

坂総合病院 教育プログラムのご案内



06年度新人教育プログラムの キーワード

- EBN
- プリセプター教育
- リアリティショック
- コミュニケーション（患者・スタッフ）
- 問題解決能力



新人教育プログラムの構成

Off - JT

導入研修

中間研修

総括研修

育成過程に沿った研修内容

EBN
指導者教育
リアリティーショック
多重課題
コミュニケーション

OJT

個々の教育プログラム

3週間集中指導

患者一人受け持ちからの導入

毎月の面接指導

チームによる育成

プリセプターシップ

プリセプターの毎月の会議と育成研修

OJT（職場教育）について

- プリセプターシップ
- 一年間同じプリセプター
- 年間目標と年間教育計画を全体・病棟・個別毎に
- 3週間集中指導体制（各病棟がオリジナルのプログラムをつくる）

（今年は4月14日～5月10日に設定）

- 基本的にチーム全体で育成



プリセプターの役割 (一人1ファイルを持つ)

- 新人教育スケジュールの作成 (2月頃から準備をはじめめる)
- 職場での新人教育コーディネーター
- 新人の相談役
- 月1回の面接で目標確認
面接用紙・月別チェック表の活用・スケジュールの確認
- 院内新人研修の企画運営





新人のためのファイル

- 新人教育年間予定表
- ひとりだちへのスケジュール
- OJTスケジュール（4月～5月）
- 病棟オリエンテーションスケジュール
- 月別チェックリスト
（4月～6月）（残り課題用）
- 夜勤一人立ちチェック表（職場によります）
- 一ヶ月のまとめ（面接用紙）

新人がんばれノート



- 1人に1冊
- 新人とプリセプター・スタッフとの業務上の連絡やコミュニケーションの場（一日をふりかえって、出来た事、不十分だった事を書く）
- 新人が看護を振り返る場所
- プリセプター・スタッフからのアドバイスや励まし（新人に返事を書く）



患者の受け持ち時期

- この時期は各固定チームで育成し、プリセプターは、コーディネーターとなります。
- 「自分で考えて看護をする看護師」の育成
- オリエンテーション開始時期から
 - ある程度の注射
 - ある程度の介護
 - ある程度のコミュニケーションができる患者1名を受け持ち「一人の患者をトータルでみる」事から出発します
- 徐々に人数を増やしていく方法とします

月1回の面接内容



- 面接用紙（本人用・プリセプター用）

面接内容

技術的な到達度・・・チェック表

全体目標・個人の月目標に照らしてどうだったか
スケジュール通り進んでるか。修正必要か

次回のまでの目標と課題を確認

プリセプターは面接後チーム会へ目標課題を提示し、
チームで確認

職場の新人育成の姿勢



- 「チームで新人を育てる」
プリセプターをリーダー・職責者がフォローする体制をとっています。
- 何かあったら、プリセプターがチームメンバーへ
- 疑問をそのままにせず、積極的に質問し、学習していく事が成長の早道

新人教育プログラムの概要

Off - JT (集合研修)

- 4月 電子カルテ、感染(注射、輸液、ガウンテクニック)
安全(輸液ポンプ、静脈注射法、採血)
- 5月 BLS
- 6月 検査の見方と検体の取り扱い(血ガスを含む)
リアリティーショックの緩和
- 7月 輸液について
- 8月 モニター心電図の見方 ペーパーシミュレーション
- 9月 看護実践におけるアセスメント
- 10月 輸血の取り扱い
- 11月 嚥下・口腔ケア

私たちと一緒に働きませんか



- つねに向上心のもてる育ち合う環境がここにはあります。