

お疲れ様でございます。先日の委員会は、遅くまでありがとうございました。

「クリニカルラダーⅠの解釈」は、別紙のようにまとめることが出来ました。

その解釈を踏まえて、対象を再評価願います。それらを含め、課題と提出期日をまとめてみました。

- ◆新人看護師評価 ABC
- ◆評価表 C 追加項目
- ◆コメント 以上 6 月分記入済みコピー
- ◆7 月以降の指導計画

7/7 終日

《記入のポイント》

- ① 当直が導入されている、されていない、リーダーが始まった等精神的なプレッシャーやストレスが心配されます。精神的・身体的変化にも注意して下さい。
- ② 評価表 C 項目は、勤務形態や業務の割り振りなども考慮して習得時期を決めましょう。
- ③ 疾患の理解や看護など、アセスメント能力の習得に必要な項目を追加していきましょう。
- ④ 指導計画には、目標設定や達成予定の期日を入れて計画的に指導できるようにして下さい。

☆クリニカルラダーⅠ対象分再評価表

☆クリニカルラダーⅡの見解

☆ラダーⅡ対象者への指導・教育案

☆広報誌（後方支援のみ）

7/14 終日

《記入のポイント》

- ① クリニカルラダーⅠは、委員会で行った解釈に沿って6月分を評価してみてください。
- ② 「クリニカルラダーⅡの見解」内容は、ラダーⅠよりもレベルアップしていなければなりません。以下のように、段階があります。
- ③ ラダーⅡの解釈を考えたうえで、ラダーⅡ対象者の指導・教育案を考えて下さい。

ラダーⅠ【新人：指導や助言を受けながら看護活動が出来る】

ラダーⅡ【一人前2～3年目：自立した看護実践活動が出来る】

ラダーⅢ【中堅4～5年目：部署単位で活動できる（リーダーシップ）】

ラダーⅣ【6年目～：専門職看護師として役割モデルになり専門性を発揮できる】



対象者も先輩たちも、コミュニケーションが取れてきて会話も多くなってきた事と思います。毎日忙しく、先輩たちも優しくばかりは出来なくなる頃…。

対象者に感情をストレートにぶつけ始める時期。

先輩たちの理解を得られるよう、委員の方々、がんばりましょ!!!

以上、不明な点があれば、龍崎まで問い合わせください。平成26年6月24日