

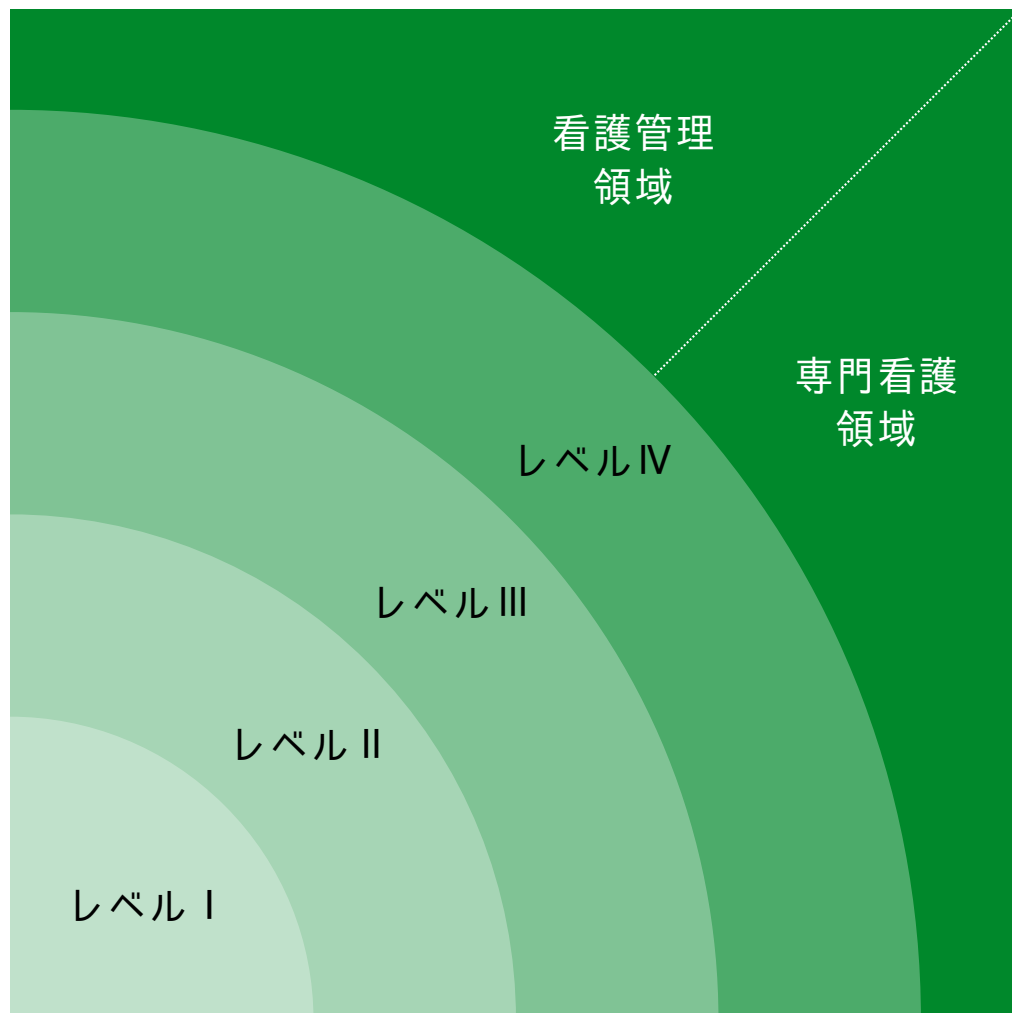
Information Exchange17

コンピテンシーモデルを基盤にした クリニカルラダーの開発

～看護職の多様なキャリア選択に対応する人材育成をめざして～

北里大学病院看護部・北里大学看護学部

クリニカルラダーの課題

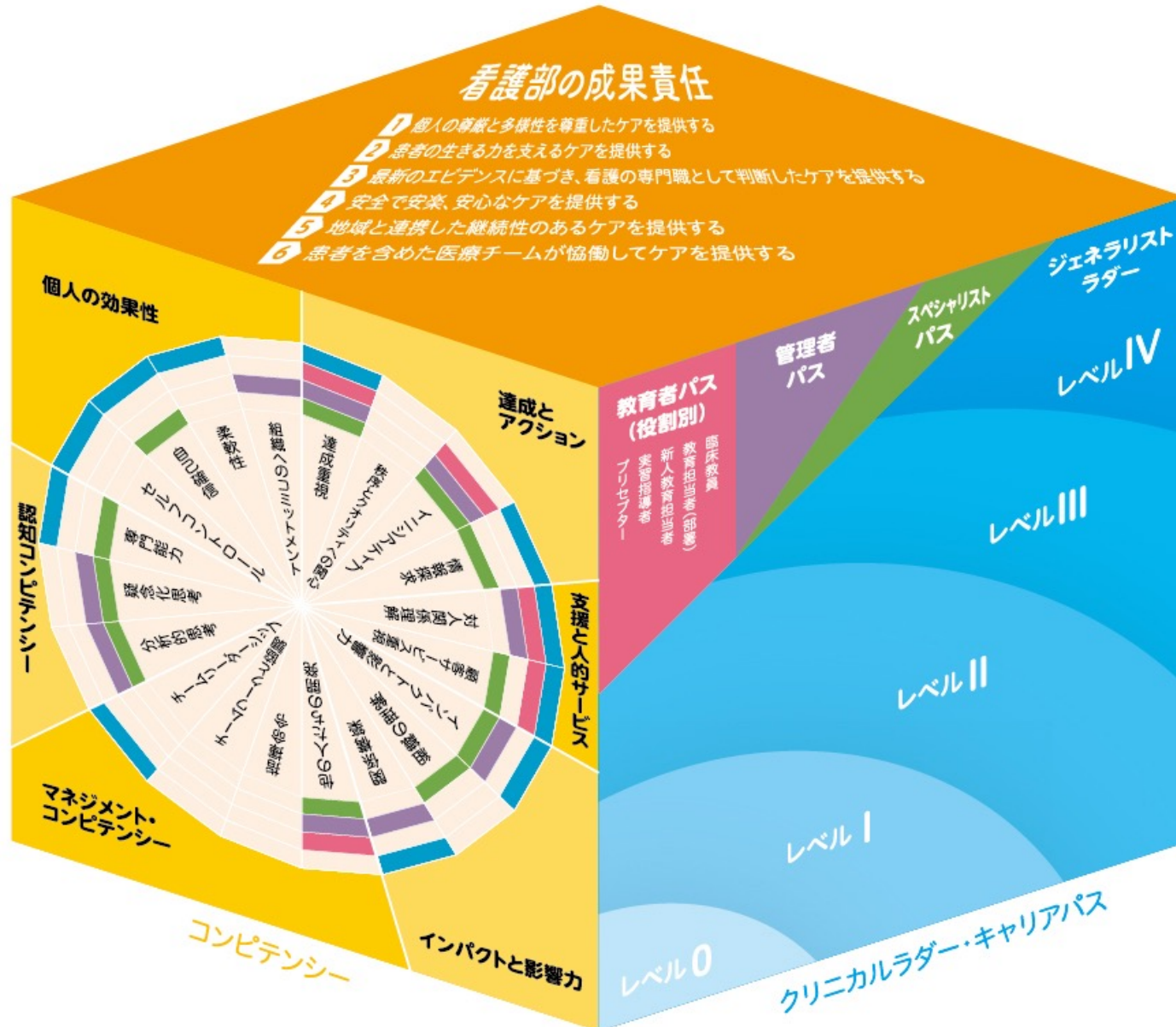


- ・ 基礎教育からの連続性
- ・ マネジメントラダーとの連続性
- ・ 多様なキャリア選択への対応
- ・ 患者への成果とのつながり

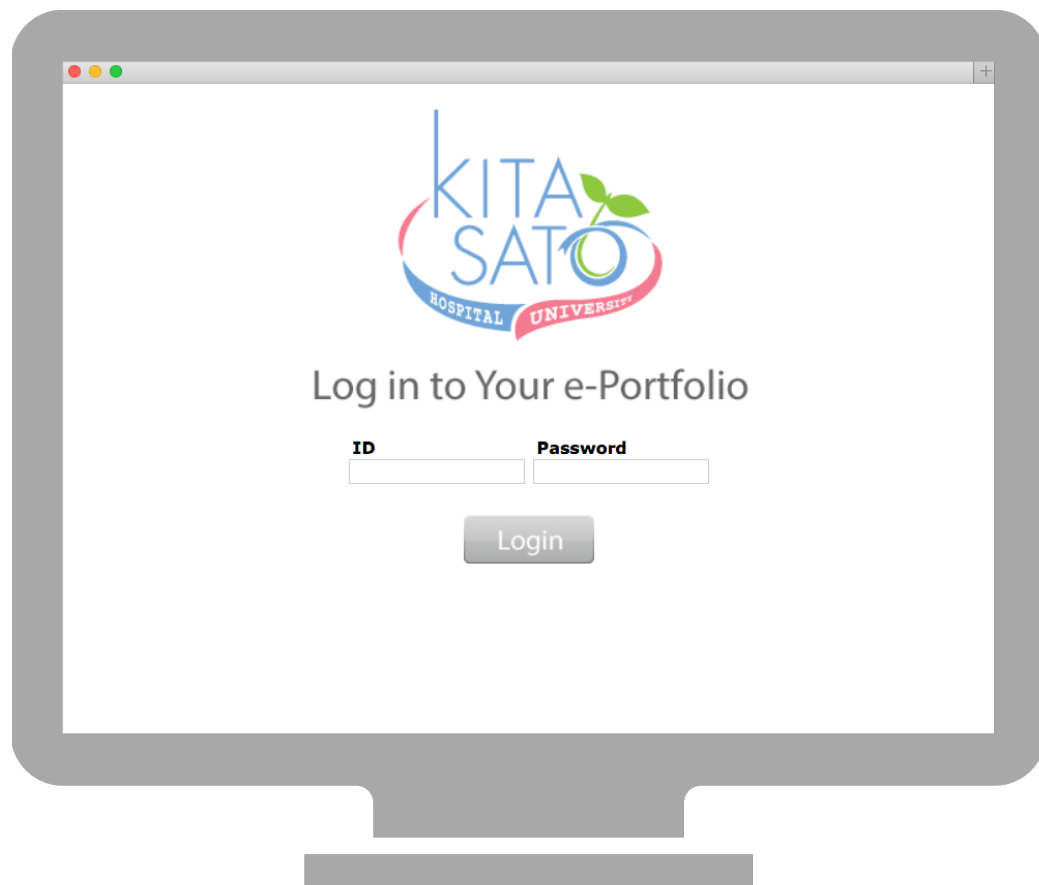
クリニカルラダーVer.2の特色

- ・ 4つの職域で構成
- ・ 看護部の成果、各職域の成果責任を明確化
- ・ 成果を出せる能力 = 知識・技術 × コンピテンシー
- ・ 自分の強みを活かして成果を出せればよい
→どのコンピテンシーを使っても構わない
- ・ "強みジャーナル" = コンピテンシーに基づく事例を蓄積
- ・ eポートフォリオ（システム）上で評価できる

クリニカルラダーVer.2



eポートフォリオ



- ・ インターネット上で
入力・参照（スマホ対応）
- ・ 他のキャリア情報も蓄積
（自己研鑽・研修等）

コンピテンシー活用の実際

コンピテンシーによる承認が
「腑に落ちる」 = 納得感

語った事例について
他者からコンピテンシーを用いて承認される

自分の強みを示す事例をコンピテンシーで語る
(リフレクション&自己アピールの機会)

係長・主任対象研修

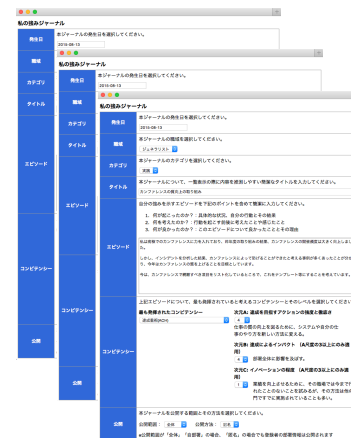
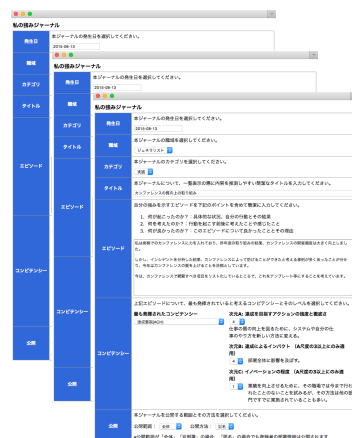
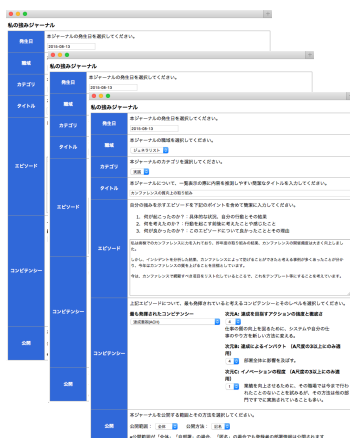
- ・ 1年間のプログラム
 - ・ 集合研修を3回（中間・最終発表）
 - ・ 6月～2月は毎月グループワーク
 - ・ コンピテンシーを共通言語として、
自分の強みを語る＋他者を承認する
- 現場の推進役としてコンピテンシーを活用する

強みジャーナル

私の強みジャーナル

私の強みジャーナル

私の強みジャーナル



みんなの強みジャーナル = 看護部の財産

発生日	職域	カテゴリ	タイトル	コンピテンシー	次元A	次元B	次元C	次元D	公開範囲	登録者部署	登録者	登録日時
2015-07-14	ジェネラリスト	実践	テスト	イニシアティブ(INT)	7	6	-	-	全体	非在籍者 テスト	アモ用 師長	2015-07-14 11:51:37
2015-07-13	管理者	人材育成	テスト	他の人たちの開発(DEV)	5	4	-	-	全体	非在籍者 テスト	アモ用 師長	2015-07-13 13:25:31
2015-07-08	ジェネラリスト	研究	あああああああ	概念化思考(CT)	5	3	-	-	自部署	非在籍者 テスト	匿名	2015-07-14 15:15:55