

令和4年2月17日開催の企画研修『スーパーバイザーの想いがわかる！スーパービジョン（基礎編）』で行いましたWebアンケートにてご質問をいただきましたので回答いたします。

*質問部分については一部抜粋して掲載しております。

Q1.

何気なく行っている相談をスーパービジョンとして展開するための方法やアイデアは何かありますか。

A1.（講師回答）

相談だけで終わってしまう可能性があると思います。

バイザーがスーパービジョンの形態と機能とを理解し、バイザーがどのような意図をもって質問をするか、バイザーに何に気づいてほしいのか、意識している事が重要です。

Q2.

「沈黙」の考え方について、バイザー側が焦らず待つことが大事であると理解しているつもりです。実践の中では変化や気づきの兆しというよりも、理解が追い付いていないための沈黙が多くあります。できるだけシンプルに話をして、理解を確認しながら進めているつもりなのですが、うまく伝わっていないことが多くあります。バイザーとの事前準備や合意のためのプロセスが不足していることが要因かと思っておりますが、その他何かご助言いただけることがあればお願いします。

A2.（講師回答）

理解が追い付いていない場合の「沈黙」も重要な時間ですね。

「今までのところで分かりにくいところは無いですか？」等と確認の質問をされてはいかがでしょうか。

Q3. スーパーバイザーには何が必要かについての文献（人間の学習や行動変化に関する知識部門）も教えて頂きたいです。

A3. (講師回答)

人間の学習や行動変化に関する知識部門の文献についてはあいにく知識はありません。
野村豊子先生編著の書籍をご紹介します。



Q4.

気づきの事例検討もスーパービジョンの一種という認識で良かったか確認したいです。

A4. (講師回答)

グループスーパービジョンのカテゴリーに入ります。

Q5.

スーパービジョンは何が大切か最重要だと思う事について、1位～3位までを選ぶ質問がありました。バイジューの状況や特性、環境等にも関係すると思いますがバーンアウトしない為に、1、承認、励まし、強化 2、気づき、自己覚知、内省、省察への第一 3、傾聴、受容、共感等をあげましたが、何よりも優先する事があれば、教えて頂きたいです。

A5. (講師回答)

列挙したものはどれも同等に重要な事柄です。バイジューを前にすると優先順位が変化するのではないかと思います。

Q6.

実践を行う場面で、まずは信頼関係が必要でそこから話を傾聴していくことになります。これは利用者への相談技術などと類似するのですが、実際に上司がおり、もう一人の同僚については業務はこなせており、どうしても相談は上司になっています。ここでスーパービジョンを考えた場合、同じ目線での話でも解決の方向や同僚が少しでも気持ちが楽になればスーパービジョンになるのでしょうか。

A6. (講師回答)

スーパービジョンの形態の一つ、ピアスーパービジョンという形態と考え、お互いにレベルアップを目指すために、学ぶ、考える、実践するという意識を持たれてはいかがでしょうか。

Q7.

業務多忙の上、コロナ対策によりまとまった時間を取って行うことが難しく困っています。

A7. (講師回答)

確かに厳しい情勢です。このような情勢でこそ、バイジーが行き詰ったと考えられるときにスーパービジョンを行い、バーンアウトを防げれば良いと考えます。