



「当院における新人看護職員研修について」

新人看護職員研修委員会
ICU師長 河野 みどり

職場適応の見極めと、看護実践能力の段階的な習得を支援するために、当院の新人看護職員研修委員会では24ヶ月を通して新人看護師を支援しています。入職後は研修でのOFF-JT、部署でのOJTで継続的な指導育成を行なっています。年に数回のフォローアップ研修により、同期との情報共有や段階に応じた目標設定を支援するなどの取り組みを行ない、同期とのつながりも深めることができます。



エルダーやメンター制度で担当になった先輩看護師は、技術面や精神面、社会面に対しフォローを行ないます。技術到達度や基本姿勢と態度・管理的側面、学研ナースングを電子カルテ内に格納し、新人と指導看護師が進捗状況を振り返り入力します。入力された到達度は成長状況を共有する事ができ、看護部全体で支援できるようにしています。

仲間である新人看護師がやりがいをもって自己成長できる人材になれることを目標とし、継続的な支援を行なっています。



「緩和ケア認定看護師教育課程を終えて」

5S病棟看護師 宮崎 友恵



この度、岩手医科大学附属病院高度看護研修センターでの緩和ケア認定看護師教育課程B課程を修了し、緩和ケアを必要としている患者さんやご家族のご支援をさせていただくこととなりました。緩和ケアとは、「生命を脅かす病に関連する問題に直面している患者とその家族のQOLを、痛みやその他の身体的・心理社会的・スピリチュアルな問題を早期に見出し的確に評価を行い対応することで、苦痛を予防し和らげることを通して向上させるアプローチである。」(WHO2002年)と定義されています。がん患者さんのみならず、非がん患者さんやそのご家族の日常生活が、「その人らしく」送れるように支援することを大切にしています。



そのためには、コミュニケーションスキルがとても大切です。傾聴、共感、感情への対応という専門的なコミュニケーションスキルを習得し、また臨床推論力や病態判断力を養い、患者さんやご家族様に適切なケアを実践してまいりたいと思います。

超高齢社会を迎えている当地域においても、緩和ケアのニーズは急性期医療施設から在宅へと広がっています。「最期は家で家族と過ごしたい」と望む方も少なくありません。当院の地域連携室や地域の訪問看護ステーションなどと連携を図りご支援させていただきます。今後ともよろしくお願いいたします。

