

令和元年度 管理職員のためのプリセプター運用研修 ～人を育てる仕組み作りを考える～

実施要領

- 1. 目的** 福祉職場で働く職員の指導・育成と人材の定着を図るため、プリセプターシステムを導入する福祉職場が増加している中、指導役となるプリセプターをサポートする体制もまた必要です。このような考えを基に、今年度「法人として職員を支えていく仕組み作り」を実践的に学ぶことを目的に新しく導入された研修で平成29年度より開催している「新人職員向けOJT(プリセプター)促進研修」のステップアップ編と位置づけています。
- 2. 主催** 福島県からの委託を受け社会福祉法人福島県社会福祉協議会が実施する。
- 3. 日時** 令和元年10月31日(木)
午前10時00分～午後4時30分
- 4. 会場** 福島県総合社会福祉センター 3F講堂 〒960-8141 福島市渡利七社宮111 TEL024-523-1259
- 5. 受講対象** 原則として、平成29年度・30年度・令和元年度のいずれかの「新人職員向けOJT(プリセプター)促進研修」にご参加いただいた方。
※過去の「新人職員向けOJT(プリセプター)促進研修」に参加いただいたペアで受講していただくことより効果的です。
- 6. 定員** 定員50名 ※定員になり次第、申込締め切り前でも締め切ります。
- 7. 研修内容** 別紙プログラムのとおり
- 8. 研修経費** 無料
- 9. 申込手続き及び申込み締切日**
別紙「受講申込書」に必要事項を記入のうえ、**令和元年9月30日(月)**から**令和元年10月15日(火)**までにFAXでお申し込みください。
- 10. 個人情報の取り扱い**
受講申込書に記載された個人情報は、運営管理の目的にのみ利用させていただきます。なお、本研修の名簿に事業所・氏名を掲載させていただきます。
- 11. 留意事項** 地震や台風等により中止や延期とする場合がありますので予めご了承ください。なお、中止等の決定は福島県社会福祉協議会ホームページ
<http://www.fukushimakenshakyo.or.jp/> でお知らせしますので、ご確認ください。
- 12. その他**
 - ①昼食は各自ご準備ください。
 - ②研修体系、研修規程等を運用されている事業所は、それらをご持参いただくと効果的です。

【申込み先】 福島県社会福祉協議会 人材研修課 TEL024-523-1259 **FAX024-521-5663**

令和元年度 管理職員のためのプリセプター運用研修

～人を育てる仕組み作りを考える～

プログラム



○令和元年10月31日（木）

福島県総合社会福祉センター3F講堂

時間	科目	講師
9:25~9:55	受付	
9:55~10:00	開会・オリエンテーション	
10:00~ 12:00	<p>◆これまで「新人職員向けOJT(プリセプター)促進研修にご参加いただいた同じ事業所の方同士で受講していただくより効果的です</p> <p>◆事業所で研修体系や研修規程を運用されている方は、研修当日それらをご持参いただくようお願いします</p> <p>1『“人を育てる仕組み”をどのように考えたらよいのか』</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職員をどのような人にしたいのか ・国が考える“社会人基礎力”から考える ・人は時代とともに変わっていくのだろうか ・介護・福祉現場に求められる人を考える <p>2『サービスの質の向上は“組織の力”が源泉となる』</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「個人の力の総和＝組織の力」は正しい？ ・人材育成は「個人の力を頼りにした事業経営」とは違う ・管理職・指導職の仕事～組織全体で取り組む人材育成へ ・仕事の価値（誇り）を感じながら進めるキャリア作りを目指す <p>3『人材育成体制をアセスメントする』</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育成の考え方を示すものはあるか ・育成の実践・ルール運用は？現状は？ 	<p>株式会社 エイデル研究所</p> <p>人材育成支援部 主幹</p>
12:00~13:00	昼食休憩	丹羽 勝 氏
13:00~ 16:30	<p>4『指導的職員をアセスメントする』</p> <ul style="list-style-type: none"> ・OJT（オン・ザ・ジョブ・トレーニング）では何をするのか ・人材育成における到達目標をどこに設定するのか ・“OJT”と“人材育成”を使い分けることができる人材へ <p>5『指導・育成の実践を進める仕組み作り』</p> <ul style="list-style-type: none"> ・利用者支援サイクルと人材育成サイクルの共通点 ・適切なアセスメントがあるからプランニングできる ・“職員の成熟度をアセスメントする”という考え方 ・部下をアセスメントできる指導職の育成 ・業務の標準化は「サービスの質を決める仕事の急所」を伝える仕組み ・業務の標準化の進め方 <p>6『まとめ』</p>	
16:30	閉会	