



看護師のまなび

サポートブック



 生きるを、ともに、つくる。
公益社団法人 日本看護協会



看護師のまなび サポートブック



はじめに ～看護師のまなびをサポート(本書の位置づけ)～

この「看護師のまなびサポートブック」(以下サポートブック)は、看護師として人生を歩みたいと思う、すべてのあなたの「まなび(学び)」をサポートしガイドする、あなたの生涯学習の羅針盤です。

社会がこれまで以上に激しく変化し先の見通せないこれからの時代に、人々のいのち・暮らし・尊厳を守り支える看護師の活動はますます重要になってきます。それと同時に、人々のニーズに応える看護師の活躍にも、①働く場がますます多様になる、②複雑かつ多様化する健康課題への対応が必要となる、③生涯における長い期間働くようになるなどの変化が起きています。例えば、基礎教育を終え20代で看護師として働き始めた人であれば、看護師として活躍する期間は40年以上にわたり、その中には様々な岐路があり、変化があるでしょう。そのような看護師としての人生を、より自分らしく活躍し続けることを支えるのが、生涯学習です。

これまで、日本看護協会では、働き続けることをサポートするための活動を行い、「はたさぼ ナースのはたらくサポートブック」も発行してきました。今後は、働くことへのサポートに加え、学ぶことへのサポートもさらに強化します。

この本は、「看護職の生涯学習ガイドライン(日本看護協会、2023年)」に基づいて看護師が学びを進めていくためのサポートブックです。

看護のキャリアをスタートさせたばかりのときも、日々看護を実践し活躍しているときも、様々な事情のために看護実践から離れているときも、看護師としての再就業を検討しているときも、年齢を重ねてきたことを意識しつつ今後の働き方を考えるときも、どんなライフステージにいる看護師の「あなた」にとっても、大切な「学び」をサポートするための一冊が、このサポートブックです。

— どうやって学んでいけばいいんだろう？

— 何を学べばいいんだろう？

— 毎日忙しい中で、学び続けるなんて大変だし、なかなかできない…。

そんなときこそ、このサポートブックを開いてみてください。これからの看護師としての自分の姿を思い描き、そして今のあなたの状況に応じた、自分のまなびの一步を踏み出すことを後押しします。

「看護師のまなびサポートブック」と、「はたさぼ ナースのはたらくサポートブック」を両手に、あなたらしい看護の道を歩んでください。



はじめに ～看護師のまなびをサポート(本書の位置づけ)～2

1 これからの時代に求められる看護師6

- 1) 対象となる人々の多様なニーズに対応して看護を創造・提供することができる看護師 8
- 2) 様々な職種・関係者と協働しながら、自律的に判断し実践できる看護師 9
- 3) 活躍し続けるためのキャリア形成の仕方や働き方を自分で選択できる看護師 9

2 「はたらく」を支える「まなび」～看護師としての活躍を支える生涯学習～10

- 1) 生涯学習ってなに?12
- 2) はたらく・まなぶ・キャリアを形成する12
- 3) まなぶ前に読んでおこう～生涯学習の考え方～13
 - (1) 「わたし」がまなびの主体です!13
 - (2) まなび続ける!14
 - (3) まなびを実践に活かし、実践からまなぶ15
 - ・コラム：働くことと学ぶことの一体化16
 - ・コラム：働くために学ぶことは努力義務17
 - (4) 「まなぶ」は看護師の責任の1つ18
 - ・コラム：そもそも倫理綱領ってなに?18
 - ・コラム：「看護師の生涯学習」は法律でどう書かれているの?19

3 「まなび」を進めるための3か条～生涯学習を進めるときの心構え～20

- 1) なりたい自分に向かってまなぶ21
- 2) 計画的にまなぶ21
- 3) まなびを実践に活かす21

4 「まなぶ」を進めるプロセス 22

- 1) あなたが望む将来の姿(ビジョン)を描く 24
 - (1) なりたい自分を考えてみる 24
 - (2) これまで・今・これからの流れで将来の姿(ビジョン)を描く 24
- 2) まなびの計画を立てる 24
 - (1) 看護師として活躍するために必要な能力とまなびの内容を確認する 25
 - ①看護師として活躍するために必要な能力の全体像を確認する 25
 - ②看護師として必要なまなびの内容を確認する 29
 - (2) 自分の看護実践能力の習熟段階を確認する 34
 - (3) まなぶ方法を知る 34
 - (4) 目標と学習の計画を立てる 35
- 3) 将来の姿と今の自分をリンクさせる～所属する組織と対話する～ 40
- 4) 自身の成長の記録と振り返り(まなびを積み重ねる) 41

5 あなたのライフステージに応じた生涯学習のポイント 42

- 1) 初めて看護師として働き始めた時期 44
 - (1) 社会の一員、組織の一員である看護師であることを意識する 44
 - (2) 主体的にまなぶ 44
 - (3) 日々の実践からまなぶ 44
- 2) 看護師として日々働いている時期 45
 - (1) なりたい自分と今の組織で求められている役割や能力開発とをリンクさせる 45
 - (2) 忙しいときこそ、時には立ち止まって振り返る 45
- 3) 看護師としての仕事を休職している時期 46
 - (1) 可能な範囲で看護に関する情報に触れる 46
 - (2) いろいろな支援を活用してまなぶ 46
- 4) 働く場所や領域が変化、看護師としての仕事に復職する時期 47
 - (1) 自分の能力の客観的評価と強化が必要な能力の特定 47
 - (2) アンラーニング：学習棄却 47
- 5) プラチナナースとしての働き方を見据える時期 48
 - (1) なりたい自分に合わせて準備を始める 48

chapter

1

これからの時代に 求められる看護師

- 1) 対象となる人々の多様なニーズに対応して看護を創造・提供することができる
看護師 8
- 2) 様々な職種・関係者と協働しながら、自律的に判断し実践できる看護師... 9
- 3) 活躍し続けるためのキャリア形成の仕方や働き方を自分で選択できる看護師
..... 9



看護職は、人々の生涯にわたり健康な生活の実現に貢献することを使命としています。看護職の生涯学習ガイドラインにおいても、生涯学習の目的を「人々の健康に寄与すること」と明記しています。この看護職の使命は時代や社会が変わろうと普遍的なものです。

一方で、看護職の活躍のあり方や方法は、看護の対象となる人々や社会の変化に応じて変化させ、創造していく必要があります。

そこで、これからの時代の看護師の姿として3つを示します。

1 対象となる人々の多様なニーズに対応して看護を創造・提供することができる看護師

看護師の活動のあり方を考える際に、最も重要なのは対象となる人々のニーズです。看護職の倫理綱領においては、「2. 看護職は、対象となる人々に平等に看護を提供する」として、看護における平等とは、単に等しく同じ看護を提供することではなく、その人の個別的特性やニーズに応じた看護を提供することと示しています。これからの時代はこのニーズの多様化・複雑化が1つのキーワードです。

ニーズについて、①社会全体のニーズと、②社会で生きる人々の個別のニーズの2つから考えてみましょう。①社会全体のニーズでは、人口構造の変化、新興感染症や災害の発生だけでなく、ダイバーシティなど、社会そのもののあり方の変化も重要となります。②社会で生きる人々の個別のニーズでは、健康に関する考え方や価値観なども多様化しています。この2つを踏まえて看護を創造し提供する力が、ますます必要とされています。

さらに、医療保険や介護保険などサービス提供の枠組みでは対応しきれない場合、対象者のニーズを代弁したり、新たなサービスを提案していくことも看護師の重要な役割です。

2 様々な職種・関係者と協働しながら、自律的に判断し実践できる看護師

これからの時代には、少子化の中、限られた人材での効果的・効率的なサービス提供が求められます。そのため、多職種連携やタスクシフト/シェアの動きもますます加速していくでしょう。

このような多職種連携が進む時代には、法律などで定められている看護師の業務範囲を理解したうえで、対象者の状態やその変化に応じて自律的に判断し実践することがとても重要となっています。対象者にとっての利益を第一に、安全を担保するためにも、自分の判断や行動に責任をもち、倫理的・法的規範に基づき看護を実践することが欠かせません。

また、看護師は、患者/対象者に最も近い医療職種であり、代弁者としての機能も大切です。自分の実践への責任だけでなく、対象となる人々の不利益や危害が生じているときまた生じそうなきには、生命や尊厳を守るために働きかけることも必要です。

3 活躍し続けるためのキャリア形成の仕方や働き方を自分で選択できる看護師

今後、日本の人口が減少し看護職の人数も限られることが見込まれる中、人々の多様なニーズに応じていくためには、新たなサービスの創造のみならず、働き方も創造していく必要があります。また、看護師が生涯を通じて活躍し続けるためには、個々人のライフイベントなどの状況に合わせた働き方を選択しながら働くことも重要となります。

自分自身はどのように看護師として活躍し、どんな生き方をしたいかという将来の姿の希望を思い描き、自分のキャリア形成の仕方や働き方を選択しながら行動していくことが求められます。

chapter

2

「はたらく」を支える「まなび」 ～看護師としての活躍を支える生涯学習～

- 1) 生涯学習ってなに?12
- 2) はたらく・まなぶ・キャリアを形成する12
- 3) まなぶ前に読んでおこう ～生涯学習の考え方～13
 - (1) 「わたし」がまなびの主体です!13
 - (2) まなび続ける!14
 - (3) まなびを実践に活かし、実践からまなぶ15
 - ・コラム：働くことと学ぶことの一体化16
 - ・コラム：働くために学ぶことは努力義務17
 - (4) 「まなぶ」は看護師の責任の1つ18
 - ・コラム：そもそも倫理綱領ってなに?18
 - ・コラム：「看護師の生涯学習」は法律でどう書かれているの?19



1 生涯学習ってなに？

「生涯学習」という言葉には様々な学びが含まれますが、「看護職の生涯学習ガイドライン」と、このサポートブックで焦点を当てる生涯学習は、看護の専門職としての学びです。生涯学習は、看護実践を通じて人々の健康に貢献するために行うもので、看護師としての活躍を支える位置づけです。

生涯学習の方法は様々で、研修受講に限定したものではなく、あなたが日々の看護などを通じて判断し行動したことや、その結果から得た経験などの実践も、生涯学習の方法の一つです。また、研修で新たな知識を得たあと、実践に活用すること、つまり、「わかったこと」を「できること」に変えていくトレーニングも、生涯学習の方法の一つです。

看護職の生涯学習ガイドライン

「3. 本ガイドラインの用語の定義 生涯学習」より抜粋

生涯学習とは、人々の健康に寄与することを目的に、看護職個人が主体となって、看護職としての行動や知識・技術等の能力の開発・維持・向上を図るために行う多様な学習活動を指す。

生涯学習は、多様な方法や形態によって行われる。例としては、日々の看護実践における経験やOJT、他者との交流や学び合い、研修やe-ラーニング等のOff-JTの受講、資格や学位の取得のための教育課程の受講、志向を同じくする専門的な集団による学習等がある。

本ガイドラインにおける「生涯学習」は、社会人や専門性を持つ職種が学び直しを行う「リカレント教育」や「リスキリング」の意味を含むが、日本における一般的な「生涯学習」の持つ「人々が生涯に行うあらゆる学習」ではなく、看護職としての継続的専門能力開発(Continuing Professional Development)に焦点化した学習を意味する。

2 はたらく・まなぶ・キャリアを形成する

「はたらくこと」と「まなぶこと」は、なりたい自分につながるものです。ガイドラインでは、下記のように「キャリア形成」という用語を定義しています。ここで重要なことは、仕事と生活の調和です。あなた自身がなりたいと望む看護師としての将来像も、仕事と生活の調和の上に成り立っています。

看護職の生涯学習ガイドライン

「3. 本ガイドラインの用語の定義 キャリア形成」より抜粋

キャリア形成とは、看護職個人が主体となって、仕事と生活の調和に応じて、自身が望む看護職としてのあり方を思い描き、その実現に向けて必要な生涯学習やその他の様々な経験を積み重ね続ける諸活動と、その積み重ね自体のことである。

3 まなぶ前に読んでおこう ～生涯学習の考え方～

(1)「わたし」がまなびの主体です！

生涯学習は、看護師であるあなた自身が必要な学びを考え選択し、積み重ねていくものです。積み重ねた学びの先には、あなた自身が望む生き方の実現があります。また、学んだことに基づき、目の前にいる人に対して適切な看護を提供することは、看護師として活動するあなた自身を守り支えることにもつながります。

あなたが働いている組織や上司、そのほかの周囲の人々も学習のための支援をしてくれるでしょう。それらの支援も大いに活用して学びを進めましょう。

でもその学びを計画し、学び、実践に活かすのは、自分自身です。オーダーメイドの学びを計画し、「わたし」の学びを進めていきましょう。

看護職の生涯学習ガイドライン

「4-1 生涯学習は、看護職個人が主体となって行う」より抜粋

生涯学習は、看護職自身が主体となって、自律的に取り組むことが重要です。学ぶことは、看護の対象となる人々の健康への貢献はもちろん、看護職として働く自身の安全を守ることやキャリア形成にも繋がります。自身が望むキャリア形成の方向性、ひいては生き方を実現するための方法の一つでもあるからこそ、生涯学習は個人が主体となって行う必要があります。

(2) まなび続ける!

学ぶことが必要なのは新人看護師だけではなく、中堅看護師も、プラチナナース（定年退職前後の就業している看護職）も、看護師としての経験年数に関わらず、学び続けることがとても重要です。その理由は、大きく2つあります。

①安全な看護のために知識や技術をアップデート

医療・看護の進歩や社会・人々の変化が起こるなか、過去に学んだ知識・技術では対処が困難になります。その時代の水準や標準的な方法に即した適切な看護を提供し続けるためには、知識・技術を最新のものに更新していく必要があります。これは、看護師として働くすべての人に必要なことです。

②なりたい自分になる / 新しい活動にチャレンジ

働く職場が変わったり、新しい活動にチャレンジしたりするときには、新たに学ぶ必要があります。また、「もっとこんな看護がしてみたい!」「こんな風な活動がしたい!」と思ったときには、期待と同時に不安もあるかもしれませんが、学ぶことが、あなたの希望の実現を支えてくれます。これからは看護を創造する時代です。新しい知識を獲得して、新しい看護の価値を創り出していきましょう。

また、ライフイベントなどで一時的に看護の職を離れているときには、可能な範囲で、看護や医療に関する情報に触れ続けておくことを考えてみましょう。看護師として復職を考えるとときや、看護師としての知識・経験を活かして何か活動をしたと思うとき、その積み重ねが、不安を軽減し新しい一歩を踏み出しやすくしてくれます。どんなときでも、看護・医療に関する生涯学習を続けることは、あなた自身のキャリア形成の役に立ちます。

看護職の生涯学習ガイドライン

「4-2 生涯学習は、生涯にわたり行う」より抜粋

看護職および社会人として、新人の時期のみならず生涯学び続けることが重要です。看護職として活躍している組織や領域を問わず、また一時的に看護職としての仕事から離れている間も、生涯学習を続け、看護・医療に関する最新の知識や情報を得ることが、安全な看護提供や自身の不安の軽減、キャリア形成に繋がります。

(3) まなびを実践に活かし、実践からまなぶ

生涯学習においては、あなた自身の経験から得た学びや新たに得た知識を実践に活かし、さらにその実践から学びを得るという循環のサイクルを回すことがとても重要です。「学び」と、看護師として働くことなどを通じた「実践」は一体です。

例えば、研修などで学んできた知識は、実際の活動に反映していく必要があります。そして、実践から学ぶということでは、対象者への看護実践のなかで「うまくいかなかったこと」について、同僚や上司と話して振り返り、今後の対応を考えることもあると思います。それを通じて、自分の実践の中で改善すべきことや、今後取るべき行動がわかった状態が、学びを得た状態です。合わせて「うまくいったこと」についても意識して振り返ってみてください。通常「うまくいったこと」よりも「うまくいかなかったこと」に焦点化されがちですが、「うまくいったこと」こそ、具体的に振り返って、自分の言葉で書いたり話したりして他者にも共有することで、良い循環や学ぶモチベーションの向上にもつながります。そして、得られた学びを、次にあなたが看護を実践するときに活かしていくことが、学びと実践における循環です。これらは普段看護師として働き活躍する中で行っていることですが、学びと実践の循環を意識して行うことで、学びと実践を積み重ね、循環のサイクルを回しながら、らせんを描くように、だんだんと能力を向上させていくことにつながります。

看護職の生涯学習ガイドライン

「4-3 生涯学習は、学んだことを実践に活かし、実践から学ぶという循環によって行う」より抜粋

生涯学習は、実践と切り離されたものではありません。例えば、活躍している看護の領域に関する研修等を受講することも生涯学習ですが、看護職として活躍することを通じて学ぶことも生涯学習です。様々な実践や研修等から得た学びを省察することで次の実践に活かし、更なる実践から学ぶという循環により、螺旋的に能力を向上させていくことが重要です。

COLUMN

【コラム】働くことと学ぶことの一体化

社会人として働き始めてからも学び続けることの重要性は、看護・医療以外の他の職種においても注目されており、国の政策などにも反映されています。様々な変化が起き、一人ひとりの職業人生も長くなってきた今の時代は、一方で、社会の変化のスピードが速くスキルの賞味期限が短期化しています。このため、どんな仕事をするにしても、1つのスキル・経験だけでいつまでも活躍することは難しいといわれています。そこで活躍し続けるために必要なこととして「働く」ことと「学ぶ」ことを一体化することが提唱されています。

「働く」ことと「学ぶ」ことを一体化していくためには、「①何を学ぶか」「②どのように学ぶか」「③学んだ後に、どのように活躍するか」という3点の好循環を生み出していくことが大切です。好循環を生み出すためには、個人も組織（企業）も、それぞれの立場から取り組むことが重要だといわれています。そして、この循環の中心にあるのは、個人のキャリアに関する希望です。それに基づいて、「自分は何を学ぶか」と考えることが、最初の学びです。

このサポートブックも、学びの好循環や、個人・組織それぞれの立場からの取り組みを意識した内容になっています。あなた自身の「働く」ことと「学ぶ」ことの一体化のために、まず何から始めるかヒントを見つけてみてください。

【参考文献】経済産業省（2018年）、我が国産業における人材力強化に向けた研究会（人材力研究会）、https://www.meti.go.jp/report/whitepaper/data/pdf/20180319001_1.pdf（2023年4月25日閲覧）

COLUMN

【コラム】働くために学ぶことは努力義務

日本には「職業能力開発促進法」という法律があります。

これは、働く個人が能力開発および向上させることを促進するための法律です。法律には、事業主や国および都道府県が行う職業能力開発促進の責務などが記載されています。

この法律の2015年の改正の際、第三条の三に、新たに、働く個人の役割も明確に追加されました。「第三条の三 労働者は、職業生活設計を行い、その職業生活設計に即して自発的な職業能力の開発及び向上に努めるものとする。」

この法改正によって、働く人は、自ら学ぶことが努力義務となったのです。ここにある「職業生活設計」という単語は耳慣れませんが、「自らその長期にわたる職業生活における職業に関する目的を定めるとともに、その目的の実現を図るため、その適性、職業経験その他の実情に応じ、職業の選択、職業能力の開発および向上のための取組その他の事項について自ら計画することをいう」とされています。

法律の文章で見ると難しく感じるかと思いますが、「職業生活設計」という言葉から、ただ学ぶだけではなく、自分自身が希望するキャリアを思い描き、そのキャリアの実現のために必要なことを学ぶことの大切さも読み取ることができます。

このサポートブックでも、あなた自身が望む人生・キャリアのための学びを大切にしています。ぜひあなたの素敵な未来のための学びを進めてみてください。

(4) 「まなぶ」は看護師の責任の1つ

看護師は、対象者に看護を提供するとき、その看護の内容や結果への責任を担っています。進歩し続ける看護・医療や人々の複雑で多様な健康ニーズに対応し看護を提供するためには、学ぶことが必要不可欠であり、看護師の責任でもあります。看護師が生涯学び続ける必要性については、看護の専門職の行動指針である「看護職の倫理綱領」や、「保健師助産師看護師法」などの看護師に関連する法令にも定められています。

看護職の生涯学習ガイドライン

「4-4 生涯学習は、看護職個人の責務として行う」より抜粋

進歩し続ける医療や、複雑で多様な人々の健康上のニーズに対応するため、看護職には、生涯にわたり継続的に学習し、能力の開発・維持・向上に努める責任があります。生涯学び続けることは、看護職の行動指針である倫理綱領で規定されるとともに、法律※にも定められています。

日々の看護実践や、就業している組織内外での活動、様々な組織・機関が提供する生涯学習の機会を通じて主体的に学ぶことが重要です。

※…保健師助産師看護師法 第二十八条の二、看護師等の人材確保の促進に関する法律 第六条

COLUMN

【コラム】そもそも倫理綱領ってなに？

倫理綱領は、専門職自身が、その専門職である人の行動を規定する文書のことです。専門職としての行動の指針であるとともに、社会に対して、その専門職としての行動を示すものでもあります。「倫理綱領」は、看護職だけではなく、様々な職種それぞれで作成されており、専門職を専門職たらしめるものといわれています。

私たち看護師には、「看護職の倫理綱領」があります。「看護職の倫理綱領」の前文には、このように書かれています。

「日本看護協会の『看護職の倫理綱領』は、あらゆる場で実践を行う看護職を対象とした行動指針であり、自己の実践を振り返る際の基盤を提供するものである。また、看護の実践について専門職として引き受ける責任の範囲を、社会に対して明示するものである。」

「看護職の倫理綱領」には、生命や尊厳および権利の尊重や、平等に看護を提供することなどが記載されています。実際に開いてみて、看護の専門職であるあなた自身の行動を振り返るとともに、看護の専門職としてどんな行動が求められているか考えるために、様々な場面で思いだし、使ってみてください。

【引用文献】日本看護協会 (2021年)、看護職の倫理綱領
https://www.nurse.or.jp/home/publication/pdf/rinri/code_of_ethics.pdf (2023年4月25日閲覧)

COLUMN

【コラム】「看護師の生涯学習」は法律でどう書かれているの？

看護師に関連する法律は多くありますが、その中でも、「保健師助産師看護師法」と「看護師等の人材確保の促進に関する法律」には、看護師が学び続けることと、その学びをもとに能力の開発・維持・向上を行う必要性について明確に記載されています。

○保健師助産師看護師法

第二十八条の二 保健師、助産師、看護師及び准看護師は、免許を受けた後も、臨床研修その他の研修（保健師等再教育研修及び准看護師再教育研修を除く。）を受け、その資質の向上を図るように努めなければならない。

○看護師等の人材確保の促進に関する法律

第六条 看護師等は、保健医療の重要な担い手としての自覚の下に、高度化し、かつ、多様化する国民の保健医療サービスへの需要に対応し、研修を受ける等自ら進んでその能力の開発及び向上を図るとともに、自信と誇りを持ってこれを看護業務に発揮するよう努めなければならない。

保健師助産師看護師法は、私たち看護職の身分法です。その第一条では、「この法律は、保健師、助産師及び看護師の資質を向上し、もって医療及び公衆衛生の普及向上を図ることを目的とする。」と明記されています。看護職の生涯学習ガイドラインにおいても、生涯学習の目的は人々の健康に寄与することだと定義しているのと同様、保健師助産師看護師法でも、看護職の資質向上は医療や公衆衛生の向上を目的としたものに位置付けられているのです。

看護師一人ひとりが、人々の健康を守る役割を担っています。学びの積み重ねを基盤にして、活躍しましょう。

chapter

3

「まなび」を進めるための 3か条 ～生涯学習を進めるときの心構え～

- 1) なりたい自分に向かってまなぶ21
- 2) 計画的にまなぶ21
- 3) まなびを実践に活かす21



1 なりたい自分に向かってまなぶ

まず、あなた自身がどのように看護師として活躍したいかという将来の姿を描き、その将来の姿の実現に向かって学ぶことを意識し、自分で取り組むことが重要です。看護師としての活躍の仕方は多様です。自分の人生を自分で切り拓いていく手法として生涯学習があり、看護師としてのキャリアが形成されていきます。

日々の取り組みで意識し続けることが理想ですが、関心事ができたときや人との出会い、新年度になるタイミングなどの機会に、自分は今からどこに向かっていきたいのか、立ち止まって考えてみましょう。

2 計画的にまなぶ

次に、将来の姿を思い描いたら、その実現のためには、どのようなことが必要なのかを考え、計画して学んでいく必要があります。それには、短期的な計画と中長期的な計画があるでしょう。目標を設定し、学ぶ方法も選びながら進めましょう。

計画した通りに進むとは限らないので、定期的に評価し、計画を立て直して進めていきましょう。

3 まなびを実践に活かす

看護師の生涯学習は、人々の健康への貢献を目的としています。様々な学習活動から得た学びは、あなたの看護師としての実践に活かし、目の前の人に、より良い看護を提供することで、その目的を達成できます。また、実践に活かすことで、あなた自身の成長を実感する機会になります。

「まなぶ」を進めるプロセス

- 1) あなたが望む将来の姿（ビジョン）を描く……………24
 - (1) なりたい自分を考えてみる……………24
 - (2) これまで・今・これからの流れで将来の姿（ビジョン）を描く……………24
- 2) まなびの計画を立てる……………24
 - (1) 看護師として活躍するために必要な能力とまなびの内容を確認する……………25
 - ①看護師として活躍するために必要な能力の全体像を確認する……………25
 - ②看護師として必要なまなびの内容を確認する……………29
 - (2) 自分の看護実践能力の習熟段階を確認する……………34
 - (3) まなぶ方法を知る……………34
 - (4) 目標と学習の計画を立てる……………35
- 3) 将来の姿と今の自分をリンクさせる ～所属する組織と対話する～……………40
- 4) 自身の成長の記録と振り返り（まなびを積み重ねる）……………41



1 あなたが望む将来の姿（ビジョン）を描く

(1) なりたい自分を考えてみる

看護師としての「なりたい自分」はどのような姿ですか？日々看護を実践することに精一杯で、将来の自分の姿を思い描いている人は多くないかもしれません。まずは、考えてみることからスタートしましょう！

折に触れて考えたり、看護師として活躍する日々を積み重ねたりする中で、だんだん見えてくるものがあるはずです。初めから無理！と思わずに、「なりたい自分」をイメージし、そのためにできる小さなことからでも考えることが「なりたい自分」に近づく一歩です。まずは、「なりたい自分」を考える機会を作りましょう。

(2) これまで・今・これからの流れで将来の姿（ビジョン）を描く

将来のことを考えるうえで、あなた自身のこれまでの経験などを振り返る「キャリアの棚おろし」も大切です。これまで、あなたがやりがいを感じたことは何でしょうか？あなたが心動かされることや経験には、あなたが望む将来の姿につながっているヒントがあるはずです。あなたがポートフォリオに記録してきた経験の積み重ね、つまり「あなたのあしあと」や、就職活動などに使われる自己分析のための様々なツールも、あなた自身を振り返るときにきっと役に立つでしょう。

また、今の活動・経験の積み重ねが、1年後や将来につながります。今、あなたが関心を持っていること、大切にしていることを見つめ直すことも、将来の姿を描くことに役立ちます。

2 まなびの計画を立てる

生涯学習の計画・実施の際には、まず看護師として活躍するためにどのような資質・能力が求められているかを確認し、その内容を意識したうえで、どのような内容を学ぶかを考えることが重要です。また、学ぶ方法も様々なので、学ぶ内容や自分の状況に適した方法を選択します。それではまず、看護師として活躍するために必要な能力について確認してみましょう。

(1) 看護師として活躍するために必要な能力とまなびの内容を確認する

① 看護師として活躍するために必要な能力の全体像を確認する

看護師として活躍するためには、様々な能力が必要です。

看護職の生涯学習ガイドラインでは、「社会人に求められる能力」「看護職に求められる能力」「所属する組織で求められる能力」と示しています。

看護職の生涯学習ガイドライン

「5-2 ②看護職に求められる能力を踏まえた生涯学習の検討」より抜粋

本ガイドラインでは、看護職として活躍するために必要な能力を3種類に大別して考えます。「社会人に求められる能力」「看護職に求められる能力」「所属する組織で求められる能力」です。それぞれの能力には重複する部分もありますが、どんな能力を意識する必要があるかを明確にするために、以下のように整理します。

・社会人に求められる能力

社会人として自立し、多くの人と関わり働くために求められる基盤となる能力であり、看護職であるか否かに関わらず求められる能力。社会人基礎力※1や、自立的に自らのキャリアを描き実現のために行動していくこと等を含む。

・看護職に求められる能力

看護に専門性を持つ職種として活躍し、看護の業務に従事するために求められる能力。「看護師」「助産師」「保健師」「准看護師」のそれぞれの職種に求められる能力に加え、活躍している看護の領域等に応じて必要な能力や、看護管理者等の特定の役割を果たすために必要な能力を含む。

それぞれの職種に求められる能力については、看護師は「看護実践能力※2」として、また、助産師は「助産実践能力※3」として公表されている。

・所属する組織で求められる能力

看護職を雇用している組織が、理念や機能に応じて、雇用している職員に求める能力。

看護職としての生涯学習の計画・実施においては、特に「看護職に求められる能力」について、日々の看護実践や様々な機会を通じて学習し続ける必要があります。

※1…経済産業省（2018）、人生100年時代の社会人基礎力

※2…日本看護協会（2023）、「看護師のまなびサポートブック」掲載

※3…日本看護協会（2022）、「助産実践能力習熟段階（クリニカルラダー）活用ガイド2022」掲載

「看護職に求められる能力」は、看護職の生涯学習ガイドラインがすべての看護職を対象としているため全体的な内容を示していますが、ここでは、看護師として活動する場合に必要な能力について、具体的に確認していきます。

「看護職に求められる能力」は、働く場や領域、担っている役割に関わらず、すべての看護師に共通して必要な能力「看護実践能力」と、働いている領域や担っている役割に伴って求められる能力が含まれます。

それでは、すべての看護師に共通して必要な能力である「看護実践能力」の内容を確認しましょう(表1)。

日本看護協会では、看護師が看護実践を行うために必要な能力を「看護実践能力」とし、「専門的・倫理的・法的な実践能力」「臨床実践能力」「リーダーシップとマネジメント能力」「専門性の開発能力」の4つの能力で構成することを示しています。

この看護実践能力は、看護職の行動指針である「看護職の倫理綱領」と、国際看護師協会の作成した枠組み※1を参照し、策定しました。従来「看護師のクリニカルラダー(日本看護協会版)」で示していた「看護の核となる実践能力」を拡張し、看護師に求められる能力の全体像として新たに策定しました。

生涯学習を計画していくときには、この能力の構造を理解して、これからどのような能力を開発・維持・向上していくかを考えていくことが大切になります。また、様々な学習を行うときには、その学習で得られる学びはどのような能力とつながるものなのかを意識するようにしましょう。

※1…国際看護師協会(2008年)、Nursing Care Continuum Framework and Competencies:看護ケアの連続した枠組みとコンピテンシー

表1. 看護実践能力

能力	能力の構成要素	能力および構成要素の定義
専門的・倫理的・法的な実践能力	自らの判断や行動に責任を持ち、倫理的・法的規範に基づき看護を実践する能力。	
	アカウンタビリティ※2(責務に基づく実践)	看護師としての責務と職業倫理に基づき、自らの判断や行為、行ったことの結果に責任を負い、自身の役割や能力に応じた看護実践を行う。
	倫理実践	看護師として倫理的に意思決定、行動し、人々の生命や権利、多様性、プライバシー等を尊重し看護実践を行う。
	法的実践	看護師として法令遵守が定められている行動は何かを認識し、法令やガイドライン、所属組織等の規範に基づき看護実践を行う。
臨床実践能力	個別性に応じた適切な看護を実践し、状況に応じて判断し行動する能力。	
	ニーズをとらえる力	体系的な情報収集とアセスメント(整理・分析・解釈・統合)を行い、看護問題の優先順位を判断し、記録共有する。
	ケアする力	ケアの受け手とのパートナーシップ※3のもと、それぞれの状況に合わせた看護計画を立案・実施・評価し、実施した看護への対応を行う。
	意思決定を支える力	ケアの受け手や関係者との信頼関係と対話、正確かつ一貫した情報提供のもと、ケアの受け手がその人らしく生きるための意思決定を支援する。
	協働する力	ケアの受け手や保健・医療・福祉および生活に関わる職種・組織と相互理解し、知識・技術を活かし合いながら、情報共有や相談・提案等の連携を図り看護を実践する。

※2…英語表現での「Accountability(アカウンタビリティ)」のニュアンスに含まれる「生じた結果とその理由への責任」という広い意味を示すために、日本語訳として多く用いられる「説明責任」ではなく「アカウンタビリティ(責務に基づく実践)」と表記した。

※3…「看護職の倫理綱領」では、保健・医療・福祉におけるパートナーシップは、看護職と対象となる人々が、よりよい健康や生活の実現に向かって対等な立場で協力し合う関係のことを示している。

能力	能力の構成要素	能力および構成要素の定義
リーダーシップとマネジメント能力	組織の一員として看護・医療の提供を効率的・効果的に行うために、状況や役割に応じたリーダーシップを発揮しマネジメントを行う能力。	
	業務の委譲 / 移譲と管理監督	法的権限や役割等に応じて、看護チーム（看護師・准看護師・看護補助者）における業務委譲および他職種への業務移譲と、業務遂行の管理・監督を適切に行う。
	安全な環境の整備	安全な看護・医療提供環境の維持・実現のため、リスクの評価や適切なマネジメント方法の検討を行い、医療安全、感染予防、災害対応等を行う。
	組織の一員としての役割発揮	組織（チーム等）の中で、業務改善やチームワーク向上のために行動し、担う業務の優先度を考え、時間等の適切な管理のもと実施する。
専門性の開発能力	看護師としての資質・能力を向上し、適切かつ質の高い看護実践を通じて、看護の価値を人々に社会に提供し貢献する能力。	
	看護の専門性の強化と社会貢献	看護の専門職として、制度・政策の提言や看護学の発展等の看護の効率・効果を高める活動に、専門組織を通じて関わり社会に貢献する。
	看護実践の質の改善	看護の成果を可視化、分析することで、自身や組織の看護の改善プロセスに関わるとともに、同僚や学生の学習支援・指導に関わる。
	生涯学習	自身の能力の開発・維持・向上に責任を持ち、生涯にわたり自己研鑽を行い、他の看護師や保健・医療・福祉に関わる多様な人々と共に学び合う。
	自身のウェルビーイングの向上	適切で質の高い看護を実践するため、看護師自身のウェルビーイング※4を向上する。

※4…「看護職の倫理綱領」においては、1948年に世界保健機関（WHO）が公表した「世界保健機関憲章」の記述を参考に、ウェルビーイングを身体的、精神的、社会的に良好な状態であることと意識し、使用している。

②看護師として必要なまなびの内容を確認する

次に、それぞれの能力を向上させるために、どんなことを学んでいく必要があるか確認しましょう。「看護実践能力に基づく学習項目」の中で、看護師が様々な機会や方法で学習する必要のある、学習項目と知識の例を示しています（表2、30～33ページ）。

この学習項目は、看護師として活躍してきた年数や活躍している領域などに関係なく、すべての看護師が学ぶべき項目として共通に示すものです。自分の興味関心やこれまで得られた学習機会や経験では、学習が不足している項目があるかもしれません。生涯学習を計画する際には、この学習項目をよりどころにして、進めていきましょう。

一方、知識の例は、あくまでも「例」として参考にして、活躍している領域などに応じて必要な学びや、知識・技術は何か、自分は何を学ぶ必要があるかを考えてみましょう。あなたが活躍する看護の領域で必要となる知識・技術などの内容について、さらに確認したい場合には、各領域の学会が示すガイドラインなどが参考となるでしょう。

また、これらの学習項目に関連した知識などの内容は、一度学べば充分で、学び終えたと考えてもよいのでしょうか？

そうではありません。この学習項目の中には、人々に安全に看護を提供するために、すべての看護師が定期的に学び直し、知識を維持・更新し続けることが重要な学習項目もあります。例えば「看護師の責務と職業倫理」、「医療安全」、「感染管理」などです。これらの学習項目は意識をして定期的に学び直すようにしていきましょう。

表2. 看護実践能力に基づく学習項目

能力の構成要素	学習項目	知識の例	
		知識や考え方等	関連するガイドラインや資料等
専門的・倫理的・法的な実践能力	アカウンタビリティ（責務に基づく実践） 看護師の責務と職業倫理	人々の健康に携わる職種としての社会的責任、判断および実施した行為への責任、権利擁護、守秘義務	「看護職の倫理綱領（日本看護協会、2021年）」、「看護業務基準 2021年改訂版（日本看護協会、2021年）」、「看護倫理—看護職のための自己学習テキスト 基礎知識編（日本看護協会ホームページ）」
	実践する看護の説明と結果への責任	説明と同意（インフォームド・コンセント/アセント）、説明方法、看護記録の必要性和書き方	「看護職の倫理綱領（日本看護協会、2021年）」、「看護業務基準 2021年改訂版（日本看護協会、2021年）」、「看護記録に関する指針（日本看護協会、2018年）」
	自身の能力の判断に基づき行動する責任	看護師に求められる能力の水準、能力評価・アセスメントの指標	「看護職の倫理綱領（日本看護協会、2021年）」、「看護業務基準 2021年改訂版（日本看護協会、2021年）」、「看護師のまなびサポートブック（日本看護協会、2023年）内、『看護実践能力』および『看護実践能力習熟段階』」
倫理的実践	基本的人権の尊重	健康（ウェルビーイング）、日本国憲法、自己決定権、性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブヘルス・ライツ）	「看護職の倫理綱領（日本看護協会、2021年）」
	多様性の理解と推進	多様な文化・価値観の尊重、共生社会、社会的包摂（ソーシャル・インクルージョン）、ジェンダー平等（LGBTQ等）	「看護職の倫理綱領（日本看護協会、2021年）」
	医療・看護実践における倫理	生命倫理、医療倫理とその原則	「看護職の倫理綱領（日本看護協会、2021年）」、「看護職のための自己学習テキスト 基礎知識編（日本看護協会ホームページ）」
	倫理的課題への気づきと行動	倫理的な課題や葛藤への気づき（倫理的感受性等）、倫理的な判断と行動（協力、対話等）	「看護職の倫理綱領（日本看護協会、2021年）」、「看護職のための自己学習テキスト 基礎知識編（日本看護協会ホームページ）」
法的実践	看護師の役割の関連法令	医療法、保健師助産師看護師法、看護師等の人材確保の促進に関する法律、その他の保健・医療・福祉の関連法令	
	看護師の業務の関連法令等	保健師助産師看護師法、保健・医療・福祉の関連法令	「看護業務基準 2021年改訂版（日本看護協会、2021年）」
	個人情報の保護・管理の関連法令	個人情報の保護に関する法律、その他情報管理等の関連法令	「医療・介護関係事業者における個人情報の適切な取扱いのためのガイダンス（厚生労働省、2023年一部改正）」
	情報の取り扱い	デジタル機器・情報管理システム・SNS（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）の適切な利用、法律および倫理的な判断に基づく情報の取り扱い	「看護職の倫理綱領（日本看護協会、2021年）」、「医療・介護関係事業者における個人情報の適切な取扱いのためのガイダンス（厚生労働省、2023年一部改正）」

能力の構成要素	学習項目	知識の例		
		知識や考え方等	関連するガイドラインや資料等	
臨床実践能力	ニーズをとらえる力	対象者との信頼関係の構築	自己理解と他者理解、信頼関係構築のためのコミュニケーション、ラポール形成	
		情報収集の方法	ニーズ把握のためのコミュニケーション技法、面接の技法	
		アセスメント（身体面）	臨床病態生理、臨床推論、フィジカルアセスメント、検査結果のアセスメント（臨床検査・画像検査等）	
		アセスメント（心理・精神面）	認知機能評価、精神状態のアセスメント、心理的発達のアセスメント	
	アセスメント（社会面）	生活のアセスメント、家族アセスメント、社会資源のアセスメント		
	アセスメント（スピリチュアル）	死生観や信条等のアセスメント、文化・宗教の理解、スピリチュアルペイン		
	アセスメントの統合	情報の整理、多様な情報の統合と理解、全人的アプローチ		
	ケアする力	看護計画	看護問題・看護診断、看護計画の立案方法、クリニカルパス	
		看護の実施と記録	看護計画に基づく看護の実施、看護師の臨床判断、看護記録の監査と評価	「看護記録に関する指針（日本看護協会、2018年）」
		実施した看護の評価	看護実施後の評価、看護計画の評価と変更、クリニカルパスのバリエーションへの対応	
看護技術		日常生活援助技術、治療・処置に関する技術、医療関連機器の取り扱い、セルフケア向上に関する技術・教育方法		
状態や疾病に応じた看護・医療提供		主要疾患の病態と治療、病期に応じた看護、緩和ケア、メンタルヘルス不調への支援、意思表示が難しい人々への支援、人生の最終段階にある人々への支援		
地域での療養生活支援		疾病予防、ケアマネジメント、療養と生活を支える社会資源		
意思決定を支える力	臨床薬理	薬物動態、主要な薬物の薬理作用と副作用、与薬		
	疾病・臨床病態	主要疾患の臨床病態と治療		
	緊急時の対応	一次救命処置、二次救命処置、災害時の支援		
看護・医療の方針等を話し合うプロセス	意思決定のプロセス、意思決定における葛藤、アドバンス・ケア・プランニング（ACP）	「人生の最終段階における医療の決定プロセスに関するガイドライン（厚生労働省、2018年改訂）」、「認知症の人の日常生活・社会生活における意思決定支援ガイドライン（厚生労働省、2018年）」		

能力の構成要素	学習項目	知識の例		
		知識や考え方等	関連するガイドラインや資料等	
臨床実践能力	意思決定を支えるコミュニケーション	対象者に応じた情報提供、意思決定の考え方やモデル（シェアド・ディシジョン・メイキング等）	「看護職のための自己学習テキスト 事例検討編（日本看護協会ホームページ）」	
		家族等への支援、代理決定とその葛藤、成年後見人制度		
	多職種・組織の理解と協働	保健・医療・福祉チームにおける各職種および組織の役割・機能、多職種協働実践、看看連携		
		コミュニケーション技法（アサーティブコミュニケーション、ネゴシエーション等）、カンファレンスの運営、コンサルテーション		
リーダーシップとマネジメント能力	看護チームにおける業務の委譲と実施	各看護職（保健師・助産師・看護師・准看護師）の法的権限、看護補助者の役割、業務委譲時の自身の役割と責任（業務遂行のプロセスや完了の確認等）	「2021年度改訂版 看護チームにおける看護師・准看護師及び看護補助者の業務のあり方に関するガイドライン（日本看護協会、2021年）」	
		他職種への業務の移譲と実施	「看護の専門性発揮に資するタスク・シフト/シェアに関するガイドライン（日本看護協会、2022年）」	
	医療安全	医療事故等の予防と発生時の対応、安全文化の醸成、医療・看護の質保証		
		感染管理	感染症予防・対策、感染拡大の防止とサーベイランス、薬剤耐性	
		リスク管理と危険への暴露防止	ハラスメントや暴力へのリスク管理と対策、危険性のある医薬品等の取り扱い（麻薬や抗がん剤等の管理・保管を含む）、放射性物質・機器の管理	
		災害への備えと対応	災害への備え（防災・減災）、災害の種類や人々への影響、災害発生時の対応（事業継続計画（BCP）に基づく対応等を含む）	
	組織の一員としての役割発揮	組織の目的・目標達成への貢献	シェアドリーダーシップ（メンバーシップやフォロワーシップを含む）、心理的安全性、チームマネジメント、意見等の対立への対応（コンフリクトマネジメント等）	
			時間管理、物的資源の管理、医療・看護提供にかかる費用（コスト）の意識、所属組織における業務の基準・手順	「看護業務基準 2021年改訂版（日本看護協会、2021年）」
		業務改善	問題・課題解決の手法、業務改善のフレームワーク等の活用、PDCA サイクル（計画・Plan- 実施・Do- 評価・Check- 改善 Act）	

能力の構成要素	学習項目	知識の例		
		知識や考え方等	関連するガイドラインや資料等	
専門性の開発能力	看護の専門性の強化と社会貢献	看護職として社会に貢献する責務	健康問題の背景にある社会課題への理解、地域社会・国際社会から求められる役割を果たす重要性、グローバルヘルス、SDGs（持続可能な開発目標）	「看護職の倫理綱領（日本看護協会、2021年）」
		保健・医療・福祉の制度・政策	日本の医療・介護・福祉制度、看護の制度・政策、地域包括ケアシステム	
		保健・医療・福祉の最新の動向	保健・医療・福祉に関連する近年の統計（人口動態等）、実践の領域に関連する最新の技術や近年の調査・研究等、社会や地域におけるニーズの変化	「厚生労働白書（厚生労働省、各年）」
		専門職としての活動への参画	学会の参加・活用、職能団体の活動、政策提言活動、調査・研究	「日本看護学会（日本看護協会ホームページ等）」
	看護実践の質の改善	看護のエビデンス構築と発展に関わる責務	エビデンスに基づく医療・看護の実践、データリテラシー、調査・研究	「看護職の倫理綱領（日本看護協会、2021年）」
		エビデンスに基づく看護実践と改善	エビデンス等の参照方法、看護実践の成果の可視化と評価、看護の質評価の仕組み、学会発表、論文投稿	「労働と看護の質向上のためのデータベース（DiNQL）事業（日本看護協会ホームページ等）」、「最新看護索引（日本看護協会ホームページ等）」
		他者への学習支援と指導	成人学習の特徴やプロセス、フィードバック、ファンリテーション、研修の企画・実施・評価	
	生涯学習	自身の生涯学習・能力開発を図る責務	自律的な生涯学習とキャリア形成の重要性、看護師に求められる能力の水準、自己教育力	「看護職の倫理綱領（日本看護協会、2021年）」、「看護師のまなびサポートブック（日本看護協会、2023年）」、「生涯学習支援ガイドブック（日本看護協会、2023年）」
			自身の能力の開発・維持・向上	生涯学習の方法、実践の振り返り（リフレクション）、越境学習、メタ認知、看護職の資格・研修制度（特定行為研修、専門看護師・認定看護師・認定看護管理者）
		キャリアデザイン	自律的なキャリア形成の重要性（キャリア・オーナーシップ等）、キャリアの棚おろし、ライフステージに応じた働き方や学び直し、ポートフォリオ、ナースセンター	「看護職のキャリアデザインシート（厚生労働省、2023年）」、「ナースストリート（日本看護協会ホームページ）」
自身のウェルビーイングの向上	自身のウェルビーイングを図る責務	看護師自身のウェルビーイングの重要性、健康管理、メンタルヘルス、睡眠	「看護職の倫理綱領（日本看護協会、2021年）」	
	健全な職場づくり	労働安全衛生（関連法令を含む）、コミュニケーション技法（アサーティブコミュニケーション等）、心理的安全性、ヘルシーワークプレイス	「看護職の健康と安全に配慮した労働安全衛生ガイドライン（日本看護協会、2018年）」、「看護職のワーク・ライフ・バランス推進ガイドブック 第2版（日本看護協会、2016年）」	
	セルフケア	ストレスマネジメント、リラクゼーション、自己肯定、レジリエンス		

(2) 自分の看護実践能力の習熟段階を確認する

学びを進めるときには、今自分の看護実践能力がどの段階にあるのかを客観的に評価して、次の段階に向けて学ぶことが効果的です。その能力の開発・到達の状況を確認し、さらに次に向かう先を示す指標として、各種習熟段階（ラダー）が活用できます。

25 ページ以降、「(1) ①看護師として活躍するために必要な能力の全体像を確認する」表1で示した看護実践能力の習熟段階については、「看護実践能力習熟段階」として示しています（表3、36～39 ページ）。

この「看護実践能力習熟段階」では、必要に応じ助言を得て実践する「新人」から、より複雑な状況において創造的な実践を行い、組織や分野を超えて参画する「IV」までの5段階で、各能力の習熟段階が示されています。能力開発は段階的に行うことが重要です。それぞれの能力について、今自分の能力の開発の状況はどの段階であり、次の段階はどのようなものか、確認しましょう。

また、各組織において、求める人材像に基づき習熟段階が提示されている場合もあるので、あなた自身が働き所属している組織において、習熟段階（ラダー）があるか、あるとしたらどんな内容が示されているのか、確認してみましょう。

(3) まなぶ方法を知る

12 ページ「1) 生涯学習ってなに？」にあるように、生涯学習の方法は様々で、研修受講に限らずもっとも身近なものとして、日々の実践を通じた学びがあります。実践は学びの宝庫です。看護実践や事例を振り返ることで学びを得ることができます。また、学術集会へ参加して、他の人の発表や様々な講演を聞くことも知識を得ることにつながります。

さらには、書籍から学ぶ、集合研修に参加する、という形に加え、オンデマンド研修のように自分の予定に合わせてオンラインを活用して学ぶ形や、自主勉強会のように参加者相互で主体的に学ぶ形もあります。

また、長い看護師としてのキャリアの中では、大学院に進学するなどにより、いったん実践の場から離れて集中的に学ぶという方法もあります。

このように、生涯学習の方法は様々なので、何を学ぶかということだけではなく、どのように学ぶか、ということも、計画することが必要になります。

(4) 目標と学習の計画を立てる

ここまで、将来の姿を描き、看護師として必要な能力を知り、自分自身の状況を客観的に評価することを述べてきました。

いよいよ、生涯学習の計画の立案です。

看護師として必要な能力は様々にありますが、優先的に能力開発が必要な部分を整理して、能力開発のための学習計画を立案しましょう。優先的に能力開発が必要な内容は2つあります。それは、今の活動に必要な能力と、将来に向けて必要な能力です。それぞれの目標について、まずは書きだしてみましょう。

このサポートブックで繰り返し述べているところですが、まずは書いてみる、言語化してみる、ということが大切です。

はじめて自分自身で生涯学習に取り組み始めるときには、「あなたが望む将来の姿（ビジョン）を描く」、「看護師として活躍するために必要な能力の全体像を確認する」、「自分の看護実践能力の習熟段階を確認する」、「目標と学習の計画を立てる」、という一連の流れを、とにかくまずは書いてみることから進めましょう。いきなり大きな目標を立てると、実際に取り組みで達成するのが難しいこともあるため、まずはあなたが実際に取り組み続けて、達成のために努力できそうな計画を立てることがコツです。あなたの望む将来の姿に向かって、第一歩を踏み出しましょう。

表 3. 看護実践能力習熟段階

		新人	I
		必要に応じ助言を得て実践する	標準的な実践を自立して行う
専門的・倫理的・法的な実践能力		倫理的・法的規範に基づき実践する	
	アカウンタビリティ (責務に基づく実践)	自身の役割や能力の範囲を認識し、自立して行動・説明し実践への責任を持つ	
	倫理的実践	倫理指針等と目の前の実践を紐づけて理解し、倫理的指針に基づき行動する	
	法的実践	法令に基づき取るべき行動・取ってはいけない行動を知り、法令を遵守し行動する	
臨床実践能力		基本的な看護手順に従い、必要に応じ助言を得て看護を実践する	標準的な看護計画に基づき自立して看護を実践する
	ニーズをとらえる力	助言を得てケアの受け手や状況(場)のニーズをとらえる	ケアの受け手や状況(場)のニーズを自らとらえる
	ケアする力	助言を得ながら、安全な看護を実践する	ケアの受け手や状況(場)に応じた看護を実践する
	意思決定を支える力	ケアの受け手や周囲の人々の意向を知る	ケアの受け手や周囲の人々の意向を看護に活かすことができる
	協働する力	関係者と情報共有ができる	看護の展開に必要な関係者を特定し、情報交換ができる

II	III	IV
個別の状況に応じた判断と実践を行う	幅広い視野で予測的に判断し実践を行い、ロールモデルとなる	より複雑な状況において創造的な実践を行い、組織や分野を超えて参画する
個別の状況において、倫理的・法的判断に基づく実践を行い、規範からの逸脱に気づき表明する	倫理的・法的判断に基づき認識した課題や潜在的リスクの解決に向け行動しロールモデルを示す	より複雑な状況において倫理的・法的判断に基づき行動し、倫理的かつ法律を遵守した実践のための体制整備に組織や分野を超えて参画する
状況に応じ自ら判断して行動・説明し実践への責任を持つとともに、責任を果たす行動における自身の課題に気づき他者に共有する	責任を果たすことについて同僚や組織における課題やリスクに気づき、解決に向けて行動する	より複雑で関係者が多様な場面においても責任を果たし、組織や分野を超えて参画する
個別的な状況においても自身で判断し倫理的に行動するとともに、倫理的問題が生じている可能性に気づき他者に共有する	顕在的・潜在的な倫理的問題について問題提起し、同僚に働きかけモデルを示す	より複雑かつ多重的な顕在的・潜在的な倫理的問題について、解消のために組織や分野を超えて参画する
個別的な状況においても法令を遵守し行動するとともに、法令に違反する可能性がある行動に気づき他者に共有する	法令に違反するリスクがある同僚の行動や組織の状況に対し問題提起する	より複雑な状況においても法令を遵守し、法令に違反するリスクがある行動や状況に対し組織を超えて参画する
ケアの受け手に合う個別的な看護を実践する	幅広い視野で予測的判断をもち看護を実践する	より複雑な状況において、ケアの受け手にとっての最適な手段を選択しQOLを高めるための看護を実践する
ケアの受け手や状況(場)の特性を踏まえたニーズをとらえる	ケアの受け手や状況(場)を統合しニーズをとらえる	ケアの受け手や状況(場)の関連や意味をふまえてニーズをとらえる
ケアの受け手や状況(場)の特性をふまえた看護を実践する	様々な技術を選択・応用し看護を実践する	最新の知見を取り入れた創造的な看護を実践する
ケアの受け手や周囲の人々の意思決定に必要な情報提供や場の設定ができる	ケアの受け手や周囲の人々の意思決定に伴う揺らぎを共有でき、選択を尊重できる	複雑な意思決定プロセスにおいて、多職種も含めた調整的役割を担うことができる
ケアの受け手やその関係者、多職種と連携できる	ケアの受け手を取り巻く多職種の力を調整し連携できる	ケアの受け手の複雑なニーズに対応できるように、多職種の力を引き出し連携に活かす

		新人	I
		必要に応じ助言を得て実践する	標準的な実践を自立して行う
リーダーシップとマネジメント能力		基本的な業務手順に従い、必要に応じ助言を得て実践する	業務手順や組織における標準的な計画に基づき自立して実践する
	業務の委譲 / 移譲と管理監督	看護チーム内の他職種の法的権限や役割を知り、助言を得て、業務を委譲し、委譲した業務の実施確認をする	看護チーム内の他職種の法的な権限や役割を理解し、自立して業務を委譲し、委譲した業務の実施確認をする
	安全な環境の整備	助言を得て、安全な環境整備に関わるルールに基づき行動する	安全な環境整備に関わるルールに基づき自立して行動する
	組織の一員としての役割発揮	自身の業務を時間内・時間通りに行うとともに、組織（チーム等）の一員としての役割を理解する	組織や業務実施の標準的な計画に基づき、業務の優先順位の判断や効率的な時間管理を自立して行うとともに、組織（チーム等）の活動に参加し同僚と協力する
専門性の開発能力		専門職としての自身の質の向上を図る	
	看護の専門性の強化と社会貢献	看護の専門職としての自覚と社会から求められている役割の認識に基づき行動する	
	看護実践の質の改善	科学的根拠に基づき行動し、自身の看護実践を定期的に見直し質向上を図る	
	生涯学習	自身の実践や能力の内省・評価や課題の整理を行い、適宜同僚等からのフィードバックも得ながら、学習を自ら計画的に行う	
	自身のウェルビーイングの向上	自身のウェルビーイングの維持を図る	

II	III	IV
個別の状況に応じた判断と実践を行う	幅広い視野で予測的に判断し実践を行い、ロールモデルとなる	より複雑な状況において創造的な実践を行い、組織や分野を超えて参画する
個別のかつ一時的な状況における判断と実践を行う	組織における安全かつ効率的・安定的な実践のための体制整備に主体的に参画し、同僚を支援する	安全で効率的・安定的な実践を常に提供できるよう、組織や職種を超えた調整や教育に主体的に参画する
イレギュラーな状況においても看護チーム内で適切な業務の委譲および実施確認をするとともに、他職種の法的権限や役割を理解し、必要時業務を移譲する	組織において、看護チーム内および他職種への業務の委譲・移譲や業務遂行のプロセスが安全かつ効率的に行われるよう、マニュアル等の見直しに参画する	業務の委譲・移譲や業務遂行のプロセスが安全かつ効率的に行われるよう、組織や職種を超えた調整による体制整備に主体的に参画する
事故や問題の発生時、人々や同僚の安全を確保し影響を最小限にする行動をとる	事故や問題の発生時にも主体的に行動し同僚を支援するとともに、潜在的なリスクに対する平常時からの危機管理体制整備に参画する	事故や問題の発生時・平常時の危機管理体制の整備や見直しに、組織や職種を超えて主体的に参画する
業務の実施の中で一時的にリーダーとしての役割を担い組織（チーム等）の目標達成のための業務の管理や改善を行う	組織の目標達成のための業務改善や同僚の支援を行う組織のリーダーとしての役割を担い、改善すべき点は同僚にフィードバックする	業務改善や人材育成のためにリーダーとしての役割を担い目標達成に参画するとともに、組織を超えた変革や人材育成に役割を發揮する
自身の質の向上を継続するとともに、組織の看護の質向上や組織の新人・学生の指導に関わる	幅広い視野と予測に基づき自身と組織の質を更に向上するとともに看護の専門職組織の活動に関わる	未来を志向し、看護の専門職として、組織や看護・医療を超えて社会の変革・創造や人材の能力開発に貢献する
保健・医療・福祉に関わる専門職としての自覚をもって行動し、組織の新人・学生のロールモデルとなる	保健・医療・福祉の制度や政策に広く視野をもって専門職組織（職能団体や学会等）の活動を通じた提言活動や看護学の発展に関わる	専門職組織（職能団体や学会等）に参画し、未来を見据えた制度・政策の改善・決定や、組織や看護・医療を超えた能力開発に関わる
エビデンスに基づき自身や組織の看護実践の質の評価と改善を行うとともに、組織の新人・学生の指導を行う	新たな知見や技術を取り入れ実践し、成果を可視化することでエビデンス構築に貢献するとともに、同僚の学習や能力開発を支援する	看護・医療を超え新たな知見や技術を活用し組織を超え未来を見据えた変革・創造を主導・発信するとともに、看護実践の質向上を支援する
自身に必要な知識や経験等を判断し多職種と共に学び合うとともに、自身の今後のキャリアを描く	自身のキャリアの中長期的展望を描き、その展望に応じた多様な学びを継続し同僚のモデルとなる	自身のキャリアに応じた学び直しや学習意欲を必要に応じて行うとともに、組織や看護・医療を超えて人材の生涯学習を支援する
心身の状況を判断してセルフケアを行い、自身のウェルビーイングを維持向上する	自身や周囲の状況の変化を予測しながら自身のウェルビーイングの維持向上を継続し、同僚のモデルとなる	自身のウェルビーイングの維持向上を継続するとともに、組織や看護・医療を超えて人材のウェルビーイングに創造的に関わる

3 将来の姿と今の自分をリンクさせる ～所属する組織と対話する～

ここまで「将来の姿に向かって」「キャリアは自分で作る」と述べてきました。一方で、今あなたがどこかの組織に属して働いているのなら、そこで求められる能力などがあるはずです。その組織で働くために必要な学習は、上司に言われてやることだから「自分で決める」には当てはまらないのでしょうか？あなたはどのように考えますか？上司に言われたことだとしても、納得して行動するのはあなた自身です。

「なりたい自分」に、さらに近づくための一歩を踏み出すのは、今のあなたです。今働いている組織で、目の前の人々に最善の看護を積み重ねることと、なりたい自分になるための取り組みを、しっかりとリンクさせることが大切です。そのことを、看護職の生涯学習ガイドラインでは「所属する組織との対話」として示しています。

今あなたが、所属して働いている組織がある場合には、今の組織で働き活躍するうえで必要な能力や、これからあなたが向かいたい方向性などを、看護管理者などに相談しながら生涯学習を進めることが、とても効果的です。今働いている組織での能力開発のことに限らず、将来に向けた学びの計画への助言や、あなた自身の状況の客観的な評価への支援なども得られるでしょう。

4 自身の成長の記録と振り返り（まなびを積み重ねる）

学びを得た後で大切なことが2つあります。1つはこれまでも述べてきたように、学びを実践に活かすことです。そして、もう1つは、ポートフォリオにまとめておくことです。ポートフォリオ (Portfolio) とは、もともとの意味では書類入れですが、ここでの意味は教育の用語で使われている「自分自身の成長の記録」です。目標を記載し、自分の行ってきた学習活動や様々な経験の記録、そこから得た学びなどを記録として蓄積していくものです。紙に書いて保管、もしくはデジタル機器などに記録し保管してもよいでしょう。様々なポートフォリオのフォーマットが、各組織で用いられたり、公開されたりしています。ポートフォリオにどのように記録を残していけばいいか迷ったときには、厚生労働省が示している「看護職のキャリアデザインシート」に書式の例と使い方が掲載されているので、参考にしましょう。

大切なことは、保管の方式やフォーマットではなく、あなた自身が積み重ねた学びを保管し、振り返ることです。振り返ることで、次の目標や計画に活かすこともできます。また、改めて経験を振り返ることで、新たな学びを得たり、今までの経験をまとめて振り返ることで意識していなかった自分の興味関心の方向性に気が付いたりすることもあるかもしれません。

また自分1人で振り返るだけではなく、所属する組織の管理者やキャリア形成支援を行ってくれる人に相談をするときにも、このポートフォリオが役に立ちます。あなた自身が積み重ねてきたもの、大切にしてきたことを可視化して共有することができ、的確な支援を得ることにつながるはずです。

chapter

5

あなたのライフステージに応じた生涯学習のポイント

- 1) 初めて看護師として働き始めた時期……………44
 - (1) 社会の一員、組織の一員である看護師であることを意識する……………44
 - (2) 主体的にまなぶ……………44
 - (3) 日々の実践からまなぶ……………44
- 2) 看護師として日々働いている時期……………45
 - (1) なりたい自分と今の組織で求められている役割や能力開発とをリンクさせる……………45
 - (2) 忙しいときこそ、時には立ち止まって振り返る……………45
- 3) 看護師としての仕事を休職している時期……………46
 - (1) 可能な範囲で看護に関する情報に触れる……………46
 - (2) いろいろな支援を活用してまなぶ……………46
- 4) 働く場所や領域が変化、看護師としての仕事に復職する時期……………47
 - (1) 自分の能力の客観的評価と強化が必要な能力の特定……………47
 - (2) アンラーニング：学習棄却……………47
- 5) プラチナナースとしての働き方を見据える時期……………48
 - (1) なりたい自分に合わせて準備を始める……………48



1 初めて看護師として働き始めた時期

(1) 社会の一員、組織の一員である看護師であることを意識する

基礎教育で学んできた内容を土台に、実際に看護師としての活躍をスタートする大事な時期です。看護師として活躍するためには、看護実践能力だけでなく、社会人としての能力や自分の所属する組織の一員として判断し行動するための能力も必要です。

職場の上司や教育担当者などの支援を受けながら、どのようなことを学んでいけばいいのか、考えて取り組みましょう。

(2) 主体的にまなぶ

各組織では、新人看護職員研修としてプログラムが準備されています。そのプログラムへは受身で参加するのではなく、それぞれの必要性を理解して主体的に学んでいきましょう。そして学んだ内容を、あなたの実践に反映していきましょう。

(3) 日々の実践からまなぶ

日々の実践1つ1つが、学生時代に学んできたことの応用です。これから看護師として活躍していく中で、たくさんの経験を重ねていくことになるでしょう。そのたくさんの経験を学びにするためには、振り返りが欠かせません。先輩や上司、同僚の力を借りながら、経験を学びに変えていきましょう。

2 看護師として日々働いている時期

(1) になりたい自分と今の組織で求められている役割や能力開発とをリンクさせる

どこかの組織に所属して働き、活躍している時期には、40ページ「3) 将来の姿と今の自分をリンクさせる～所属する組織と対話する～」に示したように、あなたが「になりたい自分」と、所属している組織で求められている役割や能力開発の方向性をリンクさせることが大切です。

そのためには、今所属している組織のミッションやビジョンなどの、目指す姿や方向性を理解することから始めましょう。その目指す方向性が理解でき、共感できると、自分が今この場所で働くことの意義や、ここでの経験が自分のこれからのキャリアに有用であると実感できるでしょう。また、組織の目指す方向性に共感ができれば、自分がこの組織で役割を果たすための能力開発の方向性も納得できるのではないのでしょうか？今働く中で行っていることと、になりたい自分とをリンクさせることで、看護師として働く現在とあなたが望む将来の姿がつながることが実感できるかもしれません。

まずは自組織のミッションやビジョンを見てみましょう。その方向性を理解するには、面談などのタイミングを活用して看護管理者との対話を行うことも有効です。

(2) 忙しいときこそ、時には立ち止まって振り返る

自分の成長の記録と振り返りは、41ページ「4) 自身の成長の記録と振り返り（まなびを積み重ねる）」で示した通り重要なので、学んだらポートフォリオに記録することを習慣にしましょう。そして、節目で自分のこれまでの成長の記録（あなたのあしあと）を振り返りましょう。振り返りのタイミングは、例えば1年に1回という定期的な実施や、異動・転職のときなどが挙げられます。数年前の将来の目標やこれまでの経験を振り返ることで、これから向かう先を考えるきっかけになるかもしれません。また自分の経験してきたことが改めて価値づけられ、自分の背中を押してくれるかもしれません。

日々忙しく活躍している時期には、なかなかこれまでのことを振り返るタイミングがないかもしれません。そのため、節目を決めて、「これまで」と「これから」を考えるきっかけを自ら作りましょう。そのタイミングで、振り返りをもとに生涯学習の計画を練り直し、新たな一歩を進めていきましょう。

3 看護師としての仕事を休職している時期

(1) 可能な範囲で看護に関する情報に触れる

休職期間中には、可能な範囲で、看護に関する情報に触れてみましょう。例えば、定期的に学び直す優先度が高い内容に関する知識・技術に関して、短時間でも研修を受けたり、隙間の時間に関連する情報を掲載した文献やインターネットサイトを閲覧したりするなどの工夫をしてみると良いかもしれません。優先するものは、24ページ「2) まなびの計画を立てる」の中の「②看護師として必要なまなびの内容を確認する」の中で、定期的に学び直して知識や技術を更新することが重要な学習項目と示した「看護師の責務と職業倫理」、「医療安全」、「感染管理」などに関する情報です。このことは、復職する際の自身の基盤となり、復職時の不安の軽減につながるでしょう。

(2) いろいろな支援を活用してまなぶ

休職中は自分だけで学んでいくのは難しい状況もあります。看護職を雇用している組織や看護協会、ナースセンターなどの様々な組織が休職・離職中の学習支援に取り組んでいます。様々な組織・機関の支援をうまく活用しましょう。相談をする際には、ポートフォリオを用いることで、これまでのあなたの経験や学びを踏まえた支援が受けられます。

4 働く場所や領域が変化、看護師としての仕事に復職する時期

(1) 自分の能力の客観的評価と強化が必要な能力の特定

看護師として新しい職場・領域で働き始めるタイミングは、生涯学習を計画する絶好のタイミングです。まず、今まで積み上げてきたことを整理し、自分の看護実践能力の開発の状況について評価をしましょう。それにはポートフォリオの活用や前の職場での習熟段階の評価などが参考になります。

そのうえで、新しい職場・領域で活動するのに強化が必要な能力を明らかにしましょう。このプロセスには看護管理者との対話が不可欠です。その職場のビジョン、ミッションや提示されている求める人材像・能力などを確認しながら、自分の看護実践能力の評価を踏まえて、どの部分を強化していけばいいのかを明らかにして、学びの計画を立てていきましょう。

(2) アンラーニング：学習棄却

働く場所が変わったときに、力を発揮するために必要なことに、アンラーニング（学習棄却）があります。これは「意識的にいったん学んだ知識や既存の価値観をわきにおいて、新しく学ぶこと」や「成功経験のある古い常識を捨てること」などと説明されるものです。

働く場所が変わるということは、新たな学びをするチャンスです。「前の職場ではこうだった」とか「これまではこういうやり方だった」などのこれまでの方法に縛られずに、新しい視点・考え方も取り入れて学びを進めていきましょう。

5 プラチナナースとしての働き方を見据える時期

(1) なりたい自分に合わせて準備を始める

人生100年時代には、多くのプラチナナースが活躍することが期待されています。

まずは、プラチナナースとしての「なりたい自分」を考えてみましょう。その場合には、実践したい看護や組織での役割だけではなく、自分の体力や健康状態も踏まえてどのように働きたいかという働き方も一緒に考えることが大切です。

日本看護協会が公表している「プラチナナース活躍促進サポートBOOK」には、プラチナナースのための働き方の希望チェックリストなども掲載されています。

あなたが望む将来の姿である「なりたい自分」を明確にしたうえで、実現に向けて必要な知識や技術を学んでいきましょう。



看護師のまなびサポートブック

2023年6月7日

著・発行 公益社団法人 日本看護協会
〒150-0001 東京都渋谷区神宮前 5-8-2
TEL:03-5778-8831 (代)

URL:<https://www.nurse.or.jp>

問合せ先 公益社団法人 日本看護協会
教育研究部
TEL: 042-492-7325

本書の無断複写・転載は禁じます。