

実践研究及びスーパービジョンによる 人材育成の理論と方法



とよはし総合相談支援センター ほっとぴあ
統括相談員 鈴木陽一郎

科目のねらい

◇経験から学ぶ**省察的思考**の重要性を理解する。

自分自身の考え方や、行動、感情、経験などを深く振り返って見つめ直し、そこから学びや気づきを得ようとする思考

◇**実践研究**及び**スーパービジョン**の理論と方法について理解する。

利用者への支援を通じて得られた、経験や課題について**検証し**、今後の支援に活かせるようにする。

演習で体験してもらうことが目的になっている。そのための基礎知識を得てもらって、体験できるようにする。

学習のポイント

◇スーパービジョンの機能

①管理的機能／②教育的機能／③支持的機能

◇スーパービジョンの特徴

①個別スーパービジョン／②グループスーパービジョン
③ピアスーパービジョン／④ライブスーパービジョン

◇スーパービジョンの実践の必要性と阻むもの

職場の研修について

<p>OJT(職務を通じての研修)</p>	<ul style="list-style-type: none">・日常のあらゆる機会が指導育成の場となる。・職場の上司や先輩が、部下や後輩に対して実施。 <p>相談支援の現場では</p> <ul style="list-style-type: none">・一緒に訪問をしたり、会議に同席してもらう・困った時に相談したり、事業所内で事例検討を行う
<p>OFF-JT(職務を離れての研修)</p>	<ul style="list-style-type: none">・職務命令により、職務を離れて行う研修。・日常の職務の中では行いにくい新たな動機付けや視野の拡大、専門的知識・技術などを修得することを目的に実施。 <p>相談支援の現場では</p> <ul style="list-style-type: none">・相談支援従事者研修、専門コース別研修など・地域で行う事例検討会などへの参加

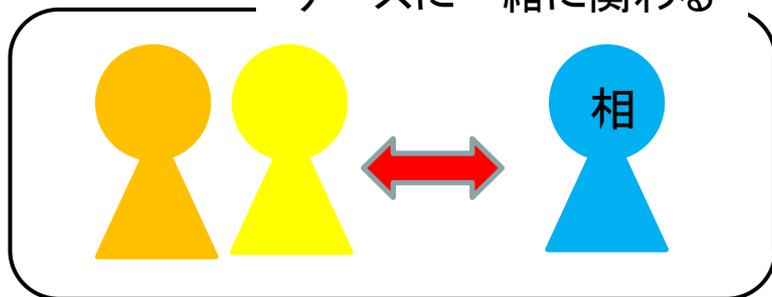
職場の研修について

	特徴
OJT(職務を通じての研修)	<ul style="list-style-type: none">・特別な費用や時間を要しない。・必要に応じた時期や内容で実施することができる。・その人の能力や、個別の事情に応じて実施できる。・研修結果が普段の業務に結びつきやすい。・職場内での帰属意識や信頼関係の構築に役立つ。
OFF-JT(職務を離れての研修)	<ul style="list-style-type: none">・同一の研修ニーズを持つものが一堂に会して実施できる。・職務を離れるため、研修に専念できる。・体系的に計画的に研修できる。・研修内容に適した講師や研修技法を設定できる。・他の研修生との交流や情報交換等により相互に啓発されたり、視野の拡大が図れる。

それぞれの特徴を活かして、組み合わせながら人材育成をしていくことが大切です。

地域の相談支援体制の中で...

ケースと一緒に関わる

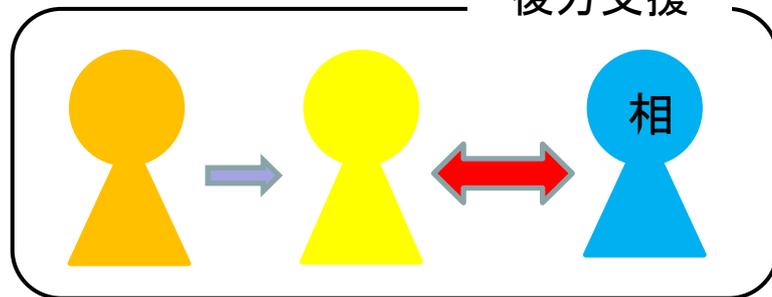


協働...後方支援...

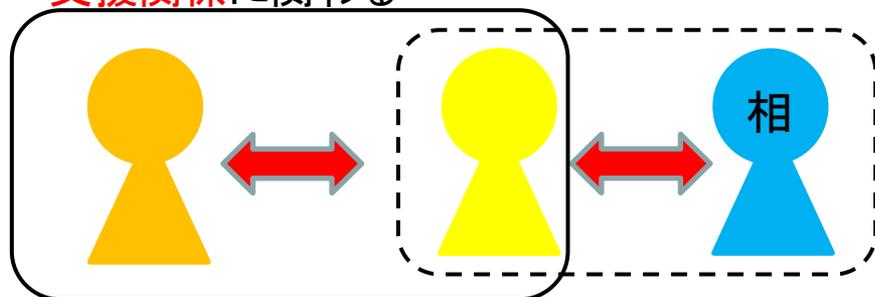
メンタリング...スーパービジョン...

助言者も、助言される人も、**立ち位置**
や関係性を理解していることが大切！

後方支援



支援関係に関わる



職場の研修について

ちなみに、それ以外にも以下のような取り組みもあります。

SDS(自己啓発援助制度)

□個々の職員の自己啓発を援助するシステム

特徴としては

- ・自分の意思で学ぶので、動機も明確で高い研修効果が得られる。
- ・職員の改善意欲や、自主性を高められる。
- ・職員の視野の拡大や潜在能力の開発に役立つ など

メンター制度

□経験豊富な先輩職員(メンター)が、経験の浅い職員(メンティー)に対して、仕事上の助言や精神的な支援を行う制度。

特徴としては

- ・基本的に1対1で関係を築き、密なコミュニケーションが可能で信頼関係を深めやすい。
- ・上司と部下という上下関係ではなく、別の部署や立場の人がメンターになることが多いため、気軽に相談できる心理的安全性が生まれる など

実践研究の目的と意義

支援の実践に関する研究

□実践における対象事例を通して、支援方法を研究し、より良い支援方法についてグループ討議を行うことも多い。

実践現場における実践知を明らかにするのに適している

支援者の支援に関する研究

□相談支援専門員を「振り返りの専門職」「気づき・発見の専門職」としてとらえ、「スーパービジョンを用いた事例の検討」を行う。

実践事例を通して、スーパーバイザーが利用者にどのような関わりをしているのか、そこでスーパーバイザーが何を考え、何を感じ、何を学ぼうとしているのかをスーパーバイザーが汲み取り、スーパーバイザーの学びをより深めていく作業になる。
⇒事例というより支援者自身を実践研究の中心に置く。

事例を介在して支援者の振り返りを行い、支援者自身の気づきに重点を置く(時間をかけながら人材育成をするのに適している)

スーパービジョンとは…

スーパービジョンは、対人援助職者が指導者から教育を受ける過程である。指導者が援助者と定期的に面接を行い、継続的な訓練を通じて専門的スキルを向上させることを目的としている。

スーパービジョンと似た要素 (似ているが異なる)をもつ活動

「従来文献等で紹介されてきたようなスーパービジョンは社会福祉現場では実践されていないし、理解度も低いが、**随時指導、職場内研修、ケース検討会**などスーパービジョンと似た要素をもつ活動は行われているということであった。」

塩村公子『ソーシャルワーク・スーパービジョンの諸相』(2000)

日常業務の中で…

- 事業所の上司との面談で、相談員としてやるべき支援ができていなかったことに気づかされた
- 支援会議に同席した主任相談支援専門員からの助言を受けて、発達障害の特性について、しっかりと理解したうえで計画相談支援をしていく必要があると気づいた
- 基幹相談支援センターからの事業所訪問を受けて、この支援で良いのか不安だったが、このまま頑張っていけばよいのだと安心できた

ルールや知識の確認、支援の方向性に関する気づき、自身の姿勢への支持など得られる機会は、日常業務の中でも思い浮かぶが…

なぜスーパービジョンなのか

対人援助を内容としたSW活動は利用者の課題を環境も含めた全体としてとらえ、また、その解決方法も本人だけでなく幅広い環境への働きかけを通して見出すことになる。

しかし、それはとても困難なことであり、援助がうまく行かないときに個々の力だけで打開策を見出すことは益々難しい。

そこで、自分の援助をスーパーバイザーの力を借りて客観的に捉え直し、知識や技術面および感情面の課題に気付きを得る必要がある。

スーパービジョンについて



「対人援助職者」には

振り返り(検証)、他者からの助言が必要

そのための機会を「意識的に」設けることが必要

目標

継続した利用者
支援の向上
(知識・技術・感情)

3つの機能

- ①管理的
- ②教育的
- ③支持的

関係性

バイザー⇔バイジー
パラレルプロセス
転移と逆転移
パーソナリティの理解

相談支援従事者としての能力を高めていく
前向きになる！元気になる！

スーパービジョンの機能

平成30年度主任相談支援専門員
養成研修 資料より

1. 支持的機能

スーパーバイザーとワーカーの信頼関係を築き、受容的関係の中で、知識や技術を学べるようになる。

2. 教育的機能

ソーシャルワークの価値倫理、専門知識や技術を身につけさせて、業務の遂行を可能なレベルに訓練していく。

個別的自己覚知や専門職としての自己覚知を促すことも目的となる。

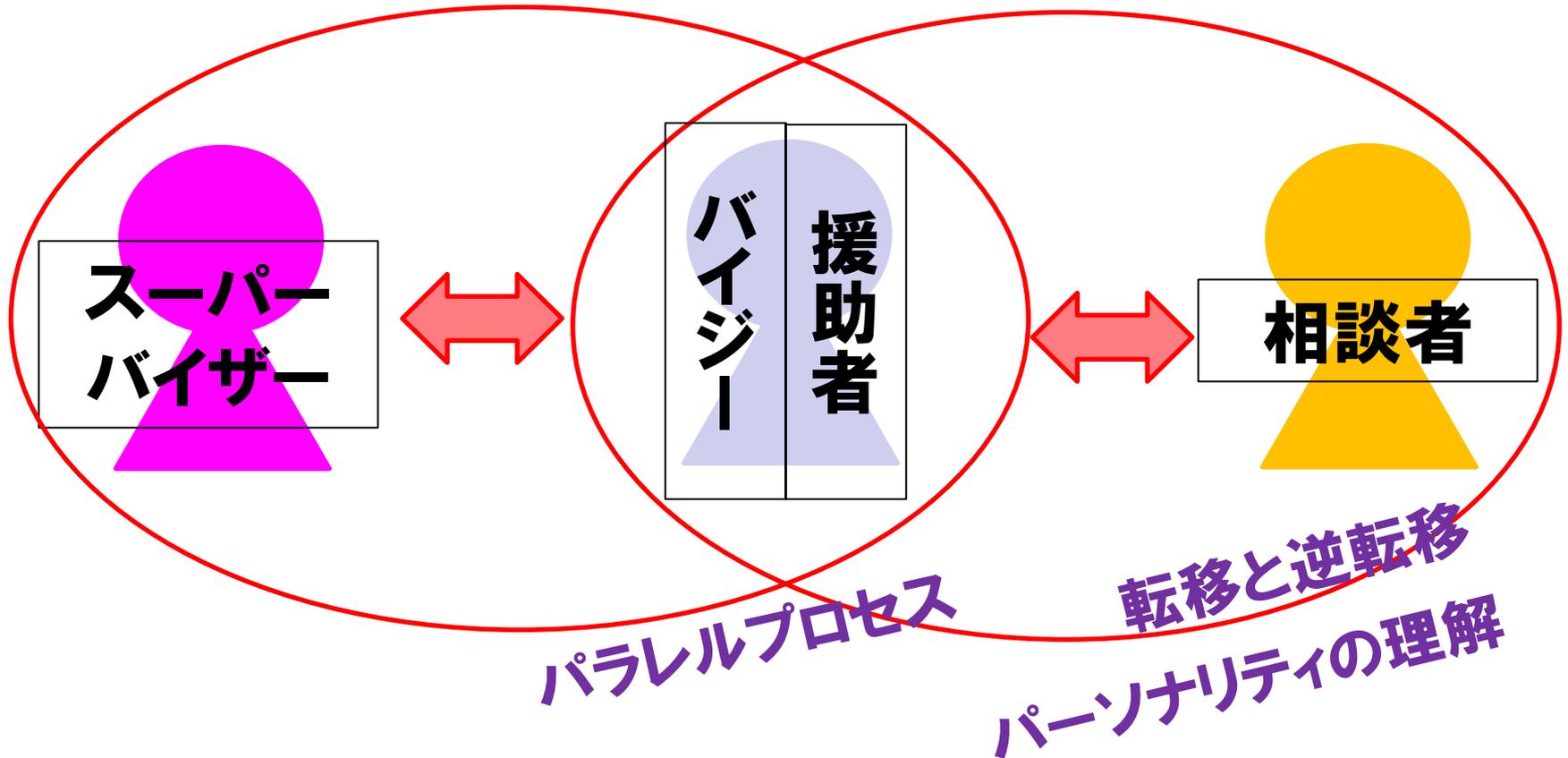
3. 管理的機能

当該施設の目的・機能を果たすべく、ワーカーに一定レベルの支援を求めること。

教育的側面や燃え尽き防止など人事管理の側面もある。

スーパービジョン関係

S.Shimamura NAHA city office
2006 参考



① 支持的機能

② 教育的機能

③ 管理的機能

パラレルプロセス

スーパーバイザーとスーパーバイジーの関係が、援助者であるスーパーバイジーと相談者との関係にも影響を及ぼすこと。

例：バイザーにしっかりと話を聞いてもらって、課題の解決ができたバイジーは、利用者に対してもしっかりと話を聞いてあげて、解決に向けて進んでいこうとする。一方、バイザーが一方的に解決方法を提示してくるような場合は、同じようにバイジーが一方的に利用者に対して解決方法を提案するようになってしまうということ。

⇒自分がされたことを、同じような立場になった時に無意識に自分もしてしまう。

転移と逆転移

過去に誰かに対して抱いた感情を、相談者が援助者に投影することを「転移」と言い、一方で援助者が自分の感情を相談者に対して向けることを「逆転移」といいます。

転移の感情には好意的なものもあれば、あまり良くない感情を抱かれる場合もあります。そのような感情に振り回されないようにすることも必要ですし、転移を知ることで相談者のことをより深く知ること(パーソナリティの理解)に繋がります。

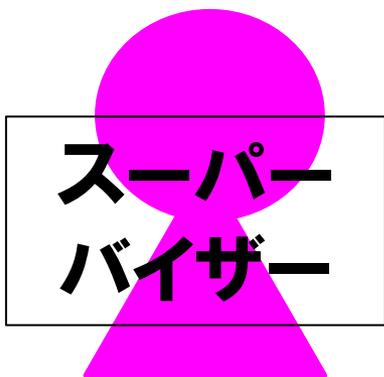
また、逆転移においても、自分の感情を客観的に捉えることが大切で、それにより過度な共感や拒絶など、援助関係に持ち込まないようにすることが大切です。

どういう方？
いつもはどんな
やりとりを…

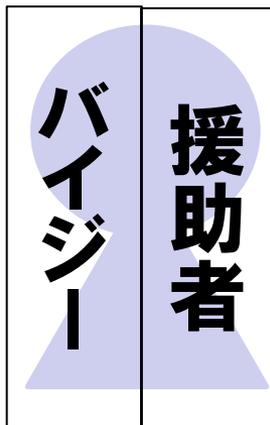
全然サービスに
はまらない

少しですけど本人の
想いが聞けました

優しくしてくれ
るんだよね



今まで、自分
ばかり…



本人好みの仕
事を一緒に…



なぜ援助交際するん
だろう？

面談中も顔を
背けてる

ディズニーが好き…
買いたい、働きたい

面談場所を
変えてみたら？

援助交際で
お金を…

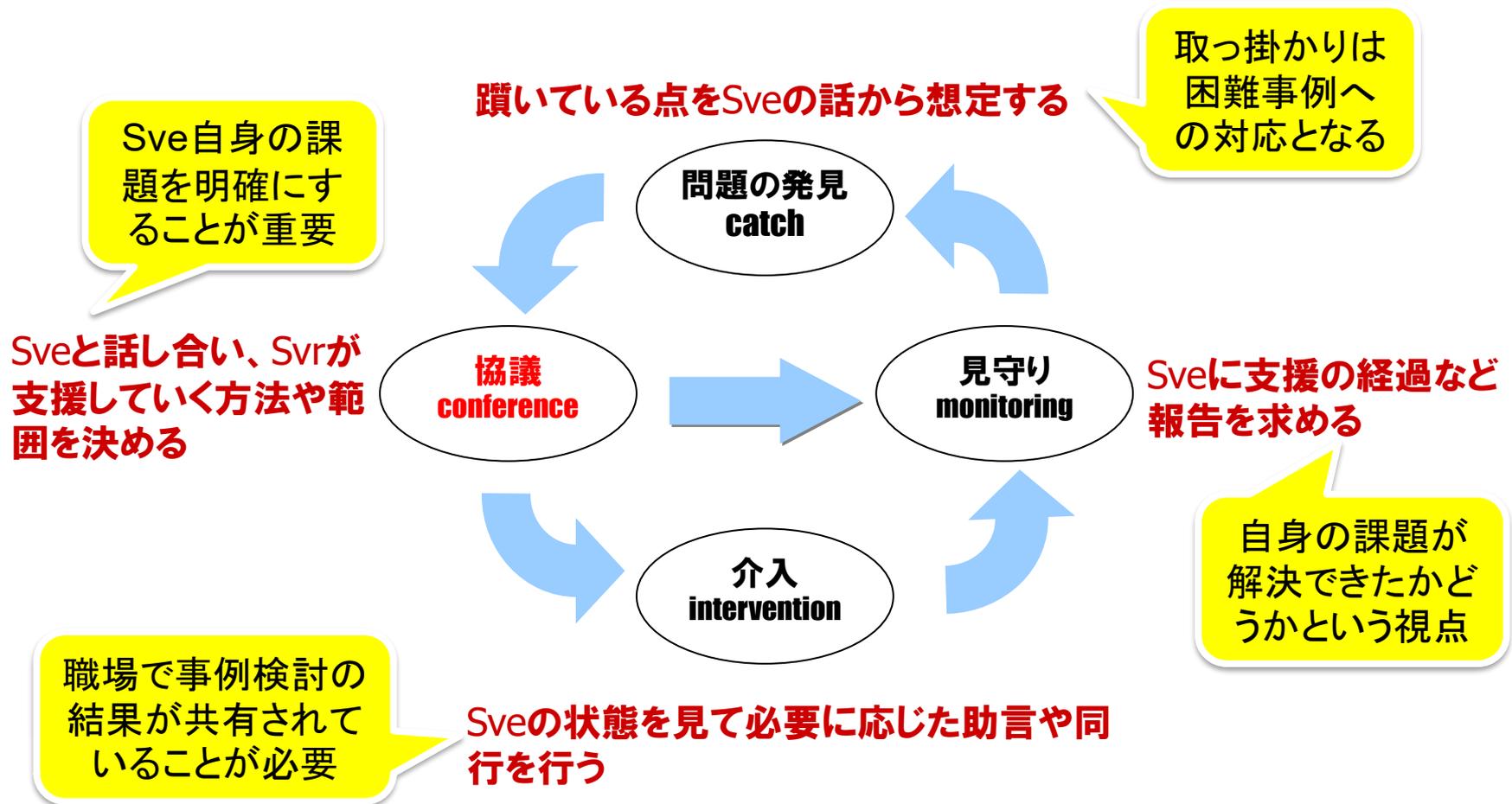
大嫌いだった先生
にそっくり

これからは？

実は娘と同じ
歳で…

スーパービジョンのプロセス

相談支援のプロセスと同じ



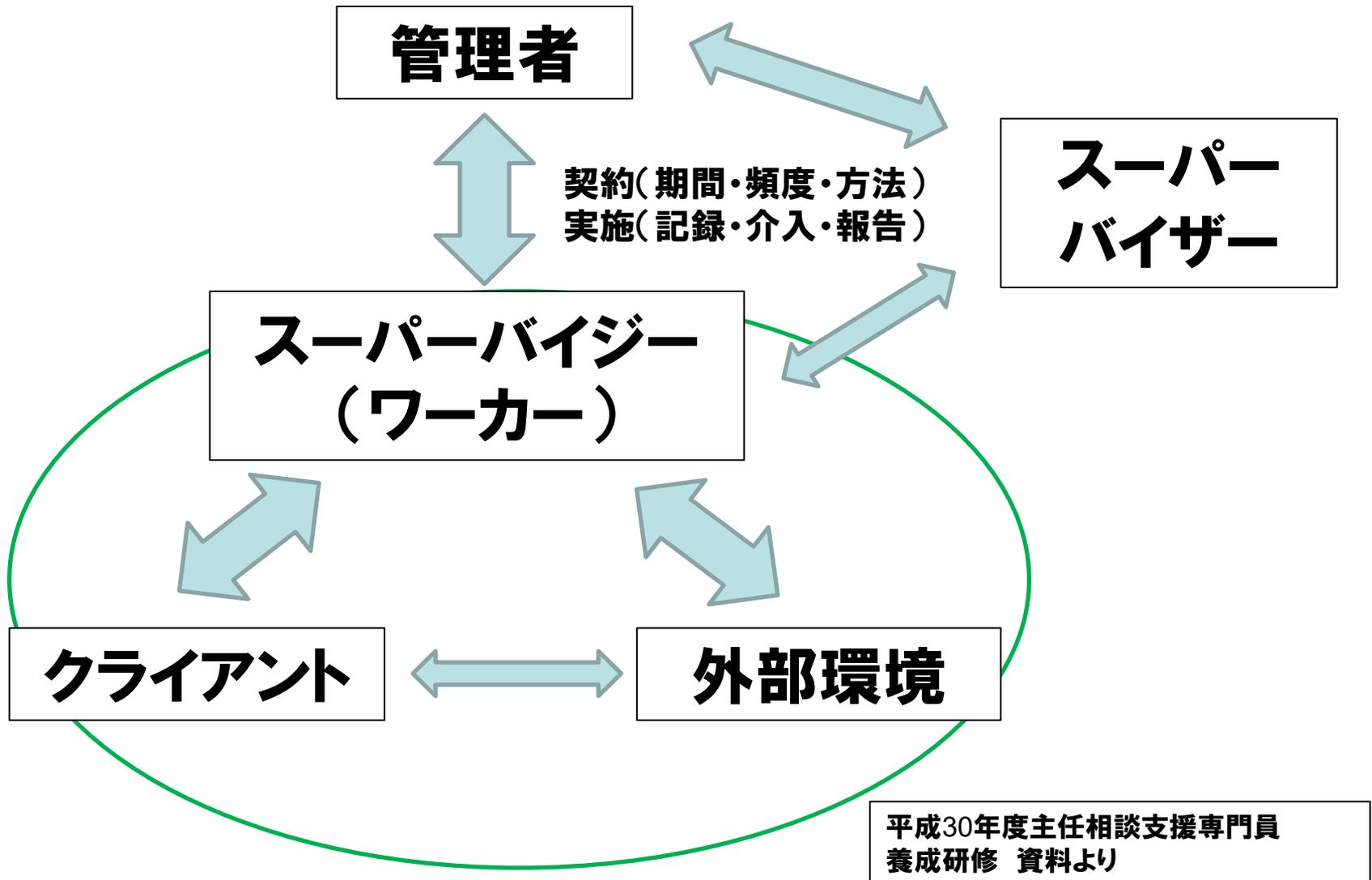
SVで見えてくる支援者の課題

- 1 利用者との信頼関係重視(向き合う) ≠ 軽視
- 2 根拠の明確化(図式化できる) ≠ 思い込み
- 3 省察する(言語化する) ≠ 省略する
- 4 論理的思考(なぜを説明する) ≠ 感覚的対応
- 5 多様な解決策(豊かな引き出しがある) ≠ 現状の枠内
- 6 利用者の想い(利用者中心である) ≠ 支援者の思惑

スーパービジョンの特徴と内容

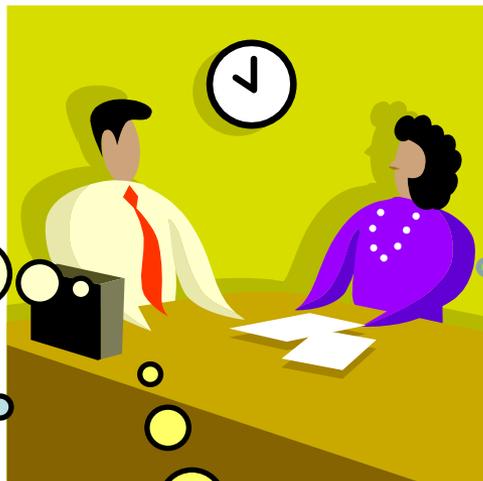
- ・ スーパービジョンは上下関係ではなく、専門職種間同士で一定の約束(契約)に基づいて行われる。
- ・ 相談支援専門員においては、以下の5点が重要な内容。
 - ① 利用者とのかかわり方、支援方法、支援目標など
 - ② 相談支援の専門家としての自信、不安、意欲
 - ③ スーパーバイザー自身の個人的な課題
(適性、ライフスタイル、仕事と家庭のバランスなど)
 - ④ 職場での人間関係、職場環境への不満など
 - ⑤ 他職種との関係

スーパービジョンのシステム



いつ、どんな枠組みで… どこに留意して…どんな約束で…

知識
(障害特性、法制度、
社会資源、技法・
手法など)



スーパービジョン研修
「スーパービジョン」を理解
するための研修？
「スーパーバイザー」になる
ための研修？

組織化する技術
(SV関係、目標共有
など)

個人の性格
(柔軟性、オープンさ、専門
性へのアイデンティティ、
支持的態度など)

バイザーとしての
態度

スーパービジョンの実践を難しくしている要因

①バイザーになる不安

⇒ソーシャルワークの理論を十分理解できていない。

⇒周りからの期待の大きさに対する不安。

⇒バイザー経験がないまま、バイザーとしての実践を求められる。

②バイザーのスキルの不明確さ

⇒SVの場面で、どのような問いかけや接し方が適切であるのか示されていない。

⇒頭で理解することと実践することの違い

③自己評価のあいまいさ

⇒自己評価に対する指標がないことで、適切に実施できているのか分からないまま実践を積み重ねてしまう。

⇒漠然とした振り返りになってしまう。

④バイザーのサポート体制の未整備

⇒職場による理解が必要不可欠。

⇒バイザーがひとりで抱え込まないようにする。

スーパービジョンを業務の一環とするために

- ① 職人芸的な高い技術
⇒ 職場内で可能なレベルで
- ② 長時間を要する
⇒ 取れる時間内で
- ③ 繰り返し行う必要性
⇒ 負担のない頻度で



ともかく実施することが大切

スーパーバイズを受ける機会を 手法(工夫)で設ける

「知識」

- ・様々な立場の参加者の知識を持ち寄る
- ・事前準備

「組織化する技術」

- ・必要な内容を書式化(可視化・ツール化)する
- ・目標やプロセス、ルールを明確にする

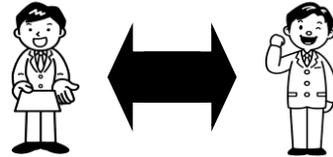
「個人の性格」

- ・話しやすい雰囲気づくり
- ・バイジー(事例提供者)の満足度を優先する

→**スーパービジョンの機能を果たす**

スーパービジョンの類型

個人



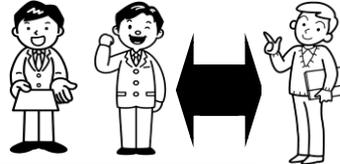
- ケースの掘り下げがしやすい
- ×専門的なSVの確保が難しい

グループ



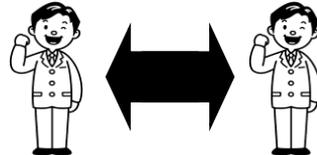
- グループでの共感が生まれる
- ×個人的感情が出しにくい

ライブ



- 具体的な助言が得られる
- ×SVの力量が問われる

ピア



- 親しみやすく入りやすい
- ×単なる友人関係になりやすい

セルフ



- すぐに取り組み振り返り効果が高い
- ×継続していく動機付けが必要

代表的スーパービジョンの特徴

① 個人スーパービジョン

スーパーバイザーとワーカーが1対1で契約をして実施倫理、知識、技術まで深く、細かく指導が可能だが、機会は稀となる。

② ピアスーパービジョン

ワーカー同士で、ルールを設定して実施時間をしながら気軽にできるが、客観性の担保が課題

③ グループスーパービジョン

スーパーバイザーと複数のワーカーが契約をして実施複数の声や評価を聴けて効果あるが、深くは入れない

個人スーパービジョンについて

- スーパービジョンは「1対1」が基本で、「支援者としての**自信・不安・意欲**」や「**個人的な問題**」「**職場の人間関係**や**環境**への不満」などは他の類型では話題にしづらいことにも対応できる。
- 職場以外にスーパーバイザーを得ることが望ましいとされているため、地域の基幹相談センターや主任相談支援専門員が実施できる体制を整えていくよう、主任相談支援専門員の研修でもアナウンスされている。それが難しい場合、上司や先輩でも、**信頼関係**があれば可能だと思われるので、まずは実施する機会を作っていく事が大切だと思っている。
- 実際に研修の中でスーパービジョンを体験してもらった中でも、対話を通して気づきが得られたり、頭がすっきりしたとの意見も聞かれた。
- そもそも、対話をするためには**言語化**が必要で、その時点で「振り返り」「整理」「検証」＝「省察」が始まっている。

グループスーパービジョン(GSV)の特徴

GSVはグループダイナミクス(力動性)を前提にしている

- 1 Svrはメンバー間の相互交流をうまく引き出すこと
- 2 Svrは常にメンバー全員を相手に応答すること
- 3 発言できているか、聴き合っているかを確認すること

*** 進行者の重要性 = ファシリテーション技術**

GSVは個人SVに比してSvrとの信頼関係構築が難しい

- 1 Svrの支配を受けにくく独自の文化をつくる
- 2 その文化がモラルの低下になるときには話し合う
- 3 個人SVとの組み合わせが有効

事例を用いたスーパービジョンの 活かし方

事例の解決とSve(バイジー)の課題の解決を
並行して合理的にすすめること

事例を用いた検討の意義

- 1 事例を深める
- 2 実践を追体験する
- 3 援助を向上させる
- 4 援助の原則を引き出す
- 5 実践を評価する
- 6 連携のための援助観や援助方針を形成する
- 7 援助者を育てる
- 8 組織を育てる

事例を用いた検討型とは

- ② Svr(バイザー)がボードに事例を展開する
☆FG(ファシリテーショングラフィックス)により聞き漏れのないようにSveに具体的な確認を行いながら



- ⑤ 参加者の質問やSveの回答に対してSvrから助言する
☆類似の質問を促して掘り下げる
☆FGから違和感を伝え意見を促す

- ③ 参加者がSveに意図的な質問をする
☆質問の意図を明確にしながら
☆事柄の背景を探るように

- ⑦ アイスブレイクと説明
☆開始前に入念な場づくり

- ① Sve(バイザー)が事例を説明する
☆本人のイメージが湧くように

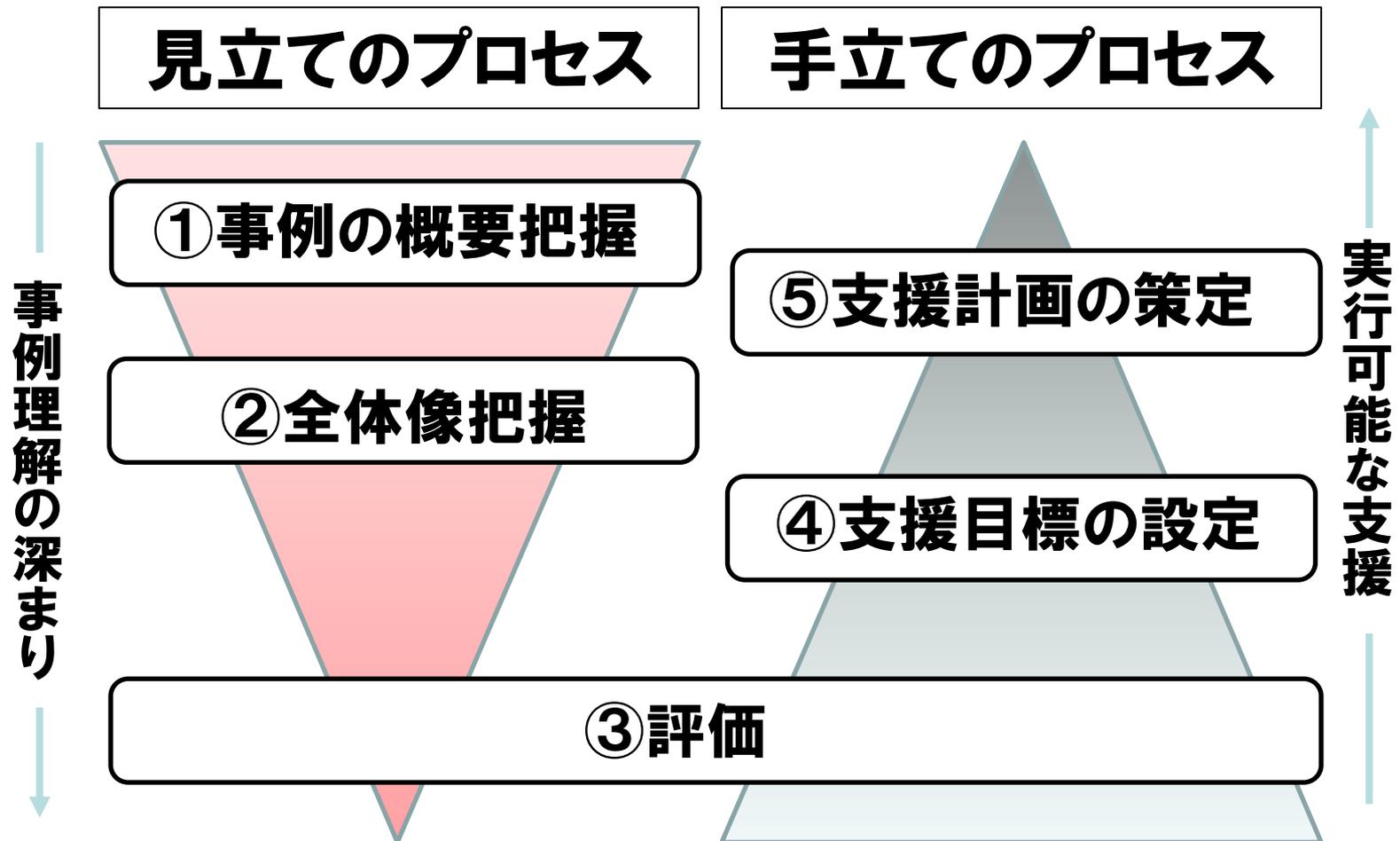


- ④ 参加者の質問に答える
☆具体的場面を思い起こして
☆不明な点は取り繕わず

- ⑦ Sveの感想で気づきの共有
☆次回に繋げるよう参加者との協働的な雰囲気を確認

- ⑥ 参加者全員で解決策の提示
☆自由な発想であらゆる可能性を探る
☆他の参加者の発言に盛る

「野中」式事例検討の構造



具体策の検討方法まとめ

1 現状に捉われない

出来ないと決め付けず**可能性**を検討する

2 見方を変えてみる

リフレーミング 「神経質は細やか」、「大雑把はおおらか」

3 複数の目線を盛り込む

パーキングエリア 反対の意見も無視せず折り合いを付ける

4 ない資源は創り出す

地域の空き家、相対売りのお店、宅配業者

5 ネットワークはどんどん活用・改善

同級生、同郷、会議のメンバー修正、情報共有の確認

行き詰った事例でも

- 1 顔を合わせて話し合えば状況が変わる
「これだけ多くの人が前向きに考えている」
- 2 時間が経てば考え方が変わる
「もうそろそろいいのではないか」
- 3 万策尽きれば開き直りが出てくる
「今以上に悪くなることはない」
- 4 意図しない新たな支援の道が出ることも
協力的でないと考えていた親族からの申し出
- 5 本人の僅かな変化に注目する
特定の人には暴力を振わなくなった

振り返り参加型スーパービジョンの 活かし方

Sveの経験の共有によりメンバーの教育を
合理的にすすめること

振り返り参加型のスーパービジョンとは

- Sveが過去事例で引っ掛かっている点を
- 参加者に対して具体的に説明し
- 参加者の提示する方法を吟味する中から
- Sve自身がよりよい対応の可能性に気づき
- Svrの問い返しで確認する方法である

「振り返り参加」型SVの流れ

② Svr (バイザー)がホワイトボードにメモをとり



参加者に自分ならどう
対応したか尋ねる

① Sve(バイザー)が**過去**事例を
簡単に説明し、当時の自分の対
応でポイントになった点を話す



③ 尋ねられた数名の参加者が
自分の「**対応**」を答える

④ 参加者の意見を聴き、Sve
が自己の**対応の意図**を説明す
る

⑤ Svrは、参加者の意見が出た
背景とは何かを**参加者に投げ返し**、
一定の意見を得てから別のポイン
トに話題を移す

⑥ Sveの感想で気づきの共有

「振り返り参加」型のスーパービジョン 特徴まとめ

- ①複数のポイントを挙げても大抵はポイントは一つ
どの事例でも中間点での本人との向き合いは最初の向き合いに集約される
- ②Sveの振り返り課題は他のメンバーにも相通じる
苦手意識や不得手なところ、ありがちな見落としなど
- ③Sveに緊張感を与えないで済む
過去事例なので、Sveはどうすべきだったか薄々分かり、
答えが出しやすい
- ④職場内の関係者向き
同職場など、ある程度の関係性のあるメンバーの方が言い合いがしやすい

ストレングスモデルの活かし方

ストレングスアセスメントを踏まえて、
ブレインストーミングにより、支援の
アイデアを出し尽くす

グループスーパービジョンの2形態

- スーパーバイザーが教材となるケースを提供し、スーパーバイザーとして他のメンバーが参加し、意見交換をしながら進める形態。教育効果を重視している。
- スーパーバイザーが現場実践ケースを提供し、スーパーバイザーとして他のメンバーが参加し、意見交換しながら進める形態。ケースに対しての支援方法を多角的に考えるのに適している。ピアスーパービジョンの要素も入っている。
 - ストレングスモデルのグループスーパービジョンはこの形態をとる。

基本的な考え方

- 通常のスーパージョイントと異なり、スーパーバイザー(事例報告者)とスーパーバイザー(その他メンバー)との意見交換により進めていく。
- スーパーバイザーとスーパーバイザーの関係が上下関係(指導関係)ではなく、水平関係になる。
- そのため、コーディネーター(ファシリテーター)による進め方が重要になる。

手法のポイント

- アイデアを徹底的に出し合う(ブレインストーミング)、(これまでの支援の枠にとらわれない)創造的なアイデアはたいへんよい(ファシリテーターの進行の見せどころ)
- 出された多様なアイデア、解釈、意見に対しての報告者からの応答
- ファシリテーターによるまとめ(あるいは、アイデアから実効性の高いものをスーパーバイザーがいくつか選ぶ)

具体的なプロセス

1. 提供する事例の概要とストレングスアセスメント票を提出する。
2. 利用者の目標は何か、スーパーバイザー(事例提供者)が、支援において特に必要としている助言、アイデアは何かを説明する。
3. スーパーバイザーが取り組んでいる現状は何か、すでに取り組んだことは何かについて説明する。
4. 事例の概要とストレングスアセスメント票を読み込んで、スーパーバイザーとしてよりよいアイデアを考えるうえで必要としていることについて質問を通して明らかにする。
5. スーパーバイザー間のブレインストーミングにより、アイデアを出し合う
6. 提案されたアイデアに基づいた相談支援専門員(スーパーバイザー)の支援に関するプランを明らかにする。
7. フォローアップ報告でアイデアが活かされた場合(活かされなかった場合も)の分かち合いを行う。

進行上のポイント

- GSVチーム ブレインストーミングでのアイデアを整理する
- アイデアの評価はしない。(評価をすることによって雰囲気気が気まずくなる)
- アイデアは4つに分けて整理する。(すべてのアイデアを生かすために)
 - ①すぐできそうなもの(ささやかなアイデア、提案するのもは
ずかしいと思われるアイデアも含む)
 - ②時間をかけないとできそうもないもの
 - ③かなり時間をかけないとできないもの
 - ④事例を通しての気づきとまちづくり的なアイデアに発展し
そうなもの(面白い、大胆さ、これまでの固定観念にとら
われないアイデアを含む)

各手法の比較(私見)

		「野中」式	「振り返り」型	ストレングスマ
時間		90～120分	35～40分	50～60分
規模		10～30名	6～8名	6～8名
実施	Svr.	高い専門性や進行技術が必要	ほどほどの専門性や進行技術でOK	進行手順を定型化
	Sve.	事例に左右される * 情報量	過去事例に限る	事例に左右される * ストレングス
	他	・参加者に左右される ・ホワイトボード(数台)の準備	・短時間で実施可 ・事例に限られる ・「事例検討」化することも	・発言しやすい ・継続しやすい ・本来は専用研修を受講
効果		支援計画に直結 * 再アセスメント・再プラン	・振り返りやすい ・複数の課題も大抵は1つに	ストレングス、インフォーマル活用 * 従来にとらわれないアイデア

事例提供者として

- 事例提供の依頼を受けた場合、「振り返り」機会、アイデアをもらえるチャンスと考え、前向きに対応しましょう。
- 自身の支援態度や支援内容を開示することは、対人援助職として必要なことですが、「支持的」な雰囲気も前提でもあります。
- 「困っている事例を」と依頼されて戸惑うことも多いかもしれません。
 - 「困っている」自覚が持てることも支援者の能力
 - 思い当たらなければ、あえて「変化のない」事例を選ぶのもアリか（思わぬ「強み」や考慮していなかった視点から、新たな展開がイメージできることも）

よりよりスーパービジョンのために(その1)

- 普段から職場のチームづくり、同僚(ピア)の関係づくり。
- 指導とスーパービジョンを混同しないこと。
- 一人職場の場合は、事業所間のネットワークにより、ピアスーパービジョンを。
- GSV(実践モデル、研修モデル)を実施している相談支援事業所(基幹相談支援センター)は、フィールドメンター活動(一人職場、相談支援事業所に出向いてのスーパービジョン活動)を。

よりよりスーパービジョンのために(その2)

- スーパーバイザーが主人公。
- スーパーバイザーは話しすぎない。
- しかし、適切にコメントし、スーパーバイザーの不安を和らげる
- 指導的、指示的な(場合によっては威圧的な)態度はとらない。
- スーパーバイザーには、成熟したメンターとしての役割が求められる。

演習に向けて

- **現任研修では**、提出課題を基に、実践研究（演習1,2日目）やグループスーパービジョン（3日目）を**経験してもらう**ことを目的としています。
- 演習の前に手順やポイントを説明しますので、それを踏まえて参加して下さい。
- スーパーバイズを受けることで気づきを得たり、今後の支援に活かすことを実感してもらい、**各地域で継続可能な仕組みづくり**につなげて下さい。

参考資料

この資料は、名古屋市総合リハビリテーション事業団総合相談部長・なごや高次脳機能支援障害センター参事小島一郎氏の資料を主に使用させていただいています。

- ・障害者相談支援従事者研修テキスト 現任研修編／日本相談支援専門員協会
- ・福祉の「職場研修」マニュアル／社会福祉法人全国社会福祉協議会
- ・ソーシャルワーク・スーパービジョンの諸相／塩村公子
- ・スーパービジョンのはじめかた／大谷京子・山口みほ
- ・援助を深める事例研究の方法(第2版)／岩間伸之
- ・ケア会議で学ぶケアマネジメントの本質／野中猛
- ・相談支援従事者指導者養成研修資料