

第4章 スーパービジョン（自己研鑽）

1. スーパービジョン

（1）スーパービジョンとは何か

スーパービジョン（supervision）とは、専門職であるキャリアコンサルタントが、自分自身の資質やスキルを向上するために、定期的・継続的に受ける実践的な訓練のことをいいます。

その際、スーパービジョンを与える指導者を「スーパーバイザー（SVor）」、ケースを報告して指導を受ける者を「スーパーバイジー（SVee）」と呼びます。

通常、スーパーバイジー自身が行ったキャリアコンサルティングの事例を用いて行われますが、それによってそれぞれのキャリアコンサルタントが抱える個別的な課題を具体的に扱うことが可能になり、他の方法では得がたい高い効果を期待することができます。

「実践的な訓練」というと、厳しいイメージや難しい印象を持ってしまいかもしれませんが、実際のスーパービジョンは、スーパーバイジーのレベルに応じてオーダーメイド的に行われるものであり、1人ひとりのニーズに応じてエンパワーしてもらえる場ですから、経験が浅い人やスキルに自信が無い人こそ受けるのに適しているとも言えます。

（2）スーパービジョンの目的

スーパービジョンでは主に2つの目的があります。

① キャリアコンサルタントとしての能力向上

自分が担当した事例を通して、自分がやっていること、やっていないことの意味に気づき、どうしたらいいのか、これから何を学べばいいのかなどに気づくことが多いのです。

② クライアントに対してより良い支援を行うため

スーパービジョンを受けるために、スーパーバイジーは通常、ケースの整理（逐語記録をまとめる等）を行い、実際にスーパービジョンを受ける中で、スーパーバイザーからの指摘や別の見方について助言を受けます。その結果、それまで行き詰っていた原因が明らかになり、キャリアコンサルティング方針や対応の見直しができ、面接が適切なものに改善されるのです。

例えば初心者が陥りがちな傾向として、次のようなものが挙げられます。

- ① 先回りをして助言や指導がしたくなる
- ② 相手の話を聴くよりも、自分の方がつい沢山しゃべってしまう
- ③ 自分ばかりしゃべって、相手によい助言、指導ができたと思ってしまう

こういった癖は、一人ではなかなか気づくことができません。従って修正するチャンスありません。スーパービジョンを受けることで、これらの癖は徐々に改善されていきます。

(3) スーパービジョンの重要性

現在、日本ではキャリアコンサルタントが5万人を超える規模となり、今後の喫緊の課題は、キャリアコンサルタント間の力量の格差の改善であり、質の担保となります。

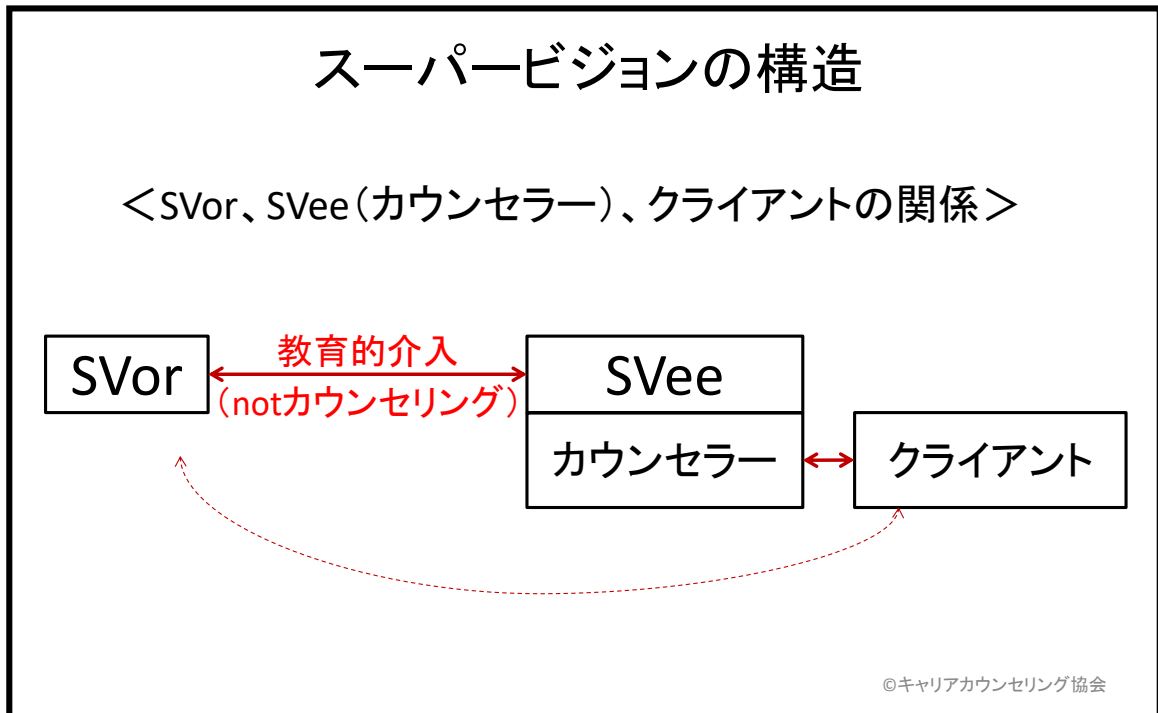
キャリアコンサルタントの就業環境は、今後、益々、明確な力量の選別が行われ、クライアントが面談を通し、キャリアコンサルタントを比較し、厳しく評価していく環境へと移行していくと考えられます。

すなわち、キャリアコンサルタントの資格の取得は、実務のほんの第一歩を歩み出しことに過ぎないのであり、キャリアコンサルタントは自身を厳しく律し、自身を絶えず高める自己研鑽が必要となるのです。

そのため、スーパービジョンによって研鑽を重ねることは、初心者に限らず、すべてのキャリアコンサルタントにとって、重要なことです。スーパービジョンは入門、標準、熟練のレベルを問わず、すべてのキャリアコンサルタントが受けるべきものです。特に、初心者の場合は、スーパーバイザーの見方や対応の仕方に関心を持ち、スーパーバイザーは自分のケースをどのように見立てるのだろうか、どのような方針を立てるのだろうか、どのように対応するのだろうかといった視点でスーパービジョンを受け、模倣的に学ぶことで、力をつけていくことができます。また熟練者の場合は、スーパービジョンを受けることで、自分では気づかない癖や歪み、自分の内面や自分とクライアントとの関係などに気づききっかけになります。

つまり、キャリアコンサルタントは安易な偏った我流の面接に陥ることなく、スーパービジョンによって自律的に自身の資質向上に努めることが重要なのです。

(4) スーパービジョンの指導



出典：スーパービジョンの構造 キャリアカウンセリング協会

スーパービジョンとは、スーパーバイザーがキャリアコンサルティングの力を身につけ、提出された事例のクライアントの支援に役立たせることを目的とします。

上記のスーパービジョンの構造図を参考に、スーパービジョンの指導は下記の通り行います。

①教育的介入—スーパーバイザーの技術等の向上

スーパーバイザーは、スーパーバイザーがより高い質のキャリアコンサルティングができるようになることを目的に、事例の中で行われている実際の言動などに焦点を当てて指導を行います。そこでは、概念化能力（面接の中で起こっていることを理論に結びつけて考える能力）やアセスメント能力、介入能力などを向上させるための援助が提供されます。

②間接的介入—クライアントへの支援の質の向上

スーパーバイザーは、クライアントが受けている援助についてもモニターし、その質を一定レベル以上に維持するよう働きかけます。したがって、提出されたケースに関する責任は、スーパーバイザーにも生じることになります。

※視聴覚動画で使用されているスーパービジョンの構造図は、出典元であるキャリアカウンセリング協会のスーパービジョンの構造に準拠し、再構成したものです。

(5) スーパービジョンの流れ

1. キャリアコンサルタントと相談者が面談を行う



- ①ケース記録または逐語記録を作成
- ②面談を自己分析し、振り返る

2. スーパーバイザーとスーパーバイジーがスーパービジョンを行う



- ①スーパーバイザーより良い点及び改善点の指摘を受ける
- ②スーパーバイジーはクライアントへの適切な対応を発見する

3. キャリアコンサルタントが相談者と面談を行う



- ①スーパーバイジーは前回同様のクライアントであった場合、面談が改善され、クライアントに有効な支援を行える
- ②スーパーバイジーは前回と異なるクライアントであった場合、これまでの面談が改善され、新たなクライアントに有効な支援を行える

(6) ケース記録の作成方法 <例>

スーパービジョンを受ける際、通常、自分が行ったキャリアコンサルティングの事例（ケース）を資料としてまとめて、スーパーバイザーに提出します。初心者の場合、資料のまとめ方から指導をスタートしてもらえると良いのですが、以下にまとめ方の例を示します。

①作成日

ケース記録の作成日を「〇年〇月〇日作成」などというように示します。

②面接の実施日時

面接を行った日時を示しますが、スーパービジョンに提出する資料なので、守秘義務の観点から「XX年YY月ZZ日」などと日時が特定されないように記します。

③面接場所

面接を実施した場所を示しますが、これも守秘義務の観点から「X社面接室」などと場所が特定されないように記述します。

④面接回数

継続面接の場合、今回の面接が何回目だったかを記します。

⑤面接時間

面接にかかった時間と当初の予定時間を記します。

⑥クライアントの概要

クライアントの性別や年齢、所属先や立場、仕事の内容、簡単な職歴などの他、キャリアコンサルタントが受けた印象（語り口や態度、服装などから得られた印象）を記します。なお、守秘義務の観点からクライアントの氏名は「Aさん」、所属先は「B社」などと特定されないようにします。

⑦相談に至る経緯

どのような経緯で申し込まれた（自主来談、知人の紹介など）のかなどを記します。

⑧主訴

クライアントが面接を受けたいと思っている内容や理由などで、クライアントが最も気になっていること、問題と感じていることなどを記述します。

⑨相談内容の概略

面接の中で、どのような発言ややり取りがあったかなどを大まかに記します。

⑩見立て

面接を通じて立てた仮説や支援の方針などを記述します。

⑪スーパービジョンで検討したい課題

今回のスーパービジョンで検討したいことを記します。

ケース記録

〇〇年〇〇月〇〇日記入

面接担当者：山田 花子

1. 面談の実施日時：XX年YY月ZZ日

2. 面接場所：X社面接室

3. 面接回数：2回目

4. 面接時間：分（予定：60分）

5. クライエントの概要：

Aさんは保育職経験者。子供と大人の違いはあるものの、同じ人の世話をする仕事として介護職実習に参加しているが、言動から介護職への不安が多く感じられる。

6. 相談に至る経緯：

自主来談

7. 主訴：

介護実習で自信を無くし、今後の実習だけでなく資格試験の合格や資格取得後のことも心配で悩んでいる。

8. 相談内容の概略：

- ・介護の授業は面白かったが、保育と違い、施設では大人相手に主張もあって難しい。
- ・理論は学んでいても実習では上手くいかず、自信を無くして、向いていないと感じる。
- ・施設長から慣れれば大丈夫と言われても、実習を無事終わられるのか、資格試験に合格できるか、介護職でやっていけるのかと心配になっている。

9. 見立て：

- ・相談者は介護職を適職と考えて実習を行っているか確認したい。
- ・相談者は実習が開始して間もない中で、まだ介護職の仕事理解が不十分なまま、心配が先立ってしまっているのではないか。

10. スーパービジョンで検討したい課題：

- ・相談者は将来像への自己理解が不十分かもしれないので、どう支援したらいいか。
- ・自己効力感（自分が必要な行動を上手くできると思える感情）が下がっている相談者への対応や支援はどうしたらいいか。

11. その他（上記以外での特記事項など）：

(7) 逐語記録の作成方法 <例>

上記(6)で説明した「ケース記録」に加えて、逐語記録を作成し、合わせて提出すると、スーパービジョンでの検討がより充実したものになるでしょう。逐語記録の作成は手間がかかるものですが、負担に見合った見返りがある作業でもあります。下記に逐語記録のまとめ方の例を示します。

- ①キャリアコンサルタントをC.C.、相談者をC.L.と表記し、それぞれに連番を記載する。
- ②逐語記録は面談で行われたすべての応答を沈黙も含めて記載する。
- ③面接中の頷き、相槌、表情の変化などは()表記で記載する。
- ④逐語記録の表紙など別紙には、ケース記録を参考に面接記録の概要、相談者の特徴、状況などを記載する。

また、逐語録作成に際して面談を録音する時には、下記に注意します。

- ①相談者本人の同意を得る。
- ②目的外で使用しないことを明言する。
- ③録音は、逐語記録作成後すみやかに破棄する。

逐語記録

キャリアコンサルタント：山田 花子 クライアント：A さん

作成日：〇〇年〇月〇日

No.	逐語（やりとり）	面接時に感じたり、意識したこと	面接後（逐語記録作成時など）に思ったこと、気づいたこと
CC.1	今日、2回目の面談ですけれども、その後いかがですか？		
CL.1	そうですね。授業はすごく興味があつて、面白かつたんですが、この前から実習が始まって、それでちょっと不安といいますか。		
CC.2	授業は面白かつたけれども、実習が始まってちょっと不安？	相手の短い発言は括弧書き	
CL.2	そうなんです。保育の仕事も世話をすることだったし、介護も同じ、とは言え、まあ同じなんですけど、大丈夫だろうと思っていたんですけれどもね。なんか、もうひとつ、ん～。		非言語は括弧書き
CC.3	そこのところをもう少し詳しく、聞かせていただけますか？		
CL.3	あの同じ世話でも、やはり子どもと大人は違いますね。（はあ）今、デイケア施設で実習をしているんですけれども、難しいです。		
CC.4	難しい。難しいって言うと具体的にはどういうことなんでしょうか。	長い沈黙は秒数で示す	
CL.4	皆さん、「こうしたい」、「ああしたい」という主張があつて思うようにいきません。ベテランの方が言うことは素直に聞いてくれるんですけど、私の言うことは聞いてくれなかったり。（苦笑）認知症の方も多いんですね。（沈黙 11 秒）理論では学んでいますけど、実際はなかなかうまくいかないんですよ。（うん、うん）で、今、自信をなくしていますし、「やっぱり向いていないのかなあ」と思ったりして。		実習で不安になり、自己効力感が下がっている
CC.5	そうなんです。理論は学んでも実習になると少し難しい。自信をなくしている。		
CL.5	そうなんです。う～ん）まあ、「慣れれば大丈夫よ。」って施設長には言われましたけど、でもね～。		
CC.6	施設長は「慣れれば大丈夫」と仰ってくれるんですね。その施設長のお言葉、どんな風に思いますか？		
CL.6	う～ん、確かにそうかもしれませんけれど、やっぱり心配ですね。		
CC.7	心配、具体的にはどんな事が心配ですか。		
CL.7	そうですね～。まずは、「無事に実習を終えられるのかなあ」ということ。（はい）それから、資格試験もあるので、それに「合格できるのかなあ」。あとは、資格を取ったとしても、「この仕事で果たしてやっていけるのかなあ」と思っているんです。	実習だけではなく、資格試験の合格と資格取得後にも不安もある様子	

2. その他の効果的な自己研鑽

スーパービジョン以外の効果的な自己研鑽には次のようなものが挙げられます。

- (1) コンサルテーション
他の領域の専門家から情報提供や助言、意見を求めること。またはキャリアコンサルティング事例の問題点を明らかにするために話し合うこと。
- (2) 事例検討会
特定の事例を取り上げて意見交換し、その事例の見立てや援助方法の有効性などについて検討するもの。事例提出者の資質やスキル向上を直接の目的とせず、あくまでも事例の内容を検討することに焦点が当てられる点がスーパービジョンとの違いである。
- (3) 教育分析
キャリアコンサルタント自身が、専門家としての自己成長のためにクライアントとして継続的に面接を受けること。深いレベルの自己理解などが促され、対人援助職としての資質向上を図ることができる。
- (4) インターンシップ
スーパーバイザーの指導の下、キャリアコンサルティングを実際に経験する。
- (5) 陪席学習
技量の高いキャリアコンサルタントのキャリアコンサルティングに陪席し、実際のクライアントへの関わり方を学ぶ。
- (6) 研修会
研修会とは各種理論や技法を学ぶ勉強会のことを言う。形式には講義形式や演習形式がある。
- (7) ロールプレイング
参加者がキャリアコンサルタント、クライアント、観察者の各役割を演じ、実際の面談場面を想定し、キャリアコンサルティングを行うことを言う。自己理解や様々な技法を経験できる。