

# 「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のスーパーバイザー養成・訓練を担当して

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行う専門家、すなわちカウンセラー（以下、資格名や呼称にかかわらず「カウンセラー」と表記する）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、筆者自身が自らの専門性や資質の研鑽のために、学会等のセミナーや研修会のスーパービジョン・セッションに参加したり、自らがスーパーバイザーとしてスーパービジョンを担当した際に、さまざまな違和感を覚えたり、疑問を感じてきたことも事実である。

筆者はかつて日本カウンセリング学会認定カウンセラーのスーパーバイザー資格を持っていたことがあり、現在は一般社団法人学校心理士認定運営機構の学校心理士スーパーバイザー、日本産業カウンセリング学会のスーパーバイザーの資格認定を受けているが、後述する日本産業カウンセリング学会のスーパーバイザー養成プログラムの開発と訓練に関与し、自らがスーパーバイザーとしての認定を受け、さらにスーパーバイザー・トレーナーとしての役割を担うまでは、スーパーバイザーになるための体系的な訓練を受けた経験はなかった。

しかしながら、いくつかの場で、スーパービジョンをしてほしいとか、スーパーバイザーになるようにとの要請を受け、「スーパーバイザーになるためのトレーニング

を受けていない者が、スーパービジョンを担当してよいのか？」「自分が今ここで提供している示唆や助言は、スーパービジョンになっているのか？」などという懸念を抱きつつも、その役割を担ってきたつもりであった。

筆者がスーパーバイザーという名称によってある活動を担ったのは、もう20年も前のことになる。教育相談のスーパーバイザーとして、大阪府下のいくつかの市の教育委員会や教育相談室のスーパーバイザー引き受けた。その中でも、教育相談室の相談員、つまり教育相談に従事するカウンセラーのスーパービジョンを担当したのはごくわずかの市に限られ、それ以外の活動はコンサルテーションが中心であり、児童生徒への対応に苦慮されている担任教師や生徒指導担当者、養護教諭、保護者、管理職らと今後の対応について協議しつつ、「これはスーパーバイザーの役割なのか？」という疑問を抱きながらもそのような活動を行ってきた。

また、10数名のメンバーで構成された事例報告の場に助言者として招かれ、「これから、〇〇さんの担当した事例について、グループ・スーパービジョンをお願いしたい」と要求されて戸惑ったことや、事例検討を中心としたセミナーのセッションで「スーパーバイザー」として紹介されたものの、事例提供者によるケースの概要についての説明が終わった後に、当の事例提供者から「このケースをどのように扱えばよかったか、スーパーバイザーとしてのアド

バイスをお願いしたい」と注文されて困惑したこともあった。

さらに、ある学会のスーパービジョン・セッションに参加したところ、事例提供者の詳細な事例報告が終わるや否や、そのセッションであらかじめ指名されていた「スーパーバイザー」が、自分がこのケースを担当するカウンセラーであればという前提で、「私ならこのように対応する」という話題を延々と続け、そのセッションが時間切れになった場面にも遭遇し、すでに終結したケースの事例報告に対するコメントをスーパービジョンだと錯覚している指導者がいるということに驚いたこともあった。

あるいは「グループ・スーパービジョン」とは名ばかりの「事例検討」のセッションで、スーパーバイザーである初心の事例提供者が、複数の参加者からの質問攻めに立ち往生し、その見立てや対応の不適切さを厳しく指摘されて意気消沈していく様子が傍目にも見て取れるような、見るに忍びない、聞くにも堪えない場面に出会ったことも一度や二度ではない。

カウンセラーとしての訓練期にこのような事態に遭遇し、「もう二度と事例提供者にはなりたくない!」とか「スーパービジョンを受けるのが怖い」などという不安や恐怖を感じさせてしまうようなスーパービジョンがまかり通っているとすれば、スーパービジョン制度はあっても、実際にスーパービジョンを受けた経験の極めて乏しいカウンセラーを生み出すことにもなりかねない。最も悲劇的なことは、このような間違ったスーパービジョンのあり方が継承されたり、スーパービジョンの何たるかを知らない指導者がさらに悪循環を生み出していくということである。

筆者は、このような違和感や疑問を経験する中で、スーパーバイザーになるための体系的な訓練を受ける機会もないまま、ス

ーパービジョンのあり方を模索し、試行錯誤せざるを得なかった。また、カウンセラーの専門性や資質の向上を図るための方法は、スーパービジョンに限定されるわけではなく、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も有効な方法であることは承知しているが、初期訓練期にある大学院生や初心のカウンセラーの指導において欠くことのできないスーパービジョンについて、その枠組みも機能も不明確なままであってはならないと考えていた。

このような葛藤を抱えた状況の中で、日本産業カウンセリング学会がスーパーバイザーの養成と資格認定を視野に入れた取り組みを始めることになり、筆者はその養成プログラムの開発に携わり、2009年度から開始された「スーパーバイザー養成講座」や、その後継と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）の一端を担う機会を得た。また、「スーパーバイザー養成講座」が開始される直前の2008年10月には、日本産業カウンセリング学会第13回大会の大会企画シンポジウムⅡ「スーパービジョンによる専門性の向上」の中で、「スーパービジョンの機能とその発達」をテーマに話題提供をする機会を得て、自らの実践を振り返って整理することができた。

本論考では、日本におけるスーパービジョンをめぐる混乱をあらためて認識することから出発し、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を確認した上で、スーパービジョンの機能とその発達について論じ、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・訓練の内容と、その際に基本とした「汎用性のあるスーパービジョン・モデル」についても紹介したい。

## 2 日本におけるスーパービジョンをめぐる混乱

日本におけるスーパービジョンについては、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において、思いがけない誤解や混乱を生じさせている。

平木 (2012) によれば、日本において「多くの心理臨床職の養成訓練をしている大学院では、いまだにアメリカで工夫されてきたようなスーパーヴィジョンの訓練を受けたことがない指導者が、スーパーヴィジョンを実施している。その前提には、スーパーヴィジョンを受けた経験、あるいは臨床実践経験があればスーパーヴィジョンができるといった思い込みがあったと思われる」と指摘し、「多くの指導者がスーパーヴァイザー・トレーニングを受けていないこと、とくに指導者たちが心理療法モデルを超えたスーパーヴィジョン・モデルに開かれていない」と述べ、カウンセリングを受けた経験がカウンセリングの実践につながらないのと同様に、「スーパーヴィジョンを受けた経験は必ずしもスーパーヴァイザーの訓練モデルにはならない」という (平木, 2012)。

それにもかかわらず、「日本の大学のほとんどのスーパーヴァイザーは、やむを得ず自分が受けたスーパーヴィジョン経験を基に自分の創意工夫でスーパーヴィジョンを行ってきた」という実態があり、「訓練生に対するスーパーヴィジョンと現場のセラピストに対するスーパーヴィジョンは異なることに配慮を欠き、さらに、スーパーヴィジョン、カウンセリング、コンサルテーションの区別が不明確なままで実践指導をしている」という (平木, 2012)。

さらに、平木 (2012) は、「日本の大学における心理臨床スーパーヴィジョンの現実、自身の理論モデルにこだわり、理論

モデルによるスーパーヴィジョンしかならないことを公言して、基礎訓練をしなかったり、指導法に馴染まない訓練生に対して無関心であったり、脅威を与えたりして、訓練が十分に行き届かない指導者のケースに出会うことは多い。また、コンサルテーションをスーパーヴィジョンと呼んだり、スーパーヴィジョンの中で訓練生の個人的な問題や内面にまで踏み込んだ関わりをしている例もある。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のである」と述べ、これからの心理臨床スーパーヴィジョンにおいては、「初心の訓練生に適用できる汎用性のあるスーパーヴィジョン・モデルをつくりあげることが必要であるという (平木, 2012)。

また、三川 (2010) が指摘したように、スーパービジョンは、権威者からのコメントを期待した事例報告でも、質疑応答や意見交換に終始する事例検討でも、専門家集団による事例研究やケース・カンファレンスでもない。スーパーバイザーの援助能力を高めることを意図してはいるが、いわゆるコンサルテーションとも異なる。スーパービジョンでは、スーパーバイザーとスーパーバイザーの関係、スーパーバイザーの期待やニーズ、その経験や力量の発達レベル、取り上げられたケースの内容、スーパービジョンの継続回数などに応じて、具体的な指示や助言が多くなったり、支持的・受容的なかわりを強調したり、スーパーバイザーの固有の専門性を尊重し、ほぼ対等の関係でコンサルテーションを行うこともある。そして、スーパービジョンは、スーパーバイザーとスーパーバイザーの関係の中で発達するのである (三川, 2010)。

また、スーパービジョンは、スーパーバイザー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。したがって、スーパーバイザーとスーパーバイジーの間のスーパービジョン関係が形成されていないまま、初対面のスーパーバイザーとスーパーバイジーとが、限られた時間の中で「事例検討」を行い、スーパーバイザーが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したり、自分が担当者であったとすればどのように対応するかについて教示しても、スーパーバイジーが自分自身の乗り越えるべき問題や課題を十分に認識していない限り、そのようなコメントは功を奏さず、スーパーバイザーの徒労に終わらないとも限らない。

しかしながら、このような「事例検討」に終始するスーパービジョンまがいのセッションがいかに多いことか。この問題性は、カウンセリングのプロセスにおいて、クライアントの困難や課題をカウンセラーが指摘し、それを乗り越えるように指示や解決策を一方的に提示しても、クライアントの成長や発達につながらないどころか、逆効果になる危険性があるということを考え合わせれば、容易に想像がつくことであろう。

### 3 スーパービジョンとその周辺—事例検討やコンサルテーション等との異同

スーパービジョンは、権威者からのコメントを期待した事例報告でも、質疑応答や意見交換に終始する事例検討でも、専門家集団による事例研究やケース・カンファレンスでもなく、コンサルテーションとも異なる。

まず、事例検討は、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ことが中心となる。しかしながら、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）と、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事例会議（case conference）とは区別する。このほか、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。

これに対して、事例研究（case study）は、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。

因みに、学会誌等に公開される論文についても、事例報告と事例研究とは区別されており、その一例として日本カウンセリング学会の機関紙『カウンセリング研究』の執筆要領（2013年4月1日改訂）における「論文の区分」では、その目安として「ケース研究欄にはカウンセリングの理論・技法などの発展や人間理解の深化に寄与するような独自の工夫を伴った事例研究を掲載する」とするのに対して、「ケース報告欄には、個人・グループ・機関の問題を解決する上でカウンセリングがどのように活用されたか、その実証性を客観的に記載した報告論文を掲載する」と記載されている。

これに対して、コンサルテーションとは、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をいう。三川（2005）は、すでに「学校心理学の視点からみたコンサルテーション」について述べたが、石

隈(1999)は「異なった専門性や役割をもつ者同士が子どもの問題状況について検討し今後の援助のあり方について話し合うプロセス(作戦会議)」と定義する。このほか、Dinkmeyer, Carlson, Dinkmeyer(1996)は「コンサルテーションとは、情報や発想を共有すること、コーディネイトすること、観察を比較すること、意見交換の場を提供すること、活動のための試案を発展させることを含む」とし、Schmidt(1996)は、「コンサルテーションとは、2人以上の関係において、目的を確認し、目標を設定し、その目標に見合った戦略を計画し、これらの戦略を運用するための責任を分担することである」と表現するように、コンサルテーションは、複数の担当者による役割と責任の分担、共通理解と意見交換、活動のための試案や戦略を発展させることが中心となる。

#### 4 スーパービジョンとは何か

三川(2010)は、「スーパービジョンとは、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」という定義を提案したが、平木(2008)によれば、スーパービジョンとは「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、個別的訓練のことをいう」と定義され、その特徴として「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」が指摘されている(平木, 2008)。

また、平木(2012)は、Watkins(1997)が指摘したSVに含まれる6つの要素を要約して、「関係」「評価」「期間」「専門的機能の向上」「専門職サービスの質のモニター」「門番(gatekeeper)」について述べ

ている。すなわち、スーパービジョンとは、スーパーバイザーとスーパーバイジーの関係が最優先される「学習同盟」であり、必要な技法・スキル教授の媒介ができる関係の上に成り立つ訓練であるとともに、「評価」を伴い、スーパーバイジーの実績や実践の長所・欠点に対するフィードバックを受け、必要なスキル・機能について知らされ、クライアントに対するケアがモニターされる。

スーパービジョンが一定期間継続されるのは、スーパーバイジーに学習と成長のプロセスが起こる期間が必要であるからであり、その間に、異なったクライアントの経験、カウンセリング・プロセスの体験、カウンセリングの経過・結果の軌跡の経験、異なった介入方法や技法が試みられることになる。また、スーパービジョンは、専門職としての機能、すなわち、概念化の能力、介入、アセスメントなど、カウンセラーの実践能力の有効性を高めるための援助であると同時に、クライアントが受けているケアについてモニターし、カウンセリングの質を注視して、そのレベルを一定に維持するとともに、提供されたサービスの責任はスーパーバイザーが負うことになる。さらに、門番(gatekeeper)としての役割には、追加のスーパービジョンや訓練を指示したり、個人セラピーを要求することがあるほか、スーパーバイジーが専門職に就くことの判断にも責任を持ち、訓練や準備が不十分である場合には、その領域に参入することを制限することもある。

一方、スーパービジョンの基本モデルには、スーパーバイザーの役割と機能を折衷的にまとめた「弁別モデル」、スーパービジョンはスーパーバイジーの専門性の発達に従って行われる必要があると考える「発達モデル」のほか、スーパービジョン関係を重視し、スーパービジョンと同時進行す

る多重なレベルの関係をもメタ認知してスーパービジョン行おうとする「システム・モデル」の3点にまとめて概観することができる(平木, 2012)。

このうち、日本産業カウンセリング学会のスーパーバイザー養成・訓練において拠り所となった「汎用性のあるスーパービジョン・モデル」は、Holloway(1995)によって提案されたシステム・モデル、すなわちSAS(The Systems Approach to Supervision)である。この「SASモデル」は、「スーパーヴァイザーの学習ニーズとスーパーヴァイザーの教育的介入を体系的にアセスメントするためのダイナミックなモデル」であり、「異なった理論背景をもつスーパーヴァイザーや教育者などに共通言語を提供した先駆的なものとして、広く注目を集めている」(平木, 2012)ものである。

図1に示されたように、「スーパーヴィ

ジョンの課題」、すなわちスーパーバイザーの問題や改善すべき点が「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」の5点に集約され、その課題や改善すべき点をスーパーバイザーが乗り越えられるようにするための「スーパーヴァイザーの機能」が、「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つにまとめられている。スーパーバイザーが取り組む課題に対して、スーパーバイザーが介入するとき、「カウンセリング・スキルについて、スーパーバイザーはモデリングを行った」とか、「ケースの概念化について、スーパーバイザーが助言/指導を行った」「スーパーバイザーの情緒的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」などのように焦点化が図られることになる。

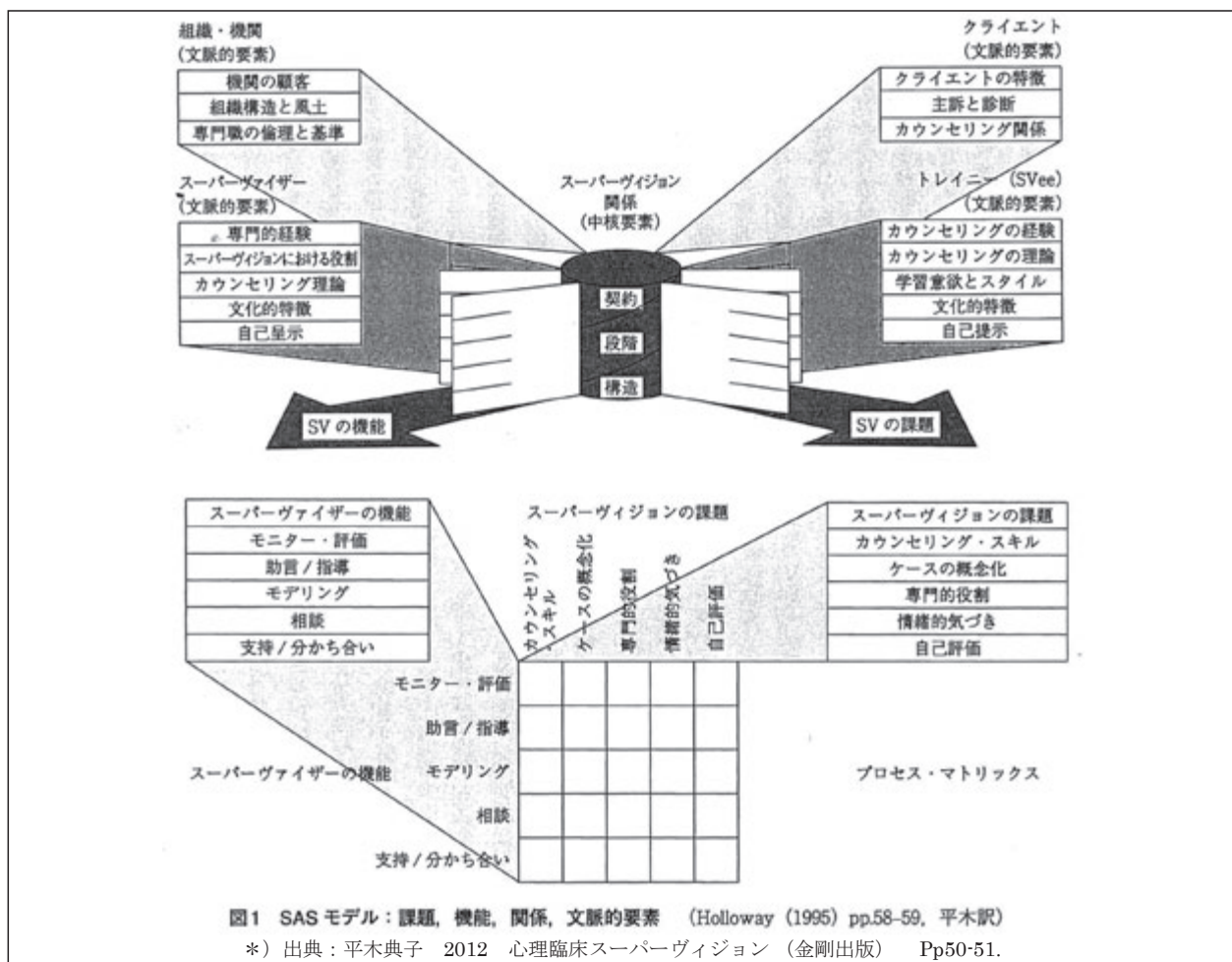


図1 SASモデル：課題、機能、関係、文脈的要素 (Holloway (1995) pp.58-59. 平木訳)

\*) 出典：平木典子 2012 心理臨床スーパーヴィジョン (金剛出版) Pp50-51.



## 5 スーパービジョンの機能とその発達

### 1) スーパービジョンの機能

先に述べたように、スーパービジョンは「専門性を共有し得る関係を基礎にして、スーパーバイザーの専門性や資質の向上を目指して行われる心理的・教育的サポート」(三川, 2010) として考えることができるが、本来はスーパービジョンと区別されるべき事例検討・事例報告のほか、事例会議やコンサルテーションがスーパービジョンに付随して行われ、それらがスーパービジョンに反映されてくるために混乱が起きている。

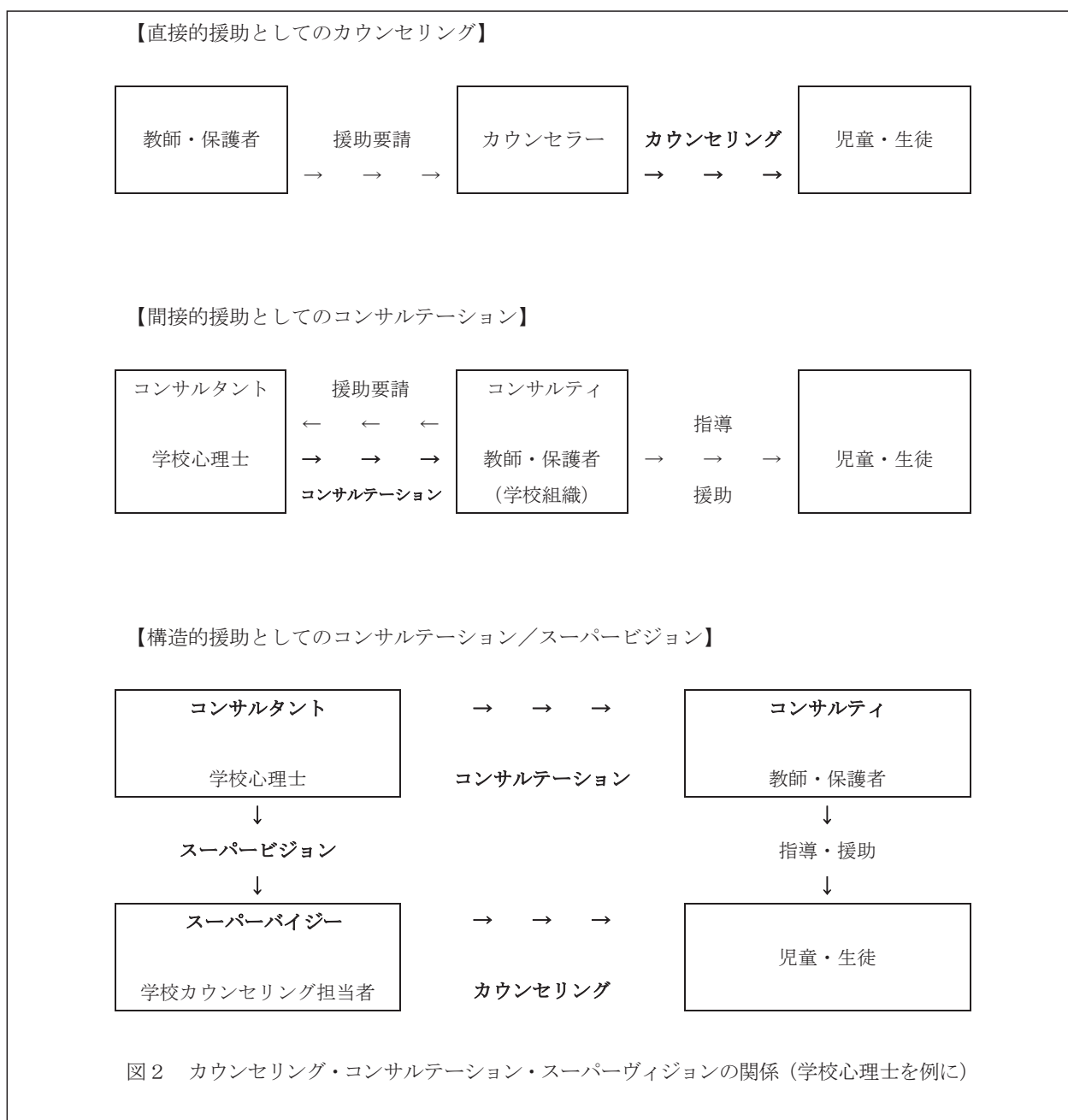
この定義における「心理的・教育的サポート」のうち、心理的サポートとは情緒的サポートと表現することもできる。スーパーバイザーは実際のケースを担当しながら、不安や焦り、無力感、自尊心の傷つきなどを経験するが、そこにスーパーバイザーがカウンセリング機能を活用して介入することを指す。一方で、教育的サポートとは、具体的な知識や情報の伝達のことであり、知識や情報が不十分なため、スーパーバイザーは行き詰まりや苦戦を経験することがあるため、具体的な指示や助言を与え、情報を提供し、倫理について教示したり、対応の原則を示唆することがある。このように心理的(あるいは情緒的)サポートと教育的なサポートが融合された形で行われるのがスーパービジョンである。

その一方で、スーパービジョンとは区別される事例検討・事例報告のほか、とくに事例会議(ケース・カンファレンス)では、その事例に直接的あるいは間接的にかかわりのある関係者、あるいはその事例の担当者が、特定事例を取り上げ、理解や援助方針の検討を目指す。多くの場合には当該クライアントへの効果的な援助のあり方が優先的に討議され、スーパーバイザーの成長につながるサポートに主眼が置かれてい

るわけではない。場合によっては、スーパーバイザーの成長や発達を後まわしにして、当該事例のクライアントの保護や利益を優先しなければならない事態も起こりうる。

また、コンサルテーションも、コンサルテーションを受けるコンサルティの問題解決や課題遂行を援助し、最終的にはコンサルティの援助能力を向上させることを目標とするので、スーパービジョンと紛らわしいが、スーパービジョンは「共通の専門性や役割をもつ者同士で、上級者が行なう指導・監督」であるのに対して、コンサルテーションは必ずしも専門性を共有しているとは限らない。むしろ、異なる専門性・役割をもつ者同士が、対等の関係を基礎にして、コンサルティの職業上・役割上の課題に焦点を当て、それぞれの専門性を活かした配慮や工夫を、お互いをサポートするために活用する。複数のメンバーが役割分担して対応する「チーム支援」を基本とする学校心理学の実践では、異なる専門性や役割を持つ者同士が、お互いに固有の専門性を認め合いながら、情報や素案を提供し合うコンサルテーションがその取組の中心となっている。

図2は、カウンセリング、コンサルテーション、スーパービジョンの関係を図示したものであるが、「構造的援助」と表現したように、学校カウンセリングなどの心理教育的援助サービスの過程では、この3つの機能が同時に進行し、コンサルタントがコンサルテーションとスーパービジョンの両方を担うこともある。ただし、コンサルテーションおよびスーパービジョンは、カウンセリングとは両立しない。コンサルタントがカウンセラーを抜きにしてクライアントのカウンセリングを担当することはなく、スーパーバイザーがカウンセラーを越えてクライアントにカウンセリングを行うこともない。



## 2) スーパービジョンを規定する要因

以上のようにスーパービジョンとは異なる活動を明らかにしたうえで、スーパービジョンを規定する要因を整理すると、表1のようになる。

まず、固有の専門性を共有し得るかどうかという点がスーパービジョンでは重要になる。スーパーバイザーとスーパーバイジーとの間で、依拠するカウンセリングの理論モデルが大きく異なり、共通理解を図るための概念が共有されていないと、本来は

スーパービジョンは行えないことになる。

次に、スーパーバイザーとスーパーバイジーの関係であるが、表1に示した「タテ・ナナメ・ヨコ」という言葉は、石隈（1999）がコンサルテーションに伴う人間関係について記述した際に用いた表現を借りたもので、両者の関係のイメージである。継続的に指導したことのある卒業生であるとか、大学院で実際に講義や実習を通して指導を行っている大学院生には、いわゆるタテの関係の中でスーパービジョンを行うことと



なり、その関係がスーパービジョンの中にも反映されることになる。ナナメの関係のうち、「斜め下から」というのは、既にカウンセラーとしての長年の経験があり、スーパーバイザーから見て相当の力量があると思われる人からスーパービジョンを求められた場合、スーパーバイザーは、そのスーパーバイジエの経験や力量を尊重した上でスーパービジョンを行うことがある。しかしながら、経験があっても思いがけない「落とし穴」が見えたり、このような視点を取り入れるともっと効果的に機能できるのではないと思われる場合には、教育的に情報を提供したり、指示的に伝えるなど、「斜め上から」指導的に援助するといった関係が考えられる。ヨコの関係というのは、まさに対等の関係でそれぞれの専門性を意識した上でのスーパービジョンであるので、コンサルテーションに近くなる。このようなタテの関係、「斜め上から」あるいは「斜め下から」の関係、対等なヨコの関係というイメージを手がかりに、スーパーバイザーとスーパーバイジエとの関係を絶えず意識し、必要に応じて調整していかなければならないというのがスーパービジョン関係である。

また、この関係はスーパービジョンの発展とともに変化する。例えば、最初のうち

はタテ関係で、スーパーバイザーの方から指導することが多く、情報や知識を伝達したり、教えるという役割を担わなければならないが、時間の経過とともに、スーパーバイジエが経験を積み、力量を高めてくると、ナナメの関係、あるいは対等なヨコの関係を意識したスーパービジョンになる。固定化されたスーパービジョン関係が何年にもわたって継続されるわけではないので、以前のタテ関係を、ナナメの関係あるいはヨコの関係に切り替えるということ意識する必要がある。

さらに、スーパーバイジエのニーズや期待をスーパーバイザーがどれだけ把握しているかということも大きな要因である。ある場合には、スーパーバイジエは知識や情報を得ることが目的であったり、自分の苦戦や苦労、もどかしさ、やりきれなさ、不安など、自分ではうまく処理しきれない感情を受け止めてくれるような情緒的サポートの提供者としてスーパーバイザーを見る場合もあるかもしれない。

あるいは、自分自身がいま担当しているケースや、既に終結したケースでも、それが第三者的に見てどうだったのか、もっと改善すべき点がないか、評価的サポートを求めてスーパービジョンを求める場合もある。情緒的なサポートと評価的サポートが

表1 スーパービジョンを規定する要因

A	固有の専門性 (スーパーバイザーとスーパーバイジエが専門性を共有しうるか)
B	スーパーバイザーとスーパーバイジエの関係 (タテ・ナナメ・ヨコの関係)
C	スーパーバイジエのニーズや期待 (知識・情報の獲得、情緒的・評価的サポート、自己研鑽、資格取得・継続のための必修条件)
D	スーパーバイジエの経験や力量 (基礎形成期/発達期/円熟期)
E	取り上げる事例の展開段階 (開始準備・開始直後・継続中・終結後/事例なし)
F	事例へのアプローチの類似性 (依拠する理論モデル・技法の類似性)
G	スーパーバイザーの機能 (ティチャー・カウンセラー・コンサルタント)
H	スーパービジョンの発達 (初期・中期・後期)

はっきりと区別できるわけではないが、スーパービジョンにおいては、受容的で共感的なサポートを要求される場合と、これによかったのか、改善点はなかったかという評価を求められる場合がある。

また、自己研鑽のために、特に担当事例で苦戦しているわけではないが、「自分で気づいていない落とし穴があるかもしれない」と、担当している事例をもとにスーパービジョンを求める場合もあれば、資格取得やその継続のための必修や義務として、「この時点までにスーパービジョンを受けていなければならないから」と、一通のスーパービジョン証明書を受け取ることを主な目的とするスーパーバイザーがいることも確かである。このようなスーパーバイザーのニーズや期待を、初期の段階ではっきり把握していなければ、スーパーバイザーのニーズや期待に合わないようなスーパービジョンを提供してしまう危険性があることになる。

さらに、スーパーバイザーの経験や力量が、絶えずスーパービジョンを規定する。基礎形成期、まだ経験が浅いとか、大学院生で初めてケースを担当したという場合と、この領域で何年かの活動をしている発達期・発展期、さらに経験を積み重ねて、相当な力量を持っているが、ベテランでも気づかない落とし穴に陥る危険性のある円熟期など、スーパーバイザーの経験や力量を意識した上でかかわっていかなければならないことがある。

一方、スーパービジョンにおいては、スーパーバイザーの担当事例に基づく「事例検討」が取り入れられることが多いが、扱われた事例の時期によって、スーパービジョンのあり方が異なってくる。初回面接、インテークが終わってこれから実際のケースを担当することになった頃、大学院生の実習の一環としてスーパービジョンを求め

られた場合など、事例の準備段階や、開始直後の時期には、見立てがあいまいで、見通しも十分に立っていないことがあるため、この時期に行われるスーパービジョンはそれなりに配慮が必要になろう。また、現在継続中の事例が取り上げられる場合は、スーパービジョンがその後の展開に大きく影響するので、慎重に配慮しなければならない。あるいは、スーパーバイザーがこれまでの対応を振り返ることを目的に、既に終了した事例を出す場合には、スーパービジョンの中でどのように配慮し、スーパーバイザーの成長に結びつけるかなど、事例の準備段階、開始直後、継続中の事例、終了後の事例など、どの時期の事例やセッションを取り上げるかによって、スーパービジョンのあり方は変わってくるであろう。

極めて例外的ではあるが、大学院生の実習などでは、実際の担当事例がないこともある。本来はスーパービジョンとは言えないが、これまでにボランティア活動で、さまざまな子どもたちとかかわった経験があれば、その中から、何か気になっていることや自分なりに気づいていることのエピソードを資料として、これからカウンセラーとしてクライアントにかかわるための気づきを得てもらうなど、後のスーパービジョンに向けての準備をすることもある。

この他、事例へのアプローチの類似性も問われる。ある学派の特定のスーパービジョンであれば、その学派のアプローチが明確になっているので、類似性は問わなくても差し支えないであろう。しかしながら、たとえばキャリア・カウンセリングでは、アセスメント・ツールを用いるかどうかということでも議論が分かれ、能力、適性、興味・関心を、アセスメント・ツールを使って具体的な自己理解に結びつけた方がよいか、あるいは面接によって自己への気づきを深める方がよいか、アセスメント・

ツールを使うことが有効かどうか、それがクライアントに役立つかどうかなどの判断が担当者の経験や志向性によって異なる。仮にスーパーバイザーがアセスメント・ツールを使って自己理解を図った方が効果的だとしても、それに対して抵抗があるとか、アセスメントに習熟していないスーパーバイザーであれば、このような考え方を強調することはかえって混乱を招くことになる。これは一例に過ぎないが、学派、依拠する理論や技法と関係させて、カウンセリングのスタイルに類似性があるかどうかを判断しておかなければならないのである。

最後に、スーパーバイザーの機能として、3つの役割を明確にしてみた。既に述べたように、スーパービジョンは心理的・教育的なサポートであり、具体的に情報を提供したり、知識を伝えたりすることが相当に必要なことがある。特にスーパーバイザーのキャリアが基礎形成期の頃は、スーパービジョンの受け方から具体的に指導しなければならず、スーパービジョンの際に提出する資料のまとめ方や報告の仕方にも、事細かに指示をしなければならぬということがある。その意味でも、ティーチング機能を担うスーパーバイザーの役割は重要である。また、かなり経験のあるカウンセラーであっても、行き詰まるとか、担当事例で苦戦することがある。スーパーバイザーによっては、それを独力で乗り越えてくこ

ともあろうが、スーパーバイザーがスーパーバイザーの語りをじっくりと聴きながら受け止めていくというカウンセリング機能が、スーパーバイザーのサポートにつながることもある。コンサルタント機能というのは、お互いの専門性を生かした形で、対等な関係で話し合いをしていくイメージであり、そのような話し合いがスーパーバイザーの成長につながるということである。教えるという役割、カウンセラーのような役割、お互いの専門性を生かしたコンサルタントとしての役割を、バランスを取りながら機能させていくことが必要なのではないかと思われる。

このような要因を絡み合わせて考えると、スーパービジョンには発達あるいは展開のプロセスがあり、スーパーバイザーはそれを意識しておかねばならない。スーパービジョンの段階を便宜的に初期、中期、後期と分けてみると、初期段階のスーパービジョンではスーパービジョン関係の形成が最も考慮されねばならないであろうし、スーパービジョンを複数回重ねた場合には、スーパービジョン関係の発達に加えて、スーパーバイザーの成長や、スーパーバイザーの機能の変化があり、中期にはそれなりに配慮しなければならない。また、後期には、スーパービジョン関係の終結を考慮していくことが必要であろう。

表2 スーパーバイザーに求められる能力の例

1	スーパーバイザーに関するアセスメント
2	スーパービジョン関係の発達への対応 (形成・維持・終結/再形成)
3	ティーチング・カウンセリング・コンサルテーション (バランスよく機能させること)
4	セルフ・モニタリング (スーパーバイザーの自己点検・自己評価)
5	スーパービジョン研究 (スーパービジョンに関する事例研究を中心に)



### 3) スーパーバイザーに求められる能力

スーパーバイザーに求められる能力については、表2にまとめた。

まず、スーパーバイザーに求められる最も重要な能力の一つは、スーパーバイザーに関するアセスメント能力である。スーパーバイザーのこれまでの経験や力量、ニーズや期待などスーパーバイザーに関するさまざまな情報を得てスーパーバイザーをよく理解しておかなければ、生産的なスーパービジョン関係を形成することは困難である。

また、スーパービジョン関係を発達させる能力に加えて、その関係の発達に基づいた対応がスーパーバイザーには求められるが、スーパービジョン関係の形成期、維持期、終結期で異なってくる。進行中の担当事例を活用したスーパービジョンが終結し、一定の時間が経過した後に、スーパービジョンを再度求められた場合に、スーパービジョン関係の再形成への配慮が必要となる。

さらに、スーパーバイザーにはティーチング、カウンセリング、コンサルテーションという3つの機能をバランスよく機能させることが求められる。そして、セルフ・モニタリングによって、スーパービジョンの中で何が起きているかを振り返る視点が不可欠であり、スーパーバイザーにも自己点検や自己評価の能力が要求される。

最後に、筆者自身の反省も含めて、日本において欠如しているのがスーパービジョン研究である。カウンセリングの有効性に関するリサーチの必要性はさまざまに議論されてきているが、それと同様に、どのようなスーパービジョン・モデルが有効か、どのような配慮や工夫をすれば効果的なスーパービジョンになるか、どのようなモデルが活用しやすいかなどの視点から、「汎用性のあるスーパービジョン・モデル」についての検証が積み上げられていく必要が

ある。

### 6 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

ところで、日本産業カウンセリング学会がスーパーバイザーの養成・訓練に取り組んだ背景について、平木(2012)は次のように述べている。「産業カウンセリング学会におけるスーパービジョンとスーパーヴァイザー訓練は、働く人々を対象とした心理支援の現場のニーズから生まれた。職場におけるカウンセリング・心理支援は、精神保健からキャリア開発までの広範な仕事を一貫してカバーする必要があること、一方、支援の現場では訓練背景にも実力にも格差がある多様な支援者(産業カウンセラー、キャリア・コンサルタント、臨床心理士、保健師、産業医、ソーシャルワーカー、人事担当者など)がその仕事に関わっており、産業領域における心理支援者の独自性が問題になったのである。とりわけ近年のうつ・自殺者増など職場のメンタルヘルスを中心としたEAP(Employee Assistance Program)による心理支援では、スーパービジョンやコンサルテーションを必要とする複雑なケースが多発しており、組織独自の特徴とニーズを把握して個人と職場を支援することができる心理専門職の必要性が高まっている。一方、上記の援助職の資格の多様性からも分かるように現場のニーズに対応できる心理職とスーパーヴァイザーの数は少ない。そのため現場では、緊急時の対応のため、訓練・実力ともに十分とは言えないカウンセラーやコンサルタントが、年長であるとか、職場経験が長いという理由でスーパーヴァイザー役を引き受けざるを得なくなっている。このような現状に鑑み、日本産業カウンセリング学会は、スーパーヴァイザーの養成・訓練に踏み切ったのである」(平木, 2012; 引用文中の

SV, SVorは、スーパーヴィジョン、スーパーヴァイザーとカタカナ表記した)。

また、スーパーヴァイザーの訓練課程について、平木(2012)は「産業カウンセリング学会のスーパーヴァイザー訓練は、異なる養成課程と資格と実務経験をもつ学会員を対象とした卒後訓練ということになる。そこで産業カウンセリング学会では、欧米の大学院と学会のスーパーヴァイザー訓練プログラムの2年にわたる検討を経て、訓練課程を2部構成で開始した。第1部は『スーパーヴァイザー養成講座』であり、主として多様な背景を持つ心理職の専門知識の標準化を図るための理論と最新の研究成果の確認作業とスーパーヴィジョンの理論学習と実習から成り立っている。第2部は、『スーパーヴィジョンのスーパーヴィジョン』、つまりスーパーヴィジョンの実務訓練であり、一定期間、訓練生が行った実際のスーパーヴィジョンのスーパーヴィジョンを行い、その指導・評価の結果を認定につながるのである」(平木, 2012 ;SV, SVorはカタカナ表記とした)と述べる。

また、スーパーヴァイザーのスーパーヴァイザー(スーパーヴァイザー・トレーナー;「メンター」と呼ぶ)の資格と訓練に関しては、日本産業カウンセリング学会は、次の方法をとってスーパーヴァイザー・トレーナー(メンター)の訓練を行ってきた。すなわち、「学会はスーパーヴァイザー訓練に関心を持ち、そのカリキュラム作成と訓練に関わる意思がある会員を、まず理事の中から募集した。応募した理事は、以後2年間、夏冬の合宿を含む延べ30日にわたるスーパーヴァイザー養成・訓練に関する調査研究と相互学習を行い、スーパーヴァイザー養成プログラムの作成とスーパーヴィジョンのスーパーヴィジョンの実習訓練を行った。これらのスタッフは、2009年に開始した「養成講座」の応募者の書類

審査、面接審査に関わり、また、全員が実施したすべてのプログラムに講義および実習訓練の担当者として、あるいはオブザーバーとして参加し、さらにその都度、指導のふり返しを行った。つまり、スーパーヴァイザー養成講座と同時進行でもスーパーヴァイザー訓練者の訓練を行ったのである。メンバーのほとんどは、『スーパーヴィジョンのスーパーヴィジョン』のメンターとして引き続き訓練・指導に関わり、同時に『スーパーヴィジョンのスーパーヴィジョン』の相互学習会も継続している」(平木, 2012; SV, SVor はカタカナ表記とした)。

日本産業カウンセリング学会の取組の中では、このような相互啓発、相互学習の時間(「メンター学習会」と呼んでいる)を設けることで、スーパーバイザー・トレーナー(メンター)の養成を進めてきたが、筆者は「スーパーバイザー養成講座」を修了したスーパーバイザー訓練生が自らのスーパービジョン・セッションを資料として提示し、メンターから指導・援助を受けるという「スーパーヴィジョンのスーパーヴィジョン」を担当する中で、さまざまな学びや気づきを得ている。平木(2012)が述べるように、産業カウンセリング学会のスーパーバイザー養成・訓練が最も真剣に取り組んだことは、異なった学派や養成機関での訓練を受け、多様な背景をもつ専門家が、一定基準のスーパービジョンを行うために「学派や自己の好みを越えて、汎用性のあるスーパービジョンの要素を共有しようとした」ことであるが、相互啓発、相互刺激によって、「学派によるスーパーヴィジョンではないスーパーヴィジョンを目指すからこそできる相互交流と相互学習のチャンスを活用すること」(平木, 2012)によって、計り知れない恩恵を受けていることを実感している。

メンタルヘルスとキャリア形成を扱う産

業カウンセリングの領域は大きく変化している。すでに確立されたカウンセリングや心理療法の学派や領域では、一定のスーパービジョンのシステムがあるが、活動領域が広範で多様な産業カウンセリングの中では、さらに効果的なスーパービジョンのあり方が模索されていくことになるだろう。

註1) 本稿では、スーパービジョン・スーパーバイザー・スーパーバイジーという表記を基本にしたが、引用については出典の記述のままとした。そのため、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が混在していることをお断りしたい。

註2) 本稿の「スーパービジョン」に関する論考は、2008年に立正大学で開催された日本産業カウンセリング学会第13回大会における大会企画シンポジウムⅡ「スーパービジョンによる専門性の向上」－講演・司会：平木典子（スーパービジョン委員会委員長・東京福祉大学大学院）シンポジスト：小澤康司（立正大学）、繁田千恵（帝京平成大学大学院臨床心理センター、三川俊樹（追手門学院大学）－における発表（スーパービジョンの機能とその発達）とその記録（三川, 2010）を基に、大幅に加筆修正を加えたものである。

註3) 日本産業カウンセリング学会は、2007年から資格認定を視野に入れたスーパーバイザーの養成の検討を開始し、2009年に養成・訓練を開始した後に、スーパービジョンのスーパービジョン（スーパーバイザーの訓練生に対する継続的指導・評価）とその担当者（メンターと称する）の相互学習会を継続して実施している。筆者は、スーパーバイザーの養成プログラムの作成の段階からその作業に加えていただき、養成講座および養成講座の修了生に対する訓練に関与させていただきながら、さまざまな学びや気づきを得ることができた。これまで長年にわたってご指導いただいた平木典子先生をはじめ、メンターとしてスーパーバイザー訓練生のスーパービジョンを担当されている皆様、そして養成講座を修了した後、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方々、日本産業カウンセリング学会のスーパーバイザー資格認定を受けられた方々に、心から感謝申し上げます。

John Wiley & Sons.

### 引用文献

- Dinkmeyer, D., Jr., Carlson, J., & Dinkmeyer, D., Sr. 1994 *Consultation: School mental health professionals as consultants*. Muncie, IN: Accelerated Development, In.
- 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.
- 石隈利紀 1999 学校心理学 誠信書房
- Schmidt, J.J. 1996 *Counseling in Schools, 2nd edition*. Needham Heights, MA: Simon and Schuster.
- 三川俊樹 2005 地域における心理教育的援助とコンサルテーション 追手門学院大学地域支援心理研究センター紀要創刊号, 66-72.
- 三川俊樹 2010 スーパービジョンの機能とその発達 産業カウンセリング研究, 12, 56-61. (日本産業カウンセリング学会第13回大会 大会企画シンポジウムⅡ「スーパービジョンによる専門性の向上」所収のシンポジウム記録, Pp.51-69.)
- Watkins, C.E. Jr. (Ed.) 1997 *Handbook of Psychotherapy Supervision*, New York: