2025年度第1回　埼玉県プリセプター保健師研修

プリセプターの役割および経験学習

(嶋津研究班)

プリセプター保健師研修
研修目標

1．新人のプリセプターとしての役割を理解し、保健師としての専門性及び実践力を育成することができる

【新人育成の役割遂行】

2．新人を育成する経験を通して、自らも学び自己研鑽につなげることができる

【専門職としての自己研鑽】

3．スタッフや上司の協力を得て、新人を組織で育成することができる

【新人育成の共有】

4．組織の人材育成体制や業務を改善することにより、人が育つ環境をつくることができる

【人材育成環境の改善】

プリセプターの経験学習を支援するプログラムです。

本日の講義：プリセプターの役割および経験学習

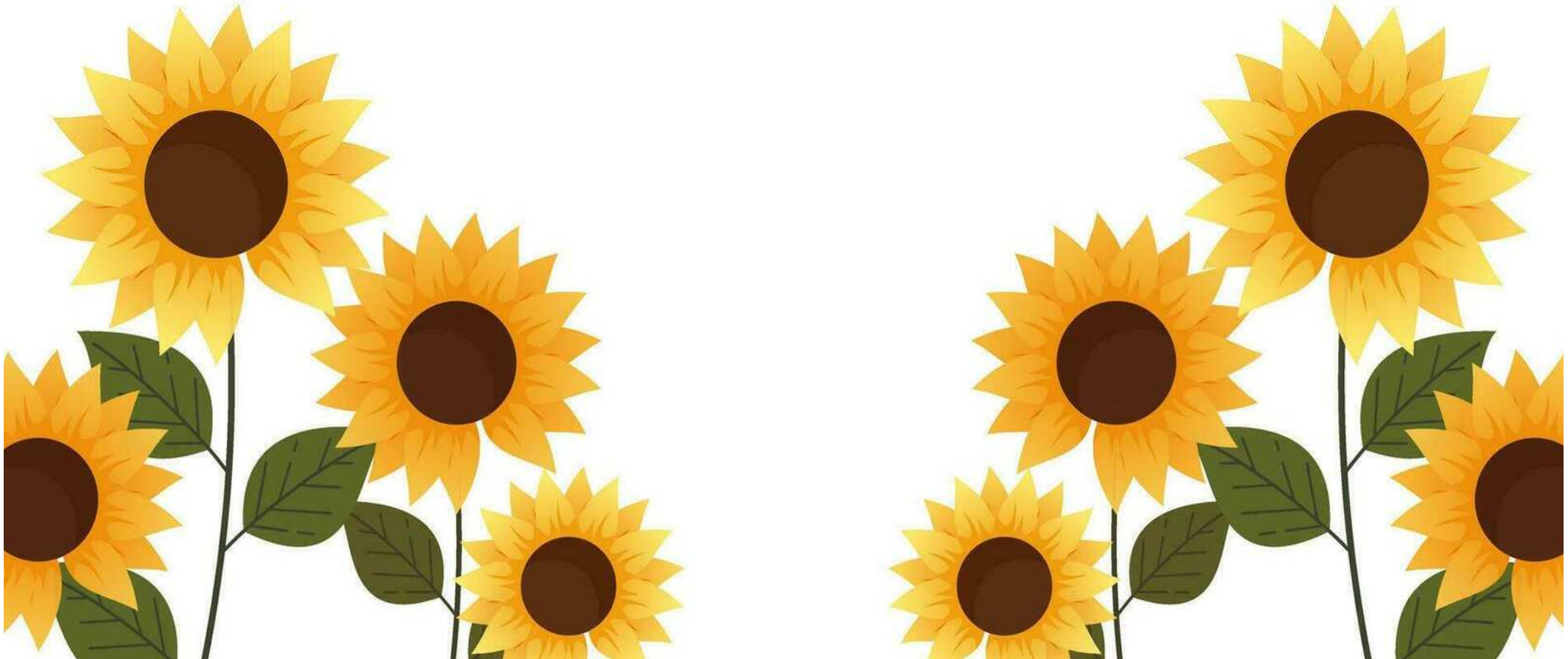
プリセプターに求められる資質と役割・OJTの進め方（目標1．）

- 人材育成目標を振り返る

プリセプター自身の経験学習とキャリア開発（目標1．～4．）

- プリセプターを担うことによる経験学習

プリセプターに求められる資質と役割・OJTの進め方（目標1．）



プリセプターシップ

- 新人１人に対して、決められた経験のある先輩（プリセプター）がマンツーマン（同じ勤務を一緒に行う）で、ある一定期間新人研修を担当する方法。

- この方法の理念は、新人のペースに合わせて（self-paced）、 新人自らが主体に学習する （self-directed）よう、プリセプターが関わることである。

参考：新人看護職員研修ガイドライン～保健師編～

プリセプター
役割モデルと資質

役割モデル

- 新任者にとって数年後の自己をイメージする存在
- 職業上の役割モデル

資質

身近にいる先輩指導者

ある程度方針を持って関わることのできる中堅期の保健師

プリセプターシップの適用

- プリセプターは自分の担当する地区　（部署等）での保健サービスを、担当の新人（プリセプティー）とともに提供しながら
- 仕事を通してアセスメント、専門的技術、保健サービスを提供する仕組み、地域保健従事者としての自己管理、就業諸規則など広範囲にわたって手本を示す。

目標設定の必要性

◆到達目標を設定する上では、

- 目指す保健師像（どのような 新人保健師に育って欲しいのか）
- 所属機関の規模・機能、理念、保健師の構成、新人保健師 を支援する体制、新人保健師研修にかけられる時間・予算、を考慮する。

◆到達目標は、

- ①項目→②詳細さ→ ③難易度→④到達時期の順に検討する。

新人に向けた目標設定

事前課題「人材育成目標を立ててみよう」

最終的にどういう保健師に？

↓

そのために1年目は？

↓

そのために3ケ月目、6ケ月目、9ケ月目、

そして1年目には・・

スモール
ステップで

評価の考え方

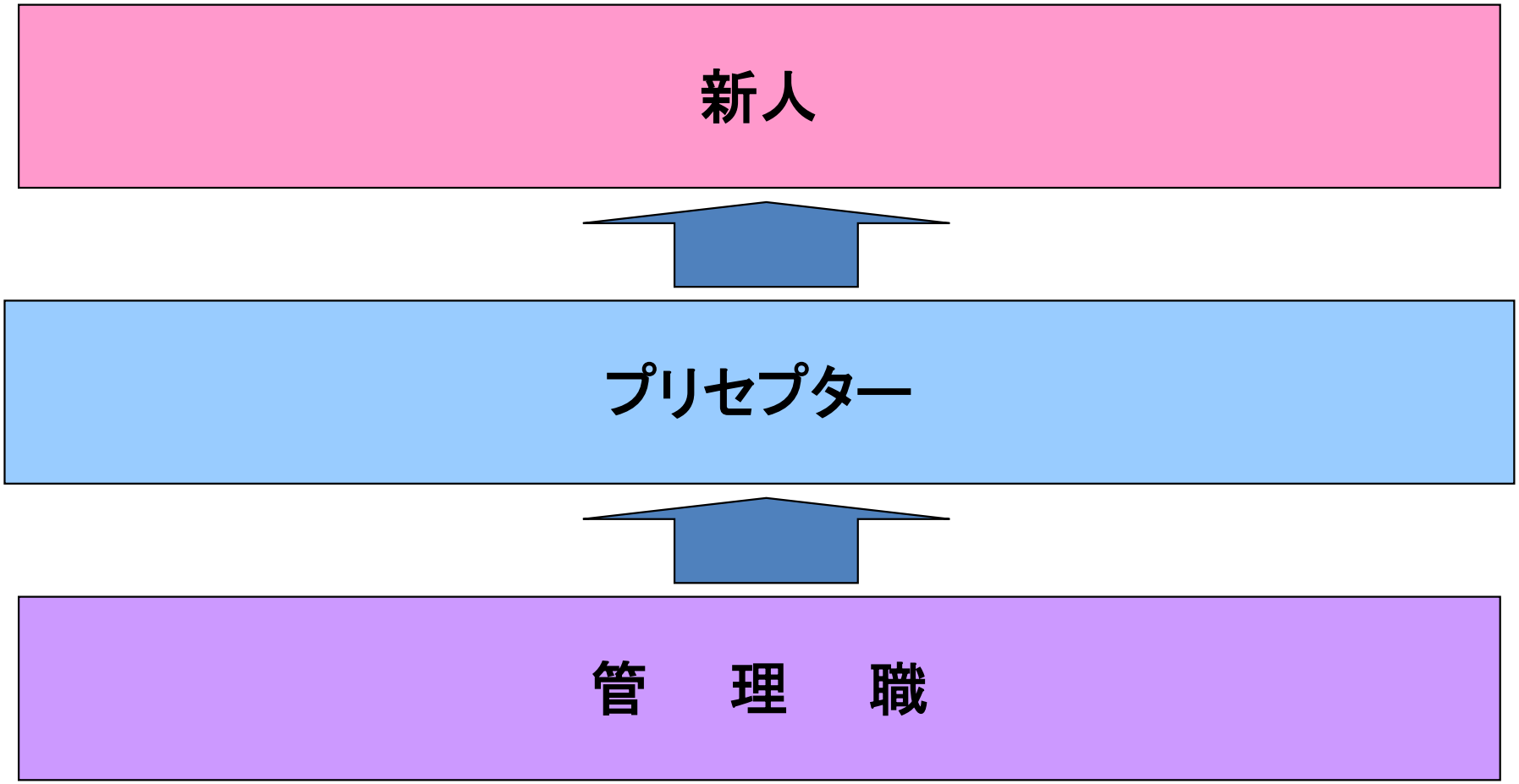
- 新人の評価は、修得してきたことの確認をするとともに、フィードバックを行い、 新人が自信を持って一歩ずつ能力を獲得していくために行うものである。評価者は、 新人と一緒に考え、励ます姿勢で評価を行う。
- 評価は、その時にできないことを次にできるようにするためのものであり、基本的には実践能力の向上を目指したフィードバックを行う。
- 例えば、相談や支援 などの保健活動に関する技術ができたか否かのみを評価するのでなく、次の行為につながるようにできたことを褒め、強みを確認し励ますような評価を行う。

参考：新人看護職員研修ガイドライン～保健師編～

新人･プリセプターの
人材育成評価

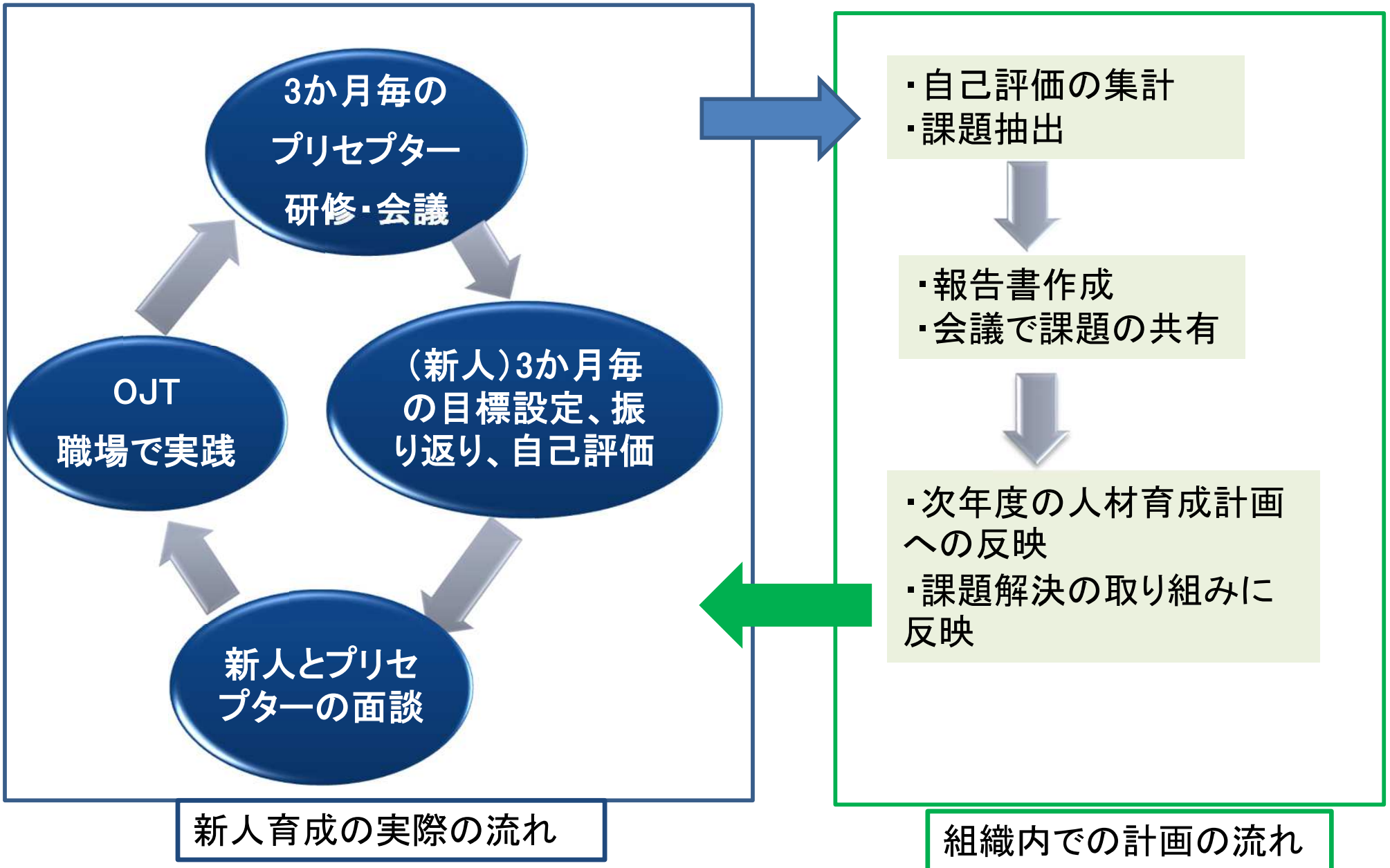
人材育成評価面接

（着任時、3ヶ月時、６ヶ月時、12ヶ月時）



例）人材育成面接の組織に於ける流れ

資料提供：さいたま市　一部改変



参考：新人の到達目標

- 自治体保健師のキャリアラダー

・保健師に係る研修のあり方等に関する検討会 最終とりまとめ ～自治体保健師の人材育成体制構築の推進に向けて

・自治体保健師のキャリアラダーと人材育成体制の構築 ―保健師の能力を開発し，地域保健を効果的に進めるために―

https://www.jstage.jst.go.jp/article/hokenshikyouiku/1/1/1_8/_pdf/-char/ja

- 新人看護職員研修ガイドライン～保健師編～

https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000000128o8-att/2r98520000128w7.pdf

・日本地域看護学会が提案する保健師の卒後臨地研修制度

https://www.jachn.net/pdf/naiyouhouhou.pdf

プリセプター自身の経験学習とキャリア開発
～プリセプターの経験学習～

国際医療福祉大学大学院
医療福祉学研究科　公衆衛生看護学領域
嶋津多恵子

プリセプターの置かれている状況

- 長く続いたコロナの対応も切り替わり、保健活動の見直しに、やりがいを感じる一方、気持ちが追い付かないこともある。
- 新人へのサポートも通常通りにはいかず、試行錯誤。
- 臨床経験や他の経験、基礎教育の違いなど、新人の背景も多様化している。
- プリセプター自身のサポートが平常時以上に必要。
- 中堅期は業務を遂行するための主軸。新人もその姿を見ている。判断や大切にしたいこと、迷いも含めて、新人に伝えてみましょう。

趣旨

・プリセプター教育はプリセプター自身の育成

・組織を改善していく力を育て合う機会

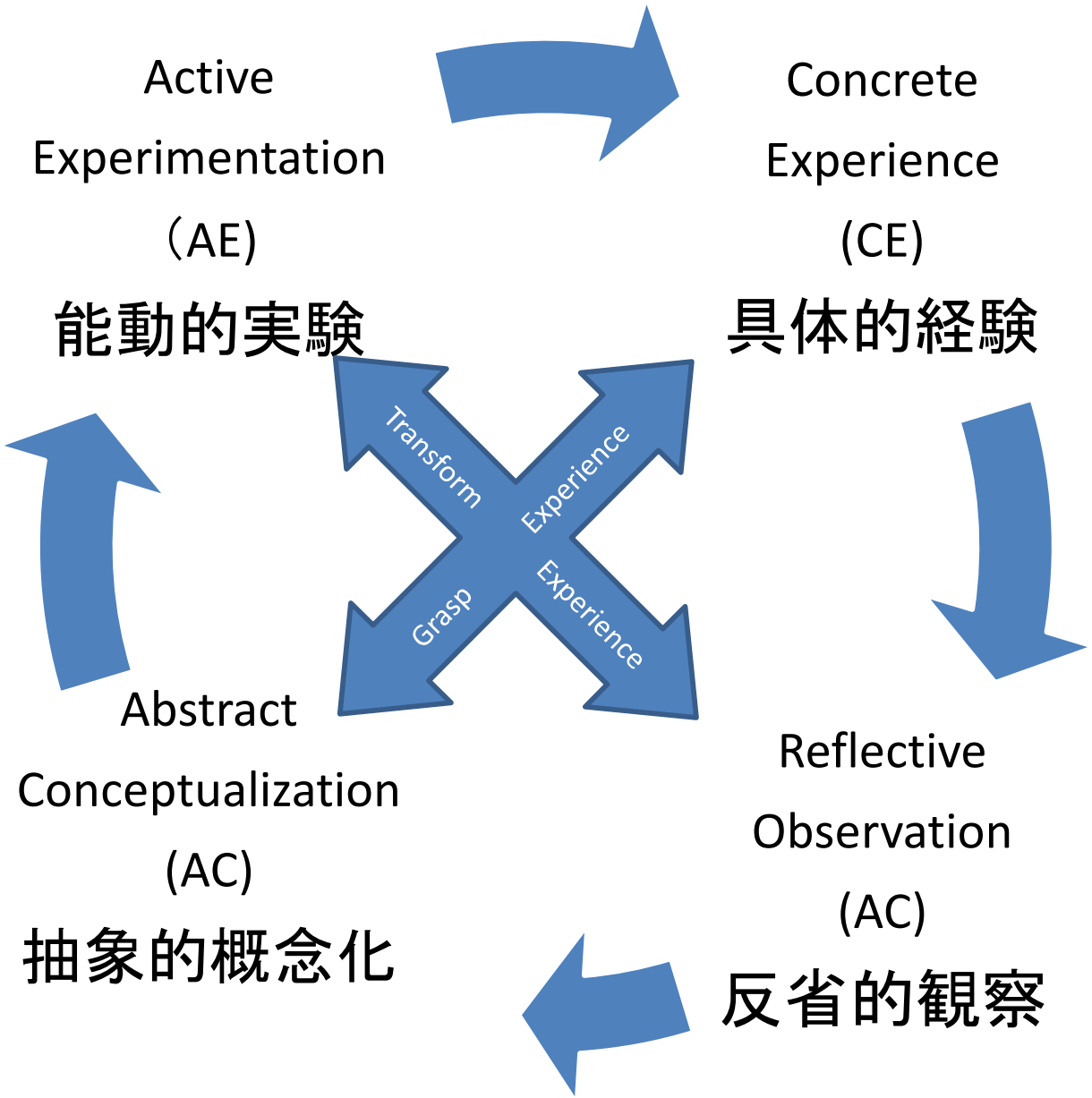
・プリセプターシップやプリセプター研修が、職場環境の一つとしてあり、それが整っていると、より質の高い保健活動を地域保健従事者全体で共有することにつながる

経験学習

- Dewey(1938)：経験の反省的思考の再構成によって、より高次な創造的知性が生成される
- Kolb(1984)：経験に基づく継続的でholisticなプロセスであり個人と環境の相互作用
- 経験学習サイクルモデル(Kolb,1984)

「具体的経験」、「反省的観察」、「抽象的概念化」、

「能動的実験（実践的試み）」のプロセス

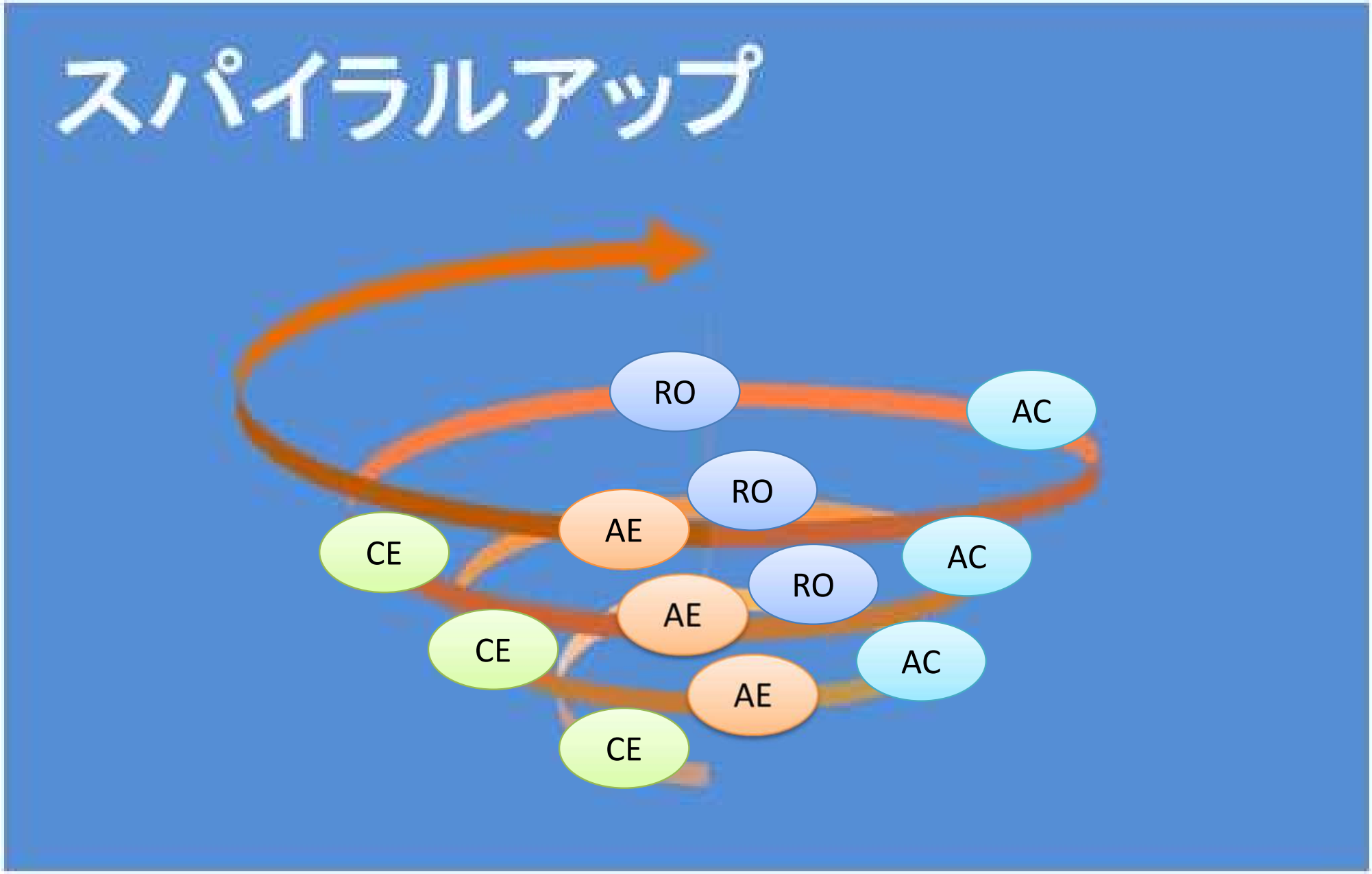


The Experiential Learning Cycle

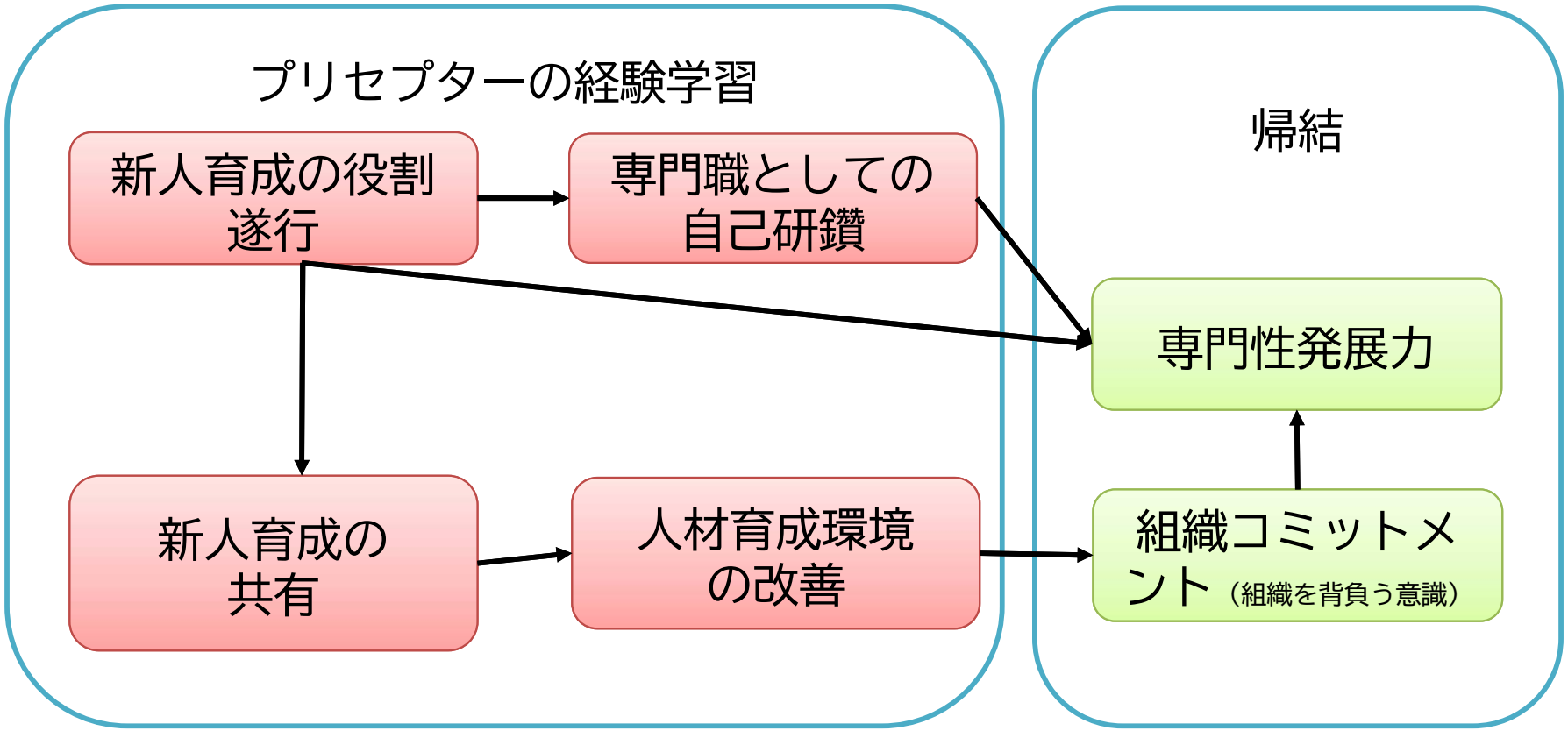
経験学習サイクルモデル

Kolb D.A.(2014)

経験学習プロセスモデル(Kolb,1938)



プリセプター経験学習モデル



参考：Shimazu T (2020). Validation of the PHNs Precepting Experiential Learning Causal Model for Preceptors of Novice Public Health Nurses in Japan. Nursing Open, 00:1–8,DOI:10.1002/nop2.468.

地域保健従事者プリセプター研修
目標

１．【新人育成の役割遂行】

新人のプリセプターとしての役割を理解し、地域保健従事者としての専門性及び実践力を育成することができる

２．【専門職としての自己研鑽】

新人を育成する経験を通して、自らも学び自己研鑽につなげることができる

３．【新人育成の共有】

スタッフや上司の協力を得て、新人を組織で育成することができる

４．【人材育成環境の改善】

組織の人材育成体制や業務を改善することにより、人が育つ環境をつくることができる

プリセプターの経験学習を支援するプログラムです。

プリセプター経験学習モデル

・保健師のキャリアラダー(厚生労働省，2016)：
レベル２（中堅期前期相当）プリセプターとしての後輩育成
・中堅期保健師がプリセプターを担うことは、キャリア開発としての意義
・中堅期前期の保健師は、地区活動を担う中心的存在
→新人育成を通して人材育成環境の改善を実践的に経験できる

→プリセプターが組織メンバーと新人育成を通して組織の課題や改善点について検討できる場や仕組み
→新人育成が組織の人材育成環境を培う機会となり、その環境が次の新人育成の支援となっていく循環的システムの構築

地域保健従事者への応用

プリセプター経験学習尺度

下位尺度		項目
Ⅰ 新人育成の 役割遂行	1	新人がどのようなことに困るか考えて育てる
	2	新人が研修等で学んだことを把握して新人に関わる
	3	保健活動は何を目的に実施するのか言葉にして新人に伝える
	4	保健活動の根拠となる住民の声や統計データを新人に伝える
	5	住民と関わる保健活動の魅力を新人に伝える
	6	他機関からの様々な情報を住民支援に役立てる方法を新人に伝える
Ⅱ 専門職としての自己研鑽	7	保健活動は何を目的に実施するのか考える
	8	保健活動の根拠となる文献や先行事例を自分が把握する
	9	住民と関わる地域づくりの重要性を自分が認識する
	10	申請手続きからも支援が必要な住民を見出す重要性を自分が認識する
	11	住民の価値観を尊重し共に考えていくことの重要性を自分が認識する
	12	新人の仕事に生かされた専門職として大切なことを自分なりに意味づける
Ⅲ 新人育成の共有	13	スタッフに対して新人育成のサポートをこまめに求める
	14	様々な立場のスタッフから新人へ適切に助言してもらう
	15	新人が相談することについて日常的にスタッフから意見を出し合ってもらう
	16	上司から保健活動に関わる考え方を聞く
Ⅳ 人材育成環境 の改善	17	新人育成を通してスタッフ全体を育てる考え方を組織で共有する
	18	プリセプターによって新人育成に差が生じないよう組織のメンバーへ働きかける
	19	新人育成で培った人材育成体制を継続できるよう組織のメンバーへ働きかける
	20	組織の業務改善のためにチームで取り組むよう働きかける

参考：Taeko Shimazu (2018). The Development of a Public Health Nurses Precepting Experiential Learning Scale. Japanese Journal of Public Health, 65(8), 377-385.

新人育成の
役割遂行

新人育成の役割遂行

一緒に悩み互いの考えを尊重する

（新人が）困っているときに、（プリセプターも）適切にこれが答えよっていうものがない場合に、うまく答えられず、新人が困っていることが伝わってきたときに、どうしようと、ふたりで悶々としていたことが印象的でしたね。どうしようか、と膝を突き合わせていました。

新人育成の役割遂行

保健活動は何を目的に実施するのか言葉にして新人に伝える

なぜ訪問が必要ですか(新人の問い)・・・
住民の生活の場に入ってみないと、家族の力動だとか、臭いだとか緊張感はわからないこと(を伝えた)。
曖昧にしてきた現場感覚の言語化は、保健師の役割を関係機関へ説明することにも生きる。

専門職としての
自己研鑽

専門職としての自己研鑽

新人の仕事に生かされた専門職として大切なことを自分なりに意味づける

（プリセプター自身が）自信がないままに育ってきたけれど、自分が（信念を）伝えることで新人が同じ思いになって、それが（新人の活動で）実現していくと、自分の保健師としての自信になって、ああこれでいいんだ、じゃあ次のことをどうしていこうかという前向きな姿勢になれました

専門職としての自己研鑽

新人への責任感から自身の制限枠を超える

人を育てていくことの責任と喜びというか、私の言ったことを、そうか！と思って仕事をしていくわけですよね。私も甘えたことはできない、私も頑張る姿を見せないといけないと思ったんです。

新人育成の共有

新人育成の共有

新人が相談することについて日常的にスタッフから意見を出し合ってもらう

新人が相談したら、私も上司も聴いていて、みんなで話し合っていた。
自分の仕事をしている人も、ほんのり聴いていて、アドバイスを気軽にしてくれる。
新人がいて、聞くからみんな答えてくれる

人材育成環境の改善

人材育成環境の改善

組織における保健師の役割を問い直す

新人が保健師の仕事だと思うことを、上司から、「保健師の仕事じゃない」と言われることで、自分は向いていないのではと傷ついていた。私自身も新人の気持ちに同調していたので、その感覚は大事にした方がいいよって話した。

人材育成環境の改善

組織における保健師の目指す姿を人材育成体制として後世に残す

担当になったプリセプターで教育の成果も違ってしまう。一定のプログラムがなく、プリセプターの資質によって成果も違うのは組織としてもとってもバランスが悪い。

関連すること

新人に関わること

新人の人間性
（熱心さ、積極性）

他での職歴

基礎教育で培われた能力

新人の問い

新人研修

新人同士の交流

新人の母校からのサポート

新人の成長

プリセプターに関わること

新人育成の
イメージ

組織で育成された
経験の認識

プリセプターの
経験

プリセプター研修

プリセプター
同士の交流

新人研修の内容や
課題の共有

先輩から
受け継いだ
専門性の視点

組織のサポート

プリセプターを支える組織の体制および関係性

新人を育成する組織の体制および関係性

プリセプターの業務量

地域保健従事者の人材育成を企画するチーム

組織の構成

多様な専門性をもつスタッフ構成

多様なキャリアで構成された組織

上司に関わること

上司の
サポート

上司との
関係性

上司の
新人育成への
関与

上司の
人材育成方針

スタッフの意見を
生かす力

組織メンバーの
変化に対する柔軟性

新人の意見を受け止める
柔軟性

提案や問題点の指摘を
受け止める柔軟性

組織の改善にチームで
取組める体制

組織の一員としての意識変容

〇プリセプターの役割

組織における責任や扱う情報が変化し、組織全体を俯瞰する視点をもつこととなる

(鈴木,2002)

組織に対して複合的に相互作用しようとする意識変容

保健師としての意識変容

プリセプターと新人との関係性の発展

新人からの問いや新たな視点が発信

新人から学べる意識変容

参考文献

- Kolb, D.A.(1984).*Experiential learning : experience as the source of learning and development*, Englewood Cliffs: New Jersey.
- 岡本玲子，塩見美紗，鳩野洋子，岩本里織，中山貴美子，尾島俊之，他.(2007). 今特に強化が必要な行政保健師の専門能力. *日本地域看護学会誌，9*(2),60-67.
- 嶋津多恵子，麻原きよみ(2014).保健師がプリセプターの役割を担うことによる認識の変化，*日本看護科学学会誌，34*(1),330-339.
- Shimazu, T.(2018). The Development of a Public Health Nurses Precepting Experiential Learning Scale. Japanese Journal of Public Health, 65(8), 377-385.
- Shimazu, T.(2020). Validation of the PHNs Precepting Experiential Learning Causal Model for Preceptors of Novice Public Health Nurses in Japan. Nursing Open, 00:1–8,DOI:10.1002/nop2.468.
- Shone D.A. (1983).The Reflective Practitioner: How Professionals Think in Action. Basic Books,柳沢昌一，三輪健二監訳. (2007). 省察的実践とは何か：プロフェッショナルの行為と思考，鳳書房：東京.
- 鈴木竜太(2002). *組織と個人　キャリアの発達と組織コミットメントの変化*,白桃書房：東京,163-189.