

第1回 スーパービジョン・サロン (SVサロン)

担当 平野隆之 野尻紀恵

I. 時間配分

- 1) 6:30~6:45 ウェルカム・ドリンク
- 2) 6:45~7:15 担当者の「小ネタ・トーク」
テーマは、「SVサロンをどう運営すると、ワクワク感が生まれるか？」
- 3) 7:15~7:55 自由な対話 (ダイアログ)
- 4) 8:00~8:30 Q&A + まとめ

II. 小ネタ・トーク

「SVサロンをどう運営すると、ワクワク感が生まれるか？」 平野隆之

以下、レジュメ

1. 「学びのサロン」の必要=働く大人が、学び続けるための「場」
「尾張SV研究会」の取り組み=「管理的立場のSWer 同士の自己成長の場」
「認識の枠組みの変更による実践力の向上」(実践的SVの定義の一部)

ヒント：中原淳の「ラーニングバー」というしくみ

「ラーニングバー」とは

- 聞く⇒聞く⇒聞く⇒帰る ではなく 聞く⇒考える⇒対話する⇒気づく
- 「対話する」 ①「私」を主語にして、②経験談や主観を歓迎、③なぜ違うのか
④違いを気づく (あえて判断を保留する)

「ラーニングバー」とは

- 「対話」である。
- 「振り返り」である。
- 「良質の問いかけ」である。
- 「ゆるやかなつながり」である。
- 「学び続けるしくみ」である。

大学に場をつくる意味

- 知の生産現場 (知に楽しみを見出す)
- 中立非武装地帯 (所属から切り離された、心理的安全)

2. 日本福祉大学版「実践的スーパービジョン」が求めるサロン

- ①「隣接異職種（ヘテロ）」で構成される「サロン」
- ②「支持的機能を基盤」とする場の体得としての「対話」
- ③「認識の枠組みの変更」に結びつく、見立ての違いを理解するための「対話」
- ④「ケース」と「システム」の間（組織マネジメント）にも関心を置く「サロン」
- ⑤人材育成としての場を、自主研究会などとして自ら開催する「練習」
サロンには自主研究会も含まれ、その種のサロンの経験を持ち寄るためのサロン。

3. 「自己診断結果」をもとに対話してみよう。

- ①マネジメントスタイルの自己診断ツールを用いて、自己診断を試みましょう。
- ②自己診断の結果を隣の人やテーブルのメンバーとの比較を通して、そのような結果となる理由や背景について、話し合ってみましょう。

4. 自由な対話（ダイアログ）

図 4-4 マネジメントスタイルの自己診断ツール

自分がどのようにマネジメントをおこなっているかを考えて、右の表のそれぞれの横列の3つの言葉のなかから自分のスタイルに最も近いと思うものを選んで丸で囲む。10個の丸をつけ終わったら、それぞれの縦の段ごとに、丸の数を集計する。

アイデア	経験	データ
直感	実践	分析
ハート	手先	頭脳
戦略	プロセス	結果
鼓舞する	関与する	情報伝達する
情熱がある	手を貸す	信頼性がある
斬新	現実的	ブレない
想像	学習	組織構築
見る	やる	考える
可能性は無限！	仕事をやり遂げよう！	これで完璧だ！
合計点数		

表の左の段はアート (A)、中央の段はクラフト (C)、右の段はサイエンス (S) に対応している。それぞれの段の点数に応じて、下の図で A0～A10、C0～C10、S0～S10 のなかから線を一本ずつ選ぶ (たとえば、アートの段が7点、クラフトの段が2点、サイエンスの段が1点だった人は、A=7の線、C=2の線、S=1の線を選ぶ)。3本の直線が交わる点が、マネジメントの三角形におけるあなたのマネジメントスタイルの位置である (あくまでも、あなたの自己認識によるものではあるが)。

このチェックリストを活用して、自分のマネジメントスタイルを把握してみよう。同僚のマネジャーとみんなでやってみて、結果を比較してはどうだろう。あるいは、あなたの視点で同僚マネジャーのスタイルをチェックしてもいいだろう。組織のマネジメントチームのスタイルを確認することや、組織内にどのようなスタイルのマネジャーが多いのかを知っておくことも有益だ。

