

“人”と“組織”を成長させる を実現する！

当施設の教育システム

介護老人保健施設アロントクラブ | リハビリテーション部 |



医療法人 弘善会グループ
Medical Corporation Kouzenkai

教育システムの目的と目指す人物像

目的

- ◆ Science（科学・医学）とArt（現場）をつなぐ
- ◆ 健康長寿社会などの多様なニーズに対応出来るセラピストの育成
- ◆ 結果として、あらゆる事案に対してオールラウンドに対応可能な“在宅リハビリテーションマスター”を育成し、生活期（在宅）リハビリテーションの質の向上に寄与する（生活期リハを科学する）ことを目的とする

目指す人物像

- ◆ 生活期リハビリテーションにおける『**エキスパート・ジェネラリスト**』を目指す

※ **個人とリハビリテーション部のブランド構築へ**



医療法人 弘善会グループ
Medical Corporation Kouzenkai

エキスパート・ジェネラリストとは（ビルゲイツも勧める）

- ◆ エキスパート…日本語では**熟達者**のことで、ある特定の領域で高度な知識と技能を持っている人のこと
- ◆ ジェネラリスト…**広範囲にわたる知識や経験を持つ人材** ⇔ スペシャリスト
- ◆ 広く深い知識やスキルを持ち、さまざまな分野に精通するエキスパート・ジェネラリストが、いま注目されている
- ◆ エキスパート・ジェネラリストとは
「より多くの異なる学問分野、産業、国やトピックなどの専門知識をマスターし収集する能力と、好奇心を持ち合わせる人物」と定義
- ◆ 生活期リハにおけるエキスパート・ジェネラリストとは
「生活期リハで求められる多くの学問分野、社会情勢等の課題を収集する能力、社会人基礎力、好奇心を持ち合わせる人物」と定義



最低 3 つの専門領域を築く

◆ エキスパート・ジェネラリストの活躍範囲

- ① 特定の分野やコミュニティに偏るバイアスの影響を受けにくいことから、より正確な予測、判断ができる
- ② ある分野で上手くいった事例を別の分野に横展開で生かすことで、画期的なアイデアを生み出せる
- ③ エキスパート・ジェネラリストが異なる分野の人たちのコネクターとなって繋ぐことで、よりオープンなネットワークを築ける

◆ 参考 <https://forbesjapan.com/articles/detail/20120/1/1/1>



医療法人 弘善会グループ
Medical Corporation Kouzenkai

方法

- ① 生活期モデル コアカリキュラムを設立
- ② 新人教育・中堅層・管理者教育システムの設立
- ③ 各部門別教育システム・研修会の設定および地域貢献活動への参画

参考(アクティブラーニング)

[-https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/newcs/icsFiles/afieldfile/2017/09/28/1396716_1.pdf](https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/newcs/icsFiles/afieldfile/2017/09/28/1396716_1.pdf)

[-https://career-ed-lab.mynavi.jp/career-column/69/](https://career-ed-lab.mynavi.jp/career-column/69/)



医療法人 弘善会グループ
Medical Corporation Kouzenkai

内容 –①コア・カリキュラム(Core Curriculum)–

◆定義：

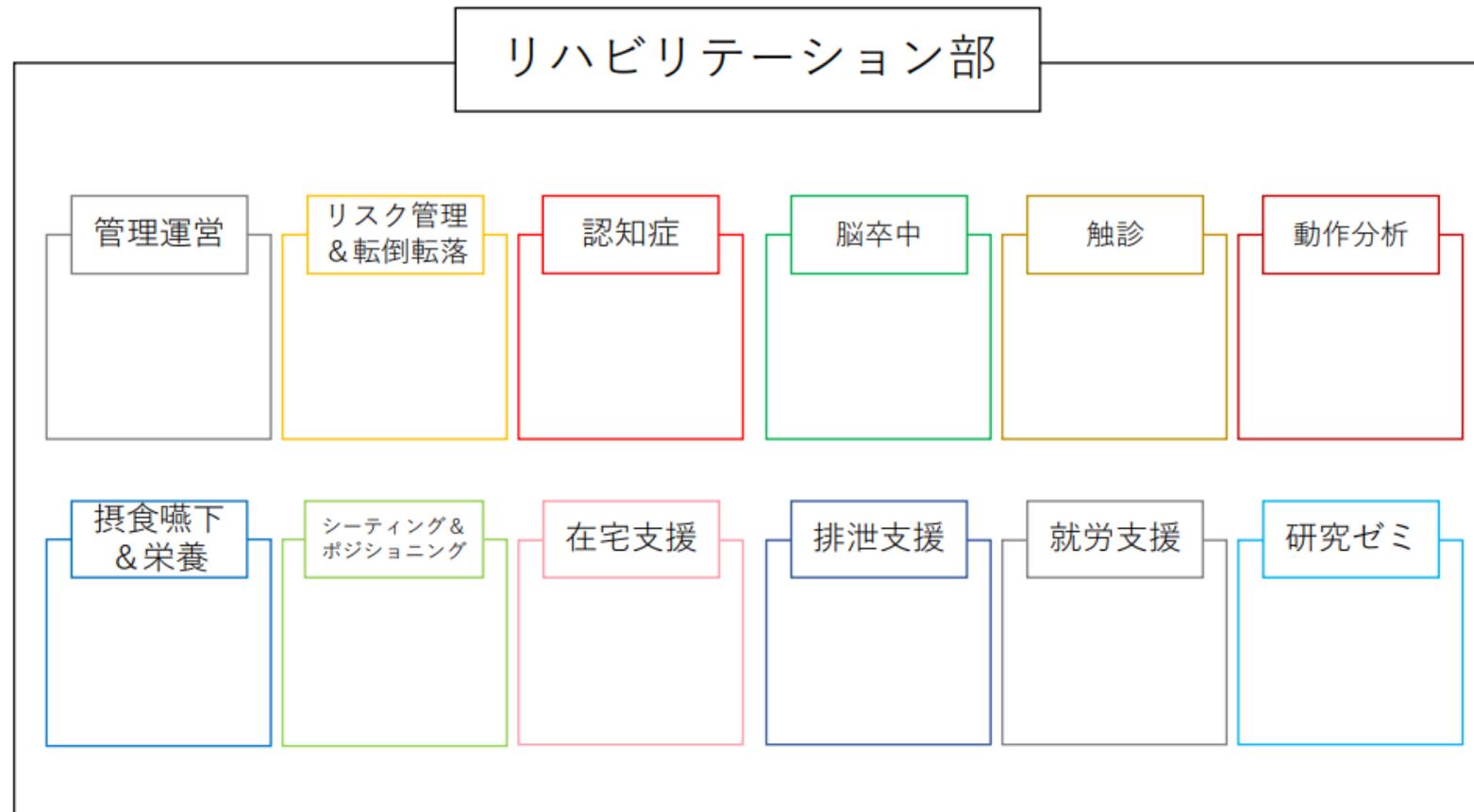
基本的で必須の学習項目のことであり、生活期リハビリテーション領域における人材育成を目的とする教育課程の編成の際に必須に含むべき項目群を指す。当施設では12項目のコア・カリキュラムを設定

◆目的：

1. 研修会の受講・開催にて、資質の向上を図る
2. 課題解決に向けた活動
3. エキスパート・ジェネラリストとしての組織開発



内容 ー①コア・カリキュラム 12項目ー



内容 ー①コア・カリキュラム 研修会ー

◆ 頻度：月2回以上

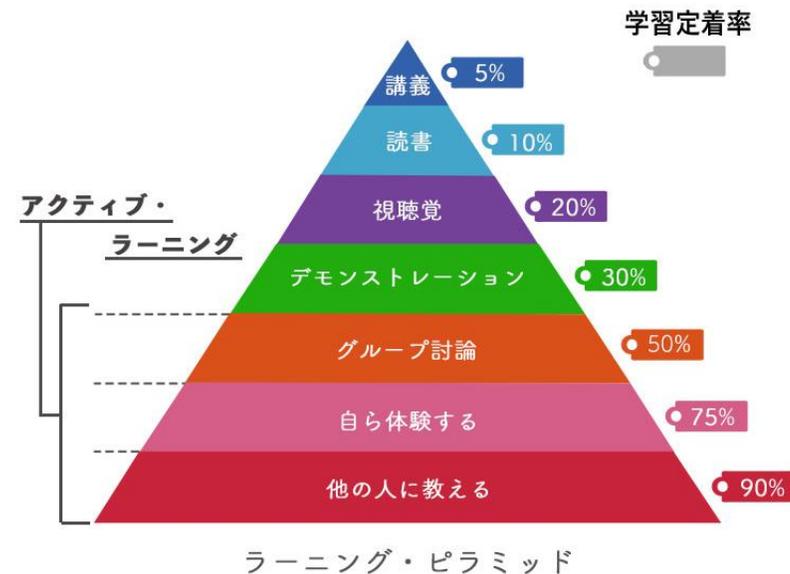
◆ 研修会内容：アクティブラーニングを積極的に活用(文部科学省も推奨)

➡新しい時代に求められる資質・能力を育成

<アクティブラーニングの定義>

主体的・対話的で深い学び

例)グループワーク、ディベート等



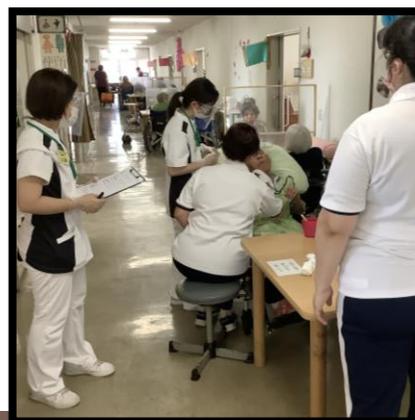
内容 ー①コア・カリキュラムの活動内容ー

- ◆ 取り組み頻度：毎月1回(60分)程度 ※研修会月は月2回程度
- ◆ 課題解決に向けた年間活動
- ◆ データ収集
- ◆ 内部、外部への発信

<触診コア>



<摂食嚥下コア>



<排泄コア>



内容 ー②新人教育ー

- ◆ **visor制度**を導入
(advisor/supervisorを設定)
- ◆ **新人研修 (4月)**
- ◆ **新人症例発表会 (施設内)**
➔年2回
- ◆ **新人症例発表会 (協会)**
➔年1回
- ◆ **1 on 1 ミーティング**
➔年5回 (人事考課・キャリア面談等)

日付	単位	PT	OT
4月	0	法人内研修	法人内研修
5月	3~5	担当を持つてのリハ開始 CCの症例検討	担当を持つてのリハ開始 CCの症例検討
6月	6~8	CCの準備 新入職者紹介文の作成 (該当者、バイザー)	CCの準備 新入職者紹介文の作成 (該当者、バイザー)
7月	9~12	施設内症例発表① バイザーとの面談① (人事考課用紙を基に実施) タイムスタディ開始 ※1日~7日まで	施設内症例発表① バイザーとの面談① (人事考課用紙を基に実施) タイムスタディ開始 ※1日~7日まで
8月	13~14	(新人症例発表大会) 応募登録	
9月	14~15	(新人症例発表大会) 事前説明会	
10月	15	施設内症例発表② (新人症例発表大会) 演題登録	施設内症例発表②
11月	15	バイザーとの面談② (人事考課用紙を基に実施) (新人症例発表大会) 抄録完成	バイザーとの面談② (人事考課用紙を基に実施)
12月	15	タイムスタディ終了	タイムスタディ終了
1月	15	施設内症例発表③	施設内症例発表③
2月	15	『新人症例発表大会』の発表or『大阪学会への演題』登録	『弘善会学会』or『全老健』への発表準備
3月	15	バイザーとの面談③ (人事考課用紙を基に実施)	バイザーとの面談③ (人事考課用紙を基に実施) 『弘善会学会』or『全老健』への演題登録



内容 ー②中堅層・管理者育成ー

◆ 中堅層の育成システム

- ➡ コアカリキュラム リーダーにてリーダーシップを発揮
- ➡ Visorとしての指導経験（新人教育/学生への臨床教育）
- ➡ 法人一般職向け(次世代リーダー)研修への参加
- ➡ 1 on 1 ミーティング（人事考課/キャリア面談等）

◆ 管理者育成システム

- ➡ 法人リーダー研修への参加
- ➡ 1 on 1 ミーティング（人事考課/キャリア面談）



内容 ー③部門別研修会ー

- ◆入所 ➡ CC
- ◆通所 ➡ CC
- ◆訪問 ➡ 検討



- ◆P T ➡ CC / 文献抄読 ※隔月で持ち回り / 実習先教員による講義
- ◆O T ➡ OT内勉強会 / 実習先教員による講義
- ◆S T ➡ CC / 文献抄読 / スペシャリストによる徹底した臨床指導

※別途、POST部門別にeducation planあり



医療法人 弘善会グループ
Medical Corporation Kouzenkai

内容 ー③地域貢献活動ー

