

メンターシップ Mentorship	援助し、味方となり、指導し、助言し、相談するために個人（メンティー）によって選ばれた人が担当する方法。	メンターという言葉は人生経験の豊富な人、支援者、指導者、後見人、助言者、教育者の役割を全て果たす人を包括的に意味する言葉として用いられる。
エルダー制 Elder	決まった先輩看護師が相談役となり、生活・精神面での支援をする方法。	日本で命名され行われている指導方法で、エルダーとは年長者、先輩の看護職を意味する。他にシスター制、ブラザー制などの呼び名があるが、エルダー制と同義語として用いられる。

表 1 研修方法の例

4) 外部組織の活用

施設の規模や特性、新人看護師数によって、新人看護師研修、実地指導者研修、教育担当者研修は、各医療施設単独で完結した研修ができないことがある。新人看護師研修の充実を図るため、地域、同規模の施設間、医療連携している施設間で、共同で実施する方法や研修の実績のある施設と連携するなどの方法がある。

また、施設間での連携を推進するためにも各施設は院内研修を公開し、地方自治体では協議会などを設置し地域で施設間連携が活性化するための支援を行うことが求められる。

(1) 他医療機関の活用例

小規模や単科病院などにおいては、新人看護師としての到達目標に記載されている項目を体験できないことが想定される。できる限り体験できるように、近隣の施設で行っている研修に参加できるようにする。このような施設間において、研修ができるようになるためには、総合的な研修を実行している施設の院内研修を公開することが求められる。また、地域単位でこのような連携が図れるよう都道府県が調整を行うことも求められる。

また、実地指導者、教育担当者研修は、1施設では受講者が少数であることが想定されることから、一定規模の病院が共同で開催するなど施設間の連携がより必要となる。

(2) 研修・教育機関の活用例

新人看護師数が少ない施設においては、新人看護師研修のうち、集合研修が可能な研修内容について専門職能団体等が行う研修を自施設の新人看護師研修に組み込んで行うことが適当である。例えば、医療安全、感染管理、救急蘇生などの研修については、他の研修機関が実施する研修の活用が有用である。

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

新人看護師には、臨床現場で複数の患者を受け持ちながら、優先度を考慮し看護を行うことが求められることから、必要な知識、技術、態度を以下の構成要素ごとにⅠ看護師として必要な基本姿勢と態度 Ⅱ技術的側面 Ⅲ管理的側面を提示した。

(図2) 看護技術の実施に際しては、患者への十分な説明等「看護師として必要な基本姿勢と態度」に含まれる内容も同時に必要とされており、これらの要素はそれぞれ独立したものではなく、患者への看護を通して臨床実践の場で統合されるべきものである。また、看護基礎教育で学んだこと土台にし、新人看護師研修で看護実践能力をつみあげていくものである。



図2 看護実践能力の構造

2) 到達目標

○到達目標には、施設あるいは配属部署によっては経験の機会が少ないものもあるため、優先度の高いものから修得する。状況によっては到達期間を卒後1年以降に設定しなければならないこともあり得るが、その場合には看護部門の教育責任者の支援を受けて、到達目標達成のために必要な対応を検討する。

○到達目標は、「看護師として必要な基本姿勢と態度」が16項目、「技術的側面」69項目、「管理的側面」18項目であり、新人看護師が一年以内に経験し修得を目指す項目の設定と到達の目安を示している。