

平成28年度看護部キャリア開発院内研修内容

現任教育研修チーム(五十嵐 渡辺 阿部 大野)

現任教育研究チーム(石堂 伊藤 嶋原)

平成28年3月29日

	テーマ	日程	対象	担当	ねらい・内容
ラダーⅠ 研修	① 新入職員研修	別紙	新入職員	病院教育委員会	病院の概要を学び、組織の一員としての自覚を持つ
	② 1年目研修	別紙	卒後1年目	教育委員会	看護の基本的知識・技術・態度を学び、適切な看護援助ができる能力が身につく
	③ 2年目研修	別紙	卒後2年目	教育委員会	患者の状況が判断でき、個別看護の展開ができる
	④ 3年目研修	別紙	卒後3年目	教育委員会	患者を全人的にとらえ、理論的な看護の展開ができる
	⑤ 所属別新人研修	別紙	新入職員	各職場	別紙参照
ラダーⅡ 研修	① 看護研究研修Ⅰ(聴講可)	別紙	卒後4年目	研究委員会	看護師の看護研究能力を育てる
	② 看護研究研修Ⅱ	別紙	卒後5年目	研究委員会	看護研究の継続・院内外の発表を支援する
	③ リーダーシップ研修	別紙	卒後6年目	教育委員会	より良い看護に向けて、リーダーシップが発揮できる能力を養う
	④ 臨床指導係研修	別紙	卒後7年目	教育委員会	臨床実習の目的、目標を理解し、効果的な実習指導をするための基本的な考え方を学び、実践できるようにする
ラダーⅢ 研修	① 中堅としてのコンピテンシー	10/18	ラダーⅢ看護師	看護部企画会(講師 伊藤) 今泉 五十嵐	幹コンピテンシーを学ぶ
	② 固定チームのリーダーとは	7/5・11/15	現在のチーム リーダーと経験者	研修チーム(講師 大野) 阿部	固定チームナーシングについて学び、そのリーダーとして求められる役割を理解する。またリーダーとして実践している中での課題を見つけ、その方策を考える 1固定チームナーシングとは 2リーダーの役割とは 3現在の課題について話し合う 4より良いチーム作りのための方策を見出す
	③ 日常看護を考える	8/2 10/4 11/8 12/6	ラダーⅢ看護師	企画会(安藤) 研修チーム(渡邊 大野) 主任会 ※共に語り合う仲間として参加	看護の視点で日常看護を見直し、改善に繋げる 1 参考文献(きりり看護)を読んで受講する 2 自分の職場に結びつけて考え、改善点を見出す。自分自身の看護でも職場を巻き込んだ改善でもどちらでも可 3 11月は実践した内容を語り合う 4 12月は実践してどうであったかなどをまとめて語り合う
	④ 看護研究実践Ⅰ	7/19	ラダーⅢ看護師	研究チーム、支援者(認定看護師)	別紙参照

ラダー IV 研修	①	看護を深める	9/6 10/11 11/29	ラダーIV看護師	研修チーム(五十嵐・阿部) 補佐会 ※ファシリテーターとして参加	ナイチンゲール看護論入門書を通して看護を語り合う 1 9月は第1項を読み解いてきて、その内容について話し合う 2 10月は第2項を読んで、自分自身と職場の看護を考えてみる 3 12月は自分は職場で何をどう伝え、変えようとするのかを明らかにし、レポートにまとめ、報告する
	②	初期臨床指導者研修	7/19	臨床指導者1年目	講師 阿部 企画会(五十嵐)	臨床指導者の役割
	③	臨床指導者会での研修	会議日	現臨床指導者	臨床指導者会の実行委員・企画会(五十嵐)	毎年の企画内容
	④	初期副主任研修	6/7	副主任1年目	企画会(講師 五十嵐) 渡邊 佐藤	副主任の役割
	⑤	副主任研修	6/28 12/13	副主任として1回	企画会(講師 渡邊) 五十嵐 佐藤	固定チームナーシングの中での看護の継続と質の保証
ラダー V 研修	①	看護倫理研修	8/23	師長・補佐毎年	企画会(講師 安達) 渡邊 佐藤	患者の権利が守られ、倫理的問題解決が図れる職場作り 1 自部署の看護倫理の在り様を見つめる 2 看護倫理への向き合い方を学び、実践へ繋ぐ
	②	看護管理者合同研修	2016/9/3(土)	主任以上毎年	企画会	毎年の企画内容
	③	病院管理職研修		主任以上毎年	病院運営会議	毎年の企画内容
	④	看護研究実践Ⅱ	7/19	主任として1回	研究チーム、支援者(安達)	別紙参照
	⑤	各会議での研修	各会議日	主任・補佐・師長	各会議の担当者	枝コンピテンシー学習を必ず企画し、自主学習をする

※ラダーⅡの研究発表会 H29、2、24(金)16時～

ラダーⅢ・Ⅴは H2、2、24(金)17時～

※研修終了と認める基準は、レポートのあるものは提出し、研修参加回数は4回の研修(3回参加)、3回の研修(2回参加)、2回の研修(2回参加)とする