

継続教育プログラム

教育目的：看護部の理念に沿った「質の高い看護」を提供するために、自ら成長しようとする看護師の育成を目指す。

- 教育方針：**
1. 必要な時期に適切な研修を行い、より高度な看護の知識と技術を身に付けられるよう支援する。
 2. キャリア開発ラダーを使用し、自ら臨床看護実践・看護管理実践能力を高める動機付けとする。
 3. 目標管理により、看護実践における成果を評価し、組織における有効な人材活用の資源とする。

		修得目標	研修内容
経年別研修 ・ ・ 入職後の必須研修として位置づけられます。	クリニカルⅠ（1年目）	<p>マニュアルに沿って、指導を受けながら、日常の看護が実践できる</p> <p>① 病院の組織について知り、組織の一員としての役割を理解する。</p> <p>② 看護専門職としての役割を理解する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 初任者研修（4月） ● 卒後1ヶ月：基礎看護技術に関するICT・安全研修（清潔手洗い、点滴・静脈注射の正しい手技、輸液ポンプ・シリンジポンプの使い方とトラブル時の対応） ● 卒後3ヶ月：宿泊研修（リアリティショックの緩和） ● 卒後5ヶ月：インシュリンに関する安全研修（血糖測定、皮下注射） ● 卒後6ヶ月：機器の正しい取り扱い技術研修(OJT) ● 卒後8ヶ月：多重課題への対応能力の育成研修 記録研修（看護過程、看護診断） ● 卒後12ヶ月：一年のまとめ研修
	クリニカルⅡ（2年目～3年目）	<p>自立した日常の看護が実践できる</p> <p>① 患者様の安全・安楽に注意を払い、優先順位を考慮した看護実践ができる(2年目)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 救急研修（2週間） 救急外来・手術室・ICU ● ICLS研修 ● トリアージ研修 ● 事例検討：事例をとおして自己の看護観を振り返る
	クリニカルⅢ（4年目～5年目）	<p>チームリーダーとしての役割を実践できる</p> <p>① 看護を、チームにおける業務として認識でき、看護実践においてリーダーシップが発揮できる</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 看護研究 講義（5月・6月） 看護研究計画書提出（7月） 看護研究に取組み、発表する（翌年2月）
役割研修 ・ ・	クリニカルⅣ（6年目～8年目）	<p>プライマリーナースとしての完成</p> <p>① 自律した創造的看護が実践でき、看護実践の役割モデルとなる</p> <p>② 新人教育に関わることで、自己の成長ができる</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● リーダー研修Ⅰ ● リーダー研修Ⅱ ● 課題実践レポート提出
	管理Ⅰ（9年目～18年目）	<p>ジェネラルナースとしての成長</p> <p>① 所属単位において、スタッフの学習ニーズの査定目標内容と評価方法を網羅した指導プログラムを計画し実施する</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● プリセプターシップ研修Ⅰ ● プリセプターシップ研修Ⅱ ● 多重課題対応能力育成研修への支援 ● プリセプターシップ研修Ⅲ
各部署より選任されます。	管理Ⅱ（19年目以降）	<p>ジェネラルナースとしての熟練</p> <p>① 中堅看護師としての役割をさらに認識し、病棟の活性化、他部門との連携を図りながら、質の高い看護が実践できる</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 看護管理実践研修 各部署での問題点の改善に取り組み、活動の実施状況と評価を発表

* その他の研修(自由参加の研修)

- 看護過程の展開研修会：2回/年
 - 医療安全研修会：2回/年
 - 接遇研修会：2回/年
 - NST勉強会：24回/年
 - 嚙下勉強会：6回/年
 - 医療の質の症例検討会：6回/年
 - 認定看護師による勉強会
 - ICT勉強会：4回/年
 - こころの医療センター勉強会
 - 院内教育研修会・・・等
- * 毎年40以上の研修会が開催され、個人のスキルアップを支援しています。