

第 1 部「認知症の基礎知識とケアを導きアセスメント」古城順子氏

Q 1. 理解できましたか (17 名中) (名)

| | |
|----------------|---|
| 1. よく理解できた | 6 |
| 2. 理解できた | 9 |
| 3. ふつう | 2 |
| 4. あまり理解できなかった | 0 |
| 5. 全く理解できなかった | 0 |

Q 2. 今後役立てそうですか (16 名中) (名)

| | |
|----------------|----|
| 1. よく理解できた | 10 |
| 2. 理解できた | 6 |
| 3. ふつう | 0 |
| 4. あまり理解できなかった | 0 |
| 5. 全く理解できなかった | 0 |

印象に残った内容

- 中核症状 BPSDは出現したから対応するものではない
- パーソンセンタードケアの「認知症の状態は 5 つの要因の相互作用」についてあらためて確認してケアマネジメントのアセスメントにさらに直接的に取り組めないか考えてみたいと思いました
- 認知症の基礎知識から、目標設定、実践までを学ぶことができ勉強になりました
- BPSDによって良くも悪くもしていくのは、自分たちの接し方であるということ。利用されている方たちの気持ちに寄り添った対応ができるようになりたいと改めて感じました。自分自身が利用者の方々にとって、アドボケートとなれるよう、信頼関係を築けているのか考えさせられました。再度自分のケアを見直して、アドボケートになれるようにという目標ができました。
- 認知症の利用者様への効果的なかわり方
- 認知症の方に対する対応を改めて考えることができた
- 認知症の症状をよく知る その人の思いに合ったケアが大切
- 中核症状の意味とかがよくわかりました
- 認知症の実態・認知症の方の心理
- 全て今回学んだ内容を指導に用いるためには、自分自身がさらに知識を高め伝える技術を身につけたいと思います
- 認知症の症状によっての対応
- あなたは利用者の代弁者 提案していく⇒目標⇒支援
- 認知症をわかっていたと思っていたが、もっと深いと思った。忘れるのではなく覚えられないが心に

残った

- 認知症には治せる認知症と治せない認知症がある。認知症の方の心理(気持ち)
- 認知症についての理解が復習になりました
- 今まではその人の生活歴をみて(農業をしていたと書いてあったら)農業が好きだからそれに関する
ことをしてもらえるのではと単純に考えていました。理由もよく考えず「こう言ったから〇〇しない
と」と深く考えることもなく、また本人がそのことに対して意味を見いだせるよう(〇〇するために
～しませんか)とこじつけて考えてなかったので、考える力をつけるために振り返るクセをつけよう
と思います

第2部「理念とOJT・コーチング」古城順子氏

Q1. 理解できましたか (16名中) (名)

| | |
|----------------|---|
| 1. よく理解できた | 5 |
| 2. 理解できた | 9 |
| 3. ふつう | 3 |
| 4. あまり理解できなかった | 0 |
| 5. 全く理解できなかった | 0 |

Q2. 今後役立てそうですか (16名中) (名)

| | |
|----------------|---|
| 1. よく理解できた | 9 |
| 2. 理解できた | 8 |
| 3. ふつう | 0 |
| 4. あまり理解できなかった | 0 |
| 5. 全く理解できなかった | 0 |

印象に残った内容

- 自己覚知 コーチングスキル
- 人材育成に困っています。何がわからないのか伝えられない、質問しても帰ってこない
- 質問を転換してみたりしようと思います。過去質問から未来質問へ、否定質問から肯定質問へ。その理由もしっかり意識しながら周囲に人たちとかかわりたいと思います
- 自分の事業所の理念を見返し、それに沿った指導・育成のために役立てていきたいです
- コーチングについてどのように後輩を育てていくか、そして自分はどのようにして変っていったら
もっと良い職場になるか
- 理念と行っているケアとの関係性について
- 後輩への指導の仕方など勉強になった
- ティーチング・コーチング印象に残りました
- ものすごく優しいお言葉で聞くことができました。ありがとうございました。がんばってください
- グループホームの現状について スタッフが気持ちをあわせるためには
- 以前よりコーチングを学びたいと思っていたのでありがたかったです

- コーチング・ティーチング 後輩の理解
- 目標の立て方(自分が変われば後輩が変わる、後輩が変われば周りも変わる)明日からできることを目標にしようと思います
- コーチングスキルの承認のところ 褒め言葉、先生の講義とてもわかりやすく頭によく入ってきました。介護経験が長いだけで役職はないのですが、また次回も研修参加し成長させていただきたいと思います。事業所の管理者とは全然違う先生の人間性に感動しました。本当にありがとうございました。
- 聴く力をつけようと思った。伝えたかどうかより伝わったかどうかとの話が心に残った
- 人間は自立した存在 知識 体力 意志力 理念についても考えることが改めてできた
- 事象と理論・原理をおりまぜながら話を進めるということは、根拠につながる考え・ケアができることを知り、育成・指導の際、自分が迷わずいいアドバイスがもらえたと思いました

第3部「キャリアパス制度の実際」有馬慎一氏

Q1. 理解できましたか (16名中) (名)

| | |
|----------------|---|
| 1. よく理解できた | 2 |
| 2. 理解できた | 5 |
| 3. ふつう | 6 |
| 4. あまり理解できなかった | 1 |
| 5. 全く理解できなかった | 0 |

Q2. 今後役立てそうですか (16名中) (名)

| | |
|----------------|---|
| 1. よく理解できた | 3 |
| 2. 理解できた | 9 |
| 3. ふつう | 1 |
| 4. あまり理解できなかった | 0 |
| 5. 全く理解できなかった | 0 |

印象に残った内容

- 今いる職員に働きやすい環境を。 鹿児島県介護福祉課ケアスタ
- 現代人材 素材分布試論
- 自己・他者評価(現在/未来) 実務に生かしていきたいと思います
- キャリアパスについてあまり知らなかったのが少し難しかったです。具体的な実施方法がイメージしにくかったです
- キャリアパス制度については奥が深くまだまだ勉強不足であると感じました。キャリアパス制度のポイント
- 全体的に難しかった。現場での活かし方についてももう少し教えていただければ嬉しかったです
- 事業所で取り入れることがあったので実践できればと思いました
- 上しからんお評価⇒働きやすく意欲につなげていく

- 向き不向きにあった職種、アドバイス、任せる
- いろいろな話があって面白かった 頑張ってください いろいろ資格を持たれています。毎日忙しいでしょう。体に気をつけてください
- 今まで他者評価をしてきました。これの重要性大変だけど介護職員の能力が高まります。ただまだまだ面談の技術が足りないので、学びを高めていきたいです。
- キャリアパス 職員の人材・方向性
- 制度の存在、運営への経営層の思い 積極的な関与 サポート
- 難しいところもありましたが、うまく説明してくださりあっという間に時間が終わりました。本当にありがとうございました
- きちんと上の人間が職員に説明しなくてはいけないこと 職員の観察力も大事ということが心に残った
- 処遇改善について少し理解できたように思います
- キャリアパスを知らないでいたので、正直なところとても話が難しかったです