

新入職員研修&教育担当者育成研修

三幸福祉カレッジ 3つのポイント

- Point1

三幸だからできる 福祉業界に特化
取り扱うケースは実施の現場で起きる内容を活用。
専門職の方の納得感を高めます。
- Point2

理論と体験の融合研修
ワーク中心のプログラムだから、受講者は常に
主体的に体験を通して学びを深めます。
- Point3

研修後に活用できる目標設定ツールの作成
ツールを元に研修内容を現場上長へ共有。
受講者のバックアップ体制づくりもご提案しています。

ご存知
ですか？

新入職員の定着率を高める秘訣は、
新入職員のマインドセットと
現場担当者の育成力の強化です。

社会人へのマインドの切替
社会人基礎力の習得

下がりやすい時期を見極め
適切なアプローチ

モチベーションを
高める

人が育つ職場をつくる

育成体制を
整える

新入職員の
レベルアップ

人材の長期定着

せっかく採用した新入職員に、『やりがい』をもって働いて欲しいと思いませんか？

新入職員研修

新入職員への定期的な研修で、
モチベーションの維持・スキル向上・チーム力強化を目指す。

- ①入社前～入社直後

『社会人としての自覚を育て、働く意欲を高める』
・新入職員として求められる接遇や社会人としての心構えを学ぶ。
- ②入社後3ヶ月

『理想と現実のギャップを埋めて、自分と向き合う』
・現在の自分の状況を分析し同期と共有。成長の見える化でモチベーションを高める。
- ③入社後7ヶ月

『コミュニケーション力強化、仕事のしやすい環境づくり』
・上司先輩との関わり方を振り返る。相手軸にたったコミュニケーションを意識し信頼関係を築く
- ④入社後11ヶ月

『2年目に向けて、協働のための仕事の進め方を考える』
・チームとして仕事をするために求められるコミュニケーションスキル。後輩との関わり

『新入職員研修は実施している』というご担当者様。
現場担当者の育成力強化が長期定着のカギです。

教育担当者育成研修

新入職員の成長と定着は、現場の受け入れ力次第！
新入職員の学びが現場で活かせる仕組みをつくる。

- ①教育担当者の役割理解

・教育担当者としての役割を理解する。・担当者の自覚をもち、今後求められる先輩像を考後輩育成計画を作成する。
- ②信頼を築くコミュニケーションテクニック

・後輩と信頼を築くためのコミュニケーションテクニックを学び実践し体得する。・相手軸にたった業務の伝え方、話しの聴き方を学ぶ。
- ③後輩のやる気を引出す指示の出し方・伝え方を学ぶ

・チームとして働きやすい環境づくりに向けて、後輩のモチベーションの仕組みや管理方法を理解する。

＜送信者様情報＞ 業界に特化した担当者が無料でご相談 & 課題解決プランのご提案に伺います。

ふりがな		ふりがな	
法人名		担当者様	役職：
施設・事業所名		氏名	
所在地	〒 -		
電話番号	()	FAX番号	()
☐ 資料がほしい ☐ 詳しい話が聞きたい ☐ 見積りを作成してほしい			

FAX 078 - 331 - 1205

株式会社日本教育クリエイト

三幸福祉カレッジ

0120-294-350