

地方独立行政法人西都児湯医療センター看護部

教育体制

○教育理念

ともに学び、ともに教えあいながら、ともに育つ

○教育目標

1. すべての看護職員が看護実践能力の維持・向上を図ることができる。
2. すべての看護職員がチームの一員であることを自覚でき、チーム医療における役割を担うことができる。

○当院の教育の概要

新人教育の充実、看護補助者教育の充実、さらには、既卒入職者の早期適応への支援を行うことで、患者へのケアの充実はもちろん、医療者の働きやすさの実現に向けて教育活動を行っています。

○新人教育

当院では、新人看護師教育にプリセプターシップを導入しています。各月の到達目標に合わせ、集合研修・現場教育を組み合わせ看護技術のスキルアップを図っています。先輩看護師と、その日の学びや経験を振り返ることで「課題の明確化」や「私にしか出来ない看護に気づく」ことができています。

主な集合研修（年間計画）

4月	入職時オリエンテーション 看護技術スキルアップ研修 <ul style="list-style-type: none"> ・ BLS ・ 安全な口腔ケア、排泄ケア、食事介助 ・ 看護記録 1カ月フォローアップカンファレンス
5月	看護技術スキルアップ研修 <ul style="list-style-type: none"> ・ 褥瘡対策 ・ 輸液ポンプ、シリンジポンプの取り扱い ・ 心電図、12誘導、除細動器取り扱い 院外研修参加（宮崎県看護協会）
6月	看護技術スキルアップ研修 <ul style="list-style-type: none"> ・ 人工呼吸器、ネーザルハイフローの取り扱い ・ トランスファー研修 3カ月フォローアップカンファレンス
7～8月	えん下障害患者の看護 認知症高齢者の看護 など
9～10月	夜勤前研修 <ul style="list-style-type: none"> ・ 多重課題シミュレーション研修 ・ 夜勤巡視シミュレーション研修 ・ 急変対応研修（ACLS） 6カ月フォローアップカンファレンス
3月	1年目フォローアップカンファレンス 修了式

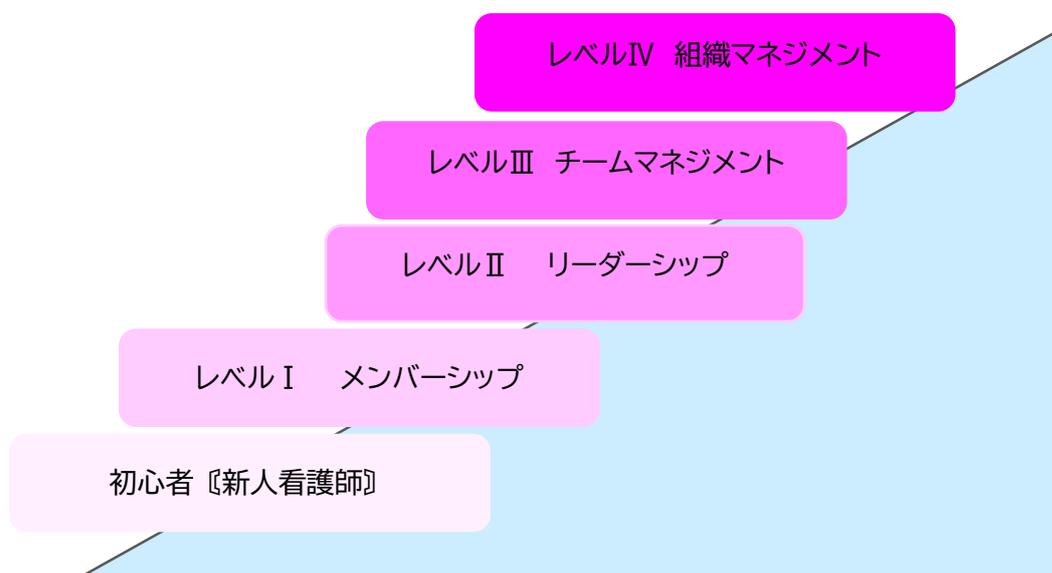


○現任教育

クリニカルラダー

クリニカルラダーは看護師の能力開発・評価システムのひとつです。新人看護師研修終了後はクリニカルラダーを活用することでの個々のキャリア開発を目指しています。

当院のクリニカルラダーは日本看護協会のクリニカルラダーに合わせ、看護師として求められる技術やスキルを4段階に分け、各レベルで到達するべき具体的目標を設定しています。



当センターでは、いつでもどこでも受講することの出来るeラーニングを導入しており、様々な場面で活用しています。また、年2~3回事例検討会を行い、新人看護師からベテラン看護師まで様々な年代の看護師と一緒に看護を語ることで、看護の学びを深めています。

プリセプター教育・支援

新人看護師を支えるプリセプターも、誰かに支えてもらえることで安心して働くことができます。当院では、プリセプターを支える制度として、以下のことを行っています。

1. プリセプター研修

『新人看護師が「明日も来たい!」と思ってもらえる職場を作る』合言葉に、プリセプターの役割、年間計画の確認、評価の方法などを学びます。

<研修目的>

病院・看護部理念に基づき、自己の役割を遂行できる新人看護職員実地指導者を育成する

<研修目標>

- ①新人看護職員の職場への適応状況を把握し、新人看護職員へ基本的な看護技術の指導及び精神的支援ができる
- ②人看護職員研修計画に沿って、教育担当者、部署の管理者とともに、部署における新人看護職員研修の個別プログラム立案、実施、評価ができる

2. プリセプター会議

月に1回、各部署のプリセプターと看護師長で現状の報告、今後の教育計画の確認、課題の共有を行っています。各部署の困りごとを共有し、解決に向けて知恵を出し合うことで、病院全体の新人看護師をみんなと一緒に育成することができます。師長が参加することで、困りごとを組織で対応することができます。

3. シニアプリセプター（プリセプターの補佐役）の配置

プリセプター経験の豊富なベテラン看護師をシニアプリセプターとして配置することで、新人看護師もプリセプターも安心して働くことができます。

シニアプリセプターは看護師長とプリセプターの橋渡しの役割としても機能しています。