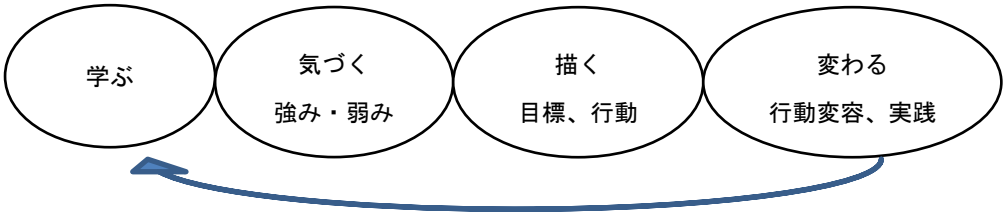
職場内研修担当者職員研修【養成コース】
講師；株式会社ヒューマンパワー代表取締役社長 森山重康
日時；令和５年９月４日～9 月５日（オンライン）

〇社会人として学ぶことの意義(行動変容と実践)



振り返り
学ぶことで気づきが出てくる。どうあるべきか描くほど目標・意識↑。

〇職場研修の重要性
①人材育成は福祉サービス充実の要め；チームワークや連携が重要
法人がめざすところ、個人がめざすところ→エンゲージメント(重なっていく)
スタッフの幸福度↑＝利用者満足度↑…事業所の収益に繋がる
②職場が人材育成の責任単位；理念やサービス目標を前提に研修の理念や方針を策定し、体系的、継続的に実施することが大切。(OJT、OFF-JT、SDS)
③職員の成長と組織の発展の双方をめざす；仕事のやりがい、組織人としての成長＝キャリアアップ促進→組織全体の力が高まる。

〇福祉人材育成に共通する理念と目標をおさえる
職務行動、役割行動を認識したうえで、支える力の３つの能力に着目する事が大切。
「価値観・態度」；やる気を支える力
「知識・情報」；わかるを支える力
「技術・技能」；できるを支える力

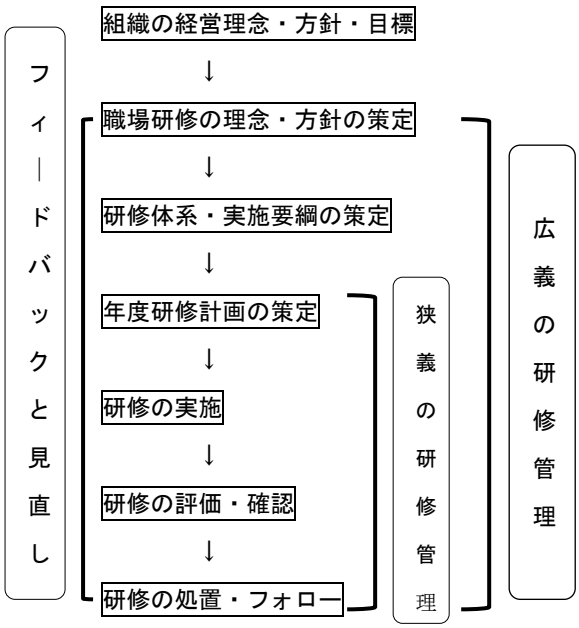
〇求められる職員像を明確に描く
実践行動で具体的に描く。階層、等級を明確にしていく

〇職員研修のニーズを把握する
「経営者・管理者」「利用者」「職員」の立場から把握する。
求められる能力－現有能力＝研修ニーズ

〇職場ぐるみで役割を担う
職員の自己啓発が言動力

〇職場研修の仕組みを理解する

【研修管理サイクル】



〇職員研修の推進実態診断
〇研修ニーズの分析と年度計画の作成
} 個人で記入後、グループワーク

〇人が育つ 3 つの条件

◆<u>人は「育つ」もの</u>。育てることはできない。

①高い志＝理念→目標の明確化

②仕事の大きさ＝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