

スーパービジョンの 考え方と進め方【講義】

神野病院 相談支援事業所さくら
相談支援専門員 寺本ゆう子

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
- よりよいスーパービジョンのために



スーパービジョンとは？

- ①クライアントと直接かかわりを持つソーシャルワーカーの、自己点検を支援する力動的過程
- ②ソーシャルワーカーの「知識・理論」と「実務・実践」を結びつける重要な支点となる。

スーパービジョンと事例検討

【事例検討】

対象事例の支援方法を検討する。

よりよい支援方法はどのようなものか？グループ討議を行うことも多い。実践知を養うのに適している。

【スーパービジョン】

スーパーバイザーが利用者（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くみ取り、スーパーバイザ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**。

スーパービジョンの3つの機能

【管理的機能】

- ・ 組織の使命に則った支援が行われているか？
- ・ 支援計画から逸脱していないか？
- ・ 法令遵守されているか？

【教育的機能】

- ・ 必要な知識、技術がどの程度あるか？
- ・ 職業的倫理を理解しているか？

【支持的機能】

- ・ エンパワメント（スーパーバイザーの自己肯定感を高める）
- ・ ストレングス支点で根拠のある“枠組み”外し
- ・ 管理的、教育的スーパービジョンを補完する。

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（適正、ライフスタイル、仕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

グループスーパービジョンの方法

方式	特徴	スーパーバイザー	スーパーバイジー
事例検討会型	大人数でも可 1時間～2時間半 困難事例の解決	専門性により左右	他職種も参加可能 <u>事例提供者が鍵</u>
振り返り参加型	10人以下が適当 1時間程度 技術と理念の向上	専門性はほどほど	同じ職場が適当 <u>過去事例に限る</u>
課題焦点型	3人で実施 一人20～30分 支持と視野の拡大	専門性は不要	普段の仲間 <u>事例は使わない</u>

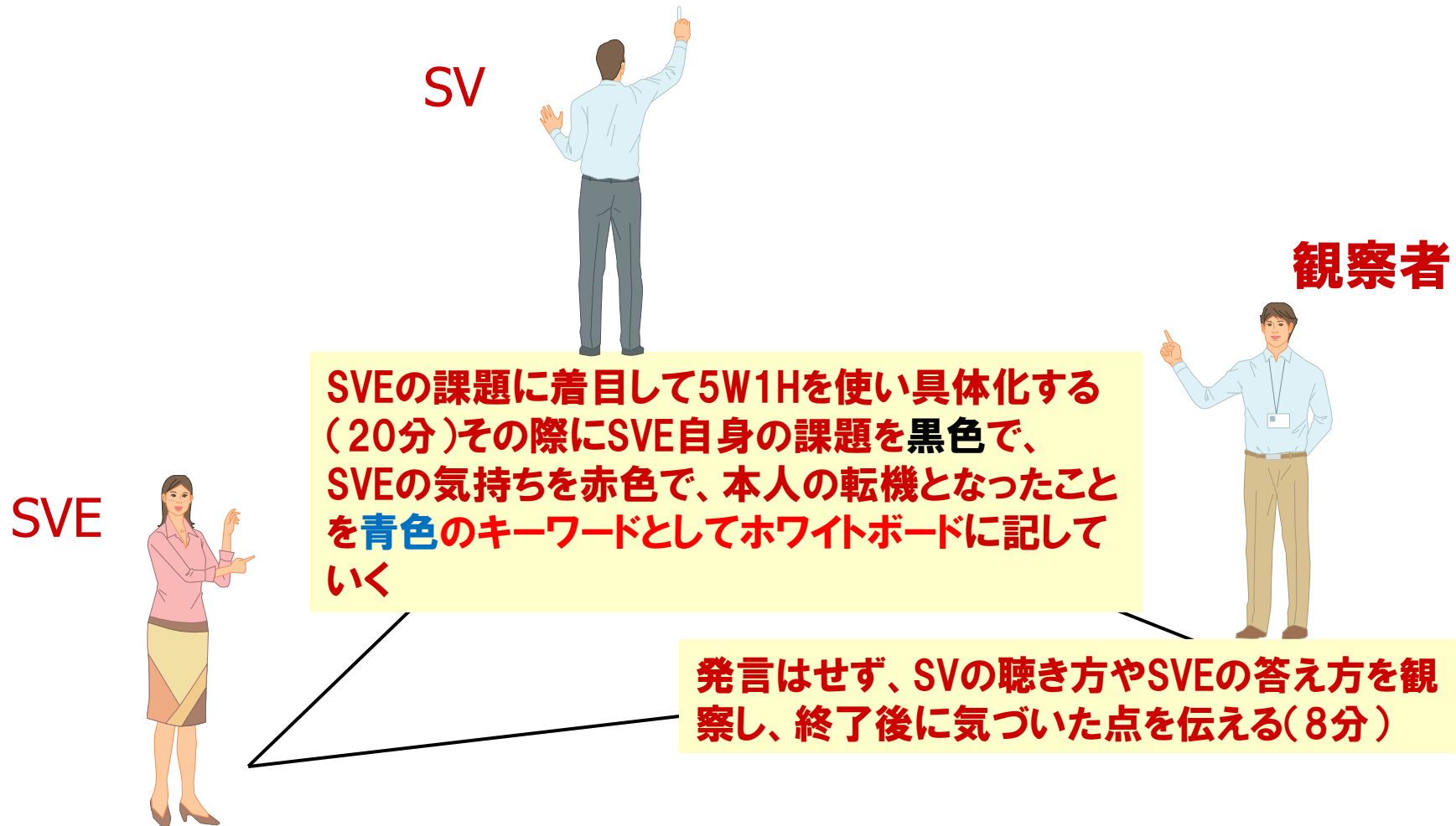
課題焦点型スーパービジョンとは

- SVEが悩みと感じていることを出してもらい
- SVEの課題や強みを具体的にしてい
- 観察者の感想で気づきの共有をすることで
- 技術的問題か、知識不足か、情緒面かを
- SVE自身が整理する方法である



ファシリテーションでも使う技法が使われている

課題焦点型のスーパービジョン



SV

観察者

SVE

SVEの課題に着目して5W1Hを使い具体化する(20分)その際にSVE自身の課題を黒色で、SVEの気持ちを赤色で、本人の転機となったことを青色のキーワードとしてホワイトボードに記していく

発言はせず、SVの聴き方やSVEの答え方を観察し、終了後に気づいた点を伝える(8分)

SVに自分の抱える課題を端的に説明する(2分)
SVからの質問に具体的な場面が伝わるようにつ
端的に答える。

狙いはSVEの「癖」を掴む

その相談支援専門員自身を持つ傾向がある



例えば

1. 支援会議が苦手なので避ける傾向
2. 医療知識がなく医療チームの言われたまま
3. 知識の豊富な分野の問題だけ突っ込む
4. 強烈的な利用者に迎合したり避ける傾向
5. 面倒なので地域の資源を遮断してしまう

課題焦点型スーパービジョン 留意点

- クライアントと向き合う時の自分の課題を話すこと！事例検討にならないこと！
- 事例は特に使わなくてよい。
- もし思い浮かべるのなら、過去の事例や煮詰まったものがいい。
- 観察者は事例検討の流れになりかけた時点で、すぐにSV役に流れを戻すよう指示すること。

課題焦点型スーパービジョン進め方

- ①**SVE**は3行で自分の課題（事例の課題ではない）を話し、**SV**はそれらをメモに**黒色**で書く。計2分
- ② **SV**は事例の内容に囚われず、**SVE**自身が課題と感じている点に関する本人とのやり取りの場면을再現させ、ポイントなる点を**赤色**で書く。
- ③**SVE**は本人や事業者との会話や場면을正確に伝え、**SV**は**SVE**の気づきや意図的な取り組みを**青色**で書く。
- ④**SV**はその時の本人や家族、周囲の事業者などがどう感じていたかを**SVE**に尋ねる。
- ⑤観察者からコメントをもらう。
- ⑥最後に**SVE**から何に気付いたかを話してもらう。

演習時のSVの言葉

**ポイントは事例の検討にならないこと
端的に自分の課題を言ってから始めること**

- ①支援をするに当たってあなたが課題と感じていることは？
- ②それはどんな場面で感じますか？
- ③相手が誰であってもそう感じますか？
- ④その場면을思い起こしてください。
相手からあなたはどのように見えていましたか？
- ⑤どうすれば良かったでしょうか？

よりよいスーパービジョンのために

- 普段から職場のチーム作り、同僚（ピア）の関係づくり
- 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
- グループスーパービジョン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
- 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

スーパービジョンを 業務の一環とするために

- 職人芸的な高い技術⇒職場内で可能なレベルで
- 長時間を要する⇒取れる時間内で
- 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