

# スーパービジョンに関する一考察（２）

## －スーパービジョンの課題とスーパーバイザーの機能－

Thoughts on counseling supervision II: Tasks of supervision and supervisory functions.

心理学部 三川 俊樹

### 1 問題意識と目的

心理臨床や心理教育的援助サービスに携わり、言語的コミュニケーションと人間関係を基礎にしたカウンセリングを実践するカウンセラーの専門性や資質の向上のために、スーパービジョンは最も重要な役割を果たしている。しかしながら、日本においては、カウンセラーの養成とカウンセリングの実践にかかわるさまざまな領域でスーパービジョンをめぐる誤解や混乱が生じている。その要因の一つが、スーパーバイザーになるための訓練を受けたことがない指導者がスーパービジョンを実施しているがために、「不適切で無責任な臨床家育成や治療モデルと訓練モデルの混同などが起こっている」（平木，2012）という問題である。

その結果、“スーパービジョン”と称するセッションにおいて、「目前のスーパーヴァイザーの語りに刺激されて生じる自分の連想やコメントを無意識に返して、それが時にカウンセリングの傾聴と受容のみであったり、アドバイスや批判であったり、自説の主張であったりする。その偏りの不適切さには気づいていないことが多い。そこにスーパーヴァイザーの評価・指導の立場が加わると、自己本位の批判や教えたがりのコメント、不必要なアドバイスなどが出やすくなる」（平木，2012）など、「自信過剰で的外れの介入をしかねない未熟なスーパーヴァイザーの側面をやや強調して述べた」（平木，2012）と指摘されるような事態が実際に起き

ている。

その一方で、資格取得前の訓練生に対するスーパービジョンでは、スーパーバイザーのニーズの多様性に応じたスーパービジョンの方式、介入方法、手段を活用できることが望ましく、「特に大学院教育、初心者訓練の場では、たとえ一人のスーパーヴァイザーがすべての方式を活用できないとしても、それらを知り、スーパーヴァイザーのニーズに即して方法を広げたり、他のスーパーヴァイザーへリファーしたりして、折衷的、統合的に活用する必要がある」（平木，2012）にもかかわらず、「日本のスーパーヴィジョンの現場では、スーパーヴァイザー訓練を受けたことがない、あるいはある学派のスーパーヴィジョンを受けただけのスーパーヴァイザーが、スーパーヴィジョン方式の違い、特色、各形式におけるスーパーヴィジョンの進め方や道具の活用法について未知であるにも関わらず、無自覚に他の形式を批判したり、一つの方法にこだわったりしていることも多い」（平木，2012）という問題も指摘される。

すでに、三川（2014）も指摘したように、スーパービジョン関係が十分に形成されないまま、初対面のスーパーバイザーとスーパーバイザーが、限られた時間の中で単なる事例検討を行い、スーパーバイザーがスーパーバイザーの経験や力量（カウンセラーとしての発達段階）を十分にわきまえず、自分の依拠する理論モデルに沿ってスーパーバイザーの見立てや援助の問題点を一方的に指摘し、いわゆる「クライアント理解」に終始するだけ

表1 スーパービジョンに内在する普遍性 (平木, 2012)

1. スーパービジョンには、同時進行する重層的人間の相互作用とその文脈を理解するメタ認知が必要である。
2. スーパービジョンは、スーパーヴァイザーとスーパーヴァイジーの「スーパービジョン同盟」とも呼ぶべき安定した関係の上に成り立つ。
3. スーパービジョンの介入は、スーパーヴァイジーのセラピストとしての発達に応じて行われる。したがって、スーパーヴァイジーの発達段階に応じた検討内容とプロセスが必要である。
4. 学びと成長が醸成されるスーパービジョンでは、スーパーヴァイザーとスーパーヴァイジーとのアサーティヴなコミュニケーションがある。
5. スーパービジョンはセラピーの質を高めるための振り返りと評価を含む指導から成り立っており、その目的は、スーパーヴァイジー自身が頼れる内的スーパーヴァイザーを自己内に育てることである。

のセッションが多いというのも現状である。本来のスーパービジョンがどのようにあるべきかということについては、平木 (2012) が「スーパービジョンに内在する普遍性」として指摘した5項目 (表1) を確認しておくこととしたい。

また、三川 (2014) は、日本産業カウンセリング学会が2009年度から開始した「スーパーバイザー養成講座」や、その後に継続して行われるスーパーバイザーの実習訓練 (スーパーバイザー・トレーニング) の一端を担う中で得た経験を踏まえて、日本におけるカウンセリングのスーパービジョンをめぐる誤解や混乱をあらためて認識した上で、スーパービジョンと事例検討・事例報告、事例研究、ケース会議、コンサルテーションとの異同 (表2) を確認し、スーパービジョンの機能とその発達について論じた。

その論考を通して最も強調したことは、スーパービジョンとは、スーパーバイジー自身がカウンセラーとしての問題や課題に自分で気づき、それに主体的に取り組み、それを解決していくことができるようにするための継続的な援助関係であるという点であり、スーパービジョンのプロセスが、スーパーバイザーとスーパーバイジーの関係の発達に加えて、スーパーバイジーの成長に応じたスーパーバイザーの役割や機能が変化するもので

あるという点であった。

今回の考察では、スーパービジョンにおいて、スーパーバイジーが気づき、それに主体的に取り組み、それを解決していくことが求められるスーパーバイジーの問題や課題、すなわち「スーパービジョンの課題」とは何か、スーパーバイジーの学びと成長のためにスーパーバイザーが担う役割、すなわち「スーパーバイザーの機能」とは何かについて検討することを目的としたい。

## 2 スーパービジョンの課題・スーパーバイザーの機能とは何か

スーパービジョンの課題とは、スーパーバイジーがカウンセリングの専門家となるために必要とされるスキルの獲得である。Holloway (1995) によって提案されたSAS (The Systems Approach to Supervision) では、スーパービジョンの実践とリサーチの結果から5つの領域にわたって、スーパーバイジーの問題や改善すべき点として、「カウンセリング・スキル」「ケースの概念化」「専門的役割」「情緒的気づき」「自己評価」が指摘される。表3は、「SASモデル」における5つの領域に加えて、日本産業カウンセリング学会のスーパーバイザー養成・訓練の中で、養成講座の修了生を対象にした

表2 スーパービジョンおよび他の活動の特徴と異同

スーパービジョン (平木, 2008)	監督訓練、あるいは監督教育と呼ばれる専門家になるための実践的、具体的、直接的、個別的訓練のこと。その特徴は、専門領域の先輩から後輩に対して行われること、継続的に一定期間、特定の指導者によって続けられること、実践への評価的介入であることである。
スーパービジョン (三川, 2010)	専門性を共有しうる関係を基礎にして、スーパーバイザーの専門性と資質の向上をめざして行われる心理的・教育的サポート。共通の専門性や役割をもつ上級者が行なう指導・監督。
事例検討	アセスメントや面接等の記録をもとに作成された資料に沿って意見交換し、その事例の見立てや援助方法の有効性を検討する。すでに終結または中断によって終了した事例について行われる事例報告 (case report) のほか、専門誌や研究機関の紀要等に公開された事例報告を活用した「事例検討会」が行われることもある。
事例会議 (case conference)	現在進行中の事例や当該クライアントへの効果的な援助をめざして、見立てや援助方法の修正のほか、今後の援助計画の見直しを視野に入れて、そのケースの担当者および関係者が中心になって行われる。当該事例への効果的な援助のあり方、クライアントの保護や利益が優先的に討議される。
事例研究	個別事例の検討から一般性を導き出すことが重視されるが、典型的な事例を検討し、共通するパターンを抽出して仮説を構成した上で、他の事例への適合性を検証していく作業を積み重ねて妥当性を確認し、独自性と有効性のある理論モデルを構成することに主眼がおかれる。
コンサルテーション	異なる専門性や役割をもつ者同士が、対等な関係を基礎にして、情報や素案を提供し合い、コンサルティの問題解決や課題遂行をサポートし、その援助能力を向上させるプロセス。

三川 (2014) の記述をまとめた。

スーパービジョンの継続的指導・評価（スーパービジョンメンターによるスーパービジョンのスーパービジョン）の過程において、訓練生からスーパービジョンを受けようとするスーパーバイザーが事前に提出する「スーパービジョン申込用紙」に記載されている「スーパービジョン前のカウンセリングの自己評価」の6項目を併せて示したものである。

スーパービジョンに際して、スーパーバイザーとスーパーバイジーは、スーパービジョンの課題の明確化を図った上で、スーパーバイジーのニーズに即した特定の学習目標を選択し、スーパーバイジーの問題や改善すべき点をスーパーバイジー自身が乗り越えられる

ようにするための知識や情報の伝達が行われる。このような「スーパーバイザーの機能」が、Holloway (1995) のSASモデルでは、表4に示した「モニター・評価」「助言／指導」「モデリング」「相談」「支持／分かち合い」の5つであり、スーパーバイザーの課題とスーパーバイザーの機能とは相互に関係していることが指摘されている。

三川 (2014) は、Holloway (1995) の「SASモデル」の「プロセス・マトリックス」について紹介したが、本稿では「SASモデル」における「SVの課題」は「スーパーバイジーの課題」、「SVの機能」は「スーパーバイザーの機能」と表記することにした。

表3 スーパーバイザーの課題

スーパーヴィジョンの課題 (Holloway, 1995; 平木, 2012)		スーパービジョン前のカウンセリングの自己評価
<p>Holloway (1995) の提案した「SASモデル」では、下記の5つの領域が取り上げられる。</p>		<p>1 カウンセリング関係の確立</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 人権・個性の尊重</li> <li>② 共感性</li> <li>③ 温かさ／ユーモア</li> <li>④ 純粋性 (genuineness)</li> <li>⑤ 時間配分</li> </ul>
1 カウンセリング・スキル	<p>カウンセリング・スキルのスーパーヴィジョンとは、コミュニケーション・パターン、共感性／個別化、カウンセリングの技術（症状処方、脱感作、強化など）が含まれ、スーパーヴァイザーの必要に応じた知識とスキルの伝達である。</p>	<p>2 カウンセリング・スキル (全般的)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① コミュニケーション能力</li> <li>② アセスメント能力</li> <li>③ 見立ての伝達能力</li> <li>④ カウンセリング (介入) 能力</li> </ul>
2 ケースの概念化	<p>スーパーヴァイザーとスーパーヴァイジーがクライアントの主訴、成育史などについて心理社会的理解を進め、クライアントの言動と理論的基礎を結び付けて理解することである。近年、この作業はケース・フォーミュレーションという表現で強調されるようになったが、クライアントの状況、カウンセリング関係、セラピー・プロセスなどを理解することで、ケースのアセスメントと治療計画、介入の検討が可能になる。</p>	<p>3 ケースの概念化・見立て</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 主訴の理解</li> <li>② クライアント理解 (性格・障害・病理など)</li> <li>③ 家族関係の理解 (成育歴)</li> <li>④ 出来事・状況などの環境理解</li> <li>⑤ 継続的見立て (治療仮説・目標の設定)</li> <li>⑥ 適用する理論・技法の適切性の判断</li> </ul>
3 専門職の役割	<p>クライアントのためにスーパーヴァイジーが外部の資源を活用する方法や専門職の倫理の適用、記録の取り方、適切な専門職同士の関係、スーパーヴィジョンを受けることなどが含まれる。</p>	<p>4 専門職の役割取得</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 外的リソースの活用</li> <li>② 専門職の倫理・基準の遵守</li> <li>③ 機関のルールに沿った専門関係の確立</li> <li>④ 専門職にふさわしい自己研鑽 (SVなど)</li> </ul>
4 情緒的気づき	<p>クライアントとスーパーヴァイザーとの関係の中で生じたスーパーヴァイジーの感情、思考、行動への気づきである。カウンセリングとスーパーヴィジョンにおいては、自己の内面と対人関係への気づきが重要である。但し、スーパーヴィジョンでは、スーパーヴァイジーの情緒的側面を追求するよりも介入の方法を探ることに焦点を絞る。</p>	<p>5 情緒的気づき (内的・対人的)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① カウンセラー自身の感情</li> <li>② クライアントの感情</li> <li>③ 関係性で生じる感情</li> </ul>
5 自己評価	<p>自己の能力の限界と効力についての自己評価を積極的に行うスキルの向上である。この能力は、セラピーとスーパーヴィジョンに影響する。</p>	<p>6 自己の評価能力</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 自己の能力の限界</li> <li>② カウンセリングの効果</li> <li>③ クライアントの変化・進歩</li> </ul>

註1) 「スーパービジョンの課題」とは、Holloway (1995) の提案した「SASモデル」に示されている5つの課題である。

註2) 「スーパービジョン前のカウンセリングの自己評価」とは、養成講座の修了生を対象にしたスーパービジョンの継続的指導・評価 (スーパービジョンメンターによるスーパービジョンのスーパービジョン) において、スーパービジョンの前にスーパーバイザーから事前に提出される「スーパービジョン申込用紙」の中に含まれるもので、カウンセラーとしての「改善の必要性の程度」を、「課題有」～「全く無」の5段階で自己評定させるものである。

表4 スーパーバイザーの機能（Holloway, 1995；平木, 2012）

1 モニター・評価	スーパーヴァイザーの専門職としての責任は、スーパーヴァイザーの仕事を見張り（oversee）、正規の総括的評価をすることである。学生のトレーニング状況では、評価の形式と方法はある基準に従ってなされるが、仲間同士や資格取得後のスーパービジョンでは、それほど明確な基準はない。ただ、いずれの場合でもスーパーヴァイザーの意見と判断は、重要な働きをする。スーパービジョンにおける上下関係は、ほめても圧力をかけても、明示されても暗示されても、スーパーヴァイザーのモニターと評価の力を強化することを覚えておきたい。
2 指導／助言	スーパーヴァイザーには、専門の知識とスキルを基に情報を提供し、意見を述べ、示唆を与える役割がある。指導・助言にも熟達者が持つ必然の力が働き、それに応じるスーパーヴァイザーの同意によって、スーパーヴァイザーは「教師と生徒」の役割関係を受け止めていくことになる。
3 モデリング	スーパーヴァイザーは、ロールプレイなどの明確なモデルの提示を通して、またスーパービジョン関係という見えない言動を通して、専門家の言動の役割モデルを示している。コミュニケーションが双方向的であり、協働の力の行使があることによって関係の距離が近づくことが望ましい。
4 相談	臨床の場で起こる問題を解決するためにスーパーヴァイザーはスーパーヴァイザーから情報や意見を集めて問題解決を促進する。この場にも力関係は存在するが、事実の発見や問題解決は助言を中心とするよりも、協働参加の形で行われることが望ましい。
5 支持／分かち合い	スーパーヴァイザーはスーパーヴァイザーを共感的関心、励まし、建設的な直面化によって、また、スーパーヴァイザーの言動や情緒、態度などに対する理解を分かち合うことで、深い関係のレベルで支持を示すことができる。そこでは、力の関係がありながらも、スーパーヴァイザーがスーパーヴァイザーを重要な人、尊敬できる人、信頼できる人と受け止めていく経験ができる。

註）「スーパーバイザーの機能」とは、Holloway（1995）の提案した「SASモデル」に示された5つの機能である。

この点を踏まえて、「スーパーバイザーの課題」と「スーパーバイザーの機能」の相互作用によって進行するスーパービジョン・プロセスの例を検討すると、次のように表現することができるであろう。

すなわち、スーパービジョンのセッションにおいて、スーパーバイザーが取り組むべき課題に対して、スーパーバイザーがスーパーバイザーの機能を発揮して介入するとき、「スーパーバイザーのカウンセリング・スキル（例えば、アセスメント能力）について、スーパーバイザーはモニター・評価を行った」（図－①）、「スーパーバイザーのケースの概念化（例えば、主訴の理解）について、

スーパーバイザーはモデリングを行った」（図－②）などと表現することができる。そのほかにも、「スーパーバイザーの専門的役割（例えば、外的リソースの活用）について、スーパーバイザーとスーパーバイザーはお互いに意見を出し合い、相談した」（図－③）、「スーパーバイザーの情緒的気づき（例えば、カウンセラー自身の感情への気づき）を促すために、スーパーバイザーは支持／分かち合いをした」（図－④）、「スーパーバイザーの自己評価（例えば、自己の能力の限界）について、スーパーバイザーは指導・助言を行った」（図－⑤）などのように焦点化が図られることになる。

### 3 スーパービジョンが陥りがちな「落とし穴」－面接記録をどのように扱うか？

スーパービジョンでは、スーパーバイザーが提出する面接記録（要約記録・逐語記録）をもとにケース全体を事前に振り返り、カウンセラーとしての課題や問題点を可能な限り自己点検して、それをスーパービジョンの場で提示することが求められる。

スーパーバイザーがカウンセラーによる面接情報を収集する手段には、スーパーバイザーの口頭による報告が用いられる場合もあるが、数回（または特定回）の面接記録をまとめた「プロセスの要約記録」のほか、あるセッションの面接録音や面接直後の記憶を基に作成された「逐語記録」が用いられることが多い。日本産業カウンセリング学会による「スーパーバイザー養成講座」におけるスーパービジョン実習（養成講座の受講生同士によるスーパービジョンのロールプレイ）と、

養成講座の修了生を対象にしたスーパービジョンの継続的指導・評価（スーパービジョンのスーパービジョン）においても、この「プロセスの要約記録」または「逐語記録」が用いられる。

面接のプロセスの要約記録は、その内容やプロセスの選択はスーパーバイザーに任されるが、「一定の方式にしたがって、時間をかけて記録を作成することで、重要なポイントの欠落や変形、個人的認知の偏りなどの低減が図られる」（平木，2012）だけでなく、記録作成のための作業が「スーパーヴァイザーによる系統的、かつ多角的な面接経過の振り返りを促し、自己評価能力を高め、スーパーヴァイザー自らスーパービジョンのテーマを選択できるようにし、スーパービジョンの場をより有効に活用する準備でもある」（平木，2012）。

一方、面接録音による「逐語記録」は、いわゆる「テープ起こしのプロセスでは、面接情報（話し方、声の調子、間の取り方など）を伴った面接のやり取りが追体験でき、面接

スーパーバイザーの課題

		カウンセ リング・ スキル	ケースの 概念化	専門的 役割	情緒的 気づき	自己評価
スーパーバイザーの機能	モニター／評価	①				
	指導／助言					⑤
	モデリング		②			
	相談			③		
	支持／分かち合い				④	

図「SASモデル」のプロセス・マトリックスにおける「スーパーバイザーの課題」に対する「スーパーバイザーの機能」の焦点化の例

の細部や全体を繰り返して聴くこともできる。第三者的な立場で距離をとって録音を聞くことで、面接時に逃していた応答の問題を発見したり、自己の内的プロセスに気づくことも可能になる。さらに、自分の話し方の癖や傾向、長所や弱点にも関心が向くかもしれない。それらの気づきやデータは、スーパーヴィジョンにおける検討の材料やテーマになる」（平木，2012）ほか、「共感的理解や応答が不得意だったり、対話を阻害するような介入のくせを持っていたりする初心のセラピストには、それらの具体例が助けになる」（平木，2012）という利点がある。

いずれにしても、スーパーバイザーは、相当な時間と手間をかけて自らのカウンセリングの面接記録（要約記録・逐語記録）を作成しスーパービジョンに臨むというのがスーパービジョンの基本的なすすめ方であることに変わりはない。

しかしながら、日本産業カウンセリング学会におけるスーパーバイザー養成・訓練に関わり、「スーパーバイザー養成講座」におけるスーパービジョン実習（養成講座の受講生同士によるスーパービジョンのロールプレイ）や、養成講座の修了生を対象にしたスーパービジョンの継続的指導・評価、すなわち

「スーパービジョンのスーパービジョン」を担当する中で、筆者が繰り返し気づかされたことがある。とりわけ「スーパービジョンのスーパービジョン」（その方法は表5に示した）に関しては、これまでに延べ30回を超えるセッションの中でスーパーバイザーの訓練生に伝えてきた内容に、あるパターンをもった「共通性」があるという発見であった。

表6は、筆者が養成講座の修了生を対象にした「スーパービジョンのスーパービジョン」を担当した際に口頭や自由記述によってスーパーバイザーに伝達した内容や、「スーパーバイザー養成講座」における「スーパービジョン実習」（スーパービジョンのロールプレイ）においてファシリテーターをつとめた際に口頭でコメントした内容を、筆者のメモや記録等を基にして分類・整理を試みたものである。なお、ここに記載したコメントは伝達した内容の一部であり、それぞれのスーパーバイザー訓練生や養成講座の受講生に対する実際のコメントとは異なる。

その第一は、スーパービジョンに臨むスーパーバイザー自身が、面接記録等をもとにしてケース全体を事前に振り返り、カウンセラーとしての課題や問題点を可能な限り点検しておくという作業を十分に行っていないと

表5 「スーパービジョンのスーパービジョン」の方法

- ・ 2名のスーパービジョンメンターの指導・評価を、3年以内に10回以上受ける。
- ・ そのうち1ケースは、数回以上にわたる、同じクライアントのケースとする。
- ・ 訓練生は、自己のスーパーヴィジョンのビデオ録画、その他を毎回提出する。
- ・ キャリア・コンサルタントが実施したキャリア・コンサルティングのケースは訓練のためのケースとは認められない。カウンセリングのケースを提出する。
- ・ スーパービジョンメンターは、毎回指導・評価を行い、訓練生と資格認定委員会に報告書を提出する。
- ・ 10回以上の指導・評価後、スーパービジョンメンターの報告に基づき、資格認定委員会が認定の判定案を作成し、学会が認定する。
- ・ スーパービジョンメンターの配属は、資格認定委員会が行う。  
（学会が指定するスーパービジョンメンターの中から訓練生が希望するスーパービジョンメンター3名をあげ、その中から2名のスーパービジョンメンターが配属される）。
- ・ 1回の指導・評価の時間は90分とする。

註) ここでいう「スーパービジョンのスーパービジョン」とは、日本産業カウンセリング学会のスーパーバイザー養成講座の修了生を対象に行われるスーパービジョンの継続的指導・評価のことである。

表6 「スーパービジョンのスーパービジョン」における筆者のコメントの例

1 スーパーバイザーの課題を明確にすること

- ・スーパーバイザーの課題を明確に見極めることからスタートすることをすすめます。
- ・スーパーバイザーに、自分のカウンセラーとしての課題を意識するように働きかけるよう工夫しましょう。「SASモデル」は、スーパーバイザーの課題が見えてきてこそ活用できるものです。
- ・スーパーバイザーの課題（弱点や問題点）をまず明確にして、スーパーバイザーがその課題を自ら克服するように取り組むことを援助してください。
- ・スーパーバイザーの課題をしっかりと見極めるために、「スーパービジョン申込用紙」の「自己評価」を活用し、はじめの段階でスーパーバイザーを丁寧にアセスメントしておくことをすすめます。
- ・スーパーバイザーの課題を見極め、多くを取り上げすぎないこと、ゆっくりと丁寧に進めることを大切にするとよいでしょう。
- ・スーパーバイザーの課題をあれもこれもと取り上げず、限られた時間の中で扱えるだけに絞っておくとよいでしょう。
- ・スーパーバイザーが最初に提示したスーパービジョンの課題（スーパーバイザーが取り組むべきテーマ）を明確にして話し合い、今回のセッションの目標にしておくことが必要です。
- ・スーパーバイザーが自らの課題として表明した発言をしっかりと受け止め、話し合っ、今後のスーパービジョンの目標として設定されるようおすすめします。

2 スーパービジョンの意味・内容・進め方について教示すること

- ・自らの提供するスーパービジョンのあり方、すなわち「SASモデル」に沿ったスーパービジョンについて、スーパーバイザーに説明ができるように準備してください。
- ・スーパーバイザーに対して、スーパービジョンの意味とその内容、スーパービジョンの進め方を事例研究・事例検討と区別するように教示し、スーパーバイザー（カウンセラー）としての対応を自分自身で検討するように伝えてください。
- ・スーパービジョンの開始前に行った、スーパービジョンのねらいや進め方の説明、「スーパーバイザー（カウンセラー）としての課題を事例の中で検討してみましよう」という提案はよかったと思います。

3 「事例報告」「事例検討」との混同を避けること

- ・スーパービジョンは事例検討ではなく、スーパーバイザーの課題を明確にしなが、それらをスーパーバイザー自身が乗り越えられるように援助することであるという認識をあらためて思い出してください。
- ・「事例検討」に偏り、スーパービジョンに踏み込めていなかった点が残念です。
- ・クライアント理解を深めようとする際に、スーパーバイザーとしての立場から離れてしまい、カウンセラーとしての立場が強く出ている場面がみられました。
- ・「事例検討」および「クライアント理解」に偏りがちだった点を大いに改め、クライアントに向き合うカウンセラー（スーパーバイザー）の課題を丁寧に追求している点が評価されます。

4 スーパーバイザーの機能を活用すること

- ・スーパーバイザーの提示した課題（例：「つい先走りして、自分の意図で進めてしまう」など）を事例の中で具体的に取り上げて、「モデリング」する、「相談」するなどの対応を心がけてください。
- ・スーパーバイザーが自らの課題とした「アセスメント能力」「ケースの概念化」「情緒的気づき」のうち、優先的に取り上げるべき課題を決めて、そのテーマを事例の具体的な場面を通して検討するという進め方を試みましょう。

註1) 上記の「SASモデル」とは、日本産業カウンセリング学会の「スーパーバイザー養成講座」と「スーパービジョンのスーパービジョン」が最も参考にした「スーパービジョンの統合モデル」、すなわちHolloway (1995) によるSAS (The systems Approach to Supervision) を指している。

註2) 上記の「自己評価」とは、訓練生からスーパービジョンを受ける前にスーパーバイザーが提出する「スーパービジョン申込用紙」に含まれる「スーパービジョン前のカウンセリングの自己評価」を指す。スーパーバイザーは、表3に示した6領域・25項目について、カウンセラーとしての「改善の必要性の程度」を「課題有」～「全く無」までの5段階で自己評価して提出することになっている。

いう点である。この種の準備不足が生じる原因の一端には、スーパーバイザーが面接記録をまとめるのに精一杯で、自らの課題や問題点を振り返るといった段階に至っていないという点も指摘できるが、「このような理解と対応でよかったのかどうか。もしお気づきのことがあればご教示いただきたい」などという文言が「スーパービジョンを受ける目的」として記されている場合などは、スーパービジョンの意味や役割を十分に理解していないことが背景にあると考えてよいだろう。

このような誤解や混乱を未然に防ぐためには、スーパーバイザーは、スーパービジョンを受けようとするスーパーバイザーに、自らの提供するスーパービジョンのモデルを提示して、スーパービジョンの目的や方法のほか、基本的な「スーパービジョンの受け方」についても丁寧に教示し、理解を得ておく必要がある。とくに、日本産業カウンセリング学会におけるスーパーバイザー養成・訓練は、「汎用性のあるスーパービジョン・モデル」としてHolloway (1995) による「SASモデル」に依拠しており、スーパーバイザーから事前に提出される「スーパービジョン申込用紙」に「スーパービジョン前のカウンセリングの自己評価」欄への記入を求められているが、「SASモデル」に沿った「自己評価」の観点がスーパービジョンの中でうまく活用されていないという懸念があることも事実である。

スーパーバイザーの事前の振り返りや「スーパービジョン申込用紙」に記載された「自己評価」を活用して、それほど時間をかけることなく、「スーパーバイザーの課題」を絞り込み、そのテーマを具体的に明らかにして、「スーパーバイザーの機能」を発揮していくという介入が求められるところである。

第二には、スーパーバイザーが相当な時間と手間をかけて作成した面接記録（要約記録・逐語記録）に、スーパーバイザーもスー

パーバイザーも振り回されてしまうという問題である。スーパーバイザーもカウンセリングの専門家である以上、自らがスーパービジョンを受ける際に面接記録を作成した経験があるはずであり、そのために費やされた時間と手間、注がれた努力や苦勞など、スーパーバイザーの思いが手に取るように分かるというのが、かえって“落とし穴”になるのかもしれない。

たとえば、「逐語記録」では逐語的な個々のやり取りに目が向きすぎてしまうことがあったり、スーパーバイザーに「要約記録」を逐一読み上げるよう要求するなど、スーパーバイザーに事例報告を任せてしまったために、「スーパーバイザーの課題」が見えないまま、「スーパーバイザーの機能」が果たせなくなっている場合がある。また、スーパーバイザーの事例報告に対して、あたかもカウンセリングの傾聴と受容のように応じているだけにしか見えない場合や、スーパーバイザーの面接記録をもとに、クライアントの理解を中心にした質疑応答や意見交換に終始する「事例検討」に陥っている場合も見受けられる。

この点も、スーパービジョンを受けようとするスーパーバイザーに、スーパービジョンの目的や方法、基本的な「スーパービジョンの受け方」を教示して理解を得ておけば、このような誤解や混乱は防げると思われるが、過去にスーパービジョンを受けた経験が何度もあるというカウンセラーがスーパーバイザーやスーパーバイザーになった場合に、この種の弊害が強く出ているように思われるので注意が必要である。

先にも述べたように、初対面のスーパーバイザーとスーパーバイザーが、スーパービジョン関係が十分に形成されないまま、単なる事例検討を行い、スーパーバイザーがスーパーバイザーの経験や力量をわきまえず、自分の依拠する理論モデルに沿ってスーパーバ

イジーの見立てや援助の問題点を一方的に指摘するなどという“スーパービジョンまがい”のセッションをスーパービジョンであると信じ込んできたカウンセラーが、このような誤解や混乱から解放される時期が来るまで、このような事態は継続するのかもしれない。

表6にも示されたように、筆者がスーパーバイザーメンターとして「スーパービジョンのスーパービジョン」の中で繰り返し強調してきたことは、スーパービジョンの基本的な進め方そのものである。すなわち、スーパーバイザーがスーパービジョンを受けようとするスーパーバイザーに対して、まずは「スーパービジョンの意味・内容・進め方について教示」することから始める。それを受けてスーパーバイザーから提出される「スーパービジョン申込用紙」の内容や「スーパービジョン前のカウンセリングの自己評価」の内容を、スーパーバイザーとスーパーバイザーがお互いに確認し合った上で、「スーパーバイザーの課題を明確にする」ための作業を行ってスーパービジョンの目標を設定する。そのスーパーバイザーの課題を「面接記録」の具体的な場面を通して検討するが、決してスーパーバイザー任せの「事例報告」や、質疑応答に終始する「事例検討」に陥らないよう留意する。そのために、スーパーバイザーはスーパーバイザーの課題に応じた介入方法として、「スーパーバイザーの機能」を積極的に活用する。そのステップの繰り返しが、今・ここで自らの課題に向き合い、それを乗り越えようとするスーパーバイザーを支援するというスーパービジョンのプロセスであると考えている。

註1) 本稿でも、スーパービジョン／スーパーバイザー／スーパーバイザーという表記を基本にしたが、平木(2012)からの引用については表記のままとしたため、スーパーヴィジョン／スーパーヴァイザー／

スーパーヴァイジーという表記となっている。  
註2) 日本産業カウンセリング学会は2009年からスーパーバイザーの養成・訓練を開始し、その資格認定を行っているが、筆者は養成講座のプログラム作成の段階から、養成講座および養成講座の修了生に対する訓練にも関与させていただいた。ご指導いただいた平木典子先生、メンター会議で相互交流と相互学習の機会を提供してくださるスーパービジョンメンターの皆様をはじめ、養成講座修了後にスーパーバイザー訓練生として筆者の「スーパービジョンのスーパービジョン」を継続的に受けて下さった訓練生の皆さんに心から感謝いたします。

## 【引用文献】

- 平木典子 2008 スーパーヴィジョン 日本産業カウンセリング学会(監修)・松原達哉・木村周・桐村晋次・平木典子・楡木満生・小澤康司(編集)金子書房, Pp. 244-246.
- 平木典子 2012 心理臨床スーパーヴィジョン-学派を超えた統合モデル 金剛出版
- Holloway, E. 2005 *Clinical Supervision : A Systems approach*. Thousand Oaks, CA : Sage.
- 三川俊樹 2014 スーパービジョンに関する一考察-日本産業カウンセリング学会におけるスーパーバイザーの養成・訓練を担当して 追手門学院大学地域支援心理研究センター 紀要, 11, 72-86.

