

看護部通信

2003.11.1発行 創刊号

木々の葉も色づく季節になりました。この度看護部通信を発行することになりました。「新生会看護部が取り組んでいる活動で、ホットな情報を届けたい」「一人一人を大切にしたい関係で、その人らしく、もてる力を発揮できる看護部であって欲しい」という願いを込めて、この紙面を通し伝えることができたらと思っています。今年度の看護部の目標の一つとして、「クリニカルラダーを作成し、個々の看護実践能力を評価する。」を挙げました。クリニカルラダーの作成においては、看護師長と主任・主査たちは、管理研修で学び、ディスカッションを重ね1年半が経ちました。今回はその進捗状況とクリニカルラダーのミニ知識を掲載しました。また看護部教育委員会主催の院内教育として「セーフティマネージメント」の学習会の様子をお知らせします。
(看護部長 岡山ミサ子)

<セーフティマネージメント> ~受講生と担当指導者の声~

(血液浄化センター 師長代理 松井みゆき)

【受講生の声】

マニュアルを読むだけではなく、
実際動いてみるという方法もあるのだなあ (Ns Kさん)

皆に伝える役割もあるので
有意義な時間にしたい
(Ns Mさん)

患者様も穿刺針に
拘束され常に不安があるの
ではないかと実感した (NsTさん)

【担当指導者の声】

根拠に基づいた技術を
振り返り、学ぶことが
できた (Oさん)

安全管理を実感しながら
受講生と共に学び合え
よかった (Hさん)

根拠に基づいた手技法を
基に教育的指導技術も
学んでいきたい (Kさん)



担当指導責任者 題佛さん

こんな看護をしたい！！こんな看護師になりたい！！ こんな看護師を育てたい！！ ～主任・主査学習会にて～

去る10月5日、貴重な日曜日を一日使って、主任・主査の勉強会を開きました。看護の4大概念についてディスカッション後スタッフの皆さんから出してもらった「こんな看護がしたい。」「こんな看護師になりたい。」というラベルを使い、「こんな看護師を育てたい」という主任・主査の意見も入れて、すばらしい夢が7グループでまとめ上げられました。その中身をピックアップしてみると、『患者さまが持っている力を引き出せるような看護がしたい』『主体性と行動力のある看護師を育てたい』などなどです。

主任・主査の方々のすごいエネルギーに圧倒された一日でした。今後は、目指す看護を実践する為に、これら皆さんが出した意見を主軸にして自分たちに見合ったクリニカルラダーの構築に向けて、力を出してもらいたいと思っています。

(鳴海CL 師長 千葉志津子)



スタッフ一人一人のラベルをKJ法を用いて作成します

<クリニカルラダーとは>

「あなたの看護実践能力は、どの程度ですか？」と質問された時、あなたはどのように答えますか。「入社して10年だからもうベテランかな？」「私は、以前10年勤めていた病院ではベテランだったけど、ここには入って1年未満だし・・・」など、今までは、看護実践能力を評価する基準がなかったためにどうしても経験年数などでしか判断することができませんでした。これらの矛盾を解決するために、1970年代に米国において優れた看護実践を認め、看護師にさらにキャリアアップのチャンスを提供することを目的に、クリニカルラダーが開発され、日本では、1985年ごろに聖路加国際病院でクリニカルラダーが試作され、論文にて発表されました。

【クリニカルラダーとは何でしょうか】

一言で言えば、「臨床における看護実践能力の段階的な基準」を示したのもであり、ラダー（梯子）を登っていくように、臨床経験から学習を重ねることにより、新人・一人前・中堅・達人とレベルアップしていくことです。これは、パトリシア・ベナーの習熟モデルをベースにしています。また、クリニカルラダーは、看護の質の向上を目指し、看護師個々を励まし、勇気づけながら、看護実践能力や意欲に焦点を当てた育成・支援のための基準となるものです。

※ 看護実践能力とは：看護師の働く意欲や態度のような個人の特性ではなく。看護の知識・技術・態度を統合したものであり、看護実践・管理（役割・責務）・対人関係・教育・研究で構成されます。
(金山CL 師長 江崎真知子)

【クリニカルラダーシステムの目的・目標】

- ①看護実践能力を評価し、看護の質を高める。
- ②仕事の満足度を高める。
- ③個々の看護師のキャリアアップにつなげる。
- ④教育的サポートの基準とし、継続教育に活かす。
- ⑤自律したプロの看護師を育成する。
- ⑥人事考課やローテーション時の参考とする。

新生会看護部では左記の①～⑥の目的・目標に基づきラダーを作成しています
(看護部長 岡山ミサ子)