

第 45 回(平成 26 年度)
日本看護学会-看護教育-学術集会
交流集会Ⅱ

日 時:2014 年 9 月 18 日(木)11:45~12:45
会 場:朱鷺メッセ 新潟コンベンションセンター
(第2会場 スノーホール)

施設内教育を整備する
～「継続教育の基準 ver.2」活用のためのガイドを使いこなす～

◆講師

日本看護協会 平成 25・26 年度教育委員会 委員

独立行政法人 地域医療機能推進機構 大阪病院 看護部長

高橋 弘枝

日本看護協会 平成 25 年度教育委員会 委員

社会医療法人財団石心会 川崎幸病院 看護部長

佐藤 久美子

◆司会

日本看護協会 看護研修学校 校長

竹股 喜代子

第45回日本看護学会-看護教育-学術集会

交流集会Ⅱ

施設内教育を整備する

～「継続教育の基準ver.2」活用のためのガイドを使いこなす～

「継続教育の基準ver.2」 活用のためのガイドの概略

公益社団法人日本看護協会 平成25・26年度教育委員会 委員
独立行政法人 地域医療機能推進機構 大阪病院 看護部長

高橋弘枝



* 「継続教育の基準ver.2」とは

*2012年4月に公益社団法人日本看護協会が公表したもの

*本基準は、組織における「継続教育に関する運営の組織化」「指導者の育成」「教育方法や学習環境の整備」「教育計画の立案」等の具体的指標の参考に活用されることを目的に作成されている。

* 「継続教育の基準ver.2」の検討経緯

平成17年度 (2005年度) 「継続教育の基準(2000)」改訂の検討実施。基準を単に更新する、見直すというだけでなく、「看護職のキャリア形成を支援する生涯学習の体系化」と名称変更を行い、内容も社会の変化に応じたものを作成するという方向で、翌年度以降検討継続。

平成18年度 (2006年度) 看護職確保定着等の臨床の厳しい状況の中で、看護職が専門職業人としての能力を維持・開発するために必要な継続的学習を支援することを目的とした、施設における教育体制充実を目指した指針とすべきとの結論

平成19年度 (2007年度) 課題として示唆された学習経験の単位認定、看護師免許更新制度を視野に入れた包括的システムの構築等について、更なる論議が必要であったが、新人看護師卒後臨床研修プログラムに関する検討等で時間が限られていたため、改訂は来年度以降検討とした。

平成20～21 (2008～2009年度) 上記の学習経験の単位認定、看護師免許更新制度を視野に入れた包括的システムの構築等に関して主に情報収集を実施。

平成22年度 (2010年度) 諮問事項に基づき検討実施。①生涯教育を推進するため研修実績を保証し、看護職のキャリア形成を支援すること、②受講履歴を自身のキャリアとして自覚認識するために個々の看護職が研修受講履歴を管理することを推進することを整理



* 「継続教育の基準ver.2」が 目指すもの

【背景】

2009年7月に「保健師助産師看護師法及び看護師等の人材確保の促進に関する法律の一部を改正する法律案」が可決・成立し、看護職員本人の責務として、免許を受けた後も臨床研修その他の研修を受け、資質の向上を図るように努めることが規定され、また病院の開設者にも研修の実施と看護職員の研修を受ける機会を確保するために必要な配慮に努めなければならないとされた。また、新たに業務に従事する看護職員の臨床研修等が努力義務として2010年4月1日より施行された。

* 「継続教育の基準ver.2」が 目指すもの

*組織が教育理念のもと、継続教育の運営組織を整備するための行動指針及び実践評価のための枠組みを明確化すること

*継続教育に関する運営組織化、指導者育成、教育方法や学習環境整備、教育活動の責任の範囲内用・評価、教育計画の立案等の具体的指標を用いた組織における継続教育のさらなる充実を支援すること

*今後、働き続けられる職場づくりを支援していく際、看護職の多様な背景と様々な状況に応じたキャリア開発ができるような継続教育の支援方策の一助となること

* 「継続教育の基準ver.2」 活用のためのガイド

1. ガイドの目的

本ガイドは、2012年4月に本会が公表した「**継続教育の基準ver.2**」の各項目に関して、具体例を示しながら解説をすることで、現場においてどのように運営組織を置き、継続教育を提供すればよいのか等、施設における継続教育の充実のための支援を目指している。

2. 対象

施設内教育に携わる看護職
(教育担当初心者～教育の責任者まで)

* 「**継続教育の基準ver.2**」
活用のためのガイド

3. 主な構成

項目	主な内容
はじめに	本ガイドの作成目的
オリエンテーション	「継続教育の基準ver.2」の概要とガイドの使い方
本ガイドで用いる用語	用語の定義
「継続教育の基準ver.2活用のためのガイド」	
Part.1 組織と運営の基準	継続教育を提供する組織に求められる12項目の基準を解説
Part.2 学習資源の基準	継続教育に必要な学習資源に関して、《人材》《施設と設備》に分けて全9項目の基準を解説
Part.3 教育活動の基準	継続教育に必要な教育活動に関して、《運営組織の役割》《教育計画の立案・実施・評価》に分けて全20項目の基準を解説
参考資料	「継続教育の基準ver.2」

 日本看護協会
Japanese Nursing Association

* 「**継続教育の基準ver.2**」
活用のためのガイドの使い方

- * 3つの基準の項目に沿って、自部署の教育体制を客観的に見る
- * 教育体制を強化するには
⇒ 「1. 組織と運営の基準」
- * 教育委員や設備を強化するには
⇒ 「2. 学習資源の基準」
- * 教育委員会や学習担当を強化するには
⇒ 「3. 教育活動の基準」

* 「**継続教育の基準ver.2**」
活用のためのガイドの使い方

- * 看護職の継続教育を提供する組織に求められる12項目の基準が記載
- * 継続教育を提供にあたり、組織はどのような人材や運営組織を整備すべきなのか、そして、直接的に継続教育を提供する運営組織はどうすべきかを記載
- * この章における基準を参考に整備を進めることで、組織における教育体制の強化!につなげることができる。

* Part. 1
組織と運営の基準

- * 継続教育に必要な学習資源に関して、《人材》と《施設と設備》に分けて全9項目の基準について記載
- * 《人材》では、運営組織を構成する人材とその役割と評価、教育の責任者の選出基準を5項目で明示
- * 《施設と整備》では、組織に求められる教育方法や環境整備とその評価を4項目で明示
- * 教育委員や設備の強化に!

* Part. 2
学習資源の基準

- * 継続教育に必要な教育活動に関して、《運営組織の役割》と《教育計画の立案・実施・評価》の2点に分けて全20項目の基準が記載
- * 《運営組織の役割》では、運営組織の教育活動における責任の範囲・内容・評価、役割等を8項目で明示
- * 《教育計画の立案・実施・評価》では、運営組織により作成される教育計画とその立案に際し含まれるべき内容、実施および評価に際しての具体的指標を12項目で明示
- * 教育委員会や学習担当の強化に！

* Part. 3 教育活動の基準

- * Part. 1
① 継続教育を提供する組織には看護職の生涯学習を支援する教育理念が明文化されている

- * 継続教育と生涯学習
- * 継続教育を提供する組織とは
- * 組織が看護職の継続教育を提供する意義
- * 教育理念を明文化するとは
教育理念とは
教育理念と教育目的・教育目標の関連
(例) 教育理念の例
教育目的の例
教育目標の例

- * Part. 1
① 継続教育を提供する組織には看護職の生涯学習を支援する教育理念が明文化されている

《活用例》

- * 明文化されていない施設は、整備に活用
ガイドを参考に明文化
- * 明文化されている施設は、教育体制の評価に活用
理念・目的・目標は一貫性があるか？
理念と研修は連動しているか？
看護職員は理念を理解しているか？
それが実践に表現されているか？

現場のための、現場目線のガイド

- * 用語の定義と解説
- * 具体例が満載
- * 経験者からのアドバイス（Q&A形式）で補強
- * 誰もが使えるガイド

* ガイドの特徴

- * 継続教育と生涯学習
- * 教育の責任者と担当者
- * 教育活動と教育計画、教育プログラム
- * 教育理念と教育目的・教育目標
- * 教育方法

* 用語の定義と解説

	概要	適した対象や学習内容
集合研修	Off the Job Training(Off-JT)ともよばれ、現場を離れて行う学習のこと。研修の中で学んだ知識や技術をどのように現場で活用するのが学習者に理解してもらう必要がある。	新しい知識・技術の獲得や概念の整理を目的に行われる。医療機関や施設の場合、各部署に限定せず全体に共通する学習内容を教授する際には特に適している。
OJT	On the Job Trainingのこと。現場で業務を進行する中で知識や技術を学び、上司や先輩からの助言や指導を受けたりすること。	施設外教育や集合教育で学習したことの応用能力向上のために行われる。看護職の成長やニーズ、さらには集合研修での学習内容などを加味しながら計画・実施・評価されるものである。
スキルスラボ	シミュレータなどを使用して実際の医療現場を模した疑似環境を提供し、臨床技能教育を安全かつ効果的に行うことができる。	臨床現場を反復して再現でき、臨床技能習得のレベルを上げるとともに、学習へのモチベーションを高める効果もあり、教育的有効性は非常に高いことが知られている。
e-ラーニング	パソコンとインターネットを中心とするIT技術を活用した教育システムを指す。コンピュータとインターネットがあれば学習が可能である。	個人学習には適している。学習者にとっては、自由な時間や場所での学習ができ、自分のペースや達成度に応じて学習を進めることができるといった利点がある。一方、IT技術になじみのない学習者には、抵抗感がある。

教育方法の一例(ガイドp.47)

《運営組織を強化するなら》

- * 職員の職務規定、業務規定、成果責任の例 (p.26~27)
- 《予算計画を立てるなら》
- * 継続教育にかかる予算の例 (p.32)
- 《外部講師を招く場合なら》
- * 講師の依頼方法 (p.64)
 - ステップ1：電話連絡（口頭で伝える内容まで）
 - ステップ2：メール連絡（講師依頼のメールの例まで）
- * 講師を招く際の準備 (p.65~66)

* 具体例が満載

例えば

- 希望したわけではないのですが、来年度の教育担当者に任命されました。私に務まるのか不安です。
- 自分たちの教育委員会では、成果責任が規定化されていません。どうしたらいいのでしょうか。
- 継続教育のための予算をどのように獲得して、充実した院内教育を提供すればいいのでしょうか。

等々

具体的なアドバイスでイメージがしやすく、即、行動できます。

* さらに「経験者からのアドバイス」Q&A形式で補強！

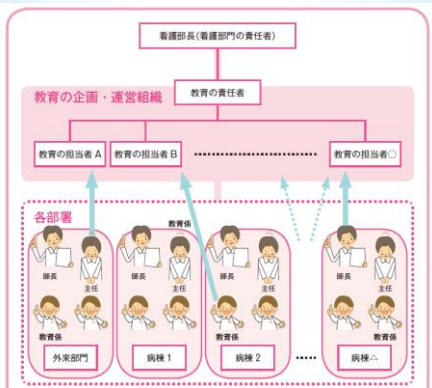


図3 組織における運営組織の例 (ガイドp.20)

* 易しい言葉で解説

* 図・表・イラストも見やすい

* できれば最初から、でも、どこから読んでもOK！

* 看護管理者は自施設の評価・整備に

* 教育委員会は、年度初めに読み合わせ、スケジュール確認、評価に活用できるマニュアルとして

* 教育委員には教育計画の立案・実施・評価のための必携のガイドとして

* 誰もが使えるガイド

第45回日本看護学会-看護教育-学術集会
 交流集会Ⅱ
 施設内教育を整備する
 ～「継続教育の基準ver.2」活用のためのガイドを使いこなす～

施設内教育における困難事例 とガイド活用方法

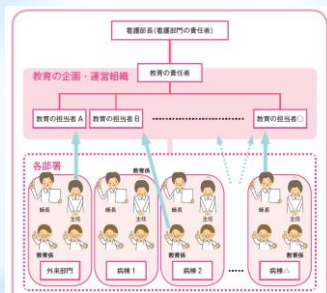
公益社団法人日本看護協会
 平成25年度教育委員会 委員

社会医療法人財団石心会
 川崎幸病院 看護部長 佐藤久美子

「継続教育の基準ver.2」
 どのように自施設で活用していくのか？

- ▶「継続教育の基準ver.2」活用のためのガイド
ガイドが出されたけれど・・・？
- ▶日本看護協会HPからダウンロード可能

* ガイドを知る



* 教育の担当者

希望したわけではないのですが、
 来年度の教育担当者に任命されました。

私に務まるのか不安です。🐼

* 施設内教育における困難事例

研修の企画・運営が大変そう・・・

▶part3.②

- 教育プログラム作成のポイント(p56)
- 開催までの活動内容 (p57)
- 教育プログラム企画書の書式例(p59)

* 教育の担当者

- ▶教育プログラム作成のポイント (p56)
- 目的：何のために
- 講師：目的を達成するための講師の要件は
- 目標：具体的に何について教育を行うのか
- 対象者：誰に教育を行うのか
- 期間・時間：教育に適した時期や時間は
- 場所：どこで（施設内/施設外）
- 手段：どのように（講義/演習）
- 費用：どのくらいの費用がかかりそうか

* 教育プログラム作成の
ポイント

研修企画検討案（参考例）

<p>看護部研修計画・企画書</p> <p>研修名 救急対応Ⅱ</p> <p>目的 ①気管内挿管時の正しい助法と挿管後の確認方法がわかる ②除細動器の安全な操作方法と正しい助法を習得する ③救急薬品の基礎知識を身に付ける</p> <p>設定理由 ①救急搬送の現場に遭遇する機会が少なく、知識・技術ともに失敬である</p>	<p>研修内容</p> <p>①気管内挿管の正しい挿管後の確認方法 ②除細動器の正しい使用方法 ③電気的除細動の体験練習 ④気管内挿管の体験練習</p>	<p>講師</p> <p>①救急科長 ②年長研修担当</p>	<p>評価</p> <p>①知識 ②技能 ③態度</p>
--	--	------------------------------------	--------------------------------------

*教育プログラム作成のポイント

研修プログラム（p59参照）

研修名	2年目研修 救急看護Ⅱ	
目的	1. 気管内挿管時の正しい助法・確認方法を習得する 2. 除細動器の安全な操作方法と正しい助法を習得する 3. 救急薬品の基礎知識について学ぶ	
日時	8月3日	
場所	講義室	
対象		
スケジュール		
時間	内容	講師および担当
9:00~	オリエンテーション グループ分け（3人×4G）	教育科長
9:30~	挨拶・身だしなみチェック ①気管内挿管の介助と挿管後の確認方法 講義30分 演習50分	ER医師
11:00~	②除細動器の正しい使い方 講義30分 演習50分	救急Ns. EMT

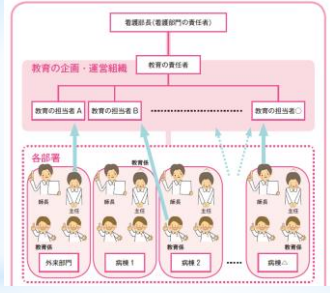
*教育プログラム具体例

教育の担当者活動内容（p57）

スケジュールの把握と役割・行動を明確化

5週間前	企画書をもとに看護部内検討 教育プログラムに関して、学習者に詳細な案内を広報
4週間前	講師と研修内容の詳細を打ち合わせ
3週間前	研修目的・目標・企画書の妥当性の再検討 評価基準の確認
1週間前~	必要器材・物品・研修方法の確認 担当者打ち合わせ

*開催までの活動内容



*教育係との連携

教育の担当者と部署の教育係は違うので、
連携が難しいことがあります。
研修受講者が現場で活用できているのか、
確認しにくいのですが？



*施設内教育における困難事例

研修内容は現場で活用できている？
継続されているのか不明確・・・



- ▶Part3.⑥
- 学習者の評価 (p70)
- フィードバックの方法 (p71)

*評価・フィードバック

教育担当者と教育系の連携（参考例）

院内研修フォロー計画		研修後の課題やフォローの仕方を書き記入する	
研修生名			
フォロー方法	(課題・面接・テスト・その他)		
計	画	目	録
担当者のコメント (改善点など)		研修者のコメントは 研修担当者へフィードバックする	
		効果判定 A	期待以上
		B	期待
		C	期待未満

* 学習者のフォロー

評価表 (p83参照) 評価項目

院内研修担当者 評価表			
2年目研修「救急看護Ⅱ」			
評価項目	評価	内容	改善策
1. 時期	◎		
2. 開始時刻	◎	遅刻者も出ずスムーズに開始できた	
3. 時間	◎		
4. 場所	◎	講義室	
5. 目標設定	◎	事後アンケートより目標は概ね達成できた	
6. 研修内容	◎		
7. 研修方法	○	実技時間をもう少し長めに設定したほうがよかった	
8. 講師	△	依頼していた医師が途中で急患のため変更になった	講師依頼の段階で調整
9. 資料	○	パワーポイントが見えにくかった	
10. 参加者の選定	○	経験年数で選定してよいか？	
11. 参加者の姿勢	◎	積極的に取り組んでいた	
12. 経費	◎	なし	
13. 研修成果	◎	事後アンケート参照	
14. 評価方法	◎	事後アンケート・部室でのテスト	
15. その他		自己の技術・知識を改めて振り返りができたという意見が多かった。	

* 教育企画・運営の評価

研修の費用対効果は
どう見ればいいのでしょうか？



* 施設内教育における困難事例

* 教育の費用対効果の測定は難しい課題
ですが、長期的な評価が大切です。

例)褥瘡に関する研修の効果測定する

費用	人件費	講師、運営組織 等
	物材費	講義資料、ドレッシング剤、模型 等
効果	短期的	ドレッシング剤や薬剤の使用 ↑ 褥瘡の有病率 ↓
	長期的	褥瘡発生率、有病率 ↓ ドレッシング剤や薬剤の使用 ↓

* 研修の費用対効果の評価

研修講師の妥当性評価は
どのように行えばよいのでしょうか？



* 施設内教育における困難事例

* 学習者（受講者）からの評価

アンケートやヒアリングなどを通して、

- ◆ 学習目標の達成に必要な知識や技術を持っていたか
- ◆ 学習者が研修に集中できるように努めていたか
- ◆ 学習者からの質問に的確に回答できていたか
- ◆ 効率的な学習になるような工夫はしていたか
- ◆ 学習者に理解できる言語で説明できていたか
- ◆ 聞きやすい話し方であったか

学習したことが実践に生かされているか、病棟部長や教育担当から情報収集する方法もあります

* 講師の妥当性評価
の視点

* 企画担当者からの評価

- ◆ 研修内容や時間は計画通りに進められたか、または学習者の理解度やニーズに応じて、学習目標に到達するための柔軟な対応ができていたか
- ◆ 企画者側の意図した内容を講義できていたか
- ◆ 研修での課題を学習者に対して明確に提示できていたか
- ◆ 学習者からの質問に的確に回答できていたか
- ◆ やむを得ない理由以外での遅刻や欠席はなかったか
- ◆ 講義中の語句の使用は適切だったか など

* 講師の妥当性評価の視点

受講者のニーズに沿った研修になっているか心配です。



* 施設内教育における困難事例

* 学びたい内容を具体的に聞き出す

- 例) 「褥瘡のケアを学びたい!!」
- ・ 実践においてどんなことに困っている
 - ・ 何に関する知識がないと感じている
 - ・ 何が課題だと感じている
- 自組織の看護職はどの部分を弱点としていて教育の必要性があるのかを把握

* ニーズに沿った研修にするための方策

研修企画担当者に
自発的な行動を期待したいです。
どのような働きかけが必要でしょうか？



* 施設内教育における困難事例

* 教育委員会で決定した研修を担当者に割り振るような形式だと、なかなかモチベーションも上がらないかもしれません。

* 教育計画の立案段階から担当者にも参画してもらい、担当者自身が「教育が必要と感じていること」も取り入れながら、研修を決定するのも有効な手段です。

* ボトムアップ方式も有効な手段です

* いつやるの？