

Part.2

学習資源の基準

Part.2では、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項目の基準が記載されています。

「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項目で明示し、「施設と設備」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項目で明示しています。

〈学習資源の基準〉(「継続教育の基準 ver.2」 p.10)

《人材》

- 1) 運営組織は教育の目的達成に十分な人材と人員が保証されている。
- 2) 教育の責任者の選出基準は以下のように提案する。
 - 運営組織のメンバーを経験していることが望ましい。
 - 管理者を経験していることが望ましい。
 - 看護学または関連領域の修士号を持つことが望ましい。
- 3) 教育の担当者など運営組織のメンバーの選出基準は明確に記述されている。選出基準は以下のように提案する。
 - 看護の実務経験年数を5年以上有する者
 - 実地指導者、実習指導者等を経験していることが望ましい。
 - 看護学または関連領域の修士号を持つことが望ましい。
 - 学習者に役割モデルを示すことができ、学習者への助言や、学習者からの相談などに対応できる者
- 4) 運営組織のメンバーは、生涯学習についての基本的考え方、教育原理、教育プログラムの作成方法、教育方法等についての継続的な研修を通して自己の能力の維持・向上に努める。
- 5) 運営組織の人材と人員が教育の目的達成のために適切で効果的であるかを毎年評価する。

《施設と設備》

- 1) 組織は施設内教育の集合研修やOJTにとどまらず、スキルラボの活用やe-ラーニングの導入、学会の参加や施設外教育機会の活用など、さまざまな教育方法を取り入れる。
- 2) 組織は、教育活動に必要な設備、器材、教育機器を整える。
- 3) 組織は、教育活動に必要な図書情報サービス(雑誌、書籍、インターネットなど)を整備し、または他機関のサービスを利用可能にする。
- 4) 施設と設備が教育の目的達成のために適切で効果的であるかを毎年評価する。

1 運営組織は教育の目的達成に十分な人材と人員が保証されている

十分な人材・人員とは

最低限確保したいのは、以下の人材です。

- 教育の責任者：1名配置することが望ましい
- 教育の担当者：部署から選出することが望ましい

教育の責任者と教育の担当者の選出基準は、p.42、p.43に記載されています。

■なぜ教育の責任者は、1名配置することが望ましいのか？

運営組織内における責任の所在を明確にするために必要となります。また、責任者を設けることで、運営組織内での指示・命令系統ができ、運営組織の活動が円滑になります。

■なぜ教育の担当者は、部署より選出することが望ましいのか？

部署の学習ニーズ・教育ニーズを吸い上げやすくするためです。部署によって対象疾患や治療内容、必要とされる看護が異なるため、部署に特化した教育を展開するためにも必要となります。また、Off-JTでの学習が、部署での看護実践にどう反映されているかを直接把握し、OJTのみでは不足しているためOff-JTで教育すべき内容を把握したりなど、Off-JTとOJTをうまく連動させることができます。

■教育の責任者と教育の担当者は看護師でなくてはならないのか？

運営組織の構成員が全員看護職である必要はありません。看護部内で運営組織をつくる場合は看護師のみで構成されますが、職種共同の教育の運営組織を構成している場合は看護師以外の職種も含まれます。その他、組織の状況に応じて配置可能であれば、看護教員や人事担当者などもメンバーに含めることもあります。

また、教育の責任者は副看護部長との兼任であるなど、必ずしも専任で配置する必要はありません。各組織により、確保できる人材・人員は限られてきますので、組織の実情に応じて必要な人材と人員が確保することが重要です。

十分な人材と人員が保証されているとは

メンバーは兼任であっても、定期的に行われる運営組織の会議には必ず出席できるように勤務の調整がされているということです。また、運営組織の教育活動の業務量とメンバーの人員が見合っている、メンバーに欠員が生じた場合にはすみやかに新たな人員を確保する体制が構築されている、といったことも含みます。

教育の責任者の選出基準は以下のように提案する

2

- 運営組織のメンバーを経験していることが望ましい
- 管理者を経験していることが望ましい
- 看護学または関連領域の修士号を持つことが望ましい

管理者を経験しているとは

看護における管理者とは、対象者の看護ニーズと看護職の知識・技術が合致するように計画し、財政的・物質的・人的資源を組織化し、目標に向けて看護職を導き、目標の達成度を評価することを役割とする者を指します。

その呼称は組織によって異なりますが、例えば、以下のような職位を経験していることです。

- 副看護部長
- (副)看護科長
- (副)看護師長
- (副)主任

なぜ修士号をもつことが望ましいのか

教育活動の実行には、専門的知識を収集する能力、得られた専門的知識を分析・統合し概念化する能力が必要となります。その際には、体系化された教育を受け、研究的視点も含めた論理的思考力、職業的倫理観、看護に関する自分自身の哲学や信念を有し、実践活動を推進でき、それを基盤として適切な人材育成活動が実践できる人材が必要となります。大学院の修士課程では、研究者・教育者の養成のみならず、高度な専門的知識や能力をもつ高度専門職業人・知識基盤社会を多様に支える高度で知的な素養のある人材の育成を目指しています。これらの理由から、修士号を持つ人材が望ましいといえます。しかし、必ずしも修士号を持つことが必要なわけではなく、上記の能力を有する人材であれば、教育の責任者として適任といえます。

選出基準を満たす人材が確保できない場合はどうするか

あくまで選出基準は提案であり、必ずしも上記の基準を満たす人材を選出する必要はありません。各組織の人的資源を考慮した上で、自組織での教育理念・目的・目標の達成のために適切・必要な人材を選出することが重要です。自施設で計画的に育てることも重要です。例えば、管理者を経験していなくても教育の担当者の経験がある職員を選出する等です。

参考文献

- ・ 社団法人日本看護協会(編)：看護にかかわる主要な用語の解説 概念的定義・歴史的変遷・社会的文脈、日本看護協会看護業務基準集、日本看護協会出版会、481-521、2007.
- ・ 文部科学省：新時代の大学院教育—国際的に魅力ある大学院教育の構築に向けて—答申、2013/3/14、http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/05090501.htm

教育の担当者など運営組織のメンバーの選出基準は 明確に記述されている

選出基準は以下のように提案する

3

- 看護の実務経験年数を5年以上有する者
- 実地指導者、実習指導者等を経験していることが望ましい
- 看護学または関連領域の修士号を持つことが望ましい
- 学習者に役割モデルを示すことができ、学習者への助言や、学習者からの相談などに対応できる者

明確に記述されているとは、運営組織の規程等に示されているといったことです。本項で示す選出基準は提案であり、必ずしも、上記の基準を満たす人材を選出する必要はありません。各組織において継続教育を行う上で、適切と判断される人材を選出します。

なぜ実地指導者や実習指導者を経験していることが望ましいのか

新人看護職員研修ガイドラインにおける実地指導者や実習指導者は、看護職として必要な基本的知識・技術・態度を有し、対象となる看護職や看護学生といった学習者に教育的な関りができる能力を身につけた者が担います。そのため、これらの経験のある者から選出することによって、組織において継続教育を遂行するにあたり、一定水準以上の知識・技術・態度・能力を持つ人材を確保することができます。

役割モデル(以下、ロールモデル p.68 参照 とする)とは

高い基準や価値に到達しているために、具体的な行動技術や行動事例を模倣・学習する対象となる人材のことで、知識・技術・態度・価値観に関するあらゆる学習場面で必要となります。ロールモデルがあることにより、学習はずっと効果的に行われるようになります。例えば、看護技術の習得において、体位変換をしている場面を見ずに体位変換に関する技術を習得するよりも、ロールモデルとなる者が実践例を示す方が、ずっと学習しやすくなります。その他にも、コミュニケーション能力、グループ内での振る舞いなどの実態のつかみづらいものに関しては、ロールモデルは特に重要な存在となります。

参考文献

- ・厚生労働省：新人看護職員研修ガイドライン，2013/3/14，
<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2009/12/dl/s1225-24a.pdf>
- ・パトリシア・A・クラントン(著)：入江直子，豊田千代子，三輪健二(訳)：おとなの学びを拓く—自己決定と意識変容をめざして，鳳書房，2002.

4

運営組織のメンバーは、生涯学習についての基本的考え方、教育原理、教育プログラムの作成方法、教育方法等についての継続的な研修を通して自己の能力の維持・向上に努める

継続的な研修とは

組織外で行われる研修を受ける場合には、以下のような組織の開催する研修があります。

- 日本看護協会、都道府県看護協会等の専門職能団体の開催する研修
- 学会で企画されている研修
- 教育機関で開催されている研修
- 他医療機関の開催する研修
- 企業等民間団体などが開催するセミナー

これらの研修の中には、参加することで認定を受けられるものもあり、キャリアアップのうえで役に立ちます。また、参加することで自分の組織における教育プログラム開催時の講師候補を選出できるなど、教育計画の充実につなげることもできます。

研修以外で、自己の能力を維持・向上する方法はあるか

- 書籍(専門書、学会誌、雑誌、商業誌等)
- 教育関連の研究報告(論文投稿、事例報告等)
- 学会での発表
- e-ラーニング

運営組織のメンバーが学習すべき内容の具体例

- 専門職業人としての継続教育とキャリア開発
- 成人学習者の特徴と教育方法
- 現状分析と問題解決技法
- 教育プログラムの企画・運営・評価
- 円滑な運用のためのリーダーシップとコミュニケーション
- 指導方法(コーチング、ファシリテーション)

5 運営組織の人材と人員が教育の目的達成のために適切で効果的であるかを毎年評価する

評価の視点

運営組織内で、年度途中の中間評価と年度末評価の2回、または年度末に1回評価を行うことで、当該年度後半または次年度以降の運営組織の人材・人員確保に活用することができます。

■ 人材

- 組織の教育理念を理解し、教育理念に基づいた教育活動を展開できる
- 教育視点で教育活動の計画・立案・実施ができる
- 学習者とのコミュニケーションがとれ、教育的関わりができる
- 学習者の状況を把握し、問題解決に向けての支援ができる
- 継続教育に関して主体的に学習することができる

■ 人員

- 運営組織の業務量と人員が見合っている
(活動時間数や教育プログラムの開催数とスタッフの人員が見合っているか)
- 教育プログラム開催時の人員は足りている

経験者からのアドバイス

運営組織に必要な人材と人員をなかなか確保できません。
どうすればよいのでしょうか？



運

営組織に必要な人材とはどのような人材なのでしょう。組織全体を見渡すことができ、組織を動かせる人、看護実践力、教育力があり、看護の魅力を語ることができ、管理的なこともできる人材、教育過程がわかり、教育経験があればさらによいでしょう。ただ、そんなに完璧な人材はなかなかいません。そこで、組織として運営しながらそのような人材に育てていくことが必要となります。運営組織に必要な人材としてのベースとなるものを持っている人をまず選出することが必要となります。看護部として看護職員の経歴、資格、研修受講履歴等のデータを持つておくことが大切です。また、臨床現場のキーパーソンを推薦してもらうことも重要です。もし、教育等の経験がなければそれらの研修を、これからの教育計画の企画運営に携わる立場になるものとして動機づけ、受講させる必要があるでしょう。研修後はそこで学んだ研修内容だけでなく運営方法のノウハウを用いて実践してもらい、その評価を行い、次年度につなげることを丁寧に積み重ねていくことが重要です。また、自施設の人材だけで運営できない場合は、外部講師(他施設や大学等に所属する専門家)を活用し、運営しながらもその外部講師と共に自施設の人材を育てていくことも考えます。

人員確保としてはやはり各ユニットから一人ずつユニットの教育を担当する者もしくは、次期の教育担当者を出してもらいましょう。運営に携わる者として、現場を離れる時間が必要ですが、運営に携わる価値ある経験は、必ずそのユニットの教育、OJTに成果として現れます。これもまた人材育成の一環となります。

いずれも長期的展望での人材育成となりますが、施設の財産づくりに他なりません。丁寧に育てていきたいものです。

(日本看護協会教育委員会委員 高橋 弘枝)

1

組織は施設内教育の集合研修やOJTにとどまらず、スキルスラボの活用やe-ラーニングの導入、学会の参加や施設外教育機会の活用など、さまざまな教育方法を取り入れる

教育方法

基本的な知識・技術に関する教育は施設内で行い、専門的な知識に関することは施設外教育を活用する等、両者を使い分けると効率的・効果的に教育を行うことができます。どの教育方法が学習者に最適であるかを考慮して、選択します。

■ さまざまな教育方法を取り入れることのメリット

例えば、OJTのみでは、最新の知識や技術に対応する能力を開発するには限界があるため、節目ごとに集合研修を取り入れると教育効果が上がります。また、施設外教育により、現場を離れて教育を受けることは、新しい空気を吸うことができ、知識・技術面の向上のみでなく、人との出会い、情報交換などを通して、精神的にもリフレッシュすることができます。OJTとOff-JTを組み合わせることによって、効率的・効果的に教育を行うことができます。

	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か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 のことで、現場で業務を遂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。

	概要	適した対象や学習内容
学会参加	日本看護学会や各種学会で開催される学術集会に参加すること。	自分の研究成果を聴いてもらい、意見をもらうことができる。また、臨床実践に関する最新の研究成果を知ることや研究方法論について学ぶことができ、現場での看護に生かすことができる。その他、ネットワークづくり(仲間づくり)にもなる。

以下に、代表的な学習形態について紹介します。

	概要	利点	欠点
講義	講師が少数から多数までの学習者に知識・技術を伝達する。	知識や技術を一度に多くの学習者に伝えることができるため、短時間で多数の学習者への教育が可能である。また、教授者が必要な知識を精選し、まとめて伝えることができるため、学習者にとっては効率よく知識を得ることが可能。	対象者が多数であると学習者が受け身になり、学習意欲が低下する場合がある。
演習	模擬的な状況を設定し、学習者が実践的に経験する場を与える。方法としては、ロールプレイやシミュレーション、事例検討などがある。	技術(患者のアセスメント、状況に基づく判断、患者の個別性を重視した対応、看護技術)を学ぶ際に必要とされる学習などに適している。	対象者が多数である場合は方法に工夫が必要である。
グループワーク	数人の学習者にグループを組ませ、ひとつの課題を与えて時間内に解決させる学習方法。討論形式ではなく、「年間教育計画を立案する」といったように実際の状況を想定した中で、集団で作業を行う。	グループで一つの課題を解決するため、協調性を向上させることができる。教授側からは、個々の学習者がグループの中でどのような立場になりやすいのかを把握することができる。	参加に積極的な学習者と消極的な学習者にわかれる場合がある。

参考文献

- ・井部俊子, 中西睦子(監修): 看護管理学習テキスト第4巻 看護における人的資源活用論(第2版), 日本看護協会出版会, 2011.
- ・平井さよ子: 改定版 看護職のキャリア開発 転換期のヒューマンリソースマネジメント, 日本看護協会出版会, 141-142, 2009.
- ・日本イーラーニングコンソシアム: e-ラーニング導入ガイド, 東京電気大学出版局, 2004.
- ・藤岡完治, 堀喜久子(編): 看護教育講座3 看護教育の方法, 医学書院, 2002.
- ・藤岡完治, 堀喜久子(編): 看護教育講座3 看護教育の方法, 医学書院, 102, 2002.
- ・厚生労働省: 新人看護職員研修ガイドライン, 2013/3/14,
<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2009/12/dl/s1225-24a.pdf>
- ・中西睦子(編集): 看護サービス管理(第3版), 医学書院, 2007.
- ・レバ・ド・トニエ, マーサ・A・トンプソン(著): 中西睦子, 荒川唱子(訳): 看護学教育のストラテジー, 医学書院, 1993.

2 組織は、教育活動に必要な設備、器材、教育機器を整える

設備・器材・教育機器の整備に関しては、組織は主に整備に必要な資金の提供等の整備のための体制を整え、具体的に整備を進めて評価を行うのが運営組織となります。

必要な設備・器材・教育機器

以下に、学習形態別の教育活動に必要な設備、器材、教育機器例とその目的を記述します。

学習形態	特徴	必要物品の例
講義	教授者が必要な知識を精選し、重要な内容にまとめたかたちで学習者に伝えることで、専門的な知識や新しい知見を短時間で効率的に向上させることができる	<ul style="list-style-type: none"> ・パソコン ・マイク ・ポインター ・スピーカー ・スクリーン ・プロジェクター ・ホワイトボード ・マジック
グループワーク	グループで一つの課題を解決する過程を通して、協調性を向上させることができる	<ul style="list-style-type: none"> ・マジック ・模造紙 ・ふせん ・パソコン ・プリンタ ・マイク ・スピーカー ・スクリーン ・プロジェクター ・ホワイトボード
自己学習	自ら問題点や課題を見いだして学習することにより、主体性や専門性を向上させることができる	<ul style="list-style-type: none"> ・図書(専門書、学会誌、研究誌、商業雑誌、文献索引集、事典、新刊本 等) ・e-ラーニング ・パソコン ・インターネット
実技演習	模擬的な状況を設定し、学習者がその状況と関わりながら実践的に経験する場を与えることができる	<ul style="list-style-type: none"> ・実技練習用ベッド ・実技練習キット <ul style="list-style-type: none"> — 模擬患者：乳児/幼児/成人 (導尿、浣腸、清拭、口腔ケア等) — フィジカルアセスメントモデル — 採血・静脈注射用腕モデル — BLS 訓練用モデル人形 — 高齢者擬似体験セット — 吸引シミュレータ — 経管栄養シミュレータ — 等

3

組織は、教育活動に必要な図書情報サービス(雑誌、書籍、インターネットなど)を整備し、または他機関のサービスを利用可能にする

整備しておきたい図書情報サービス

以下のものが揃っていると学習がスムーズに進められます。

- 専門書
- 学会誌
- 研究誌
- (商業)雑誌
- 文献検索データベース(最新看護索引)
- 文献索引集
- 事典
- 新刊本

図書情報サービスの整備とは？

例えば、運営組織内に図書担当者を1名おき整備する図書の選定を行う、図書の購入やナンバリング、貸出業務といった管理面に関しては、組織内の事務部門に委託するなどすると、運営組織が本来の業務に支障をきたすことなく図書情報サービスを整備することができます。

他機関のサービスとは？

以下のようなものが挙げられます。

- 日本看護協会、都道府県看護協会の図書館を活用する
- 大学や病院付属の専門学校等と連携して、図書館の利用が可能にする
- 近隣の他医療機関の図書室を利用可能にする

4

施設と設備が教育の目的達成のために適切で効果的であるかを毎年評価する

評価の視点



- 施設の空間・設備は利用する人数に適しているか
(狭すぎる・少なすぎることで利用したい時に利用できない状況になっていないか)
- 利用者が利用したい時間に利用できるようになっているか
- 導入したにも関わらず使用されていない施設・設備はないか
- 教育の目的と、施設・設備の内容が合っているか
例) 人工呼吸ケアに関する看護技術を習得する
 - 人工呼吸ケアの演習用キットは整備されているか?
 - 整備されている場合、必要数は十分か?
 - 演習を行う場所は確保されているか?
 - リアリティのある演習環境を整備できているか?
 - 教育の目的や形態に沿った器材・機器が整えられているか?

運営組織内で、年度途中の中間評価と年度末評価の2回、または年度末に1回評価を行うことで、当該年度後半または次年度以降の施設と設備の整備に活かすことができます。