

教育理念 【共育】

Ⓜ：Web配信
 Ⓝ：ナーシングスキル
 Ⓛ：リンクナース
 □：部署聴講

教育目標 1、根拠に基づいた看護実践のための教育 2、倫理性をふまえた看護のための教育 3、自己啓発とキャリアアップのための教育 4、共に育つ共育

対象	行動目標	担当 副部長	担当 部長	担当 主任	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	成果の提出日
全職員	講演会・研究・レクリエーション				方針 看護部長		研究発表⑩					研究発表⑩	LGBTQ 部署アクショ ンプラン評価				1月末ラダー申請 アクションプラン評価 12月人事評価 部長・主任コンピテンシー評価
	看護師対象研修				看護補助者 協働①	ELNEC-J BLS・RO	認知症看護 医療安全管理者 研修（看護協会6月）		看護補助者管理 研修（看護協会6月）	入退院支援	入退院支援						実践能力評価別紙参照
教育担当者 (固定チームリンクナース)	部署の看護職員の指導に当たることができる				新人の看護実践力を伸ばす指導⑩		緊急時の対応	重症度・医療看護必要度	認知症ケア								1月末ラダー申請 アクションプラン評価 12月人事評価 部長・主任コンピテンシー評価
新人教育 実施看護師	新人看護師へ基本的な看護技術を指導し、職場への適応を支援する				新人の看護実践力を伸ばす指導⑩		緊急時の対応	重症度・医療看護必要度	認知症ケア								1月末ラダー申請 アクションプラン評価 12月人事評価 部長・主任コンピテンシー評価
実習指導者	実習指導者として自己を高め、実習目的が達成できる指導を行う				新人の看護実践力を伸ばす指導⑩		緊急時の対応	重症度・医療看護必要度	認知症ケア								1月末ラダー申請 アクションプラン評価 12月人事評価 部長・主任コンピテンシー評価
看護補助者	1) チームの一員として業務を円滑に進めることができる 2) 医療安全・感染に関する知識を持ち行動がとれる 3) コストを意識した行動ができる				新人の看護実践力を伸ばす指導⑩		緊急時の対応	重症度・医療看護必要度	認知症ケア								1月末ラダー申請 アクションプラン評価 12月人事評価 部長・主任コンピテンシー評価
研修Ⅲ ・研修Ⅱ終了者 ・ラダーレベルⅢ 終了者取得者 ・主任看護師	3病院ラダーⅢの水準達成 (実践能力評価Ⅲを達成できる)				新人の看護実践力を伸ばす指導⑩		緊急時の対応	重症度・医療看護必要度	認知症ケア								1月末ラダー申請 アクションプラン評価 12月人事評価 部長・主任コンピテンシー評価
	インシデント分析				新人の看護実践力を伸ばす指導⑩		緊急時の対応	重症度・医療看護必要度	認知症ケア								1月末ラダー申請 アクションプラン評価 12月人事評価 部長・主任コンピテンシー評価
研修Ⅱ (研修Ⅰb終了者)	3病院ラダーⅡの水準達成 (実践能力評価Ⅱを達成できる)				新人の看護実践力を伸ばす指導⑩		緊急時の対応	重症度・医療看護必要度	認知症ケア								1月末ラダー申請 アクションプラン評価 12月人事評価 部長・主任コンピテンシー評価
研修Ⅰb (研修Ⅰa終了者)	3病院ラダーⅠの水準達成 (実践能力評価Ⅰa・Ⅰbを達成できる)				新人の看護実践力を伸ばす指導⑩		緊急時の対応	重症度・医療看護必要度	認知症ケア								1月末ラダー申請 アクションプラン評価 12月人事評価 部長・主任コンピテンシー評価
研修Ⅰa (新入職者)	3病院ラダーⅠの水準達成 (実践能力評価Ⅰa・Ⅰbを達成できる)				新人の看護実践力を伸ばす指導⑩		緊急時の対応	重症度・医療看護必要度	認知症ケア								1月末ラダー申請 アクションプラン評価 12月人事評価 部長・主任コンピテンシー評価
実践能力向上					新人の看護実践力を伸ばす指導⑩		緊急時の対応	重症度・医療看護必要度	認知症ケア								1月末ラダー申請 アクションプラン評価 12月人事評価 部長・主任コンピテンシー評価
SM	1) 医療チームとの連携 2) 基準の遵守 3) インシデントの報告の分析・対策の実施				新人の看護実践力を伸ばす指導⑩		緊急時の対応	重症度・医療看護必要度	認知症ケア								1月末ラダー申請 アクションプラン評価 12月人事評価 部長・主任コンピテンシー評価
ICT	1) 標準予防策の周知・徹底 2) リンクナース役割遂行の支援 3) 感染制御センターとの連携				新人の看護実践力を伸ばす指導⑩		緊急時の対応	重症度・医療看護必要度	認知症ケア								1月末ラダー申請 アクションプラン評価 12月人事評価 部長・主任コンピテンシー評価
スキンケア	1) スキンケアリンクナースの教育・育成 2) スキンケアに関わる多職種との連携 3) 在宅に向けた、持続可能なスキンケアの実施				新人の看護実践力を伸ばす指導⑩		緊急時の対応	重症度・医療看護必要度	認知症ケア								1月末ラダー申請 アクションプラン評価 12月人事評価 部長・主任コンピテンシー評価
NST	1) 栄養状態・摂食嚥下障害のある患者のサポートの実施 2) チーム・他職種との業務連携の強化 3) NST専門療養士・摂食嚥下看護認定看護師候補育成				新人の看護実践力を伸ばす指導⑩		緊急時の対応	重症度・医療看護必要度	認知症ケア								1月末ラダー申請 アクションプラン評価 12月人事評価 部長・主任コンピテンシー評価
口腔ケア	1) 肺炎を「ゼロ」にする口腔ケアの実践 2) 食べられる口腔環境の維持 3) 口腔ケアリンクナースの育成				新人の看護実践力を伸ばす指導⑩		緊急時の対応	重症度・医療看護必要度	認知症ケア								1月末ラダー申請 アクションプラン評価 12月人事評価 部長・主任コンピテンシー評価
静脈注射	1) インジェクショントレーナーの養成 2) 静脈注射院内認定看護師の育成・評価				新人の看護実践力を伸ばす指導⑩		緊急時の対応	重症度・医療看護必要度	認知症ケア								1月末ラダー申請 アクションプラン評価 12月人事評価 部長・主任コンピテンシー評価
固定チーム (教育担当者)	1) 継続した質の高い看護の提供 2) リーダー看護師育成の支援 3) 固定チームナースにおける基準の追加・修正				新人の看護実践力を伸ばす指導⑩		緊急時の対応	重症度・医療看護必要度	認知症ケア								1月末ラダー申請 アクションプラン評価 12月人事評価 部長・主任コンピテンシー評価
DINQL	1) DINQLオプションを活用した正確なデータ入力 2) 入力データの分析と活用				新人の看護実践力を伸ばす指導⑩		緊急時の対応	重症度・医療看護必要度	認知症ケア								1月末ラダー申請 アクションプラン評価 12月人事評価 部長・主任コンピテンシー評価