

## 2. 看護教育システム

### 1) 教育システム

#### (1) クリニカルラダー

クリニカルラダーシステムは、看護師が個々の実践能力にあわせて、臨床実践能力を取得できるようなシステムです。

実践能力を段階(日本看護協会計画参照)に分けて計画的にステップアップしていきます。

ラダーⅠ	ラダーⅡ	ラダーⅢ	ラダーⅣ	ラダーⅤ
職場で指導を受けながら看護実践を行える	自律的に日常看護を実践し、チームメンバーの役割を果たすことができる	看護実践モデルとしてリーダシップを発揮し、後輩を育成できる	看護の専門性を追求するとともに組織の目標達成に貢献するリーダー	組織の理念・目標達成の実現のため職場環境を整備し、人材育成ができる



臨床実践能力は、以下の5つのカテゴリーに分類しています

- ①看護実践能力: 看護過程の展開、看護実践
- ②マネジメント : 目標達成、組織内での立場の理解、役割行動
- ③対人関係 : コミュニケーション能力、交渉力
- ④教育・研究 : 自己研鑽、研究
- ⑤看護倫理 : 看護職としての責務

当院では、目標管理を導入しています。

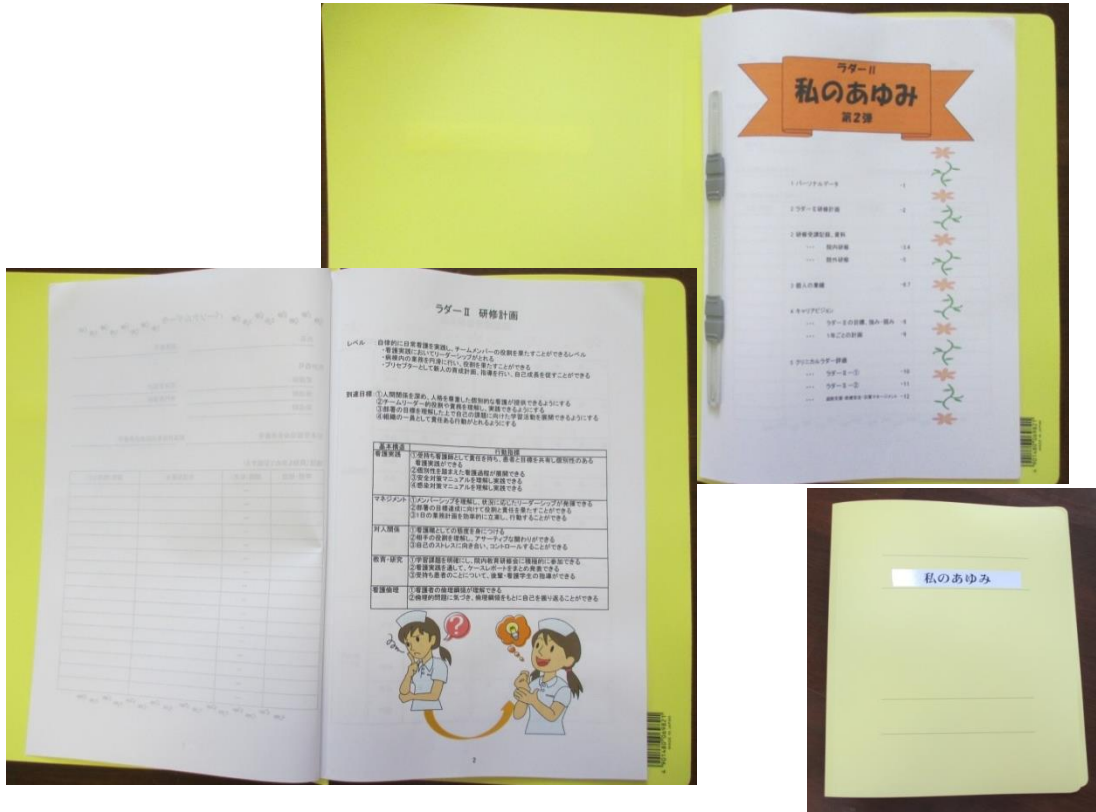
目標管理で行う上司との面談で、自己の短期目標・長期目標について相談します。

目標管理は1人1人の人材育成を目的としています。

「将来自分がどのような道に進みたいか」など、目標をもってラダーの段階を上がっていけるように上司や教育委員会が支援していきます。

## (2) 私のあゆみ

個々の目標・成果・実績(成長プロセス)を明記し達成へのプロセス。さまざまな経験や学習の記録、自己の経験や学習をマネジメントするためのツールと記録



全ての職員に、この「私のあゆみ」を配布しています。研修受講歴や活動の履歴を残し、自己のキャリアアップに活かします!!

## 2) 当院のクリニカルラダーシステムの特徴

個々の看護職がクリニカルラダーのレベルを参考に**自分の目標を立案・実施・評価し、病院は能力開発を支援**します。

“私のあゆみ”で長期目標・短期目標を計画。1年間の教育計画を立案。予定研修終了後、自己評価(ラダー評価、行動評価)、他者評価、面接評価を行いその結果をフィードバックし、次年度の自己目標や教育システムを再計画します。

クニリカルラダーは、進捗状況を確認後毎年申請を行います(詳細はフロー図確認)。

ラダー I に関しては、新人看護職員は基本的な技術を身につけるため I-①からスタートし、2年間で基本技術とシステムを学習習得する。経験者は当院のシステム習得を行うため、I-②からスタートし、翌年度に希望のラダ一段階を申請します。