

2026年 麻生総合病院 看護部院内教育年間プログラム

対象	習得要件	2025.11.12月	2026.1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	2027.1月	2.月		
新人	新入職看護職員		新卒新人に関しては夜勤導入迄にポンプ、BT、胸腔ドレーン、胃管管理に関して自律出来る様、習得要件に組み込む事			新入職員オリエンテーション1.2.3.5	AM:1か月振り返り(新卒)	タスク管理タイムマネジメントレジリエンス13(土)	3か月振り返り退出導入18(土)	看護記録22(土)	夜勤導入ACP看取り研修5(土)	6か月振り返り多重課題、夜勤のタスク管理18(日)				最終振り返り先輩としての心構え(概念)2/20(土)		
	新入職看護職員必須テーマ(各自)		輸液ポンプ、シリングポンプ、人工呼吸器・静脈注射、倫理、アカウンタビリティ(臨床判断能力、褥瘡・看護必要度、認知・高齢者コースより1テーマ以上・多職種協働・チームの一員としての看護補助者業務の理解倫理2月迄に受講															
全体	新卒新人以外の看護職員必須項目(各自)	トピックス	看護必要度、多職種協働、認知・高齢者コースより1テーマ以上、感染対策関連1テーマ以上、倫理1テーマ以上、チームの一員としての看護補助者業務の理解、身体拘束、その他、自己のキャリアに必要なテーマ計5テーマ以上12月迄に受講															
ラダーI	新入看護職員技術評価80%以上・クリニカルラダーI 80%以上取得				チームを成長させるカンファレンスの進め方28(土)	私のできる後輩指導(具体策)7(土) トピックス可	ACPもしばなカード27(土)	2024年診療報酬改定を踏まえた身体的拘束最小化の基準1(土)	事例導入20(土)	24(木) 事例提出 事例発表26(土)	看護師長参加							
ラダーII	メンバーシップコース				カンファレンス参加姿勢(評価表を用いて)14(土)						メンバーシップとカンファレンスの成果7(土)	看護師長参加						
	プリセプター原則卒後3年目			新人指導7(土)						中間評価19(土)						プリ最終27土)		
ラダーIII	勤務帯リーダーコース 原則当院でのプリセプター経験者・又は卒後3年目以上	26.勤務帯リーダー動機付け研修12/6(土)	事前学習期間	トライアル	強化期間		各部署でリフレクション				①リフレクション24(土)		最終12(土)	看護師長参加				
	臨床実習						統合実習 2S		駒女指導者研修	老年本2.本3				臨床実習まとめ16(土)				
	中堅コース(他者推薦枠)	動機づけ10(土)	リフレクションの実際14(土)						①9/28~10/8	②10/12~10/22								
	看護研究	講義はナーシングサポート看護研究コース視聴・進捗はメールで確認			研究計画書提出 全体共有23(金)	教育委員会で進捗の確認			11/13(金) 抄録提出	看護研究発表18(水)リハビリ病院と合同	看護師長参加							
管理IV	看護研究必須項目	全体 + e看護研究視聴																
	主任看護師コース		主任会で目標発表15(木)					中間結果院内留学成果発表会16(木)					最終結果17(木)	看護師長参加				
	主任看護師必須項目	必須項目様式9視聴			院内留学(2日)		勤務表作成トライアル1~2回											
	看護師長コース 主任看護師を原則3年以上	2025年度看護部教育計画発表11/26(水)	目標発表28(水)	看護師長【スタッフが離職しない職場づくり視聴後の検討】			中間評価24(水)	院外留学		発表会30(金)	2027年度看護部教育計画発表11/25(水)	最終評価23(水)						
看護補助者		移乗、入浴介助について				中間評価12(金)	食事介助について				最終評価11(金)							
クラーク		異動に伴い見えてきた業務整理とタスクシフト(クラーク会で検討、共有)																

*新入看護職員技術評価 入職時(各部署)3.6.12か月 6/26(金)9/25(金)2/26(金)提出締め切り *クリニカルラダー中間評価6月 最終評価12月 6/26(金)12/25(金)提出締切
受講カード提出なし: