

## 令和8年度 新人看護職員教育担当者研修

午前：10：00～12：30 午後：13：30～16：00

目標		1. 新人看護職員の職場への適応状況を把握し、新人看護職員研修が効果的に行われるよう、実地指導者と新人看護職員への教育及び精神的支援ができる。 2. 施設の新人看護職員研修計画に沿って、部署管理者と共に部署における新人看護職員研修の計画立案と実施・評価ができる。 3. 新人看護職員同士、実地指導者同士の意見交換や情報共有の場を設定し、新人看護職員の実地指導者との関係調整と支援ができる。		
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
9/18 (金)	教育に関する知識	① 新人看護職員研修体制を整え、研修計画を立案・評価する上で必要な知識について理解できる。 ② 臨床実践につながる新人看護職員研修について理解できる。 ③ 実地指導者を取り巻く現状を理解し、実地指導者と新人が共に成長できるサポート体制について説明できる。 ④ 実地指導者研修の到達目標育成プログラム立案 支援方法 評価方法について説明できる	1.成人学習者の特徴と教育方法 2.教育的関わりと基本姿勢 3.看護部理念と自施設における新人看護職員に求める能力の明確化 4.組織に必要な人材育成のための新人看護職員研修計画立案 5.新人看護職員研修の評価方法と評価結果のフィードバック 6.実地指導者の育成・支援体制 7.実地指導者が感じる新人看護職員指導上の問題とその解決方法 8.実地指導者教育の企画と展開・評価	愛媛県立中央病院 現任教育担当看護長 仙波 未樹
10/16 (金)	自部署の課題と解決策の検討(1)	シミュレーション場面で新人看護職員研修の課題の抽出、課題解決のための研修計画の立案、評価ができる	【演習】 ①新人看護職員研修の課題の抽出 ②課題解決のための計画立案 ③実施した新人看護職員研修の評価	演習支援者数名 (協議会委員)
12/7 (月)	自部署の課題と解決策の検討(2)	自部署における新人看護職員研修について課題を明確にできる  事前学習：自部署の課題について	【演習】 グループワーク	演習支援者数名 (協議会委員)
R9 1/22 (金)	自部署の課題と解決策の検討(3)	自部署の課題の解決に向けた具体的な研修企画・実施・評価について立案できる  事前学習：自施設の承認を受けた自部署の課題に対する研修企画・実施・評価案	AM 【演習】 グループワーク  PM 【発表】	演習支援者数名 (協議会委員)  PM 愛媛県立中央病院 現任教育担当看護長 仙波 未樹