

大分県での人材育成の取り組み事例

スーパービジョンで人とつながる

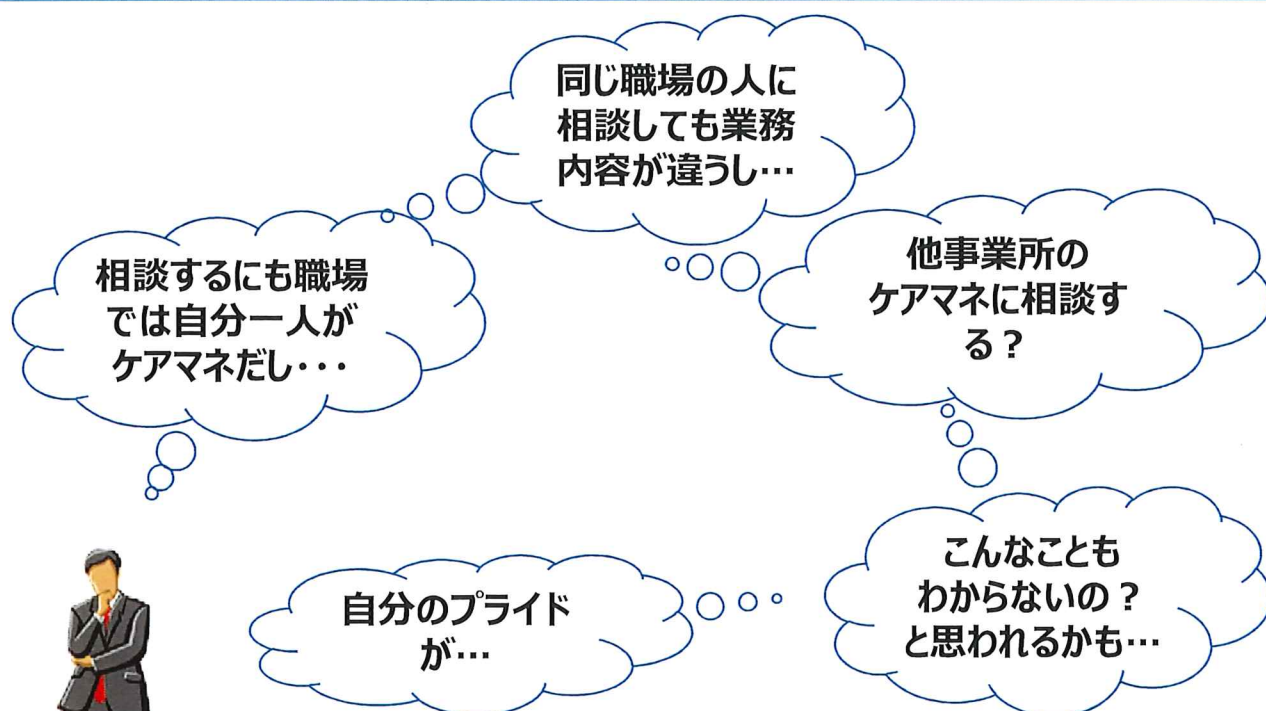
『事例提供者に焦点を当てた事例検討会』を
基軸に置いた人材育成



特定非営利活動法人
大分県介護支援専門員協会
若林幹雄

1

主任ケアマネとして・・・



心の何処かでは誰かに相談したい気持ちがある！

2

資質向上のための取り組み

主任介護支援専門員研修（H18年度～）

主任介護支援専門員として業務を行ううえで必要となる
対人援助者監督指導（スーパービジョン）、事例研究及び事例指導方法の修得
多くの主任介護支援専門員が養成されてきた。

しかし

多くの研修受講者はスーパービジョンの必要性は認識しているが、
現実的な実践に結びつきにくく、結果として、
大分県では主任研修の受講修了のみが目的化される傾向にあった。

そこで

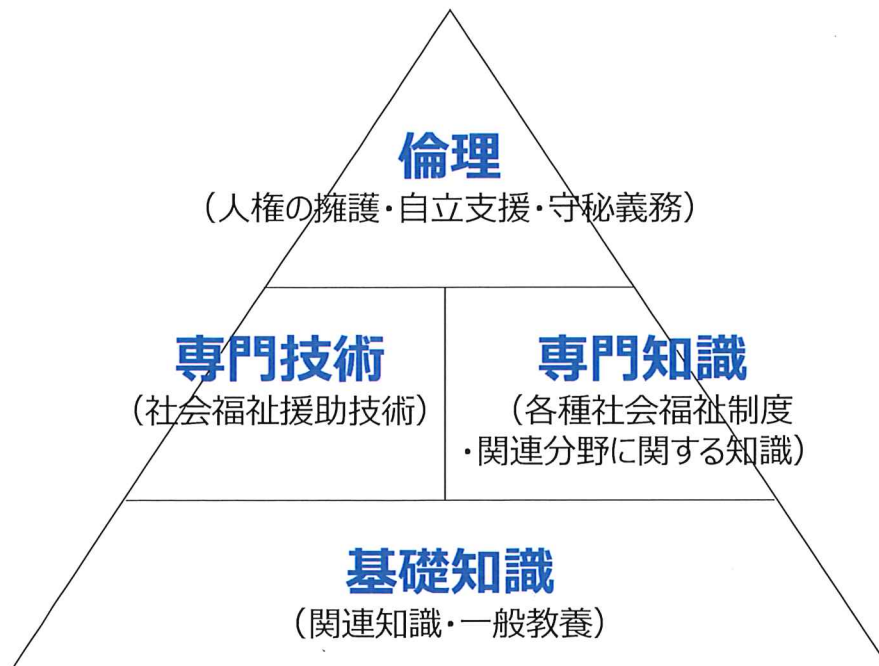
グループ・スーパービジョンチームを構築（H24年度～）

主任介護支援専門員による
スーパービジョンを効果的に実践することが目的

- ①スーパービジョンに必要な知識・技術を継続的に学ぶ。
- ②主任介護支援専門員同士のネットワーク構築と強化。

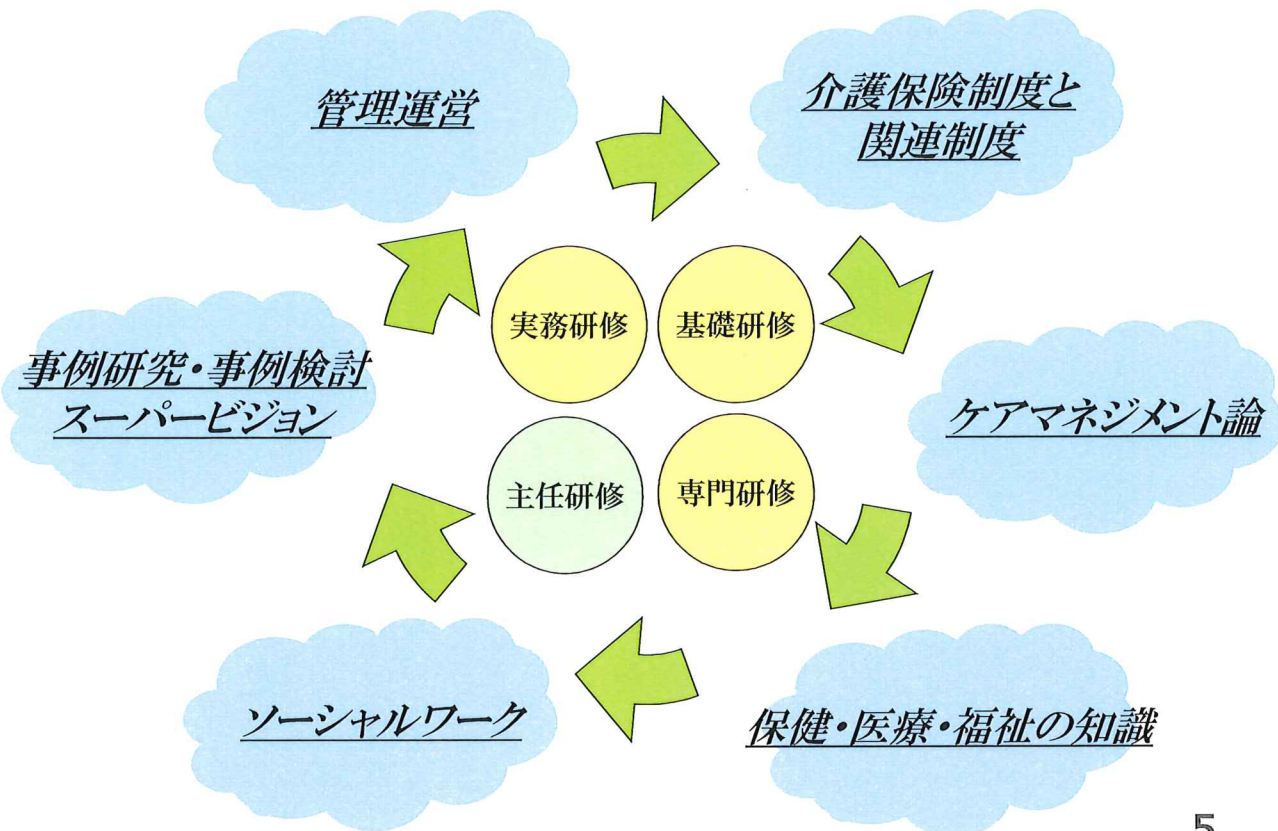


社会福祉の専門性



京極高宣（1987）「社会福祉の専門性とは何か－基盤・内容・方法」
『社会福祉研究』（第41号），一部修正。

法定研修外での専門職教育の必要性



5

学習会の目的

この学習会では、

方法・手段

「事例提供者に焦点を当てた
事例検討会」を実施することを
通して、

目標

主任介護支援専門員として
必要となる知識や技術を
身に付け、

目的

その期待される役割と機能を
発揮できるようになることをめざす。

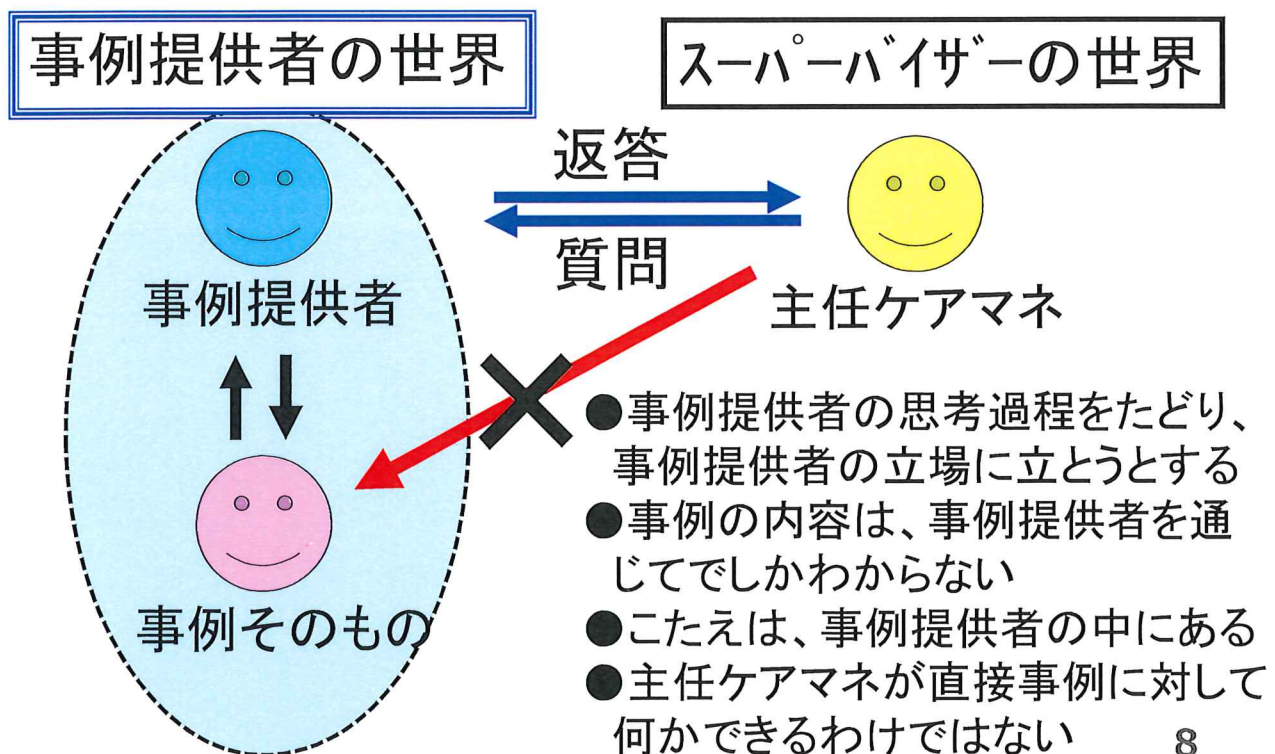
6

グループスーパービジョン学習会の進め方

- 学習会では、**県立広島大学金子努先生**をバイザーとし、バイザー指導による学習会とメンバーのみでの学習会を組み合わせで行う。
- 「**事例検討会チーム**」と「**法定研修**」の連動を目的に、「GSV学習会」の学びの成果として、**法定研修**などで**プレゼンテーション**を行い実践を紹介する。
- メンバー構成
 - *主任介護支援専門員や指導的立場にある者など、基本的な知識や技術を有する者
 - *継続的な「学習会」に参加可能な者
 - *介護支援専門員として自己研鑽に努めようとする者

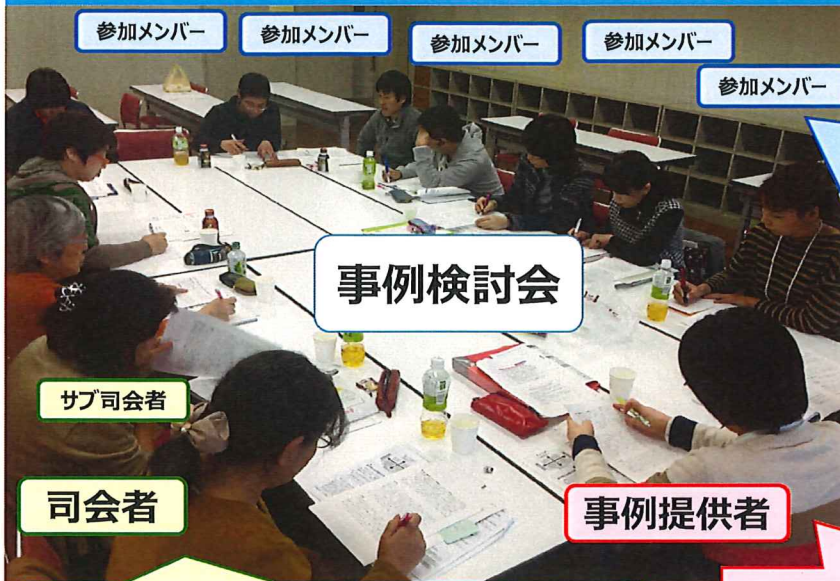
7

**見方を変えるために、質問する。
質問に応える過程を通して発見がある。**



8

メンバーの役割分担



- 参加メンバー
- ① 責任の自覚
 - ② 事例提供者に焦点を当てる
 - ③ 支持的機能を重視した発言
 - ④ サポートタイプな雰囲気づくり

- ① 舵取り役
- ② 発言に介入すること
- ③ 「言い換え」「要約」の活用と論点整理
- ④ 事例提供者を守ること

- ① 自己開示と言語化
- ② 検討課題が明確になっていること
- ③ 検討課題に焦点化した情報提供

事例検討会のスケジュール（例）

1, 事前打ち合わせ

2, 事例検討会（80分）

第1段階：開会、オリエンテーション 5分

第2段階：事例の提示（プレゼン） 15分

第3段階：事例の共有化（質問） 35分

① 検討課題の確認（問題の定義化＋目標設定）

***事例提供者の思考過程を引き出し共有する**

② 検討課題を検討するための再アセスメント

***事例提供者の解釈と事例の事実のすりあわせ**

第4段階：論点の明確化（質問） 10分

第5段階：論点の検討（質問・意見） 10分

第6段階：まとめ 5分

第7段階：閉会

3, 終了後の振り返り

通常の事例検討会との相違点

	事例提供者に焦点を当てた事例検討会	通常の事例検討会
目的	事例提供者の成長を通してクライアントの援助をする	クライアントにかかわる者が集まり、援助方針を検討、決定する
キーワード	事例提供者の認識	クライアントの理解の共有化
事例の焦点	事例は「媒介手段」であり、事例を通して事例提供者の課題に焦点が当てられる	事例の当事者であるクライアント自身に焦点が当てられる
結果について	事例提供者の気づきと発見を大切にし、結論や方針を急がない	事例提出者の思いや参加者の立場を大切にするが、方針決定のために折り合いも必要
参加者	事例提供者としての立場にたち、事例提供者の思いに沿いながら、効果的な質問を重ね、共に気づきと発見を得ていく	それぞれの立場をわかりあえるよう、様々な角度からクライアントを捉えるよう、積極的に意見交換ができるようにする

出典：齊藤順子「ケアマネジャーのためのスーパービジョン」
『別冊総合ケア 介護支援専門員』医歯薬出版、2002、P49一部改変

11

学習会に参加して

	学習会	事業所では
1年目	<ul style="list-style-type: none"> ・時間内に終わらせることで必死 ・2期生のみで実践 	<ul style="list-style-type: none"> ・部下が出来る。新人A入職 ・管理者として指導行う
2年目	<ul style="list-style-type: none"> ・質問の仕方がわからない →徐々に質問の意図も伝え質問できる ・司会としてコントロールが未熟 	<ul style="list-style-type: none"> ・管理者として、部下の件数フォローと部下との面談が増える →結局部下Aは退職、新人B入職（未経験者）
3年目	<ul style="list-style-type: none"> ・メンバーの質問力が向上 ・司会の『場のコントロール』が徐々に向上 ・サブとしては最低限の機能は果たせる 	<ul style="list-style-type: none"> ・新人C入職（経験者） ・管理者として、入職後のオリエンテーションや定期的な面談を行う際にスーパービジョンを取り入れる。
4年目/現在	<ul style="list-style-type: none"> ・司会やサブの機能も徐々に理解と成長 ・法定研修のファシリテータなど ・後輩にスーパービジョンの助言可能になる ・今後の活動方法の再検討 	<ul style="list-style-type: none"> ・スーパービジョンを活用することで、上司⇔部下(B,C)の信頼関係も向上。部下や他部署からの相談も増加。 ・利用者⇔介護支援専門員の関係性がさらに向上。専門職としての技術や知識が向上。

12

実践結果①

* 介護支援専門員として…

アセスメント能力、質問能力、合意形成能力が向上した。
担当者会議における司会の技術や情報共有の精度が向上した。

* 主任介護支援専門員として…

事業所内でもスーパービジョンを活用した人材育成が出来るようになった
(経験者・未経験者問わず指導ができる)。
主任介護支援専門員更新研修等でのファシリテーター
(講師と受講者の橋渡し役)としての役割も担えるようになった。

* 一人の人間として…

他職種(同じ会社の職員) 他事業所のケアマネから相談を受ける
機会が増えてきた。

13

実践結果②

- 1期生～2期生⇒司会。3期生～5期生⇒サブと事例提供者。役割分担する
- 必ず当日の振り返りの時間を設ける
- 法定研修などでプレゼンテーションを行い実践を紹介する



- 介護保険制度の知識、**省察的思考力が習得**出来た。
- **コミュニケーション力、ケアマネジメント実践力が向上**した。

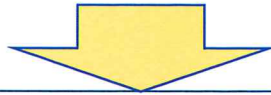


- 主任介護支援専門員更新研修等の**講師・ファシリテーター**としての役割を担えるようになった。
- 主任介護支援専門員同士の**ネットワークが拡大**した。

14

考察

- ・学習会に継続して参加すること
- ・固定メンバー（クローズド）で検討会を実施・継続すること
- ・**相談者の思考過程**を常に考えること



- ・**相談者が自ら振り返り、答えを導き出す**ことで**成長**出来る



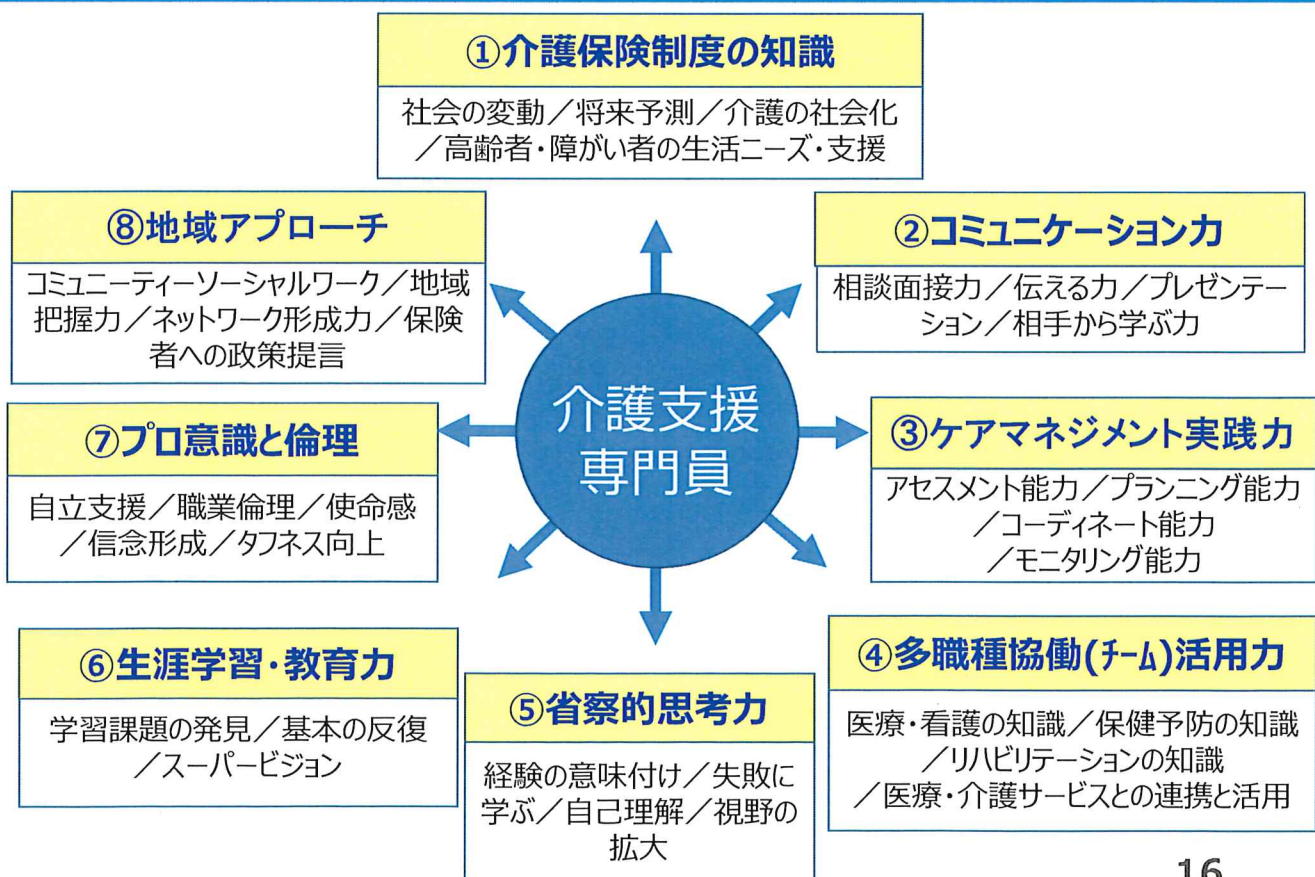
相談援助職として

『人・地域・医療介護の専門職を“つなぐ、つなげる、つながる”』役割を担う**主任介護支援専門員を育てる方法**として

『**事例提供者に焦点を当てた事例検討会**』の取り組みが**効果的**である。

15

今後の方向性：介護支援専門員育成のアウトカム



スーパービジョン学習会と法定研修を 連動させた大分県協会の取り組み

