

実践リーダー研修・基礎研修 ～カリキュラムのポイント～



ダ鳥獣ギ画: www.chojugiga.com/2017/08/26/da4choju48_0003/ 2018.11.12

認知症介護研究・研修仙台センター 阿部哲也

1

認知症介護実践リーダーに必要な事

1. 認知症に関する最新、専門知識

- ①認知症の病態、メカニズム、発生機序、脳内作用等最新の知見を把握している。
- ②認知症に関する国の考え方と具体的な展開例を理解している。

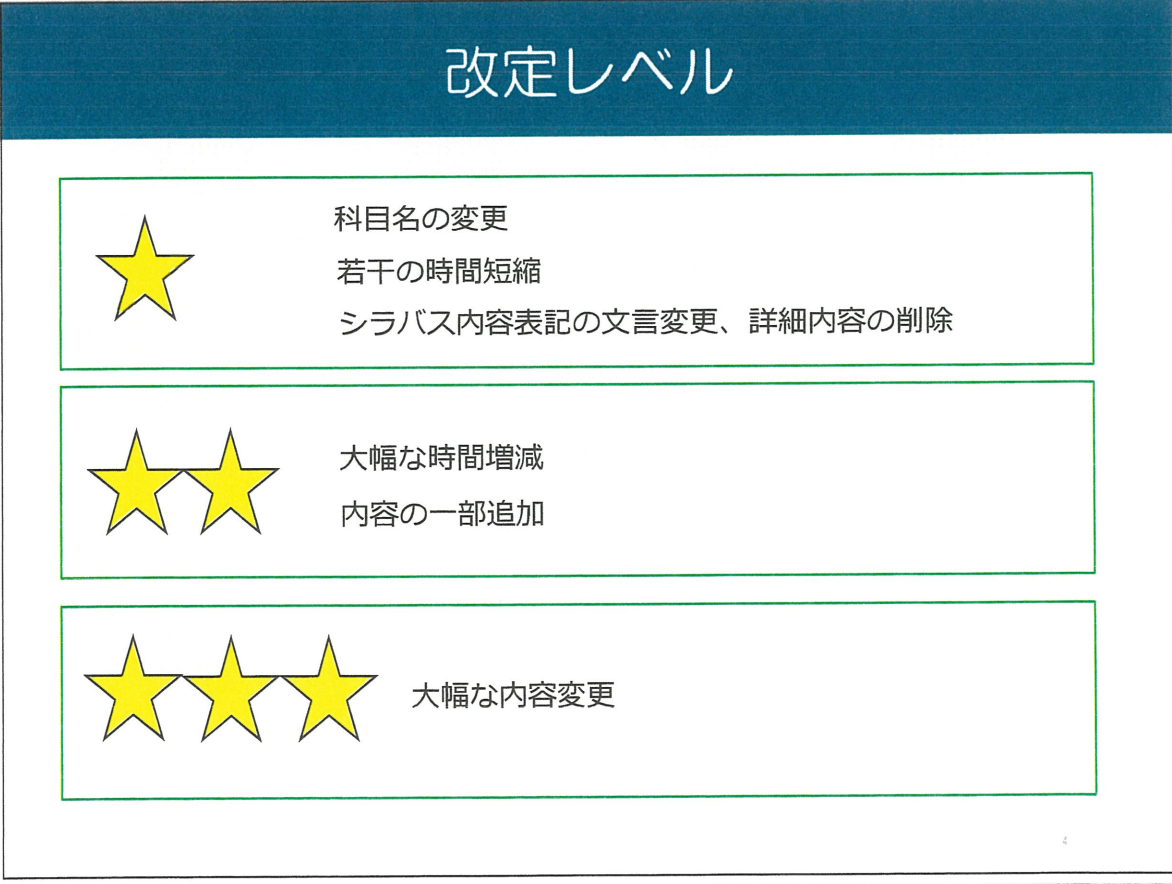
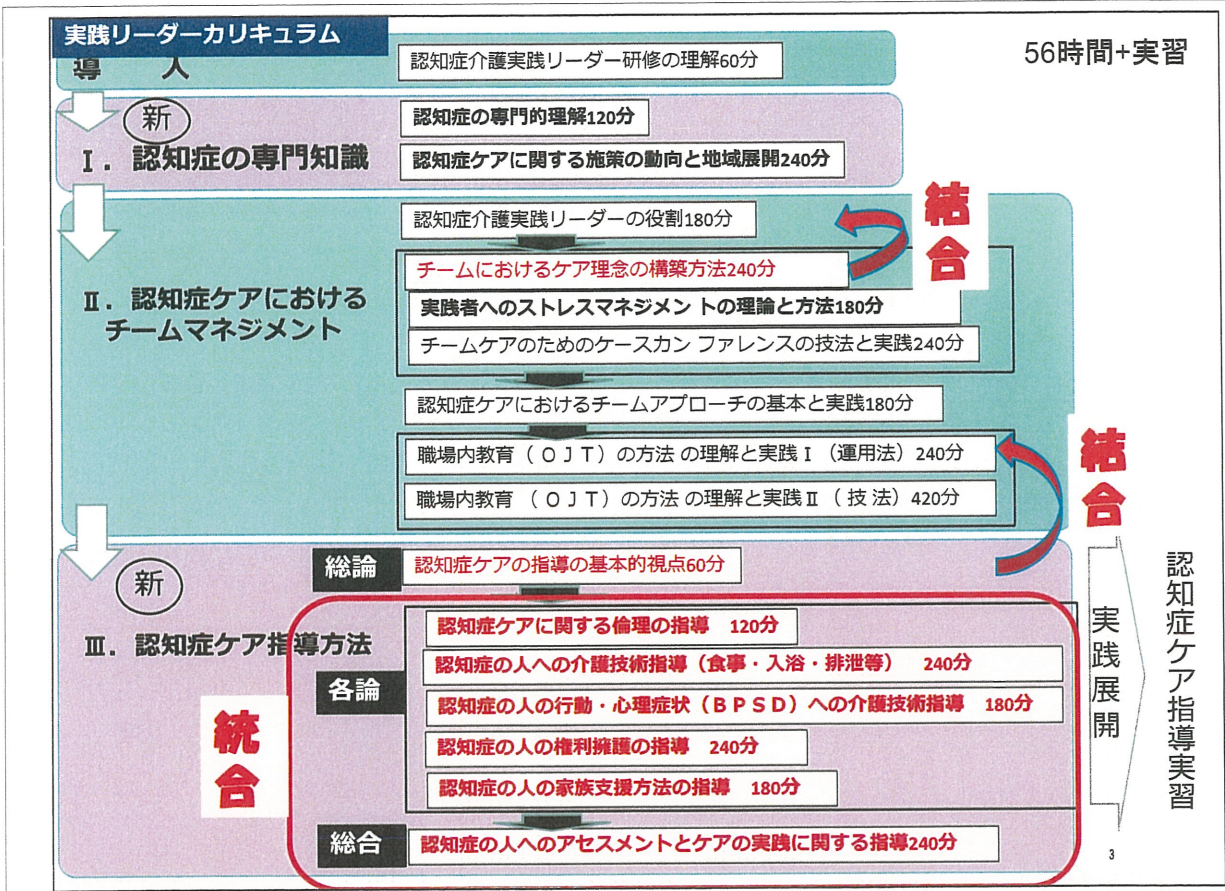
2. 認知症介護に関するチームケアを推進できる

- ③チームビルディングに必要な方法を理解している。
- ④チームの方向性を明確にして共有化する方法を理解している。
- ⑤チーム内の情報共有やコミュニケーションを促進できる。
- ⑥認知症ケアにおけるスタッフのストレスを緩和できる
- ⑦認知症ケアにおける実際のチーム運用方法を理解している。

3. 認知症介護の指導ができる

- ⑧職場における人材育成(OJT)の方法を理解している。
- ⑨職場において適切なアドバイスや指導ができる。
- ⑩BPSDケアについて指導ができる。
- ⑪認知症の人の食事・入浴・排泄への介護指導ができる。
- ⑫認知症の人の生活の質を向上するための支援方法が指導できる。

2



新実践リーダーカリキュラム

導入

認知症介護実践リーダー研修の理解90分 ★★

31時間
+
実習

I. 認知症の専門知識

認知症の専門的理解120分 ★

認知症ケアに関する施策の動向と地域展開210分 ★

II. 認知症ケアにおける チームマネジメント

チームケアを構築するリーダーの役割180分 ★★

実践者へのストレスマネジメントの理論と方法120分 ★

チームケアのためのケアカンファレンスの技法と実践120分 ★

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 ★

III. 認知症ケア 指導方法

職場内教育の基本視点240分 (旧運用法) ★★

職場内教育(OJT)の方法の理解240分 (旧技法) ★★

職場内教育(OJT)の実践360分 ★★

実践
展開

認知症ケア
指導実習

5

「認知症介護実践リーダー研修の理解60分⇒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。

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

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

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

ここに時間をかけたい

「認知症の専門的理解」 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かたを理解する。
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。

内容

1. 認知症に関する理解・・・原因疾患と発生機序、診断基準、BPSD、合併症、若年性認知症
2. 原因疾患別の捉えかたのポイント・・・原因疾患別の特徴、生活障害の理解
3. 医学的視点に基づいた介入・・・薬物治療、非薬物（食事・運動等）介入
4. 認知症を取りまく社会的課題・・・意思決定支援、告知、ターミナルケア、就労支援、社会活動支援

7

DSM-V（2013）精神障害診断マニュアル

神経認知障害（NCDs：Neurocognitive Disorders）

複合的注意・実行機能・学習と記憶・言語・知覚 - 運動・社会認知などの6つの神経認知領域の障害

1. 1つ以上の認知領域において、以前の行動水準から有意な認知機能の低下があるという証拠がある
2. その認知欠損はせん妄でのみ起こるものではない
3. 毎日の活動において、認知欠損が自立を阻害する
4. その認知欠損は他の精神疾患によって説明されない

認知機能の低下+意識障害が無い

社会生活に支障をきたしている

脳の器質的な障害、うつではない

認知症

日本老年医学会：認知機能の評価法と認知症の診断https://www.jpn-geriatrics.or.jp/tool/pdf/tool_02.pdf 2017.10.27 より一部改変

「施策の動向と地域展開」 240分⇒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。**

内容

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**

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



4. 認知症バリアフリーの推進・若年性認知症の人への支援・社会参加支援

本人に合った形での社会参加が可能となる「地域共生社会」の推進



岩手県滝沢市スローショッピング

岩手西北医師会認知症支援ネットワーク

「欲しいものは自分の目で確かめて自分でお金を払って買いたい」という認知症のある人の望みをかなえるために、医師会、地域包括支援センター、社会福祉協議会、スーパーマーケット、当事者と家族の会が共同で企画。レジにスローレーンを設けたことでパートナーとともにショッピングを楽しみ、他人に気兼ねなくゆっくりと会計ができる。

認知症とともに生きるまち大賞HP：<https://npwo.or.jp/tomoniiikumachi/archive/84>、2023.1

10

3. 医療・ケア・介護サービス・介護者への支援

“集めるカフェ”から“集まるカフェ”へ「認知症を“見える化”する」東京・町田市のDカフェの取り組み

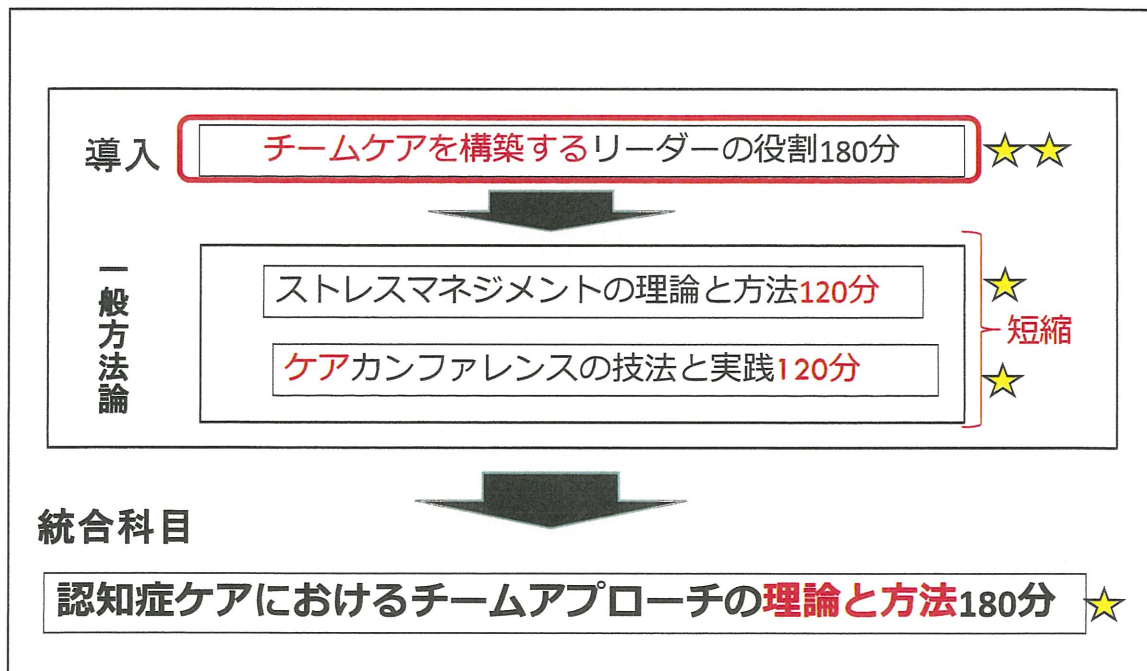


町田市の認知症カフェ「Dカフェ」は、他の地域の認知症カフェと違い、市内のスターバックスコーヒーを回って実施。若者、主婦、ビジネスマンなど、様々な人の中に、ごく普通に認知症の人がお茶をすることで、無意識のうちに住民の意識を変えていこうという取り組み。町田市いきいき生活部 高齢者福祉課

認知症とともに生きるまち大賞HP: <https://npwo.or.jp/tomonikirumachi/archive/84>、2023.1

11

II 「認知症ケアにおけるチームマネジメント」



「チームケアを構築するリーダーの役割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。

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

2. チーム構築および活性化するための運用方法

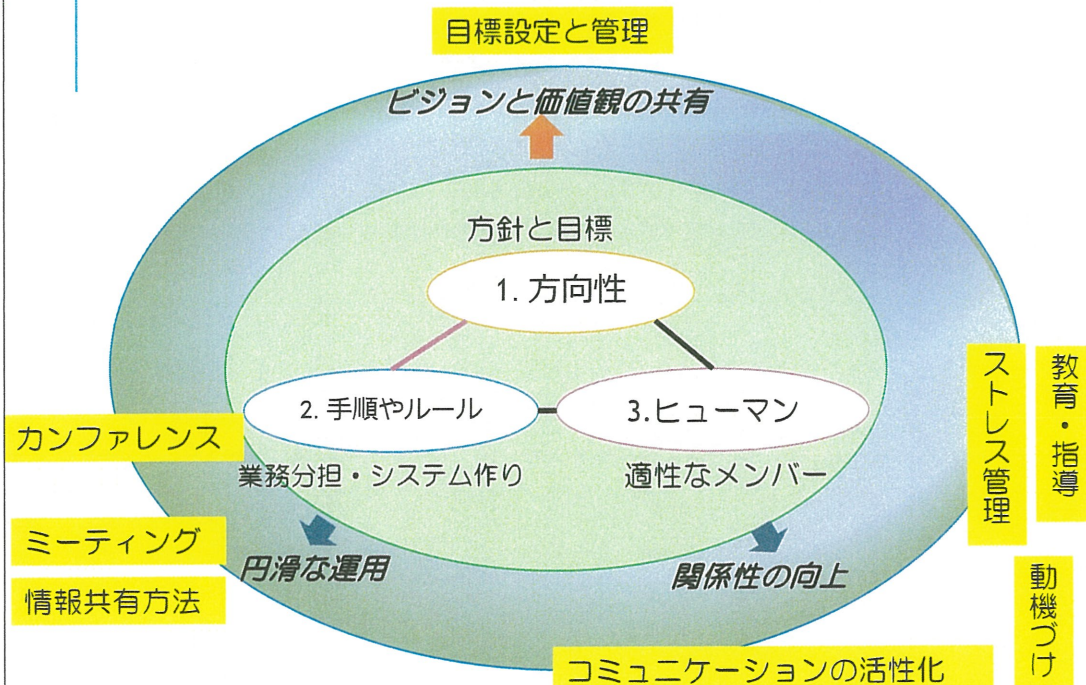
- 1) チームの目標や方針の設定と実践への展開
- 2) メンバー選定や編成方法
- 3) コミュニケーション支援
- 4) 動機づけ
- 5) ストレスマネジメント
- 6) ミーティング
- 7) 教育指導

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

「理念構築」

チームづくりに必要な要素



ピープルフォーカスコンサルティング：チームビルディングの教科書、秀和システム、P51より引用

「チームケアを構築するリーダーの役割」展開例

1. チームの意味や目的、種類

- 1) チームに必要な条件
- 3) 対人援助チームの特徴

導入

<https://blog.gptech.jp/post-491/>
Global Partners Technology



2) チームの形成過程 (演習) チーム作り演習

- ・ チーム作りでやるべきことは何か
- ・ チームがまとまる上での課題



<https://www.youtube.com/watch?v=pXKbfidQofo>
きゅほらスポーツコミュニティ

2. チーム構築およ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 | 4) ストレスマネジメント |
| 2) メンバー選定や編成方法 | 5) ミーティング |
| 3) コミュニケーション支援 | 6) 教育指導 |

演習結果を踏まえて解説

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

15

「ストレスマネジメントの理論と方法」180分⇒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。

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**

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

6

「ストレスマネジメントの理論と方法」展開例

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
- 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

導入



認知症ケアのストレス事例

3) 認知症ケアのストレスの考え方

- ・ 認知症ケアにおけるストレス

2) ストレスの考え方

- ・ ストレスの意味と発生機序
- ・ ストレッサーとストレス反応の関係
- ・ **ストレスの種類やストレス反応症状と主な原因**
- ・ **ストレスコーピング等の一般的なストレス対処法**

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

チームメンバーのストレス状態が、チームの和を乱してしまう

事例演習
事例で解説

リーダーとしてどのように関わればよいか

17

タイプ別マネジメント方法

* 個別にストレスラーは異なる

タイプ	ストレスラー	ストレス状態	ストレスマネジメント	技術
権威的 自立的	否定	独善的・排他的	自己肯定	受け入れること ＝ カウンセリング
保護的 強調的	無視	介入的・自虐的 逃避的	注視	
合理的 客観的	不合理	機械的・自己中心 的・詭弁的	判断依頼、委譲	
自由 奔放的	拘束	反抗的・衝動的 攻撃的	自由発想の依頼	
保守 堅実的	自由	消極的・妥協的 従属的	協調示唆 仲間意識の訴求	

小林恵智監修、インタービジョン総合研究所著：チームマネジメント、PHP研究所より引用¹⁸

ケアカンファレンスの技法と実践240分⇒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。

→情報共有や意思疎通をどうするか

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

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) 事前準備（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) ケースカンファレンスの役割分担（司会、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

19

「ケアカンファレンスの技法と実践」の展開例

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。

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

よくある話し合いの失敗例
話し合いや会議のよくある課題

導入演習

3. 効果的なケアカンファレンスの展開

目的に応じた話し合いの進め方

- 1) 事前準備（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) ケースカンファレンスの役割分担（司会、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

演習

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

演習を題材にした
解説講義

20

「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☆

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。

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

- 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

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

実際の認知症ケア事例を通して**ケアの目標設定や、ストレス対応、会議等の展開**を知り、**認知症ケアにおいてどのようにチームケアが運用されており、リーダーとして押さえておきたいポイントを理解する。**

チームアプローチ事例の考え方

チームで起きている課題

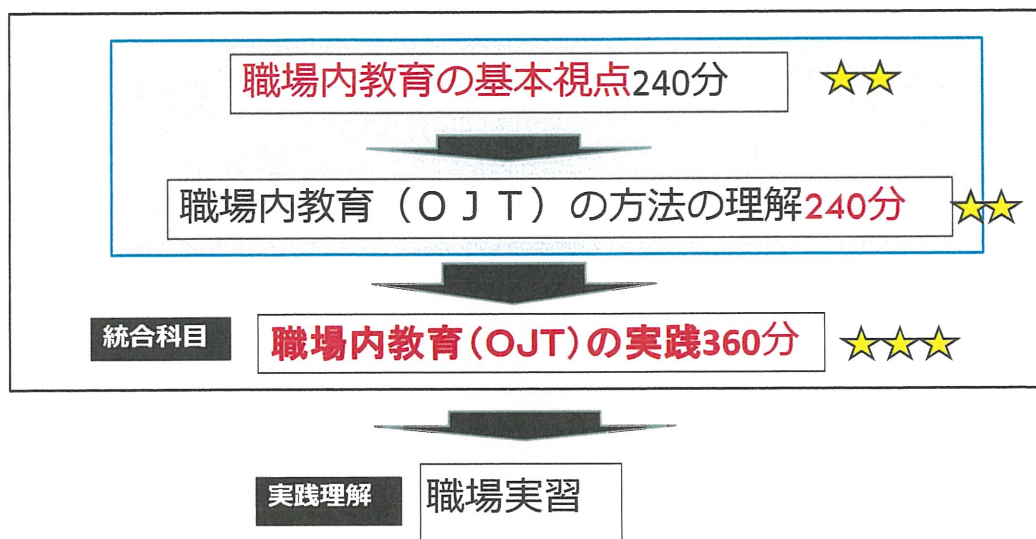
- 1) チーム目標の設定
- 2) メンバー選定や編成方法
- 3) コミュニケーション支援
- 4) 動機づけ
- 5) ストレスマネジメント
- 6) ミーティング
- 7) 教育指導

- ・目標が曖昧でずれる
- ・多職種チームでずれる
- ・メンバー同士の関わりが問題でぎくしゃくしている
- ・やる気や意欲が低下してチーム力が低下している
- ・認知症ケアに困っておりストレスを感じている
- ・話し合いや情報共有がうまくいかない
- ・認知症への対応がわからず困っている

チームの中でうまく行っていない事例

チームの中でうまく行っている例

Ⅲ. 「認知症ケアの指導方法」



73

教育担当者の要素

- 1, 自分の認知症介護理念をもっている
理想の認知症高齢者像を持っている
- 2, どのような人に育てたいか明確である
理想の認知症介護者像を持っている（知識面、技術面）
- 3, 育てるための方法を知っている
育成計画法、叱り方、ほめ方、話し方、説明、教育技術
- 4, 評価ができる
ケア評価、高齢者評価

24

「職場内教育の基本視点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。

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

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

指導の基本視点

・追加

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

運用法

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

認知症介護研究・研修仙台センター 阿部裕也 25 25

「職場内教育の基本視点240分」の展開例

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

3. 人材育成の意義と方法

- 1) 人材育成の意義と目的
- 2) 人材育成法の種類と特徴
- 3) 課題に応じた人材育成の方法と効果

よくある育成事例で解説

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

・育成事例についてOJT手順を演習を通して行い体験的に理解する。

5W1Hの考え方 150分

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

・認知症ケア教育におけるOJTの有効性

認知症介護研究・研修仙台センター 阿部裕也 26 26

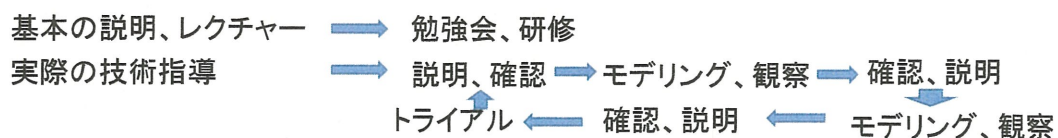
ある先輩の指導事例

- 私は新人介護職(一週間目)です。
- 先輩に利用者の移乗方法とかを聞くことがあるんですが
- 「前に私が〇〇さんの移乗させてたよね!!!」
「その時は何も見て無かった？」
「他の方の介助をしながらでも横目で見ようと思ったら見れるんやから見てないと!!」
と言われてしまい悲しくなります。
- 送迎も一回送迎についていった人の所は「もう行けるよね？行ってね」といわれ送迎一人となると怖くてたまりません

27

計画的なOJTとは

1. Whom (誰を)・・・新人か中堅か、初任者か熟練か
2. Who (誰が)・・・先輩が、リーダーが、教育担当が
3. Why (なぜ)・・・今の課題は何か
4. What (何を)・・・到達目標、短期、長期
5. When (いつ)・・・期間、頻度
6. How (どのように)・・・助言、面接、講義、自己学習



認知症介護研究・研修仙台センター 阿部哲也

28

「職場内教育（OJT）の方法の理解420分⇒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。

内容

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

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

29

ある先輩の指導事例

・私は新人介護職（一週間目）です。

・先輩に利用者の移乗方法とかを聞くことがあるんですが

・

「前に私が〇〇さんの移乗させてたよね!!!」

「その時は何も見て無かった？」

「他の方の介助をしながらでも横目で見ようと思ったら見れるんやから見てないと!!」

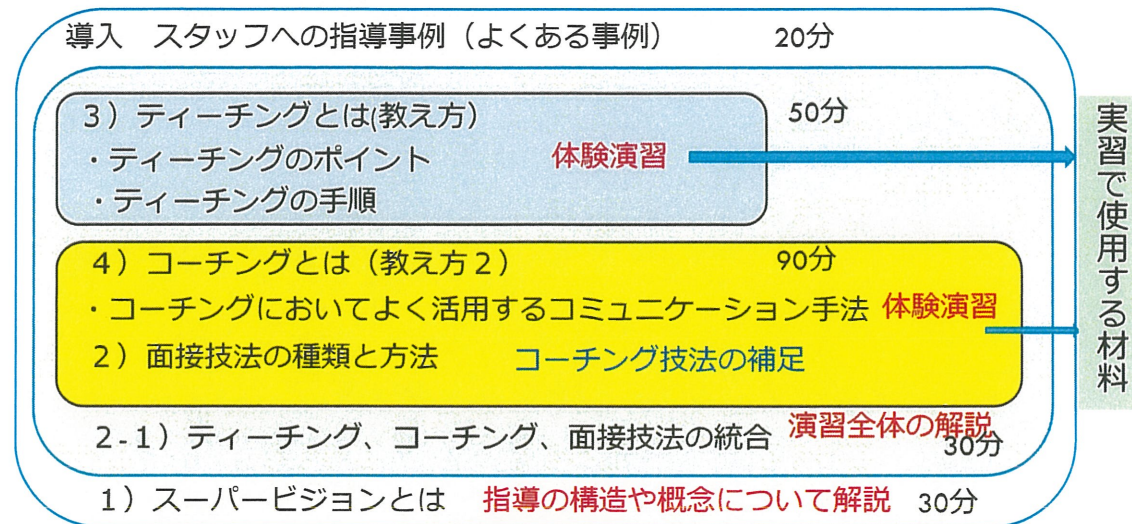
と言われてしまい悲しくなります。

・送迎も一回送迎についていった人の所は「もう行けるよね？行ってね」といわれ送迎一人となると怖くてたまりません

30

「職場内教育（OJT）の方法の理解240分」の展開例

1. 職場内教育(OJT)における指導技法



内容

2. 指導における活用と留意点

2) 倫理的配慮 20分

31

「職場内教育（OJT）の実践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。

内容

32

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

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

35

「職場内教育(OJT)の実践360分」の展開例

スタッフのケア事例演習

導入30分

1. 力量評価・個別課題の明確化

ワーク・解説80分

スタッフのアセスメント・ケアについて何をどのように確認、評価したらよいか
スタッフのケア課題を絞り込む(良い面も)

2. 指導目標の設定

ワーク・解説60分

ケア課題をどのようにするか目標を決める

3. 指導計画の立案・指導方法 (5W1H)

ワーク・解説90分

ケア指導目標を達成するためにどのようにするかを決める

4. 指導成果の評価

ワーク・解説60分

指導後、スタッフのケアについて、何を確認するかを学ぶ

40分

食事・入浴・排泄等

行動・心理症状(BPSD)

アセスメント及びケアの実践

・事例を分けるか、統一するか

倫理指導は？
家族支援指導は？
権利擁護指導は？

新人Aさんへの指導について考えてみましょう

グループホームに入居して3か月目のGさん（75歳、女性）は、いつもリビングの中を歩き回り、落ち着かない様子で玄関まで行っては戻ってきて座ろうとしません。また入浴時間になっても「入りたくない!」といって入りません。最近では「食べたくない」と言ってすぐに席を立ってしまうことが増えてきました。またソファに座ったままじっとして動かないときもあります。日頃からあまり楽しそうな表情ではありません。

入職半年のAさんがGさんのアセスメントをすることになりました。

新人Aさん(女性、21歳)、非常勤、介護未経験、福祉系大学卒業後入職して半年、介護福祉士所有

Gさんに関するAさんのアセスメント内容（面接、記録から）

ア セ ス メ ン ト 状 況	把握情報	<ul style="list-style-type: none"> 【75歳、要介護度Ⅲ、入居して3か月】 ・ 自宅では徘徊が頻繁にみられ入所となった ・ 糖尿病 ・ 身体機能は自立 ・ 服薬は糖尿病の薬が処方されている ・ 腰痛の訴えがたまにある ・ 5年前にアルツハイマー病と診断される ・ 入浴があまり好きではない ・ ADLはほぼ自立 ・ 認知機能は短期記憶の障害が顕著 ・ 発語が不明瞭だが、理解力は正常 ・ 仕事は無く、専業主婦を行っていた ・ 入居時から落ち着かず歩いていることが多かったが、それ以外ではじっとしている時もある ・ お茶に誘うが、一時的に落ち着くだけですぐに席を立て歩き出す ・ 性格は温厚な方だが、あまり自分から話さない ・ 家族は長男が遠方に住んでおり、夫は自宅にいてたまに面会にくる
	必要な情報	<ul style="list-style-type: none"> ・ 自宅に住んでいた時の夫との関係 ・ 趣味や特技
	原因と思われること	<ul style="list-style-type: none"> ・ 入居後3か月と間もないため慣れておらず不安なのではないか ・ 自宅に帰りたいのではないか ・ 知り合いがおらず孤独なのではないか

Gさんのケアを行う上で、
Aさんのアセスメントについて何を教えますか

- Aさんのアセスメント視点で足りないもの、課題は？
- できているものは？

- ①BPSD等の症状、様子、行動、発言、気持ち
- ②認知機能、中核症状
- ③身体機能、健康状態、体調等
- ④**周囲の環境**
- ⑤他者との関係性
- ⑥生活状況、生活歴等

37

「職場実習4週間+240分+420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、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。

職場実習の 課題設定	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。	240分
職場実習	研修で学んだ内容を生かして、自施設の実践者の認知症ケアの能力の評価、課題の抽出、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 *作成した指導計画を基にした指導は、 <u>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。</u>	4週間
結果報告 と職場実習 評価	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。	420分

38

体験事例を活用した授業設計のポイント(メリルの原理)

1. 現実に起こりそうな問題を扱う

- ・現実に起こっている、体験している問題解決に引き込む

2. 知っている知識を使えるようにする

- ・過去の体験を思いださせる
- ・すでに知っている知識が使えるような機会を与える

3. 例示を多用する(Tell meではなくShow me)

- ・新しい情報を単に伝えるのではなく、例示する
- ・手順は説明ではなく、やってみせる
- ・プロセスは図示など可視化を
- ・複数の例示を比較させる

4. 応用するチャンスを作る(検討させる)

- ・学んだ知識やスキルを使える問題を解決させる
- ・考える方法は、自由発想と選択性を使い分ける
- ・スキルは実演させる

5. 現場で活用できるように誘導せよ

- ・学んだことを他の人に説明する機会を作る(リフレクション)
- ・現場で活用するアイデアを考えさせる

日頃、よくある事例を扱う

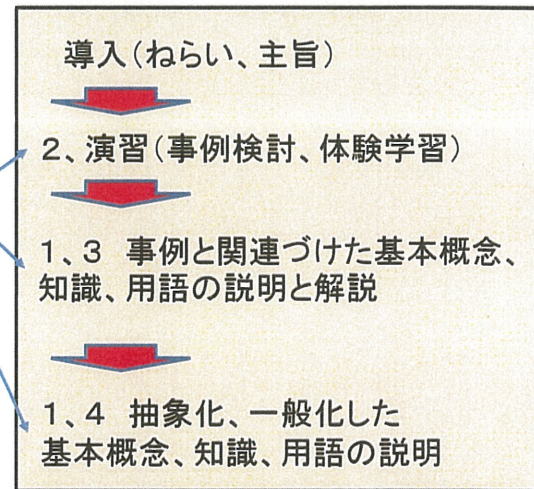
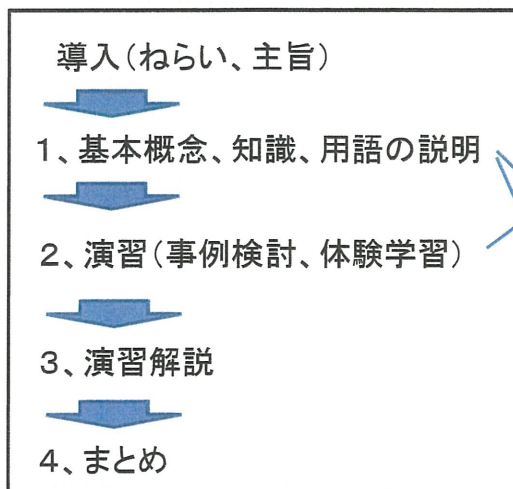
新たな学び・実践への
つなぎ

39

体験(事例ベース)から学ぶ授業設計

シラバス、テキスト準拠型

事例からの展開型

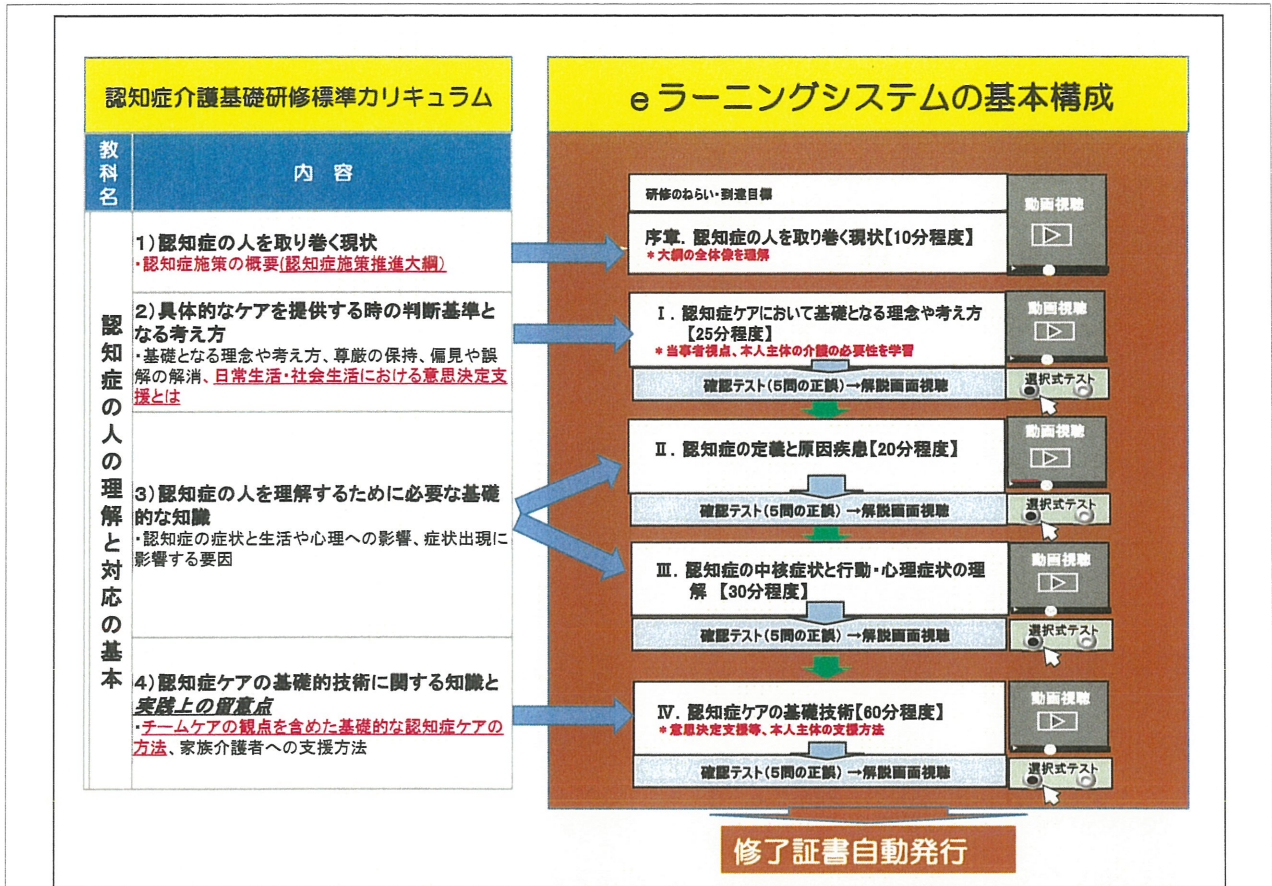


- ・講義部分が長い、難しい
- ・演習と講義部分がつながらない
- ・演習の解説と講義部分がつながりにくい
- ・講義部分が忘れられやすい、記憶に残らない

- ・日常、体験している事例から始める
- ・問いかけによって考えてもらう
- ・伝えたい概念や知識、用語等を事例に当てはめて解説する
- ・教科書的な考え方、一般的な知識は最後のまとめとして伝える

40

認知症介護基礎研修の改定



認知症介護基礎研修 改定ポイント

【方針】

① 認知症介護に関する最新の動向を踏まえる

- ・ 大綱内容の追加（共生、予防、当事者、家族）
- ・ 意思決定支援の追加（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の活用）

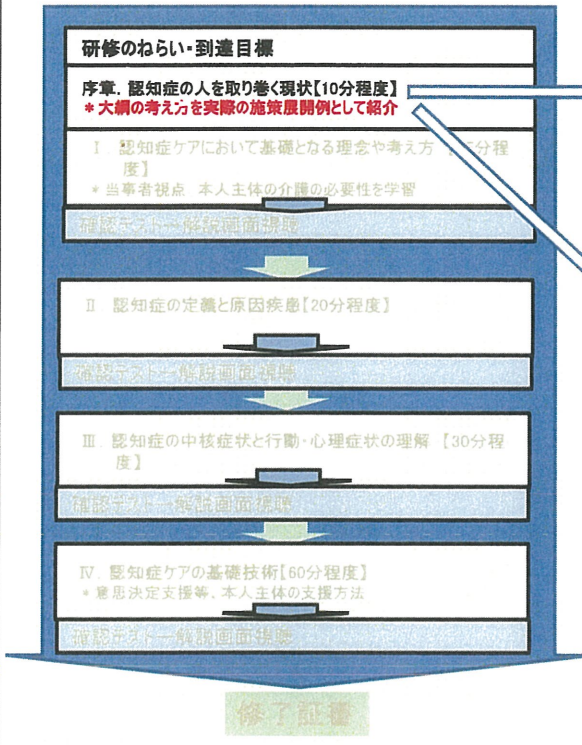
② 効果的な学習教材

- ・ 本人の声を挿入
- ・ 事例→解説の構成を基本とする
- ・ マイクロラーニングが可能な構成とする（1回5分程度）
- ・ 双方向性、能動性、フィードバックが可能な構成とする

認知症介護基礎研修 eラーニングの内容

10

【学習の流れ】



認知症施策推進大綱の概要動画を挿入



国の考え方や方向性を、実際の取り組み例を理解しながら学習する

映像・動画を多用したマルチメディア素材の利用

10

国の考え方や方向性を、実際の取り組み例を理解しながら学習する

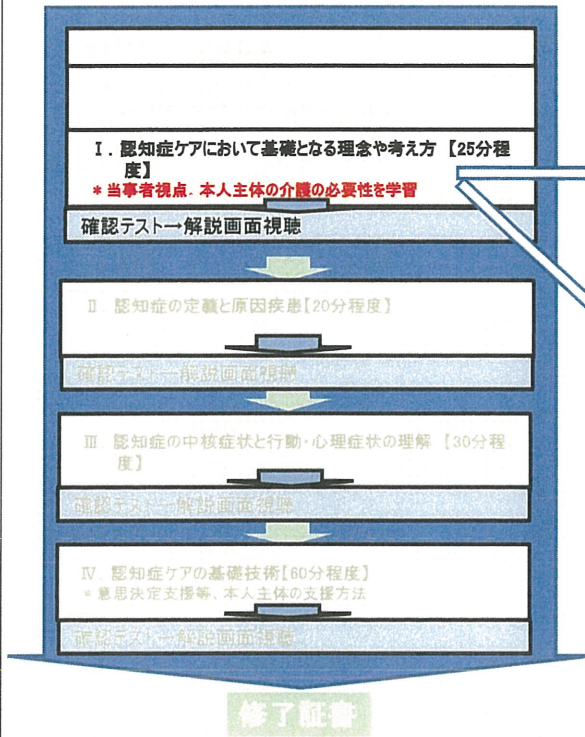
(Tell me でなく Show me)



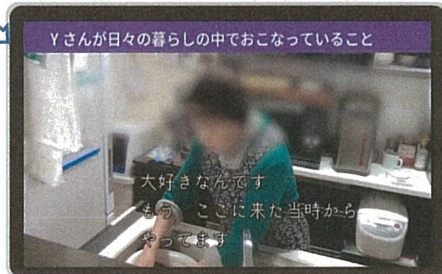
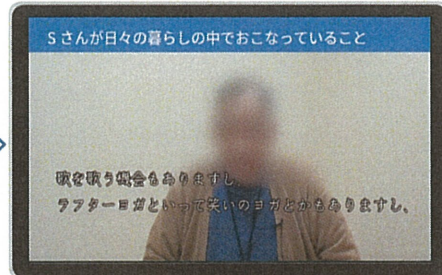
当事者の声、生活の実態動画

10

【学習の流れ】



認知症本人の気持ちや生活の様子

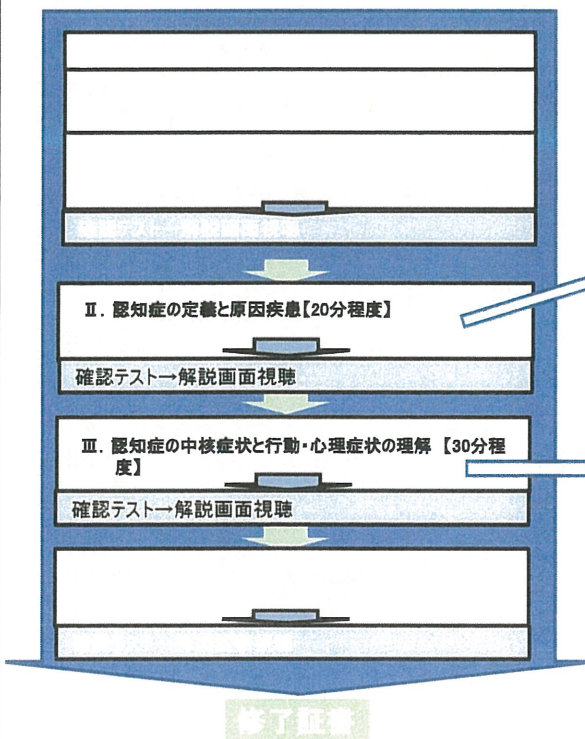


ご本人3名の方のお話や日々の活動の様子を理解し、認知症ではなく、1人1人の異なる人格について理解をする

事例を踏まえた学習

10

【学習の流れ】



認知症や症状について事例で学習

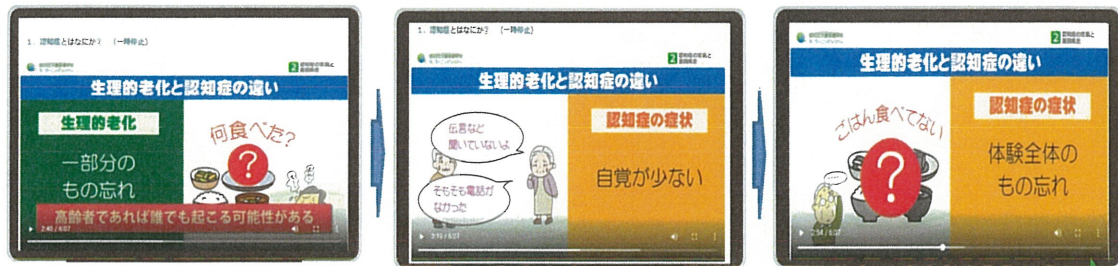
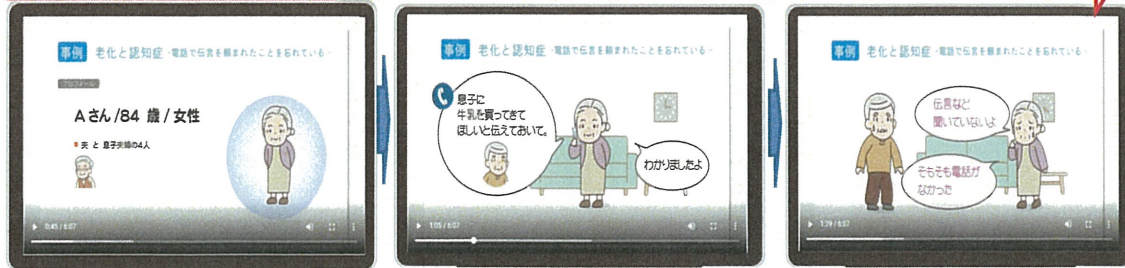


介護現場で実際にある場面や、認知症でよくみられる事例をイラストアニメーションで見ながら学習する

認知症とは何か

事例アニメーション

よくある事例をアニメーションで視聴



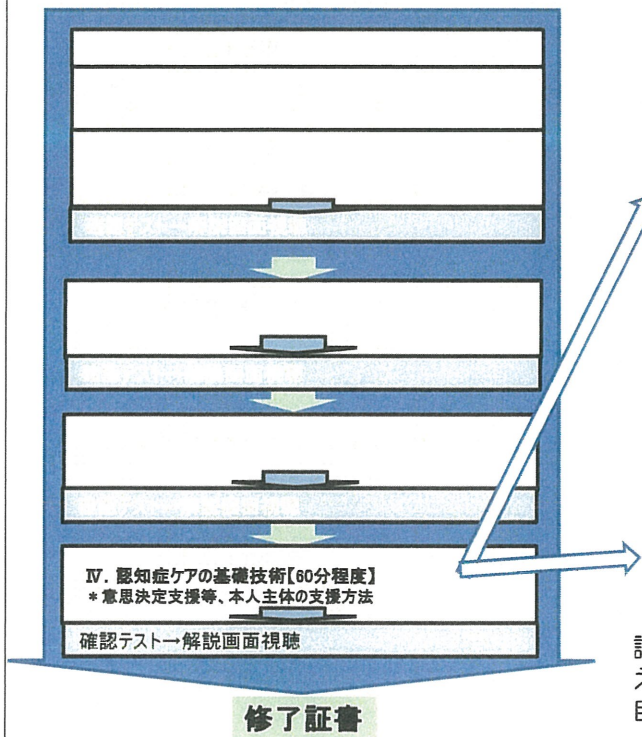
解説動画

事例にもとづき 解説講義

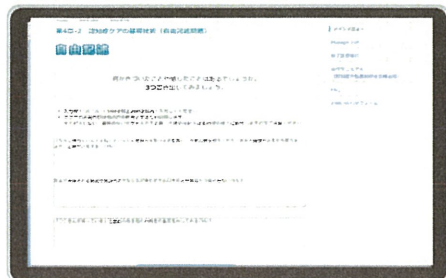
ケアの実践に関する事例動画で学習（演習機能）

10

【学習の流れ】



認知症ケアを事例動画で学習



認知症介護の事例動画を通して、自分の考えを記入し、他者の意見を参考にしながら自己ワークで学習する

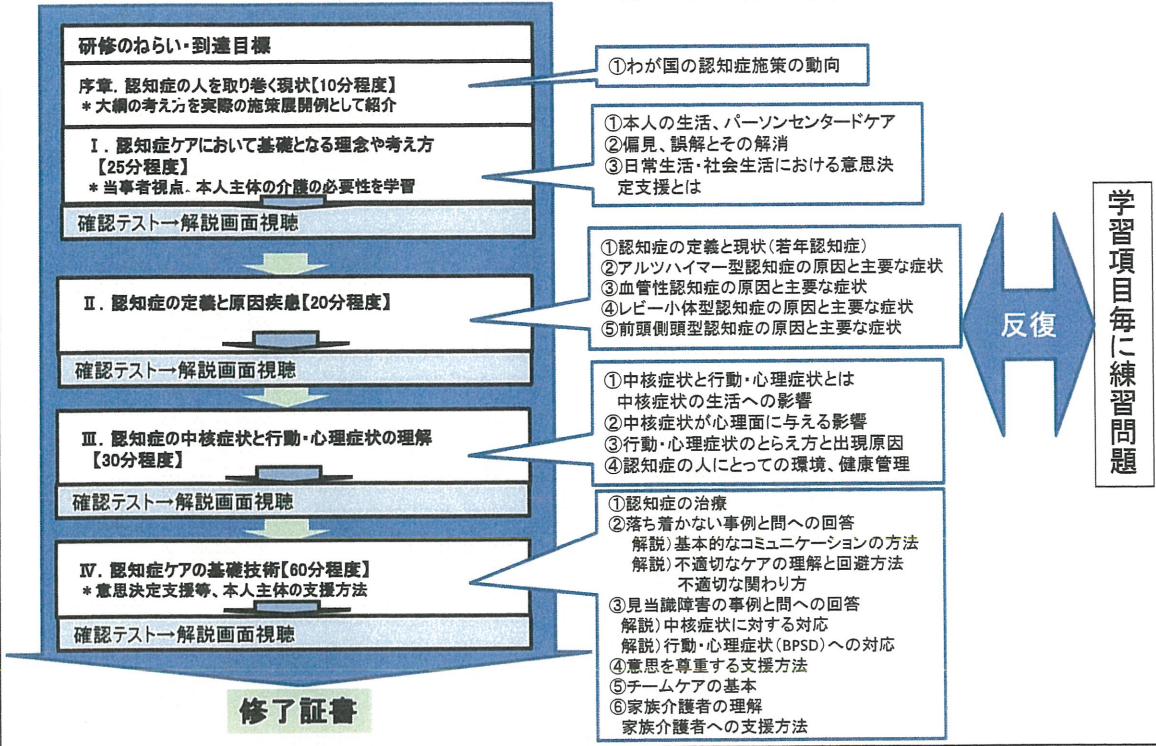
修了証書

短時間学習（マイクロラーニング化）

10

【学習の流れ】

5分から10分で学習可能なしくみ

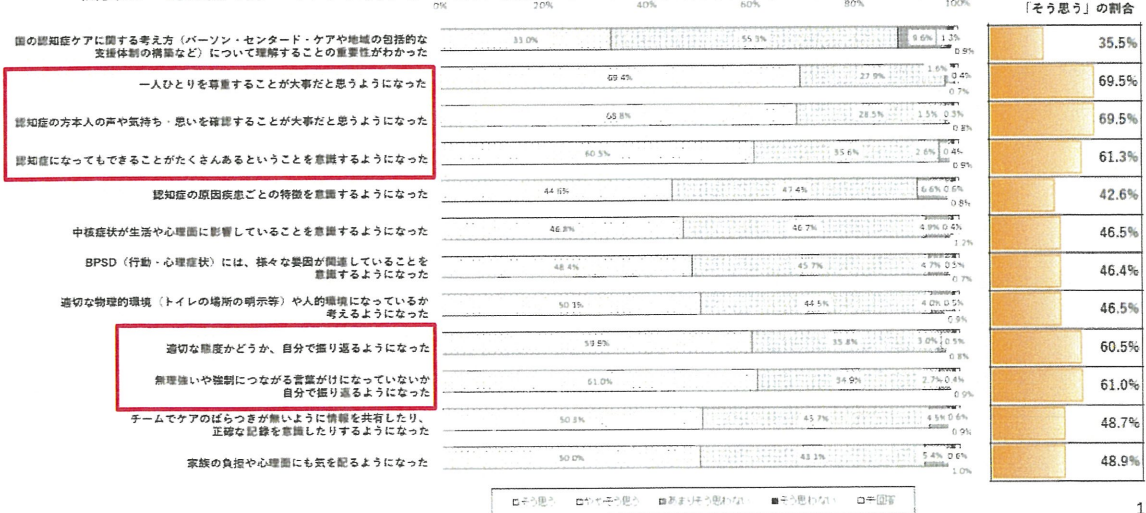


(6) 認知症介護基礎研修受講義務付けの効果に関する調査研究事業

【研修を受講したことによる効果の有無（ケアに関する考え方の変化、修了者票：問13）】

- ケアに関する考え方の変化について個別項目ごとに尋ねたところ、『そう思う』と回答した割合は、研修内で重点的に触れられている「一人ひとりを尊重することが大事だと思うようになった」「認知症の方本人の声や気持ち・思いを確認することが大事だと思うようになった」が約7割であった。
- また、全体的に「そう思う」+「ややそう思う」の合計が9割超となり、肯定的な意見が多くを占める結果であった。
- 新任職員に限定したところ、全体に比べ回答の傾向に大きな差はみられなかった。

図表19 認知症の方へのケアに関する考え方に变化があったか(個別項目)【単数回答、N=3,008】



社会保障審議会 介護給付費分科会(第227回)令和5年10月11日資料1-6(6) 認知症介護基礎研修受講義務付けの効果に関する調査研究事業(速報値)

基礎研修の今後

- 全国の自治体へ視聴用サンプルIDを送付
→ 指導者の研修企画会議用にも活用
- 外国人・障害対応（ユニバーサル化）
→ 全ての人に学びの機会を
- 職場でのフォロー体制
→ ID無期限
- 実践者研修での連動によるフォロー