# 講義3

# 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

#### 担当 荒木 和美

相扶の郷 居宅介護・相談支援事業所 管理者 庄原市尾引町263-2

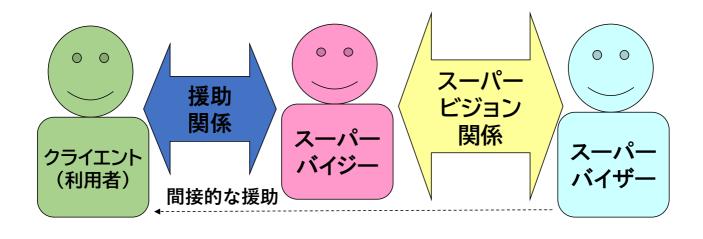
**P127** 

# 対人援助におけるスーパービジョンとは

当事者に、より質の高い援助を提供するために、人材育成と人材活用を目的として、明確な目標を掲げ、スーパーバイザーによって行われるスーパーバイジーの成長を支援する、また、その体制を整えるプロセスである。

スーパービジョンを基盤に置いた事例の検討 バイジーが何を考え、感じ、学ぼうとしているのかをバイ ザーがくみ取り、バイジーの学びを深めていく作業になる。事 例の検討はそのための素材として使用される。

# スーパービジョンの基本関係



- ①管理的機能
- ②教育的機能
- ③支持的機能

スーパーバイジー が「気づく」プロセス

# 科目のねらい

P126

- □経験から学ぶ省察的思考の重要性を理解する。
- □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。

# 学習のポイント

- ロ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
- 口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
- 口スーパービジョンの実践の必要性と阻むもの

## なぜ、スーパービジョンなのか①

〇相談支援は利用者の課題を環境も含めた全体として とらえ、その解決方法は、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。

○これはとても困難なことで、援助がうまく行かないと きに、相談員が<u>個々の力だけで打開策を見出すことは</u> 難しいことも多い。

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。

5

# なぜスーパービジョンなのか②

## 利用者との援助関係を基盤に仕事

アセスメントに自己の価値やものさしを使う。

個人のフィルターを通じて相手を見ている。

自己覚知のために、研修や自己学習や他者の「もの さし」にふれることが重要となる。

また、相談員が援助関係の構成の一部分であって、 全体を客観的に見ることは難しい。

## 今、相談支援専門員に求められる力

- ・他者の力(存在・かかわり)を上手に使って自分の支援の力を高める他者・外部のサポート活用力
- ・何でも知っている相談支援専門員を目指して「つまずき」を自分だけでこっそり解決するのではなく、 色んな人とつながりながら、課題を解決していく姿 を見せること

求められるのは、受け手としての力

**P126** 

## 1. 実践研究の理論と方法

## 実践研究の分類

## 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。 支援方法を通して、実践現場における実践知を明らかにするのに適す。

一般に「事例研究」と呼ばれる。

## 支援者に関する研究

相談支援専門員等、支援を 担う専門職を「振り返りの専 門職」「気づき・発見の専門 職」としてとらえ、事例を介 在して、支援者の振り返り、 気づきに重点を置く点で、 スーパービジョンを用いた事 例の検討ということができる。

> 優先順位と事例 の扱いが異なる

# 2. スーパービジョンによる人材育成

## スーパービジョンの3つの機能

アルフレッド・カデューシンAlfred Kadushin

#### ①管理的機能

組織・機関の目的や役割を十分理解し、その業務を遂行しているのかを確認(管理)する機能。教育的側面や燃え尽き防止など人事管理の側面もある。

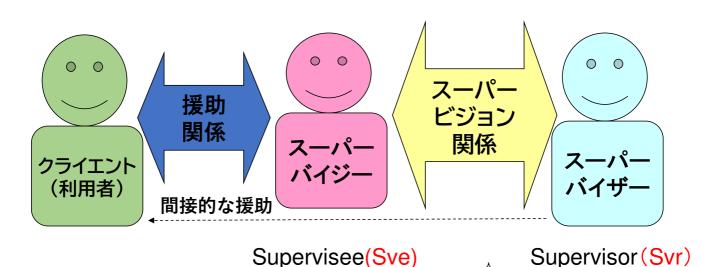
#### ②教育的機能

専門知識、技術の向上を目指すために教育的なかかわりをする機能。個別的・専門職的な自己覚知を促す。

#### ③支持的機能

信頼関係を基盤に励まし共感的理解 の中でバイジーを育てる機能

## スーパービジョンの基本関係



①管理的機能

2 教育的機能

③支持的機能

スーパーバイジー が「気づく」プロセス

# 2. スーパービジョンによる人材育成

スーパービジョンの3つの機能が円滑に働くためには、

上司と部下という、上下関係ではなく、お互いに相談 支援の専門職種間同士で、一定の約束(契約)に基づ て行われることが重要

社会福祉士会の調査等によると職場内の関係より職場 外の関係の方が、スーパービジョンの満足度や効果が 高い。その他も同様?

P128 スーパービジョンの重要な取り組み 確認

# スーパービジョンの場と方法①

P128-129

- 1 場 所:「職場」と「職場以外」
- 2 方法

#### ①個別スーパービジョン

バイザーとバイジーが1対1で行う。

スーパーバイジーの個別に思っている課題、気づきを洞察し、共有しながら振り返ることに適している。

そのため、バイザーとバイジーの信頼関係の基盤が重要 である。

#### ②グループスーパービジョン

その思いを共有したメンバー同士でグループを形成し、 グループとしての専門性の向上、気づきの共有を図る取 組み。

## スーパービジョンの場と方法②

#### ③ピアスーパービジョン

同じような経験、教育、専門性あるメンバーがグループ等で行う。全員がバイザー、バイジーになることできるのが特徴。 どちらの視点にも立つことができ、気づきの共有できやすい。

#### ④ライブスーパービジョン

面接への同行・同席のような現場でのスーパービジョンや、 面接場面の録音、録画映像や教材を用いながらのもの等、新任 職員等で、実践事例を用いながらのスーパービジョンが難しい 場合でも可能。

#### ■重要な点

- ・複数の方法を組み合わせること。
- ・スーパービジョンをバイザー・バイジーが意識して行うこと 一定の約束・契約〈内容、期間、頻度や方法等〉等が必要

P130

スーパービジョン

# (3) グループスーパービジョンの2形態

## ①バイザーが事例を準備

- ・参加者全員がバイジーとなる。
- ・流れはコントロールしやすいが、事例の説明と全体調整 等、バイザーに熟練度が必要

## ②バイジーが事例を準備

・バイジーが現場の事例を持参する。その他の参加者がバイザーとして参加する。ピアスーパービジョンの要素も 入り教育効果が高いとされる。

いずれの形態の場合も「学び」や「気づき」を参加者で共有することが重要。この整理がバイザー&ファシリテーターの重要な役割

## (4) グループスーパービジョンの意義と進め方

## ①グループスーパービジョンが定着しにくい理由

- ・必要性についての理解不足
- ・振り返りの機会の乏しさ
- ・利用者 (当事者) とのかかわりの悩みを打ち明ける場の乏しさ
- ・相談支援の評価、効果について他者と共有しくさ

## ②相談支援専門員の職場環境にかかわる課題

- ・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
- ・バイザーの人材不足

熟練のバイザーを前提とするグループスーパービジョンは困難。そのため、ピアスーパービジョンの要素の入ったストレングスモデルにおけるグループスーパービジョンが重要

## P131 ストレングスモデルのグループスーパービジョン

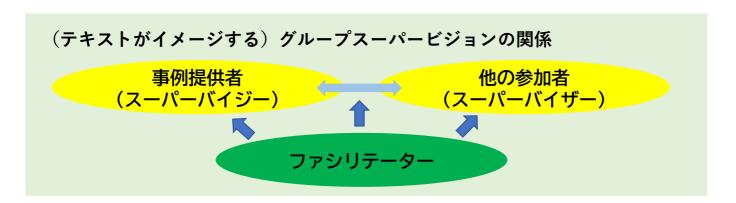
①新たな支援のアイデアが示されること カ量も重要!

受け手の力量も重要!

- ②創造的な代替策のためのアイデアの源泉となること
- ③利用者の生活者としての内面的理解を促すこと
- ④励ましと支持による<mark>共感性</mark>の形成
- ⑤うまくいった場合の喜びの分かち合いが参加者間で 生じること
- ⑥介入や決定を個人の責任で行わない安心感を生み出 すこと
- ⑦事例の支援のアイデアが他の事例に関しても応用可能になること。

## グループスーパービジョンの進め方の特徴

- ①スーパーバイジー(事例提供者)とスーパーバイザー (その他の参加メンバー)との意見交換によってすす めていくこと。
- ②バイザーとバイジーは水平な関係であること。
- ③ファシリテーターが水平関係を維持することに留意し ながら進めていくよう注意を払う



#### 図 3-1 グループスーパービジョンの 7 つのステップ

ステップ 1 スーパーバイジーによるストレングスアセスメント票の作成と 提出

ステップ 2 利用者 (当事者) の (本人にとっての) 目標は何かを説明する。 次に、相談支援専門員 (スーパーバイジー) がグループスーパー ビジョンの参加メンバー (スーパーバイザー) から特に必要と している助言、あるいはアイデアは何かを説明する。

ステップ3 相談支援専門員 (スーパーバイジー) が取り組んでいる現状の 説明とすでに取り組んだことは何かを説明する。

ステップ4 グループスーパービジョン参加メンバー(スーパーバイザー)はストレングスアセスメント票から明らかにされていることを整理する。さらに、ストレングスアセスメント票だけでは把握できない利用者(当事者)のストレングスの理解、支援のためのアイデアを考えるうえで必要としている情報を補うために、スーパーバイジーに質問を行う。〈質問セッション〉

ステップ 5 グループスーパービジョンの参加者 (スーパーバイザーとして参加しているメンバー) を中心に、与えられている情報でブレーンストーミングを実施する。

ステップ 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 ジー)の支援に関するプランを明らかにする。

ステップ7 その後、グループスーパービジョンの機会を活かしながら、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)の分かち合いを行う。

P133

現状の振り返り

利用者の目標と バイジーのニーズの明確化

かかわり (現状・これまで) の説明

質問によって 状態・状況を共有する

アイデア出し

アイデアを支援プランに 転換

かかわり(介入)後の 振り返り

## ステップ1 アセスメント票の作成

#### 1 アセスメント票の意味

- ・ていねいに書くこと。作成すること自体が振返りファシリテーター等が、サポートを必要に応じて行う。
- ・不確かな情報は、その旨、記載する。
- ・バイジーがわからないこと、把握できていないことは、 そのことを記載。

#### 2 アセスメント票 (P137) の書き方

- ・ジェノグラム・エコマップ(社会関係図)は重要
- ・「提出理由」の部分はより具体的に書く
- ・ストレングスは、小さなことでも明らかに

#### 3 その他

・必要によって項目を追加

これまでの効果や変化等

# 実践を言語化することによる8つの機能

- 1 意識化・・・ゴールや方針を明らかにする
- 2 一元化・・・情報や根拠を整理。時系列
- 3 俯瞰・・全体がみえる
- 4 可視化・顕在化・・成果・成長、課題が見える
- 5 価値化・・経験の意味づけ、自己効力感
- 6 行動化・・自律的な行動を促す
- 7 評価・フィードバック・・経験から学ぶ
- 8 ストーリー化・・過去、現在、未来を結ぶ

出典:鈴木敏恵「キャリアストーリーをポートフォリオで実現する」日本看護協会出版 2014

# ステップ2 利用者の目標、バイジーが必要とする助言、アイデアを説明

- 1 利用者(当事者)の目標
  - ・アセスメント票の「本人の目標欄」へ記載する。一できるだけ、本人の言葉で記載する意味を考える。
  - ・より具体的な目標が取組みを行いやすい。 (小さな目標を刻む方法も良い)
- 2 バイジー(事例提供者)が必要としている助言、アイデア
  - ・「提出理由」へ記載する。事例にタイトルもよい。

バイジーはプログラムに 応じた発言ができるように!

P134

# ステップ3 バイジーが取り組んでいる現状、 すでに取り組んだことを説明

- 1 「取り組んでいる現状」「すでに取り組んだこと」を整理して伝える。
  - ・取り組みによって生じた変化 (プラス面・マイナス面)
- 2 必要に応じて・・
  - ・取り組みたいができていないこと、
  - ・取り組みが中断したことも伝える。

バイジーはプログラムに 応じた発言ができるように!

#### ステップ4

事例概要・アセスメント票を読み込んで、バイザー としてアイデアを考えるうえで必要としていること を質問

- 1 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。
- 2 この時点で助言やアドバスをしない。

スーパービジョンや事例検討会で避けた い質問・態度(例)

#### 1 発言にたくさんの質問

Bさんとの面談場所が不適切と言われましたが、どうすれば よいと思ったのか、また、その時の家族の気持ちを考えましたか。また、自分自身が家族に批判的だったという認識はありますか。

#### 2 決めつけ(批判)等

私は、キーパーソンとの人間関係が不十分だったと思います。 利用者を大事にと言われますが、全くできていないと思います。

3 表面的な肯定+根拠のない保証や不適切なユーモア 本当によくやっておられるとなぁと思いました。私、何となく、この やり方でうまくいく気がするんですよ。ダメもとでやってみてはどう でしょうか。別に命に関係するほどのことは起きませんよ。

# ステップ5 スーパーバイザー間のブレーンス トーミングによりアイデアを出す

- 1 幅広い観点でアイデアを出し合う。
- 2 バイジーは発言をせずにバイザーのブレーンストーミング を見守る。
- 3 他のスーパーバイザーのアイデアを評価しない。
- 4 ファシリテーターは、アイデアを書き留める。
  - ・ホワイトボード ・付せん ・パワーポイント等

#### ■アイデア整理のポイント

- ①すぐ実現できそうなアイデア、提案が恥ずかしいと思われる小さな工夫
- ②少し時間(2~3か月程度)がかかる
- ③かなり時間(6か月から1年程度)
- ④地域にかかわる町づくり的なアイデア

P135

# ステップ6 提案されたアイデアに基づいた相談支援 専門員 (バイジー) の支援に関するプランを明らかに

- 1 バイジーは提案されたアイデアを検討し、次に取り組むステップを明確に表明する。
  - ■バイジーの力が試される場面
    - ・他者の助言を上手に活用する力
    - ・他者の助言から気づく力。アイデアを援助に転換する力が求められる。

#### 2 次回へ向けての

転換力(アイデアを援助へ)

・代替案の選択肢も確認できれば良い。

## ステップ6

# フォローアップ報告でアイデアが生かされた場合 (活かされなかった場合も)の分かちあいを行う。

- 1 スーパービジョンを継続的に行うことを前提した考え方 ・継続(実施)しないと本当のSVの意義は発揮できない。
- 2 ワークシート (P138 例) でメンバーが情報を共有する。
- 3 上司と部下の指導の関係とスーパービジョンを混同しない ことが重要

#### 参考資料 3-1:事例の概要とストレングスの整理を用いた簡便な様式例

スーパーバイザー養成研修・報告様式①

年 月 日 提出者 ・A4 サイズ 1 枚に過不足なく(5 分で読める 程度に) 記入 (通称) 年齢 隨害久 性別 家族構成 (ジェノグラム) エコマップ 提出理由 (提出者自身の困っていること、検討してほしいこと、アイデアのほしいこと) 本人の目指す暮らしや目標・夢・希望、生活に対するイメージ (できる限り、本人の言葉そのもので) 経過と現状 (概要) 性格・人柄/個人的特性 才能・素質 環境のストレングス 興味・関心/向上心 出典:「令和元年度埼玉県相談支援従事者専門コース別研修(スーパーパイザー養成)」資料(作成:埼玉県相談支援専門員協会)を一部 **P137** 

#### 簡便な様式例

- ・すべて重要項目
- ・事例概要と組み合わせて使う。
- ・当日の説明時間(5分)を意識して書 類を作成する。
- 「困っていること、検討してほしいこと、アイデアのほしいこと」は、時間の制約もあるので、ある程度、限定する方がよい。
  - ・かかわりの長いケース1期、2期、3期等に分ける方法もよい。

する。

グループスーパービジョンワークシート
利用者 (当事者) 氏名: ストレングスアセスメント票の作成日付: グループスーパービジョン実施日:
1. 利用者(当事者)の目標は何か? 利用者にとって重要で意味のあること、あるいは、利用者にとって意欲のもてる目標を反映する必要がある。もし、利用者に明確な目標がないならば、この場所で、そのことを明記することができる。
2. わたし(相談支援専門員、スーパーバイジー)がグループスーパービジョン参加者(スーパーバイザー)から受けたい助言は何かを記載する。スーパーバイザーに対しての説明は、ブレーンストーミングを円滑に進めるためにも簡潔な文章が必要である。
3. あなたと利用者との現在の状況の概観について記載をする。これは、利用者の目標と、あなたがこれまで取り組んできた支援に関連するあなたが感じてきたことに関する記載である。
4. ブレーンストーミングでスーパーバイザーから出されたアイデアリストの作成 ① 【 ② 【 ③ 【 アレンジ ・ 一部分を抜いたり、組み合わせたり ・ 今のタイミングにふさわしい「内容」「量」を選定
今回のグループスーパービジョンから次のステップに向けて:これは、あなたが利用者に対応するために、

次回に向けて何をするつもりなのか、あるいは、次回この利用者に対応するのに重要なステップは何かを検討