**スクールソーシャルワーカー資質向上ルーブリック評価ZOOM研修版RR**



**評価方法①****Word画面（パソコン）での評価の場合**

・①ア、イ、ウ・・・のそれぞれ横一列の評価１より評価４まで、評価の有無にかかわらず、すべて評価していきます。

・①-②各評価項目は、おおむね当てはまる場合、アなどの五十音をそのままにし、当てはまらない場合、アなどを削除してください。例えば「教育委員会を理解している」ならば詳細に各部署を述べることができなくてもおおむね機構や部署を理解しているならば、そのまま次の項目へ進んでください。

・③-1)各指標のチェックが終わったら、五十音が消された最も左側の項目の左側にある五十音が消されていない項目の評価得点が得点となります。

※中には、“あてはまる”と判断すると間違いとなる項目もあります。

・③-2)評価点１のチェックの五十音が消された場合、評価得点０となります。

・④各項目の評価点記載後、A～Jのカテゴリー毎の合計得点を計算し、最後にレーダーチャートの該当箇所をチェックしてください。レーダーチャートは線で得点を結びます。設問により補足的に＋１点となる事項が問われる場合もあります。

**評価方法②　印刷して紙面での評価の場合**

・①ア、イ、ウ・・・のそれぞれ横の評価を左の評価１より評価４まで、評価の有無にかかわらず、すべて評価していきます。

・①-② おおむね当てはまる場合、〇をつけてください。例えば「教育委員会を理解している」ならば詳細に各部署を述べることができなくともおおむね機構や部署を理解しているならば〇となります。

・③-1)各指標のチェックが終わったら、チェックのつかなかった最も左側の欄の左側にある○がついた評価得点が得点となります。後に計算しやすいようにカラーペンで得点する〇をチェックしてもよいです。

※中には、〇でないほうが正解となる項目もあります。この場合、合計するときにわかるよう正解ならば◎、間違いなら×をつけてください。

・③-2)評価点１のチェックが付かない場合、評価得点０となります。

・④各項目の評価点記載後、A～Jのカテゴリー毎の合計得点を計算し、最後にレーダーチャートの該当箇所をチェックしてください。レーダーチャートは線で得点を結びます。設問により補足的に＋１点となる事項が問われる場合もあります。

・⑤この他、適宜、質問項目で「当てはまるもの以外は削除してください」とあれば、当てはまらない項目等を二重線で消す等の対応をしてください。

**複数の自治体で活動しているSSWr（SWr）は、その内、自己評価したい一つの自治体を決定してください**

**１．所属を☐で囲むか、所属以外を消してください。**

**県域　市 区 町 村　の　教育委員会 ・ 各センター ・ 福祉部局 ・ 他 ・　なし**

**２．（現）職名**例）スクールソーシャルワーカー、ユースソーシャルワーカー等

**３．ソーシャルワーカー職務経験年数　　　年　　か月目　内SSWr事業経験年数　　　年　　　カ月目**

　　　　　　　　　　　　　※ケースワーカーも入りますが介護、事務職は入りません　　　　　※行政事務職の方はこちらだけ記載でも構いません

**４．年齢　　　代**

**５．性別：男・女・他**

**６．週の勤務日数おおよそ　　　　日／週（１日　　　時間）**

**７．資格　(1)社会福祉士取得後　　　年　　か月目　　　　　(2)精神保健福祉士取得後　　　年　　か月目**

**(3)その他主となる資格（　　　　　　　　　）取得後　　　年　　か月目**

**８．支援対象以外を消してください　　　　幼 小 中 高 特支　 中卒フォロー　 中退フォロー 　高卒フォロー**

（※SSWrでない場合、主となる領域以外を消してください、高齢者福祉　障害者福祉・障害児福祉　児童家庭福祉　困窮者福祉　司法福祉　）

**９．自分の配置方式以外を消してください：依頼派遣型 ・ 拠点校配置型 ・ 巡回派遣型（複数校担当型） ・ 単独校配置型**

※複数選択でも可　　　　　　　　　　　　　　　教育委員会・センター等配置　　主として特定の学校配置　　　学校回り　　　　　　 　　　　　　　　　　特定の学校のみ配置

　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　⇒　**（　）拠点校で近隣依頼派遣　　（　）拠点校で近隣巡回派遣型**

**10.　SSW教育課程修了有無　　　あり　　なし　　　受講中（　　年目）**

**11.　認定社会福祉士　あり　　なし**

**12.　認定精神保健福祉士　　あり　　なし**

**13.目指すソーシャルワーカー像を示してください（「カッコいいSWrなど」「クライエントに寄り添うSWr」感覚的な内容でも構いませんが具体的に記載いただけるとベストです）**

**本チェックでは、**

**まず①自身の長所を理解すること、**

**②自身の伸ばしたい専門性（項目）を明確にし、**

**③資質向上の目標を設定し、取り組むことが目的です。**

**本指標のメリットは、これらの目標・目的を目指しながらも、ただチェックし、検討していくだけで、ソーシャルワークの専門性を深めて（理解して）いく研修ともなり得ます。**

**※誤字がありましたらお伝えください**

|  |  |
| --- | --- |
| **評価のポイント****ねらい** | **評価基準** |
| **評価点１** | **評価点２** | **評価点３** | **評価点４** | **得点** |
| **Ａ****【業務管理：基本的な業務遂行の管理ができる。】**※全てのSSWrに共通である事項を“業務”としている。そうでない場合、“職務”としている | ア：**業務管理**業務・職務におけるマニュアルや倫理規定等の必要性を理解し、かつ実際のマニュアル等を理解しようとしている。※マニュアルや規定等が明文化されていなければ、自分なりに明文化していっている。※COVID-19のガイドラインは必須である。 | ア：業務・職務におけるマニュアルや倫理規定等の理解を踏まえた行動が取れている。例：一度、管理職から受けた注意（とりわけ、倫理やマナーに関わる職務規定やマニュアル内容の業務のなさにおける注意）を何度も言わせない態度・姿勢がある。 | ア：職能に関わる行動規範や業務指針についての重要性を理解し、かつ実務に活かそうとしている。※国家資格や専門的資格を持つ場合、資格に関わる法規定等を理解していることが望ましい。例：ソーシャルワーカーの倫理責任、ソーシャルワークにおける倫理原則のグローバル声明等について概要を説明できる。 | ア：あなたの業務管理がマニュアルや倫理規定等を超えたgood jobとなっている。例1：常に自己研鑽、知識と情熱を惜しみなく注ぎ、後進育成、業務の改善、所属内の意思疎通の円滑化への働きかけ等例2：マニュアルや倫理、規範、指針が基盤だとすれば、それを踏まえたスタイルとしての自分のストレングスを生かした実践でもよい。 |  |
| イ：**勤怠管理**勤務において許可のない遅刻、許可のない超過等の自己管理ができている。かつ.与えられた時間に与えられた職務遂行（タイムマネジメント）を心掛けている。 | イ：緊急的な理由なく、ケース会議等、各種会議（協議会）等の遅刻等がない。時間通りに着席している。※緊急時の勤務の日程調整等も柔軟に行える工夫が求められる | イ： あなたは周囲が（会議を含め）遅刻しないよう声掛けや予定確認をしている。　 | イ： あなたは周囲が過度な残業等をしないよう声掛けをしている。※する必要のない環境の場合、自身が残業の多い環境にいたら声掛けをするかどうかが問われる。 |  |
| ウ：**個人情報保護**個人情報を保護する必要性を理解している。※個人情報とは何かを言える。※住所は？亡くなった方の情報は？※例えば、個人情報を自宅に持ち帰らない。ケース記録を自宅で作らない。持ち帰るときは工夫をしている等 | ウ： あなたが個人のブログ、ＳＮＳ等にて発信する場合、支援している子ども等がそれを見たらどうなるかを踏まえて発信することを理解している。※個人のブログ、ＳＮＳ等へ職場の情報を発信することが、ときに個人情報等を守れない可能性があることを常に心がける必要がある。 | ウ：ケース記録を定期的に記述し残している。※ケース記録記載を数か月分貯めていることがない。※記録はクライエント等を守るための情報でもある認識が必要である。 | ウ： あなたはケース記録をためてしまうことのないよう周囲へ声掛けをしている。 |  |
| エ：**応対管理・職務管理**マナーある応対（言動）、服装等の必要性を理解している。※相手の話の意味が分からないときの何気ない“はぁ？”の使い方の配慮等※マニュアルがなくともTPOに合わせた服装ができることは社会人として必須である。例）学校訪問にビーチサンダル、柄物トレーナー等は不可 | エ：職場における電話の取り方（マニュアルがあればそれに準ずる）、つまり電話での挨拶・引継ぎ方法等を、かつ名刺交換の仕方を理解している。※自分の名刺を相手の名刺の下に出す等 | エ：（上長や先輩から）指摘された事項への対処ができる。もしできない場合、その理由や状況を相談できる。 | エ：職務の分担について「わからないからやりたくない」ではなく「わからないからやってみたい」など率先した開発的言動がとれる。※但し初めての取り組みの場合、周囲のフォローは必須 |  |
| オ：**公務員の理解**教育委員会等自治体雇われの場合、（SSWrが）非常勤と言えど公務員であることを理解している。※家庭訪問でお茶やお菓子を出されたらどうするか？ | オ：対人援助というソーシャルワークらしい職務以外の事務的職務も公務員として重要な職務であると理解している。 | オ：SSWrが公務員の場合、保護者・学校・関係機関はSSWrの発言が、公務員として、教育委員会としての発言であると捉えられることがあると理解している。※地域に出れば組織の顔（代表）である自覚が必要である。 | オ：地方自治体（地方自治法）における基本（思考）を理解している。 |  |
|  | **合計** |

|  |  |
| --- | --- |
| **評価のポイント****ねらい** | **評価基準** |
| **評価点１** | **評価点２** | **評価点３** | **評価点４** | **得点** |
| **Ｂ****SW基礎的専門性①：職務基礎** | カ：**福祉の基礎的専門性**福祉に関する支援（福祉的支援）について“福祉の特徴”を捉えて説明することができる。※基盤である憲法を誰が確定したと示されているか知っている。かつ三権分立について簡単に説明できる事が望ましい。憲法確定は、天皇？首相？国民？内閣？GHQ？ | カ：社会福祉制度（高齢・障害者・児童・権利擁護）及び手当（児童等）について１つ以上挙げることができる。 | カ：社会保障（ビヴァリッジ報告の５大巨悪：疾病・窮乏〔貧困〕・怠惰・無知・不潔に対する社会保険等）の種類についてそれぞれ1つ以上挙げることができる。 | カ：各種福祉等の制度のひずみや改善点を提示することができる。   |  |
| キ：**ソーシャルワークの理解**ソーシャルワークとはなにか自分の言葉で説明することができる。かつソーシャルワークの展開過程を理解している。 | キ：「ソーシャルワークの定義（解釈）」から「ソーシャルワークの重要点」を理解している。少なくとも３つ程度は定義にある重要ワードを言える。かつソーシャルワークの基盤とは何かを理解している。※多様性の尊重も必須である | キ：（クライエントへの直接支援という）ミクロレベルから、環境に関わる（市区町のネットワークづくりなどの）マクロレベルまでの（ソーシャルワークの）概念を説明できる。※例えば、災害やウイルスにおける環境的な対応（施策）は行政（マクロ）から学校・家庭（メゾ）と子どもや個々人（ミクロ）までどのように作用するか等 | キ：以下はソーシャルワークか？説明できる？1)必要な対応をしない教育委員会、児相や子家センを突き上げる正義感2)教員が対応できない子どもへの登校刺激と即面接希望への受理3)給食費を払わない保護者対応4)（いじめ又は性別違和で）自殺未遂した子どもの退院後支援5)友達にすぐ手が出る子どもの指導 |  |
| ク：**ソーシャルワーク理論・アプローチ・モデル**自らのアセスメントや介入には、ソーシャルワークの理論（モデル）やアプローチ等が盛り込まれている。 ※もちろんクライエントに合わせた理論やアプローチとなっていることが前提である。　　※BPSモデル推奨 | ク：ソーシャルワーク理論・アプローチ・モデルについて３つ以上簡単に説明できる。実践できる場合＋１※ジェネラリストアプローチは必須である | ク：社会科学（純粋なソーシャルワーク領域以外）の理論・アプローチ（活用）について説明できる。実践できる場合＋１　例：心理学、教育学、法学、経済学等におけるソーシャルワークでの活かし方等 | ク：エビデンスのある効果的なアプローチの活用やエビデンスのあるアプローチの構築に取り組んでいる。 |  |
| ケ：**資質向上の責務**ソーシャルワーク援助技能等に関し向上意識がある。かつ向上に取り組んでいる。※社会福祉士法令「資質向上の責務」の遵守等※この半年間以内に（職場以外の）研修等学習の場に出席することは必須である | ケ：自分の目指すソーシャルワーカー像を持っている。※当然ながらクライエントの人権尊重等を踏まえた目標であるべきである。 | ケ：自分の目指すソーシャルワーカー像を踏まえ、効果的・効率的に自分の技能を向上させようとしている。※例えば、技能向上のスーパービジョンを受けている等。 | ケ：根本的な信念は変わらずとも、現在の自分の言動や技能について２年前と比べ成長的な違いがある。※30年以上のベテラン選手でも同様 |  |
| コ：**会議の重要性理解**“ケース対応＝会議”　というくらい会議の重要性を理解している。かつ会議や連絡会時に毎回、ケースを入れてしまい出席しないということがない（つまり出席している）。※会議時にケースを入れる者は毎回同じであることが多く、このような方がチーフになったときに同様の後輩に悩むまで理解できないことがある点を今から理解すべきである。但しハラスメントの強い会議は論外である。 | コ：会議の欠席数や中途退出が多い場合、「システムに働きかける力量のなさが露呈していると判断されてしまいかねない」という認識がある。かつ組織側の課題と理解している。※例えば週２日勤務のなか半数の時間以上が会議にあてているというのはシステム側の課題のことがある。 | コ：会議を運営する側及び会議に参加する側の双方の視点を持ち、会議に参加できる。※会議の目的と参加者のあり方がずれていることがある、双方の視点を踏まえ、ここを埋めるのも大切である。※会議の種類を３つ以上理解しておくことが望ましい。例：報告、意思決定、交渉、問題解決、情報共有、評価・審議等 | コ：会議にて現状の事業に対するアセスメント（根拠）を捉えた向上的・開発的な提案が出ている。または出している。※つまり事例検討会議だけでなく事業改善のための会議も持てている |  |
| サ：**アセスメント基盤**アセスメントでは、自他の憶測・推測と事実との違いがあることを理解している。かつクライアントの主張や意見が実は本音でないときがあると理解している。※またその含みを持ち、本音の部分をこれまでの言動からアセスメントしようとしている場合＋１※ときに主訴（改善点）とニーズ（してもらいたいこと）の捉え方の違いがある事を理解している必要がある。 | サ： クライエントに合わせた支援計画となるよう、ストレングスアセスメントの必要性を理解している。かつ支援計画には他機関の関わりも含まれている。※ストレングスには個人だけでなく環境側のストレングスがあることを理解する必要がある。※同様のケースが必ずしも同様ではない事があるという理解が必要である。 | サ：アセスメントにはどのようなレベル（例：ミクロ～マクロ；生物～社会）のアセスメントが求められるか簡潔に説明できる。かつ最も重要な内容とは何かを理解している。※支援計画にも関わる事項である。例：誰の意向？過去の情報か現在の情報か？問題か課題か？ | サ：アセスメント用紙やケース記録には、誰が何を根拠に、どう判断し、行動したかを記録している、かつ周囲を温かく（エンパワメント）するためにケース記録を活用している。※つまり何を根拠に（直接話したことから、推測したことから、聞いたことから）、どう判断（さらに行動）するかを説明できる。かつ他者からの情報提供が事実かその方の推測かを捉えている。例：ケース記録の活用では、子どもと担任との温かな気持ちをつなげるような情報共有の記録として活用している等が挙げられる。 |  |
|  | **合計** |
| **Ｃ****SW基礎的専門性②：ストレス管理** | シ：**体調管理**業務に支障を出す程の心身の健康を害することのない健康管理ができている。※短時間でも頻繁に精神的不安定・パニックとなり職務遂行が著しく困難となることがない | シ：「自分のやれること（事実）」と「やれると思っていること（理想）」の違いを理解している※ケース数過多、記録未提出、精神的波の多さのある方は留意 | シ： 健康を害する原因（自分の気持ち・考え・体調）を捉え事前にそのような状態にならない（過度な限度を超えない）よう工夫している。または早期対処している。※自己のメンタルヘルス維持・向上に留意し、必要により、医学的・精神的・緩和的な治療等を受ける意識がある。※会議・研修等、集中する時間に寝てしまう傾向がない。※本アンケート中寝ている方は× | シ： 周囲の健康管理に気を遣えるくらいの気持ちや余裕がある。かつ部署に相談システムがない場合、それができるように働きかけていく必要性を知っている。※実際に働きかけていれば＋1※そのような気持ちが持てるよう工夫しているだけでもよい |  |
| ス：**ストレス管理**自分なりのストレス対処方法を理解している。例：感情や気持ちが不安定な時は無理をしない意識がある。かつ困ったときに相談できる相手がいる。 | ス：憶測・推測で相手を誹謗中傷することは専門職の支援とは言えないという認識がある。※自分の思うとおりにいかないと相手を責める言動が出ることがない等※「自責・他責が出た段階」で「自己の限界を超えているという判断」は大切である。※憶測・推測で誹謗中傷する者は憶測・推測であるとの認識を持っていないこともある点に留意が必要 | ス：冗談を超えた自責・他責・機関批判（学校長・担任・ＳＣ等）が、そもそも自分の評価を下げるだけでなく、人権的意識のない言動であるという認識がある。※罵倒される相手の立場に立てる⇒多様性の尊重に関与※自分を大切にできる⇒他者も大切にできる | ス：自分の長所にも短所にも目を向けられる力量・耐性がある。※自分の長所を言えるか、短所を言えるか、過度に自己の短所ばかりに偏っている人ほど他者の短所をも痛烈に批判することがある点に留意し、多様性尊重とは何か自分のことから受け入れる姿勢が求められる。 |  |
| セ：**モチベーション管理**SW実践（職務・業務）へのやる気が持てている。※SW実践（職務・業務）のやる気が保持できるよう工夫していることが前提である。 | セ：自分自身のやりがいとは何かを理解し、それを維持・向上できるような環境づくり（プライベートでもよい）をしている。例：自信を肯定的に受けとめてもらえる場（仲間）を持つ、温かなSVの場を持つ等も一つである。信頼できる仲間の存在はセルフエンパワメントの源ともなりうる。 | セ：周囲のやりがいとはなにか理解している、または理解することを大切にしている。※やりがいとは、人により異なり、信条にも関与する。モチベーションを高めあう環境づくりがベストである。 | セ： ある特定の人に対して不幸なことがあると「ざまあみろ」など喜びを感じてしまうような自分のことを理解しようとしている。※公平性が担保できない環境で強くなりうる。※認識を超え、自分と意見の異なる特定の人が不幸になるような働きかけをしている場合、SWらしからぬ行為である。 |  |
|  | **合計** |

|  |  |
| --- | --- |
| **評価のポイント****ねらい** | **評価基準** |
| **評価点１** | **評価点２** | **評価点３** | **評価点４** | **得点** |
| **Ｄ****SW価値的専門性①：クライエント尊重** | タ：**クライエント関係管理①**所属組織に許可なく、自分の運営する別法人等の事業にクライエントを囲い込んでいない（利益相反していない）。※目の前のクライエントに対して適度な物理的距離（身体接触等）を保てることにも関わる。※所属機関同士の許可や倫理組織の許可のある場合はこの限りではない。 | タ：対象となるクライエントとは専門職としての付き合いを持ち、「プライベートでは関らない」等の相互依存関係への処理ができている。但し、所属機関等への許可を踏まえている場合はこの限りではない。※目の前のクライエントに対して適度な心理的距離を保てることにも関わる。例えば、依存的安定性よりも自律的な精神的安定を保てる距離感の維持⇒計画的に段階を持ってもよい | タ：クライエント支援に有益ならば担当を交代することができる。※単純な専門性だけでなく性的指向等への配慮※毎回、自分の思うとおりにいかないケースの多い場合は交代だけでなく研鑽姿勢の保持が求められる。 | タ：認知能力等の違いによりクライエントとの心身の距離感は異なることを理解し実践できる。例：難聴の方の場合、補聴器の有無やその効果により距離を近くする必要がある等 |  |
| チ：**クライエント関係管理②**クライエントとはワンダウンポジション（対等よりも一歩謙虚な姿勢；尊重姿勢）の姿勢で関係性を築けている。※クライエント尊重なく、SSWrの思う通りに動いてもらおうとすれば軋轢が生まれることに留意、そもそものクライエント尊重でなくなる | チ：自己の経験談や人生観のみの（客観性の全くない）クライエントとの関わりは非専門的関りと理解している。※20年以上のベテランでも自分と合わないクライエント体験をかみしめた機会がないと自分は有能なためどのようなクライエントでも対応できると盲目的に思い込むだけでなく、対応を失敗してもそれを受容できないことがある。 | チ：本人の利益のために伝えにくいことであってもわかりやすいよう、受けとめやすいよう工夫をして、本人に伝えている。 | チ：クライエントの意向・課題・問題・目的（ニーズ）に合わせた支援（個別化の原則）を行なっている。※問題解決型の古さへの留意 |  |
| ツ：**クライエント関係管理③**本人の利益のために関係者に伝えにくいことであっても工夫をして関係者に伝えている。※家族や関係者に負担を感じさせるような連絡の取り方をしていない。 | ツ：「クライエント、保護者、関係機関のために」だけでなく「その方々と一緒に」というスタンスで活動している。※源流はセツルメント運動（バーネットによるロンドンのトインビーホール1884年；アダムズによるシカゴのハルハウス1889年） | ツ：クライエントと家族や関係機関との意見が対立しそうな場合、事前に相談（交渉）ができる。または対立する場合、クライエントの意思決定を尊重し相談（交渉）ができる。 | ツ：子どもと関係機関との繋ぎでは、例えば不登校の子どもが「学習したい」との発言にすぐに適応指導教室に繋げるのではなく、どのような学習がしたいのか、どのような場なら継続できるか等をアセスメントし、それを踏まえ、事前に関係機関担当者との打ち合わせを通じて担当者のマッチングを考える事等をしている。 |  |
|  | **合計** |
| **Ｅ****SW価値的専門性②：人権意識** | ナ：**不平等・差別の配慮①**職場で相手に緊張感を与え過ぎる対人交流を持たない（“過度や頻繁な”叱責・喧嘩、無言の圧力、モノにやつ当たる等）、かつ数十分にわたり自他への批判により職務放棄の時間を費やすことがない。※プライベートと職務の時間の違いを理解している；ストレス対処方法を間違えていない | ナ：対話や会議時に「同じ話が堂々巡りすることに気づかずに一方的に自己の主張をし続ける」ことがない。 | ナ：様々な価値観が集まっていることが多様な視点からクライエントを理解することにつながるよさになると理解している。※自分の考えには、1～5％の誤差があるとする余裕があるくらいが調度よい。 | ナ：自分の価値観を大切にすることは相手の価値観を尊重することにつながるという認識がある。※多様性の尊重である。※性的自認や性的指向に対する差別的な言動はセクハラに該当すること等の多様な性自認・性的指向への理解も求められる。 |  |
| ニ：**不平等・差別の配慮②**クライエントだけでなく関係機関や周囲（同僚）にもワンダウンポジション（対等よりも一歩謙虚な姿勢）での関係性を築ける。※自分と意見の違う同僚への多様性尊重をできないSWrは少なくない。 | ニ：自分が業務をできても「周囲に横柄な言動」は禁物であることを理解している。つまり横柄な言動を取っていない。※このような場合、逆に周囲に希求できる環境づくりへ※ケース数や経験年数等の自慢話し（一般用語では“マウンティング”）による上下関係作りなどがない。 | ニ：感情的な文句よりも冷静な判断（アセスメント）または行動が先と理解している。※頭はクール、心はホット | ニ：本チェックで高評価を得ることを求めて実際と異なるチェックを入れてしまうことがない。 |  |
| ヌ：**信用の失墜への配慮**他者へ同僚や関係者（チーフSSWr、SSWr、連携機関）の誹謗中傷を伝える等による個人やチームの信用を失墜させることがない。 | ヌ：の外部研修等で、職場の悪口、不平不満を言ってしまうことがない。 | ヌ：の外部研修等で出た内容（例えば、Ｉさんが～と発言）をあなた（または他の参加者）が「Ｉさんが～と言っていた」と学習の場以外で吹聴等すること自体、倫理違反であることを知っている。 | ヌ：（職場内等においても）軋轢を生み過ぎている人はいないか、権利侵害を見て見ぬふりをしていないか等、振り返ることを心掛けている。※左記のような言動を聞いたときは、先輩SSWrや管理職等へ相談できることも大切である。 |  |
|  | **合計** |

|  |  |
| --- | --- |
| **評価のポイント****ねらい** | **評価基準** |
| **評価点１** | **評価点２** | **評価点３** | **評価点４** | **得点** |
| **Ｆ****SSW専門性①****（事業・制度理解）** | ハ：**SSW理解・事業理解**文部科学省におけるSSW事業の目的を理解している。かつ所属自治体のある場合、そのSSW事業の目的を理解している。※学校教育法施行規則にSSWの支援内容が掲載されているかどうかを理解している？  | ハ：SSWrの派遣型・配置型とそれらの活動内容の違いの理解がある。かつSSWrへの相談依頼の経緯は自治体により異なることを理解している。例：依頼派遣型では、一番多い依頼元と一番少ない依頼元はどこか等理解しているか | ハ：所属先（所属希望先）のSSW事業の目的や対象と自分が希望している職務との一致性を捉えている。※SSW事業の目的を踏まえた活動のイメージができている。 | ハ：SSW事業の目的を踏まえた活動ができている。かつSSWとはなにか自分の言葉で説明できる。※指導者によりSSWの概念や捉え方はまちまちであることを知っている。※このためには所属組織に関わる様々な教育制度の理解が不可欠である。 |  |
| ヒ：**教育領域理解**教育委員会や学校等教育に関わる社会資源（中等教育学校の特性、高校の定時制、単位制、通信制等）の理解がある。かつ自らの所属する自治体の教育側専門職の特性の理解がある。※幼保連携型認定子ども園は学校か児童福祉施設か理解していることが望ましい※高専や各種学校を理解していれば＋１※指導主事は学校経営の悪い校長を指導してくれる職種であるか。※副校長がいると教頭はいなくてよいか。権限強いのはどちらか？※課長と係長の職務の違いや副参事に該当する職位がわかれば＋１ | ヒ：特別支援教育（合理的配慮・基礎的環境整備）等の理解がある。※福祉職として障害者差別解消法からも理解しておくべき事項である。※就学相談と就学援助の違いを理解しているかも求められる。※福祉職として、障害の有無に関する捉え方を踏まえ国際生活機能分類ICFが示す内容の意義について理解していることが求められる。 | ヒ：義務教育の“義務”は子どもに課せられている。また外国籍の子どもにこの義務はないことを理解している。※外国人の在留資格（定住者・日本人や永住者の配偶者；その在留期間）やハーグ条約の理解があることが望ましい。※日本語教育推進法の施行にて学校における日本語教育の機会が最大限確保されることが義務付けられた。 | ヒ：教育（基本法）の目的を理解している。かつ教育委員会の組織性について「教育長」、「教育委員」と「事務局」を用いて簡潔に説明できる。※教育委員会の頭脳組織と執行組織の違い、例えば「教育委員のいる教育委員会」とは何か※地方教育行政法 |  |
| フ：**制度理解①：不登校・いじめ**楽しく遊んでいるようでも、本人がいじめと思ったら必ずいじめとなってしまうと理解している。※本人が「遊びです」と発言するマット包み遊びの判断と対応はどうか？※いじめの解消の２つの要件を言えることが望ましい | フ：不登校とは「**問題行動である」**という認識は大切な一つの考えと理解している。かつ登校が目標であると理解している。※学習指導要領に不登校児童生徒への配慮について記載されているかどうか理解していることが望ましい。 | フ： いじめが原因である不登校がどのように扱われるかを理解している。※地方公共団体としてSSWrが整備されているとき、SSWrは自らいじめ相談の一員であることを子どもや保護者に伝えることが求められている？※不登校やいじめの支援に関する機関を3つ以上言えることが望ましい。※いじめの解消の要件を２つ言える事が望ましい。 | フ：不登校の定義とひきこもりの定義を理解している。※休んでいても不登校に入らない２つの理由等を理解している。※（他自治体在住）越境事例対応方法の理解があれば＋１ |  |
| ヘ：**制度理解②：困窮**子どもの貧困対策大綱の理念では、子育てや貧困を家庭のみの責任としないという考えを持つことを理解している。かつ生活保護を申請する前に活用できる現物や金銭支給の制度を５つ以上挙げることができる。※医療保険料（国民健康保険料）を払えば、最低限の生活が成り立たない場合、生活保護を受給しなくても補助（減免）される制度を知っていれば＋1※住民税非課税世帯に対する新規の給付金等のアンテナを張っておく必要がある | ヘ：給食費、 林間学校と就学旅行費用の全ての支払いが可能な制度はなにか理解している。※給食費が支払われないときの条件が言えれば＋１ | ヘ：生活保護制度とは何かを言及でき、かつ教育扶助と生業扶助の違いを言及できる。※生活保護の申請は、場合により口頭での申請も可能である。なお居住地がなくても現在、滞在している自治体が管轄となる。※外国籍の方も生活保護の対象とどの法律に明記されているか理解している場合＋１ | ヘ：生活保護世帯では、高校生のアルバイト代金が入れば必ずその分減額されなければならないと理解している。 |  |
|  |  |  |  |  | **合計** |
| **Ｇ****SSW専門性②****（事業・制度理解：児相関係）** | ホ１：**制度理解③：児相関係①**児童福祉上の要保護児童と生活保護上の要保護児童との違いを理解している。かつ要保護児童対策地域協議会はどちらを主たる対象にしているか理解している。※生活保護上において就学援助対象となり得る児童をなんと呼ぶか理解している必要もある。 | ホ１：児童の“最善の利益の優先”については、児童の権利条約、児童福祉法ともにどのようなことがあっても子どもの意見を尊重するとされていることを理解している。※児童（児童福祉法・学校教育法）と少年（少年法）の年齢の定義は理解すべき | ホ１：親権の権利を説明でき、かつ保護者は結婚していない親のパートナーも対象（保護者）となるかどうか理解している。※保護者とは「子どもを現に観護している者」である（児童福祉法）。※祖父母と孫における養子縁組（15歳以上）は家庭裁判所に届けを出す必要があるかどうかを理解している。 | ホ１：離婚、少年事件やＤＶ（保護命令申立）などを管轄する裁判所を理解している。※刑事処分に値する場合の裁判所、医療観察制度の裁判所なども理解していることが望ましい。 |  |
| ホ２：**制度理解④：児相関係②**虐待の種類を理解している。かつ虐待はどのような職業の人（医師・警察官・芸能人・教師）でも起こり得る可能性があることを理解している。※このとき、虐待の要因を理解していることが望ましい。 | ホ２：通報と通告の違いを理解している。かつ虐待は根拠がなければ通告してはいけないことを理解している。※情報開示請求で通告者が誰かの請求ができるため疑いがあっても間違いはない通告のほうが良いとされているかどうか理解している。※児相側への電話にて「通告か？」「相談か？」について、わからない場合は「わからない」でもよい。※学校では管理職権限で行う。 | ホ２：子どもの安否確認が7日間（休業含めず）できない場合、どのような理由ならば児相、市区町村に情報提供すべきか理解している。※災害、緊急事態宣言等により見えなくなることのない体制が求められる。 | ホ２：担当自治体を超えた子ども支援を行う越境事例における要対協の対応方法を理解している。※教育委員会側で対応できない場合の対応も検討できていればなおよい。住民として越境先の教育委員会で対応してくれることもある。※高校や広域の場合、県SSWrがケースやその家族に関与している場合のメリットもある。 |  |
| ホ３：**制度理解⑤：児相関係③**一時保護により学校出席できなくとも出席日数としてカウントされることがあると理解している。かつ一時保護は数日で終了することがあると理解している。 | ホ３：一時保護となった子どもがいた場合、クラスへの影響や本人の戻りを踏まえたきめ細かな配慮ができる環境構築への働きかけ方法を理解している。※サインズ・オブ・セーフティ・アプローチの概念を理解していることが望ましい。 | ホ３：児童相談所は児童福祉施設であることを理解している。かつ児童相談所がしている支援は、養護相談、障害相談、非行相談、育成相談、里親相談であり、不登校や療育手帳に関する相談は上記に関わらないとき以外していないと理解している。 | ホ３：児相の一時保護と一時保護委託の最も異なる点を説明できる。※一時保護や児童福祉施設への措置委託の場合、子どもの住所が変わるかどうか理解していれば＋１※SSWとして、児童の社会的養護期間内に家庭の支援をどうすべきか理解していることが望ましい。 |  |
|  | **合計** |
| **Ｈ****SSW専門性③****（連携方法理解）** | マ：**ケース会議方法** ケース会議の参加方法を簡単に説明できる。かつ自らが参加している会議における立ち位置を理解できている。※“毎回”SSWrが会議だけ参加し、助言をするだけの方法はSWらしくないことの理解は必須である。例）チーム会議、SSWr内ケース会議、校内ケース会議、要対協、いじめ委員会、生徒指導部会、特別支援部会、教育相談部会 | マ：会議参加者のストレングス（専門性含）を活用した会議進行や運用に取組んでいる。 | マ：SSWr同士の事例検討の会議（ケース会議）における留意点や確認点を３つ以上挙げることができる。※できている点は**称賛**、できていない点は**共感**の基本 | マ：短時間のケース会議の場合の留意点や確認点を３つ以上挙げることができる。※例えば、SSWrが司会等進行役でなくとも会議の質を高めるためにやるべきことを挙げることができる。 |  |
| ミ：**教育委員会内連携・学校連携**自治体側（首長や幹部等）の方向性によりSSWr事業も影響を受けることを理解している。かつ管理職等の人事異動に応じて事業方針が変わる可能性があることを理解している。 | ミ：派遣先・拠点先の学校では、各関係する教員の状態、組織の状態を捉える必要性を理解している。実際にできているならば＋１※各学校でキーパーソンとなる教員、行内委員会等組織はどのような組織か、どのように動いているかを捉えることは必須である。時間を掛けても行っていくことが求められる。  | ミ：各部署や他教育委員会との関わり方（連絡・情報共有の仕方）を理解している。かつ学校との関わり方（ルール）を理解している。例：関わり方（ルール）：指揮命令系統、訪問の仕方・会議のあり方（立ち位置）の理解、給食申請・相談室利用方法・机利用SSWrお便り発行方法等 | ミ：学校側の年間スケジュール（試験・入試・行事・休み等）を踏まえた動きができる（できている）。※夏休みなどの自治体間を超えた生徒指導部会対応等もある※さらに災害時や緊急事態宣言での休校時の対応等も含めていく必要がある。 |  |
| ム：**機関連携保持**機関連携において“言った－言わない”論争は不毛であることを理解している。 | ム：クライエント尊重を踏まえながらも各機関の特性を尊重した連携保持の必要性を理解している。※思うとおりに動かない機関と関係を断つのがSWではない。当然ながら（教育委員会・学校　以外の）主要連携機関の特性（関わり方のマナー含）の理解が前提 | ム：各連携機関の特性を捉え、どうクライエント支援、または機関連携していくか検討することができる。 | ム：関係機関との関係性が保持できない場合、客観性を踏まえ、その要因と展望を述べ、働きかけることができる。※関係性が相当な悪化または組織同士の悪化の場合、組織的な対応やフォローへ移行することが求められる。 |  |
| メ：**ケース管理・対応**途中で投げ出さずにケースとの関わりができる。※自分では困難なケースの放置、明日から辞めますのであとよろしく等は専門職として論外 | メ：あなたが自分のケースに没頭し過ぎ、周りが見えないことがない。例：周りが緊急対応時に自分は自己ケース対応、周囲が膨大なケース時に自分は少ケース等 | メ：各ケースが「SSWの範疇かどうか」を理解している。※義務教育が対象であっても支援継続の高校生や中退者の支援がどうなるか理解が必要である。※指導主事の範疇との違い等 | メ：ケースを手放す時期を知っている（自らがケースを抱えるだけでなく、適切に各機関へつなぐことができる）。※ワンストップ型の場合は別である※ケース対応が困難な場合、SSWrチーム（チーム学校）内や他機関と連携できる。 |  |
|  | **合計** |

|  |  |
| --- | --- |
| **価のポイント****ねらい** | **評価基準** |
| **評価点１** | **評価点２** | **評価点３** | **評価点４** | **得点** |
| **Ｉ****チーフクラス専門性①：チームビルディング・人材育成**※チームは、SSWrチーム、並びにチーム教育委員会を想定 | ヤ：**ストレングスアプローチ**自分の長所・強み（専門性や役割等）を活かした援助を行なっている。 | ヤ：チーム（小グループ・大グループ等）のストレングスを促進できる。 | ヤ：マクロに亘って関係機関（教育委員会・学校）、地域の持つストレングスを捉え活かそうという発想と取組がある。※越境事例（要対協・一時保護・入院）、夏季生徒指導体制、（教育委員会・首長部局）いじめ対策委員会等 | ヤ：SSWr同士がエンパワメントし合うような環境をつくっている。※私の顔を見てエンパワメントが必要か判断しなさい、ケースの多い私をエンパワメントしなさい等というマウンティングとは異なる相互謙虚性の温かな環境である。※つまり認めてもらいたいと思っている人を認めてあげる温かさと自分を謙虚に保つ思慮深さが大切 |  |
| ユ：**チーム連携①基本**単独行動した場合にも迅速に報告・連絡・相談ができる。 | ユ：チーム（地区・全体等）での会議の場を持っている。かつ（感情的にならず）真摯にチーム（後輩）と本音での意見交換ができる。※建設的な議論ができていれば＋1 | ユ：SSWr等が感情的になっている場合、その対応ができる。かつ内容により管理職・チームで検討できる。 | ユ：左記事項等が該当する場合、基本的にそのような言動を取るSSWrと周囲が話したくなくなることが出てくる。かつ他者による誹謗中傷等の妄想言動が一般化すると本来のSSWができず、誹謗中傷されていると思い込む側は、嫌味を言われないような職務遂行となり、誰のためのSSWかわからなくなることがある。このような場合、そのままの保持はSSWr内問題を暗黙の内に容認していることになると理解し改善への働きかけ（第三者への相談でも可能）ができる。 |  |
| ヨ：**チーム連携②チームビルディング**チームでチーム作りに関する会議の場を持っている。かつチームに対してもSW展開過程による育成が必要と理解している。※チーム作りに関する会議は、専門性の担保に関わる会議※チームや事業を向上・改善するための会議（システムスーパービジョン含）の場にて（客観的視点を踏まえて）チームや事業がよりよくなる提案をしていることが望ましい。 | ヨ：あなたは“個人におけるケース対応”よりも“ケース対応できる『後輩やチーム等の確立』の対応”にシフトする視点がある。  | ヨ：チーフSSWr同士・SSWr同士で職務量の違いを理解し、フォローできるシステム視点（課題対処視点）を持っている。つまりチーム（後輩）のストレス対処ができる。※カウンセリング行為を奨励しているのではない。※チーフが存在せず同僚性の場合は３年目以上の先輩SSWr | ヨ：チームビルディングによるチームの変化または実力向上が目に見える。※グループの関係性形成のためのスーパービジョン技能（例えば、ファシリテーター技能、コーチング技能等の保持）の活用は必須である。 |  |
| ラ：**後進育成①**スーパービジョンとは何かソーシャルワークの３つの機能から説明できる。※ケースＳＶとシステムＳＶの違いを説明できる事が望ましい。 | ラ：支持的（フォロー的温かさ）機能及び教育的（基本を教え育てる）機能を用いた後進育成ができる。 | ラ：管理的（所属機関や連携機関の規範等保持への指導）機能の理解と実施ができる。※支持的技能が基盤にあることが望ましい。 | ラ：初任者指導においては、ソーシャルワーク及び間接領域における理論や技術等を踏まえて指導できる。※職場外の支持的ＳＶを職場内のケースＳＶでは実施しにくい理由が説明できれば＋１ |  |
| リ：**後進育成②**後進育成の視点のない者が後輩の力量のなさを嘆くのは本末転倒と理解している。※後輩指導は、所属組織側がその必要性の理解ができていることが前提である。つまり組織で育てるという視点である。 | リ：後進育成の時間を確保することができる。かつ後進育成を計画的に行っている。 | リ：後輩指導における後輩の変化または実力向上が目に見える。 （実績がある） | リ：実習受け入れができる枠組みを構築している。※SSWrである実習指導者が、教育委員会側や養成校側に「実習してあげている」「誰が指導していると思っているんだ」「受け入れてやっているんだ」という高圧的な態度が出るならば、そもそもそのような指導者が指導者として相応しくないことの理解は必須である。 |  |
|  | **合計** |

|  |  |
| --- | --- |
| **評価のポイント****ねらい** | **評価基準** |
| **評価点１** | **評価点２** | **評価点３** | **評価点４** | **得点** |
| **Ｊ****チーフクラス専門性②実績** | ル：**援助展開の予測**ケースの事後フォローはつないで終わりではなく、つないだ後のフォローも含まれていると理解している。※推奨　半年～一年間 | ル：ケースにおいて個人（ミクロ）から地域（マクロ）レベルまでのアセスメント、ソーシャルワークの展開（計画、介入、評価（経過評価））の予測ができる。例１）基本視点：不登校やいじめの要因について、本人、家庭、学校の要因が全て関わる事項（事例）を挙げることができる。例２）応用視点：緊急事態宣言時に出勤日数が半減した場合の職務内容の焦点化（虐待・自殺・暴力・いじめ・孤立・生活への予防方法等）の必要性を理解している。なお子どもが死体ごっこをする、感染ごっこをする等への対処方法を理解している等も含まれる。 | ル：組織に対する職員（ミクロ）レベルから広域・法制度（マクロ）レベルまでのアセスメント、ソーシャルワークの展開（計画、介入、評価（経過評価））の予測ができる。※組織の向上には長期間掛かることもあると理解していることは必須である。例）学校危機時の組織支援の対応等の理解が求められる。例えば、いじめから自殺となった場合、虐待等で命を落とした場合の組織支援とは何が必要か等 | ル：該当部署に新任の課長、係長、指導主事等が赴任したとき、１か月以内にこれまでの経過や今後の方向性について話す場を持つように働きかけることができる。 |  |
| レ：**実　績**毎年、不登校・貧困（保護者の借金含）・虐待（ＤＶ）・非行・障害（保護者含）・外国ルーツ・多子（中絶）等のいくつかの課題・問題が重複しているケースにおける改善・好転の実績がある。 | レ：毎年、教員・連携機関向けの研修実績がある。※研修資料（“SSWr便り”含）には“ミッキー”の画像を使ってはいけない等、著作権法の理解が求められる。 | レ：毎年、都道府県域・市区町村域等のマクロレベル範囲での連携等の相談援助実績がある。 | レ：毎年、新たな資源開拓をしている。または現存する資源の改良に寄与をしている。 |  |
| ロ：**業務改善**SSWr（チーム）やSSWr事業の活動実績等を管理職等上長に報告している。 | ロ： SSW実践に関するマニュアル“案”（または計画案）作成ができる。かつ自らが作成した案に過度に固執したり後輩等に過度に強制したりしない柔軟性を保持できる。※管理職側は、SSWrより提出された事物に対するフィードバックを心がける必要がある。 | ロ：職務改善や職務構築における提案や活動が事業のあり方に影響を与えている。※少なくとも実績がある。 | ロ：SSWr活用事業及び関連事業の運用・展開における計画“案” 作成（提案）ができる。 |  |
| **Well-being**：ここでは、様々な事項に関して、また機関、地域、チーム、個々のSSWrの困難な状況において、温かさ（真摯さ）、向上、自己理解（自己覚知）、展望・希望、機転（ユニーク性）、客観性の保持等の“いくつかの重複的な影響”と仮定する。これらは、ハラスメント、自傷他害、不合理的信念（自己のみの信念や常識論の押しつけ）、社会不正義（ベヴァリッジ報告1942年：疾病（医療），無知（教育），不衛生（保健），無為（労働），貧困（社会保障））とは真逆のことである。※本指標を度外視したアプローチやアンダートークアプローチもユニークネスに関わる応用的アプローチであるがクライエントとの信頼関係性がなければ、ハイリスクとなり得る点の認識は必要であろう。 |  |
| ワ：**価値的専門性とWell-being**あなた（だけ）が信奉する信念や理念、常識論の押しつけを周囲にしていない。つまりあなたの思うフェアが相手にとってはアンフェアになることがあると理解した対応を取っている。※チーフ個人の価値観がどうあるべきかを言及するものではない。 | ワ：あなたがいないときに他部署から「（感情起伏面への）心配をされるような声」が届いていない。※上長との計画的な取り組みによる結果を除く。 | ワ：所長（部長、課長等）、統括指導主事、指導主事、係長等が感情的態度を取った時も失礼のないよう冷静（可能なら温かく）に指摘等できる。※専門職であるからこそ自己の当事者性の理解は必須※SSWr内だけでなく、（教育委員会）管理職等ともフラット（謙虚のある率直さ）に意見を言い合える関係性を作ることが人間関係力でもある。 | ワ：毎年、自分がいるだけで環境・雰囲気がよいと現在の“職場及び連携機関”から意見を得ている。※Well-beingの重複的な影響を周囲に与えていることが前提である。 |  |
|  | **合計** |
| **【自由回答】**上記各項目等についての感想を自由にお聞かせください。 |

**Ｊ**



**Ｉ**

**Ｈ**

**Ｃ**

**Ｇ**

**Ｆ**

**Ｅ**

**Ｄ**

**Ａ**

**ここから**

**Ｂ**