

【平成16年度専修学校を活用した若者の自立・挑戦支援事業】

事業名	福祉施設で働き、介護福祉士試験へ挑戦できる教育訓練プログラム開発		
学校法人名	学校法人 未来学舎		
学校名	国際福祉専門学校		
代表者	理事長 望月 宗敬	担当者・連絡先	倉田 敬一 0263-26-5500
<p><事業の概要></p> <p>1. 事業の主題</p> <p>2級ヘルパー資格を持ち現場で働く介護職に対して、現場を持つ強みを生かし効果的な学習を行うための教育訓練の手法を検討する。（日本版デュアルシステムの研究）</p> <p>専門職としての自立という点から、正規職員として勤務できる可能性を広げるために、介護福祉士国家試験受験への挑戦を視野に入れた教育プログラムの開発を行う。</p> <p>2. ねらい</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 福祉現場で必要とされる技術・知識・資質・基本的能力を体系的に分析整理すること。 ◆ 福祉現場で働く2級ヘルパーの実態を体系的に分析整理すること。 ◆ 教育と就労（特別養護老人ホーム・デイサービス・訪問介護現場など）を同時進行させた実証講座（デュアルシステム）を通じ、高度な専門知識や技術を日々定着させ、将来介護福祉士国家試験にも挑戦しながら自立して働ける若者を育成すること。 ◆ 個々の受講生の専門知識・技術のレベルは勿論、生活経験や行動特性の違いにも配慮した科目・実習課題を体系的に作成・整理・組み立てて、どのレベルの受講者に対しても効果的に対応できる教育プログラムを作成する。 ◆ 実証講座を通じて、受講前後の自己評価アンケートの比較と、修了生の事業所評価の聞き取り調査を行う。 <p>3. 実施経緯</p> <p>8月、当事業の開始にあたり、研究テーマや狙い・役割分担について再確認し、各分科会に作業を委ね、実施委員会で進捗チェックを行う事とした。また、関係各署に協力の要請を行った。</p> <p>1) ニーズ調査分科会</p> <p>「福祉関連事業所（入所施設・居宅サービス事業所等）の現場責任者」（回答102事業所）と「ヘルパー2級資格を持ち現場で働く実務経験3年未満の職員」（回答96名）に対するアンケート調査及び、ヒアリング調査を行った。</p> <p>その結果を様々な角度から分析した。調査内容の特性から、数値のみでなく自由筆記欄やヒアリングの結果も重要と考え、参考にした。</p> <p>2) 研究開発分科会</p> <p>ニーズ調査分科会の結果に基づいて、全国の専門学校の事例や、様々な研修や講座の事例、研究文献などを参考に、教育訓練プログラムの開発を行った。</p>			

3) 実証講座推進グループ

実証講座

- ◆ 実証講座名を「福祉キャリアアップ講座」と命名。
- ◆ 受講生は事前講座修了者への募集、新聞広告やヘルパー講座出身者への通知など複数の方法で募集をした。(参加数20名)
- ◆ 応募の状況が、国家試験受験直前の割合が高い構成になったため、受験対策のウエイトを高くした。また、講座中も受講生の意見を聞きながら必要に応じてプログラム変更をするなど臨機応変な対応を行った。

(モニター受講生の例)

	月曜	火曜	水曜	木曜	金曜	土曜	日曜
午前	事務職 勤務	施設 勤務	事務職 勤務	事務職 勤務	施設 勤務		実証 講座
午後	事務職 勤務	施設 勤務	事務職 勤務	事務職 勤務	施設 勤務		講座 実技
夜間			実証 講座		実証 講座		

評価

1 事業所に対してデュアルシステムの実験ケースを依頼し、受講前後の様子に対してヒアリング調査を行った。また、受講生自身にも自己評価という形で受講前後にアンケート調査とヒアリングを行い、双方の結果を分析した。

< 成 果 >

1. ニーズ調査

10 分類 53 項目の共通アンケート用紙を使用し、事業所側・ヘルパー側双方に対して調査を行い下記の3つの視点から回答を得た。

1) 現場が望む介護職員像

現場が求める介護職員のレベルはとても高かった。設問間のポイント差が極めて小さく、どれも高ポイントを求められている。これは介護職が、公共性、社会性、専門性等どれか一点に重きを置き、その中の細目で大切なものを選択するという事が困難な職業分野であることに起因する。事業所側の自由筆記からも、どれかが低くてよいということではなく、すべての項目が重要と考えられているのである。

2) 現場で働く2級ヘルパーの事業所評価

介護現場では介護福祉士と2級ヘルパーが同じ立場で働く場面が多い。したがって、雇用側である事業者は資格にかかわらず、介護の専門職としてレベルの高い人材を求めている。しかし養成過程が短期短時間であるヘルパーを、養成校出身者が多い介護福祉士と比較すれば、技術や知識の差は明白であるようだ。

3) 現場で働くヘルパーの自己評価

今回の調査では現場が求める介護職像(理想像)と現場の評価・自己評価(現実)の格差が明確になった。これはヘルパー自身はがんばってるつもりでも、事業所の望む介護職にはなかなか届かない、という現状の表れだろう。

反面、ヘルパー自身のアンケート結果では「仕事にやりがいを感じている」が98%の高割合であり、7割以上が何らかの形で学習したいと思っているという結果でモチベーションは高い。しかし介護職として目標や全体像を掴みにくいためか、学習方法がわからない、機会がないなどの悩みや苦しみも浮き彫りになった。

特に2)3)で評価の低い項目は、「G 個別援助の展開」「D 介護職に必要な知識」「F 利用者の理解」に集中していた。これらは2級ヘルパー養成過程の中で学習時間や実習経験の不足が指摘されている部分でもあり、経験や独学で身につけるのが困難な部分であるとも考えられる。

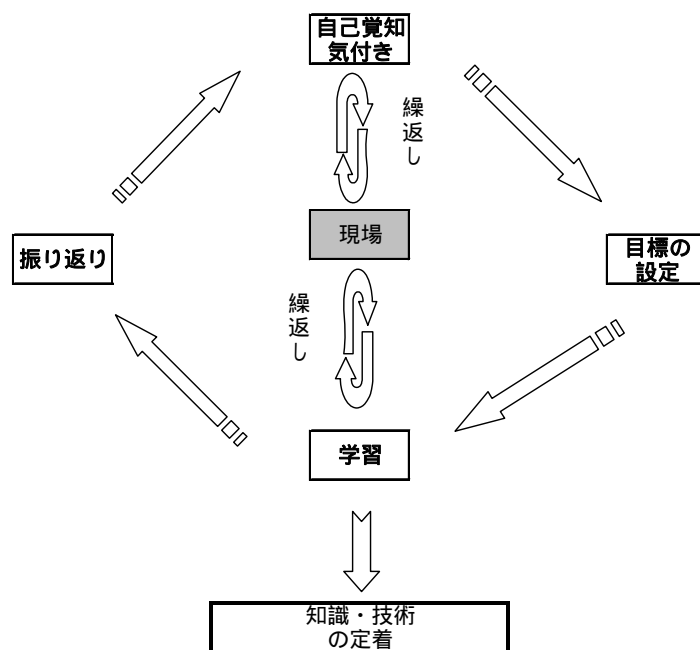
これらの結果を踏まえ、ヘルパー自身のモチベーションや学習意欲を生かしつつ、専門知識や技術を向上させることができるようなプログラム開発に取り組んだ。

2. プログラム開発

本研究では、現場で働くヘルパー職が介護福祉士養成校卒業者と同等またはそれ以上の実力をつけ、介護の専門職として自立するために、介護福祉士国家試験受験を視野に入れた教育訓練プログラムを開発することを目的とした。

- (1) 介護職のためにデュアルシステムを最も効果的に生かせるプログラムの内容を検討すること。
- (2) 現場で働く2級ヘルパーに対して、専門知識・技術・経験のレベルは勿論、生活経験の差や行動特性の違いにも配慮し、個々のレベルに合わせて効果的に対応できる教育プログラムを作成すること。
- (3) デュアルシステムを導入するにあたり、最も効果的な就労と学習の関係や割合について研究すること。

これらの目的を踏まえ、受講生の働く現場を大いに活用し、自分の現場のケース検討を核とするプログラム構成とした。



学習内容を現場とリンクさせることで「気付き（自己覚知）」を促し、その学習を通して養成校の介護実習と同等またはそれ以上の効果を狙った。そのため、参加者自身が現場を持つ強みを最大限に利用して、自らが考えて取り組むことにウエイトを置いたプログラム編成とした。また、指導側も経験やレベルの違う受講生に対して画一的でなくレベル別の対応が出来るように、個人的なアドバイスを多く取り入れスーパーバイズしていくようにした。

デュアルシステムとしての時間構成は、非常勤の場合、一番多い雇用形態が週 20 時間以上 30 時間未満（雇用保険加入・社会保険関係加入義務なし）であると考え、
 { 週 3 日現場労働 / 2 日学習（6 時間×2 日） / 2 日休日 }
 の配分が適当であるとし、約 3 ヶ月間（合計 120 時間）のプログラムを構成した。

3. 実証講座

実証講座に先立ち、事前講座として法定の「2 級ヘルパー講座」を開催して、修了者の中からも「実証講座」の受講者を選定することとした。その修了生の中から 3 名と、公募等による参加者合わせて 20 名で実証講座を行った。

デュアルシステムのあり方について

今回のカリキュラムではフルタイム勤務者が多く、週 3 日の学習は大変という意見があった。学習を長期間にわたり継続するためには、休日も視野に入れた無理のないカリキュラム編成が必要だろう。

また、モニターの事例等から、効果の基準になるのは学習の時間よりも現場就労の時間が重要であることがわかった。利用者との関係作りが重要な介護職にとっては、現場にいる時間が短いというのは弱点にもなりうるため、最低でも週 3 日以上現場就労が必要であるようだ。しかし休日が少ないと、受講側の負担が大きくなり継続しにくいという欠点につながり、その割合についてさらに研究が必要である。

プログラムの構成・内容について

この講座は、ヘルパー職に就く人たちの多種多様な経験や人生観を踏まえ、介護に人材マネジメントという視点も加えて構成した。プログラムの核になるのは受講生自身の現場のケース検討であるが、講座全体を通じて段階付けし、段階ごとねらいの達成度を確認しながら進めた。

その結果受講生のほとんどが、目標設定から多くの気づきを経て、利用者をもっと理解したいという思いを感想として述べている。人間理解の根源は、相手に興味を持ち理解したいと思うことから始まる。そしてその思いこそ、モチベーションの持続にもつながっていくと考えられる。

受講前後のアンケート調査

今回の実証講座に参加した受講生に、ニーズ調査と同じ項目のアンケート調査を、受講前後に行い結果を比較した。その結果、大変興味深いことが明らかになった。

自己評価が上がった項目の7割がプログラム構成時重点にあげた分類内であり、ポイントアップ項目の半数がヘルパーの自己評価が低かった(苦手分野)項目と事業所評価の低かった項目であった。実践講座の効果が実証されたと考えてよいだろう。

今回のアンケートでは、重点的に学んだにもかかわらず自己評価が下がってしまった項目があったが、それらについて指導側から見ると、受講生のほとんどが大きく実力をつけており、決して評価が下がる必要があるとは思えない。そこで様々な角度から考え検討した結果、受講生たちが大きく力をつけたがゆえのポイントダウンと捉えてよいのではないか、という結論に達した。

その理由として、受講前の段階の受講生たちは介護職としての全体像や専門職として到達すべき目標地点が見えておらず、がんばっているという事実をのみ自己評価とするしかなかった。しかしこの講座で学ぶことで、これまで自分の主観的物差ししか持たなかったヘルパーが、専門職としての客観的物差しを持ち、自分を評価できるようになったと言えるのではないかと考えられる。これは大変大きな成果であろう。

4. まとめ

今回の研究では、アンケート調査や実践講座を通じて事業者側とヘルパー側双方の声を聴き、触れ合うことが出来たことに大きな意味があったと思う。また、介護福祉士とヘルパーについて、具体的にその差がどこにあるのか、またどうしたらそれを補うことができるかがかなり明確にでき、それを踏まえたプログラム開発ができた。

デュアルシステムを導入した講座では「現場の事例を利用した学習」を核としたことにより、その特性を十分に生かすことができた。また、介護福祉士の国家試験受験資格に実務経験という要件があることもあわせて考えると仕事を持ちながら学ぶと言うこの方法はまさに一石二鳥であり、ヘルパー職のキャリアアップ教育システムに関しては最適な方法であると確信している。

福祉や介護を取り巻く環境は、今激動の時代であり、現場にいるものは常に学び続けなければならない状況におかれている。そこで求められるのは、その時々合った、そして目の前の現場の状況に対応できる学習である。そのためには、養成側、開発側にとっても学び研究し続けることが欠かせない。今後も研究検討を重ねて、最善の方法を模索していきたい。