

受講生のモチベーションに依存しない介護教育の具体的手法

—外国人および日本人介護未経験者の定着率を上げる教授法—

新潟青陵大学短期大学部 知 野 吉 和

1. はじめに

現在、筆者は介護労働安定センターや県等の委託事業の講師として、介護職員基礎研修（2年間指導）、訪問介護員2級研修（11年間指導）をはじめ、短期大学や専門学校といった介護福祉士養成校（5年間指導）での講義を担当している。訪問介護員2級研修では、年間4～5回の講座を担当し、介護福祉士養成校の学生を含めると、一年間で介護職員を目指す人たちを300人以上指導してきた。

介護保険法施行当時は、他職種からホームヘルパー・介護福祉士を目指して2級研修や介護福祉士養成校に人材が流れてきた。しかし、その人数は年々減少し、厚生労働省の調査によれば、2008年4月に介護福祉士養成課程のある学校に入学した人は1万1638人で、定員の充足率は約46%にとどまった。筆者が勤務していた新潟中央福祉専門学校では、2000年まで順調であった入学希望者は減少し、2008年度には新入生の募集を停止し、2009年3月に13名の卒業生を送り出すと同時に廃校となった。

介護業界に変化が訪れたのは2008年11月から始まる世界的な金融危機以降である。いわゆる派遣切りの人材が介護業界に流れ込んできた。それまで定員割れが続いた委託事業の訪問介護員研修も、筆者が担当するすべての講座で、入学するのに2倍以上の倍率となる事態となった。この数値を見る限り、介護業界の人材不足の不安が解消されるかのように思えた。

2. 現在の介護人材の課題

2000年当時の介護職の希望者と、2009年以降の介護職の希望者には、大きな違いがあるように筆

者には感じられる。2000年当時の介護職を希望する学生・受講生には、介護に対する興味があり、介護職は社会的に認められる素晴らしい仕事であると考えていた受講生が少なくない。しかし現在の2009年以降の特に訪問介護員2級研修・介護職員基礎研修の受講生は、現実的な問題で受講を希望される方がほとんどである。製造業では食べていけない、派遣社員ではいつクビになるかわからない、という理由である。介護職希望者の人材のモチベーションは「介護をしたい！」から「とりあえず介護でいい、介護しか行くところがない」に切り替わっているのである。

当然、授業の内容も大きく変わってきた。介護保険発足当初の授業は、授業中に積極的な受講生の疑問に応え、事例問題や実技課題に挑戦する受講生にヒントをなげかけるスタイルが中心であった。2000年後半、特に2008年以降の受講生は、手取り早く仕事に就ければいい、テストがなければ覚える必要がない、興味がないから寝る、といった消極的で気力のない受講生が多く、興味を持ってもらう・飽きさせない工夫の必要な授業スタイルに変化した。

3. 介護福祉分野を希望する在日フィリピン人と、日本人受講生の共通点

筆者が在日フィリピン人介護職員の養成を始めて3年目に入る。在日フィリピン人受講生のやる気や元気に比べて、日本人受講生のモチベーションの低さが目立つ。その一方でこの2者の間に共通点を見つけることができた。在日フィリピン人は、やる気があり、楽しく授業を受け、クラスの雰囲気をも明るくし、授業中の質問も多い。しかし、日本語能力がおしなべて低いため、教授内容のすべてをわかりやすい日本語に変換して授業を進める必要があった。そのため、ひとつの課題を理解することに時間をかけ、丁寧に説明することが必須であった。一方で、日本人受講生は、意欲が低いため、気づきを促すスタイルでは反応が弱いため、講師自らが楽しい雰囲気を作りだしながら教えるスタイルで進めていく必要があった。また、

基礎学力の低い受講生が多く、教科書の内容が理解できないため、時間をかけて丁寧に説明する必要があった。

在日フィリピン人と、介護福祉分野希望者の日本人の共通するニーズは、介護の専門知識を複雑な日本語を用いずに、楽しみながらわかりやすく覚えたいことであった。覚え方の感性が同じであれば、日本人もフィリピン人も同じ教授法で介護教育が可能である。本発表では、介護に関心の薄い人材が高齢者施設で定着する方法として、研修時に効果を発揮する教授法を紹介する。

4. 高齢者施設における介護人材の課題

高齢者施設では、いわゆる派遣切りの煽りを受けた人材が高齢者施設へ流れて、2～3ヶ月で退職するという現象がこの1年、新潟県内の各所で見られた。この現象が起きる要因の1つは、受け入れ施設の育成ノウハウが未整備であると考えられる。これまでは、介護や高齢者に興味のある人材が希介護福祉の実践現場に入ってきた。しかし、現在は、介護に対する関心が薄い上、十分な介護福祉教育を受けていない希望者が高齢者施設に押し寄せている。したがって受講生の意欲に依存した人材育成プログラムでは対応しきれていない。

新人介護職員側は、聞いたこともない専門用語が飛び交い、今までとはまったく違った環境・価値観・介護の常識の中で、熟練した介護職員に対する不安を解消できずに、辞めていくのが現状である。

高齢者施設では、現場経験が豊富な介護職員は新人職員に対して「この程度はわかるだろう」という介護の常識をわかっていることを前提とした目線で指示を出す。しかし一方で、新人は「何を言っているのかわからない、何をしたらいいのかわからない」という状態である。お互いの持っている介護福祉の知識、技術に大きな開きがあるのである。しかし、介護現場は新人を育てる時間がないため、即戦力を求める。その中で、介護に興味のある新人職員でさえ、自信をなくし、介護現場をあきらめてしまう。こうした状況を解消する

方法を求めることも課題の1つであると考えられる。

5. 日本人介護労働者の定着率を上げる教授法

現在の高齢者施設の課題は、いかに介護職員を定着させるかである。筆者は、過去10年間の訪問介護員2級研修の修了生が、介護業界を辞めていく際に、その理由を尋ねた事がある。主として「誰も何も教えてくれないから」という理由が多い。在日フィリピン人介護職員育成で開発した教授法は、介護現場での現任者研修を代替することができる上、介護に対する意欲・興味が薄い人であっても、効率よく必要事項を覚え、高齢者施設に早く馴染むことができる教育法である。

以下に示すのは、筆者が介護職員基礎研修や訪問介護員2級研修での実践を通して、受講生の反応が良かった教授法10例である。

①熟語を使わず、小学生低学年程度に通じる言葉を使う

②発言ができない場合は書く

講師が受講生に質問をし、回答者を指名して回答させるのではなく、質問に対する答えを受講生に筆記させる。

③根拠ではなく手順を説明する

根拠とは基礎的知識があって初めて考えられる性質のものである。それよりも、手続き記憶として、手順を優先して覚えさせる。

④文字や言葉よりも絵と動きのセットを用いて伝える

言語は、そもそも非言語領域での表現と合わせて伝えることで効果が倍増する。用語を説明する際、講師が身振り・手振り等を用いて用語の内容を動きをもって説明することで、視覚と聴覚を同時に用いて記憶することができる。

⑤受講生の過去の体験に基づいて説明する

⑤については、イメージする感性とは、自己の持つボキャブラリーに大きく比例するものである。ボキャブラリーが少ないとイメージもしにくいのである。体験したことをもとにイメージすることは受講生にとっても楽な方法であり、覚えることも容易となる。

⑥疾病や障害の説明では一つの症状に絞った説明をする

複数のものを単純化することで、あいまいな表現をなくす。

⑦記憶を定着させるために、何度も思い出してもらう

受講生に対して覚えるべき事についての質問を繰り返す。

⑧暗唱させる

新しい言葉を書こうとすると書くことに集中してしまう。そこで言葉に集中するために、暗唱させる。

⑨見せるだけではなく使い方を教える

医療福祉用具など、実物や写真とともに使用方法を説明することで、より具体的に理解することができる。

⑩ベテランの介護職員に馴染む方法を教える

新人職員が遭遇する実際の介護現場での問題の多くに職員との人間関係が含まれている。ベテラン職員と円滑にコミュニケーションする方法を知る方法は必須である。

これらの教授法は、受講生の意欲を介護に向けることに主たる目的がある。この教授法は、在日フィリピン人を教える中で、必要に迫られて開発した教授法である。それと同じくして、日本人の多くの介護福祉分野への希望者にとっても効果のある教授法になった。

おわりに

在日フィリピン人の介護教育を通して、政府の雇用対策事業に基づく訪問介護員研修や介護職員基礎研修の授業内容がより効率なものとなり、受講生の意識も上がってきている。介護福祉の現場に求められる要素の1つは、介護職員の明るさであり、在日フィリピン人はこの資質を持っている場合が多い。在日フィリピン人の場合、今後は記録執筆等の課題も出てくるが、介護人材の不足がより深刻なると同時に介護福祉分野への希望者の学力が相対的に低下することを前提に考えると、たとえ介護や高齢者に対する興味が薄くても、高齢者の介護を希望する人材を離脱させないことが重要であると考ええる。