

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	プリセプ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と プリセプ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と (複数の専門家から同様の意見があった)	研修要綱3でA区の研究参加者からも意見を聞いて検討する		
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ふ(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		プリセプターの不安が減る研修であってほしい。現場でプリセプターが常に自信が持てず不安を感じているため			
5		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	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. 訪問看護事業所における役割期待を認識する。 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身の課題と自身の課題を考察し、実践を考へることが出来る。	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へることが出来る。 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へることが出来る。
6		目標は「プリセプターをしてほしいか」と思えること程度でよい。	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、課題を考へることを目標とした。		
7	目標	「プリセプター」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。「プリセプ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プ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へることが出来る」という目標設定は低めなので、課題を考へたうえで「対策を考へることが出来る」まで引き上げた方が良い			
9		新人育成計画を理解し、課題を考へ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プ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、課題を考へられる。 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へられる。	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る。 4. プリセプティとプリセプター間では困難な状況を、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。
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プターが理解し、言葉かけを考へる能力が必要である			
13		「指導」とか「評価」にとらわれず、個別性の高い訪問看護が面白いことであると伝えることが必要な能力である			
14		プリセプターが自分自身が言いたいことを抑えて、プリセプティをみる、何を考へているのか待つことがとても大事である			
15		プリセプターは伝えたいこともプリセプティには伝わっていない。トラブルが起きてわかるということがあるので、相手の言葉を待つことができることが必要			
16	求められる能力	とにかく上手にプリセプティの考へて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プティが気づいていることや視点を持て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		プリセプ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プターに求められる			
19		プリセプ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プ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		プリセプ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日の課題を考へることが大事			
22		同行訪問がうまくいくように、プリセプティのケアについて今何を課題にどのような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、プリセプティも困るのか、などを考へてはどうか	参考にする		
23		受講者にとっても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			
24	タイムスケジュール	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」などを考へてはどうか	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日以上の研修にすることを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。
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			

単元1	人材育成の研修に不慣れなスタッフが対象であるのでOJTなど用語の説明は必要である プリセプターの役割は事業所によって少づつ違う可能性があることを入れると混乱が少ない 訪問看護のOJTは同行訪問だが、見聞きしたことの意味づけはプリセプターの支援が必要なので、プリセプターは経験学習サイクルを理解し、意識的に関わる必要がある。訪問看護の人材育成の現状や動向も知っておく必要がある 同行訪問は事業所ごとにやり方が違うので注意が必要。教材の内容は汎用性の高い内容が求められる 学習内容 プリセプターの4つの役割は意識しすぎると一方的な指導者になる可能性がある。不要(複数の専門家から同様の意見があった) 役割は対象理解を助ける人であって、この4つの役割はあまり合わない 評価という言葉は批判や批評と受け取る人がいるため修正が必要(複数の専門家から同様の意見があった) 新任者は訪問看護の特性に戸惑う「この人に必要なことは何か」と考える看護であるという特性に気づかせることが必要 新人はこれまでの経験(学生時代を含め)を引き継いでアンラーニングの理解は必要 プリセプターの役割は事業所により求められていることが違うという内容をいれたほうが良い 訪問看護のOJTは同行訪問だが、見聞きしたことの意味づけはプリセプターの支援が必要なので、プリセプターは経験学習サイクルを理解し、意識的に関わる必要がある。 メンターとしても意識できる内容を盛り込む必要がある	プリセプターの役割について説明と、訪問看護におけるプリセプターシップについて追記 訪問看護分野の人材育成の現状と動向、新人育成に関する用語の整理を加えた。 同行訪問の課題を専門家から聞き取り、教材を作成 4つの役割は意図が伝わりにくいいため、削除する 参考にする アンラーニングについて 単元1で扱う 教材スライド18 教材に入れる 教材スライド10 見聞きしたことの意味づけを事例演習で取り入れる 教材スライド3に含める。 事例演習ではメンターとしてのかわりを意識できるように授業案留意事項に含める	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、訪問看護の現状と動向(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 (プリセプターもプリセプターも) 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 ④プリセプターの役割について考えペアで見え交換「あなたはプリセプターに何を求めているか」と思うか」	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、訪問看護の現状と動向(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 (プリセプターもプリセプターも) 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 ④ペアで見え交換「私が考える理想のプリセプター」	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、訪問看護の現状と動向(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 (プリセプターもプリセプターも) 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 ④ペアで見え交換「私が考える理想のプリセプター」	講義50分	講義50分	教材スライド18の説明 プリセプター自身も病院でのプリセプター経験や訪問看護ではかの方のプリセプターをした経験から「あの時はこれでうまくいったのに」と葛藤も一度その価値観を置いておいて、学びほぐしの機会と伝える	先輩看護師へのかかわり ・プリセプターへのかわりを考える視点としてスライドに提示(単元2-スライド14)	単元2スライド12以下のスライドを作成 ○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、見たこととどのように理解しているか(気づいているか)聞く。本人が、見えないのか、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	単元2スライド14以下の事例を作成 新人と同行した看護師が事業所に戻ってききました。先輩看護師はとも怒っています。 「Aさんは転びやすいつて何回も言っただけで、足元に滑りやすいものをポイントで置かない?人間性を疑うわ!」と怒っています。貴方は事情はよく分かると思っていますか、プリセプターとしてかかわろうと思っていますか。
26											
27											
28											
29											
30											
31											
32	学習内容										
33											
34											
35											
36											
37											
38	タイムスケジュール	単元1の講義時間が30分では短いので再検討が必要	修正し、講義時間を50分に弱にした	修正し、講義時間を50分に弱にした	修正し、講義時間を50分に弱にした	修正し、講義時間を50分に弱にした	修正し、講義時間を50分に弱にした				
39		時間が研修要綱内で不一致なので統一すること	訂正し統一した	訂正し統一した	訂正し統一した	訂正し統一した	訂正し統一した				
40		アンラーニングプリセプターだけでなく、プリセプターもアンラーニングすることがある(例病院でのプリセプター経験)	参考にして、作成する教材スライド18の説明に加える	参考にして、作成する教材スライド18の説明に加える	参考にして、作成する教材スライド18の説明に加える	参考にして、作成する教材スライド18の説明に加える	参考にして、作成する教材スライド18の説明に加える	意見を受けて教材を作成			
単元2		ロールプレイは良い。実際にやってみないとわからないし、プリセプターの立場を経験するのも効果的	修正特にしない。意見として参考にする	修正特にしない。意見として参考にする	修正特にしない。意見として参考にする	修正特にしない。意見として参考にする	修正特にしない。意見として参考にする				
41		フィードバックはプリセプターに対するものだけでなく、ほかのスタッフへのフィードバックも大事な内容に含めてほしい	事例演習の事例2の授業案にスタッフへのアサーティブなかわり、人材育成をする仲間としてどのよう導くかを考えることを含めた	事例演習の事例2の授業案にスタッフへのアサーティブなかわり、人材育成をする仲間としてどのよう導くかを考えることを含めた	事例演習の事例2の授業案にスタッフへのアサーティブなかわり、人材育成をする仲間としてどのよう導くかを考えることを含めた	事例演習の事例2の授業案にスタッフへのアサーティブなかわり、人材育成をする仲間としてどのよう導くかを考えることを含めた	事例演習の内容に含める	意見を受けて教材を作成			
42		プリセプターの判断をよく聞きコーチする能力が必要									
43											
44	単元2 学習内容	現場でよくあるのは抽象的なフィードバック 「そういう姿勢が悪い」「コミュニケーションがまずくなる。よくあるのは先輩「なんでもあめしたの?」新人「○○かな?」先輩「それ変だよ!」など人格や考え方を否定してしまう。そのようなよくない事例に対してどうかかわったからよかったかと考えるワーク(場づくりも含めて)はどうか。	参考にして、事例2として同様の場面を取りあげる	参考にして、事例2として同様の場面を取りあげる	参考にして、事例2として同様の場面を取りあげる	参考にして、事例2として同様の場面を取りあげる	参考にして、事例2として同様の場面を取りあげる	意見を受けて教材を作成			

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よい。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？」「本当にそれによいのか？」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られる。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しよう。	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

資料3-1 3ページ目

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	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。	「訪問看護でのOJTの特徴と難しさ」ノスライドを作成 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のが訪問看護事業所ではスタッフそれぞれが利用者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	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しやすい簡単な事例かがわかりにくい	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(無い、わからない、知らない場合はその旨を記入)【事前課題】
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うことがある	ない場合、わからない場合は「わからない」と記入するようガイドを追記した	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(わからない場合はわからなないと記入)【事前課題】
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	Q1cycle3でA区の研究参加者からも意見を聞いて検討する		
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	参考にする		
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	すでに実践されている工夫を教材スライド8に入れ、実践例として紹介する	意見を受けて教材を作成	スライド8以下を記載 プリセプターだけ、管理者だけ、が育成に取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)
54	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	QCycle3でA区の研究参加者からも意見を聞いて検討する		
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	この研修の参加者が教育資源になりうる		
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	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ることが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		
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	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(クロースSNS、職場外での集まりなど)		
58	この研修の参加者が教育資源になりうる	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		
59	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ることが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	同行した看護師と振り返りの時間が取れなかつた場合はクラウド上で振り返りそのコメントを書き込めるように工夫している		
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(クロースSNS、職場外での集まりなど)			
61	透明性を確保する工夫			
62	同行した看護師と振り返りの時間が取れなかつた場合はクラウド上で振り返りそのコメントを書き込めるように工夫している			
63	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をプリセプター研修に統一した。	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という言葉がカタカナ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：

資料 8

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

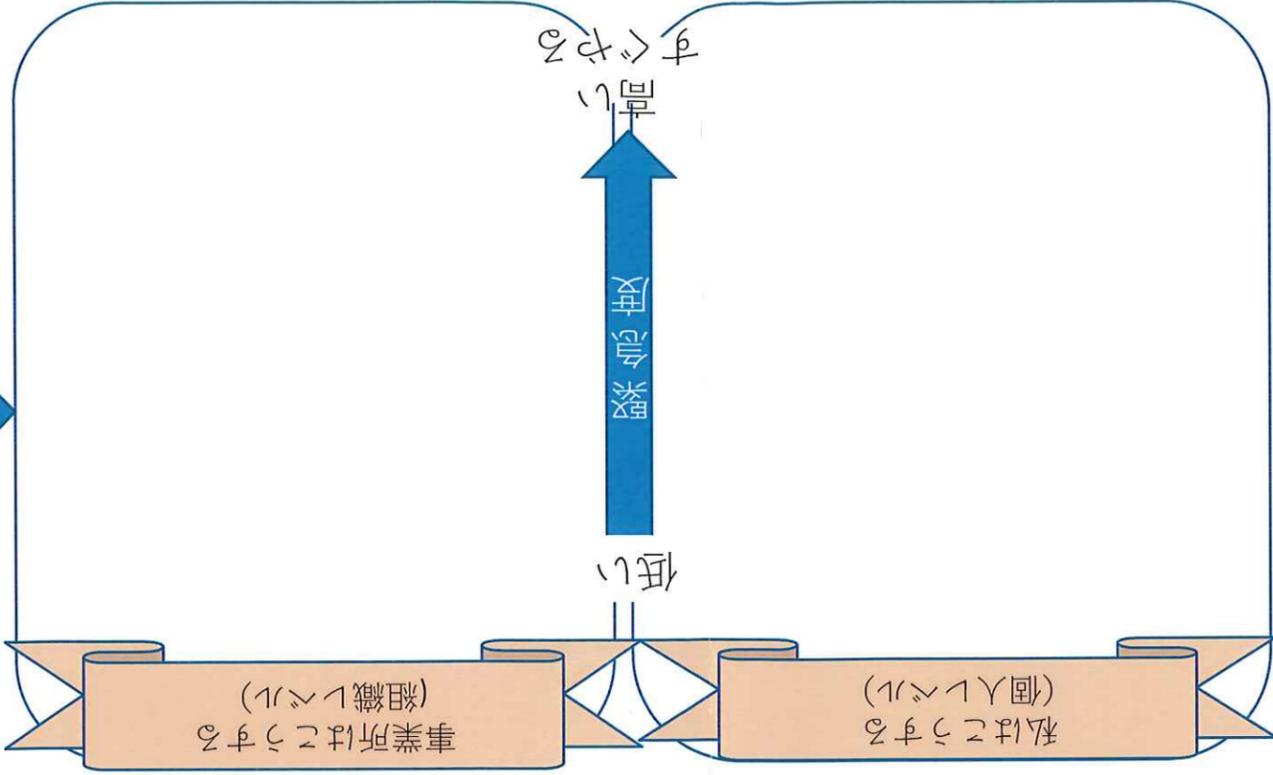
【事前課題】

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

人

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

強み

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

弱み

資金 例) ○○助成金がある

強み

弱み

つながり 例) 隣の事業所に

強み

弱み

ないもの

弱み