

I. はじめに

卒後2年目は臨床看護実践能力の向上と専門職業人としての自立に向け、主体的な学習を行い視野を広め、看護観を深めていく重要な時期である。

平成22年度、新人看護職員の臨床看護能力の向上に向け新人看護職員研修が努力義務化され、当院でも新人看護職員（以下：新人）教育支援体制を強化した。1年間多くの支援を受けていた新人が2年目を迎えた時、周囲からは「もう2年目」とみられ、強いプレッシャーと不安を感じながら看護業務を行っている。先輩への相談を遠慮してしまい、アクシデントを起こし自信を喪失するなどの状況もある。

3年目看護師を対象に「2年目看護師の支援に関する調査」を行った結果、2年目になり困ったことでは、「フォローがなくなった」「助けを求めることを遠慮してしまう」「わからないことを誰に相談してよいかわからなかった」などがあり、75%の看護師が「2年目の時に辞めたいと思った」と答えていた。このような状況のなか、師長、係長、新人の時のプリセプター、2年目フォロー看護師の存在や声かけが支えになっていたことが明らかとなった。2年目看護師は新人を気かけながらも、まだまだ先輩の支援を多く必要としている状況である。このような2年目看護師がおかれている状況を共通理解し支援していくことが課題となり、2年目看護師の教育支援体制を構築した。

II. 2年目看護師がおかれている状況

- ・サポートが十分な1年目とのギャップが大きく、働きかけの盲点となりやすい時期
- ・目標が不明確となり、看護のやりがいが見つけられなくなる
- ・自分のことで精一杯な状況にありながらも、「新人の助けになりたい」と思っている
- ・事故を起こし、仕事をするのが怖い
- ・自分の能力以上のことを求められ、対応できない
- ・後輩が入ったことで先輩に聞くのは恥ずかしいという気持ちになり、質問することができない
- ・具体的な学習方法がわからず、学習に取り組めない
- ・役割拡大により焦りや戸惑い、自信のなさが出現する
- ・基本技術の習得や成長度に差が生じる
- ・自分自身の課題を見出すとともに専門職として自立し、知識を得るために主体的な学習活動を始めていく時期

III. 2年目看護師支援の心得

- ・2年目看護師が相談や助けを求めやすい環境をつくる
- ・2年目看護師が自信をもち、目標をもって取り組めるような動機づけを行う
- ・2年目看護師の成長度や個別性に合わせた支援を行う
- ・看護観の発展を支援する
- ・可能な限り継続した支援体制をとる

IV. 2年目看護職員の到達目標

1. 所属部署の専門領域における知識・技術を深め、安全かつ適切な看護実践ができる。
2. 医療チームの一員としての役割を認識しメンバーシップを発揮できる。
3. 倫理的問題に気づき、赤十字原則に基づいた行動ができる。
4. 専門職業人としての学習課題を明確にし、主体的に自己教育取り組むことができる。

V. 2年目看護職員の支援における各担当者の役割

1. フォロワーナースの役割

定義・配置任期	要件	役割
定義：2年目看護職員への教育支援担当者 任期：1年	新人の時のプリセプター・サポーターであったスタッフが望ましい 2年目看護師が複数対1名でも可	1. 話のしやすい身近な先輩として2年目の相談相手となり、精神的支援を行う 2. BSC立案時の支援や評価を行う 3. 2年目が新たに経験する看護業務の指導やオリエンテーションを行う 4. 年度始め、中間評価、年度末評価の時期に2年目教育支援に関して情報共有し、個々に合った支援を行う 5. ラダー申請への支援を行う

* 部署責任者、教育担当係長、スタッフの役割は、新人教育支援手引書における各担当者の役割に準ずる。

平成 25 年 2 月 28 日作成