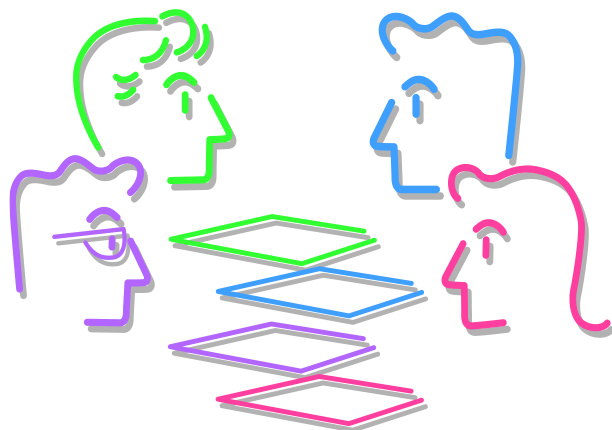


職員の資質向上と 職場(組織)づくり



2017年8月23日(水) 13:25~16:55

人を管理して「仕切る」だけではなく、 人を支援して「自発性」を促す

【図】管理と支援の本質的な違い（出典：舘岡康雄氏『利他性の経済学』より）

行動様式 関係者	管 理	支 援
行 為 者	<u>自分のこと</u> を知らせて(計画) <u>相手</u> を変えることによって、 <u>自分の意図</u> をはたす。	<u>相手のこと</u> を知って、 <u>自分</u> を変えることによって、 <u>相手の意図</u> を果たす。
被 行 為 者	<u>相手のこと</u> を知らされて(計画) <u>自分</u> を変わらせられることによって、 <u>相手の意図</u> を果たさせられる。	<u>自分のこと</u> を知ってもらって、 <u>相手</u> に変わってもらい、 <u>自分の意図</u> が果たされる。

目的に合わせ「**管理**」と「**支援**」の**バランス**を取る

本質的な違いとは：**管理は自分から出発して相手を変える行動様式**
支援は相手から出発して自分を変える行動様式

■ トリオワーク ■

スーパービジョン
ワーク

スーパービジョンワークの進め方

- 3人1組でワークを行います。
- 3人は次の3つの役割に分かれます。

- 「主任相談支援員」
- 「相談支援員」
- 「相談者」

相談者は自分が抱えている事例を基に
その方の気持ちになってお話してください。

スーパービジョンワークの進め方

- ①まず、「相談者(●)」が「相談支援員(▲)」に相談し、お互いにやり取りをします(10分)。その際「主任相談支援員(■)」は後ろを向いて2人のやり取りを背中越しに聴きます。

相談者



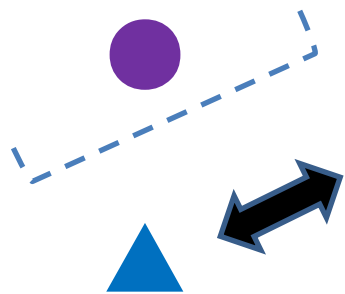
支援員

■主任 → (背中越しに聴く)

スーパービジョンワークの進め方

- ②次に「**支援員**」が相談内容を「**主任**」に報告し、支援の意向を確認して助言します(10分)。その際「**相談者**」は後ろを向いて2人のやり取りを背中越しに聴きます。

相談者(背中越しに聴く)



主任(確認と助言)

支援員(報告と支援意向伝達)

スーパービジョンワークの進め方

- ③「**支援員**」はやり取りから出た結果や方向性を「**相談者**」に伝え、受止めを確認します(5分)。その際「**主任**」は後ろを向いて2人のやり取りを背中越しに確認します。

相談者



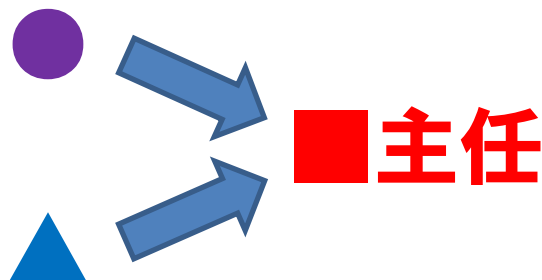
支援員(伝達)

■主任→(背中越しに確認)

スーパービジョンワークの進め方

- ④ここまでの相談プロセスを振り返り、
- (1) 「**支援員**」からは主に「**助言方法**」に対して、
 - (2) 「**相談者**」からは主に「**助言内容**」に対して、
- 「**主任**」にフィードバックをします(5分)。

相談者 (2) 主に助言内容にフィードバック



支援員 (1) 主に助言方法にフィードバック