

スーパーバイザーのコンピテンシー

ー福祉専門職のスーパーバイザー養成研修のモデル構築をめざしてー

○ 立命館大学 岡田 まり (1740)

野村 豊子 (日本福祉大学・4514)、片岡 靖子 (久留米大学・3183)、

潮谷 恵美 (十文字学園女子大学・2079)

キーワード3つ：スーパービジョン、スーパーバイザー、コンピテンシー

1. 研究目的

スーパービジョンは、スーパーバイザーとスーパーバイジーの関わりを通して、スタッフの専門職としての成長や倫理的・効果的な実践、他職種・他機関・関係者との連携や協働、組織の機能の維持および発展を促進し支える重要な方法の一つである。現在、社会状況の変化によって福祉ニーズが多様化・複雑化し、福祉専門職に求められる役割や機能も拡大し複雑になってきている。現任のソーシャルワーカーがこの状況に対応するためには、継続教育が必要であり、特に個別の状況に対応するためにはスーパービジョンが重要である。しかし、わが国では未だスーパービジョンが福祉現場に定着していない。スーパーバイザーの機能を果たす人材が不足していること、またスーパービジョンの概念や方法についての共通認識が不十分であることなどが、その原因として挙げられる。

そのため本研究では、スーパービジョンの普及に向けて、スーパーバイザー養成研修のモデルを構築することを目的としており、その方法として特にコンピテンシーに着目している。コンピテンシーは、職務やある特定の状況で優れたパフォーマンスにつながるような個人の特性である (Spencer&Spencer, 1993)。職務遂行におけるコンピテンシーが明らかになれば、それを身につけることで職務遂行の質を上げることができるので様々な領域で人材育成のためのコンピテンシーモデルの調査開発が行われている。本研究では、福祉専門職のスーパーバイザーのコンピテンシーについて発表する。

2. 研究の視点および方法

スーパーバイザーのコンピテンシーを明らかにするために先行研究をレビューするとともに、優れたスーパーバイザーの実践知・暗黙知を重視し、その認知と行動を探ってコンピテンシーを抽出することにした。データ収集は二つの方法で行った。一つ目は、ノミナル・グループ・プロセス法で、スーパーバイザーとしての経験とスーパービジョンについての高い見識をもつ福祉実務者 5 人のグループと研究者 4 人のグループで実施した。両グループそれぞれにコンピテンシーについて情報提供したうえで「優れたスーパーバイザーとはどのような人か」についてブレインストーミングでアイデアを出してもらってリストにまとめ、それらの重要度について 5 段階で評価してもらった。二つ目は、個別の半

構造化面接であり、ソーシャルワーク実践とスーパービジョンの両方の経験が豊富で、全国レベルの福祉系職能団体で人材育成プログラムの開発・運営・実施に携わっている実務者（運営管理者）4人と研究者2人に、スーパービジョンの進め方や具体的な対応、重視することなどについてのインタビューを行った。二つの方法で収集したデータは、MAXQDAを用いて、コンピテンシーと思われるところをコーディングし、カテゴリーに分類した。

3. 倫理的配慮

本研究は、日本社会福祉学会研究倫理規定を遵守するとともに、立命館大学における人を対象とする研究倫理審査委員会の承認（衣笠-人-2020-33）を受けて実施した。研究協力者には研究の目的や方法、倫理的配慮について口頭および文書で説明し同意を得たうえでデータ収集を行った。また、本発表に関連して、開示すべき利益相反はない。

4. 研究結果

ノミナル・グループ・プロセス法では、優れたスーパーバイザーの特性として実務者グループで44項目、研究者グループで86項目が出された。重要度の高いものとして、実務者グループでは「スーパーバイザーの力を信頼できる」「スーパーバイザーと信頼関係が築ける」「専門的な知識と技術がある」などが、研究者グループでは「ソーシャルワークの価値基盤に基づいている・倫理観を持っている」「スーパーバイザーとの関係性にきちんと着目する」「スーパーバイザーの置かれた環境も含めてアセスメントがきちんとできる」などが挙げられた。

ノミナル・グループ・プロセス法およびインタビューから抽出された、優れたスーパーバイザーに共通する認知・行動は、「スーパービジョンのあり方と方法」「価値・倫理・理念」「関係」「知識・技能」に分類された。これらは、また「ソーシャルワーク実践者として」「管理者として」「教育者として」「支持者として」「変革者・創造者として」に分類できた。

5. 考察

優れたスーパーバイザーに共通する認知・行動は、カテゴリーによってばらつきが大きく、「ソーシャルワーク実践者として」「支持者として」の項目は多いが、「管理者として」「変革者・創造者として」の項目は少なく、まだ概念の飽和化には至っていないと考えられる。これらはまだ実践不足の領域で今後の発展が望まれるところかもしれない。今後、さらなるデータ収集および先行研究の知見から不足分を補い、カテゴリー間の関係などについても整理し、わかりやすく文言を整えることが必要である。優れたスーパーバイザーによるエキスパートレビューを受けることも重要である。そして、そのコンピテンシーを身につけるための方法や内容についても検討して研修プログラムを開発し、その有用性・実用性等を検証したい。

*本研究はJSPS 科研費 JP19H01603 の助成を受けて実施した。協力者には感謝申し上げます。