

教育制度

看護部では院内教育の充実に力を注いでいます。

新規採用職員それぞれの個性を大切に、職場、病院全体で知識・技術習得のフォローをしています。

入職後3年目を一つの区切りとして考え、新人から3年目まで教育プログラムを計画し継続的に研修を行っています。

新人教育

- 社会人としてのマナーを身につけ、組織人として自覚を持った行動がとれる
- 指導や教育を受けながら基本的な看護を安全に実践できる
- こんな看護をしたいという目標を描け、学習課題に取り組むことができる

3つの到達目標に向かい、一步一步着実に自信を持って仕事に従事できるようにサポートします。



新規採用看護師研修

- 社会人として、看護としてのスタートを支えます
- ・新人オリエンテーション
 - ・新人初期研修

静脈注射実施の教育プログラム

患者の安全を確保でき、法的な根拠に基づく静脈注射を実施することを目標に、病院での講義を受講します。院内学科試験・実技試験でそれぞれ合格点に達することで「IVナース」(院内認定)となります。(※3年ごとに更新を行います)

6月・7月・9月研修

- ・受け持ち看護師の役割
- ・2か月の振り返り
- ・フィジカルアセスメント

プリセプター制度

新入職員にはプリセプターが付き、職場になじめるようにサポートしつつ、実践的な看護指導などを行います。業務の優先順位や患者さんの多様性など、現場に戸惑うとき、プリセプターは「自分も通ってきた道」という温かな共感で支えていきます。既卒の方にも、その人のキャリアに応じて、プリセプターが的確にバックアップします。

11月・12月研修

- ・退院支援
(意思決定支援、自立支援)
- ・多重課題の優先順位と根拠
- ・看護の振り返り
- ・ナラティブ研修

小論文発表会

自分の看護観を発表します

卒後・継続教育制度

当院の卒後・継続教育制度はラダー方式により一步一步着実なステップアップが可能です。専門的知識と技術、高い倫理観、豊かな人間性を持ち、「確かな技術と笑顔で支える思いやりの看護」の看護理念に沿う看護師の育成に努めています。



日本看護協会のクリニカルラダーを活用し、キャリアラダーレベルⅠ～Ⅴの各々の到達目標、学習内容、OJTを設定し、人材育成を行っています。