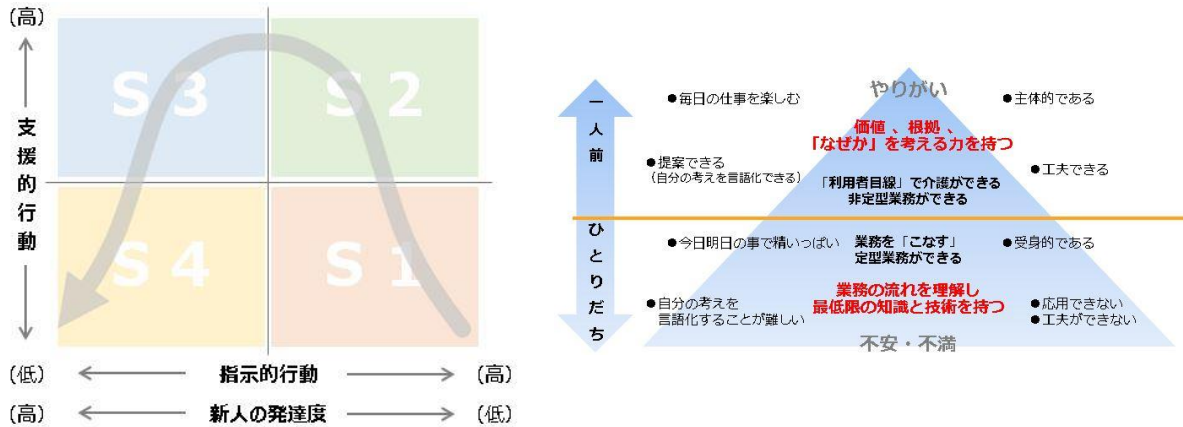


33. 「一人前」の介護職員を作ろうではないですか！ - 2

「一人前」になれない理由を紐解く！

2018年7月22日

前回のブログでは、SL理論『新人育成版「S1 指示」「S2 コーチ」「S3 支援」「S4 委任」』での成長過程を完了した段階で、新人を概念図「一人前」に成長することが十分に可能だと書きました。



前回のエッセイで「一人前」に **なぜなれないか！** が分かったとも書きました。

今回のエッセイでは、この「一人前」に **なぜなれないか！** の紐解きをします。

さて、なぜなれないか！は、**成長するための成長過程がきちんとできていない**からです。

成長過程が不足しているパターンは、大きく下記3通りとされます。

1. 指導期間が12か月の場合（研修日誌、技術評価、1, 3, 6, 12か月面談等あり）

右図、本来必要とする指導行動としての支援・指示的行動の絶対量が少ない

- ① ティーチング・メンタリング・コーチングを行う指導者の能力不足
- ② 内省(振り返り)・外化(考える力)ができる構造的な仕組みの組織的支援力の不足
制度の形骸化！チーム育成力の不足！



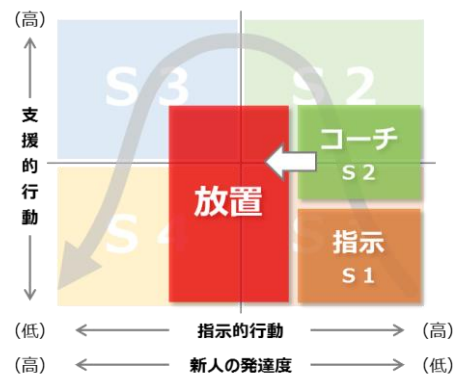
結果、新人の発達度を高めることができなく
つまり「一人前」になれず、「ひとりだち」のまま、2年目に入っている

2. 指導期間が6ヶ月の場合（研修日誌、技術評価、1, 3, 6, 12か月面談等あり）

右図、本来必要としている指導行動としての
支援・指示的行動の絶対量が**極めて**少ない

- ① ティーチング・メンタリング・コーチングを行う
指導者の能力不足
- ② 6ヶ月後の内省(振り返り)・外化（考える力）が
できる構造的な仕組みがない
SL理論上の支援、委任の成長過程がなく
新人は、6ヶ月後、指導の「**放置**」状態になります

結果、新人の発達度を高めることができなく、
つまり「一人前」になれず、「ひとりだち」のまま、業務を行っています

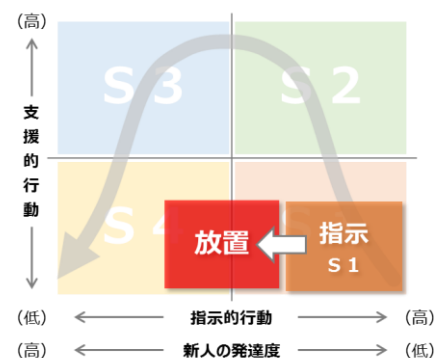


3. 指導期間が2~3ヶ月の場合（研修日誌、技術評価等あり）

右図、本来必要としている指導行動としての
支援・指示的行動の絶対量が**極端**に少ない。

- ① ティーチング・メンタリングを行う指導者の能力不足
- ② コーチング・内省(振り返り)・外化（考える力）が
できる構造的な仕組みがない
SL理論上のコーチ、支援、委任の成長過程がなく
新人は、3ヶ月以降、指導の「**放置**」状態になります

結果、新人の発達度を高めることができなく、
つまり「一人前」になれず、「ひとりだち」のまま、業務を行っています



上記3パターンを簡単に見てもらいました。

いかがでしょうか。

いろいろな意見があると思います。

「何も、1年目で一人前になる必要もないし、なれないのは当たり前だよ」

「そんなに丁寧に新人育成なんかしている余裕がない」

「いろいろな新人がいる。1人でしっかり一人前になる子もいれば、全然ダメな子もいる」

「新人指導終わった後、定期的な面談もしているし、放置なんかしていない」

「うちは、新人指導がしっかりできている。何もわからない理論でどうだこうだはない」

等々…。

まるで「自社の新人指導ができていない！」という指摘的な表現かもしれません。
気にさわりましたら申し訳ありません。

法人・施設では、それぞれの工夫があると思います。

「うちは、新人が育っているよ」

「新人育成の仕組みができているよ」

介護社会全体の底上げのためにも、意見交換できる機会を頂けると幸いです。

さて、たしかに1年目で「一人前」になってもらう必要はないかもしれませんが、
私が言いたいのは、それでは「一人前」にするために**次の仕掛けがありますか？**
ということです。

実は、その仕掛け自体が少ないのではないのでしょうか。

2年目研修、ステップアップ研修、中堅階層別研修、その他外部研修等の機会はありますが、余ほど、自己意識が高い方以外、「一人前」になることができるかどうかです。

だから、介護の職場に「一人前」の職員が少ないのではないのでしょうか。

このエッセイでは、「一人前」に **なぜなれないか！** を紐解くことでした。

「一人前」になれない理由は、

1. **新人育成の時に、しっかりした成長過程を踏んでいない。(環境の課題)**
2. **指導する職員の能力が足りていない。(指導者の課題)**
3. **指導者が育ってなく、その指導者が新人育成をする。(負のスパイラルの課題)**

しかし、上記3つの課題をクリアしていくことで

『新人は、指導者から適正な育成を受けることで、不安で自信がなかった事が、自信を高め、自分で考える力をつけ、自主的な活動に繋がる能力を持つことができる』

つまり、「ひとりだち」から「一人前」になるのです。

新人は、それぞれの資質素養を持っています。1年目で「一人前」になれる人もいますし、時間がかかる新人もいます。しかし、適正な成長過程を踏んでいくことは、1年目の新人育成が終了した段階で、「一人前」の職員に少しでも近づくことになります。

「一人前」の職員を作るためには、指導者の育成と新人の成長過程の見直しが必要と考えます。

次回のエッセイでは、「一人前」を作る課題からの学びを考えていきます。