

長野県版訪問看護師の クリニカルラダー

看護師のクリニカルラダー(日本看護協会版)とは

目的

- ①看護実践の場や看護師の背景に関わらず、すべての看護師に共通する看護実践能力の開発と支援
 - ②看護実践能力の適切な評価による担保および保証
 - ③患者や利用者等への安全で安心な看護ケアの提供
- 主に①～③を目的とし、全国的に統一された指標で看護実践能力を評価し、あらゆる施設や場で活動可能な看護師の育成・教育支援、ラダーに応じた役割や適切な処遇への活用等につながることを目指している。

概要

「クリニカル」は 看護実践 「ラダー」は はしごを意味している。
看護師の看護実践能力を段階的に表し、各段階で期待される能力を示し、到達度によって看護師の能力が示されるシステム。

クリニカルラダーの活用により能力段階を確認しながら自己研鑽や人材育成を目指すことができる。

看護の核となる実践能力を「看護師が論理的な思考と正確な看護技術を基盤に、ケアの受け手のニーズに応じた看護を臨地で実践する能力」とし4つの力(図1)と5つの習熟段階(表1)で構成。段階別にレベル毎の定義・目標・行動目標を提示し各レベルの行動目標が達成された段階で、そのレベルに到達したと考える。

図1 日本看護協会クリニカルラダーを構成する4つの力

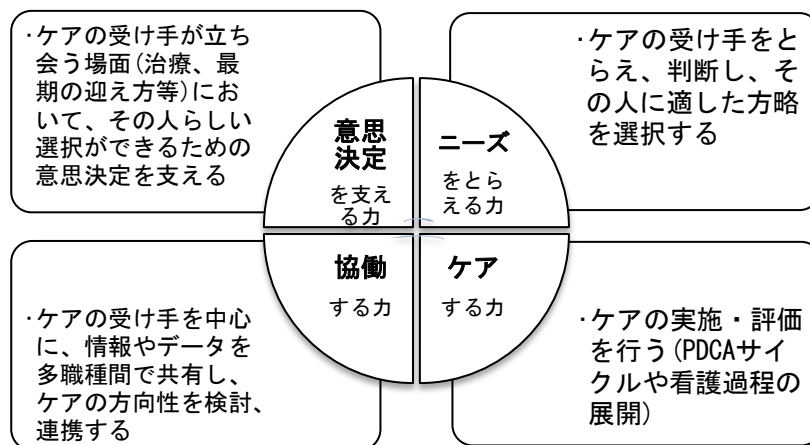


表1 5つの習熟段階

レベルⅠ	レベルⅡ	レベルⅢ	レベルⅣ	レベルⅤ
基本的な看護手順に従い必要に応じ助言を得て看護を実践する	標準的な看護計画に基づき自立して看護を実践する	ケアの受け手に合う個別の看護を実践する	幅広い視野で予測的判断をもち看護を実践する	より複雑な状況においてケアの受け手にとっての最適な手段を選択しQOLを高めるための看護を実践する

長野県版訪問看護師のクリニカルラダーとは

訪問看護師は、看護師としての経験年数・知識・看護技術の習得状況等が異なる状況で、訪問看護師としての第一歩を踏み出す。

そんな中で、「**長野県版訪問看護師のクリニカルラダー**」(様式1)は個々の能力を確認・評価し、段階的に課題を確認し成長を支援していくための、人材育成システムの一つである。

「**訪問看護師のキャリアパス**」(様式2)「**個人評価シート**」(様式3)と連動して活用することで、より具体的な課題・目標が導き出される。

長野県 訪問看護 における 人材育成 の現状

県内の訪問看護事業所管理者(113人)を対象とした調査によると、長野県訪問看護事業所の状況は以下とおりである。

- 常勤換算平均4.95人と小規模の事業所が多く、人員不足・困難事例等への対応経験が少ないことから、利用者の受け入れが困難となる場合がある。
- 研修への参加希望はあるが、人員不足により参加が困難。
- 認定看護師・特定行為研修等の長期研修は費用負担が大きく、代替えの人員確保も困難。
- 教育に携わる人材確保・育成が困難なため教育支援体制の強化が必要。

目的

- ① 個々の訪問看護師としての能力を自己・客観的評価で確認する。
- ② 能力段階を確認しながら、課題解決・能力向上のための、OJTや自己研鑽の方向性を見出す。
- ③ 「訪問看護師のキャリアパス」「個人評価シート」と連動させ、訪問看護師として目指す姿を導き出し、どのようなスキルや専門性を身につけていくべきかを具体化する。
- ④ 管理者が、職員の実践能力・課題を理解し、目指す姿に向け共に考え、サポートする。
- ⑤ 訪問看護師としての質向上と共に、事業所全体の質向上を目指し、人材育成に活用する。

効果

職員

- ① 自己評価による看護実践能力の確認と、他者による客観的評価により、実践能力への認識の共通点・相違を把握・自覚できる。
- ② 看護実践における、課題・課題解決方法・自己研鑽の目安が導き出せ、段階的に学ぶことで無理なくスムーズに進む事ができる
- ③ 訪問看護師として目指す姿を考え、専門性を高め、責任感・やりがいを感じ、モチベーションアップやキャリアアップにつながる。

管理者

- ① 個々の職員の能力を把握し個別性をふまえた育成方針が、職員の訪問看護師としての不安をサポートし、自信や人材定着につながる。
- ② 能力の異なる職員の育成に迷いや戸惑いなく、段階を踏んで指導していくことができる。また、互いに評価され評価しやすい関係性が構築できる。
- ③ 事業所の教育体制の見直し・改善につながる。

長野県版訪問看護師の
クリニカルラダー
(様式1)

レベルの定義を確認し、自己レベルを選択



選択したレベルの目標・実践目標が達成されているか各項目の確認
達成されている→ 達成されていない→



面接・他者(管理者又は教育担当者)評価を受ける

自己評価・他者評価 全ての項目が達成されている場合

→ 選択したレベルに到達している

→ 次のレベルを同様に自己評価・他者評価する

到達されていない項目を達成するためには何をすれば良いのか
「ラダー4つの力と学習項目」から必要な学習項目を確認



レベル到達への課題・方法を検討

訪問看護師の
キャリアパス
(様式2)

目指す姿(レベル・キャリアアップ)を描く



現在のレベル到達・課題解決と
目指す姿のために必要な研修等の方法を導き出す

例：看護協会研修の中から到達したいレベルの研修を受講
「協働する力」が不足⇒まずは事業所内で事例検討会

個人評価シート
(様式3)

キャリアパスで導き出された方法を具体的に年間計画として立案

例：〇月 人工呼吸器装着利用者へ同行訪問
〇月 多職種と事例検討会 など



9月：中間評価・面接 前期評価と後期計画の追加・修正



3月：最終評価・面接

長野県版訪問看護師の
クリニカルラダー
(様式1)

3月：目指すレベルの目標・実践目標が達成することができたのか
到達されていなかった項目を確認

自己評価・他者評価 全ての項目が達成された場合

→ 目指したレベルに到達した

→ 次のレベルを同様に自己評価・他者評価

→ 次年度への課題・目標へ

自己評価・他者評価 到達されなかった項目がある場合

→ 目指したレベルに到達しなかった

→ 到達するための課題を管理者又は教育担当者と相談

→ 次年度への課題・目標へ