

# キャリア開発プログラム

	新人 (レベルⅠ)	一人前 (レベルⅡ)	中堅 (レベルⅢ)	達人 (レベルⅣ)
研修目標	1. 病院の組織・機能を知り、職業人としての義務と役割を理解する 2. 基礎的看護技術の習得ができる 3. チームメンバーの役割を果たすことができる 4. 救急時適切な判断ができ、対応することができる 5. 医療従事者としての接遇を身につけることができる 6. 社会人として、働く仲間と良い人間関係を築くことができる	1. チームリーダーの役割が果たせる 2. 患者・家族と良い人間関係を築くことができる 3. 患者の状況に応じた看護過程が展開できる 4. 研究的視点や態度を学び、ケーススタディをまとめ発表する 5. 自分の看護観を言語化できる 6. アセスメント能力を高め、質の高い看護展開ができる	1. あらゆる場面で円滑な人間関係が保てる 2. 後輩や学生の指導ができる 3. 積極的に看護研究に参加し、看護の質を高める 4. プライマリナースの役割を知り、看護実践モデルになることができる ※臨床指導者研修を含む	1. 各所属においてマネジメント・リーダーシップを発揮できる (メンバーの指導、調整能力、記録の監査) 2. 医療の動向に目を向け自己研鑽に努め、専門分野における知識・技術を高める 3. 地域へ関心を持ち、継続看護に向け、各部署と連携し、継続看護の中心的役割を果たす 4. 所属の年間計画に参画し、計画の立案・実施・評価のプロセスが踏める
研修内容	1. 新採用者オリエンテーション 2. 基礎的看護技術研修 3. 救急看護①②③ 4. リフレッシュ宿泊研修 5. 医療安全・事故防止対策 6. 多重課題への対応 7. フォローアップ①	1. リーダーシップ①② 2. 良い人間関係の構築 3. 事例検討 4. ケーススタディ発表 5. 医療安全研修 6. 看護理論研修 7. 医療倫理・看護倫理 8. 看護過程(看護診断)① 9. 家族看護 10. フォローアップ②	1. プリセプターシップ①②③ 2. リーダーシップ③④ 3. 看護過程② 4. プライマリ事例発表 5. 臨床指導者学習 6. 看護の概念化学習 7. 倫理学習 8. 接遇研修 9. 看護研究の進め方	1. 達人の役割・教育的関わり 2. リーダーシップ⑤ (マインドマップ手法) 3. アサーティブ・コーチング技法 4. 倫理学習 5. 臨床指導者学習
	部署認定	部署認定	看護部認定	看護部認定
	基礎実践力を身につける	専門職業人としての自覚をもち、看護師として自律できる	よりよい病棟運営への参画ができる	コーディネーターとしてのマネジメント能力が発揮できる
認定の進め方	自己評価、入職後9ヶ月～12ヶ月(12月、1月頃) ↓ 上司評価面接 ↓ 自己の課題(レポート)提出	・看護過程をふまえた個別的ケアが実践できることを優先する ・チームリーダーの役割を体験し、課題にチャレンジする 自己評価 ↓ 上司評価面接 ↓ 事例報告	・プライマリナースとして位置づけケアにあたる ・看護アセスメント→計画→実践→評価のプロセスを踏むことができる ケースレポート、自己評価 ↓ 上司評価 ↓ 看護部評価委員会にて評価・認定 ↓ 認定書授与	・与えられたテーマに対してレポートを提出する 自己評価 ↓ 上司評価(主任・師長) ↓ 看護部評価委員会にて評価・認定 ↓ 認定書授与
	<一般看護領域>	<臨床指導領域>	<専門看護領域> 専門看護師 認定看護師	<看護管理領域> ファーストレベル セカンドレベル サードレベル