

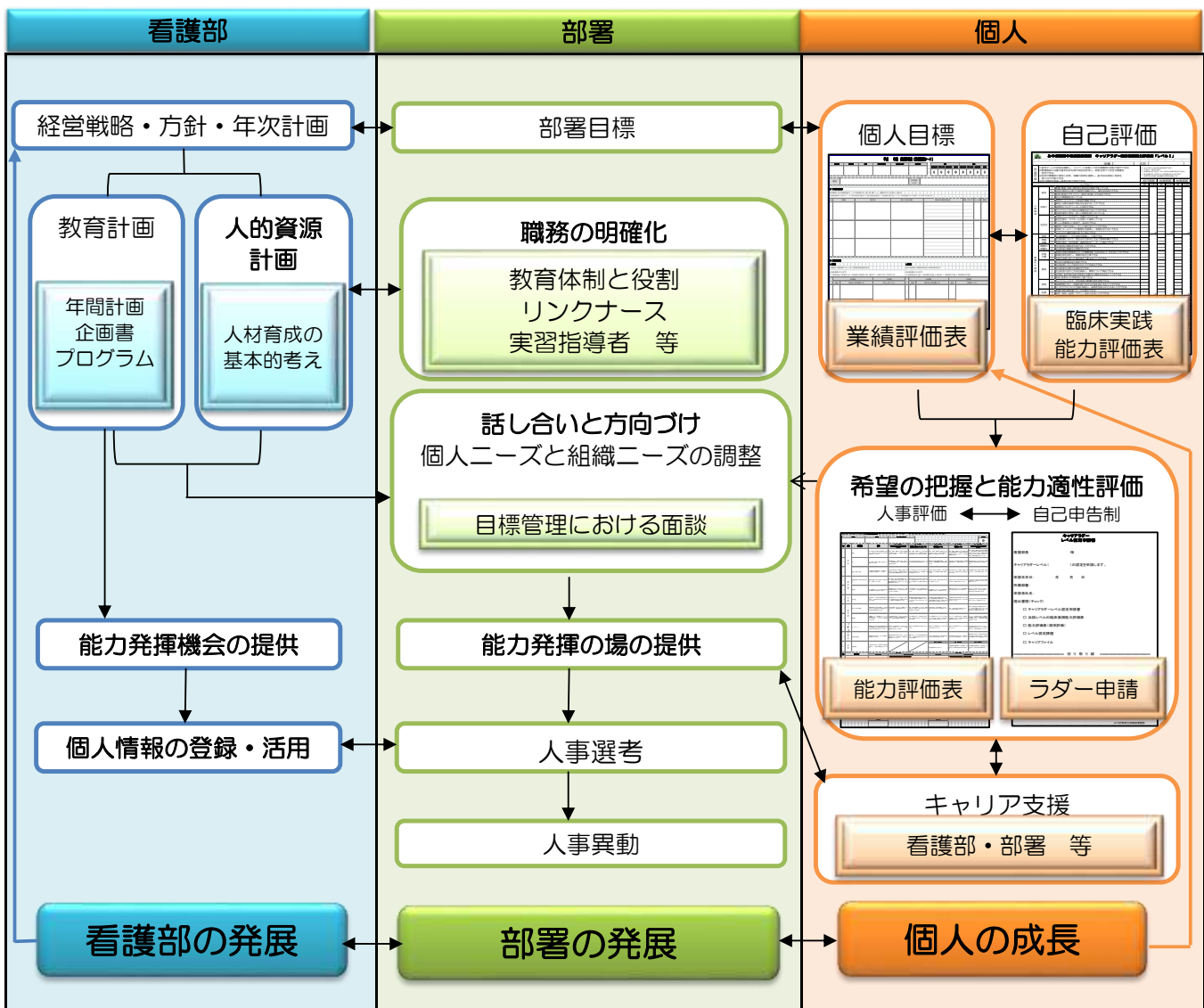
看護部のキャリア開発

キャリア開発の仕組み

キャリア開発のための仕組みは下記の要素から成り立っています。個人にとっての成長と組織にとっての発展につながるための仕組みである（図1）。

【8つの要素】

1. 個人の希望の把握
2. 能力適正の評価と本人へのフィードバック
3. 人的資源の計画の作成
4. 職務の明確化
5. 話し合いと方向づけ
6. 能力発揮の場の提供
7. 能力開発機会の提供
8. 個人情報登録および活用



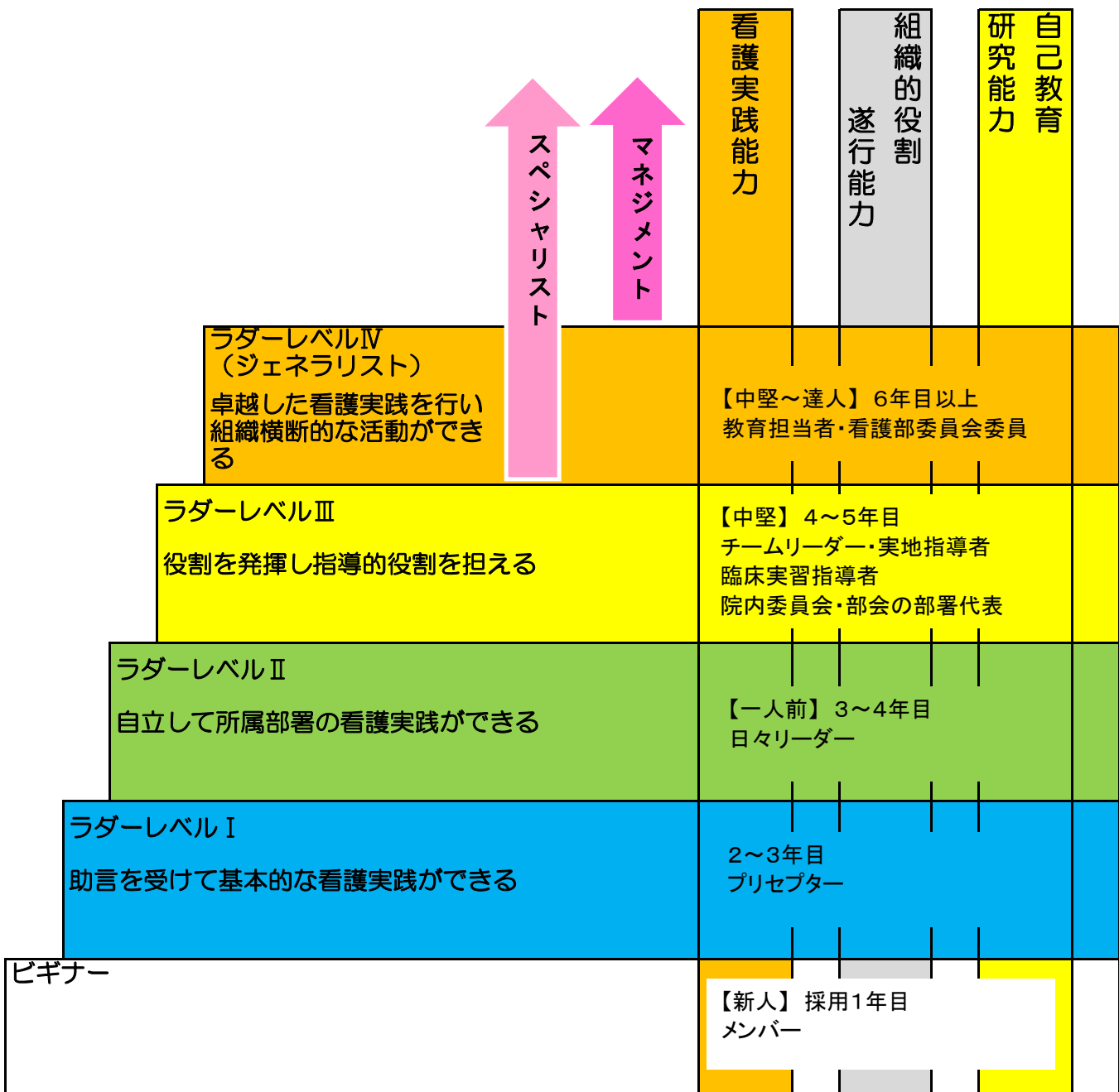


看護職員のキャリア開発システム



継続教育とキャリアラダーレベルの関連

日本看護協会の継続教育の基準ver.2の継続教育の範囲をもとにビギナーは「新人教育」、レベルⅠからレベルⅢまでが看護職としての基礎として、必要なステップとする。レベルⅣはジェネラリスト/スペシャリスト/マネジメントを目指した教育力や実践力を身につけた指導者としての向上ステップと位置付けている。



キャリアラダー運用における1年の流れ

3月1日に申請をする場合

4月

ラダー申請希望

あり (申請/更新予定者) | なし (更新予定なし)

5月～

年度/レベル別教育計画
部署配布

年度/レベル別教育計画

10月～

期初面談 (目標面接)
研修参加 (レベル別/e-ラーニング)

期初面談 (目標面接)
研修参加 (レベル別/e-ラーニング)

1月～2月

中間面談 (進捗確認)
研修参加 (レベル別/e-ラーニング)

中間面談 (進捗確認)
研修参加 (レベル別/e-ラーニング)

ラダー申請に必要な研修/課題の
達成

期末面談 (進捗確認)
研修参加 (レベル別/e-ラーニング)

あり | なし

申請/更新書類の準備
様式1/様式2～5のいずれか

次年度不足分研修の参加後、
課題達成後に申請

臨床実践能力評価表/
能力評価表の自己評価

期末面談 (進捗確認)
研修参加 (レベル別/e-ラーニング)

臨床実践能力評価表/
能力評価表の主任・所属長評価

3月

申請/更新決定 (所属長)
レベル評価総括記録作成

必要書類/必須課題提出

キャリアラダー認定委員会
認定会議/申請書類診査

ラダーレベル認定

あり

結果通知/レベル認定/認定証交付

なし

結果通知/次年度再申請

新人看護職員への指導体制

