20▲▲年度　市町村保健師管理者能力育成研修　ファシリテーターガイド（２日目）

　　　　　【 資料１９－１) 】

【グループワークⅡ】「管理者としてのマネジメントのあり方」

**【演習（グループワーク）Ⅱねらい】**

SBO３：管理者の立場で施策展開に必要な組織管理、人材育成・人事管理を含むマネジメントのあり方について説明できる。

まとめ：ビジョンを踏まえた管理者としてのマネジメントのありかたについて説明できる

**【事前準備資料（２）の意図】**

①　自身の所属する組織の保健師の人事管理・人材育成に関して現状を把握（理解）する。

②　上記を踏まえて保健師の人事管理・人材育成に関する課題について認識する。

【演習（グループワーク）の進め方】

| **目安時間** | **内容とねらい** | **ファシリテーター（F）** |
| --- | --- | --- |
| 1２：5０～15：15  （1４５分）  【グループワークのすすめ方】  ＊右記（１）①と②は、説明が重複したり、話題の流れが一旦切れたりする状況です。（１）①を３０分程度実施してから②に進んでいただいても構いませんし、①と②を受講者一人ずつがまとめて発表しディスカッションする形でも構いません。 | （１）管理者としてのマネジメントのあり方を検討する  ＜事前準備資料（２）＞と＜演習Ⅱ課題作成様式＞に基づいてディスカッション  【期待したいKey Word】  「保健師のありたい姿をスタッフと共有することが大事」  （管理者としての自分の役割として）  「根拠に基づく事業・施策展開のための見直しの場をもつ」  「事業だけ見ず，施策や政策を見る必要がある」  「人材育成のあり方を提言する」「的確な人員配置を提言する」 | （１）①事前準備資料の（２）を説明する。  ②前日配布した演習Ⅱの課題を各自発表しながら，管理者として，具体的にどのようなマネジメントをしていく必要があるのかを，言語化してもらいます。  　・各自治体の保健師活動指針等に記載されている「保健師の目指す姿（ビジョン）」を確認できているか？未設定の場合は、県のものを活用可能。  ・１０年後の保健師はどのような状況にあるのかを推測できているか？  ・それらを踏まえて、自身が管理者となったとしたら、「組織管理」「人材育成・人事管理」にどのように取り組んでいくのか？  ★「管理者が保健師のありたい姿をスタッフと共有することが大事」という意見が出たら，→「管理者はビジョンに向かって，どのように施策・事業展開をするように仕向けなければならないでしょうか。」と提起します。  ★この「仕向けること」の内容について，例えば，「ビジョンを共有する必要があるが，それはいつどこで誰と共有しますか」「事業のあり方を見直すのは，いつ，誰が，どの場面で，どんな体制で行うのでしょうか。」「誰がどう推進するのでしょうか」「施策における事業展開をするためのスタッフの力量はどうでしょうか」などの気づきを促す声かけをします。 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 20▲▲年度　市町村保健師管理者能力育成研修　ファシリテーターガイド（１日目）2／２　　　　　　【 資料１９－２) 】 | | |
| 目安時間 | 内容とねらい | ファシリテーター（F） |
| 15：１５～15：3０  （15分） | （２）本日の気づき・学びの整理 | （２）発表に向けて「グループワークⅠ・Ⅱ」の内容を整理します。  ・メンバー全員が、管理者として行うべきマネジメントについて、具体的にはこういうことであると気づくように振り返りを促します。 |
| 15：3０～16：00  （３０分） | （３）全体発表・質疑応答  ビジョンを踏まえた管理者のマネジメントについてグループ内で出た様々な意見を集約・合意形成のもと，簡潔に説明できるようまとめる。 | （10）全体発表に向けて（２日間の結論）  「自分たちのグループは、ビジョンを踏まえた管理者としてのマネジメントはこういうことだ」ということを最初に言っていただきます。  ・次に結論に至ったプロセスとして、「どのような話・気づきからその結論になったか」を説明するようにします。  ・記録者へ「本日のグループの結論」「話し合いで出たキーワード」を分かりやすく書き出す、または○□で囲むなどをしておくよう，助言ください。  　ファシリテーターが記録を事務局へ提出してください。 |