

平成29年度看護部キャリア開発院内研修内容

研修担当：現任教育研修チーム(担当者4名) 現任教育研究チーム(担当者4名)

平成29年4月1日

	テーマ	対象	担当	ねらい・内容
ラダーⅠ 研修	① 新入職員研修	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	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	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	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	新入職員	各職場	各部署および個人配布
ラダーⅡ 研修	① 看護研究研修Ⅰ(聴講可)	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	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	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	卒後7年目	教育委員会	臨地実習の目的、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	ラダーⅢ看護師	研修チーム	幹コンピテンシーを学ぶ
	② 固定チームのリーダーとは	現在のチームリーダーと経験者	研修チーム	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みつけ、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	ラダーⅢ看護師	研修チーム 主任会より2名 ※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(さらし看護)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 実践した内容を語り合う 4 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	ラダーⅢ看護師	研究チーム、支援者(認定看護師)	資料参照

ラダー IV 研修	①	看護を深める	ラダーIV看護師	研修チーム 補佐会より2名 ※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 第1項を読み解いてきて、その内容について話し合う 2 第2項を読んで、自分自身と職場の看護を考えてみる 3 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	臨床指導者1年目	研修チーム	臨床指導者の役割
	③	臨床指導者会での研修	現臨床指導者	臨床指導者会実行委員・研修チーム	企画内容は毎年提示
	④	初期副主任研修	副主任1年目	看護部企画会、研修チーム	副主任の役割
	⑤	副主任研修	副主任として1回	看護部企画会、研修チーム	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	師長・補佐毎年	看護部企画会、研修チーム	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	主任以上毎年	看護部企画会	企画内容は毎年提示
	③	病院管理職研修	主任以上毎年	病院運営会議	企画内容は毎年提示
	④	看護研究実践Ⅱ	主任として1回	研究チーム、支援者（看護部企画会）	別紙参照
	⑤	各会議での研修	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