

新人病棟ローテーション研修

はじめに

当院では2019年度から病棟ローテーション研修を開始しました。新人教育に病棟ローテーション研修を導入した理由は以下の4つです。

- 1) 病棟編成が急性期・回復期リハビリテーション病棟・地域包括ケア病棟と機能が分かれているため各病棟で経験できる看護ケア・技術に大きな差が生じてしまう可能性があること
- 2) 部署によっては新人の時期に学ぶべき基本的な看護技術を学べない項目が出てしまい同期入職者との差を感じてしまいがちであること
- 3) 夜勤業務に就く時期が年々遅れてきている。その原因の一つとして患者の急変対応に不安があるとされている。そのため急性期疾患から慢性期疾患までの一連の看護を体験し患者の変化がわかる
- 4) 各部署を経験し配属部署を決定することで離職防止につながる

部署の壁を越えて看護職全体で新人看護師を育成する！！

I. ローテーション研修の目的・目標

1) 目的

- 1) 様々な部署を経験することにより、経験項目を増やし、配属部署による新人看護職員の実践内容、実践力の偏りを解消する
- 2) 部署ごとに異なる患者の特徴、健康段階や疾患や治療の特徴を知り、多くの患者に関わりコミュニケーションを学ぶ
- 3) 自分に適した現場を発見し、意識高く仕事を継続するための選択幅を広げる

2) 目標

- 1) 看護実践能力:
 - ・基本的な看護手順に従い必要に応じ助言を得て看護を実践できる
- 2) 組織役割遂行能力:
 - ・組織の一員として、助言を受けながら行動できる
 - ・チームメンバーの役割を理解し、行動できる
 - ・社会人としての基本的なマナーを身につけて行動できる
- 3) 自己教育:
 - ・自己の教育的課題を指導により発見することができ、積極的に学習ができる

3) 行動目標

- 1) 確実で安全な看護技術を習得し実践に活かす (技術)
- 2) 倫理綱領について学び、倫理観をもった行動がとれる (倫理)
- 3) 個別性のある看護計画を立案し実践できる (看護過程)
- 4) 習得した技術や知識を他者へ報告できる (技術→報告)
- 5) 固定チームナースングを理解し、メンバーとしての役割を遂行できる (メンバーシップ)

II. ローテーション研修の方法

(1) 研修計画

- 1) オリエンテーション: 4月
- 2) 部署研修:

- ・ 一名ずつ一部署 2ヶ月間ずつとする
- ・ 研修開始日は移動月の第1月曜日からとする
- ・ 各部署の研修最終日には新人同士の情報交換の時間を設ける
- ・ 12月の配属月は12月1日(火)からとする
- ・ コースの振り分けは、面談した看護部長よりアドバイスをもらい決定する

3) ローテーションの期間・順番

…病棟意外は、それぞれの部署で関連部門へ見学に行く

- ① 慢性期部署スタート
- ② 急性期部署スタート

Ⅲ. 年間スケジュール(2020年度実施計画、新人4名対応の場合)

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
① 部署 ローテーション	↔ 回りハ		↔ 3階		↔ 地域包括		↔ 4西		12月～部署配属			
	地域包括		4西		回りハ		3階					

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
② 部署 ローテーション	↔ 4西		↔ 地域包括		↔ 3階		↔ 回りハ		12月～部署配属			
	3階		回りハ		4西		地域包括					

Ⅳ. 部署での指導者

主任が中心となって指導にあたる。副師長がサポートする



ローテーション研修を体験した先輩の声

ローテーション研修を行うことで、各健康段階に合わせた看護介入の違いを学ぶことができました。私は最終的に急性期病棟で勤務していますが、回復期病棟や地域包括ケア病棟で学んだことを踏まえて、患者様の全体像を捉え、継続看護や他職種連携に繋げて考えられていると思います。

(2019年度新人体験談)

急性期、回復期、慢性期の看護の特徴を知ることが出来ました。退院調整は入院時から必要であることや様々な分野の動きを知るとは学びになりました。何より、顔見知りが多くなり配属部署以外の先輩からも声をかけてもらえてよかったですと思います。

(2020年度新人体験談)

病院で関わるほぼ全職員と働かせていただくことが出来ました。そのため、勤務で関わる時はもちろん、病院内ですれ違った時にも声をかけていただいたりと、配属部署だけではなく病院全体で新人を育ててくださっていることを感じながら、日々学び、看護を実践させていただいています。

(2020年度新人体験談)