

資料 2 :

ストレングスモデル ワークショップ

資料 ( 抜粋 )

- 1 ) スtrenグスモデル研修資料
- 2 ) スtrenグスアセスメントシート
- 3 ) リカバリーゴールシート
- 4 ) スーパーバイザー研修資料

# ストレングスモデル

## リカバリー志向のサービス提供

リック・ゴスチャ, Ph.D.  
カンザス大学 社会福祉学部



### 研修の重要な点

- 積極的な参加者であること。
- “分かるけどでも”という気持ちが学びの妨げにならないようにする。
- 研修の最も重要な部分は、オフィスに戻った日から始まる。

### ケースマネジメントの実践の種類

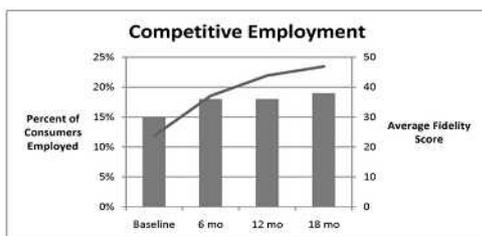
- 仲介型
- 精神科リハビリテーション
- 包括型地域生活支援プログラム (ACT)
- ストレングスモデル



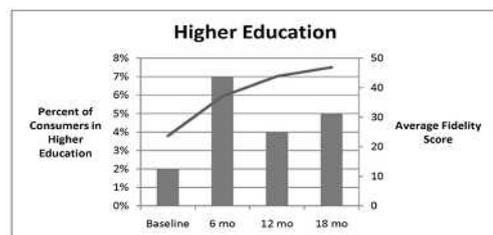
### ストレングスモデルの実践

- 実践の哲学
  - 私たちが支援を提供する人たちに対する見方
  - 人々との関係におけるあり方
- 一連のツール(道具)
  - ストレングスアセスメント
  - リカバリー目標ワークシート(個人の計画)
  - グループスーパービジョン

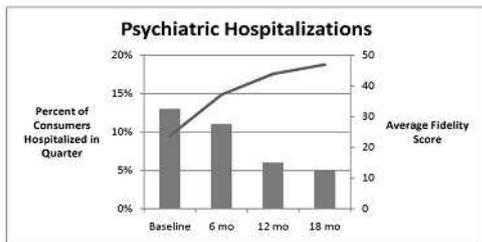
### 一般就労



### 高等教育



### 精神科入院歴



### Pawnee ストレングスモデル プロジェクト

成果の領域	基準値	6ヵ月後	12ヵ月後	18ヵ月後
フィデリティ得点	25	38	45	46
一般就労	8%	15%	18%	26%
入院	24%	10%	8%	8%
教育	1%	1%	1%	6%
自立生活	95%	96%	96%	95%

# リカバリー

希望の道筋を  
照らす



“リカバリーは、ひとつの過程、生活の仕方、姿勢、日々への課題への取り組み方である。それは、完全な直線的過程ではない。時々、われわれの進路は気まぐれで、われわれはたじろぎ、後ずさりし、取り直し、そして再出発する...”

...求められることは課題に立ちむかうことであり、新たな価値ある誠実さと能力障害の範囲内かそれを越えた目的を回復させることである。願いは、意味のある貢献ができる地域で、生活し、仕事をし、人を愛することである。”

- パット・ディーガン

#### リカバリーが意味しないもの：

- ❌ リカバリーとは、その人がもはや症状を体験しないということの意味するものではない。
- ❌ リカバリーとは、その人がもはや困難をもつことがないということの意味するものではない。
- ❌ リカバリーとは、その人がもはや精神保健サービスを利用することはないということの意味するものではない。
- ❌ リカバリーとは、その人が薬物治療を必要としなくなるということの意味するものではない。
- ❌ リカバリーとは、その人が彼 / 彼女のすべてのニーズを満たす上で完全に自立していることを必ずしも意味していない。

#### リカバリーが意味するもの：

- 💡 その人が、彼/彼女の人生における重要な決定をする主導権を持つこと。
- 💡 その人が、彼/彼女の人生の経験を理解するようになること。
- 💡 その人が、人生へ前向きな考え方のアプローチをとること。
- 💡 その人が、彼/彼女のウェルネス(健康・元気)を促進する際に、積極的なステップをとることができること。
- 💡 その人が希望を持ち、人生を楽しむことができること。

## リカバリーに関する7つの長期研究

研究	サンプル数	年数	リカバリー率
チューリッヒ (1972)	208	23	53-68%
ドイツ (1975)	502	22	57%
ローザンヌ (1976)	289	37	53%
アイオワ州 (1979)	186	35	46%
バーモント州 (1987)	269	32	62-68%
日本 (1987)	140	22.5	57%
メイン州 (1995)	269	35	49%

## リカバリーに対して何が違いをもたらしたのか？

- 世間並みの服装 & 食事
- つき合う人々
- 実り多い生活の仕方
- 疾患を管理する方法
- 地域の一員である方法
- 個別化された治療
- サービスにおける柔軟性
- ケースマネジメント



## ストレングスの原則



1. 人々はリカバリーし、生活を改善し高めることができる

2. 焦点は欠陥ではなく、個人のストレングス(長所)である

3. クライアントこそが支援関係の監督者である

4. 関係性が根本であり本質である

5. われわれの仕事の主要な場所は地域である

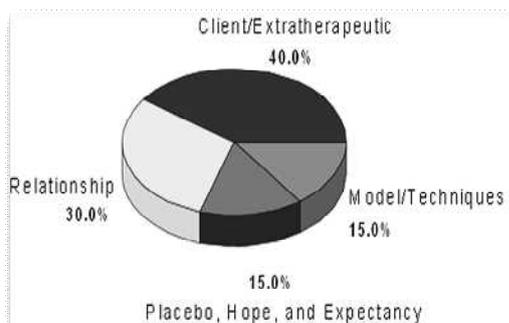
6. 地域を資源のオアシスとしてとらえる

## 治療的な変化に影響をもたらす重要な要因

- ・クライアント / さらに治療的
- ・支援者との関係
- ・ブラシーボ、希望、期待
- ・モデル / テクニック



Duncan, Hubble & Miller *The Heart and Soul of Change*



## ストレングスの種類

人柄 / 個性

才能や技能

環境のストレングス

興味 / 願望



良いケースマネジャーとなる傾向のある人たちは、好奇心が強く、創造性を備えた人たちである。



彼らは常に学び調べるというスタンスを持つ傾向がある。

## ストレスアセスメントの5つの重要な要素

- 詳細にわたっており、具体的
- 継続的なプロセス / 定期的に更新されている
- 対話形式で行われている
- 利用者のペース
- 利用者のことばを用いる

## 支援関係の特徴

- 目的のある
- 相互の
- 誠実
- 信頼
- 力を引き出す



## リカバリーの5つのステージ

### 疾患の影響

人は疾患の障害をもたらすパワーに圧倒されている

### 生活が制限される

人は疾患の障害をもたらすパワーに屈している

### 変化は可能である

人は疾患の障害をもたらすパワーに疑問を感じている

### 変化へのコミットメント

人は疾患の障害をもたらすパワーに挑戦をする

### 変化への行動

人は疾患の障害をもたらすパワーを超えて進む



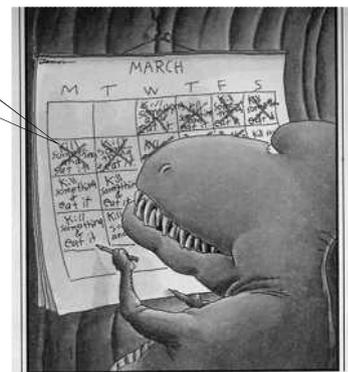
## 関係性の要因: 変化の30%を占める

クライアントがもたらすものの次に、ケースマネジャーとの関係に対する彼らの認識は、支援の努力から得るものの大部分に関連する。

クライアントと支援者のパートナーシップは、目標やリカバリーのタスクにおける強い合意に基礎を置いている。

協力関係に対するクライアントの好意的な評価は、成功の一番の予測となる - 診断、アプローチ、セラピスト、またはその他よりもより良い予測ができる

何かを殺してそれを食べよう



Jurassic calendars  
みな目標が必要

## 目標達成に影響を及ぼす要因



- 興味/願望
- 能力
- 自信
- 環境の資源とサポート



## 期待 / プラシーボ: 変化の15%を占める

期待は、クライアントから派生する改善の一部に注意をむける:

- ・ 支援されたという認識
- ・ 希望の植えつけ
- ・ 支援過程をクライアントがどのくらい信じているのか

これらの影響はトリートメントの手順から特別にもたらされるものではない: これらは手法に付随する希望への期待から生じる

## 長期目標とは...

- ストレngthsアセスメントの強い願望から生じる
- その人自身の言葉で書かれている
- その人がそれについてどう理解しているかをできるだけ正確に特定する
- 議論するのではなくクライアントのことをもっと探究し受け入れること



## 長期目標を設定する上で良く見られる課題



- その人の目標が非現実的に思える
- その人の目標が漠然としている
- その人は目標がないと言う

ごく一般的な資源

インフォーマルな支援

地域サービス

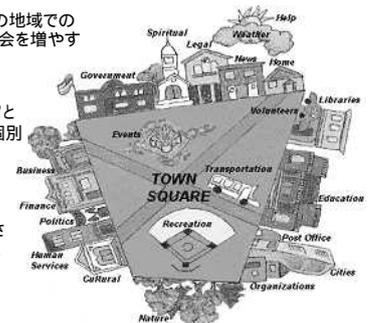
フォーマルサービス

## なぜごく一般的な資源を用いるのか?

それらは、その人が自分の地域での生活に完全に参加する機会を増やす

それらは、その人に“合う”という感覚を与える極めて個別の支援をつくり出す

それらは、人工的に隔離された環境ではなく、自然な環境における参加を促す



### なぜごく一般的な資源を用いるのか？

それらはしばしば生涯の支援者となる個人的な関係性をつくり出す。

それらは、維持することや“疾病管理”よりも、希望やリカバリーを促進する。

それらはケースマネジメントの仕事により...



親く、ワクワクさせる!

### リカバリーゴールワークシートの概要

- 長期目標の記載
- 長期目標をより小さく、測定可能なステップに分けるスペース
- 各ステップを行う上での責任を割り当てるセクション
- 各ステップがいつ遂行されるか、そしていつ実際に達成されたかを記載するセクション
- 目標に向けての進展に関して記録を書き留めるセクション

### 短期目標を設定するための標準的な方法



- 前向きなことばで述べられている
- 成功する可能性が高い
- 測定可能かつ目に見える
- 具体的、小さなステップ、期間付き
- その人にとって分かりやすく、意味があるもの



### 心理社会的リハビリテーションの原則

- ・クライアントにスキルを身につけさせる
- ・自己決定
- ・早期介入
- ・ストレングスを重要視する
- ・スタッフのコミットメント
- ・環境的資源を活用する
- ・ノーマライゼーション
- ・社会の変化
- ・個別アセスメントとケア
- ・就労を重要視する
- ・親しみのもてるサービスの環境

### 1992 プログラムの成果

- 52% のクライアントが自立生活を送っている
- 6% 一般就労をしている
- 23% なんらかの就労 / 教育関連の活動に参加している
- 38% 1992年のどこかで入院した
- 50%以上が1996年までに法的処置を受けている

### 2000 プログラムの成果

- 96% のクライアントが自立生活を送っている (73% が1996年から同じ場所に住んでいる)
- 32% 一般就労をしている
- 74%なんらかの就労 / 教育関連の活動に参加している
- 1996年 ~ 2000年の間に、5%以下が入院した
- 1996年 ~ 2000年の間に、15%以下が法的処置を受けた

### COMCARE センターシティプログラム 利用者情報 1996-2000

- 78% 統合失調症の診断
- 54% 薬物依存との重複障害
- 平均3 ½ 年間 ホームレス経験
- 69% 州立病院への入院経験あり
- 平均入院日数 18ヶ月

# ストレングスアセスメント

利用者の名前

ケースマネジャーの名前

<b>現在のストレングス：</b> 今の私のストレングスは何か？ (例：才能、スキル、個人的/ 環境的ストレングス)	<b>個人の希望・願望：</b> 何を希望するのか？	<b>資源：個人的、社会的：</b> 過去に私が利用した ストレングスは何か？
<b>日常生活状況</b>		
<b>経済 / 保険</b>		
<b>職業 / 教育</b>		
<b>社会的支援</b>		

健康	
レジャー / 余暇	
精神性 / 文化	
優先順位は何ですか？	
1 .	3 .
2 .	4 .
利用者のコメント	ケースマネジャーのコメント
利用者のサイン	ケースマネジャーのサイン
日付	日付

# リカバリーゴールワークシート

氏名: \_\_\_\_\_ ケースマネジャー: \_\_\_\_\_ 日付: \_\_\_\_\_

長期目標 (一番心から願っていること):

実現に向けた達成可能な短期目標 (課題あるいは行動段階)	責任	達成期日	達成日	コメント:

\_\_\_\_\_  
クライアントの署名

\_\_\_\_\_  
日付

\_\_\_\_\_  
ケースマネジャーの署名

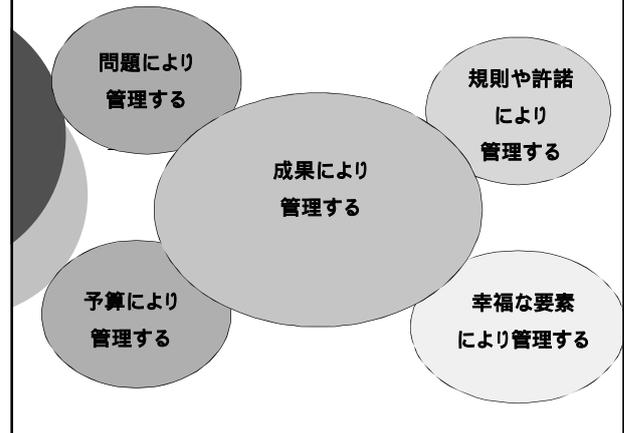
\_\_\_\_\_  
日付

\_\_\_\_\_  
その他の関係者の署名

\_\_\_\_\_  
日付

**スーパーバイザーズ トレーニング:  
良質のスーパービジョンを通して  
ストレングスに基づく実践を強化する**

リック・ゴスチャ, Ph.D.  
カンザス大学  
社会福祉学部



**科学的根拠に基づくストレングスモデルケースマネジメント  
実践現場における成果の変化 - ベースラインから現在**

成果の領域	フィデリティ 得点	精神科入院	一般就労	中等後教育	自立生活
ベースライン	23.5	12%	15%	3%	89%
現在	42.5	4%	22%	7%	93%
% 変化	81%	-67%	47%	133%	4%

3

**Pawnee スtrenグスモデルプロジェクト**

成果の領域	ベース ライン	6ヵ月後	12ヵ月後	18ヵ月後
フィデリティ得点	25	38	45	46
一般就労	8%	15%	18%	26%
精神科入院	24%	10%	8%	8%
中等後教育	1%	1%	1%	6%
自立生活	95%	96%	96%	95%

4

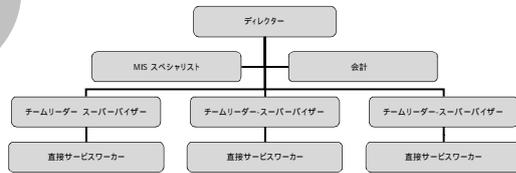
**クライアントを中心としたマネジメントの前提**

1. クライアントという存在は、社会の仕組みづくりの原動力でなければならない。
2. したがって、クライアントは直接サービス、マネジメント、組織や外部環境との関係性を含むすべての活動の要であるべき。
3. 組織の業績の根本的な基準は、クライアントの利益;クライアントの成果(個別あるいは全体的な)を生み出すこと。
4. 経営上の実績は、組織上の実績と全く一致している;個別のクライテリアは存在しない。

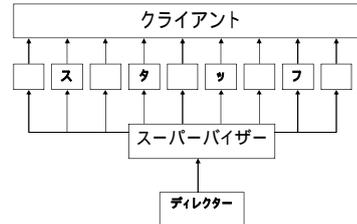
**クライアントを中心とした  
マネジメントの原則**

1. 私たちがクライアントと呼ぶ人たちを尊敬すること
2. 生活について学ぶこと
3. ゼロから何かを作り出す: 不可能だとあきらめない健全さをもつ
4. クライアントの成果に着目すること

## 階層型の組織



## 逆転したヒエラルキー



## 逆転したヒエラルキー マネジャー(管理者)の行動

- **行動 #1**  
終わらせなければならない仕事やどのようにそれらがされるべきかの期待を明確に提示する。
- **行動 #2**  
仕事をこなすためのツールを提供する(例: スキル、資源、情報など)。
- **行動 #3**  
実行に対する障壁や抑制を取り除く。
- **行動 #4**  
求められる行動が明示された場合の報酬が整っていることを保障する。

## 指示を与える

- 明確なビジョン
- 明確に定義された成果
- 明確に定義された価値
- 仕事に対する明確な期待

## ツールを提供する

- 情報(例: 成果に関するデータ、フィードバック、トレーニング、コンサルテーション)
- 構造的なサポート(例: ケースロードのサイズ、機関間の合意、支持的な方針)
- 具体的な資源(例: 資金、人、住居)

## 障壁や抑制を取り除くこと

- 妨げになるものに対処する
- 不満や弁解を取り組むことができる障壁に置き換える
- 時間の浪費、重複、複雑さを最小限にする
- 過ぎたるは及ばざるがごとし: より少ない書類事務、より少ない会議、より少ない許可

## 報酬を提供する

- 良い実績に対して一貫して、そして頻繁に報酬を与える
- 報酬を与えるさまざまな方法や場所を利用する
- 何に対して報酬を与えているのか具体的に示す

## グループスーパービジョン



## スーパーバイザーの行動

- スーパーバイザーはグループスーパービジョンを、ストレングスに基づく実践を教え、促す機会として活用する。
- スーパーバイザーはスタッフが良いケースプレゼンテーションができるよう準備することを手助けする。



## スーパーバイザーの行動

- スーパーバイザーは、スーパービジョンが集中した状態を保ち、職務指向のプロセスであることを保証する
- すべてのチームメンバーが、ストレングスに基づく実践に一致した行動や言葉を示すことを確実にする(リカバリー志向、クライアントの選択を尊重する、ストレングスに着目する、ごく一般的な資源を重要視したブレインストーミング、など)



## スーパーバイザーの行動

- スーパーバイザーは、外部(無関係な)の情報や気を散らすものを最小限にし、すべての参加者がグループへの参加や姿勢から明らかのように積極的に仲間にフィードバックを与えたり、受け取るよう推奨される環境を作り出す。

## スーパーバイザーの行動

- スーパーバイザーは、チームミーティングにおいて良いブレインストーミングが起こり得る環境を作り出すためのルールの知識があり、それを実行する。



### スーパーバイザーの行動

- スーパーバイザーは、特定のクライアントの状況からの教訓を、広い実践への応用に一般化することでチームを支援する。
- スーパーバイザーは、実施を支援するアイデアや方法を文書化し、フォローする。

### グループスーパービジョン: プロセスの説明

ステップ 1: ストレングスアセスメントを配布する

ステップ 2: クライアントの目標は何か?

私はどんな手助けが必要か?

ステップ 3: 簡潔な説明

ステップ 4: 質問のみ

ステップ 5: プレインストーミング

ステップ 6: 行動計画

### 実績へのフィードバックと 状況的リーダーシップ



### 少ない指示 / 手厚い支援

スタッフが以下のものを備えているとき:

- さまざまなコミットメント & 自信 & 中程度から高度の能力

スーパーバイザーの役割は:

- 激励 & 支援する

### 少ない指示 / 少ない支援

スタッフが以下のものを備えているとき:

- 高い献身と能力

スーパーバイザーの役割は:

- 委ねる

### 多くの指示 / 少ない支援

スタッフが以下のものを備えているとき:

- 高い献身と自信、低い能力

スーパーバイザーの役割は:

- 道案内をする

## 多くの指示 / 手厚い支援

スタッフが以下のものを備えているとき:

- 低いコミットメント、自信 & 低い能力

スーパーバイザーの役割は:

- コーチング & 教示

## 功を奏するフィードバックのための最低条件

1. 仕事の基準を明確にする
2. 学びの環境を作り出す
3. 人々は学び、成長し、変化することができるという信念
4. 誰もがストレンクスをもっている
5. フィードバックを懲罰的なものではなく役に立つものとして捉える
6. 具体的に

## 状況をアセスメントする

1. 問題を示す出来事は何ですか？
2. あなたは何を求めていますか？ あなたの期待は何ですか？
3. その人のストレンクスは何ですか？
4. 助けるために何ができますか？

## フィードバックを与えるプロセス

- ✓ スtrenクスを特定する
- ✓ 状況を事務的に述べる
- ✓ プロセス発見の方向性を示す
- ✓ 代替案や方法をブレインストームする



## フィールド・メンタリング



## フィールド・メンタリングの目的

- スタッフのスキルを観察する
- スキルに関してフィードバックを提供する
  - 例: スtrenクスのアセスメント、目標を立てる、関係を築く
- スキルの手本を見せる
- スキルを促す



## フィールド・メンタリングの利点

- スタッフのストレンクスを強化する
- 研修で得たことを実践に移すことを強化する
- スキルを構築する
- 自信をはぐくむ
- スタッフが困難を感じている領域において、より良く支援することができる



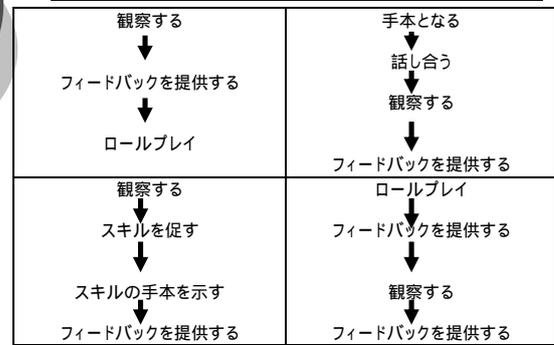
教師の教室での実施へのトレーニングやコーチングの効果に関するメタアナリシスの要約 (Joyce & Showers, 2002)

トレーニングの要素	知識	スキルの実演	教室での使用
理論と議論	10%	5%	0%
トレーニングにおける実演	30%	20%	0%
トレーニングにおける練習 & フィードバック	60%	60%	5%
教室におけるコーチング	95%	95%	95%

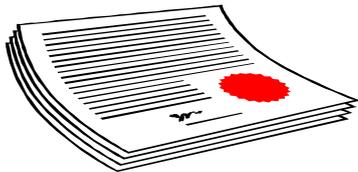
## フィールド・メンタリングの形式

1. 特定のフィールド・メンタリングセッションの目的を再び述べる
2. フィールド・メンタリングの際に観察したケースマネジャーの具体的なストレンクスを示す
3. ケースマネジャー / 就労支援スペシャリストの望む成果に対して障壁となっているかもしれない具体的な言葉や行動を指摘する
4. フォローアップのための計画を立てる。

## フィールド・メンタリングの介入法



## 書類作成の品質レビュー



## 書類作成のレビュー



- スタッフが作成した書類を少なくとも週2時間費やしてレビューすることを推奨する(例: 目標計画、ストレンクスアセスメント、プログレスノートなど)
- スーパーバイザーがクライアント、そのクライアントの目標、提供されているサービスを熟知している場合、書類のレビューは強化される
- 書類作成のレビューの2つの核心: 品質と統合

## 品質のレビュー

- スーパーバイザーは、質の高い書類作成の方法について長けている
- スーパーバイザーは、特定の書類作成の重要性に関して理解している必要がある
- どのように書類を完成させてほしいのか、スタッフに例を提供する
- より良い書類を作成する練習の機会をスタッフに提供する
- 書類の質に関してスタッフに定期的なフィードバックを提供する

## レビューの統合

- 特定のコンシューマーのすべての記録をじっくり確認する
- トリートメントプランをレビューする
  - それらはクライアントの目標か？
  - それらの目標はストレンクスとメディケイドの基準に合致するか
  - 目的は、スタッフが実際に行っていることを反映しているか？
  - 目的は、活動あるいは進展をもたらすように書かれているか？

## レビューの統合

- あなたがスーパーバイズするスタッフによって完成されたすべての文書化ツールをレビューする（ストレンクスアセスメント、ゴールワークシート、職業プロフィール、文脈分析、など）
  - これらのツールによって集められた情報は、目標に向けての動きを引き出すことができるか？
  - 不足している情報あるいは、更に探ることができる領域はあるか？
  - クライアントのストレンクスが強調され、具体的に示されているか？

## レビューの統合

- プロGRESSノートのレビュー
  - 3ヶ月前あるいは、最後にレビューしたチャートに戻る
  - プロGRESSノートは、行われた仕事を明確に反映しており、目標や目的に向けての進展を明示している
  - 実践は、トリートメントプランの目標や目的を反映しているか？
    - 目標の置き換え
    - 変化ステージのミスマッチ
    - 効果のない/不必要な介入
    - クライアントの目標が無視されている、あるいは保留されている

## レビューの統合

- プロGRESSノートのレビュー(続き)
  - ストレンクスアセスメントからの情報は、実践に反映されているか？
    - 目標を立てることに慣れている
    - ごく一般的な資源が特定され、用いられている
    - クライアントのスキルが特定され、用いられている
    - クライアントの個人的な薬(元気になる方法)が用いられている
  - クライアントのストレンクスを継続的に探したり、発展させることをノートは示しているか？
  - 実践は、目標や目的に向けて意味のある動きを示しているか？
    - ケースマネジャーは彼らの仕事において行き詰る、いらいらする、あるいは反応しているように見えないか？

## レビューの統合

- プロGRESSノートのレビュー(続き)
  - 介入の必要性を示す警告のサインがありますか？
    - 自殺のリスク
    - 入院の可能性のリスク
    - 違法薬物/アルコール再使用のリスク
    - 決定に関する不一致に対処されていない
    - ケースマネジャーとクライアントのミスマッチ
    - 抑圧的/虐待的な行動
    - 進展がない
    - クライアントはもはやケースマネジメントを必要としていない