

新人看護職員の研修について

オーストラリア (ニューサウスウェールズ州)

新人研修が開始された理由	これまでの看護教育が病院システムから大学での教育に変わり、新卒看護師の臨床経験不足が問題となり、このプログラムが開始された。
プログラムの目的	実際の臨床現場での知識と安全な看護技術の能力を確保し、現場の環境に慣れ、医療チームの一員として責任を持ち独立し自信を持った医療ケアができるように支援することである。
プログラムの内容	プログラムは 12 ヶ月間で、4 ヶ月ごとに内科・外科・専門領域の 3 つの臨床部門をローテーションするシステムになっている。専門領域の決定は、コーディネーターと相談の上決定する。新卒看護師はプリセプターの支援を受けながら臨床の実践能力を向上させる。 また、看護技術に関しては、チェックリストに基づいて評価されている。

※ 公立病院だけではなく、州全体のシステムとして実施されている。研修期間中の新卒看護師の雇用は、各病棟の定数以外の枠での採用であるが、新採用者と同じ待遇として給与が支給される。

- 出典
- ・ 平成 12 年看護政策基盤整備推進事業報告書 看護教育の在り方に関する検討
社団法人日本看護協会
 - ・ ニューサウスウェールズ州 (セントジョージ病院) の移行教育プログラム

イギリス

<p>新人研修が開始された理由</p>	<p>イギリスは歴史的に看護学生は労働力の一部としてみながら訓練されてきた。しかし、1986 年から看護学校は大学に移行し、教育の予算は医療の予算と切り離された。この看護教育改革に基づいて、看護教育が一本化され、今まで別々に教育されていた小児看護師、精神科看護師などを統合してカリキュラムが作られた。これをプロジェクト 2000 と呼ぶ。しかしながら、このプロジェクト 2000 で育成される新規看護師の技術と適正 (competence) が問題になった。新規看護師は旧カリキュラムで育成された看護師と比べて知識基盤は大幅に拡大したが、資格を取得した段階で臨床技術と看護技術が不足していることが認められた。</p> <p>これを受け政府は新しい看護教育プロジェクト (Makings difference) を打ち出した。このレポートをもとに、各国民健康サービス (NHS National Health Service) の施設が独自のプログラムで新人看護教育を行うこととされた。</p>
<p>プログラムの内容</p>	<p><事例 マンチェスターの NHS トラスト></p> <p>新人教育には公的資金が使われ、新人教育プログラムは、1 年間である。通常は一對一のプリセプターシップ</p> <p>コースは 4 ヶ月ごとの 3 つに分かれる。それぞれのセッションで 2 日間のコースをもつ。</p> <p>最初の 4 ヶ月では輸液療法のコースを 2 日間行う。技術のことだけでなく、専門的、法律的問題、リスクマネジメント、輸液量の計算方法等を実習する。</p> <p>次の 4 ヶ月では、自己効力コースを行う。これは基礎管理コースである。2 日間で、どのように自分の仕事量を管理するかを学ぶ。</p> <p>最後の 4 ヶ月では 2 日間のアセスメントと教育のシンプルなセッションを行う。</p>

- 出典
- ・ 「看護婦教育における臨床実習科目の展開」 インターナショナルナーシングレビュー Vol.23(5),2000
 - ・ 「イギリスにおける看護師の教育制度の変遷と看護職の現状」 石川看護学雑誌 Vol.3(1),2005
 - ・ 平成 12 年看護政策基盤整備推進事業報告書 看護教育の在り方に関する検討 社団法人日本看護協会

