

意見番号	項目	専門家の意見	研修要綱、教材への反映	修正前の研修要綱	修正後の研修要綱
1	対象	プリセブティを迎えた後に研修を受けたほうがモチベーション高く学習効果が高いのではないか	QICycle3でA区の研究参加者からも意見を聞いて検討する		
2		プリセブティを迎える前に研修があると準備ができてよいのではないか (複数の専門家から同様の意見があった)			
3	ねらい	管理者とスタッフ双方のニーズに合っている内容だと思う(複数の専門家から同様の意見があった)	修正は不要だが意見として考慮する。		
4		プリセブターの不安が減る研修であってほしい。現場でプリセブターが常に自信が持てず不安を感じているため			
5	目標	目標の表現を平易にしてほしい(複数の専門家から同様の意見があった)	目標修正した 意見8は1日の研修の到達目標として高すぎないか専門家と意見交換を行い、課題を考えることを目標とした。	1. 訪問看護事業所のプリセブターが役割遂行するための基礎的な能力を身に着ける。 2. 訪問看護事業所のプリセブターが自事業所における役割期待を認知する。 3. 訪問看護事業所のプリセブターが役割行動をするための自事業所における課題と自身の課題を考えることが出来る。	1. 訪問看護事業所のプリセブターやその支援者がその役割を遂行するための基礎的な能力を身に着ける。 2. 訪問看護事業所のプリセブターやその支援者が自事業所で期待されている役割を考えることができる。 3. 訪問看護事業所のプリセブターやその支援者が役割を発揮するために自事業所における課題と自身の課題を考えることができる。
6		目標は「プリセブターをしてもいいかな」と思えること程度でよい。			
7		「プリセブター」についてや不安はあってもやれると思える「モチベーション」が上がる」「プリセブターをやってみたいと思える」を期待したい			
8		「訪問看護師のプリセブターが役割行動するための自事業所における課題と自身の課題を考えることができる。という目標設定は低めなので、課題を考えたうえで「対策を考えることができる」まで引き上げた方が良い			
9	求められる能力	新人育成計画を理解し、課題を考えられるは目指す能力としては低めなので、「育成計画を立てられる」までを能力とした方が良い	訪問看護師のプリセブターに求められる能力を再検討して、意見と先行文献、予備研究から6つに修正した	1. 事業所が期待するプリセブター役割を認識できる。 2. 事業所の新人育成計画を理解し、課題を考えられる。 3. プリセブティの特徴を理解し、良好な関係を築くことができる。 4. プリセブティに効果的な関わりをし、評価とフィードバックができる。 5. プリセブティとプリセブター間では困難な状況を、周囲を巻き込み解決策を考えられる。	1. 事業所の人材育成計画を理解し、人材育成に関する課題の解決に取り組める。 2. プリセブティの特徴を理解し、プリセブティの心身の状態に関心を向けることができる。 3. プリセブティの学びをよく聞くことができる。 4. プリセブティとプリセブター間では難しい時に、周囲に相談ができる。 5. プリセブティの実践力について事業所職員にわかりやすく伝えることができる。 6. 上司や同僚とよく話し合うことができる。
10		自分で解決しようとするのではなく、周囲にSOSを出せることが必要な能力である			
11		困ったときにコミュニケーションを使い解決できることが必要な能力である			
12		先輩の発言を新人は思った以上に重く受け取ることがあるのだということとをプリセブターが理解し、言葉かけを考える能力が必要である			
13		「指導」とか「評価」にとらわれずに、個別性の高い訪問看護が面白いことであることを伝えることが必要な能力である			
14		プリセブターが自分が言いたいことを抑えて、プリセブティをみる、何を考えているのか待つことがとても大事である			
15		プリセブターは伝えたくつもりでもプリセブティには伝わってない。トラブルが起きてわかるということがあるので、相手の言葉等待つことができることが必要			
16		とにかく上手にプリセブティの考えであることを聴けること、指導できるよりも上手に聴くことが必要な能力である(複数の専門家から同様の意見があった)			
17		一方的な指導ではなくプリセブティが気づいていることや視点を持つていることを整理してフィードバックできることが必要な能力である			
18		プリセブティがひとりで問題を抱え込むことがあるので、気にかけて声をかけることがプリセブターに求められる			
19		プリセブター自身が困った時に上司や同僚に助けを求めたり話し合いをしたい、声を掛けるスキルが必要である。そのためにはプリセブティの実践状況を言葉で伝えることができる能力が必要である			
20		指導するのではなく、訪問看護の楽しさを理解することを支援する人であることが大事			
21		プリセブティの失敗を失敗のまま終わらせない。何が起きたのか分析して本当の課題を考えることが大事			
22		同行訪問がうまくいくように、プリセブティのケアについて今何を課題にどのようなに取り組んでいるかなどをわかりやすくほかの看護師に伝える能力が必要、そうしないと同行したスタッフも戸惑うし、プリセブティも困るのか」などを考えてはどうか			
23	タイムスケジュール	受講者にとって経験のない研修であり、事業所同士のスタッフ交流は少ないので、研修紹介とアイスブレイクが必要	アイスブレイクのテーマを入れた。 時間と内容のボリュームは継続検討する。2日以上研修にするのは現場の負担が大きくなり、参加者減ることが予想されるのではないかと話し合い、専門家も1日研修にすることに納得した。	アイスブレイクのテーマは未定であった	自己紹介とアイスブレイク テーマ:訪問看護に来て、先輩から教わったこと、助けてもらったこと。
24		訪問看護に新入職した人が何をを目指すのか、自分が何をサポートするのか意識するためにアイスブレイクは「自分が訪問看護に来てびっくりしたこと」とか「訪問看護のやりがい」をあげ、最後に「自分は何をサポートするのか」などを考えてはどうか			
25		内容に比して時間が短い。参加者にとって内容が多すぎると理解し活用するに至らない可能性がある。1日ではなく、2日以上の研修にするとよい			

45	「クリティカルシンキング」は、重要なので研修プログラムに組み込んだ方が良い。時間が足りなければせ簡単に説明するだけでも良い	削除しないで教材に盛り込む	意見を受けて教材を作成	単元2スライド2クリティカルシンキングとは批判的思考のこと。常に「そもそも目的は何だったか？」「本当にそれでよいのか？」を問い続ける思考。自分には思考の癖があることが前提である。「指導せねば！」「訪問看護師はこうあるべき」に捉われていないか振り返る
46	事例はよくある事例にしたい 場面2「人間としてどうなの？」と抽象的すぎず私的を現場で見かける。プリセプティが具体的な気づきを得るようなロールプレイをするといよい。	事例2で同様の場面をロールプレイする	意見を受けて教材を作成	単元2スライド14 意見44参照

単元3		単元3について休憩が必要		修正し、休憩を入れた	単元3 105分休憩なし	途中10分間の休憩を入れた
47	タイムスケジュール			同行訪問の課題はどの事業所にも共通の課題であるので、専門家それぞれから同行訪問の課題を聞き、まとめて教材に入れた。	意見を受けて教材を作成	「訪問看護でのOJTの特徴と難しさ」ノスライトを作成 簡単な事例から始めたいが、訪問看護の難易度は疾患の重症度と一致しないため事例の選択が難しいこと、目標をもって同行訪問に臨んでもらいたい 訪問看護事業所ではスタッフそれぞれが利用住宅に向いてしまいうので同行する先輩看護師とプリセプティ・プリセプターが顔を合わせる機会が少なく同行訪問の目標のすり合わせが難しいこと、訪問看護の多角的なアセスメントを言語化してプリセプティに伝えることが難しいこと、振り返りには技術と時間が必要
48	同行訪問の課題	先輩は訪問看護師としての思考を伝えるが、プリセプティは訪問の手法や手順を覚えることを目標にしてしあうことがあり、ギャップが生じやすい		教材スライド12に取り入れ、参加者が意識できるようにする	意見を受けて教材を作成	教材スライド12に以下を入れた 皆さんのアクションプランは訪問看護師としての成長目標にもなります。 一人ではできません。 ステーションの人々を巻き込みましょう
49		どのような事例が新任者が受け持ちやすい簡単な事例かがわかりにくい				
50		同行訪問の際にプリセプターはプリセプティと同行した看護師やプリセプター自信と顔を合わせるチャンスが少ない。目標のすり合わせをしないと、今のプリセプティの目標と違うことを同行者が求めてしまっている				
51		先輩看護師がケアを言語化しないので見るだけではわからない。訪問看護では部屋や家族の様子など様々な情報からアセスメントしている				
52		同行訪問しても、訪問看護には「正解」がないので、看護師の思考を伝えるのが難しい				
53		同行訪問して振り返りの技術がないと同行訪問の意味が半減する。振り返りの時間の捻出も現場では課題である				
54	事前課題	アクションプランはそのままプリセプター看護師個人の目標になるので、参加者の直接的なメリットになる		教材スライド12に取り入れ、参加者が意識できるようにする	意見を受けて教材を作成	
55		他の事業所の参加者と意見交換すること、自事業所や自分の状態を表現することで客観的に考えることができるので良い		事前課題で現状をかきおこしてもらったため、「事前課題」はわかりやすく赤字で示した	事業所の人材育成計画・体制の現状	ワークシートに明記 事業所の人材育成計画・体制の現状（いい、わからない、知らない場合はその旨を記入）【事前課題】
56		事前課題は「自事業所の理念、ビジョン・ミッション・ポリシー」「自事業所の人材育成の計画・体制」がない場合は、ないと書くのか迷う		ない場合、わからない場合は「わからない」と記入するようにガイドを追記した	事業所の理念やビジョン・ミッション・ポリシー	ワークシートに明記 事業所の理念やビジョン・ミッション・ポリシー（わからない場合は追記した）【事前課題】
57		研修終了後に時間を空けてフォローアップが必要と思う		QICycle3でA区の研究参加者からも意見を聞いて検討する		
58	そのほか	この研修の参加者同士が教育資源になりうる		参考にする	意見を受けて教材を作成	スライド8に以下を記載 プリセプターだけ、管理者だけ、が育成に取り組んでも周囲のスタッフが育成の状況や今の課題を知らない 「私は関係ない」と無関心になりがち 今どのような状況なのか、どのような課題を抱えているのかを効率的・効果的に見えるようにする工夫が必要 例）同行訪問の振り返りを皆がみられるようにクラウド管理・ホワイトボードに今取り組んでる課題を皆に見えるように書く（プリセプティの羞恥心にも配慮する）
59	透明性を確保する工夫	職場全体で育成していくためにはプリセプターとプリセプティに任せきりにしない。スタッフ全員が育成状況を知らできるようにしたり、一緒に考える機会を作ったり工夫している		すでに実践されている工夫を教材スライド8に入れた、実践例として紹介する	意見を受けて教材を作成	
60		雑談の機会を増やすことでコミュニケーションが活発化するので、事業所では意図的に雑談の機会を増やしている（クローズSNS、職場外での集まりなど）				
61		プリセプターとプリセプティが今課題にしていることが共有できるようにクラウド上でデータ管理を行い、どのスタッフでも見られるようにしている				
62		同行した看護師と振り返りの時間が取れなかった場合はクラウド上で振り返りをそのコメントを書き込めるように工夫している				
63	そのほか	耳慣れないカタカナ言葉が多く、学習意欲を削ぐ可能性がある		プリセプタートレーニングプログラム研修に統一した。	プリセプタートレーニングプログラム	プリセプター研修
64		プリセプタートレーニングプログラムが多くわかりにくい				

訪問看護プリセプター研修プログラムワークシート

氏名： 記入日：

ワーク1：プリセプターになる、支援するのに不安や課題に感じていること

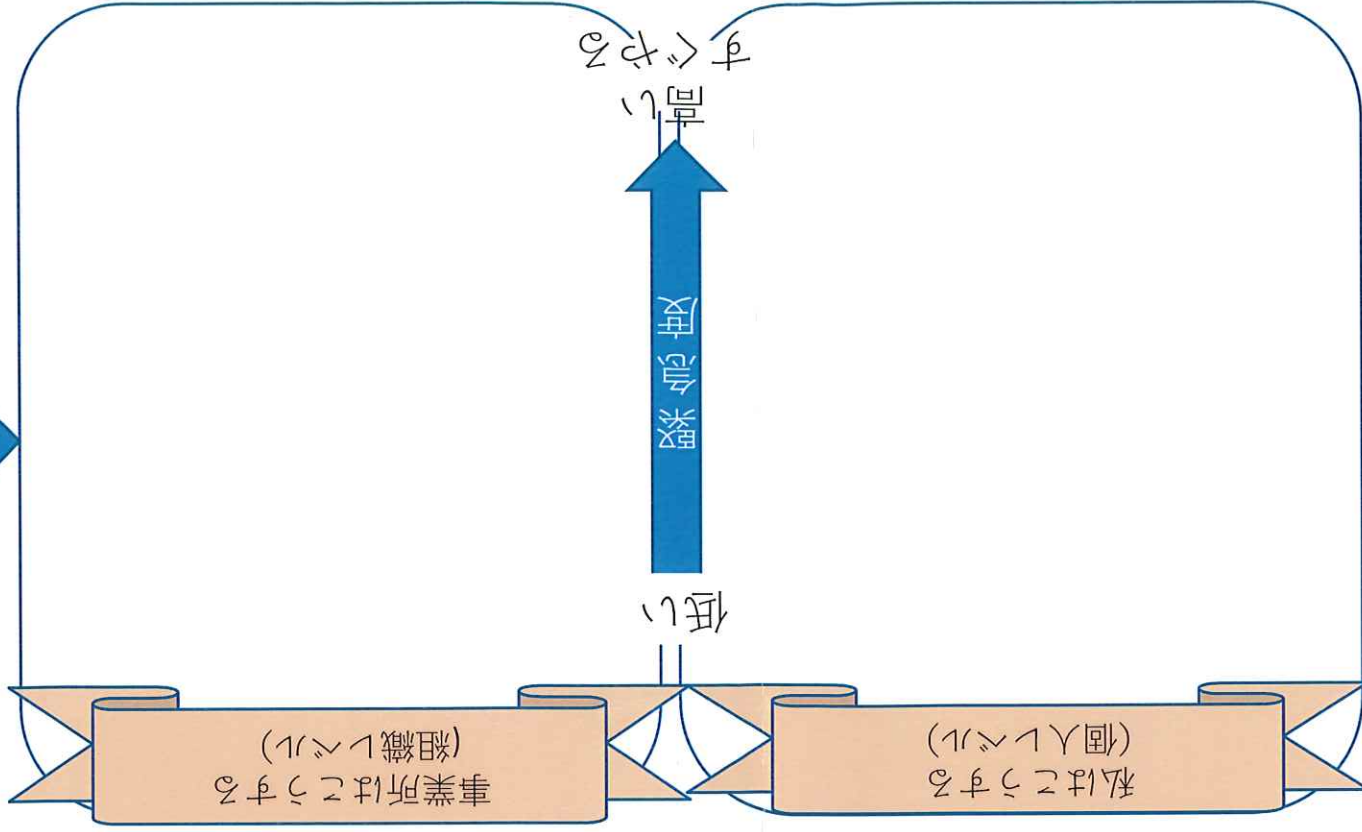
【事前課題】

ワーク2：自分はこのような支援をしてあげたい

ワーク3：人材育成にかかわるうえでの私の課題

ワーク5：プリセプターになる、支援するためのアクションプラン

理想と現実を埋めるアクションプラン



ワーク4：私の事業所の人材育成の現状と、強みと弱み

事業所の理念やビジョン・ミッション・ポリシー(わからない場合はわかないと記入) 【事前課題】

事業所の人材育成計画・体制の現状(無い、わからない場合はその旨を記入) 【事前課題】

事業所の人材育成にかかわる人的資源の現状を描いてみましょう(強みも弱みも) 事業所の皆の様子を描いてみましょう。本当はこうなりたい、という理想も描いてみましょう

私

強み

弱み

物

資源を描いてみましょう
例) ○○の練習台がある

あるもの

情報

資源を描いてみましょう
例) 看護協会の研修を知っている

強み

資金

例) ○○助成金がある

強み

つながり

例) 隣の事業所に...

強み

弱み