

A 区訪問看護管理者様

ご推薦いただいた

訪問看護事業所のプリセプターの方、

プリセプター候補の方

## 「A 区の訪問看護プリセプター研修プログラムの検討」

### 説明と協力への検討のお願い

お忙しい中、プロジェクトの説明をさせていただく機会をいただき、ありがとうございます。私は聖路加国際大学大学院博士課程で在宅看護を専攻しております佐藤直子（さとう なおこ）です。私は訪問看護事業所でプリセプター役割をする看護師のための研修プログラムを作り、事業所全体で入職してくる看護師を支えることに貢献できる看護師の育成を目指しています。下記の内容についてご理解をいただいたうえで本プロジェクトにご協力いただきたいと思います。

#### 訪問看護のプリセプターとは

プリセプターとは新人看護師に対して臨床実践に関する実地指導、評価等を継続的に行う者。で、事業所内での役割名がプリセプターではなくとも、上記の役割を担うと自他が認識している者を指します。

#### 1. プロジェクトの目的と意義

訪問看護事業所の人材育成については、人材不足が続き、これまで募集と採用ばかりが目されてきました。しかし、人材不足を解消するには、募集と採用だけでなく、採用後の定着を図ること、就業しているスタッフがいきいきと働き続けることも重要と考えます。

新入職員を採用した際に、現状では管理者が採用後の育成担当をすることが多いようですが、訪問看護管理者は役割が多すぎることが問題になっています。スタッフにプリセプターなどの役割を与えて OJT をしてもらう事業所も増えてきています。しかし、プリセプターは準備無しにお任せしてしまうと強い負担感やストレスを感じ、特に退職につながります。訪問の合間を縫い新人をフォローし、同行訪問の振り返りを行い、ほかのスタッフや事業所全体で育成する雰囲気を作っていくには準備が必要と考えます。プリセプターを経験することはそのスタッフにとっても成長のチャンスになるといわれており、その役割が成功することはスタッフの自信になります。準備をしてからプリセプター役割をして、訪問看護師として成長することが望まれますが、どのように準備教育をするのかは訪問看護の分野では全く研究がされていません。

そこで、本プロジェクトでは訪問看護の様々な専門家や、当事者と研修プログラムの内容を吟味し、プリセプターの役に立ち、かつ現場に即した研修プログラムを作ることを目的にします。

## 2. 研究の方法

- ① 訪問看護のプリセプターシップや教育の経験者による複数の専門家から意見をもらい、訪問看護のプリセプター研修の内容を考え、修正を繰り返します。
- ② 訪問看護事業所のプリセプターかプリセプター候補の方と管理者様併せて14名に集ってもらい、1日間（7時間）の研修を行います。研修の後で評価表に答えてもらいます。
- ③ 1か月後にその後の変化についてインタビュー（30分程度）をします。
- ④ 出された意見を分析し、さらに研修プログラムの修正をします。

## 3. お願いしたい事項と要件

- ・研修プログラムにご参加ください。内容について評価表のご記入をお願いします。  
1日間（約7時間）の研修ですが、管理者様は最低でも最初の单元1（2時間）をご受講ください。
- ・1か月後にその後の変化についてインタビューをさせていただきます  
（場所は事業所内もしくは大学内）
- ・研究の参加はプリセプター候補の訪問看護師様と、管理者様の双方の参加希望があることが参加要件になります。双方の希望がそろわない場合は参加できません。希望がそろわない場合は別途知識や資料の提供、ほかの研修のご案内をするようにいたします。

## 4. 倫理的配慮

- ・研究への参加は自由意思に基づきます。途中で協力を取り下げることができます。協力の断りは、研究者に直接連絡をいただくか、同意書と同時にお渡しする「研究協力同意撤回書」にご署名いただき、FAX、郵送、電送いずれの方法でも結構です。ご提出ください。
- ・研究が実施又は継続されることに同意しないこと又は同意を撤回することによって研究対象者等に不利益が生ずるものではありません。
- ・個人を特定する情報（住所・生年月日など）は情報収集せず、記録に記載しません。その他の情報も個人の特定ができないように配慮します。ですので、参加を途中でやめた場合にそれまでのデータを取り除くことはできません。発言した内容に関しては、発言者が同定できる場合は発言の削除ができます。
- ・研究は学会や雑誌等での公表も考えております。いただいた情報を最大限に活用し、看護の発展に努めるように致します。
- ・いただいたデータは電子媒体に入力します。電子媒体とデータは鍵のかかる場所で適切に管理し、5年間の保管後、適切に廃棄をします。

## 5. 危険や不快等への対応策

特に危険が伴うことは致しませんが、以下のことに配慮します

- ・ 研修会やインタビュー中に気分不快などが生じた場合は、説明会への参加を中止し、本人と相談し、速やかに帰宅するか、しばらく休めるように配慮します。

## 6. 研究の資金・利益相反について

- ・ 本研究にあたり研究者は本学の利益相反管理委員会の審査を受けており、関係機関等との利益相反については管理されております。
- ・ 本研究の参加により、参加者はプリセプターシップの準備ができる可能性があります。また、区内の他事業所の同じような立場の方と意見交換する機会を持てます。
- ・ 研修会場は本大学内の予定です。会場までの交通費はご負担いただくことになります。

## 7. 研究に関する情報開示について

研究協力者への情報の開示について

- ・ 研究内容や計画について知りたい方は本説明書、同意書、協力撤回書にあります電話番号またはメールアドレスにご連絡をください。また、結果については論文投稿および学会発表にて結果を開示します。
- ・ 研究計画書に関しては、他の研究対象者等の個人情報等の保護及び当該研究の独創性の確保に支障がない範囲で研究計画書及び研究の方法に関する資料をもとめに応じて当大学内で閲覧していただけるようにいたします。

本研究は聖路加国際大学研究倫理審査委員会の承認を受けて研究を行っております

(承認番号—19-A004)

本プロジェクトに関する情報やご不明な点等がございましたら、遠慮なく下記の連絡先までお問い合わせください。

### ＜お問い合わせ先＞

研究者：佐藤直子（聖路加国際大学大学院看護学研究科博士課程）

住所：〒104-0044 東京都中央区明石町 10 - 1 聖路加国際大学

電子メール：[17dn104@slcn.ac.jp](mailto:17dn104@slcn.ac.jp)（佐藤直子）

指導教員：聖路加国際大学大学院 看護学研究科

在宅看護学教授 山田雅子

---

聖路加国際大学

学長 福井次矢 殿

## 研究への参加・協力の同意書

私は「A 区の訪問看護プリセプター研修プログラムの検討」

について説明文書を用いて説明を受け、内容を理解し、この研究に協力することに同意します。

日付：            年            月            日

研究参加者氏名（ご署名） \_\_\_\_\_

説明者氏名      （署名） \_\_\_\_\_

聖路加国際大学研究倫理審査委員会 承認番号：19-A004

（承認番号の無いものは無効）



## 研究協力の同意撤回書

聖路加国際大学

学長 福井次矢 殿

私は「A 区の訪問看護プリセプター研修プログラムの検討」への協力に同意しましたが、このたび協力を中止することにいたしましたので、通知します。

（これまでにデータをいただいている場合は以下のチェックボックスどちらかにチェックをしてください。）

☐ 本日までに得られたデータについては研究に使用することを許可します。

☐ 発言した内容について削除してほしいので、記録から自分の発言を特定し削除させてください。（大学内で研究者と一緒に記録を確認し発言内容を確認する）

日付：            年            月            日

氏名（ご署名）： \_\_\_\_\_

同意撤回の意思を確認いたしました。

日付：            年            月            日

研究者氏名(署名)： \_\_\_\_\_

〇〇様

## 「A区の訪問看護プリセプター研修プログラムの検討」

### 説明と協力への検討のお願い

お忙しい中、プロジェクトの説明をさせていただく機会をいただき、ありがとうございます。私は聖路加国際大学大学院博士課程で在宅看護を専攻しております佐藤直子（さとうなおこ）です。私は訪問看護事業所でプリセプター役割をする看護師のための研修プログラムを作り、事業所全体で入職してくる看護師を支えることに貢献できる看護師の育成を目指しています。下記の内容についてご理解をいただいたうえで本プロジェクトにご協力いただきたいと思います。

#### 訪問看護のプリセプターとは

プリセプターとは新人看護師に対して臨床実践に関する実地指導、評価等を継続的に行う者で、事業所内での役割名がプリセプターではなくとも、上記の役割を担うと自他が認識している者を指します。

#### 1. プロジェクトの目的と意義

訪問看護事業所の人材育成については、人材不足が続き、これまで募集と採用ばかりが目されてきました。しかし、人材不足を解消するには、募集と採用だけでなく、採用後の定着を図ること、就業しているスタッフがいきいきと働き続けることも重要と考えます。

新入職員を採用した際に、現状では管理者が採用後の育成担当をすることが多いようですが、訪問看護管理者は役割が多すぎることが問題になっています。スタッフにプリセプターなどの役割を与えてOJTをしてもらう事業所も増えてきています。しかし、プリセプターは準備無しにお任せしてしまうと強い負担感やストレスを感じ、特に退職につながります。訪問の合間を縫い新人をフォローし、同行訪問の振り返りを行い、ほかのスタッフや事業所全体で育成する雰囲気を作り出すには準備が必要と考えます。プリセプターを経験することはそのスタッフにとっても成長のチャンスになるといわれており、その役割が成功することはスタッフの自信になります。準備をしてからプリセプター役割をして、訪問看護師として成長することが望まれますが、どのように準備教育をするのかは訪問看護の分野では全く研究がされていません。

そこで、本プロジェクトでは訪問看護の様々な専門家や、当事者と研修プログラムの内容を吟味し、プリセプターの役に立ち、かつ現場に即した研修プログラムを作ることを目的にします。

## 2. 研究の方法

- ① 訪問看護のプリセプターシップや教育の経験者による 7 名の専門家の意見をもとに、訪問看護のプリセプター研修の内容を考え、修正を繰り返します。
- ② 訪問看護事業所のプリセプターやプリセプター候補の方と管理者 14 名に集まってもらい、研修内容の説明会をします。そこでさらに意見交換や感想などを教えてもらいます。
- ③ 出された意見を分析し、さらに研修プログラムの修正をします

## 3. お願いしたい事項

- ・ 専門家として研修プログラム案についてご意見やご感想をください。

1. 個別に面談（対面もしくは電話）1 回（2019 年 3 月～7 月）

2. 校正や意見交換（メールもしくは電話）1 回

面談はその都度、ご都合をお伺いして設定します。

個別にお話を伺うときには、事業所内等で場所をお借りできますと幸いです。

無い場合はこちらで用意をいたします。

面談やメールでいただいたご意見やコメントをデータとして扱い、プログラムの修正に活用します。

## 4. 倫理的配慮

- ・ 研究への参加は自由意思に基づきます。途中で協力を取り下げることができます。協力の断りは、研究者に直接連絡をいただくか、同意書と同時にお渡しする「研究協力同意撤回書」にご署名いただき、FAX、郵送、電送いずれの方法でも結構ですのでご提出ください
- ・ 研究が実施又は継続されることに同意しないこと又は同意を撤回することによって皆様に不利益が生ずるものではありません。
- ・ 個人を特定する情報（住所・生年月日など）は情報収集せず、記録に記載しません。その他の情報も個人の特定ができないように配慮します。
- ・ 研究は学会や雑誌等での公表も考えております。いただいた情報を最大限に活用し、看護の発展に努めるように致します。
- ・ いただいたデータは電子媒体に入力します。電子媒体とデータは鍵のかかる場所で適切に管理し、5 年間の保管後、適切に廃棄をします。

## 5. 危険や不快等への対応策

特に危険が伴うことは致しませんが、以下のことに配慮します。

- ・ 面談中に気分不快などが現れた場合にはすぐに話し合いを中止し、適切な受診の促しや、しばらく休めるように配慮いたします。



## 6. 研究の資金・利益相反について

- ・ 本研究にあたり研究者は本学の利益相反管理委員会の審査を受けており、関係機関等との利益相反については管理されております。
- ・ 本研究の参加により、参加者へは直接的な利益はありませんが、研修プログラムの内容を知ること、今後の実践に役立つことも考えられます。面談等で得た貴重な意見は今後の研修プログラム開発に役立ててまいります。

## 7. 研究に関する情報開示について

協力して下さる利用者様への情報の開示について

- ・ 研究内容や計画について知りたい方は本説明書にありますメールアドレスにご連絡をください。また、結果については論文投稿および学会発表にて結果を開示します。
- ・ 研究計画書に関しては、他の研究対象者等の個人情報等の保護及び当該研究の独創性の確保に支障がない範囲で研究計画書及び研究の方法に関する資料をもとめに応じて当大学内で閲覧していただけるようにいたします。

本研究は聖路加国際大学研究倫理審査委員会の承認を受けて研究を行っております

(承認番号—19-A004)

本プロジェクトに関する情報やご不明な点等がございましたら、遠慮なく下記の連絡先までお問い合わせください。

### ＜お問い合わせ先＞

研究者：佐藤直子（聖路加国際大学大学院看護学研究科博士課程）

住所：〒104-0044 東京都中央区明石町 10 - 1 聖路加国際大学

電子メール：[17dn104@slcn.ac.jp](mailto:17dn104@slcn.ac.jp)（佐藤直子）

指導教員：聖路加国際大学大学院 看護学研究科

在宅看護学教授 山田雅子

聖路加国際大学

学長 福井次矢 殿

## 研究への参加・協力の同意書

私は「A 区の訪問看護プリセプター研修プログラムの検討」

について説明文書を用いて説明を受け、内容を理解し、この研究に協力することに同意します。

日付：            年            月            日

研究参加者氏名（ご署名） \_\_\_\_\_

説明者氏名   （署名） \_\_\_\_\_

聖路加国際大学研究倫理審査委員会 承認番号：19-A004

（承認番号の無いものは無効）

## 研究協力の同意撤回書

聖路加国際大学

学長 福井次矢 殿

私は「A 区の訪問看護プリセプター研修プログラムの検討」への協力に同意しましたが、このたび協力を中止することにいたしましたので、通知します。

（これまでにデータをいただいている場合は以下のチェックボックスどちらかにチェックをしてください。）

☐ 本日までに得られたデータについては研究に使用することを許可します。

☐ 発言した内容について削除してほしいので、記録から自分の発言を特定し削除させてください。（大学内で研究者と一緒に記録を確認し発言内容を確認する）

日付：            年            月            日

氏名（ご署名）： \_\_\_\_\_

同意撤回の意思を確認いたしました。

日付：            年            月            日

研究者氏名(署名)： \_\_\_\_\_



Qicycle2の専門家の意見と修正一覧 資料3-2

意見 番号	専門家の意見	研修要綱・教材への具体的な修正内容
1	カタカナの用語は多いがそれぞれの定義は教材に書いてあり、それぞれ重要な用語ばかり。苦手に感じる人もいるので各単元新しく触れる言葉は減らした方がよい。	単元1と2で扱うカタカナの言葉の量を検討して各単元ごと4つカタカナの用語を扱うことにした。
2	日本向け、実際の現場向けになった。参加者が自分ごととして捉えることができる。 プログラムワークシートを実際書いてみると自事業所の人材育成の課題が見やすい(複数の専門家から同様の意見があった)	意見
3	教材スライド単元1の文字数が多いが、資料として研修後に読み返しても内容が分かる程度の文字数は必要	スライドの文字数を減らした。スライドだけ読んで意味が通じるように見直しをした。
4	教材スライド(単元1スライド7)の文章をより分かりやすくしてほしい	(単元1スライド7)「自分が訪問看護に来て」という表現を「自分が訪問看護師になって」に修正した
5	具体的に説明をした方がより理解できるので教材スライド(単元1スライド11)に追加説明を加えてほしい	「大きな壁を感じる」という表現に、先行文献で訪問看護師への移行の障害とされる「各制度の知識不足、一人で時間内に訪問を終える、病院との違い」を加えた(単元1スライド11)
6	教材スライドのイラストが内容を反映していないものがあるので修正してほしい(単元1スライド24)	ガッツポーズのイラストをプリセプターとプリセプティのイラストに差し替えた
7	コーチングスキルは短い時間で学ぶことが難しいのではない	コーチングのスキルの中でリフレクションを促すフィードバックに特に必要な傾聴・質問・承認に絞って研修を行う
8	リフレクションを促すフィードバックは難しいと思うが、コーチングスキルを示されて実際にロールしてみるとスキルが身につく	
9	ワークシートはとても良いが、アクションプランを作る際に緊急度をつけてより実現しやすくしたほうが良い	ワークシートを修正し、アクションプランに緊急度が書き込めるようにした(資料2)
10	研修後に定期的にフォローアップがあったほうが良い。アクションプランは実際に行ったかその評価を発表する評価会などのフォローがあるとよい	参加者にフォローアップの必要性を感じるかQicycle3で聞き、検討する



## 受講者評価シート (プリセプター用)

ご自分に当てはまるものに☑してください

1. -1 年齢 ☐20歳代 ☐30歳代 ☐40歳代 ☐50歳代

1. -2 訪問看護師経験年数 \_\_\_\_\_ 年

1. -3 貴事業所でのプリセプターシップの有無 ☐有 ☐無

1～9 について、ご自分の考えに一番近い数字（1から5）に○をしてください。  
カッコ内にその理由やご意見をお書きください。

1. 開催の日程や時間は参加しやすい

1	2	3	4	5	回答を選んだ理由や意見
全くそう思わない あまりそう思わない どちらともいえない まあまあそう思う とてもそう思う					

2. 研修の長さは適切だった

1	2	3	4	5	回答を選んだ理由や意見
全くそう思わない あまりそう思わない どちらともいえない まあまあそう思う とてもそう思う					

3. 資料は見やすく適切だった

1	2	3	4	5	回答を選んだ理由や意見
そう思わない あまりそう思わない どちらともいえない まあまあそう思う とてもそう思う					

4. 研修の方法は効果的と感じた

1	2	3	4	5	回答を選んだ理由や意見
全くそう思わない あまりそう思わない どちらともいえない まあまあそう思う とてもそう思う					

5. 研修の内容はプリセプターをするのに役立つと思う

1	2	3	4	5	回答を選んだ理由や意見
全くそう思わない あまりそう思わない どちらともいえない まあまあそう思う とてもそう思う					

裏面もあります⇒

6. 自事業所のプリセプターの役割が明確になった

1	2	3	4	5	回答を選んだ理由や意見
全くそう思わない あまりそう思わない どちらともいえない まあまあそう思う とてもそう思う					

7. プリセプターシップに対する自分の課題が明確になった

1	2	3	4	5	回答を選んだ理由や意見
全くそう思わない あまりそう思わない どちらともいえない まあまあそう思う とてもそう思う					

8. 自事業所組織のプリセプターシップの課題が明確になった

1	2	3	4	5	回答を選んだ理由や意見
全くそう思わない あまりそう思わない どちらともいえない まあまあそう思う とてもそう思う					

9. 研修全体に満足である

1	2	3	4	5	回答を選んだ理由や意見
全くそう思わない あまりそう思わない どちらともいえない まあまあそう思う とてもそう思う					

10. もしプリセプターになったら、やっていけそうだと思いますか。

1	2	3	4	5	回答を選んだ理由や意見
全くそう思わない あまりそう思わない どちらともいえない まあまあそう思う とてもそう思う					

この研修をすることでのメリットと感じたことを教えてください  
本研修への希望や、ご意見、ご感想などお聞かせ下さい。

☆お疲れ様でした！☆



インタビューガイド

対象者：研修に参加した訪問看護師にそれぞれにインタビューする  
(プリセプターが役割を認識、この組織でプリセプターをしたいと思っているか)

1. 研修は実践に役立っていると感じていますか、  
感じる時があるとすれば、それはどのような時ですか

2. 研修で見出した課題について何か取り組んでいますか  
(個人レベル・組織レベル共に)

3-a. (取り組んでいる場合)実践しているとしたらどのように取り組んでいますか

3-b. (取り組んでいない場合)実践できない理由や、障害だと思うことは何ですか  
(外的環境・内的環境を含む)  
内的環境:チームのコミュニケーション、文化、変化への切迫感、ほかの課題より優先  
度が高いか、)  
□

4. 事業所の課題や自分の課題に取り組むために、組織内サポートはありますか  
どのような組織内外のサポートが欲しいと思いますか(リーダーの支援や資源)

5. プリセプター研修を受けたことはどのような意味がありましたか

自身、あるいは組織にとってどのような効果があった(変化があった)と思います  
か

6. 個人特性

あなた自身がプリセプターの役割をすることをどう感じていますか

介入の特性

・プリセプターが研修を受けることで、その役割が発揮しやすくなるということは、どう思っていますか  
本当だと思いますか？もっと良い方法があると思いますか？

・今回の研修は今後も続けられると思いますか？費用的にも



## 訪問看護師プリセプター研修要綱(Ver.4)

QIcycle1 で修正した部分は下線        で示す  
 QIcycle2 で修正した部分は下線        で示す  
 QIcycle3 で修正した部分は波線 ~~~~~ で示す

## 本研修のねらい

看護師のプリセプターは、新人看護師が入職してリアリティショックを乗り越え、職場に定着するために重要な役割であると言われています。プリセプターは実際の現場で実地指導を行うこと、メンターとして精神的な支援を行うことが求められています。訪問看護においても、新人訪問看護師（既卒、新卒を問わず訪問看護に初めて従事する看護師）は多くの実務上の難しさを感じるため、実地指導を継続的に行うプリセプターが必要です。プリセプターは自分の役割を認識し、職場全体で支えられながら役割を遂行していきます。そしてそのためには事業所全体でプリセプターシップを支えることが必要です。本研修はプリセプターになる看護師や、プリセプターシップを支援する管理者や同僚看護師が研修を受け、自分の役割を知り、どのように行動するかを考え、役割を遂行するための行動を実行することを目指すものです。

## Ⅰ. 研修の概要

1. 対象は訪問看護事業所でプリセプターもしくはそれに準ずる者、プリセプターシップを支援する管理者やスタッフ
2. 参加者の訪問看護業務に影響が少ないように、1 日間もしくは数回に分けて開催する。
3. 本研修はプリセプター研修内容をよく理解しているものが行う。

## Ⅱ. 本研修の目標

1. 訪問看護事業所のプリセプ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プ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プ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。
4. 考えた課題について、解決に向けた行動をすることができる、

## Ⅲ. 訪問看護師のプリセプターに求められる能力

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. プリセプティの特徴を理解し、プリセプティの心身の状態に関心を向けることができる。
3. プリセプティの学びをよく聞くことができ、実践について目標管理ができる。
4. プリセプティとプリセプター間では解決が難しい時に、周囲に相談ができる。
5. プリセプ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。

## IV. 研修内容

## 単元 1. 基本的な知識

ねらい	訪問看護師のプリセプターの知識を得て、基本的な役割を知る	
目標	1) プリセプターシップとは何か、訪問看護師のプリセプターの役割とは何かを述べる事が出来る 2) 看護師の学習の特徴と、新しい職場での学習の特徴について述べる事が出来る 3) 職場研修の基礎知識を知り、用語の意味を述べる事が出来る 4) 自分自身の考えるプリセプター役割期待を表現できる	
学習内容	①プリセプターシップの概要とプリセプターの役割 ・プリセプターシップとは、訪問看護師のプリセプターとは ・日本の動向（新人看護職員研修） ・訪問看護分野の現状と動向（ガイドの紹介） ・新人育成にかかわる用語の整理（OJT など） ②ベナーの5段階、成人学習理論 ・ベナーの5段階 特に初心者と新人 ・成人学習の特徴、経験学習、アンラーニング（プリセプティもプリセプターも） ③訪問看護での OJT の特徴と難しさ ・同行訪問がメインの OJT の課題 ③プリセプターの役割について考えペアで意見交換「あなたはプリセプティに何をしてあげたらよいと思うか」	単元目標との関連 内容①は1) 3) に関連する  内容②は目標2) 3) に関連する  内容③は目標4) に関連する

## 講義計画 単元 1 90 分

時間	教材	内容・教材	ねらい	留意すること
導入				
5 分	スライド 1 - 5	この研修の概要の説明	研修の目的・背景などを知り、学習へのモチベーションを上げる。	
15 分	スライド 6	自己紹介とアイスブレイク 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。反面教師となった出来事でも良い。 ・座席の近い人と 4-5 人のグループになり話す	印象に残っている自分の学習体験を想起して、自分なりのプリセプター像をイメージする。	同じ事業所の人と一緒ににならないように座席の配慮を行う
展開				
2 分	スライド 7 - 8	プリセプターシップ 新人看護職員研修ガイドライン	用語の整理と共通理解を持つ	理解の状況は受講者の表情態度を

		の説明		見る。
2 分	スライド 9	どの事業所でも共通する目標 現状と課題	事業所ごとにプリセプター の役割は少しずつ違 うが、共通する目標が あることを確認する	
38 分	スライド 12-18	プリセプターに必要な知識の確認 OJT・成人学習の特徴・経験学習・アンラ ーニング・訪問看護での OJT の特徴		理解の状況は受 講者の表情態度を 見る。途中質問時 間を設ける。
20 分	スライド 19-21	プリセプターシップを支える体制の例示をす る 隣同士がペアになり意見交換 「私は、プリセプティ(プリセプター) に何をしてあげたいか？何をしたら よいと思うか？ グラドルールを示し、安全に自由に話 す。 ペアで出た意見について 2-3 人に発表し てもらう。参加者はほかの参加者の意見を 聞き、知見を深める。	具体的な例示を聞き、 自事業所では同館どう したらよいのか具体的 に考える。自分自身が 考えるプリセプター像を 具体化する。 気持ちよい意見交換 の場を得て活発な意 見を出す	講師はテーマに集 中でできているか、二 人ともが十分に話 ができているか気を 配り、必要時は声 をかけて話し合いが スムーズになるよう に促す ・安全に話せる環 境を作る
まとめ				
3 分	ワークシー トワーク 2	ワークシートに書き込む	自分の意見を書き留 め表現してみる	全員が記入できて いるか確認する。
5 分	スライド 22-23	単元 1 のおさらいをする 単元 1 の質疑応答	単元 1 のポイントを反 芻する	参加者の表情やう なづきで理解を確 認する

## 単元 2. プリセプターに必要な技術・態度

ねらい	プリセプターの役割行動ができるスキルを理解し、自分自身のプリセプターとして、または支援者としての課題を考える	
目標	1) プリセプティのニーズの特徴と、目標設定・計画立案・評価の方法をいくつか述べる事が出来る 2) コーチングを用い、どのようにプリセプティとフィードバックするのか事例を使い考える事が出来る 3) プリセプターに必要な技術態度について自身の課題を表現できる 4) 人材育成にかかわる倫理的課題について考えることができる 5) プリセプティやスタッフとの具体的ななかかわりを考え行動できる	
学習内容	①学習ニーズ、目標設定 ・目標設定の SMART ・プリセプター自身の目標 ②評価の方法 ・クリティカルシンキング ・目標設定とその評価 ・複数人での評価の工夫（人、機会） ③フィードバックの方法 ・リフレクションを促すフィードバック ④コミュニケーション ・コーチングの姿勢とテクニック ・アサーティブコミュニケーション ・プリセプティとのコミュニケーション、チームとのコミュニケーションのポイント : 状況設定演習 グループでコーチングを用いたフィードバックを考えてみる 事例 1 : プリセプティが「利用者にケアを拒否された」と落ち込んでいる場面にあつたら。 事例 2 : プリセプティが、同行したほかスタッフに責められている場面に出会つたら。 ⑤プリセプターに必要な技術態度について、自分の課題	単元目標との関連 内容①は目標 1) に関連する 内容②は目標 1) に関連する 内容③は目標 1) 2) に関連する 内容④は目標 1) 2 3) に関連する 内容⑤は目標 3) 4) 5) に関連する

## 講義計画 単元 2 150 分

時間	教材	内容	ねらい	留意すること
導入		この単元の目標を伝える	目標を理解し、モチベーションを高める	
展開				
5 分	スライド 1 - 4	クリティカルシンキング 目標設定 SMART について説明 具体的な例示を上げ疑問をもってもらう	クリティカルシンキングを ベースベースにした目 標設定を知る。	
22 分	スライド 5 - 10	プリセプティやスタッフとのかかわり方 アサーティブコミュニケーションの確認をおこ ない、そのうえでタイムリーに具体的にポジ ティブなフィードバックを行うことの必要性を 伝える。 具体的なフィードバックをするためにコーチ ングを用いたフィードバックについて説明す る。具体的にどのように質問するのか評価 するのかを説明する	知識の整理をする 具体的に効果的なフィ ードバックの方法を知る	アサーティブコミュニ ケーション・コーチン グについて研修を 受けている人もいる ため、挙手などして 知識の確認する。 この研修で取り上 げるコーチングはコ ーチングの一部であ ることを伝える。
55 分	スライド 11 - 12	事例 1 を用いてフィードバックをグループで 考え、ロールプレイする ・グループで作戦会議 10 分、役作り 1 分、ロール 7 分、振り返り 15 分 全体共有 20 分 ロールプレイのルールを示し、安全に効果 的にロールプレイができるようにする かかわりのポイント ・プリセプティを非難したり、自分の考えや 思いを一方向的に押し付けないようにする ・失敗体験にならないように、本人が気づ いていたこと、本人が意図していたことを引 き出し整理する。 ・何がダメだったのか、ではなく気づいた情 報をもとにどう考えて行動するとより良かつ たか、を本人が整理して言葉にできるよう に支援する	・他者の考えを知ること ができる ・自分の意見を押し付 けないかかわりができる ・相手のモチベーション を上げるかかわりがで きる ・相手が無意識にでき ていることを言葉にし るかかわりができる。 ・ロールプレイを体験し 学習効果を感じること ができる	ロールプレイのルー ルを示し、グループ ワーク・ロールプレ イ・振り返りに参加 者が集中できてい るか見る。 ロールの邪魔になる ものはできるだけ排 除する。(隣のグ ループの音など)

休憩				
65 分	スライド12	<p>事例2を用いて具体的ななかかわり方を考え、ロールプレイする</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・作戦会議 10 分、役作り 1 分、ロール 7 分、振り返り 15 分</li> </ul> <p>全体共有 30 分で以下のポイントを参加者と整理する</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・プリセプティを安全な環境に避難するなど工夫する</li> <li>・プリセプティと先輩スタッフどちらかを悪者にしないで、それぞれの考えや思いを聞き整理する</li> <li>・先輩看護師を人材育成する仲間として巻き込む工夫をする</li> <li>・職場内で起きる非倫理的なかかわりについて気づく</li> <li>・先輩看護師以外のスタッフを巻き込み問題解決にあたる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人材育成にかかわる倫理的な課題について考えることができる</li> <li>・フィードバックの場つくりを考える</li> <li>・自分以外のスタッフの巻き込み方や支援を考える</li> <li>・衝撃的な場面に出会ったプリセプティの支援について考える</li> </ul>	<p>ロールプレイのルールを示し、グループワーク・ロールプレイ・振り返りに参加者が集中できているか見る。</p> <p>ロールの邪魔になるものはできるだけ排除する。（隣のグループの音など）感情が揺さぶられてつらくなった人は自由に退場できるように配慮する</p>
まとめ				
3 分	スライド13 ワークシート3	<p>講義とロールプレイを通して感じた自分に必要なことと課題を考えて表現する</p>	<p>プリセプターとして、プリセプターを支援するものとしての知識や技術・態度を知ったうえで、自分の課題を考える。</p>	<p>全員が記入しているか確認する</p>

### 単元3. 事業所全体で育成をする文化を作るための技術

ねらい	事業所全体でプリセプターシップを支えるための課題を考えることが出来る	
目標	1) 事業所の体制や理念を理解するために必要な情報を述べる事が出来る 2) 自事業所の体制や理念を理解し、組織の課題を考え、表現できる 3) 自組織の人材育成上の課題と課題に対するアクションプランを考え、表現できる	
学習内容	①組織の分析と周囲を巻き込む方法 <ul style="list-style-type: none"> <li>・組織のビジョン・ミッション・バリュー</li> <li>・人材育成計画と自分の役割、自分を支える体制</li> <li>・人材育成上の自組織の課題</li> <li>・<u>人材育成の透明性の確保</u></li> <li>・組織全体での課題解決と、個人の取り組み</li> <li>・2者間で解決が困難な場合   ・課題解決の方法</li> </ul>	<p>単元目標との関連</p> <p>内容①は目標1)に関連する</p> <p>内容②は目標2)に関連する</p> <p>内容③は目標3)に関連する</p>



②グループ討議「自事業所の人材育成の資源や強み、課題」 ③全体討議「それぞれの課題へのアクションプラン」 ④個人ワーク「課題解決へのアクションプラン」	内容④は目標 1) 2) 3) に関連する
---	-----------------------

## 講義計画 単元 3 120 分

時間	教材	内容	ねらい	留意すること
導入				
5 分	スライド 1	単元 1・2 と単元 3 とのつながりの説明 プリセプターなどが事業所全体について考える必要があることを理解する 単元の目標の説明	プリセプターなどが事業所全体について考える必要があることを理解する 手の届く目標設定であることを知ってもらう (アクションプランの立案)	プリセプターやスタッフと、管理者それぞれ自分の立場で考えるプランでよいことを確認する
展開				
15 分	スライド 2-8	組織と自分の役割 目標設定や教育計画を立てる際にも組織の目標やニーズを知る必要があることを伝える 組織の構造・教育管理・教育管理の視点で事業所の現状を明らかにしていく	自分の事業所の課題や強みを図示し、言葉で表現することで現状の理解や気づきを促す	
5 分	スライド 9-10 ワークシートワーク 4	個人ワーク 事前課題のワークシートに改めて追記や修正をしてもらう	客観的に自分の組織の状況を考えて、表現する	グループ内にすべて見せなくてもよいので素直に書いてみることを勧める
55 分		グループワーク・アクションプラン立案 グループで自分が考える事業所の課題や強みをシェアして意見交換する。 強みの一つとしてこのような同じ立場の人と意見交換できることも一つの資源であることを伝える	客観的に自分の組織の状況を考えて、表現する 他事業所の現状を知ることによって自事業所の強みや課題を改めて考える	ワークシートの内容をすべてグループにさらけ出さなくてもよいことを伝える伝える グループワークのルールを再度見てもらってもよい。

				互いの課題への共感、助言など自由に話し合う。グループ全員が話せるように配慮をする。
休憩				
5 分	ワークシートワーク 5	アクションプランの立案をしてみる	課題を表現してみる	かんたんなこと、自分でできることから考えることを勧める
20 分		全体討論 グループワークで出た意見やディスカッションを共有し、話し合いを行う	他の意見を知り、より自組織を客観視する	全体から意見が出やすくなるように水を向ける
まとめ				
10 分	スライド 11-12	<u>アクションプランの宣言</u> <u>ひとつでよいのでまず自分がすることを共有する</u> <u>発表者が気持ちよく発表できるように拍手や声掛けを参加者に促す</u>	<u>宣言をすることでモチベーションを上げる</u> <u>他の参加者から応援や承認を貰い、行動を起こす動機付けをする</u>	<u>宣言をした際に、発表者以外は拍手とともにポジティブな声掛けをするように促す「きっとできるよ」「いいと思う」など</u>

## V. タイムスケジュール案（1 日の場合）

時間	長さ（分）	内容
9:30-9:35	5	導入
9:35-11:00	85	単元 1
11:00-11:10	10	休憩
11:10-12:00	50	単元 2 講義
12:00-13:00	60	休憩
13:00-14:40	100	単元 2 内容⑤
14:50-16:50	120	単元 3（休憩含む）
16:50-17:00	10	あいさつ 評価表への記載

タイムスケジュール案2（半日×2回の場合）1日目

時間	長さ（分）	内容
14:00-14:05	5	導入
14:05-15:25	85	単元 1
15:25-15:35	10	休憩
15:35-16:25	50	単元 2 講義
16:25-17:00	35	単元 2 ロールプレイ事例 1
17:00-17:05	5	ワークシートの説明、

2日目

時間	長さ（分）	内容
14:00-14:20	20	前回の振り返り、参加者の感想
14:20-15:05	45	単元 2 ロールプレイ事例 2, 全体共有
15:05-17:05	120	単元 3（休憩含む）
17:05-17:10	5	あいさつ、評価表への記載

**VI. 事前課題**

集合研修までに自事業所の状況や、自分自身の感じていることを、ワークシートにまとめて、研修に臨むようにする。

内容

- ・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
  - （※上記が不明確な場合は不明確である旨を書く）
  - ・プリセプターになるにあたり、期待されていること、不安に感じていることや疑問
- もしくは
- ・プリセプターを支援する同僚や上司として不安に感じていることや疑問

**VII. フォローアップ**

フォローアップは、参加者の状況に合わせて研修後 1 か月を目途に開催する。必要時は個別相談に応じる

フォローアップのねらい

1. 現場での困難や新たな課題について、語り合うことで現状の課題を整理する
2. 同じ立場の人たちから励ましを受け、背中を押してもらうことでアクションを起こす意欲をもつ
3. さらにアクションプランを具体的にしながらアクションを起こしやすくする

フォローアップは基本的に参加者が再び集まり、現状について話し合う。その後新しいアクションプランを立てる。

参加者同士で新しいアクションプランを発表しあう。

フォローアップのタイムスケジュールは参加者の人数や許された時間により決める

#### ファシリテートの留意点

・同じ訪問看護事業所の管理者とプリセプター看護師は同じグループにしない。

・話し合いの空間が心地よく、秘密が守られる安心できる空間づくりを心かける。

・解決策を考えるよりも、何がうまくいかない要因となり、何がうまくいく要因になっているかについて現状を把握することを

促す

・ひどく落ち込んでいる・焦っている参加者には個別の相談が必要か検討する。

・発表された新しいアクションプランには拍手で暖かく受け入れ、励ます。

## 訪問看護プリセプタートレーニングプログラム(Ver.1)

### 本研修のねらい

看護師のプリセプターは、新人看護師が入職してリアリティショックを乗り越え、職場に定着するために重要な役割であると言われている。プリセプターは実際の現場で実地指導を行うこと、メンターとして精神的な支援を行うことが求められている。訪問看護においても、新人訪問看護師（既卒、新卒を問わず訪問看護に初めて従事する看護師）は多くの実務上の難しさを感じるため、実地指導を継続的に行うプリセプターが必要である。プリセプターは自分の役割を認識し、職場全体で支えられながら役割を遂行していく。本研修ではプリセプターになる看護師が研修を受け、自分の役割を知り、どのように行動するかを考えられることを目指す。

### I. 研修の概要

1. 対象は訪問看護事業所でプリセプターもしくはそれに準ずるもの、これからプリセプター等を担う者。
2. プリセプターの訪問看護業務に影響が少ないように、1 日間もしくは数回に分けて開催する。
3. 本研修はプリセプター研修内容をよく理解しているものが行う。

### II. 本研修の目標

1. 訪問看護事業所のプリセプ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プ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プ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できる。

### III. 訪問看護のプリセプターに求められる能力

1. 事業所が期待するプリセプ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. プリセプティの特徴を理解し、良好な関係を築くことができる。
4. プリセプ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. プリセプティとプリセプ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。

#### QI サイクル 1 で検討したいこと

- ・ 本研修のねらいは現場のニーズに合っているか
- ・ 本研修の目標は訪問看護プリセプターが役割を遂行することを達成できる目標であるか
- ・ 訪問看護のプリセプターに求められる能力として、先行研究と予備研究から 5 つ挙げたが、必要な能力を列举できているか

#### Ⅳ. プログラム試案の理由

##### 1. 受講者観（受講者の現状）

- ・受講者はプリセプターの役割について知らない、もしくは過去に所属していた組織で期待されているプリセプター役割について知っていても、自事業所で求められる役割期待が分からないもしくはあいまいである。役割期待が分からないと役割遂行が困難になると考えられる。

##### 2. 教材観（必要な内容）

- ・本研修を受けることで、一般的なプリセプターの役割期待を理解する。・自分の事業所が期待する役割を認知する、もしくは役割期待が明確ではないと知る。・役割獲得ができるように知識・技術・態度の理解を進める。
- ・役割行動を促進するために役割葛藤が生じた際に解決に向かうことが出来るような技術を知る。

##### 3. 指導観（指導の重点）

- ・受講者自らが気づくことを大事にする
- ・受講者が自由な発想をできるように、安心して発言できる環境を作る

#### Ⅴ. 研修内容

##### 導入

自己紹介とアイスブレイク 20 分

この研修の概要の説明 10 分

##### 単元 1. 基本的な知識

ねらい	プリセプターの役割期待を知り、役割認知するために必要な知識を得る	
目標	1) プリセプターシップとは何か、訪問看護のプリセプターの役割とは何かを述べる事が出来る 2) 看護師の学習の特徴と、新しい職場での学習の特徴について述べる事が出来る 3) 職場研修の基礎知識を知り、用語の意味を述べる事が出来る 4) 自分自身の考えるプリセプター役割期待を表現できる	
学 習 内 容	①プリセプターシップの概要とプリセプターの役割 ・プリセプターシップとは、訪問看護のプリセプターとは ・プリセプターの4つの役割（◆ロールモデル ◆教育者 ◆評価者 ◆社会化する人） ・日本の動向（新人看護職員研修） ・OJT と Off-JT の違いと特徴 ②ベナーの5段階、成人学習理論 ・ベナーの5段階 特に初心者と新人 ・アンドラゴジー、経験学習、アンラーニング ③ペアで意見交換「私が考える理想のプリセプター」	単元目標との関連 内容①は1) 3) に関連する  内容②は目標2) 3) に関連する  内容③は目標4) に関連する
時 間 配 分	講義 30 分 ペアで意見交換 10 分 「私が考える理想のプリセプター」 まとめ 5 分	

##### QI サイクル1で検討したいこと

- ・単元1のねらい、目標が対象者にとって適切であるか。
- ・研修内容は目標を達成するのに適切であるか。
- ・適切な内容を考えたうえで時間配分が妥当であるか。
- ・意見交換の方法とテーマは適切であるか。

ねらい	プリセプターの役割行動ができるスキルを理解し、自分自身のプリセプターとしての課題を考える	
目標	1) プリセプティのニーズの特徴と、目標設定・計画立案・評価の方法をいくつか述べる事が出来る 2) コーチングを用い、どのようにプリセプティとフィードバックするのか事例を使い考える事が出来る 3) プリセプターに必要な技術態度について自身の課題を表現できる	
学習内容	①学習ニーズ、目標設定 ・プリセプティの学びのニーズと、プリセプターのニーズ ・プリセプティのアセスメント      ・目標設定の SMART ・年間・月間・週間計画表      ・プリセプター自身の目標 ②評価の方法 ・目標設定と評価 ・複数人での評価の工夫（人、機会） ③フィードバックの方法 ・ポジティブフィードバック ・リフレクションを促すフィードバック ④コミュニケーション ・コーチングの姿勢とテクニック   ・アサーティブコミュニケーション ・プリセプティとのコミュニケーション、チームとのコミュニケーションのポイント ・ロールプレイ：コーチングを用いたフィードバックを試みる 「ケアを拒否された新人訪問看護師」の事例を想定 ⑤プリセプターに必要な技術態度について、自分の課題 （これから取り組む必要があること）を考え、用紙に書きだす。	単元目標との関連 内容①は目標 1) に 関連する 内容②は目標 1) に 関連する 内容③は目標 1) 2) に関連する 内容④は目標 1) 2 3) に関連する 内容⑤は目標 3) に 関連する
時間配分	講義      30 分 ロールプレイ 60 分 お昼休憩   60 分 全体討議   20 分 講義      15 分 個人ワーク   5 分 まとめ      5 分	

#### QI サイクル 1 で検討したいこと

- ・ 単元 2 のねらい、目標が対象者にとって適切であるか。
- ・ 研修内容は目標を達成するのに適切であるか。
- ・ 先行文献では、【クリティカルシンキング】を必要な技術として研修プログラムに組み込まれることがあったが、本プログラムに必要か。
- ・ コーチングスキルを用いたコミュニケーションを研修にすることが効果的との先行研究からロールプレイの内容を決定したが、訪問看護師のプリセプター研修に適切な内容であるか。
- ・ 個人ワークの内容は、目標やねらいに対して適切な内容であるか。

## 単元 3. 事業所全体で育成をする文化を作るための技術

ねらい	フリセプターシップが事業所全体で支援されるようための課題を考えることが出来る	
目標	1) 事業所の体制や理念を理解するために必要な情報を述べる事が出来る 2) 自事業所の体制や理念を理解し、組織の課題を考え、表現できる 3) 自組織の人材育成上の課題と課題に対するアクションプランを考え、表現できる	
学習内容	①組織の分析と周囲を巻き込む方法 ・組織のビジョン・ミッション・バリュー ・人材育成計画と自分の役割、自分を支える体制 ・人材育成上の自組織の課題 ・組織全体での課題解決と、個人の取り組み ・2 者間で解決が困難な場合 ・課題解決の方法 ②グループ討議「自事業所の人材育成の課題」を考える ③全体討議「それぞれの課題へのアクションプラン」を討議する ④個人ワーク「課題解決へのアクションプランを書く」	単元目標との関連 内容①は目標 1) に関連する  内容②は目標 2) に関連する 内容③は目標 3) に関連する 内容④は目標 1) 2) 3) に関連する
時間配分	講義 20 分 グループ討議 40 分 全体討議 30 分 個人ワーク 10 分 まとめ 5 分	

## QI サイクル 1 で検討したいこと

- ・単元 3 のねらい、目標が対象者にとって適切であるか。
- ・研修内容は目標を達成するのに適切であるか。
- ・適切な内容を考えたうえで時間配分が妥当であるか。
- ・内容②と内容③では、課題をグループで検討した上で参加者全員で意見交換をするようにしたが、目標達成に効果的な方法であるか。



## VI. タイムスケジュール案（1 日の場合）

時間	長さ（分）	内容
9:30-10:00	30	導入
10:00-10:55	55	単元 1
10:55-11:05	10	休憩
11:05-12:35	90	単元 2 内容④まで
12:35-13:35	60	休憩
13:35-14:15	45	単元 2 内容⑤
14:15-14:25	10	休憩
14:25-16:10	105	単元 3
16:10-16:30	20	あいさつ 評価表への記載

## VI. 事前課題

集合研修までに自事業所の状況や、自分自身の感じていることを、A4 用紙 1 枚程度にまとめて、研修に臨むようにする。

内容

- ・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
- ・プリセプターになるにあたり不安に感じていることや疑問

もしくは

- ・プリセプターを支援する管理者として不安に感じていることや疑問


QI サイクル 1 で検討したいこと

- ・タイムスケジュール案は対象者にとって無理のない配分であるか。
- ・事前課題は研修全体の目標を達成するために適当であるか。
- ・事前課題の内容と量は対象者にとって実行可能なものであるか。



## 訪問看護プリセプター 研修プログラム (Ver.3)

### 単元 1：基本的な知識



Visiting Nursing Preceptor Training Program 2019


1

## 本プログラムの背景と特徴

単元 1

- ・プリセプターは準備なしにさせると、疲労感・離職率が上がる  
管理者や同僚がサポートすることが必要 (Dent, Goldenberg, 1995; Hays, 2007)
- ・トレーニングをすると離職率が減り満足感が上がる (Piccoli, 2018)
- ・プリセプターを経験すると自己成長を感じる (小宮山, 2016)
- ・役割を明確にするとストレスは軽減できる (北河, 2006)

- プリセプタートレーニングにはコーチングの技法が有効 (下平ら, 2013)
- 様々な文献と、訪問看護の専門家との意見交換を重ねてプログラムを作成
- 組織を超えて、仲間に出会い、学ぶ
- 自組織と自分を客観的に分析することでアクションプランを作る



Visiting Nursing Preceptor Training Program 2019

2

## プログラムの目的

単元 1 スライド 3

看護師のプリセプター→新人看護師が入職してリアリティショックを乗り越え、職場に定着するために重要な役割

**現場で実地指導を行う + メンターとして精神的な支援を行う**

訪問看護に初めて従事する看護師は多くの困難を感じるので、指導を継続的に行うプリセプターが必要です。プリセプターが自分の役割を認識し、職場全体に支えられながら役割を遂行することが望まれます。また同僚や上司もそれぞれの役割を認識し、支援することが望まれます。

本研修はプリセプターになる看護師や支援する人が研修を受け、自分の役割を知り、どのように行動するかを考えられることを

QI cycle 2 の意見 3 をうけ、文字数を減らすようにして修正した

3

## プログラムの目標

単元 1 スライド 4

1. 訪問看護師のプリセプター（または支援者）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. 訪問看護師のプリセプター（または支援者）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. 訪問看護師のプリセプター（または支援者）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。

QI cycle 3で対象者としてプリセプターの支援者を追加

4

## プログラムの概要

単元 1 スライド 5

対象：訪問看護師のプリセプターもしくはプリセプター候補の看護師、プリセプターシップの支援者

時間：1日間もしくは半日づつに分けて 3つの単元を受講する。  
その後のフォローアップの会を半日設けてもよい。

QI cycle 3で対象者としてプリセプターの支援者を追加

5

## タイムスケジュール 9:30-17:00

単元 1 スライド 6

あいさつ 本研修の説明 5分

時間	単元 1 基本知識	単元 2 実地指導・即席	単元 3 アクションプラン
9:35-11:00	11:10-12:00	13:00-14:40	14:50-16:50
アイスブレイク 15分	講義 (基本知識・実地) 50分	講義 (実地指導) 50分	講義 20分
ロールプレイ 50分	ロールプレイ 20分	グループ討議 55分	グループ討議 55分
ペアで意見交換 10分	全体討議 20分	全体討議 20分	全体討議 20分
まとめ 5分	まとめ 5分	個人ワーク 5分	個人ワーク 5分
個人ワーク 5分	個人ワーク 5分	まとめ 10分	まとめ 10分
備考	終了後 10分休憩	途中お昼休憩 60分	途中10分休憩

QI cycle 3で研修会をした後にタイムスケジュールを見直し、修正した

6

## アイスブレイク

単元1 スライド7

- ・今日出会う人々は皆さんの仲間です。  
緊張を溶かして仲良くなりましょう  
(1人2分程度)

名前・所属・

「自分が訪問看護師になって間もなく、先輩から

Q1 cycle 1 でアイスブレイクのテーマを修正。狙いを加筆するようにした。Q1 cycle 2 意見4に対応し、「自分が訪問看護に来て」という表現を「自分が訪問看護師になって」という表現に修正した

7

## プリセプターシップとは

単元1

一人の新人看護師（プリセプティ）に対して、特定の先輩看護師（プリセプター）が、ある一定期間OJTで業務全般を教え、リアリティショックの緩和を目指す体制  
日本ではメンターを兼ねることが多い。



- ・日本では日本看護協会の調査において新卒看護師が入職後1年未満に8.8%が離職する状況が報告（日本看護協会,2005）され、8割以上の病院がこの制度を導入していると言われている（平賀,2004）。

Visiting Nursing Preceptor Training Program 2019

8

## 新人看護職員研修ガイドラインとは

単元1 スライド9

2010年には新人看護職員研修が努力義務化された。

「**病院等の開設者は新人看護職員研修の実施や看護職員が研修を受ける機会の確保のため、必要な配慮を行うよう努めなければならない**

同時に厚生労働省からガイドラインが発表された

基本理念

☆看護職は生涯研鑽を積む。特に新人研修は看護実践の基礎になるため重要

☆新人看護師を支えるためには皆で育てるという組織文化の醸成が必要

Q1 cycle 2 の意見3をうけ、文字数を減らすようにして修正した

9

## どの事業所でも共通する目指す姿

単元1 スライド10

事業所それぞれ、プリセプターの名称、役割は違う  
(プリセプター・メンター・教育担当者・教育支援者・サポーター)

共通する目指す姿は

訪問看護をしたい人が職場と仕事に慣れていきいきと仕事をする  
プリセプターもいきいきと仕事をする。どちらも離職しない。



訪問看護は看護師が提供するケアそのものが売り物！  
看護師が不満・不安だと、ケアの質は落ちる！



Q1 cycle 1 意見26-29を参考に作成した

10

## 訪問看護の人材育成の現状と課題

単元1 スライド11

- ・訪問看護を初めて行う看護師は大きな壁（各制度の知識不足、一人で時間内に訪問を終える、病院との違い）を感じる
- ・離職率は高い（16.4%、神奈川県,2016）
- ・多くの事業所で管理者が直接新入職員の教育を行っている。
- ・管理者だけでなく事業所全体で育成に関わることが重要（丸山ら,2017）
- ・課題として人材不足の為に教育支援体制が整っていないこと、教育ツール、プログラムが未整備であること、教育にかかる時間とコスト、予算が確保できない（佐藤ら,2018）

Q1 cycle 1 意見26-30を参考に作成した

Q1 cycle 2 の意見5をうけ、修正した

Visiting Nursing Preceptor Training Program 2019

11

## 訪問看護のプリセプターの困難

単元1 スライド12

プリセプターを任されても（プログラムがないので）

「育成の目標や方法が不明確なので、てきぐりで行う」

人材育成の目標や方法が事業所で決まっておらず、わからない中で一人で手探り

「周囲は遠巻きで自分は一人で何とかする」（全体で支援する仕組みがないので）

同僚や上司は関わる機会がなかったり、おまかせ風土になってしまい、一人で孤軍奮闘するしかないと感じている。

一組織としての準備、プリセプター個人の準備がないと

負担が大きい。特に訪問看護師は自分で何とかしようとする。

（佐藤：2018）

Q1 cycle 1 意見26-30を参考に作成した

12



単元 1

## プリセプターになるための知識

- 基本的な考え方や現場で困ることを取り上げます
  - OJTとOff-JT
  - 経験学習
  - ベナーの5段階
  - 成人学習の特徴
  - アンラーニング
  - 同行訪問中心のOJTの課題

Visiting Nursing Preceptor Training Program 2019

13

単元 1

## OJT (On the Job Training)とは

- 実際の仕事現場において、業務を通して行う教育訓練のこと
- 訪問看護ではOJTは不足している（日本看護協会,2011）
- Off-JT 集合研修など現場を離れて行う教育訓練

Visiting Nursing Preceptor Training Program 2019

14

単元 1

## 成人学習の特徴を活かしたOJTを行う

成人学習者の特徴

- 学習者は自己決定的なので受動的な学習は好まない
- 経験が学習資源になるので経験に結び付けた学習が有効
- 社会的役割の発達課題があるときに学ぶ意欲が高まる
- 学習の目的は課題解決できることなので、実践的に学びたい
- 報酬よりも、自分の興味や関心が学習の動機になるので、モチベーションを上げる支援が有効

赤尾陽己（2004）生涯学習理論を学ぶ人のために、世界思想社を参考に作成  
Visiting Nursing Preceptor Training Program 2019

15

単元 1

## 同行訪問(経験) するだけでなく、経験学習する

経験学習理論

Kolbモデルを松尾（2011）が改良したものの経験学習入門（2011）松尾健、ダイヤモンド社

Visiting Nursing Preceptor Training Program 2019

16

単元 1

## 病院で経験した看護師も初心者に戻る

バトリシアベナー：初心者とは状況に応じた行動ができないので、実践の原則を学ぶ必要がある。  
経験豊かな看護師も、未経験の部門に移動すれば初心者になる。

Visiting Nursing Preceptor Training Program 2019

17

単元 1

## 学びほぐす必要がある

いったん学んだ知識や既存の価値観を批判的思考によって意識的に棄て去り、新たに学び直すことをアンラーニングという。  
日本語では「学習棄却」「学びほぐし」など。  
訪問看護以外での看護の経験、学生としての経験はそのまま活かせることもあれば、アンラーニングが必要なこともある。

「これまではこれでうまくいっていたのに！」という葛藤と戦うことになる。プリセプティもプリセプターもアンラーニングして適応していく

Visiting Nursing Preceptor Training Program 2019

18

## 訪問看護でのOJTの特徴

単元1 スライド19

OJTは同行訪問がメイン。長期的な目標を支える見据えて、短期目標を置く。目標にあった利用者の同行訪問を行う

しかし、難しい

- ・目標のすり合わせのむずかしさ（顔を合わせる時間がない）
- ・目標のたてにくさ（決められたことができるではない）
- ・事例選択の複雑さ（疾患の重症度が看護の難易度ではない）
- ・看護の意味を簡潔に教えることの難しさ（多角的なケア）
- ・的確な振り返りの技術と時間の確保の難しさ

QI cycle 1 の意見48-53を受けて作成した

19

19

## どのような体制でサポートするのか

単元1

工夫例)



20

## プリセプターや支援者の役割を考えてみよう

単元1

- ・「私は、プリセプティ（プリセプター）に何をしてあげたいか？何をしたらよいと思うか？」ペアで意見交換  
聴くときは真剣に。自分の意見や否定は不要です。

- ・1人5分ずつ10分

- ・ワークシートワーク2に書き込む

Visiting Nursing Preceptor Training Program 2019

21

21

## この研修での話し合い時のルール

単元1

- ・様々な意見を歓迎し、よく聴く
- ・他者の意見を否定しない。興味をもって質問はする
- ・グループワークで見聞きした他の事業所や個人の話を研修後に他言しない



Visiting Nursing Preceptor Training Program 2019

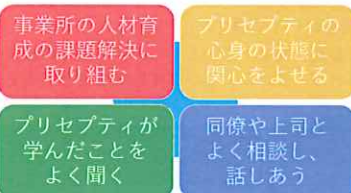
22

22

## プリセプターに必要な能力とは

単元1

- ・本プログラムを作成する過程で、得たプリセプターに必要な能力



Visiting Nursing Preceptor Training Program 2019

23

23

## 単元1のまとめ

単元1 スライド24

- ✓プリセプターの役割は組織によって少し違うが、プリセプティが職場になじみ、仕事を学ぶ支援者である
- ✓病院で看護師経験があっても即戦力ではない
- ✓成人学習者であることを意識して計画を立て、支援する
- ✓同行訪問という経験から学習できるように支援する
- ✓これまでの経験を活かしつつ、

QI cycle 2 意見6を受けてイラストをガッツポーズからプリセプティとプリセプターに変更



24

24

単元1：引用・参考文献

- ・赤間 尚巳 (2005) 生涯学習理論を学ぶ人のために、世界思想社。
- ・Dibert C, Golzenberg D. (1995) Preceptors' perceptions of benefits, rewards, supports and commitment to the preceptor role. J Adv Nurs. 21(6), P1144-51.
- ・平賀 繁美, 市川 淳子 (2011) 新人看護職員研修プログラム後のプリセプター研修の実態 日本看護科学学会学術会議発表, 31 号, P351.
- ・神奈川保健医療局 保健医療部保健人材課「平成28 (2016) 年度 看護職員就業実態調査 (訪問看護ステーション)」  
[http://www.gnf.kanagawa.jp/cont/1531819/\(2018.9.10閲覧\)](http://www.gnf.kanagawa.jp/cont/1531819/(2018.9.10閲覧))
- ・北澤 尚子, 高谷 美香 (2006) プリセプターシップを支える新人看護師への学習サポート, 医学書院。
- ・さらさら訪問ナースの会研究会 (2014) 平成26年度一般社団法人全国訪問看護事業協会研究事業, 新人看護師のための訪問看護事業所後援促進プログラム開発に関する調査研究事業報告書
- ・小宮山 麻子 (2016) プリセプター制度の現状と課題, 新潟県立看護大学看護研究交流センター活動報告書27, P59-62.
- ・松尾 聡 (2011) 「経験学習」入門, ダイヤモンド社
- ・日本看護協会 (2005) 2004 年 新人看護職員の中核研修等実態調査報告書
- ・日本看護協会 (2011) 訪問看護の伸び悩みに関するデータ(医療経済の展望)等に関する検討会  
 閲覧日2019年7月4日 [http://www.gnf.kanagawa.jp/cont/1531819/\(2018.9.10閲覧\)](http://www.gnf.kanagawa.jp/cont/1531819/(2018.9.10閲覧))
- ・P.ベナーら著, 曾野ZITO真生氏訳 (2011) ベネー ナースを育てる, 医学書院。
- ・Piccinini CT, et al (2018) The Effects of Preceptor Training on New Graduate Registered Nurse Transition Experiences and Organizational Outcomes, The Journal of Continuing Education in Nursing 49(5):216-220
- ・下村, きみ子ら (2013) プリセプター教育プログラムの効果に関する研究, 高崎健康福祉大学紀要, (12) pp.73-80.

Visiting Nursing Preceptor Training Program 2019

25

訪問看護プリセプター  
研修プログラム (Ver.3)

単元2：プリセプターに必要な技術・態度

Visiting Nursing Preceptor Training Program 2019

26

単元2

プリセプターに必要な思考：クリティカルシンキング

- ・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  
 促されていないか

Visiting Nursing Preceptor Training Program 2019

27

単元2

人材育成の目標を立てる

訪問看護OJTマニュアルが  
 目標の参考になります

- ・組織の目標と合っているか? 本人の目標と合っているかのすり合わせ、長期目標から短期目標を展開する
- ・評価は目標に沿って行う。SMARTな目標設定をする
- ・この目標で本当に達成できるかは常にクリティカルシンキングで考える

なんか違う・・・

社会人の第一歩  
 は挨拶からよ  
 ね! 礼儀正しさと  
 元気が大事!

評価でき  
 る目標に  
 しよう!

一日に10人以上  
 に20回挨拶がで  
 きる

あれ?  
 本当にこれが  
 目標かな?

Visiting Nursing Preceptor Training Program 2019

28

単元2

目標設定のSMART

- S** : Specific **具体的に** 誰が読んでもわかる、明確で具体的な表現や言葉
- M** : Measurable **測定可能な** 目標の達成度合いを定量化して表す
- A** : Achievable **達成可能な** 達成可能な現実的内容かどうかを確認
- R** : Related **関連した** なぜその目標を達成するのかを確認
- T** : Time-bound **時間制約がある** いつまでに目標を達成するか、期限を設定

Visiting Nursing Preceptor Training Program 2019

29

単元2

プリセプティの学習ニーズと目標設定

教える計画  
 事業所の訪問看護士に成長していくために何をプリセプティに教えたいですか?  
 どう教えますか?

学ぶ計画  
 事業所の訪問看護士に成長していくために何を学びたいですか?  
 どう学びますか?

具体的なステップ：できれば、入職前に知り合えよう。(ランチ? オフの日? 雑談は大事)

1. 教える関係性を作る  
 過かき迎え、お互いを知り、尊重する。互いに期待していることなどアサーティブに話す。  
 一緒に目標を考える
2. 学習ニーズを知る  
 プリセプティがすでに何を知っているか、これまでの学習スタイルを知る。学習への動機はあるか?  
 可能な学習方法は?
3. 期待される成果を考える  
 組織は・管理者は何を学んでほしいと思っているか、実現可能な目標を一緒に立てる
4. 方法を考える  
 組織の理念や部署の理念、手順書や標準的な実践、職位や職種による特殊な実践があるか?  
 オリエンテーションすること、看護の成果を測るもの、認定テストや、チェックリストがあるか

Visiting Nursing Preceptor Training Program 2019

30



単元2

## 気持ちの良いコミュニケーション

アサーティブとは「自分の気持ちや意見を、相手の気持ちも尊重しながら、誠実に、率直に、そして対等に表現すること」

誠実：自分自身に正直になることで、相手にも誠実になれる  
率直：遠回しではなくストレートに、相手に“伝わる”言葉にする  
対等：上から目線でも卑屈でもなく、態度も心の中も対等に向き合う  
自己責任：言った責任、言わなかった責任は、自分が引き受ける (アサーティブジャパン)

プリセプターを任されたのに、困ってるなんて所長に言いにくい・・・私未熟、(相手尊重しすぎて伝わらない) ノンアサーティブ

何と言おうと、言いたいこと言ってる！みんな私に押し付けて無責任だ(率直だけど相手尊重してない) アグレッシブ 攻撃型

Visiting Nursing Preceptor Training Program 2019

31

単元2

## フィードバックの目的と方法

成長段階に合わせたフィードバック 出典：永井利子(2013)新プリセプター読本第2版、メディカ出版、P115

タイムリーに、具体的に伝える、ポジティブなフィードバックをすることが、すごい。ではダメ。本人の気づきから何に気づいたこと、行動していることなどの意味があるのか客観的事実を中心にフィードバックする。具体的にポジティブなフィードバックはやる気(動機づけ)を生む。

フィードバックではないもの：指示・命令・賞賛・悪口・強制・脅迫・励まし

Visiting Nursing Preceptor Training Program 2019

32

単元2

## アサーティブにフィードバックしてみましょう

- 1週間前に入職したプリセプティのAさんは、話を一生懸命聞く態度はありますが、メモを取るのではなく、繰り返し伝えたことも「忘れてしまう」といいます。

貴方は事業所内のルールを明文化していない自分たちもよくなかったと思いつつ、Aさんにメモを取るなどの工夫をした方がよいと思っています。

Aさんは看護師経験は長いのですが、訪問看護は初めてです。最近「私本当に使えない看護師ですね」と落ち込み気味です。アサーティブに話してみましょう。

事業所で電話に出た際には「〇〇」と名のってほしいのですが、Aさんは電話に慣れておらず「はいAです」と出てしまっています。「それじゃ相手の人がびっくりしちゃうでしょう」と注意した人もいましたが・・・

Visiting Nursing Preceptor Training Program 2019

33

単元2

## フィードバックのテクニック コーチングの姿勢

- コーチは聞き、観察し、質問し(詰問ではなく)、評価(承認)、時には提案することによって、クライアントの行動をより起こしやすくしていきます。(日本コーチ協会)
- コーチとクライアント(相手)の立場は対等

コーチングの技法を学ぶとプリセプティは負担感が減る

傾聴・質問・承認!

Visiting Nursing Preceptor Training Program 2019

34

単元2

## 実際のフィードバックに活かす

- 自分の意見よりも、本人がどのようなことに注意を払っているか、見たことをどのように理解しているか(気づいているか)聞く
- 本人が、見てないのか、表現できないだけなのか見極める
- 本人が知っていること・見たこと・考えたことを意味付けていく

↓

自分が見たことを表現できると、臨床判断を明確化できることにつながる

ペナラー早野ZITO真佐子訳2011「ペナナースを育てる」医学書院P271

Visiting Nursing Preceptor Training Program 2019

35

単元2 スライド11

## コーチングを用いたフィードバック

事例1「ケアを拒否された新人訪問看護師」

状況：入職2か月目のプリセプティがプリセプターであるあなたと今日の訪問について振り返りをしています。

「Aさんのところに数回同行訪問してます、いつも清拭をするので私もさせてもらおうと思ったら、Aさんに拒否されました。私が新人だから嫌だったのでしょうか」

と聞かれました。貴方はAさんが清拭をやめたいと暗に示しているのを無視して、プリセプティが清拭を助めているのを目撃しています。どう振り返りますか?

今日は寒気がするから・・・ 今日清拭しよう！ えっ・・・嫌だよ

QI cycle 1 の意見44と46をうけ、作成した

36



## 看護とコーチング やってみよう

単元2

- ・自分の意見よりも、本人がどのようなことに注意を払っているか、見たことをどのように理解しているか(気づいているか) 聞く
- ・本人が、見てないのか、表現できないだけなのか見極める
- ・本人が知っていること・見たこと・考えたことを意味付けていく

P.ベナー 早野ZITO真佐子訳2011「ベナーナースを育てる」医学書院P271

Visiting Nursing Preceptor Training Program 2019

37

## ロールプレイのルール

単元2

- ・役を演じることに集中する(事例をみたり、笑ったり、しない)
- ・時間は守る(作戦タイム10分、役準備1分、ロール7分、振り返り15分)
- ・観察者はロールの邪魔をしない(視界に入らないように)
- ・振り返りはダメだしではなく、どうしたらよいかを皆で考える
- ・振り返りは感じたこと、観察したこと、事実を伝える

Visiting Nursing Preceptor Training Program 2019

38

### 事例2 新人が先輩看護師に怒られている場面に居合わせたプリセプター

単元2 スライド14

新人と同行した看護師が事業所に戻ってきました。先輩看護師はとても怒っています。

「Aさんは転びやすいって何回も言ったじゃない！足元に滑りやすいものを置いて置くなんて信じられない！あなた転ばせたいの？人間性を疑うわ！」

と怒っています。貴方は事情はよく分かりませんが、プリセプターとしてかかわろうと思っています。

- ・先輩看護師へのかかわり
  - ・プリセプティへのかかわり
- アサーティブに、コーチングを参考にしながら具体的に考えてみましょう



QI cycle 1 の意見44と46をうけ、作成した

39

## 自分の課題（これから取り組むべきこと）

単元2

今のわたし

なりたいプリセプター



では、どうしたらよいか？  
これから取り組むべきこと

Visiting Nursing Preceptor Training Program 2019

40

## 訪問看護プリセプター 研修プログラム (Ver.3)

### 単元3：事業所全体で育成するための アクションプラン



Visiting Nursing Preceptor Training Program 2019

41

## この単元のねらい

単元3

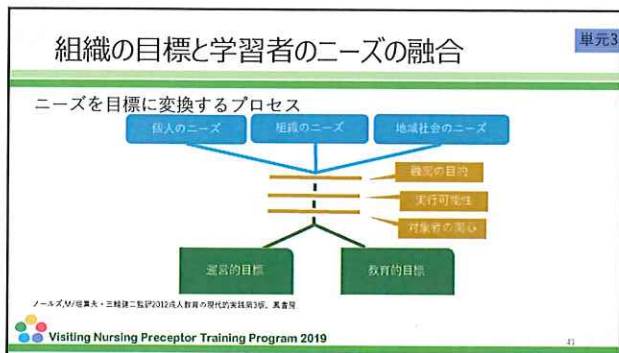
単元1・2ではプリセプター（支援者）に必要な知識、技術、態度を学びました。

しかし、プリセプターが頑張っても負担が大きくなります。

自事業所の状況を客観的に分析して、これから自分が取り組むこと、組織で取り組むことのアクションプランを作ります。

Visiting Nursing Preceptor Training Program 2019

42



43

### 組織はどのような人を育てようと思ってるか？

- 教育に係る組織の構造はどうなっているか？誰が何をするのか  
不明？ある？十分？
- 教育や学習をどう支援していくことになっているか  
不明？チェックリスト？面談や会議の予定、目標達成スケジュール
- どのような方法で教育をしようと思ってるか  
OJT+Off-JT

Visiting Nursing Preceptor Training Program 2019

44

### 教育に係る組織の構造

- 計画
- わたし（プリセプターや支援者）の役割は示されているか？
- プリセプティを支える体制は？
- わたし（プリセプターや支援者）を支える体制は？
- 組織全体で支援する体制は？

Visiting Nursing Preceptor Training Program 2019

45

### 教育管理

- 大体の目標スケジュールが示されているか
- 目標達成ステップが示されているか
- 目標管理するためのスケジュールが決まっているか  
例）  
管理者と教育担当者やプリセプター、プリセプティとどのタイミングで面談や会議をするか

Visiting Nursing Preceptor Training Program 2019

46

### 教育方法

- OJTの計画  
どのように同行訪問を効果的に行うか
- Off-JTの計画  
効果的に

Visiting Nursing Preceptor Training Program 2019

47

### 透明性の確保の工夫

- 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と  
「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い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）

QI cycle 1の意見59-62をうけ、作成した

Visiting Nursing Preceptor Training Program 2019

48

## 自組織の状況はどうか

単元3

- ワークシートに図示してみましょう
- ☆人に見せなくても良いので素直に書いてみましょう
- グループでシェアしましょう
- ☆見せたくないものは見せずに、口答でシェアしても良いです
- 全体でシェアしましょう

49

## 訪問看護のプリセプターに役立つツール

単元3

### 新卒訪問看護師育成

- ☆きらきら訪問ナース研究会（2016）地域で育てる新卒訪問看護師のための包括的人材育成ガイド
- ☆全国訪問看護事業協会（2018）訪問看護から始めるキャリア発達支援ガイド（一般社団法人全国訪問看護事業協会HPからDL可能）
- ☆ケアプロ株式会社編（2017）ケアプロ式新卒・新人訪問看護師教育プログラム、学研メディカル秀潤社。

### 訪問看護師育成

- ☆東京都保健福祉局訪問看護OJTマニュアル(2013)
- 東京都保健福祉局のHPからDL可能
- ☆日本訪問看護財団（2015）OJTガイドブック（第3版）
- 日本訪問看護財団のHPから注文可能

50

## アクションプランを一つ発表してみましょう

単元3

- ・グループのメンバーに、一つだけアクションプランを発表しましょう  
「〇〇のために△△します！」
- ・グループメンバーは拍手と応援の声掛けをしてあげてください  
「いいね！」「きっとできるよ！」「がんばれ！」

51

## まとめ

単元3スライド12

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。

うまくいかない！時はご相談ください  
講師タ・連絡先

QI cycle 1 の意見54をうけ、追記した

52

## 単元2-3引用・参考文献

単元3

- ・アサーティブジャパン、アサーティブとは、[https://www.assertive.org/\(2019.4.20閲覧\)](https://www.assertive.org/(2019.4.20閲覧))
- ・永井則子（2013）新プリセプター読本改訂2版、メディカ出版.P115
- ・日本コーチ協会、コーチングについて、<http://www.coach.or.jp/>（2019.5.1閲覧）
- ・P.ベナー著早野ZITO真佐子訳（2011）ベナーナースを育てる、医学書院,P271

53



## 訪問看護プリセプター 研修プログラム (Ver.1)

### 単元1：基本的な知識



Visiting Nursing Preceptor Training Program 2019

1

## 本プログラムの背景と特徴

- ・プリセプターは準備なしにさせると、疲労感・離職率が上がる  
管理者や同僚がサポートすることが必要 (Otsu et al, 2007)
- ・トレーニングをすると離職率が減り満足度が上がる (Poon et al, 2018)
- ・プリセプターを経験すると自己成長を感じる (小宮山, 2016)
- ・役割を明確にするとストレスは軽減できる (北岡, 2006)

- プリセプタートレーニングにはコーチングの技法が有効 (下平ら, 2013)
- 様々な文献と、訪問看護の専門家との意見交換を重ねてプログラムを作成
- 組織を超えて、仲間に出会い、学ぶ
- 自組織と自分を客観的に分析することでアクションプランを作る



Visiting Nursing Preceptor Training Program 2019

2

## プログラムの目的

看護師のプリセプター→新人看護師が入職してリアリティショックを乗り越え、職場に定着するために重要な役割

現場で実地指導を行う + メンターとして精神的な支援を行う  
訪問看護に初めて従事する看護師は多くの困難を感じるので、指導を継続的に行うプリセプターが必要です。プリセプターが自分の役割を認識し、職場全体に支えられながら役割を遂行することが望まれます。

本研修はプリセプターになる看護師が研修を受け、自分の役割を知り、どのように行動するかを考えられることを目指します。



Visiting Nursing Preceptor Training Program 2019

3

## プログラムの目標

1. 訪問看護事業所のプリセプター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プター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プター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。



Visiting Nursing Preceptor Training Program 2019

4

## プログラムの概要

対象：訪問看護事業所のプリセプターもしくはプリセプター候補の看護師  
時間：1日間 3つの単元を受講する

プログラムの評価：  
9～10月にひと事業所づつインタビューをさせていただきます



Visiting Nursing Preceptor Training Program 2019

5

## タイムスケジュール 9:30-16:30

あいさつ・本研修の説明 10分

時間	単元1	単元2	単元3
時間	9:35-10:55	11:05-12:45 13:45-14:15	14:15-16:15
内容	アイスブレイク15分	講義 (基本事項) 40分	講義 20分
	講義 (基本事項・実践) 45分	ロールプレイ 60分	グループ討議 55分
	ペアで意見交換10分	全体討議 20分	全体討議 20分
	まとめ 5分	まとめ 5分	個人ワーク 5分
	ワークシート 3分	個人ワーク 3分	まとめ 10分
備考	終了後 10分休憩	途中お昼休憩 60分	途中10分休憩

あいさつ・評価表への記載 10分



Visiting Nursing Preceptor Training Program 2019

6



## アイスブレイク

- 今日出会う人々は皆さんの仲間です。  
氷を溶かして仲良くなりましょう

### 名前・所属・

「自分が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の中から印象的なことを一つ」

## プリセプターシップとは

一人の新人看護師（プリセプティ）に対して、特定の先輩看護師（プリセプター）が、ある一定期間OJTで業務全般を教え、  
リアリティショックの緩和を目指す体制  
日本ではメンターを兼ねることが多い。



- 日本では日本看護協会の調査において新卒看護師が入職後1年未満に8.8%が離職する状況が報告（日本看護協会, 2005）され、8割以上の病院がこの制度を導入していると言われている（平賀, 2004）。

## どの事業所でも共通する目指す姿

事業所それぞれ、プリセプターの名称、役割は違う  
(プリセプター・メンター・教育担当者・教育支援者・サポーター)

共通する目指す姿は

訪問看護をしたい人が職場と仕事に慣れてイキイキと仕事をする  
プリセプターもイキイキと仕事をする。どちらも離職しない。



訪問看護は看護師が提供するケアそのものが売り物！  
看護師が不満・不安だと、ケアの質は落ちる！



## 新人看護職員研修ガイドラインとは

2010年には新人看護職員研修が努力義務化された。

「**病院等の開設者は新人看護職員研修の実施や看護職員が研修を受ける機会の確保のため、必要な配慮を行うよう努めなければならない**

同時に厚生労働省からガイドラインが発表された

基本理念

☆看護職は生涯研鑽を積む。特に新人研修は看護実践の基礎になるため重要

☆新人看護師を支えるためには皆で育てるという組織文化の醸成が必要

## 訪問看護の人材育成の現状と課題

- 訪問看護を初めて行う看護師は大きな壁を感じる
- 離職率が高い
- 多くの事業所で管理者が直接新入職員の教育を行っている。
- 管理者だけでなく事業所全体で育成に関わることが重要  
(丸山ら, 2017)
- 課題として人材不足の為に教育支援体制が整っていないこと、  
教育ツール、プログラムが未整備であること、教育にかかる時間とスタッフ、予算が確保できない (神奈川県, 2017)
- 教育プログラムについては64%の事業所が持っていない  
(全国訪問看護事業協会, 2015)

## 訪問看護のプリセプターの困難

プリセプターを任されても（プログラムがないので）

「育成の目標や方法が不明確なので、てさぐりで行う」

人材育成の目標や方法が事業所で決まっておらず、わからない中で一人で手探り

「周囲は遠巻き自分は一人で何とかする」 (全体で支援する仕組みがないので)

同僚や上司は関わる機会がなかったり、おまかせ風土になってしまい、一人で孤軍奮闘するしかないと感じている。

→組織としての準備、プリセプター個人の準備がないと

負担が大きい。特に訪問看護師は自分で何とかしようとする。

(佐藤：2018)

## プリセプターになるための知識

- 基本的な考え方や現場で困ることを取り上げます
  - OJTとOff-JT
  - 経験学習
  - ベナーの5段階
  - 成人学習の特徴
  - アンラーニング
  - 同行訪問中心のOJTの課題

13

## OJT (On the Job Training)とは

- 実際の仕事現場において、業務を通して行う教育訓練のこと
- 訪問看護ではOJTは不足している（日本看護協会、2011）
- Off-JT 集合研修など現場を離れて行う教育訓練

14

## 成人学習の特徴を活かしたOJTを行う

### 成人学習者の特徴

1. 学習者は自己決定的なので受動的な学習は好まない
2. 経験が学習資源になるので経験に結び付けた学習が有効
3. 社会的役割の発達課題があるときに学ぶ意欲が高まる
4. 学習の目的は課題解決できることなので、実践的に学びたい
5. 報酬よりも、自分の興味や関心が学習の動機になるので、モチベーションを上げる支援が有効

15

## 同行訪問(経験) するだけでなく、経験学習する

### 経験学習理論



Kolbモデルを松尾（2011）が改変したものの経験学習入門（2011）松尾隆、ダイヤモンド社

16

## 病院で経験した看護師も初心者に戻る

バトリシアベナー：初心者とは状況に応じた行動ができないので、実践の原則を学ぶ必要がある。  
経験豊かな看護師も、未経験の部門に移動すれば初心者になる。



17

## 学びほぐす必要がある

### アンラーニング

いったん学んだ知識や既存の価値観を批判的思考によって意識的に棄て去り、新たに学び直すこと。日本語では「学習棄却」「学びほぐし」など。

訪問看護以外での看護の経験、学生としての経験はそのまま活かせることもあれば、アンラーニングが必要なこともある。

「これまではこれでうまくいっていたのに！」という葛藤と戦うことになる。アンラーニングして適応していく

18

## 訪問看護でのOJTの特徴

OJTは同行訪問がメイン 長期的な目標を支える見据えて、短期目標を置く。目標にあった利用者の同行訪問を行う

しかし、難しい

- ・目標のすり合わせのむずかしさ（顔を合わせる時間がない）
- ・目標のたてにくさ（決められたことができるではない）
- ・事例選択の複雑さ（疾患の重症度が看護の難易度ではない）
- ・看護の意味を簡潔に教えることの難しさ（多角的なケア）
- ・的確な振り返りの技術と時間の確保の難しさ

19

## どのような体制でサポートするのか

工夫例)



20

## プリセプターの役割を考えてみよう

- ・「私は、プリセプティに何をしてあげたいか？  
何をしたらよいと思うか？」ペアで意見交換  
聴くときは真剣に。自分の意見や否定は不要です。
- ・10分
- ・ワークシートに書き込む

21

## プリセプターに必要な能力とは

- ・本プログラムを作成する過程で、得たプリセプターに必要な能力



22

## 単元1のまとめ

- ✓プリセプターの役割は組織によって少し違うが、プリセプティが職場になじみ、仕事を学ぶ支援者である
- ✓病院で看護師経験があっても即戦力ではない
- ✓成人学習者であることを意識して計画を立て、支援する
- ✓同行訪問という経験から学習できるように支援する
- ✓これまでの経験を活かしつつ、  
アンラーニングすることも支援する

23

## 訪問看護のプリセプターに役立つツール

### 新卒訪問看護師育成

☆きらきら訪問ナース研究会 (2016) 地域で育てる新卒訪問看護師のための包括的人材育成ガイド

☆全国訪問看護事業協会 (2018) 訪問看護から始めるキャリア発達支援ガイド  
(一般社団法人全国訪問看護事業協会HPからDL可能)

☆ケアプロ株式会社編 (2017) ケアプロ式新卒・新人訪問看護師教育プログラム、  
学研メディカル秀潤社。

### 訪問看護師育成

☆東京都保健福祉局訪問看護OJTマニュアル(2013)

東京都保健福祉局のHPからDL可能

☆日本訪問看護財団 (2015) OJTガイドブック (第3版)  
日本訪問看護財団のHPから注文可能

24



## 引用・参考文献

- ・日本看護協会（2011）訪問看護の伸び悩みに関するデータ（医療計画の見直し等に関する検討会） 閲覧日2019年7月4日  
<https://www.mhw.go.jp/stt/shing/2/9852000001lv7-stt/2/9852000001lv6.pdf>
- ・P.ペナーら著、草野ZITO貞佐子訳（2011）ペナー ナースを育てる，医学書院。
- ・松尾睦
- ・赤尾啓巳（2004）生涯学習理論を学ぶ人のために，世界思想社。
- ・北須映子，渋谷美雪（2006）プリセプタリングを愛する新人看護婦への学習サポート，医学書院。

# 訪問看護プリセプター 研修プログラム (Ver.1)


単元2：プリセプターに必要な技術・態度

Visiting Nursing Preceptor Training Program 2019

プリセプターに必要な思考：クリティカルシンキング

- ・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

例)「新人は、冷たい人で全然利用者の気持ちが悪くなってない」それは本当なのか?冷たいと理解できないのか?そもそも自分の役割は人格評価か?自分は、他人の特徴を決めてしまう癖があるのではないか?

 Visiting Nursing Preceptor Training Program 2019

なんか違う・・・

社会人の第一歩は挨拶からよね！礼儀正しさと元気が大事！

評価できる目標にしよう！

一日に10人以上に20回挨拶ができる

あれ？本当にこれが目標かな？

Nursing Preceptor Training Program 2019

## カリセプティの学習ニーズと目標設定

**必要な計画**

事前所の訪問看護選好に成長していくために何をブリーディングに教えたのですか？

どう教えますか？

**学習計画**

事前所の訪問看護選好に成長していくために何を学びたいのですか？

どう学びますか？

**具体的なステップ:** でまねは、入職前に知り合ひしよう。(ランチ? オフの日? 雑談は大事)

- 教える学習関係性を作る**  
 適切な声え、声え方を知り、尊重する。互いに期待していることなどアサーティブに話す。  
 一緒に目標を考える
- 学習ニーズを知る**  
 事前所の訪問看護選好に何を求めているか、これまでの学習スタイルを知る。学習への障壁はあるか？  
 可能な学習方法は？  
 関係性ある成果を考える  
 相対は、「管理者は何を学んでほしい」と思っているか、実現可能な目標を一緒に立てる
- 方法を考える**  
 相対の理念や部署の理念、手順書や標準的な実践、職位や職種による特殊な実践があるか？  
 オリエンテーションすること、看護の成果を測るもの、認定テストや、チェックリストがあるか

プリセプターを任されたのに、困ってるなんて所長に言うにくい。・私私熱・  
 ・相手の尊重しすぎて  
 伍わらない  
 ノンアサーティブ

何と言おうと、言いたいこと  
 と言ってやる！みんな私に  
 押し付けて無責任だ  
 ・傲慢に  
 相手を尊重しない  
 アグレッシブ 攻撃型

Visiting Nursing Preceptor Training Program 2019

5

## フィードバックの目的と方法



タイムリーに、具体的に伝える、ポジティブなフィードバックをすることが、すごい。ではダメ。本人の気づきから何に気づいたこと、行動していることとどのような意味があるのか客観的事実を中心にフィードバックする。具体的にポジティブなフィードバックはやる気（動機づけ）を生む。

フィードバックではないもの：指示・命令・賞賛・悪口・強制・脅迫・励まし

Visiting Nursing Preceptor Training Program 2019

31

## アサーティブにフィードバックしてみましょう

・1週間前に入職したプリセプティのAさんは、話を一生懸命聞く態度はあるのですが、メモを取ることはなく、繰り返し伝えたことも「忘れてしまう」といいます。  
貴方は事業所内のルールを明文化していない自分たちもよくなかったと思いつつ、Aさんにメモを取るなどの工夫をした方がよいと思っています。

Aさんは看護師経験は長いのですが、訪問看護は初めてです。最近「私本当に使えない看護師ですね」と落ち込み気味です。アサーティブに話してみましょう。

Visiting Nursing Preceptor Training Program 2019

32

## フィードバックのテクニック コーチングの姿勢

- ・コーチは聞き、観察し、質問し(詰問ではなく)、評価(承認)、時には提案することによって、クライアントの行動をより起こしやすくしていきます。(日本コーチ協会)
- ・コーチとクライアント(相手の)立場は対等

コーチングの技法を学ぶとプリセプティは負担感が減る

傾聴・質問・承認！



Visiting Nursing Preceptor Training Program 2019

33

## 実際のフィードバックに活かす

- ・自分の意見よりも、本人がどのようなことに注意を払っているか、見たことをどのように理解しているか(気づいているか) 聞く
  - ・本人が、見てないのか、表現できないだけなのか見極める
  - ・本人が知っていること・見たこと・考えたことを意味付けていく
- ↓  
自分が見たことを表現できると、臨床判断を明確化できることにつながる

この状況で利用者の呼吸状態を確認する必要があることに気づいているか、そのことを表現できないだけか聞いてみよう。

P.ベナー早野ZITO真佐子訳2011「ベナーナースを育てる」医学書院P271

Visiting Nursing Preceptor Training Program 2019

34

## コーチングを用いたフィードバック

### 事例1「ケアを拒否された新人訪問看護師」

状況：入職2か月目のプリセプティがプリセプターであるあなたと今日の訪問について振り返りをしています。

「Aさんのところに数回同行訪問してます、いつも清拭をするので私もさせてもらおうと思ったら、

Aさんに拒否されました。私が新人だから嫌だったのでしょうか」

と聞かれました。貴方はAさんが清拭をやめたいと暗に示しているのを無視して、プリセプティが清拭を始めていたのを目撃しています。どう振り返りますか？

今日は寒気がするから・・・

今日も清拭しましょう！

えっ・・・嫌だよ



Visiting Nursing Preceptor Training Program 2019

35

## 看護とコーチング やってみよう

- ・自分の意見よりも、本人がどのようなことに注意を払っているか、見たことをどのように理解しているか(気づいているか) 聞く
- ・本人が、見てないのか、表現できないだけなのか見極める
- ・本人が知っていること・見たこと・考えたことを意味付けていく

P.ベナー早野ZITO真佐子訳2011「ベナーナースを育てる」医学書院P271

Visiting Nursing Preceptor Training Program 2019

36

事例2 新人が先輩看護師に怒られている場面に居合わせたプリセプター


新人と同行した看護師が事業所に戻ってきました。先輩看護師はとても怒っています。

「Aさんは転びやすいって何回も言ったじゃない！足元に滑りやすいものをポイって置くんて信じられない！あなた転ばせたいの？人間性を疑うわ！」

と怒っています。貴方は事情はよく分かりませんが、プリセプターとしてかかわろうと思っています。

- ・先輩看護師へのかかわり
- ・プリセプティへのかかわり

アサーティブに、コーチングを参考にしながら具体的に考えてみましょう



Visiting Nursing Preceptor Training Program 2019

37

自分の課題（これから取り組むべきこと）

今のわたし

↔

なりたいプリセプター


では、どうしたらよいか？  
これから取り組むべきこと

Visiting Nursing Preceptor Training Program 2019

38

訪問看護プリセプター  
研修プログラム (Ver.1)

単元3：事業所全体で育成をするための  
アクションプラン



Visiting Nursing Preceptor Training Program 2019


39

この単元のねらい

単元1・2ではプリセプターに必要な知識、技術、態度を学びました。

しかし、プリセプターが頑張っても負担が大きくなります。

自事業所の状況を客観的に分析して、これから自分が取り組むこと、組織で取り組むことのアクションプランを作ります。

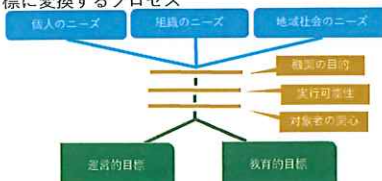


Visiting Nursing Preceptor Training Program 2019

40

組織の目標と学習者のニーズの融合

ニーズを目標に変換するプロセス




ノールズWJ/塩見大・三輪健二監訳2018年人教育の現代的実践第3版、丸善刊

Visiting Nursing Preceptor Training Program 2019

41

組織はどのような人を育てようと思っているか？

- ・教育に係る組織の構造はどうなっているか？誰が何をするのか  
不明？ある？十分？
- ・教育や学習をどう支援していくことになっているか  
不明？チェックリスト？面談や会議の予定、目標達成スケジュール
- ・どのような方法で教育をしようと思っているか  
OJT+Off-JT



Visiting Nursing Preceptor Training Program 2019

42



## 教育に係る組織の構造

- 計画
- わたし（プリセプター）の役割は示されているか？
- プリセプティを支える体制は？
- わたし（プリセプター）を支える体制は？
- 組織全体で支援する体制は？

43

## 教育管理

- 大体の目標スケジュールが示されているか
- 目標達成ステップが示されているか
- 目標管理するためのスケジュールが決まっているか  
(例)  
管理者と教育担当者やプリセプター、プリセプティとどのタイミングで面談や会議をするか

44

## 教育方法

- OJTの計画  
どのように同行訪問を効果的に行うか
- Off-JTの計画  
効果的に

45

## 透明性の確保の工夫

- 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と  
「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い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)

46

## 自組織の状況はどうか

- ワークシートに図示してみましょう
- グループでシェアしましょう
- 全体でシェアしましょう

47

## 訪問看護のプリセプターに役立つツール

### 新卒訪問看護師育成

☆きらきら訪問ナース研究会（2016）地域で育てる新卒訪問看護師のための包括的人材育成ガイド

☆全国訪問看護事業協会（2018）訪問看護から始めるキャリア発達支援ガイド  
（一般社団法人全国訪問看護事業協会HPからDL可能）

☆ケアプロ株式会社編（2017）ケアプロ式新卒・新人訪問看護師教育プログラム、  
学研メディカル秀潤社。

### 訪問看護師育成

☆東京都保健福祉局訪問看護OJTマニュアル(2013)

東京都保健福祉局のHPからDL可能

☆日本訪問看護財団（2015）OJTガイドブック（第3版）

日本訪問看護財団のHPから注文可能

48

## まとめ

ワークシートに書いたことは皆さんのアクションプランです。  
そして、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。

うまくいかない！時はメールをください  
佐藤直子：sato-n@slcn.ac.jp

## 単元2-3引用・参考文献

- ・アサーティブジャパン,アサーティブとは.<https://www.assertive.org/>(2019.4.20閲覧)
- ・永井則子 (2013) 新プリセプター読本改訂2版, メディカ出版.P115
- ・日本コーチ協会,コーチングについて.<http://www.coach.or.jp/> (2019.5.1閲覧)
- ・P.ベナー著早野ZITO真佐子訳 (2011) ベナーナースを育てる。  
医学書院,P271

