

Role Playing

- ロールプレイは、特定の状況を設定し、役割を演技することによって、演技者の行動や発想、態度、価値観などを変えることを目的としています。（教育訓練技法の1つ）
- 態度変容や問題解決能力の育成として、ビジネス界、教育現場などの人材育成でも活用されています。

演習でのロールプレイの流れ

- ロールプレイの目的及び設定、期待される効果の説明
- グループの雰囲気作り
- 役割の決定（進行係・演技者・観察者）
- ロールプレイの実施
- 感想（分析と討議）



ロールプレイの目的と設定

- 目的

支援会議におけるサービス管理責任者の役割と機能を確認
支援対象者や家族、関係者の立場を体験

- 設定場面

個別支援会議(第1回)、サービス担当者会議(第2回)

- 設定内容

本人同席のもと、個別支援計画の説明・確認・中間評価を行う。
また、今後の支援について共通認識を図るためサービス担当者会議で事業所としての役割などを確認する。

- 実施方法

1G15分間RPを実施し、3分間感想(フィードバック)タイム。

期待される効果の例(サービス管理責任者役)

1. 個別支援会議の運営方法を再確認できる。
2. 支援対象者や関係者などの考えや感情の動きをキャッチすることのむずかしさを知る。
3. 参加者の話を聞き取り、整理することのむずかしさを知る。
4. 支援会議が進行する過程で状況が変化することを知る。
5. 自分の言葉や態度の特徴を知る。
6. 実践に向けたトレーニングができる。
7. 支援対象者や関係者の立場を知る。

雰囲気作りと役割決定

- グループの雰囲気づくり
- 役割決定
 - 進行役（ファシリテーター）
 - 演技者（サービス管理責任者、支援スタッフ、支援対象者、その他）
 - ※付箋でネームプレートを作成
 - 観察者（演技していないグループ、ファシリテーター）

ロールプレイの実施と感想

- ロールプレイにトライ！
- 上手く演じるよりも、感じることが大切
- ロールプレイが終了したら、演技した役割から自分に戻るスイッチをON！
- 感想（観察の視点例）

本人にわかる説明であったか

本人の意向をどのように引き出していたかなど