

院内ラダー到達目標

レベル	レベルⅠ		レベルⅡ	レベルⅢ	レベルⅣ		主任	部長
	Ⅰ-1	Ⅰ-2			Ⅳ-1	Ⅳ-2		
臨床能力段階	職場の指導や教育を受けながら看護実践を行うことができるレベル		所属の臨床場面において看護実践が1人でできるレベル	優秀な看護実践に加え、組織の役割を実践できるレベル	所属の臨床場面においては卓越した看護実践を実施し、組織的にも広範囲な役割遂行ができるレベル			
到達目標	<ol style="list-style-type: none"> 1. 組織の役割を理解し、組織の一員としての役割、責任を認識できる。 2. 一人前の看護師としての基礎ができる。 3. 指導や教育のもとで、基本的な看護を安全に実施できる。 4. 指導を受けることにより、自己の課題がわかる。 		<ol style="list-style-type: none"> 1. 根拠に基づいた看護を安全に1人で実践できる。 2. 後輩の指導をするための準備ができる。 3. 組織が示す基準に沿った後輩の指導ができる。 4. 小集団のリーダー、院内の委員会の一員としての役割や業務を認識し、遂行できる。 5. 自己の学習課題に向けた学習活動ができる。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 専門的な看護活動が実践できる。 2. チーム内のリーダーとしての役割や業務を認識し遂行できる。 3. 組織における委員の役割、業務を認識し、遂行できる。 4. 自己の学習課題に向けた活動を展開できる。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 専門的な看護活動を実施でき、かつ、他者のモデルを示すことができる。 2. 論理的かつ実践的知識を統合させた看護実践ができる。 3. 組織が求めるリーダーシップを発揮することができる。 4. 所属を超えてリーダーシップが発揮できる。 5. 自己の学習課題に積極的に取り組み、指導的役割を発揮できる。 6. 院内の教育計画に沿った活動、研究活動を主体的にできる。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 部長の補佐、不在時は部長の職務の代行ができる。 2. 部長とスタッフのハイパフォーマーとなることができる。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 各部署の責任者として、病院の理念、看護部の理念に沿った方針を具体的に部署に具体化できる。 2. 看護ケアの管理者として、スタッフの教育的支援を行い、そのための組織づくりができる。 3. 看護の視点、経営の視点双方から管理ができる。 	
看護倫理	<ol style="list-style-type: none"> 1. 常に患者の生命、人格、人権を尊重することを判断行動の基本とする。 2. 患者の国籍、人種、信条、年齢、性別、社会的地位、経済的状況などにとらわれず、平等に対応できる。 3. 患者の秘密を守ることができる。 4. 様々な制約のある条件下で看護をする時、創意、工夫、努力によって可能な限りよりよい看護を提供する。 5. 自己の看護において、判断および実施した看護については個人としての責任をもつ。 6. 看護師の行動は保健師助産師看護師法と精神保健福祉法に基づくものであることを理解し、実践する。 		<ol style="list-style-type: none"> 1. 日常的に行っている業務、看護を倫理的に考えていることができる。 2. 患者に対して、自己決定を尊重した対応ができる。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 倫理に関するカンファレンスで自分の意見を根拠に基づいて述べる事ができる。 2. 日常的に行っている業務、看護を倫理的に評価できる。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 倫理的配慮に基づく看護実践ができる。 2. 倫理カンファレンスの進行が出来る。 3. スタッフメンバー間から出る。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 倫理的配慮に基づく看護実践の評価ができる。 2. 倫理的配慮に基づく看護実践の管理ができる。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 倫理的配慮に基づく看護実践の管理ができる。 	
態度	<ol style="list-style-type: none"> 1. 頭髪・服装・態度は組織の規程に沿っている。 2. 上司からの指示命令は的確に実行する。 3. 組織での手続きを守る。 4. 組織内のルールを守る。 5. 報告・連絡・相談ができる。 6. 陸日尚なく仕事ができる。 7. 職場内の整理、整頓ができる。 8. 病院の備品を大切に使用できる。 		<ol style="list-style-type: none"> 1. 頭髪・服装・態度は組織の規程に沿っている。 2. 上司からの指示命令は的確に実行する。 3. 組織での手続きを守る。 4. 組織内のルールを守る。 5. 報告・連絡・相談ができる。 6. 陸日尚なく仕事ができる。 7. 職場内の整理、整頓ができる。 8. 病院の備品を大切に使用できる。 9. 後輩のモデルになることができる。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 頭髪・服装・態度は組織の規程に沿っている。 2. 組織での手続きを守る。 3. 報告・連絡・相談ができる。 4. 組織内のルールを守る。 5. 報告・連絡・相談ができる。 6. 陸日尚なく仕事ができる。 7. 職場内の整理、整頓ができる。 8. 病院の備品を大切に使用できる。 9. 後輩のモデルになることができる。 	<ol style="list-style-type: none"> 2. 上司からの指示命令は的確に実行する。 4. 組織内のルールを守る。 6. 陸日尚なく仕事ができる。 8. 病院の備品を大切に使用できる。 10. 態度について後輩の指導が出来る。 			
看護サービスの実践能力	<ol style="list-style-type: none"> 1. 看護に必要な情報を集めることができる。 2. 看護計画に沿って看護ができる。 3. 指導を受けながら、受け持ち患者の看護計画を立案、評価できる。 4. 看護したことを記録基盤に沿って記録できる。 5. 実施したこと、わからないこと、問題が生じた時はリーダーに報告できる。 6. 担当患者の医師からの指示を受けすることができる。 7. 1日の業務の流れを把握して時間の調整ができる。 8. 基本的看護技術を用いながら、院内マニュアルに沿った看護技術の提供、業務ができる。 9. 主な疾患の観察項目わかる。 10. 観察したことを報告できる。 11. 急変時の観察事項がわかる。 12. 急変時に対応を要めることができる。 13. 救急カートの中を把握できる。 14. 救急処置の流れがわかる。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 看護に必要な情報が収集できる。 2. 情報の中から、患者にとって効果的、非効果的なものを判別できる。 3. 看護の一通の過程を評価できる。 4. 問題意識をもって業務、看護ができる。気づきは先輩看護師に相談できる。 5. 業務の優先順位を考へて行動ができる。 6. 部署での主な疾患の看護ができる。 7. 部署で実施される主な処置ができる。 8. 基本的看護技術を用いながら、院内マニュアルに沿った看護技術の提供、業務ができる。 9. 急変時の観察が出来る。 10. 急変時の処置の流れがわかり、連絡ができる。 11. 急変時に指示された物品の用意ができる。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 根拠に基づいた看護実践ができる。 2. 患者の個別性に基づいた看護計画の立案・評価ができる。 3. 基本的看護技術が的確に実施できる。 4. 患者の状況に沿った看護記録ができる。 5. 基本的看護技術の応用、工夫ができる。 6. 部署内の治療メニューを理解し看護を提供できる。 7. 急変時に適切な指示受けができる。 8. 後輩に基本的看護技術の指導ができる。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 看護計画の評価、修正が適切にできる。 2. 後輩の看護計画の指導ができる。 3. 患者の全体像を把握し、個別性のある看護を提供できる。 4. 予測していないことが発生した時に、優先順位を判断した看護ができる。 5. 部署内の治療メニューにそって適切に看護技術を提供できる。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 部署内の看護実践について全般的に問題意識をもつことができる。 2. 根拠に基づいた指導ができる。 3. あらゆる場面で熟練した看護技術が提供できる。 4. 記録の監査ができる。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. どのような状況時にも、患者の状態を正確に把握し、個々の状態に応じた看護実践の指導ができる。 2. 看護実践の評価(看護の効果、患者満足)ができる。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 部署に必要な看護を提議、実践の指導ができる。 	
人間関係能力	<ol style="list-style-type: none"> 1. 自ら挨拶ができる。 2. 患者、家族に自己紹介できる。 3. 院内の標準マニュアルに沿って対応ができる。電話、直接挨拶ができる。 4. 部署内で相談、連絡、連絡ができる。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 自己の傾向を知り、患者とのコミュニケーションをとることができる。 2. 患者、家族に自己紹介できる。 3. 他部門への報告、連絡、他部門からの連絡事項の報告ができる。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 後輩のモデルとなる接遇ができる。 2. 患者、家族と安定した関係をもつことができる。 3. 自己の傾向がわかり、患者、家族とのコミュニケーションがとれる。 4. 他部門とのコミュニケーションがとれる。 5. 患者心理を理解しようとする努力をする。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 患者、家族の状況に応じた対応ができる。 2. 他職種との相談、連絡、報告を確実に行うことができる。 3. 自己の傾向がわかり、患者、家族とのコミュニケーションがとれる。 4. チーム内の活動に自発的に参加し、他チームの活動にも協力できる。 5. 組織に求められるリーダーが実践できる。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 部署内、チーム内、患者、家族との関係が円滑にいかに配慮できる。 2. 看護ケアを円滑に進めるために、各部門と交渉できる。 3. 相手尊重し、自分の考えを述べる事ができる。 4. 患者、家族と適切な距離を保ち患者、家族の自己決定を支援することができる。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 他部門との関係が円滑にいかに調整できる。 2. 個々のスタッフに関心を寄せ、病院、病棟の方針に沿って協力ができるチーム作用ができる。 3. 関連部署、他部署との調整ができる。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 職員間の良好な人間関係の調整ができる。 2. 関連部署、他部署との調整ができる。 	
看護管理	<ol style="list-style-type: none"> 1. チーム内のメンバーの役割ができる。 2. 業務開始時間に業務開始ができるように時間管理できる。 3. 組織の教育計画に沿って研修に参加できる。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 勤務時間内に業務が終了できるように時間管理ができる。 2. 指示通り業務が実施できる。 3. 組織の教育計画、企画する行事に積極的に参加できる。 4. チーム内の活動に参加、協力できる。 5. 部署内の役割を理解し行動ができる。 6. カンファレンスで自分の意見を言うことができる。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 夜勤のリーダーができる。 2. 業務時間内に業務が実施できる。 3. 部署内、院内委員の役割を理解し役割行動がとれる。 4. チーム内の活動に自発的に参加し、他チームの活動にも協力できる。 5. 組織に求められるリーダーが実践できる。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 日々のリーダー業務ができる。 2. 日々のリーダー業務が終了できるようにチーム内の調整ができる。 3. メンバーの教育、指導についてチームリーダーと協力できる。 4. カンファレンスでスタッフの意見を引き出す、まとめることができる。 5. カンファレンスの進行ができる。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. チームリーダーとして、1年間を通してリーダーシップをとることができる。 2. チーム目標をメンバーと立案、実施、評価できる。 3. 他チームに協力できるように調整できる。 4. 個々のスタッフの能力が発揮できるように、1日目の業務分担任ができる。 5. 主任、部長の不在時の代行としての行動がとれる。 6. 組織の目標を達成できるようにメンバーの指導ができる。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 当院、看護部の方針、勤務規程などが周知徹底できるように指導ができる。 2. 個々のスタッフの能力、経験能力に応じた指導ができる。 3. 部署の安全、看護力などを考慮した業務分担任を、計画に沿って、主体的に業務が遂行できるように指導ができる。 4. 看護実践、看護記録を通して、看護の指し、物言、健康管理を行うことができる。 5. 部署での伝達事項などの周知徹底を図れるように工夫ができる。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 個々のスタッフの実践能力、院内、病棟での役割遂行能力などを適切に評価することができる。 2. 部署の安全、看護力などを考慮した業務分担任を、計画に沿って、主体的に業務が遂行できるように指導ができる。 3. 教育環境を整える。 4. 自己研鑽に努める。 5. 看護研究の支援助言ができる。 	
安全	<ol style="list-style-type: none"> 1. 医療安全対策ガイドラインを理解できる。 2. 看護基準・手順を理解できる。 3. 感染対策ガイドラインを理解できる。 4. 感染対策ガイドラインに沿ってスタンダードプリクションが確実に実施できる。 5. 業務時に、各マニュアルを確認して行動できる。 6. 消毒、滅菌、医療廃棄物の処理などマニュアルに沿ってできる。 7. 指導を受けながら、インシデントレポートを書くことができる。 8. CVPPPの基本的考えがわかる。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 業務にマニュアルを活用できる。 2. 感染対策ガイドラインに沿ってスタンダードプリクションが確実に実施できる。 3. 事前注意の徹底、安全に輸液ポンプの使用ができる。 4. 危険を予測した行動ができる。 5. CVPPPの基本手法がわかる。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 棟内で発生した事故時に、院内マニュアルに適切に対応できる。 2. 危険を告知した場合は、速やかにリーダー、部署での危険を予測し、問題を提起できる。 3. 事後マニュアルの根拠に基づいた感染予防対策、医療安全対策が指導できる。 4. CVPPPの研修を受けて実践に活用できる。 5. 感染対策ガイドラインに沿ってスタンダードプリクションが確実に実施できる。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. マニュアル類を活用し、活用できない点、修正した方がよい点等を検討ができる。 2. 部署での危険を予測し、問題を提起できる。 3. CVPPPの研修を受けて実践に活用できる。 4. 感染対策ガイドラインに沿ってスタンダードプリクションが確実に実施できる。 5. 発生した事故について対策ができる。また、スタッフに指導ができる。 6. CVPPPの実践上の具体的な対応がわかる。 7. スタンダードプリクションについて、レベルⅡまでの看護師に対し、適切な指導ができる。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 災害時、適切な判断をし対応できる。 2. 事故防止のために日々の活動が継続できるようにスタッフの指導ができる。 3. CVPPPの研修を受けて実践に活用できる。 4. 感染経路予防対策の理解と予防策を実施するための指導ができる。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 安全な環境を確保するために部署内の整理について日々スタッフの指導ができる。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 安全な環境を確保するために他部署との連絡調整ができる。 	
教育・研究	<ol style="list-style-type: none"> 1. 院内で企画されたレベルⅠの研修を終了できる。 2. 院内の医療安全研修、手洗い研修に参加できる。 3. 院内の看護研究発表会に参加できる。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ケーススタディを役割的、計画的に取り組むことができる。 2. ケーススタディをまとめる、発表することができる。 3. 院内の事例検討研修において、自分のケースをまとめて発表できる。 4. 院内研修に自主的に参加できる。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 院内、院外のプリセプター研修に参加できる。 2. クリニカルラダーの研修に自発的に参加できる。 3. 組織が企画した研修に自発的に参加できる。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 看護師として専門性を高めるために、自分の方向性を考えた自己開発ができる。 2. 組織の企画した教育プログラムに積極的に参加できる。 3. 部署内の看護研究に自発的に参加、協力できる。 4. 看護学生の実習指導ができる。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 所属、組織の教育に関与することができる。 2. 自己開発のために努力できる。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 所属、組織の教育に自発的に関与することができる。 2. 自己開発のために努力できる。 3. 看護研究の指導ができる。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 新採用者、部署異動者がスムーズに業務に慣れるように援助ができる。 2. 自己開発のために努力できる。 3. 看護研究の指導ができる。 4. 看護研究の支援助言ができる。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 個々のスタッフの能力開発につとめる。 2. 教育環境を整える。 3. 自己研鑽に努める。 4. 看護研究の支援助言ができる。
院内ラダー研修	レベルⅠ-1研修 人権時研修・看護技術演習 フローアープ研修		レベルⅠ-2研修 ケーススタディ 事例報告	レベルⅡ-1研修 レベルⅡ-2研修 プリセプター研修	レベルⅢ-1研修 レベルⅢ-2研修	レベルⅣ-1研修	レベルⅣ-2研修	管理研修
自主研修	精神科看護学 精神保健福祉論 精神疾患論 精神薬理学		精神リハビリテーション論Ⅱ 人間関係論 看護理論 精神機能論Ⅰ 看護研究Ⅱ リーダーシップ論Ⅱ(プリセプター)	精神機能論Ⅱ 家族システム論 教育Ⅰ リーダーシップ論Ⅲ(マネジメント)	教育Ⅱ リーダーシップ論Ⅳ(看護管理)			