

Career Up System

看護師教育計画

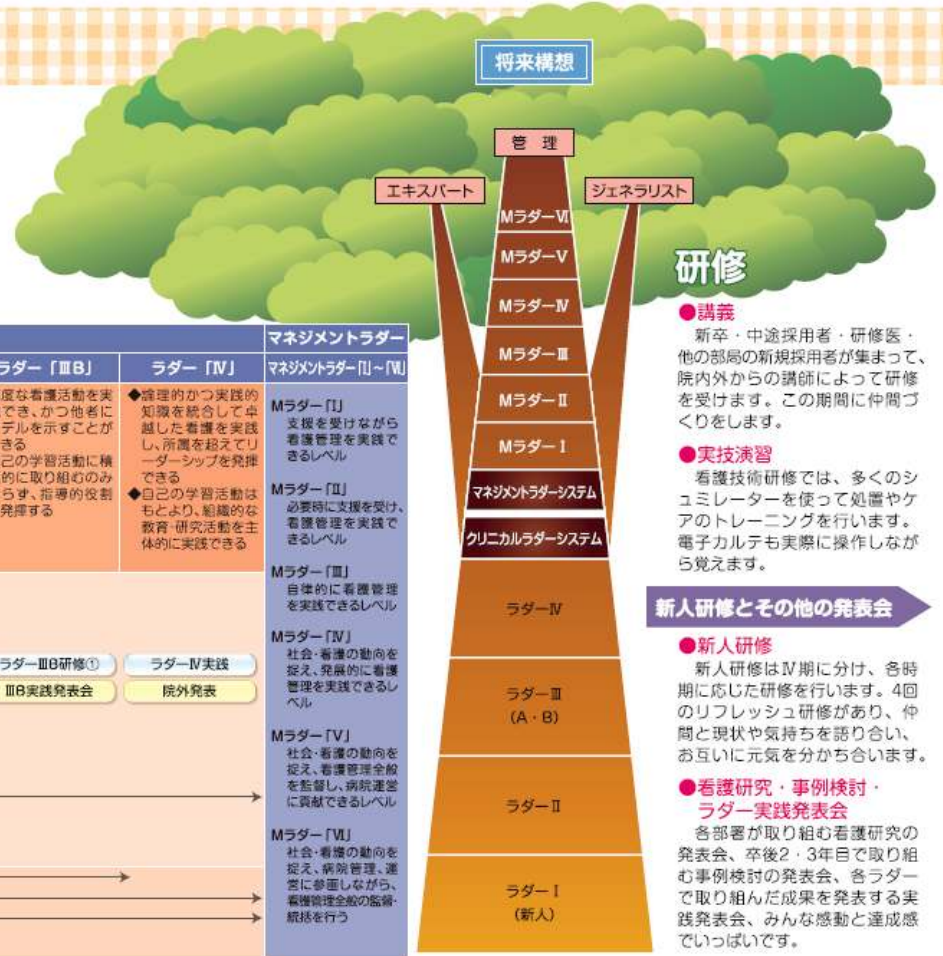


キャリア開発システム

一人ひとりを大切に
共に成長しあえる
教育を目指しています。

本院の新人教育システムは、大切な仲間として看護職員みなで支援する体制です。そんな中で実地指導者制度により、新人期間を安心して過ごせ、共に看護の喜びを感じながら成長できるように、一人ひとりに実地指導者が応援します。メンタルサポート体制もあなたを支えます。

ラダーシステム	クリニカルラダー						マネジメントラダー マネジメントラダーⅠ～Ⅵ
	ラダーⅠ「新人」	ラダー「Ⅰ」	ラダー「Ⅱ」	ラダー「ⅢA」	ラダー「ⅢB」	ラダー「Ⅳ」	
到達目標	<ul style="list-style-type: none"> 日常生活援助のための知識・技術・態度を身につけ、ベッドサイドケアが安全確実にできる チームメンバーとしての役割と責任を果たせる 指導を受けて自己を振り返り、自己の課題を明確にできる 	<ul style="list-style-type: none"> 看護過程を踏まえた個別的ケアができる 看護チームにおいてメンバーシップが発揮できる 経験に基づいて何が重要かを認識でき、日常看護業務が自立して実践できる 	<ul style="list-style-type: none"> 患者の反応への認識が高まり、患者のニーズに応じた看護過程の展開ができる 看護チームにおいて、メンバーシップが発揮でき、状況に応じたリーダーシップが発揮できる 	<ul style="list-style-type: none"> 責任と自覚性を持って根拠のある看護を実践できる 潜在化している問題を明確にし、分析的問題解決ができる 	<ul style="list-style-type: none"> 高度な看護活動を実践でき、かつ他者にモデルを示すことができる 自己の学習活動に積極的に取り組むのみならず、指導的役割を発揮する 	<ul style="list-style-type: none"> 論理的かつ実践的知識を統合して卓越した看護を実践し、所帯を超えてリーダーシップを発揮できる 自己の学習活動はもとより、組織的な教育・研究活動を主体的に実践できる 	<p>マネジメントラダーⅠ～Ⅵ</p> <p>MラダーⅠ 支援を受けながら看護管理を実践できるレベル</p> <p>MラダーⅡ 必要時に支援を受け、看護管理を実践できるレベル</p> <p>MラダーⅢ 自立的に看護管理を実践できるレベル</p> <p>MラダーⅣ 社会・看護の動向を捉え、発展的に看護管理を実践できるレベル</p> <p>MラダーⅤ 社会・看護の動向を捉え、看護管理全般を監督し、病院運営に貢献できるレベル</p> <p>MラダーⅥ 社会・看護の動向を捉え、病院管理、運営に参画しながら、看護管理全般の監督・統括を行う</p>
看護実践能力	新規採用者集合研修 新人研修1ヶ月 (業務・リフレッシュ研修)	ラダーI研修①② I事例発表会	ラダーII研修①② II事例発表会	ラダーIII A研修① III A実践発表会	ラダーIII B研修① III B実践発表会	ラダーIV実践 院外発表	
組織的役割 遂行能力	新人研修3ヶ月 (MF救急・業務・安全・リフレッシュ研修)		リーダーシップ導入編 リーダーシップ展開編	III A実践発表会			
自己教育 研究能力	新人研修6ヶ月 (MF救急・業務・リフレッシュ研修)		ラダー展開実践発表会 実地指導者研修①②③④				
コンピ テンシー	新人研修「達成」 (倫理・リフレッシュ研修)	看護実践研究	看護実践発表会				
OJT	即着オリエンテーション 担当指導・定期ミーティング 看護技術チェックリスト指導	看護過程の展開指導 担当看護師	実地指導者 後輩指導の実践 日勤リーダーの開始 検討会 院内委員会 理論を使って看護観を深める	チームリーダー実践 チーム医療参画			



●講義
新卒・中途採用者・研修医・他の部局の新規採用者が集まって、院内外からの講師によって研修を受けます。この期間に仲間づくりをします。

●実技演習
看護技術研修では、多くのシミュレーターを使って処置やケアのトレーニングを行います。電子カルテも実際に操作しながら覚えます。

●新人研修
新人研修はⅣ期に分け、各時期に応じた研修を行います。4回のリフレッシュ研修があり、仲間と現状や気持ちを語り合い、お互いに元気を分かち合います。

●看護研究・事例検討・ラダー実践発表会
各部署が取り組む看護研究の発表会、卒後2・3年目で取り組む事例検討の発表会、各ラダーで取り組んだ成果を発表する実践発表会、みんな感動と達成感でいっぱいです。