[相談支援専門員に求められる力(相談支援人材育成指標)]

【事業所別の求められる力】 【求められる力を習得するために想定される研修】 <-- 指定特定・指定障がい児相談支援事業所---> <--------委託相談支援事業所------> 基幹相談 <--- 支援センター---> 助言 指導 行える ·説明 できる できる 専門 できる 初任者 現任研修┃主任研修 コース別 研修 研修 (事前基 (初任) (現任) (主任) 礎知識) (1)価値と基本姿勢 □ 共感的理解・受容と傾聴(信頼関係の構築) 0 \star \star \star \star □ 人権意識について(インクルージョン・ノーマライゼーション) \star \star \star \star 0 □ 当事者尊重について(ストレングス・エンパワメント・リカバリー) \star \star 0 \star \star □ 意思決定の支援と合理的配慮の追及 \star \star \star \star 0 □ プライバシーの尊重と保護(守秘義務) 0 \star \star \star \star □ 中立・公平性の保持 0 \star \star \star \star ロ セルフマネジメントの大切さ \star \star \star 0 \star 専門性の向上・自己研鑽 0 \star \star \star \star 社会的信用の保持 \star \star 0 \star \star (2)知識 □ 障がい福祉に関する制度について \star \star 0 \circ \circ $\stackrel{\wedge}{\sim}$ \star □ 権利擁護に関する制度について $\stackrel{\wedge}{\bowtie}$ \star \star 0 0 \star ロ ケアマネジメントプロセスの理解 $\stackrel{\leftrightarrow}{\sim}$ \star 0 \star \star 0 □ 障がいに関する知識・概念について (歴史的背景や特性理解も含む) ☆ \star \star \star 0 \circ □ 発達について $\stackrel{\leftrightarrow}{\sim}$ \star 0 $\stackrel{\wedge}{\bowtie}$ \star \circ □ ライフステージに応じた支援のための関係機関の知識 0 $\stackrel{\leftrightarrow}{\sim}$ \star 0 \star \star □ 地域情報(地域特性・社会資源・インフォーマルも含む) $\stackrel{\leftrightarrow}{\sim}$ 0 0 \star \star \star □ 医療について(疾患やケア含む) $\stackrel{\wedge}{\simeq}$ $\stackrel{\wedge}{\bowtie}$ \star 0 0 \star 社会保障制度について(年金・健康保険・医療助成制度等) $\stackrel{\wedge}{\sim}$ $\stackrel{\wedge}{\simeq}$ \star \star 0 0 口 就労に関する知識 \circ 0 $\stackrel{\leftrightarrow}{\sim}$ $\stackrel{\wedge}{\bowtie}$ \star \star 高齢者福祉・介護保険制度について 0 $\stackrel{\wedge}{\bowtie}$ \star 0 $\stackrel{\leftrightarrow}{\approx}$ \star (3) 個別相談支援 記録の作成について \star \star 0 $\stackrel{\leftrightarrow}{\sim}$ \star □ 受容 ☆ 0 \bigcirc 安心感の提供 □ 傾聴 (信頼関係の 0 ☆ \star \star \star \circ 構築) □ 面接設定 ☆ 0 \star \circ 口 情報収集力 \bigcirc \star \star \star \star □ ケースを通じての情報整理(5ピクチ 0 \circ ャーズ作成等によるニーズ整理) ロ ライフステージの視点 0 \circ □ 本人主体のイン $\stackrel{\leftrightarrow}{\sim}$ \star \star \star テークアセスメ □ 見立ての力(仮説を立てる) 0 \circ $\stackrel{\leftrightarrow}{\sim}$ \star \star \star ントの適切な 0 □ 要約力 $\stackrel{\wedge}{\sim}$ \star \star \star 実施 □ (利用者・他の支援者等への)説明力 0 $\stackrel{\wedge}{\bowtie}$ \star \star \star □ 客観性の担保 $\stackrel{\wedge}{\bowtie}$ \star \star 0 \star □ 2次アセスメントの活用 $\stackrel{\wedge}{\bowtie}$ $\stackrel{\wedge}{\sim}$ \star \star 0 □ 合理的配慮に基づいた説明の工夫 $\stackrel{\leftrightarrow}{\sim}$ \star \star 0 \star □ 本人の自己決定の尊重、言葉の理解 0 \star \star \star \star □ 家族・関係機関からの情報収集 0 \star \circ \star \star \star □ 本人の自己決定 □ 成年後見人など関係者との協議に基づい を尊重した意思 0 0 $\stackrel{\wedge}{\bowtie}$ \star \star \star た最善の利益の判断 決定支援の実施 □ 意思決定支援でのモニタリングの重要性 \star \star 0 0 \circ $\stackrel{\wedge}{\sim}$ \star □ 既存社会資源に留まらない支援方法の $\stackrel{\wedge}{\boxtimes}$ 0 0 0 0 \star \star \star

検討

[相談支援専門員に求められる力(相談支援人材育成指標)]

公司			【事業所別の求められる力】				【求められる力を習得するために想定される研修】			
対象に対している。			< 指定特定·持	旨定障がい児相談	支援事業所>					
日本		€		委託相談3	支援事業所	>				
Test										
			理解 できる	行える	·説明			現任研修	主任研修	専門 コース別
□ 本人の強み・思わし (後別でかりかつて) 書くり				(初任)	(現任)	(主任)	UTIES			研修
□ 本人の進み・目 □ (インフォーマルワーと次系を含む) 密秀本		□ 社会資源情報収集	*	+	+	+	0			
□ 本人の個分・認 □ (周甲音及り関係者に分かりですく) を										
AMTH 64 20 17 17 17 17 17 17 17 17 17 17 17 17 17		ロ (適切で分かりやすく)書く力								
■の数切が作成	いに着目したサ ービス等利用計		☆	*	*	*	<u></u>			
サービス祖自書			☆	*	*	*	0	©		
サービス担当者		ロ ストレングスを意識した本人の役割の設定	☆	*	*	*	0			
□ サービス担当者 会社の週辺以来 「		ロ サービス等利用計画の評価		☆	*	*	0	0	0	
日報共作力 (把機能の役割の理解も書か)	会議の適切な開									
□ スムースは気能性「ファンリテーション・スキル) ☆ ☆ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★										
□ プロセスの各通程における必要に応じた適切な介入 ☆ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★								<u> </u>	0	©
□ 表切な形態設定	ロ プロセスの各過和		☆				0			
□ 世域の大変語 □ サービス 歴典状況の □ 関き取り ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★			*	*	*	*	0	0		
過切な実施			*	*	*	*	0	0		
□ 評価		ロ サービス提供状況の □ 聞き取り	*	*	*	*	0	0		
(4) 地域づくりにおける相談支援 □		□評価	*	*	*	*	0	0		
□ 有効なネットワーク/隔延(チームアプローチ) □ 万-ス会議・事例検討会の活用 ☆ ☆ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★		ロ 人との関係性や環境の変化など多角的視点	☆	*	*	*	0	0		
□ 有効なネットワーク	<u>(1) tht ばづくし</u>	のにおける和談古塔								
□ 有効なネットワーク構築(F-)			☆	*	*	*	0	(i)	Ο	
一分構築(デームアプローチ)	ーク構築(チー									
公人										
□ 地域ニーズの適切な把握 □ 地域ニーズのコーディネート ☆ ★ ★ ★ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○		ロ 緊急時の支援やリスクマネジメント考慮			ā					
切な把握				☆	*	*	0	0	0	
□ 地域情報の発信 ☆ ★ ★ ★ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○		ロ 地域ニーズのコーディネート		☆	*	*	0	0	О	
な実施 □ 地域情報の発信 ☆ ★ ★ ★ ○ ○ ○ □ 横りの支援からの地域課題提起 ★ ★ ★ ★ ○ ○ ○ □ 放存社会資源では対応不十分な際の新たでう資源側出・連携 ☆ ★ ★ ★ ○ ○ ○ □ 活動地域と他の地域との比較により評価できる情報の収集 ☆ ★ ★ ★ ○ ○ ○ □ 課題解決策検討 ☆ ★ ★ ★ ○ ○ ○ □ 課題解決策提案 ★ ★ ★ ○ ○ ○ (5) 人材育成及び運営管理 □ 人材育成及び相談支援事業の運営管理 □ 地域における人材育成 (=OJT) の実施(個別SV・GSV) ☆ ★ ★ ○ ○ ○ ○ □ 研修企画・立案・運用 ☆ ★ ○ ○ ○ □ 地域自立支援協議会の中核的役割となり ☆ ★ ○ ○ ○		□ 地域診断のための情報収集		☆	*	*	0	0	0	
□ 社会資源の必要に応じた改善・開発 □ 既存社会資源では対応不十分な際の新たな資源創出・連携 □ 法動地域と他の地域との比較により評価できる情報の収集 □ 未 ★ □ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	な実施	□ 地域情報の発信		☆	*	*	0	0	Ο	
社会資源の必要 に応じた改善・開発 ご動地域と他の地域との比較により評価 できる情報の収集 ☆ ★ ★ ★ ○ <t< td=""><td rowspan="4">に応じた改善・</td><td></td><td></td><td>*</td><td>*</td><td>*</td><td>0</td><td>0</td><td>Ο</td><td></td></t<>	に応じた改善・			*	*	*	0	0	Ο	
に応じた改善・		□ 既存社会資源では対応不十分な際の新た な資源創出・連携		☆	*	*	0	0	Ο	
(5) 人材育成及び運営管理 □ 新業所における人材育成(=OJT)の実施(個別SV・GSV) □ 地域における人材育成(=Off-JT)の実施(個別SV・GSV) □ 研修企画・立案・運用 □ 地域自立支援協議会の中核的役割となり				☆	*	*	0	0	Ο	
(5)人材育成及び運営管理 □ 事業所における人材育成 (=OJT) の実施 ☆ ★ ★ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○		□ 課題解決策検討		☆	*	*	0	0	Ο	
□ 事業所における人材育成(=OJT)の実施		□ 課題解決策提案			*	*		0	0	
□ 事業所における人材育成(=OJT)の実施	<mark>(5</mark>)人材育成)	及び運営管理								
□ 人材育成及び相談	□ 人材育成及び相談	□ 事業所における人材育成(=OJT)の実施		☆	*	*	0	0	0	0
□ 研修企画・立案・運用 □ ☆ ★ □ □ ○ □ ○ □ □ □ 地域自立支援協議会の中核的役割となり □ ・		(個別SV・GSV)		☆	☆	*	O	0	0	0
		口 研修企画・立案・運用			☆	*		0	0	
相談支援沽動をマネシメントする ´´ ´´ ´´ ´					☆	*		\cap	©	
★:基本的に求められる ©:主として行う研修		相談支援沽動をマネジメントする		★:基本的						

☆:一部で求められる

〇:研修内容には含まれている