

国立病院機構が目指す看護師像

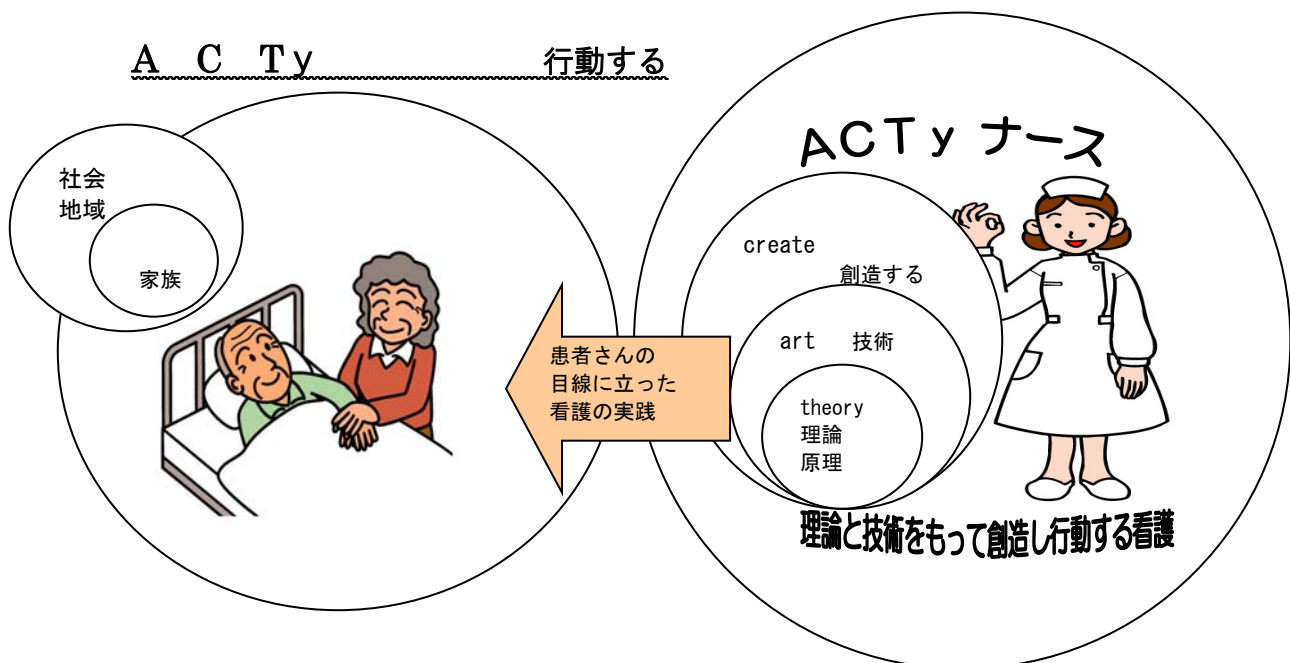
概ね卒後5年で、「能力開発プログラム」の「実務Ⅱコース」を修了し、国立病院機構の理念に沿った看護を実践することができる看護師をNHO-ACTy ナース と称する。

A C T y ナース (アクティナース)

理論と、技術をもって、創造し、行動する看護

～積極的に・自発的に～

- A art 技術
： 暖かい正確な技術をもち
- C create 創造する
： 患者1人1人にあった適切な看護を創造していく
(法則性を見出し) 新しき (より適切な) 技術を
創造していく研究的意味
- T theory 理論・原理
： 原理・原則、理論的な知識を基に、
科学的根拠を持った実践



能力開発プログラム展開の実際

能力開発プログラムは、採用から概ね5年目までの看護職員を対象とし、「新人コース」「実務Ⅰコース」「実務Ⅱコース」と段階を踏み、経験を積み重ねながら主体的に学習し、ステップアップしていくためのプログラムである。

展開の実際は別表「ACTyナースへの道」を参照

1. 新人コース（新卒後概ね1年まで）

*到達目標

職場への早期適応と看護実践者としての基本的な能力を習得する。

2. 実務Ⅰコース（新卒後概ね2年～3年まで）

1) 前期（新卒後概ね2年）

*到達目標

看護実践者としての基本的能力を基盤にして、対象の状況に応じ実践できる能力を養う。

2) 後期（新卒後概ね3年）

*到達目標

- ・看護実践者として個別性を重視して技術の提供ができる。
- ・後輩への支援と共にリーダーシップが発揮できる。

3. 実務Ⅱコース（新卒後概ね4年～5年まで）

*到達目標

- ・看護実践者として役割モデルになる。
- ・チームリーダーとしての役割が果たせる。

教育支援体制と役割

1. 看護部における能力開発への支援者

1) 看護部長（総看護師長）

看護部長はその責任において看護職員全体の能力開発（研修）が効果的に行われるようにする。

2) 副看護部長（副総看護師長）

OFF-JTとOJTのメリットを考慮して、教育担当の看護師長と共に教育・研修の企画・運営・評価をする。

3) 教育担当看護師長

看護部長、副看護部長の指示の下、各看護単位の教育担当者と共に、看護職員能力開発プログラムに基づき支援する。

(1) 能力開発プログラムに基づき、系統的な教育の企画と運営を行う。

(2) 能力開発プログラムに沿った計画を作成する。

(3) 新人看護職員の技術項目の到達度を把握し教育担当者と連携をとり、支援を行う。

（実践現場をみて新人が確実に技術を習得できるよう支援する。）

(4) 集合研修を計画し、機会教育と統合できる教育を企画運営する。

(5) プリセプター、各看護単位の教育担当者の相談を受け支援する。

2. 看護単位における教育支援者

先輩看護職員全員が日々の看護実践の場面を通して、後輩を指導する屋根瓦方式の教育を基本とし、プリセプターだけに負担をかけないように支援する。

1) プリセプター

新人看護職員の最も身近な相談者として悩みを傾聴し、共有する役割を担う。

2) 先輩看護師

新人や他の看護師、プリセプターの支援をする。

看護実践場面において支援・指導を行い新人やプリセプターの看護実践能力を望ましい状況に導く。

新人やプリセプターの役割モデルとなる。

3) 看護師長・副看護師長

当該看護単位の看護職員全体の責任者として能力開発を行い、到達度を把握し、各自のキャリア開発を支援する。

看護単位における支援体制

