

医療法人あかね会 阿品土谷病院 (医療型療養病床219床)

阿品土谷病院の看護師は、患者様の長期療養における安全を確保するとともに、回復に向けて支援するための看護実践をします。組織化をし、看護実践にかかわる看護師及び准看護師と看護補助者の責務を明確にし、職責に応じた業務内容と役割を整理・区分し、適切な看護実践を提供できる様努めています。患者様は、大部分を透析患者・高齢者が占めている為、透析患者・高齢者特有の身体症状、精神症状、入院による社会的影響を考慮し、回復に向けてQOLの維持・向上を支援する為の看護実践を規定し、安全を確保するとともに、回復支援・介護予防に積極的に取り組み、常に高齢者の自立を支援し、能力を最大限に発揮できるように援助を行います。

職員全員個々の目標を掲げ、実践しています。



😊 看護部理念

長期療養の患者様が快適に過ごせる環境と設備を有し、安心と信頼がもてる良質の医療・看護・介護が提供できる病院を目指す。

社会の動きを注目し、患者様の求めるところ地域住民の求めるところを充分理解し、看護サービスに努める。

私達（看護師）は、積極的に研修及び学習の場に参加し、専門知識の向上に努め、個性のある看護を展開する。

看護職員は、心身ともに健康で生き生きとしていなければならない。

😊 教育目標

新人看護師：指導を受けながら、専門職としての基礎技術・知識・態度を習得し安全に業務が行え、2年目以降の継続教育へつなげる。

既卒看護師：老人看護・透析看護・地域連携等の専門知識を深め、自己啓発意識を持ち、個々の知識・技術を高める。自己の職務と役割を知る。

😊 新人教育システム 3年間、ゆっくり時間をかけて成長します

1. 新人教育目標を掲げ、OJT（臨床現場実践教育）とOff-JT（集合研修教育）を組み合わせさせて育成します。技術研修は評価を行い確実な技術の習得を支援しています。
2. プリセプター・サポーターシップ制度で支援します。
3. 阿品土谷病院の看護を理解する為、透析室や外来等での実習を取り入れています。
4. 6ヶ月、1年目に振り返り研修をします。
5. 2年目にケーススタディを実施します。
6. 3年目にプリセプターになり後輩の良き助言者となり、自らを振り返ります。



新卒入職者研修(6ヶ月～1年目)

目的: 病院の組織を理解し、医療チームへの

参加意識、業務に対する意欲

・自主性の育成

病院業務に必要な基礎知識・技術の習得
 新しい職場環境への適応状態への振り返り
 ・自己目標の達成度・知識・技術面について
 ・成功から学んだ事、失敗から学んだ事
 ・生活面・健康面の振り返り



到達目標

1. 基本的な看護・介護実践ができる。
2. チームメンバーとしての役割がわかる。
3. 社会人・専門職業人として基本的な態度を身に付けることができる。
4. 必要な学習に前向きに取り組める。

6ヶ月目までに

- * 毎日のケアをしていく中で「なぜ?」と考えながら実践できるようになる。
- * 「どうして覚えたらいいかかわからない」と思っていた多くの事柄が、何も見なくても解かる事が多くなる。
- * 患者様へ自然に声かけできるようになる。
- * 事故防止についてヒヤリ・ハットが共有できる。 等

6ヶ月すぎたら






自立して看護が展開できる。

- * 疾患の理解のもとにアセスメントし、問題の明文化、看護・ケアの計画の立案・実践・評価ができる。
- * 重症患者の受け持ちができる。
- * 複数の部屋の受け持ち、看護ができる。
- * 夜勤ができる。
- * 倫理要項の理解ができる。 等

ストレスに負けない自分を作る

- ・目的意識をしっかりと持つ
- ・自己の確立
- ・自分を客観的に評価できる

プリセプターシップ年間計画

時期	プリセプティ	プリセプター・サポーター	管理者（主任・師長）
3月		○プリセプターシップオリエンテーション・プリセプター・サポーター研修	○プリセプター・サポーター選出 ○プリセプター・サポーターへのオリエンテーション ○部署オリエンテーション準備(支援体制)
4月	○入職時オリエンテーション ・病院の概要・役割・看護・経営 ・書類・マニュアル・記録・計画 ・防災・リスク・感染・消毒 ・基本的看護技術・他職種との協働 ・社会的資源 ・接遇・社会人としての自覚・目標 *技術研修(吸引・清潔操作・移乗)	○プリセプティへのオリエンテーション ○業務チェックリスト評価計画立案・作成 *部署独自のチェックリスト評価の説明 *教育委員管理者と評価項目設定する *スタッフとの指導に対する調整 管理者と検討	○プリセプターシップ年間目標設定 ○業務チェックリスト評価計画立案・作成 *部署独自のチェックリスト評価の説明 *スタッフとの指導に対する調整
5月	総合研修 今年度の方向性と課題 ○個々における一年目標設定 *技術研修(注射・採血) ○看護業務チェック自己評価 -院内レク参加 (職員との親睦)	○看護業務チェックリスト評価 プリセプター・サポーター会議・師長会との調整	 ○サポーター評価 ○看護業務チェックリスト評価(管理者分) ○対人関係の調整
6月	○管理者面接 不安・悩み 透析実習(1週間) *技術研修(救急蘇生 各部署)	 ○看護業務チェックリスト評価 ○プリセプティ・プリセプター評価 ○指導場面の振り返りと今後の課題 *技術評価・対人関係について *実習評価 *師長会との調整	○夜勤導入の見極め
7月	○複数夜勤体験 ○看護技術チェック自己評価 *技術研修(IVH挿入介助) *技術研修(エンゼルケア)	○看護業務チェックリスト評価 ○プリセプティ・プリセプター評価 ○指導場面の振り返りと今後の課題 *技術評価・対人関係について *実習評価 *師長会との調整	○夜勤導入の見極め
8月			
9月	○振り返り研修 不安・悩み・共有 ○看護業務チェック評価	○看護業務チェックリスト評価プリセプター	○振り返り研修(看護部長) 不安・悩み・共有
10月	*技術研修(透析の合併症) ○管理者面接 半年間の評価と今後の課題	師長会との調整 プリセプター終了・サポーター面接 ○プリセプティ・プリセプター評価	○サポーター評価 ○部署管理者面接(プリセプティ面接) 半年間の評価と今後の課題・方向付け
11月	○夜勤導入 -院内レク・院外講師による研修参加 リフレッシュ		○夜勤導入
2月	○看護業務チェック最終評価	○看護業務チェック最終評価プリセプター	○サポーター評価 ○看護業務チェックリスト評価(管理者分)
3月	○振り返り研修 ・1年目の課題と次年度の目標 ・ケーススタディの概要確認 ・スコア利用の推進(教育助成金)	○プリセプティ評価 ○次年度の課題 ○ケーススタディの概要確認	○振り返り研修(看護部長・教育委員長) 1年目の課題と次年度の目標・ケーススタディへの取り組み ○プリセプティ制度の評価
4月	○管理者面接 1年間の評価と今後の課題		○部署管理者面接
	