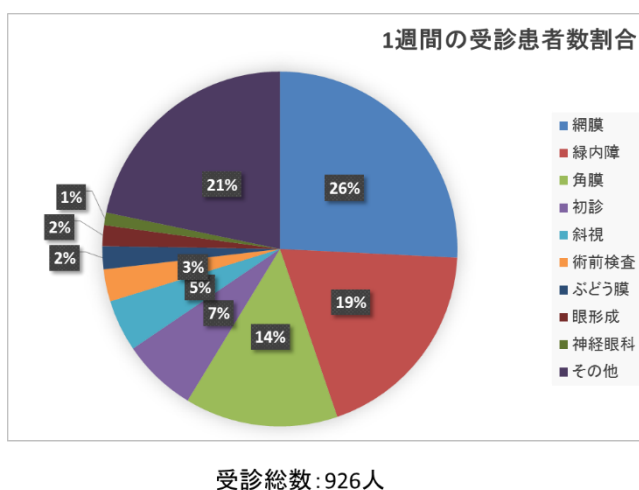


[教育方針]

視能訓練士の教育方針としては、学校教育で学んだ理論を基盤に実際の臨床現場で個々に考え、基礎から応用まで幅広く対応できる人材を育成することです。また、大学病院という大きな組織の中で多くの患者やコメディカルと接し対話するなかで、社会人・医療人として大きく成長することを目指しています。

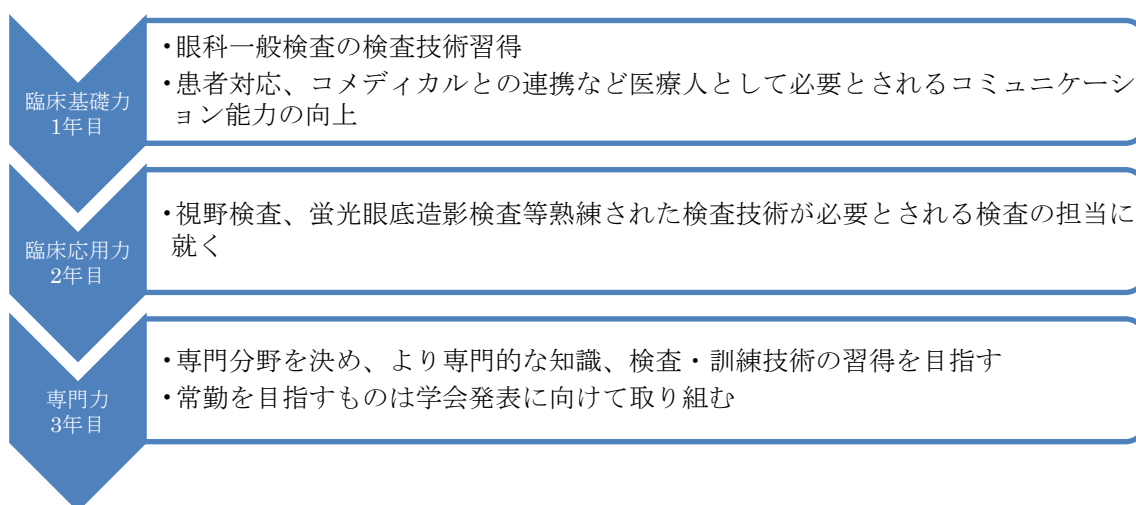
[眼科外来の現状]

右のグラフはある一週間の主な専門外来の受診患者数割合を示しています。専門外来数は他の総合病院と比べても多く、検査オーダーもそれぞれの外来によって多岐にわたります。そのほか、隔週でロービジョン外来や多局所 ERG などの予約枠を設けてあります。眼鏡合わせも完全予約制にて一人の患者に対して約 1 時間の枠を設け、患者に寄り添う医療の提供を心がけて診療を行っています。



[教育プログラム]

入職 1 年目には眼科にて視能訓練士が行うすべての検査技術を習得し、一人で時間外業務を任されるようになることを目標としています。2 年目にはより高い検査技術を習得し、検査担当として他の視能訓練士と同じレベルの業務を遂行できるようになることを目標としています。そして 3 年目には翌年の将来構想をふまえ、更なる専門性の向上とともに学術活動にも励んでもらいたいと考えています。



【新人カリキュラム】

1年目は上半期／下半期でそれぞれ到達目標を決めて指導を進めます。特に、個人の技術を求められる眼底カメラと動的視野検査（GP）はそれぞれに評価表を用いて到達度の評価を行いながら指導を進めていきます。また、角膜外来、ロービジョン外来、電気生理検査においては検査によって担当制としており、より習熟した担当者がその業務を担っています。その検査技術の一端を新人に教育し、2年目以降にいずれかの専門検査に就いて外来をサポートしてもらいたいと考えています。新人指導担当者は期中評価／期末評価を行い、個々の課題や今後の取り組みについて話し合い、その情報を視能訓練士間で共有し、全員で新人の技術習得をサポートしていきます。

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
1年目	オリエンテーション 眼科一般検査		カメラ/GP【基礎】	HRTⅢRCM ¹⁾		期中評価	カメラ/GP【応用】 ロービジョン ²⁾			ERG/mERG ³⁾		期末評価総括
2年目	カメラ/GP担当 残業担当 研究準備 (学会発表)							残業補助開始				年度評価総括
3年目	専門検査担当 研究・学術活動											

1)2)3)は新人が複数の場合ローテーションで順不同に行う

【基礎】

カメラ	Step.1 基本的なカメラの操作を学ぶ	Step.2 実際の患者で正面の写真が撮れるようになる	Step.3 9方向写真が撮れるようになる
GP	Step.1 模擬検査にて技術チェックを受ける	Step.2 正常眼を片眼10分以内に測定できるようになる	Step.3 指導を受けながら実際の臨床検査を行う →ここまでのチェックを受けた後に一人で検査に入る

【応用】

カメラ	Step.1 蛍光眼底造影検査法の手順を学ぶ	Step.2 指導を受けながら実際の臨床検査を行う	Step.3 チェックリストを用いて評価・指導を受ける
GP	Step.1 両眼単一視野や心因性視野の検査法を学ぶ	Step.2 HFAや前回GPの結果を参考に正確な検査結果を得ることができるようになる	Step.3 チェックリストを用いて評価・指導を受ける

⇒カメラ/GPともにチェックリストを用いた評価にて一人でも検査が行えると判断されれば、担当ローテーションに加える(GPは補助から)

