



特集

看護実践力の向上に取り組む 沖縄のシミュレーション教育

沖縄県内でシミュレーション教育に関心のある有志で活動している「看護実践力を育む研究会」。そのメンバーの一人である社会医療法人友愛会 人事部人材開発課 課長 池田晴美氏と、現場で指導されている友愛医療センター 看護部教育担当統括師長 洲鎌陽子氏に、看護実践力を育む研究会（以下、研究会）と院内の看護教育についてオンラインにてお話を伺いました。

看護実践力を育む研究会とは？

2012年に地域医療再生基金事業の一環としておきなわクリニカルシミュレーションセンターが設立されました。当時、センター設立と運営のため5年間、県内に在住されていた阿部幸恵先生（現：東京医科大学医学部看護学科学科長）のお力添えもあり、看護基礎教育や臨床の看護師指導者育成にシミュレーション教育を取り入れることができました。先生が東京へ戻られてからも交流は続いており、県内でシミュレーション教育を更に進めていきたいという思いをもった県内の有志で、2016年に「沖縄の看護実践力を育む研究会」を立ち上げ、参加者を募り、年3回の研修を開催しています。

研究会は、阿部幸恵先生、冷水育先生（東京医科大学病院シミュレーションセンター助教）を講師に迎え、効果的なシミュレーション教育を学んでいます。参加者は臨床の指導者や看護教員など、活動しているフィールドの違うメンバーですが、「看護とは?」「看護力を高めるための育成は?」など看護観や看護実践について深める場にもなっています。



当施設からも複数参加し、参加後は「新人のトレーニングに参考になる」「先輩や指導者の関わりが重要」「教えているつもりが、業務タスクだけになっていることに気づいた」など、大いに刺激を受けているようです。



池田晴美氏

研究会について

Q. シミュレーション教育に興味を持った経緯をお聞かせください

経験から気づきを与える教育

(池田) 看護学校で指導していた時に、3年生を対象としたシミュレーション教育を阿部先生と当時の学校長で進められていた中になぜか巻き込まれて(笑)知識と実践力を統合した形で、経験の中から気づきを与えることができる教育だと感じました。国試対策のシミュレーションを行った時の学生さんがすごくイキイキしていて、体験を通して学んだことが記憶力の定着につながるのを感じました。臨床で活かせる教育がここにあるんじゃないかと。

(洲鎌) 私はもともと、自分が年をとった時にちゃんとした看護師さんにみてもらいたいというのがありまして(笑)そのために教育や後輩育成に興味を持ってましたので、教育に携わる中での池田課長からのお誘いもあり、院内のシミュレーション教育に参加しました。

Q. 研究会の有志として活動するきっかけをお聞かせください

シミュレーション教育を県内に広く伝えたい

(池田) 阿部先生がご尽力されて、シミュレーション教育に対する理解が県内で浸透しつつある時に、先生が東京に戻れることになりました。県内でシミュレーション教育に興味のある教員はたくさんいるので「もっともっと伝えていきたいよね」というのがまずは一つのきっかけです。私としても施設で行って行く中で知っていることを伝えていくことはできても、そこから先に伝えていくことは難しいんですね。なので、阿部先生のカモお借りしながら研究会を通してたくさん看護職員が学べる場になればいいなと思い、活動させていただいています。

Q. 研究会に参加して現場に活かしたことはありますか？

自分自身を振り返り 指導力について考える

(池田) 看護職以外も含めた教育や育成の体制構築に携わる中で聞いた話です。リーダークラスの職員たちが後輩に向き合う時によく出る意見としては、シミュレーション教育が一番キーとなるデブリーフィングについて、何を切り取って



看護実践力を育む会のオンライン研修の様子

ディスカッションに持っていくのが、すごく難しいというお話をいただきます。

研究会ではデブリーフィングのケース事例を出して、グループでディスカッションします。学校教員や様々な施設の看護職が集まっている中で、後輩たちに対して時にどう展開するのかを考えます。そして現場に戻った時に感じることは、「後輩にも後輩なりの経験があり、どう感じたのかを引き出していくことがすごく大事だと気づけた。今までは自分たちが伝えていたのは、業務的なタスクの確認であって、この患者さんの看護はどこにあるのかというところまで伝えられてなかったことに気づかされた」と。そこから「自分の看護ってどうだろう」「自分は何を後輩に教えられるんだろう」という自分自身を振り返る機会になったことはよく聞きます。

研究会で活動して指導力を考えていく中で、自分の看護観を振り返り自身の原点に戻る良い機会になっているのかなと、参加者の意見を聞いた時に感じます。

(洲鎌) 研究会へは数回参加しました。それまで、院内の研修を実践レベルでもやってはみたものの、なかなか現場に活かせてませんでした。研究会に初めて参加して、阿部先生のシミュレーション教育が衝撃的でした。そこで院内でシミュレーション教育を展開していきたいなと思いました。2年前に教育担当をさせていただく機会があったので、その時に改めてもう一度シミュレーション教育について池田課長と話し合いました。そこから、現場レベルの指導者の教育へ舵を取って1年生を育てていきたいなというところにシフトしました。今はまだ途中ですが、継続して行っています。



新人看護職研修のアセスメントトレーニングの様子

院内研修について

Q. 指導者の育成は、現場でどのようにされていますか？

誰もが指導できるように

(池田)現場においては、看護方式をPNS(パートナーシップナーシングシステム)に変えて、現場で先輩後輩なく意見を言い合える風土を作りながら学んでいくというスタイルにしています。シミュレーション教育を重要だと思いつつも、全員が研究会に参加できる状況ではないですし、皆が100%取り組めるわけではない中で、指導者を育成していかなければなりません。そのために枠組みをつくって院内研修を行いながら現場レベルで指導力を上げていくことが重点課題かなと思っています。

— 重点課題と思われるのは、現場の研修担当が短い期間で変更になることも関係するのでしょうか？

(洲鎌)与えられた仕事をやればよいという考えの職員もいる中で人を育てるという意識改革から始めるには、研修を担当している期間は短いのかもかもしれません。でも同じ人がずっと居るわけでもないし、誰もが指導できるというような状況に変えていくにはもう少し時間がかかると思いますね。短いからできないわけでもないし、難しい部分ですが、誰でもできるという風土に変えていく必要があると思います。

(池田)ある一部の指導者がトレーニングを受けて優秀な指導者になることは、組織全体で見ると一部だけが活動しているに過ぎません。それだとなかなか風土の変化には持っていけないと思って。だから新人さんのシミュレーション教育を部署でできる状況にしたいと、集合研修の検温トレーニングを4月の夜勤が始まる頃に行っています。このトレーニングは現場の先輩たちがシミュレーションを行う形式で、指導者のスキルもそこで上げていきながら進めています。あとは教育担当の指導者だけ頑張ればよいというのではなくて、パートナーシップナーシングをやる中で、パートナーになる相手のことをちゃんと思いやってお互いが能力を発揮できるような関係性の構築を目指したいという理想はあるんです。

Q. 新人看護職研修で研究会の内容が役立つところはありますか？

各部署でシミュレーション研修を実施

(洲鎌)部署で研修をやるどころまで持っていけたことですね。池田課長はじめ師長たちも何人が研究会に参加して、それをもとに中堅スタッフたちが部署で頑張った成果だと思います。

COLUMN

コロナ禍の新人教育

- 友愛医療センター 看護部 教育担当統括師長 洲鎌陽子 氏 -

コロナ禍における友愛医療センターでの新人教育は、集合研修を大幅に減らし、eラーニングと現場教育が中心となりました。集合教育を通して新人看護師の成長度を確認し、各部署長と情報共有をしてきた現状があり、今後、新人教育の情報共有のあり方を再検討する必要がありますと感じています。しかし、メンタル面では、心理士の協力を得て年に4回の心理テストを施行し、フォローを行ったことで、早めのケアができています。

今年度はコロナ禍から始まった新人研修であり、病院全体も新型コロナウイルスに左右される中、看護部の集合研修も十分でなく、職種を超えた同期の繋がりを持てるような新入職員全体の集合研修も縮小されました。そのため、配属部署以外の新人の病棟を超えた横の繋がりがなかなか持てない状況でした。今後、様々な経験をしていく過程で、同期とは心強い存在であることを実感してほしいと思います。また、看護技術、知識、コミュニケーションなど様々な自己研鑽が求められる中で、迷っても悩んでも、看護師という職業に誇りを持ち続けることを忘れないでほしいと願います。

【体調管理・感染対策】

集合研修時には検温、手指消毒、マスク着用、換気を行っています。できる限り2グループに分け、午前・午後で同じ内容の研修を行います。摂食嚥下等実践が必要な研修では、フェイスシールドも使用しています。シミュレーション研修についても、他の研修と同様に午前・午後に分け、さらに2つに細分化しています。またシミュレータを使用し、新人看護師以外のスタッフ参加人数を減らすなど様々な感染対策を講じています。

(池田)先ほどお話しした「夜勤前の検温トレーニング」は、シミュレーションベースドトレーニングという捉え方になります。そこでは、あらゆる現場の中で起こり得ることを想定して、シミュレーションを行います。教える側も模擬患者役などで参加して進めます。

「夜勤前であれば、こういうところに気をつけて欲しいこと」を単にオリエンテーションするだけでなく、シミュレーションを通して新人さんに伝える、気づきを与えることが教育に役立っていると感じています。

コミュニケーションから生まれる気づき

(洲鎌)もう一つは先輩と後輩のコミュニケーションですね。

(池田)日々の業務の中だけではなく、研修で直に教えると先輩が考えていることや、後輩が考えていることも聞くと、相互作用が出てくるので、そこからコミュニケーションが広がるのは大きいと思います。

気づいたことを伝えるというのは業務の時間内だと難しいんですね。だからシミュレーションという時間軸がゆっくりしている中で話し合いをしていくと、1年生は「先輩たちが伝えなかったことはこういうことだったんだな」という気づきがシミュレーションを通して理解できると感じますね。

(洲鎌)現場だと、先輩は1年生が何を考えているかを聞く機会がなく、1年生も自分の考えを整理する時間もないので、考えを引き出すのが難しく、シミュレーション教育の中だと「あ、先輩ってこういうふう考えるんだ」とか「1年生はこう考えているんだ」と気づけることが、先輩たちにとってもいいことだと思っています。また、1年生同士でも違う人の価値観を学べて業務に活かせるということをよく聞きますね。

(池田)一人で考えて学んでいく力よりも同期の子たちと一緒に学びながら育っていく環境があると、成長速度が早くなるのかなと感じますね。

Q. 今後の展望をお聞かせください

自信を持って自立(自律)できるような研修に

(洲鎌)新人さんが働き続けられて自立(自律)できるような研修内容にできればいいなと思っています。看護の仕事は自分で考えることや責任を伴うことが多く、自分が行った看護の先には命があるので、やはり自立できないと困るというのがあります。新人さんの自立を目的に輪を広げていきたいなと常々思っています。

(池田)プロフェッショナルであることを求められる仕事なので、1年生となって患者さんと対峙した時に、すごく戸惑ったり困ったりして「私には無理なのかな?この仕事合わないのかな?」と考えがちです。そういう時に「そうじゃないよ」と。「できること増えたよね。やれることはひとつひとつクリアしていったら、焦らずゆっくり成長しようね。そのために研修でサポートはしていきますよ。だから大丈夫よ。」というサインを送り続けるってすごく大事なかなと思います。看護職は、患者さんの安心安全を守らなければならないので、自分自身で勝手に判断してもらっても困るけど、自己評価があまりにも低すぎてやらない、先輩の後ろを追いかけきれないというのもしんどいかなと思います。だから自分自身で考えて判断をし、自分の限界が今どこまでなのかというサインを本人たちがしっかり先輩たちへ送って、サポートや援助を求めていくことがすごく大事になってくるんですよ。だから、できないことを羅列させていくというよりも、できることに自信をつけさせたいですね。

この度はお忙しい中取材にお応えいただき、ありがとうございました!「沖縄は情報を得ようとしても県外へ気軽に行けない場所なので、県内で情報共有して一緒に頑張る取り組みをしている」というお話が印象的でした。

お話を伺った方々のご紹介



看護部
新人教育担当師長
仲本 エリ子 氏

看護部
教育担当統括師長
洲鎌 陽子 氏

人事部
人材開発課 課長
池田 晴美 氏

看護部
新人教育担当師長
岡部 真理子 氏

施設情報



社会医療法人友愛会 友愛医療センター
(2020年8月移転時に豊見城中央病院より名称変更)
病床数: 378床 (再生医療戦略特区許可病床2床含む)
地域医療支援型病院 地域災害拠点病院
基幹型臨床研修病院 沖縄 DMAT 指定病院
救急告示病院
* 2019年度実績
病床利用率: 91% 平均在院日数: 9.6日
外来患者数: 870名/1日平均
入院患者数: 344名/1日平均