

レベル別目標に基づいたクリニカルラダー

		新人	レベルⅠ(2～3年)	レベルⅡ(4～9年)	レベルⅢ(10～15年)	レベルⅣ(16年～主任)	レベルⅤ(師長・教育師長)	レベルⅥ(看護部長)
到達目標		<ul style="list-style-type: none"> 基本的看護技術を安全に実践できる 社会人としての自覚を持ち責任ある行動がとれる 主体的に学習できる 	<ul style="list-style-type: none"> 日常の看護を根拠に基づき実践できる チームメンバーとしての役割を果たすことができる 疑問に対して主体的に学習し実践に役立てることができる 	<ul style="list-style-type: none"> 受け持ち看護師として責任を果たすことができる 指導者としての役割を理解し、実践することができる 	<ul style="list-style-type: none"> リーダーの役割を理解し、果たすことができる 医療チームとの連携を図りながら、看護実践ができる 先輩指導者として後輩指導者への指導ができる 	<ul style="list-style-type: none"> 看護の専門性を意識し、発揮できる。 部署の変革の推進者になることを意識し、思考行動できる。 自己のリフレクションを行い、他者に活用されることを意識し行動できる 	<ul style="list-style-type: none"> 部署管理に必要な、ミッションに基づいた運営の方法がわかる。 倫理的思考に基づいた判断を常に意識しながら行動できる 院内に必要な教育課題を抽出し教育的介入を行える(教育) 	<ul style="list-style-type: none"> 組織の運営ができる。 会社および病院のミッションを把握し看護の質の維持向上に努めつつ幅広い視野を持ち思考行動できる
	看護サービス実践能力	<ul style="list-style-type: none"> 看護手順、マニュアルを参考に助言を受けながら正確かつ安全安楽に看護が実践できる 指導を受けながら、看護計画に基づいた看護が実践できる 患者の療養環境に配慮することができる 	<ul style="list-style-type: none"> 根拠に基づいて看護技術を安全、安楽に実践できる。 個別性のある看護が展開できる 安全に対する認識を高め、支援を受け事故防止のための行動ができる 	<ul style="list-style-type: none"> 患者、家族の状況に応じて、根拠に基づいた看護が実践できる。 教育的配慮をしながら看護実践ができる 安全対策を理解し、実践できる 	<ul style="list-style-type: none"> 豊富な知識、技術を応用して、患者、家族に適切な看護実践が提供できる 他職種との連携を図り、看護実践に生かすことができる 部署の患者に及ぼす危険を予測し、安全対策を実施できる 	<ul style="list-style-type: none"> 知識と技術と経験を統合した実践ができる 社会資源を活用し、効果的に看護実践ができる 緊急時の状況を把握し、適切な行動ができる 	<ul style="list-style-type: none"> 看護場を客観的に評価できる 看護の査定ができ、質の向上を図ることができる 緊急時の状況を把握し、リーダーシップを発揮することができる 	<ul style="list-style-type: none"> 看護単位の全体像や管理上の問題を問題を把握し、解決に向かっていける 看護の質を保証するための監査・中間管理職への指導ができる 危機管理意識を持ち、実践できる
人間関係能力		<ul style="list-style-type: none"> 報告・連絡・相談ができ、責任ある行動がとれる 社会人としての基本的な対応マナーができる 	<ul style="list-style-type: none"> プライベートと職業人としての行動が区別できる 患者や家族に共感的理解を示し、良い人間関係を構築できる 	<ul style="list-style-type: none"> 自己のコミュニケーション能力や行動パターンについて振り返ることができる 医療チームのメンバーとして、相手の立場を尊重した意見交換ができる 	<ul style="list-style-type: none"> 医療チームと積極的なコミュニケーションを図り、良い人間関係を築くことができる 	<ul style="list-style-type: none"> 関連する部門との良好な関係を確立し、問題解決のための調整ができる 個人の成熟度に応じた支援方法を考え、対応できる 	<ul style="list-style-type: none"> 提供された意見、情報、報告を管理的視点に立って解釈できる 他部門・他職種と関連する業務を調整し、円滑化を図ることができる 	<ul style="list-style-type: none"> 管理観に基づいた人間関係の調整ができる 他部門、多職種と関連する困難状況の間に入り調整することができる
	教育・研究・指導能力	<ul style="list-style-type: none"> 専門職業人であることを自覚し、学習目標を設定し取り組むことができる 職場や院内外の勉強会、研修会に積極的に参加できる 自己の看護観を実践の中で確かめることができる 	<ul style="list-style-type: none"> 自己の学習課題を見出し、主体的に学習することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 自己の課題に対して周りの資源を活用し、積極的に取り組むことができる 専門的知識や根拠に基づいて後輩(学生・新人含む)への指導ができる メンバーの一員として研究に参加できる 	<ul style="list-style-type: none"> 看護実践のチームにおいて、リーダーシップを発揮することができる 専門性を高め、看護の質を向上させる姿勢を身に付けることができる 指導者として企画・運営することができる 自己の専門性を目指し、研究テーマを見つけて取り組み、発表することができる 	<ul style="list-style-type: none"> 看護実践のチームにおいて、チーム向上を意識し実践できる 自己の専門性を高めるために積極的に自己啓発を図ることができる 部署の教育計画を考案・作成することができる 看護の質向上を図るために看護研究に取り組むことができる 	<ul style="list-style-type: none"> 個々の成長段階・ラダーに応じた教育的かかわりができる 看護職生涯発達教育の視点に立って、個々の能力発揮を促す支援ができる 部署における看護研究活動を推進し、指導できる(教育) 	<ul style="list-style-type: none"> 指導者・後継者の育成ができる 教育的な職場風土づくりができる 研究的視点を持ち、看護の質の向上や業務改善ができる
	マネジメント能力	<ul style="list-style-type: none"> チームの一員であることを理解し指導を受けながらメンバーシップを認識した行動がわかる 看護部の方針・部署の目標に基づき自己の目標を立案できる 自己の健康管理に気を使うことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> チームの一員としての自覚を持ち行動できる 病院、看護部、部署の目標達成に向けて考え、具体的行動をとる方法がわかる 	<ul style="list-style-type: none"> チーム内の業務調整を行い、メンバーの援助ができる 看護部の方針に基づいて、目標達成のため主体的に行動できる 	<ul style="list-style-type: none"> リーダーシップを発揮し、チーム内の調整が図れ、指導支援ができる。 看護部の方針に基づき、看護単位の目標達成のための活動を推進することができる 	<ul style="list-style-type: none"> 部署をアセスメントし、課題をあげることができる 看護管理の基礎を学び、管理業務の一部を遂行できる 	<ul style="list-style-type: none"> 部署のアセスメントをして課題を挙げ、目標達成のために計画立案できる 病院経営、方針に基づいた看護管理の方法を理解できる 	<ul style="list-style-type: none"> 効果的な組織化を図ることができる 活性化された職場風土をつくること スタッフの満足度を満たすための環境を管理的視点で整えることができる
看護理論	<ul style="list-style-type: none"> 理論研修を受け、理論を活用した実践について知る 	<ul style="list-style-type: none"> 理論研修を受け、理論を活用し事例検討できる 	<ul style="list-style-type: none"> 理論を活用した事例検討を行い実践に活用することができる 	<ul style="list-style-type: none"> 理論を活用した事例検討を行いよりよい看護実践へつなげることが出来る 		<ul style="list-style-type: none"> 事例検討会のグループに入りファシリテートし、フィードバックできる 		
院内研修	<ul style="list-style-type: none"> 院内新人研修 1か月・3か月・6か月・12か月 看護倫理Ⅰ(看護者の倫理綱領) 	<ul style="list-style-type: none"> 看護研究Ⅰ(ケーススタディ) 看護理論Ⅰ(事例研究) 看護倫理Ⅱ(倫理的問題の検討) 	<ul style="list-style-type: none"> 看護研究Ⅱ(リサーチクエスト) 看護理論Ⅱ(事例検討) 看護倫理Ⅲ(倫理的思考) 	<ul style="list-style-type: none"> 看護研究Ⅲ(研究計画書作成) 看護理論Ⅲ(事例検討) 看護倫理Ⅳ(葛藤分析) 	<ul style="list-style-type: none"> 看護研究Ⅳ(グループリーダー) 看護理論Ⅳ(事例検討) 看護倫理Ⅴ(葛藤分析) 	<ul style="list-style-type: none"> 看護研究Ⅴ(指導、助言) 看護理論Ⅴ(ファシリテーター) 看護倫理Ⅵ(ファシリテーター) 	<ul style="list-style-type: none"> 看護研究Ⅵ(看護研究発表会で講評) 看護理論Ⅵ(全体講評) 看護倫理Ⅵ(ファシリテーター) 専門研修の講師 	
	<ul style="list-style-type: none"> BLS研修Ⅰ 	<ul style="list-style-type: none"> BLS研修Ⅰ 	<ul style="list-style-type: none"> BLS研修Ⅱ 	<ul style="list-style-type: none"> BLS研修Ⅱ(指導者) 	<ul style="list-style-type: none"> BLS→ACLS研修受講 	<ul style="list-style-type: none"> ・BLS、ACLS講習会参加 		
	<ul style="list-style-type: none"> フレッシュセミナー(4～5・10月) 	<ul style="list-style-type: none"> 2年目ナースのために(2年目) 実地指導者研修(2年～3年目) 	<ul style="list-style-type: none"> 実地指導者研修 プリセプターフォローアップ リーダーシップ(初級) 	<ul style="list-style-type: none"> ・看護師としての成長を支える自己の振り返りーリフレクションー 	<ul style="list-style-type: none"> リーダーシップ(中級) 医療安全基礎危険予知トレーニング 固定チームナーシング研修 認知症看護指導者研修 災害医療と看護(基礎・実践) 	<ul style="list-style-type: none"> リーダーシップ(上級) 医療安全管理者養成研修 固定チームナーシング研修 認知症看護指導者研修 災害医療と看護(応用) 	<ul style="list-style-type: none"> 看護管理者研修 管理者研修ファーストレベル(主任) 管理者研修セカンドレベル(師長) 固定チームナーシング研修 新人看護職員研修責任者・教育担当者研修会(教育) 看護補助者教育責任者研修(教育) 	<ul style="list-style-type: none"> 日本看護管理学会参加 管理者研修サードレベル 看護管理者対象研修への参加
委員会	<ul style="list-style-type: none"> 部署内の係 	<ul style="list-style-type: none"> 部署内の係/各委員会メンバー 看護研究メンバー 	<ul style="list-style-type: none"> 各委員会メンバー(部署へ伝達) 看護研究メンバー 	<ul style="list-style-type: none"> 各委員会で活動の中心として行動する 看護研究リーダー(院内発表) 	<ul style="list-style-type: none"> 各委員会で委員長をサポートする 看護研究リーダー(院外発表) 	<ul style="list-style-type: none"> 各委員会で委員長を務める 看護研究部署内指導(教育) 	<ul style="list-style-type: none"> 各委員会責任者への動機づけ・育成 看護研究活動が円滑に進むための環境づくり 	

※1 適応者について・・・新採用者に対しては、3カ月以上経過した後の面接から適応する

