

# ＜新人看護師研修ガイドライン（案）＞

## I. ガイドラインの概要

- 1 基本的考え方
- 2 研修体制
  - 1) 新人看護師を支える体制の構築
  - 2) 研修体制における組織と役割
  - 3) 研修実施体制の工夫
  - 4) 外部組織の活用

## II. 新人看護師研修

- 1 研修内容と到達目標
  - 1) 看護実践能力の構造
  - 2) 到達目標
  - 3) 到達目標の設定の手順
  - 4) 看護技術を支える要素
- 2 研修方法
  - 1) 方法の適切な組合せ
  - 2) 研修の展開
- 3 研修評価
  - 1) 評価の考え方
  - 2) 評価時期
  - 3) 評価方法
- 4 年間研修プログラムの例
- 5 技術指導の例
  - 1) 与薬の技術
  - 2) 活動・休息援助技術
- 6 研修手帳の例

## III. 実地指導者の育成

- 1 到達目標
- 2 新人看護職員研修における教育支援上の役割
- 3 実地指導者に求められる能力
- 4 実地指導者研修のプログラム
- 5 年間研修プログラムの例

## IV. 教育担当者の育成

- 1 到達目標
- 2 新人看護職員研修における教育支援上の役割
- 3 教育担当者に求められる能力
- 4 年間研修プログラムの例

## V. 研修計画、研修体制の評価

は検討会に提出された資料を基に、事務局で追加したものとなっている。

## はじめに

- ガイドライン作成の目的
- ガイドラインの使い方
- ガイドラインの利用に際して

## I. ガイドラインの概要

### 1. 基本的考え方

- ① 新人看護師研修は、新卒看護師が看護師としての基本的な実践能力を獲得するための研修である。どのような施設においても、看護師の基本となる実践能力が習得できることを目指す。
- ② 安全で安心な療養環境を保証するため、医療機関は組織的に全職員の研修に取り組むことが期待されており、新人看護師研修はその一環として位置付けられる。
- ③ 新人看護師を支えるためには、周囲のスタッフだけではなく、全職員が新人に関心を持ち、みんなで育てるという組織文化の醸成が重要である。この新人看護師研修ガイドラインでは、新人看護師を支援し、周りの全職員が共に成長することを目指す。
- ④ 新人看護師研修は、看護基礎教育との連続性を持って実施されるべきものである。また医療チームの中で多重課題を抱えながら複数の患者を受け持ち、決められた時間内で優先度を判断し、看護ケアを適切かつ安全に提供することが必要であることから看護実践能力を強化することに主眼をおく。
- ⑤ 看護は人間の生命に深く関わる職業であり、患者の生命、人格及び人権を尊重することを基本とし、生涯にわたって研鑽されるべきものである。専門職業人として成長するためには、新人の時期から生涯にわたり、継続的に自己研鑽を積むことが重要である。さらに、新人看護師研修は基礎教育で学んだことを土台に、看護実践能力を高め、生涯にわたって、経験し獲得したことを蓄積する基本となる研修である。
- ⑥ 一定の質を確保した研修とするため、新人看護師にとって実効性のある運営体制、指導体制などの教育環境を整備することが重要であり、そのためには、実地指導者、教育担当者となる看護職員の育成研修が必要である。新人看護師が、看護のすばらしさや、看護に対する誇りがもてるように、指導者がロールモデルとして、新人に示していくことが望まれる。
- ⑦ 医療状況の変化や看護に対する患者・家族のニーズに柔軟に対応するためにも、新人看護師研修は、常に見直され発展させていくべきである。