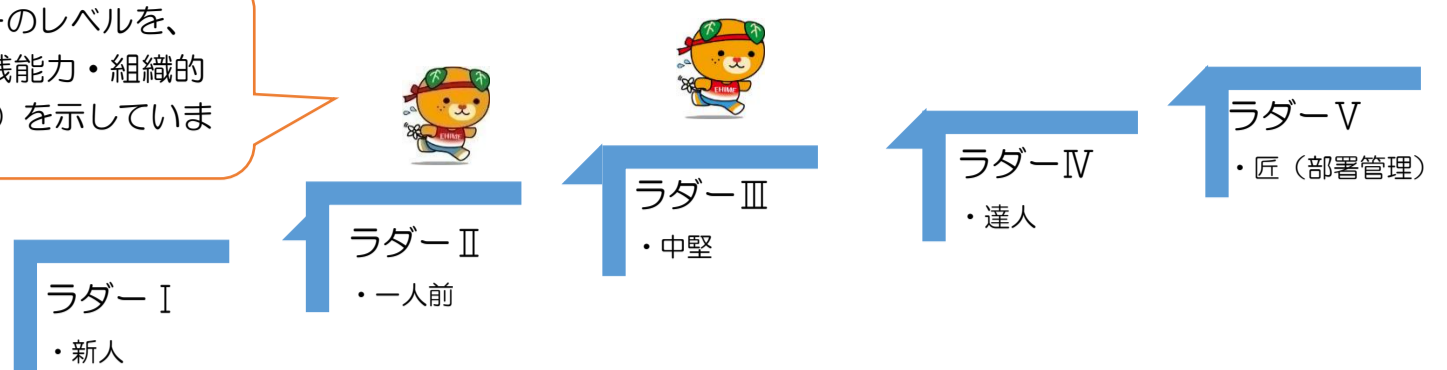


# 愛媛県立病院看護職員研修 研修体系

下表では、列方向にキャリアラダーのレベルを、行方向に4つの力（倫理・看護実践能力・組織的役割遂行能力・自己教育/研究能力）を示しています



ラダー		I 新人	II 一人前	III 中堅	IV 達人	V 匠（部署管理）
目 標		職業人としての自覚を持ち、指導を受けながらマニュアルに沿って実践する	病院における自己の役割が自覚でき、自立して標準的な看護を実践し、メンバーシップを発揮する	自己の能力が客観的に評価でき、多職種と協働し、個別的な看護を実践するとともに、リーダーシップを発揮する	看護の専門性を高め、熟練した看護を実践し、チーム医療を推進する	チーム医療の要となり、看護の質を追求し、創造的にリーダーシップを発揮する
倫 理	公務員として行動する力	新規採用看護職員研修 リフレッシュ研修		中堅看護職員研修 （IIクリア 11 年目以上）		※愛媛県職員新任係長研修（院外）
	看護専門職として行動する力			看護倫理 I		
看 護 実 践 能 力	ニーズをとらえる力	新人基礎（各病院）	フィジカルアセスメント I（基礎編）※	フィジカルアセスメント II（症例編）		
	ケアする力	新人基礎（各病院）	看護過程の展開 I（基礎編）	看護過程の展開 II（実践編）各病院 理論研修 （中範囲理論）	理論研修 （中範囲理論）	
	協働する力	新規採用看護職員研修 新人基礎（各病院）				
	意思決定を支える力	新人基礎（各病院）		看護倫理 II （意思決定支援）		
合 同 研 修	チームを運営する力	新規採用看護職員研修 リフレッシュ研修		マネジメント I （リーダーシップ）	マネジメント II （チーム運営 変革）	
	教え育む力			人材育成 I （教育技法を学ぶ） 人材育成 II（ファシリテーション）	人材育成 II（ファシリテーション）	
	創造し改善する力			中堅看護職員研修 （IIクリア 11 年目以上） マネジメント I （リーダーシップ）	管理（部長会） マネジメント II （チーム運営 変革）	管理（部長会）
	組織の使命を理解し行動する力	新規採用看護職員研修				
	自己教育/研究			看護研究の基礎 中堅看護職員研修 （IIクリア 10 年目以上）		
トピックス	未来に向けて学ぶ力					
	経験から学ぶ力	リフレッシュ研修				
	セルフコントロールする力	新規採用看護職員研修 リフレッシュ研修		セルフマネジメント		
トピックス	単年計画（公開）					
災害研修		第 1 日目：病院内での災害時のケア 第 2 日目：II 災害時拠点病院の役割とリーダーシップラダー枠外 2 日連続研修				