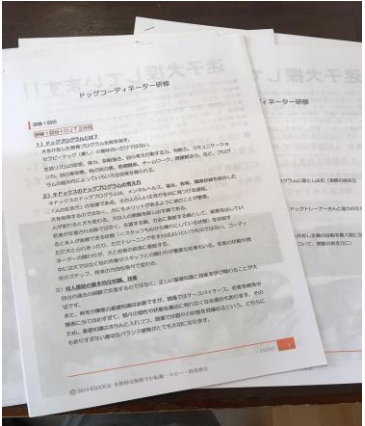



活動タイトル	ドッグ・プログラムを実施できる人材研修プログラム開発		団体名	NPO法人キドックス		
<p>1年間の活動 (アウトプット)の 目標 (事業全体)</p>	<p>①ドッグ・プログラム・コーディネーター研修開発：ドッグ・プログラムを実施できる人材を育成するための研修を作る。 (将来的には、全国各地の遠方からも研修受講希望者を受け入れられるようにするため宿泊型をめざす。ここで育成した人材が、各地の地域の実情に応じてドッグ・プログラムを提供できるようにする。) 研修プログラムを開発し、実際に自社の社員に研修を受けてもらい、その変化や研修の効果を測定する。 ②ドッグ・プログラムの質の指標を策定：ドッグ・プログラムの質とは何か、質を見える化し、その評価システムを作る。ドッグ・プログラムの質の維持・向上が若者と保護犬に成果としてあらわれているかをはかれるようにする。 ③ドッグ・プログラムに関わるボランティア研修：ドッグ・プログラムのコーディネーターをサポートできるボランティア (準コーディネーターの立ち位置) を育成するための研修を作る。 ④施設的环境整備：上記の研修を事業所で実施するための施設的环境整備を行う。現在の施設が狭いため、研修に利用できる広場 (ウッドデッキ) の拡大と、雨天でも研修が実施できるように屋根を取り付ける。天候に左右されずに実施できる体制をつくる。</p>			<p>■ 活動風景</p>		
<p>■ 活動報告</p>		<p>■ 1年間の目標に対する達成状況</p>			<p>ドッグコーディネーター研修資料</p>	 <p>本助成事業で製作したドッグコーディネーター研修プログラム一式</p>
<p>①ドッグ・プログラム・コーディネーター研修開発 ドッグ・プログラムを実施できる人材を育成するための研修プログラム (ドッグコーディネーター研修) を作成した。社員1名に実施し、質の評価、アンケートと合わせて、OFFJT3回、OJT6か月の期間をかけて行った。 ②ドッグ・プログラムの質の指標を策定 ドッグ・プログラムの質とは何か、質を見える化する評価シートを作成した。質の評価シートは数値で判断できるように「パーセント (%)」で示し、合格ラインまで到達しているかどうかという判断とした。また、若者たちへのアンケート、職員へのアンケートも作成し、質的評価も盛り込んだ。 犬は話せないため、若者や職員のアンケートと質の評価シートに、犬のカテゴリを設け、人間側から犬の状態の判断ができるようにした。 ③ドッグ・プログラムに関わるボランティア研修 ドッグ・プログラムのコーディネーターをサポートできるボランティアを育成するための研修プログラムを作成した。ボランティアや職員、関わる全てのスタッフに必要な共通研修を作成し、その後ドッグプログラムに関わるボランティアにはOFFJT用研修資料を2種作成し、職員による評価の流れを計画することができた。また、これも実際に1名のボランティアに実施できた。 ④施設的环境整備 上記の研修を事業所で実施するための、施設的环境整備を行った。研修に利用するウッドデッキの拡大、雨天でも研修が実施できるように屋根の取り付け、また、ウッドデッキの周囲に犬の脱走防止柵を取り付けた。</p>	<p>①ドッグ・プログラム・コーディネーター研修開発 研修プログラムは完成し、実際に社員へ実施することもでき、評価による研修の受講による変化の確認まで行うことができた。ただ、今回は新たに入社した職員1名にしか研修を実施できなかったため、今後また入社した職員への実施を何度か繰り返し、プログラム自体の改善修正も行っていく。 ②ドッグ・プログラムの質の指標を策定 こちらも質の評価シート、アンケート共に完成し、実施もすることができた。ただどうしても内容が多くなってしまったため、頻度によっては若者の負担も考慮しなければならぬ。そのため、正社員でドッグプログラムに携わる新たに入社した職員に実施することとし、パート職員やドッグプログラムメインではない職員には、研修内容を切り分けるなどして使用していく予定である。 ③ドッグ・プログラムに関わるボランティア研修 ドッグプログラムに関わるボランティアが少なく、研修プログラムは作成したものの、結局今年は1名にしか実施することができなかった。ただ、今後ボランティアで入る方へスムーズな研修ができる体制になった。 ④施設的环境整備 予定していた計画は全て完了した。ボランティア1名と若者5名が整備の作業に携わって、ほとんど手作りで完成させることができた。</p>	<p>施設の整備事業</p>	 <p>本助成事業で行った施設整備のウッドデッキ外観</p>			
<p>■ 1年間の活動のまとめ</p>	<p>■ 事業を通じて得られたノウハウ</p>	<p>■ 実施した人材育成策</p>	<p>■ 活動成果のアピールポイント (自由記入)</p>			
<p>この1年間の助成事業を通して、人材の採用と育成の重要性に改めて向き合うこととなり、採用の基準から育成のステップに至るまで全てをしっかりと見直す機会となった。 これまであやふやにしてきた部分を改めて言語化し紙に落とし、説明をしていく過程で、改めてドッグプログラムの難しさを痛感しつつも、その効果と意義の重要性についても職員間で見直すことができた。 ひとまず研修プログラム自体は一通り完成したため、今後数年間に渡って研修を繰り返し実施しつつ、また必要なポイントは追加修正しつつ、確固たるものに仕上げたい。 将来的には外部の人に研修プログラムを販売し、この活動を広げるヒントとして活用してもらえようになりたい。</p>	<p>ドッグプログラムを運営するコーディネーター研修、ドッグプログラムの評価指標の内容そのものが、これまで私たちが約6年運営してきた重要なノウハウが詰まったものである。 また、研修プログラムを完成させることで、改めて研修を受ける人材がどのような人に適性があるかを見直すことができ、採用基準と採用の一連の流れも全て新たに見直した。 現在まさにそれを活かして新しい職員を採用活動中で、今回の研修も早速活かしていくところである。</p>	<p>ドッグコーディネーター育成では、ドッグプログラムのOFFJT3回、OJTで現場プログラム実施を6か月。 ドッグプログラムをサポートするボランティア育成では、共通研修1回、ドッグプログラムOFFJT2回、OJTで現場プログラム実施を7回。 研修を通じて、基本的な知識や技術の習得はもちろんのこと、サービス提供が「ただ単に犬とふれあう楽しいプログラム」ではなく、「犬と人が互いに本気で向き合い成長しあうプログラム」であるという心構えとほどよい緊張感へと変化したことを、日々の言動や行動からも感じる事ができた。</p>	<p>この1年間の活動を通じて</p>	<p>ドッグコーディネーター研修プログラムの作成完了</p>	<p>を達成しました。</p>	
<p>■ 受益者の変化 (効果測定結果等)</p>						
<p>●若者達へのアンケートの前後では、通所日数が増えた若者は2名、3か月以上安定した通所を継続できるようになった若者が3名増え、また、将来のキャリアプランを作成し就職に向かって動き始めた若者が1名となった。 ●職員間でもこれまであやふやだった質に対する議論が、評価シートに照らし合わせて何が足りないのかを話し合うことができるようになった。</p>						