 情報工房 代表 山浦晴男						企画立案演習 千葉大学大学院 看護学研究科教員 (野地・和住・黒田・錢)			
9月4日(木)	企画立案演習 千葉大学大学院 看護学研究科教員 (野地・和住・黒田・錢)									
9月5日(金)	プレゼンテーション演習 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 野地有子			組織変革のための 評価(看護評価学) 鹿野大学医療保健学部 菅田勝也			研修Ⅲに向けた オリエンテーション 15:00終了			

【研修Ⅲ】 平成27年3月2日(月)、3日(火) 実践報告会

## 5) 国公立大学病院看護管理者研修

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、平成22年度より「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、「国公立大学病院看護管理者研修」では、これまで、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。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となっていた。

センターの研修支援体制が整備され、これまでの実績をふまえて短期間に凝縮した研修実施の見通しが立ったことから、平成25年度より、国公立大学病院看護管理者研修プログラムを以下の通り変更することとした。

従来分散した3つの研修で構成していた「国公立大学病院看護管理者研修」は、従来の〔研修1〕に相当するベーシックコースと、従来〔研修2〕〔研修3〕として実施してきた、自組織の組織変革課題を特定し、実践計画を立案・実施するアドバンスコースの2つの研修に分けて実施することとした。

ベーシックコースについては、例年通り、平成26年5月受講者募集、平成26年6月受講者決定、平成26年8月研修実施というスケジュールで研修を実施した。

アドバンスコースについては、平成27年度開講を目途に、平成25年度より研修プログラム開発のためのアクションリサーチ型共同研究を実施し、平成26年度に研修プログラムが完成した。

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。



## 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）実施要項

### 1. 目的

大学病院が、その特殊性を踏まえつつ、医療機関としての機能を十分に発揮し社会の期待に応えていくためには、医療事故防止、入院期間短縮、患者満足度の向上、ケアの質の維持・向上など、医療環境の変化に対応した複雑かつ重要な課題を組織的に解決していく人材の育成が不可欠です。中でも、様々な職種で構成される医療の現場において、人事管理の形態や内容の変化を予測し、時宜を得た適切な医療サービスを提供していくためには、看護師長等看護管理者の体系的な管理能力の開発が大変重要となります。

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して開催します。

なお、**本ベーシックコースは、平成24年度まで分散した3つの研修で構成しておりました国公立大学病院看護管理者研修の〔研修1〕に相当するものです。〔研修2〕〔研修3〕として実施しておりました、自組織の組織変革課題を特定し、実践計画を立案・実施する研修につきましては、アドバンスコースとして、次年度（平成27年度）開講を目途に、現在研修プログラムを開発中**です。ベーシックコースの受講は、アドバンスコース受講の条件となるものではありません。

### 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

### 3. 後援

文部科学省

### 4. 研修期間・研修内容

平成26年8月25日（月）～8月27日（水） 3日間

大学病院の特殊性を踏まえつつ看護師長等大学病院の看護管理者として必要な知識を学びます。（研修内容は別紙1のとおり）

### 5. 会場

千葉大学大学院看護学研究科・看護学部（千葉市中央区亥鼻1-8-1）

### 6. 受講対象者

- 1) 国公立大学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、看護部長の推薦を受けた方（原則として55才以下の方を対象）とします。
- 2) 応募者自身が、本研修に強い関心と興味を抱いていることを条件とします。
- 3) 全日程参加でき、研修期間中は研修に専念できる方を対象とします。

## 7. 受講定員

80名

(定員を超えるご応募があった場合は、受講者を1施設1名までとさせていただきます。)

## 8. 経 費

本研修の受講にあたり必要となる往復旅費、食費、宿泊費等は、派遣施設及び受講者の負担とします。

## 9. 修了証書

研修修了者には、千葉大学大学院看護学研究科より修了証書を授与します。

## 10. その他

### 1) 本研修内容に関する問い合わせ先

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

〒260-8672 千葉市中央区亥鼻 1-8-1

T E L : 043-226-2471

F A X : 043-226-2471

e-mail : wazumi@faculty.chiba-u.jp

### 2) 上記1) 以外の事務的な問い合わせ先

千葉大学看護学部センター事業支援係 (腕木、久保田)

〒260-8672 千葉市中央区亥鼻 1-8-1

e-mail : tab5652@office.chiba-u.jp

## 〔国公立大学病院看護管理者研修 ベーシックコース〕

平成26年8月25日（月）～8月27日（水）3日間

科目	概要	時間
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。	1.5
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。	1.5
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。	1.5
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。	1.5
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。	3
看護管理におけるデータ活用方法	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。	3
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。	1.5
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	1.5
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。	1.5
計		16.5

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)  
時間割

	I	II	III	IV	
	9:00~10:30	10:40~12:10	13:30~15:00	15:10~16:40	
8月25日(月)	9:30~ 国公立大学病院 看護管理者研修 開講式 オリエンテーション	大学病院をめぐる 医療政策の動向 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 市村尚子	特別講義 今、日本の看護職 に求められること 日本看護協会会長 坂本すが	医療経営管理 奈良県立医科大学 教授 今村知明	
8月26日(火)	看護管理実践の リフレクション (演習) 千葉大学大学院 看護学研究科准教授 黒田久美子		看護行政の動向 厚生労働省 医政局看護課課長補佐 習田由美子	看護管理における データ活用の方法 千葉大学医学部附属病院 地域医療連携部 特任准教授 小林美亜	
8月27日(水)	看護管理における 文献の活用 千葉大学大学院 看護学研究科教授 酒井郁子	人材育成と キャリア開発 千葉大学大学院 看護学研究科教授 和住淑子	大学病院における 地域連携 在宅ケア移行支援研究所 宇都宮宏子オフィス 宇都宮宏子	15:15~ 国公立大学病院 看護管理者研修 閉講式	

# 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)研修評価票

## I

評価票の提出状況(受講生88名)

提出者 :88名

回答率 :100%

### (1)受講者の背景

- ・施設 大学病院:85名 大学病院 歯学部:2名 回答なし:1名
- ・役職 看護師長:78名 その他:8名 回答なし:2名
- ・年齢 30代:4名 40代:47名 50代:36名 回答なし:1名
- ・受講した研修 ファーストレベル:35名 セカンドレベル:10名 その他:9名 回答なし:13名 複数回答:21名
- (2)受講動機 自分で希望した:20名 上司にすすめられた:67名 複数回答:1名

## II 評価及び結果

下表の各項目について、以下の4段階スケールで評価

項目	かなりそうである		まあまあそうである		あまりそうではない		まったくそうではない		回答なし	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
(1)全体を通して研修目標は達成できた。	38	43%	34	39%	2	2%	0	0%	14	16%
(2)全体を通して研修内容は役に立った	51	58%	22	25%	0	0%	0	0%	15	17%
1「大学病院をめぐる医療政策の動向」は役に立った。	58	66%	28	32%	2	2%	0	0%	0	0%
2「特別講義-今、日本の看護職に求められること-」は役に立った。	75	85%	13	15%	0	0%	0	0%	0	0%
3「医療経営管理」は役に立った。	57	65%	30	34%	1	1%	0	0%	0	0%
4「看護管理実践のリフレクション(演習)」は役に立った。	55	63%	31	35%	2	2%	0	0%	0	0%
5「看護行政の動向」は役に立った。	30	34%	48	55%	9	10%	0	0%	1	1%
6「看護管理におけるデータ活用の方法」は役に立った。	52	59%	34	39%	1	1%	0	0%	1	1%
7「看護管理における文献の活用」は役に立った。	72	82%	16	18%	0	0%	0	0%	0	0%
8「人材育成とキャリア開発」は役に立った	53	60%	32	36%	1	1%	0	0%	2	2%
9「大学病院における地域連携」は役に立った	72	82%	5	6%	0	0%	0	0%	11	13%
(3)全体を通して、本研修に参加した意義があった	71	81%	10	11%	0	0%	0	0%	7	8%

### Ⅲ.自由記載

(1)研修に参加して学んだこと、考えたこと、感じたことについて述べてください。

- ・今回の研修に参加して、看護管理者として必要な知識・技術を得ることができました。また、これから看護職がどのようになっていくのか、ならなければならないのか理解できた。  
本院での看護部がやろうとしていることややらなければならないことを再確認することができた。  
再度研修で学んだことを振り返り、十分に理解し実践していきたいと思う。  
何かにぶつかった時にはこの資料・講義を思い出していきたいと思う。
- ・私自身が現場でしている看護管理が良い方向に向かっているのかを再確認できた。  
様々な最新の情報を得られ、現場で活用できそうである。
- ・研修と実践を1本化させるのは管理者の役割であると再認識させられました。
- ・管理者としてビジョンをもってスタッフへ伝えて看護を良くしていくことが大切であることを再認識した。
- ・研究にしろ新人教育にしろ、管理者はまず環境を整えたり、職場風土を良くするための努力が必要と思った。  
管理者として問題解決に取り組む前に自身のビジョン・看護観をしっかり持ち、ぶれないようにすることが大切と再認識できた。  
また、起こっている現象から「本当の問題は何か」を見出す力をつける必要がある。自身の課題が明らかになった。
- ・管理者研修に参加して前にも感じた事だが、自部署の所だけ考えていけば良いという段階にいたるのではなく、組織やこれからの看護職についても考え直していかなければならない立場にあるのだと感ずる。  
今回は看護管理におけるデータ活用方法は日頃問題意識としていた内容が実は事象の部分が多かったと思い、統計的な問題がとてわかりやすく納得できた。
- ・10年間、感染管理救急NSとして従事し、内5年間を師長としても仕事に就いてきた。しかし、病棟師長の経験がないままにこの先組織で仕事をしていく上で中間管理者としての知識・組織を取り巻く環境に関する情報は断片的であり、つなげて理解できていなかった。今回の研修ではそれぞれの領域で第一人者と言われる講師の先生方によるわかりやすく解説して頂き、看護管理に必要な基礎的事項について自身の中で整理する事ができた。  
次なるキャリアに活かしていきたいと思う。非常に刺激になりました。
- ・文科省や厚生省、看護協会会長の講義を聴いて視野が広がった。臨床場面だけに捉われがちだが、学生時代の基礎教育も重要であり、大学病院の師長としての役割を考える機会になった。
- ・現状の看護師長の役割を遂行するために非常に大切な知識となった。現場に活かして行こうと思った。  
同じ私立大学病院の立場で考えた時に不足している、遅れていると感じた事も多かった。これからもっと実践していかないと考えた。
- ・最新の医療情報、看護管理者として必要な知識など凝縮した講義を受ける事ができて良かった。他施設の方々との交流も図れ、意義ある研修となった。
- ・現場で抱えている問題が本当の問題なのかをもう一度考える機会となり、今後活かせる。  
「学ぶ」という刺激をもらい、自己のキャリアアップにつなげていこうと思う。
- ・医療政策や看護行政の動向を学び、大学病院としてこれからどのようにしていけばいいのか、またその中で自分がリーダーシップを取らなければならないことを学んだ。  
同じ立場で話すことで、悩みを共有でき、解決の糸口を見出すことができた。
- ・データを活用するようにはしていたが、データを取るにも段取りや必要性の優先順位が大切と理解できた。今までは上司に「データ、データ」と言われてうんざりしていたが、今年度、スタッフに取り組みを行う時にデータを用い説明をした。すんなり理解を得られた。データ活用の研修を聴き、現状把握にしても数値でみせる必要性、伝えたい内容の根拠として本当に大切だとわかりました。  
全体的に日頃行っている事のもやっとしている部分が言葉で裏付けされたと思います。
- ・文部科学省、厚生労働省、看護協会会長の方々から期待されている人材の研修と感じた。
- ・まだ師長ではないが管理者としての視点の他にキャリアUPしたNsがどのような視点で物事を見て進んでいくべきなのかが理解できた。これからも師長を補佐し、スタッフも成長できるような環境作りを考えていきたい。  
また、看護研究の最中であつたためアドバイスが聞けて実践できそうなので良かったです。ありがとうございました。
- ・人口構成図は、これまで何度か見ましたが、今回のように文科省・厚生省・協会という3つの立場から同時に話を聞く機会はなかったため、行政の考えやそれを受ける立場の考え、それぞれを理解することができました。そこから自分や自部署がどうしていくべきか考えながらこれからは管理実践を行っていききたいと思えます。又、病院で様々なデータが示されますが、それをどうしたら良いのか迷っていました。課題の裏付けだけでなく、全てにおいて活用することを学び、今後の課題解決のために使ってみようと思いました。



- ・大分以前に学んだ思考過程が今更に進んでおり、そこにデータ活用が加わり、裏付けを求められていることがわかった。  
以前学んだ研修を振り返る機会を得て、自分自身の思い込みがないか過程をもう一度考え直すことができた。  
退院支援、退院調整の取り組みが自分が思っているより進んでいたのでも正直びっくりしました。
- ・基本的な内容でありながら、次のステップへ自分がスキルUPできる手掛かり・足がかりを得られたと思います。  
「人材育成とキャリア開発」は寝たきりNsや新人Nsをいかに活用できるかしないといけなかに気づけました。人材を有効に活用することは参加者皆さん共有の悩みであったと知り、少し安心できました。
- ・これからは在宅の看護と潜在Nsに復帰してもらう対策が大事であるということがわかった。今後の事業に活かして行きたい【キャリア支援センター】講師の先生が素晴らしく感激しました！本当にありがとうございます。
- ・中途半端になっていた知識の理解を深めることができた。特に文献の活用については意識して身に付けていきたいと考えている。医療政策の動向について学ぶことはできたが、現場として何ができるのか何をしなければならないのかあるべき姿を考え今後も問題に取り組んでいきたい。
- ・短大から大学附属であったため、大学病院に就職するのが当然という流れの中にいたため、大学病院の基盤が何であるのか深く考えることはなかった。診療だけでなく、教育・研究の使命もあるということは言葉として聞いてはいたが、教育・研究にいかに関わっていくかが課題と感じた。
- ・看護管理を行うにあたり社会の変化への対応や社会保障制度のこと、行政の動き、人口動態、色々な側面から見て行かなければならないと改めて思った。リフレクションでは身近な問題を他の大学病院の方との意見交換でき、有効な時間を過ごすことができた。
- ・どの病院も抱える悩みは同じだと感じた。看護医療の動向、急性期病院の現在の課題を踏まえて研修で得た情報を役立てたい。
- ・大学病院をめぐる医療政策の動向、看護行政の動向、医療経営管理を踏まえながら今、これからの看護職に求められることについて知識・理解を深めることができました。看護管理実践のリフレクションでは、組織変革(部署における変革)において思考支援ツールとして活用したいと思いました。また、看護管理におけるデータ活用の方法、文献の活用も活かしていけるようにしたいです。看護管理において人・物・金・時間・情報の資源をマネジメントしていくなかで、自分自身も成長していきたいと思っています。今回の研修は多くの刺激を与えていただき、とても有意義な3日間となりました。
- ・管理者は先を見る目、それを踏まえて自分の描きたい姿をもつ事。こうしたいという情熱をもつ事が大切だと感じた。  
そしてそこにデータを分析する力、論理的に物事を考える重要性を感じた。本を読んでなかったり、日頃感覚で業務していた自分がおり、今まで管理者としての自己研鑽をしてこなかった自分に気づかされました。
- ・演習がもう少し時間が欲しかったです。(他の病院のことを具体的に聞く時間が少なかったので)  
データ活用や文献活用は今まで勘違いしていたことがわかったので、見直す事ができました。
- ・日頃の管理の中で悩んでいることのヒントをもらうことができた。  
又、普段苦手になっている研究などの話も分かりやすく聞くことができたので実践に結び付けたい。
- ・研修の1つ1つが大変学びになりました。特に看護管理実践のリフレクションは自己の課題をまとめ他者へ伝えることによって問題が明確になりました。  
又、他大学の師長さん方も同じ悩みを持ちながら頑張っていることを知りました。この学びを明日からの管理で実践できるよう頑張ります。
- ・リフレクションの演習で問題についても学ぶ事ができましたが、とても難しく感じました。
- ・基本的な所の確認になり良かったです。  
看護の方向性の確認にもなりました。  
同じような事で他の病院でも悩んでいるのだと安心しました。
- ・現在の行政の動き、看護のリーダーの考え方を認識することができた。  
同じ大学病院の師長という視点でリフレクションできたことはとても刺激になった。時々、病院の中でもこのような機会があると良いと思った。  
看護管理者としてまだまだやるべきことが多いなと感じた。(スタッフ教育、教育現場とのつながり、経営への参加、退院調整(入院時から。))
- ・目先のことに振り回されたり、行き詰っていたりしていたが、研修中、病棟から離れたことで少し落ち着くことができたこと、視野を広げることができたと思います。
- ・3日間という短い期間にあまりに多くの濃い中身の授業でした。これを一旦持ち帰りもう一度消化して自分は何に取り組むかを考えていきたいと思っています。
- ・大学病院の師長対象に絞られていたため、大学病院の視点で出来る事・課題が明確になった。

- ・自分の置かれている立場・役割について悩む事も多く、自分自身を信じる事ができなくなる場面も多い。  
問題解決の手法は色々経験しているが改めて現状把握、問題の明確化、コメンター、役割等具体的な情報を学べ、再認識することができた。  
混乱している時は一歩踏みとどまって原点に戻って再確認し進んで行きたい。組織力をあげる為にマネジメントを行い、ぶれない自分に成長して行かなくてはと再認識した。
- ・グループワークを通して色々な施設がある中でも参加されている方々は同じような悩みを抱えていることが分かり、共有できたことも多かった。  
この研修で得た知識を整理して現場で生かせるよう頑張りたいと思います。  
地域連携の部分では外来から始めることの重要性が理解できたので、少しでも前に進めるようにしたいと思いました。
- ・管理上の問題の原因・要因について考えさせられた。
- ・現在悩んでいることを解決する方法がわかりました。研修参加で元気が出てやる気になりました。  
他施設の方と交流ができ、今後も交流を続けていこうと思いました。  
最終日はとても充実していました。ここで学んだことを現場で活用したいと思います。
- ・普段は目の前の業務トラブルと向き合い、くるくると頭と体を回転させている毎日です。こんなにじっくりと考えたり、講義を聴いたりすることができてリフレッシュとモチベーションUPに繋がりました。今抱えている問題の解決の糸口になりそうです。
- ・もっと行政や今後を考えたいキャリアアップに向けて学ぶ必要があると感じました。他施設でも抱える問題は同じでよいアドバイスが聞けました。
- ・人材育成とキャリア開発の講義で学習と仕事を一体化させることを自部署に戻り実施していこうと思う。  
また、新人教育や学生指導については、ペダゴジーとアントラゴジーを上手く活用し成人教育できるようにしていきたい。  
スタッフや学生が自分の意見を言えるように仕組みをつくることも必要と考えた。入院前から療養生活支援が必要であり、地域住民への意識づけも必要である。
- ・同じような役職の先輩と話し、アドバイスを頂いたり経験を語って頂き貴重な時間を過ごせた。研修では普段あまりよく理解していなかったこともあり、改めて考えていく必要性を感じた。  
いつも一方的にしか考えていなかった事に気づき、色々な方向から見て考えることをしていかなければいけないとわかった。
- ・管理者としての知識は今まで自己流で学んできた所があったが、このようにしっかりと研修で学ぶことで管理者としての役割を改めて考える機会となった。  
3日間ではあったが、研修内容の項目は多くあり、充実した研修であった。どの先生方の講義はわかりやすく、すんなりとして理解できたと思う。  
これを実践していけるかはこれからの努力するところであるが、よい動機づけとなった。
- ・看護の今後の動向については知らない事もあり、今後どのように病院が変わっていくか、看護が変わっていくのか学ぶ事で自分自身やスタッフのキャリアアップなどにつなげていきたいと思いました。
- ・毎日起こっていることを解決することに追われがちだが、“先を読む”ことを改めて認識し、視点や視野・考え方を学ぶ事ができた。
- ・毎日の課題に追われるだけでなく、医療経済についての動向や看護行政の動向を捉え、大学病院としての役割を認識し、組織における自己の課題と明確することが必要である。
- ・改めて自分が向きあわなければならない問題、認識すべき課題について考えさせられました。
- ・実践に即役立つ内容もあり勉強になった。考え方が変わったような気がする。多面的に見る考えるということが学べた。もう一度講義を受けたいと思いました。  
人材育成も違う視点からの学びで納得して聞くことができた。
- ・看護管理者研修の講師の方々は非常に元気でした。管理でモヤモヤした悩みはふっとびました。  
事象にばかり目がいき、考えるべきものをさぼっておりました。ありがとうございました。
- ・講師の先生方のパワーをいただきながら、「管理者としてやらなければならないことが沢山あるヨ」と背中を押してもらった気がしました。ありがとうございます。
- ・日本全国、職種が違っても2025年問題への対策と共に安定した医療が提供できる様に考えられていることを理解し、自分自身も分野の中で努力しようと思う。

- ・看護管理者に求められる能力を身に付けないと病院がなくなる。行政の動向をcheckし、何が必要で何が出来るか、どういった人材を育ててどう関わるか何となく自分の興味あるものを実践しようと思うと情報収集をして計画を立て、実践していた気がするが、上司に見守られ、育てられていたのだなと感じた。自分もそういう人材をみつけ、育てられたら(楽しいと思う)育つように関わらなくてはならないと痛感した。
- ・教育システムや評価方法など悩んでいたことの方やヒントを学ぶことができました。もっともっと勉強していかなくてはいけないと思った。
- ・日々の病棟での管理業務を行っているとも目の前のことに精一杯となり、社会状況から見た看護師に求められていることなど、考えられていなかった。今回の研修で、広い視野をもって数年先を考えながら行っていかなければならないと感じた。病棟において中堅Nsのキャリア支援は私の中で課題となっており、調和課程は今後支援を行っていくうえで考えていかなければならないと感じた。
- ・リフレクションで問題解決の糸口を見つけることができた。  
これからの看護職は慢性期の患者が生活をしながら生きていくための支援をすることの大切さを実感した。予測力・洞察力・判断力・采配する力がNsに求められていることを受け止め、前進していきたい。
- ・大学病院管理者を対象とした研修内容であったため、日々の管理状況を振り返り、評価することができた。
- ・大学病院をめぐる医療政策の動向や看護行政の動向についての講演を聴かせていただき、自分たちが大学病院の看護管理者として何をしなければいけないのか、責任の重さを痛感いたしました。  
看護管理実践のリフレクションでは皆さん同じような悩みや問題を抱えていらっしゃることもあり、いいアドバイスをいただいたり、自分の考えを整理することができて良かったです。
- ・全体に講義時間が不足気味で忙しい印象でした。
- ・国の政策にもう少し関心を持たないといけないと思った。  
地域にも目を向けていきたい。
- ・日本で現在問題になっている医療(看護)問題について改めて現状を理解し、考えるよい機会となった。  
病院で生じている問題は社会の問題でもあり、我々管理者が取り組み続けなければならない課題でもある。日々の小さい課題(問題)～大きい課題まで今の自分ができる事、やれる事、やっていかなければならない事等、この研修を受講する中で明確になったと考える。
- ・自分自身の視野の狭さを痛感した。スタッフに広い視点でとらえ、対象に意図的に関わられることを勧めるのに自分は虫の目であった。鳥の目を養えるように努力したい。
- ・データ活用は看護研究にも関わる部分なので、最後時間がなくなってしまったのでもう少し聞きたかった。  
リフレクションの演習では実際に自分では気づいていない事をアドバイスされたり、解決策のヒントをもらったり、学びが大きかった。どんな問題を管理者として抱えているのか他施設のことをもっと聞きたかった。
- ・リフレクションについて、他施設の方と日常的な悩みや現状を共有でき、思考する時間が大切である。  
看護を取り巻く行政や今後の方向性が理解出来た。  
管理に必要なデータとその活用について理解できた。  
どの講義も内容が深く、時間も限られていたので後での振り返りが重要である。  
自分の立場で今後どのように人を育てていくかのヒントが多くもらえた。人を育てるには仕組み、訓練、教育する側の資質向上など必要である。
- ・大学病院で勤務しているのに診療ばかりに比重をおいて事象をとらえていたことに改めて気づかされました。管理者として大学病院の使命をしっかりとらえ何が出来るか考えたいと思います。
- ・セカンドレベルを受講して年数が立っていたため久しぶりに学ぶ機会となり刺激的であった。  
管理者としての振り返りとなり、自分の強み・弱みを改めて考えさせられた。  
自分の役割上、今後の具体的に導入できる仕事の戦略・戦術が整理できた。
- ・今、医療現場がおかれている厳しい状況がデータを見る事でよくわかりました。  
また、先を見据えるためには人口動態やデータをよくよく見ていることがとても重要であることを学びました。  
部署や病院に変革をもたらすには、言う・伝えるだけではだめで、仕組みを作らなければ始まらないことも学習しました。  
人を納得させる三角ロジックも収穫でした。よい研修の場をありがとうございました。  
最後の「大学病院における地域連携」も素晴らしい講義でした。
- ・師長としての役割が果たせていないことに気づかされた。職場での問題にリフレクションを活用して実践していきたいと思います。又、データ活用もエクセルは苦手ですが、挑戦していきたいと思います。  
研究が嫌いなスタッフを育てないようまずは自分も文献検索しノート作り活用していきたいです。

- ・多方面からの講義を受け、自分がリーダーシップをとって行わなければならない多くの事を学んだ。もっと情報と知識を得る必要を感じた。
- ・大学病院の職員として法的にも定められていること、現在の大学(当院)の理念とも結び付けて考えることができた。  
働いていく中で事象として捉えていることもあった為、更に考えを深め問題として分析し、対応策へと結び付けていきたいと思います。  
ありがとうございました。
- ・データの活用する方法に対しては、とても必要であり、大いにすぐにも実践していかなければならないと私にとっては強く感じた。またもう少し、いやかなり学習も必要であり、このことに関しての研修があれば受けたい。  
坂本先生の講義はとても楽しく、また、今の自分をかづけてくれた。とても感謝しています。もう少し頑張る力をもらいました。自分のできてないことが強く感じた。
- ・現状を多面的に見る事やデータを活用してより客観的に見る事の重要性が実感できた。今回の研修の学びを少しずつ生かして実践するなかで身につけていきたいと思う。
- ・社会や看護の動向を知った上で、管理を実践する必要があると再認識できた。今回の1つ1つの研修内容を自身の管理に活かすと共に関連する部署の職員にも伝達していきたい。
- ・リフレクションの共有はとても良かったです。(評価を)まあまあそうであるにした理由は時間の不足です。でも全体の共有が短いなりにとても参考になりました。  
2025年がどの先生にも取り上げられており、以前から深刻だと思っていたが、真剣に考えるべきだと思った。  
参考になる本が出された講義がありましたが、宣伝でも大丈夫ですので、そういう機会が増えると良いと思います。大学病院の師長としての自覚を改めてした3日間でした。ありがとうございました。
- ・改めて政策や看護協会の動向に注目し今の立場で考え自ら行動することの大切さを知りました(再認識しました)。  
自施設にとって必要とされる人材になるべく、自己研鑽していかなければと考えています。
- ・目の前の事象に振り回される事無く、根本原因を見つけることの大切さを学んだ。  
文献を読み、活用することの必要性と重要性。  
思いと感覚で仕事をしてきており、理論的な対策や根拠を提示してこなかった。上手く回っている時は良いが、少しの打撃にも弱い組織になっているように思う。私の仕事はシステムの構築と整備が大切なんだと気づかされた。  
どう生きるか生きたいか看護ケアの原点だと思いました。
- ・色々な学びがありました。1つでも現場で活かしていきたいです。
- ・社会の求めるものも踏まえながら自病院が何を指すのか明確にして進んでいく必要があることを認識した。  
人材育成に関わりながら自分も成長し続けていきたいと思う。
- ・院内での教育委員の役割もあり、今年度新たなコースキャリアUPの研修等、企画実施中であり活用や職場での実践につなげたかの効果等どうするか考える材料がもらえて私的にも実践にこの研修をすぐにつなげることができると思います。  
データや文献の活用についてはわかっているつもりであったり、今更聞けない部分もあり学びになりました。
- ・管理職対象の研修に初めて参加しました。自分の所属する組織のみでなく広い視野をもって組織や自己の役割を考える事や系統立てた学習の大切さを改めて感じました。ありがとうございました。
- ・時代の変化に伴う医療のあり方の変化について、第一人者から講義を受けることが出来て非常に有意義だった。それぞれの講義が充実しているながら非常にわかりやすく入りやすかった。  
師長となって日々、目の前の仕事に追われて看護というものの意義を忘れていたように思ったが、改めて自分の役割について問い直し、目標を立てることができるようになったと思う。
- ・大学病院の使命を果たしながら時代に合った運営をしていかななくてはならないことを強く感じました。また今ある事象をただ見るのではなく、そのことが起こっている背景の分析や社会情勢など要因に目を配る事を学びました。  
看護管理実践のリフレクションでは“感情を表出”することが今まではイケナイ事と思っていたことを“表出してよい”と言われてとても心が救われましたし、スタッフにも感情を表出できるようにしてからその感情を産んだ根元の問題は何かを本人、そして私も気が付けるようにしていきたいと思います。
- ・医療・看護・看護教育等に関する行政、法令などを時系列・背景・根拠を持って学び頭の中を整理することができました。  
同等の職位で活躍されている他施設の方との交流を通し気づきや感銘を得ることができた。  
坂本すが先生のお話を間近でうかがうことが出来、元気と勇気をいただきました。

・政策、行政など法の変化、周囲の変化について情報は得ても改めて詳しく内容を聴くことができ、変化に対応していかなければいけないと感じた。  
経営・演習・データ活用などはとてもわかりやすかったが、実践の場でどのように使えるかなど、自分の思考がすみやかに対応できていないことが、少し消化不良のように感じている。(実践への応用という点で)

(2) 本研修を今後さらに充実させていくためのアドバイスや意見

・他大学の方と意見交換できて有意義でした。

そういう時間がもっとあれば良いなと思いましたが3日間なので難しいですね。

・「看護管理実践リフレクション」でのグループワークの時間が少なかった。もう少し第三者の意見を聞きたかった。

「看護管理実践リフレクション」の後に「人材育成キャリア開発」を受講すると関連付けることがしやすかった。

・医療政策や看護の動向に関しては集約しても良いのではないのでしょうか。

・所属部署の都合上、名刺を交換して初対面の挨拶を交わす事が多いのですが、今回のようでも看護師の方々の名刺交換がなされている様子はあまりみられませんでしたので、お互い同じような迷いや意見の交換、情報の交換を今後つなげられるためにも、もしかしたら名刺交換等行い、今後につないでいけたらよいと思いました。

以前別の会で名刺交換された方からメールでご相談を受けた事もあったので…多くの方とこのまま終わってしまうのは残念な様に思いましたので…すみません-帰りにしている方も多かったです。

・データ活用の講義内容は問題解決にもすごく興味があるのでもう少しゆっくりと聞ければと思います。

・講義資料が一冊の冊子になっていても良いのではないのでしょうか。

・学びやすい環境をいただき感謝いたします。お世話になり、ありがとうございました。

・どの講義も内容の濃いものだったので、時間が足りず十分消化できないものがあった。もう少し時間的に余裕があった方がいいのか。

・研修の最後まで終われない内容がいくつかあった。もう少しゆっくり聴きたいものもあった。4日位にすると余裕があって良いと思います。

・とても良い講師の方で満足しています。しかし、講師の先生の流れが早く、理解がしにくかったです。特にデータ活用の講義の進めが早く理解ができなかった。

・時間が限られているため、最後まで説明を聞くことができなかった講義もあったので残念でした。

他の施設の方との交流(できるだけ多く)できるように席替えを毎日行う、夕方交流の時間(プログラム)を入れるなどあったらもっと色々な話が聞けるのかなと思いました。

・演習の時間がもう少し確保できた方が全体の意見等をまとめる時間があつた方がもっと全体的な共有することができたのではないかと思った。

・大学病院という同じ立場のNsの研修だったので、情報交換ができてとても良かった。もっと色々な方とお話したかったが時間が足りなかった。もう一日多くしてテーマを決めてGWをすると充実したかなと思った。こういう機会はないのかなと思うと残念です。

・もう少し講義の時間があると良いと思います。

・リフレクションなどのグループワークがもう少しあればいいと思った。

・研究・データ処理は演習があると更に身に付く。

・参加できて良かったです。現場に活用しようと思います。

・「看護管理におけるデータ活用の方法」をもう少し時間をかけて講義してもらえると理解しやすいと思った。

・研修が受講しやすいようご配慮いただき感謝致します。もう少し期間が長ければ(5日間位)じっくり学べそうです。(スピード早く、聴講した内容をじっくり考える時間があると良いと感じた)

・「大学病院をめぐる医療政策の動向」と「看護行政の動向」は同じような内容に感じた。

- ・3日間という期間で出席はしやすい日程ではありますが、もう少しひとつひとつの講義をゆっくりと聞きたいと思いました。全ての講義が早足であると感じました。3日間ありがとうございました。
- ・リフレクションのようなグループワークがあると、もっと多くの方と接することができると思いました。
- ・演習機会があったので他病院の話聞くことができ良かった。もう1度ぐらいあっても良いと思う。
- ・グループワークをもう少し入れていただくと良いかと思いました。3日間ありがとうございました。
- ・講義と演習を組み合わせる身に付ける時間があると良い。自分自身が課題を明らかにして臨む必要があった。
- ・同じ立場で悩んでいる事も多く、自分の問題を話す中で整理出来る事が多々ありました。GWの機会、自分を振り返る機会がもう少しあると良かったです。この短期間の中でかなりの内容を盛り込んで頂きました。大変有意義でした。ありがとうございました。
- ・同じような大学病院の師長方が集まる事がなく、情報交換もでき良かった。グループワークがもう少しあっても良かったと思う。
- ・先生方の中には同じpptを用いられており、説明内容が同じだったので、事前に先生に話し、ポイントのみの説明でその他の説明にいただけたと良かったです。(ppt:とばしたpptもあったので)  
「看護管理実践のリフレクション(演習)」は時間をもう少し取れると良かったと思う。刺激の問いかけに関し説明をしていただくと良かったと思います(対策に対しての話に集中したため)  
資料をカラーでいただきたい。(自施設に戻りPDFファイルとして共有するため)
- ・沢山のことを教えていただき、充実していましたが、もう少し研修期間が長ければGWの時間をもっととれるのと思いました。現実的には苦難かとは思いますが。
- ・看護管理におけるデータ活用方法はとても重要なのでもう少し時間をかけて具体的に話を聞きたかった(1日かけても良いのでは)
- ・演習の機会がもう少しある方がより良かったと感じた。自身は管理者としての経験年数が低い為、より多くの先輩と話す機会があれば良かった。
- ・講義中心であったが、リフレクションの演習は良かった。全講義だけでなく、演習も入れた方が良い。
- ・とても充実した研修でした。3日目の終了時間をもう少し早いと飛行機が安心できます。
- ・データ活用、文献活用についてはもう少し講義時間があつたら良かったと思います。(内容が盛りだくさんの為、講師の方も早口となり、理解する前に次にいってしまうことがあった為)  
臨床に戻っても役立つ研修内容であったと思います。
- ・座学も重要ですが、もう少しグループワークがあり、考えてまとめて話をする場面があれば良いと思いました。宇都宮先生の話は感動しました。
- ・「看護管理実践のリフレクション」→情報交換に走ってしまい、本来の目的からはずれてしまった気がします。
- ・資料を事前にいただくと目を通し、学習できる部分もあるかと思えます。
- ・“行政動向”の内容が1日目の研修内容と重なっていたので残念だった。
- ・近くに人々には話したり情報交換ができたが。  
聞きたい事・メッセージを交換できるとか(お見合いパーティーのようにグルグル回る?)全国の病院の情報を知ることのできる場なので、何か時間をとれるといい。  
出席者の問題を事前に把握し、グループをわけてプレゼンする。文献にはなっていない情報を交換・検討のできる場があつたら嬉しかった。
- ・日々の業務に追われ、管理者はストレスを感じていると思われる管理者のストレスマネジメントという面の研修もあつてはと思った。
- ・3日間の研修では学びきれない部分もありましたので、数年前と同じ所に講義+演習をまとめて行なっていただけた方がよい様に思いました。  
スライドがカラーでしたので、できれば資料はカラーでお願いしたいです。
- ・資料はカラーにした方が見やすいです。
- ・演習がもう少しあると嬉しい。

- ・千葉駅を利用する参加者が多い為、有料で良いので帰路の交通手段の確保をスムーズにできればありがたいと思いました。路線バスには長蛇の列で乗車できず、タクシーも呼び出さないとないため、ジャンボタクシーやマイクロバスの工夫など。
- ・色々な講義を聞いて大学病院として研究・教育・診療のバランスを改めて再認識することができた。どうしても目の前の業務に捉われがちであるため、スタッフにもきちんと指導し中間管理職としての役割を果たさなければならないと強く感じた。
- ・行政に関して2つの省からの話であったが、重複する内容も多く、どちらかまたは1枚で2つにしてその分講義やグループワークを増やすとより良いのではないのでしょうか。  
 予測していたレベルより基本的なことが多かったので少し物足りなさを感じた。  
 昼休みは充分あり、休息をとることができた。  
 自施設に戻り、研修で学んだことを是非活用していきたいと思う。  
 他施設との方々と交流があり、とてもよい経験をすることができた。ネットワークを深めたい。ありがとうございました。
- ・学内の先生方の紹介がなくて残念でした。略歴や専門としておられる研究分野なども教えて頂ければと思いました。  
 学びの多い3日間でした。講師の先生方はじめ、細かい点までご配慮くださった担当の先生方にも感謝申し上げます。
- ・管理・マネージャー・リーダーの違いとは何か。  
 自分は何なのか、何をどこを目指したいのか考えさせられている。そのヒントとなるような内容があればうれしい。  
 行政の動向を食後の時間にするよりはリフレクションの時間を食事の前後にもってきた方が効果があるのではないか。
- ・駅から会場まで歩いていける事を聞きました。地図があればより良かったです。(今の時代は自分で調べる所ですが)
- ・3日間では短く、できれば5日間期間をとってほしいと感じた。
- ・ベーシックコースは講義のみであるが、やはり実践とセットになっての方が理解できるが、時間的な問題もあり(受講する側)難しい。集中しては通えないが講義は集中して後はとびとびで課題(実践)をこなしていく方法も良いのではと感じる。
- ・認知症、慢性疾患患者を急性期の大学病院で看護するジレンマを解決する方法など、指導する立場として知識を深めたいという思いがあった。
- ・人材育成やキャリア支援について管理者としてどう行動したらよいか日々悩んでいます。ディスカッションでも良いし、リフレクションを通してでもよいのもう少し深めたかった。
- ・リフレクション研修はPMの方が良かったと思いました。  
 普段座り続けることがないので、長時間の講義は集中力が切れそうになりました。
- ・3日間という限られた時間なので限界もあるが、OUTPUTの時間がもう少しあると様々な大学師長との意見交換が活発にできて良いと思う。  
 マネジメントの内容がもう少しあっても良かったかと思う。
- ・グループワークでは他施設の方々と意見交換ができ、とても有意義でした。もう少しグループワークがあったらと思いました。  
 参加することができてとても良かったです。ありがとうございました。
- ・研修の期間・日程共に無理のないご配慮に満ちた設定と思いました。運営委員の皆様にご心より感謝申し上げます。  
 できれば配布資料をカラー印刷にいただけると嬉しいです。  
 振り返りをして今後の仕事に生かせればと思います-生かします。  
 宇津宮先生、ありがとうございました。
- ・ベーシックコースは講義形式の研修と言われていたのでとても良い刺激をうけることができるものであった。内容は充実しており、3日間では足りない(忙しい)気がした。  
 演習やグループワークにより学んだことを見に付けるため機会を頂ければアドバンスコースにも興味を持って参加したいと考えています。

## <アドバンスコース>

平成25、26年度は、アドバンスコースプログラム開発のためのアクションリサーチ型共同研究を実施した。

### 1) 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った。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

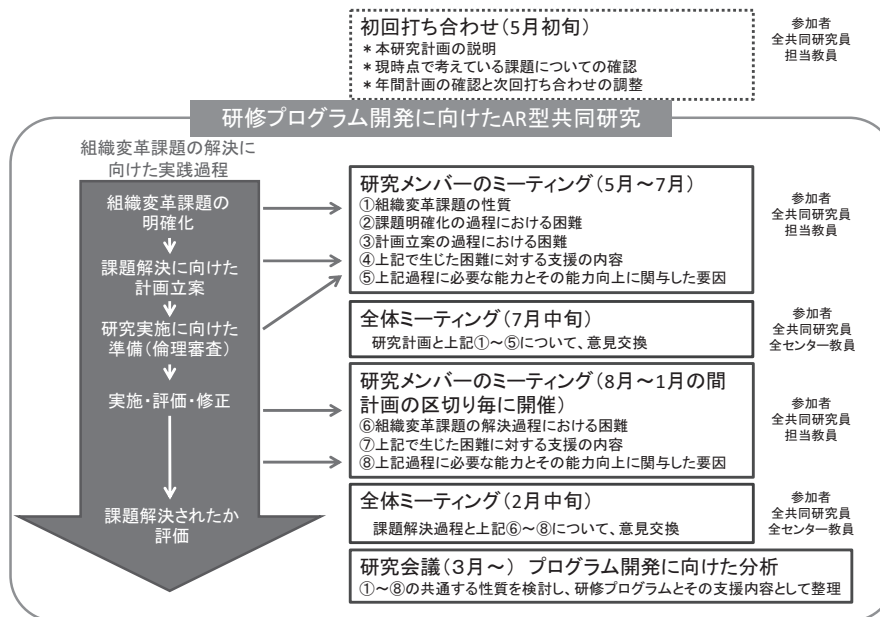


図 アクションリサーチ型共同研究の計画の概要



## 2) 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）

## 3) 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、活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、師長としての自身も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を作っていきたいのか、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を作っていきたい、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。

#### 4) 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"> <li>・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)</li> <li>・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)</li> <li>・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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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)</li> <li>・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</li> </ul>

	<p>ようとプロジェクトに取り組む (D)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・枠組みがもともと決まっています、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)</li> <li>・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)</li> <li>・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)</li> <li>・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)</li> <li>・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)</li> </ul>	<p>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)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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)</li> <li>・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)</li> <li>・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)</li> </ul>
<p>計画立案</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。(C)</li> <li>・倫理審査申請書の書き方に困難を感じる。(C)</li> <li>・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)</li> <li>・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)</li> <li>・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)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。(C)</li> <li>・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)</li> <li>・業務と研究の関係性を整理できるよう支援。(A, B, C, D)</li> </ul>
<p>実施・評価</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・スタッフ自身の自主性が活かされるような企画してはどうかと提案。(B)</li> </ul>

	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)	・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	・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)	・結果の示し方や考察の書き方の工夫を伝える。(C)
全般	・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)	・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
- ・

#### 5) 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た。

- 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"> <li>○解決したい課題の本質を見極める</li> <li>○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</li> <li>○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</li> <li>○看護管理者として十分なリフレクションができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>グループ別ミーティング</li> <li>リフレクション・フレームワークの活用</li> <li>複数ミーティング</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1年目</li> <li>6月頃まで</li> </ul>
計画立案	<ul style="list-style-type: none"> <li>○業務と研究の関係性を整理し、計画立案ができる</li> <li>○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</li> <li>○わかりやすい研究計画を立案する</li> <li>○支援を受けながら、倫理審査を受けることができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>複数ミーティング</li> <li>リフレクション・フレームワークの活用</li> <li>倫理審査のサポート</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>8月～9月まで</li> </ul>
実施・評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>○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</li> <li>○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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>個別支援</li> <li>センター教員によるデータ収集を含む</li> <li>リフレクション・フレームワークの活用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>～2年目5月</li> </ul>
公表	<ul style="list-style-type: none"> <li>○プロジェクトの全貌をわかりやすく伝える</li> <li>○公表による意見や関心を踏まえて考察を深める</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>個別支援</li> <li>複数ミーティング</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2年目5月～3月</li> <li>施設内</li> <li>学会など</li> <li>論文化</li> </ul>

## 6) 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、まず平成 26 年度のベーシックコースの報告を述べる。次に、平成 27 年度からのアドバンスコース開講を目指して、H25、26 年度のアクションリサーチ型共同研究による研修プログラムの開発について述べる。

### (2) <ベーシックコース>の報告

<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であり、短期間の集中講義・演習を中心としたプログラムである。

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 20 日 (水)	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 21 日 (木)	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 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 22 日 (金)	臨地実習場面の教材化 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

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、短期間で効果的な講義・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、共有できることが多かった。」「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。



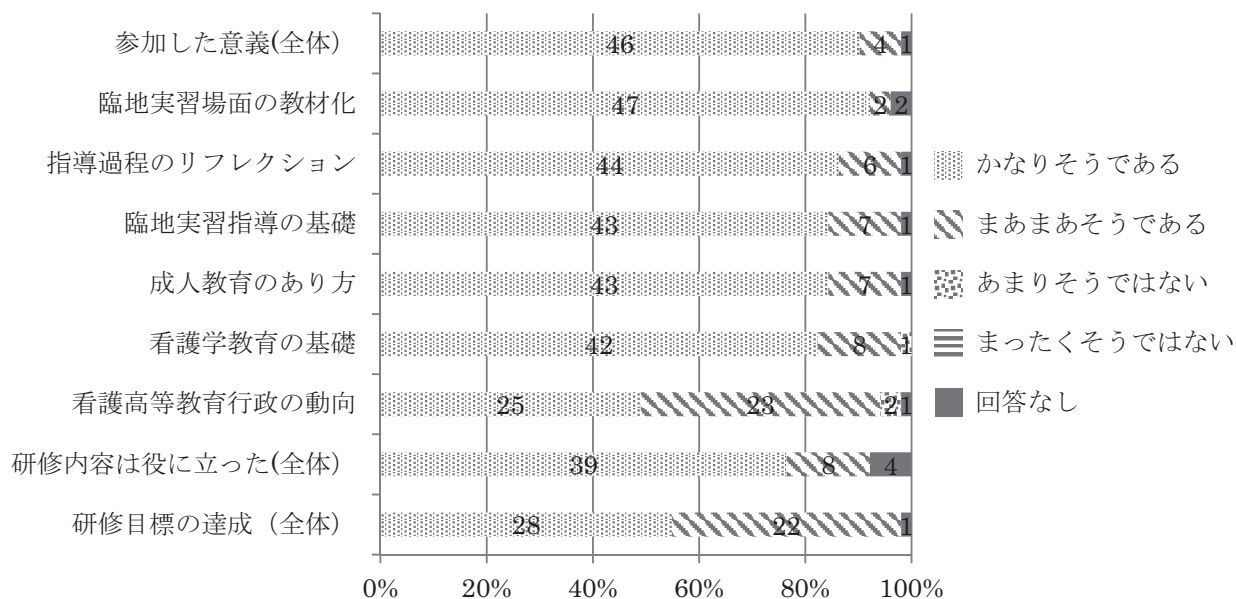


図1 終了時の評価結果

### 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。

### (3) 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 －看護学教育指導者研修プログラムの開発－

#### (ア) 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。

#### (イ) 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

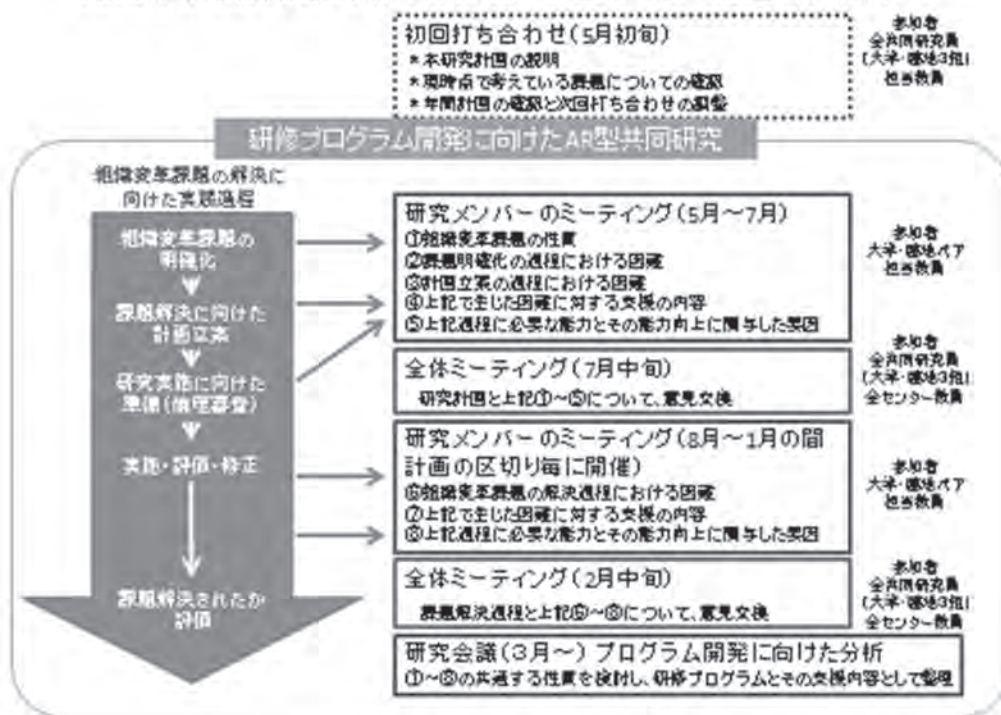


図 アクションリサーチ型共同研究の計画の概要

## (ウ) 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。

## (エ) 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。

### (オ) 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"> <li>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)</li> <li>プロジェクトの最終成果についてはまだ検討が必要 (C)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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)</li> <li>新たな視点で課題に関する意見交換 (A,B,C)</li> <li>計画立案に向けた、何を成果としたいかを確認する (C)</li> </ul>
計画立案		<ul style="list-style-type: none"> <li>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)</li> </ul>
準備	<ul style="list-style-type: none"> <li>倫理審査は、病院と大学の両方に提出 (A,B,C) した</li> <li>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)</li> <li>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)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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)</li> </ul>
実施・修正	<ul style="list-style-type: none"> <li>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)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>利害関係のない立場で、インタビューを実施 (A,B)</li> <li>分析を一緒に実施する (B,C)</li> </ul>
評価・公表		<ul style="list-style-type: none"> <li>共同研究者として内容に目を通し、意見を述べる (A)</li> </ul>
全般	<ul style="list-style-type: none"> <li>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)</li> <li>時間管理・スケジュール管理に支援がほしかった (C)</li> </ul>	

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ても円滑にすすんだ。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。

(カ) 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。図1に示す。

図1 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	○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

## 7) 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利用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の独自事業として、文部科学省の後援を受けて開催してきている。

本年度は 16 回目の開催となり、テーマは『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～』のもとに開催された。開催概要は下記のとおりである。

1. 期間：平成 26 年 10 月 20 日（月）～10 月 22 日（水）
2. 会場：千葉大学 けやき会館
3. 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～
4. 参加校：国公私立大学 53 校  
(内訳：国立大学 18 校、公立大学 13 校、私立大学 22 校)
5. 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ワークショップ終了後に自大学でのFDの取り組みを報告できる。
6. 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 啓二氏（国立教育政策研究所高等教育研究部 部長）
7. 特別講演：「変化する社会とこれからのキャリア開発とその支援」  
花田 光世氏（慶應義塾大学名誉教授、一般財団法人SFCフォーラム 代表理事）
8. 基礎ワークショップ：「FDマザーマップによる自己分析」  
川島 啓二氏（国立教育政策研究所高等教育研究部 部長）  
中島 英博氏（名古屋大学高等教育研究センター 准教授）
9. 発展ワークショップ：「マザーマップを用いたFD企画」  
中島 英博氏（名古屋大学高等教育研究センター 准教授）  
近藤 麻理氏（東邦大学看護学部 教授）
10. グループワークの検討テーマ  
メインテーマのもと、検討テーマを 1 グループあたり 7～8 名前後でグループ討議・発表を実施。  
(検討テーマ) 看護系大学教員のキャリア開発や看護系大学教員の看護FDの現状の課題と解決方法（工夫やアイデア）



11. 看護FDカフェ（ワールド・カフェ）

グループ発表後に、他のグループを訪問する旅人ラウンド及び訪問先での情報を共有するホームラウンドを実施。

①作戦会議

グループ発表の後、旅人ラウンドに出る前に、グループの団結と各人のミッションを確認。

②旅人ラウンド

他のグループを訪問し、各グループの案や企画に対する質疑応答や提案を行う。

③ホームラウンド

元のグループに戻り、訪問先のグループでの質疑応答や提案を共有し、気づきと発見を統合する。

12. 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 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）

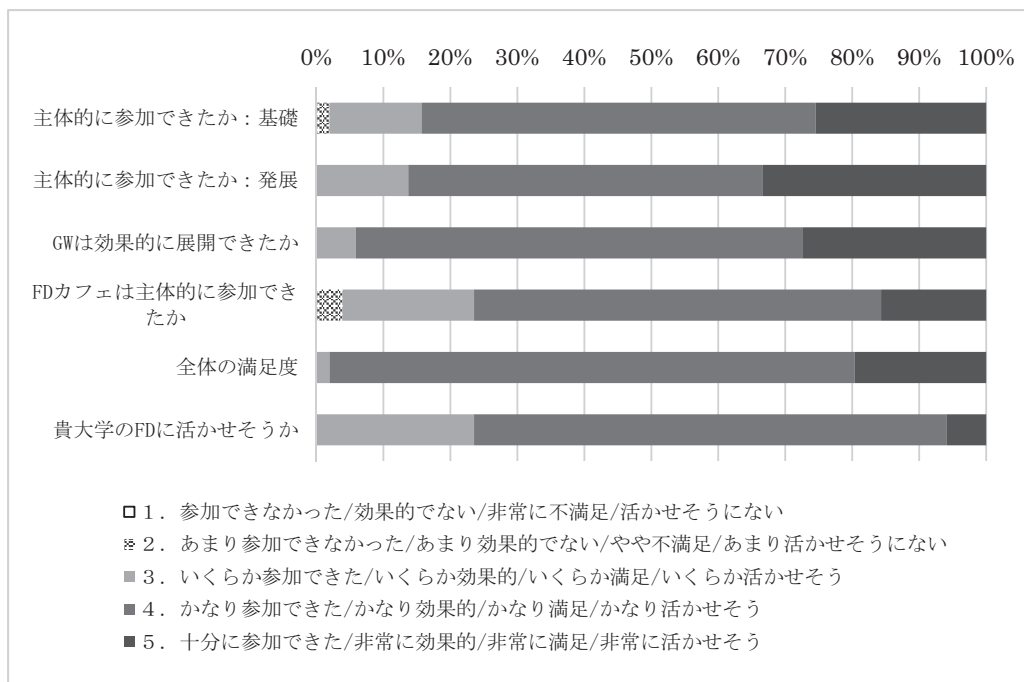
杉田 由加里（千葉大学大学院看護学研究科 准教授）

13. 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）

13. ワークショップ終了後の評価結果を以下に示す。

12-1. 今回のワークショップを振り返り最も近い番号に○をつけてください。



12-2. 今回のワークショップを通して、良かったと思われる点を記入してください。

#### ＜他大学のFDの状況を知ることができた＞

- ・ 他大学の状況を知ることができた
- ・ 他大学の取り組みを知ることができたこと
- ・ 他大学でのFDの実施状況について情報が得られた
- ・ 様々な環境でのFDの取り組み、現状について知ることができた
- ・ 他大学のFDの実施状況などを伺い、アイデアや工夫について知ることができた

#### ＜他大学とFDの取り組み状況や課題を共有でき、今後のFD活動について考えることができた＞

- ・ 他大学のFDの取り組みについて情報交換ができた。今後持ち帰って活かしたい
- ・ 他大学のFDの状況が分かったこと、使えそうなものは使ってみたい
- ・ 他大学の課題を聞き共有することにより、問題解決について考えるきっかけになった
- ・ 自大学のFD活動のヒントや他大学の活動で取り入れてみたい活動があった
- ・ 自大学で問題と思っていたことが他大学にもあるという事実から、共通理解が生まれ解決の糸口も見えてきた
- ・ 他大学の取り組みと実際の自分の取り組みをすり合わせて考えることができた
- ・ 他大学におけるFDの現状を知ることができ、現在の課題への具体的なヒントを得た
- ・ 他大学のFDについて、共通する課題が見いだせた
- ・ FDに関して誰もが同じような悩みを持っていることが共有できた

#### ＜自大学のFDについて振り返る機会となり、今後の活動を考えることができた＞

- ・ 自大学のFDの組織的な取り組み、学科での取り組みを見直す機会となり、自大学の位置づけを確認できた
- ・ 自分の大学のFDについて振り返ることができた
- ・ 自大学のFDについて活用できる点を数点明らかにできた
- ・ 本学での取り組みに向けて方向性が見えた
- ・ 自分の大学に戻って行動レベルの指針を得ることができた
- ・ 何がFDなのか見えていない部分があった。具体的にどう行動すればよいのかが理解できた
- ・ FDの展開についての案をもらえた
- ・ FDについて考える機会となった。日々の振り返りもでき、今後の仕事を意欲的に実施できる気がする。
- ・ FD活動について学び、考えることができた
- ・ FD委員会に帰ってから活かせる内容を得た
- ・ FDのあり方について考える機会となった
- ・ 自学の教員と共にFDを考える方法が分かった
- ・ 新人（若手）教員のためのFDについて考える機会を得た

#### ＜自分自身のFDに関する認識、理解が深まった＞

- ・ FDに対する考え方が明確になった
- ・ FDの理解が深まった、FDに関する視野が広がった
- ・ FDに対する認識が変わった/増えた
- ・ FD活動に対する意欲が高まった
- ・ 停滞しているFD活動を有意義な活力あるものに変えていくことができる
- ・ FDを再確認でき、今後の活動についてのビジョンが見えた
- ・ total designとしてのFDという概念の理解が深まった
- ・ FDテーマ、FDニーズの発見のプロセスを理解できた
- ・ キャリア形成やFDに関して今まで見えていなかった内容に気づかされた
- ・ FDについての基本的な視点が理解できた
- ・ FDの考え方、個人として組織としての成長について

- ・ FDは個人のFDととらえていたが、個人の軸と組織の軸があり、先を見越して考えていくことを理解できた

#### <日常の活動がFDにつながっていることが分かった>

- ・ 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、実施していかないといけないと確認できた。
- ・ 日常での活動がFDであり能力開発であることに気付けた。他の教員とも共有したい。

#### <FD マザーマップの活用について知ることができた>

- ・ FD マザーマップを学べたこと
- ・ FD マザーマップの必要性と今後の活用について
- ・ FD マザーマップの活用方法を知ることができた
- ・ ツールとしてマザーマップを使うことが確認できた

#### <FD マザーマップの活用により自己の状況を知ることができた>

- ・ 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
- ・ FD マザーマップの活用により自分自身の現在状況を知ることができた

#### <自分を客観視する機会となった>

- ・ 発展ワークショップでシートを使用しながら自己を振り返り、自分の弱点を認識できた
- ・ 自分の教員としての強み、弱みを再認識でき、課題に気づけた
- ・ 自分自身の大学教員としてのあり様を振り返り、今後を考えることができた
- ・ 自分自身、自己開発していこうと覚悟が少し強まった
- ・ 教員力は継続して up させていかなければならないと再度認識できた
- ・ 自分自身の教員としての能力開発における現状が見えてきた。事前のアンケートでは評価が高すぎたことに気づいた。
- ・ 自分の現状を客観視する機会になった
- ・ 自己の参加動機と問題意識に関する自分なりの考察ができた
- ・ 自分の考え方（大学教員とは？）が明確になった
- ・ 普段、学生に人にわかるように説明せよとか話しなさいとか言っているが、自分自身それができていないということがよくわかった。とにかく自己を振り返るよい機会となった。
- ・ 日頃の様々なことに関しての言語化-学生には求めているのに、教員としてその機会はなかった？?-上席者になる程他者に求めても自分自身に課する事は少なかったのかも。

#### <自分の役割を再認識できた>

- ・ 自己の立場（大学の中で、あるいは、看護教育者として）における広い意味での役割や責任が確認できた
- ・ 大学で自分が果たすべきことが理解できた。FD委員でなく一教員としての取り組み方について示唆を得た

#### <他大学の教員と交流ができた>

- ・ 多様な大学教員とお知り合いになれて情報交換できたことは貴重な体験となりました。
- ・ 色々な先生とお話しでき良かったです。
- ・ 他大学の教員との交流。他大学の先生方と話が出来た。
- ・ 色々な背景をもった教員の先生方と話ができて、新しい発見につながった。
- ・ 多くの方とのディスカッションから看護教員としての知恵を頂いた。
- ・ 生き活きとした姿、教員モデルとの出会い。
- ・ 元気をもらったこと。
- ・ 他学の先生方との交流はとて楽しくいろんな勉強にもなりました。

#### <その他>

- ・ 参加する前は正直「行かされている、参加させられている」感が強かったのですが、講演→基礎ワークショップ→発展ワークショップという構成で徐々にリラックスして参加することができました。
- ・ グループ内でしっかり話し合え、いろいろな意見を聞くことができた。
- ・ 限られた時間の中で話をする、まとめる、記述するということは段々と鍛錬されていくものだというのを再認識できた。
- ・ ワークショップを通じて、成長することについて考えることができた。
- ・ 一番印象に残ったのは看護教員として小さくまとまてはいけないということ。もっと広い見識を持ちたいと思いました。
- ・ ディスカッションできたこと。学びを共有できたこと。
- ・ 悩みや苦勞を共有できて良かった。FDも共有が大切。
- ・ 問題に目を向けるのではなく、まずは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。
- ・ 効果的なFDを行うには時間もアイデアも必要だが、そこを惜しまずやらないと良くならないのだと思った。
- ・ 言語化することで具体的に考えることができた。
- ・ 日頃考えている事等を話し合うなかで整理することができました。
- ・ 強みに注目して能力を伸ばす重要さに気づいたこと。
- ・ FDは coure、看護に似ているということ
- ・ 多くの人の知恵が集まると短時間でもビジョンを具現化できる。
- ・ 看護職は専門職かという川島先生の問いかけは印象に残りました。それは私が今も問い続けているからです。学生にも4年生にもなるとこの件を問いかけると悩むようです。このことにどのように答えを出すか・・・。
- ・ コンピテンシー育成（キャリア開発）を意識しようと刺激を受けたこと。
- ・ 安心して自己開示できる環境

12-3. 今回のワークショップを通して、芳しくなかったと思われる点や改善すべき点があれば、記入してください。

#### <講演について>

- ・ 基調講演の内容が難しいところがいくつかあり、十分理解できませんでした。事前学習が必要であったと思います。同様に特別講演もしかりです。
- ・ 1日目のシンポジウムの意図をうまくみ取れず、個々のお話はわかったのですが、何を深めるのがわかりにくかった（参加者の質問は興味深く思いました。そこから少し意図がわかった感じでした）。
- ・ 基礎ワークショップ、発展ワークショップの位置付けが私自身の中で明確でなく、どう後のグループワークにつながったのかということがはっきりしない。

#### <FDカフェについて>

- ・ 看護FDカフェ（旅人ラウンド）でグループの発表について批判的質問（非難的質問）が最初にあり、話し合いの雰囲気はなくなったこと。→話し合いのルールを作ると良いと思いました。まず、教員が聴く姿勢をこのワークショップで学ぶことが大切だと思います。
- ・ ワールドカフェの意味を解されない方が多く、話しづらい雰囲気でした。
- ・ ワールドカフェはなくてもよい。
- ・ 看護カフェでよくも悪くも看護教員の志向性が見えて進まなかった→自由に語り合うという姿勢の必要性。

#### <グループワークについて>

- ・ グループワークの時間が足りなかった。限られた時間でできる事をやったという満足感が高いが、もう少し時間が欲しかった。

- ・ グループワーク（2日目）の時間が短い。もう少し欲しかった。
- ・ 2日目午前の4人グループのまま午後2つのグループが一緒になって8人グループで作業するとより深い内容に到達できるのではと思いました。（メリット・デメリットあると思いますが）
- ・ ゆっくり考えながらFD活動のためにFDマップをどう活用できるかについて検討する時間がなかった。
- ・ 時間はタイトだったが、逆に言えば限られた時間で成果を出すことも必要だった。
- ・ グループワーク8人は多いように思いました。4～6人ぐらいだと全員がしっかりと発言できるかと思えます。（書記を考えると5人～6人？）
- ・ 2日目のGWの時間がもう少しほしい。現状の紹介で40分位かかり、原稿作成にも40分。話し合ったまとめ。（原稿作成のため）に20分費やした→話し合いの時間が実質2時間程となる。もう1時間位あると具体策が検討し合える。
- ・ 色んなグループワークの技法を学べて良かったです。具体的なFD事例などとその成果のモデルがあると良いと思いました。
- ・ 時間的なこと。Bestな配分だったと思われませんが、もっと時間があるともっとよいのだろう。

### <その他>

- ・ もう少し全体で交流できると良かったと思いますが、自主的に動けば良かったことでもありました。
- ・ 研修の主たる対象者は教授以上となっているが、講師から教授の混合グループワークだった。私はそれはそれで悪くないと思ったが、教授の先生方としては物足りない部分もあったように見えた。
- ・ FDに実際に関わる立場には本当はありませんでした。でも学びとしては大変充実したものでした。だからこそDutyとして事前にできる事があれば（プログラムの具体的内容）知っておけばまた違ったかなと思います。
- ・ 段階を経て自然と場になじみ、学びが深まったので良かった。
- ・ 講師の講義や進め方、ファシリテイトの方法なども勉強になった。
- ・ スケジュールがタイトに感じました。学びや語ったことを自分の中で消化する（理解し直す）時間は大学に戻ってからになる。
- ・ 参加申し込み書において関心のあるマップ一つに○をつけたので、その個人的な関心に焦点が当たることがなかったので残念。
- ・ パソコンを持参して臨む

### 12・4. 成果をどのように役立てようとお考えですか。具体的にご記入ください。

- ・ まずは全体にフィードバックし、コアメンバーで今後のFD展開案を練りたい。
- ・ 報告会を開いて共有する。
- ・ ワークショップ内容を報告してFDについての理解を深めたい。
- ・ FDの企画において今回の学びを活かしていきたいと思えます。
- ・ 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。
- ・ 本学に必要なFDについて共通理解することから始めたい。教育の充実が目標となっているので教員の教育力に焦点を当てた取り組みにつなげたい。
- ・ 自学での浸透と活用
- ・ FD委員長へ他学の取り組み等を報告する。全教員へ“FD意識を高めよう”とFDの重要性を伝える。
- ・ 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なと思う。
- ・ 現在FDに関与していないが、教授会の中や他教員に報告していきたい。その中でできることを取り組んでいきたいと思う。

- ・ 教員間で共有する。ニーズを聞く。FD自体を見直し、共有する。
  - ・ まず、FD評価実施委員会で報告して次年度の計画立案に活かしたい。
  - ・ 平成26年度はすでに大学全体としてFD企画ができていますので、次年度へむけた計画へ意見を出していきたい。
  - ・ 看護学科FDについて上司と相談して企画していきたい。
  - ・ 今回実施した内容を自学用に変え、そもそもFDということについて話し合いをし、その延長でFD計画ができる（ニーズを明確にし、計画的に実施）と思う。
  - ・ FDのあり方について報告して、組織としてどのような計画を策定すべきか検討する。
  - ・ FDのあり方、組み立て方の意識改革
  - ・ 学びの共有とディスカッション
- 
- ・ 可能であればFDマザーマップを本大学で活用し、教員の成長プロセスを把握できればと思います。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。
  - ・ まず、マザーマップを全教員に宣伝し、FD担当者に成果を渡したい。
  - ・ マザーマップを紹介し、各教員が自己の状況を理解する。各教員のニーズをまず把握する。
  - ・ まずFDの認識をFD委員会の中で話し合うこと、伝達講習を参加共有型で実施すること、本学ではマザーマップを取り組んでいるが今年度も続けたい。マザーマップでは評価できない個人の能力開発のFD企画を考えたい。
  - ・ マザーマップを配布して教員個人の自己評価に役立てたい。日常の中で教員間で授業展開などで話し合える場を作る。
  - ・ 個人のFDは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もつ学生を作っていきたい。
  - ・ FDマザーマップの紹介をし、FDを幅広くとらえられるようにできればと考えます。様々な参加者のご意見を参考に、教員が積極的に参加できるような工夫を重ねていきたい。
  - ・ 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。
  - ・ 私は全学FD・研究科FD委員を兼ねている。この度のFDマザーマップを報告しFD方針と年間計画を立てる必要性を働きかける。
  - ・ 普段の活動の中にFDの場が多くあることを学べた。まず、そのことから初めてみたい。
  - ・ 日頃行われている活動をFDにつなげていきたいと思います。クラスや研究の共有
  - ・ できることから取り入れてやっていきたい。FDのあり方について職員・教員間で共通認識できるようにしていく。
  - ・ FDの環境づくりが大事なので考えや思いを共有できる仲間を作って進めてゆきたい。新任者へのオリエンテーションはすぐにでも提案したい。
  - ・ FDの継続とFDの意味を浸透させる又、共有する活動を自分の領域から始めていく。
  - ・ 自分の領域を運営するにあたり、職位を超えて目標を達成し、かつ個人がそれぞれの能力を伸ばしてゆく具体性についてヒントがあった。これを実施してみたい。
  - ・ 日々のFDにつながる活動を可視化する。
  - ・ FDは日常の中にあるという事を確認できたので、それを実践してゆきたい。又、他の委員会の中でもFDを認識しながら実施してゆくことが出来る。
  - ・ 各種委員会の中で、すぐにできることもあるので、そこから具体化していく。実習関連の委員会で事例検討。
- 
- ・ グループで話し合った内容を12月の研修会で実施してみようと思う
  - ・ ワークショップにて考えたFD案をFD委員会の意見も含めて深め実施してみたい。
  - ・ グループワークで立てた新人教員のプログラムを基盤として自大学に活かしたい。
  - ・ FDに研修会で立てた計画を提案してみる。
  - ・ 職位別のFDの実践を始めることを提案できる。

- ・ 新人（若手）教員のFD企画をして、新人教員を支援していきたい。
- ・ 教員各自の活動を振り返り、FDとの関連性を明らかにする。
- ・ 教員の教育・研究の共有化（授業参観など）
- ・ 直接FDを企画する役割ではありませんが、企画する部署に案を出していきたいです。
- ・ 今後のFDの内容検討をする際、何十年先の大学・学部の姿を考え、経年的にFDが出来るようにしていきたい。
- ・ FDニーズリスト使って自大学のFDを計画的にやっていきたい。
- ・ 単発でなく系統的に中期計画の中での本年の目標を立てときちんとしたビジョンの中でFDの目標を共有して実施したい。
- ・ 個人のFDと組織のFDの統合という考え方は伝えていけるように考える。具体的に動かしていく（全体を）ことはまだ年月がかかると思うが。
- ・ 系統的なFDの一步を踏み出す。
- ・ FD委員会のメンバーではないが、FDは常に必要な事と思う。しかし、FDプログラムの企画を2月末締切に求められても・・・実は難しいかなと思っています。

12-5. 今後、看護学ワークショップで取り上げてほしいテーマがあれば、具体的にご記入ください。

- ・ カリキュラム構築について取り上げてほしい。
- ・ 看護教育上の個人情報保護について。
- ・ シミュレーション教育。授業評価。
- ・ 看護教育のカリキュラムについて
- ・ これだけ看護系大学が増加している時、本当に看護系教員としてのコンピテンシーとは何か！？そしてそれを具体的に育成できるFDプログラムを具体的に与えていただくことはできませんか？今の学生みたいで申し訳ございませんが、時間のない毎日!!即答になる物をつい求めてしまいます。
- ・ これからの看護師にとって必要な力は何か。
- ・ 大学と病院との連携（実習・研究・教員のマインドの維持の向上、臨床NSやコメディカルとの学際的連携・・・etc）
- ・ 専門領域のFDについて学びたい。
- ・ このFDマザーマップを活用したFDの実践例

## 8) 認定看護師教育課程（乳がん看護）

### I 平成 26 年度研修生要項

#### 1. 沿革

日本看護協会は、特定の看護分野において、熟練した看護技術と知識を用いて水準の高い看護実践のできる認定看護師を社会に送り出すことにより、看護現場における看護ケアの広がりや質の向上を図ることを目的に認定看護師制度を発足させた。本制度のもとに、認定看護師教育課程が確立される中で、がん看護領域では、緩和ケア、がん性疼痛看護、がん化学療法看護に続いて、平成 15 年に乳がん看護分野が認定され、平成 17 年に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内に認定看護師教育課程を設置した。

#### 2. 教育理念

看護実践研究指導センターの認定看護師教育課程は、特定された認定看護分野において、熟練した看護技術と知識を用いて、水準の高い看護実践のできる認定看護師を社会に送り出すことにより、看護現場における看護ケアの広がりや質の向上を図ることを目的とする。

#### 3. 教育目的

本認定看護師教育課程では、幅広い視野を持ち自立した判断ができ、看護実践を変革向上させていく創造能力を身につけ、かつ以下の 3 点の特定の認定看護分野の知識・技術を有する者を育成する。

- (1) 特定の看護分野において、個人、家族及び集団に対して熟練した看護技術を用いて水準の高い看護を実践する。(実践)
- (2) 特定の看護分野において、看護実践を通して看護職に対し指導を行う。(指導)
- (3) 特定の看護分野において、看護職に対しコンサルテーションを行う。(相談)

#### 4. 分野、定員、教育期間

分野名	乳がん看護	25名
教育期間	6ヶ月	
年間スケジュール		
開講式	平成26年 7月 1日	
授業期間	平成26年 7月 1日 ~ 平成26年12月26日	
	平成26年 8月13日 ~ 8月15日 (夏期休業)	
閉講式	平成26年12月26日	



## 5. 教育内容、授業時間数

(目的)

1. 乳がんの予防から終末期に至るまでの乳がん患者とその家族の QOL 向上に向けて、熟練した看護技術を用いて質の高い看護実践ができる能力を育成する。
2. 乳がんを有する患者の看護において、看護実践を通して他の看護職者に対して指導ができる能力を育成する。
3. 乳がんを有する患者の看護において、看護実践を通して他の看護職者に対して相談・支援ができる能力を育成する。

(単位：時間)

共通科目名	1 2 0	専門基礎科目	1 2 0		
リーダーシップ	1 5	腫瘍学概論		3 0	
文献検索・文献購読	1 5	がん看護学総論 1		3 0	
情報管理	1 5	がん看護学総論 2		3 0	
看護倫理	1 5	乳がん看護概論		1 5	
指導	1 5	がんの医療サービスと社会的資源		1 5	
相談	1 5				
対人関係	1 5				
看護管理	1 5				
専門科目	1 2 0		演習	4 5	実習
集学的治療を受ける乳がん患者の看護	4 5	学内演習	4 5	臨地実習	2 2 5
乳がんサバイバーとその家族への 心理・社会的支援	1 5				
乳がん患者の意思決定を支える看護技術	1 5				
乳がん患者のボディイメージ変容への看護技術	1 5				
乳がん患者のリンパ浮腫の看護技術	3 0				

## II 調査・研究

乳がん看護認定看護師の実践と教育を推進する目的で、下記の調査・研究に取り組んでいる。

- 阿部恭子，金澤麻衣子，荒堀有子，佐藤まゆみ：乳がん患者の外来看護相談に携わる乳がん看護認定看護師の現状．第 22 日本乳癌学会総会プログラム抄録集，247，2014．
- 大野稔子，阿部恭子，北池正：看護管理者からみた乳がん看護認定看護師の活動状況と評価及び支援の実際．第 34 回日本看護科学学会学術集会講演集，653，2014．

### Ⅲ 認定看護師教育課程（乳がん看護）説明会

乳がん看護に携わる看護師、認定看護師資格取得を目指す看護師、看護管理者を対象に本課程のプログラムの内容と特徴、講義・演習・実習中の教育的な支援体制について説明した。

1. 日時：平成 26 年 11 月 8 日（土）13:00～16:00
2. 会場：千葉大学大学院看護学研究科 112 講義室
3. 参加者：33 名（事前申し込み 37 名、当日欠席者 4 名）
4. プログラム

13:00～13:05 挨拶・オリエンテーション

13:05～13:30 認定看護師教育課程の概要

阿部 恭子（認定看護師教育課程 特任准教授）

- ・プログラムの内容と特徴、講義・演習・実習中の支援体制
- ・平成 27 年度の募集要項の変更

13:30～13:50 乳がん看護認定看護師からのメッセージ

井関 千裕（認定看護師教育課程 特任助教）

- ・乳がん看護認定看護師の実践報告

13:50～14:10 研修生からのメッセージ

矢嶋 りか（愛知県厚生農業協同組合連合会 安城厚生病院）

- ・教育課程での学習の実際、選抜試験に向けての準備

14:20～15:00 質問コーナー

15:00～15:50 交流会

#### 5. 説明会の評価

- 1) 評価（アンケート）の回収状況 回答者 32 名 回収率 97%
- 2) 回答者の背景

	項目	人数
①臨床経験年数	5 年未満	2
	5 年以上 10 年未満	12
	10 年以上 15 年未満	13
	15 年以上 20 年未満	2
	20 年以上	2
	無回答	1
②乳がん看護領域での臨床経験年数	5 年未満	14
	5 年以上 10 年未満	15
	10 年以上 15 年未満	1
	15 年以上 20 年未満	0
	20 年以上	0
	無回答	2

③職位	看護師長	1
	副師長	1
	スタッフナース	29
	無回答	1

3) 説明会の開催方法について評価及び結果

項目	よかった		まあまあ よかった		あまり よくなかった		よくなかった		無回答	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
申込方法	29名	91%	3名	9%	0名	0%	0名	0%	0名	0%
会場	27名	84%	5名	16%	0名	0%	0名	0%	0名	0%
開催時期	29名	91%	2名	6%	0名	0%	0名	0%	1名	3%
開催時間	29名	91%	1名	6%	0名	0%	0名	0%	1名	3%

4) 説明会の各内容について評価及び結果

項目	かなり そうである		まあまあ そうである		あまり そうではない		まったく そうではない		無回答	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
認定看護師教育 課程の概要につ いて理解できた	26名	81%	5名	16%	0名	0%	0名	0%	1名	3%
乳がん看護認定 看護師からのメ ッセージは役に 立った	30名	94%	2名	6%	0名	0%	0名	0%	0名	0%
研修生からのメ ッセージは役に 立った	30名	94%	2名	6%	0名	0%	0名	0%	0名	0%

5) どのようにして、この説明会を知りましたか

項目	人数
①千葉大学のホームページを見て	18名
②所属施設の乳がん看護認定看護師からの紹介	2名
③所属施設の看護管理者からの紹介	7名
④友人・知人からの紹介	2名
⑤学会・研究会等で配布されたチラシ	8名
⑥その他 : 認定看護師の学校	1名

6) この説明会の参加理由を教えてください

項目	人数
①H27年度の受験を考えているため	21名
②いつ受験するか決めていないが、乳がん看護認定看護師に興味があり、いずれ受験しようと考えているため	11名
③受験するかどうかわからないが、(乳がん看護認定看護師に限らず)認定看護師に興味があるため	3名
④併願校にしているため	0名
⑤その他	1名

7) 自由記載

- ・ 受験までに必要な事、学習内容など具体的な説明があり良かった
- ・ BCNの役割や活動について理解できた
- ・ もう少し詳しい内容があると良かった。例えば都内での研修など構内以外で行うことや大まかな時間割など。それによって住居や生活について予想しつつ準備できるため。
- ・ 実際、認定看護師の話聞いて具体的なことが聞けてとても勉強になりました。今後の自分の課題が分かりました。ありがとうございました。
- ・ 看護師の免許を取った時、この先机上で学習する期間はないものかとも思っていました。日々の業務に追われ学習できないことを仕事の忙しさのせいにしていたことに本日気が付くことができました。説明会に参加することで、今からやるべきことが明確になりました。今日はありがとうございました。
- ・ 平成27年度の受験を考えているため、とても参考になりました。
- ・ 昨年度も参加させて頂きましたが、所属施設の人員の都合で受験を一年待つことになりました。今回は認定看護師について学びをより深めて説明会に臨め、理解できたことも多かったと思います。ぜひ、来年度の課程で学ぶことが得られたらと思います。

IV 事例報告会

臨地実習で研修生が受け持った事例について事例報告を行った。

1. 日時：平成26年12月15日(月)～16日(火)
2. 会場：千葉大学看護学部 112講義室

## V 実習指導者連絡会

臨地実習指導者担当者を対象に、実習指導において感じる困難や悩みを相互に話し合い、これまでの実習指導における課題を明確にするとともに、共通認識を図り、質の高い実習指導を目指すことを目的に開催した。

1. 日時：平成 27 年 1 月 21 日（水）13：00～15：00
2. 会場：千葉大学大学院看護学研究科 112 講義室
3. プログラム
  - 13:00～13:25 認定看護師教育課程における研修・臨地実習報告（阿部恭子特任准教授）
  - 13:25～13:45 質疑応答
  - 14:00～15:00 意見交換（ファシリテーター：阿部恭子特任准教授，井関千裕特任助教）
4. 参加施設
  - （1）国立がん研究センター中央病院
  - （2）国立がん研究センター東病院
  - （3）聖路加国際病院
  - （4）千葉県がんセンター
  - （5）千葉労災病院
  - （6）神奈川県立がんセンター
  - （7）栃木県立がんセンター
  - （8）JR 東京総合病院
  - （9）東京歯科大学市川総合病院
  - （10）昭和大学病院
  - （11）聖マリアンナ医科大学病院
  - （12）がん・感染症センター都立駒込病院
5. 意見交換
  - 1) 実習指導体制・環境づくりについて
    - ・実習指導者が不在時は責任者を明確にし、実習指導体制を整えた
    - ・研修生の所在を把握するために、研修生用の PHS を準備し実習環境を整えた
    - ・研修生の自己紹介用紙を作成し、関連部署に掲示した
  - 2) 指導者として戸惑ったこととその対処について、教育機関への要望
    - ・コンサルテーションの課題達成が難しいので、課題達成できるよう調整した
    - ・在院日数の短縮で効果的なカンファレンスが実施しにくい。
  - 3) その他
    - ・毎日、振り返りを行い、アセスメントやケアの方向性を話し合った。
    - ・研修生の背景、レディネスを踏まえ、1～2 週間目はシャドウイングが必要である。

## 9) 教育・研究活動

2014年4月～2015年3月

### 研究活動

〔原著〕

1. Tomoko Suzuki, Tadashi Kitaike, Sumie Ikezaki: Life-space mobility and social support in elderly adults with orthopaedic disorders. *International Journal of Nursing Practice*. 20 suppl.1, 32-38, 2014
2. Lucia Gonzales, Anne Koci, Rose Mary Gee, Ariko Noji, Dale Glaser, Allison Marsh, Kathy Marsh, Amara Michella Altman, Nasser Al Salmi, Sulaiman Al Sabei: Caring for women globally: Psychometric testing of two instruments translated into five languages for use in cardiovascular recovery, *International Journal of Nursing Practice* 2015; 21(supple) *Journal of Nursing and Human Sciences*, 2015.
3. Janice Morse, Lauren Clark, Tracii Haynes, Ariko Noji: Providing cultural care behind the spotlight at Olympic Games, *International Journal of Nursing Practice* 2015;21(supple)*Journal of Nursing and Human Sciences*, 2015.

〔学会発表抄録〕

4. Tomoko Komagata, Yuko Kodama, Junko Takasaki, Etsuko Takano, Miyuki Kuriki, Yuko Sato, Megumi Sasaki, Hirohiko Sato, Kiyoaki Hatakeyama, Masako Kobayashi, Yoshiko Wazumi, Shinobu Saito, Toshie Yamamoto: What the nurses faced: hemodialysis patient's evacuation process from Iwaki, Fukushima after the earthquake, tsunami and the nuclear accident, 2011. 35th International Association for Human Caring Conference, May 24-28, Kyoto, 2014.
5. Lucia Gonzales, Ariko Noji, Anne Koci, RoseMary Gee, et al: Caring for Globally: Preparing Instruments for Use in Cardiovascular Recovery. 35<sup>th</sup> International Human Caring Conference Kyoto, Japan. May 24-28, 2014.
6. 菊地三枝子, 吉田千春, 渡邊朋, 太田潤, 高野知恵, 深澤恵, 和住淑子: 小児がんのターミナルケアに影響を与える医療者の価値観—デスカンファレンス記録の分析より—. 第19回日本緩和医療学会学術大会講演集, 491, 2014.
7. 野地有子, 長江弘子, 深堀浩樹, 桑田美代子: ELNEC-G 指導者コース実施直後の総合評価, 日本老年看護学会第19回学術集会, 2014.
8. 黒田久美子: セルフケアの効果的支援を考える—オレム理論からみるセルフケアの効果的支援のあり方—, 日本透析医学会雑誌, 47 Suppl.1, 410, 2014
9. 小室直美, 鈴木友子, 路璐, 池崎澄江, 北池正: 外国人看護師の受入れの実態と課題に関する調査①質問紙調査. 日本看護研究学会雑誌, 37(3), 354, 2014
10. 鈴木友子, 小室直美, 路璐, 池崎澄江, 北池正: 外国人看護師の受入れの実態と課題に関する調査②訪問調査. 日本看護研究学会雑誌, 37(3), 355, 2014
11. 藤井千賀, 柳下祐貴子, 濱口佳子, 井関千裕, 神垣俊二, 山村順, 木村豊, 福永睦,

- 石坂敏彦, 八野芳巳: 副作用対策を支えるチーム力 - 多職種連携と薬剤師の役割 - .  
第 22 回日本乳癌学会総会プログラム抄録集, 225, 2014.
12. 阿部恭子, 金澤麻衣子, 荒堀有子, 佐藤まゆみ: 乳がん患者の外来看護相談に携わる乳がん看護認定看護師の現状. 第 22 回日本乳癌学会総会プログラム抄録集, 247, 2014.
  13. 金澤麻衣子, 増田慎三, 黒井克昌, 阿部恭子, 戸井雅和: 通院化学療法を受ける乳癌患者に対する治療当日の看護師のリスクマネジメント. 第 22 回日本乳癌学会総会プログラム抄録集, 270, 2014.
  14. 長谷川邦子, 井関千裕, 迫村芳江, 堀加奈子, 柳澤恵, 中尾麗子, 塩賀朋子, 藤川純: 心臓リハビリテーションにおける看護記録の見直し. 第 20 回日本心臓リハビリテーション学会学術集会抄録集, 162, 2014.
  15. Shu Chun Chien, Toshie Yamamoto, Yoshiko Wazumi, Shinobu Saito, Akiko Nagata, Fusako Kawabe, Takashi Maeda, Tomoko Katagiri: Health Perspectives and Lifestyle Issues of First-year Nursing Students: As Revealed Through a Seminar in Health self-Management. Sigma Theta Tau International's 25th International Nursing Research Congress, 27 Jul.,2014. HongKong.  
<https://stti.confex.com/stti/congrs14/webprogram/Paper66223.html>
  16. Toshie Yamamoto, Fusako Kawabe, Shu Chun Chien, Akiko Nagata, Shinobu Saito, Yoshiko Wazumi: Nursing Model for Japanese Oriental Medicine in Japan. Sigma Theta Tau International's 25th International Nursing Research Congress, 27 Jul.,2014. HongKong.  
<https://stti.confex.com/stti/congrs14/webprogram/Paper66775.html>
  17. 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一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.
  18. 柳下祐貴子, 藤井千賀, 濱口佳子, 井関千裕, 山村順, 神垣俊二, 木村豊, 安井友佳子, 石坂敏彦, 八野芳巳: 乳癌におけるペルツズマブ+トラスツズマブ+ドセタキセル併用療法の過敏反応の現状. 日本癌治療学会誌, 49(3), 1464, 2014.
  19. 濱口佳子, 井関千裕, 藤井千賀, 柳下祐貴子, 山村順, 神垣俊二, 木村豊: 高齢者乳がん患者に対する術後補助化学療法における看護支援の検討. 日本癌治療学会誌, 49(3), 2794, 2014.
  20. 藤井千賀, 金井友規恵, 木村豊, 川瀬朋乃, 川端良平, 井関千裕, 池島あゆみ, 石坂敏彦, 八野芳巳: 胃癌 nab - Paclitaxel 療法の末梢神経障害における前治療影響因子の検討. 日本癌治療学会誌, 49(3), 1954, 2014.
  21. 江守直美, 野地有子, 橘幸子: 看護師長間の情報収集・共有手段としての Google ドライブ活用の取組み, 第 18 回日本看護管理学会学術集会抄録集, 241, 2014.
  22. 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一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.

23. 清水安子, 大原裕子, 米田昭子, 森小律恵, 瀬戸奈津子, 黒田久美子, 西垣昌和, 宮武陽子, 数間恵子, 正木治恵: インスリン療法に関するインシデント・アクシデントの内容—全国実態調査の自由記載欄の内容から—, 日本糖尿病教育・看護学会誌, 18 (2), 151-159, 2014.
24. 白尾聡子, 野地有子: 中堅看護師のキャリア形成と支援方法の検討, 日本健康科学学会第30回学術大会抄録集, 30 (3), 166, 2014.
25. 大島紀子, 野地有子: 看護職による長時間労働面接の実施について—第2報—ローパー・ローガン・ティアニー看護モデルを用いた現状分析—, 日本健康科学学会第30回学術大会抄録集, 30 (3), 165, 2014.
26. 山田典子, 黒田久美子, 和住淑子, 河部房子: 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. 第45回日本看護学会—看護管理—学術集会抄録集, 110, 2014.
27. 溝部昌子, 野地有子, 宮田哲郎, 重松宏: バスキュラー・ナースとは—日米の状況からの検討—, 第11回日本循環器看護学会学術集会抄録集, 77, 2014.
28. 西山ゆかり, 和住淑子, 黒田久美子, 三谷理恵, 室屋和子, 佐藤まゆみ, 鈴木康美, 神部雅子, 宮崎貴子, 田村清美, 杉原多可子: 「新人看護師教育担当者能力自己評価票」の信頼性・妥当性の検討. 第34回日本看護科学学会学術集会講演集, 382, 2014.
29. 溝部昌子, 野地有子: 医療の国際化に向けた看護の課題, 第34回日本看護科学学会学術集会講演集, 482, 2014.
30. 大野稔子, 阿部恭子, 北池正: 看護管理者からみた乳がん看護認定看護師の活動状況と評価及び支援の実際. 第34回日本看護科学学会学術集会講演集, 653, 2014.
31. 辻村真由子, 野地有子, 若杉歩: 韓国の病院とクリニックにおける外国人患者への対応の実際: 外国人に安全に医療を提供するための看護管理, 第34回日本看護科学学会学術集会講演集, 481, 2014.
32. 井関千裕: 皮膚潰瘍を伴う乳がん患者への看護ケア. 第11回日本乳癌学会関東地方会抄録集, 50, 2014.
33. 中村伸枝, 竹中沙織, 仲井あや, 上林多佳子, 若菜幸子, 和住淑子, 黒田久美子, 河部房子: 学生の小児看護実習を通じた学びの特徴と、大学教員と臨床指導者の連携・協働. 第38回千葉県小児保健協会総会・学術集会. 2014.
34. 阿部恭子, 黒田久美子, 金澤麻衣子: 乳がん看護認定看護師の活動を推進している看護管理者の支援, 日本がん看護学会誌, 28巻 Suppl, 347, 2014
35. 溝部昌子, 赤沼智子, 野地有子: 看護における研究成果活用について—測定尺度に関する文献的検討—, 第5回日本看護評価学会, 2015.
36. 野地有子: 病院および看護の国際化について～米国 CLAS ガイドラインから学ぶ～, 第5回日本看護評価学会, 2015.
37. 野地有子: 病院と看護の国際化にむけた文化対応能力の評価～国内病院調査の中間報告～, 第5回日本看護評価学会, 2015.



[報告書]

38. 北池正, 野地有子, 和住淑子, 黒田久美子, 錢淑君, 赤沼智子, 若杉歩: 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, 文部科学省特別経費(プロジェクト分), 2015.
39. 杉山みち子, 小山秀夫, 加藤昌彦, 葛谷雅文, 野地有子, 宇田淳ほか: 平成26年度厚生労働省老人保健事業推進等補助金(老人保健健康増進等事業分)『高齢者保健福祉施策の推進に寄与する調査研究事業』施設入所・退所者の経口維持のための栄養管理・口腔管理体制の整備とあり方に関する研究, 日本健康・栄養システム学会, 2015.
40. 北池正, 野地有子, 手島恵, 和住淑子, 杉田由加里, 黒田久美子, 錢淑君, 佐藤奈保, 赤沼智子, 黒河内仙奈, 鈴木友子, 若杉歩: 平成26年度看護学教育ワークショップ—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～, 2015.

[単行書]

41. 野地有子: 第10章公衆衛生看護の歴史. 米国と英国の公衆衛生の発達と公衆衛生看護活動の歴史, 標準保健師講座, 公衆衛生看護概論. 230-238, 2014.

[総説・短報・実践報告・資料・その他]

42. 和住淑子: F.Nightingaleにみる実践と研究の往還のモデル(会長講演). 千葉看会誌, 19(2), 83-84, 2014.
43. 和住淑子: 実践の場に身を置く看護師が行う看護研究だからこそその意義とは. 看護展望, 39(3), 14-18, 2014.
44. 野地有子, 小林美亜, 辻村真由子, 錢淑君, 田所良之, 渡邊美和, 岩崎弥生, 緒方泰子, 望月由紀: 平成24年度留学生支援制度(ショートステイ・ショートビジット(SSSV))による異文化看護(Transcultural Nursing)プログラムの取り組み—ショートステイ(SS)におけるアジア3か国の学生の受け入れ—, 千葉大学大学院看護学研究科紀要, 36, 33-37, 2014.
45. 辻村真由子, 野地有子: 平成24年度留学生支援制度(ショートステイ・ショートビジット(SSSV))による異文化看護(Transcultural Nursing)プログラムの取り組み—ソウル公立大学看護学部へのショートビジット(SV)—, 千葉大学大学院看護学研究科紀要, 36, 39-45, 2014.
46. 阿部恭子, 黒田久美子, 赤沼智子: 乳がん看護認定看護師の活動拡大と支援ニーズ 資格取得3ヵ月後と4年後の活動状況の分析, 千葉大学大学院看護学研究科紀要, 36, 63-70, 2014.
47. 中村伸枝, 竹中沙織, 仲井あや, 上林多佳子, 若菜幸子, 和住淑子, 黒田久美子, 河部房子: 学生の看護実習を通じた学びの特徴と大学教員と臨床指導者の連携・協働のあり方, 千葉大学大学院看護学研究科紀要, 36, 21-26, 2014.
48. 大島紀子, 野地有子: 看護職における長時間労働面接のシステム構築について—A社本社地区の取り組み—, 日本健康科学学会誌, 30(4), 201-206, 2014.
49. Shu Chun Chien. Nursing as an independent science :The holistic human being care grounded on the philosophy “Dialectic” and “Epistemology”. International

Conference on Holistic care –Patient and our stories. Hualien Tzu Chi Hospital, 9 Aug., 2014. Taiwan.

50. 阿部恭子：第3回日本がんリハビリテーション研究会報告．がん看護，19（5），513 - 516，2014.
51. 井関千裕，池島あゆみ：治療に伴う看護特集 - ナースのための経口抗がん薬服薬指導時の"これだけ"チェックリスト - 総論．プロフェッショナルがんナーシング，4(5)，444 - 445，2014.
52. 井関千裕，池島あゆみ：治療に伴う看護特集 - ナースのための経口抗がん薬服薬指導時の"これだけ"チェックリスト - 治療の理解度のチェック．プロフェッショナルがんナーシング，4(5)，446 - 447，2014.
53. 清水安子，大原裕子，米田昭子，森小律恵，瀬戸奈津子，黒田久美子，西垣昌和，宮武陽子，数間恵子，正木治恵：インスリン療法に関するインシデント・アクシデントの内容—全国実態調査の自由記載欄の内容から—，日本糖尿病教育・看護学会誌，18（2），151-159，2014
54. 野地有子，Janice Morse, Pakvilai Srisaeng: モース先生によるミックスド・メソッド国際ワークショップ，アジア圏における看護職の文化的能力の評価と能力開発・臨床応用に関する国際比較研究資料集，2014.
55. 野地有子，Janice Morse, Kauren Clark, Orasa Kongtain, Heeseung Choi, Katsuko Tanaka, Jun Kojima: 国際シンポジウム看護職の文化能力，アジア圏における看護職の文化的能力の評価と能力開発・臨床応用に関する国際比較研究資料集，2014.

## 教育活動（学外）

1. 平成 26 年 1 月～11 月 16 日 黒田久美子  
派遣先：千葉県糖尿病協会  
目的：第 33 回 関東甲信越糖尿病セミナー 実行委員・座長
2. 平成 26 年 5 月 22 日 和住淑子  
派遣先：第 66 回国立大学病院看護部長会議  
目的：講演「国立大学病院の看護部が変われば日本の看護が変わる－報告を受けて  
のコメントと看護部への期待－」講師
3. 平成 26 年 5 月～平成 27 年 2 月 和住淑子  
派遣先：千葉県救急医療センター  
目的：看護研究個別指導・発表会指導
4. 平成 26 年 6 月 8 日 野地有子  
派遣先：日本健康・栄養システム学会臨床栄養師研修  
目的：「地域栄養活動（自治体やボランティア活動団体との連携を含む）」講師
5. 平成 26 年 6 月 10 日 錢 淑君  
派遣先：東京医科歯科大学大学院 保健衛生学研究科  
目的：「アジア諸国の看護・看護教育の現状」非常勤講師
6. 平成 26 年 6 月 16 日 和住淑子  
派遣先：宮崎大学医学部附属病院  
目的：「臨地実習指導者研修」講師
7. 平成 26 年 6 月 25 日、11 月 18 日 黒田久美子  
派遣先：千葉大学医学部附属病院  
目的：シニアプリセプター研修 講義「看護継続教育支援の特徴・評価とは」、  
グループワークファシリテーター
8. 平成 26 年 6 月 25 日、11 月 18 日 和住淑子  
派遣先：千葉大学医学部附属病院  
目的：シニアプリセプター研修 講義「課題解決のために必要な能力－事例の問題  
の構造的把握のために必要なシニアプリセプターとしての視点－」、  
グループワークファシリテーター
9. 平成 26 年 8 月 4 日 和住淑子  
派遣先：大阪大学大学院医学系研究科保健学専攻  
目的：「看護理論」非常勤講師
10. 平成 26 年 8 月 4-8 日 錢 淑君  
派遣先：Buddhist Tzu-Chi General Hospital  
目的：「Nursing as an independent science :Theory of objective 」Visiting  
professor
11. 平成 26 年 8 月 9～10 日 和住淑子  
派遣先：三井記念病院  
目的：看護管理者研修講師

12. 平成 26 年 9 月 3 日 北池 正  
派遣先：森ノ宮医療大学  
目的：看護学教育における F D マザーマップの活用
13. 平成 26 年 9 月 8 日 阿部恭子  
派遣先：鳥取大学医学部附属病院看護師キャリアアップセンター  
認定看護師教育課程：乳がん看護  
目的：講義「意思決定支援」講師
14. 平成 26 年 9 月 10 日 阿部恭子  
派遣先：静岡県立静岡がんセンター 認定看護師教育課程：乳がん看護  
目的：講義「意思決定支援」講師
15. 平成 26 年 9 月 16 日 和住淑子  
派遣先：埼玉県立大学大学院保健医療福祉学研究科看護学専修  
目的：「看護理論」非常勤講師
16. 平成 26 年 10 月 27 日 和住淑子  
派遣先：東京慈恵会医科大学附属柏病院  
目的：臨地実習指導者研修講師
17. 平成 26 年 11 月 2～3 日 和住淑子  
派遣先：三井記念病院  
目的：看護部 5 年目以上研修講師
18. 平成 26 年 11 月 3 日 黒田久美子  
派遣先：千葉県糖尿病看護研究会  
目的：第 14 回 千葉県糖尿病看護研究会研修会「血糖パターンマネジメント」  
グループワークファシリテーター
19. 平成 26 年 11 月 10 日，平成 27 年 1 月 20 日，2 月 23 日 黒田久美子  
派遣先：山梨県立大学大学院看護学研究科  
目的：講義・演習「看護継続教育論」非常勤講師
20. 平成 26 年 11 月 18 日 阿部恭子  
派遣先：東京医科歯科大学大学院保健衛生学研究科  
目的：講義・演習「在宅ケア・緩和ケア看護学演習 A」非常勤講師
21. 平成 26 年 11 月 22～24 日 若杉 歩  
派遣先：The 3rd TeamOncology Leadership Academy “Gateway to Next-Generation  
Leaders in Oncology”  
目的：学部生プログラムの管理・運営、グループワークチューター
22. 平成 26 年 11 月 25 日 和住淑子  
派遣先：千葉県立保健医療大学看護学科  
目的：「看護政策論」非常勤講師
23. 平成 26 年 12 月 9 日 和住淑子  
派遣先：学校法人慈恵大学  
目的：平成 26 年度看護監督者研修「看護管理に必要な知識体系」講師

24. 平成 27 年 1 月 23 日 野地有子  
派遣先：上智大学  
目的：教育イノベーション「クリティカルシンキング」講演
25. 平成 27 年 1 月 25 日 和住淑子  
派遣先：北海道ナイチンゲール抄読会  
目的：『看護覚え書』を読む」講師
26. 平成 27 年 3 月 6 日 野地有子  
派遣先：上智大学  
目的：「FD 研修会」講師－FD マザーマップの使い方
27. 平成 27 年 3 月 8 日 和住淑子  
派遣先：福井県立大学看護福祉学部  
目的：KF 枠研究費による研修会「臨地実習指導について」講師
28. 平成 27 年 3 月 19 日 和住淑子  
派遣先：名桜大学人間健康学部看護学科  
目的：「FD 研修会」講師

### 3. 資料

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規程

平成16年4月1日

制定

#### (趣旨)

第1条 この規程は、国立大学法人千葉大学の組織に関する規則第17条に定め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(以下「センター」という。)の管理運営に関し、必要な事項を定める。

#### (目的)

第2条 センターは、全国共同利用施設として、看護学の実践的分野に関する調査研究、専門的研修その他必要な専門的業務を行い、かつ、国立大学法人の教員その他の者で、この分野の調査研究に従事するものの利用に供することを目的とする。

#### (研究部)

第3条 センターに、次の研究部を置く。

- 一 ケア開発研究部
- 二 政策・教育開発研究部

#### (職員)

第4条 センターに、次の職員を置く。

- 一 センター長
- 二 教授、准教授、講師、助教、助手及びその他の職員

#### (センター長)

第5条 センター長は、センターの管理運営に関する業務を総括する。

2 センター長の選考は、看護学研究科の教授の中から看護学研究科教授会(以下「教授会」という。)の議に基づき、学長が行う。

3 センター長の任期は2年とし、1回を限度として再任することができる。

#### (運営協議会)

第6条 センターに、センターの事業計画その他運営に関する重要事項を審議するため、センター運営協議会(以下「協議会」という。)を置く。

#### (組織)

第7条 協議会は、次に掲げる者をもって組織する。

- 一 看護学研究科長
- 二 センター長
- 三 教授会構成員の中から教授会が選出した者若干名
- 四 看護学研究科外の学識経験者若干名

- 2 前項第3号及び第4号の委員の任期は2年とし、再任を妨げない。
- 3 第1項第4号の委員は、看護学研究科長の推薦に基づき学長が委嘱する。

(会長)

第8条 協議会に会長を置き、看護学研究科長をもって充てる。

- 2 会長は、協議会を召集し、その議長となる。

(運営委員会)

第9条 センターに、次の事項を審議するため運営委員会(以下「委員会」という。)を置く。

- 一 センターの事業計画に関すること。
- 二 センターの予算の基本に関すること。
- 三 その他センターの管理運営に関すること。

(組織)

第10条 委員会は、次に掲げる者をもって組織する。

- 一 センター長
- 二 センター所属の教授、准教授及び講師
- 三 看護システム管理学専攻専任の教員
- 四 教授会構成員(前2号に掲げる者を除く。)の中から教授会が選出した者3名

(委員長)

第11条 委員会に委員長を置き、センター長をもって充てる。

- 2 委員長は、委員会を召集し、その議長となる。

(会議)

第12条 委員会は、委員の過半数の出席がなければ議事を開き議決することができない。

- 2 委員会の議決は、出席委員の過半数で決し、可否同数のときは議長の決するところによる。
- 3 委員長は、必要と認めるときは、委員以外の者を会議に出席させることができる。

(共同研究員)

第13条 センターは、国立大学法人の教員その他の者で看護学の実践的分野に関する調査研究に従事するものを共同研究員として受け入れることができる。

- 2 共同研究員に関し必要な事項は、別に定める。

(研修)

第14条 センターは、必要に応じ看護教員及び看護職員の指導的立場にある者に対し研修を行うものとする。

- 2 研修に関し必要な事項は、別に定める。

(事務処理)

第15条 センターの事務は、看護学部事務部において処理する。

(細則)

第16条 この規程に定めるもののほか、この規程の実施に関し必要な事項は、教授会の議を経て看護学研究科長が定める。

附 則

- 1 この規程は、平成16年4月1日から施行する。
- 2 この規程の施行の際国立大学法人法(平成15年法律第112号)附則別表第1の上欄に掲げる千葉大学(以下「旧千葉大学」という。)において定められた千葉大学看護学部附属看護実践研究指導センター規程第7条第1項第3号及び第4号の規定により任命された委員である者は、この規程の施行の日において、それぞれ第7条第1項第3号及び第4号により任命されたものとみなす。この場合において、その任命されたものとみなされる者の任期は、第7条第2項の規定にかかわらず、それぞれ旧千葉大学において付された任期の末日までとする。

附 則

この規程は、平成17年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成19年4月1日から施行する。

附 則

- 1 この規程は、平成21年4月1日から施行する。
- 2 この規程の施行の際千葉大学看護学部附属看護実践研究指導センター規程(以下「旧規程」という。)第7条第1項第3号及び第4号の規定により任命された委員である者は、この規程の施行の日において、それぞれ第7条第1項第3号及び第4号により任命されたものとみなす。この場合において、その任命されたものとみなされる者の任期は、第7条第2項の規定にかかわらず、それぞれ旧規程において付された任期の末日までとする。

附 則

この規程は、平成23年4月1日から施行する。





看護実践研究指導センター年報

№. 33 (平成26年度)

平成27年5月発行

編集兼発行者 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  
千葉市中央区亥鼻1丁目8番1号  
TEL 043-226-2464

印刷所 三陽メディア(株) 千葉営業所  
千葉市中央区浜野町1397  
TEL 043-266-8437

## 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 043-226-2464

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