

一宮西病院

あんず看護師
育成プログラム



看護部

目次

I	杏嶺会理念・一宮西病院基本方針	
1	理念	1
2	基本方針	1
II	一宮西病院看護部理念・基本方針	
1	看護部理念	1
2	看護部基本方針	1
III	一宮西病院看護部教育	
1	看護部教育理念	1
2	看護部教育方針	1
3	看護部教育目的	2
4	看護部教育目標	2
5	目指したい看護師像	2
6	院内教育体制における役割	3
IV	あんず看護師教育	
1	目指すあんず看護師像	4
2	1年後の到達目標	4
3	あんず看護師教育体制	4
V	あんず看護師ファイル	
1	あんず看護師ファイルの目的	5
2	あんず看護師ファイルの構成	5
VI	あんず看護師研修	
1	研修到達目標	5
2	研修内容	5
3	研修方法	5
4	研修評価	6
VII	部署面談	
1	所属長面談	7
2	実地指導者	7

資料

- 資料1 個人シート
- 資料2 ゴールシート
- 資料3 人事評価表
- 資料4 外部研修参加記録（学会・研修・セミナー）
- 資料5 学研 e-ラーニング受講記録
- 資料6 接遇評価表
- 資料7 看護技術評価表
- 資料8 管理的役割評価表
- 資料9 夜勤独り立ち評価表
- 資料10 看護技術習得ローテーション
- 資料11 集合研修スケジュール
- 資料12 2024年度あんず看護師年間教育計画

はじめに

看護は、人の生涯にわたるヘルスプロモーションとして重要な社会的機能の一つです。その職業人として第一歩を踏み出した新人看護職員は臨床実践能力を確実なものとし、看護職員としての社会的責任や基本的態度を習得することが求められます。一宮西病院看護部のあんず看護師育成プログラムは、「厚生労働省新人看護職員研修ガイドライン改訂版」を基に作成されました。

ここでいう「あんず看護師」とは、看護基礎教育課程を修了し、国家資格取得後、当院に初めて就労する助産師及び看護師のことを示します。

I 杏嶺会理念・一宮西病院基本方針

1 理念

街と人が明るく健康でいられますように

2 基本方針

- 1) 24時間365日、いつでもどんな怪我や病気も断らない
- 2) 最新の設備と高度な医療技術の提供
- 3) 患者さま中心のきめ細かい医療サービスの実践

II 一宮西病院看護部理念・基本方針

1 看護部理念

人を愛する心とかけがえのない命を大切にします

2 看護部基本方針

- 1) 患者様の人権と人格を尊重し、質の高い看護を提供します
- 2) 専門職として常に自己啓発に努め、責任と誇りを持って看護を実践します
- 3) 各部門との信頼関係を築き、チーム医療を円滑にします
- 4) 人との関わりを大切にし、入院から「自立」を意識した看護を提供します
- 5) 各関係機関との連携を図り、地域のニーズに対応します

III 一宮西病院看護部教育

1 看護部教育理念

杏嶺会および看護部の理念に基づき、患者様およびその家族、また、集団のクオリティ・オブ・ライフの向上を目指した質の高い看護サービスが提供できるよう、自己研鑽・自己啓発に努め、人間性豊かな看護職員を育成する。

2 看護部教育方針

杏嶺会看護部理念及び方針に基づき、“専門性 Specialty” “自律性 Autonomy” “人間性 Humanity” の3つを柱とした教育方針を掲げます（図1）。

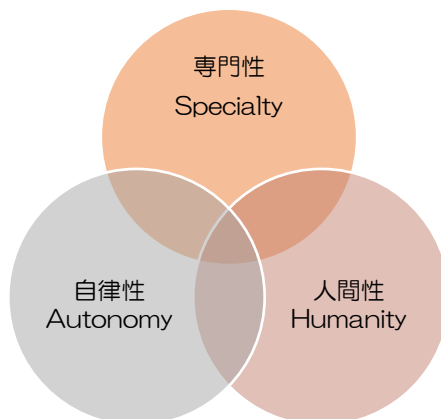


図1 教育方針

3 看護部教育目的

- 1) 質の高い看護実践能力を習得すること
- 2) 国家資格を持つ専門職業人として自らの看護に責任をもち自律すること
- 3) 創造的で建設的な人間関係を築くこと

4 看護部教育目標

- 1) 個々の患者及び家族に、専門性の高い看護が提供できる人材を育てる
 - (1) 安心・安全な看護が提供できる
 - (2) エビデンスに基づいた看護を提供するために、知識・技術を習得できる
 - (3) 患者・家族のニーズを的確に把握し、看護過程の展開ができる

看護職員は日々進歩する医療を担う一員として知識を身につけ、エビデンスに基づいた看護技術を安全に、確実に提供できることを目指す。同時に、看護の対象である患者・家族の健康問題を適切に判断し、健康の回復・増進・維持のために看護計画を立案・実施・評価を行い一連の看護過程を展開する。

- 2) 時代のニーズに添った自律した専門職業人を育てる
 - (1) 自らの看護に目標を持ち、自己研鑽に励むことができる
 - (2) チーム医療の担い手として自己の役割を理解し、参画できる
 - (3) 看護職員が自己の社会的役割と責任を自覚することができる

看護職員に求められる役割は時代背景や社会のニーズによって変化するため、社会の動向や情報に関心を持ち、自ら主体的に自己研鑽を積むことが望まれる。またチーム医療の担い手として、医療職種間の調整役を果たし、患者・家族のQOL実現を目指し機能するため、マネジメントや指導・教育を中心とした研修を行う。

- 3) 人権を尊重した態度と豊かな人間性を持った人材を育てる

- (1) 看護倫理に基づいた行動ができる
- (2) 他者を尊重し、良い人間関係を築くことができる

看護職倫理綱領に示された内容を順守し、患者の人権尊重を最優先する。更に看護は人と人との関係性、つまり“気付き”や“出会い”を基盤にしているため、患者・家族及び他の医療職種と円滑なコミュニケーションが図れるよう看護倫理や人間関係作りを中心とした研修を行う。

5 目指したい看護師像

- 1) 「主体性」をもって業務に取り組みます

業務の種類や内容に関わらず、受け身でなく能動的に、「ゴール」と「何をすべきか」を明確にして着実に実行します。

社会情勢や看護の動向に注視しながら、常に最善な方法は何かを考え変化のたえない取り組みをします。

- 2) 「看護スキル」の研鑽を惜しみません

自らの「目指す姿」を描き、身につける知識・技術を意識しながら、成長に向かっ

て日々努力します。

看護基準・手順等のルールを遵守します。

3) 「チームワーク」を大切にして看護職としての責任を果たします

立場や職種に関わらず相手を尊重したコミュニケーション・行動をとり、相互理解と信頼関係を発展させます。

同一チームの中に限らず、所属組織や職種を越えて連携・協力し、異なるアイデアや専門性の結集を図って高い成果を達成します。

6 院内教育体制における役割

1) 看護部長

組織および看護部門の方針と教育理念に基づいて、円滑に教育活動を遂行することができるよう意思決定および支援を行う。

2) 教育科

(1) 看護職の能力開発の維持・向上のために、人材育成に関する教育計画や育成プログラムの作成、研修企画、運営、実施、評価を行う。

(2) 教育課程において中心的な役割を持ち指導・助言を行う。

(3) 研修に対する Off-JT と OJT を連動させ、部署スタッフに周知し効果的に育成を行う。

3) 師長

(1) 組織の教育理念の基、看護単位の責任者として教育活動が効果的に行われるよう、人的資源の活用とマネジメントに責任を持つ。

(2) 看護学生の臨地実習において、教育環境を整え提供する。

4) 主任

(1) 師長とともに部署の教育目標を明示し、すべてのラダーレベルのスタッフ育成計画について企画、運営、実施、評価する。

(2) 師長とともに実地指導者・メンターの育成と支援を行う。

(3) 師長および臨地実習指導者と協働し、実習環境を整え指導者育成にあたる。

5) 教育委員

(1) Off-JT と OJT を連動させ効果的な人材育成を行うとともに、部署別ラダー教育の運営、実施、評価、修正を行う。

(2) すべてのスタッフに対して教育的な関わりを持つとともに看護実践の役割モデルとなる。

(3) 教育委員会、委員会活動へ参加する。

(4) 全ラダー研修の運営・実施・評価・修正を行う。

6) 実地指導者

(1) 看護専門職として必要な基本的な知識、技術、態度を有し、教育的指導ができるものであり、可能な限り看護師経験3年目以上、ラダーレベルⅡ以上の者で行うことが望ましい。

(2) 新人看護師に対して、看護実践に関する指導、評価を行う。

(3) 看護技術評価表を用いて月1回の面談を実施する。

7) メンター

(1) メンター看護師は卒後2年目前後の看護師とし、基本的にメンター1人当たりあんず看護師1名を担当する。

(2) 普段の声かけを通じて、業務や日常生活全般についての悩みなどについて相談に乗りアドバイスを行う。

8) 臨地実習指導者

(1) 臨地実習指導者は、臨地実習指導者講習会を修了している者で行うことが望ましい。

(2) 看護学生が良質な臨地実習が行えるよう、師長・主任の支援の基、実習指導にあたる。

IV あんず看護師教育

1 目指すあんず看護師像

一宮西病院の看護師として専門職業人の自覚をもち、基本的な看護実践ができる

2 一年後の到達目標

1) 専門職業人としての倫理観を養う

2) 社会人としての自覚を持ち、責任ある行動と良好な人間関係を築くことができる

3) 基本的な知識・技術を習得し、助言を受けながら安全で安心な看護を提供できる

3 あんず看護師教育体制

あんず看護師の教育体制は教育委員を中心に支援を行う。実地指導者は、直接的にあんず看護師へ看護実践に関する指導、評価を行う。メンターは卒後2年目前後の看護師が望ましく、業務や日常生活面全般における支援を継続的に行う(図2)。

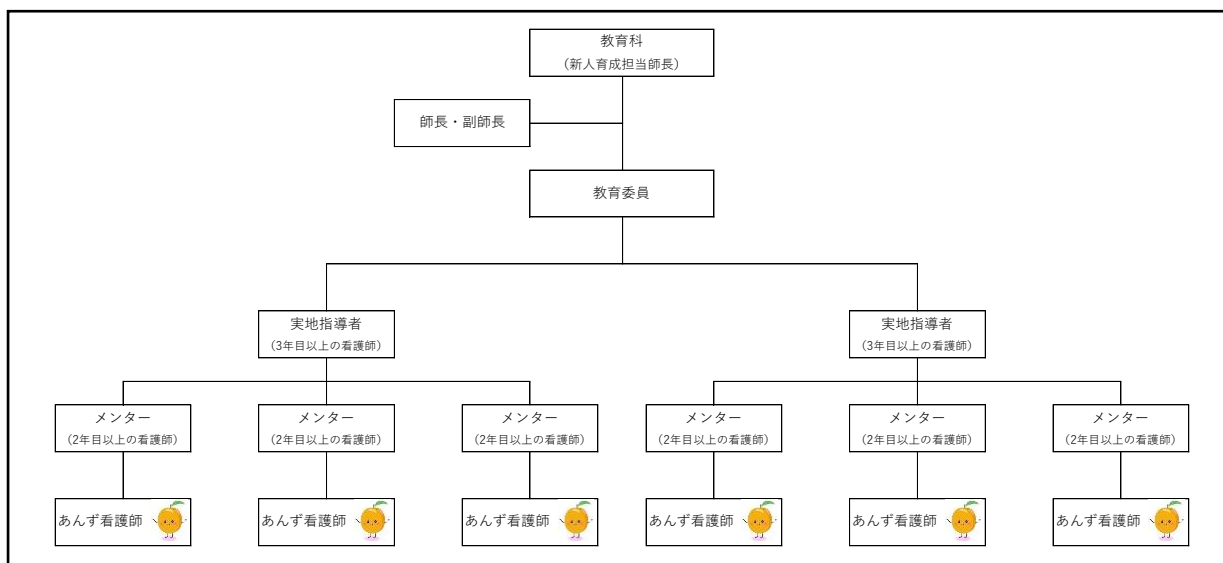


図2 一宮西病院看護部教育体制

V あんず看護師ファイル

1 あんず看護師ファイルの目的

あんず看護師として、自らの目標を持ち、獲得した看護技術や集合研修に関する資料や記録などをファイルしたものである。成長記録の蓄積を可視化することで、他者へ経験を伝える手段にもなる。また、看護専門職としての自己のキャリア形成に関心を持ち、将来の展望につなげる。

2 あんず看護師ファイルの構成

- 1) 個人シート (資料 1)
- 2) ゴールシート (資料 2)
- 3) 人事評価表 (資料 3)
- 4) 外部研修参加記録 (学会・研修・セミナー) (資料 4)
※研修資料を添付する
- 5) 学研 e-ラーニング受講記録 (資料 5)
- 6) 接遇評価表 (資料 6)
- 7) 看護技術評価表 (資料 7)
- 8) 管理的役割評価表 (資料 8)
- 9) 夜勤独り立ち評価表 (資料 9)
- 10) 看護技術習得ローテーション (資料 10)
- 11) 集合研修スケジュール (資料 11)
- 12) 2024 年度あんず看護師年間教育計画 (資料 12)

VI あんず看護師研修

2009 年に厚生労働省より「新人看護職員研修ガイドライン」が提示された。また、2009 年 7 月の保健師助産師看護師法及び看護師等の人材確保の促進に関する法律の改正により、2010 年 4 月 1 日から新たに業務に従事する看護職員の臨床研修等が努力義務となった (厚生労働省「新人看護職員研修ガイドライン【改訂版】」, 2014. 2.) より引用)。一宮西病院看護部では、この方針に沿って 1 年間の新人看護職員研修を実施する。新人看護職員研修を修了後に、ラダー I をチャレンジする。

1 研修到達目標

各月の到達目標が達成できるように年間の教育計画を示す (資料 12)。

2 研修内容

- 1) 基本的な看護技術
- 2) 専門職業人として必要な姿勢と態度
- 3) チーム医療における管理的役割

3 研修方法

看護は必要な知識、技術、態度を統合した実践的能力を、複数の患者を受け持ちながら、優先度を考慮し発揮することが求められる。看護基礎教育で学んだことを土台にし、研修で臨床実践能力を積み上げていくものである (厚生労働省、新人看護職員ガ

イドライン【改訂版】P7、図2臨床実践能力の構図参照)。

研修の方法は、e-ラーニング、集合研修(Off-JT)、現場教育(OJT)を組み合わせOff-JT→OJT、OJT→Off-JTのスパイラル学習とする。

1) 学研ナースングサポート(e-ラーニング)

e-ラーニング(e-Learning / イーラーニング)とは学びを電子化したものであり、パソコンやタブレット、スマートフォンを使ってインターネットを利用して学ぶことができる学習形態である。時間や場所にとらわれずに、いつでもどこでも何度でも教育を受けることができる。e-ラーニングで自己学習した後に集合研修を受けることでより理解を深めることができる。

2) 集合研修(Off-JT)

集合研修は病院全体で取り組むものであり、共通する内容は、医師やコメディカルの新人職員と合同で研修を行う。専門的な知識や技術を必要とする内容を主に行う。4月の集合研修は2週間の連続集合研修とする(資料11)。

5月から3月の集合研修は行動目標に沿って開催する。

3) 現場教育(OJT)

(1) ローテーション研修

基本的な看護技術の習得に向けて、一つの部署では得ることのできない幅広い看護実践能力を獲得するために行う。その部署でしか経験できない技術を優先して習得する。また、4部署研修することで主体的に配属部署を選択することができる。ローテーション部署で習得すべき看護技術を、看護技術評価表の番号で示す(資料10)。

(2) ローテーション研修の期間

4月15日から7月7日までの約3か月間

4 研修評価

評価は、あんず看護師が習得してきたことの確認と、フィードバックを行うことで自己の課題を明確にする。

1) 接遇評価表(資料6)

接遇評価表は、一宮西病院の全看護要員が毎年2月末までに評価して提出する。専門職業人として必要な姿勢と態度を示したものである。あんず看護師は、4月・6月・2月末に評価し提出する。

2) 看護技術評価表(資料7)

看護技術評価表は、あんず看護師がナースングメソッドで手順書を確認した日付を記載し、テストは合格点である100点が取得できるまで繰り返し行い、合格点が取得できた日付を記載する。看護技術合格の評価は、e-ラーニングで自己評価を行った後、実地指導者に評価してもらい日付を記載する。

3) 管理的役割評価表(資料8)

管理的役割評価表は、「自己評価」と「主任評価」を組み合わせで行う。評価は、

3か月、6か月、12か月ごとに評価点で記載する。

4) 夜勤独り立ち評価表（資料9）

夜勤独り立ち評価表は、夜勤独り立ちを達成するための導入ツールである。職場環境や日勤での業務に少し慣れ、夜勤独り立ちを始める10月までに評価点で記載する。1点の一つでもあり基準に満たない場合は、夜勤独り立ちは不可とし、あらず看護師自身が自己の課題を捉えると同時に部署で共有し、できるように教育方法や支援方法を検討する。夜勤独り立ちに向かって複数回評価を行う。夜勤独り立ちができない場合は、評価表とともに教育科責任者に報告する。7:1看護配置の一般病棟では10月以降の夜勤独り立ちを目標にしているが、その他の部署はその限りではない。

5) 提出書類と提出期限

提出書類	提出期限	提出先
1. 接遇評価表	4月・6月・2月の末日	教育科
2. 看護技術評価表	毎月の末日	教育科
3. 管理的役割評価表	6月・9月・3月の末日	教育科
4. 夜勤独り立ち評価表	9月の末日、以降達成時	教育科

VII 部署面談

1 所属長面談

入職時にローテーション先の所属長と入職時面談を行う。その後、部署配属後の7月に、ゴールシートを用いて面談し、看護専門職としてのビジョンや願い、目指す看護師像などを共有するとともに、1年間の具体的な目標を確認する。9月、2月に目標への努力度と達成度の評価を行い、次年度の目標につなげていく。

2 実地指導者

毎月1回は、看護技術評価表を記載し、看護技術の進捗状況を確認し具体的な支援を行う。進捗が遅れている場合は、積極的に看護技術習得に向けて実践できるよう部署スタッフ全員でサポートできる体制を教育委員と共同し構築する。

一宮西病院看護部 2021年3月作成
2023年3月改定
2024年3月改定