

(実地指導者の負担の軽減)

各部署の看護管理者は、実地指導者への負担が過剰にならないように、実地指導者の役割を明確にすることが必要である。

また、新人看護職員研修においては、新人を直接に指導する実地指導者だけでなく、臨床経験を積んだ先輩の看護職員が併せて支援する「屋根瓦方式」等の厚味のある研修体制を整えることが望ましい。

(教育内容等の明示)

施設全体の教育計画に基づき、各部署での教育内容、指導時期、指導方法等を含んだ年間教育計画を明示し、部署の全ての看護職員に周知する必要がある。

なお、各部署の教育計画は、施設で定めた研修内容の他に、各部署で新人看護職員に必要な教育内容を含むものとする。

(各部署に必要な看護手順等の整備)

各部署における指導に当たっては、施設で定められた看護基準及び看護手順に基づいて実施するとともに、さらに各部署で必要な看護手順等を整備することが必要である。

#### 4 新人看護職員の指導者育成のあり方

(実地指導者の要件)

新人看護職員研修に当たっては、屋根瓦方式の指導体制によって、全ての看護職員が新人看護職員の指導にあたることが基本であると考えられるが、中でも実地指導者は、指導を通して新人看護職員に与える影響が非常に大きいため、臨床実践経験2年以上であり、知識、技術の指導のみならず、情緒的に安定した教育的指導ができる者であることが望ましい。

(実地指導者研修の場)

新人看護職員が各施設で充実した研修を受けることができる環境を整備するためには、実地指導者に対する施設内外での教育が重要である。実地指導者育成の場としては以下のものが想定される。

- (1) 地方公共団体等で開催される研修
- (2) 指導者が所属する施設内での研修

- (3) 専門職能団体等が主催する研修
- (4) 学術団体による学術集会等
- (5) 看護基礎教育機関で実施される講演会等

(実地指導者研修のプログラム)

施設内外で実施される実地指導者育成のプログラムには、以下の内容を含めることが望ましい。

なお、実地指導者に対する教育においては、指導者としての不安・負担感を軽減することを目的として、各部署の長による面接や指導者の支援のための研修を定期的に実施する必要がある。

- (1) 教育についての基本的な考え方
- (2) 専門職業人としての生涯教育の考え方
- (3) 看護職員の継続教育の考え方
- (4) 指導者の役割
  - ① 新人看護職員の理解
  - ② 教育ニーズの把握
  - ③ 教育目標の設定
  - ④ 教育計画の作成
  - ⑤ 教育計画の実施
  - ⑥ 教育計画の評価及び評価結果のフィードバック
- (5) 指導者に求められる要件
- (6) 各施設、部署における教育計画の実施方法等、各施設、部署において新人看護職員の指導に必要な事項

## 5 各医療機関への適用

(到達目標及び指導指針の調整)

到達目標及び指導指針は、各施設の新人看護職員研修の基本事項として位置付けるが、施設規模、看護職員の構成、教育に係る予算等の状況に合わせた調整も必要である。

また、既に研修体制が整備された施設においても、本報告書をもとに自施設の研修プログラムや指導方法の確認や見直しを行い、研修体制を一層充実させていくことが期待される。

## 6 研修内容の公開等

### (情報公開の意義)

新人看護職員研修に関する情報は、看護学生の就職先の選定に当たって重要な情報である。また、施設間の協力・連携体制を構築する上でも、各施設の新人看護職員研修に関する情報の公開は有益である。

### (各施設の研修内容等の公開)

各施設で実施されている新人看護職員研修の教育内容や方法には、看護学生から大きな関心が寄せられており、各施設はホームページ等を活用し、新人看護職員研修に関する情報を幅広く公開することが望ましい。

公開が期待される情報としては、新人看護職員研修についての施設の理念、施設が求める看護職員像、施設及び各部署の具体的な研修計画、研修内容、指導体制等である。

### (就職前の学生への情報提供等)

新人看護職員のリアリティショックを軽減し、臨床現場への適応を促すために、各医療機関は採用を決定した学生等に対して、就職を待たずに、看護手順等をあらかじめ提供することが望ましい。