

CKD・腎移植に関する勉強会 レポート

レポート担当
社会医療法人社団 順江会 江東病院
和田 めぐみ

1 今回のテーマ

「後進育成」

第 35 会腎移植・血管外科研究会の大会長も言われていたように後進を育てていくことが困難となりつつある。組織的問題、人材確保など

2 最新のお知らせ

- ・Kicos のホームページリニューアル。
- ・2019/6/29 透析医学会と併設で第 3 回腎不全チーム医療協議会 (Kicos) 学術大会あり
- ・2020/2/22-23 第 10 回日本腎臓リハビリテーション学会が新宿で開催あり

3 レクチャー概要

Evidence (小坂氏)

- ・腎臓病看護における各種資格(腎移植・腎臓病全般・透析領域で 7 資格)、資格有職者、希望者の今後のスペシャリティーとしてどうしていくかも課題、
- ・後進育成/継続教育において成人教育の特徴を踏まえ、教育する立場が備えるべき認識として未熟な人々として捉えないことが必要であり、ベースをどうブラッシュアップしていくか。
- ・理論活用では、社会的アイデンティティ理論、チーム学習、協働論、タックマンモデルなど
- ・継続教育方法として、施設外教育は内省しながら考える有用な時間であり、他参加者と共有でき、ネットワーク形成の機会である。失敗も経験であることを見つめ直す機会でもある
- ・継続教育・キャリアアップのバリアとして場所、費用、状況もあるが、管理者の自分よりも知識を得ることへの嫉妬も学習機会の欠如となることも。だが参加型の学習機会はキャリアパランスなど見定めるためにも大切である。
- ・中堅やベテランでの年代により学習目的は異なり、日々の仕事の中から学習機会の必要性を認識していく管理も重要である
- ・腎不全看護学会 CKD プロジェクトで全期を通して看るとして、2020 年 6 月保存期編出版を皮切りにエビデンスを踏まえた全期で全ての経験スタッフがカバーできる内容でガイド作成中。

Practice (野口氏)

- ・後進育成の中で「わたしの RTC 観」を臨床現場の中で共に作り上げていくことが必要である
- ・ドナーコーディネーターでは院内コーディネーターとしてリンクナース経験者、そして意思のある者、RTC では異動考えにくくピックアップ型の人事で行うなど、育成方法を検討も必要(北里モデル)。内発的動機付けを高め、腎不全医療の知識・技術が RTC の基本となる
- ・育成していくには、互いに協働して目標を立てセカンドとしてどこから手をつけていくか見定めることも必要

(奈良県立医科大 入退院支援センター看護師長 RTC 河野恵氏)

- ・実践的能力の評価をしながら、何か一つ学び何かを活かしシェアをしていき RTC として取り組むことがキャリア形成していくこととなる
- ・異動者による現状と問題があり、モチベーションも大切にしながらキャリアを支援し活かした看護の質向上のプランが必要
- ・院内でもラダー別での勉強会のようにそれぞれの理解度達成度を評価・把握していけるツールは必要であり、ラダー別での使える活用できる看護師を作っていく
- ・病棟勤務者のモチベーション上げるために、学会に医師、RTC についていくなど面白さなど、院外的な内的動機付けが上がるよう、その参加により何得たかをシェアしつつ何をしたかもシェアしていくことにより病棟で、どうするかなどその病棟での行動や役割の見据えた行動を任せていく
- ・育成しつつ、どの病気や分野で関わるかをしながら、無視しない、異動ありきの、その別部署でもコーディネーターとしての役割を担うことで役割の分散が出来る



目次

今回の EBP レクチャーの内容

今回のテーマ	1
最新のお知らせ	2
レクチャー概要(小坂)	3
レクチャー概要(野口)	3

Worldcafe の内容

今回のテーマ(3つ)
テーマ1 ティスカッション
テーマ2 ティスカッション
テーマ3 ティスカッション

今回の感想

明日から生かしたいこと



Worldcafe のテーマ

1. 後進となってくれる人材のリクルート方法
2. 後進育成システム(教育方法・プログラム・評価)
3. キャリアアップの障壁
4. 10年20年後に期待すること・実現すること

Worldcafe のディスカッション1

テーマ:後進となってくれる人材のリクルート方法

- ・日々の業務中に、患者や家族と楽しそうに話している人、体力・気力・根性があるなどの資質がある人をリサーチ
- ・元気に楽しく働いている姿をみせ、やりがいやなりたいたいと思ってもらえる姿を伝える
- ・仕事は分担して業務調整し、大変な役割、過重労働と思わせないシステム作り
- ・学生実習で移植の素晴らしさを魅せることで、早期から魅力を魅せることで、今後の看護観へ繋がり、就職、配属希望に影響するのではないか
- ・宝物の活用ではないが、定年リタイア者の再就職を活用し、豊富な知識経験と体力・やる気のある方を活用しては?
- ・院内リクルートの限界がある場合に、ハローワーク、転職サイトなども活用しつつ、外の風をいれて、その方の頑張りを見て新たな魅力を魅せることも一つ
- ・学会や院外勉強会など参加してもらう機会を設け、面白いと思ってもらえる環境作る

Worldcafe のディスカッション2

テーマ:後進育成システム(教育方法・プログラム・評価)

- ・1年目研修内容決めて発表し、補足アドバイザーにスペシャリストの先輩を置く
- ・看護部全体で、専門性高い勉強会(移植・ストマ等)を作って興味を持たせる工夫
- ・モチベーションの維持、向上にも受講者の需要を知った上で、最新情報を含めた勉強会、自分たちの主催ではなく、地区合同での持ち回り制での開催などの継続的提供の工夫
- ・Kicosのホームページでの勉強会の動画配信研修方法の提案、eラーニングなどの活用
- ・医師からテーマを与え一つのことを深めていくアクティブラーニングでの学習方法の提案
- ・チューターという目線がぶれないよう導くシステムなど、リソースパーソンを上手く活用
- ・少数 RTC 在中施設もあるため、日常業務への影響を最小限とするのに、更新条件がプチフェローのように3日間外部研修制度が出来てはどうか
- ・評価までの辿りつけは困難であったが、どのような RTC を育成したいか、同じ視点での人材育成をすることが明確にすることもしていないのではないか
- ・施設の規模のより異なるが、アウトカムの細分化することで、育成システムや方向性の評価出来ているかを見つめる→RTCのラダーの作成など。

Worldcafe のディスカッション3

テーマ:キャリアアップの障壁

- ・看護部所属だと異動がバリア。一つのことを深め、看護部側が求めるスペシャリストが育たず、異動・退職の選択となってしてしまう
- ・キャリアアップへの意欲はあるが、地域的问题もあり、全て自己負担である費用的問題
- ・キャリアアップ出来ても、その資格などをどう活用するかを看護部が不明瞭への不安。その専門的活動や認定されていず、給料も上がらず、プレミアに対する不十分なのが多い
- ・36協定での残業時間短縮が、学びたくても先輩の技術継承などの時間が消失している
- ・残業短縮による目の前のやらなければならない時間に追われ、「看護の質」低下への懸念
- ・興味を持ったことはとにかく時間を使って発展、邁進させキャリアアップを図っていく気持ちの継続、そしてその方がスペシャリストとなる

Worldcafe のディスカッション4

テーマ:10年20年後に期待すること・実現すること

- ・事務的なことは事務へ委譲し、協力
- ・他施設へ研修し出来る機会。情報発信できる場を作ってほしい
- ・医師不足、教育機会の場合、若手移植医が活躍する機会(論文・海外学会など)
- ・腎内医師とコラボレーションして、腎センターを作りたい
- ・臓器提供の場を見せ「移植医ってかっこいい」と思える機会を作ることで、なりてを増やす
- ・高校生への命の授業、英語でのディスカッションを行うことで、興味を持ってもらう
- ・看護協会へ協会の認定師要望は自分達の声で届けられないといけない。しかし、メリット・デメリットもあり、まずは学会レベルの状態 RTC 認定者を増やし、横のつながりを作っていく
- ・子供から大人までが当たり前に移植医療が受けられる時代
- ・再生医療、AIが発展した社会、業務の効率化へ期待
- ・自分たちが活き活きと元気に働けること

今後の予定

次回勉強会日程

日時:2019年7月21日(日)

場所:秋葉原「M+Akiba」

テーマ:

「腎疾患とオーラルフレイル」

今回参加した感想・明日から臨床に生かしたいこと

・医師7名含む33名の参加者であった。

後進育成という問題は、どの領域や職種でも困難さがあるのは変わらないことであると感じられた。その中で、やってみたい、あなりたいと思われる楽しそうな姿で働くが一番であると感じた。

ある医師より、残業時間短縮により看護の質の低下が心配であると言うことに対し、「今の時代がそうである以上仕方がない。しかし、興味を持ったことはとにかく時間を使って発展、邁進させキャリアアップを図っていく気持ちの継続が大切である」とあった。自分自身も看護の質の低下は懸念していたことでもあり、医師からもそのように見られているのだと感じた。その壁にぶつかっているスタッフ程、素質のあるスタッフではないだろうか。何よりも患者さんを大切に思うスタッフを育てていきたい。