



井戸ばた会議

3月号の★募集テーマから

わが事業所の 新人教育



新人教育、本人の得意、不得意を知るためにも、同行は必須のようです。習熟度合を測るチェックシートを作成している事業所もありました。 (編集部)

OJTの評価 チェックシートで

東京都 M 50代

新人の教育でいつも言っているのは、利用者を一人で抱え込まないことです。利用者は、会社全体で担当しているという考えを事業所全体で共有し、毎朝のミーティングの中で事例検討会も行い、自分の担当以外の利用者にも関心を持ち、気配りできる環境を整えています。事業所が

特定事業所加算Ⅲを取得し、24時間の連絡・相談体制を取っていることもあり、自分の担当以外の利用者についてある程度知っていないと、業務がまわらないということもあります。

もう一つは、研修を体系的に行う体制を整えることです。現在スタッフは5名で、毎日の業務に追われて、研修に十分な時間を割けないこともありました。そこで今、短期間でも質の高い研修を行うための、「OJT

シート」の作成を進めています。アセスメントやプラン作成、モニタリングといった一連のケアマネジメントプロセスだけでなく、利用者への接し方、認知症の人への対応や看取り対応などについて、必要なスキルを習熟度別に網羅したチェックシートです。約40項目について評価する制度を取り入れていく予定です。シートを導入することで、より体系的に研修を進められると期待しています。

投稿用紙のご利用 (p.41、もしくはホームページから投稿) で、掲載された方には、**1,000円の図書カード**を差し上げます。



同行時に技量を見極め ふり返りも

東京都 清水太郎 40代

新人になるべく多くの利用者とかかわってもらうため、同行訪問を積極的に行っています。

訪問先には支援がうまく行き、本人の状態も安定しているところを選びます。支援経過もひと通り説明し、アセスメントに立ち会ってもらうこともあります。

戻ってからは必ず、本人を見て何を感じたかを聞くようにしています。新人の着眼点を知り、相談援助職としてどのくらいの技量があるか、見極める目的もあります。「右脚を引きずっていた」「表情が硬い」など、身体面や心理面の課題に気づける人もいれば、見落としてしまう人もいます。弱点に分かることで、どこを重点的に教えていけばいいのかが、はっきりします。東京都が作成した「リ・アセスメント支援シート」を使って、アセスメントの振り返りをしてもらうこともあります。

教育でもう一つ大切にしているのは、本人を深く理解しようとする姿勢を持ってもらうことです。生きてきた時代と照らし合わせて、どんな苦労があったのか想像するところまでやる。「あなたのことを知りたくて、勉強した」という姿勢は、時に

20xx年元ケアマネジャーは



相手の心を開くきっかけにもなるからです。

ビジネスマナーから教育 事業所の調査も自分で

東京都 宮崎直樹 40歳

独立型の居宅介護支援事業所を2カ所で運営し、現在約10名のケアマネが働いています。特定事業所加算Ⅱを取得しています。事業所として新しい人材を採用する際のルールは、欠員で募集しないこと。新しい人材は、事業を拡大するための大切な資源だと考えているからです。

新人教育で最初の2週間に取り組んでもらうのは、ビジネスマナーの習得です。言葉遣いはもちろん、電話対応に来客対応まで、徹底的に指

導します。自動車のセールスマン向けの接客研修で講師をしている知り合いにお願いして、新人をその研修会に参加させてもらうこともあります。施設で介護職として働いてきた人の中には、社会人としての基本が身につけていない人もいます。ケアマネは仕事上、医療、介護を問わずさまざまな職種と接する機会が多いので、第一印象を悪くしないためにも必要な研修です。

次に行うのは、サービス事業所の見学です。特にデイサービスは、在宅サービスの中でも群を抜いて個性が出てくる事業所だと思うので、事前に私たちが用意した質問項目に沿って、新人に徹底的に取材してもらいます。質問は、定員や営業日、サービスの提供時間、活動内容から、看護師の有無やサービス延長の有

