

訪問看護師人材育成プログラム

ファーストステップ：新任期・新卒期

使用手順

入
職
後

1 マニュアルを確認：資料 A

資料 A：訪問看護師の看護実践能力評価について（横浜市訪問看護師のキャリアラダー・発達別訪問看護師チェック表の使用マニュアル）の中の

- ①図1 横浜市訪問看護師人材育成プログラム キャリアラダーの縦軸：看護実践能力、横軸：発達段階を確認し、訪問看護師に求められる姿を知る
- ②運用方法、使用手順について確認する

今の自分を
知ることが
大切！

2 自己評価：資料 B 資料 D

- ①資料 B：横浜市訪問看護師のキャリアラダー・発達別訪問看護師チェック表（CDP1 段階：新卒・新任）の入職後の自己評価欄に、評価基準を参考に数字を記入し、現在の力を知る
- ②訪問看護の知識・技術ならびにフィジカルアセスメントについては、資料 D：「訪問看護師の看護技術チェックリスト」で確認する

3 育成者評価*：資料 B 資料 F

*複数名での評価も可

- ①資料 B：横浜市訪問看護師のキャリアラダー・発達別訪問看護師チェック表（CDP1 段階：新卒・新任）の入職後の育成者評価欄に、評価基準を参考に数字を記入し、自己評価との差や、今後期待する能力について伝えるなど、育成のきっかけとする
- ②資料 F：**互換表をもとに**今後の獲得を目指す能力に合った研修受講を検討する

該当研修 NO を確認し、病院の研修
を受けて看護技術等のスキルアップ
⇒資料 G：学習支援体制の用紙を参照

4 自己目標の設定：資料 C

評価コメント用紙の自己目標欄に、自己目標を記入し、管理者が面接などで確認する

自己評価・育成者評価 評価基準

未経験	3…促しがあれば行動できる
1…できない	4…多少の促しは必要であるが行動できる
2…指示や確認がないと行動できない	5…できる

評価時期
は目安

6
ヶ
月

1 自己評価：資料 B 資料 C 資料 F

- ①資料 B：横浜市訪問看護師のキャリアラダー・発達別訪問看護師チェック表（CDP1 段階：新卒・新任）の6ヶ月後の自己評価欄に、評価基準を参考に数字を記入し、現在の力を知る。資料 C の評価コメント用紙に、気付いた点を記入する
- ②訪問看護の知識・技術ならびにフィジカルアセスメントについては、資料 F：「訪問看護師の看護技術チェックリスト」で確認する

2 育成者評価*：資料 B 資料 C 資料 F

*複数名での評価も可

- ①資料 B：横浜市訪問看護師のキャリアラダー・発達別訪問看護師チェック表（CDP1 段階：新卒・新任）の6ヶ月後の育成者評価欄に、評価基準を参考に数字を記入し、成長した点や自己評価との差、今後期待する能力などについて伝える。また、資料 C の評価コメント用紙の育成者評価・総合評価欄にも記入する
- ③資料 F：今後の獲得を目指す能力に合った研修受講を検討する

3 総合評価：資料 C

評価コメント用紙の 6 ヶ月後の育成者評価・総合評価欄に自己評価と育成者評価のズレの説明や課題・悩みの解決方法などを記入し、面接などを通して今後の課題を明確にする

評価時期
は目安

1
年
後

1 自己評価：資料 B 資料 C 資料 D

- ①資料 B：横浜市訪問看護師のキャリアラダー・発達別訪問看護師チェック表（CDP1 段階：新卒・新任）の1年後の自己評価欄に、評価基準を参考に数字を記入し、現在の力を知る。資料 C の評価コメント用紙に、気付いた点を記入し、次年度の目標を設定する
- ②訪問看護の知識・技術ならびにフィジカルアセスメントについては、資料 D：「訪問看護師の看護技術チェックリスト」で確認する

2 育成者評価*：資料 B 資料 C

*複数名での評価も可

- 資料 B：横浜市訪問看護師のキャリアラダー・発達別訪問看護師チェック表（CDP1 段階：新卒・新任）の1年後の育成者評価欄に、評価基準を参考に数字を記入し、成長した点や自己評価との差、今後期待する能力などについて伝える。また、資料 C の評価コメント用紙の育成者評価・総合評価欄にも記入する

3 総合評価：資料 C

評価コメント用紙の 1 年後の育成者評価・総合評価欄に自己評価と育成者評価のズレの説明や課題・悩みの解決方法などを記入し、面接などを通して次年度の目標を明確にする

4 キャリアラダーの評価：資料 E

訪問看護師キャリアラダー評価シートの自己評価欄と総合評価欄に○△×を記入し、5 つの能力全てに○がいたら次の段階へ進む