

PL病院 看護部 キャリアラダー概要一覧

| ラダーレベル | | I | | II | III | IV | V |
|-------------------------|-----------------------|---|------------------|--|--|---|--|
| JNAラダーの4つの力と学習項目 | | 基本的な看護手順に従い必要に応じ助言を得て看護を実践する <新人看護職員ガイドラインを活用> | | 標準的な看護計画に基づき自立して看護を実践する | ケアの受け手に合う個別的な看護を実践する | 幅広い視野で予測的判断を持ち看護を実践する | より複雑な状況において、ケアの受け手にとっての最適な手段を選択しQOLを高めるための看護を実践する |
| 4つの力 | 項目 | 前期(新人) | 後期 | | | | |
| ニーズをとらえる力 | 身体面(疾患・障害) | 研修・OJT・学研 | 研修・OJT・学研 | OJT・オンデマンド | OJT・オンデマンド | OJT・オンデマンド | OJT・オンデマンド |
| | 身体面(生活) | 研修・OJT | 研修・OJT | | | | |
| | 精神面 | 研修・OJT | 研修・OJT | | | | |
| | 社会面 | 研修・OJT | 研修・OJT | | | | |
| | 価値観や信条の側面(スピリチュアルな側面) | 研修・OJT | 研修・OJT | | | | |
| | ケアの受け手の全体像 | 研修・OJT | 研修・OJT | | | | |
| ケアする力 | ケアの改善 | 研修・OJT・学研 | OJT・学研 | OJT・オンデマンド | OJT・オンデマンド | OJT・オンデマンド | OJT・オンデマンド |
| | ケアの提供 | 研修・OJT・学研 | OJT・学研 | OJT・オンデマンド | OJT・オンデマンド | | |
| | 安全 | 研修・OJT・学研 | OJT・学研 | 研修・OJT・オンデマンド | 研修・OJT・オンデマンド | 研修・OJT・オンデマンド | 研修・OJT・オンデマンド |
| | 感染 | 研修・OJT・学研 | OJT・学研 | 研修・OJT・オンデマンド | 研修・OJT・オンデマンド | 研修・OJT・オンデマンド | 研修・OJT・オンデマンド |
| | 病態把握 | 研修・OJT・学研 | OJT・学研 | OJT・オンデマンド | OJT・オンデマンド | OJT・オンデマンド | OJT・オンデマンド |
| | 薬剤の取り扱い | 研修・OJT・学研 | OJT・学研 | OJT・オンデマンド | OJT・オンデマンド | | |
| | 救命救急 | 研修・OJT・学研 | OJT・学研 | OJT・オンデマンド | OJT・オンデマンド | | |
| 協働する力 | チームでの協働 | 研修・OJT・学研 | 研修・OJT・学研 | 研修・OJT・オンデマンド | 研修・OJT・オンデマンド | OJT・オンデマンド 研修の講師 | OJT・オンデマンド 研修の講師 |
| | コミュニケーション | 研修・OJT・学研 | 研修・OJT・学研 | | | | |
| | 地域をみる視点 | OJT・学研 | 研修・OJT・学研 | | | | |
| 意思決定を支える力 | 意思決定支援 | 研修・OJT・学研 | 研修・OJT・学研 | 研修・OJT・オンデマンド | 研修・OJT・オンデマンド | OJT・オンデマンド 研修の講師 | OJT・オンデマンド 研修の講師 |
| | 倫理 | 研修・OJT・学研 | OJT・学研 | | | | |
| | 看取り | 研修・OJT・学研 | 研修・OJT・学研 | | | | |
| 組織的役割遂行能力 | 後輩の育成・リーダーシップ | | OJT・学研 | OJT・オンデマンド | OJT・オンデマンド | | |
| クリニカルラダー以外の研修 | 感染対策講座(全職種対象) | | | | | | |
| | ICTリンクナース | | | | | | |
| | 皮膚・排泄ケア学習・リンクナース | | | | | | |
| | 緩和ケア学習・リンクナース | | | | | | |
| | 摂食・嚥下障害看護学習・リンクナース | | | | | | |
| | 認知症看護リンクナース | | | | | | |
| | 臨床実習指導者育成コース | | | | | | |
| 委員会 | ACLs | BLS | | | | | |
| | 固定チームナーシングリーダー会 | | | | | | |
| その他 | 組織的役割遂行能力 | 看護チームでは、チームメンバーの役割、病棟の係では、ルーチンの係の役割を遂行できる ※夜勤業務、宅直業務ができる | | 組織の一員としての役割が理解でき、部署の目標達成に向けて、基準や手順を遵守した行動がとれる。日々の看護業務においてリーダーシップがとれる | 各部署で、組織的役割が遂行できる。看護チームでは、チームリーダーや他職種連携などコーディネータの役割、病棟の係においてもリーダーシップを発揮する | 職場で専門的な能力を必要とされる役割、教育的な役割、業務改善、リスクマネジメントなど遂行できる。看護単位の課題の明確化ができる | 所属はもちろん、看護部や病院から求められる役割を遂行できる。看護単位の課題に対し、具体的解決を図れる |
| | 自己教育・研究能力 | 自己の課題を指導によって発見し、自主的な学習に取り組むことができる | | 自己の課題を明確化し、達成に向けた学習活動を展開することができる | 自己の学習活動に積極的に取り組むとともに、新人や看護学生に対する指導的役割を実践することができる | 自己のキャリア開発に関して目指す方向に主体的に研究に取り組み、後輩のロールモデルとなることができる | 看護職員の能力特性を把握し、開発支援することができる。看護単位における教育的役割がとれる。研究・改善活動の推進・支持をし、看護ケアの向上に努める |
| | 人事考課目安(評価で異なる) | 3等級 → 3・4等級 | | 4等級 → 5等級 | 5等級 → 6等級 | | |
| 評価基準 | 課題 | 看護観 | ケースレポート | 後期 リンクナースの経験 初年度 事例のまとめ申請時、事例検討会準備 | リンクナースの経験 申請時、事例検討会準備 | 看護管理学習(学研e-ラーニング管理①視聴) | 看護管理学習(学研e-ラーニング管理②視聴) |
| | | 臨床手帳 新人看護職員研修ガイドライン | 新人看護職員研修ガイドライン達成 | 固定チームのリーダー経験 看護研究の経験 | 固定チームのリーダー経験 看護研究の経験 | 臨地実習指導者講習会受講(院外) ファーストレベル受講望ましい | セカンドレベル受講望ましい 看護研究(指導の役割) |
| | | | | | 研修などの講師 | | |