

平成 30 年度

院内研修要項

札幌医科大学附属病院

I 看護部の教育

はじめに

札幌医科大学附属病院看護部では、日本看護協会のクリニカルラダー（以下、JNA 看護師のクリニカルラダー）を活用して、平成 27 年に助産師のクリニカルラダーを導入し、平成 29 年に看護師のジェネラリストのクリニカルラダーを改定しました。

【看護部の理念】

札幌医科大学附属病院の看護職員は、道内における看護の発展に寄与する使命と最先端の医療を担う医療チームの一員としての役割を自覚し、発展的で創造的な看護を実践する責務を負う

1. 生命の尊厳と人権の尊重を看護の基本とする
2. 社会と医療の動向を的確に捉え、時代の要請に応じた看護を提供する
3. 常に看護の本質を追求し、科学的で創造的、かつ主体的に看護を実践する

【期待する看護職像】

1. 専門的な知識に基づいたアセスメントと正確な技術により、対象に必要な看護を安全・安楽に、効果的に提供できる
2. 医療チームの一員として円滑な人間関係を築き、役割を認識し行動できる
3. 自己のキャリア開発に積極的に取り組み、目標を達成することができる
4. 人間性豊かで、社会人、組織人、専門職業人として倫理に基づく責任ある行動をとり、自己の職務を果たすことができる

【教育方針】

理念のもと、豊かな感性と高い倫理観を持ち、的確な看護判断を行い、自ら行動できる自律した看護職を育成する。

【キャリア開発】

キャリア開発とは、個々の看護職員が組織の目標をふまえ、各個人の能力及び生活（ライフサイクル）に応じて、キャリアをデザインし自己の責任でその目標達成に必要な能力の向上に取り組むこと。また、組織はその取り組みを支援するものである。

（参考・引用文献 JNA 看護師のクリニカルラダー活用のための手引き）

<個人>

看護部の理念に基づいた期待する看護職像に向かい、個々の能力およびライフサイクルに応じて、臨床看護実践能力の向上に主体的に取り組む。

<組織>

1. 個人が主体的・継続的・計画的にキャリア開発に取り組むことを支援する。
2. OJT と Off-JT を繋げ、院内・院外研修で補完することを支援する。
3. クリニカルラダーによる認定制度を用い、「承認」しながら、支援していく。

【クリニカルラダーとは】

クリニカルラダーとは、看護職の臨床実践能力を段階別（はしご状）に示し、キャリア開発の指標となるものである。

【クリニカルラダーの意義】

看護職がキャリア開発していくためには、自己評価により日々の看護実践の中で実践できていることや強化すべき点を振り返り、次のステップに進むためには何が必要かを自分でとらえ、自己の課題解決に向けて取り組むことが必要である。クリニカルラダーは、自己の臨床実践能力の自己評価・自己研鑽のツールとして有用である。

（参考・引用文献 JNA 看護師のクリニカルラダー活用のための手引き）

【当院のジェネラリストのクリニカルラダー】

日本看護協会は、2025 年に向けて社会が求めている、看護への期待に応えられるよう、あらゆる場における全ての看護師に共通する看護実践能力の指標として「看護師のクリニカルラダー」を公表しました。当院のクリニカルラダーも看護協会のクリニカルラダーを活用し平成 29 年に改定しました。

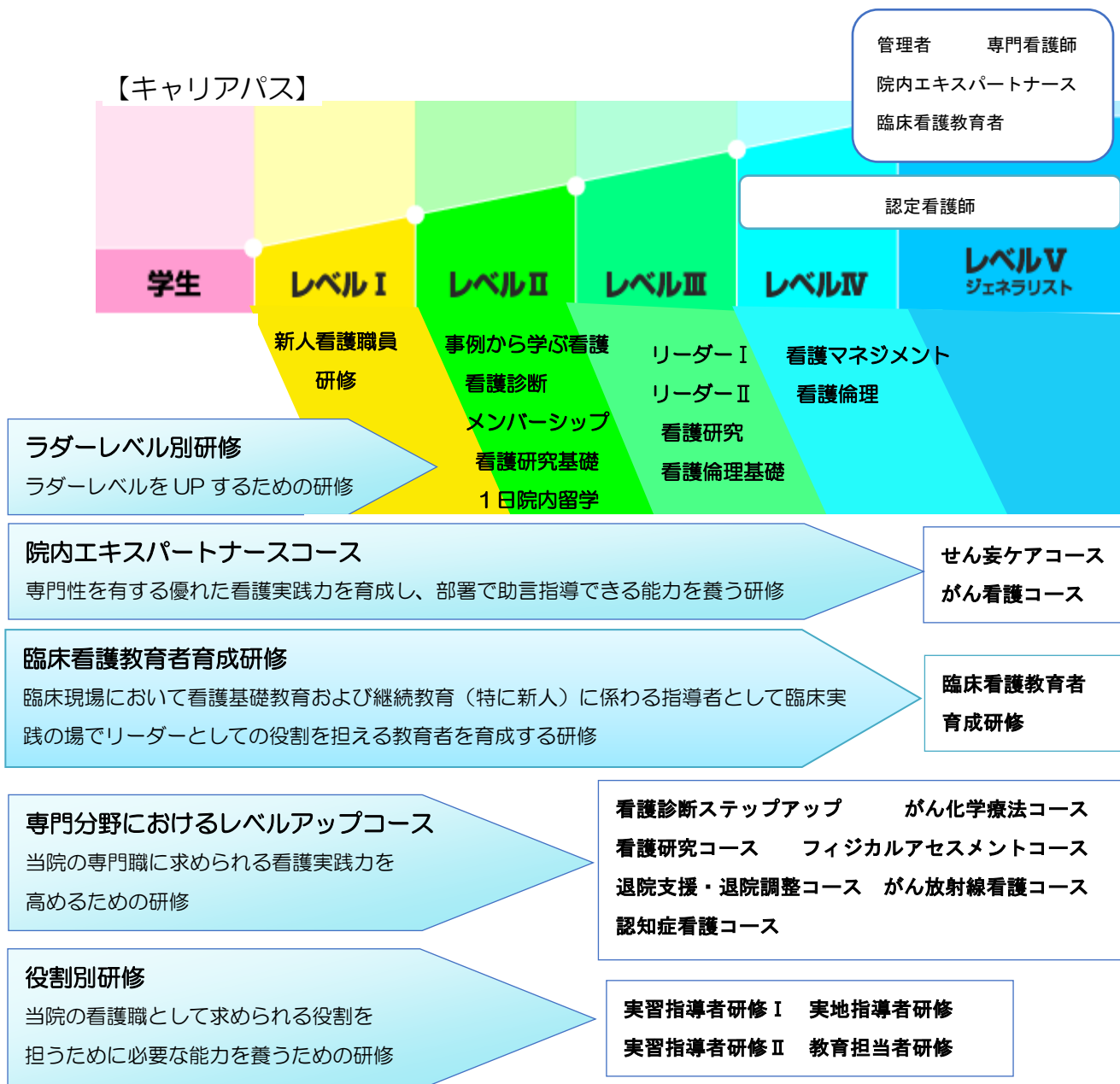
当院のジェネラリストのクリニカルラダーは、「看護実践能力」、「組織役割遂行能力」、「自己教育・研究能力」、「対人関係能力」の 4 つの能力で構成し、当院の看護職員として求められる能力を行動レベルで表現しました。看護実践能力は、「ニーズをとらえる力」「ケアする力」「協働する力」「意思決定を支える力」の 4 つ力で構成され、これらは密接に関連し発揮されるものです。また、看護においては、「倫理」を実践すること大切にしており、高度急性期病院としても早期に退院支援・退院調整を実践していくことを重要と考え、クリニカルラダーに組み込んでいます。看護倫理は「ケアする力」に、退院支援・退院調整に関する項目は、多職種との連携が必要であり、「協働する力」に設定しています。

Ⅱ 専門職としてのキャリア開発

看護職には、人々の生命に深く関わる専門職として、生涯にわたって能力の維持や開発に努めることが求められています。変化する社会のニーズに合わせて必要な能力を身につけていくために、自分自身で研鑽を積み重ねていくことが大切です。

自分でキャリア開発していくためには自己評価により、日々の看護実践の中で実践できていることや強化すべき点を振り返り、次のステップに進むためには何が必要かをとらえ、取り組むことが必要です。自己の臨床実践能力の自己評価・自己研鑽のツールの 1 つとしてクリニカルラダーを使用しましょう。また、看護部では、クリニカルラダーの能力の獲得のために必要な研修や、高度で専門的な看護を提供するために必要な研修を企画しています。自己の能力アップと強化のためにこの「院内研修要項」や「北海道看護協会教育研修計画」などを参考にしながら、どのような学習や研修の受講が必要かを考え、キャリア開発のためのプランを立てましょう。

（参考・引用文献 JNA 看護師のクリニカルラダー活用のための手引き）



Ⅲ 自己のキャリアの記録管理

自分の日々の実践、役割、教育・研究に取り組んだ経験、受講した研修を記録に残しましょう。記録に残すことで、自己の成長を知ることができ、自分の獲得した能力や成果、経験を可視化し他者に伝える手段にもなります。平成28年に、看護部で保管してきた「個人記録」をお返ししました、今後は、Personal Notes（パーソナルノート）を利用して、自分の記録を管理しましょう。

*Personal Notes は、看護キャリア支援センターHP からダウンロードできます！

目 次

リーダーレベル別研修	1
看護診断	
事例から学ぶ看護	
メンバーシップ	
看護研究基礎	
1日院内留学	
リーダーシップⅠ	
リーダーシップⅡ	
看護研究	
看護倫理基礎	
看護倫理	
看護マネジメント	
院内エキスパートナースコース	23
せん妄ケア	
がん看護	
専門分野におけるレベルアップコース	29
看護診断ステップアップ	
看護研究	
退院支援・退院調整	
認知症看護	
がん化学療法看護	
がん放射線療法看護	
フィジカルアセスメント	
役割別研修	45
実習指導者Ⅰ	
実習指導者Ⅱ	
副看護師長	
院内留学	51
院内看護研究発表会	52
別添資料	
院内エキスパートナース認定制度	
専門分野におけるレベルアップ研修（企画内容について）	

ラダーレベル別研修

対象 ラダーレベルⅡ

研修名	看護診断研修
目的	看護診断能力の向上を図る
目標	<p>患者の情報をアセスメントし、統合して全体像を捉えるとともに、看護診断過程を理解する</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 使用頻度の高い看護診断名を正しく理解する 2. 対象患者（模擬事例）の情報をアセスメントし、統合して全体像をとらえる 3. 対象患者（模擬事例）を適切に看護診断する
企画の意図	<p>ラダーレベルⅡの看護職は「看護診断基礎研修」で基礎知識を学んでいる。しかし、全体像を捉え看護診断をする一連の過程をふまえて、日常的に考え、実践するまでには至っていない。また、OJTで経験を積んでいくことは必要であるが、看護室によって診断名や検討の場などの取り組みに差があり、集合研修で行うことが必要と考える。</p> <p>平成28年に実施した看護診断の自己評価の調査結果では、看護診断プロセスの看護診断仮説から確定までのプロセスの評価が低かった。このことから、「看護診断基礎研修」で学んだ基礎知識を基に、模擬事例の看護診断をするために看護診断プロセスを実際に経験し、検討することが効果的な学習になると考える。</p>
対象	ラダーレベルⅡ（旧ラダーレベルⅠ）
期日	平成30年11月
場所	看護部研修室
講師	院内講師
内容	<ol style="list-style-type: none"> 1. 事前学習 <ol style="list-style-type: none"> 1) 参考文献を活用して各自で模擬事例をアセスメントし、看護診断データベース（様式1）・プロセス表（様式2）にまとめる。 2) 作成した資料は各看護師長の承認を受け、提出する。 2. 講義（2時間30分） <ol style="list-style-type: none"> 1) 看護診断のプロセス 情報収集（ゴードン機能別パターン）・アセスメント・診断仮説の設定と検証 確定についての具体的な手順 2) 看護診断名の解説 <ul style="list-style-type: none"> ・よく使用する看護診断名、間違いやすい・類似する看護診断名の考え方（具体的事例を用いて説明） ・覚えておくとい診断名に関連した知識（定義・関連因子・必須データ等） 3. グループワーク（4時間予定） 1グループ5～6名

	<ol style="list-style-type: none"> 1) グループごとに1名の援助者が担当し、進行や考え方の指導に当たる。 2) 援助者は看護診断Ⅲ研修修了者とする。 3) 受講者が持参した模擬事例のアセスメント・統合アセスメント・看護診断の妥当性をグループで検討する。 4) グループワークで検討した内容を参考に各自の様式1・2を修正し、再提出する。
<p>評価方法</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 目標評価 <ol style="list-style-type: none"> 1) 受講者の研修終了後アンケート 講義の理解度・診断過程の理解度を把握する 2) 研修担当者と援助者による観察：グループワークの状況より判断する <ol style="list-style-type: none"> (1) 患者の全体像をとらえた上で、自己の考えを述べているか (2) 他者の発言に対する自己の考えを述べているか (3) 受講者の態度はどうか 3) グループワーク後訂正したプロセス表（様式2） 講義やグループワークの内容を反映させ、正しく看護診断できているかを把握する プロセス表（様式2）の妥当性を表現することができているかどうかを把握する 模擬事例のアセスメントと看護診断について研修前後での変化の有無 2. 企画評価 <ol style="list-style-type: none"> 1) 受講者への研修終了後アンケート：研修への意見・要望・感想 2) 研修担当者と援助者による観察：講義内容・時間・進め方
<p>留意点</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・事前学習の模擬事例のプロセス表（様式2）の記載方法をわかりやすく修正する。 ・模擬事例の配布は提出締め切りの4週間前に配布し、グループワークの資料は、研修日の2週間前には受講者に配布する。

研修名	事例から学ぶ看護
目的	患者の全体像をとらえ、個別的な看護を実践するために必要な看護観を養う
目標	<ol style="list-style-type: none"> 1. 事例の個別的な状況（病態像・生活像・人間像・家族の思いなど）を分析し、統合して全体像としてとらえる 2. 事例に提供された看護の根拠を明らかにして、その看護が適切であったかを評価する 3. 事例検討を通して対象理解を深め、自分の看護についての考えを述べる
企画の意図	<p>クリニカルラダーⅢを目指す看護職には、対象の個別的な状況をアセスメントし、統合して全体像として捉え、提供されたケアが適切であったのかを分析・評価する力が求められる。</p> <p>本研修は、事例検討の意義を再認識し、患者の個別的な状況を捉えて実践した看護を振り返ることで、自己の傾向にも気づく等、看護職としての成長の機会となる。基調講義では、事例検討の具体例を講義内容に含めて紹介してもらい、事例検討のレポートを作成する方法も学ぶ。事例検討会を通して、自分の考え方を伝えるとともに、他者の意見や考え方を聞くことで対象理解を深め、看護観を養う機会にしたい。</p>
対象	ラダーレベルⅡ（旧ラダーレベルⅠ）
期日	平成30年5月～平成31年1月下旬
場所	未定
講師	保健医療学部看護学科 教員
内容	<ol style="list-style-type: none"> 1. 基調講義「看護実践と事例検討」（2時間） 講義内容 <ul style="list-style-type: none"> ・事例検討の意義と目的 ・事例検討の方法（問題の所在の明確化・情報収集・分析・考察） ・事例検討における倫理的配慮 2. 事例検討 <ol style="list-style-type: none"> 1) 指導者と事例の選定 <ul style="list-style-type: none"> ・指導者は、クリニカルラダーレベルⅣ（旧ラダーレベルⅢ）以上とする。 ・事例とテーマの選択については、目標が達成されるように指導者と話し合う。 2) 事例検討会の開催と参加 <ul style="list-style-type: none"> ・各看護室で事例検討会を開催し、受講者は事例検討会資料を作成し事例提供者として参加する。 ・受講者は、事例の看護展開の評価をしたうえで参加し、事例検討会で検討したいことが参加者に伝わるように事例提供をする。 ・受講者は、事例検討会資料を看護室内の参加者に1週間前に配布する。 ・他看護職との意見交換やアドバイスから、さらに対象の理解を深め、必要な看護や自分の看護について再考する機会とする。

	<p>3) レポートの作成</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事例検討会終了後、事例検討会での学びを活かし、指導者の助言をもとに文献を用いて振り返る。さらに、自己の看護にどう活かしていくかを考察する。 ・レポートの最終提出期限は設定するが、事例検討会后 1 ヶ月を目処に提出する
評価方法	<p>1. 目標評価</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 研修終了後の受講者へのアンケート 2) 看護師長へのアンケート <p>2. 企画評価</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 研修終了後の受講者へのアンケート 2) 看護師長へのアンケート 3) 担当者による評価：内容、時間配分、受講者の反応など
留意点	<ul style="list-style-type: none"> ・研修要領は基調講義の 3 週間前に配布し、受講者は事例の選定を考える等の準備をして基調講義に臨む。 ・事例検討会の開催時期の設定は看護室に一任する。 ・指導者・副看護師長・看護師長は、事例検討会において、受講者の迷い・疑問・気づきを倫理的問題として意識化できるように支援する。

研修名	メンバーシップ研修
目的	看護におけるチームの機能を理解し、自己の役割を認識して、メンバーシップを發揮する能力を養う
目標	<ol style="list-style-type: none"> 1. 看護実践における倫理を理解する 2. チームの機能とメンバーとして求められる役割を理解する 3. メンバーとしての自己の傾向に気づく 4. 相手の思いや意見を受け止め、自分の意見を伝えるためのコミュニケーションの基本や重要性を学ぶ 5. メンバーシップを發揮するための今後の行動目標と計画を立案する
企画の意図	<p>当院のクリニカルラダーレベルⅢ（旧ラダーレベルⅡ）の組織役割遂行の目標は「札幌医科大学附属病院の一員であり、かつ専門職業人であることを自覚しメンバーシップを發揮して役割を遂行する」である。メンバーシップとは、集団に所属するメンバーがそれぞれの役割を果たすことで、組織全体に貢献することである。組織に集まるメンバーは多様な個性を持っており、その能力にも個人差が見られる。そこで、組織やチームが機能するためには、メンバーがそれぞれの能力や個性を認め合い、それを互いに活かして相乗効果を生み出すことが必要である。</p> <p>看護者の倫理綱領では、看護者は自己の責任と能力を的確に認識し、実施した看護について個人の責任をもつことが明示されている。よって看護チームの一員として役割を發揮するためには看護実践における倫理について理解する必要がある。</p> <p>また、メンバーシップを發揮するためには、相互理解を促進するためのコミュニケーションが必要とされる。本研修ではコミュニケーションの基本とされている“傾聴する姿勢”や“自分の意見を伝える発信力”を講義・演習を通して学び、メンバーシップ發揮の一助とする。グループ演習による体験と学びを共有することを通して、チームの機能やメンバーとしての役割、コミュニケーションの仕方に気づき、実践に活用できる企画とする。</p>
対象	ラダーレベルⅡ（旧ラダーレベルⅠ）
期日	平成30年10月
場所	看護部研修室
講師	看護師長、保健医療学部教員
内容	<ol style="list-style-type: none"> 1. 講義・演習 <ol style="list-style-type: none"> 1) 講義1（30分） 「看護実践における倫理」 講師：看護師長 2) 講義2（1時間） 「チームメンバーとして求められる役割」 講師：看護師長

	<p>3) 演習 1 (1 時間 30 分) 「チーム内でのメンバーとしての役割を知る」 講師：研修担当者 2 名 1 グループ 5～6 名で「問題解決演習」を実施する。演習後振り返り用紙を記載し、グループ内で情報交換し、研修担当者から演習について解説を受ける</p> <p>4) 講義 3・演習 2 (3 時間) 「自己の傾向を知る」 「メンバーシップのためのコミュニケーション」 講師：未定 アサーティブコミュニケーションの基本的知識や態度について学ぶ</p> <p>5) グループ発表 (30 分) 講義、演習を通して学んだ内容と、メンバーとして自己の傾向および明日から実践することについて各自グループ内で発表し、グループメンバーから意見をもらう</p> <p>2. 提出物</p> <p>1) 研修終了後レポート 「講義・演習を通して学んだ内容」「自己の傾向」「今後の実践に向けての行動目標と行動計画」について A4 判 1～2 枚程度に記載し、看護師長の指導を受けた後、提出する *研修後は、各自で行動目標達成に向けて、各部署で指導を受けながら行動計画に沿って取り組む(提出不要)</p> <p>2) 研修終了後アンケート</p>
評価方法	<p>1. 目標評価：受講者アンケート、終了後レポート記載内容、担当者の観察 2. 企画評価：受講者アンケート、終了後レポート記載内容、担当者の観察</p>
留意点	<p>・受講者は、終了後レポートで立案した行動目標に対して定期的に振り返り、目標達成に向けて取り組む。</p>

研修名	看護研究基礎
目的	看護研究を通して看護の改善や発展に取り組むための研究能力を養う
目標	1. 臨床で行う看護研究の意義を理解する 2. 臨床での疑問を研究につなげていくプロセスを理解する
企画の意図	本研修は、クリニカルラダーレベルⅢ（旧ラダーレベルⅡ）の自己教育・研究の能力を身につけるために、臨床で行う研究の意義を理解し、研究を行うための基本的知識を持つことを目標としている。この研修で研究に必要な基本的知識を学び、臨床での疑問を研究につなげていくプロセスを学び、理解を深めていくことをねらいとしている。今後、OJTでの院内研究などを通して実践と結び付け、科学的根拠に基づいた看護を提供し、自ら学習行動をとれる能力を期待してこの研究を企画する。
対象	ラダーレベルⅡ（旧ラダーレベルⅠ）
期日	平成30年9月
場所	未定
講師	保健医療学部看護学科 教員
内容	1. 事前課題 以下について所定の用紙に記載し、事前提出する。 1) 臨床で日々疑問に感じていること、研究して深めてみたいこと 2) 過去の研究で明らかになっていることを文献検索してみる 3) 看護にどのように役に立つのか研究の意義を考える 2. 講義とグループワーク（3時間） 1) 看護研究の意義 2) 臨床での疑問を研究につなげていくプロセスとその例 3. 事後課題 講義とグループワークを振り返り、研究につなげていくプロセスに沿って、事前課題で取り上げたテーマを1つ選び、所定の用紙に記載し提出する。 ねらい：研修の学びを振り返り、事前課題を完結させる
評価方法	1. 目標評価：受講者アンケートと提出物 研修担当者による観察 2. 企画評価：受講者アンケートと提出物 研修担当者による観察
留意点	

研修名	1日院内留学
目的	他部署での看護体験を通して、看護の継続性や看護職間の連携・協働に対する自己の考えを深める。また、他部署の特徴や大切にしている看護に触れ、視野を広げる
目標	1. 他部署での看護実践を通して、看護職間の連携・協働の必要性を理解する 2. 今後の看護実践に役立つ内容について記述する
企画の意図	当院の看護職は、様々な人々と良好な関係を構築し、連携・協働してチームとして質の高い看護・医療を実現することを目指している。本研修は、ラダーレベルⅡの看護職が、他部署の特徴や大切にしている看護に触れ、看護の継続性や看護職間の連携・協働に対する自己の考えを深め看護の視野を広げるための研修とする。また、専門職業人として自己のキャリアプランを考える機会となることを期待する。
対象	ラダーレベルⅡ（旧ラダーレベルⅠ）
期日	11月～1月の中で調整 研修日は1日
場所	各部署 1部署1日につき1～2名程度
講師	受講者を受け入れる部署で担当者を決める ラダーレベルⅣ(旧Ⅲ)以上が望ましい
内容	1. 受講者は研修目標の達成に向けて部署を選択し、希望調査用紙に必要事項を記載して提出する。 部署：各病棟、手術部、高度救命救急センター、集中治療部、フットケア外来、外来化学療法室、内視鏡センター、ストマ外来など 2. 研修担当者は受講者の希望に沿って受け入れ部署と日程を調整する。 3. 研修日に各部署に行き、オリエンテーションを受け、担当看護職について看護実践を見学、体験する。 オリエンテーション内容： 他部署の看護職との連携・協働に関すること、部署の特徴や大切にしている看護 看護実践の見学、体験は、看護職間の連携を学ぶことのできる場面を含めたものとし、担当看護職が説明を加えながら行う 4. 研修終了後、看護職間の連携・協働についての学び、その他の学びや気づきについて、所定のフォーマットにレポートする。
評価方法	1. 目標評価 1) 受講者へ終了後レポート・アンケート 2. 企画評価 2) 受講者へのアンケート（研修に対する意見） 3) 各部署の担当者へのアンケート（受け入れ人数、研修に対する意見等） 4) 受け入れ部署師長への聞き取り（受け入れ人数、研修に対する意見等）
留意点	

対象 ラダーレベルⅢ

研修名	リーダーシップ研修Ⅰ
目的	より質の高い医療・看護を提供するために、看護チームの目標達成や課題解決に向けてチームリーダーとして自己の役割を遂行する能力を養う
目標	<ol style="list-style-type: none"> 1. リーダーの役割、機能について理解する 2. リーダーシップについて理解する 3. リーダーの役割やどのようなリーダーシップを発揮していきたいかについて 自己の考えを表現する
企画の意図	<p>本研修は、リーダーシップ研修の導入として位置付け、本研修の対象は、初めてチームリーダーを担うものとする。</p> <p>受講者は、この研修でリーダーシップの発揮に必要な基礎知識を学び、チームリーダー以外の場面でもリーダーシップの発揮を求められていること、リーダーの役割はより良い看護を提供するためにあることを理解する。</p> <p>また、研修受講後は OJT で師長、副師長等のフォローを受けながら、この研修で見出した、リーダーの役割やどのようなリーダーシップを発揮していきたいかという自己の考えをもとに OJT で課題に取り組み、次のリーダーシップ研修Ⅱにつなげていく。</p>
対象	ラダーレベルⅢ（旧ラダーレベルⅡ）
期日	平成 30 年 8 月・平成 31 年 2 月 2 回開催
場所	未定
講師	看護師長
内容	<ol style="list-style-type: none"> 1. 事前準備 チームの中でメンバーとして役割をどのように発揮してきたかや、何を大切にして行動してきたかについて、自己の傾向も踏まえてレポートにまとめ、師長に提出し指導を受ける。（提出不要） 2. 集合研修（8 月・2 月）2 回開催する 講義：看護師長（3 時間） 内容「リーダーの役割とリーダーシップ」 <ul style="list-style-type: none"> ・組織におけるリーダーシップ論 ・看護部の理念と看護職におけるリーダーシップ ・当院の看護体制におけるチームリーダーの役割 ・リーダーシップを発揮するために必要なコミュニケーション 3. 提出物 <ol style="list-style-type: none"> 1) 集合研修後レポート 事前のレポートと講義の内容を踏まえて以下についてまとめる

	<ul style="list-style-type: none"> ・どんなリーダーになりたいか ・目指すリーダーになるため取り組んでいきたいと考えている自己の課題 上記2点についてA4・1～2枚に記載する <p>2) 集合研修後アンケート</p>
評価方法	<p>1. 目標評価 アンケート、レポート内容、担当者の観察</p> <p>2. 企画評価 アンケート、担当者の観察</p>
留意点	<p>リーダーの役割やどのようなリーダーシップを発揮していきたいか、自己の考えをもとに、研修受講後は、OJTで師長・副師長のフォローを受けながら、自己の課題に取り組む。</p>

研修名	リーダーシップ研修Ⅱ
目的	より質の高い医療・看護を提供するために、看護チームの目標達成や課題解決に向けて、チームリーダーとして自己の役割を遂行する能力を養う
目標	1. より良い看護を提供するため看護チームの課題を明らかにする 2. 課題解決に向けた実践評価を通してリーダーシップを発揮する
企画の意図	<p>「リーダーシップ研修Ⅱ」は、ラダーレベルⅣを目指す者を対象に、専門職者であることを自覚しリーダーシップを発揮して役割を遂行する能力を育成するために企画する。リーダーシップ研修Ⅰではリーダーシップの発揮に必要な基礎知識を学び、本研修では講義とOJTでの実践を通し、看護職としてリーダーシップを発揮することについて理解を深めることをねらいとする。看護部の理念を踏まえて、よりよい看護をめざした課題を見出し、課題解決に向けて、リーダーシップを発揮することを期待する実践研修である。</p> <p>また、看護職として役割を遂行するためには、他者と良好な関係を築きながら、課題解決に取り組むことができるコミュニケーション能力が必要である。メンバーシップ研修では、自己のコミュニケーションの傾向やコミュニケーションの基本である“傾聴する姿勢”や“自分の意見を伝える発信力”を学んだが、様々な場面で他者と円滑な関係を築き実践で活かすことができるようアサーティブコミュニケーションのスキルについて学ぶ。</p>
対象	ラダーレベルⅢ（旧ラダーレベルⅡ） リーダーシップ研修Ⅰ修了者
期日	平成30年6月～平成30年12月
場所	未定
講師	院内・院外講師
内容	<p>1. 事前レポート よりよい看護を提供するために解決することが望ましい看護チームの課題とその背景について記載する</p> <p>2. 第1回集合研修 講義とグループワーク 6月</p> <p>1日目 講話：看護部長（30分） 内容：看護の動向とチームリーダーに期待すること 講義1：副部長（1時間） 内容：看護サービスと看護の質の保証 講義2：看護師長（2時間） 内容：1）チーム医療における看護リーダーの役割と機能 2）問題解決技法 講義3：院外講師（3時間） 内容：「アサーティブコミュニケーション」</p> <p>2日目 グループワーク（4時間予定） ・事前レポートの内容をもとにグループワークを行い、現状分析を深める ・1グループ4～5名でグループ編成し各グループに1名の援助者をおく</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ・援助者は副看護師長とする <p>3. 実践 7ヶ月程度</p> <ul style="list-style-type: none"> ・集合研修での学びをもとに事前レポートの内容を再考し、実践計画を所定のフォーマットにまとめ提出する。内容は副看護師長の指導を受け検討した後、実践する ・実践計画は看護室で発表し、他のスタッフの協力・支援を得て行う ・実践過程で適宜、副看護師長の指導を受け、計画の修正・変更を行う ・実践終了後、実践経過と評価を所定のフォーマットに記載し提出する <p>4. 第2回集合研修 実践報告会 12月(3時間予定)</p> <p>1) 看護チームの課題の実践とその結果についてプレゼンテーションを行う</p> <ul style="list-style-type: none"> ・その課題を取り上げた理由や背景 ・計画の内容 ・実践過程と評価 ・リーダーシップ研修Ⅱからの学び <p>*どのように課題に対し実践してきたか、リーダーシップを発揮してきたかが他者に伝わるようにプレゼンテーションを行う</p> <p>2) 第1回集合研修と同様のグループで意見交換を行う</p> <p>3) 実践報告会終了後、今後の課題を所定のフォーマットに記載し提出する</p>
評価方法	<p>1. 目標評価</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 研修終了後の受講者アンケート 2) 援助者からの聞き取り 3) 集合研修後に提出される所定のフォーマット 4) 実践報告会前後に提出される所定のフォーマット <p>2. 企画評価</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 研修終了後の受講者アンケート 2) グループワーク援助者と研修担当者の客観的評価
留意点	

研修名	看護研究研修
目的	看護研究を通して看護の改善や発展に取り組むための研究能力を養う
目標	研究のプロセスを理解し、個人で研究に取り組む 1. 臨床現場での問題や疑問を個人で研究に取り組む 2. 取り上げた課題を一連の研究過程の手順を踏んで明らかにする 3. 「看護研究における倫理指針」に基づいて研究に取り組む 4. 研究成果を論文としてまとめ、発表する
企画の意図	大学病院の看護職として、研究への探求心や研究能力の育成は不可欠である。本研修は、クリニカルラダーレベルⅣの「自己教育・研究」に基づき、個人で取り組む実践研究として企画し、一連の研究過程を体験することで、研究能力の向上を図る。 本研修を経て、研究メンバーとしてリーダーシップを発揮し、院内外含めた看護研究に取り組んでいくことを期待する。
対象	ラダーレベルⅢ(旧ラダーレベルⅡ)
期日	平成30年5月上旬～平成31年2月下旬
場所	看護部研修室
講師	院外講師
内容	1. 基調講義 3時間 講義内容「研究に取り組むための基礎知識」 1) 研究テーマの絞り込み 2) 研究計画書の実際と倫理的配慮 3) 文献検索と文献検討 4) 量的研究と質的研究(データ収集方法と分析方法) 5) プレゼンテーションの方法 2. 個人で研究計画書・論文作成 約9か月 ※研究の全過程において、看護師長・副看護師長または看護師長が推薦する者の指導を受ける。 また、看護部の看護研究倫理審査委員会で承認後に研究を開始する。 3. 発表会 時間は受講者数により調整 プレゼンテーション準備と発表(1演題7分発表、質疑応答1群約15分) 4. 研修のスケジュール 基調講義：平成30年5月上旬 研究計画書提出締切：平成30年6月中旬 ※7月1週目の看護研究倫理審査委員会に間に合う日を設定 研究論文提出：平成31年1月3週目 研究発表会：平成31年2月4週目(予定)

評価方法	1. 目標評価 <ul style="list-style-type: none"> 1) 発表会終了後の受講者アンケート 2) 研究計画書・論文の内容、発表の実践 2. 企画評価 <p>発表終了後の受講者アンケート結果の分析と、研修担当者による評価により、総合的に行う</p>
留意点	

研修名	看護倫理基礎研修
目的	日々の看護場面における倫理的ジレンマから問題を顕在化し、解決に向けて行動できる能力を養う
目標	<ol style="list-style-type: none"> 1. 倫理的問題と考えた事例について記述する 2. 事例に登場する人々の考え方や価値観、事例検討会メンバーの考え方や価値観を理解する 3. 事例において看護者の倫理綱領に基づき倫理的問題を明らかにする 4. 事例において倫理的問題を解決するための行動を明らかにする
企画の意図	<p>当院において、看護倫理は看護実践の基盤であると考え、平成19年から看護倫理研修を継続している。平成26年からはクリニカルラダーを運用しており、本年度院内の看護倫理教育を見直し、段階的・継続的に教育する必要があると考えた。特に、看護職の専門性を発揮しチーム医療の推進を担って行くことが期待されるラダーレベルⅢ（旧ラダーレベルⅡ）について、能力の強化が必要である。そこで、ラダーレベルⅢを対象に「看護倫理基礎研修」を企画する。</p> <p>本研修では、日々の看護場面における体験を事例として記述し、更に事例検討会での意見交換を通して様々な価値観に触れ倫理的感受性の強化を図る。また、倫理的推論力を養うため、自己の事例を通して倫理的ジレンマから倫理的問題を明らかにする方法と事例検討会のプロセスを経験する。次のステップの「看護倫理研修」につなげるためにも、倫理的問題について対話していく力を養成していく。</p> <p style="margin-left: 2em;">〔 倫理的感受性：倫理的問題の存在に気づく力 倫理的推論力：倫理的問題である理由を分析し説明できる力 〕</p>
対象	ラダーレベルⅢ（旧ラダーレベルⅡ）
期日	平成30年8月・10月 2回開催
場所	未定
講師	院内講師
内容	<ol style="list-style-type: none"> 1. 事前自己学習 <ol style="list-style-type: none"> 1) 日本看護協会ホームページ看護実践情報：看護倫理 <ul style="list-style-type: none"> ・看護者の倫理綱領 条文1-15の解説 ・看護職のための自己学習テキスト 基礎知識編：「倫理とは何か」 「臨床倫理のアプローチ」 「専門職の倫理」 事例検討編：「化学療法を受ける患者の治療計画の変更」 「認知症を有する術後患者の抑制の検討」

2) 事前課題

- ・次について様式1に沿って1～3を記載する。

<事例紹介>

日々の看護場面において、自分が倫理的に疑問に思ったこと、対応に困ったり悩んだりしたこと、ジレンマを抱いたり道徳的に問題だと思った体験について記載する。

<倫理的問題について推論し問題を明確にする>

事例について、なぜ倫理的問題と考えたか、看護倫理綱領に基づいて分析し記載する。

- *事例については、個人が特定されないように配慮し記載すること

2. 講義 (1時間～1時間30分)

講師：院内講師

内容：「ケアの質を高める看護倫理」

3. グループワーク (2時間30分)

ねらい：各事例を検討し、事例の登場人物や事例検討会メンバーの考え方や価値観を知ることで、倫理的視点について学びを深める。また、事例検討会のあり方をグループワークでの経験を通して理解する。

- *グループメンバーの事例は、2週間前に配布し、効果的な検討ができるように事前準備する。

1) グループワークの進め方

<ステップ1 事例の状況を把握する>

- ・事例提供者は、事例を提供した理由、倫理的問題と感じた事について述べ、事例の概要を説明する。
- ・参加者全員が事例について状況を把握し理解が深まるよう、メンバーは不明な点等について確認し、事例提供者は情報を補足する(事例の具体化と共有化を図る)。事例提供者とメンバーの質疑応答によって、まだ気づかなかった側面について知ることができる。

<ステップ2 事例の倫理的問題について推論し、問題を明確にする>

- ・事例に登場する人物の考え方、価値観、行動について意見を出し合う。どのような価値観の対立があるのかについて意見交換する。
倫理綱領に沿って判断根拠を持って分析し倫理的問題を明確にしていく。

<ステップ3 看護職としてとるべき行動を決定する>

- ・事例において、患者のためにどのような権利を守るべきか、優先すべきか検討し、看護者として取るべき行動について話し合う。

	<p>2) グループワーク時には、事例提供者に対して、批判する言動や問題解決に走るような発言はせず支持的態度（事例提供者が話しやすいような雰囲気づくりをしたり働きかける。自分の考えを伝える。）で臨む。</p> <p>3) 1グループ4～5名とし、時間配分、進行などは援助者が支援する</p> <p>4) 各グループには、援助者1名が参加する 援助者は副看護師長とし、グループでの意見交換が看護者の倫理綱領に基づいて検討できるよう、導く役割をとる。また意見が偏らないようにメンバーの発言を促していく。</p> <p>4. 事後課題</p> <p>1) 様式1についてグループワーク後修正や追加した部分に網掛けをつけて 2週間以内に再提出する</p> <p>2) アンケートを提出する</p> <p>5. 提出物</p> <p>研修前 様式1（研修3週間前まで） 研修後 修正、追加した様式1（研修終了2週間後まで） アンケート（研修終了2週間後まで）</p>
評価方法	<p>1. 目標評価</p> <p>1) 提出された様式 2) 研修終了後受講者アンケート</p> <p>2. 企画評価</p> <p>1) 研修担当者とグループワーク援助者による観察 2) 提出された様式 3) 研修終了後受講者アンケート</p>
留意点	<p>講義内容： 専門職としての倫理、倫理綱領と倫理原則、事例検討会のあり方（プロセスや意義）について</p>

対象 ラダーレベルⅣ

研修名	看護倫理研修
目的	患者家族の意思決定プロセスを支援するために、臨床における倫理的問題を解決し、中心的役割を担いながらチーム医療を推進する能力を養う
目標	<ol style="list-style-type: none"> 1. 事例の状況を把握するため患者・家族、関係者からの情報を、倫理原則に基づいて整理・分析する 2. 倫理原則に基づいて倫理的問題を明確にし、根拠を持って説明する 3. 事例に関わるすべて人々の価値観と対立する価値観を明らかにする 4. 自己の役割を認識し倫理的問題を解決するため関係者と連携しながら実践・評価する <p>(※関係者とは連携に必要な同職種・多職種のこと)</p>
企画の意図	<p>当院では、平成 19 年から倫理研修を企画しラダーレベルⅣ(旧Ⅲ)を対象に、「看護倫理研修」を継続している。倫理的問題は様々であり患者の意思決定支援だけではなく日常の看護ケアにも倫理的問題は潜んでおりそれに気づき、患者・家族を擁護していく事が求められる。倫理的問題を検討する上では、正しい結論を考えるのではなく、患者・家族や関係者の様々な価値観があることを認識し、倫理原則に沿って事例検討の一連のプロセスを展開することが重要である。ラダーレベルⅣの職員が、倫理的視点を持ち、倫理的問題の解決に向けて、問題である理由について根拠を持って説明し、関係者と対話ができるように育成したい。</p> <p>本研修は、倫理的問題解決に向けて中心的役割を担えるよう、事例検討のあり方やプロセスを実践に活用できるための知識基盤を強化する。また、倫理原則に沿って分析し倫理的問題である理由を説明できるための倫理的推論力を強化することを目標に企画する。今後、受講者が本研修や看護マネジメント研修の学びを活かして臨床で実践を重ね、中心的役割を担い多職種連携を推進できる能力を獲得することを期待する。</p>
講師	院内講師
対象	ラダーレベルⅣ(旧ラダーレベルⅢ)
期日	平成 30 年 9 月～12 月
場所	看護部研修室
内容	<ol style="list-style-type: none"> 1. 事前自己学習 <ol style="list-style-type: none"> 1) 日本看護協会ホームページ看護実践情報：看護倫理 <ul style="list-style-type: none"> ・看護者の倫理綱領 条文 1-15 の解説 ・看護職のための自己学習テキスト <p style="margin-left: 40px;">基礎知識編：「倫理とは何か」</p> <p style="margin-left: 40px;">「臨床倫理のアプローチ」</p> <p style="margin-left: 40px;">「看護職が直面する倫理的問題とその考え方」</p> <p style="margin-left: 40px;">「専門職の倫理」</p>

事例検討編：

- ・文献「ケアを深める看護倫理の事例検討」日本看護協会出版会 P54～57

2) 事前課題 (模擬事例での展開)

- ・看護協会 HP や文献を自己学習し、様式 1 に沿って記載し、
研修当日グループ演習に臨む

事例については 1 ヶ月前に配布する

2. 講話 萩原直美看護部長 (45 分)

内容：「臨床における看護倫理のあり方～当院看護職員に期待すること～」

3. 講義・演習 (3 時間)

講師：院内講師

講義内容：「倫理的問題の効果的な検討について」

演習内容：模擬事例について事例検討会を行う

演習のねらい～模擬事例を実際に展開することで、事例検討会のあり方を
考察し、実践で展開できるようプロセスを学ぶ

4. 実践

1) 臨床において倫理的問題と感じた事例を選択

前向き事例を取り上げる

2) 様式 1 の 1. 事例紹介、2. 臨床倫理 4 分割法による情報の整理、3. 倫理的問題について推論する、4. 倫理的視点から推論された倫理的問題点についてはカンファレンスの前にできる範囲で記入し準備する。

3) 自部署で事例検討会を日々のカンファレンスの中で企画開催し、事例提供を行いファシリテーターとして参加し、集合研修で学んだ事例検討会のあり方やプロセスを実践する (臨床倫理 4 分割法シートを用いてすすめること)

*提供された事例に関係する医療チームで検討することが望ましいが、関係者が集まらないからと言って先送りせず、状況の深刻度が増す前に検討する

4) カンファレンス後、様式 1 に情報を整理する。

カンファレンスで出された新たな情報や価値観、倫理的問題については、様式 1 の 2、3、4 に日付と網掛けをつけて追記がわかるように明記する。カンファレンスの時間や回数については、事例の内容や部署の状況に合わせて設定する。

5) 自部署での事例検討会の進め方

<ステップ 1 事例の状況を把握する>

- ・事例提供者は、事例を提供した理由、倫理的問題と感じた事、確認した多職種の見解を臨床倫理 4 分割法に沿ってどのように検討したか述べ、事例の概要を説明する
- ・メンバーから事例の説明で確認したい点について質問を引き出し、情報を補足し、事例の具体化と共有化をする (メンバーからの質問によって、これまで気づけなかった側面について状況を知ることができる)

	<p><ステップ2 事例の倫理的問題について推論し、問題を明確にする></p> <p>事例に登場する人物それぞれの考え方、価値観、行動について意見交換する</p> <p>どのような価値観の対立があるのかについて意見交換する。カンファレンスで出された意見を基に倫理原則に沿って判断根拠を持って分析し倫理的問題を明確にする</p> <p><ステップ3 看護職として取るべき行動を決定する></p> <p>事例において、患者のためにどのような権利を守るべきか、優先すべきか検討し、看護者として取るべき行動を考える</p> <p>*話し合いでは、無用なアドバイスや批判、問題解決に走るような発言はせず支持的態度で臨む</p> <p>6) 検討会の結果、対応策をどのように実施するか意思決定し共有した上で、評価しながら対応策を実践する。</p> <p>5. 報告会 (4時間予定)</p> <p>1) 1グループ4~5名とし、時間配分、進行などは各グループで決める</p> <p>2) 自部署での事例検討会の実践報告の概要について報告を行う。 事例をどうして取り上げたか、どのように分析して倫理的問題と考えたか、どのようにチームで話し合いをしたか、また話し合いの中でどのような自己の役割を果たしたかについて報告する</p> <p>3) 他に考えられる価値観や価値観の対立はないか、倫理的問題と考えた分析結果について意見交換を行う。</p> <p>4) 各グループには、援助者1名参加する 援助者は看護師長とし話し合いが倫理原則に基づいて検討できるよう、導く役割をとる。報告会の後に講評する。</p> <p>6. 事後課題</p> <p>1) 様式1について報告会后に修正や追加した部分に網掛けをつけて2週間以内に提出する</p> <p>2) 研修終了後レポート 「研修を通しての学びと倫理的問題を解決における自己の役割について」</p> <p>7. 提出物</p> <p>1) 報告会前に様式1 (3週間前まで)</p> <p>2) 報告会后に修正・追加した様式1 (報告会終了2週間後まで)</p> <p>3) 研修終了後レポート (報告会終了2週間後まで)</p> <p>4) 研修終了後アンケート (報告会終了2週間後まで)</p>
評価方法	<p>1. 目標評価</p> <p>1) 検討会 (またはカンファレンス) 内容と報告会の意見交換の内容</p> <p>2) 研修終了後受講者アンケート</p> <p>2. 企画評価</p> <p>1) 研修担当者と援助者による観察</p> <p>2) 研修終了後受講者アンケート</p>

研修名	看護マネジメント研修
目的	より質の高い医療、看護を提供するために組織や部署の目標達成や課題解決に向けてマネジメントする能力を養う
目標	<ol style="list-style-type: none"> 1. 社会的背景を踏まえ、看護の動向を理解する 2. 組織から期待されている自己の役割を理解する 3. 組織の背景をふまえて自部署の課題を明らかにする 4. 問題解決の技法を理解し実践評価する
企画の意図	<p>この研修は、ラダーレベルVを目指す者を対象に、組織の課題解決に向けて取り組むことができる能力を獲得するために企画する。この研修のねらいは、社会と看護の動向を知り、当院の果たすべき役割を踏まえ、自己に求められる役割を理解することである。また、組織全体の課題から自部署の目指す看護、課題を明らかにし、問題解決技法を活用した実践を通してマネジメントについて学ぶ。</p> <p>課題をどのように解決するか実践の過程がマネジメントであり、実践を重視した研修とする。</p>
対象	ラダーレベルIV(旧レベルIII)
期日	6月～1月
場所	看護部研修室
講師	院内講師
内容	<ol style="list-style-type: none"> 1. 事前レポート・看護師長との面談 <ol style="list-style-type: none"> 1) 自部署の課題について自分の考えをまとめる 2) 自部署の管理課題について看護師長と面談を行う 3) 面談後、部署の目指している看護とその現状、自分が取り組もうとしている課題についてA4判用紙1枚に記載し提出する(6月) 2. 講話：看護部長 6月(30分) 講義：副看護部長 6月(2時間) <ol style="list-style-type: none"> 1) 社会と看護の動向と看護管理の今日的課題 2) 看護マネジメントの視点(問題解決のプロセス) 3. 実践 <p>部署の目指す看護、課題を明らかにし、実践計画を立て実践し評価する</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 講義終了後に事前レポートの内容を再考し、実践計画を所定のフォーマットに記載し、提出する(7月) 2) 実践終了後、実践経過と評価を所定のフォーマットに記載する(12月) 3) 実践報告会終了後、今後の課題を所定のフォーマットに記載する(1月) <p>*看護師長を指導者とし、取り組む課題とその背景を明らかにして立案し、実践すること。また実践過程においても適宜指導を受けること。</p>

	<p>4. 実践報告会 1月 (2時間予定)</p> <p>部署の目指す看護、課題、目標、実践経過と評価について取り組んだ内容がわかるように資料を作成し、5分程度でプレゼンテーションする。発表は、2～3群に分け、群ごとに意見交換を行う</p>
評価方法	<p>目標評価・企画評価</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 受講者アンケート 2. 提出物 (事前レポート、看護マネジメント研修フォーマット) 3. 担当者の観察 (実践報告会の内容)
留意点	

院内エキスパートナーズコース

対象 ラダーレベルV

研修名	せん妄ケアコース
目的	院内のせん妄ケアの質が向上する
目標	<ol style="list-style-type: none"> 1. 患者のせん妄のアセスメントおよびケアプランを立案できる 2. スタッフにせん妄の基本的知識やケアに関する助言ができる 3. せん妄リスクのある患者のケースカンファレンスを運営できる 4. せん妄ケアの改善・向上に向けて、自部署の課題を明確にでき、課題解決に向けた取り組みを計画立案できる 5. せん妄ケアの改善・向上に向けた計画を実践し、評価できる
企画の意図	<p>せん妄はいくつかの因子が重なって起こり、明らかな要因がわかりにくいことも多く、治療やケアに難しさをもたらす。一般病院の入院患者では、せん妄を発症する割合は10～30%と言われており、特に高齢者、がん患者、手術後の患者、末期患者に多く見られる。またせん妄発症者では、術後の合併症、回復期の長期化、入院の長期化、機能障害の長期化が起こりやすくなり、死亡率も増加すると言われている。</p> <p>特定機能病院として高度先進医療を担う当院においても、術後急性期、がん終末期、造血幹細胞移植やがん化学療法等、せん妄の因子となる様々な治療背景が存在し、せん妄を発症するケースが少なくない。患者には「点滴チューブを抜く」「安静を守らない」などの行為がみられ、看護師は治療の継続と安全管理に苦慮することが多い。場合によっては身体拘束や薬物による鎮静が選択されることもある。せん妄は、基本的知識や具体的な看護ケアが習得されることにより、悪化防止や予防につながると言われている。そこで、せん妄ケアに特化したエキスパートナースを育成することが、将来的に当院におけるせん妄ケアの質の向上につながると考え、この研修を企画した。</p>
対象	ラダーレベルV（旧IV）で、全研修課程に参加できる者数名 自部署においてリーダーシップを発揮でき研修修了後も同部署で活動できる者
期日	平成30年7月～平成31年6月
場所	未定
コースファシリテーター	保健医療学部看護学科 長谷川真澄 教授 認知症看護認定看護師 川村聡美 副看護師長（歯科口腔外科看護室）
内容	<ol style="list-style-type: none"> 1. 講義 <ol style="list-style-type: none"> 1) せん妄ケアの概論（7月、計4時間15分） <ol style="list-style-type: none"> （1）急性期医療におけるせん妄ケアの課題と対策（1時間） 講師：保健医療学部看護学科 長谷川真澄 教授 （2）せん妄の診断と治療（1時間30分） 講師：未定 （3）せん妄のアセスメント（1時間45分） 講師：保健医療学部看護学科 長谷川真澄 教授 <ul style="list-style-type: none"> ・日本語版ニーチャム混乱・錯乱状態スケールを用いた評価の演習

- 2) せん妄ケアの各論 (7月、計4時間)
- (1) せん妄につながる認知症患者の特徴とケア (1時間)
講師：認知症看護認定看護師 川村聡美 副看護師長
- (2) せん妄につながるがん患者の特徴とケア (1時間)
講師：未定
- (3) せん妄の予防と対応 (2時間)
講師：保健医療学部看護学科 長谷川真澄 教授
・カンファレンスの進め方に関する演習
- 3) 院内エキスパートナースコース共通科目
- (1) 看護管理 (3時間) *7月の第1回研修日に実施する
講師：看護部 萩原直美 看護部長
- (2) 看護倫理 (3時間) *7月の第2回研修日に実施する
講師：がん看護専門看護師 小野聡子 主査
- (3) 論理的思考 (8時間) *9月と11月の研修日に実施する
講師：紅林幸子 先生

2. グループワーク (9月 2.5時間、11月、12月、3月 各2時間)

*看護学科教員と認知症看護認定看護師の計3名がファシリテーターを担う

1) 事例検討会 (1時間)

- ・各自が自部署の1事例(過去の事例でも可)を持ち寄り、検討するテーマは事例提供者が決定する
- ・1回の事例検討会で数名が事例を提供する(受講者数により調整する)

2) 自部署におけるせん妄ケアの課題解決に向けた取り組みの検討

- ・自部署のせん妄ケアにおける課題を明確化し、課題解決に向けた取り組みを計画立案し、実践する

9月	課題の明確化	1.5時間
11月	計画立案	1時間
12月	計画発表	1時間
3月	実践の進捗状況の報告	1時間

3. 講話 (11月 1時間)

平成29年度受講者(3名)に、「病棟におけるせん妄ケアのシステム化に向けた取り組みの実際」について話してもらう

4. 実践報告会 (平成31年5月 2時間)

せん妄ケアにおける自部署の課題と、自部署のせん妄ケアの改善・向上に必要な活動計画、および実践結果を報告し、意見交換する

5. レポート (平成31年6月)

本研修で学んだことに関してA4用紙1枚程度にまとめ、提出する

評価方法	<ul style="list-style-type: none"> 1. 事例検討会に提出された事例 2. ファシリテーターからの聞き取り 3. 自部署での実践内容 4. 研修終了後レポート 5. 研修終了後アンケート
------	---

【研修プログラム】

第1回	7月	<p>講義：せん妄ケアの概論（4時間15分）</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. 急性期医療におけるせん妄ケアの課題と対策 2. せん妄の診断と治療 3. せん妄のアセスメント <p>講義：看護管理（3時間）</p>
第2回	7月	<p>講義：せん妄ケアの各論（4時間）</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. せん妄につながる認知症患者の特徴とケア 2. せん妄につながるがん患者の特徴とケア 3. せん妄の予防と対応 <p>講義：看護倫理（3時間）</p>
第3回	9月	<p>グループワーク1（2.5時間）</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. 事例検討 2. 自部署におけるせん妄ケアの課題の明確化 <p>講義：論理的思考（4時間）</p>
第4回	11月	<p>講話：「自部署におけるせん妄ケアの課題解決に向けた取り組みの実際（平成28年度受講者による）」（1時間）</p> <p>グループワーク2（2時間）</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. 事例検討 2. 自部署におけるせん妄ケアの課題解決に向けた計画立案 <p>講義：論理的思考（4時間）</p>
第5回	12月	<p>グループワーク3（2時間）</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. 事例検討 2. 自部署におけるせん妄ケアの課題解決に向けた計画発表
第6回	3月	<p>グループワーク4（2時間）</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. 事例検討 2. 自部署におけるせん妄ケアの課題解決に向けた実践の進捗状況報告
第7回	5月	<p>実践報告会（2時間）</p>

研修名	がん看護コース
目的	質の高い包括的ながん看護（①がん化学療法看護②がん放射線療法看護③緩和ケア）の提供と自部署のスタッフへの助言・指導ができる人材を育成し、院内のがん看護の質が向上する
目標	1. がん患者の包括的なアセスメントおよびケアプランを立案できる 2. スタッフにがん看護の基本的知識やケアに関する助言ができる 3. がん看護の改善・向上に向けて、自部署の課題を明確にでき、課題解決に向けた取り組みを計画立案できる 4. がん看護の改善・向上に向けた計画を実施し、評価できる
企画の意図	<p>当院は、がん診療拠点病院として多くの患者に対して手術療法、化学療法、放射線療法を合わせた集学的治療を行っている。がん医療に携わる看護職には、患者を生活者として捉え、治療・ケアにおける意思決定を支えながら適切なケアを提供することが求められている。そのためには、手術療法や化学療法、放射線療法、緩和ケアの全ての領域に対する最新の知識と技術の習得が必要である。</p> <p>当院において、化学療法看護は専門分野におけるレベルアップコースに「がん化学療法コース」、緩和ケアについては「ELNEC-Jプログラム」が開講されおり学ぶ機会がある。包括的な質の高いがん看護の提供とスタッフへの助言・指導ができる人材を育成するためには、これらの学びを統合することが必要である。また、レベルⅣの看護職員の知識の刷新と能力を向上し、院内エキスパートナースとして承認することでモチベーションを高め、培った力を発揮してほしいと考えた。エキスパートナースを育成することで、がん看護の質の向上につながることを考え、新たに「がん看護コース」を企画する。</p>
対象	リーダーレベルⅤ（旧Ⅳ） 自部署においてリーダーシップを発揮でき研修修了後も同部署で活動できる者
期日	平成30年7月～平成31年6月
場所	未定
講師	小野聡子 がん看護専門看護師
内容	<p>1. がん看護専門科目</p> <p>1) がん看護各論 がん化学療法看護、がん放射線療法看護、緩和ケアの3領域を受講する。各論としての指定研修は以下の通り。 国立がん研修センター指導者研修コースについては、どの領域でもよいので、必ず1つを受講すること。（平成30年度はがん放射線療法看護コースのみが開講される）</p> <p>(1) がん化学療法看護 専門分野におけるレベルアップコース「がん化学療法コース」 国立がん研究センターがん看護専門分野指導者研修「がん化学療法看護コース」</p>

内 容	<p>(2) がん放射線療法看護</p> <p>専門分野におけるレベルアップコース「がん放射線療法看護コース」 北海道看護協会「がん放射線看護の最新知識治療の実際と看護ケアを学ぶ」 国立がん研究センターがん看護専門分野指導者研修「がん放射線療法看護コース」</p> <p>(3) 緩和ケア</p> <p>院内外の ELNEC-J の受講 ※「修了書」コピーを提出すること。</p> <p>2) がん看護概論 (7 月、3 時間)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ がん医療の現状とがんサバイバーシップ (医療政策、先進医療、がんリハなど) ・ がん患者・家族を取り巻く社会状況 (経済面など) ・ がん看護患者・家族の包括的アセスメントと医療連携 <p>2. 院内エキスパートナースコース共通科目</p> <p>1) 論理的思考 (8 時間) *9 月と 11 月の研修日に実施する 講師：紅林幸子</p> <p>2) 看護管理 (3 時間) *7 月の第 1 回研修日に実施する 講師：萩原直美 看護部長</p> <p>3) 看護倫理 (3 時間) *7 月の第 2 回研修日に実施する 講師：小野聡子 がん看護専門看護師</p> <p>3. グループワーク (各 2 時間予定)</p> <p>*当院のがん看護専門看護師、がん看護に関する認定看護師がファシリテーターを担う</p> <p>1) 事例検討会 (1 時間)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 各自が自部署の 1 事例 (過去の事例でも可) を持ち寄り、検討するテーマは事例提供者が決定する ・ 1 回の事例検討会で数名が事例を提供する (受講者数により調整する) <p>2) 自部署のがん看護の課題解決に向けた取り組みの検討 (1 時間)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 自部署のがん看護における課題を明確化し、課題解決に向けた取り組みを計画立案し、実践する。 <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td style="text-align: center;">9 月</td> <td style="text-align: center;">課題の明確化</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">11 月</td> <td style="text-align: center;">計画立案</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">12 月</td> <td style="text-align: center;">計画発表</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">3 月</td> <td style="text-align: center;">実践の進捗状況の報告</td> </tr> </table> <p>4. 実践報告会 (平成 31 年 5 月 2 時間予定)</p> <p>がん看護における自部署の課題と、自部署のがん看護の改善・向上に必要な活動計画、および実践結果を報告し、意見交換する (2 時間程度)</p>	9 月	課題の明確化	11 月	計画立案	12 月	計画発表	3 月	実践の進捗状況の報告
9 月	課題の明確化								
11 月	計画立案								
12 月	計画発表								
3 月	実践の進捗状況の報告								

	5. 本研修で学んだことに関するレポートを A4 用紙 1 枚程度にまとめ、提出する（平成 31 年 6 月）
評価方法	<ol style="list-style-type: none"> 1. 事例検討会に提出された事例 2. ファシリテーターからの聞き取り 3. 自部署での実践内容 4. 研修終了後レポート 5. 研修修了後アンケート

専門分野におけるレベルアップコース

ラダーレベルⅢ以上

研修名	看護診断ステップアップ研修
目的	看護診断能力の向上を図る
目標	<p>アセスメント力の向上を図り、妥当性の高い看護診断を検討する</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 看護診断の基礎的知識の復習と新たな看護診断の知識を得る 2. 実在事例の看護情報をアセスメントし、全体像を統合して捉える 3. 全体像から導いた望ましい看護診断をする
企画の意図	<p>当院の看護職として、看護診断を用いた看護過程の実践能力の向上は継続すべき課題である。看護診断に関する研修として、ラダーⅠ（旧レベル新人）には「看護診断基礎」ラダーⅡ（旧ラダーⅠ）には「看護診断」が段階的に企画されている。本研修は更なるステップアップとし位置づけられている。</p> <p>例年の研修評価から、看護診断プロセスを実践するうえで、診断仮説の検証・看護診断の確定に関して弱い傾向が見られ、強化していくことが必要である。また、看護室によって使用している看護診断名に偏りがあり、新たな知識の獲得と、日常使い慣れていない看護診断名においては、OJTでの教育が難しいことから、集合研修で行っていく。</p>
対象	ラダーレベルⅢ（旧ラダーⅡ）以上
期日	平成30年5月（講義）、11月（GW）
場所	未定
講師	院内講師
内容	<ol style="list-style-type: none"> 1. 講義（3時間） <ul style="list-style-type: none"> ・看護診断の基礎的知識の復習 （看護診断プロセス：特に診断仮説設定・仮説検証、診断確定、要因の関連付けについて焦点を当てた講義と具体的事例をもとにフォーマット記載例を内容に盛り込む） ・新たな看護診断の知識 ・看護診断の定義の理解 （日常使い慣れていない看護診断名の説明、ヘルスプロモーション、シンドローム型看護診断、コーピング／ストレス耐性、活動／休息の領域などを中心に） 2. グループワーク（4時間予定） <ol style="list-style-type: none"> 1) 各自の実在事例を検討する <ul style="list-style-type: none"> ・各パターンのアセスメントが妥当であるか ・患者の全体像を明らかにする ・望ましい看護診断を明らかにする 2) 事前準備 <ul style="list-style-type: none"> ・事例は「診断したが自信がない」「どの診断にするか悩んでいる」「診断すべきか否か迷っている」など検討したい内容とし、指定の様式（様式1「患者プロファイル」、様式2「看護診断データベース」、様式3「看護診断リスト」）にまとめて提出する。

	<p>*提出資料については、情報の不足がないように、自部署の副看護師長に確認してもらう</p> <p>3) グループワークの資料は、約 3 週間前にグループメンバーに配布する。受講者自身が主体的に学びを深められるように、グループメンバーの提出資料を事前に読み込み、自分の意見を持って参加するように掲示する。</p> <p>4) 1 グループ 5 名程度で、1 事例 40 分程度で事例の検討を行う 各グループに副看護師長をファシリテーターとしておく</p> <p>5) グループワーク終了後、事例検討した自己の事例について、最初に提出した様式に追加・修正し再提出する。追加・修正した箇所がわかるように網かけをする。</p> <p>3. 提出物 グループワーク前：実在事例についてまとめた様式 1、様式 2、様式 3 研修後：追加、修正した様式 1、様式 2、様式 3 アンケート</p>
評価方法	<p>1. 目標評価</p> <p>1) 受講者へアンケート</p> <p>2) 提出資料の内容</p> <p>3) ファシリテーターからの聞き取り</p> <p>4) 研修担当者による観察</p> <p>2. 企画評価</p> <p>1) 受講者へのアンケート</p> <p>2) 研修担当者による観察</p>
留意点	

研修名	看護研究コース
目的	科学的根拠に基づいた質の高い看護実践に向けて研究能力を養う
目標	1. 看護実践における疑問や課題を明確にし、研究活動に取り組む 2. 研究成果を報告書としてまとめ、学会で発表する
企画の意図	現在、院内では看護研究を行う上で、看護実践における疑問を文献検討により研究課題として明確化し、適切な研究方法を選択して一貫性のある研究計画書を作成することに困難を感じている看護職員が多い。また、看護研究について体系的な学びを基に実践を積み重ね、職員の研究活動を適切に支援・指導ができる者はまだまだ少ないと考える。そこで、主体的に看護研究を行い、研究能力の向上を図りたいと考える看護職員を対象に本コースを企画する。研究に関する知識と経験を豊富に有する保健医療学部看護学科教員の指導を得て、より効果的に研究能力の向上を図る。
対象	ラダーレベルレベルⅣ（旧Ⅲ）以上の看護職員、 副看護師長、看護師長（年間5名まで）
期間	2～3年
講師	保健医療学部看護学科教員 研究テーマによって担当教員を決定する
内容	<p>1. 申込みの手続き 希望者は、看護研究コース申込書（別紙1）を記載し、6月末日までに教育担当師長に提出する。</p> <p>2. 選考方法 1) 提出された看護研究コース申込書（別紙1）をもとに、看護部内で内容確認を行い依頼し、看護学科で協議の上、諾否および指導担当教員を決定する。 2) 看護部を通して申込者に結果を通知する。</p> <p>3. 研究の進め方 1) 1年目は、担当教員の指導のもと研究計画書の作成に取り組む。 2) 研究内容により、教員が共同研究者となり研究を行っても良い。 3) 倫理審査前に、研究計画書の中間報告会を行う。指導担当教員以外にも、看護職員及び看護学科教員の参加を募り、活発な意見交換を行い研究計画書の作成に活かす。 4) 研究計画書作成後は、データ収集開始前に倫理委員会の承認を必ず得ること。 ・看護部の看護研究倫理審査委員会の承認を得る。 ・教員と共同研究する場合は、札幌医科大学倫理委員会の承認を得る。 5) 研究計画書の承認後、研究計画書に基づきデータ収集・分析・結果・考察を行う。</p> <p>4. 研究成果の報告 1) 研究成果は報告書にまとめる。報告書は論文形式とし、題目、序論、方法、結果、考察、結論、引用参考文献、資料を含めたものとする。</p>

	<p>2) 研究成果は、関連学会で発表する。</p> <p>3) 研修のまとめとして、研究報告会を行う。</p> <p>5. 研究に関わる助成金 1人3万円を限度として研究経費を助成する。助成金の使途は、消耗品費、通信費、図書費などとする。このほか、学会発表に要する出張費を支援する。</p>
評価方法	<p>平成31年度の研修終了後に5年間をまとめて評価する</p> <p>1. 目標評価：研究内容及び学会発表実績など</p> <p>2. 企画評価：企画の内容・方法・期間・人数など</p>
留意点	

研修名	退院支援・退院調整コース 多職種協働で患者を自宅に帰そう！
目的	院内の退院支援・退院調整の実践力が向上する
目標	<ol style="list-style-type: none"> 1. 退院支援・退院調整の意義を理解する 2. 退院支援・退院調整に必要な知識を習得する 3. 訪問看護サービスの仕組み・実際活動・連携方法を理解する 4. 退院支援・退院調整を実践し振り返る 5. 自部署の退院支援・退院調整の現状と課題を見出し行動計画を立案する 6. 自部署の退院支援・退院調整の課題を解決する行動計画に沿って実践し評価する
企画の意図	<p>2025年の少子超高齢社会に向けて、在宅医療の充実が必要である。医療依存度が高くても住み慣れた地域で療養しながら生活を継続し、尊厳をもって人生の最期を迎えることができるよう地域包括ケアシステムの構築が推進され、「時々入院、ほぼ在宅」のスタイルは今後ますます増えていくと予測される。</p> <p>2016（平成28）年度診療報酬改定では、退院後の地域での生活を見据えた、入院早期からの退院支援が強調された。「生活を支える」視点を持ち、在宅での療養上の指導を行うことができる看護職の育成をいっそう進め、治療から療養まで切れ目のない、より良いケアを提供できるような体制整備が求められている。</p> <p>超急性期病院である当院も、退院支援・退院調整の取り組みを強化し、患者の速やかな在宅復帰に向けて、地域で生活することを踏まえた看護と、退院後のサービス提供資源にまでつないだ切れ目のないケアの提供が必要である。そのためには、退院支援・退院調整のプロセスを理解し、在宅に目を向けた生活を支える看護、病棟と外来との連携、看護と介護の協働、病院看護職と訪問看護師の連携等について学ぶ必要がある。そして、各部署の退院支援・退院調整のシステムを構築し、当院の退院支援・退院調整の実践力が向上することを目的に本研修を企画する。</p>
対象	<p>ラダーレベルⅣ（旧Ⅲ）以上</p> <p>各看護室で退院支援・退院調整の推進役となる看護職員1名ずつ</p>
期間	平成30年5月～平成31年2月
場所	助産学専攻科棟4階自主学習室、訪問看護ステーション
講師	退院調整看護師、訪問看護師など
内容	<p><事前課題>自部署の退院支援・退院調整の現状と課題、解決の方向性をA4用紙1枚程度にまとめ提出する。レディネスとして、ケアマネジャーの資格を持っているか、退院支援・退院調整の講義を受けたことがあるか、あるとしたら、いつどのような研修を受けたかを記入してもらう。フォーマットを作成し、メール配信する。事前に配付する「なるほど実になる介護保険（札幌市保健福祉局発行）」「訪問看護活用ガイド（在宅医療助成勇美記念財団発行）」で自己学習し研修に臨む。</p> <p><自己評価表>研修前後に、自己評価表を使用し評価する。</p> <p>自己評価表を利用する意義</p>

- ・退院支援・退院調整に関する業務やケア介入についての標準的な指標となる
- ・退院支援・退院調整研修の評価指標として利用し、研修の効果を測定できる
- ・自己評価指標として、到達できている項目の継続と不足している項目を補う目安となる
- ・受講者の研修ニーズに合わせた項目に重点を置いたプログラムを提供できる

1. 講義 5月29日(火)

8:30～8:40	オリエンテーション
8:40～9:30	講義1 (50分) 萩原 直美 看護部長 「看護の動向」 ・2025年問題 ・地域包括ケアシステム ・急性期病院の看護師の役割 など
9:40～11:10	講義2 (90分) 医療連携福祉センター 高橋 由美子 副センター長 「当院の退院支援・退院調整の現状と課題」 ・当院における退院支援スクリーニングシステム ・当院における退院支援・退院調整の現状と課題 など 「退院支援・退院調整のプロセス」 ・退院支援・退院調整のプロセス ・退院支援における病院看護師の役割と技術 ・多職種連携
11:20～12:30	講義3 (70分) 医療連携福祉センター 奥山 亜由子 主任看護師 「退院支援における診療報酬」 ・退院支援加算2 ・介護支援連携指導料 ・在宅療養指導管理料 など 「在宅ケアに活用できる社会福祉サービス」 ・介護保険制度 ・生活保護 ・障害者総合支援法による障害福祉サービス ・看護小規模多機能型居宅介護 など
13:30～14:30	講義4 (60分) 講師未定 「介護支援専門員(ケアマネジャー)の役割と実際」
14:40～16:40	講義5 (120分) 新さっぽろ脳神経外科病院 訪問看護ステーションやおき 所長 池田 ひろみ さん (訪問看護認定看護師)

	<p>「訪問看護サービスの仕組みと実際」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・訪問看護サービスの仕組み ・訪問看護サービスの料金体系 ・多職種連携 ・急性期の病院に望むこと ・病院看護師に望むこと など
16:50～17:15	<p>研修オリエンテーション 訪問看護ステーション実習オリエンテーション</p>

2. 訪問看護ステーション実習 一日 6・7月

1) 日程・実習場所：「訪問看護ステーション時計台」
「訪問看護ステーション春」他 調整中

3. グループワーク 3時間 8月28日(火)または29日(水)

1) 訪問看護ステーション実習で学んだことをグループ内で発表し、病院看護師と訪問看護師との連携をどう考えるか検討する。

2) 自部署の退院支援・退院調整のシステム化に向けた活動計画をグループ内で発表し検討する。
例) 退院支援カンファレンスの開催、退院支援チェックリストの作成、退院支援係を作る、自部署に特徴的な退院調整 など

3) 退院支援係の看護師がグループワークの援助者となる。

4) 1グループ4名、5～6グループ作成する。

5) グループワーク終了後、
(1) 検討された内容を踏まえて「自部署の退院支援・退院調整のシステム化に向けた活動計画」を修正し提出する。
(2) 「訪問看護ステーション実習で学んだこと」「病院看護師と訪問看護師との連携をどう考えるか」についてA4用紙1枚程度にまとめ提出する。

4. 実践 8～2月

1) 一事例は退院支援・退院調整を実践する。実践は、必要時、退院支援係と連携しながら行う。

2) 自部署の課題解決に向けた活動計画の実践を行う。

5. 報告会 一日 2月

1) 退院支援・退院調整事例報告、自部署の課題解決に向けた活動報告を、パワーポイントを使用し発表する。

2) 事例報告は「患者紹介」「退院支援・退院調整の内容」「本事例における気づき、学び」を含む内容とする。

3) 自部署の課題解決に向けた活動報告は、「活動計画」「実践経過」「今後の課題」を含む内容とする。

	<p>4) 発表時間は10分以内とする。</p> <p>5) 発表に使用する資料を提出する。</p>
評価方法	<p>受講者へのアンケート</p> <p>自己評価表</p> <p>訪問看護ステーションへの聞き取り</p> <p>退院支援係への聞き取り</p> <p>活動計画書、訪問看護ステーション実習終了後レポート、報告会資料</p>

研修名	認知症看護コース（認知症ケア加算2施設基準対応研修）		
目的	認知症看護の実践力が向上する		
目標	1. 認知症の基礎知識を理解することができる 2. 認知症のアセスメントができる 3. 認知症のケアを考えることができる 4. 認知症の看護倫理を理解することができる		
企画の意図	<p>我が国では高齢化が進み、認知症高齢者の数は2025年には約700万人に達し、65歳以上の5人に1人が発症すると言われている。2015年に国が発表した「認知症施策推進総合戦略（新オレンジプラン）」では、認知症者に対し医療・介護等の多職種が互いに連携しながら、適宜・適切に切れ目のない支援を提供することを目指しており、2016（平成28）年度診療報酬改定では、認知症者に対する対応力とケアの質の向上を図ることが強調され「認知症ケア加算」が新設された。医療と生活の両方の視点を持ち、多職種協働のコーディネーターの役割を担う看護職の活躍に大きな期待が寄せられており、日本看護協会でも、認知症に強い看護提供体制づくりを推進している。</p> <p>当院では、平成28年度より認知症看護コースを開講し、認知症者への看護実践力の向上のため積極的に取り組んでいる。さらに、平成29年10月からは「認知症ケア加算2」を算定することとなり、研修を受けた看護職を中心として、看護室内で年1回の研修または事例検討会を実施するなどのさらなる取り組みが必要とされている。研修を受けた看護職の各部署での活躍が期待されており、認知症の専門知識を持つ看護職の育成の継続は必須である。以上より、本研修の企画を継続する。</p>		
対象	ラダーレベルⅢ（旧Ⅱ）以上で全研修課程に参加できる者		
期間	平成30年7月（2日間）、平成31年3月（2日間） 同様の研修を二回行う		
場所	助産学専攻科棟4階 自主学習室		
講師	神経内科学講座医師、認知症看護認定看護師		
内容	1. 講義		
	講義内容	時間	講師
	「認知症の病態と症状」（DVD講義）	60分	松村晃寛 助教（神経内科学講座）
	「認知症者のアセスメントとケア」	120分	認知症看護認定看護師 高橋文香 主任看護師 （リハビリテーション・神経内科看護室）
	「認知症者とのコミュニケーション」	60分	川村聡美 副看護師長 （歯科口腔外科看護室）
	「せん妄の予防と対応法」	60分	がん看護専門看護師
	「認知症者に関する看護倫理」	150分	小野聡子 主査 （医療連携福祉センター）
	「認知症者の家族への支援」 「認知症者と地域連携」	60分	
2. 事例検討（2日目150分） 講師：認知症看護認定看護師			
1) 事前課題として受講者がケアに困難を感じた事例を持参する 2) 事前課題について講義を活用し、各自事例を再検討する 3) グループで検討内容をディスカッションし学びを共有する			

	4) 最後に講師と質疑応答する
評価方法	受講者へのアンケート 事例検討内容

研修名	がん化学療法看護コース			
目的	がん化学療法看護の実践力を高め、院内のがん化学療法看護の質が向上する			
目標	1. がん化学療法を受ける患者家族の抱える問題の個別的対応について理解する 2. 症状マネジメント・患者のセルフケア指導の方法について理解する			
企画の意図	<p>当院は、がん診療拠点病院として多くの患者に対して化学療法を含めた治療を行っており、また大学病院として、治験や臨床試験といった先端治療を実施する役割がある。がん患者の化学療法に携わり患者に必要なケアを提供する看護職には、最新のがん化学療法の知識と技術の習得が求められる。また、外来・短期入院という限られた時間の中で、患者へ効果的な情報提供をしていくためには、がん化学療法看護に対する知識だけでなく生活者としての患者を捉え、的確にアセスメントできる力の強化と、症状をマネジメントし必要なケアを考える力が求められる。</p> <p>以上より、看護職員のがん化学療法看護の実践力を継続して育成していくことが必要であるため、本研修を企画する。</p>			
対象	ラダーレベルⅣ（旧Ⅲ）以上の看護職員 20名程度 ・全研修課程に参加できる者 ・がん化学療法看護に1年以上携わっている者			
期日	開催日：平成30年7月～1月 全5回 時間：17時30分～18時30分			
場所	看護部研修室			
講師	松田 夕香 （がん化学療法看護認定看護師） 栗田 いづみ （がん化学療法看護認定看護師） 三上 沙織 （がん看護専門看護師養成課程修了者） 佐藤 さやか （がん看護専門看護師） 小野 聡子 （がん看護専門看護師）			
評価方法	全5回 1回1時間			
		テーマ	内容	講義担当
	①	がんとは何か がん治療の薬理的な効果、作用	・がんの形成 ・がん治療の薬理的な根拠となること	栗田いづみ
	②	症状マネジメント セルフケア	・症状マネジメントの考え方、概念 ・セルフケアの概念 ・セルフケアを進めるためのアセスメントの視点 講義終了後次回事例検討で使う事例配付。次回までに、記載シートに沿って作成してもらう。	三上沙織
③	事例検討 症状マネジメントとセルフケア	・事例検討（模擬事例） 前回配付したシートに沿って症状マネジメントを行ってきた結果を持ち寄り、事例検討を行う。	小野聡子	

	④	外来化学療法	<ul style="list-style-type: none"> ・外来化学療法室の紹介、実際の体験 ・継続的な治療の実際 ・自宅で継続的な治療をするために、入院時に求められる指導や関わりなど 	松田夕香
	⑤	治療のアルゴリズムとギアチェンジ (意思決定支援)	<ul style="list-style-type: none"> ・治療ごとにおける医学的知識の必要性 (医学的な適応となる根拠) ・ギアチェンジをする状況のアセスメント ・事例を通して意思決定支援 ・チーム医療 	佐藤さやか
評価方法	1 目標評価 <ul style="list-style-type: none"> ・研修最初と最後でアンケート評価 2 企画評価 <ul style="list-style-type: none"> ・各講義ごとにアンケート評価 			

担当者 松田夕香 (がん化学療法看護認定看護師)
栗田いづみ (がん化学療法看護認定看護師)
三上沙織 (がん看護専門看護師養成課程修了)
佐藤さやか (がん看護専門看護師)
小野聡子 (がん看護専門看護師)

研修名	がん放射線療法看護コース										
目的	がん放射線療法看護の知識を高め、院内のがん看護の質が向上する										
目標	1. がん放射線医療の最新知識を理解する 2. がん放射線療法に伴う急性期および晩期の有害事象について理解する 3. がん放射線療法を受ける看護ケアについて理解する										
企画の意図	<p>当院は、がん診療拠点病院として多くの患者に対して手術療法、化学療法、放射線療法を含めた医療を提供する役割がある。平成27年度では、放射線治療患者数（入院中）は約1700名で、24看護室中約半数で20～120名/年の放射線治療患者に看護を提供している。がん患者に必要なケアを提供する看護職には、手術や化学療法だけではなく、放射線療法に対する最新の知識と技術の習得が求められる。また、短期入院・外来という限られた時間の中で、急性期・晩期における有害事象を予測し、患者へ効果的な情報提供とセルフケア指導をしていくためには、的確なアセスメントをし、必要なケアを考え提供することが求められる。</p> <p>以上より、看護職員ががん放射線療法看護の知識を身につけがん看護の実践力を高めることを目的に本研修を企画する。</p>										
対象	ラダーレベルⅢ（旧Ⅱ）以上の看護職員 全研修課程に参加できる者										
日程	開催日：12月～3月 全3回 時間：17時30分～18時30分										
場所	看護部研修室										
講師	がん放射線療法看護認定看護師、緩和ケア看護認定看護師など										
内容	看護師のアセスメントの視点と患者のセルフケア指導のポイントについて学ぶ 1回目は総論、2回目は各論。各論で通院中退院後に患者がセルフケアで困るものを述べる										
		<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>テーマ</th> <th>内容</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 ・ 2 回 目</td> <td>放射線治療の実際と 看護師の役割</td> <td> 1. 放射線治療の基礎知識 2. 放射線治療に伴う有害事象 3. 放射線治療における看護師の役割 ・有害事象の予測 ・治療計画の理解と看護 ・セルフケア支援の必要性 </td> </tr> <tr> <td>3 回 目</td> <td>集学的治療を受けるがん患者の代表的副作用とケア</td> <td> 1. 皮膚障害・粘膜障害と看護ケア 2. 食道炎、嚥下障害と看護ケア 3. 放射線肺臓炎、放射線腸炎、直腸障害、 排尿障害と看護ケア </td> </tr> </tbody> </table>		テーマ	内容	1 ・ 2 回 目	放射線治療の実際と 看護師の役割	1. 放射線治療の基礎知識 2. 放射線治療に伴う有害事象 3. 放射線治療における看護師の役割 ・有害事象の予測 ・治療計画の理解と看護 ・セルフケア支援の必要性	3 回 目	集学的治療を受けるがん患者の代表的副作用とケア	1. 皮膚障害・粘膜障害と看護ケア 2. 食道炎、嚥下障害と看護ケア 3. 放射線肺臓炎、放射線腸炎、直腸障害、 排尿障害と看護ケア
	テーマ	内容									
1 ・ 2 回 目	放射線治療の実際と 看護師の役割	1. 放射線治療の基礎知識 2. 放射線治療に伴う有害事象 3. 放射線治療における看護師の役割 ・有害事象の予測 ・治療計画の理解と看護 ・セルフケア支援の必要性									
3 回 目	集学的治療を受けるがん患者の代表的副作用とケア	1. 皮膚障害・粘膜障害と看護ケア 2. 食道炎、嚥下障害と看護ケア 3. 放射線肺臓炎、放射線腸炎、直腸障害、 排尿障害と看護ケア									

評価方法	1. 目標評価 受講者に対するアンケート 2. 企画評価 受講者に対するアンケート
留意点	

研修名	フィジカルアセスメントコース
目的	科学的根拠に基づいた質の高い看護を実践するために、フィジカルアセスメント能力が向上する
目標	1. 模擬事例の状態に応じて、系統的に情報収集する 2. 模擬事例の身体的な状態を的確に評価し、適切な看護援助を考える
企画の意図	<p>当院は、手術やがん医療、救命救急医療など高度で専門的な医療を提供している。看護職には、重症化を予防するために、患者の変化を捉え、病態と結びつけて分析・判断していくことが求められる。看護職がフィジカルアセスメント技術を身につけることで、科学的根拠に基づき、対象の健康状態を的確に判断・予測し適切な対応ができる。</p> <p>フィジカルアセスメントは、看護基礎教育課程でも身体診察技法として系統的に学んでいる。実践で活用するため、新人を対象に「フィジカルアセスメント研修」を企画しているが、その他の職員を対象とした企画はない。</p> <p>そこで、ラダーレベルⅡ以上の看護職員を対象に、フィジカルアセスメント能力の強化を図り、科学的根拠にもとづいた質の高い看護を実践するために、本コースを企画する。</p>
対象	ラダーレベルⅢ（旧レベルⅡ）以上の看護職員 20～40名程度 全2回受講できる者
期日	平成30年12月～平成31年2月 全2回
場所	看護部研修室 スキルスラボ
講師	村中 沙織（急性・重症患者看護専門看護師） 春名 純平（急性・重症患者看護専門看護師）
内容	<p>講義と演習を、模擬事例を用いて展開する</p> <ol style="list-style-type: none"> 事前学習 事前学習教材をナーシングスキルで視聴する（知識や技術の確認） 第1回目 講義・演習 講義：「生命危機徴候の理解と判断（仮）」 演習：緊急度や重症度の判断に関する確認の演習を行う 第2回目 講義・演習 模擬事例は、高度で専門的な医療への対応や、重症化を予防するために必要なフィジカルアセスメントと看護が必要な事例とする <p>1) ①情報収集の内容②身体的状況の評価③予測性をもった必要な看護介入について、講師と受講者が意見交換しながら事例を検討し、演習を行う 講師が作成した所定の記録用紙に記載する</p> <p>2) 最後に、①情報収集の枠組み②身体的状況の評価に必要な知識③根拠に基づいた看護介入について、講師が解説する</p>

評価方法	1. 目標評価 受講者に対するアンケートから評価する。 2. 企画評価 受講者に対するアンケートから評価する。
留意点	

担当 村中沙織（急性・重症患者看護専門看護師）
春名純平（急性・重症患者看護専門看護師）

役割別研修

研修名	実習指導者研修 I
目的	実習指導者として必要な知識、技術、態度を身につけ、学生の実習目的や目標の達成に向けて効果的に指導する能力を養う
目標	看護基礎教育における臨地実習の意義を理解し、効果的な指導を行うために必要な基礎的知識を習得する 1. 臨地実習指導の意義を理解する 2. 看護教育制度と看護基礎教育の動向について理解する 3. 臨地実習における指導計画の基礎知識について理解する 4. 実習指導者の役割について自己の考えを表現できる
企画の意図	当院は医科大学附属病院として、基本方針に、優れた医療人の育成を挙げており、看護教育においても複数の教育施設から実習を受け入れている。実習指導者は各教育施設の基本方針や実習の目的を理解し、指導者として必要な知識、技術、態度を身につけて、学生の実習目的の達成に向けて指導を行う責務がある。 本研修は、初めて実習指導者の役割を担う看護職員が実習指導者として必要な基礎的な知識を習得する機会である。本研修では、臨床実習の意義や看護基礎教育の動向、実習における指導計画の基礎知識を理解し、指導者の役割を認識して指導を行う動機づけになる内容として企画する。本研修を受講後、実際の学生指導の経験を重ねることで、望ましい指導者のあり方や効果的な支援方法等について更に理解を深め、実習指導者としてのキャリアを積んでいくことを期待する。
対象	ラダーレベルⅢ（旧ラダーレベルⅡ）以上で、平成 30 年度にはじめて実習指導者の役割を担う者
期日	平成 30 年 6 月
場所	看護部研修室
講師	院内講師および保健医療学部看護学科教員
内容	講義 1：教育担当副部長（1 時間） 「実習受け入れ病院としての当院の役割と実習指導の意義」 「臨地実習における医療安全と倫理的配慮」 講義 2：札幌医科大学保健医療学部 教員（2 時間 30 分） 「看護教育制度と看護基礎教育の動向」 ・教育の考え方 ・看護教育制度と看護基礎教育の動向及び展望 ・保健医療学部の教育理念・カリキュラム 「学生の特徴・傾向と実習指導の視点」 「実習評価」 講義 3：教育担当看護師長（1 時間 50 分） 「実習指導者の役割と実習指導計画の考え方」 ・実習指導者の役割と必要な能力 ・実習指導マニュアルについて

	<ul style="list-style-type: none"> ・実習指導計画書の基礎知識 <p>講義 4：院内講師（副看護師長または実習指導者）（1 時間 30 分）</p> <p>「実習指導の実際」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・実習環境の整備 ・教員との連携 <p>研修後レポート：「実習指導者の役割をふまえ、どのような指導をしていきたいか」について A4 判 1 枚に記載し提出する。</p>
評価方法	<p>目標評価：研修後レポート 研修後アンケート</p> <p>企画評価：研修後レポート 研修後アンケート</p>
留意点	

研修名	実習指導者研修Ⅱ
目的	実習指導者として必要な知識、技術、態度を身につけ、学生の実習目的や目標の達成に向けて効果的に指導する能力を養う
目標	<p>臨地実習における教材化の視点と方法について、実践を通して理解する</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 臨地実習における教材化の基礎知識について理解する 2. 臨地実習の目標に合わせて「学習可能内容」「指導内容」と「どのような場面を設定をするか」を事前に計画する 3. 計画にもとづいて実践し評価する
企画の意図	<p>当院には、レベルⅡ以上の看護職員の約400名が、実習指導者として学生を支援している。看護を指導する者への研修は、「実地指導者研修」「教育担当者研修」があり、看護学教育の本質や成人教育、指導計画立案のための知識、学習者を支援するためのコミュニケーションスキル等を学ぶことができる。実習指導者へは、はじめて実習指導を担う者を対象に「実習指導者研修Ⅰ」があり、実習指導に関する基礎知識を得ることができる。実習指導者には、学生の経験を教材化する能力が求められており、臨床で学生が経験する内容を予測し、学びやすいよう意図的に関わる必要がある。そこで、導入研修後継続して教育し、教材化力を強化することを目的に「実習指導者研修Ⅱ」を企画する。</p>
対象	ラダーレベルⅢ以上（旧ラダーレベルⅡ以上） 院内実習指導者研修修了者 実習指導者経験1～5年くらいを目安とするがその限りではない
期日	第1回目講義：平成30年8月 第2回目演習：平成31年1月
場所	未定
講師	保健医療学部看護学科教員
内容	<ol style="list-style-type: none"> 1. 第1回目集合研修：講義（1時間30分）平成30年8月 講師：保健医療学部教員 「臨地実習における教材化のための視点と方法」 2. 実践 <ol style="list-style-type: none"> 1) 担当する臨地実習において、自部署の看護や患者の特徴から「学習可能内容」を考え、臨地実習の目的・目標をふまえ「指導内容」と「どのような場面設定するか」様式1に沿って計画する。 2) 様式の計画にもとづいて実践する。 3) 実践した結果を様式2にまとめ、第2回集合研修前までに提出する。 3. 第2回目集合研修：グループワーク（4時間予定）1月 <ol style="list-style-type: none"> 1) 様式をもとにグループワークを行う (メンバーの資料は1週間程度前に事前配付するので、疑問や意見を持って参加する) 2) 1グループ4～5名とし、1名の援助者をおく (北海道看護協会実習指導者講習会修了者) 3) 担当する臨地実習において、自部署の看護や患者の特徴から「学習可能内容」をどのように考え、臨地実習の目的・目標をふまえ「指導内容」と「場面設

	<p>定」をどのようにしたか、実践内容と評価を発表する。</p> <p>4) 以下についてディスカッションをする。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「指導内容」「場面設定」は、対象となる学生にとって適切であったか、他に「学習可能内容」はなかったか。 ・計画から実践の振り返りと、今後の実習指導者として学生指導をどのようにしていくか。 <p>5) ディスカッションをもとに、様式1を追加修正し（追加は網掛け線、削除は削除線を入れる）、様式3「研修の学びから今後どのように学生指導をしていくか」を記載のうえ再提出する。</p>
評価方法	<p>目標評価： 提出物 研修後アンケート</p> <p>企画評価： 提出物 研修後アンケート 担当者の観察</p>
留意点	

研修名	副看護師長研修
目的	看護研究（質的研究）の能力を向上し、研究指導に役立てる
目標	質的研究のプロセスを模擬事例を用いた実践を通して理解する 1. 模擬研究計画書に基づいてインタビューガイドを作成する 2. インタビューガイドを用いてインタビューを行い評価する 3. 提示された逐語録やデータを分析し評価する
企画の意図	当院の副看護師長には、看護研究（院内看護研究・看護研究研修）の指導やクリティークの役割期待がある。過去の副看護師長研修にて、平成 21 年度に「質的研究・量的研究の査読方法について」平成 26 年度に「看護研究のクリティークに必要な知識」というテーマで研修を行い、昨年度の副看護師長研修では、看護研究（量的研究）の統計的能力向上を目的とした研修を行った。看護研究に関して副看護師長のレディネスは多様であると考え、質的なアプローチが適切な研究にあたり、具体的にどの手法を用いて良いか明確に答えることができない「質的分析の方法が妥当なのかアドバイスできない」「質的なデータの取り扱いがあいまいである」という声が多く聞かれる。そこで、平成 30 年度は、質的研究についての知識を獲得し、質的なデータの取り扱いやインタビュー方法、分析方法、論文のまとめ方を学ぶことで、質的研究の能力向上と研究指導に役立てることを期待し、本研修を企画する。
対象	全副看護師長
期日	平成 30 年 9 月～平成 30 年 11 月
場所	未定
講師	保健医療学部看護学科教員
内容	1. 講話：1 日目 看護部長「当院の副看護師長に期待すること」（30 分） 2. 講義と演習 1) 1 日目（半日）9 月頃 ①講義、演習：質的研究とは（概論） ・質的なアプローチ法（事例研究、質的記述的研究、グラウンデッド・セオリー研究など） ・質的データの取り扱い（データの収集方法、サンプリング数、分析方法） ・質的研究の計画書作成 ・倫理的配慮 ・インタビュー方法（演習を含む） ・分析、考察 ・クリティーク方法 事前に、講師より提示された質的研究のクリティークを実施する。これを元にグループワークで検討する。 2) 2 日目（半日）10 月頃 ①事前課題：1 日目の講義の際に提示された研究計画書を元に、個人でイン

	<p>タビューガイドを作成する。</p> <p>②演習：作成したインタビューガイドを元にインタビューを実施する</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 3名程度のグループとする ・ インタビュー実施者、インタビューを受ける人、観察者（チェック者）で全ての役割を輪番で行う <p>3) 3日目：(半日) 11月頃</p> <p>①講義、演習：逐語録の分析</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 講師から提示された逐語録を実際に分析する。 <p>3. アンケート</p>
評価方法	<p>1. 記名式アンケートによる目標・企画の評価</p> <p>1) 模擬事例での実践について、インタビューガイド作成・インタビュー実施・データ分析について振り返り、内容を評価する</p> <p>2) 今回の研修についての学び</p> <p>2. 研修担当者による演習の観察からの評価</p>
留意点	<p>・ 講義の時間・詳細な内容は、講師と相談の上内容を検討する</p>

研修名	院内留学
目的	<ol style="list-style-type: none"> 1. 研修先の特徴的・専門的な看護を学び、自己の臨床能力を高め、自己研鑽につなげる。 2. 研修先での看護活動を通して、専門職業人として自己のキャリアプランを考える機会とする。
目標	受講者自身が自己の課題などを踏まえて設定する。
企画の意図	<p>「院内留学」は、研修部署の特徴的・専門的な看護を学び、知識・技術を身につけ、アセスメント能力および実践能力を高めることを目標に開講されてきた。研修内容は、見学だけではなく実践を主体としており、研修目標・内容・時期・期間は受講者自身が企画する。当院では、平成 26 年度よりクリニカルラダーを運用している。クリニカルラダーには、看護実践能力、組織役割遂行能力、自己教育研究能力、対人関係能力の 4 つの臨床能力があり、看護職員は専門職業人としての経験やスキルを積みながら、その能力を高めていけるように取り組んでいる。看護職員が目標・内容・時期・期間について企画し、自己の課題を達成するために、「院内留学」を活用することを期待する。また、自己のライフプランも視野に入れながら専門職業人としてのキャリアプランを具体化していく機会とする。</p> <p>今まで、対象をラダーレベルⅠ～Ⅳとしていたが、平成 26 年度よりラダーレベルⅠを対象に、看護職としての視野を広げ自己のキャリアプランを考える機会として「1 日院内留学」が開講されたため、対象をレベルⅡ以上の看護職員とする。</p>
対象	ラダーレベルⅢ（旧Ⅱ）以上
時期・内容	<p>受講者自身が内容・時期・期間について企画する。</p> <p>看護部への申込み期限を 5 月、8 月、11 月の 3 期を設定する。</p>

平成 30 年度 院内看護研究発表会 要領

平成 29 年 3 月 23 日
教 育 委 員 会

1 目的

質の高い看護を提供するために、看護研究を通して研究能力と実践能力が向上する

2 目標

- 1) 日々の看護実践の有効性の科学的根拠をみいだす
- 2) 研究発表会を通して、看護における新しい知見を得る

3 発表会日程 (予定) : 平成 30 年 10 月 13 日 (土) 8 : 50~12 : 10

4 発表看護室 (15 看護室)

第二内科看護室、 第三内科看護室、第四内科看護室、第一外科看護室、心臓血管外科・呼吸器外科看護室、
産科周産期科看護室、NICU 看護室、小児科看護室、耳鼻咽喉科看護室、泌尿器科・麻酔科看護室、眼科看護室、
歯科口腔外科看護室、リハビリテーション・神経内科看護室、高度救命救急センター看護室、放射線科看護室

5 提出物詳細について

提出物	部数	提出先	期限
院内看護研究支援申込 (希望時)	1 部	レポート類引き出し	平成 29 年 7 月 4 日 (火) 17 時
看護研究倫理審査申請書※1	1 部	看護部倫理審査提出 BOX (看護部図書の前 にある)	平成 29 年 10 月 3 日 (火) 17 時
研究計画書	6 部		
論文 論文保存のリムーバルディスク ※2	1 部	教育担当師長	平成 30 年 8 月 24 日 (金) 17 時
プレゼンテーション用映像	1 個	試写会の時に 提出する	平成 30 年 10 月 12 日 (金)

・提出物のフォーマット、看護研究論文作成のポイント、看護部看護研究倫理審査委員会規定は、キャリア支援センターホームページから各自でダウンロードする。

・論文は、クリップ留めとする。提出後の差し替えは認めない。

※1 申請書にある、発表予定の学会研究会名の欄には、「平成 30 年度 院内看護研究発表会」と必ず記載する。

※2 論文保存用のリムーバルディスクは、あらかじめ各看護室に配布する。

6 プレゼンテーション映像試写会について

日時：平成30年10月12日（金）16:30～17:00

会場：講堂

試写会当日のパワーポイントの手直しは原則として認めないが、やむを得ない場合は最後に行う。

試写終了後、データをパソコンのデスクトップに保存し提出する。

7 発表について

発表時間は7分以内。発表開始6分と7分終了時点でアラームが鳴る。発表時間が大幅に延長する場合は、途中で終了していただくこともある。

発表者は、自分の発表の前の群が始まった時には、次演者席で待機する。

担当：五百蔵、中川

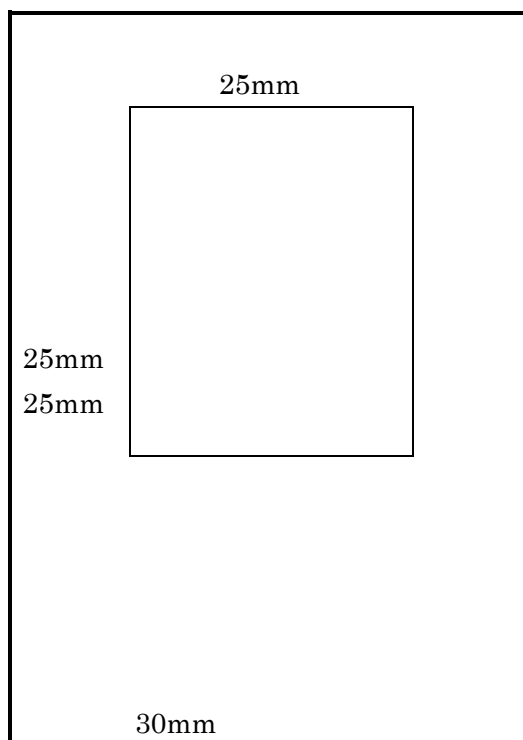
院内看護研究発表会論文作成規定

- 1 原稿：ワープロソフト A4版 縦置き 横書き 6000文字
(45字×45行で3枚以内 ※資料、図表を含める)

※ 印字製本するために規定の設定をした
USB を各看護室にお渡しします。

- ・ 文字の大きさ 10.5P
- ・ 字体：MS 明朝体
- ・ 余白：上、左右 **25mm**
下 **30mm**

USB と原稿原本 1 部を提出する



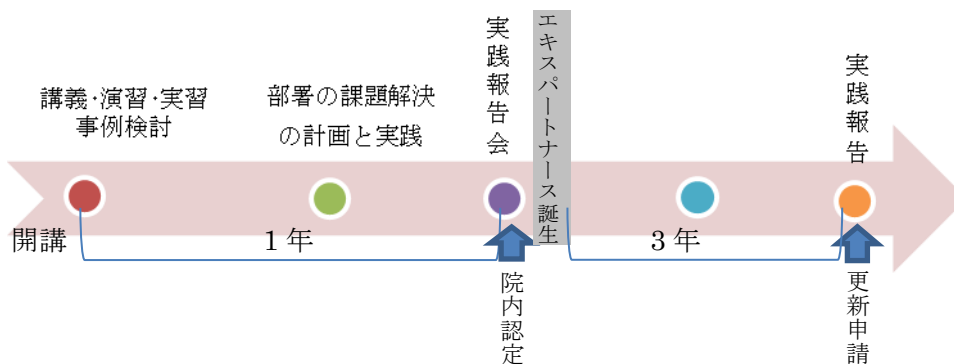
- 1) 発表者氏名は先頭に入れ、○印をつける。
- 2) 資料・図表は原稿内に含む。

別添資料

院内エキスパートナース認定制度

目 的	ラダーレベルV以上の看護職員を対象に、特定の領域において専門性を有する優れた看護実践力を持ち、自部署のスタッフへの助言・指導ができる看護職員（院内エキスパートナース）を育成し、院内全体の看護の質を向上する。また、看護職員が、専門性を高めるための機会を提供し、キャリア発達を支援する。								
企画の意図	<p>当院のラダーレベルV以上の看護職員が、看護実践能力を向上し、社会の動向や当院の役割・機能を踏まえた質の高い看護サービスを提供するために継続して専門性を高める学習の機会を提供する必要がある。また、専門的な知識を積んだことを認定することは、看護職員の看護へのモチベーションを向上し、看護職員のキャリア発達を支援することにつながる。そこで、特定の領域において、専門性を有する優れた看護を提供することのできる看護職を育成し、その能力を認定するしくみとして、「院内エキスパートナース認定制度」を企画する。所定のコースを「院内エキスパートナース養成コース」とし、コース修了者を、特定の領域で専門性を有する優れた看護を提供できるものとして、院内エキスパートナースとして認定する。</p> <p>院内エキスパートナースは、部署内で、特定の領域における看護実践者として役割モデルとなるよう活動するだけでなく、根拠を持ったケアの展開についてスタッフへの助言・指導をすることを期待する。</p>								
対 象	ラダーレベルV以上								
内 容	<p>1. 院内エキスパートナースの役割</p> <p>院内エキスパートナースは、部署内で特定の領域における看護実践者の役割モデルとして活動するだけでなく、根拠を持ったケアの展開についてスタッフへの助言・指導を行う。</p> <p>2. 院内エキスパート養成コース（コースの内容は各研修企画書参照）</p> <p>共通科目：論理的思考、看護管理、看護倫理</p> <p>専門科目：当該領域の病態生理や治療 当該領域の保健・医療・福祉 疾病・症状を持つ患者の看護ケアに関する内容 患者家族の心理 演習と実習</p> <p>実践報告：事例報告、自部署の課題解決に向けての活動の報告</p> <p>3. 共通科目</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td colspan="2">1 論理的思考</td> </tr> <tr> <td style="width: 10%;">目 標</td> <td>論理的思考の基本を理解する</td> </tr> <tr> <td>企画の意図</td> <td>多職種と協働し、より質の高い医療を提供するためには、専門職種としての判断や実践の根拠を、正確に説明する能力が求められる。そこで、自己の思考を分かりやすく表現するために、論理的思考の基本を学ぶ科目を企画する。</td> </tr> <tr> <td>講師</td> <td>紅林幸子先生</td> </tr> </table>	1 論理的思考		目 標	論理的思考の基本を理解する	企画の意図	多職種と協働し、より質の高い医療を提供するためには、専門職種としての判断や実践の根拠を、正確に説明する能力が求められる。そこで、自己の思考を分かりやすく表現するために、論理的思考の基本を学ぶ科目を企画する。	講師	紅林幸子先生
1 論理的思考									
目 標	論理的思考の基本を理解する								
企画の意図	多職種と協働し、より質の高い医療を提供するためには、専門職種としての判断や実践の根拠を、正確に説明する能力が求められる。そこで、自己の思考を分かりやすく表現するために、論理的思考の基本を学ぶ科目を企画する。								
講師	紅林幸子先生								

	内 容	講義・演習（8時間：1回4時間を2日間） 1. 論理的思考について 2. 論証を学ぶ 3. 起承転結の会得 文章の骨格
	2 看護管理	
	目 標	看護におけるマネジメントの考え方を理解する
	企画の 意図	受講者はレベルⅣの看護管理能力を持ち、活躍している。更に、院内エキスパートナースとして、管理能力を向上するために本科目を企画する。
	講 師	看護部長
	内 容	講義（3時間） 1. 看護管理と経営 2. 人的資源管理
	3 看護倫理	
	目 標	倫理的問題解決のための考え方について理解する
	企画の 意図	受講者は、倫理を基盤とした看護実践能力を持ち、倫理的問題の解決するため中心的役割として活躍している。更に、院内エキスパートナースとして、倫理的問題の解決を推進できるよう本科目を企画する。
	講 師	医事相談センター 小野聡子主査
	内 容	講義（3時間） 1. 現代の保健医療を取り巻く倫理 2. 専門職を取り巻く倫理 3. 看護職と倫理的課題 4. 看護実践上の倫理的課題と倫理的調整 事例検討・・・事例について講師を交えてディスカッションする ロールプレイ
	認定期間	3年間（やむを得ず長期休業を取る場合は、その期間を除く）



更新要件	<p>1. 更新は3年ごとに行い、<u>必須ポイントおよび合計25ポイント以上を満たした場合に申請できる。</u></p> <p>2. 下記の7項目について所定の様式に記載し、期日までに提出する。 ①看護介入事例 ②部署の課題に対する活動 ③スタッフの助言指導 ④院外研修受講 ⑤学会参加 ⑥実践発表 ⑦学会発表</p> <p>3. ①看護介入事例 ②部署の課題に対する活動 ③スタッフの助言指導については、<u>様式1</u>に記載し、<u>毎年3月末日までに提出する。</u></p> <p>4. ④院外研修受講 ⑤学会参加 ⑥実践発表 ⑦学会発表は、<u>様式2</u>に記載し、 ④院外研修受講 ⑤学会参加については、参加証などのコピーを貼付する。 獲得ポイントについては、<u>様式3</u>に記載する。様式2・3は、<u>認定期間が終了する年の3月末日までに提出する。</u></p> <p>5. 提出された、様式1・2・3をもとに看護部で審査する。</p> <table border="1" data-bbox="411 766 1449 1675"> <thead> <tr> <th></th> <th>項目</th> <th>備考</th> <th>ポイント</th> <th>必須ポイント</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">看護実践</td> <td>①院内認定としての看護介入事例</td> <td>介入内容について1年毎に<u>様式1</u>で提出</td> <td>1</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>②部署の課題に対する活動</td> <td>活動内容について1年毎に<u>様式1</u>で提出</td> <td>2</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>助言指導</td> <td>③スタッフへの助言・指導 (部署内での講義、院内研修での講師・援助者なども含む)</td> <td>介入内容について1年毎に<u>様式1</u>で提出</td> <td>2</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">受講</td> <td>④院外研修受講</td> <td rowspan="2">その分野に関するもの更新時に<u>様式2</u>で提出 (参加証などのコピーを貼付する)</td> <td>1</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>⑤学会参加</td> <td>1</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">発表</td> <td>⑥実践発表 (その分野に関する学会・研修会での学びの報告、院内認定としての活動・部署の課題に対する実践に関すること)</td> <td>ダンボの会などで発表する</td> <td>2</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>⑦学会発表 (院内認定としての活動・部署の課題に対する実践、研究など。共同研究者として参加し発表された場合も認める)</td> <td>その分野に関するもの</td> <td>2</td> <td>—</td> </tr> <tr> <td colspan="4" style="text-align: right;">申請条件ポイント合計</td> <td>25点以上</td> </tr> </tbody> </table>		項目	備考	ポイント	必須ポイント	看護実践	①院内認定としての看護介入事例	介入内容について1年毎に <u>様式1</u> で提出	1	3	②部署の課題に対する活動	活動内容について1年毎に <u>様式1</u> で提出	2	6	助言指導	③スタッフへの助言・指導 (部署内での講義、院内研修での講師・援助者なども含む)	介入内容について1年毎に <u>様式1</u> で提出	2	6	受講	④院外研修受講	その分野に関するもの更新時に <u>様式2</u> で提出 (参加証などのコピーを貼付する)	1	1	⑤学会参加	1	1	発表	⑥実践発表 (その分野に関する学会・研修会での学びの報告、院内認定としての活動・部署の課題に対する実践に関すること)	ダンボの会などで発表する	2	2	⑦学会発表 (院内認定としての活動・部署の課題に対する実践、研究など。共同研究者として参加し発表された場合も認める)	その分野に関するもの	2	—	申請条件ポイント合計				25点以上
	項目	備考	ポイント	必須ポイント																																						
看護実践	①院内認定としての看護介入事例	介入内容について1年毎に <u>様式1</u> で提出	1	3																																						
	②部署の課題に対する活動	活動内容について1年毎に <u>様式1</u> で提出	2	6																																						
助言指導	③スタッフへの助言・指導 (部署内での講義、院内研修での講師・援助者なども含む)	介入内容について1年毎に <u>様式1</u> で提出	2	6																																						
受講	④院外研修受講	その分野に関するもの更新時に <u>様式2</u> で提出 (参加証などのコピーを貼付する)	1	1																																						
	⑤学会参加		1	1																																						
発表	⑥実践発表 (その分野に関する学会・研修会での学びの報告、院内認定としての活動・部署の課題に対する実践に関すること)	ダンボの会などで発表する	2	2																																						
	⑦学会発表 (院内認定としての活動・部署の課題に対する実践、研究など。共同研究者として参加し発表された場合も認める)	その分野に関するもの	2	—																																						
申請条件ポイント合計				25点以上																																						
評価方法	平成30年度に、設定コースについて社会の動向や看護職員の実践能力、院内認定エキスパートナーズの活動状況などをふまえて評価・検討する。																																									

専門分野におけるレベルアップコース

目 的	<p>ラダーレベルⅢ以上の看護職員の看護実践能力の向上と、院内全体の看護の質を向上する。また、看護職員が、自分の関心のある領域について看護実践能力を高めるための機会を提供し、知識を積んだことを承認することで、看護実践へのモチベーションの向上につなげる。</p> <p>*目標は各コースによって異なる。</p>
企画の意図	<p>ラダーレベルⅢ以上の看護職員が、当院の看護職員として必要な看護実践能力を向上し、また院内全体の看護の質を向上することを目的に企画する。看護職員が、自分の関心のある領域について専門職として継続して学習する機会を提供し、知識を積んだことを認め看護実践へのモチベーションの向上につなげるようなキャリア支援となることを期待する。</p>
対 象	ラダーレベルⅢ以上（コースにより異なる）
期 間	各コース企画書参照 勤務時間外に開催する（退院支援・退院調整コースは除く）
内 容	<p>1. 設定コース（コースの内容は各研修企画書参照）</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 看護研究コース 2) 退院支援・退院調整コース 受講者は、各部署における退院支援・退院調整の推進役という役割を持つため本コースは、勤務時間内の研修とする。 3) 認知症看護コース 4) がん化学療法看護コース 5) がん放射線療法看護コース 6) フィジカルアセスメントコース <p>2. コース修了者には修了シールと修了証を発行する。 （フィジカルアセスメントコースはシールのみ）</p>
評 価	平成 30 年度を目処に、設定コースについて受講者のニーズや看護職員の実践能力など現状をふまえて評価・検討する。
留意点	