

2020年度 新人看護職員教育計画

教育目的: ①職場の一員としての自覚や専門職・社会人としての態度を身に付ける。②安全・安楽に看護を提供できる知識・技術を習得する。

	4月	5月	6月	7月	8月	9月～3月
段階別教育目的	指導を受けながら、日常生活援助・コミュニケーション技術を習得する。	指導を受けながら、日勤業務・看護技術を習得する。	割り振られた業務を、優先順位を考えながら実践する。	疾患・検査・治療・看護を結びつけて、患者の観察の根拠を考えながら看護実践する。	アセスメントに目を向け、対象に応じた看護の問題点・個別性を考えながら看護実践する。病院内で使用する書類の流れやマニュアルを理解する。	安全・安楽に配慮した看護を考えながら看護実践する。病院内で使用する書類の流れやマニュアルを理解する。
到達目標	<p>病棟の構造、物品配置が分かる。日勤業務の流れを知る。</p> <p>情報収集の方法を知る。申し送り・記録に使用する用語を理解できる。</p> <p>病棟の雰囲気慣れる。病棟職員の顔と名前が一致する。</p> <p>朝・夕食時の少人数での看護を体験する。(早出・遅出)夜勤体験で夜間の患者の様子分かる。(一般病棟)</p> <p>あいさつが元気にできる。身だしなみがきちんとできる。</p>	<p>日勤業務が指導を受けながら実施できる。物品配置が分かり、後片付けまでできる。</p> <p>習得した看護技術が指導の下でできる。患者のADL等について把握できる。</p> <p>指導者への報告・連絡・相談ができる。分からないことが質問できる。</p> <p>受け持つ部屋の最終確認や報告連絡相について学ぶ。</p> <p>患者と笑顔で話ができる。社会人としてのマナーが実践できる。</p>	<p>日勤業務が理解でき、指導を受け業務が実施できる。指導を受け、優先順位を考えながら業務ができる。</p> <p>習得した看護技術が指導の下でできる。</p> <p>夜勤の流れを理解できる。(介護)夜勤での報告・連絡・相談について知る。</p> <p>リーダーへの報告・連絡・相談が指導を受けながらできる。(日勤・夜勤)</p> <p>言葉づかいの基本・患者に対しての言葉づかい・話し方が実践できる。</p>	<p>日勤業務が理解でき、実施できる。</p> <p>観察能力を高め、疾患・検査・治療・看護を結びつけて学習する方法を学ぶ。</p> <p>夜勤業務が指導を受けながら実施できる。患者の夜間の状態を把握できる。(看護)</p> <p>麻薬の取り扱いができる。</p> <p>電話対応の基本が実践できる。</p>	<p>日勤・夜勤業務で急変時の看護を意識し行動できる。入院・退院・転棟を体験し、業務の流れを知る。</p> <p>看護は根拠に基づいて行動することを理解し、指導のもと行動できる。</p> <p>疑問・気づきをもち、分からないことを先輩に問う。指導者と共に患者の受け持ちができる。(1名)</p> <p>急変時に必要な物品・保管場所・取り扱いがわかる。</p> <p>各業務で担当した患者や仕事に対して仕事が終わるまで責任をもつ。</p>	<p>6ヶ月・1年を振り返り、自己の課題を見出せる。自己の成長を確認し、看護の楽しみが見つけれられる。</p> <p>チームメンバーと協調して行動できる。指導者が見守り、夜勤業務が一人で実践できる。</p> <p>リーダーに業務終了の報告ができる。分からないことが質問でき、業務につなげられる。</p> <p>身体拘束・認知症ケア・褥瘡対策・転倒転落防止策に必要な知識・書類について学び、実践できる。</p> <p>指導を受けながら、入院・退院・転棟の業務ができる。接遇の基本が実践できる。</p>
指導内容	<p>病棟オリエンテーション。エルダー・メンター教育担当者紹介申し送り・記録に使用するの用語説明。</p> <p>指導者とペアで業務を行う。後半:患者2～4名受け持つPHSの操作とコール対応の方法説明。</p> <p>日勤業務の業務基準・看護手順に沿った指導スケジュールバスの技術を習得(学研ナースングメソッド)</p> <p>目標設定:ポर्टフォリオシート1年後の私ポर्टフォリオシート個人目標(4～6月)面談4月末</p> <p>ポर्टフォリオシート自己評価(受け持ち行うまで毎日記入)病棟会議で新人教育現状報告・目標確認</p>	<p>仕事に対する責任について指導し、受け持つ部屋の最終確認や報告連絡相について教える。</p> <p>指導者とペアで業務を行う。患者4～8名受け持つ</p> <p>日勤業務の業務基準・看護手順に沿った指導スケジュールバスの技術を習得(学研ナースングメソッド)</p> <p>5月末振り返り面談・目標設定</p> <p>病棟会議で新人教育現状報告・目標確認</p>	<p>受け持つ部屋の最終確認や報告連絡相について確認する。</p> <p>指導者に助言を受けながら業務を行う。患者6～8名受け持つ後半:日勤立ち回り夜勤業務(介護)独り立ち</p> <p>日勤業務の業務基準・看護手順に沿った指導スケジュールバスの技術を習得(学研ナースングメソッド)</p> <p>目標設定:ポर्टフォリオシート個人目標(7～9月)面談6月末</p> <p>病棟会議で新人教育現状報告・目標確認</p>	<p>リーダーは、ケアの指示をする時、根拠を説明する。疾患・検査・治療・看護を結びつけて学習する方法を教える。</p> <p>日勤での申し送りを夜間看護に活かせるように指導する。夜勤業務(看護)を指導する。</p> <p>日勤業務の業務基準・看護手順に沿った指導スケジュールバスの技術を習得(学研ナースングメソッド)</p> <p>学ぶ姿勢・繰り返し訓練する姿勢をわすれないことを教える。</p>	<p>患者の全体像を受け持ち患者と一緒に受け持つ。入院・退院・転棟を体験し、業務の流れを教える。</p> <p>疑問に思ったことは他の看護師に確認してから行動することを教える。</p> <p>日勤業務の業務基準・看護手順に沿った指導スケジュールバスの技術を習得(学研ナースングメソッド)</p> <p>受け持つ部屋の最終確認や報告連絡相について確認し、指導する。</p> <p>急変時に必要な物品・保管場所・取り扱いを教える。病棟会議で新人教育現状報告・目標確認</p>	<p>入院・退院・転棟を業務の流れを確認し、指導する。</p> <p>看護過程の展開について指導する。</p> <p>日勤業務の業務基準・看護手順に沿った指導スケジュールバスの技術を習得(学研ナースングメソッド)</p> <p>目標設定:ポर्टフォリオシート個人目標(10～3月)面談9月末ポर्टフォリオシート成長報告書 面談2月末</p> <p>病棟会議で新人教育現状報告・目標確認</p>
集合研修	<p>病棟オリエンテーション 看護技術研修①排泄関連②薬剤関連③パソコン関連④酸素ボンベの取り扱い⑤吸引(STも参加)⑥経管栄養関連⑦血糖・インスリン関連⑧茶話会</p>	<p>①看護必要度・医療区分②清潔操作③胃管挿入④採血・静脈留置針挿入⑤ミキシング・プライミング⑥注射関連(静脈注射・筋肉注射等)⑦導尿・膀胱留置カテーテル関連</p>	<p>①呼吸器関連②検査関連③褥瘡関連④薬剤の使用・麻薬⑤中心静脈カテーテル関連</p>	<p>①3ヶ月研修院内全体:医療安全1・感染管理1</p>	<p>①輸液ポンプ・シリンジポンプの取り扱い②退院時の取り扱い院内全体:BLS研修</p>	<p>9月:入院・転入・転棟時の取り扱い10月:6ヶ月研修11月:シミュレーション研修3月:1年の振り返り研修院内全体:11月医療安全2・感染管理2 1月医療ガス</p>
エルダー・メンター・病棟職員役割	<p>病棟に溶け込めるよう配慮する。新人と気軽に話し合える関係を作る。新人に目を配る習慣をつける。生活・健康管理のアドバイスをする。</p>	<p>他の職員と新人が勤務するときは指導の協力を得る。新人と自分の疲労やストレスに気を配る。行動計画のアドバイスを。新人研修後のフォローをする。看護技術は必ず看護手順にそって行う。</p>	<p>他の職員と夜勤の場合は指導の協力を依頼する。計画的に配置・技術の体験をさせ指導する。新人の気持ちに寄り添い、話し合いの場を持つ。話し合った内容を師長へ報告する。</p>	<p>申し送り方法についてアドバイスする。新人の疲労やストレスに気を配る。(特に夜勤前後)気持ち表現できているか確認する。気分転換のアドバイスを。</p>	<p>受け持ち看護者の役割をオリエンテーションする。患者の全体像の捉え方を助言する。看護計画に個別性がみられるか助言する。看護計画やカンファレンスの参加を指導、発言ができていないか。</p>	<p>何ができて、何ができないのか明確にしてゆく。患者の全体像・看護について話し合う。(アセスメント、計画を共有)時間管理のアドバイスを。</p>
教育担当者・相談役・管理者役割	<p>新人に戸惑いがないか、エルダー・メンターの負担や他の職員との調整を配慮し、新人の状況を把握する。エルダー・メンター・教育担当者・相談役・師長との話し合いをもつ。</p>	<p>病棟職員としてメンバーに溶け込めるように配慮する。研修での新人やプリセプターの状況を把握する。エルダー・メンターと職員が話し合えるよう支援する。</p>	<p>病棟職員としてメンバーに溶け込めるように配慮する。エルダー・メンターと職員が話し合えるようにサポートする。</p>	<p>カンファレンスを活用して成長させる。</p>	<p>新人に受け持ち患者をつけ、メンターとペアでできるように配慮する。メンターと一緒に新人の看護計画の指導ができるように配慮する。アセスメントや個別性を看護記録や計画に反映できるように助言する。わからないことをうやむやにさせない工夫が必要。カンファレンスで意見が言えるように初めは指名してその機会を与える。</p>	<p>病棟のカンファレンスなどで患者の看護について話し合う機会を増やす。各新人の成長度をアセスメントして援助する。時間管理を助言する研修会で新人やエルダー・メンターの状況を把握する。ポर्टフォリオを基に2年目の課題について確認する。</p>
指導時の注意点	<p>新人は「自分の居場所がない」と思っている時期。休憩室に入れるように配慮する。先輩から新人にあいさつ・声をかける。分からない事は分からないといえる関係をつくる。朝カルテを読む習慣をつける。エルダー・メンターが指導しやすいように、周囲がフォローする。その時期、折々の新人の状況、指導の仕方等を職員全員で共有しながら接する。新人は指導されたことをすぐ行動できない。焦らない!4月中は課題を出さない。定時に帰れるよう配慮する。バックアップ計画を実施。新人がリアリティショックに陥っていないか確認する。</p>	<p>新人は「なにが分からないのかわからない」時期。看護記録に戸惑っている。その日の学びを文字に表す習慣を持つ。ケアや処置は、初めは見学。次に一緒に、そして新卒の自立を見守る。複数の患者は初の経験、同じ患者を2～3日ずつ受け持つ。患者は徐々に増やしていき、速さより丁寧さを重視する。朝新人が行おうとしている看護を確認。先輩によって指導・価値観が異なる新人は戸惑いを。新人は「一貫性・継続性」但し、基本と応用の違いの理解を。日常生活がきちんとできるように早く帰宅させる。新人がリアリティショックに陥っていないか確認する。</p>	<p>新人は「他者と自分を比べて自信をなくし始める」時期。できること、できないことを新人とともに整理する。患者の疾患・治療・看護の関連を学習させる。看護記録の助言をする(後回しにされがち)重症や臨終患者等も日勤をペアで看護し夜勤に備える。前日に翌日の患者のアセスメントをする。新人の指導はエルダー・メンターに任せるのではなくみんなで行うという意識付けが職員に必要。できないことだけに注目せず、できるようにしたことほめる。新人だけが行えないのか他の職員はどうなのかを考え、手順を参照し、確認をする。新人がリアリティショックに陥っていないか確認する。</p>	<p>新人は「人と比べてできない自分を感じたり、夜勤等で自分に行けない事に多く気づいて悩む」時期。新人は申し送りの方法が分からず、ストレスを感じている時期。申し送りの前に内容を確認し、後でフォローする。新人への注意や指摘はその都度その場で行い、人格を否定するような表現や顔こなしではなく、なぜそうしなければならないか理由を説明する。説明後、次に行えたときはほめる。エルダー・メンターだけに指導を押し付けない。新人がリアリティショックに陥っていないか確認する。</p>	<p>新人は「一人立ちで心に余裕が持てない」時期。エルダー・メンターが新人に無関心になりがちである。看護について細やかな指導が重要である。アセスメントや個別性を看護記録や計画に反映できるように助言する。わからないことをうやむやにさせない工夫が必要。カンファレンスで意見が言えるように初めは指名してその機会を与える。</p>	<p>对患者だけではなく、その日の病棟の状況に目を向けて、自分にできることを自発的に行動するなど、新人の視野・意識を拡大する。受け持ち患者以外での看護計画も評価・修正する機会を与える。</p>