

研修担当者育成について

日本看護協会平成20年度教育委員会作成
「新人看護師臨床研修における研修責任者・研
修担当者育成のための研修ガイド(案)」より抜粋

研修担当者育成について

- 1 育成研修によって達成されるべき目標
 - 1) 研修担当者は、実施指導者の指導状況を客観的かつ総合的に把握し、支援を行うことができる。
 - 2) 研修担当者は、新人看護師の適応状況を把握し、新人看護師臨床研修が効果的に行われるよう、実施指導者と新人看護師への教育的・精神的支援ができる。
 - 3) 研修担当者は、施設の新人看護師臨床研修計画に沿って、部署管理者とともに部署における新人看護師臨床研修の計画立案と実施・評価を実施する。

- 2 新人看護師臨床研修において教育支援上果たすべき役割
 - 1) 部署よび部署に関連する職員に対し、新人看護師臨床研修体制の伝達・周知
 - (1) 部署における新人看護師臨床研修に関するビジョンと体制の提示
 - (2) 部署の特徴に合わせた適用とその方法論の提示
 - (3) 部署の職員に対して理解や協力を求める説明
 - (4) 部署の特徴に合わせ必要に応じた相互支援を目的とした組織づくりと運営
 - (5) 実施指導者同士の意見交換や情報共有の場の設定
 - (6) 新人看護師同士の意見交換や情報共有の場の設定

 - 2) 集合教育と部署教育の連動の促進
 - (1) 集合教育との有機的な連動を基にした部署における研修計画の立案と実施
 - (2) 研修計画に基づく進捗状況に合わせた調整と管理(夜勤の開始、患者の受け持ち開始等)
 - (3) 集合教育の評価とフィードバック
 - (4) 集合教育への積極的な参与

- 3) 実施指導者と新人看護師への支援
 - (1) 基礎教育の実態把握
 - ① 学生の動向と臨床実践能力の現状把握
 - ② 教育制度や教育背景の理解と新人教育への適用(教育方法の個別対応など)
 - ③ 新人看護師が受けた教育カリキュラムの把握(改定の変遷と内容)

の理解)

(2)実施指導者と新人看護師のペアリングへの関わり

(3)指導状況を客観的かつ総合的に把握

①新人看護師の成長プロセスの把握

②実施指導者の指導状況の把握

③実施指導者と新人看護師の関係性の把握

(4)実施指者が対応困難な新人看護師への対応

①直接的支援：新人看護師と実施指導者へ対応

②間接的支援：チームの活用や職場風土への働きかけ

③実施指導者と新人看護師への精神的支援

4) 部署管理者との連携

部署管理者への報告と提案および相談(業務調整、研修計画、他職員との人間関係の調整、看護基準・手順の修正・更新等)

5) 部署における研修の評価

(1)新人看護師の臨床実践能力の評価

(2)研修計画の評価(集合教育の評価も含む)

(3)指導体制の評価(実施指導者の選出を含む)

(4)その他、必要な評価

3 役割遂行する上で学習すべき内容

1) 部署および部署に関連する職員に対し、新人看護師臨床研修体制の伝達・周知

研修担当者は、部署の職員に対して新人看護師臨床研修体制を伝達し、周知する役割を担う。これには、研修責任者より示された新人看護師臨床研修のビジョンや研修体制を理解し、部署の職員にわかりやすく伝達する能力や、職員からの理解を得る能力が求められる。

したがって、以下の内容を学習し、役割を遂行できる能力を身につけていることが必要である。

(1) 生涯学習・教育の考え方、専門職業人としての継続教育やキャリア形成の考え方、そこでの新人看護師臨床研修の位置づけ

(2) 新人看護師臨床研修体制について

(3) 新人看護職員研修に関する政策的動向と背景

(4) 新人看護師臨床研修における研修担当者の役割

2) 集合教育と部署教育の連動

研修担当者は、研修責任者より伝達された新人看護師臨床研修体制を理解し、集合教育との連動を図りながら部署における新人看護師臨床研修計画を立案する役割を担う。また立案した計画を円滑に運用できるよう、これらを部署管理者や実施指導者をはじめ、部署内の職員に説明する能力や、指導方法を熟知して自ら教育的に関わる能力が求められる。

さらに、研修責任者、部署管理者、および部署に関わる他職種など新人看護師臨床研修に関係するそれぞれと適切な関係性を築くコミュニケーション能力も求められる。

したがって以下の内容を学習し、役割を遂行できる能力を身につけていることが必要である。

- (1) 集合教育と部署教育の位置づけ(OJTとOFF-JTという考え方)
- (2) 部署の特殊性に応じた研修計画の立案と運用
- (3) 新人看護師の職場適応・臨床実践能力の獲得プロセス
 - ・新人看護師を育てる組織風土作り
 - ・問題解決技法
 - ・研修計画書の作成

3) 実施指導者と新人看護師への支援

研修担当者は、実施指導者を支援すると同時に新人看護師に対して直接的、間接的に教育する役割を担う。これには、指導方法を駆使して実施指導者および新人看護師に教育的に関わる能力や、実施指導者の状況を把握して問題を解決する能力が求められる。また、新人看護師や実施指導者に過重な精神的ストレスや不適応が予測される場合などは、速やかに察知し、部署管理者あるいは研修責任者に適切に報告・連絡・相談する力も求められる。

さらに研修担当者は、新人看護師の臨床実践能力の習得状況を把握し、新人看護師の置かれている状況を把握した上で、実施指導者の指導上の問題を解決する能力が求められる。

したがって、以下の内容を学習し、役割を遂行できる能力を身につけていることが必要である。

- (1) 現代の看護学生(若者)の特徴
- (2) 新人看護師が受けたカリキュラムの内容、基礎教育での臨床実践能力の習得状況
- (3) 成人学習者の特徴と教育方法
- (4) リーダーシップ、問題解決技法、コミュニケーションスキル

- (5) 指導方法や教育的関わりを支援する方法(コーチング、ティーチング、ファシリテーション)
- (6) 実施指導者が経験しやすい新人看護師臨床研修上の問題や困難、および解決方法(事例を通して)
- (7) 実施指導者および新人看護師に対する精神的支援

4) 部署管理者との連携

研修担当者は、新人看護師を部署全体で育成するような雰囲気づくりを行い、新人看護師臨床研修の運営が円滑に運ぶように部署管理者及び実施指導者と関係調整を図る役割を担う。

したがって、以下の内容を学習し、役割を遂行できる能力を身につけていることが必要である。

- (1) 円滑な人間関係の築き方(コンサルテーション)、コミュニケーションスキル

5) 部署における研修の評価

研修担当者は、実施した新人看護師臨床研修計画を評価する役割を担う。これには、部署における新人看護師臨床研修に関する情報収集と分析力が求められる。

したがって、以下の内容を学習し、役割を遂行できるような能力を身につけていることが必要である。

- (1) 評価の考え方とその方法、およびフィードバック

4 研修プログラム

研修担当者研修の対象者は、次の①の要件を満たし、さらに②かつ③の要件を備えていることが望ましい。(要件の詳細は要検討)

- ① 認定看護管理者教育課程ファーストレベル修了者、もしくはそれと同等の知識・技術を習得している者
- ② 実施指導者経験者
- ③ 看護師の模範となる看護実践力をもち、チーム内でリーダー的役割や責務を認識し、教育的役割を発揮できる者

上記の要件より、「3. 役割遂行する上で学習すべき内容」の中から、認定看護管理者教育課程ファーストレベルでの学習と重複する内容のうち、新人看護師臨床研修において重要と思われる内容を残し、作成した研修プログラム(案)を示す。

研修担当者研修プログラム（案）

1) 学習目標(本研修プログラム終了後に達成される目標)

- (1) 新人看護師研修体制に対して、政策的動向と背景、研修担当者の役割という点から理解する。
- (2) 部署で新人看護師を育成する重要性を理解し、その体制づくり、および研修責任者、部署管理者、実施指導者との役割分担や調整について理解する。
- (3) 部署における新人看護師臨床研修計画の立案と評価を理解し、実施できる。
- (4) 実施指導者の育成・支援について、問題や困難と感じやすい状況、およびその解決方法や支援方法から理解する。

2) 研修プログラムの具体的展開

分野(分類)	学習内容	教育方法
概論	1 新人看護師臨床研修体制について※ 1) 新人看護師研修に関する政策的動向と背景 2) 新人看護師臨床研修担当者の役割	講義
各論	2 部署における新人看護師を教育する体制づくり 1) 部署全体で新人看護師を育成する重要性 2) 新人看護師を育てる組織風土づくり 3) 研修責任者、研修担当者、実施指導者の役割 4) 部署管理者との調整 3 部署における新人看護師臨床研修計画の立案と評価 1) 基礎教育における臨床実践能力の習得状況 2) 成人学習者の特徴 3) 看護部理念と部署における新人看護職員に求める能力の明確化 (1) 看護職員として必要な基本姿勢と態度に関する到達目標について (2) 看護実践における技術的側面に関する到達目標について※※ (3) 看護実践に湧ける管理的側面に関する到達目標について	講義

育成研修の評価について

研修の評価は、研修終了時の知識・技術の変化やその満足度だけでなく、所属施設での実務状況にどのように影響を与え、研修によって達成されるべき目標にどの程度近づいたのかという観点から行われる。それらは、研修そのものに対する評価として研修の改善につなげることにも利用できる。また、研修受講者の学習成果として教育支援上果たすべき役割を遂行するための課題を見いだすことにも利用できる。

1 ・研修終了時の評価

研修終了時の評価とは、研修自体の評価として研修プログラムの妥当性や適切性を確認し、研修受講者の学習成果として研修プログラムの学習目標の達成度を判断するものである。基本的に評価は、研修に関わるすべての人が評価対象になり、評価者になるので、主催者、受講者、講師という評価に関わる人物の評価観点を明記した。

1) 研修の企画・運営の評価

研修主催者は、下記について評価をする。

- (1)集合研修プログラムにおける学習目標、学習内容、教育方法、講師、教材の適切さ
- (2)研修対象設定の妥当性、指導の円滑さ、問題解決の適切性、研修の開催時期、時間、場所、経費の適切さなど、全体的な企画・運営等
なお、上記の評価に関しては、以下に示す受講者および講師を対象としたアンケートやインタビュー等による評価も考慮し行う。
- (3)受講者による評価
 - ①集合研修プログラムにおける学習目標、学習内容、教育方法、講師(演習支援者や指導者等を含む)、教材の適切さ、および満足度
 - ②研修の開催時期、時間、場所など、全体的な企画・運営について
- (4)講師による評価
 - ①講師自身の達成感、満足度

2) 研修受講者の学習成果の評価

研修主催者(講師も含む)は、集合研修プログラムにおける学習目標ごとの到達度および課題について、アンケートや評価表の他、研修前後のテストやレポートで行う。

さらに、上記の評価に関しては、受講者による自己評価として、集合研修プログラムにおける学習目標ごとの到達度および課題に示す受講者を対象としたアンケートや評価表等による評価も考慮し行う。

2. 研修終了後、実務を通しての追跡評価

研修終了後に行われる実務を通しての評価は、研修自体の評価として研修内容の職務上の実用性について確認し、研修受講者の学習成果として実務における役割遂行の程度を対象とする。これは評価表やアンケートの他、面接なども組み合わせて行う。但し、研修主催者により、これらの評価の実行可能性は異なるので、研修主催者の状況に応じて評価を行うことが望ましい。

1) 研修の企画・運営の評価

研修終了後、実務について6カ月以上1年未満を目安に実施する。

(1) 主催者による評価

研修受講者の実務の状況から、研修の内容や方法について評価し、翌年の研修計画に役立てる。

(2) 研修受講者による評価

実務を通して、研修の学習内容について、その活用性および重要性、さらに深めたかった内容、研修の学習内容にはなかったが新たに取
り上げてほしい内容など

2) 研修受講者の学習成果の評価

研修終了後、3カ月、6カ月、1年を目安に実施する。

(1) 研修受講者が、役割を遂行できているかということについて、自己評価を行う。

(2) 研修受講者の役割遂行の状況について、他者評価をする。

①研修責任者に対しては、看護部長あるいは部署管理者、研修担当者等により評価する。

②研修担当者に対しては、部署管理者、実施指導者等により評価する