

新人看護職員研修ガイドライン（本文）の修正内容

※修正部分は下線

旧	新
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。 （ガイドライン検討の経緯） （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。 （ガイドライン検討の経緯） （略） <u>（ガイドライン見直しと改訂版）</u> <u>平成 25 年 11 月より「新人看護職員研修ガイドラインの見直しに関する検討会」を開催し、医療現場等の状況や看護基礎教育の見直し等の諸事情や研修成果等を踏まえ、ガイドラインの見直しに関する検討を行った。その結果、到達目標の項目の表現や到達の目安の一部修正、到達目標設定に係る例示の追加等を行い、ガイドライン改訂版を作成した。</u>

(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)	(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 (P 7) 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、各医療機関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 (P 6) 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、各医療機関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)、<u>新人助産師についての到達目標</u>28項目(表4)、「管理的側面」18項目(表5)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でに経験することを目標とするのかは個人又は施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。</u> 3) 到達目標の設定手順 (P13) 到達目標を設定する上では、施設の規模・機能、看護部門の理念、看護職員の構成、新人看護職員を支援する体制、新人研修にかけられる時間・予算、目指す看護職員像(どのような新人看護職員に育て欲しいのか)を考慮する。また、到達目標は、①項目→②詳細さ→③難易度→④到達時期の順に検討する。	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 (P7) (「⑭死亡時のケアに関する技術」を追加) (略) 2) 到達目標 (P7) 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3)、「技術的側面：看護技術」70項目(表4)、「技術的側面：助産技術」28項目(表5)、「管理的側面」18項目(表6)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。</u> 3) 到達目標の設定手順 (P8) 到達目標を設定する上では、施設の規模・機能、看護部門の理念、看護職員の構成、新人看護職員を支援する体制、新人研修にかけられる時間・予算、目指す看護職員像(どのような新人看護職員に育て欲しいのか)を考慮する。また、到達目標は、①項目→②詳細さ→③難易度→④到達時期の順に検討する。<u>以下に、到達目標設定の際に考慮する項目等の例(表2)と各施設における到達目標設定</u>
---	---

(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。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。</u>	<u>の流れ (イメージ) (図3-1、図3-2) を示す。</u> <u>(「表2 到達目標設定の際に考慮する項目等の例」を追加)</u> <u>(「図3-1 到達目標設定の流れ (イメージ) 【回復期リハビリテーション病院の例】」を追加)</u> <u>(「図3-2 到達目標設定の流れ (イメージ) 【救命救急センターを併設した高度急性期医療を担う病院の例】」を追加)</u> <u>【例1】 この例は、救命救急処置技術の項目『チームメンバーへの応援要請』に焦点をあて、おもに病棟で発生した急変・救命救急場面を想定し、施設の規模や機能に沿った技術的側面 (看護技術項目) の設定を行う際の手順を示している。</u> <u>(設定手順の例を追加)</u> (略) 3. 研修評価 (P18) 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>評価時期は、各医療機関の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>
---	--

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	<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等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等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。<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。<u>またその際には、新人看護職員が主体的に今後の目標を設定し、継続して自己研鑽していくことができるよう支援することも重要である。</u> 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
---	---

看護職員研修修了時には、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)	看護職員研修修了時には、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の例 (表 10) 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の例 (表 11) 表 11 実地指導者研修プログラムの例 (P 21) ・新人看護師の技術<u>修得</u>状況 (略)
Ⅳ. 教育担当者の育成 3. 教育担当者研修プログラムの例 (表 11) (P 20) 教育担当者研修プログラムの例を紹介する。ここで示す研修内容はすべて行わなければならないものではなく、各施設の特性に合わせて内容や方法、時間数を自由にアレンジする。また、自施設で行うほか、他施設との共同開催や活用、都道府県・関係団体等が実施する研修を活用することも有効である。 (略)	Ⅳ. 教育担当者の育成 3. 教育担当者研修プログラムの例 (表 12) (P 23) 教育担当者研修プログラムの例を紹介する。ここで示す研修内容はすべて行わなければならないものではなく、各施設の特性に合わせて内容や方法、時間数を自由にアレンジする。また、自施設で行うほか、他施設との共同開催や活用、都道府県・関係団体等が実施する研修を活用することも有効である。<u>また、他施設の研修プログラム企画・運営組織(委員会等)の活動に参加することを研修にとり入れることも考えられる。</u> (略)