

天理よろづ相談所病院 看護師のキャリアパス

2016.11.01 作成 2019年4月改訂 2019年11月改訂 2020年4月改訂 2021年4月改訂

キャリアサポートの基盤	目標による管理											
	適正配置											
	多様な勤務形態(子育て、介護)・定年後の継続雇用 ワーク・ライフ・バランス											
キャリア分岐点	基本的実践能力獲得期		実践能力獲得期		実践能力強化・拡大とライフイベントの調和期		役割(視野)拡大期		キャリア充実期		セカンドキャリア準備期 ライフイベント再来	
キャリアカウンセリングの時期	目的:育成計画の共有 (個人目標と組織目標のすり合わせ)		目的:キャリア継続、役割拡大、 実践能力強化		目的:専門分野をみきわ めた進路選択		目的:専門能力の発揮		目的:能力活用による退職後の看護 就業継続			
経験年数の目安	0～1年	2年～	3年～	4年～	5年～							
キャリア形成目標	新人	レベル I	レベル II	レベル III	レベル IV	レベル V						
						専門看護師 S I S II S III			ジェネラリスト		スペシャリスト	
						特定看護師・認定看護師・特定認定看護師						
						M I	M II	M III	M IV	管理者		
キャリア開発の方向付け	特定行為研修 学会認定研修 認定看護師教育課程 専門看護師教育課程(大学院進学) 新人研修 レベルIIチャレンジ フレッシュパートナー研修 フレッシュパートナー研修 看護学生実習指導研修 実習指導者講習 次世代看護管理 ファーストレベル研修 セカンドレベル研修 サードレベル研修 IEN(院内認定)研修 リーダーシップ研修 マネジメント研修 キャリアデザイン研修 ナーシングデザイン研修 ケーススタディ研修 研究研修 研究発表 学会発表 論文発表											
	新人倫理研修 対人関係の倫理 倫理カンファレンスファシリテーター 倫理カンファレンス企画運営 実地指導者 リンクナース 実習指導者 院内委員会 研修講師 教育担当者 看護協会委員会 地域での社会貢献(災害支援等)											
キャリア開発の目標	知識・技術の習得(臨床実践能力獲得)				得意分野を振り下げる			・コース別の能力開発によって専門化をはかる ・役割モデルとなる ・人間性・社会性の向上 ・後輩育成			熟練看護師のパワー活用 熟練した看護師の臨床判断、 適応力、体力を考えた能力の 発揮と活用	
サポートの視点	・職場や職業への適応状況の把握と支援(再配置など) ・OJT活用		院内研修など、学習の機会の提供 院外研修・教育の活用(出張、学費支援)					セカンドキャリアに向けた準備支援			セカンドキャリアを支援(能力条件確認)	
教育担当者:各部署で新人を含めたスタッフ教育の運営を中心となって行う。実地指導者への助言、指導を行う。教育研究委員会の委員を兼ね、集合研修の運営を行う。 フレッシュパートナー(実地指導者):新人看護職員に対して臨床実践に関する実地指導、評価等を行う。 部署スタッフ全員:IKOパートナーシップ体制												