

3-6

演題	参加型研修の継続によりチーム力アップ
副題	～個ではなくチームで学んで不安解消～

法人名	社会福祉法人 一廣会
施設名	かないばら苑ヘルパーステーション

発表者名 (職種)	加藤 玲子 介護職員	都道府県	神奈川県
共同発表者		住所	川崎市麻生区片平 1430
共同発表者		TEL	044-986-1560
共同発表者		FAX	044-986-4654
共同発表者		メールアドレス	ikko-kana@smile.ocn.ne.jp
共同発表者		URL	https://kanaibara.or.jp/service/home-care/#area-1

今回の発表施設 またはサービスの 概要	参加型研修をチームの習熟度に合わせて、月一回短時間の研修の機会を活用し、フェーズごとに実践したことによりチーム力が飛躍的に向上し、人材育成に繋がりました。
---------------------------	---

研究の目的、PR ポイント

【目的】

訪問介護は、利用者宅へ一人で直接訪問し、直行直帰でサービスを提供するという点で、施設やデイサービスと働き方が異なります。そのため、訪問介護の制度では、強く法令順守が求められますが「できること、できないこと」の境界が曖昧になってしまう傾向があります。サービス提供責任者は、サービスを定期的に確認しヘルパーに不安なく実践してもらう必要があります。

利用者の体調や生活の変化に気づき、速やかに多職種に繋ぐには、正しい知識を持ち、状況に合った判断ができることが、ヘルパーに求められます。また複数のヘルパーで支える場合、チームワークも必要です。

上記の2つの育成目標を、チームの習熟度にあわせ、研修を効果的に実施することが目的です。

取り組んだ課題

【方法】

研修の組み立て方として、チーム全体のレベルに合わせることで、かつヘルパー個人の知識や特性、介護のスキルも考えた研修内容を考え組み立てます。今回、チームの習熟度を「フェーズ」として表現しました。

指標：ヘルパーの習得技能をチーム全体でみた場合フェーズが上がるごとに聞き手が参加（発言）しやすくなるように、意図的に研修を進めます。聞き手側も積極的に参加していくことで、チームの一員としての自覚や責任も強めることができると考えています。

研修を通して価値観を共有し、同じ目標を持つ、全体的にレベルアップが図れる。到達点を意識して取り組んでいきます。

話し手は聞き手が答えを自分で見つけられるように、意識して「紐づけ」をした言葉を取り入れた研修を進めます。

具体的な取り組み

フェーズ1

指標：全体的に個々の能力にばらつきがある。チーム

にまとまりがない

フェーズ2

指標：個々の能力はある程度は揃っているが、一定ではない。

フェーズ3

指標：個々の能力はある一定、平均くらい。

フェーズ4

指標：能力は一定より上。ばらつきはあるが制度に正しくも、柔軟に考え対応することができる。

新たな取り組み：フェーズ5に向けた準備として

① ヘルパーの指標として活動する為のツール「MAKE かないばら Brand」シート

② 自己覚知に繋げることを目標としたツール「STORONG シート」

この2つのシートを導入しています。

フェーズ5

指標：自立し確立している。正しい価値観を持ち、介護保険制度を遵守した上で、利用者に喜ばれるケアができる。

活動の成果と評価

【成果】

現在、ヘルパーステーションをフェーズで表すと、フェーズ4の2年目にさしかかった地点にいます。ヘルパーにとって、研修は従来に比べ非常に意義のあるものになっています。

【評価】

チームの形は変化していくものですが、その時のチームの指標や状況に合わせた研修をすることで、チーム構築に効果が見込めると考えます。

今後の課題

参加型の研修をフェーズごとに実行したことで、チーム力がアップしていった手ごたえを感じています。フェーズ4の後半は、新しい様式を活用し、効果的な研修をめざして取り組んで参ります。