

◆臨床実践能力評価表の活用方法

- 《目的》
1. 内視鏡看護の統一を図り、質の高い内視鏡看護を提供する。
 2. 個々の看護師の能力を適切に評価すると共に、向上するための動機づけとする。
 3. 看護師の仕事への満足度を高める。

- 《目標》
1. 看護師の臨床実践能力の向上への、動機づけの手段とすることができる。
 2. 力量に応じた達成度を明確にするための資料とすることができる。
 3. 能力評価の指標とすることができる

《構造と仕組み》

1. 構造

- 1) 内視鏡臨床実践評価表は、看護師の看護実践能力と管理能力(役割・責務)、人間関係能力(人間的・社会的)、教育・研究能力の4つのカテゴリーから構成される。
- 2) 評価の対象は、部署内看護職員全員とする。
- 3) 個々の未習得部分を明確にし、次年度の活動計画に取り入れることにより、レベルアップが図れる

2. 評価のねらい

- 1) レベルアップの評価は、個人の成長のみならず、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。
- 2) 自分自身の目標を設定し、その達成状況を客観的に評価する。
- 3) 成長にひとつの区切りをつけ、自らのキャリアを向上することに役立てる。
- 4) 評価の結果に、自分自身がどのように、主体的に取り組むかが求められる。
- 5) 評価する者は、スタッフを成長へと導き支援する。
- 6) 評価され認定されることが目標でなく、できたことを評価し、更に発展へと導く。

3. レベルの定義

- 1) レベルは4段階とし、各レベルの基準は、下記のように定める。

- レベルⅠ(新人) : 内視鏡検査・治療に伴う基本的な看護を助言や支援を得ながら実践できる
- レベルⅡ(一人前) : 内視鏡検査・治療に伴う個別的な看護を自立して実践できる
- レベルⅢ(中堅) : 内視鏡検査・治療に伴う看護を総合的に判断でき根拠に基づいた看護実践ができる
- レベルⅣ(達人) : 内視鏡検査・治療に求められる新しい知識、技術を持ち、多彩なアプローチによる創造的な看護が実践できる

2) レベル別評価項目数

レベルⅠ	:	41項目
レベルⅡ	:	37項目
レベルⅢ	:	38項目
レベルⅣ	:	38項目

3) 評価基準は4段階とする。

- | | |
|--------------|-----------|
| 4; できる | (81~100%) |
| 3; だいたいできる | (61~80%) |
| 2; 助言があればできる | (31~60%) |
| 1; できない | (30%以下) |

* 評価方法の例

1) 評価時期 ; 臨床実践能力評価表に基づき、年1回、年度末に実施する。

- (1) 新入職者は、レベル I から始める。
- (2) 既卒者は、必ず3ヶ月でレベルを評価する。

2) 臨床実践能力評価表 ; 自己評価をし、上司評価をもって総合評価とする。

- (1) 自己評価 ; 項目ごとに、自己評価欄の当てはまる数字に、○をつける。
- (2) 上司評価 ; 師長は、主任の意見も参考に、項目ごとに上司評価の当てはまる場所に○をつける
- (3) 総合評価 ; レベルごとに総合計を出し、項目数×4を母数にした習得率を記入する。

$$\text{評価点数} \div (\text{項目数} \times 4) = \text{習得率}\%$$

全項目の80%が4に達していれば、当該レベルは習得できたとする。

但し1か2が1つでもあれば不可とする

- (4) 師長は、評価終了後、本人と面談を行い、各項目について意見交換をする。
- (5) 評価の結果、基準を満たしレベルアップできた者に関しては、ステップアップされたレベルの評価を行う
- (6) 今後の課題を明確にし、評価結果をフィードバックして、次年度の個人目標を設定する。

☆ステップアップ認定基準

- 1) 次のレベルにステップアップするための、基準はクリアされているか、提出書類はそろっているか確認する
- 2) 研修参加による提出書類なども考慮に入れながら、師長はレベルアップの判断を行う。
- 3) 師長は判断結果を看護部長に報告し、承認を得る
- 4) 提出書類
 1. 臨床実践能力評価表
 2. 専門的実践能力評価表
 3. レベル別研修参加復命書