

当院の教育担当者及び実地指導者の役割

新人看護師は、日々の臨床現場において、主に実地指導者であるプリセプターから基本的な看護技術や社会人としてのマナーを学び、更に精神的支援を受ける。また、教育担当者であるサポーターが立案した中長期的視点に立った計画のもと、教育的支援を1年にわたって受ける。

一方、指導者の支援体制として、実地指導者であるプリセプターは主に教育担当者であるサポーターから様々な支援を受け、サポーターは部署の教育委員、主任、係長及び師長からアドバイスや支援を受けるといった屋根瓦式教育体制をとっている。

また、組織図上のラインによる支援とは別に、新人看護師、実地指導者、教育担当者共に、Off-JTとして、3ヶ月、6ヶ月、1年(新人看護師・サポーターのみ)時に、全部署対象のフォローアップ研修を受講する。この研修によって、他部署における同じ立場の同僚と、悩みや価値観を共有し、今後の取り組みの方向性を見出すことができ、ピアサポートグループの形成によって、モチベーションを維持することができる。

教育担当者・実地指導者研修の目標

新人看護職員臨床研修担当者研修

1. 看護基礎教育・臨床現場の現状から新人看護職員の実態を学び、求められる教育支援について考える
2. 看護の専門職業人としての生涯教育、キャリア開発、キャリア支援について学ぶ
3. 教育担当者に求められる要件と役割を学ぶ
4. 病院における新人看護職員の教育プログラムの構築、運営、評価について学ぶ
5. 病院における新人看護職員の教育プログラムを作成することができる

実地指導者育成研修

1. 当院における新人看護職員の教育システムについて理解する
2. プリセプター・サポーターの役割を理解する
3. 臨床現場で指導を行なうにあたっての基本的態度を学ぶ
4. 当院における新人看護職員の教育プログラムの構築、運営、評価について学ぶ
5. 事例をとおり、新人看護職員への具体的な指導を考える

新人看護職員臨床研修担当者研修カリキュラム

新人看護職員と臨床現場の現状(対象の理解)	13.5	14.5%
教育の基本的なことから(目的論)	31.5	33.9%
教育支援の方法と評価(方法論)	34.5	37.1%
新人看護師臨床研修プログラム作成の実際(演習)	13.5	14.5%
看護教育担当者実習	18(再掲)	

実地指導者育成研修カリキュラム

	医療制度と臨床現場の現状	医療制度と臨床現場の現状から、臨床に求められる教育支援のあり方について検討する。
新人看護職員と臨床現場の現状(対象の理解)	基礎教育・新人看護職員の現状と理解	基礎教育の変遷と看護を学ぶ学習者・新人看護職員の現状を知り、臨床に求められる教育支援のあり方について検討する。
	看護実践と法律	看護実践における法的責任を確認し、新人看護職員を医療事故の当事者にならないための教育支援体制について検討する。
教育の基本的なことから(目的論)	新人看護職員と医療事故	新人看護職員のインシデント・アクシデントの発生状況を知り、事故防止のための教育的介入の必要性を検討する。
	看護実践・看護教育における倫理	臨床現場に潜む倫理問題について考える。自己の行動を倫理的側面から分析し、看護・教育場面の倫理的視点を養う。
	学ぶこと・教えること	学ぶということ、教えるということ、人を育てるということについて学び、教育的なかわりとは何かを検討する。
	プロフェッショナルを育てる	body with mindを実感する体験、その体験の概念化を支援することを学ぶ。
看護マネジメント	私の教育の軸となるもの	自己のかわりの経験をカード構造化して整理し、自己の教育的関わりの軸となるものはなにか明らかにしていく。
	看護の人的資源開発1	看護の人事・労務管理の基本的な考え方を学び、人的資源を有効に活用するために必要な知識を学ぶ。
	看護の人的資源開発2	人的資源開発・育成のためのシステム、動機づけ理論とその活用について学ぶ。
役割研修	看護の人的資源開発3	目標による管理、キャリアカウンセリングについて学ぶ。
	新・フリセプター・サポーター準備研修	部署内で新人の育成・支援を行う推進者としての役割を学ぶことで、新人受け入れに伴う準備に主体的に取り組むことができる。

新人看護職員臨床研修担当者研修 修了者状況(人数)

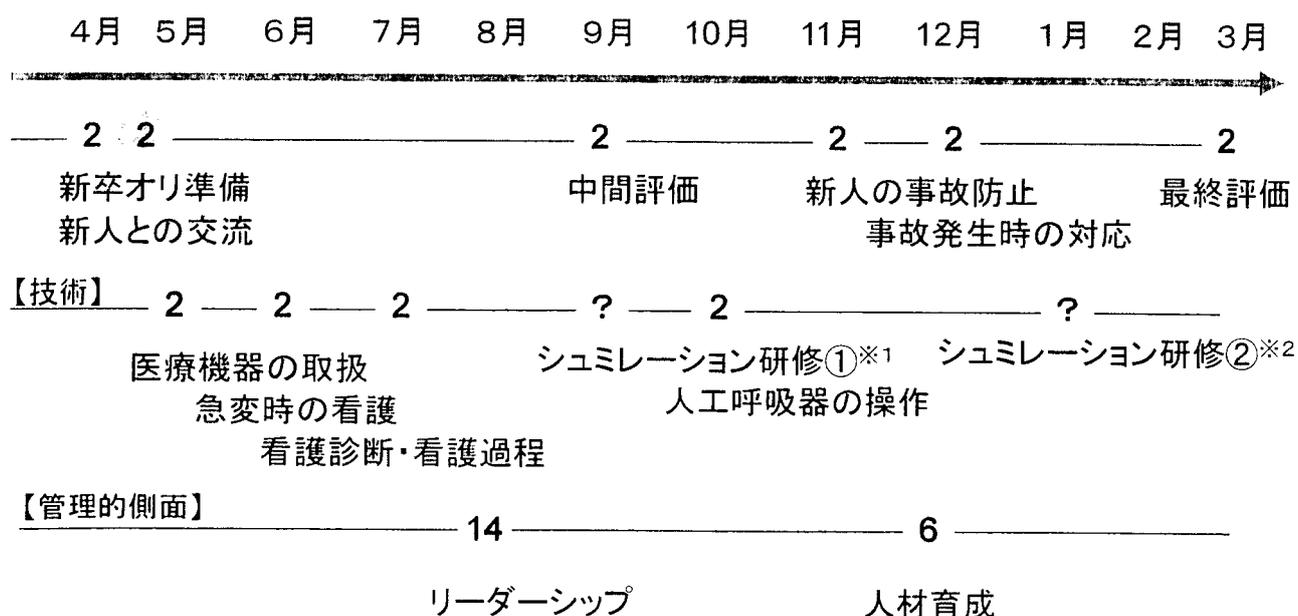
受講者	平成19年度	平成20年度	平成21年度
院内	1	4	4
院外	5 聖マリアンナ 川崎社会保険 川崎市立井田	3 関東労災 聖マリアンナ	4 汐田 関東労災 日本医科大

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)

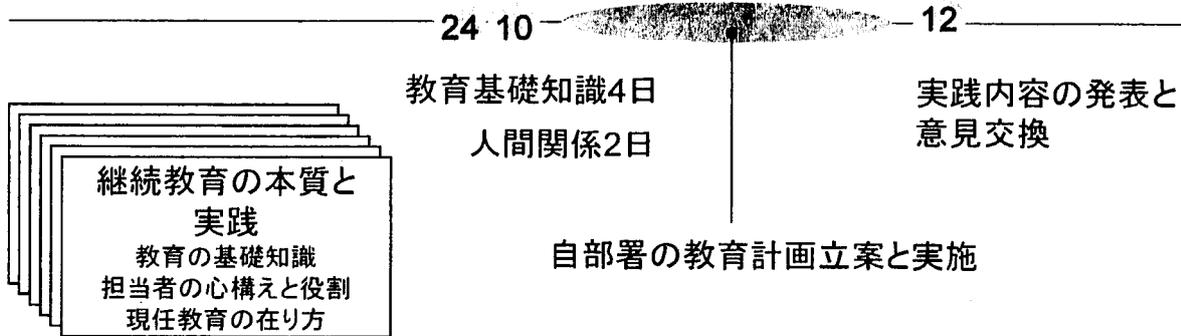
※1 9/1～5 8:30～17:15

※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



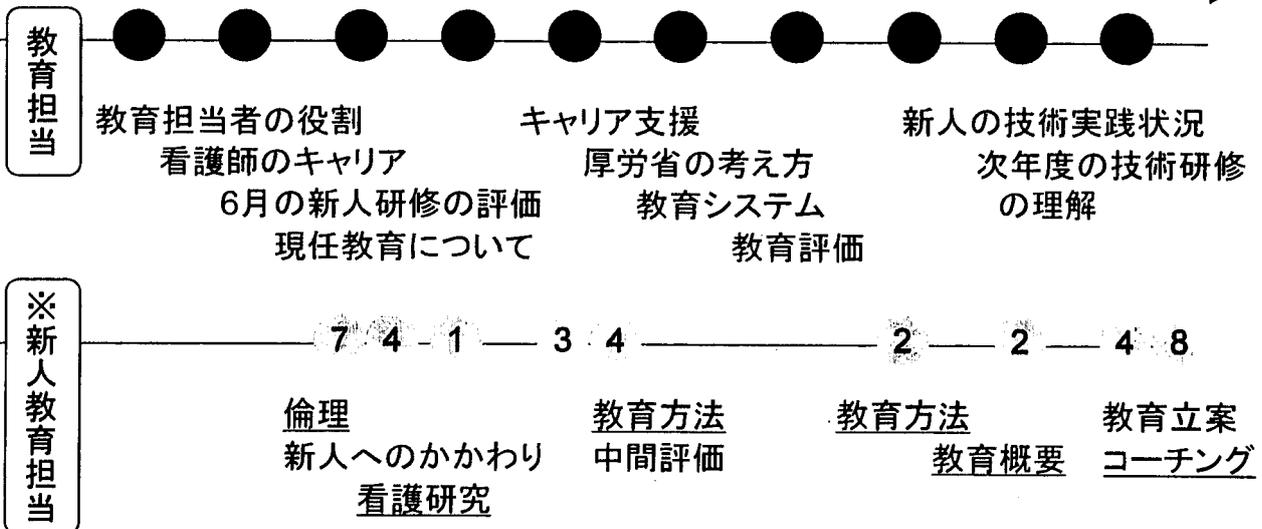
集合研修 (数字は時間数)

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							○							○								○
③ 教育技 法	他施設の教育・看護体制の理解																					○	
	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																						○	

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	
④ 基礎的知識に関する	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 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

研修担当者育成について

日本看護協会平成20年度教育委員会作成
「新人看護師臨床研修における研修責任者・研
修担当者育成のための研修ガイド(案)」より抜粋

研修担当者育成について

- 1 育成研修によって達成されるべき目標
 - 1) 研修担当者は、実施指導者の指導状況を客観的かつ総合的に把握し、支援を行うことができる。
 - 2) 研修担当者は、新人看護師の適応状況を把握し、新人看護師臨床研修が効果的に行われるよう、実施指導者と新人看護師への教育的・精神的支援ができる。
 - 3) 研修担当者は、施設の新人看護師臨床研修計画に沿って、部署管理者とともに部署における新人看護師臨床研修の計画立案と実施・評価を実施する。

- 2 新人看護師臨床研修において教育支援上果たすべき役割
 - 1) 部署よび部署に関連する職員に対し、新人看護師臨床研修体制の伝達・周知
 - (1) 部署における新人看護師臨床研修に関するビジョンと体制の提示
 - (2) 部署の特徴に合わせた適用とその方法論の提示
 - (3) 部署の職員に対して理解や協力を求める説明
 - (4) 部署の特徴に合わせ必要に応じた相互支援を目的とした組織づくりと運営
 - (5) 実施指導者同士の意見交換や情報共有の場の設定
 - (6) 新人看護師同士の意見交換や情報共有の場の設定

 - 2) 集合教育と部署教育の連動の促進
 - (1) 集合教育との有機的な連動を基にした部署における研修計画の立案と実施
 - (2) 研修計画に基づく進捗状況に合わせた調整と管理(夜勤の開始、患者の受け持ち開始等)
 - (3) 集合教育の評価とフィードバック
 - (4) 集合教育への積極的な参与

- 3) 実施指導者と新人看護師への支援
 - (1) 基礎教育の実態把握
 - ① 学生の動向と臨床実践能力の現状把握
 - ② 教育制度や教育背景の理解と新人教育への適用(教育方法の個別対応など)
 - ③ 新人看護師が受けた教育カリキュラムの把握(改定の変遷と内容)

の理解)

(2) 実施指導者と新人看護師のペアリングへの関わり

(3) 指導状況を客観的かつ総合的に把握

① 新人看護師の成長プロセスの把握

② 実施指導者の指導状況の把握

③ 実施指導者と新人看護師の関係性の把握

(4) 実施指者が対応困難な新人看護師への対応

① 直接的支援：新人看護師と実施指導者へ対応

② 間接的支援：チームの活用や職場風土への働きかけ

③ 実施指導者と新人看護師への精神的支援

4) 部署管理者との連携

部署管理者への報告と提案および相談(業務調整、研修計画、他職員との人間関係の調整、看護基準・手順の修正・更新等)

5) 部署における研修の評価

(1) 新人看護師の臨床実践能力の評価

(2) 研修計画の評価(集合教育の評価も含む)

(3) 指導体制の評価(実施指導者の選出を含む)

(4) その他、必要な評価

3 役割遂行する上で学習すべき内容

1) 部署および部署に関連する職員に対し、新人看護師臨床研修体制の伝達・周知

研修担当者は、部署の職員に対して新人看護師臨床研修体制を伝達し、周知する役割を担う。これには、研修責任者より示された新人看護師臨床研修のビジョンや研修体制を理解し、部署の職員にわかりやすく伝達する能力や、職員からの理解を得る能力が求められる。

したがって、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) 生涯学習・教育の考え方、専門職業人としての継続教育やキャリア形成の考え方、そこでの新人看護師臨床研修の位置づけ

(2) 新人看護師臨床研修体制について

(3) 新人看護職員研修に関する政策的動向と背景

(4) 新人看護師臨床研修における研修担当者の役割

2) 集合教育と部署教育の連動

研修担当者は、研修責任者より伝達された新人看護師臨床研修体制を理解し、集合教育との連動を図りながら部署における新人看護師臨床研修計画を立案する役割を担う。また立案した計画を円滑に運用できるよう、これらを部署管理者や実施指導者をはじめ、部署内の職員に説明する能力や、指導方法を熟知して自ら教育的に関わる能力が求められる。

さらに、研修責任者、部署管理者、および部署に関わる他職種など新人看護師臨床研修に係るそれぞれと適切な関係性を築くコミュニケーション能力も求められる。

したがって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) 集合教育と部署教育の位置づけ(OJTとOFF-JTという考え方)
- (2) 部署の特殊性に応じた研修計画の立案と運用
- (3) 新人看護師の職場適応・臨床実践能力の獲得プロセス
 - ・新人看護師を育てる組織風土作り
 - ・問題解決技法
 - ・研修計画書の作成

3) 実施指導者と新人看護師への支援

研修担当者は、実施指導者を支援すると同時に新人看護師に対して直接的、間接的に教育する役割を担う。これには、指導方法を駆使して実施指導者および新人看護師に教育的に関わる能力や、実施指導者の状況を把握して問題を解決する能力が求められる。また、新人看護師や実施指導者に過重な精神的ストレスや不適應が予測される場合などは、速やかに察知し、部署管理者あるいは研修責任者に適切に報告・連絡・相談する力も求められる。

さらに研修担当者は、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、実施指導者の指導上の問題を解決する能力が求められる。

したがって、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) 現代の看護学生(若者)の特徴
- (2) 新人看護師が受けたカリキュラムの内容、基礎教育での臨床実践能力の習得状況
- (3) 成人学習者の特徴と教育方法
- (4) リーダーシップ、問題解決技法、コミュニケーションスキル

- (5) 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)
- (6) 実施指導者が経験しやすい新人看護師臨床研修上の問題や困難、および解決方法(事例を通して)
- (7) 実施指導者および新人看護師に対する精神的支援

4) 部署管理者との連携

研修担当者は、新人看護師を部署全体で育成するような雰囲気づくりを行い、新人看護師臨床研修の運営が円滑に運ぶように部署管理者及び実施指導者と関係調整を図る役割を担う。

したがって、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) 円滑な人間関係の築き方(コンサルテーション)、コミュニケーションスキル

5) 部署における研修の評価

研修担当者は、実施した新人看護師臨床研修計画を評価する役割を担う。これには、部署における新人看護師臨床研修に関する情報収集と分析力が求められる。

したがって、以下の内容を学習し、役割を遂行できるような能力を身につけていることが必要である。

- (1) 評価の考え方とその方法、およびフィードバック

4 研修プログラム

研修担当者研修の対象者は、次の①の要件を満たし、さらに②かつ③の要件を備えていることが望ましい。(要件の詳細は要検討)

- ① 認定看護管理者教育課程ファーストレベル修了者、もしくはそれと同等の知識・技術を習得している者
- ② 実施指導者経験者
- ③ 看護師の模範となる看護実践力をもち、チーム内でリーダー的役割や業務を認識し、教育的役割を発揮できる者

上記の要件より、「3. 役割遂行する上で学習すべき内容」の中から、認定看護管理者教育課程ファーストレベルでの学習と重複する内容のうち、新人看護師臨床研修において重要と思われる内容を残し、作成した研修プログラム(案)を示す。

研修担当者研修プログラム（案）

1) 学習目標(本研修プログラム終了後に達成される目標)

- (1) 新人看護師研修体制に対して、政策的動向と背景、研修担当者の役割という点から理解する。
- (2) 部署で新人看護師を育成する重要性を理解し、その体制づくり、および研修責任者、部署管理者、実施指導者との役割分担や調整について理解する。
- (3) 部署における新人看護師臨床研修計画の立案と評価を理解し、実施できる。
- (4) 実施指導者の育成・支援について、問題や困難と感じやすい状況、およびその解決方法や支援方法から理解する。

2) 研修プログラムの具体的展開

分野(分類)	学習内容	教育方法
概論	1 新人看護師臨床研修体制について※ 1) 新人看護師研修に関する政策的動向と背景 2) 新人看護師臨床研修担当者の役割	講義
各論	2 部署における新人看護師を教育する体制づくり 1) 部署全体で新人看護師を育成する重要性 2) 新人看護師を育てる組織風土づくり 3) 研修責任者、研修担当者、実施指導者の役割 4) 部署管理者との調整 3 部署における新人看護師臨床研修計画の立案と評価 1) 基礎教育における臨床実践能力の習得状況 2) 成人学習者の特徴 3) 看護部理念と部署における新人看護職員に求める能力の明確化 (1) 看護職員として必要な基本姿勢と態度に関する到達目標について (2) 看護実践における技術的側面に関する到達目標について※※ (3) 看護実践に湧ける管理的側面に関する到達目標について	講義

	<p>4) 部署における新人看護師臨床研修計画の立案と評価</p> <p>5) 評価方法と評価結果のフィードバック</p> <p>6) 部署における新人看護師臨床研修計画の実際</p> <p>(1)各期における到達目標の設定</p> <p>(2)学習内容の設定</p> <p>(3)学習方法の設定</p> <p>(4)評価方法</p> <p>4 実施指導者の育成・支援</p> <p>1) 実施指導者が経験しやすい新人看護師指導上の問題・困難とその解決方法</p> <p>2) 新人看護師と実施指導者への精神的支援・フィードバックについて</p>	<p>講義と演習</p> <p>事例を通じた演習・講義</p>
--	---	---------------------------------

※日本看護協会「看護師臨床研修必修化推進検討委員会報告」、厚生労働省「新人看護職員の臨床実践能の向上に関する検討会報告書」を踏まえる

※※厚生労働省「新人看護職員の臨床実践能力の向上に関する検討会報告書」で示される「臨床実践能力の構造」を踏まえる。なお、看護実践における技術的側面では、看護技術を支える要素を組み入れながら説明する__

育成研修の評価について

研修の評価は、研修終了時の知識・技術の変化やその満足度だけでなく、所属施設での実務状況にどのように影響を与え、研修によって達成されるべき目標にどの程度近づいたのかという観点から行われる。それらは、研修そのものに対する評価として研修の改善につなげることにも利用できる。また、研修受講者の学習成果として教育支援上果たすべき役割を遂行するための課題を見いだすことにも利用できる。

1 ・研修終了時の評価

研修終了時の評価とは、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学習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り、評価者になるので、主催者、受講者、講師という評価に関わる人物の評価観点を明記した。

1) 研修の企画・運営の評価

研修主催者は、下記について評価をする。

(1) 集合研修プログラムにおける学習目標、学習内容、教育方法、講師、教材の適切さ

(2) 研修対象設定の妥当性、指導の円滑さ、問題解決の適切性、研修の開催時期、時間、場所、経費の適切さなど、全体的な企画・運営等

なお、上記の評価に関しては、以下に示す受講者および講師を対象としたアンケートやインタビュー等による評価も考慮し行う。

(3) 受講者による評価

① 集合研修プログラムにおける学習目標、学習内容、教育方法、講師(演習支援者や指導者等を含む)、教材の適切さ、および満足度

② 研修の開催時期、時間、場所など、全体的な企画・運営について

(4) 講師による評価

① 講師自身の達成感、満足度

2) 研修受講者の学習成果の評価

研修主催者(講師も含む)は、集合研修プログラムにおける学習目標ごとの到達度および課題について、アンケートや評価表の他、研修前後のテストやレポートで行う。

さらに、上記の評価に関しては、受講者による自己評価として、集合研修プログラムにおける学習目標ごとの到達度および課題に示す受講者を対象としたアンケートや評価表等による評価も考慮し行う。

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の評価は、研修自体の評価として研修内容の職務上の実用性について確認し、研修受講者の学習成果として実務における役割遂行の程度を対象とする。これは評価表やアンケートの他、面接なども組み合わせて行う。但し、研修主催者により、これらの評価の実行可能性は異なるので、研修主催者の状況に応じて評価を行うことが望ましい。

1) 研修の企画・運営の評価

研修終了後、実務について6カ月以上1年未満を目安に実施する。

(1) 主催者による評価

研修受講者の実務の状況から、研修の内容や方法について評価し、翌年の研修計画に役立てる。

(2) 研修受講者による評価

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取
り上げてほしい内容など

2) 研修受講者の学習成果の評価

研修終了後、3カ月、6カ月、1年を目安に実施する。

(1) 研修受講者が、役割を遂行できているかということについて、自己評価を行う。

(2) 研修受講者の役割遂行の状況について、他者評価をする。

①研修主任者に対しては、看護部長あるいは部署管理者、研修担当者等により評価する。

②研修担当者に対しては、部署管理者、実施指導者等により評価する