

令和8年度 新人看護職員研修責任者研修

午前：10：00～12：30 午後：13：30～16：00

目標		1. さまざまな意見や課題を集約し、新人看護職員に対する研修計画、具体的な研修プログラムを策定することができる 2. 研修の進捗管理及び問題解決ができ、研修の結果を評価することができる 3. 研修評価に基づき、研修計画・具体的なプログラムを修正することができる 4. 教育担当者と実地指導者への教育的・精神的支援ができる		
日程	テーマ	達成目標	内 容	講 師
8/26 (水)	新人看護職員研修における研修責任者・教育担当者の役割	①新人看護職員研修ガイドラインの考え方について説明できる。 ②人材育成の基本的な考え方について説明できる。 ③自己の役割を理解し、新人看護職員研修の企画・運営・評価に必要な知識について説明できる。 ④学び合う環境作りの大切さについて説明できる。	1.看護基礎教育の現状 2.新人看護職員研修ガイドラインの考え方 1) 継続教育における新人看護職員研修の位置づけ 2) 新人看護職員研修ガイドライン策定の意義と基本的な考え方、ガイドラインの概要 3.人材育成の考え方と教育体制づくり 1) 新人看護職員研修の組織体制づくり 2) 組織における研修責任者、教育担当者、実地指導者の役割 3) 人を育てるとはどういうことか	松山市民病院 副看護部長 宇高 さとみ
10/23 (金)	新人看護職員研修体制の構築と運営	①施設全体で新人看護職員を育成する重要性、及びその組織風土づくりの必要性について説明できる ②新人看護職員研修における、研修責任者、教育担当者、実地指導者三者の役割と活動内容、及び看護部長や部署責任者との関係調整の具体的方法について説明できる ③新人看護職員研修における問題を整理し、新人看護職員研修の運営に関わる体制づくりや整備について説明できる	1. 新人看護職員を育てる組織風土づくり 2. 新人看護職員研修に関わる委員会などの組織づくり 3. 新人看護職員研修の活動内容に関する企画書作成 4. 現場への周知徹底の実際	愛媛県立南宇和病院 看護部長 川田 仁美
	新人看護職員研修の企画と評価	①施設における新人看護職員研修計画の企画立案、運用および評価の方法を理解し、実施できる	1. 看護部理念と施設における新人看護職員に求める能力の明確化 1) 看護職員として必要な基本姿勢と態度に関する到達目標 2) 看護実践における技術的側面に関する到達目標 3) 看護実践における管理的側面の到達目標 2. 新人看護職員研修の年間教育計画の立案（OJT－OffJT の役割分担も含む） 3. 評価方法と評価結果のフィードバック 1) 新人看護職員の到達目標の評価 2) 新人看護職員研修体制の評価	
12/11 (金)	教育担当者の育成・支援と実地指導者の育成・支援	①教育担当者への支援について、教育担当者が感じる新人看護職員研修上の問題とその解決方法について説明できる ②実地指導者の育成に関する、事前教育、育成プログラムの企画立案・実施・評価について説明できる ③実地指導者の支援体制、実地指導者が感じる新人看護職員指導上の問題と解決方法について説明できる	1. 教育担当者の育成に関する教育、育成プログラムの企画・実施・評価について 2. 教育担当者が感じる新人看護職員指導上の問題と解決方法 3. 実地指導者の育成に関する事前教育、育成プログラム 1) 研修対象者の設定 2) 研修の目的・目標の設定 3) 研修内容の設定4) 研修方法の設定5) 研修に関わる講師の選定6) 研修の評価方法 4. 実地指導者の支援体制について 5. 実地指導者が感じる新人看護職員指導上の問題と解決方法	愛媛県立南宇和病院 看護部長 川田 仁美