

実習指導者養成講座 ～スーパービジョン～

特定非営利活動法人 大分県介護支援専門員協会

合同会社ライフネットワーク愛和

代表社員 三浦紀代美

(社会福祉士・主任介護支援専門員)

スーパービジョンとは

- 対人援助職者(スーパーバイザー)が指導者(スーパーバイザー)から教育を受ける過程、対人援助職者における人材育成である。指導者が援助者と規則的に面接を行い、継続的な訓練を通じて専門的スキルを向上させることを目的としている。
- 元来スーパービジョンは心理療法の技術の向上を目指す上での教育方法であった。後にアメリカのソーシャルワーカーの領域で広く普及し、現代においては精神医学、心理学にとどまらず福祉、教育、介護などの分野で一般的な教育として広く用いられている。

(Wikipedia)

OJT(On-the-Job Training)とは

- 職場で実務をさせることで行う従業員の**職業教育**のこと。企業内で行われるトレーニング手法、企業内教育手法の一種である。
- OJTとは、職場の上司や先輩が部下や後輩に対し具体的な仕事を与えて、その仕事を通して、**仕事に必要な知識、技術・技能・態度などを意図的・計画的・継続的に指導し、修得させる**ことによって全体的な業務処理能力や力量を育成する活動である。

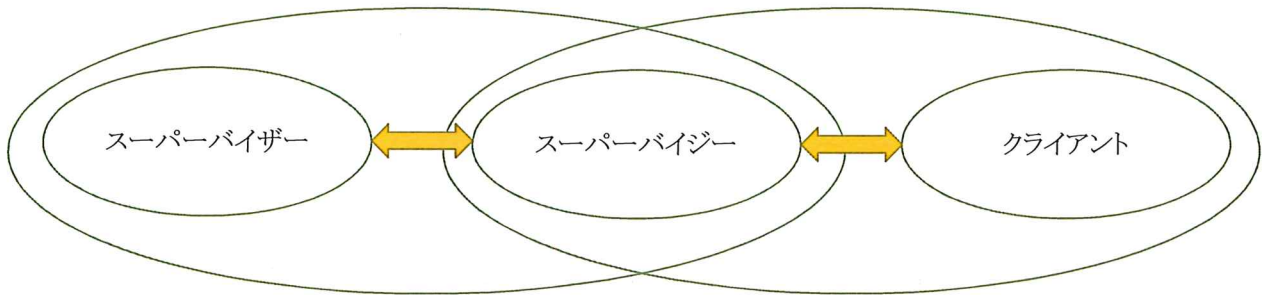
(Wikipedia)

ソーシャルワーカーとは

- 生活する上で困っている人々や、生活に不安を抱えている人々、社会的に阻害されている人々に対して、関係を構築し、問題解決のための援助を提供する専門職の総称である。また、被援助者本人だけではなく、それらの背景にある、家族、友人、その他の関連機関とも密接に協業する。
- 日本では**ソーシャルワーカーを「相談援助職」と**言うことが多いが、人権擁護の理念のもと、人々の社会的阻害を解決し、共存共栄社会の実現という、ソーシャルワークの本来の意味合いと比べると法律上の定義は狭義である。
- 介護保険法の「**介護支援専門員**」も利用者や家族の相談に応じ、生活や障害の状況を総合的に判断しその問題を解決するためにサービスの提供の**手続きや関連職種を調整したり、利用者や家族に助言する役割を持つことから、相談援助職であり、ソーシャルワーカーの一部**といえる。

(Wikipedia)

対人援助において
スーパーバイザーとスーパーバイジーの関係性は
スーパーバイジーとクライアントの関係性に影響を与える



スーパービジョンの形態

- ①個人スーパービジョン
- ②グループスーパービジョン
- ③ピア・スーパービジョンと
- ④セルフスーパービジョン
- ⑤ユニットスーパービジョン
- ⑥ライブスーパービジョン

①個人スーパービジョン

- スーパーバイザーがスーパーバイジーと1対1で定期的に、またはスーパーバイジーの必要に応じて行う。
- 定期的なスーパービジョンは新任職員にとって有効な形態であり、必要に応じて行うのは中堅、ベテランの職員にとって有効な方法である。

②グループ・スーパービジョン

- 一人のスーパーバイザーが複数のスーパーバイジーに対してスーパービジョンを実施する。グループの中で一人のスーパーバイジーの相談事例を検討するが、その検討をスーパーバイジー間で行うことによって、スーパーバイジー全員の成長をはかるように進める。これは、職場全体の成長をはかる上で有効な形態である。

③ピア・スーパービジョン

- スーパーバイザー同士が互いに仲間(ピア)として同じ立場でスーパービジョンを行うことを言う。進め方はグループ・スーパービジョンとそれほど変わらないが、スーパーバイザーが不在のため、スーパービジョンの進行のリーダーシップを取ることが参加メンバーに求められる。
- ピア・スーパービジョンはスーパーバイザーが不在のため、的確な確認作業が行えない短所がある。しかし常時同席するスーパーバイザーがいなくとも、「ピア・スーパービジョンの結果を後で報告し、指示・助言・支持を受けられれば」、ピア・スーパービジョンの限界が補われる。

④セルフ・スーパービジョン

- 一人で行うスーパービジョンである。スーパーバイザーなしで考えるのならスーパービジョンがないに等しいのではないかと、疑問を持つ人もいるだろう。これはメアリー・リッチモンドが、「専門家であれば自分の行っている業務や援助について時には客観的に自らを外から眺め、評価することが必要である」と考え提案したものである。

⑤ユニット・スーパービジョン

- 一人のスーパーバイザーに対してスーパーバイザーが複数でスーパービジョンを実施する。スーパーバイザーグループが一人のスーパーバイザーの相談事例を検討するが、その検討をスーパーバイザーにも行わせることによってスーパーバイザーの成長をはかる。スーパーバイザーは、例えば課長、係長、主任指導員、主任寮母、フロア主任など、複数の職種と職位にまたがることもある。職場の職員会議、朝のミーティング、土合わせ会議などがユニット・スーパービジョンに相当すると考えられる。責任と目的を明確にして会議を持ち、組織としての責任を果たしながら、部下を育てるには有効な形態である。

10

⑥ライブ・スーパービジョン

- 利用者の面前でスーパービジョンを実施する形態である。その場には、スーパーバイザーとスーパーバイザーそして利用者が居る。ライブ・スーパービジョンのライブとは「生」ということで、ライブミュージック、生演奏などを連想させる言葉であろう。
- この場合、スーパーバイザーが実際にモデルを示すことによってスーパーバイザーは学ぶ。つまり、スーパーバイザーと利用者との総合作用がそこにはある。
- 「直接援助」と「スーパービジョン」の業務は、利用者援助にとって車の両輪のように重要な業務である。その二つの業務が利用者の面前で同時に進行する。新人職員を訓練する時、実習生を指導するとき、ライブ・スーパービジョンは一般的に行われる。

11

スーパービジョンの機能

- ①管理機能
- ②教育機能
- ③支持機能

12

①管理機能

- 「何をしたか」「何をしようとしているか」→これから何が起きるかを予測し、対処計画を立てる。
- スーパーバイザーは「組織から委託された一定の責任を果たし、利用者の利益を守り、スーパーバイザーの成長を促す」役割を果たす。

13

管理機能のチェックリスト

1) 管理機能「何をしたか」「何をしようとしているか」

①職務・職責、役割・機能を確認する。：仕事上の**立場・職位・責任範囲**

②業務・援助行動の計画性を確認する。：目的、計画、期間、援助内容、**具体的効果**

③業務・援助の考え方や視点に社会福祉の専門性に関する理論・情報・技術・を活用したかを確認する。：理論・知識、技術、情報、**価値**

④業務・援助の効果予測を確認する。：効果・限界

14

管理機能の具体的内容

- ライブスーパービジョンに同席する上でのスーパーバイザーの立場や責任（書類や記録管理、利用者に不利益を与えない等）の範囲を明確にする。
- 実習を実施する上での実習目的、内容や効果を明確にする。
- 業務を含めた業務に際してどのような理論や知識、情報、技術、価値を使っているかを確認し、業務の妥当性や科学性を高める。バイザーが専門家として成長するように促す。
- バイザーの能力や専門家としての技量の把握、どれくらい専門的知識をもっているかを把握する。
- 援助の効果について予測しているかどうかを確認する。
- 利用者の利益を図り、利用者に対する業務上の責任を果たすよう促すことを意識する。

15

②教育機能

- 「何が不足しているか」また「何を補足すべきか」を前述の4点における不足部分を確認し、補う。
- ここでいう「教育」とは、新たな知識、技術を教えることだけでなく、今まで得てきた知識、技術を業務に結びつけ、既に業務に用いられていることを意識化させることである。また、今後学ばなければならない内容や分野を示唆することも含まれる。

教育的機能の具体的内容

- 専門家として果たそうとする業務をするために何が不足しているのかを確認する。
- 教育的機能には、業務遂行上、必要な知識を与える機能と、訓練する機能が含まれる。
- 記録管理の仕方、援助計画の立て方、個別援助計画の仕方等を教える。
- 今まで得てきた知識、技術などを業務に結びつけたり、できていることを意識化させ、今後学ばなければならない内容や分野を示唆する。

③支持機能

- 「何に悩んでいるのか」「なにが不安なのか」「何に自信がないのか」
- 心情や気持ちをスーパーバイザーに確認してもらうことで、スーパーバイジーが自分が専門家としてどの状態にいるのかを明確にできる。自分の気持ちや努力をわかってもらうことで、サポートされ、専門職としてのアイデンティティーが明確になり、前向きになって業務を続け、取り組み意欲が向上する。
- スーパーバイジーとスーパーバイザーが一つの業務の中でスーパーバイジーのできているところ、よいところ、これから伸ばしてほしい能力を共に理解し、認めることが「支持機能」である。

18

実習生へのスーパービジョン

- 職員が実習生に対して、実習生としての行動を促すための指示を含む業務行動
- 管理的スーパービジョンを欠くことはできない。現場で「しなければならないこと」と「してはいけないこと」を知らせる教育的効果をもたらす。
- しかし管理的スーパービジョンが中心の場合でも、教育的なスーパービジョンと支持的スーパービジョンを加味することでより効果的にスーパービジョンがなされる。
- ライブスーパービジョンの場合、利用者と実習生の両者に配慮をしながら、直接援助とスーパービジョンを平行して実施する。

19

実習生に対するスーパービジョンの留意点

- 実習生の実習目的および目標を明確にした上で具体的実習課題を確認し、課題の到達レベルの評価を実習生と共にする。
- 成長する存在として実習生の特性を把握し、これを理解し実習生の抱く不安に配慮する。
- 実習生の実習状況を把握して、取り組みへの支援をする。

参考文献

- シリーズ ソーシャルワークを学ぶ3
スーパービジョンとコンサルテーション ―理論と実践―
福山和女編著・監修
- ソーシャルワークのスーパービジョン ―人間理解の探究―
福山和女編著

ケースワークの基本原則 バイステックの7原則

- ①個別化の原則
- ②自己決定の原則
- ③受容の原則
- ④非審判的態度の原則
- ⑤秘密保持の原則
- ⑥統制された情緒関与の原則
- ⑦意図的な感情表出の原則

『ケースワークの原則 援助関係を形成する技法』

FPバイステック著 尾崎新・福田俊子・原田和幸訳

※インターネットで検索

社会福祉法人登別千寿会 特別養護老人ホーム 緑風園施設長 菊池雅洋 22

マイクロカウンセリング技法

アメリカの心理学者アイビーらによって開発された、カウンセリングの訓練及ぶ実践のための体系的な方法

『マイクロカウンセリング技法
—事例場面から学ぶ—
福原真知子監修

