

天理よろづ相談所病院 看護師のキャリアパス

キャリアサポートの基盤	目標管理							
	適正配置							
	多様な勤務形態(子育て、介護)・定年後の継続雇用 院内院外研修・eラーニング							
キャリア分岐点	基本的実践能力獲得	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	役割(視野)拡大期	キャリア充実	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	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	キャリア開発ラダーレベルⅠ	キャリア開発ラダーレベルⅡ	キャリア開発ラダーレベルⅢ	キャリア開発ラダーレベルⅣ	キャリア開発ラダーレベルⅤ	ジェネラリスト	
						専門看護師 SⅠ SⅡ SⅢ 認定看護師・特定認定看護師 MⅠ MⅡ MⅢ	スペシャリスト 管理者	
キャリア開発の方向付け	認定特定看護師教育課程 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 フレッシュパートナー研修 ナーシングデザイン研修	フレッシュパートナー 研修 ケーススタディ研修	リーダーシップ研修 IEN(院内認定)研修	特定行為研修 学会認定研修 実地指導者研修 リクナース	実習指導者講習 マネジメント研修 問題解決研修 実習指導者	ファーストレベル研修 キャリアデザイン研修 学会発表 院内委員会 研修講師	セカンドレベル研修 サードレベル研修 論文発表 教育担当者	看護協会委員会
キャリア開発の目標	知識・技術の習得(臨床実践能力獲得)		得意分野を掘り下げる		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			熟練看護師 のパワー活用
	新人倫理研修	対人関係の倫理	地域での社会貢献(災害支援等)		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		
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								