

実践ガイド：

**認知症専門教育の実践と現場における教育の導入
(Implementeringsguide (til kursister))**

(認知症コーディネーター養成研修を受講する介護職、事業所向けのガイドブック)

2005年4月

サービス行政官庁社会省

目次

はじめに(実践ガイドの目的)	1
I 実践法の確立と新たな組織づくりに向けた教育の必要性	3
1. 能力の向上を目的とした教育に対する知識	3
2. 職場の発展を支える新たな専門性	4
II 管理職と介護者に求められる合意と検討課題	6
1. 教育を受ける前の議論と合意	6
2. 教育を受けている最中の議論と合意	7
3. 教育を受けた後での議論と合意	8
III 同僚・職場における合意と検討すべき課題	10
1. 教育を受ける前の議論と合意	10
2. 教育を受けている最中の議論と合意	11
3. 教育を受けた後での議論と合意	12
IV 教育を活かした実践のための戦略的見解	13
1. 教育を受ける前の議論と合意	13
2. 教育を受けている最中の議論と合意	14
3. 教育を受けた後での議論と合意	15
V 理論を実践に活かすための展開方法	16

はじめに(実践ガイドの目的)

実践現場の介護職員に対する教育は、地方自治体全国組織、デンマーク社会福祉リーダー組合、ならびに社会サービス行政官庁の議案に基づき、2001年から「認知症や精神的機能が著しく低下している高齢者」に焦点を置いた積極的な取り組みが行われている。この教育（認知症コーディネータ）は、認知症介護の認定教育であり、3つの学習単位から構成されている。2004年から2005年にかけては、デンマーク国立ソーシャルワーカー教育大学との提携のもとに、国が補助金を出して介護者への教育を促進してきた経緯もある。日常の職務で認知症に関わる介護職のそれぞれの者が、プロとしての能力を更に高めていくことを目的とした専門教育である。

この教育の対象者となるのは、実践現場の介護職と、地方自治体で介護に携わる管理職者¹レベルであり、中心となるのは社会保健介護士と考えられている。これまでの教育効果については、外部機関により常時判定がなされてきた。また、この教育を受けた者からは、このプログラムは日常の職務の具体的な問題解決に役に立っているとのポジティブな感想が報告されている。この効果は、「実践ガイド」を作成するにあたって実施した、5つのグループ（介護現場の管理職グループや介護者グループ等）へのインタビュー分析からも明らかにされている。

地方自治体政策として新たに義務付けられたのは、常に進展が求められる認知症介護の分野で、全ての介護職の能力を向上させていくことである。今後は新たな立法に基づいて、自治体、病院、家庭医の間に確立していくべき共同作業モデルや、複数の学問領域やセクターとの協力体制の充実、さらには倫理的なチャレンジを進めながらの新たな介護技術や臨床治療の実践など、様々な側面での取り組みがなされるであろうが、このガイドの作成は、これらの介護分野の発展の象徴とも言えるであろう。

「実践ガイド」は、サービス行政官庁の提案のもとに作成されたものである。介護者が、認知症専門教育から取得する専門的知識と技術をそれぞれの介護現場で存分に発揮できるように、介護者一人ひとりに具体的な手段や道具を提供することを目的にしており、管理職レベルと介護者レベルのどちらにも対応できる手引きとな

¹ 地方自治体に籍を置き、住民の生活支援において、サービス法に基づきながら、認知症に関連する実用的な支援や身体的支援内容を推進するソーシャルワーカー等を管理する。

っている。また、現場で介護を実践していくための認知症教育を実施するにあたり、どのような検討や議論、合意が必要であるのかを端的にまとめてあり、介護に携わる者の一人ひとりが、介護現場をひとつの組織として認識し、そこで繰り広げられる実践に対して共通の責任を負っているという自覚が芽生えた時、介護者の能力は更に高まるとの結果が示されている。

教育の効果をさらに高め、その効果を最大限に活かして介護の質の向上に役立てるためには、個々の職場における具体的な実践方法をシステム化していくことが必要である。このガイドは、教育理論だけでは到達することができない、現場から発信する実践方法が示されている。また、教育は資格取得を目的とせず、その教育が専門性の向上と認知症介護の質の向上に活かされるように、介護者と管理者は積極的に取り組まなければならないことを示唆している。

「実践ガイド」は、認知症教育における受講科目の内容に含まれている。同時に、管理者向け（認知症教育受講前/中/後）、ならびに介護者向け（認知症教育受講前/後）の冊子が出版されている。これらの出版物は、サービス行政官庁に問い合わせをすれば取り寄せが可能である。

I 実践法の確立と新たな組織づくりに向けた教育の必要性

外部研修をシステム化し、実行²していくことは、現場にとって意義のあることである。日ごろ、実践現場で経験していることや調査研究などの取り組みも、理論を実践に結びつけていくことを伝えるのは非常に難しいと言われている。しかし、研修システムを利用しながら認知症介護の分野を集中的に学習することは、職場の比較的小さな投資で、大きな効果を得られることが過去の実績からも示すことができる。

この投資を成果につなげていくためには、2つのことが重要となる。その1つは「職場」である。介護者が外部研修を受けることで享受する能力の向上が、どのような意味を持つことなのか、組織自体が適切に把握している事が重要である。2つ目に、これらの能力の向上が職場全体の発展につながる事を、管理者が十分に認識していることが重要である。

権限を持つ管理職も、実際に介護を行う介護者も、教育内容を現場に活かすために新たな実践方法を導入し、それを成功させるという目的は共通する。本稿に記載する様々な事項においても、レベルや職種の区別はなく、必要とされる認知症介護の専門的能力は、管理職であろうと実践者であろうと、職務に関わらず必要性が高いということである。教育の導入に際しては、受講する介護職と管理職の双方に、同様の取り組みが求められる。

しかし、管理職には、その上に組織としての枠決めや経営、運営に関する取り組みが求められる。介護者が繰り広げる日常の職務の枠作りは、管理者が担うという役割を考えれば、管理職と介護職の職務は明確な違いがある。この「実践ガイド」は、こういった両者の視点を含めつつ、管理的検討事項と実践的検討事項を整理しながら作成されている。

1. 能力の向上を目的とした教育に対する知識

教育を受けることにより、介護者一人ひとりがどのような専門的能力を取得できるのかを、職場、特に管理者がきちんと把握しておくことは、外部研修を現場に導

²ここで言う実行とは、教育を受けることによって、介護者の仕事の質と機能と役割が改善され、向上した内容が現場に表れることを示す。

入するにおいて重要である。

現場で働く介護職を外部研修に送り出すことについては、複数の理由が想定される。例えば、介護者と管理者が能力向上に関して面談を実施した際に、介護者本人が研修への参加を希望したかもしれないし、教育の動向に敏感な、現場の教育コーディネーターや研修部の者等が、提案したことによる決定かもしれない。さらには、組織として、特別な専門エキスパートを配置し、職場機能をさらに向上させたいとの意向があったのかもしれない。

いずれにせよ、日常職務の質の向上を教育の目的として考えるのであれば、教育に取り組むことでどのような能力向上の可能性が期待できるのかを適切に把握し、管理者を含めて職場全体のことを考えなければならない。効果として期待されることは、教育を受ける介護者一人ひとりの能力向上はもちろんのこと、介護チームの質の向上や、職場全体の質の向上につなげていける可能性があるということである。

このように、職場に所属したまま、外部研修によって介護者一人ひとりの能力を向上させていく取り組みは、職場全体の質向上を推進していきたいと願う管理職の戦略の1つにもなり得ると考えられる。

2. 職場の発展を支える新たな専門性

教育が新たな専門能力として現場に根付かせ、実践していくためには、受講した介護者達が取得した新たな能力をどの分野で活かしていくべきか、管理職が事前に見極めていることが重要である。例えば、受講者本人の認知症介護の質の向上を目的とした教育なのか？それとも、この受講者の知識を通じて、同僚の介護の質の向上を目指すべきなのか？または、職場全体の発展、向上のプロセスの一環として捉えるべきなのか？などである。

外部研修の目的を明確化は、管理職が中心的な役割を果たすべきである。そのためには、①現状における職場での課題をどう解決していくのか、②教育を受けた介護者が現場で果たす役割をどのように考えるのか、③教育によって高められた介護者の能力を活かすための要件は何か等の整理を行い、教育後の対応策として準備しておくことが大切である。

外部研修による理論を実践に結び付けていくために、管理職が整理しておくべき事項は以下の通りである。

想定される教育の目的

- 介護者自身が今抱えている課題を解決できるよう、能力アップを図るための教育取得
- 他の介護者（同僚）が抱えている課題の解決に向けて、職場内の個々の能力アップを図るために、特定の介護者が教育を取得
- 政策に定められた高齢者介護の目標や価値観を職場内で実現するため、職場全体の発展プロセスを支える一環で特定の介護者が教育を取得

段階の把握

- 介護者が教育を受ける前
- 介護者が教育を受けている最中
- 介護者が教育を取得した後

前提条件となるポイント

- 教育を受ける介護者が、職場からどのような変化や改善が期待されているのかを理解していること。
- 職場から提供される時間や資源のバックアップにより、教育を受ける介護者が、職場の期待する知識・能力の変化・改善が実現可能である見通しがあること。
- 最終的に得られる変化や改善を、教育を受ける介護者本人が望んでいること。

次に続く章では、現場の実践的プロセスにおいて、異なったキープレイヤー（鍵となる存在）が担う様々なタイプの期待や検討事項を段階(教育前、中、後)ごとに取り上げている。

「実践ガイド」では、①日常的な職務、②介護体制組織、③戦略という三つの実践的見解から構成しており、次章にあげる考慮すべき事項は、管理者や介護者が職場のニーズやビジョンを考えていく際のチェックリストとして活用することが可能である。

II 管理職と介護者に求められる合意と検討課題

次に示す項目は、介護者が外部研修を受けるにあたって、管理者と介護者の両者が、研修前、研修中、研修後に検討し、明確にしておくべき内容である。検討項目を明らかにする目的は、教育を受ける介護者本人が日常の職務をさらに質の高いものにしていかなければならないという、自分自身の責務を理解するためである。

1. 教育を受ける前の議論と合意

	検討議論
全体的な課題	<ol style="list-style-type: none">1. 介護者が認知症分野の教育を受けることを、職場はなぜ望んでいるのか？2. 介護者がこの教育を受けたことによって、職場の機能として得るものと、職場が望むものは具体的に何か？3. 介護者が持つ教育後の新たな能力を、日常的な職務で存分に活かしていく上で、職務（時間やシフトなどの勤務体制も含め）のどのような余裕を職場や同僚に与えることができるのか？4. 管理者から見て、介護者が教育を受けるためにどのような支援が必要になるか？
部分的な課題	<ol style="list-style-type: none">1. 介護者が認知症教育を取得することによって、現状のどのような職務課題に効果を出そうと思っているのか？改善点はどこにあるのか？2. これらの課題を新たな方法で解決できるとしたら、介護環境全体にどのような効果が表れるのか？3. 認知症教育を受けた後、介護者は、具体的にどのように職務課題を解決するのか？4. 介護者が認知症教育を受けている間、これらの課題の解決をどのように進めるのか？5. 介護者が認知症教育を受けた効果を日常の職務で良好に上げるためには、どのような条件が必要か？6. 課題解決の改善にあたっての同僚の関与（職務内容の改善など）はどのようなものか？7. 介護者が認知症教育を受講するにあたって、情報伝達をしておくべき同僚はいるか？

方法	<ol style="list-style-type: none"> 1. 労働者発展ミーティング(MUS) 労働者（介護者）と管理職間で議論する。 2. 教育プラン合意ミーティング 教育をスタートする前に管理者と労働者（介護者）間で議論する。
目標/結果	<ol style="list-style-type: none"> 1. 管理者側と介護者の中で、介護者が認知症教育を取得するにあたっての教育の目標と効果についての合意（内容は教育プラン合意に記載される）をする。 2. 管理者側と介護者の中で、教育を受けた後に表れる日常の職務上での効果（教育後の職務内容や職務機能の変更）について話し合う。

2. 教育を受けている最中の議論と合意

	検討議論
全体的な課題	<ol style="list-style-type: none"> 1. 介護者が、認知症教育を受ける中で取得する新たな能力を日常の職務の中に活かしていく際に、管理者がどのように支援を行っていくのか（スパーリングパートナーとなっていくか）？ 2. 教育を受けている介護者が、職務の中で新たな介護方法を試行するにあたって、そのために必要な資源を管理者がどのように提供するのか？ 3. 介護者が、学校で利用するケース事例を日常の職務から見出す場合、そのケースの問題点を明確に提示するために管理者はどのような支援をするのか？ 4. 介護者本人と管理者が持つ教育への期待に、最高の状態で応えられるようにするために、管理者には何（管理者と教育機関との意思の疎通や、現場での実践を教育機関の理論に反映導入をすることなど）ができるのか？
部分的な課題	<ol style="list-style-type: none"> 1. 介護者が認知症教育を受けるにあたり、どのような資源（職務時間数など）を費やすべきなのか？ 2. 介護者が教育を受けるにあたって、専門性と個人的な発展を目的としたスパーリングパートナー（協働実践者）をどのように確保できるか？ 3. 教育を受ける介護者が職場を留守にする際、その業務を本人に替わって担う同僚にも、認知症教育が職場にとって最優先とされるべき課題であることに合意し、後押ししてもらえることを保証できるか？

方法	<ol style="list-style-type: none"> 1. 管理者と教育を受ける介護者の間で、教育中に定期的な情報交換会議を行うことについて合意する。 2. 教育を受ける介護者が、定期的に記載する<LOGBOG(学習記録)>を作成する。教育内容に対しての分析、思考、課題などを記載し、教育の内容が日常の職務の能力アップにどのような効果を出せるのかを明らかにしていく。この<LOGBOG>は、管理者と行う情報交換会議に活用することも可能である。
目標/結果	<ol style="list-style-type: none"> 1. 教育期間中に定期的な判定（評価）を行う。 <ol style="list-style-type: none"> A. 教育が、介護者と管理者双方の期待に沿って進んでいるのかを確認 B. 教育が始まる以前に設定し枠内で、すべてが順調かつ適切に進行しているを確認

3. 教育を受けた後での議論と合意

	検討議論
全体的な課題	<ol style="list-style-type: none"> 1. 認知症教育を受けた効果として、どのような課題や問題の改善、新たな方法での解決が望めるのか？ 2. 教育を受けた介護者と協力し、管理者側がどの様にプランを立てるのか？ 3. 教育を受けた介護者との共同作業で改善した新たな問題解決方法を、実際にどのように日常の職務に導入していくのか？ 4. 変更・改善した問題解決方法の効果は、日常の職務にどのような形で表れるのか？ 5. 改善された方法の活用状況と効果の分析・判定は、どのように行うのか？
部分的な課題	<ol style="list-style-type: none"> 1. 理論を実践に導入するプロセスにおいて、どのような前提条件が必要となるのか？ <ul style="list-style-type: none"> ・教育を受ける介護者と、共に仕事をする介護者（同僚）の双方に、教育が職場にもたらす効果や教育の意味、仕事に対する努力や向上心の意義について理解を図る。

	<ul style="list-style-type: none"> ・情報の提供に関わるユーザーと、同僚からの関与。 ・教育を受けた介護者への管理者からの支援とスーパービジョン（示唆や助言を与えながら行う教育）のプラン。
方法	<ol style="list-style-type: none"> 1. 管理者と介護者との間で定期的にミーティングを行う。 <ul style="list-style-type: none"> ・教育を受けたことによって得られた理論と知識が、どのような形で、どの程度日常の職務に活かされているのかを検証する。
目標/結果	<ol style="list-style-type: none"> 1. 日常の介護実践に表れる教育効果の判定をシステム化する 2. 理論を実践に活かしていくにつれ、なお不足している部分について、他の外部研修に参加する検討材料とする。

III 同僚・職場における合意と検討すべき課題

ここで記載する検討項目は、介護者が外部研修を受けるにあたり、職場全体で研修前、研修中、研修後に検討し、明確にしておくべき事項を示している。介護者が教育を受ける目的には、現在の職場における課題解決に際して、職員全体の能力アップも含まれている。介護者の一人が認知症教育を受けることにより、その教育内容を現場に浸透させ、同僚の能力アップにつなげていくことを目指すべきである。

1. 教育を受ける前の議論と合意

	検討議論
全体的な課題	<ol style="list-style-type: none"> 1. どのような知識と能力を、職場の他の同僚に提供しようとしているのか？ 2. これらの知識と能力を他の同僚に提供することによって、どのような効果を望んでいるのか？ 3. これらの新たな知識と能力を導入するにあたって、職場に既存の価値観や目標と統一させることができるのか？それに対する議論、検討。 4. 職場内部で、介護者それぞれの能力アップへの動機付けをどの様に確立するのか？ 5. シフトや時間などの職務計画を考えた時、介護者一人ひとりが能力アップのプロセスを完結することを、どの様に確立するのか？ 6. これらの能力アップのプロセスに対して、管理者はどのような役割を果たすのか？ 7. 職場内部で行われる能力アップのプロセスにおいて、管理者と介護者の協力体制や役割分担は、どの様になるのか？ 8. 職場内部で行われる介護者全体の能力アップのプロセスにおいて、教育を受けた介護者が職員のために内部研修をする時間や場所をどの様に確保するのか？
部分的な課題	<ol style="list-style-type: none"> 1. 職場内部で新たな知識と能力を広めるにあたって、教育を受けた介護者にどの様な機能が求められるのか？ <ul style="list-style-type: none"> ・計画的な機能：誰が何に対して能力アップするのかのプラン作成 ・指導的な機能：グループへの指導または個人への指導のあり方 ・専門的機能：職場内部全体の能力アップを決定する管理者の

	<p>(スパーリングパートナー的機能) 支援協力</p> <ul style="list-style-type: none"> ・コンサルタント機能：誰に能力アップの必要性があるのか調査、検討 ・プロジェクト/プロセス機能：異なった機能を持つ介護者グループからの代表者が参加するプロジェクトチームによる共同作業の全体的な把握。管理者との共同作業。
方法	<ol style="list-style-type: none"> 1. 能力アップの可能性の検討：介護者グループからのニーズのまとめ。例として、チーム発展ミーティング(GRUS)を通して明らかになる、異なった介護チームのそれぞれのニーズのまとめ。 2. 共通で行う議論：職場全体での目標や戦略に即して計画した能力アッププロセスが、どの様に繰り返り広げられていっているのかの議論 3. 教育を受けた介護者が、職場チーム全体の能力アップのために指導員として機能することへの管理者と介護者間での合意
目標/結果	<ol style="list-style-type: none"> 1. 教育を受けた介護者が、他の同僚に対して指導員として機能するプランの作成。 プランの内容として： A. 内部能力アッププランの対象者 B. プロセスの構成 C. プロセスの経過内容

2. 教育を受けている最中の議論と合意

	検討議論
全体的な課題	<ol style="list-style-type: none"> 1. 職場内部での能力アッププロセスにおいて、このプロセスの進展と遂行をバックアップするために選ばれた（スパーリンググループ）グループの形成を、管理者はどの様に支援できるか？ 2. 管理者は、既に計画されているこの教育以外の研修等とのバランスをどの様に取りっていくのか？ 3. 管理者が、この職場全体の能力アップのプロジェクトに対し、どの様にインフォメーション(情報案内)の提供計画を立てるのか？
部分的な課題	<ol style="list-style-type: none"> 1. 教育を受ける介護者が、教育を受けるのみではなく、それを現場で指導できるのかどうか？指導能力の問題。指導に当たって、介護者が支援を必要としているのか？
方法	<ol style="list-style-type: none"> 1. 介護者の受けている認知症教育に視点を置きながら、現場にて計画された能力アッププロセスの内容と経過について、管理者と介

	護者の間で定期的に検討と議論を重ねる。
目標/結果	<ol style="list-style-type: none"> 1. 認知症教育に対する定期的な検討： <ol style="list-style-type: none"> A. 管理者と介護者、双方の期待に沿っているか？ B. 教育が始まる以前に設定していた枠内で、すべてが順調に、かつ適切に進行しているか？

3. 教育を受けた後での議論と合意

	検討議論
全体的な課題	<ol style="list-style-type: none"> 1. 能力アップのプロセスにおいて立てられた目標への定期的な調整は、どの様に行われるのか？ 2. この外部研修からの知識と能力をプロセスに導入したことにより、どの様な効果が表れたのか？それをどの様に判定するのか？ 3. 職場全体での認知症介護に対する価値観や倫理や姿勢を、能力アッププロセスの議論の中にどの様に取り入れることができるか？ 4. 能力アッププロセスにおける管理者の具体的な位置付けを、どの様に明確にできるか？ 5. 能力アッププロセスを行う中での管理者と介護者の共同作業を、どの様に明確にできるか？
部分的な課題	<ol style="list-style-type: none"> 1. 知識や理論を実践へと広げる目的で教育を受けた介護者に、現場でどの様な機能が求められるのか？ <ul style="list-style-type: none"> ・計画的な機能：誰が何に対して能力アップするのかのプラン作成 ・指導的な機能：グループや個人への指導 ・専門的機能：職場内部全体の能力アップを決定する管理者の（スパーリングパートナー的機能）支援協力 ・コンサルタント機能：誰が能力アップの必要性があるのか調査、検討 ・プロジェクト/プロセス機能：異なった機能を持つ介護者グループから、代表者が参加するプロジェクトチームにおいて、共同作業の全体的な把握を行う。管理者との共同作業。
方法	<ol style="list-style-type: none"> 1. 内部で行われる能力アッププロセスの進展を目指し、プロジェクトチームから発言される様々な経験を定期的にまとめて検討する。
目標/結果	<ol style="list-style-type: none"> 1. プロセスの進展を目指し、チームからまとめられた様々な経験をまとめ、検討結果を構成してシステム化する。

IV 教育を活かした実践のための戦略的見解

ここで記載する検討項目も、介護者が外部研修を受けるにあたって職場全体が共同で検討し、明確にしておかなければならない事項である。教育を受ける介護者は、認知症介護の向上への社会全体、とりわけ認知症患者とその家族からの期待を受けて、認知症介護の課題解決のための役割分担や方法、取り組みの姿勢や価値観など、介護体制全般に役立つことを目指して教育されている。認知症介護の課題解決のための新たな戦略に関する教育を受けた介護者が、先頭に立ち、社会全体の認知症介護の向上に努めるプロセスの一環を担うことが目指されている。

1. 教育を受ける前の議論と合意

	検討議論
全体的な課題	<ol style="list-style-type: none"> 1. 認知症教育から得る能力を活用して繰り広げられる職場での改善とは、実際にどのような行動や活動なのか？ 2. 計画された改善を遂行することによって、どのような効果を期待しているのか？ 3. 教育を受けた介護者は、改善のプロセスに当たって、どのような役割と機能を果たすのか？ 4. これらの新たな知識と能力を導入するにあたって、職場に既存の価値観や目標と統一させることができるのか？それに対する議論、検討。 5. 職場の同僚や利用者そして家族への改善のプロセス推進に向けた動機付けを、どの様に保証できるのか？ 6. どのようにすれば、このプロセスに関わるすべての関係者が、有効に参加できるのか？ 7. 管理者は、改善のプロセスにおいてどのような役割を持つのか？ 8. この改善のプロセスにおいて、管理者と介護者の協力体制や役割分担はどの様になるのか？ 9. 教育を現場で活かしていくためお内部研修の開催時間や場所をどのように確保するか？
部分的課題	<ol style="list-style-type: none"> 1. 教育を受けた介護者は、この改善のプロセスに対してどのような機能と役割を持つのか <ul style="list-style-type: none"> ・ 計画的な機能：改善のプロセスを支援するためには、誰が何に対して能力アップするかについてのプラン作成 ・ 指導的な機能：改善プランを支援するためのグループや個人

	<p>への指導</p> <ul style="list-style-type: none"> ・専門的機能：改善のプロセスを職場に引き入れることを決定した管理者に対しての、支援協力（スパーリングパートナー）的機能 ・コンサルタント機能：計画した改善へのプロセスに対し、誰が能力アップの必要性があるのかの調査、検討 ・プロジェクト/プロセス機能：異なった機能を持つ介護者グループからの代表者が参加するプロジェクトチームの共同作業の全体的な把握。管理者との共同作業。
方法	<ol style="list-style-type: none"> 1. 職員全体を対象とした説明会の設定：改善のプロセスプランの目標と、職場全体で取り組む戦略法や個々の介護者の能力アップが具体的にどの様な内容であるのかを確認し、プランの推進を職場全体の発展に寄与することとして捉えるための会議。
目標/結果	<ol style="list-style-type: none"> 1. 介護チームごとの総合教育プランの作成

2. 教育を受けている最中の議論と合意

	検討議論
全体的な課題	<ol style="list-style-type: none"> 1. 職場における通常の進展と変化において、管理者は、認知症教育を受けた介護者の新たな能力をどの様に活用していくのか？ 2. 教育を受けた介護者が改善（エージェント）代理人として職務の向上を図る際に、その能力を、管理者はどの様にしてより具体的に活用できるか？ 3. 認知症介護分野の全体的な目標と価値観を実現するための教育開発を担う内部の組織は、どの様に設立するのか？
部分的な課題	<ol style="list-style-type: none"> 1. 既に着手している課題解決の進行を妨げることなく、どのように内部の能力開発の計画の立案と実施ができるのか？ 2. 認知症介護分野の全体的な目標と価値観を実現するために、職場で開発し続けなければならないのはどの教育分野か？ 3. 定期的なまとめは、どの様に行うのか？
方法	<ol style="list-style-type: none"> 1. フィードバックを継続的に行う。：管理者側から、職場の発展に関連深い開発チームへのフィードバック。どの介護分野で、職場全体の戦略的開発のサポートともなりえる発展開発を行うのか？
目標/結果	<ol style="list-style-type: none"> 1. 明確化した職場内の能力開発プランの作成： <ul style="list-style-type: none"> ・個々の介護者の能力アップニーズに対する、職場レベルでのプラン作成

	<ul style="list-style-type: none"> ・ 全体的な目標や価値観に対する政策的権限レベルのプラン作成
--	--

3. 教育を受けた後での議論と合意

	検討議論
全体的な課題	<ol style="list-style-type: none"> 1. 認知症教育による能力アップを目指す職場での改善プロセスにおいて、効果と結果判定をどの様に定義し、明確にするのか？ 2. 教育を受けた介護者が、期待する改善プロセスの遂行に当たって果たすべき役割をどの様に定義するのか？ 3. 改善プロセスの遂行に当たって、どのような方法を、どのような機能に活用されるかを明確化するには？ 4. 能力開発と改善プロセスにおける管理職の役割は何か？その役割をどう明確にし、伝えるか？ 5. 能力開発と改善プロセスにおいて、管理者と介護者グループとの協力作業の内容を明確にするには？
部分的な課題	<ol style="list-style-type: none"> 1. 職員の能力開発と組織的改善プロセスを行うにあたって、個々の役割と機能をどの様に導入していくか？
方法	<ol style="list-style-type: none"> 1. 認知症教育の効果と職場の組織的改善を支援する内部の戦略開発プランについて、管理者が率先し、定期的に行うまとめ。
目標/結果	<ol style="list-style-type: none"> 1. 職員の能力アップの推進と職場全体の組織的改善の両面のバランスを取る調整が、大きな課題となる。

V 理論を実践に活かすための展開方法

以上を示してきた内容、認知症教育を現場に活かしていくにあたって検討すべき様々な課題である。職場において、教育を受けた介護者が新たな能力を実践していくためのシステム化と、それを導入していくためには、管理者と介護者との間での議論と合意が必要である。これまでに記載してきた項目は、議論と同意の時に活用するインスピレーション（重要な着想）だと考える。このガイドで述べられている課題項目を“総合リスト”と捉え、この中から、それぞれの職場に適した項目を選択することが可能である。

介護者が認知症教育を受講するに当たっては、事前に管理者と介護者の間で教育を受ける目的について話し合い、合意しておくことが大切である。この合意には、教育を受けることによる職場への効果の保証も含まれている。

介護者が認知症教育を受けたことによって職場が得られる効果の多寡は、研修後に、この介護者がいかに理論を現場で実践できるかという点と、管理者のバックアップがどれだけ得られるかにかかっている。もし管理者が、職場全体としてこの分野に力を入れ、改善を優先していくのだという明確な意思表示がなされなかったら、新しい方法を現場に導入する際と同僚の動機付けをどうすればよいであろうか？

同僚が、「それはいいアイデアだ。」と新しい方法に耳を傾けたところで、実際に行われる方法が、従来と何の変化もないままでは不十分である。従来の方法を全て排除するというのではなく、新たな方法と両立することは可能だろうか？何に改善の必要があり、何を残すべきか？それらを決定するのは誰なのか？

理論から実践へのプロセスは慎重に検討されるべきであり、計画的にシステム化されなければならない。この新たなプロセスに、全員が関わっている協同感情を持つためには、全ての職員が一体的に関与することが必要である。このプロセスを成功させるためには、日常の職務に追われ、それに溺れてしまわないよう、このプロセスに必要なだけの物的人的資源の投資が必要である。

“認知症教育から現場での実践へ”というテーマにおいて、教育効果の調査を行

ったところ、「管理者側からのバックアップが不十分なため、新たな能力アップの実践がなかなか成功しない。」との声が上がっていた。このようなケースでは、職場で教育理論を実践するためのプロジェクトを立ち上げ、教育を受けた介護者をプロジェクトリーダーとし、管理者のパートナーとして活用することが効果的である。ここでの介護者は、“アシスタントリーダー”という形で組織全体を代表し、現場を把握しつつ教育理論が現場でどのように実践できるのかを分析・理解しながら、管理者と共同作業を進めるという特別な職務を担うことになる。

教育を受けた介護者の機能と責任は、管理者との協同や同僚からの関与も含めつつ、以下に整理することができる。

- ① 実践プロセスの目標の定式化
- ② 最初に実施される事項と予想される状況の選定
- ③ 日常の職務における課題解決も含め、プロセスの計画立案
- ④ 職場での教育環境の整備も含め、職場での指導、教育と能力向上の実現
- ⑤ 実践への、認知症患者と家族からの関与の取得
- ⑥ 職場組織改善の提案選定
- ⑦ プロセスの状況把握、まとめと評価

課題解決への新たな方策を取り入れていくためには、プロジェクト形式での取り組み方が有効である。なぜなら、教育を受けた介護者が、管理者の協同者としてサポート的な役割を担うことにより、更に効率性を高められるからである。プロジェクト形式での取り組みは、限られた期限の中で目標・予測・結果達成度・効果が明確に定められ、たいていの場合が活力に満ちあふれている。従って、計画された実践方法や活動（アクティビティ）が、期待する効果につながっているか、また、全体のプロセスに対してどの程度達成しているかが明確になる。

このプロジェクト形式は、個人の能力アップの計画に寄与するだけでなく、職場全体の能力アップの向上を補強することができる。外部研修は、本人の履歴書を飾ったり、能力給を上げる交渉に使ったりするだけのものではない。教育は、本人の能力アップと、本人と関わる職場全体の能力アップに繋がり、両者が共同で担う責任の下で行われるべきものなのである。

外部研修に費やす時間と費用を投資として考えると、その効果が利益につながるのは、教育内容が日常の職務において実践として定着する時である。そして、その利益とは、利用者や職場全体に改善を与えることを指している。

レポート出版/編集

デンマーク・サービス行政官庁報告書

Skibhusvej 52 A

5000 Odense C

2005年4月11日 デジタル出版の日本語翻訳版