

看護理念

私たちは人間尊重のもと、信頼される看護実践のために最善をつくします。

看護方針

- 1.安全・安心な看護提供を行います
- 1)患者本位の看護を目指します 2)看護の質の標準化を目指します
- 3)看護の専門性を高めます 4)事故防止に努めます
- 2.コスト意識を高め経営に寄与します

教育目標

- 1.専門職業人として、主体的に看護に取り組むことができる
- 2.医療チームの一員としての役割を自覚し、チーム医療を目指すことができる
- 3.チーム医療に必要な責任感・協調性・職業規律・共感性・積極性を養うことができる

教育プログラムの進め方

- 新人で入職した場合はこの年間教育で行う
- ・中途で出産・長期療養した場合は休んだ年度から再出発

中途採用の場合

- ・3年未満・・新人オリエンテーションを除く全ての新人研修に沿う
- ・3年以上・・他院での経験を有し、卒業年度教育+未経年項目

	卒後2年目	卒後3年目～卒後4年目		卒後5年目～7年目	8年目以上	主任	師長
目的	1.適切な看護サービスを提供するために良い人間関係を築くコミュニケーションの方法と看護実践について理解する 2.指導案作成(資料作り、方法、話し方等)を通して、相手が理解できる指導方法を学ぶ	1.一人前の看護師としての判断力・問題解決能力の向上を図る 2.プリセプターの役割を果たしながら、自己成長を促し、看護の知識・技術を深める 3.チームリーダーとしての役割行動が出来る能力を養う		1.看護実践能力・人間関係能力を高め、組織の中で調整役となり、チームの推進役を担うことができる	1.看護単位の課題を明確にし問題解決に向けて主体的に行動できる 2.看護単位における教育的役割がとれる 3.教育委員会種加に参加できる	看護師長補佐として管理能力の向上を図り、役割を遂行する	1.看護師長としての管理能力を高め役割を遂行する 2.スタッフ本人の主体性を支援できるように目標管理を理解する
到達目標	1.看護課程を理解し、臨床の看護に生かすことができる 1)受け持ち患者のアセスメントができる 2)看護課題がとらえられる 3)患者と共に計画を立案し実施できる 4)目標の達成度を患者と共に評価できる 2.新人に対し医療機器の取り扱いを説明することで効果的な指導方法を学ぶことができる	1.看護研究とその必要性について理解でき、看護研究を行う能力を養う 2.プリセプターを通して新採用者に良い役割モデルがとれる 又、プリセプターの役割を通し自己の課題が明確になる 3.日々のリーダー業務を通し自己の課題を明確にする	1.看護研究のテーマを見出し、まとめ発表できる 2.プリセプターを通して新採用者に良い役割モデルがとれる。又、プリセプターの役割を通し自己の課題が明確になる 3.BLS・ACLS技術、知識の再確認を行い、急変時に対応できる 又、1年目看護師への指導ができる 4.日々のリーダー業務を通し自己の課題を明確にする	1.職場内での課題発見や解決のために、師長・主任と相談・連絡しながら、職場風土づくりに積極的にかかわることができる 2.後輩の役割モデルになれるよう、看護実践能力を高めることができる 3.自分のキャリア開発に向けて計画的・意図的に取り組むことができる 4.チームリーダーの役割と業務理解ができ、自己の課題を明確にできる	1.看護領域でのリーダーシップをとり看護実践ができる 2.院内教育プログラムの研修に参加し自分に与えられた役割が実行できる	1.主任としての機能と役割を理解し、必要な知識・情報を身につけ、実践に生かすことができる 1)看護業務を客観的に評価し業務改善ができる 2)常にコスト意識をもち、効率よく業務管理ができる 3)後輩のモデルとなる看護実践ができる 4)看護師長業務を理解し、師長不在時に代行業務ができる	1.看護師長としての役割を遂行する上で必要な情報・知識・技術を身につけ、管理能力を高めることができる 1)病院の基本方針・看護方針に基づいた看護管理を実践できる 2)部署の看護管理上の問題点及び課題を明確にし、解決できる 3)看護及び当院部署の教育・指導が出来る 4)リスクマネージャーとしての役割を果たせる 5)災害発生時にリーダーシップを発揮して行動できる 2.コーチング技術を身につける
研修内容	1. ケーススタディー 2. コミュニケーション技法についての学習 ・ カウンセリング技法 ・ プロセスレコード 3. ME 機器の取り扱い説明 ・ 指導案作成	1. 看護研究 2. プリセプターシップ研修 3. リーダー研修 (固定チームナーシングの中の日々のリーダー) 4. リフレッシュ研修 5. 専門コース	1. 看護研究 2. プリセプターシップ研修 3. 救急看護研修 4. リーダー研修 (固定チームナーシングの中での日々のリーダー) 5. 専門コース	1. 「リーダーに求められる資質」セカンドレベル認定者によるグループワーク研修(原田・徳永) 2. 固定チームリーダー研修 3. 専門コース 4. 社会資源の活用	1. 「リーダーに求められる資質」セカンドレベル認定者によるグループワーク研修(原田・徳永) 2. 専門コース 3. 教育委員会研修への参加(各グループで) 4. 社会資源の活用	1. 固定チームナーシング学習会 2. 看護管理研修・・・2回(セカンドレベル認定者 徳永) 3. 目標管理について・・・2回 4. 管理者への準備教育研修の中から選択(県看護協会主催) 3. ファーストレベル研修(1～2名)(県看護協会主催)	1. 目標管理・コーチング研修(1回月) 2. クリニカルリーダーと人材開発研修 3. 固定チームナーシング学習会 4. 看護管理研修・・・2回(セカンドレベル認定者 徳永) 5. 災害研修への参加(看護協会主催) 6. セカンドレベル研修(1名)(神戸)