

- ・新人看護師の臨床実践能力の習得状況を把握し、新人看護師の置かれている状況を把握した上で、実地指導者の指導上の問題を解決する能力
- 以下の内容を学習し、役割を遂行できる能力を身につけていることが必要である。

1) 知識

- ・新人看護職員をめぐる現状と課題を理解する
- ・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教育担当者の役割を理解できる
- ・「新人看護職員研修ガイドライン」が理解できる
- ・新人看護師研修を通しての看護実践能力の統合
(新人看護師の指導に当たって、到達目標で示した「看護職員として必要な基本姿勢と態度」、「看護実践における技術的側面」、「看護実践における管理的側面」はそれぞれ個々に達成するものではなく、3つの目標が互いに関連しあい、統合されて初めて臨床実践能力が向上するというを理解する。)
- ・成人学習者の特徴と教育方法
- ・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)
- ・実地指導者が経験しやすい新人看護師研修上の問題や困難、および解決方法(事例を通して)
- ・評価の考え方とその方法、およびフィードバック

2) 技術

- ・具体的な指導方法、評価方法を習得する
- ・年間研修計画、個別の研修計画書が立案できる
- ・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
- ・新人看護師を育てる組織風土作り
- ・問題解決技法
- ・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
- ・新人看護師、実地指導者および部署の所属長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か考える姿勢

4. 年間研修プログラムの例

V. 研修計画、研修体制等の評価

集合研修、プログラムの研修終了時の評価や研修終了後、実務を通しての追跡評価を行うことによって、研修の内容や方法について見直し、翌年の研修計画に役立てる。

1. 集合研修、プログラムの研修終了時の評価

研修終了時の評価は、研修自体の評価として研修プログラムの妥当性や適切性を確認し、研修受講者の学習成果として研修プログラムの目標の達成度を判断するものである。基本的に評価は、研修に関わるすべての人が評価対象になる。

- 1) 集合研修プログラムにおける目標、内容、方法、講師、教材の適切さ、研修の開催時期、時間、場所、経費の適切さなどの研修の企画・運営の評価
- 2) 研修受講者の成果の評価
- 3) 受講者および講師の研修達成感や満足度の評価などについて評価を行う

2. 研修終了後、実務を通しての追跡評価

研修終了後に行われる実務を通して、研修受講の成果として実務における受講者の役割遂行の程度を評価する

- 1) 研修受講者の実務を通して、研修の学習内容について、その活用性および重要性、さらに深めたかった内容、研修の学習内容にはなかったが新たに持ち上げてほしい内容など研修の企画・運営の評価
- 2) 研修受講者の自己評価・他者評価による成果の評価などについて評価を行う

教育担当者研修プログラム例①

短期集中型

基礎的知識を習得後、教育実践の現場を見て、評価を元に次年度の計画を立案する

● 集合研修 ○ OJT

研修項目※	研修内容の例※	時間	基礎的知識の習得		教育実践の現場を見る (3～6ヶ月あける)	評価を元に次年度の計画を立案		
			1日目	2日目		3日目	4日目	5日目
1 組織の教育システム	<ul style="list-style-type: none"> ・組織の理念と人材育成の考え方 ・院内の教育体制 ・教育担当者研修の役割 ・新人看護職員研修の概要 	3時間	●					
2 対象の理解	<ul style="list-style-type: none"> ・新人看護師の理解 ・実地指導者の理解 	3時間	●					
3 教育に関する基礎知識	<ul style="list-style-type: none"> ・学習理論:概念、動機付け、成人学習等 ・教育方法:ニーズ査定、目標設定、教育技法等 ・教育評価 	3時間		●				
4 メンタルサポート支援	<ul style="list-style-type: none"> ・コーチング ・カウンセリングスキル ・コミュニケーション 	3時間		●				
5 新人看護職員研修の理解	<ul style="list-style-type: none"> ・新人看護師研修(集合研修)の見学 ・病棟での指導場面の見学 ・教育担当者の会議への参加 	2～6時間 ×3～5回			○			
6 新人看護職員研修計画の立案	<ul style="list-style-type: none"> ・所属部署の新人研修の年間計画を立案する 	6時間 ×3日				●	●	●

※研修項目及び研修内容例は平成20年度新人看護師実践能力向上推進事業(教育担当者研修)22施設の報告書から取り出した。

※研修内容は例であり、全て行わなければならないものではなく、各施設で内容や時間数をアレンジする。

※自施設で行うほか、複数施設での共同開催や都道府県・看護協会・関係団体等の研修を活用する。

教育担当者研修プログラム例②

定期開催型

1～2カ月に1回程度定期的に研修を行い、集合研修で得た知識を現場で確かめながら、教育担当者としての能力開発を行う。

● 集合研修 ○ OJT

研修項目※	研修内容例※	時間	前期				後期					
1 自施設の教育システム	<ul style="list-style-type: none"> ・組織の理念と人材育成の考え方 ・院内の教育体制 ・教育担当者研修の役割 ・新人看護職員研修の概要 	3時間	●									
2 対象の理解	<ul style="list-style-type: none"> ・新人看護師の理解 ・実地指導者の理解 	3時間			●							
3 教育に関する基礎知識	<ul style="list-style-type: none"> ・学習理論：概念、動機付け、成人学習等 ・教育方法：ニーズ査定、目標設定、教育技法等 ・教育評価 	3時間						●				
4 メンタルサポート支援	<ul style="list-style-type: none"> ・コーチング ・カウンセリングスキル ・コミュニケーション 	3時間							●			
5 新人看護職員研修の理解	<ul style="list-style-type: none"> ・新人看護師研修(集合研修)の見学 ・病棟での指導場面の見学 ・教育担当者の会議への参加 	2～6時間 ×3～5回		○			○			○		
6 新人看護職員研修計画の立案	<ul style="list-style-type: none"> ・新人研修の年間計画を立案する 	6時間 ×3日								●	●	●

※研修項目及び研修内容例は平成20年度新人看護師実践能力向上推進事業(教育担当者研修)22施設の報告書から取り出した。

※研修内容は例であり、全て行わなければならないものではなく、各施設で内容や時間数をアレンジする。

※自施設で行うほか、複数施設での共同開催や都道府県・看護協会・関係団体等の研修を活用する。