

中堅保健師研修を受講するにあたって

令和 年 月 日

所属【 】 氏名【 】 経験年数【 年目】

受 講 目 的 ・ 自 己 の 課 題

(受講動機・研修を受けることでどのような成果を期待しているか 等)

学習カード

研修日：令和 年 月 日（ ）

【研修名 】【 NO. 【 】【 氏名 【 】】

午前	<p>テーマ：</p> <p>講師名：</p> <p>内容理解：理解できた・まあまあ理解できた・理解できなかった</p> <hr/> <p>* 自己の実践と照らし合わせて感じたこと、考えたこと、研修内容の今後の実践への活用方法などを記入</p>
午後	<p>テーマ：</p> <p>講師名：</p> <p>内容理解：理解できた・まあまあ理解できた・理解できなかった</p> <hr/> <p>* 自己の実践と照らし合わせて感じたこと、考えたこと、研修内容の今後の実践への活用方法などを記入</p>

〈保健師経験 年目〉

[illegible]

3. 現在の保健師としての仕事

仕事にやりがいを感じる時はどんな時ですか？	
やる気が起きない・・・と感じる時はどんな時ですか？	
現在、仕事上、困っていることはありませんか？	
困りごととはどのように解決しますか？	
自己研鑽のために心がけていることはありますか？	
心身の健康維持のために心がけていることはありますか？	
新任期にある保健師について感じていること	
今の自分に声をかけるとしたら・・・	

所属【 】 No.【 】 氏名【 】

中堅保健師研修（保健師キャリアレベルA-3・4研修）の評価用紙

評価方法

- それぞれの行動目標毎に、評価基準にそって数値を記入する。また、評価の根拠となった具体的な事実や今後の課題について記載し、自己評価を行う。
- 自己評価後、評価者に評価を依頼し、相互の評価をふまえ、自己の課題を明確にする。
評価者は原則、指導に関わる保健師とし、上司である保健師、指導保健師等、所属（自治体）の状況に応じて決定する。
- 評価の時期
 - 研修開始から概ね 1 か月以内
 - 研修終了後（最終日から 2 週間以内）

※研修を受講していない場合も年度当初・年度末等、所属の評価時期に併せて活用可能。

評価基準

5	達成している（助言なしにまたは少しの助言で発展させることができる）
4	概ね達成している（具体的な助言により達成できる）
3	課題が残る（具体的な助言を繰り返すことでできる）
2	達成できない（具体的な助言を繰り返しても不十分）
1	その他（体験する機会がない等）

達成度

※は宮崎県保健師のキャリアラダーと関連する定義・領域・キャリアレベル

目 標		評価の時期		① 年 月 日		② 年 月 日		※ キャリアラダー	
		到達度		評価の根拠となる具体的事実		到達度		定義 領域	
		受講者	評価者			受講者	評価者		
基 本 的 ...	1. 自治体の方針に基づき、チームワークをとりながら職務を遂行できる。 ※領域 6-4 A-3 ② 領域 6-5 A-3 ①			①自治体の方針、各種計画を理解している。				Ⅱ A-3 A-4	3-1 A-1 ①②
				②上司に求められていることや、部下に指示すべきことを的確に理解し、行動できる。				Ⅰ A-3 Ⅱ A-3 A-4	
	2. 業務遂行や問題解決に柔軟に、的確に対応し、責任を全うできる。 ※領域 6-5 A-3 ② 領域 5-2 A-4 ①			①事実の内容や影響等を見極め、業務遂行のための方向性を定めることができる。				Ⅱ A-3 A-4	
				②業務に応じ、手段や方法を工夫し、無駄なく業務が進むよう関係者と協力して実施できる。				Ⅲ A-3	

		評価の時期		① 年 月 日		② 年 月 日		※ キャリアラダー	
目 標	行動目標	到達度		評価の根拠となる具 体的事実	到達度		評価の根拠となる具 体的事実	定義	領域
		受 講 者	評 価 者		受 講 者	評 価 者			
能力	3.向上心を持って職務知識やスキルの習得、人的ネットワーク拡大に努める。 ※領域 6-2 A-3 ❶								6-2 A-3 ❶
	②全体のレベルアップのために、関係者と共同して組織の向上のための行動をとることができる。							Ⅲ A-3 Ⅰ A-3 A-4	5-3 A-4 ❶
基本的 能力	4. キャリアデザインを思い描き実践することができる。								6-3 A-3 ❶❷ A-4 ❶
	②自身のキャリアデザインを明確にし、必要に応じ修正できる。								6-3 A-5 ❶
行政 能力	1. 部下や後輩の報告を正確に聴き、組織内に必要な情報を判断して適切な情報提供ができる。(説明・調整) ※領域 6-5 A-3 ❶～❸ A-4 ❶～❸	①関係部署内で建設的な議論ができる。						Ⅰ A-3	
		②情報分析を行い、実施可能な計画を立案できる。							5-3 A-3 ❶
		③計画について適切な助言を行うことができる。							5-3 A-3 ❶❷
		④計画の進捗状況を把握できる。							
		⑤遂行上の課題解決に有効な支援ができる。							6-5 A-4 ❷
	2. 関係者との信頼関係を築きながら円滑な組織運営に努める。(組織運営) ※領域 6-5 A-3 ❹	①他の職員の個性や能力を把握し、効率的・効果的な業務を運営できる。						Ⅰ A-3 A-4	6-3 A-5 ❶❷
		②上司を補佐できる。						Ⅰ A-4	
	3. 管理職の下で、後輩の能力を的確に評価した上で助言を行うことができる。 ※領域 5-3 A-3 ❷	①新任者の行政職員としての能力をアセスメントすることができ、管理者に的確に伝えることができる。						Ⅰ A-3	
		②業務につく新任者の動機づけを意識しながら支援することができる。							

		評価の時期		① 年 月 日		② 年 月 日		※ キャリアラダー		
目 標		行動目標	到達度		評価の根拠となる具 体的事実	到達度		評価の根拠となる具 体的事実	定義	領域
			受 講 者	評 価 者		受 講 者	評 価 者			
専 門 能 力	1. 地域診断 に基づき、事 業を実施し評 価する。 ※領域 2 - 1 A-3 ①②	①日々の活動や研究から地域の特 性を明示できる。							Ⅲ A-3	1-2 A-3 ①
		②地域特性や健康問題に対応した 事業を創造的、科学的に実施、評価 できる。								5-1 A-3 ②
	2. 複雑困難 な事例、支援 に必要なケア チームを構成 し対応できる。 ※領域 1 - 1 A-4 ①	①複雑困難な事例について関係職 員と連携して責任を持って対応で きる。							Ⅲ A-3	1-1 A-3 ① 6-1 A-3 ①
専 門 能 力	3. 住民団体 の主体的な支 援や運営がで きる。 ※領域2-2 A-3・4	①住民組織の活動支援や運営がで きる。								1-1 A-3 ②
	4. 自治体の 目標に沿った 保健事業を企 画、実践し、 評価を事業の 計画、実践に 反映すること ができる。 ※領域3-1 A-3・4	①施策化や保健計画策定に必要な 情報を収集できる。							Ⅰ A-4 Ⅲ A-3	2-1 A-1 ③
		②収集した情報を効果的に活用で きる。								2-1 A-2 ①
		③研究計画を立案することができる。								1-2 A-3 ② 5-1 A-4 ①
		④研究のリーダーシップをとること ができる。							Ⅰ A-4 Ⅲ A-3 A-4	5-1 A-3 ① A-4 ① 6-4 A-3 ① A-4 ①
	⑤PDCAサイクルに基づいて評価を 行い、事業の見直しや新規事業の計 画を提案できる。							Ⅲ A-4	5-1 A-3 ①② A-4 ①	
5. 地域の健康課題や特 性に応じたケ アシステムの 構築に努め る。	①保健、医療、福祉、介護等の各種 サービスを連携させ、調整することが できる。								2-3 A-4 ②	
	②関係機関と協働し、地域ケアシ ステムの構築、改善、強化について検 討できる。								2-3 A-4 ② A-3 ①	

評価の時期				① 年 月 日		② 年 月 日		※ キャリアラダー		
目 標		行 動 目 標	到達度		評価の根拠となる具 体的事実	到達度		評価の根拠となる具 体的事実	定義	領域
			受 講 者	評 価 者		受 講 者	評 価 者			
6. 主体的に 健康危機管 理活動が実 践できる。	①地域特性を踏まえた健康危機の 低減のための提案ができる。								4-1 A-3① A-4① 4-2 A-3② A-4①	
	②健康危機対応時の保健活動を理 解し、関係機関、組織内での連携体 制を考えることができる。								4-2 A-3② A-4②③	
指 導 力	1. 新任者の 育成状況を共 有し、新任者 の人材育成の ための体制づ くりをする。 ※領域 5 - 3 A - 4 ②	①新任者の育成状況を共有する場 を活用できる。						Ⅲ A-4	5-3 A-4②	
		②新任者の育成のための関係者と連 携を取り、必要な体験や指導が受け られるように調整することができる。								
		③上司に指導状況を報告し、体制と してまたは管理者の必要な支援を説 明できる。								
	2. 新任者の 能力を判断し、的確な指 導ができる。	①新任者の能力にあった説明、指 示、演示等ができる。							5-2 A-3① 5-3 A-3③	
		②新任者が自分で考え自分で気づ ける関わりができる。							5-3 A-3③	
		③新任者の目標を共に設定し、先に 成長を確認できる。								
	3. 新任者と 信頼関係を築 き、職業人と して成長して いくプロセスを 支援できる。	①定期的に話し合い、新任者の悩み や思いを受け止め、身体的、精神的 状況にあった助言ができる。							6-5 A-3④ 5-3 A-3④	
		②新任者のキャリアアップを共に考え 支援することができる。							5-3 A-3④	

<研修を受講して保健師として変化したところ、成長したところ>

研修終了時または年度末に本人が記載

評価者のコメント

研修終了時または年度末に本人が記載

私の保健師活動〈アクションプラン〉

研 修 名 新任・フォローアップ 中堅・キャリアアップ	NO	所属	氏名	記載日 年 月 日
テーマ				

I. 地域の概要		
II. 地域の現状と 保健師の問題意識	<地域の現状> <保健師の問題意識>	
III. 健康課題		
IV. 取り組みたい 保健師活動	1) 2)	
V-1. 目的 -2. 長期目標 -3. 短期目標	目的 長期目標 短期目標：()ヶ月後の到達目標	
VI. 計画	計画	評価計画
	1)	
	2)	
自己の 行動目標や計画		
VII. 活動の実際 と評価	活動の実際	評価
	1)	
	2)	
VIII. 今後の課題 ・改善点		

取組上の 疑問点など	
---------------	--

最終報告レポート

様式7-1

テーマ
所属：〇〇（市町村・保健所） 氏名：〇〇〇〇 (経験年数 年目)
I. 地域の概要
II. 地域の現状と保健師の問題意識
III. 健康課題
IV. 目的・目標
V. 取り組みの実際
VI. 考察・今後の活動
引用・参考文献