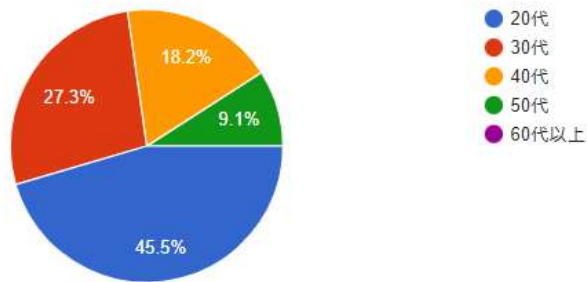




# 一般社団法人 北海道医療ソーシャルワーカー協会 「管理者研修会～アドバンス編～」 アンケート

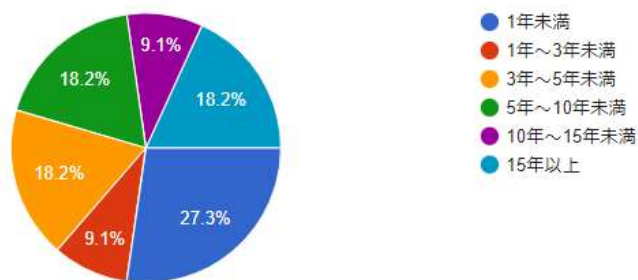
## 1. 年齢

11件の回答



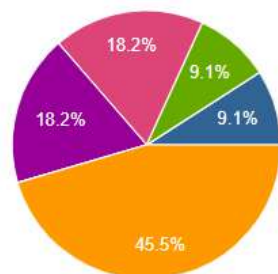
## 2. 医療ソーシャルワーカーとしての経験年数

11件の回答



### 3. 会員種別

11件の回答

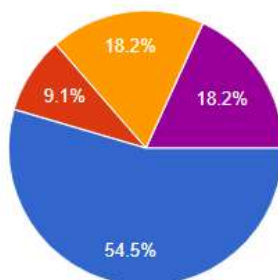


- 中央A支部
- 中央B支部
- 中央C支部
- 中央D支部
- 中央E支部
- 南支部
- 日胆支部
- 北支部

▲ 1/2 ▼

### 4. 所属機関

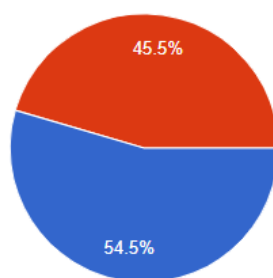
11件の回答



- 病院
- 診療所
- 介護老人保健施設
- 特別養護老人ホーム
- 地域包括支援センター
- 居宅介護支援事業所
- 養成校
- その他

5. (1) 講義後の理解度について、次のうちあてはまるものにひとつチェックをつけてください。

11件の回答



- よく理解できた
- 理解できた
- どちらともいえない
- あまり理解できなかった
- 理解できなかった

(2) その理由もご記入ください。

9件の回答

体系的に整理して頂いたため。

スーパービジョンはパイザーの専門性を高めるために必要であることを改めて実感し勉強になったから。また、より専門性を高めるにはパイザー側の姿勢も影響するということを理解できたから。

スーパービジョンの3つの機能というのは大学の講義などでも学んでおりましたが、実践の場におけるスーパービジョンにおいて3つの機能がどのような役割を果たし、どのような展開に結びついているのか、図で示したものを元に説明を聞くことができたため、より理解が深まりました。  
スーパービジョンはパイザーとパイザーの両者が協働して成り立つものなので、全てをパイザーに一任するのではなく、パイザーとしてもスーパービジョンへの理解を深めようと思える研修でした。

パイザーの立場の意見がきけてありがたかったです。

図を用いており、分かりやすい言葉での説明により理解が深まりました。

業務負担など、忙しさによるただのストレスのように感じていたことが、業務管理のバランス不良によるものであったことがとてもわかりやすく、どこに問題があるのかを考えることができました。

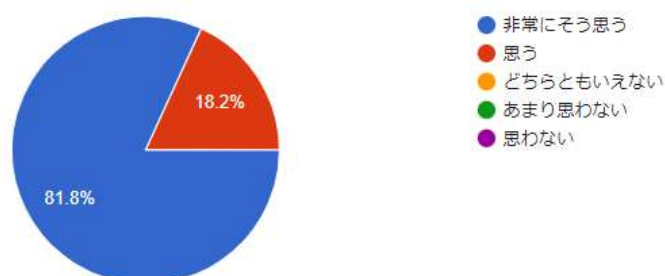
とても大事な要点を詳しく教えていただきました。また、時間はすくなくなりましたが、グループワークで他のSW管理者の方と共有できたこともよかったです。

実践報告も含め、ヒトモノカネが好循環になるよう管理していくことが大切だと認識出来ました。

初任期から現在に至るまでスーパービジョンを受けてこなかった。ピアスーパービジョンをするにあたってパイザーとしての姿勢も求められるとともに、互いにパイザーにもなる後輩たちにも求められる姿勢があり、またどのようなスーパービジョンだと困るのかなども自分ではわからないことがあると感じていた。年数に応じスーパービジョンの機能の割合が変化していくことを学び、その点について特に理解できた。また他職種が上司である中でどのように臨んでいくのかについても、管理的機能に重点を置かざるを得ない状況であること、その上で専門性に関しての比率が高くなる時期には難しさが生じることも実感できた。

6. (1) 本研修を受講し新たな気づきや振り返りとなる点はありましたか。

11件の回答



(2) その理由もご記入ください。

9件の回答

自分自身、何の強み、弱みについて整理することができたため。

これまで何度も先輩がやっていたらもっとスムーズな支援が行えていたと思うことがあったが、今回の講義を受け、パイザーにも持てるケースの限界がありかつ自分の経験を増やすためにもスーパービジョンを受けながら支援の質を向上させていく必要があることに改めて気付いたから。

パイザーとしては、パイザーからいただいた指示通りに業務を遂行することや、ホウレンソウを徹底することなどの基本的な姿勢や態度に加え、指導を受ける上でパイザーからの問いかけは自らの支援のあり方を振り返る機会だと捉えつつ、パイザーへ自分の考えを言語化できることが大切だと気づくことが出来ました。

これまでは問いかけられた時に自分のアセスメント不足を痛感しておりましたが、今回の研修を受けて、問いかけは自らの支援のあり方を振り返る機会だと認識することができれば、自分の中でも少し前向きに考えていけることができるかもしれないと感じました。

ディスカッションを通して悩み事や考えていることを共有できたのが振り返りや気づきにつながりました。

受講前まで管理職の役割が曖昧なイメージであったものが明確化できて、努力すべきことが整理できたので。

管理者の役割がよく理解できました。同時にいかに自分がこれまで理解せず管理者をしていたという現実にも向き合うことになりました。そこに気づくことができ、研修を受けてよかったです。

包括では限られた職種、職員の中で質の良いサービスを提供していかなければならず、人材管理を含めたマネジメントが必要なのだと感じることができました。

部署ではリーダー職としての役割があり、管理者と時折人事などの話をする機会があります(中間層がないので)。先生の講義と照らし合わせ振り返ることで、管理者と交わす会話などの意図が理解することが出来ました。

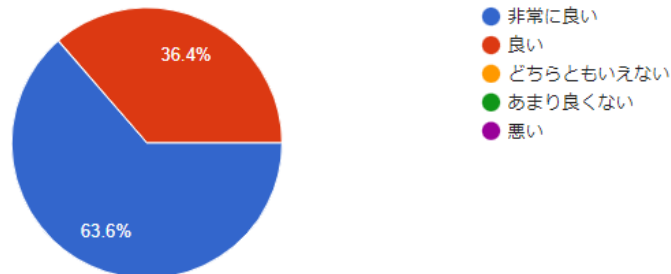
スーパービジョン関係と同じように管理者の目的が分かると各マネジメントのサポートがしやすいと感じました。

他職種の上司なので厳密にスーパービジョンとなっているとは言いにくいですが、その上でどこまでを求め、あるいは求めずに臨むのかについて悩んでいた。講義を受けて、専門性については時に上司の専門性に偏った指導になる可能性があること、自身の専門性については別な方法で検討していく必要性に気づくとともに、自身の専門性をわかってほしい気持ちが強かったがその点ではなく管理的機能に焦点をあてて自身が望んでいく必要性があることにも気づくことが出来た。グループワークでも全員他職種の上司だった為、リーダーの活用(共有など)も有効だと意見交換でき、現在当院で取り組んでいるリーダーの活用、クリニカル開発などはより一層専門性の担保、成長の指針としての意識を強く持って取り組んでいくべきであるとも気づくことが出来た。

日常で漠然と感じている課題を整理することができた

7. 本日の研修会についてお伺いします。運営の段取り、見やすさ・聞きやすさなどは如何でしたでしょうか。次のうちあてはまるものにひとつチェックをつけてください。

11件の回答



8. 今後の研修運営などご要望を自由にご記入ください。

5件の回答

管理者は現場の中で人数が少なく、責任の大きさから誰にでも相談できるわけではなく、「孤独」な存在でもあると思います。このように他の管理者の方とのGWは非常にありがたく、ベテランの方も試行錯誤しながら取り組まれていることがわかりました。ぜひ今後も年1回でも継続して頂きたいです。ありがとうございました。

コロナ禍で面と向かっての研修が中々できない中、このようにオンラインでの研修があるとモチベーションがあがり、また、とても勉強にもなるということを知りました。ありがとうございました。

日頃お忙しいなか、研修運営ありがとうございます。参加する側もオンラインでの受講やグループワークに慣れてきた実感があります。また、オンラインで受講できることで前後に予定があっても参加しやすかったり、中央支部以外の会員さんとも一緒できるので、コロナ後もオンラインを併用していけたらと感じました。

ラダーレベルを間違え参加してしまってグループワークでは他の参加者の方たちに迷惑をかけてしまったかもしれません。申し訳ありません。

ただ、先生の講義や他機関の先輩方(管理者)の生の声を聞ける機会、参加ができてとても良かったです。学生の頃から経営と経営は苦手とするところではありましたが、組織運営や労務管理などは比較的早い段階で学ぶことができると、実務的にもイメージをしやすいのかなと思いました。

将来的に管理者を担う1人として、他機関の管理者の方の業務の内容や困りごと、自己評価など聞く機会はないので同じような機会があれば積極的に参加したいと思います。

今回のようなテーマは特に組織を超えた繋がり、共有と検討などのグループダイナミクスが発揮される研修であり、オンライン参加が重要だと感じました。年数を経てはいますが、参加させていただき本当にありがとうございました。