

就学前教育保育の 今の時代に適した 新しい形で届ける

新人研修

地域一番園であるための、

新しい時代の組織論

3月12日(水)

新人先生の基本のキ

3月27日(木)

有効求人倍率3倍超、一人当たり平均採用コスト60~120万円と園にとっては厳しい採用状況が続いています。せっかく採用したのにあっさり退職してしまう職員が後を絶たない…1度ならまだしも繰り返し起こる早期退職を食い止める術はないものか…と考える経営者も少なくないと思います。その状況、今すぐ打破しましょう！**新人の受入体制を経営者が中心となって組織的にアップグレードするための環境整備**をGCLIPがご提案します！**3月12日(水) 16:00-17:00経営者のオンライン講座(後日オンデマンド受講可)参加が必須**となります。料金は**3月12日、27日両方受講可で税込み33,000円**です。

遂に出生数70万人を割り込む時代が到来しました。子どもが減って、採用対象者数が少なくとも「地域一番園」には人が集います。「地域一番園」であるための受入戦略と育成戦略をこのタイミングでぜひ学んでください。当然ながら地域一番園は地域に1園しか存在しません。

経営者向け

新しい時代の組織論

- 新人を安定かつ継続的に受け入れていくための**若者の特徴や傾向**を理解！
- 就学前教育保育施設を取り巻く**環境の変化と組織構造の変化**を理解！
- **トップダウン型マネジメント**からの脱却！
- Z世代ど真ん中を受け入れる**新しい組織づくり**

経営者が今の若者をまず学び、
新人を導くための講座です！

新人の先生向け(経営者ご招待)

新人先生の基本のキ

- 仕事とは、**相手本位**が根源であること**の理解**！
- 給与明細に隠された**労使折半**の仕組み！
- 自分らしさから脱却し、**自園らしさ**を身にまとう！
- 良いところに目を向け、**隣の芝生は青く見える**現象からの脱却！
- ホウレンソウ+「**ダネ(打診+根回し)**」の徹底修得

社会人脳への覚醒をまず促し
経営者が誇れる新人へと導きます！

主催

GCLIP

〒162-0844 新宿区市谷八幡町12-1 2F
Tel 03-5579-2356 Fax 03-5579-2357
Web site www.gclip.net

嬉しい！
選べる2つの
受講方法！



OR



お得な先着割引あります！

組織力を強化し、新人の離職にストップをかける新しい形の新人研修！

新しい時代の組織論 & 新人先生の基本のキ

幼稚園・認定こども園は、共働き世帯の増加や入園年齢の低年齢化によって

組織の形態が変化し、組織規模が大きくなる傾向にあります。

従来のトップダウン型のマネジメントだけでは、組織をまとめていくことが難しくなっているからこそ

“新しい組織論”を学ぶことが重要です。

また、**保育士の求人倍率は3.54倍**であり、これはコロナ禍以降さらに高い数値となっており、

採用の難しさを表しています。この採用難において重要なのは、

今いる職員またはこれから入る職員が**辞めずに成長し、自園を支える人材**になってもらうことです。

そこで本セミナーは、経営者を対象とした、**組織全体に目を向けた現代に適応した組織づくりの講座**、
新人先生を対象とした、**辞めずに成長するためのマインドセット**についてお伝えする講座をご用意しています。

今回のセミナーは、経営者と新人の先生にご参加いただくことで今の時代のマネジメントの最適化を実現します

「新しい時代の組織論」 ➡ 経営者向け

「新人先生の基本のキ」 ➡ 新人・若手先生向け（経営者ご招待）

新しい時代の組織論

理想の上司ランキング

毎年発表されるタレントにおける理想の上司のランキングの今と20年前をご覧ください。

【2024年度】

1位内村光良 2位大谷翔平 3位ムロツヨシ 4位安住紳一郎 5位栗山英樹

【2004年度】

1位星野仙一 2位所ジョージ 3位北野武 4位長嶋茂雄 5位明石家さんま

上記のランキングを行っている明治安田生命の発表によると、ウッチャンこと内村光良氏が支持されている一番の要因は「**親しみやすい**」という理由にあります。一方で、2004年当時の星野仙一氏は中日ドラゴンズの監督で、熱き闘将として有名でした。ベンチの扇風機を叩いている映像は、時折テレビで取り上げられるので、印象にある方も多いと思いますが、令和の今の時代に見ることは極めて少なくなりました。今の**この社会のトレンドを理解することが今回経営者向けのセミナーを設定した理由**です。ずばり、**経営者である皆さんは職員にとって「親しみやすい」存在**でしょうか？

勿論「親しみやすさ」だけが求められるわけではありません。目標に導くための厳しさも必要でしょうし、成長度合いを測るための距離感（寄り添い）も必要です。マネージャーに求められていることは時代とともに変化してきています。さらに、上記のような時代の変化だけでなく、就学前教育保育施設を取り巻く環境も大きく変化し、**今までのようなマネジメントが通用しづら**くなってきているのです。そこで、今回は**新人を受入れる体制整備として**まずは経営者である先生方に「新しい時代の組織論」を理解していただく講座を設定しておりますので、是非ともご参加ください！

就学前教育保育施設を取り巻く環境の変化と組織構造の変化

幼稚園は共働き世帯の増加や、入園年齢の低年齢化によって、その形態が変化しています。

- ・施設型給付幼稚園への移行
- ・認定こども園への移行
- ・子育て支援事業の強化
- ・学童保育や病児保育、児童発達支援などの周辺領域の事業付加 等

今までの3歳児から5歳児を対象とした幼稚園は大きく変化し、様々なニーズに対応していく形に変化しているのです。こうした変化を通して、**課題となることが“採用”**です。現在でも就学前教育保育施設で採用が難しい一つの要因は**事業幅が拡大することによって人員を増員する必要性**があるためです。

そして、実はもう一つ大きな課題となっていることがあります。それは、施設型給付への移行や新規事業の付加などを通して、**必要人員が増えることによって生じる“人事”面での課題**です。例えば、幼稚園が認定こども園へ移行する場合、同じ園児数で移行をしたとしても、最低でも4名以上の人員を増員しなくてはなりません。さらに施設型給付制度では、人員配置によって取得ができる加算があり、その加算が収入に大きな影響を与えるため、人員配置がさらに増員されます。その結果、人員配置が充実していきます。人員配置が充実するということだけを見れば、働く先生方にとってはメリットも多くあるかもしれませんが（メリットばかりではありませんが…）、組織としてみると、**人員が多くなり、様々な担当が生まれ、マネジメントをしていくことが難しくなる要因**になっています。

例えば日ごろ、先生方から以下のようなお声をいただきます。

人員配置が充実したことで休憩などを取ることはできるようになったが、人数が多くまとまりがなくなってしまった

人員配置が増えることで、逆に主任や副主任などの中間管理職の業務に確認や指導などが追加され、大変になっている

収入に影響を与えてしまうということを背景に、人材の質というよりも、採用することを優先してしまっており、保育の質が下がっているように感じる

シフト制を導入したことにより、情報伝達が難しくなったほか、コミュニケーション頻度が落ちてしまった

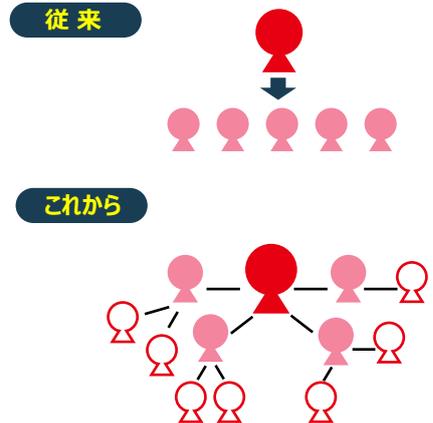
いかがでしょうか？もはや幼稚園の組織構造は以前のような構造ではなく、大きく変化しています。今までのような意識で人事を考えていくことは難しくなっているのです。

本セミナーは新人の先生方が社会人としての第一歩を踏み出す際に必要なことをお伝えすること、そして新人が育つための環境づくりを行っていく必要があるマネジメント層の皆様に向け、組織構造が大きく変化している時代だからこそ、受け入れ体制について考え、深めていく内容を盛り込み、開催させていただきます。

トップダウン型マネジメントからの脱却

今までの幼稚園は、前述の通り、事業領域が狭く、人員配置を増やす必要性はありませんでした。そのため、多くても30人以下、少ない園であれば10人以下という園も多くありました。こういった小規模組織の場合、経営者が意思決定を行い、それを職員がすぐに実行に移すといったトップダウン型のマネジメントが主流でした。トップダウン型のマネジメントは、トップ（経営者）からダイレクトに情報発信できるため、これから進む方向性やトップの考え方が浸透しやすく、組織が一貫した動きが取れるといったメリットがあります。

しかし、前述のとおり、幼稚園を取り巻く環境は大きく変化し、乳児の受け入れや預かり保育の実施、周辺領域への事業参入などが始まったことにより、人員配置が増員され、組織規模が大きくなる傾向にあります。また、働き方でもシフト体制が取られるようになり、情報の伝達やコミュニケーションを取ることが難しくなっています。その結果、トップから職員に向けてダイレクトに情報を発信することが難しくなり、**トップダウン型のマネジメントでは組織をまとめていくことが難しくな**ってきています。



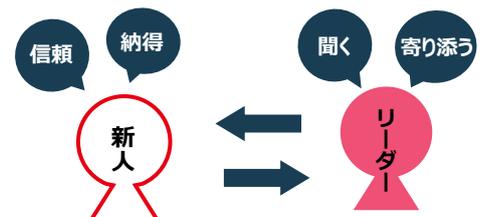
このような時代で重要なことはまず**“組織構造自体が変わった”**という認識を持ち、**“新しい時代の組織論”**を学ぶことです。また、トップダウン型のマネジメントからの脱却を進めていくためには**トップと先生方のパイプ役を担うことになる主任や学年主任といった中間管理職が重要**となります。しかし、すでに売り手市場となっている業界において、転職が当たり前となっており、これから管理職になってほしいと願う人材が転職してしまうという状況を多く聞いています。この層の**人材が気持ちよく成長できる環境を整えていくことは、新しい時代に対応した組織を作っていく上でとても重要**です。2025年度は経営情報の見える化や保育のDX化がスタートします。それに伴い、**人事制度や給与テーブルなどの仕組みづくりも重要**になります。**組織規模が大きくなったことで、組織の在り方も変化**しています。本セミナーでは、就学前教育保育施設ですでに取り組みされている組織づくりや、他業種の事例なども踏まえながら、新しい時代の組織論、人事制度についてお話いたします。

Z世代と真ん中を受け入れる新しい組織づくり

これから入職する新人の先生はZ世代の真ん中の人たちです。冒頭の理想の上司のランキングからもわかるように、若者がリーダーとして求めている層も大きく変わり、「親しみやすさ」や「やさしさ」と言った、“話を聞いてくれる”“寄り添ってくれる”といった**性質を持つリーダーを求める傾向**にあります。

そのため、今までのような「オレの背中をみて学べ」というスタイルの仕事の学び方ではなく、**自分自身のことを理解してもらえる関係性を構築したうえで、納得感を持ち、成長していきたいという傾向**があります。

一方で、動画を倍速で視聴したり、オンラインでのコミュニケーションを好んだりタイプを重視するといわれています。またデジタルネイティブであるため、インターネットでの検索スピードも速く、すぐに答えを求める傾向にあり、**結果も早く求める傾向**があると考えられています。



まとめると、**全体としては時間をかけて成長していきたいと考える一方で、すぐに覚えることができるものはできる限り効率よく覚え、すぐに結果を出したい**ということです。このようなタイプ重視の思考を持っているからこそ、ある一定のシステム化やマニュアル化をすることで、答えがないという不安を解消することに繋がる傾向があります。システム化やマニュアル化を実現するためには、**組織の考え方や具体的なやり方を言語化していくことが重要**です。本セミナーでは、Z世代の特徴や今までの世代との違い、その世代を受け入れるための仕組みの必要性やその作り方についてお伝えしていきます。

新人先生の基本のキ

「先生である前に、社会人として基礎を身につけて成長してほしい」

という言葉、多くの理事長先生・園長先生から聞きます。

学生は学費を払って学ぶ立場である一方、社会人はスキルやサービスを提供して報酬を得る立場となります。

就職後はこの社会的な立場が一変するにも関わらず、

学生は**社会人の基礎を身につける間もなく「先生」としてのスキルを求められる**のです。

学生の立場でありながら社会人と接点を持てる機会として、

主にアルバイト・インターンがありますが、短期大学や専門学校は

学業や実習に追われやすい傾向にあるため、それらは経験しづらいものです。

学生が、先生になる以前に「社会人としての基礎」を身につける機会があることで、

“社会人の自覚”を抱くことができます。

本セミナーでは、新人先生向けの講座として社会人としてのキホンや

次の日から実践できる周囲との関係構築術についてお伝えいたします。

新人先生と同じZ世代として荒波を乗り越えたコンサルタント自身の実践事例をお伝えいたしますので、

社会人のキホンを身につける重要性を感じながら、

学生気分を脱して社会人として良いスタートを切ることができます。

セミナーでお伝えする内容を一部ご紹介しますので、社会人の扉を開ける新人先生に是非インプットしてください！

学生脳から社会人脳へ切り替え、社会人にとっての“あたりまえ”をインストール

仕事とは、“相手本位”が根源であることを理解する！

これから入職する世代はSNSが当たり前にある世代であり、**自分自身を表現する“自分らしさ”を重視する世代**とも言えます。しかし、学生時代と社会人では生活が一変します。学生時代は同世代に囲まれて“自分らしく”過ごすことができますが、社会人として仕事をする上では**「異なる価値観を持つ人とともに組織として同じ方向に向かう」ことが重要**です。学生気分から脱していくためには、まずは**社会人として“働くこと”への理解を深めていく**ことです。仕事とは、誰かの役に立つことです。誰かの役に立つためには、「相手は何を求めているのか？」という相手の立場に立った考えを土台に持つ必要があります。また「相手が求めていること」にアクセスするのはコミュニケーションの基本です。セミナーでは、相手の立場に立つという視点をマーケティングの発想をもとにわかりやすく伝えていきます。

給与明細に隠された労使折半の仕組みを知る！

学生時代にアルバイトをしていても、扶養控除されていれば支給額から税金が引かれることはありません。しかし社会人になると、支給額から保険料や税金などが差し引かれます。ただその「差し引かれた」ということにしか目が向いていない新人は「手取りが少ない…」と不満を漏らします。**差し引かれた金額は園も同じ、またはそれ以上に負担しています。**その**“労使折半”の仕組みを知ることで、正職員として雇用されている有難みに気づける**のです。この労使折半は、社会人の基本知識として今のうちに知るべき内容でありながら経営者から直接伝えづらいことでもあると思いますので、セミナーでは客観的な立場からお伝えさせていただきます。



“〇〇幼稚園の〇〇先生”になった自覚を持ちSNSと付き合う！

2024年における10～20代女性の1日のSNS利用時間は110.4分（前年よりも19分増加）というデータがあり、SNSは日常の一部となっています。**SNSは自分の好きなことを自己判断で配信できてしまうため、リスクを知った上で個人が責任を持って運用していく必要**があります。実際にSNSの身勝手な配信が拡散されたことで、倒産に陥ってしまう店舗や人生が転落



してしまったという事例のほか、配信内容によっては本人が思いもよらないところで職場にとってマイナスの印象を与えてしまうということもあります。就職して、「〇〇幼稚園の〇〇先生」という見えない**名札を24時間365日付ける**ことになるということを自覚し、自分が持つ影響力を認識しなければなりません。セミナーでは、組織に所属する立場として知るべきSNSのリスクやSNSの情報との上手な向き合い方についてお話いたします。

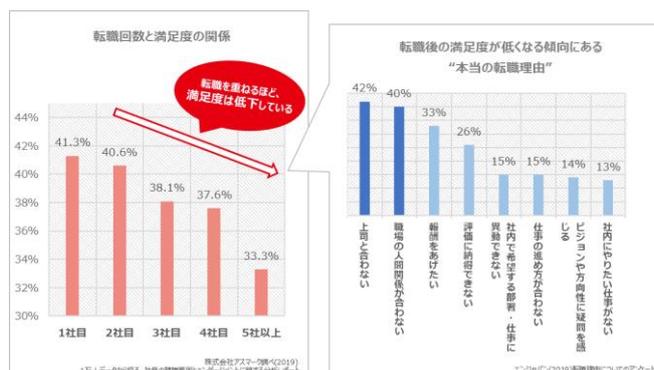
自分らしくから“自園らしく”で考える！

就職して組織に所属すると、学生時代で尊重されていた“自分らしさ”以上に、**組織としての考え方を身につける**ことが求められます。保護者は、園が示している教育や考え方に共感して入園しているので、新人先生が身勝手な教育活動をされては、保護者の期待裏切ることにつながってしまいます。保護者や子どもたちにとっては**新人先生であってもその人の言動や行動が、その園の言動や行動と捉えられます**。セミナーでは、子どもや保護者と関わる上で、“自園らしい”振る舞いや行動をしていくことの重要性をお伝えいたします。

周囲からの絶大な信頼を得る、社会人として求められる関係構築スキル

“人間関係”を理由にした転職のリスクを知る！

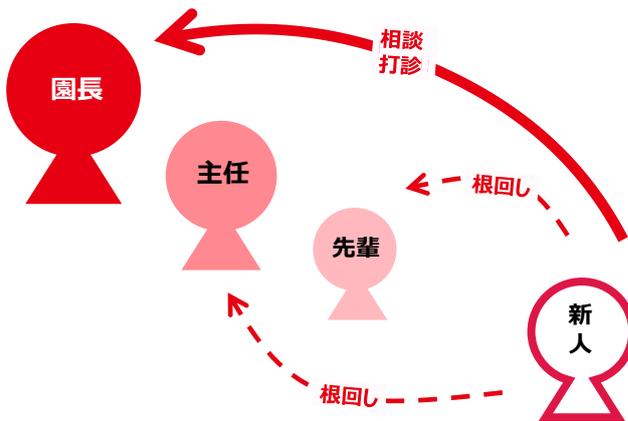
右グラフをご覧ください。実は転職を重ねることで、転職後の職場への満足度が下がることがデータで分かっています。さらに、どんな業界でも転職の理由は人間関係に関することがトップです。要するに**人間関係を理由に転職をしても、その後の職場で同じように人間関係で転職を考える可能性が高い**のです。



人間関係は、一見「環境」に思われがちなのですが、**関係性を上手に築けなかった自分自身の課題**のため、職場を変えても結局は不満を抱いて、更に転職を繰り返す悲劇が生まれます。社会人として活躍していくためには、人間関係を理由に転職を検討するのではなく、**自分自身が人間関係を構築する力を身につけることが重要**です。セミナーでは、次の日から実践できる関係構築術を具体的にお伝えいたします。

「ハウレンソウダネ」を身につける！

ハウレンソウダネ次第で、仕事の結果は大きく変化します。従業員には「報告」する義務があるとよく言われますが、**報告は結果であり、実際はそこに至るまでの「相談」が最も重要**です。しかし、ただ相談すればよいというものではありません。トップや上司が安心して仕事を任せられるためには、**事前の「打診」「根回し」がポイント**で



す。ハウレンソウダネを理解して実践できる新人先生が、周囲とコミュニケーションをとりながら園の考え方に沿った行動をすることができ、信頼を寄せる人材になることは間違いありません。本セミナーでは「ソウ(相談)」をよりよいものにするための「ダ(打診)」「ネ(根回し)」まで分解してすぐに行動へ移せる実践的な内容をお伝えいたします。

相手の立場に立って、結論から伝えるコミュニケーションを！

新人先生が相談や報告をする時に意識したいのは、「結論」から伝えることです。学生時代は、家族や友人との会話を中心のため話し方を意識することが少なく、理由や過程を長々と話してしまう…という癖がつきがちです。**社会人になると、時間も一つの大きなコスト**です。そのため時間を意識しながら、上司や保護者とのコミュニケーションを交わしていく必要があります。新人先生が相談や報告をする時に意識したいのは、「結論」から伝えることです。学生時代は、家族や友人との会話を中心のため話し方を意識することが少なく、理由や過程を長々と話してしまう…

という癖がつきがちです。**社会人になると、時間も一つの大きなコスト**です。そのため時間を意識しながら、上司や保護者とのコミュニケーションを交わしていく必要があります。結論から述べることで、相手が求める情報をいち早く伝えることができます。新人の時に**結論から伝える習慣を身につけることで、自然と“相手が求めているもの”について考えることができます**。伝え方を磨くことで、相手の負担やストレスは一気に軽減され、気持ちよく対応してもらうことができます。セミナーでは、学生時代には殆ど意識することのない、結論から伝えるコミュニケーションについて、すぐに実践に移せるように解説いたします！

先着30法人様まで「先着割」で受付いたしますので、ぜひお早めにお申込ください！



失敗したらどうしようなど、ネガティブになってしまいうるかも知れない
決心ある。『のどすか、失敗してもそこから得られるものに
目を向けていく』と思いました。

・『給与明細についてや福利厚生、年金についてなど』今になって誰に聞いて良い
のか、思っていたので、くわしく笑われて良かったです。
・『~~た~~た、自分の人と時間を共有する』相手の時間をいたたてている」という言葉が
印象強かったです。時間に遅れた時に困るのは自分だけではないという事を忘れず
い理的余裕を持つようにするために、時間に余裕を持って行動したい
と思いました。

組織の一員であることの意識をもって、日毎に対して
自分だけでなく相手に対しても時間の意識をもとうと思えます。
当分の前ですが、『ホウレンソウ』に加えて『タネ』も社会人として
意識しようと思えます。

・『評価は相手の強みから』という事を理解する』という事を意識していきたいと思いた
和自身は自己評価の低いところから始めよう、お話しにあっては、評価の軸を相手に
する事を特に意識していきたいと思うようにしていきたい。そのため、様々な人とコミュニケーション
をとり、求められている事を理解し、互いに共通理解を持つことが大切だと思いた。



受講料

「新人先生の基本のキ」
+
「新しい時代の組織論」

※経営者向け講座は、
オンライン・後日配信
を自由に選択できます

| | |
|--------------------|----------------------|
| 一般申込(現地) | 33,000円(税込) / 1組 |
| ↳新人2人目以降 | 15,400円(税込) / 1名 |
| 先着申込(現地) ※先着30法人限定 | 27,500円(税込) / 1組 |
| GCLIP会員 | 27,500円(税込) / 1組 |
| ↳新人2人目以降 | 11,000円(税込) / 1名 |
| オンデマンド後日配信 | 66,000円(税込) / 1アカウント |

※上記料金は「新人先生の基本のキ」「新しい時代の組織論」のセット料金です。経営者の複数名参加はできませんのでご注意ください。
 ※先着申込は弊社申込時点で30法人目までの適用となります。インターネット/FAX共に弊社が受信した順番を適用させていただきます。
 ※オンデマンドは、後日視聴できる配信サービスです。配信開始から1週間限定の視聴となります。オンライン同時配信には対応しておりませんので、お間違いのないようお願いいたします。
 ※GCLIP会員とは、申込受付時に当社とコンサルティング契約を締結している法人様です。

開催日時 受講方法

【新しい時代の組織論】 3月12日(水)16:00~17:00 オンライン または 後日配信
 ※こちらの後日配信は、3月26日(水)までの限定配信となります。
 【新人先生の基本のキ】 3月27日(木)13:00~16:50 現地受講 または 後日配信
 ※現地会場は、TKP市ヶ谷カンファレンスセンター(各線市ヶ谷駅徒歩3分)を予定しています

お申し込み方法 (①WEB ②FAX いずれかを選択してください)

①WEB申し込み方法

申し込みフォームより
お申し込み下さい。

WEBからのお申込みで合計金額より500円OFF! /



[https://www.gclip.net/
seminar/4888/](https://www.gclip.net/seminar/4888/)



右記のQRコードからお申込みください⇒

②FAX申し込み方法

必要事項を記載して
FAX送信して下さい。

以下にチェックした上で、必要事項を記載して

☎ 03-5579-2357 へFAX送信下さい

- | | | | |
|-----------------|--|--|--|
| 3月12日 経営者向け | <input type="checkbox"/> オンラインで受講する | ----- | <input type="checkbox"/> 現地で受講する(人数 名) |
| | <input type="checkbox"/> オンデマンドで後日受講する | | |
| 3月27日 新人先生向け | <input type="checkbox"/> 経営者参加枠を使う | <input type="checkbox"/> オンデマンドで後日受講する | |
| | <input type="checkbox"/> | | |
| | <input type="checkbox"/> | | |

| | | | |
|---------|-------------------------------------|--------|-------------|
| ふりがな | | ふりがな | |
| 法人名 | | 施設名 | |
| 所在地 | 〒 | 電話番号 | |
| ふりがな | | 連絡ご担当者 | 役職: ご氏名: |
| 代表者 | 役職 | | |
| メールアドレス | ※受講票や御請求書は、メールにてお送りいたします。必ずご記入ください。 | | |

▼ご参加者の「経営者名」と「参加者名」をご記載ください。※参加者が4名以上の場合は、この用紙をコピーしてご記載いただくか、WEBフォームよりお申込みください。

| | | | |
|------|-----------|------|-----------|
| ふりがな | (役職) | ふりがな | R7年度の勤続年数 |
| 経営者様 | | 参加者1 | 年目 |
| ふりがな | R7年度の勤続年数 | ふりがな | R7年度の勤続年数 |
| 参加者2 | 年目 | 参加者3 | 年目 |

※最少催行人数(10名)に達しない場合はセミナーを中止する場合がございます。中止の場合はセミナー開催1週間前までに、お電話にてご連絡をいたします。その場合料金は返金させていただきます。

※セミナー開催日から起算して1週間以内のキャンセルの場合、キャンセル料として受講料の100%を申し受けますので、予めご了承ください。

※今後ダイレクトメールの発送を希望されない場合、大変お手数ですが下記に☑を入れてFAXにてお送り下さい。

今後はダイレクトメールの発送を希望しない

【個人情報に関する取り扱いについて】

申込用紙に記載されたお客様の情報は、セミナーや勉強会の案内等に使用することがあります。法令で定める場合を除いては、お客様の承諾なしに他の目的に使用いたしません。

必要となる情報(会社名・氏名・電話番号)をご提供いただけない場合は、お申込のご連絡や受講票の発送等ができない等、お手続きができない場合がございますので予めご了承ください。

その他、ご不明な点等ございましたら株式会社GCLIP (TEL03-5579-2356 担当: 渡辺) までご連絡ください。

本セミナーについて

新人研修もいよいよ新しい局面に入ってきました。どんな局面か？自園の経営哲学（フィロソフィー）をもって新人の育成をしなければいけない局面です。つまり、新人研修のフォーマット化、アウトソース化ではとても太刀打ちできない時代を迎えたということです。VUCAの時代と言われますが、これまでの時代とはまったく次元の違う先の見えない変化をいま迎えようとしています。そんな時代にこれまでの延長線上に自園の未来を見据えることがリスクになる、とGCLIPでは考えています。経営者も現場の息遣いというか、肌感覚を感じつつ、現場もまた経営の行く先を案じなければ令和型の経営チームは決していいものとして醸成されません。2015年の新制度開始以降、あらゆる形態の就学前教育・保育関連施設ができました。初めて利用を検討する側の人間は、有象無象に出現した施設の良し悪しを適切に推し量る術を持ち合わせません。だから今こそ、「地域一番園」である必要があるのです。一番は人に安心感を与え、誇りを与えます。「地域一番園」のヒントを人材育成の観点からぜひ学んで下さい。

本セミナーのスケジュール

3/12
オンライン
or
後日配信

新しい時代の組織論 (経営者向け)

| | | | |
|----|--|-------------------|------|
| 講座 | 新しい時代の組織論 ー経営者自らが変革する時代のマネジメント術ー | 16:00-17:00 (60分) | 林 勇希 |
|----|--|-------------------|------|

3/27
現地受講
or
後日配信

新人先生の基本のキ (新人先生向け ※経営者ご招待)

| | | | |
|------|--|-------------------|--------|
| 第1講座 | 新人期間中に修得すべき社会人基礎知識 ー先生として周囲から信頼される基盤づくりー | 13:00-13:50 (50分) | 野中 彩乃 |
| 第2講座 | 実践事例から知る社会人スキルの身につけ方 ー信用される先生のためのスキル習得実践ー | 14:00-14:50 (50分) | 田中 友莉音 |
| 第3講座 | 先生として周囲からの信頼を得る関係構築術 ー信用を信頼へ昇華するための関係構築実践ー | 15:00-15:50 (50分) | 野中 彩乃 |
| 第4講座 | 地域一番園の一員になるために必要な心の構え ー組織として一体感をもって地域一番園を目指す術ー | 16:00-16:50 (50分) | 林 勇希 |