

評価時期・評価方法に関する修正案

「新人看護職員研修ガイドライン」P16 より一部抜粋

現行	修正案
3. 研修評価 1) 評価の考え方 新人看護職員の評価は、修得してきたことの確認をするとともに、フィードバックを行い、新人看護職員が自信を持って一歩ずつ能力を獲得していくために行うものである。評価者は、新人看護職員と一緒に考え、励ます姿勢で評価を行う。 2) 評価時期 ① 到達目標は 1 年間で到達するものとするが、各部署の特性、優先度に応じて評価内容と到達時期を具体的に設定する。<u>評価時期は、概ね就職後 1 か月、3 か月、6 か月、1 年を目安とする。</u> ② 就職後早期の評価は、新人看護職員の職場への適応の把握等の点から重要であ	3. 研修評価 1) 評価の考え方 新人看護職員の評価は、修得してきたことの確認をするとともに、フィードバックを行い、新人看護職員が自信を持って一歩ずつ能力を獲得していくために行うものである。評価者は、新人看護職員と一緒に考え、励ます姿勢で評価を行う。 2) 評価時期 ① 到達目標は 1 年間で到達するものとするが、各部署の特性、優先度に応じて評価内容と到達時期を各医療機関が目的等に応じて具体的に設定する。<u>評価時期についても、各医療機関の目的や状況に応じて設定する。例えば、以下のような考え方に基づき評価時期を設定することが考えられる。</u> <u><例></u> <u>就職後 1 か月後評価</u> リアリティショックの状況などの把握とサポートを要する時期である。 <u>3 か月後評価</u> 夜勤に向けて必要な看護技術を習得しているかなどの確認を要する時期である。 <u>6 か月後評価</u> 就職後半年の看護技術の習得度の確認と就職後 1 年に向け課題を整理する時期である。 <u>1 年後評価</u> 新人看護職員研修の修了を認定する時期である。 ② 就職後早期の評価は、新人看護職員の職場への適応の把握等の点から重要であ

り 精神的な支援も含め綿密に行う必要がある。 ３）評価方法 ① 評価は、自己評価に加え実地指導者や教育担当者による他者評価を取り入れる。 ② 評価には、到達目標に関するチェックリストなどの評価表（自己評価及び他者評価）を用いることとし、総合的な評価を行うに当たっては面談等も適宜取り入れる。 ③ 評価は、その時にできない事を次にできるようにするためのものであり、基本的には臨床実践能力の向上を目指したフィードバックを行う。例えば、技術ができたか、できなかったかのみを評価するのではなく、次の行為につながるよう にできたことを褒め、強みを確認し励ますような評価を行う。 ④ 総括的評価は、看護部門の教育担当者又は各部署の所属長が行う。また、新人看護員研修修了時には、所属部署や施設単位で修了証を発行するなどの方法もある。	り精神的な支援も含め綿密に行う必要がある。 ３）評価方法 ① 評価は、自己評価に加え実地指導者や教育担当者による他者評価を取り入れる。 <u>他職種や患者など看護職員以外の評価を取り入れることも考えられる。</u> ② 評価には、到達目標に関するチェックリストなどの評価表（自己評価及び他者評価）を用いることとし、総合的な評価を行うに当たっては面談等も適宜取り入れる。 ③ 評価は、その時にできない事を次にできるようにするためのものであり、基本的には臨床実践能力の向上を目指したフィードバックを行う。例えば、技術ができたか、できなかったかのみを評価するのではなく、次の行為につながるよう にできたことを褒め、強みを確認し励ますような評価を行う。 ④ 総括的評価は、看護部門の教育担当者又は各部署の所属長が行う。また、新人看護員研修修了時には、所属部署や施設単位で修了証を発行するなどの方法もある。
---	--