



平成二十五年度（暫定版）

千葉県看護協会・千葉大学看護学研究科共同開発

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

このマニュアルは、現在開発中の新卒訪問看護師育成プログラムを運用する上で重要な学習支援の方法について書かれています。これを活用することで、新卒者は何を支援してもらえるかが理解することができるでしょう。

また、新卒者を受け入れ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新卒者を育てるためには、どのような支援を行えばよいか、参考にできるようになっています。より有効な使いやすい学習支援マニュアルとするため、皆さんからのご意見ご感想をお待ちしています。

連絡先：公益社団法人千葉県看護協会
〒261-0002 千葉市美浜区新港249-4
TEL：043-245-1712

会長からのメッセージ

看護職不足が深刻な千葉県は、訪問看護ステーションも例外ではありません。そのため、一事業所あたりの看護師数が基準をわずかに上回る程度で運営せざるを得ない小規模ステーションが圧倒的に多いという現状があります。

そのような中、訪問看護に関心を持ち就業を希望してくる看護師は、まさに貴重な存在であるわけですが、小規模事業所であることから目先の件数をこなすことにエネルギーが費やされ、個々の看護職の取り組み状況にまで目配り気配りができにくく、定着を妨げる要因にもなっています。

全国第2位のスピードで高齢者人口が急増する千葉県、病を持った人たちの最終砦ともなる訪問看護ステーションの拡大・整備が喫緊の課題となっていますが、カギとなるのは看護職の確保です。

「少なくとも3年の臨床経験がなければ訪問看護師としては難しい！」これまで、教育・臨床にいる看護職の多くが考えていたことです。

本当にそうでしょうか？千葉県看護協会は、新人看護師が臨床でガイドラインに沿った研修で育てられるように、訪問看護の現場でも訪問看護師として育成するための条件さえ整えば、臨床経験の有無は影響しないのではと考え、千葉県が策定する地域医療再生計画に当協会が提案した訪問看護実践センター事業の柱の一つに『訪問看護師人材育成事業』として、新卒及び潜在看護師を対象とした、実践的プログラムの開発を取りいれました。

幸い、平成24年度から2年間、千葉大学大学院看護学研究科の全面的なご指導を戴くことができました。

事業開始当初採用され、このプログラムの適用を受けた新卒看護師も今では、『新卒訪問看護師』として、一人で訪問ができるようになり、利用者・家族からも期待されています。本年度からはこのプログラムに沿って新卒者を育成する訪問看護ステーションも増えました。

取り組んだ結果を暫定版ではありますが、纏めましたので、ここに報告させていただきます。多くの看護系大学等教育機関や訪問看護ステーションが本事業を理解し、本マニュアルを活用してくださるよう祈念しておりますと同時に、より有効なものとなりますよう、ご意見をお寄せいただければ幸いです。

平成25年8月

公益社団法人 千葉県看護協会

会長 松 永 敏 子

目次

1. はじめに	
1) マニュアルのねらい	1
2) マニュアルの活用方法	1
2. 訪問看護における学習支援	
1) 訪問看護における学習支援の目的と意義	2
2) 学習支援者とは	2
3) 学習支援体制をつくりあげる会議	3
4) 学習支援者の役割と学習支援方法	4
3. 新卒訪問看護師育成プログラムの概要	
1) 目的	5
2) 目標	5
3) 学習課題	5
4) 新卒者が取り組む【10の学習課題】の構造	7
5) 学習課題を達成するための育成プログラム	8
6) 新卒訪問看護師の成長に合わせた学習支援	9
①新卒者の成長と単独訪問に向けた同行訪問のステップアップ	9
②初回訪問から単独訪問までの成長に合わせた同行訪問の活用例	9
③新卒者の成長に合わせた受け持ち利用者の選定	10
④受け持ち利用者の技術習得の進め方	10
⑤単独訪問の要件と見極め方法	11
⑥単独訪問を支援する2つの学習支援方法	11
7) 学習支援体制を支える組織間連携	12
①組織間連携	12
②プログラム運営の役割分担	12
4. 学習支援の実際	
1) 就職1ヶ月の学習支援	13
2) 就職2ヶ月の学習支援	14
3) 就職3ヶ月の学習支援	15
4) 就職4-6ヶ月の学習支援	16
5) 就職7-9ヶ月の学習支援	17
6) 就職10-12ヶ月の学習支援	18
5. 学習支援で用いる記録用紙の紹介	19

1. 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BY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) マニュアルの活用方法

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

一人立ちまでの経過を時期別に分けて示しています

- ・それぞれの時期別に、新卒者の目指す目標と学習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

新卒者の学習にどのような教材を用いるかを示しています

- ・新卒者の学習を進めるために、どのような教育方法を利用するかを示しています。
- ・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が抱え込まないで、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。

組織的バックアップ

訪問看護実践センター室（千葉県看護協会）と大学からの支援を示しています

- ・訪問看護実践センター室担当者や大学教員がどのような支援を行ったかを時期別に示しています。

2. 訪問看護における学習支援

1) 訪問看護における学習支援の目的と意義

学習支援とは、新卒者が訪問看護師として、業務を行いながら自律的に考え、主体的に学習する姿勢や学習スタイルを修得するように育てることです。

それは、専門職として必要な自己研鑽や自己教育力をもち、生涯にわたって成長することを志向していく資質を育てるためです。

なぜなら、訪問看護師は、利用者と家族の自宅という生活の場で、その人の生活のあり様を理解し、日常生活を維持し、生活の質を高めるために必要な看護実践を行います。その現場では、状況に応じた自律的な判断や対応が求められると同時に、個々の生活に合わせた方法をその場に応じて生み出して、創造力と柔軟性が必要な臨床現場です。

訪問看護師は、豊かな人間としての感受性ととも専門家としての的確な判断が必要です。このような人材を育てるためには、業務優先の指導型教育ではなく、自ら考え学ぶ能動的な学習者を育てる学習支援型の教育が必要です。

訪問看護師は、一人一人が自律的に考え、状況対応ができる存在として、利用者の療養生活の維持と家族の支援を地域の多職種と連携していきます。

私たちは、このような人材育成のビジョンを描きながら取り組んでいます。

2) 学習支援者とは

学習支援者とは、新卒者の学習を支援する人を指します。

大別すると、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います。

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、直接指導する指導者（プリセプター）、スタッフ、職員などです。

②訪問看護ステーション外の学習支援者

訪問看護実践センター室（千葉県看護協会）、千葉大学大学院看護学研究科の教員です。また、千葉県内での実務研修を受けてくださる訪問看護ステーションの管理者や病院、在宅療養支援診療所等の方々です。

3) 学習支援体制をつくりあげる会議

会議は学習支援を進めていく上で現状と課題を共有し、対応策を検討する大切な時間です。学習支援を関係者がチームとなって進めていくためには欠かせません。忙しい中でなかなか取れない時間と考えがちですが、効果的に有効な時間となるよう業務に位置づけましょう。

会議名	目的	構成員
振り返り カンファレンス	新卒者の状況を把握し、新卒者が学習過程を振り返り、課題を明確にすることができるように支援する	新卒者と学習支援者（指導者・管理者、訪問看護実践センター室担当者、大学教員など）
学習支援者 会議	新卒者及び学習支援者の課題を共有し、新卒者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	学習支援者（指導者・管理者、訪問看護実践センター室担当者、大学教員など）
人材育成 全体会議	新卒者、学習支援者が目的を達成することができるようプログラム全体の企画・調整を行う	人材育成に関わる組織（看護協会、大学教員、訪問看護ステーション）と学習支援者

まず、訪問看護ステーションの管理者が業務に位置づけるよう時間を調整する、つまり「会議日程を決める」ことが必要です。それを後押しする組織的バックアップとして、訪問看護実践センター室担当者が支援していきます。その具体的な内容は議題の提案や資料の準備、会議の進行、記録などです。

訪問看護実践センター室の担当者は、会議の日時が決まれば、当日までの資料準備（シジュメ等）をし、議題を参加者に事前に知らせます。そうすることで、参加者は、当日何を検討するのかを理解し、事前に意見を考えることができます。会議当日は関係者が集まり、議事通り進めるといった具合です。すると時間内に効果的に話し合いを進めることができます。

このように会議を開催するための役割分担をすると、学習支援を効果的に進めていくための現状と課題を共有し、対応策を効率的に検討することができます。

4) 学習支援者の役割と学習支援方法

学習支援者	支援内容	学習支援方法
(1) 訪問看護ステーション内 学習支援者 ①指導者（プリセプター） ②管理者 ③スタッフ	①組織の一員として姿勢・態度の育成 ②勤務と学習を両立できる体制づくり ③プリセプターシップを導入し看護実践に根ざした育成	①同行訪問計画を立案する ②同行訪問時の指導 ・基本的な技術を個別的な技術（安全で安心な提供）に適用できるようにするために作成した手順書（P9）に沿って指導する ・単独訪問する利用者の全体像を把握するために作成した関連図（P10）に沿って指導する ・3側面（身体・精神・社会）の情報・アセスメント・看護問題・介入方法等の理解を確認する ③学習の促し ・自己評価票 ^{注1)} を用いて目標到達度を把握し、学習課題が明確にできるように指導する ・新卒者の学びを発表する機会（事例検討会）を設け、より効果的な学習ができるように助言する
(2) 訪問看護実践センター室 (千葉県看護協会) 学習支援者	①訪問看護師への知識・技術強化支援、就業に係る相談 ②指導者（プリセプター）への支援・相談 ③管理者への支援・相談 ④振り返りカンファレンス・学習支援者会議の企画・運営	①新卒者の知識・技術の習得への支援 ・目標を達成するために必要な学習の計画・実施・評価を行うことを支援する ・新人看護職員研修や訪問看護実践研修等で学習した内容を訪問看護に適用できるように研修前後に指導・助言を行う ②新卒者の問題解決を図る ・個別面接を行い問題の早期解決を図る ・自己評価票の結果を生かして、課題を明確にできるように働きかける ③指導者（プリセプター）の問題解決を図る ・管理者と共に問題の早期解決を図る ④会議の企画・運営 ・振り返りカンファレンス ・学習支援者会議 ⑤育成プログラムの評価
(3) 大学職員 学習支援者	①育成プログラムの共同開発 ②訪問看護実践センター事業の企画・運営への支援	①必要な企画の提案 ・各会議へ出席し必要な企画を提案する ②問題の解決を図る ・新卒者、学習支援者それぞれの問題を早期に解決する方法を検討する ③本事業の運営に関する支援を行う ④本事業を教育・研究に活かす ⑤本事業の成果を明らかにする

注1) 本マニュアルに自己評価票は含まれていません。現在開発中のため2013年事業完了年度で掲載する予定です。

3. 新卒訪問看護師育成プログラムの概要

1) 目的

千葉県内の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うことができる。
- (2) 在宅療養者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できる。

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、嚥下障害等）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】

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過程を展開する。

(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連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】

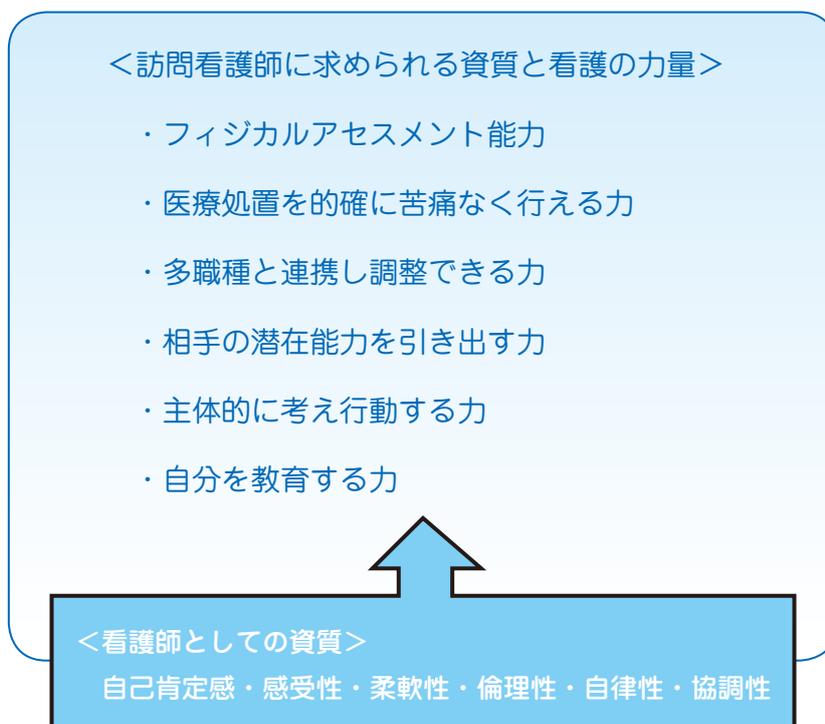
疾患・治療に関する確実な知識をもとに、在宅療養開始期の利用者や病院等との信頼関係を構築して、効果的に連携し、訪問看護師として支援していくためのイメージをもつ。

(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】

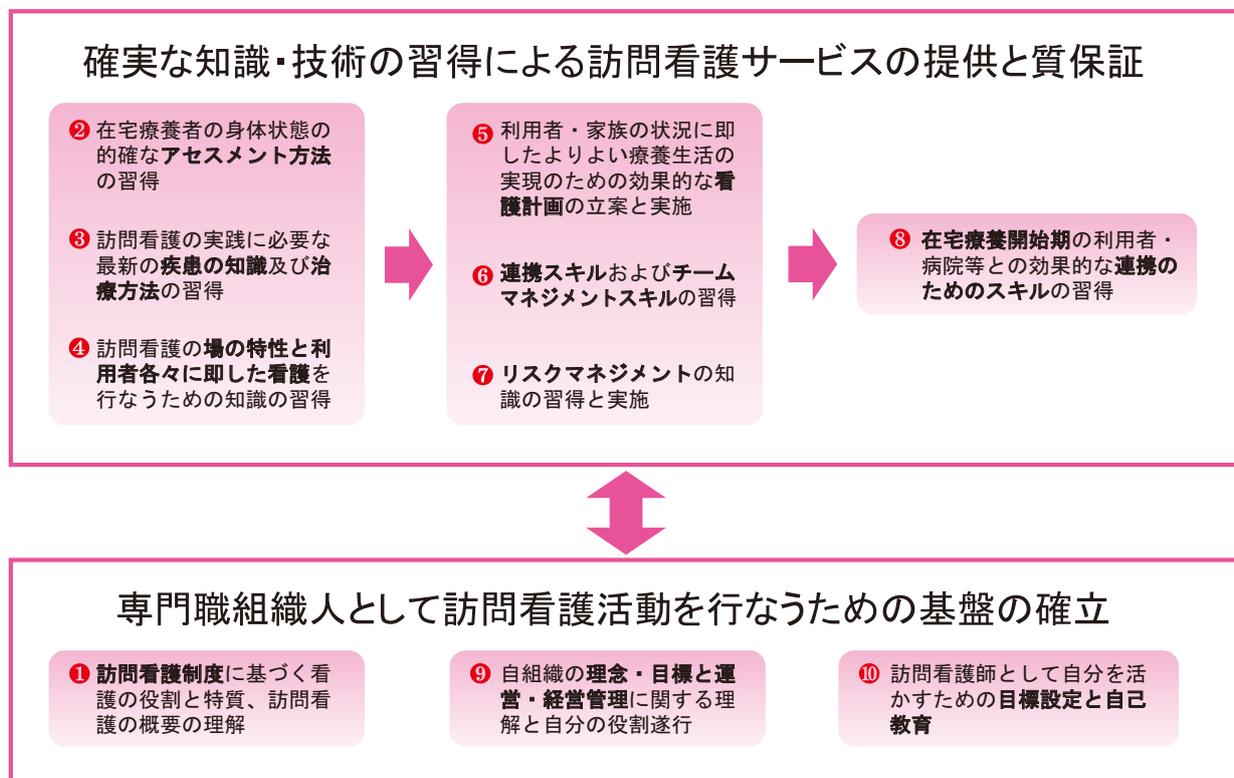
自分の特性をもとに訪問看護師としての目標を探索・設定し、実践の評価や学習課題の明確化・解決を継続する。



引用文献：木下由美子編著：エッセンシャル在宅看護学、p106-108、医歯薬出版、2013。より一部改編

4) 新卒者が取り組む【10の学習課題】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10の「学習課題」を設定している。



※番号は、自己評価票における10の大項目を示す

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。

1年目

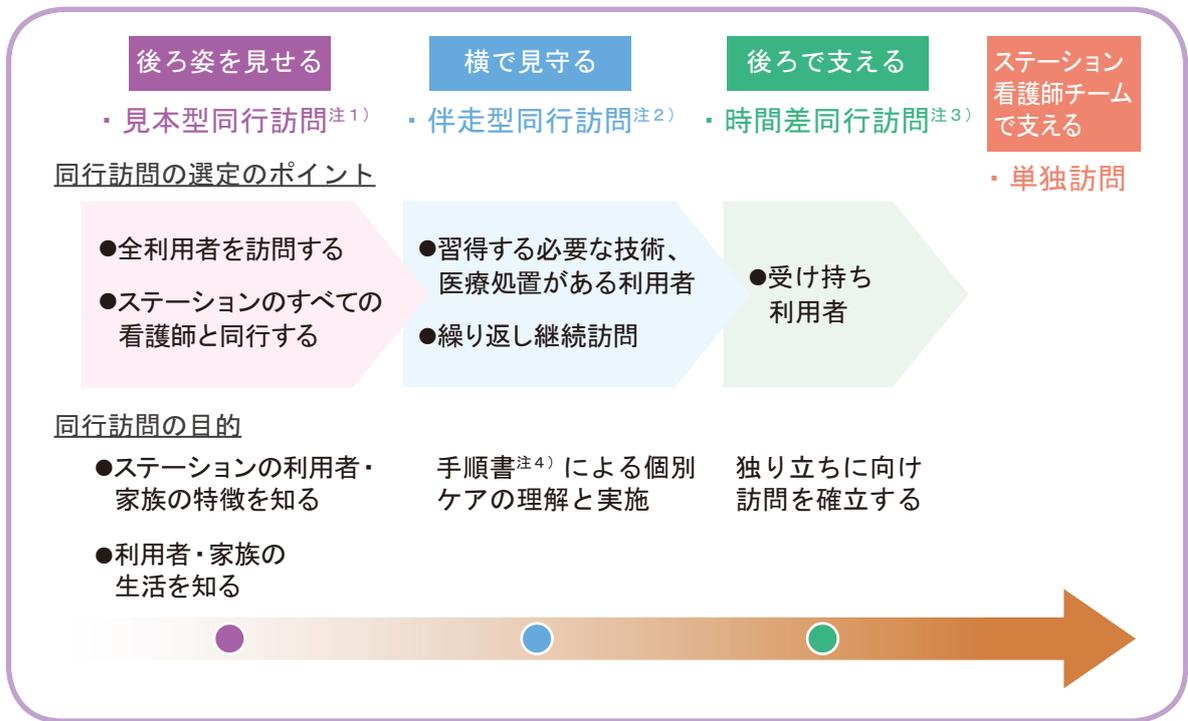
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
実務状況	同行訪問 →											
			単独訪問 1人		単独訪問 1～3人		単独訪問 3～5人		→			
研修	新人看護職員研修（4月～11月）											
	訪問看護実践研修（外部研修を含む） 保健医療福祉をめぐる社会動向、フィジカルアセスメント、呼吸管理、急変時の看護 在宅ターミナルケア、スキンケア、リハビリテーション看護、精神症状のある在宅療養者の看護 難病患者の看護、小児／障がい児の看護、退院支援、リスクマネジメント等											
	訪問看護師養成講習会「訪問看護研修ステップ1」 (eラーニング・集合研修)											
	基礎看護技術研修											
実務研修	実務研修 勤務先以外の訪問看護ステーション											
	振り返りカンファレンス・学習支援者会議（前半：週1回 後半：月2回程度）											

2年目

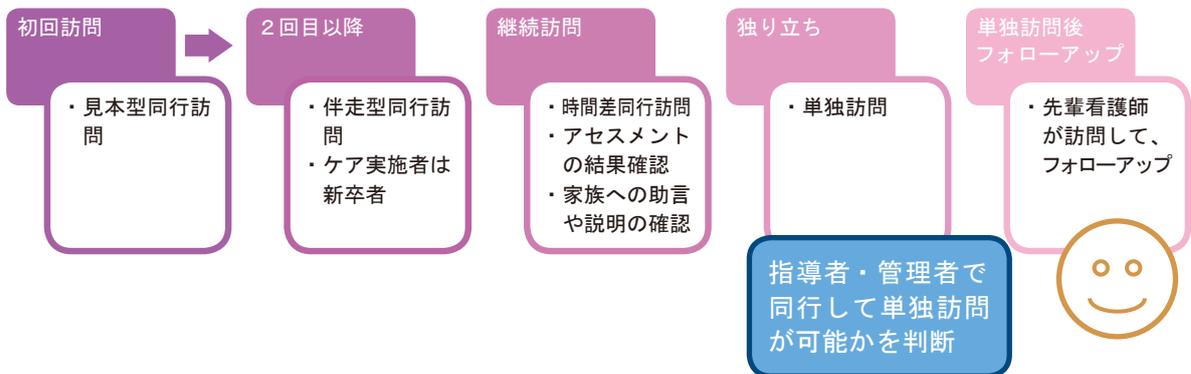
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	
実務状況									スタッフと一緒に 24時間対応		単独24時間 緊急対応		
	単独訪問5～8人 →												
研修	訪問看護実践研修（1年目に受講出来なかった研修項目を受講する）												
	実務研修 病院（退院調整、外来）、在宅療養支援診療所、介護保険施設等												
会議	振り返りカンファレンス・学習支援者会議（月1回程度）												

6) 新卒訪問看護師の成長に合わせた学習支援

①新卒者の成長と単独訪問に向けた同行訪問のステップアップ



②初回訪問から単独訪問までの成長に合わせた同行訪問の活用例



注1) 見本型同行訪問

指導者やスタッフが新卒者に訪問看護のモデル（見本）を示し、学習する機会とする同行訪問

注2) 伴走型同行訪問

新卒者が主になって訪問看護を実践し、それを指導者やスタッフがサポートし、見守り、伴走しながら学習する同行訪問

注3) 時間差同行訪問

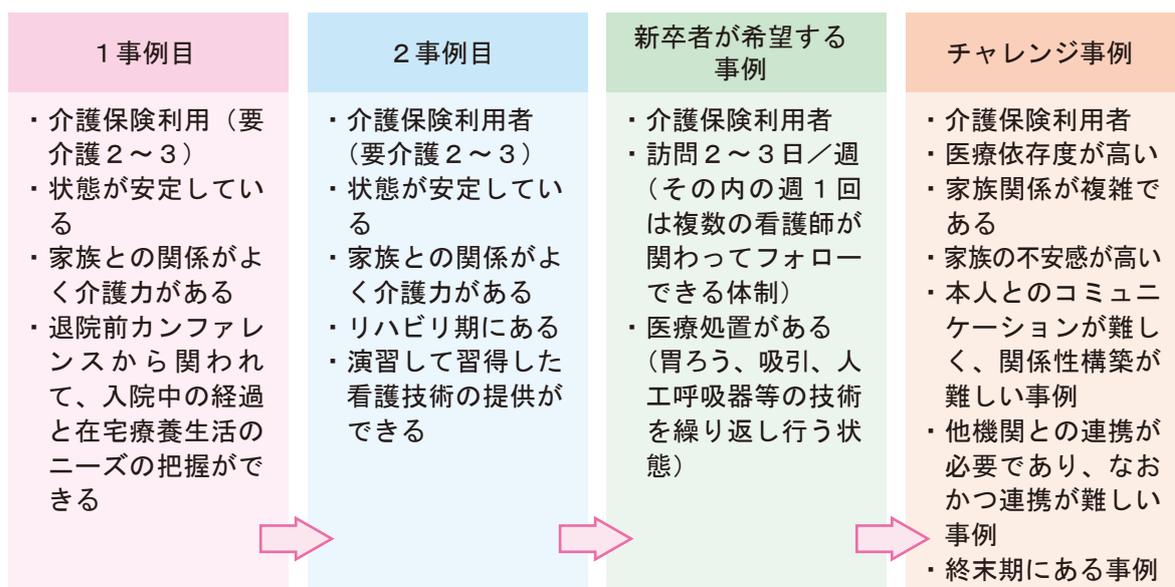
新卒者が受け持ち利用者の単独訪問できるように支援する同行訪問である。新卒者の単独訪問の時間内に指導者が合流し、利用者・家族の状態のアセスメントやケアの実施、家族への説明内容などを確認し、単独訪問内容を支持する同行訪問

注4) 手順書

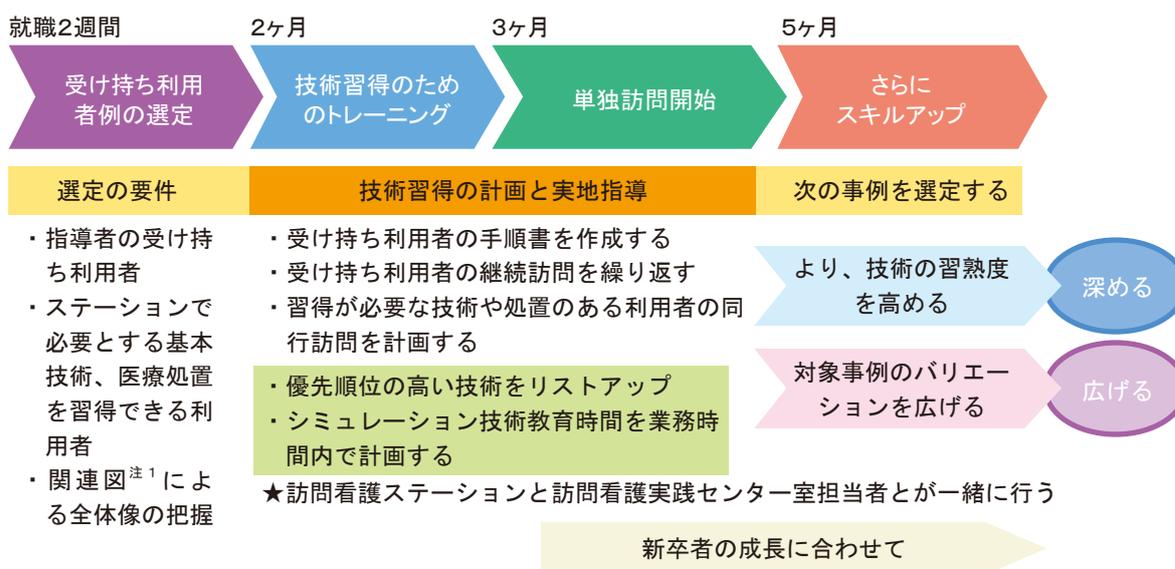
利用者の訪問看護実践における個別的なケア方法の手順と根拠を示したもの

③新卒者の成長に合わせた受け持ち利用者の選定

新卒者の受け持ちの選定は、新卒者の学習がスムーズにでき、無理なく達成できる事例を選定することが大切です。1事例目は、「成功体験にする」ことができる事例、2事例目は、習得した技術やケアを活用して「何とかやっていけそう」と関心や意欲を高める事例、次の事例は、自信を高めるために「新卒者が希望する事例」を自分で選び、さらには「チャレンジ事例」のように少しずつ目標を高めていくとよいでしょう。



④受け持ち利用者の技術習得の進め方



注1) 関連図

利用者の病態整理や治療状況、利用者・家族の生活上の問題に関する情報を整理する。その上で、利用者と家族の生活の全体像を把握し、今何が起きているか、今後起こりうる問題の因果関係や影響要因、関連要因を明確にするために、書き起こすものである。関連図を書くことにより、客観的に問題状況を把握し、論理的な結論を導き出す思考力を育成する。

⑤ 単独訪問の要件と見極め方法

単独訪問の要件

- ① 受け持ち利用者・家族との関係性が構築できる
- ② 受け持ち利用者・家族の関連図を作成し、問題を明確化することができる
- ③ 受け持ち利用者の生活の仕方に合った手順書を作成し、個別的な看護技術を提供できる
- ④ 受け持ち利用者を総合的に把握し一連の看護過程を展開できる
- ⑤ 受け持ち利用者の緊急時の対応方法を説明できる
- ⑥ 受け持ち利用者・家族からも了解を得られる

見極め方法

- ① 管理者と指導者が同行訪問で実践学習の到達度を確認する
- ② シミュレーション学習とカンファレンスで新卒者の理解状況を確認する

⑥ 単独訪問を支援する2つの学習支援方法

所内演習によるシミュレーション学習と同行訪問による訪問看護実践学習の2つの方法を繰り返しながら、受け持ち利用者の個別的な訪問看護展開を自立して実践できるように支援します。

ここでいう「シミュレーション学習」とは

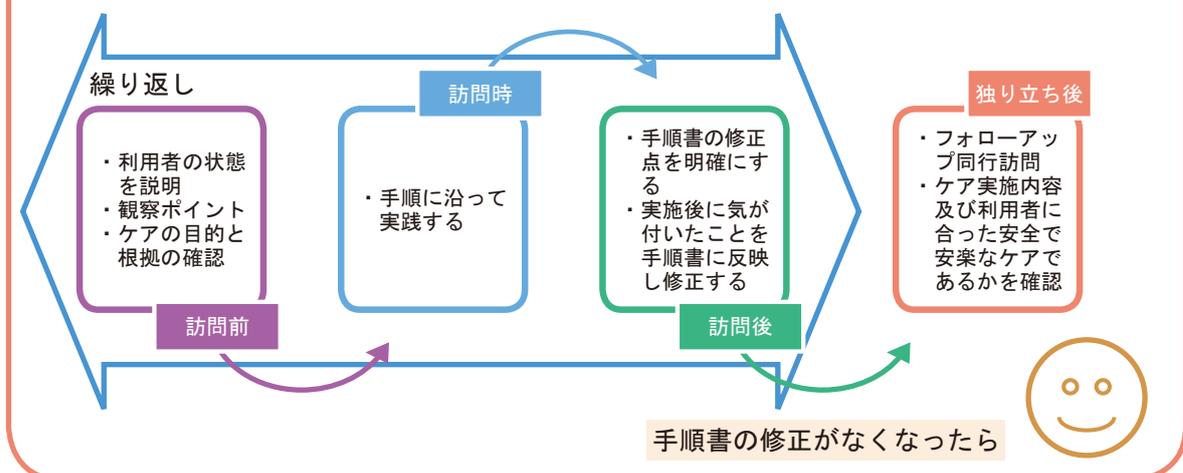
一人の利用者の生活全体の理解を深め、訪問看護実践を振り返り、その現象を言語化することを通して、情報の関連や因果関係を捉え思考過程を整理することです。

シミュレーション学習は①利用者の問題の明確化と全体像を把握する、②ケア実施の根拠を明確化する、ことを目的としています。その方法は、①関連図作成、看護計画立案、②ケア方法に関する手順書の作成です。

これらが利用者の状況を的確に捉えているかを確認することで学習到達状況を把握します。新卒者がなぜそのように捉え、考えたかを事例検討会や指導者との面接で説明してもらい、理解度を確認します。

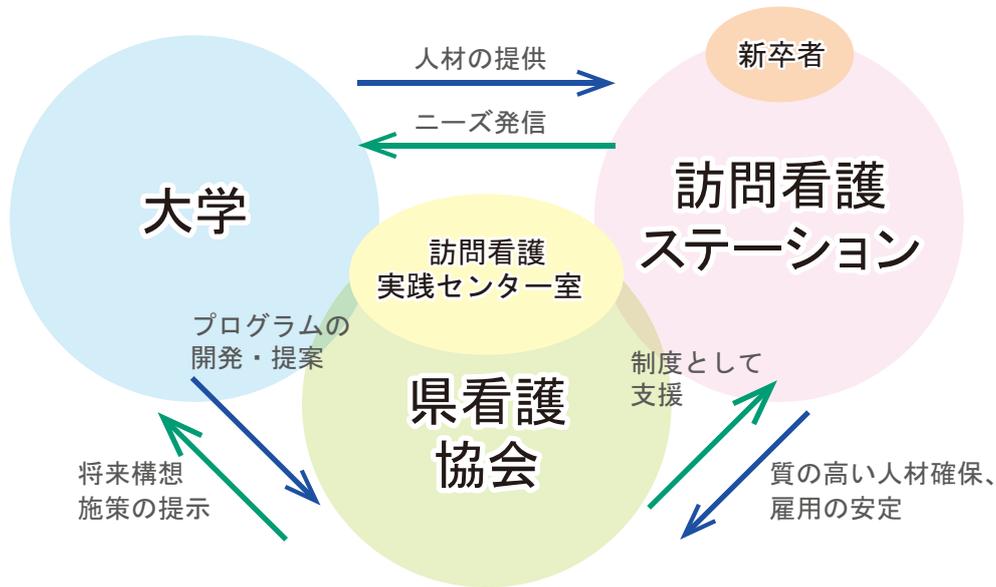
同行訪問での訪問看護実践学習

整理した思考過程と自分の看護実践を通して試行錯誤し、思考と行為を結びつけることです。

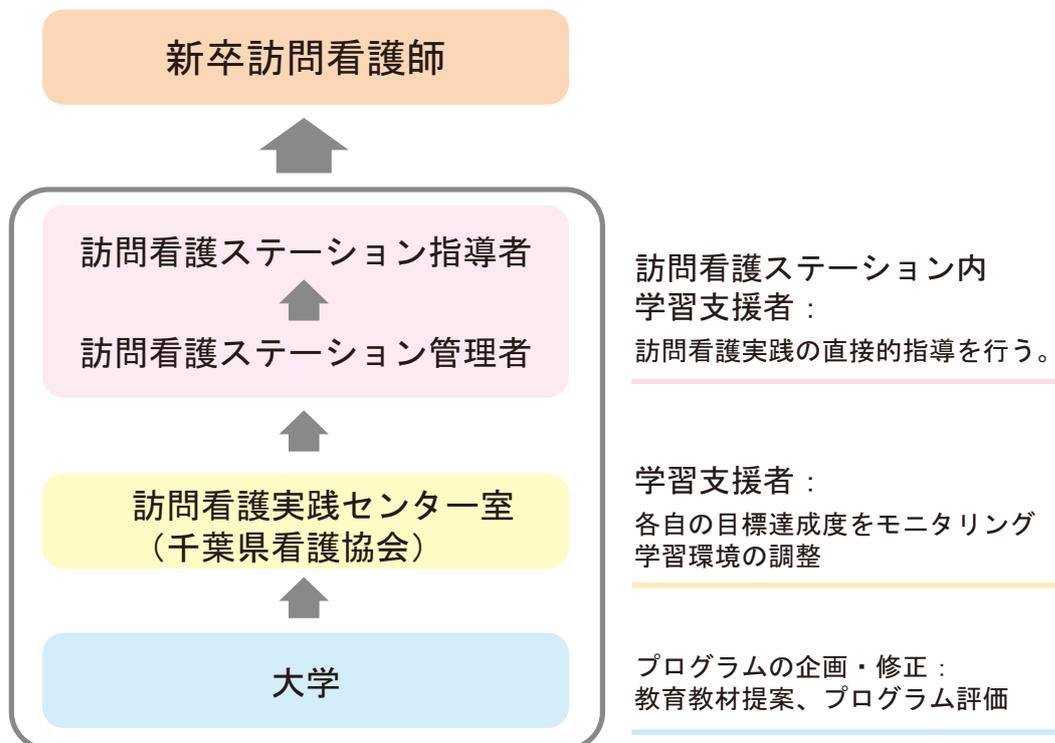


7) 学習支援体制を支える組織間連携

①組織間連携



②プログラム運営の役割分担

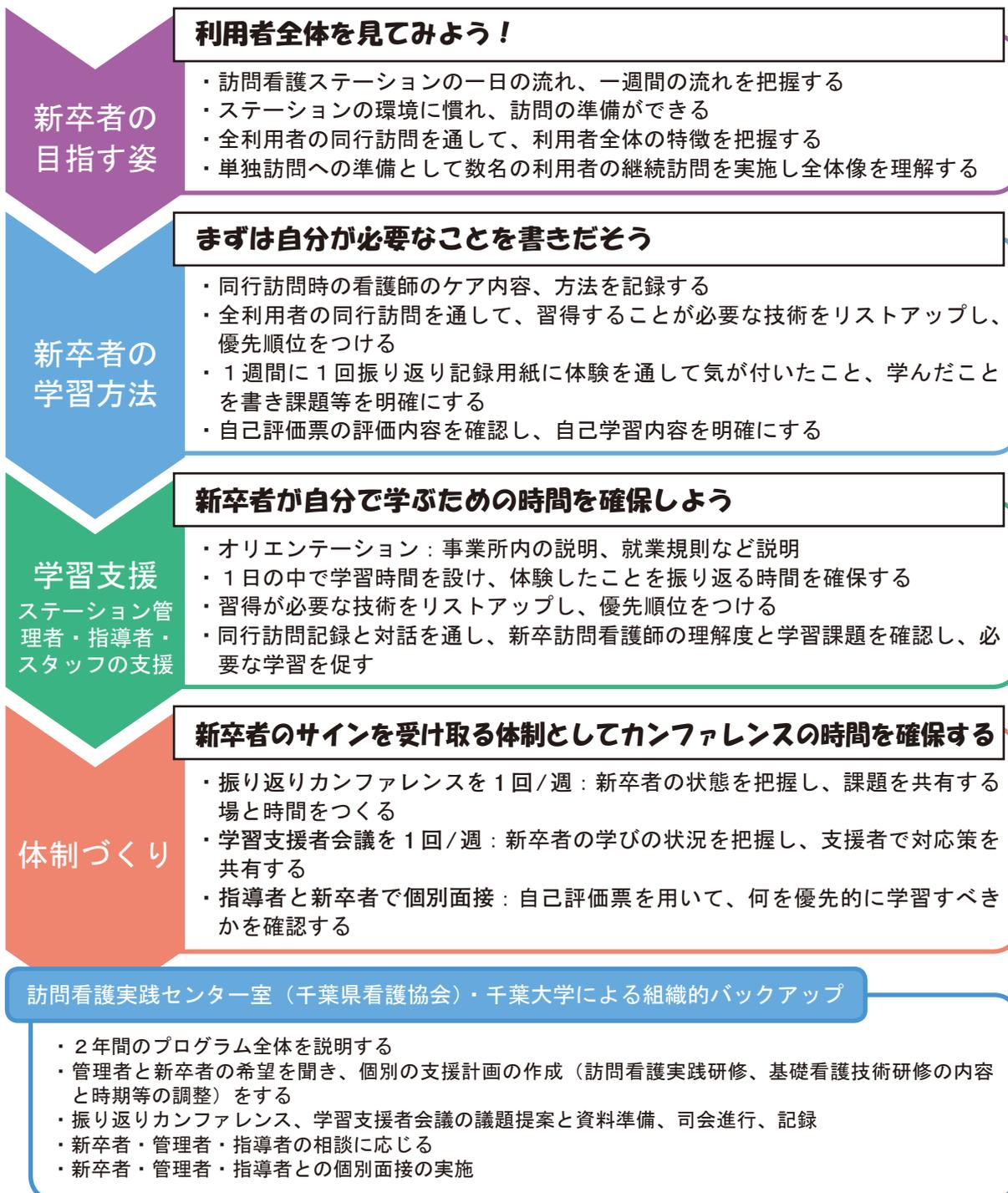


4. 学習支援の実際

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ヶ月をめどに、学習スタイルを獲得するように支援することで、そのあとの学習がスムーズに進みます。

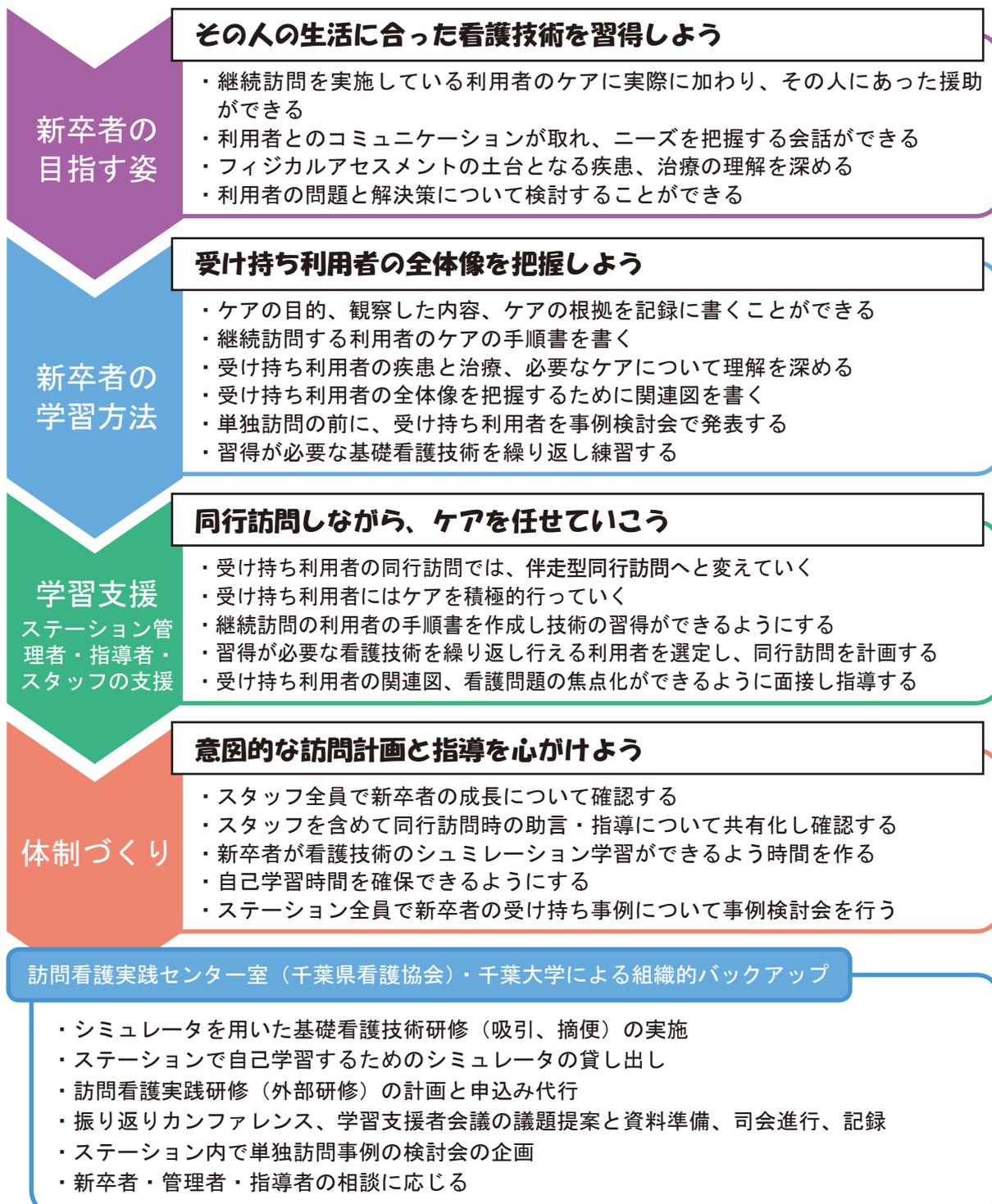
1) 就職1ヶ月の学習支援

まずは1ヶ月、ステーションという職場環境に慣れることから始めましょう。



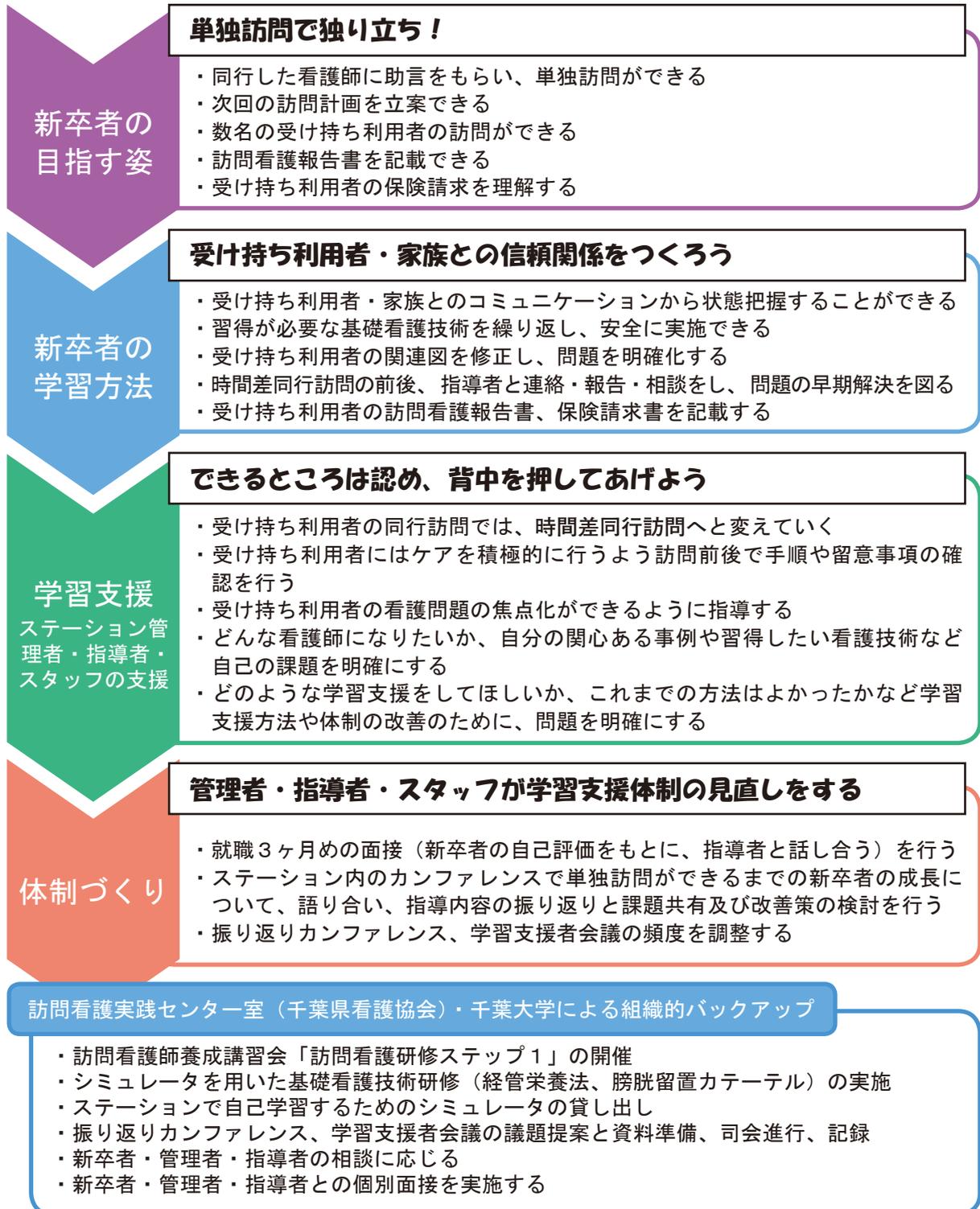
2) 就職2ヶ月の学習支援

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。



3) 就職3ヶ月の学習支援

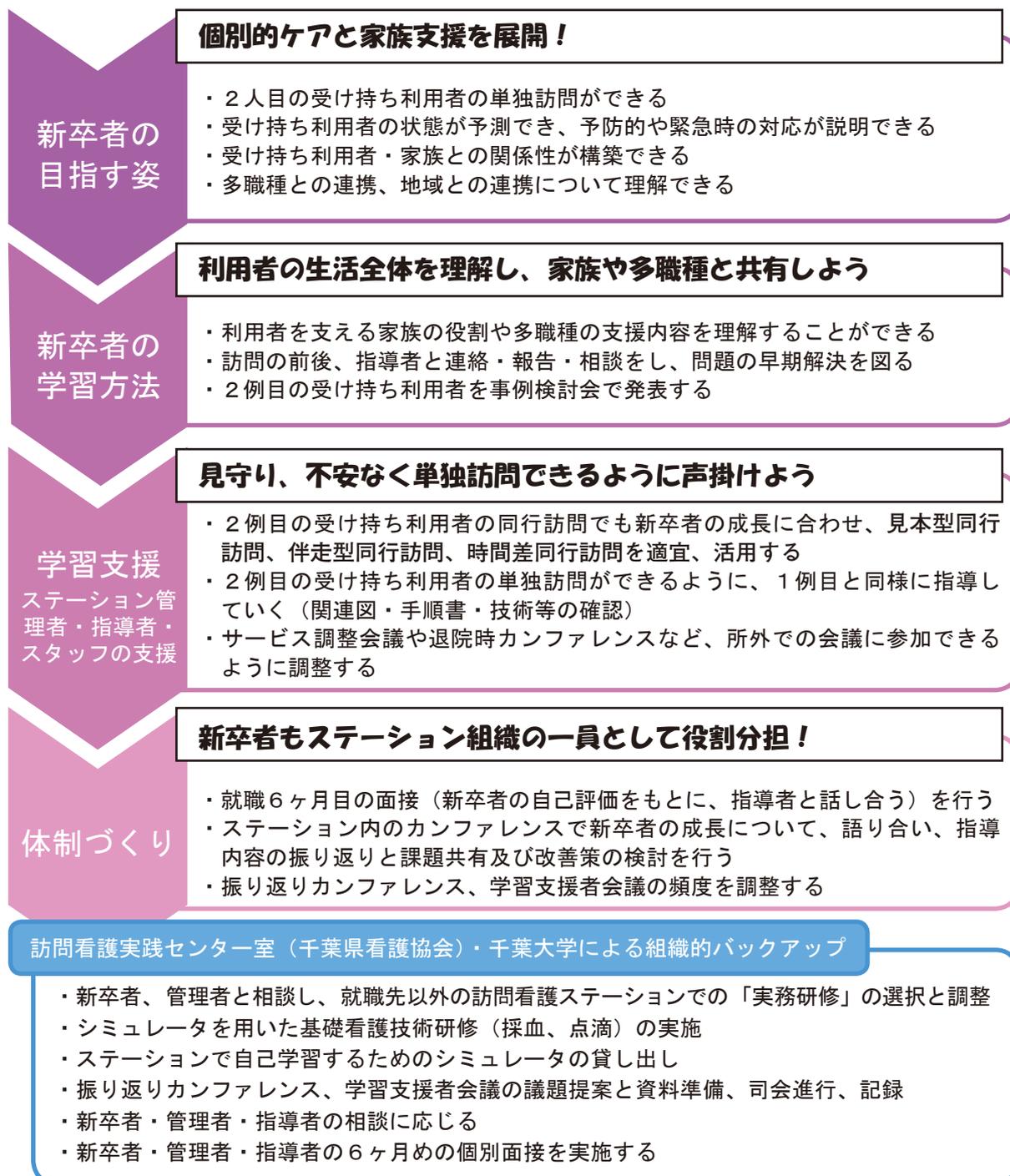
いよいよ単独訪問にむけて気持ちを高め、引き締めていく時期です。不安のないように時間差同行訪問とフォローアップをしながら、疑問点と対応策を話しあい、自信を持って利用者・家族と向かい合えるように応援します。不安でも、思い切って、一人になって、まずは全力でぶつかってみる。その一歩が踏み出せるように支援しましょう。



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。

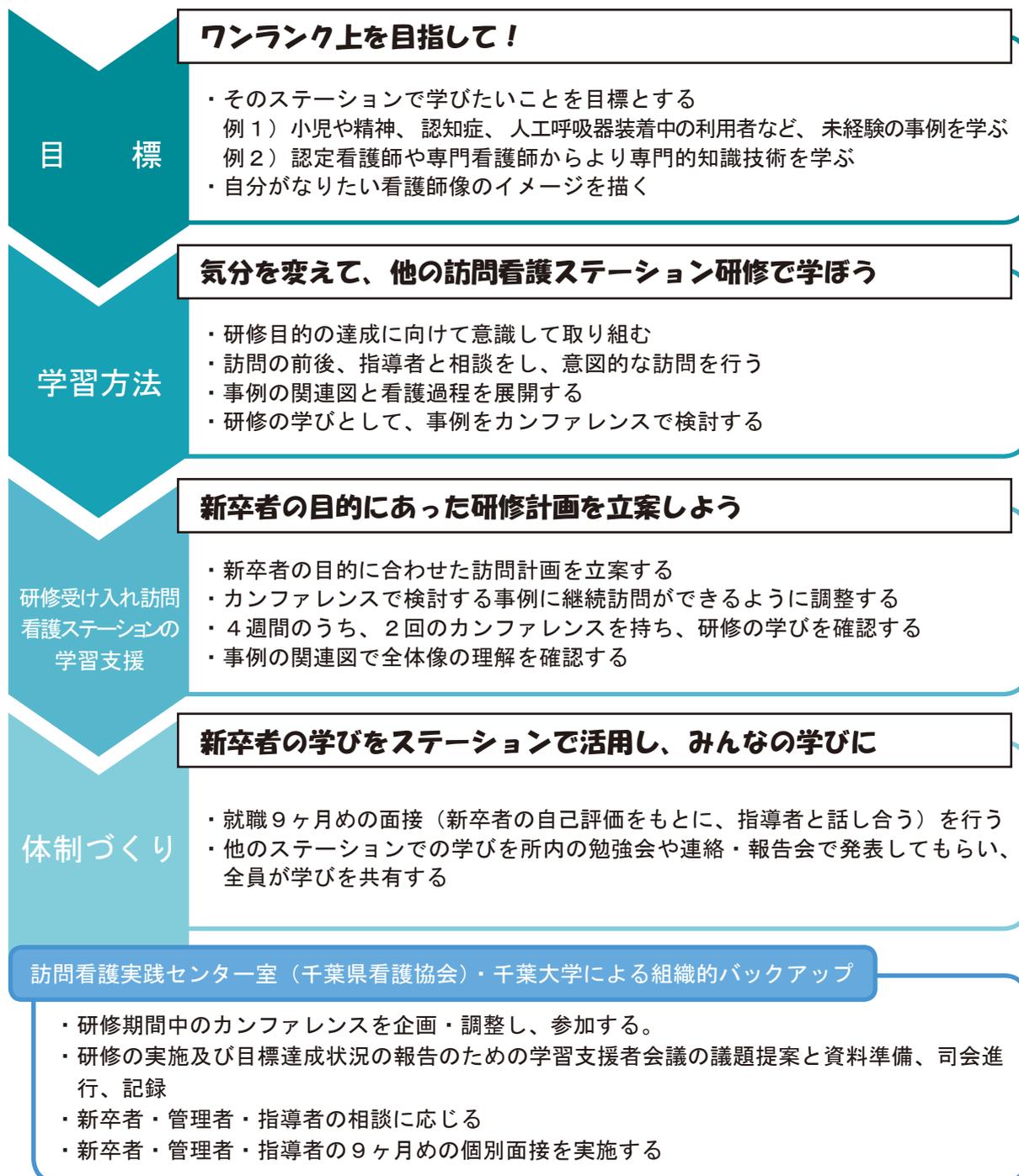
単独訪問を始めたばかりの新卒者は、まだまだ不安を抱えています。でも、ひとつずつ階段を上り始めます。この3ヶ月間は、受け持ち利用者の単独訪問2事例、3事例へとステップアップします。1つひとつのケア技術の向上とアセスメント力、看護過程の展開をしっかり学ぶ時期です。少しずつ、受け持ち利用者以外の単独訪問もできるようになります。



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。

訪問看護には少し慣れてきましたが、新卒者も指導者も息切れしてくる頃です。少し環境を変えることで、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。この研修は、新卒者と管理者との相談で必要時、計画しましょう。就職したステーションでそのまま継続して、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。その場合、就職4-6ヶ月の内容を継続していきましょう。



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できるようになります。自分の得手不得手を自覚し、自分のステーションで必要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かけをしよう

- ・3例目の受け持ち利用者の同行訪問でも新卒者の成長に合わせ、**見本型同行訪問、伴走型同行訪問、時間差同行訪問を適宜、活用する**
- ・3例目の受け持ち利用者の単独訪問ができるように、同様に指導していく（関連図・手順書・技術等の確認）
- ・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

訪問看護実践センター室（千葉県看護協会）・千葉大学による組織的バックアップ

- ・2年目に向けて、目標設定を促し、研修計画を立案する
- ・振り返りカンファレンス、学習支援者会議の議題提案と資料準備、司会進行、記録
- ・新卒者・管理者・指導者の相談に応じる
- ・新卒者・管理者・指導者の12ヶ月めの個別面接を実施する

5. 学習支援で用いる記録用紙の紹介

ここで紹介する記録用紙は、新卒者が学生時代の学習に用いた記録用紙を基本にしています。特に、在宅看護学の実習等で用いた記録用紙は参考になるようです。

記録用紙は新卒者の思考を整理するために用いるため、新卒者自身が体験的に修得した学習スタイルを活用しながら、訪問看護を学べるように考えるとよいと思います。

新卒者の学び方を参考に指導者もスタッフも訪問看護実践を意識化する機会となります。記録用紙は下記の一覧表に示しています。用途に応じて活用します。

記録の種類	目的
訪問看護ステーション概要記録	・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
基本情報記録 ^{注1)}	・同行訪問した利用者の基本情報を各自で整理する ・事例検討や受け持ち利用者選択の基礎資料とする
関連図・看護計画 ^{注2)}	・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 ・看護問題ごとに個別性を踏まえて看護計画を立案する
日々の訪問看護記録 ^{注1)}	・利用者の訪問時の状態を記録する ・看護問題ごとにSOAPで記入し、訪問時の状態を把握する
手順書	・利用者ごとに留意点・根拠を明確にしたケアの方法を書く ・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
訪問看護経験記録	・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化に使用する
振り返り記録用紙	・一週間を振り返り、日々の経験から学んだこと、考えたこと等を記録することで、自律的な学習をするための根拠とする

注1) 基本情報記録・日々の訪問看護記録に関しては就業した訪問看護ステーションと同様の用紙を使用してもよい。記録用紙は参考として掲載している。

注2) 関連図・看護計画の用紙は特に指定はない。学生時代に使用した様式を活用するのもよい。

日々の訪問看護記録

基本的記録	訪問日	年 月 日 ()	訪問日	年 月 日 ()	訪問日	年 月 日 ()
	訪問時間	~		訪問時間	~	
		医・介 1 2 3 4 長 20' 30' 60' 90'		医・介 1 2 3 4 長 20' 30' 60' 90'		医・介 1 2 3 4 長 20' 30' 60' 90'
	担当者	同行		担当者	同行	
訪問種別	初回訪問 定期訪問 臨時訪問 Tel・Fax	訪問種別	初回訪問 定期訪問 臨時訪問 Tel・Fax	訪問種別	初回訪問 定期訪問 臨時訪問 Tel・Fax	
環境	室温— °C 湿度— %		室温— °C 湿度— %		室温— °C 湿度— %	
一般状態の観察	体温 _____ °C		体温 _____ °C		体温 _____ °C	
	脈拍 _____ 回/分 (整 不整)		脈拍 _____ 回/分 (整 不整)		脈拍 _____ 回/分 (整 不整)	
	血圧 _____ / _____ / _____		血圧 _____ / _____ / _____		血圧 _____ / _____ / _____	
	呼吸 _____ 回/分		呼吸 _____ 回/分		呼吸 _____ 回/分	
	SpO ₂ _____ %		SpO ₂ _____ %		SpO ₂ _____ %	
	肺雑音 : 有 ・ 無		肺雑音 : 有 ・ 無		肺雑音 : 有 ・ 無	
	Air入り : 良 ・ 不良		Air入り : 良 ・ 不良		Air入り : 良 ・ 不良	
分泌物		分泌物		分泌物		
酸素 : _____ ℓ マスク ・ カヌラ		酸素 : _____ ℓ マスク ・ カヌラ		酸素 : _____ ℓ マスク ・ カヌラ		
食事	食欲 : 良 ・ 普通 ・ 無		食欲 : 良 ・ 普通 ・ 無		食欲 : 良 ・ 普通 ・ 無	
	水分量 _____ ml/日		水分量 _____ ml/日		水分量 _____ ml/日	
	食事内容・咀嚼・嚥下の状況等		食事内容・咀嚼・嚥下の状況等		食事内容・咀嚼・嚥下の状況等	
排泄	尿量 _____ ml/日		尿量 _____ ml/日		尿量 _____ ml/日	
	尿回数 _____ 回/日		尿回数 _____ 回/日		尿回数 _____ 回/日	
	便回数 _____ 回/日 最終排便		便回数 _____ 回/日 最終排便		便回数 _____ 回/日 最終排便	
	硬 ・ 普 ・ 軟 ・ 泥 ・ 水様 多量 ・ 中等量 ・ 少量		硬 ・ 普 ・ 軟 ・ 泥 ・ 水様 多量 ・ 中等量 ・ 少量		硬 ・ 普 ・ 軟 ・ 泥 ・ 水様 多量 ・ 中等量 ・ 少量	
	摘便 ・ 浣腸 (_____) 下剤 _____ 座薬		摘便 ・ 浣腸 (_____) 下剤 _____ 座薬		摘便 ・ 浣腸 (_____) 下剤 _____ 座薬	
睡眠	熟睡 ・ 普通 ・ 浅い ・ 不眠		熟睡 ・ 普通 ・ 浅い ・ 不眠		熟睡 ・ 普通 ・ 浅い ・ 不眠	
	眠剤 (あり なし)		眠剤 (あり なし)		眠剤 (あり なし)	
皮膚の状態・処置						
疼痛						

手 順 書

月 日 () 利用者 : _____

記載者 : _____

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)
	 <p>A horizontal timeline is drawn across the page, starting from the left margin and ending at the right margin. Vertical tick marks are placed at intervals of 10 minutes, labeled '10', '20', '30', '40', '50', '60', '70', '80', and '90分' from left to right.</p>

振り返り記録用紙

氏名：

月 日 ()	月 日 ()
考えたこと、学んだこと	考えたこと、学んだこと

○自己の学習課題

--	--

○指導者コメント欄

--	--

＜この研究成果に関する参考資料＞

1. 長江弘子, 吉本照子, 辻村真由子, 松永敏子, 山木まさ他:「協会」「大学」「ステーション」で協働する千葉県の地域連携型人材育成の試み, 自律した訪問看護師を育てる! 「新卒者訪問看護師育成プログラム」の開発, 訪問看護と介護, 17(9), 803-807, 2012.
2. 長江弘子, 吉本照子, 辻村真由子: 新卒者訪問看護師の自律性を育てる教育プログラムにおける学習支援体制づくりの試み, 第71回日本公衆衛生学会学術集会講演集, 394, 2012.
3. 吉本照子, 長江弘子, 辻村真由子: 新卒者訪問看護師の自律的な在宅看護スキル開発を支援するための自己評価票試案の作成, 第71回日本公衆衛生学会学術集会講演集, 393, 2012.
4. 辻村真由子, 長江弘子, 吉本照子, 他: 訪問看護ステーション, 看護協会, 大学が協働した新卒者訪問看護師育成プログラムの試みー自律性を育てるための学習支援体制の構築と新卒者訪問看護師の成長, 第17回日本在宅ケア学会学術集会抄録集, 118, 2013.
5. 長江弘子, 吉本照子, 辻村真由子, 松永敏子, 山木まさ他: 「協会」「大学」「ステーション」で協働する千葉県の地域連携型人材育成の試み<第2報>, 学習支援体制を現場でつくる! 「新卒者訪問看護師育成プログラム」の開発, 訪問看護と介護, 18(4), 313-319, 2013.
6. 長江弘子, 吉本照子, 辻村真由子, 松永敏子, 山木まさ, 他: 【来たれ! 新卒訪問看護師! 千葉県訪問看護実践センター事業の試み】【新卒訪問看護師育成プログラム】「新卒訪問看護師育成プログラム」の開発と概要組織として“現場”を支える公的仕組みを全国に, 訪問看護と介護, 18(8), 624-631, 2013.
7. 辻村真由子, 長江弘子, 吉本照子: 【来たれ! 新卒訪問看護師! 千葉県訪問看護実践センター事業の試み】「訪問看護実践センター」による“学習支援体制”の構築と成果 新卒者だけでなく指導者・管理者も支援する, 訪問看護と介護, 18(8), 632-635, 2013.
8. 吉本照子, 長江弘子, 辻村真由子, 保坂和子, 権平くみ子, 他: 【来たれ! 新卒訪問看護師! 千葉県訪問看護実践センター事業の試み】“学習支援ツール”としての「自己評価票」の開発と活用 業務を通じた主体的・効果的な学習を支援する, 訪問看護と介護, 18(8), 636-641, 2013.
9. 長江弘子, 吉本照子, 辻村真由子, 保坂和子, 自律的な訪問看護師を育成する, 看護学基礎教育と現任教育とのシームレスな協働的継続教育の提案, 看護教育, 54(10), 920-926, 2013.

このマニュアルは、以下の研究プロジェクトにより作成されました。

研究課題 新卒者訪問看護師の自律性を育てる教育プログラムの開発と学習支援体制の構築
～教育プログラムの効果的な運用のための学習支援マニュアルの作成～

研究代表者	長江 弘子 (千葉大学大学院 看護学研究科)
共同研究者	吉本 照子 (千葉大学大学院 看護学研究科)
	辻村真由子 (千葉大学大学院 看護学研究科)
研究協力者	松永 敏子 (千葉県看護協会 会長)
	山木 まさ (千葉県看護協会 訪問看護実践センター室 参与)
	保坂 和子 (千葉県看護協会 訪問看護実践センター室)
	権平くみ子 (看護協会ちば訪問看護ステーション 所長)

本研究は、2012年度 勇美医療助成 前期 一般公募の助成金を受けて実施されました。

2013年8月
