

札幌西円山病院 新人看護職員研修 NMHケアるんプログラム スタンダードプロセス



	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	
目標	1. 生活リズムを整え、職場環境に慣れることができる 2. 支援者と共に観察の視点を学ぶことができる 3. 自ら学ぶ重要性が理解できる		1. 支援を受けながら安全な看護を提供できる 2. 夜勤に向けて体調を管理できる 3. 他部門の役割を理解することができる 4. 適切に報告・連絡・相談ができる 5. 助言を受けて自己の課題を明確にできる				1. 支援を受けながら受け持ち患者の情報収集ができる 2. 支援を受けながら受け持ち患者のケアプランを立案し実施できる 3. チーム活動を意識して行動できる 4. 部署で必要な知識を自主的に学習することができる				1. 病院・看護介護部の理念を理解し行動することができる 2. 患者の状態をアセスメントし、根拠に基づいた安全な看護を実践できる 3. 患者の尊厳を守りケアすることができる 4. 日々の看護実践を振り返り、課題を明確にすることができる					
集合研修 (Off-JT)	新人職員研修 オリエンテーション 医療安全 感染管理 記録 KOMIケア理論		ケアるんサロン① 高齢者看護 【本部】新人フォローアップ研修会	メンバーシップ	ローテーション研修	看護過程	フィジカルアセスメント ケアるんサロン②	臨床倫理				ケアるんサロン③				ケーススタディ リフレクション
Nursing Skills (オンライン学習)	←		← フィジカルアセスメントの強化を図る →				← 看護技術の知識・手順を習得する ラダーI取得に向けた課題へ取り組む →				←					
<p style="background-color: yellow;">Nursing Skills による学習 → 実践 → 振り返り (リフレクション) → 概念化 → 実践 を反復トレーニングする</p>																
部署教育 (OJT)	ケアるんシップ 看護技術研修															
	夜勤2回～/月 夜勤見学 休日日勤															
			← フォローを受けながら夜勤を実施する →													
			← 複数患者受け持ち →													
振り返り・評価							前期評価					後期評価				
面談	<p>★ 新人フォローアップ体制 ★ 入職後～10月までは新人看護師・実地支援者（プリセプター、教育担当者を含む）の間で定期的に情報共有とスタンダードプロセスの目標をもとに振り返りの場を持つ 11月以降は状況に応じて適宜実施する</p>															
							面談（師長）					面談（師長）				キャリアラダーI評価 社会人基礎力評価
																キャリアラダーI評価 面談（師長）

キャリアラダー レベルI 認定