

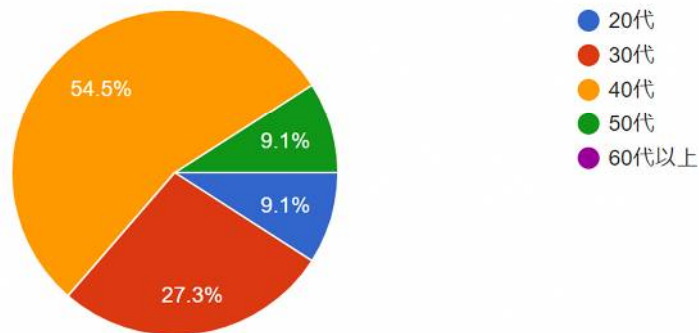


「医療ソーシャルワーカー キャリアラダー・モデル研修会」オンデマンド アンケート

研修を最後までご視聴いただき、誠にありがとうございました。アンケートにご協力をお願い致します。

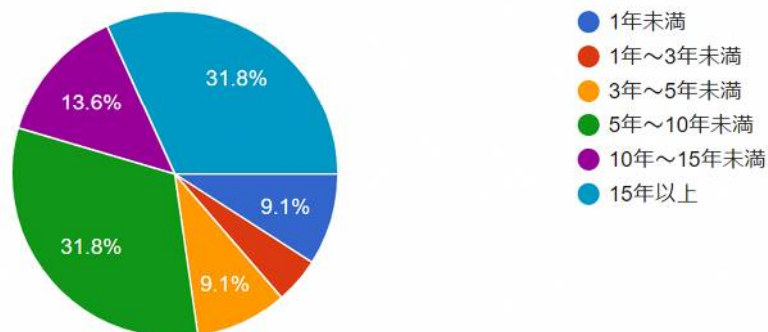
1. 年齢

22 件の回答



2. 医療ソーシャルワーカーとしての経験年数

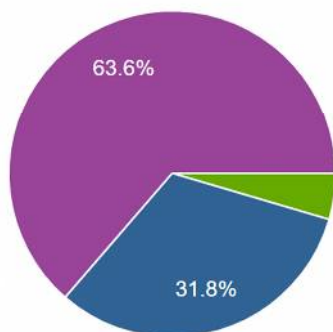
22 件の回答



3. 会員種別

コピー

22 件の回答



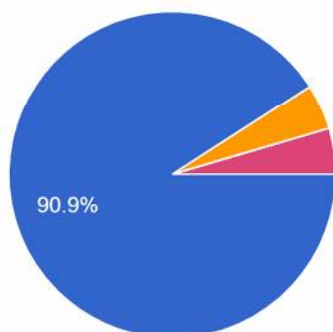
- 北海道 中央A支部
- 北海道 中央B支部
- 北海道 中央C支部
- 北海道 中央D支部
- 北海道 中央E支部
- 北海道 南支部
- 北海道 日胆支部
- 北海道 北支部

▲ 1/2 ▼

4. 所属機関

コピー

22 件の回答

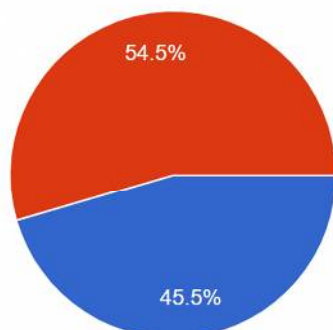


- 病院
- 診療所
- 介護老人保健施設
- 特別養護老人ホーム
- 地域包括支援センター
- 居宅介護支援事業所
- 養成校
- その他

5. (1) 講義の理解度について、次のうちあてはまるものにひとつチェックをつけてください。

コピー

22 件の回答



- よく理解できた
- 理解できた
- どちらともいえない
- あまり理解できなかった
- 理解できなかった

(2) 上記でそのように答えた理由についても、ご記入ください。

17 件の回答

評価の基準や仕事の達成度、何をできるようになることが望ましいのか、日々悩みながらソーシャルワーク実践をしており、明確な目標や課題を見出せるキャリアラダーの使用が有効であることがよく分かった。

わかりやすかった

苦労して作ったキャリアシートモデルを
惜しみ無く提供頂いてありがたいです。キャリア形成の指針になると思いました。
カタカナ言葉(専門用語)が多いので、調べつつ記入してみます。
全国に広がると良いですね

ラダーを開発した過程や実際の運用方法についての説明がありわかりやすかった

資料に細かい内容があり良かった

ラダー作成の経緯から、評価基準まで丁寧に講義いただけたため

ラダーの開発経緯や体系、使い方など分かりやすくまとまっていて勉強になったため

特にラダー評価のイメージのところで可視化できる表を知ることができて参考になった。

基本的なことを説明いただいたから

キャリアラダーの必要性、項目の内容、活用方法等丁寧に説明していただいたので、よく理解できました。

自分はラダー I ですが、何をすべきか理解できました。

大変詳しいラダーをだったが、具体的に話されたので分かりやすかった。

当院では人事考課は半期に 1 度ありますが、ラダーについてはマニュアルに記載してあるのみで、フィードバックがないため理解が深まりませんでした。今回キャリアラダーモデル表と講師の皆様の講義やグループワークをオンデマンドで学習する機会を得たことで、明日からも業務に励みたいと思える研修となりました。ありがとうございました。

これからキャリアラダーを活用していき、行き詰ったときに再度振り返りたい内容でした。

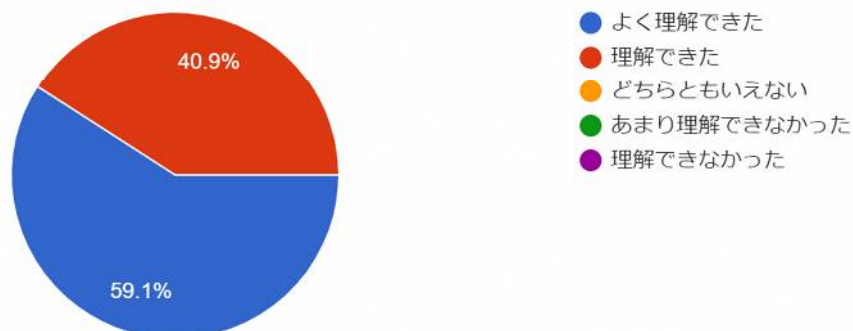
ラダーの性能と活用方法について、資料を見ただけではよく理解できなかったところが、講義を聞いて、よく理解することができました。

キャリアラダーがどのようなものか、どのような目的で、どのように使うのか具体的に理解が出来ました。

評価基準やラダーの活用例を提示してくださったので、理解しやすかったです。

6. (1) 実践報告①の理解度について、次のうちあてはまるものにひとつチェックをつけてください。

22 件の回答



(2) 上記でそのように答えた理由についても、ご記入ください。

13 件の回答

実際にどのような形でキャリアラダーを取り入れているのか、また自己評価する・他者から評価される時のリアルな気持ちも知ることができた。

実践に活かせるから

ラダー評価は自身を客観視するためのあくまでツール、良し悪しの判断ではなく、振り返りの材料になることで、気持ちの上で取り組みやすくなると思いました

ラダーを開発した過程や実際の運用方法についての説明がありわかりやすかった

自己評価や使い方の実例を通してイメージが持ちやすかったため

具体的な使用方法や使用感が伝わってくるわかりやすかった

実際の実践事例であったため、自分の悩みと共感できる部分があってわかりやすかった

ラダーの実際の活用方法について伺い、活用のイメージをもつことができたため。

自分の現状や目指す方向を客観的に知ることができる良いツールであると理解しました。

分かりやすい説明だった。

合意評価を疎かにせず、バイザーと話し合っていきたいと思いました。

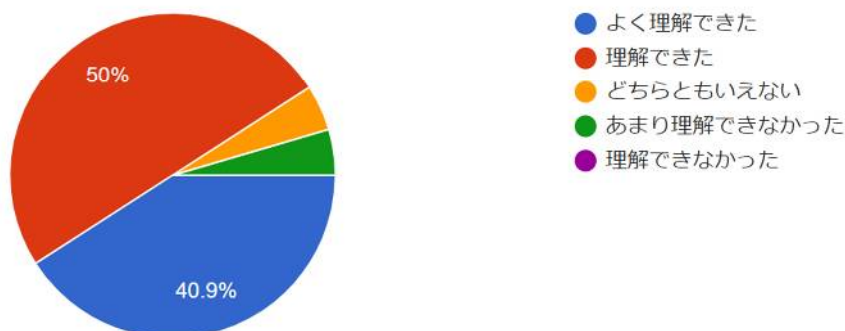
実際に使ってみた意見を聞いてわかりやすかったです。

体調管理についての課題に関するお話がありましたが、実践や教育等ばかりに注目しがちだった視点が広がりました。大変参考になりました。

7. (1) 実践報告②の理解度について、次のうちあてはまるものにひとつチェックをつけてください。



22 件の回答



(2) 上記でそのように答えた理由についても、ご記入ください。

13 件の回答

自分の所属におけるキャリアラダーの使用の仕方を知ることができた。講義のようなキャリアラダーをそのまま使用しなくとも、ある程度部署に合わせて変更可能であることがわかった。

業務をイメージできた

職場の人事評価もあるので、毎年の目標設定に活用しようと思いました

セルフチェックの方法が部分的だがわかり、ラダーの活用方法について理解できた

スーパービジョンでの使用や、組織としての導入など、自身にも当てはめて考えられるような内容であった

貴重な資料の使い方や現物のメモを拝見することができ、ラダーと実際の業務の結び目を見たような気持ちになった

もう少し具体的な実践事例が聞きたかった

キャリアラダーを活用することでの効果が理解できたため。

ラダーを使ったスーパービジョンを知ることができました。

説明が分かりやすかった。

個人だけでなく部署全体として向上できるよう研鑽に努めたいと思いました。

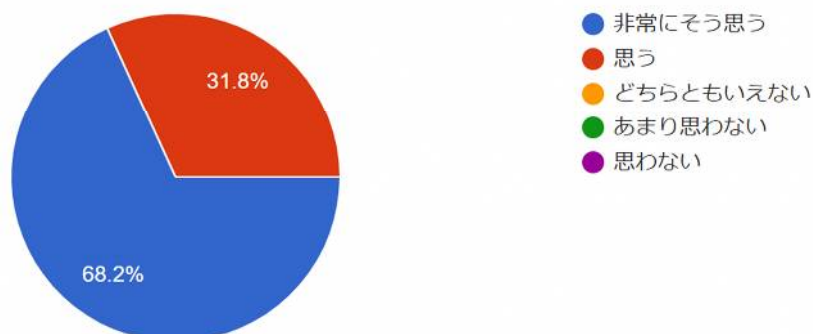
上記と同様です。

バイザーとバイジューの両者が評価基準に沿って課題等が確認できるというお話がよく理解できました。基準が示されていることで、両者が納得して進むことができるのだと改めて思いました。

8. (1) 本研修を受講し新たな気づきや振り返りとなる点がありましたか。



22 件の回答



(2) その理由もご記入ください。

18 件の回答

新人教育からスーパービジョンまで、キャリアラダーがあるからしっかり評価できる場面も多いであろうと感じた。当院は新人教育の指標もなく、聞いたことがない、教えてもらっていない、やったことがなかった、というようなことが非常に多く、指導の抜けも多い。見て、感じて、やってみて、その場で経験していくことで覚えるということになりがちで丁寧な指導もできていない。1年も持たずに離職してしまうこともあり、非常に問題だと思っている。キャリアラダーを取り入れていきたいと強く感じた。

実際のラダー評価シートを提示いただけたので、セルフチェックや部署内での活用などぜひ役立てたいです

自社で使用しているものとの比較の中で、誰でもがあまり迷わずチェックすることが出来るツールだと感じた。

学びを継続する必要性を再認識しました

専門職として、キャリアアップのために必要なこととは理解していてもなかなか手を付けられなかった。改めて必要性を実感でき、取り組むきっかけにできた。

自身のキャリア形成を考えることや、自組織の後輩育成にも参考になる内容で、より深く学びたいと思える講義でした。

現在使用中のラダーと北海道協会のラダーとの融合を考えるポイントを学ぶことができた

どんなふうにラダーモデルを使用すればいいのかが理解できたから

ラダーを活用し自己評価を行う時、できなかったことではなく、自分のストレングスに着目することで、継続した活用につながることを教えていただきました。

目標設定の重要性と定期的な自己他者評価は必要と思った

自分の現状の位置やできている事でできていない事を知る事が、さらなるステップアップに繋がる事を改めて気づきました。

MSWも他の職種と同じように業務の標準化が出来て、キャリアアップできるようにすることの理解が深まりました。

ソーシャルワーカーとして、自己覚知は必要だと改めて感じました。

キャリアラダーの成り立ちや作った方々の考えを聞くことができた。

職場の人事考課だけではソーシャルワーカーとして、自分自身や後輩がキャリアアップできているか、実感が持てずにいました。人事考課とラダーを併用して、ソーシャルワーカーとしてできていること・できていないことを目で見確認し、できていないことをできるようにしていく目標設定がしやすくなると思いました。

当院は大学病院で、3年程度前に入退院支援加算1の取得をするために、MSWを4人から8人、さらに今後1人増員を計画しています。急激に人数が増えた一方で、それぞれの経験やバックボーンはバラバラで、興味関心もそれぞれで、皆がどこを目指して仕事をしていくのか明確になっていないと感じていました。そのような状況の中、キャリアラダーの存在を知り、受講をさせていただきました。受講したことで、自分達が何を目指して行くのか整理出来たし、後輩の教育にも活用出来ると感じました。また、他職種に対しても専門性を説明する上で役立つツールだと思いました。

とても勉強になりました。ありがとうございました。今後はキャリアラダーを当院バージョンに編集しながら、実際に活用してみたいと思っています。また活用してみた感想や課題点等を共有出来ればと思っています。

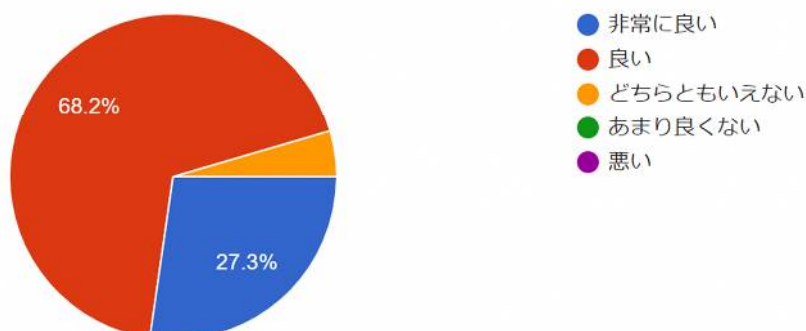
ラダーの評価についてはいろいろと考えず、とにかく取り組みことで見えてくるものがあるのだと感じた。また、みなさんが同じような悩みや課題を抱えていることがわかって安心した。

養成校の立場として、現場ではどのようにキャリアが形成されるのか、あるいはキャリア形成が求められるかが、様々な立場の方のお話を聞くことで具体的にわかりました。それを踏まえて、学生の教育にあたりたいと思います。オンデマンドでの参加でしたが、大変勉強になりました。ありがとうございます。

9. オンデマンドの聴きやすさ・見やすさはいかがでしたでしょうか。



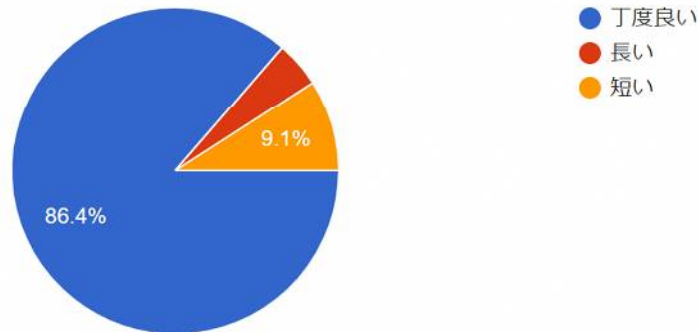
22件の回答



10. オンデマンド配信視聴期間について、当てはまるものを選択してください。



22 件の回答



11. 今後の研修等についてご意見ご感想がありましたらご記入ください。

8 件の回答

オンデマンド用の試聴案内にある配布資料3、提出課題がファイル便にありません。確認をお願いします。

オンデマンドで空いた時間に視聴、振り返りできるので、助かりました。ギガファイル便の使い方がわかりづらくて、少し大変でした。申し込み広報の時点で研修の概要(内容、講義やグループワーク形式など)がわかると助かります

オンデマンドやオンラインの研修だと現地に行かずにすむので費用面で助かると感じました。また、大分MSW協会さんが自分の県以外のMSWにも広く研修の機会を作って下さったことに感謝しますし、講師の北海道MSWの方々が、全国を対象とすることについてご理解下さったことにも感謝します。

オンデマンドのみの参加で恐縮ですが、私含め他県からの参加者にもかかわらず受け入れていることがありがたいです。こういったラダーが、他の事業所や県協会にも拡がり、ソーシャルワーカー全体の質向上につながると良いと思いますし、北海道と大分の協会のようにコラボができることがとても素晴らしいと感じました。

次のラダーモデルⅡ～の研修会もお願いします

オンデマンドで参加できる研修で、とてもよかったです。魅力ある研修であっても、当日参加できないこともあったので、今後もオンデマンド研修をお願いしたいです。

短時間のオンデマンド（30分程度）であると、時間を作って見やすいと思いました。ただ、今回の内容では1時間程度の区切りでないと難しかったかなと思います。

今後も人材育成やスーパービジョン等の研修をお願いしたいです。

非会員でしたが、参加させていただきありがとうございました。とても有意義な研修でした。

他県で、しかも養成校の立場でも参加できることは大変貴重でしたので、本当に有り難かったです。また研修会当日の参加が難しかったのですが、オンデマンドでしばらく公開していただけたのも有り難かったです。今後もこのような企画をお願いできますと幸いです。