

**看護教員の実習指導力形成に関する研究
－実習前研修のための研修ガイドの作成－**

平成 13 年～15 年度 長野県看護大学特別研究

成果報告書

平成 16 年 3 月

研究代表者 唐澤 由美子

(長野県看護大学 看護学部)

◆ 研究課題

看護教員の実習指導力形成に関する研究
－実習前研修のための研修ガイドの作成－

◆ 研究組織

研究代表者 唐澤由美子（長野県看護大学看護学部助教授）
研究分担者 八尋道子（長野県看護大学看護学部助手）
曾根千賀子（長野県看護大学看護学部助手）

◆ 研究経費

平成 13 年度	243 千円
平成 14 年度	707 千円
平成 15 年度	459 千円
合計	1,409 千円

◆ 研究経過

平成 13 年度

○看護教員の実習指導に関する研究、実習指導力形成に関する研究等について文献の収集および検討を行う。

○実習前研修について、数名の看護教員から研修方法・内容等の聞き取り調査を行う。

平成 14 年度

○全国の公立看護系大学に所属する看護学助手を対象として、実習前研修について調査票による実態調査を行う。

平成 15 年度

○実習指導の準備のために実習施設で行う研修の「研修ガイド」の試案を作成する。

○「研修ガイド」の評価を行う。

◆ 学会発表

○唐澤由美子：看護実践能力育成のための実習指導－大学教員が行う実習施設での研修を素材にして、第 4 回日本赤十字看護学会，2003. 6. 6-7, 広島県。

○唐澤由美子、八尋道子、曾根千賀子：実習施設で行う実習前研修の実態調査－看護系大学の助手を対象として、日本看護学教育学会第 13 回学術集会，2003. 8. 2-3, 長野市。

○唐澤由美子、八尋道子、曾根千賀子：看護系大学の助手を対象とした実習指導力向上に関する意識調査。第 23 回日本看護科学学会，2003. 12. 6-7, 三重県。

目 次

I	はじめに	1
II	実習施設で行われる実習前研修の実態調査	
1.	目的	2
2.	調査枠組みの検討	2
3.	方法	4
4.	結果及び考察	4
III	実習前研修のための研修ガイドの作成	
1.	研修のあり方	23
2.	研修モデルの作成	24
3.	研修ガイドの内容	25
4.	研修ガイドの評価	29
5.	改訂版 研修ガイド	35
IV	今後の課題	36

資料

- 質問紙
- 研修ガイド

I はじめに

看護系大学は全国で 107 校になり、来年度も新たに数校が新設される予定と聞く。まだまだ看護系大学の新設ラッシュは続いている。したがって、各県に 1 校以上の看護系大学が設置され、看護大学生が地域の病院や老健施設、保健所や市町村保健センター、訪問看護ステーションなど看護が提供される場で実習を行うことに対しての珍しさはなくなり、大学生を実習で受け入れる抵抗感や不安感は薄れつつあると思われる。そして、大学生だからという特別な見方はなくなり、専門学校生も短大生も大学生も同じ学生として各校の実習目的・目標にしたがって指導がなされている。このような状況の中で、学生の実習指導を直接担う大学の教員は専門学校の教員とは異なり、教育の基礎についてほとんど教育を受けずに指導にあたっている。教育方法を例にとるとカリキュラムの考え方や編成方法、講義や実習で使う指導案の作成、教授方法、実習指導体制作りなど専門学校の教員は教員養成講習という場で机上での学習と教育実習という形での学習により丁寧に教育を受けているが、大学の教員はそのような具体的な教育を受けずに教職に就いている。つまり、新人の教員は学生指導や実習指導に関する知識の獲得と訓練を受ける機会がないままに教育活動に携わっているのである。

しかしながら、全く準備することなく実習指導を行っているわけではなく、各大学や各講座の判断により、実習が始める前に必要な準備として実習施設で研修を行っているところが多い。大学によっては常に看護現場と教育現場がリンクしていて、最新の知識や技術を現場で実践しながら学び、大学で整理し研究する、そして現場へ還元していくという循環をもたらせるような体制としてユニフィケーションシステムをとっているところもある。そのような体制をとることができる大学は限られているため、研修という形で、日頃、教育現場にいる教員が看護の現場に出て看護を行い実習指導の準備を行っているのである。

だが残念なことに、研修は行っているが、実習指導が始まってみると「看護師としての自分と教員としての自分の間で葛藤する」「現場のナースたちにどのように学生指導をしてもらったらよいか伝えられない、調整できない」「自分の指導に自信がもてない」などの不安や戸惑いの声が聞かれている（佐藤，2002；出羽澤，2001）。

そこで、本研究では実習前に行われる実習施設での研修が実際にどのようになされているのか、そして実習指導に役立っているのか等の実態を明らかにし、その上で、効果的な実習施設での研修を検討することを目的として研究に取り組んだ。本研究の課題は「現状の実習施設での研修の実態を明らかにすること」「実習指導に役立つ実習施設での研修を考案すること」の 2 点である。

Ⅱ 実習施設で行われる実習前研修の実態調査

1. 目的

看護学実習指導を担当している助手が実習指導に入る前に実習施設で研修をどのように行い、どのように実習指導に活かしているのか等の実態を明らかにし、その結果から効果的な研修を検討する。

調査では研修を次のように定義して行った。

研修とは、「ケア現場（実習場所）に身をおいて（参加して）行う、実習指導のための準備とする。机上の実習要項の説明や指導担当者との打ち合わせのみである場合は研修としない。」とした。

2. 調査枠組みの検討

1) 文献検討

医学中央雑誌 CD-R を用い、2001 年より 5 年間さかのぼり検索を行った。まず、看護に限定した上でキーワードを設定し、「助手」で 75 件、「実習指導」で 160 件が検索された。「臨床実習指導」で検索された 79 文献を概観し、その中から助手の実習指導上の悩み・不安を扱った研究、実習指導における教員の行動を扱った研究と「助手」×「実習」で検索された 6 件の文献を加え 9 文献を検討した。

文献検討の結果、教員（助手）の実習指導における不安や課題、役割意識に関する研究はされているが、実習の準備として行われている教員の事前研修に関する研究はされていないことがわかった。また、実習を効果的に行うために臨床と学校の連携の必要性や情報交換の必要性は論じられているが、指導教員が実習指導のための準備としてどのような事を行っているのか、必要なのかについて言及したものは見つからなかった。

2) 研修事例の分析

公立看護大学に所属する 2 人の助手のインタビューを行い、実習前の研修でどのような事を行っているかについて情報を得た。

■ 事例 1

教員紹介：教育経験なし。臨床経験 2 年。実習指導を初めて行うため、実習指導のイメージが持てず不安があった。

研修施設の概要：老人保健施設で、大学生の受け入れは前年度から始まったばかりである。学生担当の指導者が決まっておらず、窓口として主任（病院では師長にあたる）が対応していた。

研修期間：実習開始前の時期に約 3 週間を当て延べ 15 日間行った。

研修内容：①職員・入居者に教員を覚えてもらう、受け入れてもらう、また教員も職員や入居者を覚える事を中心に、全体の把握に務めた。②施設で行われているケア（ケアの方法、ケアに対する考え方など）や業務の流れを把握し、③受け持ち患者の候補を挙げる。また、④職員間の関係や指示系統を知り学生が実習に入ったとき困らないように環境を整える準備をした。

研修方法：職員の一員になってケアに参加しながら全体を把握し、職員との関係を作る。責任者と相談しながら受け持ち患者の候補をリストアップする。

■ 事例2

教員紹介：教育経験3年。臨床経験3年。実習指導経験はあったが、そこは初めての実習場所だった。

研修施設の概要：公立の総合病院で、大学生の受け入れは前年度から始まったばかりである。学生担当の実習指導者は決まっており、窓口は実習指導者および師長が対応していた。

研修期間：実習開始前の時期に約2ヶ月を当て1回/週、延べ8日間行った。

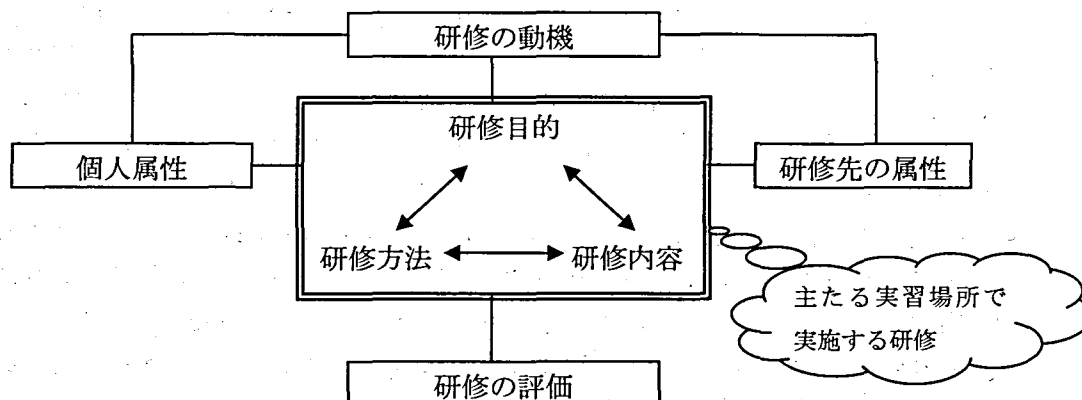
研修内容：①職員・患者に教員を覚えてもらう、受け入れてもらう、また教員も職員や患者を覚える事を中心に、病棟の把握に務めた。②施設の概要を知る（施設の機能・構造を知る、病棟のスケジュール他部門との関係などを知る）③病棟で行われているケア（ケアの方法、ケアに対する考え方など）や業務の流れを把握、学生が参加できるケア場面・行事などの把握する④実習指導者と指導に関する打ち合わせ（実習目標を伝える、学生のレディネスを伝える、学生の居場所や事故の対処など）を行い実習指導者に実習する学生のイメージを持ってもらうように務めた。⑤自身の臨床能力を高めるためにケアを行うことや⑥実習指導者の勤務（シフト）を知り調整の依頼を行う⑦人的資源の把握を行う（学生が好きな医師やモデルとなるナースの発掘）など積極的に施設への働きかけを行い実習の準備をした。

研修方法：実習指導者の日勤時に合わせ研修を行い、ペアを組んで患者のケアを行う。師長と実習指導者がそろそろ時を見計らって実習についての説明や依頼、調整を行う。

研修場所の状況が異なり、教員の研修の仕方も異なっていたが、研修内容には部分的に共通点がみられた。この事例から、研修場所の状況や研修する教員の希望やニーズによって、研修内容・方法は多様である事が予測された。

3) 調査枠組み

文献検討および事例検討の結果から、次のような調査枠組みを設定した。



研修への影響要因として、なぜ研修を行うのか？という「研修動機」と教員としての経験や臨床の経験などの「個人属性」と大学との関係や実習指導者の有無などの「研修先の属性」を挙げた。研修には、目的と方法と内容を挙げ、それらは相互に関連し合っていると考えた。また、研修を行ってどのように捉えているかを「研修の評価」として挙げた。

3. 方法

① 1) 調査の対象および時期

調査は公立の看護系大学 29 校（新設校を除く）で、看護学実習の指導を担当している助手 435 名を対象に 2002 年 8 月に行った。

② 2) 調査方法

調査は自作の調査票を用いて、郵送法にて行った。内容は、①個人属性②研修先の属性③研修の動機④実習施設での研修⑤研修の評価⑥指導力を向上させるために必要と思うことである。

③ 3) 分析方法

統計的分析および自由記載の内容分析を行った。統計的分析は SPSS11.0 を用い単なる純集計およびクロス集計を行った。内容分析は、研究者 3 名で記載された内容の読み合わせを行い、文脈に沿って内容を区切った。切り取った文章を何度も読み返し、内容の類似するものをまとめカテゴリー化して、カテゴリーの命名および件数のカウントを行った。

④ 4) 倫理的配慮

書面にて調査の主旨を説明して依頼を行った。その際、自由意志に基づく無記名の調査であること、回答にかかるおよその時間、個人が特定されないようデータを扱うこと、本研究以外でデータを使用しない等を明記した。

また、研究者の所属する大学の倫理委員会での審査を受けた。

4. 結果及び考察

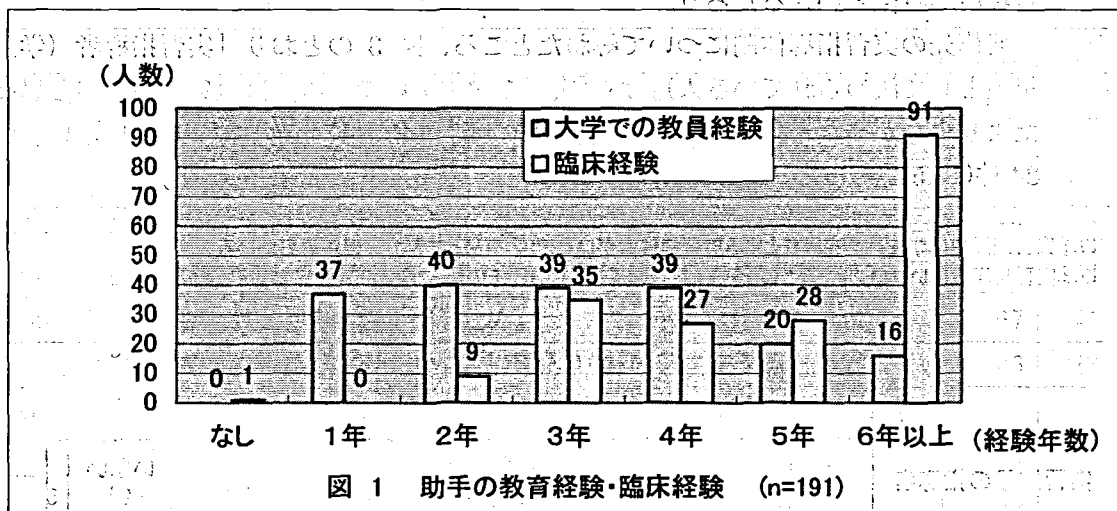
調査票の回収数、回収率は 196(45.1%)であり、そのうち有効回答数は 192(44.1%)であった。

1) 個人属性

平均年齢は 33.8 歳 (SD=5.0) であった。幅は、25 歳から 53 歳までで、最も多かったのが 36 歳で 22 人 (11.5%) いた。20 歳代が 22.5%、30 歳代が 64.9%、40 歳代が 12.1%、50 歳代が 0.5%であった。

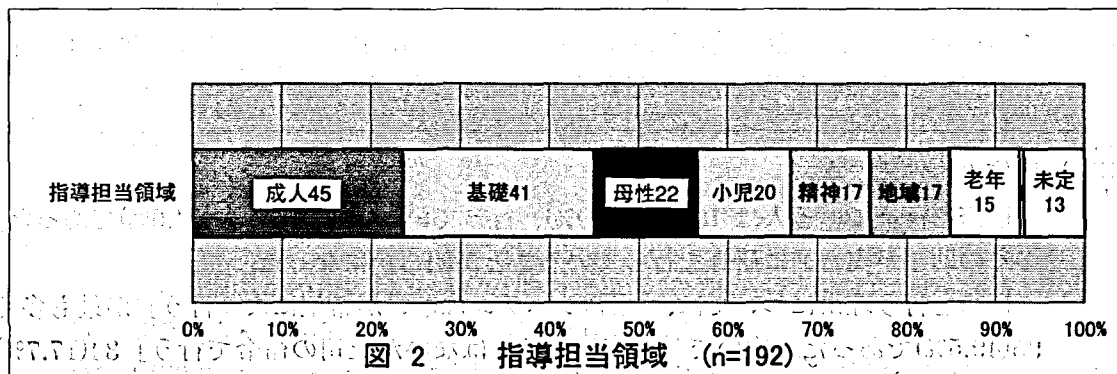
性別は、女性が 180 人 (93.8%)、男性が 12 人 (6.3%) であった。

大学での助手としての経験年数は、平均 3.1 年 (SD=1.7) で、最も多いのが 2 年目 40 人 (20.9%)、次いで 3 年目 39 人 (20.4%)、4 年目 39 人 (20.4%)、1 年目 37 人 (19.3%) であった。5 年目までで 91.6%になった。最も長い人は 10 年目 1 人 (0.5%) であった。いっぽう、臨床経験は、平均 6.3 年 (SD=3.8) で、最も多い人が 3 年 35 人 (18.3%)、次いで 5 年 28 人 (14.7%)、4 年 26 人 (13.6%) であった。少ない人は 0 年 1 人 (0.5%)、最長 26 年 2 人 (1.0%) であった。教員の経験はばらつきがあるものの比較的浅く、臨床の経験は比較的豊富な対象であるといえるだろう (図 1)。



教員養成講習の受講については、ある人が 26 人(13.5%)であった。主たる実習場所での勤務経験については、ある人が 39 人(20.3%)であった。

主に実習指導を担当する看護の領域について尋ねたところ、図 2 のとおり成人系が最も多く 45 人(23.4%)、次いで基礎系 41 人(21.4%)、母性 22 人(11.5%)であった。



1 クールの実習指導で担当する実習場所(病棟または施設)の数は、平均 1.8 (SD=1.7) カ所であった。最も多かったのが「1カ所」で 104 人(55.0%)、次いで「2カ所」54 人(28.6%)であった。最も多くの場所を担当している人は 19 カ所であった。又、実習指導場所の固定について尋ねたところ、「固定している」が最も多く、124 人(64.6%)であり、次いで「固定していない」が 57 人(29.7%)であった。

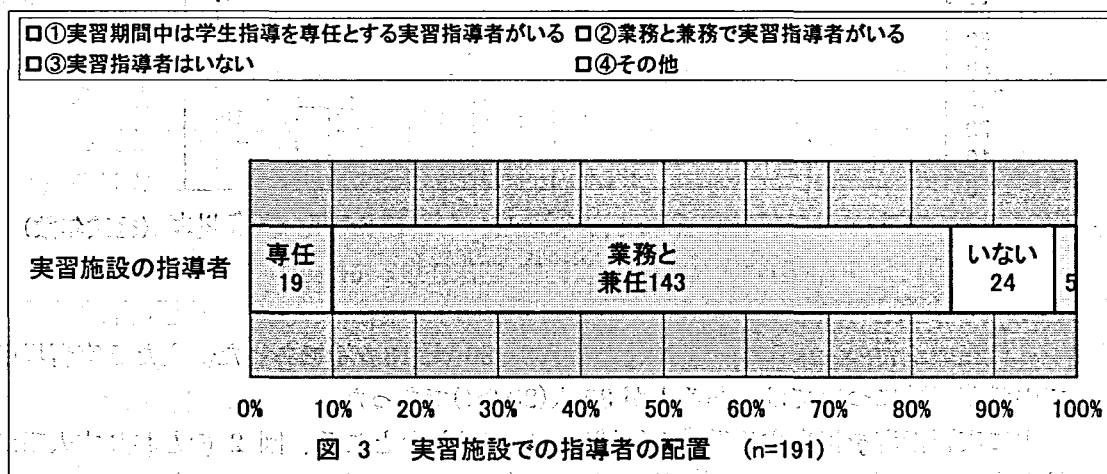
2) 研修先の属性

研修先と大学とのつながりについては、最も多かったのが「大学設置者の系列の施設」106 件(55.2%)であった。次いで「全くつながりがない施設」65 件(33.9%)であった。「付帯施設」は 9 件(4.7%)と少なかった。

研修先と大学までの所要時間は「1 時間以内」が最も多く 136 件(70.8%)で、次いで「2 時間以内」40 件(20.8%)であった。「敷地内」は 13 件(6.8%)と少なく、公立の施設を中心に近隣にあるいろいろな施設を利用しているのは、公立看護系大学の実

習場所の特徴といえるだろう。

研修先の実習指導体制について尋ねたところ、図 3 のとおり「実習指導者（学生担当として決められている人）」が「実習期間中専任でいる」は 19 件(9.9%)と思ったより少なかった。多くが「業務と兼務でいる」143 件(74.5%)であり、「いない」が 24 件(12.5%)あった。



大学の実習の受け入れについては、「数年来受け入れている」が最も多く 142 件(74.0%)であった。「全く受け入れていない」31 件(16.1%)もあり、常に実習場所を開拓している公立看護系大学の様子がうかがえる。

3) 研修の実施状況

研修を行っている人は 161 人(83.9%)、行っていない人は 28 人(14.6%)であった。多くの助手が実習前に研修を行っていることが明らかになった。

研修を行う理由については、「研修システムはないが希望により行う」が最も多く 95(49.5%)であった。次いで「研修システムはないが上司の命令で行う」34(17.7%)であった。「研修システムがあり行うことになっている」は 32(16.7%)いた。研修をしない理由としては「必要性を感じない」11(39.3%)、「時間的余裕がない」8(28.6%)であった。

4) 実習施設での研修

(1) 研修目的

研修を行っている者(161 人)に対して、研修の目的を 13 項目挙げ、その中から 5 件を指摘するよう尋ねたところ、次の表のような結果が得られた。

研修の目的を 13 項目挙げ、その中から 5 件を指摘するよう尋ねたところ、次の表のような結果が得られた。

研修の目的	件数	割合
① 基礎知識の習得	80	49.7%
② 基礎技術の習得	79	49.1%
③ 応用技術の習得	77	47.8%
④ 応用知識の習得	76	47.2%
⑤ 応用技術の向上	75	46.6%
⑥ 応用知識の向上	74	46.0%
⑦ 応用技術の活用	73	45.3%
⑧ 応用知識の活用	72	44.7%
⑨ 応用技術の普及	71	44.1%
⑩ 応用知識の普及	70	43.5%
⑪ 応用技術の発展	69	42.9%
⑫ 応用知識の発展	68	42.3%
⑬ 応用技術の継承	67	41.7%

表1 研修の目的 n=161

項目	件数	%
① 病院・病棟などの施設の特徴を理解するため。	124	77.0
⑤ 学生が参加できる・学べるケア場面、行事、指導など(学習の機会)を把握するため。	120	74.5
⑪ 実習場所の人たちとの関係を作るため。	118	73.3
④ 学生が体験すると予測されるケアなどを事前に体験しておくため。	93	57.8
② 看護職員の日勤帯の業務を知るため。	67	41.6
⑥ 大学として学生に体験させたいこと、実習目的・内容を伝えるため。	46	28.6
⑦ 指導方針がずれないように施設側と打ち合わせるため(実習目標の共通理解、学生へ求めるものが高くなりすぎないように)。	45	28.0
⑧ 教員と実習指導者との学生指導に関する役割を調整するため。	43	26.7
⑬ 実習指導者のみならずスタッフに対して、学生に関心を持ってもらうようにするため。	26	16.1
⑨ 看護実践能力を取り戻すため(看護技術のカン、看護観の明確化など)。	24	14.9
③ 学生が指導を受けるために適当な人材(モデルとなるナースなど)を把握するため。	23	14.3
⑫ 実習場所の人たちが学生をどのように受けとめているか(学生への関心の程度、受け入れの気持ち)把握するため。	16	9.9
⑩ 指導技術を高めるため。	14	8.7
無回答	6	3.7

(5件を選択)

最も指摘が多かったのは「施設の特徴を知る」124人(77.0%)であり、次いで「学生が参加できる・学べる機会を把握する」120人(74.5%)、「実習場所の人との関係を作る」118人(73.3%)であった。逆に指摘が少なかったのは、「指導技術を高めるため」14人(8.7%)、「実習場所の人たちの学生の受けとめの把握」16人(9.9%)、「指導を受けるために適当な人材の把握」23人(14.3%)、「学生が指導を受けるために適当な人材の把握」23人(14.3%)、「多くの人の学生への関心を高めるため」26人(16.1%)であった。

研修目的として重要視されていることは、施設の特徴を知り、どのようなケア等がされているかを把握することであり、かつ自分を知ってもらい施設の人との関係を築くことであると考えていることがわかった。いっぽう、教員が積極的に現場の中に入り実習指導者のみならず現場にいる多くの人々への働きかけを通して、人材の発掘や自身の技術力・指導力の向上を目的としている人は少ないことがわかった。

次に、属性(個人・研修先)と研修目的についてクロス集計を行い、 χ^2 検定を行ってみた。その結果、助手の教員経験年数において「学生が参加できる・学習できる機会の把握」と「実習指導者のみならずスタッフに対して、学生に関心を持ってもらう」の2項目について5%水準で有意差が見られた。研修先での助手の勤務経験の有無において「指導技術を高める」についてのみ5%水準で有意差が見られた。実習施設の実習

指導者の有無において「指導方針がずれないように施設側と打ち合わせる」について5%水準で有意差が見られた。また、研修先の大学生受け入れの有無において「看護職員の日勤帯の業務を知る」と「大学として学生に体験させたいこと、実習目的・内容を伝える」の2項目について5%水準で有意差が見られた。以上のことから、属性（個人・研修先）と研修目的の捉え方について、特徴的な関連はあまり認められなかった。

表2 研修の目的と属性との関連

項目	教員 経験 年数	勤務 経験	実習 指導 者	大学 生の 受け 入れ
① 病院・病棟などの施設の特徴を理解する。				
② 看護職員の日勤帯の業務を知る。				*
③ 学生が指導を受けるために適当な人材(モデルとなるナースなど)を把握する。				
④ 学生が体験すると予測されるケアなどを事前に体験しておく。				
⑤ 学生が参加できる・学べるケア場面、行事、指導など(学習の機会)を把握する。	*			
⑥ 大学として学生に体験させたいこと、実習目的・内容を伝える。				*
⑦ 指導方針がずれないように施設側と打ち合わせる(実習目標の共通理解、学生へ求めるものが高くなりすぎないように)。			*	
⑧ 教員と実習指導者との学生指導に関する役割を調整する。				
⑨ 看護実践能力を取り戻す(看護技術のカン、看護観の明確化など)。				
⑩ 指導技術を高める。		*		
⑪ 実習場所の人たちとの関係を作る。				
⑫ 実習場所の人たちが学生をどのように受けとめているか(学生への関心の程度、受け入れの気持ち)把握する。				
⑬ 実習指導者のみならずスタッフに対して、学生に関心を持ってもらうようにする。	*			

* : $P < 0.05$

(2) 研修内容

研修目的 13 項目について、それぞれどのようなことを行っているか該当する内容をすべて指摘してもらった。以下に、目的ごとに指摘の多かった上位 5 項目を列挙する。

表3 目的:「病院・病棟などの施設の特徴を理解するため」に行っていること n=124

項 目	件数	%
② 病院・病棟などの施設・設備(物品・備品・構造も含め)知る	104	83.9
① 病院・病棟などの施設の概要(たとえば病院の理念、病院の機能、看護部門の方針・目標)を知る	97	78.2
④ 学生が記録する場所・荷物置き場・ロッカー・休憩場所などを知る	84	67.7
③ 学生が実習中出入りする関連部署の場所・行き方を知る	75	60.5
⑤ 看護職員の勤務体制(看護体制、人員、シフト)を知る	44	35.5
⑥ 業務の流れ・1日のスケジュールを知る	44	35.5

施設の特徴を理解するために行うこととして、建物の構造や設備面の理解や施設の理念・機能面の理解といった概要をつかむことが多く挙げられた。

表4 目的:「学生が参加できる・学べるケア場面、行事、指導など(学習の機会)を把握するため」に行っていること n=120

項 目	件数	%
⑧ 実習場所で行われている主な検査・ケアなどに参加する	66	55.0
⑦ 実習場所に入出入りしている人的資源(医師・栄養士・検査技師・リハビリ・SWなど)を知る	51	42.5
⑩ 実習場所で使われているもの(記録類、オーダーシステム、看護用具など)を知る	49	40.8
⑥ 業務の流れ・1日のスケジュールを知る	40	33.3
⑪ 看護職員のケアの状況(看護実践能力、モデルとなるナースなど)を知る	38	31.7

実習中学生が体験できそうな事柄を把握するために行うこととして、検査・ケアへの参加、関係をもちそうな人的資源の把握、使いそうな物的資源の把握が多く挙げられた。

表5 目的:「実習場所の人たちとの関係を作るため」に行っていること n=118

項 目	件数	%
⑳ スタッフと親しくなる、顔なじみになる	96	81.4
⑲ 実習指導者と親しくなる、顔なじみになる	82	69.5
㉑ 患者と親しくなる、顔なじみになる	41	34.7
㉒ スタッフや実習指導者の看護の考え方を知る	40	33.9
㉓ 師長の実習への関心・関与の程度を知る	31	26.3

実習場所の人たちとの関係作りのために行うこととして、スタッフおよび実習指導者と親しくなることが多く挙げられた。実習の指導体制を作っていく上で重要人物と捉えているのであろう。患者と親しくなることも指摘されたが、ナースたちとの関係づくりと比較すると指摘数は半分と少なかった。

表 6 目的:「学生が体験すると予測されるケアなどを事前に体験しておくため」に行っていること n=93

項 目	件数	%
⑧ 実習場所で行われている主な検査・ケアなどに参加する	71	76.3
⑩ 実習場所で使われているもの(記録類、オーダーシステム、看護用具など)を知る	35	37.6
⑥ 業務の流れ・1日のスケジュールを知る	32	34.4
⑨ スタッフ同様に看護業務を行う	25	26.9
⑪ 看護職員のケアの状況(看護実践能力、モデルとなるナースなど)を知る	25	26.9

学生が体験するケア等について事前に把握しておくために行われることとして、ケア等に参加することについて最も指摘が多かった。指摘数として多くはないが4番目に「スタッフ同様に業務を行う」についての指摘もあった。実際に現場で行われていること、現場で大切にされている看護を理解する上では、教員が現場に入り込んで看護実践することが有効な方法なのであろう。

表 7 目的:「看護職員の日勤帯の業務を知るため」に行っていること n=67

項 目	件数	%
⑥ 業務の流れ・1日のスケジュールを知る	61	91.0
⑤ 看護職員の勤務体制(看護体制、人員、シフト)を知る	46	68.7
⑩ 実習場所で使われているもの(記録類、オーダーシステム、看護用具など)を知る	19	28.4
⑦ 実習場所に入出入りしている人的資源(医師・栄養士・検査技師・リハビリ・SWなど)を知る	13	19.4
⑧ 実習場所で行われている主な検査・ケアなどに参加する	13	19.4

看護職員の日勤帯の業務を把握するために行われることとして、「業務の流れ・1日のスケジュールを知る」ことが1番に挙げられた。そのほかに「勤務体制を知る」が挙げられた。

表 8 目的：「大学として学生に体験させたいこと、実習目的・内容を伝えるため」に行っていること n=45

項 目	件数	%
⑬ 実習要項の内容について説明し、実習の目標を伝える	34	75.6
⑭ 指導方法の打ち合わせ(実習の進め方、ケアへの参加の仕方、看護計画の立て方・実施、事故の際の対処、報告の仕方)	28	62.2
⑮ 学生に関する情報提供(大学での学習内容、実習へのレディネス、学生の興味など)	19	42.2
⑳ スタッフと親しくなる、顔なじみになる	9	20.0
⑲ 実習指導者と親しくなる、顔なじみになる	8	17.8
⑰ 教員が指導スタンスをつかむ(実習指導者との役割の持ち方、誰を通じてどのように関わるかなど)	8	17.8

大学として施設側へ大学の意向・考え方を伝えるために行われることとして、「実習要項の説明」「指導方法の打ち合わせ」が挙げられた。学生を受け入れる立場でどのような考えや関心があるかを把握することについての項目である「スタッフ・指導者の看護の考え方を知る」や「師長の実習への関心・関与の程度を知る」についての指摘は少なく上位 5 位に入らなかった。

表 9 目的：「指導方針がずれないように施設側と打ち合わせるため(実習目標の共通理解、学生へ求めるものが高くなりすぎないように)」に行っていること n=45

項 目	度数	%
⑭ 指導方法の打ち合わせ(実習の進め方、ケアへの参加の仕方、看護計画の立て方・実施、事故の際の対処、報告の仕方)	37	82.2
⑬ 実習要項の内容について説明し、実習の目標を伝える	27	60.0
⑮ 学生に関する情報提供(大学での学習内容、実習へのレディネス、学生の興味など)	27	60.0
⑯ 受け持ち患者の候補をあげる	13	28.9
㉒ スタッフや実習指導者の看護の考え方を知る	13	28.9

指導方針がずれないようにするため行われることとして、「指導方法の打ち合わせ」が 1 番に挙げられた。「スタッフ・指導者の看護の考え方を知る」が 5 番目に多く指摘された。指導方針の打ち合わせは、一方的に大学の意向を伝えても上手くいかないと考えられるため、大学の意向の説明・学生の状況の説明と同時に実習場所の人たちの看護の考え方を把握しておくことや管理者である師長（責任者）に実習への関心を高めてもらうような働きかけも重要と思われる。

表 10 目的：「教員と実習指導者との学生指導に関する役割を調整するため」に行っていること

項 目	n=43	
	件数	%
⑭ 指導方法の打ち合わせ(実習の進め方、ケアへの参加の仕方、看護計画の立て方・実施、事故の際の対処、報告の仕方)	24	55.8
⑰ 教員が指導スタンスをつかむ(実習指導者との役割の持ち方、誰を通じてどのように関わるかなど)	19	44.2
⑮ 学生に関する情報提供(大学での学習内容、実習へのレディネス、学生の興味など)	14	32.6
⑬ 実習要項の内容について説明し、実習の目標を伝える	13	30.2
⑲ 実習指導者と親しくなる、顔なじみになる	10	23.3

実習指導者との指導の役割調整として行われることとして、「指導方法の打ち合わせ」が1番に挙げられた。また、実質的な調整がとれるように「教員が指導スタンスをつかむ」ことも重要であるし、「学生に関する情報提供」「実習要項の説明」を通して実習指導者に何をしてほしいか、どのように学生に関わってほしいか、どのように学生を両方で支えていくかについて話し合っ調整をしていると考えられる。

表 11 目的：「実習指導者のみならずスタッフに対して、学生に関心を持ってもらうようにするため」に行っていること

項 目	n=26	
	件数	%
㉒ スタッフや実習指導者の看護の考え方を知る	16	61.5
㉐ スタッフと親しくなる、顔なじみになる	14	53.8
㉓ 師長の実習への関心・関与の程度を知る	13	50.0
⑮ 学生に関する情報提供(大学での学習内容、実習へのレディネス、学生の興味など)	9	34.6
⑲ 実習指導者と親しくなる、顔なじみになる	9	34.6

実習指導者・スタッフに対して学生への関心を持ってもらう働きかけとして行われているのは、「スタッフ・実習指導者の看護の考え方を知る」が1番に挙げられた。やはり、教員は師長（責任者）の存在が重要と認識しており、「師長の実習への関心・関与の程度を知る」が3番目に多く指摘されていた。

表 12 目的：「看護実践能力を取り戻すため(看護技術のカン、看護観の明確化など)」
に行っていること n=24

項 目	件数	%
⑧ 実習場所で行われている主な検査・ケアなどに参加する	15	62.5
⑨ スタッフ同様に看護業務を行う	11	45.8
⑩ 実習場所で行われているもの(記録類、オーダーシステム、看護用具など)を知る	8	33.3
⑥ 業務の流れ・1日のスケジュールを知る	8	33.3
⑪ 看護職員のケアの状況(看護実践能力、モデルとなるナースなど)を知る	7	29.2

看護実践能力を取り戻すために行われることとして、「主な検査・ケアへの参加」や「スタッフ同様に看護業務を行う」が挙げられた。「患者と親しくなる・顔なじみになる」は上位5以内に入らなかった。

表 13 目的：「学生が指導を受けるために適当な人材(モデルとなるナースなど)を把握するため」に行っていること n=23

項 目	件数	%
⑪ 看護職員のケアの状況(看護実践能力、モデルとなるナースなど)を知る	17	73.9
⑫ スタッフ間の関係性(指示系統)を知る	10	43.5
⑧ 実習場所で行われている主な検査・ケアなどに参加する	6	26.1
⑨ スタッフ同様に看護業務を行う	5	21.7
⑦ 実習場所に出入りしている人的資源(医師・栄養士・検査技師・リハビリ・SWなど)を知る	5	21.7

学生が指導を受けるために適当な人材を把握するために行われることとして、「看護職員のケアの状況」が1番に挙げられた。「スタッフ間の関係性を知る」については、スタッフの中で影響力を持つ人や誰にどのように働きかけたら良いのかについて把握するために重要であると考えられる。

表 14 目的：「実習場所の人たちが学生をどのように受けとめているか(学生への関心の程度、受け入れの気持ち)把握するため」に行っていること n=16

項 目	件数	%
⑫ スタッフや実習指導者の看護の考え方を知る	11	68.8
⑬ 師長の実習への関心・関与の程度を知る	7	43.8
⑭ 実習指導者と親しくなる、顔なじみになる	5	31.3
⑮ 学生に関する情報提供(大学での学習内容、実習へのレディネス、学生の興味など)	4	25.0
⑯ スタッフと親しくなる、顔なじみになる	3	18.8

実習場所の人たちが学生をどのように受けとめているか把握するために行われることとして、「スタッフ・実習指導者の看護の考え方を知る」が1番に挙げられた。「患者と親しくなる・顔なじみになる」は上位5位内に挙げられなかった。実習場所の人たちとして実習指導者・スタッフ・師長が主にイメージされているように思われる。“患者”が実習のためにやってくる学生をどのように受けとめているかについては、考えの外にあるのか、施設の人を介してつかむことと捉えているのかわからないが、今回の調査では重要視されていないことがわかった。

表 15 目的：「指導技術を高めるため」に行っていること

n=14

項 目	件数	%
⑪ 看護職員のケアの状況(看護実践能力、モデルとなるナースなど)を知る	5	35.7
⑫ スタッフや実習指導者の看護の考え方を知る	5	35.7
⑨ スタッフ同様に看護業務を行う	4	28.6
⑩ 実習場所で使われているもの(記録類、オーダーシステム、看護用具など)を知る	4	28.6
⑪ 教員が指導スタンスをつかむ(実習指導者との役割の持ち方、誰を通じてどのように関わるかなど)	4	28.6

教員が指導技術を高めるために行われることとして、「看護職員のケアの状況」「スタッフ・実習指導者の看護の考え方を知る」といった人的資源の活用のためになされることがや「実習場所で使われているものを知る」といった物的資源の活用になされることが挙げられた。また、「スタッフ同様に看護業務を行う」や「指導スタンスをつかむ」といった教員自身が看護実践力・指導力を高めるためになされることが挙げられた。全体に指摘数が少ないので指導技術を高めるために重要視されている内容ははっきりしない。

(3) 研修方法

研修の時間帯を尋ねたところ「日勤ずっと」が最も多く 106 人(65.8%)であった。次いで「午前中」28 人(17.4%)であり、これらが主なものであった。

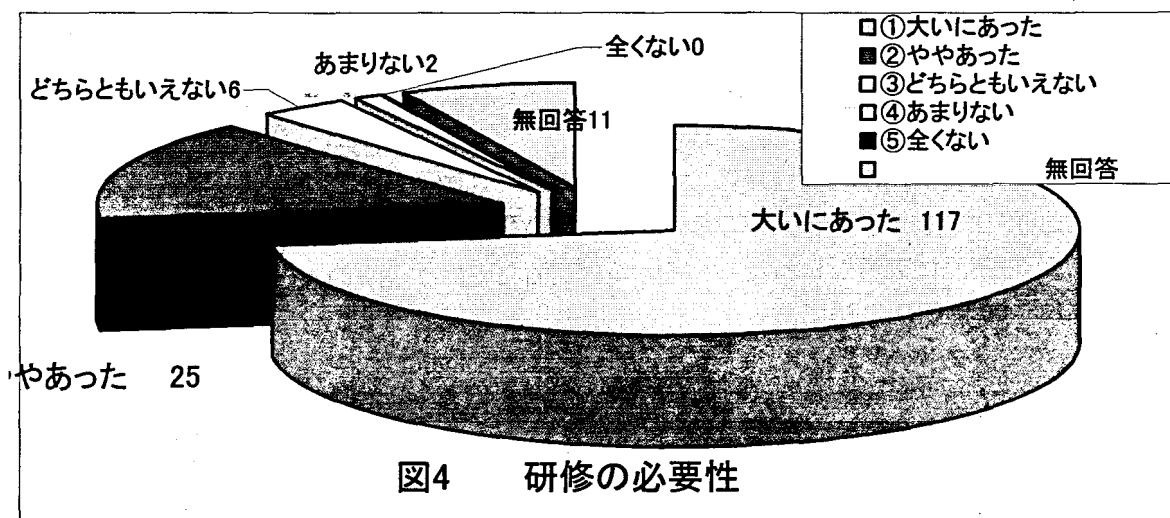
研修の間隔については、「週 1-2 回」が 85 人(52.8%)、「週 3-4 回」55 人(34.2%)、「毎日」3(1.9%)であった。述べ回数(日数)は、5 回までが 72.6%を占め、平均 4.8 回(SD=4.3)であった。最も多い回数が 2 回で 38 人(26.0%)であった。実習前いつごろから研修に入るか尋ねたところ、4 週間前までに 74.8%の人が研修を始めていた。平均 4.9 週(SD=5.9)であった。最も多いのが 2 週間前で 35 人(25.2%)であった。これらのことより、実習開始から遡って 1 ヶ月以内に集中して研修に出ていることがわかった。また、研修をどのように行っているかについては、表の通り「日勤のスタッフナースとペアを組んで患者に関わる・見て回る」が最も多く 47 人(29.2%)、次いで「実習指導者とペアを組んで患者に関わる・見て回る」で 45 人(28.0%)であった。また、「単独でフリーに見て回る」人も 43 人(26.7%)おり、「単独で受け持ち患者を決めて患者に関わる」も 10 人(6.2%)あった。

表 16 研修の主な方法		n=161	件数	%
①	スタッフ(その日勤務していたナース)とペアを組んで患者に関わる・見て回る		47	29.2
②	実習指導者(それに準ずる人)とペアを組んで患者に関わる・見て回る		45	28.0
③	単独でフリーに見て回る		43	26.7
④	単独で受け持ち患者を決めて患者に関わる		10	6.2
	無回答		16	9.9
	計		161	100

(4) 研修の評価

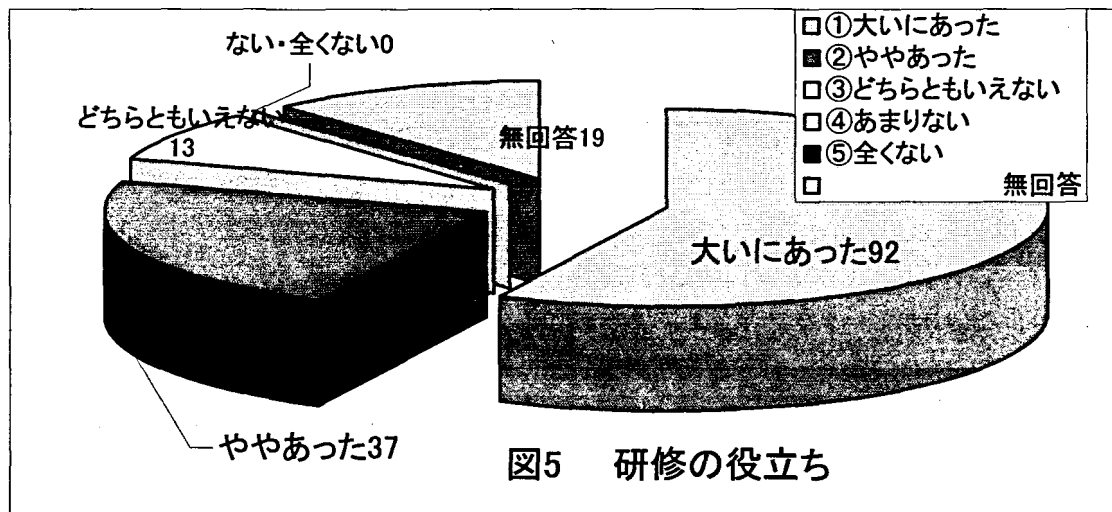
①研修は必要と思うか

行った研修について、実習前に行う必要があったかどうか尋ねた結果が次のグラフである。「大いにあった」としている者が 117 人(72.7%)と最も多く、次いで「ややあった」25 人(15.5%)であった。「あまりない」「まったくない」と否定的に回答していたのは併せて 2 人(1.2%)であった。概ね研修は必要であると考えているようである。



②研修は役に立ったと思うか

行った研修について、実習に役だったかどうか尋ねた結果が次のグラフである。「大いにあった」としている者が 92 人(57.1%)と最も多く、次いで「ややあった」37 人(23.0%)であった。「あまりない」「まったくない」と否定的に回答していた者はいなかった。研修は役に立ったと捉えているようである。必要性と比較すると、「大いにあった」とする者が若干減少する傾向が見られた。



③必要がなかったと思う研修内容

23 項目挙げた研修の内容の中で、行う必要がなかった項目について 3 つまで指摘してもらったところ、次の表のような結果であった。少数の助手から 11 件について不要だったという指摘があった。実習領域や実習施設によって、実習準備の進め方には違いがあると思われるため、また、研修中に行う内容として何を含めるかによってとらえ方が異なってくると思われるため、一概に不要とは言えないだろう。

表 16 行う必要がなかったと思う研修内容

n=161(回答者 153 人)		件数
⑬	実習要項の内容について説明し、実習の目標を伝える	4
⑯	受け持ち患者の候補をあげる	3
⑩	他教員の学生指導に参加する(見学を含む)	3
⑫	スタッフ間の関係性(指示系統)を知る	2
⑮	学生に関する情報提供(大学での学習内容、実習へのレディネス、学生の興味など)	2
③	学生が実習中出入りする関連部署の場所・行き方を知る	1
⑧	実習場所で行われている主な検査・ケアなどに参加する	1
⑨	スタッフ同様に看護業務を行う	1
⑪	看護職員のケアの状況(看護実践能力、モデルとなるナースなど)を知る	1
⑭	指導方法の打ち合わせ(実習の進め方、ケアへの参加の仕方、看護計画の立て方・実施、事故の際の対処、報告の仕方)	1
㊦	患者と親しくなる、顔なじみになる	1
①	病院・病棟などの施設の概要(たとえば病院の理念、病院の機能、看護部門の方針・目標)を知る	0
②	病院・病棟などの施設・設備(物品・備品・構造も含め)知る	0
④	学生が記録する場所・荷物置き場・ロッカー・休憩場所などを知る	0
⑤	看護職員の勤務体制(看護体制、人員、シフト)を知る	0
⑥	業務の流れ・1日のスケジュールを知る	0
⑦	実習場所に入出入りしている人的資源(医師・栄養士・検査技師・リハビリ・SWなど)を知る	0
⑩	実習場所で使われているもの(記録類、オーダーシステム、看護用具など)を知る	0
⑪	教員が指導スタンスをつかむ(実習指導者との役割の持ち方、誰を通じてどのように関わるかなど)	0
⑲	実習指導者と親しくなる、顔なじみになる	0
㉑	スタッフと親しくなる、顔なじみになる	0
㉒	スタッフや実習指導者の看護の考え方を知る	0
㉓	婦長の実習への関心・関与の程度を知る	0

(5) 指導力を向上させるために必要と思うこと

① 研修を行う上で重要と思うこと

次の表は、研修の目的としてあげた 13 項目について、研修を行う上で重要と思うかどうかを 5 件法で尋ねた結果である。

表 17 研修を行う上で重要と思う程度

n=191

項目	重要でない	あまり重要でない	どちらともいえない	やや重要である	重要である	平均	SD
① 病院・病棟などの施設の特徴を理解する。	0	1	8	47	135	4.65	0.59
② 看護職員の日勤帯の業務を知る。	0	8	16	84	83	4.27	0.79
③ 学生が指導を受けるために適当な人材(モデルとなるナースなど)を把握する。	3	16	44	75	53	3.83	0.98
④ 学生が体験すると予測されるケアなどを事前に体験しておく。	1	9	24	58	99	4.28	0.90
⑤ 学生が参加できる・学習できる機会(学べるケア場面、行事、指導など)を把握する。	1	0	5	42	143	4.71	0.57
⑥ 大学として学生に体験させたいこと、実習目的・内容を伝える。	2	2	17	40	130	4.54	0.79
⑦ 指導方針がずれないように施設側と打ち合わせる(実習目標の共通理解、学生へ求めるものが高くなりすぎないように)。	2	4	13	35	137	4.58	0.80
⑧ 教員と実習指導者との学生指導に関する役割を調整する。	2	6	18	63	101	4.34	0.86
⑨ 看護実践能力を取り戻す(看護技術のカン、看護観の明確化など)。	5	21	48	66	51	3.72	1.06
⑩ 指導技術を高める。	5	18	66	36	66	3.73	1.11
⑪ 実習場所の人たちとの関係を作る。	0	0	9	54	128	4.62	0.58
⑫ 実習場所の人たちが学生をどのように受けとめているか(学生への関心の程度、受け入れの気持ち)把握する。	1	8	29	79	74	4.14	0.86
⑬ 実習指導者のみならずスタッフに対して、学生に関心を持ってもらうようにする。	2	5	34	64	86	4.19	0.89

比較的どの項目も「重要である」と捉える傾向が見られた。中でも特に「学生が参加できる・学習できる機会を把握する」、「病院・病棟などの施設の特徴を理解する」、「実習場所の人たちとの関係を作る」、「指導方針がずれないように施設側と打ち合わせる」、「大学として学生に体験させたいこと、実習目的・内容を伝える」が重要と指摘していた。いっぽう、「看護実践能力を取り戻す」、「指導技術を高める」、「学生が指導を受けるのに適当な人材の把握」については「重要である」との指摘がやや減少する傾向がみられ、「どちらともいえない」「あまり重要でない」との指摘が増加する傾向がみられた。

研修の目的として「重要でない」「あまり重要でない」という指摘が他の項目に比べ多くみられた「看護実践能力を取り戻す」や「指導技術を高める」や「学生が指導を受けるのに適当な人材の把握」は、研修により達成しようとしてあまり考えていない人が若干多い項目と捉えることができる。これらについては、助手の臨床経験歴や実習指導経験歴などの個人属性によって変わってくるのではないかと考え、クロス集計を行い、 χ^2 検定を行ってみた。その結果、助手の臨床経験年数において「看護職員の日勤帯の業務を知る」と「指導方針がずれないように施設側と打ち合わせる」の2項目について5%水準で有意差が見られた。

また、助手が担当している実習週数において「学生が体験すると予測されるケアなどを事前に体験しておく」の1項目について5%水準で有意差が見られた。

大学と研修先とのつながりの有無において「看護職員の日勤帯の業務を知る」と「指導方針がずれないように施設側と打ち合わせる」の2項目について5%水準で有意差が見られた。実習施設の実習指導者の有無において「学生が体験すると予測されるケアなどを事前に体験しておく」の1項目について1%水準で有意差が見られた。他の属性については有意差が認められなかった。以上のことから、属性（個人・研修先）と研修目的の重要度の捉え方について、特徴的な関連は認められなかった。

表 18 研修の目的の重要度と属性との関連

項目	臨床 経験 年数	施設 のつな がり	実習 週数	実習 指導 者
① 病院・病棟などの施設の特徴を理解する。				
② 看護職員の日勤帯の業務を知る。	*	*		
③ 学生が指導を受けるために適当な人材(モデルとなるナースなど)を把握する。				
④ 学生が体験すると予測されるケアなどを事前に体験しておく。			*	**
⑤ 学生が参加できる・学べるケア場面、行事、指導など(学習の機会)を把握する。				
⑥ 大学として学生に体験させたいこと、実習目的・内容を伝える。				
⑦ 指導方針がずれないよう施設側と打ち合わせる(実習目標の共通理解、学生へ求めるものが高くなりすぎないように)。	*	*		
⑧ 教員と実習指導者との学生指導に関する役割を調整する。				
⑨ 看護実践能力を取り戻す(看護技術のカン、看護観の明確化など)。				
⑩ 指導技術を高める。				
⑪ 実習場所の人たちとの関係を作る。				
⑫ 実習場所の人たちが学生をどのように受けとめているか(学生への関心の程度、受け入れの気持ち)把握する。				
⑬ 実習指導者のみならずスタッフに対して、学生に関心を持ってもらうようにする。				

* : $P < 0.05$ 、** : $P < 0.01$

② 自分の指導力を向上させる上で必要と思うこと

自身の指導力を向上させるために必要なこと・あると良いこと」として自由記載を求めた。その結果 108 人から回答が得られ、その内容を整理し、表のようにまとめた。

表 19 自分の指導力を向上させる上で必要と思うこと

カテゴリー	サブカテゴリー	なまえ(キーワード)	件数	具体的記述の例
個人的 努力	看護実践能力	看護実践力	15	看護実践を続ける、実践の感覚を失わない
		看護観	8	看護観を明確にする、看護に誇りを持つ
		臨床経験	7	実習場所での臨床経験、経験を積む
		看護過程展開	2	看護理論を活用する力、看護過程の理解
		ロールモデル	2	学生に対し見本となる
	自己研鑽 (学習)	知識を得る	11	最新の知識を得る、医学・看護の変化に遅れない
		自己学習	7	日々学習する、探求心を持って自己学習する
		人間性	6	向上心、豊かな人間性
	教育能力	指導の具体	23	学内の学習が結びつくよう指導、個々の学生に応じた指導
		学生の理解	21	学生の心理状態の把握、レディネス
		現場の理解	19	現象を分析する力、現場から学べる事を明確に
		関係調整	10	学生－指導者間の調整、場の交渉方法を知る
		指導経験	6	指導経験を積む
		指導観	2	指導観・教育観を明確にする
学び の機 会を 得る・ 作る	学習する機会	研修	29	臨床での研修
		講習会	11	教員養成講習
		学会・研究会参加	5	研究、勉強会への参加
		システム	4	学会へ参加できる体制
	客観視する機会	振り返り	13	指導の振り返り
		評価	13	上司の評価
		時間	5	時間的余裕
	先達者からの 教え	上司の教え	18	単位認定者と相談
		他教員からの教え	8	他教員のアドバイスを受ける
大学と しての 仕組 み作り	教員の相互理 解	教員間の話し合い	12	教員の交流、話し合い
		講座内での理解	6	領域内での意見交換・情報交換
	教員の能力を 活かすしくみ	教員の専門性を活かす	3	専門性を活かした指導体制
		OJT	3	OJT
	連携のしくみ	連携の強化方法	30	共同研究
		ユニフィケーション	9	ユニフィケーションシステム
		実習施設の選択	2	実習場所が大学から近い
		情報を入手するルート	1	行政文書が入手できる

必要と思うことの中には、実習施設での研修が数多く挙げられていた。表現としては「臨床の感覚を失わない」であったり、「臨床経験を積む」であったり、「臨床での研修を行う」であったり、様々だった。研修以外の内容も多く挙げられており、今回は、【個人的努力】【学びの機会を得る・作る】【大学としての仕組み作り】の3つのカテゴリーに集約した。

【個人的努力】のカテゴリーは「個人レベルで努力できること」として自己研鑽し続ける努力や看護実践能力および教育力・指導力を磨く努力などにまとめた。【学びの機会を得る・作る】のカテゴリーは「日常あるいは周囲にある学習の機会を活用すること」として学習する機会や客観視する機会の上手な利用や先達者からの教えを得るなどにまとめた。【大学としての仕組み作り】のカテゴリーは「個人レベルではできない組織的な体制作り」として教員相互の理解や個々の教員が持つ能力を活かすしくみ作りや連携のしくみ作りなどにまとめた。

実習での指導力を向上させる方策の中で、助手の立場ではなかなか積極的に働きかけにくいこととして、教員間の相互理解を深める機会を組織的に作ることや、実習施設での指導体制作りや、実習施設と大学との関係を作り・深める仕組み作りが挙げられるだろう。それらの側面については、実習担当の責任者である教授やそれに準ずる立場の教員が学部・学科の課題として投げかけ、改善できるところを改善し、新たな試みや工夫を行う努力が必要なのではないだろうか。いっぽう、個人レベルできることとして挙げているような努力は誰に言われなくても行うのは当然であろうし、教員として自己研鑽しつづけることは教える立場にあり続けるために必要不可欠な行為であるだろう。さらに、学習の機会を与えられることを待つばかりでなく、助手が自ら上司や周囲へ積極的に働きかけて機会を作ることも大切なことだと考える。

以上のことを総括すると、実習指導のために教員が指導力を向上させる上で、実習施設で行う研修は大変重要である。学生を直接指導する立場の教員が指導力を問われるのは、学生が流動的な看護実践現場の中で、いかに患者（看護の対象者）への適切な看護を理解し実践できるかではないだろうか。そして、教員に求められているのは、学生が看護を実践できるようになるために、ナースに実践を示してもらったり教員自身が示したり、学生が自ら学習行動がとれるように導くことではないだろうか。そのための準備として実習施設での研修が必要なこととなり重要視されていると思われる。しかしながら、実習施設で行う研修をどのように位置づけるかによって研修で重視することが変わってくると思われる。学生が実習に入る前に教員が先に現場に適応している事を最優先に考え、大学と現場との実習の捉え方がずれないことや指導方針がずれないこと等の最低限の共通認識を得るということに価値を置くとすれば、現在実施されている研修の目的・内容で良いと思われる。しかし、さらに大学と現場の連携がとれ、整った指導体制のもとで実習を展開する事を最優先に考え、具体的な指導方法の調整や実習に関わる人々との役割の調整、教員自身の指導技術の向上、実践力の向上を研修の価値として置くならば、現行の研修目的・内容では不十分なのではないかと思われる。研修がもっと有意義なものになるためには、研修をなぜ行うのかという意義や位置づけを明確にした上で、目標の設定や内容・方法の設定をする必要があるのではないだろうか。もう少し幅広い捉え方で、研修をする助手の希望やニーズに対応できるような研修を行うことを提案していきたい。

Ⅲ 実習施設で行われる実習前研修のための研修ガイドの作成

1. 研修のあり方

質問紙調査の結果、研修を行う第一の目的が実習場所になじむためであった。

現在の研修の状況は、「具体的な学生指導のための調整や環境作りのため」というより「教員の現場適応のため」になっているように思われる。研修の目的として、実習指導のために、指導の具体的内容を実習指導者やスタッフの方たちと詰めること、スタッフの持っている能力をどのように活用できるか見極めることについての重要性は若干薄らぐようである。また、教員自身が役割を明確化することや磨かなければならない臨床能力を向上することについての重要性も薄らぐ傾向がある。研修の目的として、どれを重視するかについての重み付けが教員個々により異なっている可能性があるといえよう。

経験が浅い教員の場合、目先の現場への適応のみに目が向きがちである。それは当然である。教員によっては実習前に行う研修は慣れるために絞っておいて、クールの実習が繰り返し行われる中で、実習しながら指導者と指導の具体的調整や役割調整をしているのかもしれない。そうであれば、それでよいのだが、問題は、適応のみで研修が終わり、指導の調整が行われないまま実習が展開され終了してしまう場合である。どんなに短期であっても学生にとっては一期一会の重要な実習である。学習効果が最大限あがるように準備されて実習が行われる必要があることを考えると、教員は「効果的な研修」を行うために、単なる適応のみでなく、指導上起こりうる問題に対処できるよう予測をして事前に現場のスタッフや指導者と調整を行っておく必要があると考える。したがって、効果的な実習を行うために次のような研修目的・方法を考えた。

【第1の目的・方法】：教員の現場適応；実習直前2・3週に週1・2回、計2・3回程度行く（過去に実習指導経験、臨床経験があれば1・2回で十分かもしれない）

【第2の目的・方法】：指導に関する具体的な情報交換、指導役割の調整、指導上の問題点の把握と対処法；実習前1ヶ月位に週2・3回、計6・8回程度行く

【第3の目的・方法】：教員の臨床能力の向上；通年で定期的に現場での経験を積む（個人のスケジュールに合わせて予定を組む）

【第4の目的・方法】：教員の指導技術の向上；通年で他教員の実習指導があり自身は指導がない時期に研修として指導に参加する経験（カンファレンスの進め方、面接場面、記録へのコメント、スタッフとの関係調整の方法など学ぶ）

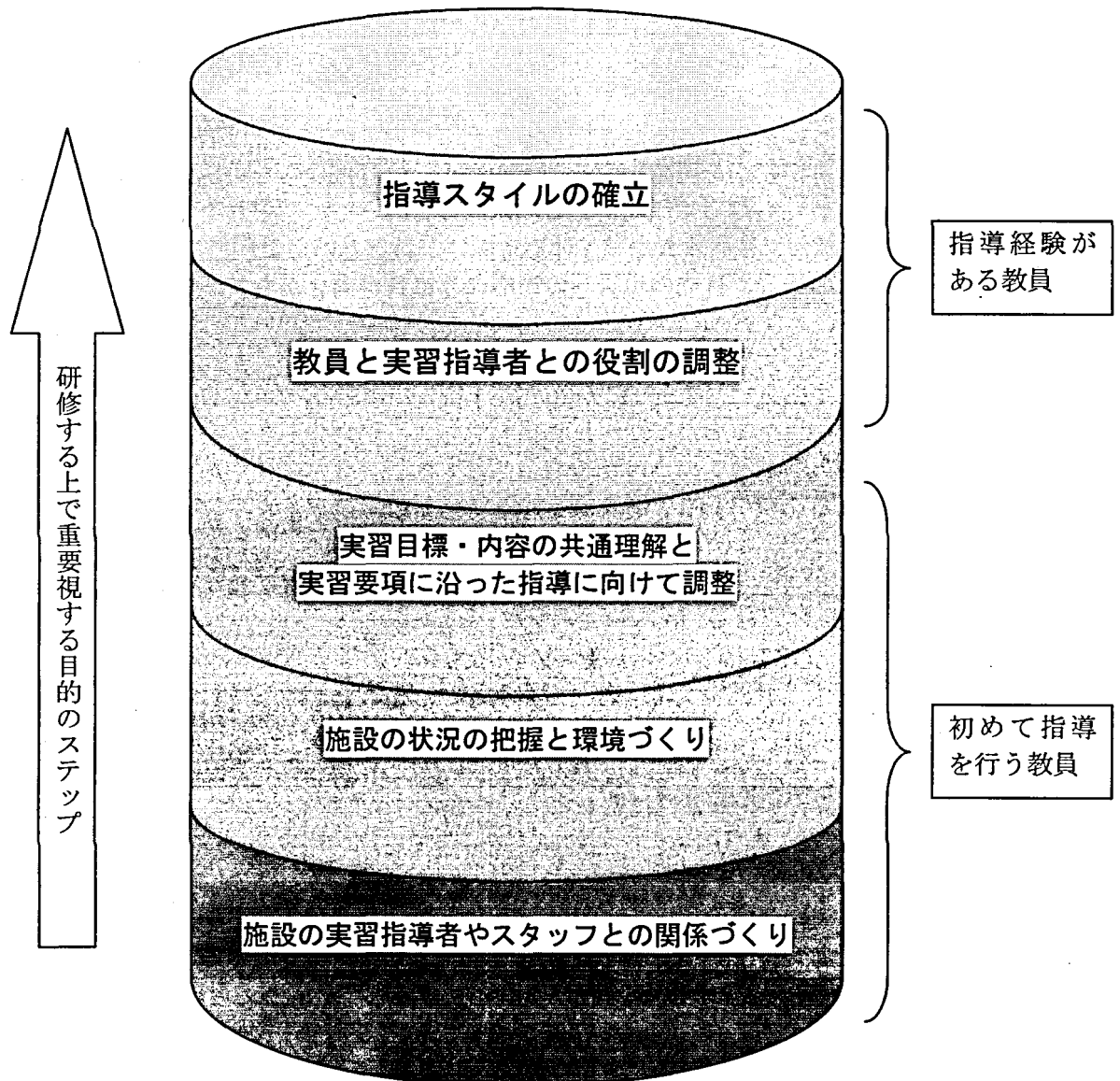
その他、研修と併せて行くと良いと考えられることとして次の7項目を挙げたい。

- ① 学生から指導についての評価を受ける
- ② 上司から指導についてのスーパーバイズや評価を受ける
- ③ 同僚からアドバイスを受ける機会を設ける
- ④ 講座内で指導について方針を確認、事例検討など問題事例の検討会を通して指導を客観視し、自分の指導傾向や課題を明確にする
- ⑤ 講座を越えて実習指導に関してサポート体制、学習する機会（講習会・研修会など）を設ける
- ⑥ 研修や学会や講習会へ出られるようなスタッフやスケジュールの調整
- ⑦ 大学と臨床との自由な出入りが可能となる、関係強化のシステム作り（ユニフィケーション、共同研究など）

これらを基に、研修モデルを作成する。

2. 研修モデルの作成

研修モデルの図式化



実習施設で行う研修について、研修目的を軸にモデル図として表したものがこの「研修モデルの図式化」である。初めて実習指導を担当する教員は、指導の基盤となる施設のスタッフとの関係づくりからスタートし、施設の状況把握と環境づくり、実習要項に沿って実習が展開されるように調整をしていく。経験のある教員が研修する場合は、関係づくり等は踏まえた上で、指導上の役割の調整や、教員の個性を生かした指導スタイルの確立に重点に置いて研修を行うことにより効果的な研修になると考えた。

そして、このモデルを基に研修に役立つ情報を集約して「研修ガイド」を作成することにした。

3. 研修ガイドの内容

1) タイトル

実習指導の準備のために実習施設で行う研修 「2003 年版研修ガイド」

(本報告書巻末に添付の「2003 年版研修ガイド」を参照)

2) 構成

A4 版冊子体 カラー 本文 6 ページ A3 版折り込みチェックリスト付き

3) 研修ガイド作成の背景およびねらい

臨床実習指導の前に看護教員が行う準備は種々あり、そのなかでも実習施設での研修は多くの教員が実施している。このような研修は教員あるいは講座単位で独自に工夫され行われているが、そのスキルは公開されていないのが現状であり、文献検討においても実習指導の準備のために実習施設で行う研修について該当するものは見当たらなかった。このことから、実習施設での研修に役に立つ情報を「研修ガイド」として集約し明文化することは有用であり、教員として初めて実習指導を担当する教員はもちろんのこと、これまで実習指導を行ってきた経験のある教員にとっても、研修ガイドを用いることにより、実習指導前の準備として行う研修が効率よく効果的にできるのではないかと考えられた。

本研修ガイドは、「どんな準備をしてどのように研修を行ったらよいのか」の疑問に答えられるよう指南的意味を込めて編集している。しかしながらあくまでガイドであるので、従来の研修方法を否定するものでも、新しい方法を強制するものでもない。したがって使用するにあたっては、このガイドを参考にして、各教員が各自の必要に応じ目的を定め、それにふさわしい内容と方法を選択し研修を実施していくことが望ましいと考える。研修が充実し、実習指導に活かされ、よりよい看護学実習が展開されることが、この「研修ガイド」作成の本来のねらいである。

4) 研修ガイドの対象者

研修ガイドの対象者は、初めて臨床実習指導を担当する教員（たとえば新任の助手）から、これまで実習指導を行ってきた経験のある教員まで、実習指導の準備のために実習施設で行う研修が必要と考えているあらゆる教員である。対象が必要に応じて自分の目的に合わせ使用できるよう工夫している。

5) 研修する時期

(1) 研修ガイドを使用する時期

作成にあたって念頭に置いた研修ガイドを使用する時期として、使用を開始する時期は少なくとも研修に入る 2～3 週間前に一度目を通し、まず内容のうち「研修に入る前の準備」の項目で必要と思われるものに着手するとよい。次に研修ガイド全体を読み自分の必要とする研修をイメージして、その研修目的にあった計画を立てたうえで研修にはいることをお勧めする。とくに新任の教員は、研修ガイドにある「研修の方法」および「研修のすすめ方」のスケジュールに合わせて研修前から研修中にかけて研修のマニュアルとして使い、

チェックリストも活用していくことで抜けのない研修をおこなうことができるよう作成している。

(2) 研修する時期および期間

研修する時期は、たとえば施設に適應することを目的とするのであれば実習直前 1～2 週間前から現場に入り、自分の到達度に合わせ週 1～2 回のペースで、計 2～3 回程度研修を行うとよい。また指導技術の向上や臨床能力の維持向上を中心とした研修目的にするのであれば、通年で定期的に現場での経験を積む方法がよいと考えられる。

このように、対象が必要に応じ自分の目的に合わせ、研修ガイドをどう使っていくか最初に予定を立てることが活用のポイントとなる。

6) 研修ガイドの構成と内容

研修ガイドは、大きくわけて「研修に入る前の準備」、「研修の目的」、「研修の方法」、「研修のすすめ方」、「研修を行う上での留意事項」、「研修チェックリスト」の 6 つの項目からなる。以下に、それぞれの項目についての概要を記す。

(1) 研修に入る前の準備

この項には、臨床実習施設に実習の許可を得るため、初めて施設を訪問する時の入り方から、新任の挨拶、公文書の提出方法や、教員側の諸準備など、実際の研修に入る前の段階で必要と思われる事項をリストアップしている。

(2) 研修目的

実習指導の準備のために実習施設で行う研修としての目的を 5 段階で明記した。新任教員と経験のある教員では重点の置き方が異なると考えられ、その点を区別している。

- ① 看護師長、実習指導者をはじめとする施設のスタッフに、学生を受け入れてもらう働きかけができるような関係性をつくる。
 - ② 実習施設の状況を把握し、指導に役立つ環境作りができる。
 - ③ 看護師長、実習指導者と話し合いを持ち、実習要項に沿った指導が行われるよう調整ができる。
 - ④ 教員と実習指導者の役割を明確にし、どのように指導を分担し行っていくか具体化する。また、施設と一体となって実習が展開されるような準備ができる。
 - ⑤ 第三者の意見をもらいながら指導スキルの向上を目指し、自分の指導スタイルを確立できる。
- ・新任教員が施設へ適應することを目的にする場合は、上記①～③を重点的に行うとよい。
 - ・経験のある教員の場合は、上記④～⑤を重点的に行うとよい。

(3) 研修の方法

ここでは、研修施設への入り方や研修を実際にどのように行うかを、新任の教員と経験のある教員が、それぞれ自分にあった到達度や目的にしたがって一覧できるよう表にして

いる。研修の方法は、各自の研修のねらいに合わせて「適応を中心として」、「指導に役立つ環境作りを中心として」、「施設と一体となって実習が展開されるような準備として」、「指導スキル向上のために」という4項目に分け、先の5段階の研修目的に添って研修を初級編から上級編へ進むプログラムにしている。それぞれの段階に目標が設定され、さらに具体的な方法が箇条で明記されている。また、一覧表とは別に、これまでの研修の経験から効果的に研修を進めるためのとくにおすすめしたいコツを記している。以下に目的①～⑤とその目標をあげる。

<適応を中心として>

① 施設に慣れ、関係構築の手がかりを得ることができる

- a. 指導者・スタッフを知る b. 対象を知る c. 実習中の自分の動きがイメージできる

<指導に役立つ環境作りを中心として>

② 施設の概要を知り、指導に役立つ環境作りができる

- a. 施設の特徴を理解する b. 実習中に学生が1日どのように動くのかイメージする
c. 対象と顔見知りになる d. スタッフとの関係を作る。

<施設と一体となって実習が展開されるような準備として>

③, ④ 実習要項に沿った指導ができるように調整し、教員と実習指導者がそれぞれの役割を具体化することができる

- a. 実習の目的・方法についての理解を得る b. 学生により影響を与えてくれそうなスタッフをさがす c. 受け持ち対象者を決める d. 教員と実習指導者の役割を明確にし、調整を行う

<指導スキル向上のために>

⑤ これまでの自分の指導スタイルを振り返り課題を見つける

- a. 自分の指導を客観視する b. 他の教員の指導の対比により自分の指導との違い、指導のヒントを得る c. 自分の指導の強みを発揮できる

(4) 研修のすすめ方

いつまでに何を達成したらよいか、そのためには具体的にどのようなことを行っておくか、という研修のすすめ方を「初盤」、「中盤」、「終盤」という3期に分けてガイドしている。おもに初盤で行っておくことでは、研修施設全体の概要を知ることと、自分を知ってもらうことがある。また、中盤で行っておくことでは実習をイメージしながらの施設側との交渉が中心となっており、たとえば学生が関係する多職種のスタッフと交流をもつこと、学生が行うケアの手順を施設側とすりあわせすることなどがある。さらに終盤では、学生が受け持つ患者の選択を実習指導者と共に行うことや、針刺し等事故の場合の対処時の最終確認、学生の毎日のケアの報告の仕方の確認など、学生を受け入れる直前の準備として必要な事項を「行っておくこと」としてあげている。

(5) 研修を行う上での留意事項

「看護部長への実習の依頼は、単位認定者である講座主任と行く」など、効果的な研修に望まれる教員の姿勢や態度について記している。

(6) 研修チェックリスト

研修目標が効率的に抜けなく達せられるよう内容をチェックするために作成した。リストアップした項目は「研修に入る前」と「研修中」に大きくわけ、「済み」、「要確認」、「不要」のチェック欄と「メモ」欄を設けている。文字通りチェックリストであるのでリストアップした項目はあくまで目安であり、各自が使いやすいように使えばよいと考えている。

(7) 巻末に添付資料として、実習先へ提出して説明や打ち合わせに使えばわかりやすいと思われる、実習日程表のサンプルを掲載している。

4. 研修ガイドの評価

1) 目的

より使いやすい研修ガイドにするため、作成した研修ガイドを実際に実習指導準備に入る助手に使ってもらうことにした。その際どのような研修を行い、この研修ガイドが役立ったかについて調査することにより、このガイドの有用性について検討することとした。

2) 方法

N 看護大学助手 10 名にアンケートを配布した。配布時期は 3 回に分けた。配布時期の詳細としては、1 回目が研修前の 4 月、2 回目が研修後の 4 月末と 7 月、そして最後の 3 回目は実習後の 7 月と 8 月に行った。なお、2 回目と 3 回目でのアンケート配布時期が異なっている理由は、個々の対象が実際に行う実習時期が異なることから、それに伴い対象の研修時期も前後してくることが考えられたため、対象の研修および実習時期にあわせてアンケート配布を行った次第である。

3) アンケートの構成および内容

アンケートの構成は主に、以下の 4 部で構成されている。(資料 2-1~3 参照)

(1) 個人属性

①年齢、②看護職としての経験年数、③教員養成講習の受講の有無、④大学での教員経験、⑤現場（病院や施設など）で学生の実習指導の担当経験の有無、⑥研修を行う施設での勤務経験の有無

(2) 研修および実習についての方法

研修前：研修期間及び場所、研修で学びたいこと、実習指導期間および場所

研修後：研修期間および場所、研修中に関する質問 8 項目

(3) 質問 17 項目

この質問項目は、研修ガイドの中から抜粋したものである。質問項目の作成にあたっては、あらかじめ研修ガイドを使用することで研修中に行えうことを研究者の中で協議し、研修ガイドに盛り込まれている内容から重要なポイントを抜粋し簡潔にまとめた。その上で、以下の質問項目を作成した。

- ① 病院・病棟などの施設の特徴を理解している
- ② 看護職員の日勤帯の業務を知っている
- ③ 学生が指導を受けることができる適当な人材を把握している
- ④ 学生が体験すると予測されるケアなどを知っている
- ⑤ 学生が 1 日どのように動くかイメージできている
- ⑥ 学生の学習会の機会(参加できる・学べるケア場面、行事、指導など)を知っている

- ⑦ 実習施設側と大学側は実習目的・内容を共通理解している
- ⑧ 指導方針の打ち合わせができています
- ⑨ 受け持ち患者候補について打ち合わせができています
- ⑩ 実習指導者と学生指導に関する役割（指導内容、責任の所在）の調整ができています
- ⑪ 学生が関与する患者についてのトラブル（事故）への対処方法は明らかである
- ⑫ 患者・クライアントの状況（ニーズ、必要なケア）を把握している
- ⑬ 指導スタンス（自分の指導方針、スタイル、行動）が描ける
- ⑭ 実習場所の人たちと顔なじみである、知っている
- ⑮ 実習場所の人たちの学生の受け止め方（関心の持ち方）の把握はできている
- ⑯ 実習指導者のみならずスタッフの実習受け入れ、学生に対する関心は高い
- ⑰ 指導に関して実習場所の人たちと臨機応変に調整できる

なおアンケートでは以上の質問項目を設定し、各々の質問項目に対して次の2つ「どの程度知っているか・できているか」「どの程度重要だと思うか」について、5段階評価「1：あてはまらない」～「5：あてはまる」で回答を求めている。

(4) 研修ガイドおよび研修についての自由記述

4) 結果

アンケートの回収数は、研修前、研修後、実習後の3時期を合わせてのべ9名だった。そのうち、1名の対象に対して研修前、研修後、実習後のアンケートをマッチングしたため、有効回答数は5名だった。

(1) 対象の背景

5名の平均年齢は、32.60歳（ ± 1.68 ）であった。臨床経験年数の平均は、6.30年（ ± 1.88 ）であり、臨床経験年数の最長が11年、最短が4年であった。大学での教員経験年数の平均は、2.20年（ ± 1.44 ）であった。実習指導経験の有無においては、経験ありが4名で、経験なしが1名であった。また、実習を行う施設での勤務年数は5名とも0年で、すなわち実習を行う施設での勤務はしたことがなかった。

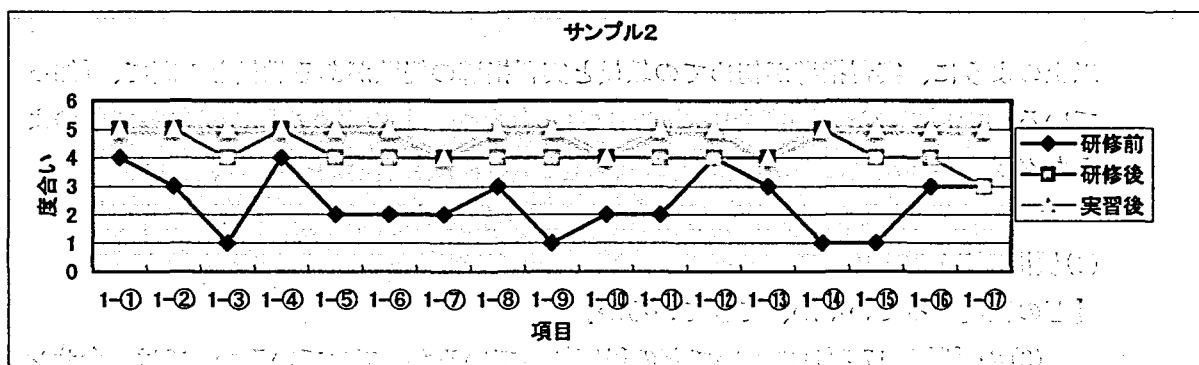
(2) 研修期間および場所について

研修を行う時期は、5名ともが実習前に行っていた。また、そのときの予定研修日数の平均は、7.0日（ ± 1.60 ）で最長が9日間、最短が4日間行う予定としていた。研修後のアンケートでは、実際に行った研修日数の平均は、5.2日（ ± 1.84 ）で最長が9日間、最短が3日間だった。研修場所は、総合病院が3名、介護老人保健施設が1名、在宅介護支援センターが1名だった。

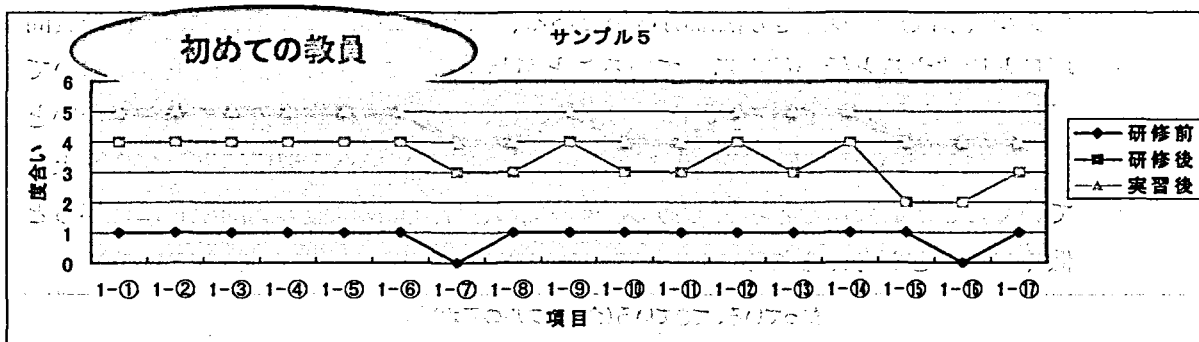
以下より、質問 17 項目に対して「どの程度知っているか、できているか」「質問項目別について」「どの程度重要だと思うか」「研修ガイドの役立ち」の順にアンケート結果を記していく。

(3) 質問 17 項目に対して「どの程度知っているか、できているか」

全サンプルにおいて共通していること（代表としてサンプル 2 を参照）は、研修前では「知っている、できている」の度が低く、研修後には「知っている、できている」の度が研修前に比べると高くなっていることである。すなわち、この「知っている、できている」の度において、研修前には、「知らなかった、できていなかった」と思っていたが、研修を行うことによって、知ることができた、うまくいったという結果がでていると考えられる。

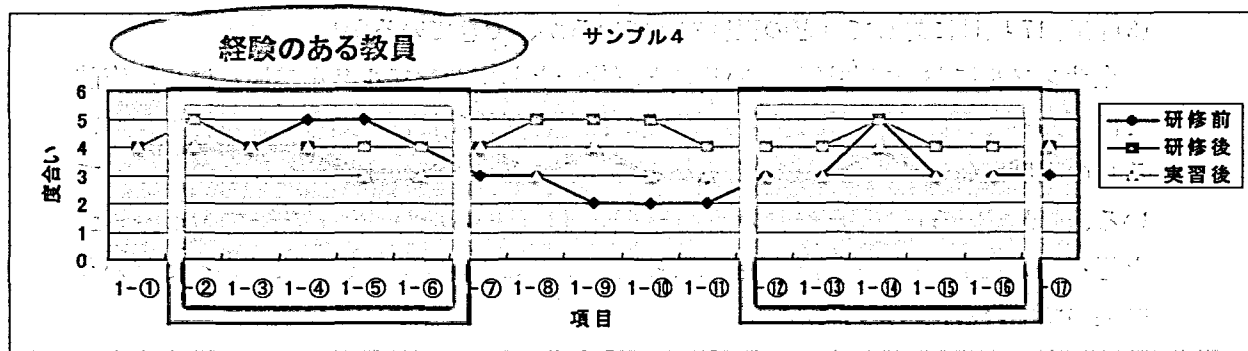


次に、実習経験の有無による比較を行った結果について述べる。まず、実習指導が初めての教員（サンプル 5 参照）と、実習指導の経験がある教員（サンプル 4 参照）のグラフの違いについてみていく。実習指導が初めての教員は、「知っている、できている」の度合いは研修前が最も低く、次に研修後、実習後と続いており時間の経過とともに「知っている、できている」の度合いが高くなっていた。



一方、実習指導の経験がある教員は、研修前・研修後をみると「知っている、できている」の度合いが高いことがわかる。続いて、実習後の変化を見ていると「知っている・できている」の度が低くなっている。特に赤色の枠で囲んである 10 項目（質問項目②③④⑤⑥⑫⑬⑭⑮）において、低くなっていることがわかる。しかしながら、実習後においては「知っている、できている」の度合いが低くなっていた。このことから、研修前・研修後ではできていると思っていたが、実際に実習がスタートしたと

以上に実は研修期間中にできていなかったことを示していると思われる。このことは、研修前・研修後の段階では実習に向けて様々な準備ができていたと思っていたが、実際に実習がスタートした時には、実は研修期間中にできていなかったことをさしていると考えられる。

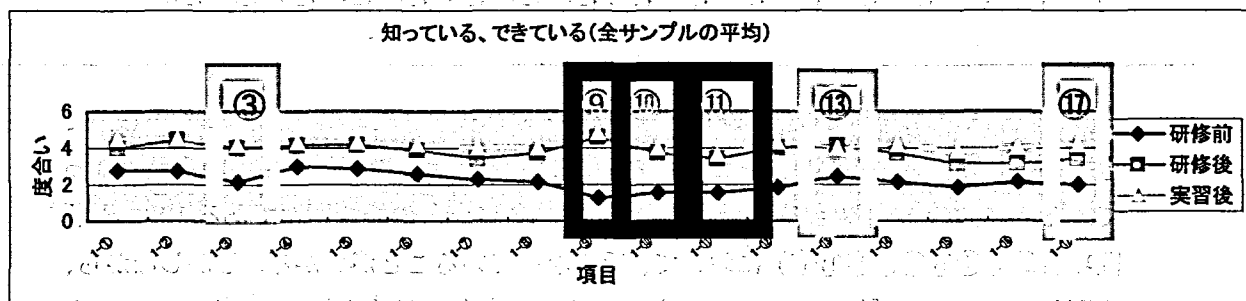


以上のように、実習指導が初めての教員と実習指導の経験がある教員との間で、「知っている、できている」の度合いに違いはみられたが、どのような原因があつてこのようなグラフが描かれたのかについては、言及するには至らなかった。

(4) 質問項目別について

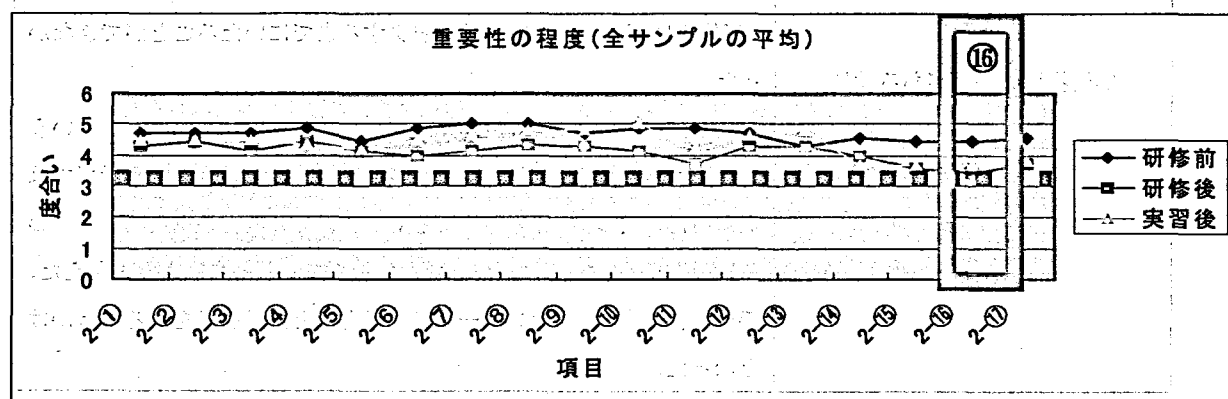
【どの程度知っているか、できているか】

(3)の「質問17項目についてどの程度知っているか、できているか」では、全サンプルにおいて共通していることの1つとして、研修前では「知っている、できている」の程度が低いと述べた。「知っている、できている」についての全サンプルの平均を示したグラフ(全サンプルの平均参照)をみると、青色の枠で囲った⑨受け持ち患者候補について打ち合わせができている、⑩実習指導者と学生指導に関する役割(指導内容、責任の所在)の調整ができている、⑪学生が関与する患者についてのトラブル(事故)への対処方法は明らかである、以上のこの3つの項目は、全体の質問項目と比較すると低い値を示していることがわかる。この3つの質問項目において「知っている、できている」の度合いが低いこととして、研修に入ってからでないと調整ができない、すなわち研修先のスタッフと交渉していき実習環境として作り上げていくことが必要になる項目である。そのため、研修前には他の質問項目に比べると低くなることが考えられる。



次に、ピンク色の枠で囲った③学生が指導を受けることができる適当な人材を把握している、⑬指導スタンス（自分の指導方針、スタイル、行動）が描ける、⑰指導に関して実習場所の人たちと臨機応変に調整できる、これらの3項目は実習において柔軟な対応や指導の確立などの要素が含まれているため、特に教員経験が少ないうちの対象にとっては、達成するには困難かと予測していた項目だった。しかしながら、全体の項目と比較してみると予想以上の回答を得ることができた。すなわち、研修前では、「知っている、できている」の割合が低かったものの、研修後・実習後には「知っている・できている」の割合が高くなっていった。このことは、研修を行っていく中でできるようになっていく項目であるのかもしれないということと、対象が③⑬⑰の項目が実際に実習を行っていく上では重要になるであろうと思われる。このように研修後に割合が上がっていることは、教員の力がついてきていると、対象自身がそのように自分をみていると考えられえらるのではないだろうか。

【どの程度重要だと思うかについて】質問項目に対して、「どの程度重要だと思うか」については、全体の傾向を表しているグラフ（重要性の程度 全サンプルの平均参照）をみながら述べていく。グラフをみてみると割合が3より低いものがないことがわかる。このことから、まず質問項目であげた17項目の内容は、対象にとってある程度重要な項目があげられているのではないだろうかと考えられる。次に、研修前より研修後の方がどの程度重要だと思うかについて割合が下がっている。すなわち、研修をすると重要度が下がってしまうのである。これは、研修前にはどの項目も重要だと思い研修に臨んだが、研修後には研修前よりは質問項目において重要であるという価値付けがなされなかったことが考えられる。最後に質問項目「⑯実習指導者のみならずスタッフの実習受け入れ、学生に対する関心は高い」についてみると、全体の質問項目の平均と比較するとやや低いことがわかる。このことは、この⑯の項目が研修前、研修中では評価しにくい項目であることと、また「どの程度重要だと思うか」では重要だと言いきれない表現になっていることもあり質問自体の表現の検討を行う必要があると考えられる。



つまり、実習施設によっては実習指導に関与する者が異なる可能性があるため、状況にマッチしていない表現だったと考えられる。たとえば主に実習に関わるスタッフが実習指導者のみである場合もあれば、あるいはスタッフ全員が関わってくれるところもあるというその違いがあると思われる。教員側においては、対象である教員側から考えてみると、教員は全員のスタッフに学生と関わって欲しいと考えているのではなく、最低限学生に関わってくれるスタッフがいれば OK と捉える教員がいるため、⑯の平均が下がっているのかもしれないと考えられる。

(5) 研修ガイドの役立ち

今回の研修ガイドが役立ったかどうかについて自由記述をみていくと、実習指導経験の有無にとらわれていない記述があった。(表1参照)。

以下の表1より実習指導が初めての教員は、「このように長い期間研修に入ることは初めてなので、どのような時期にどのような視点を持っていけばよいのか参考になりました。」と述べている。一方で実習指導の経験がある教員は、「抜けがなく準備するために1つ1つチェックリストのように自分で確認することができ有効だと思いました。」「以前なんとなくやっていたことであったが、文章化されていることで、自分が意識してどのことに取り組んでいるのか、取り組めていないのか明らかになったと思う。」などのことが述べられているように、実習指導経験の有無に関わらず、今回の研修ガイドは対象自身が自分の研進み具合や深まり具合に応じて活用していたのではないかと推察される。また一方で自由記述の中に「研修ガイドを使わなかった」「使えなかった」という意見はなかった。

表1：研修ガイドが役立ったか？（自由記述）	
実習指導が初めての教員	<ul style="list-style-type: none"> ・このように長い期間研修に入ることは初めてなので、どのような時期にどのような視点を持っていけばよいのか参考になりました。
実習指導の経験がある教員	<ul style="list-style-type: none"> ・抜けがなく準備するために1つ1つチェックリストのように自分で確認することができ有効だと思いました。 ・以前なんとなくやっていたことであったが、文章化されていることで、自分が意識してどのことに取り組んでいるのか、取り組めていないのか明らかになったと思う。 ・研修中にガイドを開いてチェックするまでにいたることができなかった ・同じ病棟ですっと実習しているので、「今までどおり・・・」という考えもあったが(ガイドを読みながら研修を日々行うという活用ではなかったが)、時々目を通すことで、今までの実習の(病院との関わり)を振り返ることができ、新たな気持ちで頑張ってみようと思えた。手術室、病棟、救命センターの指導者さんと意見交換をするきっかけとなった。

5. 研修ガイド改訂版について

研修ガイドを作成して1年後（2004年3月13日）、研修ガイドの見直しをおこない、次の点を改訂した。

- ・ 内容全体を見直し、文章や表の修正を行った。
- ・ タイトルを「実習指導の準備のための研修ガイド」とした。
- ・ 冊子のサイズをA4版からA5版（本文18ページ）に縮小して、気軽に持ち歩くことができ、必要なときにすぐに取り出して使えるようにした。
- ・ 使用者が研修ガイドの活用の仕方をさらに具体的にイメージできるように、「研修をする時期」と「研修ガイドを使用する時期」について加筆した。
- ・ 使用した人の意見を吸い上げるために、巻末に制作代表者の連絡先（mail address）を明記した。

IV 今後の課題

本研究では、全国の看護系大学の助手を対象とした実習施設で行う研修の実態調査を行い、その結果から、より効果的で実習指導に役立つ研修を検討するという目的により、「研修ガイド」の作成に至った。この「研修ガイド」が作成できたことは初めて教員になって実習指導を担当する時に指南役になってくれる、あるいは道しるべとなってくれるようなそんな頼りになる内容になっていると自負している。しかしながら使い方によっては、記載されている方法や内容に縛られてしまって、本来、各教員の個性や必要性に応じてなされなければならない研修内容と違う不必要なことをしてしまう可能性もある。したがって、あくまでも目安として、そして自分のしている研修の内容をチェックする道具として活用されることが作成した者の期待するところである。

今後、この研修ガイドがもっと多くの助手の皆さんに使われ、評価され、より使いやすいものに改訂されていくことが必要である。また、このような教員が行っている研修について、学生を受け入れている実習施設の皆さんに理解を得て、研修が効果的に行えるようになると思う。さらに、研修を教員が実習施設で行うものに留めることなく、実習施設の皆さんと教員と一緒に実習指導の事例検討をしたりテーマを設けて学習会をしたり、実習施設の皆さんが大学で研修するような機会が設けられたら良いと思う。そうすることにより、相互交流、相互理解が進み、施設間のつながりが深まるのではないかと思うからである。

教員の実習指導力もさることながら、実習指導に必要な臨床能力の向上が必要であるとされている（佐藤，2002）。看護する力は、常日頃、継続的に看護現場に出て看護を行うことで高められるのではないかと思う。実習指導のために限定された時間、一時、看護の研修をしたところで臨床能力が向上するまでには至らないように思われる。したがって、臨床能力を高めるためには、現状の研修の方法ではなく、もう少し長期的に、看護の現場での教員の居場所（ポスト）が明確にされ、仕事ができるように環境が整う事が必要になってくると思われる。実現可能な方法を各大学がそれぞれの事情をふまえて、実習施設と協議をしながら組織的にしくみを作っていくことが必要であろう。

文献

- 出羽澤由美子(2002)：助手の教育活動をどう支援するか「実習指導論」の授業を公開して。*看護教育*, 43(4):278-281.
- 出羽澤由美子(2001)：看護教員（看護学助手）の職務における悩みと成長につながる体験。*第21回日本看護科学学会学術集会講演集*, 366.
- 井上智子(1998)：臨床指導の体験的蓄積と大学教員としての課題。*Quality Nursing*, 4(8):4-8.
- 佐藤紀子（2002）：教員の「臨床実習指導力」について。*看護展望*, 27(5):17-22.

資 料

資料1：実習指導のための準備として行われる研修の実態調査のための質問紙

資料2：「研修ガイド」の評価のための質問紙

2－1；研修に入る前

2－2；研修終了後

2－3；実習終了後

資料3：「研修ガイド」

「改訂版研修ガイド」

実習指導の研修に関する調査

回答に際しての留意事項:

- ・ 研修とは「ケアの現場(実習場所)に身を置いて(参加して)行う、実習指導のための準備」をいい、単なる実習要項の説明や、指導担当者との打ち合わせのみは、研修としません。
- ・ 研修を複数回行っている場合は、今年度最初に行った「主に担当している領域実習の準備として行った研修」について、回答してください(領域が決まっていない場合は、最初に行った研修について回答してください)。
- ・ 研修を行っている方は問1～9の全て、研修を行っていない方は、問1・2・5・8・9についてお答え下さい。

問1. 実習先(研修先)について伺います。各問いについて、該当するものを1つ選び、回答欄に記入してください。

(1) 実習場所と大学とのつながりはいかがでしょう。

- ①付帯施設である(例:大学と大学附属病院の関係)
 ②大学設置者の系列の施設である(例:県立大学と県立病院の関係)
 ③全くつながりがない施設である
 ④その他()

回答欄

(2) 実習場所から大学までの所要時間は平均してどのくらいですか。

- ①敷地内
 ②所要時間1時間以内
 ③所要時間2時間以内
 ④それ以上()

(3) 実習施設側で実習指導者(学生担当として決められている人)をおいていますか。

- ①実習期間中は学生指導を専任とする実習指導者がいる
 ②業務と兼務で実習指導者がいる
 ③実習指導者はいない
 ④その他()

(4) 大学生を受け入れている実績はありますか。

- ①数年来、本学の学生を受け入れている
 ②過去に他大学の学生の受け入れがあり、今年から本学の学生を受け入れている
 ③過去に大学生の受け入れは全くない
 ④その他()

問2. 研修を行う理由は何ですか、次の選択肢から該当するものを1つ選び回答欄に記入してください。

- ① 研修システムがあり、希望の有無にかかわらず行うことになっている
 ② 研修システムはないが、上司の命令で必ず行うことになっている
 ③ 研修システムがなく、希望により行うことになっている

→その理由①指導が初めてであり不安だから率先して

- ②他の同僚に勧められて
 ③他の助手が研修しているのを聞いて
 ④その他()

③の場合その理由

④ 研修はしていない

→その理由①必要性を感じないから

- ②時間的余裕がない
 ③その他()

④の場合その理由

★以下の問いは、研修を行っている方のみお答え下さい。

行っていない人は、【問5】へ進んでください。

問3. 研修を何のために行っているのでしょうか。

行う目的として特に該当するものを5つ以内で選び、回答欄に記入してください。

- ① 病院・病棟などの施設の特徴を理解するため。
- ② 看護職員の日勤帯の業務を知るため。
- ③ 学生が指導を受けるために適当な人材(モデルとなるナースなど)を把握するため。
- ④ 学生が体験すると予測されるケアなどを事前に体験しておくため。
- ⑤ 学生が参加できる・学べるケア場面、行事、指導など(学習の機会)を把握するため。
- ⑥ 大学として学生に体験させたいこと、実習目的・内容を伝えるため。
- ⑦ 指導方針がずれないように施設側と打ち合わせるため(実習目標の共通理解、学生へ求めるものが高くなりすぎないように)。
- ⑧ 教員と実習指導者との学生指導に関する役割を調整するため。
- ⑨ 看護実践能力を取り戻すため(看護技術のカン、看護観の明確化など)。
- ⑩ 指導技術を高めるため。
- ⑪ 実習場所の人たちとの関係を作るため。
- ⑫ 実習場所の人たちが学生をどのように受けとめているか(学生への関心の程度、受け入れの気持ち)把握するため。
- ⑬ 実習指導者のみならずスタッフに対して、学生に関心を持ってもらうようにするため。

回答欄

a	b	c	d	e
---	---	---	---	---

問4. 行っている研修の内容について伺います。先の問3で選んだ研修を行う目的の項目それぞれについて、実際にあなたが行っていることは何ですか。次の項目の中から該当するものをすべて選んでください。

回答は、上記で選んだ目的にそれぞれ対応させて回答欄に記入してください。

- ① 病院・病棟などの施設の概要(たとえば病院の理念、病院の機能、看護部門の方針・目標)を知る
- ② 病院・病棟などの施設・設備(物品・備品・構造も含め)を知る
- ③ 学生が実習中出入りする関連部署の場所・行き方を知る
- ④ 学生が記録する場所・荷物置き場・ロッカー・休憩場所などを知る
- ⑤ 看護職員の勤務体制(看護体制、人員、シフト)を知る
- ⑥ 業務の流れ・1日のスケジュールを知る
- ⑦ 実習場所に入出している人的資源(医師・栄養士・検査技師・リハビリ・SWなど)を知る
- ⑧ 実習場所で行われている主な検査・ケアなどに参加する
- ⑨ スタッフ同様に看護業務を行う
- ⑩ 実習場所で使われているもの(記録類、オーダーシステム、看護用具など)を知る
- ⑪ 看護職員のケアの状況(看護実践能力、モデルとなるナースなど)を知る
- ⑫ スタッフ間の関係性(指示系統)を知る
- ⑬ 実習要項の内容について説明し、実習の目標を伝える
- ⑭ 指導方法の打ち合わせ(実習の進め方、ケアへの参加の仕方、看護計画の立て方・実施、事故の際の対処、報告の仕方)
- ⑮ 学生に関する情報提供(大学での学習内容、実習へのレディネス、学生の興味など)
- ⑯ 受け持ち患者の候補をあげる
- ⑰ 教員が指導スタンスをつかむ(実習指導者との役割の持ち方、誰を通じてどのように関わるかなど)
- ⑱ 他教員の学生指導に参加する(見学を含む)
- ⑲ 実習指導者と親しくなる、顔なじみになる
- ⑳ スタッフと親しくなる、顔なじみになる
- ㉑ 患者と親しくなる、顔なじみになる
- ㉒ スタッフや実習指導者の看護の考え方を知る
- ㉓ 婦長の実習への関心・関与の程度を知る

回答欄

a	b	c	d	e
---	---	---	---	---

★★研修を行っていない人も回答してください。研修を行っていない人は回答の後、【問8】へ進んでください。

問5. 研修を行う場合、以下の項目について各々どの位重要だと思いますか。[5:重要である , 4:やや重要である, 3:どちらとも言えない, 2:あまり重要でない , 1:重要でない]の中から1つを選び、数字を回答欄に記入してください。

- ① 病院・病棟などの施設の特徴を理解する。
- ② 看護職員の日勤常の業務を知る。
- ③ 学生が指導を受けるために適当な人材(モデルとなるナースなど)を把握する。
- ④ 学生が体験すると予測されるケアなどを事前に体験しておく。
- ⑤ 学生が参加できる・学べるケア場面、行事、指導など(学習の機会)を把握する。
- ⑥ 大学として学生に体験させたいこと、実習目的・内容を伝える。
- ⑦ 指導方針がずれないよう施設側と打ち合わせる(実習目標の共通理解、学生へ求めるものが高くなりすぎないように)。
- ⑧ 教員と実習指導者との学生指導に関する役割を調整する。
- ⑨ 看護実践能力を取り戻す(看護技術のカン、看護観の明確化など)。
- ⑩ 指導技術を高める。
- ⑪ 実習場所の人たちとの関係を作る。
- ⑫ 実習場所の人たちが学生をどのように受けとめているか(学生への関心の程度、受け入れの気持ち)把握する。
- ⑬ 実習指導者のみならずスタッフに対して、学生に関心を持ってもらうようにする。

回答欄

①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	⑬
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

問6. 今年行った研修(複数回行っている方は初回の研修)の方法を教えてください。該当する記号または数字を回答欄に記入してください。

(1) 時間はいつ頃ですか。

- ①朝1時間
- ②午前中
- ③午後
- ④日勤常ずっと
- ⑤その他[]

回答欄

(2) 間隔(スパン)は大体どのくらいですか。

- ①週1-2回
- ②週3-4回
- ②毎日

(3) 延べ回数はどのくらいですか。

延べ 回

(4) 実習開始からさかのぼって、いつ位から始めますか。

週間前から

(5) どのような方法で研修しましたか、主なものを1つ選んでください。

- ①実習指導者(それに準ずる人)とペアを組んで患者に関わる・見て回る
- ②スタッフ(その日勤務していたナース)とペアを組んで患者に関わる・見て回る
- ③単独でフリーに見て回る
- ④単独で受け持ち患者を決めて患者に関わる

(6) 実習指導者・婦長との話し合いの機会をもちましたか。

- ①もった
- ②もたない

ー①の場合は、どのようなことを話し合いましたか[]内へ具体的にお書き下さい。
[]

]

問7. 研修を行ってみて感じていることをお答え下さい。

- (1) 行った研修内容は事前に行う必要があったと思いますか。該当する記号を選び回答欄へ記入してください。

また、その理由についてもお答え下さい。

回答欄

- ①大いにあった
②ややあった
③どちらともいえない
④あまりない
⑤全くない

理由[]

- (2) 行った研修は実習指導を行ってみて役に立ったと思いましたか。該当する記号を選び回答欄へ記入してください。

また、その理由についてもお答え下さい。

- ①大いにあった
②ややあった
③どちらともいえない
④あまりない
⑤全くない

理由[]

- (3) 行った研修のなかで行う必要がなかった研修内容がありましたか。

行わなくて良いものがある場合、問4の項目の中から3つ以内で選び、理由についてもお答え下さい。

理由
[]

理由
[]

理由
[]

- (4) 行った研修のなかで、もっと充実させた方がよいと思う研修内容がありましたか。

もしあれば内容を具体的にお書き下さい。

[]

問8. あなたのことについて伺います。該当する数字または記号を回答欄に記入してください。

回答欄

- (1) 年齢

歳

- (2) 性別

- ①女性
②男性

- (3) 大学での教育経験年数

年目

- (4) 教員としての経験年数

年目

(5) 臨床経験年数

回答欄

年

(6) 教員養成講習(研修)の受講の有無

- ①あり
②なし

(7) 主たる実習場所での勤務経験の有無

- ①あり
②なし

(8) 主に実習指導をする看護領域

- ①基礎系 ②成人系 ③老年 ④精神 ⑤母性 ⑥小児 ⑦地域
⑧決まっていない ⑨その他[]

(9) 1クールの実習指導時に担当する実習場所(病棟または施設)の数

カ所

(10) 主に実習指導を担当する実習場所(病棟または施設)はおおむね固定していますか

- ①固定している
②固定していない
③決まっていない
④その他()

(11) 年間の実習指導期間(総週数)

問9. 実習指導に関してご自身の指導力を向上させるためにはどのようなことが必要、または、あると良いと思いますか？
ご自由にお書き下さい。

ご協力ありがとうございました。

資料2-1

研修に入る前の調査

1. これから行う研修についてお答え下さい。

(1) 研修前の今、次の各項目についてどの程度知っているあるいはできていると思いますか。

1～5の中から該当するものを1つ選んでください。

1：あてはまらない、2：あまりあてはまらない、3：どちらともいえない、4：ややあてはまる、5：あてはまる

- | | |
|---|-----------|
| ① 病院・病棟などの施設の特徴を理解している | 1—2—3—4—5 |
| ② 看護職員の日勤帯の業務を知っている | 1—2—3—4—5 |
| ③ 学生が指導を受けることができる適当な人材を把握している | 1—2—3—4—5 |
| ④ 学生が体験すると予測されるケアなどを知っている | 1—2—3—4—5 |
| ⑤ 学生が1日どのように動くかイメージできている | 1—2—3—4—5 |
| ⑥ 学生の学習の機会（参加できる・学べるケア場面、行事、指導など）を知っている | 1—2—3—4—5 |
| ⑦ 実習施設側と大学側は実習目的・内容を共通理解している | 1—2—3—4—5 |
| ⑧ 指導方針の打ち合わせができている | 1—2—3—4—5 |
| ⑨ 受け持ち患者候補について打ち合わせができている | 1—2—3—4—5 |
| ⑩ 実習指導者と学生指導に関する役割（指導内容、責任の所在）の調整ができている | 1—2—3—4—5 |
| ⑪ 学生が関与する患者についてのトラブル（事故）への対処方法は明らかである | 1—2—3—4—5 |
| ⑫ 患者・クライアントの状況（ニーズ、必要なケア）を把握している | 1—2—3—4—5 |
| ⑬ 指導スタンス（自分の指導方針、スタイル、行動）が描ける | 1—2—3—4—5 |
| ⑭ 実習場所の人たちと顔なじみである、知っている | 1—2—3—4—5 |
| ⑮ 実習場所の人たちの学生の受けとめ方（関心の持ち方）の把握はできている | 1—2—3—4—5 |
| ⑯ 実習指導者のみならずスタッフの実習受け入れ、学生に対する関心は高い | 1—2—3—4—5 |
| ⑰ 指導に関して実習場所の人たちと臨機応変に調整できる | 1—2—3—4—5 |

(2)研修をするにあたり、次の各項目についてどの程度重要だと思いますか。

1～5の中から該当するものを1つ選んでください。

1：あてはまらない、2：あまりあてはまらない、3：どちらともいえない、4：ややあてはまる、5：あてはまる

- | | |
|---|-----------|
| ① 病院・病棟などの施設の特徴を理解している | 1—2—3—4—5 |
| ② 看護職員の日勤帯の業務を知っている | 1—2—3—4—5 |
| ③ 学生が指導を受けることができる適当な人材を把握している | 1—2—3—4—5 |
| ④ 学生が体験すると予測されるケアなどを知っている | 1—2—3—4—5 |
| ⑤ 学生が1日どのように動くかイメージできている | 1—2—3—4—5 |
| ⑥ 学生の学習の機会（参加できる・学べるケア場面、行事、指導など）を知っている | 1—2—3—4—5 |
| ⑦ 実習施設側と大学側は実習目的・内容を共通理解している | 1—2—3—4—5 |
| ⑧ 指導方針の打ち合わせができている | 1—2—3—4—5 |
| ⑨ 受け持ち患者候補について打ち合わせができている | 1—2—3—4—5 |
| ⑩ 実習指導者と学生指導に関する役割（指導内容、責任の所在）の調整ができている | 1—2—3—4—5 |
| ⑪ 学生が関与する患者についてのトラブル（事故）への対処方法は明らかである | 1—2—3—4—5 |
| ⑫ 患者・クライアントの状況（ニーズ、必要なケア）を把握している | 1—2—3—4—5 |
| ⑬ 指導スタンス（自分の指導方針、スタイル、行動）が描ける | 1—2—3—4—5 |
| ⑭ 実習場所の人たちと顔なじみである、知っている | 1—2—3—4—5 |
| ⑮ 実習場所の人たちの学生の受けとめ方（関心の持ち方）の把握はできている | 1—2—3—4—5 |
| ⑯ 実習指導者のみならずスタッフの実習受け入れ、学生に対する関心は高い | 1—2—3—4—5 |
| ⑰ 指導に関して実習場所の人たちと臨機応変に調整できる（融通が利く） | 1—2—3—4—5 |

2. 今年度予定している研修の方法についてお聞かせ下さい。

(1) 研修期間および場所

(2) 研修で学びたいことやしたいこと

3. 今年度予定されているあなたが担当する実習指導期間および場所を教えてください。

4. あなたのことにについて数字または該当するものに○をご記入下さい。

(1) 年齢 () 歳

(2) 看護職としての経験年数 () 年

(3) 教員養成講習の受講 ある ・ ない

(4) 大学での教員経験 () 年

(5) 現場（病院や施設など）で学生の実習指導の担当経験 ある ・ ない

(6) 研修を行う施設での勤務経験 ある ・ ない

5. 研修マニュアルを読み、わかったことや感じていること等をお聞かせ下さい。

--

ご協力ありがとうございました。

研修後の調査

1. 行った研修についてお答え下さい。

(1)研修を終えて、次の各項目についてどの程度知っているあるいはできていると思いますか。1～5の中から該当するものを1つ選んでください。

1：あてはまらない、2：あまりあてはまらない、3：どちらともいえない、4：ややあてはまる、5：あてはまる

- | | |
|---|-------------------|
| ① 病院・病棟などの施設の特徴を理解している | 1 — 2 — 3 — 4 — 5 |
| ② 看護職員の日勤帯の業務を知っている | 1 — 2 — 3 — 4 — 5 |
| ③ 学生が指導を受けることができる適当な人材を把握している | 1 — 2 — 3 — 4 — 5 |
| ④ 学生が体験すると予測されるケアなどを知っている | 1 — 2 — 3 — 4 — 5 |
| ⑤ 学生が1日どのように動くかイメージできている | 1 — 2 — 3 — 4 — 5 |
| ⑥ 学生の学習の機会（参加できる・学べるケア場面、行事、指導など）を知っている | 1 — 2 — 3 — 4 — 5 |
| ⑦ 実習施設側と大学側は実習目的・内容を共通理解している | 1 — 2 — 3 — 4 — 5 |
| ⑧ 指導方針の打ち合わせができている | 1 — 2 — 3 — 4 — 5 |
| ⑨ 受け持ち患者候補について打ち合わせができている | 1 — 2 — 3 — 4 — 5 |
| ⑩ 実習指導者と学生指導に関する役割（指導内容、責任の所在）の調整ができている | 1 — 2 — 3 — 4 — 5 |
| ⑪ 学生が関与する患者についてのトラブル（事故）への対処方法は明らかである | 1 — 2 — 3 — 4 — 5 |
| ⑫ 患者・クライアントの状況（ニーズ、必要なケア）を把握している | 1 — 2 — 3 — 4 — 5 |
| ⑬ 指導スタンス（自分の指導方針、スタイル、行動）が描ける | 1 — 2 — 3 — 4 — 5 |
| ⑭ 実習場所の人たちと顔なじみである、知っている | 1 — 2 — 3 — 4 — 5 |
| ⑮ 実習場所の人たちの学生の受けとめ方（関心の持ち方）の把握はできている | 1 — 2 — 3 — 4 — 5 |
| ⑯ 実習指導者のみならずスタッフの実習受け入れ、学生に対する関心は高い | 1 — 2 — 3 — 4 — 5 |
| ⑰ 指導に関して実習場所の人たちと臨機応変に調整できる | 1 — 2 — 3 — 4 — 5 |

(2)次の各項目について、どの程度重要視して研修を行いましたか。

1～5の中から該当するものを1つ選んでください。

1：あてはまらない、2：あまりあてはまらない、3：どちらともいえない、4：ややあてはまる、5：あてはまる

- | | |
|---|-------------------|
| ① 病院・病棟などの施設の特徴を理解している | 1 — 2 — 3 — 4 — 5 |
| ② 看護職員の日勤帯の業務を知っている | 1 — 2 — 3 — 4 — 5 |
| ③ 学生が指導を受けることができる適当な人材を把握している | 1 — 2 — 3 — 4 — 5 |
| ④ 学生が体験すると予測されるケアなどを知っている | 1 — 2 — 3 — 4 — 5 |
| ⑤ 学生が1日どのように動くかイメージできている | 1 — 2 — 3 — 4 — 5 |
| ⑥ 学生の学習の機会（参加できる・学べるケア場面、行事、指導など）を知っている | 1 — 2 — 3 — 4 — 5 |
| ⑦ 実習施設側と大学側は実習目的・内容を共通理解している | 1 — 2 — 3 — 4 — 5 |
| ⑧ 指導方針の打ち合わせができている | 1 — 2 — 3 — 4 — 5 |
| ⑨ 受け持ち患者候補について打ち合わせができている | 1 — 2 — 3 — 4 — 5 |
| ⑩ 実習指導者と学生指導に関する役割（指導内容、責任の所在）の調整ができている | 1 — 2 — 3 — 4 — 5 |
| ⑪ 学生が関与する患者についてのトラブル（事故）への対処方法は明らかである | 1 — 2 — 3 — 4 — 5 |
| ⑫ 患者・クライアントの状況（ニーズ、必要なケア）を把握している | 1 — 2 — 3 — 4 — 5 |
| ⑬ 指導スタンス（自分の指導方針、スタイル、行動）が描ける | 1 — 2 — 3 — 4 — 5 |
| ⑭ 実習場所の人たちと顔なじみである、知っている | 1 — 2 — 3 — 4 — 5 |
| ⑮ 実習場所の人たちの学生の受けとめ方（関心の持ち方）の把握はできている | 1 — 2 — 3 — 4 — 5 |
| ⑯ 実習指導者のみならずスタッフの実習受け入れ、学生に対する関心は高い | 1 — 2 — 3 — 4 — 5 |
| ⑰ 指導に関して実習場所の人たちと臨機応変に調整できる（融通が利く） | 1 — 2 — 3 — 4 — 5 |

2. 行った研修についてお聞かせ下さい。

(1) 研修期間および場所

(2) 次の各項目についてどのように感じていますか？ 1～5の中から該当するものを1つ選んでください。

1：あてはまらない、2：あまりあてはまらない、3：どちらともいえない、4：ややあてはまる、5：あてはまる

- | | |
|---|-----------|
| ① 研修スケジュールに無理はなかった | 1—2—3—4—5 |
| ② 研修目的を達成するために時間は十分であった | 1—2—3—4—5 |
| ③ 研修方法（ペアを組む、フリーで見て回るなど）は
研修目的に適していた | 1—2—3—4—5 |
| ④ 研修を行う上で、実習先の協力は得られた | 1—2—3—4—5 |
| ⑤ 研修目的を意識しながら研修できた | 1—2—3—4—5 |
| ⑥ 指導に対する不安は軽減した | 1—2—3—4—5 |
| ⑦ このような研修ガイドはなくてよい | 1—2—3—4—5 |
| ⑧ 研修は実習の準備にならない | 1—2—3—4—5 |

(3) 研修マニュアルは役に立ちましたか？使いにくい点がありましたか？

何かあれば具体的にお書き下さい。

3. 研修を終えた今、実習指導を行うにあたりどのようなことを考慮しながら学生に関わりたいと思いますか？ご自身の考える指導についてお書き下さい。

ご協力ありがとうございました。

1. 行った研修についてお答え下さい。

(1)実習を終えて、次の各項目についてどの程度指導に役立ったと思いますか。

1～5の中から該当するものを1つ選んでください。

1：あてはまらない、2：あまりあてはまらない、3：どちらともいえない、4：ややあてはまる、5：あてはまる

- | | |
|---|-------------------|
| ① 病院・病棟などの施設の特徴を理解している | 1 — 2 — 3 — 4 — 5 |
| ② 看護職員の日勤帯の業務を知っている | 1 — 2 — 3 — 4 — 5 |
| ③ 学生が指導を受けることができる適当な人材を把握している | 1 — 2 — 3 — 4 — 5 |
| ④ 学生が体験すると予測されるケアなどを知っている | 1 — 2 — 3 — 4 — 5 |
| ⑤ 学生が1日どのように動くかイメージできている | 1 — 2 — 3 — 4 — 5 |
| ⑥ 学生の学習の機会（参加できる・学べるケア場面、行事、指導など）を知っている | 1 — 2 — 3 — 4 — 5 |
| ⑦ 実習施設側と大学側は実習目的・内容を共通理解している | 1 — 2 — 3 — 4 — 5 |
| ⑧ 指導方針の打ち合わせができている | 1 — 2 — 3 — 4 — 5 |
| ⑨ 受け持ち患者候補について打ち合わせができている | 1 — 2 — 3 — 4 — 5 |
| ⑩ 実習指導者と学生指導に関する役割（指導内容、責任の所在）の調整ができている | 1 — 2 — 3 — 4 — 5 |
| ⑪ 学生が関与する患者についてのトラブル（事故）への対処方法は明らかである | 1 — 2 — 3 — 4 — 5 |
| ⑫ 患者・クライアントの状況（ニーズ、必要なケア）を把握している | 1 — 2 — 3 — 4 — 5 |
| ⑬ 指導スタンス（自分の指導方針、スタイル、行動）が描ける | 1 — 2 — 3 — 4 — 5 |
| ⑭ 実習場所の人たちと顔なじみである、知っている | 1 — 2 — 3 — 4 — 5 |
| ⑮ 実習場所の人たちの学生の受けとめ方（関心の持ち方）の把握はできている | 1 — 2 — 3 — 4 — 5 |
| ⑯ 実習指導者のみならずスタッフの実習受け入れ、学生に対する関心は高い | 1 — 2 — 3 — 4 — 5 |
| ⑰ 指導に関して実習場所の人たちと臨機応変に調整できる | 1 — 2 — 3 — 4 — 5 |

(2)次の各項目について、次回の研修ではどの程度重要視して研修を行いたいと思いますか。

1～5の中から該当するものを1つ選んでください。

1：あてはまらない、2：あまりあてはまらない、3：どちらともいえない、4：ややあてはまる、5：あてはまる

- | | |
|---|-----------|
| ① 病院・病棟などの施設の特徴を理解している | 1—2—3—4—5 |
| ② 看護職員の日勤帯の業務を知っている | 1—2—3—4—5 |
| ③ 学生が指導を受けることができる適当な人材を把握している | 1—2—3—4—5 |
| ④ 学生が体験すると予測されるケアなどを知っている | 1—2—3—4—5 |
| ⑤ 学生が1日どのように動くかイメージできている | 1—2—3—4—5 |
| ⑥ 学生の学習の機会（参加できる・学べるケア場面、行事、指導など）を知っている | 1—2—3—4—5 |
| ⑦ 実習施設側と大学側は実習目的・内容を共通理解している | 1—2—3—4—5 |
| ⑧ 指導方針の打ち合わせができている | 1—2—3—4—5 |
| ⑨ 受け持ち患者候補について打ち合わせができている | 1—2—3—4—5 |
| ⑩ 実習指導者と学生指導に関する役割（指導内容、責任の所在）の調整ができている | 1—2—3—4—5 |
| ⑪ 学生が関与する患者についてのトラブル（事故）への対処方法は明らかである | 1—2—3—4—5 |
| ⑫ 患者・クライアントの状況（ニーズ、必要なケア）を把握している | 1—2—3—4—5 |
| ⑬ 指導スタンス（自分の指導方針、スタイル、行動）が描ける | 1—2—3—4—5 |
| ⑭ 実習場所の人たちと顔なじみである、知っている | 1—2—3—4—5 |
| ⑮ 実習場所の人たちの学生の受けとめ方（関心の持ち方）の把握はできている | 1—2—3—4—5 |
| ⑯ 実習指導者のみならずスタッフの実習受け入れ、学生に対する関心は高い | 1—2—3—4—5 |
| ⑰ 指導に関して実習場所の人たちと臨機応変に調整できる（融通が利く） | 1—2—3—4—5 |

2. 実習を終えて、感じていることをお答え下さい。

(1)研修マニュアルはどのような点で役に立ったでしょうか、具体的にお書き下さい。

(2)研修中に行えず、実習中に調整したことがありましたか、あれば具体的にお書き下さい。

3. 実習を終えた今、実習指導を行うために重要と思う研修の内容はどのようなことでしょうか？お書き下さい。

ご協力ありがとうございました。

実習指導の準備のために実習施設で行う研修

「 2003年版 研 修 ガ イ ド 」



長野県看護大学

唐澤由美子 八尋道子 曾根千賀子

実習指導の準備のために実習施設で行う研修

－「研修ガイド」について－

実習指導の前に行うとよい準備は、教員が独自にあるいは講座単位で工夫し行っていることが沢山あると思います。そのなかで、多くの教員が実施している“実習施設での研修”について役立つ情報を「研修ガイド」として集約しました。

この研修ガイドは、どんな準備をしてどのように研修を行ったらよいのか？の疑問に答えられるよう指南的意味を込めて作成しています。

教員として初めて実習指導を担当する教員はもちろんのこと、これまで実習指導を行ってきた経験のある教員もこれを用いることにより、実習指導前の準備として行う研修が効率よく効果的にできることを期待しています。

また、この研修ガイドはあくまでガイドですので、これまで行ってきた研修を否定するものでもないし、これが示す方法で研修することを強制するものでもありません。これを参考にして、各教員が各自の必要に応じ目的を定め、それにふさわしい内容と方法を選択し実施できることが望ましいと考えています。研修が充実し、実習指導に活かされ、よりよい看護学実習が展開されることがこのガイドを作成した本来のねらいです。

この研修ガイドを読み、使ってみた先生方をお願いしたいことがあります。

それは気づいたこと、例えば、自分の場合はちがうやり方をする、こうした方がやりやすい、この点はどうなるのか？など改良につながる情報をこの研修ガイドに書き入れていただきたいことです。

試案として作成していますので不備な点が多々あると思います。より使いやすいものに修正し、実習指導の準備していく上で役に立つ「研修ガイド」の作成を目指しておりますので、ご協力のほどよろしくお願いいたします。



【研修ガイド目次】

1. 研修に入る前の準備	1
2. 研修目的	2
3. 研修の方法(現場への入り方、研修をどのように行うか)	3
4. 研修の進め方(いつまでに何を達成するか、そのために行うこと)	5
5. 研修を行う上での留意事項	6
6. 研修のチェックリスト	7



1. 研修に入る前の準備

1) 施設の許可を得るための訪問と公文書の提出

- 講座主任(上司)が電話でアポイントメントを取り、上司に同行してもらって新任の挨拶に行く。実習の最終責任者でありかつ単位認定者である講座主任から説明してもらうのが最も効果的である。

(実習内容の説明:看護部長、当該看護師長、実習指導者に対して、実習要項を提示して実習目標/目的、実習場所、実習期間、実習方法、学生のレディネスについて)

- 教員の駐車場の使用についての許可を得る。(学生は原則として、実習先への自家用車の使用は禁止)
- 研修にあたり公文書が必要な場合、本学教務課に以下の内容の研修計画書を提出し、公文書の発行依頼を行う。公文書は郵送も可能。
(内容:施設により異なるが、主に、簡単な履歴と研修目的、方法、研修場所、研修期間)

2) 教員の準備

- 各教員(助手)の担当施設を決めておく。(教員の配置と担当期間の決定)
- 前任者もしくは同僚の助手から情報をもらう。
- 研修計画書を作成する。(大学での仕事とのスケジュール調整)
- 学内での学生の学習内容を確認しておく。
- 実習要項を準備する。
- 実習グループを編成する。(決定している場合は不要)
- 学生の病院/実習オリエンテーションを含む実習日程表を作成する。(p.8 参照)
(主な内容:実習日時、病院オリエンテーション、各クールの学生人数、施設からも出席してもらいたいカンファレンス日時など)
- 実習記録(内容、フォーム)を決定する。
- スクールバス等、学生の交通手段の手配(確定している場合は不要)
- 把握をしておくこと
 - { 施設の理念、組織図、病床数、各診療科、その他各部門、住所、アクセスマップなどがわかる。
 - { 病院長・看護部長・当該病棟師長の氏名を知る。



2. 研修目的

- 1) 看護師長、実習指導者をはじめとする施設のスタッフに、学生を受け入れてもらう働きかけができるような関係性をつくる。
 - 2) 実習施設の状況を把握し、指導に役立つ環境作りができる。
 - 3) 看護師長、実習指導者と話し合いを持ち、実習要項に沿った指導が行われるよう調整ができる。
 - 4) 教員と実習指導者の役割を明確にし、どのように指導を分担し行っていくか具体化する。また、施設と一体となって実習が展開されるような準備ができる。
 - 5) 第三者の意見をもらいながら指導スキルの向上を目指し、自分の指導スタイルを確立できる。
- ☆ 新任教員が施設へ適応することを目的にする場合は、上記 1)～3)を重点的に行うとよい。
- ☆ 経験のある教員の場合は、上記 4)～5)を重点的に行うとよい。



3. 研修の方法 (現場への入り方、研修をどのように行うか)

	目的	目標	方法
適応を中心として	1)施設に慣れ、関係構築の手がかりを得ることができる	(1)指導者・スタッフを知る。	①実習指導者やスタッフと組んでケアに参加する。 ②学生が行うであろうケアを体験する。
		(2)対象を知る。	①対象と話す機会を作る。 ②時間帯は、午後もしくは午前のケアが必要な場面を選んで関わる。 ③対象全員に顔を見せる。 ④特定の対象ではなく、全体を把握できるようにする。
		(3)実習中の自分の動きがイメージできる。	①他の教員の実習指導にフリーで参加する。 ②実習指導者とざっくばらんに話をする。
指導に役立つ環境作りを中心として	2)施設の概要を知り、指導に役立つ環境作りができる	(1)施設の特徴を理解する。	①看護師長から施設のオリエンテーションを受ける。または、パンフレット等の資料を集める。 ②実習指導者の勤務シフトを知る。
		(2)実習中、学生が1日どのように動くのかイメージする。	①朝、学生がどのように1日の目標・スケジュールを発表し行動確認をしたらよいか、誰からケアの指導を受けたらよいか、報告はいつ・誰に行うかなど実習指導者に相談・確認する。 ②学生が1人になれる場所や、気を抜ける場所があるか見ておく。 ③施設で使える物品、大学から持ち込む物品の確認をする。 ④学生が利用する場所を確認する。(カンファレンス室・ロッカーなど) ⑤学生が参加できる場面や行事や学習の機会を把握する。
		(3)対象と顔見知りになる。	①学生が受け持てそうな対象を中心に関わる。
		(4)スタッフとの関係を作る。	①フリーの時間を活用して、広くスタッフと関わり、学校のことや学生のこと、あるいは相手の関心に合わせて話をする。
施設と一体となって実習が展開されるような準備として	3)4)実習要項に沿った指導ができるように調整し、教員と実習指導者がそれぞれの役割を具体化することができる	(1)実習の目的・方法についての理解を得る。	①学生の到達レベルやレディネスを説明する。 ②研修中に、実習の目的・方法について説明し、確認する。
		(2)学生により影響を与えてくれそうなスタッフをさがす。	①様々なスタッフと関わり、個々の看護師がどれくらいの能力や影響力を持っているか把握する。 ②他職種との交流を持つ。 ③指導者講習を受けているスタッフをリストアップしておく。 ④実習中に学生が関わるスタッフと積極的に関わる。
		(3)受け持ち対象者を決める。	①実習指導者と相談して決定する。
		(4)教員と実習指導者の役割を明確にし、調整を行う。	①学生への関わり方、学生や対象に関する情報共有の方法を話し合う。 ②教員が実習指導において担う基本的役割(学生の評価・学内で学んだことと実習で学んだことの整理、統合)について説明する。 ③実習指導者への期待する役割(学生にモデルを示す・学生に看護観を伝える)について依頼する。 ④実習指導者から学生および教員への施設側の要望を聞く。
指導スキル向上のために	5)これまでの自分の指導スタイルを振り返り課題を見つける	(1)自分の指導を客観視する。	①実習者や他の教員から自分の指導に対して気づいていることを助言してもらう。 ②最近の学生について実習指導者と話をする。
		(2)他の教員の指導の対比により、自分の指導との違い、指導のヒントを得る。	①他の教員の指導、学生への関わりを見学させてもらう。記録へのコメントを読ませてもらう、コメントのポイントを聞く。カンファレンスでの他の教員の学生への関わり方をみる。 ②指導について話し合う機会を持つ。
		(3)自分の指導の強みを発揮できる。	①実習指導者と話し合いをもち、お互いの強みを知る。 ②実習中に自分の強みを発揮できる場を調整する。



コツ@♪♪♪

- ・ 研修日程の組み方は実習指導者の日勤シフトに合わせ、実習指導者とペアを組んでケアに入り、その病棟で実施されているケアの方法を学ぶ。ペアはその他のスタッフとでもよいが、実習指導者のケアを見ておくと、実習指導者の人柄や看護観を垣間見ることできる。
- ・ 研修初日は、朝の申し送り時を利用して看護師長からスタッフに紹介してもらい、研修の目的を伝える。日勤ナースは日々入れ替わるので、研修のたびに実習のアナウンスをすると、効果的に自分を知ってもらえ、学生が実習に来るというメッセージを送ることができる。
- ・ 効率よく業務の流れをつかむためには、研修初盤は実習指導者とペアを組んでもらい、説明を受けながら研修をすすめるとよい。ある程度施設を把握できスタッフと顔なじみになれた時点でフリーになって動けば、全体を見渡すことができる。
- ・ 朝の引き継ぎ時間(学生の実習開始時間帯)は、実習指導者が自分の業務に専念したい時であるので、スタッフの迷惑にならないよう、朝の時間帯に学生がどう動けばよいかを考えておく。そのためには、ナースや看護助手を中心としたスタッフ全体の動き、オーダーの流れ、モーニングケアの方法の把握が必要となる。
- ・ 学生の一日の行動計画を発表する時間を確保するために、実習指導者と打ち合わせる。計画の発表は、その日のスタッフ全員が集まっているところで行えるとよい。無理ならば、どのような方法でだれに発表すればよいか決めておく。
- ・ 学生の報告の方法についても、実習指導者と話しておく。(内容: バイタルサインの測定結果、ケアのアウトカム、昼の休憩に入る時、カンファレンスに入る時などについて)
- ・ 昼食時に1~2度スタッフ休憩室でスタッフと一緒に食事をする、親しくなれる。施設内の関係性について、いろいろな情報を入手することができる。
- ・ 自分を知ってもらうために、挨拶を心がける。
- ・ 実習指導のないフリーのクールの時に、意図的にほかの助手の指導を見ることができるよう、実習に参加する。
- ・ 病棟内に看護大学卒業生がいるか把握して、一度話しておくと、指導への協力が得やすい。



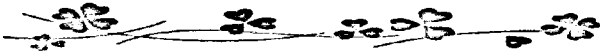
4. 研修の進め方 (いつまでに何を達成するか、そのために行うこと)

1) 初盤で行っておくこと

- ・ 看護部長および看護管理部のスタッフへ挨拶をする。(名刺を渡せるとベター)
- ・ 看護師長および主任、実習指導者へ挨拶し、研修の目的を説明する。
- ・ 看護師長と実習指導者に同席してもらい、実習スケジュールの説明と、実習指導者の勤務調整を依頼する。(実習期間のうち、学生の指導に携わってもらえる時間はどの程度か。可能ならば実習初日と、カンファレンスのある日はかかわってもらえるよう依頼する。講座主任から病棟師長へ依頼してもらえるとベター)
- ・ 施設オリエンテーションの依頼をする。(時間と場所、担当者)
- ・ 施設の概要を知る。
(理念、機能、組織図、病床数、診療科、その他部門、看護方針、看護目標など)
- ・ 施設の設備を知る。
- ・ 病棟の看護システム・勤務体制を知る。
- ・ 病棟業務の流れ・1週間および1日のケアのスケジュールを知る。
- ・ 病棟の対象者について、どのような治療やケアがなされているのか、まず見て把握する。(必要ならば実習前の学内演習に取り入れる)
- ・ 看護師の動きを見る。
- ・ チームナーシングならば、各チームの特徴を知る。
- ・ 使用されているメディカルサプライを知る。(必要ならば実習前の学内演習に取り入れる)
- ・ 実習指導者、看護師長との関係作りをする。
- ・ 学生が実習中利用する交通機関、交通ルート of 把握をする。


2) 中盤で行っておくこと

- ・ 実習指導者や看護師長だけでなく実習中に学生が関係する多職種と交流をもつ。
- ・ 具体的に実習中の動きをイメージしながら、学生の利用する場所を確認し、整備する。
(ロッカー・カンファレンスルーム・昼食場所・トイレ・病棟内の学生控え室の有無・学生が不意に体調を壊したときに借りられる場所・学生用駐車場など)
- ・ 学生が行うケアを一通り体験し、施設で行われているケアの手順を把握する。
- ・ 実習指導者に実習で体験させたい看護技術の項目を伝え、指導方法の打ち合わせをする。
- ・ 学生が行ってよいケアと行ってはいけないケアの確認をする。
- ・ 学生の到達レベルについて理解を得るため、話し合いをもつ。
- ・ 学生のレディネスを伝える。(何を学んでいるかなど)
- ・ 他の教員の研修のすすみ具合、打ち合わせ内容を聞き、参考にする。
- ・ 実習指導のイメージを徐々に作っていく。



3) 終盤で行っておくこと

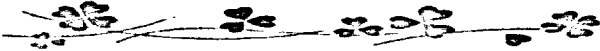
- ・ 学生が受け持つ対象の選択を実習指導者とともに行う。
- ・ 受け持ち候補の対象へ内諾を得る方法を実習指導者と話し合い、その方法で対象へ依頼する。
- ・ 針刺し等、事故の場合の対処法を確認する。
- ・ 対象の情報の取り扱いについて確認しておく。(特に対象のプライバシーの保護、看護記録への記載の有無および記載方法)
- ・ 学生が関与できるケアやイベントのチェックをしておく。
- ・ 学校から持ち込む必要がある物品をリストアップし準備する。
- ・ 学生の毎日のケアの報告の方法を確認する。
- ・ 実習における教員の基本的役割について実習指導者に説明し、実習指導者に期待する役割を依頼する。
- ・ 臨床側からの実習に関する要望を聞く。
- ・ 実習日程表の最終決定版(p.8 参照)を作成して、看護師長および実習指導者に渡し、確認する。



4) 研修中、できれば行っておきたいこと

- ・ どのような実習指導をしたいかを講座主任や同僚と話し、指導方針を明らかにする。
- ・ 指導に困った時どうすればよいか、対処方法を講座主任に相談しておく。

5. 研修を行う上での留意事項

- ・ 看護部長への実習の依頼は、単位認定者である講座主任と行く。
 - ・ 挨拶をしっかりする。(チームでケアを行っているので、看護師だけでなく多職種の職員に対してもおこなう)
 - ・ 看護職だけではなく、学生が関係する多職種と情報交換し実習をアピールしておく。
 - ・ 常に施設の人たちから声を聞く姿勢で臨む。
 - ・ 社会人として基本的に求められる対応を心がける。(報告、連絡、相談)
 - ・ 講座の上司など他の教員と、どのような研修をしているか話し合う。
 - ・ 研修施設の代表的疾患や看護に関する自己学習をしておく。
- 

研修のチェックリストは、研修目標が達せられるよう内容をチェックするために作成してあります。チェックリストの項目は、あくまでも目安です。使いやすいように使って下さい。

6. 研修チェックリスト

研修に入る前	1)施設の許可を得るための訪問と公文書の作成	済み	要確認	不要	メモ
	(1) 講座主任が電話でアポイントメントをとる。				
	(2) 上司と同行し、施設へ挨拶に行く。				
	(3) 講座主任から実習についての詳細の説明をしてもらう。				
	(4) 研修の公文書作成をする。(事務局教務課へ依頼)				
	(5) 駐車場使用の許可(教員用)をとる。				
	(6)				
	(7)				
	2)教員の準備	済み	要確認	不要	メモ
	(1) 各教員の担当施設を決める。				
	(2) 前任者もしくは同僚の助手から情報をもらう。				
	(3) 研修計画書の作成をする。				
	(4) 学内での学生の学習内容を確認しておく。				
	(5) 実習要項を準備する。				
	(6) 実習グループの編成をする。(決定している場合は不要)				
	(7) 学生への実習オリエンテーションの準備をする。				
	(8) 実習記録の準備をする。				
	(9) 学生の交通手段の手配をする。(スクールバスなど)				
	(10)				
	(11)				
	(12)				

初盤	研修中	済み	要確認	不要	メモ
	(1) 看護部長および看護管理部のスタッフへ挨拶をする。				
	(2) 担当領域(病棟)の看護師長および主任、臨床指導者へ挨拶し、研修の目的を説明する。				
	(3) 実習スケジュールの説明と、実習指導者の勤務調整を依頼する。				
	(4) 施設オリエンテーションの依頼をする。				
	(5) 施設の概要を知る。				
	(6) 施設の設備を知る。				
	(7) 病棟の看護システム・勤務体制を知る。				
	(8) 病棟業務の流れ・1週間および1日のケアのスケジュールを知る。				
	(9) 病棟の対象者について、どのような治療やケアがなされているのか、まず見て把握する。				
	(10) チームナースングならば、各チームの特徴を知る。				
	(11) 使用されているメディカルサプライを知る。				
	(12) 実習指導者、看護師長との関係作りをする。				
	(13) 学生が実習中利用する交通機関、交通ルートの把握をする。				
	(14)				
	(15)				
	(16)				

中盤	研修中	済み	要確認	不要	メモ
	(1) 実習指導者、看護師長だけでなく、実習中に学生が関係する多職種と交流をもつ。				
	(2) 具体的に実習中の動きをイメージしながら、学生の利用する場所を確認し、整備する。				
	(3) 学生が行うケアを一通り体験し、施設で行われているケアの手順を把握する。				
	(4) 実習指導者に実習で体験させたい看護技術の項目を伝え、指導方法の打ち合わせをする。				
	(5) 学生が行ってよいケアと行ってはいけないケアの確認をする。				
	(6) 学生の到達レベルについて、理解を得るため、話し合いをもつ。				
	(7) 学生のレディネスを伝える。(何を学んでいるかなど)				
	(8) 他の教員の研修のすすみ具合、打ち合わせ内容を聞き、参考にする。				
	(9) 実習指導のイメージを徐々に作っていく。				
	(10)				
	(11)				
	(12)				

終盤	研修中	済み	要確認	不要	メモ
	(1) 学生が受け持つ対象の選択を、実習指導者とともに行う。				
	(2) 受け持ち候補の対象へ内諾を得る方法を、実習指導者と話し合い、その方法で対象へ依頼する。				
	(3) 針刺し等、事故の場合の対処法の確認をする。				
	(4) 対象の情報の取り扱いについて確認しておく。(特に対象のプライバシーの保護、看護記録への記載の有無および記載方法)				
	(5) 学生が関与できるケアやイベントのチェックをしておく。				
	(6) 学校から持ち込む必要がある物品をリストアップし準備する。				
	(7) 学生の毎日のケアの報告の方法の確認する。				
	(8) 実習における教員の基本的役割について実習指導者に説明し、実習指導者に期待する役割を依頼する。				
	(9) 臨床側からの実習に関する要望を聞く。				
	(10) 実習日程表の最終決定版(p.8参照)を作成して、看護師長および実習指導者に渡し、確認をする。				
	(11)				
	(12)				

研修中 おこなったことは研修中	研修中	済み	要確認	不要	メモ
	(1) 講座主任や同僚と話し、どのような実習指導をしたいか、指導方針を明確にする。				
	(2) 指導に困ったときにどうすればよいか、その対処法を、講座主任と相談しておく。				
	(3)				
	(4)				

実習指導の準備のための

研修ガイド

作成日 2004年3月13日

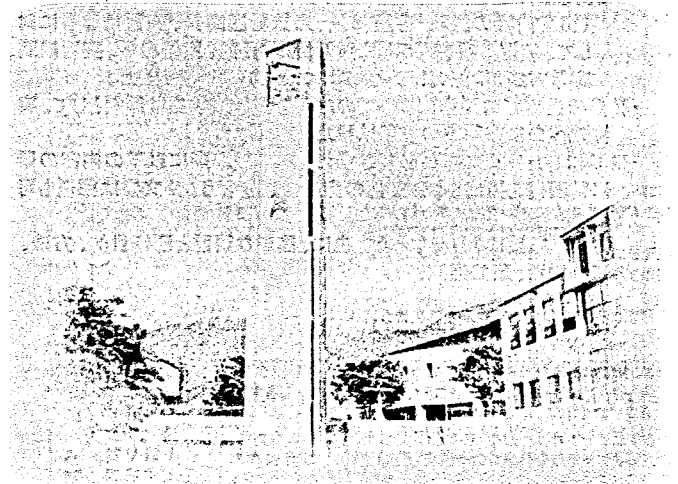
作成者

唐澤由美子 長野県看護大学基礎看護学講座
八尋 道子 長野県看護大学基礎看護学講座
曾根千賀子 長野県看護大学老年看護学講座

本書は長野県看護大学特別研究費の補助を受け作成した

連絡先 唐澤由美子

長野県看護大学 基礎看護学講座
〒399-4117 長野県駒ヶ根市赤穂 1694 番地
TEL&FAX: 0265-81-5197
e-mail: dewazawa@nagano-nurs.ac.jp



 Nagano College of Nursing

実習指導準備のために実習施設で行う研修 -「研修ガイド」について-

実習指導の前に行うとよい準備は、教員が独自に、あるいは講座単位で工夫して行っていると思います。その中で、多くの教員が実施している“実習施設での研修”について役立つ情報を「研修ガイド」として集約しました。

この研修ガイドは、どんな準備をして、どのように研修を行ったらよいのか？の疑問に答えられるよう、指南の意味を込めて作成しています。

教員として初めて実習指導を担当する教員はもちろんのこと、これまで実習指導を行ってきている経験のある教員も、これを用いることにより、実習指導前の準備として行う研修が効率よく効果的にできていることを期待しています。

また、この研修ガイドはあくまでガイドですので、これまで行ってきた研修を否定するものではありませんし、これが示す方法で研修することを強制するものでもありません。これを参考にして、各教員が各自の必要に応じ、目的を定め、それにふさわしい内容と方法を選択し、実施できることが望ましいと考えています。研修が充実し、実習指導に活かされ、よりよい看護学実習が展開されることが、このガイドを製作した本来の狙いです。

試案として作成しています。より使いやすいものに修正し、実習指導の準備をしていくうえで役に立つ「研修ガイド」の作成を目指しておりますので、お気付きの点がございましたら、作成者までご連絡ください。

研修ガイド目次

1. 研修に入る前の準備	1
2. 研修目的	3
3. 研修する時期	4
4. 研修方法	5
5. 研修の進め方	9
6. 研修を行う上での留意事項	12
7. 研修チェックリスト	13

1. 研修に入る前の準備

1) 施設の許可を得るための訪問と公文書の提出

- ・講座主任(上司)が電話でアポイントメントを取り、上司に同行してもらって新任の挨拶に行く。実習の最終責任者でありかつ単位認定者である講座主任から説明してもらうのが最も効果的である。
(実習内容の説明:看護部長、当該看護師長、実習指導者に対して、実習要項を提示して実習目標/目的、実習場所、実習期間、実習方法、学生のレディネスについて)
- ・教員の駐車場の使用についての許可を得る。(学生は原則として、実習先への自家用車の使用は禁止)
- ・研修にあたり公文書が必要な場合、本学教務課に以下の内容の研修計画書を提出し、公文書の発行依頼を行う。公文書は郵送も可能。
(内容:施設により異なるが、主に、簡単な履歴と研修目的、方法、研修場所、研修期間)

2. 研修目的

- 1) 看護師長、実習指導者をはじめとする施設のスタッフに、学生を受け入れてもらう働きかけができるような関係性をつくる。
- 2) 実習施設の状況を把握し、指導に役立つ環境作りができる。
- 3) 看護師長、実習指導者と話し合いを持ち、実習要項に沿った指導が行われるよう調整ができる。
- 4) 教員と実習指導者の役割を明確にし、どのように指導を分担し行っていくか具体化する。また、施設と一体となって実習が展開されるような準備ができる。
- 5) 第三者の意見をもらいながら指導スキルの向上を目指し、自分の指導スタイルを確立できる。

★ 新任教員が施設へ適応することを目的にする場合は、上記 1)~3)を重点的に行うとよい。

★ 経験のある教員の場合は、上記 4)~5)を重点的に行うとよい。

2) 教員の準備

- ・各教員(助手)の担当施設を決めておく。(教員の配置と担当期間の決定)
- ・前任者もしくは同僚の助手から情報をもらう。
- ・研修計画書を作成する。(大学での仕事とのスケジュール調整)
- ・校内での学生の学習内容を確認しておく。
- ・実習要項を準備する。
- ・実習グループを編成する。(決定している場合は不要)
- ・学生の病院/実習オリエンテーションを含む実習日程表を作成する。(p.8 参照)
(主な内容:実習日時、病院オリエンテーション、各クールの学生人数、施設からも出席してもらいたいカンファレンス日時など)
- ・実習記録(内容、フォーム)を決定する。
- ・スクールバス等、学生の交通手段の手配(確定している場合は不要)
- ・把握をしておくこと
施設の理念、組織図、病床数、各診療科、その他各部門、住所、アクセスマップなどがわかる。
病院長・看護部長・当該病棟師長の氏名を知る。

3. 研修する時期

1) 研修ガイドを使用する時期

使用を開始する時期は、少なくとも研修に入る 2~3 週間前に一度目を通し、まず内容のうち「研修に入る前の準備」の項目で必要と思われるものに着手するとよい。次に研修ガイド全体を読み自分の必要とする研修をイメージして、その研修目的にあった計画を立てたうえで研修にはいることをお勧めする。とくに新任の教員は、「研修の方法」および「研修のすすめ方」のスケジュールに合わせて研修前から研修中にかけては研修マニュアルとして使い、チェックリストも活用しながら抜けのないように研修ができるよう作成している。

2) 研修する時期および期間

研修する時期は、たとえば現場に適応することを目的とするのであれば実習直前 1~2 週間前から現場に入り、自分の到達度に合わせ週 1~2 回、計 2~3 回程度のペースで研修を行うとよい。また指導技術の向上や臨床能力の維持向上を中心とした研修目的にするのであれば、通年で定期的に現場での経験を積む方法がよいと考えられる。

このように、必要に応じ自分の目的に合わせ、このガイドをどう使っていくか最初に予定を立てることが活用のポイントとなる。

3. 研修の方法

(研修目的に応じて研修の方法を挙げている。
各自の目的に従い計画すると良い。)

目的	目標	方法
適応を中心として	(1)施設に慣れ、関係構築の手がかりを得ることができる (2)対象を知る。 (3)実習中の自分の動きがイメージできる。	①実習指導者やスタッフと組んでケアに参加する。 ②学生が行うであろうケアを体験する。 ①対象と話す機会を作る。 ②時間帯は、午後もしくは午前のケアが必要な場面を選んで関わる。 ③対象全員に顔を见せる。 ④特定の対象ではなく、全体を把握できるようにする。 ①他の教員の実習指導にフリーで参加する。 ②実習指導者とざっくりばらんに話をする。
指導に役立つ環境作りを中心として	(1)施設の特徴を理解する。 (2)実習中、学生が1日どのように動くのかイメージする。 (3)対象と顔見知りになる。 (4)スタッフとの関係を作る。	①看護師長から施設のオリエンテーションを受ける。または、パンフレット等の資料を集める。 ②実習指導者の勤務シフトを知る。 ①朝、学生がどのように1日の目標・スケジュールを発表し行動確認したらよいか、誰からケアの指導を受けたらよいか、報告はいつ・誰に行うかなど実習指導者に相談・確認する。 ②学生が1人になれる場所や、気を抜ける場所があるか見ておく。 ③施設で使える物品、大学から持ち込む物品の確認をする。 ④学生が利用する場所を確認する。(カンファレンス室・ロッカーなど) ⑤学生が参加できる場面や行事や学習の機会を把握する。 ①学生が受け持てそうな対象を中心に関わる。 ①フリーの時間を活用して、広くスタッフと関わり、学校のことや学生のこと、あるいは相手の関心に合わせて話をする。

目的	目標	方法
施設と一体となつて実習が展開されるような準備として	(1)実習の目的・方法についての理解を得る。 (2)学生によい影響を与えてくれるようなスタッフをさがす。 (3)受け持ち対象者を決める。 (4)教員と実習指導者の役割を明確にし、調整を行う。	①学生の到達レベルやレディネスを説明する。 ②研修中に、実習の目的・方法について説明し、確認する。 ①様々なスタッフと関わり、個々の看護師がどれくらいの能力や影響力を持っているか把握する。 ②他職種との交流を持つ。 ③指導者講習を受けているスタッフをリストアップしておく。 ④実習中に学生が関わるスタッフと積極的に関わる。 ①実習指導者と相談して決定する。 ①学生への関わり方、学生や対象に関する情報共有の方法を話し合う。 ②教員が実習指導において担う基本的役割(学生の評価・学内で学んだことと実習で学んだことの整理、統合)について説明する。 ③実習指導者への期待する役割(学生にモデルを示す・学生に看護観を伝える)について依頼する。 ④実習指導者から学生および教員への施設側の要望を聞く。
指導スキル向上のために	(1)自分の指導を客観視する。 (2)他の教員の指導の対比により、自分の指導との違い、指導のヒントを得る。 (3)自分の指導の強みを発揮できる。	①実習者や他の教員から自分の指導に対して気づいていることを助言してもらう。 ②最近の学生について実習指導者と話をする。 ①他の教員の指導、学生への関わりを見学させてもらう。記録へのコメントを読ませてもらう、コメントのポイントを聞く。カンファレンスでの他の教員の学生への関わり方をみる。 ②指導について話し合う機会を持つ。 ①実習指導者と話し合いをもち、お互いの強みを知る。 ②実習中に自分の強みを発揮できる場を調整する。



コツ@♪♪♪

- ・ 研修日程の組み方は実習指導者の日勤シフトに合わせ、実習指導者とペアを組んでケアに入り、その病棟で実施されているケアの方法を学ぶ。ペアはその他のスタッフとでもよいが、実習指導者のケアを見ておくと、実習指導者の人柄や看護観を垣間見ることできる。
- ・ 研修初日は、朝の申し送り時を利用して看護師長からスタッフに紹介してもらい、研修の目的を伝える。日勤ナースは日々入れ替わるので、研修のたびに実習のアナウンスをすると、効果的に自分を知ってもらえ、学生が実習に来るというメッセージを送ることができる。
- ・ 効率よく業務の流れをつかむためには、研修初日は実習指導者とペアを組んでもらい、説明を受けながら研修をすすめること。ある程度施設を把握できスタッフと顔なじみになれた時点でフリーになって動けば、全体を見渡すことができる。
- ・ 朝の引き継ぎ時間(学生の実習開始時間帯)は、実習指導者が自分の業務に専念したい時であるので、スタッフの迷惑にならないよう、朝の時間帯に学生がどう動けばよいかを考えておく。そのためには、ナースや看護助手を中心としたスタッフ全体の動き、オーダーの流れ、モーニングケアの方法の把握などが必要となる。

- ・ 学生の一日の行動計画を発表する時間を確保するために、実習指導者と打ち合わせる。計画の発表は、その日のスタッフ全員が集まっているところで行えること。無理ならば、どのような方法でだれに発表すればよいか決めておく。
- ・ 学生の報告の方法についても、実習指導者と話しておく。(内容: バイタルサインの測定結果、ケアのアウトカム、昼の休憩に入る時、カンファレンスに入る時などについて)
- ・ 昼食時に1~2度スタッフ休憩室でスタッフと一緒に食事をする、親しくなれる。施設内の関係性について、いろいろな情報を入手することができる。
- ・ 自分を知ってもらうために、挨拶を心がける。
- ・ 実習指導のないフリーのクールの時に、意図的にほかの助手の指導を見ることができるよう、実習に参加する。
- ・ 病棟内に看護大学卒業生がいるか把握して、一度話しておく、指導への協力が得やすい。

4. 研修の進め方

(いつまでに何を達成するか、そのために行うこと)

1) 初盤で行っておくこと

- ・ 看護部長および看護管理部のスタッフへ挨拶をする。(名刺を渡せるとベター)
- ・ 看護師長および主任、実習指導者へ挨拶し、研修の目的を説明する。
- ・ 看護師長と実習指導者に同席してもらい、実習スケジュールの説明と、実習指導者の勤務調整を依頼する。(実習期間のうち、学生の指導に携わってもらえる時間はどの程度か。可能ならば実習初日と、カンファレンスのある日はかかわってもらえるよう依頼する。講座主任から病棟師長へ依頼してもらえるとベター)
- ・ 施設オリエンテーションの依頼をする。(時間と場所、担当者)
- ・ 施設の概要を知る。
(理念、機能、組織図、病床数、診療科、その他部門、看護方針、看護目標など)
- ・ 施設の設備を知る。
- ・ 病棟の看護システム・勤務体制を知る。
- ・ 病棟業務の流れ・1週間および1日のケアのスケジュールを知る。
- ・ 病棟の対象者について、どのような治療やケアがなされているのか、まず見て把握する。(必要ならば実習前の学内演習に取り入れる)
- ・ 看護師の動きを見る。
- ・ チームナースングならば、各チームの特徴を知る。
- ・ 使用されているメディカルサプライを知る。(必要ならば実習前の学内演習に取り入れる)
- ・ 実習指導者、看護師長との関係作りをする。
- ・ 学生が実習中利用する交通機関、交通ルートの把握をする。

3) 中盤で行っておくこと

- ・ 実習指導者や看護師長だけでなく実習中に学生が関係する多職種と交流をもつ。
- ・ 具体的に実習中の動きをイメージしながら、学生の利用する場所を確認し、整備する。
(ロッカー・カンファレンスルーム・昼食場所・トイレ・病棟内の学生控え室の有無・学生が不意に体調を壊したときに借りられる場所・学生用駐車場など)
- ・ 学生が行うケアを一通り体験し、施設で行われているケアの手順を把握する。
- ・ 実習指導者に実習で体験させたい看護技術の項目を伝え、指導方法の打ち合わせをする。
- ・ 学生が行ってよいケアと行ってはいけないケアの確認をする。
- ・ 学生の到達レベルについて理解を得るため、話し合いをもつ。
- ・ 学生のレディネスを伝える。(何を学んでいるかなど)
- ・ 他の教員の研修のすすみ具合、打ち合わせ内容を聞き、参考にする。
- ・ 実習指導のイメージを徐々に作っていく。

2) 終盤で行っておくこと

- ・ 学生が受け持つ対象の選択を実習指導者とともに行う。
- ・ 受け持ち候補の対象へ内諾を得る方法を実習指導者と話し合い、その方法で対象へ依頼する。
- ・ 針刺し等、事故の場合の対処法を確認する。
- ・ 対象の情報の取り扱いについて確認しておく。(特に対象のプライバシーの保護、看護記録への記載の有無および記載方法)
- ・ 学生が関与できるケアやイベントのチェックをしておく。
- ・ 学校から持ち込む必要がある物品をリストアップし準備する。
- ・ 学生の毎日のケアの報告の方法を確認する。
- ・ 実習における教員の基本的役割について実習指導者に説明し、実習指導者に期待する役割を依頼する。
- ・ 臨床側からの実習に関する要望を聞く。
- ・ 実習日程表の最終決定版(p.8 参照)を作成して、看護師長および実習指導者に渡し、確認する。

6. 研修を行う上での留意事

- ・ 看護部長への実習の依頼は、単位認定者である講座主任と行く。
- ・ 挨拶をしっかりする。(チームでケアを行っているので、看護師だけでなく多職種の職員に対してもおこなう)
- ・ 看護職だけではなく、学生が関係する多職種と情報交換し実習をアピールしておく。
- ・ 常に施設の人たちから声を聞く姿勢で臨む。
- ・ 社会人として基本的に求められる対応を心がける。(報告、連絡、相談)
- ・ 講座の上司など他の教員と、どのような研修をしているか話し合う。
- ・ 研修施設の代表的疾患や看護に関する自己学習をしておく。

4) 研修中、できれば行っておきたいこと

- ・ どのような実習指導をしたいかを講座主任や同僚と話し、指導方針を明らかにする。
- ・ 指導に困った時どうすればよいか、対処方法を講座主任に相談しておく。

研修のチェックリストは、研修目標が達せられるよう内容をチェックするために作成してあります。チェックリストの項目は、あくまでも目安です。使いやすいように使ってください。

7. 研修チェックリスト

研修に入る前	1)施設の許可を得るための訪問と公文書の作成	済	不	
	(1)講座主任が電話でアポイントメントをとる。			
	(2)上司と同行し、施設へ挨拶に行く。			
	(3)講座主任から実習についての詳細の説明をしてもらう。			
	(4)研修の公文書作成をする。(事務局教務課へ依頼)			
	(5)駐車場使用の許可(教員用)をとる。			
	2)教員の準備			
	(1)各教員の担当施設を決める。			
	(2)前任者もしくは同僚の助手から情報をもらう。			
	(3)研修計画書の作成をする。			
	(4)学内での学生の学習内容を確認しておく。			
	(5)実習要項を準備する。			
	(6)実習グループの編成をする。(決定している場合は不要)			
	(7)学生への実習オリエンテーションの準備をする。			
	(8)実習記録の準備をする。			
	(9)学生の交通手段の手配をする。(スクールバスなど)			

初盤	研修中			
	(1)看護部長および看護管理部のスタッフへ挨拶をする。			
	(2)担当領域(病棟)の看護師長および主任、臨床指導者へ挨拶し、研修の目的を説明する。			
	(3)実習スケジュールの説明と、実習指導者の勤務調整を依頼する。			
	(4)施設オリエンテーションの依頼をする。			
	(5)施設の概要を知る。			
	(6)施設の設備を知る。			
	(7)病棟の看護システム・勤務体制を知る。			
	(8)病棟業務の流れ・1週間および1日のケアのスケジュールを知る。			
	(9)病棟の対象者について、どのような治療やケアがなされているのか、まず見て把握する。			
	(10)チームナーシングならば、各チームの特徴を知る。			
	(11)使用されているメディカルサプライを知る。			
	(12)実習指導者、看護師長との関係作りをする。			
	(13)学生が実習中利用する交通機関、交通ルートの把握をする。			

中盤	研修中			
	(1)実習指導者、看護師長だけでなく、実習中に学生が関係する多職種と交流をもつ。			
	(2)具体的に実習中の動きをイメージしながら、学生の利用する場所を確認し、整備する。			
	(3)学生が行うケアを一通り体験し、施設で行われているケアの手順を把握する。			
	(4)実習指導者に実習で体験させたい看護技術の項目を伝え、指導方法の打ち合わせをする。			
	(5)学生が行ってよいケアと行ってはいけないケアの確認をする。			
	(6)学生の到達レベルについて、理解を得るため、話し合いをもつ。			
	(7)学生のレディネスを伝える。(何を学んでいるかなど)			
	(8)他の教員の研修のすすみ具合、打ち合わせ内容を聞き、参考にする。			
	(9)実習指導のイメージを徐々に作っていく。			

終盤	研修中			
	(1)学生が受け持つ対象の選択を、実習指導者とともに行う。			
	(2)受け持ち候補の対象へ内諾を得る方法を、実習指導者と話し合い、その方法で対象へ依頼する。			
	(3)針刺し等、事故の場合の対処法の確認をする。			
	(4)対象の情報の取り扱いについて確認しておく。(特に対象のプライバシーの保護、看護記録への記載の有無および記載方法)			
	(5)学生が関与できるケアやイベントのチェックをしておく。			
	(6)学校から持ち込む必要がある物品をリストアップし準備する。			
	(7)学生の毎日のケアの報告の方法を確認する。			
	(8)実習における教員の基本的役割について実習指導者に説明し、実習指導者に期待する役割を依頼する。			
	(9)臨床側からの実習に関する要望を聞く。			

できれば研修中に行っておくこと	研修中			
	(1)講座主任や同僚と話し、どのような実習指導をしたいか、指導方針を明確にする。			
	(2)指導に困ったときにどうすればよいか、その対処法を、講座主任と相談しておく。			