

新人教育体制

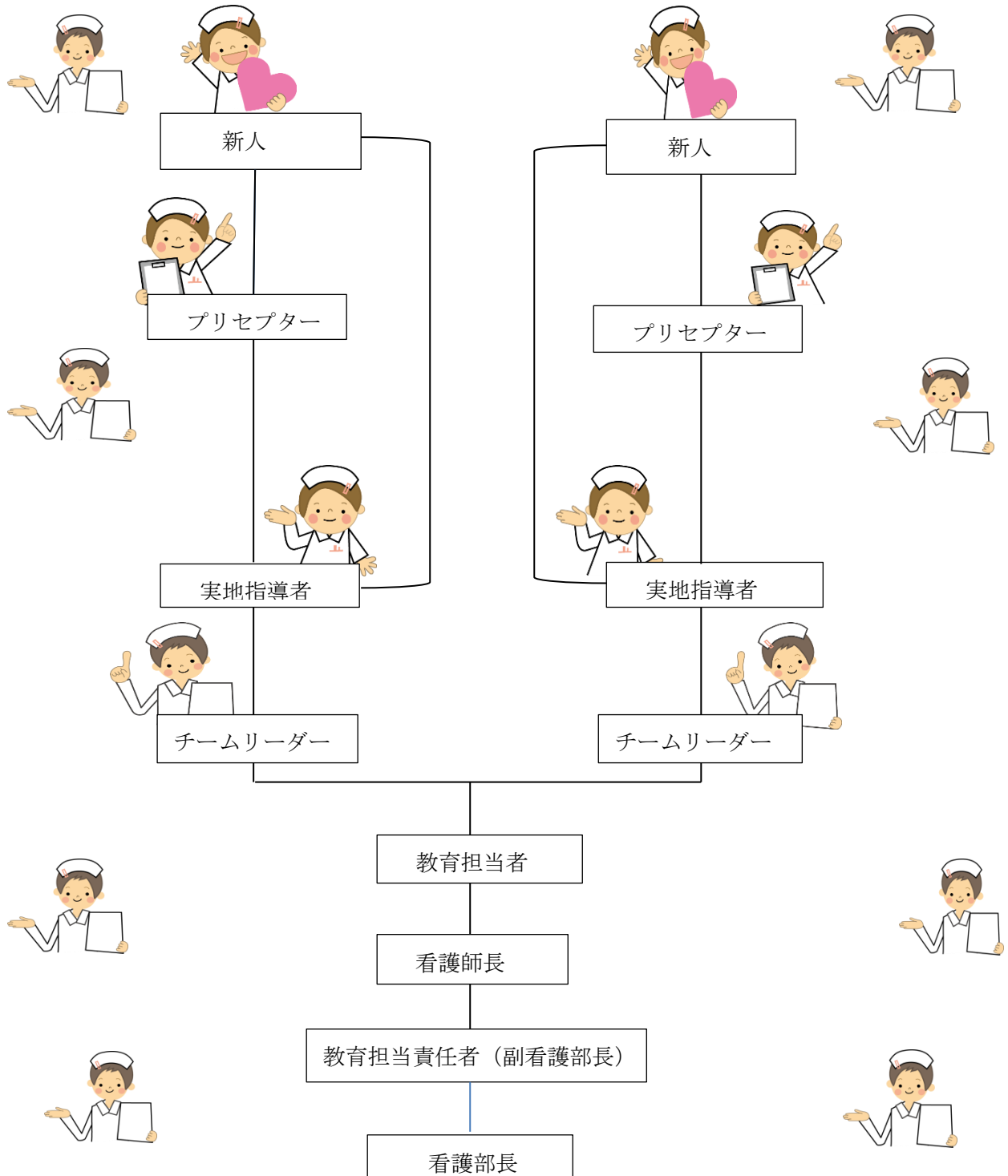
卒後一年目

プリセプターシップ

1 定義

プリセプターシップとは、新人看護師の能力開発を上司に代わって先輩が OJT の手法で実践する教育手法であり、一人の新人看護師（プリセプティ）に対し、一人の先輩看護師（プリセプター）が付き、一定期間マンツーマンで教育相談を行う事である。

< イメージ図 >



2 目的

- ① 新人が臨床看護師へスムーズに移行できるように支援する
- ② リアリティショックを最小限にし、職場環境に適応できるようにする
- ③ プリセプター自身の成長につなげる

3 役割

<師長>

- ① 看護部の方針に沿い、担当部署のプリセプターシップ構想を立てる
- ② 担当部署全体を組織的に運営し、スタッフが各役割を遂行できるよう条件整備をする
- ③ それぞれのスタッフが役割を認識し、責任をもって自発的に行動できるよう助言と支援をする
- ④ プリセプターシップ全体の評価を教育担当者と共にする

<教育担当者>

- ① 具体的な指導計画を立てる中心となる
- ② プリセプター会議の中心となる
- ③ 病棟におけるスタッフの教育企画をする
- ④ プリセプター自身の教育企画をする
- ⑤ プリセプターと実地指導者の相談役となる
- ⑥ プリセプターシップ全体の評価を師長と共にする

<プリセプター>

- ① 新人の相談にのり支援し、自立に向けて勇気づけをする
- ② 新人が職場で効果的に働くために、基本的な知識、技術、態度をみにつけられるよう援助する
- ③ 具体的な指導計画を教育担当者、実地指導者と共に立てる
- ④ プリセプターシップの改善にむけて意見を持ち提案する

<実地指導者>

- ① 教育担当者、プリセプターと共に具体的な指導計画を立てる
- ② プリセプターが行う指導や援助についての助言と支援をする
- ③ 専門技術に関する指導の中心となる
- ④ 問題をチームで共有し、チーム全体で支援できるように働きかける

<メンバー>

- ① プリセプターシッププログラムを理解する
- ② 新人が向上できるような役割モデルになる
- ③ プリセプター、実地指導者不在時は支援者として機能する
- ④ チーム会はプリセプターシップがスムーズに行くよう前向きな意見や助言をする

4 プリセプターの選択基準

新人看護師が気軽に相談できる身近な存在であるように、臨床経験3年目、もしくはそれに相当する人が望ましい

5 具体的活動

- ① 各部署での新人看護師の教育企画と運営の中心は、教育担当者である
- ② プリセプターは必ず教育委員会主催の研修に参加する
- ③ プリセプターの支援者として実地指導者を設置する
- ④ 各部署では定期的にプリセプター会議を開催する
構成メンバー：師長、教育担当者、実地指導者、プリセプター、
目的：指導の方針と内容を協議し、指導の実際を振り返りながら、指導者間の連携を図る
プリセプター自身の相談の場であり、指導の場とする
- ⑤ 勤務のペアリングは4・5月中は実地指導者も含めてほぼ100%とする
- ⑥ 看護部における新人の到達目標に沿って作られた各所属の新人教育計画にのっとり実施する
- ⑦ 新人チェックリストやプリセプターナースチェックリスト等も活用して、各所属ごとに評価する
- ⑧ 最低4月～6月はプリセプター期間とし、新人の独り立ちの期間はその後とする
- ⑨ 新人看護師の支援は職場全体の責任であり、特に固定チームの活動として実施する
新人研修一年目

卒後二年目

- ① ローテーション研修を実施する
- ② 自己評価チェックリスト（Ⅱ、Ⅲ、Ⅳ）を実施する
- ③ 新人研修二年目

卒後三年目

- ① プリセプターの役割を担う
- ② 自己評価チェックリスト（Ⅱ、Ⅲ、Ⅳ）を実施する
- ③ 新人研修三年目