

認知症介護実践リーダー研修

職場内教育（OJT）の 理解と実践Ⅰ（運用法）

医療法人コスモス コスモス松川デイサービスセンター
朝倉寛史

研修の目的と目標

研修の目的

○目的

認知症ケアにおける人材育成の方法を理解し、特に職場内を中心とする教育方法の種類、教育方法の特徴を踏まえた実践の運用方法を習得することを目的とする

研修の目標

○目標

- ①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
- ②認知症ケアにおける職場内教育の意義を理解
- ③職場内教育の実践方法を理解する

なぜ人を育てるのか？ ～人材育成の意味と効果～

演習Ⅰ：人材育成の 目的と効果をふりかえる

○演習Ⅰ

『自職場においてあなたはどのような目的で人材育成を行っていますか。その結果、どのような良い影響があると感じますか？』

演習Ⅰ-Ⅰ 個人ワーク （10分間）

演習Ⅰ-Ⅱ グループワーク（10分間）

人材育成の意義と組織への影響

組織と人：

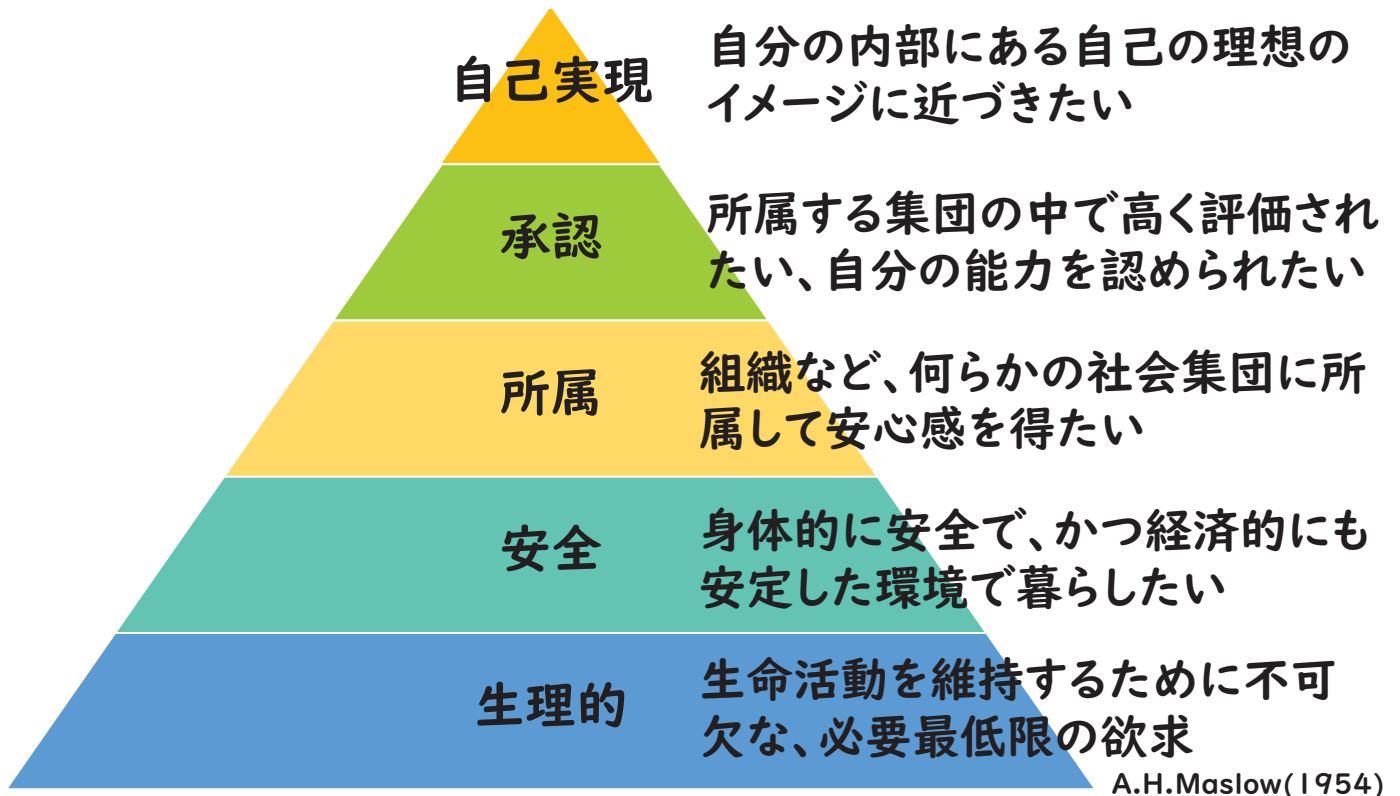
職員が成長することで、業務の担い手が増え、リーダーの業務負担が軽減される。また、成長実感は職員のモチベーションを高め、結果として離職の抑制や人材の定着につながる。人材が定着することにより、チームとしての連携や技術の蓄積が可能となる

人材育成とは：

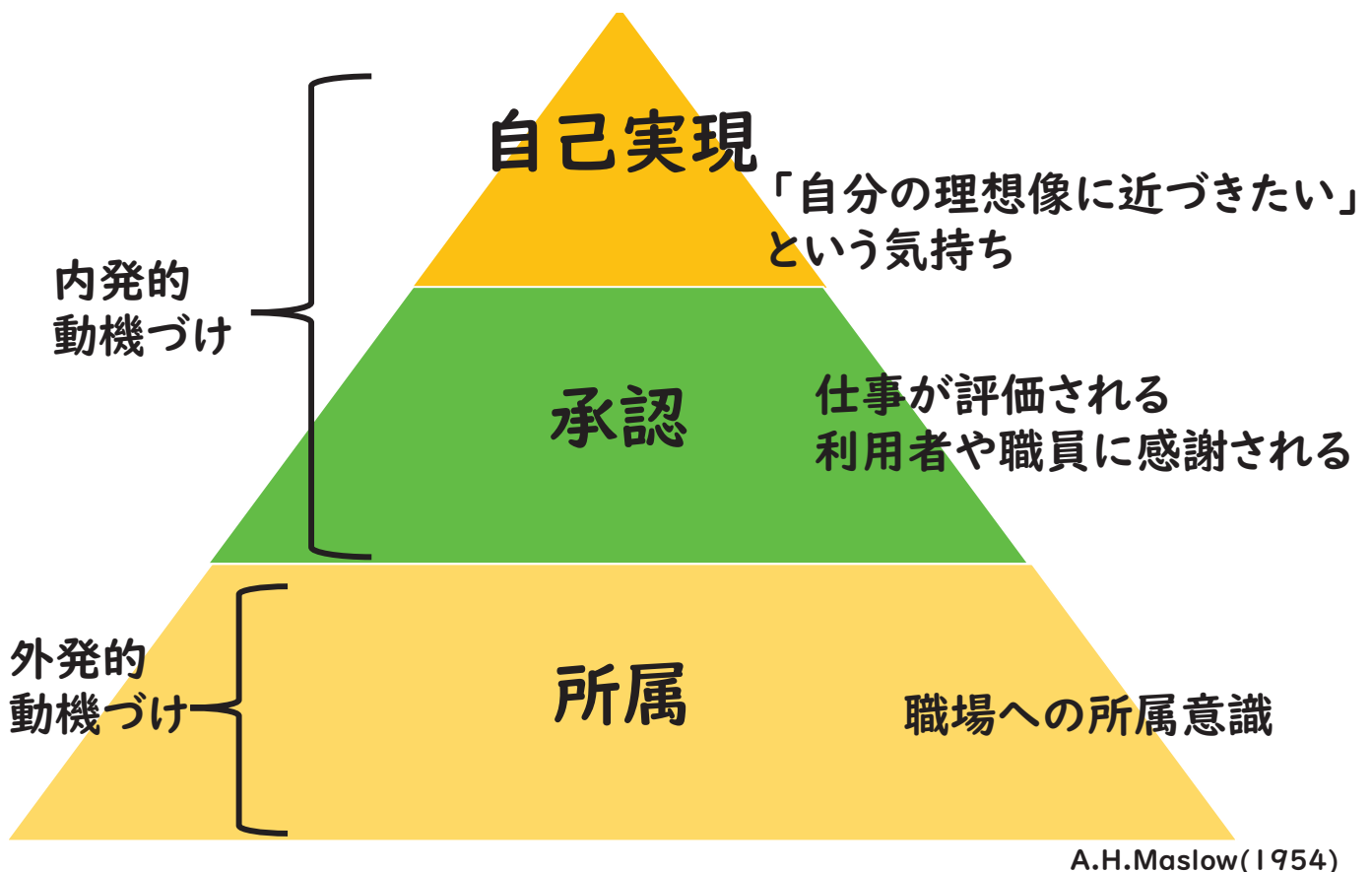
人材育成は、組織を成長させることを最大の目的とした取り組みである。これにより、職員一人ひとりのケアの質が高まり、結果として利用者の生活の質の向上へとつながる

人が育つ“場”をつくる
～動機づけの視点～

マズローの欲求階層①



マズローの欲求階層②



動機づけとは

「動機づけ」とは、行動を起こす原動力となる気持ちや理由である。人が「やってみよう」と思うきっかけは多様であり、人によって異なる

ケアの質を高めるためには、こうしたやる気を引き出し、育てていくことが欠かせない

やる気がなければ、いかに人材育成に取り組んでも効果が現れにくく、仕事の成果にも結びつかない

学びを始めるきっかけや、それを継続するためにも動機づけが重要である。動機づけをいかに維持し、高めていくかが大きなポイントとなる

外発的動機づけ・内発的動機づけ

外発的動機づけ：

報酬や賞罰など外部から得られる動機づけ

内発的動機づけ：

向上心、好奇心、興味、関心など、やりがいにつながる動機づけ。仕事や学習について、誰でも最初から内発的動機づけが備わっているとは限らない

外発的動機づけと内発的動機づけに優劣はない。重要なのは、パートナーにとって「やる気」を引き出すポイントがどこにあるかを見極めることである

学びを実践に活かす仕組み ～SDSとOff-JTの活かし方～

SDS・Off-JT・OJTの違い

	SDS	Off-JT	OJT
定義	個人的な学習活動の支援	ケアの実践場面から離れて学ぶこと	ケアを通じて振り返り、「できるようになる」を繰り返す
目的	知識・技術・価値を高める	知識・技術・価値を高める	SDSやOff-JTの学びを実践に結びつける
支援	学びのきっかけや継続の支援	研修目的を示すこと	計画を立てた上で、ティーチングやコーチングを通し成長を支援

学びを実践に活かすためのOJT

Off-JTやSDSは、認知症ケアに必要な知識・技術・価値を学ぶための方法である

一方、OJTは日々の実践を通して気づきや学びを深めていく方法である

学んだ知識や技術は、現場で実際に活かされてこそ意味がある

そのためには、OJTという「学びを実践につなげる仕組み」が重要となる

OJTにおける実践と成果

OJTにおけるパラレルな関係

トレーナーは、パートナーを通じてその先にいる利用者の生活や困りごとに関わっている立場である

たとえトレーナー自身が直接その利用者に関わっていなくても、パートナーを通じて間接的に支援している

パートナーが「利用者が困っていること」にどう向き合っているかを共に考え、「なぜ困っているのか」「何が解決されていないのか」を明らかにしていく

トレーナーは、パートナーがどこで立ち止まっているのかを把握する視点を持ち、その背景にある要因を共に探ることが結果として、利用者の困りごとの解決にもつながるのである

OJTの成果

- 多様で個別性の高いケア場面に対応できる
- 人材育成を受けながら日常業務が継続できる
- パートナーは仕事のなかでトレーナーと共に課題を発見し、OJTを通じて解決の手順を共有することができる
- 「できるようになる」ことを繰り返すことで、パートナーのケアの質の向上につながる
- パートナーは、職場の特性、環境、方法を学ぶことができる

OJTを実践する場面

認知症介護実践（介護現場）における

- 実際のケア
- ケースカンファレンス
- 職員会議
- 事例検討
- 委員会活動
- 申し送りや引き継ぎなど
- 他職種連携
- アセスメントや記録などの作成

面談⇒OJTの実践を振り返るための共通の場

【MEMO】

経験学習モデルについて

経験学習モデルを学ぶ目的

OJTは、経験学習モデルに基づいて現場で日常的に行われている。それにもかかわらず、なぜ改めてこのプロセスを学ぶ必要があるのだろうか？

- ① 経験や勘で行っていたことを体系的に整理するため
- ② 日頃実践していることを言葉で明確に表現し、共有するため
- ③ 実践していることに対して根拠を持つため
- ④ 実践を振り返る際に、良かった点や改善点を把握し、次に活かしていくため

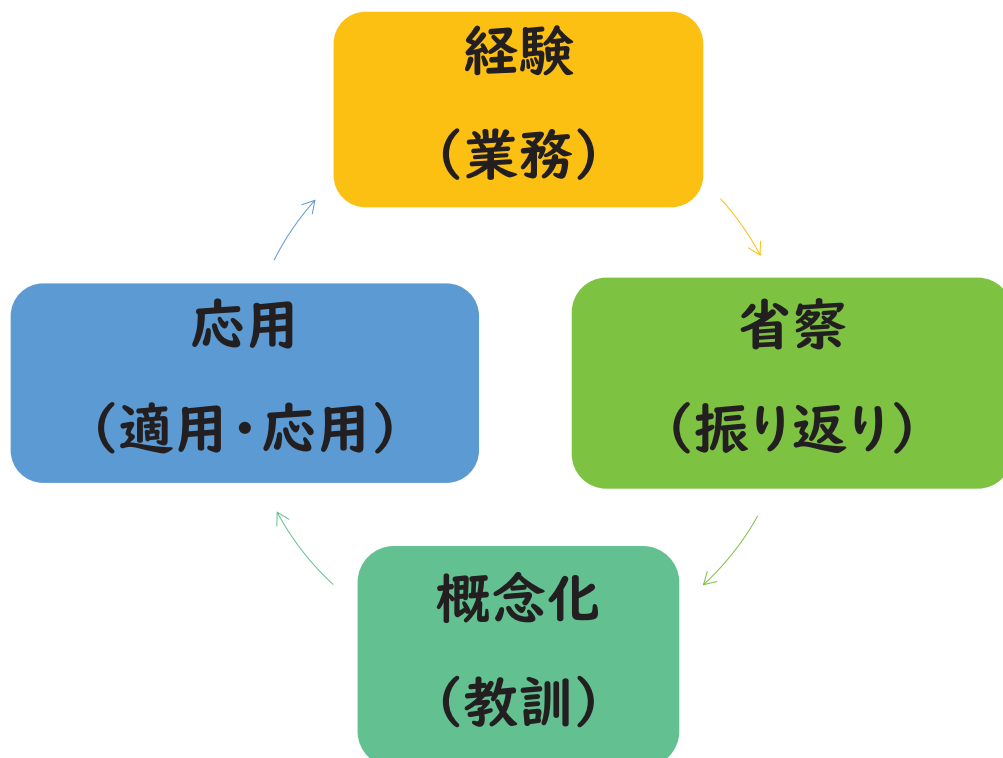
経験学習モデルとは

コルブ (Kolb, D.) :

経験学習モデルでは、自らの経験を能動的に振り返ることで概念化（マイセオリー）を構築し、実践するというサイクル。知識を主体的に活かし、自らの経験からマイセオリーを創るという、四つのステップを提唱している

認知症介護実践研修テキスト-実践リーダー編（2022）

経験学習モデル（4つのステップ）



認知症介護実践研修テキスト実践リーダー編（2022）

経験学習モデルについて

①経験

実際にやってみることを通じて、気づきや感情、結果を得る

②省察

経験を振り返ることで、ケアが良かったか、良くなかったのかを深く考える機会とする

③概念化

現場で得た経験と学んだ知識や技術を照らし合わせ、自分なりのケア方法を構築すること。したがって、知識を覚えるのではなく、知識と経験を結びつける段階

④応用

概念化を使い実践する。実践した結果、上手くいったこと、上手くいかなかったことを2巡目のサイクル（経験）につなげる。この「できるようになること」を繰り返すことにより、質の高いケアの実現につながる

振り返りによって得られること

- 学習のニーズを明らかにできる
- 人として成長できる
- 専門職として成長できる
- 習慣的行為や考え方から脱却できる
- 自分の行動に基づく判断から理論を構築できる
- 日々変化する状況での問題解決に役立つ
- エンパワメントをすることができる

職員を理解する

評価とは「職員を理解すること」

相対評価とは、AさんとBさんなど他者と比較して評価する方法である。一方、絶対評価とは、過去のAさんと現在のAさんを比較し、成長や変化を評価する方法である

特にOJTにおいては、絶対評価により「これまでと比べてどう変わったか」を具体的かつ肯定的に評価（＝賞賛）することが重要である

このような具体的かつ前向きな評価は、パートナーとの信頼関係の構築につながる

そのためには、日ごろからパートナーに関心を持ち、変化に目を向け、理解しようとする姿勢を持つことである

OJTに求められる価値

OJTは対人援助の延長上にある：

OJTの対象は職員であっても、本質的には「人」と関わるという意味で、利用者支援と変わらない。職員だからといって「教える・教わる」の関係だけではなく、相手を尊重する価値が求められる。利用者支援と同様に職員に対しても「尊重」することが必要となる

人材育成に求められる「ケア」：

職員に対しても、その成長や安心感を支え、働きやすい環境を整えることが求められる。ケアとは、「その人が成長すること、自己実現をたすけること」である。利用者であっても職員であっても、「人を支える」という本質は変わらない。したがって、人材育成の場面においても「ケア」の姿勢を持って関わることが重要である

演習2：OJTをふりかえる

『あなたがトレーナーとして関わったOJTの中で、うまくいった点や改善する点について、それぞれどのような支援（実践）を行いましたか？』

個人ワーク 10分間

グループワーク 10分間

OJTを設計する

～目的・目標・課題の整理～

OJTを支える「目的・目標・課題」 の明確化

問題: 現場で起きている具体的な困難・違和感等の状況

課題: 目標を達成するために、今取り組むべき具体的な取り組みや行動内容のこと

目標: 行動によって解決すべき具体的な到達点

目的: 「なぜそれを行うのか」という理由や意図を明確にするもの

OJTにおいては、「なぜその目標や課題に取り組むのか」という目的の明確化が極めて重要である。「なぜこれを伝えたいのか」「なぜ今これが必要なのか」といった意図を伝えることで、単に「やらされる」のではなく、「やる意味」を見出し、納得感や主体性が育まれる。これは、結果として行動の変化やケアの質の向上につながるOJTが効果的であるためには、「なぜそれを教えるのか」をトレーナー自身が深く考えることが求められる

チームで育てる

チームケアにおける人材育成

OJTではトレーナーとパートナーとの関係性が重要であるが、それと同時にチーム全体による関わりや支援も不可欠となる。職種間の連携や環境整備、情報共有など、チーム全体で支え合うことが効果的な人材育成につながる

たとえば、OJTトレーナーが複数いる場合には、それぞれの連携が効果的な育成を促進する

このような観点から、人材育成においてチームケアの視点も非常に重要となる

人材育成は、トレーナーとパートナーの関係性だけでなく、チーム全体で支え合う姿勢も重要な要素となっている

【課題】私らしいOJTを描く

『あなたにとって理想のOJTとは、パートナーとどのような関係性を築きながら、どのように伝え、何を共有することだと思いますか？』

参考文献

- 1) A.H.Maslow.MOTIVATION AND PERSONALITY(Seconnd Edition).Harper&Row,Publishers,Inc(1954)
(=小口忠彦訳.『人間性の心理学モチベーションとパーソナリティ』産業能率大学出版部(1987))
- 2) 阿部哲也.宮島渡(2022)『職場内教育の基本的視点』大塚智丈.小野寺敦志.宮島渡.渡邊浩文(編)認知症介護実践研修テキスト
実践リーダー編.中央法規.pp.216-251
- 3) 加藤伸司.内藤佳津雄(2022).職場内教育の基本的視点.
繁田雅弘.内藤佳津雄(編)新訂認知症介護実践リーダー研修標準
テキスト.株式会社ワールドプランニング.pp.119-142
- 4) Milton Mayeroff.ON CARING.Harper&Row,Publishers,Inc(1971)
(=田村真.向野宣之訳.『ケアの本質～生きることの意味～』ゆみる出版(2012))