

学ぶ! 気づく! 描く! 変わる! 職員と事業所の魅力をもっと高める道しるべ

福祉職員キャリアパス対応 生涯研修課程

法人・事業所が人材育成の
理念に基づき職員に示す、キャ
リアの進路・道筋 (=path)



キャリアパス研修とは▲

法人・事業所管理者の方へ

人材育成は現場任せになっていませんか？
福祉サービスの向上には、今いる人材の育成・定着が不可欠です！

- 福祉サービスは、返品不可能なうえ、職員の能力・モチベーションに左右される特徴があります。
 - ➔人を育てることが、サービス向上への道！
 - ➔本研修課程は、全社協がテキスト・プログラムを作成！全国標準レベルの知識・能力を開発します。
- 福祉サービスの基本はチームケア。職員の「専門性」だけでなく「組織性」を高める必要があります。
 - ➔本研修課程は、グループワークが主体。様々なワークショップを通してメンバーシップを体得します。
 - ➔本研修課程は、高齢・障害・児童・社協等、社会福祉のあらゆる分野・職種の方が受講！
 - ➔現場における多職種との連携・協働を、グループワークを通して練習します。
- 処遇改善加算「キャリアパス要件の整備」では、職員への研修機会の提供が求められています。
 - ➔本研修課程は、キャリアパスの段階に応じた階層別研修！
 - ➔階層における役割の理解促進と、役割遂行に必要な能力を開発することで、組織力向上につなげます。

令和5年度 実施概要

管理職員、チームリーダー、中堅職員、初任者の階層ごとに2日間の日程で実施します。
愛知県内の高齢・障害・児童・社協等、社会福祉に係るすべての分野・事業所の職員が対象です。

管理職員	・施設長等運営統括責任者 ・上記の職を担う予定の職員	A日程 令和5年8月 3日・4日 B日程 令和6年1月18日・19日※1	
チームリーダー	・主任・係長等 ・上記の職を担う予定の職員	A日程 令和5年8月30日・31日※2 B日程 令和5年9月 5日・6日	C日程 令和5年9月21日・22日 D日程 令和6年1月30日・31日※1
中堅職員	・入職後3～5年の役職がない職員	A日程 令和5年10月 4日・5日 B日程 令和5年10月26日・27日	
初任者	・入職3年以内の職員 (他業界からの入職者を含む)	A日程 令和5年11月 7日・8日 B日程 令和5年11月16日・17日	

新たな役職を担う前の「準備」
機会としてぜひ受講を！

- オンライン研修、始めます！ ※1 管理職員B日程、チームリーダーD日程において、web会議アプリ「Zoom」を使用し実施します。
- 受講料 受講者1名につき10,000円(税込)(テキスト代は含まれておりません。購入する場合は1,210円(税込)と別途送料が必要です。)
- 会場 愛知県社会福祉会館(※2 チームリーダーA日程は、豊橋商工会議所で実施します。)
- ※開催日、研修形態は、新型コロナウイルスの感染状況等に応じて急遽変更する場合があります。



申込受付開始は、
5月22日から!

受講のお申込み、開催の詳細は、下記のホームページをご確認ください。

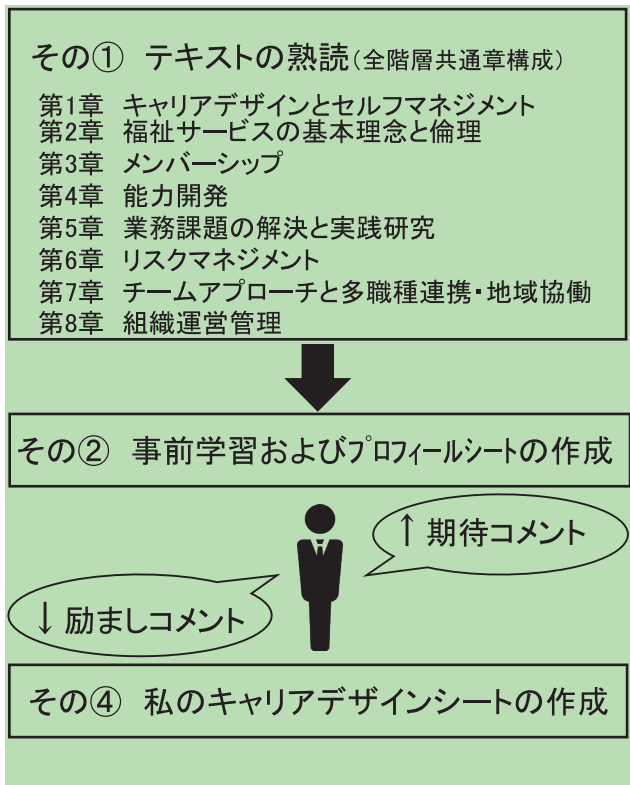
本会HP https://www.aichi-fukushi.or.jp/intoro/jinzai/carrier/carrier_annai.html

お申し込みはコチラ▲

※換気等の基本的な感染対策を講じて開催いたします。

働き続ける力! 質の高いサービス! 「キャリアパス対応生涯研修課程」がお手伝い

テキストとプログラム内容

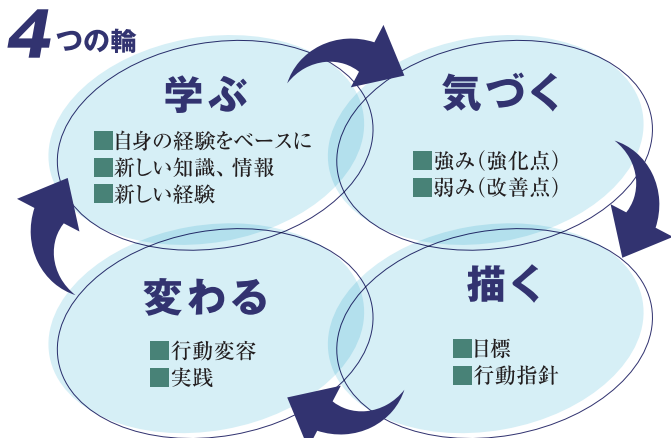


その③ 面接授業(研修2日間)

	プログラム	内容
1日目	第1セッション 基軸科目の講義と演習 (テキスト第1章)	・自己学習で作成したプロフィールシートについて、グループ内で相互紹介します。 ・テキスト第1章の内容を確認し、キャリアデザインの目的や意義について理解を深めます。
	第2セッション 基礎科目の講義と演習 (テキスト第2章・3章)	・理解促進テスト(10問、正誤式)について、個人およびグループで取り組み、第2章・第3章の内容について理解を深めます。
	第3セッション 重点科目の講義と演習	・各階層で特に重要なテーマについて重点的に学びます。 管理職員：人材マネジメント チームリーダー：OJTの効果的推進 中堅職員：チームケアと問題解決 初任者：対人関係マナーと言葉遣い
2日目	第4セッション 啓発科目の講義と演習 (テキスト第4～8章)	・テキスト第4～8章のポイント25項目について、自らの理解度を確認します。 ・さらに、25項目のなかから、大切だと思うものを選ぶことで、自らが目指したい職業人としての姿を描くための素材を見つけます。
	第5セッション 行動指針の策定	・自己学習および面接授業で確認した各科目のポイントをもとに、グループで、各階層職員としての行動指針を作成します。 ・キャリアデザインシートを描く前に、グループメンバーと意見を交わすことで、視野を広げ、新たな気づきを得ます。
	第6セッション キャリアデザインシートと行動計画の策定	・上記で作成した行動指針をふまえ、今度は自らのキャリアデザインを描きます。

※「事前学習およびプロフィールシート」と「私のキャリアデザインシート」で、直属の上司から本人に対し、期待やアドバイスなどをコメントいただく仕組みになっています。

社会人として学ぶことの意義



※新しい知識を学び、自分の強みと弱みに気づき、目標を描き、現場で変わる。好循環を生み出します。

「この研修は、今後活かせる内容でしたか？」
受講生の約 **9** 割が、五段階評価で好評価!!

受講者の声

(キャリアデザインシートより抜粋)

様々な分野、職種、職域、年代のメンバーでグループワークをすることにより管理職としての役割、機能、考え方、価値観、想いなどを共有し、学ぶことができ、貴重な経験と知見を得ることができた。(管理職員)

福祉サービスは「人を相手に人が行う」サービス。担い手となる職員、チームの力量が問われる。そこをふまえて意図的・計画的にOJTを推進することが大切だと気づいた。(チームリーダー)

現状に満足するのではなく、次のステップを意識し、自分の立ち位置を客観的に捉え、何を学び実践するのかを考えることが重要だと思った。(中堅職員)

挨拶や表情など、個人で学ぶだけでなくグループで相手と声を出し演習を行うことで、気づきや学びがあった。(初任者)

重点目標にあげていることを確実に実施し、スーパーバイザーとして成長してってください。そしてより質の高い職員育成に力を貸してください。(上司コメント)