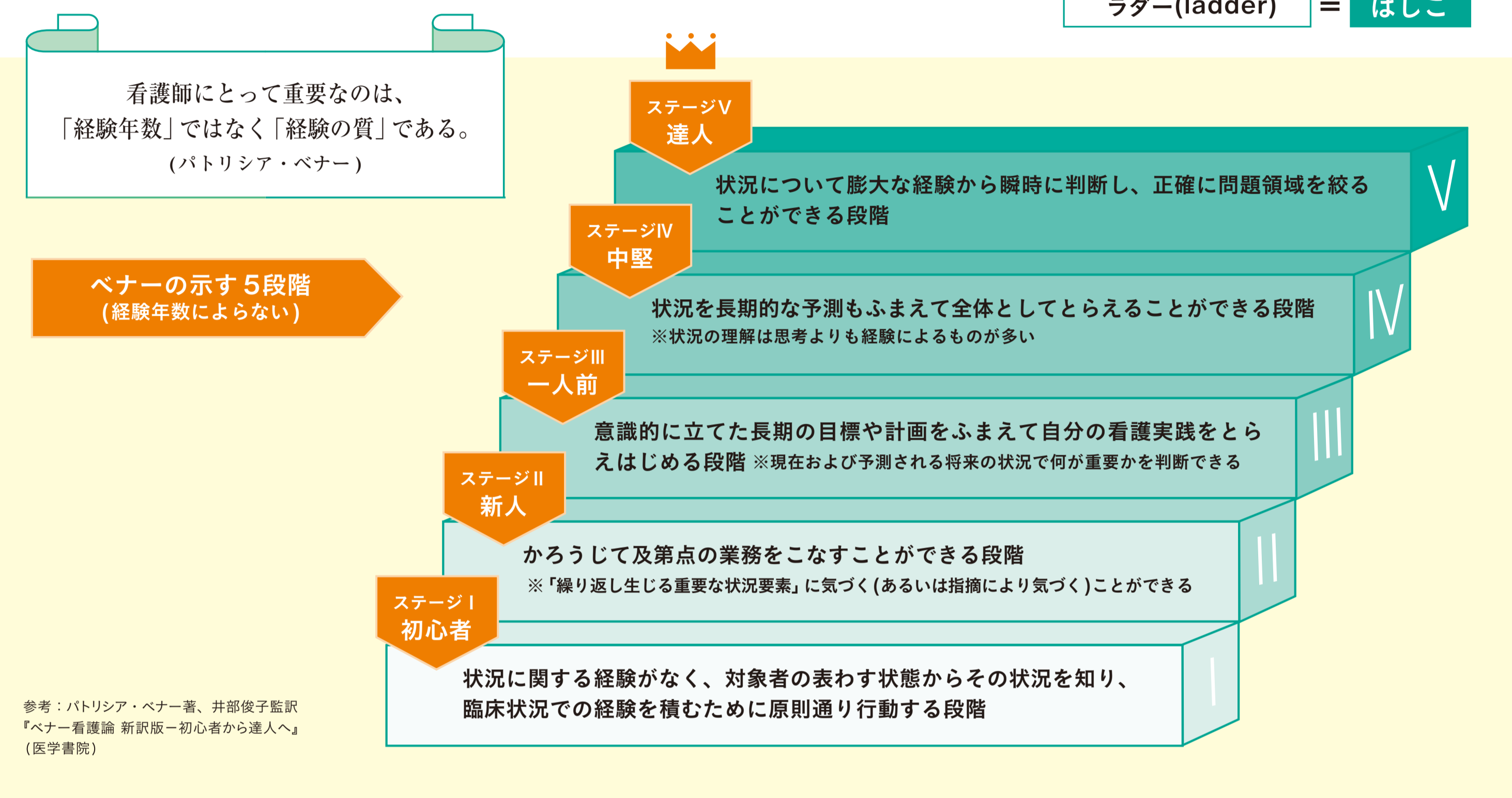


精神科看護職のクリニカルラダー 「日精看版ラダー」をご活用ください

日精看では、4つの看護職像の育成にむけて、たしかな精神科看護の実践能力を身につけるための継続学習支援として、2022年度(令和4年度)に「精神科看護職のクリニカルラダー」(日精看版ラダー)を公表しました。

? クリニカルラダーとは



看護職の能力開発・評価システムの1つです

「クリニカルラダー」は、看護教育の第一人者であるアメリカの看護理論家、パトリア・ベナーの看護論をもとにした能力開発・評価システムです。「初心者」「新人」「一人前」「中堅」「達人」の5段階に分類され、到達段階に応じた看護実践能力が示されています(上図)。ポイントは、看護職にとって重要なのは「経験年数」ではなく「経験の質」であるという点です。つまり、経験年数を目安に「3年目になれば一人前」「15年経ったから達人だ」とはいえず、その人がもつ看護実践能力によって到達段階の評価が可能になるという考え方です。

活用することで、個人にも組織にもメリットがあります

- ◎各段階の到達目標を示しているため、自身が到達している段階や次のステップに向けた課題を確認でき、自己評価や継続学習の指針になります。
- ◎段階ごとに期待される看護実践能力が示されているため、多様なバックグラウンドをもつ看護職に対応できます。
- ◎段階が上がると、活動が広がったり、深くなったり、新たな役割を担うようになるため、仕事のやりがいにつながります。
- ◎教育担当者や管理者が、スタッフの人材育成や能力開発に活用することができるため、組織の成長を実現できます。

「日精看版ラダー」作成の背景

- 多様なバックグラウンドに対応するため
- どこにいても必要な教育が受けられるように
- 難しい継続教育をサポートする

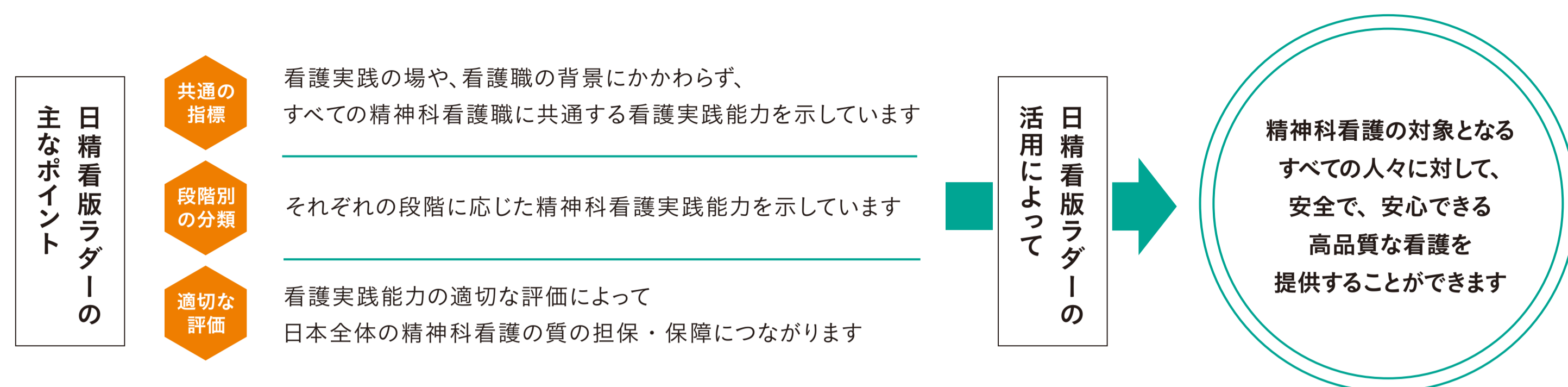
教育背景や臨床経験、プライベートの背景など、職員のバックグラウンドが多様化しているため、看護職個々の実践力や経験を活かしながら精神科看護の実践力を高める教育の仕組みが必要!

日本全国、どのような精神科看護実践の場であっても精神科看護実践に必要な教育が受けられる仕組みが必要!

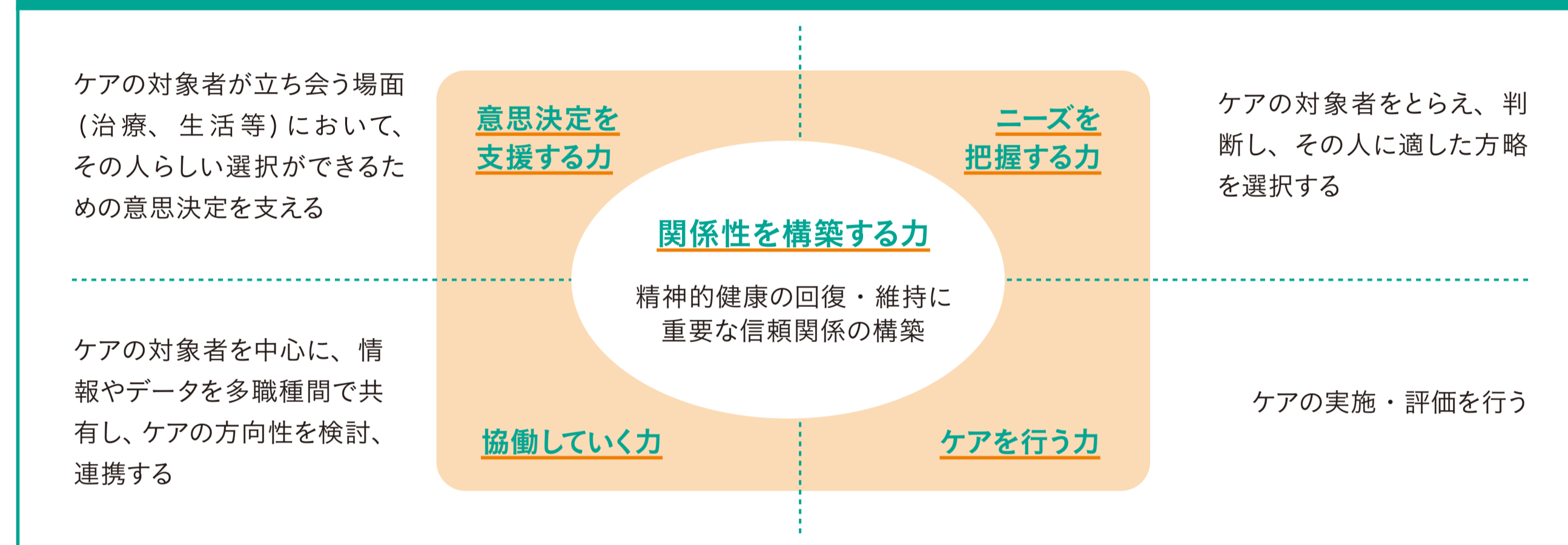
何事にも柔軟に対応していける精神科看護のプロフェッショナルに成長するために学び続けていく必要がある。精神科看護職の成長にはその指針が必要!

! 精神科看護職の成長をサポートする「日精看版ラダー」

精神科看護の職能団体として、日精看は「精神科看護職のクリニカルラダー」(日精看版ラダー)を作成しました。2022年度(令和4年度)より、日精看本部主催の研修会は、この「日精看版ラダー」にもとづいて行われています。



日精看版ラダーで示している「看護実践能力」を構成する5つの力



看護実践能力を高める! 精神科看護職が成長するために必要なこと

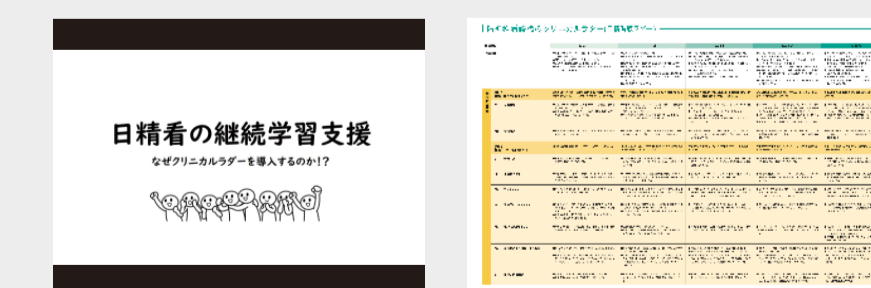
- OJTにより、精神科看護職としての知識や技術、考え方、姿勢を身につけること
- 看護実践能力が自己および他者により適切に評価されること
- 自身の現状、課題、そして次のステップに向けて取り組む方向性が明確であること

「日精看版ラダー」および日精看の研修会をぜひご活用ください

「日精看版ラダー」ポスター版(本ポスター裏面)へ

各種資料やツールをご活用ください

●日精看オンライン



jpna.jp/education/ladder

日精看版ラダーの導入や活用、運用に役立つ動画などさまざまな資料やツールをご用意しています。『日精看ニュース』連載「密着!日精看版ラダー導入への道」もまとめてご覧いただけます。また、会員専用ページでは「日精看版ラダー」Excel版(チェックボックス付)もダウンロードできます。

●日精看スタディガイド2024

精神科看護職の「成長したい!」を支えるガイドブックです(日精看会員に年1回配付)。日精看版ラダーや本部主催研修会ラインナップ、日本精神科看護学術集会、精神科認定看護師制度など、日精看の教育事業に関するさまざまな情報を掲載しています。

