

キャリアアップ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 (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)
現在抱えている解決したい実践上の問い (保健師活動の中で生じた疑問、課題、こんな活動を行いたいなど有りたい姿 等)
その問いを持つに至った背景 (地域の実態、所属の行政施策、モデルとする他者の実践例 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>

所属【 】 No.【 】 氏名【 】

キャリアアップ研修（保健師キャリアレベルA-5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	指導保健師			受講者	指導保健師		
基本的 能力	1. 誠意と気概をもって組織における自分の立場と責任を全うする。	①所属自治体全体の方針と重要課題、重要目標を正しく理解している。							6-5 A-5①
		②後輩の行動や活動を、責任を持って支援できる。							
	2. 情勢の変化や問題解決に高度な判断力と責任感を持って対応できる。	①情勢の変化を素早く把握できる。							6-2 A-5① 6-5 A-5②
		②困難な状況、突発的な出来事について判断ができる。							5-2 A-4① 6-5 A-5②
		③判断に基づき対処の方向性を組織の中で提案することができる。							5-2 A-5① 6-5 A-5②

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

		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	
		受講者	指導保健師			受講者	指導保健師		
	3. 地域保健活動におけるリーダーシップを発揮できる。	①地域の情報収集に努め見識を涵養する。							6-5 A-5③
		②明確な信念と柔軟性をバランス良く有して、リーダー保健師としての活動のビジョンを提示できる。							6-1 A-4①② A-5①② 6-2 A-5② 6-5 A-5③
行政能力	1. 立案された計画とその遂行についての後輩支援ができる。	①立案された計画について、適切な助言ができる。							5-1 A-5③
		②必要に応じて計画の修正を指導することができる。							
		③計画の進捗状況を把握できる。							
		④計画遂行上の問題解決に向けて有効な支援、指導ができる。							
	2. 調整目的や周知の範囲を明示し、必要に応じて関係機関と情報交換ができる。	①関係者、関係機関への十分な説明ができる。							3-1 A-5②
		②目的達成のために必要に応じて関係機関との調整、交渉ができる。							
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 - 5 ②	①日々の活動や研究から地域の特性を明示できる。							2-1 A-5②
		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。							
		③必要に応じて健康課題解決のために新たな資源の開発に取り組むことができる。							2-1 A-5② 2-2 A-5①
		④PDCAサイクルに基づく評価により保健活動の効果を検証し、施策の見直しを提案できる。							5-1 A-5①② 2-1 A-5① 6-4 A-5②
	2. 複雑困難な事例への対応、健康危機管理への対応、住民団体の主体的な活動の支援やスーパーバイズができる。 ※領域6-4 A - 5 ①	①複雑困難な事例や住民組織の活動の支援ができる。							1-1 A-5① 6-4 A-5①
		②後輩の行う複雑困難な事例や住民組織の活動支援についてスーパーバイズができる。							1-1 A-5② 6-4 A-5①
		③健康危機管理に対応し、関係部署と連携し効率的に活動できる。							4 - 1 A-5①② 4 - 2 A-5①

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

		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	
		受講者	指導保健師			受講者	指導保健師		
3. 施策化や保健計画策定のための情報収集と分析、活用が助言ができる。 ※領域3-1 A-5①	①施策化や保健計画策定に必要な情報を収集できる。								Ⅱ A-5 3-1 A-5③
	②収集した情報を効果的に活用できる。								
	③研究計画を立案することができる。								
	④研究のリーダーシップをとることができる。								
	⑤後輩の行う研究への助言ができる。								
専門能力	4. 保健福祉政策に基づきケシステム構築の施策化を図ることができる。								Ⅲ A-5 2-3 A-5① 3-1 A-5①
指導力	1. 施策事業や業務体制の改善に対して助言や指導ができる。								3-1 A-5④
	2. 後輩の能力を的確に評価し、育成することができる。 ※領域5-3 A-5②	①後輩一人一人の能力を的確にアセスメントできる。							5-3 A-5②
		②プリセプターの選出又は提案と助言ができる。							
		③後輩の能力を高める方向で業務の割り当て又は提案ができる。							
		④部署全体の力量を的確にアセスメントできる。							
		⑤部署全体での人材育成への取り組みの指示又は提案ができる。							
		⑥人材育成の方法を組み合わせ、職場の人材育成計画の作成又は提案ができる。							5-3 A-5①②
		⑦職場の人材育成のための環境整備又は提案ができる。							5-3 A-5②

< 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7-2

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. はじめに
II. 研究方法
III. 研究結果
IV. 考察
V. 結論
引用・参考文献
* 倫理的配慮を明記すること