平成28年4月

京都市社会福祉協議会
社会福祉研修・介護実習普及センター

■平成28年度　福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程について

1. 福祉職員キャリアパス対生涯研修課程とは

福祉職員キャリアパス対生涯研修課程（以下、本課程）とは、福祉分野に共通する能力を開発するための基礎的研修として、全国社会福祉協議会が開発したもので、以下の目的と特徴があります。*キャリアパス＝職業人としての成長の道すじ（キャリアアップに向けた道すじ）

●目的

①福祉職員が、自らのキャリアアップの道筋を描くことができ、それぞれのキャリアパスの段階に応じて共通に求められる能力の向上を段階的・体系的に習得することを支援する。

②各法人・事業所が主体的に職員のキャリアパスを構築し、これに沿った職員育成施策を確立・実施することを支援する。

●特徴

① 福祉職員のキャリアパスに応じた資質向上を段階的・体系的に図る。

② あらゆる事業種別・職種を横断した福祉職員全般を対象とする。

③ 研修内容の標準化を図り、全国共通の基礎的研修とする。

④ さまざまな研修実施機関・団体が連携して実施する。

2. 開催日程と受講対象

本課程では福祉職員を以下の階層に区分し、それぞれに対応した研修プログラムを設定しています。＜初任者・中堅職員・チームリーダー・管理職員　　定員各50名＞

階層	コース	日程	研修対象
初任者	A日程	6/24(金)・7/1(金)	入職後、概ね半年以上３年未満の職員
	B日程	9/8(木)・9(金)	
	C日程	12/1(木)・12(月)	
中堅職員	A日程	8/5(金)・10(水)	入職後、概ね３年から５年程度の節目の職員 （担当業務の独力遂行が可能なレベルの職員）
	B日程	11/28(月)・29(火)	
チーム リーダー	A日程	6/20(月)・28(火)	・近い将来チームリーダー等の役割を担うことが想定される中堅職員 ・現に主任、係長等に就いている職員
	B日程	11/1(火)・14(月)	
管理職員		8/25(木)・26(金)	・近い将来管理者の役割を担うことが想定される指導的立場の職員 ・現に小規模事業管理者、部門管理者等に就いている職員

●会場は、すべて「ひとまち交流館　京都」です。

●本センターでは、京都市社会福祉施設連絡協議会より推薦された現場職員の方を中心に、講師陣を組んでいます。すべての講師は全国社会福祉協議会主催の「福祉職員キャリアパス対生涯研修課程指導者養成課程」あるいは「フォローアップ研修」修了者です。

●各コースの詳細は開催要項にてご確認ください（キャリアパス研修につきましては開催日の約３ヶ月前に各施設宛にＦａｘをいたします）、「京・福祉の研修情報ネット」でも検索いただけます。

3. 研修プログラム構成

本課程では、基軸科目・基礎科目・啓発科目・重点科目から構成されています。研修プログラムは自己学習（事前課題）と集合研修を組み合わせて実施します。

●1日め

基軸科目	第１セッション	1章　キャリアデザインとセルフマネジメント
基礎科目	第２セッション	2章　福祉の基本理念と倫理
		3章　メンバーシップ・リーダーシップ
重点科目	第３セッション	自由設定

●2日め

啓発科目	第４セッション	4章　人材育成・能力開発
		5章　業務課題の解決と実践研究
		6章　リスクマネジメント
		7章　チームアプローチと多職種連携・地域協働
		8章　組織運営管理
行動指針 行動計画	第５セッション	行動指針・行動計画の策定方法
	第６セッション	キャリアデザインシート・行動計画の策定

4. 研修の流れ　第１ステージ（事前課題）から始まり、第2ステージ（集合研修）へと進みます　受講者自らの「気づき」を大切にする演習中心の研修です

第1ステージ　事前課題（必須）

事前学習

・テキストの通読
・各章ごとの重点ポイントの記載等

プロフィールシートの記入

時間軸で自身の思いを整理
・福祉の仕事に就いたきっかけ
・福祉職員として大切にしたいこと
・これからの「ありたい自分」とは等

＋

上司コメント
・本人の持ち味（プラス面・強み）
・本人への期待

第2ステージ　集合研修（2日間）

1日め　自己期待と他者期待の融合

●キャリアデザインとセルフマネジメント
まずこの研修の目指すところを全体で理解。
そして、プロフィールシートをグループメンバーと相互紹介し、他者の意見を受け止めながら、自分の思いを再確認します。

●福祉の理念と倫理
●メンバーシップ・リーダーシップ
社会福祉が大事にしなければならないものとは、どのようなものでしょうか。
そして私たちは日々、利用者・家族、そして組織・社会から何を求められているのでしょうか。

他者期待を知る中で
自分の思いに気づく一日です

2日め　自らの啓発課題を見つける

テキスト4章～8章のポイントについて理解度を確認。その上で大切だと思うものを選び、自ら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。

行動指針・行動計画の策定

２日間の学びをもとに自分の目標を明確にし、これからの行動指針・行動計画を作成します。
ＧＲＯＷモデル(コーチングの基本モデル)を使い、指針・計画の作成方法も学びます。

GROWモデルを使ったキャリアデザインシートの作成

学　ぶ
・自身の経験をベースに
・新しい知識、情報
・新しい経験

気づく
・強み（強化点）
・弱み（改善点）

描　く
・目　標
・行動指針
・行動計画

変わる！
・行動変容
・実　践

《社会人の学びとは・・・（4つの輪）》

第3ステージ　研修後

キャリアアップ！

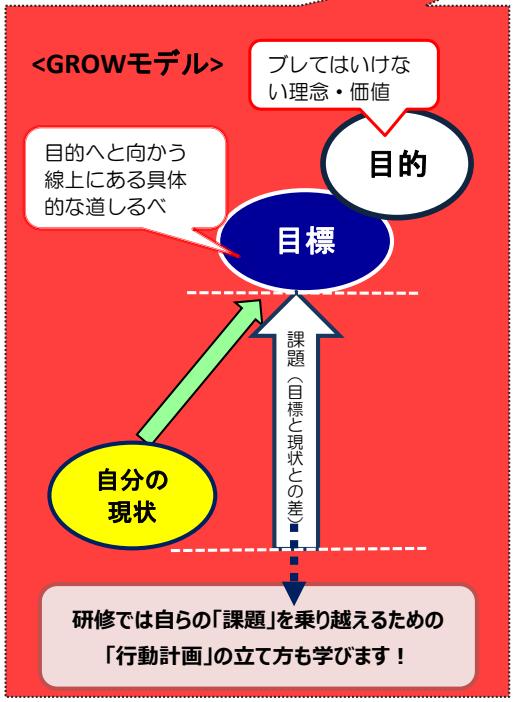
研修修了後が本当の「スタート」
目標を上司や同僚と「共有」することが行動変容の第一歩です

キャリアデザインシートの提出（上司との共有）

＋

上司コメント
目標達成に向けての具体的アドバイス

<GROWモデル>



その１　アクティブ・ラーニングにより深い「気づき」が得られます
その気づきを種別・職種をこえた仲間と共有できます

その２　「他者期待」の中での「現状の自分」を分析できます
その上で自らが「向かいたいところ」が明確になります
目標到達のための「課題」に向き合う方法も習得できます

その３　キャリアの段階ごとに必要な能力、心がまえについて
確認し準備しておくことができます

その４　受講者の「これから」を上司と共有することで共に育つ機会となります

次世代を担う魅力的な職員を育てる京都のキャリアパス研修！

京都市社会福祉協議会のキャリアパス研修では、社会福祉の第一線の現場で活躍する方々を中心に講師陣をくんでいます。
皆さまとともに学びあうことで、京都の福祉全体の人材育成に寄与することをめざします。

法人を越えた人材育成を！