

103. 「TM 研修（1-3）」の工夫③ 「OJT、プロセスレコード、省察」を学ぶ 研修の目的『「利用者の視点でチームケアを行う」ことのできるリーダーを育成』

2020年6月07日

今回のエッセイは、下記プログラムの工夫3「OJTの学びを深めるためにプロセスレコードを活用し省察させていること」を深めます。

弊社プログラム「TM 研修（1-3）」の工夫です。

1. 「大人の学び」に関する知見を取り込んでいること。（エッセイ98の補足を参照）
2. 対人援助職として自己理解・自己覚知・他者理解を自然なかたちで深めるようにしていること。
3. OJTの学びを深めるためにプロセスレコードを活用し省察させていること。
4. PM理論、SL理論、サーバントリーダーシップ等のリーダーシップの学びを深めていること。
5. 個人・チーム目標の達成を自然なかたちで取り入れ、個人の成長とチームの成長を体験させていること。
6. 問題解決と課題解決を題材として、グループ学習の機会を設け、傾聴・受容・承認・フィードバック・リフレクション等、相互の学び合いを深めることができるようにしていること。
7. 研修の取組を振り返り、成果と課題を整理するレポート作成とプレゼンする機会を設けていること。
8. 中間、最終評価の仕組みを取り入れていること。

OJTについて

エッセイ98の「ワークプレイスラーニングとは」（企業内人材育成 中原淳編著）で、「これまで現場の学び=OJTとされてきましたが、現実にはOJTという名のついた放置プレイになっています。」と書かれていました。この事を、多くの介護事業者は反論できないのではないのでしょうか。人材育成において、活きたOJTとは何かが求められてきています。

プロセスレコードについて

介護現場における対人関係、特に介護職員と利用者との相互作用に関する文書による記録のことです。（元々は、看護師と患者との人間関係の向上として使用されはじめましたもの。）
介護職員が利用者の対人相互作用による行動を、知覚分析し、それにもとづいて、介護職員がどのように行動をおこなったかを、出来事の後で、省察的な観察を加えて記述するものです。（別添、プロセスレコードの記載見本を添付しています。）

省察について

『省察（しょうさつ）とは近年、保健・医療・福祉・介護の分野で注目されている概念で、英語でいうReflectionのことです。分野によって日本語訳が異なり、「省察」「内省」「反省」「振り返り」「自省」「熟慮」などと訳され、カタカナで「リフレクション」と表記されることもあります。
省察を定義すれば、「実践の経験を振り返り、吟味するプロセスのこと」となります。』

引用元 現場で役立つ 介護・福祉リーダーのためのチームマネジメント

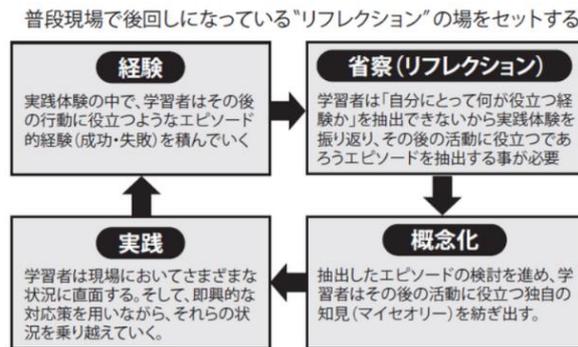


さて、プログラムは、「OJT の学びを深めるためにプロセスレコードを活用し省察させていること」をリーダー職育成の工夫の一つとしています。

以下、プロセスレコードを活用して、理論としての経験学習モデルサイクルを動かし、リーダー職が活きたOJT（省察され、新たな関わりを持ったOJT）の展開ができるまでを紹介します。

プログラムでは下図経験学習モデルを使い、「実践 = 今までの OJT」→「経験 = プロセスレコード」→「省察 = 深め見直す」→「概念化 = 新たな OJT を創る」→「実践 = 新たな OJT での挑戦」を行います。

【図表】経験学習モデル



出典：鈴木克明著『研修設計マニュアル 人材育成のためのインストラクショナルデザイン』（北大路書房）一部改編

経験では、①様々な経験の機会（OJT）を求める。②失敗を恐れずにやってみる。③経験した事をエピソードとして積み重ねていく。

省察では、①経験（プロセスレコード）したことを多様な視点から捉え直す。②チームからの情報をもらい、経験したことを分析する。③自分の仕事（OJT）の成功や失敗の原因を考える。④チームから様々な意見を求めて自分のやり方を見直す。

概念化では、①過去の経験（プロセスレコード）に基づいて仮説を立てる。②様々な仕事場面（OJT）に共通する法則を見出す。③経験の結果を自分なりのノウハウに落とし込む。④他の状況にもあてはまるような仕事（新たな OJT）のコツを見つける。

実践では、①経験（省察）から学んだことを実際にやってみる。②新しく得たノウハウを実践に応用する。③あるやり方が他の場面（OJT）でも使えるかどうか実践する。

以上

谷さん、現場のリーダー職員がこんな事ができるかな？

はい、簡単な事ではないですが、答えは「できます」

ただ、理論上の世界と現場は違います。仕組みと環境づくり、そして下記引用に書いてある専任の「ファシリテーター」（研修講師）が必要です。

『実務家にとって、役立つと思われるエピソードを経験のなかからの確に描出することは、実は非常に難しい。現場に身を置き、次々に起こる問題と格闘している最中にそんな余裕はない。したがって、「省察のステージ」として行う研修では、自分自身が埋め込まれた状態から一歩抜け出す必要がある。そのためには、学習者とは違った視点からの問いかけができる他者の存在「ファシリテーター」（研修講師）が役立つ。』

引用元 企業内研修入門 中原淳編著