2016/3/26

刀根山病院看護部

平成28年度現任教育計画

場所 「1」:第1会議室 「2」:第2会議室 「演」:演習室

時間 原則90分の運営 (13:45-15:15)
新人研修は除く フォローアップは60分運営

研修名 人数	卒1研修 29名	卒2研修 27名	卒3研修 24名	卒4研修 14名	卒5研修 11名
レベル	ラダーⅠ	ラダーⅡ	ラダーⅢ	ラダーⅣ	
ステージ	新人		一人前	中堅	
おおよその経験年	(1年目) ひよこ	(2年目) 幼鳥	(3年目)若鶏	(4年目) 成鳥	(5年目)
実践力	自立に向け支援を必要とするレベル	自立しチームメンバーの役割を果たすことができる	看護実践モデルとしてリーダーシップをとり後輩育成に関わる	チームのリーダーとしての行動がとれる	看護体制におけるチームリーダーとしての役割行動がとれる
役割	チームメンバー	チームメンバー	プリセプター	日々のチームリーダー	チームリーダー
到達レベル ACT	看護実践に必要な基本的能力を習得する	根拠に基づいた看護を実践する 後輩指導にかかわる	個別性を重視した看護実践を実践する 後輩の学習を支援する	看護実践者として後輩に指導的役割を果たせる	チームリーダーとしての役割行動がとれる
到達レベル 刀根山	看護実践における看護技術が習得できる。臨床において倫理を意識した行動がとれる。	患者の個別性を活かした看護実践ができる	看護実践者としてのリーダーシップが発揮できる	問題を明確にし、解決にむけた行動がとれる	固定チームナーシングを理解しリーダーシップが発揮できる
課題	手順に従った技術習得	ケーススタディー	プリセプター 受持看護実践	問題解決技法	災害看護 チームリーダーの役割発揮

月	日	場所	内容	日	場所	内容	日	場所	内容	日	場所	内容	日	場所	内容
4月	1・4・5 11 18 25	1 1 1 1	病院オリエンテーション 新人OT:看護倫理・接遇 感染防止 移動 新人OT:輸液・ｼﾘﾝｼﾞﾎﾟﾝﾌﾟ 採血 注射 人工呼吸器・酸素	急変時の対応 トレーニング											
5月	13 9:00-16:00 2部構成	1	救急蘇生(BLS)				31	1	固定チームナーシングにおける受持実践	17	2	問題解決技法	23	1	災害発生時の看護
6月	7 /10 末日 後半	2 演	移動とポジショニング 3ヶ月ﾌｫﾛｰｱｯﾌﾟ 医療安全"インシデント" 到達度評価(3ヶ月) 急変時の看護 (OSCE)	16 /17 13:30-15:30	2 演	ケーススタディ 対象理解とフジカルアセスメント							課題:災害管理・危機管理ﾏﾈｰｼﾞﾒﾝﾄ			
7月						課題:ケーススタディ 文献検索 情報分析			課題:受持看護実践 看護過程の展開			課題:問題解決技法の実践	(災害シュミュレーション)		
8月															
9月	12/ 13 末日	2 演	誤飲性肺炎の予防 6ヶ月ﾌｫﾛｰｱｯﾌﾟ "人権の擁護" 到達度評価(半年)										26	1	看護方式の理解
10月	20/ 21	2 演	ひとが「生きるということ・死ぬということ」							4	2	問題解決技法:中間報告			
11月	29	1	ひとが「入院」するということ 9ヶ月ﾌｫﾛｰｱｯﾌﾟ"倫理に基づいた行動"										課題:リーダーシップ評価表		
12月						ケース報告(誌上)									
1月							12	1	受持ち看護師の役割実践報告	20	2 演	問題解決技法:成果報告			
2月	13 末日	1	まとめ 到達度評価(1年)	7	1	まとめ	27	1	まとめ				3	2	まとめ
3月				13	1	プリセプター研修				3	2	まとめ			

月	日	場所	内容	日	場所	内容	日	場所	内容	日	場所	内容
4月	3月末		プリセプター研修:かかわりの基本									
5月												
6月	29	1	フォローアップ研修:インシデント									
7月												
8月												
9月	26	1	フォローアップ研修:支援と理解									
10月												
11月												
12月												
1月												
2月												
3月	7	1	1年の振り返り									

課題:選択研修:看護研究 研究指導 実習指導

課題:院外研修:

課題:チームリーダー実践

＊次期プリセプター 3/28 第2会議室

評価計画		チェック表	看護技術(基本的技術)	メンバーシップ (報連相など) 情報収集 観察 患者対応	受持看護師の役割 看護展開	小集団の リーダーシップ	チームの マネジメント	チームリーダー 評価表
	行動							←実践の場での行動確認評価。
	思考	レポート	看護の現場で大切にしてきたこと	私にプラスしたい看護	私が考える看護実践者とは	看護実践者としての自己のありかたと課題	私のｷｬﾘｱﾃﾞｻﾞｲﾝ専門職としての今・これから	←看護の専門的語り「思考」の言語化を評価

クリニカルラダー

課題 → 実践 → 評価 → STEP Up

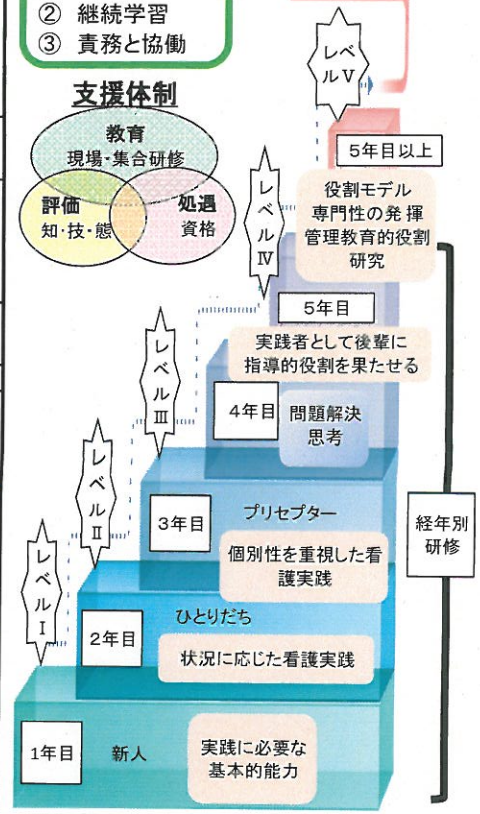
看護師個人の能力
①看護実践応力
②学習・教育・研究能力
③管理能力
④人間関係能力

スペシャリスト 専門認定看護師
ジェネラリスト ジェネラリスト
管理者 師長 副師長

3つのキーワード
① 自 律
② 継続学習
③ 責務と協働

支援体制

教育 現場・集合研修
評価 知・技・態度
処遇 資格



クリニカルラダーとは、看護技術をいくつかの段階に分けて教育指導して行く看護学者パトリシア・ベナーの提唱する習熟度段階です。