

新人看護職員研修ガイドライン（本文）修正案

※修正部分は下線

※第 2 回検討会の議論を踏まえて修正したものは網掛けで記載

現行	修正案
はじめに（P 2） 看護は、人の生涯にわたるヘルスプロモーションとして重要な社会的機能の一つである。その職業人としての第一歩を踏み出した新人看護職員が、臨床実践能力を確実なものとするとともに、看護職員としての社会的責任や基本的態度を<u>習得</u>することは極めて重要である。本ガイドラインは、新人看護職員が基本的な臨床実践能力を獲得するための研修として、医療機関の機能や規模にかかわらず新人看護職員を迎えるすべての医療機関で研修を実施することができる体制の整備を目指して作成された。 （ガイドラインの構成と使い方） 本ガイドラインでは、新人看護職員の到達目標として 1 年以内に<u>経験し修得</u>を目指す項目とその到達の目安を示した。研修体制や研修方法は、各医療機関の特性、研修に対する考え方、職員の構成等に合わせて行うことを前提としていることから例示としている。 （略）	はじめに（P 2） 看護は、人の生涯にわたるヘルスプロモーションとして重要な社会的機能の一つである。その職業人としての第一歩を踏み出した新人看護職員が、臨床実践能力を確実なものとするとともに、看護職員としての社会的責任や基本的態度を<u>修得</u>することは極めて重要である。本ガイドラインは、新人看護職員が基本的な臨床実践能力を獲得するための研修として、医療機関の機能や規模にかかわらず新人看護職員を迎えるすべての医療機関で研修を実施することができる体制の整備を目指して作成された。 （ガイドラインの構成と使い方） 本ガイドラインでは、新人看護職員の到達目標として 1 年以内に<u>到達</u>を目指す項目とその到達の目安を示した。研修体制や研修方法は、各医療機関の特性、研修に対する考え方、職員の構成等に合わせて行うことを前提としていることから例示としている。 （略）

I. 新人看護職員研修ガイドラインの基本的な考え方 3. 研修体制 4) 新人看護職員が少ない施設や小規模病院等における外部組織の活用 (P7) 施設の規模や特性、新人看護職員数によって、新人看護職員研修、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ため、他医療機関や研修・教育機関などの外部組織を活用したり、複数医療機関が共同で研修を行うことが実情に即していると考えられる。 (略)	I. 新人看護職員研修ガイドラインの基本的な考え方 3. 研修体制 4) 新人看護職員が少ない施設や小規模病院等における外部組織の活用 (P7) 施設の規模や特性、新人看護職員数によって、新人看護職員研修、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ため、他医療機関や研修・教育機関などの外部組織を活用したり、複数医療機関が共同で研修を行うことが実情に即していると考えられる。 <u>なおその際も、自施設における研修計画を立て、その中で外部組織を活用した研修の位置づけを明確にしておくことは重要である。</u> (略)
II. 新人看護職員研修 1. 研修内容と到達目標 1) 臨床実践能力の構造 図2 臨床実践能力の構造 (P8) (略) 2) 到達目標 (P8) ②到達目標は、「看護職員として必要な基本姿勢と態度」16項目(表2)、「技術的側面」69項目(表3)、「新人助産師についての到達目標」28項目(表4)、「管理的側面」18項目(表4)からなり、<u>新人看護職員が1年以内に経験し修得を目指す項目を示している。ここでは、1年以内に経験すべき項目を☆で、それぞれの到達の目安を4段階で示した。ただし、1年の間のいつの時点でどこまでを到達すべきなのか、あるいは1年以内に経験すべき項目として示していない項目をいつま</u>	II. 新人看護職員研修 1. 研修内容と到達目標 1) 臨床実践能力の構造 図2 臨床実践能力の構造 (P8) <u>(14)死亡時のケアに関する技術を追加)</u> (略) 2) 到達目標 (P8) ②到達目標は、「看護職員として必要な基本姿勢と態度」16項目(表●)、「技術的側面：看護技術」70項目(表●)、「技術的側面：助産技術」28項目(表●)、「管理的側面」18項目(表●)からなる。<u>各項目の到達の目安を4段階で示し、1年以内に到達を目指す項目には「★」を付した。ただし、1年の間のいつの時点で到達すべきなのか、あるいは1年以内に到達を目指す項目ではない項目(「★」を付していない項目)についていつまでに到達することを目標とするのかは、各施</u>

でに<u>経験</u>することを目標とするのかは<u>個人又は施設</u>が決めていくものとしている。また、ここで到達の目安として示している「できる」とは、指導がなくても新人看護職員が自立して看護を実施できることを意味している。 (略) 3. 研修評価 (P16) 1) 評価の考え方 新人看護職員の評価は、修得してきたことの確認をするとともに、フィードバックを行い、新人看護職員が自信を持って一歩ずつ能力を獲得していくために行うものである。評価者は、新人看護職員と一緒に考え、励ます姿勢で評価を行う。 2) 評価時期 ① <u>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。</u>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、新人看護職員の職場への適応の把握等の点から重要であり 精神的な支援も含め綿密に行う必要がある。	設が決めていくものとしている。また、ここで到達の目安として示している「できる」とは、指導がなくても新人看護職員が自立して看護を実施できることを意味している。 (略) 3. 研修評価 (P16) 1) 評価の考え方 新人看護職員の評価は、修得してきたことの確認をするとともに、フィードバックを行い、新人看護職員が自信を持って一歩ずつ能力を獲得していくために行うものである。評価者は、新人看護職員と一緒に考え、励ます姿勢で評価を行う。 2) 評価時期 ① <u>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各医療機関が目的等に応じて具体的に設定する。</u>評価時期についても、各医療機関の目的や状況等に応じて設定する。例えば、以下のような考え方にに基づき評価時期を設定することが考えられる。 <u><例></u> <u>就職後 1 か月後評価 リアリティーショックの状況などの把握とサポートを要する時期である。</u> <u>3 か月後評価 夜勤に向けて必要な看護技術を修得しているかなどの確認を要する時期である。</u> <u>6 か月後評価 就職後半年の看護技術の修得度の確認と就職後 1 年に向け課題を整理する時期である。</u> <u>1 年後評価 新人看護職員研修の修了を認定する時期である。</u> ② 就職後早期の評価は、新人看護職員の職場への適応の把握等の点から重要であり精神的な支援も含め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 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、総合的な評価を行うに当たっては面談等も適宜取り入れる。 ③ 評価は、その時にできない事を次にできるようにするためのものであり、基本的には臨床実践能力の向上を目指したフィードバックを行う。例えば、技術ができたか、でき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 にできたことを褒め、強みを確認し励ますような評価を行う。 ④ 総括的評価は、看護部門の教育担当者又は各部署の所属長が行う。また、新人看護員研修修了時には、所属部署や施設単位で修了証を発行するなどの方法もある。 （略）	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。 <u>多職種からの評価や患者の視点からのフィードバックを取り入れることも考えられる。</u> ② 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、総合的な評価を行うに当たっては面談等も適宜取り入れる。 ③ 評価は、その時にできない事を次にできるようにするためのものであり、基本的には臨床実践能力の向上を目指したフィードバックを行う。例えば、技術ができたか、でき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 にできたことを褒め、強みを確認し励ますような評価を行う。 ④ 総括的評価は、看護部門の教育担当者又は各部署の所属長が行う。また、新人看護員研修修了時には、所属部署や施設単位で修了証を発行するなどの方法もある。 （略）
Ⅲ．実地指導者の育成 ３．実地指導者研修プログラム例 表 10 実地指導者研修プログラムの例（P 19） ・新人看護師の技術<u>習得</u>状況 （略）	Ⅲ．実地指導者の育成 ３．実地指導者研修プログラム例 表 10 実地指導者研修プログラムの例（P 19） ・新人看護師の技術<u>修得</u>状況 （略）