

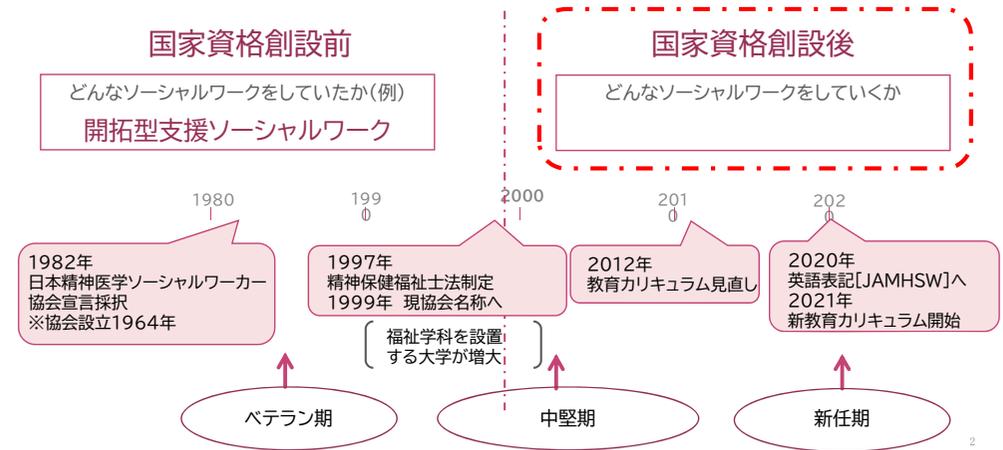
## 自身の専門職としての成長をデザインする

バックキャスト思考で研鑽に取り組もう

福井県立大学 社会福祉学科

岡田 隆志(精神保健福祉士)

## 私たちはどんなソーシャルワーカーを目指すのか



## 開拓型支援モデル

- 周りにソーシャルワークができる環境を開拓しつつ、必要なケアや資源を提供すべく努力するという**先駆的・開拓的実践**を、枠に縛られない自由さとしんどい業務を支え合う仲間同士の連帯と、管理職的な責任も引き受ける覚悟をもって行う実践
- 加納氏が、改正精神衛生法時代に保健所で実践をしていた相談員を対象に行ったインタビュー調査をもとに提唱した。このモデルは保健所相談員に限ることではないと考えられる。

引用:加納光子『改正精神衛生法時代を戦った保健所のPSWたち』ミネルヴァ書房,2017.

## ソーシャルワーカーとジレンマ



- ジレンマとは **相反する2つの事の板挟みになってどちらとも決めかねる状態** (広辞苑)
- ジレンマへの対応は、**困難さを抱える現実世界で専門職として生き抜く方法**。現実世界での困難さを抱えるクライアントや家族に対する支援(実践)を「**専門職としての社会的責務**」を担いながら行おうとする時、あるいは、様々な立場性の人や環境との調整を行う時など、**矛盾や支援の困難さ**の背景としてジレンマを抱える。  
引用:茶屋道拓哉『精神保健福祉士の抱えるジレンマと社会的責務に関する研究—精神障害者の地域移行・地域定着を視座にして—』鹿児島国際大学博士論文第30号,2014.を一部修正
- 専門職としての価値、クライアントの価値、組織としての価値、私達個人としての価値、社会通念上の価値とのギャップから生じるジレンマは**ソーシャルワーク実践にはつきもの**である

引用:本多勇ら『ソーシャルワーカーのジレンマ〜6人の社会福祉士の実践から〜』尚井書房,2009.を一部修正

## 現任教育の必要性

- 精神保健福祉士法 第41条の2「**資質向上の責務**」
- 2018年12月～精神保健福祉士の養成の在り方等に関する検討会  
資格取得後の継続教育や人材育成の在り方の重要性が指摘  
→ 最終とりまとめで「**キャリアラダーの必要性と構築**」が明文化
- 2022年12月 精神保健福祉士法の一部改正（可決成立）R6年4月1日施行  
精神科医療を受けている、精神障害がある方の社会復帰に関する相談に加えて、  
「**精神障害者及び精神保健に関する課題を抱える者の精神保健に関する相談**」が追加される

**精神保健福祉士の資質向上の必要性は一層高まっている**

## 現場で生じていること（一部）

職場環境	<現状>	<懸念>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>配置される職域の拡大</li> <li>短期成果主義(体系)の導入</li> <li>せねばならない業務の拡大</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>アイデンティティの拡散</li> <li>専門職主体の効率性重視</li> <li>制度実施・サービス調整に傾倒</li> </ul>
人材関係	<ul style="list-style-type: none"> <li>転職、中途採用者の増加</li> <li>慢性的な人員不足</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>多様な研修体系の未整備</li> <li>即戦力思考、余裕のない業務</li> </ul>

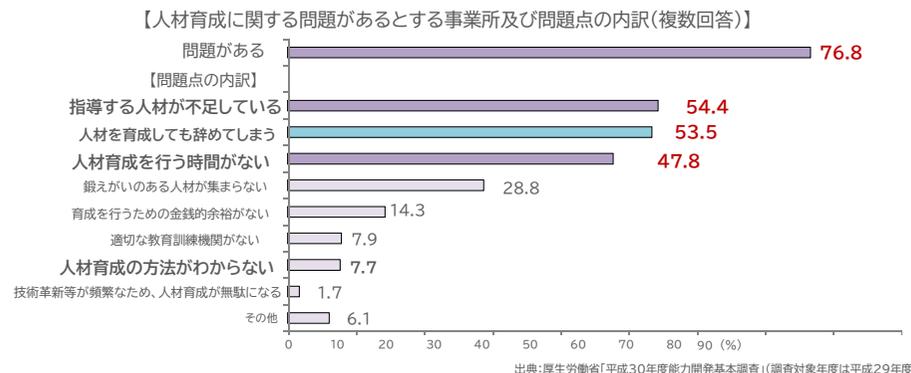
## ソーシャルワーク実践における危機意識

- ケア(実践)が細切れ的に提供されている現場において、**寄り添い共生する**ソーシャルワークは消えていくのではないか
- 狭義の精神保健から、広義の精神保健へと拡大していく中で、**アイデンティティの拡散**に遭遇するのではないか
- 国家資格を意識するがゆえに、社会福祉の歴史や哲学が軽視されがちな現行の教育のもとで育ち、かつ、業務が上から降りてくるトップダウン路線ができあがってきている現場状況で、資格取得世代が拡散した対象(者)に向き合うときに、**実践の核になる考え方**をもって支援することができるのか

引用:加納光子『改正精神衛生法時代を戦った保健所のPSWたち』ミネルヴァ書房,2017.を一部改変

## 学び続けることが難しい要因①～人材育成に取り組めない～

- 人材育成に「問題がある」とする事業所割合は7割を超えている。
- その理由としては、指導する人材の不足(54.4%)や時間の不足(47.8%)があげられており、「人材を育成しても辞めてしまう」は、50%台を超えている。



## 学び続けることが難しい要因②～ゆとりのなさ、環境が整わない～



9

## 学び続けることが難しい要因③～内心に秘められた認識の壁～

- 人の成長は、学ぼうとする人の努力次第である
- 精神保健福祉士に必要な力量の全てを言語化し尽くすことはできない
- 実践する地域や職域は様々だから、必要な能力を一様にするにはできない
- 「力が身についた」ことを適切に評価することはできない

引用：岡田隆志「精神保健福祉士の継続教育・人材育成の方向性」『PSW通信』230,p4-5,2021.を一部改変

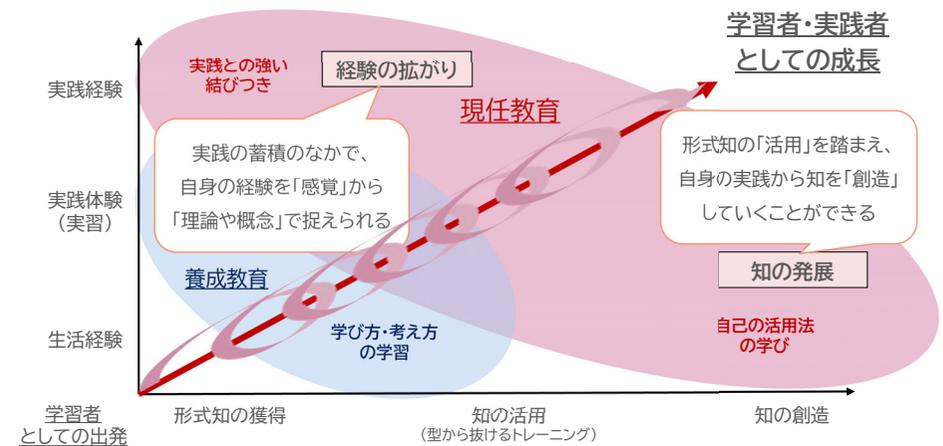
## 「研修には参加しています！」でも・・・

「この先生の話、聞いてみたかったんで・・・」や  
「キャリア別研修なので参加しました・・・」で参加した研修は  
「なんとなくよかった」で終わってしまったりしませんか。

受講者は何がどう刺激になったのかを**内省**し、  
自分なりに**言葉**にしてもらうところまでいかなければ、  
その研修が本当に役に立ったのかどうかはわからない。

中原淳・金井篤宏(2009)「リフレクティブ・マネジャー人はつねに内省する」光文社新書から一部改変

## 専門職の成長イメージ



加藤由衣(2013)博士論文「ソーシャルワークにおける現任教育方法の構築・現任教育デザインの発想」P35の図(ソーシャルワーク教育の展開)をもとに岡田改変

## 日本協会（研修センター）が取り組んだ資質向上支援策

資質向上支援策	概要
精神保健福祉士のキャリアラダー	精神保健福祉士の価値・理論に基づく実践を展開していくために必要となる力量と実践経験に伴うべきレベルを整理した表のことである。 具体的には、専門職として求められる力量を6つの大項目・13の中項目に類型化し、それぞれ5つのステップで区分している。
自己研鑽支援ツール さくらセット	正式名称は「精神保健福祉士のキャリアラダーとワークシート」。 精神保健福祉士の資質向上のために必要な方法を可視化し、研鑽を着実に継続的に実施しやすくなるように、キャリアラダーと専用のワークシートを用いて、自身の研鑽計画の立案・実行・振り返りを行う支援ツールである。
認定精神保健福祉士	本協会が目指す精神保健福祉士像としての資質を身につけ、実践力を高めるために研鑽を着実に積み上げ続けていることを本協会が認めた者のこと。
研鑽管理システム	研鑽の好循環を生み出すために「研鑽の記録」・「研鑽の振り返り」・「研鑽計画立案」を総合的にサポートするシステムのこと。 自分が何のために、どのような研鑽を行なってきたかがひと目でわかる「研鑽スコアリングボード」は、バランスの良い研鑽をし続けるための一助となる。

## 現場の精神保健福祉士への調査から

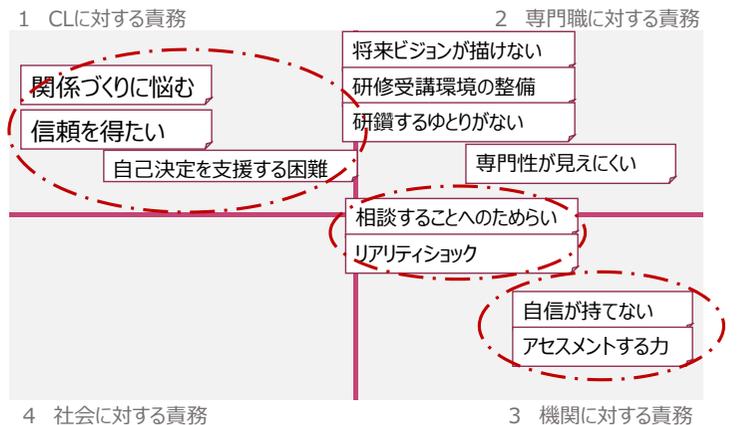
【調査対象】 精神保健福祉士が所属する医療・地域・行政・司法などの領域から、スノーボール式サンプリングで抽出。

### 【調査内容】

- 精神保健福祉士23人を3グループ(就職後3年未満、中堅・ベテラン)に分け、グループインタビューを実施。
- ① 日々の実践における経験(業務での困難、対応方法)
- ② 研修等の参加状況や参加を困難にする要因
- ③ 研修等で得た知識や技術・情報の活用方法及び課題など

## 新任期「直面する課題」

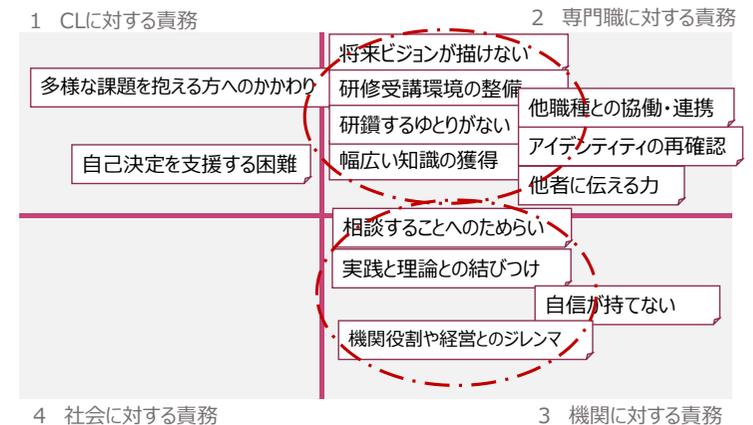
利用者との関係、  
職場への適応、  
実践力の発揮が  
課題と  
なっていた



15

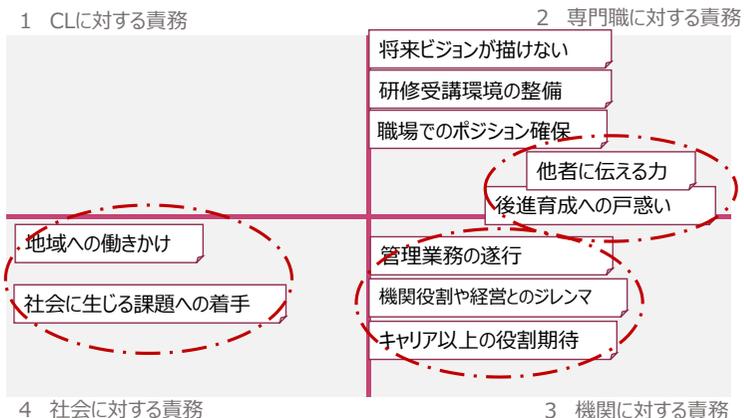
## 中堅期「直面する課題」

専門の知識、  
技術の習得、  
実践力の発揮や  
業務の遂行  
が課題となっ  
ていた



## ベテラン期「直面する課題」

人材育成や教育、  
管理運営業務の  
遂行、地域や社  
会への参画が課  
題となっていた



17

## 実践者への調査から見た、研鑽に関する問題

- 新任期は【相談することへのためらい】があり、中堅・ベテラン期には【後輩育成への戸惑い】がある。
- 全ての時期に共通して【将来ビジョンが描けない】ことが、専門知識等の習得における課題となっている。
- 中堅・ベテラン期は、【機関役割や経営とのジレンマ】があり、ソーシャルワークに限らず、様々な研鑽を積んでいくことが求められる。

岡田隆志・越智あゆみ他(2019)『PSWの資質向上に関する研究：経験年数による違いに着目した現任教育への提言』、本協会機関誌50(2)。

18

## 現任教育の現状を踏まえた提案

<資質向上を進める支援を充実させるための提案>

- ◆ キャリアビジョンを描きやすくするために**キャリアラダーを導入**する
- ◆ 環境整備のための仕組みと**支援策を創る**
- ◆ **多様な学習機会**を研鑽に活用させる



詳しくは、日本精神保健福祉士協会が発行している機関誌「精神保健福祉」、2019年のVol50, No2

「PSWの資質向上に関する研究：経験年数による違いに着目した現任教育への提言」をご一読ください！

## 「精神保健福祉士のキャリアラダー」の策定へ

- 実務経験を積み上げるなかで、どの段階までにどのような力量を蓄えたらよいかという目安と道筋を示す必要がある。
- 目標が明確にした計画があると系統的に自己学習ができる。



2020年6月 日本協会承認

専用ページが設置

## 研鑽を続けられる人、続けられない人

【第1群】 自主的活動群	ソーシャルサポートを活用しなくても、自身の内発的動機(達成感、使命感等)が高いため、研鑽を続けられる群
【第2群】 道具・情報サポート 活用群	「 <b>道具的サポート</b> (研修場所が身近、組織から金銭的な補助がある、育児預かり支援があるなど、ソフト・ハード面の支援)」がある、あるいは「 <b>情動的サポート</b> (研修情報、ML、スーパーバイザーとつながる方法などのアクセス面の支援)」があると、内発的動機が高まり、研鑽が続けられる群
【第3群】 情緒・評価サポート 活用群	第2群のサポートに加え、「 <b>情緒的サポート</b> (友人がいるから安心、先輩が背中を押してくれた)」や、「 <b>評価的サポート</b> (研修で〇〇が身につくなど、フィードバックがもらえる)」があると、継続的な研鑽につながる群
【第4群】 外発的動機必要群	外発的な動機が加わらないと研鑽を続けることが難しい群

## 精神保健福祉士のキャリアラダーとワークシート 呼称：さくらセット

- 精神保健福祉士の資質向上のために必要な方法を可視化し、研鑽を着実かつ継続的に実施していくための方法のひとつとして日本精神保健福祉士協会が「さくらセット」を開発
- 精神保健福祉士の価値・理論に基づく実践を展開していくために必要となる力量と実践経験に伴うべきレベルを整理した表である「**キャリアラダー**」と「**フェイスシート**」と「**振り返りシート**」からなる「**ワークシート**」のセット
- **実施者**(自己研鑽する人)と**振り返り担当者**(伴走しながら応援する人)でワークシートを用い定期的な面談を実施
- 対象は**全精神保健福祉士**！日本精神保健福祉士協会のウェブサイトからどなたでもダウンロード可能！



さくらセット

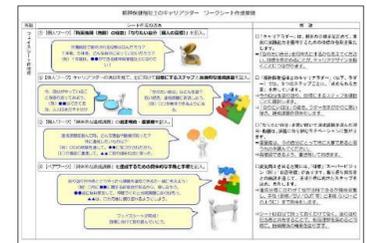


## さくらセットの成り立ち



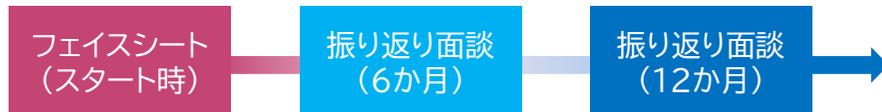
## さくらセットの中身は...

- (1) 精神保健福祉士のキャリアラダー
- (2) ワークシート  
目標に向けて進んでいくための**進行管理表**  
・フェイスシート  
・振り返りシート(6か月目、12か月目、随時)
- (3) ワークシート作成要領

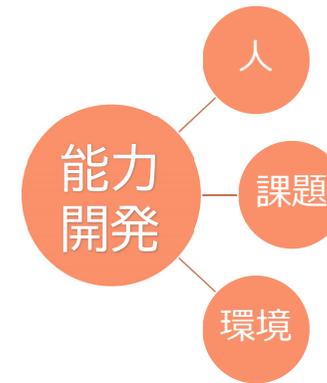


# さくらセットのトリセツ

- さくらセットの登場人物
  - ・ **実施者**(自己研鑽をする人)
  - ・ **振り返り担当者**(伴走しながら応援する人)
- 取組み方法
  - ワークシートを用いて、**定期的な面談**を行う
- 活用の流れ



# さくらセット開発の基盤にした考え方



- 高めたいと思う能力の**現状分析**をする
- **目標設定**で内発的な原動力を生成する
- 身につけたい**能力領域**を特定する
- 適切な「can't do」のレベルを設定する
- 独力ではなく、**他者と協働**で取り組む
- 育成する**文化的風土**を創りだす

加藤洋平(2017)「成人発達理論による能力の成長—ダイナミックスキル理論の実践的活用法」日本能率協会マネジメントセンターから引用した、カール・ニューウェルが提唱した「ニューウェルの三角形」  
26

## 「精神保健福祉士のキャリアラダー」の枠組み (縦軸の大・小項目)

1.仕事と暮らしの調和	4.自己研鑽
(1)健康状態の自己管理 (2)仕事と家庭のバランス	専門性を養うために学び続ける力
2.社会人・組織人としての力	5.専門職教育・研究
(1)基本姿勢やマナー (2)組織人としての役割遂行	(1)ソーシャルワーカーを育てる力 (2)研究、実践成果を示す力
3.専門職・実践者としての力	6.ソーシャルワーカー意識
(1)専門的支援関係形成力 (個人、小集団、地域等) (2)アセスメント力 (3)支援・介入・調整力 (4)連携・協働チーム形成力 (5)コミュニティへのアプローチ・ ソーシャルアクションの力	ソーシャルワーカーアイデンティティ・ モチベーションを維持する力

縦軸の小項目ごとに、各ステップで獲得が求められる具体的な達成課題を、a～eを付けて提示。

<https://www.jamhsw.or.jp/ugoki/kensyu/sakura-set.html>

## ラダー1・2 社会人・家庭人・組織人としての力

	新任期	中堅期	ベテラン期
仕事と暮らしの調和力 (ワークライフバランス)	【健康管理・ワークライフバランス・ストレスチェック】	「職場で仕事に専念できる心身の自己管理ができる」	➔「健康管理のマネジメントができる」
社会人基礎力 (基本姿勢やマナー)	【法令順守・社会的規範・コミュニケーション】	「法令遵守や社会的規範を理解する」	➔「社会人として規範を示し、後進を指導する」
組織人としての実行力 (役割遂行)	【就業規則順守、経営・運営管理】	「所属機関の就業規則を遵守する」	➔「運営管理に必要な経営方法を理解する」

### ラダー3. 専門職・実践者としての力

	新任期	中堅期	ベテラン期
<b>専門的 支援関係 形成力</b>	【パートナーシップ、協働、自己決定の尊重】 「尊厳を守り、自己決定を尊重できる」 → 「協働により意思表示や自己決定を支援することができる」 → 「関係形成が難しいクライアントとの支援関係を築くことができる」		
<b>アセスメント 力</b>	【ストレングス、人と環境の全体性、多面的理解】 「助言を受けながら全体的な視点からアセスメントできる」 → 「チームの力を活かして多面的理解につなげることができる」 → 「チーム全体のアセスメントの技能の向上につなげることができる」		

ここでいう「クライアント」は「個人」「家族」「グループ」「組織」「コミュニティ」そのすべてを関連させている（全米ソーシャルワーカー協会倫理綱領（2017）のとおり）

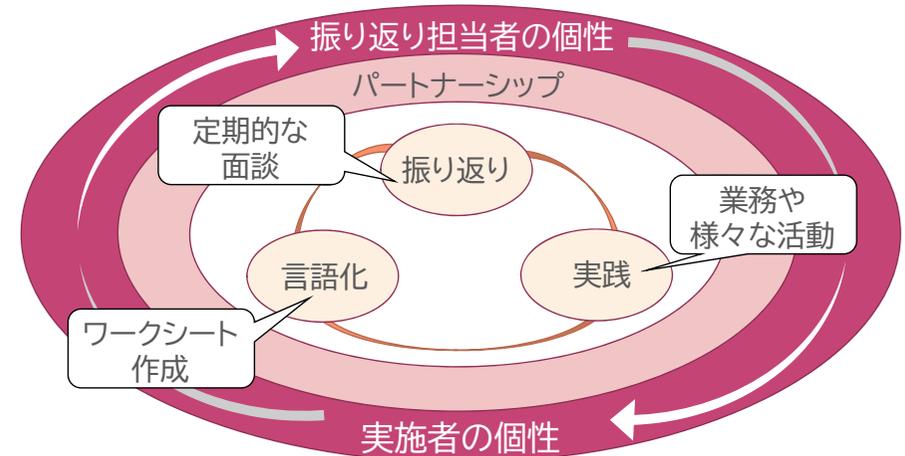
### ラダー3. 専門職・実践者としての力(続き)

	新任期	中堅期	ベテラン期
<b>支援・介入 ・調整力</b>	【ケアマネジメント、分野横断的・包括的】 「クライアントの力や意向を踏まえた支援計画を作成し、支援することができる」 → 「分野横断的・包括的視点から幅広い支援、調整ができる」		
<b>連携・協働 ・チーム形成力</b>	【ネットワーキング、チームビルディング】 「関係者と連携して、支援ネットワークを構築できる」 → 「チームをマネジメントし、組織としての連携体制につなげることができる」		
<b>コミュニティへの アプローチ・ ソーシャルアクション の力</b>	【制度・政策理解、コンサルテーション】 「所属組織の地域に関心をもつことができる」 → 「制度・政策面から問題を捉え、改善を提案することができる」		

### ラダー4～6. 専門性を養う力

	新任期	中堅期	ベテラン期
<b>学び続ける 力</b>	【学ぶ姿勢の修得・学習方法の体系化・キャリアデザイン】 「実践を振り返り自己研鑽の方法を体系的に考えることができる」 → 「自らのキャリアデザインを明確化することができる」		
<b>育てる力・ 成果を示す 力</b>	【実践の言語化・スーパービジョン・研究等への参画】 「実習指導を行う、スーパービジョンを受けることができる」 → 「研修の企画運営、スーパービジョンに取り組むことができる」		
<b>アイデンティティ・ モチベーションを 保ち続ける 力</b>	【権利擁護・批判的姿勢・倫理的ジレンマ】 「価値・倫理に基づく態度・姿勢を踏まえて日常の実践ができる」 → 「自己覚知を続け、倫理的ジレンマと向き合い、葛藤状況に働きかけることができる」		

### さくらセットを活用した自己研鑽に必要な要素と手段



## 私たちはどのようなソーシャルワーカーを目指すのか？

- 実践者へのインタビュー調査の結果、  
新任・中堅・ベテラン期全てに共通して【**将来ビジョンが描けない**】  
ことが、専門知識等の習得における課題となっていた。
- そもそも、私たち精神保健福祉士が**実現したい社会**とはいったい  
どのような社会かを想像していく必要があるのではないか。
- でも・・・そもそも私たちって

## A フォアキャストイング

## B バックキャストイング

**現状分析**を前提にした「目標とする将来」 **あるべき姿**を前提にした「目標とする将来」

\* 短期的な課題解決に効果的

\* 創造性の高い長期的な計画づくりに効果的

\* 現状の延長線上にない将来を描くことは難しい

\* 乖離しないよう、中間の将来を想定することが必要

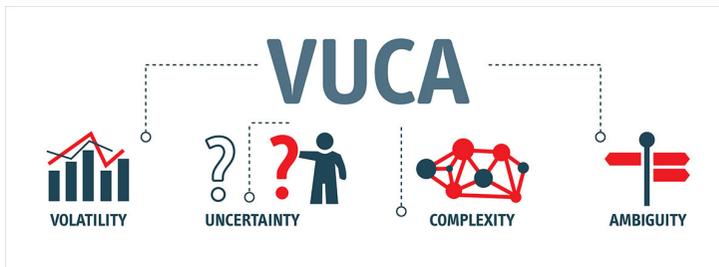


和田寿菜ら(2012)「持続可能社会に向けたバックキャスト型シナリオ作成手法の提案」の引用図をもとに作成

## いま、世界はVUCA(ブーカ)の時代へ

VUCAとは、  
Volatility(変動性)・Uncertainty(不確実性)・Complexity(複雑性)・Ambiguity(曖昧性)  
 の頭文字を取った造語で、社会やビジネスにとって、**未来の予測が難しくなる状況**のこと

- めまぐるしい社会の変化
- 唐突に訪れる予測できない困難
- 既存の常識やルールでは対応できない事象
- 因果関係では説明できない出来事



株式会社アイラーニング ホームページより引用

## 未来を見据えることは難しい、けれども・・・

「利用者が抱えている生活上の困りごと」や「組織や地域が対応しなくてはならない課題」も複雑化・多様化し、長期的な視野で物事を捉えにくい状況に。

私たちは、社会や生活者の暮らしの変化をとらえ、未来のビジョンを描く必要がある。

### パナソニック株式会社「2039ビジョンプロジェクト」

これからの社会は、情報とスキルを社会全体で共有する財産であるという**価値観**になっていくのではないかと(中略)。

どのような未来を作りたいのかという理想の姿があることで、普段の業務の中でも、それは本当に**未来の社会にとって良いことなのか**、どんな未来につながっているのかを考える視点が持てるようになった。  
**既存の枠組みにとらわれず、くらし起点であるべき姿を描けるよう**になりました。



出典: 未来空想新聞(2039年5月5日(木))「理想の未来をつくる意思」より一部抜粋

公益社団法人日本精神保健福祉士協会 精神保健医療福祉の将来ビジョン  
 ~ 私たち精神保健福祉士は、一人ひとりの「想い」に寄り添い、誰もが自分らしく生きることのできる社会をともに創ります ~

スローガン **“すべての人に、「コノ邦ニ生キル幸セ」を。”**

ビジョンを具現化するために必要な9つの実践

<b>主体性の尊重</b> (ミクロ)	1 必要な人すべてにソーシャルワークを届ける	2 医療の主体的な選択を支援する	3 その人が望む暮らしの実現に向けてかかわる
<b>多様性の尊重</b> (メゾ)	4 個性が尊重され多様性を認め合えるコミュニティにする	5 適切で良質な精神医療を身近な地域で提供できるようにする	6 誰もが希望する形で社会参加できる地域をつくる
<b>包摂性の追求</b> (マクロ)	7 メンタルヘルスリテラシーを高めストレスに向き合うことのできる社会をつくる	8 精神疾患や精神障害へのスティグマを解消する	9 人権が尊重される共生社会をともに実現する

ソーシャルワーク専門職のグローバル定義 精神保健福祉士の倫理綱領 協会の定款 精神保健福祉士業務指針

<https://www.jamhsw.or.jp/>

## 私たちのアイデンティティ

- 国家資格化以前の精神医学ソーシャルワーカーが蓄積してきた**固有の価値**「精神障害者の社会的復権」、「自らの加害者性への省察」、「当事者とのかかわりを軸とした支援」を醸成する。
- それらを基盤として、「**精神障害者の社会的復権と権利擁護**」に取り組むとともに、今日の増大する「**メンタルヘルス課題への取組み**」に汎化させる視点を持つ。
- 精神障害の有無に関わらず、誰もが自分らしく生きることのできる社会を目指して、  
 ミクロレベル ≡ 一人ひとりの主体性の尊重  
 メゾレベル ≡ 多様性が尊重される地域づくり  
 マクロレベル ≡ 差別や不平等を解消し社会の包摂性を追求する  
 それぞれに働きかける力を養う必要がある。

引用：栄セツ子・岩本操「医療福祉資格の共通基礎課程に関する厚生労働科学研究におけるヒアリング等」資料より

## 「ワークシート」(フェイスシート)

作成日： 令和3

あなたの職場が担う役割と、なりたい自分を書いてみてください

氏名	齋賀太郎	精神保健福祉士の経験年数	2年	実施期間(予定)	令和4年1月
所属機関(施設)名	××病院	所属勤続年数	2年	振り返り担当者	向島まさ子さん
役職	相談員			管理者	長島しおさん

所属機関(施設)の役割 医療連携室に所属し、外来部門と6病棟(急性期病棟)を担当する。患者様やご家族様への対応、地域機関との連携のための活動を行う。

なりたい自分(個人の目標) (1) 1年後個別支援では、今よりも幅広い視点からアセスメントできるようになりたい。地域の勉強会などに出かけて、関係機関担当者との見える関係構築できるようになりたい。

※必要に応じて所属管理者が確認し署名又は押印します

No.	求められる力量	ステップ番号	具体的な達成課題「○○することができるようになる」表記	選定理由・重要度	進んだ理由・動機	重要項目	達成方法	期日	優先度(第4位まで)
<b>【仕事と関わりとの調和】</b>									
(1)	健康状態の自己管理								
(2)	仕事と家庭のバランス								
<b>【社会人・組織人としての力】</b>									
(1)	基本姿勢やマナー	ステップ2	b. 職場外で行われる会議等に、これまでは先輩と共に参加していたが、これからは一人での参加が増えるため						2
(2)	組織人としての役割遂行	ステップ2							
<b>【専門職・実践者としての力】</b>									
(1)	専門的支援関係形成力	ステップ3	a. クライアントとの信頼関係の構築と共に、自己決定を支える専門的支援関係を築くことができる						
(2)	アセスメント力	ステップ2	a. クライアントの抱える問題やニーズを自分の関心の高いことだけに注視してしまわず、全体的な視点からアセスメントでき、適切な判断をすることが多い				組織内で行われる事例検討会のほか、地域や専門団体で行われている学習会に参加する。(年3回以上)各会に参加した後は、振り返り担当者に報告する。	1年後	1
(3)	支援・介入・調整力	ステップ2	a. 必要な社会資源の情報を収集し、活用できる						
(4)	チーム形成力	ステップ1	a. 関係機関や専門家と連携し、必要な支援を受けながら、チームとして活動できる						
(5)	コミュニティのアップローダー・ソーシャルアクションの力								
<b>【自己研鑽】</b>									
(1)	専門性を養うために学び続ける力								
<b>【専門職教育・研究】</b>									

大項目から1つを選んで、一列挙めてみてください

## 実践者が課題の解決・緩和のために取り入れていること

1 自分で解決の糸口を探す	2 ピアで支え合う
<ul style="list-style-type: none"> <li>自らで調べる・做う</li> <li>日々の実践から学ぶ</li> <li>研究で理解を拡げる</li> <li>やりこなす</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ピアで支え合う</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>当事者活動に身を置く</li> <li>所属以外の拠点をつくる</li> <li>専門外の活動に力を入れる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職場の先輩から教わる</li> <li>職場外の人材を活用する</li> <li>職場内研修に参加する</li> <li>職場外活動に参加する</li> </ul>
4 外から課題を見つめ直す	3 OJTとOFF-JTの効果的な連動を図る

## さまざまな学びの場・機会

### ➤ 1st 日々の業務経験による学び

【**経験学習**】 日常生活経験(業務)の範囲内にある材料から引き出されるものを反省的思考によって新たな考え方に形成・発達させる学び

### ➤ 2nd 職場・組織内の研鑽機会による学び

【**職場学習**】 組織の目標達成・生産性向上に資する、職場にある様々な資源(人材等)によって生起する学び

### ➤ 3rd 職場外の多様な実践・研鑽機会による学び

【**越境学習**】 個人が所属する組織の境界を往還しながら、**自分の仕事・業務に関連した内容**を深める学び

中原淳『経営学習論 増補新装版』東京大学出版会,2021.を参考に作成

## 越境学習 = ラーニング・ブリッジ

定義: 複数の異なる活動の文脈で学習を行う学習者が、その文脈の間を境界横断・越境し、移行・往還しながら、それぞれの学習を結びつけて統合していくこと。

社会的な活動を通して、直面した「**違い**」への気づきと、それらの間で思考を行き来させることで、それぞれの学びを結びつけ、**新たな理解を促進**させること。

河井亨・溝上慎一(2012)「学習を保障するラーニング・ブリッジについての分析—学習アプローチ、将来と日常の関連に着目して」『日本教育工学会論文誌』36(3),218.

## 越境学習のねらいは、「足許を揺るがす」

- ソーシャルワーカーは多くの業務を経験することによって、実践における様々な支援観を養っていく。
- 専門職は自身の実践や価値観を常に点検する必要がある。しかし、個人の担うさまざまな役割が調和的であって葛藤が生じなければ、自己確認する意識や必要性は芽生えにくいと考えられている。
- 越境学習は、それぞれの学びを結びつけて統合することで効果を発揮する。両者の違いによって沸き起こる葛藤が、これまで「当たり前」と認識していた自身の「**既成概念**」と向き合う契機となる。このような「足許を揺るがす」経験を原動力にして、専門性の理解を深化させていくことができるのではないか。

岡田隆志・松本すみ子(2016)「精神障害者との日常生活場面における交流機会を活用した精神保健福祉士の専門性の変容とその要因」『精神保健福祉』47(4),325-332.

## もう一つの学びの場、学びのサードプレイスをつくろう！

- 自宅(1st)でも職場(2nd)でもない、居心地のいい「第3の場所」のこと
- 「サードプレイス」は、生活上必須ではないものの、**人が人生をより豊かにする**ためには効果的と考えられている。
- サードプレイスの条件
  - ① 誰でも自由に平等に利用できる
  - ② コミュニケーションが楽しめる
  - ③ 気軽に訪れやすく、フレンドリーに迎え入れられる
  - ④ 居心地が良く、リラックスした雰囲気を楽しめる

参考:レイ・オルデンバーグ著 忠平美幸訳『サードプレイス:コミュニティの核になる「とびきり居心地よい場所」』みすず書房,2013.

地域の先輩  
からSV受ける

職場で  
さくらセットを  
やってみる

身近にある  
研鑽機会を  
探そう

仲間と事例検討  
会を企画する

職能団体での研修  
を活用してみる

身近な活動に  
参加してみる



## 新たな更新制度がスタート

- **ステップ1** 研鑽計画の作成  
さくらセットを用いた研鑽計画の立案
- **ステップ2** 多様な研鑽の積み上げ  
SV、研修・学会等・社会的活動により継続研鑽
- **ステップ3** 単位の登録  
積み上げた研鑽や活動を単位として登録  
(5年間で100単位以上)
- **ステップ4** 更新研修の受講  
更新研修の受講で自己点検・省察

**認定精神保健福祉士の更新制度が新しくなりました!**  
2023年度から2027年度までの5年間に取得・更新することがオススメです!!

「更新研修」がパワーアップ☆

1. 講義が充実!
2. スーパービジョンをよりわかりやすく!
3. さくらセット活用方法をしっかり紹介!

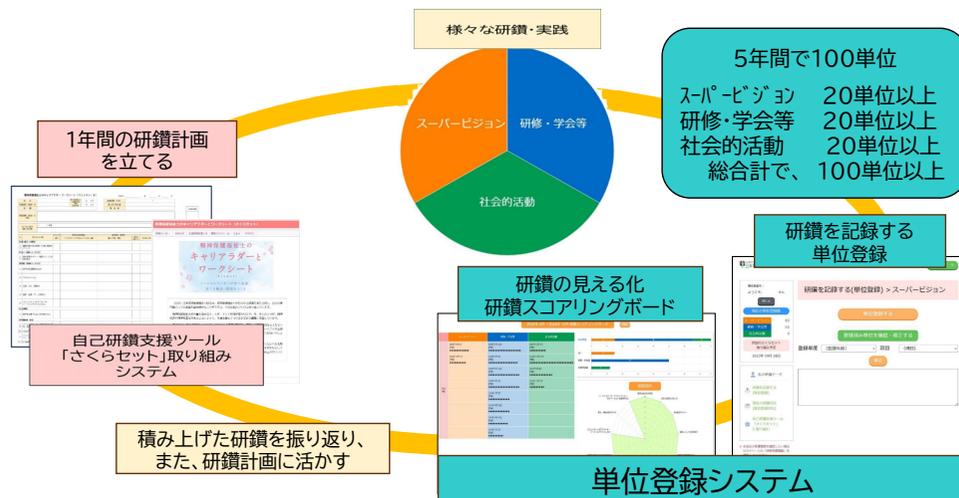
いま、更新研修を受講すると…

1. 単位登録を問わず受講だけで取得・更新!
2. 受講期限を待たず、2,000円引きで繰上げ受講!
3. 失効者も最短1年で認定復活!

詳しくは [日本精神保健福祉士協会](#) をチェック!

公益社団法人 日本精神保健福祉士協会 認定制度推進委員会

## 研鑽管理システム「私の研鑽データ」創りました～



## ぜひ、創造してほしい、あなたオリジナルの研鑽のデザイン

