

# 生涯学習 キャリアデザイン

◆学習や実習を通して、看護師に魅力を感じる。様々な働き方、働く場所を知り、自分に合った職場を選択する。

◆自分の経験と、働く環境、役割に合わせて、施設内外の研修を活用し、まなびを進める。

**「まなび」を進めるための3か条**  
1) になりたい自分に向かってまなぶ  
2) 計画的にまなぶ  
3) まなびを実践に活かす

**「まなび」を進めるプロセス**  
1) あなたが望む将来の姿(ビジョン)を描く  
2) まなびの計画を立てる  
3) 将来の姿と今の自分をリンクさせる～所属する組織と対話する～  
4) 自分の成長の記録と振り返り(まなびを積み重ねる)

◆看護師としての実践能力だけでなく、**社会人基礎力を身に付ける**ことも重要である。

◆「[定年退職前後の就業している看護職員]」で、これまでの経験を踏まえ、持っている能力を発揮し、いきいきと輝き続けている。  
★**看護管理者**  
看護管理者の支援 組織経営の支援  
★**専門・認定看護師(スペシャリスト)**  
地域の施設や在宅でのサポート  
★**ジェネラリスト**  
ACPの場面・医師の説明に同席、患者家族への説明など、高齢者の見守り地域のボランティア(看護の知識を活かして)



ナースストリート看護職のキャリアと働き方応援サイト (nurse-st.jp) ▶



看護職のキャリアデザインシート (厚生労働省) ▶



## 看護の仕事を選んだ人

### 看護実践能力

能力	領域	能力の構成要素
専門的、倫理的、法的な実践能力	自らの判断や行動に責任を持ち、倫理的・法的規範に基づき看護を実践する能力。	
	A アカウンタビリティ	
	B 倫理的実践	
臨床実践能力	C 法的実践	
	個別性に応じた適切な看護を実践し、状況に応じて判断し、行動する能力。	
	D ニーズをとらえる力	
	E ケアする力	
	F 意思決定を支える力	
リーダーシップとマネジメント能力	G 協働する力	
	組織の一員として看護・医療の提供を効率的・効果的に行うために、状況や役割に応じたリーダーシップを発揮しマネジメントを行う能力。	
	H 業務の委譲/移譲と管理監督	
	I 安全な環境の整備	
専門性の開発能力	J 組織の一員としての役割発揮	
	看護師としての資質・能力を向上し、適切かつ質の高い看護実践を通じて、看護の価値を人々や社会に提供し貢献する能力。	
	K 看護の専門性の強化と社会貢献	
	L 看護実践の質の改善	
	M 生涯学習	
N 自身のウェルビーイングの向上		

### 主な研修 ●は岐阜県看護協会主催の研修会 ※アルファベットは、左表の能力の構成要素領域を示しています。 ※( )の中の数字は、研修番号となります。研修の詳細は、中の研修ページをご覧ください。

看護学生	看護職として働き始めた時期	看護職として日々働いている時期・看護職としての働く場所や領域が変化する時期(移動・転勤)			管理者としての役割を担っている時期	プラチナナースとしての働き方を見据える時期
		・看護職としての仕事に復職する時期(再就業)	・看護職としての仕事を休職している時期	・離職中		
看護基礎教育	必要に応じ助言を得て実践する	標準的な実践を自立して行う、個別の状況に応じた判断と実践を行う、幅広い視野で予測的に判断し実践を行いロールモデルとなる、より複雑な状況において創造的な実践を行い組織や分野を超えて参画する			地域まで視野を広げ、今後とも変化する国民ニーズに対応するために必要な能力を発揮する	
岐阜看護学会(600)		岐阜県看護協会 研修会		保健師(214)	加算要件	
ナースセンター		新人		助産師(214・215)	資格	
◆看護系学校での岐阜県看護協会とナースセンターの紹介		◆看護実践と倫理(1) ◆立ち止まる臨床倫理のススメ(2) ◆慢性腎不全看護(6) ◆エンドオブライフケア(8) ◆看護のためのファシリテーション(9) ◆新人教育コミュニケーション(22) ◆新人教育コミュニケーション(22) ◆活気ある看護組織を作るマネジメント(23) ◆「気づく・聴く・支える」スタッフへのメンタルサポート(29)		准看護師(216・217)	E 認知症対応力向上研修(201~204) H 看護補助者の活用推進研修(10) H 看護補助者標準研修(11) I 医療安全管理者養成研修(12)	
eラーニング ○eラーニング教材		支所研修 ●岐阜北/岐阜南/西濃/中濃東濃/飛騨		退院支援担当(205)	M キャリアチェンジ研修(401・402)	
自施設での研修 ○各施設での教育計画		職能委員会研修		新人教育 L 新人看護職教育事業(207・208)	専門・認定派遣	
				リーダーシップ J 若手看護職のリーダーシップ教育研修 I (24) J 若手看護職のリーダーシップ教育研修 II (25)	小児在宅 E 重症心身障がい児者看護人材育成研修(300) E 教育機関等における医療的ケア児看護人材育成研修(302) E 小児在宅支援者研修(303)	
				災害看護 I 災害支援ナース養成研修(223・224) I 災害支援ナースフォローアップ研修(100)	訪問看護 E 訪問看護師養成講習会(200) E 訪問看護実践研修(500) E 訪問看護師病院等研修(501)	
				確保定着・処遇改善(働き続けることができる職場環境を整える)		
◆勤務場所や領域が変わるタイミングは生涯学習を計画する絶好のタイミング 多様な働き方を知る・考える・提案する ※自分の専門以外研修(退院支援、認知症、発達障害、災害支援ナースなど) ※資格取得(専門・認定・特定行為) ※経験以外の分野への転職支援(実習付き再就業支援) ※訪問看護 ※キャリアチェンジ研修						
◆アンラーニング(学習棄却) 「意識的にいったん学んだ知識や既存の価値観をわきに置いて、新しく学ぶこと」や「成功経験のある古い常識を捨てる」など 「前の職場ではこうだった」「これまでではこうしてきた」というこれまでの方法に縛られず新しい視点や考え方を取り入れる						
就職を具体的に考えている人向け ○自分の能力の客観的評価と強化が必要な能力を特定する ●就業促進研修：すぐ就職したい人(看護補助者) ●就職フェア ●再就業支援研修(400)：ブランクがあり復職に不安がある人						
今すぐ就職できない人向け等 ○可能な範囲で看護に関する情報に触れる ●サロン・セミナー(気軽に相談できます) ●いろいろな支援を活用して学ぶ ●プラチナナースセミナー&交流会(403)						

### 進学・就業の相談窓口

GNA 公益社団法人 岐阜県看護協会

岐阜県ナースセンター



## 医療関係者

### 看護職を雇用する施設の職員(看護職以外)

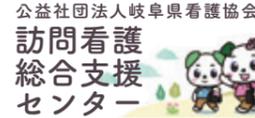
- 早期離職を経験した職員や長期離職をしていた職員の雇用促進を呼びかける(支援方法など紹介する)
- 定年後の再就業促進を呼びかける(看護協会が実施できる研修などを紹介する)
- プラチナナース活用セミナー

### 医師、メディカルスタッフ

- 多様なライフコースで働く看護職への理解を呼びかける(出産・育児・介護など)



### 公益社団法人岐阜県看護協会



## 看護職以外の人

### 看護の心をはぐくむ取り組み

- 出前授業(学校)
- 看護の日(ポスター送付)
- ふれあい看護体験
- 進路相談

### 看護の日の会場やサマーフェスティバル他、イベント会場で開催する

- 介護の悩み相談会(予定)
- 発達障害の支援(予定)
- 認知症の健康相談と健康づくり支援

◆岐阜県看護協会 ホームページ



◆研修申込サイト マナブル



◆岐阜県看護協会 研修計画



看護の仕事 参考テキスト

◆やっぱり看護のシゴト



生涯学習 参考テキスト

◆看護職の生涯学習 ガイドライン



◆看護師のまなび サポートブック



◆生涯学習支援ガイドブック (雇用者向け)



◆看護職の倫理綱領



◆プラチナナース活用促進 サポートBOOK



◆はたさぼ ナースのはたさぼ サポートブック



キャリアを 広げる

拡張 場面の展開 能力の 拡張方法論の 転換

質の向上 (専門性の追求 + 総合力の養成) 量の確保

深化

キャリアを 深める