

◆報告

第5回神戸女子大学看護セミナー報告

Report of 5th Kobe Women's University Nursing Seminar

魚里 明子 宇賀 昭二 藤田 冬子 西原 詩子
長井 友利子 吉田 陽子 鷺田 幸一 山本 翼

Uozato Akiko, Uga Syoji, Fujita Fuyuko, Nishihara Utako,
Nagai Yuriko, Yoshida Yoko, Washida Koichi, Yamamoto Tsubasa

I. はじめに

神戸女子大学看護学部看護学科は、2015年4月の開学時からコミュニティ・オブ・プラクティス（以下COP）の概念を基に、1年生から4年生が小グループで一緒に学ぶ「学びのグループゼミ」を取り入れ、学年を超えて学び合っている。毎年開催されている看護セミナーでは、本学科の特色であるこのCOPの学びを深めている。

5回目となる今回は、教育や臨床など様々な現場におけるチームづくりについて、COPの考え方を照合しながら考えられるよう、COPの基本的な概念の説明を基調講演でご講演いただいた。そして、現場でのチームづくりの実際についてお二人の演者から発表していただき、その後の活発なパネルディスカッションでCOPの概念の理解を深めた。次世代の看護を担う教育者・研究者の育成を目指す看護学部に向けた看護セミナーとなったので、ここに報告する。

II. 看護セミナーについて

1. テーマ

現場を活性化させるチームづくりーコミュニティ・オブ・プラクティスの視点からー

2. 開催日時・場所

2019年8月31日（土） 10:00～12:30

神戸女子大学ポートアイランドキャンパス

F館3階 F304 講義室

3. 内容

- ・開会の挨拶
- ・基調講演

「コミュニティ・オブ・プラクティスの考え方」

講師：神戸女子大学大学院看護学研究科看護学専攻
看護実践デザイン・情報マネジメント分野 教授
横内 光子 先生

- ・実践報告「現場におけるチーム作りの実際」

演者1. 「認定／専門看護師会の取り組み」

神戸女子大学大学院看護学研究科博士前期課程
JCHO大阪病院 看護部看護ケア推進室室長 看護師長
柴谷 涼子 先生

演者2. 「糖尿病ケアチームの取り組み」

神戸女子大学大学院看護学研究科博士後期課程
神戸女子大学 看護学部 助教
奥井 早月 先生

- ・パネルディスカッション

座長：神戸女子大学 看護学部長

洪 愛子 先生

パネリスト：柴谷 涼子 先生、奥井 早月 先生

- ・閉会の挨拶

4. 講演内容

基調講演

神戸女子大学の横内光子教授から「コミュニティ・オブ・プラクティスの考え方」と題して基調講演があった。

COPの概念が、今回の看護セミナーのメインテーマでもある「現場を活性化させるチームづくり」にどのような意義をなすのかについて、組織やチームを効果的に開発し、運用し、成果を挙げるための一つの考え方であることが伝えられた。また、既存の組織やチームを見直す時の新しい視点であり、臨床現場に埋もれている知識を掘り起こし、資源として活用するための方法であるとし、臨床現場での活用につながる説明があった。次にCOPとは、コミュニティ・実践・領域のこの3つの要素がそろって成り立つと言われ、あるテーマに関する関心や問題、熱意などを共有し、その領域の知識や技能を持続的な相互作用を通じて深めて行く人の集団であると説明があった。また、知識・価値創造のしくみというナレッジ・マネジメントの観点や、学習するしくみを説い

た状況的学習理論の概念も含まれることも併せて伝えられた。

コミュニティのメンバーは、中心的存在の「コア・グループ」、コア・グループほど熱心に参加しないが定期的に参加をする「アクティブ・グループ」、傍観者に徹している「周辺メンバー」の様に、さまざまなレベルの参加が存在すること、そして活発なコミュニティにはイベントを計画し、メンバーを結びつける「コーディネーター」が重要な役割を担うことの説明があった。またコミュニティは、組織の重要な問題や関心を持つ非公式な集団が形成されコア・グループとしてまとまる「潜在」の第一段階、メンバー間の共通の関心や必要性に対する認識を高める活動を行う「結託」の第二段階、コミュニティの価値を確立する「成熟」の第三段階、それぞれの関係が変化の中で勢いを維持する「維持・向上」の第四段階、衰弱や分裂・合併、消滅などの「変容」の第五段階とあるように、コミュニティには発展段階があり、組織やチームで定義づけられた集団とは違うという認識に結びつけられた。このように、チームや組織の活動の中に実践コミュニティを見出し育てることによって、現場を活性化させることになると説かれた。実践報告の中で、事例がどのようなコミュニティの発展段階を経たのかを検討することにより、現場における既存のチームの活性化やこれからのチームづくりの一助になることを伝えられ講演が終了した。



5. 実践報告内容

演者 1. 「認定／専門看護師会の取り組み」

神戸女子大学大学院看護学研究科博士前期課程
JCHO 大阪病院 看護部看護ケア推進室室長 看護師長
柴谷 涼子 先生

1) 実践コミュニティの発達段階

JCHO 大阪病院での認定／専門看護師会（以下 CN/

CNS 会）は 3 名の専門看護師（以下 CNS）と 13 名の認定看護師（以下 CN）の 16 名で成り立っている。チーム、コミュニティの歩んできた過程の報告があった。（図 1）

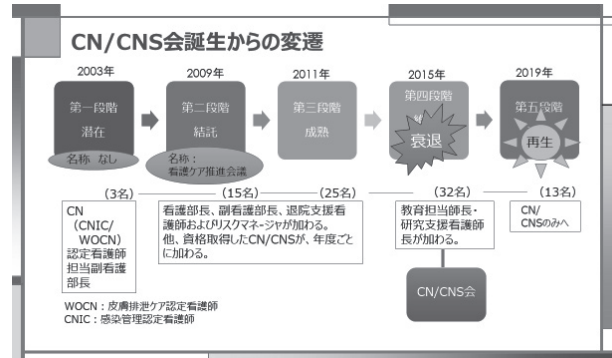


図 1 実践コミュニティの発達過程

(1) 第一段階 実践コミュニティ初期段階

2003 年、3 名による名称のないコミュニティが発足した。COP における領域にあてはめると、主要課題は管理能力を向上させることであった。

(2) 第二段階 実践コミュニティ結託段階

看護ケア推進室が設立されたことをきっかけに、組織横断的に活動している看護師が入り、看護ケア推進会議と命名された。主要課題は組織横断的に活動する看護師のスキルアップであった。このコミュニティで生み出したものは、各々のもつ暗黙知を形式知に変換して各々の活動で還元していた。

(3) 第三段階 実践コミュニティ発展の成熟段階

この時期は、母体の解体・変更があり、地域医療支援病院として強化していく方針となったため COP の課題も地域医療支援病院としての役割を遂行していくことが加わった。この段階における主要課題は①横断的活動を行う上でのスキルアップ、②地域医療支援病院としての役割遂行であった。事例検討などの活動を継続しながら、コミュニティの人数が増えてきたため、4 つのチーム（ケア連携チーム、質評価チーム、倫理チーム、発信プロジェクトチーム）を作って活動した。

(4) 第四段階 実践コミュニティの発展維持向上段階

看護ケア推進会議で行われている活動が、看護部の会議に位置づけされた。この段階における主要課題は第三段階と同様であり、チーム活動に代わり、事例検討を行いながら地域に向けた活動に関わる検討を実践としていた。

しかし、看護部に位置づけされた委員会となったが、CN/CNSにとってトップダウンの様相となり、若いCN/CNSの育成を指示され、主要課題が追加されるなど、今までのコミュニティとは異なる違和感、居心地の悪さが生じ、自主的に事例検討会もできない状況となったため、この段階を「衰退」と名付けた。そのためCN/CNSだけの会に戻り、自主的に事例検討の実施、地域住民向けの健康講座の検討や看護師を対象とした実践報告会を企画し実施した。これらの実践内容は、リーダーから看護部へ報告を行っていた。

(5) 第五段階 実践コミュニティの再生段階

新しい看護部長を迎え、看護部長とCN/CNSで看護ケア推進会議のあるべき姿やこれまでの発展した経過の振り返りを行った。看護部長の課題や方針を共有し、現状の成すべき課題を解決するにはメンバーの再編が必要と判断され、CN/CNSのみのメンバーとなり、活動を始めている。そのため、この段階を変容ではなく「再生」の段階と考えた。CN/CNSは看護部長、副看護部長に対して、活動の報告を行い、CN/CNSは看護部から活動支援を受ける、という初期段階で実施していた双方向の関係性に戻り、昼休みを利用しランチョン形式で自主活動も行っている。現在の主要課題はスペシャリストとしてのスキルや知識を形式知にして、ジェネラリストと共有していくということである。これにより、看護部長が抱える現在のビジョンである中堅看護師の育成にもつながるのではないかと考えている。

2) まとめ

- CN/CNS会について、COPの理論と照合させ、誕生から再生するまでの過程を振り返った。
- 維持向上の段階で会が「衰退」してしまった原因を考えたとき、COPの理論を知っていれば、「衰退」という状況は避けることが出来たのかもしれない。

以上の報告があった。

演者 2. 「糖尿病ケアチーム」の取り組み

神戸女子大学大学院看護学研究科博士後期課程
神戸女子大学 看護学部 助教
奥井 早月 先生

心臓内科 20床、糖尿病脂質代謝内科 10床、腎・高血圧内科 10床の混合病棟における糖尿病ケアチーム

の取り組みの報告があった。

1) チームの必要性、チームの立ち上げ

患者も医療者も療養行動や介入に受動的であり、CNSとして何ができるか模索していたところ、医師も医師が主導の介入に限界を感じていることを知り、CNSと医師のニーズが合致したことでチームが立ち上げられた。

週1回1時間1～2事例の症例検討を行っている。チーム立ち上げ時は代謝内科の医師、看護師、薬剤師、栄養士で行っていたが、その後、外来看護師、リハビリ看護師、臨床心理士、臨床検査技師等と職種が拡大した。

2) コミュニティの発展段階

糖尿病ケアチームをコミュニティの発展段階にあてはめ振り返りを行った。

振り返りを行うと潜在期、結託期、成熟期、変容期と移行したと考えられる。それぞれの段階の特徴を踏まえながら、取り組んだことの報告があった。

(1) 潜在期

糖尿病ケアチームの潜在期は2カ月ほどの短い期間であったと考える。

取り組んだこととして、糖尿病療養指導士を取得している人のリサーチをすること、糖尿病に関心のある人を糖尿病ケアチームに勧誘すること、代謝内科部長や師長にチーム立ち上げの協力依頼をすること、参加メンバーが決まってくれば糖尿病カンファレンスの開催時間や場所の調整を行っていった。医師AはCNSの活動を見守る姿勢でCNSを支え関わっていた。以上の取り組みによって、糖尿病に関心をもった職種の集まりを形成していった。チーム立ち上げ半年後に実践の評価としてアンケートの実施を行った。その調査結果を基に、①統一した情報収集用紙の作成、②外来看護相談の導入に取り組んだ。

(2) 結託期

この段階では、チームの中で多くの葛藤と動揺が生じる時期があった。それらに対し、メンバー間の立場を対等にするのに努めていった結果、チームにとって何を価値とするのかということが浸透し、また、チームの中にメンバーそれぞれの居場所ができたことで結託期から成熟期に移行していった。

患者に対して取り組んだこととしては、生活習慣を変えるということは、療養行動を継続することの

難しさに理解を示すということ、医療者が良いと考える療養行動を押し付けるのではなく、患者が行動を変えたいと思うまで待つということ、療養行動の制限を作るのではなく、可能な範囲の幅を広げる関りを行った。

(3) 成熟期

成熟期には、今まで同じ場面を共有してきたメンバーそれぞれの専門性を信頼して任せ、定期的交流する場を設けることを中心に行った。また、自分が担っている役割を移譲すること、チームでの取り組みの効果を可視化することに力を注いだ。

3) 結託期と成熟期の違い

結託期と成熟期の明確な区別は難しいが、これまで是个々で患者に介入し、他職種の介入についてはカルテを通して知ることが多かったが、成熟期にあるチームではメンバーが専門性をもって協働しながら、主体的に介入できていたことが違いであった。(図2)

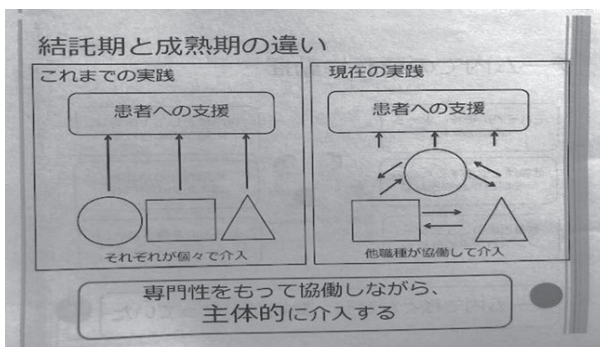


図2 結託期と成熟期の違い

4) 糖尿病ケアチームの効果

チームで協働する効果としては、メンバーと考えや思い、満足感を共有できたこと、各専門職者への信頼感が増大したこと、メンバーの動きが見えなくても、動きが分かるようになったことである。さらに、何よりも楽しいと思えることがあったこと、地域連携医からの依頼が増えたこと、カンファレンスに挙がっていない患者に対してもメンバー間で協働して介入する機会が増えたことが挙げられる。

5) 反省と課題

メンバーの拡大や入れ替えをすることで、コミュニティの焦点にズレが生じ、チームの発展段階が変容期に移行していた。

チーム設立時に長期的・客観的視点を持ちチーム設計をしてこなかったこと、メンバーが変わってもチー

ムが活動できるように誰もが調整役・リーダーになれるチームづくりが出来ていなかったこと、チームで行ったことを数値化することばかりに焦点を当ててしまい、一つ一つの介入事例を丁寧にまとめてこなかったことやチームの目的や目標を言葉で伝え、メンバーと共有する場を作ってこなかったことが課題であった。

チームは流動的に変化するため、チームの目的や目標を定期的にメンバーと共有することが重要だと考える。

以上を述べて報告が終了した。

6. パネルディスカッション

基調講演、実践報告による話題提供後、2人のパネリストとともにパネルディスカッションが行われた。



1) 主要課題をどう決めていくのか

会場から、先に主要課題を決めていくと、自主的に参加してもらいたいという思いはあるが、その課題に外れてしまい参加できない人が出るのではないかと、主要課題を決めるまでの注意点や、ある程度主要課題を決めてチームを作ったり違うコミュニティを作ったりといった示唆を頂きたいとの質問があった。奥井氏から、糖尿病ケアチームは糖尿病に関心のある人の集まりだったことから共通する目的があったこと、根底に糖尿病患者が健康な人と変わらない日常生活を送るために医療者が支援をするということ、奥井氏自身が

暗黙的に揺るがずに持っていたため主要課題として共通点を見出す、模索するという事はなかったと伝えられた。柴谷氏からは、実際は主要課題が流動的でそれぞれの段階で、課題を明確にして共有していなかったという反省点がある、もともと大きな課題を持っている人たちが集まり、私たちがすべきことは何なのかを明確にすることが大事であると伝えられた。

2) 衰退期にあるコミュニティをどのように再生させるか
会場より、主体的に行っていた事例検討会がトップダウンとなり、やらされ感を抱いているため、どのように介入すればよいか示唆が求められた。柴谷氏より、CN/CNSが、現場が行った看護を客観的にリフレクションし、それを伝えることで現場での看護を後押しし、看護の楽しさを伝えていくことも重要ではないかと伝えられた。

3) 関心を持ってもらう工夫について

会場より職場づくりに上手くいかなかったが乗り越えた組織には共通点がある、それは関心があるということである、関心を持ってもらうために行った工夫は何か質問があった。柴谷氏より、自分たちがやりたいことはたくさんあるが、自分たちがやりたいことと組織が目指しているところが合致することが重要であると伝えられた。奥井氏より、一人でも関心や熱意を持ち続けると、その人が頑張っているからじゃあやってみようかと一人二人と増えていく、やっていることに意義を見出せるとメンバー自身が関心を持ってくれるので、誰か一人でも熱意や関心を持ち続けることがポイントであると伝えられた。

4) 衰退の原因について

会場より、チームの衰退、コアメンバーとなる人が退職し衰退の経過を辿る可能性があるとの発表であったが、周辺メンバーや新たなチームの設立など外的な要因などはなかったか質問があった。柴谷氏より、衰退した原因は人数が増えすぎたこと、半分以上が管理職以上であり経験の浅いCN/CNSにとって安心して発言できる場所ではなかった、自由な発想が出来る場所ではなく評価を受ける場所となってしまったことが原因と考えていると伝えられた。

奥井氏より、表面的な糖尿病ケアチームの目的は統一して変わらなかったが、代謝内科の部長が変わるこ

とによって、本質的な目的が違うということが言えない状況になったことが要因ではないかと考えると伝えられた。

5) リーダー、コーディネーターの役割をどのように分担したのか
洪座長より、リーダー、コーディネーターの役割をどのように分担したのかとの質問があった。柴谷氏からはCN/CNS会におけるコーディネーターという役割を自身が担わないといけなかったのではないかと考え活動を行ってきたが、リーダーは誰だったのかが分からないが、自身が両方の役割を担っていたと考えると伝えられた。奥井氏からはリーダーは医師、コーディネーターは自身が行っていた、その際に大切にしていたことは、他人の結び付き、チームで介入をするということに意味を持ってもらうということであったと伝えられた。洪座長からは、これからチームを作るうえで誰がリーダー、コーディネーションの役割を担っていくかが、チーム作りに重要となると伝えられた。

6) 看護部からの支援について

洪座長より、昨今働き方改革が言われているが、カンファレンスの時間など看護部からの支援、連携はどうであったのかと質問があった。奥井氏からは、カンファレンスには超過勤務手当が付いていない状況があったため、超過勤務手当がつくように交渉し、獲得することが出来たと伝えられた。柴谷氏からは、昼休みにカンファレンスの時間を与えてもらい、お昼ご飯を食べながら和やかな雰囲気の中で職位を超えて自由な発想を出せる場を与えてもらっていると伝えられた。

横内教授より、関心を持つこと、知識をシェアすることは、看護のケアリングに似ている、チームや組織の中で色々な事柄に関心をもち、管理者はチームに関心を向けそこをケアしていく、チームのメンバーはその領域の事柄に強い関心・熱意をもって、そこから知識を作り出して、上手く使えるようにケアしていくという考え方が、看護の本質的なことと共通している、ケアをしていくということは関心を寄せ、発展させていくということであり、とても似ているとコメントがあった。

最後に洪座長より、チームやコミュニティが成長発達、発展していく段階において、最初は個人のスキルの向上や個人の学びということから、結託成熟するにつれて、看護管理者が関わらなくても組織に対し

て、他の人たちとどう関心を共有していくかということで、その成果に関しても広く考えられるように成熟してきているのだと感じている、というコメントがありパネルディスカッションは終了した。

7. 第5回神戸女子大学看護セミナーについてのアンケート調査結果

1) アンケート調査の目的と実施方法

第5回看護セミナーの評価と今後の実施に対する要望等を把握することを目的に、参加者を対象としたアンケート調査を行った。アンケート用紙は、講演資料とともに参加者全員に配布した。質問項目は、回答者の年代、職種、就業場所、基調講演と実践報告・パネルディスカッションの満足度、看護セミナーの開催時期と周知方法について、今回の看護セミナーについての意見や感想、今後の看護セミナーへの要望や希望するテーマについてである。満足度に関しては、5が「とても満足」、1が「不満足」の5段階評価とした。

2) アンケートの回収率と回答者の属性

アンケートは看護セミナー参加者86名全員へ配布し、回収は53部、回収率は62%であった。回答者の職種は、看護師41名(77%)、教員10名(19%)、社会福祉士1名(2%)、その他1名(2%)であった。就業場所は、病院34名(64%)、教育機関6名(11%)、介護施設1名(2%)、その他3名(6%)、無回答9名(17%)であった。(表1)

表1. 回答者の属性

n=53			
項目	内訳	人数 (n)	(%)
職種	看護師	41	77.4
	教員	10	18.9
	社会福祉士	1	1.9
	その他	1	1.9
就業場所	病院	34	64.2
	介護施設	1	1.9
	教育機関	6	11.3
	その他	3	5.7
	無回答	9	17.0

3) 看護セミナーに対する満足度

(1) 基調講演の満足度

基調講演「コミュニティ・オブ・プラクティスの考え方」の満足度は、「とても満足した」が20名(38%)、「満足した」が29名(54%)、「どちらとも言えない」が2名(4%)、「あまり満足しなかった」が1名(2%)、無回答が1名(2%)であった(図3)。満足度の選択理由について、自由記載された内容をカテゴリー化したものを表2に示した。満足度が高かった理由として、「初めて学ぶ概念だが分かりやすく、日ごろの実践と結び付けて聴くことができた」「現在の状況にあてはめながら話が聴けて、より内容が入ってきたので良かった」「チーム作りの考え方について学ぶことができた」「組織やチームの知識の掘り起こしは新しい視点で学びになった」など

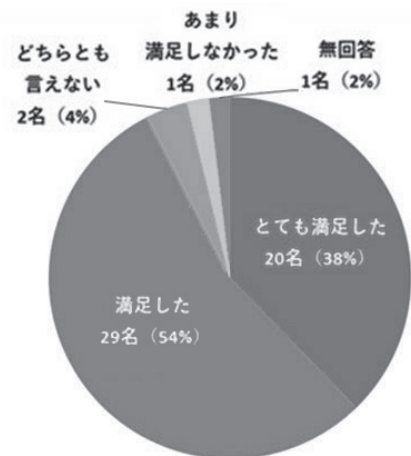


図3. 基調講演に対する満足度

表2. 基調講演の満足度の選択理由カテゴリー

○コミュニティ・オブ・プラクティスについて学ぶことができた	(7)
○実践と結びつけて考えることができた	(4)
○コミュニティ・オブ・プラクティスという考え方を今後活用していきたい	(4)
○チーム作りの考え方について学ぶことができた	(2)
○新しい視点での学びになった	(2)
○現場に埋もれている関心や問題意識をもっと大切にしなければいけないと感じた	(1)
○簡潔で要点が分かりやすかった	(2)
○内容が多すぎてポイントが分かりづらかった	(1)
○基本的な部分をより聴きたかった	(1)
○組織が維持向上・衰退しないためにどうすべきか具体的に教えて欲しかった	(1)
○時間が短かった	(1)

※ () 内は記入者の延べ人数

の意見があった。基調講演が【実践と結び付けて考える】【チーム作りの考え方について学ぶ】機会となり、COPの理解を深めることに繋がっていたことが分かった。また【コミュニティ・オブ・プラクティスという考え方を今後活用していきたい】や【現場に埋もれている関心や問題意識をもっと大切にしなければいけないと感じた】など、基調講演が新たな気づきや概念の活用を促進するものであったことが分かった。

(2) 実践報告会とパネルディスカッションの満足度

実践報告会「現場におけるチーム作りの実際」とパネルディスカッションの満足度は、「とても満足した」が22名(41%)、「満足した」が25名(47%)、「どちらとも言えない」が3名(6%)、無回答が3名(6%)であった(図4)。満足度の選択理由について、自由記載された内容をカテゴリー化したものを表3に示した。満足度が高かった理由としては、「具体的な実践例の説明だったので理論の理解をさらに深め

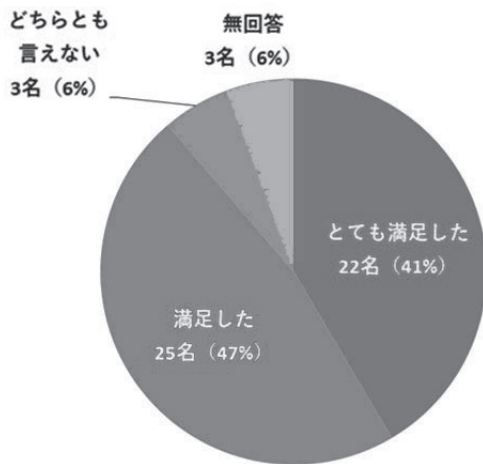


図4. 実践報告会・パネルディスカッションの満足度

表3. 実践報告・パネルディスカッションの満足度の選択理由カテゴリー

○基調講演後に具体的な実践例を聴き、理論の理解をさらに深めることができた	(11)
○チーム作り・介入のヒントを得ることができた	(6)
○チームの葛藤など困難がどのようなところにあるか参考になった	(2)
○現場で活用できる理論だと強く感じた	(1)
○自身の行っている取り組みや参加しているチームにあてはめて考えることができた	(1)
○資料を頂けるともっと良かった	(1)
○少し時間が短い	(1)

※()内は記入者の延べ人数

る内容になった」「より具体的に理解することができた」「日頃の自分のチームのうまくいっていないことを振り返り、介入の手掛かりが得られた」などの意見があり、実践報告会・パネルディスカッションが【基調講演後に具体的な実践例を聴き、理論の理解をさらに深める】、【チーム作り・介入のヒントを得る】機会となり、COPの理解をさらに深め、チーム作りにおける新たな学びに繋がったことが分かった。

(3) 看護セミナーの開催時期

看護セミナーの開催時期については、「とても適当」が20名(38%)、「どちらかといえば適当」が30名(56%)であった。

4) 第5回看護セミナーに対する意見や感想

19名(36%)の回答者が看護セミナーに対する意見や感想を記述していた。「コミュニティ・オブ・プラクティスの考え方と実践が良く分かった」「同じテーマで継続してほしい。是非今後も参加したい」「コミュニティ・オブ・プラクティスについて学び、地域での実践を捉えてみたいと思った」「チーム作りに関してチーム作りの考え方など学ぶことがとてもあった」「今後の活動の方向性を考えるのにとっても参考になる講演、報告、パネルディスカッションだった」といった「コミュニティ・オブ・プラクティスについての理解が深まった」や、「コミュニティ・オブ・プラクティスについてもっと学びたい」、「チーム作りについて学ぶことができた」という意見が多く記されていた。

5) 今後の看護セミナーへの要望や希望するテーマ

7名(13%)の回答者が今後の看護セミナーへの要望や希望するテーマを記述していた。「チームワークに加えてネットワークと看護などのテーマ」「看護師の教育について」「実践を理論的に裏付ける今回のようなセミナー」「臨地指導・学生の教育について」「病棟のチーム作り」といった意見があった。

6) アンケート結果からみる第5回神戸女子大学看護セミナーの評価と今後の課題

今回の第5回看護セミナーは過去4回のセミナーと同様に、COPを軸とし「現場を活性化させるチームづくり」をテーマに開催した。基調講演と実践報告会を

通して、COPの理解を深め、COPを実践と関連させて考えられるように企画した。アンケート結果からも、COPについて理解を深めることができた、実践と結び付けて考えることができたとの意見が複数あり、目的に適ったセミナーであったと考えられる。

構成として基調講演後に実践報告会・パネルディスカッションを開催したが、基調講演後に具体的な実践例を聴くことで理論の理解をさらに深めることができた、チーム作り・介入のヒントを得たとの意見が複数あり、理論の理解や、現場での理論の活用を促進するセミナーであったと考えられる。

看護セミナーの開催時期やテーマに関しては、参加者のニーズに合った妥当なものであったと評価できる。今年度は特に病院スタッフの参加者が多く、また満足度も高かったことから、臨床現場のニーズに沿った内容であったと考えられる。

今後も同様のテーマでの企画を希望する意見や、教育・チーム作りといったテーマを希望する意見があり、現場のニーズに合ったテーマかつ、大学と病院を繋ぐもの、理論と実践を繋ぐものをテーマとして開催していくことが、大学が開催する看護セミナーの意義であり引き続きの課題として考えられる。

Ⅲ. おわりに

第5回看護セミナーでは、基調講演から実践報告につながるプログラムとし、パネルディスカッションを通して、現場のチームづくりという視点から学ぶことができた。今後もCOPについて学びを深め、教育や臨床の現場、研究に取り入れ発展させていきたい。