

# 太田西ノ内病院 OT 部門 新人教育体制

当科では（新人）教育にまつわるマニュアルと体制を整備・更新し続けています。  
スタッフが段階的に Generalist（ジェネラリスト…博識家、万能選手）、  
そして Specialist（スペシャリスト…専門家）へステップアップしていけるよう、  
経験豊かでやさしい先輩たちがサポートします！



## 【新人職員研修の概要】

### ▶入職後、4月の流れ

#### 0. 辞令交付式

##### 1. 法人研修（新人職員全体研修）

- ・新人職員スタッフの全体交流
- ・法人に関すること
- ・社会人として 太田総合病院の職員としての心構えなど、多くのことを学びます。

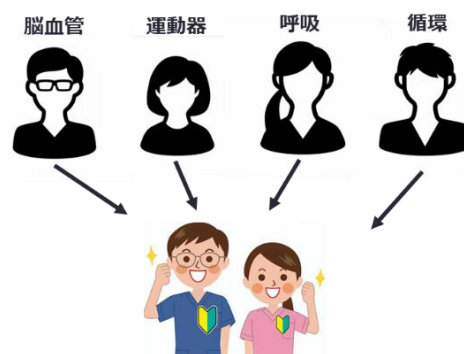


##### 2. 各領域チームの見学（太田西ノ内病院にて）

当院には多くの領域・チームがあります。先輩スタッフから領域の特徴や OT の役割などの紹介を受けながら、先輩たちの勤務について 1～2 週間程度見学して回ります。  
見学を通して、先輩スタッフや患者さんとコミュニケーションを図り、各病棟の雰囲気を感じながら、作業療法士として働く土台作りをはじめます。



グループ構成図



### 3. 新人職員（PT・OT・ST） 合同教育研修（西ノ内病院・熱海病院・老健桔梗）

入職後、見学と並行して、2週間程度かけて行ないます（4月中）

#### 〈研修内容〉（例）

- ・オリエンテーション
- ・当法人「私たちの誓い」の理解
- ・社会人、組織人としての意識
- ・病院における個人情報の保護について
- ・診療報酬制度について
- ・接遇、ホスピタリティについて
- ・リハビリ部門のミッションとビジョン
- ・「報告・連絡・相談」の方法と重要性について
- ・感染症対策について



など

#### ▶5月以降

### 4. いよいよ、チームに配属されます

見学期間の後、チームへ配属されます。

一年目は、脳血管領域か整形外科領域への配属になることが多いです。

配属された班ではプリセプターやチームリーダーを中心に、チームのみなんで新人職員の教育サポートを行なっています。

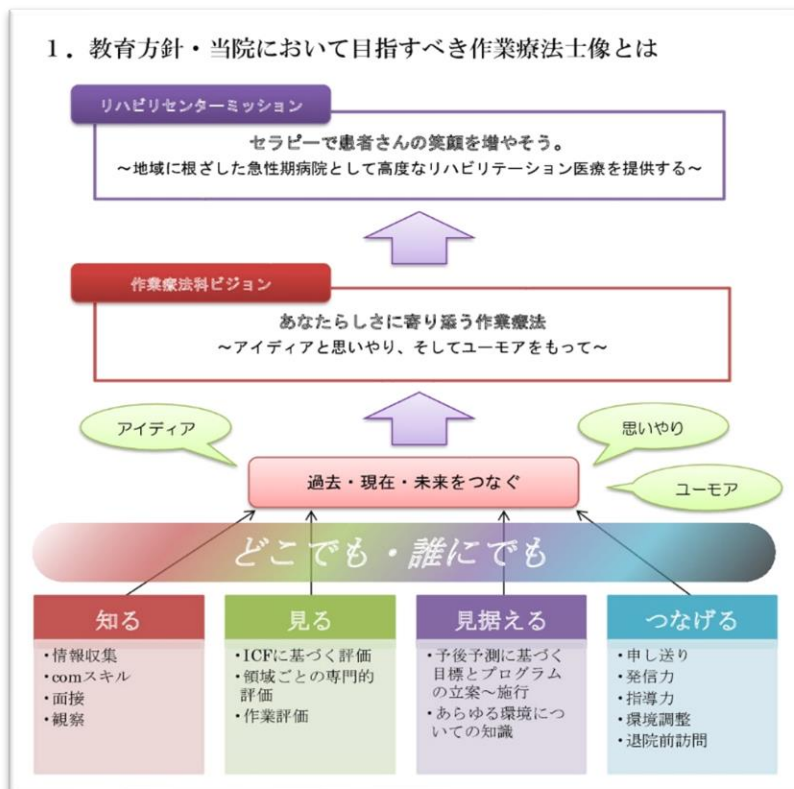


※当科では教育のためのローテーション（チーム異動）を行っています。

管理者がスタッフの経験領域を把握し、3年間ですべての領域を経験できるよう、配慮・調整をしています。

一年目では2つのチームに6ヶ月ずつ配属されます（例：脳血管領域→整形外科領域）。

## 5. 新人教育プログラム



新人スタッフの皆さんがやりがいと学びをもって業務を行っていただけるよう、作業療法科のビジョン、教育マニュアルに則った教育プログラムをみんなで考えています。以下に一例を紹介します！

### ① 必修技能チェックリスト

- ・新人スタッフが安心して対象者へ介入できるようになるための項目を列挙したリスト
- ・自己評価しながら、プリセプターと定期的にチェックし、学びの進捗状況を共有します

### ② 新人向け勉強会

- ・実際に対象者へセラピーを行うにあたって必要な基本的技能、知識について先輩から伝える勉強会
- ・リスク管理や動作介助、ADL 評価など、新人スタッフが不安を解消できるようサポートします



### ③ 事例検討会

- ・小グループに分かれて、介入中の事例についてディスカッションする会
- ・介入における悩みを相談したり、先輩 OT の考え方を学ぶことができます



### ④ MTDLP を用いた事例発表会

- ・当院では MTDLP を OT の視点や考え方を学ぶ教育的なツールとして活用しています
- ・MTDLP を用いた事例を通して、対象者への作業評価、目標設定、合意形成、効果判定などのプロセスを学びます

### ⑤ 新人発表会

- ・テーマは自由！一年間の学びを先輩 OT へ向けて発表する、フランクな発表会

### ⑥ そのほか

- ・各種院内研修会や、系列病院である太田熱海病院（回復期）との合同研修など
- ・院外研修、学会への参加促進、学会発表や資格取得における支援など



—「あなたらしさに寄り添える」作業療法士を目指して、一緒に成長していきましょう！—