

新卒者等訪問看護師育成プログラム (第2版)

一般社団法人 埼玉県訪問看護ステーション協会
公益社団法人 埼玉県看護協会

あいさつ

新卒者等訪問看護師育成プログラムは、平成 27 年に埼玉県の委託を受けて作成されました。プログラムに沿った研修も平成 27 年に 1 回、平成 28 年以降は、年に 2 回前期後期と開催して令和元年度で 9 回開催しています。令和元年度は、後期を熊谷で開催して多くの修了者ができました。

他県が看護協会や大学を主体として、新卒者等訪問看護師育成を行っているところ埼玉県では、一般社団法人埼玉県訪問看護ステーション協会が主体となって進めてまいりました。訪問看護ステーションの現場で新卒者等の訪問看護師を育成することをサポートする役目を果たすことに徹して、新卒者等訪問看護師育成プログラムに沿った研修、指導を行ってきました。

このプログラムも作成してから 5 年たち、研修内容、実習施設での研修の考え方、参考にした資料の変更、人生会議の導入等社会環境も変わり、それに対応した訪問看護師育成プログラムが必要になってきております。

そこで、今回新卒者等訪問看護師育成プログラムの改訂版の作成となりました。変化していく訪問看護ステーションの運営を考えながら、今後も支援を継続していければと考えております。

令和 2 年 4 月

一般社団法人 埼玉県訪問看護ステーション協会
会長 三塩 操

地域包括ケアシステムの推進にあたっては、訪問看護師の育成は喫緊の課題ともいえます。このような時勢の中で、2015（平成 27）年度に訪問看護師育成プログラム作成委員会が発足し 1 年かけて冊子が作成されました。埼玉県では“新卒者のみならず既卒者も時間をかけてゆっくりと訪問看護ステーションで育てます”というスローガンのもとに作成が進められたと記憶しております。あれから 5 年が経過しました。この間数十人の皆様が新卒者等訪問看護師育成プログラムによる集合研修に参加してくださいました。また、各訪問看護ステーションでこの冊子を活用していただいているようで大変うれしく思います。

近年は、病院などの多くの看護師の方々の関心が施設から地域に移ったことは大変良いことです。関心の変化に伴って訪問看護師も多数活躍し、息の長い活動が並行して進んでいくことを祈ってやみません。今回、第 2 版が発行されることで訪問看護師の皆様の活動の一助になればと思います。

今後も本冊子を活用いただいて忌憚のないご意見を頂戴することで、埼玉県という地域にあったプログラムとしてより良いものとされることを希望しております。

令和 2 年 4 月

公立大学法人 埼玉県立大学 保健医療福祉学部看護学科
教授 林 裕栄

目 次

I 新卒者等訪問看護師育成プログラムの概要

1. 目的	1
2. 目標	1
3. 埼玉県版の特徴	1
4. プログラムの対象者と学習支援者	1
5. 訪問看護師としての基本的能力および専門的能力	1
6. 訪問看護師に求められる視点	2

II 新卒者等育成プログラム

1. 育成プログラムの学習内容	3
2. 新卒者等訪問看護師の獲得すべき技術・評価	9
3. 各種記録用紙	17

III 学習支援の概要

1. 訪問看護師養成における各機関の役割	29
2. 学習支援者育成プログラム	30
3. OJT による新卒者等と学習支援者（事業所内・外）の相互交流による学習	32
4. 受け持ち利用者の選定・技術習得に関して	34
5. 学習支援者会議の開催	38
6. 学習者への支援方法	38
7. 学習支援計画	38
8. 外部研修	51
9. 1 年間の学習内容	53
10. 到達度の評価	54

参考資料

- ・訪問看護師 OJT ガイドブックより・OJT ガイドブック早わかりガイド・OJT
ガイドブックを活用した自主学習の流れ
- ・公益社団法人日本看護協会〔編〕「看護師のクリニカルラダー（日本看護協会
版）」活用ガイドより・訪問看護ステーションにおける実践例
- ・病院研修協定書 等

I 新卒者等訪問看護師育成プログラムの概要

1. 目的

埼玉県内の訪問看護ステーションに新人として就職した看護師が、訪問看護師としての内省力を身につけ、自ら学習をし続け自律した訪問看護師として活躍する。

新卒者等を育てる者（以下、学習支援者）自身も新卒者等への指導を行うことで、訪問看護師としてさらなる成長を遂げ、生き生きと活動する。

2. 目標

- 1) 新卒者等の継続した学習を目指す。
- 2) 訪問看護師の離職防止を目指す。
- 3) 2年間（既卒者は半年間）のプログラムの研修を通して、独り立ちできる。
- 4) 2年後（既卒者は半年後）に24時間対応の緊急携帯電話を持つことができる。
- 5) 新卒者等が研修を通して満足感を得られるとともに、自己の成長を感じることができる。
- 6) 学習支援者も新卒者等の指導を通して、自身が成長できる。

3. 埼玉県版の特徴

- 1) 一般社団法人 埼玉県訪問看護ステーション協会が主体で行う。
- 2) 公益社団法人 埼玉県看護協会の継続教育を活用する。
- 3) 埼玉県立大学の協力を得て作成している。
- 4) 新卒者のみならず、既卒者も、半年間かけて、ゆっくり・じっくり育てる。
- 5) 技術の獲得においては、見学→実施→チェック→独り立ちとする。
- 6) 新卒者等の苦手意識があるところは重点的に、チェック機能を十分に行う。
- 7) IPW（Interprofessional Work：専門職連携）の理念に基づき、実践において多職種連携を学ぶ。
- 8) ポートフォリオによる評価を行う。

4. プログラムの対象者と学習支援者

- 1) プログラム対象の新卒者等とは、新卒者及び既卒者のことである。

新卒者とは、看護師養成施設を修了した実務経験のない看護師とする。

既卒者とは、看護師養成施設を卒業したのちに実務経験のある看護師とする。

- 2) 学習支援者とは、新卒者等を育てる者のことである。訪問看護ステーション内の指導者、管理者、スタッフだけでなく、埼玉県看護協会、大学教員、地域の研修病院や診療所、福祉機関などをさす。なお、学習支援者は、自己流に陥ることなく、根拠に基づいた指導ができる者とする。

5. 訪問看護師としての基本的能力および専門的能力

- 1) 看護師としての基本的能力

新卒者は基礎教育で修得した看護実践能力を、既卒者はこれまでの看護師経験を基盤とし、

訪問看護師としての自己の確立および生涯にわたり学習し続ける力を身につけることである。加えて、組織の運営・経営管理の理解、組織における自身の役割を認識し、それを遂行する。そのために、訪問看護制度などの基礎知識は常に新しい情報を収集することを課題とし学習を欠かさない。

2) 訪問看護師としての専門的能力

疾患に対する最新知識および治療方法の理解をもとに、利用者に即した看護実践のための知識を得ること、そして個別性のある訪問看護計画の立案とその実施ができることが求められる。

看護を実践するには、連携・ケアマネジメントの習得や、退院調整の方法、リスクマネジメント、情報管理の知識も必要である。

在宅においては本人だけでなく家族も視野に入れることを忘れてはならない。

主体的に 生涯学習 し続ける 力	訪問看護師としての専門的能力・技術(看護技術、連携力、コミュニケーションスキル、ケアマネジメント、リスクマネジメント、情報管理など)
	看護師としての基本的な能力(責任感、基本的理解力・判断力、倫理観、自律性、協調性、マナーなど)

図 訪問看護師に求められる能力

6. 訪問看護師に求められる視点

訪問看護師は、訪問看護の社会的責任のもとに利用者および家族に対して、以下の視点で看護を実施する。

- ・生活の中での看護の視点
- ・疾病・障がいのレベルに合わせた看護の視点
- ・セルフケアと自立の視点
- ・権利擁護の視点
- ・安全管理の視点
- ・自己決定とインフォームドコンセントの視点
- ・利用者と家族のQOLを目指す視点
- ・常に看護の質を高めていく視点
- ・保健医療福祉の連携を目指したケアマネジメントの視点
- ・チームケアの視点

Ⅱ 新卒者等育成プログラム

1. 育成プログラムの学習内容

本委員会では、訪問看護師の定義を下記のように定め、この定義を目指して訪問看護師を育成する。

「訪問看護師は、利用者（在宅療養者）とその家族に対して、本人たちが望む地域での暮らしを支えるために健康上の問題や課題の解決にあたり適切に対処できる能力を備えた者である。すなわち、人間性豊かで、柔軟な発想と視野の広さを持ち、多職種と連携できるコーディネート力を身に付けている者を指す」

この定義にのっとり新卒者等を育成する。原則として新卒者は2年間、既卒者は半年間の育成プログラムを以下の3つの柱で実施する。

- 1) 研修；病院等研修および集合研修（講義、技術演習、事例検討会、看護協会の研修などの受講）
- 2) OJT(On The Job Training)
- 3) 自己啓発（eラーニング、利用者への訪問看護による学びなど）

1) 研修

（1）病院等研修

- ①病棟（内科・外科）で各2週間の研修を行う。
- ②外来（ストーマ外来・フットケア外来・糖尿病外来など）、医療相談窓口、退院支援部門で計1週間の研修を行う。
- ③必要に応じて、地域包括支援センター、在宅療養支援診療所、介護老人福祉施設等での研修を行う。

（2）集合研修

- ①訪問看護師としての自己の目標を明確にするためのポートフォリオを活用し、それを利用したグループディスカッションを行う。
- ②訪問看護の基礎知識および技術に関する学習会を行う。
- ③事例検討会として、新卒者は半年後から、既卒者は2か月目から月1回の事例検討会を実施し、事例の振り返りと看護過程の展開を行い、訪問看護師としての看護観を養う。
- ④日本訪問看護財団のeラーニング、または埼玉県看護協会の訪問看護人材養成基礎研修（eラーニング活用）を受講する。

（3）新卒者の研修（技術研修）

埼玉県看護協会の【新人看護職員】新人看護職員研修ガイドラインに沿った研修に参加する
（主に4～6月実施）

2) OJT

埼玉県は、新卒者は2年間、既卒者は半年間かけて、ゆっくり・じっくり育て、離職者防止を図ることを重点目標としている。そのため、OJTにおいて、見学→実施→チェック→独り立ちとする。

新卒者は、訪問看護ステーションの環境に慣れることから始める。所内では電話対応、接遇などを

学ぶ。1年間を通して就職したステーションのすべての事例に同行訪問し、先輩訪問看護師の看護を観察するとともに一緒にケアに入る。訪問後は自らの学習記録として、事例ごとに記録を整理する。

就職後6か月目（約半年後）に単独訪問を行い、先輩看護師と知識・技術の振り返りを行う。また、9か月間は各種集合研修や病院研修に参加して訪問看護の基礎となる考えや技術を学ぶ。2年目には緊急訪問に同行し、自ら対応マニュアルを作成する。緊急携帯電話対応については、1年半後にはセカンド当番対応の緊急携帯電話を持ち、その後指導者とファースト当番対応を経て、2年後には自立して緊急携帯電話の対応ができることをめざす。

既卒者は、就職して3か月目までに就職したステーションのすべての事例に同行訪問し、先輩訪問看護師の看護を観察するとともに一緒にケアに入る。訪問後は、自らの学習記録として、事例ごとに記録を整理する。訪問事例を積みあげ、研修修了時の半年後には緊急携帯電話を持てるようになることをめざす。

この間、集合研修に参加して訪問看護の基礎となる考え方（日本訪問看護財団の訪問看護人材育成基礎カリキュラムの活用）および技術の再確認を行う。

なお、ポートフォリオを用いて定期的な自己の振り返りを行うとともに学習支援者との面談等で活用する。

3) 自己啓発（eラーニング、利用者への訪問看護等の学びなど）

新卒者は、看護協会等の研修に主体的に参加し、学びを深める。

既卒者は、入職後3週目からは訪問看護eラーニングを開始する。2か月目から半年間は、1-2回/週程度の記録およびeラーニングの時間を確保する。事例を振り返るなどで学習を深める。

必要時、埼玉県看護協会で開催している研修に参加する。

※eラーニングとは

インターネットを使ってパソコンの画面を見て学習する方法で、利用する人が自分のペースでスキルアップを行うことができる学習システムです。本育成プログラムでは、日本訪問看護財団の「訪問看護eラーニング」をさしています。

新卒者育成プログラム（例）

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
1年目												
実務状況	同行訪問	—										→
研修	単独訪問		1人		1～3人				3～5人			
	←新人看護職員研修1) →											
	←←病院研修2) →											
	←————訪問看護人材養成基礎研修（eラーニング）（5月中旬～11月末） —→											
	・地域認知症ケア											
技術練習	技術研修＊業者・訪問看護ステーション担当者											
①事例検討						月 1回						→
②学習支援者会議	月 1回											→
STでの面談＊	面談 1回目	面談 2回目	面談 3回目	面談 4回目	面談 5回目	面談 6回目						
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
2年目												
実務状況	自己の対応マニュアル作成 日中緊急訪問同行	デュレーション（紙上） セカンド担当番担当					シミュレーション（ロールプレイ） 指導者とファースト当番担当					
緊急対応	←—————単独訪問 30件/月 —→											
研修	在宅緩和ケア 看取り等の研修	病院研修（小児）	精神科訪問看護研修									
技術練習	技術研修＊業者・訪問看護ステーション担当者											
①事例検討	○			○						○		○
②学習支援者会議	○			○						○		○
STでの面談	面談 7回目	面談 8回目					面談 9回目					面談 10回目

1) 新人看護職員研修

2) 病院研修 各病棟の研修 例) 2 週間病棟実習 (内科) → 訪問看護ステーション → 訪問看護ステーション (外科) → 訪問看護ステーション → 1 週間外来

3) 2年後には緊急携帯電話が持てるようになる

*面談にはチェックシートを活用する

既卒者育成プログラム (例)

	1 月 目	2 月 目	3 月 目	4 月 目	5 月 目	6 月 目
実務状況	同行訪問	20～30 件	50 件以上			
	単独訪問	0 人	3～5 人	5～10 人	10 人以上	10 人以上
緊急携帯 電話						* 試行的に 1 泊 2 日 緊急携帯電話を持つ
技術練習	①HOT、人工呼吸器、経管栄養法 (胃瘻)、 輸液ポンプ、ポート (テルモ・帝人) ②膀胱留置カテーテル管理、吸引 (モデル使用) ③褥瘡ケア、ストーマケア (WOC ナース)					
研修	(第 3 週～)		訪問看護	e ラーニング		
	集中講座 第 2 週 技術練習 第 3・4 週 合同勉強会 第 4 週	【訪問看護概論】 【在宅ケアシステム論】	【リスクマネジメント論】 【訪問看護対象論】	【訪問看護展開論】 【訪問看護技術論】	【訪問看護技術論】 【実習】	
・在宅緩和ケア、看取り等の研修						
①事例検討 ②学習支援者会議	開校式			14:00～16:00 (1 回目) 16:00～17:00 (2 回目)	14:00～16:00 (2 回目)	修了式 14:00～16:00 (3 回目) 16:00～17:00 (3 回目)
	16:00～17:00 (1 回目)					
ST での面談	面談 1 回目		面談 2 回目		面談 3 回目	

* 6 か月後には緊急携帯電話を持つ

* 面談にはチェックシートを活用する

埼玉県訪問看護ステーション協会主催 集合研修予定

開催	内容（役割）	講師
1回目	開校式	大学 ステーション協会員
	ポートフォリオ	大学
	オリエンテーション	ステーション協会員
	講義1：社会に求められる訪問看護サービスと訪問看護の対象について知る	ステーション協会員
	学習支援者（育成プログラム指導者）説明会	大学 学習支援者 ステーション協会員
2回目	講義2：褥瘡・ストーマケア	大学
	講義3：訪問看護の制度とサービス提供の仕組みを知る	ステーション協会員
	講義4：訪問看護における基本的なリスクマネジメントを知る	ステーション協会員
3回目	講義5：フィジカルアセスメント（消化器系）	認定看護師
	在宅医療技術【胃瘻/経管栄養・中心静脈栄養法・ポート/ポンプ】	業者
4回目	呼吸管理	認定看護師
	在宅医療技術【酸素吸入、人工呼吸等】	業者
	学習支援者検討会（中間評価）	大学 学習支援者 ステーション協会員
5回目	在宅医療技術【吸引、導尿、経鼻経管、摘便】	業者 ステーション協会員
	事例検討会	大学 ステーション協会員
6回目	在宅医療技術（急変時の対応）	ステーション協会員
	事例検討会	大学 ステーション協会員
7回目	事例検討会	大学 ステーション協会員
	修了式	大学 ステーション協会員
	学習支援者検討会（最終評価）	大学 学習支援者 ステーション協会員

※上記研修期間内に新卒者等は日本訪問看護財団の訪問看護eラーニング研修を修了して下さい。

※すべて公開講座です。

事例検討会

目的

1. 訪問看護ステーションの特徴を理解する。
2. 在宅で療養している利用者・家族のQOLを維持・向上するための支援について理解する。
3. 訪問看護過程を展開することを通して、訪問看護の役割や機能について考察する。

目標

1. 訪問看護ステーションの概要から利用者の傾向等を知ることを通して、ステーションの特徴（地域の特性や社会資源など）を理解できる。
2. 多様な利用者・家族の療養生活を理解し、個別性のある看護過程を展開できる。
3. 利用者・家族を支援する地域ケアシステムを理解し、多職種連携の必要性とそれにおける訪問看護の役割を考える。
4. 事例を展開する中で、柔軟な発想で訪問看護を行うことの必要性を理解できる。
5. 自らの看護観を振り返り、考察できる。

方法

1. 事例検討は、各々の施設で現在体験している事例について報告する。
 - ・なぜこのケースをとりあげようと思ったのか（気になったことはどんなところか）
 - ・一番、問題（または魅力）と感じるところはどこか（アピールポイント）
2. 事例の看護過程展開について報告する。

事例発表資料の主な記載内容

1. 事例紹介
2. 訪問看護過程
3. 残された問題、今後の課題

（参考 事例紹介の記載について）

事例タイトル（事例を象徴する言葉で記載、一文で表記）

- ・ 病名 ・ 要介護認定、障害者認定、手帳の有無 ・ 既往歴 ・ 現病歴
- ・ ADL、IADL、認知レベル等 ・ 利用者・家族の在宅療養の意思 ・ 家族構成
- ・ 生活環境（可能であれば見取り図） ・ 経済状況 ・ 介護者の状況、キーパーソン
- ・ 社会資源利用状況

*必要時、エコマップを用いてみる

注）エコマップ（家族の外部構造）は、家族のソト、すなわち外部構造やその関係性をアセスメントするのに有効である。その家族の外部構造における重要な人物、グループや組織との関係性の全体像を表す。家族員が、外部とどのようなつながりを持っているのか、つながりが強固なのか、あるいはストレスを生じているのか、支援的なのかなどを図示することでソーシャルサポートネットワークの広がりを確認できる。

2. 新卒者等訪問看護師の獲得すべき技術・評価

*9～28 ページの用紙については、埼玉県訪問看護ステーション協会ホームページからダウンロードできます

新卒者等訪問看護師の獲得すべき技術など

1:1 カ月以内 2:2 カ月以内 3:3 カ月以内 4:4 カ月以内 5:5 カ月以内 6:6 カ月以内 12:12 カ月以内 24:24 カ月以内

	主な学習方法	学習内容	獲得すべき技術	いつまでに できれば いいのか	実施時 チェック
1	e ラーニング	訪問看護制度・ 基礎知識	看護倫理	5	
			訪問看護制度	5	
			訪問看護師の役割と機能	5	
			介護保険制度と訪問看護	5	
			医療保険制度と訪問看護	5	
			公的負担制度	5	
			ケアマネジメント	5	
2	e ラーニング	疾患の最新知識 および治療方法の 習得	呼吸器疾患に関する基本的な知識への関心	5	
			心疾患に関する基本的な知識への関心	5	
			脳血管疾患に関する基本的な知識への関心	5	
			神経難病に関する基本的な知識への関心	5	
			悪性腫瘍に関する基本的な知識への関心	5	
			精神疾患に関する基本的な知識への関心	5	
			小児疾患に関する基本的な知識への関心	5	
			糖尿病に関する基本的な知識への関心	5	
			認知症に関する基本的な知識への関心	5	
			褥瘡に関する基本的な知識への関心	5	
			嚥下障害に関する基本的な知識への関心	5	
			痛みのアセスメントに関する基本的な知識への関心	5	
			緩和ケアに関する基本的な知識への関心	5	
			運動器疾患(膝関節症、圧迫骨折、リウマチ、脊柱管狭窄症)に関する基本的な知識への関心	5	

	主な学習方法	学習内容	獲得すべき技術	いつまでに できれば いいのか	実施時 チェック
3	OJT eラーニング	利用者に即した 看護実践のための 知識	在宅療養者のアセスメントとケアの実施	3	
			心疾患の観察およびケアの実施(利用者・家族の自己管理支援)	3	
			脳血管疾患の観察およびケアの実施(利用者・家族の自己管理支援)	3	
			神経難病の観察およびケアの実施(利用者・家族の自己管理支援)	3	
			悪性腫瘍の観察およびケアの実施(利用者・家族の自己管理支援)	3	
			精神疾患の観察およびケアの実施(利用者・家族の自己管理支援)	5	
			小児疾患の観察およびケアの実施(利用者・家族の自己管理支援)	5	
			糖尿病の観察およびケアの実施(利用者・家族の自己管理支援)	3	
			認知症の観察およびケアの実施(利用者・家族の自己管理支援)	3	
			褥瘡の観察およびケアの実施(利用者・家族の自己管理支援)	3	
			嚥下障害を有する在宅療養者のアセスメントとケア(経管栄養など含む)	3	
			痛みの観察およびケアの実施(利用者・家族の自己管理支援)	3	
			在宅ターミナルケアの観察およびケアの実施(利用者・家族の自己管理支援)	5	
			運動器疾患の観察およびケアの実施(利用者・家族の自己管理支援)	3	
			高齢者の栄養アセスメント	3	
4	OJT 合同事例検討会 大学	個別性のある 訪問看護計画の 立案とその実施	訪問看護過程を展開できる	3	
			自分の訪問看護師としての特性や限界を認識して補う方法を探索し適応できる	3	
			利用者・家族の QOL が向上したかという観点からケアの自己評価ができる	3	
			再アセスメントをもとに看護計画を修正し、利用者・家族が理解できるように説明し、理解の状況を確認し合意のもとに的確に、実施できる	3	

	主な学習方法	学習内容	獲得すべき技術	いつまでに できれば いいのか	実施時 チェック
5	OJT 合同事例検討会 大学	地域包括ケア システム 連携・ ケアマネジメント の習得	地域包括ケアシステムを説明できる	5	
			利用者・家族・在宅療養支援に関わる多職種の判断の尊重や専門性の発揮に留意し、信頼関係を構築できる	24	
			チームケアにおける専門職の一員としての役割を遂行できる	12	
			各機関の役割および地域の機関を知る ・地域包括支援センター ・在宅療養支援診療所 ・病院（外来、退院調整部門） ・居宅介護支援事業所 ・薬局 ・福祉用具、福祉機器	12	
6	OJT 合同事例検討会	退院調整・ 在宅移行支援	在宅療養開始期における支援の目的とケアチームの支援内容、および訪問看護師の役割について説明できる	6	
			在宅療養開始期において病院・在宅医と連携してケアを継続するためのスキルを習得している	12	
			家族を含めた利用者が在宅療養生活に適応できるように、支援するスキルを習得している	12	
			エンドオブライフケアや人生会議（ACP）を理解し実践できる	24	
7	OJT eラーニング 合同事例検討会 大学	リスクマネジメント	訪問看護における事故の範囲・対象を理解し、利用者・家族、自分、組織の観点から予防策を実施できる	3	
			事故発生時の対応を説明できる	3	
			在宅における感染管理を理解し、実施できる	3	
			災害発生時の対応を説明できる	3	
	OJT	適切な情報管理	速やかに訪問記録を記載できる	3	
			個人情報保護の必要性の理解、情報を適切に管理できる	1	
8	OJT eラーニング	組織の運営・ 経営管理の理解と 自身の役割の遂行	訪問看護ステーションの運営に関する関連法令・基準を説明できる	3	
			社会人としての役割期待を意識し、身体的・精神的・社会的健康の維持・向上に努める	3	
			訪問看護ステーションを支える一員としての責任を常に考えながら判断・行動ができる	3	
			訪問看護事業を展開・継続していくために必要な経営管理について理解している	24	
			皆と協力して自施設をより良い職場環境にするような判断・行動ができる	3	

	主な学習方法	学習内容	獲得すべき技術	いつまでに できれば いいのか	実施時 チェック
9	ポートフォリオの 活用 OJT および大学	訪問看護師としての 職業アイデンティティ・生涯学習	ワークライフバランス: 訪問看護師として、やりがいや充実感を持ちながら仕事と私生活の両立を意識している	12	
			自分の強み・弱み・改善すべき点について自覚している	12	
			訪問看護師としてのイメージが明確である	12	
			成長する意思をもち、各々の事例を通して知識・技術・スキルを高める	12	
			自分のケアについて、より客観的な根拠をもとに評価できる	6	
			自分の不安や気づきについて、他者が理解できるように説明し相談できる	6	
10	OJT eラーニング	在宅看護技術 循環・呼吸機能の 維持管理	呼吸リハビリテーション(排痰法含む)	6	
			吸引(口腔・鼻腔・気管切開)	3	
			呼吸管理の家族指導	6	
			HOT 管理の家族指導	6	
			人工呼吸器管理	6	
			気管カニューレの管理	6	
			人工呼吸器管理の家族指導	6	
			循環器系に関するアセスメント	6	
			循環器系のリハビリテーション	6	
		栄養	脱水・浮腫のアセスメント	3	
			摂食嚥下機能と栄養アセスメント	3	
			摂食嚥下機能の維持回復のためのリハビリテーションと指導	6	
			中心静脈栄養管理(埋め込みポート含む)	6	
			経管栄養(経鼻・胃瘻・腸瘻)の管理	3	
		清潔ケア	口腔ケア	2	
			清拭	1	
			入浴介助(シャワー浴含む)	2	
			洗髪(臥床の人工呼吸器装着患者含む)	2	
			更衣介助	1	
			陰部臀部洗浄	1	

	主な学習方法	学習内容	獲得すべき技術	いつまでに できれば いいのか	実施時 チェック
10	OJT eラーニング	在宅看護技術 排泄ケア	オムツ交換	1	
			オムツ交換の家族指導	2	
			摘便	3	
			浣腸	3	
			人工肛門の管理	3	
			膀胱洗浄の管理	3	
			導尿	3	
			女性の膀胱留置カテーテルの管理	3	
			人工膀胱の管理	3	
		移動	移乗動作の介助(車椅子・ベッド)	2	
			在宅でのリハビリテーション(ROM)	6	
			在宅でのリハビリテーション(筋力強化)	6	
		診療の補助	創傷ケア	6	
			採血	6	
			点滴静脈内注射(翼状針・サーフロー)	12	
			点滴静脈内注射・持続皮下注射の管理を家族に指導できる	12	
			死後処置	12	
			BLS(一時救命)・急変時の対応	6	
			シリンジポンプ管理	6	
			ペースメーカー管理	6	
			服薬管理	2	
			麻薬の取り扱い(内服・外用)	6	

【再 掲】 チェックシート

＜評価基準＞

4.未経験 3.できない 2.指導のもとにできる 1.ひとりでできる

主な学習方法	学習内容	評価項目	評価日						備考
OJT eラーニング	利用者に 即した 看護実践の ための知識	在宅療養者のアセスメントとケアの実施							
		心疾患の観察およびケアの実施(利用者・家族の自己管理支援)							
		脳血管疾患の観察およびケアの実施(利用者・家族の自己管理支援)							
		神経難病の観察およびケアの実施(利用者・家族の自己管理支援)							
		悪性腫瘍の観察およびケアの実施(利用者・家族の自己管理支援)							
		精神疾患の観察およびケアの実施(利用者・家族の自己管理支援)							
		小児疾患の観察およびケアの実施(利用者・家族の自己管理支援)							
		糖尿病の観察およびケアの実施(利用者・家族の自己管理支援)							
		認知症の観察およびケアの実施(利用者・家族の自己管理支援)							
		褥瘡の観察およびケアの実施(利用者・家族の自己管理支援)							
		嚥下障害を有する在宅療養者のアセスメントとケア(経管栄養など含む)							
		痛みの観察およびケアの実施(利用者・家族の自己管理支援)							
		在宅ターミナルケアの観察およびケアの実施(利用者・家族の自己管理支援)							
		運動器疾患の観察およびケアの実施(利用者・家族の自己管理支援)							
		高齢者の栄養アセスメント							
	在宅看護 技術 循環・ 呼吸機能の 維持管理	呼吸リハビリテーション(排痰法含む)							
		吸引 (口腔・鼻腔・気管切開)	口腔						
			鼻腔						
			気管切開						
		吸入							
		呼吸管理の家族指導							
		HOT 管理	フィルター交換・洗浄						
			流量の設定・確認						
		HOT 管理の家族指導							
		人工呼吸器管理	気管切開部の包交						
			気管カニューレ交換						
		人工呼吸器管理の家族指導							
		気管カニューレの管理							
		循環器系に関するアセスメント							
		循環器系のリハビリテーション							

主な学習方法	学習内容	評価項目								備考
OJT eラーニング	栄養	脱水・浮腫のアセスメント								
		摂食嚥下機能と栄養アセスメント								
		摂食嚥下機能の維持回復のための リハビリテーションと指導								
		中心静脈栄養管理 (埋め込みポート含む)	ルート交換							
			シニアプラグ・三方活栓 の交換							
			輸液バック交換							
			側注							
			混注							
			ヘパリンロック							
			フラッシュ							
			刺入部の消毒							
			ポンプ管理							
			ポート針の穿刺・抜針							
		経管栄養(経鼻・胃瘻・ 腸瘻)の管理	創部の包交							
			フラッシュ							
			カテーテルの交換							
	清潔ケア	口腔ケア								
		清拭								
		入浴介助(シャワー浴含む)								
		洗髪(臥床の人工呼吸器装着患者含む)								
		更衣介助								
		陰部臀部洗浄								
	排泄ケア	オムツ交換								
		オムツ交換の家族指導								
		摘便								
		浣腸								
		人工肛門の管理	消化器系ストーマ装具交 換・スキンケア							
		導尿	バルーン挿入・抜去							
			膀胱留置カテーテルの管理							
			間欠導尿							
		人工膀胱の管理	尿管皮膚瘻・人工膀胱の 装具交換・スキンケア							
			膀胱瘻挿入部の包交							
			腎瘻・尿管皮膚瘻・膀胱 瘻の管理							
	移動	移乗動作の介助(車椅子・ベッド)								
		在宅でのリハビリテーション(ROM)								
		在宅でのリハビリテーション(筋力強化)								

主な学習方法	学習内容	評価項目								備考
OJT eラーニング	創傷ケア	創傷処置								
		褥瘡処置	洗浄							
			除圧・ポジショニング							
			ドレッシング材貼付							
	診療の補助	注射	AC(皮下注射)							
			IV(静脈注射)							
			DIV(点滴静注)翼状針							
			DIV(点滴静注)サーフロ・ジェルコ類							
			点滴静脈内注射・持続皮下注射の管理を指導できる							
	診療の補助	検査	採血							
			BS(血糖値)チェック							
			サチュレーションの測定							
			採尿							
			採痰							
			咽頭培養							
			鼻腔培養							
			検便							
		外用薬	軟こう							
			シップ							
			点眼・点鼻							
		座薬挿肛								
		死後処置								
		BLS(一時救命)・急変時の対応								
		シリンジポンプ管理								
		ペースメーカー管理								
		服薬管理								
		麻薬の取り扱い(内服・外用)								

3. 各種記録用紙

記録用紙の種類	目的
ポートフォリオ	・これまでの仕事歴や活動歴、実績などが入ったファイル。未来に活かす為に、自らの意思で自らの成果を一元化したものである。面接等で活用する
訪問看護ステーションの概要 (No. 1)	・訪問看護ステーションのオリエンテーションから整理し、事業所の概要を把握する
基本情報 (No. 2)	・同行訪問した利用者の基本情報を各自で整理し、事例検討や受け持ち利用者選択の基礎資料とする
手順書・手順書記入例 (No. 3)	・利用者ごとに留意点、根拠を明確にしたケアの方法を記録する ・ケアが時間内に終了するようにケアの組み立てを考える
日々の訪問看護記録・関連図・看護計画 (各所属機関の様式を用いる)	・看護問題ごとに SOAP で記入し、訪問時の状態を把握する ・受け持ち利用者の全体像を把握し、看護問題を明確にする
訪問看護経験・振り返り記録用紙 (No. 4)	・訪問事例の経験実績概要を把握するために記録する ・学習支援者との経験の共有時に使用する ・一日を振り返り、経験から学んだこと、考えたこと等を記録する事で、自律的な学習をするための根拠とする
研修記録用紙 (No. 5) 振り返りカンファレンス記録用紙 (No. 6)	・協力施設での研修時に使用する

○「日々の訪問看護記録」は、各所属機関の様式を用いる。

○「関連図」・「看護計画」は、就職2カ月目以降の事例検討会の際に作成する。

○訪問看護経験・振り返り記録用紙 (No.4) の使用は、新卒者は半年間、既卒者は2カ月間とする。

ゴールイメージシート(なりたい私)

5年後に私がほしい姿

そのために使える私の強み
(10 個以上挙げて下さい)

そのために
障害になること

目標実現のための第一歩(まず始めたいこと)

氏名

現状シート(今の私)

仕事をする上で日頃感じていること、抱えていること

最も強いものを一つあげて下さい

その理由(なぜそう感じているのですか?)

問題解決のために何ができますか?

氏名 _____

記載日

年 月 日

戦略シート

具体的行動	優先 順位	日付・ 期限	備考 (準備など)

氏名

看護職キャリア支援研究会@SPU（作成：長谷川真美・横山恵子・兼宗美幸・林 裕栄）

訪問看護ステーションの概要

(記録者氏名)

訪問看護ステーション名：
設置主体：
併設施設：
訪問看護ステーション事業の目的及び運営理念
サービス提供体制 夜間・休日対応：あり なし 対応方法： 24時間対応加算：あり なし 対応方法： 24時間連絡加算：あり なし 対応方法： その他
従事者の職種・人数とその役割： 看護師 常勤 名 非常勤 名 (常勤換算 名) その他の職種と人数：() 名、() 名
訪問地域と地域特性：
地域における本ステーションの役割あるいは期待されていること：
利用者の主な紹介経路：
活動実績：令和 年 月直近の統計（1ヶ月分） 利用者合計 名（うち新規利用者 名 （利用の契機： ）

基本情報

No. 2

(記載者氏名)

利用者		医療保険： ☐ 健康保険（政府・組合・共済・日雇） ☐ 国保 ☐ 生保 ☐ 労災 ☐ 公費 介護保険： ☐ 認定済（介護度） 身障手帳： 級（障害名） 特定疾患医療給付： ☐ なし ☐ あり
氏名 様 才 男・女		
訪問開始日 年 月 日		
疾患		訪問看護導入の経緯
既往歴		
I.利用者の身体症状 ①寝たきり度：J（自立）・A（外出要介助）・B（座位可）・C（寝たきり） ②麻痺：なし・左上肢・右上肢・左下肢・右下肢 ③起居・移動：自立・一部介助・座位・起居不能 ④歩行：自立・杖・歩行器・車椅子（一部介助・全介助） ⑤障害：視力（程度）・聴力（程度） ⑥意思の伝達：できる・時々できる・ほとんどできない・できない		
II.生活支援の必要性 ⑦排泄：自立・失禁（尿・便）・オムツ・ポータブルトイレ・膀胱留置カテーテル（交換頻度） ⑧食事：自立・一部介助・全介助・嚥下障害の有無 ⑨清潔：入浴・シャワー・清拭 ⑩更衣：自立・一部介助・全介助		
III.社会資源の活用状況	午前	午後
月		
火		
水		
木		
金		
土		
日		
IV.社会的情報 ☐ 一人暮らし ☐ 同居 ☐ 家族構成		病名・病状に対する説明と理解 診断名：利用者（） 家族（） 理解や受け止め方
V. 介護力・家族の準備状況 家族の支援体制（主介護者 協力者） ☐ 家族が実施する処置（内容・修得状況・必要物品準備状況） その他介護についての不安		利用者・家族の強み

手順書

No. 3

月 日 () 利用者： _____

記載者氏名： _____

時間	ケア方法・ケアの順序（ケアの根拠・留意点を明確にする）									
	10	20	30	40	50	60	70	80	90 分	

手順書（記入例）

○月 △日 （ ） 利用者： 埼玉 彩子

記載者氏名： _____

時間	ケア方法・ケアの順序（ケアの根拠・留意点を明確にする）																	
	10		20		30		40		50		60		70		80		90 分	
	①	②	③	④	⑤	⑥	⑥⑦	⑧	⑨									
	①連絡帳の確認 酸素日誌・DS 連絡帳・ヘルパー訪問記録：VS・痰の性状・食事・入浴・排尿排便・服薬状況など ②VS 測定：体温、脈拍、呼吸、血圧、SP02 ※在宅酸素療法を行っているためチアノーゼ、呼吸状態など注意して観察する。 ③身体状態の観察 視診：皮膚状態（浮腫、発赤、内出血、傷、足・爪白癬）、顔色・表情・チアノーゼの有無 ADL（起き上がり動作・歩行状態・排泄動作）など 聴診：肺音・腸蠕動音 ※腸蠕動音が良好であっても残便感など不快感の訴えがある事が多い 問診：食事・活動・睡眠・排泄・不快感・倦怠感・痛みの状況（部位、持続時間、どのような時、自製の可否）・痰の性状・動悸・息切れなど 触診：腹部の状態（膨満のある部位・硬さ・痛みの有無） ④酸素機器の確認：酸素流量の確認・フィルターの汚れの有無、カニューラの折れ曲がり等の有無・酸素ボンベの残量と使用方法の確認 ⑤室内の観察：温度・湿度・火気の有無等 ⑥腹部マッサージ ※膝を立てると背部～大腿後部の痛みが増強する為膝を伸ばした状態で実施する。 ⑦必要に応じて爪切りなどのケアを行なう。 →右足は爪白癬があり、ニッパーも必要 ⑧呼吸リハビリテーション：口すぼめ呼吸・腹式呼吸・自己排痰法 ⑨介護者とのコミュニケーション ・利用者の状況（服薬・薬の処方・受診時の状況、次回の受診日、睡眠・夜間の排泄・ADL の変化、<u>デイスサービスへの参加状況</u>など） ・介護者の状況（健康状態、表情、介護負担の程度、睡眠時間、ストレス・不安の有無等）																	

訪問看護経験・振り返り記録用紙

記載者氏名：

同行訪問日		月	日	事例 1	事例 2	事例 3	事例 4	考えたこと、学んだこと
性別（男性：1 女性：2 を記入）								
年 齢（歳）								
主な疾患を一つ選択	1.脳血管系疾患							
	2.呼吸器系疾患							
	3.循環器系疾患							
	4.糖尿病等、内分泌系疾患							
	5.悪性新生物							
	6.難病							
	7.認知症							
	8.その他の慢性疾患（ ）							
	9.その他（ ）							
日常生活自立度 「寝たきり度判定基準（JABC）」								
日常生活ケア	1.情報提供（指導・助言）							○自己の学習課題
	2.清潔ケア							
	3.排泄ケア							
	4.リハビリ・マッサージ							
	5.その他（ ）							
医療的管理	1.褥瘡管理							○指導者コメント欄
	2.経管栄養管理（胃ろう含む）							
	3.膀胱留置カテーテル管理							
	4.吸引							
	5.気管切開・人工呼吸器管理							
	6.ストーマ管理							
	7.在宅酸素療法							
	8.注射・点滴							
	9.服薬管理							
	10.その他（ ）							

研修記録用紙

実習場所

病院

病棟

研修日 月 日 () 担当看護師名

氏名

<研修目標>

<研修内容：午前>

<研修内容：午後>

<研修で学んだこと>

指導者印

振り返りカンファレンス記録用紙

氏名 _____

Ⅲ 学習支援の概要

1. 訪問看護師育成における各機関の役割

1) 研修の場

- ・職場内研修（OJT）---訪問看護ステーションだけでなく、併設の診療所研修や
居宅介護支援事業所実習（介護保険ケアマネジメント）も含む
- ・他の訪問看護ステーション（埼玉県訪問看護ステーション協会の加入施設）
- ・協力病院での病棟看護研修
- ・埼玉県看護協会の研修

表 訪問看護師育成における各機関の役割

訪問看護 ステーション	実践における助言・指導 OJT ＊事例検討を含めた合同支援
病院	新人集合研修の受け入れ
施設	診療所、居宅介護支援事業所による研修の受入れ
埼玉県立大学	プログラム・評価表の作成 学習支援に係る助言・指導 進行管理 ＊事例検討を含めた合同支援
一般社団法人 埼玉県訪問看護 ステーション協会	事業の運営 各機関との調整 情報伝達 訪問看護ステーションにおける研修受入れのとりまとめ 人材確保に関する広報活動 ＊事例検討を含めた合同支援
公益社団法人 埼玉県看護協会	新人看護職員研修 訪問看護人材養成基礎研修（eラーニング） 看護師職能Ⅱ交流会 会議場の提供 ＊事例検討を含めた合同支援
埼玉県保健医療部 医療人材課	予算の確保 予算管理 在宅医療の推進に関する施策の企画・立案・評価

2) 内容

- ・集合研修およびeラーニング
- ・職場でのOJT
- ・ポートフォリオの活用（上司との面接シート活用も含む）
- ・技術演習と確認
- ・事例検討会
- ・関連施設での研修（診療所・居宅介護支援事業所）等

2. 学習支援者育成プログラム

前述したように、学習支援者とは新卒者等の学習を支援するものをさす。学習支援者には、訪問看護ステーション内と訪問看護ステーション外の学習支援者が存在する。

1) 訪問看護ステーション内の学習支援者

訪問看護ステーションの管理者、指導者、職員など

2) 訪問看護ステーション外の学習支援者

看護協会、訪問看護ステーション協会、大学教員、所属訪問看護ステーション外で研修等を行う際の担当者や責任者など新卒者等に関わる者

3) 学習支援者に期待される6つの役割

- ・ロールモデル：具体的な行動技術や行動事例を模倣・学習する対象となる人材。訪問看護におけるマナーやコミュニケーション能力、実態のつかみにくいものなどは特に重要で効果的である。
- ・指導者：看護実践における計画・介入・評価において助言を与える。一方的ではなくともに分かち合い、学び合うという姿勢が重要である。
- ・ファシリテーター：新卒者等が成長するのを促進（ファシリテート）する役割がある。
- ・ガイド：新卒者等がこれから経験することのさまざまな側面から案内（ガイド）する役割。現場での問題解決、意思決定の方法などを指導者側から示すなど。
- ・評価者：新卒者等の自己評価を促していく。
- ・擁護者：支援的な態度を示す。

4) 学習支援者の育成

ねらい

1. 訪問看護ステーションに就職した新卒者等の育成の意義や指導者としての役割を理解し、効果的な育成ができるための知識・技術・態度を身につける。
2. 学習支援者自身の訪問看護師としての能力の開発・維持・向上をめざし、生涯学習の機会とする。

（1）学習支援者向け研修

埼玉県による特定分野における保健師助産師看護師実習指導者講習会の受講（公益社団法人 埼玉県看護協会が実施）

教育目的：病院以外の実習施設で次に掲げる分野（以下「特定分野」という）について実習指導の任にある者（以下「実習指導者」という）又は将来これらの施設で実習指導者となる予定の者が、実習の意義及び実習指導者としての役割を理解するとともに、特定分野の実習における効果的な指導のために必要な知識・技術を習得することを目的とする。なお、本講習会の修了者は、特定分野のいずれにおいても実習指導者となることができる。

目標：①自己の看護に対する認識を深める。②看護教育における、望ましい臨地実習指導の在り方を認識する。③社会の変化に伴う看護の動向を理解し、看護の役割を認識する。

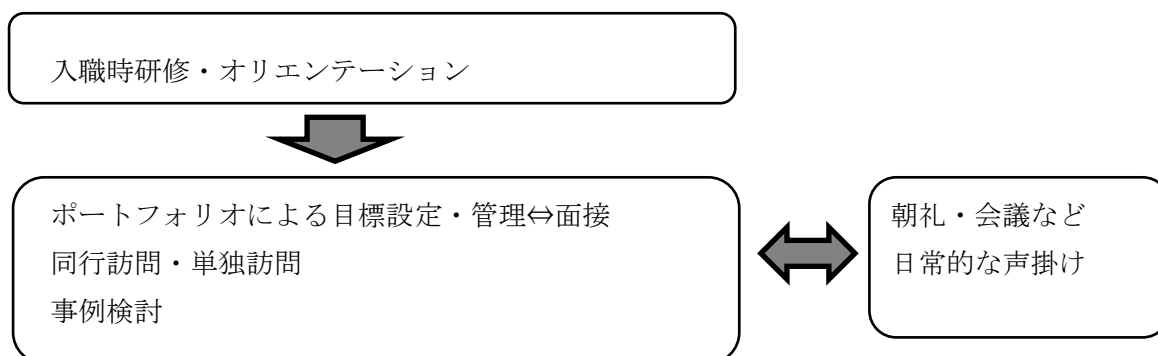
講習科目		
特定分野における保健師助産師看護師実習指導者講習会		
区分	科 目	目標および内容
教育及び看護に関する科目	看護行政の動向	埼玉県看護行政の動向について学ぶ ○埼玉県の医療・看護の現状 ○埼玉県の看護行政 ○看護基礎教育と実習指導者の動向
	教育原理・教育心理	教育の意義や基礎的な概念について学ぶ 人間の発達と学習過程における青年期の心理的な特徴について人間の成長・発達段階に合わせて理解する ○青年心理 現代の青年の特徴 ○学習過程における心理 現代の青年の学習過程における心理、諸問題
	教育方法・評価方法	教育の意義や基礎的な方法や技術、評価方法について理解する ○教育方法、評価の目的、評価方法等
	看護教育課程	看護基礎教育の課程とその概要について理解する ○看護教育課程、教育計画、実習指導計画等
実習指導に関する科目	実習指導の原理	実習指導の基本とその概要について理解する ○実習の意義、目的 ○実習指導者の役割
	実習指導の実際Ⅰ 実習指導案作成方法	実習指導方法を理解する ○指導計画の立案と指導方法
	実習指導の実際Ⅱ (演習) (実習指導案発表準備)	実習指導の展開について理解を深め、演習等を通してその実際を学ぶ ○実習指導案の作成および発表 ○実習指導計画の展開と評価
その他	その他	開講式・オリエンテーション、まとめ・閉講式

- (2) その他の埼玉県看護協会主催の研修の受講
冊子「教育計画」を活用して必要な研修を受講する。

3. OJTによる新卒者等と学習支援者（事業所内・外）の相互交流による学習

1) OJT(On The Job Training)の目的と場

新卒者等訪問看護師の能力育成を基本とした現場教育とし、その目的は、先輩訪問看護師から実践を通して臨床現場に必要な知識・技術・態度を業務の中から学び、看護の質の向上に意欲的に取り組む姿勢を身に付けることである。OJTは訪問看護師の育成にとってきわめて重要な教育方法といえる。



OJTの機会 例

事業所内	朝礼・会議など	事業所の方針・現状・事例の打ち合わせ
	面談	技術等習得状況の確認、問題・不安の解消、モチベーションのアップ
	事例検討	多様な事例から知識、課題発見、解決能力を修得
	その他	日常の中での適切な声掛け、電話対応・接遇などを学ぶ
事業所外	同行訪問	準備や訪問時の一連の業務の確認、利用者・家族への対応方法などの修得
	サービス担当者会議	多職種との連携、役割分担を修得、IPW*を学ぶ
	退院時カンファレンス	医療機関との視点の違い、連携を学ぶ
	合同研修会	訪問看護技術、多職種との学びを通して支援の幅を広げる

*IPW（Interprofessional Work：専門職連携）とは、複数の専門職が協働し、利用者や家族の期待や要望に応じていくことを意味する。

2) ツールの活用

日本訪問看護財団のOJTガイドブック&シート活用し、学習者の自己の成長を記録しながら、学習支援者とともに評価する。記載したシート類はポートフォリオとしてファイリングする。プリセプターや管理者との定期的な面談時に使用する。

なお、日本訪問看護財団のOJTガイドブック&シートは現在、以下の5種類があるので、選択して使用すると良い。

- ・新人編（レベルⅠ）---訪問看護従事直後から、半年程度
- ・初級編（レベルⅡ）---訪問看護従事後半年～1年程度
- ・中級編（レベルⅢ）---訪問看護従事後1～3年程度

- ・上級編（レベルⅣ）---訪問看護従事後3年以上
- ・管理者編（レベルⅤ）---訪問看護従事後5年以上

3) 事例検討や同行訪問など

OJTのうち特に事例検討と同行訪問は、新卒者等の成長にとって大変重要である。これらにより学習支援者は新卒者等に対して支援等のアドバイスを行うことができ、新卒者等の思考整理ができるためである。

加えて同行訪問やその振り返り、所内の勉強会や日々のカンファレンスによる学びも実践に即して行われることで、知識や技術の微細な部分までも、経験知として新卒者等の身についていくので十分に活用する。

(1) 事例検討の目的

- ①支援経過を振り返ることで、事例の理解を深めることができる。
- ②職種の専門性に立脚した支援方法や支援技術を検討することが可能となる。
- ③事例提供者は、事例を振り返るのみならず、自己の振り返りから成長のチャンスを得ることができる。
- ④事例検討の場が的確なサポートの場となると、参加者それぞれのエンパワメントにつながる。

(2) 同行訪問

訪問看護では、看護の知識・技術だけでなく、利用者宅に訪問する際のマナー、専門職者としての生活の視点、臨機応変な状況判断、個別に的確に業務を遂行する能力が求められる。

同行訪問は回数を重ねるなかで、見て学ぶ⇒部分的に実施⇒指導者の支援・見守りのもとに実施⇒独り立ちという段階を踏む。なお、**新卒者等への時期別対応マニュアル**はP40以降に示した。

同行訪問に当たり、訪問準備・訪問時・訪問後の3場面でのかわりを行う。

①訪問準備

- ☐ 訪問の準備、必要な物品の確認（測定器具のチェック含む）
- ☐ 利用者の状況の確認（経緯、現状、目標、サービス内容（観察項目、技術項目）、留意事項の確認）
- ☐ 訪問時の手順のリハーサル（訪問時の心構え、家庭に訪問する際のマナーなども含む）
- ☐ 不明な点の確認、解消

②訪問時

- ☐ 利用者・家族への接遇・ケアの模範の提示
- ☐ 利用者・家族への接遇・ケアの内容の確認・指導・支援
- ☐ 感染防止の手技の実施（エプロンの取り扱い、カバンの取り扱い、手洗い、物品の消毒）
- ☐ 新卒者等の態度・行為等全般のチェック

③訪問後

- ☐ 訪問内容全般の振り返り

- ☐ 良かった点、目標が達成できた点の確認および改善が必要な点の気づきを促す
- ☐ 不安・不明な点の確認
- ☐ 次の目標の設定

同行訪問の基準および独り立ちまでのプロセスは、

ア．同行訪問事例は、3か月を目安に全利用者宅に訪問する。

イ．所内のすべての訪問看護師に同行訪問する。

ウ．入職当初は、状態が比較的安定した利用者を訪問することで、訪問看護の一連の流れを身につける。

エ．単独訪問事例は、独居、認知症、対応困難な利用者・家族と広げていく。

オ．単独で訪問できるようになっても、ステーション内のチームで支える。

4. 受け持ち利用者の選定・技術習得に関して

1) 新卒者等の訪問看護の知識・技術・態度の習得の程度に合わせた受け持ち利用者の選定

1 事例目：状態が安定している、介護力がある、訪問看護の受け入れの良い利用者

「不安はあるけれど、私も訪問看護ができる！」

「利用者さんと笑顔で会話が弾んだ！」

ねらい：初めての訪問看護を成功体験にする

ドキドキ！
楽しい！

2 事例目：習得した技術を提供できる、状態の安定した受け入れの良い利用者

「不安だったけど、ケアが何とかできた！」

「次は、より高度な看護技術を提供したい！」

ねらい：訪問看護への関心や意欲を高められる

何とかやれる！
嬉しい！

3 事例目：新卒者等が希望する（医療処置のある）利用者

「研修等での看護技術の訓練が、訪問看護に活かした！」

「一人前の訪問看護師として頑張っていこう！」

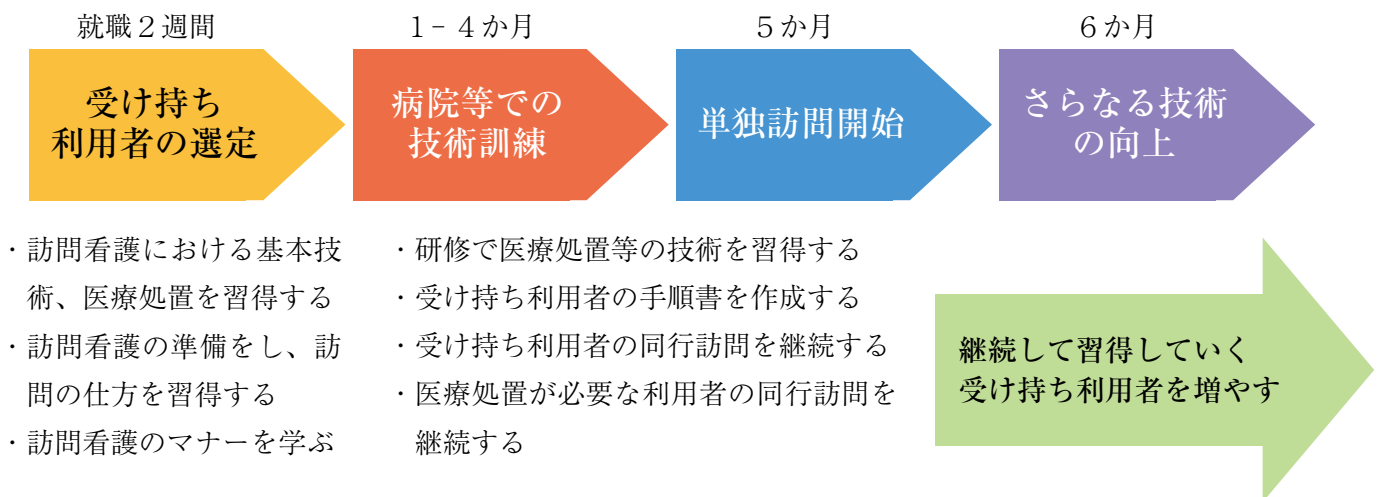
ねらい：ケアへの自信が高められる

私もできる！
頑張ろう！

初期段階で担当する ケース例	・介護保険利用者 要介護3～4程度 ・脳卒中の利用者(嚥下機能は異常なし、会話ができる) ・訪問を開始してから一定期間が経過し、状態が安定している ・家族(主介護者)が同居している ・主治医と連絡がとりやすい ・通所サービスを週1～2回程度、訪問介護は週1回
中間段階で担当する ケース例	・介護保険利用者 要介護5 ・気管切開、胃ろう造設 ・主治医と連絡がとりやすい ・ヘルパーと介護者が療養支援
達成段階で担当する ケース例	・医療保険利用者 ・がんの看取りの事例(比較的予後予測がしやすい) ・主介護者の自宅での看取り希望が明らかである ・主治医が定期的に訪問し、連携しやすい

東京都版 訪問看護 OJT マニュアルから引用

2) 受け持ち利用者の技術習得の過程



< 新卒者等の成長に合わせて長い目で見守る! >



3) 単独訪問の見極め

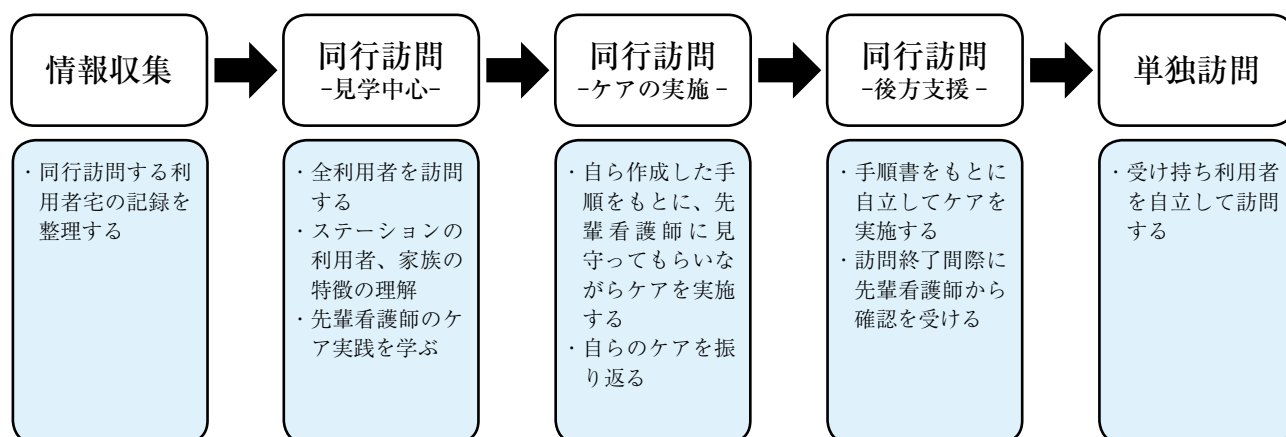
<単独訪問の要件>

- ・受け持ち利用者・家族との信頼関係が築ける。
- ・受け持ち利用者・家族の問題を明らかにすることができる。
- ・受け持ち利用者の生活に合った手順書を作成し、個別性のある看護ケアを提供できる。
- ・受け持ち利用者の看護過程を展開できる。
- ・受け持ち利用者の緊急時の対応方法を説明できる。
- ・受け持ち利用者・家族からも了解を得られる。

<単独訪問の見極め方法>

- ・管理者や指導者が同行訪問して看護実践の到達度を確認する。
- ・事例検討やカンファレンスで新卒者等の理解状況を確認する。

同行訪問から単独訪問へのプロセス



4) 緊急時対応についての学習方法

新卒者等の経験に応じて（特に既卒者の場合）時期を判断することが求められるため、各施設では採用者の状況に応じて柔軟に対応する。

<1年目>

新卒者等は申し送り等の情報交換時に緊急時対応当番の看護師がどのように対応したかを学ぶ。

<2年目>

- ① 日中に緊急訪問する利用者に同行訪問を実施し、繰り返し行う。
- ② 新卒者等は自分用の緊急時対応マニュアルを作成する。
- ③ 新卒者等は緊急時対応シミュレーションを通して緊急時の対応を学ぶ。

緊急時対応シミュレーション（紙面上）

＊新卒者等が訪問している利用者を事例とする。

- ①事前に家族からの電話内容を紙面で新卒者等に伝え、対応方法を考えてもらう。
- ②新卒者等のアセスメントを確認し、助言する。
 - ・選択した利用者から何を学んでもらいたいかを明確にして、シナリオを作成する。
- ③実施後振り返りを行う。

- ④緊急時対応当番を担当するように支援計画を立てる。

◇セカンド当番を担当する（9月～10月）

- ・ファースト当番の指導者が訪問を必要とした場合、新卒者等は同行する。
- ・電話対応のみの場合は、翌日に指導者の判断内容を新卒者等に説明する。
- ・実施後振り返りを行う。（当日または翌日）

- ⑤緊急時対応のシミュレーションを通して緊急時の対応を指導する。

緊急時対応シミュレーション（ロールプレイ）

＊新卒者等が訪問している利用者を事例とする。

- ①事前に家族からの電話内容を紙面で新卒者等に伝え、対応方法を考えてもらう。
- ②ロールプレイで新卒者等の対応を確認する。
 - ・家族役：指導者、訪問看護師役：新卒者等
 - ・選択した利用者から何を学んでもらいたいかを明確にして、シナリオを作成する。
- ③実施後振り返りを行う。

- ⑥夜間に連絡がある可能性が高い利用者へ、日々の同行訪問を計画する。

- ⑦緊急時対応当番を担当するように支援計画を立てる。

◇ファースト当番を指導者と共に担当する。（11月～1月）（平日と夜間の当番を担当）

- ・新卒者等が電話対応をしてその判断を指導者に伝える。
- ・訪問が必要な場合は指導者と共に訪問する。
- ・実施後振り返りを行う（当日または翌日）。

5）学習環境の整備

（1）記録用紙の整備

記録用紙の整備や、学習教材を準備して新卒者等が必要に応じて自己学習できる環境を整備する。

（2）ポートフォリオの活用

新卒者等との定期的な面談を通して、学習支援者が新卒者等の学習が円滑にいくように支援する。ポートフォリオを通じて新卒者等の強みや課題を共有する。実践の中で成長できたこと、次の課題などを共有する。

（3）テキスト、専門雑誌、ビデオやDVD、シミュレーションモデルなどを用意して貸し出す。

(4) 学習会

所内で実施する定例事例検討会の他に、地域の中で共に学び合う機会を多くもてるように、事業所が地域に働きかける。

たとえば、

- ①医療機器や福祉用具などのメーカーや業者の協力のもと、所内での勉強会の企画
- ②地域の医療機関や保健福祉機関と連携して学習の機会の設置
- ③病院の勉強会への参加 など

5. 学習支援者会議の開催

学習支援のための会議において、各訪問看護ステーションで取り組んでいる新卒者等訪問看護師育成プログラムの実施状況把握と課題を共有し、対応策を検討する。学習支援を関係者が協働して行っていくために効果的な時間となる。

目的：新卒者等訪問看護師、学習支援者の課題を共有し、新卒者等訪問看護師の目標が達成できるように支援方法や体制について検討する。

構成員：学習支援者（指導者、管理者、埼玉県訪問看護ステーション協会担当者、埼玉県立大学教員）

準備：会議日程の決定、議題の提案、資料の準備・会議の進行・記録等の役割分担

会議内容：状況把握、課題の共有、対応策の検討

6. 学習者への支援方法

学習者は、「新卒者」「既卒者（病棟からの転職）」「既卒者（ブランクからの復職）」の3つのパターンがある。特に「新卒者」に関しては、看護基礎技術の習得が求められる。

既卒者といえども、就職後3か月が非常に重要な時期である。単独訪問ができるようになるまでの支援を行うことでその後の学習や就業意欲の継続がスムーズに進む。

採用した訪問看護ステーション内では、定期的に学習者と学習支援者（指導者や管理者）が個別面談を行い、振り返りをする。

7. 学習支援計画

1) 学習支援者の役割

学習支援者の役割は以下のように、大きく2つある。

(1) 業務の説明（ガイド、ティーチングの機能） --- 1日の流れ、年間スケジュール、看護技術などの指導

(2) 適切な声掛け（コーチング*の機能） --- モチベーションを高める、やりがい、達成感を持てる、ストレスなどの解消

*コーチングとは、対話によって相手の自己実現や目標達成を図る技術であるとされる。相手の話をよく聴き（傾聴）、感じたことを伝えて承認し、質問することで、自発的な行動を促すコミュニケーション技法である。

訪問看護師に求められる能力は、利用者・家族をケアの対象とし、生活者としての視点を備えながら、訪問看護技術を行い、その際には、地域の多職種との連携および適切な情報管理を行えることである。そのために、OJTの充実が欠かせない。

新卒者にとって就職しての3か月はとても大切な時期である。5か月目には単独訪問ができる事例を1件程度持てることをめざす。緊張感の強い時期を乗り越えて1年後には訪問看護師として根拠に基づいた基本的な看護実践が獲得できることをめざす。そして、2年後には単独で24時間対応の緊急携帯電話を持ち対応ができるようになることをめざす。

2) 新卒者への時期別対応マニュアル

①就職 1 か月に必要な学習サポート活動

訪問看護ステーションの職場環境に慣れましょう。

看護協会主催の新人看護職員研修に参加し基本的な看護技術を学び理解しましょう。

学習者(新卒者)の 目指す姿	ステーションの流れや利用者全体の特徴を把握する ・ステーションの1日の流れ、1週間の流れ、1月の流れを把握する ・ステーションの環境に慣れ、訪問看護の準備ができる ・利用者および家族を対象として捉え、利用者全体の特徴を把握する ・単独訪問ができるように比較的安定した利用者の継続訪問を実施し全体像を理解する
---------------------------	--

学習方法	目標ポートフォリオを作成し、研修終了後（2年後）のになりたい訪問看護師像を明確にする ・ケア対象が利用者および家族であることとらえることができる ・感染予防・生活援助などの基本や、利用者や家族とのコミュニケーションのとり方、電話対応、接遇などを身につける ・同行訪問事例の看護師のケア内容・方法を記録し、習得することが必要な技術のリストアップと、優先順位を決める ・「訪問看護経験・振り返りシート」を記載し、学んだこと、課題を明確にする ・各種評価表を確認し、自己の学習内容を明確にする
-------------	--

学習支援者の 支援内容	訪問看護事業所や訪問看護の基本を学ぶ ・オリエンテーション：事業所内の説明、就業規則の説明、業務手順を説明する ・感染予防（ユニフォームの洗濯など）、訪問時のマナーや態度、倫理について指導する ・訪問看護サービスの基本的な流れ、訪問準備、訪問、訪問後のフォロー ・利用者の選定にあたっては、比較的安定した利用者とし、見学型同行訪問を行う ・毎回、訪問前には具体的な説明と意識づけを行い、訪問直後にはフィードバックを行う ・同行訪問実施後の記録の確認を行い、理解度と学習課題の確認、必要な学習を促す ・1日の中で学習時間を設け、「訪問看護経験・振り返り記録用紙」「基本情報」「手順書」を記載するように指導する
------------------------	--

学習支援者の 心構え	学習サポート活動としての基本的な態度を確実に実践する ・（キーワード：擁護者・基本的信頼関係） ・ロールモデルとしての基本的な態度を確実に実践する（失敗の仕方、できないことへの向き合い方、スーパー訪問看護師ではなく、手の届くくらいのお手本を示す）
-----------------------	--

～ 支援体制 ～ 新卒者のサインを受け取る支援体制の確保 ・学習支援者会議の開催 --- 1回 / 週 （ステーション内での指導の担当者が新卒者の状況を把握し、支援者間で課題・対応策を共有する） ・個別面談 --- 指導者と新卒者で「新卒者等訪問看護師の獲得すべき技術・評価」および「学習支援者評価表」を用いて、優先順位等の確認を行う
--

看護協会・訪問看護ステーション協会・大学のバックアップ ・2年間のプログラム全体の説明 ・学習支援者会議での議題提案、司会進行・記録 ・新卒者・管理者・学習支援者との個別面談の実施 ・新卒者・管理者・学習支援者の相談に適宜応じる

②就職 2 か月に必要な学習サポート活動

訪問看護の同行に少し慣れてきた時期であると思います。

看護協会主催の新人看護職員研修に参加し基本的な看護技術を学び理解しましょう。

ステーション内では、スタッフ全員で一貫した指導ができるように体制を作りましょう。

学習者(新卒者)の 目指す姿	利用者・家族の生活スタイルを把握することや、訪問看護技術を習得する ・ 単独訪問ができるように比較的安定した利用者の継続訪問を実施し全体像を理解するとともに、利用者・家族に合った援助について考えられる ・ 利用者および家族とコミュニケーションを図ることができる ・ 利用者の疾患・治療を学び理解をする
学習方法	訪問看護経験・振り返りシートを記載し、学んだこと、課題を明確にする ・ ケア対象が利用者および家族であるにとらえることができる ・ ケアの目的、観察した内容、ケアの根拠を記載できる ・ ジェノグラムやエコマップを用いて家族間の相互関係を理解できる。また、関係する人々や各専門職種の役割やその関係を理解できる ・ 同行訪問事例の看護師のケア内容・方法を記録し、習得することが必要な技術のリストアップと、優先順位を決める。習得が必要な基礎看護技術の練習を行う ・ 各種評価表を用いて振り返り、自己学習内容を明確にする
学習支援者の 支援内容	同行訪問しながらケアを少しずつ増やす ・ 訪問準備、訪問、訪問後のフォロー ・ 利用者の選定にあたっては、比較的安定した利用者とし、見学型同行訪問を行う ・ 新卒者のレベルに合わせて受け持ち利用者に対しては積極的にケアに参加してもらうことと、状況に応じて伴走型同行訪問に切り替えていく ・ 開始前に面談を実施し、同行訪問の目的、内容を説明する。1 か月後、2 か月後、3 か月後の目標を設定する ・ 毎回、訪問前には具体的な説明と意識づけを行い、訪問直後にはフィードバックを行う。同行訪問実施後の記録の確認を行い理解度と学習課題の確認、必要な学習を促す ・ 1 日の中で学習時間を設け、「訪問看護経験・振り返り記録用紙」を記載する。また、継続訪問利用者には、「基本情報」「手順書」を作成し、技術の習得ができるように導く ・ 訪問看護に必要な技術習得ができる利用者を選定し、繰り返して技術を学べるようにする
学習支援者の 心構え	・ (キーワード：擁護者・基本的信頼関係、傾聴の態度) ・ ロールモデルとしての基本的な態度を確実に実践する(失敗の仕方、できないことへの向き合い方、スーパー訪問看護師ではなく、手の届くくらいのお手本を示す) ・ 学習者の気持ちや考えを聴くこと(話をさせる)に努めポジティブフィードバックを行う

目安例	(全利用者の同行訪問のみ)	・ シミュレーター技術練習 (吸引、排便の実施) やシミュレーターの貸し出し
------------	---------------	--

～ 支援体制 ～

新卒者のサインを受け取る支援体制の確保

- ・ 学習支援者会議の開催 --- 1 回 / 2 週
(ステーション内での指導の担当者が新卒者の状況を把握し、支援者間で課題・対応策を共有する)
- ・ 指導者と新卒者で個別面談 --- 「新卒者等訪問看護師の獲得すべき技術・評価」および「学習支援者評価表」を用いて、優先順位等の確認を行う。

看護協会・訪問看護ステーション協会・大学のバックアップ

- ・ 学習支援者会議での議題提案、司会進行・記録
- ・ 新卒者・管理者・学習支援者の相談に適宜応じる
- ・ 新卒者等・管理者・学習支援者の2 か月目の個人面談の実施

③就職3か月に必要な学習サポート活動

訪問看護ステーションから少し離れて、病院で研修をして多様な患者像を把握しましょう。

学習者(新卒者)の 目指す姿	病院研修で多様な患者像やケアを経験する
	・実習受け入れ病院で、内科・外科を2週間・外来を1週間経験し、多様な患者のケアを経験する ・入院患者の疾患・治療を学び理解するとともに、必要なケアを病棟の看護師の指導のもとに体験する

学習方法	研修記録用紙を毎日記載し学びを明らかにする
	・病院内の看護師のケアを通して医療チームにおける病棟看護師の役割や機能を理解する また、退院支援における看護師や多職種の役割を理解する

学習支援者の 支援内容	病院研修の合間にステーションに戻った学習者のフォローをする
	・病院研修の合間ステーションに戻ってきたときには、病院での学びや、地域との連携の様子など、学びを共有する。また、学習支援者の病棟での看護師としての経験をもとに今後の研修の取り組みについてのアドバイスを行う ・ステーションでの訪問では、病院の事例と類似した事例の訪問を組み入れることや、受け持ち利用者に対しては積極的にケアに参加してもらうことと、伴走型同行訪問に切り替えていく ・毎回、訪問前には具体的な説明と意識づけを行い、訪問直後にはフィードバックを行う。同行訪問実施後の記録の確認を行い理解度と学習課題の確認、必要な学習を促す ・1日の中で学習時間を設け、「訪問看護経験・振り返り記録用紙」を記載する。また、継続訪問利用者には、「基本情報」「手順書」を作成し、技術の習得ができるようにする

学習支援者の 心構え	・（キーワード：擁護者・基本的信頼関係、傾聴の態度） ・ロールモデルとしての基本的な態度を確実に実践する（失敗の仕方、できないことへの向き合い方、スーパー訪問看護師ではなく、手の届くくらいのお手本を示す） ・学習者の気持ちや考えを聴くこと（話をさせる）に努めポジティブフィードバックを行う
---------------	--

目安例	（全利用者の同行訪問、受け持ち利用者へのケアの実施）・シミュレーター技術練習（経管栄養、膀胱留置カテーテルの実施）やシミュレーターの貸し出し
-----	--

～ 支援体制 ～ 新卒者のサインを受け取る支援体制の確保	
・学習支援者会議の開催 --- 1回 / 月 （ステーション内での指導の担当者が新卒者の状況を把握し、支援者間で課題・対応策を共有する） ・指導者と新卒者で個別面談 --- 「新卒者等訪問看護師の獲得すべき技術・評価」および「学習支援者評価表」を用いて、優先順位等の確認を行う	

看護協会・訪問看護ステーション協会・大学のバックアップ	
・学習支援者会議での議題提案、司会進行・記録 ・新卒者・管理者・学習支援者の相談に適宜応じる ・新卒者・管理者・学習支援者との3か月目の個別面談の実施	

④就職 4-6 か月に必要な学習サポート活動

病院等での研修を終え、そこと比較し訪問看護の特徴も理解できて来たと思います。いよいよ単独訪問に向けて準備を整え、実施できるようにしましょう。不安のないように指導者には同行訪問や時間差で訪問してもらいながら一人で訪問看護ができるようにやってみましょう。

また、訪問看護人材養成基礎研修に定期的に参加しながら、訪問看護の基礎知識を得るとともに、同じくこれから訪問看護を始めようという仲間と知り合いましょう。

6 か月目からは、月 1 回事例検討を指導者とともにに行い、訪問看護のスキルアップを図りましょう。

学習者(新卒者)の 目指す姿	受け持ち利用者に単独訪問してみる ・ 比較的安定した利用者の継続訪問を実施し、利用者や家族に合った援助ができる ・ 利用者や家族とコミュニケーションを図り、信頼を得ることができる ・ 利用者の疾患・治療を学び理解をする
学習方法	利用者および家族の全体像を理解できる 訪問看護経験・振り返りシートを記載し、学んだこと、課題を明確にする ・ ケア対象が利用者と家族であることとらえることができる ・ ジェノグラムやエコマップを用いて家族間の相互関係を理解できる。また、関係する人々や各専門職種の役割やその関係を理解できる ・ 継続訪問事例のケア内容・方法を習得できるように技術練習を行う。あわせてシミュレーション学習を行う ・ 各種評価表を用いて振り返り、自己学習内容を明確にする
学習支援者の 支援内容	伴走型同行訪問を行い見守り、不安なく単独訪問できるようにフォローする ・ 訪問準備、訪問、訪問後のフォロー ・ 受け持ち利用者に関しては、見学中心→ケアの実施→後方支援→事後訪問を適宜実施する ・ 受け持ち利用者に対しては積極的にケアに参加してもらう ・ 毎回、訪問前には具体的な打ち合わせと意識づけを行い、訪問直後にはフィードバックを行う ・ 訪問実施後の記録の確認を行い理解度と学習課題の確認、必要な学習を促す ・ 1 日の中で学習時間を設け、「訪問看護経験・振り返り記録用紙」を記載する。また、継続訪問利用者には、「基本情報」「手順書」を作成し、技術の習得ができるようにする。技術の確認を並行して行う
学習支援者の 心構え	・ (キーワード：承認・ほめる、モチベーションを高める) ・ 学習者の気持ちや考えを聴くこと(話をさせる)に努めポジティブフィードバックを行う ・ うまいいかないときの乗り越え方や知恵を与える

目安例	単独訪問 1～3 事例、 および同行訪問	・ シミュレーター技術練習 (採血、点滴の実施) やシミュレーターの貸し出し
------------	-------------------------	--

～ 支援体制 ～ 新卒者のサインを受け取る支援体制の確保	
・ 学習支援者会議の開催 --- 1 回 / 月 (ステーション内での指導の担当者が新卒者の状況を把握し、支援者間で課題・対応策を共有する) ・ 指導者と新卒者で個別面談 --- 「新卒者等訪問看護師の獲得すべき技術・評価」および「学習支援者評価表」を用いて、優先順位等の確認を行う。	

看護協会・訪問看護ステーション協会・大学のバックアップ	
・ 学習支援者会議での議題提案、司会進行・記録 ・ 新卒者・管理者・学習支援者の相談に適宜応じる ・ 事例検討会を月 1 回企画し、参加する ・ 新卒者・管理者・学習支援者との 6 か月目の個別面談の実施	

⑤就職7-9か月に必要な学習サポート活動

受け持ち利用者を単独訪問しながら訪問看護のアセスメント力を身に付けるようにしましょう。訪問看護過程の展開を学びながら、受け持ち利用者を増やしていきましょう。

訪問看護人材養成基礎研修に定期的に参加しながら、訪問看護の基礎知識を得るとともに、同じくこれから訪問看護を始めようという仲間と知り合しましょう。

月1回事例検討を指導者とともに行い、訪問看護のスキルアップを図りましょう。

学習者(新卒者)の 目指す姿	受け持ち利用者を増やししながら利用者のみならず家族への支援も展開する ・利用者や家族とコミュニケーションを図り、信頼を得ることができる ・勤務しているステーションで学びたいことを明確にし、それを経験する（精神、難病、小児、認知症者、人工呼吸器装着者など） ・目指すべき訪問看護師像を明らかにする
学習方法	利用者および家族の全体像を理解できる 訪問看護経験・振り返りシートを記載し、学んだこと、課題を明確にする ・目標ポートフォリオを確認しながら、半年間の自身の成長を確認するとともにこれから半年後の自分の目指すべき姿を明確にする ・事例の看護過程を展開し、カンファレンスで検討を行う
学習支援者の 支援内容	新卒者の状況に合わせて訪問や事例検討会を開催する ・訪問準備、訪問、訪問後のフォロー ・受け持ち利用者に関しては、見学中心→ケアの実施→後方支援→事後訪問を適宜実施する ・新卒者の目的に合わせた訪問計画を作成する ・事例検討会で事例の理解やケア内容の確認をする ・集合研修での学びを所内全体の勉強会などで復命してもらい、全員が学びを共有できるようにする
学習支援者の 心構え	・（キーワード：モチベーション、承認） ・学習者の気持ちや考えを聴くこと（話をさせる）に努めポジティブフィードバックを行う ・承認、傾聴の態度を継続する

目安例	単独訪問3～5件、 同行訪問	・適宜シミュレーター技術練習やシミュレーターの貸し出し
------------	-------------------	-----------------------------

～ 支援体制 ～ 新卒者のサインを受け取る支援体制の確保	
・学習支援者会議の開催 ― 1回/月 （ステーション内での指導の担当者が新卒者の状況を把握し、支援者間で課題・対応策を共有する） ・指導者と新卒者で個別面談 ― 「新卒者等訪問看護師の獲得すべき技術・評価」および「学習支援者評価表」を用いて、優先順位等の確認を行う。	

看護協会・訪問看護ステーション協会・大学のバックアップ	
・学習支援者会議での議題提案、司会進行・記録 ・新卒者・管理者・学習支援者の相談に適宜応じる ・事例検討会を月1回企画し、参加する ・新卒者・管理者・学習支援者との9か月目の個別面談の実施	

⑥就職 10-12 か月に必要な学習サポート活動

さまざまな研修などをとおして訪問看護師としての幅を広げる時期です。

また、単独訪問の経験が増え、自分の給与分を働ける状態になります。今までの経験が自らの訪問看護実践の深まりをもたらしてきています。

学習者(新卒者)の 目指す姿	利用者・家族から信頼される訪問看護師を目指す ・利用者・家族との良好な信頼関係を構築できる ・在宅ケアチームの一員として、多職種との良好な関係を構築するとともに、連携を図ることができる ・受け持ち利用者の個別性に合わせたアセスメント・看護計画の立案をし、実施評価できる
学習方法	安全で確かな訪問看護を行うことができるようにする ・訪問看護の前後には管理者・指導者に報告連絡相談を行い、スムーズな訪問につなげる ・受け持ち利用者への安全で安楽なケアを実施する ・臨機応変な対応が少しできるようになり、状況に応じてケア計画の変更をし、必要なケアを実施できる ・各種評価表を用いて振り返り、自己学習内容を明確にする
学習支援者の 支援内容	新卒者自身が成長を実感できるような声かけをする ・受け持ち利用者に関しては、見学中心→ケアの実施→後方支援→事後訪問を適宜実施する ・受け持ち以外の単独訪問を増やしていく
学習支援者の 心構え	1年目の活動評価の時期であり、ポジティブフィードバックの原則に則った「評価者」の役割 ・（キーワード：擁護者・ポジティブフィードバック、傾聴の態度） ・学習者の気持ちや考えを聴くこと（話をさせる）に努めポジティブフィードバックを行う ・具体的なアドバイスは、ポジティブフィードバックを基本に、できていた点、よかった点を話しながら、修正すべき点を具体的に提示する。教えたことをどれだけ覚えたか？学ぶ意欲はどうか？

目安例	単独訪問3～5件、 同行訪問	
------------	-------------------	--

～ 支援体制 ～ 新卒者の学びをステーションで共有し、皆の学びにする		
・学習支援者会議の開催 ― 1回/月 （ステーション内での指導の担当者が新卒者の状況を把握し、支援者間で課題・対応策を共有する） ・指導者と新卒者で個別面談 ― 「新卒者等訪問看護師の獲得すべき技術・評価」および「学習支援者評価表」を用いて、優先順位等の確認を行う。12か月目の個別面談の実施		

看護協会・訪問看護ステーション協会・大学のバックアップ		
・2年目に向けて目標設定をし、研修計画を立案する ・学習支援者会議での議題提案、司会進行・記録 ・新卒者・管理者・学習支援者の相談に適宜応じる ・事例検討会を企画し、参加する ・新卒者・管理者・学習支援者との12か月目の個別面談の実施		

⑦就職 13-18 か月に必要な学習サポート活動

就職して1年を過ぎ、訪問看護師としての自己の課題を明確にし、次の目標を設定しましょう。

様々な健康レベル・状態にある利用者の訪問看護を実践し、在宅医療チームの一員としての役割を果たすことができるようにトレーニングしていきます。

学習者(新卒者)の 目指す姿	利用者・家族の思いを尊重し、 状況に応じた適切な判断をもとにした訪問看護の実践を目指す ・利用者・家族のよりよい在宅療養のため、どのような訪問看護を実践すればよいか考えることができる ・緊急時対応に関して理解し、指導者とともに利用者に起こりうる急変時対応について考えることができる
---------------------------	---

学習方法	緊急時対応の理解やシミュレーション学習を行う ・訪問時に利用者の状況のアセスメントを行い、状況に応じて看護計画を変更し実践できる ・1年目に実践できなかった基礎看護技術を確認し、必要時シミュレーション学習を行うことや可能であれば協力病院で実践を積む ・協力病院で小児科の看護を学ぶ ・各種評価表を用いて振り返り、自己学習内容を明確にする ・自己の対応マニュアル作成を行うとともに、日中の緊急時同行訪問を行い検討することができる
-------------	---

学習支援者の 支援内容	アセスメント力を高められるよう日々の実践において指導する ・訪問準備、訪問、訪問後のフォロー ・日々の訪問において振り返りを行い、アセスメントが的確にできるように指導する ・新卒者の知識・技術等の状況から新たな単独訪問の利用者選定や時期を検討する ・緊急時訪問がある際には新卒者も同行させ、対応した訪問看護師とともに振り返りを行い、新卒者に緊急時の対応について指導を行う
------------------------	--

学習支援者の 心構え	・（キーワード：擁護者・傾聴の態度） ・学習者の気持ちや考えを聴くこと（話をさせる）に努めポジティブフィードバックを行う
-----------------------	---

目安例	（単独訪問 30 件 / 月）	
------------	-----------------	--

～ 支援体制 ～ 新卒者のサインを受け取る支援体制の確保 ・学習支援者会議の開催 --- 1 回 / 月 （ステーション内での指導の担当者が新卒者の状況を把握し、支援者間で課題・対応策を共有する） ・指導者と新卒者で個別面談 --- 「新卒者等訪問看護師の獲得すべき技術・評価」および「学習支援者評価表」を用いて、優先順位等の確認を行う。7 回目から 8 回目までの個人面談の実施	
--	--

看護協会・訪問看護ステーション協会・大学のバックアップ ・学習支援者会議での議題提案、司会進行・記録 ・新卒者・管理者・学習支援者の相談に適宜応じる ・事例検討会を企画し、参加する ・新卒者・管理者・学習支援者との 18 か月目の個別面談の実施	
---	--

⑧就職 19-24 か月に必要な学習サポート活動

日中の訪問看護はほぼ自立する時期です。医療依存度の高い利用者宅の訪問も開始されます。加えて緊急時対応も指導者とともにやり、3月には24時間の緊急携帯電話を持てるようにしましょう。このような時期であるため新卒者のストレスや緊張感が高まりますので、職場では管理者や指導者、またスタッフ全員でのフォローが重要になります。研修で知り合った仲間とも連絡を取り合いながら訪問看護師として自立していくことを目指します。

学習者(新卒者)の 目指す姿	一人で緊急時の対応ができる
	・多職種との連携をしながら訪問看護師の役割を理解し、実践できる ・自己学習の継続をする ・目標ポートフォリオを振り返り、次の目標を考えることができる

学習方法	緊急時対応を実践から学ぶ
	・シミュレーション学習（紙上→ロールプレイ）を行う ・セカンド当番を担当できる ・後半には、指導者とともにファースト当番も担当できるようにし、最終的には単独で24時間対応ができるようになることをめざす ・協力訪問看護ステーションで精神科訪問看護の実践を学ぶ ・学習者のニーズがあれば、地域包括支援センター、在宅療養支援診療所、介護老人福祉施設等での研修を行う。

学習支援者の 支援内容	緊急時対応の振り返りを行い、新卒者を支援する
	・訪問準備、訪問、訪問後のフォロー ・緊急時の対応を指導者と共に行う。その際、新卒者の積極的な関与を促し、判断やケアを確認し助言を行う ・日中の日ごろの訪問看護において的確なアセスメントが緊急時対応につながることを意識して指導し、日々振り返りを十分に行う

学習支援者の 心構え	活動評価の時期であり、ポジティブフィードバックの 原則に則った「評価者」の役割
	・（キーワード：モチベーション・承認・評価者・ポジティブフィードバック・擁護者・期待とプレッシャー・失敗からの学び） ・学習者の気持ちや考えを聴くこと（話をさせる）に努めポジティブフィードバックを行う ・具体的なアドバイスは、ポジティブフィードバックを基本に、できていた点、よかった点を話しながら、修正すべき点を具体的に提示する。教えたことをどれだけ覚えたか？学ぶ意欲はどうか？ ・「こうあってほしい」という期待を「こうあらねばならない」という固定観念にしないこと。看護実践を未来志向でポジティブに振り返る方法をスタッフ全員で意図的に実践する

目安例	(単独訪問 50 件 / 月)	
-----	-----------------	--

～ 支援体制 ～ 新卒者のサインを受け取る支援体制の確保		
・ステーション内のカンファレンスで2年間の振り返りを行う ・次の目標を指導者とともに確認し、そのための支援を継続的に行う		

看護協会・訪問看護ステーション協会・大学のバックアップ		
・学習支援者会議での議題提案、司会進行・記録 ・新卒者・管理者・学習支援者の相談に適宜応じる ・事例検討会を企画し、参加する ・新卒者等・管理者・学習支援者の 19-24 か月目の個人面談の実施 ・管理者と相談し育成プログラムの修了を決定する		

3) 既卒者への時期別対応マニュアル

①就職1か月に必要な学習サポート活動

訪問看護ステーションの職場環境に慣れましょう。

今までの施設等での経験を活かしながらも、場の違いにより支援方法が異なることを学びましょう。

ステーションの流れや利用者全体の特徴を把握する	
学習者(既卒者)の 目指す姿	・ステーションの1日の流れ、1週間の流れ、1月の流れを把握する ・利用者および家族を対象として捉え、利用者全体の特徴を把握する ・同行訪問において比較的安定した利用者の見守りや予防的ケアを同行訪問看護師と共に行うことができる

目標ポートフォリオを作成し、半年後のなりたい訪問看護師像を明確にする	
学習方法	・ケア対象が利用者と家族であることとらえることができる ・ジェノグラムやエコマップを用いて家族間の相互関係を理解できる。また、関係する人々や各専門職種の役割やその関係を理解できる ・同行訪問事例の看護師のケア内容・方法を記録し、習得することが必要な技術のリストアップと、その確認を行う。あわせてシミュレーション学習を行う ・「訪問看護経験・振り返りシート」を記載し、学んだこと、課題を明確にする

訪問看護事業所や訪問看護の基本を学ぶ	
学習支援者の 支援内容	・オリエンテーション：事業所内の説明、就業規則の説明、業務手順、感染予防（ユニフォームの洗濯など）、訪問時のマナーや態度、倫理について指導する ・訪問看護サービスの基本的な流れ、訪問準備、訪問、訪問後のフォロー ・利用者の選定をし、3か月間の同行訪問による指導計画を作成する ・利用者の選定にあたっては、比較的安定した利用者とする ・まずは、見学型同行訪問を行い、既卒者のレベルに合わせて伴走型同行訪問⇒時間差型同行訪問に切り替えていく ・開始前に面談を実施し、同行訪問の目的、内容を説明する。1か月後、2か月後、3か月後の目標を設定する ・毎回、訪問前には具体的な説明を意識づけを行い、訪問直後にはフィードバックを行う。

学習サポート活動としての基本的な態度を確実に実践する	
学習支援者の 心構え	・（キーワード：擁護者・基本的信頼関係） ・ロールモデルとしての基本的な態度を確実に実践する（失敗の仕方、できないことへの向き合い方、スーパー訪問看護師ではなく、手の届くくらいのお手本を示す）

目安例	(全利用者の同行訪問のみ)	・シミュレーター技術練習（吸引、経管栄養法、膀胱留置カテーテル法）
-----	---------------	-----------------------------------

看護協会・訪問看護ステーション協会・大学のバックアップ

- ・学習支援者会議での議題提案、司会進行・記録
- ・既卒者・管理者・学習支援者の相談に適宜応じる
- ・既卒者・管理者・学習支援者の1か月目の個人面談の実施

②就職2-3か月に必要な学習サポート活動

受け持ち利用者をアセスメントし、抱える課題の解決に向けて実践力を培いましょう。学習支援者や管理者のみならず、スタッフ全員で一貫した指導ができるように体制を作りましょう。

単独訪問に向けて始動し始める時期でもあり、既卒者が不安のないように時間差同行訪問をするなどのフォローアップをしながら、疑問の解消に努めましょう。自信をもって利用者・家族に向き合えるように支援しましょう。

学習者(既卒者)の 目指す姿	利用者・家族の生活に合わせた看護技術の習得をめざす
	・利用者・家族から信頼を得ることができる ・学習支援者からの支援を受け、サービス提供ができる ・フィジカルアセスメントができる ・（日常的な範囲で）状況に応じた判断・対応ができる

学習方法	受け持ち利用者の全体像の把握
	・受け持ち利用者のケア計画を立て、目的、観察項目、ケアの根拠を記録に記載できる ・受け持ち利用者の疾患、治療、看護ケアの理解を深める ・単独訪問前に、受け持ち利用者を事例検討会で発表する ・習得が必要な看護技術の練習を行う、看護計画、関連図を作り、事例検討を行う

学習支援者の 支援内容	同行訪問しながら、ケアを任せていく
	・受け持ち利用者の同行訪問では、伴走型～時間差型同行訪問に変えていく ・受け持ち利用者の看護問題が明確になるように面接指導する ・継続訪問の利用者の手順書を作成し技術の習得ができるようにする

学習支援者の 心構え	・（キーワード：擁護者・基本的信頼関係、指導者、ファシリテーター、ポジティブフィードバック） ・ロールモデルとしての基本的な態度を確実に実践する（失敗の仕方、できないことへの向き合い方、スーパー訪問看護師ではなく、手の届くくらいのお手本を示す）
---------------	---

目安例	(訪問する利用者数 50 件 / 月、単独訪問 3 ～ 5 人)
-----	----------------------------------

看護協会・訪問看護ステーション協会・大学のバックアップ
・シミュレーターの貸し出し ・ステーション内での単独訪問事例の事例検討会の企画 ・学習支援者会議での議題提案、司会進行・記録 ・看護協会主催の研修の開催 ・既卒者・管理者・学習支援者の相談に適宜応じる ・既卒者・管理者・学習支援者の3か月目の個人面談の実施

③就職 4-6 か月に必要な学習サポート活動

一人前の訪問看護師らしく成長する時期です。しかし、まだまだ不安を抱えているので、一つ一つの事例を積み重ねながら、アセスメント力、看護過程の展開をしっかり学びましょう。

学習者(既卒者)の 目指す姿	利用者・家族の生活全体を理解し、個別ケアを展開する
	・受け持ち利用者への単独訪問ができる ・受け持ち利用者の状況が予測でき、予防や緊急時の対応が説明できる ・受け持ち利用者と家族との信頼関係が構築できる ・多職種との連携について理解できる

学習方法	受け持ち利用者の全体像の把握し、家族や多職種と連携する
	・利用者や家族の役割、多職種の支援内容について理解できる ・サービス提供の目標を説明し、同意を得ることができる ・訪問前後に、学習支援者と適宜連絡相談でき、問題の早期発見をする ・事務手続きについても、適切に・円滑に遂行できる ・習得が必要な看護技術の練習を行う ・看護計画、関連図を作成し、事例検討を行う

学習支援者の 支援内容	不安なく単独訪問できるように声掛けをするなどして見守る
	・既卒者の成長に合わせて、利用者に応じて伴走型同行訪問、時間差型同行訪問、単独訪問を適宜活用する ・新たな受け持ち利用者の看護問題が明確になるように面接指導する ・所外でのサービス調整会議や退院前カンファレンスに参加できるように調整する

学習支援者の 心構え	活動評価の時期であり、ポジティブフィードバックの原則に則った「評価者」の役割
	・（キーワード：モチベーション・承認 評価者：ポジティブフィードバック 擁護者：期待とプレッシャー・失敗からの学び） ・教えたことをどれだけ覚えたか？学ぶ意欲はどうか？ ・「こうあってほしい」という期待を「こうあらねばならない」という固定観念にしないこと。看護実践を未来志向でポジティブに振り返る方法をスタッフ全員で意図的に実践する

目安例	(訪問する利用者数 50 件以上 / 月、単独訪問 10 人)
-----	---------------------------------

看護協会・訪問看護ステーション協会・大学のバックアップ	
・看護協会主催の研修の開催 ・シミュレーターの貸し出し ・ステーション内での単独訪問事例の事例検討会の企画 ・学習支援者会議での議題提案、司会進行・記録 ・既卒者・管理者・学習支援者の相談に適宜応じる ・既卒者・管理者・学習支援者の 6 か月目の個人面談の実施 ・管理者と相談し育成プログラムの修了を決定する	

8. 外部研修

1) 臨床研修

(1) 目的

- ①病棟の動き（病院のシステムや患者の入院生活、看護師業務）を理解できる
- ②在宅療養者に多い疾患として、特に脳血管疾患発症後のリハビリテーション（急性期リハを見学し回復過程を知る）、心不全、肺炎に対する治療や看護を学ぶ
- ③患者の入院決定から退院支援までの病棟看護師や外来看護師の関わりを学ぶ
- ④退院に向けた医療、介護等のサービス利用に向けた介入状況を理解する
- ⑤療養生活を保障している制度（医療保険制度、介護保険制度等）について学ぶ
- ⑥専門職チームアプローチの実際を知ることができる

＊なお、病棟や研修日時は、研修協力病院と調整し決定する

(2) 研修期間

<前期；病棟実習（内科系）を2週間>

- ・病棟の環境に慣れる。指導者（部屋担当の看護師）と共に行動し病院での看護実践を学ぶ
- ・カルテからの情報だけでは得られない患者の捉え方を学ぶ
- ・病院での検査・治療を学ぶ（患者に説明できるように）
- ・2週目末のカンファレンス

<勤務する訪問看護ステーション；1週間>

病院での学びをもとに在宅と病院とを比較しながら、同行訪問を行う

<中期；病棟実習（外科系）を2週間>

- ・病棟の環境に慣れる。指導者（部屋担当の看護師）と共に行動し病院での看護実践を学ぶ
- ・カルテからの情報だけでは得られない患者の捉え方を学ぶ
- ・病院での検査・治療を学ぶ（患者に説明できるように）
- ・2週目末のカンファレンス

<勤務する訪問看護ステーション；1週間>

病院での学びをもとに在宅と病院とを比較しながら、同行訪問を行う

<後期；外来看護を1週間>

- ・ストーマ外来・フットケア外来・糖尿病外来（指導）など 各半日～1日
- ・医療相談窓口 半日
- ・退院調整部門 1日 ＊各か所でカンファレンスを実施し、学習の振り返りを行う。

最終カンファレンスの実施---5週間にわたる実習のまとめを行う（5週目最終日）

(3) 担当者

病棟：担当者（指導者）

責任者（病棟看護師長および各部門責任者）

全体責任者（看護部 教育担当）

（４）研修方法

- ①研修前に指導者と打ち合わせを行い、新卒者の目標や課題を明確にして研修に臨む
- ②指導者とともに行動し、看護上の問題を解決していく過程を学ぶ
- ③医療処置、看護技術、リハビリテーションの技術を学ぶ
- ④毎日、指導者と振り返りの時間を持ち、次の日の目標をたてる。記録は「研修記録用紙」（No. ５）を活用する。翌日朝、提出し指導を受ける
- ⑤２週目の最終日には、最終カンファレンスを行う。記録は「振り返りカンファレンス記録用紙」（No. ６）を活用する
- ⑥カンファレンスは、病棟の指導者だけでなく所属する訪問看護ステーションの指導者などに同席してもらい、助言を得る
- ⑦訪問看護ステーションでは、病棟で経験した技術が体験できる利用者宅に訪問できるように工夫する
- ⑧治療を目的とした入院生活と在宅療養の違いを比較しながら、病棟看護と在宅看護の共通点、相違点を学ぶとともに、訪問看護の役割を考察する

（５）研修評価

研修の評価は、カンファレンスを通して実施する

- ・カンファレンス開催日：２週目最終日（内科・外科）および病院研修最終日
- ・カンファレンス参加者：新卒者、研修担当者（指導者）、責任者（病棟看護部長および各部門責任者）、全体責任者（看護部 教育担当）、新卒者の所属する訪問看護ステーションの管理者あるいは指導者

（６）病院研修スケジュール

週	実 習 内 容
第 1 週	・施設オリエンテーション ・指導者と共に行動し病院での看護を学ぶ ・毎日、「研修記録用紙」を記載し、指導者の助言を受ける ・原則として毎日実習終了前の 30 分程度リフレクションあるいはカンファレンスを行う
第 2 週	・指導者と共に行動し病院での看護を学ぶ ・毎日、「研修記録用紙」を記載し、指導者の助言を受ける ・原則として毎日実習終了前の 30 分程度リフレクションあるいはカンファレンスを行う ・最終日に病棟最終カンファレンスを行う。カンファレンス資料は「振り返りカンファレンス記録用紙」を用いる。

＊外来研修は１週間とし、各部署でリフレクションあるいはカンファレンスを行う

＊病院研修最終日には、最終カンファレンスを行う

２）臨床以外の研修

埼玉県看護協会主催の集合研修を活用する

３）その他

必要に応じて、地域包括支援センター、在宅療養支援診療所、介護老人福祉施設等での研修を行う

9. 1 年間の学習内容

※P53～54 の用紙については、埼玉県訪問看護ステーション協会ホームページからダウンロードできます

	() 月	() 月	() 月	() 月	() 月
実績	同行訪問 単独訪問 回 回	同行訪問 単独訪問 回 回	同行訪問 単独訪問 回 回	同行訪問 単独訪問 回 回	同行訪問 単独訪問 回 回
評価 面接					
研修					
会議					

※1 年分（2 枚）作成する

10. 到達度の評価

1) 評価時期：学習支援者との面接時に以下の内容で到達度評価を行う

学習支援者評価表

＜評価基準＞ 1.「よくできている」 2.「できている」 3.「指導（助言）のもとにできる」
4.「努力を要する」 5.「未経験」

内 容	評価日	評価	コメント
訪問看護（前・実施・後）での学習者の学びの確認（「訪問看護経験・振り返り記録用紙」の活用）が随時できているか			
ポートフォリオを活用しながら定期的な面談を実施しているか			
評価表を活用した、訪問看護の知識・技術の確認を行う。 以下のうち、5と6を除く、1～10の経験が実施されていること。なお、経験内容は、各訪問看護ステーションの利用者の状況により技術習得等は異なるため基準としない。再掲の「在宅看護技術」に関しては、経験したものが、「1.ひとりでできる」が6割程度とする。			
1.訪問看護制度・基礎知識 2.疾患の最新知識および治療方法の習得 3.利用者に即した看護実践のための知識 4.個別性のある訪問看護計画の立案とその実施 5.連携・ケアマネジメントの習得 6.退院調整 7.リスクマネジメントおよび適切な情報管理 8.組織の運営・経営管理の理解と自身の役割の遂行 9.訪問看護師としての職業アイデンティティ・生涯学習 10.在宅看護技術			
訪問看護師としての姿勢 1.訪問看護師としての学ぶ姿勢がある 2.単独訪問の実施ができる 3.利用者・家族の状況を把握し、対象者に即した看護計画を伝えることができる 4.定期的なカンファレンスで振り返りができる 5.同僚や管理者に不安なことや看護について語りかけ話し合うことができる			
訪問看護ステーションの学習環境 1.指導体制が整備されている 2.いつでも相談できる環境の整備がされている 3.学習支援者はカンファレンスの意義・目的を把握している 4.学習支援者はカンファレンスで学習者が自己の振り返りができるように支援している 5.学習支援者、管理者等指導者間での教育体制の共有化がなされている 6.学習支援者と学習者との関係性が良好である			

2) 評価方法

新卒者等訪問看護師育成プログラム作成委員会の担当者は、訪問看護ステーションの管理者と話し合いを行い、到達度の評価を行う。

3) 学習支援の終了

- 1.到達度の評価がなされた新卒者等訪問看護師は、育成プログラムに基づく支援を終了する。
- 2.訪問看護ステーション協会の会長は、新卒者等訪問看護師育成プログラムに基づく研修を修了したものに修了証を交付する。

参 考 資 料

OJT ガイドブック早わかりガイド

OJT ガイドブック作成のねらい

訪問看護師が、日々の訪問看護活動を積み重ねる中で学習を進めていくことができるために開発されたものです。

学習の主役は自分自身、学習支援者を2名決める

- ① OJT ガイドブックを用いて学習するかしないかを決めるのは、あなた自身です。
法人組織や上司、同僚が強制するものではなく、学習の意志がある方が活用してください。
- ② 学習は、日々の実践の中で行います。
- ③ 内部学習支援者（学習者の日々の実践がわかる管理者等）と外部学習支援者（学習者と内部支援者の話を客観的に理解できる第3者的立場の統括所長や看護教員、事業所長等）を決めます。

全体を概観してシートを選択する

- ① 自分の該当するレベルのシートを、6 ページの表1の使用の目安を参考に選びます。
- ② ガイドブック 10-11 ページを概観し、学習項目の全体像をつかんで下さい。
- ③ 内部学習支援者（管理者等）を決め、2 者で相談して適切なシートを選択、決定します。

自己評価と他者評価をする

- ① 学習者は、選んだシートの項目ごとに、ガイドブックに記載されている「評価の視点」を基に自己評価します。評価の視点には、「〇〇していますか？」と疑問形の文章で書かれているので、「はい」と答えられるのであれば、「一人でできる」を選択してください。未経験なので評価できない場合には「未経験」を選択してください。
- ② 「できない」、「指導の下にできる」と評価した項目は、シートの「評価の理由」の欄に、項目番号と「できない（指導を要する）」理由を文章で記述します。
- ③ 内部学習支援者にも、同じシートを用いて他者評価を記述してもらいます。

課題の抽出（スキルアップ学習プランの作成）

- ① 学習者（あなた自身）と内部学習支援者と外部学習支援者の3 者でミーティングの場を設定します。
- ② 学習者が記載したシート（自己評価）と内部支援者が記載したシート（他者評価）の照合（つきあわせ）をします。
- ③ 自己評価と他者評価が不一致となった項目について、外部支援者（3 者）を交えて3 者で評価の理由などの記述内容を基によく話し合い、最終評価を一致させます。
- ④ シートの全項目から、学習が必要な項目を抽出します。
- ⑤ 抽出された項目から、いくつか（1～3 つ程度）を選び、それについての学習目標を決めます。
- ⑥ 「目標、方策の方向性＊」を参考に学習計画（スキルアップ学習プラン）をたてます。
△△（学習目的）のために、〇〇（学習項目）を、××（期日）までに行う、ということがわかりやすい計画を、「スキルアップ学習プラン用紙（巻末に添付）」に具体的に記述します。

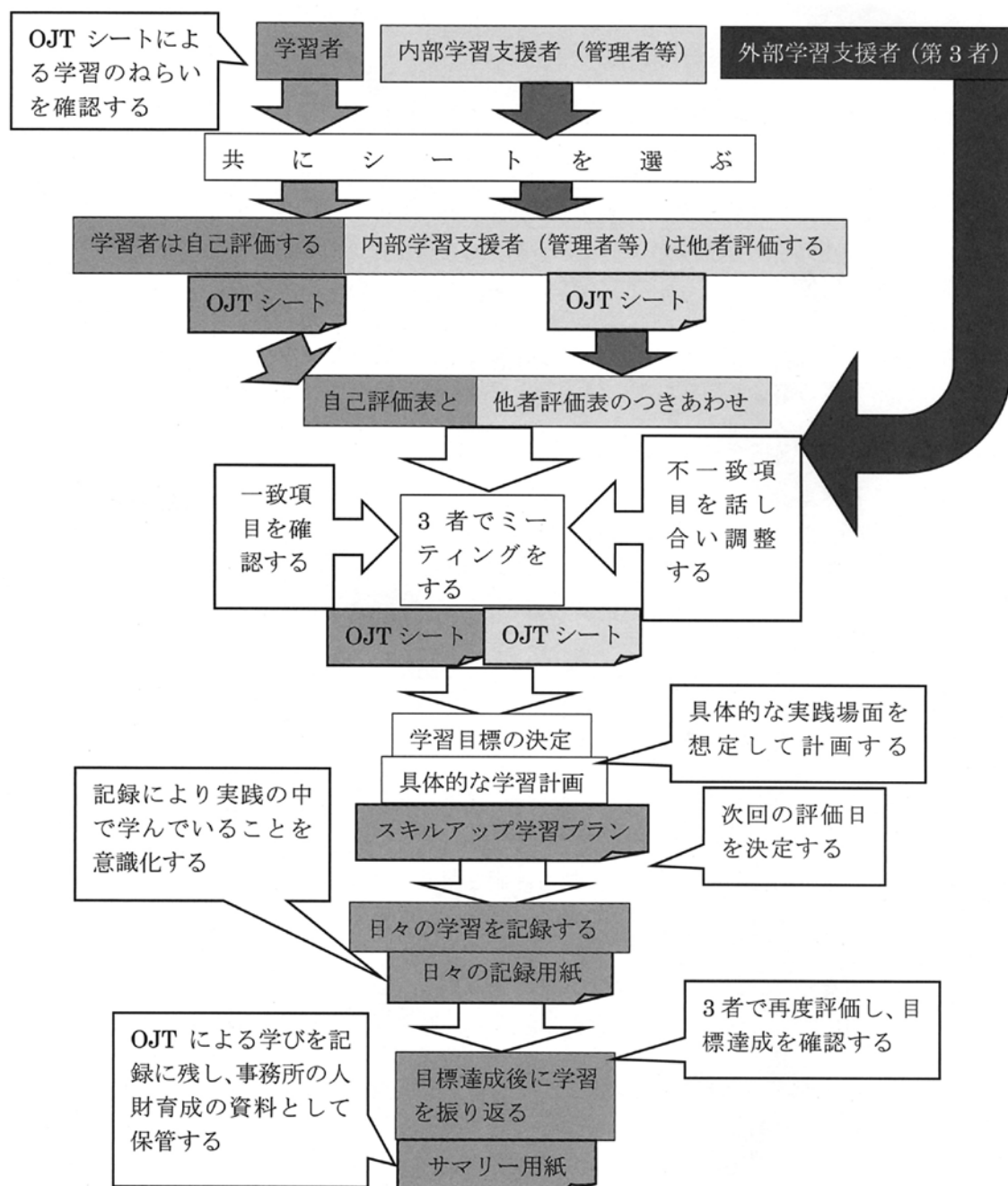
日々の実践と学習を記録に残す（日々の記録用紙とサマリー用紙の活用）

- ① 学習計画に沿って、日々の実践からの学びを記録に残します。
- ② 目標が達成できたら、それまでの日々の学習経過をサマリーにまとめて記録し、事業所内における人材育成の結果として残し、次世代育成の際に活用します。

プラン作成の留意点

- *学習活動は、勤務時間内に実施できる事柄を基本に計画します。
- *学習したことを振り返り、記録「日々の記録用紙（巻末に添付）」に残します。
- *学び得たことを他者（同僚や看護学生等）に語ることで、学習者のスキルとして体得できるようにします（知識・技術の内在化）。

OJT ガイドブックを活用した自己学習の流れ (図)



よくある質問

Q 1 : 自分に合ったシートを選ぶ良い方法がありますか？

A 1 : 経験年数を目安にして、表 4 (P6) を参考にして下さい。半分以上の項目ができないのであれば、一つ下のレベルを選んだり、取りあえず新人編から始めてみるというやり方もあります。

Q 2 : 方策の立て方のポイントは？

A 2 : 訪問看護の実践や勤務時間内にできることを基本的に考えてみましょう。

Q 3 : 外部学習支援者 (第3者) はどのように見つけたらよいですか？

A 3 : 実習指導でかかわっている教育機関の教員や関連施設の管理者 (統括や在宅部門の責任者)、近隣の事業所の看護職等に協力してもらいましょう。

Q 4 : 管理者自身が学習者になるときに、学習支援者にはどんな人が適切でしょうか？

A 4 : 管理者の普段の働きぶりを理解できている上司があればよいですが、いなければ副所長などの部下にあたる職員の協力を得たり、他者評価しなくても、管理者の自己評価を学習者に確認してもらうとよいでしょう。

表 1-4 「看護師のクリニカルラダー（日本看護協会版）」訪問看護ステーションにおける実践例（つづき）

レベル	レベルの 主題	I	II	III	IV	V
支援者	レベルの 主題	基本的な看護手順に依り必要に依り指導を得て 看護を実践する	標準的な看護計画に基づき自立して看護を実践する	ケアの受け手や周囲の人々の意向を尊重し、看護を実践する	幅広い視野で予防的看護をもち看護を 実践する	より複雑な状況において、ケアの受け手に とっての課題や手段を選択し、OOL を 取るための看護を実践する
	レベルの 主題	関係者と情報共有ができる	標準的な看護計画に基づき自立して看護を実践する	ケアの受け手や周囲の人々の意向を尊重し、看護を実践する	幅広い視野で予防的看護をもち看護を 実践する	より複雑な状況において、ケアの受け手に とっての課題や手段を選択し、OOL を 取るための看護を実践する
実践者	レベルの 主題	知識を受けながらケアの受け手を看護していくために 必要な情報を知ることができる。その情報を関係者と共有 することができる	ケアの受け手や周囲の人々の意向を尊重し、看護を実践する	ケアの受け手や周囲の人々の意向を尊重し、看護を実践する	幅広い視野で予防的看護をもち看護を 実践する	より複雑な状況において、ケアの受け手に とっての課題や手段を選択し、OOL を 取るための看護を実践する
	レベルの 主題	知識を受けながらケアの受け手を看護していくために 必要な情報を知ることができる。その情報を関係者と共有 することができる	ケアの受け手や周囲の人々の意向を尊重し、看護を実践する	ケアの受け手や周囲の人々の意向を尊重し、看護を実践する	幅広い視野で予防的看護をもち看護を 実践する	より複雑な状況において、ケアの受け手に とっての課題や手段を選択し、OOL を 取るための看護を実践する
実践者	レベルの 主題	知識を受けながらケアの受け手を看護していくために 必要な情報を知ることができる。その情報を関係者と共有 することができる	ケアの受け手や周囲の人々の意向を尊重し、看護を実践する	ケアの受け手や周囲の人々の意向を尊重し、看護を実践する	幅広い視野で予防的看護をもち看護を 実践する	より複雑な状況において、ケアの受け手に とっての課題や手段を選択し、OOL を 取るための看護を実践する
	レベルの 主題	知識を受けながらケアの受け手を看護していくために 必要な情報を知ることができる。その情報を関係者と共有 することができる	ケアの受け手や周囲の人々の意向を尊重し、看護を実践する	ケアの受け手や周囲の人々の意向を尊重し、看護を実践する	幅広い視野で予防的看護をもち看護を 実践する	より複雑な状況において、ケアの受け手に とっての課題や手段を選択し、OOL を 取るための看護を実践する

病院研修協定書

一般社団法人埼玉県訪問看護ステーション協会（以下「甲」という。）と
（以下「乙」という。）とは、甲の新卒者等訪問看護師育成プログラム作成委員会によるプログラム参加者である新卒者訪問看護師が乙の施設における病院研修に関し、次のとおり協定を締結する。

（趣旨）

- 第1条 甲は、甲の新卒訪問看護師の病院研修を乙に依頼し、乙は、これを承諾するものとする。
- 2 甲は、依頼する新卒訪問看護師の人数、病院研修期間、病院研修内容等必要な事項について、事前に乙と協議するものとする。
- 3 甲と乙は、互いに緊密な連絡を保ち、乙は病院研修を実施するものとする。

（協定の期間）

- 第2条 この協定の期間は次のとおりとする。
- 令和 年 月 日から令和 年 月 日まで

（経費の負担）

- 第3条 病院研修の実施に際し、必要な消耗器材費、燃料費、光熱水道費については、乙の負担とする。
- 2 病院研修に伴い、新たに備品等を整備する必要があるときは、甲、乙協議して定めるものとする。

（施設設備の使用方法）

- 第4条 乙の施設使用方法是、乙の別に定める規則等によるものとする。

（事故による損害賠償等）

- 第5条 病院研修中の新卒者訪問看護師が故意又は過失により乙の施設設備品等を損傷した場合は、甲はその損害を賠償しなければならない。ただし、乙が損害の程度が軽微と認めた場合は、この限りではない。
- 2 病院研修中の新卒者訪問看護師が故意又は過失により、第三者に損害を与えたときは、甲は、その賠償の責めを負うものとする。ただし、その損害が乙の責めによるときは、この限りではない。
- 3 前項に定める損害賠償について、乙が甲に代わって損害を受けた者に対し、賠償を行ったときは、乙の請求によって相当額を甲は乙に支払うものとする。

（秘密の保持）

- 第6条 甲及び乙は、本協定の履行にあたり知り得た秘密を、他に漏らしてはならない。
- 2 甲及び乙は、自己の新卒者訪問看護師及び職員が前項の義務を遵守すべく指導及び監督をしなければならない。
- 3 甲及び乙は、相手方に対し本協定終了後も第1項の義務を負う。

（定めのない事項）

- 第7条 この協定に定めのない事項及びこの協定に関し疑義が生じたときは、甲、乙協議して定めるものとする。

この協定の成立を証するため、本書2通を作成し、甲、乙記名押印の上、それぞれその1通を所持する。

令和 年 月 日

甲 さいたま市西区西大宮 3-3
一般社団法人埼玉県訪問看護ステーション協会
会長 三塩 操 印

乙 (施設所在地)

(施設名)

(施設長職氏名)

印

病院研修計画書

一般社団法人埼玉県訪問看護ステーション協会

研修名	
研修先	
期 間	
時 間	
研修看護師 氏名	
研修目的	
備 考	

令和 年 月 日

病院研修謝金御担当者 様

一般社団法人埼玉県訪問看護ステーション協会
新卒者等訪問看護師育成プログラム作成委員会
会計担当

病院研修に係る謝金の支払について

当協会では、同封した病院研修実施の依頼について御承諾いただいた当該研修に係る謝金として、看護師1人につき1日あたり4,000円を、病院研修終了後にお支払します。お支払いの方法は銀行振込となりますので、別紙「口座振込依頼書」に記入押印の上、同封の返信用封筒にて御返送くださいますようお願いいたします。

[担 当]

口座振込依頼書

(あて先)

一般社団法人埼玉県訪問看護ステーション協会会長

私が一般社団法人埼玉県訪問看護ステーション協会から支払いを受ける謝金については、下記の口座に振り込んでください。

なお、別段の申し出をしないかぎり、引き続き今後の支払いについても同様といたします。

令和 年 月 日

(申出人)

〒

住所 _____

フリガナ

氏名又は名称 _____ 印

電話番号 _____

※平日の日中に連絡可能な電話番号を御記入ください。

※**本人名義の口座**をお願いします。

※口座名義人のフリガナは正確に御記入ください。正しくないと振込エラーとなり、あらためて確認させていただくことになります。

※ゆうちょ銀行口座の場合は、振込用の店名・預金種目・口座番号を御記入ください。(不明の場合は別欄も併せて御記入ください。)

金融機関名 name of the bank	銀行・信金・信組・農協	支店名 branch name	本店・支店・出張所
預金種目 type of account	※該当するものに○を付けてください。 普通・当座・その他 ()	口座番号 account number	※ <u>右づめ</u> で御記入ください。
口座名義人 account holder's name			
フリガナ (カナ、英数字、記号) ※左づめで御記入ください。姓と名の間は1マス空けて御記入ください。濁点 (゜) と半濁点 (゜) は1字として御記入ください。 ----- 漢字等			

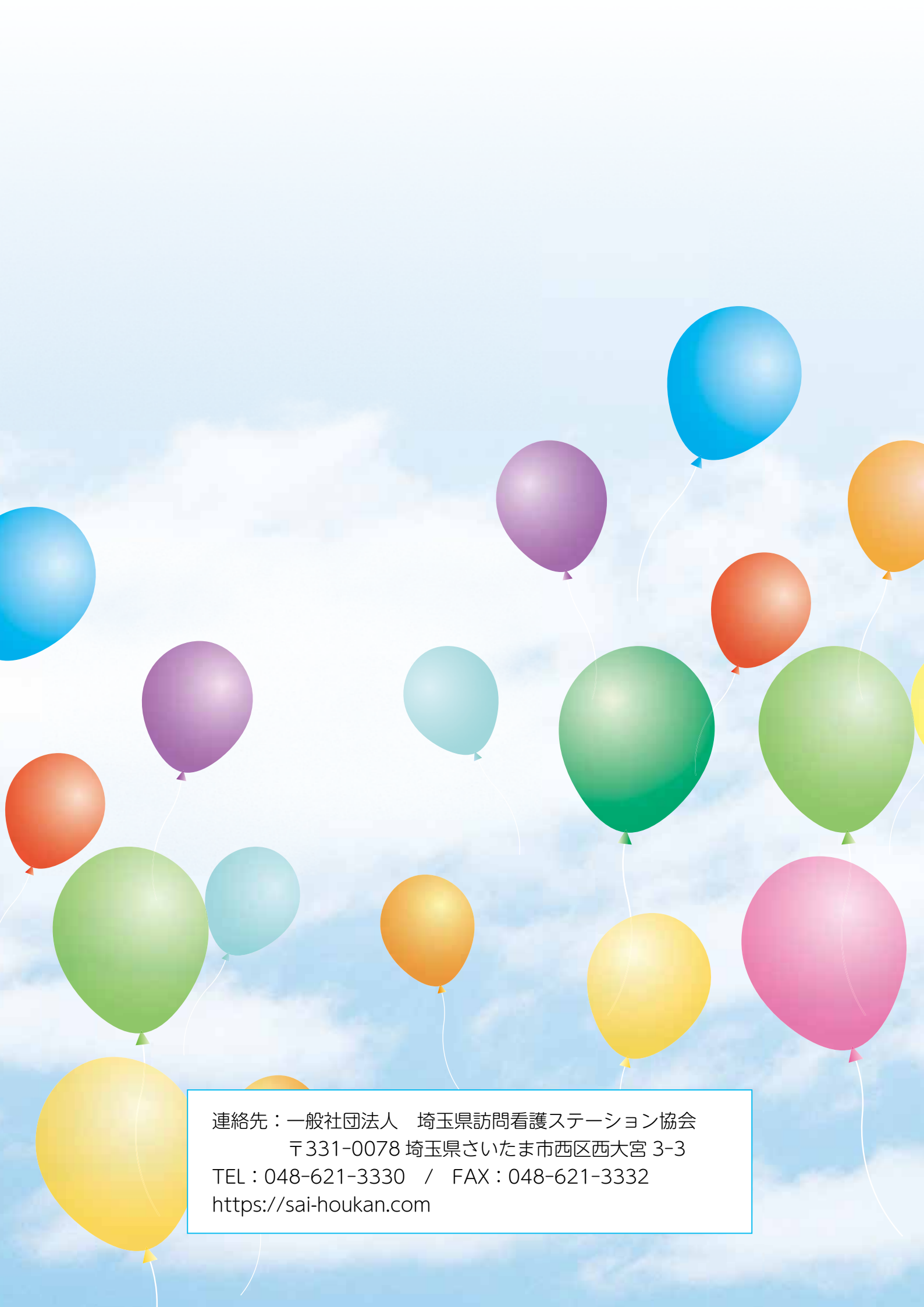
＜新卒者等訪問看護師育成プログラム作成委員会＞

三塩 操	埼玉県看護協会西大宮訪問看護ステーション 所長 一般社団法人埼玉県訪問看護ステーション協会 会長
渡邊 恵	ふじみ野ケアセンター 所長 一般社団法人埼玉県訪問看護ステーション協会 副会長・理事
中島 悦子	アトリオ訪問看護ステーション 所長 一般社団法人埼玉県訪問看護ステーション協会 相談役
福山 菜香	訪問看護ステーション早稲田 管理者 一般社団法人埼玉県訪問看護ステーション協会 教育・リスク部会 部会長
鈴木 千恵子	さくら訪問看護ステーション 管理者 一般社団法人埼玉県訪問看護ステーション協会 教育・リスク部会 副部会長
中村 由美子	白岡訪問看護ステーション 管理者 一般社団法人埼玉県訪問看護ステーション協会 理事
林 裕栄	埼玉県立大学保健医療福祉学部看護学科 教授
武田 美津代	埼玉県立大学保健医療福祉学部看護学科 准教授

参考文献

1. 平成 28 年度「訪問看護人材育成教育カリキュラムに関する検討会」報告書 訪問看護人材育成
基礎カリキュラム、2017 年 3 月 公益財団法人 日本訪問看護財団
2. 新人看護師への学習サポート 北浦暁子・渋谷美香著、医学書院
3. 訪問看護 OJT マニュアル 東京都 平成 25 年 3 月
4. 訪問看護師 OJT ガイドブック 公益財団法人日本訪問看護財団
5. 新卒者等訪問看護師育成プログラム（千葉県版）
6. 新人看護職員臨床研修（日本看護協会）
7. 最新 訪問看護研修テキスト ステップ〈1〉川越博美他 日本看護協会出版会
8. 看護実践能力の向上にむけて「看護師のクリニカルラダー（日本看護協会版）」活用ガイド
日本看護協会出版会

令和 2 年 4 月発行



連絡先：一般社団法人 埼玉県訪問看護ステーション協会
〒331-0078 埼玉県さいたま市西区西大宮 3-3
TEL：048-621-3330 / FAX：048-621-3332
<https://sai-houkan.com>