

TMG 訪問看護ステーション

訪問看護師教育計画

TMG 本部看護局

在宅療養部

事業所名 訪問看護ステーション上戸田

目次

I 教育計画の概要

1. 目的
2. 目標
3. 教育方針
 <看護局>
4. 教育の指標
5. 教育方法
6. TMG キャリアラダー
7. TMG マネジメントラダー

II 新人訪問看護師育成プログラム

1. 育成プログラムの内容 (3つの柱)
2. 対象者、及び学習支援者
3. 育成期間
4. 内容

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
2. 学習支援者育成プログラム
3. OJT による学習者と学習支援者相互交流による学習
4. 受け持ち利用者の選定と技術習得に関して
5. 学習支援者会議の開催
6. 学習者への支援方法
7. 学習支援計画
8. 外部研修
9. 1年間の学習内容

10. 到達度の評価

IV 参考資料

I 教育計画の概要

1. 目的

理念に沿った人材の育成

1) 教育理念<TMG 本部看護局>

- ・戸田中央メディカルケアグループと看護局の理念を基盤とし、専門職業人としての成長・発達を支援し、自律した人材を育成する。
- ・対象となる人々中心の看護・介護を追求し、地域に貢献できる人材を育成する。

教育理念<TMG 訪問看護ステーション>

- ・利用者の意向とニーズに適した訪問看護サービスの実践、及び地域包括ケアの推進に貢献できる人材を育成する。
- ・自ら学習を継続し、自律して訪問看護サービスが提供できる人材を育成する。

2. 目標

- 1) 学習のステップを示し、キャリアアップの方向を明確にして、自ら学習を継続できる職場環境をつくる。
- 2) 新入職員及び学習支援者が、計画に沿った学習・学習支援が継続してできる。

上記により、積極的な新人採用と離職防止を図り、マンパワーの安定確保を目指す。

3. 教育方針

<看護局>

- 1) 実践能力レベル別に基づいたキャリア開発ができるように、臨床実践・教育・管理に必要な知識・技術・態度に関する学習の機会を提供する。
- 2) それぞれの地位と役割に応じたキャリア開発や看護・介護実践を通し、常に自己成長を自律して思考し行動できる能力を開発・育成する。
- 3) 個人を尊重し、共感をもって人々と関わるができる人材を育成する。
- 4) 実践している、あるいは実践しようとする看護の研究的思考を支援する。

4.教育の指標

能力評価（TMGキャリアラダー、看護局マネジメントラダー）、成績評価（目標管理による業務貢献）、情意評価（業務への取組み姿勢）の3つの指標を用いて人材育成を行う。

5. 教育の方法

訪問看護師育成は、研修受講とOJTで行う。

1) 研修

- (1) TMG 人財開発センター、及び看護局主催研修
- (2) 外部研修
- (3) 事業所内研修
- (4) eラーニング

研修は職員個人の意向と事業所の必要性を考慮し、個別計画を立てて実施する。

2) OJT（現場での実地訓練）

6. TMG キャリアラダー

資料1 TMGキャリアラダー

7. TMG マネジメントラダー

資料2 看護局マネジメントラダー

II 新人訪問看護師育成プログラム

1. 育成プログラムの内容

- 1) 研修：自事業所、併設医療機関等（クリニック・急性期病院）及びその他外部機関で行う。
- 2) OJT（現場での実地訓練）：自事業所、併設医療機関等（クリニック・急性期病院）で行う。
- 3) 自己学習：eラーニング等

2. 対象者、及び学習支援者

- 1) 新卒者（看護師養成施設を修了した実務経験のない者）、及び既卒者（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）を対象とする。
- 2) 学習支援者とは新卒者等を育てる者で、自事業所の指導者、管理者、スタッフのみならず、看護協会、訪問看護ステーション協会、地域の研修受け入れ病院や施設等を指す。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。

3. 育成期間

- ・新卒者は2年間、既卒者は半年間を育成期間とする。

4. 内容

1) 研修

- (1) 入職時集合研修：TMG全体、TMG看護局、併設医療機関等（クリニック・病院）
- (2) 部所内集合研修
 - ①TMGキャリアラダー及び目標管理による、自己の課題・目標の明確化
 - ②事例検討会（新卒者は半年後から、既卒者は2ヵ月目から）の月1回開催

2) OJT

- (1) 新卒者：2年間で自立した訪問看護師を目指す
 - ・訪問看護ステーション等の環境に慣れる（オリエンテーション）
 - ・1年間かけて事業所の主要な事例に同行訪問する（事例毎に記録し整理）
 - ・4ヵ月目に単独訪問（パートナーと知識・技術の振り返り）

- ・2年目には緊急訪問に同行（自らの対応マニュアル作成）、1年半後にはセカンド当番対応、その後指導者とファースト当番対応を経て、2年後には自立して拘束電話の緊急対応ができることを目指す。

(2) 既卒者：半年間で自立した訪問看護師を目指す

- ・3ヶ月間で事業所の主要な事例に同行訪問する（事例毎に記録整理、週1例程度）
- ・必要な集合研修に参加して、訪問看護の基礎知識と技術を再確認する。半年間訪問事例を積み上げ、半年後には自立して拘束電話の緊急対応ができることを目指す。

3) 自己学習（eラーニング等）

- ・事業所にてeラーニングの学習環境を整備する。
- ・新人看護師教育プログラム実施中は、事例の記録やeラーニングの学習時間を保障する（勤務時間内で行う）。
- ・資料3 新卒者・既卒者育成プログラム例・日々のスケジュール例（既卒者向け）

※ 各種記録用紙は資料参照

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
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
新卒者等訪問看護師の獲得すべき知識・技術・評価一覧表(No.7)	・e-ラーニング等の学習時期を示す
技術チェックシート(No.8)	・獲得技術の評価に使用する
入職時 OJT シート (No.9)	・訪問看護師としての基本的態度を身につけ、ステーションのメンバーとして活動する目的で評価時に使用する
1年間の学習内容 (No.10)	・Ⅲ-9 1年間の学習内容を作成する時に使用する
学習支援者評価表 (No.11)	・Ⅲ-10 到達度の評価の際に使用する

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
- ・ 併設病院・施設や協力病院での病棟看護研修
- ・ 看護協会主催等の研修
- ・ 他の訪問看護ステーション(訪問看護ステーション協会の加入施設)

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
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、介護施設・事業所による研修の受け入れ
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、人材確保に関する広報活動 訪問看護ステーションにおける研修受け入れのとりまとめ等
都県看護協会	新人看護職員研修 訪問看護基礎研修（訪問看護研修ステップ1）
都県保健医療部	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

- ・ 集合研修及び 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)

2. 学習支援者育成プログラム

学習支援者とは：新卒者等の学習を支援するものを指す。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、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 つの能力

- ・ **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・技能・態度を身に着ける。
- 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。

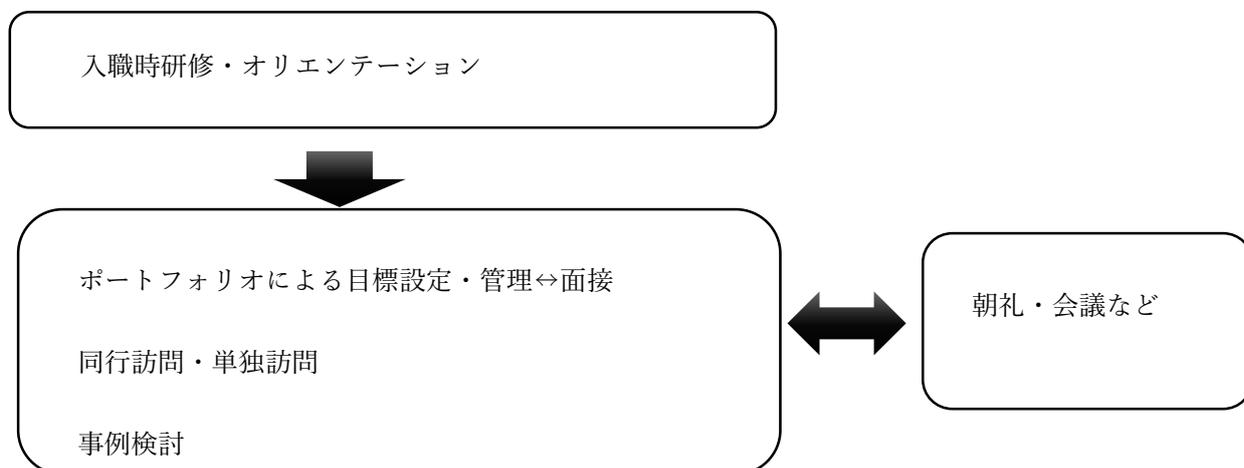
(1)学習支援者向けの研修

- ①都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 県看護協会又は委託事業先が実施)

3. OJTによる学習者と学習支援者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着けることである。OJTは訪問看護師の育成にとってかなり重要な教育方法といえる。



OJTの機会

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	技術等取得状況の確認、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患者の期待や要望に応じていくこと意味する。

2) ツールの活用

TMG キャリアラダー（訪問看護師）と新人訪問看護師教育プログラムにあるツールを活用する。

※ 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、経験知として看護師の身につけていくので十分に活用する。

3) 同行訪問および事例検討

OJTのうち特に同行訪問および事例検討は重要である。

(1) 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、新卒者への時期別対応マニュアルは別項参照。

同行訪問に当たり、訪問準備・訪問時・訪問後の3場面でのかかわりを行う。

①訪問準備

- ・訪問準備、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
- ・感染防止の手技ができているか（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ヶ月を目安に、全利用者宅に訪問する。

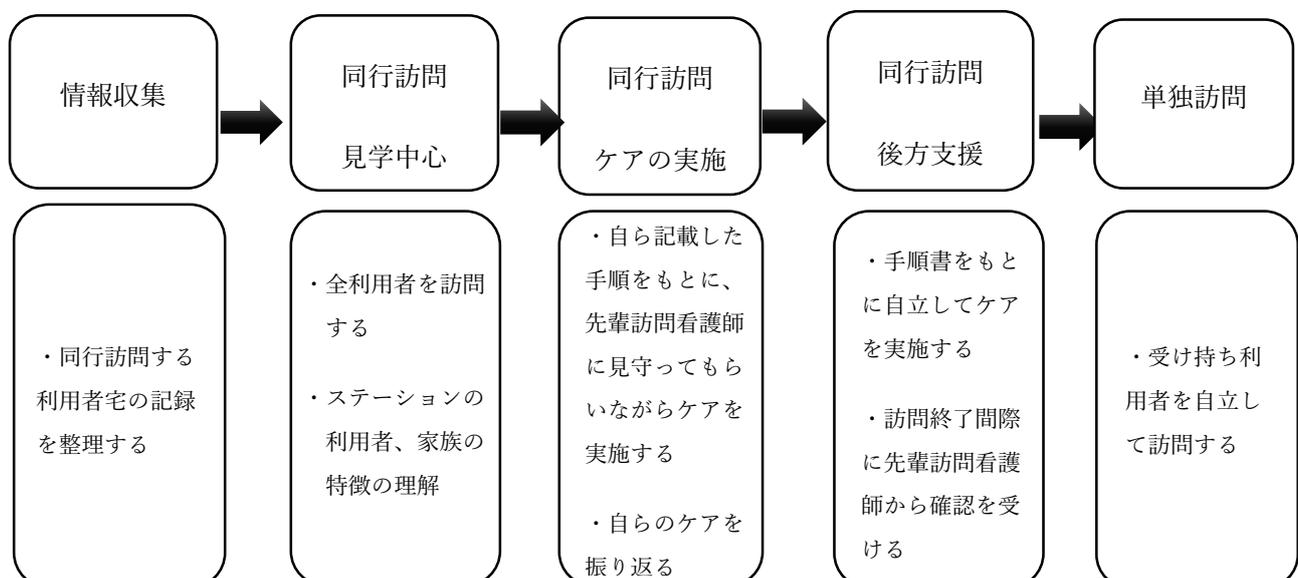
イ．所内のすべての訪問看護師に同行訪問する。

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着ける。

エ．次第に単独訪問事例は、独居、認知症、対応困難な利用者・家族と広がっていく。

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。

(2) 同行訪問からの単独訪問へのプロセス



4. 受け持ち利用者の選定と技術習得に関して

1) 受け持ち利用者の選定

新卒者等の訪問看護の知識・技術・態度、その他の習得状況に合わせて受け持ち利用者を選定する。

- ・ 1 事例目：状態が安定している、介護力がある、訪問看護の受入の良い利用者

ねらい 初めての訪問看護を成功体験にする

- ・ 2 事例目：習得した技術を提供できる、状態の安定した受入の良い利用者

ねらい 訪問看護への関心や意欲を高める

- ・ 3 事例目：新卒者等が希望する（医療処置のある）利用者

ねらい ケアへの自信が高まる

新人訪問看護師の成長過程に応じた担当ケースの例

京都 訪問介護 OJT マニュアルから引用

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
- ・ 主治医との連絡が取りやすい
- ・ 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

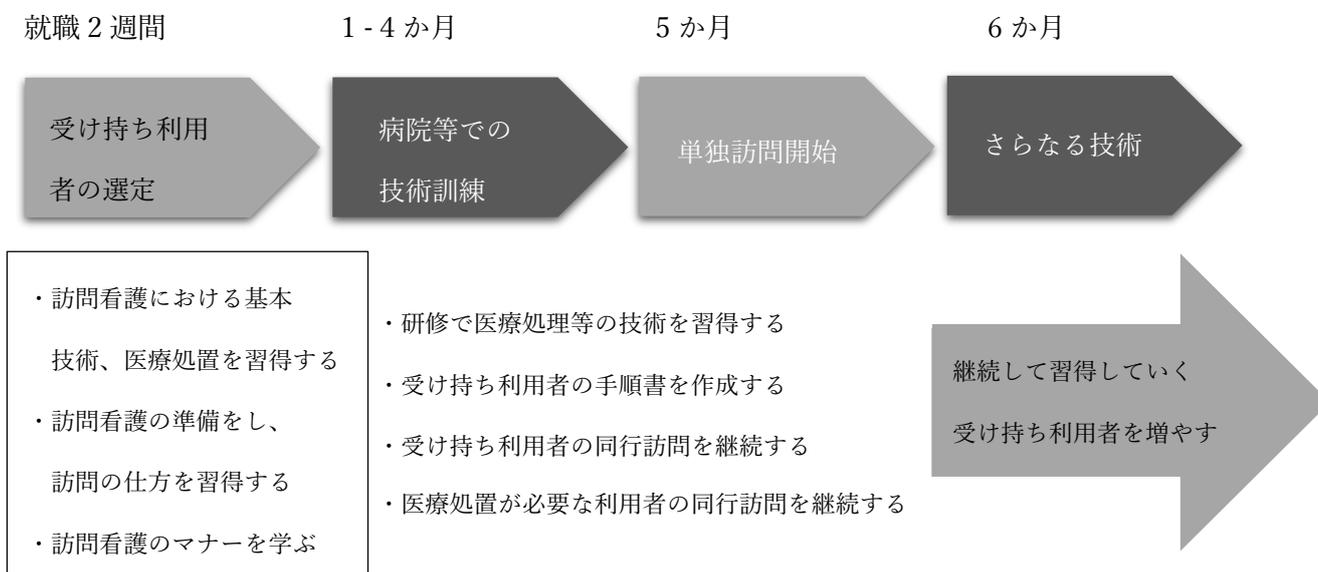
- ・ 介護保険利用者 要介護 5
- ・ 気管切開、胃ろう造設
- ・ 主治医と連絡がとりやすい
- ・ ヘルパーと介護者が療養支援
- ・ 医療保健利用者
- ・ がんの看取りの事例（比較的予後予測がしやすい）・主介護者の自宅での看取り希望が明らかである
- ・ 主治医が定期的に訪問し、連携しやすい

達成段階で担当する
ケース例

- ・ 医療保健利用者
- ・ がんの看取りの事例
- ・ 入院中に連絡があり、退院前カンファレンスで調整済み
- ・ 主治医と連絡がとりやすく、緩和医療の技術レベルが高い
- ・ ケアマネジャーと看取りで連携した経験がある

2) 技術習得に関して

(1) 受け持ち利用者の技術取得の過程



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>

- ・管理者と指導者が同行訪問して看護実践の達成度を確認する。
- ・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。

4) 緊急時対応についての学習方法

- * 既卒者は経験に応じて時期を判断する。

< 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の高い利用者へ、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) 事例検討

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おこなうことができ、新卒者等の思考整理ができるのである。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けていくので十分に活用する。

(1) 事例検討の目的

- ・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。
- ・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。
- ・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。
- ・事例検討会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。

6) 学習環境の整備

(1) 記録用紙の整備

(2) ポートフォリオの活用

新卒者等との定期的面談を通して、学習支援者が新卒者等の学習が円滑にいくよう支援する。ポートフォリオを通して新卒者等の課題や強み、実践のなかで成長できたこと等を共有する。

- (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等を用意して貸し出す。
- (4) 学習会(事業所主催研修、地域の研修等の開催の働きかけ等行い、学習機会を創る)

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状況把握と課題を共有し、対応策を検討する。学習支援に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。

1) 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支援方法や体制について検討する。

2) 構成員

学習支援者（指導者、管理者、TMG 訪問看護ステーション所長、その他育成に関わる有識者等）

3) 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

4) 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」「既卒（病棟からの転職）」「既卒（ブランクからの復職）」の3つのパターンがある。特に「新卒」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ヶ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

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、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とする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、訪問看護技術を実践し、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。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。

新卒者への時期別対応マニュアル

巻末資料4 参照

8. 外部研修

1) 臨床研修

(1) 目的

- ・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
 - ・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
 - ・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
 - ・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
 - ・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
 - ・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) 研修時間

<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>

- ・ストマ外来・フットケア外来・糖尿病外来（指導） 各半日～1日
- ・医療相談窓口 半日
- ・退院調整部門 1日 *各か所でそれぞれ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

- ・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
- ・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
- ・医療処置、看護技術、リハビリテーションの技術を学ぶ
- ・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

- ・2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
- ・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
- ・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
- ・カンファレンスは、病院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

(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（病棟看護師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	<ul style="list-style-type: none">・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
第2週	<ul style="list-style-type: none">・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

都県看護協会主催の集合研修等を活用する

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

各施設にて1年分を作成する (No.10)

10. 到達度の評価

1) 評価時期

学習支援者との面談時に「学習支援者評価表」(No.11)の内容で1次到達度評価を行う。

2) 評価方法

学習支援者と事業所管理者で最終評価を行う。

3) 学習支援の終了

到達度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。

IV 参考資料

- ・新卒者等訪問看護師育成プログラム 埼玉県訪問看護ステーション協会
- ・新人看護職員研修ガイドライン 厚生労働省 平成26年2月改訂版
- ・eラーニング：学研訪問看護サポート
- ・TMG外部主催研修取扱規定 2020年4月1日より実施
- ・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 2015年3月第3版

備考

2024年3月22日 作成