令和４年度　職場内研修担当者職員研修プログラム【養成コース】

日時：令和４年10月12・13日（Zoom）

〇これからの福祉人材育成と職場研修

経営と人材育成の関係

・安定した経営を行うには、人材を育成することが大切

・経営の在り方次第で、人材育成のパターンや程度は変わる

人が育つ３つの条件

①高い志＝理念（ビジョン・目的）→目標の明確化

②仕事の場の大きさ＝実践の場の設定

③思考と知的刺激の場の大きさ＝学習の場の設定

幸せの４つの因子

・やってみよう（自己実現と成長）…夢や目標を持つ

・ありがとう（繋がりと感謝）…人との繋がり・感謝の気持ちを大切にする

・なんとかなる（前向きと楽観）…細かいことを気にし過ぎてくよくよしない

・ありのまま（独立と自分らしさ）…自分のペースで自分の道を行く

※「ありのまま」が行き過ぎると「わがまま」となり、多様な繋がりが失われてしまう。

幸福感とパフォーマンスの関係

幸福度が高い職員の創造性や生産性は高く欠勤率・離職率が低いとのデータあり（マッキンゼー流最高の社風の作り方）

自主性と主体性の違い

自主性がある人…あらかじめ決められたことを率先して実行・実践する

主体性がある人…なぜそれをしなければいけないのか、目的は何なのかまで考え、その時々の状況でやるべきことが自分で判断でき自分の行動に責任を持てる

自分のことだけでなく、他者のことを考えられる

主体性・自主性を高める方法

①当事者意識を持つ②やるべきことを明確にする③自ら考え動く流れを作る④意見や行動を否定せず任せる　⑤自主性・主体性について本で学ぶ

人材育成の目標

1. 利用者満足の向上を担える職員を育てる⇒専門性の確立
2. チームワークとリーダーシップを担える職員を育てる⇒組織性の向上
3. 「専門性」「組織性」の両面から、後輩の指導・育成ができる職員を育てる（コーチングスキルと OJT の技術）

職場研修の３つの形態と捉え方

OJT（職務を通しての研修）⇒日々の業務に直結、実践能力の向上

OFF-JT（職務を離れた研修）⇒学習のきっかけ、幅や奥行きを与え、系統的・専門的に学ぶ

SDS（自己啓発援助制度）⇒自己啓発の推進、自主性や主体性を伸ばす

指導者に求められる姿勢

①ビジョン・目標の共有②着実に少しずつ指導する③基本を厳しく徹底する④自主性・個性を尊重する⑤共育の姿勢⑥率先垂範を心がける