

2025. サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者更新研修

サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者 としての スーパービジョンの 導入 (傾聴の技術も含めて)

引用資料等 令和6、4年度サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者及び相談支援専門員国研修等から



社会福祉法人 聖ヨハネ会
富士聖ヨハネ学園

小松 繁



本日の研修のねらいと到達目標



- ①スーパービジョンの知識と技術を理解して、説明できる。
- ②スーパーバイザーとしてのサビ管・見発管に求められる姿勢を理解して、説明できる。
- ③スーパービジョンで大切な傾聴の技術を理解して、説明できる。



- ・個人のレベルで利用者支援の質や実践力のアップにつながる。
- ・支援事業所チームのレベルや質のアップにつながる。



質問です ?

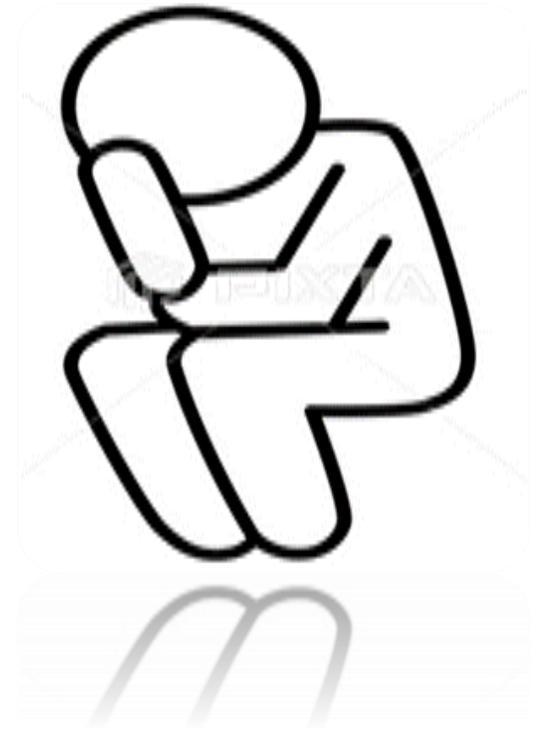


- ① スーパービジョンの内容や方法を知っていますか？
- ② スーパービジョンをどこかで受けたことがありますか？
現在受けていますか？ 今後、受ける予定がありますか？
- ③ スーパービジョンを、実施したことがありますか？ 今後行う予定がありますか？



スーパービジョンとは、
目的 それとも 手段 どちらでしょうか？

考えてみてください。



スーパービジョンの目的とは



- ①利用者さんへ質の高い援助や支援を提供するため、
サビ管・児発管が、スタッフの養成・専門性の向上をめざす。
- ②**組織の機能の維持や向上をめざす。**

そのために、手段としてスーパービジョンを行う。



スーパービジョン(SV)とは

- ①対人援助を行う施設や機関において、熟練した職員:スーパーバイザー(Svr)によって 専門職として職員を養成する過程。
- ②自分自身が対人援助をおこなってきたかかわりをふりかえり、見つめ直す機会、そして気づく過程。



スーパービジョン(SV)の構成要素とは

- ◇スーパービジョンの機能を実施する人→**スーパーバイザー**
その目的や機能の応じて、機関内、外の経験保持(熟練)者が任にあたる。
- ◇スーパービジョンを受ける人→**スーパーバイジー**
つまり、あなたが、部下にスーパービジョンを行う とき
あなたが、**スーパーバイザー** 部下が、**スーパーバイジー**となる。



スーパービジョンの役割とは



- ①スーパーバイザーとスーパーバイジーとの信頼関係を築く。
- ②スーパーバイザーは、スーパーバイジーをありのまま受け止める・認める: 受容的な雰囲気の中で、知識や技術を学べるようにスーパーバイジーを支えていく。
- ③ソーシャルワーク: 困っている人に対して社会的なサービスなどを提供したり相談を支援するなど: の価値・技術・知識を身に着けるよう促す。
- ④上司として部下スタッフの支援業務で**困り感に寄り添い(傾聴など)**しながら、部下スタッフの**自己覚知(自分自身を改めて知ること)**の気づきを促す。

後日参加される「**演習やグループワーク**」が、この後お話する「**グループスーパービジョン**」の考え方と捉えられる。



OJT(実地研修・職場内研修)



実地研修・職場内研修(On The Job Training)とは

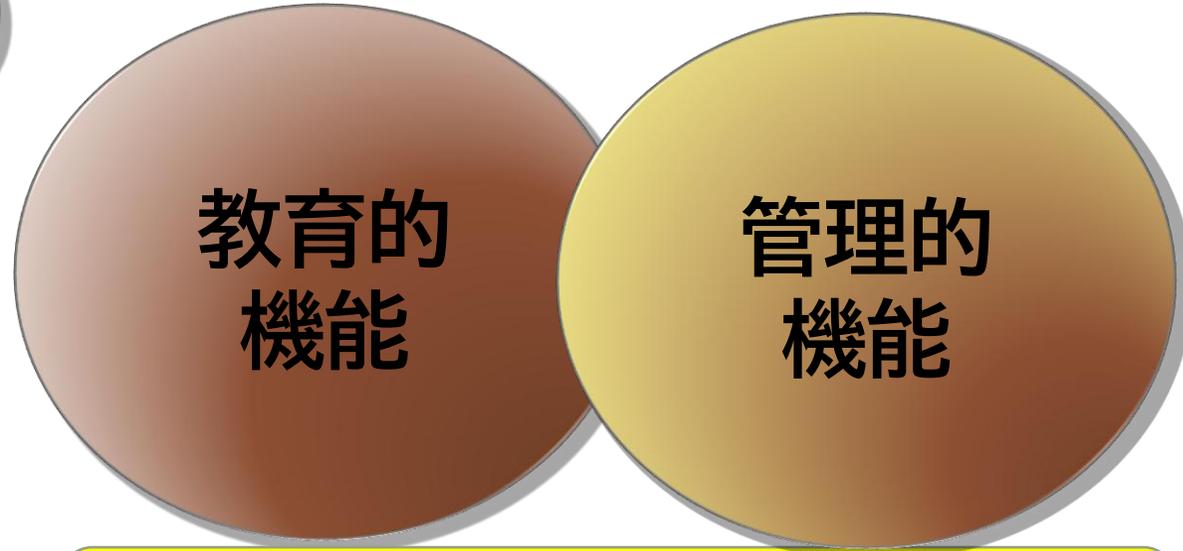
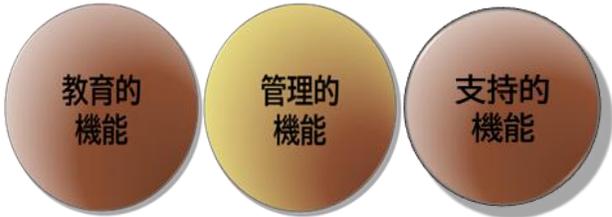
職場での実践を通じて業務知識を身につける育成手法のこと。

経験豊富な職場の上司や先輩が、実際の業務で若手社員や後輩に知識や技術を計画的に伝えること。

- 研修や業務・支援マニュアルではなかなか実践につながらない知識や技術(スキル)を身につけることができる。
- 法人や事業所理念や信念をベースに実施するため、法人、事業所にとってより理想的な職員像や育成を明確化できる。



スーパービジョンの3つの機能とは



支持的機能（傾聴の技術）



スーパービジョンの3つの機能とは

その1、管理的機能 ⇒ 「確かめる」

業務量を調整したりスーパーバイザー(部下)が力を発揮できるように環境を整える。

その際、組織の人事管理・運営・経営管理機能の意味合いもあるが、自事業所のスタッフ(部下)へ、自組織・事業所の目的・役割を、十分に理解し、スタッフと共有し、その**業務が確実に**行われているか確認することが大切。

例えば、スタッフが介護技術を活かせるよう支援マニュアルを見直したり、スタッフがさらに意欲的に活躍しやすくするために業務の見直しも考えていく。



スーパービジョンの3つの機能とは



その2, 教育的機能⇒「**伝える・示す**」

知識や技術(スキル)を提示しながらスーパーバイザー(部下)を教育するという意味での機能。

例えば、利用者さんへの支援方法をはじめ、支援記録の記入方法やその管理、保護者をはじめ外部への接遇など、自組織にある支援マニュアルなどを手本に、専門知識や技術向上のために**教育的にかかわる**。



スーパービジョンの3つの機能とは



その③支持的機能⇒「認める」

この機能が一番大事・大切と言われている。

自己覚知を促したりバーンアウトを防止するなど、スーパーバイジー(部下)を支える機能。

スタッフとの**信頼関係**を築きながら、日々の支援への励まし、支援における生き詰まりなどを**共感的に理解**する。スタッフの**燃え尽き**、意欲の喪失、業務のマンネリ化を防ぐことが期待される。



スーパービジョンの 場とは



職場内スーパービジョンと職場外スーパービジョンとがある。

①職場内スーパービジョン

上司による部下との関わりでOJTと混同されやすい。**3つの機能(管理・教育・支持)の機能を十分に理解した上で進めていく必要。**

②職場外スーパービジョン

スタッフの現場での実践力向上だけではなく、**地域の研修で用いられたり、人材育成に有効とされている。**例えば地域の基幹相談支援センターが主催するグループスーパービジョンなどがそれに該当する。



スーパービジョンの種類(強み○と弱み×)とは



個人



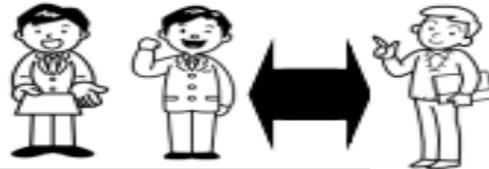
○ケースの掘り下げがしやすい
×専門的なSVの確保が難しい

グループ



○グループでの共感が生まれる
×個人的感情が出しにくい

ライブ



○具体的な助言が得られる
×SVの力量が問われる

ピア



○親しみやすく入りやすい
×単なる友人関係になりやすい

セルフ



○すぐに取り組み振り返り効果が高い
×継続していく動機付けが必要

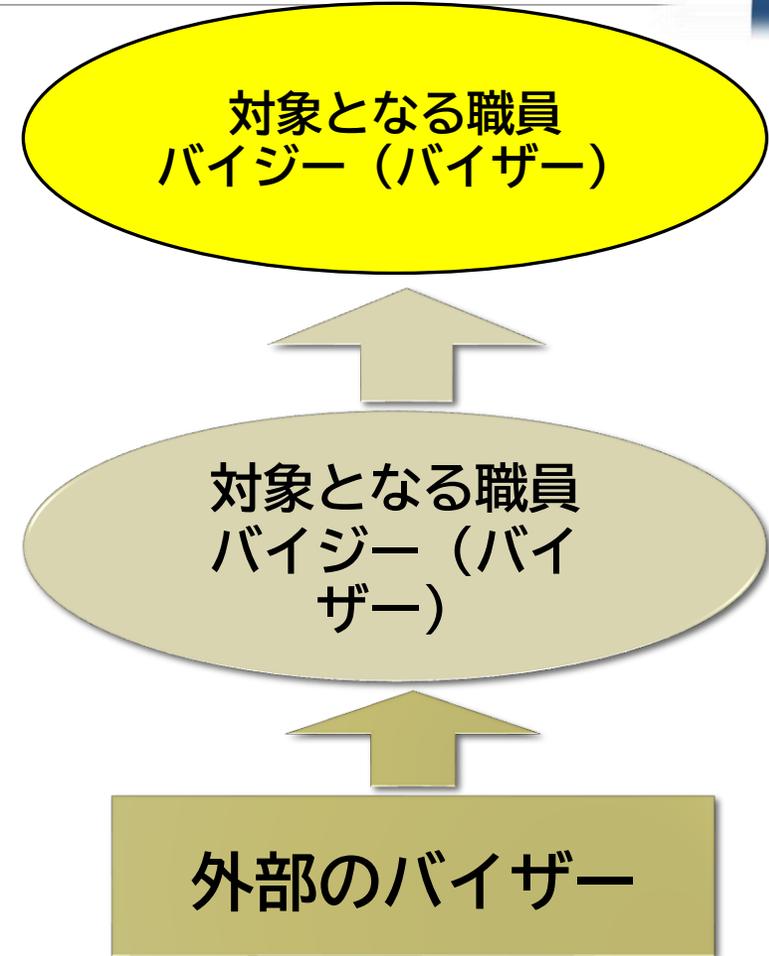


個別・スーパービジョンとは



個別・スーパービジョンとは
スーパーバイザーとスーパーパイ
ザーが**1対1**で行うスーパービジョ
ンのこと。

個別なので、細かくまた深く共有、
助言できることがメリット。
そのかわり、対象のスタッフさん
スーパーバイザーと**信頼関係の基盤**
がとても大切。



グループ・スーパービジョンとは



複数の参加メンバーが日々の支援や業務を振り返りを行い、その思いを共有した**メンバーがグループ**を形成する。

グループとしての専門性の向上や気づきの共有を目指すスーパービジョンのこと。

基幹相談支援センターや相談支援専門員の研修等で行われている（ストレングスマodel）。





グループスーパービジョンの特徴とは

メンバー参加者の **グループダイナミックス**(グループメンバー相互の力動的な動き)を**活用**する。

そのためスーパーバイザーに求められることは、

- ①参加者の相互関係を**うまく引き出す**。
- ②常に参加者**全員を相手する**。特定な人に偏らない。
- ③参加者が**十分発言**できているか、また他の参加者が**聴きあっているのか**を確認する。

個別スーパービジョンに比べ信頼関係の構築に時間かかると言われている。個別スーパービジョンと組み合わせることでより効果的なスーパービジョンが展開できる。



グループスーパービジョンの2つの方法



- 1, **スーパーバイザーが教材となる事例を提供**し、スーパーバイザーとして他のメンバーが参加し、意見交換しながら進める。
- 2, **スーパーバイザーが現場実践で体験している事例を提供**し、その他の参加者がスーパーバイザーとして参加し、意見交換しながら進める。

このやり方は、さらに3つに整理できる。

- ① **事例検討重視**のグループスーパービジョン。
- ② **事例の振り返りを重視**するグループスーパービジョン。
- ③ **スーパーバイザーの直面している課題に焦点をあてる**グループスーパービジョン。



小松が整理する事例検討とスーパービジョンの違いとは

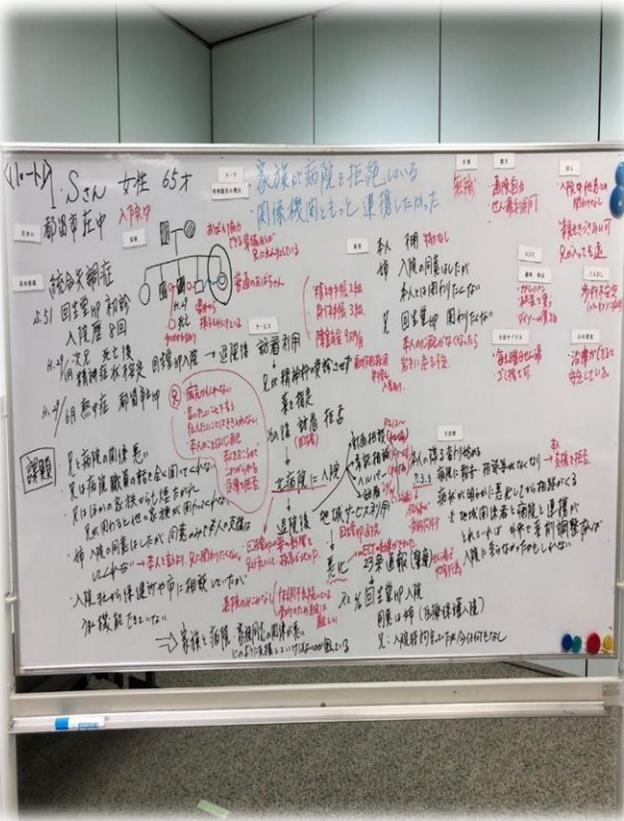


事例検討は、まな板にその事例: ケースを載せます。

さまざまな専門職種が一同に会して支援の方法・方向性を検討する場・機会(ピカジップ方式・野中式など)。

スーパービジョンは、まな板に、スーパーバイザー: 相談者を載せます。バイザーの提供した事例を、バイザーがどのようにクライアントに関わり感じたか等を、バイザーがくみ取ってバイザーの学びを深め、気づく場・機会。

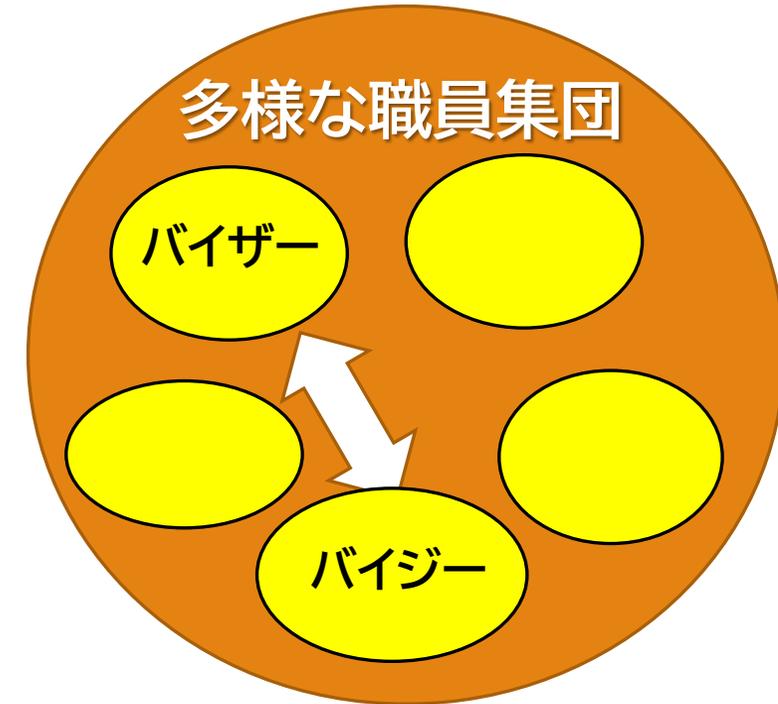
つまり、人材育成の場 である。



ピア・スーパービジョンとは



ピア・スーパービジョンは**職員同士・障害当事者同士**で行うスーパービジョンのこと。
ピアとは仲間という意味。**同じ職員としての立場でスーパービジョンすること。**
同じ体験をしているもの同士が体験を語り合い、その不安や恐れを共有することで支え合うといったスーパービジョン。



ライブスーパービジョンとは



ライブスーパービジョンでは、**実践場面で起きていること**を中心にスーパービジョンをおこなう。
質問や困っていることに対しての返答や必要としているアドバイスをすぐに受けることが出来る。

新人スタッフの研修において、実践事例を用いながらの振り返りと気づきを深めることが難しい場合に用いる方法でもある。

この他、セルフスーパービジョンもある。



スーパーバイザーに求められる2つの視点 その①



1つ目の視点 「現場の組織化をめざす」

その際、

- ①スーパーバイザーとスーパーバイジー各々**役割理解の必要性**。
- ②スーパーバイザーとスーパーバイジーとの間の**契約やルール**の構築も必要。
- ③スーパービジョンを行う際の**参加者の目的共有**も必要。なので、**日頃から**組織内のチームづくり同僚(ピア)の**関係づくり信頼関係を構築**しておくが求められる。

*** 上司部下関係の指導の取り組み(OJT)とスーパービジョンを混同し**

 **ないこと大切。**

スーパーバイザーに求められる視点とは その②



2つ目の視点「グループスーパービジョンの実施すること」

多くの事業所で、1人サビ管・児発管の職場の場合、**地域で複数の事業所で行なう事が可能なグループスーパービジョンの実施**検討が必要。

今回の研修で体験、体得し、基幹相談支援センターや相談支援事業所が実施しているグループスーパービジョン参加する。

地域自立支援協議会に参加、活用し、地域、圏域、県全体でサビ管・児発管同士のつながりや実施していく体制づくりも大切。





スーパービジョン定着への課題

- ①なぜスーパービジョンが必要なのか、**事業所の理解不足**がある。
- ②サービス管・児発管自身が置かれている**立場の振り返り機会の不足**があるのではないか。
- ③サービス管理責任者・児童発達管理責任者と利用者さんとの**かかわりの悩みを打ち明ける場の不足**。
- ④サービス管理責任者・児童発達管理責任者の実践現場における**多職種連携のチームアプローチの必要性の認識不足**。
- ⑤スーパービジョンが実践現場の**業務としてみなされない**現状もある。
- ⑥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**もある。



サービス管理責任者、児童発達支援管理責任者が
スーパービジョンを活用してめざすことは…
(まとめると)



①個人のレベルで、質の向上も含めた支援での実践力のアップにつなげること。

②支援事業所チームの質のレベルアップにつなげること。

つまり、**スーパービジョン**が、事業所での、
大切な人材育成方法の1つであること。



傾聴の技術



傾聴を基本とした、スーパービジョン とは



⇒ **バイザーが、バイザーに語り、
自己開示できるか。**



困っている内容を聴き
とり、話している本人
が自分で困りごとを解
決していく技術です。



傾聴の技術



<Step 1>

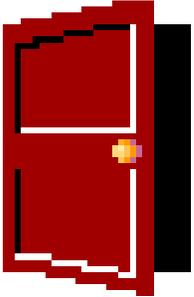
相手の傍らで、心を開き、意識を集中する。

技術：相手のそばで意識を集中し、話を聞く姿勢。

「部下Aさんが、支援したBさんの話を最後まで聴く　うなずく。」

× **沈黙に耐えきれず、意味のない話をしてしまう。**





< Step 2 > 言葉を聞くのではなく、相手の気持ちに近づく。

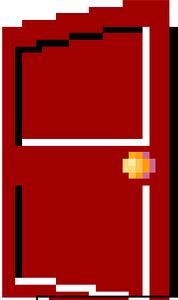


技術：相手の気持ちに近づく技術「同じ言葉を返す」共感する姿勢。

「利用者Bさんの1人暮らしの支援を頑張りましたね。」

- × 一方的に自分の経験を話してしまう。
- × 相手の話を一方的に判断してしまう。





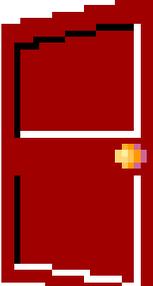
<Step 3> 話の内容を短くまとめて相手に返す。



技術：話の内容から重要なキーワードを見つ
「・・・なのですね」といい相手に返す。
「Aさんは、Bさんの1暮らし支援を頑張ったのです
ね。」

× 自分の経験に引きつけて自分の考えを話して
しまう。





< Step 4 > 相手の今後の方向性に対する 考えを引き出す。



技術：開かれた質問（イエス、ノーではなく、どうしましたか？何に困っているのか？）でその時の判断の根拠と行動をよく考えてみる。

「Aさんは、Bさんがどのようにしたら1人暮らしができる
と考えたのですか？」

×主体はあくまでも相談者、我々支援者が決めつけてはいけない。



<Step5> 相手の考えを認め、具体的な行動を引き出す。



技術：相談者が判断した根拠と行動をよく考えた上で、支援者が次の行動を相談者に促していく

「さらにAさんは、Bさんの地域での1人暮らしを支えるサポーターを更に増やすとしたら誰をメンバーに選びますか？」

× 行動の主体は、バイザー：上司ではない。バイジー：部下であること。

**この事前動画講義は、終了となります。
おつかれさまでした。**

では、次回研修会場でお会いしましょう。

おつかれ
さまで
した。
😊

