

クリニカルラダー



クリニカルラダーとは、
看護実践能力を段階的
に表したものである

クリニカル ラダー

津久見中央病院のめざす看護を実践するための、人材育成・教育支援である

専門職である自身の成長のために自己評価し、実践できていることや強化すべき点を、自ら見出すことができるツールである。

看護実践能力 (クリニカルラダー)

看護師個人

看護実践能力の自己評価・自己研鑽ツールとして、専門職である自身の成長のため



看護師が所属する組織

津久見中央病院の理念や目的と照らし合わせながら人材育成・教育支援ツールとして、看護師を育てるため



津久見中央病院のラダーの変遷

2011年

- クリニカルラダーⅠ 作成

2013年

- クリニカルラダーⅡ 作成

2014年

- クリニカルラダーⅢ-1・Ⅲ-2・Ⅳ作成
- クリニカルラダーⅠ・Ⅱ 改訂

2014年

- 目標管理・院内教育と連動させた、クリニカルラダーの運用を開始する

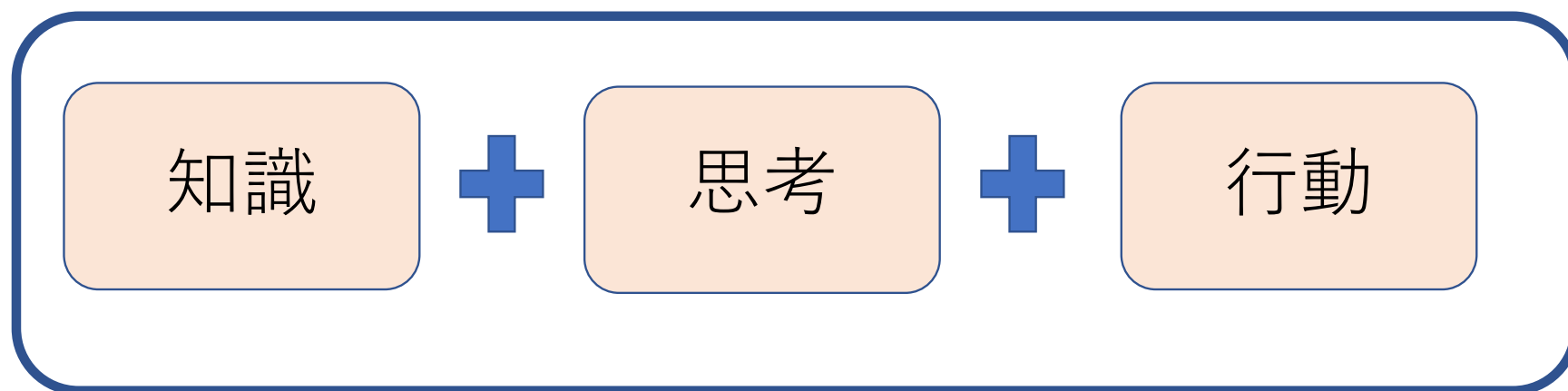
2020年

- JNAラダーをもとにクリニカルラダー全改訂

クリニカルラダー導入の目的

1. クリニカルラダーを用いることで、看護師個々や施設の実践能力を客観的に評価できる。
 1. 看護師として、自らの看護実践能力を確認・評価し自己研鑽に繋げる。
 2. 目標管理と連動させ、定期的なコーチングに活用する
 3. ラダーレベルに応じた教育的関わりを通して、成長支援に繋げる。
 4. 人事効果の指標とする。
 5. あらゆる施設・場で認められる**看護実践能力の担保**および**保証**となる。

看護実践能力とは何か



看護実践能力

看護実践能力の核として必要な4つの能力

☆ニーズをとらえる力

ケアの受け手をとらえ、判断し、その人に適した方略を選択する

☆ケアする力

ケアの実施・評価を行う（PDCAサイクルや看護過程の展開）

☆協働する力

ケアの受け手を中心に、情報やデータを多職種間で共有し、ケアの方向性を検討、連携する

☆意思決定を支える力

ケアの受け手が立ち会う場面（治療・最期の迎え方等）において、その人らしい選択ができるための意思決定を支える

4つの力は密接に関連し、どの場に置いても発揮される

クリニカルラダーの基本構造

	ラダーⅠ	ラダーⅡ	ラダーⅢ	ラダーⅣ	ラダーⅤ
看護実践能力					
役割遂行能力					
教育・研究能力					

当院のクリニカルラダーの基本構造は、縦軸が臨床能力項目・横軸が段階別レベルを表している

縦軸の説明

看護実践能力

看護の核となる実践能力：看護師が論理的な思考と正確な看護技術を基盤に、ケアの受け手の看護を臨地で実践する能力（ニーズを捉える力・ケアする力・協働する力・意思決定を支える力）

役割遂行能力

組織目標達成のため、看護師に求められている役割や責任を果たす能力
（固定チーム・安全管理・組織人・経済性）

教育・研究能力

1. 専門職業人として、自己啓発していく能力
2. 看護の質を確保する為の人材を、育成する能力
3. 得られた知識や理論を看護実践に活かし、看護の質を高めるための研究に取り組む能力

横軸の説明：ラダーⅠ

(看護実践能力)

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

(役割遂行能力)

所属部署の目標達成のため、受持ち看護師の役割を理解し、取り組むことができる

(教育・研究能力)

専門職として学ぶ自覚と努力が必要なことが理解できる

横軸の説明：ラダーII

(看護実践能力)

標準的な看護計画に基づき自立して看護を実践する

(役割遂行能力)

所属部署の目標達成のため、スタッフの役割を理解し、取り組むことができる

(教育・研究能力)

専門職として学び続けることの必要性を自覚し自己研鑽ができる

横軸の説明：ラダーⅢ

(看護実践能力)

ケアの受け手に合う**個別的な**看護を実践する

(役割遂行能力)

所属部署の目標達成のため、日々リーダーの役割を理解し、取り組むことができる

(教育・研究能力)

ジェネラリストとしての能力開発を積極的におこない看護実践に活用できる

横軸の説明：ラダーⅣ

(看護実践能力)

幅広い視野で予測的判断をもち看護を実践する

(役割遂行能力)

所属部署の目標達成のため、チームリーダーの役割を理解し、取り組むことができる

(教育・研究能力)

スタッフ個々に応じた教育的関わりができる

横軸の説明：ラダーⅤ

(看護実践能力)

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

(役割遂行能力)

所属部署の目標達成のため、副師長の役割を理解し、取り組むことができる

(教育・研究能力)

スタッフ個々の能力を見きわめ潜在力を引き出しスタッフ育成ができる

クリニカルラダーにおける 看護師の発達段階とチームでの役割

ラダー	発達段階	役割	学ぶこと
ラダーⅠ	適応期	看護チームのメンバー	看護の行い方
ラダーⅡ	成長期	看護チームのコアメンバー	看護の考え方
ラダーⅢ	自立期	看護チームのリーダー	看護の語り方
ラダーⅣ	自律期	医療チームのコアメンバー	看護の教え方
ラダーⅤ	創造期	医療チームのリーダー	看護の創り方

評価のねらい

1. 自分自身が目標を設定し、その達成状況を客観的に評価する。
2. 成長に一つの区切りをつけ、自らのキャリアを向上させることに役立てる。
3. 評価の結果に自分がどのように主体的に取り組むかが明確になる。
4. 評価する者は、看護職員を成長へと導き支援する。
5. 評価され認定されることが目的ではなく、できることを評価し、更に発展へと導く。
6. 評価は個人の成長のみではなく部署の目標達成、部署全体の質の向上を目指すものである。

評価方法

評価基準	4段階
80%以上	4
80%以下	3
50%以下	2
20%以下	1

評価方法 4 段階の説明

評価基準「4」


現職務に通常要求される条件を満たし、職務を遂行できる。

評価基準「3」「2」

現職務に通常要求される条件に若干欠けるか、または担当職務の遂行にあたり質・量の面においても一段の努力が望まれる。

評価基準「1」

現職務に通常要求される条件にかなり欠ける面があり、担当職務の遂行に支障をきたしている。



看護部総会でラダー
認定式を行っています。

クリニカルラダー認定式