

新採用職員の1年と病院行事

病院行事	月	新採用職員の1年
・採用発令 ・新採用歓迎会 	4月	・新採用職員研修 厚木市立病院の看護職員としての基本姿勢を身につけるため、組織や接遇の講義のほか、技術演習を行います。 ・新卒新採用看護師臨床研修 安心して勤務ができるよう、4月～6月までは、先輩看護師と共に働きます。
・看護の日記念行事	5月	・パワーチャージ研修 日常の悩みや不安、課題等を同期と自由に話し合います。 6月、7月、9月も実施します。 
・夏のボーナス ・春の防災訓練 消火器訓練やトリアージ訓練を行います。 	6月	・輸液・輸血管理研修 ・母校訪問 ・夜勤研修
院内コンサート	7月	・夜勤スタート
	8月	
	9月	・ローテーション研修
	10月	他のセクションと手術室で各5日間研修をします。自分の職場では経験できないことを学びます。
・看護師自治会レクリエーション ・秋の防災訓練	11月	
・ボーナス ・クリスマスコンサート ・大忘年会 ・看護研究発表会	12月	
	1月	
・業務改善報告会	2月	・The看護過程 KOM I 記録システムを理解し、看護過程が展開できるよう、学びます。 
	3月	

ステップ別研修 ＊2年目以降の研修です。

	研修名	研修の内容
ステップⅠ	ナイチンゲール看護理論から看護を考える	「ナイチンゲール看護論・入門」を読み、日常の看護実践を振り返り、自分が行った看護の意味を考えます。
	メンバーシップ研修	チームナースィングを理解し、メンバーシップが発揮できることを目的として、チームリーダー体験をします。
ステップⅡ	看護実践のまとめ	KOMⅠ理論に基づきレポートを作成することで、実践した看護を明らかにし、看護観を深めます。
	リーダーシップ研修	チームリーダーの役割や責任について再確認し、リーダーとしての自分を振り返ることで自己の課題を見出し、日々の指導に役立てます。
	私も指導者	セクションの中で主体的に指導的役割が図れることを目的に、指導場面の再構成を通じて自己の傾向を知り、今後の指導に役立てます。
ステップⅢ	楽しく学ぶ看護管理	看護管理に必要な知識を身に付け、管理的な視点でセクションを分析し、課題を考えます。
	私が主役 チームディベロップメント	看護チームのリーダーとして問題意識を持ちながら、チームでの問題の共有化、スタッフへの働きかけを通じて、リーダーとして集団を発展させるための方法について学びます。
ステップⅣ	看護の語り	実践した看護を語り、看護論を用いてレポートにまとめることで、看護を概念化します。
	夢に向かってマネジメント	セクションの現状分析を行い、組織の取り組みを踏まえた課題を見出し、目標管理の実践を行います。

＊このほか、全職員対象の「倫理を考えよう」、集中ケア認定看護師による「クリティカルケア研修」、静脈注射実施に向けた「静脈注射認定看護師研修」があります。