

# 平成30年度 看護師・看護補助者 教育プログラム

目的: 袖ヶ浦さつき台病院看護部理念に基づいた看護師を育成する  
 目標: ①看護知識・技術を習得し、実践できる能力を身につける  
 ②自己の役割を認識し、主体的に問題解決能力を身につける  
 ③専門職としての能力を発展させキャリアアップを図る

新人教育フォロー体制  
 院外研修  
 外部講師による研修  
 特定・認定看護師による研修

対象	臨床ラダー到達レベル	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
(実践領域) 卒業1年目	ラダーⅠ * 基本的な看護基準に従い必要に応じて助言を得て看護を実践する ○詳細は別紙参照 * プリセプターフォロー体制	オリエンテーション 看護技術研修	院外研修 フレッシュセミナー① 1か月フォローアップ研修	関連施設研修 夜勤体験 オリエンテーション	3か月フォローアップ研修 夜勤体験①②	夜勤体験③④	院外研修 フレッシュセミナー② 6か月フォローアップ研修		ローテーション研修		9か月フォローアップ研修		1年目終了式 夜勤独り立ちへ!
メンバー	ラダーⅡ 卒業2年目 卒業3年目 * 標準的な看護計画に基づき自立して看護を実践する		研修オリエンテーション 1年目未達成技術確認	2年目研修(院外)課題抽出⇒年間の取り組みへ	リーダーシップ研修初級	看護過程①	看護過程②	看護過程③	看護過程④	看護過程⑤	看護過程⑥	看護過程⑦	成果発表会
日勤リーダー	ラダーⅢ * ケアの受け手に合う個別的な看護を実践			看護必要度(伝達講習) リーダーシップ①課題抽出⇒取組	看護過程① 急変時対応①	看護過程②	看護過程③	看護過程④	看護過程⑤	看護過程⑥	看護過程⑦		成果発表会 課題提出 成果発表会
チームリーダー	ラダーⅣ * 幅広い視野で予測的判断を持ち看護を実践する * プリセプターフォロー体制			看護必要度(伝達講習) リーダーシップ①(課題提出)⇒取組	急変時対応①			リーダーシップ②まとめ					課題提出
管理職候補 特定・認定看護師	ラダーⅤ * より腹圧な状況においてケアの受け手としての最適な手段を選択しQOLを高めるための看護を実践 * 特定・認定看護師活動 * 特定行為研修聴講制度			看護必要度(伝達講習) 急変時対応①				管理者研修	課題設定←自部署の次年度目標管理		急変時対応②		年間活動評価
看護補助者 介護福祉士	看護補助者教育 介護福祉士記録の教育と実践 感染の知識と業務への反映	経過記録開始	記録入力	アンケート調査	研修計画立案	資料作成 感染対策研修	院内補助者研修	院内補助者研修	院内補助者研修	院内補助者研修	院内補助者研修	院内補助者研修	
(管理領域) 主任	ラダーⅠ (主任) マネージメントに必要な知識・技術・態度を学び理解できる	目標発表会		管理者研修 * フォローアップ 看護必要度	課題設定←自部署の目標管理		中間評価		管理者研修	課題設定←自部署の次年度目標管理		評価・課題把握	成果発表会
係長	ラダーⅡ (係長) 当該部署内においてマネージメントを実践できる	目標発表会		管理者研修 * フォローアップ	課題設定←自部署の目標管理		中間評価		管理者研修	課題設定←自部署の次年度目標管理		評価・課題把握	成果発表会
副師長 師長	ラダーⅢ (師長・副師長) 看護部内のマネージメントを実践できる	目標発表会		師長・副師長教育⇒看護管理についての講義 自己課題設定←自部署の目標管理									成果発表会
副部長	ラダーⅣ (副部長) 病院全体のマネージメントに参加できる	目標発表会	自己課題設定										課題評価 成果発表会
看護副部長	ラダーⅤ (部長) 地域内でのさつき会の社会的役割を果たすための活動ができる	目標発表会	自己課題設定										課題評価 成果発表会
全体研修	義務研修 さつき会教育委員会主催 * さつき会職員の理念を学び社会人基礎力を身につける	カルテ開示	感染	医療安全			NST	人権 さつき会フォーラム	感染	カスタム(接遇)		緩和ケア ICF(事例発表会)	医療安全 人権