

はじめに

公益社団法人日本看護協会
常任理事 洪 愛子

2012年4月に、公益社団法人日本看護協会は、「継続教育の基準(2000)」を見直し、「継続教育の基準 ver.2」として公表しました。継続教育の基準とは、専門職である看護職が個々に能力を開発、維持・向上し、自らキャリア開発するための指針です。また、個々のキャリア開発を支援する組織にとっては、看護職が一定水準以上の継続教育を受けられるよう、組織の教育提供体制および教育内容を充実するための指針です。これらにより、看護サービスにおける質の維持、向上に貢献することを目的としたものです。

「継続教育の基準 ver.2」活用のためのガイド(以下「本ガイド」という。)は、「継続教育の基準(2000)」が、臨床においては十分に活用されなかった実態をふまえ、看護職全体へ「継続教育の基準 ver.2」が公表されたことの普及活動をすすめると同時にそれぞれの場で利用しやすい手引きが必要であると考え、本ガイド作成に至りました。内容は、「継続教育の基準 ver.2」の各項目に関して具体例を示しながら解説をすることで、現場においてどのように運営組織を置き継続教育を提供すればよいのか、継続教育の基準 ver.2 で示した3つの基準を参考として継続教育の充実に利用いただくことを目的に作成されたものです。

本ガイド内には具体例が多く含まれておりますが、所属する組織の理念や地域から求められる役割・機能等の特徴に合わせて改変し、継続教育を行う際の参考として活用していただくことをお勧めします。

本ガイドが、継続教育に広く活用され、看護職の能力の開発、維持・向上の一助となることを願っております。

2013年3月31日

目次

はじめに	1
オリエンテーション	3
本ガイドで用いる用語	7
「継続教育の基準 ver.2」活用のためのガイド	
Part.1 組織と運営の基準	11
Part.2 学習資源の基準	39
Part.3 教育活動の基準	53
参考資料 「継続教育の基準 ver.2」	

オリエンテーション

「継続教育の基準 ver.2」とは

「継続教育の基準 ver.2」は、2012年4月に公益社団法人日本看護協会が公表したものです(参考資料)。本基準は、組織における「継続教育に関する運営の組織化」「指導者の育成」「教育方法や学習環境の整備」「教育計画の立案」等の具体的指標の参考にご活用いただけることを目的に作成されています。

「継続教育の基準 ver.2」が目指すもの

2009年7月に「保健師助産師看護師法及び看護師等の人材確保の促進に関する法律の一部を改正する法律案」が可決・成立し、看護職員本人の責務として、免許を受けた後も臨床研修その他の研修を受け、資質の向上を図るように努めることが規定され、また病院の開設者にも研修の実施と看護職員の研修を受ける機会を確保するために必要な配慮に努めなければならないとされました。また新たに業務に従事する看護職員の臨床研修等が努力義務として2010年4月1日より施行されました。

これらを踏まえ、本基準は以下の3点を目的に作成されました。まず組織が教育理念のもと、継続教育の運営組織を整備するための行動指針及び実践評価のための枠組みを明確化すること、2つ目に具体的指標を用いた組織における継続教育のさらなる充実を支援することです。そして、今後、働き続けられる職場づくりを支援していく際、看護職の多様な背景と様々な状況に応じたキャリア開発ができるような継続教育の支援方策の一助となることです。

個々の看護職が継続して学習することによって能力の維持・開発に努めていく際には、組織からの支援が必要になります。「継続教育の基準 ver.2」では、看護職のキャリア開発を支援するために組織が行うべき内容が主に書かれています。まずは参考資料の「継続教育の基準 ver.2」のp.5～8に記載されている「Ⅱ. 継続教育の今日的課題」を読んでみてください。新人教育をはじめとした継続教育の大きな変化を把握することができます。特に、看護職の大半を占めるジェネラリストは、今後、何をすべきか、何が期待されているのかが見えてきます。

なお、「継続教育の基準 ver.2」は、医療機関において就業している看護職とその組織を中心に記述されていますが、必要に応じて内容を読み替えることで医療機関以外の組織においても十分ご活用いただけると考えています。

「継続教育の基準 ver.2」活用のためのガイドの構成

本ガイドは、オリエンテーション、継続教育の基準 ver.2 活用のためのガイドで構成されており、巻末には「継続教育の基準 ver.2」が収載されています。オリエンテーションでは本ガイドの利用方法に関してご案内し、「継続教育の基準 ver.2」活用のためのガイドでは、「組織と運営の基準」「学習資源の基準」「教育活動の基準」の3つの基準に関して、各項目に具体例等を交えながら内容の説明を記述しています。

「継続教育の基準 ver.2」活用のためのガイドの使い方

まず、参考資料の「継続教育の基準 ver.2」の3つの基準の項目に沿って、自施設の教育体制を客観的にみてください。教育体制を強化するには「1. 組織と運営の基準」を、教育委員や設備の強化には「2. 学習資源の基準」を、教育委員会や学習担当の強化には「3. 教育活動の基準」をご活用いただけたらと思います。そして、これらの基準の中から、教育活動に利用したい項目がありました

ら、その項目に関するガイド部分を参照し、具体的な教育活動に結びつける手だてにしてみてください。本ガイドに記載してあることから、活用できるところを実践にうつしていただければと思います。

現場で教育を担当していなくても、新人看護職員や中途採用看護職員に指導する場面がある場合には、本ガイド「Part.3 教育活動の基準」(p.53~)を参考にしてください。自分が将来、教育や指導を担う立場になることを考えた時、どのような能力を身につけるべきであるかも理解することができます。

また、「継続教育の基準 ver.2」は教育体制の評価にもご活用いただけます。例えば、「1. 組織と運営の基準」の「継続教育を提供する組織には看護職の生涯学習を支援する教育理念が明文化されている」に関して、「所属施設には教育理念はあるので問題ない」と解釈するのではなく、「理念と研修は連動しているか?」「看護職員は理念を理解しているか?」「それが実践に表現されているか?」と評価の視点を広げると、現場目線の教育体制により近づくと思います。

継続教育の基準 ver.2 と

継続教育に関するガイドラインとの位置関係

厚生労働省は看護の質向上、医療安全の確保、早期離職防止の観点から、2009年12月に「新人看護職員研修ガイドライン」を公表しました。2009年7月9日には「保健師助産師看護師法及び看護師等の人材確保の促進に関する法律の一部を改正する法律案」が可決・成立し、2010年4月1日より、新人看護職員の研修制度が努力義務として施行され、2011年2月には、新人保健師及び新人助産師の研修についてのガイドラインが「新人看護職員研修に関する検討会最終報告書」に提示されました。2009年に改正された看護師等の人材確保の促進に関する法律の第6条には、「看護師等は、保健医療の重要な担い手としての自覚の下に、高度化しかつ多様化する国民の保健医療サービスへの需要に対応し、研修を受ける等自ら進んでその能力の開発及び向上を図るとともに、自信と誇りを持ってこれを看護業務に発揮するよう努めなければならない」とあり、社会からの要請と期待に応える継続教育の充実が求められています。

現在、看護職の研修に関して以下のようなガイドライン・ガイドが公開されています。

- ① 新人看護職員臨床研修における研修責任者・教育担当者育成のための研修ガイド(日本看護協会, 2009)
- ② 新人看護職員研修ガイドライン(厚生労働省, 2011)
- ③ 新人看護職員研修ガイドライン～保健師編～(厚生労働省, 2011)
- ④ 新卒助産師研修ガイド(日本看護協会, 2012)

①新人看護職員臨床研修における研修責任者・教育担当者育成のための研修ガイド (日本看護協会, 2009)

新人看護職員臨床研修における研修責任者および教育担当者の役割を明確にし、その役割を遂行できるよう指導者としての能力を培うべく学習内容や研修プログラムなどが具体的に示されています。それぞれの施設での新人看護職員研修が、看護部および施設全体の取り組みによる充実した研修の体制づくりへとつながり、新人看護職員臨床研修の指導者育成として活用されることを目的として作成されたものです。

②新人看護職員研修ガイドライン(厚生労働省, 2011)

新人看護職員が基本的な臨床実践能力を獲得するための研修として、医療機関の機能や規模にかかわらず新人看護職員を迎えるすべての医療機関で研修を実施することのできる体制の整備を目指して作成されたものです。各医療機関で研修を実施する際に必要となる事項が記載されており、新人看護職員の到達目標として1年以内に経験し修得を目指す項目とその達成の目安が示されています。また、新人看護職員研修の効果を上げるために必要な実地指導者と教育担当者の育成に関しても示されています。

③新人看護職員研修ガイドライン～保健師編～(厚生労働省, 2011)

新人保健師においては、就業場所が多岐にわたることにより研修体制に多様性があることや、研修内容に関しても保健師特有のものがあることから、「新人看護職員研修ガイドライン」の内容を踏まえつつ、保健師に特化して別途作成されたものです。新人保健師が基本的な実践能力を

獲得するための研修として、実践の分野や保健師が就業する行政、産業、医療等の所属機関や所属施設及びその規模に関わらず、新人保健師を迎える全ての所属機関で研修を実施することができる体制の整備を目指し、作成されています。

④新卒助産師研修ガイド(日本看護協会, 2012)

新人助産師研修に関しては、教育体制や教育方法など、その仕組みは新人看護職員同様であるとして、「新人看護職員研修ガイドライン」において、助産師が就労後1年間で到達すべき助産技術の到達目標、助産技術を支える要素および技術指導の例が示されています。助産師のあるべき姿、助産師に求められる能力を明らかにし、より実践的に「新人看護職員研修ガイドライン」を新卒助産師研修として活用できるよう、新卒助産師に特化した、より具体的な研修内容の提示のために作成されています。

ガイドラインの位置関係を図1に示します。

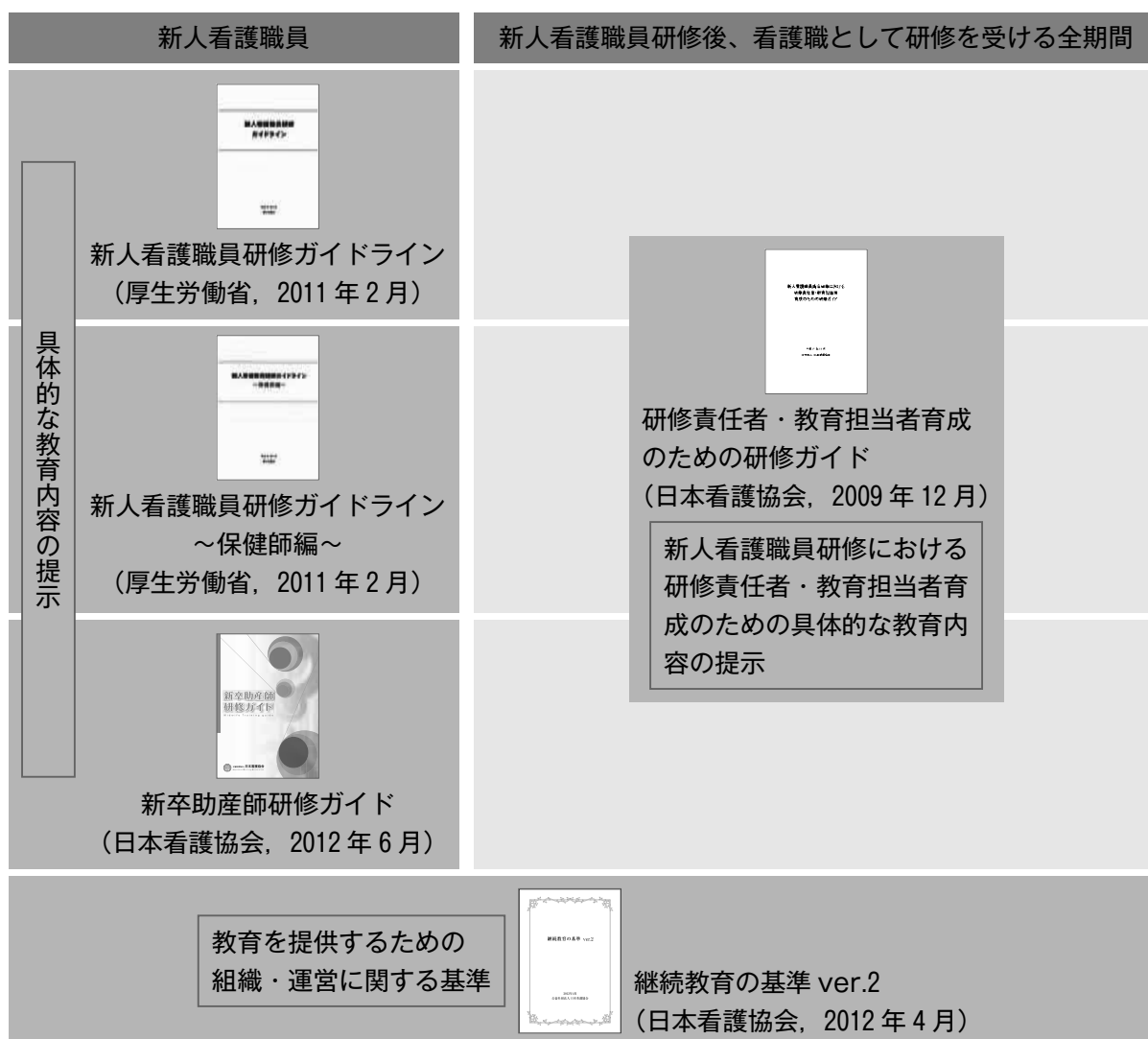


図1 継続教育に関するガイドライン・ガイドの位置関係

本ガイドで用いる用語

継続教育

看護の専門職として常に最善のケアを提供するために必要な知識、技術、態度の向上を促すための学習を支援する活動である。継続教育は、看護基礎教育での学習を基盤とし、体系的に計画された学習や個人が自律的に積み重ねる学習、研究活動を通じた学習などさまざまな形態をとる学習を支援するように計画されるものである。

教育の責任者

組織および看護部門の方針と教育理念にもとづく組織的な教育活動を統括する者である。看護職の能力開発の維持、向上のために、看護部門の長(看護部長)の責任の下で、人材育成に関する教育計画や教育プログラムの企画、運営、実施、評価の全ての過程において指導・助言を行い、責任を持つ立場にある。

教育の企画・運営組織(運営組織)

組織の理念・目標の達成、看護職の能力開発のための組織的な教育活動の企画・運営・評価を行う組織である。運営組織では、部署間や職種間の連携や調整を行い、最適な教育・研修内容について具体的に検討を行う。なお、医療機関や施設においては「教育委員会」「看護教育部」等の名称が用いられることがある。

教育の担当者

教育の企画・運営組織に所属するメンバーである。教育の責任者を補佐し、教育の責任者の下で、看護職の能力開発の維持・向上のための教育計画の策定、企画および運営といった組織的な教育活動を実行・推進する者である。

なお、「新人看護職員研修ガイドライン」における新人看護職員を対象を限定した「教育担当者」とは位置づけが異なる。

教育活動

教育目標の達成を目的とした、組織的な取り組みのことを指す。教育活動の内容は、教育計画の立案・実施・評価、教育プログラムの立案・実施・評価、教育に関する予算計画の立案と評価、施設・設備・教育機器等の整備、図書サービスの整備などである。

教育計画

教育に関する計画全般を指す。一定の教育目標を設定し、その実現のための段取りを設定することを指す。対象者、時期、教育内容を記載しておくもので、研修(教育)に関する年単位の計画やスケジュールを『年間教育計画』または『教育計画』と呼ぶ場合がある。

教育プログラム

教育計画に位置付けられた個別の教育プログラムを指す。個別の教育プログラムは目的・目標・対象・時期・内容・方法・評価方法から構成される。

前年度末に作成された教育計画を元に、各教育プログラムは、開催の2~3か月前を目安に詳細を決定する作業を行う。なお、病棟で行うOJTなどもここに含むとよい。

