

相談支援専門員に対する実地教育に従事する者を養成する

カリキュラム及び教材の開発

研究分担者：相馬大祐（福井県立大学）

研究協力者：鈴木敏彦（和泉短期大学）

要旨

本研究にて明確化された相談支援専門員に対する実地教育に従事する者のコンピテンシーをどのように伝達するか、研究者及び実地教育従事者で構成する検討委員会で検討を重ねた。また社会福祉における障害福祉領域やその他の領域の実地教育に関する先行研究も参考にして、相談支援専門員に対する実地教育に従事する者を養成するカリキュラム及び教材を開発した。

A.研究の背景と目的

相談支援専門員を対象にした実地教育に従事する者を養成する研修は主任相談支援専門員養成研修以外では専門コース別研修の「スーパービジョン・管理・面接技術」が該当する。しかし、この「スーパービジョン・管理・面接技術」を実施している都道府県は35%にとどまっている現状にある（高木2019）。

そのため、本研究において実施してきた実地教育に従事する者へのインタビュー調査及び実地教育に関するコンピテンシーの効果検証に関する研究の結果から明確化された相談支援専門員に対する実地教育に従事する者のコンピテンシー（以下、コンピテンシー）を伝達するカリキュラム及び教材等の開発を行うことを目的とする。

B.方法

本研究にて明らかにしたコンピテンシーの何を伝達するのか、どのように伝達するのかについて、研究者及び実地教育を行う主任相

談支援専門員にて構成される検討委員会にて検討を重ねた。

また社会福祉の専門職養成及び成人学習、経験学習等の先行研究を参考にカリキュラム及び教材等を開発した。

C.結果

1. 実地教育従事者養成に関するコアコンピテンシー

（1）コアコンピテンシー抽出の枠組み

本研究で明らかにしたコンピテンシーは、相談支援専門員の熟達化のための実地教育を担う者として必要な能力とすることができる。

熟達化とは、実践知を獲得する学習過程とされ、実践知とは熟達者（ある領域の長い経験を通して、高いレベルのパフォーマンスを発揮できる段階に達した人）がもつ実践に関する知性と言われている（楠見2012）。この実践の内容としては、相談支援専門員には障害児者の生活の支援と地域づくりが役割とされていることから、生活支援と地域づくりが

該当すると考えられる（藤川 2020）。初任者研修や現任研修はこの生活支援と地域づくりの実践知の獲得が1つの狙いと言いうことができる。そのため、本研究で明らかにしたコアコンピテンシーのサブカテゴリーである「ミクロ・メゾ・マクロの相談支援の知識と技術」「地域の特性の知識」「事業所運営の知識」は実地教育を担う者としての実践知の知識・技術と整理した。

一方、実地教育に従事する者にはこのような実践知に加えて、地域の相談支援専門員が実践知を獲得する過程（熟達化）を支援する、言いかえれば教育する態度や価値観、知識や技術が必要になる。そこで、実地教育を担う者としての教育的知識・技術と実地教育を担う者としての教育的態度・価値観を相談支援専門員に対する実地教育に従事する者のコアコンピテンシーとして位置づけた（図4-1）。

（2）実地教育従事者養成に関するコアコンピテンシーとスーパービジョン

先述した枠組みで整理した結果、実地教育従事者養成に関するコアコンピテンシーは、態度・価値観は「地域の相談員を尊重する」「地域の相談員の状況を理解する」「メンターとしての役割を意識する」より構成され、知識・技術は「スーパービジョンの知識と技術」「個別での対応の知識と技術」「集団での対応の知識と技術」「人材育成の研修の企画」より構成される（表4-1）。このコアコンピテンシーが実地教育従事者養成研修（仮）にて伝達する内容になる。

一方、実地教育に従事する者としての教育的態度・価値観や知識・技術を獲得する方法は限られているのが現状である。先に述べたように専門コース別研修にて実地教育の1つと考えられるスーパービジョン研修を実施している都道府県は35%にとどまり、主任相談支援専門員養成研修にて学ぶしか方法はな

い。そのため、より学習内容を簡素化し、発展性のあるカリキュラムにする必要がある。

そこで、実地教育の方法は多様であるが、実地教育従事者養成研修（仮）ではスーパービジョンの知識・技術を体得することに焦点を当てる。スーパービジョンについては主任相談支援専門員養成研修にて伝達されているだけでなく、初任者研修、現任研修のカリキュラムの中にもその考え方が含まれているため、相談支援専門員の熟達化を支援する方法として採用しやすいことが理由としてあげられる。また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（島村 2020）、ソーシャルワークの人材育成の方法として、スーパービジョンが位置づいていることも理由となる。さらに、スーパービジョンは多様な方法があることで、実地教育に必要な多様な技術を習得する入口として、展開性があると考えた。

（3）実地教育従事者養成に関するコアコンピテンシーの伝達方法

①スーパービジョンの課題

具体的な伝達方法を考える上で、まずはスーパービジョンに関する課題を確認したい。

岡田らは日本社会福祉士会に登録している認定社会福祉士484名を対象にしたスーパーバイザー調査の結果、認定社会福祉士制度で求められるスーパービジョンを受けたことのない者が回答者220名の内、138名

（62.7%）であったことを報告している（岡田 2019）。また、この理由として最も多かった内容が「スーパーバイザーがいない」というものであった。同様な状況として、大谷らは日本社会福祉士会が会員に対して実施した調査結果を紹介し、スーパービジョンを受けたことのある者は50%、継続して受けている者は5.3%であったことを指摘している

（大谷他 2019）。このような状況は障害福祉領域でも指摘がなされている。令和元年度主

任相談支援専門員養成研修では、小澤が「スーパービジョンの理論と実際」の中で、スーパービジョンが業務とみなされていないこと、スーパーバイザーの不足を課題として指摘している（小澤 2019）。

このようなスーパービジョンが実施されていない要因として、大谷らは①バイザーになる不安、②バイザーのスキルの不明確さ、③自己評価のあいまいさ、④バイザーのサポート体制の未整備を指摘している（大谷他 2019）。

②実地での研修の必要性

一方、スーパーバイザーの養成研修や主任介護支援専門員の更新研修等は既にスーパーバイザーとして業務を行っている者にスーパーバイズを行う構造か講義や演習でスーパービジョンの知識及び技術を伝達するものに大別された。上記のスーパービジョンが行われていない現状、またスーパーバイザーになる不安や技術の不明確さ等の課題を解消するためには、研修会場でのスーパービジョンの知識や技術の伝達では限界があると考え、本研修のコアコンピテンシーの伝達方法は「人材育成の研修等の企画」以外は全て、講義、演習、実地という3つの方法で伝達することとした（表4-1）。ここで言う実地とは、実際の実践現場を意味し、実地での研修とは実際の実践現場で取り組むことを意味する。

2. 実地教育従事者養成研修（仮）の概要

（1）研修の目的と対象、到達目標

実地教育従事者養成研修（仮）の目的は効果的な実地教育、言い換えれば、コンピテンシーに基づく実地教育を行う者の養成と言える。また、主任相談支援専門員と異なり、主任相談支援専門員には更新研修がないことから、主任相談支援専門員養成研修のフォローアップという目的が加えられる。さらに本研修を実施することで、実地教育を受ける側の

相談員の課題が解消され、最終的に障害当事者や家族に対する効果的な支援の実現を目的とする。さらには、主任相談支援専門員、相談支援専門員、所属法人等の枠を超えて、学び合う地域づくりへ寄与することが目的と言える。

また本研修の対象者は実地教育を担う主任相談支援専門員とした。

さらに、実地教育従事者養成研修（仮）の到達目標は以下の3点とした。

- ・ 実地教育に必要な教育的態度・価値観の獲得
- ・ 実地教育に必要な教育的知識の獲得
- ・ 実地教育に必要な教育的技術の獲得

（2）伝達方法の特徴

先述したように、日本のスーパービジョンの指導者養成に関する課題や相談支援専門員の人材育成に関する他の研修の状況を考えると、より入門的な内容が必要になる。そのため、本研修では実地での教育を採用することにした。この他の特徴として、経験学習モデルの採用と研修を実施する者と受ける者の関係性について、以下に述べたい。

① 経験学習モデルの採用

本研修の伝達方法は講義、演習、実地の3つから構成される。これら3つの伝達方法の関係性はコルブの経験学習モデルを参考にする。具体的には、具体的経験を実地で、省察的観察と抽象的概念化を演習で、能動的実験を実地にて行う。講義はこれらの学習サイクルに必要な知識を提供するものと位置付けた。

② 研修を実施する者と受ける者の関係性

多くの研修では実施する者、言い換えると教育をする者と研修を受ける者、教育を受ける者に大別して実施されている。これは知識

のある者からない者へ知識を提供するという形式で行われていると考えられる。しかし、知識ではなく価値や技術を伝達する場合は該当されるのであろうか。例えば、教育をする者は教育を受ける者より高い技術が必要なのであれば、高度な技術者にはさらに高度な技術者が教育しなければならない。本研修のように実践知を獲得することを目的にした実地教育を行う者は、より高い実践知を有することが求められ、その実地教育を行う者を養成する者はさらに高い実践知のあるスーパーマンしかできないことになる。これは研修の一般化といった点でも、現実的とは言い難い。

パウロ・フレイレはこのような教育をする者と教育を受ける者の垂直型の関係性による教育ではなく、教育をする者と教育を受ける者が対等な関係を構築すること、教育をする者が教育をしながら教育されることの必要性を指摘している（Paulo Freire,1970）。本研修はこのパウロ・フレイレの考え方に依拠する。具体的には、教育をする者が終始教育をするのではなく、教育をすることで教育されるという点を考慮し、教育する者と教育を受ける者が入れ替わる方法を採用する。

3. 実地教育指導者養成研修（仮）のカリキュラム案

（1）カリキュラムの基本的構造

本研修のカリキュラムの基本的構造は「研修の全体像、実地教育に関する講義」の次に、「講義と演習①」を位置づけている（表4-2）。これは「実地での研修」前に実地教育に関する知識と技術を獲得すること、「実地での研修」の目的や内容等を明確化することを狙いとしている。次に「講義と演習②」は「実地での研修」後に位置づけ、「実地での研修」を省察し、概念化を行う。最後に「フォローアップ」は本研修後のスーパーバイザーのサポート体制の構築を目的に、定期的に受講者で集まる場を設定することとし

た。

本研修の基本的構造は上記のとおりであり、分散して実施する場合は「実地での研修」の内容ごとに講義と演習を行うことも可能と言える。

（2）各回の概要

① 研修の全体像及び実地教育に関する講義
研修の全体像及び実地教育に関する講義の概要、獲得目標は以下のとおりである。

〈概要〉

研修の全体像の講義を行う。また実地教育に関する態度・価値観及び知識・技術についての講義を行う。

〈獲得目標〉

- ・ 実地教育の知識について他者に説明できる。
- ・ 実地教育の技術について他者に説明できる。
- ・ 実地教育の態度・価値観について他者に説明できる。
- ・ 自身が本研修で獲得したいコンピテンシーを他者に説明できる。

研修の全体像及び実地教育に関する講義は講義及び演習を行う。具体的な内容としては、「本研修の目的と構造」「主任相談支援専門員の役割と人材育成」「人材育成における視点（態度・価値観）」「実地教育の方法と内容」「スーパービジョン概論」である（表4-3）。

② 講義と演習①

講義と演習①の概要と獲得目標は以下の通りである。この講義と演習①は1回から数回に分散して実施することができる。

〈概要〉

実地での研修の目的や内容を明確化することが講義と演習①の狙いと言える。またスーパービジョンの準備、スーパービジョンの実際、スーパービジョンの振り返りといった一連の展開を理解し、それぞれの場でのスーパーバイザーとして求められる知識、技術を理解することが求められる。

〈獲得目標〉

- ・ スーパービジョンの具体的展開について、説明できる。
- ・ スーパービジョンの準備として、スーパーバイザーへのアセスメント場面でのスーパーバイザーに必要な知識と技術を説明できる。
- ・ スーパービジョンを実際に行う場面でのスーパーバイザーとして必要な知識と技術を説明できる。
- ・ スーパービジョンの振り返り場面でのスーパーバイザーとして必要な知識と技術を説明できる。
- ・ 実地研修についての目的や内容について、説明できる。

講義と演習①の具体的内容はスーパービジョンの具体的展開毎にスーパーバイザーとして求められる知識と技術を理解することになる（表4-4）。

③ 実地での研修

実地での研修の概要及び獲得目標は以下のとおりである。

〈概要〉

講義と演習①と同様に、スーパービジョンの展開を3回に分けて実地にて行う。具体的にはスーパービジョンの準備段階とスーパービジョンの実際とスーパービジョンの振り返りとなる。これらを実際の実践現場で行うこ

とが実地での研修の概要である。

〈獲得目標〉

- ・ スーパービジョンの準備のとして、スーパーバイザーへのアセスメントを行うことができる。
- ・ スーパービジョンを実際に行うことができる。
- ・ スーパービジョンの振り返りを行うことができる。

実地での研修では、スーパービジョンの展開として、3つの場面でのスーパーバイザーの技術の獲得を目標に行う（表4-5）。

④ 講義と演習②

講義と演習②の概要と獲得目標は以下の通りである。この講義と演習②も1回から数回に分散して実施することができる。

〈概要〉

講義と演習②は実地での研修で得た経験を省察し、抽象的概念化を行うことが狙いと言える。実地での研修で行ったそれぞれの場面での経験を振り返り、受講者間で共有する。また今後の目標を設定する。

〈獲得目標〉

- ・ スーパービジョンの準備のとして、スーパーバイザーへのアセスメントを行った経験を省察し、気づきを言語化できる。
- ・ スーパービジョンを実際に行った経験を省察し、気づきを言語化できる。
- ・ スーパービジョンの振り返りを行った経験を省察し、気づきを言語化できる。
- ・ 今後の自身の目標を設定することができる。

講義と演習②は実地での経験を振り返ることが大きな狙いと言える。また、今後の目標

を設定する機会を設け、最終的には学び合う地域づくりを考える機会を提供する

⑤ フォローアップ

フォローアップは一定の期間を定め、それまでに行ってきた実地教育の振り返りを目的とする。行ってきた実地教育の内容、うまくいったこと、ジレンマ、課題等を受講者間で共有する。

D. 考察

1. 研修効果の把握方法の検討

研修効果を把握する方法としては、まず受講中に把握が可能な受講者の満足度や理解度があげられる。この他に、受講後にしか把握ができないものとして、受講後の業務内での研修内容が活用されたかがあげられる。この業務での活用度については、短期的に把握するのは困難と言え、長期的に把握することが必要であると考えられる。

具体的な把握方法としては、1つに自己評価がある。本研究で明確化された実地教育に関するコンピテンシーを使用して、受講者による自己評価を行う。また、本研究で採用した「謙虚なリーダーシップに関する尺度」や「心理的安全性に関する尺度」を使用することも考えられる（熊谷 2020）。一方、この2つの尺度は他者評価より把握するとされているため、この他に、先行研究ではスーパービジョンスキルのセルフチェックリストも開発されており（大谷 2019）、これらを参考に本研修の評価方法を検討することが求められる。

2. 研修の実施体制

相談支援専門員の初任者研修、現任研修等については、都道府県の地域生活支援事業として、相談支援従事者研修事業が位置づけられている。現在は初任者研修等の他に主任相談支援専門員養成研修、専門コース別研修が

該当する。

都道府県にはこの他にも地域生活支援事業だけでも、様々な人材育成の取り組みの実施が求められており、さらに本研修を行うよう都道府県に求めることは地域によって困難が生じるのではないかと推測される。このような課題の克服のためには、地域に根差した大学や研究者の存在が不可欠であり、今後その参加が強く求められる。

3. 学び合う地域づくりの実現のために

本研修は相談支援専門員の熟達化を支える者の養成が目的であるが、最終的な目標は障害当事者の生活への寄与であることを忘れてはならない。そのためには、主任相談支援専門員が相談支援専門員に一方的に何かを教えるといった方法ではなく、全ての支援者が学び合うことのできる地域の実現へと展開することが本研修の最終的な目標と言える。

E. 結論

本研究によって明確化された相談支援専門員に対する実地教育に従事する者のコンピテンシーを伝達するためのカリキュラム及び教材等について開発を行った。

F. 研究発表

特になし

G. 知的財産権の出願・登録状況

特になし

H. 文献

- 藤川雄一（2020）「研修受講ガイダンス」小澤温編集『障害者相談支援従事者研修テキスト初任者研修編』中央法規
- 熊谷晋一郎（2020）「当事者研究の導入が障害のある社員の創造性に与える影響に関する研究」2019-2020年度E S R I 国際共同研究（WG 2）中間報告会資料

- 楠見孝（2012）「第1章 実践知と熟達者とは」4-31、金井壽宏・楠見孝編『実践知』有斐閣
- 岡田まり（2019）『社会福祉士のスーパーバイザー養成プログラムの開発と評価』科学研究費助成事業研究成果報告書（<https://kaken.nii.ac.jp/ja/file/KAKENHIPROJE-CT-15H03440/15H03440seika.pdf>、2021/5/28）
- 大谷京子・山口みほ編著（2019）『スーパービジョンのはじめかた』ミネルヴァ書房
- 小澤温（2019）「スーパービジョンの理論と実際」令和元年度主任相談支援専門員養成研修資料
- Paulo Freire（1970）PEDAGOGY OF THE OPPRESSED 50th Anniversary Edition
（＝2018、三砂ちづる訳『被抑圧者の教育学 50周年記念版』亜紀書房
- 島村聡（2020）「講義1－3 相談支援に必要な技術」小澤温編集『障害者相談支援従事者研修テキスト初任者研修編』中央法規
- 高木憲司（2019）「相談支援専門員及びサービス管理責任者等の専門知識等の向上のための研究（分担研究報告書1）」『相談支援専門員及びサービス管理責任者等の専門知識等の向上並びに高齢化対応を含めた連携促進のための研究 平成30年度統括・分担研究報告書』厚生労働科学建機給費補助金障害者政策総合研究事業

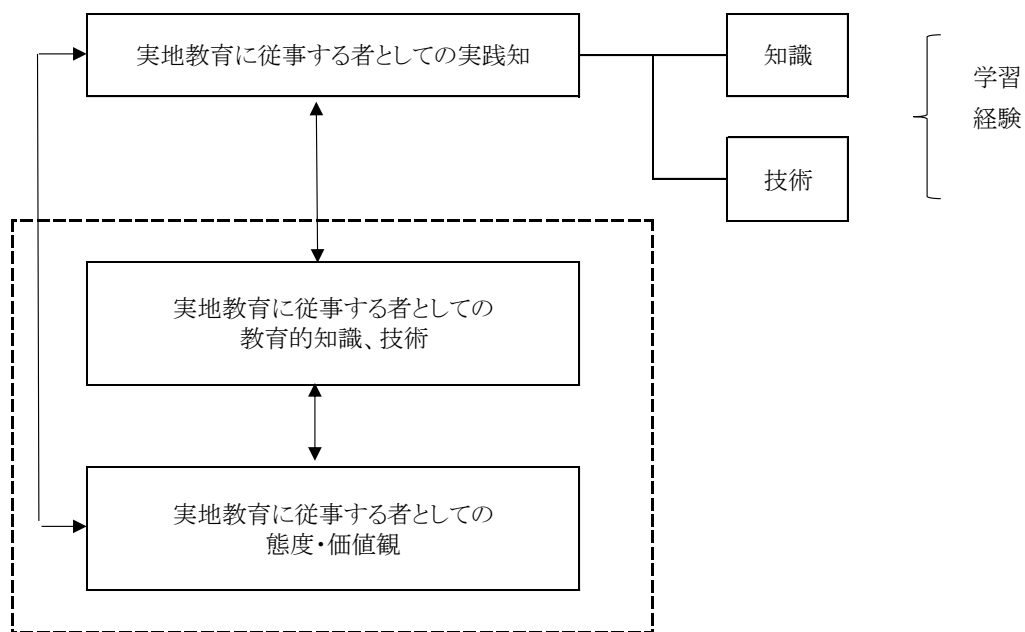


図4-1 実地教育に従事する者のコアコンピテンシーの枠組み

表4-1 コアコンピテンシーと伝達方法

大分類	コアコンピテンシー（伝える内容）	伝達方法
態度・価値観	地域の相談員を尊重する	講義、演習、実地
	地域の相談員の状況を理解する	講義、演習、実地
	メンターとしての役割を意識する	講義、演習、実地
知識・技術	スーパービジョンの知識と技術	講義、演習、実地
	個別での対応の知識と技術	講義、演習、実地
	集団での対応の知識と技術	講義、演習、実地
	人材育成の研修等の企画	講義、演習

※実地とは、実際に実践現場で取り組むことを意味する。

表4-2 カリキュラムの基本的構造

プログラム	具体的内容	伝達方法
研修の全体像、実地教育に関する講義	<ul style="list-style-type: none"> ・ 研修の目的、構造、教育方法 ・ 研修の目的の明確化 ・ 主任相談支援専門員の役割と人材育成 ・ 実地教育における価値観・態度 ・ 実地教育の知識・技術 	講義、演習
講義と演習①	<ul style="list-style-type: none"> ・ 実地に向けての講義と演習 ・ スーパービジョンの準備 ・ スーパービジョンの実際 ・ スーパービジョンの振り返り 	講義、演習
実地での研修	<ul style="list-style-type: none"> ・ スーパービジョンの準備段階の経験 ・ グループスーパービジョンの経験 ・ スーパービジョンの振り返りの経験 	実地
講義と演習②	<ul style="list-style-type: none"> ・ 実地での経験の振り返り ・ 実地教育プロセスの理解 ・ 共に学び合う地域づくり 	講義、演習
フォローアップ	<ul style="list-style-type: none"> ・ その後のスーパービジョンの取り組みの共有 	実地

表4-3 研修の全体像及び実地教育の講義

プログラム	時間	含むべき内容
本研修の目的と構造	60分	以下の点について講義する。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 本研修の獲得目標 ・ 本研修の構造(実践知と実地教育のコンピテンシー) ・ 実地教育に関するコンピテンシーの解説 ・ 本研修で何を獲得したいか、目標を明確にする必要性
主任相談支援専門員の役割と人材育成	90分	<ul style="list-style-type: none"> ・ 主任相談支援専門員養成研修の「主任相談支援専門員の役割と視点」と「人材育成の意義と必要性」の概要について講義する。
人材育成における視点(態度・価値観)	60分	<ul style="list-style-type: none"> ・ 価値や態度について講義する。 ・ 他の相談員を尊重することやメンターとしての役割等について講義をする。
実地教育の方法と内容	90分	以下の点について、講義及び演習を行う。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 実地教育の場の設定について ・ 集団での実地教育の方法 ・ 個別での実地教育の方法 ・ サービス等利用計画の評価
スーパービジョン概論	90分	<ul style="list-style-type: none"> ・ 主任相談支援専門員養成研修の「スーパービジョンの理論と実践」の概要について講義する。 ・ スーパービジョンの各種方法について講義を行う。 ・ スーパービジョンの具体的展開について講義する。

表4-4 講義と演習①

プログラム	含むべき内容
今回の獲得目標の共有	<ul style="list-style-type: none"> ・ 本研修の構造（実践知と実地教育のコンピテンシー）の確認
スーパービジョンの準備段階に関する講義と演習	<ul style="list-style-type: none"> ・ 相談員へのアセスメントの必要性に関する講義 ・ 相談員へのアセスメントに関する演習 ・ 相談員が何に困っているのか等をアセスメントする演習を行う。受講者がバイザー役、バイジー役に分かれ、実際にロールプレイを行う。ロールプレイ後、自身の今までの取り組みについて振り返り、グループ間で共有する。また、実地研修でどのようなことを取り組みたいか共有する。
グループスーパービジョンに関する演習	<ul style="list-style-type: none"> ・ グループスーパービジョンの体験 ・ モデル事例を利用して、グループスーパービジョンを行う。体験後、自身の今までの取り組みについて振り返り、グループ間で共有する。また、実地研修でどのようなことを取り組みたいか共有する。
スーパービジョンの振り返りに関する演習	<ul style="list-style-type: none"> ・ 1対1のスーパービジョンの体験 ・ モデル事例を利用して、1対1のスーパービジョンのロールプレイを行う。体験後、自身の今までの取り組みについて振り返り、グループ間で共有する。また、実地研修でどのようなことを取り組みたいか共有する。

表4-5 実地での研修

プログラム	含むべき内容
スーパービジョンの準備段階の経験	<ul style="list-style-type: none"> ・ グループスーパービジョンを行う準備段階として、スーパーバイザーから提供する事例等の話を聞き、どのような点がポイントなのか、バイジーは何を悩んでいるのかをアセスメントする経験をする。
グループスーパービジョンに関する経験	<ul style="list-style-type: none"> ・ グループスーパービジョンをスーパーバイザーとして経験する。
スーパービジョンの振り返りに関する経験	<ul style="list-style-type: none"> ・ グループスーパービジョンを踏まえて、スーパーバイザーとして1対1の振り返りを経験する。

表4-6 講義と演習②

プログラム	含むべき内容
今回の獲得目標の共有	<ul style="list-style-type: none"> ・ 本研修の構造（実践知と実地教育のコンピテンシー）の確認
スーパービジョンの準備段階の経験の振り返り	<ul style="list-style-type: none"> ・ スーパーバイザーとしてのスーパービジョンの準備段階の経験を振り返り、気づきを言語化する。言語化した気づきを受講者で共有する。
グループスーパービジョンに関する経験	<ul style="list-style-type: none"> ・ スーパーバイザーとして行ったグループスーパービジョンを振り返り、気づきを言語化する。言語化した気づきを受講者で共有する。
スーパービジョンの振り返りに関する経験	<ul style="list-style-type: none"> ・ スーパーバイザーとして行ったグループスーパービジョンの1対1の振り返りの経験を振り返り、気づきを言語化する。言語化した気づきを受講者間で共有する
まとめ	<ul style="list-style-type: none"> ・ 実地教育（スーパービジョン）のプロセスに関する講義を行う。 ・ 共に学び合う地域づくりについての講義を行う。 ・ 今後の目標を設定し、受講者間で共有する。 ・ フォローアップについて、講義する。