

共通政策課題（教育関係共同実施分）

“Society5.0 看護” 創出拠点

－ピア・コンサルテーションを通じて共創する人間中心の健康支援方略－

（令和2年度-令和4年度）

報告書

Report on “Society 5.0 Nursing” Creation Base

Human-Centered Health Support Strategies Creating Together Through Peer Consultation

（FY2020-2022）

令和5年3月

看護学教育研究共同利用拠点

千葉大学大学院看護学研究院附属看護実践・教育・研究共創センター

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

目次

I. はじめに	1
II. 事業目的	3
III. 事業体制	4
IV. 事業の構成	5
V. 事業成果	6
1. 令和2年度事業	6
1.1. ピア・コンサルテーションを活用した課題解決型研修プログラムの開発とニーズ調査	6
1.2. 看護学教育ワークショップの開催	13
2. 令和3年度事業	17
2.1. ピア・コンサルテーションを活用した課題解決型研修プログラムの実施	17
2.2. 看護学教育ワークショップの開催	30
3. 令和4年度事業	34
3.1. ピア・コンサルテーションを活用した課題解決型研修プログラムの評価研究	34
3.2. ピア・コンサルテーションを活用した課題解決型研修プログラムの精練と実施	53
3.3. 課題解決データベースの構築	54
3.4. 看護学教育シンポジウムの開催	56
VI. 事業評価と今後の課題	59
巻末資料	61

I. はじめに

わが国の人口構成は他国に類を見ないスピードで少子高齢化が進み、持続可能な社会保障制度を目指し、特に医療分野においては、「病院完結型」医療から「地域完結型」医療への転換が急速に求められている。しかし、急性期病院に入院する患者の多くは、短期間では解決できない複雑で多岐にわたる問題を抱えており、在院日数の短縮を数値目標として迫られた現場では、退院調整困難事例や入退院を繰り返す事例が多発し、職員が疲弊し、病院経営が悪化するなど、新たな課題が発生している。

また、Society5.0に示されるように、サイバー空間とフィジカル空間の融合による経済発展と社会的課題解決を両立する、人間中心の社会を目指すことが求められている一方で、医療現場ではテクノロジーが必ずしも効率に結び付いていない現状がある。例えば、電子カルテシステムの導入による看護記録の電子化は、大幅な効率化が期待されたにもかかわらず、依然として看護師の超過勤務理由の第一位は「看護記録」であり、問題は解決していない。しかも、記録内容は実施した医療処置が中心であり、日常生活の調整など、患者の求める健康支援の方向を決定づける重要情報は十分に記録されていない。

これらの諸課題に通底する根本課題は、「対象者に何かを提供する」「外から何かを補う」というこれまでの医療の発想が、自ら力を発揮して生きたい、という人間が本来もつ真のニーズに対応できていないことにあると考えられる。したがって、このような現状を変革しないまま、最新テクノロジーの導入を推進しても、経済発展と社会的課題解決を両立する、人間中心の社会の実現は難しいと考えられる。

その一方で、看護学は、どのような人と出会ったときも、現在の自分の状態と、その状態を作り出したこれまでの生活のありようとのつながりを、その人自身が発見し、自分のありたい姿に向かって、生活調整に自律的に取り組むプロセスに寄り添い、支援する方略を解明する学問分野である。したがって、看護学分野には、自ら力を発揮して生きたい、という人間が本来もつ真のニーズに応える上で価値ある学術情報が、すでに相当量蓄積されている。

看護実践・教育・研究共創センターがこれまでに実施してきた全国の看護職者を対象とする各種研修事業では、このような学術情報を駆使しながら、参加者が実践現場や教育現場の多様な課題を持ち寄り、グループワークを通して課題を検討し、その解決策を導き出す機会を提供している。この中で、研修参加者は、自ら力を発揮して生きたい、という人間が本来もつ真のニーズに立ち返ることで、自組織の見方が転換し、自組織・自身の潜在力に気づくことができ、課題解決・組織変革への意欲、動機の高まりを通して、社会的課題に立ち向かう力を得ていた。

本事業の企画は、このような教育研修効果に着目するところから始まった。まず、研修参加者の

相互支援による課題解決プロセスを“ピア・コンサルテーション”と命名し、この機能をより一層強化することとした。そして、全国の看護実践・看護学教育の現場から持ち込まれる困難事例の課題解決のプロセスから、患者の求める健康支援の方向を決定づける重要情報を特定し、効率的・効果的に蓄積できるしくみを考案した。さらに、これら人間が本来もつ真のニーズと最新のテクノロジーと結びつける方略を検討し、社会に発信することで、看護学の立場から、Society5.0の実現に貢献できるのではないかと考えた。

本報告書は、その5ヵ年計画の3年目までをまとめたものである。本事業により、AI, IoTが当たり前となる時代に人間中心にテクノロジーを使いこなす、新たな健康支援方略が解明されることが見込まれる。また、教育機関・医療機関の課題解決の軌跡が可視化され、組織の改善や変革の方向性が見定めが可能となり、人間中心の社会変革の促進が期待できる。さらに、看護学教育における教育内容の改善効果も期待され、デジタル化時代に相応しい医療人材育成が可能となるであろう。

II. 事業目的

本事業の目的は、医療分野における Society5.0 の実現に向け、自らの力を発揮して生きたい、という人間が本来持つ真のニーズに即して、テクノロジーを人間中心に使いこなす方略を看護学の立場から新たに解明し、それを“Society5.0 看護”として社会に発信することである。

本事業の概要を図1に示す。

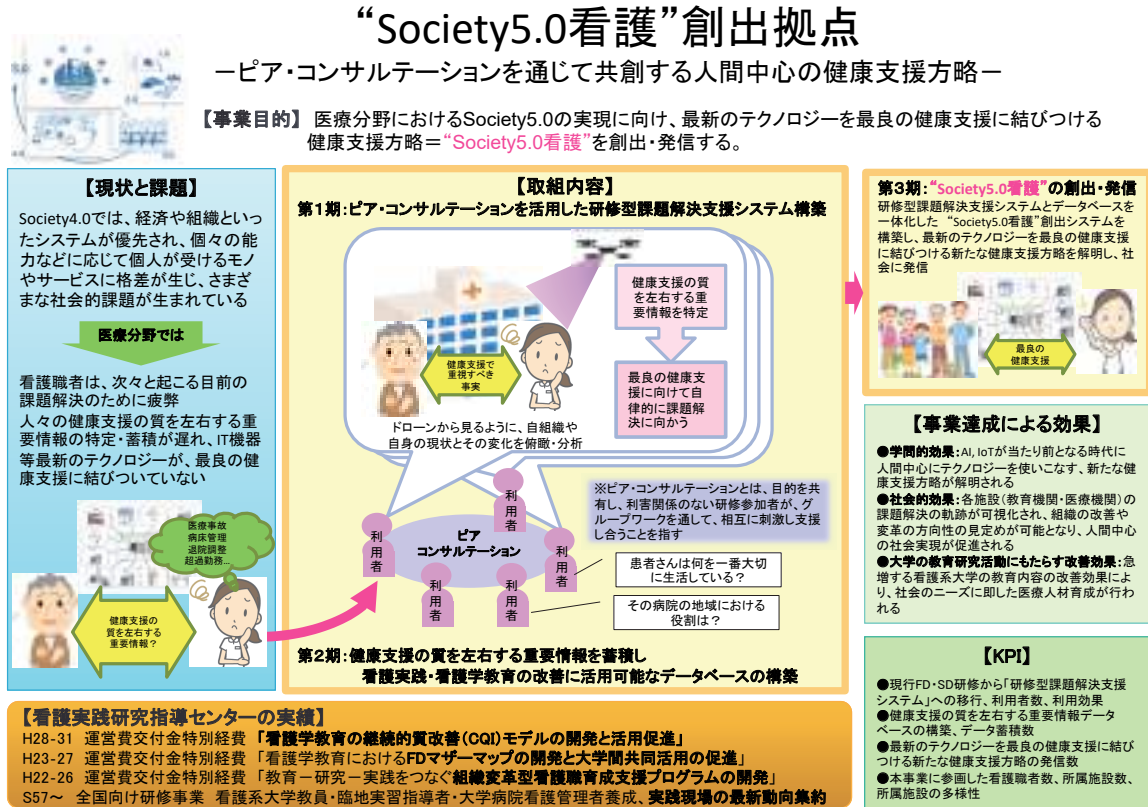


図1 本事業の概要

Ⅲ. 事業体制

本事業は、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院附属看護実践・教育・研究共創センターがこれまで取り組んできた「看護学教育におけるFDマザーマップの開発と大学間協働活用の促進（平成23-27年度）」「看護学教育の継続的質改善（Continuous Quality Improvement: CQI）モデル開発と活用推進（平成28年度-令和1年度）」を継続発展させた事業として「“Society5.0看護”創出拠点ーピア・コンサルテーションを通じて共創する人間中心の健康支援方略ー」プロジェクトを組織し、以下の体制で実施した。

代表者	センター長	和住 淑子
分担者	教授	眞嶋 朋子（令和3-4年度）
	教授	野地 有子（令和2-3年度）
	教授	中山 登志子（令和4年度）
	教授	池崎 澄江（令和3-4年度）
	准教授	黒田 久美子
	准教授	錢 淑君
	准教授	斉藤 しのぶ（令和3-4年度）
	講師	高木 夏恵
	講師	飯野 理恵（令和3-4年度）
	助教	仲井 あや（令和3-4年度）

IV. 事業の構成

本事業は、以下の3期の事業フェーズで構成した。(表1参照)

第1期(令和2年度～): 研修型課題解決支援システム構築フェーズ

当センターが実施してきた従来の看護職者向けFD・SD研修を、参加者が相互に刺激し支援し合うピア・コンサルテーションを活用した課題解決を主体としたものへと発展させ、研修型課題解決支援システムを構築する。

第2期(令和4年度～): データベース構築フェーズ

研修参加者の課題解決プロセスにおいて特定された重要情報を蓄積し、実践・教育の改善に活用可能なデータベースを構築する。

第3期(令和6年度): “Society5.0看護”創出フェーズ

研修型課題解決支援システムとデータベースを一体化した“Society5.0看護”創出システムを構築し、見出された健康支援方略を社会に発信する。

本報告書では、令和2年度～令和4年度の事業成果を報告する。

表1 “Society5.0看護”創出拠点事業フェーズと取組内容

年度	R2(2020)年度	R3(2021)年度	R4(2022)年度	R5(2023)年度	R6(2024)年度
事業フェーズ	第1期 研修型課題解決支援システム構築フェーズ		第2期 データベース構築フェーズ		第3期 “Society5.0看護” 創出フェーズ
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ● 現行FD・SD事業の実施 ● 専門家会議による現行FD・SD事業の評価・分析 ● ピア・コンサルテーションを活用した研修型課題解決支援システム試案の作成 ● システム仕様書の策定 	<ul style="list-style-type: none"> ● 研修型課題解決支援システム試案に基づくFD・SD事業の実施 ● 専門家会議による評価・分析 ● 研修型課題解決支援システム試案の修正 ● 策定したシステム仕様書の修正 	<ul style="list-style-type: none"> ● 研修型課題解決支援システムに基づくFD・SD事業の実施 ● 専門家会議による評価・分析 ● 必要に応じ、研修型課題解決支援システムの修正 	<ul style="list-style-type: none"> ● データベース試案に基づき、重要情報の収集・評価・分析 ● データベース試案の修正 ● 策定したデータベース仕様書の修正 	<ul style="list-style-type: none"> ● 研修型課題解決支援システムとデータベースを一体化し、“Society5.0看護”創出システムを構築し、運用を開始
事業評価指標	<ul style="list-style-type: none"> ● 研修参加者の課題解決プロセスにおいて特定された重要情報の収集・分析 		<ul style="list-style-type: none"> ● 研修参加者の課題解決プロセスにおいて特定された重要情報の評価・分析 ● データベース試案の作成 ● データベース仕様書の策定 	<ul style="list-style-type: none"> ● データベース試案に基づき、重要情報の収集・評価・分析 ● データベース試案の修正 ● 策定したデータベース仕様書の修正 	<ul style="list-style-type: none"> ● 最新のテクノロジーを最良の健康支援に結びつける健康支援方略の分析 ● “Society5.0看護”創出・発信
事業評価指標	<ul style="list-style-type: none"> ● 現行FD・SD研修から「研修型課題解決支援システム」への移行 ● 「研修型課題解決支援システム」利用者数、利用効果(健康支援の質を左右する重要情報を特定し、最良の健康支援に向けて自律的に課題解決できたかを測定) 		<ul style="list-style-type: none"> ● データベースの構築 ● 蓄積データ数 	<ul style="list-style-type: none"> ● “Society5.0看護”創出システムの構築 ● 最新のテクノロジーを最良の健康支援に結びつける健康支援方略に関する論文等の発信数 	

V. 事業成果

1. 令和2年度事業

1.1. ピア・コンサルテーションを活用した課題解決型研修プログラムの開発とニーズ調査

1.1.1. ピア・コンサルテーションを活用した課題解決型研修プログラムの開発

令和2年度の事業目標は、従来の知識提供型研修を、参加者が相互に刺激し支援し合うピア・コンサルテーションを活用した課題解決を主体としたものへと発展させ、研修型課題解決支援システムを構築することである。

当初は、例年集合形式で開催している「FD 企画者研修」「看護学教育指導者研修」「看護管理者研修」「国公私立大学病院副看護部長研修」を現行どおり実施しながら、その実施成果を踏まえてピア・コンサルテーションを活用した課題解決型研修プログラムの開発を行う計画であった。しかし、新型コロナウイルス感染拡大の影響で、医療機関や教育機関がその対応に追われていることから、これらの集合型研修の開催を見送った。

看護系大学教員向けに例年集合形式で実施している「看護学教育ワークショップ」については、新型コロナウイルス感染症の影響で、看護学教育において多大な影響が出ている状況に鑑み、テーマを「看護学教育支援における ICT 活用の可能性」として、急遽オンラインで実施した。「講演のみ（WEB 配信）」と「全プログラム（講演+ ZOOM によるグループワーク）」の2種類の参加方法で実施し、グループワークは、31 大学 32 名の参加があった。参加者からの評価も高かった。

この実績より、オンライン形式でのピア・コンサルテーションを活用した課題解決型の研修プログラムは実施可能と判断できた。新型コロナウイルス感染拡大の影響で、今後も集合形式での研修実施は難しいと判断し、プログラムはオンライン形式での実施を前提として開発することとした。

プログラムの開発に先立ち、まず、これまでの研修実績の評価から、新たな研修プログラムのコンセプトを以下の5点にまとめた。

- 1) 解決したい組織課題を持ち、看護の目的（対象者が自ら力を発揮しながら望む場所で生き、生活することを支援する）を共有している看護系大学教員、看護管理者および中堅看護者を対象とする。
- 2) 利害関係のない研修参加者が、相互に刺激し、支援し合いながら、自組織や教員自身の課題を俯瞰的に見つめなおす機会を提供する。
- 3) 看護の対象者・家族・看護学生・看護教員・他職種・所属組織・地域それぞれの力を発見し、それらが最もよく発揮された調和的な状態（ありたい姿・目標像）を思い描き、その目標に向かって課題を解決する方略を検討し、実行するプロセスを支援する。
- 4) 成果とプロセスにおける教員自身の発展を共有する機会を提供する。
- 5) 課題解決のプロセスを可視化し、次に取り組む教員のための教材コンテンツとしてアーカイブに残す。

研修期間は通年とし、期間中に5回の研修参加者同士のオンライン・グループミーティングを実施することとした。グループミーティングは、当センター教員および当センターが委嘱した支援教員が

ファシリテートすることとし、グループミーティングの合間には、電子メール、電話等による個別相談を受けられる体制をとることとした。また、従来の知識提供型研修を補うものとして、当センターがこれまでに開発したワークシートやモデル、動画コンテンツを提供することとした。

開発したプログラム試案を以下に示す。プログラムは、看護系大学教員、看護管理者および中堅看護者に分かれている。

【看護系大学教員向け課題解決型研修プログラム試案】

【研修のコンセプト】

- 1) 解決したい組織課題を持ち、看護の目的（対象者が自ら力を発揮しながら望む場所で生き、生活することを支援する）を共有している看護系大学教員を対象とする。
- 2) 利害関係のない研修参加者が、相互に刺激し、支援し合いながら、自組織や教員自身の課題を俯瞰的に見つめなおす機会を提供する。
- 3) 看護の対象者・看護学生・看護教員・所属組織・地域それぞれの力を発見し、それらが最もよく発揮された調和的な状態（ありたい姿・目標像）を思い描き、その目標に向かって課題を解決する方略を検討し、実行するプロセスを支援する。
- 4) 成果とプロセスにおける教員自身の発展を共有する機会を提供する。
- 5) 課題解決のプロセスを可視化し、次に取り組む教員のための教材コンテンツとして残す。

【受講対象】

上記の研修コンセプトに共感する看護系大学教員。所属する看護系大学の長（総合大学の場合は学部長や学科長等）の推薦を受けた者とし、職位は問わない。原則として、同一大学から一名の参加とする。

【研修期間】

受講決定（2021年6月を予定）より2021年度末まで。希望により年度単位での更新可能。

【研修内容】

- ・研修期間中に5回の研修参加者同士のオンライン・グループミーティング（参加人数に応じ、抱えている課題や職位によってグループ分けを行う）
- ・当センター教員および当センターが委嘱した支援教員によるメール、電話等による個別相談
- ・当センターがこれまでに開発したワークシートやモデル、動画コンテンツを提供

【研修システム利用料（受講料）】

10万円（予定）

【看護管理者および中堅看護者向け課題解決型研修プログラム試案】

【研修のコンセプト】

- 1) 解決したい組織課題を持ち、看護の目的（対象者が自ら力を発揮しながら望む場所で生き、生活することを支援する）を共有している看護管理者および中堅看護者を対象とする。
- 2) 利害関係のない研修参加者が、相互に刺激し、支援し合いながら、自組織や看護者自身の課題を

俯瞰的に見つめなおす機会を提供します。

- 3) 看護の対象者・スタッフ看護師・看護管理者・所属組織・地域それぞれの力を発見し、それらが最もよく発揮された調和的な状態（ありたい姿・目標像）を思い描き、その目標に向かって課題を解決する方略を検討し、実行するプロセスを支援する。
- 4) 成果とプロセスにおける看護者自身の発展を共有する機会を提供する。
- 5) 課題解決のプロセスを可視化し、次に取り組む看護者のための教材コンテンツとして残す。

【受講対象】

上記の研修コンセプトに共感する病院、訪問看護ステーション、保健所・保健センター等の施設に所属する看護管理者（看護部長や副看護部長等の上級看護管理者、病棟看護師長等の部署単位の看護管理者）および中堅看護者（概ね経験年数5年以上の者）。所属施設の看護部門の長の推薦を受けた者とし、職位は問わない。原則として、同一施設から一名の参加とする。

【研修期間】

受講決定（2021年6月を予定）より2021年度末まで。希望により年度単位での更新可能。

【研修内容】

- ・研修期間中に5回の研修参加者同士のオンライン・グループミーティング
（参加人数に応じ、抱えている課題や職位によってグループ分けを行う）
- ・当センター教員および当センターが委嘱した支援教員によるメール、電話等による個別相談
- ・当センターがこれまでに開発したワークシートやモデル、動画コンテンツを提供

【研修システム利用料（受講料）】

10万円（予定）

1.1.2. 研修参加ニーズ調査の実施

開発した研修プログラム試案について、どの程度の研修参加ニーズがあるかを把握するため、看護系大学教員、看護管理者および中堅看護者に分けてニーズ調査を実施した。

【対象者】

- (1) 調査時点における全国の看護系大学（省庁立含む）の看護学の学部・学科等の管理責任者
290名
- (2) 国公私立大学病院等、当センターのこれまでの研修事業に関する広報を行っている全国の保健医療施設の看護部門の長 250名

【調査期間】

令和3年3月末日～4月末日

【調査内容】

(1) 看護系大学の大学長・学部長・学科長宛

Q1. 「看護系大学教員向け課題解決型研修」への自大学教員の参加希望

- 是非参加させたい
- 希望者がいれば参加させてもよい
- 参加について検討する
- 参加の希望はない

Q2. 参加させたい教員の職位

- 教授
- 准教授
- 講師
- 助教
- その他

Q3. 「看護系大学教員向け課題解決型研修」に関する質問や意見

(2) 保健医療施設の看護部門の長宛

Q1. 「看護管理者および中堅看護者向け課題解決型研修」への自施設職員の参加希望

- 是非参加させたい
- 希望者がいれば参加させてもよい
- 参加について検討する
- 参加の希望はない

Q2. 参加させたい職員の職位

- 上級看護管理者（看護部長、副看護部長、訪問看護ステーション所長等）

- 部署単位の看護管理者（病棟看護師長等）
- 中堅看護者
- その他

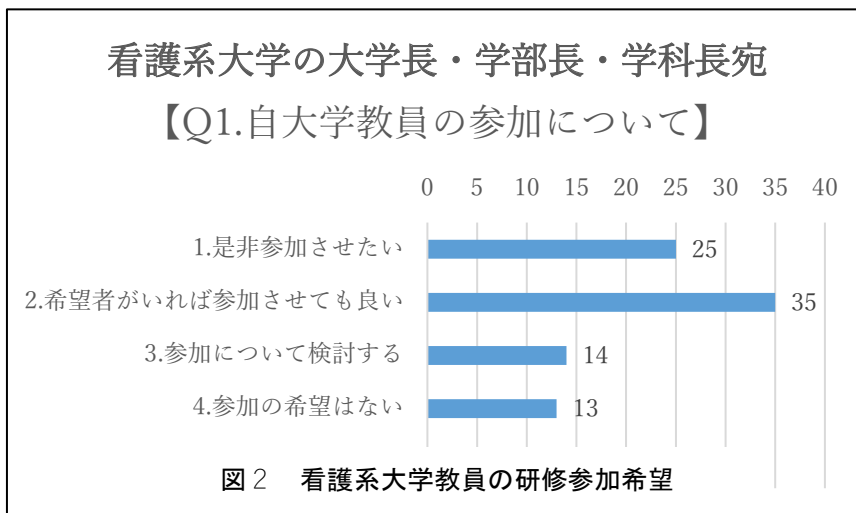
Q3.「看護管理者および中堅看護者向け課題解決型研修」に関する質問や意見
 具体的な調査依頼文書と調査票については、巻末に資料1として示した。

【回答方法】

WEBによる回答、FAXによる回答の2つの方法より、回答者が選んで、無記名で回答する。質問に対する回答や研修に関する説明が必要な場合のみ、連絡先（メールアドレス）を記載するよう依頼する。

【結果】

看護系大学の大学長・学部長・学科長 87 名、保健医療施設の看護部門の長 85 名より回答を得た。それぞれの Q1. Q2. についての回答結果を以下に示す。



看護系大学の大学長・学部長・学科長宛

【Q2. 参加させたい教員の職位】

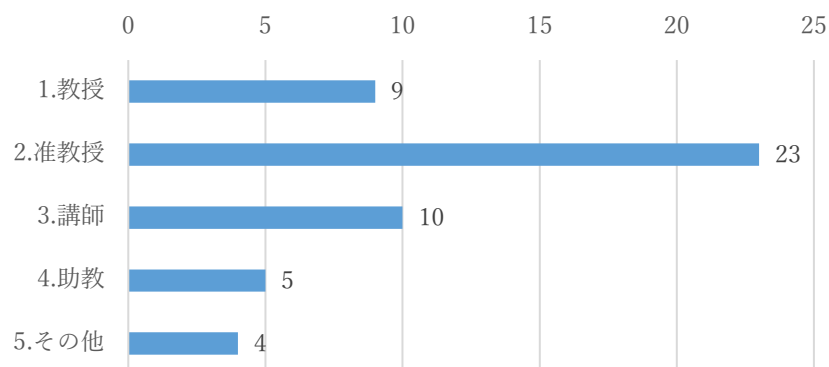


図3 参加させたい教員の職位

施設の看護部門の長宛

【Q1. 自施設職員の参加について】

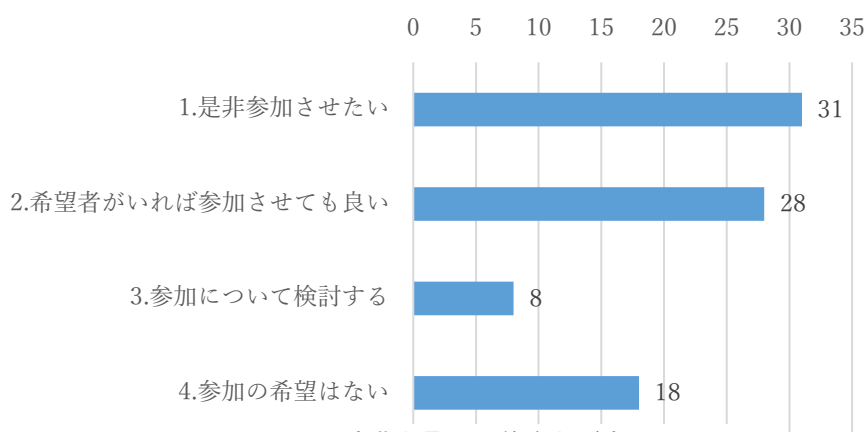
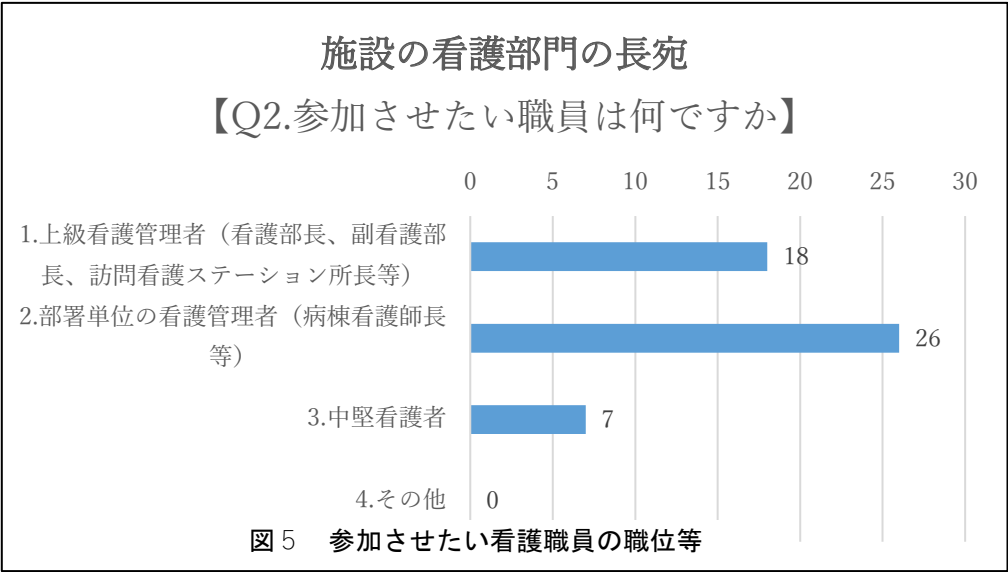


図4 看護職員の研修参加希望



以上の調査結果より、新たに開発したピア・コンサルテーションを活用した課題解決型研修は、一定の参加ニーズがあることがわかった。また、この時点で是非参加させたい、との回答数を踏まえ、「看護系大学教員向け課題解決型研修」の定員を25名、「看護管理者および中堅看護者向け研修」の定員を30名とすることとした。

さらに、Q3に対する回答において、受講料10万円は高い、との意見が複数あったため、金額を見直し、8万円とすることとした。

1.2. 看護学教育ワークショップの開催

令和2年度は、新型コロナウイルス感染拡大の影響で、看護系大学では対面授業が大幅に制限された。演習や実習を含むすべての授業をオンライン授業へと切り替える必要性に迫られた看護系大学教員からは、看護学教育における ICT 活用に関する研修ニーズが多く寄せられた。“Society5.0 看護”創出拠点として、看護学教育のデジタル化時代を見据えた教育改革を支援する企画が必要であると考えた。そこで、看護系大学教員向けに例年集合形式で実施していた「看護学教育ワークショップ」については、「看護学教育支援における ICT 活用の可能性」をテーマに掲げ、急遽オンラインで開催することとした。以下にその概要を示す。なお、具体的な実施要項については、巻末に資料2として示した。

【テーマ】

看護学教育支援における ICT 活用の可能性

【目的】

講演では、参加者が、看護学教育支援における ICT 活用の経験や実践知を共有し、ICT 活用の可能性について示唆を得る。

全プログラムの参加者では、講演で得られた示唆に加えて、自大学の現状分析にもとづき、WEB 会議によるグループワークに自ら参加する経験もいかして、自大学における看護学教育への ICT 活用の可能性、課題を検討できることを目的とする。

【プログラム概要】

1) 講演 WEB 配信

(1) 日時

10月21日(水)～11月10日(火)まで

(2) 講演内容

- ・「ICT を活用したグループワーク～コロナ禍での模索のプロセスと課題」
宮城大学看護学群 教授 大塚真理子 氏
- ・「ICT を活用した学内実習・演習 (仮)」
東京医科大学医学部看護学科長 阿部幸恵 氏
- ・文部科学省「新型コロナウイルス感染症の発生に伴う対応について」の解説
文部科学省高等教育局医学教育課 看護教育専門官 高橋良幸 氏

どれも、20～30分の講演とセンター教員との質疑応答10分で構成する視聴後にアンケート(質問を含む)を回収
質問への講師からの回答を後日、参加者にフィードバックする。

2) グループワーク WEB 会議（全プログラム参加者のみ） 10月27日（火）と事前資料提出

(1) 目的

自大学の現状分析にもとづき、他大学とのピア・コンサルテーションを通して、また WEB 会議によるグループワークに自ら参加する経験もいかして、自大学における看護学教育への ICT 活用の可能性、課題を検討する。

(2) すすめかた

6 名程度のグループ単位で、事前資料の共有と当日の会議をすすめる。
各グループに担当センター教員が入る。(ZOOM の会議主催者となる。)
事前資料は、CQI ワークシートを活用する。
送付等の詳細は、別途連絡する。

10月27日（火）の ZOOM によるグループワーク

10 時～11 時半

13 時半～15 時

【参加者概要】

全参加者（講演と報告の部のみ参加者含む）89 大学・1 専門学校・2 医療機関・1 民間企業 247 名

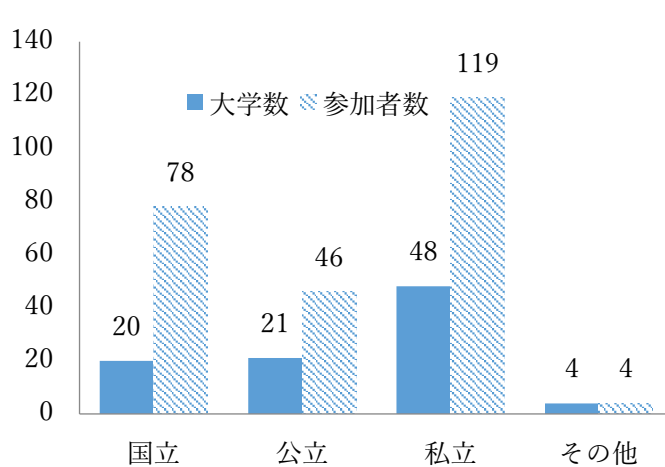


図6 国公立別参加大学数・参加者数

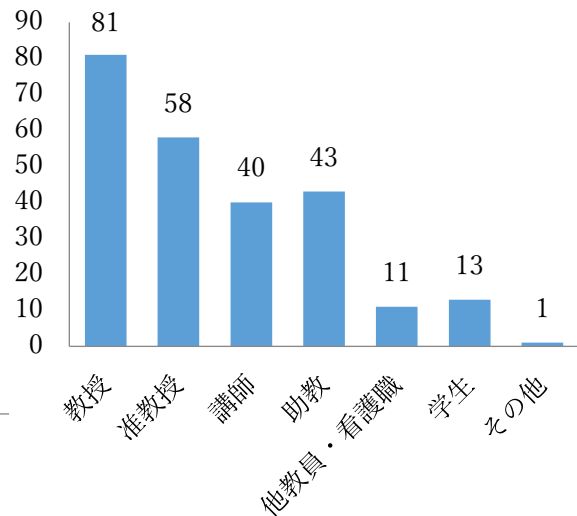


図7 職位別参加者数

全プログラム参加者 31大学 32名

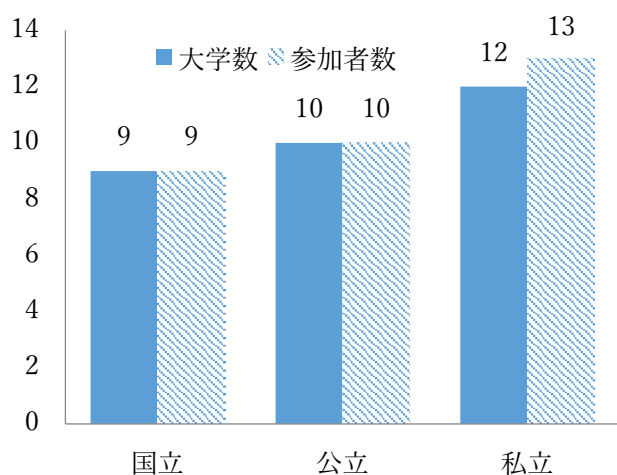


図8 国公立別参加大学数・参加者数

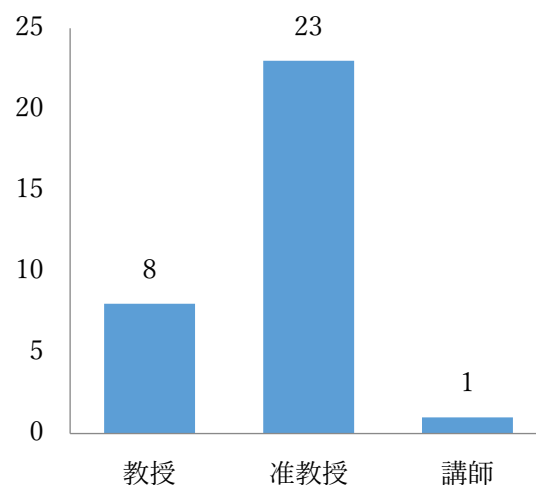


図9 職位別参加者数

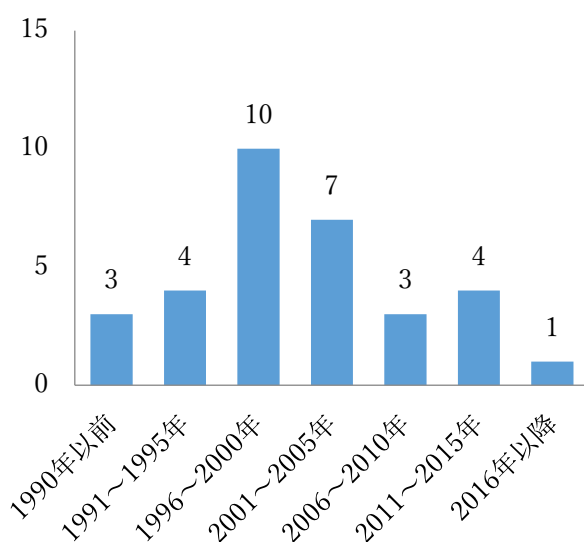


図10 開設年度別参加者数

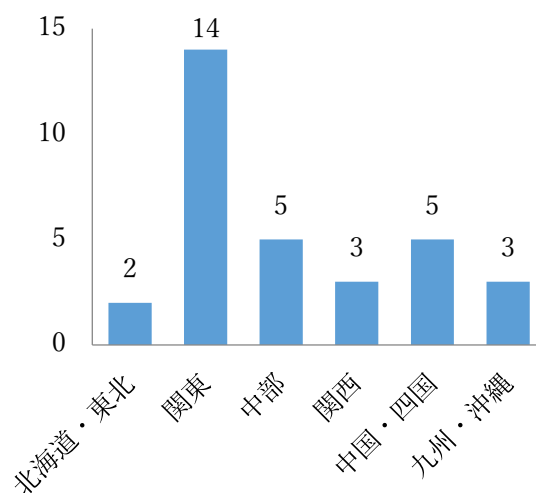


図11 全国ブロック別参加者数

【総括と“Society5.0 看護”への展望】

新型コロナウイルス感染症の影響により、看護系大学では、年度当初から、これまで対面で行っていた教育支援方法を変える必要に迫られた。しかし、そのような社会状況に直面しても看護学教育の本質を見失わず、様々な工夫で教育が行われている。これを契機に、教育におけるICT化をすすめた例もあることから、本年度のワークショップでは、看護学教育におけるICT活用の可能性をテーマとした。

また、今回のワークショップの企画・運営自体が、『ICT活用の可能性』を検討するプロセスとなり、主催者としても大きな学びの機会となった。

オンデマンド配信で行った講演の部は、300人を超える方に視聴していただくことができ、多忙な全国の看護系大学の教員にとって、WEBでの講演のメリットを実感した。

グループワークは、WEB会議システムを用いたため、参加者の疲労も考慮してワーク時間を短くしたが、参加者同士の経験や知識による相互支援が可能であることが確認でき、何等かの形態で実施された各大学の遠隔授業やICT活用の経験を共有する場となった。さらなる要望や改善はあるものの看護系大学教員が、参加者同士の相互支援をICT活用ですすめる一歩になったと考える。

当センターでは、令和2年度から、“Society5.0看護”創出拠点－ピア・コンサルテーションを通じて共創する人間中心の健康支援方略－のプロジェクトを開始した。本プロジェクトは、最新のテクノロジーを最良の健康支援に結びつける人間中心の新たな健康支援方略を検討し、看護学教育への反映、社会への発信を目指すことを目的としている。すべての看護系大学がそれぞれの置かれた場においてその力を発揮することにより、人々が健康に暮らす地域社会の実現に貢献できると思う。それを支えるのが、ピア・コンサルテーション、すなわち、目的を共有し、利害関係のない研修参加者が、グループワークを通して、相互に刺激し支援し合うことであり、今回のワークショップでのグループワークは、まさにこれにあたる。最新のテクノロジーを最良の健康支援に結びつける人間中心の新たな健康支援方略の解明と実装に向け、今後とも、看護系大学教員の相互支援の場づくりを推進していきたい。

2. 令和3年度事業

2.1. ピア・コンサルテーションを活用した課題解決型研修プログラムの実施

令和3年度の事業目標は、令和2年度に開発したピア・コンサルテーションを活用した課題解決型研修プログラムの運用を開始することである。さらに、研修参加者の課題解決プロセスから看護の立場からの調和的課題解決における重要情報を特定し、その収集・分析を行う枠組みを明らかにすることである。

以下、「看護系大学教員向け課題解決型研修」と「看護管理者および中堅看護者向け課題解決型研修」に分け、研修の実施概要を示す。両研修の実施要項等は、巻末に資料3、資料4として示した。

2.1.1. 看護系大学教員向け課題解決型研修の実施

1) 研修目的

世界中が大きな変化の波に飲み込まれる中、看護系大学は、医療人養成機関としてさまざまな対応を迫られている。本研修は、従来の集合型の研修形態を見直し、今年度から、オンラインによる利害関係のない参加者相互のピア・コンサルテーションを主体とした課題解決型研修へと大幅にリニューアルを行った。

本研修は、看護系大学教員が自組織や教員自身の課題を俯瞰的に見つめ直し、課題解決する方略を検討・実行することを通して、山積する社会的課題の解決に看護学の立場から貢献し、国民の健康の増進に資するために必要な、看護系大学教員としての能力を身につけることを目的とする。

2) 研修のねらい

- ①解決したい組織課題を持ち、看護の目的《対象者が自ら力を発揮しながら望む場所で生き、生活することを支援する》を共有している看護系大学教員を対象とする。
- ②利害関係のない研修参加者が、相互に刺激し、支援し合いながら、自組織や教員自身の課題を俯瞰的に見つめなおす。
- ③看護の対象者・看護学生・看護教員・所属組織・地域それぞれの力を発見し、それらが最もよく発揮された調和的な状態（ありたい姿・目標像）を思い描き、その目標に向かって課題を解決する方略を検討し、実行する。
- ④成果とプロセスにおける教員自身の発展を共有する。

3) 研修内容

期 間：受講決定（令和3年6月末）より令和4年3月末まで。

内 容：Zoomを用いたオンラインによるグループ形式の研修。8月から3月の間で、およそ2か月に1回程度の頻度で合計5回のピア・コンサルテーションを実施。研修スケジュールを表2に示した。

受講者数：33名（内訳：教授13名、准教授14名、講師5名、助教1名）。

AからGの7グループに分かれて実施した。各グループのファシリテータを表3に示した。受講者の所属施設の概要について表4に示した。

研修システム利用料（受講料）：1名につき、80,000円（消費税を含む）

表2 研修スケジュール

回数	内容
第1回	<ul style="list-style-type: none"> ・メンバー自己紹介 ・解決したいと考えている組織課題の紹介 ・ピア・コンサルテーション
第2回	<ul style="list-style-type: none"> ・看護の対象者・看護学生・看護教員・所属組織・地域それぞれの力を発見し、それらが最もよく発揮された調和的な状態（ありたい姿・目標像）を思い描く ・目標像に向かう上で自組織が持っている潜在的な力の発見 ・目標に向かって課題を解決する方略の検討 ・ピア・コンサルテーション
第3回	<ul style="list-style-type: none"> ・実行プロセスの報告 ・方略の修正 ・ピア・コンサルテーション
第4回	<ul style="list-style-type: none"> ・実行プロセスの報告 ・方略の修正 ・ピア・コンサルテーション
第5回	<ul style="list-style-type: none"> ・成果の報告 ・プロセスにおける教員自身の発展の報告 ・ピア・コンサルテーション

*センターがこれまでに開発したワークシートやモデルを受講者に提供した。また、10月に実施した看護学教育ワークショップの講義動画の受講も可能とした。

*第5回の内容は録画し、令和4年4月22日～5月31日の期間に受講生及びファシリテータ限定で閲覧できるようにした。

表3 各グループのファシリテータ

グループ	氏名（所属 役職）
A	野地 有子（千葉大学大学院看護学研究院 教授）
B	大塚 眞理子（宮城大学看護学群 教授）
C	深田 美香（鳥取大学医学部保健学科看護学専攻 教授）
D	谷本 眞理子（東京医療保健大学医療保健学部看護学科 教授）
E	黒田 久美子（千葉大学大学院看護学研究院 准教授）
F	和住 淑子（千葉大学大学院看護学研究院 教授）
G	宮崎 美砂子（千葉大学大学院看護学研究院 教授） 飯野 理恵（千葉大学大学院看護学研究院 講師）

表4 受講者 (n=33) の概要

項目	内容	
所属施設	国立大学：5名 (15.2%) 私立大学：19名 (57.6%)	公立大学：9名 (27.3%)
地域	北海道・東北：3名 (9.1%) 関東：10名 (30.3%) 中部：6名 (18.2%) 関西：6名 (18.2%)	中国・四国：6名 (18.2%) 九州・沖縄：2名 (6.1%)
職位	教授：13名 (39.4%) 准教授：14名 (42.4%)	講師：5名 (15.2%) 助教：1名 (3%)

4) 成果

研修参加時に解決したいと考えていた課題とピア・コンサルテーションにより見えてきた目標像や捉えなおした課題は異なっていた。全国の看護教育現場で起こっている多様な課題に対し、かかわる人々すべての力を発見し、その力が発揮された調和的な状態を目指す、という意識の転換に基づく課題解決プロセスを支援することができた。表5は、成果報告会での発表テーマを整理したものである。



図12 ピア・コンサルテーションの様子



図13 成果報告会の様子

表5 成果報告会（第5回）のテーマ一覧

分類	テーマ
自身の発見や気づきに関するテーマ	マインドセットの変化を目指して
	方略化したことで気づいた組織の強み
	自分の立ち位置を変えてみる
	投げ所にしてきた教育のあり方を問い直す
	看護学教育CQ Iモデル活用による課題解決プロセスにおけるものの見方・考え方の発展
	大学院の魅力発掘
	活動の発信と共有
	己をリードする
	組織の全体像を理解することと関係各種との関係性を見る力
組織運営・社会貢献に関するテーマ	新カリキュラムの始動に伴う学科教員間における教育の一体性と協同
	創造的な視点で仲間と看護教育をすすめていくための改善について
	地域連携協定を進めるために～プロジェクトチームの一員として～
	意欲的に挑戦する組織となるために -全体と個人のバランスを意識した方略を通して-
	学生の互助意識向上を図るための学部全体での継続した取り組みに向けて
	本研修を受けて所属部局の課題解決に向けて開始することができた取組報告
	【看護学教育の継続的質改善のために】 「学生・就職支援委員会」の活動を通じた取り組み
	「アドミッションポリシーに沿った学生の選抜」に向けた取り組み
	学部及び大学院における教育の充実を目指した取り組み ～専攻内“若手の会”の活動を中心に～
	民産官学協働の地域拠点を活かした保健室・講座事業の展開 -地域貢献・教育・研究の連動を目指して-
教育に関するテーマ	学生の主体性を育むためのきっかけ作り ～授業や社会活動を通して～
	学生への学習支援について
	“〇〇大学らしい看護”の魅力って何だろう？
	学生の強みを活かしながら、学生が成長できる支援を考える
	学生の学習・実習環境に向けての支援
	ダブルチューター制による学生指導体制の構築と評価
	カリキュラム評価体制の構築に向けた取り組み
	「自律的学習者を育てる」とは
	臨地教員の看護実践教育力をその実態に即し、かつ計画的、組織的に高めるための方法の検討
教員と臨地実習指導者で行う実習実施体制の見直し	

COVID19 感染拡大による影響から考えた看護基礎教育の在り方
105 分にむけて！ ○○大学授業改革
学生の GW や討議について
地域共生社会における○○大学の意義と役割

5) 受講者による研修評価

①研修参加のきっかけ（複数回答）回答者 23 名

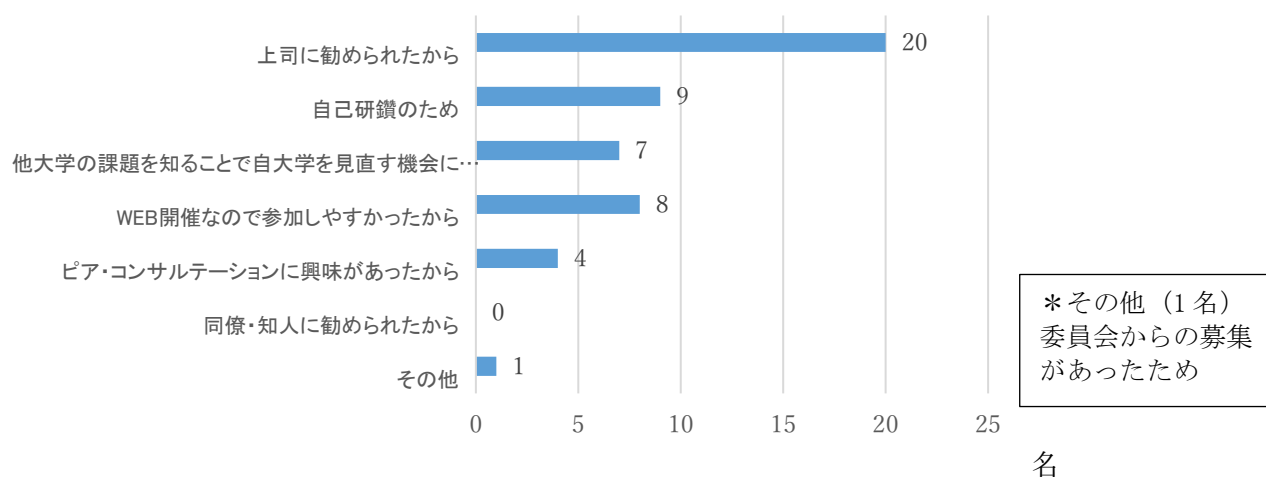


図 14 研修参加のきっかけ

②研修の満足度 回答者 23 名

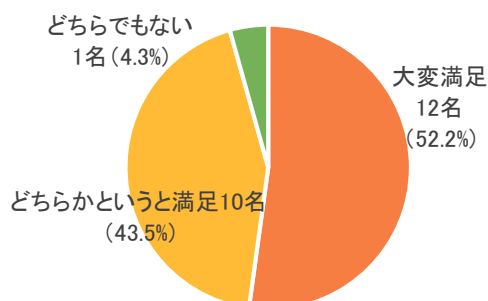


図 15 研修の満足度

③研修を身近な人に勧めたいか 回答者 23 名

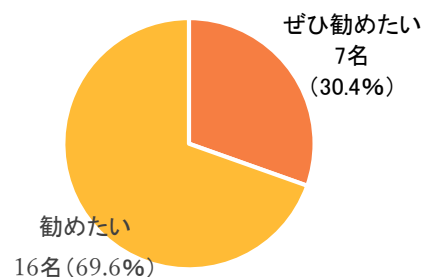


図 16 研修を身近な人に勧めたいか

④受講生の学び（成果発表会での発言等の一部）

- 組織の課題と自分の課題をシンクロさせながら、自分のできることを考えた。
- 学生の課題と感じていたことが、実は、自分自身に課題があったということに気づいた。
- 大学の教育方針を自覚することの大切さを再認識した。
- こういった利害関係のないミーティングで、自身の課題についてファシリテーションを受けることで、考え方や発見を感じることができた。建設的に物事を考えていくファシリテーションが重要であると感じた。
- 当初、看護職はまじめで鎧を着ているようにガチガチしているイメージがあった、しかし、今回

の検討を通して、最終目標はもっていても、途中の段階はもっとフリーでよい、ラフでよいということにとってもインスパイアされた。発表でも示したように、「楽しく・明るく・気持ちよく」がとても大事なキーワードだった。それは、こうすればプロセスがうまくいくということ、グループの中で共有されたから。そのような「情意」の部分がとても重要だと思った。

2.1.2. 看護管理者および中堅看護師向け課題解決型研修の実施

1) 研修目的

世界中が大きな変化の波に飲み込まれる中、保健医療機関は、さまざまな対応を迫られた。当センターでも、これまでのSD支援の柱であった〔国公立大学病院副看護部長研修〕、〔看護学教育指導者研修〕、〔看護管理者研修〕を統合し、看護管理者および中堅看護師向け課題解決型研修とした。本研修では、職位ごとの3系統に分けた募集を行うと共に、従来の集合・知識提供型研修から、参加者相互のピア・コンサルテーションを主体とした課題解決型研修をオンラインで実施する形態へと大幅にリニューアルした。

本研修では、解決したい組織課題を持つ看護管理者および中堅看護師を対象に、利害関係のない研修参加者が、相互に刺激し合いながら、自組織や自身の課題を俯瞰的に見つめ直し、ありたい姿・目標像を描いて、その達成のために自律的に課題解決の方略を検討・実行するプロセスを支援する。本研修を通じて、変化し続ける社会・医療提供体制に対応した複雑かつ重要な課題を組織的に解決する能力として開発し、看護本来の役割を発揮することを目的とする。

2) 研修のねらい

- ①看護管理者および中堅看護師がグループを形成し、相互に刺激し、支援し合いながら、自組織や看護師自身の課題を俯瞰的に見つめ直す。
- ②看護の対象者・家族・スタッフ看護師・看護管理者・他職種・所属組織・地域それぞれの力を発見し、それらが最も良く発揮された調和的な状態（ありたい姿・目標像）を思い描き、その目標に向かって課題を解決する方略を検討し、実行する。
- ③研修の成果とプロセスにおける看護師自身の発展を共有する。

3) 研修内容

期 間：受講決定（令和3年6月末）より令和4年3月末まで。

内 容：Zoomを用いたオンラインによるグループ形式の研修。8月から3月の間で、およそ2か月に1回程度の頻度で合計5回のピア・コンサルテーションを実施。研修スケジュールを表6に、各グループのファシリテータを表7に示した。

受講者数：51人。内訳は下記のとおり。

上級看護管理者グループ 16人（1）

看護管理者グループ 27人（1）

中堅看護師グループ 8人

※（ ）は未修了者数

受講者の所属施設の概要について表8に示した。

研修システム利用料（受講料）：1名につき、80,000円（消費税を含む）

表6 研修スケジュール

回数 (時期：目安)	内容
第1回（7月）	・メンバー自己紹介 ・解決したいと考えている組織課題の紹介
第2回（9月）	・看護の対象者・家族・スタッフ看護師・看護管理者・他職種・所属組織・地域それぞれの力を発見し、それらが最もよく発揮された調和的な状態（ありたい姿・目標像）を思い描く ・目標像に向かう上で自組織が持っている潜在的な力の発見 ・目標に向かって課題を解決する方略の検討
第3回（11月）	・実行プロセスの報告 ・方略の修正
第4回（1月）	・実行プロセスの報告 ・方略の修正
第5回（3月）	・成果の報告（成果報告会を録画し、動画として他のグループと共有する） ・プロセスにおける教員自身の発展の報告
4月～5月	成果報告会の動画共有

表7 各グループのファシリテータ

グループ	氏名（所属 役職）
A	野地 有子（千葉大学大学院看護学研究院 教授）
B	眞嶋 朋子（千葉大学大学院看護学研究院 教授）
C	眞嶋 朋子（千葉大学大学院看護学研究院 教授）
D	黒田 久美子（千葉大学大学院看護学研究院 准教授）
E	池崎 澄江（千葉大学大学院看護学研究院 教授） 飯野 理恵（千葉大学大学院看護学研究院 講師）
F	銭 淑君（千葉大学大学院看護学研究院 准教授） 仲井 あや（千葉大学大学院看護学研究院 助教）
G	銭 淑君（千葉大学大学院看護学研究院 准教授） 仲井 あや（千葉大学大学院看護学研究院 助教）
H	池崎 澄江（千葉大学大学院看護学研究院 教授） 飯野 理恵（千葉大学大学院看護学研究院 講師）
I	斉藤 しのぶ（千葉大学大学院看護学研究院 准教授） 高木 夏恵（千葉大学大学院看護学研究院 講師）
J	和住 淑子（千葉大学大学院看護学研究院 教授） 中畑 高子（福岡歯科大学医科歯科総合病院 副院長）

表8 受講生の概要 (n=51)

項目	内容	
所属施設	国立：36名 (70.6%) 私立：8名 (15.7%)	公立：5名 (9.8%) その他：2名 (3.9%)
地域	北海道・東北ブロック：6名 (11.8%) 関東ブロック：12名 (23.5%) 中部ブロック：6名 (11.8%) 関西ブロック：10名 (19.6%)	中国・四国ブロック：7名 (13.7%) 九州・沖縄ブロック：10名 (19.6%)
職位	上級看護管理者：16名 (31.4%) 中堅看護者：8名 (15.7%)	看護管理者：27名 (52.9%)

4) 成果

研修参加時に解決したいと考えていた課題とピア・コンサルテーションにより見えてきた目標像や捉えなおした課題は異なっていた。全国の看護現場で起こっている多様な課題に対し、かかわる人々すべての力を発見し、その力が発揮された調和的な状態を目指す、という意識の転換に基づく課題解決プロセスを支援することができた。表9は、成果報告会での発表テーマを整理したものである。



図17 ピア・コンサルテーションの様子

課題解決プロセスにおけるものの見方・考え方としての気づき

業務改善のための取り組みになっていないかというジレンマがあった

- 自分たち【看護】が取り組みたい活動・行動になっているのではないか (対応件数増加・動画が完成する)

→ これらを管理者が常に「患者さんを主体」で伝えていくことで見え方が変わる

- 患者さんを主体に考える方法で検討を重ねている
- 患者さんのために考えて行っている活動・行動である

描いた目標像に照らし、とらえなおした組織課題

図18 成果報告会の様子

表9 成果報告会の発表テーマ一覧

①上級看護管理者グループ

看護管理者育成・教育に関するテーマ	次世代を見据えた看護管理者育成の第一歩を踏み出す
	中堅看護師対象の看護管理早期体験による次世代看護管理者育成
	看護師長の看護管理者としての成長を促す組織的支援
	看護師長が前向きに取り組むためのポジティブマネジメントによる関わり
	管理研修の再構築に向けて ー人材育成のビジョンの明確化と教育体制の再構築ー
医療安全に関するテーマ	看護師のインフォームドコンセント同席率の向上～チーム医療における意思決定支援の更なる充実を目指して～
	患者行方不明時の対応（無断離院）マニュアル作成への取り組み
	効果的な確認行動定着への取り組み
	安全を担保した効率的な与薬方法の検討
	がん薬物療法を受ける患者へ安心・安全なケアを提供するための取り組み
組織運営・システム構築	看護師長が経営的視点と看護の視点を融合させた病床管理ができるしくみづくり
	外来予約変更の一元化に向けたシステムの構築
	A C P（狭義）の実践の拡大に向けて
人材活用に関するテーマ	特定看護師の活躍を推進するために ～特定看護師の役割を明確にします～
	育児部分休業者の活用と支援 ー多様な働き方を認め合える職場づくりをめざしてー

②看護管理者グループ

人材育成に関するテーマ	SECIモデルを活用した人材育成
	循環器ケアに特化したリーダー看護師の人材育成 ー到達目標の見える化と気づきを成長に変えるための仕組みづくりー
	「特定機能病院における感染管理の質向上を目指した人材育成」～リンクナースの育成～
	教育担当者の育成
	新入職者が定着できる教育体制の構築を目指して
	リーダー看護師の自立に向けた組織における支援体制
	看護師長の臨床実践能力を高めるために有効な院内・院外研修リスト作成に向けて
モチベーション・人材活用に関するテーマ	急性期病棟で働く看護師がやりがいを感じながら働き続けることができる病棟作り
	機能転換を繰り返すなか、モチベーション維持のためのスタッフへの働きかけ
	スタッフが学習意欲を維持し活気のある職場環境を整える
	COVID-19対応を通して、スタッフのレジリエンス強化に向けた取り組み
看護の質向上に関するテーマ	私が理想とする組織 ～担当部署の看護の質の向上～
	一定の看護の質を提供できるチーム作り ～1～3年目の育成強化～
	ICUに求められる看護の質向上 ～まごころを込めたクリティカルケアの実践～
	安全な周術期看護体制の構築
	患者・家族支援体制の充実に向けて 看護管理者のチカラをかりて
医療連携・多職種協働に関するテーマ	患者・家族の不安軽減に向けた取り組み
	業務拡充への取り組みでの学び チーム医療を目指した取り組みを通して
	入院前説明の拡充に向けた取り組み
	退院支援に関心を持ってもらうための取り組み ～まずは記録の見直しから～
	病棟・外来・地域の連携から継続的な看護を考える
看護小規模多機能における多職種共同	

自身の発見 や気づき	課題解決型研修を通して ～効率的な病床管理を実践するための取り組み～
	組織の課題解決から気づいたこと・学んだこと

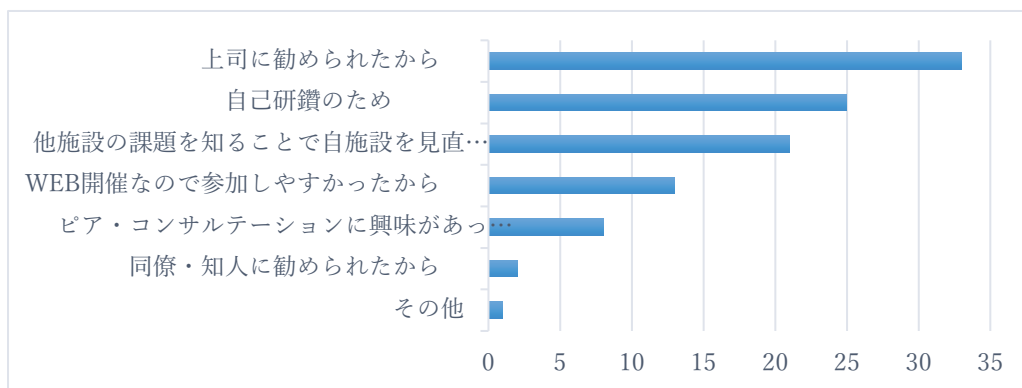
③中堅看護師グループ

人材育成に 関するテーマ	A病棟急変患者減少に向け臨床判断能力向上のための取り組み –リソースナースの活用–
	臨床教育看護師育成プログラム策定に向けた取り組み
	病棟の教育・指導をスタッフと共に考える環境づくり ～教育計画の再考に向けて～
	若手リーダー育成における試み
医療安全に 関するテーマ	脳神経外科病棟における身体拘束減少に向けた取り組み
	個性性を配慮した転倒・転落予防を実践するために
システム構築に関する テーマ	小児の意思決定支援に対する取り組み ～組織として支援体制を整える～
	ACPの本質に立ち戻った手引書を考える

5) 受講者による研修評価

研修修了後に実施した、受講生による研修評価アンケート結果の概要を以下に示す。受講生 49 名中 38 名から回答を得た（看護部長：9 名、看護師長：14 名、その他：15 名）。回答率：77.6%

①研修参加のきっかけ（複数回答）



*その他（1名）今自分が抱えている課題を別の方向から見てもらい、指摘してもらい、自分の中に引き出しを増やしたかったため

図 19 研修参加のきっかけ

②研究の満足度

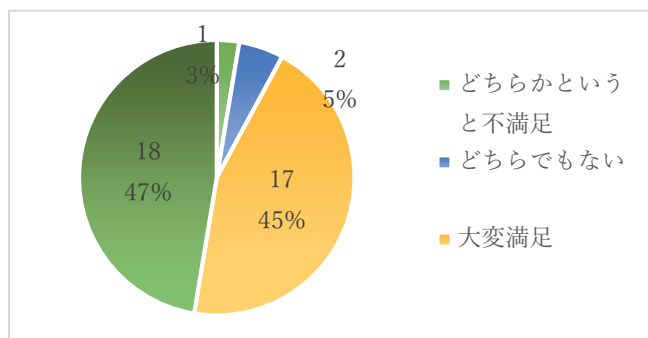


図 20 研修の満足度

③研修を身近な人に勧めたいか

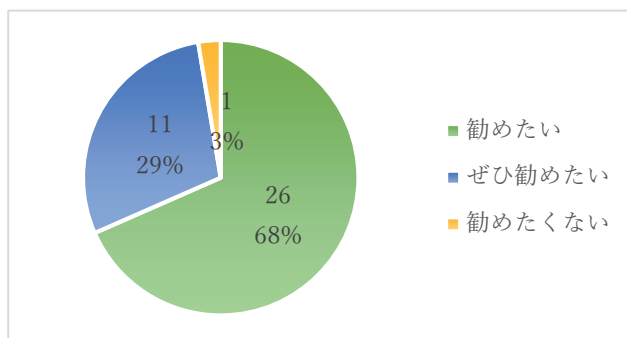


図 21 研修を身近な人に勧めたいか

⑤受講生の学び

- 施設により問題を取り巻く状況が様々であり、同じ問題でも、取組む内容・手段は多様である。
- 問題に対して改善点を探すのではなく、根本的な問題は何かを考えることが必要だと学びました。
- コンサルテーションは、自分が実践するのではなく、相手が実践できるように支援することですが、自施設では相手の行動変化を待つ時間がなかなか持てないことがあります。しかし、自律的に行動に移すには、自分も含め内省し、方策を検討し、実行に移すのに時間が必要だと感じました。
- 自分は、自分が言いたいことを言葉にして伝えることが苦手なのだと学んだ。先生方の質問は的を射ているので、質問された側がハッと気づけることが多かった。
- アイデアや管理者としての経験を、他者に伝えて、管理者がもっと管理しやすく、楽しくなれば良いなという思いが自身にあったことに気付いた。管理について管理者同士で、相談やお互いの工夫を共有できるよう自施設でも管理者同士のコミュニケーションを増やしていきたい。
- 当初、入院前説明を増やしていくことを目標にしていたが、「業務改善だけよいのか？」という点が気にかかっていた。しかし、それは何のためにするのかという点を研修の意見でなげかけてもらい、「患者のために」を意識するだけで、ぶれなくなった。
- 自施設はそんなに他と変わらないと思っていたが、あらためて相違もわかり、自施設の特徴を認識する機会となった。

2.1.3. 課題解決プロセスにおける重要情報の収集・分析枠組みの明確化

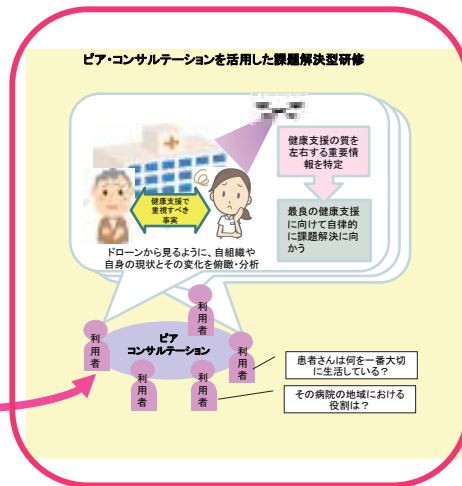
研修参加者の課題解決プロセスでは、かかわる人々すべての力を発見し、その力が発揮された調和的な状態を思い描き、その状態に照らして当初課題をとらえなおすプロセスが、主体的な課題解決に向かう意識の転換点となっていた。このプロセスを共有するためには、以下のような情報が必要であることが明らかになった。

- ① 自組織の紹介と組織における自身の立場・役割
- ② 研修当初に解決したいと考えていた組織課題
- ③ ピア・コンサルテーションによって見えてきた目標像（看護の対象者・家族・スタッフ看護師・看護学生・看護教員・看護管理者・他職種・所属組織・地域それぞれの力とそれぞれの力が最もよく発揮された調和的な状態）
- ④ 描いた目標像に照らし、とらえなおした組織課題
- ⑤ 目標に向かって組織課題を解決するためにとった方略
- ⑥ 課題解決プロセスにおける自身の行動、行動の結果得られた反応や成果
- ⑦ 課題解決プロセスにおける自身のものの見方・考え方の発展

⑧ 一連のプロセスを通してグループメンバーから得られた刺激や示唆

この枠組みを用いて、研修の成果報告会を開催し、参加者間で成果を共有することができた。以下に課題解決プロセスの一例を示す。

歴史と伝統のある私立大学医療系学部にて教授として2年前に着任
 着任早々、学生・就職支援委員会委員長になった
 コロナ禍で学生への対面支援の機会が限られたが、支援の必要性は増している
 委員会活動自体もビデオ会議になり、委員会メンバー間のコミュニケーションの機会が減り、教員はオンライン授業の準備等で疲弊しており、委員会活動の活性化に苦慮している

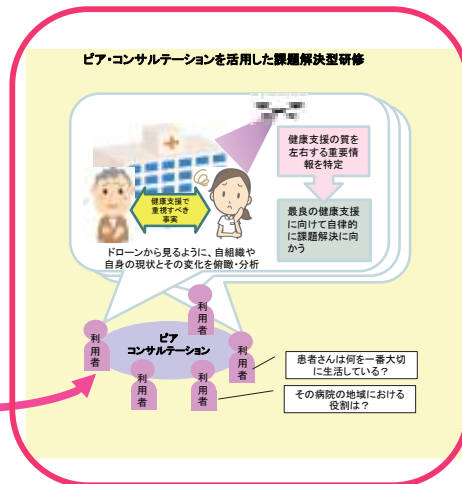


これまで大学の強みであった学生への面倒見のよさは、学生の受け身の態度を強化し、オンライン中心の制限されたキャンパスライフでは、疎外感を感じる学生や看護師として働くリアルなイメージを描けない学生を多く生んだ
 委員会メンバーでこのことを共有し、学生への就職支援経験の浅い教員を巻き込み、卒業後の地域での学生の姿を見据えた就職支援活動を企画・実施
 次年度は国家試験対策委員会委員長になるが、学生・就職委員会での活動を踏まえた国家試験対策を企画・実施できる見込み

図22 看護系大学教員による課題解決プロセスの一例

1000名を超える看護師数を有する高度急性期病院看護部の教育部門で専従の副看護師長として、各病棟の教育担当副看護師長で構成される会議の運営を任されている

新人看護師の教育を担う教育担当者の育成が課題
 各病棟の新人看護師の教育の充実のためには、安定した教育担当者の育成が重要であるが、病棟師長・教育担当副看護師長に教育担当者の育成を充実させる必要性を理解してもらうのが難しい



10年前と比較して平均在院日数は半分以下になり、手術件数は倍増
 新たに臓器移植も手掛ける

中堅看護師は新たな診療補助技術の修得と安全確保に多大なエネルギーを注いでおり、気持ちはあっても新人看護師育成にコミットできない

現行の新人教育システムのまま、教育担当者の育成を充実させるのではなく、変化する医療に即した新人教育体制の抜本的な改革が必要

その必要性を一番わかっているのは院内では自分なので、ずっと断ってきた看護師長への昇任を受諾し、改革に着手

図23 看護管理者による課題解決プロセスの一例

看護学の立場から新たに創出・発信する“Society5.0 看護”の内容の中核は、かかわる人々すべての力を発見し、その力が発揮された調和的な状態を思い描き、その状態に照らして課題解決に向かう方略を導き出す知識である。この知識を、AI などの最新のテクノロジーに結びつけるためには、課題解決プロセスにおける諸要素の特定と機械可読な形式を用いた記述が今後の課題となる。

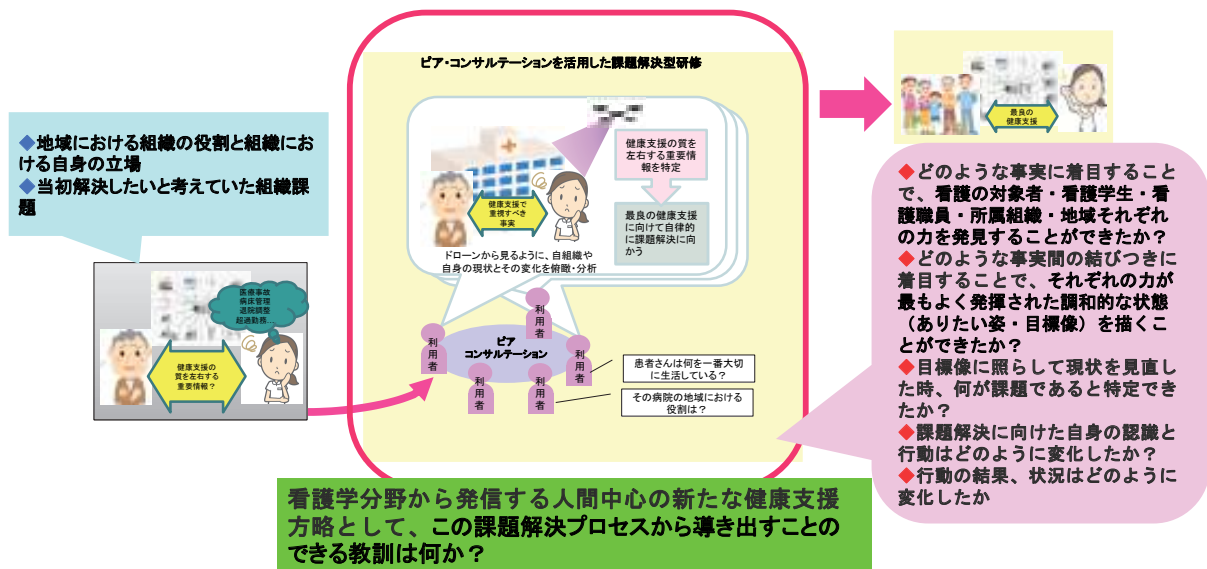


図24 課題解決データベース構築に向けて

2.2. 看護学教育ワークショップの開催

看護実践においては対人支援が中核となることから、看護学教育では、伝統的に対面での授業や演習、臨地での実習を重視してきた。しかし、新型コロナウイルス感染症の拡大は、このような教育の前提を大きく揺さぶり、教員は、これまで当たり前に行ってきた教育支援の方法の変更を迫られることになった。そのような中、昨年度のワークショップは、「看護学教育における ICT 活用の可能性」をテーマに開催し、ICT を活用した新たな教育方法について検討し、社会の変化に合わせて変えていくべきもの、変えてはならないものについての理解を深めることできた。また、授業や演習、臨地実習の方法以外に、これまで当たり前と思ひ疑うことなく教えてきた内容についても、変化していく社会の中で改めてとらえなおし、社会の変化に即した看護学教育に刷新していく必要があるのではないか、ということが話し合われた。

実際、看護学教育をとりまく社会情勢として、2015年9月の国連サミットで、持続可能な開発目標（SDGs）が全会一致で採択され、持続可能で多様性と包摂性のある社会を実現していくことが世界の潮流となる中、日本においても、あらゆる分野における女性の参画、ダイバーシティ、バリアフリーなどが推進されている。また、目指す未来社会として、サイバー空間（仮想空間）とフィジカル空間（現実空間）を高度に融合させたシステムにより、経済発展と社会的課題の解決を両立する、人間中心の社会（Society）である Society5.0 が提唱されている。ヘルスケアの領域においては、例えば電子カルテの導入や遠隔医療が実装され、さらに ICT や AI の活用によって、短時間でかつ場に制限されない活動や、ケア物品の開発が可能となっている。

このような社会や人々の変化の中にあつて、看護学教育に携わる教員は、それをどのように捉えてどのように看護学教育に反映させているだろうか。このような課題意識から、本年度のワークショップは、「多様な人々の理解・支援に向けた看護学教育の再考」をテーマとした。

なお、令和2年度に引き続き、令和3年度もオンラインで開催することとした。以下にその概要を示す。なお、具体的な実施要項については、巻末に資料5として示した。

【テーマ】

多様な人々の理解・支援に向けた看護学教育の再考

－社会や人々の変化への視野を広げる

あらためて、無自覚にある自身の世界観の影響を考える－

【目的】

講演では、参加者各自が、講演で得た多様な観点から、社会や人々への視野を広げ、無自覚にある自身の世界観の看護学教育への影響を考えることを目的とする。

全プログラムの参加者では、講演で得られた示唆に加えて、自大学の現状分析にもとづき、他大学の参加者とのグループワークを通して、自大学における多様な人々の理解・支援に向けた看護学教育を検討できることを目的とする。

【プログラム概要】

1) 講演 WEB 配信

(1) 日時

10月8日(金)～11月4日(木)まで

(2) 講演内容

● アンコンシャスバイアスを知る、気づく、対処する (40分) ～無自覚にある自身の世界観の影響を考える	
一般社団法人アンコンシャスバイアス研究所代表理事 株式会社モリヤコンサルティング代表取締役	守屋 智敬 氏
● DXは大学教育にどのような変化をもたらすか? (48分)	
前 文部科学省 高等教育局 専門教育課 企画官 (文部科学省研究開発局環境エネルギー課 環境科学技術推進官)	服部 正 氏
● 多様なセクシュアリティと医療 (50分)	
一般社団法人にじいろドクターズ	吉田 絵理子 氏
● デザインエンジニアリングのケアへの応用 (33分)	
株式会社 NODE MEDICAL 代表取締役社長 慶應義塾大学大学院 政策・メディア研究科 研究員	吉岡 純希 氏

2) グループワーク WEB 会議 (全プログラム参加者のみ) 10月22日(火)と事前資料提出

(1) 目的

自大学の現状分析にもとづき、他大学の参加者とのグループワークを通して、自大学における多様な人々の理解・支援に向けた看護学教育を検討する。

(2) すすめかた

4～5名程度のグループ単位で、事前資料の共有と当日の会議をすすめる。
各グループに担当センター教員が入る。(ZOOMの会議主催者となる。)
事前資料は、「CQIワークシート」を活用する。

10月22日(金)のZOOMによるグループワーク

10時～11時半

13時半～15時

各グループのファシリテータ

グループ	氏名 (所属 役職)
A	錢 淑君 (千葉大学大学院看護学研究院 准教授)
	齊藤 しのぶ (千葉大学大学院看護学研究院 准教授)
B	和住 淑子 (千葉大学大学院看護学研究院 教授)
	飯野 理恵 (千葉大学大学院看護学研究院 講師)
C	池崎 澄江 (千葉大学大学院看護学研究院 教授)
D	黒田 久美子 (千葉大学大学院看護学研究院 准教授)
	高木 夏恵 (千葉大学大学院看護学研究院 講師)

【参加者概要】

全参加者 (講演のみの参加者含む) 43 大学 116 名

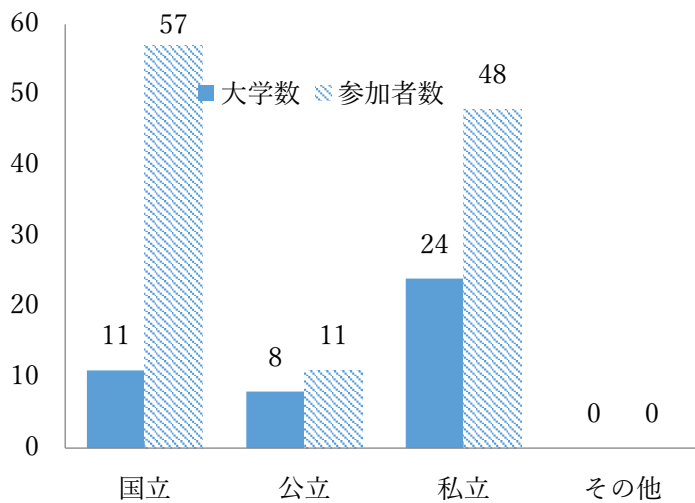


図 25 国公立別参加大学数・参加者数

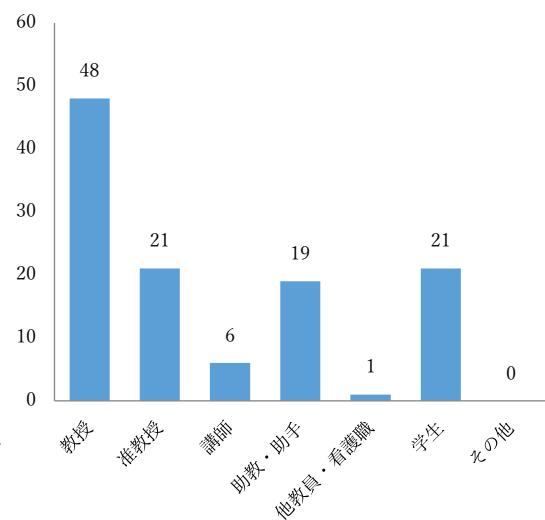


図 26 職位別参加者数

全プログラム参加者 12 大学 12 名

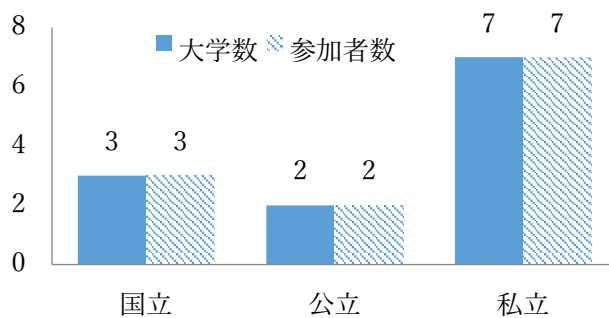


図 27 国公立別参加大学数・参加者数

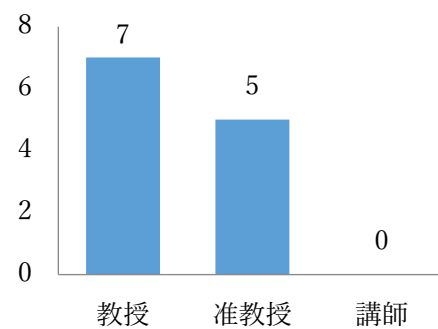


図 28 職位別参加者数

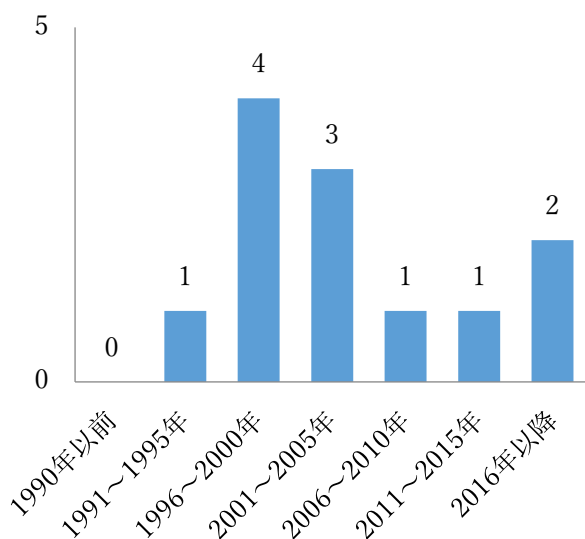


図 29 開設年度別参加者数

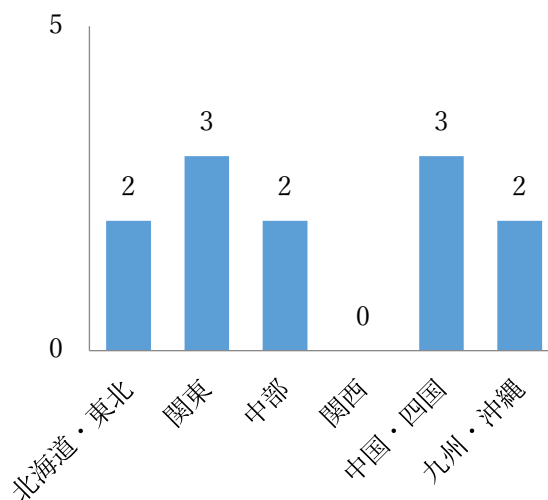


図 30 全国ブロック別参加者数

【総括と“Society5.0 看護”への展望】

令和3年度看護学教育ワークショップは、昨年度と同様に、COVID-19 パンデミックによる感染予防のために Web 開催となった。社会や人々の変化がすすみ、多様化している現状において、看護学教育に携わる教員は、それらを十分に捉えて必要な教育を検討できているだろうかと問いかけ、視野を広げ、あらためて無自覚にある自身の世界観が看護学教育に及ぼす影響を考えるとともに、多様な人々の理解・支援に向けた柔軟で創意工夫にあふれた看護学教育について検討することを目的に企画した。実習等の調整や学内演習の工夫等で多忙な状況の中、講演のみの部 104 名、WEB 会議システムを使ったワークを含む全プログラムへ 12 校から参加を得て、開催された。

オンデマンドで WEB 配信された上記の 4 つの講演は、多角的な観点から貴重で豊富な内容であり、ワーク時に「講演を聞いて、目からうろこでした。難しいと思いついていただけで、いろいろ方法が考えられる。」との声も聞かれ、参加者の今後の取り組みを後押ししてくれたことが確認できた。

ワークでは、看護系大学教員が取り組む課題が共有され、地域社会の人口構造の変化、看護職への期待、健康支援を可能とするテクノロジーや組織や地域との連携等が背景とされていた。そこには、テクノロジーを最良の健康支援に結びつける人間中心の新たな健康支援方略の解明へのヒントが潜んでおり、人間中心の新たな健康支援方略の解明や、それに基づく看護学教育に向けて、力を得ることが出来た。今回の経験を活用し、今後も看護系大学の多くの方々と共に活動を推進していきたい。

3. 令和4年度

3.1. ピア・コンサルテーションを活用した課題解決型研修プログラムの評価研究

令和4年度は、昨年度より新規に開講したピア・コンサルテーションを活用した課題解決型研修プログラムの評価研究を行い、第42回日本看護科学学会学術集会にて発表した。以下にその成果を提示する。

【看護系大学教員を対象としたオンラインによる課題解決型研修の学修効果】

【目的】

本研究の目的は、看護系大学教員向けに新規に開発したオンラインによる課題解決型研修（以下、研修）の学修効果を明らかにすることである。本研修は、解決したい組織課題を有する全国の看護系大学教員33名を対象に、8か月にわたってオンライン同時双方向にて5回のグループミーティングを行いながら、ピア・コンサルテーションによって調和的課題解決を支援する出力型の研修である。1グループは、4~5名の参加者と1~2名のファシリテータで構成した。

なお、ピア・コンサルテーションとは、利害関係のない研修参加者が、相互に刺激し支援し合いながら、自組織や自身の課題を俯瞰的に見つめなおすこととする。

【方法】

調査協力者：研修参加者33名のうち研究協力の得られた23名（69.7%）。

調査方法：研修修了後に、オンラインによる質問紙調査を実施した。看護系大学教員に求められる能力指標5区分20要素（看護学教育におけるFDマザーマップ®）を使用し、研究協力者が自覚した自身の変化、ピア・コンサルテーションによる変化との関連を記述式または選択肢で回答を得た。

分析方法：選択肢は単純集計を行い、記述式は記載内容を読み取り同質の意味内容でまとめ、看護系大学教員に求められる能力と研修内容の関連を読み取った。

【倫理的配慮】

研究者の所属機関の倫理審査委員会にて承認を得て実施した（NR3-73）。

【結果】

回答者は教授9名、准教授・講師13名、助教1名であり、所属は国公立大学12名、私立大学11名であった。23名全員、自身の物の見方や考え方の変化があり、グループメンバーから刺激や示唆を得たと回答した。研修により向上したと半数以上が評価した能力指標は6要素あり、多い順に「看護系大学教員としての基礎力」「課題解決に向けた組織マネジメント」21名（91%）、「教育者マインド」「組織と個人の理解」「組織文化の構造」17名（74%）、「組織変革時のリーダーシップ・フォロースhip」12名（52%）であった。記述内容では、自大学の理念や成り立ちと組織課題を俯瞰的に見ることで自身の課題に気づいた、視野が狭くなっていることに気づいた、周囲に遠慮せずに自分の立場（役割）を意識して発言するようになった、他の教員の意見を積極的に聞くようにした、ピア・コンサルテーションにより他の受講者の課題と一緒に考えることで自身の課題解決や成長につながると気づいた、メンバーへ情報提供できるように自大学の状況を調べた、等があった。

【考察】

本研修では23名全員が自身の変化を自覚していた。特に、看護系大学教員に求められる組織の一員として自分自身を客観視し組織運営に携わる能力や、大学職員や教育者としての気づきを得て行動する基礎的な能力に本研修の学修効果が高いと考えられた。これらのことから、本研修は、組織課題の解決だけでなく教員自身の振り返りや自己成長を促すことにも有効であると示唆された。

看護系大学教員を対象とした オンラインによる課題解決型研修の学修効果

千葉大学大学院看護学研究院附属 看護実践・教育・研究共創センター
飯野理恵、高木夏恵、池崎澄江、和住淑子、黒田久美子、
斉藤しのぶ、銭淑君、仲井あや、眞嶋朋子

令和健康科学大学看護学部
野地有子

日本看護科学学会 COI 開示

筆頭者氏名 飯野理恵

所属名 千葉大学大学院看護学研究院
看護実践・教育・研究共創センター

筆頭演者は日本看護科学学会へのCOI自己申告
を完了しています。

演題発表に関連し、開示すべきCOI関係にある
企業・組織および団体等はありません。

『看護実践研究指導センター』（設置～2021年3月）
 →『看護実践・教育・研究共創センター』（2021年4月より）へ



健康支援の質を左右する重要情報を蓄積し、看護実践・看護学教育の改善に活用可能なデータベースの構築

センターの実績、研究成果を利用可能な資源として発信

全国の《看護系大学教員》および《看護管理者および中堅看護者》を対象としたオンラインによる「課題解決型研修」の開催

看護学教育シンポジウム・ワークショップ等の開催

基本理念

『社会が期待する看護の価値の創造に向けて、実践－教育－研究をつなぎ、利用者との共創のもと、全国の看護系大学および地域の関連施設の機能の充実・発展をめざす』

実施事業

- ① 研修事業（FD支援、SD支援）
- ② 情報発信・ネットワーク化
- ③ 共同研究



『看護実践研究指導センター』（設置～2021年3月）
 →『看護実践・教育・研究共創センター』（2021年4月より）へ



健康支援の質を左右する重要情報を蓄積し、看護実践・看護学教育の改善に活用可能なデータベースの構築

センターの実績、研究成果を利用可能な資源として発信

全国の《看護系大学教員》および《看護管理者および中堅看護者》を対象としたオンラインによる「課題解決型研修」の開催

看護学教育シンポジウム・ワークショップ等の開催

基本理念

『社会が期待する看護の価値の創造に向けて、実践－教育－研究をつなぎ、利用者との共創のもと、全国の看護系大学および地域の関連施設の機能の充実・発展をめざす』

実施事業

- ① 研修事業（FD支援、SD支援）
- ② 情報発信・ネットワーク化
- ③ 共同研究



目的

看護系大学教員向けに開発したオンラインによる課題解決型研修(以下、研修)の学修効果を明らかにする

【研修概要】

研修目的:

自組織や教員自身の課題を俯瞰的に見つめ、課題を解決する方略を検討し実行する。さらに、それらを通して、教員自身の成長・発展を促進する。

対象:

解決したい組織課題を有する看護系大学教員

研修方法:

- オンライン同時双方向にて、8か月間の研修期間内に5回のグループミーティングを実施
- グループミーティングでは各自の発表内容についてピア・コンサルテーションを行う
- 1グループは、4～5名の参加者と1～2名のファシリテータで構成

【グループミーティングの時期と内容】

- 1回2時間～3時間。
- 一人あたり、20～30分程度で、毎回、各自のテーマについての発表と発表内容に対するピア・コンサルテーションを行う。

回数	時期	内容
第1回	8月	<ul style="list-style-type: none"> ● メンバー自己紹介 ● 解決したいと考えている組織課題の紹介
第2回	9月	<ul style="list-style-type: none"> ● 看護の対象者・看護学生・看護職員・所属組織・地域それぞれの力を発見し、それが最もよく発揮された調和的な状態を思い描く ● 目標像に向かう上で自組織が持っている潜在的な力の発見 ● 目標に向かって課題を解決する方略の検討
第3回	11月	<ul style="list-style-type: none"> ● 実行プロセスの報告 ● 方略の修正
第4回	1月	<ul style="list-style-type: none"> ● 実行プロセスの報告 ● 方略の修正
第5回 (成果報告会)	3月	<ul style="list-style-type: none"> ● 成果の報告(録画して、他のグループと共有) ● プロセスにおける教員自身の発展の報告

コンサルテーション

援助を必要としている人に対し、直接的に介入している他の領域の専門家を専門家として支援する活動のこと

コンサルタント:

コンサルテーションを行う人

コンサルティ:

コンサルテーションを受ける人

ピア・コンサルテーション

利害関係のない研修参加者が、相互に刺激し支援し合いながら、自組織や自身の課題を俯瞰的に見つめなおすこととする。

研究方法

調査協力者:

研修参加者33名のうち協力の得られた23名(69.7%)。

調査方法:

研修終了後に、オンラインによる質問紙調査を実施。

調査内容:

- ①参加のきっかけ
- ②自身の変化(看護系大学教員に求められる能力指標_5領域20項目)

看護学教育におけるFDマザーマップ□(2015)

発行:千葉大学看護実践研究指導センター

を使用

- ③ピア・コンサルテーションによる刺激や示唆、学び

分析方法:

選択肢は単純集計を行い、記述式は記載内容を読み取り同質の意味内容でまとめ、看護系大学教員に求められる能力と研修内容の関連を読み取った。

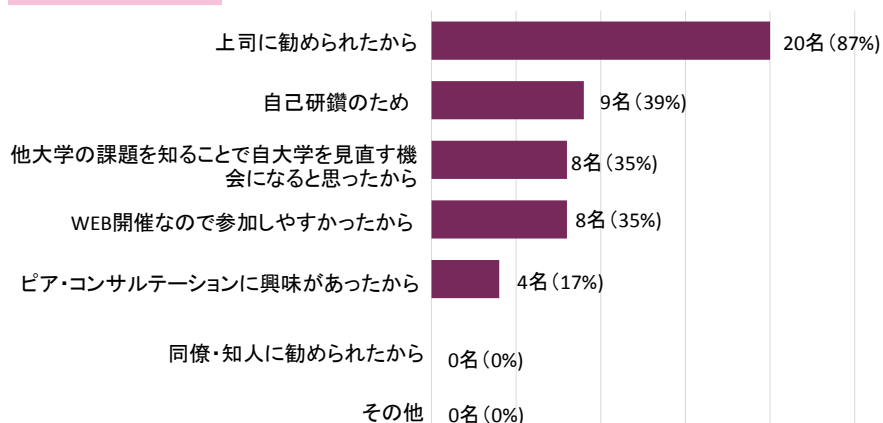
倫理的配慮

- 研究の目的と方法、自由意思による研究参加の保証、プライバシーの確保、等について説明した。回答者個別のアカウントURL を記載した回答要領は、パスワードをかけてメールにて配布した。
- 研究者の所属機関の倫理審査委員会にて承認を得て実施した(NR3-73)。

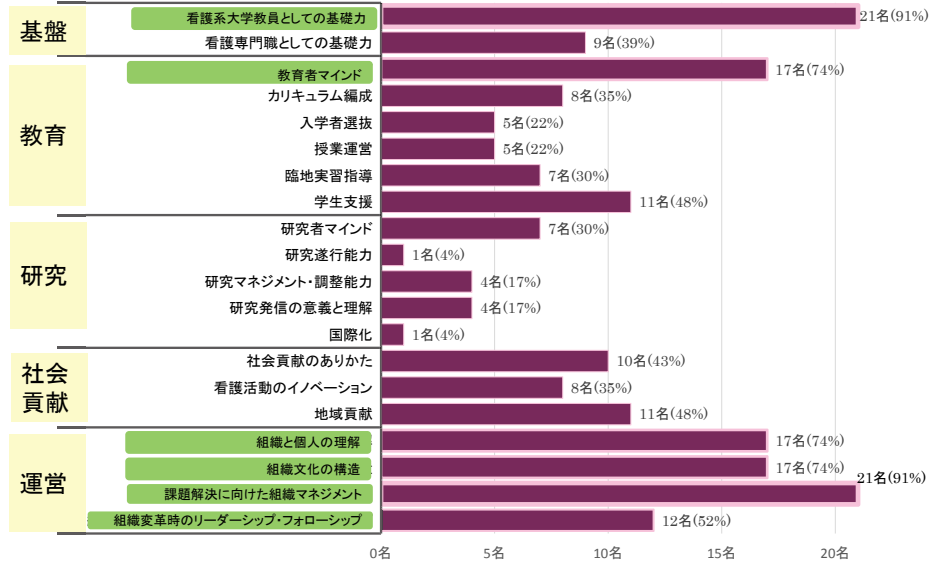
研究結果

回答者: 23名(教授9名、准教授・講師13名、助教1名)
(国公立大学12名、私立大学11名)

参加のきっかけ



研修での学びと「看護系大学教員に求められる能力」との関係



自身の考え方の変化 23名/23名中 (100%) 変化があったと回答

(自由記載の内容 27件)

- 課題に取り組む姿勢のヒントに気づいた(10件)
 - ✓ 課題を一人で抱え込まないことに気づいた
 - ✓ ポジティブ思考への変化、等
- 自分自身の課題に目を向ける必要性に気づいた(8件)
 - ✓ 視野が狭くなっていることに気づいた
 - ✓ 組織の問題と思っていたが、自分がどのように対処するのかということ意識していないことに気づいた、等
- 組織を俯瞰するようになった/意識するようになった(3件)
 - ✓ 自大学の理念や成り立ちと組織課題を俯瞰的に見ることで自身の課題に気づいた、等
- 目標達成のための手順や内容を意識するようになった(3件)
 - ✓ 小目標を設定することを意識するようになった、等
- その他(3件)
 - ✓ 学生に対する考え方が変化した、等

自身の行動の変化 20名/23名中 (87%) 変化があったと回答

(自由記載から具体的な行動が読み取れたもの 11件)

- 他の教員や職員の意見を求めた／話し合いを持つようにした(5件)
 - ✓ 他の教員の意見を積極的に聞くようにした、等
- 自分の考えや委員会としての意見を周囲に発信するようになった(4件)
 - ✓ 周囲に遠慮せずに自分の立場(役割)を意識して発言するようになった、等
- 学生のことを考える時間をつくるようにした(1件)
- 自分のしていることを資料にまとめた(1件)

ピア・コンサルテーションによる変化や学び

①グループメンバーからの刺激や示唆

23名/23名中 (100%) 刺激や示唆を受けたと回答

(自由記載内容の整理 32件)

- メンバーの取り組む姿をみてエンパワーされた(12件)
 - 着実に目的に向かって取り組んでいる姿に感銘を受けた
- 他大学と自大学で同じような課題があると感じた(5件)
 - 他校の課題は、近い将来の自校の課題
- 課題解決へのヒントを得た(6件)
 - 周囲を巻き込む準備性や積極性が必要だと認識した
- 自身の立場や考えを問い直した(4件)
 - 自分の立場やタスクを考え直すようになった
- 多様な見方を学んだ・感じた(4件)
- プレゼン方法やグループワークの示唆を得た(1件)

ピア・コンサルテーションによる変化や学び

②グループメンバーへの刺激や示唆 12名/23名中 (52%)が行ったと回答

(自由記載内容 12件)

- 自大学の現状や活動の共有(4件)
- これまでの自分の経験や感じたことを積極的に発言したり、問いかけたりした(3件)
- 自分の立場で思ったことや考えたことを率直に伝えたことに対して、メンバーから「勇気が出た」「さらに深く考えた」という発言がきかれた(5件)
- 悩みや課題への共感(1件)
- 発表資料に記載していた内容について、

ピア・コンサルテーションによる変化や学び

③コンサルタントとしての学び

15名/23名中 (65%)が学びがあったと回答

(自由記載内容 13件 抜粋)

- 自分の行動や考え方を振り返った
- 物事の本質を捉えようとする俯瞰的な視点を学んだ
- 集中力、短時間で思考を深める力、瞬発力、明瞭な表現などが鍛えられたと思う
- 自大学の情報収集をした
- 上手くいっていないことに注目しがちということに気づいた

考察

- 23名全員が自身の変化を自覚し、行動を変化させた者も11名いた。研修により、自身の発言や行動を振り返る機会を得ていた。
- 本研修は、組織の一員として自分自身を客観視し組織運営に携わる能力や、大学職員や教育者としての気づきを得て行動する基礎的な能力に関して、学修効果が高いと考えられた。
- 本研修は、組織課題の解決だけでなく教員自身の振り返りや自己成長を促すことにも有効であると示唆された。

【看護管理者および中堅看護者を対象としたオンラインによる課題解決型研修の学修効果】

【目的】

本研究の目的は、看護管理者および中堅看護者向けに新規に開発した課題解決型研修(以下、研修)の学修効果を明らかにすることである。本研修は、解決したい組織課題を有する全国の看護管理者および中堅看護者 49 人を対象に、8 カ月にわたってオンライン同時双方向にて 5 回のグループミーティングを行いながら、ピア・コンサルテーションによって調和的課題解決を支援する出力型の研修である。1 グループは、4~5 人の参加者と 1~2 人のファシリテータで構成した。

なお、ピア・コンサルテーションとは、利害関係のない研修参加者が、相互に刺激し支援し合いながら、自組織や自身の課題を俯瞰的に見つめなおすこととする。

【方法】

調査協力者：研修参加者 49 人（看護管理者 41 人および中堅看護者 8 人）のうち研究協力の得られた 38 人（77.6%）。

調査方法：研修修了後に、オンラインによる質問紙調査を実施した。看護管理者の能力評価指標として広く活用されている「看護管理者のコンピテンシー」（5 領域 25 項目）を使用し、本研修参加によって自覚した自身の変化、ピア・コンサルテーションによる変化との関連を記述式または選択肢で調査した。

分析方法：選択肢は単純集計を行い、記述式は記載内容を読み取り同質の意味内容でまとめ、「看護管理者のコンピテンシー」と研修内容の関連を分析した。

【倫理的配慮】

研究者の所属機関の倫理審査委員会にて承認を受けて実施した（承認番号 NR3-73）。

【結果】

回答者は、副看護部長 9 人、看護師長 14 人、副師長相当 12 人、中堅看護者 3 人。38 人中 35 人（92.1%）がものの見方・考え方の変化があり、34 人（89.5%）が自身の行動の変化があったと回答した。30 人以上が「看護管理者のコンピテンシー」との関連が「有」と回答したのは 7 項目で、「分析的思考」および「達成思考」34 人（89.5%）、「組織へのコミットメント」33 人（86.8%）、「概念化」32 人（84.2%）、「信念の維持」「チームワーク」および「ネットワーク構築力」30 人（78.9%）の順に多かった。参加者は、本研修を多角的に物事を考える機会と自覚しており、ピア・コンサルテーションにより、自施設や課題の言語化が促され、他施設との比較を行い、メンバーからの意見をきっかけに、課題の前提を問い直していた。それが組織における合意形成や目標の共有へと繋がっていた。

【考察】

ピア・コンサルテーションには、参加者に、自明となっている自施設の状況や課題の言語化を促し、その過程で、「分析的思考」「概念化」が促進される、という学修効果があることがわかった。その変化は、組織内での合意形成を促進し、チームビルディングに繋がる効果も明らかとなった。このような能力の開発は、同一組織内で達成することは難しく、これが組織を超えた課題解決型研修の意義であることが示唆された。

看護管理者および中堅看護者を対象としたオンライン による課題解決型研修の学修効果

千葉大学大学院看護学研究院附属看護実践・教育・研究共創センター

高木夏恵, 飯野理恵, 池崎澄江, 和住淑子, 黒田久美子, 斉藤しのぶ,
銭 淑君, 仲井あや, 眞嶋朋子

令和健康科学大学看護学部

野地有子

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院附属看護実践・教育・研究共創センター

日本看護科学学会 COI 開示

筆頭者氏名 高木 夏恵
所属名 千葉大学大学院看護学研究院附属
看護実践・教育・研究共創センター

- 筆頭演者は日本看護科学学会へのCOI自己申告を完了しています。
- 演題発表に関連し、開示すべきCOI関係にある
企業・組織および団体等はありません。

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院附属看護実践・教育・研究共創センター

研究の目的

本研究の目的は、看護管理者および中堅看護者向けに新規に開発したオンラインによる課題解決型研修(以下、研修)の学修効果を明らかにすることである。

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院附属看護実践・教育・研究共創センター

新規研修プログラム開発の経緯

医療提供体制の変化に対応した複雑かつ重要な組織課題を組織的に解決することを通して、看護本来の役割発揮を支援する

個人の能力で解決可能な部分の解決の方法を探る
不十分な現状分析により合意形成が図れず、スタッフにやらされ
**組織分析 課題の特定 構造化
が重要**

管理者個人の方で解決できない
課題との対峙:困難に直面

開発した研修プログラムの説明

- ・ 解決したい組織課題を有する看護管理者および中堅看護者を対象に、全国の国公立大学附属病院へ研修案内の送付、並びにホームページを通じて受講生を募集
- ・ 利害関係のない研修参加者5~6人のグループに、1~2人の担当ファシリテータを固定した、プロセスの継続支援
- ・ 研修期間: 2021年8月から2022年3月までの8カ月間
- ・ およそ2カ月ごとに5回のグループミーティングを設け、すべてオンライン上で実施
- ・ 1回のミーティング所要時間は、2~3時間。自身の課題について発表しコンサルテーションを行う。
- ・ 研修内容
利害関係のない研修参加者が、相互に刺激し支援し合いながら、自組織や自身の課題を俯瞰的に見つめ直す機会である「ピア・コンサルテーション」を提供する
→従来の知識提供型研修ではなく、**研修参加者による「出力型」研修**

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院附属看護実践・教育・研究共創センター

研究の方法

- ・ 調査協力者: 研修参加者49人(看護管理者41人、中堅看護者8人)のうち、研究協力を得られた38人(77.6%)
- ・ 調査方法: 研修修了後に、オンラインによる質問紙調査を実施。看護管理者の能力評価指標として広く活用されている「看護管理者のコンピテンシー」(5領域25項目)を使用し、本研修参加によって自覚した自身の変化、ピア・コンサルテーションによる変化との関連を記述式または選択肢で調査した。
- ・ 分析方法: 選択肢は単純集計を行い、記述式は記載内容を読み取り同質の意味内容でまとめ、「看護管理者のコンピテンシー」と研修内容の関連を分析した。

参考文献: 看護管理に活かすコンピテンシー 成果に繋がる「看護管理力」の開発, 武村雪絵 編集, 東京大学医学部附属病院看護部, 東京大学医科学研究所附属病院看護部 著, メヂカルフレンド社,

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院附属看護実践・教育・研究共創センター

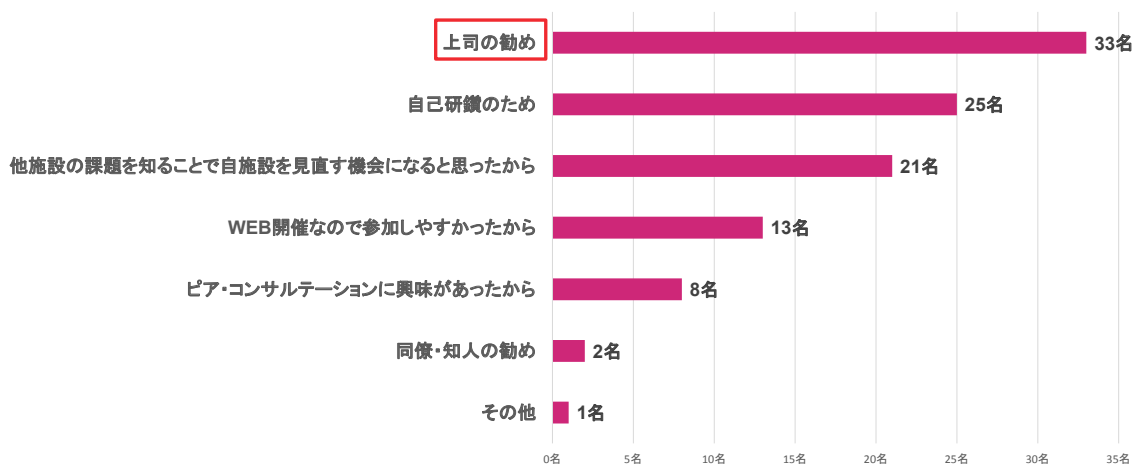
倫理的配慮

本研究は、特定の個人を識別することができないように個人情報
を加工して行った、匿名加工情報のみを用いた研究である。
また、千葉大学大学院看護学研究院 倫理審査委員会の承認を得て
実施した 承認番号 :NR3-73。

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院附属看護実践・教育・研究共創センター

研究結果 参加動機（複数回答）

n=38人 役職：副看護部長9人、看護師長14人、副師長相当12人、中堅看護者3人

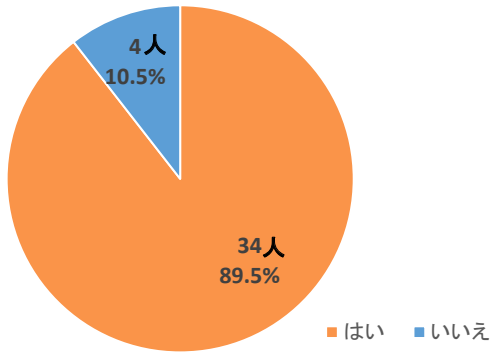


看護学教育研究共同利用拠点 千葉大学大学院看護学研究院附属看護実践・教育・研究共創センター

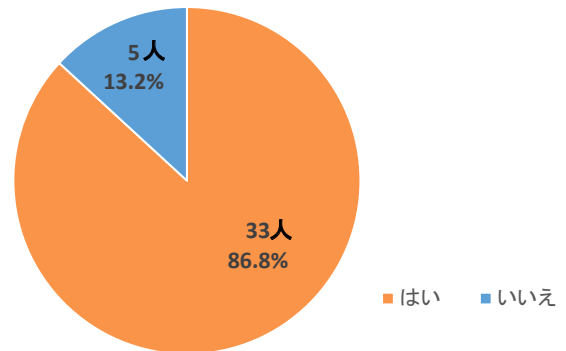
研究結果

n=38人 役職：副看護部長9人、看護師長14人、副師長相当12人、中堅看護者3人

自身のものの見方・考え方に
変化があったか

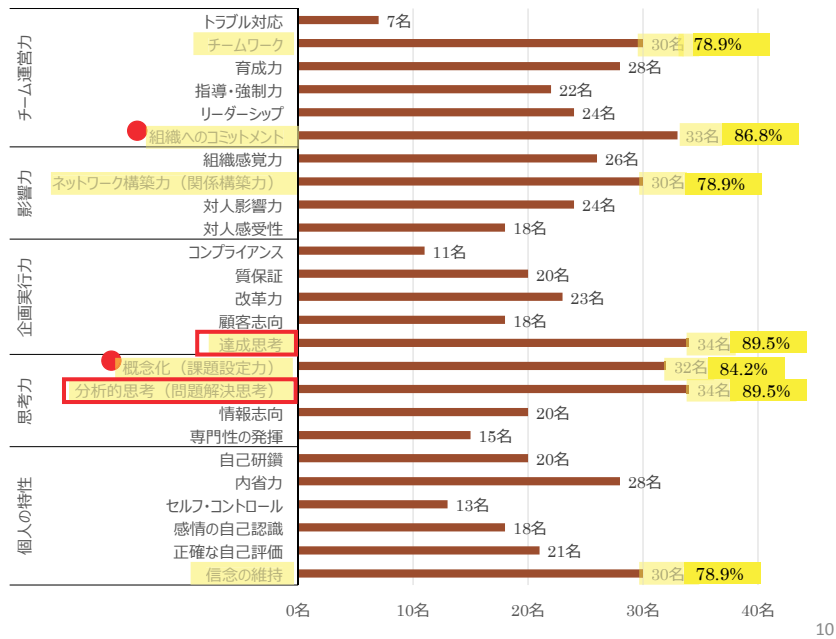


自身の行動に変化があった



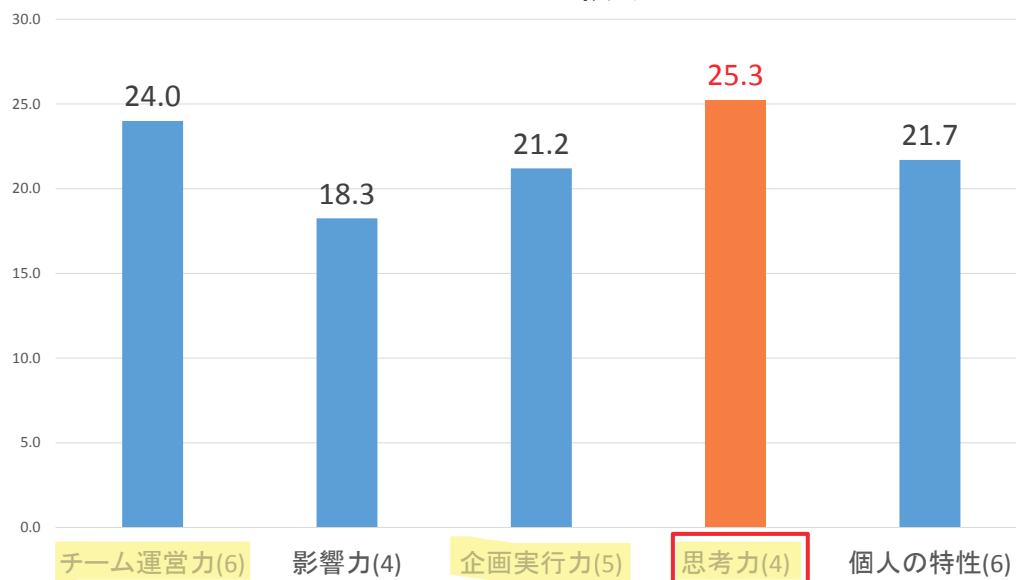
看護学教育研究共同利用拠点 千葉大学大学院看護学研究院附属看護実践・教育・研究共創センター

研究結果 研修での学びと「看護管理者のコンピテンシー」との関係



研究結果

コンピテンシー 領域別



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院附属看護実践・教育・研究共創センター

研究結果 自由記載

◆自身のものの見方・考え方に変化があった内容 34件/38人

俯瞰的、多角的視座で問題を捉えられた 12件

- ・研修を通じて様々な視点で問題を捉えることができるようになった
- ・視点を変えて多角的に課題をみることで方略が変わることを実感

自己の思考パターン、コミュニケーションの傾向についての自覚 7件

- ・相手を成長させるために出来ない所に目が行き、良い所が見えなくなっていた
- ・自分自身が柔軟に対応できる余裕を持つこと

伝えることの重要性、相手に伝わる伝え方を考える 6件

- ・人を動かすために、どう理解してもらえるか
- ・スタッフが理解できるように説明し、共有することの大切さ

課題解決プロジェクト上の進捗や評価について 5件

- ・自分で自覚できない変化にグループメンバーからの助言で気付けた

その他 4件

- ・Z世代を意識して考える、等

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院附属看護実践・教育・研究共創センター

研究結果 自由記載

◆自身の行動に変化があった内容 32件/38人

自己表現やコミュニケーション機会の増加、内容の変化 13件

- ・自身が挙げていた課題を自組織の様々な場で話し、多くの人と共有したり、語るようになった
- ・自分の理想や考えをスタッフに伝える抵抗が減り、些細なことも伝えるようになった
- ・何のために、誰のためにを強調して伝える
- ・共通認識する上で、言葉の定義が必須であると学び取り入れている

主体的行動／率先した活動姿勢 7件

- ・やりたい事が間違っていない自信となり、解決策の実施に繋がった
- ・師長会で発表の機会を求め、自律的に活動することができた

目標の明確化／プロセスを重視する 4件

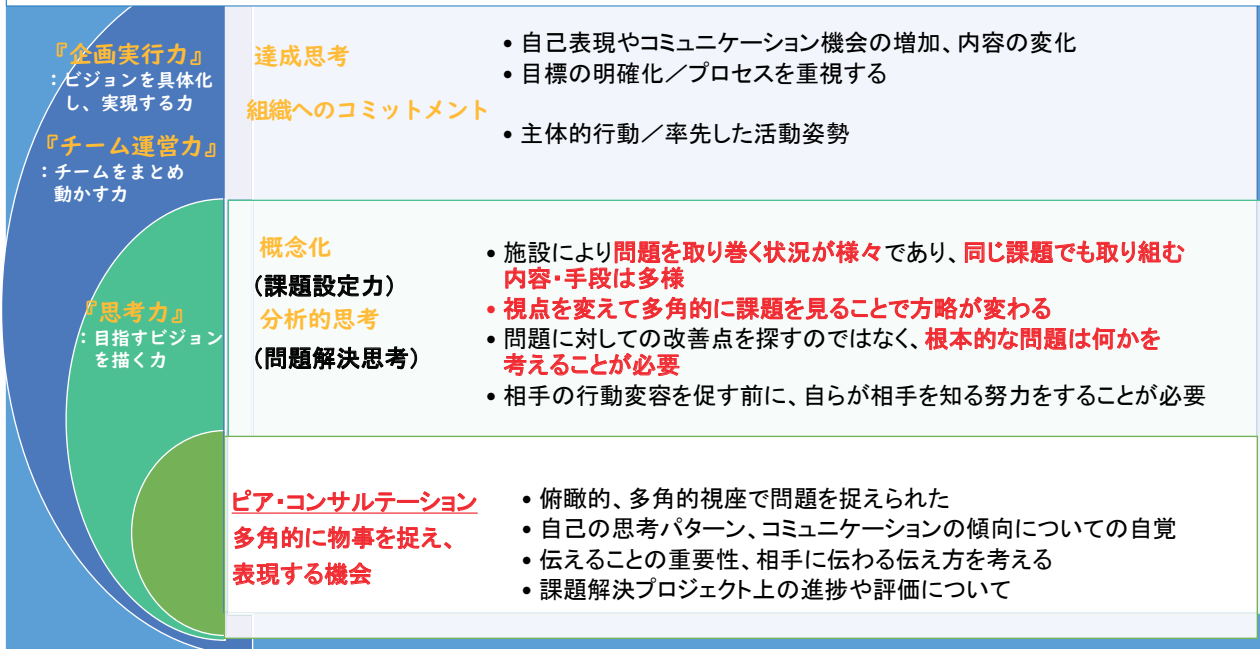
- ・目標を立てて取り組んだことで行動することができた
- ・課題を解決することばかりに目が行っていたが、プロセスを重視できるようになった

俯瞰的視野で考える／考え方の変化 4件

組織全体を意識した行動 2件 その他 2件

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院附属看護実践・教育・研究共創センター

研究結果：記述式回答とコンピテンシー、ピア・コンサルテーションとの関連



考察

- ・ピア・コンサルテーションには、参加者に、自明となっている自組織の状況や課題の言語化を促し、その過程で、「分析的思考」「概念化」が促進される、という学修効果がある。
- ・そのような変化は、組織内での合意形成を促進し、チームビルディングに繋がる効果も明らかとなった。
- ・このような能力の開発は、同一組織内で達成することは難しく、これが組織を超えた課題解決型研修の意義であることが示唆された。

3.2. ピア・コンサルテーションを活用した課題解決型研修プログラムの精練と実施

昨年度のピア・コンサルテーションを活用した「看護系大学教員向け課題解決型研修」「看護管理者および中堅看護師向け課題解決型研修」は、全てオンライン同時双方向にて実施したが、昨年度の受講生から「オンラインなので移動距離を考えず参加できる」「グループミーティングの時間だけ勤務時間内に確保すればよいのでスケジュールを組みやすい」等の評価が得られた。新型コロナウイルス感染症の感染拡大のためにやむなく選んだ研修形態であったが、あらためて、様々な社会変化への対応に迫られ山積する組織課題に直面しながらも、根本的な課題解決に向けた準備や自己啓発のための時間が持てない受講者のニーズに合致した研修形態であることが確認できた。

そこで、令和4年度研修も、昨年度に引き続き全てオンライン同時双方向にて、研修参加者5～6人のグループに、1～2人の担当ファシリテータを固定した継続支援を行い、およそ2カ月ごとに4回のグループミーティングと年度末に成果報告会を実施する、というプログラムで実施することとした。

さらに、令和4年度は、前項の評価を踏まえ、いくつかの改善を行った。

- 1) 知識提供型研修ではなく出力型の研修であることを、毎回のグループミーティングでのテーマが分かりやすく伝わるよう、実施要項やオリエンテーションで強調した。
- 2) 看護学の立場から新たに創出・発信する“Society5.0看護”の内容の中核は、かかわる人々すべての力を発見し、その力が発揮された調和的な状態を思い描き、その状態に照らして課題解決に向かう方略を導き出す知識であることから、成果報告会は、課題解決の成否ではなく、課題解決のプロセスにおいて見出された関係者の力や自身の変化を大切に発表することを、オリエンテーションで強調し、成果報告用フォームと記入例を作成した。
- 3) 課題の解決に向け受講生が自らの学ぶ力を自発的に発揮できるよう、受講生専用ホームページを開設した。
- 4) グループ外の受講生ともオンライン上で交流し、課題解決プロセスを共有できるよう開講時の受講生全体会の開催や、成果報告会開催方法の工夫を行った。

令和4年度「看護系大学教員向け課題解決型研修」は28名、「看護管理者および中堅看護師向け課題解決型研修」は56名の参加があり、組織課題の解決だけでなく自身のものの見方考え方の変化や自己成長を実感していた。グループミーティングにおけるピア・コンサルテーションの様子を、以下に示す。両研修の実施要項・成果報告用フォームと記入例は、巻末に資料6～9として示した。

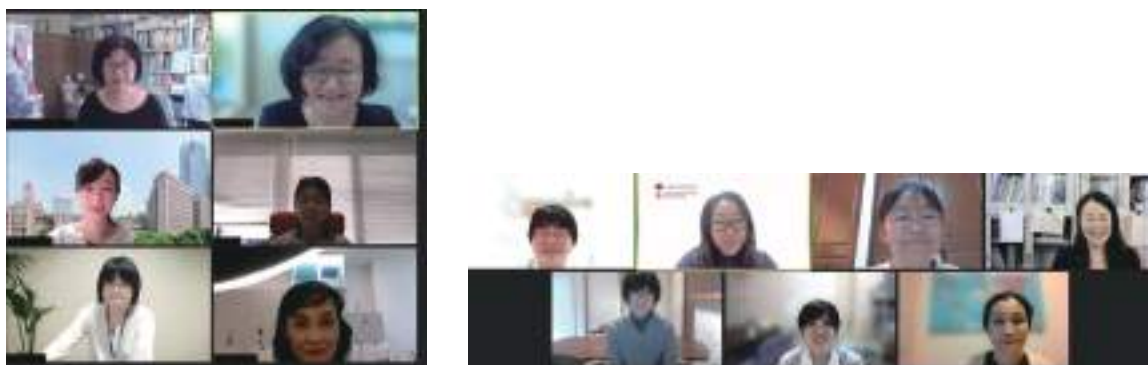


図 31 グループミーティングにおけるピア・コンサルテーションの様子

3.3. 課題解決データベースの構築

令和4年度は、本事業における「データベース構築フェーズ」の1年目として、かかわる人々すべての力を発見し、その力が発揮された調和的な状態を思い描き、その状態に照らして当初課題をとらえなおし、主体的な課題解決に向かって意識を転換する、研修参加者の課題解決プロセスを収集・閲覧できるデータベースを構築することを目標としていた。

課題解決型研修も2年目を迎え、成果報告会では、参加者それぞれの課題解決プロセスを共有することを通して、関係者すべての力が発揮される方向に向けた調和的な課題解決を導く柔軟で創造的な発想と行動を学び合うことができた。そこで、研修受講者の課題解決の軌跡と成果を可視化して蓄積し、困難に直面する看護系大学教員や看護管理者・中堅看護師が課題解決のヒントを得られるようなデータベースを構築することとした。

現在、令和4年度課題解決型研修受講者に対し、課題解決プロセスの情報を本データベースに収載することについての許諾を依頼中である。

【課題解決データベースについて】

1. 本データベースは千葉大学が管理するサーバ内の看護実践・教育・研究共創センターのホームページ <http://www.n.chiba-u.jp/center/> に構築する。
2. データベースはパスワードで保護し、利用者は以下の者に限定する。
 - ・データベース収載を許諾された令和4年度課題解決型研修受講者
 - ・次年度以降の課題解決型研修受講者
 - ・データベース利用を申請しセンター長が許可した個人
 - ・当センター教員
2. データベースの利用は無償とする。
3. データベースは、「研修受講年度」「看護系大学教員向け研修」「看護管理者および中堅看護師向け研修」ごとに情報をプールし、「職位」「役割」などのキーワードで検索できる機能を有する。
4. データベースに収載する情報は以下のとおりである。

研修受講年度

「看護系大学教員向け研修」「看護管理者および中堅看護師向け研修」の別

成果報告書タイトル

成果報告書の内容

- ① 自組織の紹介と組織における自身の立場・役割
- ② 研修当初に解決したいと考えていた組織課題
- ③ ピア・コンサルテーションによって見えてきた目標像
- ④ 描いた目標像に照らし、とらえなおした組織課題
- ⑤ 目標に向かって組織課題を解決するためにとった方略
- ⑥ 課題解決プロセスにおける自身の行動、行動の結果得られた反応や成果
- ⑦ 課題解決プロセスにおける教員自身のものの見方・考え方の発展

- ⑧ 一連のプロセスを通してグループメンバーから得られた刺激や示唆
5. 次年度以降の研修受講者についてもデータベース収載依頼を行い、順次情報を蓄積する。

〔倫理的配慮について〕

1. データベース収載へのご協力は、研修受講者の自由意思によるものであり、収載に協力しないことや中断によって、研修受講者が不利益を被ることは一切ない。
2. 許諾書の提出をもって、データベース収載への同意を確認する。同意のない場合や、許諾書を提出しない場合は、データベースへの収載は行わない。
3. 所属や氏名などの個人情報を切り離した情報のみの収載であり、収載内容から研修受講者個人や所属組織が特定されることはない。成果報告書中に個人や所属組織が特定される可能性のある記述がある場合は、意味が伝わる範囲で記述を加工してから収載する。
4. 本データベースを利用した研究等を実施する場合は、センター長の許可並びに千葉大学大学院看護学研究院倫理審査委員会の審査を受けることを必須とする。データベースを研究利用する場合は、当センターホームページに、研究者名、研究課題名、研究目的等を公表する。

3.4. 看護学教育シンポジウムの開催

DX、Covid19、少子高齢社会、Society5.0 社会、多様で包摂的な社会など、社会の変化は激しく、大学には、個々の大学のミッションをふまえて、社会の変革やイノベーションが可能な人材育成が一層、求められている。多くの大学では、社会の変化を感じながら自らの教育内容や体制を変革しつつある。また、このような社会の変化や時代の要請に応じた教育を実現するためには、それを支援する教員自身が、変革の時代におけるわが国の教育の方向性を理解し、それを見据えた教育を提供できるよう準備を整える必要がある。

このような観点から看護学教育の状況を鑑みたとき、多くの看護系大学が、次世代の教育を担う看護学教員の育成に課題を感じている現状が散見される。「社会の変化に応じた看護系大学の教育」は、短時間で構築できるものではなく、かつ、すすむ変化に対応できる次世代を育成しながら行う必要がある。

近年の当センター事業では、「社会の変化に応じた看護系大学の教育」、「教育の質保証」が通底している。その内容をふまえつつ、『次世代育成』の観点から、現実的には困難な状況も多々ある中で、将来に向けて、建設的なアイデアやエネルギーが得られる機会といたく、看護学教育シンポジウムを企画した。

以下にその概要を示す。なお、具体的な実施要項については、巻末に資料10として示した。

【テーマ】

激動の時代における看護系大学教員の次世代育成

【目的】

教育講演では、参加者各自が、我が国の大学教育の動向への理解を深めることを目的とする。

シンポジウムでは、教育講演の内容をふまえて、「看護系大学における『Society5.0』時代を見据えた次世代育成」に関して、多面的に示唆を得ることを目的とする。

web セミナーでは、参加者各自が、看護系大学の動向とあわせて、これまでにどのように教育の質保証の取り組みがなされてきたのか、過去から未来に向かってその変遷を知り、学び、再確認する機会とすることを目的とする。

【プログラム概要】

開催日時：令和4年11月29日（火）13：00～

開催方法：Zoom ウェビナー（見逃配信あり）

参加費：無料

プログラム概要：

13：00 開会挨拶・趣旨説明

13：10～ 教育講演

「コロナ後に求められる社会変革を視野に入れた大学教育のあり方」

中央教育審議会委員・関西学院大学学長 村田治先生

14：10～ 休憩

14：20～16：30 シンポジウム

「看護系大学における『Society5.0』時代を見据えた次世代育成」

座長：和住淑子（千葉大学大学院看護学研究院教授・センター長）

中山登志子（千葉大学大学院看護学研究院教授）

シンポジスト：JANPU 代表理事・日本赤十字豊田看護大学学長 鎌倉やよい先生

湘南医療大学教授・看護学科長 川本利恵子先生

日本福祉大学教授・看護学研究科長 宮腰由紀子先生

見逃配信期間：12月5日（月）9：00～12月19日（月）17：00

web セミナー（事前収録・オンデマンド配信）

配信期間：11 月22日（火）9：00～12月19日（月）17：00

「看護系大学における教育の質保証と今後の課題」

文部科学省高等教育局医学教育課看護教育専門官 渡邊美和先生

【参加者概要】

参加者 558 名（184 大学 1 省庁 2 医療機関 1 民間企業）

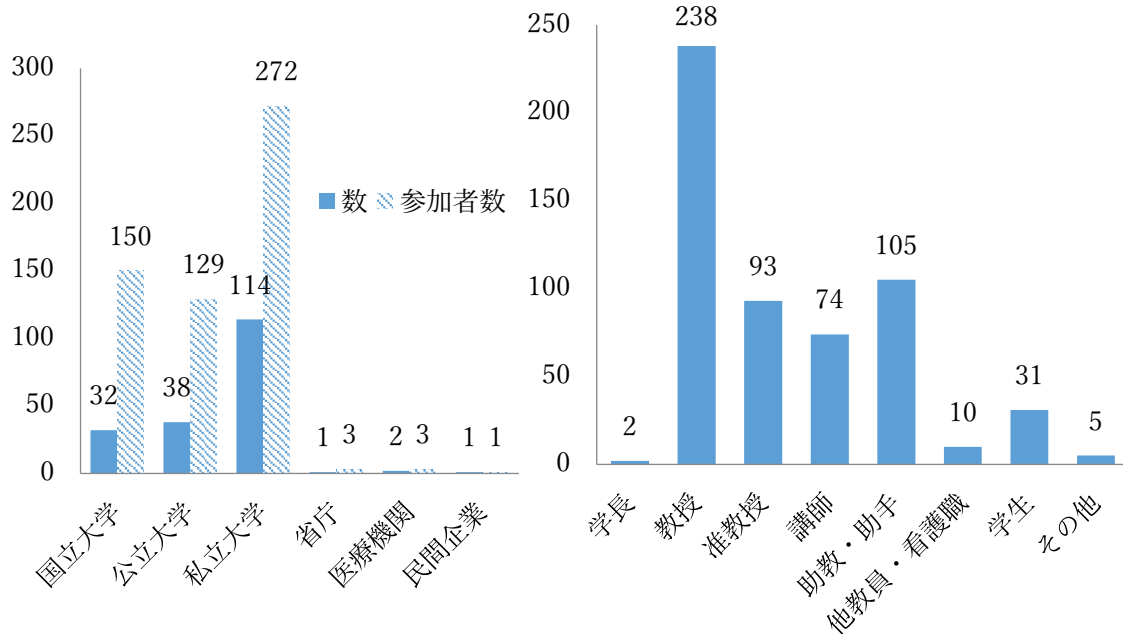


図 32 国公立別参加大学数・参加者数

図 33 職位別参加者数

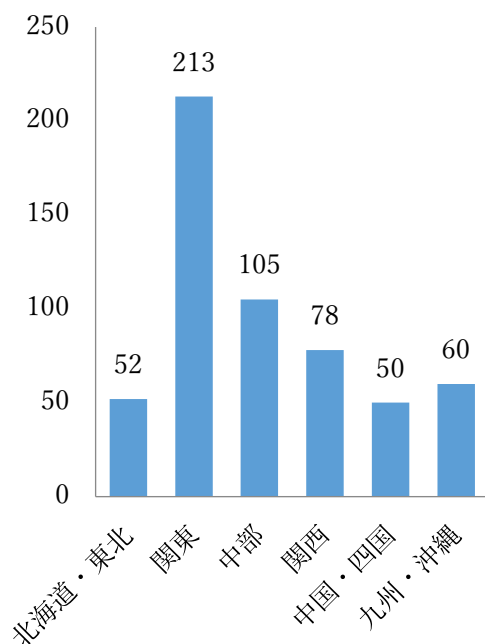


図 34 全国ブロック別参加者数

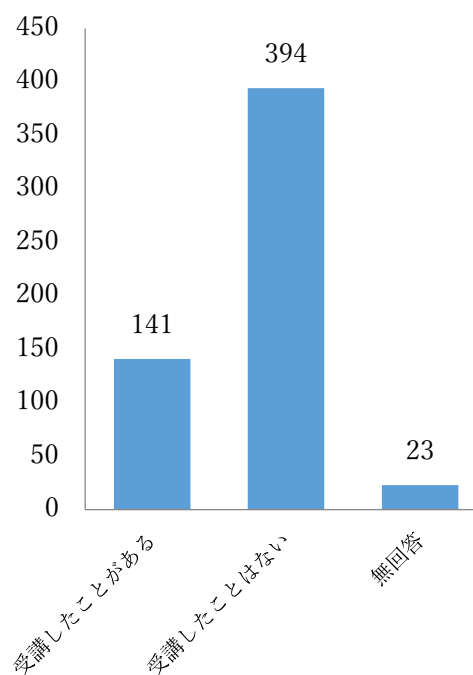


図 35 過去5年の当センター研修受講歴

【総括と“Society5.0 看護”への展望】

教育講演、各シンポジストの講演、全体討論を通して、来たる「Society5.0」時代に備えて、今ある教育の現状の中で継続すべきものと、変えていくべきもの、新たに創るもの、これらを精選するとともに、「Society5.0」時代の看護、看護学教育が向かうべき方向性についても、各看護系大学の教員間、さらには看護系大学全体で議論を重ねる必要性が示された。

社会の著しい変化や予測不可能な時代に対応できる人材の養成は容易いことではないが、「教育のあり方を考えることは、一人ひとりの多様な幸せ、豊かな社会の実現」につながり、今後も未来を創ることへの期待感を持ち、看護界全体で継続的に検討の機会を持つことを確認し、シンポジウムが閉じられた。

VI. 事業評価と今後の課題

プロジェクトは、第1期：研修型課題解決支援システム構築フェーズ、第2期：データベース構築フェーズ、第3期：“Society5.0 看護”創出フェーズの3期で構成しており、本報告書は第2期：データベース構築フェーズの1年目までの内容となっている。

第1期は、参加者が相互に刺激し支援し合うピア・コンサルテーションを活用した課題解決を主体としたものへと発展させる予定であった。しかし、新型コロナウイルス感染拡大の影響で、医療機関や教育機関がその対応に追われていることから、集合形式での研修開催は難しいと判断し、開催を見送った。対面での研修を実施できないことは想定外であったが、その代替案として、5回のオンライン・グループミーティングを含む研修参加者同士のピア・コンサルテーションを活用した課題解決型研修プログラム試案を完成させることができた。

令和3年度は、看護系大学教員、看護管理者および中堅看護者を対象に、5回のオンライン・グループミーティングを含む研修参加者同士のピア・コンサルテーションを活用した課題解決型研修を新規に開催することができた。新型コロナウイルス感染症感染拡大下で苦悩する全国の看護現場、看護教育現場で起こっている多様な課題に対し、かかわる人々すべての力を発見し、その力が発揮された調和的な状態を思い描き、その状態に照らして当初課題をとらえなおす支援が、研修参加者の課題解決に向かう意識の転換を促進することが確認できた。

また、本研修プログラムの実施を通して、①「対象者が自ら力を発揮しながら望む場所で生き、生活することを支援する」という看護の目的に照らした情報、②看護の対象者・家族・看護学生・看護教員・看護職者・他職種・所属組織・地域それぞれの力を発見し、それらが最もよく発揮された調和的な状態に向かって課題を解決するプロセスに関する情報が必須であることを特定することができた。令和4年度は、研修プログラムをさらにブラッシュアップし、研修参加者の課題解決のプロセスを蓄積できるデータベースを構築することができた。

本プロジェクトを通して、看護学の立場から新たに創出・発信する“Society5.0 看護”の内容の中核は、かかわる人々すべての力を発見し、その力が発揮された調和的な状態を思い描き、その状態に照らして課題解決に向かう方略を導き出す知識であることが、特定できたと評価する。第6期科学技術・イノベーション基本計画では、「我々が目指すべきは、第5期科学技術基本計画で掲げたSociety5.0を現実のものとするのであろう。」「社会や自然との共生のための循環型社会の実現、信頼に基づく市民感覚、三方よしの社会通念、分かち合いの共感性、こうした『ソフトパワー』の価値を、信頼性の高い科学研究や技術力、さらには極めて質の高い社会データの存在と結び付け、我が国の未来社会像としてSociety5.0を世界に問いかける。」と述べられているように、このような看護学の立場から新たに創出・発信する知識を、AIなどの最新のテクノロジーに結びつけることが、社会的に期待されている。その期待に応えるためには、課題解決プロセスにおける諸要素の特定と機械可読な形式を用いた記述が課題となる。自らの力を発揮して生きたい、という人間が本来持つ真のニーズに即して、テクノロジーを人間中心に使いこなす方略を解明し、看護学の立場から社会的課題の解決に貢献したい。

資料一覧

【資料1】	2021年度研修参加ニーズ調査のお願い	63
【資料2】	令和2年度看護学教育ワークショップ実施要項	71
【資料3】	令和3年度看護系大学教員向け課題解決型研修実施要項	75
【資料4】	令和3年度看護管理者および中堅看護者向け課題解決型研修	81
【資料5】	令和3年度看護学教育ワークショップ実施要項	87
【資料6】	令和4年度看護系大学教員向け課題解決型研修実施要項	91
【資料7】	令和4年度看護管理者および中堅看護者向け課題解決型研修	97
【資料8】	看護系大学教員向け課題解決型研修成果報告用フォームと記入例	103
【資料9】	看護管理者および中堅看護者向け課題解決型研修成果報告用フォームと記入例	105
【資料10】	2022年度看護学教育シンポジウム実施要項	107

千葉大学大学院看護学研究院附属看護実践・教育・研究共創センター

2021年度研修参加ニーズ調査のお願い

ー 2021年度より、看護実践研究指導センターは名称変更とともに、新しい形態で研修を実施しますー

世界中が変化の波に飲み込まれた2020年度、看護職者と対象とした当センターの研修事業にもさまざまな影響が出ました。まず、年度当初に、すでに受講者募集を開始していた「国公立大学病院副看護部長研修」の中止を決定し、続いて、「看護管理者研修」「看護学教育指導者研修」「看護系大学FD企画者研修」についても開催中止といたしました。当該研修への参加をご希望されていた皆様並びに研修開催を見込んで組織の人材育成計画を立てておられた皆様には、大変ご迷惑をおかけしましたことを、深くお詫び申し上げます。

まだまだ色々な課題がありますが、この変化は、改めて当センターが大切にしてきた価値観を再確認し、これまで当たり前と思ってやってきたことを見直す、よい機会であったと感じています。

このような変化の中、当センターでは、従来の集合型の研修形態を見直し、2021年度から、参加者相互のピア・コンサルテーションを主体とした課題解決型研修へと大幅にリニューアルすることにいたしました。ピア・コンサルテーションとは、利害関係のない研修参加者が、相互に刺激し支援し合いながら、自組織や自身の課題を俯瞰的に見つめなおすことを指します。この研修は、看護系大学教員、看護管理者、中堅看護者を対象とし、すべてオンラインで行うことといたします。

また、この方針転換に伴い、現名称「看護実践研究指導センター」の「指導」が、研修事業の核となる理念である「ピア・コンサルテーション」にそぐわないため、2021年度より、「看護実践・教育・研究共創センター」へと名称変更します。

さまざまな変更はありますが、『教育・研究・実践の良循環を通して、山積する社会的課題の解決に看護学の立場から貢献し、国民の健康の増進に資する』という当センターのテーマは一貫して変わりません。むしろ、この時代の変革期に、当センターを利用してくださる皆様とともに、そのテーマをより深く追求していきたい、という気持ちが大きくなっています。

正式な受講者募集および受講者の決定は、2021年度に入ってから行いますが、まずは、新たな研修に関する計画をお知らせし、現段階での貴施設からの参加のご希望の有無をお伺いしたく、本調査を計画いたしました。お忙しいところ大変恐縮ですが、ご回答いただければ幸いです。

質問項目（看護系大学の大学長・看護系学部長・看護系学科長等宛）

「看護系大学教員向け課題解決型研修計画」にお目通しいただき、以下の質問にご回答ください。

Q1. 「看護系大学教員向け課題解決型研修」への自大学教員の参加について

- 是非参加させたい（Q2 へ）
- 希望者がいれば参加させてもよい
- 参加について検討する
- 参加の希望はない

Q2. Q1 で「是非参加させたい」と回答された方にお尋ねします。参加させたい教員の職位は何ですか？

- 教授
- 准教授
- 講師
- 助教
- その他

Q3. 「看護系大学教員向け課題解決型研修」に関して、ご質問やご意見（研修に希望することなど）がございましたら、ご自由にご記入ください。

Q4. 「看護系大学教員向け課題解決型研修」に関して、直接、当センターからご説明や、ご質問への回答を希望される場合は、以下に連絡先をご記入ください。

氏名：

大学名：

希望する連絡先（メールアドレスもしくは電話番号）

看護系大学教員向け課題解決型研修計画

【研修のコンセプト】

- その1**：解決したい組織課題を持ち、看護の目的（対象者が自ら力を発揮しながら望む場所で生き、生活することを支援する）を共有している看護系大学教員を対象とします。
- その2**：利害関係のない研修参加者が、相互に刺激し、支援し合いながら、自組織や教員自身の課題を俯瞰的に見つめなおす機会を提供します。
- その3**：看護の対象者・看護学生・看護教員・所属組織・地域それぞれの力を発見し、それらが最もよく発揮された調和的な状態（ありたい姿・目標像）を思い描き、その目標に向かって課題を解決する方略を検討し、実行するプロセスを支援します。
- その4**：成果とプロセスにおける教員自身の発展を共有する機会を提供します。
- その5**：課題解決のプロセスを可視化し、次に取り組む教員のための教材コンテンツとして残します。

【受講対象】

上記の研修コンセプトに共感する看護系大学教員。所属する看護系大学の長（総合大学の場合は学部長や学科長等）の推薦を受けた者とし、職位は問いません。原則として、同一大学から一名の参加とします。

【研修期間】

受講決定（2021年6月を予定）より2021年度末まで。希望により年度単位での更新可能。

【研修内容】

- ・研修期間中に5回の研修参加者同士のオンライン・グループミーティング
（参加人数に応じ、抱えている課題や職位によってグループ分けを行う予定です）
- ・当センター教員および当センターが委嘱した支援教員によるメール、電話等による個別相談
- ・当センターがこれまでに開発したワークシートやモデル、動画コンテンツを提供

【研修システム利用料（受講料）】

10万円（予定）

【以下のような課題を抱えている看護系大学教員に参加をお勧めします（課題と課題解決の方略の例）】

抱えている課題の例	課題解決の方略の例
<p>〔FD委員会委員長である教授の例〕</p> <p>教員の教育歴がバラバラで、同じ方向を向いていない。少子化で志願者は減少傾向にあり、学生の学力にばらつきがあり、指導に手がかかる。附属病院を持たないため、様々な実習施設に出向く必要があり、多忙のため、教員が疲弊している。このような中、教員が同じ方向を向くためには、ど</p>	<p>市内最大の看護師の供給大学で、地域に貢献できている、多様な学生に対応しながらも国家試験合格率は高く、教員の対応力がある、など、自大学の強みに気づく。これまで、自大学が地域とのつながりの中で積み上げてきた実績を、教員自身が自己評価でき、さらに地域に選ばれる大学であり</p>

<p>のような FD 企画が必要か？</p>	<p>続けるための方略を共に考えるための FD を企画することができた。</p>
<p>〔准教授の例〕 地方の田舎にある大学で、何処の実習施設に行くにも遠く、教員が欠員になってもなかなか補充がなく、自分の所属する大学にネガティブなイメージしか持つことができない。特に若手の教員がやりがいをもって教育するにはどうすればよいだろうか？</p>	<p>自大学の所在地は、三世代同居率が全国でも高く、祖父母にとっては、孫に入ってほしい身近な大学である、という自大学の評判を思い起こした。このことが、実習で患者さんたちが学生受け持ちを喜んで受け入れてくださることにつながっている。地域住民から愛される看護師を育成してきたという本学の実績に改めて気づいたが、教員たちはこのような成果を必ずしも自覚していないことが課題だと思った。そこで、地域における大学の役割を、地域の中で共有していく活動を、若手教員から発信していきたいと思う。</p>

質問項目（施設の看護部門の長宛）

「看護管理者および中堅看護師向け課題解決型研修計画」にお目通しいただき、以下の質問に対し、最も当てはまるものを一つ選んでご回答ください。

Q1. 「看護管理者および中堅看護師向け課題解決型研修計画」への自施設職員の参加について

- 是非参加させたい（Q2 へ）
- 希望者がいれば参加させてもよい
- 参加について検討する
- 参加の希望はない

Q2. Q1 で「是非参加させたい」と回答された方にお尋ねします。参加させたい職員の職位は何ですか？

- 上級看護管理者（看護部長、副看護部長、訪問看護ステーション所長等）
- 部署単位の看護管理者（病棟看護師長等）
- 中堅看護師
- その他

Q3. 「看護管理者および中堅看護師向け課題解決型研修計画」に関して、ご質問やご意見（研修に希望することなど）がございましたら、ご自由にお書きください。

Q4. 「看護管理者および中堅看護師向け課題解決型研修」に関して、直接、当センターからご説明や、ご質問への回答を希望される場合は、以下に連絡先をご記入ください。

氏名：

施設名：

希望する連絡先（メールアドレスもしくは電話番号）

看護管理者および中堅看護師向け課題解決型研修計画

【研修のコンセプト】

- その1** : 解決したい組織課題を持ち、看護の目的（対象者が自ら力を発揮しながら望む場所で生き、生活することを支援する）を共有している看護管理者および中堅看護師を対象とします。
- その2** : 利害関係のない研修参加者が、相互に刺激し、支援し合いながら、自組織や看護師自身の課題を俯瞰的に見つめなおす機会を提供します。
- その3** : 看護の対象者・スタッフ看護師・看護管理者・所属組織・地域それぞれの力を発見し、それらが最もよく発揮された調和的な状態（ありたい姿・目標像）を思い描き、その目標に向かって課題を解決する方略を検討し、実行するプロセスを支援します。
- その4** : 成果とプロセスにおける看護師自身の発展を共有する機会を提供します。
- その5** : 課題解決のプロセスを可視化し、次に取り組む看護師のための教材コンテンツとして残します。

【受講対象】

上記の研修コンセプトに共感する病院、訪問看護ステーション、保健所・保健センター等の施設に所属する看護管理者（看護部長や副看護部長等の上級看護管理者、病棟看護師長等の部署単位の看護管理者）および中堅看護師（概ね経験年数5年以上の者）。所属施設の看護部門の長の推薦を受けた者とし、職位は問いません。原則として、同一施設から一名の参加とします。

【研修期間】

受講決定（2021年6月を予定）より2021年度末まで。希望により年度単位での更新可能。

【研修内容】

- ・研修期間中に5回の研修参加者同士のオンライン・グループミーティング
（参加人数に応じ、抱えている課題や職位によってグループ分けを行う予定です）
- ・当センター教員および当センターが委嘱した支援教員によるメール、電話等による個別相談
- ・当センターがこれまでに開発したワークシートやモデル、動画コンテンツを提供

【研修システム利用料（受講料）】

10万円（予定）

【以下のような課題を抱えている看護師にお勧めします（課題と課題解決の方略の例）】

抱えている課題の例	課題解決の方略の例
〔上級看護管理者の例〕 病院内での内服薬の服薬事故が相次ぎ、対応策の立案を迫られた。看護師の服薬管理を徹底するため、配薬カートの整備を行いたいが、どのようにそれを推進すればよいか。	病院内の服薬事故事例を改めて分析したところ、その多くは、退院後も自宅で内服を継続する高齢者であったことが判明した。配薬カートの整備ではなく、病棟薬剤師と連携して、入院時に使用する

	<p>る服薬アセスメントシートを作成し、入院中から退院後にも患者自身が内服管理を安全に実施できる継続した支援の仕組みづくりを行った。</p>
<p>〔中堅看護師の例〕 回復期リハビリテーション病棟で看護学生の実習を受け入れているが、学生が立案してくる行動計画と患者のリハビリテーションを中心とした生活スケジュールが合致せず、有意義な実習体験ができずに困っている。</p>	<p>これまで、担当教員との話し合いは看護師長のみが行っていたが、実習指導を担当する看護師と担当教員との話し合いの場を作ってもらった。看護師と看護教員が患者の1週間の入院生活のスケジュールを共有し、学校側の実習目標を実現するための最適な学生の行動計画のアイデアを出し合い、雛型を作成した。</p>

看護学教育研究共同利用拠点
令和2年度看護学教育ワークショップ 実施要項

1. テーマ : 看護学教育支援における ICT 活用の可能性

2. 主旨

このたびの新型コロナウイルス感染症の影響により、感染者数の多い地域の大学では、これまで対面で行っていた教育支援方法を変える必要に迫られた。医療機関への立ち入りが困難になり、実習の運営が困難になった例も多い。しかし、そのような社会状況に直面しても、看護学教育の本質を見失わず、様々な工夫で教育が行われている。これを契機に、教育における ICT 化をすすめた例もある。

そこで、本年度のワークショップでは、看護学教育における ICT 活用の可能性をテーマとした。看護学教育は、伝統的に対面での授業や演習、臨地での実習によって行われてきており、それが特徴でもある。しかし、国は、サイバー空間（仮想空間）とフィジカル空間（現実空間）を高度に融合させたシステムにより、経済発展と社会的課題の解決を両立する人間中心の社会として、Society 5.0 を提唱している。IoT (Internet of Things) により、今までにない新たな価値を生み出すことや、社会の変革（イノベーション）を通じて、これまでの閉塞感を打破し、希望の持てる社会となることが期待されている。

そのような未来に向かい、看護学教育における ICT 活用の可能性と、方法は変わっても堅持したい看護学教育の本質と可変可能な方法の柔軟性について検討する場としたい。

3. 目的

講演では、参加者が、看護学教育支援における ICT 活用の経験や実践知を共有し、ICT 活用の可能性について示唆を得る。

全プログラムの参加者では、講演で得られた示唆に加えて、自大学の現状分析にもとづき、WEB 会議によるグループワークに自ら参加する経験もいかして、自大学における看護学教育への ICT 活用の可能性、課題を検討できることを目的とする。

4. プログラム概要

「講演のみ (WEB 配信)」と「全プログラム (講演+ZOOM によるグループワーク)」の2種類の参加方法があります。

1) 講演 WEB 配信

(1) 日時

10月21日(水)～11月10日(火)まで

※全プログラム参加者は必ずグループワークの前までにご視聴ください。

(2) 講演内容

- ・「ICT を活用したグループワーク～コロナ禍での模索のプロセスと課題」
宮城大学看護学群 教授 大塚真理子 氏
- ・「ICT を活用した学内実習・演習 (仮)」
東京医科大学医学部看護学科長 阿部幸恵 氏
- ・文部科学省「新型コロナウイルス感染症の発生に伴う対応について」の解説
文部科学省高等教育局医学教育課 看護教育専門官 高橋良幸 氏

どれも、20～30分の講演とセンター教員との質疑応答10分で構成する
視聴後にアンケート(質問を含む)を回収
質問への講師からの回答を後日、参加者にフィードバックする。

2) グループワーク WEB 会議 (全プログラム参加者のみ) 10月27日(火)と事前資料提出

(1) 目的

自大学の現状分析にもとづき、他大学とのピアコンサルテーションを通して、また WEB 会議によるグループワークに自ら参加する経験もいかして、自大学における看護学教育への ICT 活用の

可能性、課題を検討する。

(2) すすめかた

6名程度のグループ単位で、事前資料の共有と当日の会議をすすめる。
各グループに担当センター教員が入る。(ZOOMの会議主催者となる。)
事前資料は、CQI ワークシート (A と B の 1) を活用する。
送付等の詳細は、別途連絡する。

10月27日(火)のZOOMによるグループワーク

10時～11時半

13時半～15時

5. 主催

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

6. 実施方法

(1) 日 程 上記プログラム概要のとおり

(2) 定 員 【講演のみ】 定員なし
【全プログラム】 24名

(3) 参加要件 【講演のみ】 どなたでも参加できます。

【全プログラム】

看護系大学において、組織的な教育の質改善(CQI)を推進する教員

原則として、准教授以上とし、以下の①～②を充たすことといたします。

① WEB 講演の視聴及びZOOMによるグループワーク全てに参加できる。

(参加者全体への影響がありますので、途中参加・退席は認められません)

②自大学に関する情報を収集し、事前資料を提出できる。(A4用紙1枚半程度、グループワークを円滑にする目的なので、書ける範囲で構わない)。

【推奨 OS 環境】「Windows7」以降 (Windows)、「Mac OSX」以降 (Macintosh)

【推奨ブラウザ】「Google Chrome」、「Firefox」、「MS Edge」、「Safari」

古いバージョンのブラウザだと再生できない場合がございます。

動画を視聴する際には、最新版のブラウザを使用することを推奨いたします。

(6) 参加申込 【講演のみ】

本センターホームページ(<https://www.n.chiba-u.jp/center/>)にある看護学教育ワークショップ申し込みフォームより、お申し込みください。

*申し込み〆切: **10月6日(火) 17時**

【全プログラム】

看護師等養成課程を置く学部等の長の推薦が必要です。本センターホームページ(<https://www.n.chiba-u.jp/center/>)より所定の「参加申込書」をダウンロードし、看護学教育ワークショップ申し込みフォームにPDF添付の上、お申し込みください。

*申し込み〆切: **9月30日(水) 17時**

(7) 参加者決定

【講演のみ】

お申し込み確認後、必要事項（振込先等）をメールにてご連絡いたします。

【全プログラム】

10月9日（金）に、参加の可否をメールにて通知します。定員を超える応募者があった場合は、参加申込書等を参考にして決定させていただきます。

※参加の可否を、事前にご確認願います。

※ZOOMの接続等に関することは、別途ご連絡いたします。

(8) 参加費 【講演のみ】 5,000円

【全プログラム】 20,000円

※ 参加決定の連絡の際に、振り込み先をご案内します。

(9) 修了証書 全プログラムに参加した方を、修了要件を満たしたと評価し、千葉大学大学院看護学研究科より修了証書を授与いたします。

7. 注意事項

- (1) 申込み受付後の受講料の返金はいたしません。
- (2) 大規模な地震・風水害・降雪・事件・事故・疫病等により、研修の開催が困難であると主催者が判断した場合、全てあるいは一部のプログラムを中止することがあります。この場合、受講料の返金はいたしません。
- (3) 資料の送付、修了証書の発行等につきましては、研修の進行状況等により判断させていただきます。

8. 個人情報の取り扱い

看護学教育ワークショップへの申込みの際に提出された「参加申込書」等に記載の個人情報については、看護学教育ワークショップ業務及びセンター年報への名簿掲載のために利用し、それ以外の目的に利用することはありません。

9. お問い合わせ先

〒260-8672 千葉市中央区亥鼻 1-8-1

千葉大学亥鼻地区事務部総務課総務第三係（センター研修担当）

TEL : 043-226-2464

FAX : 043-226-2382

メール : kango-cqi@chiba-u.jp

千葉大学大学院看護学研究院附属看護実践・教育・研究共創センター

令和 3 年度看護系大学教員向け課題解決型研修
実 施 要 項

1. 開催の趣旨と目的

世界中が大きな変化の波に飲み込まれる中、看護系大学は、医療人養成機関としてさまざまな対応を迫られました。これを機に、当センターでは、従来の集合型の研修形態を見直し、本年度から、参加者相互のピア・コンサルテーションを主体とした課題解決型研修へと大幅にリニューアルすることにいたしました。ピア・コンサルテーションとは、利害関係のない研修参加者が、相互に刺激し支援し合いながら、自組織や自身の課題を俯瞰的に見つめなおすことを指します。

今年度より新たに実施する看護系大学教員向け課題解決型研修は、解決したい組織課題を持ち、看護の目的（対象者が自ら力を発揮しながら望む場所で生き、生活することを支援する）を共有している看護系大学教員を対象とし、すべてオンラインで行うこととします。

研修では、看護系大学教員がグループを形成し、相互に刺激し、支援し合いながら、自組織や教員自身の課題を俯瞰的に見つめなおす機会を提供します。そして、看護の対象者・看護学生・看護教員・所属組織・地域それぞれの力を発見し、それらが最もよく発揮された調和的な状態（ありたい姿・目標像）を思い描き、その目標に向かって課題を解決する方略を検討し、実行するプロセスを支援します。さらに、研修の成果とプロセスにおける教員自身の発展を共有する機会を提供します。

なお、本研修は、当センターの中核事業である「“Society5.0 看護” 創出拠点ーピア・コンサルテーションを通じて共創する人間中心の健康支援方略ー」事業の一環として開催するものであり、課題解決のプロセスをデータとして蓄積し、社会に発信します。

研修形態は変更しましたが、当センターを利用してくださる皆様とともに、『実践・教育・研究の良循環を通して、山積する社会的課題の解決に看護学の立場から貢献し、国民の健康の増進に資する』という当センターの活動テーマは一貫して変わりません。この時代の変革期に、全国の仲間とともに、自組織や教員自身の課題解決に自立的に取り組む意思のある看護系大学教員の方々のご参加をお待ちしております。

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院附属看護実践・教育・研究共創センター

3. 研修期間

受講決定（2021年6月末を予定）より2021年度末まで。希望により年度単位での更新可能。

4. 研修内容（詳細は、別紙1参照）

- ・研修期間中に5回の研修参加者同士のZOOMによるオンライン・グループミーティングを行います。
- ・参加人数に応じ、抱えている課題や職位によってグループ分けを行う予定です。グループミーティングの日程は、勤務の都合等を勘案し、グループごとにメンバーの都合に合わせて決定します。

- ・グループミーティングでは、当センター教員および当センターが委嘱した支援教員がファシリテーターとなり、グループメンバーが相互に刺激し、支援し合いながら、自組織や教員自身の課題を俯瞰的に見つめなおす機会を提供します。そして、看護の対象者・看護学生・看護教員・所属組織・地域それぞれの力を発見し、それらが最もよく発揮された調和的な状態（ありたい姿・目標像）を思い描き、その目標に向かって課題を解決する方略を検討し、実行するプロセスを支援します。さらに、研修の成果とプロセスにおける教員自身の発展を共有する機会を提供します。
- ・研修期間中は、当センター教員および当センターが委嘱した支援教員によるメール、電話等による個別相談が受けられます。
- ・当センターがこれまでに開発したワークシートやモデル、動画コンテンツを提供します。また、看護学教育ワークショップの動画や他のグループの成果発表の動画を視聴可能です。

5. 受講対象者

解決したい組織課題を持ち、看護の目的（対象者が自ら力を発揮しながら望む場所で生き、生活することを支援する）を共有している看護系大学教員。所属する看護系大学の長（総合大学の場合は学部長や学科長等）の推薦を受けた者とし、職位は問いません。原則として、同一大学から1名の参加とします。ZOOMによるオンライン・グループミーティングに参加できる方に限ります。

6. 受講定員

25名。定員を超えるご応募があった場合は、看護系大学としての設置年度、取り組みたいと考えている課題の明確さ及び緊急性、組織全体・社会への波及効果、課題解決に向けた準備状況等を総合的に勘案し、採否を決定させていただきます。

7. 応募方法 web 申込みとなります

(1) 本センターホームページ (<https://www.n.chiba-u.jp/center/>) の看護系大学教員向け課題解決型研修申し込みフォームより **2021年6月18日(金)17時まで**にお申込みください。

(2) お申込みには、併せて「応募者調査票（別紙）」のご提出が必要となりますので、当センターホームページよりダウンロードの上、必要事項を漏れなく記入してください。

応募者調査票の送付につきましては、PDF添付にて「指定パスワード」を設定してください。

※指定パスワードは、申し込みフォームに記載されています。

8. 決定通知

受講者の採否については、**2021年6月末日まで**に、応募者本人にメールにて通知させていただきます。

9. 研修システム利用料（受講料）

1名につき、80,000円（消費税を含む。）

受講料及び本研修の受講にあたり必要となる設備費等は、派遣施設もしくは受講者の負担とします。

10. 修了証書

研修修了者には、千葉大学大学院看護学研究院より修了証書を授与します。

11. 注意事項

- (1) 申込み受付後の受講料の返金はいたしません。
- (2) 大規模な地震・風水害・降雪・事件・事故・疫病等により、研修の開催が困難であると主催者が判断した場合、全てあるいは一部のプログラムを中止することがあります。この場合、受講料の返金はいたしません。

12. 個人情報の取り扱い

申込みに際し提出された「応募者調査票」等に記載の個人情報については、看護系大学教員向け課題解決型研修業務及びセンター年報への名簿掲載のために利用し、それ以外の目的に利用することはありません。「“Society5.0 看護” 創出拠点ーピア・コンサルテーションを通じて共創する人間中心の健康支援方略ー」事業の一環として蓄積する、課題解決のプロセスのデータに関しては、別途、提供許諾を依頼いたします。

13. お問い合わせ先

(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院附属看護実践・教育・研究共創センター長 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

千葉大学亥鼻地区事務部総務課総務第三係 (センター研修担当)

〒260-8672 千葉市中央区亥鼻 1-8-1

T E L : 043-226-2464

F A X : 043-226-2382

e-mail : kango-cqi@chiba-u.jp

【以下のような課題を抱えている看護系大学教員に参加をお勧めします（課題と課題解決の方略の例）】

抱えている課題の例	課題解決の方略の例
<p>〔FD 委員会委員長である教授の例〕</p> <p>教員の教育歴がバラバラで、同じ方向を向いていない。少子化で志願者は減少傾向にあり、学生の学力にばらつきがあり、指導に手がかかる。附属病院を持たないため、様々な実習施設に出向く必要があり、多忙のため、教員が疲弊している。このような中、教員が同じ方向を向くためには、どのような FD 企画が必要か？</p>	<p>市内最大の看護師の供給大学で、地域に貢献できている、多様な学生に対応しながらも国家試験合格率は高く、教員の対応力がある、など、自大学の強みに気づく。これまで、自大学が地域とのつながりの中で積み上げてきた実績を、教員自身が自己評価でき、さらに地域に選ばれる大学であり続けるための方略を共に考えるための FD を企画することができた。</p>
<p>〔准教授の例〕</p> <p>地方の田舎にある大学で、何処の実習施設に行くにも遠く、教員が欠員になってもなかなか補充がなく、自分の所属する大学にネガティブなイメージしか持つことができない。特に若手の教員がやりがいをもって教育するにはどうすればよいだろうか？</p>	<p>自大学の所在地は、三世帯同居率が全国でも高く、祖父母にとっては、孫に入ってほしい身近な大学である、という自大学の評判を思い起こした。このことが、実習で患者さんたちが学生受け持ちを喜んで受け入れてくださることにつながっている。地域住民から愛される看護師を育成してきたという本学の実績に改めて気づいたが、教員たちはこのような成果を必ずしも自覚していないことが課題だと思った。そこで、地域における大学の役割を、地域の中で共有していく活動を、若手教員から発信していきたいと思う。</p>

研修内容（グループ・ミーティング）の詳細

回数（時期）	グループミーティングのテーマ
第1回（7月）	<ul style="list-style-type: none"> ・メンバー自己紹介 ・解決したいと考えている組織課題の紹介 ・ピア・コンサルテーション
第2回（9月）	<ul style="list-style-type: none"> ・看護の対象者・看護学生・看護教員・所属組織・地域それぞれの力を発見し、それらが最もよく発揮された調和的な状態（ありたい姿・目標像）を思い描く ・目標像に向かう上で自組織が持っている潜在的な力の発見 ・目標に向かって課題を解決する方略の検討 ・ピア・コンサルテーション
第3回（11月）	<ul style="list-style-type: none"> ・実行プロセスの報告 ・方略の修正 ・ピア・コンサルテーション
第4回（1月）	<ul style="list-style-type: none"> ・実行プロセスの報告 ・方略の修正 ・ピア・コンサルテーション
第5回（3月）	<ul style="list-style-type: none"> ・成果の報告 ・プロセスにおける教員自身の発展の報告 ・ピア・コンサルテーション

千葉大学大学院看護学研究院附属看護実践・教育・研究共創センター
令和3年度看護管理者および中堅看護者向け課題解決型研修
実施要項

1. 開催の趣旨と目的

世界中が大きな変化の波に飲み込まれる中、保健医療機関は、さまざまな対応を迫られました。これを機に、当センターでは、従来の集合型の研修形態を見直し、本年度から、参加者相互のピア・コンサルテーションを主体とした課題解決型研修へと大幅にリニューアルすることにいたしました。ピア・コンサルテーションとは、利害関係のない研修参加者が、相互に刺激し支援し合いながら、自組織や自身の課題を俯瞰的に見つめなおすことを指します。

今年度より新たに実施する看護管理者および中堅看護者向け課題解決型研修は、解決したい組織課題を持ち、看護の目的（対象者が自ら力を発揮しながら望む場所で生き、生活することを支援する）を共有している看護管理者および中堅看護者を対象とし、すべてオンラインで行うこととします。

研修では、看護管理者および中堅看護者がグループを形成し、相互に刺激し、支援し合いながら、自組織や看護者自身の課題を俯瞰的に見つめなおす機会を提供します。そして、看護の対象者や家族・スタッフ看護師・看護管理者・他職種・所属組織・地域それぞれの力を発見し、それらが最もよく発揮された調和的な状態（ありたい姿・目標像）を思い描き、その目標に向かって課題を解決する方略を検討し、実行するプロセスを支援します。さらに、研修の成果とプロセスにおける看護者自身の発展を共有する機会を提供します。

なお、本研修は、当センターの中核事業である「“Society5.0 看護” 創出拠点ーピア・コンサルテーションを通じて共創する人間中心の健康支援方略ー」事業の一環として開催するものであり、課題解決のプロセスをデータとして蓄積し、社会に発信します。

研修形態は変更しましたが、当センターを利用してくださる皆様とともに、『実践・教育・研究の良循環を通して、山積する社会的課題の解決に看護学の立場から貢献し、国民の健康の増進に資する』という当センターの活動テーマは一貫して変わりません。この時代の変革期に、全国の仲間とともに、自組織や自身の課題解決に自律的に取り組む意思のある看護管理者および中堅看護者の方々のご参加をお待ちしております。

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院附属看護実践・教育・研究共創センター

3. 研修期間

受講決定（2021年6月末を予定）より2021年度末まで。希望により年度単位での更新可能。

4. 研修内容（詳細は、別紙1参照）

- ・研修期間中に5回の研修参加者同士のZOOMによるオンライン・グループミーティングを行います。
- ・グループは、上級看護管理者（組織の看護部門の長やその補佐を担う者）、看護管理者（部署の看護管

理を担う者)、中堅看護師(臨地実習指導者、委員会メンバー、その他スタッフレベルの看護師)に分けて形成します。

- ・グループミーティングの日程は、勤務の都合等を勘案し、グループごとにメンバーの都合に合わせて決定します。
- ・グループミーティングでは、当センター教員および当センターが委嘱した支援教員がファシリテーターとなり、グループメンバーが相互に刺激し、支援し合いながら、自組織や看護師自身の課題を俯瞰的に見つめなおす機会を提供します。そして、看護の対象者や家族・スタッフ看護師・看護管理者・他職種・所属組織・地域それぞれの力を発見し、それらが最もよく発揮された調和的な状態(ありたい姿・目標像)を思い描き、その目標に向かって課題を解決する方略を検討し、実行するプロセスを支援します。さらに、研修の成果とプロセスにおける看護師自身の発展を共有する機会を提供します。
- ・研修期間中は、当センター教員および当センターが委嘱した支援教員によるメール、電話等による個別相談が受けられます。
- ・当センターがこれまでに開発したワークシートやモデル、動画コンテンツを提供します。また、他のグループの成果発表の動画を視聴可能です。

5. 受講対象者

解決したい組織課題を持ち、看護の目的(対象者が自ら力を発揮しながら望む場所で生き、生活することを支援する)を共有している看護管理者および中堅看護師。以下の3つのグループに分けて、それぞれ受講者を募集します。

- ① 上級看護管理者グループ(病院、訪問看護ステーション、保健所・保健センター等の組織の看護部門の長やその補佐を担う者)
- ② 看護管理者グループ(病院、訪問看護ステーション、保健所・保健センター等の組織の特定部署や業務の看護管理を担う者)
- ③ 中堅看護師グループ(病院、訪問看護ステーション、保健所・保健センター等の施設に所属する概ね経験年数5年以上の中堅看護師。臨地実習指導者、委員会メンバー等の組織における役割を有していることが望ましい)

それぞれ、所属施設の看護部門の長の推薦を受けた者とし、職位は問いません。原則として、同一施設から、各グループにつき1名の参加とします。(同一施設から、複数のグループに各1名ずつ参加されることは可能です。)ZOOMによるオンライン・グループミーティングに参加できる方に限ります。

6. 受講定員

各グループ10名(全体で30名)。定員を超えるご応募があった場合は、取り組みたいと考えている課題の明確さ及び緊急性、組織全体・社会への波及効果、課題解決に向けた準備状況等を総合的に勘案し、採否を決定させていただきます。

7. 応募方法 web 申込みとなります

- (1) 本センターホームページ(<https://www.n.chiba-u.jp/center/>)の看護管理者および中堅看護師向け課題解決型研修申し込みフォームより **2021年6月18日(金)17時まで**にお申込みください。

(2) お申込みには、併せて「応募者調査票（別紙2）」のご提出が必要となりますので、当センターホームページよりダウンロードの上、必要事項を漏れなく記入してください。

応募者調査票の送付につきましては、PDF添付にて「指定パスワード」を設定してください。

※指定パスワードは、申込みフォームに記載されています。

8. 決定通知

受講者の採否については、**2021年6月末日まで**に、応募者本人にメールにて通知させていただきます。

9. 研修システム利用料（受講料）

1名につき、80,000円（消費税を含む。）

受講料及び本研修の受講にあたり必要となる設備費等は、派遣施設もしくは受講者の負担とします。

10. 修了証書

研修修了者には、千葉大学大学院看護学研究院より修了証書を授与します。

11. 注意事項

(1) 申込み受付後の受講料の返金はいたしません。

(2) 大規模な地震・風水害・降雪・事件・事故・疫病等により、研修の開催が困難であると主催者が判断した場合、全てあるいは一部のプログラムを中止することがあります。この場合、受講料の返金はいたしません。

12. 個人情報の取り扱い

申込みに際し提出された「応募者調査票」等に記載の個人情報については、看護管理者および中堅看護者向け課題解決型研修業務及びセンター年報への名簿掲載のために利用し、それ以外の目的に利用することはございません。「“Society5.0 看護” 創出拠点ーピア・コンサルテーションを通じて共創する人間中心の健康支援方略ー」事業の一環として蓄積する、課題解決のプロセスのデータに関しては、別途、提供許諾を依頼いたします。

13. お問い合わせ先

(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院附属看護実践・教育・研究共創センター長 和住淑子

〒260-8672 千葉市中央区亥鼻 1-8-1

TEL : 043-226-2471 FAX : 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

千葉大学亥鼻地区事務部総務課総務第三係（センター研修担当）

〒260-8672 千葉市中央区亥鼻 1-8-1

TEL : 043-226-2464 FAX : 043-226-2382 e-mail : kango-cqi@chiba-u.jp

【以下のような課題を抱えている看護者にお勧めします（課題と課題解決の方略の例）】

抱えている課題の例	課題解決の方略の例
<p>〔上級看護管理者の例〕</p> <p>病院内での内服薬の服薬事故が相次ぎ、対応策の立案を迫られた。看護師の服薬管理を徹底するため、配薬カートの整備を行いたいが、どのようにそれを推進すればよいか。</p>	<p>病院内の服薬事故事例を改めて分析したところ、その多くは、退院後も自宅で内服を継続する高齢者であったことが判明した。配薬カートの整備ではなく、病棟薬剤師と連携して、入院時に使用する服薬アセスメントシートを作成し、入院中から退院後にも患者自身が内服管理を安全に実施できる継続した支援の仕組みづくりを行った。</p>
<p>〔中堅看護者の例〕</p> <p>回復期リハビリテーション病棟で看護学生の実習を受け入れているが、学生が立案してくる行動計画と患者のリハビリテーションを中心とした生活スケジュールが合致せず、有意義な実習体験ができずに困っている。</p>	<p>これまで、担当教員との話し合いは看護師長のみが行っていたが、実習指導を担当する看護師と担当教員との話し合いの場を作ってもらった。看護師と看護教員が患者の1週間の入院生活のスケジュールを共有し、学校側の実習目標を実現するための最適な学生の行動計画のアイデアを出し合い、雛型を作成した。</p>

研修内容（グループ・ミーティング）の詳細

回数（時期）	グループミーティングのテーマ
第1回（7月）	<ul style="list-style-type: none"> ・メンバー自己紹介 ・解決したいと考えている組織課題の紹介 ・ピア・コンサルテーション
第2回（9月）	<ul style="list-style-type: none"> ・看護の対象者・スタッフ看護師・看護管理者・所属組織・地域それぞれの力を発見し、それらが最もよく発揮された調和的な状態（ありたい姿・目標像）を思い描く ・目標像に向かう上で自組織が持っている潜在的な力の発見 ・目標に向かって課題を解決する方略の検討 ・ピア・コンサルテーション
第3回（11月）	<ul style="list-style-type: none"> ・実行プロセスの報告 ・方略の修正 ・ピア・コンサルテーション
第4回（1月）	<ul style="list-style-type: none"> ・実行プロセスの報告 ・方略の修正 ・ピア・コンサルテーション
第5回（3月）	<ul style="list-style-type: none"> ・成果の報告 ・プロセスにおける看護者自身の発展の報告 ・ピア・コンサルテーション

看護学教育研究共同利用拠点
 令和3年度看護学教育ワークショップ 実施要項

1. テーマ : 多様な人々の理解・支援に向けた看護学教育の再考
 ー社会や人々の変化への視野を広げる
 ーあらためて、無自覚にある自身の世界観の影響を考える

2. 主旨

2015年9月の国連サミットで、持続可能な開発目標（SDGs）が全会一致で採択され、「誰一人取り残さない」持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現のため、2030年を年限とする17の国際目標として決定した。それにもとづき、日本においては、あらゆる分野における女性の参画、ダイバーシティ、バリアフリーを推進すること、十分なセーフティネットが提供される中で、全ての人々が能力を伸ばし発揮でき、誰ひとり取り残されることなく生きがいを感じることでできる包摂的な社会を目指すことを推進されている。2017年に提示された看護学教育モデル・コア・カリキュラムでは、「遺伝的・性的多様性を踏まえた上で、環境と健康・生活との関係について理解できる B2-2 環境と健康」、「C-2-1)-(3) 生活者としての多様性」など、多様な人々を理解し、支援することに向けた学修目標が示されている。

また、目指す未来社会として、サイバー空間（仮想空間）とフィジカル空間（現実空間）を高度に融合させたシステムにより、経済発展と社会的課題の解決を両立する、人間中心の社会（Society）である Society5.0 が提唱されている。ヘルスケアの領域においては、例えば電子カルテの導入や遠隔医療が実装され、さらに ICT や AI の活用によって、短時間でかつ場に制限されない活動や、ケア物品の開発が可能となっている。

そのような社会や人々の変化がすすんでいる現状において、看護学教育に携わる教員は、それをどのように捉えて看護学教育に携わっているだろうか。教員の背景や文化も多様であり、普段は無自覚していない、人々を捉える世界観をもっている。

そこで、本年度のワークショップでは、社会や人々の変化について視野を広げ、あらためて無自覚にある自身の世界観が看護学教育に及ぼす影響を考えるとともに、多様な人々の理解・支援に向けた柔軟で創意工夫にあふれた看護学教育について検討する場としたい。

3. 目的

講演では、参加者各自が、講演で得た多様な観点から、社会や人々への視野を広げ、無自覚にある自身の世界観の看護学教育への影響を考えることを目的とする。

全プログラムの参加者では、講演で得られた示唆に加えて、自大学の現状分析にもとづき、他大学の参加者とのグループワークを通して、自大学における多様な人々の理解・支援に向けた看護学教育を検討できることを目的とする。

4. プログラム概要

「講演のみ（WEB 配信）」と「全プログラム（講演+ZOOM によるグループワーク）」の2種類の参加方法があります。

1) 講演 WEB 配信

(1) 日時

10月8日（金）～11月4日（木）まで

※全プログラム参加者は必ずグループワークの前までにご視聴ください。

(2) 講演内容

- ・「アンコンシャスバイアスを知る、気づく、対処する～無自覚にある自身の世界観の影響を考える」
一般社団法人アンコンシャスバイアス研究所 代表理事
株式会社モリヤコンサルティング 代表取締役 守屋 智敬 氏
- ・「DXは大学教育にどのような変化をもたらすか？」(仮)
文部科学省 高等教育局 専門教育課 企画官 服部 正 氏
- ・「多様なセクシュアリティと医療」
一般社団法人にじいろドクターズ
- ・「デザインエンジニアリングのケアへの応用」
株式会社 NODE MEDICAL 代表取締役社長
慶應義塾大学大学院 政策・メディア研究科 研究員 吉岡 純希 氏

どれも、30～40分の講演で構成する

2) グループワーク WEB 会議 (全プログラム参加者のみ) 10月22日(金)と事前資料提出

(1) 目的

自大学の現状分析にもとづき、他大学の参加者とのグループワークを通して、自大学における多様な人々の理解・支援に向けた看護学教育を検討する。

(2) すすめかた

- 4～5名程度のグループ単位で、事前資料の共有と当日の会議をすすめる。
- 各グループに担当センター教員が入る。(ZOOMの会議主催者となる。)
- 事前資料は、「CQIワークシートA」と「CQIワークシートBの1」を活用。(または自身で書きやすい様式を使用することも可能)
- 送付等の詳細は、別途連絡する。

10月22日(金)のZOOMによるグループワーク

10時～11時半

13時半～15時

5. 主催

看護学教育研究共同利用拠点

千葉大学大学院看護学研究院附属看護実践・教育・研究共創センター

6. 実施方法

(1) 日程 上記プログラム概要のとおり

(2) 定員 **【講演のみ】** 定員なし
【全プログラム】 24名

(3) 参加要件 **【講演のみ】** どなたでも参加できます。
【全プログラム】

看護系大学において、組織的な教育の質改善(CQI)を推進する教員
原則として、准教授以上とし、以下の①～②を充たすことといたします。

- ① WEB講演の視聴及びZOOMによるグループワーク全てに参加できる。
(参加者全体への影響がありますので、途中参加・退席は認められません)
- ② 自大学に関する情報を収集し、事前資料を提出できる。(A4用紙1枚半程度、

グループワークを円滑にする目的なので、書ける範囲で構わない。

【推奨 OS 環境】「Windows7」以降 (Windows)、「Mac OSX」以降 (Macintosh)

【推奨ブラウザ】「Google Chrome」、「Firefox」、「MS Edge」、「Safari」

古いバージョンのブラウザだと再生できない場合がございます。

動画を視聴する際には、最新版のブラウザを使用することを推奨いたします。

(6) 参加申込 **【講演のみ】**

本センターホームページ(<https://www.n.chiba-u.jp/center/>)にある看護学教育ワークショップ申し込みフォームより、お申し込みください。

*申し込み〆切：9月24日(金) 17時

【全プログラム】

看護師等養成課程を置く学部等の長の推薦が必要です。本センターホームページ(<https://www.n.chiba-u.jp/center/>)より所定の「参加申込書」をダウンロードし、看護学教育ワークショップ申し込みフォームにPDF添付の上、お申し込みください。

*申し込み〆切：9月 8日(水) 17時

(7) 参加者決定

【講演のみ】

お申し込み確認後、必要事項(振込先等)をメールにてご連絡いたします。

【全プログラム】

9月16日(木)に、参加の可否をメールにて通知します。定員を超える応募者があった場合は、参加申込書等を参考にして決定させていただきます。

※参加の可否を、事前にご確認願います。

※ZOOMの接続等に関することは、別途ご連絡いたします。

(8) 参加費 **【講演のみ】** 5,000円

【全プログラム】 20,000円

※ 参加決定の連絡の際に、振り込み先をご案内します。

(9) 修了証書 全プログラムに参加した方を、修了要件を満たしたと評価し、千葉大学大学院看護学研究院より修了証書を授与いたします。

7. 注意事項

(1) 申込み受付後の受講料の返金はいたしません。

(2) 大規模な地震・風水害・降雪・事件・事故・疫病等により、研修の開催が困難であると主催者が判断した場合、全てあるいは一部のプログラムを中止することがあります。この場合、受講料の返金はいたしません。

(3) 資料の送付、修了証書の発行等につきましては、研修の進行状況等により判断させていただきます。

8. 個人情報の取り扱い

看護学教育ワークショップへの申込みに際し提出された「参加申込書」等に記載の個人情報については、看護学教育ワークショップ業務及びセンター年報への名簿掲載のために利用し、それ以外の目的に利用することはありません。

9. お問い合わせ先

〒260-8672 千葉市中央区亥鼻 1-8-1

千葉大学亥鼻地区事務部総務課総務第三係（センター研修担当）

TEL : 043-226-2464

FAX : 043-226-2382

メール : kango-cqi@chiba-u.jp

千葉大学大学院看護学研究院附属看護実践・教育・研究共創センター

令和4年度看護系大学教員向け課題解決型研修 実施要項

1. 開催の趣旨と目的

世界中が大きな変化の波に飲み込まれる中、看護系大学は、医療人養成機関としてさまざまな対応を迫られました。これを機に、当センターでは、従来の集合型の研修形態を見直し、昨年度から、参加者相互のピア・コンサルテーションを主体とした課題解決型研修へと大幅にリニューアルいたしました。ピア・コンサルテーションとは、利害関係のない研修参加者が、相互に刺激し支援し合いながら、自組織や自身の課題を俯瞰的に見つめなおすことを指します。

看護系大学教員向け課題解決型研修は、解決したい組織課題を持ち、看護の目的（対象者が自ら力を発揮しながら望む場所で生き、生活することを支援する）を共有している看護系大学教員を対象とし、すべてオンラインで行う、出力型の研修です。

研修では、看護系大学教員がグループを形成し、相互に刺激し、支援し合いながら、自組織や教員自身の課題を俯瞰的に見つめなおす機会を提供します。そして、看護の対象者・看護学生・看護教員・所属組織・地域それぞれの力を発見し、それらが最もよく発揮された調和的な状態（ありたい姿・目標像）を思い描き、その目標に向かって課題を解決する方略を検討し、実行するプロセスを支援します。さらに、研修の成果とプロセスにおける教員自身の発展を共有する機会を提供します。

なお、本研修は、当センターの中核事業である「“Society5.0 看護” 創出拠点ーピア・コンサルテーションを通じて共創する人間中心の健康支援方略ー」事業の一環として開催するものであり、課題解決のプロセスの一部をデータとして蓄積し、社会に発信します。

研修形態は変更しましたが、当センターを利用してくださる皆様とともに、『実践・教育・研究の良循環を通して、山積する社会的課題の解決に看護学の立場から貢献し、国民の健康の増進に資する』という当センターの活動テーマは一貫して変わりません。この時代の変革期に、全国の仲間とともに、自組織や教員自身の課題解決に自立的に取り組む意思のある看護系大学教員の方々のご参加をお待ちしております。

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院附属看護実践・教育・研究共創センター

3. 研修期間

- ・受講決定より令和4年度末まで。希望により年度単位での更新可能。

《研修スケジュール》

- ・令和4年5月10日（火）：受講決定
- ・令和4年6月7日（火）：オリエンテーション、第1回グループミーティング
※受講生の人数により、2日間で開催する可能性あり。その場合の追加日は6月9日（木）
- ・令和4年7月～令和5年1月：第2回～第4回グループミーティング

- ・令和5年2月14（火）：成果報告会

※受講生の人数により、2日間で開催する可能性あり。その場合の追加日は2月16日（木）

4. 研修内容（詳細は、別紙1参照）

・研修期間中に4回の研修参加者同士のZOOMによるオンライン・グループミーティングを行い、2月に成果報告会を開催します。

・参加人数に応じ、抱えている課題や職位によってグループ分けを行う予定です。グループミーティングの日程は、勤務の都合等を勘案し、グループごとにメンバーの都合に合わせて決定します。ただし、「初回オリエンテーション・第1回グループミーティング」「成果報告会」は下記の日程で行います。こちらには必ず参加いただけますようお願いいたします。

《初回オリエンテーション・第1回グループミーティング》

開催日：令和4年6月7日（火）

- ・オリエンテーション（全グループ共通）9：15～9：30

- ・第1回グループミーティング（グループにより開始時間が異なる）9：30～17：00の間の2時間程度

※受講生の人数により、2日間で開催する可能性があります。その場合の追加日は6月9日（木）となります。

《成果報告会》

開催日：令和5年2月14（火）

※受講生の人数により、2日間で開催する可能性があります。その場合の追加日は2月16日（木）となります。

・グループミーティングでは、当センター教員および当センターが委嘱した支援教員がファシリテーターとなり、グループメンバーが相互に刺激し、支援し合いながら、自組織や教員自身の課題を俯瞰的に見つめなおす機会を提供します。そして、看護の対象者・看護学生・看護教員・所属組織・地域それぞれの力を発見し、それらが最もよく発揮された調和的な状態（ありたい姿・目標像）を思い描き、その目標に向かって課題を解決する方略を検討し、実行するプロセスを支援します。さらに、研修の成果とプロセスにおける教員自身の発展を共有する機会を提供します。

・研修期間中は、当センター教員および当センターが委嘱した支援教員によるメール、電話等による個別相談が受けられます。

・当センターがこれまでに開発したワークシートやモデルが利用できます。また、他のグループの成果発表の概要は、受講者限定で閲覧可能とします。

5. 受講対象者

解決したい組織課題を持ち、看護の目的（対象者が自ら力を発揮しながら望む場所で生き、生活することを支援する）を共有している看護系大学教員。所属する看護系大学の長（総合大学の場合は学部長や学科長等）の推薦を受けた者とし、職位は問いません。原則として、同一大学から1名の参加とします。

ZOOMによるオンライン・グループミーティングに参加できる方に限ります。

6. 受講定員

25名。定員を超えるご応募があった場合は、看護系大学としての設置年度、取り組みたいと考えている課題の明確さ及び緊急性、組織全体・社会への波及効果、課題解決に向けた準備状況等を総合的に勘案し、採否を決定させていただきます。

7. 応募方法 web 申込みとなります

(1) 本センターホームページ (<https://www.n.chiba-u.jp/center/>) の看護系大学教員向け課題解決型研修申し込みフォームより **令和4年4月15日(金)17時まで**にお申込みください。

(2) お申込みには、併せて「応募者調査票(別紙2)」のご提出が必要となりますので、当センターホームページよりダウンロードの上、必要事項を漏れなく記入してください。

応募者調査票の送付につきましては、PDF添付にて「指定パスワード」を設定してください。

※指定パスワードは、申込フォームに記載されています。

8. 決定通知

受講者の採否については、**令和4年5月10日(火)まで**に、応募者本人にメールにて通知させていただきます。

9. 研修システム利用料(受講料)

1名につき、80,000円(消費税を含む。)

受講料及び本研修の受講にあたり必要となる設備費等は、派遣施設もしくは受講者の負担とします。

10. 修了証書

研修修了者には、千葉大学大学院看護学研究院より修了証書を授与します。

11. 注意事項

(1) 申込み受付後の受講料の返金はいたしません。

(2) 大規模な地震・風水害・降雪・事件・事故・疫病等により、研修の開催が困難であると主催者が判断した場合、全てあるいは一部のプログラムを中止することがあります。この場合、受講料の返金はいたしません。

12. 個人情報の取り扱い

申込みに際し提出された「応募者調査票」等に記載の個人情報については、看護系大学教員向け課題解決型研修業務及びセンター年報への名簿掲載のために利用し、それ以外の目的に利用することはありません。「“Society5.0 看護” 創出拠点ーピア・コンサルテーションを通じて共創する人間中心の健康支援方略ー」事業の一環として蓄積する、課題解決のプロセスのデータとさせていただく場合は、別途、提供許諾を依頼いたします。

1 3. お問い合わせ先

(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院附属看護実践・教育・研究共創センター長 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

千葉大学亥鼻地区事務部総務課総務第三係 (センター研修担当)

〒260-8672 千葉市中央区亥鼻 1-8-1

T E L : 043-226-2464

F A X : 043-226-2382

e-mail : kango-cqi@chiba-u.jp

【以下のような課題を抱えている看護系大学教員に参加をお勧めします (課題と課題解決の方略の例)】

抱えている課題の例	課題解決の方略の例
<p>[FD 委員会委員長である教授の例]</p> <p>教員の教育歴がバラバラで、同じ方向を向いていない。少子化で志願者は減少傾向にあり、学生の学力にばらつきがあり、指導に手がかかる。附属病院を持たないため、様々な実習施設に出向く必要があり、多忙のため、教員が疲弊している。このような中、教員が同じ方向を向くためには、どのような FD 企画が必要か？</p>	<p>市内最大の看護師の供給大学で、地域に貢献できている、多様な学生に対応しながらも国家試験合格率は高く、教員の対応力がある、など、自大学の強みに気づく。これまで、自大学が地域とのつながりの中で積み上げてきた実績を、教員自身が自己評価でき、さらに地域に選ばれる大学であり続けるための方略を共に考えるための FD を企画することができた。</p>
<p>[准教授の例]</p> <p>地方の田舎にある大学で、何処の実習施設に行くにも遠く、教員が欠員になってもなかなか補充がなく、自分の所属する大学にネガティブなイメージしか持つことができない。特に若手の教員がやりがいをもって教育するにはどうすればよいだろうか？</p>	<p>自大学の所在地は、三世代同居率が全国でも高く、祖父母にとっては、孫に入ってほしい身近な大学である、という自大学の評判を思い起こした。このことが、実習で患者さんたちが学生受け持ちを喜んで受け入れてくださることにつながっている。地域住民から愛される看護師を育成してきたという本学の実績に改めて気づいたが、教員たちはこのような成果を必ずしも自覚していないことが課題だと思った。そこで、地域における大学の役割を、地域の中で共有していく活動を、若手教員から発信していきたいと思う。</p>

研修内容（グループ・ミーティング）の詳細

回数（時期：予定）		グループミーティングのテーマ
第1回（6月7日（火）） ※2日間で開催する場合の追加日6月9日（木）		オリエンテーション 第1回グループミーティング ・メンバー自己紹介 ・解決したいと考えている組織課題の紹介 ・ピア・コンサルテーション
第2回	7～1月	・看護の対象者・看護学生・看護教員・所属組織・地域それぞれの力を発見し、それらが最もよく発揮された調和的な状態（ありたい姿・目標像）を思い描く ・目標像に向かう上で自組織が持っている潜在的な力の発見 ・目標に向かって課題を解決する方略の検討 ・ピア・コンサルテーション
第3回		・描いた目標像に照らして、とらえなおした組織課題 ・目標実現に向かう実行プロセス ・それに対する周囲の反応 ・目標実現に向かう自身の気持ちや考え方の変化 ・方略の修正 ・ピア・コンサルテーション
第4回		・目標実現に向かう実行プロセス ・取り組みの結果得られた反応や成果 ・新たに見えてきた自組織が持っている潜在的な力 ・新たに見えてきた自身が持っている潜在的な力 ・方略の修正 ・ピア・コンサルテーション
成果報告会（2月14日（火）） ※2日間で開催する場合の追加日は2月16日（木）		・課題解決プロセスの報告 ・プロセスにおける教員自身の発展の報告 ・ピア・コンサルテーション

千葉大学大学院看護学研究院附属看護実践・教育・研究共創センター
令和4年度看護管理者および中堅看護者向け課題解決型研修
実 施 要 項

1. 開催の趣旨と目的

世界中が大きな変化の波に飲み込まれる中、保健医療機関は、さまざまな対応を迫られました。これを機に、当センターでは、従来の集合型の研修形態を見直し、昨年度から、参加者相互のピア・コンサルテーションを主体とした課題解決型研修へと大幅にリニューアルいたしました。ピア・コンサルテーションとは、利害関係のない研修参加者が、相互に刺激し支援し合いながら、自組織や自身の課題を俯瞰的に見つめなおすことを指します。

看護管理者および中堅看護者向け課題解決型研修は、解決したい組織課題を持ち、看護の目的（対象者が自ら力を発揮しながら望む場所で生き、生活することを支援する）を共有している看護管理者および中堅看護者を対象とし、すべてオンラインで行う、出力型の研修です。

研修では、看護管理者および中堅看護者がグループを形成し、相互に刺激し、支援し合いながら、自組織や看護者自身の課題を俯瞰的に見つめなおす機会を提供します。そして、看護の対象者や家族・スタッフ看護師・看護管理者・他職種・所属組織・地域それぞれの力を発見し、それらが最もよく発揮された調和的な状態（ありたい姿・目標像）を思い描き、その目標に向かって課題を解決する方略を検討し、実行するプロセスを支援します。さらに、研修の成果とプロセスにおける看護者自身の発展を共有する機会を提供します。

なお、本研修は、当センターの中核事業である「“Society5.0看護”創出拠点ーピア・コンサルテーションを通じて共創する人間中心の健康支援方略ー」事業の一環として開催するものであり、課題解決のプロセスの一部をデータとして蓄積し、社会に発信します。

研修形態は変更しましたが、当センターを利用してくださる皆様とともに、『実践・教育・研究の良循環を通して、山積する社会的課題の解決に看護学の立場から貢献し、国民の健康の増進に資する』という当センターの活動テーマは一貫して変わりません。この時代の変革期に、全国の仲間とともに、自組織や自身の課題解決に自律的に取り組む意思のある看護管理者および中堅看護者の方々のご参加をお待ちしております。

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院附属看護実践・教育・研究共創センター

3. 研修期間

受講決定より令和4年度末まで。希望により年度単位での更新可能。

《研修スケジュール》

- ・令和4年5月10日（火）：受講決定
 - ・令和4年6月7日（火）：オリエンテーション、第1回グループミーティング
- ※受講生の人数により、2日間で開催する可能性あり。その場合の追加日は6月9日（木）

- ・令和4年7月～令和5年1月：第2回～第4回グループミーティング
 - ・令和5年2月14（火）：成果報告会
- ※受講生の人数により、2日間で開催する可能性あり。その場合の追加日は2月16日（木）

4. 研修内容（詳細は、別紙1参照）

- ・研修期間中に4回の研修参加者同士のZOOMによるオンライン・グループミーティングを行い、2月に成果報告会を開催します。
- ・グループは、上級看護管理者（組織の看護部門の長やその補佐を担う者）、看護管理者（部署の看護管理を担う者）、中堅看護者（臨地実習指導者、委員会メンバー、その他スタッフレベルの看護者）に分けて形成します。
- ・グループミーティングの日程は、勤務の都合等を勘案し、グループごとにメンバーの都合に合わせて決定します。ただし、「初回オリエンテーション・第1回グループミーティング」「成果報告会」は下記の日程で行います。こちらには必ず参加いただけますようお願いいたします。

《初回オリエンテーション・第1回グループミーティング》

開催日：令和4年6月7日（火）

- ・オリエンテーション（全グループ共通）9：15～9：30
 - ・第1回グループミーティング（グループにより開始時間が異なる）9：30～17：00の間の2時間程度
- ※受講生の人数により、2日間で開催する可能性があります。その場合の追加日は6月9日（木）となります。

《成果報告会》

開催日：令和5年2月14（火）

※受講生の人数により、2日間で開催する可能性があります。その場合の追加日は2月16日（木）となります。

- ・グループミーティングでは、当センター教員および当センターが委嘱した支援教員がファシリテーターとなり、グループメンバーが相互に刺激し、支援し合いながら、自組織や看護者自身の課題を俯瞰的に見つめなおす機会を提供します。そして、看護の対象者や家族・スタッフ看護師・看護管理者・他職種・所属組織・地域それぞれの力を発見し、それらが最もよく発揮された調和的な状態（ありたい姿・目標像）を思い描き、その目標に向かって課題を解決する方略を検討し、実行するプロセスを支援します。さらに、研修の成果とプロセスにおける看護者自身の発展を共有する機会を提供します。
- ・研修期間中は、当センター教員および当センターが委嘱した支援教員によるメール、電話等による個別相談が受けられます。
- ・当センターがこれまでに開発したワークシートやモデルが利用できます。また、他のグループの成果発表の概要は、受講者限定で閲覧可能とします。

5. 受講対象者

解決したい組織課題を持ち、看護の目的（対象者が自ら力を発揮しながら望む場所で生き、生活するこ

とを支援する)を共有している看護管理者および中堅看護師。以下の3つのグループに分けて、それぞれ受講者を募集します。

- ① 上級看護管理者グループ (病院、訪問看護ステーション、保健所・保健センター等の組織の看護部門の長やその補佐を担う者)
- ② 看護管理者グループ (病院、訪問看護ステーション、保健所・保健センター等の組織の特定部署や業務の看護管理を担う者)
- ③ 中堅看護師グループ (病院、訪問看護ステーション、保健所・保健センター等の施設に所属する概ね経験年数5年以上の中堅看護師。臨地実習指導者、委員会メンバー等の組織における役割を有していることが望ましい)

それぞれ、所属施設の看護部門の長の推薦を受けた者とし、職位は問いません。原則として、同一施設から、各グループにつき1名の参加とします。(同一施設から、複数のグループに各1名ずつ参加されることは可能です。) ZOOMによるオンライン・グループミーティングに参加できる方に限ります。

6. 受講定員

各グループ10名(全体で30名)。定員を超えるご応募があった場合は、取り組みたいと考えている課題の明確さ及び緊急性、組織全体・社会への波及効果、課題解決に向けた準備状況等を総合的に勘案し、採否を決定させていただきます。

7. 応募方法 web 申込みとなります

(1) 本センターホームページ (<https://www.n.chiba-u.jp/center/>) の看護管理者および中堅看護師向け課題解決型研修申し込みフォームより**令和4年4月15日(金)17時まで**にお申込みください。

(2) お申込みには、併せて「応募者調査票(別紙2)」のご提出が必要となりますので、当センターホームページよりダウンロードの上、必要事項を漏れなく記入してください。

応募者調査票の送付につきましては、PDF添付にて「指定パスワード」を設定してください。

※指定パスワードは、申し込みフォームに記載されています。

8. 決定通知

受講者の採否については、**令和4年5月10日(火)まで**に、応募者本人にメールにて通知させていただきます。

9. 研修システム利用料(受講料)

1名につき、80,000円(消費税を含む。)

受講料及び本研修の受講にあたり必要となる設備費等は、派遣施設もしくは受講者の負担とします。

10. 修了証書

研修修了者には、千葉大学大学院看護学研究院より修了証書を授与します。

1 1. 注意事項

- (1) 申込み受付後の受講料の返金はいたしません。
- (2) 大規模な地震・風水害・降雪・事件・事故・疫病等により、研修の開催が困難であると主催者が判断した場合、全てあるいは一部のプログラムを中止することがあります。この場合、受講料の返金はいたしません。

1 2. 個人情報の取り扱い

申込みに際し提出された「応募者調査票」等に記載の個人情報については、看護管理者および中堅看護者向け課題解決型研修業務及びセンター年報への名簿掲載のために利用し、それ以外の目的に利用することはございません。「“Society5.0 看護” 創出拠点ーピア・コンサルテーションを通じて共創する人間中心の健康支援方略ー」事業の一環として蓄積する、課題解決のプロセスのデータとさせていただく場合は、別途、提供許諾を依頼いたします。

1 3. お問い合わせ先

- (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院附属看護実践・教育・研究共創センター長 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

千葉大学亥鼻地区事務部総務課総務第三係 (センター研修担当)
〒260-8672 千葉市中央区亥鼻 1-8-1
T E L : 043-226-2464
F A X : 043-226-2382
e-mail : kango-cqi@chiba-u.jp

【以下のような課題を抱えている看護者にお勧めします (課題と課題解決の方略の例)】

抱えている課題の例	課題解決の方略の例
<p>〔上級看護管理者の例〕</p> <p>病院内での内服薬の服薬事故が相次ぎ、対応策の立案を迫られた。看護師の服薬管理を徹底するため、配薬カートの整備を行いたいが、どのようにそれを推進すればよいか。</p>	<p>病院内の服薬事故事例を改めて分析したところ、その多くは、退院後も自宅で内服を継続する高齢者であったことが判明した。配薬カートの整備ではなく、病棟薬剤師と連携して、入院時に使用する服薬アセスメントシートを作成し、入院中から退院後にも患者自身が内服管理を安全に実施できる継続した支援の仕組みづくりを行った。</p>

<p>〔中堅看護師の例〕</p> <p>回復期リハビリテーション病棟で看護学生の実習を受け入れているが、学生が立案してくる行動計画と患者のリハビリテーションを中心とした生活スケジュールが合致せず、有意義な実習体験ができずに困っている。</p>	<p>これまで、担当教員との話し合いは看護師長のみが行っていたが、実習指導を担当する看護師と担当教員との話し合いの場を作ってもらった。看護師と看護教員が患者の1週間の入院生活のスケジュールを共有し、学校側の実習目標を実現するための最適な学生の行動計画のアイデアを出し合い、雛型を作成した。</p>
---	--

研修内容（グループ・ミーティング）の詳細

回数（時期：予定）		グループミーティングのテーマ
第1回（6月7日（火）） ※2日間で開催する場合の追加日は6月9日（木）		オリエンテーション 第1回グループミーティング ・メンバー自己紹介 ・解決したいと考えている組織課題の紹介 ・ピア・コンサルテーション
第2回	7～1月	・看護の対象者・スタッフ看護師・看護管理者・所属組織・地域それぞれの力を発見し、それらが最もよく発揮された調和的な状態（ありたい姿・目標像）を思い描く ・目標像に向かう上で自組織が持っている潜在的な力の発見 ・目標に向かって課題を解決する方略の検討 ・ピア・コンサルテーション
第3回		・描いた目標像に照らして、とらえなおした組織課題 ・目標実現に向かう実行プロセス ・それに対する周囲の反応 ・目標実現に向かう自身の気持ちや考え方の変化 ・方略の修正 ・ピア・コンサルテーション
第4回		・目標実現に向かう実行プロセス ・取り組みの結果得られた反応や成果 ・新たに見えてきた自組織が持っている潜在的な力 ・新たに見えてきた自身もっている潜在的な力 ・方略の修正 ・ピア・コンサルテーション
成果報告会（2月14日） ※2日間で開催する場合の追加日は2月16日（木）		・課題解決プロセスの報告 ・プロセスにおける看護者自身の発展の報告 ・ピア・コンサルテーション

看護系大学教員向け課題解決型研修
成果報告用フォーム

1. 自組織の紹介と組織における自身の立場・役割
2. 研修当初に解決したいと考えていた組織課題
3. ピア・コンサルテーションによって見えてきた看護の対象者・看護学生・看護教員・所属組織・地域それぞれの力とそれぞれの力が最もよく発揮された調和的な状態（目標像）
4. 描いた目標像に照らし、とらえなおした組織課題
5. 目標に向かって組織課題を解決するためにとった方略
6. 課題解決プロセスにおける自身の行動、行動の結果得られた反応や成果
7. 課題解決プロセスにおける教員自身のものの見方・考え方の発展
8. 一連のプロセスを通してグループメンバーから得られた刺激や示唆

**看護系大学教員向け課題解決型研修
成果報告用フォーム（記入例）**

<p>1. 自組織の紹介と組織における自身の立場・役割</p> <p>設置後 20 年を迎える私立の看護大学の教授であり、FD 委員長を務めている。</p>
<p>2. 研修当初に解決したいと考えていた組織課題</p> <p>教員の教育歴がバラバラで、同じ方向を向いていない。少子化で志願者は減少傾向にあり、学生の学力にばらつきがあり、指導に手がかかる。附属病院を持たないため、様々な実習施設に出向く必要があり、多忙のため、教員が疲弊している。このような中、教員が同じ方向を向くために、どのような FD 企画が必要かを考えたい。</p>
<p>3. ピア・コンサルテーションによって見えてきた看護の対象者・看護学生・看護教員・所属組織・地域それぞれの力とそれぞれの力が最もよく発揮された調和的な状態（目標像）</p> <p>見えてきた力：市内最大の看護師の供給大学で、地域に貢献できている、多様な学生に対応しながらも国家試験合格率は高く、教員の対応力がある。</p> <p>目標像：これまで自大学が地域とのつながりの中で積み上げてきた実績を、教員自身が自己評価できる。</p>
<p>4. 描いた目標像に照らし、とらえなおした組織課題</p> <p>これまで自大学が地域とのつながりの中で積み上げてきた実績を、教員自身が自己評価できないまま、目の前の問題に対応しているため、疲弊している。教員自身がこれまでの実績を自覚する機会がないため、教員が同じ方向を向いて安定感をもって教育ができていないことが課題である。</p>
<p>5. 目標に向かって組織課題を解決するためにとった方略</p> <p>これまで自大学が地域とのつながりの中で積み上げてきた実績を、教員自身が自己評価し、さらに地域に選ばれる大学であり続けるための方略を共に考えるための FD を企画した。</p>
<p>6. 課題解決プロセスにおける自身の行動、行動の結果得られた反応や成果</p> <p>FD 委員長として、まず、FD 委員会メンバーにこれまで自大学が地域とのつながりの中で積み上げてきた実績を伝えたところ、委員会メンバーの気持ちに変化が生まれた。メンバー自らアイデアを出し、主体的に FD を企画実施できた。</p>
<p>7. 課題解決プロセスにおける教員自身のものの見方・考え方の発展</p> <p>私自身、自大学教員の不足している点やネガティブな側面に焦点をあてて組織課題を見る傾向があった。自大学が地域に果たしてきた役割を俯瞰することで、～ねばならない、という義務感ではなく、心から必要性を理解して FD を企画できたことは、喜びである。自大学や学生たちに対する誇りも感じるようになった。</p>
<p>8. 一連のプロセスを通してグループメンバーから得られた刺激や示唆</p> <p>いろいろな経歴をもつグループメンバーから助言をいただいたことで、教育歴の長い教員だけでなく、様々な経歴を持った教員の強みも見えてきた。</p>

看護管理者および中堅看護師向け課題解決型研修
成果報告用フォーム

1. 自組織の紹介と組織における自身の立場・役割
2. 研修当初に解決したいと考えていた組織課題
3. ピア・コンサルテーションによって見えてきた看護の対象者・家族・スタッフ看護師・看護管理者・他職種・所属組織・地域それぞれの力とそれぞれの力が最もよく発揮された調和的な状態（目標像）
4. 描いた目標像に照らし、とらえなおした組織課題
5. 目標に向かって組織課題を解決するためにとった方略
6. 課題解決プロセスにおける自身の行動、行動の結果得られた反応や成果
7. 課題解決プロセスにおける看護師自身のものの見方・考え方の発展
8. 一連のプロセスを通してグループメンバーから得られた刺激や示唆

**看護管理者および中堅看護師向け課題解決型研修
成果報告用フォーム（記入例）**

<p>1. 自組織の紹介と組織における自身の立場・役割</p> <p>高度急性期病院小児科病棟の看護師長。白血病、先天性心疾患など難治性疾患を有する子どもが多く、高度な最先端治療が行われている。入院患者の半数近くは長期入院となっている。</p>
<p>2. 研修当初に解決したいと考えていた組織課題</p> <p>長期入院の子どもの家族は、スタッフに対して厳しい視線を向ける傾向があり、苦情を受けることも多い。師長としては、家族の怒りや不満を受け止め、謝罪と、再発防止策を家族に提示し、それをスタッフに周知してきた。しかし、「自分たちも精一杯やっているのに」と反発するスタッフもいる。師長としてどのように困難事例の解決を導けばよいのか。</p>
<p>3. ピア・コンサルテーションによって見えてきた看護の対象者・家族・スタッフ看護師・看護管理者・他職種・所属組織・地域それぞれの力とそれぞれの力が最もよく発揮された調和的な状態（目標像）</p> <p>子どもは、本来育つ力や学ぶ力を持っている。家族も子どもの成長発達を願っている。スタッフのほとんどが小児科を希望して配属されており、成長発達を支援したい気持ちを持っている。</p>
<p>4. 描いた目標像に照らし、とらえなおした組織課題</p> <p>それぞれに子どものことを思う家族とスタッフが、子どもの成長発達と治療を調和させる観点から、子どものためになにがよいのかという方向で、協働できていないことが課題である。</p>
<p>5. 目標に向かって組織課題を解決するためにとった方略</p> <p>①師長が子どもの成長発達と治療を調和させる観点から事例とかわり、調和の方向性を思い描く ②調和の方向性に向かって個々のスタッフのもつ力を発見する ③スタッフのもつ力が家族の力と結びつき、発揮されるためのきっかけを作る</p>
<p>6. 課題解決プロセスにおける自身の行動、行動の結果得られた反応や成果</p> <p>師長が子どもの成長発達と治療を調和させる観点からかかると、子どものために何が最善かを考えたい、という家族の意向が表出された。そのことをカンファレンスで伝えると、スタッフは、自発的に小児の成長発達表を作成し、治療と成長発達を調和させる観点から、家族へのかかわりの方向性を考え始めた。以後、成長発達表を参照しながらカンファレンスをすることがルーティンになった。</p>
<p>7. 課題解決プロセスにおける看護者自身のものの見方・考え方の発展</p> <p>新任師長の頃から、問題が発生すると師長が解決に導かなければ、と気負っていた。しかし、師長の役割は、子どもの成長発達と治療の調和のために、という同じ方向性に向かって、家族とスタッフそれぞれの力を発見し、その力が結集されるようにまとめるきっかけをつくることであると気づいた。</p>
<p>8. 一連のプロセスを通してグループメンバーから得られた刺激や示唆</p> <p>同じような立場を経験してきたグループメンバーに、師長としての困難感や辛さをまず共感してもらえたことで、安心して振り返りが進んだ。その中で、スタッフの力に気づくことができた。</p>

2022 年度 看護学教育シンポジウム実施要項

1. テーマ

激動の時代における看護系大学教員の次世代育成

2. 主旨

看護実践・教育・研究共創センターは、千葉大学看護学部附属として 1982 年に設置され、名称や役割を変化させながら、本年度で 40 周年を迎える。この機会に、毎年開催してきた『看護学教育ワークショップ』から今の時代にあった、当センターが担うべき事業にリニューアルし、本年度、第 1 回の『看護学教育シンポジウム+web セミナー』を開催することとなった。その特徴は、以下の 3 点である。

- ①多くの大学の関心事、時事のテーマを扱う
- ②状況や立場の異なるシンポジストとの意見交換から、参加者個々が示唆を得る
- ③セミナーとの抱き合わせにより、情報や知識を求める参加者や新任教員にもシンポジウムをより活用してもらえ機能をあわせもつようにする（+web セミナー）

そして、今年度は、次に示す理由により、『次世代育成』をとりあげる。

DX、Covid19、少子高齢社会、Society5.0 社会、多様で包摂的な社会など、社会の変化は激しく、大学には、個々の大学のミッションをふまえて、社会の変革やイノベーションが可能な人材育成が一層、求められている。

多くの大学では、社会の変化を感じながら自らの教育内容や体制を変革しつつある。また、このような社会の変化や時代の要請に応じた教育を実現するためには、それを支援する教員自身が、変革の時代におけるわが国の教育の方向性を理解し、それを見据えた教育を提供できるよう準備を整える必要がある。

このような観点から看護学教育の状況を鑑みたとき、多くの看護系大学が、次世代の教育を担う看護学教員の育成に課題を感じている現状が散見される。「社会の変化に応じた看護系大学の教育」は、短時間で構築できるものではなく、かつ、すすむ変化に対応できる次世代を育成しながら行う必要がある。

近年の本センター事業では、「社会の変化に応じた看護系大学の教育」、「教育の質保証」が通底している。その内容をふまえつつ、『次世代育成』の観点から、現実的には困難な状況も多々ある中で、将来に向けて、建設的なアイデアやエネルギーが得られる機会としたい。

教員として日が浅い方から次世代の教員を指導する先生方まで、多くの先生方にご参加いただきたい。またライブ配信、オンデマンド配信で行う予定であるため、興味のある部分だけの視聴も可能であるが、是非、全てのプログラムに多くの方が参加していただくことを期待している。

なお、当センターの設置 40 周年記念に重ね、『看護学教育シンポジウム+web セミナー』に多くの方に参加してもらうことを期待して、本年度は、参加費無料で開催することとする。

3. 目的

教育講演では、参加者各自が、我が国の大学教育の動向への理解を深めることを目的とする。

シンポジウムでは、教育講演の内容をふまえて、「看護系大学における『Society5.0』時代を見据えた次世代育成」に関して、多面的に示唆を得ることを目的とする。

web セミナーでは、参加者各自が、看護系大学の動向とあわせて、これまでにどのように教育の質保証の取り組みがなされてきたのか、過去から未来に向かってその変遷を知り、学び、再確認する機会とすることを目的とする。

4. プログラム概要・実施方法

開催日時：令和4年11月29日（火）13：00～

開催方法：Zoom ウェビナー（見逃配信あり）

参加費：無料（センター設置40周年記念のため）

プログラム概要：

13：00 開会挨拶・趣旨説明

13：10～ 教育講演

「コロナ後に求められる社会の変革を視野に入れた大学教育のあり方」

中央教育審議会委員・関西学院大学学長 村田治先生

14：10～ 休憩

14：20～16：30 シンポジウム

「看護系大学における『Society5.0』時代を見据えた次世代育成」

座長：和住淑子（千葉大学大学院看護学研究院教授・センター長）

中山登志子（千葉大学大学院看護学研究院教授）

シンポジスト：JANPU 代表理事・日本赤十字豊田看護大学学長 鎌倉やよい先生

湘南医療大学教授・看護学科長 川本利恵子先生

日本福祉大学教授・看護学研究科長 宮腰由紀子先生

見逃配信期間：12月5日（月）9：00～12月19日（月）17：00

★web セミナー（事前収録・オンデマンド配信）

配信期間：11月22日（火）9：00～12月19日（月）17：00

「看護系大学における教育の質保証と今後の課題」

文部科学省高等教育局医学教育課看護教育専門官 渡邊美和先生

※Zoom ウェビナーへのご参加方法、web セミナーの視聴方法は、申込受付後に自動返信でお知らせいたします。当日中に届かない場合は kango-cqi@chiba-u.jp までご連絡ください。

5. 主催

看護学教育研究共同利用拠点

千葉大学大学院看護学研究院 附属看護実践・教育・研究共創センター

6. 参加申込

本センターホームページ (<https://www.n.chiba-u.jp/center/>) にある看護学教育シンポジウム申し込みフォームより、お申し込みください。(個人単位での申し込みをお願いいたします。)

≪シンポジウムお申込みフォーム URL≫

<https://www.n.chiba-u.jp/center/form/symposium/>

* 申込〆切：11月28日(月)16時



7. 参加費 無料(センター設置40周年を記念して)

8. 注意事項

大規模な地震・風水害・降雪・事件・事故・疫病等により、研修の開催が困難であると主催者が判断した場合、全てあるいは一部のプログラムを中止することがあります。

9. 個人情報の取り扱い

看護学教育シンポジウムへの申込みに際し記載の個人情報については、看護学教育シンポジウム業務及びセンター年報等におけるデータの集計、今後のセンター事業のお知らせのために利用し、それ以外の目的に利用することはありません。

(お知らせが不要な方はお申し出ください)

10. お問い合わせ先

〒260-8672 千葉市中央区亥鼻1-8-1

千葉大学亥鼻地区事務部総務課総務第三係(センター研修担当)

TEL：043-226-2464

FAX：043-226-2382

メール：kango-cqi@chiba-u.jp

共通政策課題（教育関係共同実施分）

“Society5.0 看護” 創出拠点
ーピア・コンサルテーションを通じて共創する人間中心の健康支援方略ー
（令和2年度-令和4年度）
報告書

令和5年3月発行

発行 文部科学大臣認定 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院附属看護実践・教育・研究共創センター

連絡先 〒260-8672 千葉市中央区亥鼻1丁目8番1号
Tel 043-226-2464

