

看護部職員育成要綱

看護部職員育成の目的

千秋病院医療・福祉宣言に基づいた看護・介護ができる人材を育成する。

看護部職員育成の目標

- 1) 個々の職員がプロとしての自覚を高める。
特に自己の人間性を高める努力を、自らが意識的に継続して行なう事
又、より高い水準で、必要とする看護・介護の提供ができるように、知識・技術の向上に努める事。
- 2) 個々の職員がチームの一員としての自覚を持ち、役割認識を高める
- 3) 民主的集団医療の一員として育つ。

教育体系とねらい

教育内容	教育企画主体	課 題
理念教育	法人人事育成委員会 県連看護教育委員会	・ 民医連職員として幅広い視点・視野を深める ・ 民医連医療・看護・介護について学ぶ
卒後教育	副部長・師長・主任 および看護部育成委員会	・ 卒後1～3年の必要とされる知識・技術の習得 ・ 看護観・介護観の確立
キャリア 開発教育	看護部育成委員会	・ 職場、職種を越えて、自ら学びあい高めあう スタイルの確立 ・ 専門的知識・技術の研鑽 ・ 人間性の向上、倫理性の形成
管理者教育	師長室 法人人事育成委員会 看護協会	・ 管理者の役割と任務を学び深める。 ・ マネージメントスキルの向上 ・ 看護サービスの評価と分析能力の開発
職場教育	各部所長 各部所育成担当主任 看護協会	・ 部所に特有の知識・技術の習得 ・ 技術習得のレベルの評価と支援 ・ 自己啓発の推進
育休復帰前後 教育	育成担当副部長 当該部所長	・ 育休前に培ってきた知識・技術の維持

理念教育・・・全職員対象

- 1) 一年目研修・・・入職時教育、患者体験（入院体験、老人擬似体験など）
- 2) 二年目研修・・・地域活動（気になる患者訪問、班会参加など）
- 3) 三年目研修・・・業務改善（病院の現状分析など）
- 4) 全職員教育・・・理念教育、接遇教育、リスク教育など

卒後教育・・・入職1～3年目の看護・介護職員

- 1) 一年目研修・・・基礎看護・介護技術研修（看護師5日間、介護職3日間）
疾患学習（自主的）4月～5月
3ヶ月研修（救急蘇生、夜勤オリエンテーションなど）
指導者 プリセプター
- 2) 二年目研修・・・集合教育（在宅研修7月 プリセプター研修 12月頃）
2年目症例（1年目の年度末頃より取り組み開始 発表6月）
テーマ “患者を全人的にとらえた看護・介護の展開”
- 3) 三年目教育・・・プリセプターの実践
3年目症例 テーマ“在宅調整を行って”

キャリア開発教育・・・全職種対象

- 1) 看護部育成委員会が主催・運営し、基本的に職員は自主的参加
- 2) 感染・褥瘡セミナーは委員の参加が必須
- 3) 接遇セミナーは新職対象

管理者研修・・・主任以上の役職者

- 1) 新任オリエンテーション（師長室）
管理者の役割と任務について
- 2) 法人管理者研修（法人人事育成委員会主催）
目標管理の導入と運用、人事考課者研修
- 3) 県連、地協、全日本の管理者研修への参加
マネジメントスキルを向上させ、職場管理に活かす
- 4) 看護協会主催管理研修
ファーストレベル・・・看護管理の基礎 150時間（10単位）
看護管理者として必要な基礎知識・技術の習得
本人の申請を基本に年間1～2名を派遣する。
- 5) 国立保健医療科学院・病院管理研修（看護部長コース）
看護部長・副看護部長対象
病院管理の一端を担う管理者の養成

職場教育（OJT）・・・全職員対象

- 1) 日常業務における指導・援助
- 2) 職場内学習会
- 3) 各種チェックリストの点検
- 4) 看護協会主催研修会への参加
- 5) その他自己学習の推進

育休復帰前後教育（2日間程度）・・・育児休暇復帰予定者対象

- 1) 職場復帰後の職場環境への適応について
- 2) 育休中に変更した基準・新たな知識について
- 3) 所属部署における役割・課題について