

平成15年度 院内集合研修計画

領域	研修名	対象	時期	時間数	ねらい	対象レベル(参考)※	担当者	備考
看護実践	新採用者研修	平成15年4月新採用の看護職 約90名	6月上旬	1日間(2日程)	①新卒業看護職の職場適応をたすける ②新しい職場環境における有経験新採用看護職 の個々の能力発揮をたすける ③サービス提供者としての自覚を養う	レベル0	教育企画室	☆
	看護のための フィジカルフィット	臨床経験3年以上の看護職	11月	2時間(2日程)				一部☆
看護教育 (OJT)	看護と倫理	すべての看護職	5月~11月	1単位1.5時間 (単位制) 10回	看護職の臨床看護判断能力を高める	レベルI以上	関連病棟(部署)が単元を担当	☆
	ブリアクター研修	平成16年度のブリアクター予定者 60名	10月~11月	4時間×3回 (シリーズ)	看護ケアに関連する倫理的感性を磨く	レベルII以上	看護師長プロジェクト	☆
看護管理	ブリアクター研修 フォローアップ	平成15年度のブリアクター60名	2月	4時間	ブリアクターの指導能力を高め、職場の指導体制 を整える	レベルI以上	研修プロジェクト	☆
	研修「後輩指導」	職場の教育担当者(予定者を除く)	7月	4時間	OJTを理解し、後輩を成長のプロセスで促せる ことができる	レベルII以上	教育企画室	☆
看護管理	リーダーシップ研修△	職場のリーダーとなる看護職約30名	9月~平成 17年1月	計34時間 2~4時間×9回 (シリーズ)	職場のリーダーを育成する	レベルII以上	係長・看護師長プロジェクト	☆ 一部☆ ◎
	リーダーシップ研修 フォローアップ	平成14年度リーダーシップ研修受 講者19名	12月	4時間			教育企画室	☆ ◎
看護管理	看護と経営	すべての看護職	5月~7月	2時間×5回 (シリーズ)	効果的な院内教育を実践するための指導者を育 成する	レベルII以上	教育企画室	☆
	医療経済と看護	すべての看護職	7月	1.5時間×3	看護管理および病院経営に対する関心を高める	レベルI以上	研修プロジェクト	☆
看護管理	赤十字救護員 基礎研修I△	臨床経験2年目の看護職	10月	1.5時間×2		レベルI~II	研修プロジェクト	☆ ◎
	赤十字救護員 基礎研修II△	1)臨床経験3年以上の看護職 2)初めて救護員になる看護職	9月~10月	14時間	赤十字救護員を育成する	レベルII~III	研修プロジェクト 社会課	☆ ◎
看護管理	赤十字の今△△	すべての看護職	10月	2時間	赤十字運動の理解を深め、その実践者としての意 識を高める		社会課	☆
	赤十字の基本原則と 国際人道法セミナー△	すべての看護職	5月~6月	2時間×2	国際人道法の普及に寄与する		教育企画室	☆ ◎
看護 補助者	看護補助者研修	看護助手・クラーク約100名	10月	2時間(2日程)	看護チームの一員として意欲的・創造的な能力発 揮をたすける		研修プロジェクト	☆
	看護研究発表会	すべての看護職	7月・1月	各4時間	臨床における看護研究を推進する		看護研究推進グループ	☆

※ キャリア開発ラダーによる

☆ 勤務時間内に実施する研修、★勤務時間外に実施する研修、◎全課程終了後認定証を授与する研修

▲リーダーシップ研修受講者は、「赤十字の今」「医療経済と看護」の受講を必須とする

△△赤十字救護員認定のためには、「赤十字の今」および「赤十字の基本原則と国際人道法セミナー」受講を必須とする

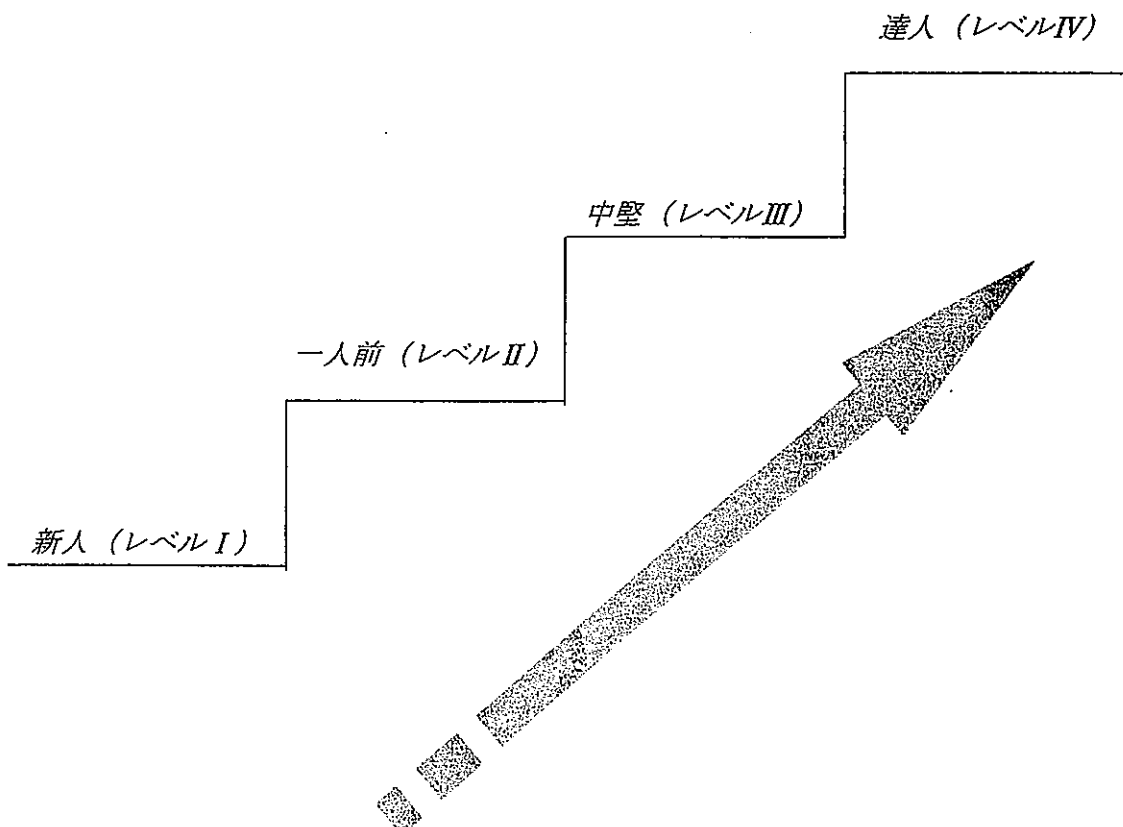
その他オリエンテーション

看護教育 (学生指導)	臨床指導者セミナー	時期	時間数	ねらい	対象レベル(参考)	担当者	備考
	対象：今年度初めての臨床指導 者となる者	6月中旬	2時間	ねらい：職場の臨床指導者の役割を確認し、実 習指導に臨む準備をす	レベルII~III	担当者：臨床指導ラダー	備考：☆

※この他、認定看護師主催の研修があります。

キャリア開発ラダーとは？

- 臨床実践能力の評価は、「ベナー看護論」に基づいて設定しています。ベナーは、臨床看護師の実践能力の獲得についての研究を行い、その過程には、「初心者」「新人」「一人前」「中堅」「達人」の5つの段階があるとしています。ここで、「初心者」は看護学生に該当することから、それ以外の4つの段階をそれぞれ「レベルⅠ」から「レベルⅣ」まで設定しています。
- また、キャリア開発ラダーでは、上記の「臨床実践能力」だけでなく「管理」「教育」「研究」についての指標も提示しています。これは、臨床実践の延長線上にはこれらの分野が必然的に位置づけられ、当センターの看護職にはこれらの領域を視野にいれた活動が期待されるからです。
- キャリア開発ラダーは、看護職がそれぞれの「看護」、「キャリア」を振り返り、自分なりの目標をもつことを目的に作成されています。審査は、同僚評価を中心にしています。レベルⅠ及びⅡは各職場内での審査、レベルⅢ及びⅣの審査にはキャリア開発ラダー認定委員会のメンバーも加わります。審査・認定は随時行われます。日頃の看護ケア、それぞれの活動をお互いに認め合う機会を大切にし、自分の目標に向かって進みたいですね。



キャリア開発ラダーを導入する意義

これまで、当センターでは教育検討委員会などを通して看護職員の継続教育について検討してきました。また、いくつかの調査から、多くの看護職員が臨床実践でのキャリアアップについての意識が高いことが明らかになりました。

看護職者としてのキャリア開発の方向は様々です。また、看護職員が各自の計画に基づいてキャリアアップしている現状を考えると、看護職員がそれぞれの目的に向かってすすむことのできるエンカレッジシステムを確立することが必要です。

今回作成したキャリア開発ラダーでは、看護実践、管理、教育、研究の領域から評価を行い、それぞれのレベルに応じたキャリア開発の指標を明示しています。レベルの評価には同僚評価を取り入れています。これは、日々の看護ケアやそれぞれの目標への取組みに対して、上司のみならず同僚からの評価を得ることで、より多面的なフィードバックを得る機会になるといわれています。

キャリア開発ラダーは、看護職員の処遇とは直接結びついていませんが、研修、卒後教育への参加の指標とすることにより、看護職員個々の生涯教育を支えるエンカレッジ（励まし、勇気づけ）システムとしてのキャリア開発ラダーが有効に機能するものと思われま

同僚評価について

同僚評価は多面的な評価とフィードバックが同時に本人に出来るという利点があり、本人のモチベーションを高めるためのシステムとしても有効な方法と考えられています。

同僚評価にあたっては下記の事項をふまえて実施していくようにします。

同僚評価の心得

- できるだけ到達可能な目標を明示する。
- きめ細かく正確な評価を返す。
- 注意すべきことは注意するが、うまくできたことを認めそれを伝えることを心がける。その看護師のケアで対象者が喜んでいた時にはそのことを伝えるなど、肯定的な評価を与えることを忘れないようにする（ポジティブフィードバック）。

同僚とは

ここでいう同僚とは、直属の看護師長、係長以外のスタッフナースをさします。よって「同じ経年数」の者のみを指すものではありません。

キャリア開発ラダーと評価様式

1. 各レベルに準じ審査書類を準備する				
レベル	レベルⅠ	レベルⅡ	レベルⅢ	レベルⅣ
認定申請書【様式7-1】・同僚評価申し込み用紙【様式7-2】・資質についての評価表【様式10】 キャリア開発ラダー評価表【様式14】				
実践	実践に関する事例紹介レポート【様式8】			
管理	申請条件として、看護・検査・管理に関する共通チェックリストと専門領域チェックリストを位置づけ★（全項目A以上）	管理に関するチェックリスト【様式12】	病棟内の業務改善に関するレポート【様式13】	病棟管理に関するレポート【様式13】
	【個人研修ファイル 様式6】			
教育	教育に関するチェックリスト【様式9】	学生指導・後輩看護職の指導に関するレポート【様式11】		後輩看護職の教育に関する相談レポート【様式11】
	【個人研修ファイル 様式6】			
研究	院内看護研究発表会への参加、または、学会・研究会参加【様式7-1】【個人研修ファイル様式4・5】			
		研究テーマ並びに研究計画書作成の情報収集・相談	看護研究発表・実践報告の投稿	研究指導・推進の実績上記に加え【個人研修ファイル 様式6】
自己研鑽	研修・勉強会参加の記録【個人研修ファイル様式2・3】			
	【様式10】			
2. 所属看護師長に申請する			2. 認定委員会に申請する	
3. 同僚評価者の決定				
4. 評価日の決定（審査書類のコピーを同僚評価会参加者に事前配付）				
5. 同僚評価会				
6. キャリア開発ラダー認定委員会による認定				
7. キャリア開発ラダー認定委員長である看護部長より認定証の交付				

★レベルⅠの管理の評価は、『看護・検査・管理に関する共通チェックリスト(申請レベルⅠ)』と各職場の『専門領域チェックリスト(レベルⅠ)』の双方を持って行う。

	レベルⅠ	レベルⅡ	レベルⅢ	レベルⅣ
看護実践	知識 <ul style="list-style-type: none"> <理論的知識> <ul style="list-style-type: none"> ● 日常のケアに必要な基礎的知識 (V.S. 検査値などの正常値, 解剖生理, 一般論など) を活用できる <実践的知識> <ul style="list-style-type: none"> ● 助言を受けながら, 日常の体験の中から気づき, 学ぼうとする 	知識 <ul style="list-style-type: none"> <理論的知識> <ul style="list-style-type: none"> ● 専門領域における知識を深め, 活用できる <実践的知識> <ul style="list-style-type: none"> ● 過去の体験を応用できる ● 対象の個性を考慮できる ● 経験によって視点が広がる 	知識 <ul style="list-style-type: none"> <理論的知識> <ul style="list-style-type: none"> ● 身体的, 精神的, 社会的知識を総合し応用できる ● 状況に応じて知識を活用・応用できる <実践的知識> <ul style="list-style-type: none"> ● 一連の流れの中で, 対象に現在起こっていることを瞬時に把握できる ● 経験を吸収・再構築し, 積極的に適用しようとする 	知識 <ul style="list-style-type: none"> ● さまざまな知識を動員して状況を総合的に見ることが出来る ● 知識を総合的に使い, さらに新しい知識として発展させることができる
	判断 <ul style="list-style-type: none"> ● ガイドラインやマニュアルに基づいて対応できる ● 指導を受けながら優先度を決定できる ● 時間をかければ自力で判断することもできる 	判断 <ul style="list-style-type: none"> ● 状況を多面的・分析的に把握できる ● 自力で優先度を決定できる ● 予測不可能な場面 (患者の急変など) にも可能な範囲で対応し判断できる ● 対象を多面的・分析的に理解できる 	判断 <ul style="list-style-type: none"> ● 状況や対象を全体的・包括的に捉え, 変化を予測できる ● 独自の意思決定の基準を持っている ● 個性性を重視した柔軟な対応ができる ● 状況にかかわる自分の心の動きを察知することができる 	判断 <ul style="list-style-type: none"> ● 状況の全体を瞬時に直観的に捉えることができる ● 判断と行為が同時に進行する ● 起こりうる問題領域に絞って, 注意を集中することができる ● あらゆる側面から対象を捉えた上での行為を導くことができる ● 枠にとらわれず, 卓越した自己裁量を活用する
	行為 <ul style="list-style-type: none"> ● ガイドラインやマニュアルに沿った行為ができる ● 指導を受けながら新しいことを身につけようとする ● 対象のニーズに目を向けようとする ● 時間をかければ適切な行動をとることがある 	行為 <ul style="list-style-type: none"> ● 対象の反応によりニーズを把握し, それに応えようとする ● 融通性やスピードには欠けるが, 多くの偶発的な出来事に対処できる 	行為 <ul style="list-style-type: none"> ● 対象の顕在的・潜在的ニーズを把握し, それに合わせて工夫する ● 偶発的な出来事に対して速やかに対応できる 	行為 <ul style="list-style-type: none"> ● 直観的に行為を選択する ● 状況や対象に合わせて行為を工夫し創造する ● 偶発的な出来事に対して速やかに対応しつつ, 派生する問題を予測して行動できる
	行為の結果 <ul style="list-style-type: none"> ● 誠意ある行為によって, 対象者が満足することがある ● 指導を受ければ, 問題解決することがある ● 行為することで小さな満足を得ることがある 	行為の結果 <ul style="list-style-type: none"> ● 対象のニーズをおおむね充足することができる ● 時に失敗することはあるが, 問題解決できる ● 行為を通して満足を得ることができる 	行為の結果 <ul style="list-style-type: none"> ● 対象の複雑なニーズを充足することができる ● 臨機応変に問題解決ができる (失敗の前に修正できる) ● 不満足感を次へのステップとして前向きに処理できる 	行為の結果 <ul style="list-style-type: none"> ● 当然の帰結として, ごく自然な満足感がある ● 対象の気づいていないニーズを明らかにし, 充足することができる
管理	職場 <ul style="list-style-type: none"> ● 職場の概要について知っている ● チームメンバーとしての役割を發揮できる ● 病院の理念を知っている ● 自己の健康管理に気を使う 	職場 <ul style="list-style-type: none"> ● 職場の環境や物品に気を配り, 問題を提示できる ● 係の活動を通して, 職場の活性化の一端を担う ● 日常の業務が円滑にすすむようリゲーションを發揮できる ● 赤十字運動に基づいた病院経営に関心を持つ ● 自己の健康管理法を身につける 	職場 <ul style="list-style-type: none"> ● 職場の目標達成に向けて活動を推進する ● 職場のリゲーションとしてリゲーションを發揮できる ● 赤十字の使命を理解した上で, 病院経営に積極的に参画する 	職場 <ul style="list-style-type: none"> ● 病院の理念, 看護部の方針を理解しながら, 看護管理上の問題の発見と解決に取り組むことができる ● 職場の目標設定に関わり, 達成に向けて具体策を推進し評価できる ● スタッフ個々のキャリア開発に対して助言できる
	倫理 <ul style="list-style-type: none"> ● 「看護倫理規定」について知っている 	倫理 <ul style="list-style-type: none"> ● 医療/看護の倫理と現実とのジレンマを経験し, 対処に努めることができる 	倫理 <ul style="list-style-type: none"> ● 医療/看護の倫理と現実とのジレンマを客観的に考察し, 対処に努めるとともに, 後輩に対して助言できる 	倫理 <ul style="list-style-type: none"> ● 生命倫理と現実とのジレンマに遭遇している患者/家族の精神的苦痛を受け止め, 意思決定を助けることができ, 医療チーム内の調整ができる
	チーム医療 <ul style="list-style-type: none"> ● 報告・連絡・相談を実行する ● 関連各部門・他職種との連携を意識する 	チーム医療 <ul style="list-style-type: none"> ● 関連各部門・他職種の職務を理解し, 情報を交換できる 	チーム医療 <ul style="list-style-type: none"> ● 関連各部門・他職種と交渉/調整できる 	チーム医療 <ul style="list-style-type: none"> ● 関連各部門との連携を強化し, 協働して改革ができる
	接遇 <ul style="list-style-type: none"> ● 接遇の重要性を意識し, 実践しようとする 	接遇 <ul style="list-style-type: none"> ● 接遇の本質を理解して対象に接することができる 	接遇 <ul style="list-style-type: none"> ● 職場全体の接遇の向上を推進する 	
	安全 <ul style="list-style-type: none"> ● 事故防止対策・感染対策・災害対策についてマニュアルに沿って行動する 	安全 <ul style="list-style-type: none"> ● 事故防止対策・感染対策・災害対策について, 問題を提起できる 	安全 <ul style="list-style-type: none"> ● 職場内の安全対策に関して, 積極的に提案できる 	安全 <ul style="list-style-type: none"> ● リスク・マネジメントに関して深く理解し, 医療紛争の本質も理解した上で, 安全対策や事故処理に積極的に取り組むことができる
	病院経営 <ul style="list-style-type: none"> ● 時間と物品の使い方に関心をもつ 	病院経営 <ul style="list-style-type: none"> ● 時間や物品のコストを把握し, 効率良く使うよう努める ● 診療報酬体系に関心に向け, 自分たちの仕事に結び付けて考えることができる 	病院経営 <ul style="list-style-type: none"> ● 医療経済の動きに関心を持ち, 病院の経営方針に協力する 	病院経営 <ul style="list-style-type: none"> ● 医療経済を理解し, 状況を判断しながら積極的に職場・看護部・病院の改革に参画する
	教育 <ul style="list-style-type: none"> ● 自己啓発のための教育環境を知っている ● 職場の教育プログラムに沿って学習する ● 看護部の教育の理念・方針を知っている ● 看護学生の実習目的・目標を知っている 	教育 <ul style="list-style-type: none"> ● 自己啓発のための教育環境を活用し, 学びを伝達しようとする ● 学生や後輩の指導に関心を持ち, 参画する ● 自己のキャリア開発を意識しながら積極的に・継続的に院内外の教育活動に参加する ● 援助を受けながら, 職場内の勉強会の企画・運営に参画する 	教育 <ul style="list-style-type: none"> ● 学生や後輩の指導者として中心的役割を遂行する ● 自己の専門領域に関する開発プログラムを自分から探して積極的に参加し, その結果を同僚や後輩に効果的に伝達する ● 職場内の教育活動のリゲーションをとる 	教育 <ul style="list-style-type: none"> ● 指導者を指導する ● 教育に関するエビデンスをする ● 自己の専門領域に関する教育プログラムを計画・実施し, 評価した結果をもとに変革する ● 看護部全体の教育活動を支援し, 推進する
研究 <ul style="list-style-type: none"> ● 院内看護研究発表会, 院外の学会・研究会に参加する 	研究 <ul style="list-style-type: none"> ● 日々の業務の中から研究のテーマを見出し, 計画書作成のための情報収集・相談をする ● 看護研究を誌む 	研究 <ul style="list-style-type: none"> ● 協力して看護研究に取り組み, 発表する ● 研究の結果を臨床に応用しようとする ● 実践の報告などを投稿する 	研究 <ul style="list-style-type: none"> ● 看護研究を中心的に進め, 院内外に発表し広めようとする ● 看護研究活動を推進し, 助言できる ● 専門領域の最新の看護研究を批判し, 有用な結果を積極的に臨床に応用する 	