



管理者が責任を持つこと、関わる職員全員が協力して支援していくことの重要性などが述べられています。支援する役割として表3に示したように実地指導者、教育担当者、研修責任者、プログラム企画・運営組織(委員会など)など、具体例も示されています。

また、研修体制の工夫として、臨床と教育機関、施設間、部署、職種

を越えたさまざまな連携の必要性なども提示されています。また、新人看護職員を支える組織体制の工夫として、プリセプターシップ、チューターシップ、メンターシップなどの方法も示しています。

ガイドラインにもあるように、施設規模や特性、経験年数やマンパワーなどにより、各々の施設において望ましい体制や必要な役割は異なる

るかもしれません。しかし、どのような場合においても、全員が自施設の体制やお互いの役割を理解し、協力し合い新卒看護師を支援していきけるように、体制や役割を明確化し周知していくことが大切です。

それぞれが責任感を持って

全員が積極的に研修に関わっていくことが大切です。そのためにも、それぞれの役割をわかりやすく明文化していくことも効果的でしょう。

ここに注目!

表3 新人看護職員研修における研修体制¹⁾

1 新人看護職員を支える体制の構築

1	病院管理者、看護管理者は、自施設の理念や基本方針に基づいた新人看護研修が実施できる体制の構築に責任を持つことが必要である。また、理念や基本方針を研修に携わる職員全員と共有することが望まれる。
2	新人看護職員研修は、所属部署の直接の指導者だけでなく、部署スタッフ全員が新人を見守り、幾重ものサポート体制を組織として構築することが望ましい。そして、新人看護職員が看護の素晴らしさを実感したり、看護に対する誇りが持てるように、指導者がロールモデルとして、新人看護職員に示していくことが望まれる。
3	新人看護職員が臨床現場に順応し、臨床実践能力を獲得するためには、根気強く暖かい支援が必要である。また、新人看護職員の不安を緩和するために、職場適応のサポートやメンタルサポート等の体制づくりが必要である。そのためには、新人を周りで支えるための様々な役割を持つ人員の体制づくりが必要である。
4	新人看護職員の研修は医療機関全体で取り組むものであり、共通する研修内容等は、医師や薬剤師等の新人職員と共同で研修を行い、また、専門的な知識・技術を有する職員を新人看護職員研修に参画させることも必要である。そして、医療機関内の多職種との連携を密にとるとともに、新人看護職員が多職種の業務を理解するための機会を設けることが必要である。

2 研修における組織の体制

施設の規模によっては研修責任者が教育担当者の役割も担うこともあり、また、研修責任者と教育担当者と実地指導者が同一であるなど、体制は施設により異なるが、どの施設でも、組織内においてそれぞれの役割を担う者が誰なのかを互いに認識できるような体制とし、それを明確に示すことが必要である。研修体制におけるそれぞれの役割を以下に示す。

1	新人看護職員	免許取得後に初めて就労する看護職員のことである。自立して個人の今後の目標を定め、主体的に研修に参加することが期待される。
2	実地指導者	実地指導者は新人看護職員に対して、臨床実践に関する実地指導、評価等を行う者である。看護職員として必要な基本的知識、技術、態度を有し、教育的指導ができる者であることが望ましい。実地指導者の配置は、新人看護職員に対し継続的に指導を行う一人の指導者を配置する方法や各新人看護職員に対し複数の指導者が担当する方法、チームの中で日々の指導者を配置する方法などがあり、部署の特性や時期によって組み合わせるなどの工夫を行う。
3	教育担当者	教育担当者は、看護部門の新人看護職員のエデュケーションに基づき、各部署で実施される研修の企画、運営を中心となって行う者であり、実地指導者への助言及び指導、また、新人看護職員へ指導、評価を行う者である。看護職員の模範となる臨床実践能力を持ち、チームリーダーとしての調整能力を有し、教育的役割を發揮できる者が望まれる。教育担当者の配置は各部署に1名以上とすることが望ましい。
4	研修責任者	研修責任者は、施設及び看護部門のエデュケーションに基づき、教育担当者、実地指導者及び新人看護職員の研修プログラムの策定、企画及び運営に対する指導及び助言を行う者である。そして、研修責任者は、研修の企画・運営・実施・評価の全ての過程における責任者である。また、各部署の管理者や教育担当者と連携を図りつつ、教育担当者の支援を行い、部署間の調整も含め新人看護職員研修全体を把握する。他施設と連携し研修を実施する場合は、施設間連携の調整役となる。研修責任者は、研修計画、研修プログラムの策定において、様々な意見や課題を集約し、研修の結果を評価する能力や、研修の運営における問題解決及び自施設の状況に合わせた新たな研修計画を策定していく能力が求められる。研修責任者の配置は、できる限り、各施設に1名配置することが望ましい。
5	プログラム企画・運営組織(委員会等)	研修プログラムの策定、企画及び運営を行うための委員会などの組織であり、研修責任者の下に設置する。ここでは、施設間や職種間の連携・調整を行い、最適な研修方法や研修内容について具体的に検討を行う。

新人看護職員研修ガイドラインの研修内容・到達目標・評価¹⁾

研修内容と到達目標

臨床実践能力の構造

看護職員に必要な知識、技術、態度を統合した実践的能力について、

ガイドラインでは、図1のようにその構造を示しています。

この構造は、Ⅰ基本姿勢と態度、Ⅱ技術的側面、Ⅲ管理的側面と、技術的側面を支える要素に分かれてい

ます。しかし、これらは各々独立したのではなく、ケアを通じて統合されるものであることが述べられています。

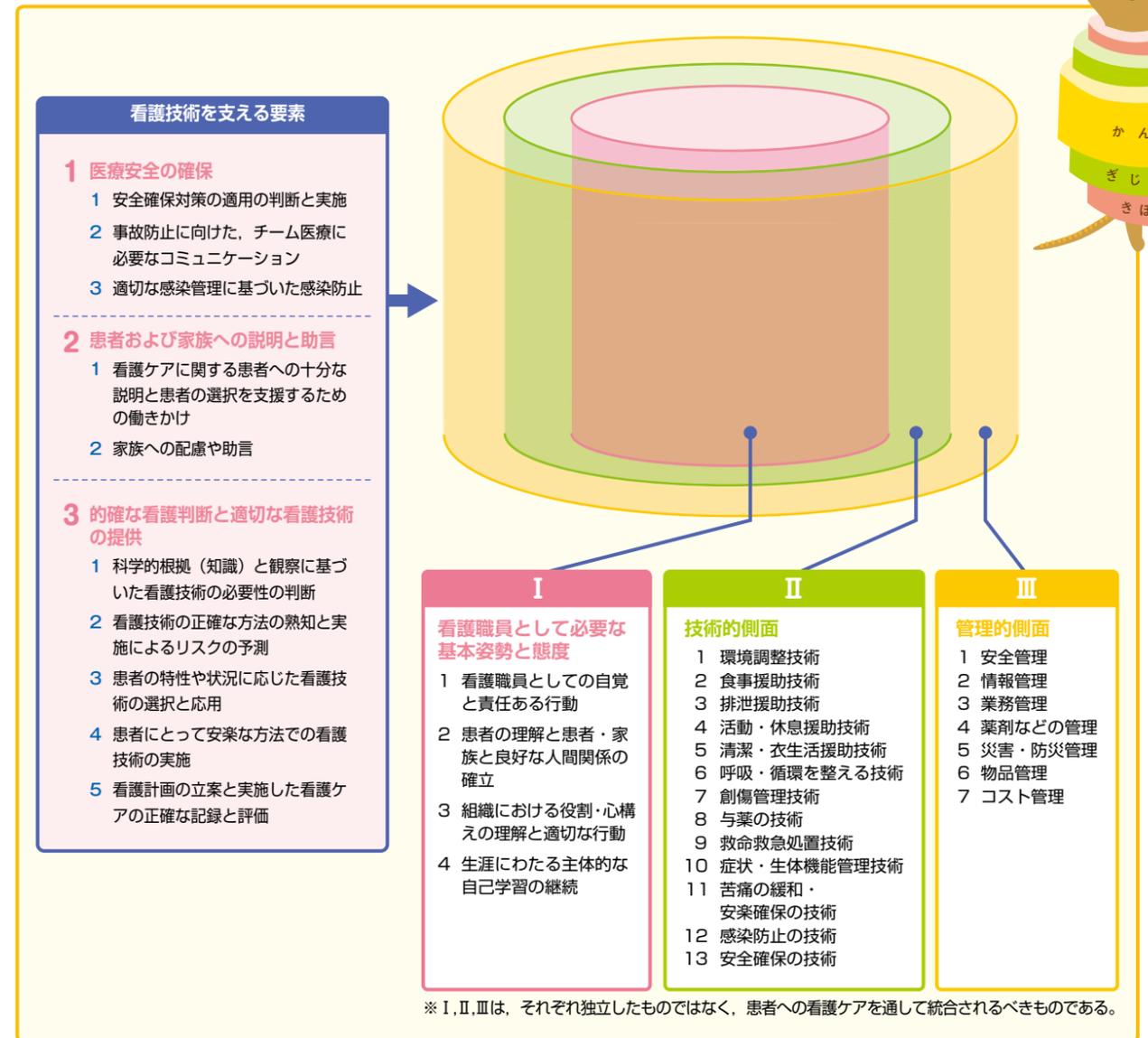


図1 臨床実践能力の構造¹⁾

