

「厚生連看護部キャリアラダー」 【共通】

2022 年 1 月

職業倫理と地域貢献

レベル			I	II	III	IV	V
レベルの定義			厚生連職員として、社会的信用の重要性を認識し、社会規範や倫理と照らして行動する	厚生連職員として、社会・組織貢献を意識し、関連する活動に参加する。倫理的課題に気づき報告する	厚生連職員として、社会・組織貢献のために関連する活動を支援する。倫理的課題に気づき対応する	厚生連職員として、社会・組織貢献のために関連する活動を企画する。倫理的課題について改善に向けた対応を行う	厚生連職員として、社会・組織貢献のために関連する活動企画に主体的に関わり、役割を発揮する。倫理的課題について組織的対応を行う
職業倫理と地域貢献	厚生連職員として行動し、地域に貢献する力	行動目標	☐ 厚生連の概要を理解し規範に沿って行動できる ☐ 地域の特性、地域における自己の役割を理解し行動できる ☐ 基本的な接遇技術を理解し、行動できる	☐ 厚生連・病院で行う研修や地域活動に参加し、役割行動できる ☐ 勤務規律に則り、規範に反する他者には意見を伝える ☐ 倫理的課題が発生した場合、速やかに報告できる	☐ 厚生連・病院で行う研修や地域活動に主体的に参加し、役割行動できる ☐ 勤務規律に則り、規範に反する他者には意見を伝え、理解を求める ☐ 倫理的課題を常に意識して気づき、メンバーへの問題提起ができる	☐ 厚生連・病院で行う研修や地域活動の企画運営に関わり、役割行動ができる ☐ 勤務規律に則り、規範に反する他者には意見を伝え、支援の立場で関わる ☐ 倫理的課題を常に意識して気づき、解決に向けた対応ができる	☐ JA・厚生連・病院で行う研修や地域活動の企画運営に関わり、組織的役割行動ができる ☐ 勤務規律遵守のために周知徹底を図り、組織風土改善に努める ☐ 倫理的課題を明確に示し、改善に向けた提案、組織的対応行動ができる
	定義：厚生連理念に則り、社会的規範を遵守し、高い倫理観を持って行動する。また、地域の特性を理解し、地域活動に主体的に参加する	実践例	☐ 厚生連および当院の理念や看護部方針を理解し、看護職の倫理綱領やコンプライアンスマニュアルや就業規程（例えば、看護職としての社会的責任・個人情報保護・ハラスメント防止・時間外や休暇の届け出など）を確認し、支援を受けて行動ができる。 ☐ 佐渡地域の特性と当院の役割（例えば、基幹病院・災害拠点病院など）を理解し、支援を受けて行動できる。 ☐ 接遇マニュアルに沿って、社会人として身だしなみに注意し、適切な行動がとれる。	☐ 厚生連・院内の研修や地域に向けた活動の場（例えば、災害訓練・看護協会活動・母親学級・病院際・島内の教育に関する研修への参加・医療介護連携に関する活動など）で、厚生連や当院の役割（例えば基幹病院・災害拠点病院など）や責務を意識した行動がとれる。 ☐ コンプライアンスマニュアルや就業規程を理解し（例えば、個人情報保護・ハラスメント防止・時間外や休暇の届け出など）責任をもって行動できる。 ☐ 規範に反する他者に対して、意見を伝えることができる。 ☐ 看護職の倫理綱領や倫理原則を理解し倫理的課題の発生時には、速やかに上席者に報告できる。	☐ 厚生連・院内の研修や地域に向けた活動の場（例えば、災害訓練・看護協会活動・母親学級・病院際・島内の教育に関する研修への参加・医療介護連携に関する活動など）に主体的に参加し、厚生連や当院の役割（例えば基幹病院・災害拠点病院など）や責務を認識して行動がとれる。 ☐ コンプライアンスや就業規程を（例えば、個人情報保護・ハラスメント防止・時間外や休暇の届け出など）認識し、自立した行動がとれる。 ☐ 規範に反する他者に対して根拠をもって意見を伝え、理解を求めることができる。 ☐ 看護職の倫理綱領や倫理原則を認識し、倫理的課題を意識しながら業務を遂行でき、課題発見時にはカンファレンスなどでメンバーに問題提起できる	☐ 厚生連・院内の研修や地域に向けた活動（例えば、災害訓練・看護協会活動・母親学級・病院際・島内の教育に関する研修への参加・医療介護連携に関する活動など）の企画運営に関わり、厚生連や当院の役割（たとえば基幹病院・災害拠点病院・など）や責務を認識して自己の立場で意見を述べられる。 ☐ コンプライアンスや就業規程（例えば、個人情報保護・ハラスメント防止・時間外や休暇の届け出など）を認識して役割モデルとして行動できる。 ☐ 規範に反する他者に対しては根拠をもって意見を伝え、支援的立場で関わるができる。 ☐ 看護職の倫理綱領や倫理原則をもとに、部署における倫理的課題を発見し、課題解決に向けた対応策の検討と実践ができる。	☐ 厚生連・院内の研修や地域に向けた活動の企画運営に主体的に関わり、厚生連や当院の役割（基幹病院・災害拠点病院など）や責務を認識して自己の立場で相談を受け、指導ができる。 ☐ コンプライアンスの遵守のために周囲の人々への周知や、指導を行い役割モデルとして行動できる。 ☐ 看護職の倫理綱領や倫理原則をもとに、倫理的課題について看護部として改善に向けた対応策の提案を行い、関連する部署との調整が行える。

レベル		I	II	III	IV	V
レベル毎の定義		基本的な看護手順に従い必要に応じ <u>助言を得て看護</u> を実践する	標準的な看護計画に基づき <u>自立して看護</u> を実践する	ケアの受け手に合う <u>個別的な看護</u> 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手段を選択し QOL を高めるための看護を実践する
ニーズをとらえる力	【レベル毎の目標】	助言を得てケアの受け手や状況（場）のニーズをとらえる	ケアの受け手や状況（場）のニーズを自らとらえる	ケアの受け手や状況（場）の特性をふまえたニーズをとらえる	ケアの受け手や状況（場）を統合しニーズをとらえる	ケアの受け手や状況（場）の関連や意味をふまえニーズをとらえる
	【行動目標】	☐ 助言を受けながらケアの受け手に必要な身体的、精神的、社会的、スピリチュアルな側面から必要な情報収集ができる ☐ ケアの受け手の状況から緊急度をとらえることができる	☐ 自立してケアの受け手に必要な身体的、精神的、社会的、スピリチュアルな側面から必要な情報収集ができる ☐ 得られた情報をもとに、ケアの受け手の全体像としての課題をとらえることができる	☐ ケアの受け手に必要な身体的、精神的、社会的、スピリチュアルな側面から個別性を踏まえ必要な情報収集ができる ☐ 得られた情報から優先度の高いニーズをとらえることができる	☐ 予測的な状況判断のもと身体的、精神的、社会的、スピリチュアルな側面から必要な情報収集ができる ☐ 意図的に収集した情報を統合し、ニーズをとらえることができる	☐ 複雑な状況を把握し、ケアの受け手を取り巻く多様な状況やニーズの情報収集ができる ☐ ケアの受け手や周囲の人々の価値観に応じた判断ができる
ケアする力	【レベル毎の目標】	助言を得ながら、安全な看護を実践する	ケアの受け手や状況（場）に応じた看護を実践する	ケアの受け手や状況（場）の特性をふまえた看護を実践する	様々な技術を選択・応用し看護を実践する	最新の知見を取り入れた創造的な看護を実践する
	【行動目標】	☐ 指導を受けながら看護手順に沿ったケアが実施できる ☐ 指導を受けながら、ケアの受け手に基本的援助ができる ☐ 看護手順やガイドラインに沿って、基本的看護技術を用いて看護援助ができる	☐ ケアの受け手の個別性を考慮しつつ標準的な看護計画に基づきケアを実践できる ☐ ケアの受け手に対してケアを実践する際に必要な情報を得ることができる ☐ ケアの受け手の状況に応じた援助ができる	☐ ケアの受け手の個別性に合わせて、適切なケアを実践できる ☐ ケアの受け手の顕在的・潜在的ニーズを察知しケアの方法に工夫ができる ☐ ケアの受け手の個別性をとらえ、看護実践に反映ができる	☐ ケアの受け手の顕在的・潜在的なニーズに応えるため、幅広い選択肢の中から適切なケアを実践できる ☐ 幅広い視野でケアの受け手をとらえ、起こりうる課題や問題に対して予測的および予防的に看護実践ができる	☐ ケアの受け手の複雑なニーズに対応するためあらゆる知見（看護および看護以外の分野）を動員し、ケアを実践・評価・追求できる ☐ 複雑な問題をアセスメントし、最適な看護を選択できる
協働する力	【レベル毎の目標】	関係者と情報共有ができる	看護の展開に必要な関係者を特定し、情報交換ができる	ケアの受け手やその関係者、多職種と連携ができる	ケアの受け手を取り巻く多職種の力を調整し連携できる	ケアの受け手の複雑なニーズに対応できるように、多職種の力を引き出し連携に活かす
	【行動目標】	☐ 助言を受けながらケアの受け手を看護していくために必要な情報が何かを考え、その情報を関係者と共有することができる ☐ 助言を受けながらチームの一員としての役割を理解できる ☐ 助言を受けながらケアに必要と判断した情報を関係者から収集することができる ☐ ケアの受け手を取り巻く関係者の多様な価値観を理解できる ☐ 連絡・報告・相談ができる	☐ ケアの受け手を取り巻く関係者の立場や役割の違いを理解したうえで、それぞれと積極的に情報交換ができる ☐ 関係者と密にコミュニケーションを取ることができる ☐ 看護の展開に必要な関係者を特定できる ☐ 看護の方向性や関係者の状況を把握し、情報交換できる	☐ ケアの受け手の個別的なニーズに対応するために、その関係者と協力し合いながら多職種連携を進めていくことができる ☐ ケアの受け手とケアについて意見交換できる ☐ 積極的に多職種に働きかけ、協力を求めることができる	☐ ケアの受け手がおかれている状況（場）を広くとらえ、結果を予測しながら多職種連携の必要性を見極め、主体的に多職種と協力し合うことができる ☐ 多職種間の連携が機能するように調整できる ☐ 多職種の活力を維持・向上させる関わりができる	☐ 複雑な状況（場）の中で見えにくくなっているケアの受け手のニーズに適切に対応するために、自律的な判断のもと関係者に積極的に働きかけることができる ☐ 多職種連携が十分に機能するように、その調整的役割を担うことができる ☐ 関係者、多職種間の中心的役割を担うことができる ☐ 目標に向かって多職種の活力を引き出すことができる
意思決定を支える力	【レベル毎の目標】	ケアの受け手や周囲の人々の意向を知る	ケアの受け手や周囲の人々の意向を看護に活かすことができる	ケアの受け手や周囲の人々に意思決定に必要な情報提供や場の設定ができる	ケアの受け手や周囲の人々の意思決定に伴うゆらぎを共有でき、選択を尊重できる	複雑な意思決定プロセスにおいて、多職種も含めた調整的役割を担うことができる
	【行動目標】	☐ 助言を受けながらケアの受け手や周囲の人々の思いや考え、希望を知ることができる	☐ ケアの受け手や周囲の人々の思いや考え、希望を意図的に確認することができる ☐ 確認した思いや考え、希望をケアに関連づけることができる	☐ ケアの受け手や周囲の人々の意思決定に必要な情報を提供できる ☐ ケアの受け手や周囲の人々の意向の違いが理解できる ☐ ケアの受け手や周囲の人々の意向の違いを多職種に代弁できる	☐ ケアの受け手や周囲の人々の意思決定プロセスに看護職の立場で参加し、適切な看護ケアを実践できる	☐ 適切な資源を積極的に活用し、ケアの受け手や周囲の人々の意思決定プロセスを支援できる ☐ 法的および文化的配慮など多方面からケアの受け手や周囲の人々を擁護した意思決定プロセスを支援できる

組織的役割遂行能力

レベル			I	II	III	IV	V
レベルの定義			所属部署で、割り当てられた簡単なルーティンの作業を担当する。看護チームでは自己の役割を理解し、チームメンバーの一員として行動する。	リーダーシップを学びながら、所属部署でプリセプターの役割や係のリーダーとしての役割を遂行する。看護チームでは、自立してメンバーシップを発揮する。	看護部内の委員会活動や所属部署での教育・指導的役割を担い、チーム運営では、リーダーシップを発揮する。	看護部や病院から求められる役割を認識し、チーム医療を推進する。所属部署の目標達成に向けたマネジメント力を発揮する。	看護部や病院から求められる役割を認識し、創造的なマネジメント力を発揮する。
組織的役割遂行能力	チームワーク力 定義：メンバー間で円滑なコミュニケーションを図り、相互に協力し、組織の目標を達成するために主体的に行動する。	レベル毎の目標	チームメンバーとして行動する	チーム運営に協力する	チーム運営において、メンバーに働きかける	よりよい部署運営のために、メンバー間を調整する	よりよい部署運営のために、中心となってメンバーの活力を引き出す
		行動目標	☐ 自分の意見を持ち、それを説明できる ☐ 素直な態度で助言を聞くことができる	☐ 自分の意見を伝え、相手の意見を聞くことができる ☐ チーム運営に必要な情報をメンバー間で共有できる	☐ メンバーに働きかけ、意見交換ができる ☐ メンバーに関心を向け、適切な対処ができる	☐ 相手の価値観を尊重し、思いや考えを共感的に理解することができる ☐ 他部門と良好なコミュニケーションを取り、調整することができる	☐ 相手の価値観を尊重し、思いや考えを共感的に理解することができる ☐ 他部門の利害も理解しながら交渉ができる
			☐ 支援を受けながら自身の業務計画が立案できる	☐ 自身の業務計画に沿って実施できる	☐ チーム内の業務計画に沿って進められるよう調整できる	☐ 部署活動をスケジュールに沿って効率的に実施できるよう、メンバー間の協力体制を作ることができる	☐ 部署活動スケジュールに沿って効率的に実施できるよう、多職種の協力体制を作ることができる
			☐ チームに関心をもち、メンバーの一員として協力できる	☐ チームの目標を理解し、自分に任せられた役割を認識し、与えられた役割行動ができる	☐ 日々の実践場面において、チーム目標をメンバーに説明できる	☐ 上司の方針や部署の目標を理解し、メンバーにチーム目標を浸透させることができる ☐ チームの目標達成に向けて、メンバーの目標の進捗状況を確認し、必要に応じて支援ができる	☐ 目標達成のために方向性を示し、メンバーを推薦し動機付けして、チーム力を引き出すよう支援できる
		実践例	☐ チームメンバーとして自分の思いや考えを相手がよく理解できるように伝えることができる ☐ 他のメンバーからの助言や意見をよく聞き、それを理解することができる ☐ 助言を受けながら、自身の業務計画を立案し、予定に沿って実施できる ☐ チームで取り組む活動に関心を寄せ、共に取り組むことができる	☐ 自分の考えや思いを伝え、それについて相手の気持ちや考えを理解できるように注意して聞くことができる ☐ チームの活動に必要な情報について、他のメンバーと情報交換ができる ☐ 自分が立案した業務の計画に沿って時間調整をしながら予定通りに実施できる ☐ チームの目標を把握し、自分が必要とされたり期待されたりしている行動や活動ができる	☐ 自ら進んでメンバーと意見を述べ合うことができる ☐ メンバーに対して関心を寄せ、メンバーの状況に応じた対応ができる ☐ チーム内の業務が計画通りに進むように、メンバーの業務の進捗状況を把握し、整えることができる ☐ その日の業務状況を把握し、チームの目標をメンバーが理解できるように説明することができる	☐ 相手の価値観を認め、気持ちを共有し、互いに理解し合うことができる ☐ 他部門のメンバーとも考えや意見を伝え合い、その上で業務や活動を整えることができる ☐ 部署活動を予定通りに無駄が無く行えるように、メンバーの状況を把握し、お互いに協力し合えるように調整できる ☐ 上司の部署の運営方針や部署目標をメンバーに合わせて分かりやすく説明し、意識させることができる	☐ 相手の価値観を認め、気持ちを共有し、互いに理解し合うことができる ☐ 他部門との影響し合う利害を調整し、物事を前向きに進めることができる ☐ 部署活動を予定通りに無駄が無く行えるように、他部門のメンバーとお互いに協力し合えるように調整できる ☐ 部署の目標達成のために、適切な役割にメンバーを推薦し、役割発揮できるように促すことができる

						□メンバーの目標の進行状況を把握し、計画通りに進むよう支援し、チームの目標達成に繋げることができる	
レベル			I	II	III	IV	V
組織的役割遂行能力	教える力 定義：様々な場面で学習の機会と捉え、互いに認め合い、支え合い共に成長する。	レベル毎の目標	自己の知識や考えをメンバーに伝える	自己の知識や考えをメンバーに伝え共有する	メンバーが必要とする知識と学びの場（状況）を提供する	学習課題に合わせた学びの場（状況）を提供する	学習課題を把握し、効果的な学びの場（状況）を提供する
		行動目標	□支援を受けながら、学生指導など後輩を教育する機会を引き受けることができる	□プリセプティや学生への教育的支援ができる	□メンバーの実践力を把握し、業務を割り当て、教育的支援ができる	□経験学習を促進する場を意図的に作り出し、その結果を効果的にフィードバックできる	□場を選ばず、短期的長期的に経験学習を促進する場が設定できる
			□自分が得た知識や考えをわかりやすく他者に伝えることができる	□他者の考えや知識、行動を尊重し、共に学び合うことができる	□日々のカンファレンスなどの機会を捉え、互いに学び合う場が設定できる	□学習の場で、参加者の活性化や協働が促進できるようファシリテートできる	□学習の場で、組織や参加者の活性化・協働が促進できるようファシリテートできる
				□メンバーが理解できるまで丁寧に説明できる	□他者の能力や行動の優れている点、課題に気づき、相手に効果的に伝えることができる	□メンバーのキャリア開発のための支援ができる	□メンバーのキャリア開発のための継続的な支援ができる
		実践例	□学生や後輩に対して指導する場面があれば、引き受けることができる □指導内容に自信がない場合は、上司や先輩に相談することができる □学生や後輩に知識や考えしていることを分かりやすく伝えるための努力ができる	□プリセプティや学生への指導を積極的に引き受けることができる □事前に知識の確認をすることを心がけている □自己の考えや知識を伝えるだけではなく、他者の意見を尊重する姿勢を持っている □メンバーの理解度に合わせ、工夫しながら説明し、達成感を得ることができる	□メンバー個々の実践力を考慮し、適切な業務分担ができる □日々の業務の中で課題を見い出し、改善に向けたテーマと場を設定し、進行することができる □メンバーの行動に注目し、効果的な承認や助言を促すことができる	□所属部署メンバーに必要な課題を見い出し、事例検討や学習会を企画することができる □学習の場においては、参加者それぞれが質問や意見を述べ、学びが深まるようにファシリテートすることができる □メンバーが取り組みたいと考えている目標を知り、情報提供や助言をすることができる	□所属部署メンバーの学びを促進できると考える場面では、躊躇せず発信することができる □学習の場においては、参加者それぞれが質問や意見を述べ、学びが深まるようにファシリテートすることができる □メンバーが取り組みたいと考えている目標を知り、情報提供や助言をすることができる

レベル			I	II	III	IV	V
組織的役割遂行能力	創造し改善する力	レベル毎の	支援を受けて改善策を実践する	改善策を理解し実践する	改善策を提案し実践する	メンバーを巻き込み改善する	権限移譲され変革に取り組む
	定義：常に周囲に興味、関心を持って関わり、現場における改善すべき課題を発見する。課題解決のために組織的に関わり、現状を改善する。	行動目標	□起きている問題について説明を受け理解できる	□起きている問題と要因について理解できる	□起きている問題に対し、現状の把握ができる	□潜在的な現場の問題に気づき、院内委員会等で示されたデータや、業務におけるデータなどを把握、分析し、上司に問題提起できる	□先取的な課題を捉え、問題提起できる
			□指示された改善策について支援を受けて実践できる	□改善策の意図を理解し実践できる	□具体的な改善策、アイデアを提案できる	□改善策を提案し、メンバーに発信することができる	□取り組みの方法を企画し、人や組織を巻き込みながら実践できる
					□改善策を実践し、評価できる	□改善に向けてメンバーの支援をしながら、自ら率先して改善に取り組み、多角的に評価することができる	□PDCA サイクルを展開し、実践できる
	実践例		□部署やチームで起きている問題について、上司や先輩から説明を受け、起きている現象について理解できる □上司や先輩から説明を受け、改善策の意図が理解できる □指示された改善策について、先輩の支援を受けながら実践することができる	□部署やチームで起きている問題の要因について上司や先輩の意見を確認し、理解することができる □上司や先輩の意見を確認し、改善策の意図が理解できる □改善策について自ら実践することができる	□部署やチームで起きている問題に気づき、現状分析し、要因を洗い出すことができる □要因分析から改善につながる方法についてアイデアを出し、具体的な改善策に繋げることができる □部署やチームで検討した改善策について、主体的に実践し、結果が改善に繋がったか評価できる	□部署やチームにおける潜在的な問題に気づき、院内委員会等で示されたデータや、業務におけるデータなどを把握、分析し、上司に問題提起できる □改善策を提案し、メンバーに発信することができる □改善に向けてメンバーの支援をしながら、自ら率先して改善に取り組み、多角的に評価することができる	□2025年問題や2035年問題を理解し、医療・介護・保健・福祉などの課題を理解し、組織の方針に沿った部署の課題を見出し、問題提起できる □先行研究や新たな取り組みをしている施設の情報などを得ながら、変革の理論に沿って計画を立て、メンバーへ動機付けすることができる □変革に向けてメンバーを支援しながら、必要時は他部門とも協働し、変革を推進することができる □PDCA サイクルを展開し、必要時は計画を修正し、結果に繋げることができる

自己教育研究能力

レベル			I	II	III	IV	V
レベルの定義			自己の課題を発見し、自主的な学習に取り組む。ストレスと向き合い、助言を得て前向きに考える。自己の行動、出来事を振り返り、意味づける。	自己の課題達成に向けて、学習活動を展開し、看護実践に取り組む。ストレスに適切に対応し、また、実践を振り返り、意味づける。	長期展望に立ち、自己の学習活動に積極的に取り組むと共に、既存の研究成果を臨床で活用し、自らの実践に取り組む。常に冷静な議論や対応を行い、また、実践を振り返り改善に繋げる。	看護の専門性を高め、組織運営に活用すると共に、研究に取り組み、成果を発信する。困難な状況でも冷静な議論や対応を行い、また、実践を多様な観点から振り返り改善に繋げる。	看護の質を追求し、組織運営に活用すると共に、主となり研究に取り組み、成果を発信する。あらゆる場面でも、冷静に働きかけ、また、実践を多様な観点から振り返り、より良い将来を創る行動に繋げる。
自己教育研究能力	学び続ける力 定義：専門職者としての責任を持ち、継続的、主体的に学習を進め、自己の能力向上に努める。	レベル毎の目標	専門職としての学び方を身につける	主体的に学習活動に取り組む	キャリアビジョンに沿って学習活動に取り組む	キャリアビジョンに沿って学び続ける	あらゆる環境においてもキャリアビジョンに沿って学び続ける
		行動目標	☐ 同僚・先輩・上司の助言を得て、学習方法が理解できる	☐ 他者からの知識・行動から学ぶことができる	☐ キャリアビジョンを描き、課題が明確にできる	☐ キャリアビジョンに沿って、計画的に自己研鑽できる	☐ キャリアビジョンに沿って、計画的に自己研鑽できる
			☐ 部署で必要な知識・技術を自主的に学習できる	☐ 所属する部署のみならず、関連する部署、部門の知識を主体的に学習できる	☐ 院外研修等に参加し、自己の課題が達成できる		
			☐ 自己の知識や能力を正しく評価することができる	☐ 学んだ知識や経験を実践に活かすことができる	☐ 支援を受けながら、研究に取り組むことができる	☐ 看護実践の質向上のため、研究に取り組むことができる	☐ 継続的に研究に率先して取り組むことができる
		実践例	☐ 助言を得ながら、自分に合った学習方法が分かり、自主的に学習できる ☐ 自分が習得してきたこと、未習得の知識・技術が正確に述べられる	☐ 先輩だけでなく後輩指導や同僚との意見交換等、あらゆる場面を通して他者の考えや意見を素直に聞いて、自分の知識にすることができる ☐ 所属する部署に関連する知識、例えば社会資源内容、栄養指導、リハビリなどの知識を主体的に学習する	☐ 自分の在りたい(なりたい)姿(理想像)を具体的にイメージし、現時点での自分に必要な研鑽事項が明確にできる ☐ 自分のなりたい姿により近づき、課題が達成できるように研修に参加し、得た知識、技術を実践で活用して自分のものにできる ☐ 臨床実践を研究的視点で捉え、支援を受けながら取り組み、院内外で発表できる	☐ キャリアビジョンに沿って、研修に参加するだけでなく、他者を支援する中、専門雑誌からの情報、同僚等他者から積極的に学ぶことができる ☐ 臨床実践を研究的視点で捉えて、メンバーと共に研究に取り組むことができる	☐ キャリアビジョンに沿って、研修に参加するだけでなく、他者を支援する中、専門雑誌からの情報、同僚等他者から積極的に学ぶことができる ☐ 臨床実践を研究的視点で捉えて、メンバーを支援し継続して研究に取り組むことができる

レベル			I	II	III	IV	V
自己教育研究能力	セルフコントロールする力 定義：ストレスを感じるような場 面であっても感情をコントロールし、前向きに捉え、活動へ繋げる。仕事と生活と学習の調和を保ち、自己のストレスマネジメントをうまく機能させる。	レベル毎	自己の感情を自覚する	自己の感情をコントロールする	安定した感情で対応する	平常心を保ち前向きに対応する	平常心を保ち建設的に対応する
		行動目標	☐ 自身の感情に気づき、衝動的で不適切な行動を抑えることができる ☐ ワークライフハーモニーの必要性が理解でき、困難な時は相談できる	☐ ストレスのかかる状況でも、常に感情的な行動を抑えることができる ☐ ワークライフハーモニーを保ち、失敗を引きずることなく、気持ちの切り替えができる	☐ ストレスを感じても、感情をコントロールし対応することができる ☐ ワークライフハーモニーを保ち、自分を取るべき姿勢や行動を考え、実施できる	☐ 普段強いストレスを感じるような場面であっても感情をコントロールし、議論やその他のプロセスを続けることができる ☐ ワークライフハーモニーを保ち、自分を取るべき姿勢や行動が安定的に実施できる	☐ 強いストレスを感じるような場面でも自己を見失わず、対処行動を取ることができる ☐ ワークライフハーモニーを保ち、自分を取るべき姿勢や行動が安定的に実施できる
		実践例	☐ 自己のストレスがどのようなものかを知って（仕事内容、労働環境、生活環境、人間関係、患者家族等）、自分なりにできる方法で対処する ☐ 社会人として、心身の健康管理（バランスのよい食事、良質の睡眠、趣味に打ち込む等）ができる ☐ 心身共に不調時は放置せず、早期に上司、先輩、同僚、あるいは家族や友人に相談する	☐ セルフチェックにより自己の感情の傾向を理解し、ストレス状況においても意図的に感情のコントロールができる ☐ 心身の健康管理（バランスのよい食事、良質の睡眠、趣味に打ち込む等）が自ら率先してできる	☐ セルフチェックにより自己の感情の傾向を理解し、ストレス状況においても意図的に感情をコントロールして対応する ☐ 職業生活の変化あるいは仕事上の役割変化に自ら順応するよう、心身の健康管理（バランスのよい食事、良質の睡眠、趣味に打ち込む等）ができる	☐ 医療の現場に特徴的なストレス（仕事上の緊張、チーム医療、不規則な生活、患者家族の要求等）を理解する ☐ セルフチェックにより自己の感情の傾向を理解し、強いストレスを感じるような場面であっても、意図的に感情をコントロールして対応する ☐ 職業生活と仕事上の役割を両立させ、安定的に心身の健康管理（バランスのよい食良質の睡眠、趣味に打ち込む等）ができる	☐ 医療の現場に特徴的なストレス（仕事上の緊張、チーム医療、不規則な生活、患者家族の要求等）を理解した上で、より適切な思考に改善して、ストレスの影響を軽減させる ☐ セルフチェックにより自己の感情の傾向を理解し、強いストレスを感じるような場面であっても、自己を見失わず対応する ☐ 職業生活と仕事上の役割を両立させ、安定的に心身の健康管理（バランスのよい食事、良質の睡眠、趣味に打ち込む等）ができる

レベル			I	II	III	IV	V
自 教 育 研 究 能 力	内省する力 定義：常に実践を振り返り、それを過去の経験や理論と連動させ、意味づけることにより、新しい知識と統合して成長する。	レベ ル 毎	自己の行動を振り返り、意味づける	自己の実践を振り返り、意味づける	自己の実践を振り返り、行動変容に繋げる	実践を多様な観点から振り返り、行動変容に繋げる	実践を多様な観点から振り返り、組織活動に繋げる
		行動目 標	☐ 他 者からの指摘や助言を得て、自己の行動を振り返り、意味づけることができる	☐ 自ら、自己の実践を振り返り、意味づけることができる	☐ 実践をしながら、状況と対話を通して、振り返ることができる	☐ 自ら、他者の意見を求め、その意見を真摯に受け止め、振り返ることができる	☐ 部 署の暗黙知を形式知に変え、可視化できる
				☐ 振り返りの結果を、次の実践に活かすことができる	☐ 他者の意見を真摯に受け止め、自己の実践を振り返ることができる	☐ 過去の経験を根拠や理論を用いて振り返り、意味づけることができる	☐ 可視化した形式知の理論的根拠を明らかにすることができる
					☐ 自己の実践を根拠や理論を用いて振り返り、意味づけることができる	☐ その結果を部署で 共有できる	☐ それを部署の行動変容に繋げることができる
					☐ その結 果を自己の行動変容に繋げることができる		
	実践例		☐ 先輩や指導者から、看護実践や行動について指摘を受け、自分がなぜそのような行動をとったのか、先輩・指導者と共に振り返り、行動の意味が理解できる	☐ 看護実践や行動について、自ら先輩との対話を通して、自分がなぜそのような行動をとったのか振り返り、行動の意味が理解できる ☐ 次からどのような行動をとればよいのか理解でき、限定的ではあるが看護実践に 活かすことができる	☐ 上司、先輩、同僚のフィードバックを素直に聞き入れ、自分がなぜそのような行動をとったのか振り返り、自分の思い込みや認識に気づくことができる ☐ 次からどのような行 動をとればよいのか理解でき、自分の行動や看護実践に活かすことができる	☐ 自ら立ち止まって、上司、先輩、同僚との対話の場を設けて振り返り、他者の意見や自己の過去の経験や理論から新たな気づきを得て、チームの行動特性に意味づけをする ☐ 次からどのような行動をとればよいのかチームメンバーにフィードバックし、チームの行動変容を促し、実践に活かすことができる	☐ 部署で日常的に当たり前に行っている良い実践に気づき言語化し、なぜその実践がよいのか、理論的根拠を明らかにし、部署のスタッフと共通理解する ☐ 理論的根拠が 明 確になった実践をさらによりよい実践に向けて、意図的に強化できるように自らモデルとなり部署のスタッフに影響力をもたらす ☐ 様々な公表の機会を活用して、部署のよい実践が他部署でも共有されるよう働きかける