

## クリニカルリーダーのイメージ図



## クリニカルラダー

|      | 到達目標   | レベル別研修  | 研修のねらい   | 研修内容   |
|------|--|---|--|--|
| 第一段階 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・組織人としての自覚を持ち、社会人としての常識的な行動をとる</li> <li>・ケアの受け手のニーズや状況を把握して関係者と情報を共有し、安全な看護を実践する</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・新入職者研修（病院の理念・構造と機能・精神保健福祉・就業規則・医療安全・感染対策）／・看護倫理①</li> <li>・行動制限最小化（基礎）</li> <li>・看護記録／SOAP</li> <li>・コミュニケーション／アサーション</li> <li>・個人情報保護法（基礎）</li> <li>・褥瘡対策（基礎）／・静脈注射</li> <li>・救急救命（基礎／実践;ロールプレイ）</li> <li>・CVPPP（基礎／実践）</li> <li>・薬物（基礎）／・精神科看護</li> <li>・NST（基礎）／・精神科医療</li> <li>・給食について</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・病院の理念や病棟の特徴を理解する</li> <li>・社会人として常識的にふるまえるようにする</li> <li>・各病棟の特徴、組織、構造及び業務の流れ、勤務体制、防災体制などについて学びチームの一員として行動できるようにする</li> <li>・精神科医療の歴史・法律を理解し看護実践に必要な基本的知識看護技術の習得</li> <li>・院内で起こる事故の傾向と対策を知る</li> <li>・ICTの活動について知る</li> <li>・緊急時の対処法を習得する</li> <li>・自己のコミュニケーションパターンを知り患者とのかかわり方について学ぶ</li> <li>・精神科看護における基本的人権を学ぶ</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・病院の理念・構造・機能、看護部理念・目標、精神科の特徴、安全管理・感染対策の基本月間予定、業務の流れ、設備等</li> <li>・精神保健福祉法、主な精神疾患、看護方法・技術、他職種の業務と連携</li> <li>・標準予防策やICTの役割</li> <li>・激しい興奮や救命時の対処法</li> <li>・災害発生時の対処法</li> <li>・報告書の年間統計・報告書の位置づけ</li> <li>・医療の倫理原則に関して学び、事例を通して倫理的葛藤にどう対処するかを議論し意思決定する</li> <li>・医療器具の取り扱い方や手洗い</li> <li>・看護記録の記載方法</li> </ul> |
| 第二段階 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・プライマリナーズとして看護過程を展開しつつ業務分担に沿ってチームメンバーとしての役割を果たす</li> <li>・専門的知識や技術、経験に基づいた看護実践の役割モデルになる</li> <li>・事例検討会を行って、患者理解を深め、問題解決能力を育てる</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・看護過程</li> <li>・事例検討会（看護過程受講していることが参加条件）</li> <li>・プリセプター養成</li> <li>・交流分析</li> <li>・褥瘡対策（実践）</li> <li>・看護研究（基礎）</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・的確なアセスメントのために患者の全体像を把握することの重要性について学ぶ</li> <li>・受け持ち患者に対するケアを振り返り、その後のケアの改善に向けて意見を交換する</li> <li>・プリセプターに必要な知識と技術を学ぶ</li> <li>・当院における医療安全及び行動制限の問題を明確にしてチームメンバーとともに解決策について考える</li> <li>・自分の行動特性について理解を深め、後輩の育成方法について考える</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・的確なアセスメントに必要な情報の収集／整理／分析の方法</li> <li>・受け持ち患者の看護過程を振り返り、参加者の意見を取り入れてケアを見直す手がかりにする</li> <li>・プリセプティの能力を引き出すため、ティーチング／コーチング／トレーニングについて学び修得する</li> <li>・事故報告書を分析してリスク低減の改善策を考える</li> <li>・事例を通して行動制限を少なくするためには何が必要かを議論する</li> </ul>  |
| 第三段階 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・自分のリーダーシップスタイルについて理解を深め、自分らしいリーダーシップを発揮する</li> <li>・他部門との関係性及び、連携を理解し、病棟業務に活かす</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・リーダーシップ研修</li> <li>・チーム医療研修</li> <li>・看護倫理（応用）</li> <li>・行動制限最小化</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・様々なリーダーシップ論を学び、自分らしいリーダーシップが身につく</li> <li>・精神科看護における倫理的配慮を常に意識してケアにあたることができるようにする</li> <li>・リーダーシップを発揮して、病棟全体の業務が円滑に進められるようになる</li> <li>・カンファレンスなどではメンバーの意見を引き出せるようになる</li> <li>・積極的に他職種に働きかけ、多職種の意見を聴き、取り入れる</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・リーダーシップ論を学ぶ</li> <li>・演習を通して、自らのリーダースタイルに気づくと同時に他者のスタイルからリーダーの在り方を学ぶ</li> <li>・病棟で生じている倫理的葛藤状態を解決するためには何が必要かを議論する</li> <li>・チーム医療推進のための具体的な考え方と実践について学ぶ</li> <li>・不必要な行動制限が行われないように、行動制限の定義、解放観察の意味などについて再学習する</li> </ul>  |

## ジェネラリスト

|      | 到達目標   | レベル別研修  | 研修のねらい   | 研修内容  |
|------|--|---|--|---|
| 第四段階 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・看護活動のリーダーとしての基礎を確立する</li> <li>・キャリア開発に取り組みキャリアプランを立案し役割モデルになる</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・看護理論</li> <li>・コンコーダンススキル</li> <li>・看護研究の進め方</li> <li>・看護継続教育</li> </ul>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>・代表的な看護理論を学び精神科看護において有効な援助方法論を身につける</li> <li>・看護研究の指導ができるようになる</li> <li>・患者の思いの本質を把握できるようになる</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・それまでの看護実践を振り返り、自分が陥りやすい傾向を把握し、対処法を考える</li> <li>・所属部署の課題を明確にし、研究テーマとして解決方法を探求する姿勢を身につける</li> <li>・教育理論を学び、後輩を指導する</li> </ul>                             |
| 第五段階 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・複雑な状況において、ケアの受け手にとって最適な手段を選択し実践する</li> <li>・チームの調和を保ちながら効果的・効率的な看護を提供し、役割モデルになる</li> <li>・研究活動を推進し、看護の質の向上に貢献する</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・看護研究方法論</li> <li>・組織の倫理的課題に関する考え方及び意思決定に関する関与</li> <li>・ナレッジマネジメント</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・経験を振り返り、ディスカッションを通して専門的な知識や技術・態度の統合を図る方法について学び、当該病棟でスタッフの指導を行う</li> <li>・スタッフが積極的に看護研究に取り組めるように支援する</li> <li>・多職種連携が十分に機能するように調整役を担う</li> <li>・スタッフの持つ能力をみんなで共有してケアの質を高める</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・シュミレーション教育とは何か</li> <li>・シュミレーション教育のメリット／デメリット</li> <li>・デブリーフィング</li> <li>・交渉術のテクニック／心構え</li> <li>・ナレッジマネジメントの考え方／手法</li> <li>・倫理的問題に関する考え方</li> </ul> |

## マネジメントラダー

|                  | 到達目標  | レベル別研修   | 研修のねらい  | 研修内容  |
|------------------|---|--|---|---|
| 第一段階<br>(主任・副主任) | <ul style="list-style-type: none"> <li>組織の方針を理解し、師長に協力して看護管理を実践する(下位目標別記)</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>労務管理の基礎</li> <li>看護管理</li> <li>人材育成の基礎知識</li> <li>医療福祉制度&amp;政策</li> <li>ストレスマネジメント</li> <li>看護研究</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>所属部署の管理者とともに看護管理を実践する</li> <li>院内教育やOJTを通して指導的なかかわりをする</li> <li>交渉、調整力を生かして組織作りに寄する</li> <li>文献、雑誌、学会などから最新の情報を得て看護実践の改善を考慮する</li> <li>スタッフの能力を把握し、キャリア開発を支援する</li> <li>倫理的課題について話し合える環境づくりに取り組む</li> <li>外部からの実習依頼に対し、学習環境を整備する</li> <li>効果的なストレスマネジメントを行う</li> </ul>                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>社会保障制度/関連法規</li> <li>保険医療福祉制度の体系</li> <li>看護管理の基礎知識</li> <li>看護実践における倫理的課題<br/>倫理的意思決定に対する支援</li> <li>成人の学習について</li> <li>動機付け理論</li> <li>診療報酬制度の理解</li> </ul>  |
| 第二段階<br>(病棟師長)   | <ul style="list-style-type: none"> <li>病院の理念、運営方針、看護部の理念、基本方針を理解し、整合性を図りながら、自病棟の目標を設定し達成に向けて看護管理過程を展開する</li> <li>保健、医療、福祉サービスを提供するための質管理をする(下位目標は別記)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>看護を取り巻く諸制度(医療法、その他の関係法規)</li> <li>組織の調整(組織文化、動機付け、エンパワーメント、コンフリクトなど)</li> <li>ヘルスケアサービスにおける多職種連携</li> <li>看護管理における倫理</li> <li>人材育成のマネジメント</li> <li>経営資源と管理</li> <li>看護管理における情報管理</li> <li>看護サービスの質の管理</li> <li>安全管理</li> <li>人事、労務管理</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>看護管理者として基本的な役割を遂行するために必要な知識、技術、態度を習得する</li> <li>病院の理念、運営方針、看護部の理念、基本方針を理解し、社会の動向をとらえて、積極的に経営の問題を考えることができる</li> <li>必要な根拠を示しながら他部署と交渉、調整ができる</li> <li>スタッフの看護実践能力を把握し看護体制を整えて、看護の質を保証する</li> <li>将来に向けて看護人材を育てるとともに成長を支援できる</li> <li>災害に備え、患者及びスタッフの安全を確保するための方法及び物資を考えて調達するとともにスタッフに対する教育を実施できる</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>日本における社会保障<br/>人口構造、疾病構造の変化、社会保障費の財源など</li> <li>保健医療福祉サービスの提供内容</li> <li>多職種チームによるサービス提供の実際と課題</li> <li>看護管理における倫理的課題</li> <li>人材育成計画</li> <li>キャリア開発支援</li> <li>費用対効果/経営指標/適切な療養環境の整備</li> <li>医療、看護の品質管理</li> <li>安全管理教育、法令順守、災害対策、安全管理の実際</li> <li>労働法規、健康管理、就業規則、メンタルヘルス、雇用形態、ワークライフバランス、ハラスメント防止</li> </ul> |

|                         |  |  |   |   |
|-------------------------|--|--|---|---|
| <p>第三段階<br/>(看護副部長)</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・組織の目標を達成し、方針を実現するために、資源を活用して体制を整備することができる</li> <li>・組織として看護の質を保証するために看護サービスを継続的に評価し改善できる</li> <li>・病院の危機管理のための体制整備に参画する</li> <li>・看護部門において倫理的課題を日常的に議論できるような組織文化を作ることができる</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・看護情報論</li> <li>・看護サービス提供論問題解決（論理的思考・問題解決課程）</li> <li>・組織マネジメントの実際</li> <li>・社会保障制度、政策の動向</li> <li>・看護制度・政策の動向</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・組織の人材フロー（採用、配置、異動、昇進、退職）について学び、スタッフの適切な配置及び教育・訓練などに活かす</li> <li>・グローバルな視点からみた保健医療福祉制度や政策の動向、さらに看護制度、政策について学び、自施設の状況を分析してマネジメントに活用する</li> <li>・組織の目標達成に向けて、人的、物的資源の活用について学び、実践に活かす</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・医療、看護情報の概要（医療情報とは、医療情報の活用、看護における情報の種類と特徴など）</li> <li>・患者の権利と情報開示</li> <li>・情報のセキュリティ</li> <li>・医療従事者の守秘義務対策</li> <li>・個人情報保護対策</li> <li>・看護に活かす情報管理（情報の検索、収集、情報の記録、看護の改善のための情報活用など）</li> <li>・地域医療構想</li> <li>・看護サービス提供上の問題を論理的に解決する思考法（論理的思考問題解決思考）</li> <li>・物的資源（施設、設備環境／対象者に配慮した施設・設備／労働者に配慮した施設・環境／物的資源管理原則／医療用機器等の管理／薬物の取り扱いと管理／危険物の管理／廃棄物の管理）</li> </ul> |
| <p>第四段階<br/>(看護部長)</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・社会が求める保健／医療／福祉サービスを提供するために、看護現場の現状を分析し、提供システムを管理監督する</li> <li>・経営管理の視点に立ったマネジメントを展開する</li> <li>・組織が期待する人材育成を推進するための環境を管理／監督し、スタッフのキャリア開発を支援する</li> </ul>                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>・組織デザインと組織運営</li> <li>・社会システムと労務管理</li> <li>・資源管理</li> <li>・ヘルスサービスの創造</li> <li>・組織における倫理</li> <li>・看護管理者の育成</li> <li>・経営戦略</li> <li>・財務管理</li> <li>・情報管理</li> <li>・経営と質管理</li> <li>・組織の安全管理</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・社会／看護の動向を把握し、積極的に病院管理／運営に参画する</li> <li>・看護提供システムおよび看護サービスが組織を取り巻く環境の変化、社会全体の価値観の変化に合わせて改善できるように組織の管理監督を行う</li> <li>・顧客の希望する看護サービスを提供できるように対象のニーズを調査し、利用してもらえる組織を創造することができるような能力を身につける</li> <li>・看護事業の開発と起業、NGO、NPO、社会的企業</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ヘルスケアサービスのマーケティング</li> <li>・ヘルスケアサービスのシステム機構</li> <li>・組織デザイン／組織ネットワークのデザイン／地域連携ネットワークのデザイン</li> <li>・経営者に求められる役割と必要な能力</li> <li>・倫理的課題に対する組織的対応</li> <li>・賃金制度／人事考査／能力評価のためのシステムの構築</li> <li>・労働関係法規の最新の動向</li> <li>・ハラスメントの組織的対応</li> <li>・人材フローのマネジメント</li> <li>・医療経営の特徴と課題</li> <li>・財務会計／管理会計／賃金管理</li> <li>・管理／説明責任</li> <li>・医療や看護のデータ活用</li> </ul>      |