

外国人介護人材 といっしょに、 わかりあう。 学び合う プログラム

導入ガイド

外国人介護人材といっしょに、 わかりあう・学び合うプログラム

導入ガイド



Contents

外国人介護人材の育成の基本方針

A1	本ガイドの構成	1	ページ
A2	本ガイドの位置づけ	2	ページ
A3	学びを深める「実践と理論」の関係 ～養成校と事業所の連携の重要性～	4	ページ
A4	本ガイドを利用してもらいたい方 ～養成校と事業所連携による外国人職員育成に向けて～	6	ページ
A5	本ガイドで目指してもらいたいこと	8	ページ
A6	外国人介護職員の育成方法の基本①全員満足の視点	10	ページ
A7	外国人介護職員の育成方法の基本②わかりあう・学び合うという共創の視点	12	ページ
A8	外国人介護職員の育成方法の基本③つながる・つらなる視点	14	ページ
A9	GlobalKaigoサイクル	16	ページ
A10	GlobalKaigoサイクルとGlobalKaigoステージの関係	18	ページ
A11	GKサイクルのしくみ ～外国人職員に知識スキルがたまり、関係者と連携が密になる～	20	ページ

GlobalKaigo サイクル

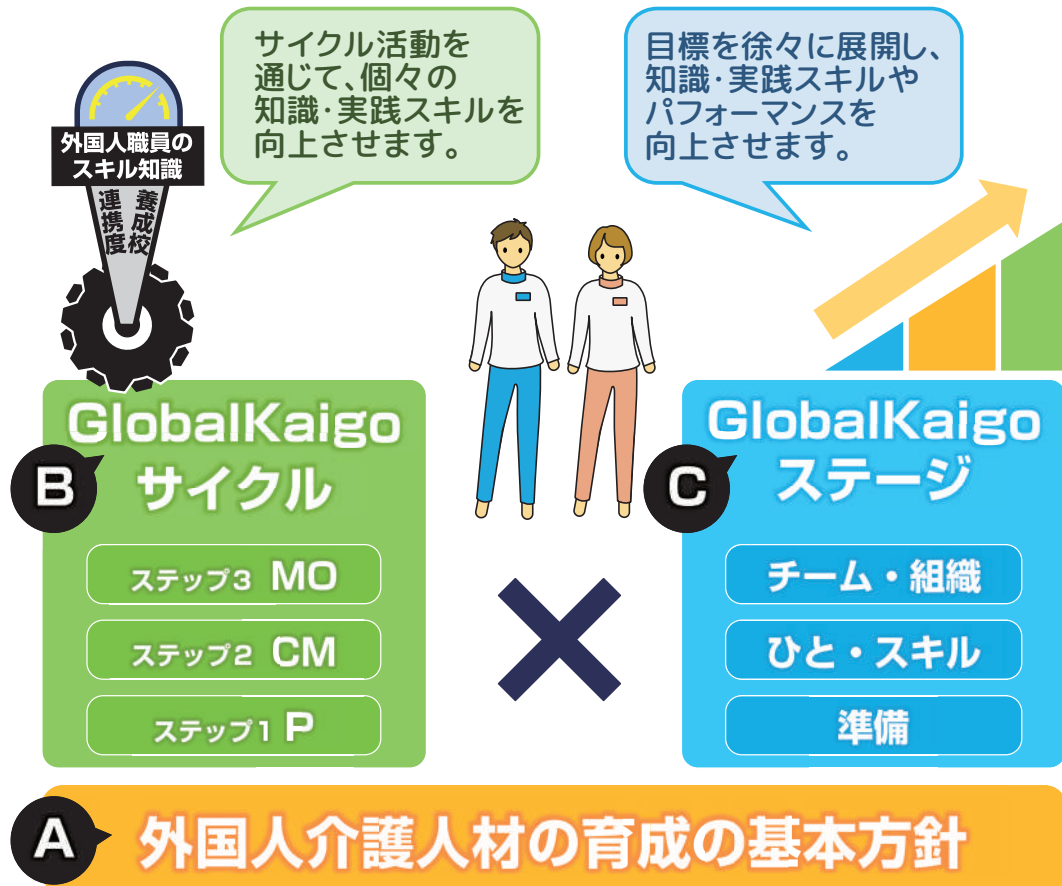
B1	GK サイクルを回す準備をする	22	ページ
B2	ステップ①-1 プラン作成：テーマ選び	24	ページ
B3	異文化環境で毎日努力している外国人職員・学生	26	ページ
B4	ステップ①-2 プランの位置づけ	28	ページ
B5	ステップ①-1 チェックリスト作成	30	ページ
B6	目標づくり「何を目指すか？」	32	ページ
B7	ステップ②-2 チェックリストの注意点	34	ページ
B8	ステップ②-3 マニュアル作成	36	ページ
B9	ステップ②-4 モニタリングシート作成	38	ページ
B10	ステップ③-1 モニタリング：実行・チェック・改善の流れ	40	ページ
B11	GlobalKaigo サイクルの特徴	42	ページ
B12	言葉にできない経験から知識を生み出す	44	ページ
B13	ステップ③-2 改善の考え方	46	ページ

GlobalKaigo ステージ

C1	GK ステージを登る	48	ページ
C2	GK ステージ① 準備介入	50	ページ
C3	GK ステージ② ひと・スキルへの介入	52	ページ
C4	GK ステージ③ チーム・組織への介入	54	ページ

A1

本ガイドの構成



ステ

わたしはステといいます。猫のようだけど、猫ではないよ。これから、導入ガイドを読むお手伝いをするよ。介護職員として働く外国人が増えているし、これからも増えると思うよ。介護養成校で学ぶ外国人学生もたくさんいるよ。

わたしはクルといいます。わたしも猫ではないよ。ステといっしょに導入ガイドの案内をするよ。介護サービスの利用者はほとんどが日本人だから、外国人介護職員は気をつかうよね。反対に利用者も気をつかうよね。



クル



外国人介護職員とともに日本人職員や利用者を含め、全員がわかりあい、学び合うことをサポートするプログラムを説明するのが、この導入ガイドなんだ！上の図は導入ガイドの構成を表しているよ。

A2

本ガイドの位置づけ

- 本ガイドは、外国人介護職員（学生）が実践の中で知識・スキルを向上させるための事業所・養成校が協働したOJTプログラムの進め方を解説するものです。
- 厚生労働省の令和4・5年度の老人保健健康増進等事業※の成果に基づき、外国人介護職員の育成に活用する手引書として編纂されました。
- 本ガイドは、既存の各種教育プログラム（学校のカリキュラムや施設内の育成プログラム）の教材と併用することができます。

相互作用で 共進化できます。



- ※
- 厚生労働省 老人保健健康増進等事業（令和4年度）「介護現場での社会実装化を見据えた外国人介護人材キャリア育成に資する有効な手法確立のための調査研究事業」
 - 厚生労働省 老人保健健康増進等事業（令和5年度）「外国人介護人材キャリア育成手法の現場実践による効果性に関する調査研究事業」



もっと詳しく知るには

読本編の第1章「外国人介護人材にまつわる政策・制度の変遷（翁川）」をお読みください。



ステ

この導入ガイドは、外国人の介護職員や介護学生と日本人職員、利用者が、互いにわかりあい・学び合うことを助けるプログラムを説明したものだよ。



クル

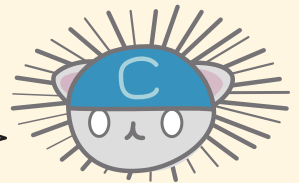
文化が異なる人どうしが、同じ目標を共有して、協力しながら一つの仕事をすることは、簡単そうで、とても難しいよ。



確かに、難しいよね。
でも、「介護」という舞台があるからこそ、反対にわかりあいが進むともいえるんだよ。



わかりあう・学び合うプログラムは、「科学的」に互いの思考を、ちゃんと確認しながら、意図を理解していく方法なんだ。



科学か。難しそう。



ここでいう科学は、物理、化学、生物というような、学校で習う、答えが一つの問題を扱うものではないよ。
科学といっても、答えが一つではない、わたしたちの日常の「現象(コト)」を扱うための科学だよ。
その科学化のためには、枠(わく)が必要なんだ。
実は、わたしたちの存在がヒントなんだよね。



えへん。わたしの名前「クル」は一つのテーマについて、何回も、「ぐるぐる」繰り返して試すという「サイクル(cycle)」の考え方が由来なんだ。科学化の枠の一つだよ。



わたしの名前「ステ」は、目標を順序立てて、展開し、最終的な目標に到達するための道筋を意味する「ステージ(stage)」の考え方が由来なんだよ。このステージも科学化の枠の一つなんだ。

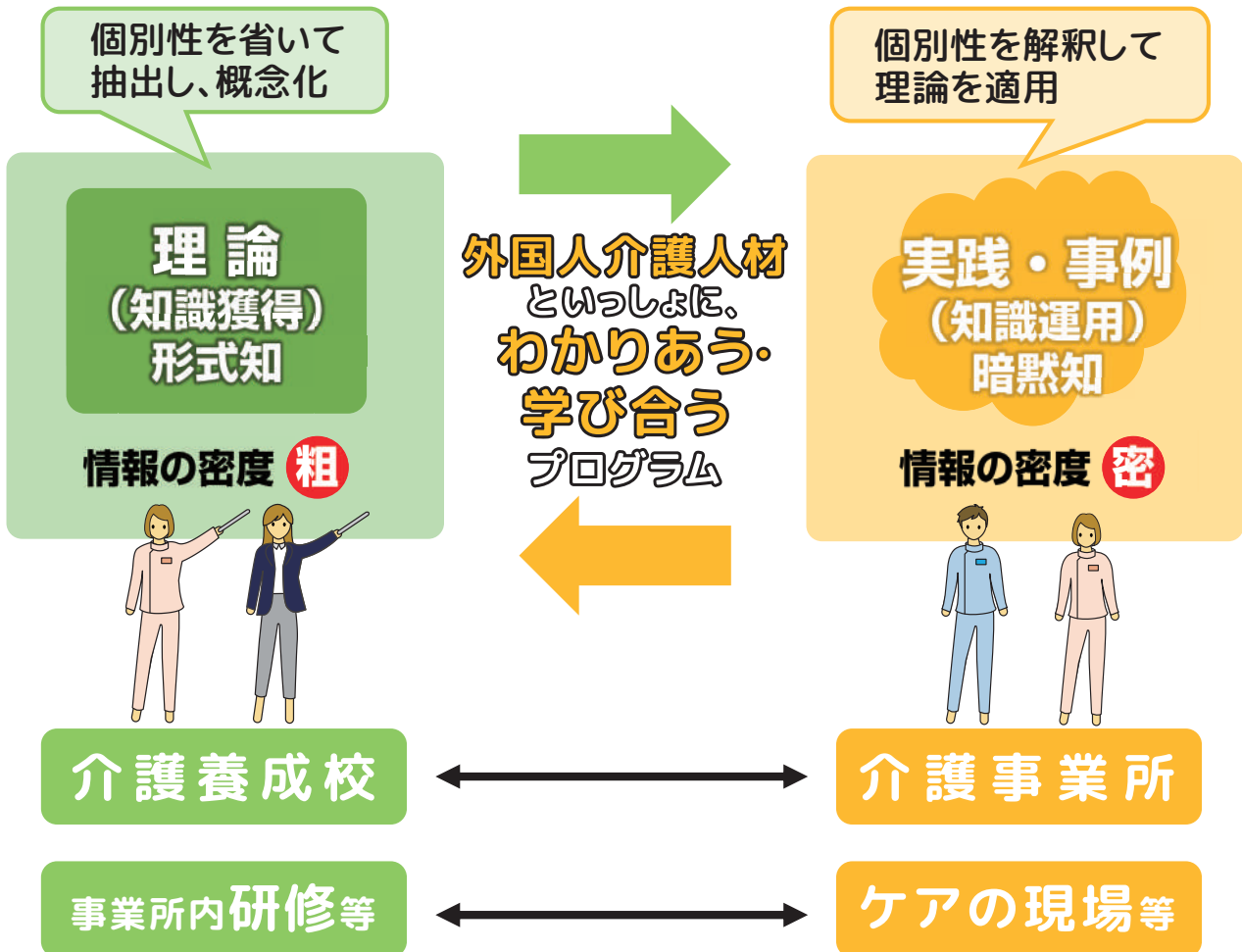
A3

学びを深める実践と理論の関係

地域・介護養成校と事業所の連携の重要性

- 学んだことを、どのような「解釈を基にして事例で運用したのか」が重要です。
- 同じ理論であっても、個々の事例に応じて、知識スキルを調整して運用することが必要です。
- 事例の場面で「解釈をどのようにしたか」「結果としての適用のされ方」を明確化することで、知識獲得が促進されます。

「知識獲得」と「知識運用」を繰り返すことで、知識スキルは磨かれます。



もっと詳しく知るには

読本編の第8章「外国人介護福祉士養成の課題（と展望）～外国人介護福祉士の養成教育における『受入れ施設』と『養成校』の連携と分担～（川廷）」をお読みください。



ステ

コトを科学的に扱うのは難しいよ。
特に、人間がかかわると、科学的に扱いにくい。
そこで、ぐるぐるの考え方が大切になる。

その手掛かりが、左の図で説明している
「理論」と「実践」を繰り返すということなわけ？



クル



この「理論」と「実践」をぐるぐる繰り返す
というモデルは、
ひとが効果的に学習する際に役立つものなんだよ。

教科書で勉強したことを、実習等で実践すると、
効果的に学べるというようなもの？



そう。それは一般的にいえることで、読んだだけでは、本当の意味で
は理解していないんだ。実際に行動することで理解できるんだよ。

「理論」で学んだことを、介護現場で「実践」して、
その結果を振り返り、「理論」とどこが違ったのか、
見つめなおすんだね。



見つめなおして、次の「実践」を工夫していくことで、
ひとの能力は高まるし、利用者も満足するケアを提供できるんだ。

外国人職員や学生とのわかりあい・学び合いの場面でも
同じだよ。外国人といっしょに、「理論」を「実践」して、
結果がどうだったかをちゃんと記録して、
話し合う習慣が身につけば、ケアはどんどんよくなるよ。



互いを理解する姿勢を持つことからスタートして、
互いの違いを認めるためには、共通の視点が必要なんだけど、
それが「介護」だから、異なる文化を持っていたとしても、
わかりあえる「土台」があるんだ。

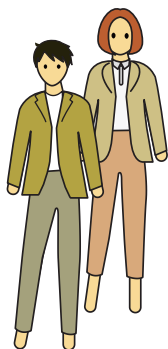
A4

本ガイドを利用してもらいたい方

地域・介護養成校との連携による外国人介護職員育成に向けて

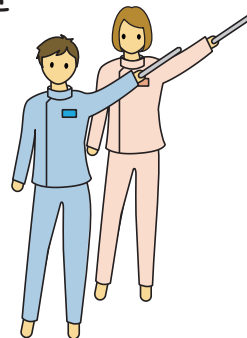
事業所の経営者・管理者

- 外国人介護職員を受入れている事業所の経営者
- 外国人介護職員の受入れを考えている事業所の経営者
- 外国人介護職員の育成に不安がある事業所の経営者



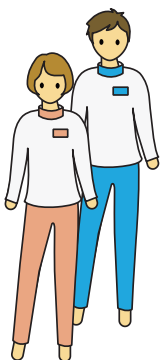
ケア現場リーダー 外国人介護職員の同僚

- 外国人介護職員を指導している指導担当者
- 外国人職員と日本人職員との協働に問題を感じている指導担当者



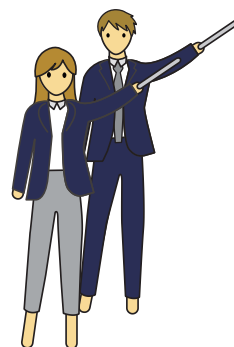
ケア現場の管理者 ケア現場の教育担当者

- 外国人介護職員を受入れている現場の管理者
- 外国人介護職員の受入れを考えている現場の管理者
- 外国人介護職員の育成に不安がある現場の管理者



事業所の地域連携担当者 介護福祉士養成校の教員

- 外国人介護職員・学生を育成する人
- 外国人介護職員・学生の育成方法に興味がある人
- 外国人介護職員・学生の、日本への定着を進めたい人



もっと詳しく知るには

読本編の第1章「外国人介護人材にまつわる政策・制度の変遷（翁川）」

第7章「養成校としての関わり～留学生キャリア育成を視座に～（黒田）」をお読みください。



ステ

この導入ガイドは、外国人介護職員や
外国人介護学生とかかわる人すべてに読んでもらいたいね。

「かかわる人」ばかりではなく、「かかわりたい」人だったり、
「かかわろうとしている」人にも読んでもらいたいよね。



クル



そうだね。
介護の現場に驚くほどの外国人職員がいて、
いっしょにがんばっている今、介護にかかわるひとは
このガイドと無縁でいることはできないんじゃないかな。

外国人職員もいろいろ不安や戸惑いがあるだろうし、
日本人職員や利用者も不安や戸惑いがあると思うよ。



だから「いっしょに、わかりあう・学び合う」ことが
大切だと思うよ。
外国人、日本人の区別なく、不安や戸惑いを解消していくために、
お互いを「わかりあう」ことが必要だし、
お互いに「学び合う」姿勢を職場の文化にしようね!!

職場の文化づくりを目指すなら、何よりも
事業所の経営者や管理者、指導担当者といったひとに
特に読んでもらいたいよね。



職場を気持ちよく、楽しく、そして利用者も職員も
満足できる環境にすることは、経営者や管理者のみなさんも
興味を持ってくれるだろうからね。

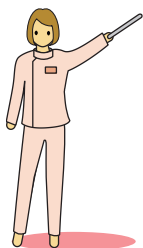
A5

本ガイドで目指してもらいたいこと

外国人介護人材といっしょに
わかりあう・学び合うプログラムの活用法

外国人介護人材といっしょに、
わかりあう・学び合うプログラム

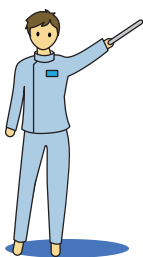
の役割 ①



職場におけるOJT・実践指導・実習指導の
効果と品質を高め、外国人介護職員を
育成する手助けをする。

外国人介護人材といっしょに、
わかりあう・学び合うプログラム

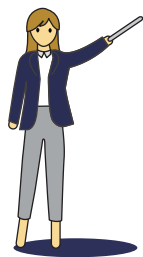
の役割 ②



外国人介護職員の育成のために
オープンマインドな職場環境をつくり、
外国人介護職員と日本人介護職員が
互いに磨き合う「共創の文化」を醸成する
手助けをする。
そこから、地域社会に共に生きるものとして、
介護事業所が地域連携する文化的土壌づくりの
手助けをする。

外国人介護人材といっしょに、
わかりあう・学び合うプログラム

の役割 ③



介護養成校と介護事業所が連携し、
外国人介護職員の育成を担うネットワー
クづくりの手助けをする。



もっと詳しく知るには

読本編の第1章「外国人介護人材にまつわる政策・制度の変遷（翁川）」をお読みください。



ステ

この導入ガイドで案内するプログラムは、外国人の介護職員や介護学生と日本人の職員・学生、さらには利用者が互いに学び合うことを助ける方法だよ。

ということは、いろいろな立場の人がこのプログラムを使うことになるんだね。



クル



そうだよ。すでに介護の職場で働いている外国人や、介護を学んでいる外国人の介護学生、外国人といっしょに働いている日本人介護職員、そして、外国人介護職員や学生を受け入れている介護の職場の管理や指導をしている人、介護事業所の経営をしている人、さらには、介護サービスを利用している利用者や利用者家族もね。

そんなに多種多様な人が利用することになるんだね！確かに、介護はわたしたちの人生や生活にとって、大切なものだから、そこに異なる文化の人(外国人)と互いを理解し合う姿勢を外国人介護人材ばかりではなく、日本人の介護職員や利用者にも学んでもらわないといけないね。



特に、外国人は日本の介護に戸惑うことがあると思う。それは日本人の文化に根差したものがたくさんあるから。それを理解してもらうように努力することで、実はわたしたち、日本人が自分たちをよく理解するチャンスになると思うよ。

そうか、日本人が教えるという立場ではなく、日本人も外国人も、介護サービスを提供する人も介護サービスを利用する人も、みんな相手を理解するという姿勢が大切なんだね。



ちなみに、日本語でいう「介護(カイゴ、Kaigo)」という言葉は、他の国ではあまり通じないんだ。英語のCareとも同じ意味ではないし、ぴったりした訳語が見つからないんだよ。

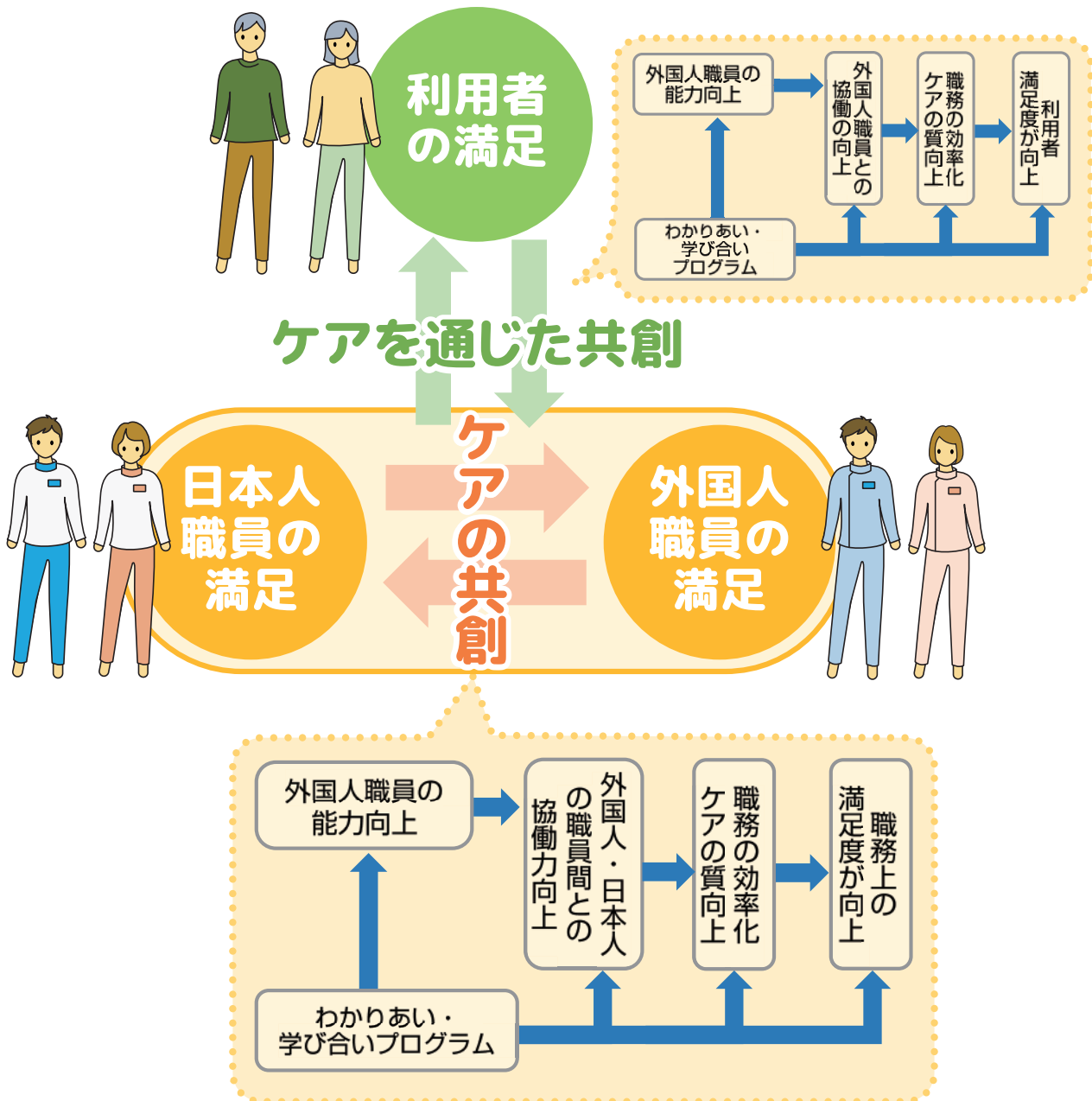
同じ意味の言葉がないなら、カイゴという概念を外国の人は理解できないよね。介護人材への道の第一のハードルは、そこにあるね!! まずは、カイゴについて、理解してもらわないといけないね。



A6

育成の基本① 全員満足の視点

わかりあう・学び合うプログラムの考え方の前提には、
「利用者」「日本人介護職員」「外国人介護職員」をはじめ、
全員が満足するケアをつくり出すことを目指す精神があります。



もっと詳しく知るには

読本編の第8章「外国人介護福祉士養成の課題（と展望）～外国人介護福祉士の養成教育における『受入れ施設』と『養成校』の連携と分担～（川廷）」をお読みください。



ステ

わかりあう・学び合うプログラムには、前提となる精神として、「ケアにかかわる全員が満足することを目指す」というものがあるよ。
これはわかりあう・学び合うプログラムのスピリット①だよ。

外国人介護職員とわかりあう・学び合うということで、最終的に「みんなが満足する」ということになるということだね。



クル



そうだよ。
わかりあう・学び合うプログラムをつうじて、外国人職員と日本人職員の間のわかりあい・学び合いが進み、働くことに満足感が生まれ、モチベーションが向上するよ。
その好循環は、職員と利用者との間にも広がるんだ。

そうやって、事業所全員が満足して、利用者も満足して、地域にも広がるんだね。



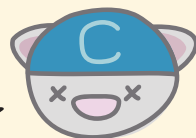
利用者が満足するケアを提供するには、介護をする側も満足する状態にないといけないよ。
そのためにも、わかりあい・学び合いを進めるこのプログラムを実施してほしいよね。

ケアの職場は、「ひとが中心」だからね。
ケアの質といっても、それは提供するひと、受けるひと「満足したなあ」と思える心の環境をつくらないといけないよね。



確かに!
こころの環境をつくるという側面もわかりあう・学び合うプログラムの大切な要素なんだよね。

こころの問題は、同じ日本人の間であっても、家族や友達の間でも難しい問題だよね…。



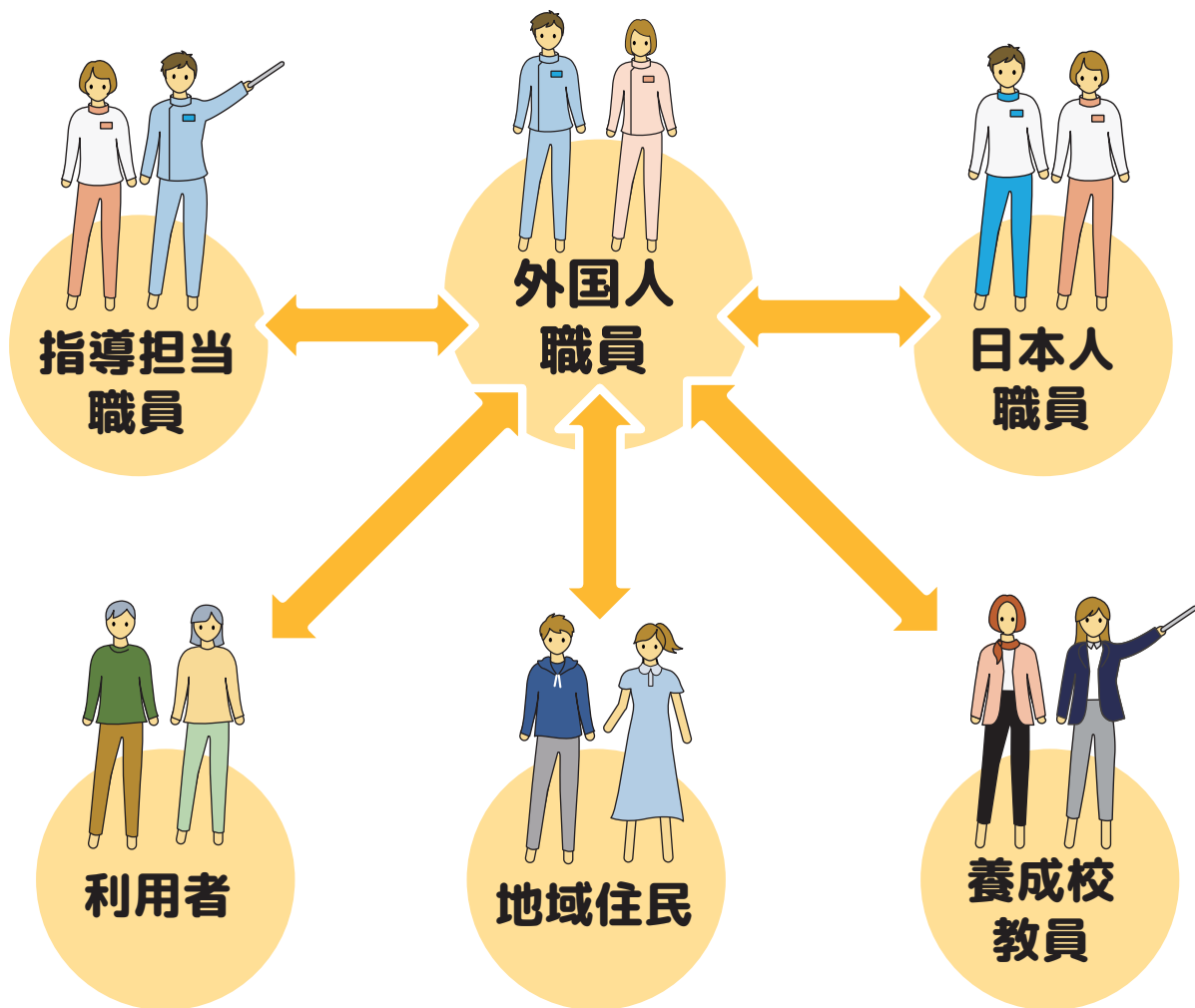
結局、元の元を考えると、「相手を尊重して、思いやる」という基盤が必要なんだよ。
わかりあう・学び合うプログラムの大切なスピリットである「全員満足」はそれを表しているんだ!!

A7

育成の基本②

わかりあう・学び合う共創の視点

外国人介護職員を育成は「教えること」ではありません。
互いに相手の思考を共有することを通じて、
「新しい価値をつくり出すこと」です。



「教える」「学ぶ」関係は、固定的な関係ではなく、
互いに教え、学ぶ関係を目指します。

互いがわかりあい・学び合うというフラットな関係で
あることを何よりも大切にしてください。



もっと詳しく知るには

読本編の第8章「外国人介護福祉士養成の課題（と展望）～外国人介護福祉士の養成教育における『受入れ施設』と『養成校』の連携と分担～（川廷）」をお読みください。



ステ

わかりあう・学び合うプログラムが大切にするスピリット②は、「わかりあう、学び合う」という言葉に表れているよ。「共創」という視点、つまり、共に理解し合ったり、互いが教え・学び合ったりする姿勢が大切だということなんだ。

「教える人」「勉強する人」という、役割は分かれていないということだよ。



クル



そう。「教えてあげるから、その通りにしろ」という考え方は、このプログラムでは禁止なんだ。正解・不正解についても、「与えられたもの」ではなく、プログラムに「参加する人が自ら決めるもの」なんだよ。

納得だね。外国人介護職員は日本人が知らない、気づかない視点や知識スキルを持っているものね。日本人では気づかないことを気づく「大切なチャンス」にもなるかもしれないわけだね。



学ぶ姿勢を失ったとき、ひとは成長しなくなるよ。日本の介護はこれからもっと成長する可能性があると思う。外国人介護職員との協力は、成長のチャンスだし、介護事業所を抱える地域社会にとっても、新しい成長のチャンスだと思う。

ただ、外国人介護職員を受け入れて、働いてもらうだけでは地域で「わかりあう」「学び合う」ということはできないよね。異なる文化と触れ合って、日本側も変化して成長するように学びの柔軟さを持っていこう!



地域も組織も、新しい文化に出会った時が、成長のチャンスなんだ。わかりあったり、学んだりする姿勢ができないとか、柔軟に対応できないとき、それは地域や組織の「危機」なんだと思うよ。

わかりあう・学び合うプログラムって、日本の介護、いや人口が減少する日本社会にとって必要なプログラムなんだね。

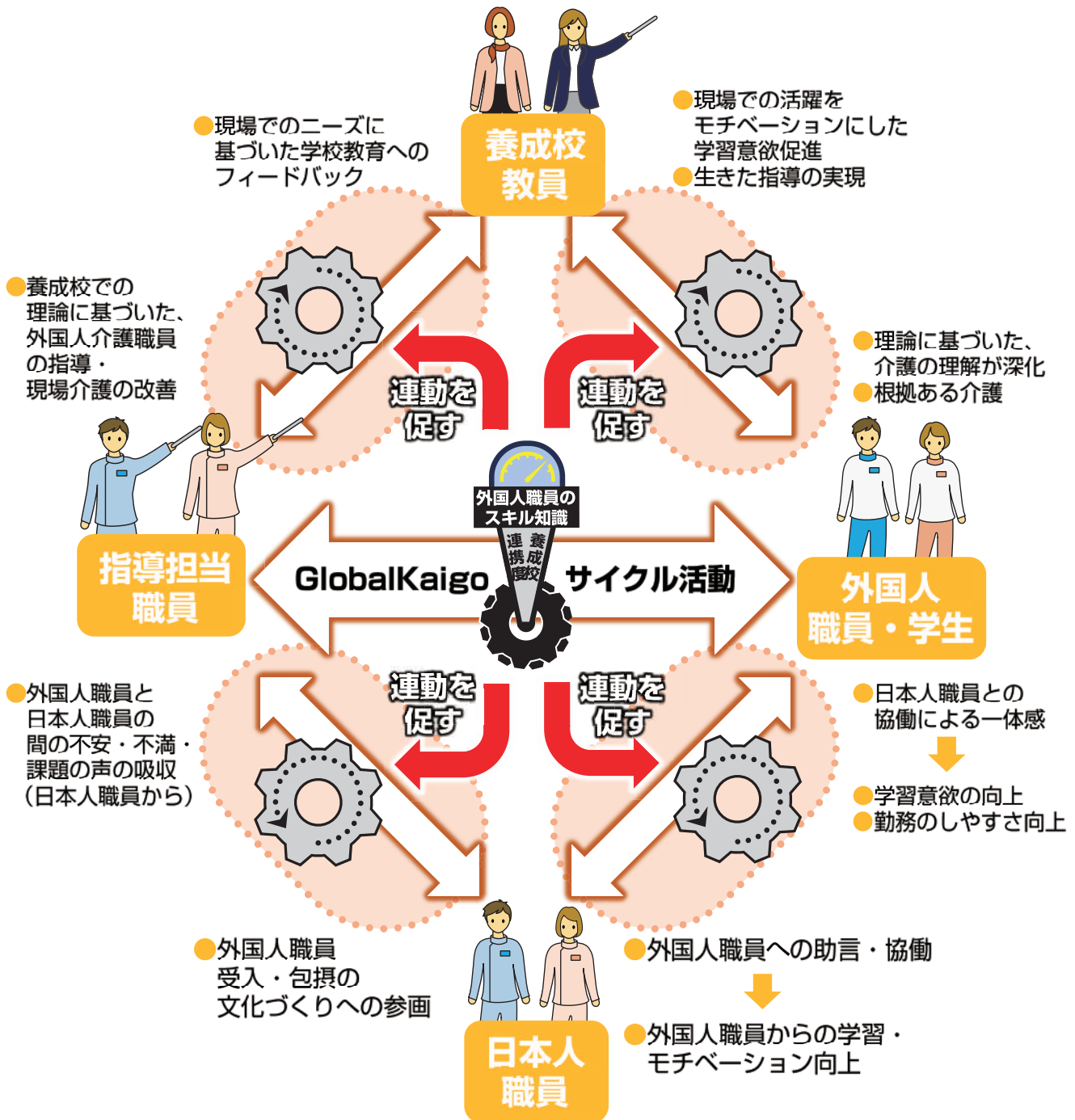


ちょっと持ち上げすぎ…。

A8

育成の基本③

つながる・つらなる視点



もっと詳しく知るには

読本編の第8章「外国人介護福祉士養成の課題（と展望）～外国人介護福祉士の養成教育における『受入れ施設』と『養成校』の連携と分担～（川廷）」をお読みください。



ステ

わかりあう・学び合うプログラムのスピリット③は、「ひとや組織、地域とつながる・つらなる」視点が大切ということだよ。

ここで示されている、GlobalKaigoサイクルは、外国人介護職員・学生の知識・実践スキルの向上を促すことだけではなく、日本人職員や介護養成校の教員等、地域社会の連携先をも同時に刺激するものなんだね!



クル



ちなみに、GlobalKaigoサイクルは、略すと「GKサイクル」で、「ジーケーサイクル」と読むよ。GKサイクルが回ることで、ひとや組織、地域が互いにモチベーション(やる気)を刺激しあい、つながっていくんだよ。

わかりあう・学び合うためのつながりを広めるためには、ケアの現場で実践した際の経験をちゃんと共有できるようにならないといけないね。ちゃんと、言葉にするとか。



外国人介護職員や日本人職員が協働した実践の中で、それぞれの人「感覚的なもの(暗黙知)」を「説明できるもの(形式知)」にすることが、つながるためには必要だよ。

「実践」の経験を言葉に変換するためのわかりあう・学び合うプログラムを介護事業所内で用意することで、地域でのつながりに広がりやすいよね。



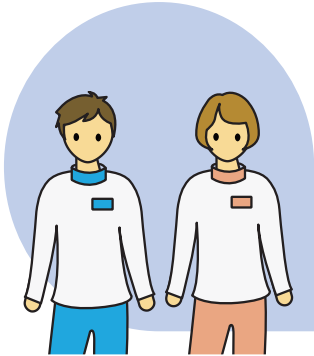
事業所と介護養成校の間で連携して、わかりあい・学び合いプログラムを実施できれば、つながっていく土台ができるよ。

わかりあう・学び合うためには、わかりあう・学び合う相手がいなければならないよね。何より「つながり」を広めないといけない。「つながり」を広めていくためには、実践したことをちゃんと他の人と共有できるように言葉にできるようにもならないといけないね。



A9

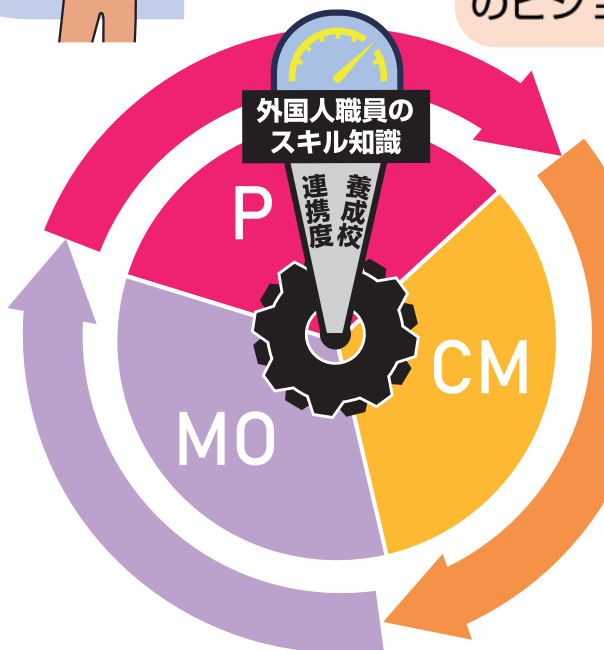
GlobalKaigoサイクルとは



ステップ ① P

プラン (P) をつくります。

どんな外国人介護職になってもらいたいのか、事業所・養成校・地域のビジョンを描きます。



ステップ ② CM

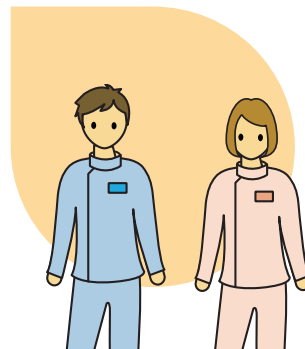
チェックリスト (C) とマニュアル (M) モニタリングシート (MO) をつくります。

プランを実現するための指導書と「できたかどうか」の点検ポイント項目、記録・評価・改善のためのシートをつくりま

ステップ ③ MO

実施、モニタリング、改善を一体で行い、モニタリングシート (MO) に記入します。

チェックリストに基づいて、外国人介護職員といっしょにコミュニケーションを取りながら、評価し、改善を行います。



もっと詳しく知るには

読本編の第2章「育成計画とその実践～QMS介入による老健事業2年間の実績を踏まえて～(坪)」をお読みください。



ステ

わかりあう・学び合うプログラムの重要な2つの部品の一つ、GKサイクルのくわしい説明をするよ。

GKサイクルは、3つのステップから成り立つんだね。



クル



3つのステップを説明すると、「プラン作成」
「チェックシート・マニュアル作成」
「モニタリングシート記入」の3ステップだよ。

この3つのステップをぐるぐる回すんだね。
PDCAサイクルと同じだよね!!
あれ?PDCAサイクルは4ステップだよね?
実践(Do)はどこなの?



実践(Do)は「モニタリングシート記入」の
ステップに組み込まれているんだよ。
だって、実践と記録は密接でしょ?

実践して、記入(評価)して、改善するまでが
「モニタリングシート記入」という一つの
ステップで担当するんだね!!



実践と記入、評価、改善は、実践での経験を
ホットなうちに、記録して、振り返った方がいいよね。

介護や医療の現場は、いつも忙しそうなものね。
スピード感を大切にしたいサイクルなのだね。



GKサイクルはステップが短い分、
迅速な改善ができると思うな。

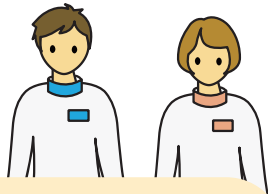
ちなみに、Global(グローバル)とは地球規模のという意味で、
日本のKaigo(介護)が地球規模(Global)の視点で
飛躍することを願った命名なんだって。



A10

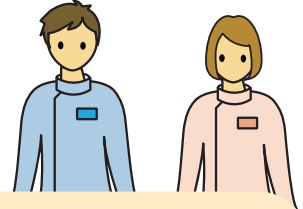
GlobalKaigoサイクルと GlobalKaigoステージの関係

向上
ポイント
①

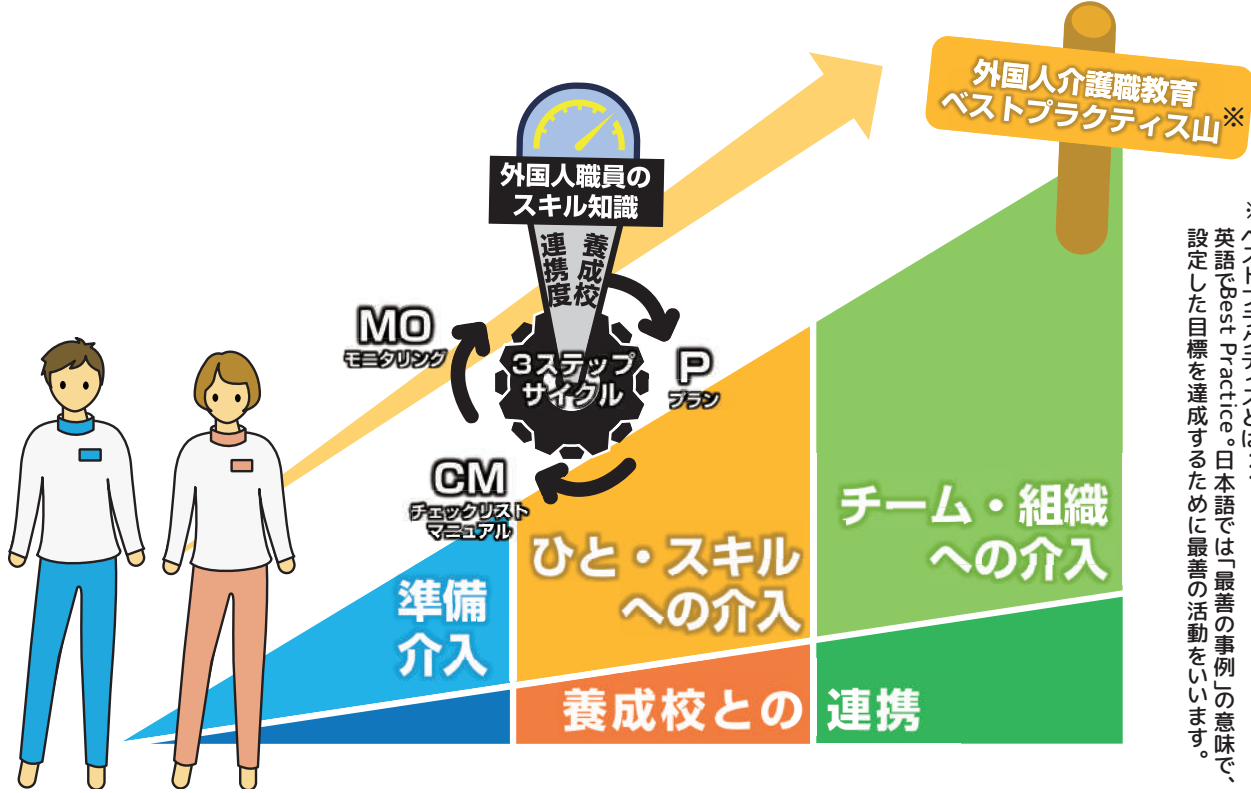


GKサイクルを回せば
回すほど、
外国人職員の
知識・スキルはアップ
します。
同時に、養成校との連携を
進め、介護の質を向上させ
ます。

向上
ポイント
②



GKサイクルを回せば
回すほど、
外国人職員を
教育する現場の力が
アップします。
改善の世界観は、
個人からチーム、職場全体
に広がります。



※ ベストプラクティスとは…
英語でBest Practice。日本語では「最善の事例」の意味で、
設定した目標を達成するために最善の活動をいいます。



もっと詳しく知るには

読本編の第2章「育成計画とその実践～QMS 介入による老健事業2年間の実績を踏まえて～（坪）」を
お読みください。



ステ

わかりあう・学び合うプログラムのもう一方の重要な部品「GlobalKaigoステージ」を説明するね。GlobalKaigoステージは、GKステージというよ。GKステージは山のような形をしているよ。GKサイクルが回転すると、このGKステージの山を登ることができるんだ。



クル

GKステージが変われば、GKサイクルで扱うテーマも変わるんだよね。そして、山を登るほどに、環境が変わっていきんだよね。



その通り。
GKステージの山は3つの部分に分かれているよ。
登り始めは「準備介入」のステージ
山の中腹は「ひと・スキルへの介入」のステージ
山の上部は「チーム・組織への介入」のステージ だよ。



ステージが変われば、GKステージ上で回るGKサイクルの目標や環境も変わるんだよね。



GKサイクルが回れば回るほど、外国人介護職員・学生の知識・実践スキルが向上するんだ。そうして、GKステージの山を登っていき、扱うテーマもステージごとに変わるんだ。



テーマが変われば、ひとの行動も変わるよね。GKサイクルに参加するメンバーの行動も変わり、かかわるひとや組織も変化するわけね。



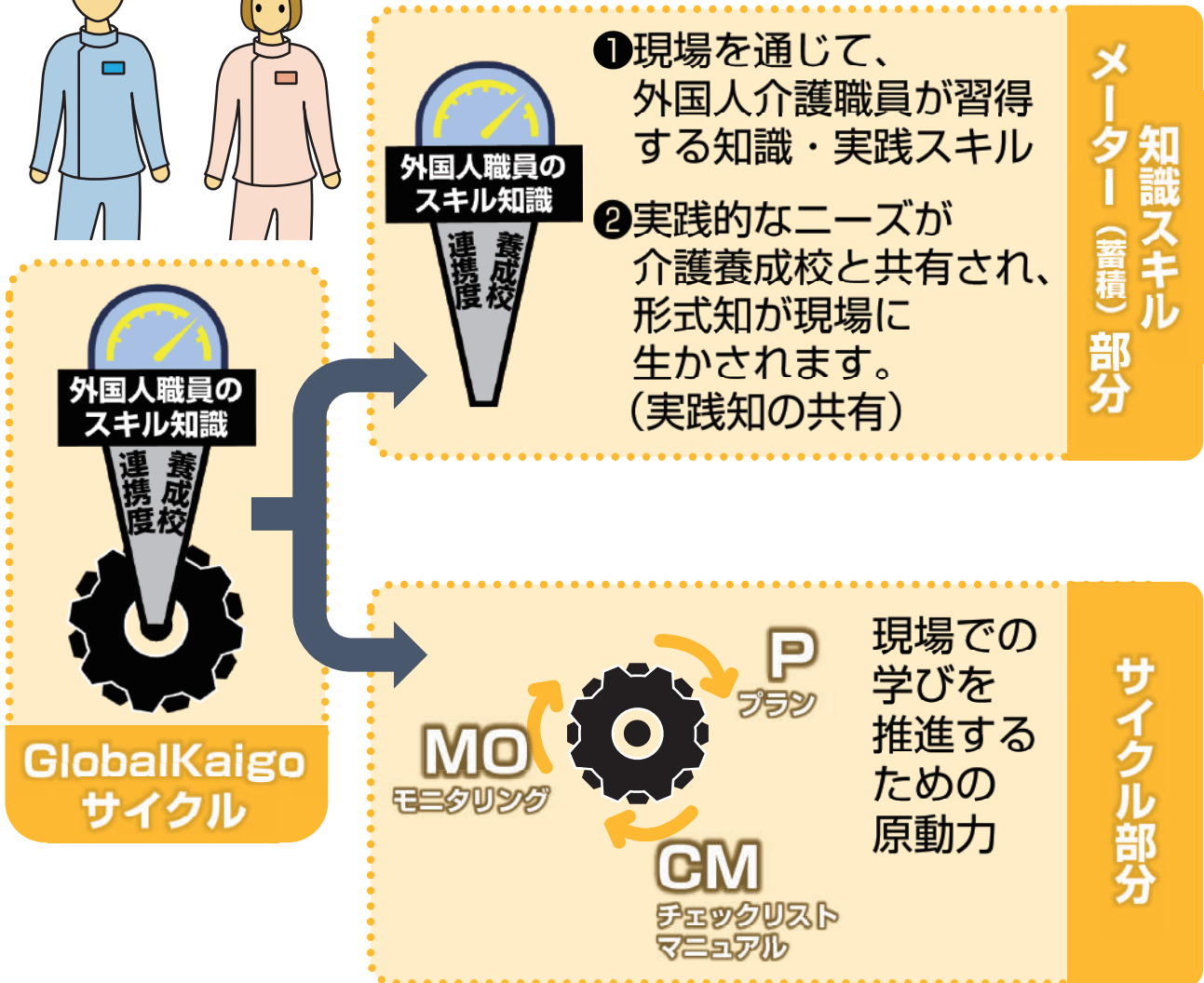
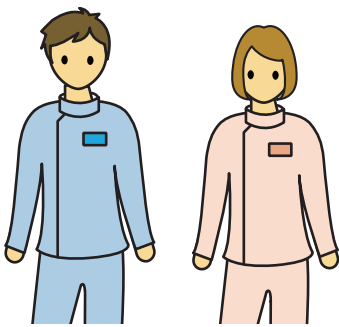
介護現場のケア品質は、GKサイクルの回転が増せば、それにしたいがい、逐次向上するよ。外国人介護職員や学生の知識・実践スキルが向上すれば、現場のケア品質も向上するしかけだよ。

A11

GKサイクルのしくみ

外国人介護職員に知識スキルがたまり、関係者と連携が密になる

GKサイクルが回転することで、外国人介護職員とのわかりあい・学び合いが進み、外国人介護職員の知識スキルが向上します。



もっと詳しく知るには

読本編の第2章「育成計画とその実践～QMS介入による老健事業2年間の実績を踏まえて～（坪）」をお読みください。



ステ

わかりあう・学び合うプログラムでは、GKサイクルが大切な部品で、このサイクルが回ることで、プログラムが動き出すんだよ。このGKサイクルは2つの部分ででき上がっているよ。

一つは、「サイクル部分」で、3つのステップをぐるぐる回転させる部分なんだよね。3つのステップは「プラン」「チェックリスト・マニュアル」「モニタリングシート」だよ。

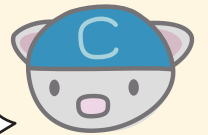


クル



そう。もう一つの部分は、「スキル知識メーター（蓄積）」だよ。この部分は、個人個人の知識・実践スキルが蓄積される部分で、サイクル部分が回れば回るほど、知識スキルがこの部分にたまっていくという仕組みだよ。

「スキル知識メーター（蓄積）」部分には、教育機関（養成校）との連携度も入っているんだね。これは地域連携度と読み替えてもいいところだよ？



そう。わかりあう・学び合うプログラムでは、地域連携、地域プラットフォームが大切な要素として考えられているからね。

サイクルがぐるぐる回転して、そうするとメーターがどんどん高くなっていくんでしょ？メーターを高めていくためには、地域連携といった、地域の連携先の関与がないといけないということなの？



そうだね。地域連携といっても、いろいろあるよ。医療機関や各種公共機関もあるけれど、学校、特に介護養成校との連携は大切だね。

地域連携の場面には、「言葉で表すこと」が必要だよ。現場で常に働いているわけではないからちゃんと言葉にしないとけない。



そうだね。その意味でも、現場での経験・実践をちゃんと言葉に表せるようにすることで、介護養成校の役割が期待されるんだ。

B1

GKサイクルを回す準備

わかりあう・学び合うプログラムの第一歩は、GKサイクルを回すことです。

GKサイクルを回すためには、最初にプランを作成します。

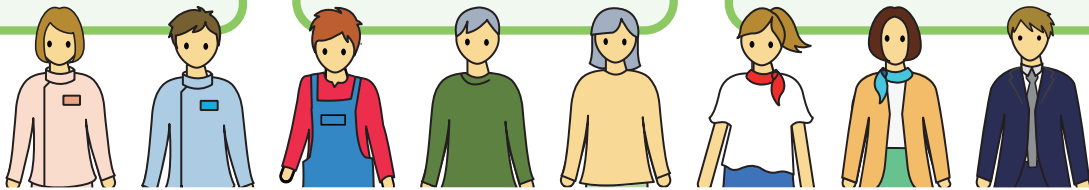
プランは外国人介護職員の育成への事業所の考え方を表現したものです。



事業所の社訓やビジョン等を踏まえて作成することもできます。

ケア現場での外国人職員への要望・期待や問題意識を基にしてプランを作成することもできます。

介護養成校や地域社会との連携で、外国人介護職員を育成する場合、プランには、広範な要素が含まれます。



GKサイクルを回す準備をするにあたって、外国人介護職員の育成の目的や事業所の人材育成計画、事業計画等とともに、職員や関係者や関係組織、地域連携先等との連携調整をよく考え、準備しておきましょう。

もっと詳しく知るには

読本編の第2章「育成計画とその実践～QMS介入による老健事業2年間の実績を踏まえて～(坪)」をお読みください。



ステ

この導入ガイドで説明している方法は、まずGKサイクルを回すことから始まるよ。
いろいろ難しいことは考えず、GKサイクルというものを回してみよう。

考えるより、やってみよう!なんだね。



クル



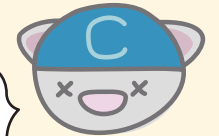
回すっていっても、そもそもGKサイクル自体がなければ回すものがないよね。
そこで、GKサイクルを準備しないとイケない。

GKサイクルか～。どうやって使うの?



くわしくは、次のページ以降で順々に説明するよ!!
大切な第一歩は「テーマ」を決めることだね。
あと、よく使う言葉に「サイクル」というものがあるんだ。
このサイクル(cycle)とは、「ぐるぐる循環すること」なんだ。

ぐるぐるさせるという考え方ってよくあるものだよね。



よく知ってるね。
PDCAサイクルや、介護過程、看護過程などなど、何かを「よりよくする」ための方法として王道なんだ!

そうか! GKサイクルもその「ぐるぐる族」の仲間なんだね?



そのとおり。ぐるぐる族の仲間が多いから、調べてみるといいよ。

ぐるぐる族マニアになっちゃうよ!!



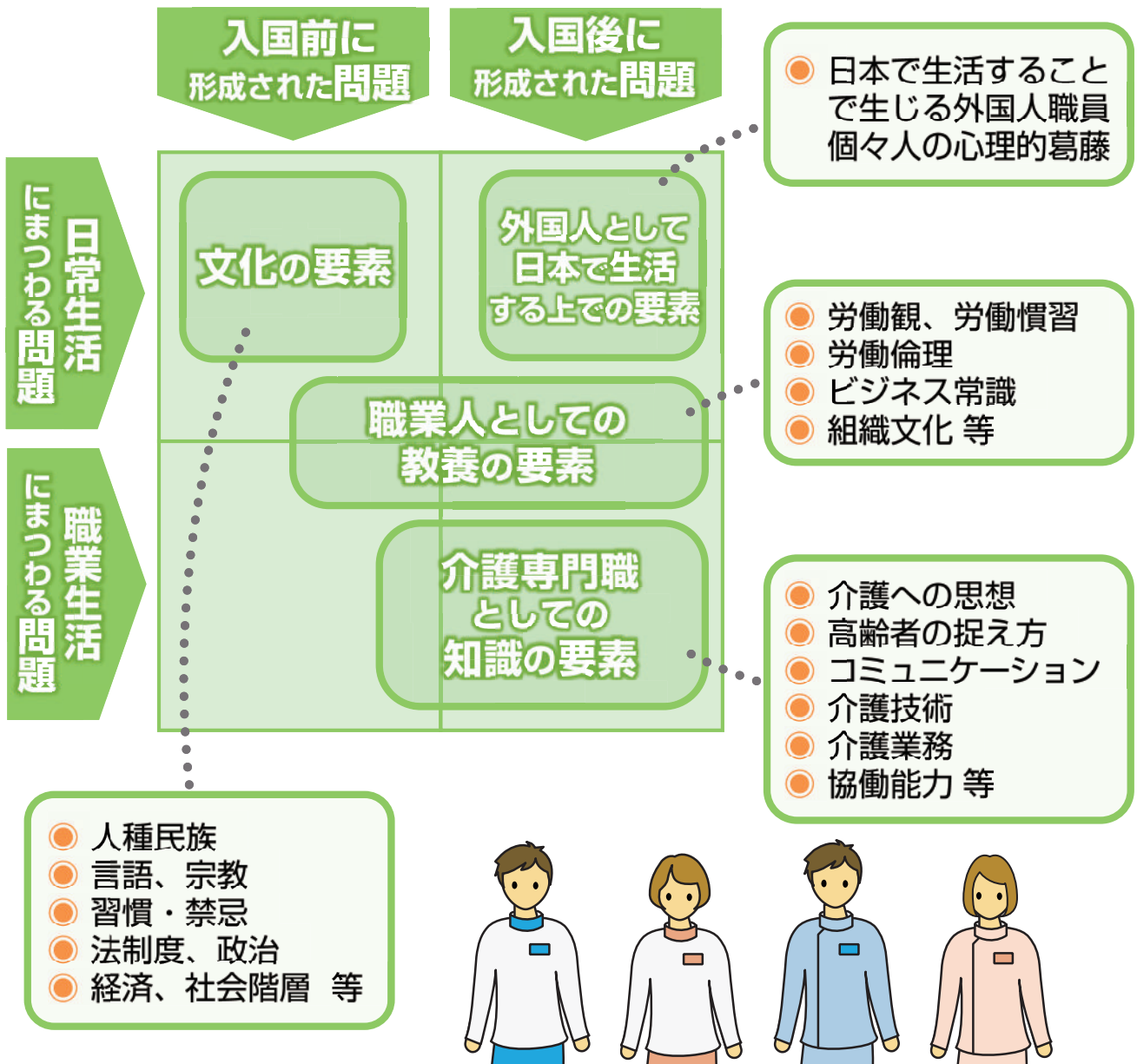
B2

ステップ①-1 プラン作成

わかりあう・学び合うためのテーマの選び方

何を テーマにする？

養成校と連携して「テーマ」を決めることも有効でしょう。



もっと詳しく知るには

読本編の第5章「QMS 介入による波及効果～産業組織心理学的視座から～（小平）」
 第6章「外国人介護労働者への日本語教育～就労と生活に必要な日本語～（平井）」をお読みください。



ステ

左図のテーマ領域の中でも、「外国人として日本で生活する上での要素」は、介護職員としての課題の前に、「人としての生活」をスムーズにおくるための前提だよ。
職員として働くという段階の前に、すべての外国人職員が悩んだり、苦労したりしている部分だといえる。

職務上の問題以外に、外国人職員が日本での日常生活にスムーズに溶け込めるようにわかりあう・学び合う上でもこの導入ガイドは活用できるんだね。



クル



そう。GKサイクルは、職場で、外国人職員と日本人職員がわかりあい、学び合うための方法だから、そのテーマは職務上のものが中心とはいえ、左の図が示すように、多岐にわたるよ。

確かに、日本に来たから生まれる問題もあるよね。自分の国なら、当たり前のことが、日本では珍しいということもあるしね。



そう。特に、介護技術や知識を学ぶことも大切だけれど、介護への考え方や利用者との関係、同僚との付き合い方等、文化や習慣といったものも重要だよ！

日本語ができるかどうかに注目しがちだけど、文化というもっと広い部分に関係するんだね。難しいテーマもあるなあ。



そんなに難しく考える必要もないよ。
テーマ選びに悩むより、まずは始めることが大切だよ。

まあ、職場のわかりあい、学び合いの具合も、テーマ選びに影響するよね。
職場の状況によって、テーマ選びを考えないといけないよね。



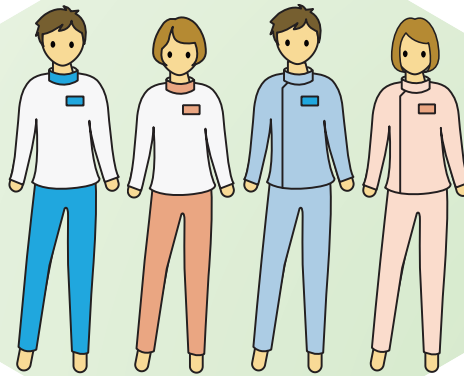
B3

異文化環境で毎日努力している
外国人職員・学生

外国人職員・学生は業務上の異文化間の葛藤ばかりではなく、日常生活としても異文化の葛藤を経験しています。テーマは、日常生活から仕事まで、多岐にわたります。

介護職員としての
知識技術の要素

職業人としての
教養の要素



外国人として、
日本で生活する際に
生じる要素

自らの文化的背景の要素

- すべてのひとは、生まれ育った環境の文化によって、形づくられています。
- 外国人介護職員や学生も、それぞれの生育した環境の文化に根差して今を生きています。
- 文化には、様々な階層性があり、「国籍」や「言語」といった簡単な区分・分類では割り切れません。
- 国籍や言語に関わらず、一人ひとり、ひととして個性を尊重しましょう。

もっと詳しく知るには

読本編の第6章「外国人介護労働者への日本語教育～就労と生活に必要な日本語～（平井）」
第7章「養成校としての関わり～留学生キャリア育成を視座に～（黒田）」をお読みください。



ステ

実際の問題として、テーマのほとんどは「業務上」のものに集中してしまうだろうけど、外国人介護職員や学生にとっては、日常生活にも多くの問題となるテーマがひそんでいるんだよ。職場のわかりあい・学び合いが進んだら、もっと日常生活をテーマにするといいよね。

介護の仕事は日常生活と密接なかかわりがあるからね。外国人職員も、日本人職員だって、利用者と同じように、日常生活をおくっているよね。



クル



そうだよ。外国人介護職員や学生が感じている、日本での生活での問題とその解決が、業務上の問題解決につながることも多くあるよ。

特に、介護は人対人のコミュニケーションだから、言葉や習慣といった文化の要素が重要だよ。



外国人職員や外国人学生の日常生活を支援するようなテーマにスポットが当たるといいよね。わかりあい・学び合いの基本なんだと思うよ。

プログラムを導入した当初は、業務上の問題をテーマにした方がいいの？



職場の現状認識や問題意識によるね。「業務改善が急務」と思っているなら、業務上のテーマが優先だし、「外国人職員の定着やチームワークを大切にしたい」と思っているなら、日常生活をテーマにするだろうね。

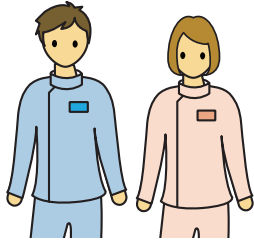
外国人職員たちには、日本という異文化環境での生活を有意義にしてもらいたいよね。



そのなかで、日本人職員や利用者も新しい学びが生まれるかもしれないよね。

B4

ステップ①-2 プランの位置づけ



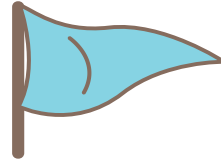
デザインの流れ

外国人介護職員と
わかりあう・
学び合うために
求められる理念

理念を実現させる
ための
具体的な
「あるべき姿」

「あるべき姿」を
数値やYes/No
で判断できる
ような表現に
変換します。

プラン
(P) ステップ



目的

GKサイクルにおける
「プラン」ステップでは、

- 知識・スキルの向上
- 互いにわかりあう
- 互いに学び合う

ためのしくみをデザインし、
その方針を定めることが
目的です。



連携

介護養成校等と連携しな
がら、外国人介護職員の
育成を進める場合、プラン
の段階から介護養成校の
教員等に参画してもらいま
す。



もっと詳しく知るには

読本編の第5章「QMS 介入による波及効果～産業組織心理学的視座から～（小平）」をお読みください。



ステ

プラン作成は、GKサイクルの最初のステップだよ。
プランは外国人介護職員の育成の基本方針を定めるものだから、丁寧な作業をお願いね。

プランか!具体的にはどんなことを
考えないといけないの?ちょっと面倒だね。



クル



外国人職員との「わかりあい」「学び合い」によって
「外国人職員がどんな介護職員に育ってほしいか」
「外国人介護職員の未来予想図」を描くんだよ。

何か、夢のある未来予想図みたいなもの?



ちょっと違うかも! 「夢」というと、おぼろげな感じが
するけれど、ここでは、「未来予想図」であって、
実現させるべきものなんだよ。

具体的で、現実味がないといけないと
いけないんだね。リアリティあるものか!



現実味という意味では、現場で運用している
様々な「規則」や「計画」「マニュアル」を
ちゃんとふまえておかないといけないよ。

確かに、外国人職員とは関係なく、
色々計画や規則はあるものね!!



あまりにガチガチに規則に縛られる必要はないよ。
最も大切なことは「リアリティがあること」だよな。
現実のケア実践こそがリアリティなんだから。

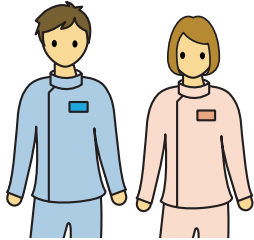
「考えるな、感じる」みたいに、
「縛られるな、利用者のためのケアを見ろ」
ということが「リアリティ」なんだね。



B5

ステップ②-1 チェックリスト作成

チェックリスト作成の位置づけ



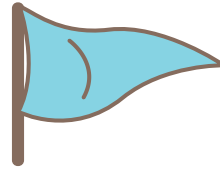
デザインの流れ

外国人介護職員と
わかりあう・
学び合うために
求められる理念

理念を実現させる
ための
具体的な
「あるべき姿」

「あるべき姿」を
数値やYes/No
で判断できる
ような表現に
変換します。

チェックリスト作成



目的

「チェックリスト・マニュアル」
ステップでは、外国人介護
職員の育成(わかりあう、学び
合う)のために用いる
「チェックリスト」と「マニユ
アル」を作成することが
目的です。
ここでは、まず「チェックリ
スト」を作成します。



連携

養成校と連携しながら
育成を進める場合、
特にチェックリストやマニユ
アルは養成校との協議をし
て進めるとよいでしょう。



もっと詳しく知るには

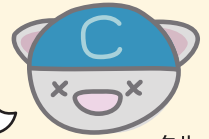
読本編の第4章「JMA 座間総合病院の外国人介護人材育成スキーム（鈴木）」をお読みください。



ステ

チェックリストは、
プランを達成するための「あるべき姿」を
具体化したものなんだよ。

なかなか難しいんじゃない?



クル



そんなことないよ。
「具体化したもの」とは、チェックする
ポイントについて、クリアしたかどうかの
数値目標や基準を描いたものなんだ。

確かに、クリアしたかどうかの基準や数値が
明確でなければ、「達成したよ〜!」と
喜ぶこともできないしね。



正解。具体化は、とっても大切なことなんだよ。
「こうありたい」「こうしたい」というビジョンは
描けるけれど、それを具体的にクリアしたかどうかの
基準や数値を設定することは難しいよね。
でも、基準・数値なしにはプログラムは進まないよ。

「こういうことをできるようにしてほしい」という
ニーズをマニュアルとして作成して、そこから
チェックリストの基準・数値を決めたら、どう?



チェックリストとマニュアルを一体で
作成するという方法はナイスアイデアだよ。

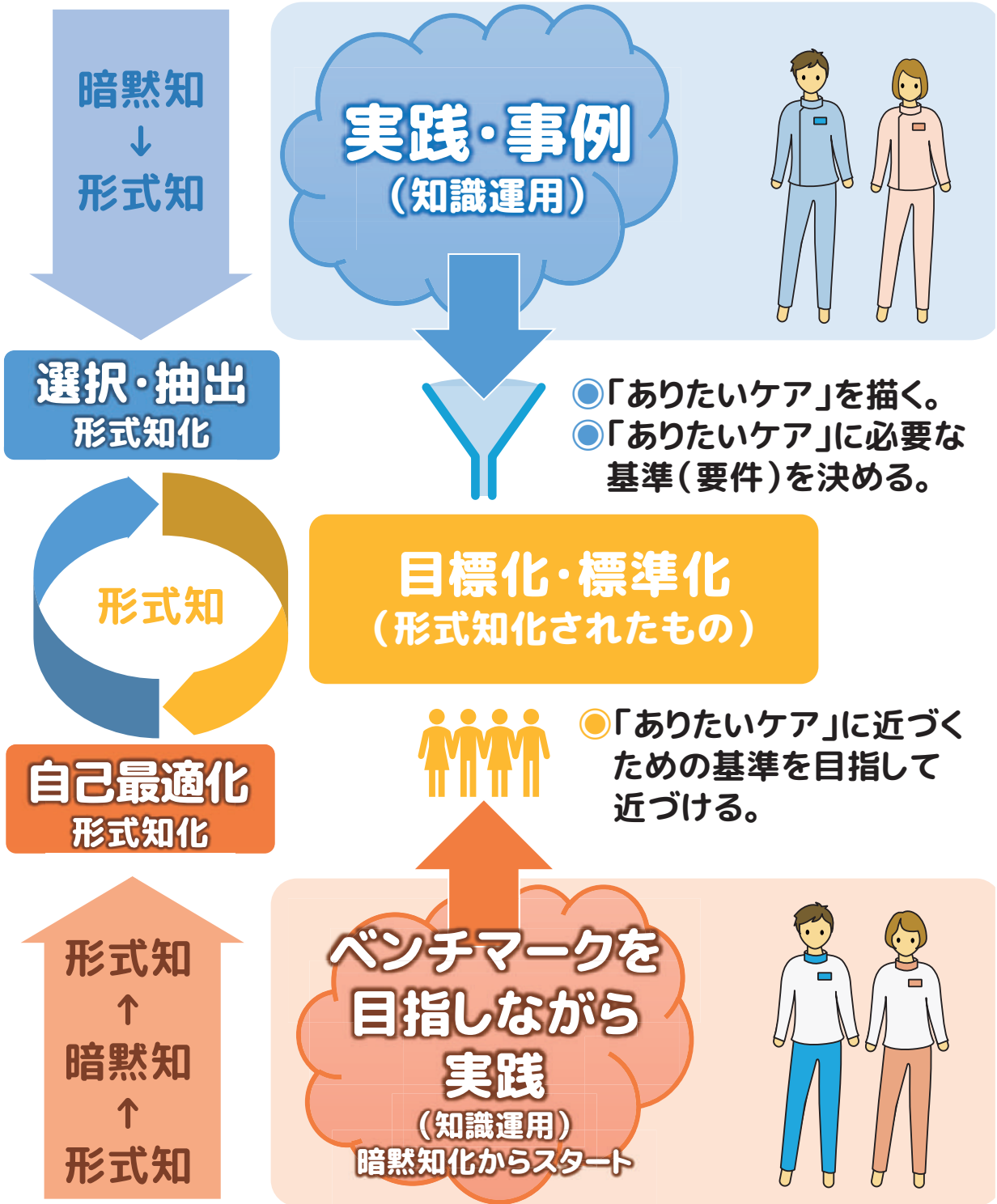
マニュアルで、「こうしてね」という内容を書き、
チェックリストで、チェックすべき場面と
達成してもらいたい数値や状態を書くのか!!



チェックリストとマニュアルは作成しやすい方から
作成するといいよ。作成の順番は決まっていないから。

B6

目標づくり「何を目指すか？」



もっと詳しく知るには

読本編の第1章「外国人介護人材にまつわる政策・制度の変遷(翁川)」をお読みください。



ステ

簡単に「目標を決める」といっても、難しい話だよね。
あらかじめ、施設やチームで「できるべきこと」が
決まっているなら、それが目標になるよ!

でも、ぐるぐるを進める中で、
「目標」が見えてくることがあるよね?
そういう「生まれた目標」はどう考えたらいいのかなあ?



クル



たとえば、最善の実践があったとしよう。
最善の実践は「お手本」だから、それを再現することが
できれば、ケアの質が上がるわけだよね。

その時には、「最善の実践」の実績が目標となるわけだね。
そこから、具体的な目標となるようなポイントを
見つけるんだよ。



目標化したものは、形式知だから、だれにも説明できる
モノになっている。
目標化できたら、その目標を目指して、みんなが実践
していくんだよ。

実践は、形式知になった目標を目指すことで、
その結果、暗黙知を生み出すことになるんだよね。
形式知→暗黙知ということか!



そして、実践はモニタリングシートに記入する中で、
形式知に変換されるんだよ。

そうか! 目標の実践を目指して、学び、
形式知を日々の実践をする中で、実現させる!
実践の中で得た暗黙知は、
モニタリングシート記入で形式知化されるってわけだね!!



正解。
形式知化されることで、「目標とする実践」と
「今の実践」の比較検討ができるようになるんだよ。

「自己最適化」と書いてあるけれど、
目標とする実践に近づこうと日々実践することで、
自分で、成長するようになるということだね!!



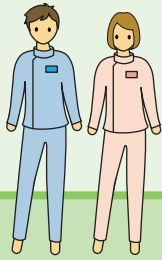
自己最適化できるようになることで、
「学習するチーム」が実現するんだよ!

B7

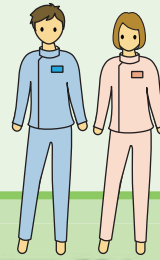
ステップ②-2 チェックリストの注意点

チェックリスト作成上で大切なこと

外国人介護職員育成の理念を実現させるために、
「具体的な」 ありたい姿 として表現します。



チェックすべき
 特定の場面



目指すべき状態
 客観的に判定できる
 基準・数値



実践の視点

事業所や
 現場で求める点



理論の視点

介護知識の
 豊富化のために
 求められる点

を意識して、チェックリストを作成しましょう。



もっと詳しく知るには

読本編の第4章「JMA 座間総合病院の外国人介護人材育成スキーム（鈴木）」をお読みください。



ステ

チェックリストの書き方のコツも教えるよ。
チェックリストには2つの要素が欠かせないよ。

わかるよ!
「チェックすべき場面」と
「目指すべき状態(数値目標等)」だよね?



クル



正解!チェック項目には、「どんなときに」チェックするべきか
という場面設定が必要だよ。

あとは、「目指すべき状態(数値目標等)」だよね?



そう。判断する基準・数値の設定が2つ目の要素だよ。

チェックリストを作成するときには、
「理論と実践の視点」が必要だと、左の図に
書いてあるよね?



そうだよ。根拠ある介護が必要だといわれているでしょ?
現場の流儀だけで作ると、偏ってしまうからね。

そういう意味では、事業所内の様々な役割の人、
介護養成校の教員などの連携先の人も
作成に加わるといいよね?



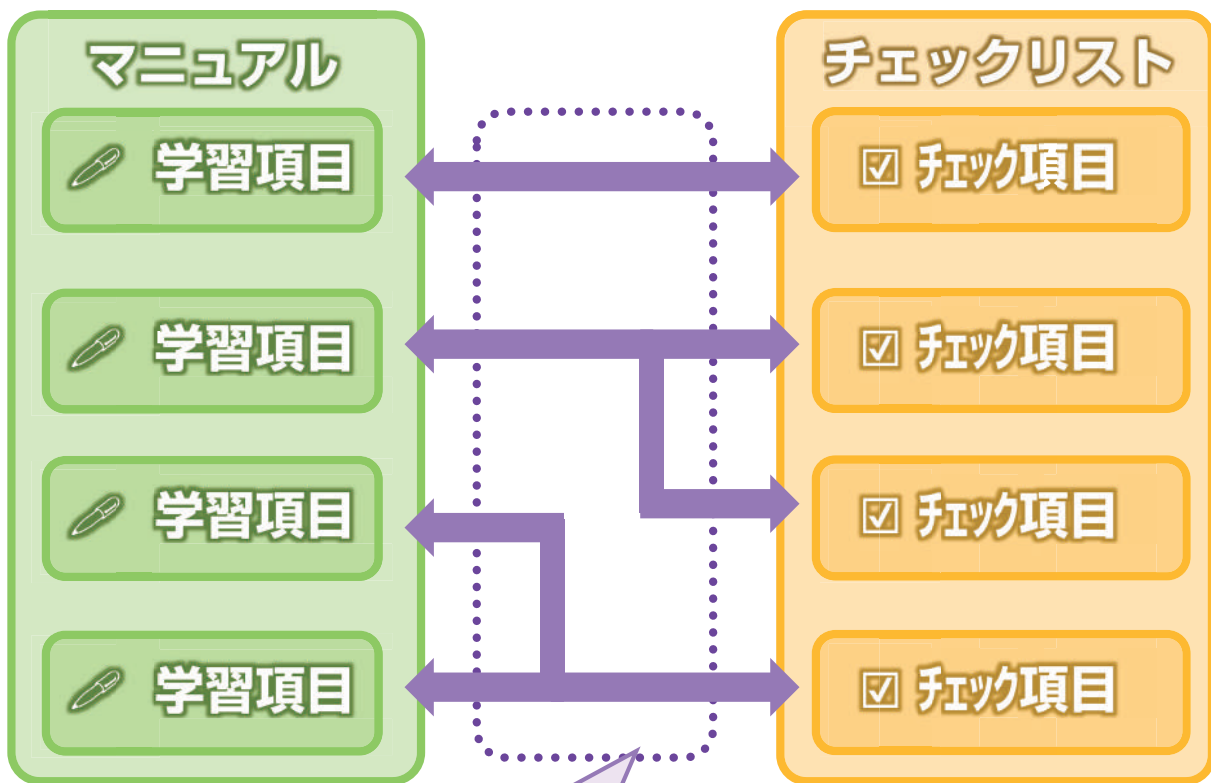
そうだね。チェックリストにも多くの視点が入ると
バランスが良くなるよね。

B8

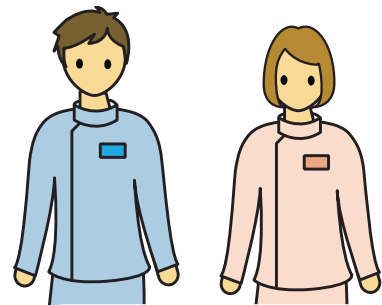
ステップ②-3 マニュアル作成

マニュアルとチェックリストは必ず対応させましょう。

チェックリストの項目は、マニュアルで「すべきこと」として定義します。



対応関係は、1対1である必要はありませんが、チェックポイントを、マニュアルの該当部分内でしっかり説明するしくみにしましょう。



もっと詳しく知るには

読本編の第4章「JMA 座間総合病院の外国人介護人材育成スキーム（鈴木）」をお読みください。



ステ

マニュアル作成の際の注意点は、
チェック項目との対応関係をしっかりつくることだよ。

「〇〇する。」とマニュアルに書くだけじゃダメということだよな？
そこには、「〇〇する。」ことができたかどうかのチェック項目を
設定するということだよな？



クル



マニュアルに書いてあることが「できたか・できなかったか」を
判断できないといけないわけだよ。
その上、「どのくらいダメだったか」を判断するためにも、
可能であれば、数値や基準を示さないといけないよね。

マニュアルを書く際には、
チェック項目をどのように設定するかを
想定しておく必要があるんだね。



そうだね。
マニュアル作成とチェックリスト作成は、
一体でないといけないよ。

マニュアルとチェックリスト作成の段階でも、
連携先の介護養成校教員や事業所の指導担当者が
しっかり参画しないといけないよね。



マニュアルとチェックリスト作成には、
介護養成校教員や指導担当者のみならず、
経営者や同僚介護職員など、
より多くの関係者が参加するといいと思うよ。

実際、それは難しいかもしれないよね。
指導担当者が各関係者にヒアリングしたり、
話し合ったりして、意見を取り入れるように
努力してみよう。

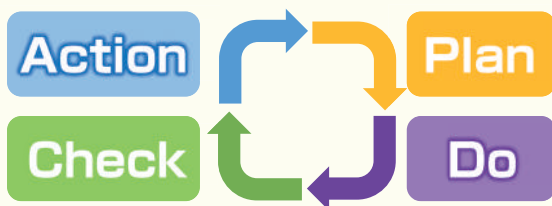


B9

ステップ②-4 モニタリングシート作成

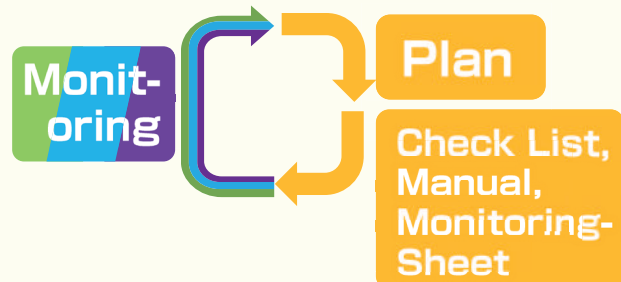
GKサイクルでは「Do」「Check」「Action」は「一体のもの」として考えます。

PDCAサイクル（4ステップ）



PDCAサイクルでは、**Do、Check、Action**がそれぞれ独立したステップになっています。

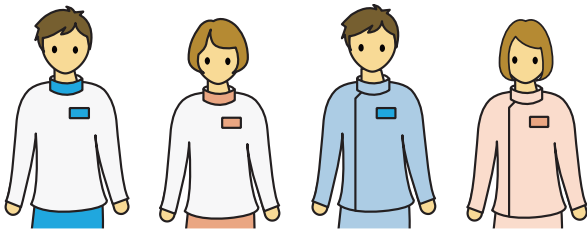
GKサイクル（3ステップ）



GKサイクルでは、**Do、Check、Action**を一体として、**気づきを即時に実践**することが重視されています。



実践すると同時に、記録をするだけでなく、改善すべきことがあったら、即時に改善し、その内容をモニタリングシートに記載します。



GKサイクルは「手軽さ」が特徴です。



もっと詳しく知るには

読本編の第4章「JMA 座間総合病院の外国人介護人材育成スキーム（鈴木）」をお読みください。



ステ

わかりあう・学び合うプログラムのGKサイクルの特徴は「シンプル&効率性」なんだよ。

Do(実践)とCheck(検証)、Action(改善)が一体化して、「モニタリング」というステップになっているんだよね。



クル



その代わりに、モニタリングシートを丁寧に記入する必要があるよ。実践した内容を記録するだけでなく、検証と評価を瞬時にできるようにしくみを用意しないとイケない。さらに…

実践を記録すると、すぐにチェックができるような欄があるとか？
モニタリングシートが工夫されているんだね。



記入とチェックを瞬時にするだけじゃないよ！
チェックして、「ここがダメだったなあ〜」とか「これができていない」といった改善点を考えるよ。さらに、実施するところまで書いて、改善できたかを報告するんだ！

GKサイクルは手軽に実施できて、シンプルに改善することを大切にしたサイクルなんだよね。
シンプル・イズ・ビューティフル。



シンプル・シンプルっていうけれど、シンプルだからいいというものでもないし、本質じゃないよ！単にシンプルなわけじゃないんだよ！

改善点を気づいた時点で、すぐに実施するという意味で、改善が確実に実現できるというわけだね。



サイクルの段階を緻密に作り上げることよりも、ライブ感ある改善を目指すという思想なんだよ。GKサイクルは、シンプルかつライブ感をもって改善を目指すんだ!!

B10

ステップ③-1 モニタリング

実践・チェック・改善の流れ

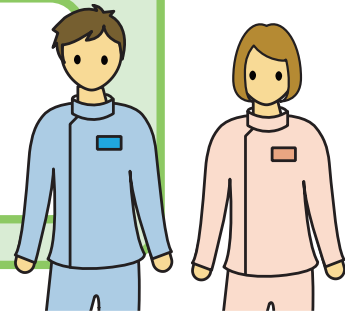


チェック項目

マニュアルに記載された
活動の内容を実施します。

マニュアルの内容を
実施できたかチェックします。

マニュアルの内容を
実施しやすいように改善
します。



実施・チェック・改善を
その日のうちに進めます。

- チェックリストに定められた項目をチェックした内容や、改善内容が記載されたモニタリングシートは、定期的に現場の指導担当の職員や養成校教員等、関係者間で共有されます。
- モニタリング内容は、日々更新されます。これらをリアルタイムで共有できれば、適切なケアを実施できるばかりではなく、より緊密で、俊敏な人材育成体制をつくることができます。



もっと詳しく知るには

読本編の第5章「QMS 介入による波及効果～産業組織心理学的視座から～（小平）」

第6章「外国人介護労働者への日本語教育～就労と生活に必要な日本語～（平井）」をお読みください。



ステ

次のステップは、マニュアルに定められた内容を実施できたかどうかを、チェック項目にしたがってモニタリングシートに記入していくよ。

実施して、モニタリングシートに記入するということ？



クル



そう。モニタリングシートに記入する際には、「目標としていたことが達成できたか」をすぐにチェックするよ。
できなかったとしたら、次はどうかをすぐに記入するところまでが一つのプロセスなんだよ。

一気に、そこまでやってしまうんだ!!
計画やプランといったコトは丁寧だけど、実施と検証・改善といった流れは素早いんだね!



そうだね。
そこがこのプログラムの特徴かもね。
介護現場は忙しいから、あまり複雑な手順や決まりごとは望まれないよ。
だから、「実践的」なプログラムが必要なんだ。

介護現場の味方だね。
でも、このチェックリストがちゃんと整理できていないと、モニタリングシートに記入する際に「無駄」や「無理」な記入が増えてしまうかもね。



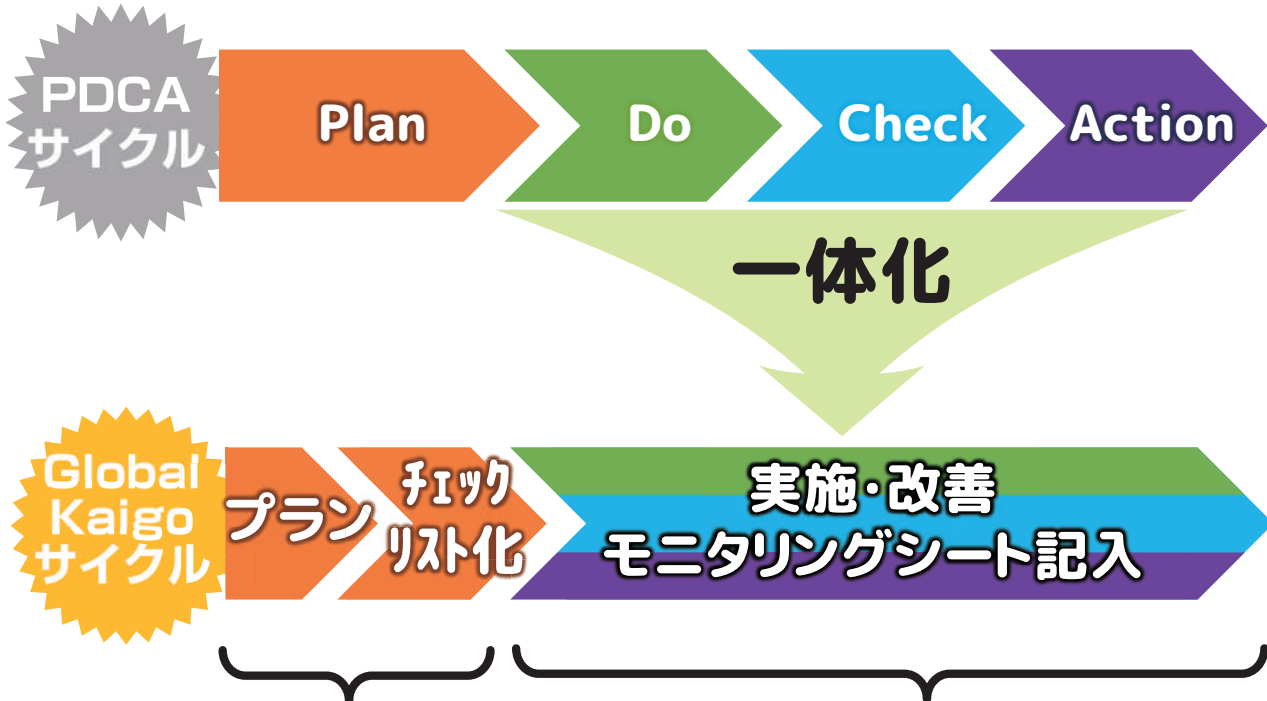
そうだよ。
実際にモニタリングシートに記入する際のことを考えて、「必要なチェック項目を厳選」しておかないといけないね。

「あれもこれも」といった盛り込みすぎなチェックリストはいやだよな。

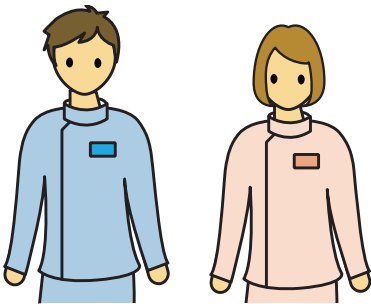


B11

GlobalKaigoサイクルの特徴



綿密にプランをつくりこむことで、実施後に不用意な問題が生じないように配慮します。



ステップ数を減らし、シンプルにすることで、参加メンバーの業務の負担が軽減します。

さらに、実質的な改善に重点が置かれ、簡単かつ即時的に評価・改善が進められます。



もっと詳しく知るには

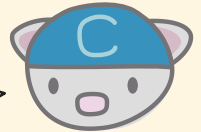
PDCA サイクルや介護過程、看護過程といったGKサイクルに似た方法論について調べてみましょう。



ステ

よく知られているPDCAサイクルは、
計画・実施・検証・改善で進められるよね？

ああ、今までもたくさん説明してくれたよね。
ぐるぐる族の代表選手だよね、PDCAサイクル。
それに介護過程や看護過程も同じようなものだよね。

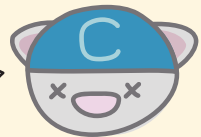


クル



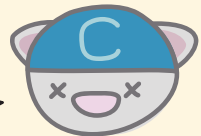
うん。このぐるぐる族は、ソフトサイエンス・アプローチという
考え方に基づいているものなんだ。

ソ、ソフト、何？
新しい食べ物ですか？



ソフトサイエンス・アプローチは、人間の活動のように
とらえどころのないものを対象にして、科学的に扱うための
考え方だよ。

むむ。難しいけど、PDCAサイクルも介護過程も、
看護過程も同じ仲間ということだね？



うん。でも、わかりあう・学び合うプログラムの
GKサイクルは、ステップを少なくして、手軽に始められるように
工夫されているぐるぐるなんだよ。

そう。GKサイクルはシンプルだね。
現場の業務をしながら進めるには、
ありがたいね。



その分、モニタリングシートが大切な役割を果たすよ。
実施したことをちゃんと記録して、直感的に実施内容が
目標値に達しているかどうかを把握できないといけないよ。
このシートのおかげでステップが節約できているんだ。

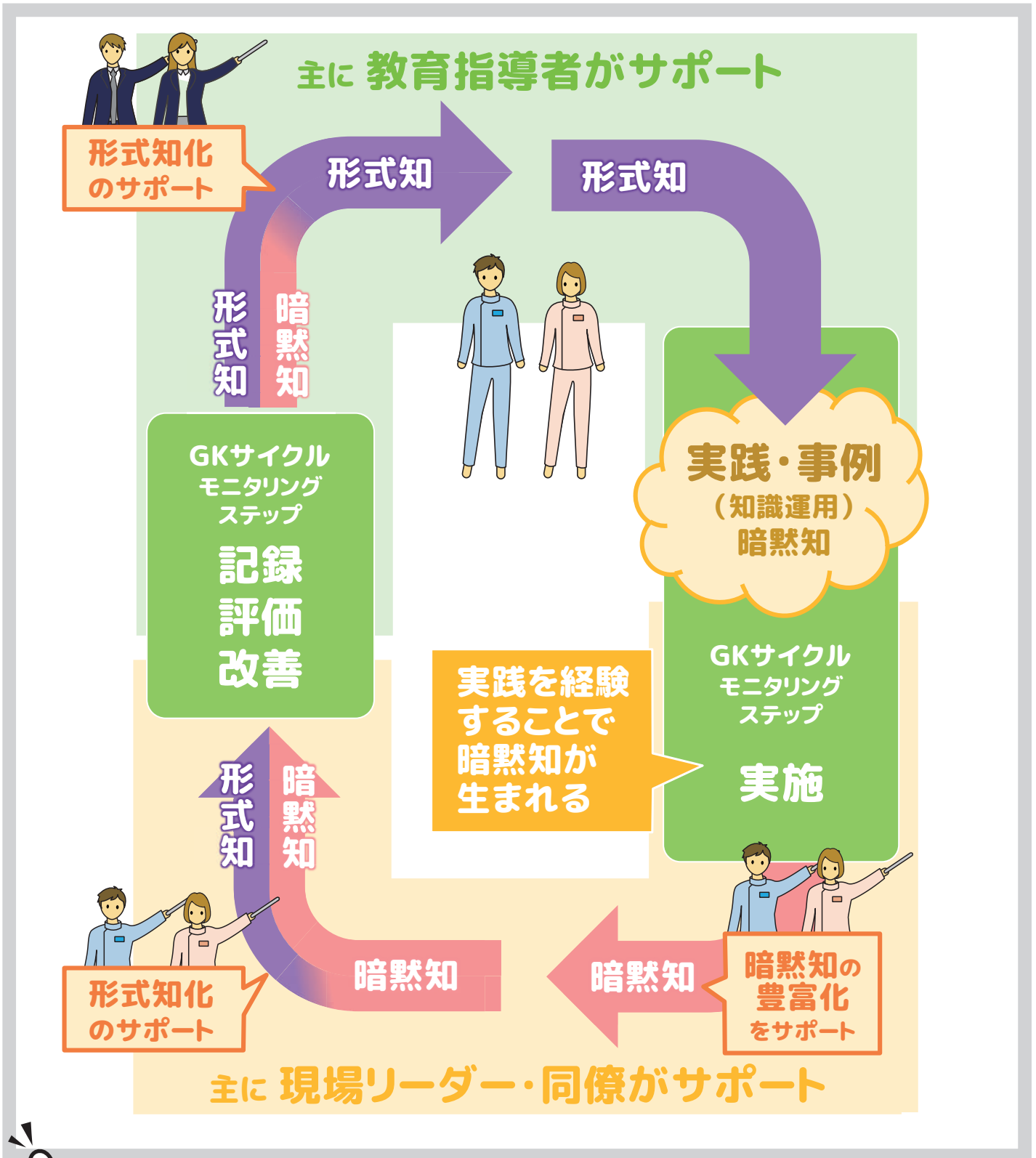
実施とチェック結果の記録、
改善の内容を両方、記入できないと
いけないわけだね。



何よりも、「モニタリングシートの作成」と
「モニタリングシートの記入」が大切だということだよ。

B12

言葉にできない経験から 知識を生み出す



もっと詳しく知るには

読本編の第7章「養成校としての関わり～留学生キャリア育成を視座に～（黒田）」をお読みください。



ステ

GKサイクルが回る中で、どうやってスキルや協働がスムーズに進むようになるか？ その理由をクルは説明できる？

そんなこと、わからないよ。
どうしてぐるぐるさせるとスキルや知識が増えるの？
協働がうまくいくようになるのはなぜなの？



クル



GKサイクルのぐるぐるで、スキルや知識が増えるしくみは、「暗黙知」と「形式知」で説明できるんだ。
そして、理論と実践のぐるぐると同じなんだよ。

暗黙知は、「言葉で表現できない知識」、
形式知は、「言葉や数字で表せる知識」なんだよね？



その通り。現場で外国人介護職員たちが経験を重ねると、暗黙知が身体に蓄積されるんだ。それは言葉で表せないもので、自分でも気がつかないような性質のものなんだよ。

その暗黙知はモニタリングシートに記入したり、
評価・改善を考えたりする中で、
形式知に変化するんだね。



大正解。この形式知に変換する手伝いをするのが、
同僚や現場指導者なんだ。

それは大切な役割だね～。
「わかりあう・学び合うプログラム」が助けてくれるんだよね？



プログラムに則って進めることで、暗黙知から形式知に変換され、次のぐるぐるが始まる時には、新しい視点（形式知）からケアを展開して、新しい暗黙知がたまるんだ！

形式知を暗黙知にする必要もあるよね？
現場の同僚や指導者が助けることになるんだよね？



そうだよ。同僚や現場指導者の主な役割は、暗黙知を豊富にすることだといえるんだ。なぜなら、形式知から暗黙知への変換は、チームで話し合ったり、養成校教員などが関与するチームワークでいっしょに進めるといいかもしれないね。

B13

ステップ③-2 改善の考え方

モニタリングのステップでは、 活動の実施と改善を同時に行います。

活動の実施によって得られた様々な経験は、
すぐに、評価を経て、あるべきレベルまで引き上げるような
改善を一気に思考します。

↓ GKサイクルの各ステップでの各関係者のかかわり方



もっと詳しく知るには

読本編の第5章「QMS 介入による波及効果～産業組織心理学的視座から～（小平）」

第6章「外国人介護労働者への日本語教育～就労と生活に必要な日本語～（平井）」をお読みください。



ステ

ただ、GKサイクルが、現場向けの「簡便なサイクル」だという半面、GKサイクルを使って指導する人にとっては、指導上の工夫や注意が必要になるんだよ。

それは何？



クル



現場で指導する人は、モニタリングシートに基づいて指導するわけ。「習ったこと、マニュアルに書いてあること」が、現場の問題とどのように結びついているのかはつきさせるよ。

ケアした際の「アセスメント」がしっかりできているかを、丁寧に話を聞きながら、指導しないとイケないんだね。



外国人介護職員が、マニュアルの内容を「表面的に理解しているだけではなく、ちゃんとアセスメント、観察をしてケアを判断しているか」を確認しないとイケないよ。

介護養成校の教員や、事業所の研修担当者は、実践内容を外国人介護職員に習得してもらい、その経験の中から、次の学びにつながるような「学びの手がかり」を見つけることを手助けしないとね。



経験や感覚といった、「言葉に表せない学び」を数多く蓄積することを助けたり、「言葉に表せない学び」を「言葉で表現できる学び」に変換するのを助けるよ。

「言葉で表現できる学び」を、実際に行動できるようにするにはちゃんと指導してもらわないと不安だよな。

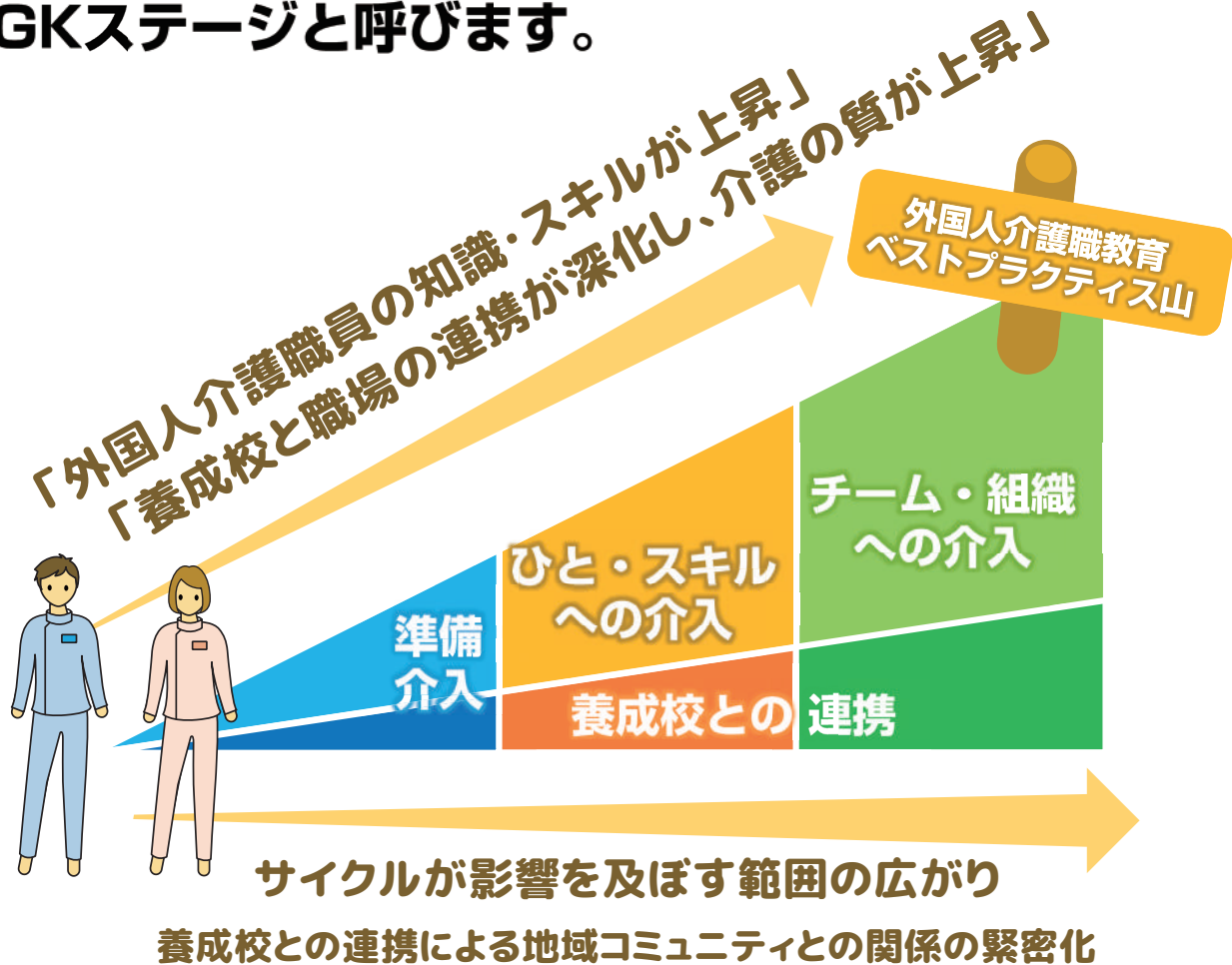


ケア現場で外国人介護職員を指導する指導者に期待される役割はとても大きいんだよ。

C1

GKステージを登る

GKサイクルの影響が及ぶ範囲を
GKステージと呼びます。



- GKサイクルが回ることで「外国人介護職員の知識・スキルが上昇する」とともに、養成校と職場の連携が深化し、「介護の質が上昇する」こととなります。
- その結果、GKサイクルはただ「回す」だけではなく、GKサイクルが影響を及ぼす範囲を広げていくこととなります。
- GKサイクルが影響を及ぼす範囲をGKステージと呼びます。GKステージを登ることで、影響が広がる範囲は「ひと・スキル」から「チーム・組織」へと展開していきます。

もっと詳しく知るには

読本編の第3章「小田原福祉会の外国人介護人材育成スキーム（井口）」をお読みください。



ステ

GKステージを登るには、GKサイクルを回すことが必要なんだよ。このGKステージの山は登るにつれて、その段階ごとの目標や取り囲む環境が変化するんだ。

GKサイクルが回って、山を登れば、最初のころは「準備」することが目標で、山の中腹になると「ひと・スキル」についての目標になっていくんだよね？



クル



そうだよ。GKステージのステージが変わると、GKサイクルで扱うテーマやかかわる人等が変化するというわけ。山頂に近づけば、一応、外国人介護職員との協働がスムーズに進むような環境ができたといえるんだ。

山頂近くになると「チームや組織」についての目標に変化するというけど、そこがゴールと考えていいのかな？



登り切ったとしても、それで終わりじゃないんだよ。

えっ？ GKステージの山は、山頂は、ゴールじゃないの？ 山の上に山があるの？ 登りきることはできないの？



GKステージの山は上りきることはできないんだ。別の言い方をすれば、「山の向こうに山がある」とも言えるかも。無限に続く山の世界なんだ。外国人介護職員との協働がある限り、ずっとずっと登り続けたいいけないよ。

長い道のりだね…。でも、介護過程や看護過程といったサイクルもずっと続けるものだよ。そういう意味では、GKステージの山も登りきることができないというのは当たり前なのかもね。

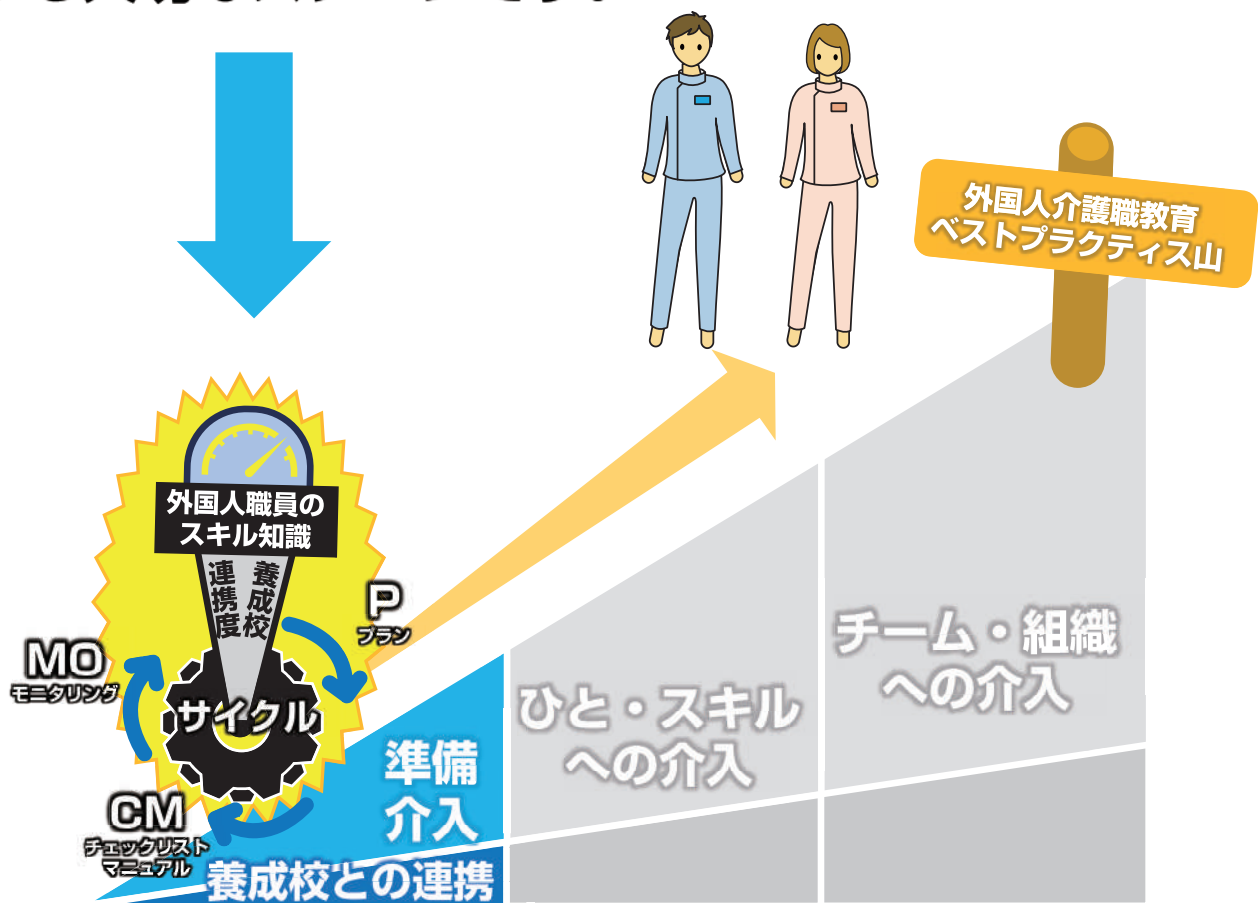


次に、GKステージの3つのステージ(段階)を一つ一つ説明していくね。

C2

GKステージ① 準備介入

準備介入ステージでは、
GKサイクル活動の基本的なしくみをつくります。
わかりあう・学び合うプログラムの「土台作り」を
する大切なステージです。



- GKサイクルを回せるように準備するステージです。
- 「プラン」「チェックリスト」「マニュアル」「モニタリングシート」を用意します。



もっと詳しく知るには

読本編の第3章「小田原福祉会の外国人介護人材育成スキーム（井口）」をお読みください。



ステ

GKステージの山の登り始め、最初の段階は、「準備」のステージだよ。
簡単に言えば、GKサイクルを用意して、試しに回してみる。ちゃんと回せるかどうかの確認をするまでの段階だよ。

準備段階では、具体的に「どんな準備」をしたらいいの？



クル



準備するものは、まず、参加するチームメンバーが必要だよ。それをサポートするメンバーも必要だね。このような「ひと」の要素を除くと、「チェックシート」「マニュアル」そして、「モニタリングシート」という3つを作成するよ。

準備段階では、3点セットを用意する？
そんなに難しくないよね？



そうだね。でも、一番重要な部分でもあるから、念入りに進めるよ。

介護養成校との連携が大切だと聞いているけど、その連携はいったいどんな準備が必要なの？



介護養成校等、地域コミュニティや外国人職員支援機関との連携を図りながら進める場合は、GKサイクルをいっしょに作成するようにしたらいいよ。
準備段階から連携機関がかかわるようにするといいよ。

ということは、「チェックシート」「マニュアル」「モニタリングシート」も連携先といっしょに作成することなの？

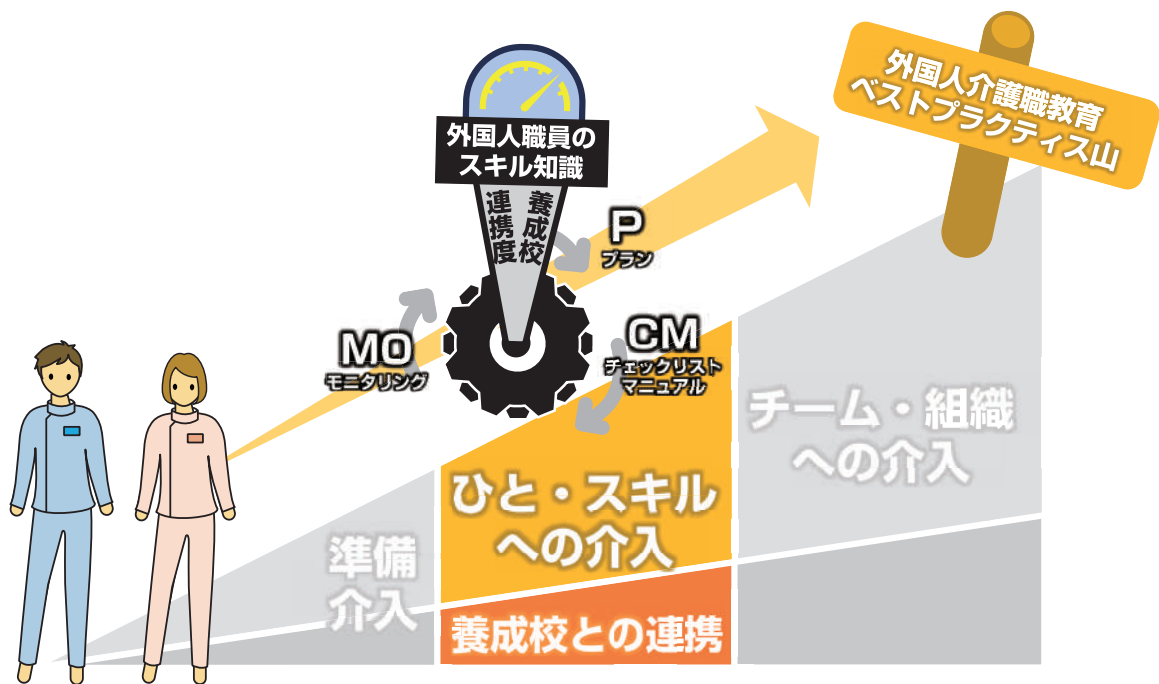


いっしょに作成するというのが難しいなら、共有するというレベルでもいいと思うよ。
例えば、GKサイクルで扱うテーマやチェック項目を連携先から提案してもらう等、連携先と十分に調整をしたプログラムを用意しておく必要があるかもね。

C3

GK ステージ②
ひと・スキルへの介入

ひと・スキルへの介入ステージでは、
準備介入ステージでつくったしくみを使って、
外国人介護職員の知識・実践スキルの向上を
目指します。



- このステージは、一人ひとりの外国人職員の知識・実践スキルの状態への介入を行い、知識・実践スキルの向上を助けることを目的にしています。
- 知識・実践スキルの「現状」を把握し、どのように改善していくべきかの「方針」を立案し、その「方策（道筋）」を職員とともに考えます。



もっと詳しく知るには

読本編の第3章「小田原福祉会の外国人介護人材育成スキーム（井口）」をお読みください。



ステ

GKステージの山の中腹あたりにあるのが、「ひと・スキル」がテーマとなるステージだよ。
一人ひとりの外国人介護職員の知識スキルと実践スキルの双方を向上させることにフォーカスするよ。

このステージでは、改善の対象が「個人の知識・実践スキル」になるってことだね？



クル



そうだね。「〇〇さんの知識・実践スキルを改善する」というように、職員個人の知識やスキルにフォーカスして、改善が進む段階なんだよ。

このとき、外国人職員の知識やスキルだけにフォーカスするの？



直接的には外国人職員の知識やスキルにフォーカスするけれど、それは同時に日本人職員の知識スキルにも影響するんだ。

そうだよ。だって「わかりあう」「学び合う」プログラムだものね？



外国人職員にわかってもらうためには、日本人職員自身が「わかる」必要があるからね。

「学ぶ」ということも、「自分が学ばなければ」「教える」こともできないということ？



そうだよ。教えることは学ぶこと、学ぶことは教えることなんだ。

連携先の介護養成校の教員などもかかわることになるのかな？

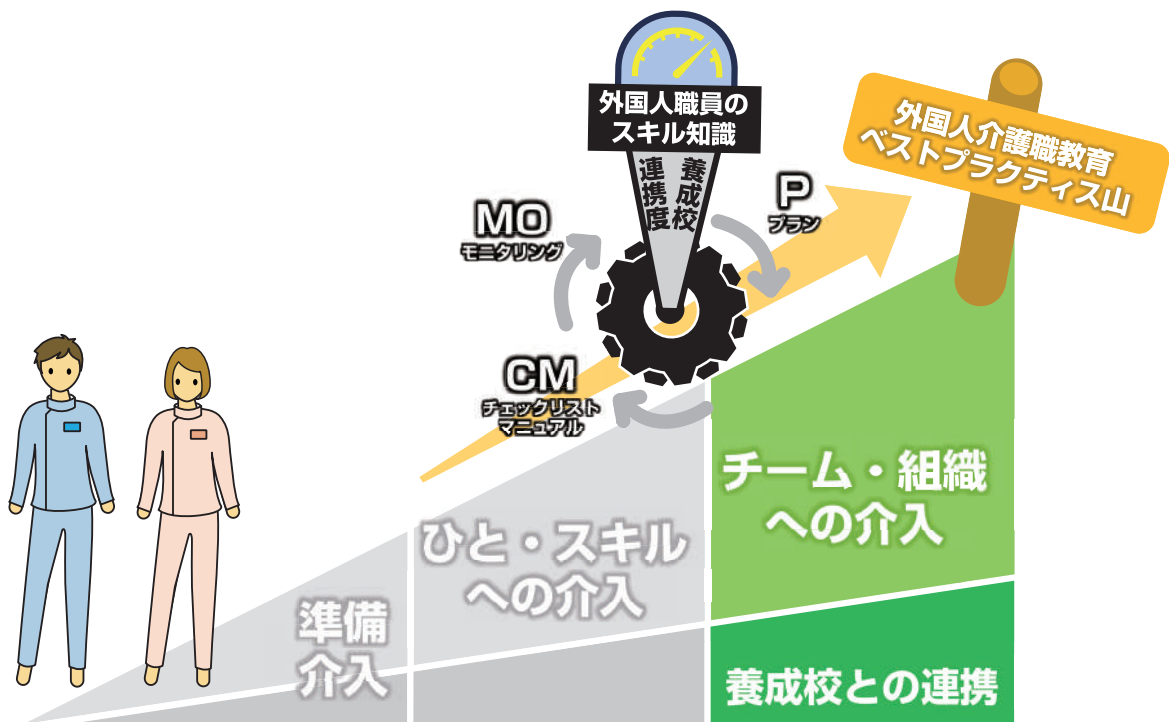


介護技術の点からも教員の関与があるといいだろうね。

C4

GK ステージ③
チーム・組織への介入

チーム・組織への介入ステージでは、GKサイクルの影響する範囲は、個人からチーム、事業所、地域へと、幅広い関係性に広がっていきます。



- このステージでは、GKサイクルの影響が及ぶ範囲が最も広くなります。
- チームや事業所全体、さらには養成校や地域コミュニティへと広がります。
- 介護という共通項で、外国人職員や地域の住民、多職種がつながり、地域共生社会の実現に向かう段階です。

もっと詳しく知るには

読本編の第3章「小田原福祉会の外国人介護人材育成スキーム（井口）」
第7章「養成校としての関わり～留学生キャリア育成を視座に～（黒田）」をお読みください。



ステ

第三段階のGKステージは、「チーム・組織への介入」を行う段階になるよ。

この段階になると、GKサイクルが影響する範囲は、個人の枠を超えて、チームや組織といった、集団や地域への広がりを持つようになるということなのかなあ？



クル



そう。現場のチームであったり、多職種チームであったり、事業所全体がGKサイクルの活動が展開するんだよ。そして、複数のGKサイクルが連動することになるんだ！

一つのGKサイクルが、他のチームや事業所内の他の人や事業所外で動いているGKサイクルとつながるとのこと？



GKサイクルの連動は事業所内に収まらないんだよ。介護は地域コミュニティの重要な基盤の一つだから、GKサイクルの活動は、地域社会にもつながっていくんだよ。

地域社会コミュニティや地域プラットフォーム
というものは大切だよ。



そう。事業所内ばかりではなく、地域コミュニティの中で介護の質が評価されることになる。外国人介護職員は事業所内で育つというよりは、地域で育つのが当然の流れになるよね。

わかりあう・学び合うプログラムのような手法を使って、各事業所が主体的に地域連携に対応すればその地域のケアの質は、どんどんよくなると思うよ。



厚生労働省 令和5年度 老人保健健康増進等事業
「外国人介護人材キャリア育成手法の現場実践による効果性に関する調査研究事業」

外国人介護人材といっしょに、 わかりあう・学び合うプログラム **導入ガイド**

発行日 令和6（2024）年3月16日

制作・発行 一般社団法人グローバルカイゴ検定協会
東京都新宿区高田馬場 2-16-6 宇田川ビル 6階
学校法人敬心学園内

