

キャリア発達 レベル別教育計画一覧表

| レベル | | 新人 | | レベルⅠ | | レベルⅡ | | レベルⅢ |
|------------|-----------------------|--|--------------------------------------|--|--------------------------------------|---|---|--|
| | ねらい | 到達目標 | ねらい | 到達目標 | ねらい | 到達目標 | ねらい | 到達目標 |
| 人間関係形成能力 | 社会人としての責任・協調性を身につける | ①職務規程を守り行動することができる。 ②自己の健康管理ができる。 ③相談・連絡・報告ができる。 ④患者のプライバシーを守ることができる。 | よい人間関係を基盤にした上でチームワーク作りができ、後輩のモデルとなる。 | ①自己の行動を振り返り、相手との信頼関係を作ることができる。 | よい人間関係を基盤にした上でチームワーク作りができ、後輩のモデルとなる。 | ①コーチングの技術を活用することで後輩指導ができる。 ②報告・相談・連絡を相互に行い、良い人間関係を築くことができる。 | 意思疎通能力の向上および対人影響力を高める。 | ①チーム医療を円滑に進めるための調整ができる。 |
| 看護サービス実践能力 | 看護実践の基本的な能力を修得する。 | ①看護手順に基づいた基礎看護技術の修得ができる。 ②医療安全管理マニュアルに基づいた行動がとれる。 ③看護診断が理解できる。 | 受け持ち患者の個性をふまえた看護過程の展開ができる。 | ①看護実践に必要なフィジカルアセスメントがわかり、患者の個性を考えられる。 ②NANDA看護診断の実際を学ぶ ③NANDA看護診断に基づく看護実践ができる。 | 科学的根拠に基づき、より個別的な看護が実践できる。 | ①専門的知識・技術を学び個性のある看護を実践できる。 | 看護実践において他のスタッフの人的資源になれる。 | ①メンバーの看護過程の展開指導や、看護実践における役割モデルを果たす。 ②リーダーシップを発揮しチームを統率し、看護実践、評価の責任者となる。 ③自分の得意とする領域をもち、適切な技術の提供者としてのモデル実践ができる。 |
| マネジメント能力 | チームメンバーとしての役割の自覚ができる。 | ①病棟目標を理解できる。 ②自己の目標が設定できる。 ③メンバーシップがわかる。 | 組織の一員としての役割行動がとれる。 | ①組織における自分の役割をもち、目標設定ができる。 ②メンバーシップがとれる。 | 自分の置かれた立場を理解し、リーダーシップが発揮できる。 | ①学生・後輩に対して教育的環境を提供することができる。 ②関連部署との連絡調整が図れる。 ③部署内外の状況を理解し、リーダーとしての役割を果たすことができる。 | 組織・看護部の方針に基づいた活動を推進する。 | ①チームリーダーの役割を果たせる。 ②自部署以外の情報を積極的に取り入れ、部署の課題を明確化して師長と共に目標を設定できる。 ③目標達成のための効果的な組織化および実践ができる。 |
| 指導・研究能力 | 研究的な視点で看護を振り返る能力を養う。 | ①専門書を適宜読み、自己の学習ができる。 ②病棟や院内での学習会に積極的に参加できる。 | 研究的な視点での看護の振り返りができる。 | ①ケーススタディを1事例まとめ自己の看護の振り返りができる。 ②自主的な研修参加や文献学習ができる。 | 看護研究に取り組み、成果を実践に生かすことができる。 | ①1人1題の看護研究に取り組み発表することができる。 ②看護研究をとおり倫理的配慮を学ぶ。 ③看護研究をとおり、研究成果を日々の看護実践に役立てることができる。 ④学生・後輩指導ができる。 | ・スタッフの能力開発を支援することができる。 ・看護研究を臨床で応用できる。 | ①得意分野をスタッフに教育して専門技術を強化できるように働きかける、 ②看護の質を高めるために、研究活動をして、その成果を実践に活かすことができる。 |