

○指導にあたっては、OJTにおいても Off-JTにおいても、単に新しい知識・技術を提供するに留めず、新人看護師が自ら、受け持った患者に必要な看護を考え判断する能力を養う看護実践に活用していけるよう指導する。

○日々の研修の中に、看護実践の振り返りや日常生活リズムの把握などの精神的支援の方策を含んでいること。また、新人看護職員の職場適応の状況を十分に把握すると同時に、精神的な支援の知識・技術を持つ専門家によって、新人看護職員や関連するスタッフの支援体制を整備することも望ましい。適宜、集合研修の後などに、新人看護師が定期的に交流できる場を設ける。

3. 研修評価

1) 評価の考え方

評価は、到達目標の達成度について行う。新人看護師の評価は、習得してきたことの確認をするためにフィードバックを行うものである。その時にできない事を次に出来るようにするためのもので、基本的にはプラスのフィードバックを行う。例えば、技術が出来たか、出来なかったかのみを評価するのではなく、次の行為につながるように強みを確認し励ますような評価を行う。

2) 評価時期

- ①到達目標は1年間で到達するものとするが、各部署の特性、優先度に応じて評価内容と到達時期を具体的に設定する。評価時期は、概ね就職後1か月、3か月、6か月、1年を目安とする。
- ②就職後早期の評価は、新人看護師の職場への適応の把握等の点から重要であり綿密に行う必要がある。

3) 評価方法

- ①評価は、自己評価に加え実地指導者や教育担当者による他者評価を取り入れる。
- ②最終評価は、看護部門の教育担当者又は各部署の所属長が行う。
- ③評価には、到達目標に関するチェックリストなどの評価表(自己評価及び他者評価)を用いることとし、総括的な評価を行うにあたっては、患者の看護ケアに関するレポート等も適宜取り入れる。

4. 年間研修プログラムの例

未作成
教育担当者研修の年間研修プログラムの例と同様のイメージで作成予定

5. 技術指導の例

別紙

6. 研修手帳の例

未作成
将来目指すもの、今年度目指すもの、そのためのプラン、実施したこと・分かったこと・考えたこと・成長したこと、他者からのコメント、到達目標のチェックリストなどを含むことを記載予定

Ⅲ. 実地指導者の育成

1. 到達目標

- 1) 実地指導者は、新人看護師の適応状況を把握できる
- 2) 実地指導者は、新人看護師へ基本的な看護技術の教育および精神的支援ができる
- 3) 実地指導者は、新人看護師研修計画に沿って、教育担当者、部署管理者とともに部署における新人看護師研修の個別プログラム立案と実施・評価する

2. 新人看護師研修における教育支援上の役割

- 1) 指導状況と新人看護師への支援
- 2) 新人看護師への精神的支援
- 3) 教育担当者、部署管理者への報告と提案および相談
- 4) 新人看護師への臨床実践能力、指導方法などの評価

3. 実地指導者に求められる能力

1) 知識

- ・新人看護研修体制と研修計画を理解する
- ・新人看護職員研修における実地指導者の役割を理解できる
- ・「新人看護師研修ガイドライン」が理解できる
- ・新人看護師が陥りやすい研修上の問題や困難、および解決方法(事例を通して)
- ・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)

2) 技術

- ・具体的な指導方法、評価方法を習得する
- ・一人ひとりの実践力にあった指導をする
- ・円滑な人間関係の構築(コンサルテーション)、コミュニケーションスキル

3) 態度

- ・新人看護師の心理的安定をはかり、自己の目標・課題を達成していけるよう支援できる
- ・学習者と良好な関係を築くことができる
- ・認めていることを伝え、励まし、新人看護師の自律を支援する
- ・相手を尊重した態度で指導する
- ・一緒にどうしたらよいのか考える姿勢
- ・新人看護師との関わりや指導上で、困難や問題と感じた場合は、教育担当者や部署管理者へ相談、助言を求めることができる。(自分一人でかかえこまない)

4. 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研修においては、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、各部署の所属長あるいは教育担当者による面接や支援のための研修を定期的実施する必要がある。また、実地指導者を経験することが、本人の成長につな

がるように支援する。

- 1) 研修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 新人看護師の理解
 - ② 研修ニーズの把握
 - ③ 研修目標の設定
 - ④ 研修計画の作成
 - ⑤ 研修計画の実施
 - ⑥ 研修計画の評価及び評価結果のフィードバック
- 5) 各施設、部署における研修計画の実施方法等、各施設、部署において新人看護師の指導に必要な事項

5. 年間研修プログラムの例

未作成
教育担当者研修の年間研修プログラムの例と同様のイメージで作成予定

IV. 教育担当者の育成

1. 到達目標

- 1) 教育担当者は、実地指導者の指導状況を把握し支援できる。
- 2) 教育担当者は、新人看護師の適応状況を把握し、新人看護師研修が効果的に行われるよう、実地指導者と新人看護師への教育および精神的支援ができる。
- 3) 教育担当者は、施設の新人看護師研修計画に沿って、部署管理者とともに部署における新人看護師研修の計画立案と実施・評価を実施する。

2. 新人看護師研修における教育支援上の役割

- 1) 実地指導者と新人看護師への支援
 - (1) 看護実践能力の現状と把握と新人看護師が受けた教育カリキュラム（基礎教育）の把握
 - (2) 実地指導者と新人看護師の関係調整と支援
 - (3) 指導状況と新人看護師の成長過程の把握
 - (4) 実地指導者と新人看護師への精神的支援
- 2) 部署および部署に関連する職員に対し、新人看護師研修体制の伝達・周知
 - (1) 部署における新人看護師研修に関する目標と体制の提示
 - (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) 新人看護師同士の意見交換や情報共有の場の設定
- 3) 集合研修と部署での研修の連動促進
 - (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
- 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
新人看護師の看護実践能力、研修計画などの評価を行う

3. 教育担当者に求められる能力

- ・ 研修責任者より示された新人看護師研修の目標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
- ・ 研修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
- ・ 研修責任者、部署の所属長、および部署に関わる他職種など新人看護師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
- ・ 指導方法を駆使して実地指導者および新人看護師に教育的に関わる能力