

セッション8:

職員教育

矢部 弘子

聖隷クリスティー大学社会福祉学部

1. 施設における教育環境

- 1) 施設の方針や理念の影響
- 2) 多職種による職員構成の課題
- 3) 利用者の状況：高齢化と重度化。

健康管理や疾病管理の必要性が高くなり、医療処置の一般化が生じている。

- 4) 看護・介護職員の配置と位置づけ

2. 成人教育としての施設職員の教育

1) 成人学習の特徴

- ・動機づけがなされないかぎり、人は学習しようとしないうちまた学習できない。
- ・学習する人は学習を進めながらますます学習への関心を深めていく

2) 施設職員の学習への態度

- (1)年数を経ても疑問を抱き続け、学習し続けるタイプ。
- (2)仕事に自信を持ち、業務に馴れが生じてくるタイプ。
- (3)上記二つの中間型である。

3) 看護職員と生涯学習・教育

3. 施設職員への教育の企画

1) 施設教育の前提と目的

- (1)社会福祉の目標の達成を目指す
- (2)施設の社会的役割の理解と実践能力を高める
- (3)施設の質の向上

2) 施設内教育

- (1)新卒者・新採用者への教育
- (2)資格取得
- (3)ケアに関する知識・技術
- (4)研究
- (5)リーダーシップ
- (6)その他

3)教育方法

4. 看護、介護の施設外教育・学習の場

5. 教育評価について

1) 学習の評価

2) 教育企画の評価

- (1)テーマ設定と職員のニーズの適合性。
- (2)職員の教育目的や目標の理解度。
- (3)資料や視聴覚教材の活用の有効性。
- (4)教育環境（時期、時間、場所、用具など）の適切さ。
- (5)教育方法（講義、演習、グループ学習など）の適切さ。
- (6)指導者、講師の選定。
- (7)教育の内容は理解しやすさ。
- (8)テーマを継続する必要性

高齢者ケア施設における 職員教育

聖隷クリストファー大学
矢部弘子

施設における教育環境

- 施設の方針・理念
- 多職種による職員構成の課題
- 介護の重度化
- 看護職・介護職の資格と位置づけ

成人教育としての施設職員教育

- 大人は自信がある。
- 大人は研修を自分のことと思っていない。
- 大人は、動機付けがなされないかぎり学習しようとしなないし、また学習できない。
- 背景にばらつきがある。
- 学習する人は学習を進めながらますます学習への関心を深めていく。

職員の学習の態度

- ①常に疑問を抱き続け、学習を続ける。
- ②仕事に自信を持ち、業務を優先。
業務をケアだと思い込む。
- ③上記の中間型。

施設内教育の目標

- 社会福祉の目標達成を目指す。
- 施設の社会的役割の理解を促進する。
- 援助実践能力の向上。
- 施設ケアの質の向上

施設内教育の内容

- 新卒者・新採用者への教育
- 資格取得
- ケアに関する知識・技術
- 研究に関連する教育
- リーダーシップ
- その他

施設内教育の方法

- 講義
- グループ学習
- 自己学習

施設以外の学習の場

- 日本看護協会教育・研究センター
- 全国老人保健協会の研修事業
- 全国社会福祉協議会の研修事業
- 地方自治体主催の研修
- 各専門領域別の研修
- その他

学習の評価

- 知識・技術の到達度
- 教育、研修への反応
面接、グループ討議、アンケート形式

教育企画の評価

- テーマ設定と職員のニーズの適合性
- 職員の教育目的や目標の理解度
- 資料や視聴覚教材の活用の有効性
- 教育環境(時期、時間、場、用具など)
- 教育方法(講義、演習、G.W.など)
- 指導者、講師の選定
- テーマの継続の必要性

施設の職員教育の課題

- 職員構成、年齢、経験、価値観が多様なため、体系的な教育がしにくい。
- 施設内部における教育指導者の不足。
- * 教育の重要性の認識
- * 多職種間の専門性を活かした相互学習
- * 教育指導者の育成

青森地区 研修参加者グループ分け

グループ No	項目	ID	氏名	ファシリテーター担当
1G	業務システム	3	○川 ○○子	出貝
		5	○藤 ○子	
		6	○本 ○子	
		12	○岡 ○弓	
		13	○谷 ○子	
		19	○藤 ○子	
2G	業務システム	21	○本 ○○子	辻
		22	○藤 ○子	
		28	○木 ○○子	
		32	○内 ○美	
		34	○橋 ○美	
		35	○井 ○子	
		37	○井 ○○え	
3G	業務システム	38	○川 ○子	中村
		44	○穴 ○織	
		49	○田 ○子	
		47	○田 ○子	
		48	○林 ○樹	
		50	○上 ○○子	
		51	○瀬 ○○子	
4G	他職種との連携	4	○倉 ○子	坂本
		26	○水 ○子	
		27	○○林 ○り	
		31	○原 ○美	
		33	○花 ○○子	
		42	○垣 ○○子	
		53	○上 ○○子	

グループ No	項目	ID	氏名	ファシリテーター担当
5G	職員教育方法	1	○下 ○子	太田
		16	○田 ○子	
		23	○藤 ○○子	
		24	○頭 ○	
		39	○村 ○○子	
		46	○山 ○○子	
6G	ケアの方法	15	○島 ○子	吹田
		20	○田 ○知	
		52	○上 ○○香	
		18	○松 ○子	
		25	○屋 ○子	
		43	○部 ○○子	
7G	職員の専門性意識	2	○部 ○代	小山
		7	○野 ○子	
		8	○○原 ○子	
		9	○○原 ○幸	
		10	○本 ○子	
		11	○野 ○子	
		14	○ ○○子	
8G	職員の専門性意識	17	○池 ○子	千葉浅野
		29	○藤 ○ル○	
		30	○橋 ○枝	
		36	○田 ○子	
		40	○村 ○○子	
		41	○海 ○子	
45	○地 ○子			

長野地区 研修参加者グループ分け

グループNo	項目	ID	氏名	ファシリテーター担当
1G	業務システム	6	○坂 ○○子	中村
		9	○谷 ○○子	
		13	○林 ○○子	
		19	○田 ○○喜	
		20	○田 ○○子	
		32	○江 ○子	
2G	他職種との連携	5	○堀 ○子	出貝坂本
		7	○澤 ○子	
		14	○林 ○○子	
		15	○原 ○子	
		36	○田 ○美	
		37	○原 ○子	
3G	職員教育方法①	2	○沼 ○枝	太田近藤
		17	○中 ○○子	
		22	○沼 ○薫	
		31	○田 ○澄	
		39	○林 ○○美	
4G	職員教育方法②	27	○木 ○○子	小野塚村松
		28	○原 ○子	
		35	○井 ○子	
		38	○辺 ○○子	
		40	○出 ○○子	

グループNo	項目	ID	氏名	ファシリテーター担当
5G	ケアの方法	1	○柳 ○○子	曾根楠本
		16	○井 ○江	
		18	○井 ○子	
		26	○田 ○子	
		30	○松 ○○子	
		34	○崎 ○○子	
6G	職員の専門性意識	12	○野 ○子	勝野
		21	○城 ○○子	
		33	○崎 ○子	
		23	○沢 ○美	
		24	○本 ○○子	
		29	○沢 ○○子	
7G	管理者の役割機能など	3	○井 ○○り	千葉
		4	○原 ○子	
		8	○曾 ○子	
		10	○川 ○子	
		11	○田 ○○子	
		25	○林 ○子	

資料7**アンケートのおねがい**

このたびは「高齢者ケア施設の看護管理者研修」にご参加していただき、誠に有難うございました。今後も高齢者ケア施設における看護管理者のマネジメント能力開発向上のために、今回の研修の率直なご感想やご意見を伺いたいと思います。お忙しいところ誠に恐縮ではございますが、どうかアンケートにご回答くださいますようによろしくお願いいたします。なお、アンケートの結果はすべて統計的に集計致しますので決して個人の回答がでることはありませんので、何卒ご協力くださいますようによろしくお願い申し上げます。

平成16年7月17日

高齢者ケア施設の看護管理者研修会実行委員

● 次の問におこたえくださるようお願いいたします。

問1. あなたの勤務施設を次の中から1つ選んで○印をつけてください。

1. 介護老人保健施設 2. 介護老人福祉施設 3. 病院 4. その他 ()

● 各セッションについて、あなたのお気持ちに最も近い番号を1つ選んで○印をつけ、その下には率直なご感想・ご意見をお書きください。

問2. 1日目のセッション1「リスクマネジメント」は役に立ちましたか？

1. とても役立った 2. 役立った 3. あまり役立たなかった 4. 全く役立たなかった

問3. セッション2「高齢者ケア施設におけるジレンマと意思決定」は役に立ちましたか？

1. とても役立った 2. 役立った 3. あまり役立たなかった 4. 全く役立たなかった

問4. セッション3「高齢者ケア施設における看護管理—コストマネジメントと質の管理」は役に立ちましたか？

1. とても役立った 2. 役立った 3. あまり役立たなかった 4. 全く役立たなかった

問5. 2日目のセッション6・7「組織変革と看護職者のリーダーシップ」は役に立ちましたか？

1. とても役立った 2. 役立った 3. あまり役立たなかった 4. 全く役立たなかった



うらの方へつづきます。ひきつづきご協力おねがいします。

問6. セッション8「職員教育」は役に立ちましたか？

1. とても役立った 2. 役立った 3. あまり役立たなかった 4. 全く役立たなかった

問7. セッション前のグループワークは、その後のグループ作りに役に立ちましたか？

1. とても役立った 2. 役立った 3. あまり役立たなかった 4. 全く役立たなかった

問8. 1日目のグループワーク②③は、マネジメントに関する自己の課題を見出すことに役立ちましたか？

1. とても役立った 2. 役立った 3. あまり役立たなかった 4. 全く役立たなかった

問9. 2日目のグループワーク④は、マネジメントに関する自己の展望を見出すことに役立ちましたか？

1. とても役立った 2. 役立った 3. あまり役立たなかった 4. 全く役立たなかった

問10. 研修の内容は、今後の管理又は仕事に役立つと思いますか？

1. とても思う 2. 思う 3. あまり思わない 4. 全く思わない

問11. この研修を受けて、管理又は仕事に対する意欲は高まりましたか？

1. とても高まった 2. 高まった 3. あまり高まらなかった 4. 全く高まらなかった

問12. 高齢者ケア施設の看護管理者のマネジメント能力向上に今後さらに必要と考えられる研修項目や研修内容がありましたらお書き下さい。

問13. 最後になりましたがセミナー全般についてのご意見や感想などがありましたらご自由にお書き下さい。

資料 8 高齢者ケア施設の看護管理者研修 事後レポート

研修者用

お名前 ()

研修を終えて、以下の質問に対してあなたの考えや思っていることをご記入ください。

Q1 研修を終えて、これまでの自分の行動を振り返ることができたか？

1. はい 2. いいえ

「1. はい」とこたえた方は、どのように振り返ることができましたか？

「2. いいえ」とこたえた方は、なぜそのように思うのかをお書き下さい。



Q2 事前レポートで述べた改革したい事に対して、今後あなたはどのような行動をしていきますか？



Q3 あなたの行動は、うまくいと思いますか？

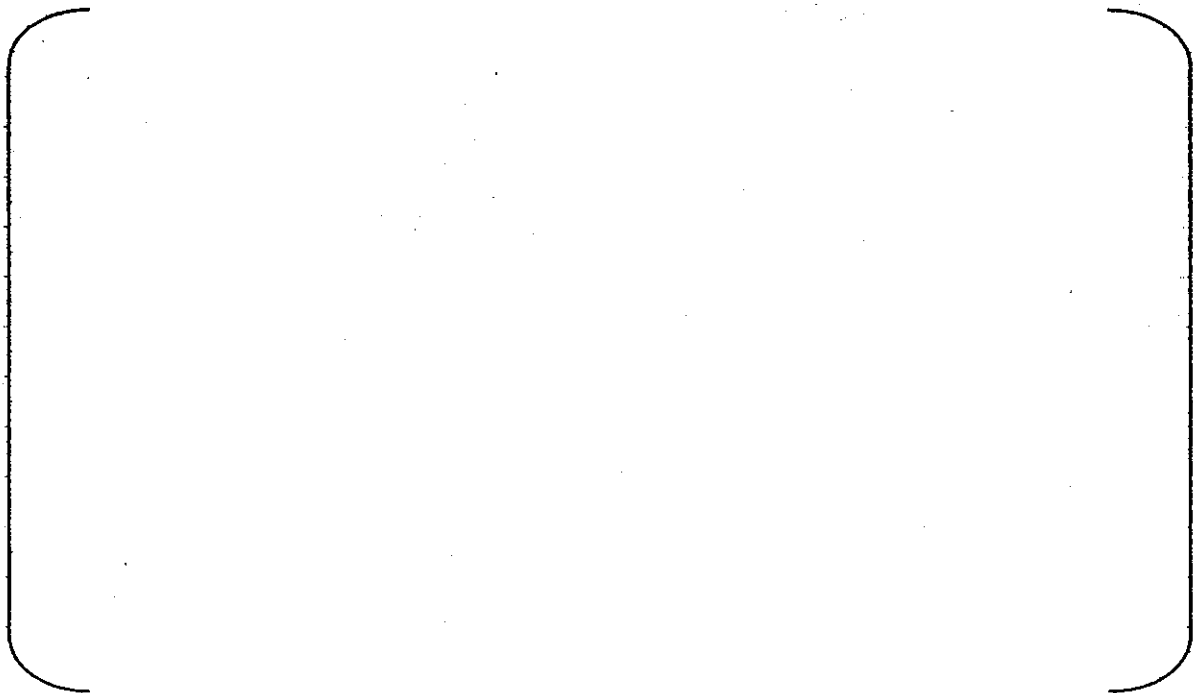
1. はい

2. いいえ

Q4 そのように思う理由を具体的にお書き下さい。



Q5 この研修を受けて、事前に悩んでいたことや問題と思っていたことは解消されたかどうか、その理由とともに自由にお書き下さい。



資料9

高齢者ケア施設の看護管理者研修

3ヶ月後レポート

研修者用

お名前 ()

研修を終えて3ヶ月が経ち、

以下の質問に対してあなたの考えや思っていることをご記入ください。

Q1 研修を終えて、実際に取り組んだこと（あなたが行動したこと）は何ですか？

[]

Q2 あなたの行動によって、何か変化しましたか？

1. はい

2. いいえ

「1. はい」とこたえた方、何がどのように変化したかお書き下さい。

「2. いいえ」とこたえた方、なぜ変化しなかったかのをお書き下さい。

[]

Q3 周囲（施設長や管理職者，スタッフ）の反応はどのような感じですか？
ご自由にお書き下さい。

これで、研修に関するレポートは終了となります。ご協力ありがとうございました。

資料 10 - ① 管理者のリーダーシップ行動に関する調査のお願い

(研修参加者用)

先にお知らせいたしましたように、このアンケート調査は、あなたご自身の普段のリーダーシップがどのようなスタイルであるかをみるものです。また、あなたのリーダーシップ行動が研修に参加した前後でどのように変化するかを調査したいと思っていますので、この調査を研修前である今回と、研修3ヶ月後の11月頃に実施する予定です。調査対象者はあなたご自身と、同僚になります。

先日の返信ハガキでご回答された同僚の人数分のアンケートを同封いたしました。ご多忙中とは存じますが、同僚の方々にアンケートの配布をお願い申し上げます。皆様お一人お一人のご意見が貴重なデータになります。お忙しいところ、大変恐縮ですが、どうぞ宜しくお願いいたします。

尚、アンケートの内容は、コンピューターで統計処理し、個人の記入内容をそのまま利用することはありません。また、このアンケートは、研究目的以外での使用は一切ありません。

どうぞ宜しくお願いいたします。

- アンケート調査の期限は、**7月2日(金)**です。期限内に提出くださいますようお願いいたします。
- 調査用紙は、各々記入後、速やかに添付されてある封筒に入れて郵送してください。
- 記入に要する時間は、10分ぐらいです。すべて大切な質問項目ですので、もれなく記入くださいますようお願いいたします。

この調査に関してご質問や不明な点がございましたら、下記までお問い合わせください。

高齢者ケア施設の看護管理者研修会実行委員
(調査班代表) 長野県看護大学
老年看護学講座 太田規子
連絡先(大学): 0265-81-5176(直通)
e-mail: noriota@nagano-nurs.ac.jp

(研修者用—自己評価)

I. 次の36項目について、あなたご自身の行動が普段どうであるかその頻度について下記のスケールに沿って当てはまる番号に○印をつけて下さい。あまり深く考えず、感じたままを記述してください。

この質問紙に記述されてある“他者”とは、あなたの同僚や部下を意味します。

全く無い	まれにある	時々ある	しばしばある	ほとんどいつも
0	1	2	3	4

1	私は、他者の努力に対して、援助の手を差し出している。	0	1	2	3	4
2	.	0	1	2	3	4
3	.	0	1	2	3	4
4	.	0	1	2	3	4
5	.	0	1	2	3	4
6	.	0	1	2	3	4
7	.	0	1	2	3	4
8	.	0	1	2	3	4
9	.	0	1	2	3	4
10	.	0	1	2	3	4
11	.	0	1	2	3	4
12	.	0	1	2	3	4
13	.	0	1	2	3	4
14	.	0	1	2	3	4
15	私は、相手を尊重した教育や指導に時間をかけている。	0	1	2	3	4
16	.	0	1	2	3	4
17	.	0	1	2	3	4
18	.	0	1	2	3	4
19	.	0	1	2	3	4
20	.	0	1	2	3	4
21	.	0	1	2	3	4
22	.	0	1	2	3	4
23	.	0	1	2	3	4
24	私は、あらゆるミスを見逃さない。	0	1	2	3	4
25	.	0	1	2	3	4
26	.	0	1	2	3	4

27	•	0	1	2	3	4
28	•	0	1	2	3	4
29	•	0	1	2	3	4
30	•	0	1	2	3	4
31	•	0	1	2	3	4
32	私は、課題を達成するためにはどうすればいいか、新しいものの見方を提示している。	0	1	2	3	4
33	私は、差し迫った問題への対応が遅れる。	0	1	2	3	4
34	•	0	1	2	3	4
35	•	0	1	2	3	4
36	•	0	1	2	3	4

II. 最後に、あなたご自身のことについてお伺いします。

1. 氏名 ()
2. 施設名 ()

ご協力ありがとうございました

リーダーシップ行動に関する1～36項目の質問紙は、Bernard Bass and Bruce Abolioによる Multifactor Leadership Questionnaire Copyright2000. から委託されている(米)マインドガーデン出版社(Redwood City CA94061. www.mindgarden.com)の特別の許可を得て、2002年3月12日に太田規子が研究用として翻訳し、使用したものです。したがって、この質問紙は出版社の許可なしでは使用できません。

* 論文におけるMLQ質問項目の提示は、(米)マインドガーデン出版社から5項目のみ転載することを許可された

資料 10 - ② 管理者のリーダーシップ行動に関する調査のお願い

このたび、私どもは高齢者ケア施設における看護管理者を対象にした研修会を開催することになり、貴施設では_____様が研修会に参加することになりました。管理者のリーダーシップ行動が研修に参加した前後でどのように変化するかを調査したいと思っております。つきましては、皆様に、_____様のリーダーシップ行動に関する調査に是非ご協力していただきたいとお願い申し上げます。この調査は、研修前である今回と、研修3ヶ月後の11月頃に実施する予定です。皆様お一人お一人のご意見が貴重なデータになります。お忙しいところ、大変恐縮ですが、どうぞ宜しくお願いいたします。

尚、アンケートの内容は、コンピューターで統計処理し、個人の記入内容をそのまま利用することはありません。また、このアンケートは、研究目的以外での使用は一切ありません。この調査は研究参加者の承認をいただいておりますが、調査に協力いただくか否かは、皆様の自由意志です。

どうぞ宜しくお願いいたします。

- アンケート調査の期限は、**7月2日（金）**です。期限内に提出くださいますようお願いいたします。
- 調査用紙は、各々記入後、速やかに添付されてある封筒に入れて郵送してください。
- 記入に要する時間は、10分ぐらいです。すべて大切な質問項目ですので、もれなく記入くださいますようお願いいたします。

この調査に関してご質問や不明な点がございましたら、下記までお問い合わせください。

高齢者ケア施設の看護管理者研修会実行委員
(調査班代表) 長野県看護大学
老年看護学講座 太田規子
連絡先(大学): 0265-81-5176 (直通)
e-mail: noriota@nagano-nurs.ac.jp

(施設用 - 他者評価)

I. 次の36項目は、研修に参加する方をイメージして、その方の行動が普段どうであるかその頻度について下記のスケールに沿って当てはまる番号に○印をつけて下さい。あまり深く考えず、感じたままを記述してください。

全く無い	まれにある	時々ある	しばしばある	ほとんどいつも
0	1	2	3	4

その方の行動は・・・

1	私の努力に対して、援助の手を差し出してくれる。	0	1	2	3	4
2		0	1	2	3	4
3		0	1	2	3	4
4		0	1	2	3	4
5		0	1	2	3	4
6		0	1	2	3	4
7		0	1	2	3	4
8		0	1	2	3	4
9		0	1	2	3	4
10		0	1	2	3	4
11		0	1	2	3	4
12		0	1	2	3	4
13		0	1	2	3	4
14		0	1	2	3	4
15	個人を尊重した教育や指導に時間をかけている。	0	1	2	3	4
16		0	1	2	3	4
17		0	1	2	3	4
18		0	1	2	3	4
19		0	1	2	3	4
20		0	1	2	3	4
21		0	1	2	3	4
22		0	1	2	3	4
23		0	1	2	3	4
24	あらゆるミスを見逃さない。	0	1	2	3	4
25		0	1	2	3	4
26		0	1	2	3	4
27		0	1	2	3	4
28		0	1	2	3	4

29		0	1	2	3	4
30		0	1	2	3	4
31		0	1	2	3	4
32	課題を達成するためにはどうすればいいか, 新しいものの見方を提示してくれる.	0	1	2	3	4
33	差し迫った問題への対応が遅れる.	0	1	2	3	4
34		0	1	2	3	4
35		0	1	2	3	4
36		0	1	2	3	4

II. 最後に, あなたご自身のことについてお伺いします. 当てはまる番号に○印を, ()
の中には該当する数字をお書きください.

1. あなたの年齢は () 歳
2. 性別は 1. 男 2. 女
3. その施設での経験年数 () 年 () ヶ月
4. 取得している資格について, 当てはまるもの全てに○印をつけてください
1) 准看護師 2) 看護師 3) 保健師 4) 助産師 5) ケアマネージャ
6) 介護福祉士 7) ヘルパー 8) その他 ()
5. あなたと研修参加者の方との付き合いの期間 () 年 () ヶ月

ご協力ありがとうございました.

リーダーシップ行動に関する1~36項目の質問紙は, Bernard Bass and Bruce Abolio による Multifactor Leadership Questionnaire Copyright2000. から委託されている(米)マインドガーデン出版社(Redwood City, CA94061. www.mindgarden.com)の特別の許可を得て, 2002年3月12日に太田規子が研究用として翻訳し, 使用したものです. したがって, この質問紙は出版社の許可なしでは使用できません.

* 論文における MLQ 質問項目の提示は, (米)マインドガーデン出版社から5項目のみ転載することを許可された