

Ⅱ. 研修内容に関すること

1. 研修期間 (12)か月

2. 研修プログラム

時期 (月) ※1	研修テーマ	形式※2 (該当項目 に○を付け て下さい。)		研修場所 (※3)		時間数	研修内容
		講義	演習				
4月	宝塚第一病院の概要	○		部署外	会議室	2	宝塚第一病院の概要、理念、目標など 病院組織における自己の果たす役割
4月	宝塚第一病院看護部の概要	○		部署外	会議室	4	宝塚第一病院の目指す看護 継続教育について
4月	院内感染防止対策	○	○	部署外	会議室	3	スタンダードプリコーション、感染予防策の実際 針刺し事故防止対策
4月	救急蘇生、AED	○	○	部署外	会議室	1.5	救急蘇生法の演習、AEDの取り扱い方、演習
4月	医療安全確保対策	○		部署外	会議室	3	リスクマネジメント、KYT(危険予知活動)の実際 誤認防止対策、ヒヤリ・ハット事例
4月	静脈血採血について	○	○	部署外	会議室	2	真空管採血技術 検体の取り扱いについて
4月	災害・防災管理	○	○	部署外	会議室	1.5	防災対策と避難経路の説明、消火設備の説明と取り扱い、 消化器の使い方
4月	輸液準備、点滴管理	○	○	部署外	会議室	2	薬剤準備、点滴管理、留置針による点滴静脈内注射 挿入部の固定
4月	与薬の技術	○	○	部署外	会議室	2	皮下注射・筋肉内注射 経口与薬、直腸内与薬
5月	吸引、排泄技術 特殊な検体検査について	○	○	部署外	会議室	4	吸引、導尿、膀胱留置カテーテル技術 滅菌操作が必要な検体検査
5月	1か月フォローアップ 研修	○		部署外	会議室	2	1か月の振り返り
5月	薬剤等の管理	○	○	部署外	会議室	1.5	薬剤の管理、毒薬、麻薬、劇薬 血液製剤、リスク薬、抗生剤について
6月	3か月フォローアップ 研修	○	○	部署外	会議室	4	KJ法にて1年後の目標を明確化する
8月	シミュレーション研 修①	○	○	部署外	会議室	5	テーマ:急変時の対応 チームメンバーへの応援要請(SBAR) 心臓マッサージ VTRIによるデブリーフィング
9月	6か月フォローアップ 研修	○		部署外	会議室	4	6か月目の振り返り ポンプの管理、リスク薬の管理 輸血、IVHの管理
10月	フィジカルアセスメン ト	○	○	部署外	会議室	4	フィジカルアセスメント(講義・演習) (呼吸、意識レベル)
11月	人工呼吸器管理	○	○	部署外	会議室	2	人工呼吸器の仕組みと管理について
11月	シミュレーション研 修②	○	○	部署外	会議室	2.5	テーマ:急変時の対応 チームメンバーへの応援要請(SBAR) 心臓マッサージ、挿管の介助 VTRIによるデブリーフィング
12月	排泄の援助と褥瘡 予防ケア	○	○	部署外	会議室	4.5	排尿・排泄の解剖生理、褥瘡予防ケア・安楽な体位 スキンケア(演習)
1月	看護記録	○	○	部署外	会議室	4	看護記録記載基準の理解、入院時質問表、各種アセスメン トシートについて、医療事故発生時の記録について
3月	1年目フォローアップ 研修	○	○	部署外	会議室	4	1年間を振り返り、来年度への課題を明確化する 逝去時の看護(講義と演習)

※1 時期には実施月をご記入ください。

※2 形式には講義・演習の当てはまる方に○を記入して下さい。両方に○を記入しても差し支えありません。

※3 新人自身が所属する部署の場合「部署内」、自身の所属する部署以外の場合「部署外」と記入して、
さらに、具体的な場所を記入して下さい。

※4 行が不足した場合、適宜追加してご記入ください

3. 研修の指導体制の詳細(各看護単位、看護部門)

①各看護単位:プリセプター(実地指導者)を新人1名につき、1名を配置し、その指導者として病棟に1名の教育担当者(主任)を配置した。

②看護部門:研修責任者を看護部の教育担当主任が担い、①のフォローを行う。

4. 各看護単位では経験できないが、新人看護職に必要な知識・技術の修得方法

①シミュレーション研修の実施:「急変時の対応」

②集合研修での演習(月1~2回)

③自主勉強会(1~2回/月)で②のフォローを実施

5. 経験できる技術が少ない場合の工夫

自己学習会で自信がつくまで技術演習を実施。その際、教育担当者が指導に入り、個別にフォローしている。

Ⅲ. 新人看護職員の到達度等の評価に関すること

1. 評価時期(自由にご記入ください)

原則として、入職後3カ月(6月)、6カ月(9月)、12カ月(3月)に評価している。

6カ月目の評価で、達成状況や課題の内容により、個別に9カ月目(12月)にも評価時期を設けている

2. 評価者(自由にご記入ください)

①自己評価

②他者評価

・プリセプターもしくは教育担当者

・師長

3. 評価方法(自由にご記入ください)

- ①厚生労働省のガイドラインに基づいて、当院用の評価表を作成した。それを用いて、4段階評価(ガイドラインに準じる)を実施している。
- ②自己管理目標シートを作成し、技術・管理・態度以外の質的な内容の評価をしている

IV. 指導者等の育成に関すること

1. 実地指導者の育成に関する取り組み(研修の実施等)について(自由にご記入ください)

- ①新人を迎える前年度に2回プリセプター研修(実地指導者対象)を実施している。
- ②兵庫県看護協会主催の実施指導者研修に全員公費で参加している。
- ③年に2回、プリセプター(実地指導者)のフォローアップ研修を実施している。

2. 教育担当者の育成に関する取り組み(研修の実施等)について(自由にご記入ください)

- ①新人看護職員研修委員会のメンバーであることから、その会議内に必要時勉強会や院外研修の報告会を行い、知識の統一や新人看護師へのフォロー体制を話し合っている。
- ②兵庫県看護協会主催の教育担当者研修に、全員公費で参加している。

V. 事業の評価等に関すること

1. 事業の実施にあたって工夫した点(自由にご記入ください)

- ①ガイドラインを基に、当院の特徴を踏まえて到達度の見直し・修正・追加を行った。
- ②評価表の技術項目だけでは、到達度の質の統一ができないため、各項目に詳細説明や別途チェックリストを作成し、目指すべき目標を定め、習得しやすいよう工夫した。
- ③知識と技術の統合および、思考との連動を図る為、シュミレーション教育を2回実施し、演習後録画VTRを通してデブリーフィングする演習を取り入れた。
- ④入職後約3週間は、技術習得をする期間と設定し、新人がまず看護師として自信を持てる土台を作った。その後、技術習得がある程度できる状態になった時点より、患者の受け持ち業務へと移行し、段階的に業務課題を発展させていった。

2. 事業の効果および評価に関すること(自由にご記入ください)

- ①評価表の詳細項目を提示することによって、技術習得の到達度の質が保障され、新人の達成率も前年度より向上した。
- ②入職後の技術習得期間を設ける事によって、新人に過負担感や自身喪失感を与える事を軽減できた。
- ③事業の助成金により、教育に必要なモデル人形や医療材料を確保する事ができたため、よりリアリティのある演習を組み立てる事ができた。また、院外研修に積極的に参加できる機会も多く、教育者も他の病院の方と交流を持つことで、モチベーションの維持・向上に繋がっていた。