

	4月	5月
目標	<p>病棟の雰囲気慣れる</p> <p>病棟の状況を知る 患者の名前と顔が一致する</p> <p>1日の患者・病棟の状況を知る</p> <p>社会人としてのマナーが身につく</p>	<p>病棟の構造、物品の保管場所がわかり、後始末までできる</p> <p>社会人としてのマナーが身につく</p>
内容	<p>病棟オリエンテーション</p> <p>日勤業務のオリエンテーション (一日の流れ・業務、情報収集の方法)</p> <p>患者オリエンテーション ペアで業務を行う</p>	<p>一人で患者を受け持つ：少人数から</p> <p>ケア・処置の技術を身につける</p> <p>優先順位を考え行動計画を立てる</p> <p>夜勤オリエンテーション 夜勤業務を行う</p>
フェルダースタッフ	<p>病棟に溶け込めるよう配慮する</p> <p>新人と気軽に話し合える関係を作る</p> <p>新人に目を配る習慣をつける</p> <p>生活・健康管理のアドバイスをする</p>	<p>他のスタッフと新人が勤務するときは指導の協力を得る</p> <p>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する 新人研修後のフォローをする</p> <p>看護技術は必ず看護手順にそって行う</p>
アソシエイト	<p>新人に戸惑いがないか、エルダーの負担や他のスタッフとの調整を配慮し、新人の状況を把握する</p> <p>新人看護師・エルダー・アソシエイト(副師長・師長)との話し合いをもつ</p>	<p>病棟スタッフとしてメンバーに溶け込めるように配慮する</p> <p>研修での新人やエルダーの状況を把握する</p> <p>エルダーとスタッフが話し合えるようサポートする</p>
備考	<p>新人は「自分の居場所がない」と思っている時期</p> <p>休憩室に入れるように配慮する</p> <p>先輩から新人にあいさつ・声かけをする</p> <p>分からない事は分からないといえる関係をつくる</p> <p>朝カルテを読む習慣をつける</p> <p>エルダーが指導しやすいように、周囲がフォローする</p> <p>その時期、折々の新人の状況、指導の仕方等をスタッフ全員で共有しながら接する</p> <p>新人は指導されたことをすぐ行動できない 焦らない！</p> <p>エルダーバックアップ計画を実施</p> <p>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>新人は日々の業務をこなすだけで精一杯の時期のため自宅での課題を出す事は避ける</p>	<p>新人は「なにが分からないのかがわからない」時期</p> <p>看護記録に戸惑っている</p> <p>その日の学びを文字に表す習慣を持つ</p> <p>ケアや処置は、初めは見学、次に一緒、そして新卒の自立を見守る</p> <p>複数の患者は初の経験、同じ患者を2～3日ずつ受け持つ</p> <p>患者は徐々に増やしていき、速さより丁寧さを重視する</p> <p>朝新人が行おうとしている看護を確認</p> <p>先輩によって指導・価値観が異なると新人は戸惑う(一貫性・継続性)但し、基本と応用の違いの理解を促す</p> <p>日常生活がきちんとできるように早く帰宅させる</p> <p>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>新人は日々の業務をこなすだけで精一杯の時期のため自宅での課題を出す事は避ける</p>
病棟内研修	<p>申し送り方法・情報収集 担当：主任・エルダー</p> <p>臨床実践能力チェックリスト(技術的側面)</p> <p>入浴介助；介護主任・副主任・入浴保清係</p>	<p>受け持ち部屋最終確認指導(軟膏整理、必要物品の補充、床頭台周囲整理整頓、酸素・点滴残量・尿量等の把握)</p> <p>目標設定・成長シート確認</p>
院内研修	<p>病院・看護部オリエンテーション</p> <p>新卒1年目看護師教育計画説明</p> <p>臨床実践能力チェックリスト説明</p> <p>看護記録について、看護技術研修</p> <p>2週目に面談し目標の設定(エルダー、看護主任)</p> <p>呼吸器勉強会(業者からの説明)</p>	<p>振り返り研修</p> <p>急変時対応1(物品取り扱い・心電図モニター)</p> <p>新人面談</p> <p>目標設定・成長シートの確認</p> <p>専門委員会または専門部署からの講義</p>

	6月	7月
目標	その日の受け持ち患者の観察を先輩看護者の援助を受けながら看護実践する 急変時に必要な物品・保管場所・取り扱いがわかる 社会人としてのマナーが身につく	対象に応じた看護の問題点が把握できる アセスメントに目を向ける ケアを通して患者の個性を考え始める 社会人としてのマナーが身につく
内容	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身につける 立案された看護計画を実行する リーダー・師長への報告ができる（報告・連絡・相談） リーダーはケアの指示をする場合、根拠を説明する	一人の患者を継続して見る エルダー・主任・スタッフの指導を受けながら受け持ち患者の看護に責任を持つ 先輩との人間関係を築く 学ぶ姿勢・繰り返し訓練する姿勢を忘れない
エルダー・スタッフ	他のスタッフと夜勤の場合は指導の協力を依頼する 計画的に処置・技術の体験をさせ指導する 新人の気持ちを聞き、話し合いの場を持つ（新人・エルダー・主任） 話し合った内容を師長へ報告する	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 看護計画に個性がみられるか助言する 申し送り基準にそった指導を行う
アシシエイト	病棟スタッフとしてメンバーに溶け込めるように配慮する エルダーとスタッフが話し合えるようにサポートする	新人に受け持ち患者をつけ、指導者とペアでできるように配慮する エルダ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 カンファレンスを活用して成長させる
備考	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） 重症患者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・主任に任せるのではなくみんなでやるという意識付けがスタッフに必要 できないことだけに注目せず、できるようになったことをほめる。新人だけが行えないのか他のスタッフ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	新人は「人と比べてできない自分を感じたり、夜勤等で自分にでき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 アセスメントや個性を看護記録や計画に反映できるように助言する 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頭ごなしではなく、なぜそうしなければならぬか理由を説明する。説明後、次に行えたときはほめる。エルダー・主任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
病棟内研修	医師の指示内容を理解できているかを確認し、指導 臨床実践能力チェックリスト（技術的側面） 目標設定・成長シート確認	与薬の技術（経口薬の与薬の方法） 入院患者の内服薬について調べる。 継続受け持ち患者を持つ。（少人数） 目標設定・成長シート確認
院内研修	病棟訪問（他部署の看護主任） 専門委員会または専門部署からの講義	フォローアップ研修 1 専門委員会または専門部署からの講義

	8月	9月～3月
目標	その日の受け持ち看護が一人で行える アセスメントができる リーダーから指示を受けて根拠を考えながらケアできる 助言を受け看護の記録・報告ができる	患者の全体像を把握してケアをすることができる 病棟全体の中でメンバーとしての役割を果たすことができる 病院で必要な書類の流れがわかる 指導者が見守り、夜勤業務が一人で行える
内容	看護は根拠に基づいて行動することを徹底する まずは、疑問・気づきをもつこと 疑問に思ったことは他の看護者に確認してから行動する 最後まで責任感を持つ（看護師としての自覚を持つ）	看護計画を評価・修正でき、他者に説明できる。 チームメンバーと協調して行動できる 他職種との連携の必要性を理解する 看護の楽しみを見つける 2年目に向けて課題を見出す
エルダー・スタッフ	新人の疲労やストレスに気を配る（特に夜勤前後） 気持ちを表現できているか確認する 気分転換のアドバイスをする 看護計画やカンファレンスの参加を指導、発言ができているか 時間管理のアドバイスをする	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） エルダー・主任が臨床実践能力チェックを評価する <b>【技術・基本姿勢と態度・管理的側面】</b>
アンシエイト	スタッフの一員として自信がもてるように配慮する 時間管理を助言する 研修会で新人やエルダーの状況を把握する 新人としての到達度をアセスメントする	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 臨床実践能力チェックリストの評価及び成長シートを基に面接する。2年目の課題レポートについて確認する
備考	新人は「一人立ちで心に余裕が持てない」時期 スタッフ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 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	对患者だけではなく、その日の病棟の状況に目をむけて、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 受け持ち患者以外の看護計画も評価・修正する機会を与える 夜勤は一人立ちをいそがない
病棟内研修	入院、転棟時の看護を知る（指導者と共に） 入院に関する書類の書き方：入院時指導者及び記録係 初期計画の立て方 担当：入院時指導者及び記録係 看護計画の評価 担当：主任・メンター、記録係 与薬業務（昼食後薬の与薬から始める） 臨床実践能力チェックリスト（基本姿勢と態度 8月）、 目標設定・成長シート確認	入院、転棟を経験する 急変時の対応 2・3研修 担当：BLSチーム 臨床実践能力チェックリスト（技術的側面 10月・3月（基本姿勢と態度・管理的側面 8月・3月） 入職して自分の看護についての変化、今後の課題についてレポートにまとめ、2年目の目標を明確にする。 担当：看護主任・エルダー 目標設定・成長シート確認
院内研修	専門委員会または専門部署からの講義	看護者の倫理綱領（全体）の事例検討 9月 転棟・転落アセスメント研修 11月 他部署訪問・チーム医療・メンバーシップ研修 12月病棟訪問（他部署の主任）・2月2年目の課題レポート提出 1月フォローアップ研修2（シミュレーション）

H.30.11 改訂 H31.4 改訂 R2.4 改訂

R3.4 改訂 R4.4.1 改訂 R5.4 改訂

R7.3 改訂