

いつの間にか基本を見失っていたのではないか ～育成士による研修会を開催した事例～

社会福祉法人 芦別慈恵園

学習療法士・育成士/事務長 深沢 覚久

プロローグ

社会福祉法人/芦別慈恵園の法人設立は昭和45年2月。北海道の特養では6番目の“老舗”である。介護保険施行後の新しい時代の流れに対応すべく、川邊施設課長（現在、施設長）を中心に改革委員会を作り、ユニットケアへの設備面の変更、そして、第2ステップとして人事体制の大幅な刷新をはかってきた。そのような中で、加速度的に増え続ける認知症の方への対応にも力を入れていくことも検討されていた2006年6月、学習療法と出会った。

くもん学習療法の導入は同年12月で、現在、3年10ヶ月が経過している。今回、育成士として認定を受けた4名は、学習療法導入の推進の中心メンバーであり、導入後の数年間、毎日の学習には率先して支援に入っていた。法人内に学習療法を定着させ、「正しい学習療法」の実践をサポートしているという自負があった。

育成士研修会を受けて ～大切なことを忘れていないか～

私たち4人が育成士の研修を受講するとき、「学習療法士となる新任スタッフのための研修ができる」ということが主な目的だと思っていた。ところが、研修を受講した直後に会場内で、誰言うともなく「果たして今の慈恵園は正しい学習療法が実践できているだろうか？」と自施設の振り返り会になった。開始当初、とても大切にしていた事柄—例えば、学習者と真正面から向き合う、学習者のその日の様子を診る、脳画像の写真を使っての動機付けを行う、学習者とのコミュニケーションは世間話ではなく教材を話題としながら展開する、学習者の小さな変化も見逃さない…といったことが今もきちんとできているだろうか？ いつの間にか、ただやっているだけ、支援しているだけになっていないだろうか？施設に帰ってもう一度原点から見直しをしようということになった。

育成士による第1回目の研修会を1月に実施

実は、2009年度の月次検討会でも、「支援者にとっての手ごたえのない、惰性で行われている学習支援になっているのではないか」ということが課題としてたびたびあがっていた。導入している4事業所（特養、DS、認知症専門DS、サテライト型居住施設）のリーダーとの緊急ミーティングを開き、育成士研修会での気づきを率直に伝え、導入から3年が経過した現状の問題点を出し合ってみた。すると、以下のような現状の課題が浮き彫りになった。

- ・ユニットから学習療法コーナーまでの CONTACT がない
時間になったからただ迎えに行き、連れてくるだけ
- ・学習者の意欲に配慮するような声掛けをしていない

顔を見ないで、指示的な声掛けになっている

- ・学習の手順を守っていない、忘れている

自己流の丸や 100 点の書き方

そこで、各事業所の中堅スタッフの入社 3 年目から 6 年目の新卒、中途採用の各事業所の中堅スタッフ 4 名を対象に、2010 年 1 月、第 1 回目の内部研修会を実施した。研修会の具体的な内容は、各事業所、ユニットで取り組む学習療法の説明を行い、その説明通りに自らの学習ができているか、学習中の様子を撮影したビデオで検証を行うものだった。各人の支援の様子の VTR を観ながら、相互に課題を確認した。そしてまた、3 ヶ月後にその課題がどう解決されているかを、現状と 3 ヶ月後の映像を比較してみようということになった。ちなみにこの研修会は、学習療法を使って介護の質を高めるための人材育成プログラムとして使えないかという試みでもある。

「30 分という命の時間」に相手がいるということの価値

言うまでもないが、お年寄りや人生の最期の時間を私たちと過ごす。私たちは「人と関わる」とか「寄り添う」という言葉を使っている。施設の介護スタッフは「ご利用者ともっとゆっくり話がしたい」と言う。しかし、ビデオに写されたのは、説明することだけ、やってもらうことだけを言っているだけになっている姿。「個」としての学習者に興味を持たず、自分本位な学習支援になっている姿。楽しそうな顔をしていない、支援者に気を遣って笑っている学習者の姿があった。学習者の身になって考えると、残り少ない命の時間の中で、自分を見ていない支援者と 30 分も一緒にいることは、苦痛なことであり、寂しさを感じるはずである。30 分がその学習者にとってどういう時間であればいいのか、もう 1 ヶ月後には学習ができないかもしれない、もしかしたら自分が最後の支援者になるかもしれないと少しでも想像できれば、支援者自身の 30 分の関わりは変わってくるものと思いたい。今回、VTR をみることで、学習療法の 30 分という時間の価値に改めて気付かせてくれた。

新たな課題が見えた 3 月の第 2 回目の研修会

3 月に、前回同様に支援の様子を VTR に撮ったの相互検討を行った。新たな課題が出てきた。研修の“実験台”になってくれた 4 名のスタッフと一人ひとりの課題を確認し、3 ヶ月後の変化のイメージも共有したつもりであった。しかし結果は、課題意識を真に自分のものにとらえたスタッフとそうでないスタッフの差が歴然と現れた。この、「差」が生まれた原因はどこにあったのかを議論した。

何を基準に対象スタッフを選ぶのか、具体的に何が課題なのか、その課題解決のためのフォロー体制、そしてそもそも、この研修は、何を目的に、どういう状態をめざすために行うのかという観点を十二分に深めていく必要があることに気がついた。そこで、今回の反省を活かすために、6 月にさらに 3 回目の研修会を行うことになった。

1 月、3 月の研修からあるスタッフは「その学習者の人生史を作る」ということが次回、6 月研修までの発表課題となった。自分が誰のために、何をすればいいのか、自分の支援

が一番楽しく感じてもらえる支援であり、学習者が望んでいる時間になっていることを確かめながら学習を行いたい。人生の大切な時間を共有させていただくのだから、私たちは真剣であり、本気でなければならないし、学習療法に対する向上心を常に持っていたい。

私が考える「育成士」の役割

学習療法育成士の役割は、「次の育成士を育てていくこと」と、「学習療法士の『モデル』になること」ではないだろうか。「モデル」とは、自分が働く法人の理念に従って実践するスタッフ像があるように、学習支援においても、学習の基本を忠実に、絶対的に行える学習支援者であることだと思う。

学習療法導入時には、学習者と支援者双方に緊張感のある関係が保たれている。それが時間の経過とともに、新たな支援者が多くなり、また学習者も慣れてくるような状況で、時には学習者が支援者に合わせている関係も見受けられるようになる。支援者は、学習の時間が来ると、単に「利用者の一人」としての「学習者」の支援をしているつもりになっている、つまり「業務」としての学習支援を行っている。いつしか学習療法が目的化しているのである。育成士はそのような状況を的確に見極め、打破していける存在でなければならない。

3月に行った2回の内部研修で、スタッフが支援をしている様子のVTRをつぶさに観ていて、改めて考えさせられたことがある。「個に対応する」とは何か、「サービスを提供する」ということはどのようなことなのか、当法人理念である『和顔愛語（人にやさしい笑顔で 言葉は豊かに 心は和やかに）』の実践とは何かということである。また、支援のVTRからは、日常のお年寄りとのかかわりが垣間見えるようであり、自分たちのケアのサービス水準がどのようなものを如実に映し出しているのではないかと感じた。それはとりもなおさず、学習療法を通じて私たちはスタッフ教育を行うことができるとともに、自ら行っているサービスの質を知ることができるということなのである。

今回の一連の研修を通して、「リーダー（leader）とは何か」という本質的なテーマを考える機会になった。リーダーはメンバーの成長の度合いを見極め、その成長に合わせて研修を行い、サポートをする役目もある。過去を総括でき、現状を把握し、未来を考える視点も必要である。そう考えたとき、「学習療法育成士とは、leader of leader である」ことの意味が見えてきた。