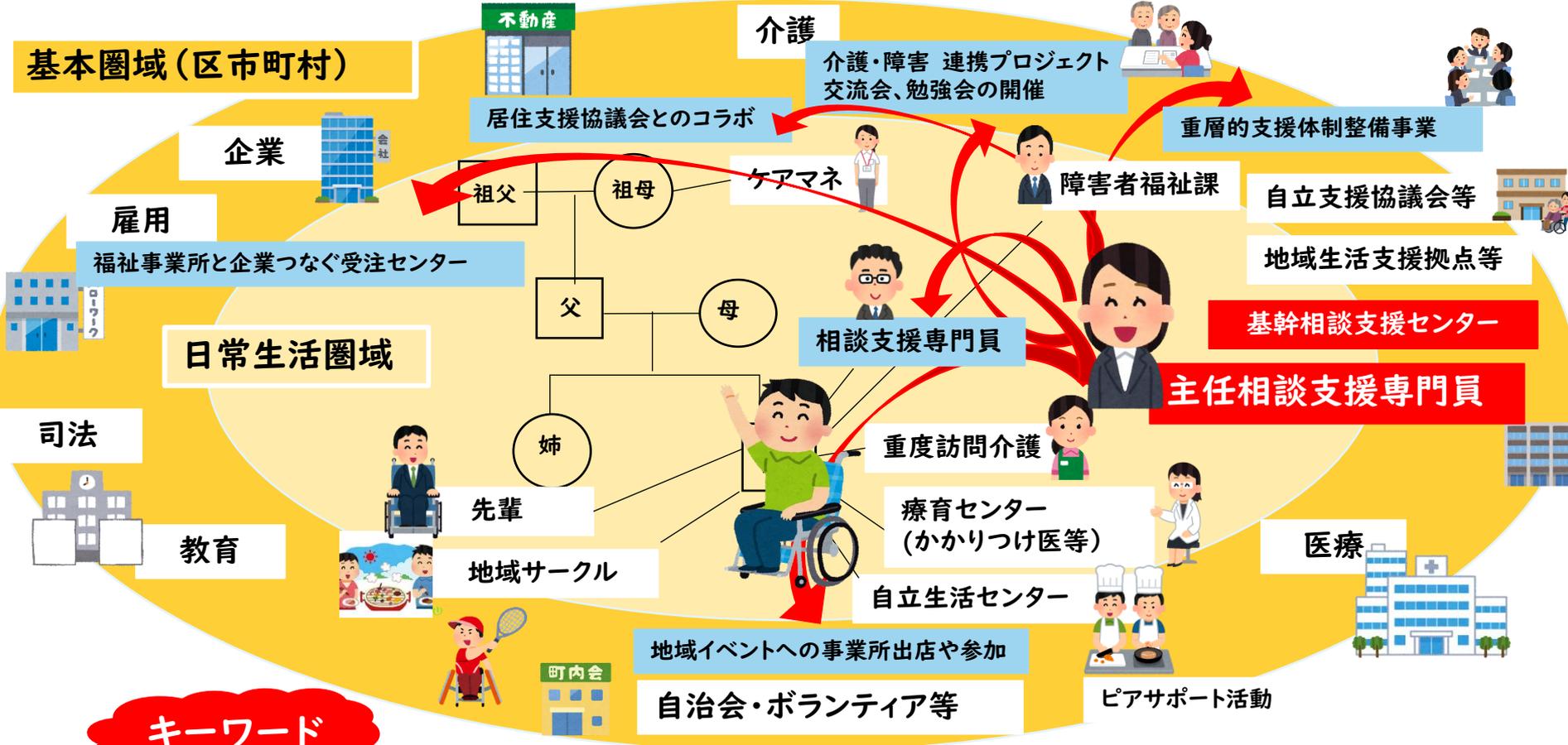


主任研修 チームアプローチ・多職種協働

日頃の地域づくりにおける多職種協働を検証し、多職種協働の構造や過程、意義等を再確認し、地域づくりにおける多職種協働をつくる・促す・伝えることができるようになることを目指す。



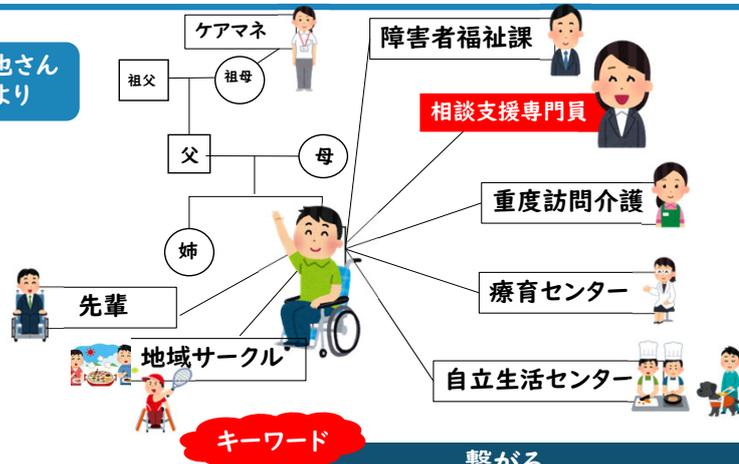
困難事例へのフォローアップの実践及びモデリング
 コミュニティワークの実践及びモデリング
 多職種連携・協働できる土壌づくり

注) モデリングとは 実践例の提示

初任研修 チームアプローチ

サービス担当者会議の開催が、本人の多様なニーズに答えるための多領域・多職種によるチームづくりにおいて重要なプロセスであることを理解する。

佐藤和也さん
事例より



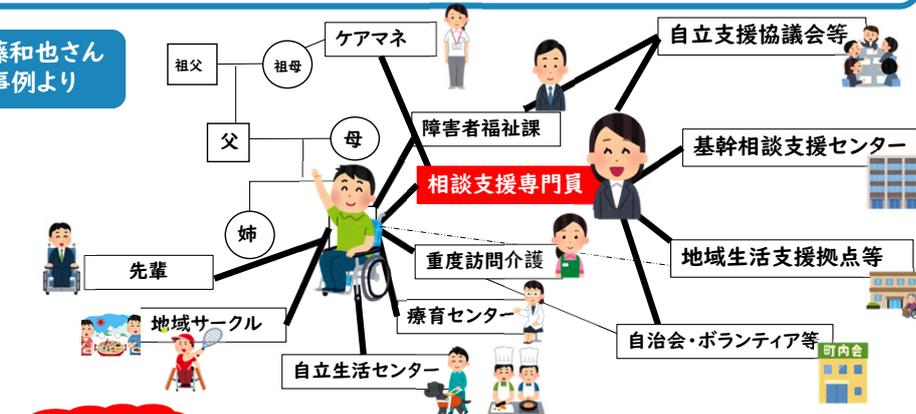
繋がる
担当者会議を開催できる
チームアプローチの必要性の理解する

(MFが話しやすいように言葉を変えていただいて結構です)
チームアプローチを共通事例の和也さんの事例をもとに研修別に整理します。
初任研修でのチームアプローチの獲得目標は「サービス担当者会議の開催が、本人の多様なニーズに答えるための多領域・多職種によるチームづくりにおいて重要なプロセスであることを理解する」です。
チームアプローチの必要性を理解し、関係者としっかり繋がり、サービス担当者会議を開催できるよう演習でも取り組みます。

現任研修 チームアプローチ

チームアプローチ(多職種連携)の理論と連携を検証する方法等を理解する。
連携における自身の考え方や課題、自身の強み等について気づきを得、明日からのチームアプローチ(多職種連携)に活かせるようにする。

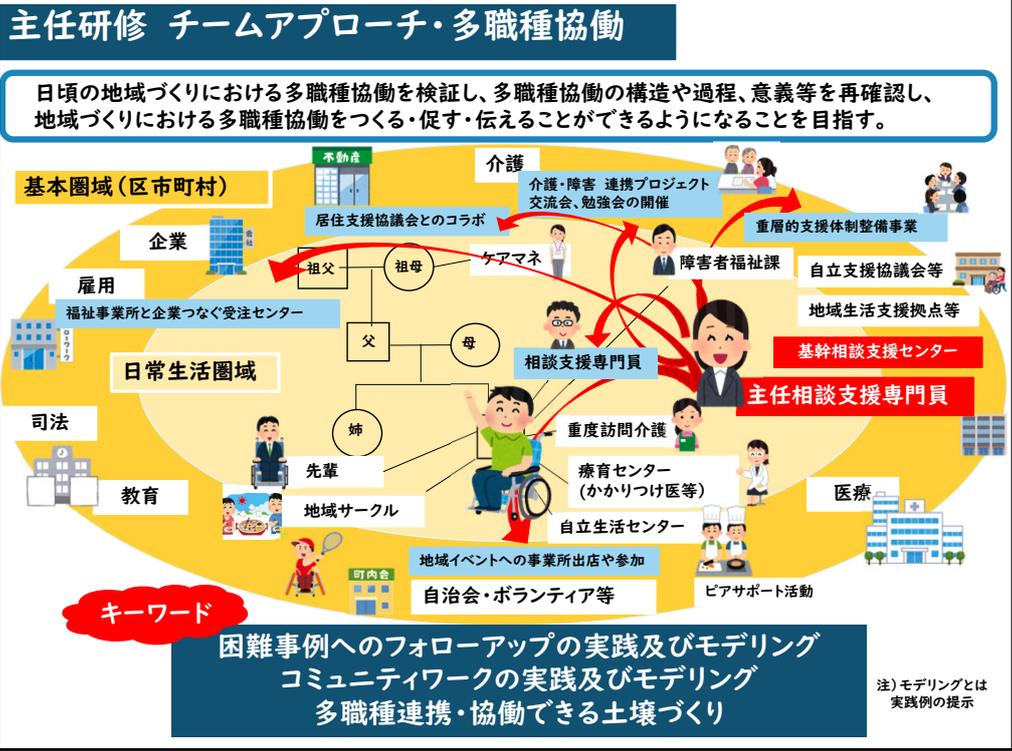
佐藤和也さん
事例より



キーワード

チームアプローチの成熟
インフォーマル、地域資源を活用した連携ができる
地域づくりへの意識と参画

(MFが話しやすいように言葉を変えていただいて結構です)
現任研修でのチームアプローチの獲得目標は「チームアプローチ(多職種連携)の理論と連携を検証する方法等を理解する。連携における自身の考え方や課題、自身の強み等について気づきを得、明日からのチームアプローチ(多職種連携)に活かせるようにする」です。
連携について再確認をし、演習では自らのチームアプローチの実践を振り返り、課題に対する方策を検討しながら、チームアプローチの成熟を目指します。
障害福祉サービスのみならず、インフォーマル資源や様々な関係機関とつながりや、個別支援から見えた地域課題解決において、多職種と協働していく意識や協議会等との協働について理解を深めます。
現任の相談支援専門員には、この図にあるように、しっかりとそして確実に様々な機関と繋がり、チームアプローチを展開していく力が求められます。



(MFが話しやすいように言葉を変えていただいて結構です)
 主任研修のチームアプローチでは多職種協働も加わります。
 獲得目標は「日頃の地域づくりにおける多職種協働を検証し、多職種協働の構造や過程、意義等を再確認し、地域づくりにおける多職種協働をつくる・促す・伝えることができるようになることを目指す」です。

主任相談支援専門員に求められるチームアプローチや多職種協働とは、初任や現任の相談支援専門員がかかわる事例に対する連携のフォローアップやモデリング、そしてコミュニティワークの実践と連携場面のモデリングです。つまり、初任や現任の相談支援専門員に対して、チームアプローチの実践を見せること、チームアプローチに焦点をあてたSVができる力も求められます。

また、主任相談支援専門員のミッションでもある「地域づくり」においても、多職種連携・協働する力は非常に重要です。利用者を取り巻く基本圏域つまり、区市町村レベルの「地域づくり」をすすめるためには、それぞれの領域の機関や事業を広く知り、繋がり、そして、それらが相互に繋がりあえる土壌を作ること、その技術が求められます。こちらに青く記載したものは協働の場のイメージ例です。赤い矢印が主任相談支援専門員のチームアプローチの展開先例です。

このように、主任相談支援専門員は、個別支援を通じた日常生活圏域のチームアプローチのみならず、利用者の暮らしている地域において、様々な機関と繋がり、既存の組織や事業、仕組みを、より地域のものとなるよう連携を深めて協働できる技術、そして新たな仕組みを地域の人たちとともに創っていく力・

協働する力、つまり区市町村レベルでのチームアプローチの力が求められます。