

新人看護師研修ガイドラインに関する主な意見

＜新人看護師研修ガイドラインの素案＞

I. 新人看護師研修

1. 枠組み

- 1) 基本的考え方
- 2) 研修体制
- 3) 研修における病院管理者・看護管理者の果たすべき役割

2. 研修構成

- 1) 対象者
- 2) 到達目標
- 3) 研修方法（例：ローテーション方式、プリセプター体制など）
- 4) 研修内容
- 5) 評価方法・基準
- 6) 評価のフィードバック方法

※習得してきたことを確認する重要性、その方法例について

3. 規模に応じた多様な研修実施のあり方

4. 技術指導の具体例

- 1) 与薬（内服、注射）
- 2) 重症、高齢化をふまえた療養上の世話（移乗など）

II. 教育担当者研修

- 1) 対象者
- 2) 到達目標
- 3) 研修方法
- 4) 研修内容
- 5) 評価方法・基準
- 6) 評価のフィードバック方法

(主な意見)

I. 新人看護師研修

1. 枠組み

1) 基本的考え方

<委員からの意見>

- ・新人研修は、看護師が病院を変わったとしても、学んだことの積み上げができるかたちが望ましい。
- ・医療施設の規模に関わらず、どこでも新人看護職員が同じ質の研修を受けられるような仕組みにする必要がある。
- ・新人看護師の研修内容だけでなく、教育担当者の教育も必要である。
- ・教育責任者、教育担当者、実地指導者など、用語の定義をする必要がある。

2) 研修体制

<委員からの意見>

- ・看護師の教育課程は複数存在するため、新人研修プログラムにもバリエーションをつける必要があるのかどうか。
- ・新人看護師は多様な基礎教育を受けており、能力の個別性もあるが、研修プログラムについては、1施設内でバリエーションをつけるのは困難である。
- ・研修は現状に応じたスタンダードなものが良い。
- ・看護学生が就職時に教育指導者がいるのかと問う時代であり、教育担当者をおくことが求められている。
- ・新人何人に対して、何人の指導者が必要なのか。

3) 研修における病院管理者・看護管理者の果たすべき役割

<委員からの意見>

- ・看護師を育てる環境が重要である。
- ・新人教育においては、看護管理者がどう考えるのかが重要である。
- ・指導者が大切である。病院長がリーダーシップをとり、病院の理念から指導者に教えていくのが、理想である。

2. 研修構成

1) 対象者

2) 到達目標

<委員からの意見>

- ・看護技術の達成度についていつまでの期間で、何%の看護師が達成するのを目標とするのか整理する必要がある。
- ・到達目標に関して認識をあわせる必要がある。何ができるようになったかを目標にしていくのか（例えば血圧を測れることを目標にするのか）、あるいは、何かを乗り越えたり、対処できる能力を身につけていくような目標にしていくのか。
- ・何かをさせることをゴールの設定にしていまいがちである。
- ・研修場所によって、習得できる技術が異なるため、どんな項目をガイドラインに盛り込むのか検討が必要である。

3) 研修方法（例：ローテーション方式、プリセプター体制など）

<委員からの意見>

- ・看護技術の習得は、大学病院であってもローテーション方式であっても一年ですべては経験できない。
- ・例をたくさん挙げ、研修方法は実施施設が選べるようにしておくことが必要である。
- ・ローテーション研修は、新人看護師 30 名が限界である。
- ・医師臨床研修では、目標と方法のみの構造である。ガイドラインの中の到達目標と研修方法の分類の検討が必要である。
- ・集合研修と OJT については、個々の病院によって異なるが、4 月は集合研修 2 週間で 5 月が 1/3、徐々に OJT へ移行となっている。
- ・以前は 4 月に集合研修が多かったが、OJT の後にまた集合研修という方法もある。効果を考えて変化してきている。

4) 研修内容

<委員からの意見>

- ・ガイドラインの内容は、実現可能なものであるべきである。

5) 評価方法・基準

<委員からの意見>

- ・施設間での相互のピュアレビューまたは第三者機構が評価する、病院機能評価の基準に入れるなどの方法もある。
- ・研修の場所の違い（例えば手術室・精神科・小児科など）があると一年後の評価を同じ方法で実施することは困難である。

6) 評価のフィードバック方法

※習得してきたことを確認する重要性、その方法例について

3. 規模に応じた多様な研修実施のあり方

<委員からの意見>

- ・小規模病院の新人看護職員研修の実態を把握していく必要がある。

4. 技術指導の具体例

1) 与薬（内服、注射）

2) 重症、高齢化をふまえた療養上の世話（移乗など）

<委員からの意見>

- ・ガイドラインにはすべての技術を網羅するのではなく、いくつかのモデルを示す必要がある。

Ⅱ. 教育担当者研修

<委員からの意見>

- ・ 中小規模病院の教育担当者の研修ニーズは高い。
- ・ 医師の例をみると、指導者養成は大きな影響があり重要である。

- 1) 対象者
- 2) 到達目標
- 3) 研修方法
- 4) 研修内容
- 5) 評価方法・基準
- 6) 評価のフィードバック方法