

年間計画

新卒1年目看護師の教育計画

新人看護師支援体制の基本方針: プリセプターシップによる支援を中心として実地指導者(プリセプター)、スタッフ、教育担当者、管理者が新人看護師の成長を皆で見守り、育てる。また、OJT、off-JTの連動を図り、年間を通し継続した研修プログラムの実施により、専門職人として必要な知識、技術、態度を習得できるよう個人の成長段階に

	4月	5月	6月	
	新人が職場やスタッフに慣れるまで目安として約3か月間は実地指導者(プリセプター)が中心となり関わる			
	職場へ適応する時期/看護師として自覚と責任を持つ時期/組織人として規律を身につける時期			
目標	<ul style="list-style-type: none"> ・病院の概要を知る。 ・病院の雰囲気慣れる。 ・業務の一日の流れを知る。 ・指導を受けながら看護技術を体験する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・看護師の自覚をもって患者様に接することができる。 (規律・規則・身だしなみ等) ・指導を受けながら、看護技術・援助ができる。 ・患者の概要を知り、疾患と入院目的が言える ・実地指導者に必要時報告ができる 	<ul style="list-style-type: none"> ・職場に順応できる。 ・受け持ち看護師としての役割を体験する。 ・緊急時の体験をする。 ・手順の沿った看護が提供できる ・標準予防策・安全を意識して行動できる。 	
具体的内容	<ul style="list-style-type: none"> ・採用時オリエンテーション ・ペアで業務を行う。 ・検査、処置を見学する。 ・指導者の許可があった技術について一人で実施。 ・院内研修に参加する。 <p>まずはティーチング 新人が行動できる具体的な指示を「～しましょう」「～してください」 人間関係の土台を作る時期 過度の緊張を与えない</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・基礎技術は指示のもと行う ・援助の目的や方法は、自分で説明する。 ・部分的にチームケアに関わる。 ・実施したこと記録は、責任もって行う。 <p>ティーチング 初めて経験することは指示、繰り返し実践することは助言で「～してはどうですか」「このようにしたらいいですよ」 新しい経験がどんどん増える時期→まずは承認のフィードバック「～ができていない」でなく「ここを改善しよう！」</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・指導者の支援のもと、受け持ち看護師となる。 ・看護技術の準備から後始末まで一連の過程を実施する。 <p>◆6月末チェックリスト自己評価</p>	
実地指導者	<ul style="list-style-type: none"> ・病棟に溶け込めるように配慮する。 ・新人が「邪魔・居場所がない」感じないように配慮する。 ・声かけを積極的に行う。 ・メモの習慣を身につけさせる ・マニュアルの存在を説明する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・疲れやストレスに気を配る。 ・見学→一緒に行う→見守りのもと、一人でさせる。→自立の流れを指導するスタッフで統一し、新人を戸惑わせないようにメンバーに発信する。 ・マニュアルで再確認させる。 ・指導は必ず手順に基づいて行う。 	<ul style="list-style-type: none"> ・計画的に技術を体験させる。 ・技術の習得度を把握する。 ・課題を整理する。 <p>◆6月末チェックリストの他者評価</p>	
スタッフ	<ul style="list-style-type: none"> ・新人は歓迎ムードで迎える。 ・実地指導者の指導方針に沿って指導、支援をする。 	<ul style="list-style-type: none"> ・指導は必ず手順に基づいて行う 		
教育担当者	<ul style="list-style-type: none"> ・病棟に溶け込めるように配慮する。 ・新人にもプリセプターにも積極的に声をかける。相談窓口となる ・日々の指導者については、主任と連携をとって決定する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・プリセプターとの関係を把握する。 ・必要時、新人、プリセプターに状況確認を行う。 ・交換ノートを活用していれば、時折、確認する。 ・新人にもプリセプターにも積極的に声をかける。相談窓口となる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・チェックリスト結果の報告を受ける。 ・職場に順応できつつあるか把握する。 ・課題解決につながる援助場面があれば、体験できるように配慮する。 	
主任・看護長	<ul style="list-style-type: none"> ・スタッフ紹介、部署のオリエンテーション ・教育に関わるメンバーとの連携を図る。 ・職場全体に対して、皆で教育する風土を高めていくことを伝える。 ・リラックスするような声かけを行い、心身の状況の把握や仕事の相談に乗る。 ・時間内に帰宅できるよう配慮する 	<ul style="list-style-type: none"> ・指導及び習得状況を把握する。 ・患者様やご家族に不利益を与えるような行動がないか把握する。 ・前向きに仕事ができているか把握する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・一人で任せられる業務について、把握する。 ・教育に関わるメンバーと指導計画を再確認する。 	
経験項目	<ul style="list-style-type: none"> ・環境整備 リネン交換 ・食事、清潔ケア、移乗移動 ・体位変換 バイタルサイン ・排泄介助 与薬 摘便 ・採血、血糖測定、採尿・吸引 ・創傷処置、経管栄養 	<ul style="list-style-type: none"> ・皮内、皮下、筋肉注射 ・静脈注射、点滴 ・糞法 洗腸、導尿 カテーテル留置 ・吸入、ネブライザー 心電図モニター 	<ul style="list-style-type: none"> ・IVH 輸血 包帯交換 気道確保 ・人工呼吸 胸骨圧迫・気管内挿管介助(部署内研修) ・気管切開 ・胸腹水穿刺 ドレナージ胃ろう造設 	
研修計画	院内研修	<ul style="list-style-type: none"> ★新採用時オリエンテーション(2日間) 「病院概要」「就業規則」等 「安全」「感染」他 電子カルテ操作練習(1時間) ★看護基礎技術 講義演習「褥瘡について」「注射・点滴・採血 ・血糖測定・輸液ポンプ・シリンジポンプ」「呼吸フィジカルアセスメント」(3時間) 	★看護記録概論・看護診断について講義(1時間)	
	研院新修外人			6月新人のための感染予防基礎知識
	4時～5時 実地研修			
委員会教育担当者	指導方法について再確認	*看護手順の確認		

ことを基本とする。
 おじた支援をする。

7・8・9月	10・11・12月	1・2・3月
実施指導者(プリセプター)が相談窓口となり、部署全体で関わる		
実践力を強化し自信をつける時期		
<ul style="list-style-type: none"> 指導のもと、時間管理ができる。 指導のもと、一連の看護過程を展開できる。 各パートの役割が理解できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 夜勤が体験できる。 必要時、メンバーとの連携がとれる。 	<ul style="list-style-type: none"> 指導のもと、安全な看護ができる。 チームメンバーの役割が理解できる 他職種との関わりができる。 2年次の目標が立案できる
<ul style="list-style-type: none"> 時間的な計画を立てながら仕事を行う。 カンファレンスに参加する。 患者指導の場面を見学・体験する。 <p>※7月;4者面談 ●7月;プリセプター報告会</p>	<ul style="list-style-type: none"> 新しいことを経験するときは、具体的な指示のもと行動する。 今まで経験した看護を繰り返し実践することで実践力を強化し、自信をつける 看護過程を理解し、実践に繋げる <p>◆9月:チェックリストの自己評価 ※12月;4者面談</p>	<ul style="list-style-type: none"> ケーススタディーとしてまとめる <p>◆3月:チェックリストの他者評価 ※3月;3者面談・4者面談 ・ポートフォリオの振り返りを行う。 ◆ケーススタディ発表と終了式</p>
ティーチング&コーチング 指示、助言+認める+任せてみる 自立度、実践能力、仕事の内容に合わせてティーチング・コーチングを使い分ける。 「こうあるべき」とはわれず、個々の成長の度合いに対応! 過度な役割期待は禁物! よく話し合い互いに納得。		
<ul style="list-style-type: none"> 失敗やできないことへの向き合い方を一緒に考える。 新人の技術習得状況・精神状況・指導方法などスタッフ、教育委員へ伝達する。 勤務が違うときでも新人看護師へ声掛け、励ましを行い、チェックリストの確認、到達状況を把握する。 <p>※7月;4者面談</p>	<ul style="list-style-type: none"> やる気を育てる関わり方 成果をほめるだけではなく、過程をほめてあげることが必要。 ケーススタディーの指導を開始する。 <p>◆9月:チェックリストの他者評価 ※10月;3者面談・12月;4者面談 ●10月;プリセプター報告会</p>	<ul style="list-style-type: none"> クリニカルラダーIに対する達成度評価 指導のもと、一連の看護過程を展開できる。 基本的な看護知識、技術を身につけることができる。 指導のもと、社会人としての姿勢を身につけることができる。 指導のもと職場に順応できる 指導のもと、自己管理ができる 指導のもと、安全な看護ができる <p>◆3月:チェックリストの他者評価 ※3月;3者面談・4者面談</p>
<ul style="list-style-type: none"> 個々の成長の状況に応じてまかせる業務を増やす。 		
<ul style="list-style-type: none"> 指導状況の確認(チェックリスト) 計画の進行状況 新人の知識、技術習得状況 新人への指導方法をプリセプターと検討する。 新人にもプリセプターにも積極的に声をかける。相談窓口となる。 新人にもプリセプターにも積極的に声をかける。相談窓口となる。 業務拡大のための病棟内の調整方法をプリセプターと検討する。 <p>プリセプター報告会の企画 担当() ※7月;4者面談 ●7月;プリセプター報告会</p>	<ul style="list-style-type: none"> 指導状況の確認(チェックリスト) 計画の進行状況 新人の知識、技術習得状況 新人にもプリセプターにも積極的に声をかける。相談窓口となる。 <p>プリセプター報告会の企画 担当() ※10月;3者面談・12月;4者面談 ●10月;プリセプター報告会</p>	<ul style="list-style-type: none"> 年間の評価 プリセプティおよびプリセプターの成長 プリセプティはクリニカルラダーIの達成度 プリセプターは「新卒1年目看護師の教育計画」に基づいて関わる事ができたかを評価する。 <p>※3月;3者面談・4者面談 ・ケーススタディ発表と終了式企画 担当() ◆ケーススタディ発表と終了式</p>
<ul style="list-style-type: none"> 面接を通し、新人の状況を把握し、課題に応じた支援を行う。 <p>※7月;4者面談</p>	<ul style="list-style-type: none"> 夜勤をする場合は、中堅以上のスタッフとペアを組むよう配慮する。 <p>※10月;3者面談・12月;4者面談</p>	<ul style="list-style-type: none"> 年間の評価 新人およびプリセプターの成長を教育担当者とともに評価する。 次年度の支援の在り方の検討を行う。 新プリセプターの選定を行う。(2月中) <p>※3月;3者面談・4者面談</p>
	<ul style="list-style-type: none"> 麻薬の与薬 アセスメント 記録 死後の処置 	
<p>●7月;プリセプティ報告会(1時間)()</p>		3月 ケーススタディ発表、終了式(1時間)
<p>★看護計画演習(1時間)</p>		
<p>7月 看護に活かすフィジカルアセスメント 9月 基礎から学ぶ医療安全 9月 新人のための安全な移動移送の技術</p>		
	<p>●10月;プリセプター報告会(1.5時間)() ケーススタディーの指導方法確認 担当()</p>	3月 次年度プリセプター準備教育(1時間) 担当() ・システムの流れや心得 ・チェックリスト・ポートフォリオの使い方
	<p>ケーススタディーの指導方法確認</p>	