

令和元年度 相談支援従事者指導者養成研修

現任研修講義5

事例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
スーパービジョンの考え方と進め方

本科目の内容と獲得目標

【獲得目標（標準カリキュラム）】

- ① 相談支援専門員の人材育成方法としての経験から学ぶ省察的思考の重要性について理解する。具体的な実施方法として事例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。

【内容（標準カリキュラム）】

- ① 事例研究などによる経験から学ぶ省察的思考の重要性とその効果を高めるスーパービジョンの役割について講義を行う。
- ② 実践に基づいた事例研究の理論と方法について理解するための講義を行う。事例研究の具体的な意義と目的として、①事例を深める、②実践を追体験する、③援助の質を向上させる、④援助の原則を導き出す、⑤実践を評価する、⑥連携のための援助感や援助方針を形成する、⑦援助者を育てる、⑧組織を育てる等について解説する。また、事例研究の基本的プロセスと留意事項について解説する。
- ③ 人材育成におけるスーパービジョンの理論と方法について理解するための講義を行う。（教育、支持、管理の各機能についての解説及び個別、グループ、ライブ、ピア、セルフ等の実施方法とその長所・短所等について解説する。）

講義上の留意点

- ① 初任者研修において体感したスーパービジョンについて、その基礎的理論などの「理屈」を理解する講義を行う。
 - ❖ スーパービジョンというものを受ける必要性を再確認させる。
- ② 実践において実施可能な方法論を具体的に提示する講義を行う（演習において実際に体感する）。
 - ❖ 都道府県において、方法論を別途議論し、必要に応じて各地域で共通の方法等により実施できるような体制整備を視野に入れる【都道府県研修と実地教育（OJT）の連動を検討する】。
 - ❖ 初任・現任・主任に共通する方法論を用いることができるよう留意する。

本日の流れ（90分）

① 導入

- ・ 本科目の獲得目標と内容、実施上の留意点

② 本論

1. スーパービジョンとは
2. グループスーパービジョンの特徴
3. グループスーパービジョンの進め方
4. グループスーパービジョンワークシートの作成
5. 参加者のモチベーションの維持のために
6. よりよいスーパービジョンのために

③ まとめ

人材育成のためのスーパービジョン：考え方と進め方

小澤 温（筑波大学）

内容

- スーパービジョンとは
- グループスーパービジョンの特徴
- グループスーパービジョンの進め方
- グループスーパーパビジョンワークシートの作成
- 参加者のモチベーションの維持のために
- よりよいスーパービジョンのために

スーパービジョン(SV)とは①

事例検討と異なる点の理解

- 事例検討：対象事例の支援方法を検討する。よりよい支援方法についてグループ討議を行うことも多い。支援方法などの実践知を養うのに適している。これに対して、事例検討でもスーパービジョンは用いられるが、スーパーバイジー（事例提供者）の判断に重点を置く点が特徴的である。
- スーパービジョン：スーパーバイジーが利用者（クライアント）にどのようなかかわりをしているのか。そこで、スーパーバイジーが何を考え、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くみ取り、スーパーバイジーの学びをより深めていく作業。事例はそのための素材として使用される。時間を掛けながら人材育成をするのに適している。特にグループスーパービジョンはこの方向性をかなり意識している。

スーパービジョン(SV)とは②

SVを通して何を学ぶのか

・スーパービジョンの3つの機能

① 管理的機能：

職場における相談支援ミッションの理解、相談支援の価値観、実践の目的の理解を深める。

② 教育的機能：

利用者のエンパワーメントに関して理解を深める。利用者のリカバリー（新しい生き方の再発見）に関しての共感性を養う。

③ 支持的機能：

さまざまなケースを担当している相談支援専門員への励まし、共感的理解。これによって、バーンアウト、業務意欲の喪失、マンネリ化を防ぐ。

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形態（主なもの）

- 個別スーパービジョン：
1対1で行い、個別的な内容に関して適している。
- グループスーパービジョン：
OJTにおける適用性がある。2形態がある。
- ピアスーパービジョン：
同じような経験、教育、専門性の中で深まるので、教育効果が高い。
- ライブスーパービジョン：
面接場面を録音、録画した教材などを通して、研修を進めるのに適している。

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、スーパーバイジ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。
- スーパーバイジ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実践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。

現場でのスーパービジョンを阻む課題

- スーパービジョン（SV）の必要性（なぜスーパービジョンが必要なのか）の理解不足
- 相談支援専門員自身の置かれている立場の振りかえり（管理的機能）
- 利用者とのかかわりの悩み（教育的機能）
- 支援の評価、効果の共有（支持的機能）

- 福祉現場のチームアプローチの必要性の認識不足
- スーパービジョンが業務としてみなされない
- スーパーバイザーの人材不足

- この課題の克服のための一助としてのグループスーパービジョン

グループスーパービジョンの利点①

- 行き詰まったスーパーバイザーへの創造的な代替策（インフォーマル資源への着目、活用）のアイデアの源泉
- スーパーバイザーに対して利用者行動の内面的な理解（内的解釈）
- 相談支援の同僚への励ましと支持（チームとしての共感性）
- グループメンバーとして成功した実践の分かち合い

グループスーパービジョンの利点②

- クライアント（利用者）との直接的な関わりのない同僚の視点から開かれること
- 介入や困難な決定をケアマネジャー個人でしない（チーム決定の重要性）
- チーム全体がクライアント（利用者）をよく知るため、担当者の幅が広がる
- チームとしての学習効果が高まる（個別ケースのアイデアから他のケースへ応用）

グループスーパービジョンの基本的な考え方

- 通常のスーパージョンと異なり、スーパーバイジー（事例報告者）とスーパーバイザー（その他メンバー）との意見交換によって進めていく。
- スーパーバイザーとスーパーバイジ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。

グループスーパービジョン

進め方のポイント

- 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）

グループスーパービジョンのプロセス (ストレングスモデルの場合)

1. (ストレングス) アセスメントの作成と提出
2. 利用者のゴールは何か。わたし(相談支援専門員)がグループから特に必要としている助言はなにか。
3. 現状は何か、すでに取り組んだことは何か。
4. スtrenグスアセスメントから明らかにされ、チームが必要としていることは何か。(質問セッション)
5. ブレーンストーミング
6. 示唆されたことに基づいたわたし(相談支援専門員)のプラン(実行策)は何か。(次回までの支援)
7. フォローアップ報告でアイデアが生かされた場合(生かされなかった場合も)の分かち合い

グループスーパービジョンの進め方

ステップ1

- ステップ1：ストレングスアセスメントの提出
スーパーバイザーは、ストレングスアセスメントのコピーを作り、それをGSV参加メンバーに提出する。
- 参加者〔GSV参加メンバー（スーパーバイザー）〕にストレングスアセスメントのコピーがいきわたるまで、次の過程へは動かない。

グループスーパービジョンの進め方

ステップ2

- ステップ2：クライアント（利用者）のゴールは何か、わたし（スーパーバイザー）がグループから特に必要としている助言（助け）は何か
- たとえば、「太郎は仕事に戻りたいゴールをもっています。わたしは彼の関心にあった仕事についてのアイデアが欲しいと思います」、「和子は彼女の生活の中でもっと友人が欲しいです。わたしは彼女がもっと人に会える場所に関してアイデアが欲しいと思います」。クライアント（利用者）のゴール（目標）がこの過程の中心的な段階です。
- もし、クライアント（利用者）が特別なゴール（目標）をもっていないなら、クライアント（利用者）にとって熱心で意味のあるゴールを見出すような関わり方について、思いをめぐらすような質問をグループではなされるべきです。この過程におけるポイントで重要なことは、GSVチームが、成し遂げられることはなにかに焦点をあてることを保つことです。

グループスーパービジョンの進め方

ステップ3・ステップ4

- ステップ3：現状は何か、すでに取り組んだことは何か
- スーパーバイザーは、現状とすでに取り組まれた2，3のことについて、数分で説明します。
- ステップ4：ストレングスアセスメントから明らかにされ、GSV参加者（スーパーバイザー）が必要としていることは何か
- このポイントでは、ストレングスアセスメントを、数分で概観することは有効です。それから、10～20分間で、GSVチームは書かれていること、完全に掘り下げられていないことをより深く明らかにするためにスーパーバイザーに質問をします。たとえば、「ここに、祖母が協力的と書かれています。この人の人生・生活において彼女の役割をもっと教えてほしい」。このセクションでは助言をしてはいけません。この目的は、クライアントの目標を達成することを助ける次のステップにおいて、創造的で特別な示唆が提供されるために、クライアント（利用者）についてより深い理解をすることを目的とします。

※時間配分は参考

グループスーパービジョンの進め方

ステップ5

- ステップ5：ブレインストーミング
- 20～30分間、GSVチームはアイデアをブレインストーミングします。これらのアイデアはクライアント（利用者）の目標に関連していることが重要です。
- 参加者（クライアントに関わっているスタッフ）は、（アイデアの評価をしてはいけません、または、「そうだが、しかし、・・・」）といったことを言わずに、すべてのアイデアを書き留めなくてはなりません。ここの目的はチームが創造的で解決的指向であることを認めることです。いくつかの素晴らしいアイデアはしばしばアイデアづくりを始めてからブレインストーミングの終わりに向かって出てきます。よいブレインストーミングは20～40のアイデアを生み出します。
- 時間配分は参考

グループスーパービジョンの進め方

ステップ6

- ステップ6：示唆されたことに基づいたわたし（スーパーバイジー）のプランは何か
- スーパーバイジーは、アイデアを検討し、それから次に取り組むステップを明確に表明します。
- たとえば、「こんどの木曜日に真由美にあいます。わたしは、もし、彼女が地域との関わりをもっと得るような示唆を求めているならば、このリストをもって見せたいと思います」、「わたしは、一郎が動物好きなので、動物園に連れて行くアイデアを好みます。わたしたちがそこにいる間、彼の禁酒の目標について図るための動機づけをおこす面接技術を用いたいと思います。わたしはまた彼が酒を飲んでいない過去には彼にとってなにが支えていたのかを見出すストレングスアセスメントを改めて作成するつもりです。」

グループ・スーパービジョン ワークシート①

ワークシートの記載事項

① クライアント（利用者） 氏名：

② ストレングスアセスメントの作成日付：

（もし、グループ・スーパービジョンの前に追加されうる、あるいは、拡張した追加的なストレングスがあるならば、その日付を入れてください。）

③ クライアント（利用者）の目標は何か？

このことは、この時（今）のその人にとって重要で意味のあること、かつ・または、その人において熱望をもち続けるより深い目標を、反映できます。もし、この時（今）何をしたらよいかわからないならば、ここで、あなたはそのことを述べることができます。

④ わたしがGSVチームから受けたい援助（助言）は何か：

これは、ブレインストーミングでチームを導くのに使った簡単な記述、1つの文章であるべきです。これは、その人の目標を達成することを支援する、目標を達成するのに関わる障壁を克服することを支援する、その人に対してリカバリーゴール、例えば、就労などにその人が従事するためのアイデアを特定することに関わります。

グループスーパービジョンワークシート②

⑤ 現在の状況の概観：

その人(利用者)の目標と、あなたがこれまで取り組んできたことを達成し、特定することを支えることに関連する、今のあなたの立場(位置)について、2, 3分以内の短いスナップです。

⑥ G S Vチームによるブレインストーミングでのアイデア〔箇条書き等〕

1.

2.

.....

25.

⑦ 次のステップ：（これは、次回あなたがこの人に対応するために特に何をするつもりなのか、または・あるいは、次回この人に対応するのにとって重要なステップは何か、を含みます。）

⑧ フォローアップ報告（1週間後などの次回）

GSVメンバーの意欲の維持のために

- GSVチームによる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まぐすくなる）
- 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 少し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（面白いもの、大胆さのあるもの、これまでの固定観念にとらわれないアイデアを含む）

よりよいスーパービジョンのために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。
- G S V（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。

よりよいスーパービジョンのために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、支持的な、（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。