

会議名	新人研修「支援相談員としての基本視点、技術をまなぼう」	☒ 全体会 ☐ ブロック会 ☐ 執行部会
開催日	平成25年 8月 23日(金) 9:30 ~ 17:00	
場所	横浜市総合保健医療センター4階講堂	
参加者	<北ブロック> 青葉の丘、ウェルケア新吉田、荏田あすなろ、新百合ヶ丘つくしの里、ソフィア都筑、たかつ、都筑シニアセンター ナーシングプラザ港北、ハートケア左近山、ハートフル瀬谷、ヒルトップ池辺、フォーシーズンズヴィラいろいろ プラチナ・ヴィラ青葉台、牧野ケアセンター、三田あすみの丘、遊花園、横浜セラトピア、リハビリートわかたけ (18施設26名) <西ブロック> 葵の園・大和、アゼリア、大磯幸寿苑、ガーデニア・ごしよみ、グリーンヒルズ相模原、グレース・ヒル湘南 ケアパーク茅ヶ崎、こまち、相模大野、相模原ロイヤルケアセンター、さくらぷらざ、さつきの里あつぎ、ぬるみず 藤沢ケアセンター (14施設17名) <南ブロック> オアシス、コスモス、こもれび、スカイ、すこやか、セアラ逗子、ソフィア横浜、第三湘南グリーン、なぎさ ぬかだ、能見台、ハートケア横浜、ひとりざわ、ヒューマンライフケア横浜、ふるさと、ユトリウム、ゆめが丘 リハビリポート横浜、レストア横浜 (19施設21名) 以上 51施設64名 記録:長副	

内容	司会・進行: 南氏(シニアセンター) I. 開会あいさつ 渡邊副部長(スカイ) II. 講義「介護老人保健施設の役割・機能、社会・制度的背景について」 講師: 内田部長(ウェルケア新吉田) ◎老健の歴史 レジュメに沿って説明 ・昭和 60 年 1 月 24 日 社会保障審議会で老人福祉の在り方について話し合われる →重介護を要する老人には、医療面・福祉面のサービスが一体として提供される事が不可欠である。 - それぞれの長所を持ち寄った中間施設と言うべき介護施設を制度化する必要があった。 ・昭和 60 年 4 月 24 日 中間施設に関する懇談会 ・昭和 60 年 8 月 2 日 中間報告 ・昭和 61 年 1 月 10 日 厚生省、老人保健法改正大綱を決定 ・昭和 61 年 12 月 22 日 老人保健法改正公布 ・昭和 62 年 2 月 16 日 モデル事業スタート ・昭和 63 年 4 月 1 日 老人保健施設の本格的実施 ◎老健創設の目的と社会的背景 レジュメに沿って説明 ・社会的背景 1. 医療費高騰の抑制 2. 高齢化社会への移行による福祉対策 3. 病院における老人の社会的入院による恒常的満床状態の改善 →診療報酬の定額制の導入された老健を推進し、長期入院患者を収容し、医療費の高騰の抑制を図る。 - 且つ在宅復帰を目的とした施設を充実させると同時に医療施設の効率的運用を可能にする。 ◎老健の社会的位置付け レジュメに沿って説明 ・中間施設としての位置づけ 1. 医療と福祉の中間 2. 施設と家庭の中間 ◎老人保健法下での老健 レジュメに沿って説明 ・平成8年から介護保険制度が始まるまでの間は、療養費は逓減制(3 か月毎に減収となる)だった。 ・老健の入所期間が3ヶ月・6ヶ月といわれる原因はここにある。 ◎介護保険施設の比較 レジュメに沿って説明 ・介護老人保健施設、介護老人福祉施設、介護療養型医療施設の違い
-----------	---

内容

◎介護保険制度下の老健

＜基本理念＞

介護老人保健施設は、施設サービス計画に基づいて、看護、医学的管理の下における介護及び機能訓練その他必要な医療並びに日常生活上のお世話を行うことにより、入所者がその有する能力に応じ自立した日常生活を営む事が出来るようにすることとともに、その者の居宅における生活への復帰を目指すものでなければならない。

◎老健の理念と役割

レジュメに沿って説明

1. 包括的ケアサービス施設(チームで支援行う)→多職種をコントロールしていくかが相談員の使命
2. リハビリテーション施設(集中的な維持期リハビリ・生活リハビリを行う)
3. 在宅復帰施設(早期の在宅復帰に努める)
4. 在宅生活支援施設(他サービス機関と連携した総合的支援を行う)
5. 地域に根ざした施設(地域と一体となったケアを行う)

◎他施設の方と名刺交換

なるべく別テーブルの人たちと

経験を重ねるほど、困ったケースが出てくる。その際に横のつながりが重要となる。

◎平成 24 年度 介護報酬改定

レジュメに沿って説明

基本機能を満たした上で在宅復帰や在宅療養を支援する昨日の充実化が図れると共に、リハビリテーション機能の強化や医療ニーズに対応するための肺炎や尿路感染症などの疾病の治療に対する評価を見直した

在宅強化型老健の条件

- ①在宅復帰率 50%以上
- ②ベット回転率が 10%以上
- ③重度化要件

◎2025 年問題 老健の今後について(内田氏の私見)①

老健の現状は、第 2 特養化(入所が長期化している)

↓しかし

今後の介護の情勢・・・地域包括ケア(在宅介護)へむかう

地域包括ケアシステムイメージ

現在・・・人がケアに合わせる仕組み(施設を単位としてパッケージ化されたサービスを提供している)

↓

2025 年・・・ケアが人に合わせる仕組み(地域を単位としてパッケージ化された地域ごとのサービスが完結)

→身体状況の変化に合わせて必要なサービスを地域資源の中で組み合わせる。

内容

危機感として

- ・今後老健は特定の機能をもつ一部の施設を除き、介護保険施設は「特別な住居」となる。
→従って老健が老健ではなくなる。グループホームなどと変わりがなくなる。
- 補足: サービス付き高齢者住宅についての説明

◎2025 年問題 老健の今後について(内田氏の私見)②

老健が生き残っていくためには

- ・在宅復帰支援機能加算を算定していく。
- ・在宅強化型への完全移行→老人保健法の老健に立ちかえる施設運営をしていく。

◎2025 年問題 老健の今後について(内田氏の私見)③

老健が老健として生き残っていくためには

- ・老健に地域包括支援センターを併設していく。
- 老健を「特別な住居」ではなく「独自の機能を活かした「基幹施設」へ
※地域包括ケア研究会の動向にも注目

◎支援相談員は大変だ

- ①支援相談員は施設のマネジメント的存在
- ②幅広い知識の習得が必須
- ③利用者から見れば、一番の窓口であり、施設の顔
- ④利用者と職員、施設都合に挟まれ、常にジレンマに陥ることも・・・
- ⑤入所させ屋、退所させ屋が支援相談員しかしその仕事に理不尽さを感じることも・・・
- ⑥施設の評判を最前線で担うのは施設相談員！

◎支援相談員として意識して下さい

- ①先を見据えたベットコントロール→年間の傾向を見越して空床リスクの回避
- ②在宅⇄施設交互利用の獲得
- ③常に新規利用者獲得に向けたルートの開拓
- ④病院・他事業所との連携
 - 利用相談には迅速に対応
 - 顔の見えるつながり(積極的に足を運ぶ)
- ⑤インテークの重要性
 - インテークはケアマネジメントの最初の重要な過程
 - 老健の機能を発揮するために重要

内容

⑥ニーズアセスメント

- 1) 何故、老健を利用したいのか?
- 2) 老健で何をしたいのか?
- 3) 利用して、どうなりたいと考えているのか?
- 4) 老健に何を期待しているのか?
- 5) どんな人生を送りたいと考えているのか

※まず、老健の「理念」と「5 つの役割」を説明。そのうえで、自施設の特徴や得意分野、弱点や至らないところ等を「言って・見せて・聴かせて」理解してもらう
⇒過剰な期待を抱かせない 過小な評価を避ける
⇒利用目的を明確にし、ボタンの掛け違いを防ぐ

◎老健施設の支援相談員の役割

- ①老健施設運営の「要」である事の自覚とその実践
- ②高品質のケアマネジメント展開でケアの質向上に貢献
- ③在宅復帰支援に関するノウハウ研究と内外への啓蒙
- ④入所における他職種共同のケアチームの育成とリーダーシップ
- ⑤徹底した介護者の擁護と“家族ケア”の実践
- ⑥新規利用者獲得のためのルート開拓と地域連携
- ⑦先を見たベットマネジメントによる高占床率の確保
- ⑧諦めない在宅復帰支援とその実践
- ⑨制度や社会資源の徹底把握と全職員への啓蒙

Ⅲ. 講義「支援相談員としての基本情報の取り方、面接技術の習得」

講師: 川崎幸クリニック 心理相談員 臨床心理士 稲富 正治先生

10 グループ(1 グループあたり約 6 名)に分かれ、各グループに執行部 1～2 名ずつ配置

【講義開始】

1.はじめに

普段の自分の態度ややり方は他の人に見せられるものなのか?

共感・傾聴・より添うという関わりができていますか。

何が一番言いたい事か、聞いてほしい事を考える必要がある。

自分の関心で捉えると、相手の主訴と違う、聞き手側の見立てた話になってしまう。

人の情報を知れば知るほど見えなくなるが、たった一言の言葉でさえ、聞き逃さずに聴く事が必要。

聞き取りのトレーニングは必要です。

心は条件さえとってしまえば、いくらでも病気になってしまう。

WHO は、体・心・社会的にすべて満たされている事が健康だと定義している。

しかし、メンタルヘルスについての薬は避けられがちです。一度飲んでしまったらもうやめられなくなってしまうのでは等悪いイメージがある。しかし高血圧症や糖尿病などの疾病に対する薬も同様に、継続して内服されている。

健康診断の際にもメンタルヘルスチェックが必要だと思うが、多くの企業が必要のない項目として扱われている

内容

2.資料に沿って話される

私たちの仕事は、「人に関わる」ことです。

A. 私たちの仕事は、「人に関わる」ことです。その意味とは何か、そして、援助的に関わるとは？

援助の対象者である目の前の人は、高齢者であろうが、若者であろうが、疾患者であろうが、その人の生きざまがあって現在があり、他人が良いとか悪いとか評価をつけることのできないものです。その生きざまによって得られた価値観や性格を背景に、何らかの援助を求めている人そのものに関わるのも役割(問題に関わる)ですが、求めている人そのものに関わるのも役割(人に関わる)です。つまり、関わりそのものが目的になる事もあるのです。

B. 「人の何に関わる」のでしょうか・・・。

求められている問題の解決やこちら側からの提供の効果も目的なのですが、本人の抱えている問題・課題と本人の価値観や性格が切り離せないこともあります。また多くの関係者が存在したりもします。そんな「関係」や「内的資源」に関わらねばならない場合も少なくありません。

人の経験は、すべて「主観的な経験」です。対人援助の世界は、そんな主観的な世界に触れて行くのですから、容易なことではありません。だからこそ、常に勉強・研修を重ねて行かなければならない世界です。

利用者に援助的に関わろうとする際、知らねばならないことはたくさんあります。家族構成、年齢、職業、社会的立場、過去のエピソード、性格など。しかし、その知りえた情報が逆に利用者への適切な理解を妨げる場合もたくさんあります。

⇒そういう時程情報は知っているけど、目の前の人をみていない、知ろうとしていない、関わっていないという事を知っておきましょう。

「聞いているのに聴いていない」「見ているのに見ていない」「一緒にいるのに感じない」・・・とならないこと。痛みを感じられる人」でありたいものです。

<「よく看護師は、体は病室に入ってくるけど心は病室に入っていない」と聞くことがある。点滴をさしている時も、相手の顔を見ていない事があります。>

《コミュニケーションというのはズレるもの》

- ・まじめに聴いていない時
- ・話を聞いているのに忘れた時
- ・時間や他の事を気にしている時
- ・アドバイスが多い時 ⇒安易になりやすい
- ・言葉をはさんで、話題を変えてしまう時
- ・話をとってしまった時
- ・注意や説教、批判ばかりしてしまう時。
- ・人と比較してしまう時
- ・温度差があり、問題を必要以上に軽く・重く見てしまう時。
- ・一般論にする時 ...などを私たちはやっていないだろうか。

内容

【一人の人間としての自分と対人援助者としての自分】

対人援助者として、利用者さんを大切にします。それは時として、自分の感情や欲求を抑える(抑圧)ことにつながる。しかし、コミュニケーションには、どうしても個人的な感情が動く。相手に対して批判したくなる時もあったり、イライラしたりする場合も決して少なくない。

それでも、対人援助者として在るためには、自分の感情と援助者としての考え・姿勢には線引きが必要になる。

対人援助において、

「居やすい(話しやすい)環境を提供できるか」

「大事なことに焦点を当てられるか」

「本人の言葉や気持ちを待っていただけるか」

「話を進めやすいような合いの手を入れられるか」

「自分の価値観にしばられていないか」

「同じような自分の体験にしばられていないか」

「同じような自分の体験にとらわれないか」

「人を善し悪しだけで判断していないか」

「自分の動揺に気が付いているか」

・・・が必要な条件になる

3.12:45～13:45 休憩

4.資料に沿って話される

援助をする際、私たちには「踏みとどまること」が大事である。

たとえば、人が痛みや不安を訴えた場合、多くの場合、その苦痛をすぐにとってやろうとします。特に医師や看護師など、役割を持った人であるならばなおさらです。これは大事なことです、私たちの関わりは、「即解決」ばかりではないと思います。「痛い?じゃあお薬のもうか」だけではなく、その「痛い」というステージに踏みとどまり、どんな痛みか、どんな時に痛むか、その心当たりはないか、自分はどうしたいのか、そしてその痛みを持つその人により添い、つきあえるような存在ではないでしょうか。

時に、痛みや不安などの苦しみは、何らかのメッセージという場合もあります。

『世の中の流れや医療の流れは大河に例えられる。勢いよく、豊かに流れている。しかし、人や心のケアに関して言えば、その流れは本流ではなく葦や水草の茂る川角(かわすみ)をそろりそろりと丁寧に流れている感じがする。葦や流木の枝にひとつひとつに添えながら、丁寧に丁寧に、ひとつひとつにかかわりながら、「寄り添ったり、踏みとどまったり」しながら、流れに沿っているように思える。』

*時に、「(不安や緊張や問題を)なくそうとする事」が焦りや緊張を呼ぶ。

*「見立て力」が必要。

5.自己紹介エクササイズ

グループ内で1人5分間

自己紹介する者は、グループのメンバーから質問を受け、それに答えていく。一回りしたら、そのグループのメンバーひとりひとりと握手をして、あなたには〇〇な印象を持ちました。」一言二言伝えていく。

内容

06資料に沿って話される

【人を理解するとき】

どれだけの情報を集められたか。そして話の事柄ばかりにとらわれていないか。その背景にある気持ちやこれまでの経過、その人の置かれている立場・環境などにも目を向けて理解したい。=バードビューの視野

【話を聴くとき】

穏やかな表情、うなずき、あいづち、声の高さ、スピード、抑揚、内容確認のフィードバック、気持ちの確認のフィードバック、焦点付け、待つ、間の取り方

【伝えるとき】

援助的なコミュニケーションの中には、大切なことを伝えるという場面もある。

アドバイスする時もある。

さて、適切なアドバイスでしょうか？今言う必要がありますか？自分の言葉の影響を考えて言っていますか？注意や説得ばかりに偏っていないか、批判的になっていないか、二重拘束になっていないか（否定しながら肯定する：ダブルバインド）、目の前の人の背景にいる人の話や自分の話になっていないか、流されていないか、避けている内容はないか、何かひとつの話だけにこだわっていないか、今の話か・過去の話か・将来の話かを意識できているか、など。

*【自分の葛藤と向き合っているか】

7.事例検討(グループ内で見せ合う)

うつ病の女性「私は家に帰ったら何をすればいいですか？」に対して どう答えますか？

うつ病の人は選択する事が出来ない病気です。うつ病の人に何かをさせようとする事はしてはいけない。

その為、「自由にして下さい。」や「好きにして下さい。」という事は言ってはいけない。

A「あなたはここにくるだけでも精一杯やりましたよね。」

うつ病の女性「これ以上やらなくていいんですか？」

A「いいですよ。」

このように、本人が「～するといいんですね。」と言える状況、自らの道を作ってあげることは大変であるが、対人援助者として私たちには話術が必要である。

8.資料に沿って話される。

【対人援助においての注意点】

*人は自分の思うようには変わらない

*人の事はそう簡単には分からない

*分かることと、分かったつもりになることは違う。

*人の苦しみを自分の尺度だけではからない。

*苦しいのは相手であって、自分ではない。

・・・などという感覚を持つことができるか。

内容

*「アンバランスのバランス」

*「人を支える人は、支えられ体験をすること」

*「疲れている人は疲れた人を癒せない。」まずは自分の癒し。

*ちゃんと愚痴こぼしができているか。

*忙しいという事は、人を寄せ付けないということ。

*コミュニケーションのタブーは、「信頼関係」によって大きく変わる。

*万能感に気づいているか。

さらに

*複数の目で見ることができているか＝情報交換できる関係を維持しているか。

＝スタッフ同士の協力体制は作れているか。

*自己肯定感がもてるか。

*余分な力が抜けているか。

「ねばならない」発想から「できない」発想、そして「できない」発想、そして「〇〇でも〇〇でも良い」という発想に。

*豊さと柔軟性。

*答えの出ない会話をどれくらいできるか。

9.人の話を聞き出すエクササイズ

・3人1組になりそれぞれABCの役柄を決める

A自分の事(体験談や困った事など)を語る。

B質問をする

C観察者

①Bは退室し、AはCに話をする。

②BがAに質問をし、話を聞き出す。

※AはBが質問した以外の事は答えない。

③終了後、AとCでBにフィードバックする時間をつくる。

●人の話を聴く際のまとめかた

①話の内容・主訴の理解

ここに主観は入りません。

話のポイントを押さえられているか。

②話し手(利用者)の気持ち・状態

話の内容以外に、どんな気持ちで語っているのか。

話している最中は、どんな状態なのか。

複数の感情はないか。

想像が入りやすいので、聴き手(こちら側)の感情が入りやすいので気をつける。

③個人的にはどんな気持ちや感想をもつか

どんな話でも常に冷静に聞いているばかりではありません。こちらの心も揺れます。その揺れを自覚しているかどうか。

批判的な気持ちが浮かぶ場合もあります。大事なことは、その感情が出てくることなく自覚している事です。

内容

④応答

実際に何と答えるのか。

質問も応答。

⑤見立て(総合的な判断と今後のかかわり方)

さて、目の前の利用者のかかえている問題は何か。

どう関われば良いのか。

考慮しておくべきことはないか。

考えるべきことは、できるだけ考えておこう。

10. 質疑応答

Q. 主訴を理解したうえで、見立てをきちんとしていくことが重要であるとありましたが、見立てがずれてしまったら、どんな風になるか、またずれていると感じた時、どう修正すればよいか？

A. 見立ては常に変わる。一つ情報が入ることで、また見立ては変わる。見立ては見直しながら変えていくという意識を持つこと。自分のケースに「あれ？」と思ったら必ずレポートを書いてみる。整理してみると、いっばいわからなかったことが出てくる。間違いに気づくことが重要。アウトプットしてみることで修正できることがいっぱいある。

11. おわりに

私たちは専門家です。専門家である事を維持するためには研修は必要です。

見立ては常に変わります。見立ての変化に気がつく事が重要なポイントです。

介護・福祉の世界においてコミュニケーショントレーニングの機会は少ないが、一つの事例について、自分の頭に浮かんだ事を振り返り言葉にすること、意見交換すること、客観的・立体的に見る事と話しあう事は大切です。

IV. 閉会のあいさつ 佐藤副部長(なざさ)

VI. 事務連絡

第2回南ブロック会

日時: 9月27日(金) 14:00~17:00

講師: 清川病院 地域連携室室長 医療ソーシャルワーカー 須賀井 本男氏

場所: かながわ県民センター

第2回北・西合同ブロック会

日時: 9月27日(金) 14:00~17:00

講師: 井上 和先生

場所: ユニコムプラザ さがみはら セミナールーム

フォローアップ研修

日時: 10月22日(火) 10:00~17:00

講師: 特別養護老人ホーム はなの家とむろ 生活支援課長 北島 揚子氏

場所: ウィリング横浜

平成 25 年度 支援相談員部位会 新人研修 アンケート

＜ 回答総数 : 44 人 ＞

① 支援相談員としての経験年数を教えてください

・ 0.5 ヶ月	: 1 人	・ 2 ヶ月	: 6 人	・ 3 ヶ月	: 4 人
・ 4 ヶ月	: 4 人	・ 5 ヶ月	: 4 人	・ 6 ヶ月	: 1 人
・ 7 ヶ月	: 1 人	・ 8 ヶ月	: 2 人	・ 10 ヶ月	: 3 人
・ 1 年	: 2 人	・ 1 年 2 ヶ月	: 2 人	・ 1 年 3 ヶ月	: 1 人
・ 1 年 4 ヶ月	: 2 人	・ 1 年 5 ヶ月	: 1 人	・ 1 年 6 ヶ月	: 2 人
・ 1 年 7 ヶ月	: 1 人	・ 3 年 5 ヶ月	: 1 人	・ 3 年 9 ヶ月	: 1 人
・ 7 年 4 ヶ月	: 1 人	・ 7 年 5 ヶ月	: 1 人	・ 8 年	: 1 人

② 今回の研修内容について

(1) 研修のテーマは興味を感じるものでしたか？

a. 興味がある	b. 興味を感じない
44 人	0 人

(2) 内容に対し、研修時間は適切でしたか？

a. 長すぎる	b. 適切	c. 短すぎる
2 人	41 人	1 人

(3) 研修内容のレベルは適切でしたか？

a. 高すぎる	b. 低すぎる
5 人	2 人

※選択項目外で、

適切 : 25 人 不明 : 1 人

(4) 研修内容は今後の業務に生かされると思いますか？

a. 思う	b. 思わない
44 人	0 人

(5) 今回の研修で響いた言葉と、選んだ理由をあげてください

- ・ 響いた言葉 → 選んだ理由 :
 - ・ 見立ては変わる → 何度も修正出来る。都度新たな視点で見えていく事が出来ると解ったので
(4 人) グループワークの中で体感する事が出来た
心に響いた
 - ・ 見立て力 → 必要だと思った
 - ・ 主訴の理解、見立て → 自分は出来る気でいた事を知る事が出来た。改めて気付いて良かった
 - ・ 寄り添ったり、踏み止まったりしながら、見立て力をつける
 - ・ 寄り添ったり、踏み止まったり → 今後、相談業務を続けていく上で軸になると思いました

- ・ 踏み止まる事が大切 → 解っているようで、時に見失う事がある為
(2 人) クライアントの気持ちを受容する事が大切だと感じた
- ・ アンバランスのバランス → 客観的にアンバランスであっても、その人にとってはバランスが良いという事
(3 人) ある
その人にとってのバランスがあるのだと解りました
- ・ 一緒に考えていきましょうね → この姿勢を忘れない相談員でいたいと思いました
- ・ 共感する → どの様な相談内容でも、相手を受け入れていく
(2 人) 相談員としてとても大切な事だと思ったからです
- ・ 傾聴・共感が出来ると「信頼関係」を築く事が出来る → 利用者・ご家族と信頼関係を築く事は重要である
- ・ 信頼関係 → 相談業務をする上で一番大切だと思ったから
(2 人) これを作っていく事が一番大変と思ったので
- ・ うつの人には選択を求めない → 知らなかったのなるほどと思った
(3 人) 自分の知らない事だった為
- ・ その人のペースで気付く、それをいかに待てるか → 自分の言葉で気づきを促す事が大切だと思っていて、相手のタイミングを待つという発想が無かった
- ・ アドバイスで解決するのではなく、自分で解決できるように導く
- ・ 自分の価値観にしばられていないか → 相談にのっていて自分の価値観を押し付けてしまいがちだと改めて思いました
- ・ 話を聞いている時、聞けていない事がある → 「次はこれを訊こう」などと思っていると、聞きもれをしてしまうので、気を付けようと思っていたので
- ・ 「人の話を聞く際のまとめ方」について → 大切な事だと解っているつもりであったが、改めて気付く事が出来た
- ・ 50/50 の時は現状維持する → まだ新人で判断が難しい時があるから
(2 人) 実際にそういった場面で迷っているから
- ・ 雪景色は雪景色のままに → あるがままの状態をそのままというのが難しい事だとすごく思ったから
- ・ 心に包帯は巻けない → 心の傷は消せない為、発した言葉の重さを感じた為
- ・ 本を読む事はいくらかでも出来るが、実際に話す事を積む事 → 現在の自分の課題に合致
- ・ 対人援助者はトレーニングを積む事 → もっともっとトレーニングをしたいと思った
- ・ かなり響いたのだが、メモるのを忘れて、忘れてしまいました

(6) 今回の研修で、良かった点と良くなかった点をあげてください

- ・ 良かった点 :
 - ・ 稲富先生の話
 - ・ 稲富先生の話術。グループワークもマイルドで、やさしすぎず、つらすぎず
 - ・ 稲富先生のお話と、ロールプレイを行う事で、様々な視点で考える事が出来たと思います
 - ・ 先生のお話が基本的な所からあったので
 - ・ 他人の話を傾聴し、どう関わっていくのか、一連の流れを学べた事
 - ・ メンタル面の内容
 - ・ 言葉の大切さを知った
 - ・ 参加型だった事 (2 名)
 - ・ 実際にグループワークが出来た事 (4 人)
 - ・ グループワークを交えた講義で、楽しみながら学ぶ事ができた

- ・ グループ討議などがあり、解りやすかった
 - ・ グループディスカッションを織り交ぜテンポ良く進行した事
 - ・ ゲーム感覚で楽しく学べた
 - ・ 実際のロールプレイをして、良いトレーニングになった (2 人)
 - ・ 苦手だったけど、今回のロールプレイングは良かったです
 - ・ 話の聞き方などは、面談の時に役立つと思った
 - ・ 主訴を聞き出す事の難しさを知った
 - ・ グループワークを通じてネットワークが広がった
 - ・ 他施設の方とお会い出来た事。色々な意見を聞いた事 (2 人)
 - ・ 意見交換をする事で、違った視点に気付く事が出来た
 - ・ グループの方と沢山話せた事
 - ・ 職場ではこういった教育はないので、ためになりました
- ・ 良くなかった点 :
 - ・ 無し (11 人)
 - ・ グループワークがある為の机の配置の関係で、講義が聞きにくかった (2 人)
 - ・ 老健の役割などの話は、何を言っているのかよく聞こえなかった
 - ・ 昼食以外の休憩時間が少なかった
 - ・ 一日は長いと感じました

③ 研修の総合的な評価について

(1) 研修に参加して良かったと思いますか？

- a. 思う b. 思わない
44 人 0 人

(2) 今後もこのような研修に参加してみたいと思いますか？

- a. 思う b. 思わない
43 人 0 人

④ 今後の研修に関して

(1) 今後どのような研修に参加してみたいですか？

- ・ 参加してみたい内容 :
 - ・ 相談業務に関するもの (2 人)
 - ・ 相談援助技術について
 - ・ 調査時の情報収集とその役割
 - ・ インテーク・アセスメント
 - ・ インテークのやり方など
 - ・ 相談員が直面する老健の現実(受け入れにくい事例を受け入れるようにできるテクニック)
 - ・ 実際にあった症例
 - ・ コミュニケーション→実践的な事
 - ・ もう一度面接技術についての研修
 - ・ 接遇など
 - ・ 伝えて良い事・悪い事。言葉づかいなど

- ・ 傾聴に関するもの
 - ・ 制度的なもの
 - ・ 人を動かす研修
-
- ・ 招いて欲しい講師 :
 - ・ 稲富先生

(2) 執行部に対する希望・要望をあげてください

- ・ また研修に出て勉強したいです
- ・ ありがとうございました
- ・ 今後も業務に役立つ研修の企画をお願いします
- ・ 通常業務のほかに執行部の仕事もやっていただき、お疲れ様です

以上