

令和5年度 新人向けOJT(プリセプター)促進研修【2班】
 ～ 新人職員を“なくてはならない存在”に育てていく ～
 プログラム
 (オンライン研修)

令和5年12月18日(月)～19日(火)

日 時	研 修 科 目	講 師	
1 日 目	10:00～10:10	受付 (10時10分までにログイン状態にしてください)	
	10:10～10:20	出席確認 (カメラをONにし画面の前に着席してください)	
	10:20～10:30	開 会・オリエンテーション	
	10:30～12:00	1日目は事業管理の任にある方(施設長・管理者等の管理的職員)とOJTを推進する任にある方(主任等の指導的職員)がペアでご参加いただくと効果的です。話し合いながら学んでいただくことができます。お一人で参加された場合は自事業所のことを深く考える時間としていただけます。 1『人材育成におけるOJTの役割』 ・「職場は職業人生を豊かにするステージ」という考え方 ・「新人が未来展望を獲得する」には、上司が重要な要因となる ・「規範を作り、当たり前の行動にしていく」職場作りの重要性 ・「仕事の成熟度」という考え方をを使って職員をアセスメントする	株式会社 エイデル研究所 人材育成支援部 丹羽 勝 氏
	12:00～13:00	(昼食休憩)	【講師紹介】 介護・福祉職場における指導職、管理職、管理者の能力開発や組織活性化に豊富な経験を有し、事業所風土に合った研修プログラムの提供を続けてきました。2020年からは「新しい学びの形」として個別職員育成プログラムの普及に力を入れています。本県ではこの研修が始まった2016年から研修講師として講師実績を持ち、多くの受講者から共感を得ています。
	13:00～16:00	2『事業所のOJT実践状況をアセスメントする』(診断ワーク) ・事業所で取り組まなければならない課題を明らかにする ・効果的OJTの実践が事業経営の未来を作る 3『学びの職場環境アセスメント』(診断ワーク) ・職員が学ぶ意欲を支える環境になっているか ・「情報を集めること」と「知識を深めること」は違う 4『個別指導に向けたアセスメントシートの作成』(診断ワーク) ・職員の持つ「仕事を支える能力」と「その実践」をアセスメントする ・仕事の成熟度をアセスメントし行動目標をプランニングする ・仕事を身に着かせる丁寧な指導と上司・先輩の熱意(モニタリング) (取り組んだ診断ワークへの講師コメントコーナーもあります)	川崎 理代 氏
	16:00	閉 会	
2 日 目	10:20～10:30	出席確認 (カメラをONにし画面の前に着席してください)	
	10:30～12:00	2日目は指導的職員の受講者を対象にしたプログラムです。前日に続いて管理的職員とペアでご参加いただくと非常に効果的です。事業所での実践を目標に参加していただきたいと思えます。 5『診断ワークへの講師コメントコーナー、OJTポイントの復習』 6『事業所の共通価値を作る～仕事の意味・価値を確認する』 ・職場の中核的存在としてのリーダー～何のために働くチームなのか ・チーム全体の腕が上がるということは「問題解決の腕が上げる」こと	【講師紹介】 17年に亘る現場経験として、通所リハビリ事業所等での介護業務、居宅介護支援事業所にて介護支援専門員業務、訪問介護事業所管理者や施設管理者等の施設運営管理、新規事業所の立ち上げ、研修講師等に従事してきました。現在は接遇・記録・OJT・チームマネジメント等のテーマを中心に研修講師・コンサルタントとして多くの介護・福祉施設を訪れ、現場の皆さんから信頼を得られる仕事を志しています。本研修では2020年から講師をしています。
	12:00～13:00	(昼食休憩)	
	13:00～16:00	7『指導・育成の原則と現実～一生懸命、丁寧に育てる』 ・「今身につけたいこと」と「未来に生きる(であろう)持ち味の発見」 ・指導(問題解決)と育成(未来を作ること)を切り分ける ・「人を育てること」は「いつか花開くことを信じて行う」こと ・アセスメントから個別指導育成計画作り・実践へ 8『OJT推進は「働きやすい職場作り」と職員の定着」に直結する』 ・業務の標準化(手順書作り)とOJTは一体的に実践していく ・未成熟な新人には「仕事の教え方4段階」を使って「教える」 ・仕事の成熟度に応じた具体的指導のポイント ・持ち味を見出し、伸ばしていく計画作りと実践を進める	
	16:00	閉 会	