



(様式第1号)

平成28年5月25日

認定介護福祉士認証・認定機構

理事長 大島 伸一 様

領域名：⑧ マネジメントに関する領域

科目名：⑧-2 チームマネジメント

単位数：2 単位

認証申請する研修の名称：認定介護福祉士養成研修

団体名：公益社団法人長野県介護福祉士会

団体事務所の所在地：〒 380-0928

長野県長野市若里 7-1-7

電話：026-223-6670

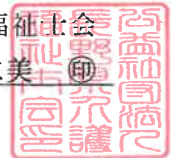
FAX：026-223-6679

E-mail：sakai@kaigo-nagano.jp

下記書類を添えて上記科目に対する研修の認証を申請します。

団体代表者：(公社) 長野県介護福祉士会
会長 畠山仁美

申請責任者：酒井 良育



記

○認定介護福祉士認定研修認証申請書（別紙1～3）

<機構使用欄>

受付	
確認	
委員付託	
追加連絡	
評価報告	
理事会承認	
認証番号	

(別紙2) 認定介護福祉士研修認証

認証申請科目に対する研修の内容

申請対象の領域	マネジメントに関する領域	
科目名	チームマネジメント	
(1) 提供する研修について		
研修名	認定介護福祉士養成研修	
教育目的	<ul style="list-style-type: none"> ・介護職のチームマネジメントについての基礎理論を獲得させるとともに、自職場において実践できるようになるための手段や知識を獲得させる。 	
到達目標	<ul style="list-style-type: none"> ・チームワークや他職種連携が進むための基礎理論のポイントについて概説できる。 ・チームに関する基礎理論を踏まえて、介護サービス組織におけるチームの特性について説明できる。 ・チームに関する基礎理論を踏まえて、介護サービス組織における具体的事例におけるチームの行動や力学を分析できる。 ・組織文化の考え方、分析の方法を習得するとともに、リーダーとして組織文化を改革していく視点を学び、理解し、他者に説明できる。 ・上記を踏まえて、自組織におけるチームや職種間連携の現状と改善策について検討を行うことができる。 ・上記を踏まえて、職場における自分自身の行動について省察を行い、今後、持論 (theory in use) を形成していく素地ができる。 	
研修内容 (研修プログラム)	含むべき内容	研修プログラム
	<p>○チームに関する基礎理論とその活用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・チームの生成過程、チームリーダーシップ、役割理論 (役割期待、役割取得、役割遂行、役割葛藤等)、チーム診断など ・組織行動論の基礎理論の視点での自分自身やメンバーの理解と複数チームのリーダーとしての行動、態度について <p>○他職種連携やチームが機能するための基礎知識・理論とその活用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・他職種の職務とメンタルモデル、連携モデル、コンフリクトマネジメント) とその活用 ・コンフリクトの理論的な理解と介護現場に応じた解決方法・発展的解消のあり方 ・自組織のチーム及び職種 	<p>◆◆事前課題◆◆ (7時間)</p> <p>【ねらい】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自職場における帰属チームや職種間連携の実務場面でこれまで体験したチーム活動を振り返り記述することで、チームや多職種連携チーム (MPT) の基礎理論に対する関心を持って学習に参加する。 ・また研修本時で学ぶ基礎知識を実践の実務に結びつけて理解しようとする視点を形成することをねらいとする。 <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自職場における帰属チームや職種間連携支援チームでこれまで体験したチーム活動を振り返り、チームによる連携支援場面のエピソードを一つ取りあげ、そのチームの特性について、指定したワークシートに基づき具体的に記述する。 <p>【方法】</p> <p>ワークシートにより以下の点について解説せよ。</p> <ol style="list-style-type: none"> ①場面表題 (エピソードに表題をつける。中身を一言で表す名前、場面分類) ②場面の概要 (どのようなエピソードで、そのときチームはどうしたか) ③当該チームの風土 <ul style="list-style-type: none"> A 当該チームが持つ強み (チームの特性により実際にあがっていると思われる「優れた成果」として記載) B 当該チームが持つ弱み (チームの特性により実際に生じていると思われる「改善すべき課題」として記載) <p>◆◆研修1日目◆◆ (8時間 講義5時間・演習3時間)</p> <p>●演習1 (導入1. 5時間)</p> <p>【ねらい】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・相互の理解、目標の共有、協働をへてチームと

<p>間連携の現状と改善策についての検討</p> <p>○組織文化の分析</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 組織文化の考え方の理解と、介護現場のリーダーとして組織文化にどのように向き合うか ・ 組織文化の分析方法（競合価値観フレームなど）を用いた自組織の組織文化の分析 ・ 組織文化を職場メンバーで意識化し変えていく方法 	<p>なっていく感覚を体験し、チームリーダーシップやそこに生じる役割期待、役割取得、役割遂行、役割葛藤等の実際を体験していくことで次の基礎理論講義の概念形成を助けることを狙いとする。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ チームの生成過程をイメージしやすいように無秩序なメンバーグループからスタートすることを印象づける。 ・ 学習のはじめに緊張感をほぐし学習への積極的な参加をうながす。 <p>【方法】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職種や職場の属性などをシャッフルした混成グループを形成。 ・ 各グループに簡易から徐々に複雑な作業課題を提示しチームワークが形成されていく過程を体験的に再現していく <p>●講義 1（基礎理論 1. 5 時間）</p> <p>【内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ チームの生成過程、チームリーダーシップ、役割理論等 ・ 主要なチーム診断（集団発展評価尺度 Q D G、チームアプローチ実践評価尺度、フィディリティ評価等）を紹介 ・ 組織行動論の基礎理論の視点での自分自身やメンバーの理解と複数チームのリーダーとしての行動、態度について <p>【方略】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 演習 1 での体験事象を理論解説に引用し概念の定着を図る。 ・ さらに、数分程度のチーム内ダイアログを組み入れ自職場の事象との接近を図りつつ進める。 <p>●演習 2（多職種連携事例の分析 1. 5 時間）</p> <p>【ねらい】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 多職種によるチーム活動事例から専門職間の理念モデル、専門的行為のフレームワークの相違と多職種連携の実践場面での現れ方を理解し、次の他職種連携やチームが機能するための基礎知識・理論とその活用についての概念形成を支援する。 <p>【方法】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ A 教材「医療機関緩和ケアチームカンファレンス」 B 教材「認知症支援に関する地域ケア会議」のモデル化した教材 V T R を視聴し、 <ol style="list-style-type: none"> ① 専門職間の理念モデル、専門的行為のフレームワークの相違 ② その多職種連携の実践場面での現れ方（効果と弊害）について ディスカッションを行い模造紙大のワークシートを埋めていく。 <p>●講義 2（職種間連携の理論と実際 1. 5 時間）</p> <p>【内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 他職種の職務と理念モデル、専門的行為のフレームワーク、連携モデルの概説。 ・ I P E 及び I P W、コンフリクトマネジメント、連携パス、学習する組織論等、他職種連携やチームが機能するための基礎知識・理論概説 <p>【方略】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 演習 2 の多職種連携場面の観察分析体験を理論解説に引用し概念の定着を図る。 <p>●講義 3（組織文化 2 時間）</p> <p>【内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 組織文化及び介護実践に特徴的な組織文化の一般的特性、組織文化の分析方法（競合価値観フレーム）概説。 ・ 自職場事象への適用と分析の方法的枠組み概説 <p>【方略】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ここまでの学習内容に加え、組織文化及びその
---	--

	<p>分析方法を踏まえ、2日目の演習3、4での自組織のチーム及び職種間連携の現状とコンフリクト理論等を用いた介護現場の特性に応じた解決方法・発展的解消のあり方の検討への導入とすることで学習課題へのモチベーションを高める。</p> <ul style="list-style-type: none"> 2日目演習3、4で行う自職場エピソードの分析的プレゼン等を提示することで、1日目、2日目の自習効果を促進する。 <p>◆◆研修2日目◆◆ (7時間 講義3時間・演習4時間)</p> <p>●演習3 (自職場エピソード分析プレゼンと共有1.5時間)</p> <p>【ねらい】</p> <ul style="list-style-type: none"> 実際の自職場エピソードを1日目で学習した理論や評価手法を用いて分析し現状と課題の改善策を他者に理解が得られるよう解説できるようにする。 他者のチーム分析や改善策に対しクリティカルな意見交換を行うことで、職場における主体的参画など自分自身の行動についての省察を導く。 介護場面の特性を視野に入れたチームマネジメントの視点を形成する。 <p>【方法】</p> <ul style="list-style-type: none"> 事前課題の自職場のチーム活動エピソードについて1日目の学習内容に基づき分析的にとらえ課題の改善策をグループ内でショートプレゼンテーションする。 グループメンバーは各プレゼンごとに、ブリーフィングを実施し、その内容についてクリティカルな意見交換を行う。 最後に共有されたグループメンバーのエピソードとその課題及び改善策の中から、最もグループ内で学びの深いと思われるエピソード1～2題を選定し、演習4の題材を決定する。 グループメンバーの異なるエピソードから介護実践のチームアプローチに生じやすい特性への視野を形成する。 <p>●講義4(介護実践におけるチームの特性2時間)</p> <p>【内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> 個人情報管理、コンプライアンス等フィディリティの不足、変則勤務等による情報共有困難性、IPEの不足など介護実践のチームアプローチに生じやすい特性の概説。 <p>【方略】</p> <ul style="list-style-type: none"> 演習3のメンバー間の発表内容を引用し概念の定着をはかる。 演習4に向けた導入として解説することで、介護現場に典型的に生じやすいチーム活動の特性認識とよりよい業務改善に向けたチームマネジメントへの学習モチベーションを引き出す。 <p>●演習4(介護現場に典型的に生じやすいチーム活動の分析とよりよい業務改善に向けたチームマネジメント策の提案共有2.5時間)</p> <p>【ねらい】</p> <ul style="list-style-type: none"> 介護現場に典型的に生じやすいチーム活動の分析とよりよい業務改善に向けたチームマネジメントのあり方の提案力の形成をはかる。 日常の職場における自分自身の行動について省察を促し、チームリーダーとしての実践知を主体的に実践できる姿勢を醸成する。 <p>【方法】</p>
--	--

	<ul style="list-style-type: none"> ・介護実践のチームアプローチに生じやすいチーム活動の課題についてグループごとに発表を行い、提示された評価視点をもとにクリティカルな相互評価を行う。 ●講義5（まとめ・学習評価・事後課題1時間） 【内容】 ・2日間の学習内容を振り返り、介護職のチームマネジメントについての基礎理論とその実践適用について解説する。 ・基礎理論について学習効果測定を行い、事後課題の提示を行うことで学習の継続と定着を促す。 ◆◆事後課題◆◆（8時間） 【ねらい】 ・2日間の学習で得た介護職のチームマネジメントについての基礎理論や分析手法を踏まえて、自組織におけるチームや職種間連携の現状と改善策について検討を行い自身の具体的取り組みの提示とともに解説することで、職場における自分自身の行動について省察を深める。 【方法】 ・2日間の学習内容を踏まえ、 <ol style="list-style-type: none"> ① 自組織におけるチームや職種間連携についてのよりよい実践に向けた改善策の提案 ② ①の実践に向けて認定介護福祉士として自分自身が取り組む具体的行動 について、それぞれ1200字でまとめる。
研修方法	<ul style="list-style-type: none"> ■ 集合研修 ■ 課題学習 <p>○集合研修講義と演習を組み合わせで行う。</p> <p>○課題学習は事前・事後課題として、レポート課題を課す。評価は担当講師が行う。</p>
研修時間	30 時間（集合研修 15 時間、課題学習 15 時間）
修了要件	<p>○全課程の出席を要する。公共交通機関の影響、冠婚葬祭、担当する利用者の急変といったやむを得ない事情による遅刻、早退については合計 30 分（遅刻、早退それぞれ 15 分）を上限として認める。（レポート課題なし）1 日のプログラムのうち、始めの 30 分を超える遅刻、終わりの 30 分を超える早退であって 120 分以内である場合、レポート課題による代替を可能とする。120 分を超える遅刻、早退の場合は、ビデオ学習による補講を行ったうえでレポート課題を提出するものとする。また、各コマにおいて合計 15 分以上の離席があった場合には講義・演習の内容を補うレポート課題を提出するものとする。</p> <p>修了評価として以下により行う。</p> <p>①講義で学んだ基礎理論に関する筆記試験（10 問、40 点満点）</p> <p>②2 日間の学習内容を踏まえ、① 自組織におけるチームや職種間連携についてのよりよい実践に向けた改善策の提案、② ①の実践に向けて認定介護福祉士として自分自身が取り組む具体的行動、について、それぞれ 1200 字でまとめる。</p> <p>③講義・演習への参加貢献度及び理解度等について講師が評価する。（30 点満点で評価）</p> <p>①4 割、②3 割、③3 割として、100 点満点中 80 点以上を A 評価、70～79 点を B 評価、60～69 点を C 評価とする。D 評価の場合は再試験を行う。</p> <p>なお、再試験は複数回の受験を可能とする。</p>
講師要件（講師の選定基準）	<ul style="list-style-type: none"> ・当該科目における十分な知識・専門性を有し、講師等の教育経験がある者 ・補助者についても当該科目における十分な知識・専門性を有し、講師等の教育経験がある者
(2) 受講者について	
受講対象（受講要件）	<p>単位取得できるのは介護福祉士資格を有する者であること。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「認定介護福祉士概論」を修了していること。 ・ユニットリーダー又はサービス提供責任者以上の職歴が 3 年以上の者が望ましい。
修了評価	<p>修了評価は以下により行う。</p> <p>①講義で学んだ基礎理論に関する筆記試験（10 問、40 点満点）</p> <p>②2日間の学習内容を踏まえ、① 自組織におけるチームや職種間連携についてのよ</p>

	<p>りよい実践に向けた改善策の提案、② ①の実践に向けて認定介護福祉士として自分自身が取り組む具体的な行動、について、それぞれ1200字でまとめる。改善策がサービスの質を向上させるものとなっていること、自身の行動が、養成研修での学びを活かし認定介護福祉士としての（介護福祉士+α）の行動となっていること、を踏まえて評価する。</p> <p>③講義・演習への参加貢献度及び理解度等について講師が評価する。（30点満点で評価）</p> <p>①4割、②3割、③3割として、100点満点中80点以上をA評価、70～79点をB評価、60～69点をC評価とする。60点以下の場合はビデオ学習による補講を行った上で、別途課されるレポート（組織文化の分析についてA4用紙1枚にまとめる）を提出する。</p> <p>なお、集合研修を欠席した場合、課題が提出されていても修了を認めない。</p>
(3) 研修の環境条件	
定員（講師の配置基準）	30名（講師1名）演習時も同じ講師が行う。
開催場所（都道府県）	JA長野県ビル（長野県長野市）

(別紙3) 認定介護福祉士研修認証

認証申請する研修の実施体制等 (届出事項)

(1) 研修の実施予定	
実施日	① 平成30年2月
	②
	③
開催場所 (会場)	① 長野県長野市 JA長野県ビル
	②
	③
(2) 講師	
担当、氏名及び略歴	担当する講義等 チームマネジメント 菊池健志 氏 神奈川県立保健福祉大学実践教育センター講師、実践ソーシャルワーク塾塾長、社会福祉士、元神奈川県総合療育センター地域企画課長、元神奈川県立大学実践教育センター介護教員養成課程専任教員 日本介護福祉士会リーダー(講師養成)研修講師、ファーストステップ研修講師(長野、鳥取、三重、沖縄、滋賀、京都、大阪) 主な著書 「できることから地域福祉ノウハウ」さわやか福祉財団、「介護福祉士合格指導講座 テキスト 3 社会福祉概論/老人福祉概論」通信教育講座ユーキャン共著、「わかりやすい介護保険法の手引」新日本法規出版、共著、「介護保険・保健福祉辞典」ジャパンインターナショナル総合研究所、共著ほか
	担当する講義等 修了評価 菊池健志 氏 (実践ソーシャルワーク塾塾長) 履歴等は同上
(3) 実施体制	
研修の企画運営の組織 (担当部局・人員)	研修委員会(非常勤:17名) 事務局(担当事務局員、常勤:4名) 研修委員会において各科目の教育目的や到達目標を確認し、担当講師と科目間の連関や留意点について共有する。また、できる限り研修委員会の委員が研修を見学し、研修内容を評価するとともに、随時、研修の見直しを図る。
研修の企画運営に関する 諸規程	研修委員会設置要綱
研修管理責任者職名	副会長
研修管理責任者氏名	原千香子

機構問合せ先部署	長野県介護福祉士会事務局
機構問合せ先担当者氏名	酒井良育
機構問合せ先電話番号/FAX	026-223-6670 FAX 026-223-6679
機構問合せ先 e-mail アドレス	sakai@kaigo-nagano.jp
受講問合せ先部署	長野県介護福祉士会事務局
受講問合せ先担当者氏名	酒井良育
受講問合せ先電話番号/FAX	026-223-6670 FAX 026-223-6679
受講問合せ先 e-mail アドレス	sakai@kaigo-nagano.jp
(4) 研修履歴の管理体制	
受講者への付与単位部門	長野県介護福祉士会事務局
受講履歴の管理方法	<ul style="list-style-type: none"> ○紙媒体及びデータによる台帳管理 ○外付けディスクにバックアップデータを保管する。 ○データ保存期間は 10 年間とし、その後は外付けディスクにてデータを保管する。 ○個人情報の取り扱いにあたっては、法律を遵守する。
受講履歴の証明	全課程を修了した者には、会長名による修了証書を発行する。
管理責任者氏名	土屋一都(事務局長)
管理担当者氏名	酒井良育(担当の常勤職員)