

6 . OJT の目的、実施、評価の考え方

■ 1. OJTの目的 ■

OJTの概略は、すでに述べたとおりですが、現場では常に利用者が満足できる介護サービスが求められています。利用者が満足できるようなケアサービスを提供するには、職員各々がケアの技術を向上させていくことが必須ですが、そのためには何といても現場でのケアの体験を通して利用者から学び、その体験を蓄積していくことが基本となります。特に、初めて介護の現場で働く訓練生にとっては、当人がヘルパーの資格、もしくは介護福祉士の資格をもっていたとしても、資格の有無と利用者が満足するサービス提供ができることは違うのです。

OJTでは、訓練生が「老健施設を利用する一人ひとりの利用者それぞれに歴史があり、生活があり、それは決してパターン化できないものだ」ということを理解し、どうすれば、または、どういった場面で座学や演習によって得た知識や技術が役に立つのかを確認し、期待される職員として研鑽していく方法を獲得していくことに大きな目的があります。

そしてできれば、訓練生がOJTを実施するなかで一人前の職員として介護サービスが提供できるようになるだけでなく、介護職がどれだけやりがいのある仕事か、協力して働くことがいかに素晴らしいかを実感してもらえたならば、OJTの目的は達成されたといえるでしょう。

■ 2. OJT実施施設の姿勢 ■

今回、OJTに参加する訓練生は、2級ヘルパーの資格を取得していますが、主に新卒者であるか、介護の現場には携わっていない人たちです。

OJTを実施する施設からすると、率直に言えば、訓練生受け入れに対する負担は重く、わずらわしいことも事実です。しかしその反面、自施設におけるケアの取り組みを見直すチャンスでもあり、「教えてやる」という姿勢よりも、むしろ施設の特徴や施設を取り巻く地域を紹介しながら「ともに考える」姿勢で臨むことが肝要になります。

さらに、訓練担当者だけでなくOJTを通じて、職員と訓練生の交流の機会を設けて、訓練生からOJTを受けてみてわかりづらい点や、業務の質問を受けることにより自施設のケアの向上に生かせるよう心がけることが大切です。

まさに、「教えること」は「学ぶこと」であり、施設側があまりに緊張した姿勢で臨むと、必然的に訓練生に影響を及ぼしかねず、OJTの効果があがらないこともあり得るので、十分に留意する必要があります。