

# 精神科病院への転職を検討中の看護師・看護学生の皆さんへ

## ■ 看護部の人材育成プラン CDP : Career Development Plan

看護部では、平成 25 年度の看護教育部長の着任を契機に、一陽会病院で育成可能な精神科看護の専門性を重視し、キャリアラダー(職業人としての発達段階)の視点を加え、人材育成に取り組んでいます。

### 人材育成に関する方針

- 新人看護職員の準備状態(基礎教育の背景や過去の臨床経験)に対応しながら育成する。
- キャリア中期以降の看護職員が、自信をもって次世代の育成に参画しているよう自己研鑽を支援する。
- 福島県の精神医療を担う看護専門職の育成に貢献する。

当院のクリニカルラダーは、“精神科病院の中だけ、当院の中だけで通用する…”とならず、日本国内の看護職と共有できることを重視し、日本看護協会が示している標準クリニカルラダーを基に設定しています。

### 新人ナース : 実践を通して精神看護の基礎を習得する人

- 精神科で必要となる看護業務を手順・マニュアルに沿って実践できる
- チームからの支援・指導を受けながら、対象のセルフケアニーズに対する援助が実践できる
- 実施した看護行為・診療の補助行為を、他者に分かるように電子カルテに記載できる
- 医療チームの一員であることを認識し、迅速に報告・連絡・相談が行える

### 一人前 ナース : 基本的な精神看護が自律的に実践できる人

- セルフケア看護モデルに基づくアセスメント、計画、実施、評価の一連の看護過程が自力で展開できる
- 学習した知識と経験している現象を照合し、優先度(重要度)を考慮しながら、主体的に看護が実践できる
- プリセプター役割を担い、チームからの協力を得ながら新人ナースの支援ができる
- チームリーダーの役割を担い、チーム全体の状況を考慮した業務調整ができる

### 中堅 ナース : 多角的なアセスメントと的確な判断、根拠に基づいた看護実践ができる人

- 看護実践の積み重ねの中で蓄積した経験知を活用し、多角的・総合的なアセスメントで対象を把握できる
- 長期的見通しを持ちながら担当ケースの看護を立案し、ケアの根拠の説明と効果的介入が実施できる
- 臨床状況の中での解釈・判断、看護計画の立案・評価についての簡潔で的確な記録ができる
- リーダーシップを発揮し、看護チームを効果的・効率的に機能させる
- 医療チームの一員としての看護が担う役割・機能を認識し、職種間の連携・協働を推進する

ラダーに示す看護実践能力を獲得していくには、どのような教育プログラムや支援体制があれば良いのかを熟慮し、教育のアウトラインを策定しました。

平成 25 年度から展開する人材育成プランでは、集合教育などの院内研修で得た知識を、日々の実践の中で活用し、実際に担当する患者さまの看護に応用することを重視しています。

また、学んだ知識を活用しながら、対象理解と個別性を尊重した看護援助が実践できるよう、看護職員をサポートする活動も合わせて展開しています。