

令和6年度 新人看護職員研修実地指導者研修

午前：10：00～12：30 午後：13：30～16：00

| 日程 | テーマ | 達成目標 | 内容 | 講師 |
|-------------------|--|--|--|--|
| 7/23 (火) | 新人看護職員の現状 と人材育成の考え方 | ①人材育成の基本的な考え方を理解できる。 ②自己の役割を理解し、新人看護職員研修の企画・運営・評価に必要な知識を理解できる。 ③学び合う環境づくりの大切さを理解できる。 | 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) 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 2) 組織における実地指導者の役割 3.人材育成の考え方と教育体制づくり 1) 新人看護職員の技術習得の現状と指導の工夫 リフレクションの活用 2) 新人看護師の成長を支援するOJT | 松山赤十字病院 教育師長 矢野 明子 |
| 8/6 (火) | 教育的な関わりをより 善いものにする ～教える人としての学び と成長に向けて～ | ①「指導が指導になるとき、ならないとき」について知り、自己の倫理観・教育観を振り返ることができる。 ②「教育的なかかわり」の場の特徴と指導方法及び評価方法を知り、新人看護職員に対する自分自身の願いを入れた指導を考えることができる。 | 1.指導が指導になるとき、ならないとき 2.新人看護職員が認識している先輩看護師のサポート 3.指導者の役割と姿勢。教育的な関わりとするための工夫 4.演習：指導場面のロールプレイを通じた指導方法の習得 | 近畿大学 IR・教育支援センター 准教授 竹中 喜一 |
| 9/3 (火) | 部署における新人看護職員研修計画の展開(1)【講義】 | ①実地指導者の求められる能力を学習し、役割を遂行できる。 ②施設の新人看護職員研修計画に沿って、教育担当者、部署管理者とともに部署における新人看護職員研修の個別プログラム立案、実施、評価ができる。 | 1.実地指導者に求められる能力 2.新人看護職員計画の実際 3.研修計画に基づいた看護技術指導の方法と評価 | 愛媛大学医学部附属病院 ナースキャリアセンター 師長 笠屋 千晶 |
| 9/4 (水) | 部署における新人看護職員研修計画の展開(2)【演習】 | 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理解できる。 | 1.自部署の新人看護職員指導・評価等に関して抱えている課題の明確化とその解決策 | 愛媛大学医学部附属病院 ナースキャリアセンター 師長 笠屋 千晶 |
| | 新人看護職員に関わる看護職員のメンタルサポート | 新人看護職員の臨床現場への順応と成長を促すために必要な職場のメンタルサポートの方法について理解できる。 | 1.新人看護職員の職場適応過程とその支援 2.新人看護職員が抱えるストレスとメンタルヘルスケアの問題 3.臨床における新人看護師に対するメンタルヘルスケアの実際 4.実地指導者のストレスマネジメント | 愛媛県立中央病院 公認心理師 青木 真妃 |
| R7 1/24 (金) | 部署における新人看護職員研修計画の展開(3) | 他施設の研修プログラムの課題を施設間で共有し、自施設に活かすための意見交換ができる。 | 1.実践報告 研修参加施設からの報告 2.グループワーク 研修企画・実施・評価・課題について | 愛媛大学医学部附属病院 ナースキャリアセンター 師長 笠屋 千晶 |

❖以下の資料を事前学習・持参の上、受講して下さい。

① 厚生労働省「新人看護職員研修ガイドライン改訂版」

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000049578.html>

② 自施設の看護職員全体の教育計画、自部署の新人看護職員研修に関係する書類一式