

古河総合病院

KOGA GENERAL HOSPITAL

教育計画

2026

EDUCATION PLAN

人を育て、
未来の医療をつくる

教育計画 2026

EDUCATION PLAN

目次

1 基本方針

・ 基本理念	1
・ 看護部の理念	2
・ 看護部の方針	3
・ 看護部の教育理念	4
・ 当院における人材育成の方針	5

2 研修・年間教育計画

・ 研修受講カード(新人)	6
・ 研修受講カード	13
・ 視聴簡単マニュアル	14
・ 年間教育計画(新人)	15
・ 年間教育計画(I~IV)	17
・ 新人教育カレンダー	30
・ キャリアアップ研修	66
・ 3年目ローテーション	70

3 クリニカルラダー・評価

・ クリニカルラダー一覧	19
・ 当院のラダーシステム	20
・ レベル別 教育目標と修了要件	21
・ 新人評価基準	23
・ ラダー別評価基準	24
・ クリニカルラダー表	25
・ マネジメントラダー	35
・ 社会人基礎力	36
・ 社会人基礎力評価表	38
・ 管理者・所属長・主任・副主任	48
・ 看護補助者ラダー	49
・ マネジメントラダー(本部発行)	93

4 認定教育・専門研修

・ 人工呼吸器管理院内認定コース	72
・ IVナース院内認定教育(造影CT管理認定)	75
・ IVナース院内認定教育(抗がん剤・CVポート編)	76
・ E-ラーニング院内研修視聴カード	83

5 申請書・各種様式

・ クリニカルラダー申請書	69
・ ラダー申請書	84
・ 研修願い	85
・ 研修報告書	86
・ 出金伺い	87
・ 身だしなみ・接遇チェックシート	88
・ 目標管理シート	89
・ 看護部研修会・学会に関する内規	90

6 ガイドライン・その他

・ 既卒者入職者・准看護師について	33
・ 看護補助者教育研修ガイドライン(本部発行)	50
・ 補助者ガイドライン 目次	51
・ 部署勉強会開催	65

資料

- ・ 看護師のまなびのサポートブック
- ・ 徳洲会クリニカルラダーマニュアル(本部発行)
- ・ 徳洲会社会人基礎力ラダー手引き(本部発行)

古河総合病院

KOGA GENERAL HOSPITAL

理念を礎に、 看護の未来を育む

基本理念と教育理念を共有し、
同じ方向を目指す組織づくりを推進します。

制作

看護部教育委員会

看護部主任・副主任会

Produced by

Nursing Education Committee

Nursing Department Head & Deputy Head Meeting

編集 副看護部長 宮脇 健

Edited by

Deputy Director of Nursing

Takeshi Miyawaki

01 BASIC PHILOSOPHY

基本理念

【徳洲会理念】

「生命だけは平等だ」

【古河総合病院理念】

1. 生命を安心して預けられる病院
2. 健康と生活を守る病院
3. 患者さまの権利と尊厳を大切にする病院

02 NURSING PHILOSOPHY 看護部の理念

【徳洲会看護部理念】

心に届く看護を実践する

1. グループの理念・方針をもとに
人間尊重の精神を基盤にする
2. 人間を全体的・総合的に捉え
倫理観をもって全人的看護を実践する
3. 専門職として常に知識技術の向上を目指す
4. 対象が何を求めているか感じ取り
その人らしく生きていけるように支援するために
自己教育力を高める

【古河総合病院看護部理念】

私たちはあらゆる場面において、
患者さま中心の「質の高い、心に届く看護」を提供します

03 NURSING POLICY 看護部の方針

1. 生命の平等性・尊厳をふまえた看護を提供します
2. 専門職として安全で質の高い看護を提供します
3. 地域と連携し、在宅看護の支援や継続看護の推進に努めます
4. 地域の人々の健康生活に関わり、患者・家族の自立への支援を行います

04 NURSING EDUCATION PHILOSOPHY 看護部の教育理念

1. 地域に繋ぐ看護の役割を理解し、
実践と行動ができるよう育成する

2. 看護の専門性を追求し、
質の高い看護を実践できる
能力を育てる

05

HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT POLICY

当院における人材育成の方針

目的

1. ラダー教育システムを活用し、自立して学習できる環境を整える
2. 専門職として、看護の質の向上やキャリア開発ができる環境を整える

目標

1. 生命の平等性、生命の尊厳に対する理解を深める能力を養う
2. 専門的な知識、技術を提供でき、質の高いケアができる能力を養う
3. 使命を自覚し、自己啓発することができる能力を養う
4. 地域の人々の健康問題に積極的に関わっていく能力を養う



看護職の生涯学習ガイドライン／看護師のまなび サポートブック より一部抜粋

○ 生涯学習

生涯学習とは、人々の健康に寄与することを目的に、看護職個人が主体となって、看護職としての行動や知識・技術等の能力の開発・維持・向上を図るために行う多様な学習活動を指す。

生涯学習は、多様な方法や形態によって行われる。例としては、日々の看護実践における経験やOJT、他者との交流や学び合い、研修やeラーニング等のOff-JTの受講、資格や学位取得のための教育課程の受講、志向を同じくする専門的な集団による学習等がある。

看護職としての継続的専門能力開発に焦点化した学習を意味する。

○ 生涯学習支援

生涯学習支援とは、看護職を雇用している組織や多様な機関等が、看護職個人の主体性を尊重して生涯学習を支援するために行う活動である。日々の看護実践の振り返りを通じた学びと生涯学習の計画と実施等を対話によって支援すること、OJT、Off-JTの内容や機会を紹介・調整すること等の多様な形態・方法を含む。

○ キャリア形成

キャリア形成とは、看護職個人が主体となって、仕事と生活の調和に応じて、自身が望む看護職としてのあり方を思い描き、その実現に向けて必要な生涯学習やその他の様々な経験を積み重ね続ける諸活動と、その積み重ね自体のことである。

○ キャリア形成支援

キャリア形成支援とは、看護職を雇用している組織や多様な機関等が、看護職のキャリア形成を支援するために行う活動である。看護職を雇用している組織内で求められる能力開発や役割に応じた支援、多様な期間による研修やキャリアカウンセリング、コーチング等による多様な形態・方法を含む。

【基本的考え方】

1. 生涯学習は、看護職個人が主体となって行う
2. 生涯学習は、生涯にわたり行う
3. 生涯学習は、学んだことを実践に活かし、実践から学ぶという循環によって行う
4. 生涯学習は、看護職個人の責務として行う
5. 生涯学習支援は、個人の主体性を尊重して行う
6. 生涯学習支援は、看護職を雇用している組織等の責務として行う
7. 生涯学習支援やキャリア形成支援等を行う機関は、看護職個人と雇用している組織の双方を支援する



【看護職個人の生涯学習への取り組み】



基本的な心構え

生涯学習で、まず重要なことは、自分自身はどのように看護職として活躍し、どんな生き方をしたいかという希望する将来の姿を思い描き、その実現に向けて自ら積極的に取り組むことです。このような、自律的なキャリア形成や「自らのキャリアはどうありたいか、いかに自己実現したいか」という意識を、学生のうちから生涯を通じて持ち続け、行動していくことが重要です。そのうえで、自身が行ってきた生涯学習や経験を振り返り、自身が望む将来の姿の実現のために必要な学びや経験について目標と計画を決めて取り組みます。



看護師として活躍するために必要な能力

- ① 社会人に求められる能力
- ② 看護職に求められる能力
- ③ 所属する組織で求められる能力

クリニカルラダー評価基準

レベル	対象	修了基準	提出書類	評価基準
新人 (レベル0) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 新卒看護師 ● 看護師国家免許取得 ● 教育委員会主催の新人オリエンテーションに参加している 	 <ul style="list-style-type: none"> ● 新人対象とした ● 院内・外の研修に参加する ● 領域別研修や全体研修参加している ● 基礎看護技術の習得(※基礎技術の評価が2以上) ● 教育委員会指定の eラーニング研修の受講 	 <ul style="list-style-type: none"> ● 自己目標管理シート ● 基礎看護技術チェックリスト ● 研修レポート ● 研修受講カード ● ラダー評価表(年度)(※基礎技術の評価が2以上) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 助言を得て患者のニーズをとらえることができる ● 助言を得ながら、安全な看護を実践することができる ● 職業人として自覚を持ち、関係者と情報共有ができる ● 患者や周囲の人々の意向を知ることができる
レベルI 	<ul style="list-style-type: none"> ● レベル0 新人の教育課程を修了し、看護経験2年目のもの 	 <ul style="list-style-type: none"> ● 基礎看護技術の習得(※基礎技術の評価が2以上) ● 教育委員会指定の eラーニング研修等の受講 	<ul style="list-style-type: none"> ● 自己目標管理シート基礎看護技術チェックリスト(レベル0新人で達成できていないもの) ● 研修レポート ● 研修受講カード ● ラダー評価表(年度末)(※基礎技術の評価が2以上) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 助言を得て患者のニーズを捉えることができる ● 助言を得ながら、安全な看護を実践することができる ● 職業人としての自覚を持ち、関係者と情報共有ができる ● 患者や周囲の人々の意向を知ることができる
レベルII 	<ul style="list-style-type: none"> ● 最低2年の看護経験 ● レベルIの教育課程を修了しているもの 	 <ul style="list-style-type: none"> ● 自己目標管理シート ● 研修レポート ● 研修受講カード ● ラダー評価表(年度末) ● 事例検討レポート 	<ul style="list-style-type: none"> ● 年度末(2月上旬切)等例検討会を行い(各部署・病棟内)発表する ● 各部署ラダーIIIのスタッフと7月・年度末に相談会を行い自己目標の達成状況を話し合う ● 指定の調整研修を全て受講している ● ラダー評価表において、自己評価・他者評価共に評価点1がなく、6割以上の点数を獲得している。(2月) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 患者のニーズを捉えることができる ● 患者に応じた看護を実践ができる ● 看護の展開に必要な関係者を特定し、情報交換することができる ● 患者、家族の意向を看護に活かすことができる ● 受け持ち看護師としてチームメンバーと共働しながら自立した看護実践ができる
レベルIII 	<ul style="list-style-type: none"> ● 最低3年の看護経験 ● レベルIIの教育課程を修了しているもの 	<ul style="list-style-type: none"> ● レベルIII対象とした 院内外の研修に参加している ● 教育委員会指定の研修を受講している ● 各種委員会活動に参加し、役割を果たしている ● 領域別研修や全体研修に参加している ● 看護研究を実施している 	<ul style="list-style-type: none"> ● 自己目標管理シート ● 研修レポート ● 研修受講カード ● ラダー評価表(年度末) ● 看護研究抄録 	<ul style="list-style-type: none"> ● 患者の個性を踏まえてニーズを捉えることができる ● 患者の個性を踏まえた看護を実践する ● 患者やその関係者、多職種と連携できる ● 患者や家族の意思決定に必要な情報提供や場の設定ができる
レベルIV 	<ul style="list-style-type: none"> ● 最低5年の看護経験 ● レベルIIIの教育課程を修了している者 	<ul style="list-style-type: none"> ● レベルIV対象とした院内・外の研修に参加、尚且つ教育委員会指定、の研修を受講している ● 院内・外の研修の講師又は学生実習指導を経験している 	<ul style="list-style-type: none"> ● 自己目標管理シート ● 業務改善レポート作成 ● 研修レポート ● 研修受講カード ● ラダー評価表(年度末) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 患者の状況を統合してニーズをとらえることができる ● 様々な技術を選択、応用して看護を実践することができる ● 患者を取り巻く他職種の力を調整し連携できる ● 患者や家族の意思決定支援に伴う心の揺らぎを共有でき、選択を尊重できる ● 自己キャリア開発に関して主体的に取り組むことができる