

# 看護展望

The Japanese journal of Nursing Science

12

2011 Vol.36  
No.13

研修の質向上とコスト節約を両立！

特集

自院の実情に合った教育が実現！

## 院内講師育成・活用の 具体策

マネジメントスキルアップ特集

リーダーから変わる！  
モチベーション・  
マネジメントの秘訣



表紙・本文デザイン  
細山田デザイン事務所

表紙写真  
貝塚純一

自院の実情に合った教育が実現！

## 院内講師 育成・活用の具体策

- 4 院内講師による教育の意義と位置づけ  
尾崎美智恵
  - 8 院内講師の選定基準と育成方法  
上山さゆみ
  - 17 新人看護師研修を担当する講師の役割  
田岡直子
  - 22 2年目以降の研修を担当する講師の役割  
上山さゆみ
  - 28 院内講師としての認定看護師の役割  
長村勝美
- 
- 33 **マネジメントスキルアップ特集**  
**リーダーから変わる！**  
**モチベーション・**  
**マネジメントの秘訣**  
陽川一守
    - 1 モチベーションとは何か
    - 2 モチベーション・マネジメントが求められる背景
    - 3 外発的モチベーションと内発的モチベーション
    - 4 モチベーションを可視化する
    - 5 モチベーションを高める方法とは**Challenge Test**  
解答・解説

## SERIES

- 48 **看護管理者・教育者のためのICT活用法**  
看護過程におけるデータ・情報・知識(その2)  
前田樹海
- 54 **山内豊明先生が教える指導者のためのフィジカルアセスメント教室**  
必須知識・技術と指導のポイント  
循環器系のフィジカルアセスメント⑥  
心不全を見抜くフィジカルアセスメント  
——左心不全 その2(左心拡大ならびにそのほかの左心不全の徴候)  
山内豊明
- 62 **実践！PBL教育**  
現場に即した展開法  
より効果的な教材の開発を考える  
課題のつくり方  
鈴木玲子
- 68 **目黒 悟先生と一緒に！学ぶこと・教えることの本質を問い直す**  
看護技術は学ばれているのか？  
目黒 悟・永井睦子

## SPECIAL REPORT

- 76 **特別レポート**  
精神科急性期病棟における  
クリニカルパスの早期退院への効果と  
活用のあり方に関する研究  
石川 真

## INTERVIEW

- 52 **かんごじんの声**  
山西文子 さん  
独立行政法人国立病院機構  
看護担当理事、  
東京医療センター副院長

## BOOK

- 74 **こころをみつめる**  
モリス・センダック  
『かいじゅうたちの  
いるところ』  
皆藤 章

## NEWS

- 60 **Scope 今月の動き**  
高額療養費制度見直しへ  
中間所得層の負担軽減  
看護の専門性を認定する  
制度の行方  
キュアとケアが融合した  
チーム医療を目指して

- 47 バックナンバー  
47 投稿のご案内  
67 書評  
82 総目次  
88 次号予告

 **メチカルフレンド社**

特集

自院の実情に合った教育が実現！

## 院内講師

# 育成・活用の具体策

- 院内講師による教育の意義と位置づけ
- 院内講師の選定基準と育成方法
- 新人看護師研修を担当する講師の役割
- 2年目以降の研修を担当する講師の役割
- 院内講師としての認定看護師の役割



企画協力

うえやま

上山さゆみ

(社会保険京都病院看護局学術担当・  
教育責任者、看護科長)

昨今は看護師の現任教育の重要性が高まっており、院内で十分な研修を行うことが求められています。そのために院内で講師を育成し、活用することは、自院の実情や教育目標に合った研修ができるというメリットがあり、また、外部から講師を招く場合に比べてコストも低く抑えられます。そのうえ、研修を受講するスタッフだけでなく、講師自身も研修をおして成長し、研修を行う側と受ける側の双方の成長が自院に還元されます。

本特集では、まず看護管理者の視点から、院内講師の育成・活用が病院にもたらすメリットや、講師の選び方・育て方・サポートのしかたを解説します。また、院内講師の視点からは、研修を担当するうえで何を目標とし、そのためにどのような努力や工夫をしているかを述べています。当院の取り組みを紹介することで、院内講師を育成・活用し、効果的な院内研修を行うための参考になれば幸いです。

# 院内講師による 教育の意義と 位置づけ

お ざ き み ち え  
尾崎美智恵

社会保険京都病院 看護局長



## はじめに

看護は、患者と看護師という「ひと」と「ひと」のかかわりである。質の高い看護を提供するためには、能力の高い看護師の育成とともに、能力を生かすことのできる組織が必要である。そのうえで、社会保険京都病院（以下、当院）では、組織が求める看護師を育て、活用し、報いるためには、単に看護師の人材育成という考えではなく、「個々の看護師が個人のライフサイクルに応じた能力を発揮し、組織の課題との統合を図りながら、職業を通して自己実現に向けた活動をおこなう」<sup>1)</sup> キャリア開発の考え方を院内教育の柱にしている。

当院は、設置母体である全国社会保険協会連合会より役割別到達目標が提示されており、それを踏まえたうえで、当院看護局の理念・方針、年度ごとの目的・目標を達成するための院内教育プログラムの構成を考え、それに基づいて具体的な内容の検討・実施・評価を行っている。また、院内教育の担当には、そのほとんどに院内講師を採用するように工夫している。本稿では、院内講師による教育の意義と、院内教育全体のなかでの位置づけについて述べる。

## 院内講師による 教育の意義と位置づけ

### 1. 教育水準や目標に統一感をもたせられる

当院のここ数年の看護師採用数は数名から15名程度とばらつきがあり、新卒・既卒の割合も年度によって大きく変化する。そのなかで、急性期医療・地域医療を担う中核病院としての

当院の役割・使命を果たすために、どのような看護師を必要としているかを柔軟に考えて教育プログラムを組み立て、実施している。そうすることで、自院の事情や役割・目的に合った教育を行うことができる。

担当講師が複数名いる新人看護師研修の講義の準備においては、看護手順に基づき一つひとつの看護技術の根拠を踏まえながら指導案を作成し、さらに、担当する講師間で指導内容や指導レベルの確認を行うことで、教育水準や目標に統一感をもたせている。こうしたことは、院内講師だからこそできることである。

## 2. 受講生だけでなく講師自身の成長も自院に還元される

「院内教育の講師を職場の看護師が担当することは、講師として教えることによって自信が得られ、その人自身の力となる効果がある」<sup>2)</sup>と寺尾らは述べている。実際、講師として携わった看護師からも、「教えることは自分のためになる」「勉強になる」「教える難しさを感じる」といった声が聞かれている。教育経験が自己の成長につながることや、看護実践を知識の面から再学習して、それを他者に教えることの大切さに気づくことができるのである。このことは、看護師がケアを客観的にとらえて、それを他者に伝える力を習得するためのよい機会になっていると考える。教育経験をとおして、レベルアップするために何を学習しなければならないか、そして、そのためにはどのような工夫が必要かを自らが考え、行動を起こすことが期待できるのである。

## 3. 受講生の帰属意識の向上

当院には、以前は附属の看護学校があり、そ

の卒業生の大半が当院に就職していたので、入職時から同期としての横のつながりがあった。しかし、看護学校が閉校してからはいろいろな学校の卒業生が就職するようになってきたことや、中途採用者も増加してきている現状から、横のつながりが弱くなっており、病院に対する帰属意識も低下してきていると年々強く感じている。

また、入職して3～4年もすると、課せられる責任が重くなっていくことに耐えかねたり、ほかの病院でもっと自分を試したいと思って離職する人も増えてくる。だが、そういうときに当院に対する帰属意識が強ければ、離職しないで働き続けられることにつながるのではないかと考える。

院内講師が教育を行うことは、受講者との交流を生む。このことは、お互いの考え方や物事の受け止め方に触れることで相互理解に役立つと考えられる。看護師がチームで看護に取り組むためには、異なる年齢や経験年数を有する者同士の協力が必要である。受講者と先輩が理解し合うことは、良いチームワークを築いて看護実践に取り組むことができると同時に、帰属意識の向上にもつながる。看護師間で良い関係が保たれることは、“働きやすい”と感じる職場の雰囲気づくりにつながり、離職防止にも効果がある。

## 4. 外部講師に頼む場合とのコスト面での比較

院外の講師に依頼すれば、一回の講義につきおよそ10～15万円のコストがかかってくるだろう。それに対して、院内講師を活用すればコストはかからないと思うかもしれない。確かに講師料についてはそのとおりだが、実際にかか

るコストは講師料だけではないことも考える必要がある。

講義をしている間、講師も受講者も当然ほかの業務はできなくなるので、たとえば職員20人が2時間拘束されれば、人件費1,500円×2×20=60,000円（職員1人の1時間当たりの賃金を1,500円として計算）で、月1回の教育でも年間72万円、月2回なら144万円かかっていることになる。たとえOJTにしても、教えられただけの能力をもった職員を教育にかかりきりにしてしまうのは、業務の効率を考えれば都合が悪い。教育にムラがあって必要なものが欠ければ危険だし、やりすぎれば時間的にも体力的にも無理が出てくる。

受講者にかかるコストは、院外講師でも院内講師でも同じように発生するものであり、要は講師料の有無である。院外講師に依頼する件数が多くなればなるほど、コストはふくれあがる。費用対効果を考えながら講師を選定することが大切である。

## 5. 院内講師と院外講師の使い分け

院外講師には、専門分野に長けていること、教育・指導面において講義の組み立て方や教え方がうまいというメリットがある。だが、学習当初は院外講師にお願いすることがあったとしても、ある期間が経過すれば院内講師が担当できるようにスライドさせていく必要があると考えている。院内講師自らが学習し、自分の言葉で伝えることによって理解を深め、それがさらに学習しようという意欲につながり、自己成長を促すことになるのだと考える。

## おわりに

以上のように、研修に院内講師を活用するうえで、現段階では兼務という形が多く、研修のための事前準備などは業務終了後に実施している。研修時間は確保できても、事前準備のための時間の確保はまだ不十分な状況だ。

今のところ、院内講師を任せる人材としては、科長・係長・認定看護師にとどまっている。全国社会保険協会連合会が出している「看護職の役割別目標とその活用」という本（非売品）のなかで、それぞれ初級・中級・上級看護師に対して「役割等級別成果指標」と、それを具体的な行動目標として表現した「看護実践到達目標」が示されている。スタッフ一人ひとりがこの本を手引きとして活用していけば、自分自身の成長をイメージしやすくなるのではないかと考えている。

また、それをもとにしっかりと目標面接を行い、スタッフ一人ひとりのキャリアアップを支援していく体制を整えたい。そのためには、看護局のビジョンを明確にし、戦略を立てて周知させることから徹底していきたい。さらに、認定看護師においては、組織横断的に活動していけるように、組織上の位置づけを整える必要性もあるだろう。

最後に、看護局の組織を運営していくうえで大切にしていることが2つある。「看護にこだわりをもつ集団づくり」と、「互いに尊重し合える集団づくり」である。この2つがあってこそ、看護の成果をもたらすことができ、看護のやりがいを感じる可以考虑している。

そのために、まずは看護に対するこだわりとして、「今提供している看護ははたして最善だろうか」という問いをもつことが肝要である。