

新卒訪問看護師育成プログラム運用における
学習支援マニュアル



医療法人協和会
在宅支援センター 訪問看護部門

目次

1. はじめに	
1) マニュアルのねらい	2
2) マニュアルの活用方法	2
2. 新卒訪問看護師育成プログラムの概要	
1) 目的	3
2) 目標	3
3) 学習課題	3
4) 新卒者が取り組む学習課題の構造	5
5) 学習課題を達成するための育成プログラム	5
3. 学習支援の実際	
1) 就職1ヶ月の学習支援	6
2) 就職2ヶ月の学習支援	7
3) 就職3ヶ月の学習支援	8
4) 就職4～6ヶ月の学習支援	9
5) 就職7～9ヶ月の学習支援	10
6) 就職10～12ヶ月の学習支援	11

はじめに

1) マニュアルのねらい

新卒者にとって

- 「訪問看護師になりたい」と志望する新卒者が、自分が訪問看護師になるまでの道のりをどのように学び、成長していけるのか。どのような支援が受けられるのかをイメージすることができるように示しています。

訪問看護ステーション管理者や指導者及びスタッフにとって

- 「新卒者を受け入れ育ててみたい」と考える訪問看護ステーションの管理者や指導者及びスタッフが、どのように新卒者を育てればよいのか、ステップB Yステップで、手引きとなるように示しています。

看護系大学等教育機関の教育者にとって

- 育てた新卒者が就職後、どのような支援を受けることができ、訪問看護師として自立していく道筋を見通すことができるように示しています。

2) マニュアル活用方法

マニュアルは、以下の4つに焦点をあてて書かれています。

新卒者の成長：独り立ちまでの経験を時期別に分けて示しています

- ・それぞれの時期別に、新卒者の目座す目標と看護内容が示されています。
- ・何を課題として、進めばよいかをガイドします。

学習支援：新卒者の学習方法を示しています

- ・新卒者の同行訪問をどのように計画するか、同行訪問の目的と方法を意図的に変えていく教育方法を示しています。

体制づくり：ステーションで学習支援を業務に位置づけていく方法を示しています

- ・ステーション内での体制づくりに欠かせないカンファレンスや勉強会などのアイデアを提案します。
- ・新卒者を指導者のみ抱え込まないで、組織やチームで支える仕組みづくりを新卒者の成長と合わせて、一緒に作り上げていく道筋を提案します。

2.新卒訪問看護師育成プログラムの概要

1) 目的

看護系大学等教育機関の新卒者で訪問看護師を志望する看護師が自律した訪問看護師として活動することができる。

2) 目標

(1) 訪問看護に必要な専門的知識・技術・を習得し、訪問看護を自律して行なうことができる。

(2) 在宅療養者等各々のケアシステムの一員として認められ、看護専門職として自律的に活動し、役割を遂行できる。

(3) 訪問看護師として、自分のキャリア形成を考え、自分の目標を持ち、その目標に向かって努力し、継続的な学習を自律的に進めていくことが出来る。

3) 学習課題

(1) 訪問看護制度に基づく看護の役割と特質、訪問看護の概要の理解

基礎教育課程における習得内容を確認・補強し、訪問看護制度に基づく看護の役割と特質、訪問看護の概要を理解する。

(2) 在宅療養者の身体状態の的確なアセスメント方法の習得

最新の基本的在宅看護技術の習得

異常の早期発見及び利用者の身体状態に応じた適切な看護を行なうために、基礎教育課程における既習内容を確認・補強し、在宅療養者の身体状態の的確なアセスメント方法及び最新の基本的在宅看護技術を習得する。

(3) 訪問看護の実践に必要な疾患の最新の知識及び治療方法の習得

各疾患に関する基本的知識をもとに、最新の知識に更新する。

(4) 訪問看護の場の特性と利用者各々に即した看護を行なうための知識の習得

訪問看護の場の特性を認識しつつ、利用者（認知症・小児・ターミナル期、褥瘡・感染・嚥下障害）各々に即した看護方法を展開するための知識を習得する。

(5) 利用者・家族の状況に即したより良い療養生活の実現のための効果的な看護

計画の立案と実施

利用者のよりよい療養生活の実現を目指し、利用者・家族の状況に応じた効果的な看護計画を立案し、自分の特性や限界を補う方法を適用して訪問看護課程を展開する。

(6) 連携スキル及びチームマネジメントスキルの習得

チーム内で訪問看護師としての力量を認められ、発揮するために不可欠な携スキル及び、チームマネジメントスキルを習得する。

(7) **リスクマネジメントの知識の習得と実施**

訪問看護において起こりうるインシデントやアクシデントに対する組織的
予防策・対応策を説明し実施する。

(8) **在宅療養開始期の利用者・病院等との効果的な連携のためのスキルの習得**

疾患・治療に関する確実な知識をもとに、在宅療養開始期の利用者や病
院等との信頼関係を構築して、効果的に連携し、訪問看護師として支援し
ていくためのイメージをもつ。

(9) **自組織の理念・目標と運営・経営管理に関する理解と自分の役割遂行**

訪問看護ステーションを支える一員として、自組織の理念・目標と運営
経営管理について理解し自己の役割を果たす。

(10) **訪問看護師として自分を活かすための目標設定と自己教育**

自分の特性をもとに訪問看護師としての目標を探索・設定し、実践の評
課や学習課題の明確化・解決を継続する。

<訪問看護師に求められる資質と看護の力量>

- ・ フィジカルアセスメント能力
- ・ 医療処置を的確に苦痛なく行なえる力
- ・ 多職種と連携し調整できる力
- ・ 相手の潜在能力を引き出す力
- ・ 主体的に考え行動する力
- ・ 自分を教育する力



<看護師としての資質>

自己肯定感・感受性・柔軟性・倫理性・自律性・協調性

4) 新卒者が取り組む学習課題の構造

新卒者が取り組むべき学習課題の発見へと導く道筋として、訪問看護師に求められる知識・技術・態度について学習課題を設定している。

確実な知識・技術の習得による訪問看護サービスの提供と質保証

- * 在宅療養者の身体状態の的確なアセスメント方法の習得
- * 訪問看護の実践に必要な最新の疾患の知識及び治療方法の習得
- * 訪問看護の場の特性と利用者各々に即した看護を行なうための知識の習得



* 利用者・家族の状況に即したよりよい療養生活の実現のための効果的な看護計画の立案と実施

- * 連携スキルおよびチームマネジメントスキルの習得
- * リスクマネジメントの知識の習得と実施



- * 在宅療養開始期の利用者・病院等との効果的な連携のためのスキルの習得

専門職組織人としての訪問看護活動を行なうための基盤の確立

- * 訪問看護制度に基づく看護の役割と特質、訪問看護の概要の理解
- * 自組織の理念・目標と運営管理に関する理解と自分の役割遂行
- * 訪問看護師として自分を活かすための目標設定と自己教育

これらの学習課題は、新卒者の課題の認識と目標設定、及び自己評価を基本にして行なわれ、自己の振り返りのもとに指導者や管理者との面接で意識化され、成長の道しるべとなるものです。

5) 学習課題を達成するための育成プログラム

- (1) 本育成プログラムは2年間で終了するものとする。
- (2) 同行訪問から学ぶことを基本とする。育成プログラムが終了するまでに単独24時間緊急対応ができることを目指す。
- (3) 訪問看護実践研修・基礎看護技術研修等を受講し知識・技術を補強する。
- (4) 実務研修として勤務先以外の訪問看護ステーションや病院等で研修を行い、地域包括ケアシステムを理解する。
- (5) 振り返りカンファレンス・面接等で自己の課題を明確にする。

4. 学習支援の実際

学習支援は就職後3ヶ月がとても大切です。単独訪問ができるようになるまでの3ヶ月をめに、学習スタイルを獲得することで、そのあとの学習がスムーズに進みます。

1) 就職1ヶ月の学習支援

まずは1ヶ月、ステーションという職場環境に慣れる事からはじめましょう。

新卒者の目指す姿

利用者全体を見てみよう！

- ・訪問看護ステーションの一日の流れ、一週間の流れを把握する
- ・ステーションの環境になれ、訪問の準備ができる。
- ・全利用者の同行訪問を通して、利用者全体の特徴を把握する。
- ・単独訪問への準備として数名の利用者の継続訪問を実施し全体像を理解する

新卒者の学習方法

まずは、自分が必要なことを書きだそう！

- ・同行訪問時の看護師ノケア内容、方法を記録する。
- ・全利用者の同行訪問を通して、習慣することが必要な技術をリストアップし、優先順位をつける。
- ・一週間に1回振り返り記録用紙に体験を通して気がついたこと学んだことを書き、課題等を明確にする。
- ・自己評価票の評価内容を確認し、自己学習内容を明確にする。

学習支援

ステーション管理者・指導者・スタッフの支援

新卒者が自分で学ぶための時間を確保しよう

- ・オリエンテーション：事業所内の説明、就業規則など説明。
- ・1日の中で学習時間を設け、体験したことを振り返る時間を確保する。
- ・習得が必要な技術をリストアップし、優先順位をつける。
- ・同行訪問記録と対話を通し、新卒訪問看護師の理解度と学習課題を確認し、必要な学習を促す

体制づくり

新卒者のサインを受け取る体制としてカンファレンスの時間を確保する

- ・振り返りカンファレンスを1回/週：新卒者の状態を把握し、課題を共有す場と時間をつくる。
- ・学習支援者会議を1回/週：新卒者の学びの状況を把握し、支援者で対応策を共有する。
- ・指導者と新卒者で個別面接：自己評価表を用いて、何を優先的に学習すべきかを確認する。

2) 就職2ヶ月の学習支援

少し訪問にも慣れました。いよいよ単独訪問に向けて受け持ち利用者の抱える課題と解決に向けてアセスメント力と看護ケアの実践力を養う時期です。この時期は、意図的な訪問計画とスタッフ全員で一貫した指導ができるよう体制づくりも本格化します。

新卒者の目指す姿

その人の生活にあった看護技術を習得しよう

- ・ 継続訪問を実施している利用者のケアに実際に加わり、その人にあった援助ができる
- ・ 利用者とのコミュニケーションがとれ、ニーズを把握する会話ができる
- ・ フィジカルアセスメントの土台となる疾患、治療の理解を深める
- ・ 利用者の問題と解決策について見当することができる

新卒者の学習方法

受け持ち利用者の全体像を把握しよう

- ・ ケアの目的、観察した内容、ケアの根拠を記録に書くことができる
- ・ 継続訪問する利用者のケアの手順書を書く
- ・ 受け持ち利用者の疾患と治療、必要なケアについて理解を深める
- ・ 受け持ち利用者の全体像を把握するために関連図を書く
- ・ 単独訪問の前に受け持ち利用者を事例検討会で発表する
- ・ 習得が必要な基礎看護技術を繰り返し練習する

学習支援

ステーション管理者・指導者・スタッフの支援

同行訪問しながら、ケアを任せていこう

- ・ 受け持ち利用者には、ケアを積極的に行なっていく
- ・ 継続訪問の利用者の手順書を作成し技術の習得が出来るようにする
- ・ 習得が必要な看護技術を繰り返し行なえる利用者を選定し、同行訪問を計画する
- ・ 受け持ち利用者の関連図、看護問題の焦点化ができるように面接し指導する

体制づくり

意図的な訪問計画と指導を心がけよう

- ・ スタッフ全員で新卒者の成長について確認する
- ・ スタッフを含めて同行訪問時の助言・指導について共有化し確認する
- ・ 新卒者が看護技術のシュミレーション学習ができるよう時間を作る
- ・ 自己学習時間を確保できるようにする
- ・ ステーション全員で新卒者の受け持ち事例について事例検討会を行なう

3) 就職3ヶ月の学習支援

いよいよ単独訪問にむけて気持ちを高め、引き締めていく時期です。不安のないようにフォローアップしながら、疑問点と対応策を話し合い、自身を持って利用者・家族と向かい合えるように応援します。不安でも思い切って、一人になって、まずは全力でぶつかってみる。その一歩が踏み出せるように支援しましょう。

新卒者の目指す姿

単独訪問で独り立ち！

- ・ 同行した看護師に助言をもらい、単独訪問ができる
- ・ 次回の訪問計画を立案できる
- ・ 数名の受け持ち利用者の訪問が出来る
- ・ 訪問看護報告書を記載できる
- ・ 受け持ち利用者の保険請求を理解する

新卒者の学習方法

受け持ち利用者・家族との信頼関係をつくろう

- ・ 受け持ち利用者・家族とのコミュニケーションから状態把握する事が出来る
- ・ 習得が必要な基礎看護技術を繰り返し、安全に実施できる
- ・ 受け持ち利用者の疾患と治療、必要なケアについて理解を深める
- ・ 受け持ち利用者の関連図を修正し、問題を明確化する
- ・ 同行訪問の前後、指導者と連絡・報告・相談をし、問題の早期解決を図る
- ・ 受け持ち利用者の訪問看護報告書を記載する

学習支援

ステーション管理者・指導者・スタッフの支援

できるところは認め、背中を押してあげよう

- ・ 受け持ち利用者はケアを積極的にこなすように訪問前後で手順や留意事項の確認をおこなう
- ・ 受け持ち利用者の看護問題の焦点化ができるように指導する
- ・ どんな看護師になりたいか、自分の関心ある事例や習得したい看護技術など自己の課題を明確にする
- ・ どのような学習支援をして欲しいか、これまでの方法は良かったかなど学習支援方法や体制の改善のために、問題を明確にする

体制づくり

管理者・指導者・スタッフが学習支援体制の見直しをする

- ・ 就職3ヶ月めの面接を行なう
(新卒者の自己評価をもとに、指導者と話し合う)
- ・ ステーション内のカンファレンスで単独訪問ができるまでの新卒者の成長について、語り合い、指導内容の振り返りと課題共有及び改善策の検討を行う。
- ・ 振り返りカンファレンス、学習支援者会議の頻度を調整する。

4) 就職 4～6 ヶ月の学習支援

受け持ち利用者の単独訪問で自分のアセスメント力を磨きながら、一人で準備をし、訪問に出るようになり、「訪問看護師らしく」なる時期です。

単独訪問を始めたばかりの新卒者は、まだまだ不安を抱えています。でも、ひとつずつ階段を上り始めます。この3ヶ月間は、受け持ち利用者の単独訪問件数を状況に応じて増やします。1つひとつのケア技術の向上とアセスメント力、看護課程の展開をしっかり学ぶ時期です。少しずつ、受け持ち利用者以外の単独訪問もできるようになります。

新卒者の目 指す姿

個別ケアと家族支援を展開！

- ・ 2人目の受け持ち利用者の単独訪問ができる
- ・ 受け持ち利用者の状態が予測でき、予防的や緊急時の対応が説明できる
- ・ 受け持ち利用者・家族との関係性が構築できる
- ・ 多職種との連携、地域との連携について理解できる

新卒者の学 習方法

利用者の生活全体を理解し、家族や多職種と共有しよう

- ・ 受け持ち利用者・家族とのコミュニケーションから状態把握する事が出来る
- ・ 同行訪問の前後、指導者と連絡・報告・相談をし、問題の早期解決を図る
- ・ 2例目の受け持ち利用者を事例検討会で発表する

学習支援

ステーション管
理者・指導者・ス
タッフの支援

見守り、不安なく単独訪問できるように声掛けよう

- ・ 2例目の受け持ち利用者の単独訪問ができるように、1例目と同様に関連図・手順書・技術等の確認を指導していく
- ・ サービス担当者会議や退院時カンファレンスなど、「戸外での会議に参加できるように調整する

体制づくり

新卒者もステーション組織の一員として役割分担！

- ・ 就職6ヶ月めの面接（新卒者の自己評価をもとに、指導者と話し合う）を行なう
- ・ ステーション内のカンファレンスで単独訪問ができるまでの新卒者の成長について、語り合い、指導内容の振り返りと課題共有及び改善策の検討を行う。
- ・ 振り返りカンファレンス、学習支援者会議の頻度を調整する。

5) 就職7~9ヶ月の学習支援

訪問看護ステーション研修で事例や訪問看護実践のバリエーションを増やす時期です。訪問看護ステーションの管理運営面、多様な利用者や訪問看護師像の幅を広げ、地域性や文化も学ぶ転換期です。単独訪問を増やしていくことも重要なステップアップです。

目標

ワンランク上を目指して！

- ・ そのステーションで学びたい事を目標とする
- ・ 未経験の事例を学ぶ
- ・ 認定看護師や専門看護師からより専門的知識技術を学ぶ
- ・ 自分になりたい看護師像のイメージを描く

学習方法

気分を変えて、他の訪問看護ステーション研修で学ぼう

- ・ 研修目的の達成に向けて意識して取り組む
- ・ 訪問の前後、指導者と相談をし、意図的な訪問を行なう
- ・ 事例の関連図と看護課程を展開する
- ・ 研修の学びとして、事例をカンファレンスで検討する

研修受け入れ訪問看護ステーションの学習支援

新卒者の目的にあった研修計画を立案しよう

- ・ 新卒者の目的に合わせた訪問計画を立案する
- ・ カンファレンスで検討する事例に継続訪問が出来るように調整する
- ・ 4週間のうち、2回のカンファレンスを持ち、研修の学びを確認する
- ・ 事例の関連図で全体像の理解を確認する

体制づくり

- ・ 就職9ヶ月めの面接（新卒者の自己評価をもとに、指導者と話し合う）を行なう
- ・ 他のステーションでの学びを所内の勉強会や連絡・報告会で発表してもらい、全員が学びを共有する

6) 就職 10~12 ヶ月の学習支援

単独訪問をさらに増やし、自分の給与分は働ける時期です。

単独訪問や他の訪問看護ステーションでの研修を終えて少し視野が広がりました。研修先のステーションの環境に適応し。管理者やスタッフとの初対面の中で、同行訪問した経験によって、自分の訪問看護実践への振り返りを一段と深く出来るようになります自分の得て不得てを自覚し、自分のステーションで必用とされる実践能力を高め、ぐっと成長する時期です。

新卒者の目指す姿

利用者から信頼される看護師になろう

- ・利用者・家族の意向を確認して尊重し良好な関係をつくることができる
- ・他職種の意向を確認して尊重し良好な関係をつくることができる
- ・訪問看護師としての判断を的確に説明できる
- ・受け持ち利用者の個別性に合わせたアセスメント・看護問題・計画立案実施・評価・報告ができる
- ・1年間の振り返りと次年度の課題を明確にすることができる

新卒者の学習方法

より安全で確かな訪問看護実践に

- ・訪問の前後、指導者と連絡・報告・相談をし、問題の早期解決を図る
- ・受け持ち利用者への安全で安楽なケアを実施できる
- ・訪問時に状況を判断し、ケア計画の変更ができ、必要なケアを提供できる
- ・新しい受け持ち利用者を事例検討会で発表する

学習支援

ステーション管理者・指導者・スタッフの支援

新卒者が自分の成長を自覚できるような声掛けをしよう

- ・3例目の受け持ち利用者の単独訪問ができるように、同様に関連図・手順書・技術等の確認を指導していく
- ・受け持ち利用者以外の単独訪問を増やしていく

体制づくり

新卒者の学びをステーションで共有し、みんなの学びに

- ・就職 12 ヶ月めの面接（新卒者の自己評価をもとに、指導者と話し合う）を行なう
- ・ステーション内のカンファレンスで新卒者の成長について語り合い、指導内容の振り返りと課題共有及び改善策の検討を行う。
- ・2年目に向けて、新卒者の学習課題をステーション内で確認する