

新人教育プログラム

初期研修期間は1年間。経験年数に応じて適宜調整する。2年目以降は年間を通した計画に沿ってスキルアップを促す。

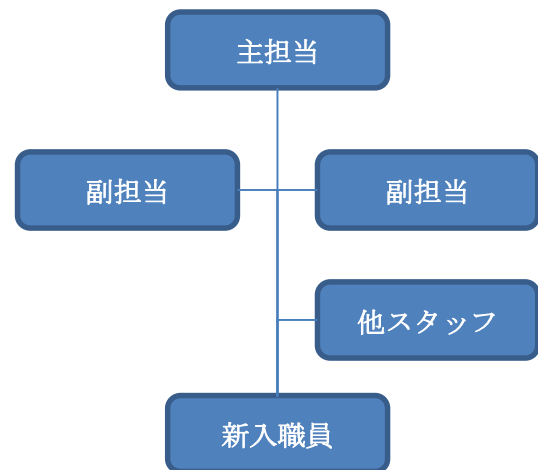
<目標>

- 各職種の専門的な基本的な診療過程を遂行できるようになる。
- スタッフ同士の良好な関係を築きつつ、円滑な情報共有ができる姿勢を身につける。
- 病院内の方針に沿って活動できる。

<担当>

指導は主担当1名と副担当2名程度で担当する。見学は全スタッフに付きスタッフとのコミュニケーションを図る。

- 主担当は全体的なルールや業務に関すること、進捗状況などの把握により初期研修を円滑に進めることなど、誘導役となる役割。
- 副担当は患者診療を通して情報収集や診療などについて支援する役割。



<評価の仕組み>

1年を通して習得・達成していく計画。院内の目標設定とも連動させる。

評価者は主担当者（教育担当）。自己評価は毎月末に記載し、主担当者は副担当から情報収集をして面談前までに評価する。翌月初旬に主担当者と面談し進捗状況等を確認する。主担当は適宜技師長に報告する。

評価項目は「基本的姿勢と態度」「各療法専門技術について」「管理的側面」とする。

<年間スケジュール>

1年目は年間スケジュールに沿って進める。2年目以降は教育ラダーを目安に個人目標と連動させ進めていく。院内外の研修や勉強会、職員からの指導、協会の生涯学習制度などで補完する。

- ・院内研修：医療安全管理研修、BLS研修、リハビリ室勉強会など
- ・職員からの指導：実務を通して診療や情報共有に必要な事柄を学ぶ。
- ・生涯学習制度：各協会等主催の学習制度を利用する

<各種マニュアル>

診療を開始する前までに説明や内容を確認させ説明する。

適宜、マニュアルに目を通して確認する。

リハビリテーション室業務手順、リハビリテーション室事故防止マニュアル、感染対策マニュアル、各療法・疾患別マニュアル、新人研修プログラム、など。