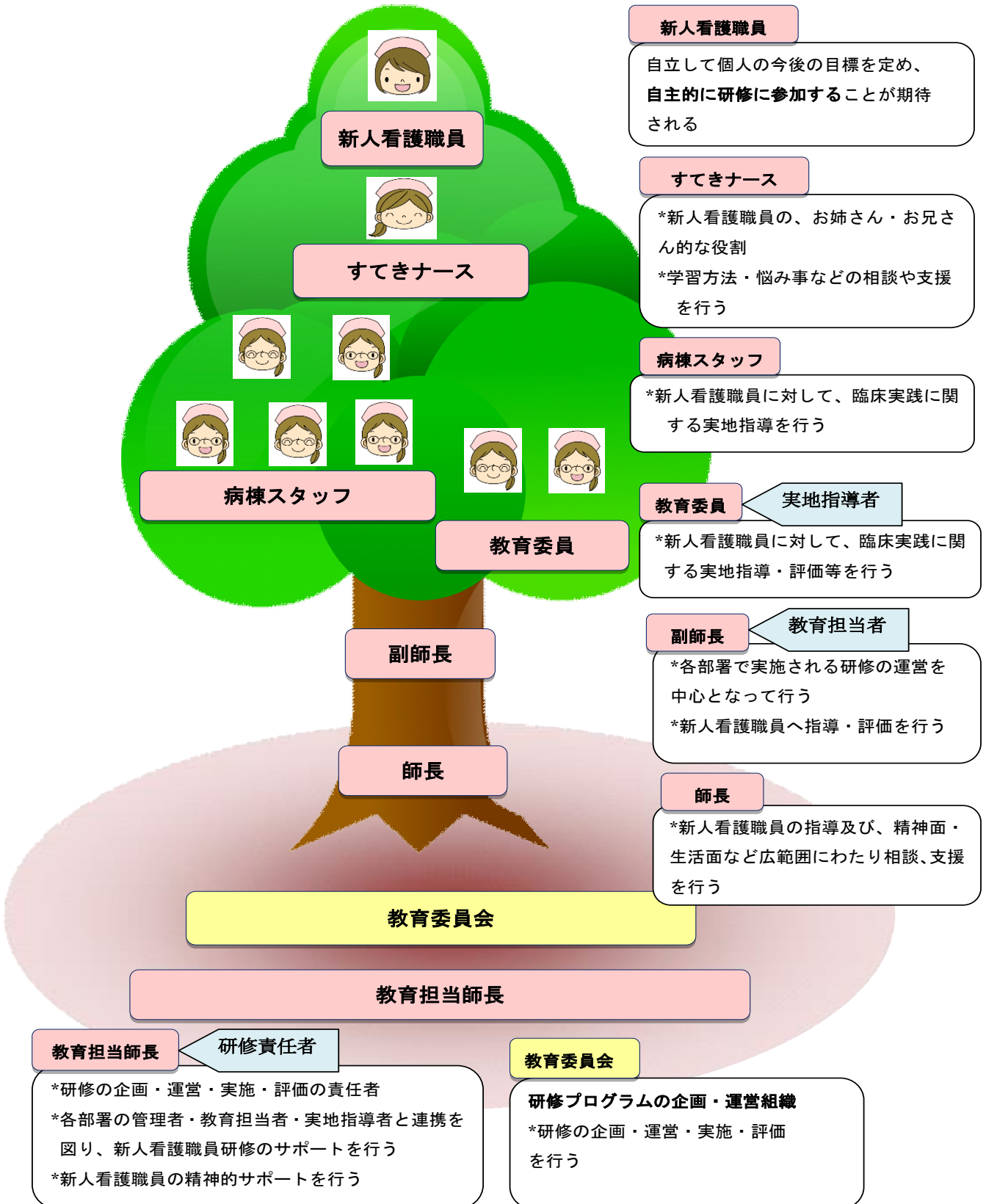


# 1) 新人看護職員教育体制図



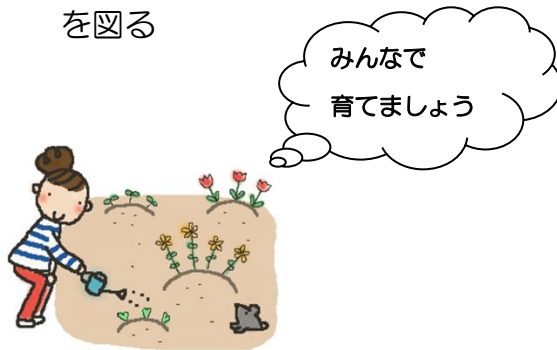
## 2) 新人看護職員を支える組織体制

新人看護師や中途採用看護師が、慣れない環境で安心して勤務ができるように、入職から1年間「すてきナース」が相談相手として関わっていく体制をとっています。また、2020年度より『チーム支援型』教育体制を導入し、1人の新人看護師に対し5~10名のチームを作り支援していきます。

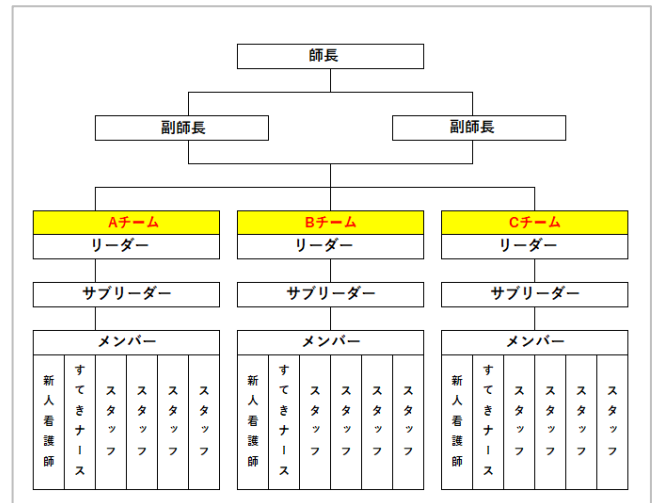
「すてきナース」は新人の心強い相談相手として関わり、技術的な実践指導や成長の見守りは「チーム」内でそれぞれのメンバーが協力しながら行います。

### 『チーム支援型』教育体制の目的

1. チーム全員で新人看護師を育てる
2. チームで問題・課題に取り組む
3. 構成員の能力向上と組織の活性化を図る



★チーム支援型教育体制 組織図の一例



## 3) 新人看護職員教育マニュアル

### 用語の定義

#### 『新人看護師』とは

新卒、既卒者問わず4月または、年度の途中で採用された看護師をいう

#### 『すてきナース』とは

- S**weet・・・気立てのいい
- T**ender・・・愛情のある優しさ
- K**ind・・・親切的な

すてき  
**STKナース**



「新人看護師の一步先を行く先輩ナース、仕事やプライベートの悩みの相談相手」

各部署で、年齢や経験年数など、一人一人の新人看護師の状況を配慮し、すてきナースを配置する

### (1) 新人看護職員教育目的

- ① 大牟田市立病院の専門職業人としての自覚をもち、看護実践能力を身につける
- ② 新人看護師が不安なく職場に適応できる
- ③ 社会人・組織人として責任のある行動がとれる

### (2) 新人看護職員到達目標

- ① 病院・看護部の理念を理解できるようになる
- ② 指導を受けながら基本的知識・技術を身につけ、安全安楽に看護ケアを行えるようになる
- ③ 個性を踏まえた看護サービスを提供できる
- ④ チームメンバーとしての役割が理解できるようになる
- ⑤ 良い人間関係を築くためのコミュニケーションができる
- ⑥ 看護に必要な知識・技術について主体的に学習できる



### (3) 新人看護職員教育方針

- ① 新人にはゆとりのある態度で接する
- ② 新人には毎日声をかける。そして新人がストレスを抱えていないか、早期に周囲のスタッフが気づけるよう配慮する
- ③ 新人は、具体的な行動で誉め、自己肯定感をあげる
- ④ 新人が自然と気づく事ができるように、誘導していくように質問する
- ⑤ 当たり前と思えることであっても、具体的な言葉で説明する
- ⑥ 新人が与えられた役割を責任をもって遂行し、自分自身の業務達成感を感じることができるよう、1日で達成可能な業務割り振りを行う



## ～具体的な新人看護職員教育方針～

### <入職から3ヶ月>

【新たな環境に希望とやる気、そして不安がいっぱい！】

1. 職場に元気に出勤できれば“よし”とする
2. 新人は“出来なくて当たり前”と考える
3. 新人が食事や睡眠がとれていることを確認する
4. 新人は17時15分に帰宅させる
5. 1日の振り返り、指導、評価は勤務時間内に行う
6. 宿題（レポート）は、出さないか、週に一つの課題までとする
7. インシデント発生時、レポートは新人ではなく指導者が書くようにする  
しかし、その振り返りはゆっくりと、時間をかけて行う
8. 入職後3ヶ月で『居場所』をつくります！

新人看護師が

「そこでやっていける」「ここで看護をしたい！」  
という気持ちを持てるように働きかける



### <3ヶ月から6ヶ月>

【4月から頑張り続けて3ヶ月、疲労と不安もピークの時期】

1. 状況に応じて時間外勤務も可能だが、連続にならないなど配慮する
2. 業務が忙しく残業となった場合は、時間外申請をさせる
3. インシデント発生時は本人に書かせてもよいが、レポート記入の目的を  
しっかり説明する
4. 夜勤の独り立ちが病棟の状況などにもよるので、焦らないでいいことを  
くり返し伝える
5. 少しずつ一人で出来ることが増えてくる時期なので、出来たことは惜しみなく誉め、モチベーションUPにつなげる！

### <具体的な業務の進め方>

1. 部署配属後に行うシャドーイング期間は、常に先輩ナースと一緒に動くように徹底してください。その際、先輩看護師は行っている目的を言葉できちんと解説し、意味づけを行うようにしてください。
2. 入職後2ヶ月間は、主に患者のベッドサイドケアを中心にくり返し行い、自信を持たせてください。まずは出来ることから実施し、「新人研修で習っただろうから・・・」といきなり電子カルテ入力などはさせないでください。
3. 病室担当は極力避けてください。『新人到達目標』のスケジュールに従ってください。どうしても業務の都合で新人が病室担当を行う場合は、常に（速やかに）先輩に相談できる環境を整えてください。
4. 指導の原則 ～以下の流れを厳守して下さい～ （既卒者も同様）
  - ① 先輩看護師が行うのを見せる・・・どこに注意して見るのかも説明する！
  - ② 先輩看護師と一緒に行動
  - ③ （新人看護師が）行っているのを、先輩看護師に見てもらおう
5. 入院受けや手術・検査だしなど、各援助項目については、必ず一連の流れを見学させて下さい。部分的な見学のみでは、なかなか全体がつながりません。

### ～社会人経験の新卒者に対する配慮～

1. すてきナースは、年齢が近い看護師を選び、何でも話せる環境を作って下さい。
2. 敬意をもって相手と関わってください  
自分なりの経験・考え方が確立しているだけに、入職しばらくはストレスが大きいと思われます。社会人として、これまで培ってきた能力を認め、活かしましょう。
3. 自立していると思われがちのため、なかなか自分から「わからない」と言えない状況にあることが多いです。しばらくはこちらから「困ったことはない？」と声をかけましょう。



## ～既卒者・中途採用者への配慮～

1. 経験があると言っても、“働く環境”“医療用語の違い”“モノの場所  
がわからない”“部署のルールをまだ知らない”など、新卒者同様、  
まずは確認してからでないと動くことは出来ません。

「既卒者だからわかるでしょう」という態度はとらず、1から指導をお願い  
いたします。



ここでのルールを  
教えて欲しいな

経験があるから  
わかるよね!?



思いを言葉に出して、お互いに確認しましょう

2. 略語などは病院独自のものも多く、極力使用しないでください。
3. 特に入職6ヶ月間は、新卒看護師同様の対応、手厚いサポートをお願いいたします。
4. 既卒者には、それまで培った得意分野などがあります。  
それらを尊重し、部署に慣れてきたら、少しずつキャリアを活かした役割を与え  
モチベーションを上げていきましょう！
5. 「新人チェックリスト」で看護実践力の到達度の評価を用いて振り返りや出来てい  
ることの確認をしながら役割の拡大をしてください。  
「できているから」では本人に伝わらず、負担・不安につながります。





#### 4) 新人看護職員教育におけるシャドーイングについて

##### 【 シャドーイングとは 】

ロールモデルの実践を見て、体感することで、講義で学んだ理論をいかに実践すべきか具体化することができる有効な学習方法である。

##### 【 目的 】

1. リアリティショックの緩和をはかり、職場適応を促進させる。
2. 看護実践の場面を見学することで、臨床で必要な看護技術や援助の習得に向けた自己学習の意欲につながる。
3. チームメンバー間の協力・連携・情報交換の場面を見学することで、チームの一員として働くイメージをもつことができる。
4. 新人看護師、新人看護師を受け入れる先輩看護師が、互いの理解を深め合う期間とする。

##### 【 目標 】

1. 新人看護師が、病棟の流れや患者の生活環境、過ごし方について理解できる。
2. 新人看護師が、配置された病棟で日常的に行われる処置やケアを見学する。
3. 新人看護師が、複数の患者を受け持ち優先順位を考えて実施する看護師の動きを観察する。
4. 新人看護師が、現場の雰囲気を感じ、職場のスタッフと互いにコミュニケーションをとるきっかけとすることができる。
5. 先輩看護師が、新人看護師との関わりを通して、新人看護師の特徴を理解し、職場での OJT をイメージできる。

##### ●シャドーイングの実際

新人看護職員は、先輩看護師の後ろを影のようにつき添う。先輩看護師の行う全ての看護実践（観察、ケア、患者との関わり等）について学び、共に出来ることは一緒に行う。

看護実践の場において、必ず先輩看護師が見守りを行ってください。  
単独での実践は行いませんが、一人で出来ることを徐々に増やしていきます。

##### ●逆シャドーイングの実際

新人看護職員は、担当する患者の看護実践を先輩看護師と共に行うが、先輩看護師は別の患者を受け持っても良い。新人看護職員ができる事を可能な限り実施させ、安心・安全なケアを提供できているか、先輩看護師は確認する。

## シャドーイングのPoint

- 初めて経験する業務は、必ず見学を1回させる。
- 2回目以降は、「どこを見るべきか」という着眼点をアドバイスし、表面的な流れからその根拠へと踏み込みながら見学させる。

例：血管確保

### 3カ所から見せる！

① 位置：点滴確保と反対側

着眼点：患者の血管の走行、消毒の仕方、駆血帯の巻き方  
穿孔するときの左手の動き、右手の針の穿孔角度など  
振り返り：何を感じ取ったか話させる  
一つ一つの知識確認  
なぜそうするのか、意味付けを行う（根拠）  
こうしなければならないではなく、考えさせる

② 位置：患者の足元

着眼点：先輩看護師の目の動き（何を確認しているか）  
振り返り：患者の表情確認、物品確認、ルート確認  
廃棄 BOX の位置確認  
何を感じ取ったか話させる  
一つ一つの知識確認

③ 位置：点滴確保側

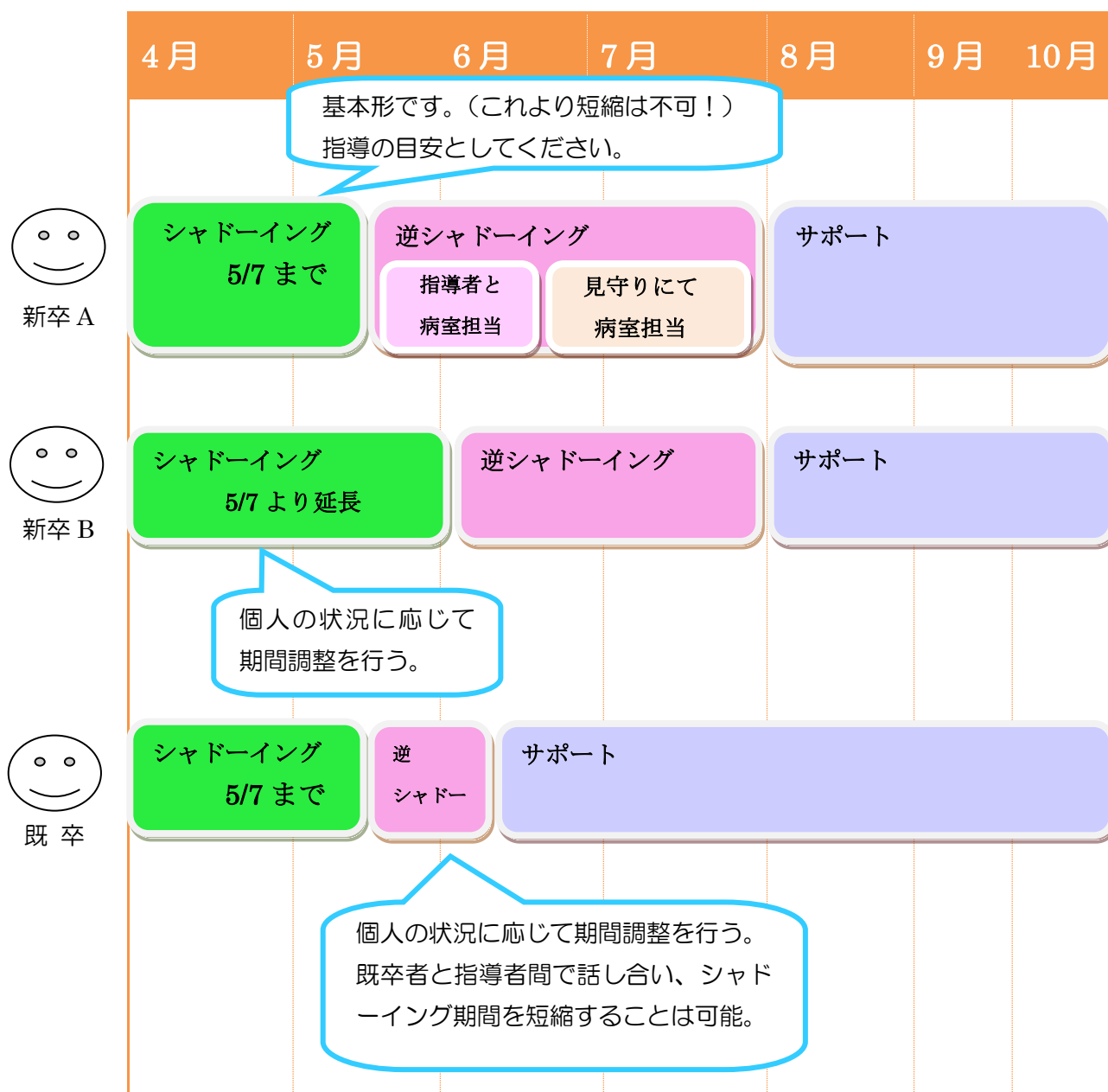
着眼点：患者の表情  
振り返り：何を感じ取ったか話させる  
一つ一つの知識確認



手順や意味を理解できていない状態で看護を行うことは、新人にとって大きなプレッシャーとなります。繰り返し見学することで理解を深め、プレッシャーを取り除くことがシャドーイングの最大の目的です。



## 2021年度 シャドーイングのスケジュール



※設定期間は、目安期間です。新人看護職員の進捗状況に応じて調整してください。  
 ※シャドーイング、逆シャドーイング期間は、単独での患者の受持ち・部屋担当は行わないようにしてください。