

更新研修における SV 演習ガイドンス

○はじめに

用語整理（菊本私見）

<事例検討>

利用者に焦点をあてた討議や対話。具体的に生じている問題を解決することや、利用者に即した理解を進めたり、援助方法を拡充するために検討していくことを目的とする。検討のなかで、支援者自身の気づきや理解を深めていくなどの、スーパービジョンの要素があらわれることもある。

<スーパービジョン>

スーパーバイザー（事例提出者）に焦点をあてた討議や対話。バイザーの関心、判断、助言を通じてバイザーが気づき、行動変容が促されることを目的とする。バイザーの気づき、行動変容により、最終的には利用者との関係性に変化が生じ、利用者の行動変容につながることを求める。

スーパービジョンとは：事例検討と異なる

- ▶ 事例検討：**対象事例の支援方法を検討する。**よりよい支援方法はどのようなものか？グループ討議を行うことも多い。実践知を養うのに適している。
- ▶ スーパービジョン：スーパーバイザーが利用者（クライアント）にどのようなかわりをしているのか。そこで、スーパーバイザーが何を考え、何を感じ、何を学ぼうとしているのかを、スーパーバイザーがくみ取り、スーパーバイザーの学びをより深めていく作業。事例はそのための素材として使用される。時間をかけながら**人材育成をするのに適している。**

【参考】相談支援従事者養成研修によるスーパービジョンと事例検討の整理（小澤温）
（H30 障害福祉推進事業：ガイドライン検証のための現任研修モデル研修資料より）

○更新時研修における SV 演習の目的

「ストレングスモデルにおけるグループスーパービジョン」

*人材育成を図るため、ここではストレングスモデルにおけるグループスーパービジョンを紹介する。支援員の養成を行うためサビ児管が GSV を行えるようになることが望ましい。

- ・支持的環境の中で、複数の視点(多角的視点)により、業務(自らの方針・支援)を振り返る。
- ・自分の仕事を自分で評価して完結しないための、肯定的な場と捉える。
- ・グループによる討議で、日々の業務を漫然とこなすだけに終始しないようなトレーニングの場と考える
 - 気づきや新たな視点・資源等の知識の獲得、合議による支援方針の決定
 - 専門職として、専門性の向上に終わりはないこと
 - 利用者(障害のある人)の夢・希望の実現、生活の質の向上を目指す
- ・演習では、日々の業務を肯定しながらも、今後に向けて検証し研鑽につながるようグループ討議とする。

○グランドルール

- ① 端的に発言する(最長 30 秒!)
- ② 積極的に参加し、たくさん発言する。
- ③ 否定的な発言はしない。受容的な雰囲気醸成する。
- ④ 求められたゴール・課題に向けて発言する。
(自分の興味・関心で発言するのではない!)
- ⑤ 多様な意見が場に出るようにつとめる。
(自分ばかりが発言しないよう留意する。)
- ⑥ 根拠を持って発言する。
- ⑦ 時間を守る(ファシリテータが時間管理します)

・構造化されたグループ討議

- ・討議のプロセス自体が時間で区切られ、それぞれのプロセスの役割が明確化されている。
- ・討議に参加する者の役割が明示され、プロセス毎にその方法が規定されている。

・構造化の意図

- ・参加者にとって目的や方法がわかりやすく、よい討議が実現しやすい。
- ・水平な関係による討議が展開しやすい。

- ・利用者が希望する生活（求めるゴールに向けて）に、焦点化された議論がしやすい。

○演習時の基本的視点：

- ① 個別性の重視
- ② 生活者視点、QOL の重視
- ③ 本人主体、本人中心（児童の場合、親の思いなどにも留意）
- ④ 自己決定(意思決定)への支援
- ⑤ エンパワメントの視点、ストレングスへの着目
- ⑥ 権利擁護(アドボカシー)
- ⑦ 地域の多様な資源へのアクセスと活用、資源開発
- ⑧ チームアプローチ、多職種連携

○スーパービジョンの進め方例

<別紙>