

職場実習について

目標にしたいリーダーの育成

目標にしたいリーダーの育成について

目的

- 目標があれば、自分のスキルアップにつながる
- 自分で見える目標があれば、目指す先が見える
- 広い視野で見る

方法

- 不足している部分を補強
- 出来ている所を伸ばす
- 別視点で自分を振り返る

現状として(背景)

- 教えようとしているが、根拠まで伝えられていない
- 強く反論されると、意見が言えなくなる
- 積極的に意見を言わない

現状における原因と考えられる未来

原因

- 認知症の勉強をしてから、時間が経過しており、忘れた知識がある。
- 知識不足
- 指導方法の知識不足
- 言い争いたくない

現状が続いてしまうと・・・

- ケアの見直しや問題解決が出来なくなる
- 言い方が強い意見が通りやすくなる
- 新たなBPDSの発症の原因になる
- 施設全体のケアの質の低下

原因から見える課題

- 認知症の知識不足
- 知識の不足の為、根拠まで説明ができない
- 強い言い方で批判、否定されると、意見が言えない環境になっている

協力スタッフについて

- 性別:女性（協力スタッフは、「Mさん」と表記しています）
- 資格:介護福祉士
- 勤続年数:10年
- 性格:優しい
- 得意分野:レクリエーション
- 観察で見えた部分:聞き上手、頷くタイミングが上手

リーダ実習生の課題

- 認知症の知識を踏まえ、根拠を掘り下げて考えられるスタッフの育成
- 食い違った意見があっても、批判、否定をするのではなく、違う意見でも自分の中に受け入れて考えることが出来るようになる
- 意見が言いやすい職場環境を目指す

実習 ステップ1

協力スタッフの観察

- 本人への聞き取り
- 知識の確認アンケート(資料1)
- 他スタッフへMさんについてアンケート(資料2)

観察から見えたこと

- 本人の知識不足(忘れている)
- コミュニケーションが上手(資料3)
- 優しい(資料3)
- レクが上手(資料3)
- 聞き上手(資料3)

実習 ステップ2

Mさんに対して

- 不足している知識が何かを明確化して、共有(資料1より)
- 他者からみた自分のイメージを確認して、自分を振り返る(資料3より)

ステップ3へ向けた計画作成と合意

結果

- 不足している知識や指導方法が分かった
- Mさんが自分自身を振り返ることで、自分の課題を確認できた

実習 ステップ3

- スタッフへ現状の課題のアンケートを実施(資料4)
- Mさんに対して、不足している知識や指導方法について勉強会をする(資料5と資料6)
- カンファレンスでは、資料6を使い、現場スタッフに不足している知識を補いながら話し合いを実施(Mさんは、カンファの様子を観察してもらう)
- Mさんと一緒に課題を抽出(資料7)
- 抽出した課題をもとに、カンファレンスを実施

ステップ3の結果

- 勉強会では、Mさんから「そうなんですね」とよさげな反応が見られた
- スタッフと同じ思いの課題に対して、改善したいというやる気につながった
- 資料7を使い、課題をスタッフに見せてカンファレンスを行うことで、どの課題かスタッフが目で見て確認できるようにしていた(明確化)
- 全員に意見を求めることで、参加者も他者の意見を聞く機会になった
- ヒントを出して、意見を引き出す方法が出来ていた

実習 ステップ4

- Mさん主体で話し合いを進める(リーダー実習生は見守り)
- Mさんには、話し合いを終えてから、気づきや難しかった点について確認を行った。
- Mさんに、取り組み最終日に、アンケートを実施(資料1を使用)
- 現場スタッフへMさんの変化についてアンケートを実施(資料8)

ステップ4の結果

- 認知症の資料(資料6)活用して、症状の違いなど説明出来ていた
- Mさんの経験、体験を伝えることで、スタッフの気づきや意見の引き出しにつながられていた
- フロアスタッフが、介護看護ともに一つのチームとして考えることにつながった
- Mさんの中で「責任感」ではなく「責任」とうイメージになってしまった

まとめと考察

Mさん

- 考えの幅が広がった
- 「責任」
- 経験や体験談は、ヒントになる

実習生(自分自身)

- 共感する姿勢の効果
- 自分で考える機会
- 意見を聞けば視野が広がる

今後の向けて(残された課題)

- 意見を聞く、意見を言えるように促すだけでなく、ヒントを出すことで、自分の言葉で表現する
- 「弱点」「苦手」な部分を「改善できる」「改善したい」と受け取れる、捉えることが出来るプラス思考
- 「責任」ではなく「責任感」