

「やってみせ、言ってみせ、聞かせて、させてみて、ほめてやらねば、人は動かじ」という山本五十六の言葉は、人を指導・育成する際の心得として、よく引用されています。対人援助の分野では、専門的スキル向上を目的とする教育・指導をスーパービジョンと呼び、指導者をスーパーバイザー、指導を受ける者をスーパーバイジイと呼んでいます。

ナビゲーター

広く産業界では、コンビニや衣料品小売りなどチェーン店の陳列・販売の指導をする人をスーパーバイザーと呼び、指導・育成することをスーパービジョンと呼ぶこともあります。製造・流通・サービスなどの現場は、常に品質改善・工夫・創造・効率化などの多様な課題を抱えており、これらに取り組みつつ従業員を指導・育成する役割をスーパービジ

産業カウンセラーの現場から

相談者の思いに共感して
相談者の思いに伴走する

21

良い所は強化、不足は教え、自助を促す

ヨと呼ぶこともあります。対処する手法・理論は毎年のように新しく提案されますが、さまざまな指導育成のポイントは、結局のところどのようなものなのでしょうか。

私はこれまで管理職・チーフカウンセラー・コンサルタントリーダーなどの立場で何度も指導する現場に立ち会ってまいりました。例えば製造業の見える化・真因追求、流通業のシステム化、営業拠点の環境調査、組織変更、PDCA、監査の査定、改善の定着、破綻処理の現場精査・関係改善、新手法導入、連携体制構築などです。

組織内の様々な課題に取り組んでいるカウンセラー、コンサルタント、教育研修担当者

スーパービジョン・指導の手法

- 【スーパービジョン・指導の四つのポイント】
- ① 現状を把握し、関係性を大切に、課題を共有する
 - ② これまでの手法で良い所を強化し工夫する
 - ③ 新しい手法、必要なスキル知識を教え活用する
 - ④ 改善を定着し、自助と外部資源を連携する

の品質改善・スキル向上のため、スーパーバイザーが当事者を支援する手法（スーパービジョン）は多様ですが、あえて大きく捉えてみると【表】のように四つのポイントがある

と言えます。業界・業種ごとのさまざまな改善・指導方法も、そのポイントはシンプルに考えれば、上記の指導の四つのポイントと同様に整理することができます。

また、日頃から相談しやすい人間関係、指導を受けやすい風土を作り、相談の入口のハードルを下げる、あるいは従業員の自己点検の仕組みやグループによる改善活動の支援、対策の具体化を共に探索し、当事者が次の一手が分かり選択できることが自助・定着に寄与します。

山本五十六の言葉のようなシンプルさで、前述の四つのポイント踏まえ、現場の問題に対処してみるのはいかがでしょうか。

【1級キャリアコンサルティング技能士
産業カウンセラー 東海ライフキャリア代表
藤田廣志】

(火曜日に掲載)

