

認知症介護実践リーダー研修

新カリキュラム改訂にともなう 各科目シラバス変更のポイントと運用のヒント

令和3年6月1日版

認知症介護研究・研修センター

- ※ ここに記載されている内容は、令和3年度から運用されている認知症介護実践リーダー研修シラバスに基づく運用のヒントです。この通りに行うということではなく、参考にいただき、各都道府県・指定都市で研修内容を検討する際の資料としてください。
- ※ この資料は、認知症介護指導者向けです。

目次

シラバス運用のヒントの使い方	1
認知症介護実践リーダー研修の理解	2
認知症の専門的理解	4
施策の動向と地域展開	6
チームケアを構築するリーダーの役割	8
ストレスマネジメントの理論と方法	10
ケアカンファレンスの技法と実践	12
認知症ケアにおけるチームアプローチの理論と方法	14
職場内教育の基本視点	16
職場内教育(OJT)の方法の理解	18
職場内教育(OJT)の実践	20
職場実習の課題設定	22
職場実習	24
結果報告／職場実習評価	26

シラバス運用のヒントの使い方

○ 資料の趣旨

- ・ 本資料は、新カリキュラムの運用を進めるにあたって、移行期間の授業作成をサポートすることを目的に、シラバスを運用する際のヒントとなるような情報(内容や実施方法のイメージ)を提供することを念頭に作成した、認知症介護指導者向けの資料です。
- ・ 本資料に記載された構成や時間配分は、あくまでも運用のヒントであり、授業の内容を縛るものではありません。実践研修の授業は、これまで通り、各都道府県・指定都市において、認知症介護指導者がシラバスに即し、実践をふまえた授業を自ら作成し、展開するということを前提としています。

○ 資料の構造

- ・ 本資料は、1 科目について見開きで参照できるように構成しました。左側に令和 3 年 4 月 1 日版のシラバス、右側に運用のヒント等を掲載しています。
- ・ 「旧カリキュラムとの対応」欄は、旧カリキュラムの科目名と時間数を掲載しました。DCnet 上には、新カリキュラムのシラバスとともに旧カリキュラムのシラバスも掲載していますので、参照ください。
- ・ 「運用のヒント」欄は、シラバスの「内容」の左側にある柱(項番号をふってある部分)ごとにヒントを掲載しています。
- ・ 「関連するセンターの研究成果等」欄は、各科目の参考文献となりうるもののうち、国の事業や 3 センターの事業で作成した文献・資料等を掲載しました。文献は、時間の経過とともに古くなるほか、増えますので、随時文献にあたり、情報を刷新していただければ幸いです。

認知症介護実践リーダー研修シラバス

科目名	認知症介護実践リーダー研修の理解	研修形態と講義時間： 講義・演習（90分）
目的	チームにおける認知症ケアを推進する実践リーダーの役割とこの研修科目との関係性を踏まえ、研修の概要を把握する。実践リーダーとしての自己の課題を確認し、研修における学習目標を明確にする。	
到達目標	1. 実践リーダーの役割と研修科目との関連性を踏まえて研修の概要を把握する。 2. 実践リーダーとしての課題を認識し、研修における学習目標を明確化できる。	
概要	チームにおける認知症ケアを推進する実践リーダーに求められる役割を知り、研修科目の必要性や研修全体の目的など研修概要を把握する。また、実践リーダーとしての自己課題を確認し、研修の受講動機を高め、学習目標を明確にする。	
内 容		備 考
1. 実践リーダーの役割	1) チーム構築における実践リーダーの役割 2) 職場における指導	・認知症ケアを推進するための実践リーダーの役割のポイントを知る。
2. 実践リーダー研修の概要	1) 研修の目的 2) 研修の到達目標 3) カリキュラム全体の構成 4) カリキュラム別のねらいと概要	・実践リーダー研修のねらいや科目のねらいと内容を理解する。 ・実習課題設定の内容と流れを理解する。
3. 実践リーダーとしての課題の明確化	1) 実践リーダーとしての課題の明確化 2) 研修における学習目標の明確化	・自己の課題、学習目標を文章化する。 ・実践リーダーとしての強み・弱みを理解する。

※ オンラインを部分的に活用する場合は、同時双方向で意思疎通等できる方法とし、実質的に集合研修と同程度の効果が期待できる講義などに限る。

科目名：認知症介護実践リーダー研修の理解（90 分）

旧カリキュラムとの対応	1（1）認知症介護実践リーダー研修の理解（60 分）
運用のヒント	・ 時間数は 60 分が 90 分になりました。 ・ 目的・到達目標の変更はありません。 ・ 受講者が実践リーダーの役割と研修の概要をしっかりと理解した上で、課題を明確化できるよう時間数を増やしました。 1. 実践リーダーの役割 旧カリキュラムにおけるチーム理念の構築、ストレスマネジメント、ケースカンファレンスの促進、チームアプローチに関しては、各科目で学習することを想定しています。 2. 実践リーダー研修の概要 内容の変更はありません。実践リーダー研修の全体の構成を説明する際、職場実習の課題設定の内容と実習の流れについて説明を行い、各科目と職場実習との関連性について理解を深める機会にすることを想定しています。 3. 実践リーダーとしての課題の明確化 内容の変更はありません。今後、実践リーダーという立場で認知症ケアを実践する中でどのような強みがあるのか、また弱みは何なのかを考える機会を設けることが必要です。この部分は、職場実習の課題設定を検討することに関連付けることが大切です。
関連するセンターの研究成果等	

科 目 名	認知症の専門的理解	研修形態と講義時間： 講義・演習（120 分）
目 的	一人の「人」としての理解を踏まえつつ、行動の背景の一つである認知症の病態を理解し、ケアができるよう、最新かつ専門的な知識を得る。	
到達目標	1. 一人の「人」として理解したうえで、認知症の病態や治療に関する専門的な知識を理解する。 2. 原因疾患別の病態や経過の捉え方を理解する。 3. 認知症の人をとりまく社会的な課題に関する最新の知識を理解する。	
概 要	認知症に関する研究は年々進展している。認知症におけるチームケアの促進や介護職員等の指導を担う実践リーダーは最新の知識を有し、同時に認知症に関する専門的な知識を活用したケアの実践、介護職員等の指導、チームケアの向上が求められている。本科目は、認知症ケアにおける実践リーダーに必要な認知症に関する最新の知識の修得や専門性の向上を目的とし、認知症の病態や治療、社会的課題等に関する専門知識を学習する。	
内 容		備 考
1. 認知症に関する理解	1) 認知症の原因疾患と病態や経過の捉え方、診断基準など 2) 疾患別の中核症状と行動・心理症状 (BPSD) 3) 認知症に起きやすい合併症 4) 若年性認知症の特徴	・実践者研修で学んだ知識に最新の情報を加えて発展させる。 ・脳の解剖生理学的な視点から生活障害を理解する。
2. 原因疾患別の捉え方のポイント	1) 認知症の原因疾患別の特徴 2) 生活障害としての理解	
3. 医学的視点に基づいた介入	1) 認知症治療薬 2) 行動・心理症状 (BPSD) に用いられることがある薬物の主な作用機序と副作用、使用方法 3) その他の介入法 (食事・運動や他疾患との関係等)	・かかりつけ医のための BPSD に対応する向精神薬使用ガイドライン (第 2 版) (2015 年度厚生労働科学特別研究事業) を参考にする。
4. 認知症を取りまく社会的課題	1) 認知症の人の意思決定支援 2) 認知症の告知とその支援 3) 認知症の人のターミナルケア 4) 若年性認知症の人の社会生活と就労 5) 本人の社会活動支援	・厚生労働省「認知症の人の日常生活・社会生活における意思決定支援ガイドライン」を用いる。

※ オンラインを部分的に活用する場合は、同時双方向で意思疎通等できる方法とし、実質的に集合研修と同程度の効果が期待できる講義などに限る。

科目名：認知症の専門的理解（120 分）

旧カリキュラムとの対応	2（1）認知症の専門的理解（120 分）
運用のポイント	・ 時間数は変更ありません。 ・ 実践リーダー研修の初日に行われるこの科目で、認知症の人を一人の「人」として理解することを押さえておくことが、目的や到達目標に組み込まれています。また、認知症の人を取り巻く社会的な課題として、意思決定支援の内容についてもこの科目に含まれます。 1. 認知症に関する理解 認知症の原因疾患と病態、中核症状や行動・心理症状（BPSD）については、実践者研修で学んでいることではありますが、受講者が人材育成に携わるリーダーとして、正しく伝えられるように指導できるとよいでしょう。 2. 原因疾患別の捉え方のポイント 原因疾患別の特徴を脳の解剖生理学的な視点から理解し、生活障害としての理解につなげることを意図しています。 3. 医学的視点に基づいた介入 認知症治療薬や BPSD に用いられることがある薬物について触れますが、例えば、“昼夜逆転”では、日中の活動量や必要な食事量、安眠につながる環境であるのか等を検討し、一日の過ごし方を見直した上で、ケアを考えるなど、食事・運動や生活面を見直し、関わりを考えることを大切にしていきます。 4. 認知症を取りまく社会的課題 ここでは認知症の人の意思決定支援プロセスを踏まえて認知症の告知やターミナルケアなどについて考えていきます。認知症施策推進大綱でも推進されている本人の社会活動支援についても考えていくことを想定しています。 認知症の人の意思決定支援については、実践者研修でも学ぶことになっています。受講者には今回のカリキュラム改訂で新たに導入した意思決定支援について実践者研修では学習していない人も想定されるため、実践者研修と重複する内容になると考えています。
関連するセンターの研究成果等	厚生労働省「認知症施策関連ガイドライン（手引き等）、取組事例 認知症の人の日常生活・社会生活における意思決定支援ガイドライン」 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000212395.html

科目名	施策の動向と地域展開	研修形態と講義時間： 講義・演習（210分）
目的	認知症施策の変遷と最新の動向を理解する。地域における認知症施策の展開例を知り、地域包括ケアシステムの構築に必要な関係機関との連携・参画できる知識を修得する。	
到達目標	1. 認知症施策の変遷を理解し、説明できる。 2. 認知症ケアに関連する最新の施策の動向を理解し、説明できる。 3. 認知症施策の具体的な展開方法を理解する。	
概要	昨今、認知症に関連する制度の整備は進んできており、特に、実践リーダーは地域包括ケアシステムの展開例を知り、介護職員等に説明、指導できる事が必要である。本科目は、認知症施策の変遷と最新の動向や地域における施策の展開例を知り、周辺地域における地域包括ケアシステムの構築や関係機関との連携体制の構築に参画できるための知識の修得を目指す。	
内 容		備 考
1. 認知症施策の変遷	1) 認知症施策の歴史 2) 認知症の人やその家族の視点を踏まえた施策	
2. 認知症施策の動向と認知症施策推進大綱の内容	1) 認知症施策推進5か年計画（オレンジプラン）から認知症施策推進大綱に至る施策動向 2) 認知症施策推進大綱の策定とその内容 3) 認知症施策推進大綱と地域包括ケアシステム、地域共生社会の構築 4) 認知症施策上の実践リーダー研修の位置づけ・意義	・地域包括支援センター職員や認知症地域支援推進員等を招き、施策の動向について当該地域における実践例を知り、実践リーダーの役割を理解する。 ・認知症加算・認知症専門ケア加算等の解説を含む。
3. 地域における認知症ケア関連施策の展開	1) 認知症ケアの実践と施策の関係 2) 地域の認知症施策の把握 3) 地域における認知症施策の展開方法 4) 地域における実践リーダーの役割	・認知症施策推進大綱の項目に沿って、実践リーダーとして地域で何ができるか演習等を通して理解する。

※ オンラインを部分的に活用する場合は、同時双方向で意思疎通等できる方法とし、実質的に集合研修と同程度の効果が期待できる講義などに限る。

科目名：施策の動向と地域展開（210 分）

旧カリキュラムとの対応	2（2）認知症ケアに関する施策の動向と地域展開（240 分）
運用のヒント	・ 時間数は 240 分から 210 分になり、内容を認知症施策推進大綱に合わせて更新しています。 ・ 到達目標は、認知症ケアに関する最新の施策の動向については「理解する」だけでなく「説明できる」としてあります。 1. 認知症施策の変遷 内容の変更はありません。 2. 認知症施策の動向と認知症施策推進大綱の内容 旧カリキュラムでは新オレンジプランで進めていたことを最新の施策である認知症施策推進大綱に合わせて更新しています。地域包括支援センター職員や認知症地域支援推進員をゲストスピーカーとして迎えることを想定しています。実際にどのような取り組みが地域でされているかという実践例を知る場面を設けることで施策の理解を深め、実践リーダーとしてどのように関わっていけるのかイメージできることをねらっています。 実践リーダー研修修了生の配置により取得できる加算についても触れ、自身の役割の理解につなげることを想定しています。 3. 地域における認知症ケア関連施策の展開 旧カリキュラムの内容から大きく変更はありませんが、認知症施策推進大綱の項目に沿って、地域で実際に何ができるかを考える演習を追加しました。認知症施策推進大綱の項目に書かれていることと自施設・事業所の地域での活動とを照らし合わせ、どの部分に該当するのか確認することから自施設・事業所の地域活動の意義を知ったり、他施設の活動から自施設・事業所で展開できるもののヒントを得て実践リーダーである自分自身ができることを考える演習等をイメージしています。
関連するセンターの研究成果等	厚生労働省（2019）「認知症施策推進大綱」（ <u>shisaku taikou.pdf(kantei.go.jp)</u> ）

科目名	チームケアを構築するリーダーの役割	研修形態と講義時間： 講義・演習（180分）
目的	チームの構築や活性化のため、チームリーダーとしての役割を理解し、円滑にチームを運用する者であることを自覚する。次に、チームにおける目標や方針の設定の必要性を理解し、目標をふまえた実践の重要性と展開方法を理解する。	
到達目標	1. チームの意味や目的、種類を理解しチームの特徴を説明できる。 2. チームの構築や活性化のための基本的な考え方や方法を説明できる。 3. チームの方針や目標を設定する必要性や、目標をふまえた実践の展開の重要性を理解する。	
概要	チームによる認知症ケアの向上において、実践リーダーはチーム構築や活性化を促進するチームビルダーとしての役割が期待されている。本科目ではチームの目標や方針の共有と実践への展開、介護職員等のストレスマネジメント、情報共有のためのカンファレンス等の実施、チームメンバーの編成、介護職員等への動機づけ、教育や指導に関する基本的な考え方と方法について学習し、実践リーダーとしてチームを円滑に運用する方法を理解する。	
内 容		備 考
1. チームの意味や目的、種類	1) チームに必要な条件 2) チームの形成過程（演習） 3) 対人援助チームの特徴	・チームワーク演習を通してチームを活性化 する条件や要素、方法 を体験的に理解する。
2. チームの構築及び活性化するための運用方法	1) チームの目標や方針の設定と実践への展開 2) メンバー選定や編成方法 3) コミュニケーション支援 4) 動機づけ 5) ストレスマネジメント 6) ミーティング 7) 教育指導	・チーム活性化のための 方法を理解すること のみにとどまらず、チ ーム作りを行う役割の 自覚を促進する。
3. チームの目標や方針の設定と展開方法	チームにおける目標や方針の設定（共有・展開・評価）方法	・チームの目標や方針 の設定と実践への展開 では、目標や方針の必 要性を確認し、共有・展 開の方法を学び、実践 の振り返りを行う。 ・チームにおける目標 や方針の設定方法を学 び、実践に活かす方法 を体験的に学ぶ。

※ オンラインを部分的に活用する場合は、同時双方向で意思疎通等できる方法とし、実質的に集合研修と同程度の効果が期待できる講義などに限る。

科目名：チームケアを構築するリーダーの役割（180 分）

旧カリキュラムとの対応	3（1）認知症介護実践リーダーの役割（180 分） 3（2）チームにおけるケア理念の構築方法（240 分） を統合
運用のヒント	・ 時間数は合計 420 分が 180 分になりました。 ・ 実践リーダーの役割に関する内容は、1（1）「認知症介護実践リーダー研修の理解」の科目で学習済みであるため、この科目には含めていません。また、2．チームの構築や活性化のための基本的な考え方や方法を説明できるは、旧カリキュラムでは、「理解できる」と表記していましたが、今回はリーダー自身が「説明できる」としています。その他大きな変更はありません。 ・ 旧カリキュラムの「チームにおけるケア理念の構築の方法」は、新カリキュラムでは、「<u>チームの目標や方針の設定と展開方法</u>」に変更しました。 ・ 1．2 は実施から報告、講師のまとめまでを合わせて、90 分程度の演習を想定しています。 1．チームの意味や目的、種類 「認知症介護実践リーダー研修の理解」の 1．実践リーダーの役割の内容を踏まえて、チームを形成する過程について演習を通して学び、対人援助を行う上でのチームの特徴やチームに必要な条件等を理解していきます。 2．チームの構築及び活性化するための運用方法 チームの形成過程での演習結果を踏まえ、リーダー自身がチームを活性化する条件や形成する過程での課題を理解し、具体的に実践するためにはどうしたらよいかを話し合い、役割の自覚を促進することが大切となります。 3．チームの目標や方針の設定と展開方法 旧カリキュラムで実施していたケア理念構築の演習は、想定していません。チームケアを意識した目標や方針をどのように共有、展開し、評価を行っていくかに関して、グループワークや演習を通して、今後の取り組みのヒントが学べるようにすることを意図しています。
関連するセンターの研究成果等	

科 目 名	ストレスマネジメントの理論と方法	研修形態と講義時間： 講義・演習（120 分）
目 的	チームケアを円滑に運用するため、ストレスの仕組みと対処法を理解した上で、実践リーダーとして介護職員等のストレスの緩和やメンタルヘルスのマネジメントを実践することができる。	
到達目標	1. チームにおけるストレスマネジメントの意義と必要性を理解する。 2. ストレスのしくみと対処法を理解する。 3. 認知症ケアにおけるストレスと対処法を理解する。 4. 組織のメンタルヘルス対策や実践リーダーが果たすべき役割を理解し、チームメンバーへの支援方法を理解する。	
概 要	チームを活性化するためにはメンバー個々のストレス評価を行い、ストレス度や原因に応じたストレス緩和を実行することが必要である。本科目では、ストレス概念やストレス理論を理解した上で、実践リーダーとしてチームメンバーのストレスを緩和する方法論や実践方法を学習する。	
内 容		備 考
1. チームにおけるストレスマネジメントの意義と必要性	1) チームにおけるストレスマネジメントの意義と必要性 2) ストレスの考え方 3) 認知症ケアのストレスの考え方 4) 認知症ケアにおけるストレスマネジメントの意義と必要性	・ストレスマネジメントに関する理論を踏まえて、認知症ケアにおけるストレスマネジメントの意義と必要性を理解する。 ・ストレスの考え方は、肯定的側面についても取り上げる。
2. ストレスマネジメントの方法	1) セルフケアの方法 2) 組織によるストレスマネジメントの方法 3) 環境の調整方法	・認知症ケアにおける具体的なストレスマネジメントの方法を学ぶ。 ・ストレス理論を踏まえて、実際のストレスマネジメントの方法を演習を通して体験的に理解する。

※ オンラインを部分的に活用する場合は、同時双方向で意思疎通等できる方法とし、実質的に集合研修と同程度の効果が期待できる講義などに限る。

科目名：ストレスマネジメントの理論と方法（120 分）

旧カリキュラムとの対応	3（3）実践者へのストレスマネジメントの理論と方法（180 分）
運用のヒント	・ 時間数は 180 分が 120 分になりました。 ・ 到達目標の 4 は「～チームメンバーへの支援方法が実践できる。」から「～チームメンバーへの支援方法を理解する。」下線部分のように変更としました。 1. チームにおけるストレスマネジメントの意義と必要性 内容の 1) チームにおけるストレスマネジメントの意義と必要性 4) 認知症ケアにおけるストレスマネジメント意義と必要性については、この科目の導入部分として講義で解説し、一般的なストレスマネジメント論に偏らずに、認知症ケアだから必要となるストレスマネジメントであるこの意識付けが必要でしょう。 そして、2)、3) については、認知症ケアのストレス事例を用いて解説するか、事例演習を用いることをお勧めします。ストレスは、肯定的側についても取り上げることが大切です。 2. ストレスマネジメントの方法 旧カリキュラムの内容 1) ストレスマネジメントの意義と必要性 2) ストレッサーとストレス反応については、1 に内包しました。 円滑なチームケアに繋がるストレスマネジメント方法などの演習は、演習のまとめを含めて 80 分程度を想定しています。
関連するセンターの研究成果等	

科目名	ケアカンファレンスの技法と実践	研修形態と講義時間： 講義・演習（120分）
目的	チームケアの質の向上を図るため、ケアカンファレンスの効果的な展開方法を身につけ、チームにおける意思決定プロセスの共有を実現できる。	
到達目標	1. チームケアの質の向上を目的としたケアカンファレンスの目的や意義、必要性を理解する。 2. チームにおける意思決定プロセスの共有化を図る方法としてのケアカンファレンスのあり方を理解し実践できる。 3. チームメンバーのケアを導く思考過程を振り返り、職場において効果的な実践を促すためのケアカンファレンスが展開できる。	
概要	チームケアを実現するためには、利用者のニーズに基づき導かれたケアの目的や目標に沿って決定したケアの方法について、その決定プロセスをチームメンバー間で共有することが必須である。ケアの決定プロセスなどを共有する方法の一つがケアカンファレンスであり、チーム内のコミュニケーション手段の一つでもある。本科目では、ケアカンファレンスに必要な知識や技術を学習する。	
内 容		備 考
1. チームケアにおけるケアカンファレンスの目的と意義	1) ケアカンファレンスの目的や意義 2) チームケアにおけるケアの決定過程と共有化	・模擬ケアカンファレンスにて実際に進行役、スーパーバイザー役等を体験しながら体験的に理解したうえで、効果的なケアカンファレンスについて振り返りを行う。
2. ケアカンファレンスを円滑に行うためのコミュニケーション	1) 報告・連絡・相談の違い 2) 建設的なコミュニケーションのポイント	
3. 効果的なケアカンファレンスの展開	1) 事前周知（告知、開催目的の明確化、検討内容の通知、資料配布と議事録） 2) ケアカンファレンスの役割分担（進行、スーパーバイザー、参加メンバー） 3) 効果的な議論を促すためのポイント	

※ オンラインを部分的に活用する場合は、同時双方向で意思疎通等できる方法とし、実質的に集合研修と同程度の効果が期待できる講義などに限る。

科目名：ケアカンファレンスの技法と実践（120 分）

旧カリキュラムとの対応	3（4）チームケアのためのケースカンファレンスの技法と実際（240 分）
運用のヒント	・ 時間数は 240 分が 120 分となりました。 ・ 到達目標は、2「カンファレンスのあり方を理解できる。」、3「ケースカンファレンスの展開方法を理解できる」としていましたが、下線部のように変更しました。2「<u>ケアカンファレンスのあり方を理解し実践できる。</u>」、3「<u>ケアカンファレンスが展開できる。</u>」 ・ 120 分間の講義・演習時間内で、演習にて模擬ケアカンファレンスを行うことが重要になります。 ・ 旧カリキュラムでは、「ケースカンファレンス」であったのに対し「ケアカンファレンス」と修正されている点に注意してください。 1. チームケアにおけるケアカンファレンスの目的と意義 リーダー研修では、ここまでリーダーの役割を学んできているため、あらためてリーダーとは何かという内容は省略・短縮の検討が必要です。 2. ケアカンファレンスを円滑に行うためのコミュニケーション リーダーがケアカンファレンスの意義を理解したうえで、その具体的な運営を行う基本として、「報告・連絡・相談」について触れています。その上で、建設的なコミュニケーションについて学び、 3. 効果的なケアカンファレンスの展開でそれを念頭に置いて演習を行うことにより、ケアカンファレンスにおいて建設的なコミュニケーションができているかを振り返ることを意図しています。 3. 効果的なケアカンファレンスの展開 報告と講師のまとめまでを考えると演習時間について最低 60 分の時間確保が求められますので、円滑に演習が進められるように事前準備を行うことが大切になります。
関連するセンターの研究成果等	

科目名	認知症ケアにおけるチームアプローチの理論と方法	研修形態と講義時間： 講義・演習（180分）
目的	多職種・同職種間での適切な役割分担や連携にあたって、認知症ケアにおけるチームアプローチの方法を理解し、実践するための指導力を身につける。	
到達目標	1. 認知症ケアにおけるチームケアの意義と必要性を理解する。 2. 認知症ケアにおけるチームの種類と特徴を理解する。 3. 認知症ケアにおけるチームアプローチの方法を理解する。	
概要	認知症ケアにおけるチームアプローチへの展開方法を理解する。ケアチームにおけるケアカンファレンス、目標や情報の共有、多職種・同職種の役割分担と連携等について施設入居事例、在宅事例などの実践事例を踏まえ認知症ケアにおけるチームアプローチの方法を理解し、受講者がこれまで学習した内容をチームアプローチにおいて実践するために必要となる指導能力を高めることを目指す。	
内 容		備 考
1. 認知症ケアにおけるチームアプローチの意義と必要性（まとめ）	1) チームアプローチの理解 2) チームアプローチとチームケア 3) チームケアの意義 4) 認知症ケアにおけるチームケア	・「チームケアを構築するリーダーの役割」で学習したチームの構築及び活性化するための運用方法等をまとめる。
2. 認知症ケアにおけるチームの種類と特徴	1) チームアプローチの形態 2) 多職種によるチームアプローチの役割と連携 3) チームアプローチにおける管理 4) 認知症ケアへの有効性と留意点	
3. 施設・在宅での認知症ケアにおけるチームアプローチの方法	1) 施設・在宅サービスにおける効果的なチームアプローチの活用方法 2) 関係機関へのチームアプローチ	・施設・在宅におけるチームケアの実践事例に基づき、ここまで学習したチームアプローチに関する理論や方法を実際の認知症ケアにおいて活用する方法を学ぶ。加えて、活用する際に必要となる指導能力を高めるような内容を含む。

※ オンラインを部分的に活用する場合は、同時双方向で意思疎通等できる方法とし、実質的に集合研修と同程度の効果が期待できる講義などに限る。

科目名：認知症ケアにおけるチームアプローチの理論と方法（180 分）

旧カリキュラムとの対応	3（5）認知症ケアにおけるチームアプローチの基本と実践（180 分）
運用のヒント	・ 時間数、到達目標についての変更はありません。 1. 認知症ケアにおけるチームアプローチの意義と必要性 内容の変更はありません。「チームケアを構築するリーダーの役割」「ケアカンファレンスの技法と実践」「ストレスマネジメントの理論と方法」での学習内容を踏まえて認知症ケアにおけるチームアプローチの方法や、チームケアの意義と必要性について再確認できるとよいでしょう。本科目の導入部分なので受講の動機づけを促す内容とし、講義時間が長くなりすぎないようにすることがポイントです。 2. 認知症ケアにおけるチームの種類と特徴 内容の変更はありません。科目の導入部分として「1. 認知症ケアにおけるチームアプローチの意義と必要性」と一緒に講義することや演習のまとめとして科目の最後に講義すること等が考えられます。 チームメンバーやチームの目的によってチームアプローチは変わることや、認知症ケアをチームで行う上での具体的な留意点を伝えることがポイントです。 3. 施設・在宅での認知症ケアにおけるチームアプローチの方法 内容の変更はありません。施設、在宅サービスにおける認知症ケアの実例に基づき「チームケアを構築するリーダーの役割」「ケアカンファレンスの技法と実践」「ストレスマネジメントの理論と方法」で学習した考え方や方法が、実際のケア展開の中でどのように行われているのかを学習することをねらっています。 * 例 1）在宅ケア事例演習と施設ケア事例演習を別々に実施する。 例 2）在宅から施設を利用する 1 人のケース事例についてチームアプローチの具体例を扱う。 → チームでの情報共有の方法、話し合いの方法、認知症ケアに困っているスタッフへの対応、ケア目標の共有方法、チームのケア方針の作り方や共有方法、展開方法等の実際例を実践例から学ぶ機会とすることが大切です。
関連するセンターの研究成果等	

科 目 名	職場内教育の基本視点	研修形態と講義時間： 講義・演習（240 分）
目 的	認知症ケアを指導する立場として、指導に関する考え方や基本的態度を学び、認知症ケアの理念を踏まえた指導に必要な視点を理解し、職場内教育の種類、特徴を踏まえた実際の方法を修得する。	
到達目標	1. 人材育成における介護職員等のとらえ方を理解する。 2. 職場内教育を行う指導者のあり方を理解する。 3. チームマネジメントにおける人材育成の意義と方法を理解する。 4. 職場内教育（OJT）の方法を理解する。	
概 要	本科目では、認知症ケアの指導に関する考え方や指導上の留意点など基本的態度を学び、認知症ケアの理念を踏まえた指導理念や指導視点を学ぶことを目指す。また、職場における介護職員等への指導計画立案を通して職場内教育の運用方法について学習する。	
内 容		備 考
1. 人材育成における介護職員等のとらえ方	1) 人材育成における介護職員等のとらえ方 2) 介護職員等への指導の目標と留意点 3) 介護職員等に指導する態度、知識、技術	・OJT に限らない、職場内教育についても学習する。
2. 指導者のあり方の理解	1) 実践リーダーに求められる基本的態度の理解 2) 介護職員等の指導における理念の理解	
3. 人材育成の意義と方法	1) 人材育成の意義と目的 2) 人材育成の方法の種類と特徴 3) 課題に応じた人材育成の方法と効果	
4. 職場内教育の意義	1) 職場内教育（OJT）の有効性 2) Off-JT、自己啓発（SDS）の限界と職場内教育（OJT）の効用 3) 指導に必要な職場内教育（OJT）の技術	
5. 職場内教育（OJT）の実践方法	1) 職場内教育（OJT）のための介護職員等の評価方法 2) 人材育成の課題設定 3) 受講者による育成目標の設定 4) 人材育成の課題に応じた指導計画	
		・人材育成の事例について評価方法、指導目標設定、指導方法等の職場内教育（OJT）の計画立案の方法を演習を通して理解する。 ・認知症ケアの指導に限定しない職場内教育（OJT）の計画立案の過程について体験的に理解する。

※ オンラインを部分的に活用する場合は、同時双方向で意思疎通等できる方法とし、実質的に集合研修と同程度の効果が期待できる講義などに限る。

科目名：職場内教育の基本視点（240 分）

旧カリキュラムとの対応	3（6）職場内教育（OJT）の方法の理解と実践Ⅰ（運用法）（240 分） 4（1）認知症ケアの指導の基本的視点（60 分）を統合
運用のヒント	・当科目では、指導に関する考え方や基本的態度を学び、人材育成の意義や職場内教育の方法を理解することを目指しています。 ・時間数は旧カリキュラム「認知症ケアの指導の基本的視点」の内容 1. 2 と「職場内教育（OJT）の方法の理解と実践Ⅰ（運用法）」を統合し、240 分となりました。5. の演習を中心に時間を配分するとよいでしょう。 1. 人材育成における介護職員等のとらえ方 まず育成する介護職員等を理解することの大切さを確認できるとよいでしょう。1) では、認知症ケアを指導する立場のリーダーが、人材育成において介護職員等をどのようにとらえることが必要か等の内容が考えられます。介護職員等のできないことやわからないことだけを捉えるということがないように指導するとよいでしょう。 2) は内容の変更はありません。 3) は介護職員等に求められる態度、知識、技術の内容を伝えることを想定しています。 2. 指導者のあり方の理解 旧カリキュラム「認知症ケアの指導の基本的視点」の 2. 認知症ケアにおける指導者像と内容の変更はありません。 3. 人材育成の意義と方法 2) 人材育成の方法の種類と特徴では、OJT に限らず、職場内教育の仕組みや機会について指導することを想定しています。職場内教育の仕組みや機会とは例えば、職場で行う研修や会議、カンファレンス、委員会、チューターやプリセプター制度（指導役のスタッフを配置する OJT 制度）が考えられます。具体的な指導技法については「職場内教育（OJT）の方法の理解」の科目で学習することとしています。 4. 職場内教育の意義 内容の変更はありません。 5. 職場内教育（OJT）の実践方法 内容の変更はありません。
関連するセンターの研究成果等	

科目名	職場内教育（OJT）の方法の理解	研修形態と講義時間： 講義・演習（240分）
目的	介護職員等への指導に有効な技法の種類と特徴を理解し、職場で実践できる指導技術の基本を修得する。	
到達目標	1. 職場内教育（OJT）における有効な指導技法の種類と実際の方法を理解する。 2. 認知症ケアの指導への活用と留意点を理解する。	
概要	介護職員等の技術向上は、スーパービジョンや個別指導等の職場内の指導による教育が有効であり、実践リーダーには職場内教育（OJT）を実践しチームケアの質の向上を達成する役割が期待されている。本科目は、人材育成の方法における職場内教育（OJT）の技法を理解し、認知症ケアの指導技術の修得を目指す。	
内 容		備 考
1. 職場内教育（OJT）における指導技法	1) スーパービジョンの理論と技法の理解 2) 面接技法の理解 3) ティーチングの理論と技法の理解 4) コーチングの理論と技法の理解 5) 職場内教育（OJT）において指導技法を活用する際の留意点	・演習を通して実際の技法を体験し、基本的な技術を修得する。 ・演習は、倫理、権利擁護、家族介護者支援、介護技術等の指導例を基に具体的に解説する。
2. 指導における活用と留意点	1) ティーチング・コーチング・面接技法の統合 2) 指導における倫理的配慮	

※ オンラインを部分的に活用する場合は、同時双方向で意思疎通等できる方法とし、実質的に集合研修と同程度の効果が期待できる講義などに限る。

科目名：職場内教育（OJT）の方法の理解（240 分）

旧カリキュラムとの対応	3（7）職場内教育（OJT）の方法の理解と実践Ⅱ（技法）（420 分） 4（1）認知症ケアの指導の基本的視点（60 分）を統合
運用のヒント	・旧カリキュラム「職場内教育（OJT）の方法の理解と実践Ⅱ（技法）（420 分）」の2、3に「認知症ケアの指導の基本的視点（60 分）」の3を統合し、時間は240 分となりました。 ・1で具体的な技術を体験し、その上で2ではそれらの技術をまとめて検討するような演習を想定しています。例えば、1は180 分、2は60 分で構成することが考えられます。 1. 職場内教育（OJT）における指導技法 内容の変更はありません。新カリキュラムにおいて認知症ケアの指導に関する科目を統合したことに伴い、演習では、認知症ケアの様々な場面における指導例を基に具体的に解説することを想定しています。例えば、ペアワーク等でポイントについて重要な技術を学んでいくことがよいでしょう。 2. 指導における活用と留意点 認知症ケアに関する指導を行う際、リーダー自身が認知機能障害を適切に理解していることの重要性は、既に学んでいる内容であるため、旧カリキュラムのシラバスに記載があった「認知機能障害の把握」は削除しました。
関連するセンターの研究成果等	

科 目 名	職場内教育（OJT）の実践	研修形態と講義時間： 講義・演習（360分）
目 的	これまでに学習した認知症ケアに関する指導技術について、食事・入浴・排泄等の介護、行動・心理症状（BPSD）、アセスメントとケアの実践などの具体的場面において、どのように活用していけば良いか、演習を通じて体験的に理解する。	
到達目標	1. 食事・入浴・排泄等への介護に対する指導の演習を通じ、介護職員等を指導するための指導計画の立案のあり方を理解する。 2. 行動・心理症状（BPSD）への介護に対する指導方法を理解する。 3. アセスメント及びケアの実践計画立案に関する指導を実践できる。 4. 介護職員等に対する自己の指導の特徴を理解する。	
概 要	認知症の人の能力に応じた自立支援による生活の質の向上を目指し、介護職員等を現場で指導をするにあたり、必要となる介護職員等の力量の評価、個別課題の明確化と指導目標の設定、及び指導計画の立案、並びに介護技術に関する指導方法、その結果・成果の評価について事例演習によって体験的に学習し、実践的な指導力を高めることを目指す。また、自己の指導の特徴と今後学習を進める課題を明らかにすることを目指す。	
内 容		備 考
1. 食事・入浴・排泄等への介護に関する指導計画（事例演習）	1) 食事・入浴・排泄等への介護に関する介護職員等の力量とその評価 2) 食事・入浴・排泄等への介護に関する介護職員等の個別課題の明確化と指導目標の設定 3) 食事・入浴・排泄等への介護技術に関する指導計画の立案	・倫理的ジレンマ、権利擁護、家族介護者支援、リスクマネジメント等他の知識・技術・態度の指導の際にも応用できることに触れる。
2. 行動・心理症状（BPSD）への介護に関する指導（事例演習）	1) 行動・心理症状（BPSD）への介護に関する介護職員等の力量評価と個別課題の明確化 2) 行動・心理症状（BPSD）への介護技術に関する介護職員等の指導目標の設定と指導計画の立案 3) 行動・心理症状（BPSD）への介護技術に関する指導方法	
3. アセスメント及びケアの実践に関する計画立案の指導方法（事例演習）	1) アセスメント及びケアの実践に関する介護職員等の力量評価と個別課題の明確化 2) アセスメント及びケアの実践に関する介護職員等の指導目標の設定と指導計画の立案 3) アセスメント及びケアの実践に関する指導方法と指導成果の評価	
4. 自己の指導の特徴の振り返り	1) 演習全体を通じた学びの振り返り 2) 自己の指導の特徴と課題の共有	

※ オンラインを部分的に活用する場合は、同時双方向で意思疎通等できる方法とし、実質的に集合研修と同程度の効果が期待できる講義などに限る。

科目名：職場内教育（OJT）の実践（360 分）

旧カリキュラムとの対応	4（2）認知症ケアに関する倫理の指導（120 分） 4（3）認知症の人への介護技術指導（食事・入浴・排泄等）（240 分） 4（4）認知症の人の行動・心理症状（BPSD）への介護技術指導（180 分） 4（5）認知症の人の権利擁護の指導（240 分） 4（6）認知症の人の家族支援方法の指導（180 分） 4（7）認知症の人のアセスメントとケアの実践に関する指導（240 分） を統合
運用のヒント	・ 時間数は合計 1200 分が 360 分になりました。 ・ 旧カリキュラムでは、実践研修の科目に合わせ、それぞれ指導技術を学習する構成としていましたが、研修カリキュラムを受講しやすいものにするために、これらを職場内教育（OJT）の実践に統合しました。これまでの様に個別の各論として指導方法を学習することはできませんが、実践に活かせるような要点について演習を中心にした本科目を通じて学習できることを目指してください。時間配分は、例えば、それぞれの事例演習で 100 分ずつ確保する等が考えられます。 1. 食事・入浴・排泄等への介護に関する指導計画（事例演習） 介護に対する指導の計画を中心に事例演習を行います。事例演習は実際に指導の計画を立てる演習などが想定できます。 2. 行動・心理症状（BPSD）への介護に関する指導（事例演習） 介護に対する指導の計画を立てたうえで実際に指導するところを中心に事例演習を行います。事例演習は計画に基づいて模擬的に指導する演習などが想定できます。 3. アセスメント及びケアの実践に関する計画立案の指導方法（事例演習） 計画に基づき指導した結果の評価を中心に事例演習を行います。事例演習としては、指導した結果を評価する演習等が想定できます。 4. 自己の指導の特徴の振り返り 演習での体験について、受講者や指導者が良い指導・悪い指導などと価値判断しそれを基に悪い点を修正するといった視点ではなく、受講者自身が、自分の指導の特徴（自分がどのように指導しているか）を見つめ、その体験を基に自分なりに今後学習を進める課題を考えられることをねらいとしています。
関連するセンターの研究成果等	

科目名	職場実習の課題設定	研修形態と講義時間： 講義・演習（240分）
目的	研修で学んだ内容を生かして、職場の介護職員等の認知症ケアの能力の評価方法を理解する。	
到達目標	1. 介護職員等の認知症ケアの能力に関する評価方法を立案できる。 2. 講義、演習で学んだ内容を生かし、認知症ケアの指導に関する実習計画を立案できる。	
概要	講義、演習で学んだ内容を生かし、職場における介護職員等の認知症ケアに関する態度、知識、技術の向上を目的とした教育、指導を実践し、認知症ケアに関する指導方法の実際を体験的に理解するため、本科目では介護職員等の認知症ケアの能力を評価する方法を立案することを目指す。	
内 容		備 考
1. 介護職員等の認知症ケアの能力に関する評価方法の理解	1) 介護職員等の認知症ケアに関する態度、知識、技術に関する現状分析の方法 2) 指導対象となる介護職員等の選定 3) 介護職員等の認知症ケアの能力の評価方法立案の過程 4) 実習計画作成の過程	・この研修の学習内容を介護職員等の評価に活用する方法を学ぶ。 ・実習のタイムスケジュールを作成し、実習の目標と流れを理解する。
2. 介護職員等の認知症ケアの能力の評価方法の立案	1) 基本的知識への評価方法の立案 2) ケア目標への評価方法立案 3) アセスメント方法への評価方法の立案 4) ケア方法への評価方法の立案 5) ケア評価に関する評価方法の立案	
3. 実習計画の立案	1) 実習目標 2) 実習計画 3) 実習中の資料作成	

※ オンラインを部分的に活用する場合は、同時双方向で意思疎通等できる方法とし、実質的に集合研修と同程度の効果が期待できる講義などに限る。

科目名：職場実習の課題設定（240 分）

旧カリキュラムとの対応	5（1）自施設実習の課題設定（420 分）
運用のヒント	・実習先は施設とは限らないため、科目名を「職場実習の課題設定」と変更しました。 ・到達目標に変更はありません。 ・時間数は 420 分が 240 分になりました。 ・事前課題等で協力してもらうスタッフを想定しておき、前の科目の中で対象者に関連したワークを入れる等、他の科目との連動も合わせて授業を構成するとよいでしょう。 ・時間配分は、1. 2 を合わせて 40～50 分程度、3 は 190～200 分程度を想定しています。 1. 介護職員等の認知症ケアの能力に関する評価方法の理解 旧シラバスの備考欄で示していた評価ツールの作成に関しては任意とし、備考欄から記述を削除しました。 2. 介護職員等の認知症ケアの能力の評価方法の立案 内容の変更はありません。 3. 実習計画の立案 内容の変更はありません。
関連するセンターの研究成果等	

科 目 名	職場実習	研修形態と講義時間：	実習（４週間）
目 的	研修で学んだ内容を生かして、職場の介護職員等の認知症ケアの能力の評価、課題の設定・合意、指導目標の設定や指導計画を作成し、指導計画に基づいた認知症ケアを指導する。		
到達目標	１．介護職員等の認知症ケアの能力を評価し、課題を設定・合意できる。 ２．介護職員等の認知症ケアにおける指導目標を立案できる。 ３．指導目標に応じた指導計画を作成できる。 ４．講義、演習で学んだ指導方法を職場で実際に活用できる。		
概 要	講義、演習で学んだ内容を生かして、職場における介護職員等の認知症ケアに関する態度、知識、技術の向上を目的とした教育、指導方法の実際を理解するため、本科目では実習に協力する介護職員等の認知症ケア上の課題に応じた指導計画の作成を体験的に理解し、職場内での指導方法の理解を深めることを目指す。		
内 容		備 考	
１．認知症ケア能力の評価と課題の設定・合意	１）介護職員等の認知症ケアに関する態度、知識、技術の評価 ２）実習に協力する介護職員等の認知症ケア上の課題案の設定・合意	・１－１）評価に基づき、課題案の設定・合意を行う。	
２．指導目標の立案方法の理解	認知症ケアの課題に応じた指導目標の立案		
３．指導目標に応じた指導計画の作成	指導目標に応じた指導視点や方法に関する指導計画の作成		
４．指導計画に応じた指導の実施	１）指導計画に応じた基本的知識に関する指導の実践 ２）指導計画に応じたケア目標やアセスメント方法への指導の実践	・作成した指導計画を基にした指導は、任意とする。ただし、作成した指導計画を協力する介護職員等と共有し、その結果をもとに職場内での指導における自己の課題を検討する取り組みは必ず実施する。	

科目名：職場実習（4 週間）

旧カリキュラムとの対応	5（2）自施設実習（18 日間）
運用のヒント	・実習先は施設とは限らないため、科目名を「自施設実習」から「職場実習」と変更しました。 ・到達目標は、旧カリキュラムでは「認知症ケアの能力の評価と課題の抽出を行うことができる」としていたところを下線部のように変更しました。「<u>認知症ケアの能力を評価し、課題を設定・合意できる。</u>」 ・時間数は、18 日間で 4 週間にしました。4 週間は、週 7 日間のうちの 5 日間職場実習を実施することを想定しています。 1. 認知症ケア能力の評価と課題の設定・合意 実習に協力する介護職員等の認知症ケア能力を評価します。その上で、認知症ケア上の課題案を設定し、介護職員等と課題案の合意を得ることを想定しています。 2. 指導目標の立案方法の理解 内容の変更はありません。 3. 指導目標に応じた指導計画の作成 内容の変更はありません。 4. 指導計画に応じた指導の実施 作成した指導計画を基に、実際に指導することは、任意としています。ただし、作成した指導計画を協力する介護職員等と共有し、その結果をもとに職場内での指導における自己の課題を検討する取り組みは必ず実施することとしています。
関連するセンターの研究成果等	

科目名	結果報告／職場実習評価	研修形態と講義時間： 講義・演習（420分）
目的	職場実習を通して、認知症ケア指導の方法に関する課題やあり方について客観的・論理的に考察・報告し、実践リーダーとして指導の方向性を明確にできる。	
到達目標	1. 職場実習における学びを通し、認知症ケアの指導方法の課題やあり方について客観的・論理的に考察し、報告できる。 2. 介護職員等への認知症ケアの指導にかかる自己の課題を評価し、指導の方向性を明確にすることができる。	
概要	職場実習を踏まえ、実習報告への評価によって、職場における介護職員等の認知症ケアに関する態度、知識、技術の向上を目的とした教育指導方法の課題や今後の方向性を明確にすることを旨とする。	
内 容		備 考
1. 認知症ケア指導の実践方法に関する自己の課題の整理と考察	1) 結果報告と評価 2) 認知症ケア指導における課題分析 3) 認知症ケア指導における課題の明確化	
2. 認知症ケア指導に関する方向性の明確化	1) 認知症ケアに関する自己の指導の特徴と課題 2) 今後の認知症ケア指導における自己の学習目標と内容の明確化	

※ オンラインを部分的に活用する場合は、同時双方向で意思疎通等できる方法とし、実質的に集合研修と同程度の効果が期待できる講義などに限る。

科目名：結果報告／職場実習評価（420 分）

旧カリキュラムとの対応	5（3）結果報告／自施設実習評価（420 分）
運用のヒント	・実習先は施設とは限らないため、科目名を「結果報告／自施設実習評価」から「結果報告／職場実習評価」と変更しました。 ・到達目標、時間数に変更はありません。 1. 認知症ケア指導の実践方法に関する自己の課題の整理と考察 内容の変更はありません。 2. 認知症ケア指導に関する方向性の明確化 内容の変更はありません。
関連するセンターの研究成果等	