

介護職員に対する「ケア」の概念の教育，研修方法の課題

—A 介護老人福祉施設介護職員に実施した研修プログラムを通して—

○ 関西大学 非常勤講師 種橋 征子 (5861)

キーワード：「ケア」の概念，介護職員，ワークショップ

1. 研究目的

本研究の目的は、「ケア」の概念，及び，その関係性を介護職員に理解してもらうために、「ケア」の概念の教育，研修方法の課題を明らかにすることである。「ケア」の概念の教育方法については，主に看護学生や小学生に対する教育のあり方やその成果が報告されているが，それらは、「ケア」の対象者とかかわりの経験が乏しい者に対する教育のため，実習など経験のための仕掛けを必要としたものである（細川 2000；尾原ら 2000）。本研究では，既に「ケア」の対象者とかかわりを持つ介護職員が，介護現場において自分たちで行え，かつ，負担の少ない研修方法を検討するため，介護老人福祉施設の介護職員に任意の研修プログラムを実施し，プログラムの感想や研修で学んだことを他の職員に伝えていくための方法についてのインタビュー調査やアンケートを実施した。

2. 研究の視点および方法

本研究では、「ケア」の概念を理解するための研修プログラムを，自分の体験から次の課題を見出ししていくまでを4つのステップで構成した津村（2012）の「体験学習の循環過程」をモデルに計画した。研修プログラムの内容は，1）「ケア」の概念の理解に向けて，今まで経験した利用者とかかわりで認識した相互作用等を振り返ることを目的とした事前インタビュー（「体験」），2）「ケア」の概念や関係性，経験したかかわりの意味を理解するための講義（「指摘」），3）講義後，「ケア」の関係性を意識することを意図した振り返りシート（ワークシート）記入（2週間に1枚，2ヶ月間）と，調査対象者間で認識の共有や意味づけのためのワークショップ（「指摘」「分析」），4）一連のプログラムを通じた自分の認識や対応の変化，プログラムの感想についての事後インタビュー（「分析」「仮説化」）である。調査対象者は，A 介護老人福祉施設の介護職員 10名である。調査期間は平成 25 年 7 月 20 日から平成 26 年 3 月 27 日であった。

3. 倫理的配慮

調査対象者に対し，調査結果は学会報告や論文の形で公表するが，話した内容や基本属性については個人を特定できないようにすること，研究以外の目的に使用しないこと，インタビューは途中でやめることができること，IC レコーダーで録音した内容は研究終了後に破棄することを説明し，同意書に署名してもらった。

4. 研究結果

ワークシートの記入について：ワークシートを記入することで気持ちの整理ができた，利用者の反応を深く考えるようになった，書かれたものを読み返すことによって，その時のかかわりを再認識できるなど効果が挙げられた。その一方で，忙しい時期の記入や，毎

日の記録となると負担を感じるなど記入の困難さも挙げられた。ワークショップについて：他の職員の自分と異なる考え方，特に，日頃聞く機会が少ない上司の考え方が聞けて良かった，利用者とのかかわりにおける優越感は自分だけではなかった等，他の職員との考え方の異同を知ることができたなどの効果が挙げられた。「ケア」の概念をどう伝えていくか：それぞれの職員の介護観やかかわり方の違いを認めた上で，話し合う，ノートに記述するなど，利用者の反応，かかわりにおいて感じたことについて職員間で情報共有することが挙げられた。他に，「ケア」の概念は言葉では伝わらないとし，自分のかかわり方を他の職員に見てもらい，或は，業務の忙しさに相互作用を感じたことを忘れるため，今回の研修プログラムや事例検討の実施が挙げられた。研修プログラム後に実施したこと：研修プログラム後に，取り組んだこと，或は，今後取り組もうとしていることとして最終アンケートに記された事柄が多かった意見は，利用者とかかわって自分が感じたこと，利用者の言動や変化等，かかわりで得た情報を職員間で伝えることであった。

5. 考察

介護職員に対する「ケア」の概念の教育のあり方：援助の価値に関する研修では，参加者にはニュアンスでしか伝わらず，理解の深度も人それぞれと指摘された。ある職員は，本講義で示した職員を助けたいという利用者の思いや実際の働きかけを聞いて，「ほんま，そんな感じや」と思ったと語っており，日頃感じていた利用者からの気遣いや助けが講義内容と結びつき，単なる経験の記憶から利用者の言動の意味が「わかる」（佐伯 1975）に変容したものと考えられる。したがって「ケア」の概念を教育するには，「ケア」の関係性が，既に職員の中にあることを前提に，その経験を引き出し，吟味することが必要である。

介護職員間による「ケア」の概念の研修の課題：今後，「ケア」の概念について他の職員にどう伝えていくのかといった問いに対しても，実際，実施したことや，今後取り組もうとしていることとしても，多かった事柄は，担当フロアの他のメンバーに自分の体験や利用者のことを情報交換する等，口頭で経験を分かち合い，「ケア」の関係性や利用者の理解を促すというものである。施設におけるチームケアの最小単位であるフロアメンバーと経験や情報を分かち合うことは，集まる場所や時間も調整しやすく，対象者である利用者も介護環境も同じくしており，状況も容易に理解し合えるため，現実的な方法である。しかし，職員間での経験の分かち合いを実施していく上で，本調査結果から課題が2点あげられる。

1点目は，職員間で共有した経験や認識に対し概念化が行えるかである。職員の語りには，インタビュー時において筆者との経験の解釈で自分たちのかかわりの意味を理解したことや，他の職員に伝えられるのか自信のなさがうかがえる発言がみられた。2点目は，利用者の応答や情報を共有すると，直ちに道具的な支援方法の検討に繋げてしまうことである。職員の役割として確かに手だてを講じることは必要である。しかし，利用者の理解は顕在化した利用者の言動だけではなく，その根底にある痛みや希望など実存的な理解が必要である。手だてを講じる前の利用者の言動の解釈，概念化の習慣化が求められる。