

## 5. 専門看護師の看護実践の質向上を目指す 研修会

## 専門看護師の看護実践の質向上を目指す研修会

キーワード： 高度実践看護師 専門看護師 コンサルテーション

### I. はじめに

本学は、平成 21 年度より大学院に専門看護師コースを設け、慢性疾患看護、小児看護、がん看護の 3 分野の専門看護師を養成してきた。平成 29 年度 4 月現在で、慢性疾患看護 5 名、小児看護 3 名、がん看護 6 名の計 14 名が認定資格審査に合格し、県内をはじめとする医療機関で活躍をしている。また、岐阜県内では 6 分野 30 名が活動をしており、県内看護職のリーダーとして看護の改革や充実に貢献している。専門看護師は、当該領域において、卓越した実践、ケア提供者へのコンサルテーション、関係者のコーディネーション、倫理的調整、教育、専門知識及び技術の向上や開発を図る実践の場における研究活動などの諸活動を遂行できる実践能力を有しており、医療の高度化や社会の複雑化を背景に、多様で複雑な問題を抱える看護現場において、今後一層の活躍が期待される。

一方、日本看護協会は、専門看護師の高度な実践能力を担保するために、5 年毎の認定更新審査制度を設けている。そのため、専門看護師は自己研鑽に励み、自己の看護実践能力のレベルを維持向上することが求められている。認定更新審査においては「研修」「研究」の両方において一定の活動実績を示す必要がある。「研修」については、専門分野における最新の知識や技術の修得のための研修や事例検討会等の専門看護師を対象としたプログラムへの参加が奨励されている。本学は、平成 23 年度に第 1 回目の専門看護師コース修了者を出してから今年度で 7 年目となるが、資格認定審査に向けた個別支援は行っているが、更新申請に向けた研修は実施していない。また、県内全体では 30 名の専門看護師が活動する状況であり、県内の看護職の生涯学習支援の拠点としての役割を担う公立大学として、本学修了者のみならず、県内で活動する全専門看護師を対象とした研修プログラムを実施する必要性は大きい。

そこで、平成 28 年度は県内で活動する専門看護師の活動状況や研修会の要望を把握することを目的に質問紙調査を実施した。平成 29 年度は、前年度の調査結果の分析と担当者で共有を図り、調査結果を基に、専門看護師のキャリアアップのための研修会を企画・実施した。

### II. 担当者

服部律子（育成期看護学領域）  
藤澤まこと、黒江ゆり子（地域基礎看護学領域）  
奥村美奈子、布施恵子（成熟期看護学領域）  
橋本麻由里（機能看護学領域）

### III. 専門看護師の研修に関するニーズの把握

#### 1. 専門看護師の研修等に関する質問紙調査の実施

##### 1) 調査方法

平成 29 年 3 月に専門看護師の看護実践の質向上のための研修企画に向けた無記名・記述式の質問紙調査を実施した。

調査項目の概要は、看護師経験年数、専門看護師経験年数、専門分野、活動の現状・課題、研修等に関する参加の現状や今後の研修に関する要望等についてであった。日本看護協会のホームページに公表されている専門看護師の名簿をもとに、県内の専門看護師 30 名に対し所属施設あてに質問紙調査用紙を郵送し、19 名より回答を得た。回答率は 63%であった。

##### 2) 結果

###### (1) 県内専門看護師の背景

回答者の看護師としての経験年数は 10 年未満のものではなく、16～20 年が 7 名で最も多かった。専門看護師としての経験年数は 1～5 年目が 14 名と最も多かった。各分野の人数の内訳は、がん看護 7 名、精神 3 名、家族支援 2 名、急性・重症患者 2 名、慢性疾患看護 2 名、小児看護 3 名であった。職位は、師長 7 名、主任 1 名、スタッフ 7 名であった。

###### (2) 現在の活動状況

現在の活動状況について、所属施設内の活動内容は、【実践・相談】、【調整】【倫理調整】【教育】【サポートチームの活動】【管理】【その他】に分類された。

【実践・相談】は、がん看護外来や緩和ケア相談、緩和ケア外来への紹介、外来化学療法・放射線治療法を受けている患者の支援など外来部門での相談・支援の活動や、困難事例への対応、病棟看護師や訪問看護師、師長からの相談に対するコンサルテーションの実施、病棟カンファレンスへの参加などがあった。【調整】では、自部署のコーディネーションであった。【倫理調整】は、外来での倫理調整などであった。また、【教育】では看護教育委員会としての研究指導、倫理教育や倫理カンファレンス、勉

強会の企画など院内教育の実施や、リンクナース会やリソースナース委員会の活動が示された。

【サポートチームの活動】では、呼吸サポートチームや緩和ケアチームなど横断的なチーム活動が示された。【管理】では、病棟管理や入退院調整などであった。【その他】では、臨床倫理委員会での審理審査や患者会の運営、実習指導の調整、院内緩和ケアチーム体制や専門看護師介入体制整備に向けた取り組みなどであった。

また所属施設外の活動では、県内看護職が交流できる検討会の企画・運営、実習先からのコンサルテーション、岐阜県看護協会の教育（講師、ファシリテータ）、岐阜県がん診療連携拠点病院協議会（緩和部会・教育部会・患者相談部会）、岐阜県内の重症心身障がい者のネットワークづくりのための家族交流会企画、支援者間のコーディネート、在宅支援者への教育・指導などであった。

### (3) 現在の取り組み

現在の取り組みについて、取り組み内容は 18 項目に分類され、【専門看護師の活動を周知するために取り組む】【研究活動・学会発表・研修参加により自己研鑽する】【知識の向上等のために事例検討会に参加する】【専門看護師としてやるべき役割を担う】【周囲との関係を構築する】【看護実践の充実に向けた活動を行う】【患者・家族に直接働きかけ家族アセスメント・支援を行う】【県内全体の取り組み・行政への働きかけを行う】【病棟スタッフへの教育支援を行う】【専門看護師が横断的に活動できるよう体制を整備する】【他の専門看護師と協働する】【専門分野の知識・施策等の情報収集・情報発信を行う】【在宅療養支援体制を充実させる】【多職種とのカンファレンスによる連携強化を図る】【意図を持った行動をする】【目標管理をする】【専門看護師コースを修了し活動している】【専門看護師として当初やりたかった活動はできていない】であった。

### (4) 日々の活動の中で課題と感じていること

日々の活動の中で課題と感じていることでは、18 項目に分類され【専門看護師の役割や活動を理解してもらうこと】【専門看護師としての活動と日常業務とのバランスのとり方】【時間に余裕が無い】【専門看護師としての活動の難しさ】【実践能力】【コンサルテーション】【連携や協働】【施設の理解を得て活動すること】【現状の課題解決に向けた研究的取り組みの実施】【家族への支援】【看護研究についての学習不足】【看護の成果の捉え方】【コミュニケーション】【交渉術や協働】【組織分析や看護部への協力依頼】【看護師教育】【幅広い知識と最新情報の活用】であった。

### (5) キャリアアップのために参加した研修会と研修への支援の現状

キャリアアップのために参加した研修会の内容は【学術集会】【研修会】【事例検討会】【セミナー】【がん在宅緩和地域連携協議会】【デスクンファレンス】【臨床倫理認定士養成講座】【看護が繋がる在宅療養移行支援】【講演会】【集団精神療法当事者教育】【倫理】【コンサルテーション】の 12 項目であった。

施設からの研修への支援については、支援ありが 9 名、支援なしが 9 名であった。研修支援の内容としては、【学会参加への出張扱い】【学会・研修会参加の際の出張扱い】【出張扱い・金銭的支援】【一部研修の出張扱い・支援】【出張になることもある】【費用の補助】【研究支援・出張費の制限があり自己管理】であった。

### (6) 専門看護師を対象とした研修企画についての要望

専門看護師を対象とした研修企画の要望に関する意見については、【事例検討や活動状況など実践に関する検討・報告の実施】【知識・スキルの学修】【研究活動に関すること】【所属組織での活動・協働に関すること】【成果評価に関すること】【公開講座の実施】【新たなコースの設置】【専門看護師同志がつながる仕組み】であった。

【事例検討や活動状況など実践に関する検討・報告の実施】は、＜活動状況や実践の報告＞＜事例検討会の実施＞であった。

【知識・スキルの学修】は＜コンサルテーション＞＜必須単位の増加した部分を補える研修＞＜リフレクシオンスキ＞＜看護理論＞＜専門看護師としての成長・役割の開発＞＜政策について＞であった。また、【研究活動に関すること】は＜専門看護師としての研究への支援＞＜研究指導＞、【所属組織での活動・協働に関すること】は、＜課題分析の方法＞＜管理者と協働する＞であった。【成果評価に関すること】は、＜看護の成果を可視化すること＞＜活動の質評価＞であった。

そのほか、【公開講座の実施】、【新たなコースの設置】であった。

【専門看護師同志がつながる仕組み】は、＜専門看護師が連携できるシステム＞＜専門看護師が集まれる検討会＞であった。

研修希望時期については、11 月 7 名、2 月 6 名、8 月、12 月、1 月が各 4 名であった。

## 2. グループインタビュー調査の実施

### 1) 調査方法

専門看護師としての活動状況や課題に思うことをテーマに、グループインタビュー調査を実施した。調査には 10 名の専門看護師より協力の同意が得られ、表 1 に示すように実施した。

表1 グループインタビューの実施計画

テーマ	『専門看護師としての活動状況や課題に思うこと』について	
日時	7月27日(木) 18:00 ~ 19:30	
場所	演習室306(全体説明、討議内容の報告) 演習室302および演習室303(グループ討議)	
スケジュール		
18:00 ~	全体オリエンテーション(演習室306) 4月に実施した質問紙調査結果の説明	
18:10 ~	2グループに分かれて討議(演習室302および演習室303) テーマ: 専門看護師としての活動状況や課題に思うことについて 参加者で進行役と書記を決めて実施し、討議内容は全参加者に報告する 教員も2グループに分かれて討議に参加する	
19:15 ~	各グループからの報告(演習室306)	
19:30	まとめと閉会の挨拶	

## 2) グループインタビューで語られたことの概要

### (1) 1グループ

#### ①参加者の内訳

参加者の専門分野は、急性・重症患者看護、慢性疾患看護、がん看護、家族支援、精神看護で、各分野より1名ずつ5名の参加であった。

#### ②主な討議内容

##### a 活動状況と課題について

- ・横断的に動きたいことを看護部長に伝え、病棟師長から看護部門の所属となり、1か月ごとに全病棟を回って業務と一緒に入り、かかわりが難しそうな患者と一緒に担当したりアセスメントのお手伝いをした。
- ・時間外研修、研究指導も実施している。
- ・徐々にかかわりが難しい患者のコンサルテーションの依頼を受けるようになり、一緒にかかわったり、アセスメントやケアの提案をしている。
- ・課題は自分のコンサルテーションの在り方が正しかどうかがわからないことである。提案したケアに無理はないかなど、不安に思うことがある。
- ・同じ領域の専門看護師で事例検討会を実施しているが、そこで意見をもらうことが支えになっている。
- ・医師に対する認知度を上げていく必要があり、地道に活動を続けている。
- ・活動日は不定期で、余裕がないときはスタッフとして勤務している。
- ・ICUで人工呼吸器管理を行っている。
- ・終末期患者の相談が多く、家族や患者と一緒にかかわっている。
- ・病棟から倫理に関連した事例検討の相談を受けたり、看護部の研究指導の仕事も多く、スタッフと一緒に患者ケアを実施していきたいが、他の仕事を請け負うことができない状況があり課題である。
- ・在宅療養をしている方の家族からの相談や関わりにくい家族への対応に対し、訪問看護ステーションからコンサルテーションの依頼を受けたり、家族支援のネットワークづくりをしている。
- ・評価として可視化ができないことが課題であり、実践の結果をどう現したら分かってもらえるのか、自分なりに家族をアセスメントし、家族調整をしているが、利用者実践結果が見えていない、何となくぼやけてしまっていることが課題だと感じている。
- ・依頼は、口コミや家族会、病院や在宅支援室、部署からの直接の相談、医師、福祉関係者からも少しずつ依頼がくるようになってきた。介入後は結果を確認しに行くようにしている。
- ・障がいを持つ人の家族はなかなか外に出てこれないが、電話対応のみでは分かりにくいので、どこへでも話を聞きに行くことを伝えて活動している。家族は話を聞いてもらうとすごく楽になるというのがあるので、件数は増えている。実績を積み重ねることが必要である。
- ・遠方の利用者への支援は、訪問看護や福祉と連携する。メールや電話でのやり取りもある。
- ・緩和ケア病棟で、スタッフとして勤務している。がん連携拠点病院でもあり、やるべきことが山積みである。
- ・看護師不足もあり、緩和ケアチーム活動を専従で実施することが難しい。病棟や外来からコンサルテーション依頼がある場合などすぐに対応が必要だが、活動日は週2日程度のため、その時間では十分に実施できていない現状がある。
- ・横断的に活動できるように看護部に交渉した話を聞き、最初に自分も交渉すべきだったのではと感じた。

- ・緩和ケアチームで受けている相談件数などを数値として示していく必要がある。
- ・地域に広げて考えていきたいが、手一杯の現状である。
- ・病棟看護師や医師から直接相談を受けることもあるが、毎日いるわけではないため、すぐに対応ができないことが心苦しい。
- ・認定看護師とチームになり動いている。
- ・拠点病院としてスクリーニングをして、事例をどんどん拾い上げたいが、ケアにつながらないこともある
- ・コンサルテーションについて、他者評価がもらえないため、この方向性があるのかなと思う。
- ・所属する施設で毎月集まりがあり、そこで話を聞き自分と照らし合わせている。
- ・いつも、これでよかったのかなと感じる。関わりにくい家族や困難事例に対し、アドバイスに行く。家族のアセスメントの方法・見方とかをレクチャーして、その後どうなったかまで見てくる。
- ・相談があるときは、自分が直接関わるよりも、コンサルテーションに持っていく。

## (2) 2グループ

### ①参加者の内訳

参加者の専門分野は、急性・重症患者看護、慢性疾患看護、がん看護、小児看護、精神看護で、各分野より1名ずつ5名の参加であった。

### ②主な討議内容

#### a 活動状況と課題について

- ・管理者であり、病棟管理に追われている現状があり、管理者としての行動なのか、専門看護師としてのコンサルテーションなのかというところが、自分自身もはっきり境界線を引けないところがある。
- ・管理者でもあるため、スタッフや患者が身構えてしまうこともあり、コンサルテーションなど実践がほとんどできていない。一緒に考えるようにするが、実践の部分が管理者となってから少なくなっている。
- ・病棟内でスタッフの相談に乗るが、組織縦断的に動くことが現状として難しく、部署完結みたいな感じになっていることが課題である。
- ・救急の夜勤をやりつつ、週3日はフリーで動いており、夜勤の前後に動いている現状がある。職位はなかった分、(専門看護師の)6つの役割をまんべんなく実施でき、自由に動くことができた。
- ・時間内は業務のことをやり、専門看護師の仕事は時間外に自分の時間を使ってやるという状況である。
- ・専門看護師として、この病院に求められていないという思いにしかない。
- ・専門看護師として相談や調整をしたり、家族に会ったりするが、その間病棟業務はどうなっているのと言われることがあった。
- ・管理者が専門看護師をどう活用するのか、活用することによる病院へのメリットがあるのかなどビジョンを考えて実践していく必要がある。
- ・外来で、がん患者の告知のICに立ち会った際、その間に何か問題が発生した時に、自分への電話連絡がつかず、不在の時の対応をしっかりと周りに伝えていく必要があったと反省した。
- ・今までと違う部署に異動になり、専門看護師としての活動や自分の存在意義を見出さなければならぬ環境から始まった。なかなか活動時間を確保してもらえなくて、異動したばかりで部署のことやスタッフのこともつかみきれず、活動の基盤が作れなかった。
- ・今年に入って、慢性期の患者に関われるようになり、外来に月に3回は行き、患者への支援をしながら取り組むための活動日を設けてもらい、取り組みを始めたところである。
- ・療養支援というところで、これまで実施してきたことと特徴が違うが、これまでの学びをリンクして活かしていけるところを模索中である。
- ・専門看護師は、認定看護師と違い、分野が幅広いというところで、何が役割なのかは、いつも突き詰められている。部署が変わり、全く経験のない領域では、長く勤務しているスタッフと比べて自分が出る事は劣る位かもしれないと思ったが、慢性疾患の患者をみるところでは、自分ができることがあると思ひ直した。

#### b 専門看護師としての存在意義とはどんなことか

- ・自分が動く事ばかり考えていたが、そうではなく、自分が動かなくても周りが自分が求めているような動きができるようにしていくために教育的なことや、システムを調整していかなくてはいけないと考えるようになった。
- ・管理者として、病院の委員会にも参加するが、パワーポジションとして自分が入った意味があり、自分がやりたい看護に引っ張っていきやすい立場にある。
- ・年間の入院患者数や再入院するまでの期間、提供された看護などのデータをもとに、「生活が聞けていない、入院が繰り返されている」などの現状を師長に伝え、病棟目標として力を入れていくことを相談した。

- ・組織横断的に活動出来る場所にいるので活動しやすいし、システムとかも作りやすい。そういう所で、他職種から成果が認められると仕事の範囲が広がる。
- ・だんだん部署に馴染んできて、若い看護師だけでなく、ベテラン看護師の相談も増えてきた。家族関係や医師とのトラブルなど相談が増えてきたところは、専門看護師というファクターを感じてくれているのではないと思う。
- ・各病棟にはベテラン看護師がおり、何が出来るのかと言われたので、教えて下さいというスタンスで行ったら、脅威がちょっと消えたみたいな様子であった。逆に救急で骨折とか固定の話聞き、専門看護師は全部出来る存在ではないことを知ってもらうことで脅威を感じる人がいなくなった。
- ・「教えて頂きたいんですけど」という感じで、聞いていったことで、少し医師とも話ができるようになった。スタッフも少し変わってきたし、そういうスタートだったからこそ、仲間として取り組むというスタンスで、皆が声をかけてくれるようになった。

### 3) グループインタビューに参加しての意見感想

グループインタビューに参加しての意見感想は表2のとおりで、10名より回答を得た。内容は「他施設、他領域の専門看護師と交流ができ有意義だった」「悩みやジレンマ解決への糸口につながった」「今後の活動への思い・課題を得た」「専門看護師間の交流を期待している」「専門看護師としての悩みは共通している」「グループワークが楽しかった」であった。

表2 グループインタビューに参加しての意見感想 (n=10)

項目	意見の要約
他施設、他領域の専門看護師と交流ができ有意義だった	他の専門看護師の活動状況や悩みを共有できたことが、有意義だった。
	同じ分野の専門看護師とは情報共有もできているが、他の専門看護師の活動を詳しく聞くことができ勉強になった。
	同じ立場で、専門看護師として仕事をしている人と交流でき、有意義な時間となった。
	他分野の専門看護師の活動を聞いて、良い刺激になった。
	他領域の専門看護師の方々と共通する話ができ、貴重な機会だった。
	他領域の専門看護師と交流できたことも有意義だった。
悩みやジレンマ解決への糸口につながった	他の専門看護師の活動を聞く機会が全くなかったが、他領域の方の活動を聞くことができ、また機会があれば参加したいと思う。
	いろいろな病院や立場での活動状況や困難点を知ることができて良かった。
今後の活動への思い・課題を得た	他領域の専門看護師と悩みを共有でき、ジレンマへの解決の糸口を得る貴重な機会だった
	悩んでいたことも少し緩和され、ピアサポートになった。
専門看護師間の交流を期待している	どのように認知度を上げていくのかについて検討していきたい
	開拓していく大変さを乗り越えたときに得られるものについて知り、頑張っていこうと思った
専門看護師としての悩みは共通している	今後の活動のヒントを得た。
	経験年数の多い専門看護師の意見や経験からの知恵も教えてほしい
グループワークが楽しかった	県内専門看護師の交流の場を作っていただけの事を期待している。
	領域ごとに専門性があると思ったが、専門看護師としての悩みは共通している
	グループワークも楽しかった

## IV. 研修会の開催

### 1. 目的

県内の専門看護師を対象に、実践現場で必要とされる共通のテーマについて専門家を招き、研修会を行い、学習の機会とする。また講義後にグループワークを行い、日ごろの活動と専門看護師の役割についてディスカッションを行い、情報交換とともに交流を深め、今後の活動へ発展できることを目指し学びを深める機会とする。

### 2. 研修会の日時・場所

研修会テーマ

『専門看護師のキャリア開発 ～コンサルテーション役割から考える～』

開催日時：平成 29 年 10 月 15 日（日）13 時 30 分～16 時 10 分

場所：岐阜県立看護大学 講義室 202

## V. 研修会の内容

### 1. 平成 29 年度第 1 回研修会

#### 1) 参加者

岐阜県内の専門看護師、看護師 45 名、グループ討議参加者 33 名（全員講義も参加した）

#### 2) 報告内容

講義はスライドを用いて行われ、自身の体験を例に講義された。講義内容の要約を以下に示す。

##### (1) 専門看護師の役割機能の拡大

- 役割機能拡大のためには、自分たちが対応していることの成果を見せていくことが必要である。
- 大事なことは、高度化に向かったところを作ろうとするのか、力を発揮しようと思うのかということである。
- 責任を持って高度な看護実践を行っている事例は記録をとって、自分が関わった結果として伝えることが必要である。さらに、その事例がどのような転帰をとっているのかをフォローすることが自分へのフィードバックになり、責任を持って経過を見てくれる人としてスタッフに認識されることにもなる。
- 自分が行っていることを可視化することも大切である。

##### (2) 高度実践看護とは何か

- 協力や研究などを統合して実践することが高度な実践を行う看護師に求められている。
- ジェネラルナースや医師では拾い上げることができない患者のニーズを導きだし、適切な状態になることを妨げている要因を判断するための方法を考え出して実践し、必要時はコーディネーションを行うなど、その時々状況に応じた判断と実践ができてはじめて自律した実践といえ、高度な看護実践と言える。
- 自律した実践や主体的な行動が重要である。

##### (3) コンサルテーションの質の向上を目指して

- コンサルテーションは場面ではなく経過であることを意識しておく必要がある。
- 病院のケアを良くしようと思うアイデンティティを持つ高度実践看護師は自分であると証明していけるかどうか、コンサルタントになれるかどうかの大事な部分である。
- 病院内の看護に関わることによって、全体として何を変える必要があるのか、どのような変化を起こしていく必要があるのかを管理者に訴えることができるようになることで、コンサルテーションのポイントが出現することがある。
- コンサルテーションの依頼者がアドバイスを求めているだけの場合もあるため、依頼者の成長も含めたコンサルテーションを提供していることを依頼者に理解してもらえるように、依頼者に実践してもらい意味や考えを伝えて、コンサルテーションという表現に対する誤解を取り除く努力を積み重ねることが必要である。

### 3) グループごとの討議内容と討議報告を聞いた講師の意見

#### (1) グループごとの討議内容

8 グループに分かれて「コンサルテーションの実践や課題に思うことなどについて」をテーマに討議を行った後、グループごとに話し合った内容を報告して共有した。報告された内容の要約を以下に示す。

- 現場スタッフが問題に気付いてアプローチする動きが無く、コンサルテーションに繋がらない状況がある。
- 病棟スタッフは忙しく、専門看護師や認定看護師にお願いすると、話を聞いてくれていろいろ教えてくれるという便利屋になりがちなのは、スタッフ自身がコンサルテーションしたことで自分たちが成長できたことを実感できていないことが原因と考えられる。
- コンサルテーションの依頼を受けて関わった後、専門看護師や認定看護師がスタッフの成長を確認できていない状況がある。スタッフと専門看護師や認定看護師が、高度実践看護とは何かを意識してスタッフに関わり、スタッフの成長を確認することで、スタッフが自身の成長を認識できるのではないかと考えた。
- 他部署に行ってコンサルテーションを行う場合、根本的な問題が何なのかを聞いていくうちに、相談者が萎縮してしまい、相談することのハードルが上がることもある。
- コンサルテーションを展開するにあたり、時間を確保することの難しさがある。
- 他部署に入ってコンサルテーションを行う場合は、上司の理解やその場のスタッフの理解が無ければ入りづらいという状況があるため、自分たちは何ができるのかということを発信していかないといけないということが分かった。

- 入院期間が短くなっている今、スタッフがアセスメントできるようにならなければ、問題意識を持って関わることもできずコンサルテーションが必要な事例でもコンサルテーションが始まらない。
- コンサルテーションを通じてスタッフの成長を評価するのはとても難しいと思う。
- スタッフ自身がコンサルテーションを相談と捉えていてアドバイスを求めており、良くなるという結果が出たら終わりという状況がある。実践と一緒に関わりながらコンサルテーションは何かをスタッフに伝えていくことが必要だと思った。
- 成果が出るまでに時間がかかることや成果が見えにくいことがあるため、特に他部署のコンサルテーションを行う場合は、その部署の上司に適宜、状況を確認していきながら進めていくのも一つの方法だと思った。
- 成果の見せかたや質の評価が難しく、どのように見せたら良いのかということが課題になっている。
- 上司や管理者を仲間にするのが大切であり、管理者と良いコミュニケーションを取っていくことが、今後の課題だと思った。

#### (2) 討議報告を聞いた講師の意見

同じ条件の施設はなく、いろいろな段階の施設がある。の中で、自分の実践を見せられるような実践を行うと良いと思う。専門看護師や認定看護師という専門性の学修をした看護師はどのような場所でケアをしていたとしても、そのケアは高度実践看護師のケアのはずであり、全ての時間が高度実践の時間だと思っていれば、コンサルテーションの幅や関わり方が変わると思う。

#### 4) 参加看護職のアンケート結果

##### (1) 講義について

講義参加者 45 名中 38 名 (回収率 84.4%) より回答が得られた。講義について、「とても良かった」27 名 (71.1%)、「良かった」10 名 (26.3%)、「あまり良くなかった」1 名 (2.6%) であった。

##### (2) グループ討議について

グループ討議参加者 33 名中 30 名 (回収率 90.9%) より回答が得られた。グループ討議について、「とても良かった」22 名 (73.3%)、「良かった」7 名 (23.3%)、「あまり良くなかった」1 名 (3.3%) であった。

##### (3) 講義とグループ討議に対する意見や感想

アンケートを退出した 38 名中 28 名 (73.7%) が意見や感想を記述していた。以下に、要約した記述内容を示す (一部抜粋)。

- 難しいと感じているコンサルテーションについて、改めて学ぶ機会となった。
- 他の病院の専門看護師の活動がわかり、情報共有ができ、ヒントをもらえた。
- 自分と同じ立場の専門看護師の話聞いたことで、安心とともに自らのやるべきことを考えることができた。
- 講義を聞き、その学びを活用してグルーワークができたことで、学びを自分のこととして理解できた。
- 専門看護師としての自分のあり方について色々模索している自分にとって、とても有意義な時間だった。
- 自分の実践をどんどん深めて広めていきたいと感じた。
- グループ討議では、他の専門看護師や認定看護師の意見、病院の人の意見が聞けてよかった。
- もう少し時間がほしかった。

## VI. 教員の自己点検評価

### 1. 実践現場・看護職に与えた影響

参加した専門看護師をはじめとする臨床現場の看護職からは、今回の研修内容は実践現場において活用できるものであり、看護職との情報交換も役立った、という意見が多かった。参加したそれぞれの看護師が自己の課題を解決することに役立つと考える。

### 2. 看護職の研修としての有用性

県内の専門看護師を対象とした研修会は今回が初めてのことであり、専門看護師は、それぞれの専門分野の学修もさることながら、専門看護師の看護実践に共通した課題も抱えている。その一つが今回の「コンサルテーション」であった。他にも専門看護師の役割に基づいて、多くのテーマでの研修課期されている。本学の修了生が県内の専門看護師の半数近くを占めていることもあり、本学が専門看護師の研修会を主催し、専門看護師の学習ニーズにこたえていくことは、今後とも重要なことである。



### **3. 本事業を通して捉えた看護職の生涯学習のニーズ**

研修会後の参加者へのアンケートによると、今後も研修会を継続して欲しいという意見が大変多かった。自己の施設だけでは学べない多施設の仲間の活動を知ることにより、自己研鑽への道が開けると考える。大学がそのような機会を提供することは、専門看護師の学習ニーズにそっており、今後要望を聞きながら研修会や検討会を継続していきたいと考えている。

### **4. 本学の研究・教育に与えた影響**

今回の研修会の内容は、大学院担当の教員にとっては、カリキュラムの内容を吟味していくうえで大変意味のある内容となった。大学院の専門看護師コースにおいては、常に現代の看護の課題を把握し、必要な看護実践を考えてかなければならないので、今回のような実践現場に即した研修内容は、本学の教育研究にとっても有用である。

## **VII. 今後の課題と発展の方向性**

### **1. 研修のテーマについて**

参加者アンケートから、今後もこのような研修会を継続して開催してほしい、という意見がほとんどであった。来年度においても、今回企画委員（本学修了者の CNS3 名）を交えた会議において、来年度の研修会実施について検討した。

### **2. 参加者の確保について**

参加者は今年度と同様、県内の専門看護師、修了生の専門看護師、認定看護師についても案内を送る予定である。

### **3. 実施場所について**

研修会は当面、本学を利用して実施する。時期と具体的なテーマは、検討会で決定していく。