

リハビリテーション部 教育マニュアル

国立循環器病研究センター

循環器病リハビリテーション部

目次

1. はじめに	3
2. 国立循環器病研究センターの理念	4
3. 新人教育基本方針	4
4. 目標	5
1) 教育目標	5
2) 新人到達度チェックシート	5
5. 教育体制の構築	8
1) プリセプターシップ	8
2) 職位や臨床経験に応じた役割分担	8
6. 教育計画の立案	11
7. 教育の実践	12
1) オリエンテーション	12
2) 指導方法	12
8. 評価と見直し	15

1. はじめに

教育とは、学習者の行動に価値ある変化をもたらすプロセスである。ここでいう行動とは動作を伴う行為だけでなく、知識や理解や技能から、態度・習慣のような情意的なものまでを含めた広い概念である。医療のニーズによって決定した目標（教育目標）に向かって、学習者が効率的かつ効果的に到達できるように、教育のための資源や方法（教育方略）を計画する。その環境のもと学習者は自ら学習することを通じて目標に向かって進む（教授活動）。

理学療法とは、身体に障害のある者に対し、主としてその基本的動作能力の回復を図るため、治療体操その他の運動を行なわせ、及び電気刺激、マツサージ、温熱その他の物理的手段を加えることである。理学療法士は、医師の診断の元で理学療法を適切に実施する義務があり、理学療法を行う医療技術者である。適応となる疾患は、脳疾患、脊髄疾患、末梢神経・筋疾患、骨・関節疾患、呼吸器疾患、循環器疾患など他種多様である。

さらに、独立行政法人国立病院機構近畿グループ管内の国立病院・施設および国立研究開発法人高度専門医療センターに勤務するものは、政策医療における高度先駆的医療、難病疾患等に対する医療、災害医療、セーフティーネット分野などへの取り組みにも対応する必要がある。また、職員としての帰属意識を持ち、組織活動及び地域・社会に貢献する必要もある。そのためには、理学療法士としての責務を果たすべき専門的な能力と、医療人および社会人としての基礎的な能力の習得が必要となる。

本マニュアルは、国立循環器病研究センター循環器病リハビリテーション部に勤務するPT・OT・STに望む到達目標を達成するため、その教育の基本的な考え方と実施方法などを提示している。

2. 国立循環器病研究センターの理念

私たちは、国民の健康と幸福のため、高度専門医療研究センターとして循環器疾患の究明と制圧に挑みます。

3. 新人教育基本方針

新人に対する教育の基本方針として、以下の5項目を掲げる。

●新人教育の基本方針

- ① 国立循環器病研究センターにおいて行われるリハビリテーションの質を高めるために、全ての新人職員に対して、その基礎を作り上げる教育を行うことを目的とする。
- ② 新人職員が独立して日常業務や診療行え、生涯を通じて自己研鑽ができるようにすることも含んでいる。
- ③ 各指導者に対する指針となり、ある一定の**共通した指導**ができるようにする。
- ④ 医療人および社会人としての責任とマナーを身に着ける。
- ⑤ マニュアルは医療情勢などと合わせながら常に見直され、改訂していくものである。

4. 目標

1) 教育目標

新人職員の教育目標を以下の2項目とする。

- ・医療人および社会人としての基礎的な能力を習得する。
- ・必要に応じて指導を仰ぎながら基礎的な理学療法が安全に実施できる。

さらに、2年目、3年目へと教育を継続していく。

1年目は、指導のもと臨床業務を実施していくが、受動的な指導から徐々に自ら指導を仰げるようにし、基礎的な理学療法を安全に実施できることを目標とする。

2年目は、必要に応じて自ら指導を仰ぎ実施することを基本とし、多様な臨床業務のスキルを向上させ、自らの行動が新人のお手本となることを目標とする。

3年目は、より高度で実践的なスキルを身に付け、後輩指導も行える能力を習得することを目標とする。

＜教育目標を立てる際の教育学的ポイント＞

- ・医療、社会、指導者、受講者のニーズに対して設定される
- ・ある一定期間を考慮して教育目標が設定される
- ・なるべく具体的に提示することが重要
- ・教育目標の分類（B.S.ブルームによる）は以下の通り

- ① 認知領域⇔ 知識面
- ② 情意領域⇔ 態度面
- ③ 精神運動領域⇔ 技術面

2) 新人到達度チェックシート

新人職員に望む到達目標を、3か月・6か月・1年・2年・3年でどの程度達成したかを評価する「到達度チェックシート」を作成した。「新人到達度チェックシート」は、全施設共通項目となる基本を「基礎的項目」と「専門的項目」に分類した。

5. 教育体制の構築

1) プリセプターシップ

プリセプターシップとは、新人職員1人に対して決められた経験のある先輩職員（プリセプター）がマンツーマンで、ある一定期間新人教育を担当する方法だが、プリセプターと新人だけで頑張る制度ではない。組織の全職員が達成目標を共有し、責任範囲をもって協働し合うために、仕組みとルールを明確にする必要がある。

2) 役割分担

プリセプターシップに基づいた組織体制を各施設の実情に応じて構築し、職位や臨床経験などを指標に役割分担を行う（図1、表1）。

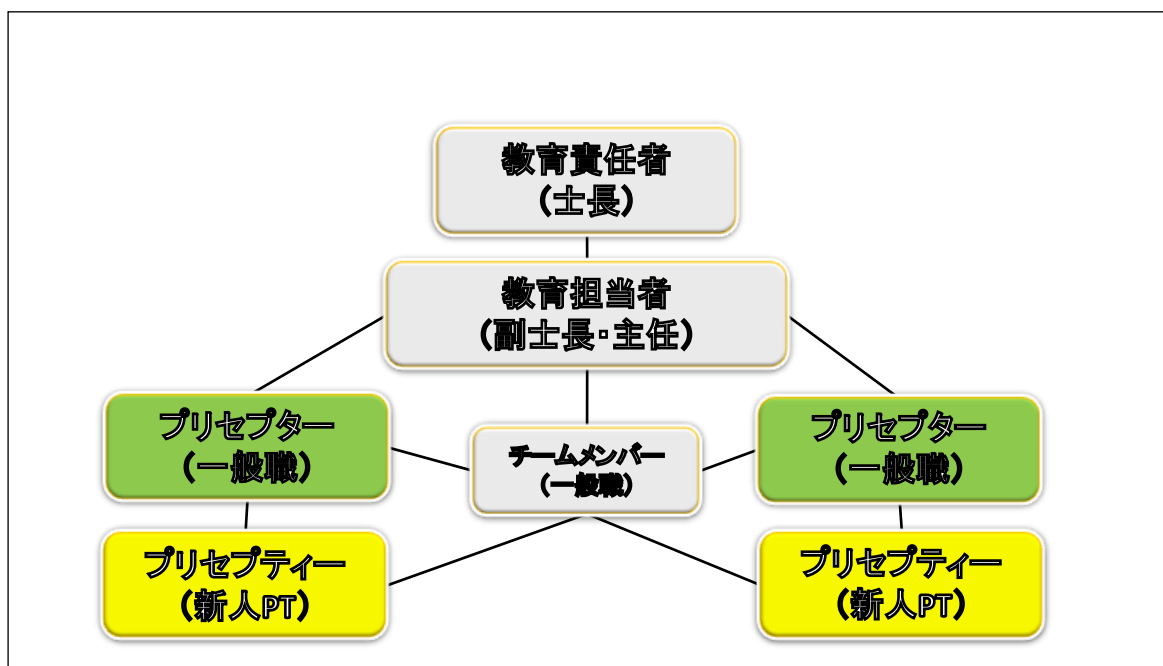


図1 組織体制（プリセプターシップ構造）と役割分担

表1 組織の役割分担

組織の役割分担				
担当	職位、臨床経験	目標	主な役割	評価
教育責任者	理学療法士長	組織に応じた教育体制の確立	• 能力に応じた役割の明確分担決定 • 全職員への教育計画の周知 • 各担当者の活動進捗状況の把握、支援・指導	運用状況アンケート
教育担当者	副士長、主任	プリセプターの指導能力向上	• 年間教育計画の作成 • プリセプター、チームメンバーの支援・指導 • 新人教育活動進捗状況の把握、責任者への報告	指導者チェックリスト
プリセプター	後輩指導ができる一般職	新人到達目標の達成	• OJT・Off-JTの実行 • 新人の技術指導、業務支援 • 新人到達度チェックシートを用いた評価	新人到達度チェックシート
チームメンバー	一般職	新人到達目標の達成	• プリセプター業務（OJT・Off-JT、技術指導、業務支援）の補助 • 率先垂範（自らの行動でお手本をみせる）	新人到達度チェックシート
新人		新人到達目標の達成	• 到達目標の自覚 • 自ら指導を仰ぐ • 自己研鑽	新人到達度チェックシート

●教育責任者：理学療法士長

目標：組織に応じた教育体制の確立

役割：能力に応じた役割の明確分担決定

教育担当者、プリセプターとともに年間教育計画作成

全職員への教育計画の周知

各担当者の活動進捗状況の把握、支援・指導

新人到達度チェックシートの評価結果の把握と必要時は計画修正指示

評価：運用状況アンケート

●教育担当者：副士長、主任（配置がない場合は一般職リーダー）

目標：プリセプターの指導能力向上

役割：指導責任者、プリセプターとともに年間教育計画の作成（主導）

プリセプター、チームメンバーの支援・指導

プリセプター、チームメンバーの活動進捗状況の把握、責任者への報告

新人到達度チェックシートの評価結果の把握と計画修正

評価：指導者チェックリスト

●プリセプター：後輩指導ができる一般職

目標：新人到達目標達成

役割：指導責任者、教育担当者とともに年間教育計画の作成

OJT・Off-JTの実行

新人の技術指導、業務支援

チームメンバーとの情報共有と教育担当者への進捗状況報告

新人到達度チェックシートを用いた評価

評価：新人到達度チェックシート

●チームメンバー：臨床経験2年以上の一般職

目標：新人到達目標の達成

役割：年間教育計画の把握

プリセプター業務（OJT・Off-JT、技術指導、業務支援）の補助

率先垂範（自らの行動でお手本をみせる）

プリセプターとの情報共有

評価：新人到達度チェックシート

●新人

目標：新人到達目標の達成

役割：新人教育マニュアルの理解

到達目標の自覚

自ら指導を仰ぐ

自己研鑽

評価：新人到達度チェックシート

6. 教育計画の立案

職場の状況に合わせて、年間教育計画を立案する（表2・3）。最終的に、到達目標が達成できるよう、OJT、Off-JT を組み合わせ、意図的・計画的な新人教育を目指す。

表2 1年目年間教育スケジュール

国循1年目教育 年間スケジュール				
	目標	OJT	Off-JT	SDS [※]
4月	・組織の概要と理念を理解する ・所属施設における理学療法士の役割を理解する ・社会人マナーを身につける ・一般管理能力を身につける ・業務の流れを理解する ・情報収集ができる ・医療安全管理・感染予防策を身につける	担当患者：1～3名（1～6単位）プリセプターの指導のもと実施。 ・一般管理・日常業務の指導（体調管理・業務管理・時間管理・カルテ管理・その他） ・医療安全管理・感染対策（急変時対応・感染対策） ・臨床業務の指導（処方から退院までの流れ・必要書類・情報収集・カンファレンスなど）	・院内新採用者オリエンテーション ・リハ科新人教育オリエンテーション ・リサーチカンファレンス（リハ科の研究について） ・近畿グループ研修(4/18) ※年間を通して、令和4年度に予定されている協議会主催研修会・実地研修・総会や、院内の必修の研修会などに随時参加	・科研費により、研究に必要な物品の購入等あり ・文献の取り寄せあり
5月	・責任ある行動・他職種連携の役割を理解する ・患者・家族への適切な対応を身につける ・対象疾患を理解する ・リスク管理が行える ・標準的な評価が行える	担当患者：3～5名（3～10単位） ・疑問・課題を相談 自己学習や文献検索 個人情報保護 ・報告・連絡・相談 ・他職種との関わり方、チームワーク ・患者・家族との適切なコミュニケーション ・臨床業務の指導（情報収集・リスク管理・標準的な評価）	・大阪府理学療法士会新人ガイダンス ・リハ科勉強会	
6月	・対象疾患について理解する ・リスク管理が行える ・基本的な運動療法が行える ・自己研鑽と能力開発の姿勢を身につける ・臨床的思考過程を身につける	担当患者：5～7名（5～14単位） ・転倒転落予防、各種ルート・チューブ類の管理 ・臨床業務の指導①（情報収集・リスク管理・標準的な評価・基本的な運動療法） ・臨床業務の指導②（担当患者の疑問・課題を相談、症例を通して臨床的思考過程の確認）	・リハ科勉強会 ・新人症例発表	
7月	・基本的な運動療法が行える ・適切な動作練習や動作介助が行える	担当患者：7～9名（7～18単位） ・臨床業務の指導（基本的な運動療法・適切な動作練習と動作介助）	・リハ科勉強会	
8月	・基本的な運動療法が行える ・適切な動作練習や動作介助が行える ・適切な装具・福祉用具を選択・調整することができる	担当患者：9～11名（9～18単位） ・臨床業務の指導①（基本的な運動療法・適切な動作練習と動作介助） ・臨床業務の指導②（適切な歩行補助具・装具・福祉用具の選択・調整）	・リハ科勉強会	
9月	・基本的な運動療法が行える ・適切な動作練習や動作介助が行える ・適切な装具・福祉用具を選択・調整することができる ・休日出勤が行える	担当患者：11～13名（11～18単位） ・臨床業務の指導①（基本的な運動療法・適切な動作練習と動作介助） ・臨床業務の指導②（適切な歩行補助具・装具・福祉用具の選択・調整） ・代診の注意点	・リハ科勉強会 ・チェックシート6ヶ月評価・面談	
10月	・自己の課題に対してプリセプターに助言を求め、実践できる	担当患者：11～15名（13～18単位） ・チェックシート6ヶ月評価で課題となった項目について重点的に指導 ・単位調整・時間管理	・リハ科勉強会	
11月	・自己の課題に対してプリセプターに助言を求め、実践できる	担当患者：11～15名（13～18単位） ・チェックシート6ヶ月評価で課題となった項目について重点的に指導 ・単位調整・時間管理	・リハ科勉強会	
12-3月	・自己の課題に対してプリセプターに助言を求め、実践できる ・臨床的思考過程を言語化できる ・日常業務・臨床業務について指導・助言のもと実践できる	担当患者：11～15名（13～18単位） ・チェックシート6ヶ月評価で課題となった項目について重点的に指導 ・臨床業務の指導（担当患者の疑問・課題を相談、症例を通して臨床的思考過程の確認） ・1年の振り返り ・2年目の目標設定	・リハ科勉強会 ・新人症例発表 ・チェックシート1年評価・面談（2月） ・1年評価のフィードバック	

※SDS(Self-Development System)：自己啓発援助制度

表3 2～3年目年間教育スケジュール

国循2-3年目教育 年間スケジュール				
	目標	OJT	Off-JT	SDS [®]
4月	・社会人マナーを身につける ・一般管理能力を身につける ・責任ある行動・他職種連携の役割を理解する ・自己研鑽と能力開発の姿勢	・日常業務の指導（体調管理・業務管理・時間管理・カルテ管理等） ・臨床業務の指導（担当患者数名の疑問・課題を相談） ・文献や書籍の検索について指導 ・勉強会・研修会・学会情報の収集について指導。	・オリエンテーション開催 ※4月以降、協議会主催の研修会や実地研修などに随時参加	・科研費により、研究に必要な物品の購入等あり ・文献の取り寄せあり
5月	・日常業務が適切に行える ・対象疾患について理解する ・情報収集・リスク管理が行える ・標準的な評価がおこなえる	・日常業務の指導（体調管理・業務管理・時間管理・カルテ管理等） ・脳血管疾患の指導（標準的な評価） ・内部障害の指導（標準的な評価）	・リハ科勉強会の運営	
6月	・対象疾患について理解する ・疾患・病態に応じた運動療法が行える ・情報収集・リスク管理が行える	・日常業務の指導（体調管理・業務管理・時間管理・カルテ管理等） ・脳血管疾患の指導（情報収集とリスク管理に基づいた、適切な運動療法） ・内部障害の指導（情報収集とリスク管理に基づいた、適切な運動療法）	チェックシート3ヶ月評価	
7月	・対象疾患について理解する ・疾患・病態に応じた運動療法が行える ・情報収集・リスク管理が行える	3ヶ月評価で課題となった項目については重点的に指導 ・日常業務の指導（体調管理・業務管理・時間管理・カルテ管理等） ・脳血管疾患の指導（適切な歩行補助具の選択・調整） ・内部障害の指導（人工呼吸器装着患者の運動療法中の、必要なパラメーター情報）	・リハ科勉強会の運営	
8月	・対象疾患について理解する ・疾患・病態に応じた運動療法が行える ・情報収集・リスク管理が行える	・日常業務の指導（体調管理・業務管理・時間管理・カルテ管理等） ・脳血管疾患の指導（適切な義肢・装具の選択・調整） ・内部障害の指導（PCPS装着患者の運動療法中の、必要なパラメーター情報）		
9月	・対象疾患について理解する ・疾患・病態に応じた運動療法が行える ・情報収集・リスク管理が行える	・日常業務の指導（体調管理・業務管理・時間管理・カルテ管理等） ・脳血管疾患の指導（動作獲得を目的とした適切な動作介助や基本動作練習） ・内部障害の指導（IABP装着患者の運動療法中の、必要なパラメーター情報）	・リハ科勉強会の運営 チェックシート6ヶ月評価	
10月	・対象疾患について理解する ・疾患・病態に応じた運動療法が行える ・情報収集・リスク管理が行える	チェックシート6ヶ月評価で課題となった項目については重点的に指導 ・日常業務の指導（体調管理・業務管理・時間管理・カルテ管理等） ・脳血管疾患の指導（動作獲得を目的とした適切な動作介助や基本動作練習） ・内部障害の指導（VAD装着患者の運動療法中の、必要なパラメーター情報）	・リハ科勉強会の運営	
11月	・対象疾患について理解する ・疾患・病態に応じた運動療法が行える ・情報収集・リスク管理が行える	・日常業務の指導（体調管理・業務管理・時間管理・カルテ管理等） ・脳血管疾患の指導（各種ルート、チューブ類の管理） ・内部障害の指導（各種ルート、チューブ類の管理）	・リハ科勉強会の運営 ・吹田市理学療法士会新人症例発表	
12-3月	日常業務・臨床業務について 2年目は自ら独立して実践できる 3年目は後輩に指導を行える。 科内勉強会の運営を行える。 吹田市理学療法士会新人症例発表を行える。	・日常業務の指導（体調管理・業務管理・時間管理・カルテ管理等） ・臨床業務の指導（担当患者数名の疑問・課題を相談、症例を通して臨床的思考過程の確認）	・リハ科勉強会の運営 チェックシート1年評価 1年評価のフィードバック	

7. 教育の実践

1) オリエンテーション

4月のオリエンテーションでは新入職員に対して、「理学療法士教育マニュアル」について説明する。

さらに新人に対しては、「年間教育計画」や「新人到達度チェックシート」など、具体的な教育方法について説明を行う。

2) 教育方法

人材を育成するためには OJT と Off-JT を組み合わせ、計画的にバランスよく進めることが重要である。

●OJT

OJT とは日常の業務に付きながらの職業教育を意味する。職場の上司や先輩が、部下や後輩に対し、日常業務を通じて職務に必要な知識・技術、態度、行動基準などについて、意図的・計画的・継続的に指導育成を行う活動のこと。起源は第一次世界大戦時のアメリカで、膨大な軍人を育成するために生まれた「4 段階職業指導法」。「やってみせる (Show)」「説明する (Tell)」「やらせてみる (Do)」「確認、追加指導 (Check)」が基本的な手順とされている (図2)。OJT の3つの原則は、意図的・計画的・継続的で、これらの原則を守ることで OJT の質が保たれる。

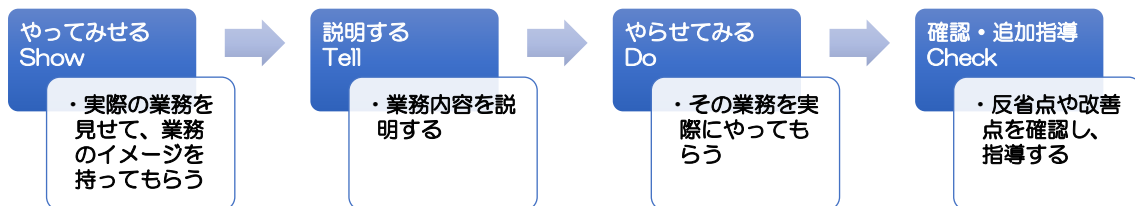


図2 4段階職業指導法によるOJTの進め方

●Off-JT

日常業務では得られにくい知識や技術を習得するため、業務とは別に設けて行われる研修のこと。勉強会、症例検討会、伝達講習会など。

<指導手順の教育的ポイント>

- 1) 提示：指導者により評価・治療・効果の実際を具体的に多く見せる
- 2) 説明：指導者の評価・治療の行動を見せながら説明を加える
- 3) 模倣：指導者の行動を模倣させ患者の反応や変化を体験させる
- 4) 確認：学習者に行動を起こさせた場合、その内容をチェックする
- 5) 修正：チェックした内容で不適切なものがあれば修正を加える
内容が適切であればほめる
- 6) 反復：上記内容を繰り返す

7) 自立：多くの経験をさせた後、徐々に指導の範囲や量を調整し
自立の方向へと導く

<有効な教授方法の教育学的ポイント>

- 1.目標を明示する
- 2.目標を受容させる
- 3.指導を個別化する（能力に応じて）
- 4.適切な練習の機会を与える
- 5.結果の知識を与える
- 6.学習者に‘指し手’感覚を持たせる

指し手：他人によって動かされるのではなく、自分の目標を追求して行動する人

コマ　　：他人の意思、他人の目的のために使われる人

8. 評価と見直し

新人教育はPDCA サイクル（図3）を繰り返すことが基本であり、実行した後は評価
と見直しを行い、次年度の教育計画に反映させる。

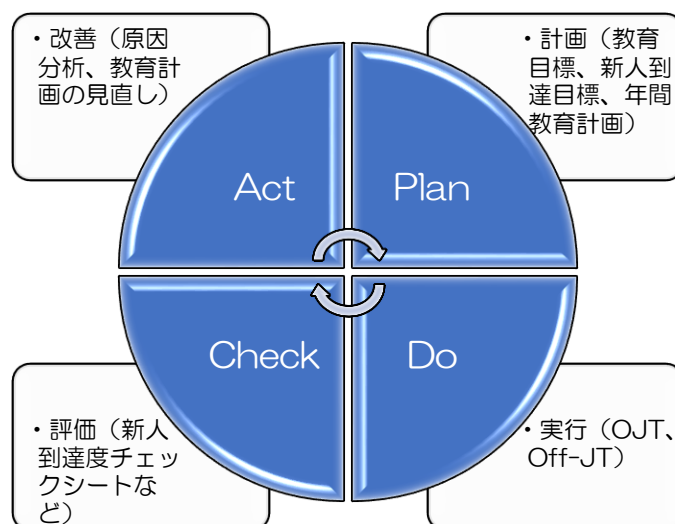


図3 PDCA サイクル

●評価指標

新人到達度チェックシート

プリセプター指導能力チェックリスト

運用状況アンケート

＜教育評価の教育学的ポイント＞

ある教育上の決定をせまられたとき、最適な決定を下すために**情報を収集し、それらの情報を
使いこなすこと**である

- ・指導者と学習の問題点を**是正する**ために行う
- ・目標、人の方向性、到達度を判断する。
- ・**絶えず評価し**、修正は循環的になる
- ・**具体的な行動目標**を設定すると理解しやすい
- ・評価の仕方での学習者の**学習態度**が変わる