

更新研修について

1 国研修で伝達されたこと

更新研修の内容はほとんど示されず、基礎研修の内容が大半を占める。

講義、演習内容を「基礎研修チームに伝えたいこと」として報告したい。

・講義

- ① 相談支援専門員、サービス管理責任者の研修制度の見直しについて話を聞く。段階的なスキルアップ、知識や技術の更新を図る事が見直しの目的である。基礎研修を受けた職員が個別支援計画原案の作成が可能となる。同じ事業所の2人目のサビ菅としては位置づけられる。
- ② サービス提供の基本的な考え方については、本人主体である事、ニーズを明らかにし、問題解決にストレングスを役立てる事を確認する。
- ③ サービス提供事業所の利用者主体のアセスメントでは、児童・身体・居住支援・就労分野別のポイントについて説明を受けた。居住支援におけるアセスメントのポイントとして、醍醐味は「生活場面を一緒に楽しめる」という岩上氏の言葉が印象的。
また、児童の金丸氏からは、児童期にはストレングスという言葉はなじまなく、未発達の子どもの現状の行動から強みを見つけ出す難しさを知り、分野別の違いを認識した。
- ④ 連携については、ニーズを充足するために連携して効果を発揮していく視点と、形成するポイントとしてチームビルディングの視点、両方を踏まえる必要性があると感じる。

・演習 ※受講生に伝える事という観点

対象者理解を深めるといふより、支援の流れと枠組みを理解するのが主目的な内容。

1日目のサービス担当者会議のロールプレイでは、事業所のサビ菅として何を確認したいのか、サービス等利用計画の位置づけの中で何を求められているのか等、確認する視点で臨む事がポイントと理解する。2回目のサービス担当者会議では、個別支援計画が作成されている。自分たちの事業所が正しい情報を持っているという事ではない、要は本人の意向を汲み取れている様で汲み取れていない事がある事、複数の事業所が携わる事で気付ける事、サビ菅も主体的に会議招集にも臨む必要性がある事を理解。

・更新研修

施策は抑えておく必要があり、施策の最新の動向の講義は外せない。自己検証、スーパービジョンの内容を盛り込む事。6時間程度の研修時間となる予定。スーパービジョンについては、実践研修に要素を盛り込み、スーパービジョンの研修自体は専門コース別研修へ外出しにする。今回の国研修では具体的な内容は示されず。

また、現在サビ管として配置されている方は今後5年以内に受講してもらうが、最終年度に受講者が集中しないように、サビ管資格を取得した年度によって受講する対象年度を指定するなどの対応も可能か。しかし、しぼりは作らない方がよいとも考えられると説明があった。

2 伝達されたことを都研修と関連付けて考えたこと

- ・更新研修について、最新の動向は行政の方に講義を依頼。
- ・自己検証については持ち寄る形で事例検討が良いかもしれない。アセスメント深めるなら野中式、アイデア出しなら GSV、支援者に焦点充てるなら「ゆらぎ」を扱う事例検討など、更新研修を受けた職員が、必要に即した事例検討ができる様に。自己検証という観点なら「ゆらぎ」に焦点を当てるような事例検討が良いかもしれない。但し持ち寄った事例は全て取り扱えないので、どれかを選ぶ形で。
- ・連携では、協議会に参加している方やチームビルディングを専門的に研究している方から助言をもらう形で学んでも良いのではないか。
- ・演習グループのファシリテーターからは、できれば1グループに1名のファシリテーターが必要であり、分野が統合されるので、1教室に複数分野のファシリテーターを配置して助言をもらう形式がよいと意見があった。都として1グループ1名の配置が難しい場合、円滑に研修を進める工夫が必要と感じた。

報告者：NPO 法人ヒーライトねっと 会田真一
中野区仲町就労支援事業所 秋谷直子