

実践報告

看護職のための緩和ケア研修会 第2報 ～緩和ケアの質向上のためのスタッフ教育の方略～

Palliative-care workshop for nurses : Staff nurse education strategy to the quality palliative care

嶋中ますみ¹⁾ 平井 和恵²⁾ 小笠原利枝³⁾ 渡邊 眞理⁴⁾ 清水奈緒美⁴⁾
Masumi Shimanaka Kazue Hirai Toshie Ogasawara Mari Watanabe Naomi Shimizu

山内 桂子⁴⁾ 伊藤 礼子⁴⁾ 鈴木由美子⁵⁾ 濱田安岐子⁶⁾
Keiko Yamauchi Reiko Itou Yumiko Suzuki Akiko Hamada

キーワード：緩和ケア、看護師教育、研修会

Key Words : palliative care, nurse education, workshop

I はじめに

「看護職のための神奈川県緩和ケア研究会」は、緩和医療における看護の質の向上と医療・福祉に貢献することを目的として平成20年6月に発足した¹⁾。本研究会発足の経緯やこれまでの取り組みについては、第1報に示す通りであるが、第4・5回は、「緩和ケアに携わるスタッフ教育」をメインテーマとし、第4回は「緩和ケアに携わる看護スタッフへの教育に関する現状と課題」をテーマに研修会を開催した。その中で研修生は、“教育することが教育の目的になっていたかもしれない。勉強会だけが教育の場ではなく、日々の看護場が教育の場である”ということに気づくことができた(第1報参照)。

そこで第5回は、ベッドサイドでのスタッフ教育という視点で教育についての研修会を企画することにした。集合教育という教育方法だけではなく、臨床の場で実践モデルとして活動している看護師が、日々の実践の中で、教育的な視点でどのようにスタッフにアプローチするかを学ぶことによって、緩和ケアの質のボトムアップに繋がるのではないかと考えた。従って、今回の研修では、講義だけではなく、グループワークやロールプレイを取り入れ、より実践的な体験型の内容を企画した。

本報では、平成22年6月に「緩和ケアの質を向上させるためのスタッフ教育の方略」をテーマとして開催した第5回研修会の内容について、その成果と課題を検討する。

II 方法

1. 研修会の概要

1) 対象

神奈川県内の緩和ケアの推進役を担っている看護師。緩和ケアの推進役となる看護師とは、具体的には、がん看護専門看護師や緩和ケア認定看護師、がん性疼痛看護認定看護師といった認定資格のある看護師のほか、病院内の各部署で緩和ケアのリンクナースと呼ばれている看護師のことである。本研修会の対象は、このように各施設や地域において緩和ケアの中心的な役割を果たしている看護師である。

2) 目的と目標

今回の研修会の目的は、臨床での教育について学び、緩和ケアの質の向上につながるスタッフ教育を考えられるようになることであり、具体的な目標を以下の2点とした。

- (1) 臨床の場面で、教育的な視点に立ったスタッフとの関わりを意識できるようになる。
- (2) 対象者のニーズに合った教育方略を考えられるようになる。

3) 方法

研修会は、臨床での教育について考え、実際に活用できるようにするために、模擬事例を用いて指導場面を体験できるような内容とし、(1) 講義、(2) グループワーク、(3) ロールプレイ、(4) グループディスカッション、で構成した。それぞれの具体的な内容は表1に示す。

Received : November. 30, 2010

Accepted : February. 24, 2011

1) 済生会横浜市南部病院
4) 神奈川県立がんセンター

2) 横浜市立大学医学部看護学科
5) 衣笠病院

3) 横浜市立みなと赤十字病院
6) 看護職キャリアサポート

表1 研修内容

1. 講義 (30分)
テーマ「教育方法について」
・藤岡 ²⁾ の文献を参考に、臨床での教育的な場面を「授業」として、授業デザインの6つの構成要素(ねがい・学習目標・学習者の実態把握・学習可能内容(教材化)・指導方略・環境)について説明。この中で最も重要なのが、「ねがい」であり、「ねがい」とは、ゴールや目標ではなく、自分が題材(緩和ケアに関する場面)の授業で大切にしたいもの、教材の背景にある医療(看護)文化や学習者の成長に対する期待であることを説明。
2. グループワーク (60分)
・模擬事例を提示し、講義を踏まえて具体的な指導方法について6グループに分かれて検討する(各グループにはファシリテーターを1名ずつ配置)。設定の異なる2事例(スタッフナースA・B)について、6グループのうち、3つのグループが同じ事例を担当する。
<スタッフナースAの場面設定>
・新人ナースのAさんが夜勤帯に終末期のがん患者さんから「これからどうなるか不安で眠れない。あと何年生きられるか」と聞かれ、対応に困ったことを相談された場面。
<スタッフナースBの場面設定>
・経験6年目のナースBさんは、麻薬の投薬ミスが続いており、Bさんが直接患者Cさんから怒鳴られたことに対し、「Cさんって文句ばかりで我儘ですよ」と発言した場面。
3. ロールプレイ (60分)
・事例Aを担当した3グループのうち、1つのグループの代表者が指導者役を演じる。指導されるナース役は世話人1名が担当する。事例Bも同様に展開する。
<ロールプレイの流れ>
①事例Aの指導場面のロールプレイ(演者以外は場面を観察)
②演じた人々の感想(指導者役、指導されるナース役)
③観察者からのフィードバック
④指導を検討したグループから指導の意図についての発言
⑤同じ事例を担当した他のグループからの追加発言
4. グループディスカッション (30分)
テーマ「今回の研修で感じたこと、考えたこと」
・6グループに別れ、研修目的に沿って、感じたことや考えたことを話し合う。

2. 研修会の評価方法

1) アンケートによる調査

研修参加者に対して、研修終了後にアンケートを配布した。アンケートでは、講義・グループワーク・ロールプレイそれぞれについての満足度(選択式)とその理由(自由記載)、および研修目的や研修目標が達成できたか(選択式)とその理由(自由記載)について調査した。アンケート調査で得られたデータは単純集計し、自由記載については選択式の回答に照らし合わせ、その理由について内容分析した。

2) グループディスカッション

プログラムの最後に「今回の研修で感じたこと、考えたこと」というテーマでグループディスカッションを行い、その内容を記録した。次にグループ毎の記録内容を回収し、研修の成果と課題について質的に分析した。

III 倫理的配慮

対象者へのアンケートは、無記名で回収し、アンケート結果と研修内容についてはプライバシーの保護に留意すること、学術目的以外に使用しないことを口頭および文書で説明し、アンケート結果と研修内容の公表それぞれについ

て、書面にて同意を得た。

IV 結果

1. 参加者の概要

研修会の参加者は26名、参加施設は16施設であった。また、アンケート回収数は26(回収率100%)であった。参加者の背景は、がん性疼痛看護認定看護師11名、緩和ケア認定看護師6名、その他9名であった。どのような形で緩和ケアに携わっているか(複数回答可)については、緩和ケアチームに所属8名、一般病棟所属12名、緩和ケア病棟所属7名、その他(訪問看護ステーションなど)6名であった。

2. 講義「教育方法について」の満足度(表2)

講義内容の満足度に関するアンケートの結果、「大変満足」が21名(80.8%)、「満足」が4名(15.4%)、無回答が1名(3.8%)であった。「大変満足」「満足」の理由を分析すると、「教育する側が、「ねがい」を持つことの大切さがわかった」「講義の内容がグループワークに繋がり、ディスカッションがより有意義なものになった」「日々の中に教育の素材がつまっていることを実感として学ぶことができた」「教育においては、対象者の背景や環境を把握する

ことが大切になることを学んだ”などがあった。

3. グループワークについての満足度 (表2)

グループワークの満足度に関するアンケートの結果、「大変満足」が21名 (80.8%)、「満足」が5名 (19.2%)であった。「大変満足」「満足」の理由を分析すると、“様々な立場にある人との色々な意見や考えを聞くことができ、学びの多いワークだった”“講義の内容をグループワークで整理し、深めることができた”などがあった。

4. ロールプレイについての満足度 (表2)

ロールプレイの満足度に関するアンケートの結果、「大変満足」が21名 (80.8%)、「満足」が4名 (15.4%)、「どちらでもない」が1名 (3.8%)であった。「大変満足」「満足」の理由を分析すると、“ロールプレイによって、それぞれの思いを感じ取り、対象の気持ちの変化を学び取ることができた”“話を聴く場所や表情、態度などが勉強になった”“「ねがい」を持つことの大切さが分かった”“教育の場面を実際に体験することができたので学びが深まった”などがあった。

5. グループディスカッションの内容についての分析 (表3)

講義、グループワーク、ロールプレイを終えた後に、『今回の研修で感じたこと、考えたこと』というテーマで、研修の振り返りを行なった。その内容について、成果

と課題という視点で分析した結果、＜自己の振り返り＞＜学んだこと＞＜実践にむけての困難さ＞＜今後の取り組みの方向性＞があった。具体的な内容については、表3に示す。

6. 研修の目的・目標に対する評価 (表4)

1) 臨床場面での教育的な視点でのスタッフとの関わり
 研修に参加して、今後臨床場面で教育的な視点に立ったスタッフとの関わりを意識できそうかとのアンケート結果は、「出来そう」が13名 (50%)、「少し出来そう」が13名 (50%)であった。「出来そう」の理由を分析すると、“自分のねがいを意識しながら関わりたい”“臨床の場面で、多くの教育的視点があることがわかった。自分自身が常に教育的視点を持ち続けることが大切”などがあった。「少し出来そう」の理由は、“臨床場面で教育的な視点に立ってスタッフと関わるのは難しいと思う部分もあるが、意識していきたい”であった。

2) 対象者のニーズに合った教育方法を考える機会
 研修に参加して、対象者のニーズに合った教育方法を考える機会になったかとのアンケート結果は、「なった」が23名 (88.5%)、「少しなった」が3名 (11.5%)であった。「なった」「少しなった」の理由を分析すると、“「ねがい」を決めて、教育方略を考えることで、教育方略がぶれないことがわかった”“臨床の場が教育の場である”“対象のニーズを捉えることの重要性を改めて感じた (自分の思いだけでは教育にはならない)”などがあった。

表2 研修内容に対する満足度

n (%)	n=26					
	大変満足	満足	どちらでもない	不満足	大変不満足	無回答
講義	21 (80.8)	4 (15.4)	0	0	0	1 (3.8)
グループワーク	21 (80.8)	5 (19.2)	0	0	0	0
ロールプレイ	21 (80.8)	4 (15.4)	1 (3.8)	0	0	0

表3 グループディスカッションの内容

項目	内容
自己の振り返り	<ul style="list-style-type: none"> ・知識の伝達になりがち ・指導は、何か教えなければと思いがち ・目先のことに捉われてしまいがち ・スタッフの背景についてあまり捉えていなかった ・個別の考慮はしていなかった
学んだこと	<ul style="list-style-type: none"> ・スタッフの背景を理解し、プロセスを大切に ・教育する側が「ねがい」を持つことが大切 ・臨床の場面での学習を大切に
実践にむけての困難さ	<ul style="list-style-type: none"> ・その時、その場面で冷静に考えられるか分からない ・全てのことが教育に繋がるが、それが実際にできるかは難しい
今後の取り組みの方向性	<ul style="list-style-type: none"> ・スタッフの背景を考えて教育にあたりたい ・対象者のニーズに合った教育を考えたい ・一人でも関心のある人を育てていく

表4 研修目的・目標に対する評価

n=26

n (%)	出来そう	少し出来そう	どちらでもない	あまり出来ない	出来ない
教育的な視点でのスタッフとの関わり	13 (50.0)	13 (50.0)	0	0	0
	なった	少しなった	どちらでもない	あまりならない	ならない
ニーズに合った教育方略を考える機会	23 (88.5)	3 (11.5)	0	0	0
	出来た	少し出来た	どちらでもない	あまり出来なかった	出来なかった
緩和ケアの質向上への教育方略を考える	20 (76.9)	6 (23.1)	0	0	0

3) 緩和ケアの質の向上につながる教育方法について考えること

研修に参加して、緩和ケアの質の向上につながる教育方法について考えることができたかとのアンケート結果は、「出来た」が20名(76.9%)、「少し出来た」が6名(23.1%)であった。「出来た」「少し出来た」の理由を分析すると、「対象者の背景を知り、それに合った緩和ケア教育が重要であること、焦らずじっくり関わるのが大事と気づいた」「自分の病棟に戻ってからの教育について具体的に考えることができた」などがあった。

V 考察

「看護職のための神奈川緩和ケア研究会」の特徴は、緩和ケアの基礎的な知識の習得やスキルアップを目的とした研修だけではなく、緩和ケアの推進役として活動する看護師が直面する困難や課題について、それぞれの組織を越えて共有し、その解決策を見出すための具体的な方略について、継続的に検討できるようサポートしているところにある。今回は、「スタッフ教育」をテーマに取り上げ、特に計画的に大勢のスタッフに対して行なう集合教育ではなく、ベッドサイドでの個々のスタッフへの教育に焦点を当て、より実践的な内容を企画した。その結果、講義・グループワーク・ロールプレイのすべてにおいて高い満足が得られた。ここでは、研修目標に沿って、その成果と課題について検討する。

まず、研修会の目標の1つである「臨床の場面で、教育的な視点に立ったスタッフとの関わりを意識できるようになる」については、参加者が臨床で実際に遭遇しているであろう事例を設定し、そのアプローチ方法についてグループワークやロールプレイを通じて考えることによって、様々な臨床場面の中に、教育の機会が潜んでいるということ学んだのではないだろうか。また、もう1つの目標である「対象者のニーズに合った教育方略を考えられるようになる」については、まず講義を通じて、自分自身が伝えたい内容を一方的に伝えるのが教育ではなく、「ねがい」を持ち、対象者の背景を理解することが重要であるということ学ばせ、グループワークでは他者の様々な意見を聞くことによって視野が広がり、講義の内容をより深く理解す

ることに繋がった。さらにロールプレイによって対象者の置かれた状況を理解しながらアプローチすることで、対象者が変化していく場面を実際に体験した。これらのことから、参加者は対象者のニーズを知り、そのレディネスに沿った教育を行なうことの効果について学んだのではないかと考える。研修を通じて参加者は、臨床の場こそが教育の場であることに気づき、臨床での教育方略の一つを習得できたのではないだろうか。

今後の課題は、本研修で得た気づきや教育方略を、実際の臨床の場で生かすことができたかを検証し、継続的にディスカッションする場を作り、緩和ケアを推進する役割を担っている看護師を支援することである。

VI まとめ

今回、緩和ケアの推進役を担う看護師を対象に、「緩和ケアの質を向上させるためのスタッフ教育」というテーマで、計画的な集合教育ではなく、ベッドサイドでの個々のスタッフへの教育に焦点を当てた研修を実施した。その結果、講義・グループワーク・ロールプレイのすべてにおいて高い満足が得られ、臨床の場におけるスタッフ教育の方略について学ぶことができた。今後の課題は、今回の学びを実際に生かすことができたかについて継続的にディスカッションする場を作り、緩和ケアを推進する看護師の支援をすることである。

研修会の企画・運営に際し、客観的な立場から、常に適確なアドバイスを下さった横浜市立大学附属市民総合医療センターの斎藤真理先生、順天堂大学医学部附属順天堂医院の奥野滋子先生に心より感謝申し上げます。

引用文献

- 1) 渡邊真理, 小迫富美恵, 小笠原利枝, 他: 看護職のための緩和ケア研修会の過程-成果と課題に焦点を当てて-, 日本がん看護学会誌, 24 (Supple): 149, 2010.
- 2) 藤岡完治: 看護教員のための授業設計ワークブック, 医学書院, 46, 2006.