

令5年度第1回
認知症介護指導者フォローアップ研修
(令和5年9月14日～9月22日)

成果物

目次 【認知症介護実践者研修科目】	
QOLを高める活動と評価の観点	128
生活支援のためのケアの演習2(行動・心理症状)	133

令和5年度第1回認知症介護指導者フォローアップ研修「講義・演習」計画書

【科目名: QOLを高める活動と評価の観点】

研修形態と講義時間:講義:演習(60分)			
本科目の目的(※シラバス記載) 認知症の人の心理的安定や QOL(生活・人生の質)向上を目指す活動に関する基本的知識、展開例、評価の観点と方法について理解を深める。			
到達目標(※シラバス記載) ① 認知症の人の心理的安定や QOL を向上するための活動の特徴を理解する。 ② 生活の中で行う、認知症の人一人ひとりに合った活動の状況を理解する。 ③ 活動の展開・評価の方法とPDCAサイクルを理解する。			
時間配分	指導項目(講義・演習の柱)	具体的な講義・演習指導内容	受講生の活動
導入 (5分)	科目の目的と到達目標の確認	認知症の人の心理的安定や QOL の向上を目指す活動の具体的な実践例に加え、評価の観点と方法について、講義演習を行うこと。その流れを簡単に説明する。	聞く
展開1 (5分)	アクティビティの基礎的知識と展開	☆QOL を高める活動の意義 ※従来の医学モデルでは、認知症の人の行動を問題行動や行動障害ととらえ、積極的な介入がなされずに機能や意欲が低下する悪循環に至ってしまっていた。が、現在では、認知症の人を、ICF(生活機能モデル)の目的である「生きる事の全体像」から捉えている。 <ICFについては、テキスト図他参照> <u>生活(人生)を視野に入れた活動の必要性を理解する</u>	聞く
(10分)	① 認知症の人の心理的安定や QOL を向上するための活動の特徴を理解する	認知症の人の ～QOL「生活の質、人生の質」の向上～ ～心理的安定～ 等に必要な活動(アクティビティ)を理解する ☆アクティビティとは 「アセスメント」を、しっかり行った上で実施されるべき事を理解する。 なぜなら その人の QOL を高める活動(作業)の基本は ・利用者の主体性や意思が反映されている活動である事 ・認知症の人の意欲や個性に合わせた活動である事 ・その人の生活に溶け込んだ活動である事 ・有する能力を活用したり引き出せるような活動であるから。	

令和5年度第1回認知症介護指導者フォローアップ研修「講義・演習」計画書

【科目名：QOLを高める活動と評価の観点】

<p>展開2 (10分)</p>	<p>演習 事例 A 様について スクリーンに情報表示</p> <p>演習続く</p> <p>② 生活の中で行う、認知症の人 一人ひとりにあった活動の状況を理解する。</p> <p>・訴えの多い方や、BPSD 発生時の対策としての事後対策から脱却する。 ・有する能力の活用や能</p>	<p>～アクティビティとして行われている事例を確認～ ※GH等で行われているアクティビティの事例について</p> <p>事例1 A 様 ・家事活動を行う事によって、心配事が軽減された A 様の様子について<A 様の様子(1)></p> <p>事例2、事例3</p> <p>・受講生の事例を発表してもらう (受講生の事例に対しコメント) アセスメントが行われたか？ :その活動がアクティビティとして選ばれた理由 :ご本人の主体性やニーズがあるか。 意欲的に行っておられるか。生活に溶け込んでいるものであるか等… :QOL の向上につながっているか？ どんな事柄から判断しているかを聞く (笑顔、落ち着いている、BPSD の軽減等?)</p> <p>～アクティビティの種類と特徴について～ ・事例の方が、どの療法、どの分類にあてはまるのか確認する。 「認知刺激」「認知機能訓練」「運動療法」「回想法」「音楽療法」その他の種類分類の仕方などを説明 (ゲーム、身体活動、)</p> <p>～アクティビティの導入時に心掛ける視点～</p> <p>A 様の事例に戻って説明 ※間違えたアクティビティにより、その人の生活が脅かされていないかを検証する。(活動量、難易度、活動時間、活動場面等が適正であるか)</p> <p>事例1A 様の様子を再度説明 アクティビティを行うようになってからの A 様の様子(2)</p> <p>・家事仕事を嫌がらず、行ってくださるが、朝、昼、夕と一日中の家事仕事により、膝をひきずるように歩く姿(膝の痛み)や倦怠感を感じているような言葉「部屋に帰っていいかい?」「横になっていいの?」等を発するようになった。</p>	<p>・事例を聞く</p> <p>・隣の人とお互いの事例について話し合い 発表用シートに箇条書き 1～2名に発表してもらう</p> <p>・事例提供者へ質問</p> <p>受講生に聞く 事例の A 様他について</p>
----------------------	--	---	---

【科目名：QOLを高める活動と評価の観点】

<p>展開3 (10分)</p>	<p>力を引き出すためのアクティビティであることを理解し、アセスメントの重要性を再確認する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・本人の年齢や体調に対する配慮ができていなかった ・職員の都合で行うアクティビティになっていないか <p>※ご本人の生活のめりはり(休む時間と活動する時間)をつけ、BPSDに対する対策としての活動にしない。</p> <p>※</p> <p>※物静かな方、訴えの少ない方、自発性に乏しい方等へのアクティビティの大切さも伝える。</p> <p><u>アセスメントの必要性を再確認</u></p> <p>～活動の展開～</p> <p>☆介護職員がアクティビティの展開する上で必要な視点</p>	
<p>展開4 (10分)</p>	<p>③ 活動の展開・評価の方法とPDCAサイクルを理解する</p> <p>(演習事例の評価から) アセスメント(評価・分析)の必要性と意義</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●これまでは、アクティビティとして意識し行っていなかった、認知症の人、個々の生活上の活動等を、アクティビティとして意図的に行う。 意図的=アクティビティの目的を持ち、行う事 ・それを展開するための(再)アセスメント ・療法の区別や分類、 ・実施時の手順や配慮等について、明確にする。 ●アクティビティをその人らしさや、それぞれの人の生活上必要な活動としてとらえる(ICFの肯定的側面として捉える)事が必要 ・行動心理症状<BPSD>の軽減 ・家族介護者の負担軽減 ・QOLの向上 ・認知症の人の尊厳を保つ ・受講生より事前に聞いていた評価の結果から…(QOLの向上、笑顔が増えた、意欲的に行っている) ↓ アセスメント(評価・分析)を行わない評価では… ・介護職員の主観的評価による。 ・判断基準や、共通の物差しがない ・評価の偏りや見落とし…が起こる ↓ 共通の物差し・客観的評価を行う 	
<p>(5分)</p>			

令和5年度第1回認知症介護指導者フォローアップ研修「講義・演習」計画書

【科目名： QOL を高める活動と評価の観点 】

	<p>評価の基本的な考え方</p> <p>評価尺度を利用する際の留意点</p> <p>PDCA サイクルの活用について</p>	<p>・評価を行う側の目的や意図を明確にし、評価尺度を活用する 評価尺度の種類と選定例</p> <p>・認知症のスクリーニング/認知機能の評価 改良長谷川式簡易知能評価スケール(HDS-R)他 2 種 ・ADL の評価 N 式老年者用日常生活動作能力評価尺度(N-ADL)他 2 種</p> <p>・QOL の評価 QoL-AD 他 1 種</p> <p>・認知症の行動・心理症状(BPSD)の評価 BPSD+Q 他 4 種</p> <p>・評価したい内容にあった評価尺度を使用する。 ・その人の状態や機能に合わせた評価尺度の選択も必要(体調や意思疎通の可否、その他の状況など)</p> <p>●アクティビティは、継続して行われるものである</p> <p>アセスメント(評価)を行い PDCA サイクルを利用して、アクティビティの効果や適性を測り、結果を確認する。</p> <p><u>・繰り返し継続されることの必要性をしっかりと説明し、次回に活かす工夫等を行っていく。</u></p>	
<p>まとめ (5分)</p> <p>(分)</p>	<p>講義の振り返りを行いまとめ</p>		

令和5年度第1回認知症介護指導者フォローアップ研修

「認知症介護にかける効果的な授業開発～実践研修科目の検討～」

科目名： QOLを高める活動と評価の観点

1

【作成するうえで、悩んだ点及び課題と感じた点について】

・【科目を作成(構成)する上で悩んだ点】

シラバスの目的や到達目標に対し、テキストの内容と介護現場の実情を当てはめて考えることに困難さを感じた。受講生に対し、どこまで説明を加えながら行うべきか、

講義時間60分に対し、テキスト通りに説明していくことは困難であることから、受講生が理解しやすい説明順や、内容の精査にかなりの時間を要した。

【科目を作成(構成)する上で、今後課題だと感じた点】

新カリだから…ではなく、実践者、リーダー研修そのものの受講や聴講の経験がゼロであったことから、この科目に限らず研修全体の聴講などが必須と感じた。

講義経験についても同様で、他指導者等から学べる機会が必要と感じた。

2

令和5年度第1回認知症介護指導者フォローアップ研修「講義・演習」計画書

【科目名：生活支援のためのケアの演習2(行動・心理症状)】

研修形態と講義時間:			
本科目の目的(※シラバス記載)			
① 認知症の行動・心理症状(BPSD)が生じている認知症の人に対して、行動の背景を理解した上で生活の質が高められるようチームで支援できる。			
到達目標(※シラバス記載)			
① 認知症の人の行動の背景を洞察しケアを展開できる。			
② 認知症の行動・心理症状(BPSD)に対してチームで対応できる。			
③ 認知症の行動・心理症状(BPSD)にとらわれすぎず、生活の質を高めるケアを検討できる。			
時間配分	指導項目(講義・演習の柱)	具体的な講義・演習指導内容	受講生の活動
導入 9:00~ (5分)	研修の目的	研修の目的・到達目標・本日の予定について説明する。	聴講
展開 9:05~ (15分)	1・行動・心理症状(BPSD)の基本的理解	<p>・前日の振り返りもふまえて説明をする。</p> <p>① 行動・心理症状(BPSD)の捉え方 生活支援のためのケアの演習①とつながっていることを伝え、中核症状の特徴やBPSDに関連する要因、個別ケアについて振り返りの時間とする。</p> <p>配布資料した主な過活動状態・主な低活動状態について説明をする。</p> <p>認知症の行動・心理症状(BPSD)は同じような症状にみえて、実際は原因や対応方法は認知症の人によっても、場面やケアによっても変わってくる。</p> <p>行動・心理症状(BPSD)に対するケアを考える際に、行動・心理症状(BPSD)をどのようにとらえていくのか考えていく。</p> <p>・認知症の症状だからという思い込みにスタッフは注意する。</p> <p>・認知症の人にとっての問題を整理する。</p> <p>・行動・心理症状(BPSD)が生じている場面を具体的にとらえる</p> <p>・中核症状・生活障害行動・心理症状(BPSD)の関係</p> <p>・認知症の行動・心理症状(BPSD)の背景要因をとらえる。</p>	聴講
9:20~ (40分)		<p>・演習1 (ペアワーク・グループワーク)</p> <p>9グループ(1グループ6名)3事例準備し各グループで事例演習を行う。</p> <p>①②③グループ … 事例①</p> <p>④⑤⑥グループ … 事例②</p> <p>⑦⑧⑨グループ … 事例③</p> <p>ペアトーク (5分)二人一組となり、</p> <p>1・「考えられる背景・要因」を考える。</p>	演習

令和5年度第1回認知症介護指導者フォローアップ研修「講義・演習」計画書

【科目名：生活支援のためのケアの演習2(行動・心理症状)】

	<p>2・認知症の行動・心理症状の発症要因とケアの検討</p>	<p>2・「考えられる背景・要因」についてお互いの確認 (こんなことが気づいた・こんなところが分からなかった等 を共有する。) ペアトーク後グループワーク(10分)</p> <p>※発表前に他グループの事例を受講者間で共有する時間を設ける。 ※意見を出し合う中で、「知らなかった・はずかしい」と思わず、現場で活かすことのできることや知識や考え方を習得する研修であるため、自信をもって取り組んでほしいことを加える。</p> <p>グループでもう一度検討し発表してもらう。</p> <p>グループごとにコメントする(指導者)。 ここまでの振り返りをする。</p>	<p>聴講</p>
<p>10:10～ (50分)</p>		<p>② 行動・心理症状(BPSD)のアセスメントの視点 ・共通するアセスメント視点 利用者の生活全体の情報を収集し、ニーズや解決すべき課題を分析しケアにつなげていく。また実習計画を作成する上でのBPSDのアセスメントの視点として押さえてもらう。</p>	<p>聴講</p>
<p>11:00～ (60分)</p>		<p>③ 行動・心理症状(BPSD)のアセスメントに基づくケア ※実体験事例を基に講義を行う。</p> <p>①基本的な介護技術 ※図を参考に説明する。 ②主な症状の発症とケアの検討 ※実体験事例を活用し主な症状の発症要因「とケアについて検討するポイントを押さえてもらう。</p> <p>※演習前に前半の検討事例について「背景・要因」について復習をする。 (図を参考に説明する。) ※認知症の行動・心理症状(BPSD)にチームで対応できることと多様なBPSDへのケアを考えられる力をつけることを目的とし事例を通して考える。受講者間の視点の違いやチームで検討することへの気づきを目指す。</p> <p>・演習2(個人ワーク・グループワーク) 9グループ(1グループ6名)3事例準備し各グループで事例演習を行う。</p>	<p>演習</p>

令和5年度第1回認知症介護指導者フォローアップ研修「講義・演習」計画書

【科目名：生活支援のためのケアの演習2(行動・心理症状)】

		<p>①②③グループ … 事例① ④⑤⑥グループ … 事例② ⑦⑧⑨グループ … 事例③</p> <p>個人ワーク(20分) 「気になる行動や場面」「望ましい介護方法」を考える。 グループワーク(30分) 個人ワークで出た「気になる行動や場面」「望ましい介護方法」をまとめる。 「このような場面に対してどういった観点から探り出し検討していったのか」をグループで話し合う。</p> <p>グループでもう一度検討し発表してもらおう。</p>	
展開 13:00～ (20分)		グループワークでの振り返り・まとめ	聴講
13:20～ (10分)	3・行動・心理症状(BPSD)の評価	<p>①行動・心理症状(BPSD)の評価尺度 ②行動・心理症状(BPSD)の評価尺度を利用する際の留意点 ※参考資料にて説明する。</p>	聴講
13:30～ (10分)	4・生活の質の評価	<p>①生活の質を評価することの意義 ②生活の質の評価尺度 ③生活の質の評価尺度を利用する際の留意点。 ※参考資料にて説明する。</p>	
まとめ 13:45～ (15分)	5・チームケアについて	<p>①ケア体制の整備に必要なアセスメントの視点 ②ケア体制の整備のポイントと方法例 ※参考資料にて説明する。 ※認知症ケアは一人では行えない、多職種が連携しチームで認知症の人を支えていくことの大事さを伝える。</p> <p>最後にこの研修全体の振り返りを行う。</p>	聴講

令和5年度第1回認知症介護指導者フォローアップ研修

「認知症介護における効果的な授業開発～実践研修科目の検討～」

科目名：生活支援のためのケアの演習2(行動・心理症状)

1

【作成する上で、悩んだ点及び課題と感じた点】

- ・【科目の作成(構成)する上で悩んだ点】
 - ・講義作成時の時間配分の工夫
 - ・講義・演習・講義のつながりを検討する中で、受講生に伝わりやすく、理解してもらえるための演習を取り入れるタイミング
 - ・受講生目線での講義になっているのか？
- ・【科目を作成(構成)する上で今後課題だと感じた点】
 - ・講義計画書作成し、具体的な講義・演習指導内容にそった時間管理
 - ・担当講義内容を自分自身が理解し落とし込んでいく
 - ・受講生が学びやすい環境作りや活動性が高められる講義作成

2

令5年度第1回
認知症介護指導者フォローアップ研修
(令和5年9月14日～9月22日)

成果物

目次 【認知症介護実践リーダー研修科目】	
チームケアを構築するリーダー役割	137
ケースカンファレンスの技法と実践	149
認知症ケアにおけるチームアプローチの理論と方法	153
職場内教育(OJT)の実践	157

令和5年度第1回認知症介護指導者フォローアップ研修「講義・演習」計画書

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)			
本科目の目的(※シラバス記載)			
①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。			
②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(※シラバス記載)			
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と方法を説明できる。			
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。			
時間配分	指導項目(講義・演習の柱)	具体的な講義・演習指導内容	受講生の活動
【研修企画会議時の確認事項】			
★Zoom 操作に関する注意事項について、事前に資料配布。事務局からも開始前にアナウンスする。			
★受講生 60 名(5 名×12 グループ)に対し、指導者 6 名配置(講師含む)。指導者 1 名につき 2 グループを担当し、演習進捗モニタリング・フォローをおこなう(こちらも受講生へアナウンスしておく)。			
★指導者・事務局スタッフは同会場に集合し、サポート体制を整えておく。			
★グルーピングは同法人、同職種が固まらないよう配慮する。			
導入 (10分)	講師自己紹介 目的 到達目標	自己紹介、本日の予定 科目の目的と到達目標を説明し方向性を理解してもらう	資料を確認しながら説明を聞く
	講義	「集団とチームの違い」について説明	聴講
	アイスブレイク	今日はこれから折り紙を使った演習をしていくことを受講生に浸透させるための予行演習 演習を円滑に進めるため、全員で飛行機を折ってみて画面上に映してもらう ※いろいろな飛行機や折り方があることがわかる	折り紙
(40分) 50分	演習①	演習①説明 ～なにができるかな?～ 砂田の説明に沿って折り紙を折る 振り返りシート(PP)に各個人で演習①の感想を記入してもらう※入力してもらってもよい これからブレイクアウトルームへ行くことを伝え、個人発表してもらうことを説明する。※口頭発表 書記の方を決めてもらい、振り返りシートへ入力してもらうことを伝える。 ブレイクアウトルーム入室 受講生の自己紹介「所属」「氏名」 担当指導者の自己紹介 演習①の振り返り・感想を個人発表(書記は振り返りシートへ入力しながら) ※他の指導者は担当ルームに入って進捗モニタリング	個人ワーク 折り紙 感想をシートへ記入 グループ内個人発表

令和5年度第1回認知症介護指導者フォローアップ研修「講義・演習」計画書

科目名：【 チームケアを構築するリーダーの役割 】

<p>休憩 (10分) 60分 (40分) 100分</p>	<p>演習②</p>	<p>ブレイクアウトルーム解除 各グループから感想を聞く ※6つのグループから聞く(1~6グループ) 書記の方は振り返りシートを画面共有して全体発表をおこなう。 講師コメント</p> <p>演習②準備</p> <p>演習②説明 ~なにができるかな?~ 作戦会議について説明する</p> <p>ブレイクアウトルーム入室 作戦会議(3分)※タイムキーパー 作戦会議が終了したグループは演習開始 作戦を実行しながら折り紙を折る ※他の指導者は担当ルームに入って進捗モニタリング</p> <p>完成した折り紙をグループ内で発表 演習②の振り返り・感想発表を各グループで行う (書記は振り返りシートへ入力しながら) 1回目と2回目の違いを話し合う チームにとって何が必要なのか、皆が同じ形になるための工夫したことや、感じたことを話し合う</p> <p>※グループ担当指導者は「チームケアの構築」につながっていくようなコメントをする(ガイド役) また、メンバー間で理解度(到達度)に大きな差が出ないよう、必要に応じて説明や軌道修正をおこなう ※リーダーの役割について多くの意見がでるよう、担当指導者は働きかける</p> <p>作戦会議の振り返り(個人) 振り返りシートへの入力 作戦会議で感じたことや作戦会議が実際にどう活かされたのかなど</p>	<p>全体発表</p> <p>休憩</p> <p>グループで協働して折り紙</p> <p>グループ内発表</p> <p>個人ワーク</p>
---	------------	---	---

令和5年度第1回認知症介護指導者フォローアップ研修「講義・演習」計画書

科目名：【 チームケアを構築するリーダーの役割 】

<p>(10分) 110分</p>		<p>グループ内で個人発表(口頭) (書記は振り返りシートへ入力しながら)</p> <p>ブレイクアウトルーム解除 各グループから感想を聞く ※6つのグループから聞く(7~12グループ) 聞かなかったグループからも、違う意見や気づきがあれば 発表してもらう 書記の方は振り返りシートを画面共有して全体発表をおこなう。</p> <p>講師コメント ※演習①、演習②、作戦会議をふまえ</p> <p>各グループから出た意見に対し、それが到達目標の中の、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・チームの意味や目的、種類 ・チームの特徴 ・チームの構築や活性化のための基本的な考え方と方法 ・チームの方針や目標を設定する必要性 ・目標をふまえた実践の展開の重要性 <p>に関連づけるコメントをする</p>	<p>グループ内発表</p> <p>全体発表</p>
<p>休憩 (10分) 120分</p> <p>展開 (40分) 160分</p>	<p>講義</p>	<p>講義準備</p> <p>演習で体感的に学んだことと講義内容を紐づけていく。</p> <p>★チームメンバーの役割・動機づけ・ストレスマネジメントなどは本演習では、想像しにくくそこに気づく受講生が少なくない可能性がある。 そこをどのように紐づけ(こじつけ)していくのか、誘導作業が重要になってくるので、ち密な説明準備をしておく必要がある。 ※『折り紙を折って楽しかった』で終わらせない！！ 「チームに必要な条件」 「チームの形成過程」</p> <p>「メンバー選定や編成方法」 「コミュニケーション支援」 「動機づけ」 「ストレスマネジメント」 「ミーティング」 「教育指導」</p>	<p>休憩</p> <p>聴講</p>

令和5年度第1回認知症介護指導者フォローアップ研修「講義・演習」計画書

科目名：【 チームケアを構築するリーダーの役割 】

		「チームの目標や方針の設定(共有・展開・評価)方法」	
振り返り (15分) 175分	振り返り	<p>個人で研修全体を通しての振り返り 振り返りシートに各個人で全体感想・質問を記入してもらう※入力してもらってもよい これからブレイクアウトルームへ行くことを伝え、個人発表してもらうことを説明する。※口頭発表 書記の方を決めてもらい、振り返りシートへ入力してもらうことを伝える。</p> <p>ブレイクアウトルーム入室 全体の振り返り・感想・質問を個人発表 (書記は振り返りシートへ入力しながら) ※他の指導者は担当ルームに入って進捗モニタリング ブレイクアウトルーム解除 各グループから感想を聞く ※時間を見て2~3グループ 書記の方は振り返りシートを画面共有して全体発表をおこなう</p>	個人ワーク グループ内発表
まとめ (5分) 180分	まとめ	<p>到達目標の確認とまとめ ★最後にもう一度「なにができるかな？」演習をしてみるのもアリ?? ※時間があれば</p>	聴講

令和5年度第1回認知症介護指導者フォローアップ研修
「認知症介護にかける効果的な授業開発～実践研修科目の検討～」

科目名： チームケアを構築するリーダーの役割

1

【作成するうえで、悩んだ点及び課題と感じた点について】

- ・【科目を作成(構成)する上で悩んだ点】
- ・Zoom研修のためチームワーク演習の際に、集合型研修でおこなっている演習ツールが使えないという制約があり、Web環境下でどのような演習を取り入れるか悩みました。
- ・そのうえで折り紙を使用した演習を計画しましたが、最終的にどのようにシラバスの内容へ関連付けていくかが難しかったです。

【科目を作成(構成)する上で、今後課題だと感じた点】

- ・演習時間を十分に確保してのちの講義へ紐づけていくために受講生からの気づきや感想を多く引き出すことが大切であり、そのための工夫(質問の仕方、振り返りシートの中の構成など)が必要だと感じている。

2

科目名【チームケアを構築するリーダーの役割】

チームの形成過程・チームにおける目標や方針の設定（演習） Web 用

～なにができるかな？～

演習目的

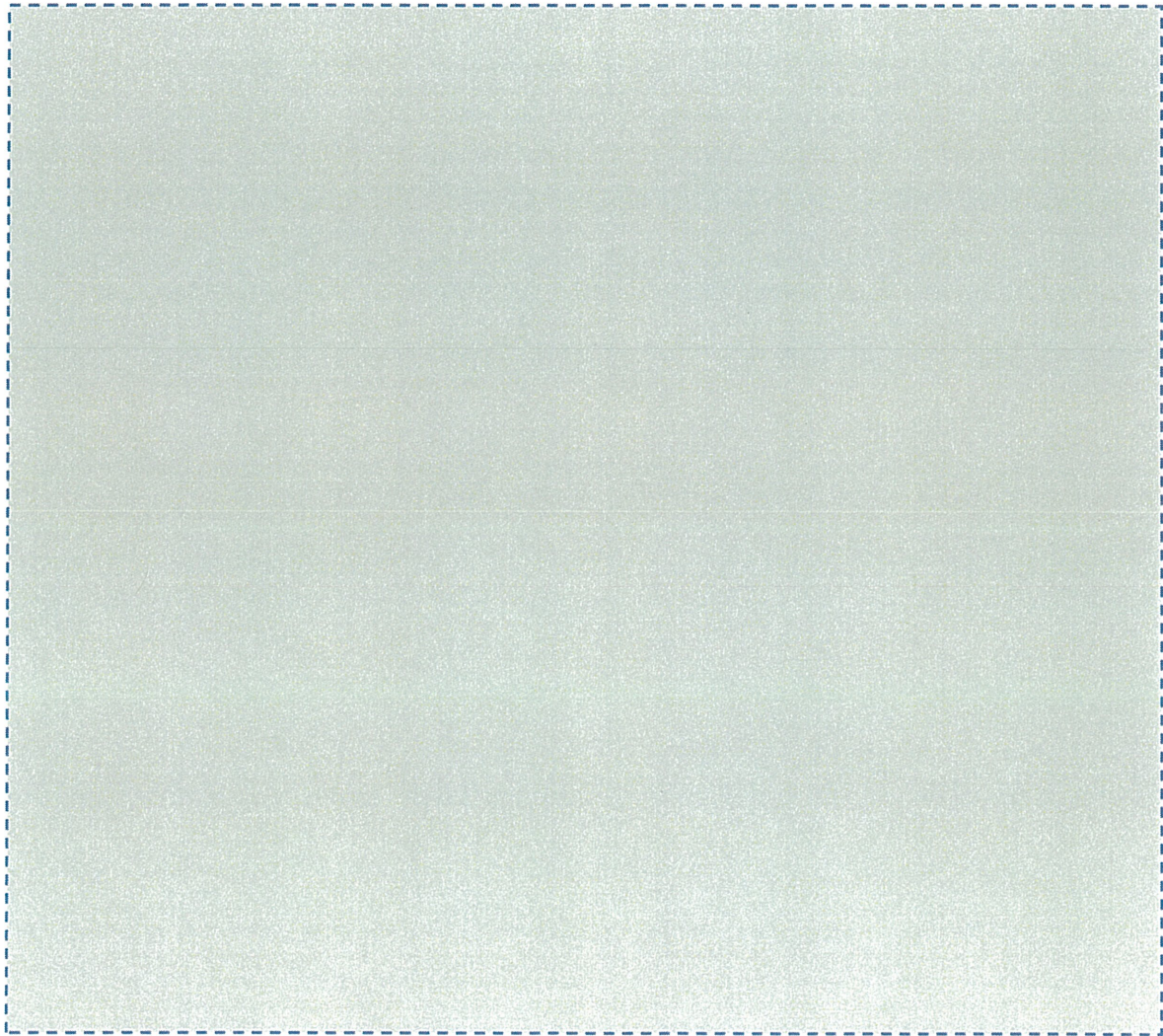
チーム作りでやるべきことは何か

チームがまとまるうえでの課題

<事前準備品>

正方形が2つ点線で描かれたA4用紙を同封し事前配布。演習で使用するため、科目前に切り取ってもらっておく旨の説明書きをしておく。

A4用紙



2日目「チームケアを構築するリーダーの役割」の演習で使用します。

科目受講までに点線に沿って切り取り、正方形を3つ用意していただきますようお願いいたします。

<演習説明>

- ①折り紙の確認 「皆さんお手元に正方形の紙を3枚準備していただいていますか？」
- ②「これから私が折り紙の折り方を説明していきますので、皆さんはその通りに折ってください」
- ③「折っている手元が画面に映らないように気を付けてくださいね」
- ④「私からの折り方の指示に対する質問は禁止です！また、グループ内での相談も禁止です！」

<演習①開始>

「紙を半分に折ります」

「それをさらに半分に折ります」

「右の角をちぎります」

「裏返して上の角をちぎります」

- ゆっくり慎重に指示を出す。失敗させたりだましたりするのが目的ではない。
- メンバーの紙の折り方を直さないこと。正しい折り方があるわけではなく、指示は意図的にあいまいにする。
- 画面に折っている手元が映っていないか、チーム内で相談や私語がないか気をつける。
※集合型では目が開いていないかチェック

<結果発表>

「では皆さん、折り紙をひろげてわかるように画面の前にみせてください」

「どうですか～？同じになりましたか～！？」

<コメント>

「画面に見せながら折っていたらどうだったでしょうか？」

「みんなで相談しあいながら折っていたらどうだったでしょうか？」

「私の指示を受けている間、どんな気持ちでしたか？」

「どんな指示だったらもっとよかったですでしょうか？」

「このゲームは、実際の仕事とどのような関連があるでしょうか？」

「どんなメンバーがいるともっとうまくいくと思いますか？」

※ブレイクアウトルームへ 演習①の感想を話し合ってもらおう

個人ワーク（1回目で感じたこと）

グループ内発表

※ブレイクアウトルーム解除

各グループから感想を聞く

<演習②開始>

2回目は事前作戦会議をしてもらう

「2回目開始前に、作戦会議をしてください」

「3分間の作戦会議の時間をとってください。どなたか3分計測していただき、その後折り紙を使用した2回目のワークをしてください」

※以下の青字の部分は言わない。

「それでは今度はグループ内で折り方の指示役を決めてください」

「先ほどは手元が見えないように折っていただきましたが、今度は画面共有しながら、皆さんで見せ合いながら折ってください」

●話し合いの前に質問を投げかけておく

※数グループ指名して答えてもらう。

※発表者が決まっているか注意！

「指示役の方はご自分の手元が映るようにして折りながら、具体的に指示をだしてくださいね」

※上下左右、山折り谷折り、ちぎる形、ちぎる幅…etc

「メンバーの方々は指示役の人に質問してもいいですし、メンバー同士で相談しても大丈夫です」

条件：「最低でも6つの工程を経てください。」「最低3か所、折り紙を切る（またはちぎる）をしてください。」

「それではもう一枚の紙を使ってやってみましょう」

「グループ内でどれくらい同じ形のものができたか、せーので完成した折り紙を見せ合ってください」

見せ合ったあと、グループ内で話し合ってもらおう

「1回目と2回目の違いについて話し合ってみてください」

「作戦会議で感じたことを個人ワークで記入しましょう」

（自分の意見が言えたか、作戦に反映されたか、作戦会議での合意形成はどうであったか、作戦実行
してみて上手くいったか、 などなど）

「グループ内で発表しましょう」

※ブレイクアウトルームへ

※ブレイクアウトルーム解除

<グループ発表>

各グループからコメントをもらう ※時間がなければ数グループ指名する

<演習のまとめコメント・のちの講義への伏線>

(チームに必要な条件)

- ・達成すべき目標がある：同じ形の折り紙を目指す
- ・メンバーには役割がある：リーダー役はメンバーの力量や得意なことなどを把握
- ・メンバーは互いに依存する：互いに助け合う存在、連携・協働して折り紙
- ・メンバーはそれ以外の境界が明確である：?? ※今回は触れない

(チームの形成過程) 形成・混乱・統一・機能

- ・はじめ(砂田の指示)は何をつくるかわからないまま、折り紙をちぎってもらった。
- ・次はリーダー役を決めてやってもらったが、意見や相談ができるので、当然対立や葛藤が生まれる。
考え方を擦り合わせていく作業が必要。
- ・そして互いに協働していくことで、常によりパフォーマンスが発揮できるようになる。

(対人援助チームの特徴)

- ・??? ※今回は触れない

(チームの目標や方針の設定と実践への展開)

- ・リーダーは自分の言葉でチームのメンバーに伝えることが重要
- ・メンバーが理解できるように繰り返し説明
- ・メンバーと一緒に目標設定(こんな形を目指そう!)

※議論する場を設けて参加型の手順でまとめていく方法が望ましい

例えば、「鶴を折りましょう」だったら皆同じものになっていたはず

「飛行機を折りましょう」だったらいろんな形の飛行機になっていた可能性がある。

つまり、目標は具体的で明確である方が良いということ。

(メンバー選定や編成方法)

- ・ 個々の強みをチームに統合していくことが大切

メンバーにいろんな役割がうまれましたよね？ 指示役・相談持ちかける人・相談される人・評価する人・まとめ役・調査する人、などなど・・・

また、演習前に折り紙を事前に切っていなかった方がおられましたよね？ そういった方がおられるのもチームの特徴です（笑）

メンバーの強みと役割のマッチングは、能力開発や人材育成、人材の定着にもかかわっていきます。

(コミュニケーション支援) (ミーティング)

- ・ 話し合い (ミーティング) をしたグループはあるか？
- ・ 作戦会議の時に意見が言いやすい雰囲気があったか？

チームの中に何か問題が発生すればタイムリーに、短時間でもミーティングの場を設けることが必要。

(動機づけ)

- ・ 1回目と2回目での、同じ形の折り紙を折ることへのモチベーションはどうだったでしょうか？

また、リーダー役の人はメンバーにどのような声を掛けましたか？

- ・ 日頃の頑張りに対して承認やねぎらいの言葉をかけて、気持ちや悩みをしっかりと聞き取って仕事に対する欲求や動機づけのポイントを把握しておく必要がある。

(ストレスマネジメント)

- ・ うまく折れなかった、そろわなかった時の達成感のなさ、指示があいまいな時のストレス、作戦会議などで意見が言えなかった時に感じたもやもや
これらをマネジメントするのは誰？

- ・ 職員さんの勤務の様子や表情を観察、他のメンバーからの情報収集
- ・ 個別面談の活用

(教育指導)

- ・ なかなか上手く折ることのできなかったメンバーがいたか？そのときリーダーや他のメンバーはどうかかわったか？
- ・ ケアチームは多くの場合、メンバーの経験やスキルにばらつきがある。

新人職員さんや中途採用職員さんなどを育成しながらチームケアを行っていく必要がある。

つまり、ケアチームには「人材育成」(OJT)の機能がある。

(チームにおける目標や方針の設定 共有・展開・評価の方法)

図解で説明する

『15分でできる チームビルディングゲーム』 ブライアン・コール・ミラー著 「折り紙」より

令和5年度第1回認知症介護指導者フォローアップ研修「講義・演習」計画書

【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: オンライン120分 講義 演習			
本科目の目的(※シラバス記載) 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(※シラバス記載) 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回路を振り返り、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。			
時間配分	指導項目(講義・演習の柱)	具体的な講義・演習指導内容	受講生の活動
導入 (5分)	<ul style="list-style-type: none"> 自己紹介 目的と到達目標 決定過程と共有化 	<p>※zoom で講義・演習を行う前提</p> <ul style="list-style-type: none"> 自己紹介を行う 本日の目的と到達目標を伝える 良いカンファレンス 悪いカンファレンスの映像を見てもらう チームケアにおける決定過程と共有化 (合意形成のプロセスを知る)受講者に意識づけ 	メインセッション 聴講
演習 (65分)	<ul style="list-style-type: none"> カンファレンスの模擬体験 演習導入(アイスブレイク) 演習グループワーク ↓ 振り返り ↓ 振り返りを踏まえた演習 	<p>アイスブレイク(3分)</p> <p>講師が文章を読み、受講者がそれに伴って絵を描いてもらう</p> <p>描いた絵を画面に出してもらう</p> <p>人それぞれ感じ方、価値観が違うこと、伝える側も注意しないといけないことを共有してもらう</p> <p>『グループワーク』</p> <p>※ルームに移動する時間も考慮とする</p> <p>1グループ 5名~6名</p> <p>※今から行う演習の説明を行う</p> <p>価値交流なので、うまくまとまらないかも知れないことを前提とし、演習を始める。</p> <p>先ほど行ったアイスブレイクと同様参加者それぞれ価値観があることを伝える</p> <p>意識決定のプロセスを大切にする</p> <p>演習は2回に分けて実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 進行役 会議がスムーズに進むように努める 質問があるか発言を促しをする 書記 話し合われた内容を書き留める 参加者 自分の考えを発言する。または発言された内容を質問を実施する <p>※決め方は各グループに任せる(じゃんけん、もしくは指名</p>	ブレイクアウトルームに分かれる 活動

令和5年度第1回認知症介護指導者フォローアップ研修「講義・演習」計画書

【科目名： ケアカンファレンスの技法と実践 】

		<p>制)</p> <p>※講師1名ファシリテーター1名 計2名 ブレイクアウトルームに分かれている時は各部屋に回ってサポートをする。</p> <p>お題この中から価値の順位を決める ・お金・食べ物・愛・名誉・車</p> <p>受講者がそれぞれの役に当たるようにする 一回での演習は2～3人実施 終わった時点でメインに戻ってもらう 1グループ 20分</p> <p>戻ったら体験した役を振り返り、何が良くて何がうまくできなかったかを個人ワーク実施 (3分 個人ワーク) 例 『進行が上手く行かなかった』 『発言できなかった』『上手く合意形成ができなかった』など カンファレンスについて出す</p> <p>振り返りを行ってみて、感じたことをグループで共有。 それを踏まえて演習 2 回目 ・ルールは一回目と同じ ・お題は同じでも良いし変えも良い</p> <p>2回目 30分</p> <p>ブレイクアウトルームから帰ってくる</p> <p>振り返りを行う。 また最初の・良いカンファレンス・悪いカンファレンスの映像を見てもらう。 受講者の変化を問う ・映像を見てもらった後に自分が行った模擬カンファレンスとの比較してどちらに近いのかを振り返る ※時間があれば受講者全員と共有をする 数名に発表してもらう</p>	
--	--	--	--

令和5年度第1回認知症介護指導者フォローアップ研修「講義・演習」計画書

【科目名： ケアカンファレンスの技法と実践 】

<p>講義 (35分)</p>	<p>ケアカンファレンスを円滑に行うための準備とコミュニケーション</p>	<p>スライドを使って講義を進めていく</p> <ul style="list-style-type: none"> ・円滑にカンファレンスを行うための準備 ・事前準備(開催の告知) <p>誰を集めるのか 開催場所 日時等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・開催目的 <p>なんの為に開催するのか</p> <ul style="list-style-type: none"> ・配布資料と議事録 <p>カンファレンスで話あう議題について記載</p> <ul style="list-style-type: none"> ・演習の中で役割を持ってもらったことを再確認 ・進行役 ・参加者(専門職 書記) ・課題提出者 <p>役割がないととまらないことを伝える</p> <ul style="list-style-type: none"> ・5W1Hを踏まえて話す ・5W1Hとは ・5W1Hを含んだ報告例 ・5W1Hを含まない報告例 <ul style="list-style-type: none"> ・報連相の違いをしる ・報告とは ・連絡とは ・相談とは <p>アイスブレイクでもあったと思うが伝え方なども工夫が必要だということ</p>	<p>メインセッション 聴講</p>
<p>演習 (5分)</p>	<p>振り返り映像を見てもらう</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・良いカンファレンス映像 ・悪いカンファレンス映像 <p>※最初にみた映像と同じにする</p> <ul style="list-style-type: none"> ・最初と演習後、講義後に同じ映像を見てもらいどう受講者に変化があったか個人ワークを促す。 <p>自施設での実体験と重ねてもらう</p>	<p>メインセッション 聴講</p>
<p>まとめ (10分)</p>	<p>カンファレンスの目的と意義</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・カンファレンスとは何か ・少人数でもカンファレンスになる <ul style="list-style-type: none"> ・カンファレンスの目的と意義 ・目標・情報・支援過程の共有する ・チームメンバーの役割機能を理解する ・コミュニケーションを通じて知識、技術、態度を交し合う ・カンファレンスを通してチームが成長する ・継続的なネットワークを構築する ・チームの成長とケアの質の向上を目指す ・チームケアにおけるケアの決定過程と共有化 ・合意形成のプロセスをたどらないとよいカンファレンスにならない。 	<p>メインセッション 聴講</p>

令和5年度第1回認知症介護指導者フォローアップ研修
「認知症介護における効果的な授業開発～実践研修科目の検討～」

科目名:ケアカンファレンスの技法と実践

1

【作成するうえで、悩んだ点及び課題と感じた点について】

- ・【科目を作成(構成)する上で悩んだ点】(ex 事例の内容など)
 - ・zoomで行う前提で構築しないといけない
 - ・シラバスの順番の配慮
 - ・演習の取り入れ方 演習のお題(介護という枠組みにとらわれていた)
 - ・時間配分(全体を通して)
- ・【科目を作成(構成)する上で、今後課題だと感じた点】(ex 演習の入れどころなど)
 - ・模擬体験を通しての合意形成のプロセスを体験してもらうためだが、演習に時間を割きすぎてもダメ、講義に時間を割きすぎてもダメ。バランスの調整が必要だと感じた。
 - ・zoomでの研修が前提的にあるのでタイムラグや、受講生の感触など把握しきれぬかが課題
 - ・演習でスムーズに行えるグループと止まっているグループの把握がしにくいのでどうするか
 - ・演習の順番はこれでよいのか

2

令和5年度第1回認知症介護指導者フォローアップ研修「講義・演習」計画書

【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			
本科目の目的(※シラバス記載)			
① 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(※シラバス記載)			
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。			
時間配分	指導項目(講義・演習の柱)	具体的な講義・演習指導内容	受講生の活動
導入 (10 分)	自己紹介 アイスブレイク 講義の流れ説明 この科目の目的と到達目標の説明	自己紹介 アイスブレイク この講義で学ぶテーマと時間配分について説明 この科目の目的と到達目標について説明	何の為の講義か理解する
展開 演習(45 分)	<ul style="list-style-type: none"> 認知症ケアにおけるチームアプローチの意義と必要性 認知症ケアにおけるチームの種類と特徴 	<p>【演習】リーダーの役割 ・ケアカンファレンス・ストレスマネジメントを含めた事例を 3 つ実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 説明(3 分) 事例を読み上げる(2 分) 個人ワーク(15 分) ブレイクアウトルームへ案内する グループワーク(20 分) メインルームへ案内する。 発表(15 分)3 グループ発表 事例の解説(10 分) <p>65 分</p>	<p>説明を聞き、演習の進め方を理解する。</p> <p>個人ワーク グループで話し合いを行う。</p>
	チームケアの意義(3 分)	演習での発表の意見を繋げながらチームケアの意義を説明する	チームケアの意義を理解できる
	チームアプローチとは(3 分)	チームアプローチについて説明をする。また今実際に皆さんがやっていることもチームアプローチになっていることを伝える	チームアプローチについて理解できる
	チームアプローチとチームケア(3 分)	演習での発表の意見を繋げながらチームケアの意義を説明する。多職種でケアについて話し合い、連携を図り、ケアを行っていく大切さを伝える。	チームケアについて学ぶ

令和5年度第1回認知症介護指導者フォローアップ研修「講義・演習」計画書

【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 】

<p>展開</p> <p>演習(45分)</p> <p>演習(45)</p>	<p>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。</p>	<p>【在宅ケア事例演習】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・説明(3分) ・事例を読み上げる(2分) <p>個人ワーク(10分)</p> <p>ブレイクアウトルームへ案内する</p> <ul style="list-style-type: none"> ・グループワーク(10分) <p>メインルームへ案内する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・発表(10分)2つグループ発表 ・事例の解説(10分) <p>【施設ケア事例演習】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事例を読み上げる(2分) <p>個人ワーク(10分)</p> <p>ブレイクアウトルームへ案内する</p> <ul style="list-style-type: none"> ・グループワーク(10分) <p>メインルームへ案内する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・発表(10分)2つグループ発表 ・事例の解説(10分) 	<p>説明を聞き、演習の進め方を理解する。</p> <p>個人ワークを行う</p> <p>グループで話し合いを行う。</p> <p>発表を聞く</p> <p>個人ワークを行う</p> <p>グループで話し合いをする。</p>
<p>まとめ</p> <p>(15分)</p> <p>(180分)</p>	<p>全体の振り返り(15分)</p>	<p>全体の振り返りを行い、本日の講義で学んだことをスライドを通しながら説明をしていく。また最後の演習を踏まえながらチームアプローチは施設の中で完結するのではなく、地域に繋げていくが大切であることを合わせて伝える。</p>	<p>振り返りをしてしながら学んだことを再確認する</p>

令和5年度第1回認知症介護指導者フォローアップ研修
「認知症介護における効果的な授業開発～実践研修科目の検討～」

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

1

【作成するうえで、悩んだ点及び課題と感じた点について】

・【科目を作成(構成)する上で悩んだ点](ex 事例の内容など)

○事例演習を考えた際にどのようにしたら自分が思う答えに近づいてくれるのか、事例の内容などを考えるのに悩んだ。

○前の教科のリーダーの役割、カンファレンスでどのくらい話されるのか、こちらも理解した上で作成をしないとなかなか計画を立てれないと感じた

・【科目を作成(構成)する上で、今後課題だと感じた点](ex 演習の入れどころなど)

○演習などの時間配分をどのようにしていけば効果的に進めることができるのか。

○前後の教科の流れ、ポイントをしっかり押さえておかないと教科科目が繋がらず、ズレが出てくると感じた。

2

認知症ケアにおけるチームアプローチの理論と方法事例
登場人物

利用者Aさん……夕食後、帰宅要求あり。
歩行器使用。
アルツハイマー型認知症。

新人Bさん……入社して6か月経過
最近はやや任せられるようになり、プレッシャーを感じているが誰にも相談できる人がいない
最近はややイライラする態度が目立ってきている。

職員Cさん……経験年数15年 ベテラン介護士

リーダー……経験年数5年
リーダー1年目。仕事は一生懸命だが、職員Cさんなど年上の職員には遠慮をしてしまい、自分の考えが言えないことがある。

1

事例1

ここでのユニット目標は2年間「本人主体」という目標を掲げています。新人Bさんが入って来られ目標をみて具体的にどうすれば良いのか他の職員に聞きましたがリーダーを含め全員が違うことを言っており、どうしたらよいか困ることがありました。

夕食中、いつもAさんは食事が終わると「じゃあそろそろ帰ります」と言われ、施設から出ようとされています。新人Bさんは食事介助の手を止め、ため息をつきながら「またかあ」と言いながら強い口調で「Aさん、息子さんがここに迎えに来ますのでそれまでここに座っててください。」と声掛けをしています。以前、職員Cさんから「いつまで食事介助をしているの？早く食べさせないと終わらないよ」と指摘を受け、焦って食事介助をする姿が見られていました。対応後も同様の訴えが聞かれ、新人Bさんは「このままじゃ食事介助が終わらないじゃないか」とイライラしながら対応をしていました。

2

事例2

今日の夕食後もAさんは家に帰ると落ち着かなく、新人Bさんが対応していました。その際「息子さんがここに迎えに来ますのでそれまでここに座っててください。」と声掛けをしていましたが落ち着かなく、それを見かねた職員Cさんが交代して「今日はここで泊まることになっていますよ」と強い口調で声掛けをするとAさんは「言ってることが違うじゃない」と怒ってしまわれ、さらに落ち着かなくなる姿がありました。またAさんは転倒の危険があるためトイレに行かれる際は付き添いをする事になっていますが「大丈夫だろう」と言う職員もあり、付き添いをしない職員もいます。またズボンの上げ下げをご本人様にしてもらおう職員もおられたり、職員が介助してしまっている姿もあり。

3

事例3

先日、Aさんは1人でトイレに行かれた際、足が歩行器に引っ掛かり転倒をしました。
右大腿骨頸部骨折ということで入院になりました。

転倒後にカンファレンスを開きました。

リーダー：今からAさんの転倒についてのカンファレンスをしていきます。

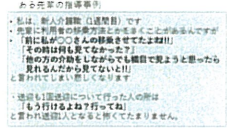
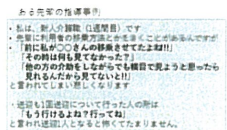
4

チームの課題点	原因	取り組み
(例)強い口調でAさんに対して声掛けをしている姿あり。	何度も言われるストレス	(例)食後の体制を変える
(例)Aさんは「言ってることが違うじゃない」と興奮される	声かけがバラバラで混乱する	(例)声かけの統一ができていない
(例)職員が目標を理解していない	話し合いの機会がない	(例)チームで目標を再確認をする

5

令和5年度第1回認知症介護指導者フォローアップ研修「講義・演習」計画書

【科目名： 職場内教育(OJT)の実践 】

研修形態と講義時間：			
本科目の目的(※シラバス記載) 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・排泄等への介護、行動・心理症状(BPSD)、アセスメント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よいか、演習を通じて体験的に理解する			
到達目標(※シラバス記載) 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			
時間配分	指導項目(講義・演習の柱)	具体的な講義・演習指導内容	受講生の活動
導入 (5分)	講師の挨拶と紹介 本講義の目標 目標 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・排泄等への介護、行動心理症状(BPSD)、アセスメント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よいか、演習を通じて体験的に理解する 到達目標 ① 食事・入浴・排泄等への介護に関する指導計画 ② 行動・心理症状(BPSD)への介護に関する指導 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	講師挨拶と、職歴等人となり方を説明する 本講義の目的と目標を説明し、理解できる ・本講義の目的と目標を説明する前に、リーダー研修での目指すべき人物像をテキストより改めて確認する ・受講生が今、何を学んでいるかを改めて整理する ・職場実習の課題設定のイメージをもってもらう	
展開1 (25分)	介護技術に関する介護職員等の力量とは何かを考え、その評価方法を理解する  	【ミニ演習】事例説明 ◇職員の力量の評価 職員の指導を4つの段階にわけて考えていけるよう事例を挙げて説明し、介護技術に関する介護職員等の力量とは何かを5w1hで考えることができる 事例もとに、これまでに学習した、指導上の留意点や態度も含め、この先輩のできていること、足りないもの、かけていることを個人ワークで考える。個人ワーク(5分) グループワークを行い、自分の自施設、事業所に置き換え検討し、意見の共有することで、職員の力量評価を理解するグループワーク(10分) 2.3 グループに質問形式でこんな新人さんの気持ちを聞いてみた上で、モデリングの手法を具体的にどのようにすることが効果的かを説明する(5分)	ワークシートを記入 グループワーク
演習 (60分)	演習：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か月のせん(78歳 女性)は、いつりビンの甲を歩み回り、落ち着かない様子で玄関まで行っては戻って来て居るといいます。また入浴施設に「行って入りたがらない」と言っており、入浴施設に居るといっては戻って来ない様子が見られます。目録から読み取れるような表はありませぬ 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	【事例説明】 計画的に新人職員に指導する為の方法を5w1hで補足説明し、具体的にリーダー職員が、新人職員の力量の評価をイメージできる 事例の概要を説明し、新人Aさんの指導、アセスメント状況について理解する	

令和5年度第1回認知症介護指導者フォローアップ研修「講義・演習」計画書

【科目名： 職場内教育(OJT)の実践 】

<p>休憩 10分 講義 (20分)</p>	<p>〇〇さんが書いた〇〇さんのアセスメント内容(抜粋、要諦から)</p> <p>アセスメント情報</p> <p>Aさんが把握した情報</p> <p>〇〇さんが抱える必要知識 〇〇さんが抱える技術</p> <p>演習の流れ</p> <ol style="list-style-type: none"> 個人シートに書き出してみる グループで報告しながら整理する 報告 <p>演習1: Aさんのアセスメント課題</p> <p>・Aさんのアセスメント視点で不足しているものは? ・できているものは?</p> <ol style="list-style-type: none"> ① BPO等の症状、様子、行動、発音、気持ち ② 認知機能、神経症状 ③ 身体機能、健康状態、体調等 ④ 周囲の環境 ⑤ 相手との関係性 ⑥ 生活状況、生活歴等 <p>1. 個人で書き出してみよう</p> <table border="1"> <tr> <td>1) 認知機能(認知、記憶、注意)</td> <td>2) 身体機能(健康状態、体調等)</td> </tr> <tr> <td>3) 周囲の環境</td> <td>4) 関係性(関係)</td> </tr> </table> <p>2. 報告しながらグループでまとめよう</p> <table border="1"> <tr> <td>1) 認知機能(認知、記憶、注意)</td> <td>2) 身体機能(健康状態、体調等)</td> </tr> <tr> <td>3) 周囲の環境</td> <td>4) 関係性(関係)</td> </tr> </table>	1) 認知機能(認知、記憶、注意)	2) 身体機能(健康状態、体調等)	3) 周囲の環境	4) 関係性(関係)	1) 認知機能(認知、記憶、注意)	2) 身体機能(健康状態、体調等)	3) 周囲の環境	4) 関係性(関係)	<p>【演習 I】 演習の流れを説明する ワークシート I (個人に 1 枚、グループに 1 枚)配布</p> <p>【個人ワーク】 1. Aさんのアセスメント状況を元に知っている点、把握できていることをワークシートに記入、その上で不足して視点ものを個人ワークで考えてもらう(5分)</p> <p>【グループワーク】 2. 人間関係のアセスメント視点を例に挙げ説明し、Aさんのアセスメント視点で不足しているもの、できていることがイメージできる(15分)</p> <p>【全体で報告】5人1グループ×7 (15分)</p> <p>休憩</p> <p>【講義】(20分) Aさんのアセスメントを 6 つの視点で振り分けて評価を説明する</p> <ul style="list-style-type: none"> ・知識習得の評価の確認方法が理解できる ・技術習得の評価と修正方法を確認できる ・価値習得の評価を説明、再認識できる ・陥りやすい失敗を再確認することができるよう説明 <p>認知症の人のさまざまなケアの場面だけでなく、スタッフをめぐるさまざまな葛藤も考慮し、リスクマネジメントや倫理的な配慮も加味して総合的評価できるよう説明する</p>	
	1) 認知機能(認知、記憶、注意)	2) 身体機能(健康状態、体調等)									
3) 周囲の環境	4) 関係性(関係)										
1) 認知機能(認知、記憶、注意)	2) 身体機能(健康状態、体調等)										
3) 周囲の環境	4) 関係性(関係)										
<p>〇〇さんが書いた〇〇さんのアセスメント内容(抜粋、要諦から)</p> <p>アセスメント情報</p> <p>Aさんが把握した情報</p> <p>〇〇さんが抱える必要知識 〇〇さんが抱える技術</p> <p>知識習得の評価</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学習して1ヶ月程度経過後に学習した知識を覚えていたか確認シート形式での確認が望ましい <p>技術習得の評価</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自己チェックシートや実技記録でケア実施の点検を行う ・習得程度で一度評価し、必要なら修正を加える ・最終的な習得達成評価は1ヶ月経過後でスタッフとともに実施 <p>価値習得の評価</p> <ul style="list-style-type: none"> ・単にケアの一環だけを切り取って「できない」と評価するのは望ましくない ・認知症の人のさまざまなケアの場面だけでなく、スタッフをめぐるさまざまな葛藤も考慮し、リスクマネジメントや倫理的な配慮も加味して総合的に評価する ・スタッフ個人だけでなく、チーム全体の価値観を貫くことにも留意する ・評価の容れは、声や相関に影響されやすい ・評価は半年から年単位に設定する <p>陥りやすい失敗</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 主観による評価 → チェックシートや実技記録の採点マニュアルを使って評価 ② アドバイス過多 → なぜそうするのかを問いつける ③ 他のスタッフとの比較 → スタッフの良い点を見出すことに繋がる ④ 過剰なケア評価 → アセスメントに力点を置く 											

【科目名：職場内教育(OJT)の実践】

展開2
演習
(50分)

演習Ⅱ

Gさんは女性でアルツハイマー型認知症の既往があり、半年前にグループホームに入所。施設生活になかなか馴染まないうえに「失物」の被害を何回も受けている。『認知症の人と本人が困ります。こちらから助けをください』等とお願いもなかなか届かず、廊下をゆっくり歩いている。
朝飯後、トイレ誘導。排便、排尿ともにある。10分後に「トイレに行きたい」と言い、立ち上がり戻した。A職員はいつものことから、「さっさい帰らしたよ」と伝え、その場を離れかけた。その後、Gさんは立ち上がり、他の利用者を誘導中に迷った。A職員が、Gさんを見て座椅子に促し、トイレに誘導した。

記憶障害	● 短期記憶の障害 ● 長期記憶の障害 ● 時間・場所・人物の記憶の障害 ● 過去の出来事や出来事の意味の記憶の障害
見当識障害	● 時間・場所・人物の記憶の障害 ● 過去の出来事や出来事の意味の記憶の障害
実行機能障害	● 計画性 ● 実行力 ● 柔軟性 ● 抑制性
失語	● 言葉の理解 ● 言葉の表現
失行	● 動作の計画性 ● 動作の遂行
失認	● 物の認識 ● 人の認識
その他の認知機能	● 判断・決定 ● 計算 ● 読解 ● 計画 ● 抽象的思考 ● 読解 ● 計算 ● 読解 ● 計画 ● 抽象的思考

日常生活	● 起床・着衣・食事・排泄・入浴・移動
移動	● 歩行 ● 階段 ● 車椅子
食事	● 咀嚼 ● 嚥下 ● 食事の準備
排泄	● 排便 ● 排尿
入浴	● 着衣 ● 脱衣 ● 洗髪
その他	● 掃除 ● 洗濯 ● 買い物

ADL(食事・排泄・入浴等の基本的な生活能力)を把握しているか
IADL(家事や外出の管理能力)を把握しているか
安全、現在の認知機能や身体機能の傾向を把握しているか
本人の意思や生活行動のパターンを把握しているか
生活リズムを把握しているか
特定の生活習慣を把握しているか
嗜好品、好きな物、ファッション等を把握しているか
生活環境のこだわりを把握しているか

他の高齢者との関係	● 認知症が関係しているか ● 認知症が関係していないか
家族関係	● 認知症が関係しているか ● 認知症が関係していないか
職員との関係	● 認知症が関係しているか ● 認知症が関係していないか

講義
(15分)

- 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
 - 1) 行動・心理症状(BPSD)への介護技術指導とは
 - 1) 認知症介護に求められる条件
 - 自身の認知症介護観を持っている
 - 認知症高齢者の状態や生活の理解を持っている
 - 必要に応じて適切な対応が求められる
 - 認知症介護の現場で実践している(知識・技術)
 - 質を高める方法を知っている
 - 指導が可能な指導技術を身につけている
 - 評価ができる
 - ケアの評価・高齢者の状態評価ができる
- 2) 認知症介護におけるOJTの役割
 - 認知症介護のOJT
 - <方法の分類>
 - ・OJT (On the Job Training)
 - ・ジョブ・コーチング
 - ・ジョブ・ブレイクダウン
 - ・ジョブ・シミュレーション
 - ・ジョブ・ローテーション
 - ・ジョブ・エンリッチメント
 - <内容の分類>
 - ・知識
 - ・技能
 - ・態度
 - ・モチベーション
 - 効果的なOJTとは
 - 体系的な教育
 - 体系的な指導
 - 体系的な評価
 - 体系的なフィードバック
 - 体系的な記録
 - 体系的な評価
- 2) 行動・心理症状(BPSD)への介護に関する介護職員等の指導目標の設定と指導計画
 - 2) 行動・心理症状(BPSD)への介護における指導方法
 - 1) 指導目標の考え方
 - 実践者への指導目標
 - 認知症高齢者の状態や生活の理解
 - 認知症介護の現場で実践している
 - 質を高める方法を知っている
 - 指導が可能な指導技術を身につけている
 - 評価ができる
 - ケアの評価・高齢者の状態評価ができる
 - 認知症高齢者の状態や生活の理解
 - 認知症介護の現場で実践している
 - 質を高める方法を知っている
 - 指導が可能な指導技術を身につけている
 - 評価ができる
 - ケアの評価・高齢者の状態評価ができる

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の視点を整理し、課題をイメージできる(認知症の行動・心理症状への配慮を踏まえるために、別の事例を挙げる(事例追加)

【個人ワーク】

①～⑥を参考にし、Gさんのケアを行う上で、Aさんのアセスメントに必要な視点と課題を具体的に説明し、記入する(10分)

- ① 主な表情やしぐさ、行動、発話の状態を説明する
- ② 認知機能障害(中核症状)のアセスメント視点を説明する
- ③ 身体面への介護に必要なアセスメント視点を説明する
- ④ 生活状況のアセスメント視点を説明する
- ⑤ 環境のアセスメント視点を説明する
- ⑥ 人間関係のアセスメント視点を説明する

【グループワーク】

グループワークでそれぞれが挙げたアセスメントの視点と課題を明らかにし、共有する(20分)

【全体で報告】5人1グループ×7(20分)

【講義】

・行動・心理症状(BPSD)への介護における指導方法を理解するうえで特に最初の段階の実践者像を明確にすることが、指導目標・評価基準になることを理解する

・行動・心理症状(BPSD)への介護に関する介護職員等の指導目標の設定、と指導計画を説明する
Gさんの行動心理症状だけでなく、認知症の症状による深い悲しみを理解、配慮したうえで指導目標を設定、指導計画の立案が必要であることを説明する

個人ワーク
(ワークシートI)

グループワーク


令和5年度第1回認知症介護指導者フォローアップ研修「講義・演習」計画書

【科目名：職場内教育(OJT)の実践】

<p>休憩 10分</p> <p>演習Ⅱ (40分)</p> <p>講義 (15分)</p>	<p>(1) 実施者に必要な指導者 行動・心理状態(EPD)への介護技術指導の第一段階 ① 行動・心理状態(EPD)への介護指導の考え方を指導すること 本人の心理的な不安と生活意欲の向上を目標とし、行動・心理状態(EPD)を改善することを目指すのが指導の目的であることと指導する</p> <p>(2) 実施者に必要な知識 ① 認知症に関する基礎 ② 認知症の発生メカニズム、心理状態(EPD)に関する基本知識 ③ 行動・心理状態(EPD)への介護方法に関する知識 ④ 認知症の介護実践に関する知識 ⑤ 認知症の介護実践に関する知識(アセスメント、介入方法) ⑥ 認知症の介護実践に関する知識(アセスメント、介入方法) ⑦ 行動・心理状態(EPD)への介護指導の考え方を指導する指導方法</p> <p>(3) 実施者に必要な技術 指導者は、どのような技術をする実施者を育てたいかを明確にしておくことが必要 【行動・心理状態(EPD)への介護に必要な技術のポイント】 ● 行動・心理状態(EPD)への介護目標の設定 ● 行動・心理状態(EPD)への介護に必要なアセスメントを実施できる ● 行動・心理状態(EPD)への介護に必要な方法を実行できる ● 介護実施後の評価ができる</p> <p>休憩</p> <p>演習Ⅱ</p> <p>ワークシートⅡ ① 演習Ⅱで行ったアセスメント能力の評価結果を、Aさんへの指導課題へ転記してみよう ② 指導結果をもとに、Aさんへの指導目標を立案してみよう ③ Aさんへの指導目標を達成するための方法を考えよう</p> <table border="1"> <tr> <td>① 指導結果</td> <td>アセスメント能力の評価結果を転記</td> </tr> <tr> <td>② 指導目標</td> <td></td> </tr> <tr> <td>③ 目標達成するための方法(指導方法)</td> <td></td> </tr> </table> <p>全体で報告しましょう</p> <p>① 指導結果 ② 指導目標 ③ 目標達成するための方法(指導方法)</p> <p>③ 目標の共通</p> <ul style="list-style-type: none"> 育成の目的をスタッフに明示しておく どのケアスタッフにもわかりやすい目標を設定する <p>「誰の」と認知症の人の 「なにを」と生活の質を 「どうする人」と向上することが出来る人</p> <p>④ 段階的な目標設定</p> <p>【個人レベルの目標設定】</p> <ul style="list-style-type: none"> 新人→実践リーダーが必要であると思われることを設定する 資格・経験がある→実践リーダーが直接ケアの知識や技術や態度などを確認し、ケアの状態を見てレベルを決定 <p>【チームレベルの目標設定】</p> <ul style="list-style-type: none"> チームの抱える課題を解決するような目標、実際のケアをイメージし取り組みが具体化できる目標 <p>⑤ 知識習得の目標設定</p> <p>【資格・経験がないスタッフ】→必要と思われる知識をリーダーがセレクト 【資格・経験があるスタッフ】→リーダーが確認し目標を設定する <ul style="list-style-type: none"> 一貫性やテストで知識の量や直しを測定 習熟の度合いに合わせてチームを設定 段階を踏った知識の上積みが必要 <p>⑥ 技術習得の目標設定</p> <p>【資格・経験がないスタッフ】→必要と思われる技術をリーダーがセレクト 【資格・経験があるスタッフ】→リーダーが確認し目標を設定する</p> <p>⑦ 認知症ケアに必要な技術は？ 「知識を基として認知症の人の状態を確認する技術」 「認知に影響を与える要因を分析するアセスメント技術」</p> <p>※技術取得においては、一人の認知症の人の実際のケアの中で指導を行う</p> <p>⑧ 価値習得の目標設定</p> <p>【スタッフ】→「個別性」「相手の立場で考える」「人として関わる」等が具体的な身につけているか自己チェック 【リーダー】→スタッフの意識と実際のケアのズレを確認する</p> <ul style="list-style-type: none"> スタッフの中で意識が芽生え少しずつ実践に活かせるよう設定 リーダーはスタッフにフィードバックすることで、不足している価値に気づかせることが出来るように </p>	① 指導結果	アセスメント能力の評価結果を転記	② 指導目標		③ 目標達成するための方法(指導方法)		<p>休憩</p> <p>【演習】</p> <p>① 演習Ⅱで行ったアセスメント能力の評価結果を(ワークシートⅡ)Aさんへの指導課題①へ転記する</p> <p>② 指導結果をもとに、Aさんへの指導目標を立案する</p> <p>③ Aさんへの指導目標を達成するための方法を考える</p> <p>個人ワークで指導結果からAさんの指導目標と目標達成の方法を具体例を挙げて説明し記入してもらう(5分)</p> <p>グループワークでそれぞれに挙げた指導目標と目標達成の方法を明らかにし共有する(15分)</p> <p>【全体で報告】5人1グループ×7(20分)</p> <p>① アセスメント能力評価結果②指導目標③目標達成するための方法(指導方法)を時間内にいくつかのグループに報告してもらう</p> <p>【講義】</p> <p>① 目標の共通を説明し、理解できる</p> <p>② 段階的な目標設定を説明し、具体的な例を挙げ、ケアの状況をみて目標設定が出来る様説明し、理解できる</p> <p>チームが抱える問題を解決できるようなケアの実際がイメージできるように説明し、理解できる</p> <p>③ 知識習得の目標を設定できるよう説明し、理解できる</p> <p>④ 技術習得の目標が設定できるよう説明し、理解できる</p> <p>⑤ 価値習得の目標が設定できるよう説明し、理解できる</p> <p>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すためのプロセスを説明する</p> <p>力量の評価方法を説明する</p>	<p>グループワーク</p> <p>(ワークシートⅡ)</p>
① 指導結果	アセスメント能力の評価結果を転記								
② 指導目標									
③ 目標達成するための方法(指導方法)									

令和5年度第1回認知症介護指導者フォローアップ研修「講義・演習」計画書

【科目名： 職場内教育(OJT)の実践 】

<p>休憩 10分</p>	<p>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す</p> <p>介護職員等の 力量評価</p> <p>個別課題の明確化と指導目標の設定 指導計画の立案と指導方法 指導成果の評価</p> <p>自己の指導特徴と今後の課題の明確化</p> 	<p>休憩</p> <p>演習Ⅲ</p> <p>【個人ワーク】</p> <p>Aさんの力量を個人ワークで評価項目、評価方法を書き出していきよう説明し、ワークシートに記入してらう(5分)</p>	
<p>演習 (60分)</p>	<p>休憩</p> <p>演習 Ⅲ 職員の力量評価</p> <p>BPSDへの介護に関する事例をもとに ・認知症ケアの知識 ・アセスメント ・介護方法 ・介護評価について ①評価対象項目 ②評価方法を考える ワークシート記入 個人で記入後グループで共有</p>	<p>【グループワーク】</p> <p>それぞれの挙げた力量評価項目、評価方法を明らかにし、共有する(10分)</p>	
	<p>力量評価</p> <p>認知症ケアの知識</p> <ul style="list-style-type: none"> ・単に「知っている」だけでなく、「理解している」「自分で言葉化できる」といった実践に結びつけられるかを検証 <p>アセスメント</p> <ul style="list-style-type: none"> ・情報の羅列ではなく、1人の人としての状態像の理解として統合されているか ・客観化している資料の背景を探れているか <p>介護方法</p> <ul style="list-style-type: none"> ・利用者本位のコミュニケーションや環境調整になっているか ・アセスメント結果に基づいた介護方法となっているか <p>介護評価</p> <ul style="list-style-type: none"> ・認知症の人の心理の安定やQOL向上になっているか 	<p>【個人ワーク】</p> <p>Aさんの評価結果から個別課題を明確化できるよう説明し、個人ワークで評価結果をワークシートに記入してもらおう(5分)</p>	
	<p>職員の個別課題の明確化</p> <p>BPSDへの介護に関する事例をもとに ・認知症ケアの知識 ・アセスメント ・介護方法 ・介護評価について ①評価結果(できている点、できていない点)を考える ワークシート記入 グループで考える</p>	<p>【グループワーク】</p> <p>それぞれの挙げた評価結果を明らかにし、共有する(10分)</p>	
	<p>個別課題の明確化</p> <p>ポイント</p> <ul style="list-style-type: none"> ・個別ケアの課題ではなく、指導上の課題となっているか ・指導対象の職員が適切なケアを見出し、実行できるようにするための課題となっているか ・力量評価の結果が反映されているか 	<p>【個人ワーク】</p> <p>Aさんの指導目標を個人ワークでワークシートに記入してもらおう(5分)</p> <p>【グループワーク】</p> <p>Aさんの指導目標を明らかにし、共有する(10分)</p>	
	<p>指導目標の設定</p> <p>BPSDへの介護に関する事例をもとに ・認知症ケアの知識 ・アセスメント ・介護方法 ・介護評価の指導目標について考える。 ワークシート記入 グループで考える</p>	<p>指導方法と、指導成果の評価によって、提供するサービスの向上、利用者の生活の質の向上、職員の意欲の向上、Aさんの意欲の向上、Aさんの就業定着、組織マネジメント力の向上(事故発生防止、組織づくり、組織理念の浸透)などが期待されることを説明し理解する</p>	
	<p>指導方法と指導成果の評価</p> <p>BPSDへの介護に関する事例をもとに ・認知症ケアの知識 ・アセスメント ・介護方法 ・介護評価の指導方法と指導成果の評価について考える。 ワークシート記入 グループで考える</p>	<p>休憩</p> <p>演習の続き</p> <p>【個人ワーク】</p> <p>これまでの演習を振り返り、自己の指導の特徴と課題を個人ワークで記入してもらおう(5分)</p>	
<p>休憩 10分</p> <p>演習の続き</p>	<p>休憩</p> <p>力量方法と指導成果の評価</p> <p>ポイント</p> <ul style="list-style-type: none"> ・利用者、職員、職場環境など状況が変化することを想定し柔軟に対応できているか ・計画書に沿って目標に向かった指導方法となっているか ・職員に指導方法が的確に伝わっているか ・職員の変化により、認知症の人へ影響、はどうかあったか ・人権や家族への配慮、認知症の人の生活の変化がどうかあったか 		

令和5年度第1回認知症介護指導者フォローアップ研修「講義・演習」計画書

【科目名： 職場内教育(OJT)の実践 】

<p>(40分)</p>	<p>自己の指導の特徴と課題</p> <p>これまでの演習をふりかえり、自己の指導特徴と課題を考える ワークシート記入 個人で考え、グループで共有</p>	<p>【グループワーク】</p> <p>自己の指導の特徴と課題を明らかにし、共有する(10分) 【全体で報告】5人1グループ×7(20分)</p> <p>自己課題を報告することで、実際に取り組む決意表明となるように、肯定的に受け止め、この演習をすることで職場内教育(OJT)を意識的に行えるよう説明する。</p>	
<p>終結 (5分)</p>	<p>まとめ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自身(事業所)が理想とする認知症の人が望む生活像とそれを実現するための認知症ケアの望ましい姿を明確にする ・どのようなケアができる介護職員を育てていくのか、求められているリーダー像を明確にしておく ・職員の個性にあわせて、介護への意欲や前向きな態度が醸成されるよう、柔軟性をもつ ・リーダー自身が自己評価を行い、知識・技術・態度について自身の状態を把握する <p>参考文献</p> <p>認知症介護実践研修テキスト 実践リーダー編 (中央法規)</p> <p>認知症介護実践リーダー研修標準テキスト(ワールドランニング)</p>	<p>【講義】</p> <p>認知症の人が望む生活を実現するためにはどのような考え方(態度)知識、技術が必要なのか、また、リーダー自身が介護教育や指導の効果を評価できるよう、自己評価を行いながら、自身の認知症ケアの能力や指導能力の状況を把握していく必要があることを説明する。</p> <p>最後に事業所(施設)に戻り指導への意欲が人材育成のカギとなり、大きなチャンスがあることを伝える</p>	

令和5年度第1回認知症介護指導者フォローアップ研修
「認知症介護における効果的な授業開発～実践研修科目の検討～」

科目名:職場内教育(OJT)の実践

1

【作成するうえで、悩んだ点及び課題と感じた点について】

- 【科目を作成(構成)する上で悩んだ点】(ex 事例の内容など)

講義時間が長いため、構成するときに流れの区切りがどこでしていいのかわかり難く、事例を1つにすることで、流れればと思ったが、思うようにはできなかった。

講義の時間をできるだけ短くし、演習に時間をさくために事例を1つに絞ったが、指導計画の立案までの為、どう伝えることで指導成果の評価までを伝えることができるのか納得がいかなかった。

- 【科目を作成(構成)する上で、今後課題だと感じた点】(ex 演習の入れどころなど)
- 時間配分をもっとざっくりした方がいいのか、
- 講師がかわり、二日に分けての講義になっているため、同日にした方がいいのか、このままのほうが、良いのか

2

ある先輩の指導事例

- 私は、新人介護職（1週間目）です
- 先輩に利用者の移乗方法とかをき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!!」
「その時は何も見てなかった？」
「他の方の介助をしながらでも横目で見ようと思ったら
見れるんだから見てない!!」
と言われてしまい悲しくなります
- 送迎も1回送迎について行った人の所は
「もう行けるよね？行ってね」
と言われ送迎1人となると怖くてたまりません。

基本の説明、レクチャー ⇨ 勉強会 研修

実際の技術指導 ⇨ 説明、確認 ⇨ モデリング、観察 ⇨ 確認、説明 ⇨ モデリング、観察 ⇨ トライアル

演習：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すが、また入浴時間になっても「入りたくない！」と言って入りません。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

演習Ⅱ

Gさんは女性でアルツハイマー型認知症の既往があり、半年前にグループホームに入所。施設の生活になかなかなじまない。

「夫の食事を作らないといけません。」「帰らないと主人が困ります。ここから出してください。」等と言い落ち着かない様子で廊下をゆっくり歩いている。

朝食後、トイレへ誘導。排尿、排便ともにあるも、10分後に「トイレに行きたい」と言われ、立ち上がりました。A職員はいつものことだから…と思い「さっきいきましたよ。」と伝え、その場を離れました。その後、Gさんは立ち上がり、他の利用者を誘導中に通りかかったA職員が、Gさんを慌てて車椅子に寄せ、トイレに誘導しました。