

10. 三重大学医学部附属病院の臨地実習指導の活性化

三重大学医学部附属病院 奥川 直子

[背景]

三重県は長年医師不足・看護師不足を抱えている。看護師不足の問題を解決するためにまず実行すべきことは、臨床実習の活性化であると考えられる。なぜなら、臨床で生き生きと看護する先輩ナースの姿を見、一緒になって臨床看護を経験しその魅力を実感することができたら学生は就職の場として三重大学を目指してくれると思うからである。現在は三重大学医学部看護学科の学生 80 名のうちの約 1/4 の学生が就職してくれているが、将来 1/3 の就職率をめざしたい。現在臨床と乖離しているという看護基礎教育の問題を解決するためにも、看護学科との協働・臨床指導の在り方を検討していく必要がある。

しかし、現実には厳しく臨床指導を行っている教育担当副看護師長は、看護師不足のために夜勤要員でもあり臨床指導に専念できない状態である。臨地実習指導の責任は教育担当副看護師長に負担がかかっており、忙しい中でゆとりのない臨床指導であるため、学生の成長に合わせた十分な指導ができていない現実がある。学生に臨床看護の魅力を十分に伝えられておらず、就職希望者の数が増えていない。この悪循環を改善するため、指導者を複数育成し個人にかかる負担を軽減したい。見学中心の実習から体験型の実習に変えることにより、卒業時点での実習体験と臨床とのギャップも軽減したいと考える。このことは、リアリティショックの予防にもなりうると思う。

[実践計画]

- 1、看護部内での活性化案（実態調査・指導の標準化・情報交換・看護師の行う臨床講義など）
- 2、教育検討会議の活性化案（臨床と看護学科をつなぐ循環を作る）
- 3、臨床指導者育成研修の検討案（看護学科・臨床側が協力して作り上げる研修）について実践計画を立案した（別紙参照）。

[結果]

1、看護部内での活性化案の実施

看護部活動方針の2として「卒前卒後の継続教育を目指す」を提示し、

- 1) 臨地実習の前後に教員と情報を共有する。
- 2) 実習環境を改善する。(1) 臨地実習中に看護師による臨床講義を行う。(2) 実習生に看護の楽しさを伝え、雇用促進を図る。
- 3) 知識技術の伝承（ナレッジマネジメント）のための取り組みをする。

実習担当部署において上記のいずれかに取り組み部署の目標管理を実施した。

看護師長会・臨地実習説明会において教育担当副看護部長が基礎教育の問題点と臨地実習の活性化への取り組みについてプレゼンを実施し、見学中心であった臨地実習を体験型の臨地実習に改革する意図を説明した。

看護師長会：臨地実習指導者の実態調査を行った。その結果、実習の日程や時間の自由な選択実習を除き、ほとんどの部署で副看護師長が責任を持って行っていた。看護師の行う臨床講義に関しては、平成 20 年は 1 部署であったが、平成 21 年は 4 部署・平成 22 年は 9 部署に増加した。ある実習部署においては、看護師長・副看護師長だけでなく 5 名のス

スタッフナースが自ら講義テーマを決定し、プレゼンの練習し講義をすることができた。このことは、部署のナレッジマネジメントにも繋がった。また、スタッフから講義を聞いた学生から直接スタッフに感動の言葉が伝わり、スタッフのモチベーションも上がった。臨地実習の実態調査をもとに看護師長会で臨地実習の標準化のために「臨地実習のガイドライン」を作成した。

副看護師長会：指導方法・看護技術指導基準・指導者間の情報交換等を見直した。基礎看護学実習時期の副看護師長会で、指導に困難を感じる事例が提出され検討された。今までの学生には見られなかった反応が目立ち、看護学科との教育検討会議に報告された。

2、看護学科と教育検討会議の活性化案の実施：

2か月ごとの看護学科の教育検討会議において、実習の在り方の検討を行なった。臨床では指導時の学生の反応が変化してきており、対応に困っている事例が増えてきた。教育検討会議にかけ、臨地実習の途中で三重大大学のなんでも相談室のカウンセラーに「いまどきの青年心理」、看護学科の教官と協働で臨床講義を企画した。また、看護技術指導への取り組みに担当教官の認識に差があることがわかった。このことを、教育検討会議の議題にあげ、次年度より基礎看護学実習の前後で検討することとなった。

教育 GP において、卒後技術研修（採血・輸液療法）の協働。基礎教育へ臨床側の協力として、平成 22 年度より小児看護学の技術演習支援を開始した。平成 23 年度より、医学部看護学科 1 年生の人体機能学・人体構造学の PBL 授業に臨床側より参加。看護を学ぶ早期より、臨床看護師による学習支援に協力する予定。

3、臨床指導者育成研修の検討案の実施：

（今年度の実施について検討）今年度はアソシエイト・プリセプター・（感染・安全・情報）リンクナースなど各部署で役割が決まっているため、更に新たに役割を設けることが困難である。各部署において、アソシエイト 1 名・プリセプター（新人の看護師の人数）が中央の研修に出る。今年度プリセプターの研修では年間 4 回「コミュニケーション」の研修が実施されている。また、アソシエイトの研修では年間 4 回「コーチング」の研修が実施されている。今年度の企画検討が終了しているため、来年度よりアソシエイト研修を増やし指導者研修として充実させる。最初 2 日間の研修予定を立てたが、短期間の研修では効果が期待できないという意見が出たため、年間を通じて研修を行うことになった。看護部長を通じ学科長に臨床指導者育成研修のプログラムの検討委員会の結成を依頼。臨床指導者研修検討委員会（看護学科基礎看護学・成人看護学の教官 3 名と臨床の教育担当 2 名）において、1 か月ごとに検討会を開催。各大学の研修プログラムを検討し、三重大大学医学部付属病院の臨床指導に何が必要かを検討した。

[評価及び今後の課題]

臨地実習は、看護部の活動方針の各部署での具体化により、少しずつではあるが活性化できている。このことを部署にフィードバックし、部署の活動の意味を認め強化していきたい。看護学科との協働も臨床側から講義・演習支援等積極的な取り組みが開始されてきた。

臨地実習の評価については、2 週間単位と実習期間が短く個人の成長が確認しにくい状況にある。指導者は、自分の行っている指導に関し、達成感がえにくい状態にある。このこ

とを考慮し、今後指導者研修には、具体的な困難事例の指導案を作成する内容を含め、学生個人の成長を確認できるような“評価”についての学習が必要である。また、行動主義に基づく教育体制の限界が指摘されており、教育の在り方の検討の時期に来ていることを認識し、研修プログラムを検討していく。

三重大学医学部付属病院看護部の臨地実習指導の活性化実践計画書

重点課題	具体的施策	成果目標
臨地実習に対する取り組みを活性化するために	<ol style="list-style-type: none"> 1、 部署での取り組みを共有する。学生にとってプラスになる取り組みを共有し拡大する。スタッフの写真紹介・標準看護計画で看護の見える化・臨床指導者の取り組みの紹介・臨地実習指導ノートなど 2、 学生の技術経験ノートをチェックし、経験をつなげる。 3、 臨床講義のスライドなどを HP に保存し、他部署の参考にする。 4、 教育担当副看護師長会で短時間の指導者間の情報交換を企画する。 5、 スキルズラボの活用を促すために、シミュレーターを紹介する。 	<p>部署ごとの取り組みがつながり、学生にとって実習が楽しいものとなる。実習後の評価が良くなる。</p> <p>実習終了時のアンケートの検討</p> <p>看護師が行う臨床講義が増える</p> <p>部署間の格差が少なくなる</p>
看護学科との教育検討会議を活性化する	<ol style="list-style-type: none"> 1、 会議の進行や議事録の作成が看護学科・看護部で交互に交替しており、議事の進行が深まらない。会議の前に議事について意見を交換できるようにメールで連絡を行う。また、年度ごとの会議の共通の目標を明確にする。 2、 成人看護学実習の前の学内の看護技術の演習に卒業生（3年目）の指導者の応援を計画する。事前に学内で顔を知っている先輩を作ることによって、臨床実習に対する学生の不安感を軽減することができる。 3、 実習部署の看護師長が臨床講師として認定された。臨床講師の役割について共通の認識がないため、各部署の看護師長にできること・やりたいことを確認し、教育専任とともに臨床講師の役割を成文化する。 	<p>実習終了時の学生アンケートで看護学科の教員と臨床側の指導者のコミュニケーションが改善し、学生に統一した助言ができる。</p>
看護学科と協働し臨床指導者を育成する	<ol style="list-style-type: none"> 1、 他大学で実施されている臨床指導者研修について情報を得る。（浜松医科・名古屋大学・防衛医大など） 2、 看護部内で臨床指導者育成の研修を検討する。 3、 看護学科の教育検討会議で実習部会の担当者と検討する。 4、 看護師長会議で説明し、臨床指導者に経験 5 年目以上のスタッフを推薦してもらう。 	<p>各部署 1 名年間 19 名の臨床指導者を育成する。</p>