



大分学習療法だより 第17号



今年度の活動計画のメインイベントとして企画した「学習療法・脳の健康教室 公開講座」が去る10月30日(日)午後2時から大分市内のホルトホール大分で開催されました。

その開催に先駆けて前日の29日(土)と30日(日)午前中に、それぞれ管理者研修及びトップセミナーを「第17回研究会」として開催しましたのでご報告いたします。

《プログラム》

【1】管理者研修 テーマ:「学習療法のおよみを知る」～永寿園の歴史に学ぶ～
日 時:10/29(土) 15:00～17:00 17:30～19:30 懇親会
場 所:「ザ・ブリッジ」(大分市内のレストラン)

【2】トップセミナー テーマ:「トップとしての実践力向上を図る」～管理者・マスター対象～
日 時:10/30(日) 10:00～12:00
場 所:ホルトホール大分 410会議室

【1】管理者研修



研究会のあるべき姿を説明する首藤会長

【参加者】 管理者 13名、学習療法センター関係者 11名
【開催趣旨】 導入事業所の管理者を対象にした研修会で、学習療法の価値を知ることが目的に、学習療法の開発当初より現場サイドから研究に携わってきた、福岡県大川市の特別養護老人ホーム永寿園の歴史を学ぶことで、学習療法の効果を十分に活かすために、管理者として実践すべきことを探るものです。

【内 容】 まず始めに研究会として、管理者研修、トップセミナー、さらに公開講座を開催することの意義について、首藤会長から概要説明がありました。

続いて、学習療法との出会いから15年間の永寿園のおよみをお聴きしたうえで、施設運営や地域ネットワークへの活かし方について、学習療法センター伊藤副代表にもパネラーとして参加頂き、パネルディスカッション形式で学びを深めました。以下その概要をご報告いたします。

永寿園 山崎園長のお話から

◎学習療法は職員の成長に寄与するのか？

学習療法と出会った当初は、「施設の質の向上につながるのか？」「職員のレベルアップに効果があるのか？」など、半信半疑な時期もあったが、今ハッキリと言えるのは、学習療法に関与する職員はもちろん、多くの介護職員のスキルが上がったと思います。

理由として、学習の効果を感じた職員が他の職員にも伝え合うようになり、職員間のコミュニケーションが活発になったことがあげられます。



永寿園 山崎園長の話に耳を傾ける参加者

◎管理者のなすべきことは？

ケアの質は職員の質であると考えているので、職員教育には力を入れています。

では、どうやって質を上げていくのでしょうか？それは、現状のケアのレベルを管理者が知っておくこと、言い換えれば職員の思い、考えやケアのレベルを知っていることです。これに気づいてないと目標や対策を立てることができません。また、職員の成長に気づいたら、それを具体的に伝えることで職員に自信がついてくる。その積み重ねが「プライドをもって働ける職場づくり」につながっています。

学習療法センター 伊藤副代表のお話から



パネラーとしてステージに立つ伊藤副代表(左)

「学習療法の導入については、施設運営責任者に直接に関与していただくことが求められます。当該責任者には、学習療法に係るマスター・実践士の選定、さらには実施体制の確保について直接に行っていただくことをお願いしたいのです」これは我々センターにとっては画期的なことです。

去る9/18の大阪シンポジウムでの山崎先生の発表に「職員の質＝ケアの質＝施設の質」というお話がありました。“ケアにこだわるスタッフを育てる”努力を15年間継続されてきたのは、職員は施設の財産だからということでした。利用者さんのケアや職員教育の取組みに対する運営責任者のこだわりは、今後学習療法を展開するうえでのキーポイントなので、センターも全社員でシンポジウムの内容を学び直しているところです。

◎大分研究会活動に期待するところ

昨日、首藤会長と大分県の担当の方にお会いしてきました。話のなかで大分研究会が学習療法・脳の健康教室を地域のために広めていこうとしていることはまったく知りませんでした。



研修終了後 記念写真に納まる皆さん

◎学習療法展開の鍵をにぎる管理者の関与

大分研究会の活動は、学習療法を地域に広め実践できる事業所を増やすことを目的としている。また、今回のような管理者はじめトップの集まりは、センターとしても注目しているところです。

最近の大分の導入状況は増加傾向です。研究会皆さんの紹介で、実際に皆さん方の施設をみて導入された事業所は、高いレベルからのスタートを切っています。

このことを踏まえて、センターは昨年来より導入契約書を次のような文言で見直しを行っています。



「管理者の役割とは何か？」について
学びを深める参加者のみなさん

そこで、県内市町村の担当者が集まる場で説明できたらいいと言ってくれました。

この言葉に「学習療法・脳の健康教室」を地域に広めていく為の新たな突破口ができたと感じました。このことから、大分研究会のネットワーク、そして今日明日開催するトップの方々に参加する活動は、全国のネットワークの見本になると思っています。

我々センターは、「皆さんと一緒に伝えていく」という支援をしていきたいと考えています。

【2】トップセミナー

【参加者】 管理者及び学習療法マスター 26名
学習療法センター関係者 11名

【開催趣旨】 導入事業所の管理者及び学習療法マスターを対象にした研修会で、前日開催の管理者研修と同じく、永寿園の歴史を学ぶことで、学習療法の効果を十分に活かすために、トップとして実践すべきことを学び、それぞれの事業所で活かすことを目的とします。

【内容】 まず始めに研究会の役割について、首藤会長から説明があったあと、永寿園の山崎園長から大阪シンポジウムで発表された「学習療法を活かす15年間の挑戦」の内容をテーマにお話をお聴きしました。グループ討議では、事前に持ち寄った各事業所の課題について話し合っていました。さらに、伊藤副代表にもスーパーバイザーとして加わっていただき、課題解決に向けたスーパービジョンが行われました。以下研修の概要をご報告いたします。



研修に参加した管理者・マスターのみなさん

1. 講演 くもとの出会いから15年間のあゆみ（永寿園 山崎園長）

●公文との出会い

公文との出会いは、まず自分の子供が公文式の塾に通っていたことと、障害のある児童施設で公文式を利用したことにある。そこでは、子供たちが学習することの楽しみを知ることができ、自立支援に効果があることを確信した。



永寿園のあゆみを語る山崎園長

高齢者に学習が良いと感じたきっかけは、当時排泄ケア分野では有名だった大分の特養の見学であった。確かに排泄ケアや褥瘡対応は優れており、寝たきりの方は居なかったが、車いすに乗せられたままの状態を見て、障害児の自立の過程を思い出し、高齢者にも学習を活かせるのではないかと気づいた。

●共同研究への期待と不安

公文に高齢者向けの教材を依頼したが10年間は進まなかった。その後、東北大学医学部の川島先生との出会いがあり、2001年から始まった国家プロジェクトのメンバーに加わり、共同研究がスタートした。

半年が経過したころ、私の高齢者への思いとして「長い間社会に貢献してきたのだから、もう頑張らなくていい」「高齢者が読み書き、計算できて何になるのか？」との悩みがでてきた。しかし「生活に役立つことが、学習を通じて見つければ、それが自立につながるんだ！」とふと気づいた。

●ケアと人材育成に活かす取り組み

そして「役割探し・役割づくり」の取り組みが始まった。それは「食事の献立の放送係り」に始まり、日常生活の中で他の人の役に立つこと、生きがいを感じて頂くことが徐々にでき始めた。

認知症の人はレベルダウンするだけと思われていた十数年前では考えられないことが、役割づくりを機に利用者に起きてきた。そのことを実感した職員から「あの人にも学習をしてもらいたい！」という声が上がった時「学習療法は人材教育に活かせる！」と感じた。

“役割探し” “役割作り”



役割づくりの取り組みの様子

さらにこの後「楽しんで学習できているのか?」「日常生活に無理は生じていないか?」「学習の目的や得られた情報が職員間で共有できているのか?」など、学習を進めるうえで重要な評価ポイントが明らかになっていった。

●職員の変化が施設の変化へ

そして学習療法の効果は、学習者の変化に留まらず、職員の変化にも現れてきた。つまり、学習者が元気になっていく要因に、職員との「コミュニケーション」や「気づき」にあることを知り「もっと関わっていこう!」と思うスタッフが増えてきたことである。特に「気づき力」の向上の方法を職員に考えさせた。気づき力は鍛えれば向上するんだという思いを職員に気づいてもらうねらい。確かに、「コミュニケーション力」「気づき力」のある職員は能力が高い。低い職員に対しては、学習療法に強制的に関与させる。つまり、学習療法は人材育成に使えることを再確認したと同時に、自ずと施設全体も変わっていくことを確信した。

●研究会の開催から地域へ



ご家族や地域も対象とした研究会の様子

学習療法は、継続しなければならないことから、マンネリ化を避ける目的で、毎年12月の第一日曜日に法人内の事業所毎に事例発表する研究会を開催。併せて利用者さんの文化祭的行事を計画し、今年で12年目を迎える。また、こうした取組みが評価されることで、地域の事業所として継続できていくと感じる。

今日、地域包括ケアの推進が謳われているように、今後は地域へ出ていくことが求められていく。地域からすると「安心、信頼できる事業所」が求められる。そのためには、地域へ出せる職員の育成が重要であると強く感じる。

2. グループ討議 持ち寄った事前アンケートから重要課題を抽出

トップセミナーに臨むにあたり、参加目的を明確にするため、学習者の対応や職員の教育、事業所の運営など、どうしても改善できない課題について討議した後、重要課題を1つ抽出していただいた。

(個々の事前課題については、別添資料を参照ください)

●抽出された各グループの課題

◎管理者グループ

学習療法導入施設として、地域にどう認めてもらうか

◎マスターグループ

- ①支援者の温度差・モチベーション・気づきの違い
- ②マスター・学習スタッフと他の職員との温度差
- ③職員の気づき能力をアップさせる方法



グループ討議で抽出された課題を書く
管理者グループの吹田副会長

3. スーパービジョン 課題解決策を探り実践への動機づけとする

抽出されたグループ毎の課題について、山崎園長、伊藤副代表にスーパーバイザーとなっていただき解決策を探り、各事業所に持ち帰り実践に向けての動機づけにすることが目的。

【管理者グループ】取組みを地域に認めてもらうためには?

◎一般的に行政の窓口になる担当者は、学習療法のみならず、本当に知っている人は少ない。

大川市も同様で、永寿園が学習療法をやっていることを知らないし、永寿園からも積極的に知らせようとしたこともない。ところが、大川市の高齢者問題として、認知症の対策が取り上げられてきたこともあり、今回のSIB調査事業をきっかけに、永寿園の学習療法の取り組みが行政にも少しずつ認められてきた。このことから、日頃から施設の取組みを地域へ広く発信すること、また市議会などを利用することも行政を振り向かせる一つの方法であると考えます。

【マスターグループ】

マスターグループの課題解決については、大阪シンポジウム全大会での山崎園長のお話と慶応大学によるSIB調査事業の結果報告、厚労省の考えともリンクしているということで、その時のビデオや資料の説明が学習療法センターの伊藤副代表からありました。

また、永寿園での取り組みから山崎園長にも貴重な助言をいただきました。

●月次検討会を職員のレベルアップにつなげる

月次検討会を盛り上げるためには、7つのサイクルを正しく回すこと。特に目標をうまく立てられるようになることが大事。正にサイクルの1・2・3は目標をうまく立てる過程であり、月次検討会を盛り上げるための要因です。

また、日報の書き方にも検討会を盛り上げられるコツがある。それは、日報のなかの学習者の「変化や気づいたこと」などに赤でラインを引くことです。

さらに、他施設の月次検討会を見学し合うこともよいでしょう。幕張・大阪シンポジウムで実践された月次検討会の模様がホームページから見られますので参考にしてください。最後に、月次検討会で得られた情報をトップの方々が見ているかどうか、見直しや評価をしているかも重要です。このことは、マンネリ化の対策にもつながります。



スーパーバイザーとして助言頂いた
学習療法センターの伊藤副代表

●気づき力向上のためには？

永寿園では「気づきノート」を利用している。そのノートは誰でも見られるようにしている。トップは、その記録を見て、書いている量及び内容で職員の評価ができる。また、気づき力の低い職員には、気づいている職員（指導できる職員＝中間管理職）が具体的に気づくまで教えることも必要。

●学習療法に対する職員間の温度差解消のためには？

学習の進め方の違いという温度差対策は、モデルとなる正しく実践できるスタッフを決めてその人をスタンダードにして他の職員が学ぶといい。「あの人のように」という基本モデルをつくること。また、学習療法に対する価値観に温度差がある場合、施設の規模でその差の大小は異なるが、永寿園では勤務のシフトを決める時に全職員が顔を合わせる時間を必ず作ります。その時間を使って月次検討会など学習療法に関する情報共有の時間に使う。勤務希望も考慮しなければならないが、勤務が優先で希望はその次としている。

4. 閉会 吹田副会長

昨日から貴重な学びを頂きありがとうございます。本日も学習療法の正しい実践の基本から指導して下さったこと、多くの学びを頂いたことに感謝です。気づきを持てる皆さんがここに参加されているので、この学びを持ち帰り自施設の実践士、職員の人材育成に活用していきましょう。



《学習療法研究会へのお誘い》

「大分学習療法研究会」は、学習療法を導入・実践されている施設の皆さまが集まり、学びあう交流の場です。県内の導入事業所で開催していきますので、まだ参加されたことのない施設の皆さま、これから導入をお考え事業所様も是非ご参加ください。研究会の活動はこちら・・・

<http://furugo.net/oita-lts.html>

トップセミナーアンケート集計結果

Q-1 学習療法を導入した動機はどんなことからですか？

(1) 明確である

19

① 利用者に関する事

8

- ◎メリハリのある生活を送ってもらうため、自信をつけるため
- ◎認知症予防と楽しく生活していただくため
- ◎不穏な利用者、レベルの良い利用者の生きがいつくり
- ◎ご利用者様の認知症予防・改善に繋げる
- ◎選択メニューのひとつとして提供
- ◎他部署で取入れ、効果もみられている
- ◎利用者のできるプログラムを増やす
- ◎NHKスペシャルを観て、個別ケアはこれだと思った
- ◎施設に入ってから認知が進んだこと

② 職員に関する事

7

- ◎コミュニケーション能力アップ
- ◎スタッフの質の向上
- ◎職員の気づきが多くなり、やる気がでる
- ◎職員のスキルアップ

③ 運営に関する事

4

- ◎施設の「得意」にする
- ◎他事業所との差別化

(2) 不透明

3

① 利用者に関する事

2

- ◎認知症の予防
- ◎利用者へのケア向上

② 職員に関する事

1

- ◎職員のやる気

③ 運営に関する事

(3) 不明

0

Q-2 現在抱えている課題は？

(1)利用者に関する事

- ◎目標設定ができていない、又は一度決めた目標設定が変わっていない
- ◎学習療法に疑問を抱いている
- ◎学習を楽しんで取り組めていない方の対応
- ◎正しい実践ができてない

(2)職員に関する事

- ◎情報が伝えきれていない⇒伝える方法が統一できてない
- ◎業務が忙しい、または学習者が増えたため人員体制が整わない
- ◎正しい実践ができてない
- ◎個々のモチベーションや学習療法に対する理解度が低い
- ◎ケアプランに反映できていない
- ◎意識改革ができていない

(3)施設運営に関する事

- ◎地域への働きかけが弱い
- ◎学習時間の設定がむずかしい
- ◎地域への脳健の広げ方

(4)その他

- ◎利用者を増やしたいが、職員体制がとれない。
- ◎脳健のサポーターに温度差がある

Q-3 今後学習療法をどんなことに活かしたいですか？

(1)利用者の自立支援

- ◎利用者の違った一面をみることで会話も広がり、ケアプランに活かせる

(2)職員のモチベーションアップ

- ◎職員の評価をしっかりと行うことでモチベーションアップにつなげる

(3)施設運営の改善

- ◎学習療法・脳健をデイサービスの「売り」にする

トップセミナーアンケート意見・感想

Q-1 セミナーから得られたことで、すぐにも実践したいことはどんなことですか？

①	気づき、コミュニケーション能力アップするには～を職員に投げ掛けることから
②	目標を明確にして、学習療法マスター以外の職員にも伝わるようにする⇒日報の見直しから
③	マスターが成長するための取組み⇒支援者の正しい実践モデルとなる
④	管理者、指導者も職員を認めることで、気づき力をアップさせる
⑤	目標が毎月同じになってしまうので「〇〇さんの今月違った所」を見つけることで、うまく目標につなげたい
⑥	月次検討会は日報と比例するものなので、正しく・楽しく・笑顔・基本通りを頭に入れ検討会を実施する
⑦	マスターとして、実践士の観察力、気づきを褒めていく
⑧	月次検討会の公開ビデオを観る
⑨	月報の内容で、取り上げたい部分は赤字ラインを引く⇒月次につなげる
⑩	気づき力を上げるため、普段の業務からきづいていけるように「気づきノート」を使ってみたい
⑪	チームでケアや課題に取り組んでいく
⑫	教室に「学習中」の貼り紙をする
⑬	計画的に進める
⑭	利用者の生き方に係れること、やりがいなどの達成感を持つことが大事だと気付いた
⑮	マスターを中心とした、スタッフの育成

Q-2 セミナーを受講した感想、次回の活動に対する要望などをお聞かせください

①	現場の職員との交流会
②	他施設の月次検討会の見学
③	今までのグループワークでは、課題が出て答えが出ないまま終わることが多かったが、今回のセミナーでは答えをしっかりと出してきて、現場でもすぐ取り組めるようつながったと思う。すべての答えを詳しく聞けなかったのは残念だった。
④	今回のように、課題に答えてくれるようなプログラムをたまには入れてもらいたい。
⑤	山崎先生の話は、とても分かり易く、これから実践していく中で大きな後押しを頂いた
⑥	地域に向けて広報していく方法などについて
⑦	月次検討会の困難事例を持ち寄り話し合う
⑧	永寿園で働いてみたら多くの学びがあると思う
⑨	楽しく学べました
⑩	山崎先生のお話は、とても参考になりました。学習療法を地域の人に認知していただき、行政をも巻き込めるよう頑張りたいと思いました
⑪	山崎総所長の発想力、バイタリティ、行動に改めて感心させられた研修でした
⑫	もっとレベルアップ、スキルアップが必要だと感じた
⑬	山崎総所長の15年間の取組みに感動した。新鮮な気持ちになった。意欲が出てきた。参考にさせて頂きたいと思った。ワクワクした。