



評価	1か月評価 実地指導者と到達目標、年間計画の確認		3か月評価 振り返りシート、習熟度の確認・評価			6か月評価 振り返りシート、習熟度の確認・評価						1年評価 到達目標、習熟度の評価	
ラダー	第1回 目標面談(上期目標とラダー申請の意思確認)					第2回 目標面談(上期評価と下期目標設定・ラダー申請に向けての課題達成状況確認)			ラダー認定申請書・自己推薦書	看護実践能力評価(本人)・ラダー審査書類提出(看護実践能力評価・新人チェックリスト・事例レポート・業務改善)	第3回 目標面談 年度末評価・看護実践能力評価(1次)看護部長評価(2次)	書類審査・認定証	
人事考課			チャレンジシート提出	中間面談・記載				チャレンジシート評価・面談 下期シート作成		下期シート面談・記載			
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	
実地指導者行動計画	目標	・新人看護師が業務や病棟スタッフに慣れるようにコミュニケーションを図る											
		・新人看護師が適応できるように実施指導や声掛けを行う											
		・新人看護師の個性を把握し教育的な関わりが持てる											
		・新人看護師と共に行動する											
	行動	・新人看護師の集合研修の内容を把握する					・遅出業務と一緒に勤務し行動する	・夜勤に向けて臨床実践能力の評価を行い、夜間看護の心得を指導、1回目は一緒に勤務し行動する					
		・新人看護師の個性を把握した上で一緒に問題解決をする											
		・off-JTの実技確認(チェックリスト使用)											
評価	1か月評価 新人看護師の習熟度の確認 教育担当者と情報共有		3か月評価 新人看護師の振り返りシート、チェックリストによる習熟度の確認・評価 教育担当者と情報共有			6か月評価 新人看護師の振り返りシート、チェックリストによる習熟度の確認・評価 教育担当者と情報共有	夜勤に向けての評価 夜勤業務に対する不安や問題について聞き取り、支援する					1年評価 新人看護師の振り返りシート、 チェックリストによる習熟度の評価 教育担当者と情報共有	

教育担当者行動計画	目標	・新人看護師とのコミュニケーションにより個別性を把握する						・教育体制の中間評価を行なう	・夜勤に向けての評価と準備が出来る				
		・プリセプターシップの重要性について新人看護師と実地指導者の理解を深める						・6か月評価の振り返りと課題の整理、両者のコミュニケーションの確認と頑張った事への承認ができる					
		実地指導者へ教育計画の内容について説明し、教育計画に沿った指導ができるよう支援する											
	行動	・新人看護師に対する部署の教育体制をスタッフへ周知する											
		・病棟オリエンテーションを行う	・新人看護師や実地指導者とのコミュニケーションの中から、両者のストレスを察知しメンタルサポートを行う										全体評価をする 新人看護師のS-QUEレポートの内容・習熟度 新人看護師の到達目標の評価
・新人看護師と実地指導者へプリセプターシップと教育計画について説明する		・新人看護師の看護実践の安全面の監視のため、新人看護師には報連相の重要性を認識させる ・実地指導者の抱える問題を把握し一緒に問題解決を図る										新人看護師の到達目標の評価	
評価	・病棟スタッフへプリセプターシップと教育計画について説明する		・新人看護師の看護実践の安全面の監視のため、リーダーナースや先輩ナースによる見守りや支援体制の徹底を図る				・新人看護師への病棟内の支援体制を確認する					次年度の計画立案	
	・新人看護師とコミュニケーションを図り、対象を理解し、病棟スタッフとの関係調整を行う		・新人看護師の抱える問題を把握し、一緒に問題解決を図る				・新人看護師の看護実践能力と目標の評価					指導計画と進捗状況など振り返り、残された課題について確認し検討する	
	実地指導者と情報共有		3か月評価 実地指導者と新人看護師の習熟度確認			6か月評価 実地指導者と新人看護師の習熟度確認	新人看護師の夜勤業務評価					1年評価 実地指導者と新人看護師の習熟度確認	