

7. 訪問看護師人材育成プログラム使用手順

入職後

① マニュアルを確認

訪問看護師の看護実践能力評価について (P.1~5)

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 (P.2)

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

② 自己評価

①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 (P.12~26)

(簡易版・詳細版のどちらでも可)の初回の自己評価欄に、**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、「訪問看護師の看護 技術チェックリスト」(P.27~31)で確認する

今の自分を
知ることが
大切!

③ 育成者評価 ※複数名での評価も可

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 (P.12~26) (簡易版・詳細版のどちらでも可)の初回の育成者評価欄に、**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

④ 自己目標の設定

評価コメント用紙 (P.9)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。

評価
時期は
目安

自己評価・育成者評価 評価基準

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

① 自己評価

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 (P.12～26) (簡易版・詳細版のどちらでも可)の6か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。評価コメント用紙 (P.9) に、気付いた点を記入する

② 育成者評価 ※複数名での評価も可

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 (P.12～26) (簡易版・詳細版のどちらでも可)の6か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、評価コメント用紙 (P.9) の育成者評価・総合評価欄にも記入する

③ 総合評価

評価コメント用紙 (P.9) の6か月後の育成者評価・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

① 自己評価

①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 (P.12～26) (簡易版・詳細版のどちらでも可)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。評価コメント用紙 (P.9) 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、「訪問看護師の看護技術チェックリスト」(P.27～31)で確認する

② 育成者評価 ※複数名での評価も可

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 (P.12～26) (簡易版・詳細版のどちらでも可)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、評価コメント用紙 (P.9) の育成者評価・総合評価欄にも記入する

③ 総合評価

評価コメント用紙 (P.9) 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

訪問看護師キャリアラダー評価シート (P.10) 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