

令和 3 年度
新人向け OJT（プリセプター）促進研修
～新人職員を“なくてはならない存在”にする指導・育成～
実施要領
(オンライン研修)

1. 目 的

介護・福祉施設におけるサービスの質を高めていくには人材の定着と能力向上が欠かせません。職員を指導・育成する OJT の仕組み（プリセプターシステム）の導入、その実践を考えている法人・事業所を対象に、本研修は OJT の価値や実践促進のポイントを段階的に学ぶことを目的に実施します。なお本研修は、新任職員に対する指導・育成だけでなく、中堅・ベテランにも応用できる講義内容とワークのプログラムになっています。

2. 主 催

福島県から委託を受け、社会福祉法人福島県社会福祉協議会が実施する。

3. 日 時

【1班】令和3年10月12日（火）～ 令和3年10月13日（水）

【2班】令和3年11月 1日（月）～ 令和3年11月 2日（火）

1日目：午前10時30分～午後4時 2日目：午前10時～午後3時30分

4. 開催形式

オンライン研修（ツールは Zoom を使用します）

5. 受講対象

以下の施設の経営層・指導層・人材育成担当者

介護保険法に規定する介護保険施設（介護予防）、居宅サービス事業所（介護予防）、地域密着型サービス事業所、老人福祉法（昭和38年7月11法律第133号）に規定する老人福祉施設で介護職員が義務付けられている施設・事業所。

6. 定 員

【1班】60名

【2班】60名

7. 研修内容

別紙プログラムの通り

8. 研修経費

無料

9. 申込方法

別紙「受講申込書」に必要事項を記入のうえ、FAXにて

令和3年9月 7日(火)AM8:30から

令和3年9月21日(火)PM5:00までに下記へお申込みください。

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、研修会資料に所属・役職・氏名を掲載します。

11. 留意事項

- ・研修ではお二人で取り組むペアワークがあります。おひとりでの参加の場合、個人ワークとなりますのでお含みおきください。
- ・安定した通信環境でのPC接続をお願いします。
- ・マイク・カメラが正常に機能することを事前に確認をお願いします。
- ・研修資料は、受講者宛に研修1週間前を目安に郵送いたします。
- ・研修参加用のZoomのミーティングID/パスコードは、受講申込書に記載いただいたメールアドレス宛に研修1週間前を目安にお送りし、お知らせします。
- ・研修の映像・音声を録画・録音等の複製行為、外部への公開や二次利用するなどの転載行為は禁止しておりますので、ご理解ご協力をお願いいたします。

12. その他

- ・当日欠席される場合は、必ず **Tel.024-523-1259** まで連絡願います。
- ・感染症や地震、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、中止等決定は下記でお知らせしますので、ご確認ください。

福島県社会福祉協議会ホームページ<http://www.fukushimakenshakyō.or.jp/>

福島県社会福祉協議会 人材研修課 福祉研修センター（担当：金山）

〒960-8141 福島市渡利字七社宮111番地

Tel 024-523-1259 / FAX 024-521-5663

令和3年度新人向けOJT（プリセプター）促進研修

～新人職員を“なくてはならない存在”にする指導・育成～

プログラム
(オンライン)

○第1班 令和3年10月12日(火)～13日(水)

○第2班 令和3年11月1日(月)～2日(火)

時間	科目	講師
10:00～10:20	出席確認	
10:20～10:30	開会・オリエンテーション	
10:30～16:00 (12:00～13:00 昼食休憩)	<p>経営職・管理職と指導職（OJTを推進する任にある方）のペアでご参加いただくと効果的です。講義とワークを通して学んでいただきます。</p> <p>1『人材育成におけるOJTの役割』</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「職場は職業人生を豊かにするステージ」という考え方 ・「未来に向けて、今身につけるべきこと」を教える ・「規範を作り、当たり前行動にしていく」職場へ ・『仕事の成熟度』という考え方をを使ってアセスメントする <p>2『事業所におけるOJTの現状アセスメント』</p> <ul style="list-style-type: none"> ・管理職・指導職の意識とOJTの活性度・効果性の関係 ・事業所で取り組むべき課題を明らかにする <p>3『職場における学びの環境アセスメント』</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人材育成は利用者支援のサイクルと似ている ・職員が成長しようとしている実態を支える環境整備診断 <p>4『個別指導に向けたアセスメントシートの作成』</p> <ul style="list-style-type: none"> ・仕事の成熟度をアセスメントし目標をプランニングする ・仕事を身に着かせる目（モニタリング）とティーチング ・持ち味・ストレングスを見出し、伸ばし、またプランニングする <p>（お取り組みいただいたアセスメントシートの内、全体に開示してよい場合は、2日目朝に講師がコメントします）</p>	<p>株式会社 エイデル研究所</p> <p>人材育成支援部 主幹 丹羽 勝 氏</p> <p>経営支援部 川崎 理代 氏</p>
16:00	閉会	
10:00～15:30 (12:00～13:00 昼食休憩)	<p>指導職（OJTを推進する任にある方）を対象とするプログラムですが、経営職・管理職とペアでご参加いただくのも効果的です。講義とワークを通して学んでいただきます。</p> <p>5（1日目のポイント復習、アセスメントシートへの講師コメント）</p> <p>6『職業人（組織人）としての共通価値を作る』</p> <ul style="list-style-type: none"> ・指導的職員として組織の概念を再確認する ・チームワークのレベルが上がると自ら問題解決できる集団になる <p>7『指導の実際～成熟度をアセスメントする』</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「今身につけたいこと」と「未来に生かせる持ち味の発見」 ・指導（トレーニング）と育成を切り分けて考える ・いつか花開くことを信じて行うのが教育（指導・育成） ・仕事の成熟度に応じたOJT実践のポイント <p>8『OJTの実践と仕組みの運用』</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「仕事の急所」を伝えているか ・仕事の教え方4段階と成熟度別に実践する具体的指導方法 ・業務の標準化（手順書作り）とOJTは相互補完する ・事業所に合ったOJT（研修）体系を作ってみよう 	<p>株式会社 エイデル研究所</p> <p>人材育成支援部 主幹 丹羽 勝 氏</p> <p>経営支援部 川崎 理代 氏</p>
15:30	閉会	