

(別紙)

令和6年度「研修責任者研修」研修内容

【会場】 広島県看護協会会館
【日程】

研修日	分類	研修テーマ	時間数	ねらい	研修内容	研修方法	講師
1日目 9:30 16:30	概論	1 新人看護職員研修ガイドラインの考え方	4.0	1) 新人看護職員研修の考え方、政策的動向、継続教育、新人看護職員研修ガイドラインの概略、研修責任者の役割について理解する。	(1) 新人看護職員研修の考え方や政策的動向 (2) 生涯学習、専門職業人としての継続教育、キャリア形成の考え方 (3) 新人看護職員研修ガイドラインの考え方と概略 (4) 新人看護職員研修における研修責任者の役割	講義	NPO 法人 日本看護キャリア開発センター 代表 下山節子
	各論	2 新人看護職員研修体制の構築と運営		1) 新人看護職員研修体制を構築し、運営するために次の事項を理解する。 (1) 看護部及び施設全体で新人看護職員を育成する重要性とその組織風土づくりの必要性 (2) 新人看護職員研修における研修責任者、教育担当者、実地指導者の役割と活動内容及び看護部長や部署管理者との関係調整の具体的方法 (3) 新人看護職員研修における問題の整理、およびその運営に係わる体制づくりと整備	① 新人を育てる組織風土づくり ② 新人看護職員研修の指導体制における研修責任者、教育担当者、実地指導者の役割 ③ 新人看護職員研修の運営に関わる体制づくりや整備 (i) 各部署管理者や教育担当者との関係調整も含めた新人看護職員研修の指導体制づくり (ii) 新人看護職員研修に関わる委員会などの組織づくり (iii) 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	講義	
	各論	3 新人看護職員研修の企画と評価	5.5	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) 基礎教育における臨床実践能力の習得状況 (2) 成人学習者の特徴と教育方法 (3) 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に関する到達目標 (4) 新人看護職員研修の年間教育計画の立案(OJT、Off-JTの役割分担も含む) (5) 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	講義 演習 発表 講義	
2日目 9:30 13:00	各論	6 新人看護職員研修に関わる看護職員の職場適応やメンタルサポート	2.5	1) 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について理解する。	(1) 看護職員のストレスとメンタルヘルス ① 看護職員が受けるストレス ② バーンアウトとストレス ③ ストレスと事故 ④ ストレスへの対応 (2) 新人看護職員研修に関わる看護職員の職場適応や精神的支援	講義	神戸市立西神戸医療センター リエゾン精神看護専門看護師 山田顕子
3日目 9:30 16:30	各論	4 教育担当者の育成・支援	6.0	1) 教育担当者の育成・支援について次の事項を理解する。 (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 (2) 教育担当者の支援体制、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	(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	講義 *事例を通じた演習 発表	川崎医科大学総合医療センター 看護部長付 参与 兼 川崎医療福祉大学 看護実践・キャリアサポートセンター長 山田佐登美
		5 実地指導者の育成・支援		1) 実地指導者の育成・支援について次の事項を理解する。 (1) 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 (2) 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	(1) 実地指導者の育成に関する事前教育、育成プログラムについて 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 (2) 実地指導者の支援体制について (3) 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	講義 演習 発表 *事例を通じた演習 発表	
	合計			18.0			