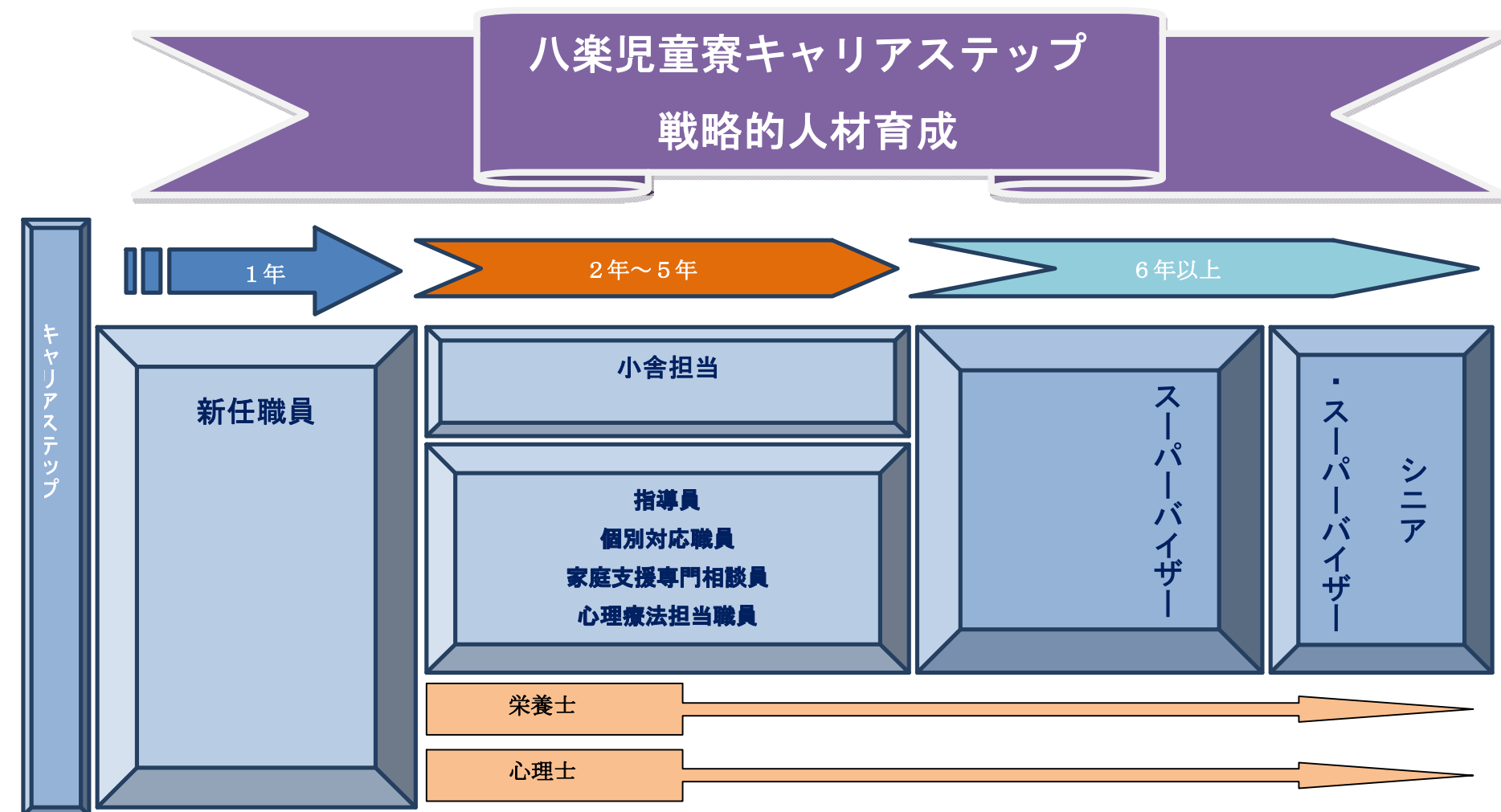




八楽児童寮のキャリアステップ

八楽児童寮では、八楽に就職した時点で個人々のキャリアステッププランが策定されます。専門職として知識や技能を学ぶことは必要なことですが、知識や技能だけではなく個人の自己啓発で自らのキャリアを磨き、職員の資質向上を目指します。

施設職員としての専門的な知識や技能は、八楽児童寮に採用されてから学んで頂いて決して遅くはありません。施設はその機会と費用を保障致します。知識や技能だけが全てではありません。人として成長して下さい。

一過性の知識習得型研修から戦略的な人材育成へ

『福祉は人なり』という言葉があります。まさに人を人として育てることを仕事としている私たちが、職員を育てることが意外に上手ではありません。これまでの職場内教育は、先輩職員の経験に基づくOJT(On the Job Training)とOff-JT(職場外研修)に頼ってきました。しかし、多くの職場外研修会は一過性の知識習得型研修が多く、なかなか研修会で知識習得しても施設全体で共有化することが難しく、効果があがらないという課題があります。そこで八楽児童寮では、9年前からボーイズタウン(アメリカ)の職員研修プログラムを導入しました。当初は職員をアメリカに派遣し研修を重ねてきましたが、アメリカで研修を受けた職員が多くなるにつれ、職員間で共通言語を使うという変化が見え始めました。今では、職員が子どもに対し共通の理解の基で共通の関わりを行うようになり、一貫した取り組みができるようになりました。今後もスーパーバイザーの研修はアメリカで受講します。八楽児童寮の研修体系に基づき職員個々の研修プログラムとスーパーバイザーによる人材育成計画が策定されます。

求められる人材像とは、プロデューサー型人材

八楽児童寮は大きな変革期を迎えています。これからの職員は現実を変革するために様々な改革知識と実行力、プレゼン力、文章力、情報を処理するためのIT技術、コミュニケーション力が求められます。その為には、コアとなる高い専門性を持ちながら、コミュニケーション力、革新的で柔軟なアイデアを兼ね備え、崇高で明快なビジョン実現のために精力的に活動できる人材育成を目指します。結果、小舎をプロデュースすることができるようになります。そしてこれらが一通りできる人材が、スーパーバイザーとして活躍します。

自己覚知	社会人としての基礎を身につけ、仕事を覚えます。	一人で業務をこなすことが出来、仕事を創造的に行います。	ケアに関する幅広い知識と判断力を持ち後輩職員を育成します。
育成目標	八楽プログラム基礎 運営理念・基本方針 権利擁護・倫理要綱 八楽マニュアルの習得	八楽プログラムの実践 児童・家族支援計画の策定 業務改善と提案 ロールプレイ	コーチング／ティーチング ミーティングリーダー スーパービジョン ソーシャルワークの実践
研修体系	新任職員研修 効果的な褒め方 予防的教育法 危機介入	日本子ども養育研究会基礎編・応用編 日本子ども養育研究会スキルアップ研修会 小舎制養育研究会 中部児童養護施設・乳児院研究協議会 コモンセンスペアレンティングセミナー セカンドステップセミナー 全社協ファミリーソーシャルワーク研修会	コモンセンスペアレンティングトレーナーセミナー 資生堂児童福祉海外研修 子どもの虹情報研修センター研修会 SBI子ども希望財団研修会 全養協中堅職員研修会 中部児童養護施設指導職員研修会

スーパーバイザー
セミナー(アメリカ)