

受講番号：10
所属：ディーフェスタリリーフ東与賀
氏名：宮崎 宣彰

職場実習について

～認知症介護における適切な職員指導を目指して～

背景

- ▶ 現状
- ▶ ①指導の際に何でも教えるため、考えさせることをしない。
- ▶ ②教えてはいるが、プロセスを説明していない。
- ▶ ③相手の気持ちを考えていない。
- ▶ ④ケアの個別化ができていない。

背景

- ▶ 原因
- ▶ このことは、
- ▶ ①指導方法を理解しておらず、指導方法についても教えてもらっていない。
- ▶ ②認知症の中核症状・BPSDの種類や特徴は理解しているが、どう伝えていいか指導方法がわからない。
- ▶ ③パーソンセンタードケアの理解ができていない。
- ▶ ④認知症介護に必要なアセスメントができていない。
- ▶ ⑤生活歴や生活状況を把握していないこと。

背景

- ▶ 問題
- ▶ この状態が続くと、
- ▶ ①職員の成長を妨げる。
- ▶ ②意見を出し合うことがなくなる。
- ▶ ③入居者様の笑顔が少なくなる。
- ▶ ④画一的なケアにつながるなどの弊害が出てくる

背景

- ▶ 目標
- ▶ そこで今回は、
- ▶ 「認知症介護についての知識や技術、アセスメント能力の向上や職員指導におけるティーチングやコーチング技法を学び、認知症における適切な職員指導ができること」
- ▶ を目標としました。

協力スタッフAさんについて

- ▶ 職種：介護職員
- ▶ 資格：介護福祉士
- ▶ 勤続年数：7年
- ▶ 認知症ケアの経験年数：7年
- ▶ 性格：優しくまじめ
- ▶ 長所：人当たりがよく笑顔が素敵
- ▶ 短所：そのことが正しいのか、間違っているのかを追及してしまう

リーダー実習生の課題

- ▶ ①Aさんの認知症ケアに必要な知識、アセスメント能力、介護方法の課題抽出
- ▶ ②実習生として、Aさんにどのような指導を行っていくか
- ▶ ③Aさん自身が他職員に対してどのように指導をしていくか

オリエンテーション(11月16日)

- ▶ ・研修の目的について説明
- ▶ ・今後の自施設研修についての流れの説明
- ▶ ・研修についての同意を得る
- ▶ 面談にて、Aさんの「心のうち」を確認することができた。
- ▶ **面談については参考資料①を参照**

実践 ステップ 1 (11月20～21日)

- ▶ 課題に沿った技術、能力の確認。
- ▶ 強み弱みの確認 知識の確認 個別課題の明確化
- ▶ ・課題チェック表に記入してもらい、現在の知識や技術の確認を行う。
- ▶ ・課題チェック表を活用し、どこに課題があるか抽出を行う。

評価方法：観察・面談

- ▶ **Aさん課題チェック表 参考資料②**

実践 ステップ 2 (11月22～23日)

- ▶ ステップ1で確認できた課題を解決するための分析(知識、技術、能力)
- ▶ 一連の流れや計画について企画書を作成し合意形成
- ▶ ・テストを実施し、知識・介護方法・アセスメント評価の確認
- ▶ ・課題分析後に、企画書を活用し、課題(弱み)の伝達と今後の実習内容を伝え合意形成を行う。

- ▶ 評価方法：観察・テスト・面談

- ▶ **テスト 参考資料③**

- ▶ **企画書 参考資料④**

実践 ステップ3 (11月25～12月11日)

- ▶ ・ひもときシートを活用し、アセスメント視点(課題)の理解を深める。
 - ▶ ・指導方法について協力者がどれほど理解しているかアンケートを行う。
 - ▶ ・指導方法に関して、ティーチングやコーチングについて資料を使い説明を行う。
 - ▶ ・ひもときシートで導いた支援方法を他職員へ共有・指導を行う。できていることできていないことを確認し、その内容についてアドバイスを行う。アドバイスをを行うときは根拠やプロセスを伝える。出来ていることは承認する。
- ▶ 評価方法：コーチング・観察・面談・他職員テスト・気づき、学びメモ・ひもときシート

ひもときシート記入内容 参考資料⑤

協力スタッフアンケート 参考資料⑥

他職員テスト 参考資料⑦

入居者様S様の取り組みについて

- ▶ BPSDの症状
 - ▶ ろう便があり、顔面やベッド柵、シーツ類に便汚染がみられる。
 - ▶ 頻度：3日に1回程度。多い時は1日に2回
 - ▶ ホールで大声を出される。
- ▶ 取り組み内容
- ▶ ・トイレでの排便促し
 - ▶ ・清潔保持
 - ▶ ・精神的安定
- ▶ **詳細は参考資料⑧**

実践 ステップ4 (今後の予定)

- ▶ ステップ3まで行った内容を踏まえ一人での実践・指導を行っていく。また、実践や指導が適切であったか評価を行う。
 - ▶ ・気づき・学びメモを活用し、成果の確認を行っていく。
 - ▶ ・指導方法が適切であったか他職員へアンケート調査を行っていく。
 - ▶ ・最終テストを行い、評価を行う。
 - ▶ ・面談を行い、実習期間の振り返りを行い、お互いを評価しあう
- ▶ 評価方法：気づき、学びメモ・レビュー表・観察による評価、面談、テスト

まとめと考察

協カスタッフの変化とリーダー実習生の実習の振り返り

- ▶ 協カスタッフの変化
 - ▶ ・自分で考え、指導方法を模索しながら指導をしていた。
 - ▶ ・アセスメント視点の理解が深まった。。
-
- ▶ 実習生の実習の振り返り
 - ▶ コーチングを行うためには、相手がどこまで理解しているかを確認しながら指導を行っていくことを理解した。
 - ▶ 認知症介護はチームケア(多職種協働)であることを再認識した。

今後に向けて

- ▶ 研修期間内で、入居者様に大きな変化を望むことはできませんでしたが、職員全員の意識改革、また実習生やAさんの指導能力の向上につながりました。
- ▶ 全職員がパーソンセンタードケアを常に意識し、
- ▶ 画一的なケアではなく個別的なケアの実施が継続してできるよう、また適切な指導を継続し、研修で学んだことを活かし
- ▶ **「職員と入居者様お互いが心から笑顔になれる施設づくり」**
- ▶ を行っています。

ご清聴ありがとうございました。