

実践！
スーパービジョン

Supervision

3

スーパービジョン体制を活かす

[本編 30分03秒 / 予告編 2分19秒]

監修＝岡本 民夫（同志社大学名誉教授）

福山 和女（ルーテル学院大学総合人間学部教授）

對馬 節子（FK 研究グループ研究員）



中央法規

登場人物

☆＝第3巻のおもな登場人物

☆宮原真弓(38) ————— 生活相談員。ワーカーたちの上司、スーパーバイザー

☆渡辺聡子(53) ————— ケアワーカー(経験25年)、ベテラン

☆瀬田和男(30) ————— ケアワーカー(経験8年)

☆前川みどり(25) ————— ケアワーカー(経験3年)

☆高村礼子(25) ————— ケアワーカー(経験3年)

☆吉沢由美子(32) ————— 同じフロアに勤務する看護師

☆森崎雄三(48) ————— 現施設長、スーパーバイザー(※近々に異動の予定有り)

☆青木幸彦(50) ————— 新施設長、スーパーバイザー

☆大島春江(70) ————— 渡辺が担当する施設利用者。車いす使用

☆柳本せつ(70) ————— 高村が担当する施設利用者。車いす使用

☆米倉源一(70) ————— 瀬田が担当する施設利用者

※本DVDにおける「ワーカー」とは、主に「ケアワーカー」のことを指します。

Narration

社会福祉施設や機関に従事するスタッフは、専門職としての知識、技術、倫理を身につけ、日々の福祉実践において成長し、さらに質の高い援助を提供することが期待されます。しかし、業務に対する十分な支援がなければ、能力を最大限に活かすことはできません。

そこで、業務を支援するための重要な方法として位置づけられているのが、「スーパービジョン」です。

スーパービジョンとは、主任などのスーパーバイザーが、スタッフなどのスーパーバイジーに対して、よりよい実践ができるように支援する過程のことを指します。

第3巻は、スーパービジョンを組織における確認作業ととらえ、いろいろな段階でのスーパービジョンについて考え、組織としてのリスクマネジメントについても考えていきます。

実践！スーパービジョン 第③巻 スーパービジョン体制を活かす

近年、社会福祉の現場で、職員の対応ミスによってさまざまな問題が生じており、福祉分野でもリスクマネジメントへの配慮が強調されるようになってきています。リスクとは、予測性があるものを言い、これに対しクライシスは、突発的に起きるトラブルのことを言います。

社会福祉施設においては、その危険性、緊急性、悪化の可能性を予測して、予防策、また万が一の場合の対応策を立てておくことが求められます。

新人からベテランまで、専門家は業務をこなしていくうえで支援を必要としています。

上司やスーパーバイザーがスーパービジョンを提供すると、スタッフは組織の一員として、また専門家として業務を遂行していることを意識化でき、より効果的に業務が行えるのです。

スーパーバイザーは、スタッフが何をしようとしているのかをスーパービジョンによって確認し、これから何が起こるかを予測することができます。予測ができれば、その問題の対処計画を立てることができ、その意味では、リスクマネジメントを行っていると言えます。

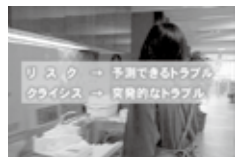
スーパービジョンには、スタッフを管理する、教育する、支えるなど、いくつかの機能があります。これらの機能を有効に作用させるために、スタッフに対して次の4点

01分13秒



施設や機関での自分たちの業務行動を、スタッフ間や上司から確認してもらうことでどのようなメリットがあるのか考えてみましょう。

施設や機関での業務遂行に関するリスクについて考えてみてください。どうすれば、リスクを防ぐことができるでしょうか。



シナリオの欄外に、参考までの「課題」を明記してあります。

このマークがついている箇所でもDVDを一時停止し、話し合いをもつことで、より効果的な理解が望めます。

の確認作業があります。

何をしたか?
何をしようとしているか?
何が不足しているか?
何を悩んでいるのか?

ケアワーカー、ケアマネジャー、あるいはソーシャルワーカーなどが、組織運営に関わる責任者として、いろいろな段階でスーパービジョンを実施します。

まず、スーパービジョンでは、さまざまな職位、職務に係わるスタッフに対して、その立場や責任の範囲を明確にすることが大切です。

次に、業務及び援助の計画性を確認します。利用者への援助計画を含む、業務の目的、期間、内容や効果をどのように考えているか明確にすることで、スタッフが業務について確かな実感をもてるようにします。

また、スタッフが専門家として計画した業務を遂行しようとするとき、不足しているものを確認する必要があります。この不足が、専門家としての自信のなさや情けなさにつながり、ひいてはスタッフのなかで混乱や動揺を引き起こすことになるのです。

心理的ストレスや人間関係での悩みをスーパーバイザーに確認してもらうことで、スタッフは自分が専門家としてどの状態にいるのかが確認でき、この支援を受けることで、業務に取り組む意欲が増します。

日常業務のなかで、スーパービジョンが必要な場面は無数に存在しています。重要なことは、それらを解決しようとするとき、スーパービジョンを意識しているかどうかということです。

では、スーパービジョンの実際を見てみましょう。

Scene 1 高齢者施設

施設の外観。

乗用車が施設に入ってくる。

担当ワーカーの渡辺聡子(53)が、玄関で大島春江(70)とその家族を出迎える。

渡辺 「おはようございます」

家族 「おはようございます」

05分41秒



スーパービジョンを意識して行うことについて、考えてみましょう。

《留意点》

スーパービジョンとは、意識せずに行うものではありません。専門家は、常に目的をもって、意図的に業務を行っています。だからこそ、スーパービジョンも意図的に実施し、受けることが求められます。

渡辺 「大島さん、お元気でしたか?」

大島 「はい。私ね、デイケアに来るのがとっても楽しみなの」

渡辺 「そうですか。(家族に)じゃあ、今日はお預かりいたします」

家族 「よろしくお願いします」

渡辺 「はい。わかりました。さあ、行きましょうね」

大島 「はい」

渡辺、大島の車いすを押してなかに入っていく。

Scene 2 ホール

利用者がデイケアのレクリエーションを楽しんでいる。

柳本せつ(70)と米倉源一(70)がトランプをしている。

そこに、辺りを警戒しながら、車いすの大島がやってくる。

米倉 「ああ、まいった」

柳本 「ああ、大島さん」

大島、膝かけの下から取り出したキャンディーを二人に押しつけるように渡す。

偶然、渡辺が通りかかって、その場面を目撃する。

大島 「何も言わないで、取っておいて」

柳本 「ありがとう」

米倉 「まいど」

柳本 「いつもありがとうね、大島さん」

大島、嬉しそうに車いすで去っていく。

柳本、米倉のキャンディーを取り上げる。

柳本 「あんた、糖尿でしょう?」

米倉、キャンディーを取り返そうとする。

Scene 3 廊下

大島、嬉しそうに車いすでやってくる。

ここでは、利用者の大島さんの行動を観察してみましょう。なぜ、彼女はあたりを見回しているのでしょうか。



06分40秒

大島 「!? (と、止まる)」

目の前に渡辺がいる。
渡辺、大島の前にしゃがむ。

渡辺 「大島さん、見えましたよ。また、皆さんにキャンディーを配ってましたね。いつも言ってますけど、食べ物まわりの人にあげるのはルール違反なのでやめてくださいね」

大島 「はいはい。わかりました」

渡辺 「(去っていく車いすの大島の背中を見ながら)……(ため息)」

Scene

4

ホール

宮原真弓(38)が高村礼子(25)と打ち合わせをしている。
ホールでは、ほかのスタッフが働いている。

宮原 「じゃあ、そういうことで。あとで報告をお願いします」
高村 「はい」
宮原 「お疲れ様でした」
高村 「お疲れ様でした」

高村が、ほかのスタッフに挨拶をしながら歩き去っていく。
入れ違いで、渡辺が歩いてくる。

高村 「お先に失礼します」
渡辺 「お疲れ様でした」

渡辺が宮原の前まで来て、話しかける。

渡辺 「宮原さん」
宮原 「はい。あっ、お疲れ様です」
渡辺 「ちょっといいですか?」
宮原 「(その顔色を見て)何でしょう? どうぞ」
渡辺 「デイケアでいらしてる大島さんのことで……(座る)」
宮原 「渡辺さんの担当されてる方ですよ。どうされました?」
渡辺 「(悩んだ顔で)もうどう対処したらいいのか……」
宮原 「(笑って)渡辺さんのようなベテランの方が、どうされたんですか?」

渡辺 「……(ため息)」

Scene

5

同・ホール

渡辺、宮原に事情を説明する。

宮原 「お菓子を?」
渡辺 「ええ。私たちに隠れて、まわりの利用者に配るんです」
宮原 「それは、いつからですか?」
渡辺 「担当して2カ月ですけど、それに気づいたのはここ1カ月ほどです。見つけてはルール違反だからと注意してるんですけど、一向にやめる気配がなくて……」
宮原 「注意したときの大島さんって、どんな様子なんですか?」
渡辺 「口では謝るんですけど、ぜんぜん聴く気がないみたいで。まあ、大島さんにしてみれば善意でやってることですから、罪の意識がないんですね」
宮原 「そうですかあ」
渡辺 「だから、ご家族に面談したんですけど、そんなものは持たせていませんっておっしゃいますし……」
宮原 「そう」
渡辺 「本人にいくら言っても効果がないし、それで困ってます」
宮原 「だけど、どうして大島さんはそういう行動を取るんでしょうねえ」
渡辺 「うーん、人に与えることが好きなんですよ」
宮原 「(笑いながら)人にものを与えるのが好きって、なんかいい性格ですよ」
渡辺 「笑いごとじゃないんですよ。なかには糖尿病の人もいるんですよ!」
宮原 「(反省して)そうですね……すみません」
渡辺 「規則、規則って厳しく言うのもあんまりいい方法とは思えないし……私自身もう煮詰まってしまって……」
宮原 「(対応策が思いつかず)……そうですかあ……難しいですよ。どうしたらいいんでしょう……」
渡辺 「(宮原のハッキリしない態度に)……………」

Scene

6

事務室

宮原が、施設長の森崎雄三(48)と向き合って座っている。

森崎 「規則をなくす?」
宮原 「ええ。規則で縛るより、個人個人で理解してもらって判断してもらうべきこ

07分46秒



スーパービジョンを実施する際、特に部屋の設定は必要でしょうか。緊急であれば、スーパービジョンはどこでも実施できるということについて考えてみてください。
《留意点》
スーパービジョンの「契約」では、緊急性、場所、時間などを、双方で話し合って決めることが重要です。



新任の施設長の青木さんが、どのようなスーパービジョンをするのか、よく観察してみましょう。

とだと思うんです」

森崎 「そうする必要があれば、規則をなくすのもいいでしょう。ただ、まだその時期じゃないでしょう。ほかにきっといい解決方法があるはずです。もう少し頑張ってみてくださいよ」

宮原 「いや、頑張るって言っても……あの一、何か指示をいただけないでしょうか?」

森崎 「……そうねえ。いや、私、ご存じのように異動することになってるでしょう」

宮原 「ええ」

森崎 「それで、バタバタしてて……もちろん、この話は引き継いでおきますから、新しい施設長に指示を仰いでくれませんか?」

宮原 「(森崎の逃げ腰に不信を抱く)……」

森崎 「もっとも、上からの指示などなくても、宮原さんならこれくらいの問題、簡単に処理できますよ。自分をもっと信じてください」

宮原 「(不安な気持ちのまま)……はあ……」

Scene

7

エレベーター前

エレベーターを待つ宮原。

隣の扉が開いて、大島の車いすを押しながら渡辺が降りてくる。

宮原 「大島さん、リハビリですか?」

大島 「はい。がんばります」

宮原 「いってらっしゃい」

大島 「ごめんくださいませ」

宮原、渡辺を見る。

渡辺 「(無表情)……」

去っていく大島と渡辺を見る宮原。

宮原 「(信頼されていないのかも)……」

Narration

――

普段、スタッフから信頼されている人でも、時に混乱して自信を失ったり、あるいは組織の方針が出ないため、現場で悩んでしまうこともあります。

こういうときは、上司や施設の責任者がスーパーバイザーとなって支援する必要があります。各部署でのスーパービジョンが意識的に行われてこそ、組織としてのスーパービジョン体制が整備されることになるのです。

Scene

8

事務室(数日後)

新任の施設長の青木幸彦(50)が、事務員に説明を受けている。

宮原が入ってくる。

宮原 「失礼します。宮原です」

青木 「あっ、新任の青木です。よろしくお願いします」

宮原 「こちらこそ、よろしくお願いします」

青木 「どうぞ」

宮原 「失礼します」

青木と宮原、向かい合って座る。

宮原 「あの、さっそくなんですが、大島さんの件で確認していただきたいんですが」

青木 「前任の森崎さんから、おおよそのことは伺っております。その後、どうかされましたか?」

宮原 「いえ、その後、状況は変わっていません」

青木 「宮原さんや担当をなさっている渡辺さんのようなベテランの方がご苦労なさってるぐらいですから、相当難しい問題なんでしょうね」

宮原 「いや、そんなことは……」

青木 「宮原さん」

宮原 「はい」

青木 「渡辺さんから聞いて把握している事実だけを話してくれませんか?」

宮原 「はい。大島さんの件は、担当している渡辺さんから相談を受けて、私も初めて知ったんですが……」

Scene

9

スタッフ詰所

瀬田和夫(30)と、看護師の吉沢由美子(32)が話し合っている。

そこに、前川みどり(25)が入ってくる。

前川 「お疲れ様です」

瀬田 「おう、お疲れ」

吉沢 「お疲れ」

前川 「アメ、食べます?」

前川、手のひらいっぱいのキャンディーを差し出す。

瀬田 「なに、また大島さんからもらったの?」

前川 「だって、嬉しそうなんですもん。断れないですよー」

吉沢 「渡辺さんは、そのことで悩んでんのよ」

前川 「すみません」

吉沢 「別に、前川さんに謝られてもねえ」

瀬田 「しかし、施設としての方針が決まらないと、ぼくたちもどう動いていいのかわからないよなあ」

吉沢 「うーん……」

Scene

10

事務室

青木と宮原の話は続いている。

宮原 「……以上が、渡辺さんから報告を受けて知った事実です」

青木 「よくわかりました」

宮原 「みんなにお菓子を配ってお礼を言われるのが、大島さんの楽しみになっているのかもしれない」

青木 「それは事実ですか? それとも推測ですか?」

宮原 「私の推測です」

青木 「いまは、事実の確認が大事です。思いこみからその判断が偏ったものになりますから、事実か推測かは自分のなかでハッキリ区別するようにしてください。あつ、それから、これからは過去のことはいいです。いまからのことについて考えていきましょう。では、いま、お話ししていただいたような事実を踏まえて、宮原さんは何か対策をお考えですか?」

宮原 「はい。あの、規則を変えさえすればいいんじゃないかと思います」

青木 「規則を変える?」

宮原 「ええ。いろんな可能性を考えたんですが、この際思い切って、ほかの利用者に食べ物あげてはならないという規則をなくしたらどうかと」

青木 「その理由は?」

宮原 「規則があるから隠れてやるんじゃないでしょうか。もし、禁止する規則がなくなれば、隠さなくなると思うんです」

青木 「(頷きながら)逆に目につきやすくなる?」

宮原 「ええ。目に見えていれば、現場で対処できると思います」

青木 「なるほど。しかし、それを実践したときに何か支障が生じませんか?」

宮原 「特に、問題はないと思います。ただ、生モノの持ち込みがあるかもしれません。でもそれは、朝の送迎のときにどんなものを持ち込むのかチェックできますし」

青木 「わかりました。宮原さんがそこまで考えてくださっているんでしたら、組織として一度それをやってみましょう」

宮原 「ありがとうございます」

青木 「宮原さんの立場、責任で考えて判断されたことですから、組織としてそれをバックアップするのは当然です。きっと、よい結果が出ますよ。あつ、私が責任とりますから、やってみてください」

宮原 「はい」

青木 「それから、その件についてはフロア会議を開催して、その報告をしてください」

宮原 「(意欲がわいてくる)わかりました」

●ドラマ映像より

(青木「渡辺さんから聞いて把握している事実だけを話してくれませんか?」)

Narration

スーパービジョンにおける確認作業の流れは、まず事実を踏まえたうえで【問題提示】し、問題を明確化します。この場合、事前に利用者と個別面談をし、利用者本人や家族の意向、要望を確認しておくことは、言うまでもありません。

●ドラマ映像より

(青木「では、いま、お話ししていただいたような事実を踏まえて、宮原さんは何か対策をお考えですか?」)

Narration

次に、最低限の事実情報を収集したのち、状況を把握し、その問題に対してどのような【対応策】を用意しているのかを考えさせ、確認します。

●ドラマ映像より

(青木「しかし、それを実践したときに何か支障が生じませんか?」)

Narration

さらに、その対応策を実践した場合の、考えられる【支障の予測】について確認します。

ここでの新任の施設長(スーパーバイザー)の青木さんの問いかけは、いったい何を意図しているのでしょうか。

《留意点》

スーパービジョンの効果としては、スーパーバイザーの業務の問題について原因を追求するのではなく、スーパーバイザーの能力を最大限に活用し、業務を一步先に進めることが求められます。そこで、「どうしたらよいか」というスーパーバイザーの問いかけに対しては、スーパーバイザーの今後の方針や計画について確認しておく必要があります。

しかし、ここでは、同時に職場の上司として、リスクマネジメントの観点からも考えていくことが重要です。

●ドラマ映像より

（宮原「問題はないと思います。ただ、生モノの持ち込みがあるかもしれません。でもそれは、朝の送迎のときにどんなものを持ち込むのかチェックできますし」）

Narration

予測される支障に対して、【代替案】が用意されているかどうかを確認します。
スーパービジョンで確認された内容は、施設の方針としてすべて記録にとどめるようにします。そして、この記録を手がかりに次のスーパービジョンを行います。

●ドラマ映像より

（青木「その件についてはフロア会議を開催して、その報告をしてください」）

Narration

最後に、話し合った方針どおりに、実施した結果を報告するように指示を出して、この時点でのスーパービジョンは終了します。

Scene 11 スタッフ詰所前

渡辺がいる。
宮原がやってくる。

宮原 「渡辺さん。あの、大島さんの件なんですけど」

渡辺 「はい」

宮原 「施設長からの提案でフロア会議を開きます」

渡辺 「施設長は何と？」

宮原 「組織として動いてくれるそうです」

渡辺 「そうなんですか？」

宮原 「ええ。会議の場で状況報告をよろしくお願いします」

渡辺 「はい。わかりました」

宮原 「じゃあ」

Scene 12 会議室

フロア会議。
ワーカーの瀬田、前川、高村、看護師の吉沢がいる。
進行は、宮原である。
渡辺が発言している。

17分09秒



スーパービジョンの確認事項は記録にとどめることになりますが、どのような記録が適切でしょうか。



渡辺 「……というような大島さんの状況なんです」

宮原 「どうですか、皆さん？」

高村 「私たちに隠れてやってるのが楽しいんじゃないですかねえ」

瀬戸 「ぼくもそう思います」

前川 「あの一、私、大島さんからアメもらいました」

瀬田 「（苦笑しながら）職員がもらってどうするんだよ、規則違反だぞ」

前川 「すみません。でも……」

宮原 「でも、なあに？」

前川 「そういうときの大島さん、なんかイキイキしているんですよ」

渡辺 「大島さんは棟梁のオカミさんでね、みんなにふるまうのが習慣になってるのよ」

瀬田 「それに、規則をやぶるのは面白いもんなあ」

吉沢 「だけど、利用者のなかには糖尿病の人もいるのよ。看護師の立場から言うと、絶対にやめさせて欲しいです」

宮原 「皆さん、ちょっと聞いてください。これは、施設長の了解を得た対応策なんですけど、規則をなくすという状況を試してみたらどうでしょう？」

渡辺 「ええ？ なくす？」

一同、ざわめく。

瀬田 「いや、でも、知らないところでナマものとかくさりやすいものが持ち込まれるのはまずいんじゃないですかねえ？」

宮原 「そういった食べ物の持ち込みについては、朝の送迎のときにチェックしたらどうかなあ」

一同、考える。

渡辺 「でも、大丈夫なんじゃないかねえ？」

宮原 「どんな不安があります？」

渡辺 「見つけても注意できなくなるわけでしょう？」

宮原 「具体的に、どんな注意ができなくなりそうですか？」

渡辺 「うーん、例えば、大島さんが糖尿病の人に甘いものをあげてるところを見つけても、注意しなくていいんですか？」

吉沢 「あっ、それは、注意してもらわないと困りますよ」

宮原 「それはちゃんと説明してあげてください。相手が糖尿病で、身体によくないってことを知れば、大島さんも理解してくれると思うんです」

吉沢 「徹底した体制で、それができるんですか？」

宮原 「これは、施設長にも承諾してもらってるんですが、全職員で見守って、会議で繰り返し確認していくつもりです」

吉沢 「それ、間違いなくお願いしますね」

宮原 「わかりました」

吉沢 「はい」

渡辺 「規則をなくしてほったらかすのではなくて、私たちがしっかり関心をもっていけばいいのねえ」

瀬田 「注意するっていうより、お願いするっていうのはどうですかねえ」

高村 「同じことを伝えるのでも、お願いなら聞いてもらえるかも」

前川 「確かに。こっちとしてもその方が言いやすいです」

渡辺 「じゃあ、やってみましょうか」

宮原 「(領きながら)みなさんも、よろしくお願いします」

一同、賛同する。

●ドラマ映像より

(宮原「これは、施設長の了解を得た対応策なんですが、規則をなくすという状況を試してみたらどうでしょう?」)

Narration —————

この場合には、施設なので生モノや腐りやすいものを持ち込まないように、まず利用者本人や家族にお願いするのが原則です。

ひとりのスタッフが考えた対応策であっても、施設全体のスーパービジョン体制を活かすことによって、その対応策は個人の考えではなく、業務としての対応策になるわけですから、スタッフは自信をもって実践に移すことができるのです。

(宮原「それはちゃんと説明してあげてください。相手が糖尿病で、身体によくないってことを知れば、大島さんも理解してくれると思うんです」)

Narration —————

援助する職員は、利用者の個人情報扱っています。たとえ、今の事例のおじいさんのように、利用者自身がまわりの人に自分が糖尿病であることを伝えていたとしても、職員は利用者のプライバシーを保護するのが原則です。病名など、個人の情報を開示するときは、利用者本人や家族などの了解を得ることが必要となります。



利用者のプライバシーの保護と、情報開示について考えてみましょう。

《留意点》

利用者の了解なく、職員やほかの利用者の大半が、その利用者の個人情報を知っていることがよくありますが、プライバシーの保護については、人権尊重の観点から敏感になる必要があります。ほかの利用者や他機関の専門家に対して、利用者のプライバシーの保護を考えることはもちろんのこと、機関内でも情報開示については留意する必要があります。



21分55秒

Scene 13 ホール(数週間後)

また、柳本と米倉が、デイケアでトランプをしている。
そこに、車いすの大島がやってくる。

柳本 「あら、大島さん」
大島 「こんにちは。柳本さん、どうぞ」

大島、膝かけの上のキャンディーを柳本に渡す。

柳本 「いつもありがとう」
米倉 「おい、オレには?」
大島 「米倉さんが糖尿病だって知らなかったのよー」

そこに、渡辺がやってくる。

渡辺 「大島さん、そろそろ戻りましょうか?」
大島 「はい」
渡辺 「みなさん、楽しそうですねー。さあ、行きましょう」
大島 「お先に失礼します」
柳本 「大島さん、じゃあねー」

渡辺、大島の車いすを押して去っていく。
米倉、柳本のキャンディーを取ろうとする。

柳本 「だめよー」

Scene 14 廊下

渡辺、大島の車いすを押している。

大島 「今度、米倉さんに何かあげなくちゃねえ。何がいいと思う?」
渡辺 「そうですねえ。(笑顔で)一緒に考えましょうか」
大島 「お願いします」

通りかかった宮原が、そんなやりとりを笑顔で見守る。

宮原が、青木のデスクを訪れている。

宮原 「施設長」
青木 「あ、宮原さん」
宮原 「大島さんの件でご報告に来ました」
青木 「どうです？ いい結果が出てますか？」
宮原 「はい。出てると思います」
青木 「そうですか。宮原さんが部下に的確な指示を出してくれたお陰ですね」
宮原 「いえ、私の方こそ、組織全体としてバックアップしてくれたから、自信をもつて動けたんです。その結果だと思います」
青木 「(頷きながら)それはよかった」
宮原 「(笑顔で)はい」

Narration

スタッフは、日頃の業務のなかで、いろいろな悩みや問題を抱えます。多くの場合、その状況は次々に変わっていきます。したがって、その都度、問題解決への方針も修正していかなければなりません。しかし、施設長や主任が確認作業を行うことによって、スタッフは、陥った状況のまま停滞することなく、前に進んでいくことができます。これが、組織のスーパービジョン体制をうまく活用することになるのです。

Interview 私とスーパービジョン

Narration

さて、いかがでしたでしょうか。「実践！スーパービジョン」第3巻では、組織におけるスーパービジョン体制について見てきました。組織の各層において、スーパービジョンを日常的に行なってこそ、組織のスーパービジョン体制は整備されるのです。

福祉施設や機関に従事するすべての職員が、スーパービジョンの必要性を認識し、それぞれに応じた形で実施することで、利用者に質の高いサービスが提供できるようになるでしょう。
社会福祉の向上と発展のために、スーパービジョンを大いに役立ててください。



27分44秒

Memo

