

これまでの委員の主な意見

I 看護教員の養成について

【看護教員養成講習会に関して】

- 1年間の看護教員養成講習会は有益である。受講したことで、教員としての姿勢や態度には変化がみられ、組織内でも活躍してくれる。
- 看護教員養成講習会では講義などの指導の仕方は教えているが、教員としての業務をすべて教えているわけではない。もっと現場ですぐに活かせるような内容の教員養成講習会を行う必要がある。
- 毎年実施する県は限られていて、県外に出なければ受講できないといった実情もある。今の実施方法では、物理的な問題や家庭の事情から看護教員養成講習会を受けたくても受けられない人もいるのではないか。
- 看護教員養成講習会を実施する県にばらつきがある。養成所の数や未受講者の数などいろいろな要因があるだろうが、1県で必要な人数が集められないこともある。
- 看護教員養成講習会を受講したくても出来ない人が少しでも受講できるよう、放送大学、通信制、e-ラーニングの活用などの方法を導入してはどうか。
- 特定の施設や研修制度だけでなく、大学での科目履修を認定できるようにすれば、近隣の大学で受講でき、長期間職場を空けずに済むのではないか。
- 養成所から研修には出せない、研修に出すとしても欠員のままという施設もあり、養成所には講習会に送り出すだけのマンパワーや財政の余裕がない。無理をして講習会に出しても、養成所に戻ってすぐやめてしまうことがある。
- 高等学校の看護教員の養成は、看護教員養成コースを有する10数校の課程認可大学で行われるが、コースを選択する学生が少数であるため、養成が少ない。
- 質の高い看護教員を養成するために、当面は何をしなければいけないのか、将来的な方策はどうあるべきかという段階的な議論が必要である。
- 現在開催されている看護教員養成講習会・実習指導者講習会・幹部看護教員養成課程を連動させたほうがよいのではないか。
- 900時間を8ヵ月で実施するというのは、つめこみの教育になり、受講者にとって負担が大きい。1年にしてもう少しゆとりを確保すべきである。
- 看護教員に求められるものは時代とともに変わってきている。平成21年のカリキュラム改正を活かした新しい教育内容を設定していくべきである。
- 看護教員が自信を持てるよう、学位に繋がるようなコースを作るべきである。

- 専修学校の看護教員は臨床経験を要件としているが、大学の看護教員にも臨床経験は必要である。
- 教育時間、内容、実施体制、評価の視点を含め、看護教員養成講習会実施要領の見直しやガイドラインが必要である。
- 大学や大学院に看護教員養成課程を設置するのが望ましい。
- 都道府県の看護教員養成講習会担当者へ研修の開催に関する情報提供、カリキュラム構築における相談体制などが必要である。
- 各地方厚生局単位での統一したカリキュラムによる実施やブロック単位での実施を検討してほしい。
- すでに教員となっている未受講者の解消やばらつきのない看護教員養成講習会の開催のためには、受講の義務化や国の財政支援が必要である。
- 看護教員養成講習会修了者に対する資格の付与および更新制という仕組みを構築すれば、看護教員の質の確保と意欲向上につながる。
- 単独で看護教員養成講習会を開催できない都道府県に対しては、国が共同開催の提案などの調整を行うべきである。
- 量を確保するためには、現状の都道府県開催に加え、北海道から九州まで1つのブロックに1つの大学での開催をすすめる。
- 看護教員養成講習会を企画する都道府県担当者への情報提供や実施に関する相談体制を構築することが必要であり、その支援を国が行うべきである。
- 教員養成のための教育内容だけでなく、看護教員としてどのような能力を身に付けるべきかをガイドラインで国が示すべきである。

【看護師等養成所における看護教員の要件について】

- 実習指導の際に、臨床経験が少ないと学生に自信をもって教えられず、実習指導が成り立たないということがあるので、臨床5年程度は必要である。
- 看護教員の確保が困難である現状を踏まえると、量を確保するためには要件を緩和するほうが現実的である。
- 看護教育の充実のために、看護教員の量と質を向上させる必要があり、そのためには、看護教員の要件を緩和する一方で、質を確保するための方策も併せて推進することが求められる。
- 看護教員には一定の臨床経験が必要であるが、看護教員確保の観点からは、現行の要件における5年の臨床経験年数を3年に緩和する一方、臨床経験の業務内容を明示して、質の確保を図るべきである。

- 大学卒や大学院修了の看護職員が増加する中、看護師等養成所の看護教員への活用の推進が考えられるが、看護教員の要件を満たす者が少ないので、要件である大学での履修内容を拡大することが望ましい。

Ⅱ 看護教員の継続教育について

【各教育機関での継続教育の現状と課題について】

- 医師は、大学に所属していても病院で外来をするなど患者とかかわりが持てる。看護師の場合、ユニフィケーションを実施しているところでも、病院と学校の仕事を1人がこなすとなると、人数の問題等で限界があり、医師と同様にはいかない。
- 病院と学校のユニフィケーションは身分の保証や給与の関係などの問題で実践できない所が多い。
- 大学等では教師教育という意味でFD(ファカルティ・ディベロップメント)の取り組みが義務づけられているが、さらに看護実践能力を活かせるようなFD等の取り組みが必要である。
- 教育や看護実践能力、研究、マネジメントといった内容について設置主体が組織的に教員の研修を体系化しているところがある。
- 大学が養成所も含めた看護教員を集めて公開講座等の講習を開催し、専任教員の継続教育を担っているところもある。
- 病院に付属の教育機関がある場合、教員が希望する病棟で一定期間の研修を行えるシステムを構築しているところや、採用後の教員研修を体系化し、研究調査日の取得や臨床研修制度等を導入しているところもある。
- 新人教員には即実践が求められており、その現状は過酷なので、指導教員や助言システムを用意しているところもある。
- 大学院修了等キャリアアップした看護教員たちは、大学へ流れてしまう。学習をつんだ教員が養成所で能力を発揮しながら教育にあたるという環境が整っていない。
- 看護教員養成講習会を含め継続教育は絶対に必要であるので、継続教育を受けることへの経済的補助も考えてほしい。
- 看護教員養成講習会受講後に、受講生のモチベーションが維持されるような継続教育システムが必要である。
- 養成所でも、大学や大学院のように看護教員のFDの義務化が必要である。
- 国の制度として、看護教員の質の保証については、看護教員養成講習会とは別な仕組みが必要である。

【教員に求められる資質と評価について】

- 看護師の専門能力、臨床実践能力を看護教員になってからも維持することは困難であり、臨床を離れている看護教員に看護実践能力を求めるのは無理がある。
- 看護実践能力と教育実践能力のどちらも必要で、そのバランスが大事であり、両方を補い合うシステムを作ることが重要である。
- 看護教員には教育学、教育論が不足しており、その視点を育てる必要がある。
- 教育的まなざしを学生に伝える技と知性としてのコミュニケーション能力が看護教員には必要である。
- 学生は多様化しており、看護教員には指導力やカウンセリング能力等も求められているが、画一的ではなく、個々の能力を高めていけるような仕組みが必要である。
- 文字を読む、書く力といった基礎学力の差が他分野の教員に比べて大きい。
- 看護教員の役割は、臨床実践能力の担保ではなく、誰に学生を預けたら優れた臨床実践の指導をしてもらえるかを見極め、状況を説明できることが重要である。教員には時代の要請に合ったカリキュラムを作成できることが求められる。
- 全体的に教員の自己、生徒や保護者による他者評価システムが浸透しつつある。
- 質の高い看護教員は、どういう要件を備えているべきなのかということを議論しておく必要がある。
- 看護教員に求められている資質や教員像は、モデルを作ると非現実的なものになりがちなので、資質の内容を整理・構成化してはどうか。
- 学生の実習等における様々な経験の中から、教育・学習課題に照らして素材を切り取り、看護学的に意味づける教材化の能力が看護教員には必要である。
- 多様化する学生を尊重し大切にできるような、人権意識を看護教員がしっかりもっていることが重要である。
- 新任の看護教員は、教育実践の中で迷いや悩みを多く抱えているため、メンターやスーパーバイザーの配置等の養成後のフォローアップ体制が必要である。
- 新任の看護教員が実際に教育を始めてから抱える悩み等に対応するため、新任期のフォローアップ研修等の実施が求められる。
- 看護教員の教育における専門性を評価する仕組みの構築が求められる。

【自己研鑽について】

- 臨地実習指導と講義にほとんどの時間を費やし、自己研鑽の時間が十分にとれていない現状がある一方で、研修に積極的に参加する人が多い養成所もある。
- 専門看護師の資格を有する教員の中には、定期的に病院の外来に出たり、臨床との研究会を作ったりして、臨床とのつながりを持っている者もいる。

○臨床での自己研鑽を研修として位置づけるなど、自己研鑽の機会を組織的にシステムとして確保していくことが必要である。

【今後の継続教育のシステムについて】

- 看護教員の成長を新任、中堅、ベテランといった段階別モデルを作成して対応するとよい。
- 大学が行っている講習等の教員の継続教育を各都道府県で行えるよう体制化する必要がある。
- 看護教員のキャリアアップやユニフィケーションのシステム化を考える必要がある。

Ⅲ 臨床家の活用と臨地実習の指導体制について

【臨床家の教育者としての活用】

- 臨床の実習指導者は、看護師の業務と兼任でしか学生と関わっていないので、専任として関われる人の配置を義務づける取組みや、学生が行う学内演習から関わることができるシステムが必要である。
- 看護教員が高度な看護実践能力を維持するためには、病院内での看護実践能力の活用をどのように考えるかが大きな課題である。
- 看護教育において臨床家と看護教員の協働の仕方について、その仕組みづくりが重要である。
- 高度実践能力を持つ看護職員（認定看護師や専門看護師等）を教員として活用するシステムを作る必要がある。
- 臨地実習指導に関わる看護教員や臨床の実習指導者といったマンパワー不足から、学生に安全に実習を行ってもらう環境を整えるのに苦勞している。

【臨地の実習指導者について】

- 病院によっても実習指導者の配置数に差があるが、実習病院で職員を実習指導者講習会へ派遣する際は、病院の負担であり、経済的支援がないのが厳しい。
- 小さい病院が病院だけで実習指導者を養成して配置するということは不可能であり、学校で養成費用を負担しないと動かない現状がある。
- 臨床の実習指導者も含めて実践能力のある人が、実習にきた学生に関わる体制作りが必要である。

主な検討課題と論点

1. 質の高い看護教員を養成するための看護教員養成のあり方及び要件について
 - ・ 看護教員養成講習会の実施体制は、各都道府県によって異なるが、ブロック単位などで調整する必要はあるか
 - ・ 看護教員養成講習会の質の充実・確保をどのように図るか
 - ・ 看護教員養成講習会の未受講者を減らすためにはどのような方策が必要であるか
 - ・ 看護職員や教員の高学歴化が進む中で、現在の専任教員の要件をどのように考えるか
 - ・ 質の高い看護教員に求められる資質とはどのようなものか

2. 看護教員の継続教育について
 - ・ 現状を踏まえ、看護教員の新任時期から連続した継続教育の仕組みをどのように考えるか
 - ・ 看護教員の資質を高める継続教育にはどのような内容が必要か
 - ・ 看護教員の継続教育の方法として、どのようなことが考えられるか
 - ・ 看護教員の実践能力を高める方策にはどのようなものがあるか

3. 臨床家の活用と臨地実習の指導体制について
 - ・ 臨地実習の質を確保するにはどのような指導体制の整備が望ましいか
 - ・ 臨床家を効果的に活用するためにはどのようなシステムが考えられるか

これまでの議論のまとめと今後の方向性（案）

I. はじめに

平成20年7月にまとめられた「看護基礎教育のあり方に関する懇談会論点整理」において、看護基礎教育の充実に向けたどのような方策を進める上でも共通する課題のひとつとして、看護教員の質・量の確保が指摘された。これを受けて、平成21年3月の「看護の質の向上と確保に関する検討会」中間とりまとめでは、看護教員の専門性を高めるための看護教員の継続教育や、看護教員が臨床現場で実践能力を保持・向上するための機会の確保、高度実践能力を持つ看護職員の活用など、養成機関の創意工夫が必要であることが示されたところである。これを踏まえて、本検討会は、看護教員の資質の維持・向上に向けた現状と課題を把握し、看護教員の養成と継続教育の推進、看護実践能力の保持・向上に関する方策について検討することを目的として設置され、これまで3回にわたって議論してきたところである。ここに、看護教員養成のあり方に関するこれまでの議論をまとめた。

II. 看護教員に求められる資質・能力に関して

1. 看護教員の資質・能力に関する課題

- 看護基礎教育の充実のためには、看護教員の質の向上が不可欠であり、質の高い看護教育を実施することができる看護教員にはどのような資質・能力が求められるのか、まず整理し、目標を示すことが必要である。
- 看護教員には臨床実践能力と教育実践能力のどちらも必要であり、そのバランスが重要であり、その両方を補い合うシステムを作ることが重要という意見があった。
- その一方で、看護教員が臨床実践能力を維持することは困難であり、臨床を離れている看護教員に一律に臨床実践能力を求めるのは無理がある。看護教員は、自らの臨床実践能力を維持することが優先されるのではなく、臨床実践の場で誰に学生を委ねたら優れた指導をしてもらえるかを見極め、その臨床実践の状況を教材として学生に説明できる能力が求められるという意見もあった。

2. 看護教員に求められる資質・能力

(1) 求められる資質

- ・多様な学生の個性を尊重する人権意識
- ・人間として、看護職として、教員としての魅力

(2) 求められる能力

①臨床実践能力

②教育実践能力

- ・時代の要請に合ったカリキュラムを作成する能力
- ・学生の体験や臨床実践の状況を教材として学生に説明できる能力
- ・多様な学生に対応できる指導力
- ・カウンセリング能力
- ・コミュニケーション能力
- ・自らの専門領域の教育のみでなく、全ての領域とのかかわりを意識して教育展開するマネジメント能力

○看護教員に求められる資質・能力の目標設定や評価、強化すべき能力等については、今後の議論を踏まえて、さらに整理する。

Ⅲ. 看護師等養成所^{*}における看護教員の要件に関して

1. 看護教員の要件に関する課題

○看護基礎教育を充実するためには、看護教員の質と量の双方を充実・強化させることが必要であり、看護教員の要件についても、質と量の観点から議論することが必要である。

○大学卒や大学院修了の看護職員が増加する中、これらの看護職員の看護師等養成所の看護教員への活用を推進することが考えられる。

2. 看護教員の要件の見直しについて

○看護教員には一定の臨床経験が必要であるが、看護教員確保の観点からは、現行の要件における5年の臨床経験年数を3年に緩和し、その一方で、必要な臨床経験の業務内容を明示し、質の確保を図るべきという意見があった。

○一方、現在の臨床現場の看護師の状況から考えると、臨床経験が3年では学生を教育することは難しいと思われることから、臨床経験年数は5年以上を維持すべきという意見もあった。

○看護教員確保の観点から、大学や大学院等での教育内容のうち、看護教員の要件の対象とする履修内容を拡大し、大学卒や大学院修了の看護職員の看護教員への活用が推進されるようにすることが必要である。

○どのような要件の教員であっても、教員としての基礎がつくられる新任期の研修が重要である。そのため、新任期の研修体制を構築し、看護教員の質の確保・向上のための方策を講じることが必要である。新任期の研修も継続教

育の一環として位置づけられるものであり、その実施体制等については、今後、継続教育に関する検討の中での議論となるが、新任研修の質確保のためには、看護教員の要件等を踏まえて標準的プログラム等を国が提示することが望まれる。

※ 厚生労働大臣の指定する看護師等養成所

IV.看護教員の養成に関して

1. 看護教員養成講習会について

(1) 実施体制・方法

①現状と課題

- 看護教員養成の約8割は、都道府県による看護教員養成講習会（以下、講習会という）が担っているが、受講希望者の減少等により、開催基準である定員30名以上を満たす受講者数を一県で確保するのが困難であるために開催しない県が多い。また講習内容や方法等についても、講習会修了の基準や評価などが実施要領に示されておらず、実施状況は多様となっている。このように、看護教員の養成は、量的にも質的にも平準化していない状況である。
- 講習会開催県が限定的であることから、現在の実施方法では、受講を希望しても物理的な問題や家庭の事情により受講できない人の状況は改善されない。
- また、すでに看護教員となっている者を研修に出すと欠員状態となり、教育体制に支障が出るため、講習会に参加させることが困難な状況にある養成所もある。
- さらに、新任の看護教員は、実際に教育していく中で迷いや悩みを多く抱えているが、そのような新任者を支えるためのしくみは十分ではない。

②当面の改善策

- 看護教員の養成を全国的に平準化するためには、講習会をブロック単位に調整した上で開催するなどの仕組みが構築されることが必要であり、その調整は国が行うべきである。その際には、他県からの受講者を受け入れやすくするため、開催県に対して財政的な支援を行うべきである。また、保健師養成所及び助産師養成所の看護教員の養成についても考慮する必要がある。
- 看護教員の確保の観点から、看護教員を養成する課程を看護系大学の専攻科や大学院等に設置することが望ましく、これを推進するため、財政面も含めた支援が必要である。
- その場合、北海道から九州までの各ブロック内で、少なくとも1大学以上が実施するように調整・推進することも、実現に向けた一つの方策として考え

られる。

- 一方、すでに教員となっている未受講者の受講を促進するためには、代替要員の確保など養成所に対する国の財政支援が求められる。
- また、新任の看護教員を支えるためには、メンターやスーパーバイザーの設定など多様な方法が考えられるが、このような養成後のフォローアップ体制について、前述の新任期の研修体制構築と併せて検討することが求められる。

(2) 講習会の質の充実・確保

①現状と課題

- 現行では8ヵ月で900時間の講習会を実施しており、つめこみ教育になっている。
- 講習会を受講することにより教員としての姿勢や態度に変化が見られ有益である一方、教員業務のすべてが含まれてはいないので、すぐに活用できることを教育することも必要である。
- 看護教員に求められるものは時代とともに変わってきており、それに伴い講習会の教育内容にも変化が求められている。
- 看護教員には学生を育む教育学や教育論の視点が不足しているとの指摘もある一方、講習会の企画・運営はいわば「丸投げ」となっており、講習会を企画する都道府県担当者が、看護教員の養成に必要な教育内容について把握し、理解できるようなくみになっていないことも指摘されている。

②当面の改善策

- 講習会において十分な講習成果を上げるためには、教育内容を整理するとともに、ゆとりのある期間を設定すべきである。また、看護基礎教育カリキュラムの改正に合わせて、講習会の教育内容を見直す必要がある。
- 講習会の質の確保・向上のため、看護教員養成における教育内容を見直すとともに、受講者の評価やプログラムの評価なども含めた看護教員養成のためのガイドラインを早急に作成することが必要である。
- また、ガイドラインには、教員養成のための教育内容を示すだけでなく、教育目標として看護教員がどのような能力を身につけるべきか、また講習修了の基準を示すべきである。
- さらに、講習会を企画する都道府県担当者への情報提供や企画に関する相談体制を構築することが必要であり、こうした支援を国が行うべきである。

2. 今後の看護教員養成について（中長期的な視点に立った改善策）

- より多くの受講希望者が就労を継続しながらでも受講できるよう、通信制やeラーニングの導入について検討する必要がある。eラーニング等を活用す

ることにより、知識の習得に関しては、講習内容を統一することができ、これにより教員養成の質を確保することができる。

- また、教育時間を単位制とし、受講者の状況に応じて複数年にわたって断続的に履修できるようにしたり、放送大学等の活用も求められる。
- 受講者の利便性を高めるためには、近隣の看護系大学での科目履修を「教員養成課程」の一部として認定できるようにすることも考えられる。
- 新任の看護教員が実際に教育を始めてから抱える悩み等に対応するため、新任期のフォローアップ研修等の実施が求められる。
- また、看護教員の質を確保し、教員自身の意欲の向上を図るためには、教員養成講習会を修了したことを公的に認証し、更新制とし、さらに看護教員の教育における専門性を評価する仕組みを構築することについても検討する必要がある。
- 現在、看護学生を教育する者を育成する講習会には実習指導者講習会・看護教員養成講習会・看護教員再教育研修・幹部看護教員養成課程等があり、これらを連動させることにより、看護教員のキャリアパスとして示すことができ、看護教員養成講習会修了者の自信に繋がると考えられる。そのため、これらの講習会を連動させ、さらには学位取得に繋がるようなコースとして再構築することが求められる。

3. 看護教員養成における今後の方向性について

- 都道府県が実施する看護教員養成講習会に対して、国はこれまで講習会の実施要領を示し、補助してきたが、全国的に見ると質・量ともに格差が生じ、必ずしも効果的な制度運用が行われてきたとは言い難い。
- 看護基礎教育の充実に向け、看護教員の質・量の充実は極めて重要な課題であり、質の高い看護教員養成の体制整備を図ることは急務であり、国は、こうした体制整備を支援すべきである。
- 一方、看護教育については、現在、厚生労働省の複数の検討会で議論されているところであるが、看護教員にかかる中長期的な視点に立った改善策についても、これらの検討会における議論を踏まえ、看護の質の向上と確保を図るため、連動性を持った効果的な政策を検討すべきである。

看護研修研究センターにおける看護教員の継続教育について

○ 幹部看護教員養成課程（昭和 52 年度～現在）

1) 教育目的 :

看護学教育について造詣を深め、看護学教育における指導的役割を果たす能力を啓発する

2) 教育目標 :

- ①看護学教育について専門的知識を学び、看護学教育にこれを適用する能力を啓発する。
- ②教育機関における管理運営に関する概念を理解し、教育効果を高める能力を啓発する。
- ③看護学教育上の問題の分析を行い、研究を企画し、それに必要な解決方法を見だし実践する能力を啓発する。
- ④地域社会において、他の看護教員の育成指導を行える能力を啓発する。

3) 教育科目等 : 別紙 1、別紙 2

4) 入学資格 :

看護師等養成所の教務主任、指導責任者の職に就くことを希望する者又は現在その職に就いている者であって、次の条件のいずれをも満たす者

- ①保健師、助産師又は看護師の業務経験 5 年以上
- ②看護教員になるための研修等を修了
- ③専任教員の経験 3 年以上

5) 研修期間 : 1 年間（合計 900 時間）

6) 定員 : 40 名（平成 21 年度の入学者 25 名）

7) 修了生 : 774 名

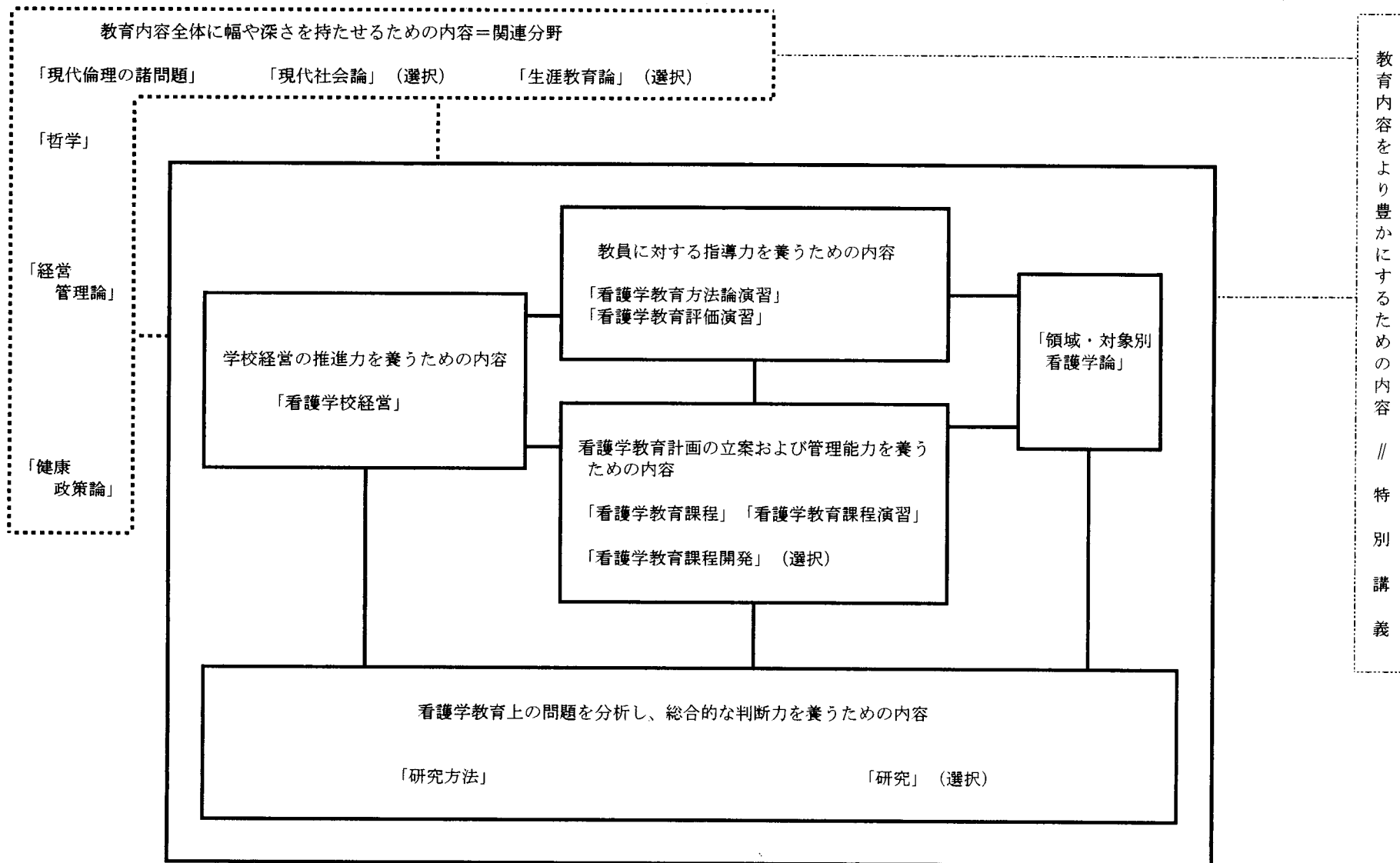
8) 教育担当者 : 教官 2 名、講師 44 名（平成 20 年度）

幹部看護教員養成課程教育科目

分野	学 科 目	授 業 科 目	単 位	時 間	備 考	
専 門 分 野	看 護 学 論	領域・対象別看護学論	2	45	2科目から1科目選択	
	看護学校経営	看護学校経営	3	90		
	看護学教育方法	看護学教育方法論演習	2	45		
	看護学教育評価	看護学教育評価演習	2	45		
	看護学教育課程	看護学教育課程	看護学教育課程演習	4		15
						120
				看護学教育課程開発		8
	研 究	研 究 方 法	研 究	6		150
				8		300
	小 計			27		810
関 連 分 野	哲 学		1	15	2科目から1科目選択	
	現代倫理の諸問題		1	15		
	生涯教育論		1	15		
	現代社会論		1	15		
	経営管理論		1	15		
	健康政策論		1	15		
小 計			5	75		
特 別 講 義			—	15		
合 計			32	900		

教育内容の構造

- 専門分野
- 関連分野
- 特別講義



○看護教員再教育講習会

テーマ 看護基礎教育における医療安全教育推進について（平成 14 年～）

- 1) 目的： 社会及び看護・医療の動向をとらえ、時代に即応した看護教育を推進するために、医療事故予防に関する最新の知識を踏まえた教育課程の編成のあり方を学び、看護教員としての資質の向上を図る
- 2) 受講者要件： ①看護教員になるための研修等を修了
②カリキュラムの編成・運営の任にある教務主任あるいは看護医療安全に関する授業を担当し推進する任にある教員
- 3) 研修期間 : 5 日間
- 4) 定員 : 100 名（平成 21 年度の受講者 83 名）
- 5) 修了生 : 677 名（平成 14 年度～）
- 6) 担当者 : 教官 9 名、講師 3 名（平成 21 年度）

※ 平成 21 年度（別紙 1）参照

平成 21 年度
「看護基礎教育における医療安全教育推進のための看護教員研修」
及び「看護教員再教育講習会」について

1 目 標

- (1) 医療安全に関する最新の知見を得て、看護教育の新たな取り組みについての認識を深める。
- (2) 医療安全を実現する看護実践力の育成にむけたカリキュラム上の課題を明確にする。
- (3) 医療安全に関する実践カリキュラムの改善・編成についての考え方を明確にする。

2 研修内容

日 時	午 前 (9:30~12:30)	午 後 (13:30~16:30)
8月3日(月)	演 習 1 【医療安全に関するカリキュラム編成上の自校の課題】 10:30~12:00	基 調 講 演 「ヒューマンエラーから見た医療事故」 講師：松尾 太加志 教授 (北九州市立大学文学部 人間関係学科) 13:00~15:00 演習の進め方 【医療安全に関するカリキュラム編成の考え方】 15:10~16:30
8月4日(火)	演 習 2 【医療安全に関する実践カリキュラムの編成】 9:30~12:00	カリキュラム編成に関する実際 講師：北川悦子先生 (神奈川県総合リハビリテーション事業団厚木看護専門学校) 講師：田中由美子先生 (京都第一赤十字看護専門学校) 13:00~15:00 演 習 3 15:10~16:30
8月5日(水)	演 習 4	演 習 5
8月6日(木)	演 習 6	演 習 7
8月7日(金)	演 習 8 【演習成果の発表・共有並びにまとめ】 (10:00~12:30)	演 習 9 【演習成果の発表・共有並びにまとめ】 (13:30~14:30)