

理論と技術を持って、実践し、看護を創造する

～高い倫理観に基づいて～

看護職員能力開発 プログラム

Ver.2



FACTナース



独立行政法人
国立病院機構

National Hospital Organization

はじめに

私たちは、国立病院機構の理念に沿った看護を実践できる看護師を「NHO-ACTy ナース」と呼んでいます。国立病院機構では、「患者の目線に立って懇切丁寧に医療を提供する」という理念を掲げ、各病院多様な特徴を持つ医療を担っています。ACTy のアルファベット一つ一つには、国立病院機構の役割を果たすために求められる看護師としての能力が含まれています。この能力を統合し、「高い倫理観に基づいて、理論と技術を持って、実践し、看護を創造する」看護師が、ACTy ナースです。

自ら自己の能力を開発し、ACTy ナースになっていくための過程では、目指す看護を実践し、リフレクションしながら乗り越える力をつけ、一歩ずつ踏み出していくことが必要です。また、後輩との学び合いをとおして自律した看護職に向かっていくことが重要です。

このプログラムを手にした時が、ACTy ナースになるためのスタートです。

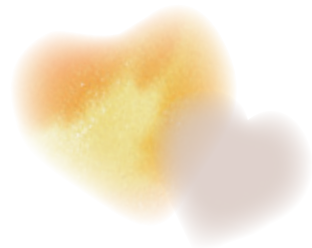
国立病院機構には専門職業人としての看護職のキャリアについて様々な道が開かれています。国立病院機構は看護職員能力開発プログラムに沿って、看護実践能力の向上とキャリア形成を支援していきます。

私たち一人一人が、これまで築かれた高い看護実践能力を伝承するとともに、新たな看護を創造し続ける役割を担っています。社会の動向に対応し、それぞれの国立病院機構病院が果たす役割に応じた専門性の高い医療を提供し、地域のニーズに応え、国立病院機構の理念を実践していくことができるよう、共に学び共に成長していきましょう。

目次

I 独立行政法人国立病院機構の理念	7
II 国立病院機構が目指すもの	8
1. 診療事業	
2. 臨床研究事業	
3. 教育研修事業	
III 国立病院機構の看護の果たす役割	8
IV 看護職員能力開発のねらい	9
1. 国立病院機構が目指す看護師像	
2. 国立病院機構の役割を果たすために求められる看護師としての能力	
V 看護職員の能力開発(研修)体系	10
1. 能力開発(研修)体系の考え方	
看護職員の能力開発(研修)体系図	
VI 能力開発プログラム展開の実際	12
VII 活用方法	30
VIII 教育支援体制と役割	30
1. 看護部における能力開発への支援者	
2. 看護単位における新人看護職員の教育支援者	
IX 到達度評価	32
1. 評価の目的と必要性	
2. 評価の内容	
3. 評価の方法と活用	
4. 各レベルの到達度評価(参考)	

Ⅳ 看護職員能力開発のねらい ～ 自己の能力を自ら開発!～



1. 国立病院機構が目指す看護師像

国立病院機構の理念に沿った看護を実践できる看護師を **NHO-ACTy ナース** と称する。

ACTy ナース
(アクティナース)

理論と技術を持って、実践し、看護を創造する
～ 高い倫理観に基づいて～

2. 国立病院機構の役割を果たすために求められる 看護師としての能力

国立病院機構の役割を果たすために求められる看護師の能力として、下記の6点がある。

高い倫理観に基づき、国立病院機構の看護師として誇りを持って生き生きと働き、役割を果たせるよう、自己の能力を開発していきましょう。

- | | |
|-------------------------------|-----------------------------|
| 1) 高度な専門的知識・技術を有し、主体的に実践できる | A rt, T heory |
| 2) 高い倫理観に基づいた、質の高い看護の提供ができる | C aring |
| 3) 多職種と協働し、看護の役割を発揮する | T eamwork |
| 4) 病院経営に参画でき、看護におけるマネジメントができる | C oordinate |
| 5) 後輩と共に学び合い、自律した看護職になる | C oaching |
| 6) 臨床看護研究ができる能力を有し、看護を創造する | C reate |

V 看護職員の能力開発(研修)体系

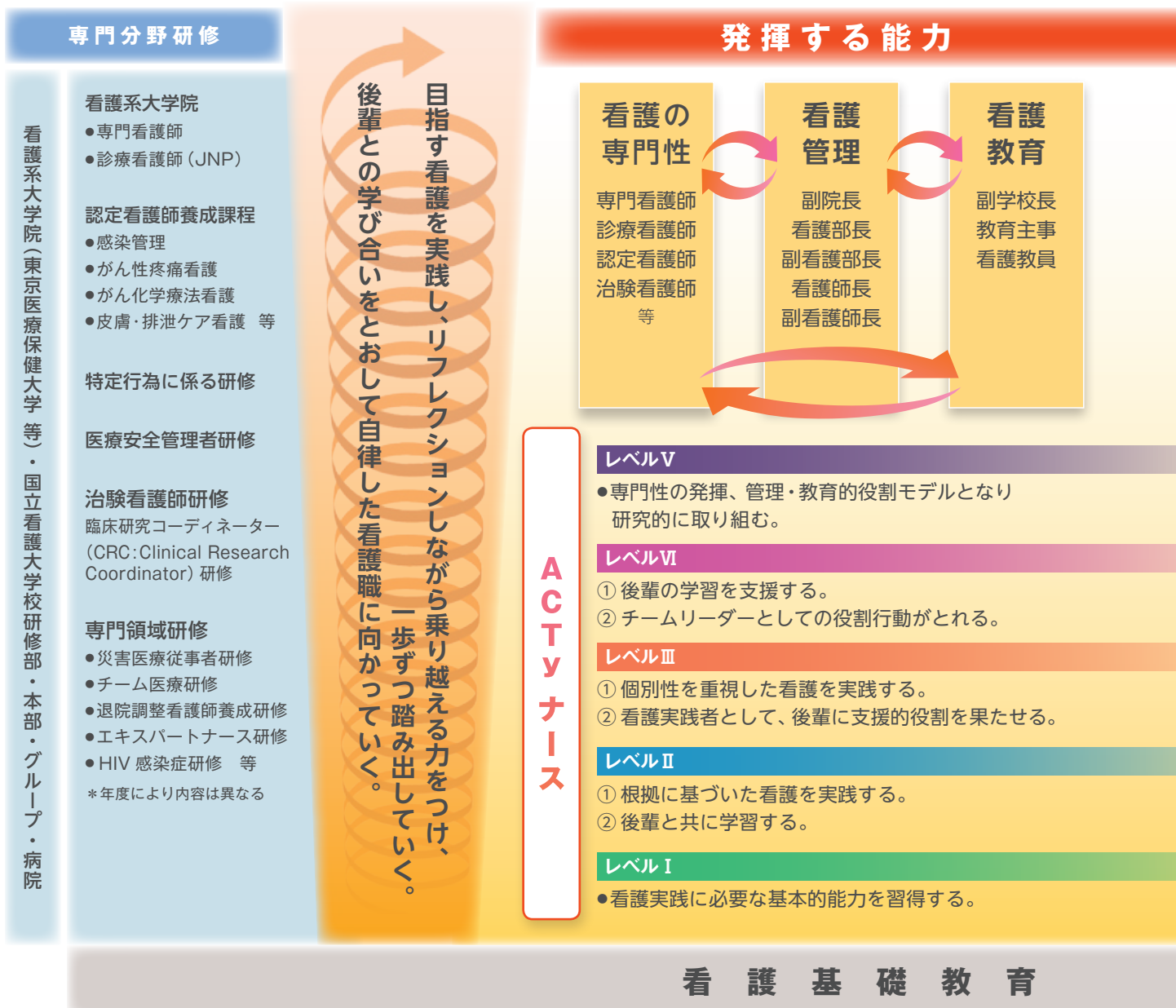
1. 能力開発(研修)体系の考え方

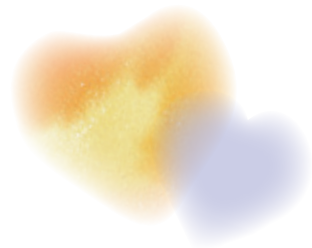
国立病院機構では、高い看護実践能力と看護を言語化できる能力を持ち、国立病院機構の理念に沿った看護が実践できる看護職を求めています。そのため、国立病院機構はキャリア形成を支援する体制を整えています。最初は ACTy ナースのレベル I～V に示した能力を自ら段階的に修得していきます。その過程において実習指導者講習会や、幹部看護師任用候補者選考研修および試験があり、後輩育成や看護マネジメントに関する知識を得ていきます。これらで得た能力を発揮する道として ①専門性の高い看護職、②看護管理者、③看護教育者、④ジェネラリストがあります。

国立病院機構では、病院、グループ、本部が一体となって研修会の開催や、大学院等を含む院内外の研修を受講する支援を行っています。

キャリアを形成する過程においては、リフレクションをしながら乗り越える力をつけ、一歩ずつ

看護職員の能力開発(研修)体系図





踏み出していくことが必要です。リフレクションとは自己の看護実践を注意深く振り返り、意味づけをし、次の実践に向かって再構築する力をつけて前向きになることであり、これこそがキャリア形成に繋がります。また、後輩との学び合いをとおして自律した看護職に向かっていくことが重要です。自律した看護職とはひとりで自己成長することではなく、チームで後輩を育み、お互いに学び合い、後輩の成長と自己の成長を承認し合ってこそ成り立つものです。

この看護職員の能力開発体系図は看護職を対象としたものを取り上げていますが、国立病院機構が行う研修にはチーム医療を推進するために多職種が参加するものもあります。多様な医療を担う職員同士の交流によって視野が広がり、高めあえるという国立病院機構ならではの支援体制もあります。

これらの研修の機会を獲得して、自己の成長につなげていきましょう。

