



### ✦ 目的

- ① 看護職員が当院の看護部理念に沿った看護観を確立する為に、専門職業人として必要な能力の獲得と向上を目指します。
- ② 看護・医療のニーズに見合った教育を実施し、看護の質の向上を図ります。
- ③ 医療チームの一員としての役割がとれるように、看護活動を支援し、併せて豊かな人間性と業務に対する満足感を高めます。

### ✦ 令和3年度 教育研修の企画内容

#### ① 新規採用者研修：院内研修 入職時7日間

##### 「入職時の研修内容」

- ・看護部の理念・方針：講義
- ・看護職としての心得：講義
- ・目標によりマネジメントと院内教育、講義
- ・安全対策：講義、演習（内服の誤薬）
- ・院内感染：講義、演習（防護エプロン・マスクの着脱）
- ・認知症の理解：講義
- ・看護記録：講義、電子カルテの入力演習

#### ② 看護技術演習（配置部署で実施）

- ・血糖測定、採血、筋肉注射、留置針挿入・固定、留置針の1日体験、点滴ルート作成、経管栄養・チューブ固定、清潔操作、吸痰、1人で行う尿路カテーテルの挿入、移乗、ストレッチャー移送、体位変換、点滴患者の更衣、抑制体験など
- ・接遇について（院内研修…関連病院共催）

#### ③ 看護協会主催新規会員研修：院外 3日間

#### ④ 院内研究発表会：半日

### ✦ 新人教育体制

#### ① 新人看護師1名に対し、2名以上の『実地指導者』を配置する。

実地指導者は、クリニカルラダーⅡ以上かつ臨床経験4年目以上の看護師が担当する。

役割：新人へ臨床実践に関する実地指導・評価を行う。

#### ② 各部署の副師長が自部署の新人看護師の『教育担当者』となる。

役割：現場での新人指導の運営を中心に行う。

#### ③ 副看護部長が『研修責任者』となる。

役割：新人研修のプログラムを企画・運営する。『教育担当者』『実地指導者』に指導・助言を行う。



✿ キャリアアップ支援

① クリニカルラダー制度（臨床看護実践能力習熟段階）を導入している。

レベルⅠ：新人レベルであり、職場での指導や教育を受けながら看護実践を行うことができる。

レベルⅡ：所属の臨床場面において看護実践を一人前に実践できる。

レベルⅢ：優秀な看護実践に加えて、組織的な役割遂行を実践できる。

レベルⅣ：所属の臨床場面においては卓越した看護実践を実施し、組織的にも広範囲な役割遂行を実践できる。

② 助産師を目指す人：奨学金貸与制度あり

③ 認定看護師を目指す人：助成金支給制度あり

✿ 院内各委員会主催研修

(月)

対象者		研修名	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	
実践能力	レベルⅠ 新人	フォローアップ(グループワーク)			●					●				●	
		フィジカルアセスメント				●									
		救急蘇生					●								
		重症患者の報告の仕方						●							
		医療安全			●	●	●	●	●	●	●				
		コミュニケーション研修								●					
		臨床倫理												●	
		看護記録										●			
		褥瘡予防：皮膚排泄ケア認定Ns					●								
		接遇		●											
	レベルⅠ	メンバーシップ							●						
	レベルⅡ	リーダー1				●						●			
	レベルⅢ	リーダー2			●			●							●
		実施指導者研修	●		●		●		●		●				●
	レベルⅣ	看護過程の展開							●	●	●				
	全レベル共通	看護観再確認				●								●	
		臨床倫理									●	●	●		
チームワーク研修								●					●		
全ての看護部職員	看護部の理念と方針		●												
	認知症対応：認知症看護認定Ns			●				●				●			
	糖尿病ケア				●	●	●	●	●	●					
	緩和ケア：緩和ケア認定Ns がん性疼痛認定Ns他			●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	
	医療安全/感染対策			●				●	●		●	●			