

スーパービジョン構造の意義と重要性

ーフォーマルスーパービジョン構築の条件としてー

吉備国際大学 氏名 石田 敦 (000877)

キーワード：スーパービジョン構造、フォーマルスーパービジョン、スーパービジョン境界

1. 研究目的

わが国では、スーパービジョンが広く取り込まれつつあるが、多様な形態のスーパービジョンが展開されていて、その実践形態にはさまざまな評価がなされている。そこでスーパービジョンを確実に機能するようにする方法の一つは、目的、役割、責任などからなるスーパービジョンを実施する際の方法を明確にし、スーパービジョンを他の業務と区別して、スーパービジョンが確実に実施されるようにすることである。そしてそのための中心的な試みがスーパービジョンの構造化に求められる。本研究の目的は、「スーパービジョン構造」を明確にすることでスーパービジョンにもたらされる有益性を考察し、それらを明らかにすることにある。

2. 研究の視点および方法

本研究は、実践されるスーパービジョンの多様性を「構造」という視点でとらえ、この構造を基軸に考察・論議を展開する。まず構造について主要な欧米の文献を参考に検討し、「スーパービジョン構造」の意味を解き明かす。そこで、スーパービジョンの構造化が生み出す影響とその意義を考察する。なお、構造の中でも特にスーパービジョンの実施に対して定期的継続性を確保することができる「時間構造」に着目し、その影響と意義を考察する。最後に、以上の考察に基づき、スーパービジョンの構造化が図りにくい実践場面の状況をも検討する。

3. 倫理的配慮

本研究は、「日本社会福祉学会研究倫理指針」を順守し、倫理的配慮を行う。

4. 研究結果

「スーパービジョン構造」、とりわけ「時間構造」の導入により、スーパービジョン実践にもたらされる意義は、以下の4点にまとめられる。

①実質的にスーパービジョンを行わせること。スーパービジョンに対する意思のないスーパーバイザーであろうがスーパーバイジーであろうが、スーパービジョンを行わなくてはならない。そして、スーパービジョン過程が展開される状況を生み出しつつ、いつ、ど

のようなスーパービジョンが行われたのかをはっきりとさせることができる。またスーパーバイザーにはスーパービジョンで報告することをやるように仕向けるため、スーパーバイザーは、報告すべく仕事に真剣に取り組むようになる。②日ごろの仕事での実践に関して徹底して話すための場が用意されること。スーパーバイザーにとって、慰めや励ましのみならず、批判や要求が可能となる。スーパーバイザーにとっても、仕事に対する不満はもちろん、自らの失敗であるとか知識の不足についても開示しやすくなる。③日ごろの仕事での実践に対する振り返りが深まること。構造のないスーパービジョンでは「行為中の振り返り」(reflection in action)が中心となるが、構造があるスーパービジョンでは「事後的な振り返り」(reflection on action)に取り組めるようになる。④スーパービジョン境界を明確化できること。スーパービジョンでの会話とそれ以外の会話との区別が可能となり、スーパーバイザーは、スーパーバイザーに対する批判や要求を行っても、日ごろの職場の同僚としての関係を保護することができ、またスーパーバイザーは、開示したことの秘密保持の範囲を知ることによって自由に話しやすくなり、ともに不安を軽減することができる。

5. 考察

ここで示唆されることは、スーパービジョンをインフォーマルではなく、フォーマルにする意義である。構造化されない「インフォーマルスーパービジョン」は、その必要性に応じて緊急に実施される。ただこれだけでは、スーパーバイザーがスーパーバイザーの行動を完全に把握できないし、スーパーバイザーもスーパーバイザーに完全に頼れない。インフォーマルスーパービジョンは、「浅薄なスーパービジョン」(superficial supervision)とされ、ご都合主義的(opportunistic)でリアクティブであると言われる(Gardner 2010)。インフォーマルスーパービジョンにも価値があるが、その機能は限定的で、果たせる責任の範囲も限定的である。よって、フォーマルスーパービジョンをインフォーマルスーパービジョンが補足するというのが望ましく、インフォーマルスーパービジョンのみで全てのスーパービジョンの機能を遂行するのは困難であると考えられる。

なお構造化を図ろうとしても様々な困難に直面するかもしれない、その理由を考察することには意味がある。たとえば、スタッフの多くが集まる時間がとりにくいこと、同僚間に不自然な関係が生じること、現状で十分にスーパービジョンの機能が遂行されていること、構造化して実践するほどのスーパービジョンに対するニーズがないこと、あるいは構造化されたスーパービジョンを実践するだけの能力がスーパーバイザーにはもちろんスーパーバイザーにも欠如していること、が指摘されるかもしれない。こういった理由が正しいと感じられるなら、日常の業務の中でのスーパービジョンに対する一層の価値づけ、時間管理の能力の向上、私情に振り回されない専門職業的関係としての職場の同僚関係の構築、現状の仕事での実践における一層の改善・向上の可能性への着目、そしてスーパービジョン訓練の導入といった、様々な問題に目を向ける必要性が浮かび上がるかもしれない。