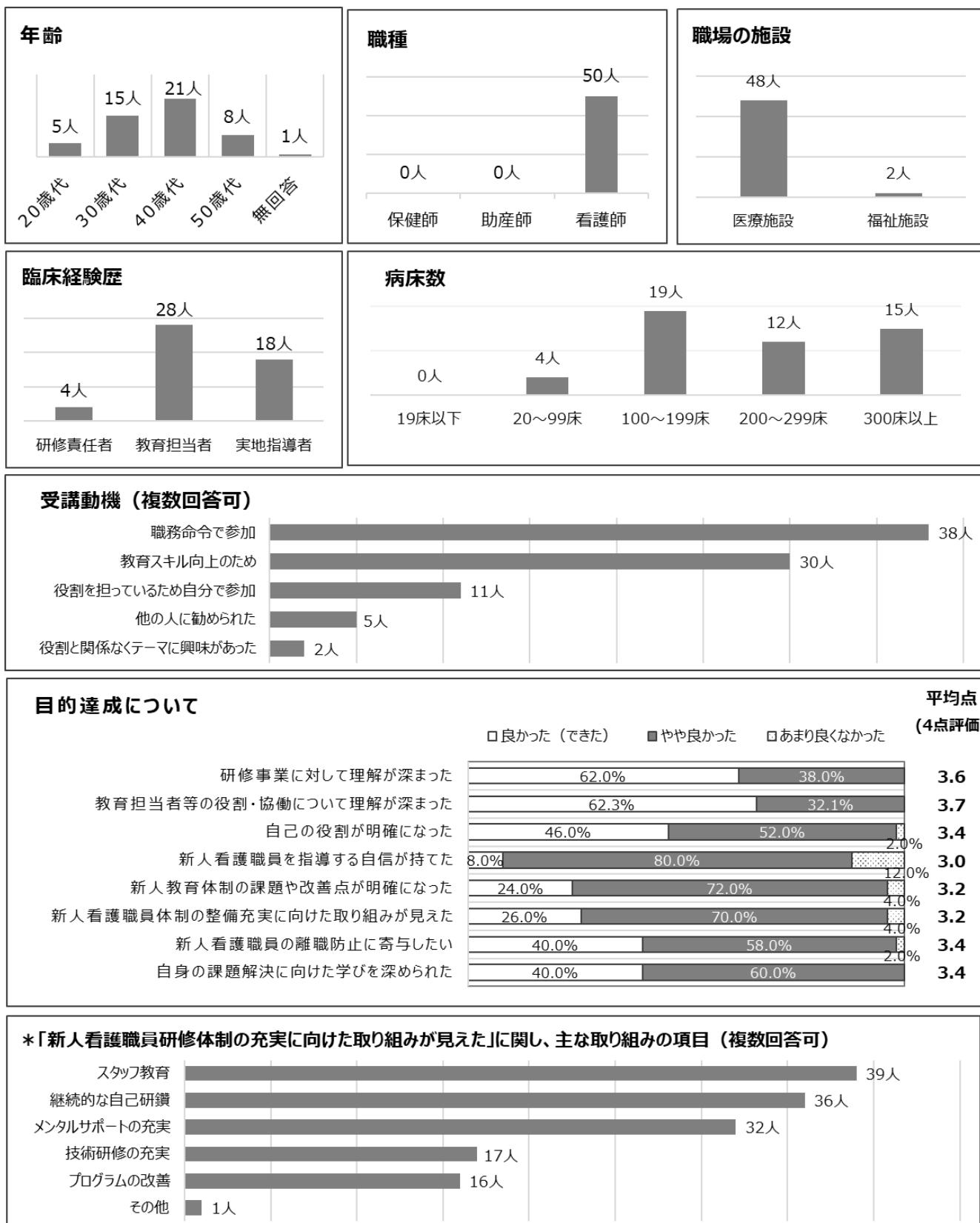


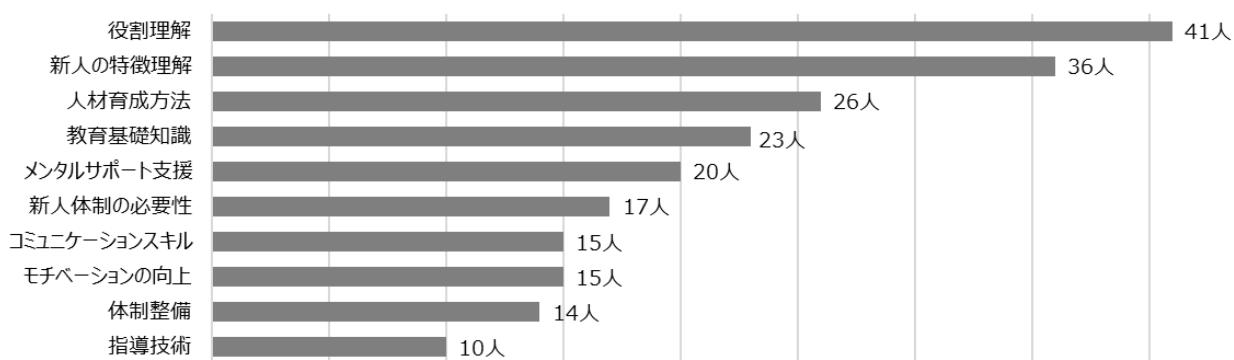
新人看護職員研修「研修責任者・教育担当者・実地指導者研修」

目的：新人看護職員教育担当者の指導力向上および自施設での研修体制の整備・充実により新人看護職員の離職防止を図る。

回	日程	会場	内容	講師	対象
1	9/2 (月)	諫 早	【新人看護職員研修事業についての理解】 ■新人看護職員研修ガイドラインの概要 ■医療・看護を取り巻く現状と施策の動向 ■新人看護職員研修における各担当者の役割 ■新人看護職員の特徴と支援体制 ■看護基礎教育に関する知識 等	徳島文理大学大学院 教授 上田 伊佐子 先生	研修責任者 教育担当者 実地指導者
2	9/3 (火)	諫 早	【人材育成に関する基礎知識】 ■新人看護職員の実践能力にあつた指導を行う技術 ■具体的な指導方法、評価する技術 ■円滑な人間関係の構築のための調整やコミュニケーション技術 ■メンタルサポート技術 ■新人看護職員研修の現状・課題 等	長崎県立大学シーボルト校 教授 山澄 直美 先生	研修責任者 教育担当者
3	9/12 (木)	諫 早	【院内教育の展開に関する基礎知識・技術の習得】 ■看護専門職業人としての継続教育、キャリア形成の考え方 ■院内教育の目的・意義・体制と役割 ■年間教育計画の立案・キャリア形成を支援する技術 ■評価の意義・方法・評価結果の活用 等	長崎県立大学シーボルト校 教授 山澄 直美 先生	研修責任者 教育担当者
4	9/13 (金)	諫 早	看護部門の教育方針に基づき、新人看護職員教育体制の現状を振り返り、在り方を検討する。（演習）		
5	9/20 (金)	佐世保	【新人教育支援におけるセルフマネジメント】 ■自己の新人教育の支援を振り返り、新人教育支援の 目的に照らして、意味づけができる。 ■自己のセルフマネジメントができる。 ■自身のモチベーションの状態について理解でき、現状を 変化させるための目標を具体的にのべることができ る。	福岡教育大学 教授 生田 淳一 先生	研修責任者 教育担当者 実地指導者



*「自身の課題解決に向けた学びを深められた」に関し、深められた学びの項目（複数回答可）

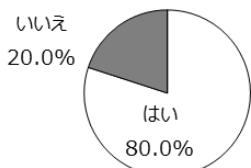


*目的達成の評価が「あまり良くなかった・良くなかった（できなかつた）」に関し、できなかつた主な理由

<評価は3であったが意見あり>

- ・新人スタッフを指導する自信が持てたとははっきりと言えない
- ・今後の指導次第
- ・新人が目指すゴールにたどり着いてようやく自信につながると思う

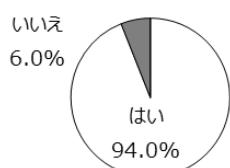
開催時期は適切だったか



<はい>

- ・自分が中途看護師と教育委員になってしばらくした段階であった
- ・これから自施設の次年度の計画を立てるため
- ・離島のため、船の時間が9月までが都合よいため10月以降だと後泊必要?
- ・実際関わっての悩みが共有できた
- ・教育担当者になる前に勉強出来てよかった
- ・年度途中で参加しやすかった
- <いいえ>
- ・もう少し早い時期でもよい
- ・新人教育に役立てるためには、もう少し早い方が助かる
- ・上半期にあれば、指導者側の知識向上に繋がり、新人看護師の初期対応に、より活かせたのでは
- ・次年度のことを考え出すのが9月なので、8月研修でも嬉しい。もっと学びを深くしたい
- ・9月で5回は、休み（公休）での参加になるので月を分けてほしい。（9月・10月など）
- ・4月に新人さんが入職して、もう半年できれば入職前が良いかな
- ・年度終わりあたりが良いのではないかと思う
- ・台風の時期にかかるので、船が欠航しないか心配
- ・3月か4月に希望。身につけた知識を1年通して活用できる

研修回数は適切だったか



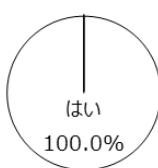
<はい>

- ・いろんな先生のお話が聞けて良かった
- ・時間がとりやすかった
- ・必要な内容の研修なので5回は必須だと思う
- ・日数が多い方が情報共有が行える

<いいえ>

- ・5日間という回数ではなく、回数を増やして欲しい
- ・GWで話せていらない方もいたので
- ・5回は多いと感じた

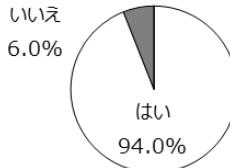
研修曜日は適切だったか



<はい>

- ・平日の開催で日勤扱いになる（土日だと公休でいかないといけない）
- ・特に問題なかった
- ・いつでも可。土日は厳しい
- ・土・日・祝日が病院が落ち着いている

研修方法は適切だったか



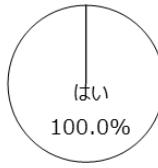
<はい>

- ・実際にワークすることで自分事として考えられた
- ・対面での授業で理解しやすかった
- ・グループワークもあり良かった
- ・グループワークを取り入れることで情報共有が行える
- ・佐世保での研修は遠いので、できたら諫早にしてほしい

<いいえ>

- ・佐世保遠かったので
- ・フィードバック研修などあればよいなと思う
- ・佐世保は遠いと感じた

次年度も本研修は必要か



<はい>

- ・いろんな人に受けてもらいたい
- ・もっとたくさんの看護師に受講してほしい
- ・多くの人に学んでほしい
- ・スタッフ全員に新人教育に対する理解を深めて欲しい
- ・教育について学ぶのは必須だと思う
- ・今後も必要。対象もかわるし自己研鑽の場として必要だと思う
- ・新人がいる限り必要。指導者の心構えや見直しなるため
- ・教育に関わるスタッフを増やしたい為
- ・人材育成のために必要

受講者数	50人
回答者数	50人
回答率	100.0%

※割合の合計は四捨五入の関係で100%とならない場合もあります。

所属施設 地区別

	病院	クリニック	福祉施設	その他	計
県南	21				21
県央	19				19
県北	6				6
離島	4				4
計	50	0	0	0	50

	県南	県央	県北	離島	計
研修責任者	1	1	1	1	4
教育担当者	15	9	3	1	28
実地指導者	5	9	2	2	18
計	21	19	6	4	50

<評価>

受講動機では、自身の役割理解、教育体制の見直し、指導技術の向上に加え、コミュニケーションについての悩みが多く見られ、自身の成長と、組織体制への変革など、プロフェショナルとしての誠実な成長意欲を感じられた。研修プログラムは、新人看護職員研修事業の理解から始まり、人材育成、院内教育の展開、セルフマネジメントまで、幅広いテーマを網羅している。

課題解決に向けた学びについては、多くが各担当者の役割理解と新人看護職員の特徴把握であったが、教育の基礎知識、人材育成方法、メンタルサポート支援なども含め重要な学びが得られ、受講者の大多数が研修の目的が達成した。また、他施設との情報交換を通じ、より効果的な学びが深められていた。今後の取り組みとしては、離職防止への貢献を目指し、スタッフ教育、自己研鑽、新人看護職員へのメンタルサポート、プログラムの改善、技術研修の充実など明確になった。教育者のさらなるスキル向上が期待でき、結果として新人看護職員の離職防止につながる研修であったと評価する。

<課題と今後の取り組み>

今年度は、自身の課題達成度を評価し、施設体制整備や教育環境向上への指標となつたが、より具体的な学びや取り組みがアンケートから評価できなかつた。また、新人へのアンケート調査結果を実践の指導者たちへフィードバックも課題として残る。次年度は、アンケートの深度化（学びや今後の取り組みをより具体的に）と新人看護職員の離職や悩み等のアンケート結果の情報提供の実施を目指したい。