

人材育成の手法に関する講義

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

講義 3 P.126~

9:40~10:30



令和6年度

相談支援事業所「ゼノ」からっと
主任相談支援専門員 石原 郁 朗

1

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。(継続した問題意識を持ち、「過去の知ー今の知ー未来の知」を結び付けて行くこと)
- 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

- 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 他
- スーパービジョンの実践の必要性和阻むもの

3

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。実践方法を通じて、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。一般的に、「事例研究」と呼ばれる

実践研究の目的と意義

支援者に関する研究

□ ソーシャルワーカーや相談支援専門員は「**振り返りの専門職**」「**気づき・発見の専門職**」である。

事例を通じて 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**」とすることができる。

5

実践研究を深めるための スーパービジョン

□ 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・地域**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ザ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。

6

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？

- 何を考えているのか？
- 何を感じているのか？
- 何を学ぼうとしているのか？

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。事例は介在・素材。

スーパーバイザーの基本

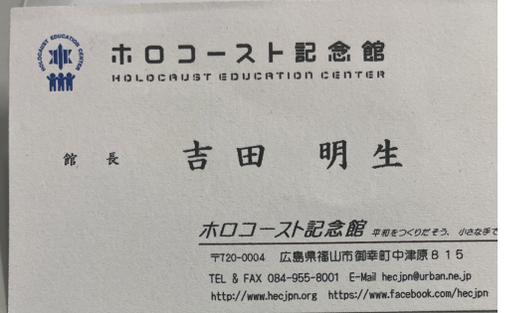
- ・ 事例検討会ではない
- ・ スーパーバイザー（提案者）が主人公である。
- ・ バイザーは教育的、指導的（場合によっては威圧的な）態度はとらない。

※バイザーの「特徴」「癖」を掴むこと（相談支援専門員にはそれぞれ「クセ」がある）

例えば

- 年上の同僚や上司には、なかなか相談できない
- 会議が苦手なので避ける傾向
- 医療知識がなく医療チームの言われたまま
- 知識の豊富な分野の問題だけ突っ込む
- 強烈な利用者に迎合したり、避ける傾向
- 面倒なので、地域の資源や社会問題を遮断してしまう
- 担当利用者や課題を抱え込んでしまう
- 相談できない環境にある
- 情に流されてしまう など

福山ホロコースト記念館



ツィクロンB (結晶性シアン化水素)

9

■アスペルガー医師とナチス光文社2019年 1944年オーストリアの 小児科医ハンス・アスペルガー。アスペルガー症候群を最初に定義して、発達障害を持つ小児を擁護したとされるハンス・アスペルガーが、ナチスドイツの人種差別主義を擁護しており、子供たちの虐殺にも深く加担していた旨を証明する衝撃の一冊。アスペルガー症候群を最初に定義して、自閉症などの発達障害を持つ小児を擁護したとされるハンス・アスペルガーが、ナチスドイツの人種差別主義を擁護しており、また、子供たちの虐殺にも深く加担していた旨を証明する衝撃の一冊。ナチスドイツの精神科医は社会的スキルが少ない子供たちを選別して虐殺していたが、ハンス・アスペルガーは、アスペルガー症候群や自閉症の子供を「生産的」と見なして保護する一方、社会的スキルが少ないと彼が判断した子供を子供専用の収容所に送り込んでいたという。

スーパービジョンによる 人材育成

① 管理的機能

組織・機関・職場の役割を十分に理解して、相談支援の実践・目的の理解を深めること。

11

② 教育的機能

専門知識、技術の向上を目指すための教育的な関わり。利用者のエンパワメントの理解。リカバリーに関しての共感性を養う。

12

③ 支持的機能

バイジーとの信頼関係の上、励まし、共感的理解をスーパーバイザーが行う。意欲の喪失、マンネリ化、バーンアウトを防ぐ。上司と部下といった上下関係ではなく専門職同士で、一定の約束に基づいて行われる。

13

①仕事の仕方を学ぶ時代

指示・管理的機能（教育・知識）
実践のイロハを学びたい
新人のつまづき
人事と人材育成は別物

④中堅の時代 支持的機能

仕事を他の視点からも見て欲しい
自己点検・自己選択したい気持ち
職場を変える人が出る
勉強したい気持ちを支持して行く

②経験を重ねる時代 教育機能

援助計画 立案を学びたい
業務はできるが、
自分で計画を立てる力量は
まだない見通しをもてない
その人の全体を見る力はまだない
個別でなくGSVで良い

SVの8ステップ

⑤業績を認めてほしい時代

役割を自分で見つけたい
相談相手のような関係
SVに頼らず自立して行く

⑥高いレベルに挑戦する時代

仕事の評価をしたい 自分が重要な位置と
分かる 役に付ける時は管理機能で支援する

③自信をつける時代 教育・支持的機能

仕事を理解し認めてほしい「頑張ったねー」と褒められたい気持ち 自分の仕事を振返ることができる 更に勉強する事を身に付けるように支持 がんばっている人を褒めた方が良い職場になる

⑦後輩の指導時代

育てたい 伝えたい気持ち 仕事の理論化をしたい 経験を理論化したい

⑧SVの時代

専門性の発展のための協働
作業 自らSVを自覚する

<p><u>適正な評価を受ける</u></p> <p>自分がやってきたことに対しての金銭的評価や人事考課</p>	<p><u>求められ、頼られる</u></p> <p>上司や同僚・地域からの推薦 「〇〇で困っているから意見が欲しい」</p>	<p><u>共通意識を持つ</u></p> <p>目指すべき方向性・方針の一致 それぞれの役割を知る</p>
<p><u>スキルアップ</u></p> <p>資格取得、実践発表 支援技術の向上など</p>	<p>モチベーションをあげるための8つの法則</p> <p>2024.6.26</p>	<p><u>看板を背負う</u></p> <p>〇〇法人としての責任と誇りを持つこと</p>
<p><u>人材育成を担う</u></p> <p>人を育てるシーンに携わることは、自己研磨を重ねること</p>	<p><u>共有する</u></p> <p>それぞれの立場から意見や経験、感情の共有がなされること</p>	<p><u>あこがれる存在</u></p> <p>自分になりたいものを目指し、追い求める 一緒に働きたい</p> <p>15</p>

スーパービジョンの5つの目的

- ① スーパーバイジと利用者との関わり方、支援方法、支援目標の確認
- ② スーパーバイジーの相談支援の専門家としての自信の向上、意欲の向上、不安の解消に関する働きかけ
- ③ スーパーバイジ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等) への対応
- ④ スーパーバイジーの職場での人間関係、職場環境への不満への対応
- ⑤ スーパーバイジーと他職種との関係づくりと連携に関する働きかけ

スーパービジョンの場と方法

- ① **個別スーパービジョン**： 個別に思っている課題や気づきを深く洞察して、共感しながら振り返る
- ② **グループスーパービジョン**： 相談支援専門員同士でグループを形成し、専門性の向上、気づきの共有を図る
- ③ **ピアスーパービジョン**： 全員がスーパーバイザーまたはスーパーバイザーになり、異なる視点や気づきの共有が教育的効果を生み出す
- ④ **ライブスーパービジョン**： 面接場面を録画録音した教材を用い、新人スーパーバイザーに対して意見交換しながら気づきを促す

17

スーパービジョンの意義と進め方

～ グループスーパービジョンが定着しにくい理由 ～

- スーパービジョンの必要についての理解不足
- 相談員の立場の振り返りの機会がない
- 利用者との関わりの悩みを打ち明ける場がない
- 相談支援と言うケアマネジメントプロセスに沿った取り組みに対する評価、効果について他者と共有しにくい（伝えにくさ）

18

スーパービジョンの意義と進め方

～ 相談支援専門員の職場環境に関わる課題 ～

- 他職種連携を含んだ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相談支援の現場実践の業務としてみなされていない
- 効果的なスーパービジョンができるスーパーバイザーの人材不足

19

- リセット **reset**
- チャンス **chance**
- タイミング **timing**
- チェンジ **change**
- ウェイト **wait**

20

ストレングスモデルのグループスーパービジョン

- ・ 関わりのない相談員から、新たな支援のアイデアが出る
- ・ 創造的な代替策のためのアイデアが出る
- ・ 思い込んでいる利用者の行動理解に内面的な理解を加える事ができる
- ・ スーパービジョンによって出されたアイデアがうまくいった場合、喜びを分かち合える
- ・ 相談支援専門員個人の責任でないことによる 安心感
- ・ 検討したアイデアが他の事例にも応用可能である

21

グループスーパービジョンの進め方の特徴

- ・ 通常のスーパービジョンと異なり、スーパーバイザー(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進めていくこと
- ・ スーパーバイザーとスーパーバイザーの意見交換を効果的に進めるために、両者の関係が上下関係的な指導関係ではなく、同じ立場に立った水平的な関係になること
- ・ グループスーパービジョンのファシリテーターが水平関係(対等の立場)を維持することに留意しながら進めていくことに注意を払う

22

事例説明・困りごとを述べる。質疑応答する。支援に関するアイデアを徹底的に出し合うブレインストーミング。支援の枠にとらわれない創造的なアイデアを数多く出し合うことが必要。アイデアを数多く出せる雰囲気ファシリテーターが作り上げる。スーパーバイザーから出された多様なアイデア・解釈・意見に対して、事例提供者のスーパーバイザーが応答する。ファシリテーターがまとめる。合わせて、事例提供者であるスーパーバイザーが実効性の高いものをいくつか選び、実行計画を表明する。

23

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 スーパーバイザーによるストレングスアセスメント表の作成と提出

ステップ2 利用者の目標は何かを説明する。次にスーパーバイザーがスーパーバイザー達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 スーパーバイザーが、現場で取り組んでいる事の説明、すでに取り組んだ事の説明

ステップ4 スーパーバイザーはストレングスアセスメント表から明らかになったことを整理。アイデアを考える上で必要となる情報を補うために**スーパーバイザーに質問をする**

ステップ5 ブレインストーミングでアイデアを出す。

ステップ6 提案されたアイデアに基づきスーパーバイザーが計画を明らかにする

ステップ7 その後、グループスーパービジョンの機会を生かしフォローアップ報告を行う

24

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 スーパーバイザーによるストレングスアセスメント表の作成と提出。

スーパーバイザーは、提供する事例の概要とストレングスアセスメント表を作成し、グループスーパービジョンの際に提出する。参加メンバーに配布し、グループスーパービジョン終了後には、回収する。

25

グループスーパービジョンの7つのステップ

ステップ2 利用者の目標は何かを説明する。次にスーパーバイザーがスーパーバイザー達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

例えば「太郎は仕事に戻りたい目標を持っています。私は彼の本当に関心のあった仕事について欲しいと思っています」「家族はもっと友達が欲しいと思っています。私は、彼女がもっと人に会って、友人を作る機会や場所のアイデアが欲しいのです」といった簡潔な説明である。利用者の目標がこのステップの中心である。スーパーバイザーは意味のある目標を見いだすような関わり方や気づきを与えるようなアイデアを考える。重要な事は、スーパーバイザーがスーパーバイザーの現場で成し遂げられる事は何かを考えることである。

26

グループスーパービジョンの7つのステップ

ステップ3 スーパーバイザーが、現場で取り組んでいる事の説明、すでに取り組んだ事の説明

スーパーバイザーは、利用者との関わりの現場とすでに取り組んだことについて短時間で説明する。

27

グループスーパービジョンの7つのステップ

ステップ4 スーパーバイザーはストレングスアセスメント表から明らかになったことを整理。アイデアを考える上で必要となる情報を補うためにスーパーバイザーに「考えることを促すために」質問をする 4W1H

スーパーバイザーはアセスメント表を数分で読み込み、スーパーバイザーに質問する。ここに、近所の住民が協力的と書いてあります。この人の生活において近所の民生委員の役割をもっと知りたい。このステップでは**助言やアイデアを述べてはいけません**。個々の目的は当事者の利用者の目標を達成する支援のために、これまでスーパーバイザーが取り組んだことを踏まえ創造的なアイデアが提供されるために利用者についてより深い理解をすることを目的とする

28

グループスーパービジョンの7つのステップ

ステップ5 ブレインストーミングでアイデアを出す。

スーパーバイザーが、ブレインストーミングを行って幅広い視点でアイデアを出し合う。これらのアイデアは利用者の目標に関連していることが重要である。この時スーパーバイザーは発言をせずにスーパーバイザーのブレインストーミングを見守っている。また他のスーパーバイザーのアイデアの評価をしていけない。ファシリテーターは、すべてのアイデアをホワイトボードなどに書き留めていく。グループスーパービジョンの参加メンバーがこれまでの見方にとらわれない創造的で解決的思考であることが重要である。すばらしいアイデアはブレインストーミングの終わりに向かって多く出てくる。良いブレインストーミングは20~40のアイデアを生み出す。ブレインストーミング提案されたアイデアは以下の4つに分けて整理する。

29

グループスーパービジョンの7つのステップ

ステップ5 ブレインストーミングでアイデアを出す。

アイデアの整理のポイント

- ・ 1 時間的に、スーパーバイザーが**すぐ**実現できそうな内容(細やかなアイデア、提案するのが恥ずかしいと思われる小さな工夫も含む)に関するもの
- ・ 2 スーパーバイザーが**少し**時間(2~3ヶ月間位)をかけないと実現できそうにないもの
- ・ 3 スーパーバイザーが**かなり**時間(6ヶ月~1年間位)をかけないと実現できないもの
- ・ 4 事例を通しての気づきと地域に関わるまちづくり的なアイデアに発展しそうなもの(面白く、大胆で、これまでの固定観念にとらわれないアイデアを含む)

30

グループスーパービジョンの7つのステップ

ステップ6 提案されたアイデアに基づきスーパーバイザーが計画を明らかにする

スーパーバイザーは、提案されたアイデアを検討し、それから次に取り組むステップを明確に表明する。

例えば「今度の水曜日 真由美にあいます。私は、もし、彼女が仕事につきたい気持ちがあるならば、このアイデアリストを持って見せたいと思います」「私は、イチローがプラモデルが好きなので、プラモデル売り場に連れて行くアイデアを実行したいと思います。私たちがそこにいる間、彼の親子関係の改善の目標について話し合いたいと思います。私はまた彼が親子関係の悪くなる前がどうだったのかを聞き出して、ストレングスアセスメント表を改めて作成するつもりです」

31

グループスーパービジョンの7つのステップ

ステップ7 その後、グループスーパービジョンの機会を生かしフォローアップ報告を行う

スーパーバイザーのフォローアップ報告の際（次のグループスーパービジョンの取り組みの 때가有効である）には、参考資料3-2のようなグループスーパービジョンワークシートを作成しておく と効果的である

32

グループスーパービジョンを円滑に実行するために

普段から職場、組織内のチームづくり、相談支援の同僚(ぴあ)の関係づくりをし、信頼関係を構築しておくことが重要である。上司と部下の指導の取り組みとスーパービジョンを混同しないことが重要である。多くの相談支援事業所では相談支援専門員が1人職場の場合は、地域の相談支援事業所間のネットワークにより、複数の相談支援事業所の相談支援専門員によるグループスーパービジョンの実施が重要である。グループスーパービジョンを、研修だけでなく日々の業務の振り返りにも応用している相談支援事業所(基幹相談支援センター等)は、フィールドメンター活動(1人の職場の相談支援事業所に出向いてのスーパービジョン活動)の取り組みを強化していくことが重要である。

33

GSVメンバーの意欲の維持のために

- ・ 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、教育的な、(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

お互いの成長・育成のために

34

根拠・意図のある質問のヒント

- **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？**
- **気になっている部分は？**
- **戸惑っている部分は？**
- **それはどんな時に感じますか？**
- **相手が誰であってもそう感じますか？**
- **相手からあなたはどのように見えていましたか？**

35

講義終了後、講師によるストレングスモデルのグループスーパービジョン模擬を見ていただきます。その後、昼からグループワークで実際にスーパービジョンの演習にみなさんが挑戦します。その時に、7つのステップを参考にしてください。

活発な演習・燃えるような演習・炎上を期待しております。