

教育

Education



継続教育
について

レベル I
指導を受けながら看護を実践することができる

レベル II
看護を自立して実践することができる

レベル III
看護実践を通してリーダーシップが発揮できる

レベル IV
優れた看護実践能力を発揮し、役割モデルがとれる

ラダー教育について

研究支援
倫理学習支援

当院では、職場適応と自己学習支援を目的としてクリニカルラダー制による教育プログラムを実施しています。就職1年目はクリニカルラダーレベル I の教育の中で、確実な知識と技術を習得します。それと同時にスムーズな職場適応ができるように支援します。

新人の教育は、チューターシップ(相談と支援を行うマンツーマンの先輩看護師を配置)とチーム支援型(チーム全体で新人を育てる)の両方の体制で行います。2年後からは本人の能力に応じてステップアップを行い、個々の能力に応じた教育が受けられます。

当院のクリニカルラダーは4段階の設定になっています。新人指導を中心となる中堅看護師は教育力向上に向けた支援方法を学習しており、新人に適切な支援ができるように努めています。

キャリアアップ支援としては、岐阜県立看護大学の教育支援を活用し、共同研究に取り組んでいます。また、大学院で学んでいる看護師もいます。厚生連による専門看護師や認定看護師の資格取得に向けた支援体制もあります。

新規採用者の 一年間の目標

- 1 基本的看護技術を習得しベッドサイドケアが安全・確実に実施できる。
- 2 指導を受けながら看護計画が立案でき、計画に沿った実践ができる。
- 3 チームメンバーとしての役割を果たすことができる。
- 4 組織の一員としての自覚をもち責任のある行動がとれる。
- 5 他者を尊重した関わりができる。
- 6 倫理的な視点をもって日々の行動ができる。
- 7 教育プログラムに沿って学習し実践を行い自己研鑽することができる。
- 8 看護が円滑に実施できるように環境を整えることができる。
- 9 I S O について理解し実践に生かすことができる。

支援体制について

専門看護師・認定看護師を目指すナースには岐阜県厚生連としての支援体制が整っています。(出張扱い、入学金の支援など)

技術指導例

新規採用者にとって心配である注射などの看護技術については、経験豊富な看護師がサポートしています。たとえば採血の場合、6月～9月の時期に病院の手順書をテキストに、採血モデルを用いて練習を行い、自信を持って安全に実施できるようになってから、自立して行うようにしています。

新規採用者教育の概要

平成 25 年度実施状況



喀痰吸引の技術練習



呼吸介助法

患者の安全と自分たちを守るために、スタッフ全員で新人の教育を見守り支援しています。新規採用者の研修は、基本的には勤務の一環として時間内に実施しています。キャリアアップのためにローテーション研修を入職3年目に希望する部署で実施しています。



4 月

新規採用者 オリエンテーション

- 病院理念・看護部理念について
- 教育について
- 看護倫理について
- 医療安全と感染防止対策
- 個人情報保護とセクシャルハラスメント防止について
- 看護提供方式について
- 手順の活用について 等



5 月

夜勤業務についての心構えや 演習研修

- 看護協会研修参加(専門職としてふさわしい態度と知識を学びます)
- 夜勤業務について
- 社会人基礎力について
- 集合教育(呼吸介助法、喀痰吸引、BLS・AED、意識レベルの観察、終末期ケア)

メンタルヘルス研修

- 専門家からメンタル面のセルフケアについて研修
慣れない環境でストレス状態になっている自分を楽にすることができます。



6 月

「3ヵ月後への 自分への手紙を書こう」

今の自分を振り返って3ヶ月目の自分はこうありたいという思いを表現します。又、今感じていることのグループワークを行い新人同士の支えあいを深めます。

新規採用者集合教育

- 看護記録・計画・必要度
- 静脈注射の考え方
- 採血・注射の方法



7 月

基礎コース I、II、IIIの 合同の「語る会」

卒後2～3年目の先輩看護師と話をすることで自分の気持ちを出し、先輩からのアドバイスを求める事を目的に行います。お菓子を食べながらリラックスした雰囲気の中で話をします。



8 月

新規採用者 集合教育

- 生活支援技術
- 輸液ポンプ・レスピレーターの基本知識
- 多重課題への対応研修
日常よく遭遇する状況を想定し、寸劇の中で受講者がシミュレーションしながら自分の行動を考えます。



9 月

「3ヵ月後への自分への手紙」 を開封し自己の成長確認と 今後の課題を明らかにする。

[目標管理 中間面談]

各々の悩みを表出し、お互いの思いを共有、ストレスの軽減をはかります。部署長と面談し上司からアドバイスを受けます。

新規採用者オリエンテーション

- 退院調整 ● 輸血 ● モニター
- 栄養管理 ● 看護倫理
- インスリン注射と血糖コントロール



12 月

反省会



2 月

目標評価面談

1年を振り返り自己の成長を上司と共に確認します。