

就労支援の現場では、支援や雇用管理に取り組む上で「アセスメントが大事」という事は多くの方が理解されている事だと思います。アセスメントのやり方は、主にヒアリング（聴く）と観察（見る）という手法で行われますが、何をどのように見聞きし、得た情報をどうやって関わりに応用するのか疑問に思われている方も多いかと思います。特に、就労支援に従事して間もない方や実践経験が少ない方であれば、「どうすれば良いかわからない」というのは当然の事であります。

本講座では、観察（見る）について、「作業評価の目的」「どんなポイント（何を）を観察する」「得た情報をどのように整理する」「支援にどのように応用する」という点について講義し、参加された皆様が「こうやってやればいいんだ」という気づきを得て、明日への一歩になるような時間にしていきます。

作業観察は、何のためにという目的が明確になっていないと、ただ眺めているだけになってしまいます。そうすると、対象者にとっても見られているだけになり、不快でしかありません。「なぜ観察するのか」を明確にした上で実施します。目的を明確にできても、観察のポイント「何を見る」が理解できていなければ、支援に必要な情報収集の機能を持つことができず、観察の目的を達成できません。また、観察の目的は情報収集することではなく、得た情報を支援に活かすことです。観察によって得た膨大な情報を、「整理・解釈」し、対象者の全体像を構築し、支援が必要なポイントを明確にする作業が最も重要になります。それにより、対象者お1人お1人のオーダーメイドの個別支援が構築されます。また、就労支援業界にはアセスメントに使えるとされる、ツールやフレームワークが多く存在しています。それらをどのように用いると、個別支援が構築されるのか。演者の経験よりその辺りにも触れていきたいと思います。

ただ見ているだけの観察が、支援に活かす観察になるように。ディスカッションも交えながら、皆さんとより良質な実践ができるように考えていきたいと思います。皆様のご参加お待ちしております。

ただ、見ているだけ	ポイントを明確にして見る
	
	<small>Law, M (1996) : 人-環境-作業モデル、P-E-O modelを参考に演者一部改</small>