

## スーパービジョンについて

### 1. スーパービジョンの実際(2001年3月、片野智治先生のスーパービジョン例)

(1)エクササイズ名;「私は私のことが好きです。なぜならば.....」(リーダー:さゆりん)

【ねらい】自己受容

【内容】グループで順番に自分の好きなところを発表。誰が何と言っても自分が好き!!

【スーパービジョン】

よかった点

- ・ねらいの説明が2段構えなのがよかった。ねらいを話し、なぜ、ねらいの「自己受容」が必要なのかを付け加えたことがよかった。
- ・エクササイズに取り組みたい理由をコンパクトにして伝えたのもよかった。
- ・終わったときに、自分のコメントをコンパクトにして伝えたのもよかった。

改善点

- ・「～したいと思います」、「ご協力いただきありがとうございます」という言い方はSGEのリーダーにはなじまない。「俺についてこい」方式がSGE。「～をやります」という言い方がよい。
- ・ジャンケンで順番を決めているグループがあった。あの場面は後で一言伝えるとよい。例えば「SGEは実存主義の考えが根底に流れている。やりたい人が『ハイ、やります』と自分から動く積極性を大切にしている。だからジャンケンはいまいちなあ」など。

(2)エクササイズ名;「トラスト・フォール」(リーダー:KAZU)

【ねらい】信頼体験

【内容】ペアの人を信じて後ろに倒れる。しかも目を閉じて。どんな自分に気づくかな?

【スーパービジョン】

よかった点

- ・インストラクションが簡潔であった。なぜ簡潔なのか。それはインストラクションの仕方を自分の中で反芻しているからだろう。何回も反芻しながらやっていくと、あのような適度な量になっていく。KAZUが「好きなエクササイズ」と言う裏にはそうした作業がある。
- ・デモンストレーションで、「下の方まで倒すことがねらいではない」と言って、やって見せたのはよかった。

改善点

- ・「信頼体験」の「信頼」の意味を言ってみたらどうか。もし、まだそこまで考えが及ばないとしたら、「信頼の意味について考えているが、まだ言葉にならない。」とメンバーに言えばよい。「このエクササイズは信頼体験をねらったエクササイズである。しかし、信頼がどういう意味であるか、皆さんに伝えるものを私はまだ持っていない。でも、今日は皆さんとぜひこのエクササイズをやりたい」と言えば、メンバーに伝わるだろう。
- ・「100%、120%の信頼ができたかどうか」と質問したが、どういう意味があったのか。むしろ信頼体験よりも、不安にさせない支え方のスキルにねらいが流れていくように思うが、どうか。

## 2. スーパービジョンとは何か

・定義；スーパーバイザーに対して、「方法や技法、すなわちスキルに関する自己盲点に気づかせる」ということ。

### (1)イメージをつかむために

・学校の初任者研修担当教諭と初任者は、スーパーバイザーとスーパーバイジーの関係にある。担当教諭は、自分あるいは他の教諭の授業を見せたり、初任者に授業をさせたりしながら、子ども理解、授業づくり、教師としての心構え等々について「自己盲点」に気づかせていく。

### (2)カウンセリングとの相違

・カウンセリングではクライアントのパーソナリティに触れるなど、深入りすることができるが、スーパービジョンでは、深入りすることはなく、クライアントや生徒にどのような対応をしているかに焦点を当てる。ヘルピングスキル、コーピングスキル、コミュニケーションスキル、アサーションスキル、スタディスキルなどのスキルに焦点を当てる。「のやり方は、よくない」というようにスキルの足りない部分を積極的にクリアにしていく。

・カウンセリングでは、「君の人生だから最終決定は君がすればいい」という考えに立つので、その決定に関して責任を問われるということはない。しかし、スーパービジョンでは、問題の解決をスーパーバイジーと共に、スーパーバイザーが検討し考えていくので、共に責任を持つことになるし、責任も問われることになる。ちょうど、自動車学校の教官が教習中に生徒が事故を起こせば責任を問われるのと同じである。

## 3. なぜ、スーパービジョンが必要なのか

・人は、自分のやり方を外から離れて見るという機会がなかなかない。

・面接でも学習指導でも、何年経験を重ねても自分の盲点に気づかないかぎりは、腕は上がらないだろう。

・人を教育する、援助する教師やカウンセラーは、スーパービジョンをしっかりと受けて、自分の腕を磨くことが職業倫理である。

## 4. スーパーバイザーの条件

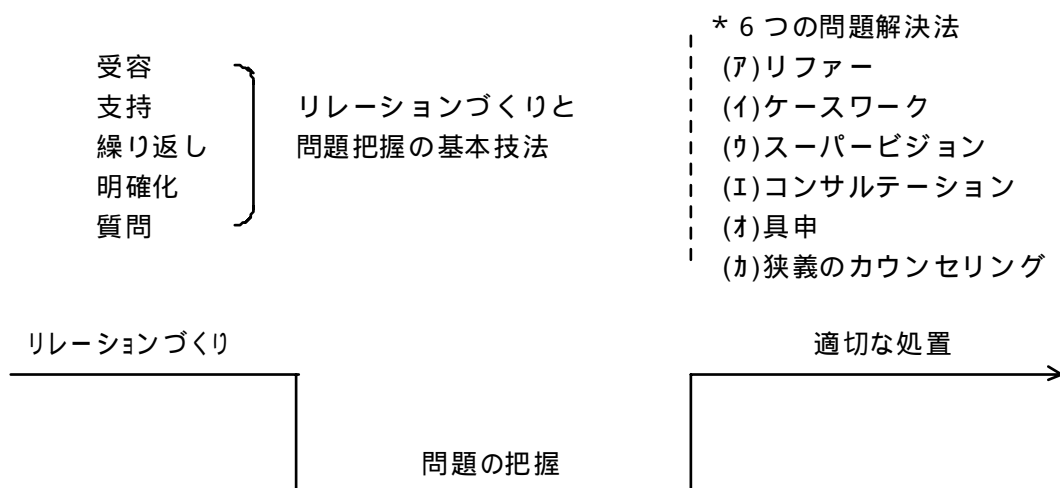
### (1)カウンセリングモデルを持つこと

・スーパーバイザーは自分にとってしっくりとなじむモデルを持っていることが大切である。アイビーのマイクロカウンセリング、カーカフのヘルピング、コーヒーカップ方式、時間制限カウンセリング等を参考にして、自分が使いやすいモデルを持つことがポイントである。

### < 國分先生の講演から >

先生は、個別面接、構成的グループエンカウンター、サイコエデュケーションなどのスーパービジョンを行う際に、コーヒーカップ方式をモデルとして使い、「思考・行動・感情」の三つを視点にしてスーパービジョンを行うことが多いそうである。

\* コーヒーカップ方式



(2)複数の理論や方法になじんでおくこと

・人を指導する場合、「作戦の立て方(トリートメントプラン、ストラテジー)」がうまくいかどうかは大きなポイントとなる。作戦の中でも、アセスメントが特に大切である。何がこの人の問題なのかを読みとることがアセスメント。問題をつかんだら、目標(ゴール)を設定する。設定したら、目標達成のためにはどうすればいいかという方法を考える。作戦の善し悪しを左右するアセスメントのための理論に複数なじんでおくことよい。診断に役立つ理論としては「精神分析」「論理療法」「交流分析」が挙げられる。一方で、診断には少し弱いのが「ロジャーズの自己理論」だと思われる。ロジャーズは面接における会話そのものが薬となるという考えなので、診断には少し弱い。

(3)アセスメントやインターベンション(介入)がスムーズにできること

・複数の理論や方法になじんでおくこと、アセスメントやインターベンションがパツとできるようになる。  
・授業の中で指名したり、指導したりすることもインターベンション。また、解釈したり、サポートしたりすることもインターベンション。つまり、授業の中でも、カウンセリングの中でも何かをするということはインターベンションである。

5. スーパービジョンのスタイル

・二つのスタイルがある。一つは「伝統的立場」、一つは「新しい立場」である。  
・伝統的立場は、「君はクライアントの話を傾聴していない」のように、説教風のスーパービジョンである。新しい立場は、ケガンに代表される、「今の君の進め方で、クライアントはどう感じただろうか?」のように、クライアントが叱られたと感じることなく、自らが気づいていくようにすることである。別名「育てるスーパービジョン」である。  
・育てるスーパービジョンは、スーパーバイザーが、終わったあとで元気になるのがポイントである。質問技法で進められる点もポイントである。例えば、カウンセリングモデルをコーヒーカップ方式に据え、育てるスーパービジョンを行うと次のような展開になる。(スーパーバイザーの質問の一例を紹介する)

< スーパーバイザーとクライアントのリレーションを考えさせるために >

- ・「今日のカウンセリングを、クライアントはどう思ったと思う？」
- ・「クライアントはどういう気持ちで来週来ると思う？」
- ・「面接の間、クライアントはどういう表情をしていた？」

< 問題の把握が妥当だったかを考えさせるために >

- ・「クライアントが君に一番言いたかったのはどんなことだったの？」
- ・「クライアントの気持ちを確認した？」
- ・「クライアントが言いたかったことは何なのか、確認したい気持ちはあるの？」

< 処置の仕方が妥当だったかを考えさせるために >

- ・「課題を出したそうだけど、クライアントはどんな様子だったの？」
- ・「もし課題をやってこない時には、どうしようと思っているの？」

\* SGE リーダーに対するスーパービジョンの場合、3本柱（インストラクション、エクササイズ、シェアリング）に沿って進めていくとよいだろう。そして、リーダーがメンバーの「リレーション形成・自己発見」をめざして押した3つのボタン（思考・行動・感情）がどのように機能していたかに焦点を当てて、スーパーバイズするとよいだろう。

6. その他(國分先生からのメッセージ)

・アメリカでカウンセリングを学んでいたとき、「カウンセリングのスーパーパーザーは誰か?」、「教育分析は誰に受けたか?」、「リサーチに関するスーパーパーザーは誰か?」ということを必ず質問された。それほど、スーパービジョンが大切ということである。

・以前、教育研究所で、教師の相談を担当していた時の経験から、病休教師のほとんどは、若い時に先輩教師からスーパービジョンを受けていれば、病気にならずにすんだのではないかと推測できる。「子どもたちに話しかけながら板書しても、子どもたちにはしっかりと話が伝わらないようだよ」、「子どもたちが板書を写している時に説明をするのはどうだろうか?」など、先輩教師から手取り足取り、授業の進め方についてスーパーバイズを受けた教師は将来息詰まらないように見える。

・教育カウンセラーは、次の7つのスキルについて、可能な限り、スーパービジョンを受けておくことが望ましい。「構成的グループエンカウンターとしてのスキル」、「キャリアガイダンスを展開していくためのスキル」、「サイコエデュケーションを展開していくためのスキル」、「カウンセリングを生かした授業のスキル」、「特活、グループ指導などのグループワークのスキル」、「個別指導のスキル」、「リサーチのスキル」である。ただし、何から何までスーパービジョンを受けることも難しいだろうから、その時には、「このスキルに関してはこの人ならスーパーバイザーとして適任である」という人的ネットワークをリファーマンとして持っている強い。

< 引用 > H P ; 学校におけるカウンセリングを考える会 スキルアップ公開資料 20  
「スーパービジョンの原理と方法」(國分康孝先生の講義から)