

新人看護職員臨床研修担当者研修カリキュラム

断続型カリキュラム:9月上旬から12月上旬
総時間数93時間(20日間)

研修項目	時間数	割合
新人看護職員と臨床現場の現状(対象の理解)	13.5	14.5%
教育の基本的なことから(目的論)	31.5	33.9%
教育支援の方法と評価(方法論)	34.5	37.1%
新人看護師臨床研修プログラム作成の実際(演習)	13.5	14.5%
看護教育担当者実習	18(再掲)	

実地指導者育成研修カリキュラム

総時間数40時間(年間)

研修項目	研修内容	
新人看護職員と臨床現場の現状(対象の理解)	医療制度と臨床現場の現状	医療制度と臨床現場の現状から、臨床に求められる教育支援のあり方について検討する。
	基礎教育・新人看護職員の現状と理解	基礎教育の変遷と看護を学ぶ学習者・新人看護職員の現状を知り、臨床に求められる教育支援のあり方について検討する。
	看護実践と法律	看護実践における法的責任を確認し、新人看護職員を医療事故の当事者にしないための教育支援体制について検討する。
	新人看護職員と医療事故	新人看護職員のインシデント・アクシデントの発生状況を知り、事故防止のための教育的介入の必要性を検討する。
	看護実践・看護教育における倫理	臨床現場に潜む倫理問題について考える。自己の行動を倫理的側面から分析し、看護・教育場面の倫理的視点を養う。
教育の基本的なことから(目的論)	学ぶこと・教えること	学ぶということ、教えるということ、人を育てるということについて学び、教育的なかわりとは何かを検討する。
	プロフェッショナルを育てる	body with mindを実感する体験、その体験の概念化を支援することを学ぶ。
	私の教育の軸となるもの	自己のかかわりの経験をカード構造化法で整理し、自己の教育的関わりの核となるものはなにか明らかにしていく。
看護マネジメント	看護の人的資源開発1	看護の人事・労務管理の基本的な考え方を学び、人的資源を有効に活用するために必要な知識を学ぶ。
	看護の人的資源開発2	人的資源開発・育成のためのシステム、動機づけ理論とその活用について学ぶ。
	看護の人的資源開発3	目標による管理、キャリアカウンセリングについて学ぶ。
役割研修	新 プリセプター・サポーター準備研修	部署内で新人の育成・支援を行う推進者としての役割を学ぶことで、新人受け入れに伴う準備に主体的に取り組むことができる。