

ジェネラリストのための

# S-QUE クリニカルラダー別研修

「クリニカルラダー別研修」の内容をまるごとご用意教育担当者様の負担を大幅軽減!

### 日本看護協会公開

- 1. 新しい「看護実践能力習熟段階(ラダー)」に完全対応した e ラーニング
- 2.「必要な学習項目は変わらない」というコンセプトで安心して研修実施
- 3. 医療と看護の「今」の情報を専門家チームが常にアップデート





S-QUE クリニカルラダー研修の お申し込みはこちら \_\_\_\_\_



来年度の研修をご検討中の教育担当者の方は、まずは 2 週間の無料 お試しをお申込みください。——►



## 新しい「看護実践能力習熟段階(ラダー)」に 完全に対応した e ラーニング

2023 年 6 月に日本看護協会が公開した「看護実践能力習熟段階 (ラダー)」では、必要に応じ助言を得て実践する「新人」から、より複雑な状況において創造的な実践を行い、組織や分野を超えて参画する「IV」までの5 段階で、各能力の習熟段階が示されています。

「S-QUE クリニカルラダー別研修」は、この新しい「看護実践能力習熟段階(ラダー)」に基づいて開発された研修プログラムです。

## ラダーごとに分かれている教材を導入しませんか?

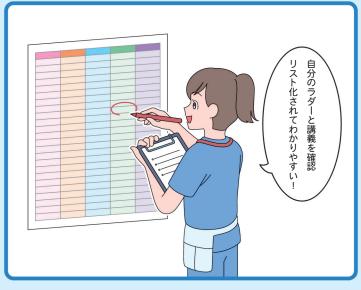


#### ラダーが変わっても同じ講義・・・

	,			
ラダーI	ラダーⅡ	ラダーⅢ	ラダーⅣ	ラダーV
講	義			
		講義		
		講	義	
講	義			
			講義	

他社のラダー別研修

S-QUE クリニカルラダー別研修は、新しい「看護実践能力習熟段階 (ラダー)」に基づき、ラダーごとに明確に分類されている e ラーニングです。





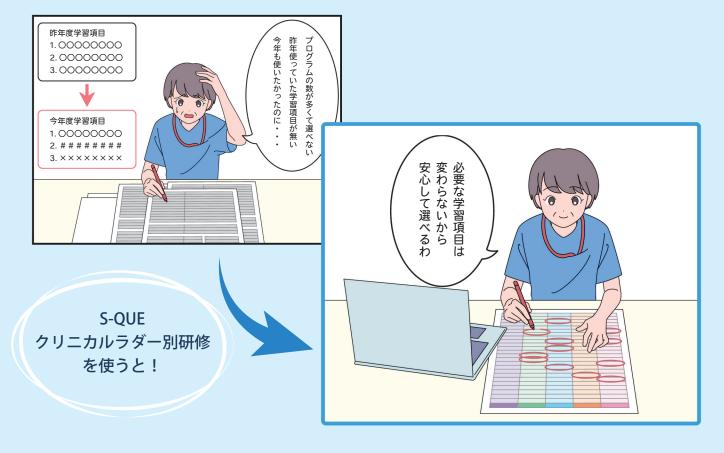
# 「必要な学習項目は変わらない」というコンセプトで安心して研修実施

毎年、学習項目が追加される数が多いだけの e ラーニングでは、教育担当者の負担は増すばかり。 このような e ラーニングは、学習項目の追加だけでなく、事前の予告なしに削除されることもあるため、 選定はさらに困難になります。

「S-QUE クリニカルラダー別研修」は、ジェネラリストのために必要な学習項目がラダーごとに抽出されてます。そのため、教育担当者は「必要な学習項目は変わらない」という安心感のもと、毎年の研修運営ができるようになります。尚、講義内容は、最新の内容に適宜更新されます。



【講義一覧ポスター】日付を記入できるようになっています。





## 医療と看護の「今」の情報を 専門家チームが常にアップデート

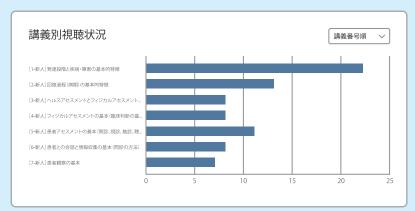
技術の進歩とともに目まぐるしく変化する医療と看護に対応できるように、技術映像、講義等を最新情報に常に 更新します。管理画面では「病院] - 「病棟] - 「個人」の受講状況をグラフで確認でき、アンケート結果も視える化 できます。より効果的な学習と実践になるように、臨床の現場に役立つコンテンツを提供していきます。

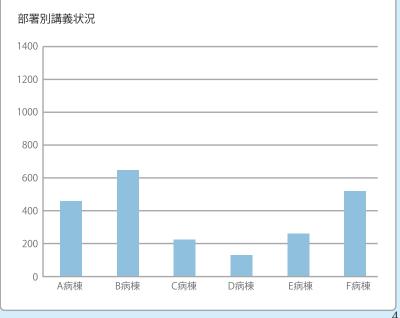
## 看護の専門家チームが 医療の最新情報をウォッチル





2024年度には 受講状況の確認がグラフで 分かりやすくなります。





## 看護部(教育委員会)で決めることは 2つ

- 1 集合研修、個人学習の講義を選定
  - ▶ e ラーニング上には選定した講義のみを 表示可能です。
  - ▶あえて講義を選定せず、全講義を表示することもできます。
- 2 誰がどのクリニカルラダーで スタートするかを決定



## 講義の選定

看護部(教育委員会)で、集合研修や 個人学習の講義を選定してください。

- 各講義シラバスに記載してある【目的】【内容】を参考に
- 各講義の最後にある【演習課題】を参考に

## 集合研修

#### ▶病院の特性を考えて力を入れたい講義

#### ▶演習との組み合わせが効果的な講義

No.6 患者との会話と情報収集の基本

No.26 緊急性の判断と報告

No.39 臨床推論

No.54 アサーションとチームワークの促進

No.59 プレゼンテーションスキル

No.89 暴言・暴力・ハラスメントへの対応方法 など

#### ▶多角的な見方・考え方が必要な講義

No.45 グリーフケア

No.46 尊厳死、DNAR、リビングウィル

No.69,70 看護実践とリフレクション

No.94 看護倫理 など

## 個人学習



- ▶個人で学習して欲しい講義
- ●自己研鑽のための講義
  - ーフィジカルアセスメント 一病態生理 など



●個人のキャリア UP のための講義

No.65 目標管理

No.72 キャリアディベロップメント など

●個人のキャリア UP のための講義

No.64 看護ケアに必要な知的資源の 活用方法(文献検索) など

#### お電話でのお問合わせ



0120-128-774

受付時間:10:00~17:00(土日祝日除く)

導入やシステムに関するお問い合わせは コールセンターまでご連絡ください。



## 講師一覧(敬称略・五十音順)///

淺香 えみ子	東京医科歯科大学病院 副病院長/看護部長
石田 恵充佳	東京医科歯科大学病院 集中ケア認定看護師 感染症看護専門看護師
入江利行	小倉記念病院 薬剤部 部長
岩本 雅俊	新古賀病院 看護師長 クリティカルケア認定看護師
宇都宮明美	関西医科大学 看護学部 クリティカルケア看護学領域教授 急性・重症患者看護専門看護師
大久保 恵子	製鉄記念八幡病院 患者サービス室 課長
片山 雪子	榊原記念病院 副看護部長 集中ケア認定看護師
木下 佳子	日本鋼管病院 副院長兼看護部長
後藤 順一	河北総合病院 急性・重症患者看護専門看護師
櫻本 秀明	日本赤十字九州国際看護大学
	クリティカルケア・災害看護教授 
里井 陽介	グリティカルケア・災害看護教授 那覇市立病院 看護部 集中ケア認定看護師
里井 陽介清水 称喜	那覇市立病院 看護部
	那覇市立病院 看護部 集中ケア認定看護師 ヴェクソンインターナショナル株式会社 小児救急看護認定看護師
清水 称喜	那覇市立病院 看護部 集中ケア認定看護師 ヴェクソンインターナショナル株式会社 小児救急看護認定看護師 MBA ヘルスケア マネジメント修士 一般社団法人 CCRI 理事 ヴェクソンインターナショナル株式会社
清水 称喜	那覇市立病院 看護部 集中ケア認定看護師 ヴェクソンインターナショナル株式会社 小児救急看護認定看護師 MBA ヘルスケア マネジメント修士 一般社団法人 CCRI 理事 ヴェクソンインターナショナル株式会社 クリティカルケア認定看護師 秋田大学医学部附属病院 看護部キャリア支援室 副看護師長
清水 称喜清水 孝宏	那覇市立病院 看護部 集中ケア認定看護師 ヴェクソンインターナショナル株式会社 小児救急看護認定看護師 MBA ヘルスケア マネジメント修士 一般社団法人 CCRI 理事 ヴェクソンインターナショナル株式会社 クリティカルケア認定看護師 秋田大学医学部附属病院 看護部キャリア支援室 副看護師長 集中ケア認定看護師
清水称喜清水孝宏营広信杉島寛	那覇市立病院 看護部 集中ケア認定看護師 ヴェクソンインターナショナル株式会社 小児救急看護認定看護師 MBA ヘルスケア マネジメント修士 一般社団法人 CCRI 理事 ヴェクソンインターナショナル株式会社 クリティカルケア認定看護師 秋田大学医学部附属病院 看護部キャリア支援室 副看護師長 集中ケア認定看護師 久留米大学病院 看護部 クリティカルケア認定看護師
清水称喜清水孝宏营広信杉島寛	那覇市立病院 看護部 集中ケア認定看護師 ヴェクソンインターナショナル株式会社 小児救急看護認定看護師 MBA ヘルスケア マネジメント修士 一般社団法人 CCRI 理事 ヴェクソンインターナショナル株式会社 クリティカルケア認定看護師 秋田大学医学部附属病院 看護部キャリア支援室 副看護師長 集中ケア認定看護師 久留米大学病院 看護部 クリティカルケア認定看護師 外間市立看護大学名誉教授
清水称喜 清水孝宏 菅広信 杉島寛 滝島紀子 立野淳子	那覇市立病院 看護部 集中ケア認定看護師 ヴェクソンインターナショナル株式会社 小児救急看護認定看護師 MBA ヘルスケア マネジメント修士 一般社団法人 CCRI 理事 ヴェクソンインターナショナル株式会社 クリティカルケア認定看護師 秋田大学医学部附属病院 看護部キャリア支援室 副看護師長 集中ケア認定看護師 久留米大学病院 看護部 クリティカルケア認定看護師 外間市立看護大学名誉教授 小倉記念病院 クオリティマネージメント課課長 急性・重症患者看護専門看護師

永留隼人	榊原記念病院 看護部
西村 祐枝	岡山市立市民病院 看護部 副看護部長 急性・重症患者看護専門看護師 クリティカルケア認定看護師
波多江遵	榊原記念病院 CCU 副看護師長 集中ケア認定看護師
濱本 実也	公立陶生病院 集中治療室 看護師長 集中ケア認定看護師
林ゑり子	横浜市立大学医学部看護学科 がん看護学/がん看護専門看護師
久松 正樹	中村記念南病院 急性期病棟 看護師長 脳卒中リハビリテーション看護認定看護師
平井 亮	京都市立病院 看護部管理室 教育担当 副看護師長
平佐 靖子	日本赤十字社医療センター 老人看護専門看護師
廣瀬恵	東京女子医科大学病院 リハビリテーション部 副技士長 運動器認定理学療法士 介護支援専門員
普天間 誠	那覇市立病院 看護部 看護師長 集中ケア認定看護師
平敷 好史	那覇市立病院 看護部 集中ケア認定看護師
道又 元裕	一般社団法人 CCRI 代表理事 元・杏林大学医学部附属病院 看護部長 ヴェクソンインターナショナル㈱看護企画部 部長
宮本 毅治	純真学園大学 保健医療学部 看護学科 講師
武藤 教志	宝塚市立病院 精神看護専門看護師
諸見里 勝	中部徳洲会病院 看護部 集中ケア認定看護師
柳生 阿希	新東京病院 ICU 看護師長 集中ケア認定看護師
薬師寺 泰匡	薬師寺慈恵病院 院長
山形 泰士	東京医科歯科大学病院 集中治療部 集中ケア認定看護師
山﨑 優介	広島市立北部医療センター安佐市民病院 糖尿病看護認定看護師 特定看護師

※講師の所属、肩書きは2023年3月時点のものです。

## クリニカルラダーを構成する4つの力のうち 「**臨床実践能力」に対応**①

構成要素	講師名	No.		新 <b>人</b> (旧ラダー I )		ラダー I (旧ラダーII)		
		1	1- 新人	発達段階と疾病・障害の基本的特徴				
	露木 菜緒	2	2- 新人	回復過程(病期)の基本的特徴	2-1	回復過程(病期)と ケアの優先度の判断		
	路外来相	3	3- 新人	ヘルスアセスメントと フィジカルアセスメント: フィジカルイグザミネーションの基本	3-1	ヘルスアセスメントと フィジカルアセスメント: フィジカルイグザミネーションの基本		
		4	4- 新人	フィジカルアセスメントの基本 (臨床判断の基礎):正常と異常の区別				
	清水孝宏	5	5- 新人	患者アセスメントの基本 (問診、視診、触診、聴診、打診、嗅診、 データと情報の統合)				
÷		6	6- 新人	患者との会話と情報収集の基本 (問診の方法)				
ーズをとらえ	濱本実也	7	7- 新人	患者観察の基本				
をとこ		8	8- 新人	バイタルサインの測定と基本的解釈	8-1	バイタルサインの測定と基本的解釈		
	石田 恵充佳	9	9- 新人	日常生活自立度の評価方法の基本	9-1	日常生活自立度の評価方法と ケアへの関連付け		
る力	平佐 靖子	10	10- 新人	認知機能の評価方法の基本	10-1	認知機能の評価方法とケア方法の基本		
	久松 正樹	11	11- 新人	脳と神経の解剖	11-1	中枢神経系の解剖生理と フィジカルアセスメントの基本: 脳と神経の解剖と機能障害		
	菅広信	12	12- 新人	呼吸器系の解剖生理と フィジカルアセスメントの基本	12-1	呼吸器系の解剖生理と フィジカルアセスメント		
	山形 泰士	13	13- 新人	循環器系の解剖生理と フィジカルアセスメントの基本	13-1	循環器系の解剖生理と フィジカルアセスメント		
	清水 孝宏	14	14- 新人	消化器系の解剖生理と フィジカルアセスメントの基本	14-1	消化器系の解剖生理と フィジカルアセスメント		
	廣瀬恵	15	15- 新人	リハビリテーションにおける看護の基本	15-1	リハビリテーションにおける看護の基本		

	ラダー II (旧ラダーⅢ)		ラダーIII (旧ラダーIV)	ラダーIV (旧ラダーV)
2-2	回復過程(病期)と ケアの優先度の判断	2-3	回復過程(病期)と ケアの優先度の判断	
3-2	ヘルスアセスメントと フィジカルアセスメント: フィジカルイグザミネーションの 基本(統合)	3-3	ヘルスアセスメントと フィジカルアセスメント: フィジカルイグザミネーションの 基本(統合)	
10-2	認知機能低下に対するケアの選択	10-3	認知機能低下に対するケアの評価	
11-2	中枢神経系の障害と フィジカルアセスメントとケア	11-3	複雑な病態を呈する事例の フィジカルアセスメントとケアの検討	
12-2	呼吸器系の障害と フィジカルアセスメントとケア	12-3	複雑な病態を呈する事例の フィジカルアセスメントとケアの検討	
13-2	循環器系の障害と フィジカルアセスメントとケア			
14-2	消化器系の障害と フィジカルアセスメントとケア			
15-2	リハビリテーションにおける看護の基本			

## クリニカルラダーを構成する 4 つの力のうち 「臨床実践能力」に対応②

				息忠决正を文える月 			
構能成要素	講師名	No.		新 <b>人</b> (旧ラダー I )		ラダー I (旧ラダーII)	
_	   菅 広信	16	16- 新人	呼吸不全の病態生理	16-1	呼吸不全の病態生理と フィジカルアセスメント	
ーズ	波多江 遵	17	17- 新人	心不全・循環不全の病態生理	17-1	心不全・循環不全の病態生理と フィジカルアセスメント	
をとら	清水孝宏	18			18-1	急性増悪のハイリスクにあるケースの フィジカルアセスメント	
ーズをとらえる力	<b>公益 II</b>	19	19- 新人	代表的検査データと 疾病・障害の関係の基本	19-1	19-1.1 検査データの判読①(血液計算検査) 19-1.2 検査データの判読②(生化学-part1) 19-1.3 検査データの判読②(生化学-part2) 19-1.4 検査データの判読③(凝固)	
カ	後藤順一	20	20- 新人	代表的画像データと 疾病・障害の関係の基本	20-1	20-1.1 画像データの判読① (胸部・腹部 X 線画像) 20-1.2 画像データの判読② (頭部 CT)	
	薬師寺 泰匡	21	21- 新人	侵襲的検査・治療の種類と特徴と 合併症の早期発見と看護ケア	21-1	侵襲的検査・治療の種類と特徴と 看護ケアの検討	
	岩本 雅俊	22	22- 新人	身体拘束・解除の判断(ガイドライン)	22-1	身体拘束・解除の判断、 身体拘束の回避方法	
	道又元裕	23	23- 新人	看護過程に必要な基本的要素			
		24			24-1	24-1.1 身体的・精神的・社会的問題を 統合した看護過程展開モデルの基本 (part1) 24-1.2 身体的・精神的・社会的問題を 統合した看護過程展開モデルの基本 (part2)	
ケアオ	滝島 紀子   	25			25-1	身体的問題を主とした看護過程展開モデル	
アする力	濱本 実也	26	26- 新人	緊急性の判断と報告の基本	26-1	緊急性の判断と報告 〜事象の根拠と説明の基本〜	
73	杉島寛	27	27- 新人	医療を受ける患者の健康障害の種類と 重症度・緊急度の基本	27-1	健康障害の種類と重症度・緊急度の 判断と看護ケアの検討	
	入江利行	28	28- 新人	ハイリスク薬の基本的薬理学	28-1	ハイリスク薬の基本的薬理学と 観察レベルの判断と看護ケアの検討	
	平井亮	29	29- 新人	急変リスクの高い患者の基本的特徴	29-1	急変リスクの高い患者の判断と 看護ケアの検討	
	<b>ਜ</b> ਸ ਲ	30	30- 新人	急変時の対応と記録の基本	30-1	急変時の対応と記録(事例)	

	ラダーⅡ (旧ラダーⅢ)		ラダーⅢ (旧ラダーⅣ)		ラダーIV (旧ラダーV)
16-2	呼吸不全の病態生理と フィジカルアセスメントとケアの選択	16-3	全身状態が不安定な患者の 回復過程(病期)ケアの優先度の判断		
17-2	心不全・循環不全の病態生理・ フィジカルアセスメントとケアの選択				
18-2	急性増悪のハイリスクにあるケース・ フィジカルアセスメントとケアの選択				
19-2	検査・画像などのデータに基づく 看護ケアの選択				
21-2	侵襲的検査・治療の種類と特徴と 合併症の早期発見と看護ケア	21-3	侵襲的検査・治療の種類と特徴と 合併症の早期発見と看護ケア		
-					
25-2	身体的・精神的・社会的問題を 統合した看護過程展開モデル				
26-2	緊急性の判断と報告 〜事象の根拠と説明〜	26-3	緊急性の判断と報告 〜事象と全体評価〜		
27-2	健康障害の種類と重症度・緊急度の 判断と看護ケアの検討(事例)	27-3	重症かつ緊急性の高い複雑病態を 呈する患者への看護 (事例)		
28-2	薬剤の副作用と生体反応の早期発見	28-3	薬剤の副作用と生体反応の早期発見		
29-2	急変リスクの高い患者の判断と 看護ケアの検討	29-3	急変リスクの高い患者の判断と 看護ケアの検討		
30-2	急変時の家族、スタッフへの 心理的支援(事例)	30-3	急変時の家族、スタッフへの 心理的支援(事例)	30-4	急変時の家族、スタッフへの チームによる心理的支援

## クリニカルラダーを構成する4つの力のうち 「**臨床実践能力」に対応**③

構成要素	講師名	No.		新 <b>人</b> (旧ラダー I )		ラダー I (旧ラダーII)		
	林ゑり子	31	31- 新人	「がん」の基本的病態生理	31-1	「がん」の基本的病態生理と回復過程		
	久松 正樹	32	32- 新人	「脳卒中」の基本的病態	32-1	「脳卒中」の基本的病態生理と回復過程		
	柳生 阿希	33	33- 新人	「急性心筋梗塞」の基本的病態生理	33-1	「急性心筋梗塞」の基本的病態生理と 回復過程		
	永留隼人	34	34- 新人	「ショック」の基本的病態生理	34-1	「ショック」の基本的病態生理と回復過程		
	山﨑 優介	35	35- 新人	「糖尿病」の基本的病態生理	35-1	「糖尿病」の基本的病態生理と回復過程		
ケアさ	•	36	36- 新人	「精神疾患」の基本的病態生理	36-1	「精神疾患」の基本的病態生理と 回復過程		
ケアするナ	平敷 好史	37	37- 新人	廃用、フレイル、サルコペニア、 ロコモティブシンドロームの 基本的な病態生理	37-1	廃用、フレイル、サルコペニア、 ロコモティブシンドロームの 病態生理と回復過程への支援		
	諸見里勝	38	38- 新人	せん妄:せん妄の基本的病態生理	38-1	せん妄:せん妄の基本的病態生理と 回復への援助		
	道又元裕	39	39- 新人	臨床判断と臨床推論思考の基本	39-1	臨床推論を用いた患者の状態判断の基本		
	는다. 電フ	40	40- 新人	ケア・ニーズの優先度の判断と 報告の基本				
	片山 雪子	41	41- 新人	多重課題への対応の基本				
	大久保 恵子	42	42- 新人	社会資源の基本的知識	42-1	社会資源の必要性の検討(事例)		

	ラダー Ⅱ (旧ラダーⅢ)		ラダーⅢ (旧ラダーⅣ)	ラダーIV (旧ラダーV)		
31-2	「がん」の基本的病態生理と回復過程					
32-2	「脳卒中」の 基本的病態生理と回復過程					
33-2	「急性心筋梗塞」の 基本的病態生理と回復過程					
34-2	「ショック」の 基本的病態生理と回復過程					
35-2	「糖尿病」の 基本的病態生理と回復過程					
36-2	「精神疾患」の 基本的病態生理と回復過程(上級編)					
37-2	廃用、フレイル、サルコペニア、 ロコモティブシンドロームの 病態生理と回復過程への支援					
38-2	せん妄:せん妄の基本的病態生理と 回復への援助					
39-2	臨床推論を用いた患者の状態判断	39-3	臨床推論を用いた患者の状態判断と ケアの選択			
42-2	社会資源の種類の選択(事例)	42-3	社会資源の過不足の判断(事例)	42-4	社会資源のチームアプローチ(事例)	

## クリニカルラダーを構成する4つの力のうち 「臨床実践能力」に対応4

構成要素	講師名	No.		新 <b>人</b> (旧ラダー I )		<b>ラダー  </b> (旧ラダー II )		
意	田戸朝美	43	43-新人	患者と家族の意思決定支援の基本 (患者と家族のニーズの特徴と種類)	43-1	患者と家族の意思決定支援 (ニーズの抽出とケアへの関連付け)		
決定を	No.43:新人,1,3 No.44:新人,1 No.45:新人,1 No.46:新人,1 担当	44	44-新人	人生の最終段階における医療・ケアの 決定プロセスに関するガイドライン	44-1	人生の最終段階における医療・ケアの 決定プロセスに関するガイドライン		
意思決定を支える力	立野淳子 No.43:2,4 No.44:2,3 No.45:2,3,4	45	45- 新人	グリーフケア	45-1	グリーフケア		
力	No.46:2,3,4 担当	46	46- 新人	尊厳死、リビングウィル、DNAR	46-1	尊厳死、リビングウィル、DNAR の基本		
	滝島 紀子	47	47- 新人	患者情報の整理と 看護チームへの伝達の基本	47-1	患者情報の整理と看護チームへの伝達		
		48	48- 新人	患者に関する看護業務情報の 看護チームへの伝達の基本	48-1	患者に関する看護業務情報の 看護チームへの伝達		
		49	49- 新人	コミュニケーションの基本				
協		50	50- 新人	報告・連絡・相談(伝える力、聞く力、 質問する力)の基本	50-1	報告・連絡・相談(伝える力、聞く力、 質問する力)の実際		
協働する力	辻本 雄大	51	51- 新人	報告・連絡・相談(伝える力、聞く力、 質問する力)の実際				
カ		52	52- 新人	多職種チームと情報伝達の基本	52-1	多職種チームと情報共有(事例)		
		53			53-1	看護チームカンファレンスと参画		
	#++ +++	54	54- 新人	アサーションコミュニケイトの基本	54-1	アサーションコミュニケイト(事例)		
	西村 祐枝	55	55- 新人	家族とのコミュニケーションの基本				

	ラダー Ⅱ (旧ラダーⅢ)		ラダーⅢ (旧ラダーⅣ)		ラダーIV (旧ラダーV)
43-2	患者と家族の意思決定プロセスの支援: アセスメントとケアの検討	43-3	複雑な状況にある患者と 家族の意思決定プロセスの促進と支援	43-4	患者と家族の意思決定支援: 意思決定プロセスの促進と 医療チーム、その他の資源の活用
44-2	人生の最終段階における 患者への苦痛の緩和ケア	44-3	人生の最終段階における 患者への苦痛の緩和ケア		
45-2	グリーフケア	45-3	グリーフケア	45-4	グリーフケアとスタッフ支援
46-2	複雑な状況にある終末期医療(DNAR)	46-3	複雑な状況にある尊厳死・DNAR・ リビングウィル	46-4	複雑な状況にある尊厳死・DNAR・ リビングウィル
53-2	多職種チームカンファレンスへの 提案と活用	53-3	多職種チームカンファレンスの企画と ファシリテーション(ファシリテータ)	53-4	病院内多職種と病院外組織、 人的資源との調整・交渉(重複)
54-2	アサーションとチームワークの促進 (事例、演習)				

## クリニカルラダーを構成する4つの力のうち 「専門性の開発能力」に対応

				·		·
構成要素	講師名	No.		新 <b>人</b> (旧ラダー I )		<b>ラダー  </b> (旧ラダーII)
		56	56- 新人	論理的思考の基本 (垂直思考:ロジカルシンキング)		
	道又 元裕	57	57- 新人	論理的思考: クリティカルシンキングの基本		
		58				
	櫻本 秀明	59	59- 新人	プレゼンテーションスキル (文脈的説明力、伝達力)	59-1	プレゼンテーションスキル (文脈的説明力、伝達力)
	宮本 毅治	60	60- 新人	<b>論理的レポートの書き方</b>	60-1	論理的レポートの書き方
	道又 元裕	61	61- 新人	看護業務と思考・行動特性		
	菅 広信	62				
專	櫻本 秀明	63	63- 新人	根拠に基づく看護実践の基本	63-1	根拠に基づく看護実践の基本: ケアの提供の説明(事例)
専門性		64			64-1	看護ケアに必要な知的資源の活用方法 (文献検索)
の	淺香 えみ子	65	65- 新人	目標管理 新人:成長支援	65-1	目標管理   :成長支援
開発能	道又 元裕	66	66- 新人	医療サービスの仕組み (医療保険、介護保険など)	66-1	病院経営の仕組み(病院経営の要素)
能力	木下佳子	67			67-1	地域包括ケアシステムの概要
	道又 元裕	68	68- 新人	看護業務の特性と他職種の業務特性		
	宇都宮 明美	69			69-1	看護実践とリフレクション
	于即名 切笑 	70	70- 新人	リフレクションを促進する	70-1	新人看護師とのリフレクション
	送力 二%	71	71- 新人	専門職業人として 専門性を育むスタイルと方法 (組織支援を受けながらの自己研鑽)		
	道又 元裕	72	72- 新人	専門職業人と キャリアディベロップメント (キャリアパス)		
	清水 称喜	73	73- 新人	感情制御 I: ストレスコーピング、 ストレスマネジメント	73-1	感情制御 II : ストレスマネジメント、 アンガーマネジメント
	/月小 1小台	74			74-1	自信・意欲・行動 I (自己効力感、自己洞察等)

ラダー II (旧ラダーIII)		ラダーⅢ (旧ラダーⅣ)		ラダーIV (旧ラダーV)	
		56-3	論理的思考の基本 (垂直思考:ロジカルシンキング)		
		57-3	論理的思考の基本 (批判的吟味:クリティカルシンキング)		
		58-3	論理的思考の基本: ラテラルシンキング		
59-2	プレゼンテーションスキル (文脈的説明力、伝達力)	59-3	プレゼンテーションスキル (文脈的説明力、伝達力)	59-4	プレゼンテーションスキル (文脈的説明力、伝達力):集団 (病棟・組織)を変えるプレゼンを学ぶ
60-2	論理的レポートの書き方	60-3	論理的レポートの書き方	60-4	論理的レポートの書き方
		62-3	Pros & Cons:ケアマネジメント	62-4	Pros & Cons:ケアマネジメント
63-2	根拠に基づく看護実践の基本: 根拠に基づくケアの必要性と選択 (事例)	63-3	根拠に基づく看護実践の基本: 最善のケアの選択と根拠(複雑事例)		
65-2	目標管理 II :成長支援	65-3	目標管理 III:成長支援	65-4	目標管理 IV:成長支援
66-2	病院経営の仕組みと看護との関係 (人員確保と仕事のあり方)	66-3	病院経営の仕組みと看護 費用対効果の基本的知識	66-4	病院経営の仕組みと看護 費用対効果を向上させる方策
67-2	地域包括ケアシステムと 医療サービスの役割	67-3	地域包括ケアシステムと多職種連携	67-4	地域包括ケアシステムと課題 (看護師の役割と退院支援)
69-2	看護業務とリフレクション	69-3	看護業務とリフレクション	69-4	多職種連携と看護チームの リフレクション
70-2	看護実践とリフレクション				
71-2	専門職業人としての 学びのスタイルと方法 (看護職と成人学習)			71-4	71-4.1 専門職業人と学びの支援① 71-4.2 専門職業人と学びの支援②
72-2	専門職業人と キャリアディベロップメント			72-4	専門職業人と キャリアディベロップメントの支援
74-2	自信・意欲・行動 II (役割葛藤、主体的行動等)	74-3	自信・意欲・行動III (役割葛藤、成長・発展等/事例含)		

## クリニカルラダーを構成する 4 つの力のうち 「リーダーシップとマネジメント能力」に対応

講師名	No.		新 <b>人</b> (旧ラダー I )		ラ <b>ダー I</b> (旧ラダーII)
道又元裕 No.75 No.76:1,2 No.77~No.86 担当 清水 孝宏 No.76:3,4 担当	75	75- 新人	リーダーシップ:リーダーシップの基本	75-1	リーダーシップ:コーチングの基本
	76			76-1	リーダーシップ:ファシリテーションの基本
	77				
	78				
	79				
	80				
	81				
	82				
	83				
	84				
	85				
	86				
濱本 実也	87	87- 新人	リスクアセスメントの基本 (KYT と危険予知感性を磨く)	87-1	リスクアセスメント (KYT:リスク因子の発見と予防策の検討)
	88			88-1	事故発生時の看護記録
里井 陽介 No.89:新人,1 No.90 担当	89	89- 新人	暴言・暴力・ハラスメントへの 対応方法の基本 (相談)	89-1	暴言・暴力・ハラスメントへの 対応方法(事例解説)
普天間 誠 No.89:2,3,4 担当	90	90- 新人	苦情・クレームの種類と内容		
片山 雪子	91	91- 新人	タイムマネジメントの基本		
	道文 No.75 No.76: 1, 2 No.77 ~ No.86 担当 水 等 担 大 所 所 知 世 No.76: 3,4 上 特 新 担 当 No.89: 2,3,4 No.89: 2,3,4	75   76   77   78   79   79   79   79   79   79	75   75-新人   76   77   78   78   79   79   79   79   79	75   75-新人   リーダーシップ:リーダーシップの基本   76   77   78   79   80   79   80   81   82   82   83   84   85   86   86   86   87   87   87   87   87	100   10

	- **		- **	- &` N/		
ラダー II (旧ラダーIII)		ラダーIII		ラダーⅣ		
	(ロフダー!!!)		(旧ラダーⅣ)		(旧ラダーV)	
75-2	リーダーシップ:コーチングの活用	75-3	リーダーシップ: コーチングとティーチング	75-4	リーダーシップ: 看護チームマネジメントの基本	
76-2	リーダーシップ: 看護チームとファシリテーション	76-3	リーダーシップ:多職種チーム活動を 促進するファシリテーションと ファシリテータ(事例)	76-4	リーダーシップ:多職種チーム活動を 促進するファシリテーションと ファシリテータ (事例)	
		77-3	ナレッジマネジメントの基本	77-4	看護チームと組織ナレッジマネジメント	
		78-3	看護チームとチームビルディングの基本	78-4	多職種チームとチームビルディング	
		79-3	看護チームと コンフリクトマネジメントの基本	79-4	看護チームとコンフリクトマネジメント	
				80-4	看護チームと人的資源の活用の基本	
				81-4	看護チームと調整・交渉	
				82-4	看護チーム組織の分析	
				83-4	看護職の安全に配慮した労働衛生管理	
				84-4	PDCA、OODA と チームマネジメントの基本	
				85-4	看護単位の事業計画の立案	
				86-4	研修計画の立案	
87-2	リスクアセスメント (KYT:リスク因子の発見と予防策の検討)	87-3	医療安全に関わる関係法規	87-4	患者安全に配慮した 医療安全管理の問題提起と検討	
88-2	事故要因分析の手法の基本	88-3	事故要因分析	88-4	事故要因分析とチーム医療	
89-2	暴言・暴力・ハラスメントへの 対応方法(事例)	89-3	暴言・暴力・ハラスメントへの予防方法 (事例):暴言・暴力やクレームなどから 発生した要因を分析し対応策を導き出す	89-4	ハラスメント事例の関係者の フォローアップ	

## クリニカルラダーを構成する 4 つの力のうち 「専門的、倫理的、法的な実践能力」に対応

構成要素	講師名	No.		新 <b>人</b> (旧ラダー I )	<b>ラダー I</b> (旧ラダーII )		
専門的	滝島 紀子	92	92- 新人	看護記録方法の基本	92-1	看護記録方法の基本	
		93	93- 新人	看護サマリーの書き方の基本	93-1	看護サマリーの書き方	
倫理的、	清水 称喜	94	94- 新人	看護倫理の基本 (JNA 看護倫理綱領): 看護倫理と看護師の役割と責任	94-1	倫理的課題の顕在化の視点	
法的	片山 雪子	95	95- 新人	インフォームド・コンセントと 看護師の役割の基本	95-1	インフォームド・コンセントと 看護師の役割(事例)	
法的な実践能力	道又 元裕	96	96- 新人	患者の個人情報保護の基本			
能力	里井 陽介	97	97- 新人	個人情報保護と ヒューマンエラー(事例)	97-1	個人情報保護と ヒューマンエラーの予防 (事例提示と検討)	

## ダイジェスト動画



能力の構成要素:リーダーシップとマネジメント能力

一般社団法人 Critical Care Research Institute 代表理事

元·杏林大学医学部附属病院 看護部長 ヴェクソンインターナショナル株式会社 看護企画部 部長

道又元裕氏 QRコードからダイジェスト版 動画をご視聴いただけます。





関西医科大学 看護学部 クリティカルケア看護学領域教授

宇都宮 明美 氏



**2024年度中** S-QUEクリニカルラダー別研修に

「小児看護領域ラダー」と「精神科領域ラダー」

が追加予定です。 詳しくはp26へ!

ラダー II (旧ラダーIII)			ラダーIII (旧ラダーIV)	ラ <b>ダーIV</b> (旧ラダー <b>V</b> )		
92-2	-2 看護記録の評価:監査					
93-2	看護サマリーの評価の視点	93-3	看護サマリーの評価(事例)	93-4	看護サマリー:監査の方法	
94-2	倫理的課題の顕在化と根拠	94-3	倫理的課題の顕在化と解決方法の検討	94-4	倫理的課題解決のチーム支援(事例) :病院倫理委員会への提示	
95-2	患者・家族の権利擁護と 看護師の役割(事例)					





#### 朗報!

2024年度中に**「看護研究**」の講義もスタートする予定です。

## S-QUEクリニカルラダー別研修の機能 ///

S-QUE クリニカルラダー別研修は受講状況の確認やレポート管理など、便利な機能がたくさんあります。 操作も簡単ですので、安心してご利用ください。



#### 受講ページ 講義画面サンプル





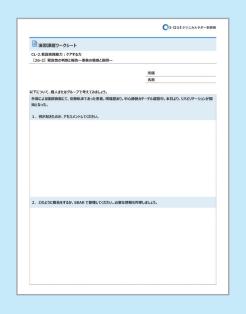
[テキストをダウンロードする]の中に3種類の資料が格納されています。

- ■講義シラバス
- ■講義資料
- ■演習ワークシート

必要な講義資料はすべて印刷可能!

#### レポート提出

各講義の最後に演習課題を用意しています。e ラーニング上で提出したり、印刷して紙で提出することも可能です。



#### 質問

講義に関する質問が可能!回答は受 講者へ直接フィートバックします。

## S-QUEクリニカルラダー別研修の機能 ///



#### 2週間お試し申込受付中!



2週間の無料お試しの申込みはこちらから https://s-que.net/apply-form/freetrial/ 導入をご検討中の教育担当者の方は、 まずは2週間の無料お試しをお申し 込みください。



説明会のお申し込みはこちら https://s-que.net/#form

で不明点などでざいましたら、で訪問や Zoom でで説明いたします。お気軽にお申し付けください。



#### その他詳しい機能や使い方はこちら

#### 受講者向け使い方マニュアル [PDF]

https://s-que.net/pdf/cl\_usermanual.pdf



QRコードからも確認できます。

#### 管理者向け使い方マニュアル [PDF]

https://s-que.net/pdf/cl\_adminmanual.pdf



QRコードからも確認できます。

## 開発した看護の専門家チームの想い //

学びはどこの病院でも行っていますが、看護部として研修内容の整理整頓が必要です。看護の「実践力」を培うために どのような学びが必要か、検討を重ねて2年の歳月をかけて開発しました。

研修とクリニカルラダーがうまく連動しない、「旧ラダー 4以上」に適切な研修を思いつかずに困っている、このような病院は 多いです。バラバラに散らばった学習ではなく、クリニカルラダーを前提とした「集合体」としての学習が必要です。

> 監修:一般社団法人 Critical Care Research Institute (CCRI) 代表理事 元·杏林大学医学部附属病院看護部長 ヴェクソンインターナショナル (株)看護企画部 部長

> > 道又 元裕

### ご利用料金について





申込は web サイトから https://s-que.net/apply-form/clinical-ladder/

			A- 4-1 pp		
ご利用料金 (税抜)	15,000円/月	20,000円/月	30,000円/月	40,000円/月	50,000円/月
区分	0~99床	100~199床	200~399 床	400~599床	600 床以上

登録 ID 数

### 無制限

- ・日本病院会会員、全日本病院協会会員は1割引で利用できます
- •1 年毎の年間契約となります。契約に変更がない場合は自動更新されます
- ・支払い方法は一括、月額払いから選べます

## お得なセットプラン//

◆「S-QUEクリニカルラダー別研修」と「S-QUE新人看護職員研修」のお得なセットプランがございます。



S-QUE クリニカルラダー別研修 (区分によって料金の変動あり)



S-QUE 新人看護職員研修 15,000円/月(税抜)



▶「S-QUEクリニカルラダー別研修」 と 「全日病S-QUE看護師特定行為研修」 のセットプランにつきま しては、「全日病S-QUE看護師特定行為研修」のパンフレットをご参照ください。 

「全日病 S-QUE 看護師特定行為研修」については、こちらからご確認ください 🔔

#### お問い合わせ



0120-128-774 受付時間: 10:00~17:00(土日祝日除く)

お問い合わせフォーム https://s-que.net/apply-form/contact-form/



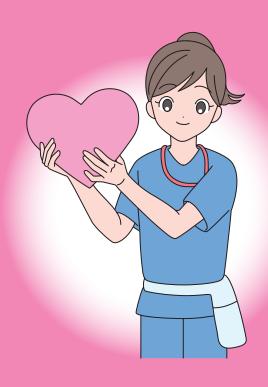
# 2024564 1172 |

S-QUE クリニカルラダー別研修に新しい講義が追加されます。

## 小児看護領域ラダー



## 精神科領域ラダー



小児看護は、発達段階にある子どもたちの身体 的、精神的ニーズに対応する領域です。

S-QUE では、子どもやその家族をサポートし、 病気や障害のケア、予防、教育を行う上で必要 な学習プログラムをラダー別に整備しました。 精神科病院で必要とされる学習プログラムをラ ダー別に整備しました。

精神的健康について援助を必要としている人々に対し、自律性の回復を通して、その人らしい 生活ができるように支援できる知識を身に付け ることができます。

## プログラム・講義内容は随時追加予定!



## 2週間の無料お試し実施中!

導入をご検討中の教育担当者の方は 是非お申し込みください。



申込は web サイトから https://s-que.net/apply-form/clinical-ladder/

### 看護の専門家混合チームが e ラーニングを充実サポート



#### ~担当制ではなく、チームで対応~

- ●活用方法を専門家の視点からお伝えします。
- ID 登録やお問い合わせに迅速に対応します。
- ●ご説明は、訪問・オンラインで柔軟に対応します。

きめ細かいサポートで、安心してお使いいただけます。

お問い合わせ

ヴェクソンインターナショナル株式会社(S-QUE研究会事業部)

エスキュー Q 検索

フリーダイヤル 0120-128-774 (受付:平日10:00-17:00)



