

令和6年度
福岡県サービス管理責任者
または児童発達支援管理責任者
更新研修 2日目

基礎研修・実践研修・更新研修のねらい

(注) サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者を以下サビ児管と表現

更新研修: 自己検証

施策の最新の動向、自己検証、スーパーバイズ、人材育成によるサービス(支援)の質の向上

5年毎

サービス(児童発達支援)管理責任者として継続

実践研修: 質の向上

支援会議の運営、サービス(支援)提供職員への助言・指導、個別支援計画の質の向上、人材育成によるサービス(支援)の質の向上

5年

サービス(児童発達支援)管理責任者として配置

基礎研修: プロセスの理解

アセスメント、個別支援計画の作成、相談支援専門員との連携、多職種連携

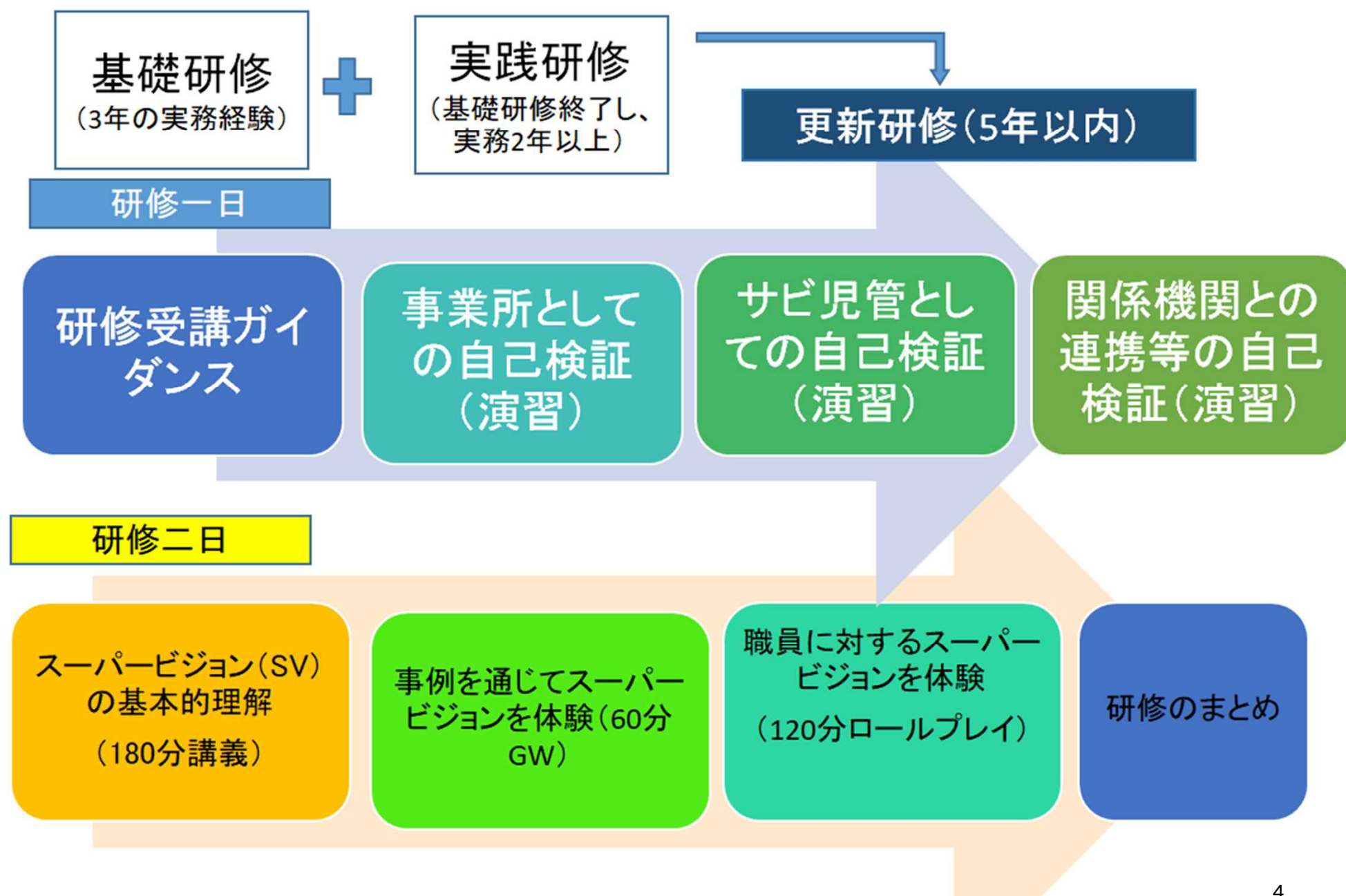
3年

原案作成が可能

更新研修の目的

- 行政動向、制度改正等の最新情報の(アップデート)を図る。
- サビ管・児発管の実践をの報告等を行う事により、これまでの業務内容を振り返る。実践内容の確認をし知識・技術の更なる底上げを図る。
- サビ管・児発管として、人材育成の視点からサービス(支援)提供職員等へのスーパービジョンの方法を学ぶ。

Ⅲ サビ児管更新研修の構造及び研修の進め方



演習 スケジュール(講義)

時間 (目安)	内容	ポイント
9時00分～9時05分 (5分)	演習 ガイダンス	研修のねらい、到達目標 グランドルール (演習でのルール) スケジュール
9時05分～10時15分 (70分)	スーパービジョンの基本的理解	スーパービジョンとは？ ①講義 ②ワーク
10時25分～11時25分 (60分)	傾聴を基本とした スーパービジョンの基本	①講義 ②傾聴ワーク ③まとめ

演習 スケジュール(演習)

時間（目安）	内容
11時25分～12時10分 （45分）	事例検討とスーパービジョンについて 事例発表と事例選定
12時10分～13時00分 （50分）	昼休憩
13時00分～14時10分 （70分）	事例を活用した グループスーパービジョンの実際
14時20分～16時20分 （120分）	サービス提供職員へのスーパービジョン （ロールプレイ・GW）
16時30分～17時30分 （60分）	研修のまとめ GW

更新研修の目的

- 行政動向、制度改正等の最新情報の(アップデート)を図る。
- サビ管・児発管の実践をの報告等を行う事により、これまでの業務内容を振り返る。実践内容の確認をし知識・技術の更なる底上げを図る。
- サビ管・児発管として、人材育成の視点からサービス(支援)提供職員等へのスーパービジョンの方法を学ぶ。

更新研修2日目のポイント

○スーパービジョンの基本的理解(講義)

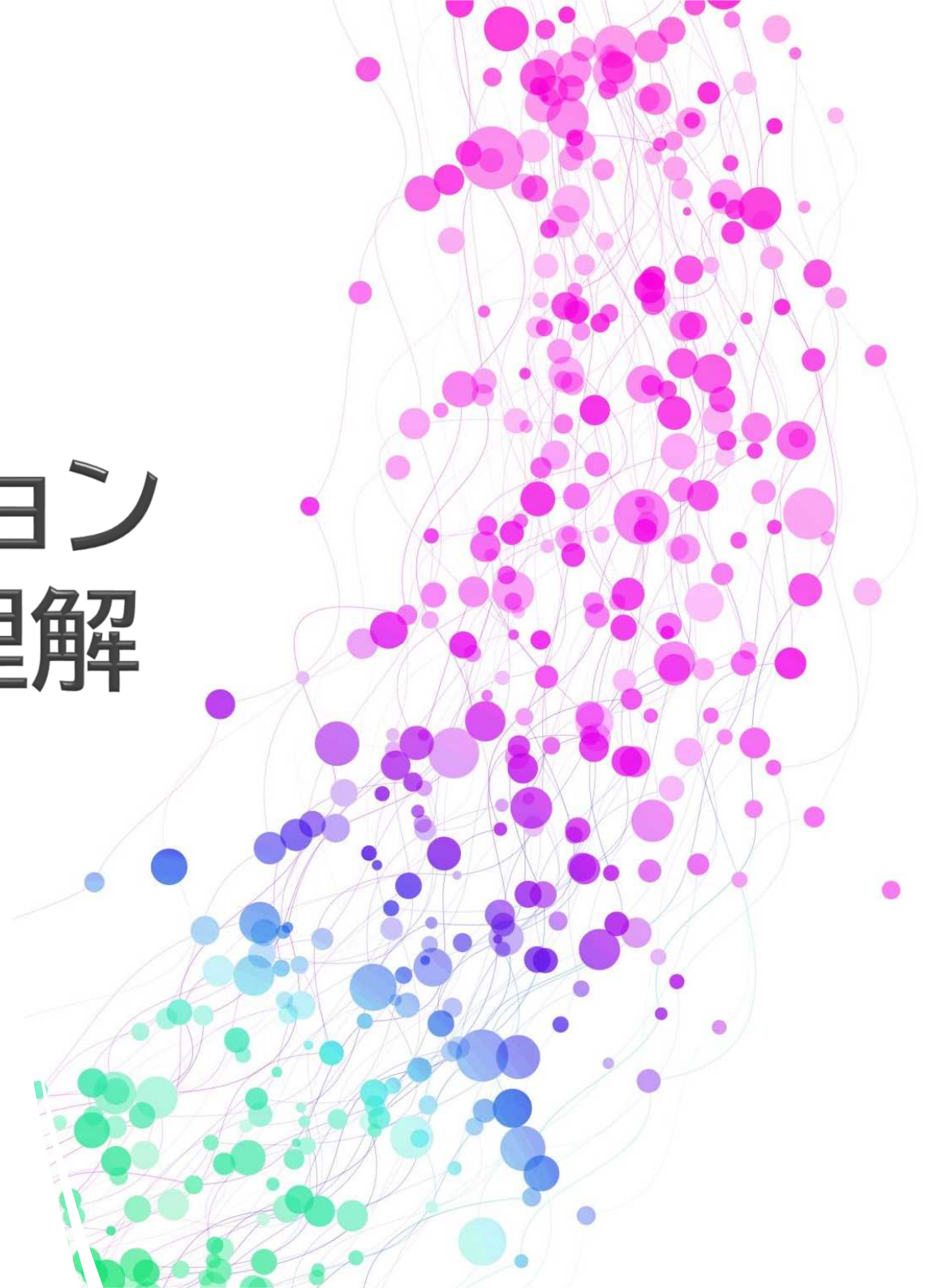
○グループワーク・事例を通じてSVを体験(演習)

○事例を通じて職員のへのSVを理解
技術の獲得等(演習)

○研修で得られた知識・技術を活用してサビ管・児発管としてスキルアップを図るグループワーク(演習)

スーパービジョン の基本的理解

9時00分～11時25分



講義の流れ

- 1 スーパービジョンとは(前半)(9:00~10:15)
 - ・スーパービジョンとは
 - ・スーパービジョンの必要性 (なぜ)
 - ・自己覚知 ミニワーク
 - ・スーパービジョンの種類・機能
 - ・スーパービジョンの関係性・展開

- 2 スーパービジョンの展開(後半):(10:25~11:25)
 - ・支持的スーパービジョン傾聴での展開
 - ・ミニワーク(傾聴)
 - ・スーパーバイザーとしての心構え

研修のねらい

- 1 スーパービジョンの知識と技術を理解する
- 2 スーパーバイザーの役割が実践できる

※ 「気づき」と「振り返り」(内省)

研修の到達目標

- 1 個人のレベルで相談の実践力のアップ
- 2 支援事業所チームのレベルアップ

**スーパービジョン
の知識と技術**



**本研修では講義と簡単
な演習(ワーク)で実施**

**スーパーバイザー
の役割**



**本研修ではGSVと個別
SV演習(ワーク)で実施**

研修をより効果的にするために

○ まずは自分を知る(力量を見極める)
見極める視点は？

- 1.学んだ内容がすぐにできた
- 2.やってみたが苦手だと感じた
- 3.やってみたがやはりできない

1.学んだ内容がすぐにできた

- 自信を持つ
- 他者にも教える

教えることで、学んだ内容が自分自身のものになっているのかが確認できる。伝える力も身につきます。

2. やって見たが苦手だと感じた

○ あきらめしないで努力する

【対処方法】

今すぐできることから始めてみる

3. やって見たがやはりできなかった。

○ あきらめない。

【対処方法】

事前準備で自分をサポートする
出来る人に助けをもらう(学ぶ)
出来ている人のまねをしてみる

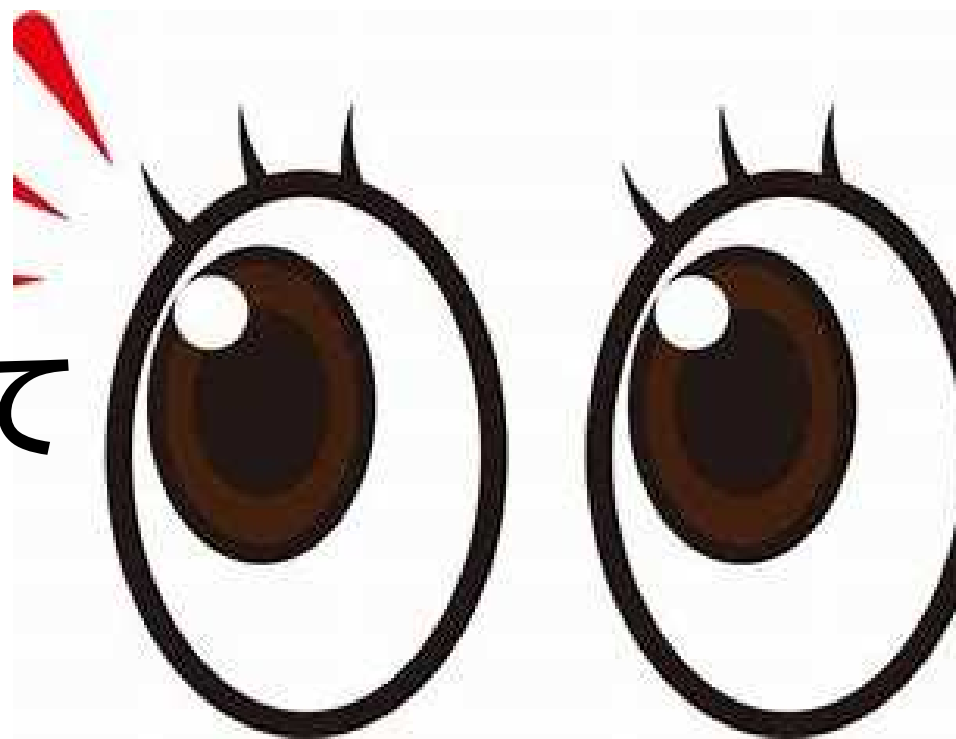
話し合い(会議のルール)

- 1) 目的に沿った話し合い(言語化→整理・まとめ)
- 2) 時間を守る(議論→発表)
- 3) 相手を批判しない(対等な立場・相手を尊重)
- 4) 異なる視点を大切に(多様な意見に耳を傾ける)
- 5) 発言のバランスに配慮(聴く・話す)
- 6) 時間内で結論を導く(簡潔なまとめ)

はじめに

「スーパービジョン」で

なに ?



スーパービジョン ?

・スーパービジョンを知っている？

1 知っている。(説明できる)

2 聞いたことがある。(言葉は)

3 知らない 聞いたこともない。

スーパービジョン？

・スーパービジョンを
受けたことがある。

- 1 ある
- 2 ない
- 3 わからない



スーパービジョン ?

「スーパー」

と聞いて思い浮かべること？

スーパービジョン ?

「スーパー」



「超越した」という意味

スーパービジョン ？

スーパービジョンの語源

スーパービジョン(Supervision)

▶ 「注意深く見る 本質を観る 観察する」

スーパーバイザー



スーパーバイジー

(指導・支援をする人)

(指導・支援を受ける人)



お互いのやり取りで行われる協働的な
「人材の育成方法」

スーパービジョン ？

リーダー(サビ児管)に求められる
「 人材育成のスキル 」

人材育成上手いくと こんな良いことが！！

- ・より良い支援の実践
- ・サービスの改善及び向上(専門的な)
- ・理念・経験などの継承
- ・制度施策の改善

・誰もが暮らしやすい地域づくり

など


スーパービジョン？

リーダー(サビ児管)に求められる

「人材育成のスキル」

「支援者」を育て支え 「支援の質」を高める

※対人援助職が習得した、援助(支援)のスキルは
組織における人材育成にも活用することができる。



スーパービジョン ?

「人育て」は「自分育て」

・人材育成で **最も** 育つのは ?

「自分自身」

・自分の「伸びしろ」を「人育て」
で伸ばすことで

モチベーションアップを！！

スーパービジョンとは

スーパービジョン:構成要素

- スーパーバイザー(バイザー)

専門性に根差した経験のある 熟練した専門職
(上司・施設長・サビ児管・実習指導者など)



- スーパーバイジー(バイジー)

専門職としての業務を遂行する上で
助言・指導、サポートを得たいと考える職員

(新人・実習生・後輩・部下など)



スーパービジョンとは

「援助者の専門的実践についての指導・調整・教育・評価する立場にある機関の管理運営責任を持つ職員が行うもので、スーパーバイザーとの信頼関係を基底にその人の仕事を管理し、教育し、支持することによって専門家としての熟成を図るものである。スーパーバイザーの究極の目的は、機関の方針と手続きに従って、利用者へのサービスが量的・質的に最高の水準となるように取り組むことである」

スーパーバイザー＝サビ児管

スーパーバイジー＝職員等

スーパービジョンとは

・対人援助にかかわる専門職が専門職としてふさわしい知識や技術を身につけ適切なサービスを提供できるよう教育・指導・援助する方法とシステムであり援助者の「**独り立ち**」を支援するものである。(齋藤順子)

・対人援助における**スーパービジョン**とは社会福祉施設や機関において、スーパーバイザーによって行われる**専門家としての援助を養成する過程**である。(植田寿之)

スーパービジョンとは

「援助(支援)する人」を「援助(支援)する」 技術

・専門的な知識・技術・態度の変化・成長を意図的に、働きかける**人材育成のプロセス**

・バイザーとバイジーの相互のやり取りを通じて新しい知識・技術(スキル)・価値を生み出し習得していく

スーパービジョンとは

・バイジー資質の向上 → 成長を促す(教育過程)

優秀な職員を作ることに
焦点を当てすぎない



※ 今 持っている力(バイジーのスキル)を認め
持っている力を伸ばしていく
(バイジーのスキルアップ バージョンアップ)

スーパービジョンとは

ここでの「成長」とは？

- ・支援者の(バイジー)の抱える
課題・問題が解決する。

不安・悩み

一歩でも進展がある。

葛藤

信頼関係

- ・相談前後で支援者(バイジー)が**変化**すること

例えば： ①(知識の変化) ②(考え方・認識の変化)
③(意識の変化) ④(行動の変化) など



スーパービジョン なぜ必要？

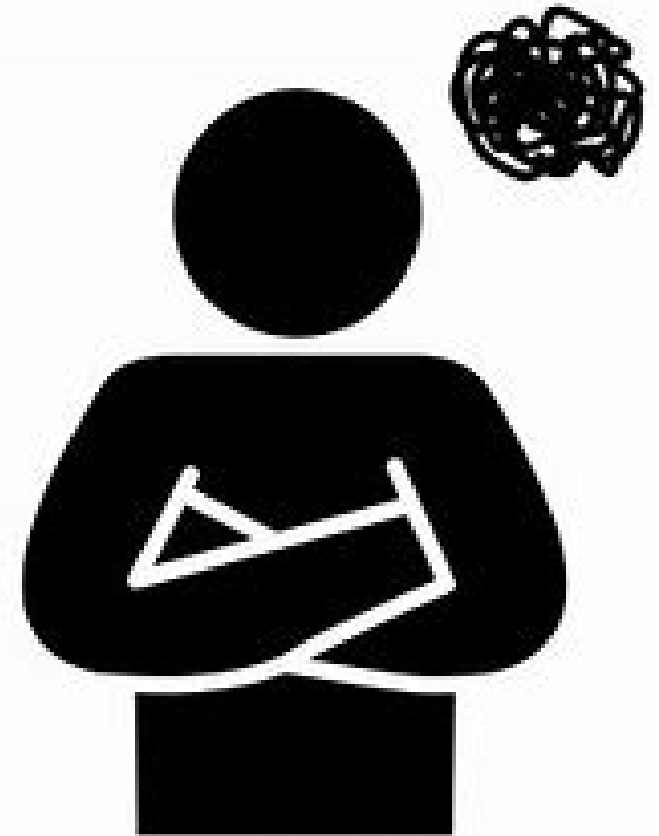
Q スーパービジョンを受けなくとも 対人援助職(今の仕事)としての仕事を続けることは？

- ① できる？
- ② できない？



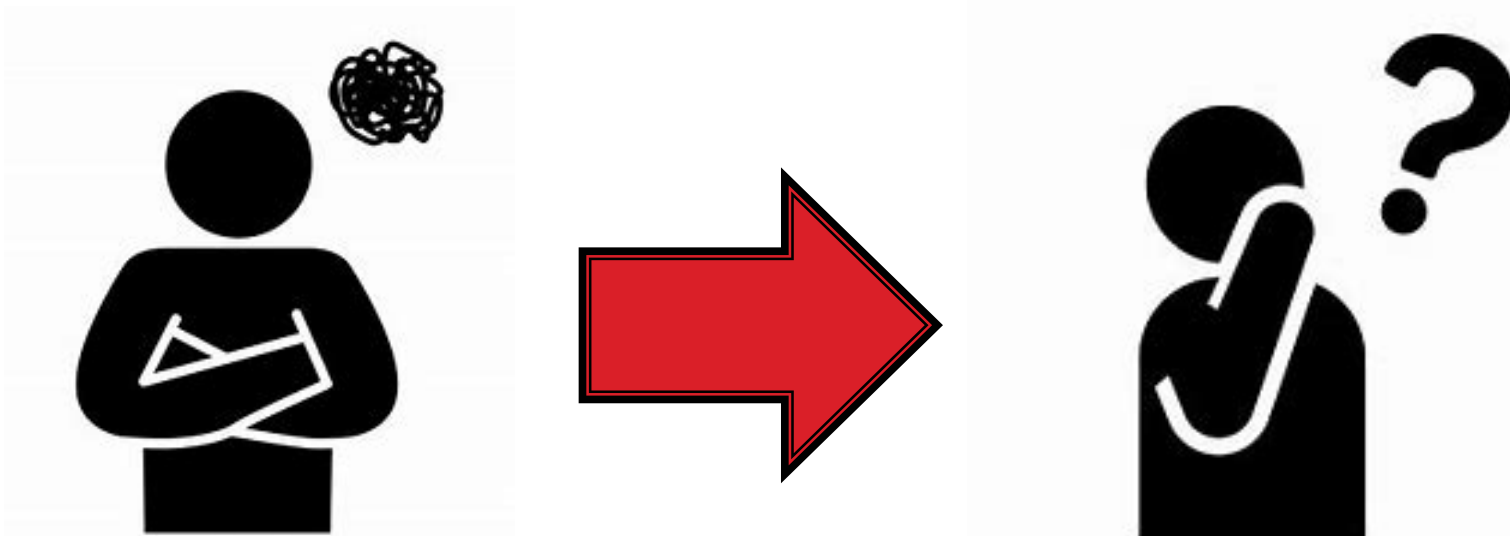
スーパービジョン なぜ必要？

- ・面接がうまくいかない。
- ・私のしていること 利用者にとって意味のあること？
- ・私の説明の仕方がまずいのか？
- ・職場内外での連携がうまくいかない。
- ・医師や看護師とどうも話が合わない？
- ・一生懸命にはたらきかけているのに伝わらない。
- ・家族、関係者の気持ち・方向・意見がまとまらない。
- ・支援ていったいなんだろう？ 等等



スーパービジョン なぜ必要？

支援者として 思い・悩むことができますか？



私たち対人援助職は、利用者(家族等)とのかかわりや他職種等とのやりとりの中で悩み・苦しみながら、自分自身の言動を振り返るなかで成長していきます。自分の言動に対しての「なぜ？」「どうして？」と振返り、悩むことは大切なことです。

スーパービジョン なぜ必要？

そんな時は **スーパービジョン！！**



対人援助職は利用者とのかかわりの
なかで「**自分自身を用いる**」

「自分自身」を使い支援
そのため、自己覚知は
重要

対人援助職としての自分自身の実践を**振り返り**

対人援助職としての自分自身の傾向など
について**気づく**機会になる

**質の高い支援の提供
自らの専門職としての成長**



スーパービジョン なぜ必要？

EX) 援助(支援)者は悩みや苦しみが生まれる

EX) 援助(支援)者のもつ価値観が
利用者・家族等に影響をあたえる場合も



気付くには？

**他者の存在が必要
「援助(支援)者を助ける 援助(支援)者」**

自己覚知（自分を知ろう）

対人援助職として 利用者とのかかわりの中で
「自分自身を用いる」ため自己覚知は重要

自己覚知とは、自分自身を深く知り、自分の価値観
や性格、感情などを理解すること

自己覚知を持つことで、自分自身を客観的に見る
ことができ、自分の強みや弱みを把握し、自分自身
を成長させることができます。



ワーク 1



自分の強み

- ① 私の一番、好きなところは_____です。
- ② 私が一番、楽しく感じる時は_____です。
- ③ 私が一番自分らしくなれる時_____です。
- ④ 私が一番、元気になれる時は_____です。
- ⑤ 私が一番、うれしい時は _____です。

ワーク 1

- ① 私は子ども頃_____と言われていました。
- ② 私は怒ると _____です。
- ③ 私は〇〇と言われると_____腹が立ちます。
- ④ 私が仕事に求めていることは_____です。
- ⑤ 私は1週間連続で休みがあったら _____をします。

「若い女性と水夫」

3分で読んでください。

嵐に遭遇して、一隻の船が沈没しました。その船に乗っていた人たちの中で、運良く5人が何とか2隻の救命ボートに乗ることが出来ました。1隻のボートには水夫と若い女性、それに老人の3人が、もう1隻のボートには若い女性のフィアンセとその親友の2人が乗り合わせました。悪天候の下、波に揺られる間に2隻のボートは別れ別れになってしまいました。若い女性の乗っていたボートは、ある島に流れ着きました。

フィアンセと離れ離れになった彼女は、フィアンセが生存している手がかりを何とかしてつかもうと1日中もう1隻のボートを捜しましたが、何の手がかりも得ることが出来ませんでした。

翌日、天候が回復し、若い女性はなおもあきらめきれず、フィアンセを捜し求めましたが、やはり見つかることは出来ませんでした。彼女はその日、海のかなた遠くに1つの島影を発見しました。彼女はいても立ってもいられず、フィアンセを捜したい一心で水夫に頼みました。

「ボートを修理して、あの島に連れて行ってくれませんか？」水夫は「彼女の願いに応じても良い」といいましたが、その代わり1つだけ条件を持ち出しました。海は荒れて危険でなおかつ修理道具もない海は危険だ。だから、「彼女と一夜をともにするができれば」でした。彼女は即座に拒否し、老人を訪ねました。しかし老人は、その中に巻き込まれることを欲しませんでした。彼女は悩み苦しんだ挙句、水夫の言うとおりにしました。

翌朝、水夫はボートを修理して、彼女をその島に連れて行ってやりました。フィアンセの姿を遠くから見つけた彼女は、浜辺に着くやおそしとボートから飛び出して駆け上がり、そこにいるフィアンセの腕に深く抱かれました。フィアンセの暖かい腕の中で、彼女は昨夜のことを話そうか迷いましたが、思い切って打ち明けました。それを聞いたフィアンセは怒り、軽蔑し、彼女を捨ててどこかに行ってしまいました。悲しみに打ちひしがれ、すっかり落胆した彼女は、フィアンセの親友のところに行き、泣き言を並べました。それを聞いた親友は彼女に同情し、フィアンセを捜し、連れ出して荒々しく殴りました。フィアンセがどこかに去った後、2人は夕日が沈む海岸で大声で笑い出しました。

「若い女性と水夫」 (2分)

若い女性と水夫の物語に登場する5人の人物について順位付けしてください。一番嫌いな人物を1、次に嫌いな人物を2、以下3・4・5と言う具合に順位をつけてください。

登場人物 ・水夫 ・若い女性 ・老人 ・フィアンセ ・親友

嫌いな順に (同じ順位にはつけない)

1 位 : _____ :

2 位 : _____ :

3 位 : _____ :

4 位 : _____ :

5 位 : _____ :

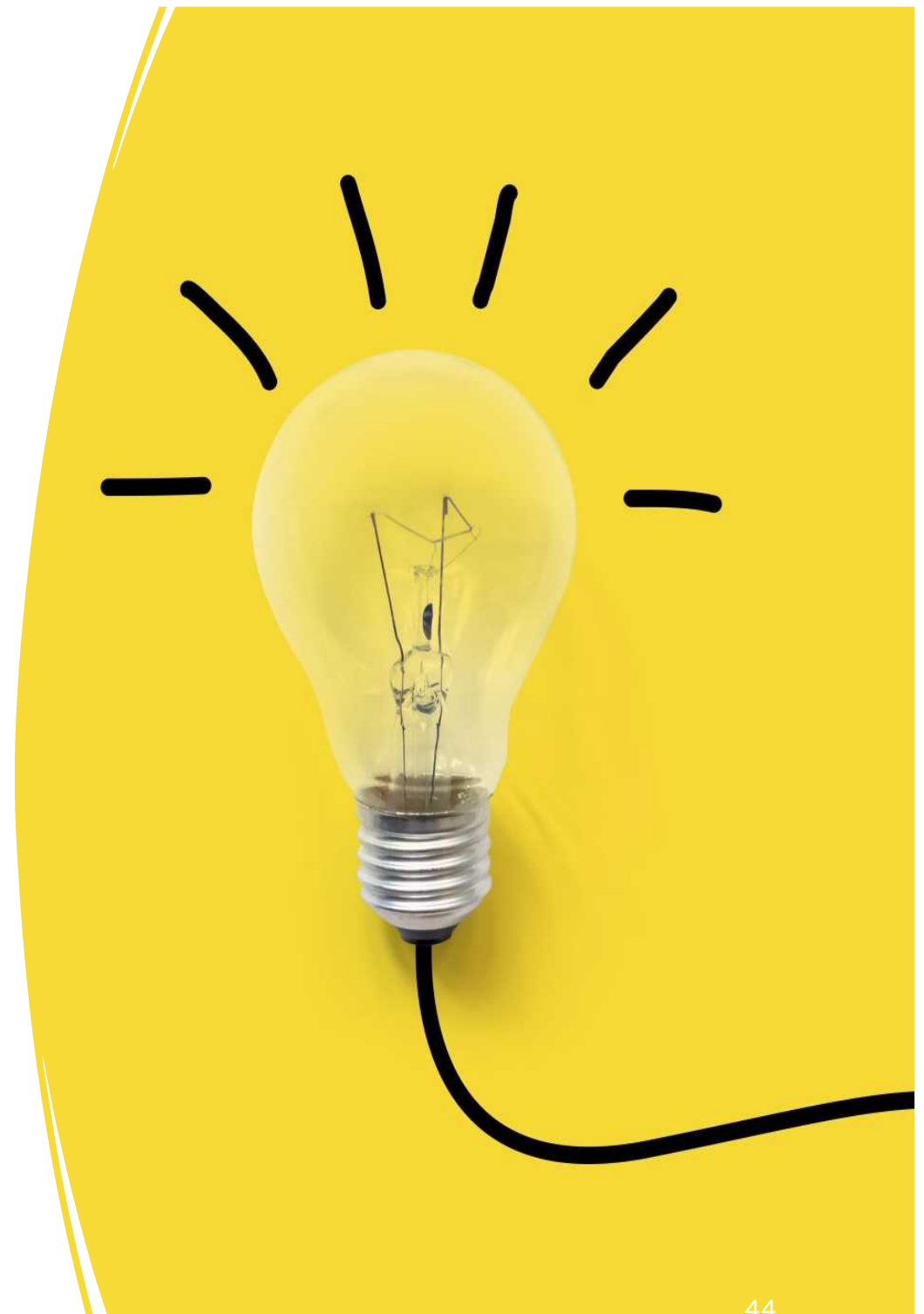
スーパービジョン (語句整理)

(スーパー)バイザー

- ・サービス提供職員

(スーパー)バイザー

- ・サービス管理責任者
- ・児童発達支援管理責任者
- ・管理者等(外部専門職)



スーパービジョンの種類

- 個別・スーパービジョン
- グループ・スーパービジョン
- ライブ・スーパービジョン
- ピア・スーパービジョン
- セルフ・スーパービジョン

スーパービジョンの種類

個別・スーパービジョン(1 対 1)

バイザー : 話を聴く専門技術や態度を駆使してバイジーの話を聴くバイジーが、相手の話を聴く聴き方、関係作りの基本に！！

バイジー : バイザーにしてもらったように、相手の話を聴き、好ましい関係を結ぶことができるようになる。

※スーパーバイザーは、好ましい関係の連鎖を意図的に生じさせる

利点: スーパーバイジーの能力や到達度に合わせて行える
個人的な悩みに向き合う時等にも有効

課題: 1人にかかる時間が多くなり、慢性的に忙しい対人援助の職場では時間が取れない。スーパービジョンが業務として定着していない。(時間外) 46

スーパービジョンの種類

グループ・スーパービジョン(集団の職員に)

「グループワーク」という対人援助の専門技術を駆使
集団に生じる力を活用し、メンバー一人ひとりの成長を図り問題を解決するための専門技術。(メンバー間の相互作用によって生じる力)

利点: 自分では気づかないことに、他メンバー(他職員)が気づかせてくれる。
効率がいい。比較的時間を確保しやすい。

課題: 一人ひとりの職員の能力や到達度に合わせることができない。
個人的な悩みを掘り下げることができない。

スーパービジョンの種類

ライブ・スーパービジョン(時間差なく その場で)

(例) 面談時、上司に同席してもらい、
その場でその都度、手本を示す。
頭の中にある理論と実践が結びつく。
面談を録画、録音して後でスーパービジョンを受ける。

利点： 一般論ではなく、対人援助の場面に即したより
具体的で実践的なスーパービジョンを受けることができる。

スーパービジョンの種類

ピア・スーパービジョン(ピア 仲間や同僚)

スーパーバイザー、あるいは熟練した援助者が存在しない集団で行う。

利点： 対等な関係で行うので、親しみやすい雰囲気で行うことができる。
気安い関係であれば、お互いに相談しやすい。

課題： ピア集団全員が「スーパービジョン」を理解しておく。
単なる友達関係で終わっては、スーパービジョンにならない。
お互いの成長を意識し、支え合い高め合う必要がある。

スーパービジョンの種類

セルフ・スーパービジョン(自分自身で)

(例) : 仕事で困難な出来事に出くわした時
どのような出来事があったのか、その時の気持ちをその気持ち
にしたがって、どのような行動をとったのか。また、その結果ど
うなったのか……等。

※ 自分自身の言動に自分自身でスーパービジョンを行う

自分を冷静に眺めることができるようになるための手法

スーパービジョンの機能

管理的機能：

組織の目的や役割に沿った業務を実践できるように
管理する機能

教育的機能

バイジーに知識・技術・価値を伝授したり伝達し
学習動機を高める機能

支持的機能

バイジーを心理的に支える機能

スーパービジョンの機能

管理的機能: 組織の目的や役割に沿った業務を実践できるように管理する機能

- ・組織(法人等)の理念・方針は？
- ・組織(法人等)の目的に沿っているか？
- ・組織(法人等)のルール(手続き)は理解しているか？

※ バイジーが十分に能力を発揮し、組織の方向性に沿った質の高い支援実践ができるように、組織環境や支援者を管理することに焦点をあてる。

スーパービジョンの機能

教育的機能: 専門職として必要な知識・技術・価値(倫理や態度)について支援の場面で問題解決を図る。バイジー自身が自ら問題解決できるように支援する。

- ・必要な知識・必要な技術(スキル)はある？
- ・必要な倫理は理解されいるか？
- ・実践を振り返り(内省)できるか？

指導・指摘・非難・指示するのではなく、バイジーに問い、振り返り(内省)を促し、学習動機を高め、自己覚知・他者・環境理解につなげるように働きかける。

スーパービジョンの機能

支持的機能：バイザーを心理的に支える機能

バイザーのビジョン(未来予想図)を共有するものとして支える。支持機能は**スーパービジョンの基底**となり、管理的機能・教育的機能の土台となるもの。

- ・安心できる関係
- ・バーンアウト防止
- ・勇気づける 承認する
- ・気づかせる

※ 励まし、承認、受容、共感的に理解し

支持することで安心・安全・信頼関係の醸成。

スーパービジョンの機能

3つの機能の関連について

支持的支援を基底により、バイジーが精神的に安定しながら、自己成長できるように管理的機能・教育的機能を実践する。

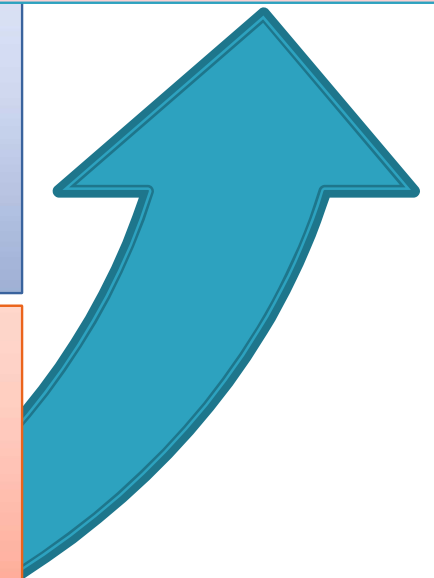


**気づき・振り返り
(内省)ができる
支援者の誕生**

管理的スーパービジョン
(業務遂行・組織統制・
説明能力)

教育的スーパービジョン
(知識技術等の伝授・教育)

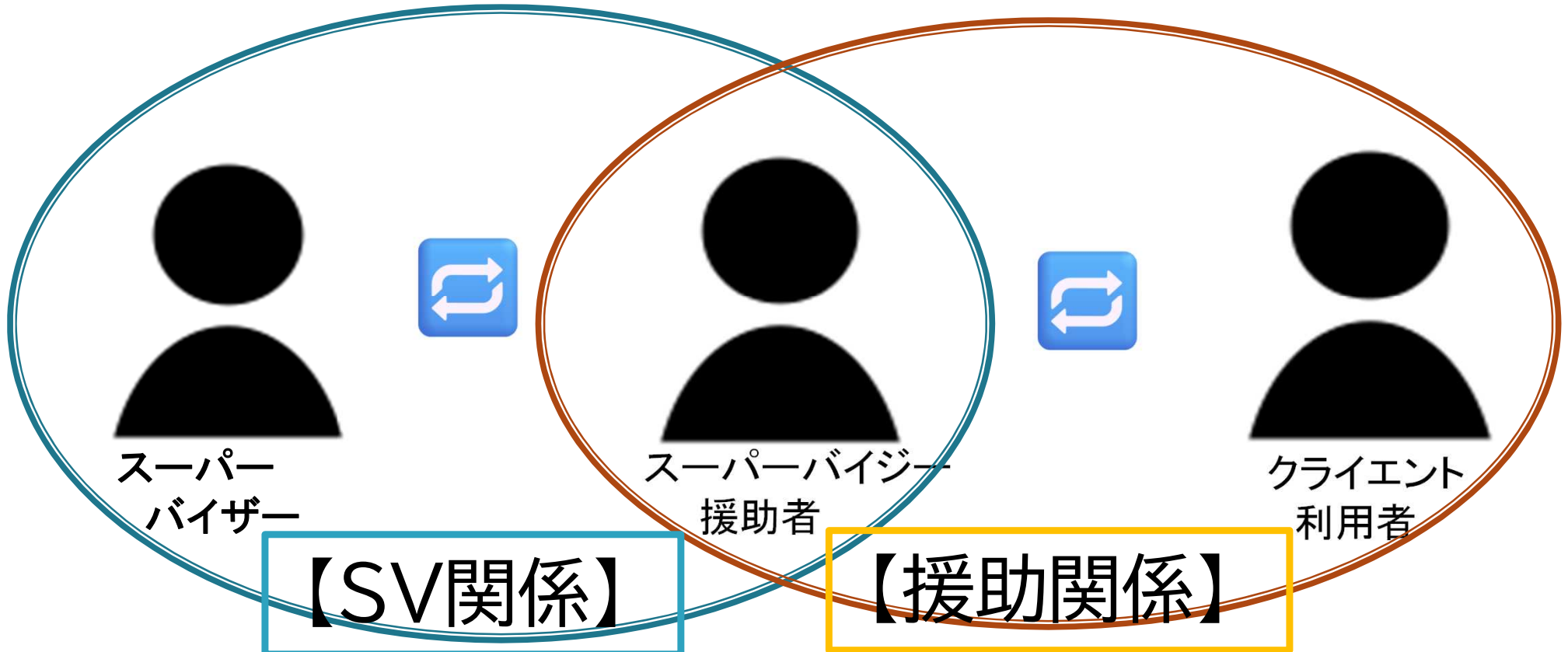
支持的スーパービジョン(支援者の支援)



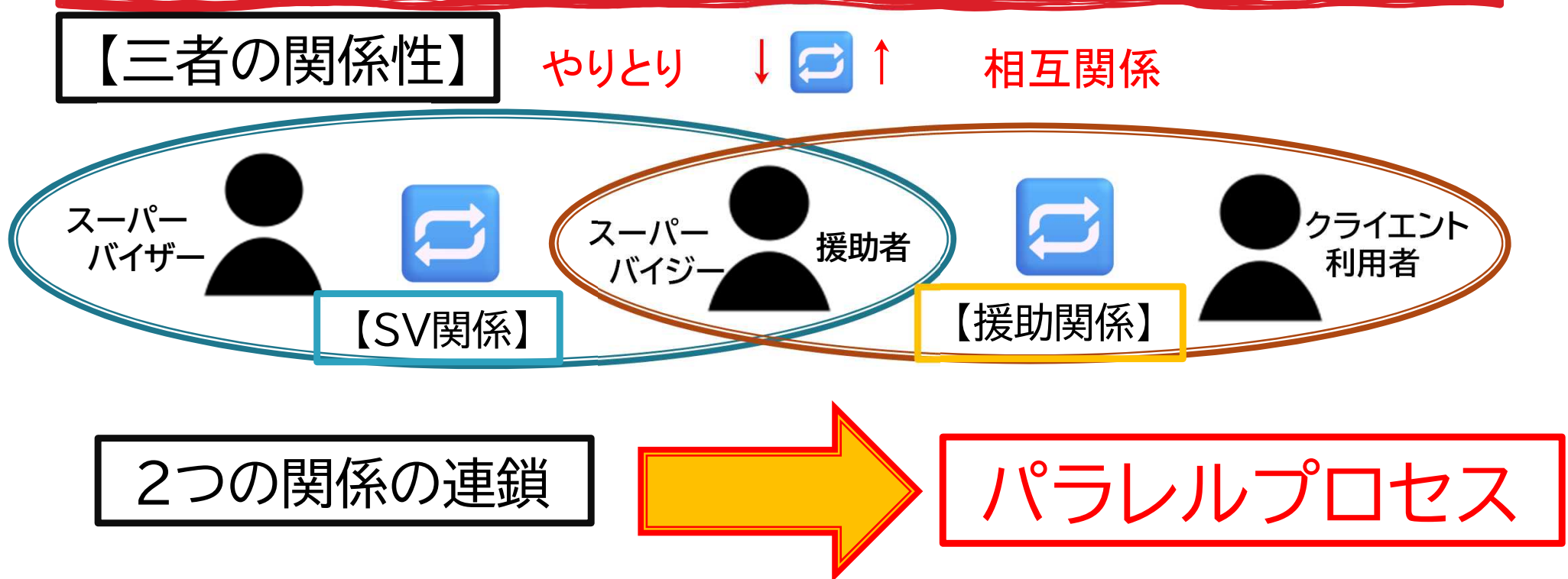
スーパービジョンの関係性

【三者の関係性】

やりとり ↓  ↑ 相互関係



スーパービジョンの関係性



※ 並行プロセス (parallel process) とは

- ・バイジー ⇔ バイザーの関係 = 援助者 ⇔ クライアントの関係
- ・スーパービジョン関係と援助関係は並行の関係

バイザー バイジーの関係によってバイジーの問題解決を促す。そのことで、バイジーが利用者との関係も同様に問題解決できるように支援する。

スーパービジョンの関係性

専門的援助関係とは



信頼関係を築き当事者の気持ちや状況を整理できる
専門的なかかわり

援助関係形成の原則

※バイステックの7原則

スーパービジョンの関係性

援助関係形成の原則：バイステックの7原則

- ・秘密保持の原則
- ・意図的な感情表出の原則
- ・統制された情緒的関与の原則
- ・個別化の原則
- ・受容の原則
- ・非審判的態度の原則
- ・自己決定の原則

※ 援助関係形成の原則を伝授するには
バイザーがバイジーに対して

援助関係形成の原則でかかわることが重要

スーパービジョンの関係性

スーパーバイザーとしての基本姿勢

秘密保持の原則：(守秘義務を伝える姿勢)

バイジープライバシーに配慮することで、安心感を与える。

※ バイザーはバイジープライバシー遵守を言葉や態度でしっかり示し、バイジーに安心感を与えることが大切。

意図的な感情表出の原則：

(感情をうまく表現できるように手伝う姿勢)

バイジーは、自分の気持ちを言葉や態度で表現することで、改めて自分の気持ちに気づく。

※バイザーは、バイジーの気持ちを表現してもらえるように働きかけるようにする。

スーパービジョンの関係性

スーパーバイザーとしての基本姿勢

統制された情緒的関与の原則：(感情をコントロールする姿勢)

バイザーも感情をもったひとりの人間

バイザーの感情や価値観はいったん脇へ

バイザーの立場に立った理解が必要

※バイザーは、自分の気持ちバイザーに反応しやすい傾向に気づいておく。

個別化の原則：(個別化してとらえる姿勢)

同じ相談(事・人)というのは、2つと存在しない。

一般論では片付けない。

※ 大切に扱われているという実感につながる。

スーパービジョンの関係性

スーパーバイザーとしての基本姿勢

受容の原則: (受容する姿勢)

バイジীর希望や想いを徹底して聴いて、あるがままを受け止める。
なぜそのように考えたのか、感じたのか、行動したのか考える。

※ 相談の出発点はバイジীর「想い」から！！

非審判的態度の原則: (審判的態度で接しない姿勢)

バイザーの価値観でバイジীরを評価・判断しない。

※ 悩みを抱えている時に裁かれているバイジীরの気持ちを考えてみる。

スーパービジョンの関係性

スーパーバイザーとしての基本姿勢

自己決定の原則: 自己決定を原則とする姿勢

バイザーは、あくまでも側面支援 後押し。

バイジーの小間使い・御用聞きではない。

※ 相談を通してバイジーの不安や葛藤を表現し、気持ちを整理するプロセス(やりとり)において、自己決定が可能になる。

スーパービジョンの展開

4つのポイント

- **バイジー中心**

支援は「利用者のいるところから始めよう」

- **課題焦点化**

「気づきを促し」ヒントを提示する

- **実践化**

頭でもわかってても「実践」に繋がらないと意味ない

- **承認と評価**

バイジーの出来ているところを認め、出来ていなくてもがんばりを肯定的に評価する

はじめて「バイザー」なる？

●組織・個人としての スーパービジョンの理解の未整備

※ どうする このまま ⇔ 組織・個人への働きかけ

○ バイザーは「ふつうのソーシャルワーカー」でよい。
「いまのままの私でよいのかも？」

※今までの対人援助技術(支援技術)を駆使して行っていくこと

○ 初心者バイザーほど、単発でなく継続的なスーパービジョンを

前半のまとめ

○スーパービジョンの目的

- ・支援の質の向上
- ・支援者の成長(バイジー・バイザー)
- ・組織の活性化と人材育成の仕組み作り

○スーパービジョンの種類と機能

スーパーバイザーは、スーパーバイジーとのやり取りを通じて
管理的機能・教育的機能・支持的機能を実践していく。
特に支持的機能が大切(意識すること)

○スーパービジョンの関係性（展開）

- ・自己覚知
- ・スーパーバイザーとしての基本姿勢(バイスティックの7原則)

引用・参考文献

- ・大谷京子・山口みほ 2019 スーパービジョンのはじめかた
ミネルヴァ書房
- ・植田寿之 2005 対人援助のスーパービジョン 中央法規出版
- ・大谷佳子 2020 承認する・勇気づける技術便利帖 株式会社 翔泳社
- ・大谷佳子 2022 イラストと図解でよくわかる対人援助のスキル図鑑
中央法規出版



スーパーバイジー として

スーパーバイザーとして体験

スーパービジョンは専門職としての
成長に必要だというのは聞いたことがあるが・・・。

でも実際は？

- 「よく分からない。」
- 「受けたことないし・・・」
- 「難しそう」・「今の自分には関係ない」
- 「そんななくても充分やれてます！」

スーパーバイザーとして体験

動機

- スーパービジョン自体を体験したかった。・職場で人材育成を担当。スーパーバイザーの経験がないまま、スーパーバイズはできないと思ったから。
- 一生懸命やってはいるが、実際業務が上手くできず、しんどさを感じていた。・人材育成において、伝えたいことが伝わらない！本当はスタッフの主体性を育てたいのに！・ジレンマ(個人の価値観・福祉職としての価値観・利用者さんの価値観・職場の価値観・関係機関の価値観)

今回受けたのは職能団体の個人スーパービジョン

スーパーバイザーとして体験

スーパービジョンのプロセス

- 事前準備・自己アセスメント・事前面談、契約、事前課題の設定・実施
- スーパービジョンの実施・テーマの設定・実施、振り返り、次回のテーマや宿題の設定、記録
- 総括・全てのスーパービジョンの振り返り、成果と課題の確認・今後のスーパービジョンの必要性についての確認

スーパーバイザーとして体験

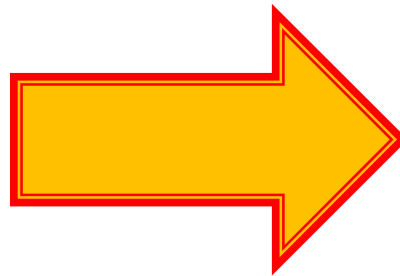
自己アセスメント 立ち止まって自分自身に目を向ける

- ・自身の信念・日々の実践において、できていると思っていること／できていないと思っていること → その根拠は？
- ・自分自身はどうしていきたいのか、課題は何なのか・あまり直視したくないこと、蓋をしてしまいたいこと、自分の弱い部分、汚い部分にも向き合うこと。→ 格好つけずに、包み隠さず、謙虚に自身と向き合うこと
- ・自分自身の考えや行動を言語化していく

スーパーバイザーとして体験

スーパービジョンの実施

- ・安心安全な環境設定
- ・効果的な質問
- ・肯定・受容・共感
- ・信頼関係



- ・援助をされる体験
- ・援助技術の再確認
- ・自己覚知の促し

スーパーバイザーとして体験

スーパービジョンを受けて

- ・自身の課題がより明確に ⇒ 次の一步が踏み出せる。
まだまだやれることがある！
- ・自己覚知が深まる ⇒ 自分の知らない自分に気づく。
自身の強みにも気づく。
自己肯定感やモチベーションのアップ！

スーパーバイザーとして体験

職場でスーパービジョンを行うときの注意！

メリット

- ・バイザーの置かれている環境や、普段の実 践を把握しやすい。
- ・管理機能が発揮しやすい

デメリット

- ・客観的視点の確保が難しい。
- ・上司・部下という関係の中で行われる。

スーパーバイジーとして体験

スーパービジョンをより実りあるものにするための スーパーバイジーの心得

- ・スーパービジョンの基本的な理解は必須。主役はバイジー。
バイジーが向き合うのは、バイザーではなく、ある意味、バイザーを通したバイジー自身
- ・姿勢が重要。こたえをバイザーに求めない。目先のテクニックではなく、根本に目を向ける
- ・何のためにスーパービジョンを受けるのか。ただ、すぐにどうなりたいのか・どうしたいのか イメージできるわけではない。
スーパービジョンを受ける過程で明確にしていくこともある。
- ・スーパービジョンを受けること自体が目的ではないはず。受けた後どうしていくか？

しっかり準備をしてスーパービジョンに臨むこと

スーパービジョン ?

「スーパー」

と聞いて思い浮かべること？