

# ケアマネ SAPPORO

2020.12.1 発行 第127号

社団法人 札幌市介護支援専門員連絡協議会

発行

〒001-0010

札幌市北区北10条西4丁目1 SCビル2F

TEL 011-792-1811 / FAX 011-792-5140

|                                    |                                |          |
|------------------------------------|--------------------------------|----------|
| スーパービジョンを取り巻く課題と<br>普及に向けた方策 I     | 生活を豊かにする福祉用具<br>アンガーマネジメントとは?  | IV<br>V  |
| ケアマネ連協からのお知らせ<br>新研修受付システムについて III | ひととのつながりに支えられ<br>ケアマネとして出来る事…。 | VI<br>VI |

## スーパービジョンを取り巻く課題と普及に向けた方策

北星学園大学社会福祉学部

福祉臨床学科 准教授 畑 亮輔



介護支援専門員(以下、ケアマネ)の養成・育成、また資質向上に向けて、効果的なスーパービジョン(以下、SV)はとても有効であり、必要不可欠といえます。しかし、現場でSVが普及しているかという点、厳しい状況があります。本稿では、SVの定義や機能を整理するのではなく、ケアマネの養成・育成になぜSVが重要なのかを整理した上で、今後SVをケアマネの現場に普及させるための方策について検討していきます。

SVと聞いた時、皆さんは何をイメージされますか?ケアマネの資質向上にSVの重要性が指摘されるようになり、その言葉を聞いたことがない方は少なくなっているのではないかと思います。他方で、「SVについて説明してください」、と言われたときに明確な回答をできる方もまた少ないのが現状ではないでしょうか。

SVの説明を求められたとき、私は「スーパーバイザーによってスーパーバイザーに行われる専門職を養成・育成する過程」という定義を用いるようにしています。SVには他にも様々な定義がありますが、この定義がSVの最も重要な部分を表していると考えているからです。それはつまり、スーパーバイザー(SVにおいて新任や経験の浅い専門職の成長を支えるベテランの専門職)がスーパーバイザー(SVにおいてスーパーバイザーの支援を得て自らを成長させていく専門職)を専門職として養成・育成する、という点です。

専門職にとって、後継者育成は生命線であり、使命

といえるでしょう。これは、後継者たる専門職を自らの手で養成・育成していかなければ、将来の後継者は断たれてしまい、その専門職は存在しなくなることを意味しています。その証左として、ほとんどの医療専門職や福祉専門職が高等教育機関(大学や専門学校等)において専門職養成課程を持ち、後継者養成・育成に取り組んでいます。そこで教鞭をとる教員の多くは、もともとその専門職として現場実践に従事していた方です。つまり、医師は医師が、看護師は看護師が、社会福祉士は社会福祉士が後継者を養成・育成しているのです。

これに対してケアマネの養成・育成過程は少し特殊です。専門職養成課程を持たず、資格試験を受けるための要件には他の専門職としての実務経験が設定されているのです。そして試験に合格した後に養成課程としての法定研修を受講します。この法定研修の実行委員会や講師の多くにケアマネが就任しているため、ケアマネもケアマネが養成・育成する体制が整っているといえるでしょう。しかし、ここで注意してもらいたいのは、ケアマネの法定研修は、他の専門職の養成課程と比較するととても短いということです。例えば、私が大学で従事している社会福祉士の養成課程は1,200時間のカリキュラムが必要になりますが、介護支援専門員実務研修は87時間です。ただし、これをもってケアマネの養成課程が不十分だと結論するのは早計です。実務研修を受講すればケアマネの