

らパッシングしてくる危ないトラックなども、もちろんいません。

しかし、OJTは現場です。自動車教習でいうところの公道を走るわけです。訓練担当者は、運転免許を所持して日々運転をなりわいとするドライバーとして、交通違反をしそうな車両や、子どもが飛び出しそうな路地を訓練生に告げ、みずからの経験で「ここはブレーキ踏まなきゃまずいぞ!」と思ったら、ブレーキを踏んであげればよいのです。自分がふだんしていること、実践していることをカリキュラムに沿って1つずつアドバイスしてあげればよいのです。

訓練生の質問に即座に答えられなくとも、決して恥ではありません。わからないことはきちんと調べて、また、専門職に聞いたほうがいいことは専門職に、どうしてもわからなければ施設長に教えてもらいましょう。そもそも老健施設はチームケアが基本なので、OJTもチーム指導です。

②OJTにおいて訓練生を直接担当し、訓練生の悩みや疑問に応え、訓練生が介護の現場でやりがいをもって働いていこうという気にさせるのが、本モデル事業における指導者であると考えます。

■ 3. 養成施設職員の心構え ■

1) 温かい職場環境を準備

老健施設は創設期から現在まで、多くの先駆的な試みで介護保険制度誕生に寄与してきました。なかでも「チームケア」の提唱は、ケアサービス現場での共通の価値として受け止められ、入退所検討会議、サービス担当者会議からケアプラン策定へとつながり、個別性を踏まえたケアサービスを多種協働で提供する大きな力になりました。

今後さらに進行するわが国の超高齢社会において、老健施設に課せられた役割はますます重要です。そして、それらの役割を実際に形にするのは職員一人ひとりであり、ケアサービスを担う看護・介護職の専門性と連携がチームケアの大きな柱といえます。

私たち老健施設は、介護職と看護職が互いによりきパートナーであり、どちらの職種も利用者の生活機能を支援し、その人らしい生活を実現するうえで欠かせない存在であると理解しています。

本事業で迎え入れる訓練生は、介護のプロをめざす大切な仲間です。希望と一緒に不安もいっぱいであろう訓練生を、職員全員でまず心を込めて迎え入れましょう。先輩が率先してあいさつを交わす温かい職場環境を準備することが、養成施設職員の心構えの第一です。

2) 訓練生の位置づけを明確にし、全職員で共通理解

訓練生は実習生でもボランティアでもなく、働く仲間として介護の基本を学びます。一定期間は専門の施設で学習をしますが、その間も訓練施設に籍を置く立場に変わりはありません。私たちは訓練指導者を中心に、訓練生の専門施設での学習状況を把握し、一貫した援助をすることが必要です。

そこで訓練生の位置づけを明確にして、入職時には直接の配属先だけでなく施設全体に訓練生を紹介するなどして、訓練生の存在を全職員にアピールしてください。訓練指導者任せにしない、大勢の優しいまなざしで訓練生を育てることを全職員で共通の理解とすることが、第二の心構えです。

3) 前向きな取り組みでケア水準の向上に生かす

だれもが通過してきた「新人時代」の気持ちを思い起こしながら、本事業で迎え入れる訓練生を含め、新人職員を育てるよい機会として取り組むことで、新人教育プログラムの充実強化につながります。

介護技術や実際のサービス提供が職員間で統一されていないことで、訓練生への指導が異なる場面が生じるかもしれませんが、それは施設にとっては、職員間の討議を深めてケア水準を高める絶好の機会でもあります。「異なること」がいけないのではなく、「根拠のない自己流」では説得力がないことに訓練生を通じて職員が気づき、マニュアルなどの見直しにつなげることができます。前向きな姿勢こそ、最も重視したい職員の心構えです。