

■ 3 研修のコンセプト

(1) 本研修における到達目標

この研修プログラムの到達目標は、介護部門の統括的部署の長を想定しており、実際の受講者の職位より上位の者に求められる能力が修得できるように構成した。

具体的には、複数の介護チームを管理監督する統括的部署の長に求められる役割が果たせることをイメージしている。受講者は現任の職位における職責とその上位の職責を見通し、今後に必要な知識・技術・価値意識の深化についての自己覚知を目標としている。

本研修の対象者と本研修におけるリーダーとは

本研修は、介護福祉士資格を有し、かつ介護職として5年以上の実務経験を有する者で、次の(1)～(3)の全てを満たす者を受講対象とした。

- (1) 介護職員として5年以上の経験を有し、現に事業所内で介護職のリーダー的立場にある者
- (2) 介護福祉士資格を有する者
- (3) 事業者が介護職のリーダーとして適任であると推薦する者

なお、本研修で養成するリーダーは、与えられた資源（人材・環境）を有効に活用する職務の部門長（リーダー）を想定しており、部門長の責任を明確にし、判断力を高めることを目標としている。

(2) ICFの視点に基づく利用者の理解

2007年の改定において、介護福祉士養成課程のカリキュラムは「人間と社会」「介護」「こころとからだのしくみ」の3領域から構成され、科目別教育から領域別教育になった。「介護」の実践はWHOのICF（国際生活機能分類、International Classification of Functioning, Disability and Health）の理念に基づく介護過程の展開を柱としている。本研修においても、ICFの視点に基づく利用者の理解を根底に授業内容を構成し、展開している。

(3) テーマ別カリキュラム構成と特徴

研修のテーマと時間数（全体像）は次表のとおりである。プログラム（時間割）および担当者については、巻末の資料に掲載している。

本研修のカリキュラムは、コンピテンス修得のためのカリキュラムであるドイツのアルテンフレーゲ養成の視点と方法を導入して作成している。リーダーとしての判断力を

高める主体的な学びへとつなげるため、テーマを設定し、3領域の知識と技能を使って課題解決の思考をするテーマ別授業を行うことを特徴としている。

研修のテーマと時間数（全体像）

テーマ と 時間	
0 研修の意義／介護職に求められる資質／研修のすすめ方	【4時間】
1 尊厳の保持と自立支援	【6時間】
2 生活援助	【6時間】
3 身体介護（生活支援技術）	【6時間】
4 障害者の理解と介護	【5時間】
5 認知症の理解と介護	【6時間】
6_1 医療面／難病の理解と介護	【6時間】
6_2 医療面／医療的ケアを必要とする利用者の介護	【6時間】
6_3 医療面／終末期の理解と介護	【6時間】
6_4 医療面／「原則として医行為でないと考えられる行為」の実践	【6時間】
6_5 医療面／医療を継続する利用者の理解と介護（介護過程の展開）	【9時間】
7 介護予防と生活リハビリ	【6時間】
8_1 サービス管理／介護の質の向上・指導	【9時間】
8_2 サービス管理／コンプライアンス・リスクマネジメント	【6時間】
8_3 サービス管理／生産性の向上	【6時間】
合 計	【93時間】

カリキュラムは、介護の基礎知識として尊厳の保持と自立支援、介護過程の基本を学び、技術として医療面をより高度に設定し、介護の実践は身体的疾患のある高齢者の介護、精神的疾患（認知症を含む）のある高齢者の介護、介護予防の視点で展開する構成となっている。後半には、本研修のリーダーに求められるマネジメントの力を修得するサービス管理のテーマを設定し、介護の質の向上・指導、コンプライアンス・リスクマネジメント、生産性の向上のテーマを学ぶ構成となっている。

- ※1：「今後の介護福祉士養成教育と養成施設のあり方について－職業能力に基づく養成教育とより高度な介護福祉士資格の創設」平成 27 年 3 月、公益社団法人日本介護福祉士養成施設協会
- ※2：「専門職としての（仮称）管理介護福祉士の養成－長期の訓練・教育を通し高度に体系化・理論化された知識・技術の修得に向けて」平成 28 年 3 月、公益社団法人日本介護福祉士養成施設協会
- ※3：「判断能力を高める主体的学びによる（仮称）管理介護福祉士の養成」平成 29 年 3 月、公益社団法人日本介護福祉士養成施設協会

なお、カリキュラム構成コンセプトは、調査研究事業（※1～3）の成果に依拠している。

また、本研修における教材として、第1巻～第5巻「介護福祉士養成テキスト」日本介護福祉士養成施設協会編を使用した。

(4) PBL（課題解決型学習）による主体的学び

介護を学ぶ場合には、受講者に必要なものを講師がテーマ別に示すのが従来の方法であった。このような講義型の学習の組み立ては講師主導で、自ら必要な知識や技能を獲得する力の育成は期待できない。

本研修はPBL（課題解決型学習、Problem-based learning）の学びを基本としている。

これは、課題解決のために必要な知識や技能を見つけ、獲得した新しい知識や技能によって再度解決を試みる受講者主導の学びである。リーダーには、より重い責任と指導力が求められ、それには判断能力を高めることが必要である。PBLを導入した理由はここにあり、課題学習（自主的な学び）に対峙する心がまえと力が求められる。

PBLを導入していることから、同じテーマを連続して行わず、「課題に基づく自主的な事前学習→課題提出→1回目授業（演習）、次回までの課題→課題提出→2回目授業（演習）」の流れを基本としている。

なお、受講者がPBLを理解し、研修をとおして継続的に自主的な学びの実践ができるように、本研修の冒頭において「研修のすすめ方」という授業を設定している。

(5) 研修と実践を並行するデュアルシステムによる6か月研修

本研修は事業所の管理職のための研修である。受講者は多くの現場の事例を経験しているので、現場と研修の学びを同時並行して進める形態をとった。それは学校等の教育（主に理論・知識）と職場等における教育（実地教育・訓練）を同時並行で行うデュアルシステムの考えを取り入れたものである。

デュアルシステムはドイツの職業教育が源流で、現在でもそのシステムは広く行われている。経験者の再教育には適切と考え、講師が事前に課題を設定して、各自が受講前に自主学習し、研修でそれを検証する。

カリキュラムは介護の理念、基本、医療的ケア、サービス管理の領域別に策定しているが、研修は全ての領域を活用して行われ、包括的な力が求められる研修となるように設計した。

(6) 県全体のリーダーとして活躍できる人材の養成

本研修は、受講者が所属する組織だけでなく、滋賀県のすべての介護職員のリーダーとして活躍できる人材の養成を目指している。具体的には、本研修修了者が本研修を通じて修得した知識・技術を継続的に実践・探求しながら、他の介護職員のロールモデルとなることで、滋賀の介護職の魅力や評価を高められるよう、本研修とは別の「介護職員対象の階層別研修」の指導者等として活躍いただく道筋を設けている。