



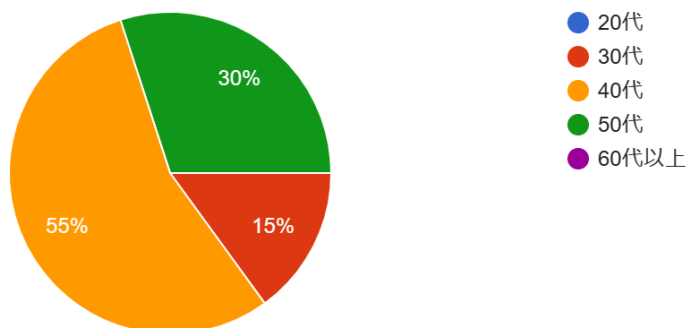
「指導者の評価方法を考える」オンライン アンケート

本日はご多忙の中ご参加いただき、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

20件の回答

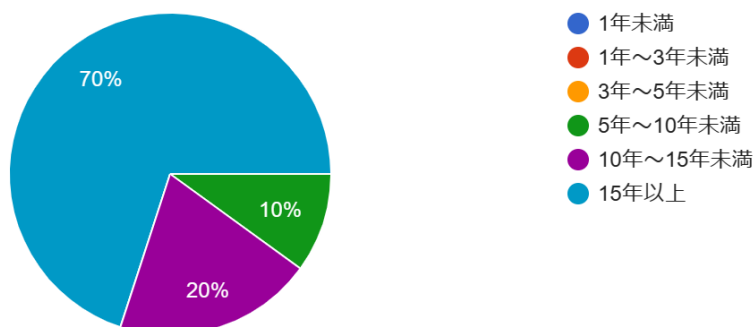
 コピー



2. 医療ソーシャルワーカーとしての経験年数

20件の回答

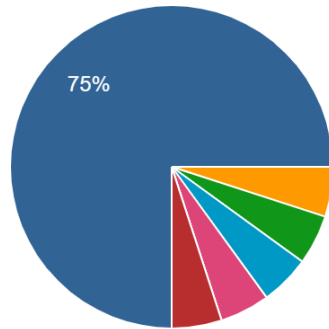
 コピー



3. 会員種別

コピー

20 件の回答



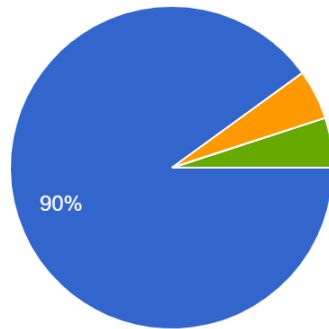
- 北海道 中央A支部
- 北海道 中央B支部
- 北海道 中央C支部
- 北海道 中央D支部
- 北海道 中央E支部
- 北海道 南支部
- 北海道 日胆支部
- 北海道 北支部

▲ 1/2 ▼

4. 所属機関

コピー

20 件の回答

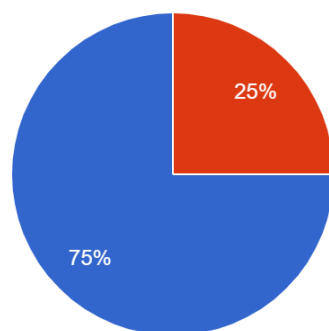


- 病院
- 診療所
- 介護老人保健施設
- 特別養護老人ホーム
- 地域包括支援センター
- 居宅介護支援事業所
- 養成校
- その他

5. (1) 講義全体についての理解度について、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

20 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。

14 件の回答

どの講師も、伝えたい内容が明確で聞き取りやすかった。

講義がわかりやすく展開され、グループワークも充実していた

マネジャーとして高めなければならない素質は何かに気が付くことができた。

資料も多く、とても理解しやすかったです。

ラダーとループリックの詳細は読み込みが必要だが、保正先生と榊原先生の話は納得できる話だった。安全・環境等改めて大切であると思った

人材育成を行う上で、指標となるものが必要不可欠である。ラダーであったり、ループリックなどを活用することの有用性を改めて学ぶことができました。

実際の資料や具体例を挙げて説明をしていただきました。

どの講師の先生も具体的な例を挙げて話してくださりととてもよく理解することができました。

人材育成の全体像が理解できた。また自分の課題に対する評価が分かった。

キャリアラダーと、マネジメントループリックの違い、使い方が理解出来ました

人材育成ではなく人材育成について考えさせられました。相談支援業務の業務評価はとても難しく、mswのこれまでの生活や仕事の経験値など様々な事に力量が左右されると私は思っています。他職種からmswになった場合は、前職の専門性が支援の仕方に影響する場合があるからです。その点からも、客観的な業務評価のあり方は、重要になると思います。ラダーの経験年数ではなくできていることの評価から自分がどの位置にいるかわかるものや千葉県のように経験年数から、指導を評価するものがあるのを学びました。この学んだことが、仕事場でどのような形であれば使えるツールになるか考えたいと思いました。

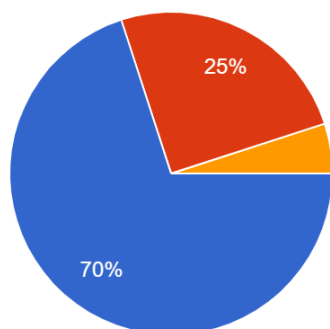
保正先生や榊原先生の講義を前提に皆さんと話し合えて、理解が深まりました。

非常にわかりやすく、自分が普段は言語化できずモヤモヤと考えていたことを整理してもらえた感じでした。

人材育成と評価方法について、まさしく悩んでいたところではあったため先生方の講義を聞いて学びが多かった

6. (1) グループワーク（意見交換会）での話し合いの内容について、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。

20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。

14件の回答

今回の研修参加の目的が、マネジメントルーブリックやラダーを活用して人財育成をしていく、ということが中心の興味でしたので、グループワークテーマが、マネジメントルーブリックやラダーをどう活用しているか、活用の方法、工夫、課題、などを共有したり教えていただき機会になるとさらによかった、と思いました。

悩みの共有ができた

皆さんの意見を聞いて、自分の悩みはどの分野の属する悩みで、どうやって解決すべきか、その示唆を得ることができました。

同じ悩みを抱えている方が多く、共感できました。

課題についてたくさんの助言をもらえた

他機関で取り入れている方法や考え方を伺えたり、同じような悩みを抱えながら業務に就いていることが、よくわかりました。

機関ごとにラダーなどを活用していること、抱えている悩みなどが同じであり、共有できたこと。他機関の実践している内容を参考にしていきたいと思った。

所属の経験談や実際に情報交換できたことで様々な気づきがありました。

他圏域で活躍される方、境遇の異なる方々の話を伺うことができ、とても参考になりました。

いろんな方の課題が共有できた。

同じベクトルのかたと話ができることがこんなにすっきりするとは思いませんでした。

自分だけではないと悩みの共感を得ることができました。自分の上司は理解のある事務職だと安心できた。

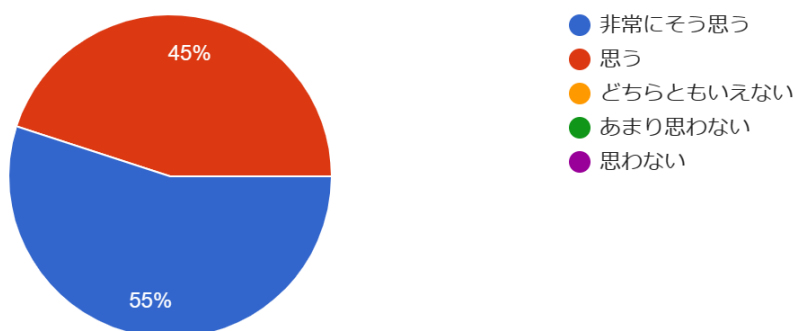
MSWを取り巻く環境は複雑で困難なことが多いことがわかりました。その中で、ソーシャルワークの価値を明らかにし、ソーシャルワーカーの資質向上に役立つツールがラダーやルーブリックであることがわかりました。

グループメンバーの人財育成の方法や悩みの共有を行うことで、同じ悩みを持ちながらも、各スタッフに応じた対応を行っていることや、共通言語で話をできるよう同じ研修に行っていることなどの話を聞くことができた。

7. (1) 本研修を受講し新たな気づきや振り返りとなる点はありましたか。



20 件の回答



(2) その理由もご記入ください。

11 件の回答

我流の指導方法ではなく、何らかのツールを背景とした指導が有用であること、2つの指標を丁寧に説明していただけたことがありました。

私は現場仕事が好きですが、組織をまとめ上げる能力なくして大好きな現場は守ることができないなあ。と思いました。

今までは、専門職としての評価方法はラダーのみであったが、ルーブリックも併せて活用することで、人材育成のみではなく、部門・部署運営に役立つと感じた。

既にラダーやルーブリックの取り組みをしている方から導入の切り口のヒントなどがいただきました。

当院ではキャリアラダーの導入を始めたばかりですので、教育、研究、それからマネジメントについて、講師の先生やグループワークの皆さんからも明日から生かせるお話を伺うことができとても参考になりました。

保正先生の冒頭講義は今の自分の課題の解決にマッチした。

指導しにくい場合などこそ、客観的に「共育」できる「ツール」なのだと思います。積極的に活用していきたいと思います。自分自身の教育ツールとしても使いたいと思います。

他職種や新卒など考え方が決して同じではない人々の考えの多様性を認めた上で、同職種の評価など客観視できるものが共有して使えるように考えていきたいとポジティブな気持ちになりました。

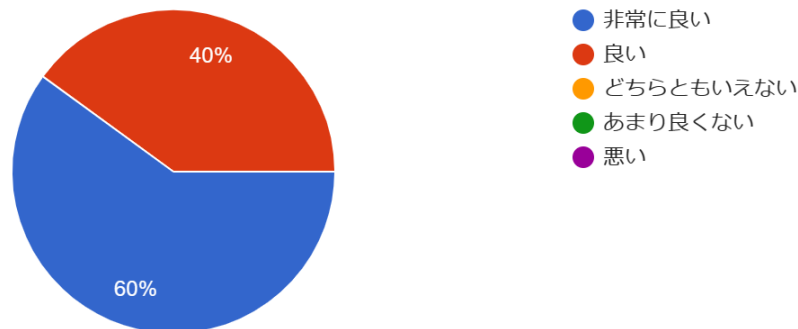
経験年数や地域に関わらず、悩みが共通してあることに改めて気づき、全国のMSWが繋がって、解決していけることがあればしていきたいと強く思いました。

組織管理、後輩指導などにおいて、悩みや課題は多く、解決することができないように感じていましたが、解決策が提示されたように感じました。

組織運営を行う上で、人材育成について悩んでいたところがあった。部署環境の改善について、「心理的安全性が保てているか」というワードには心が打たれた。また、働きやすい環境をにしていけるためのコミュニケーションの大切さや、効果的なフィードバックを行うことで、共有言語が生まれ組織として一体感も生まれてくるのではないかと振り返った。

8. 本日の研修会についてお伺いします。運営の段取り、見やすさ・聞きやすさなどは如何でしたでしょうか。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。

20 件の回答



9. 今後の研修運営などご要望を自由にご記入ください。

10 件の回答

非会員まで研修機会を開いてくださってありがとうございました。

運営・企画お疲れ様でした。

管理職を対象とした研修があれば参加させていただきたいです。

研修運営おつかれさまでした。特に支障もなく安心して受講できました

遠方からの参加の場合、オンラインはとてありがたいです。

本日はとても良い研修に参加させていただきありがとうございました。
全国的にMSWのラダーやマネジメントは注目され始めていますが、悩んでいるMSWはまだまだ多いと思います。教育、研究、マネジメントに関する研修が企画開催されたら引き続き参加させていただきたいと思えます。

第2弾をよろしく願いいたします。実際の運用に関する報告等。

講師皆様、ファシリテーターみなさま、資料の配布など非常にわかりやすく、スムーズで大変勉強になりました。
県外から参加させて頂けて本当に感謝申し上げます。

いつも興味深く研修に参加させていただいています。研修の企画運営は大変なことだと思えますが、今後ともよろしく願います。研修後仕事へのやる気を引き出していただけるので、参加をして良かったと思っています。ありがとうございます。

とてもよかったです。ありがとうございました。