



目次

1. 合同研修報告

- 看護過程の展開Ⅰ(基礎編) ○マネジメントⅠ・Ⅱ
- 看護研究の基礎(第5回シリーズ) ○看護倫理Ⅱ
- 理論研修(中範囲理論) ○セルフマネジメント
- 公開研修(アサーティブコミュニケーション)
- 新規採用リフレッシュ研修
- 人材育成Ⅱファシリテーション

2. 現任教育委員会の紹介

ー南宇和病院・中央病院ー

3. 認定看護師の紹介

研修シート・編集後記

合同研修も終盤です。皆さんの
学びを部署で発揮・実践してい
きましょう!過去の新聞もHPで
是非ご覧ください。

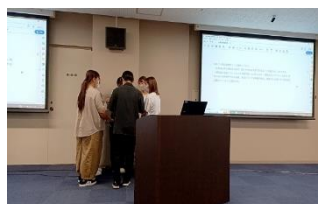


1. 合同研修報告～風景～

看護過程の展開基礎ⅠラダーⅡトライ

講師:愛媛県医療技術大学 教授 松井美由紀氏

「患者が見える 看護が見える」看護の専門職として・・・講師のコメントです。発表会ではグループ見解の質疑応答が活発にできました。悩んだ・気がかりな領域を中心にアセスメントし、看護の方向性を導きました。グループ見解が欲しい!との声、積極的に参加できました。



マネジメントⅠ



マネジメントⅡ次元展開法

部署
目標!

マネジメントⅠ・ⅡラダーⅢ・Ⅳトライ

講師:NPO法人病院経営支援機構

アソシエイト 山下まゆみ氏

経営学の父ドラッカーのリーダーシップを参考図書からも学びました。明日からのリーダー活動に活かせるそうです。SWOTクロス組織分析は難しかったですが、看護マネジメントの視点で素直に読む!講師のコメントで進みました。部署では是非チャレンジしてください。Ⅱの受講生アンケート結果から組織分析について「ほぼ理解できた」以上が100%でした。

看護研究の基礎 ラダーⅢトライ

講師:愛媛県医療技術大学 教授 野本百合子氏

今年は計21名が参加しました。研修はWEBと最終発表会は集合で行うスタイルでしています。参加もしやすくなっていますので是非参加をお待ちしています。また希望があればWEBで講師のアドバイスを受けることが出来ます。「自分が明らかにしたいと思う内容を計画を通して文章化することや、人へ伝えるという勉強になった。発表する、質問する、応答することの練習となった。緊張することに耐えられるようにしないといけないと思った。」アンケートより。やっと富士山5合目です、今後は計画に沿って支援を受けながら頂上をめざしましょう。次年度の研究発表を楽しみにしています。



左より新居浜・南宇和・今治・中央での発表会 中間発表会からプレゼン力・質疑応答力が上がりました。活発に質疑応答できていました。

看護倫理Ⅱ(意思決定支援)ラダーⅢトライ

講師：がん看護専門看護師 武田千津氏

「意思決定のゴールは何でしょう」「意思決定支援のゴールは何でしょう」から始まりました。意思決定する4つの要素を学び意思決定支援するとはを考えていきました。この事例が自分の受け持ち患者さんであったならあなたはどのようにかわりますか?の問いにワークは深まったように思います。「日々の看護を振り返るきっかけとなりました。忙しいという理由で患者さんに関わる事やケアをただ業務と考えてしまうことが多いと感じています。人に向き合う姿勢だったり、大切にすべきことを改めて考えることができました」とアンケートの声。実践への役立ちは「役立つ」が8割を占めました。



理論研修(中範囲理論)ラダーⅢ・Ⅳトライ

講師：NPO法人看護キャリア開発センター 代表 下山節子氏

今年は昨年度受講生のレポートを閲覧できたことで、自分がこれから取り組むレポートのイメージができました。自分のレポートをグループ内で発表し理論の共有を行いました。「病みの軌跡」「自己効力」「アギュラ」「ストレス」「不安」「セルフケア」「不確かさ」「成人教育」と多くの理論を学習し、事例に活用できていました。自分の疑問や悩みを積極的に講師に質問する姿勢は大変素晴らしく、熱心に取り組むことが出来ていました。「看護は一瞬でも看護という言葉が心に残りました。」とアンケートの声。講師より愛媛県立病院の看護師さんは熱心で看護の感性が素晴らしいですね、とのコメント! 1回目研修の学びを実践レポートに活かすことができていました。今後さらに継続と、部署への還元をお願いします。



講師より書籍紹介：透析患者・専門看護師・看護管理者でもある筆者の珠玉の一冊

セルフマネジメントラダーⅢトライ

～より良い職場コミュニケーションの実際～アサーティブコミュニケーション

講師：KKハートセラピー 杉山 修氏

初めての対面研修でした。「感情コントロールが難しかったが、捉え方、解釈の方法で仕方感情が変わり、自分の行動が変わることを学び実践していきたい。」とアンケートの声。実践しないと研修の意味が無いと講師コメント! 思いが変われば行動も変わる。「明日から実践!!」



公開研修「アサーティブコミュニケーション」研修

講師：一般社団法人 スキルドエヒメ天野淑子

他施設参加23名を含む計53名の参加でした。今年は「アサーティブコミュニケーション」を意識して研修を組み立てています。「がまんしない・あきらめないで自分も相手も大切に」よく目にする場面をグループで考えながら、ロールプレイをしていきました。「受け身でいることは自分だけでなく、チームにとっても不利であることを学び、もっと積極的に行動する必要があると感じました。」とアンケートの声。

新規採用者 リフレッシュ研修 県立病院課

4病院の新人さん、大集合!!

午前中はストレスマネジメント(中央病院 公認心理師 平野美輪氏)・フィジカルストレスケア(中央病院鍼灸師 山見氏)。心と体のストレスケアを学びました。午後は新居浜病院 青野洋子看護部長、各病院からの先輩看護職員の湯浅さん・松浦さん・高須賀さん・鈴木さんの講話を聴きました。皆様の講話は新人にとって今後の看護師としての歩み方の参考となりました。ありがとうございました。5月に行った研修の振り返りを行いながら、「自分の病院で提供している看護の素晴らしいところ」「入職してから今まで自分が頑張ったところ」そして「決意表明の進行状況とこれからの取り組み」のグループディスカッションを行いました。多くの気づき・学びそしてこれからの決意がありました。お互いに頑張っていることを認め合い、交流も深まりました! 仲間とともに一歩一歩 歩んでいきましょう。



人材育成Ⅱ～ファシリテーション～ラダーⅢ・Ⅳトライ

講師：人づくり工房esuco 代表 浦山絵里氏

「ファシリテーションとは」ファシリテーターは話し合いの当事者ではなく、話し合う前の準備から、話し合いの場面、そしてその後の実践や継続に繋がるフック(控える、興味を引く)ところまでのプロセスを支えています。その効果は、

- ①話すことで話した本人に気づきや発見があること
- ②お互いの意見を聞き合う事や、同じ時間を過ごすことで参加者同士がつながること
- ③話を聞いてもらえることや関心をもってもらうことでエンパワーされること(自信を持ち、自律した行動ができるようになる) こうして相互に承認しあえるような関係性が、協働するチームをつくります。「学び合い成長する」チームになります。今年は講師がファシリテーションのお手本を見て、まねることから始まりました。まさに「楽しく学ぶ」ことができました。



即実践できそうですね。

2. 今年の現任教育委員会活動の紹介～南宇和病院・中央病院編～

R5年度 南宇和病院 現任教育委員会活動報告

今年度は、地域性も考慮し実践に活かせる研修の企画・運営に取り組みました。



当院院長は「愛南町で最期までよりよく生きる」をモットーに訪問診療を行っています。実際の訪問診療やミーティング参加を通して、多職種協同の必要性を知り、更には自宅で療養する患者家族の実態に触れる貴重な経験となりました。この学びを、今後の入退院支援看護に繋げられるようサポートしていきます。



R5 新企画

Iトライ

ローテーション研修（地域医療連携を学ぼう）

IIトライ

2年目倫理研修
（日々の倫理的課題に気づきリフレクションしよう）

IIIトライ

固定チームリーダー・実地指導者合同研修
（自部署の教育的課題を整理しよう）



令和5年度 中央病院 現任教育委員会を紹介します

実地指導者G

実地指導者の指導スキル向上を目指し、事例を用いた思考発話やリフレクション演習を開催しています。
実地指導者からは根拠を伝えようとする意識が芽生え、新人の気づきから学ぶこともあり、自分のリフレクションに繋がったという声が聞かれています。



新人会G

同期と成功体験を共有することで自己肯定感を高めることができるように1年間サポートしています。第4回ではNASAゲームを用いて、合意形成を行いました。参加した新人さんの感想を五・七・五でお届けします。
「真剣に みんなと決めた 宇宙旅行」

5類なり 学びの解禁 さあ研修

看護過程の展開G

看護を改めて見つめる機会とするため、情報を意図的に収集し理論を活用してアセスメントを行うことで、より個別的な介入を考えられるよう研修企画しました。研修では、時間に追われ流されてしまいがちな思考を引き出すことに重きを置いて展開しました。研修生からは、心理的問題に関わることが苦手でしたが、理論を活用することで情報整理ができ、その人らしい看護計画を考えられるようになりましたとの声がありました。

3. 認定看護師の紹介

今治病院 認定看護師紹介

糖尿病看護

西内美智子

●「インスリン注射導入時や血糖測定で

困っている」

「どうやって関わったらいいのかわからない」

「こんなことが知りたい」など

気になることがあれば、気軽にご連絡ください。

外来業務もありますので、早急の対応が難しい時もあると思いますが、一緒に考えさせてもらえたらと思います。

お気軽にご相談ください！



救急看護

渡部大志

●一次・二次救命処置

・急変対応症例の振り返り

・シミュレーションで学習したい

●フィジカルアセスメント

・フィジカルアセスメント技術を身に付けたい

・医師やリーダーへ報告がうまくできない…



皮膚・排泄ケア

市川文

●ストーマ管理、褥瘡予防、スキンケアなど普段の患者さんのケアで困ったことがあればご相談ください。

例えば… ストーマの装具がたびたび漏れる、皮膚が裂けた…などなど



感染管理

杉田晴奈

●医療関連感染予防・管理に関して

困ったことがあればご相談ください

例えば…

・感染防止技術

マニュアルやベストプラクティスに関して

日常業務の中で発生した疑問に関して

・職業感染管理

針刺予防や感染症に伴う就業制限について



認知症看護

飯尾智子

●認知症看護・せん妄予防

・入院、外来患者様問わず、認知症の方の

対応に困っている

・せん妄予防と一緒に考えてほしい

●連携

・「たぶんこの人認知症？」

「認知症だけど、誰も介入していない」

などの方に初期介入し、地域や医療を

つなげます。



新居浜病院 ～ニューフェイスのご紹介～ 集中ケア認定看護師活動紹介



自分の部署で勤務しながら指導してもらい、何を観察したらいいかわかりました。

2021年から集中ケア認定看護師として活動を始めました。役割の1つである「指導」に力を入れて活動しています。新人・2年目には、「研修で学んだ技術や思考過程を実践の場で活用できていない」という課題がありました。学んだ知識を活用できるよう、兼任日に各部署に赴き現場学習を行っています。現場学習では、「何を予測し患者観察を行うのか」「観察中のフィジカルアセスメント技術の確認」「正確なアセスメント」「どんな看護介入が必要か」「行った介入の評価」までの思考過程を言語化し、実践できるよう指導しています。また、指導している場面を実地指導者にも見てもらい、継続して部署での指導ができるように支援しています。「質問されると、自分の行っている看護の意味が分かった。」「異常呼吸音を理解していなかった。」などの意見がありました。これからもラウンドを続け、一緒に成長していきたいと思います。

集中ケア認定看護師 加藤 あゆみ

ロミンガーの法則

「経験」70% 「研修」10%

実践の場での指導を大切にしています。



看護の質向上のため、今後も宜しくお願いします～



中央病院 ～ニューフェイスのご紹介～



クリティカルケア認定看護師の越智康弘と申します。
クリティカル期にある患者さんに対し、重症度・緊急度を適切に判断し、重篤化予防や早期回復を目指した実践をしています。また回復促進のためには多職種と協働する必要があり、チーム医療の調整役となれるよう活動しています。
役割としては、重症部門だけでなく、あらゆる場における重症度・緊急度を含めた判断・対応とされています。そのため、外来や病棟における急変対応や事例検討、重症患者の看護など、院内スタッフのサポートも行います。お気軽にご相談ください。



今年度より、感染管理認定看護師として活動しています、日野恵子です。
感染管理認定看護師は患者さんや病院で働く職員を感染から守る役割を担っており、感染対策実施状況の確認や職員への感染対策指導、サーベイランス、感染に関する相談、感染管理システムの構築、マニュアル作成などの活動を行っています。私は手術部位感染サーベイランスと現場での実践指導を主に担当していますので、現場で悩んだことや困ったことがあれば何でもご相談ください。



南宇和病院

認知症看護認定看護師 福島真紀さん



今年4月に中央病院より転動してきました。南宇和病院がある愛南町は高齢化率45%超の地域であり、10年後の日本の高齢化社会像を表しているといわれる地域にあります。

私は地域包括ケア病棟に所属しながら、認定活動をしています。病棟勤務は久々ですが、日々認知症高齢者との関わりの中で気づかされること、考えさせられることも多く、医師や薬剤師、リハビリ部門の協力を得ながらケア実践を行っています。地域包括ケア病棟では「認知症高齢者への看護実践能力を強化し、ひとりひとりを大切にした看護を提供する」を病棟目標に掲げて、5月から認知症やせん妄の勉強会の実施と9月より認知症せん妄予防カンファレンスの開催をしています。これらの取り組みにより、患者さんの生活歴に目を向けて認知機能障害があってもその人らしい暮らしの維持ができるようにアセスメントとケア実施ができるようになってきました。

また、愛南町地域包括支援センターの認知症初期集中支援チームに所属して地域の認知症高齢者さんへの支援について検討をしています。地域に出ること、地域を支えている行政の方や在宅支援の方とも顔なじみとなり、情報交換や支援の方向性が相談できるようになりました。今後も病院内や地域の認知症高齢者支援の役に立てるように、活動を行っていきたいと思っています。

編集後記：

早いもので、12月の「災害研修」で今年の研修は終了です。皆さんこれから寒くなってきます。これから楽しいイベントシーズン、体調管理に気を付けてすごしましょう。（嶋屋順子）

研修シートの書き方

最終評価「研修の学びの実践評価」

自分が立案した行動目標・行動計画の進行はいかがでしょうか？ 目標管理シートとの連動は出来ているでしょうか？看護長との面談時には、この「研修シート」も持参し1年間の行動目標の何が達成できたか、残っている課題は何かを伝えましょう。自分の頑張りをアピールしましょう！

令和6年1月12日・1月17日・1月24日・2月14日

受講した研修の自己評価・他者評価のメ切日となっています。研修案内を確認ください。1年間自分が取り組んで頑張ったこと・自身や周りの変化・次年度への課題などを自己評価し、看護長に早めに提出しましょう。

愛媛県立病院看護職員
研修新聞 第18巻第3号

2022年 12月発行

連絡先：愛媛県立中央病院
合同研修担当看護長

嶋屋順子

電話：089-947-1111（代表）