

《研究ノート》

スーパーバイザーの力量形成に関わるリフレクション行為の検討 ー医療ソーシャルワーカーの人材育成プロセスに着目してー

林 修己¹⁾, 永田 理香²⁾

医療ソーシャルワーカーの組織内における人材育成の課題を整理し概観を試みたうえで、スーパーバイザーとしてのリフレクション構造について、コア・リフレクション理論の視点から検討した。その結果、「自らの個人的自己」「組織的自己」「SVセッション上の自己」「ソーシャルワーカーとしての専門的自己」などの“専門的自己を意識するがゆえの自己”をリフレクションの対象としていることが明らかとなった。さらにリフレクションによって結び付けられた気づきや行動として、「ソーシャルワーカーである私」「人材を育成するための私」「スーパーバイザーの成長のために行動する」「自らのソーシャルワーカーの組織のために行動する」「自らを整える構えや姿勢を持つ」「アンバランスな私」「自らのストレスを回避する行動」という7点が示された。これらの視点から、スーパーバイザーの力量形成において、「専門職としてのゆらぎ」を自覚しながら「専門職としての自己」を主観的にとらえる「コア・リフレクション」の教育的意味が示唆された。

キーワード：医療ソーシャルワーカー，人材育成，スーパーバイザー，コア・リフレクション，SCAT

(2021年10月22日受理)

I. はじめに

医療機関の機能分化や地域包括ケアの推進、また患者の生活課題の多様化や診療報酬制度化により、医療ソーシャルワーカーの採用数増加は近年著しい。各機関は人材の確保だけでなく、組織内における専門性向上を目指した人材育成のあり方を問われている現状にある。

医療ソーシャルワーカーは、急疾病などのクライアントの危機的状況に対し緊急即応的に相

談援助する特性から、短期間でクライアントとの援助関係を育む力、また機関内外の組織や多くの専門職とのチーム形成力や調整力が求められる。これらのスキルの実行は多重な役割を担いストレスを抱えることにもなるため、医療ソーシャルワーカーの抱える困難性という特性にもなる。そのため人材育成を担うスーパーバイザーは、職種としてのストレスだけでなく人材育成時間確保の困難感からも、その場しのぎや個人主義的な教育手法を選択しやすい傾向にある。

医療ソーシャルワーカーの人材育成を概観す

¹⁾ 前橋赤十字病院医療社会事業部

²⁾ 高崎健康福祉大学大学院保健福祉学専攻

るとその教育活動は、スーパービジョン等の個別的な教育活動によって営まれているのが現状である。しかし、スーパーバイザーに任命された医療ソーシャルワーカーは、その移行期において十分なトレーニングを受けているとは言い難く、組織内での教育的サポートには限界がある。そのような背景において、医療ソーシャルワーカーがスーパーバイザーとしての役割を発揮するためには、自らを省察し行動改善につなげていくリフレクションが必要不可欠であり、その構造やプロセスの解明はスーパービジョンの質向上につながっていくと考えられる。

近年では、わが国でもソーシャルワーカーがリフレクション機能を発揮する専門職（reflective practitioner）になることの重要性が指摘されている¹⁾が、スーパーバイザーの力量形成に関する先行研究を概観すると、リフレクションの必要性やスーパーバイザーのスキルや実践・行動のモデル化に関する研究等に終始し^{2) 3)}、スーパーバイザーが行う「リフレクション（reflection）」という行為自体の精緻化への研究はほとんど見られない。

浅野⁴⁾は、ソーシャルワーカーは自身が置かれた文脈の中で自身が「今いるところ」から離れることで異なる視点の学びの経験をしていること、またサポート的な他者とのオープンな語りや関係性に加えて自身の前提の見方が揺さぶられる必要があることを明らかにし、ソーシャルワーカーが実際の支援の文脈の中でどのようにリフレクションを行い自身の理解の変容を伴う学びの経験をしているかについて考察している。また日和⁵⁾はエピソード記述法で医療ソーシャルワーカーの思考過程を言語化し、過去の実践と今の実践（意向尊重や尊厳保持）を振り返りながら思考実践している特徴を示して

いる。加藤⁶⁾は省察的実践の促進に寄与するスーパービジョンの役割を明らかにすることを目的に、スーパービジョンが省察の力の向上と実践レパトリの広がり役割を担いハード・ソフト面での環境整備において意義があることを示し、南⁷⁾は多様性や個性が多く存在するクライアントとの実践においては理論と実践の検証が不可欠で実践学習の連続によって初めてソーシャルワーカーは専門性を習得していくと、自己省察学習の方法を身につける必要性を述べている。

人材育成を成人教育として捉えると、その教育は学習者の自己主導性に依拠するため、スーパーバイザーは葛藤を抱えやすく、教育者としての自らに課すリフレクションが自己反省や自己批判的になる傾向がある。パラレルプロセス（parallel process）¹⁾において援助関係とスーパービジョン関係は相互作用するといわれるが、スーパーバイザーが人材育成プロセスにおいて自らを省察し行動改善につなげていくリフレクション行為の構造やプロセスの解明は、医療ソーシャルワーカーの人材育成の質向上につながっていくと考えられる。

II. 研究の背景と目的

1. リフレクション概念とコア・リフレクション

リフレクション概念は、Dewey⁸⁾の省察的思考（reflective thinking）の概念が由来であるとされている。彼は経験の連続性の原理について、「その経験が未来に望ましい経験をもたらすことができるよう促すためには、直接的な快適さをはるかに越えた種類の経験が求められることになる」とし、正常な経験になるかは「客

観的条件と内的条件」の同等の権利と相互作用が重要であると述べている。つまり、当事者自らと教育者がともにリフレクションすることによって、未来に望ましい経験を獲得することができる。

また、坂田⁹⁾は、「リフレクション(reflection)」は、「反映する」「反射する」が第一義的な訳語であるが、ひとのあり方に関わる場合には「熟考する」「省察する」という意味があてられるとし、私がどのような自分なのかを知るという一連のことが熟考することや省察することにつながるからであろう、と述べている。

リフレクションを論じる際、その必要性や目的に重きを置き、その行為は行動を起こすための継起するプロセスであるとまとめられることが多い。このプロセスが気づきをもたらし次の行動に結び付くとなると、リフレクション自体により深い意識的な構造化が必要となる。自己で行うリフレクション行為は、自らが自らを“反省”させる行為になりがちであり、その後の行動には成果はあろうとも、自らを追い込む性質のある行為に成り得る。つまり、自らの内面へのアプローチの方法が重要となってくる。

Korthagenのコア・リフレクションは、ポジティブ心理学に立脚し、人が個人の中にある信念や強みを生かして外に向けて働きかけていくようにするものであり、ひとの潜在能力を引き出すためのアプローチであるとも言われている。それは行為志向型から意味志向型のリフレクションへの転換であり、リフレクションの段階性及び順序性を指摘したALACTモデルで5局面（1. 行為Action → 2. 行為の振り返りLooking back on the action → 3. 本質的な諸相への気づきAwareness of essential aspects → 4. 行為の選択肢の拡大Creating alternative

methods of action → 5. 試みTrial）を提示している。そして第3局面の諸相への気づきについて、自分の中心となる資質(コア・クオリティ)を自覚しそれを用いてリフレクションをする段階を「玉葱モデル」(図1)として表現している¹⁰⁾。

玉葱モデルは、内核(コア・クオリティ)から(1)使命、(2)アイデンティティ、(3)信じていること、(4)コンピテンシー、(5)行動、(6)環境、の6つの層で構成される。また、「コア・リフレクション」の目的は、この玉葱の階層間の整列を促進することであり、内側(の層)と外側(環境)の調和のとれた接続を目指すものであるとしている。

Korthagenは、「ひとの核心・中核」を「コア・クオリティ」と表現し、ダイヤモンドのように無数で様々な輝く側面である個人の「強みであるコア」であり「大切な資質」と示している。ちなみに「コア・クオリティ」の一例は、「クリエイティブ」「強い信念を持っている」「愛情豊か」「勇気」「誠実」など、無限にあると考えられている。コア・リフレクション理論は、いかに深い気づきや学びから新たな行為を生み出すのかといった、リフレクション行為の方法論とも呼べるものである。

玉葱モデル
(The Onion Model)

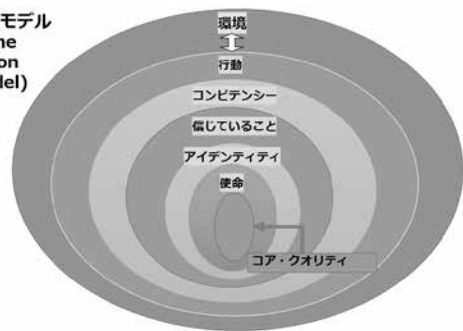


図1 玉葱モデル コルトハーヘン
(korthagen,F.A.J.2009)を筆者一部加筆

2. 研究の目的

本研究では教育者側の育成に主眼を置き、人材育成プロセスにおいてスーパーバイザーが自己をどのように振り返り、得た気づきを次の教育活動に活かしているのか、リフレクション機能を活用したスーパーバイザーの力量形成の手法について検討することを目的とする。具体的には、Korthagenの「コア・リフレクション (core reflections)」の視点に基づき、自己の核となる資質や強みといった「コア・クオリティ」を振り返るリフレクション行為を促進するための要素について明らかにすることを目指す。

III. 方法

1. 調査対象

組織内において人材育成担当者としてスーパービジョンを行っている医療ソーシャルワーカーの7名を対象とした。A県医療ソーシャルワーカー協会スーパーバイザー研修会の参加登録者で、今まで担当したスーパーバイジー数が10名以上の方を対象とし、かつ所属機関の機能（急性期・回復期等）と多人数職場（4～15名）のバランスを考慮し選定し同意を得られた7名

の方を対象とした。

2. 調査期間

2019年6月20日～8月22日

3. 調査方法

研究者は、対象者と1対1の形式でインタビューガイドを用いた半構造化面接を、対象者の勤務先面談室（個室）を利用して実施した。インタビュー内容は対象者の許可を得てICレコーダーを用いて録音した。質問項目は以下の通りである。

- (1) 組織における人材育成の現状と課題について
- (2) スーパーバイザーとしてリフレクションが必要となる状況について
- (3) スーパーバイザーとしてのリフレクションの対象やプロセスについて
- (4) リフレクションを通しての気づきや変容について

4. 倫理的配慮

A県医療ソーシャルワーカー協会理事会において本研究の書面説明とし、スーパービジョン

表1 調査対象者の概要

対象者	性別	SW 職位	SW経験 年数※1	所属機関					
				病床数※2	所属長職種	SW人数 ※3	SVの体系化 の有無	新任SW 教育プログラムの有無	キャリアラ ダーの有無
A	女	2位	②	②	SW	②	有	有	無
B	女	1位	①	①	他職種	②	有	無	無
C	男	1位	①	②	SW	②	有	有	無
D	女	1位	①	①	他職種	②	無	有	無
E	男	2位	②	①	SW	①	有	有	有
F	女	1位	①	②	SW	①	有	有	無
G	男	2位	②	①	SW	①	有	有	有

※1：【SW歴】①21年以上，②13～20年

※2：【病床数】①301床以上，②190～300床

※3：【所属機関のSW人数】①9人以上，②4～8人

研修参加者名簿の使用と研究対象者選定の許可を得た。研究協力者への同意取得の方法については、研究への参加が強制的にならないよう十分に留意した。また個人名及び所属機関は匿名化し、インタビュー中及び終了後の研究対象者からの拒否も可能であることを説明し心理的な負荷への配慮をした。これらの内容を書面および調査当日に口頭説明を行った上で、調査参加者の自由意思に基づき研究同意書への署名を得た。なお、本研究は高崎健康福祉大学研究倫理委員会の承認（令和2年4月9日第1984号）を得て実施した。利益相反に関する開示事項はない。

5. 分析方法

データ分析方法はSCAT（steps for coding and theorization）による分析を行った。

SCATでは、逐語化データに対して4つのステップによるコーディングを行い、構成概念の抽出及びストーリーラインの生成、さらにストーリーラインを断片化することで理論記述を試みる。分析過程の省察可能性と反証可能性が担保される質的分析法の1つとされている。

まず対象者の語りを「組織内の人材育成プロセスにおけるスーパーバイザーを取り巻く現状」「スーパーバイザーのリフレクションの実態と課題」に分けて逐語録にし、SCATフォーマットに作成した。ストーリーラインと理論記述の精読を行い、更に示された理論記述に基づいて再度ストーリーラインを作成したⁱⁱ⁾。そのうえで了解性を図り階層化を示すことを目的に概念表を作成し、カテゴリー化（カテゴリー・サブカテゴリー・概念）したⁱⁱⁱ⁾。

IV. 結果

1. 結果の概要

①組織内の人材育成プロセスにおけるスーパーバイザーを取り巻く現状、②スーパーバイザーのリフレクションの実態と課題、に大別し分析した。なお、SCATを用いて得られたカテゴリーを【 】, サブカテゴリーを〔 〕, 概念を〈 〉で示す。

「①組織内の人材育成プロセスにおけるスーパーバイザーを取り巻く現状」においては、45の概念と18のサブカテゴリーが生成され、【組織上の困難感】と【組織上のサポート】の2つのカテゴリーに集約された。

【組織上の困難感】では、組織全体上の要素として【組織的取り組み困難感】『システムとしての困難感』『スーパービジョン体制不全』『スーパーバイザーへの組織的サポートの欠如』『専門業務以外の業務過多』『離職者の多さ』、組織構成員上の要素として【関係性の不和】『仕事への取り組み方の世代間相違』『所属長のリーダー機能不全』『スタッフのスキルの非活用』、バイザー組織上の要素として【バイザーの教育機能の困難感】『スーパーバイザーの特性への対応苦慮』の12のサブカテゴリーと26の概念で構成された。

【組織上のサポート】は、組織全体上の要素として【SV体制の保障】『システムとしてのサポート』『良好な人材登用形態』、組織内関係性や風土形成の要素として【良好な組織形成の意識】『成長の実感を持たせる組織上の意図』、バイザー組織上の要素として【バイザーの良好な教育機能】の6つのサブカテゴリーと19の概念で構成された。

「②スーパーバイザーのリフレクションの実

態と課題」においては、リフレクション行為の意味階層として「②-1. リフレクションの対象と契機」と「②-2. リフレクションに結び付けられた人材育成プロセスにおけるスーパーバイザーの気づきや行動」と2つに大別し、カテゴリー化した。

「②-1. リフレクションの対象と契機」においては、リフレクションの対象として53の概念と12のサブカテゴリーが生成され、【個人的自己】【組織的自己】【SVセッション上の自己】【ソーシャルワーカーとしての専門的自己】の4つのカテゴリーに集約できた。さらにスーパーバイザーが行う「②-2. リフレクションに結び付けられた人材育成プロセスにおけるスーパーバイザーの気づきや行動」においては、36の概念と7つのサブカテゴリーが生成され、【行動・コンピテンシー（自分は何をするか、何ができるか）】【使命や目標、アイデンティティ（自分は何を信じて、専門的な自分をどうとらえ、理想は何で、どのような使命や目標を持っ

ているか）】【葛藤や動揺、迷いや不安】の3つのカテゴリーに集約された。

本論においては、「②スーパーバイザーのリフレクションの実態と課題」における「②-2. リフレクションに結び付けられた人材育成プロセスにおけるスーパーバイザーの気づきや行動」を中心に考察を行う。

2. スーパーバイザーのリフレクションの実態と課題

1) リフレクションの対象と契機

ストーリーラインと理論記述の分析の結果、以下の通りリフレクションの対象として53の概念と12のサブカテゴリーが生成され、【個人的自己】【組織的自己】【SVセッション上の自己】【ソーシャルワーカーとしての専門的自己】の4つのカテゴリーに集約された。また、そのリフレクションの契機として12の契機概念が生成された（図2）。

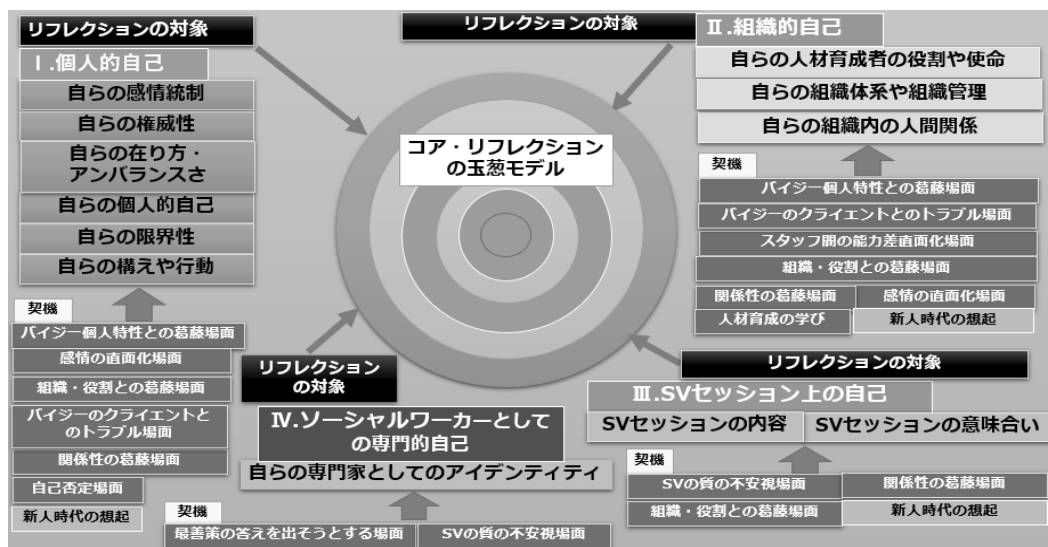


図2 組織内の人材育成プロセスにおけるスーパーバイザーのリフレクションの対象と契機

2) リフレクションに結び付けられた人材育成プロセスにおけるスーパーバイザーの気づきや行動

リフレクションに結び付けられた気づきや行動に関しては、36の概念と7つのサブカテゴリー

リーが生成され、【行動・コンピテンシー（自分は何をするか、何ができるか）】【使命や目標、アイデンティティ】【葛藤や動揺、迷いや不安】の3つのカテゴリーに集約された（図3）。



図3 リフレクションに結び付けられた人材育成プロセスにおけるスーパーバイザーの気づきや行動

①カテゴリー1【行動・コンピテンシー】

【行動・コンピテンシー】では、『バイジーの成長のために行動する』『自らのソーシャルワーカーの組織のために行動する』『自らを整える構えや姿勢を持つ』の3つのサブカテゴリーと14の概念で構成された。

『バイジーの成長のために行動する』では、〈バイジーが安心して相談できる場を提供したい〉〈バイジーの成長を支援したい〉〈バイジーを尊重したい〉といったバイジーを支持や支援する思考、SVのセッション等での〈バイジーの気づきを促したい〉〈バイジーの客観的省察力を促したい〉〈バイジーの自律的解決能力を養いたい〉といった、バイジーの成長につながる可

能性のあるスキルを育成していこうという方向性が示された。『自らのソーシャルワーカーの組織のために行動する』では、所属している組織全体への気づきや行動に対しての概念で生成されており、〈組織としてのソーシャルワーカーのアイデンティティ形成を図りたい〉〈組織の変容のための自己変容を意識している〉〈組織成長のためにスーパーバイザー自身が自らを省察する意識としている〉など、自らの変容を強く意識しているものが提示された。ほかにも組織内の関係や風土形成を意識した〈良好な組織上の支援関係風土の形成のため意図的にバイザー自らが支援を表明している〉〈バイジーが能力を発揮できるように人材能力を管理しなけ

ればならない」というマネジメントを意識した概念が示された。

『自らを整える構えや姿勢を持つ』では、〈自らの感情や考察を客観視しなければならない〉〈自らの行動に意味づけがなければならない〉といった、スーパーバイザーが自らを客観視し人材育成に取り組む構えが提示された。またこのカテゴリでは、〈他職種含めた人材の個別的理解の姿勢がチームケアを良好に導く〉といった、個別性から他職種連携への視点の広がりも示された。

②カテゴリ2【使命や目標、アイデンティティ、信じていること】

【使命や目標、アイデンティティ、信じていること】については、『人材を育成する私』と『ソーシャルワーカーである私』の2つのサブカテゴリと10の概念で構成された。

『人材を育成する私』では、自らが新人時代に十分な教育を受けることができなかった経験から、〈ソーシャルワーカーを育てるために自らは良き教育者・管理者でなければならない〉〈ソーシャルワーカーを育てるために自らは良きサポートを行わなければならない〉といった使命感や、〈自らの負の感情の排除が必要である〉といった、専門職を育てるために自らを律していかなければならないという決意がみられた。また、自らを律するために〈スーパーバイザーであることは良きバイジーである必要がある〉〈人材育成を学ぶことは組織上の自他職種の個別理解に有効でありチームケア上も良き実践者になる〉という、学習者としての自己といった視点が提示された。

『ソーシャルワーカーである私』では、〈ソーシャルワーカーとして自分が大事にしたいこと

を判断の基準としているとわかる〉〈専門的自己を自覚する〉といった、自らのアイデンティティ形成や確認に向けた概念が示された。また、〈バイジーとともにソーシャルワーカーとして成長〉〈スーパーバイザーであることはソーシャルワーカーであることを動機づける〉〈ロールモデルはソーシャルワーカーの目標になる〉といった、相互作用としての人材育成における自らへの気づきや成長に関する概念があげられた。

③カテゴリ3【葛藤や動揺、迷いや不安】

【葛藤や動揺、迷いや不安】では、『アンバランスな私』と『自らのストレスを回避する行動』という2つのサブカテゴリと12の概念で構成された。

『アンバランスな私』では、〈バイジーのストレスが判明すると適切なSVを行えず組織上の人間関係を重視せざるをえない〉〈スーパーバイザーの立場として、個人的自己と専門的自己の統制が図れなくなる〉〈SVの緊張関係や負の感情が組織に悪影響を及ぼすことへの不安視〉などのスーパーバイザー・バイジー関係の緊張における葛藤に関する概念が示された。ほかに、自らの権威性を意識するがゆえの〈バイジーの尊重をするがゆえに暗黙的な支持を行ってしまう〉や、〈人間育成を担っている感覚に陥り、限界を感じる〉〈バイジーへの相談援助者の資質適正を評価し疑ってしまう〉といった、バイジーの資質への向き合い方の葛藤の概念、また〈自らの感情を負のものとして排除しようとする〉などの自分の感情への向き合い方への葛藤の概念が示された。

『自らのストレスを回避する行動』では、〈バイジーとの距離をとる〉〈防衛的になる自らの

行動を引き起こす)〈緊張的な専門的SV関係より組織上の人間関係形成を優先する〉など、客観視するがゆえにトラブルやストレスを回避する行動傾向や、〈嫌な体験を早く整理して過去のものにしたい〉〈人間関係維持の恐怖感が生成される〉といった、リフレクション行為自体がストレスにつながっている様子が示された。

V. 考察

以上の分析から、人材育成におけるスーパーバイザーの力量形成に関わる要因として、①「組織上の困難感」の克服に向けた「組織上のサポート」要素、②「専門的自己を意識するがゆえの自己」に対するリフレクション行為のあり方、③自らの内核や在り方などに問いかける自己との対話をリフレクションプロセスとする自己肯定的気づき、の3点が示唆された。

人材育成におけるスーパーバイザーの力量形成に関わる要因について、サブカテゴリー、カテゴリーの階層化を行い検討したところ、組織内の現状においては、“人材育成を担うスーパーバイザー個としての役割重圧”が存在し、組織からのサポートの必要性を伴うほどの、人材育成意識の希薄さ、スーパーバイザー養成及びサポート体制の未整備、スーパービジョン体制の不全感や人材育成システムの欠如などの「組織上の困難感」が多くを占めていることが示唆された。したがって「組織上の困難感」の克服に向けた「組織上のサポート要素」の必要性が指摘できる。

また、リフレクションの状況においては、リフレクションに向かう対象は「個人的自己」「組織的自己」「SVセッション上の自己」「ソーシャルワーカーとしての専門的自己」を示している

ことから、“「専門的な自己を意識するがゆえの自己」をリフレクションする行為のあり方」が関連している要素と捉えることができる。

リフレクションに結び付けられた気づきや行動に関しては、「ソーシャルワーカーである私」「人材を育成するための私」「バイザーへの成長のために行動する」「自らのソーシャルワーカーの組織のために行動する」「自らを整える構えや姿勢を持つ」「アンバランスな私」「自らのストレスを回避する行動」が示された。これらは、「行動・コンピテンシー（自分は何をするか、何ができるか）」「使命や目標、アイデンティティ（自分は何を信じて、専門的な自分をどうとらえ、理想は何で、どのような使命や目標を持っているか）」「葛藤や動揺、迷いや不安」と概念化でき、“自らの内核や在り方などに問いかける「自己との対話（プロセス）」をリフレクション行為としていたことが示唆された。

このように、スーパーバイザーとしてリフレクションする対象や結び付けられた気づきや行動が明らかとなり、玉葱モデルのコア・クオリティの内核に近い「使命や目標」や「アイデンティティ」「信じていること」の層に、「ソーシャルワーカーである私」「人材を育成するための私」が位置し、その外核にある「コンピテンシー」「行動」の層に、「バイザーへの成長のために行動する」「自らのソーシャルワーカーの組織のために行動する」「自らを整える構えや姿勢を持つ」が位置づけられたが、「コア・クオリティ」に至るリフレクションは行われていなかった。さらに、「コア・リフレクション」の視点からスーパーバイザーのリフレクション行為について検討すると、玉葱モデル内の層に該当しないカテゴリーの存在として、「アンバランスな私」「自らのストレスを回避する行動」があり、コ

ルトハーヘンの玉葱モデルの限界性が示唆された。なお尾崎¹²⁾は、判断や感情が動揺し葛藤する状態を「ゆらぎ」と定義し、時に混乱や危機を意味しつつも、多面的な見方や複層的な視野、新たな発見、システムや人の成長を導く契機としている。本研究で示された「葛藤や動揺、不安や迷い」とそれにつづく「気づきや行動」は、援助者としての“ゆらぐことのできる力”につながるものと考えられ、新たなリフレクション・モデルである『玉葱+ゆらぎモデル』として再構成することができる。

これは、起こった事象や行為の反省や自己否定に終始する省察から、「意味志向型の省察」への転換であり、ゆらぎの層の存在によって「コア・クオリティ」に至る視点を獲得することができると思われる。

VI. 結語

今までの考察を玉葱モデルの視点から整理すると、スーパーバイザーが自らのコア・クオリティに接近するためのアプローチとして、以下の「コア・リフレクションの7つの問い」を提示することができる。

「使命や目標・アイデンティティ・信じていること」は、①私はどのようなソーシャルワーカーでいようとしていたのか、②私はどのようなソーシャルワーカーを育てようとしていたのか、「コンピテンシー・行動」については、③私はスーパーバイザーの成長のためにどのような行動をとろうとしていたのか、④私はソーシャルワーカーの組織のためにどのような行動をとろうとしていたのか、⑤私はどのように自らを整える構えや姿勢をとろうとしていたのか、「ゆらぎ」については、⑥私はどのような

不安やストレスを感じることができていたのか、「コア・クオリティ」については、⑦私が持ち合わせている強みや資質は何か、である。

この7つの問いは、内因的であり主観的な言語化を重視する。そのため“答えが出ない”可能性がある。自らに問いかけ、自らの「ゆらぎ」から逃避せずにいる力を獲得することは、コア・クオリティの発見につながっていく。不完全で未成熟な自らの「専門職としてのゆらぎ」を必要なプロセスであると柔軟にとらえ、「専門職としての自己」を主観的にとらえるこの「コア・リフレクション」こそ、対人援助者としての自己と他者を育てるスーパーバイザーの必要不可欠な支えとなるであろう。

また、今回は7人という少数の調査であったため、今後多数の調査を行い一般化する必要がある。今後は、この7つの問いを柱に研修プログラム等の検討を行い、スーパーバイザーの力量形成につながる「コア・リフレクション」の導入に向けてさらに研究を進めていきたい。

謝辞

本研究に快くご協力いただいた医療ソーシャルワーカーの皆様、御指導いただきました諸先生方に感謝申し上げます。

本論は、筆頭著者が高崎健康福祉大学大学院健康福祉学研究科保健福祉学専攻に提出した修士論文の一部をまとめたものである。

注

- i パラレルプロセス (parallel process) という概念は精神分析理論の「転移」「逆転移」に端を発するものである。Searles, H.F. (1955) は、スーパーバイザーはスーパービジョン中の自分自身の感情を利用してケースを的確に理解することができ、スーパーバイザーを教育し、さらにクライアント

を援助できるとしている。

- ii 本項におけるストーリーラインの記載は、匿名化を図ってもなお、個人情報を特定される可能性があるものとして、掲載を割愛した。

文献

- 1) 日和恭世：ソーシャルワークにおけるreflection（省察）の概念に関する一考察，別府大学紀要56, 87-97, 2015
- 2) 加藤由衣：省察的実践の実践モデル構築に関する一考察－ソーシャルワーク実践の構成要素からの検討－，高知県立大学紀要社会福祉学部編68, 55-69, 2018
- 3) 福田俊子：ソーシャルワーカーの自己生成過程における専門的自己の構築と解体－中動態から生起する臨床体験－，法政大学人間福祉学博士論文, 2017
- 4) 浅野貴博：ソーシャルワーカーとしての学びにおけるリフレクシオン－「今いるところ」から離れるために－，ソーシャルワーク学会誌33, 13-25, 2016
- 5) 日和恭生：医療ソーシャルワーカーの思考過程に関する一考察，別府大学紀要60, 103-115, 2019
- 6) 加藤由衣：省察的実践を促進するスーパービジョン機能の検討，高知県立大学紀要社会福祉学部編67, 57-71, 2017
- 7) 南彩子：ソーシャルワークにおける省察および省察学習について，天理大学社会福祉学研究紀要9, 3-16, 2007
- 8) Dewey, J. 松野安男訳：民主主義と教育，岩波書店, 230, 1975
- 9) 坂田哲人：リフレクション入門，学文社, 2, 2019
- 10) Fred A.J.Korthagen, Meijer PC, Vasalos A: Supporting presence in teacher education. The connection between the personal and professional aspects of teaching, Teaching and Teacher Education 25, ELSEVIER, 297-308, 2009
- 11) 大谷尚：質的研究の考え方－研究方法論からSCATによる分析まで，名古屋大学出版, 2019
- 12) 尾崎新：「ゆらぐ」ことのできる力－ゆらぎと社会福祉実践，誠信書房, 1999

A study on reflecting in relation to the development of medical social work supervisor competence: Focusing on the process of training medical social workers

Osami Hayashi ¹⁾, Rika Nagata ²⁾

¹⁾ Japanese Red Cross Maebashi Hospital

²⁾ Takasaki University of Health and Welfare

Key words: Medical Social Worker, Human Resource Development, Supervisor, Reflection, Core Reflection, SCAT

The current study broadly identified issues with the training of medical social workers in an organization and it used the core reflection approach to examine the structure of reflection by medical social work supervisors. Results revealed that the object of reflection (what was reflected on) was “the self as a result of an awareness of one’s professional self,” as exemplified by “the personal self,” “the institutional self,” “the self in supervision sessions,” and “one’s professional self as a social worker.” In addition, seven insights or behaviors that were linked as a result of reflection were: “I am a social worker,” “I am someone training others,” “I act to help my supervisees grow,” “I act on behalf of social workers in the organization,” “I have a composed appearance and demeanor,” “I am unbalanced,” and “I act to avoid stress.” These findings suggested the educational importance of “core reflection” as part of the development of medical social work supervisor competence. Core reflection involves subjectively viewing “one’s self as a professional” while being mindful of one’s “uncertainty as a professional.”