

まだまだつづきます！ 実習指導と職員育成

指導する職員を育てる難しさ



はじめに・・・

当法人で力を入れている「実習」

- H19年度のポスターセッションより「実習」<育成>というテーマを取り上げて今回で3回目となる。
- 「実習指導」は特養から取り組み始め、現在では法人全体で統一した関わりができるようになった。
- 「実習指導」の気づきを「新人育成」へ反映させ、特養の新人育成システムを構築。
- 法人創立20周年を迎え、基本方針『初心・原点回帰』キーワードの「ホスピタリティ・マインド」<人財育成>これらを踏まえ、福祉・介護に携わる人を育てることを最重要課題とし当法人における「育成」<実習・職員>を充実させる。

- 前回(H21年度)の委員会編成は「実習受入れ」「新人育成」「職員のスキルアップ」を同一の委員会「介護指導委員会」にて行っていた。
- 平成23年度より「実習指導」「職員育成」を充実させるため「実習受入」と「介護指導」に分け実習を受け入れる施設・職員の質の向上を目指し様々な取り組みをしていく。
- 今年度「育成」に重点を置き、プロジェクトチームを立ち上げ委員会を再編成。福祉・介護に携わる人を育てることを最重要課題と捉え活動を始める。

「ホスピタリティ・マインド」

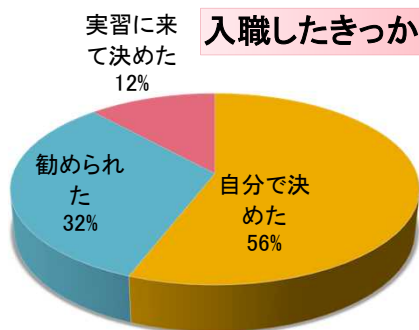
「人財育成」

「指導」に対する意識調査

アンケートの対象

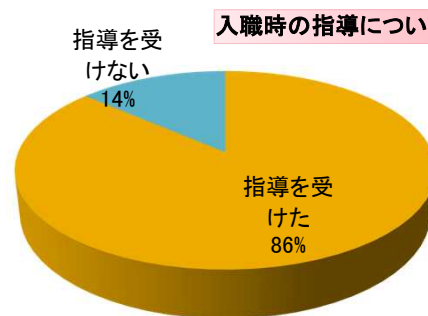
- * 法人職員107名のうち介護に携わる職員68名が回答
- 部署: 特養・通所介護・訪問介護・小規模多機能・居宅介護支援・栄養科
- 職種: 介護職員・看護師・相談員・ケアマネージャー・栄養士・調理師
- 勤続年数: 1年～17年

入職したきっかけ

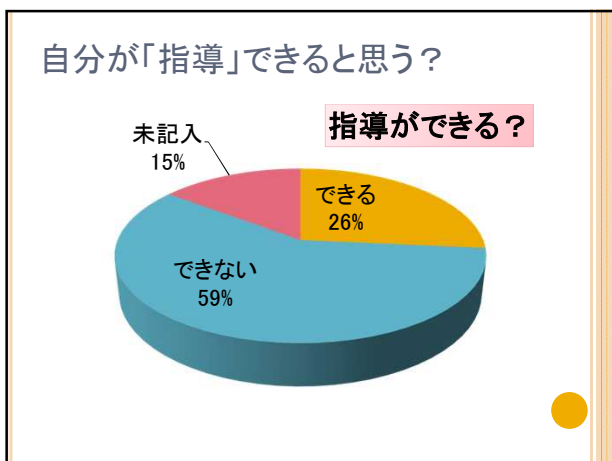
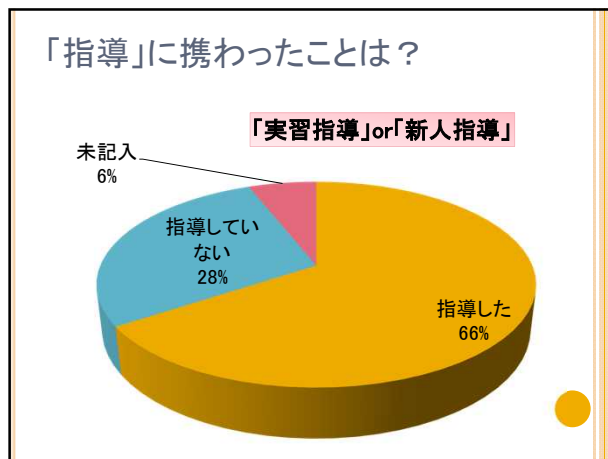


入職時の「指導」は？

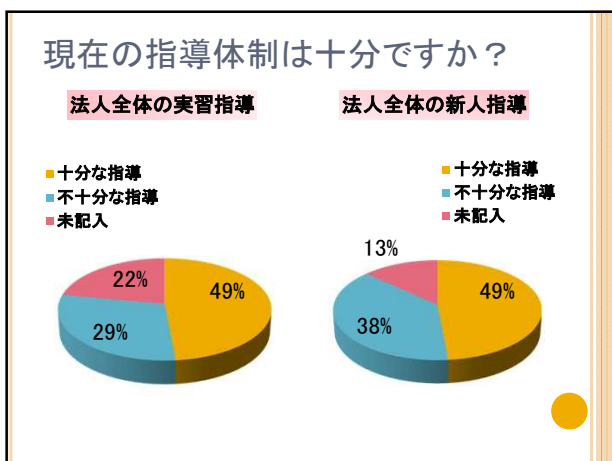
入職時の指導について



- 養成校やハローワーク、他者からの勧めがあった
→外部からの評価
- OJTのシステムに沿って適切な指導があった
- 研修期間が一定期間あった(勤続1~5年)
- 計画的で覚えやすく分かりやすい指導(栄養科)
- 業務の指導はあったがご利用者の個別支援については「そのうち慣れる」と言われる
- 計画的でない指導もあった
- 他の職員の動きを見て、他施設の方と連絡を取り会議や研修に参加して業務を進めた



- ### 指導時の対応
- 実習生には目的・資格別に指導
 - マニュアルがあるのでできる
 - OJTとしてマニュアルに沿って新人職員指導
 - 基礎的な介護指導、新人職員には職員同士のコミュニケーション
 - ご利用者と接することの楽しさが伝わるようにした
 - 自分なりに段階を踏んでの指導であったが、他の職員と比較するとばらつきが感じられた
 - 話すことが苦手・相手にわかりやすく説明できない
 - 自分がやった方が早いと思ってしまう向いていない
 - 押しつけになってしまっているのでは？と感じる
 - 指導ができていないのか不安



- ### 施設の指導体制は？
- スタッフや個々の指導のレベルや人間性の違いはあるが概ね整っている
 - 実習は委員会を中心として良く考えられていると思う
 - 新人指導はもう少し簡略化して早く実践に移す方が良い
 - 他部署への新人研修は本当に良い(以前にはなかったプログラム)
 - 実習生や新人職員への対応はまだまだこれからだと思う

今、何ができているか

○「実習」・・・

- ① 法人全体での「実習受け入れ」意識付け
- ② 利用者・ご家族への周知
- ③ マニュアルの整備
- ④ 「実習」から「採用」へ

○「職員」・・・

- ① 入職してから業務に入るまでのながれ
- ② 『委員会』や『部署』の育成への関わり
- ③ ステップアップ研修等

「実習」

法人全体の意識付けとして・・・

実習指導者資格取得(現在7名)
委員会活動等

ご利用者,ご家族へ・・・

掲示,重要事項説明書,口頭説明,茶話会等

マニュアルの整備・・・

施設案内(しおり),実習指導マニュアルの完成
オリエンテーションの充実
実習シートからのフィードバック
(実習内容に柔軟に対応、職員の名札の再検討)

「職員」

入職してから・・・

各部署主任からの説明
所属部署以外の部署への研修
「委員会」「部署」の関わり
各委員会に配属し活動を広げる
OJTを活用した育成を行う
ステップアップ研修
全職員対象のステップアップ研修の開始

今、何ができていない？ つまづきは？

○「実習」・・・

- ① 実習生の変化(年齢,転職等)へ対応できていない
- ② 福祉・介護への魅力、施設・現場の楽しさを伝えきれていない。

○「職員」・・・

- ① 新人育成(システムはできたが内容が不十分?)
- ② トレーナーになる職員の養成システムが無い
- ③ 自分勝手な解釈での指導をしている
- ④ 継続しない(入退職が多い影響)

「実習」

実習生の変化

- 専門校,福祉高校の学生より離職や転職等で介護を学び始めた年齢層の高い実習生が増加
- 実習受入人数と指導できる職員のバランス

楽しさ,魅力を伝えること

- 実習内容を充実させるあまり、介護の楽しさや魅力を伝えきれずマイナスのイメージを与えてしまう

「職員」

育成の不備

- 入退職が多いことが一番大きく影響している
- 新人育成するシステムはあってもトレーナーとなる職員が不足
- トレーナーを育てるシステムが無い

人材育成の取り組み

ホスピタリティ・マインド プロジェクト

実習指導

実習生の現場指導及び養成機関との窓口
マニュアルの整備

職員育成

職員(新任・現任)の育成
トレーナー・リーダー育成
部会活動の支援

研修

職員研修の企画・運営調整
情報発信等

「育成」は「足場」を固める！

- 受け入れる側の施設・職員が育む環境を整え、一人ひとりが仕事に魅力と意義をもつ。

「ホスピタリティ・マインド」(思いやり)と「スキル」(思いを形にする知識,技術)を合わせて行動に移し模範となる。



育てる前に教える側の
「足場」を固める

最後に・・・

- 「共育」として教える人と教えられる人が共に「育みあう」と締めくくっていた。しかし「教える」「教えられる」という環境を作る前に一人ひとりが思いを形にし、同じ目標に向かって行動する姿を見せる事が人を育てる事へつながっていくと改めたい。「育成」は一過性のものでなく常に状況を把握し検討・改善しなければならない課題である。

