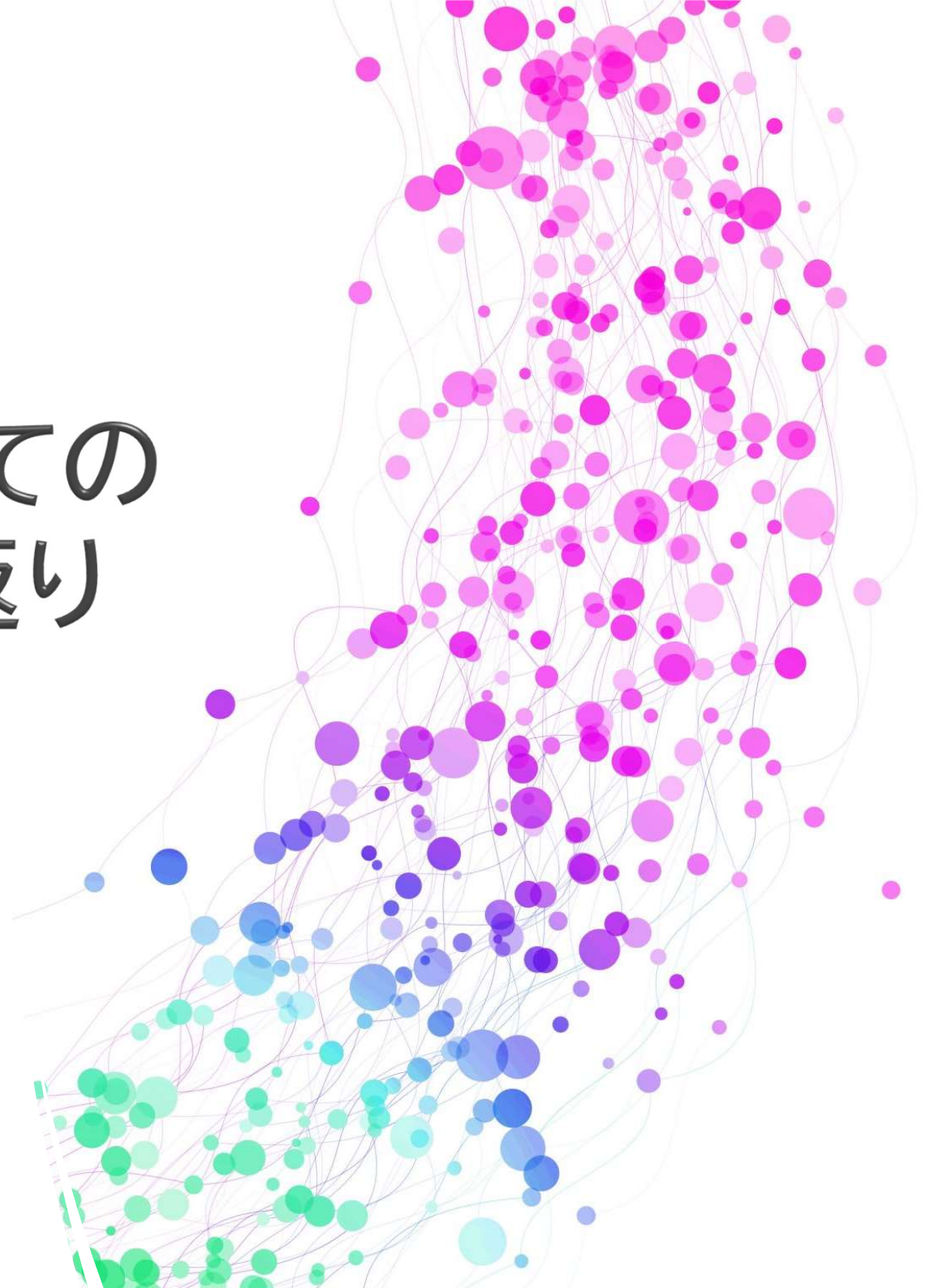


2日間を通じての まとめ 振り返り

16時30分～17時30分



2日間を通じて

更新研修の目的

- 行政動向、制度改革等の最新情報の(アップデート)を図る。
- サビ管・児発管の実践をの報告等を行う事により、これまでの業務内容を振り返る。実践内容の確認をし知識・技術の更なる底上げを図る。
- サビ管・児発管として、人材育成の視点からサービス(支援)提供職員等へのスーパービジョンの方法を学ぶ。

更新研修1日目・2日目 演習のポイント

1日目

- 事業所としての自己検証(演習)
- サビ児管としての自己検証(演習)
- 関係機関との連携等の自己検証(演習)

2日目

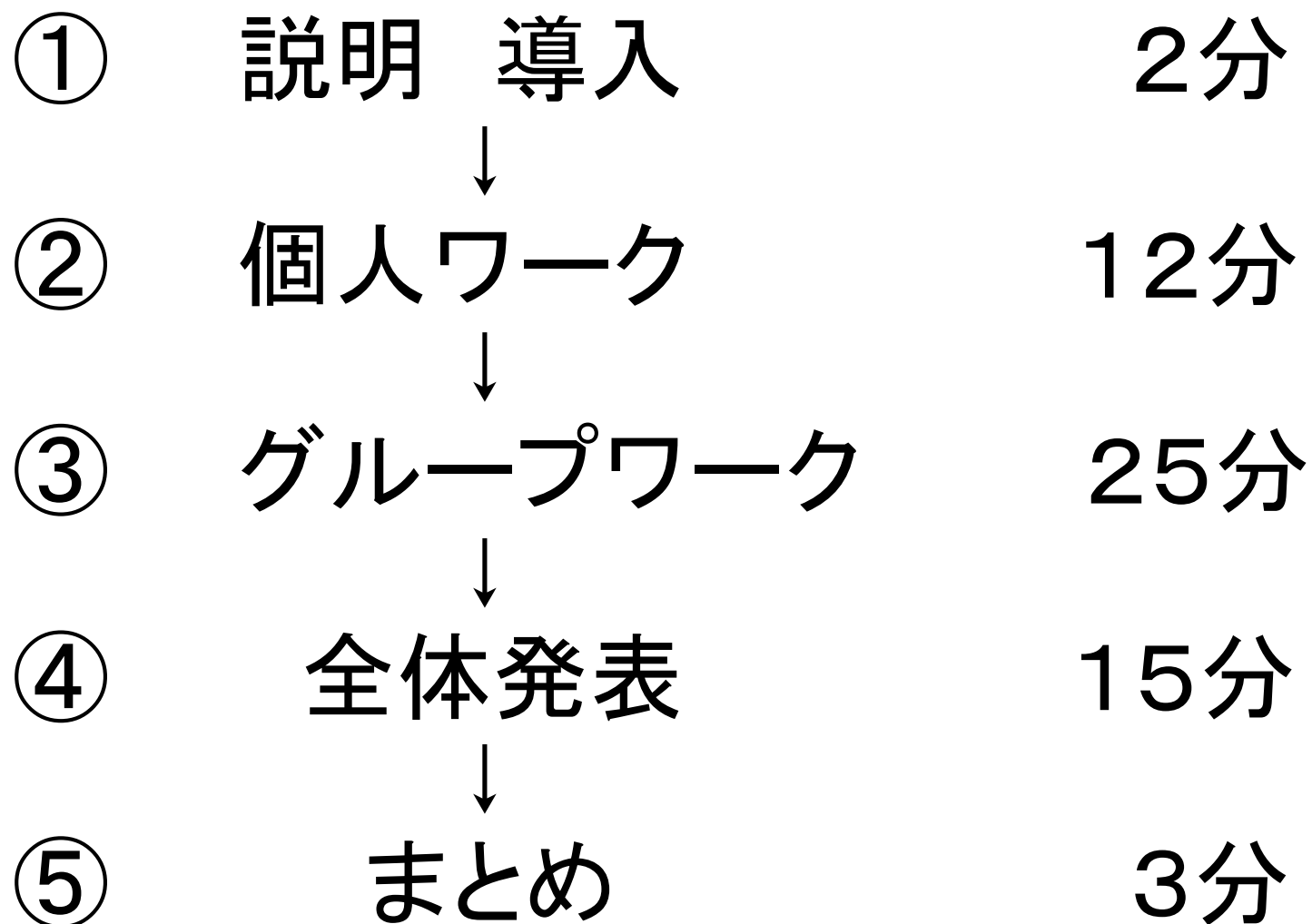
- スーパービジョンの基本的理解(講義)
- グループワーク。事例を通じてSVを体験(演習)
- 事例を通じて職員へのSVを理解
技術の獲得等(演習)

更新研修2日目のポイント

- スーパービジョンの基本的理解(講義)
- グループワーク。事例を通じてSVを体験(演習)
- 事例を通じて職員のへのSVを理解
技術の獲得等(演習)

**○研修で得られた知識・技術を活用して
サビ管・見発管としてスキルアップを図る
グループワーク(演習)**

スケジュール



個人ワーク（12分）

- ① 2日間を通じてのサビ児管としての
の振り返り（内省）・気づいたこと
- ② ①に対しての具体的行動内容
明日からの行動目標・決意表明

※司会・タイムキーパーはファシリテータが行います。

※ワークシート（P.12）

グループワーク(25分)

個人ワーク ①～②の課題を
グループ内で発表・共有してください。

1人 : 2分

③ 共有した内容に対して
応援メッセージをお願いします。

付箋に記入 : 2分 → 発表者へ

※ワークシート(P.12)

全体発表：
(15分)

残り 少しです。



ま と め

(3分)

•



更新研修の目的

- 行政動向、制度改革等の最新情報の(アップデート)を図る。
- サビ管・児発管の実践をの報告等を行う事により、これまでの業務内容を振り返る。実践内容の確認をし知識・技術の更なる底上げを図る。
- サビ管・児発管として、人材育成の視点からサービス(支援)提供職員等へのスーパービジョンの方法を学ぶ。

研修のねらい



「振り返り」(内省)

内省とは、起こった出来事や出来事に至った理由や背景、自分自身の考えや言動などと向き合い、省みること

未来に向けた改善に挑戦する
(どうしたら上手くできるのか?)

※ 反省は、悪かった点について自分の考えや言動を振り返り
何が悪かったかを理解したり周囲に伝えたりするために行うものです。

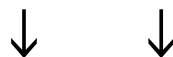
研修のねらい



「気づき」:「気づく」

それまで見落としていたことや問題点に気づくこと。

気づきから得たことは学びとなり



自身の考え方や行動に影響を与える場合も



気づきから新しい発見が生まれたり
自身の新たな側面を発見すること。



自身の「成長」につながることも



サービスの質の向上と人材育成のためのスーパービジョンに関する講義及び演習のまとめ

2. 若手～中堅職員の育成

新人

- (1) 最初は「マネる」、「パクリ」
- (2) 手順・コツ・考え方を教える



若手

- (3) なぜ、そのようにしたのか、質問する
- (4) 具体的な事実と感想で承認する



中堅

- (5) まかせて、見守る

「指示を与える」サポート から



「気づきを与える」サポート へ

福岡県での更新研修では、人材育成に悩んでいる人が多々見られました。「気づきを与えるサポート」を実践するには、更新研修で学んだSVの手法を自事業所で実践して下さい。最初から上手くできる人はいないです。学んだ手法を実践し、経験値を積み上げ実践力を高めることが大事です。

やってみせ、言って聞かせて、させてみせ、ほめてやらねば、人は動かじ。
話し合い、耳を傾け、承認し、任せてやらねば、人は育たず。
やっている、姿を感謝で見守って、信頼せねば、人は実らず。

山本五十六

中堅

若手

新人

一 束(ひとたば・いっそく)

一束になる

束になって立ち向かう