**研修ワークシート**

**（２日目）**

**＜研修ワークシート（２日目）＞ 　　　 P1**

１．　「スーパービジョンの基本的理解」

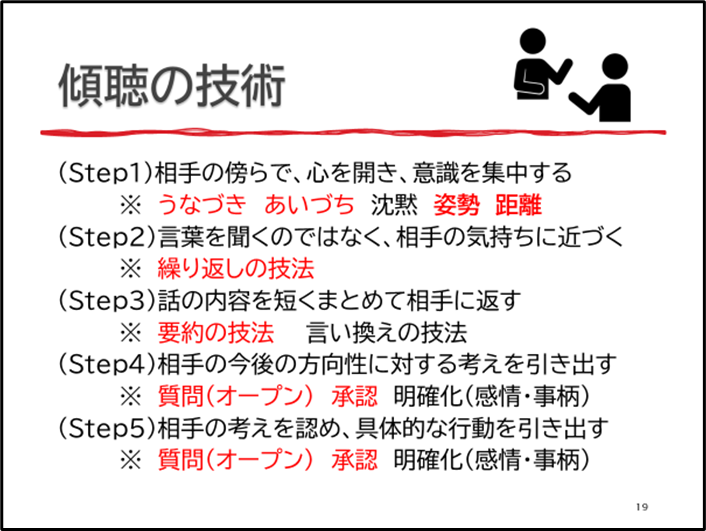
●　目標　サビ管・児発管として、人材育成の視点かサービス（支援）提供職員等へのスーパービジョンの方法を学ぶ。

□　スーパービジョンについて

～メモ～

**「傾聴を基本としたスーパービジョン」　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　 Ｐ２**

**□　コミュニケーション技術の基礎を振り返る**

□傾聴ワーク　　（グループワーク：30分）

1. 話し役　　②　聴き役　　　③　観察者

〇話し役が語るテーマ**『〇〇での困りごと』**

**１回目**

* 1. ２分（反応なし）　　　　　②５分（技法）　　　　　　　　　　③３分（振返り）　　　　（計１０分）

**２回目**

1. ２分（反応なし）　　　　　②５分（技法）　　　　　　　　　　③３分（振返り）　　　　（計１０分）

**３回目**

1. ２分（反応なし）　　　　　②５分（技法）　　　　　　　　　　③３分（振返り）　　　　（計１０分）

**図形

中程度の精度で自動的に生成された説明**　〇全体共有

２．「事例を活用したスーパービジョン」　　　**Ｐ3**

**●　目標**

事例を通じて、支援の有方、支援方針、支援の内容を検討し、優良な点や改善が必要な点について、グループワークで明確化することによってスキルアップを図る。

また事例について、スーパーバイズを体験する。

□　**事例発表　（30分）**

**・事前課題の事例概要＆提出理由を一人5分以内で発表(5分×6名)**

**・グループで協議し、検討する1事例(事例提供者)を受講者より選定確認**

事例提供者：

〇事例検討会における留意事項

※事例検討会のグループワークで、してほしくないこと

→参加者の意見を否定する。

→事例提供者の支援状況や、アセスメント不足を責める。

→自分の経験、価値観のみが正解と譲らない態度をみせる。

→１人が長々と発言し、発言できない参加者が発生してしまう。

事例選定　メ　モ

**・ステップ②　　　　・ステップ③　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　Ｐ４**



演習後の振り返り

（1）事例提供者と参加者はお互いに支え合えられたか？（○をつけて理由を回答ください）

　　　はい　・　いいえ

（具体的な理由：　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

（2）他者意見や考え方の違いはありましたか？（○をつけて具体的内容を回答ください）

　　　はい　・　いいえ

　（具体的な内容：　　 　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

（3）演習の場面にどのような知識や技術が必要だと思いましたか？

（　　　　　　　　　　　 　　　　　　　　　　　　　 　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

（4）自分自身の得意不得意が見えてきましたか？（○をつけて具体的内容を回答ください）

　はい　・　いいえ

（具体的な内容：　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

**３　　「サービス提供職員へのスーパービジョン」　 P５**

**●　目標**

**ロールプレイングを通じてサービス管理責任者・児童発達支援管理責任者としてサービス**

**提供職員等へ実施する。スーパービジョンの構造や機能を理解し、具体的な技術を獲得する。**

**〇事例から学ぶスーパービジョン：障がい者支援施設（入所）でのケース**

**＜事例＞　今田さん：支援員（女性）、支援業務　１年目、２８歳**

**大泉さん：支援員（女性）、支援業務１０年目、４８歳**

**福山さん：サービス管理責任者（男性）　　永瀬さん：利用者（女性）**

**・今田さんは相談支援専門員だったが、直接支援がしたいとの想いから配置転換を願い**

**出て、今年度から利用者の直接支援を担当する支援員になった。相談の経験を活かし、**

**利用者の立場と視点で支援を考え、支援の質を向上させたいと仕事をこなしていた。**

**・ところが最近、なぜか元気がない。サビ管の福山さんがそれとなく「どうしたの？」と**

**尋ねると「個別支援会議で決められたことが、なかなか職員間で共有されてなくて、**

**困ってるんです。」と話し始めた。**

**・「昨日の早出で出勤した時、利用者の永瀬さんに起床介助をしたら、永瀬さんは夜間**

**もオムツは着けないことになっているのに、誰かがオムツを着けていました。」**

**・「昨日の夜勤は大泉さんだったので聞いてみたら「へぇ～、夜間はオムツを着けない**

**んだ？そんなこと、いつ決まったの？」と普通に言われました。」**

**・私が「この前の個別支援会議で決まったでしょ？」と言うと「私は出てないんだから、**

**そんなこと知らないわよ」と言って、そのまま食堂に行ってしまいました。」**

**・「私は利用者さんの支援を統一するために個別支援会議をしていると思っていたのに、**

**そこで決められたことが職員間で共有されないんだったら、何のための会議なのか…**

**もうわからなくなってしまいました。」と、思い詰めた表情で話をした。**

**・福山さんは当日の夜勤者の大泉さんと面談を行った。「永瀬さんのオムツのこと、個別**

**支援会議で決まった内容は知ってるの？」と尋ねてみた。**

**・大泉さんは「知ってるけど、寝ている永瀬さんをわざわざ何回も起こしてポータブル**

**トイレに座ってもらうより、しっかり寝てもらう方が大切だと思うからこそオムツを**

**着けたんです。」と硬い表情で話した。**

**・「そうなんだ。だったら、そのことを会議で伝えてあげたらいいのに。」と助言すると**

**「大勢の前で話すのがちょっと・・・。永瀬さんのこと考えたら・・・・。」**

**「今田さんは…自分が相談員だったからって、今までのやり方をみんな変えようと…**

**支援員としてはまだ新人なんだから、今までのやり方を尊重するべきなのに」と大泉**

**さんは今田さんの批判を始めてしまった。福山さんは状況がある程度は把握できたが、**

**今田さんに説明をする等、対応ができないままに数日がすぎてしまった。すると**

**・「やっぱり、他の支援員さんとうまくいかなくて…」と今田さんが再び相談に来た**

別紙を使用していただいても結構です。

**〇ワーク３－１＜スーパービジョンの演習＞　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　 P６**

* **あなたはサービス管理責任者である福山さんです！！**

　「サビ児管業務としてスーパーバイザーの役割を担うあなたは、今田さん／大泉さんに

対してどのようなスーパーバイズを行いますか？」

**気になったところに線を引きましょう。**

□**①個人ワーク－「事例の読み込み」（５分）　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　 P６－１**

－メモ－

**□②グループワーク「個人ワークの共有・人物設定」（１５分）**

**司会：　　　　　　　書記：　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　 P６－2**

1. どこが気になったか？（線を引いたところ）　・箇条・キーワードのみで

（１人　１つ　皆さんと共有してください）

1. その理由を共有してください

1. 人物像（今田さん）
2. 人物像（大泉さん）

**グループワーク「場面・流れの構成作り」（４0分）　　　　　　　　　　P７**

**ロールプレイ①Ｐ７－１**



**ロールプレイ②Ｐ７－２**



**〇ワーク３－２、３―３<スーパービジョンのロールプレイ＞**

**配役決め**　ロールプレイ1回目　（1分間）

　サービス管理責任者・福山さん：　　　　　　支援員今田さん：

　　　　　　　　ロールプレイ2回目　（１分間）

　サービス管理責任者・福山さん：　　　　　　支援員大泉さん：

**P８**

**〇ＳＶを行う上で気を付けること＝ＳＶのステップを意識して、ロールプレイを行う。**

テキスト

自動的に生成された説明

STEP１．相手の傍らで心を開き、意識を集中する。

**→話を聞く姿勢・位置等を考慮し、対象者に心を開いた状態で傍らにいる**

STEP２．言葉を聞くのではなく、今田さん／大泉さんの気持ちに近づく。

**→同じ言葉を返す**

STEP３．話の内容を短くまとめて相手に返す。

**→話された内容を短くまとめて「こんなことなのですね」と相手に返す**

STEP４．今田さん／大泉さんの今後の方向性に関する考え方を引き出す。

**→開かれた質問で場面の判断と実際の行動を吟味する**

STEP５．今田さん／大泉さんの考え方を認めて、具体的な行動を引き出す。

**→吟味した内容から解決に向けて今後の行動を引き出す**

**・ロールプレイ①「今田さんに対する、福山さんによるＳＶ」　　　　　　　　 P９－１**

－メモ－

**・ロールプレイ②「大泉さんに対する、福山さんによるＳＶ」　　　　　　　 P９－２**

－メモ－

**・ワーク３－４「ロールプレイ①／②を実施しての振り返り」　　　　　　　 P９－３**

**◎チェックリストの活用も**

**スーパービジョンのチェックリスト：参考資料 Ｐ１０**

実施日：　　　　　年　　　月　　　日（　　　）

対象者：　　　　　　　　　実施者：

　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　よい←　　　　　　　→よくない

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 面談の環境設定 | 面談に適した場所の配慮は適切か | ５　 ４ 　３ 　２ 　１ |
| 面談の際の向きの配慮は適切か | ５　 ４ 　３ 　２ 　１ |
| 相手との距離の配慮は適切か | ５　 ４ 　３ 　２ 　１ |
| ステップ１ | 相手に意識を集中することができたか | ５　 ４ 　３ 　２ 　１ |
| 沈黙に耐えられたか | ５　 ４ 　３ 　２ 　１ |
| 相手の身体の表現が感じられたか | ５　 ４ 　３ 　２ 　１ |
| ステップ２ | 相手の気持ちを自分の経験で捉えたか | ５　 ４ 　３ 　２ 　１ |
| 相手の気持ちを分析したか | ５　 ４ 　３ 　２ 　１ |
| 相手の気持ちに近づいたと感じたか | ５　 ４ 　３ 　２ 　１ |
| ステップ３ | 相手の話の核心が理解できたか | ５　 ４ 　３ 　２ 　１ |
| 相手の話の核心を返すことができたか | ５　 ４ 　３ 　２ 　１ |
| ステップ４ | 相手の行動の根拠を吟味できたか | ５　 ４ 　３ 　２ 　１ |
| 相手の新たな方向性を導くことができたか | ５　 ４ 　３ 　２ 　１ |
| ステップ５ | 相手の新たな考えを認めることができたか | ５　 ４ 　３ 　２ 　１ |
| 相手の具体的な行動が引き出せたか | ５　 ４ 　３ 　２ 　１ |

**P１１**

**スーパービジョンのチェックリスト**

実施日：　　　　　年　　　月　　　日（　　　）

対象者：　　　　　　　　　実施者：

　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　よい←　　　　　　　→よくない

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 面談の環境設定 | 面談に適した場所の配慮は適切か | ５　 ４ 　３ 　２ 　１ |
| 面談の際の向きの配慮は適切か | ５　 ４ 　３ 　２ 　１ |
| 相手との距離の配慮は適切か | ５　 ４ 　３ 　２ 　１ |
| ステップ１ | 相手に意識を集中することができたか | ５　 ４ 　３ 　２ 　１ |
| 沈黙に耐えられたか | ５　 ４ 　３ 　２ 　１ |
| 相手の身体の表現が感じられたか | ５　 ４ 　３ 　２ 　１ |
| ステップ２ | 相手の気持ちを自分の経験で捉えたか | ５　 ４ 　３ 　２ 　１ |
| 相手の気持ちを分析したか | ５　 ４ 　３ 　２ 　１ |
| 相手の気持ちに近づいたと感じたか | ５　 ４ 　３ 　２ 　１ |
| ステップ３ | 相手の話の核心が理解できたか | ５　 ４ 　３ 　２ 　１ |
| 相手の話の核心を返すことができたか | ５　 ４ 　３ 　２ 　１ |
| ステップ４ | 相手の行動の根拠を吟味できたか | ５　 ４ 　３ 　２ 　１ |
| 相手の新たな方向性を導くことができたか | ５　 ４ 　３ 　２ 　１ |
| ステップ５ | 相手の新たな考えを認めることができたか | ５　 ４ 　３ 　２ 　１ |
| 相手の具体的な行動が引き出せたか | ５　 ４ 　３ 　２ 　１ |

**４　「2日間の研修の振返り」　グループワーク　 P1２**

**個人ワーク（12分）**　①2日間の振返りと気づき　　②明日からの行動目標・決意表明

**グループワーク　（共有）**　25分　　　　　　③応援メッセージ（もらった付箋を貼り付けてください）

メモ

全体　発表用　　メモ

お疲れ様でした。