

■ 8 研修後の受講者の職場における実践

研修後 3 か月を目安に、職場において研修内容の実践の状況を把握する「研修後の受講者の実践に関するヒアリング調査」を以下のとおり実施した。

研修後の受講者の実践に関するヒアリング調査

目 的	研修において学んだリーダーとしての力が現場における実践につながっているかを把握する。 研修内容、方法等への課題を把握する。
調査対象	受講者 6 名
調査時期	研修終了後（3 か月）の 2019 年 8 月
調査方法	講師と事務局により個別に聞き取り（受講者本人および上司又は同僚）
内 容	<ul style="list-style-type: none">■ 受講者本人<ul style="list-style-type: none">① 役割認識：研修を受講し、自身の役割認識に変化があったか② 現場での実践：リーダー職として現場で取り組んだ内容（研修の、現在の職場での業務への影響） 研修後、取り組みをしていない（業務に変化がない）背景・理由・課題 理論的根拠に自信がついたかどうか③ 研修で役立ったこと、研修でとりあげてほしいこと■ 上司・同僚<ul style="list-style-type: none">① 役割認識：研修を受講し、受講者の役割認識に変化があったか② 受講者の現場での実践：現在の職場での業務への影響

(1) ヒアリング調査の考察およびまとめ

【研修後に現場で取り組んでいること】

研修後に現場で取り組んでいることは、意識レベルでは「会議や部下の指導時に生産性の向上を意識」「組織と仕事分担を意識」、実践レベルでは「研修をPBL方式で実践」「職務の整理、組織づくり」「利用者（1名）のおむつを外す取り組み」「記録の方法を変更」「担当者会議で根拠を説明」「ミーティングの際に皆で意見を出し合う場を作る」「情報を自分なりに理解してから共有するようになった」などがあげられた。

ヒアリング対象者全員が研修後に職場においてなんらかの取り組みを行い、6名のうち5名は、内容は様々ではあるがリーダーとして実践レベルでの改革を行っていた。「利用者（1名）のおむつを外す取り組み」においては、職場のスタッフの意識改革につながっていることが確認できた。

【研修を通して有益だったこと】

キーワードとして、「学ぶ姿勢」「介護観の再認識」「根拠に基づく介護の実践」「アセスメントをする視点や力」「知識の必要性」「リーダーとしての意識」「利用者主体の再確認」「意見を伝える力・意見を引き出す力・意見をまとめる力」「PBLの活用」「医療職との連携」「生産性の向上」などがあげられた。

知識が必要であることへの認識が進み、介護過程の展開や介護職として難病やターミナルケアが必要な人について、何ができるのかを再考する機会となっていた。知識が身につくことではじめてチームケアが実現するとの意見があった。

また、サービス管理の分野の学びにおいては、リーダーとして新たな知識の修得につながり、受講後に職員教育（人材育成）、会議の運営方法の改善、組織の改革などにつながる取り組みが展開されていた。

PBL手法を取り入れた点での効果は、他職員の意見を聞くようになった、全てを説明しないでスタッフに考えさせる機会をつくったことなどがあげられていた。

【介護過程の展開】

介護過程の展開については、一部の現場では実際に実施していない、受講者自身も学習していなかったなどの実態が明らかになったが、必要な知識・技術であること、介護の質の向上に必須の取り組みであることは認識できていた。

介護過程の展開の研修を他でも受けたことがある受講者にとっては、本研修では集中して事例を複数取り組めたという点で、理解が深まっていた。情報と知識（わからなければ調べること）、本人の本当の気持ち（裏の気持ち）を重要だと気づけていた。そのことで、職場内では、他職員に「なぜ、そうするのか」を説明することができていた。また、利用者の言動に深く注目し、その理由と対応方法をスタッフ全員で考えることができていた。ぼんやりとしかわかっていない時は、「せなあかんねん」と根拠を説明しないまま取り組んだり、「なんでやるな」くらいにしか考えていなかったのではないかという声があった。

介護過程を学ぶ時期として、何もわからない時期に学ぶ初任期の研修とは違い、リーダーとして働く時期に介護過程の展開を学ぶ意味があると感じていた。その理由として、①経験を積むと考えられるパターンが増えてくる、②管理的な業務が多くなり、現場を離れると、スタッフに核心をついた助言ができなくなる、自分の経験でしか指示できなくなってしまうなどがあげられた。

【その他の研修の効果】

事業所の職員も高齢化しており、60代、70代の介護福祉士のベテラン世代は、ICFを学んでいる人が少なく、若くて経験年数が低くてもICFを学んでいるスタッフと比べて、介護のポイントがずれてしまうという温度差に悩んでいた。伝達研修ではなく、外部講師から“ぶれない”根本のところを学ぶ必要があると感じていた。

上司の意見として、受講後は本研修受講者を中心に、全職員が話しあい、協調できる雰囲気創られてきたと感じ、たとえ役職でなくても信頼がおける人材として育てているとの意見があった。

PBL手法の研修では、自ら答えを導き出すという過程の中で、「正解はどれなのか」と迷い、もやもやとした感じが残っているという声もあった。また、何を求められているのか自ら探らなければいけないというしんどさを感じていた。一方で継続的に、かつ主体的に学ぶことの重要性は認識されていた。

リーダーとしてマネジメント力が必要であることが認識され、組織改革や部下のスキルアップについての意識の高まりがみられた。サービス管理に対するさらなる授業の充実を希望する声もきかれた。

研修後も、受講者同士の交流・つながりが確認できた。事業所の見学、困ったことの相談、研修の紹介など研修が終了しても、新たな学びや自己研さんにつながっていた。現場クラスの人たちはつながる場所や機会が日常的になかったため、新たなネットワークをつくることができていた。同じリーダーの立場の人たちが集まったという点でも価値を見出していた。

【まとめ】

介護過程の展開では、情報、知識（特に医療的知識）、本人の思いが重要であることに気づき、職場でも他職員に説明することができていた。受講前と比べると、気づきや他者への説明という点で変化があったようである。またリーダー期に介護過程を学ぶことは初任期とはちがいで、別の価値があった。介護過程は一度学ぶとそれで良いではなく、経験年数を重ねていく上で、新たな発見があり、階層別に学んでいくシステムも必要である。

受講者はそれぞれの立場から、業務改革に取り組んでいた。介護現場では、あまり話題にされない生産性の向上も、実は職員不足という点では大きな悩みでもあり、介護の質をあげる研修と共に、リーダーとして人材育成や組織改革をテーマにした研修の充実も必要である。

PBL手法は、困難や“もやもや感”が残るという意見もあったが、研修後は職員教育や会議等にその手法を取り入れていた。他の調査においても、受講者に対するPBL手法の効果は大きいことがわかっており、各講師はさらにPBL手法の徹底と受講者たちの疑問に答えるための工夫も必要である。

半年の研修であったが、研修終了後もそのネットワークが活躍し、それぞれの事業所の介護の質アップや業務改革に影響を与えている。PBL手法を取り入れ、グループワークを重ねたことや、リーダー職という同じ立場同士が仲間だったということが理由としてあがっている。今後もネットワークを生かして、介護業界全体の底上げをしてくれることを期待したい。

(2) ヒアリング実施状況

ヒアリング実施状況

実施期間	令和元年 8 月 22 日 (木) ~令和元年 10 月 4 日 (木)
対象者	6 名 (A ~ F)
方 法	職場に出向き、講師および事務局により聞き取りを実施

(3) ヒアリング結果

①実践評価ヒアリング結果__A

■ 研修後に現場で取り組んでいることは何か

- ・ 職員研修をPBL方式で実践する形で研修に生かしている。
- ・ これまで研修は一方的に話すだけだったが、職員各自が役割・責任を持つことによって、自分の力で解決する気持を共有できた。

■ 研修を通して最も有益だったことは何か

- ・ 医療的ケアを含む医療の全般的な知識が不足していたので、そこを学ぶことができた。
- ・ 終末期の理解と介護は、終末期を予測するという視点でデイサービスにおける支援にも生かせる。
- ・ 介護における医療は医療職の仕事と判断していたので、医療職に任せきりだったが、介護職も医療の知識が必要であることを学んだ。
- ・ 深く人間を考える必要性を感じ介護の見方が変わった。
- ・ 学ぶ姿勢ができた。

■ 介護過程の学びについて

- ・ 言葉は知っていたが、実際に展開したのは初めてだった。
- ・ 高等学校(福祉系高校)では学んでいない。
- ・ 就業して 18 年になるが研修でも習ったことがない。
- ・ 現場での介護過程の実践は、手間がかかるので時間的余裕がなく、実践できていない。
- ・ 現場の介護職員がこの知識を身に付けていたら、仕事がやりやすい。

■ ICF の理解と活用について

- ・ ICFはケアマネの研修で学んだが、展開の仕方が違っていた。
- ・ 研修の介護過程をICFの考え方で展開することはなかった。
- ・ ICFの考え方はケース会議で活用している。対症療法的な考え方から人生全体を考える視点に広がった。
- ・ 今まで利用者の家族のことは深く意識しなかったが、家族の関りが重要だと認識した。
- ・ ケアマネのケアプランは上から目線であることに気付いた。

■ 部下の指導・教育について研修が参考になったか

- ・ PBL方式が社内研修に生かされた。
- ・ 職場における教育には上司の指導力とコーチング力が重要と認識している。今コーチング・カウンセリングに取り組んでいる。

■ 組織改革・部下のスキルアップについて

- ・ マネジメント力向上の必要性和リーダーの育成が重要だと思った。
- ・ 研修ではマネジメントの時間数が少なかったのもっと生産性や組織運営および経営について学びたい。
- ・ 現場の責任者(デイサービス)を兼ねているので、職員全般のマネジメントに集中できない。できれば、組織管理と人材育成を主にやりたい。
- ・ 仕事を横に広げるのではなく、縦に深化したい(専門性を深める)。
- ・ 職務を階層化して、働き方の改革をしたい。

■ 研修の全般的な感想等(研修への課題)

- ・ 宿題が負担であったが、一生懸命頑張って取り組んだ割には、講師からのフィードバックがあまりなかったのも、努力が報われない気がした。
- ・ テキストのまとめを宿題と出されるが、このような学びはしたことがないので大変苦労した。学校を卒業して時間がたっているのでこのような宿題はかなりの努力がいる。
- ・ 研修期間が長く、また年度をまたぐ形なので現任者の仕事との不都合があった。
- ・ 各講師の介護事例が同じで混同してわからなくなることがある。
- ・ 課題が漠然とすることがあり「もう少し、こんなことを考えてこい」というような具体性が欲しい。ヒントのようなものがあればいい。
- ・ 領域別教育・テーマ別教育は知らなかったが、実践的な学びと思う。
- ・ 研修の経験を今後の職員教育に生かしたい。
- ・ 研修参加者の役職ポストがユニットリーダーもいたのも、職階層が種々あったので、討議するとき、話のかみ合わないところもあった。できればこの研修の対象である部門長にした方がよいのではないか。

②実践評価ヒアリング結果_B

■ 研修後に現場で取り組んでいることは何か

- ・ これまでは入手した情報をそのまま他部署に流していたが、研修後は内容を深めて伝えることができるようになった。
- ・ 組織内で介護過程やICFの理解は進んでおらず、研修で得た内容が活用できていない。

■ 研修を通して最も有益だったことは何か

- ・ リーダーとしての意識が高まった。
- ・ 終末期ケアのDVD視聴で、情報は書面だけではなく直接ご本人に会って目で確認することが重要だと気付いた。実際に、終末期の方を受け入れることもできた。
- ・ 終末期でも本人や家族の要望があれば、まず受け入れる方向で考え、実際に会うことにした。

- ・日々、事故なく1日を終わらせることに視点を置いていたが、利用者様目線で考え、希望を聞き入れる視点を持つことができたようになった。
- ・周囲に意見を伝える力が身につき、職員に率先して伝えることができたようになった。

■ 介護過程の学びについて

- ・自身の理解は深まったが、現場への浸透までは至っていない。
- ・組織内で介護過程やICFの理解が進んでいないため、研修で得た内容も発信できず、また、どう取り組んだらよいかわからないため、活用できていない。

■ ICFの理解と活用について

- ・自身の勉強不足に気付き、理解を深めることができたが、現場では活用できていない。

■ 部下の指導・教育について研修が参考になったか

- ・リーダーとしての指導方法が、それまでは指導者の仕方ではなかったことに気づいた。
- ・事故報告の際に対策を考えてもらうように指導している。
- ・部下を見る目には変化は無い。

■ 組織改革・部下のスキルアップについて

- ・隣接する入所施設での研修に参加する形のみで、通所リハビリ内での研修は実施されていない。
- ・研修を報告する場がなく、習得したことを組織内に広めることができていない。

■ 研修の全般的な感想等（研修への課題）

- ・介護過程やICFの理解はできたが、それを職場内でどう生かすかのスキルを学びたかった。
- ・マネジメントを学ぶ時間がもっと欲しかった。
- ・課題は多かったが、後半に入ったあたりで課題への取り組み方を理解することができ、スムーズにこなせるようになった。
- ・テキストやネット検索を活用していた。病名を調べる癖がついた。
- ・テーマをつなげた日程にしてほしかった。
- ・課題が多いので、スパンを開けてほしい。
- ・課題の内容は、授業と結びついていた。
- ・開催場所や時期について、最初車での移動なので、凍結や雪が心配だった。しかし実際には支障はなかった。

③実践評価ヒアリング結果_C

■ 研修後に現場で取り組んでいることは何か

- ・研修終了後に職場内で報告の機会をもち、自身の研修記録は供覧できるように共有スペースに置いている。
- ・職員ミーティングの際、上下関係なく皆で意見を出し合う場を作ることができた。
- ・担当者会議で根拠を説明、アピールできるようになり、部下にもそれをつないでいる。
- ・会議や部下の指導時に、生産性の向上を意識するようになった。

■ 研修を通して最も有益だったことは何か

- ・ PBL方式にはとまどいがあったが、グループメンバーで意見を出し合い、考えをまとめていくことができた。グループ = 1つの事業所と考えながら取り組んだ。
- ・ 個々で違う意見が出て、グループの人の意見を聞きながら、それを1つにまとめる力を養うことができた。
- ・ ミーティングで、これまでならこちらから「〇〇しましょう。」と言っていたが、今は「じゃあ、どうしたらいいですか？」と意見を聞くようになった。
- ・ 医療的ケアを学んだことで、他の職種との連携に生かすことができている。
- ・ 生産性の向上が今の自分の立場から、とても有益であった。
- ・ 日ごろ聞けない内容の話が聞けて良かった。

■ 介護過程の学びについて

- ・ 介護過程をわかっている部下(理屈づけができている)を見分けることができるようになり、部下との間において介護過程に基づいたやりとりがすすんでいる。

■ ICFの理解と活用について

- ・ ICFについての内容は十分だった。
- ・ 背景について考えることで、利用者理解が深くなった。

■ 部下の指導・教育について研修が参考になったか

- ・ 根拠を示すことを指導している。

■ 組織改革・部下のスキルアップについて

- ・ 人材不足の中、どうすれば人を呼び寄せられることができるか、魅力のある事業所にするためにはどうすれば良いかなどの視点から、マネジメントをもっと学びたかった。
- ・ 同研修に参加してほしい部下がいて、検討している。

■ 研修の全般的な感想等（研修への課題）

- ・ 基調講演で研修に対する意識が大きく変わった。
- ・ 大変魅力のある研修ではあるが、それを周知することが自分では難しいため、模擬講義のような形を実施してほしい。
- ・ 生産性の向上のもっと先を聞きたかった。
- ・ 例えば、人材の確保につながる生産性の向上やより良い会社の経営につながる生産性の向上について引き続き、研修してほしい。
- ・ 1つのテーマが続かずに離れた日程だったため、混乱した。(1つずつ完結して次に進みたい。)
- ・ 聞きごたえ、勉強ごたえのある研修だった。
- ・ グループ替えがあったことで、様々な人の意見や考え方を聞くことができ、お互い高めあうことができた。
- ・ 課題にヒントがなく不満があったが、時間とともに勉強方法を飲み込むことができた。答えを教えてもらう研修ではなく、考える方法を教えてもらえる研修だと気付いた。
- ・ 研修5日目ぐらいで受講者の中で研修の流れがつかめていた。
- ・ 受講者同士のつながりができ、お互いの事業所を訪問し、見学している。
- ・ 受講後に職場内での地位がステップアップしたが、他にも同様の方がいると聞いている。

④実践評価ヒアリング結果_D

■研修後に現場で取り組んでいることは何か

- ・職場の環境が、研修を受ける前は介護職とケアマネを兼務していたが、研修受講中にケアマネ専属になったので、受講はやりにくいという感じだった。
- ・事例を自分で計画をたて、その通りに実践するという内容があったが、できなかった。同僚に頼んで実践をしてもらった。
- ・仕事の効率化をはかる(生産性)内容の研修を受け、記録の方法を変えた。今まで同じ記録をいくつも書いていたので、効率化しようということでまとめた。他職員からは「書きやすくなった」と声が出ている。

■研修を通して最も有益だったことは何か

- ・医療的ケアの講義を受けた中で、知らないことがあった。難病の事例に対して、医療職ではなく介護職がどこまでできるかを深く考えることができた。研修受講後に、亡くなった利用者の時にも何か自分ができたのではないかと感じている。
- ・知識を増やさないといけない。介護職だが看護職に負けないような知識を身につけないといけない。歴史が違うから仕方ないと思うが、同じ目線で話ができるようになりたい。

■介護過程の学びについて

- ・介護過程の展開については、今まで何回も研修(実務者研修講師養成など)を受けてきたが、集中していくつもの事例をすることができたので、ある程度流れがわかってきた。今まではケアプランとの違いなどピンとくるものがなくて、今回の研修ではより深くわかり、やっと人には少し説明できるかと思った。
- ・ICFの用紙ひとつひとつの使い方がわかったことが、介護過程の理解につながった。
- ・ケアプランが新しく変わる時に、他の介護職員に伝えられるかと思っている。
- ・プランで利用者さんにどうすれば自立支援に繋がるのか深く考えられるようになった。買い物に行きたい利用者にカートを押す練習を試みようかなどより細かく考えられるようになった。職員には、納得できるような説明をしている。自分がわかっていると話せる。ぼんやりとしかわかっていない時は、「せなあかんねん」と言っていた。

■ICFの理解と活用について

- ・今までの研修である程度わかっていたが、今回の研修でさらに理解が深まった。
- ・ICFの分類がわかった。

■部下の指導・教育について

- ・今は常勤ではなく、ケアマネジャー。
- ・自分の意見だけを主張するのではなく、みんなの意見を聞くようになった。

■組織改革・部下のスキルアップについて

- ・その立場にいない、決定権は常勤の副主任に委ねている。

■研修の全般的な感想等(研修への課題)

- ・PBLについては、自分は消極的な方だったが、回を重ねるごとに積極的になっていた。慣れていった。

- ・座学だと、講師から正解を教えてもらうが、答えを導き出す過程で、どれが正解かな？と思うところがあった。どれも正解って言われると、自分が「えっ」と思うのも正解だと言われると、どれをつまんで正解だと判断していいかわからないので、もやもやとしたところもあった。
- ・この勉強の仕方は楽しかった。
- ・研修の会場が変わったのが嫌だった。
- ・課題はとても難しかった。どう書いていいかわからなかった。
- ・複数の課題の整理が大変だった。
- ・講義後のアンケートを書く時間が少なかった。次回提出にしてほしい。

■ 上司から見て研修後の変化やその具体的内容について

- ・やる気は研修後に増したと思っている。しっかりした意見を持っていたのに、それを前に出せないところがあったが、意見を聞いて他職員が協調できる体制が整いつつある。今後は生かせるのではないかと思った。適切な意見を言ってくれるとみんなが安心してついていけるということで、まさにリーダーとして、頑張っている。

⑤実践評価ヒアリング結果_E

■ 研修後に現場で取り組んでいることは何か

- ・研修を終わってから「みんなのスキルアップ」に取り組んだ。研修の中で仕事の書き出しをやってみて、それを下におろすことで、おのずとスキルアップにつながる事に気づいた。研修への参加も呼び掛けており、一人人数が減ると現場はしんどいが、それでも研修に参加していくとその内、芽が出るかと思っている。そんなことに気づけたのは今回の研修(生産性の向上がテーマの研修)。立場的に生産性を生みたいと言う気持ちもあったが、仕事を書きだしてみると、こんなに差があるのか目で見えてわかった。よく考えたら他者にふれるのではないかとグループワークで話をした。
- ・組織と仕事分担を他事業所と比べることができた。小規模であればあるほど、上の立場の人に仕事が集中していることがわかった。これを緩和しないといけないと思った。
- ・様々な分野の人が一緒に学習する中で日頃は見れない部分を見させてくれるし、なかなか関わりがない特養の人たちとの交流ができた点がおもしろかった。

■ 研修を通して最も有益だったことは何か

- ・ケアプランを考える上で視点が変わった。アセスメントをものすごく観るようになり、アセスメントだけで書かなくなった。本人と接しないとわからない、本当はどう思っているのかということを重要視した。「裏の気持ち」ということが響いて、本音を言ってもらえる介護職員にならないといけないと思った。そういうことが言える事業所にしたいと思った。こっちの思い込みのケアプランではなくてその人の身になって、本当はどう思っているのか研修でやってください、スタッフにはそういう問いかけをしている。
- ・生産性を生むということの大切さがわかったこと、利用者の本音をすくいとることが介護職員の仕事。一方的にするのではなく、一緒にできることが学べた。

■ 介護過程の学びについて

- ・介護福祉士を取得するのに必要な研修は、受講者も素人ばかり。実践を積んだ人が集まって事例を展開していくという現場に近い状況で展開をしていく難しさがあった。
- ・介護過程の展開は、しんどかったけどやりきった感がある。

- ・研修では、やったことがないことが多かったので、そこをどう食いついたら良いのか難しさがあつた。PBLなので、自分で導くことからやらなくてはいけない、何を求められているのか自分も探らないといけないのがしんどかった。
- ・仕事ではわかるけど、文面について「〇〇しなさい」と言う課題が出たら、「〇〇」から調べないといけないというところかなあ。でも、調べる癖がついて良い。聞いたことより自分で調べたことの方が頭に残る。
- ・介護過程の研修は、介護福祉士をとる過程の中では研修を受けた。でもその時は、自分も未熟で見える範囲も少なかったが、様々な利用者を見ていくと、ひとつだけでなくどんどん難しく感じる。経験がないとパターンが少ないが、経験を重ねるとパターンは増えてくる。
- ・リーダー(上)の立場になってから、介護過程の研修を受けた方がいい。現場からはずれると、指示をする時に、核心をついていなかったり、経験上での指示をするリーダーになってしまうが、それはいけない。
- ・自分もいずれマンネリしてくるし、時代の変化もあるし、上にいっても研修は必要。
- ・月1の会議で指摘する面も変わってくる。みんなもそこからまた発見してくれる。
- ・介護過程の展開で、一人ずつ見直さなければいけないと研修を受けて思った。圧迫骨折のケースで、介護者を噛んだ人がいて、腰椎圧迫骨折の人の介助方法をスタッフで検討できた。「なぜ噛むのか」と考えた。研修を受けていなかったら、「なんでやろな」と言っていたかもしれない。そこに意識を注げなかったかもしれない。介護過程の展開が一人だけでできていて、それだけが文面に残っているのではなく、その都度みんなが展開できて、それを統一できているのが大切。
- ・医学的知識が必要だと思った。病気からどういうことが起こっていてどうなっているのかがわかっていたらと思う。今まで調べなかった。「噛みつく」くらい痛い圧迫骨折の介助方法を病院ではどうしているのかと思った時に、やっと調べることができた。

■ ICFの理解と活用について

- ・ICFは、さらっと初任者研修、介護福祉士国試受験の前にさらっと学んでいたが、ICFを受けての展開はしていなかった。
- ・「見える」化。なんとなくやっていることが見えてくると感じた。
- ・ICFの説明は、スタッフに言えていないが、一回やらなければいけないと思っている。介護福祉士を取得してから20年くらいたっている人は、知らない。それをとりいれたことをしていかないといけない。温度差がある。60、70代の介護福祉士はすばらしい介護をされるが、最後までついていけないポイントが、ICFを学んでいる人との温度差がある。
- ・ICFの理解を事業所でやれと言われると、説明が下手だから、ちゃんとした講師にやってもらった方がいい。根本とする大切なことは、ブレのない講師からちゃんと学ぶ必要がある。
- ・チームで介護していくには、介護も看護の知識がないと話しあえない。看護師から「足あげておいてください」と言われても、その意味をわかってすると、意味がわからないままするのは違う。本当のチームになるためには、介護と看護の会話が成立することが必要。

■ 部下の指導・教育について

- ・部下は10人。部下は高齢の人が多いので、いろいろ提案をした時に「今さら」というものもあるし、テンションをあげるのに、お願いじゃないけど、自分の思いを言うしかない。
- ・新規利用者が決まって、利用者宅を自分で探すようにしている。あえて詳細な説明をしない。自分で指示しないようにしている。
- ・言われたことしかできないリズムがあるので、お題だけ渡して考えてもらう機会を多く作るようにしている。

■研修の全般的な感想等（研修への課題）

- ・研修には率先して参加していたが、おもしろみがなくなっていた時だった。今回の研修は長いけど、中身(介護過程とか)を見て、これは身になるかと思った。
- ・受講者のレベルが一緒なので、話す内容のレベルもそろってくるので質が高いと思った。
- ・なんとなく研修に来た人との温度差も感じた。グループにそういった人がいると、正直やりにくい。
- ・グループの中での役割がおのずと決まってきたが、それも各自がリーダーレベルなので見極めでポジションに自然に動ける。
- ・受講者には受け身の人もいた。寝ている人などがいた。そういう人と一緒に嫌だった。
- ・時間割で、提出課題が重なってつらかった。
- ・受講者同士で今も交流がある。相談や新しい研修の案内をしてもらったりして、次の研修につながっている。ネットワークができた。研修終了後、受講者仲間がこの事業所を見学しに来てくれた。グループワークの中でお互いに認め合ったことが影響している。「この人はこんな人」というグループワークをやった。
- ・普段の運営の中であいさつ程度はするが、なかなかそれ以上話さない。事業所協議会はあるが、つながっているのは上の人ばかり。スタッフ同士の日常的なつながりはなかった。
- ・ある研修では、上から下の人まで様々な立場の人がいたが、今回はある程度立場が一緒に相談しやすい、話しやすかった。悩んでいることが同じ。リーダー、中堅、新任期とわかる研修は良い。
- ・今回の研修に付加価値をつけること、加算などできないか。
- ・看護師、介護福祉士を交えた事例展開をしてもおもしろいかもしれない。そういう研修を入れていくことで溝をなくしながら看護師と出会う機会が増えると話しやすくなる。

⑥実践評価ヒアリング結果__F

■研修後に現場で取り組んでいることは何か

- ・自立支援に取り組んでいる。具体的にはトイレ介助が困難な利用者がおむつをしている状況であったが、何とかトイレに行き用が足せるようにしたいと思った。おむつによる介助しかないという意見が多数で、それを改善するには抵抗感があったが、丁寧にスタッフを説得した。この利用者は時間を要したが、トイレに行き用が足せるようになった。現在は自然排便となり、排便は普通の状態に戻った。このことで、スタッフが利用者の状況が良くなることへの喜びを感じることで、スタッフの介護に対する意識に変化がみられた。

■研修を通して最も有益だったことは何か

- ・自立支援を実践する過程において、ICFの理念による利用者のアセスメントすることが参考になった。とりわけアセスメント力が向上したように思う。
- ・ICFの視点、アセスメント力の向上(引き出しが多くなったという表現)、ケアプランの作成への協力は、研修における新しい知識の修得によるものである。
- ・介護の実践において根拠に基づいて応えられる(人に説明できることも含めて)ようになった。利用者について、PTとの話し合いや連携も研修以前よりうまくいくようになった。

■ 介護過程の学びについて

- ・ 介護過程は養成校で学んだが、卒業後現場に入って実践するのが困難であった。卒後の研修でも学んだが、実践に結び付くことがほとんどなかった。今回のような研修(PBL)を受けたのは初めてであった。介護過程におけるICF理念の使い方、ケアプランとのつながりが理解できた。介護の見方が深くなった。

■ 部下を見る視点や対応方法の変化やその具体的内容について

- ・ 職場の内部研修の企画から実施までをひとりで行った。以前は既存の研修を利用し、マンネリ化していたが、この研修修了後から、研修テーマ(身体拘束)を自分で考え、各自がそれぞれの意見を言ってまとめていく、PBL方式で行なった。部下と根気よく介護のあり方を話し合っ、できるところから始めることにした。また、自分から結果を出すモデルを示し、それをスタッフが見て、スタッフのモチベーションアップを図るようにしている。たとえば、介護過程におけるICFの理念やモニタリングをスタッフに説明し、スタッフがそれらを理解することによって、モチベーションがあがり、今日の人手不足の状況における離職予防に繋がることを期待している。

■ 上司から見て研修後の変化やその具体的内容について

- ・ 上司 ケアマネジャー 2部門の統括者 この上に施設長がいる。
- ・ リーダーの意識があり、学びのモチベーションも高いので参加させた。研修後の変化では、会議を準備し、それをまとめる力が向上した。リーダーとしての視点をもって人の話をよく聞くようになった。スタッフにケアプランを説明する場合、根拠に基づき、正しく説明できるようになった。部下を指導する力も向上している。たとえば、利用者中心の介護のテーマをリーダーとして自覚し、その課題を職員研修で取り上げた時には、企画から実行までマネジメントできるようになった。ケアの質の向上が職員の「やりがい」につながるという視点を持つリーダーとしての意識の向上と、それらの活動の報告もできている。

■ 研修の全般的な感想等(研修への課題)

- ・ PBL方式の学びが一番印象的であった。課題(宿題)が多くて、仕事をしながらこれらをやり遂げるのは負担が重く大変だった。
- ・ しかし、学んだことが記憶に残り、自分で調べて答えを探す学びは、そのような習慣が身につくのでとても良い。できれば、各課題の解答を示してほしい。