

令和7年度 新人看護職員研修責任者・教育担当者研修

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
7/30 (水)	新人看護職員の現状と人材育成の考え方	①新人看護職員研修ガイドラインの考え方を理解できる。 ②人材育成の基本的な考え方を理解できる。 ③自己の役割を理解し、新人看護職員研修の企画・運営・評価に必要な知識を理解できる。 ④学び合う環境作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) 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) 人を育てるとはということか	愛媛県立中央病院 副看護部長 矢野 奈美
8/28 (木)	新人看護職員研修計画の立案と評価 (1) 【講義】	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を学び、理解できる。 ②臨床実践につながる新人看護職員研修を行うために必要な知識を理解できる。 ③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 評価方法を理解できる。	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.実地指導者教育の企画と展開・評価	徳島文理大学 保健福祉学部 看護学科 教授 野本 百合子
8/29 (金)	新人看護職員研修計画の立案と評価 (2) 【演習】	①自施設 (部署) において必要・適切な新人看護職員研修体制、教育計画について考えることができる。 ②他施設間で、新人看護職員教育計画に関する情報交換することができる。 ③新人教育に関して抱えている課題について、解決の糸口を見つけることができる。	1.自施設・自部署における新人看護職員研修体制と年間教育計画 2.新人看護職員研修に関して抱えている課題の明確化とその解決策	徳島文理大学 保健福祉学部 看護学科 教授 野本 百合子
	新人看護職員研修に関わる看護職員のメンタルサポート	①看護現場におけるストレスを把握し、メンタルヘルスの基礎知識を身につけその実際を理解できる。 ②新人看護師・実地指導者への精神的支援の実際を理解できる。	1.看護職員のストレスとメンタルヘルス 2.看護職員が受けるストレス、バーンアウトとストレス 3.新人看護職員と実地指導者への精神的支援の実際	
9/10 (水)	教育担当者及び実地指導者の育成・支援	①質の高い看護実践と新人看護職員に対する適切な指導を展開できる人材育成の重要性を学ぶ。そのための体制整備が不可欠であることを理解できる。 ②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。 ③実践報告に向けて研修計画について意見交換ができる。	1.成人教育の視点を踏まえた学習支援のあり方 2.教育担当者・実地指導者の育成・支援体制 3.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 4. (演習) 他施設との教育体制の情報交換 自施設における課題の明確化 研修計画の立案に向けての情報を得る	愛媛県立中央病院 専門幹 越智 小百合
R8 2/6 (金)	新人看護職員研修計画の立案と評価 (3)	①他施設の新人看護職員に対する教育体制を知る。 ②自施設の課題を明確にし、課題解決の方策を見出す。	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	徳島文理大学 保健福祉学部 看護学科 教授 野本 百合子

❖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する書類一式