

令和 7 年度 主任相談支援専門員研修

演習1日目

# 人材育成の意義と必要性

社会福祉法人 名古屋市総合リハビリテーション事業団

熱田区障害者基幹相談支援センター

丹 有子

## 【ねらい】

- 相談支援専門員の人材育成の意義、必要性及びその実施体系のあり方について理解する。



## 【ポイント】

- 相談支援専門員に求められる能力の習得方法
- 相談支援専門員の人材育成体系とその留意点
- 人材育成に必要な学習の基礎理論
- 事業所内や地域における効果的な実地教育
- 人材育成と体制整備の連動



# 人材育成とは？

## 「組織の成長・発展に貢献できる人材を育成すること」

一般的に人材育成とは、企業、法人といった組織において、経営戦略を実行し目標を達成するために行われる活動。

⇒「組織」を私たちが従事する「業界」と置き換えて考えてみよう。  
相談支援業界が達成すべき目標とは！

障害のある人の尊厳の確保、完全参加  
**共生社会の実現**

相談支援の実践の効果

より良い人材  
の育成により  
ミッションクリア  
を目指す

# 人材育成とは？

## 「支援者支援」であり「仲間を増やすこと」でもある

- 育成する側／される側、ともに両者は福祉の実践者であり、日頃は連携関係
- 専門的な指導・助言≠「上からものを言う」 → 支援者支援はWin-Win関係
- 地域で協力し合う関係を、互いに学び合い、育ち合う関係に発展させる
- 育ち合う「仲間」が増えることで相談支援体制が充実

体制づくりには**味方**が必要  
★地域で主任相談を担う  
人が複数いることが理想★

# 相談支援専門員に求められる能力の 習得方法

## 実地教育（OJT ; 「On-the-job Training」）

- 現場で実務を行うことを通じて業務知識の獲得を促す育成手法
- 研修やマニュアルだけでの学習では身に付かない、より実践的な知識やスキル＝**実践知**の獲得を促す

- 相談支援の**実践知**：ケアマネジメントに関する手続き的知識と対象者理解を可能とする概念的知識から構成されるもの。
- OJTでは、経験値の高い相談員（熟達者）が、実際の業務を題材にして、経験の浅い相談員（学習者）に知識や技術を計画的に伝える。
- 実践知の獲得は、学習者の学習態度に影響される。（個人差が大きい）  
学ぶ姿勢＝**学習環境を支える**視点もOJT には欠かせない。

学習  
環境  
？

# OJTが必要なのは、なぜ？

## ➤社会福祉実践の特徴

正答を一つに定めることが難しい（正解かどうか検証困難な）業務である。

## ➤経験をプラスに活かすため

実践知の獲得にはやむなく個人差が生じる。獲得には「態度・姿勢」「省察」「批判的思考」が関係するが、OJTではこれら3点をサポートし、差を最小限となるよう働きかける。

※態度・姿勢＝新しい課題・学習に取り組む態度、問題を多角的にみる姿勢

※省察＝フィードバックの活用、状況の振り返り

※批判的思考＝既存の制度やシステムの見直し、既存の社会資源を超えた新たな枠組みづくり

## ➤価値

OJT の浸透は相談支援専門員の定着を促す。そして、より良い相談支援は障害児・者の生活の質の向上に寄与する。



# 相談支援体制の中で OJTをどう機能させるか？

〈厚生労働省資料を改変〉

## 地域でのOJTを基本とした人材育成とは

### 地域の相談支援従事者に対する助言等の支援

支援者支援の実施

従業員の資質向上、バーンアウト防止、  
メンタルヘルスの維持・向上

事業所支援の実施

事業所の安定運営(経営)

業務の検討・検証の実施

相談支援の質と中立公正性の地域での担保

### 支援の質の均てん化、向上

- ・支援の質(地域の支援力)向上
- ・支給決定の妥当性向上
- ※事業所や従業者による差の均てん化

- ① 地域協働による支援の検討・検証の場の設置・運営
- ② 事業所の訪問等による事業所・相談支援専門員個別への支援

基本はOJT

スーパービジョンの重視

自治体と地域(実践者)の協働

「助言・指導」の価値観の問い直し

- 水平性の追求
- 支援者も本人主体 など

【協働の基盤】関係性の構築

- ① 共通の知識と認識(理解)のもと
- ② 共に考える

実施者等が活用可能なツール

- 主任相談支援専門員養成研修(+α)
- 「相談支援の手引き」
- 「(自立支援)協議会の設置・運営ガイドライン」
- 「法定研修とOJTが連動した相談支援専門員養成体制構築のためのハンドブック」

自治体・基幹相談支援センターに発出するとともに、活用法を丁寧に伝達中

協議会や部会など地域で協力し合う関係性を活かし、OJTを実施する仕組みが作れるとよい

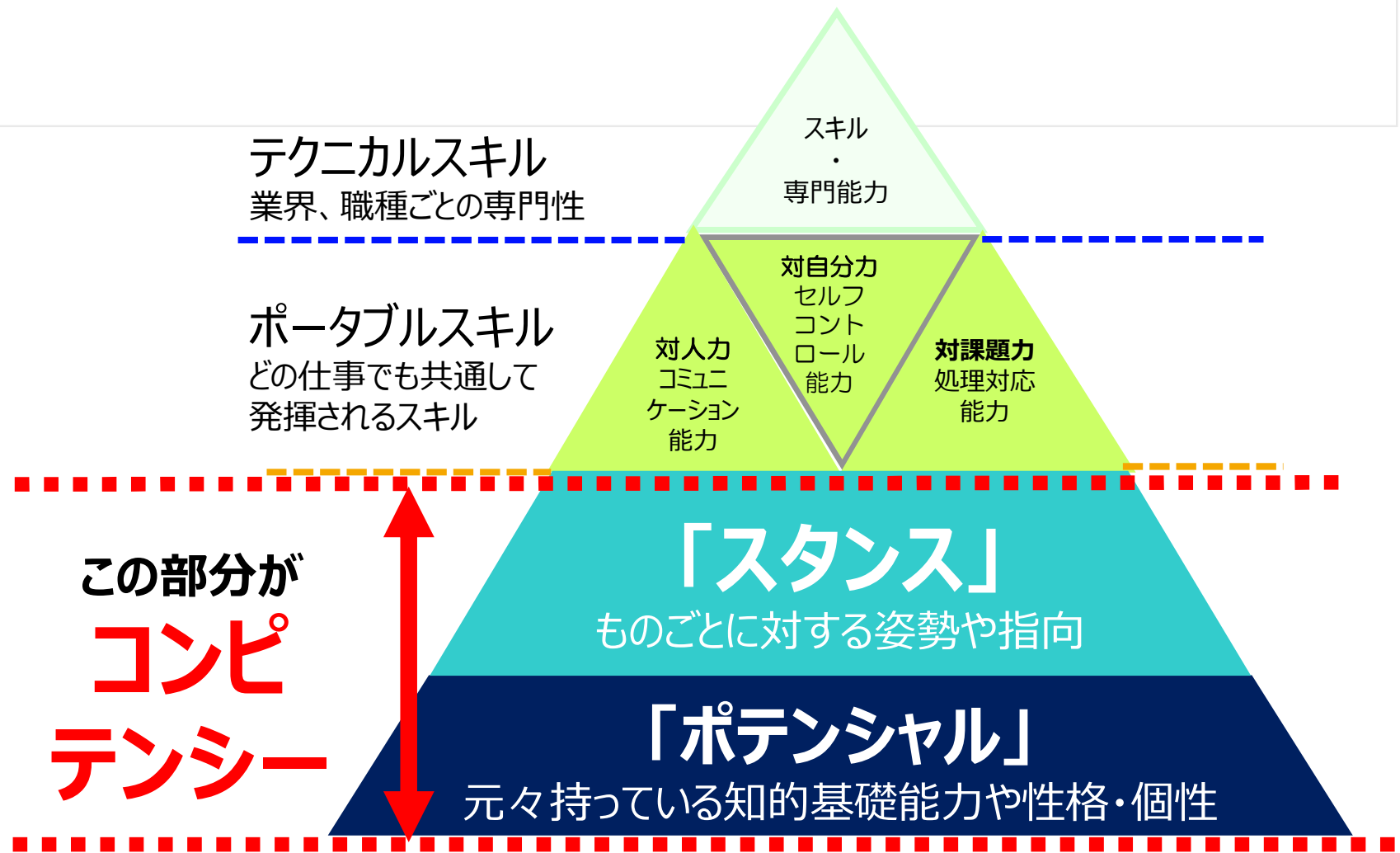
# 相談支援体制の中で OJTをどう機能させるか？

主任相談支援専門員（熟達者）は、地域の相談支援専門員（学習者）にどう関わるとよいか？

- 主任相談支援専門員はOJT従事者です！  
長年の経験を通して、高いレベルで、相談支援に必要なコンピテンシー（専門性の基盤となる能力）を発揮できる段階に達した熟達者が持つ相談支援の実践知を、地域でどう展開するか？
- 学習者の熟達化の指針は？  
☞ その一つとして「コンピテンシー」の向上を目指した人材育成



# コンピテンシーとは？



成果につながる行動の元となる「動因」や「特性」「態度」などの要素の共通点（業界ごとに異なる）

人材のスキル・特性を表す図

# 相談支援専門員に求められる力(コンピテンシー)と想定される研修

日本相談支援専門員協会 平成21年度厚生労働省障害者保健福祉推進事業  
「新しい相談支援事業の方向性を踏まえた相談支援専門員および事業所育成の在り方に関する研究」を参考に再構成

	事業所別	求められるレベル			想定される研修			
		指定特定相談支援事業所						
		委託相談支援事業所						
			基幹相談支援センター					
		理解できる (初任)	説明・行える (現任)	指導出来る (主任)	初任	現任	主任	専門コース別
相談支援に必要な価値								
	人権意識・当事者尊重・意思決定支援について	○	○	○	◎	○		
相談支援に必要な知識・技術								
	障害福祉に関する制度について	○	○	○	◎	○	○	
	権利擁護・虐待防止に関する制度について	○	○	○	○	◎		◎
	障害特性(身体・知的・精神・発達・難病)について	○	○	○	○	◎		◎
	障害児支援について	△	△	○				◎
	医療的ケアを必要とする児者について	△	△	○				◎
	地域移行支援について	△	△	○	○			◎
	高齢障害者支援について	△	△	○		○		◎
個別ケースに対する相談支援のスキル								
	記録の技術について	○	○	○	◎			
	安心感の提供(ラポールの構築)について							
	受容	○	○	○	◎			◎
	傾聴	○	○	○	◎			◎
	面接設定	○	○	○	◎			◎
	インテーク・アセスメント							
	情報収集力	○	○	○	◎			◎
	ケースを通じての情報整理力	○	○	○	◎			◎
	見立ての力(仮説を立てる)	○	○	○	◎			◎
	要約力	○	○	○	◎			
	(利用者・他の支援者等への)説明力	○	○	○	◎			
	客観性の担保	○	○	○	◎			
	2次アセスメントの活用	○	○	○	◎			
	サービス担当者会議を適切に開催・運営(チームアプローチ)							
	会議招集(必要に応じ、必要なメンバーの招集等)	○	○	○	◎			
	(利用者ニーズ等)情報共有力	○	○	○	◎			
	スムーズな会議進行	○	○	○	◎			

個別ケースに対する相談支援のスキル(続き)								
	サービス等利用計画(障害児支援計画)							
	社会資源情報収集	○	○	○	◎			
	(フォーマルサービス活用を含めた)調整力	○	○	○	◎			
	(適切で分かりやすく)書く力	○	○	○	◎			
	(利用者および関係者に分かりやすく)説明する力	○	○	○	◎			
	必要に応じて適切な(直接的)介入	○	○	○	◎			
	モニタリング							
	適切なモニタリング期間の設定	○	○	○	○	◎		
	サービス提供状況の観察	○	○	○	○	◎		
	サービス提供状況の聞き取り	○	○	○	○	◎		
	サービス提供状況の評価	○	○	○	○	◎		
	終結(ターミネーション)							
	終結の判断基準、根拠	○	○	○	○	◎		
	終結判断の方法	○	○	○	○	◎		
地域デザインにおける相談支援のスキル								
	有効なネットワーク構築(チームアプローチ)							
	チーム形成	△	○	○	○	◎	○	
	個別支援会議活用	△	○	○	○	◎	○	
	地域ニーズの適切な把握							
	地域ニーズの掘り起こし		○	○		◎	○	
	地域ニーズのコーディネート		○	○		◎	○	
	地域診断							
	地域診断のための情報収集		○	○		◎	○	
	地域情報の発信		○	○		◎	○	
	社会資源の開発/改善							
	個別の支援からの地域課題提起		○	○		◎	○	
	課題解決策検討		○	○		◎	○	
	課題解決策提案		○	○		◎	○	
地域(事業所内)の人材育成および運営管理における相談支援スキル								
	地域(事業所内)での人材育成							
	スーパービジョン(個別・GSV)		△	○		○	◎	◎
	ファシリテーション		△	○		○	◎	◎
	研修立案・運営			○			◎	
	地域協議会の運営							
	情報共有のための定例会議の運営			○			◎	
	課題検討のための各種部会・プロジェクト会議の運営			○			◎	
	合意形成・施策提言のための運営会議・全体会議の運営			○			◎	

# OJTに欠かせない 双方向のコミュニケーション

学習者（相談員支援専門員）が自分の経験を振り返り、  
**実践知** を獲得するプロセスに、主任相談支援専門員としてどう寄り添うか

**対話** の効果に注目

# スーパービジョンによる「対話」

OJT の方法は様々あるが、**振り返りから気づきを得て実践知を養い熟達化を促すプロセス**にスーパービジョン（SV）の活用は有効



- 初任者研修、現任研修のカリキュラムの一部に位置付いている。
- 相談支援専門員はソーシャルワーク活動を行う専門職であるとされ、すでにソーシャルワーカーの人材育成の方法として一般的である。

**対話を通じ知識の創造や更新を協働することは面白い！**

# SVの実践例

## ー名古屋西ブロックの実践からー

- ・西ブロック：中村区、熱田区、中川区、港区の4区
- ・「センター長SV」と「副センター長SV」

①とにもかくにも実践機会を持つ

②バイジー経験を補う

# 人材育成の基礎理論

## －教育の変化－

### ◆多くの福祉従事者が経験してきた日本の教育

➤教師が伝達者／生徒は受け手。

→ 立場・関係の固定性(教える／教わる)、上下(権力)関係

➤教科教育主体 …テストの点数がすべて。

→ 詰め込み教育、学びの方法論の希薄性

OJTの実施には  
古い学習観・教育観を  
アップデートする必要がある！

### ◆令和はスタイルが大きく変化

➤「探求学習」・・・生徒が自ら問いを立て、答えを導き出す学習スタイル。

→生徒は互いに意見を述べ、アイデアを出し合い、協力しながら主体的に学ぶ。

→教師は生徒の興味・関心に合わせてコーチング、メンタリング。

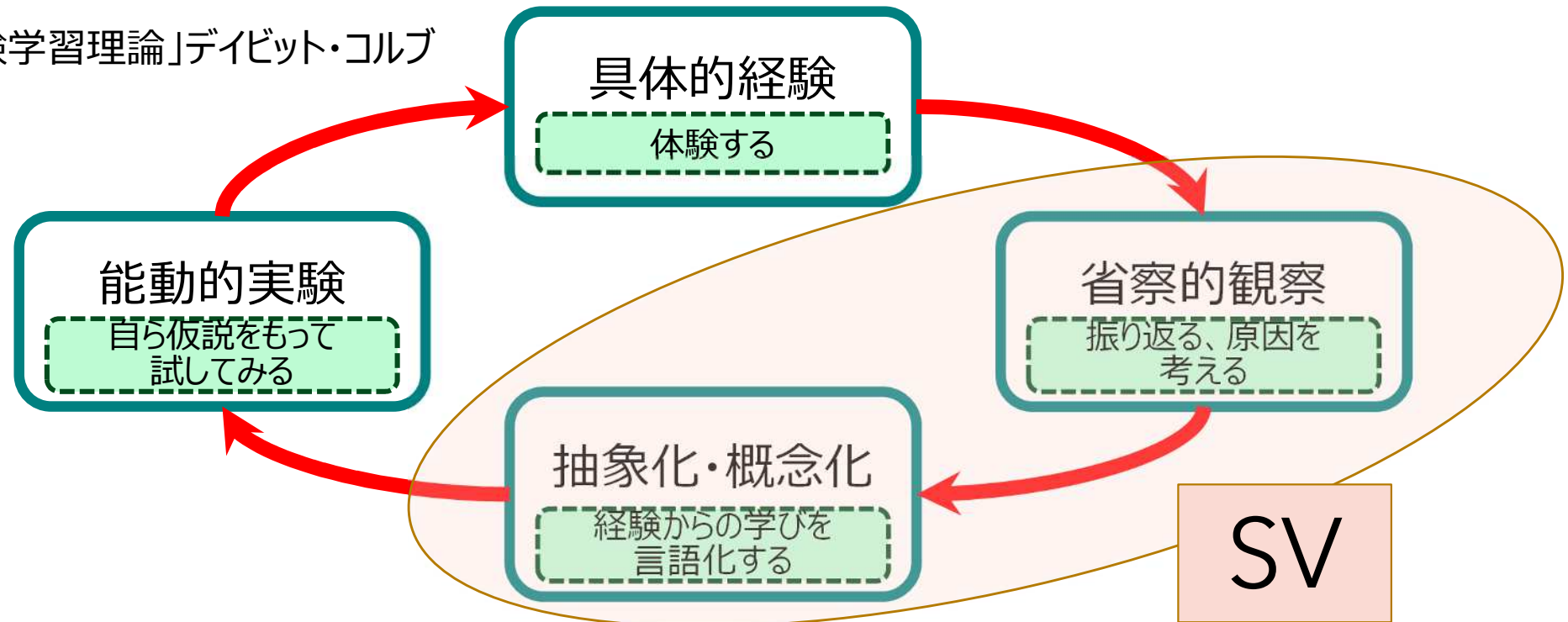
➤「正解」よりも「主体的」に「考え」て「行動」するプロセスが重視される。

→学習とは、**他者との対話を通した新しい知識の創造や更新の営みを協働すること。**



# 経験学習モデル – 学習環境づくり –

「経験学習理論」デイビット・コルブ



経験学習のメリットは「気づき」の習得。一人の狭い視野で考えていても気付けない可能性がある。  
省察的観察や抽象化・概念化のプロセスには多方面からの考察が必要。客観的な分析と言語化には対話が有効。  
⇒周囲とのコミュニケーションが活性する環境づくりや、SVを通じた対話の機会の創出がカギ。※主任の腕の見せどころ

# 学習環境

－ 実践知を獲得するための環境設定 －

Instructional Design…ID 教育設計学

## メリルのID第一原理

### ⑤『統合』

新しく学んだことを現場で活用し  
深く広く定着させていく機会を作る。

学習の転移

### ①『問題の提示』

現実に関わりそうな問題を見  
つけ、解ける(できる)よう  
になりたいと思わせる。

### ②『活性化』

新たな学びの基礎となりそうな  
過去の経験や知識を総動員し  
紐づけさせる。

### ④『応用』

学んだ知識やスキルを使って問題  
解決に取り組むチャンス。フィード  
バックやコーチングなどを実施しつつ  
徐々に援助の手を減らす。

### ③『例示』

新しく学ぶことを単に伝えるので  
はなく、活用されている具体的  
な事例を示す。やって見せる。

# IDに基づいた研修の設計

ー法定研修に組み込まれた仕掛けー

## メルルのID第一原理（学習環境デザイン）

### 問題の提示

研修の獲得目標、課題の認識  
→「できるようになりたい！**やってみたい！**」

### 活性化

講義等で体系を整理し経験や知識を紐づける  
→「覚えがある！やれそう？**どうするんだ？**」

### 例示

具体的な事例を見る（ex;共通事例）  
→「**なるほど！そういうことか。つながった！**」

### 応用

各自の事例に応用する（ex;わがまち）  
→「この方法なら…**できそう！**」

### 統合

実務で使い、定着させる  
→「**次はこうしてみよう！試したい！できた！**」

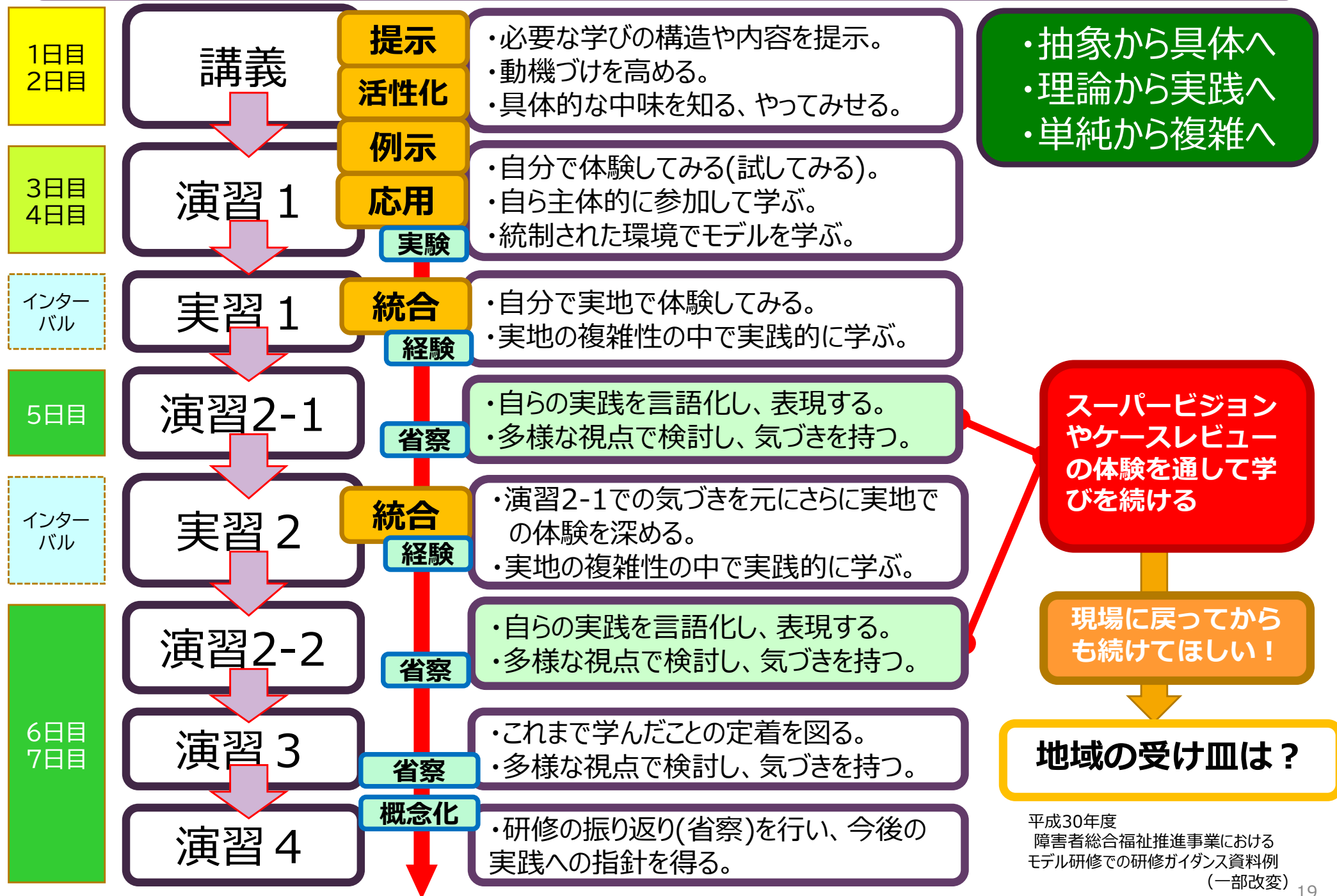
前提には、動機づけ(意欲、モチベーション)

自ら主体的に学んだことこそ真に血となり肉となる。

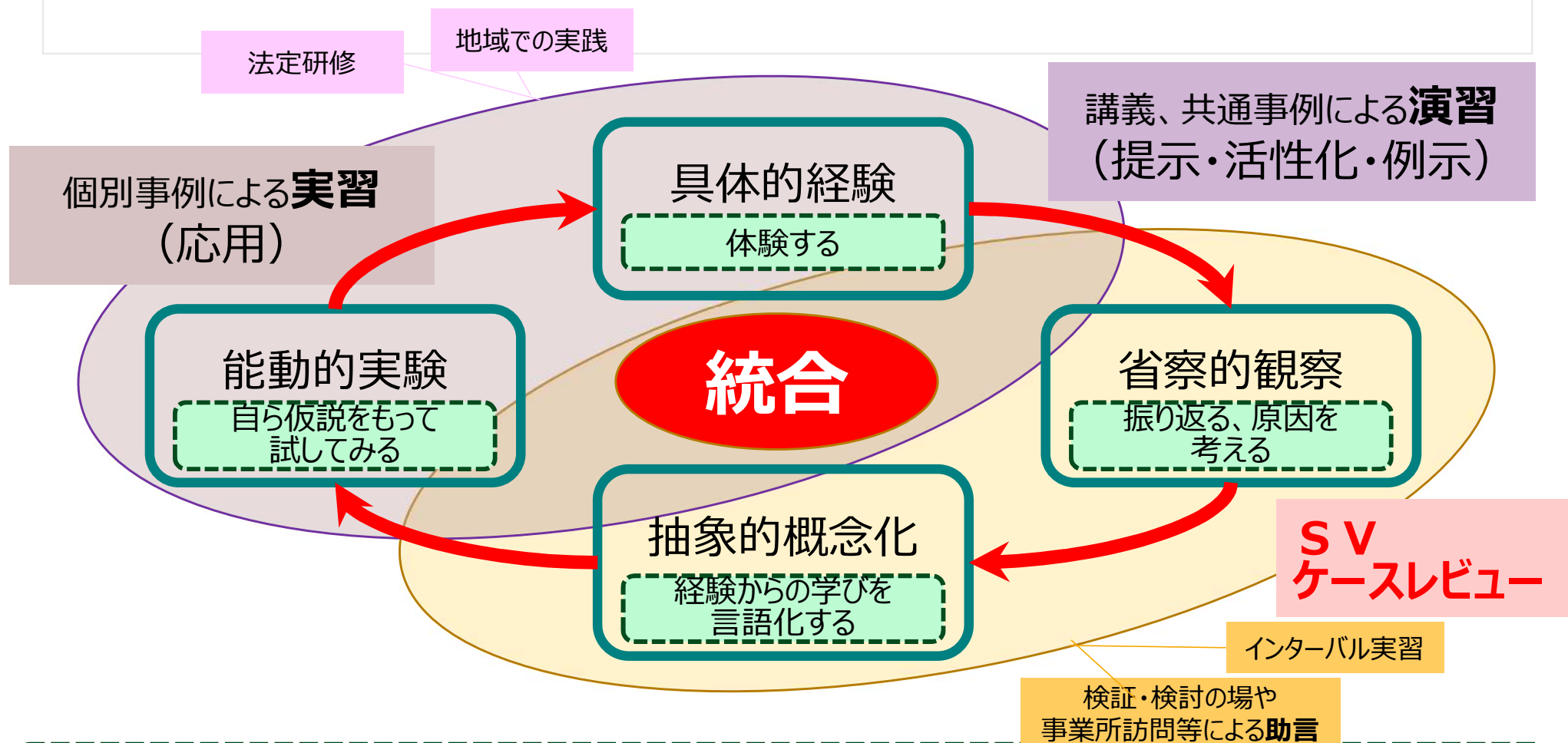
### <学習の喜び>

- ・自ら発見すること。気づくこと。
- ・気づいたことが定着していること。

# 研修体系とOJT ―初任者研修の構造―



# 研修(演習)+インターバル実習の構成



- ・研修も現場での実践も、その振り返り(スーパービジョン等)を組み込むことが重要。
- ・法定研修と現場実践が連動する仕組みが重要。受け皿は主任(個人)? 地域(仕組み)? どうする?



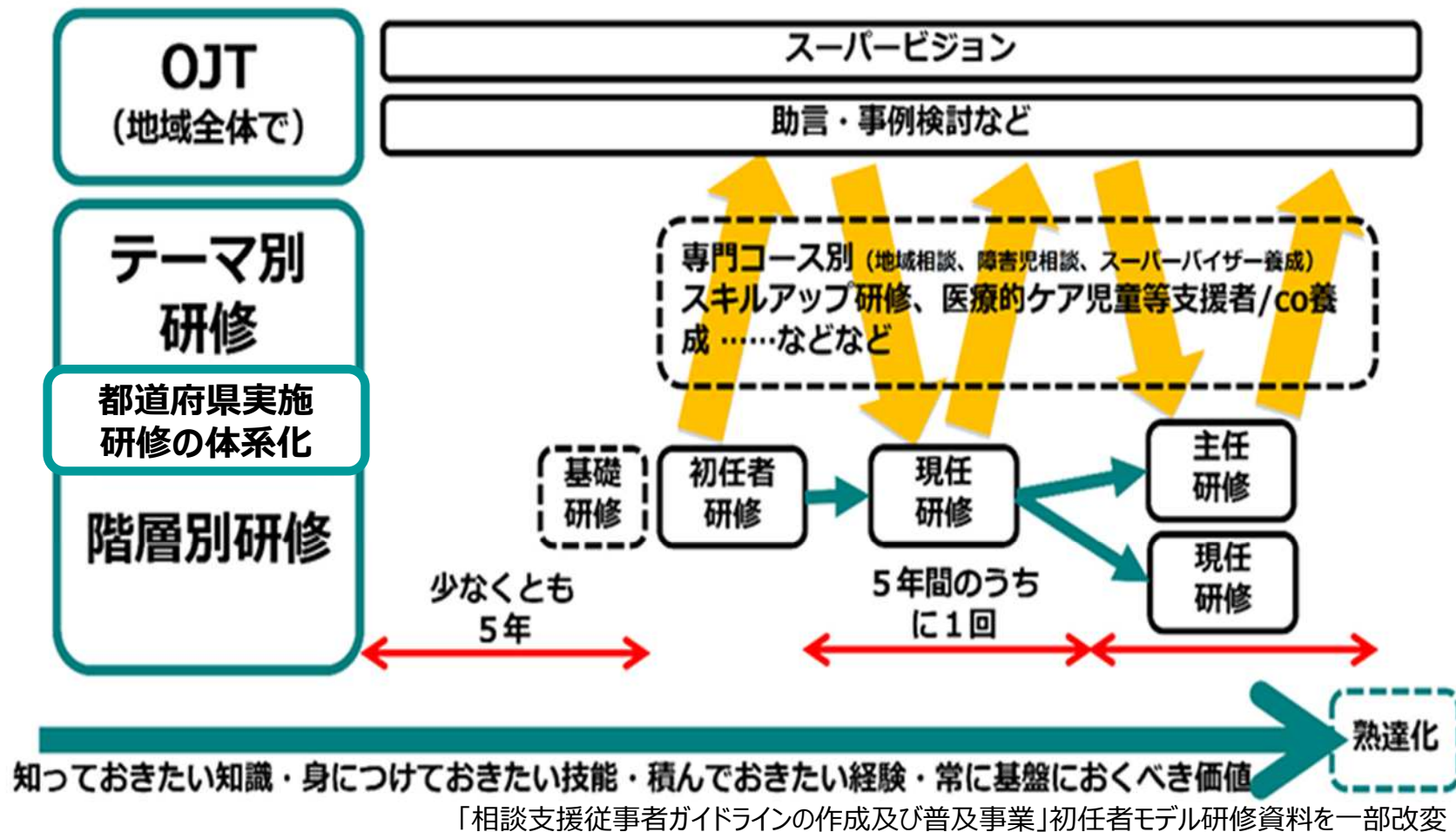
# 研修体系とOJT ―現任者研修の構造―

【獲得目標】 ※初任者研修で扱った価値・知識・技術をベースとして

- ① 相談支援の基本を理解し、それを基盤とした実践を行うことができる。
- ② チームアプローチ(多職種連携)の理論と方法を理解し、実践することができる。
- ③ コミュニティワーク(地域とのつながりやインフォーマルの活用等)の理論と方法を理解し、実践することができる。
- ④ スーパービジョンの理論と方法を理解するとともに、継続的に研鑽を継続した実践をすることができる。



# 相談支援専門員の学びの体系





# OJTと現場実践が連動する仕組みづくりの例

## ー熱田区での実践（イメージ）ー

初任研、現任研のインターバル実習を、人材育成の仕組みの一つとして組み込み、学び合いの場を作ろうとしている途中

### ■現任（イメージ）

- インターバル①…多職種連携「事例と地域の振り返り」= 主任面談（SV）
- インターバル②…現任同士でGW「地域課題と地域デザイン」= 主任ファシリGW（GSV）
- 実習で上がったデザイン案（方向性）は相談部会に引き継ぎ、相談支援体制の中での取り組みへつなげる

### ■初任（イメージ）

- ・インターバル …現任研受講者と主任がペアを組んで「アセスメント」助言 = 面談（SV）

# OJTと現場実践が連動する仕組みづくりの例

## ー瑞穂区での実践ー

### ■モニタリング結果検証の実践

- 実施日を相談部会開催日に後付けして参加しやすさに配慮。
- 検証事例を提供する事業所と、検証に関わる事業所を1事業所ずつピックアップして年間計画を立てる。基幹も入って最低3事業所でモニ研を実施。相談部会后なので、案外それ以外の事業所も残って参加する場合が多い。
- 手間を省き、提供方法は特に定めない。スタイルは振り返り参加型GSVだが、評価指標を定めて提供事業所にFBする。

### ●OJTも「サイクル」が大事

初任、現任者も実践を重ね、いずれベテラン～主任相談支援専門員へ

### ●キーワードは「学び合い」。相互性は相乗効果を高め、かつ継続しやすい。

# 「モニタリング結果の検証」(支援者支援)

- ・ 相談支援専門員が行う計画相談支援におけるケアマネジメントプロセス全体の検証である。
- ・ 利用者支援の充実に向け、相談支援専門員の行動変容を促すものである。
- ・ モニタリング報告書やサービス等利用計画等に関する書類の検証ではなく、書類を素材として活用した業務全体の検証である。
- ・ 改善事項の洗い出し等のみにこだわらず、相談支援専門員が支援の欠点の指摘や支援の否定・非難にとらえ、モチベーション低下につながらないように配慮しなければならない。



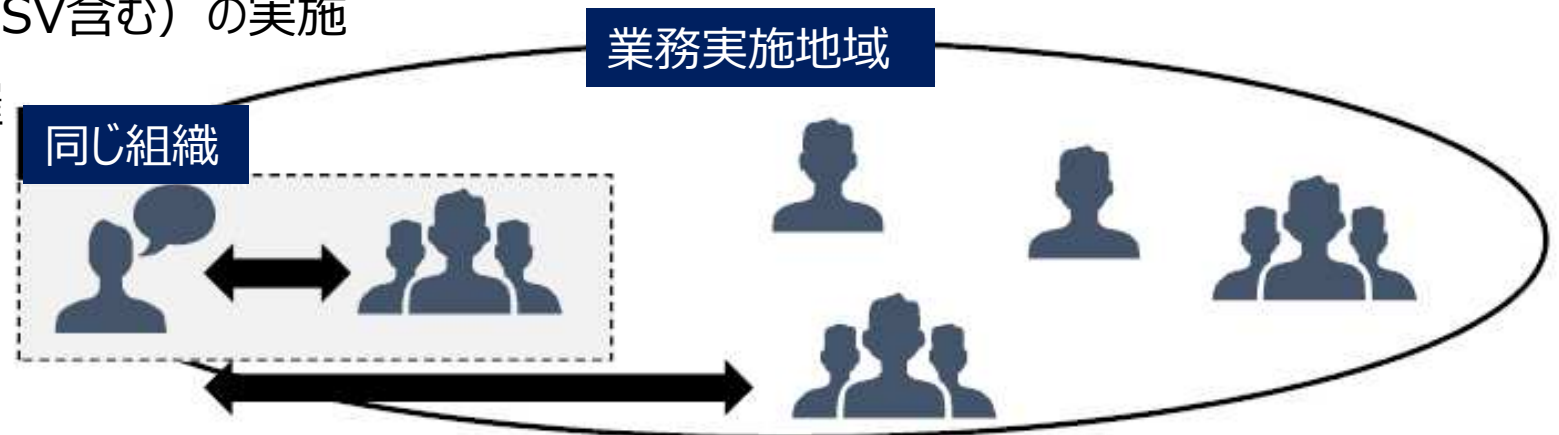
# 地域におけるOJTの機会（例）

## ■ 内容

- 地域の相談員からの電話やメール等の相談への対応
- 地域の相談員が行う会議や面談等への同行
- 相談支援事業所への訪問相談
- 「モニタリング結果検証」
- スーパービジョン（GSV含む）の実施
- 事例検討会の開催
- 研修会の開催

## ■ 対象

- 同じ事業所の相談支援専門員
- 他の事業所の相談支援専門員



# 地域の相談員が語るOJTの効果①

## ■ 電話やメール

- 対応に苦慮するケースについて、今、相談できる。

## ■ 会議や面談等の同行

- 会議や面談等をどのように行えばよいか分からない場合。
- 複数の課題が生じているケースについて、自身の視点と別の視点を得ることや整理することができる。

## ■ 事業所への訪問相談

- 他の相談員がいる場合に遠慮してしまう質問でも、個別であればできる。
- 事業所運営について、加算、人員配置、人材確保、母体法人との関係等の事業所固有の話題について相談できる。

## 地域の相談員が語るOJTの効果②

### ■ スーパービジョン（多くの場合、グループスーパービジョン）

- 自身の思いつかないようなアイデアが出ること（事例提供者）
- 自身やケースの振り返りの機会になる（事例提供者）
- 視点が広がる（事例提供者）
- 自身の悩んでいる点について、多数のアイデアが出てきて嬉しい（事例提供者）
- 「ワクワクする」「楽しい」
- 相談員の離職への対応策としての効果を期待

### ■ 事例検討会

- 多くの相談員が参加するので、横のつながりができる。
- 相談支援のプロセスや地域の資源が確認できる。

# OJT従事者に必要な力

「より良い相談支援」ができる後輩を育成するために

## ●相談支援において優れたOJT従事者のコンピテンシー※ の3つのカテゴリー

- 知識：認知・判断や行動をする際に活用できる知識
- 技術：行動に至るための技能や技術
- 態度・価値観：認知・判断や行動する際の姿勢

※職務や役割において優れた成果を発揮する人（ハイパフォーマー）の  
行動などを具体化したもの

コンピテンシーの項目を一つ一つ獲得していった  
ハイパフォーマーの行動の完コピを目指す！





# OJT従事者のコンピテンシー

## 知識・技術

カテゴリー	サブカテゴリー	具体的な行動の例
知識・技術	ミクロ・メゾ・マクロの相談支援の知識と技術	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 意思決定支援を実践できる</li> <li>・ フォーマル、インフォーマルな資源を活用できる</li> <li>・ 協議会等を活用して、社会資源の開発等ができる</li> </ul>
	地域の特徴の知識	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 地域のフォーマル、インフォーマルな資源を活用できる</li> <li>・ 地域の相談支援体制における主要な機関について把握している</li> <li>・ 地域の人口や資源数等を把握している</li> </ul>
	事業所運営の知識	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 人事管理、経営管理の知識がある</li> <li>・ 相談支援事業におけるリスクマネジメントに関する知識がある</li> <li>・ コンサルテーションを行うことができる</li> </ul>
	スーパービジョンの知識と技術	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ スーパービジョンの知識がある</li> <li>・ スーパーバイザー、スーパーバイジーの経験がある</li> </ul>
	個別での対応の知識と技術	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 地域の相談員の状況や能力に応じたフィードバックを行うことができる</li> <li>・ 進捗のモニタリングができる</li> <li>・ 地域の相談員の課題や特性をアセスメントできる</li> </ul>
	集団での対応の知識と技術	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 地域の相談員の特性や課題を把握する機会を設けることができる</li> <li>・ ファシリテーションを行うことができる</li> </ul>
	人材育成の研修の企画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 人材育成に関する研修等の企画ができる</li> </ul>

# OJT従事者のコンピテンシー

## 態度・価値観

カテゴリー	サブカテゴリー	具体的な行動の例
態度・ 価値観	地域の相談員を尊重する	・ 地域の相談員に対して、敬意を持った姿勢で接することができる。
		・ 地域の相談員に対して、共感する姿勢を持つことができる。
	地域の相談員の状況を理解する	・ 地域の相談員の業務量を理解する姿勢を持つことができる。
		・ 地域の相談員の所属する法人や事業所の視点を含めて理解する姿勢を持つことができる。
		・ 地域の相談員の経歴を理解する姿勢を持つことができる。
	メンターとしての役割を意識する	・ 困ったことを相談できる関係性の構築を意識できる。
		・ 今、困っていることを理解して話を聞く姿勢を持つことができる。

# OJT実施の効果測定

## □自己評価（OJT従事者自身の評価）

- OJT従事者のコンピテンシー
- 謙虚なリーダーシップ尺度
- 心理的安全性に関する尺度
- スーパービジョンスキル評価尺度

## □他者評価（地域の相談員からの評価）

- 謙虚なリーダーシップ尺度
- 心理的安全性に関する尺度

## □地域の相談員の自己評価

- OJT従事者のコンピテンシーの「実践知」の項目
- 現任研「個別相談セルフチェックシート」など

# 「謙虚なリーダーシップ尺度」とは

- この人物は、批判的な内容であっても、フィードバックを積極的に求める
- この人物は、何かのやり方が分からないとき、そのことを認める
- この人物は、自分よりも他人の方が多くの知識やスキルを持っているとき、それを認める
- この人物は、他人の長所に注意が向く
- この人物は、他人の長所を認める
- この人物は、他人の特異な貢献に対して感謝を示す
- この人物は、他人から意欲的に学ぼうとする
- この人物は、他人のアイデアに耳を傾ける
- この人物は、他人の助言に耳を傾ける

1. 全く同意しない    2. かなり同意しない    3. あまり同意しない    4. どちらでもない    5. やや同意する  
6. かなり同意する    7. とても強く同意する    の7段階で評価    (熊谷先生の研究で開発)

# 「心理的安全性に関する尺度」とは

あてはまる ← → あてはまらない

No.	項目	チェック
1	チームのなかでミスをして、たいてい避難されない	5 ・ 4 ・ 3 ・ 2 ・ 1
2	チームのメンバーは、課題や難しい問題を指摘し合える	5 ・ 4 ・ 3 ・ 2 ・ 1
3	チームのメンバーは、自分と考えが異なるという理由で他者を拒絶するようなことはない	5 ・ 4 ・ 3 ・ 2 ・ 1
4	チームにとってリスクとなるようなチャレンジが許容されている	5 ・ 4 ・ 3 ・ 2 ・ 1
5	チームの他のメンバーに助けを求めることは容易である	5 ・ 4 ・ 3 ・ 2 ・ 1
6	チームのメンバーは誰も、他人の仕事を意図的に貶めるような行動をしない	5 ・ 4 ・ 3 ・ 2 ・ 1
7	チームのメンバーと一緒に仕事をするとき、自分のスキルと才能が尊重され、活かされていると感じる	5 ・ 4 ・ 3 ・ 2 ・ 1

# 「ソーシャルワークスーパービジョンスキルの評価指標」 とは①

- バイジーの提出した事例の内容とバイジーの支援の中身を把握する
- バイジーのソーシャルワーカーとしての能力をアセスメントする
- 本事例を通してバイジーが気付くべきポイント絞り込む
- 結果にかかわらず、バイジーのがんばりを肯定的に評価する
- バイジーのできていることを言語化し承認する
- 気付きを促すための問いを発信する
- バイジーの支援の傾向について指摘する
- 振り返りを促し、気付かせるためのヒントを出す
- バイジーの気づきが不十分であれば、そのままにせずにバイザーが言葉にして伝える
- バイジーの気づきの程度に合わせて、アプローチを変える
- バイジーが実践できていないソーシャルワーカーの役割を教える
- バイジーも納得できるセッションテーマを確定し、共有する。



# 「ソーシャルワークスーパービジョンスキルの評価指標」 とは②

- 次の機会があればバイジーが実践できるように、具体的行動、対象を教える
- 次の実践に今回のセッションの成果を活かせるよう力づける
- バイザーが提供可能なサポートを伝える
- バイジーの成長のため必要な今後の課題を、バイジーも納得できるように提示する
- バイジーがセッションテーマについてどの程度理解できたか把握する
- セッションの終結に向けて、「今回のポイント」、「今後何をするべきか」、「バイジーが成長するための課題」をまとめる
- バイジーの言語化を促し、対話を深める
- 課題を保留したり、あえて伝えないなど、バイジーの気付きのペースに合わせてタイミングを待つ
- バイジーの成長のために必要な課題に直面させる

1. 行ったことがない    2. ほとんど行わない    3. あまり行わない    4. たまに行う    5. だいたい行いう  
6. いつも行う    6段階で評価    (日本福祉大学で開発)



おわりに

## 学び合う地域をつくる

人材育成の最終的な目的は、障害のある方々への支援に寄与することです。

言い換えると、地域の相談員個々の能力を最大限発揮してもらい、その能力を障害のある方々へ還元してもらうために、人材育成の取り組みは必須と言えます。

その中で、最も効率の良い方法は、学び合う地域を作ることだと思います。

誰かが一方的に教える、または教えられるといった関係性が固定化されるのではなく、教える者と教えられる者が入れ替わり、様々な視点で学び合うことのできる地域をつくることによって、それぞれの能力が最大限発揮できるのではないかと考えます。

(長野大学准教授 相馬大祐氏)

