

さいたま記念病院 看護部教育制度

看護部理念「笑顔で挨拶、やさしい看護」のもと、院内研修をはじめとした学びの場を作るとともに、現場教育を通じて、専門職としての能力向上を目指しています。

教育目標

1. 専門職業人としての自覚と責任を持ち、必要な専門的知識・技術・態度を身につける。
2. 個々の患者のニーズに適した良質で安心できる看護が実践できる。
3. 医療や社会福祉に関する政策や社会の動きに関心を持ち、地域医療に貢献できる。

教育体制

- ・プリセプターシップ：新人看護師だけでなく中途採用者にも、必要に応じプリセプターがつきます。
- ・クリニカルラダー

	1(新人)(准看護師 1～2年)		Ⅱ(一人前、2～3年) (准看護師 2年目～)	Ⅲ(中堅4年目以上)	Ⅳ(エキスパート 主任)	Ⅴ(主任 以上 副師長)
	I-1 入職6ヶ月	I-2(1年)				
役割	組織人・専門職業人として自分の役割を認識する。		リーダー業務を理解した上で、メンバーとしての役割と責任を自覚し責任ある行動がとれる。	チームリーダーとして専門的知識を統合し、看護サービスの質向上においてモデル的役割を行う。	各看護単位におけるリーダーとして、業務改善・看護サービスの質向上において指導的役割を行う。	看護管理的視点に立ち、病院・看護部の課題を明確にし、改善・人材育成を推進する。
全体像	・病院の理念を理解できる。 ・マニュアルを見たり、助言を受けながら安全に看護が提供できる。 ・自己の課題を助言を受けて認識し学習できる。 ・日勤業務は助言を受けて一人でできる。 ・夜勤業務のオリエンテーションが受けられる知識と技術がある。	・病院の理念を理解し組織の一員として助言を受けて行動できる。 ・基本的な看護技術を習得し安全・確実・安楽な看護が提供できる。 ・自己の課題を認識し課題に取り組める。 ・チームメンバーとしての役割を認識し、責任ある行動がとれる。	・自律して看護実践を安全・確実に提供できる。 ・チームにおける日々のリーダー的役割を認識し、協力を得て遂行できる。 ・チーム目標達成に向け、自己目標に連動させ目標達成に取り組める。 ・自己の課題を認識し自主的に学習できる。	・部署目標達成に向け、自己目標を連動させ目標達成に取り組める。 ・専門的知識を活用し、対象の個性や優先度を考慮した計画を立て看護が提供できる。 ・部署でリーダーシップが発揮できる。 ・後輩育成に積極的に関わり、指導できる。 ・自己のキャリアアップの必要性を理解し、自己研鑽ができる。 ・看護研究に取り組み研究能力を高めることができる。	・部署目標達成に向け、指導的に関わることができる。 ・部署の教育的役割を取ることができる。 ・看護研究の推進や支援をすることができる。 ・職場づくりの要となれる。 ・対象に応じた意図的な関わりを施行し教育できる。 ・キャリアアップのために、主体的に自己研鑽ができる。	・病院組織の目標達成に向け、部署目標を作成・実施・評価ができる。 ・指導者層の教育及び教育計画を立案・実施できる。 ・組織横断的にリーダーシップを発揮し、関連部門や地域と連携・調整・協働ができる。 ・指導者の育成ができる。 ・患者・家族のニーズや複雑な現象を的確に把握し、適切な看護サービスを提供できる。
准看護師全体像	同上	同上	・自律し、組織、各看護単位の状況を把握し、メンバーシップの発揮ができる。 ・自己の課題を持ち、学習が継続的にできる。			

院内研修

教育委員会をはじめ、各委員会が研修を企画しています。

認定看護師を迎え、より専門性を深める研修もあります。



【新人職員研修（ラダーⅠ）】

4月 新入職員オリエンテーション

- 接遇・医療安全・感染対策・技術

5月～

- フィジカルアセスメント
- 心電図モニター
- 医療安全KYT①

7月～

- 3ヶ月フォローアップ研修
- 医療安全KYT②
- 急変時の看護①②

10月～

- 6ヶ月フォローアップ研修
- 看護展開
- 多重課題

1月～

- 心に残った看護場面
- 1年の振り返り



【ラダーレベル別研修】

eラーニングを活用し、研修を進めています。

研修での学びを現場で活かせるよう、OJT課題にも取り組みます。

対象		担当者	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月
レベルⅠ	組織人/メンバーシップ/安全な基礎看護技術	院内	新入職員オリエンテーション(別紙参照)	フィジカルアセスメント①心電図モニター	医療安全～KYT①	3か月フォローアップKYT②	急変時の看護①	急変時の看護②	6か月フォローアップ看護過程オリエンテーション		多重課題	心に残った看護場面(発表会)	1年の振り返り
		OJT			KYT事後課題				看護過程の展開(1症例)		「心に残った看護場面」開始	振り返りシート	
レベルⅡ	リーダーシップ/チーム医療/多職種連携の理解	院内		チーム医療の理解と看護職の役割			リーダーシップの理解とリーダーの心構え			退院支援を知る		ケーススタディー(発表会)	
		OJT					リーダー業務体験						
レベルⅢ	連携/調整/後輩育成	院内			ファシリテーション～効果的なカンファレンス			問題解決～問題とは何か～			医療安全～分析～		
レベルⅣ	教育/問題解決/支援	院内		問題解決～実践～					実践発表会				
レベルⅤ	組織目標/マネジメント	院内	eラーニング看護管理コース全て										



ラダーレベルⅠ
研修風景



【看護補助者研修】



オムツ交換 研修風景



【中途採用者フォローアップ】

新人看護師だけでなく、既卒者や中途採用者の方が一日も早く環境に慣れて、力を発揮できるようガイドラインを作成しています。フォローアップ研修も行っています。

eラーニング

eラーニングを導入しています。自分のスタイルに合わせた学びができます。

講義だけでなく、看護技術も動画で繰り返し学ぶ事ができるので効果的です。

看護研究発表会

研究的視点を養い、日頃の看護実践に活かしています。毎年3月に院内発表会を開催しています。

《過去のテーマ》

「高齢者のドライスキンに対する保湿剤の比較

～グリセリンローションと白色ワセリン・オリーブ油を用いて～」

「療養病棟に入院中の家族の思い～病状安定期に焦点をあてて～」

「四点支持器使用の脊椎手術における上肢の神経症状に関する検討

～自覚症状と経過時間に着目して～」 等



院外研修

看護協会等外部の研修に参加することができます。

教育担当者より

地域の方々に安心を与えられるよう、専門職業人として学び続けられる環境作りを大切にしています。

新人さんもブランクがある既卒者さんも安心して看護できることを目指し、サポートしていきます。