

平成29年度看護部教育プログラム「自ら学び育つ専門職業人の育成」

NHO佐賀病院 平成29年 3月15日

				3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	
レベルⅠクラス	Off-JT	卒後1年目	辻副看護師長・山下副看護師長		4/4(火)～4/5(水) 新採用者合同オリエンテーション ・専門職業人としての倫理 ・看護部の組織と体制 ・医療安全 ・感染防止対策 など ※既卒者一部参加 4月25日(火) 「医療人としての接遇」 柴戸 麻里 先生	4月6日～4月10日 基礎看護技術 輸液ポンプ 与薬、注射 など 4月中旬以降 夜勤研修 (早期体験学習) 患者の24時間と24時間の継続した看護を学ぶ	5月15日(月)頃 「自己成長を支える ポートフォリオ」	5月15日(月)頃 輸血、麻薬	自己研鑽（自己課題の達成に向け、関連図書等で知識やスキルを高めましょう）	9月19日(火) ①リフレクション研修 プロセスレコードの検討 ②多重課題とは	10月26日(木) ①多重課題演習での 自己の振り返り ②受け持ち看護師とは				2月5日(月) ポートフォリオ発表会	(レベルⅡ準備研修 「看護理論」とは、 の研修を受ける)	
		既卒者															
	OJT				4月1日:シャドー研修 ・先輩の看護から学ぶ 4月6日以降: ・各部署でのオリエンテーション計画 ・基本的な看護技術の病棟での体験 技術到達目標に沿って演習・チェック	ポートフォリオ自己目標とゴール設定、計画立案の支援 夜勤体験のまとめ 看護の継続性でわかったこと	夜勤開始までの技術チェック 日々の受け持ち看護師としての役割についてレクチャーを受ける	インフォメーション体験 3か月の評価 ACTy評価(自己・他者評価) ポートフォリオ面接 *6月までの達成課題の評価		ポートフォリオ面接 *6月までの達成課題の評価	プロセスレコードを用いての自己洞察	多重課題演習 プロセスレコードの再考察	多重課題演習の振り返り 日々の担当看護師の役割評価を受け持ち看護師開始までの指導を受ける → 受け持ち看護師を開始する 6か月の評価 技術チェック・ACTy評価(自己・他者評価)	自己のポートフォリオをまとめる (ポートフォリオを凝縮する)	受け持ち看護師としての役割評価 次年度に向けての目標の確認とまとめ、看護についての振り返り ACTy評価(自己・他者) 技術チェックリスト提出		
レベルⅡクラス	Off-JT		西看護師長 出口副看護師長		(2月～)ケーススタディ準備教育		5月16日(火) ①根拠に基づいた看護(小理論の実践) 計画と実践と評価について ②ケーススタディの進め方	6月21日(水) フィジカルアセスメント (根拠に基づいたアセスメント)	自己研鑽（自己課題の達成に向け、関連図書等で知識やスキルを高めましょう）	9月28日(木) 第1回事例発表会				1月25日(木) 事例発表会(2例目) ポスターセッション	(レベルⅢ準備研修 プリセプターの役割とは、 の研修を受ける)		
	OJT				理論選定 1例目:小理論の展開 自分の行いたい看護を実践するための小理論を明確にする 支援を受けながら理論を選定する	ケーススタディ計画書の作成(小理論に基づいて) 病棟で受け持ちたい患者の発表 ↓ 希望患者が受け持てるよう支援 看護問題抽出から計画・実践・評価へ理論を落とし込む	ケーススタディ(1例目) 技術チェックリスト ACTy評価提出(自己・他者評価) 自己課題の明確化、未達成項目についてどうするか病棟で面談	ケーススタディの実施 ・患者を受け持つ目的を表明 ・実施している理論と看護計画をカンファレンスで発表しチームの協力を得る ・アウトカムを看護記録に残す		ケーススタディ(1例目)のまとめ 患者に合った理論が使えているか アウトカムは根拠に基づいているか	プレゼンテーション準備 部署内カンファレンスで事例発表。スタッフから評価を得る。 1例目事例のリフレクション 「根拠に基づいた看護のふりかえり」小理論に基づいて看護を実践してわかったこと	ケーススタディ(2例目) 第1回事例発表から、自己課題を抽出し、2例目のケーススタディ実施計画を立案する	ケーススタディ実施 ・患者を受け持つ目的を表明 ・実施している理論と看護計画をカンファレンスで発表しチームの協力を得る ・アウトカムを看護記録に残す	ケーススタディ(2例目)のまとめ 2例目事例のリフレクション 支援を受けて今後の課題を明らかにする	プレゼンテーション準備 2例目はポスターセッションとする 各自、自分の事例をポスターにする	技術チェックリスト ACTy評価提出(自己・他者評価) 支援を受けて次年度に向けての課題を明らかにする	プリセプター支援計画の確認 教育計画に沿って作成された週案・日案を確認する
レベルⅢ	Off-JT		東嶋副看護師長 尊田副看護師長		3月15日(水) プリセプターの役割とは ポートフォリオとは	新人支援を通して自己目標を立て、ポートフォリオを作成する	シャドー研修や病棟での新人の様子から、新人の特徴を考える アンシエイトが立案した新人教育計画案の内容を把握する 新人支援を通して自己目標を立て、ポートフォリオを作成する	技術到達目標に沿って演習・チェックの支援 ・日案、週案に沿った指導ができているか支援する ・夜勤に入る前後の精神支援 ・プリセプターの成長や、自己の気づきを自分のポートフォリオにつづるよう支援する	5月9日(火) 面接技法・コーチング 上手な模範とは	6月20日(火) リーダーシップとは	7月27日(木) 指導案とは 指導案の作成	自己研鑽（自己課題の達成に向け、関連図書等で知識やスキルを高めましょう）	12月11日(月) 指導案の評価	1月16日(火) ポートフォリオのまとめ (凝縮ポートフォリオからの発表)		次年度の新人指導計画案をアンシエイトの指導を受けながら作成する	
	OJT						面接技法や、コーチング技法を日頃の指導に活用する プリセプターに肯定的なメッセージを送る プリセプターまたは、病棟内の活動を通してリーダーシップ発揮の目標を立て、目標に向けて実践する 日々のリーダーの役割について、レクチャーを受ける(時期は病棟の状況に応じ変更可)		新人看護師の受け持ち看護師開始にあたっての指導案を作成し、アンシエイト、教育委員、副師長の指導を受ける ポートフォリオ面接を受ける	新人看護師の受け持ち看護師開始までの指導実施 新人看護師の受け持ち看護師開始までの指導実施	新人看護師へ受け持ち看護師開始までの指導の評価を行い、今後の課題を明確にする 自己のポートフォリオをまとめる(ポートフォリオを凝縮する) 9か月の評価を行い今後3か月の課題を明確にする 印象に残った場面を通して、自己のリーダーシップを振り返り、課題を明確にする		新人のポートフォリオのまとめを指導する 新人看護師へ受け持ち看護師実践までの指導についての評価 ポートフォリオ面接を受ける	新人指導年間計画の最終評価に参画する 技術チェックリスト ACTy評価提出(自己・他者評価)			
アソシエイトクラス	Off-JT		大倉看護師長 中村副看護師長		3月13日(月) アンシエイトの役割とは ポートフォリオとは		4月18日(火) 面接技法・コーチング 効果的な指導方法とは		7月7日(金) 多重課題演習とは	自己研鑽（自己課題の達成に向け、関連図書等で知識やスキルを高めましょう）	10月17日(火) 新人指導者としての中間評価			2月19日(月) ポートフォリオのまとめ (凝縮ポートフォリオからの発表)		次年度の新人指導計画案の作成について、プリセプターを指導する	
	OJT	病棟の新人育成プログラム(指導案)を基に ・支援目標・年間活動計画立案 ・週案・日案立案 ・夜勤開始までの技術チェック計画立案 新人看護師支援目標・計画(指導案)立案 ・週案・日案立案の修正 ・夜勤開始までの技術チェック ・年間活動(支援)計画立案 新人支援を通して自己目標を立て、ポートフォリオを作成する			新人看護師支援目標・計画(指導案)立案 ・週案・日案立案の修正 ・夜勤開始までの技術チェック ・年間活動(支援)計画立案 新人支援を通して自己目標を立て、ポートフォリオを作成する	夜勤に入るまでの技術到達支援 夜勤開始までの技術チェック・評価 新人看護師の指導内容はプリセプターと情報共有する 新人の3か月の評価 ACTy評価(他者評価) 新人のポートフォリオ面接 ポートフォリオ面接を受ける 新人指導に関する問題点や悩みを表明・共有しながら、自己の姿勢を振り返る	多重課題演習立案 自部署で起きる多重課題を想定し、シナリオをもとに、自部署で実際に演習を企画・実施する 新人の6か月の評価 技術チェック・ACTy評価(他者評価) 新人指導計画の中間評価を行い、今後の課題を明確にする アンシエイトとして今年度前半の活動を年間計画を基に振り返る ポートフォリオ面接を受ける		多重課題演習の評価 プリセプターが立てた、「新人看護師の受け持ち看護師開始までの指導案」について指導する 新人のプロセスレコードの再考察を支援する 新人のポートフォリオ面接 新人指導計画の中間評価を行い、今後の課題を明確にする アンシエイトとして今年度前半の活動を年間計画を基に振り返る ポートフォリオ面接を受ける		新人看護師へ受け持ち看護師開始までの指導実施について、新人とプリセプターを支援する 新人看護師の受け持ち看護師開始までの指導の評価 新人の6か月の評価 技術チェック・ACTy評価(他者評価)	自己のポートフォリオをまとめる (ポートフォリオを凝縮する) 新人のポートフォリオのまとめを確認する 新人看護師の受け持ち看護師実践までの指導について、評価をプリセプターと共に行う	新人の技術チェック・ACTy評価(他者評価) 新人指導年間計画の最終評価				
	Off-JT		田松中志副看護師長・鶴看護師長				5月17日(水) 看護におけるリーダーの役割 問題解決技法について	自己のリーダーシップ課題表明 マネジメント計画の発表			10月13日(金) マネジメントの実践の中間評価			2月21日(水) 実践結果のプレゼンテーション (凝縮ポートフォリオからの発表)		次年度の固定チームの目標設定に参画する	
	OJT				課題図書 「もしも野球部のマネージャーがドラッグのマネージャーを読んだら」を読み、自分にとっての顧客を考える 病院の理念・看護部・自部署の運営目標から、自分かどのような役割をはたせばよいのか、自分の言葉で表現する	目標とゴールシートを用いて、自己のマネジメントの計画案を立案する(看護の質の向上、及び看護業務の効率化に向けての活動計画) ・目標に向けての協力者(活動グループ)を選定し実践計画を考える ・成果がみえるものをGOALにする ・活動協力者以外のスタッフとの調整	目標とマネジメント計画案を完成させ、実践していく ポートフォリオ面接を受ける ・目標は明確か ・計画どおりにすすんでいるか ・軌道修正をしているか ・周囲の協力を得ているか		リフレクション課題 計画をすすめるにあたり、成功したこと・失敗したこと から自己傾向を洞察する		マネジメント計画に沿った実践ができているか評価する 計画の修正が必要か ポートフォリオ面接を受ける ・計画どおりにすすんでいるか ・軌道修正をしているか ・周囲の協力を得ているか	実践の評価 自分が取り組んだ問題解決事例を評価する ポートフォリオ面接を受ける 自己評価から自己課題を明確にする		自己課題の実践			
看護研究クラス	Off-JT		高村副看護師長 高村副看護師長		3月10日(金) 看護研究の進め方	(コース担当者による個別対応)					10月30日(月)頃 論文のまとめ方		1月30日(火)頃 看護研究発表会				
	OJT				研究テーマ(仮)と研究メンバーの提出 佐賀大学教育研究支援センターへの支援申請書の提出 指導担当の先生と連絡を取り、研究計画書作成へ向けて指導を受ける 指導を受けた内容は、随時師長、副師長、教育委員へ報告する	研究計画書の作成 研究計画書の完成と倫理委員会への提出 研究計画書の提出期限を厳守 計画に基づいて実施	計画実施に於いて個別指導内容を師長、副師長、教育委員へ報告し、計画通りに進行するように支援を受ける 身だしなみチェック表にて評価 病棟で接遇等がきちんとできているか確認を行う 5Sの本年度の目標と計画の立案 計画の実践		進捗状況の報告 論文作成についての自己学習 データ収集は終了する 分析方法について個別に指導を受ける	結果の分析、まとめ 論文作成 個別指導を受けながら論文作成開始し、随時病棟へ報告する	論文のまとめ 学会発表に向け抄録と論文の作成 研究発表会準備 プレゼンテーションの準備		論文の修正 最終提出:締切厳守 院外学会発表準備 どの学会に発表するのか、学会時期や抄録締め切りを確認し、適切に準備する				
ナースエイト 看護補助者クラス 看護クラーク	Off-JT 10:00～11:00		太田看護師長 松永副看護師長					6月9日(金) 個人情報保護・接遇の基本 5Sの目標設定		9月20日(水) 5Sの中間評価		11月6日(月) 冬期感染症対策					
	OJT							身だしなみチェック表にて評価 病棟で接遇等がきちんとできているか確認を行う 5Sの本年度の目標と計画の立案 計画の実践	目標に沿った活動ができているか確認し支援する	副看護師長は、ラウンド時に活動に対する中間評価を行い、後半の目標に活かす	後半の目標設定、計画の立案と実践	病棟での実施が出来ているか確認する	目標の最終評価と次年度の自己課題				
	Off-JT 10:00～11:00					4月27日(木) 看護クラーク実務研修①				9月20日(水) 看護クラーク実務研修②							
	OJT				看護クラークの業務基準に沿った業務内容の確認 病棟の窓口であること意識づけと接遇等がきちんとできているか確認指導を行う 看護クラークの目標設定	看護師長・副看護師長と定期的にミーティングを行い、業務内容を確認する	看護師長・副看護師長と定期的にミーティングを行い、業務内容を確認する		目標の中間評価			目標の最終評価と次年度の自己課題		看護技術の向上とフィジカルアセスメント能力の向上、急変時の対応を身につけるよう参加を促す			
トピック研修	17:45～18:30 (対象:全看護職員)		松本看護師長 森副看護師長、重富看護師長					フィジカルアセスメント	認知症患者の理解		退院調整における看護師の役割 ナラティブ看護師の決定 発表原稿の作成・指導	認定看護師、コーディネーターからの話 ナラティブ研修 佐賀病院の看護を語ろう					