

【講義と演習⑤】

スーパービジョンの実際

主任の視点・スーパービジョンについて学ぶ



社会福祉法人 聖隷福祉事業団

上原 久

【講 義】

主任の視点・スーパービジョンについて学ぶ

●学びのポイント●

- ①主任の役割や視点・スーパービジョンについて学ぶ
- ②事例を通して主任としての関わりとスーパービジョンの実践を学ぶ

主任相談支援員 ⇒ バイザー

相談支援員 ⇒ バイジー

主任相談支援員の役割

- ①相談支援業務のマネジメント
- ②高度な相談支援（支援困難事例への対応）
- ③地域への働きかけ

主任相談支援員は、
直接的・間接的に、要となる役割

1.主任相談支援員の「視点」

「主任相談支援員」は、「主任」という立場から...

①状況を把握し、②観察し、③相談支援員をサポート
することが求められます。

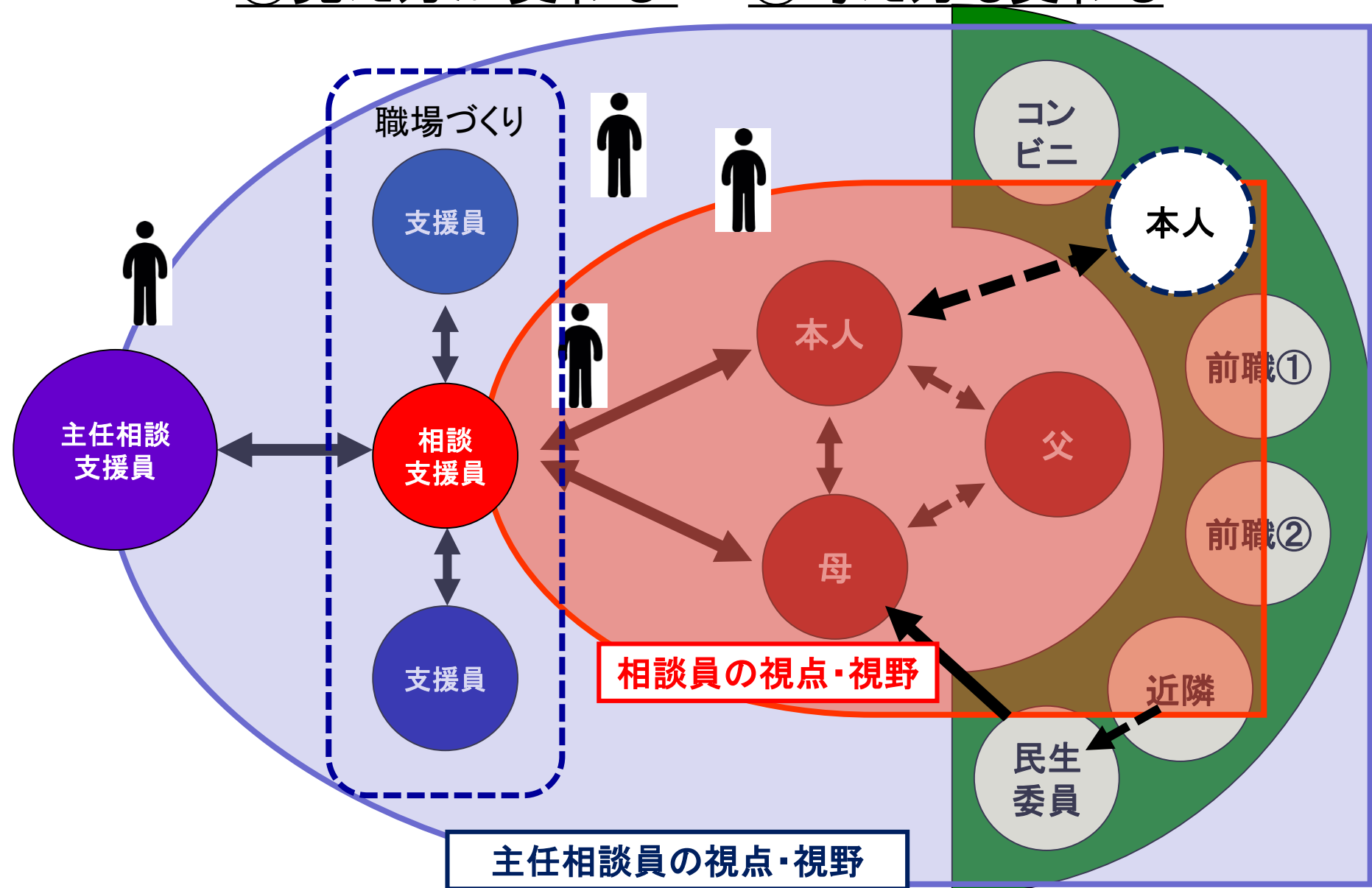
相談員と主任では、「立場」が違います。
「立場」が違くと...

- ① 見るべきところ
- ② 見えるもの
- ③ アプローチ(助言や働きかけ)

} なども変わります

立ち位置が変わると...

①見え方が変わる → ②考え方も変わる



2.主任相談員が行う「スーパービジョン」

ここでは、次の3点について考えます。

【1】 支援員への「ねぎらいの言葉」

【2】 主任相談支援員としての「見立て」

(相談員の視点・視野とは、角度や広さが異なる)

【3】 実行可能で具体的なアドバイス＋α

(「解」の提示ではなく、「考えさせる」こと...)

・「解」=How toもの

・「考える」=本質を読み解く力を培うもの

【1】ねぎらいの言葉

- **日常的**にスタッフの様子を**観察**する。
 - 悩んでいるときの表情
 - ぼそっ...とつぶやく言葉
 - 体調や心理面
 - スタッフ間の力動
 - 家庭事情にも配慮...
- **現場(外)**で、どのような仕事をしているか**推理**する。
 - 事務所に戻ったときの表情
 - 記録の確認
 - 数か月前と現在の「仕事の効率」・「伸び」

【2】「見立て」(相談員よりも「一歩先を行く見立て」)

① **現状の査定** : 何が起きているのか？

〔 問題は何か、いくつあり、どのような状況か。
本人は1つ1つの問題について理解しているかetc… 〕

② **背景の理解** : そうなった経緯(背景)は何か？

〔 時間経過、出来事の連関、未解決課題の蓄積等々、
「今ここに至った背景」を理解する。 〕

③ **当面の課題の焦点化** :

〔 どの課題に着手するかターゲットを決める。
(これを繰り返すと事例の主要テーマが見える場合も) 〕

①～③を、構造的に把握する

【3】「実行可能で具体的」なアドバイスとは…

○相談員が体感している事象をリアルに感じること

⇒相談員のリアリティー≒主任のリアリティー

○「相談員が解決することを助ける…」という姿勢。

⇒「主任相談員が解決する…」ではない

○相談員が「考えて」「行動できる」ことがポイント。

(今すぐ「どうこうする(なる)」ものばかりではない)

⇒「相談員が悩み・考えることを助ける」という価値観

【演習】

主任の視点・スーパービジョンについて学ぶ

○演習の趣旨

事例を通して、主任としての関わりとスーパービジョンの実践を学ぶ。

○進め方

○グループ内の役割分担(司会・発表者)

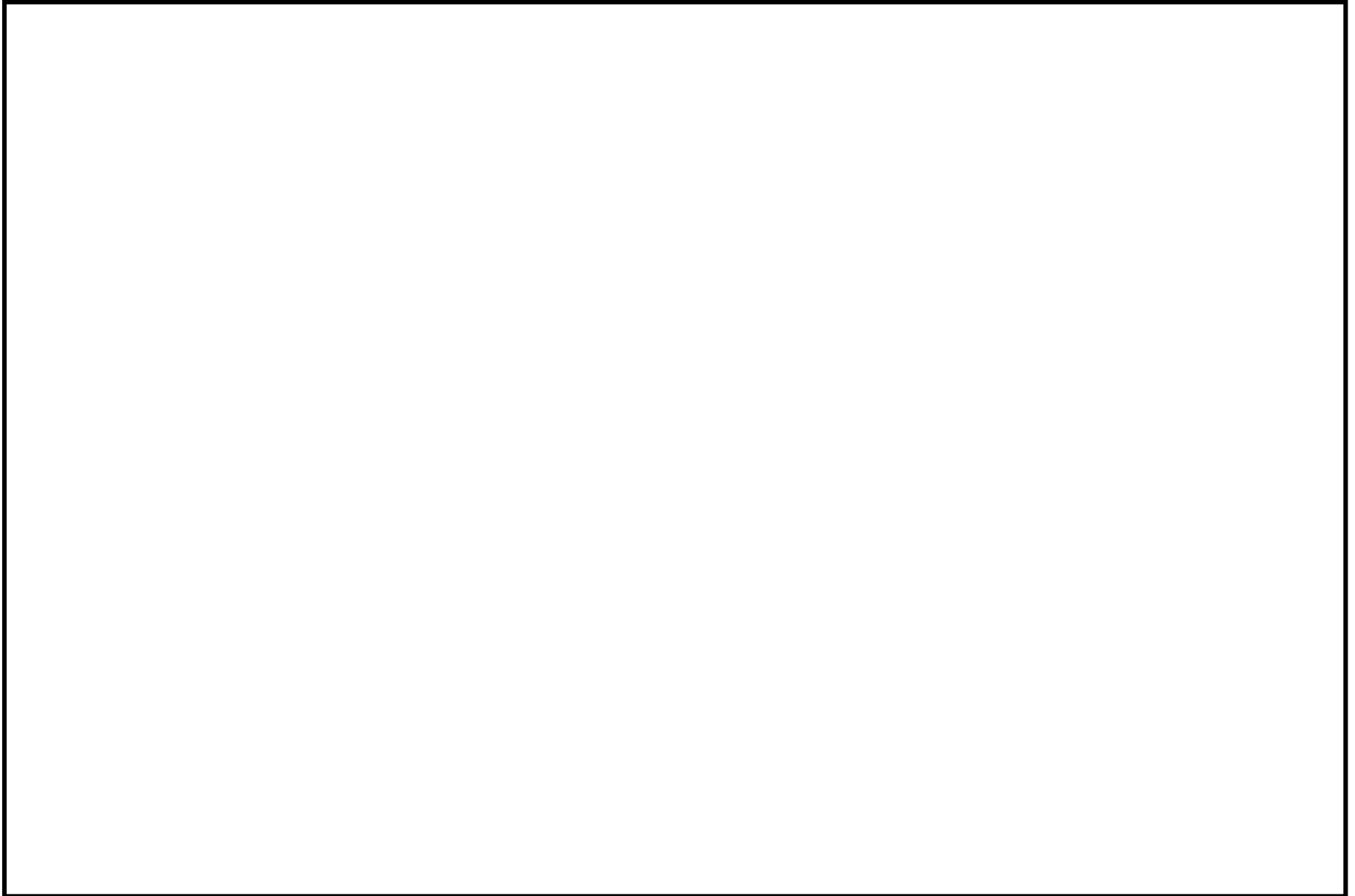
○事例紹介

事例シート参照

○グループワーク(50分)

- ①主任としての「考え」と「対応」を考える
- ②ワークシートに記入する
- ③グループ内で共有する

○グループのまとめ



休憩 15分

○グループ発表

挙手制です。積極的に！

【まとめ】

主任の視点・スーパービジョンについて学ぶ

スーパービジョンの本質的基本構造

目的

「考える力」の醸成

内容

焦点化・明確化・直面化

場意識

継続的な「場」の選択・設定

関係性

深い共感的理解を基盤にした関係性



アウトカム

支持的機能

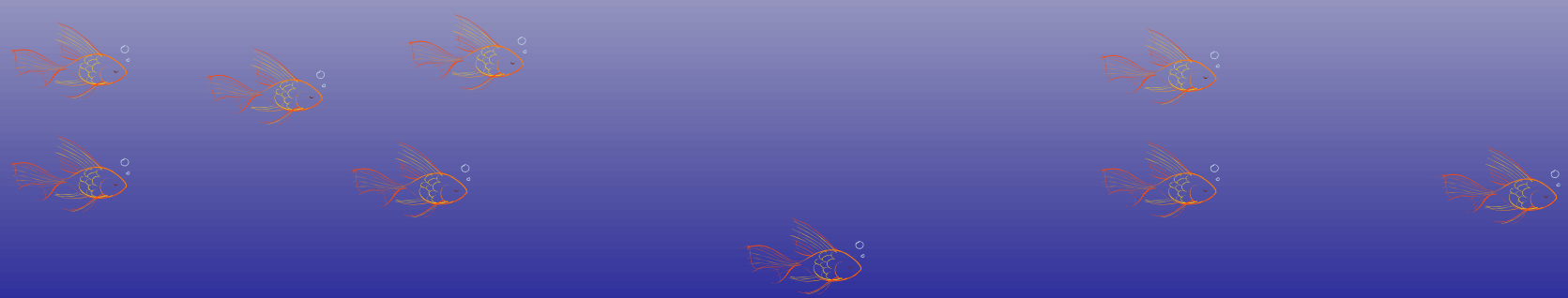
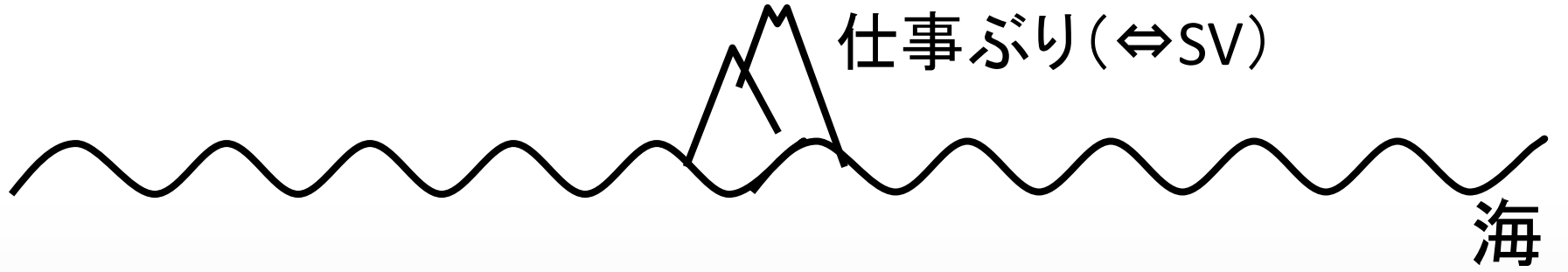
教育的機能

管理的機能

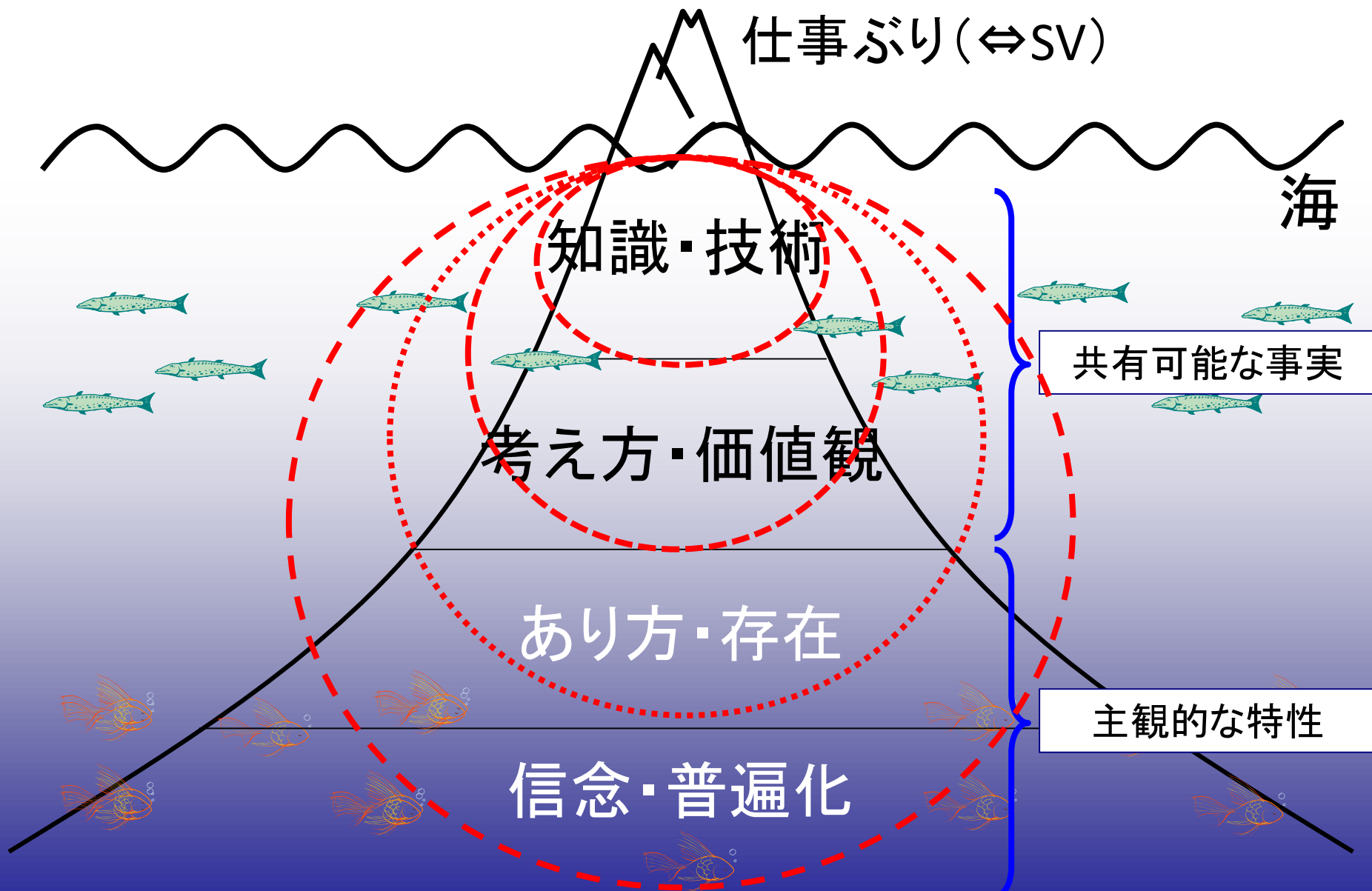
〇〇的機能

〇〇的機能

スーパービジョンを通してバイジーが身につけているもの



スーパービジョンを通してバイジーが身につけているもの



SV: 専門的技術の向上を目的として継続的に行われる訓練

● 目的

バイジー自身が「考える力」を醸成する(=主体はバイジー)

● 前提

- ・「深い共感的理解」をベースにしたバイジー&バイザー関係性
- ・「職場」はこの関係性を規定する「場」である (≠お友達関係)

● 内容

- どのような対象・現象(事象)に焦点化し、何を明確化するか
- ・登場人物の「誰」に焦点化し、「何」を明確化するのか
 - ・言語(非言語)的フィードバック (バイジーが悩める程度にほど良く)

● 留意点

- ・支援の進捗具合により、取り扱われる焦点が異なる
- ・バイザーの技量により、介入角度・深度・効果が異なる

現場への落とし込み

- 【1】 支援員への「ねぎらいの言葉」
- 【2】 主任相談支援員としての「見立て」
- 【3】 実行可能で具体的なアドバイス

これらについて、「日常的に行える環境」を整えておくことが重要

例えば...

- ①時単位: その時々で
- ②日単位: 朝夕の申し送りで
- ③週単位: 先週の出来事報告会で
- ④月単位: 事業所内事例検討会で
- ⑤年単位: 「〇〇研修会」として
- ⑥その他: 職能団体研修に派遣・研究

「主任だけが考える」のではなく、「その人」or「みんなで考える」...
という“場”を「職場内に仕掛けていくこと」がコツです。

皆さんの“創意工夫”が求められています！