

地域共生社会の実現にむけた グループスーパービジョン

野村 豊子

(日本福祉大学大学院、
認定社会福祉士認証・認定機構SV企画運営委員会)

目的

- ① グループスーパービジョンの理論の基本的理解
- ② グループスーパービジョンの実践経過の理解
- ③ スーパーバイザーの役割・技能の理解

グループスーパービジョンを 理解する上での事前学習

- スーパービジョンの歴史と系譜
- スーパービジョンの多様な意義
- スーパービジョンの機能の新しい展開
- スーパーバイザーとスーパーバイザーの関係性
- スーパービジョンの諸形態と種類
- 個人スーパービジョンの経過
- 個人スーパービジョンにおけるスーパーバイザーのスキル

グループスーパービジョンの基礎的理解

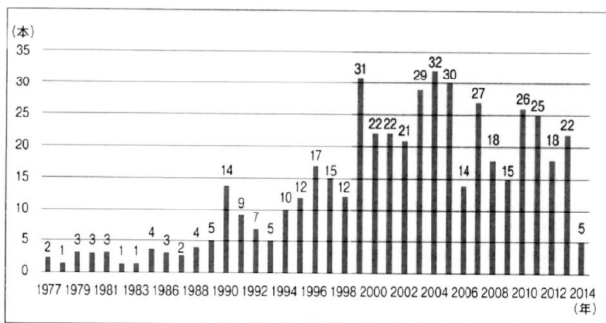
- グループスーパービジョンの歴史と系譜
- グループスーパービジョンの多様な意義・メリット
- グループスーパービジョンにおけるグループダイナミクスの理解
- グループスーパービジョンのタイプ及びスーパーバイザーとスーパーバイザーの関係性・役割
- グループスーパービジョンの諸段階・経過とスーパーバイザーのスキル例
- グループスーパービジョンの多面的評価

グループスーパービジョンの6W1H

- What グループスーパービジョンとは何か？
- Whom グループスーパービジョンは誰に行うのか？
- Who グループスーパービジョンは誰が行うのか？
- When グループスーパービジョンはいつ行われるのか？
- Where グループスーパービジョンはどこで行うのか？
- Why グループスーパービジョンはなぜ行うのか？
- How グループスーパービジョンはどのように行うのか？

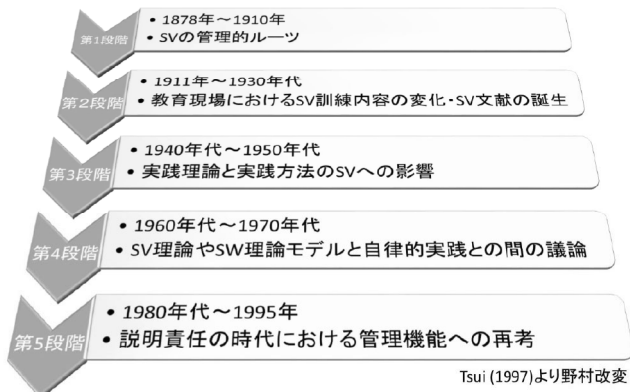
グループスーパービジョンの 歴史と系譜

スーパービジョンに関する学術論文の掲載数



出典：野嶋瑞樹著「文献検索からみた諸外国のスーパービジョン論文の動向」
図11-1-1 スーパービジョンに関する学術論文の掲載数 p.509
日本社会福祉教育学校連盟監修『ソーシャルワーク・スーパービジョン論』中央法規 2015

ソーシャルワーク・スーパービジョンの歴史における5つの発展段階



Dimock, H. S. & Trecker, H. B. (1951) グループスーパービジョン章別構成より

- The Importance and Purposes of Supervision
- The Principles of Supervision
- Formulating Objectives in Group Work and Recreation
- The Supervisory Observation
- The Supervisory Conference
- Records and Their Use in Supervision
- The Role of the Supervisor in Group Work

出典：Dimock, H. S. & Trecker, H. B. (1951). The Supervision of Group Work and Recreation. New York: Association Press. より

スーパービジョンの歴史的系譜

年	事項 / 組織	国 / 都市	主要人物/著者
1878	Charity Organization Society	Boston, USA	Mary Richmond
1902	Wednesday Psychological Society	Vienna, Austria	Sigmund Freud
1938	Principles of CS from social case workers to nurses	Ohio, USA	Florence Hollis
1970	Standing Committee for the Advancement of Counselling	London, England	Brigid Proctor
1976	Publication of supervision in social work	Wisconsin, USA	Alfred Kadushin
-1980	Proliferation of groundbreaking international clinical supervision publications	USA; Finland; England; New Zealand; Sweden; Australia; Portugal	Ellis; Ladany; Leddick; Munson; Watkins; Shulman; Bernard; Goodyear; Hyrkäs; Milne; Butterworth; Conesidine; Severinsson; Yeglich; White; Winstanley; Cruz
1986	Publication of an influential framework for CS	London, England	Brigid Proctor
1997	Clinical Supervision Evaluation Project	Manchester, England	Tony Butterworth
2000	The Manchester Clinical Supervision Scale	Manchester, England	Julie Winstanley

出典：White, E. & Winstanley, J. (2014). Clinical Supervision and the Helping Professions: An interpretation of the History. The Clinical Supervisor, 33 (1), 3-25より

グループスーパービジョンの多様な意義・メリット・デメリット

グループスーパービジョンのメリット8項目 認定社会福祉士認証・認定機構SV企画運営委員会報告(2018)

- ① 相互に集団の中での支援から多くを学ぶことができる。
- ② スーパーバイザーとの上下関係が弱まるのでスーパーバイザーのメンバーに対する統制や監督の権限も弱くなる
- ③ グループの課題や状況の変化における多様な焦点に対して、スーパーバイザー全員に積極的な発言が求められ、個々の自発性が尊重される。
- ④ グループの展開の経過と結果を受け止めることは、個々のスーパーバイザーの責任であり、グループ全体の責任となる。
- ⑤ スーパーバイザー自身の自立を早めに生みだしていくことに効果的である。
- ⑥ グループの参加による学びを通じて、スーパーバイザーの専門職としての質の向上とモラルを高め、グループ全体が情緒的な支持の源となる。
- ⑦ スーパーバイザー同士の信頼関係を築くことに役立ち、グループ後も支援関係が継続する場合も多い。
- ⑧ 時間と経費の面で個人スーパービジョンに比べて安価であるといわれている。

グループスーパービジョンのデメリット3項目
認定社会福祉士認証・認定機構SV企画運営委員会報告(2018)

- ① スーパーバイザー同士の対立や葛藤が、個々の考え方や実践方法をめぐって起こりやすくなる。
- ② 一人ひとりのスーパーバイザーとの対人関係が希薄化しがちになる。そのため信頼関係を築くのに時間がかかる。
- ③ 積極的な態度のメンバーと、消極的なメンバーに分かれてくる場合もある。

**スーパービジョンの多様な意義と
グループスーパービジョンのメリット・デメリット**

- スーパービジョンの諸形態は、スーパービジョンの多様な意義の理解を元にして、メリットとデメリットを想定し、計画に準備を重ねて実践に結びつく。
- 諸形態のメリットとデメリットについて、内外の諸論者の先行文献、実践を通しての知見を踏まえる。
- グループスーパービジョンの手続き、様式等を含めた方法については、メリットを最大限生かし、デメリットを最小限にとどめる方策を考案する。

グループスーパービジョンのメリット①
Hawkins&Shohet (2000)

時間、お金、あるいは専門家といった経済性に関することである。明らかに、もし、スーパービジョンをする人が限られている場合、あるいは、時間が限られている場合、スーパービジョンをグループで行うことで、おそらくもっと多くのスーパーバイザーを見ることができる。しかしながら、理想的には、グループのメンバーとスーパーバイザーに、(グループスーパービジョンを妥協的な理由から) 押し付けるものではなく、積極的な理由から、(グループスーパービジョンを) 選ぶべきである。

Hawkins, P. & Shohet, R. (2000). Supervision in the Helping Professions (3rd ed.). Open University Press. 北島英治訳(2018)認定社会福祉士認証・認定機構SV企画運営委員会報告より

グループスーパービジョンのメリット②
Hawkins&Shohet (2000)

一対一のスーパービジョンとは違い、新しいスタッフやトレーナーたちが、他の人も同じような問題に直面していることに気づき、不安を分かち合うことができる。同僚たちの支持的な雰囲気、グループは与えることができる。

Hawkins, P. & Shohet, R. (2000). Supervision in the Helping Professions (3rd ed.). Open University Press. 北島英治訳(2018)認定社会福祉士認証・認定機構SV企画運営委員会報告より

グループスーパービジョンのメリット③
Hawkins&Shohet (2000)

スーパーバイザーからのリフレクションや、フィードバック、そしてインプットを、スーパーバイザーからだけでなく、かれらの同僚からも得られる。そこで、このセッティング(グループスーパービジョン)は、スーパーバイザーによって、(過剰な影響力や依存といったことによって) 支配されることを、より少なくしてくれる底力をもっている。

Hawkins, P. & Shohet, R. (2000). Supervision in the Helping Professions (3rd ed.). Open University Press. 北島英治訳(2018)認定社会福祉士認証・認定機構SV企画運営委員会報告より

グループスーパービジョンのメリット④
Hawkins&Shohet (2000)

提供された資料に対する感情的、あるいは直観的な(グループメンバーの)反応が、他のグループメンバーも同じように反応するか、確認することができ、グループにおいて、スーパーバイザーが、それを確かめてみる手段を与えてくれる。

Hawkins, P. & Shohet, R. (2000). Supervision in the Helping Professions (3rd ed.). Open University Press. 北島英治訳(2018)認定社会福祉士認証・認定機構SV企画運営委員会報告より

グループスーパービジョンのメリット⑤ Hawkins&Shohet (2000)

グループでは広い範囲の人生経験を(グループメンバーによって)与えることができる。そこで、グループの中で、スーパーバイザーの人たちとクライアントに対して共感することができる人々がより増えることになる。グループでは、性別、人種、あるいは年齢の違いだけでなく、性格の広い範囲のタイプに対する非常に広い範囲の共感を与える。

Hawkins, P. & Shohet, R. (2000). Supervision in the Helping Professions (3rd ed.). Open University Press. 北島英治訳(2018)認定社会福祉士認証・認定機構SV企画運営委員会報告より

グループスーパービジョンのメリット⑥ Hawkins&Shohet (2000)

スーパービジョンの場面での技術を用いるより多くの機会を与えてくれる。グループの中では、クライアントを演じるグループメンバーの同僚とともに行う治療セッションを再演することが可能である。このことで、スカルプティング(彫刻する)とロール・リバーサル(役割交換)の技術をつかうことにより、発展させることができる。

Hawkins, P. & Shohet, R. (2000). Supervision in the Helping Professions (3rd ed.). Open University Press. 北島英治訳(2018)認定社会福祉士認証・認定機構SV企画運営委員会報告より

グループスーパービジョンのデメリット① Hawkins&Shohet (2000)

スーパーバイザーがグループ過程において自分が関与しているという自覚が増していくことが、スーパーバイザーとして伴うならば、有益なものになる。しかしながら、たとえば、もし、グループの中に競争心があると、グループ過程は破壊的となり、スーパービジョン過程を害することになる。

Hawkins, P. & Shohet, R. (2000). Supervision in the Helping Professions (3rd ed.). Open University Press. 北島英治訳(2018)認定社会福祉士認証・認定機構SV企画運営委員会報告より

グループスーパービジョンのデメリット② Hawkins&Shohet (2000)

スーパービジョンをそれぞれの個人として受ける時間が明らかに短いものとなる。個人としてスーパービジョンを受ける順番が回ってくるのは、グループスーパービジョンの3回のセッション中で1回となる。もし、2週間に1回開かれるグループスーパービジョンの場合、(各メンバーがスーパービジョンを受けることができるのは)6週間に1回という結果になる。

Hawkins, P. & Shohet, R. (2000). Supervision in the Helping Professions (3rd ed.). Open University Press. 北島英治訳(2018)認定社会福祉士認証・認定機構SV企画運営委員会報告より

スーパービジョンの多様な意義

- 利用者にとって
- スーパーバイザーにとって
- スーパーバイザーにとって
- 組織にとって
- 関係者・関係機関にとって

対人援助職の重層的なストレス-SWシステムを基に

社会的・経済的・政治的・文化的影響要因

組織・機関のストレス

チームのストレス

臨床実践上のストレス

私的なストレス

スーパーバイザーとしての
対人援助職の集約したストレス

Brown, A. & Bourne, L. (1996)より野村作成

野村豊子(2015)ソーシャルワーク・スーパービジョン論(日本社会福祉教育学校連盟監修), p.122

バーンアウト

- 医療・福祉・教育などの対人援助サービスの現場で生じやすい燃え尽き症候群
- 極度の身体疲労と感情の枯渇を示す症候群（マスラック）
- バーンアウトの症状：情緒的消耗感・対象者と距離を置く姿勢・目的意識や責任感の喪失・個人的達成感の低下
- ストレッサーが非常に強い職場において個人の対処能力だけでは限界がある。職場環境・経営体制等を含めたストレス管理が不可欠

野村豊子 認知症ケア標準テキスト上級編 ワールドプランニング 2007

スーパービジョンの重要性の認識

- 利用者・家族・関係者理解の促進
- 課題・情報の整理と探索
- 気づき・自己覚知・内省・省察への第一歩
- 話の傾聴・受容・共感
- 承認・励まし・強化
- 効果の持続・フォローアップ
- 可能性の開発・能力の評価
- キャリア形成支援・業務役割範囲の明確化
- 他機関との情報提供・連携の促進
- 理論学習の実践への応用
- 実践体験の理論化・自己学習の促進
- 時間限定の視点からの問題の明確化・示唆・指摘
- 解決への筋道の探索・示唆・提示 他

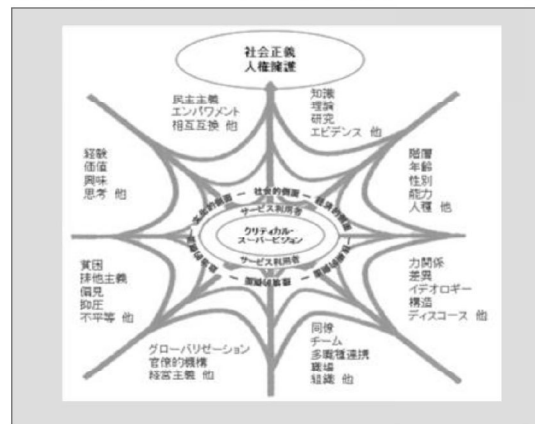
野村(2015)

スーパービジョンの重要性 ～モリソンとワナコットによる指摘

- スーパービジョンは、時間があつたらすれば良いという類のものではなく、必ず行う。
- その重要性を意識すればするほど、サービス利用者にとって意味のあるものとなる。
- モリソンとワナコットは、初めてソーシャルワークの仕事に就いた時から、スーパービジョンを意識し、スーパービジョンを受けることのできる体制を整えるべきだと強調している。

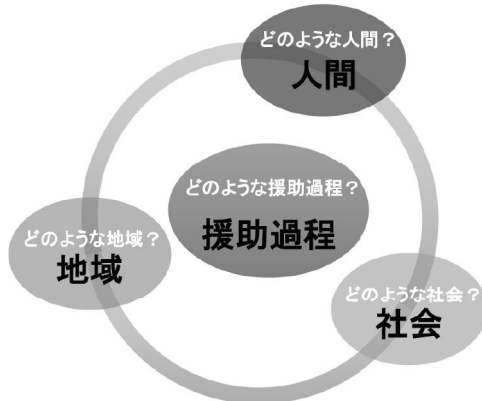
Wannacott, J. (2014) Developing and Supporting Effective Staff Supervision. Brighton: Pavilion.
野村(2016)

クリティカル・スーパービジョンにおける多様な連関



Noble, C. Gray, M. & Johnston, L. (2016). Critical Supervision for the Human Services: A Social Model to Promote Learning and Value-based Practice. London: Jessica Kingsley Publishers. 野村訳

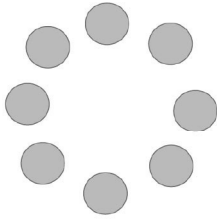
基本的な価値の対象



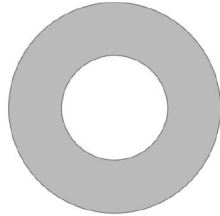
グループスーパービジョンにおける グループダイナミクスの理解

グループワークにおける 二方向のクライアント

個々のグループメンバー



グループ全体



集団力動(グループダイナミクス)の諸要素

- コミュニケーションと相互交流パターン
- グループ凝集性
- 社会的な抑制メカニズム
- グループ文化
- グループの天候・雰囲気

スーパービジョンにおける スーパーバイザーとスーパーバイザーの関係性

- パラレルな関係
- 特徴的なコミュニケーション
- 関係に内在する権威性
- 関係性におけるパートナーシップ
- 契約によって始まる関係
- 倫理の重要性
- 時間の限定と関係性

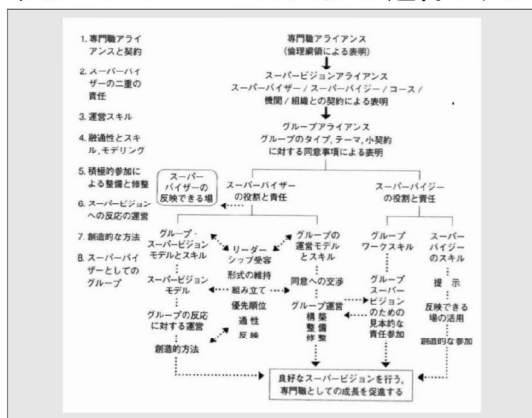
グループスーパービジョンの4類型

- ① 権威重視タイプ
- ② 参加重視タイプ
- ③ 協働関係重視タイプ
- ④ 仲間関係重視タイプ

野村豊子 (2015) ソーシャルワーク・スーパービジョン論 (日本社会福祉教育学校連盟監修)

Proctor, B. (2011) Group Supervision: A guide to creative practice (2nd ed.) Sage Publication.

グループ・スーパービジョンの連合モデル



Proctor, B. (2011) Group Supervision: A guide to creative practice (2nd ed.) Sage Publication; 野村豊子 (2015) 『ソーシャルワークにおけるスーパービジョンの文化の醸成』, p.35; 日本社会福祉教育学校連盟監修 『ソーシャルワーク・スーパービジョン論』 中央法規

グループスーパービジョンにおける 諸段階・経過と スーパーバイザーのスキル例

スーパービジョンのプロセス

準備段階

開始(契約)段階

中間(実施・遂行)段階

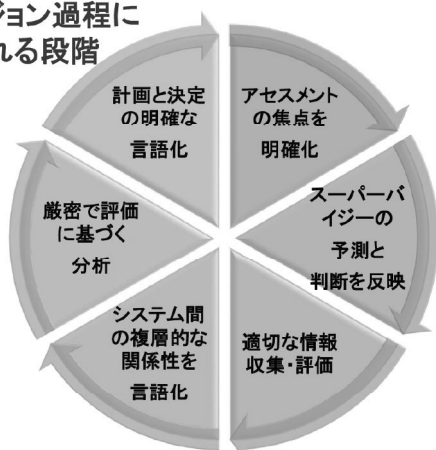
終結(総括評価)段階

野村豊子(2015)ソーシャルワーク・スーパービジョン論(日本社会福祉教育学校連盟監修)

グループスーパービジョンにおけるスーパーバイザーの具体的な役割

- ①スーパービジョンの運営・進行
- ②グループ状況の形成・構築・展開・保持
- ③個々のスーパーバイザーの学び・理解の深化・省察内省・成長等を促進するための支持・チャレンジ
- ④グループ内の多様な個性と異なった学びのスタイルを認め、その理解の元に創造性を分かち合えるように援助

スーパービジョン過程に共通に含まれる段階



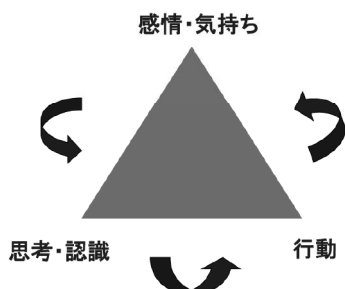
Morrison and Wonnaott (2009)

スーパーバイザーには何が必要か？

- スーパービジョンの目的・多面的意義・機能と役割に関する理解
- スーパービジョンの種類・方法についての理解と適切な技能
(プロセス、スーパーバイザーの問題理解への視点を広げる方法、体験を振り返ることへの明確化・焦点化・直面化、今後のアクションへの方策他)
- スーパーバイザーとの信頼関係
- 組織・業務・自らの立ち位置についての理解と権限
- 対人援助専門職の倫理・価値観・知識・技術
- 人間の学習や行動変化に関する知識(経験学習の意義の理解・リフレクティブプラクティスの理解)
- 忍耐と期待

野村(2019)

スーパービジョンを成功させるために振り返りで必要なこと



スーパービジョン契約の重要性 ～モリソンの指摘

- スーパーバイザーとスーパーバイザーの関係性の形成にとって、スーパービジョン契約の役割は強調しても強調し過ぎることはない。
- 肯定的な関係においては、スーパーバイザーがスーパーバイザーを理解し、スーパービジョン関係の期待と限界を明確に示すことが必要となる。そしてそのことは、書式や口頭を通して、常に振り返る必要がある。

Morrison, T. (2005) (Third edition). Staff Supervision in Social Care: Making a Real Difference for Staff and Service Users. Pavilion Publishing and Media Ltd.; 野村(2016)

グループスーパービジョンにおける グループ合意の内容

- グループの構造に関して
- 対人関係上の基本的な決まりに関して
- 個人の学びや習得課題に関して

グループスーパービジョンにおける契約の内容

以下の項目は、個人スーパービジョンにおいても必須である

- スーパービジョンの目的・日程・頻度・場の設定
- 守秘義務(スーパーバイザーとスーパーバイザー間・グループメンバー間)
- スーパービジョンに必要な経費
- 記録・準備課題・テーマ・フィードバックやふりかえりの方法
- スーパービジョンにおける目標到達への限界
- 関係する責任組織
- 予測される妨げ・安全性の確保・葛藤等への対処・約束不履行への対処
- スーパーバイザーのスーパーバイザーに対するコンタクトの方法

野村豊子(2018)在宅ケアにおけるスーパービジョンスーパービジョンの基礎的理解、
第23回日本在宅ケア学会学術集会特別講演、2019年在宅ケア学会誌

スーパービジョンの 実施段階で使用する材料・技法例

- 多様な記録様式: 逐語記録・ケース記録
事例提出用書式・プロセスレコード(観察、省察等を含む)
- ジェノグラム・家族関係図・エコマップ
- 組織・機関のシステム連関図
- クライアント・関係者からのフィードバック・評価
- ライブ・フォー・イン (マジックミラー活用)
- ロールプレイ (シナリオ有・シナリオ無)
- 金魚鉢法
- 描画・イメージ・比喻
- 再現劇 他

野村 (2017)

グループスーパービジョンにおける スーパーバイザーの実践上の スキルと留意点

- 基本的なスキル
- 実践上の留意点

グループスーパービジョンにおいて スーパーバイザー相互の共有理解を 支援するためのスキル

- 明確化と焦点化は、スーパーバイザーの独自のペースを大切に
- 言い換えとポジティブフィードバックは行き過ぎずに
- 体験の振り返りと見直す視点は、スーパーバイザーの独自性を尊重
- 現実検討の穏やかな促進
- 深い共感に基づく直面化は自然に
- 限界や範囲の設定など安全性を保持

野村豊子(2019)認定社会福祉士認証・認定機構、公益社団法人日本社会福祉士会
「グループスーパービジョン入門研修2018」

思い・感情の豊かな表現を 促すためのスキル

- スーパーバイザーの全体像の受容
- 感情の探策と細やかなフィードバック
- 葛藤や否定的感情の確認・非言語の表現の理解
- スーパーバイザーがつかみどころのない感情に立ち向かう意図や強さの積極的傾聴
- 一人のスーパーバイザーのメッセージをグループに翻訳してフィードバック

野村豊子(2019)認定社会福祉士認証・認定機構、公益社団法人日本社会福祉士会
「グループスーパービジョン入門研修2018」

グループ全体の適度な凝集性を高め、 スーパーバイザー相互に 規範を形成していくためのスキル

- グループ全体を通しての目的と各セッションごとのゴールを設け、スーパーバイザーの課題を各自が自由に明確化
- グループスーパービジョンにおけるスーパーバイザー各スーパーバイザーの役割を分かり合えるように定義
- つながりの形成と共通点を得ることを大切にすると同時に、各スーパーバイザー間の相違を専門職として、また、個人として認識

野村豊子(2019)認定社会福祉士認証・認定機構、公益社団法人日本社会福祉士会
「グループスーパービジョン入門研修2018」

スーパービジョンで 事例を用いる際の留意点

- 事例をまな板の上に載せない。まな板に載るのはスーパーバイザーとスーパーバイザー。
- 利用者のケアの質を高める目的を深い理解のもとで捉えているか？
- 利用者のケアの質を高めること=事例検討=スーパービジョンというつながりを短絡的に捉えていないか？
- スーパーバイザーに事例への理解を語ってもらう時にはスーパーバイザーの深い共感と明確な教育的意図があるか？

野村豊子(2019)認定社会福祉士認証・認定機構、公益社団法人日本社会福祉士会
「グループスーパービジョン入門研修2018」

スーパービジョンにおける コミュニケーションに関する留意点

- スーパーバイザーに肯定的に関わりながら、傾聴しているかどうか？また、傾聴するだけでなく共感を伝えることができているかどうか？
- 質問をする際にプレッシャーを感じさせてしまったり、ストレスを与えてしまうことになっていないか？
- 批判的な言語・非言語・準言語を暗に含んでいないか？
- スーパーバイザーと共に成長し、進んでいくことのできる関わりを重視しているか？

野村豊子(2019)認定社会福祉士認証・認定機構、公益社団法人日本社会福祉士会
「グループスーパービジョン入門研修2018」

スーパーバイザーの気づき・内省・省察に 関わる留意点

- スーパーバイザーの特定の言動・行動・傾向等について、適切に気づき・内省・省察を促すような直面化の質問や応答ができているかどうか？
- スーパーバイザーの気づきはその人の自己決定であり、結果や言語表現だけではなく、プロセスも共に大切であることを心から理解しているか？
- 気づき・内省・省察はアドバイスや指示からは生まれにくいことを体験的にも理解しているかどうか？
- スーパーバイザーの気づき・内省・省察をスーパーバイザーが受け止めて理解した時には、スーパーバイザーの歩みは何歩も先にあることを理解しているかどうか？

野村豊子(2019)認定社会福祉士認証・認定機構、公益社団法人日本社会福祉士会
「グループスーパービジョン入門研修2018」

スーパーバイザー自身の体験に 関わる留意点

- スーパーバイザーの宝物は、スーパーバイザー自身の過去から現在に渡る数々の経験の中にある。グループスーパービジョンでは、一人のスーパーバイザーの宝物が、別のスーパーバイザーにも宝物として共有されることが可能となる。
- スーパーバイザーの経験をそのまま伝えることは、スーパーバイザーの宝物にはならない。グループスーパービジョンでは、スーパーバイザーの経験の自己開示がグループ形成や展開を止めてしまうこともある。

野村豊子(2019)認定社会福祉士認証・認定機構、公益社団法人日本社会福祉士会
「グループスーパービジョン入門研修2018」

スーパーバイザーのフィードバックに 関わる留意点

- 賞賛するときや褒めるときには、自然にかつ的確に心の内に言葉がいくつも浮かんでくるか？
- スーパーバイザーの示す専門職としての高度の理解や適切な行動に対して、具体的に評価を示すことができているかどうか？
- スーパーバイザー自身が自ら歩みを進めていくことのできるような後押し・強化の応答や伝達ができているかどうか？

野村豊子(2019)認定社会福祉士認証・認定機構、公益社団法人日本社会福祉士会
「グループスーパービジョン入門研修2018」

スーパーバイザーの待つ姿勢や態度に関わる留意点

- スーパーバイザーが立ち止まる時、語ることを留まった時、沈黙の時、少し長い空白の時は、何かで転換を迎えている機会でもある。
- グループの沈黙の時は、すぐにその流れを修正・調整せずに場の状況を見極める。
- スーパーバイザーに無理に焦って語ることを促すことはしない。焦りはスーパーバイザー側にあり。
- グループの少し長い空白の時間は個々のスーパーバイザーが、グループという生き物を体験し、自らをとらえ直している機会でもある。
- 待つ、それも十分に長く、静かに落ち着いて待つ。

野村豊子(2019)認定社会福祉士認証・認定機構、公益社団法人日本社会福祉士会「グループスーパービジョン入門研修2018」

スーパーバイザーの視点を広げることを促す際の留意点

- スーパーバイザーが既に培っている視点を重視する。
- 視点を広げることはスーパービジョンの一回のセッションで可能となるとは限らない。行きつ戻りつしながら、結果として異なったレベルに視点が向けられる。そのプロセスが重要であり、強制するような進め方は行うべきではない。

スーパーバイザーの視点を広げることと価値観に関する留意点

- 視点を広げる際には、多様な価値観のジレンマが複層的に起きることを理解する。
- 価値観をめぐるジレンマを明確に意識することも成長へのチャレンジとなる。
- グループスーパービジョンは、スーパーバイザー間の相互交流の進展により、多様な価値観を学び合うことを可能とする。
- 価値観を学び合うプロセスには、危険性も含まれていることを理解し、スーパーバイザーは適切に対応する力を培う必要がある。

グループスーパービジョンの多面的評価

多面的評価の内容

評価主体による多面性

- クライアントによる評価
- スーパーバイザーによる評価
- 関係者による評価
- スーパーバイザーによる評価

評価時期による多面性

- 各セッション終了後の評価
- 全回終了後の総合評価
- フォローアップ評価

スーパーバイザー自身の自己評価 ～デイビス(2010)による問いの例①

- スーパーバイザーは十分に聞いてもらえたと感じているかどうか？
- スーパービジョンが支持的であり、スーパーバイザーの省察が進むように促したかどうか？もしも、職場の上司を兼ねていたときに、その境界をはっきりさせていたかどうか？
- 契約は終了時点でも意味をもっているかどうか？個々のスーパーバイザーが望んでいないことをしてはいないか？
- 個々のスーパーバイザーとグループ全体は十分に安全だと思って参加できていたかどうか？
- スーパーバイザーにとって親しみやすかったかどうか？

野村豊子(2019)認定社会福祉士認証・認定機構、公益社団法人日本社会福祉士会「グループスーパービジョン入門研修2018」

スーパーバイザー自身の自己評価 ～デイビス(2010)による問いの例②

- スーパーバイザーに対して、自分の文化や価値を押し付けるようなことはしていなかったかどうか？
- 個々のスーパーバイザーとグループ全体にとって、学ぶ機会を十分に展開できたかどうか？
- 終了時点でスーパーバイザーとグループ全体のゴール達成感はどのようなものか？
- 個々のスーパーバイザーに、またグループ全体に対してどのようなフィードバックをしたいと思っているのか？
- スーパーバイザーとしてどのような領域をさらに向上させる必要があるだろうか？

野村豊子(2019)認定社会福祉士認定・認定機構、公益社団法人日本社会福祉士会「グループスーパービジョン入門研修2018」

終わりに ～スーパービジョンの文化の醸成へ

グループスーパービジョンと個人スーパービジョンのメリットとデメリットを熟知し、相互補完的に学ぶことのできる仕組みを構築し、地域共生社会の実現に向けてスーパービジョンの機会を保证する。

スーパービジョンは、何時でもスーパーバイザーとスーパーバイザー両者にとって得難い学びの時であり、ソーシャルワーカーとしての実践の初めの段階から欠くことのできない機会である。

スーパーバイザーの実践力は、スーパーバイザーへの研修やスーパーバイザー同士の研鑽、さらにはスーパーバイザーとしてスーパービジョンを受ける機会等を通して高めることが可能となる。

文献

- Brown, A. & Bourne, I. (1996). *The Social Work Supervisor*. Buckingham and Philadelphia: Open University Press.
- Davys, A. & Beddoe, L. (2010). *Best Practice in Professional Supervision: A Guide for the Helping Professions*, Jessica Kingsley Publishers.
- Dimock, H. S. & Trecker, H. B. (1951). *The Supervision of Group Work and Recreation*. New York: Association Press.
- Gardiner, D. (1989). *The Anatomy of Supervision: Developing Learning and Professional Competence for Social Work Students*: Open University Press.
- Morrison, T. (2005). (3rd ed.). *Staff Supervision in Social Care: Making a Real Difference for Staff and Service Users*. Pavilion Publishing and Media Ltd.
- Munson, G. E. (2002). *Handbook of Clinical Social Work Supervision* (3rd ed.). Routledge.
- 野村豊子 (2015)「ソーシャルワークにおけるスーパービジョン文化の醸成」日本社会福祉教育学校連盟監修『ソーシャルワーク・スーパービジョン論』中央法規出版
- 野村豊子 (2015)「スーパーバイザー・スーパーバイザーの関係性」前掲書
- 野崎瑞樹 (2015)「文献検索からみた諸外国のスーパービジョン論文の動向」前掲書
- Pritchard, J. (Ed.) (1988). *Good Practice In Supervision: Statutory And Voluntary Organisations*, Jessica Kingsley Publishers.
- Proctor, B. (2011) *Group Supervision: A guide to creative practice* (2nd ed.) Sage Publication.
- Wannacott J (2014) *Developing and Supporting Effective Staff Supervision*. Brighton: Pavilion.
- White, E. & Winstanley, J. (2014). *Clinical Supervision and the Helping Professions: An Interpretation of the History*. *The Clinical Supervisor*, 33 (1), 3-25より

グループディスカッション 「事前学習の振り返り」

社会福祉法人南魚沼福祉会
高野八千代

本プログラムの「ねらい」

- このプログラムは、以下のテーマに関して、グループメンバーの相互作用により、あなたの理解や考え方の視点を深めることをねらいとしています。
- (1) 「地域共生社会」とはどのような社会をいうのか。
- (2) 「地域共生社会」の実現に向けて、社会福祉士の実践は、どのように貢献できるのか。
- (3) 「グループスーパービジョン」は、どのような点においてスーパービジョンの効果的な実施に寄与するのか。
- (4) 「地域共生社会」の実現に資する社会福祉士を支援するグループスーパーバイザーの役割とは何か。

プログラムの流れ

時 間	内 容	画面の状態
5分	説明	全体ミーティング
25分	グループディスカッション (1)	ブレイクアウトルーム
25分のグループディスカッション+猶予時間1分のと「ブレイクアウトルーム」から自動的に全体ミーティングに移動		
5分	全体共有	全体ミーティング
10分	グループディスカッション (2)	ブレイクアウトルーム
10分のグループディスカッション+猶予時間1分のと「ブレイクアウトルーム」から自動的に全体ミーティングに移動		
5分	全体共有・まとめ	全体ミーティング

グループディスカッション (概要)

- 「ブレイクアウトルーム」機能を使い、5人1組のグループに分かれます。(場合によっては6人1組)
- 事前学習(講義ビデオの視聴と視聴後の課題作成)を素材として、グループ内でディスカッションをしてもらいます。
- グループディスカッション中は、講師はグループ間を「巡回」します。
- スタッフはビデオをオフにして「同席」し、基本ディスカッションを見守りますが、必要と判断したときにはビデオをオンにしてグループディスカッションの支援を行います。

グループディスカッション (役割分担)

- グループ内で受講番号の一番大きい方に「司会」と「時間管理」をお願いします。
- 皆さん、平等に語れるよう時間管理の意識をお願いします。事前に話す内容を準備しておいてください。
- 受講番号が2番目に大きい方には「発表」をお願いすることがあります。全体ミーティングで発表できるようご準備願います。
- 本プログラムでは、グループディスカッションを2回行います。1回目で役割が当たらなかった方は、2回目のグループディスカッションで役割を担ってください。

1回目のグループディスカッション

「ブレイクアウトルーム」に移動したら、以下に取り組んでください。

- ①まずは自己紹介をしてください。受講番号順(若い順から)で一人30秒で自己紹介(名前、所属、研修への意気込み)をお願いします。
- ②グループ内で、「事前に提出した課題「講義1」の(1)と(2)をまとめて、要領よく一人2分で発表をお願いします。
- ③メンバー同士で「地域共生社会」における社会福祉士の役割を話し合ってください(10分間)。

1 回目のグループディスカッション

- ④発表者は、③の話し合いの概要を発表できるよう準備ください。
- ⑤グループディスカッション開始後2.5分が経過したら、全体ミーティング画面に移ります。(グループでのディスカッションは終了です)
- ⑥全体ミーティングに移ったら、グループを指名しますので、グループ内でどのようなディスカッションをしたか「発表」の方から発表をしてもらいます。

2 回目グループディスカッション

- ①グループディスカッションの次のプログラムは「模擬グループスーパービジョン」です。皆さんは「グループスーパービジョン」の何を学びたいと思っていますか？事前課題の講義動画1と2を振り返りながらグループ内で話し合ってください。
- ②発表者は、話し合いの概要を発表できるよう準備しておいてください。
- ③全体ミーティングに移ったら、グループを指名し、発表をお願いします。

まとめ

- グループディスカッションを通して、以下のテーマについて、あなたの理解や考え方の視点を深めることができましたか。
- 「地域共生社会」とはどのような社会をいうのか。
- 「地域共生社会」の実現に向けて、社会福祉士の実践は、どのように貢献できるのか。

まとめ

- 以下の2点については、グループディスカッションで「導入」を行いました。次のプログラム「模擬グループスーパービジョン」でしっかりと確認してください。
- 「グループスーパービジョン」は、どのような点においてスーパービジョンの効果的な実施に寄与するのか。
 - 「地域共生社会」の実現に資する社会福祉士を支援するグループスーパーバイザーの役割とは何か。

ソーシャルワーク・スーパービジョン実践力養成研修(試行研修)
～地域共生社会の実現に貢献できる社会福祉士の育成を目指して～
(グループスーパービジョン編)

模擬グループスーパービジョン

藤林 慶子

注意事項

- Zoomの右上にカーソルを持っていくと、「表示」というのができます。
- 「表示」を「スピーカービュー」にしてください。
- 「スピーカービュー」にすると、デモンストレーションを行う方々だけが真ん中の画面に映ります。
- 研修会の受講者は、カメラとマイクをオフにしてください。
- 質問等があれば、その場で全員宛にチャットをしてください。
- 質問については、研修会当日に回答できない場合があることをご了承ください。今後の研修会に活用させていただきます。
- また質問は、報告書にはまとめた形で記載し、一部は報告書で回答する予定です。

模擬グループスーパービジョンの目的

1. グループスーパービジョンの契約等、事前グループミーティングにおいて行うべきことを学ぶこと
2. 地域共生社会の実現に向けたスーパービジョンを学ぶこと、地域共生社会の実現に資する社会福祉士を支援するグループスーパービジョンを学ぶこと

模擬スーパービジョンの設定

- スーパーバイザーは異なる施設種別で、初対面です
- シナリオは皆さんには提示しません
- なぜならば、シナリオを読むことに集中してしまうからです
- 逐語録をとるつもりで、メモを取るようになってください
- 今回はZoomで研修会を行っていますが、模擬スーパービジョンは対面で行っているという設定です

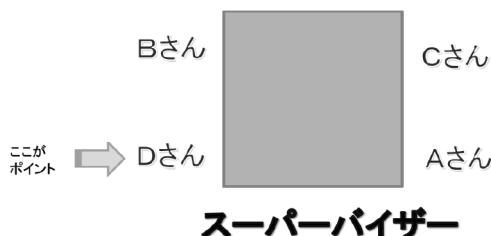
模擬事前グループミーティング

- ①グループメンバーを理解し、各種様式を記入することにより、グループスーパービジョンを理解する、②グループスーパービジョンの理解を行うことにより、自らがそれを利用する主体者となる心構えをつくる、③自己チェックシート等から確認をしたグループスーパービジョンにおける課題の確認、④契約
- グループスーパービジョン前の波長合わせ(Tuning-in)を行う

波長合わせ(tuning-in)

- ソーシャルワーカーが、個人やグループと面接するにあたり、事前にクライアントの考えや気持ちなどについて想像することや、情報がある場合はそれらを参考にすることで、面接時にクライアントに共感できるよう準備すること。波長合わせをすることでソーシャルワーカーは、クライアントの反応にどのように対処するか、また面接やグループワークをいかに展開していくかを準備できる。スーパービジョンにおいても、スーパーバイザーはスーパーバイザーにむけて波長合わせを行う。
- (社団法人日本社会福祉士養成校協会、わが国の社会福祉教育、特にソーシャルワークにおける基本用語の統一・普及に関する研究報告書、2005(平成17)年3月、http://jaswe.jp/researchpaper/h15_yougo_report.pdf, p.19)

構造化されたバイザーの座席例



模擬グループスーパービジョン

- 最初の方で、事例検討になりかけたというところがありました、わかりましたか？
- 事例検討になることは悪いことではありませんが、事例検討に終始してはいけません
- そこでグループスーパーバイザーは、以下のように発言をしました。
- 宮崎:「いろいろと質問をしていただいたことでだいぶ深まってきたように思います。事例については、だいたい理解できたと思いますので、では次に岡田さんに焦点を当てた質問にしてみましょうか。」⇒事例検討からSVへ

事例検討とスーパービジョン

- 事例検討とスーパービジョンについてのスーパーバイザーの説明は以下の通りです。
- 宮崎:「事例検討であれば、Xさん自身の状況やXさんの支援内容に焦点を当てて進めていく形で構わないのですが、スーパービジョンの場合、岡田さんが、何に気になっているのか、何を検討したくて課題を提出しているか、岡田さんのひっかかりを中心に進めていきます。そして、岡田さんがこの事例をどうしたらよかったのかということではなく、他の事例においても応用できるような実践力を高めることをスーパービジョンは目指します。質問を事例がどうだったのかではなく、なぜそう考えたのかと判断したのかというソーシャルワーカー自身に焦点を当てていただくといいと思います。」

地域共生社会に対応するスーパービジョン

- 地域共生社会に対応するスーパービジョンに対する説明は以下の通りです。
- 宮崎:「しかし、毎回のスーパービジョンでミクロからマクロまでを取り扱うという意味ではありません。それぞれの出された課題によって、どうスーパービジョンを組み立てるかということになります。これはグループスーパービジョンだけではなく個別スーパービジョンでも同様です。」

模擬グループスーパービジョンの補足

1. グループスーパービジョンの流れとグループダイナミズムの理解
 - 個人もグループも、スーパービジョンは、スーパーバイザーの検討したい課題やひっかかりに焦点を当てていく
 - また、グループスーパービジョンは、メンバーの力(ダイナミズム)を活用する
2. 地域共生社会に資するソーシャルワーカーとスーパービジョン
 - 岡田さんの提出した課題の場合、介護医療の連携を保険者がどう考えているのか、どう実行しようとしているのかということも重要なポイント
 - つまり、単にXさんの事例、一つの地域包括支援センターの問題だけとは限らない
 - 地域共生社会においては、Xさんの事例だけではなく、ミクロからメゾ、マクロの視点でスーパービジョンを行うことが今後求められるが、スーパービジョンのメンバーの質問や議論でそのすべてが出てきた
 - 実際にはここまでうまく行うには、スーパーバイザー、スーパーバイザーの力量が必要となるかもしれない
 - しかし、必ず【あなたのスーパービジョン】ができるようになります！

スーパービジョン実施契約書 **グループスーパービジョン用** (案)

(スーパーバイザー氏名) _____ (以下、甲という) と

(**社会福祉士登録番号**・スーパーバイザー氏名) No. _____ (以下、乙という) と
は、社会福祉士及び介護福祉士法（昭和 62 年法律第 30 号）第 47 条の 2 に定める資質向上のため、認定社会福祉士制度におけるスーパーバイザーの行動規範を遵守し、次の条項によりスーパービジョン実施契約を締結する。

(スーパービジョン内容)

第 1 条 甲は乙に対し、スーパービジョンを行う。

- 2 本スーパービジョンの目的は、「①社会福祉士のアイデンティティを確立すること、②社会福祉士として一定の実践力を備えた者が、自分自身では気づかない課題に気づくこと、③気づいた課題の解決に向けた方向を得ること、④個別支援・組織・地域のすべてのレベルにおける実践力を開発すること」とする。
- 3 甲及び乙は、スーパービジョンの実施場所についてスーパービジョン開始前に協議・決定し、覚書に記載することとする。
- 4 スーパービジョン期間は、1 年間で8 回以上とする。なお、1 回は 1 時間以上とする。
- 5 乙は、スーパービジョン期間において、6 回以上、出席しなければならない。
- 6 甲及び乙は、乙の希望に基づくスーパービジョンの課題及びテーマについて、スーパービジョン開始前に協議・決定し、覚書に記載することとする。
- 7 乙は、スーパービジョン期間において、スーパービジョンの課題およびテーマについて 1 回以上報告しなければならない。
- 8 スーパービジョンを行う場合のスーパーバイザーの人数は、2 名から 8 名までとする。
- 9 甲は乙に対し、適切なスーパービジョンを行うものとする。

(機密の保持)

- 第 2 条 甲及び乙は、スーパービジョンで扱う事例及びスーパービジョンの内容等のスーパービジョンの実施中に知り得た個人情報及び機密の保持に関しては、社会福祉士及び介護福祉士法第 46 条（秘密保持義務）の規定を遵守しなければならない。
- 2 正当な理由のためスーパービジョンで得られた個人情報を他に知らせる場合は、所属するソーシャルワーカーの職能団体の「倫理綱領」を遵守するものとする。
 - 3 事例情報等の取扱いに関しては、誓約書を締結し、遵守するものとする。

(事故の責任)

第 3 条 スーパービジョン中に、甲又は乙が第三者に損害を与えた場合、誠意をもって対応しなければならない。

(スーパービジョン経費)

- 第 4 条 スーパービジョンを実施する際に発生する経費の実費は、甲及び乙のそれぞれの負担とする。
- 2 甲及び乙は、前項の経費についてスーパービジョン開始前に協議・決定し、覚書に記載することとする。

(信義誠実)

第5条 甲及び乙は、信義誠実の原則を尊び、本契約を履行するものとする。

(契約の変更・解除)

第6条 乙は、この契約の履行が困難になった場合には、契約を解除することができる。

2 甲は、正当な理由によりこの契約の履行が困難になった場合には、契約を解除することができる。

3 契約の解除にあたっては、未履行分に関する費用（謝金）の支払いは要しない。

なお、既に履行予定の費用（謝金）を支払っている場合は、甲は乙に未履行分の費用（謝金）を返金するものとする。

4 甲及び乙は、前3項に定める他、この契約の履行を中止、または契約内容を変更し、もしくはこれを解除する必要を生じた場合は、甲、乙協議により決する。

(補足)

第7条 この契約の履行に関し、定めのない事項の取り扱い及び解釈上の疑義を生じた場合の取り扱いについては、その都度、甲、乙協議により決する。

以上、契約の証として、本契約書を2通作成し、甲乙それぞれ記名捺印の上、各1通を保有する。

西暦 年 月 日

(スーパーバイザー)

甲 住所

氏名

印

(スーパーバイザー)

乙 住所

氏名

印

スーパービジョン実施覚書 **グループスーパービジョン用**

(スーパーバイザー氏名) _____ と

(社会福祉士登録番号・スーパーバイザー氏名) _____ とは、スーパービジョン実施契約に基づき、スーパービジョンの実施に関し協議した内容について、下記のとおり確認する。
 なお、下記の事項については、双方の合意の上、変更することがあり得る。

課題・テーマ	
契約期間 (1年間)	西暦 _____ 年 _____ 月 _____ 日 ~ _____ 年 _____ 月 _____ 日 (原則1年間とする。同一期間における複数契約は認められない)
回数 (8回以上)	(うち「6回以上の出席」と「課題およびテーマについて1回以上の報告」が必要)
時間	(深夜には行わない)
場所	(個人情報保護の観点から守秘義務が遵守できない場所では行わない)
実施費用(経費)と負担の方法	
謝金と支払いの方法	
スーパーバイザーへの連絡方法	<input type="checkbox"/> 固定電話 (_____) <input type="checkbox"/> ファックス (_____) <input type="checkbox"/> 携帯電話 (_____) <input type="checkbox"/> e-mail (_____) <input type="checkbox"/> その他 (_____)
スーパーバイザーへの連絡方法	<input type="checkbox"/> 固定電話 (_____) <input type="checkbox"/> ファックス (_____) <input type="checkbox"/> 携帯電話 (_____) <input type="checkbox"/> e-mail (_____) <input type="checkbox"/> その他 (_____)

スーパービジョンの円滑な実施のために、下記の留意事項について遵守します。

スーパービジョンの実施に当たっての留意事項

1. スーパービジョンを円滑に実施するために、スーパーバイザーは事前の準備を必ず行います。
2. お互いのプライバシーを尊重します。
3. 各種のハラスメントは行いません。
4. 同意・強制を問わず性的行動・性的接触は行いません。

西暦 年 月 日

(スーパーバイザー)

甲 住所

氏名

印

(スーパーバイザー)

乙 住所

氏名

印

出典：『現任社会福祉士に対する実践力向上のための育成等に関する調査研究事業報告書』(2020年3月)日本社会福祉士会

事例情報等の取扱いに関する誓約書（案）

社会福祉士は「社会福祉士及び介護福祉士法」第46条において、利用者等の個人情報に対する秘密保持義務が課されている。したがって、支援の過程において知りえた個人情報を正当な理由がなく他者に開示することは許されない。

しかし、事例等（個人、グループ、組織、コミュニティの事例を含む）を記録しそれをもとに専門職間でスーパービジョンすることは、社会福祉士が利用者等を支援する力量を高める最も有効な手段のひとつである。公益社団法人日本社会福祉士会の倫理綱領をふまえて、社会福祉士が自らの力量を高めることは、利用者等の利益につながる。

そこで本スーパービジョンでは、個人情報保護に関する法令を遵守し、秘密保持への配慮の下に適切にスーパービジョンが行われることを目的として守るべき以下の事項について誓約する。

1 事例等作成上の遵守事項

- ① スーパーバイザーは、事例等を提出することについて、原則として利用者本人及び所属施設（機関）の上司等に承諾を得ておくこととする。
- ② 事例等は社会福祉士自身の社会福祉実践を客観視しつつ、スーパービジョンの目的に応じ適宜作成する。
- ③ 事例等作成のために利用者の個人情報を収集する場合は、目的に合わせて必要最小限の収集にとどめ、直接的に必要なない情報を収集しないようにする。
- ④ 利用者以外から収集した情報については、その事実関係や客観性を確認した上で活用する。

2 事例等取扱い上の遵守事項

- ① スーパーバイザーは、スーパービジョンの実施あたりスーパーバイザーに事例等を提出する際には、提出過程において事例等の内容が外部に漏れないようにする。
- ② スーパーバイザー及びスーパーバイザーは、スーパービジョンにおいて、提出された事例等にまつわる内容を外部に漏らさないようにする。
- ③ スーパービジョンにおいて使用した事例等は、原則として、終了時にスーパーバイザー及びスーパーバイザーの責任において速やかに裁断処理するなどして廃棄する。

誓約日： 20 年 月 日

契約期間	年 月 日 ～ 年 月 日
スーパーバイザー	氏名 _____ 印
スーパーバイジー	①社会福祉士登録番号（ ）氏名 _____ 印 ②社会福祉士登録番号（ ）氏名 _____ 印 ③社会福祉士登録番号（ ）氏名 _____ 印 ④社会福祉士登録番号（ ）氏名 _____ 印 ⑤社会福祉士登録番号（ ）氏名 _____ 印 ⑥社会福祉士登録番号（ ）氏名 _____ 印 ⑦社会福祉士登録番号（ ）氏名 _____ 印 ⑧社会福祉士登録番号（ ）氏名 _____ 印

出典：『現任社会福祉士に対する実践力向上のための育成等に関する調査研究事業報告書』（2020年3月）日本社会福祉士会

スーパーバイザー個人記録 グループスーパービジョン用

<記入方法>

■毎回のスーパービジョン終了後にスーパーバイザー全員が記入し、スーパーバイザーに写しを渡します。

実施日時	西暦 年 月 日 () 時 分 ～ 時 分
実施回数	第 回
記入者氏名 (スーパーバイザー)	
スーパーバイザー 氏名	
参加人数 (※1)	名 (スーパーバイザーを除く)
報告者 (※2)	
テーマ	
今回のスーパービジョ ンで気づいたこと	
その他 (進め方についての 意見、感想など)	

※1 グループスーパービジョンとしての成立要件は、(スーパーバイザーを含めない) 参加人数2名～8名となります。

※2 「SVを受ける」の単位申請には、「6回以上の出席」と「課題およびテーマについて1回以上の報告」が必要です。

出典：『現任社会福祉士に対する実践力向上のための育成等に関する調査研究事業報告書』(2020年3月) 日本社会福祉士会

課題提供者氏名 岡田（k市H地域包括支援センター 社会福祉士）

テーマ 退院支援における地域包括支援センターの役割とは何か？

要旨 退院困難と思われていた事例であったが、いつの間にか退院が決まる。その際の病院と地域包括支援センターの連携状況が不明確であり、どう動いてよいかわからなかった。

事例

Xさん、92歳。女性。夫とは12年前に死別。長男Y(62歳)と二人暮らし。また、同一市内に、長女Z(60歳)夫婦在住。次男W氏(55歳)は一家で海外赴任中。Z、Wともに親のことは長男のYさん任せ。Xさんの兄弟はすでに死亡。

5月下旬 長男Yさんが、H地域包括支援センター(以下センターと略))に来所。岡田対応

今年の5月上旬に右大腿骨頸部骨折のために市内のJ病院に入院。入院後2週間で介護保険新規申請。5月下旬に人工骨頭手術をした。

現在は平行棒を使って歩くりハビリを実施中。その他の疾患は、糖尿病あり。

主治医から、退院は早くても1か月後で、年齢が高いため3か月かかるかもと言われている。

長男Yさんは、施設入所を考えたいと言っている。現在Xさんと同居中の長男Yさんは週5日就労。仕事は忙しく、7時に出勤し、19時以降に帰宅する。

長女は、就労はしていないが、義理の両親の介護があり、実母の介護はできない。次男は海外在住で、介護をできない。

入院前から要支援1であったが、Xさん本人が在宅サービスの利用を拒否している。以前から、何かあっても、Yに迷惑をかけたくないから施設に入ると言っている。

施設入所については、本人の年金を尋ねたところ、年間90万円程度であり、あまり貯金はなく、長男Yさんも家計に余裕があるとはいえなかった。そのため、有料老人ホームは考えられないと判断した。

なぜセンターに相談に来たかという点、3年位前にXさんが家事等ができにくくなった時に要介護認定を受けた方がよいかどうかの相談で来所しており、その際認定を受け、要支援1になった。しかしサービスは利用したくないとのことだったので、必要があれば連絡するように伝えていた。今回はその時のことがあるので、センターに来所したと考えられる。

とりあえず、在宅療養をする場合は、デイサービス、訪問入浴、訪問看護、訪問介護、福祉用具貸与(歩行器、手すり設置)、住宅改修などの制度があることを説明した。

まだ要介護認定が出ていなくてわからないが、在宅の場合は、ケアマネを選ばなければならないが、ご本人の病状もあるし、選定に不安があるようならば、何か所か居宅介護支援事業者の候補をあげてもよいと伝えた。

また施設入所であれば、特養の申し込みをしながら、老健入所についても考えることも勧めた。特養は待機があり、すぐには入れるとは限らないことも伝えた。

病院の医療ソーシャルワーカーにも相談するように勧める。

6月上旬1 長男Yさんセンター来所、岡田対応

認定結果は要介護3が出たとのこと

ケアマネ選定を含む、今後の方向性について相談したいとのこと。

現在は、常時酸素吸入しているが、他の特別な医療管理はない状態であると言われている。本人は退院を希望しており、他の治療もないので来週末の退院の話も出た。

長男 Y さんとしては、日中 Y さんが不在になるので、歩行がほぼ自立になるまでは在宅生活は難しいのではないかと思うとのこと。また、本人が以前から在宅サービスを拒否しており、できれば施設入所を考えている。

入院中の J 病院の医療ソーシャルワーカーにはまだ相談をしていないということであったので、この場で J 病院に電話をして、家族＝長男 Y さんの意向を J 病院の医療ソーシャルワーカーに伝え、リハ病院または老健等に転院・転所となるのかを検討し、在宅になるのであればケアマネジャーの選定をしていく必要があるのではないかと思うこと、Y さんにそちらへ相談に行くように伝えるのでよろしくということ伝える。

6月上旬2 長男 Y さんより電話 岡田対応

本人がリハビリを拒否しているので、医師からは来週一杯で退院するように言われたとのこと。老健等施設入所を医療ソーシャルワーカーから言われ、考えているが、すぐに入所できるのでなければ、在宅での介護は不可能であるとのこと。

同日、病院の医療ソーシャルワーカーより電話 岡田対応

X さんは軽度の肺塞栓も見つかっており、今も酸素1ℓを吸入している。杖を突いて歩ける状態という現状を説明された。

岡田が、長男 Y さんは在宅で介護ができないので、施設入所を希望している旨を医療ソーシャルワーカーに伝え、そのことを考慮して今後のことを調整すると言われる。

6月中旬 長男 Y さんより電話 他職員対応

病院にそのままずっと入院できることになったと連絡が Y さんより入ったが、岡田が不在だったため、詳細は不明。とりあえず安心した。

7月上旬 病院医療ソーシャルワーカーより電話、岡田対応

医療ソーシャルワーカーからの電話で、X さんは退院の方向で進んでいる。現在は、酸素は外れた。杖をついて歩ける状態だということは変わらないが、歩き方もしっかりしてきた。退院して、自宅に帰るようにしたいので、一度住環境について協議するとともに、ケアマネ選定も行いたいとのことであった。

ここで医療ソーシャルワーカーのそばにいた長男 Y さんが電話を替わり、最初の方の相談時に「岡田さんから『病状的に、ケアマネの選定は、こちらで何か所か声をかけてみるから、そこから決めでもよいのではないかと』と言われたので、センターでケアマネを選定してほしい」と言われた。

しかし今は酸素も外れていて複雑な医療管理がないし、要介護3という結果も出ているので、センターからケアマネを複数個所提示しなくても、医療ソーシャルワーカーに紹介を協力してもらって、選定してもよいのではないかと伝えた。

もう一度電話を医療ソーシャルワーカーに代わってもらった。

要介護3ということもあり、できるだけ早くにケアマネを決定したほうがよいので、医療ソーシャル

ワーカーと相談をして決めた方がよいと長男 Y さんにもう一度伝えてもらうように医療ソーシャルワーカーに話した。医療ソーシャルワーカーはとりあえず納得したようであった。

まとめ

7 月上旬の電話では、ケアマネの選定について、Y さんは包括にお願いしたいような雰囲気もあった。このような場合、どう動けばよいのか一瞬迷った。

やりとりのある病院の医療ソーシャルワーカーであれば、役割分担もすんなりいくが、医療ソーシャルワーカーがどこまで入院中の患者に対する退院後の支援を行ってくれるかは、病院によって違うことは何度も経験をしている。

医療ソーシャルワーカーとの連携は、医療ソーシャルワーカーがどこまで何をしてくれるかを最初から知った上で、地域包括支援センターとしての支援の範囲を考えなければならないのではないかと思った。

ソーシャルワーク・スーパービジョン実践力養成研修(試行研修)
2021年2月23・27日 シナリオ(事前グループミーティング編)

藤林	<p>本日の模擬スーパービジョンの司会を務めます東洋大学 藤林と申します。よろしくお願ひ申し上げます。</p> <p>では最初にZoomの使い方を説明させていただきます。</p> <p>【スライド共有】</p> <p>できるだけデモンストレーションを明確にみられるように、操作をしていただきます。</p> <p>Zoomの右上にカーソルを持っていくと、「表示」というのができます。</p> <p>この「表示」を「スピーカービュー」にしてください。</p> <p>「スピーカービュー」にすると、デモンストレーションを行う方々だけが中央の画面に映ります。</p> <p>研修会の受講者は、カメラとマイクをオフにしてください。</p> <p>質問等があれば、その場で全員あてにチャットをしてください。</p> <p>最後にまとめて回答できればとは思いますが、時間の都合で回答できない場合もあることをご了承ください。</p> <p>その場合は、すべての質問は無理かもしれませんが、報告書に質問をまとめたものとその回答を掲載する予定です。</p> <p>今回は、グループスーパービジョンの二つの場面を設定し、グループスーパービジョンを模擬的に行います。</p> <p>模擬スーパービジョンの目的は、第一に、グループスーパービジョンの契約等、事前グループミーティングにおいて行うべきことを学ぶこと、第二として、地域共生社会の実現に向けたスーパービジョンを学ぶこと、地域共生社会の実現に資する社会福祉士を支援するグループスーパービジョンを学びます。</p> <p>最初に、今回の模擬スーパービジョンにスーパーバイザー、スーパーバイジーとしてご協力いただく方々、コメンテーターの方々に自己紹介をお願いします。</p>
藤林	<p>今回の模擬グループスーパービジョンは、参加者は異なる施設種別で、初対面という設定で行います。</p> <p>認定社会福祉士で使用する予定のグループスーパービジョンに関わる書式を用いて、一つの例として行います。</p> <p>シナリオは資料としては提示をしません。</p> <p>なぜならばシナリオを読むことに集中してしまうからです。</p> <p>実際のソーシャルワークで行うように、ここは気になるとか、大切なポイントだと思うものについてメモを取るようにしましょう。</p>

	<p>今回行うのは、あくまでもグループスーパービジョンの模擬です。 模範グループスーパービジョンでもないし、ベストグループスーパービジョンでもベターグループスーパービジョンでもありません。</p> <p>また、以前に行った研修のデモンストレーションにおいて、「司会者やバイザー役の方のコメントが長く、折角のライブのスーパービジョンの違いが分かりにくくなった。」というアンケートを出した方がいらっしゃいました。</p> <p>私どもが行っているのは、ライブスーパービジョンではなく、模擬スーパービジョンであり、時間を短縮するために、ところどころ飛ばしながら進めていく関係で、解説を入れざるをえない場合がありますので、ご了解ください。</p> <p>最初は、模擬事前グループミーティングです。 通常、グループスーパービジョンの事前グループミーティングは対面で行いますので、対面で行っているとしてご覧ください。</p> <p>2つめは、実際に行われているグループスーパービジョンのある場面を想定します。 事前グループミーティングを終えて、1回目のグループスーパービジョンの一場面です。 特にこの1回目のグループスーパービジョンは、「地域共生社会の実現の視点」を踏まえたスーパービジョンに焦点をあて、地域共生社会の実現に貢献できる社会福祉士を育成するという目的を意識したものです。</p> <p>わからない点、質問点等があれば、チャットで全員に送信してください。</p>
藤林	<p>では最初に、模擬事前グループミーティングです。 ここでは、契約や書式の説明を確認していきます。 書式については、配布資料をご参照ください。</p> <p>またスーパーバイザー、スーパーバイジーの顔がZoomで見えますが、今回のバイザー、バイジー役は本職の役者さんではないので、顔の演技はできません。つまり、あまり画面の表情は関係がないということですね。しかし、一生懸命実際の場面に近づけるようにがんばっていますので、温かい目をご覧ください。</p> <p>ただし、実際のグループスーパービジョンでは、当然スーパーバイザーはスーパーバイジーの表情や目に見えないグループダイナミズムを読み取ってスーパービジョンを行います。 そういう意味では、Zoomであっても画面を注視することは重要です。 ただZoom等で会議をしている方はわかると思いますが、オンラインで行う場合は微妙な表情等を読み取ることが難しく、完全に対面と同じようなスーパービジョンはできません。 それゆえに、かえって対面で行った場合のダイナミズムがわかりやすくなるかもしれません。</p>
藤林	<p>場所は、とある大学の研究室です。宮崎教授からのグループスーパービジョンを受けたい</p>

	<p>と思い、集まった方々です。</p> <p>宮崎教授との面識はそれぞれありますが、スーパーバイザー同士は初対面です。</p> <p>事前グループミーティングでは、契約等の確認、経歴やスーパービジョン経験、どのようなことを今回のグループスーパービジョンの目的にするか等を話します。</p> <p>今回は、個別にWEBやメール、対面等でバイザーとバイジーが課題等を確認して、その後全員が一堂に会して事前グループミーティングを行うパターンです。</p> <p>事前グループミーティングに参加するかどうかについてのやり取りはメールで行っており、それに合意をしたスーパーバイザーが参加しています。</p> <p>そして、事前にスーパーバイザーは、参加者が記入した自己チェックシートを送付してもらっています。</p> <p>また事前に自己チェックシートだけではなく、簡単なプロフィール(どういう経験、職歴があるか等)を提出してもらった場合もあるでしょう。</p> <p>今回は、グループスーパーバイザーの宮崎さんは、スーパーバイザー全員を知っているという前提なので、プロフィールは知っています。</p> <p>自己チェックシートについては、メールやZoomでやり取りをしているということになっています。</p> <p>これらのやり方はあくまでも一つの参考であり、絶対にこのやり方でなければならないというわけではないことを再度申し上げておきます。</p>
--	--

宮崎	<p>みなさん、こんにちは。</p> <p>では事前グループミーティングを始めます。</p> <p>すでにグループスーパービジョンの申し込みを受けた段階で、それぞれの方とメールのやり取りやオンライン面談をさせていただき、そのうえで合意を得た方が今回の事前グループミーティングに参加されています。</p> <p>手元に、ご自分の自己チェックシート、契約書、スーパービジョン実施覚書(グループスーパービジョン用)がありますか？</p> <p>私の方では、事例情報等の取扱いに関する誓約書を用意していますが、事前にお伝えしたように、事例情報等の取扱いに関する誓約書や契約書のための印鑑も持っていらっしゃいますか？</p> <p>今回は対面で行っているので、あとで捺印をしていただこうと思います。</p> <p>はい、では事前に用意するものはすべてそろっているようですね。</p>
----	--

宮崎	皆さん初対面ですので、皆さんの座る席はこちらで決めさせていただきました。
----	--------------------------------------

藤林	<p>(PPT共有)</p> <p>今回の事前グループミーティングでは、バイザーとバイジーの関係性を形成します。そのために、スーパービジョンを構造化して、座る席もスーパーバイザーが考えています。</p> <p>スライドをご覧ください。</p> <p>宮崎さんはスライドのように座るように促しました。</p> <p>前嶋さんがバイザーの横にいるのは、単に順番ではなく、前嶋さんが他の人よりも年齢が高いうえに、自分の意見をぐいぐいと言ってくるタイプだと評価をしたからです。</p> <p>そのため前嶋さんの発言を抑えるような場合、横に座っていただいた方がよいと考えたのです。</p> <p>また、岡田さんもバイザーの近くに座るようにしていますが、この方は経験年数的にもバイザーのサポートがより必要であるという判断をしています。</p> <p>このように、このスーパーバイザーは、スーパービジョンを構造化しています。</p> <p>ちなみに絶対に座席を最初に決めなければならないわけではありません。</p> <p>(PPT共有停止)</p>
----	---

宮崎	<p>グループスーパービジョンの進め方については、事前にメールのやり取りで、ご理解をいただいていると思います。</p> <p>今回のメンバーは4人であり、1年間に8回のグループスーパービジョンを行う予定です。</p> <p>そして、お一人ずつご自身のスーパービジョンで扱ってほしい課題・テーマについて1回以上報告をしなければなりません。</p> <p>では様式の確認をしていきます。</p> <p>まず契約書です。契約書にはそれぞれ内容を確認したうえで、署名捺印をし、今回の事前グループミーティングの最後にスーパーバイザーの欄にも署名捺印をして、契約締結となります。</p> <p>この契約書は2部作成し、スーパーバイザーとスーパーバイジーがそれぞれ保管しておきます。</p> <p>そしてお手元に、記入をしたスーパービジョン実施覚書グループスーパービジョン用がありますか？</p> <p>課題・テーマについては、それぞれ記入してくださっているはずですが。</p> <p>契約期間は本日確認をして、次回の第1回のグループスーパービジョンから1年間とします。</p> <p>時間は、1回2時間程度とします。</p> <p>場所はこの研究室です。</p>
----	---

	<p>実施の日にちと時間については、皆さんお仕事の関係があるので、原則第3土曜日の午後5時からとして、毎回調整をするということで、事前のメールでお伝えしています。</p> <p>謝金と支払方法は、メールでお伝えした通りです。</p> <p>スーパービジョン実施覚書については、私の連絡先を記入した書式をメールでお送りしていますので、それに個々人で必要事項を記入して、本日ご持参いただいています。確認してから署名捺印をします。</p> <p>そして、事例情報等の取扱いに関する誓約書ですが、これも誓約日と契約期間を記入しましたので、順番にご自分の名前と社会福祉士登録番号を記入し、捺印をお願いします。</p>
--	---

宮崎	<p>次に自己チェックシートについてですが、本日までに自己チェックシートへの記入をお願いします、事前に私に送信をしてもらっています。</p> <p>自己チェックシートについては、Zoomやメールで事前にやり取りはいたしました。しかしメールだと十分にやり取りができませんでしたので、今日再度確認をいたしましょう。</p> <p>本日はお手元にご自分の自己チェックシートをご用意いただいています。</p> <p>ではまず、契約書、スーパービジョン実施覚書、事例情報等の取扱いに関する誓約書への署名捺印をします。</p> <p>もう一度よく読んで、署名・捺印をしてください。</p> <p>なお、契約書とスーパービジョン実施覚書は、スーパーバイザーとスーパーバイジーの一人ひとりの書類になりますが、事例情報等の取扱いに関する誓約書については、順番に回して、全員の分が入っていることを確認してください。</p> <p>はい、ではここからは誓約書にもとづいた守秘義務が発生しますので、よろしくお願いします。</p>
----	--

宮崎	<p>では最初に自己紹介から始めましょう。</p> <p>自己紹介時には、ご自分の職場でどういうポジションにいるか、ご自分の実践歴、またどのような業務を現在なさっているか、今までのスーパービジョン体験などをお話してください。</p> <p>では岡田さん、高野さん、斎藤さん、前嶋さんの順番をお願いします。</p>
岡田	<p>岡田です。よろしくお願いします。</p> <p>地域包括支援センターの社会福祉士1年目です。その前は特別養護老人ホームの生活相談員を2年間していました。社会福祉士は社会福祉関係以外の大学卒業後に、別の仕事をしながら通信教育課程で取得し、その後社会福祉の世界で働き始めました。</p> <p>資格取得後、特養が最初の職場で、地域包括支援センターは2つめの職場で、社会福祉の実践歴として3年目です。</p> <p>スーパービジョンはまだ受けたことがありません。今回が初めてです。</p> <p>正直言って、地域包括の多忙さに戸惑っています。</p>

	<p>自分が行っている実践が正しいかどうか自信がありませんし、職場の他の人もみんなが忙しいので聞くこともできない場合もあります。</p> <p>社会福祉士は私だけなので、保健師や主任ケアマネからの意見を聞くことはできて、それがスーパービジョンなのかどうかわかりません。</p>
宮崎	<p>ありがとうございました。では高野さんお願いします。</p>
高野	<p>児童養護施設の児童指導員の高野です。</p> <p>児童指導員は10年目になります。社会福祉士は、社会福祉系大学卒業後に就職してからとりました。</p> <p>個人スーパービジョン経験は、出身大学の先生から、難しいケースの時に1回だけ相談に乗ってもらいましたが、それをスーパービジョンなのかどうかはわかりません。</p> <p>児童養護施設は、辞めていく人も多いので、なんかすでに大ベテランみたいになってきていますが、自信はありません。</p> <p>今回のグループスーパービジョンも勉強したくて参加を決めましたが、後悔し始めています。</p> <p>個人スーパービジョンをもっと受けたいと思いますが、児童分野のスーパーバイザーがなかなか見つからないのと、自分のシフトと合わなかったりで、受けられないでいたのですが、今回はちょうどタイミングがよかったので参加できました。</p> <p>よろしくお願いします。</p>
宮崎	<p>次に、齋藤さん、お願いします。</p>
齋藤	<p>齋藤です。精神科病院勤務 8 年目で、社会福祉士と精神保健福祉士の両方の資格を持っています。</p> <p>個人スーパービジョン、グループスーパービジョンともに受けた経験があります。</p> <p>グループスーパービジョンは他病院の精神科ソーシャルワーカーとグループスーパービジョンを受けた経験があります。</p> <p>個人では同一病院の先輩ソーシャルワーカーから個人スーパービジョンを定期的に受けています。</p> <p>そして、同様に同一病院の後輩に個人スーパービジョンを行ったことがあります。</p> <p>現在6人いる病院の同僚の中では、中堅という感じです。</p> <p>ずっと精神関係だけのスーパービジョンが多かったのですが、まったく異なる種別の職場の方と接して、ソーシャルワーク・スーパービジョンを学びたいと思い、グループスーパービジョンに参加しました。</p>
宮崎	<p>最後に、前嶋さん、お願いします。</p>
前嶋	<p>お若い方が多いので、気後れしています。</p> <p>現在は、就労支援サービスB型と生活介護を有する特定非営利活動法人の所長と法人代表者という立場でもう 20 年以上になります。</p> <p>県の社会福祉士会で個人スーパービジョンの研修会は受けたことがあります。</p> <p>元々は医療ソーシャルワーカーとして急性期病院に勤務をしており、その時にスーパーバイザーとして、個人スーパービジョンをしたこともあります。当然、病院時代に個人スーパー</p>

	<p>ビジョンも受けましたが、グループスーパービジョンは講義形式の研修の参加だけで、実際に受けたことはありません。</p> <p>グループスーパービジョンのスーパーバイザーの経験はないので、今回はグループスーパーバイザーの勉強のために参加しました。</p> <p>いつか自分でグループスーパーバイザーをやってみたいと思っています。</p> <p>よろしくお願いします。</p>
宮崎	<p>全員の自己紹介が終わりました。</p> <p>グループスーパービジョンの勉強をしたい方とか、いつかご自身もスーパーバイザーをしてみたいという方もいらっしゃるので、少し説明をしながら、進めていきます。</p> <p>スーパーバイザーである私とバイザーである皆さんとは、メールまたはWEBではすでにやりとりをしていますし、バイザーとバイザーとの個別の関係は結んでいるといえます。</p> <p>しかし、バイザー同士は初対面ですので、今後このメンバーでセッションを継続していくために、お互いにある程度知り、関係を築いていくことが大切になります。</p> <p>そのために、この自己紹介によって、どのようなメンバーでグループスーパービジョンが行われるか確認していただきました。</p> <p>では次に、おひとりずつご自分のソーシャルワーク実践を行う上で何に困っているか、グループスーパービジョンに何を求めているか、検討したい課題等を順番に出していただきます。このことは、もうすでに了解していただいています。</p> <p>自己チェックシートを参考にして発言していただきますので、お手元に自己チェックシートを用意してください。</p> <p>さて順番はどうしましょうか？</p>
前嶋	自己紹介の順番でよいのではないのでしょうか？
宮崎	自己紹介順というご意見がでましたが、他の方はいかがでしょう？ご意見がなければ、自己紹介順でよいのでしょうか？
全員	(全員うなづく)

藤林	<p>ここからは時間の関係で、全員分のデモンストレーションを行わないで、岡田さんと前嶋さんの分だけ行います。</p> <p>事前グループミーティングでは、①グループメンバーを理解し、各種様式を記入することにより、グループスーパービジョンを理解する、②グループスーパービジョンの理解を行うことにより、自らがそれを利用する主体者となる心構えをつくる、③自己チェックシート等から確認をしたグループスーパービジョンにおける課題の確認、④契約ということを行います。</p> <p>そしてこれから行うのが、グループスーパービジョンに期待することや自己チェックシートにあるスーパービジョンに求めること＝自分がどうなりたいたいかに関連させての課題を話してもらいます。</p> <p>全員分を行うとだいたい2時間程度の時間が必要になるかもしれません。</p>
----	--

	<p>そして、グループスーパービジョン全体に必要なこととして、課題提供者や発言者に寄り添うこと、つまりソーシャルワークでいうところの支援の対象者に寄り添うことを忘れずに参加しましょう。ここは重要なポイントです。</p> <p>また今回は若干割愛して、少ない時間で行っていることもご了承ください。</p>
--	---

宮崎	<p>では、岡田さんから始めましょう。</p> <p>岡田さん、検討したい課題等について話してください。</p>
----	--

岡田	<p>はい、自己紹介の時にもお話しをしましたように、地域包括支援センターは本当に次から次と様々な業務が新たに出てきて、仕事に追われているという感じがしています。</p> <p>そして、私は事前面談をオンラインで行ったのですが、その時に宮崎先生から言われた「自信がない状態なのではないですか？」という指摘にとっても衝撃を受けました。</p> <p>意識したことはないのですが、やはり通信教育で資格をとったこととか、年齢が高い割には社会福祉分野の経験が少ないこと等、常にコンプレックスがあり、それを隠しながら仕事をしてきたことに気が付きました。</p> <p>「コンプレックスを持つことは悪いことではないし、自信がないこともマイナスではありません」と宮崎先生に言っていただいて、とてもほっとしました。</p> <p>また自己チェックシートの書き方にも自信がなく、これでよいのかどうか提出するまで悩みました。</p> <p>記入例があればもっと書きやすかったのにと何度も思いました。</p> <p>書いている内容や意味が分からないところや日本語がおかしいところも、オンラインの事前面談で指摘をしていただき、再度学ぼうとしているという実感を持ちました。</p>
----	--

宮崎	<p>そうですね、岡田さんはとてもこまかく自己チェックシートの「評価の理由」を記入してくれていたの、岡田さん自身に対するアセスメントがしやすかったですね。</p> <p>岡田さんは、ソーシャルワークがきちんとできていないのではないかとこのことを言語化してそれに向き合おうとされています。向き合ったことで自信がないことに気が付いたわけですが、その自信のなさの原因についてスーパービジョンで取り組んで解決していきたいと思われたわけですか。</p> <p>それでグループスーパービジョンで検討したい課題はいかがでしょうか？</p>
----	--

岡田	<p>はい、最初は「地域包括支援センターの業務として、障害者を含む地域住民の権利擁護について」としていたのですが、事前面談でソーシャルワークそのものに自信がないということがわかり、また権利擁護というよりも関わっている機関との関係で権利擁護という言葉が出てきたのであったことに気が付きました。</p> <p>私の関心はあくまでも「地域包括支援センターにおける利用者の権利を守るための機関間連携とソーシャルワークを明らかにする」ことです。課題もそのようにしました。</p> <p>地域包括ケアシステムや地域共生社会で、これから障害や児童についても地域包括で扱うようになるかもしれないと言われていますが、高齢者でも手一杯なのに、できるか自信がありません。</p> <p>また、現在も障害を持っている人が65歳になったら介護保険の対象となり、地域包括でも</p>
----	---

	<p>対応するのですが、障害の状態によって難しいと感じることが多いです。</p> <p>実は、今回のスーパービジョンをグループスーパービジョンにしようか個人スーパービジョンにしようか悩みました。</p> <p>しかし、個人スーパービジョンでは毎回一対一で課題等を出さなければならないのですが、それが毎回できるかどうか自信がなかったのと、グループスーパービジョンの方が、垣根が低いような気もしましたので、グループスーパービジョンを受けることにしました。</p> <p>しかし、グループの皆さんに恥をさらすことになるのではないかという心配も大きいです。なんでこんなことも知らないの?とか、それでソーシャルワーカーなの?とか思われたらどうしようと思っています。</p>
宮崎	岡田さんは今回のグループスーパービジョンに参加することが、大変心配なのですね?
岡田	はい、今もとても緊張しています。
宮崎	他の方は、緊張していますか?どうですか?
斎藤, 高野, 前嶋	(うんうんとうなずく)
宮崎	<p>岡田さん以外の方も緊張していますよね。</p> <p>そうですね、今、緊張している度合いを数字で表してもらいましょうか。</p> <p>たいへん緊張しているを、10点として、全く緊張していないを0点とすれば、何点ぐらいでしょうか?</p>
岡田	私は8点くらいです。
高野	10点でしょうか。
斎藤	私は、7から6点の間です。
前嶋	私もとても緊張はしているのですが、何点かと言われると、5点くらいでしょうか。
宮崎	<p>皆さん、それぞれに緊張しておられますよね。さすがに0点の方はいらっしゃいませんね。それも今回初めての顔合わせですので当然ですね。</p> <p>グループメンバーの関係性が築かれるとよい意味での緊張感を保ちつつ、信頼関係が形成されていきますので、あまり心配しないようにね。</p> <p>むしろ、緊張がない方が心配ですねえ(笑い)</p>

藤林	<p>岡田さんの気持ちに全員が寄り添っており、スーパーバイザーは緊張している岡田さんをサポートしつつ、スーパーバイザーとして参加している参加者それぞれの緊張感を解消するように持っていました。</p> <p>その後、高野さん、斎藤さんにも課題等を発表してもらい、グループスーパービジョンに期待することや自己チェックシートにある受けたいテーマ等について話しをしてもらいました。そして前嶋さんの番になりました。</p> <p>前嶋さんの自己チェックシートは本来であれば、事前面談等の事前のやり取りで行うべき</p>
----	--

	<p>ものです。</p> <p>しかし、今回はシナリオ上、前嶋さんとは事前に十分に自己チェックシート等についての話しができなかったという設定にしています。</p> <p>実際に皆さんがスーパービジョンを行う場合には、すべての人に事前面談で確認をなさるでしょう。</p>
--	--

宮崎	<p>では最後に前嶋さん、お願いします。</p> <p>前嶋さんとは、事前にメールのやり取りだけでしたので、自己チェックシートについて少し説明をしていただけますか？</p>
----	--

前嶋	<p>私の自己チェックシートは、大体3でした。</p> <p>ところどころ2はありますが、もう少し高く評価してもよかったかもしれないと、他の方のお話を聞いていて、思いました。</p>
----	---

宮崎	<p>そうですね、前嶋さんは、評価の理由を拝見していると、ほとんどが4でもよいのではないかとこのところがたくさんありましたね。</p> <p>やはり遠慮して評価されたのかなと思いましたが、いかがでしょうか？</p> <p>3だからだめというわけではなく、的確に評価の理由を記述していらっしゃるの、それはそれでよいと思ったのですが。</p>
----	---

前嶋	<p>いや、書いているときは遠慮したとかは思わず、真摯に評価したつもりでした。しかし結果として、評価の理由を見ると合っていないかなというところがありました。</p> <p>その辺も難しいですね。</p> <p>「常に適切にできている」と聞かれると、すごく自信がなくなります。</p> <p>「4 常に適切にできている」と回答すると、本当に常にできているのか？と聞かれたら、自信がないということです。</p> <p>まあ本心では「常に適切」が多いような気もするのですが、「概ね適切にできている」と回答しておいた方が無難かなあという想いもあったと思います。</p>
----	--

宮崎	なるほど。
----	-------

前嶋	<p>先生、私の場合、メールでのやり取りだったので、自己チェックシートについてはあまり指摘がなかったようですが、自己チェックシートの事前面談前の受けたいテーマは「職員のスキルアップのための所内研修方法」にしました。</p> <p>それに対して、宮崎先生からメールで「研修方法を具体的に学ぶというのは、グループスーパービジョンの目標としては適切ではありません。なぜ『職務経験の浅い職員が多いので、具体的な方法を学びたい』と思うのかをもう少し考えてみましょう。」という返信が来たのですが、それがよくわからないので、そのまま変更せずにいました。</p> <p>先生のご指摘が、よくわからなかったのですが…。これは、変更しなくてよいでしょうか…。</p>
----	---

	<p>研修方法を学ぶ場として、グループスーパービジョンを受けるというのは間違っているのでしょうか？</p> <p>管理者として、職員のスキルアップのために必要だと思うのですが。</p>
宮崎	<p>前嶋さんの場合は、時間の都合でメールだけのやり取りで十分に自己チェックシートについての確認ができませんでしたので、今回少しお話しをしようと思っていました。</p> <p>職員のスキルアップを考えることはとても重要ですし、そのためにグループスーパービジョンを受けようと思われるということは管理者としての真摯な姿勢だと思いました。</p> <p>しかし、もしかすると前嶋さんは、グループスーパービジョンで「こういう研修方法がありますよとか、あなたの事業所で行っているこのような研修はこういう問題点がありますね」というようなことを指摘してもらえと思われたのではないのでしょうか？</p>
前嶋	<p>はい、そうです。まあ全部がそうではないと思いますが、個人スーパービジョンよりは、他の施設のことやその方の経験から、そういうことを具体的に学べるかなとも思いました。</p>

藤林	<p>ここからのスーパーバイザーの発言は、しゃべりすぎるのではないかと感じる方もいるかもしれません。</p> <p>しかし実際に説明して、理解してもらうこともスーパービジョンでは必要です。</p> <p>ゆえに他の人にも理解してもらうように、前嶋さんの課題について説明していきます。</p>
----	---

宮崎	<p>スーパービジョンには教育的な機能もありますから、そういうことを学ぶこともあり、決して間違っているわけではないのですが、それだけがメインではないということです。</p> <p>あくまでもご自身の実践のために受けるものであり、ご自身の具体的な実践に対して、自分のやり方に焦点をあてて考えるものです。</p> <p>だからなぜ前嶋さんが「職務経験の浅い職員が多く、具体的な研修方法を学びたい。」と書いてきたのかに焦点をあてて、もう一度考えていただきたかったのです。</p> <p>具体的な方法を考えていく立場の前嶋さんが、ご自身のその考え方や進め方のどこに課題を感じておられるのかをより明確にさせていただくと、今後の実践に役に立つと思います。</p> <p>前嶋さんは、今日の自己紹介でも「いつか自分でグループスーパーバイザーをやってみたい」と言っていたらっしゃいましたよね？</p> <p>そういうふうに思われた理由や何が今の職場での職員の質の向上に必要と考えておられるのかを明確にされると、ご自身がグループスーパーバイザーをやりたいと思う理由もさらに明確になると思います。ご自身に焦点をあてるということです。</p> <p>そうすると、何をどのようにスーパービジョンすればよいかという方法も明確になってくると</p>
----	--

	<p>思います。</p> <p>そのうえでご自分の職場におけるグループスーパービジョンを開催するということにつながればよいのではないかと思います、いかがでしょうか？</p> <p>グループスーパービジョンや個人スーパービジョンでは、焦点があたるのはあなたご自身です。あなたご自身がソーシャルワーカーとして成長する場だと思っていただければと思います。</p>
前嶋	<p>なるほど、研修方法を学ぶというのは少し違うというのがよくわかりました。</p> <p>私が管理者として、事業所内のスーパーバイザーにならないといけないのですね？</p> <p>そして、職員のスキルアップのためグループスーパービジョンを受けるのではなく、自分自身のために受けるのですね？</p> <p>なるほど、そういうことだったんですね。</p> <p>個人スーパービジョンはよくわかるのですが、どうしてもグループスーパービジョンというのがわからなくて、勘違いしてしまいました。</p>
宮崎	<p>前嶋さんは、現在、事業所内で行っていらっしゃるスーパービジョンは、研修だと捉えていますか？</p>
前嶋	<p>小さい事業所なので、研修は基本的に施設の外で受けるものという感じです。</p> <p>しかし、事業所としての質の向上を考えれば、法人内でももっと研修ができるようにしたいという思いもありました。</p> <p>簡単な研修をしているのですが、将来的にもっときちんとしていきたいなと思っています。</p>
宮崎	<p>なるほど、法人内で研修を行いたいというお気持ちがあったのですね。</p> <p>他方で、施設外の方には、個人スーパービジョンをやっているのですか？</p> <p>だから前嶋さんは、本当はスーパービジョンをわかっているのだと思いますよ。</p> <p>前嶋さんは、自己チェックシートの受けたテーマに『職員のスキルアップのための所内研修方法』と最初記載していらっしゃいました。よくお話を聞くと、『職員のスキルアップにとって何が必要かを明らかにしたい』ということでしょうか。</p> <p>その思いが強くて、方法論を学びたいというところに数ステップを飛ばして考えてしまったということですね。</p> <p>このようなことは個別の事前面談でお話しができればよかったのですが、今回はそれができなかったのですが、かえって事前グループミーティングで発言をしていただいて、スーパービジョンとはどういうものかということの他のメンバーの理解が深まってよかったと思います。</p> <p>ありがとうございました。</p> <p>他の方にとっても、勉強になった質問だったと思います。</p>

高野	私も前嶋さんの率直な発言に勇気をもらったように思います。 当たり前なのですが、こういうふうに疑問を言ってもよいんだとほっとしました。 皆さんの反応が、「この人は何を言っているんだ？」という感じではなく、なんか前嶋さんの発言を素直に受け入れているように感じました。
斎藤	私もこんなことを言ったら恥ずかしいのではないかと思わなくてもよいんだ、素朴な質問を出してもよいのだということを気が付けました。 前嶋さん、ありがとうございました。
前嶋	いやいや、年の功ですよ。 でも若いからこそ、どんどん発言してほしいと、常々うちの職員にも言っているのです、ここでもそうあってほしいなと思います。
岡田	年といったら、私もそうですが、どうしても保身に走ってしまって発言を控えようとしてしまうので、今後のグループスーパービジョンではそうならないようにしたいと思いました。
宮崎	(全員を見渡しながら)前嶋さんの発言は、皆さんにもよい影響を与えたようですね。 それでは緊張が溶けて、雰囲気もよくなったところで、第1回目の課題提出者について決めたいと思います。 今回も先程の発言順で、岡田さんからお願いしてよいでしょうか？
岡田	はい、わかりました。
宮崎	では、第1回目の日時等を確認しましょう。

藤林	この後、第1回目の日時の確認をし、事前グループミーティングは終了となりました。 前回の研修で、「グループスーパーバイザーが全員の自己課題を要約し、再確認することが必要だと思うのですがやらないのですか？」というご質問をいただきました。 今回は時間がないので割愛しましたが、様々な事前グループミーティングのやり方があると思います。 では、ここで、休憩を取りたいと思います。 10分間休憩します。開始は、〇時〇分からです。 なお休み時間中も、質問等をチャットで受け付けます。
----	---

ソーシャルワーク・スーパービジョン実践力養成研修(試行研修)
2021年2月23・27日 シナリオ(地域共生社会に向けたGSV編)

藤林	<p>後半を始めますので、先程と同じように、スピーカービューにして、マイクとビデオをオフにしてください。</p> <p>では始めます。</p> <p>事前グループミーティングを終えて、第1回目のグループスーパービジョンになります。</p> <p>なお今回のグループスーパービジョンのやり取りは、あくまでも一つの例であり、グループスーパービジョンの方法はこれだけではありません。</p> <p>個人スーパービジョンと同様に、人それぞれのグループスーパービジョンのやり方があります。</p> <p>特にスーパーバイザーがどのような発言をするのかが皆さん、興味があるようですが、模擬グループスーパービジョンはあくまでもこのスーパーバイザーの発言です。あくまでも一例であり、自分だったらどうするかを考えてください。</p> <p>先ほどと同様に、質問等はチャットで受け付けますので、「全員」あてにチャットしてください。</p> <p>それでは始めます。</p>
----	--

宮崎	<p>皆さん、こんにちは。</p> <p>今日は、1回目のグループスーパービジョンですね。</p> <p>前回に引き続き、今回も座り方を指定させていただきました。今回は前回と同様にしましたが、座り方は今後の様子からは変更する場合があります。</p> <p>今日の課題提供者は、岡田さんですね。</p> <p>これから1時間半程度、行います。</p> <p>今日の最後に各自の振り返りを行いますが、その際に少し時間をとって、感じたことや自身の実践に参考になったことなどを記載してもらい、またそれを全員で共有したいと思います。</p> <p>岡田さんが作成してこられた資料をまず配布します。</p> <p>この概要は、今日の終了時には回収をしますので、持ち帰らないでください。</p> <p>では岡田さん、課題について説明をしてください。</p>
----	---

藤林	すでに皆さん、課題を読んでいらっしゃると思いますので、ここでは岡田さんの説明は、簡略化して行います。
----	--

岡田	<p>今回は今困っていることを課題として提出しました。</p> <p>皆さん、お手元にありますか？</p> <p>そこに書いているように、Xさんの事例というか、XさんとYさんの事例になります。</p> <p>Xさん、92歳。女性です。詳細は記載されている通りです。</p> <p>5月下旬に長男Yさんが、H 地域包括支援センター(以下センターと略します)に来所なされて、お母様の X さんが5月上旬に右大腿骨頸部骨折のために市内のJ病院に入院したことで相談をしたいということでした。</p> <p>Xさん本人は在宅サービスの利用を拒否しており、以前から、何かあっても、Yに迷惑をかけたくないから施設に入ると言っています。</p> <p>そして、施設入所については、経済状況から有料老人ホームは考えられないと Y さんとお話しをしていて思いました。</p> <p>なぜセンターに相談に来たかという、3 年位前に Xさんが自分で移動等を行う際につらくなってきた時に要介護認定を受けた方がよいかどうかの相談で来所しており、その際認定を受け、要支援1になりました。</p> <p>しかし、介護サービスは利用したくないとのことだったので、必要があれば連絡するように伝えていました。</p> <p>その後もちょっとした相談等があり、時々連絡をしていました。</p> <p>そのため、入院中ですが、センターに相談に来られたのだと思います。</p> <p>細かいところは、配布した資料をご覧ください。</p> <p>7月上旬に、病院の医療ソーシャルワーカーより電話がありました。</p> <p>医療ソーシャルワーカーの方は、Xさんは退院の方向で進んでいること、もう少し在宅復帰に向けたリハビリが進めば、まだ在宅で大丈夫ではないかと Xさんも言っているということでした。</p> <p>退院して、自宅に帰るようにしたいので、一度住環境について協議するとともに、ケアマネ選定も行いたいという内容の電話でした。</p> <p>ここで医療ソーシャルワーカーと同席していたYさんが電話を替わり、最初の方の包括への相談時に「岡田さんから『病状的に、ケアマネの選定は、センターで何か所か声をかけてみるから、そこから決めた方が良いのではないかと』と言われたので、地域包括支援センターでケアマネを選定してほしい」と言われました。</p> <p>センターからいくつかのケアマネを紹介して Y さんに選んでもらってもよいが、医療ソーシャルワーカーから紹介してもらってもよいのではないかと伝えました。K 市では市内の他の包括と同様に、一度相談にのっている人にはいくつかの居宅介護支援事業者を選定し、利</p>
----	--

	<p>用者がケアマネを決定することを支援する場合もあり、入院中であっても、包括がケアマネ選定を支援することもあります。</p> <p>もう一度電話を医療ソーシャルワーカーに代わってもらい、Yさんが不安なようならば包括でも相談にのるが、できるだけ早くにケアマネを決定したほうがよいので、医療ソーシャルワーカーと相談をして決めた方がよいのではないかとYさんに再度伝えてもらうように医療ソーシャルワーカーに話しました。現在、入院中なので一番身近に相談できるところが対応するのがよいと思ったからです。</p> <p>医療ソーシャルワーカーはとりあえず納得したようでした。</p> <p>まとめとして、医療ソーシャルワーカーがどこまで入院中の患者に対する退院後の支援を行ってくれるかは、病院によって違うことは何度も経験をしています。</p> <p>医療ソーシャルワーカーとの連携は、医療ソーシャルワーカーがどこまで何をしてくれるかを最初から知った上で、センターとしての支援の範囲を考えなければならないのではないかと思います。今回の場合は、あまり連携を十分にしていない病院だったので、どう動いたらよかったのか、今でも考えます。</p> <p>以上が提出した課題についてです。</p>
宮崎	<p>最初に私から確認をしたいのですが。</p> <p>岡田さんは、Xさんの支援を医療ソーシャルワーカーにゆだねてしまったことの判断の是非に自信がないということでしょうか？</p> <p>それとも、連携の仕方がこれでよかったのかということに焦点を当てたいのでしょうか？</p>
岡田	<p>ゆだねてしまったようになったことの判断の是非に自信がないということです。</p>
宮崎	<p>はい、わかりました。</p> <p>では、スーパーバイザーの方々から、ご質問等をどうぞ。</p> <p>その際、課題提供者の岡田さんに寄り添うこと、支援の対象者に寄り添うことを忘れないことはもちろんですが、ご自分の実践も振り返りつつ、岡田さんを理解し、検討したい課題を深めることができるような質問をしてください。</p> <p>どなたからでもいいですよ。</p>
斎藤	<p>最初にYさんが来所したときに、なぜ在宅サービスについて説明をしたのでしょうか？</p>
岡田	<p>退院時に困らないようにと考えたからです。</p> <p>希望は施設入所であり、ご本人も在宅は希望していないということですが、万が一在宅になった場合でもサービスはたくさんありますよということを示して、安心してほしいということがありました。</p>
斎藤	<p>なるほど、Yさんが安心するようにと考えられたのですね。</p>
岡田	<p>はい、もともとYさんとは面識がありましたが、不安を表面に出す方ではないのですが、この時は本当にどうしよう？という感じだったので、まず安心感をと思いました。</p>
斎藤	<p>施設入所で、特養の申請をしながら、老健入所も考えたのはどうしてでしょうか？</p>
岡田	<p>K市では、特養は待機が多く、確実に入所できるとは限りません。老健は回転が速く比較</p>

	的入所しやすいので、老健にいる間に特養の空きを待つということです。
斎藤	精神科病院からの転院でも、特養に入りにくい場合がありますね。 K市でも老健の方が入りやすいからですね。 K市では、よくこのようなパターンを使われるのですか？
岡田	そうですね。有料老人ホームやサービス付き高齢者住宅もあるのですが、費用が高いので、Xさんのような方には老健で待機して、要介護状態が進んでから特養に移るという方法もあるということを説明しています。
斎藤	その後、病院の医療ソーシャルワーカーにも相談するように勧めていますが、この時は地域包括支援センターからは病院に連絡をしなかったのですか？
岡田	はい、入院中なので、原則としてうちの包括では病院とは連絡をとりません。 病院によっては、医療ソーシャルワーカーがいろいろと進めてくれる場合があるので。
前嶋	「病院によっては」ということは、このJ病院の医療ソーシャルワーカーは動いてくれる方なのですか？
岡田	J病院とは、まだ十分に連携しているとはいえない状況でしたし、この医療ソーシャルワーカーとは面識がありませんでした。 K市では医療介護連携を行い始めたところでもあり、現場レベルではまだ十分にすべての医療機関と連携をとれているとはいえません。
宮崎	前嶋さんはご自身の実践経験から、医療ソーシャルワーカーの動き方に関心がおありのようですね。 ご自分の実践経験から、何か参考になることはありますか？
前嶋	医療ソーシャルワーカーをやっていたのは大昔のことですから間違っているかもしれませんが。 私の経験だと、医療ソーシャルワーカーとして、高齢の方の退院後の生活については様々な選択肢を考えておかないといけないと思います。 そう考えると医療ソーシャルワーカーが進めてくれることに期待してもよいと思いますが、よく知らない医療ソーシャルワーカーであれば、様子をみようとするのも理解できます。 ただ、Xさんは高齢で医学的状況は流動的であり、本人や家族の生活課題も変動していくことが予測できる。Xさんの医学的状況の把握をもっと詳細にしようとは思いませんでしたか？
岡田	正直、目の前のことを考えて長男Yさんのその場その場の要求、主訴に対応していったという気がします。 Xさんの医学的状況は、入院中ということもあり、まだ地域包括では把握しなくてもよいかと思いました。
宮崎	高野さんは何かありますか？
高野	分野も違いますし、高齢者のことや病院のこともよくわからないので…。
宮崎	分野は違っても、同じソーシャルワーカーとしてベーシックなところは共通していますので、遠慮せずに思ったことや感じたことをお話してください。
高野	そうですねえ……。6月上旬に医療ソーシャルワーカーから電話があり、その際の医療ソーシャルワーカーにYさんは在宅で介護ができないので、施設入所を希望していることを

	医療ソーシャルワーカーに伝えたら、「そのことを考慮して今後のことを調整する」と言われたとありますが、Xさんはこのことをどう思っているのでしょうか？ Xさんの了解はとっているのでしょうか？
岡田	入院中なので、こちらからはXさんとは会えませんし、Xさんの気持ちを確認することもできませんでした。 最初のうちは、在宅は当然考えられませんし、軽くても認知症もありそうだというレベルではっきりしませんでしたし、XさんにとってはYさんの意向どりにするしかないのかもしれないとは思いましたが、それを自分が言うのではなく、病院の医療ソーシャルワーカーが確認してくれるということにちょっとほっとしました。

藤林	この後のやり取りを少し省略します。 ここで事例検討になりつつあるため、スーパーバイザーは焦点を岡田さんにうつすようにという発言をします。
----	---

宮崎	はい、いろいろと質問をしていただいたことでだいぶ事例については深まってきたように思います。 事例については、だいたい理解できたと思いますので、では次に岡田さんに焦点を当てた質問にしてみましようか。
全員	(わからないという雰囲気を出す、首を傾げる、下を向く、目をぱちくりさせる等)

藤林	ここで、全員がわからないという雰囲気となりました。
----	---------------------------

高野	(質問をしようかどうか悩むようなそぶり)
----	----------------------

藤林	宮崎さんは、高野さんが発言を迷っているのを感じ取りました。
----	-------------------------------

宮崎	高野さん、何か質問等がありますか？
高野	先生、すみません、岡田さんに焦点を当てた質問という意味がわかりません。
宮崎	事例検討は事例に焦点をあて、スーパービジョンはソーシャルワーカーに焦点をあてます。 事例検討であれば、Xさん自身の状況やXさんの支援内容に焦点を当てて進めていく形で構わないのですが、スーパービジョンの場合、岡田さんが、何に気になっているのか、何を検討したくて課題を提出しているか、岡田さんの考えやひっかかりを中心に進めていきます。 そして、岡田さんがこの事例をどうしたらよかったのかということではなく、他の事例においても応用できるような実践力を高めることをスーパービジョンは目指します。 質問を事例がどうだったのかではなく、なぜそう考えたのか、なぜそう判断したのかというソーシャルワーカー自身に焦点を当てていただくといいと思います。
高野	(間)なるほど。 岡田さんに焦点を当ててるのですね。

	<p>ちょっと難しいので、もう一度岡田さんの課題を見直してよいでしょうか？ 質問をする自信がありませんので。</p>
前嶋	<p>スーパービジョンを受けたり、研修を受けていても、このようなことを意識したことはなかった ので、私も時間がほしいです。</p>
宮崎	<p>わかりました。ではもう一度読み直す時間を取りましょうか。</p>
全員	<p>(資料を読む) (少しだけ間⇒あまり時間をとらないこと)</p>
宮崎	<p>では、質問はいかがでしょうか？ はい、挙手がありましたので、斎藤さん、お願いします。</p>
斎藤	<p>岡田さんとしては、そもそもこの課題では誰がイニシャティブを取るべきだと思いますか？</p>
岡田	<p>私は医療ソーシャルワーカーがとるべきだったと思います。それゆえ、お任せ状態のよう になってしまったのですが、それでよかったのか悩んでいます。</p>
斎藤	<p>医療ソーシャルワーカーがやるべきだと思っていらしたのですね。それは、Xさんのことだ けでしょうか？他のケースでは、どうされているのですか？</p>
岡田	<p>うーん…。他のケースもそうなんです、いつも悩みます。 今回も、それが組織内でもはっきりしない点でした。 相談業務のどこまでを包括でみるのか、どこからリファーすればよいのかが、センター長以 下明確ではないのです。</p>
前嶋	<p>『センター長以下明確ではなかった』ということは、岡田さんとしては、センターの業務的 にも動けなかった問題があるとお考えでしょうか？</p>
岡田	<p>そうですね、私が勝手に動いてよいのかもわからなかったのも、もっと早くにセンタ ー長や同僚に相談すべきだったと今は思います。</p>
宮崎	<p>前嶋さんの質問をきっかけにして、雰囲気が変わってきたようですね。 前嶋さんの質問は、岡田さんのことから、地域包括支援センターの業務の話しへと転換に なりましたね。 前嶋さんは、ご自身が管理者でもありますし、町の社会福祉協議会や県の福祉関係団体 にも関係していらっしゃるの、広い視点で岡田さんの課題を見ることができていらっしゃる ように思うのですが。 広い視点で、岡田さんの課題を捉えるとどうなりますか？</p>
前嶋	<p>いや～、どうなのでしょうかねえ。 (間) 今のお話を聞いていて、少し気になることがあったのです。 岡田さんは、積極的に動けなかった自分を責めているように聞こえるのですが、ここは、岡 田さんのソーシャルワークが間違っていたとかではなく、本当はセンターの運営の問題で はないでしょうか？ ゆえに岡田さんは自分を責めるのはちょっと違うのではないかと思います。 私のところは小さな町なので、連携を取りやすいと常々思っています。 でも岡田さんの K 市だと大きいから、なかなか連携をとるのは難しいのではないでしょ</p>

	か？
岡田	そうですね。 そして、そもそも K 市における連携とは何かと聞かれると、答えられないと思います。 まだ始まったばかりですし、明確とはいえない状況です。
斎藤	精神障害の分野でいえば、市の協議会があって個別ケースの課題だけでなく、市内とか圏域での障害者支援の課題、精神だとやっぱり地域移行ですけど、そういうことを協議する場があります。 高齢の障害者も多いから、包括に入ってもらうこともありますけど… 高齢や介護分野でもこういう協議会とかはあるんですよね？
岡田	それはあります。ただ、一応、市が医療と介護の連携を打ち出してはいても、すべての市内の病院と連携ができているとはいえない状態です。
前嶋	なるほど、まだ十分とはいえない連携なのですね。 それでは、いけないんだろうけど、まだまだ今後の課題ですね。
宮崎	前嶋さん、「それではいけない」というのは、どういう意味でしょうか？ もう少し説明してもらえますか？
前嶋	あ、いえ、岡田さんを責めている訳じゃなくて、私もそうなんですけど、関係機関のとらえ方がね。 トップが連携できていると言っているけど、下が連携しているとは限らないというのはよくあることなので。
高野	あのう……。児童もそういうことあります。その…児童っていうと子どもの分野と思われがちですけど、実際には虐待なんて大人がすることだから、実際は、精神疾患の親御さんの支援とか、罪を犯した親だったら司法分野とか、いろいろ連携するんですよね。
岡田	たしかにそうですね。うちのセンターの圏域でも 8050 問題といわれる世帯がありますが、この場合は障害分野とか生活保護もよくかかわってきます。そうですね～。 実際には骨折から寝たきりとか車いすってよくありますし、今回の医療ソーシャルワーカーさんとも今後はもっと連携を意識していくといいですね。まだ K 市内の医療介護連携が十分じゃないってことなんだなあ。

藤林	ここでしばらく、K 市の医療介護の連携等についての質問と回答になりました。
----	---------------------------------------

高野	(問) あの、岡田さんは X さんの事例について課題を出されたのですよね？ そして岡田さんに焦点をあてた質問をと先生はおっしゃいましたよね？ どうして連携とか K 市のお話しになったのでしょうか？
宮崎	よい質問ですね。 X さんの事例から、どうして連携ということになったのかということですが、これはまったく悪いことではありません。 ちょうど話題が事例から岡田さんに焦点を当て、その後岡田さんから連携の問題になりました。ここでは岡田さんの地域包括支援センターの運営管理上の問題という連携に焦点を

	<p>あててもよいのですが、単なるそれぞれの機関間の連携ではなく、Xさんの事例から、K市では、医療と介護の連携が十分に取られていなくて、少しずつ地域全体の問題であるという皆さんの認識になりましたね。</p> <p>地域共生社会の構築では、「地域全体の課題を解決するための業種横断的な社会資源との関係形成及び地域づくり」が社会福祉士に求められる機能の一部とあがっています。みなさんの議論は、ここにつながっています。</p>
高野	<p>先生、私は児童養護施設なので、地域共生社会を普段はあまり意識できていないと思います。</p> <p>でも、岡田さんが地域包括において、Yさんからの電話を最初に医療ソーシャルワーカーに回さないで、対応し続けたのはよいことだと思いました。</p> <p>社会福祉士会の研修会で、地域共生社会には「ことわらない支援」が必要と習いましたが、これがそういうことかと思いました。</p>
藤林	<p>この後のやり取りで、スーパーバイザーの発言が解説的だとか話しすぎではないかと感じる方もいらっしゃるかもしれません。</p> <p>しかし、第1回目でまだグループスーパービジョンになれていないこと、地域共生社会の理解が十分ではないこと等から、このスーパーバイザーはあえて理解を促すように説明をします。</p>
宮崎	<p>岡田さんは、Xさんが要介護3になったことから、医療ソーシャルワーカーかケアマネジャーに任せてもおかしくなかったわけです。</p> <p>しかし、Yさんの相談にずっとのっていましたよね。</p> <p>Yさんの相談をことわっていないのです。</p> <p>この「ことわらない支援」という視点は、これからますます重要になるでしょうね。</p> <p>今後、複合・複雑化した支援ニーズに対応する市町村の断らない包括的な支援体制の整備を目指して、国は社会福祉士に、ことわらない支援、参加支援、地域づくりに向けた支援を期待しています。</p> <p>分野横断的でまた本人・世帯を包括的に受け止めて支える姿勢が大切です。</p> <p>そして、高野さんは、さきほど言われたように、子どもの分野以外のさまざまな領域の人が連携する必要があることはご存知のようでしたよね。</p> <p>施設のソーシャルワーカーでも、その連携を発展させることで、地域共生社会に繋がっていくのではないのでしょうか。</p>
斎藤	<p>精神科病院では、長期入院者の地域移行支援が大きな課題ですが、地域に移行した後の方々の生活支援はもっと重要です。</p> <p>精神障害のある人も地域住民として生活していけるようにするために包括ケアシステムの構築はすごく大事なことです。</p>

	<p>ただ、どうしても病院の方針に影響を受けますし、これらのすべてをできるとは思えません。</p>
宮崎	<p>たしかに、地域づくりを意識したくても、組織の方針とソーシャルワーカーとしての発想の違いはあるかもしれませんね。</p> <p>それをどう埋めていくか、みなさん苦労されているのではないのでしょうか。</p>
前嶋	<p>いや、反対に、私は、地域づくりという視点からも、今回の岡田さんの出された課題はとてもよくわかります。</p> <p>社会福祉法人ではありませんが、小さな町で社会福祉事業を行っているとしても、地域のことを考えていかなければならないですし、法人の対象は障害者ですが、様々な場面で障害者だけではなく、地域の福祉全体を考えなければならないことがたくさんできます。</p> <p>障害者と普通の人と共に生きるという昔から言われていることが、地域共生社会といわれているのだと思います。</p> <p>そういう意味では、先程のXさんから、岡田さんに焦点が移り、そして連携の話しになり、その後保険者に対しての働きかけというようになっていったのは、おもしろかったし、勉強になります。</p>
斎藤	<p>障害者と普通の人と共に生きる、まさに私たちが目指していることです！</p> <p>ここでそういう思いを共有できる方に出会えてうれしいし励みになります。</p>
岡田	<p>私がかえって包括の課題だという意識はあっても、それが自分の業務の課題には結び付きませんでした。</p> <p>連携のようなことはセンター長が行うことで、私のような一介の社会福祉士には荷が重いのではないかと。</p> <p>Xさんをどうしたらよいのか？Yさんにどう言えばよいのかにばかり、気持ちが行ってしまいました。</p>
宮崎	<p>でも、さきほどYさんへの支援をとおして、K市内の医療介護連携の新たな課題を発見していましたよね？</p> <p>今日のSVに思い切って事例を出してくださった成果ではないかと思いますよ。</p>
前嶋	<p>この事例から、岡田さんは医療機関と介護の連携に意識がいきつつあるのですが、私のもう一つの観点として、地域でXさんを支える見守り支援が必要ではないかと思います。</p> <p>XさんとYさんの家庭だと、在宅でXさんが生活をしていくためには、やはり見守り支援がK市で今後どうあるべきなのか、どう構築していくかという観点が必要ではないでしょうか？</p>
宮崎	<p>地域共生社会を考えると、前嶋さんがおっしゃる通りだと思います。</p> <p>今回はたまたま岡田さんの課題から地域共生社会という話題にいきましたが、毎回グループスーパービジョンにおいて、地域共生社会に結びつける必要はありません。</p> <p>しかし、例えば児童養護施設であっても、入所している児童は18歳になると施設を出て地域で生活することになるので、地域とのつながりは入所中から必要ですね。</p> <p>また、現在実際に、知的障害のボーダーの児童が児童養護施設に入所していたりしていま</p>

	<p>すよね？</p> <p>そうすると従来の児童、知的障害という縦割りで考えることはあまり意味がなくなりつつあるのかもしれない。</p> <p>障害者が65歳となった場合は、地域包括支援センターに困りごととしての様々な問題が入ってくるので、特に精神障害者の抱える課題は包括支援センターとしても取り組まなければならない大きな支援課題となり得ます。</p> <p>つまり、分野ごとで考えていた従来の福祉が実際に変わりつつあるということになります。分野を超えたワンストップサービスとしての相談支援を行える力量が社会福祉士に求められるということです。</p> <p>そういう意味で、スーパービジョンも個別の事例だけではなく、ミクロからマクロまでを取り扱うということが必要になります。</p> <p>しかし、毎回のスーパービジョンでミクロからマクロまでを取り扱うという意味ではありません。</p> <p>それぞれの出された課題によって、どうスーパービジョンを組み立てるかということになります。</p> <p>これはグループスーパービジョンだけではなく個別スーパービジョンでも同様です。</p> <p>ゆえに、このグループスーパービジョンでも今後何回かはミクロからマクロの観点からスーパービジョンを行うということがあるかもしれません。</p> <p>岡田さんは、今回は具体的に退院準備をするXさんとYさんが抱える生活課題をどう支援するかというご自身のソーシャルワーカーとしての判断について課題を提供していただきました。</p> <p>今までのやり取りの中から、岡田さんには目の前のYさんの主訴に応えることを優先していたという反省や、何がどうなっているのかわからないままであったため支援目標が立てられなかったということもあったようです。</p> <p>また、地域包括支援センターの業務範囲をどう考えるのかということも出てきたように、そしてそこから地域における連携の課題にも目を向ける大切さにも気が付かれたと思います。</p> <p>それでは、最後に今日のグループスーパービジョンについて、皆さん一言ずつお願いします。</p> <p>高野さん、齊藤さん、前嶋さんの順番でお話をいただき、最後に、岡田さん、いままでのところで思ったことや感想、また検討したい課題の追加や変更などあれば、まとめてください。</p>
高野	<p>はじめ、グループスーパービジョンが何をするのか、イメージが持てなくて、参加も迷っていました。参加して、岡田さんの表情を見ていて、一人で抱えなくていいと感じましたし、児童分野でも活かそうだなと感じました。</p>

	<p>今回は、もっと発言したいです。 ありがとうございました。</p>
斎藤	<p>スーパービジョンを受けた経験があるのですが、岡田さんに焦点を当てると宮崎先生に言われて、事例検討とスーパービジョンの違いに気づきました。今回は、包括の岡田さんの事例でしたが、ソーシャルワーカーとしての課題も共有できましたし、地域づくりの視点も得られました。ありがとうございました。</p>
前嶋	<p>たくさん言いたいことはあるんです！（ちょっと、高揚して） 事前ミーティングで、研修方法を学びたいと発言しましたが、グループスーパービジョンは、グループのメンバーの力を活用するスーパービジョンなんですね。 職場内だけではなく、地域でグループスーパービジョンをしていくのも、地域づくりや地域共生社会を構築するためのソーシャルワーカーを育てる方法につながるのではないのかなと考えました。</p>
岡田	<p>思い切って事例を出してよかったです。XさんやYさんの支援をどうしようとか、自分と医療機関の課題と思っていたのですが、宮崎先生や皆さんの質問や意見を聞いて、具体的な方法だけではなく、K市の保健医療連携まで視野が広がりました。ありがとうございました。 ただ今後として、K市に対してどのように連携を推進していくかは、センターに帰ってセンター長や同僚とも相談をしたいと思います。</p>
宮崎	<p>では今日のグループスーパービジョンはこれで終わります。 今日の岡田さんの資料は回収しますので、岡田さんに渡してください。 皆さん、お疲れさまでした。</p>

藤林	<p>最後に各自の振り返りを行い、感じたことや自身の実践に参考になったことなどを記載してもらい、またそれを全員で共有するという方法もあると思いますが、今回は時間の関係で省略します。 これで模擬グループスーパービジョンを終わります。</p>
----	---

藤林	<p>では最後にコメンテーターの方々に一言ずつお願いします。 では最初の中田さん、どうぞ。</p>
中田	<p>～</p>
藤林	<p>次に田村さん、お願いします。</p>
田村	<p>～</p>
藤林	<p>それではこれで終わります。 10分間、休憩をします。 マイクとカメラをオフにして、休憩に入ってください。</p>

模擬グループスーパービジョンシナリオについての質問と回答

質問1 座る席を当初から決めている意図について教えてください。

回答1 スーパービジョンの構造化をしています。

質問2 何に困っているか、何を求めているかの発言の順番をグループに決めることを投げかけた理由は何がありますか？

回答2 アイスブレイキングの一環であり、時間がない中で実際のアイスブレイキングができないので、できるだけ緊張感をほぐすようなやり取りを入れました。これは皆さんの好みだと思います。

質問3 各人の自己課題へのスーパーバイザーからのフィードバックの留意点などありますか？

回答3 グループスーパービジョンはそれぞれのスーパーバイザーのやり方でなされればよいと思います。ゆえに、留意点は特にありません。その時、その時のメンバーの状況、グループダイナミズムの状況等からスーパーバイザーがどのようなフィードバックをすべきかを考えればよいと思います。

質問4 前嶋さんとのやりとりを、初回の時点で展開するのか？事前に個別に整理しておく必要があるのではないのでしょうか？ここでの意図を教えてください。

回答4 本来であれば事前の個別のやり取りで行うべきですが、今回はこの事前の個別のやり取りを具体的に示すためにわざと事前グループミーティングで行うようなシナリオにしました。皆さんが実際にグループスーパービジョンを行う場合は、事前の個別のやり取りでなさってください。ただ絶対に個別のやり取りで完結させなければならないということでもないと思います。どのような場合が個別で、どのような場合だと全員で行うことが効果的かを考えることが必要でしょう。

質問5 全員の自己課題が提示された時点で、グループスーパーバイザーが全員の自己課題を要約し、再確認することが必要だと思うのですが、アドバイスください。

回答5 そのようなやり方もあると思います。今回は時間の関係ですべてのグループスーパービジョンのプロセスを提示できませんでしたが、まとめ方は各スーパーバイザーがそれぞれのやり方で行って良いと思います。

質問6 テーマの確認時はスーパーバイザーとスーパーバイザーの個別のやり取りですか？スーパーバイザーが他のスーパーバイザーを理解するために質問していくことはありますか？

回答6 初対面で最初の顔合わせなので、スーパーバイザーが他のスーパーバイザーを理解するための質問はなかなか出てこないという設定で行っています。当然熟達したスーパーバイザーであれば、最初から他のスーパーバイザーに質問することもあるでしょう。

質問7 受講者は最初に逐語録を起こすつもりでメモをとるよう指示をしているので、6人のセッションをじっくり逆に見ていません。間とか相槌とかが入っていてとても良いのになんだか残念な印象です。

回答7 第2回目のシナリオを修正しました。

質問8 皆さん基礎研修Ⅲまで終わっての社会福祉士会としてのスーパービジョンという設定なのか知りたいです。

回答8 そのような設定はしていません。

質問9 岡田さんに焦点を当てる？岡田さんの実践に焦点を当てる。岡田さんの課題に焦点を当てる。

回答9 スーパーバイザーの表現なので、各スーパーバイザーがご自分の言葉で返せばよいと思います。

質問10 岡田さんに焦点を当てると言ういい方より、岡田さんはこのときどんな気持ちでしたか、とか自分が岡田さんだったらどんな気持ちか 具体的に聞いた方が、自然と岡田さんに焦点が当たると思う。

回答10 いろいろな聞き方、話し方があると思います。それぞれのスーパービジョンですので、絶対に正しいということはいえないと思います。

質問11 スーパーバイザーが話す機会が多いように思いますが、スーパーバイザーがそれぞれ意見を言い合いながら、気が付いていくという方法かと思っていたのですが、スーパーバイザーがひっぱっていくとか、話からの気づきをまとめていくように、スーパーバイザーがするのがいいのでしょうか。教えてください。

回答11 事前グループミーティングの一部をシナリオとしてしていますので、どうしても説明的にスーパーバイザーの発言が多くなってしまふことは最初にお断りをしました。ただ実際のグループスーパービジョンでも、スーパーバイザーの話す機会が多いからだめというわけではないと思います。その時の状況によって、スーパーバイザーの発言が多くなったり、スーパーバイザー同士のやり取りが多くなったりという、いろいろなグループスーパービジョンの展開方法があると思います。

質問12 機能表の説明や使用はあるのでしょうか。

回答12 グループスーパービジョンにおいては、認定社会福祉士認証・認定機構の個人スーパービジョンで使用している機能表については、現段階ではありません。

質問13 岡田さんの課題(テーマ)を明確化し、その課題に対する各スーパーバイザーからのフィードバックなどはしないのでしょうか？

回答13 時間がないので割愛しました。

質問14 同一地域で実践するソーシャルワーカーによるグループスーパービジョンと、異なる地域で実践するソーシャルワーカーによるグループスーパービジョンとでは、それぞれのメリットやデメリットがあるように思われます。その点をスーパーバイザーが意識化し、スーパーバイザーと確認しておく必要がありますか？

回答14 具体的なメリット、デメリットというのがわかりませんが、同一地域であろうとなかろうとソーシャルワークの実践上の課題ということで、知らない地域であっても考えていくことを学ぶことがスーパービジョンには必要だと思います。

振り返り・まとめ メモ

No.	項目
1	<p>講義 1 + ディスカッション</p> <p>(1) これまでの、SVorとしての経験を振り返り、これまでSVですで行ったことがある、あるいはSVで行ったとまでは言えないが意識したことはある取り組みを、すべてチェックしてください。(チェック項目は「※資料」を参照してください)</p> <p>(2) これから、みなさんがSVを行う時、実際に必要になると思う、あるいはSVorとして積極的に取り組んでみたい項目にチェックを入れてください。(チェック項目は「※資料」を参照してください)</p> <p>・また、それらの項目はどのような場面を想定して選んだか、コメントしてください。</p>
2	<p>講義 2 + 模擬グループスーパービジョン (+ ディスカッション)</p> <p>(1) SVorとしての経験を踏まえて、今後GSVを行う上で大切と捉えたポイントを挙げてください。できれば、その理由(や、想定した具体的場面)を書き添えてください。</p> <p>(2) GSVを行う際、不安に思うことを挙げてください。</p>
3	<p>リフレクション (振り返り)</p> <p>(1) Keep 「現在うまくいっていることで、今後も続けていくこと」</p> <p>(2) Discard 「良くない結果につながりそうなどの理由で、今後はやめること」</p> <p>(3) Add 「今回の学びから、今後新たに始めようと思っていること」</p>
<p>※MEMO※</p>	

【複合化・複雑化した課題を受け止める多機関の協働による包括的な相談支援体制を構築するために求められるソーシャルワークの機能】

- 地域において支援が必要な個人や世帯及び表出されていないニーズの発見
- 地域全体で解決が求められている課題の発見
- 相談者が抱える課題を包括的に理解するための社会的・心理的・身体的・経済的・文化的側面のアセスメント
- 相談者個人、世帯並びに個人と世帯を取り巻く集団や地域のアセスメント
- アセスメントを踏まえた課題解決やニーズの充足及び適切な社会資源への仲介・調整
- 相談者個人への支援を中心とした分野横断的な支援体制及び地域づくり
- 必要なサービスや社会資源が存在しない又は機能しない場合における新たな社会資源の開発や施策の改善の提案
- 地域特性、社会資源、地域住民の意識等を把握するための地域アセスメント及び評価
- 地域全体の課題を解決するための業種横断的な社会資源との関係形成及び地域づくり
- 包括的な相談支援体制に求められる価値、知識、技術に関する情報や認識の共有化
- 包括的な相談支援体制を構成するメンバーの組織化及びそれぞれの機能や役割の整理・調整
- 相談者の権利を擁護し、意思を尊重する支援や方法等の整備
- 包括的な相談支援体制を担う人材の育成に向けた意識の醸成

【地域住民等が主体的に地域課題を把握し、解決を試みる体制を構築するために求められるソーシャルワークの機能】

- 潜在的なニーズを抱える人の把握、発見
- ソーシャルワーカー自身が地域社会の一員であるということの意識化と実践化
- 地域特性、社会資源、地域住民の意識等の把握
- 個人、世帯、地域の福祉課題に対する関心や問題意識の醸成、理解の促進、福祉課題の普遍化
- 地域住民が支え手と受け手に分かれることなく役割を担うという意識の醸成と機会の創出
- 地域住民のエンパワメント（住民が自身の強みや力に気付き、発揮することへの支援）
- 住民主体の地域課題解決体制の立ち上げ支援並びに立ち上げ後の運営等の助言・支援
- 住民主体の地域課題解決体制を構成するメンバーとなる住民や団体等との連絡・調整
- 地域住民や地域の公私の社会資源との関係形成
- 見守りの仕組みや新たな社会資源をつくるための提案
- 「包括的な相談支援体制」と「住民主体の地域課題解決体制」との関係性や役割等に関する理解の促進

ソーシャルワーク・スーパービジョン実践力養成研修(試行研修) 受講者アンケート

Q 1 性別 (該当する数字に○印をつけてください)

1. 男性 2. 女性 3. その他・答えたくない

Q 2 年齢 (該当する数字に○印をつけてください)

1. 20代 2. 30代 3. 40代 4. 50代 5. 60歳以上

Q 3 相談援助の実務経験年数 (該当する数字に○印をつけてください)

1. 5年以上10年未満 2. 10年以上15年未満 3. 15年以上20年未満 4. 20年以上

Q 4 所属 (最も当てはまる数字 **1つ** に○印をつけてください)

- | | | | |
|-----------------------|--------------------|--------------|-----------|
| 1. 自立相談支援機関 | 2. 社協 (自立相談支援機関以外) | 3. 福祉事務所 | 4. ハローワーク |
| 5. その他生活困窮関係 (1～4を除く) | 6. 地域包括支援センター | 7. 居宅介護支援事業所 | |
| 8. 高齢関係 (包括、居宅事業所を除く) | 9. 障害者関係 | 10. 児童関係 | |
| 11. 保護施設 | 12. 女性相談 | 13. 病院・診療所 | 14. 矯正施設 |
| 15. 行政 (1～13以外) | 16. 独立型社会福祉士 | 17. 大学教員 | |
| 18. 都道府県社会福祉士会 (勤務) | 19. その他 () | | |

Q 5 社会福祉士の会員ですか。

1. 会員である 2. 会員ではない

Q 6. 研修受講の動機を教えてください。

Q 7 これまでにオンラインでスーパービジョンを行ったことはありますか。

1. 行ったことがある。
2. 行ったことがない。

Q 8 Q 7で「1. 行ったことがある」と回答した方にお尋ねします。オンラインで行うスーパービジョンのメリット、デメリットを記入してください。

Q 9 これまでにグループスーパービジョンを行ったことはありますか。

1. 行ったことがある。
2. 行ったことがない。

Q 10 Q 9で「1. 行ったことがある」と回答した方にお尋ねします。グループスーパービジョンを行う上で困った点、疑問点等があれば、記入してください。

Q 1 1 以下のプログラムによって、「地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の役割とスーパーバイザーへの期待」と「地域共生社会の実現に向けたグループスーパービジョン」についての理解がすすみましたか。

5：とてもそう思う 4：ややそう思う： 3：どちらともいえない 2：あまりそう思わない 1：全くそう思わない

プログラム	5	4	3	2	1	理由
講義1【事前学習】 「地域共生社会の実現にむけた社会福祉士の役割とスーパーバイザーへの期待」 講師：道念由紀氏（厚生労働省）						
講義2【事前学習】 「地域共生社会の実現にむけたグループスーパービジョン」 講師：野村豊子氏（日本福祉大学）						
グループディスカッション 「事前学習の振り返り」 講師：高野八千代氏（南魚沼福祉会）						

Q 1 2 以下のプログラムによって、地域共生社会の実現に向けたグループスーパービジョン等の理解がすすみましたか。

5：とてもそう思う 4：ややそう思う： 3：どちらともいえない 2：あまりそう思わない 1：全くそう思わない

プログラム	5	4	3	2	1	理由
模擬グループスーパービジョン (1) 事前グループミーティング 講師：藤林慶子（東洋大学） 宮崎清恵氏（神戸学院大学）						
模擬グループスーパービジョン (2) 地域共生社会の実現に向けたグループスーパービジョン 講師：藤林慶子（東洋大学） 宮崎清恵氏（神戸学院大学）						
「振り返り、まとめ、総括」 講師：前嶋 弘氏（みなと寮） 野村豊子氏（日本福祉大学）						

Q 1 3 今回の研修プログラム（全体）は、地域共生社会の実現に資する社会福祉士の育成を意識することにつながりましたか。

5：とてもそう思う 4：ややそう思う： 3：どちらともいえない 2：あまりそう思わない 1：全くそう思わない

	5	4	3	2	1	理由
地域共生社会の実現に資する社会福祉士の育成の意識をすることにつながりましたか。						

Q 1 4 今回の研修プログラム（全体）は、地域共生社会の実現にむけたグループスーパービジョンの実施にあたって自分自身の課題の発見につながりましたか。

5：とてもそう思う 4：ややそう思う 3：どちらともいえない 2：あまりそう思わない 1：全くそう思わない

	5	4	3	2	1	具体的に
自分自身の課題の発見につながりましたか。						

Q 1 5 その他、グループスーパービジョンに関するご意見等がありましたら、ご記入ください。

--

ご協力ありがとうございました。

記入者	
-----	--

研修評価のためのフィードバックシート **スタッフ用**

1. 研修の形態・方法は適切だったと思いますか。

(オンデマンド講義、オンラインによるグループディスカッション・模擬 GSV・振り返り)

--

2. 時間配分は適切だったと思いますか。

--

3. 講義・演習・教材の内容は適切だったと思いますか。

--

記入者	
-----	--

4. 参加者の演習への取組状況はいかがでしたか。

--

5. 研修のレベル設定は適切だったと思いますか。

(受講対象者：①. 登録スーパーバイザー、②. 登録スーパーバイザーに準ずる者)

--

6. その他、気になったこと

--