

<特集「看護実践能力向上のためのストラテジー」>

教育と臨床の協働による看護実践能力向上への取り組み

—循環型教育システムによる看護師育成プランの紹介—

眞鍋えみ子^{1,2*}, 倉ヶ市絵美佳³, 橋元 春美⁴, 今村 浪子⁴

¹京都府立医科大学大学院保健看護研究科保健看護専攻

²京都府立医科大学医学部看護学科看護学講座

³京都府立医科大学看護実践キャリア開発センター

⁴京都府立医科大学附属病院

Improvement of Practical Nursing Skills through Coordination between the Educational and Clinical Settings

—Introduction to a Nurse Development Plan Based
on a Recurrent Education System—

Emiko Manabe^{1,2}, Emika Kuragaichi³, Harumi Hashimoto⁴ and Namiko Imamura⁴

¹*Graduate School of Nursing and Health Care Science, Master of Nursing for Health care Science,
Kyoto Prefectural University of Medicine*

²*School of Nursing, Kyoto Prefectural University of Medicine*

³*Career Development Center for Nursing, Kyoto Prefectural University of Medicine*

⁴*University Hospital, Kyoto Prefectural University of Medicine*

抄 録

看護系大学の課題は、学士課程卒業生の看護実践能力の向上と基礎教育と臨床との乖離を埋めるための基礎看護教育の充実である。本学看護学科では平成20年から看護実践能力の質を保証する仕組みづくりに取り組み、隣接する大学附属病院に卒業生を輩出する教育機関の特性を生かし、基礎教育と卒後教育をリンクさせた看護実践能力の継続教育システムの構築を目指している。

平成21年度からは文部科学省大学改革推進事業に採択され「循環型教育システムによる看護師育成プラン」をスタートさせた。本取組は、キャリアパス構築、教育プログラム開発、スキルラボ活用、交流、調査・データ管理の5つのプロジェクトから構成している。これらの2年間の実績を示しながら、教育と臨床が協働して取り組む学士課程4年生を包括した看護実践能力向上への取組を紹介する。

キーワード：看護実践能力、看護師、看護基礎教育、卒後教育。

平成23年8月26日受付

*連絡先 眞鍋えみ子 〒602-0857 京都市上京区清和院口寺町東入の中御霊町410

manabe@cmt.kpu-m.ac.jp

開示すべき潜在的利益相反状態はない。

Abstract

Improvement of practical nursing skills of nursing school graduates and substantiation of basic nursing education in order to fill in the gap between basic education and clinical application are important issues for nursing colleges. The nursing department of this university incorporated a system for assuring the quality of practical nursing skills starting in 2008, and is striving to establish a continuing education system for practical nursing skills that links basic education and post-graduate education by taking advantage of the characteristics of the educational institutions that send out large numbers of graduates to surrounding university-affiliated hospitals.

Following its adoption by the university reform promotion program of the Ministry of Education, Culture, Sports, Science & Technology, this department initiated a "Nurse Development Plan Based on a Recurrent Education System". This plan is composed of five projects consisting of establishment of career paths, development of educational programs, active utilization of clinical skill laboratories, interpersonal exchange and survey/data management. This report provides an introduction to steps taken to improve practical nursing skills, including those of fourth year baccalaureate degree students, through coordination between the educational and clinical settings while indicating examples of progress made during the past two years.

Key Words: Practical Nursing Skills, Nurse, Basic nursing education, Post-graduate education.

はじめに

本学看護学科では学生の看護実践能力の育成を目指して平成20年より「看護実践能力育成プロジェクト」を立ち上げ、学士課程全体を視野に入れたカリキュラムの検討、学生の看護実践能力の質を保証する仕組みづくり、臨地実習の充実、実習施設との連携強化等の教育の基盤づくりに取り組んでいる。特に看護実践能力の質を保証する仕組みづくりの取り組みでは、隣接する大学附属病院に卒業生を輩出する教育機関の特性を生かし、基礎教育と卒後教育をリンクさせ、看護実践能力の継続教育システムの構築を目指している。

平成21年度には文部科学省大学改革推進事業の一つである看護職キャリアシステム構築プランに採択され、「循環型教育システムによる看護師育成プラン」をスタートさせた。これは、安心・安全な医療提供への寄与を目的とし、看護学生および看護職員の臨床能力の継続的な向上のためのプログラム開発と生涯にわたるキャリア支援システムの構築を目指している。

取組の概要

取組にあたり次の要件の充足が条件であった。

- 1) 様々な経験段階にある看護職が、効率的・継続的に専門能力習得及び向上が図れるために、指導内容や指導技術等を学問的に検討したプログラムの開発プラン。
- 2) 専門的知識を持つ者から教育技法についての教育を受け、優れた臨床研修における教育技術を持つ教育指導者の養成プラン。
- 3) 医学部附属病院看護部と自大学の看護学部等が指導者人材の人事交流などにより緊密に連携し、看護実践の習得能力向上など基礎教育にフィードバックできるプラン。
- 4) 看護職に対する人材育成、能力評価、処遇、人材活用等を含めたキャリアパスを構築・提示し、看護職個人の能力向上を図ると共に、組織の充実・発展及び医療への貢献できるプラン。

すなわち、教育プログラム開発、教育指導者養成、人事交流、キャリアパス構築の4つの観点からの取組を求められた。

まず、看護学科と附属病院看護部のこれまでの教育実績や教育実施体制における課題を明確にした。看護学科では①卒業時の看護実践能力の到達度が低い、②複数患者の受け持ちや多重課題時の対応等就業後直面する場面の経験がない、③臨地実習終了後、就業までのキャリア支

援が不十分である。附属病院での臨床研修では、①集合研修の他は各看護単位に委ねられており、指導方法やその内容に差があり質の担保がなされていない、②看護実践能力の客観的な評価基準や評価のための教育資材が整備されていない、③プリセプターなど指導者への教育指導が十分でない、④育児休職後の復帰時の再教育や研修を実施できていないため、復帰者及び受け入れ側ともに多大な調整を要す。これらの問題解決を軸に、平成22年度から開始される看護職員の臨床研修制度を視野に入れ、取組を検討した。その概要を図1に示した。

特色は、①4年間の継続した包括的育成プログラムの実証的検証に基づく開発、②教育指導者の育成により高質人材サイクルを構築、③スキルラボを利用したOSCEによる客観的評価手法確立、④人事交流により相互の教育力・臨床力を活かした連携強化、⑤内的及び外的キャリアのゴール設定による将来像の構築支援、⑥実践キャリア開発センター設置による看護職のキャリア支援体制の構築である。そして、本取組の効果として以下の5点が期待される。

①実証的検証に基づいた教育プログラムの開発により、コストパフォーマンスの視点から人

材や時間の有効活用が可能となる。

- ②教育指導に関心の高い看護師が教育理論に基づいた指導方法を学び、体験することにより、熱意と理論的裏付けの両面が強化された教育指導者が養成される。循環した人材育成の仕組みづくりにより、指導者の指導能力と受け手の臨床実践能力の質が保証される。
- ③OSCEによる看護実践能力の客観的評価指標の確立により、一人前の看護師の能力が客観的に提示され、経年的な目標設定が可能となる。
- ④人事交流による大学における教育活動、病院における看護実践の実体験は、相互の職種への理解を深めその役割が明確になる。看護サービスとその提供者について、研究的な現状分析を共同で行うことにより看護サービスの展開に繋がる。
- ⑤各自の多様な働きがいや内的キャリアの尊重により、自律性の高い看護師の育成につながる。

取組の実施体制

取組の実施にあたり、実践キャリア開発センターを平成21年10月に設置し、附属病院、看護学科と外部有識者の有機的な連携推進の組織を構成した。センターは、取組の推進と進行管理の要となる機関である。さらに、実施で要となるのは、5つのプロジェクトであり、リーダーを中心に両組織から構成されるメンバーによる検討を繰り返し、詳細な実施計画の立案と実行を担当している(図2)。

センター運営会議では、センターの運営および本事業全体の方針決定と進行管理を行い、各プロジェクトに提案すると共に看護部内および看護学科内への周知を図る役割を担っている。さらにセンター会議では、外部有識者を交え本事業の推進について検討している。また、取組内容の点検・評価機能を担う評価ユニットを設置した(表1)。

取組内容と成果

本取組は、キャリアパス構築、教育プログラ

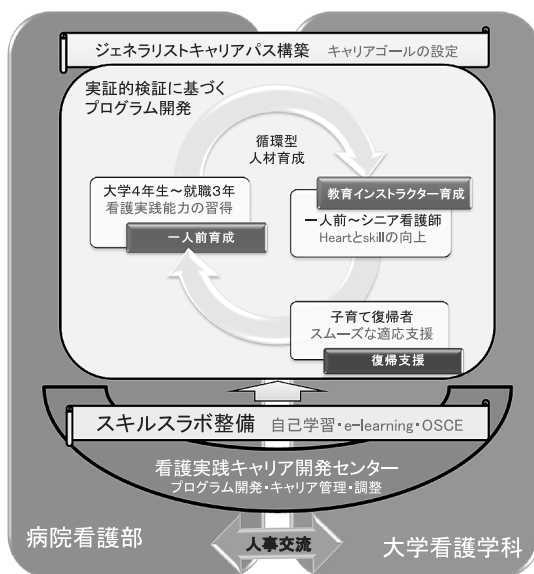


図1 取組の概要

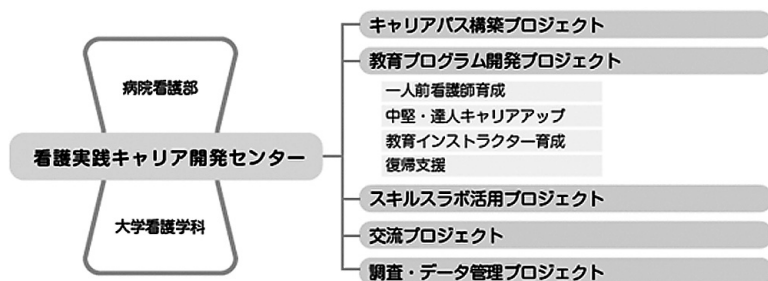


図2 取組の実施体制とプロジェクト

表1 キャリアセンターメンバー構成

看護実践キャリア開発センターメンバー

センター長	附属病院看護部長
副センター長	附属病院副看護部長・看護学科長
センター員	看護学科教授2名
センター員	専任看護師2名・専任事務員1名
外部有識者	他大学教授2名（看護1名、人間科学1名）

キャリアシステム構築プロジェクトワーキングメンバー

附属病院	看護師長10名・副看護師長7名
看護学科	看護学科准教授2名・講師7名・助教6名

評価ユニット

内 部	医師1名・臨床工学士1名
外 部	他大学教授（看護2名）

ム開発、スキルスラボ活用、交流、調査・データ管理の5つのプロジェクトから構成される。教育プログラム開発プロジェクトは、一人前看護師育成、中堅・達人キャリアアップ、教育インストラクター育成、復帰支援に分け、対象別に特化したプログラム開発を行っている。平成21年から2年間の活動と成果の一部を紹介する。

1. キャリアパス構築

〔目的〕人材育成・能力評価・処遇・人材活用等を含めたキャリアパスの構築、個人の能力開発のためのシステムの整備、キャリア教育・支援を行い組織の充実・発展及び医療へ貢献する。

〔実施内容〕看護学科では、大学生を職業社会への移行期としてとらえ将来設計、キャリア、職業観の形成、職業・専門能力の形成、職業・進路の選択・決定を目的に4年生を対象に

キャリア教育を行った。キャリア志向学習と附属病院におけるインターンシップから構成し、キャリア志向学習では「新社会人に向けたスタートアップ講座」と「キャリアデザイン基礎講座」を開催した。

看護部では、1) キャリア支援ガイド作成、2) 個人の能力開発のためのシステム整備、3) 看護師長へのキャリアカウンセリングセミナー：3回の講義と希望者を対象としたスーパーバイズの実施、4) 新人看護職員に対する臨床心理士によるカウンセリングの実施、であった。

〔成果〕インターンシップには学生49名が参加し、全員が達成感とその有効性を評価していた。具体的には、「実習で経験できなかったことを学べた」「就職を考えるのに良い機会だった」「就職後のイメージができた」等の感想がみ

られた。2回の講座の参加者は61名（参加率43.6%）であった。参加者全員は「講義内容は大変良い～良い」と回答すると同時に、その有効性及び今後への有益性を感じていた。参加状況から、学生のキャリア形成に関する意識の低さが明確にされ1年次からの継続的な教育の必要性が示唆された。

看護師長を対象としたセミナーでは、良い：52%、普通：25%、悪い：14%、参考になる：75%；ならない：19%であった。臨床心理士のカウンセリングは、有益：33%、どちらでもない：44%、無益23%であった。

2. 教育プログラム開発プロジェクト

1) 一人前看護師育成

【目的】看護学科4年生から卒後3年の4年間の一人前看護師育成プログラムを開発し、看護臨床実践能力の到達度および評価基準を明確にし、認知領域（知識）・運動領域（技能）・情意領域（態度・倫理観など）を含む教育方法と客観的な評価のシステム化を図る。

【実施内容】プログラムでは、看護臨床実践能力を看護実践、組織的役割遂行、教育・研究から構成されると定義した。多岐にわたる看護実践の教育項目は薬剤治療、医療機器、集中ケア、救急看護、複数受け持ち・夜勤対応、情報活用とし、具体的な到達目標・教育計画の検討を重ね1年毎に段階的に設定した。そして、4年生は、「看護の統合と実践」の選択科目に位置づけ、看護技術学習、医療機器と理論、シミュレーション学習、客観的臨床能力試験（OSCE）により6つの教育項目を網羅した形で展開した。卒後は、集合研修（専門分野の講師による講義と演習、グループ学習、シミュレーション学習）とOSCEを実施した。

【成果】4年生の授業後の調査では、ほぼ全員の学生が、「授業内容は大変良い～良い」、「プログラムの有効性は大変良い～良い」、「今後の有益性は大変参考になる～参考になる」と回答した。OSCEについても「自分を客観的に捉える機会」や「フィードバックが嬉しかった」等、肯定的な内容が多かった。

卒後では、受講生のおよそ8割が研修内容や

OSCEを有効と感じ、「今後の業務に参考になる」「日常の看護について客観的にアドバイスもらえる機会である」と答えていた。

2) 教育インストラクター育成

【目的】教育理念・後輩育成の意義を理解し、指導者役割意識及び指導スキルの高い看護師の育成を行い、質の高い看護を提供できる看護師の継続的な育成の仕組みを作る。

【実施内容】平成23年度から取り組む教育インストラクター育成に向けての教育プログラムの開発のための検討を行った。看護部の教育体制を見直し、一人前看護師育成に関わる人材の役割を確認し、教育インストラクターのねらい、位置づけを検討した。そして、教育インストラクターは、一人前看護師育成プログラムにおけるOff the Job Trainingでの支援者及び看護学科のティーチングアシスタントであり、ジェネラリストレベルI認定の資格を有し、1年間のプログラム修了者とした。

3) 復帰支援

【目的】出産や子育て等で離職した看護師を対象に離職期間も途切れない学習・教育支援、スキルスラボでの実施研修やe-learningによる自己学習の支援プログラムを開発・適用し、復職時の心理的負担感を軽減する。さらに子どもが3歳になるまでの継続的な支援により、マンパワーを確保する。

【実施内容】旭川医科大学での先行例と産休・育児休暇中の本院看護職員へのニーズ調査の結果を分析し、プログラムの素案作成と評価指標の検討を行った。プログラムは、①職場とのつながり維持支援、②職場システムへの適応支援、③復職継続支援の3つで構成した。さらに、産前産後休暇中、育児休暇中、職場復帰直前、職場復帰当日、職場復帰後の時期別に具体的な支援策を検討し、ワーキングマザーサポートブックを作成した。

3. スキルスラボ活用プロジェクト

【目的】看護師及び看護学生の看護実践力の修得と向上を図るため、知識と技術を統合する体験型の学習や、より臨床に近い状況でのシミュレーション演習の場として活用できるスキ

ルスラボを整備する。

[実施内容] 平成21年度は、一次整備としてスキルスラボ内の整備と各シミュレーターの設置、利用規約の整備を行った。整備に際しては限られたスペースの有効活用を主眼に、学習に応じた多様な使用が出来るように工夫した。平成22年度は、二次整備および各シミュレーターの取扱説明書の作成、高機能シミュレーターを扱うオペレーターの育成研修を企画、実施した。

[成果] 本取組開始前は、スキルスラボを利用する看護学生看護師はほとんどなかったが、6ヶ月間での利用者は1580人であり、その約8割は本取組に関連した利用であった。

4. 交流プロジェクト

[目的] 看護実践キャリア開発センターを軸に、病院看護部と大学看護学科の相互の臨床実践力、教育研究力を生かした連携強化を図る。人事交流を通して、看護部・看護学科相互の理解を深め、その役割の明確化により看護実践の研究的な取り組みを共同で実施することにより看護の質の向上につながることを期待される。

[実施内容]

1) 相互の臨床実践力・教育力を生かした教育連携

教育支援：看護部から看護学科への授業支援であり、看護学科の講義や演習において、授業担当者の計画に沿って、看護部から適任者を派遣、特別講義等を行い、より実践的な内容を教授する。今までに、1年生向けに看護部長による「附属病院の看護」、1～3年生向けに認定看護師等による「緩和ケア」「口腔・嚥下ケア」「感染管理」「医療安全」等を、専門科目の一単元として教授した。また、臨地実習の開始時に、看護部長・副看護部長等による実習オリエンテーションの実施、また各臨地実習については臨地指導教授制度を活用しつつ、実習担当教員との連携をとりながら実習指導に当たっている。

研修支援：看護学科から看護部への研修支援として、各プロジェクトで立案された看護部の研修について、講師や担当者等として看護学科

から積極的に支援している。OSCE 評価者や研修講師、ファシリテーター等を担当している。

2) 相互の活性化・人材育成のための相互研修
看護部から看護学科への研修として、教育インストラクター育成のための研修計画を立案している。一方、看護学科から看護部へは、定期的な臨床研修を実施し、教員の臨床実践能力を維持し、アップデートな授業展開を目指すものである。実習開始前研修を積極的に実施している。

3) 研究活動促進のための研究交流

看護部で組織的に実践してきた看護研究をベースに、看護学科との連携強化を図った。一人前看護師育成プログラムの中に看護研究を位置づけ、看護部・看護学科の指導体制を再整備し、卒前・卒後教育を連携させながら展開している。平成23年2月には、看護研究交流会を開催し研究成果の発表と総括を行った。

5. 調査・データ管理プロジェクト

[目的] 本取組の特徴を踏まえ、受講者の研修満足度、看護臨床能力、看護師長の現状の認識などの調査と各プログラム評価を通して総合的にプランの評価を行う。

[実施内容] 全看護職員を対象とした看護臨床能力アンケート調査(研究1)と看護師長を対象とした看護臨床能力の現状と向上のための課題(研究2)を行った。その結果、研究1では589名(平均35.4歳;平均経験年数は13.7年)の看護職員の分析の結果、看護実践能力、役割遂行能力は、全体では比較的良好であるが、看護師経験4～6年を頂点としてそれ以降の向上はみられなかった。職業アイデンティティは、経験7～10年は4～6年より低かったが、経年的に養われていた。自己教育・研鑽能力は11年以上の方が4～6年より低かった。これらから7年以上の看護師の看護臨床能力を高めることの必要性が示唆された。

研究2では看護師長51名からの回答を分析対象とした。新人から一人前看護師教育の課題として、指導内容・方法の充実・改善、指導者の負担軽減、一人前像の認識の統一が示された。中堅看護師の意欲・能力向上に関しては、意欲

低下原因把握と個々への対策，教育研修の整備・充実，指導者・管理者の育成，人事考課，福利厚生等の対策充実が必要と捉えていた。

今後の課題とまとめ

本取組は3年目を迎え，各プロジェクトの実績に基づいた問題点や課題が明確になり，洗練された事業の展開が期待される。23年度は，キャリアパス構築では，看護学科1年生からのキャリア教育の実施，病院ではジェネラリストを対象にした継続的な仕組みの構築，教育プログラム開発においては，e-learningの導入による自己学習充実と集合研修・On the Job Trainingとの連動を図りさらに効果的なプログラム開発，交流プロジェクトでは，看護部と看護学科の交流実績の蓄積，スキルラボ活用は，自己学習での活用が可能な教材の充実とシステム整備，調査・データ管理は，臨床能力の縦断調査の継続と取組の評価・分析に取り組んでいる。さらに今年度は，文部科学省政策評価実施計画に基づく中間評価の年である。書面評価及び実

地調査を受け，進捗状況や成果等の確認，目的達成が期待できるか評価を受ける。取組での直接的及び波及的なアウトカムを出来るだけ定量的に提示することが求められる。

長年にわたり看護学科と病院看護部の両組織間で培われた関係性をベースに，本取組がスタートし，両者の組織的な連携強化が図れた。教育と臨床が協働して開発する学士課程4年生を包括した教育システムの確立は，学生にとっては臨地実習では様々な制約のなかで経験できないことが，臨床に近い状況設定のなかで学べ，新人看護師のリアリティショックの緩和にもつながると思われる。また，一人前に成長していく過程でOSCEによる看護実践能力の客観的評価を受けることは，自己の現状と課題の明確化になり，個々の実践能力の向上につながると期待している。特に卒業前は看護基礎教育と臨床とのつなぎの時期であり，この時期に看護実践能力を客観的に評価することにより看護基礎教育と新人看護職員研修との有機的な連携が可能になると考える。

文 献

- 1) 眞鍋えみ子，岡山寧子，小寺直美，橋元春美，今村浪子。「循環型教育システムによる看護師育成プラン」の枠組みと背景。京府医大看護紀要 2010; 19: 99-104.
- 2) 眞鍋えみ子，光木幸子，岡山寧子。循環型教育システムへの取り組み—基礎教育における役割。看護教育 2011; 52: 340-346.
- 3) 倉ヶ市絵美佳，橋元春美。臨床と教育が協働し開発する『一人前看護師育成プログラム』。看護教育 2011; 52: 348-351.
- 4) 京都府立医科大学看護研究交流会抄録集。2011: 5-11.

著者プロフィール



眞鍋 えみ子 Emiko Manabe

所属・職：京都市立医科大学医学部看護学科・教授

略歴：1985年3月 京都市立医科大学附属看護専門学校助産学科卒業

1985年4月 京都市立医科大学附属病院周産期診療部助産師

1990年4月 京都市立医科大学附属看護専門学校専任教員

2002年3月 東亜大学大学院総合学術研究科(博士課程)臨床心理学専攻修了

2002年4月 京都市立医科大学医学部看護学科講師

2007年4月～現職

専門分野：母性看護学・助産学，健康心理学

- 主な業績：1. 眞鍋えみ子，大本千佳，松田かおり，古谷眞紀，五十嵐稔子，田中秀樹．ラベンダー精油を用いた上肢トリートメントが自律神経活動と気分にあぼす影響．アロマセラピー学会誌 2009; 8: 34-40.
2. 眞鍋えみ子，笹川寿美，松田かおり，北島謙吾，園田悦代，種池礼子，上野範子．看護学生の臨地実習自己効力感尺度の開発とその信頼性・妥当性の検討．日本看護研究学会雑誌 2007; 30: 43-53.
3. 眞鍋えみ子，松田かおり．初妊婦におけるセルフケア行動の向上を目指した健康学習指導の実施と評価．日本助産学会誌 2006; 20: 31-39.
4. 眞鍋えみ子．妊産婦におけるセルフモニタリング用チェックシートの作成．日本助産学会誌 2005; 19: 6-18.