

教育目標

Educational goal

当科では入職してから3年間は年代ごとの教育目標(下記)を段階的に定めて、教育に取り組んでいます。

1

「担当階でメジャーな疾患は入院から退院まで流れを説明できる」

「臨床業務の一連の流れを指導のもと実施することができる」

年
目

「事務的な一般的な作業を遂行できる」

「係・委員会業務を指導を受けつつ遂行できる」

2

「担当階の疾患は例外を除き入院から退院までの流れを説明できる」

「臨床業務の一連の流れを自ら助言を得て遂行できる」

年
目

「リハビリ内容の選択や予後予測を自ら助言を得て遂行できる」

「係・委員会業務をマニュアルに沿って遂行できる」

3

「重症例や例外を除き過去担当した疾患について助言を求め臨床業務を完結できる」

「重症例や例外的疾患において指導・助言のもと遂行できる」

年
目

「リハビリ内容の選択や予後予測を行い意見交換を行える」

「係・委員会業務の運用方法などについて修正や改正案を提示できる」



1年目

2年目

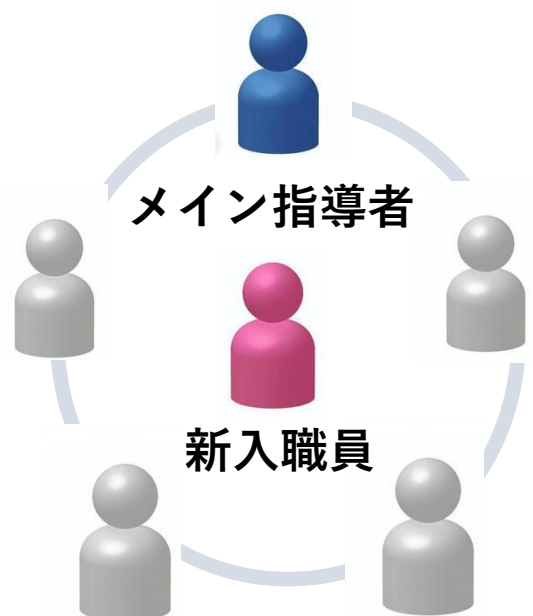
3年目

教育体制

Educational system

プリセプター制 + チーム制

当科の教育体制の特徴はプリセプター制(担当指導者制)とチーム制の両方を取り入れています。担当指導者を中心にOJTや教育を行いつつも、PTは病棟ごとにチームを結成し、OT・STは部署ごとにチームを結成し、チーム員も日頃の業務や診療の教育や相談に参加しています。チームで関わることで、新入職員の知識の吸収力や社会性など様々な点を多面的に評価し、より個別性の高い教育プランを提供することができます。



グループ学習

Group study

新入職員と3年目職員など年代の近い先輩職員とのグループ学習を実施しています。同期職員の日頃の臨床上の悩みや不足している知識などをみんなで調べて持ち寄り、各々が発表する形をとっています。同期職員の悩みを知れる、知識を持ち寄ることで様々な知識を吸収する機会になる、発表は最初は緊張しますが、同期職員や年代の近い先輩の前で行うことで負担が少なく発表の練習になるなど、様々なメリットがあります。



新入職員教育プログラム

New employee training program

当科の新入職員向けの講習や研修では、専門職としてのみではなく、組織人として、社会人として必要な知識を得る事ができるようにプログラムを用意しています。組織の横の繋がりを活かし、講師も様々な科のスタッフにお願いしていますので、それぞれの専門の科のスタッフから話を聞けるのも魅力のひとつです。下記以外にも、市の職員の研修もあり、内容は多岐にわたります。

講義名

リハビリ中止基準
急変対応
環境整備
情報収集
感染対策
リハビリ栄養
CONUT法
BLS
介護保険
医療安全
人口呼吸器
心電図
脳画像
高次脳機能①
高次脳機能②
嚥下機能
人口膝関節
人口股関節
脊椎疾患

担当講師

PT
PT
OT
OT
OT(感染委員)
食養科職員
検査科職員
救急科医師
OT
医療安全管理室職員
PT
PT
リハビリ科医師
ST
ST
ST
整形外科医師
整形外科医師
整形外科医師

技術チェックシート

Checksheat of skills

新入職員の技術習得の達成度合いの確認を目的に、技術チェックシートを使用しています。使用することで、臨床上でどんな評価を経験出来ているか、経験した評価法の技術はどの程度習得できているかを可視化できます。

技術チェックシート

【評価基準】	
◎	指導者監視のもと、一人で実施（リスクを把握し不測の事態に対応）できた
○	指導者の直接指導下で実施できた
△	見学のみ
空白	経験なし、見学なし

【共通評価】

バイタルサイン測定	指導開始時	1ヵ月	3ヵ月	6ヵ月	9ヵ月	1年
血圧						
脈拍						
呼吸数						
経皮的酸素飽和度						
☐ 適切な肢位が設定できる ☐ 記録ができる						

意識レベル評価	指導開始時	1ヵ月	3ヵ月	6ヵ月	9ヵ月	1年
JCS						
GCS						
☐ 評価スケールを適切に使用できる ☐ 適切な判定づけができる ☐ 記録ができる						

技術チェックシートの例