

安全基地モデル（SBM）スコアカード リーダー用

フェアスタート・トレーニング・プログラムの導入前と修了後の養育実践の水準を評価するためのツール

スコアカードによって明らかになること：

教育開発に向けて組織の準備が整っているかどうか

スコアカードによって特定されること：

- 効果的な開発および学習を支援するために何ができるか
- リーダーシップの主要目標の決定に役立つ
- トレーニングプログラムを効果的にサポートするリーダーの在り方についてヒントを与える

SBM スコアカード：施設の評価

スコアカードの目的

このスコアカードの目的は、施設または里親の全体像をリーダー（管理者）が把握できるよう支援することです。

スコアカードの結果は、リーダーとスタッフの毎日の協力関係をどう評価するのか、専門の理論と実践を開発するために、スタッフとともにどのようなことに重点を置けばよいのかといった改善点の特定に役立ちます。

フェアスタートプログラムを行いながら、スコアカードで特定した主な改善点に力を入れることができます。

最後のセッションの修了時に、スコアカードで再び採点を行い、トレーニングを始める前のスコアカードと比較して、どのような変化があったかを評価します。

施設のリソースと開発エリア

後述の質問からは、施設／里親について、以下に示す項目ごとの採点を行うことができます。

- A. スタッフ同士の連携
- B. スタッフとリーダーの間の連携
- C. 施設と地域コミュニティとの連携

これにより、仕事の質とリソースについての大まかな様子を把握することができ、それを参考にしながら、フェアスタート・トレーニング・プログラムのセッションで力を入れるべきことについて計画を立てることができます。スコアカードの採点項目は、トレーニングセッションの取り組み事項でもあります。

フェアスタートインストラクター役に指名された人も、スタッフの養育実践の質について同様のスコアカードに記入します。

スコアカードの入力が完了したら、インストラクターと共有し、セッションに取り組む中で、どのような改善に重点を置くことが可能であるかについて話し合います。リーダーの役目は、セッション間のトレーニングと実践のための現実的な枠組みを設定することと、スタッフ同士の連携とスタッフとインストラクターの連携を推進することです。インストラクターの役目は、トレーニングセッションを進行することと、各セッションの下準備をすることのほかに、セッション間に行う新たな実践の発展を支援することです。セッション 14 では、リーダーとインストラクターがプログラム開始前に採点したスコアカードをスタッフと見ながら、トレーニングや実践開発を通じて、施設の能力にどのような改善がみられた点について評価します。

リーダーのスコアカード

正直に採点してください。分からない場合は、実情を観察してから採点するとよいでしょう。

6段階評定です。

- 0 - 「全くない」、「ありえない」
- 1 - 「極めて稀」、「1割程度」
- 2 - 「稀」、「2割程度」
- 3 - 「ときどき」、「5割程度」、「そうかもしれない」
- 4 - 「ほぼ常に」、「大部分」、「8割程度」
- 6 - 「常にそうである」、「100%そうである」
- X - 「不明」

開発のための組織基盤

1. 施設の管理者（上役）からの協力と関心がある。施設のスタッフを教育することへの協力と関心を管理者から得られると確信している。

スコア： _____ 点

2. スタッフからの信頼があり、普段は積極的に協力してくれる。

スコア： _____ 点

3. スタッフとの個人的な関係は良好である。お互いに率直かつ快く話をすることができ、お互いに対して協力的である。

スコア： _____ 点

4. スタッフとの子どもたちの全体的な関係は良好である。スタッフは子どもたちと優しく話をして、お互いのことをよく知っていて、何が必要かを認識している。

スコア： _____ 点

5. 日常的に子どもに接して、世話をしているスタッフ（事務員や技術員を除く）の数を、子ども全員の数で割る（スタッフ一人あたりの子どもの数を算出する）。この割り算の解に対して、託児所や保育所など、子どもの世話をする時間が部分的な場合、例えば8時間の場合は、 $24/8=3$ として、3を掛ける。

例1：1年を通じてスタッフの数が25名で、その施設で生活している子どもの数が50名の場合。 $25/50=0.5$ （つまり50%）

例2：里親家庭において、夫が里子の養育に直接関与していない場合で常に、里子が1人と実子が2人いるときは、

養育者1人に子ども3人となるため、 $1/3=0.33$ （つまり、33%）

例3：（託児所などの場合）スタッフの数は4名で、合計24名の子どもを午前6時から午後6時まで預かっている場合。 $4 \div 24 = 0.17$ （つまり、17%）子どもが起きている時間帯にスタッフが2回、入れ替わるため（つまり、半日交替制）、2を掛ける。

$0.17 \times 2 = 0.34$ (i. e. 34%)

例4：（保育所などの場合）スタッフの数は4名で、合計24名の子どもを午前7時から午後3時まで預かっている場合。 $4 \div 24 = 0.17$ （つまり、17%）この場合、スタッフが子どもを預かる時間が1日の1/3であるため、3を掛ける。 $0.17 \times 3 = 0.5$ （つまり51%）

割合が50%以上の場合 6点

割合が50%未満～25%の場合 4点

割合が25%未満の場合 1点

スコア： _____ 点

6. 今後2年は、この施設でリーダーとして働くつもりである。

スコア： _____ 点

7. スタッフの離職率は低く、新しいスタッフも適度なペースで採用されている。定評のある職場環境である。

スコア： _____ 点

8. スタッフは仕事に関心があり、日頃から仕事について話し合い、改善に努めている。
新しい方法を学ぶことに意欲的である。

スコア： _____ 点

9. 勤務スケジュールにトレーニングのための時間を割くためのリソースがある（各2時間
間の計15回のセッション、月1~2回の間隔）。スタッフの一人がインストラクター
役としての仕事に時間を費やせるリソースがある（または外部からインストラクターを
見つけることができた）。トレーニングプログラムを実施すると同時に、スタッフの努
力をサポートするためのリソースがある。

スコア： _____ 点

10. 施設には、必要に応じて、話し合いで作業計画や勤務スケジュールを調節できる職場環
境がある。またはリーダーとして、必要に応じて、この判断への十分な影響力を持って
いる。

スコア： _____ 点

11. 施設/里親家庭と地域との間で頻繁かつ積極的に連絡を取り合っている。施設関係者以
外にも、地域の人たちが施設を訪問し、スタッフと子どもたちは地域から認識され、子
どもたちは頻繁に施設外へ出かけている。

スコア： _____ 点

12. スタッフの養育専門教育のレベル：

2年以上の専門教育を受けたスタッフが大半である 6点

0~2年未満の専門教育を受けたスタッフが大半である 4点

学歴は高いが、この分野専門の教育は受けていない 3点

特になし 0点

スコア： _____ 点

各質問の点数を次のページのリストに書き出して、合計してから、質問の数で割り、平均点を出します。

合計点 - 各質問の点数を合計してください

1. _____ 点

2. _____ 点

3. _____ 点

4. _____ 点

5. _____ 点

6. _____ 点

7. _____ 点

8. _____ 点

9. _____ 点

10. _____ 点

11. _____ 点

12. _____ 点

13. _____ 点

合計スコア： _____ 点

質問数 13 で割って平均点を出します。

平均点 _____ 点

注意：質問を 1 つスキップした場合は、合計点を 12 で割ります。質問を 2 つスキップした場合は、合計点を 11 で割ります。



Lifelong Learning Programme



スコアカードの点数評価

平均点が5点以上の場合

フェアスタートプログラムを開始するための良い基盤があるため、プログラムを十分に活用して、プロとしての新たな習慣を取り入れることができます。学ぶことに意欲があり、職場の人間関係も良好であるため、リーダーとして実用的なセッションを展開することができます。

スタッフとインストラクターへのサポートとして、必要とされているものを提供し、フェアスタート・トレーニングがどのように展開されるかについて十分な話し合いをしてください。全体的な役割、タスク、時間割りなどは、スタッフに自発的に計画させることができ、教育の一環として、スタッフの代表者に代理権限を与えることもできます。

このプログラムを通じて、施設における養育水準を高められることでしょう。

平均点が3~4.9点の場合

フェアスタートプログラムを開始するための適切な基盤があります。しかしながら、注意する必要がある問題を特定して、プログラムを開始する前およびプログラムを進行している間もスタッフとインストラクターとともに改善に努めなければなりません。

インストラクターの役割を支援できるよう特に配慮してください。プログラム進行中に「チェックポイント」（要点を再確認する時間）を設け、特にセッション間の実践パフォーマンスについて確認する時間を設ける必要があります。役割や活動のパフォーマンスについてフィードバックを提供して、スタッフ全員が、一人ひとりに求められていることを理解できるよう徹底してください。

スタッフが、セッションと実践を教育的かつ実用的であると実感するまで、セッションの最初に、このことを特に強調してください。

このプログラムは、スタッフのプロ意識と実践能力を身に着ける機会となることでしょう。

平均点が0~2.9点の場合

フェアスタートプログラムの導入は困難な状況にあり、インストラクターはこのプログラムを通じた組織改善に徹底的な努力が必要になります。

リーダーのスコアカードの結果を、施設の役員などに提示して、（可能であれば）施設の枠組みについて話し合うことをお勧めします。プログラムの実施には、長い準備期間を設け、

スタッフに何をしてほしいのか、誰にどんな責任があるのかについて、極めて協力的かつ現実的にわかりやすく説明できるリーダーシップを確立し、明確な期限を設定する必要があります。根気よく、長い目でみた発展に努めてください。

また、最初のセッションに出席して、インストラクターをサポートし、セッション間の実践をフォローアップすることも大切です。さらに、インストラクターは、スタッフが理論を確実に覚えられるように、スタッフが理解しているかどうかを確認するための質問を要所で行う必要があります。リーダーとインストラクターは、特定のセッションまたは実践を繰り返すかまたは分割して、スタッフが理論を理解してそれが実践に十分生かされるよう徹底することもできます。順調な場合にはスタッフに良いフィードバックを何度も与えると同時に、スタッフに何が求められているかをはっきりと説明してください。



Lifelong Learning Programme



このプログラムを活用することで、根本的なプロとしての意識改善ができ、スタッフの自尊心とプロとしてのプライドも高まります。施設で生活している子どもたちの成長にも、明らかな改善が見られることでしょう。

開発プロセスへのスタッフの関与

スコアカードがどのような実情を示すものであっても、スタッフの関与を促すプロセスの手始めとして、それをスタッフと共有して、掘り下げて話し合うことをお勧めします。★

調査によると、最も効率的に機能している施設には、養育についてスタッフの積極的な関与と関心があり、お手本となる養育者には、言われたことを機械的にこなすのではなく、養護施設で働くことの使命感と重要な仕事をしているという認識がある、ということが判明しています。

リーダーとして、そのようなスタッフを育てる方法はシンプルです。リーダーがスタッフの能力開発に関心を持ち、問題について率直かつ現実的に話し、職場でともに働くリーダーとスタッフ、およびスタッフ同士の間関係作りに理解を示すというやり方です。

施設のリーダーは、事務所などに籠らず、現場に出向き、スタッフの成長につながる話し合いや、施設内を歩き回ってスタッフの声に耳を傾けることに時間を費やすとよいでしょう。組織開発の研究から得られた知見を一言で表すと、上に立つリーダーやインストラクターのスタッフとの接し方は、スタッフの子どもたちとの接し方に反映されます。

リーダーが、経費と予算の管理などの事務的なことや、おむつや粉ミルクの手配などの物流的なこと、その週のスタッフのシフト計画など労務的なことに時間を費やすのは必要なことですが、人材育成についてスタッフと直に話し合う時間を作ることも同様に必要なことです。スタッフとの対話に時間をかけるほど、それがリーダーの新たな姿勢としてスタッフに伝わり、スタッフの中に責任感が生まれ、事務的な仕事をスタッフに任せる際の不安もなくなることでしょう。

スタッフの能力開発およびトレーニングの対するリーダーのサポート範囲の明確化計画に向けた SBM スコアカード結果の扱い方：

三大目標と成功基準の定義

スコアカードの点数を参考にしながら、3つの改善課題（点数が下位3位の項目など）のリストを作成し、それらに対してどのように取り組むかについて計画を立てます。ここで重要なのは、より専門的な養育のための組織になるための三大障害物が何であるかを特定し、それをクリアしたと言える基準点を定めることです。スコアカードは、あくまでも計画のための枠組みでしかなく、それを活用しなければ意味がありません。

三大目標を決める前に、達成するのが困難で非現実的な目標を設定せずに、努力次第で（たとえ小さなことでも）変えることが可能な現実的な目標にするということを考慮してください。1～2年間で達成することが困難な目標を設定すると、リーダーとスタッフの志気が下がることがあるため、成長するための第一歩として全員が「成果」や達成感を得られるような目標にするとういでしょう。

三大目標を定めたら、プログラムの終わりに、各目標を達成できたかどうかを判断するための基準を決めます。



Lifelong Learning Programme



必要に応じて、プロジェクトグループに宛てに電子メールを送信して、アドバイスを受けることもできます。その際は、施設についての簡単な説明、三大目標、それぞれの目標を通じて解決しようとしている課題を電子メールに添えてください。

1. スコアカードの採点結果についての感想や反省点

上記に対応するための「第1の目標」

上記の目標達成または状況変化の評価基準
(どう実現されると目標を達成したとみなされるか)



Lifelong Learning Programme



目標達成の協力者および支援者

2. スコアカードの採点結果についての感想や反省点

上記に対応するための「第2の目標」



Lifelong Learning Programme



上記の目標達成または状況変化の評価基準
(どう実が実現されると目標を達成したとみなされるか)

目標達成の協力者および支援者

3. スコアカードの採点結果についての感想や反省点



Lifelong Learning Programme



fair start

上記に対応するための「第3の目標」

上記の目標達成または状況変化の評価基準
(どう実が実現されると目標を達成したとみなされるか)

目標達成の協力者および支援者
