

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・業務改善レポー	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							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 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 ・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						・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							
	行動	・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
		・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
評価	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	
														→ 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	