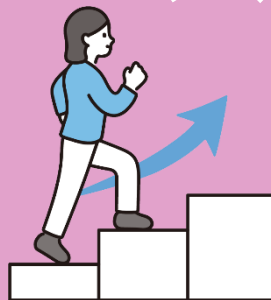


福祉職員キャリアパス対応 生涯研修課程

福祉業界の全分野を対象とした全国共通の階層別研修！
これからの働き方を創造し行動変容につなげるプログラム



キャリアパス研修とは▲

キャリアパスとは

キャリアパス(career path)とは、組織における職員のキャリアの進路・道筋を形成することです。職員が自らのキャリアを構築していくことも含みます。また、キャリアデザインは、職員が自立的に仕事の進路や道筋を描くことです。

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。階層ごとに求められる知識・能力を確認するグループワークを通して、メンバーシップや現場における他職種との連携・協働を体験的に学びます。

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

人材育成・定着に効果的なキャリアパス。運用できていますか？

A日程 **8/5火・6水**名古屋会場

【重要テーマ】

- ・人材アセスメント・人材マネジメント
- ・職員の定着、モチベーションの向上、キャリアパス支援のあり方を検討します。

チームリーダー

- ・主任・係長等
- ・上記の職を担う予定の職員

新たな職責・職務への対応が求められます。リーダーへの「準備」としてもぜひ！

A日程 **8/26火・27水**名古屋会場

B日程 **9/10水・11木**三河会場

C日程 **9/30火・10/1水**名古屋会場

【重要テーマ】

- ・OJTの効果的促進・OJTの現状診断
- ・部下や後輩の指導・育成方法を体験的に学びます。

中堅職員

- ・入職後3～5年後の役職がない職員

サービス提供の中心！サービスの質を左右する中堅職員の役割は多様です。目標をもって働いていますか？

A日程 **10/9木・10金**名古屋会場

B日程 **10/21火・22水**名古屋会場

C日程 **10/28火・29水**名古屋会場

【重要テーマ】

- ・チームケアと問題解決・遭遇要因分析
- ・チームケアと問題解決のあり方を体験的に学びます。

初心者

- ・入職後3年以内の職員
(他業界からの入職者を含む)

福祉サービスは利用者の生活を支える対人・密着型のサービス。福祉特有の基本を押さえましょう！

A日程 **11/26水・27木**名古屋会場

B日程 **12/3水・4木**名古屋会場

【重要テーマ】

- ・SGNTワークショップ・コミュニケーションワークショップ
- ・対人関係とマナーと言葉遣いを体験的に学びます。

受講料

1人 10,000円(税込) テキスト代(1,210円+送料)は別途

会場

名古屋会場：愛知県社会福祉会館(名古屋市東区白壁1-50)／三河会場：豊橋商工会議所(豊橋市花田町石塚42-1)

申込受付開始は、**5月19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/training/career_path.html

コチラからも▶



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

プログラム内容

全国社会福祉協議会 中央福祉学院が作成したテキストとプログラム。
全国標準レベルの知識・能力を開発します。
職員と上司とのキャッチボールを後押しします。

学ぶ

1. 自己学習

事前学習およびプロフィールシート作成
16時間相当



- テキストを読み、各階層に必要な知識・能力を学ぶ

上司コメント



- プロフィールシートに上司コメントをもらう
- 上司の方は、本人の持ち味(プラス面、強み)や本人への期待を記入してください

学ぶ

気づく

描く

2. 面接授業

講義・演習
2日間

- 講義・グループワークを通じて、各階層に求められる知識を再確認
- 自己の強み(強化点)・弱み(改善点)を知る
- 講義・グループワークでの学びと気づきを基に、中長期的なアクションプランを立てる

3. 奨励事項

「キャリアデザインシート」を
上司に提出

上司コメント



- 研修で描いたキャリアアップの道筋を記入した「キャリアデザインシート」を完成させ、上司にコメントをもらう
- 上司の方は、職員が作成したアクションプランにアドバイスや励ましをコメントしてください

変わる

現場で実践!

受講者の声

(キャリアデザインシートより抜粋)

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)

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)

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)

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)

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いきましょう。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)

「この研修は、今後活かせる内容でしたか？」
受講生の約**98%**が、4段階評価で好評価

