

## 職場内で指導的立場のソーシャルワーカーがスタッフのソーシャルワーカーに指導・教育するプロセス

金城学院大学 浅野正嗣 (00693)

キーワード：職場内スーパービジョン 指導・教育プロセス M G T A

### 1. 研究目的

近年、社会福祉領域の関連職能団体は、領域別或いは問題別にスーパーバイザーを養成するなどスーパービジョンに対する関心の度合いを高めている。筆者は2009年にM-GTA（実践的質的研究法）を用いて「スーパーバイザーの援助者としての自己理解の深化のプロセス」（浅野2010：21-32）の分析をした。一連の分析作業を行うなかで、スーパーバイザーはどのようなプロセスでスーパーバイザーを指導・教育するのかといった新たな研究課題が浮かび上がった。本研究は、日常のソーシャルワーク業務のなかで上司や先輩など指導的立場にあるソーシャルワーカーが、スタッフのソーシャルワーカーに対してどのように指導・教育をしていくのか、そのプロセスを明らかにすることを目的としている。

### 2. 研究の視点および方法

スーパービジョンのプロセスには以下のような特徴をみることができる。

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両者のやり取りを通して行われる。（社会的相互関係性）

スーパービジョンは援助技法に焦点化して単発で行われることもあるが、スーパーバイザーの成長や専門職としての資質の向上を目指した継続的学習法である。（継続性）

スーパーバイザーは、主にスーパーバイザーがクライアントに提供するソーシャルワーク実践に焦点をあてた指導・教育を行う。（ヒューマンサービス領域）

スーパービジョンの展開は原則として一定の過程を経て行われる。（プロセス性）

これらの特徴に加えて、本研究は先に述べた研究の延長線上にあり、スーパービジョン方法論として対比的且つ包括的に検討することができる研究方法として同一の研究手法であるM-GTAを用いることとした。

#### 1) 調査対象者

ソーシャルワーカーとして10年以上の経験があること

職制として係長（主任）以上の管理職にあること

職場内にソーシャルワーカーのスタッフ（部下）が配置されていること

報告者が講師を務めたソーシャルワーク・スーパービジョンに関する研修会や研究会に参加経験があること

・以上の要件を充たした同一職場のソーシャルワーカーのスタッフに対して指導的立場にある4名のソーシャルワーカー

## 2) インタビュー項目

インタビューは半構造的面接で行い、以下の6項目を目安とした。

- 指導・教育をどのように開始しているのか
- 扱う検討課題はどのようにして決めるのか
- どのような方法で指導や助言をしているのか
- 指導・助言の終結はどのようにするのか
- 指導・助言するとき留意していることは

## 3) 調査期間

2010年10月～11月

## 3. 倫理的配慮

調査協力者には事前に調査目的や方法、個人情報取り扱い、研究成果の公表に関して文書並びに口頭で伝え、インタビュー当日に「インタビュー調査に関する同意文書」に署名を得た。

## 4. 研究結果

分析結果として22個の概念と、4個のサブカテゴリー、4個のカテゴリーを抽出したので以下にその概要を述べる。(「 」概念、【】サブカテゴリー、 カテゴリー)

職場内で指導的立場のソーシャルワーカーが、スタッフのソーシャルワーカーに指導・教育するプロセスは、まず新人スタッフに対する【初期密着型指導】からはじまる。そのような初期の指導は次第にスタッフを相談面接に同席させて教える【懇切な実践的指導】へと変化をするとともに、ソーシャルワーカー個々の心情に着目し、それぞれのニーズに沿った指導をする【個別ニーズへの対応】へと推移していく。このような指導者のスタッフに対する指導・教育は、スタッフの依存から自立への同道の過程といえる。同時にそれはスタッフだけではなく、指導者自身にとっても繰り返しの作業となり「終わりはない」と考えられている。

また、指導者によるスタッフの指導・教育は、職場の体制に大きく左右され多忙な業務のなかで組織体制の変化に合わせた指導体制が必要になり 時間の意識化 をするようになる。そして指導者は事例検討の場の確保をする一方で、指導者とスタッフが相互に意見交換をして 事例検討の推進 を図っていく。

このような 時間の意識化 や 事例検討の推進 という一連の過程は、人員配置やチーム制の導入、システムティックな指導体制作りといった更なる 組織的指導体制の構築 を希求するようになる。