

## H23年度 看護部教育年間計画 研修予定

目的：病院・看護部の理念に基づき、自己の役割の遂行と質の高い看護を提供できる看護職を育成する。

- 目標：1. 経年・キャリアステージにおける自己の役割(社会や組織から期待される役割)を遂行できる研修を企画・実施する  
2. 自己の課題を明確にし、課題解決(主体的に、責任をもって、根拠のある看護の実践と役割の遂行)ができるよう支援する

具体策：1.

- ①経年・キャリアステージに応じた研修の企画・運営(下記「研修計画」参照)
- ②内部講師の育成(専門の研修への参加)院内講師をめざす

2.

- ①研修参加者の研修受講における自己の課題を確認し、自己目標計画・評価表で明らかになった課題・課題解決状況を評価する

### 【経年教育・キャリア開発研修】

研修名	目的	目標	対象
新規採用者研修	①病院施設の構造がわかり、他部門の業務理解ができる ②専門職業人としての心構えができる	①病院内の環境を知り、他部門の業務理解ができる ②専門職業人としての基本的な態度・手技がわかる(技能訓練・接遇・事故防止)	H23年度 新規採用者 (既卒者は部分参加可)
新人研修Ⅰ	①専門職業人としての自覚を養い、先輩の指導を受けながら看護業務が責任をもって実践できる ②固定チームワークを理解し、チームメンバーとして役割を実践できる	①入職後の自己の悩みや不安を表出できる ②看護体験を通して、固定チームを理解出来る ③リフレッシュでき、仕事への意欲がもてる	卒後1年目看護師
新人研修Ⅱ	③専門的知識・技術を身に付ける	①看護体験を通して、固定チームのメンバーの役割わかる ②嚥下のメカニズム、嚥下障害への具体的対処がわかる	
新人研修Ⅲ		①自己の傾向がわかり、チームメンバーとして役割が果たせたか評価できる ②次年度の課題と課題解決の方法がわかる ③1年目としての看護観が表現できる ④看護技術の補足	
メンバーシップ研修 リーダーシップ研修 (合同研修)	①固定チームワークにおけるそれぞれの役割を理解し、役割実践に向けての準備ができる	①自己の傾向がわかり、チームメンバーとしてリーダーを補佐した行動がとれているか評価できる ②日々のリーダーの役割が理解出来、心構えがもてる ③コミュニケーションを通し自己の傾向がわかる ④自己の看護観を発展させられる	卒後2～5年目看護師 移行教育を受け看護師になった者
プリセプター研修Ⅰ	プリセプターとしての技能を習得し、プリセプティが看護チームの一員として職場に適応でき、メンバーシップがとれる人材を育成できる	①プリセプターとしての知識・技術を習得するとともに、効果的な指導方法を学ぶ ②評価表の使用目的・使用方法がわかる	H22年度 プリセプター H23年度 プリセプター
プリセプター研修Ⅱ		①プリセプターシップにおける悩みや問題を解決し、自己の役割に主体的に取り組むことができる ②プリセプター評価表・フィードバックより自己の傾向を知り、プリセプティの看護実践モデルとしての課題と、問題解決の方法と指導方法がわかる	
プリセプター研修Ⅲ		①プリセプティがチームメンバーとして役割が果たせるよう援助できる ②基調講演・ビデオリターン・プリセプター評価表からプリセプティへの教育的関わりを振り返り、自己の指導とプリセプティの成長の評価できる	
中堅看護師研修	他部所での看護技術や知識の習得を目指す	①院内留学を通して自分の部所との違いを知る。 ②新たな知識を学びや経験を通して自己の看護に反映する。 ③他部所に行くことで視野を広げる。	卒後5～10年目看護師
トピックス研修	職員のリフレッシュに努め、他部門との交流を図る	①他部門との交流を通しリフレッシュを図る。 ②チームの活性化およびチームワークの向上を目指す。	フリー
看護助手研修	看護チームの一員としての自覚と必要な知識・技術を習得し、実践できる	①自分達の接遇について考える ②チームの一員としての自己の役割・行動を明確にする	看護助手・メッセンジャー 夜勤専従看護助手 外来診療アシスタント
科長・主任研修	①管理者としての行動がとれる ②管理能力の開発	①看護科長としての役割を把握し、管理能力の向上と視野の拡大を図り、看護管理者として任務が果たせる ②管理・監督者としての役割を認識し、看護チームにおけるリーダーシップおよびマネジメントが発揮できる ③後輩の指導を推進する	科長・主任