

教育担当者研修の実際

- 平成20年度新人看護師臨床実践能力向上推進事業(教育担当者研修)22施設の報告書よりピックアップ
- 研修時間:21時間～120時間
- 研修期間:20日～12ヶ月
- 研修運営方法:①単独施設での実施、
②他施設との合同実施
- 研修スタイル:①短期集中型、②分散型

A病院

・研修対象者:33名
・病床数:360床(新人看護師23名)
・合計38.5時間+α
・毎月実施



● 集合研修(数字は時間数)

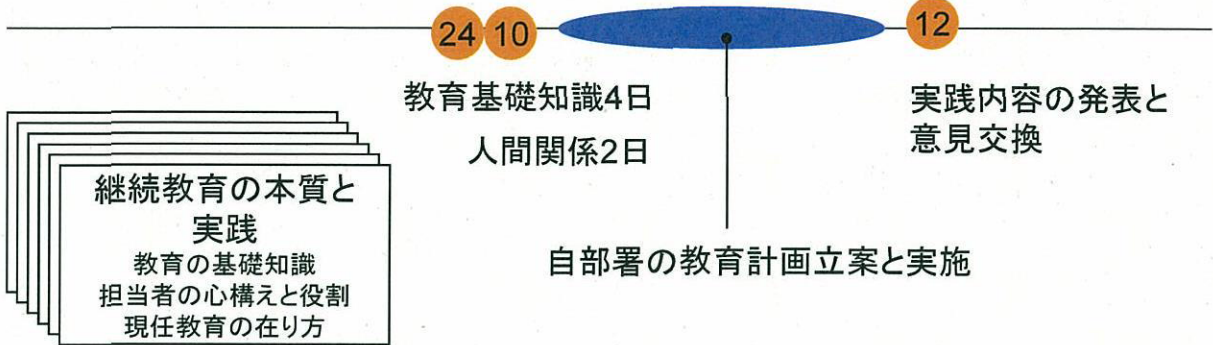
※1 9/1～5 8:30～17:15

※2 1/13、14 8:30～17:15、1/15～30 8:30～12:00

B病院

- ・研修対象者: 関連病院8施設34名
- ・病床数: 153床~682床
- ・合計46時間+α
- ・集合教育とOJTの組み合わせ

4月 5月 6月 7月 8月 9月 10月 11月 12月 1月 2月

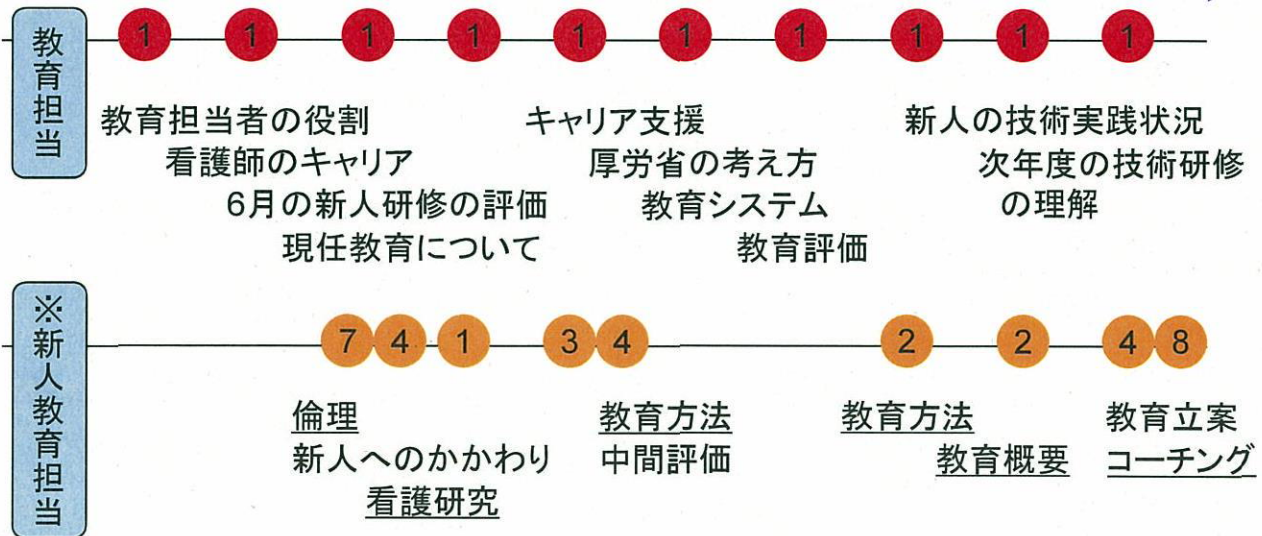


● 集合研修(数字は時間数) ● OJT

C病院

- ・研修対象者: 16名
- ・病床数: 680床(新人看護師45名)
- ・合計35時間
- ・教育担当者会議を兼ねた研修

4月 5月 6月 7月 8月 9月 10月 11月 12月 1月 2月



● 会議を兼ねた研修 ● 集合研修(アンダーラインは公開)

※新人教育担当: 実地指導者の支援と病棟全体への働きかけを行う

教育担当者研修の到達目標

H20年度新人看護師臨床実践能力向上推進事業
(教育担当者研修)22施設の報告書より抜粋

教育担当者としての**能力**の育成

新人看護師育成に必要な知識・技術・
態度の修得

新人看護師育成に必要な知識

H20年度新人看護師臨床実践能力向上推進事業
(教育担当者研修)22施設の報告書より抜粋

- 新人看護職員をめぐる現状と課題を理解する
- 新人看護職員教育計画を理解する
- 教育担当者の役割を理解できる
- 厚生労働省「新人看護職員研修到達目標及び指導指針」の概要が理解できる
- 教授法に関する基本的知識を理解する
- 看護技術・看護記録・医療安全に関する知識を深める

新人看護師育成に必要な技術

H20年度新人看護師臨床実践能力向上推進事業
(教育担当者研修)22施設の報告書より抜粋

- 具体的な指導方法、評価方法を習得する
- 年間教育計画が立案できる
- 意図的、段階的、系統的な指導を行う
- 新人看護師一人ひとりの能力を評価する
- 一人ひとりの実践力にあった指導をする
- 看護技術、看護記録の指導力を高める
- 自己の課題を明確にする

新人看護師の育成に必要な態度

H20年度新人看護師臨床実践能力向上推進事業
(教育担当者研修)22施設の報告書より抜粋

- 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
- 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
- コーチングマインドを修得する
- 同僚の能力を引き出しながら関わる意図的継続的に関わる教育的な資質を向上させる

表1 教育担当者研修における教育内容の現状

2009/8/6

| 教育要素 | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 |
|-----------------|-------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| ① 対象の 理解 | 新人看護師の現状理解(課題、技術修得状況など) | ○ | | | | ○ | | ○ | | | | ○ | | ○ | | ○ | ○ | ○ | ○ | | | ○ | |
| | 現代若者の理解 | | | | | ○ | | | ○ | | | | | | | | | ○ | | | | | |
| | 新人看護師を取り巻く環境の理解 | | | | | | ○ | | | | | | | ○ | | | | | | | | | |
| | 新人看護師との交流 | | | | | | | | | | | | | | | ○ | | | | | | | |
| | プリセプターの理解 | | | | | | | | | | | | | | | | | | ○ | | | | |
| ② 教育シ ステム | 役割の理解(教育担当者、主任など) | ○ | | | ○ | | ○ | | ○ | | ○ | ○ | | ○ | | ○ | | ○ | ○ | | | ○ | ○ |
| | 院内教育プログラムの理解・運営 | | | | | | ○ | ○ | ○ | | ○ | ○ | | ○ | | | | ○ | ○ | | | ○ | |
| | 院内教育システムの理解 | | | | | | | | | | ○ | ○ | | ○ | ○ | | | | | | | ○ | |
| | 看護教育の現状や看護の動向を理解 | | ○ | | | | | | | ○ | | | | ○ | | | | | | | | ○ | ○ |
| | 新人教育のあり方・課題の検討 | | | | | | | | ○ | | ○ | | | ○ | | | | | | | | ○ | ○ |
| | 所属部署における教育プログラムの理解、運営 | | | | | | | | ○ | | | ○ | | | | | | | | ○ | | | ○ |
| | 厚生労働省の取り組み・指針の理解 | | | | | | | ○ | | | | ○ | | | | | | | | | | | ○ |
| | 専門職としての役割や所属組織の理解 | | | | | | | ○ | | | | | | | ○ | | | | | | | | ○ |
| | 他施設の教育・看護体制の理解 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ○ |
| ③ 教育技 法 | 具体的な指導スキルの習得と実践 | ○ | | | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | | ○ | | | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | | ○ | ○ | ○ |
| | 新人・プリセプター・スタッフへの接し方 | | ○ | | ○ | ○ | ○ | | ○ | ○ | ○ | | | | | | | | ○ | ○ | | ○ | |
| | 評価方法の理解・習得 | ○ | | | | | ○ | | | | ○ | ○ | | | | ○ | ○ | | | ○ | | ○ | ○ |
| | 支持的な関わり方 | | | | ○ | | ○ | | ○ | | ○ | | | ○ | | | | | ○ | ○ | ○ | | ○ |
| | 研修プログラムの理解・計画・実施 | | ○ | | | ○ | ○ | ○ | | | ○ | | | | | ○ | | | | ○ | | | ○ |
| | 看護過程・看護診断・看護記録の理解と指導方法 | | | | | ○ | | | | ○ | ○ | | | ○ | | ○ | | | ○ | | | | |
| | 基礎看護技術とその指導方法の修得 | | | | ○ | | ○ | | | | | | | ○ | | ○ | | | ○ | | | | ○ |
| | コミュニケーションスキルの向上 | | | | ○ | | | | | | | | | | ○ | | | | ○ | ○ | | | ○ |
| | 教育方法の理解 | | | | | | | | | | | ○ | | | | | | | ○ | | | | ○ |
| | 対象理解と教育ニーズの査定 | | | | | | | | | | | | | | ○ | | ○ | | | | | | ○ |
| | コーチングの概念理解とスキルの習得 | | | | | | ○ | | | | | ○ | | | | | | | | ○ | | | |
| | 支援方法(メンタルサポート) | | | | | | | | | | | | | | ○ | | ○ | | ○ | | | | |
| | 教育に関する情報や思いの共有 | | | | | | | | | ○ | | | ○ | | | | | | | ○ | | | |
| | 教育に関する課題の明確化 | | | | | | | ○ | | | | | | | | | | | | | | | ○ |
| | カウンセリングスキルの理解 | | ○ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ○ |
| | 職場適応の促進 | | | | | | | | | ○ | | | | | ○ | | | | | | | | |
| | 教育環境の整備 | | | | | | | ○ | | | | ○ | | | | | | | | | | | |
| | フィジカルアセスメント | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ○ | | |
| | オリエンテーションの立案・実施・評価 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ○ |
| | 目標設定 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ○ |

5

表1 教育担当者研修における教育内容の現状

| 教育要素 | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | |
|-------------------|---------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---|
| ④ 基礎的に知識に関する | 教育に関する基礎的知識(定義など) | | ○ | | | | ○ | ○ | ○ | | | | | ○ | | | | ○ | | | | ○ | ○ | 8 |
| | 教育方法(動機付け・OJT・理論と実践の統合など) | | | | ○ | | ○ | | | | | | | | | | | ○ | | | | ○ | ○ | 5 |
| | 看護職教育(継続教育、生涯教育、新人教育など) | | | | ○ | | ○ | | | | | ○ | | ○ | | | | | | | | ○ | | 5 |
| | 成人学習 | | ○ | | | | ○ | | | | | ○ | | | | | ○ | | | | | | | 4 |
| | 学習に関する基礎知識 | | | | | | ○ | ○ | ○ | | | | | | | | | | | | | | | 3 |
| | 教育評価 | | ○ | | | | ○ | | | | | ○ | | | | | | | | | | | | 3 |
| | 指導者としての態度・心構え | | | | ○ | | | | | | | | | | | | ○ | | | | | | | 2 |
| ⑤ 教育担当者の自己理解 | 教育者としての振り返り | | ○ | | | ○ | | | ○ | | | ○ | | | | ○ | | | | | | | ○ | 6 |
| | 自己理解(傾向、課題など) | | ○ | | | | | | | ○ | | ○ | | ○ | | | | ○ | ○ | | | | | 5 |
| | 周囲からのサポートの存在 | | | | | | ○ | | | | | ○ | | | | | | | | | | | | 2 |
| | 看護観の明確化 | | | | | | | | ○ | | | | | | | | | | | | | | ○ | 2 |
| | リフレクションの基本的知識の理解 | | | | | | | | | | | | | | | | | ○ | | | | | | 1 |
| ⑥ 医療安全 | 医療安全・事故防止 | | | | | ○ | ○ | | | | | | | ○ | | ○ | | ○ | | | | ○ | ○ | 7 |
| | 新人看護師の事故防止 | | | | | | ○ | | | | | | | | | | | | ○ | | | | ○ | 3 |
| | 感染防止 | | | | | | | | | | | | | | | | | | ○ | | | | ○ | 2 |
| | 事故発生時のサポート | | | | | | | | | | | | | | | | ○ | | | | | | | 1 |
| ⑦ 倫理 | 倫理の概念理解 | | | | | ○ | | | | | | ○ | | | | | | | | ○ | | | ○ | 4 |
| | 倫理的問題の解決 | | | | | ○ | | | | | | ○ | | | | | | | | ○ | | | ○ | 4 |
| ⑧ 看護師としての実践能力の向上 | 看護ケア提供能力の向上 | | | | | ○ | | | | | | ○ | | | | | | | | ○ | | ○ | | 4 |
| | キャリア開発の概念の理解 | | | | | | | | | | | ○ | | | | | ○ | | | | | ○ | ○ | 4 |
| | リーダーシップの理解と能力の向上 | | | | | ○ | | | | | | | | | | | ○ | | ○ | ○ | | | | 4 |
| | 病棟での役割(学生指導、管理など) | | | | | | | | | ○ | | | | | | | | | | ○ | | ○ | ○ | 4 |
| | 研究的能力の向上 | | | | | ○ | | | | | | ○ | | | | | ○ | | | | | | | 3 |
| | チーム活動の意義と役割の理解 | | | | | | | | | | | | | | | | ○ | | ○ | ○ | | | | 3 |
| | 職場の改善 | | | | | | | | | | | | | | | | ○ | | ○ | ○ | | | | 3 |
| | クリニカルラダーの理解 | | | | | | | | | | | | | | | | | | ○ | | | ○ | | 2 |
| | 看護観の形成 | | | | | | | | | | | | ○ | | | | | | | | ○ | | | 2 |
| | 看護師としての自律を図る | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ○ | | | | 1 |
| 生涯教育の必要性の理解 | | | | | | | | ○ | | | | | | | | | | | | | | | 1 | |
| カンファレンスの意義と必要性の理解 | | ○ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 1 | |

⑨