

第4章

ICTを活用した研修手法に関する 意見交換会

第4章 ICT を活用した研修手法に関する意見交換会

本事業はコロナ禍の中で行う事業となり、ICT を活して研修を行うことが必須となった。しかしながら、ICT の活用について、まだ十分に知見があるわけではなく手探り状態の中で事業を開始した。そこで、今回のコロナ禍とは関係なく先駆的に ICT を活用して教育を行っている専門家を招聘し、その知見をお聞きするとともに当事業を推進するに当たりより良い方法を導き出すために意見交換会を行うこととした。

ICT(Information and Communication Technology、情報通信技術)を活用した研修手法に関する意見交換会として、この分野の専門家である栗田佳代子氏(東京大学大学院教育学研究科附属学校教育高度化・効果検証センター准教授)、坂本文武氏(社会情報大学院大学 広報・情報研究科教授)をお招きし、オンライン(Zoom)にて講義を拝聴し、意見交換を行った。

栗田氏からは、対面研修と比較したオンライン研修の特徴についての話題提供があった。オンライン研修の長所としては、消耗品など物理的な物品環境の準備が不要であること、時間・場所の制約がないこと。平等な学習環境が提供できること、円滑な情報共有、情報共有が円滑であること、グループワークの効果が高まる可能性があること、記録が容易であることが指摘された。短所としては、会議システムの知識が必須であること、学習者のモチベーションを維持することが課題であること、通信環境・機器の制約があること、「体験」を求めることは難しいこと、雑談などインフォーマル場をどのように確保するかが課題となることが指摘された。

そのうえで、そもそも対面での研修と同様に、研修目標を明らかにすること、目標に応じた内容およびワークをデザインすること、手段が目的化しないようにすること、デザイン通りが絶対ではなく臨機応変に対応することの重要性が指摘された。対面研修、オンライン研修問わず、研修参加者の学びを最大化することが求められる。

コロナ禍において、わたしたちは応急的にオンライン研修を行ってきた。そこでは、如何にしてこれまでの対面研修をオンライン研修に移し換えることができるか、ということを考えがちである。しかし、対面であるか、オンラインであるかを問わず、そもそも研修の目的は何であるのかを問い直す必要がある。また、オンライン研修の成否では、ツール(道具)に左右される側面がある。運営サイドも、受講者もツールの可能性と限界を熟知しておく必要がある。そして、オンライン研修は、絶対的なものではなく、あくまでも研修の手段の一つとして位置づける必要がある。

オンライン研修で演習(グループワーク)を行う際には、Zoom のブレイクアウトセッションを活用することになる。このブレイクアウトセッションでは、ブロードキャスト機能を使うことで、文字(テキスト)により受講者に指示を出すことはできるものの、声による指示を届けることができない。受講者は、ブレイクアウトルームに移行すると、放っておかれ何をして良いのかわからなくなってしまう危険がある。そのため、運営サイドは受講者が安心してグループワークを行うことができるような工夫をすることが求められる。ある程度時間はかかるが、各ルームでどのように振る舞えばよいかなどのルールを設定し、丁寧な指示出しを行う必要がある。

講師にとっても、Zoom のブレイクアウトセッションにおける各ルームの様子を把握することが困難になるという課題もある。講師は、ホスト権限により各ルームを訪問することはできるものの、対面研修のような感覚で、全体がどのような雰囲気で行っているかを俯瞰することはできない。Google Spreadsheet や Slack などのツールを活用し、リアルタイムで各ルームの情報を共有する仕組みを導

入する必要がある。

坂本氏からは、対面研修とオンライン研修のそれぞれについてのメリットとデメリットについての整理をしていただいた。

対面研修のメリットとしては、学びの準備を整えやすい、“適当な”学びの環境を提供できる、学習者が慣れている形式である、議論を可視化しやすい、人間関係を構築しやすい、などがある。対面研修のデメリットとしては、時間(移動と受講)を要する、空間を必要とする、移動を必要とする、相対的に学びの質を担保しにくい、などがある。

オンライン研修のメリットとしては、時間と空間の制約から解放される、相対的にコストが安い、参加の選択肢が豊かになる、参加者が多様になれる、相対的に学びの質を担保しやすい、などがある。オンライン研修のデメリットとしては、ICT への対応力が学びの格差につながりやすい、雑談や情報交換、人間関係の構築の機会が相対的に少ない、技術革新が道半ばである、などがある。

坂本氏は、従来の対面研修の課題も指摘した。コロナ禍においてオンライン研修の可能性が指摘されているものの、そもそも「研修」それ自体をアップグレードする必要がある。まず、単発研修の役割と限界を再確認する必要がある。単発研修は、気づきと動機づけには有効だが行動変容に直結し難い点があった。また、知識を獲得する必要と活用支援として、知るだけではなく、考えて、使っていく必要がある。そのためには、演習、事例検討、ロールプレイを積極的に活用するだけではなく、そのあり方も改良していく必要がある。そして、「いま」の学習ニーズと「これから」の両立を担保することが求められている。その背景には、受講者確保の難しさがある。屋根瓦方式からピア・ラーニングへという流れを構築していく必要がある。従来型とは異なる、ともに悩み相談しあうコミュニティ形成と運用が求められる。さらに、不確実性への耐性として、ネガティブ・ケイパビリティ(答えの出ない事態に耐える力)を涵養する研修の必要性を指摘している。

オンライン研修のあり方を考えるにあたり、対面研修の置き換えではない別物としての研修の設計が必要である。坂本氏は、対象者、参加方法、時間割、講師との関係性、受講者との関係性を考え直す必要性を指摘した。また、今日のオンライン化の流れは“学び”をパッケージ化する好機でもあり 事前・事後学習も含めたシステマティックな学習の可能性を追求している段階である。

意見交換会により、多くの知見を得ることができた。シンプルにまとめることは容易ではないが、①オンラインを前提にした研修開発の必要性、②工夫の余地は残されている、③今後の技術革新への期待、の3点に集約したい。

①まず、両氏が強調していたことであるが、オンライン研修の教育的効果をどのように高めることができるかということである。これまで、オンライン研修はコロナ禍において”仕方なく”行ってきた嫌いがある。そのため、多くの講師は、対面研修をなんとかオンラインに置き換え、移し替えようとしてきた。しかし、対面研修はあくまでも対面研修であり、オンライン研修はあくまでもオンライン研修である。対面研修にオンライン研修を近づけるのではなく、オンライン研修を前提としたよりよい研修のあり方を模索することが求められるといえる。

②オンライン研修は、おそらく今以上に工夫していく必要がある。コロナ禍により、わたしたちは、この一年、文字通り見様見真似でオンラインでの研修のあり方を模索してきた。しかし、コロナ禍の収束はなかなか見通せない。またコロナ禍とは無関係にオンライン研修の大きなメリットも見えてきた。わたしたちは、“仕方なく”、そして、“ただなんとなく”、オンラインでの研修を行うことは不適切といえよう。Zoom 以外のツールを併用する、アナログ技術を活用する、講師は複数のデバイスからアクセスするなど、まだまだ工夫しよりよいものにしていく余地は残っている。その可能性を追求することは極めて重要である。

③今後の技術革新への期待も重要である。研修において、その内容以前に、“使い方がよくわからない”、“速度が遅く、上手くコミュニケーションできない”、“接続が途切れてしまった”などのネット環境によるトラブルがある。この点は、対面研修にはない、オンライン研修ならではの課題といえよう。高速で安定したネット回線が普及しつつあるが、すべての受講者が光回線等の高速のネット回線を利用しているわけではない。オンライン研修におけるネット環境は、研修効果を大きく左右するため、今後の技術革新(光回線の全世帯への普及、5Gの拡充など)に期待したい。

ICTを活用した教育の専門家である栗田氏、坂本氏との意見交換は極めて刺激的であり、これまで常識と思い込んでいた“教えること”、“学ぶこと”の根本を問い直す契機となった。

第5章

成果と課題

第5章 成果と課題

1 現任社会福祉士に対する全国的な研修プログラム等の開発

(1)今年度事業の成果

今年度事業の大きな成果としては、昨年度開発した「現任社会福祉士が地域共生社会の実現に向けて新たに求められる役割や機能を果たすことができるための研修プログラム」にもとづいた 2 日間の試行研修を実施し、受講者アンケートやフォーカスグループインタビュー結果を反映させた新たな全国展開版の研修プログラムの構築や、映像教材の開発ができたことである。

全国展開するためには、多くの社会福祉士が研修を受講する意義を理解し、そのうえで受講しやすいこと、また受講内容が効果的に理解され実践に適用できることが必要である。当事業では研修を試行的に開催し、その評価結果から課題を洗い出し、それらの課題への対策を検討し研修プログラムに反映させたことで、全国展開に資する研修プログラムを構築でき、またその教材を e-ラーニング教材として開発することができた。

具体的には評価結果から次の6つの検討課題を洗い出した。

- ① 昨年度の研究実績をもとに今までの社会福祉士の役割・機能とは何が変わり、なぜ新しい内容を習得しなければならないか、どのようなことを新たに身につけなければならないか、ということを確認に受講者に示すことが必要なことから、研修プログラムの最初の科目に、当研修の全体像(研修目的、検討経緯、目指す新たな社会福祉士像や役割、当研修の構成等)の科目の追加を検討すること。
- ② 科目間の繋がりがなぜその科目を学ぶ必要があるのか、その科目が研修全体の目的にどのようにアプローチしているのかを受講者に示すことが必要なことから、当研修の各科目と社会福祉士の役割の関係、各科目間関係がわかるポンチ絵の作成(各科目の学びがどこに該当するか、受講者が常にわかるようにする)を検討すること。
- ③ 施設系社会福祉士にとっても地域共生社会実現に向けた新たな社会福祉士の役割が自身の実践に身近なこととして認識できるよう、科目内容や事前課題等による方策を検討すること。
- ④ 受講者が研修の全体像と各科目の繋がりを理解しそれぞれの科目を学ぶことの意義が理解しやすいよう、科目の順番や科目間の内容の調整を行うこと。
- ⑤ 地域共生社会の実現に向けて社会福祉士が役割を担うにはその地域での人的な繋がりが重要である。リモート方式は利点も多くあるが人的な繋がり構築には対面式の方がまさることから、研修運営のあり方としてハイブリッド方式を検討すること。
- ⑥ オンライン研修を前提とするプログラムの場合は受講者の集中力が低下しないよう、講義の時間や休憩の時間を見直すこと。

そして、これら6つの検討課題に対して、研修を全国展開するために以下の見直しを行った。

① 研修の全体像を講義する科目の新設

新たに研修の最初に当研修の目的や検討経過、新たな目指す社会福祉士像や役割、当研修の構成などを伝える科目「研修の全体像」を新設した。

② 共通スライドの導入

研修の全体像とも関係するが、それぞれの科目の学びが社会福祉士の機能や役割とどう関係しているか、科目間の繋がりがどうなっているか、これらのことを表すポンチ図を作成し、すべての科目の講義スライドに共通スライドとして導入した。

③ プログラム構成の見直し

当研修の全国展開に向けて、講義はオンデマンド方式の e-ラーニング、演習はハイブリッド方式(リモートもしくは集合形式)を前提とした。このことにより、双方向の研修は 1 日プログラムで構成した。e-ラーニング講義は長時間にならないよう 40 分から 50 分程度の映像教材とした。また、各科目間のつながりや妥当な講義時間を考慮して科目の順番や科目の統合・分離を行った。

④ 講義と演習のつながり

各科目の講義と演習が別日程になるが講義と演習の繋がりを明確にし、講義で学んだ内容を演習に反映できるよう、各 e-ラーニング講義の最後のスライドに演習で行うことを示し、演習前の事前準備が行えるようにした。

⑤ 各科目について

試行研修の評価結果からそれぞれについて講義要綱や講義スライドの見直しを行った。見直しに際しての留意点としては、コロナ禍やアフターコロナを見据えてコロナ禍における事業の展開やリモートによる社会福祉実践に着目し、「アドボカシーと意思決定支援」「排除をつくらない相談支援体制の構築」の講義に ICT の活用への言及や、「社会資源の活用・開発」の講義にコロナ禍での資源開発にかかる事例紹介を含めた。

⑥ 事前課題について

レジデンシャル・ソーシャルワーク実践を主としている社会福祉士が自身の実践にひきつけて考えられるよう、地域アセスメントにかかる事項を事前課題にして、各科目の演習ごとに書き込みを行う課題シートを今後検討することとした。

また、コロナ禍およびアフターコロナを見据えて、コロナ禍における事業の展開やリモートによる社会福祉実践に着目し、研修プログラムの科目である「アドボカシーと意思決定支援」「排除をつくらない相談支援体制の構築」の講義に、ICT の活用への言及や、「社会資源の活用・開発」の講義にコロナ禍での社会資源開発にかかる事業紹介を含め、コロナ禍における新たなソーシャルワーク実践のあり方についても提示することができた。

昨今の新型コロナウイルス感染拡大の状況を踏まえ、試行研修を当初の参集型ではなく、「Zoom ミーティング」を用いたオンライン研修に変更することになったが、研修開催にあたっては、研修や授業等へのリモート導入にかかる専門家を招聘し意見交換会を行うことにより、ICTを活用したさまざまな研修手法に関する知見を得ることができた。試行研修では、今回の ICT の専門家との意見交換会で得た知見を、講義や演習、運営面などに活かすことにより、受講者からも高い満足度を得ることができた。なかでも研修中に、リモートで参加している講師間でのリアルタイムの意思疎通を図るツールとして、Google スプレッドシートを用いることにより、演習中のグループの様子や受講者の反応などを随時講師間で共有しながら進めることができたことは、研修の質の担保のうえでも大きな成果であり、今後コロナ禍で全国展開していくうえでも大変貴重な経験となった。

さらに、今回の試行研修を来年度から全国展開するにあたり、試行研修受講者に対し、フォーカスグループインタビューをリモートで実施し、プログラム構成や研修運営に関する貴重な意見をいただいたことで、それらを反映した新たな全国展開版の研修プログラムと映像教材(e-learning 教材)を作成することができた。なお、映像教材を作成するにあたって配慮した点としては、視聴者の集中力を考慮して、1 コンテンツあたりの視聴時間が 40 分程度になるよう工夫をした。

今回新たに開発した全国展開版の研修プログラムの構成は、下記の通りであるが、今後は、全国展開に向けて、開発した教材を e-learning として広く現任社会福祉士に対して公開していくことを予定し

ている。

なお、地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の役割は、コミュニティ・ソーシャルワークに近い実践を行っている社会福祉士には理解しやすい一方で、レジデンシャル・ソーシャルワークに近い実践を行っている社会福祉士にはなかなか理解されにくいということから、全国展開版の映像教材とは別に実践事例教材を開発した。

具体的には、「小規模多機能型居宅介護施設」と「特別養護老人ホーム」で働く 2 名の現任社会福祉士による実践報告とインタビューを収録した内容となっており、全国展開版の映像教材と同様に e-learning として配信していくことを予定している。

地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク実践力養成研修プログラム構成骨子(全国展開版)

No	テーマ	講義(オンデマンド) (e-ラーニング)	演習(双方向) (ハイブリッド or リモート)
1	当研修の全体像(研修目的、検討経緯、目指す新たな社会福祉士像や役割、当研修の構成等)	20分(中島委員)	20分(中島委員)
2	地域共生社会の意義・地域共生社会の実現において求められる機能	40分(道念専門官)	(アイスブレイク) 20分(高良委員)
3	地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク(地域共生社会に向けた社会福祉士の役割を含む)	40分(高良委員)	
4	排除をつくらない相談支援体制の構築	40分(荒井委員)	45分(荒井委員)
5	アドボカシーと意思決定支援	40分(高山委員)	45分(高山委員)
6	地域で支える体制の構築	40分(加山委員)	45分(加山委員)
7	地域福祉計画	40分(加山委員)	なし
8	地域アセスメントとネットワーク構築	40分(高山委員)	45分(高山委員)
9	社会資源の活用・開発	40分(加山委員)	45分(加山委員)
10	ソーシャルアクション	40分(高良委員)	なし
11	研修の振り返りと明日からの実践に向けて	なし	60分(中田委員長)
—	特別枠(時宜にあったテーマ(任意))	40分(学識者)	なし

(2)全国展開に向けた課題

(1)で述べたように、今回の試行的研修は、地域共生社会の実現に向けて社会福祉士に新たに求められる役割や機能について受講者へ一定の理解を図ることはできた。一方で、今年度の試行研修の受講者アンケートやフォーカスグループインタビューを実施したことにより、今後本研修を全国展開していくための見直しを行うことができた。

今後本研修を全国展開するにあたっては、より現任社会福祉士が自身の実践に引き寄せたうえで地域共生社会の実現に向けて新たに求められる役割や機能を理解し、実践に結びつけていくことができるかが課題である。とりわけ、レジデンシャル・ソーシャルワークを行っている現任社会福祉士においては、今回の試行的研修のみでは、地域共生社会の実現に向けて新たに求められる役割や機能をイメージしづらいことも浮き彫りになった。今回は、このことを踏まえて、(1)で述べたように2名の施設で働く現任社会福祉士による実践報告とインタビューを収録した実践事例教材を作成したが、今後は、すべての現任社会福祉士が、地域共生社会の実現において新たに求められる役割や機能についてより理解を深め、今後の自身の実践にさらに引き寄せて考えてもらえるようになることが課題である。

また、全国展開するにあたっての残された課題としては、演習をハイブリッド方式で行うことを前提とした講師養成や講師に対する教材、マニュアルの開発が挙げられる。また、演習は都道府県単位で行うことが想定されるため、研修を運営するためのコーディネーター人材の育成及びICTの活用にかかる運営マニュアルの作成が挙げられる。コーディネーター人材は、研修の質の担保を図るうえでも必要であるが、それぞれの地域の実情に応じた演習を展開させることや、それぞれの地域の現任社会福祉士同士のネットワークを構築するうえでも欠かせないと考えている。

さらには、新型コロナウイルス感染症対策として、今後ICTを活用した研修の普及がさらに進むと予想されるが、今年度の事業実績をふまえ、さらに効果的な研修手法等について探っていく必要があると考える。

2. 本調査研究における各種取組の成果を踏まえたスーパーバイザーへのフォローアップ体制の構築の検討

本調査研究では、地域共生社会の実現に資するスーパービジョンのフォローアップ体制の構築を目的として、以下の3点より検討を行った。

第1は、全国のスーパービジョンを行う実践者の実態、およびスーパービジョンを受ける社会福祉士の現状という両者を対象とした全国的な調査による現状の課題の分析・検討である。第2は、地域共生社会の実現に向けた「成功事例の分析」を通じ、スーパーバイザーの力量に含まれる多面的な要素の分析・検討を行い、同時に他方で、良質なスーパービジョンを受けたことのあるスーパーバイザーに対してのスーパービジョンの意義の検証である。第3に、スーパーバイザーへの具体的なフォローアップの1つの方法として実施した試行研修プログラムの評価と検証である。この試行研修では、メンバー間の共感による支持や承認、問題解決への情報共有や建設的な示唆、スーパービジョン終了後のサポートの形成と持続等のメリットを持つスーパービジョンの形態であるグループスーパービジョンを、地域共生社会の実現に資するスーパーバイザーの具体的な学習目標として組み込み実施した。また、コロナ禍の中、対面で実施することが困難であることが想定され、全面的にオンラインを活用した。

以上、3点に渡る連続する取り組みにより、「地域共生社会の実現に資する社会福祉士養成のためのスーパービジョン」の意義、方法、現状の課題等が明らかとなった。個々の取り組みの検証による成果と共に、改めて第1の全国的な調査結果から提示される論点は重要であり、そこでは、例えば、グループスーパービジョンの理解、コロナ禍が日々の実践に及ぼす影響も質問に含めており、その結果と試行研修の成果の検証を重層的に見ることも必要であると考え。以上を踏まえ、総括的考察として、各調査結果の分析、研修評価、および教材開発等に関する成果を記述し、それらの考察をふまえて、スーパーバイザーへのフォローアップ体制の構築に向けた今後の課題についてまとめる。

(1) スーパービジョンの実態調査から明らかになったスーパーバイザー・スーパーバイジーの現状と課題

① 本調査の意義と回答者の特質について

ソーシャルワーク分野におけるスーパービジョン関係の文献数を検証すると、欧米では、2000年代になってから急速に増加し、日本でも2015年以降、文献数がそれ以前とは段階の異なる増加がみられているが、実践現場における実態は、探求されていない現状があった。本事業において、スーパーバイザー対象とスーパーバイジー層と想定される社会福祉士対象という2側面に焦点を当て、全国的な実態調査を実施することができたことは、実践面に加えて、研究史の上でも貴重な成果として位置づけられると考える。欧米で2000年代になり、スーパービジョン関係の文献数が増加した背景やその変化の内容を見ると、クライアントのニーズの重層化および緊急性の増大、組織における変容の模索、地域課題の急増等が指摘でき、さらにファミリーセラピストなどの開業ソーシャルワーカーの活躍に伴う倫理や責務を巡る課題の増加等、スーパービジョンの影響を及ぼす領域の拡大や機能の再検証が鋭意行われている。

本調査の回答者の属性等に関しては、第3章の1で詳細を示したが、スーパーバイザーに対する調査では、リーダー的な役割も含めれば73.6%が何らかの役職を担い、90%以上の回答者が経験年数も10年以上、そのうち45.7%は20年を超える経験を有している。一方、今回、社会福祉士対象の調査における回答者は、40歳代を中心に30歳代から70歳代まで幅広く、就労先も多岐にわたっており、社会福祉士資格取得後のソーシャルワーク経験年数では、10年から20年未満が多いが、新人も含ま

れており、経験年数の幅は広い。また、管理者・経営者・その他リーダー的な役割を含めると、47.5%が何らかの役割を担っている。なお、両調査における性別は男女半々で相違はない。回答者の90.6%がスーパーバイザー経験を有しており、87.1%は同じ職場ではないスーパーバイザーに対して実施している実態が示された。スーパービジョンは、スーパーバイザーの力量を向上させる方向性のみならず、職場外のスーパービジョンの展開は、双方が領域や地域を越えて専門職として研鑽する有効な機会であるといえ、地域共生社会に資するソーシャルワーカー養成の一つの切り札になる可能性が示されたと考える。

② ミクロ・メゾ・マクロレベルのスーパービジョンの実施状況(バイザー調査)

ミクロ・メゾ・マクロレベルのソーシャルワーク実践の項目に関するスーパービジョンの実施状況では、ミクロレベルに比べて、メゾおよびマクロレベルについて取り上げることが少ないこと、ミクロレベルについては自己効力感が高く、メゾ・マクロレベルについては自己効力感が低いことも明らかになった。因子分析の結果、スーパービジョンに関わるメゾ・マクロ実践へのスーパービジョン、ミクロ介入へのスーパービジョン、事後へのスーパービジョン、ミクロ開始へのスーパービジョン、組織に関するスーパービジョンの5因子が抽出された。ミクロ介入へのスーパービジョンとミクロ開始へのスーパービジョンの平均値は他の三つより高く、平均値が最も低かったのはメゾ・マクロ実践へのスーパービジョン、次いで組織に関するスーパービジョンであり、これらの実施状況は低調である。

地域共生社会に資するソーシャルワークの23機能については、全般的に困難度が高いことが伺われるが、因子分析結果からメゾ・マクロ実践、ミクロ介入、事後、ミクロ開始、組織関係という5因子が抽出された。ミクロ介入とミクロ開始へのスーパービジョンの平均値は他の三つより高く、平均値が最も低かったのはメゾ・マクロ実践へのスーパービジョン、次いで組織に関するスーパービジョンである。

さらに、「ソーシャルワーク機能へのスーパービジョン実施状況」については、因子分析の結果、①住民主体の地域課題解決体制構築のためのスーパービジョン、②包括的な相談支援体制構築のためのスーパービジョンという2因子が抽出され、住民主体の地域課題解決体制構築よりも包括的な相談支援体制構築のためのスーパービジョンの方がよく実施されていた。スーパービジョン困難度についても、因子分析の結果、住民主体の地域課題解決体制構築、および包括的な相談支援体制構築のためのスーパービジョン困難度という2因子が抽出され、住民主体の地域課題解決体制構築のためのスーパービジョンの方が困難度がやや高かった。これらから包括的な相談支援体制構築のためのスーパービジョンは、現状において実施されており、スーパーバイザーにとっての困難度は高くはない点が指摘され、スーパービジョンを実施する意義が再確認された。一方で、住民主体の地域課題解決体制構築のためのスーパービジョンは、現状において実施が限られており、したがって困難度も高く、フォローアップの重要項目として、方策を含めて明確にとらえ直すことが望まれると考える。

③ スーパービジョン経験とスーパーバイザーへの支援について(バイザー調査)

因子分析で抽出された各項目について、スーパーバイザー経験の有無、スーパービジョンへの支援の有無、スーパーバイザー経験の有無によって平均値に差があるかを検定により比較を行った。その結果、スーパーバイザー経験がある人は、無い人よりも、ミクロ介入・ミクロ開始へのスーパービジョンを実施しており、メゾレベルでのスーパービジョンの自己効力感が高く、住民主体の地域課題解決体制構築のためのスーパービジョン困難度が低かった。このことは、スーパーバイザーがスーパーバイザー体験をすることによって、先述した現状のスーパービジョンの問題点を克服する可能性も示唆している。

また、スーパーバイザー自身がスーパービジョンへの相談や助言等の支援を受けた人の方が、無い人よりも、ソーシャルワーク実践へのスーパービジョンを実施し、自己効力感が高く、23 のソーシャルワーク機能へのスーパービジョンもよく実施し、ソーシャルワーク機能へのスーパービジョン困難度も低いことが示されており、スーパーバイザーへの支援が重要であることが再確認された。

さらに、スーパーバイザー経験がある人の方が、無い人よりも、ミクロレベルおよびメゾレベルでのスーパービジョンを行う自己効力感が高かったことが示された。自己効力感は、成功体験を元に高めていくことができる点を踏まえると、スーパーバイザー養成のためには、支援を受けながらスーパービジョンを行い、少しずつ成功体験を積んでいけるようにしていくことが重要であると言える。

④ ソーシャルワーク機能へのスーパービジョン実施について(バイザー調査)

「ソーシャルワーク機能へのスーパービジョン実施」に関連しているのは、メゾ・マクロ実践へのスーパービジョン、ミクロ開始へのスーパービジョン、住民主体の地域課題解決体制構築のためのスーパービジョン困難度であり、特に影響力が大きいのが、「メゾ・マクロ実践へのスーパービジョン」と「住民主体の地域課題解決体制構築のためのスーパービジョン困難度」である。

また、スーパービジョンや支援を受けた人は、メゾレベルのスーパービジョンの自己効力感が高いことが示されており、メゾ(地域・組織)およびマクロレベルの実践については、従来のスーパービジョン研修の見直しも含めて、スーパービジョンのなかで意図的に取り上げること、さらに、職場内でのスーパービジョンでは、メゾ・マクロ実践も職務の一環だという合意を形成し、職務として取り組めるように体制を整えるなどの管理的機能を果たすことも重要であろう。

さらに住民主体の地域課題解決体制構築のためのスーパービジョンの項目について着目し、実施への困難度を下げることも欠かせない。特に、これらの項目は、これまで実践であまり取り上げられておらず、スーパーバイザー自身も学ぶことが必要である。先述したように、調査結果からも相談や助言などの支援を受けることが、スーパービジョン実施に役立つことに加えて、回答者から支援を望む声が寄せられており、スーパーバイザーが継続的に学び、支援を受けられるような体制や仕組みを構築していくことが喫緊の課題である。

⑤ スーパーバイザー層のスーパーバイザー体験の実態と評価について(バイザー調査)

スーパービジョンを受けた経験があるのは回答者の3割に限られているが、その3割近くが、過去1年間にスーパービジョンを受けていたことが示されていた。スーパービジョン経験者の9割以上がスーパービジョンについて高く評価しており、受けた経験がない者の6割がスーパービジョンを受けることを望んでいることが明らかになった。冒頭で述べたように社会福祉士のスーパービジョンの実施状況についての全国的な調査は今までになく、比較することはできない。だが、このスーパーバイザー経験者の高い評価と、寄せられている希望は、既にみたスーパーバイザー層の期待や、意欲の高さと重ねて考慮すると、低調と言わざるを得ない現状を変えていくことも可能と考える。スーパービジョン体制の整備、スーパーバイザーの養成、職場内外でスーパービジョンが当たり前を受けられるような環境の整備等が欠かせないと同時に、本調査のような実態の検証を蓄積していくことも重要であろう。

⑥ ソーシャルワーク実践の実施状況について(バイザー調査)

ソーシャルワーク実践の項目について、職場環境等の理由から実施する環境にないという回答を選択していることが顕著であり、同様に、地域共生社会の実現に資するソーシャルワークの機能について

も、実施する環境にないとしており、自分が果たすものと認識していない、あるいは対応したいと思っても環境上できないと認識していることが伺える。これらのデータからは、ジェネラリストソーシャルワークを実践するというよりも、限定された対象者に限定されたサービスを提供している現状、所属組織や立場によって業務が固定されている現状が推測できる。地域共生社会の実現に資するソーシャルワークの機能を果たせるようになるためには、知識、スキルの習得は言うまでもないが、多様なメゾ・マクロレベルでの取り組みを自らの役割であり職務だと認識することのできる具体的な方策が必要であり、スーパービジョンの果たす役割は極めて大きいと考える。また、スーパービジョンと連動することを視野に入れて、本事業で取り組まれた現任研修のような大きな枠組みでの見直しも不可欠であろう。

⑦ ソーシャルワーク実践と自己効力感、困難感について(パイジー調査)

本調査項目の分析は、因子分析によって因子を抽出し、因子構造を確認したうえで、それらの因子について平均値を求めた。その結果ソーシャルワーク実践の実施状況については、4 因子(個別支援、地域実践、組織実践、終結後フォローアップ)が抽出され、個別支援はよく実施されているが、あとの三つの実施状況が低調であることが明らかになった。また、ソーシャルワーク実践の自己効力感については、3 因子(個別支援、自己効力感、地域実践自己効力感、組織実践自己効力感)が抽出され、地域実践の自己効力感が他の二つと比べて低いことが明らかになった。ソーシャルワーク機能の実施状況については、2 因子(住民主体の地域課題解決体制を構築する機能、包括的な相談支援体制を構築する機能)が抽出され、住民主体の地域課題解決体制の構築する機能の方が実施状況が低調であることが明らかになった。ソーシャルワーク機能の困難度については、2 因子(住民主体の地域課題解決体制を構築する機能の困難度、包括的な相談支援体制を構築する機能の困難度)が抽出され、住民主体の地域課題解決体制の構築の方が困難度は高かった。地域共生社会の実現に資するためには、地域をも包括したソーシャルワークを推進していく必要があることが改めて示された。

さらにスーパービジョンを受けた経験による違いについては、t検定の結果から、スーパービジョンを受けたグループの方が、受けていないグループよりも、個別実践自己効力感と地域実践自己効力感が高く、相談支援体制構築困難度が低いことが明らかになった。今回は横断調査のため、因果関係については検証できないが、スーパービジョンは、自己効力感を高め、困難度を下げることが示唆されたと考える

(2) 成功事例の分析

スーパービジョンの評価は、多面的な評価が必要であり、その中でもスーパービジョンを行なったスーパーバイザーと受けたスーパーバイザーという2者の評価を客観的に総合する手続きが欠かせない。本年度は「地域共生社会の実現に資するスーパービジョンを実施するためのコンピテンシーとは何か」および「獲得のために必要な知識やスキルとは何か」という問いに対して、以下に示すように、スーパーバイザーに対する個別インタビューとスーパーバイザーに対するフォーカスグループインタビューを行い検証した。

① スーパーバイザーとしての力量の解明(スーパーバイザーへの個別インタビュー調査)

スーパーバイザーとして、都道府県において地域共生社会の実現に資するスーパービジョンの中核を担い、後進の育成に尽力する5名の「実践家(認定社会福祉士)」に対する複数の質問項目に基づく半構造化面接を行い、フォローアップ体制の具体的な内容や方向性に関する有用な結果を得ることが

できた。質問項目は、スーパービジョン歴および実践歴・「地域共生社会の実現」というワードについてのイメージ・「地域共生社会の実現に寄与した」と思えるスーパービジョン実践事例、もしくは自身の実践において「地域共生社会の実現に寄与した」と思える印象深い実践経験・スーパービジョン事例におけるバイザーの抱えていた課題と課題解決の方法・地域共生社会の実現を促すソーシャルワーカーの実践に必要なコンピテンシー、およびスーパービジョンを行うためのコンピテンシー・スーパービジョンを行うための知識やスキル・スーパービジョンの意義・効果である。

ソーシャルワーカーのコンピテンシーでは、「自身を資源として活かす」「視野を広く持つ」「個別支援を大切にす」「ソーシャルワークの価値・倫理を遵守する」「明確な目標を持つ」「自己覚知・バランス感覚」「関係形成を率先して行う」等が示された。一方、スーパーバイザーのコンピテンシーとしては、行為に関して、「実践をイメージできる」「バイザーの力量を信じる」「関係形成ができる」「気づくことができる」「説明することができる」「伝えることができる」「理解することができる」「支援することができる」等が挙げられ、態度に関して、学び続ける不断の姿勢や専門職としての倫理責任等が示された。

ソーシャルワーク実践に深い見識を有し、指導的な立場で活躍するインタビュー協力者にとって、スーパーバイザーとしてのコンピテンシーとソーシャルワークを実践する際のコンピテンシーとがほぼ変わらないことは当然である。しかしながら、スーパーバイザーのコンピテンシーについて、スーパービジョンの方法・機能・役割に特化して、具体的な言語や非言語表現も含めた卓越した知見が示された。例えば、アセスメントが醸成される関係づくりができる・23 機能の一項目ずつを自分の実践現場で起きていることに関連付けて語る・連携やネットワークの必要性や協働することの楽しさを伝えることができる・スーパーバイザー自身が気づいたことを意識化し言語化できるように促す・スーパーバイザー自身の行動として先に進むためにどうしていくかを考え、予測することができる等が示された。また、「ミクロ・メゾ・マクロの統合的な理解の元での実践に関して、個別事例から入り、個別事例についての関心とか視点というところは受け止めつつ、必ずスーパービジョンの毎回のセッションの後半の方で、そこから見えるメゾレベル、マクロレベルの課題とはなにか、という問いかけをやっていった」と述べられているように、ミクロ・メゾ・マクロというレベルや範囲について、それらをつなげる、あるいは、広げるというような短絡的な捉え方や伝え方をしていないことである。スーパーバイザーの視点にしっかりと根差し、スーパーバイザーが理解できる空間や在り様を確保しながら、強制するのではなく、スーパーバイザー自らが見つけ出していくことの重要性が示されている。すなわち、ソーシャルワーク実践に精通し、熟達した方法や技術を培ってきた経験と、その振り返りや探求を元に、スーパーバイザーである後進のソーシャルワーカーにどのように価値・知識・技術という 3 本柱を示唆・伝達・指導するかについて、臨機応変にスーパーバイザーのニーズ・課題・力量についての的確な判断を行い、スーパーバイザーとしての責任を果たす姿勢が溢れている。

加えて特筆できることは、経歴の中で初期からソーシャルワーク実践に対して誠実に取り組む姿勢があり、その継続過程において実践現場で出会うこととのギャップや、葛藤を抱え、解決しようと学びを深めた経緯が語られていた。そこで貫かれている使命感・行動特性・価値観・動機がスーパーバイザーのコンピテンシーにおいて重要な位置づけを持つことが再認識された。

今後、スーパービジョンを実施するためのコンピテンシー、および獲得のために必要な知識やスキルについて検証した上述のインタビューから得られた、貴重な質的情報は、抽出された各項目に関するさらなる精査を踏まえた上で、スーパーバイザーの力量の具体的な獲得目標として、フォローアップの一つの軸、あるいは、指標として展開することができると考えられる。

② スーパービジョンの意義・役割(スーパーバイザーを対象としたFGI)

本調査は、スーパービジョンの成功事例を分析し、地域共生社会の実現に資する社会福祉士の成長を促すスーパービジョンの効果とスーパーバイザーの知識やスキルについて、スーパーバイザーの側に焦点を当てて行ったものである。調査手続きは、5名の職域の異なるスーパーバイザー体験者に対するオンラインによるフォーカスグループインタビュー(FGI)を、以下に示す5点のインタビュー内容を中心に行った。すなわち、スーパーバイザーとの対話のなかで、印象に残っているキーワードやフレーズ・スーパービジョンを受けて良かったと思っていることや効果、実践に活かしていること・地域共生社会の実現に資するソーシャルワーカーとしての意識づけにとって有効だった問いかけや、キーワード、スキル・スーパービジョンを受けたことで、地域共生社会の実現に資するソーシャルワーカーへの意識変化・スーパービジョンを受けたことで、ソーシャルワーク実践において地域共生社会の実現に向けた視点や行動の変化という5点である。

限られた1回のオンラインによるフォーカスグループインタビュー(FGI)であったが、スーパービジョンの実際の様子やその時のスーパーバイザーの声かけが明確にイメージできるものであり、スーパーバイザー自身の振り返りの中で焦点化し、説明できる力量の高さが示されていた。また、スーパービジョンの過程でマイクロ・メゾ・マクロという範囲も含め、スーパーバイザーの視点の転換や意識の変化が随所に見られ、さらに、スーパーバイザーが共通して組織や地域への働きかけを意識して行っていることも明らかになった。また、理論的な枠組みからのアプローチ、スーパーバイザーの体験から入るアプローチとスタイルの違いがあることに加えて、そのスタイルに対するスーパーバイザーの肯定的な受け止めが示されており、信頼関係による支持がスーパービジョンの場面のいたるところで要となっていた。さらに、アプローチの相違にも関わらず、マイクロ・メゾ・マクロの視点が総合して的確に取り入れられ、偏りは見られなかった。

スーパーバイザーのスキルでは、スーパーバイザーの当初のテーマの再焦点化が挙げられる。例えば、「人材育成」をテーマにしたスーパーバイザーは「ケース支援同様、背景を理解した上の人材育成」であるととらえ直し、個別支援同様、対話を重視した人材育成の実践へと変化している。スーパーバイザーがスーパーバイザーの内省、省察を促進するスキルについては、スーパーバイザー自身が、「自己の客観視」「周囲への客観視」をできるように促し、課題の整理、役割や業務の明確化へと発展している。スーパーバイザーが、スーパーバイザー自身、クライアント(システム)、組織、地域を映し出す鏡の役割を果たすことにより、スーパービジョンの効果としてあげられた「考え直す・とらえ直す」「新たな発見」「視点・意識の変化」を手に入れ、次の課題へとチャレンジできることが示されている。さらに、スーパーバイザー側の体験を通して、地域共生社会の実現に資するスーパービジョンは、スーパービジョン展開の元として、スーパーバイザー自身がソーシャルワーク実践の概念基盤を常に自覚し、価値・知識・技術をたゆまず学び続ける姿勢の重要性が再確認された。

いずれのスーパーバイザーが体験したスーパービジョン過程においても、マイクロ・メゾ・マクロを循環する実践への捉え方が、形成され、培われていった点は、スーパーバイザーのフォローアップにとって、とりわけ重要となる。

さらに、視点の変化や意識変化では、周囲の変化を見渡しながら、行動主体として様々なレベルでどのように、何を行うかが振り返りの中での気づきとして挙げられていた。例えば、「地域の課題を投げるのではなく、組織からどう地域につなげるか」「地域のニーズは今まであることの活用や地域の人に働きかける」「行政や相手を変えなければでなく、自分がどう動くか」と語られているように、意識の変化に留まらず、具体的な実践、行動の計画と実行へとダイナミックに変化が起きている。関わり合う対象につ

いても、各システムの理解や行動に移す優先順位等に配慮が重ねられている。具体的には、その思考のプロセスが新しい援助や支援の方法を生み出し、また、場合によっては、既にある広い意味での資源の再活用も行われている。例えば、「地域の利用者の実態調査、行政とともにハイリスク世帯の掘り起こし、中断していた事例検討会再開などの包括的な相談支援体制を構築するためのソーシャルワーク機能に関する実践」、「地域住民に対する講演会の開催などの住民主体の地域課題を構築するために求められるソーシャルワーク機能に関する実践」、「地域共生社会の実現に資するソーシャルワーカーになるためのスキルの獲得と意識レベルの変化」等が挙げられていた。

以上、2 時間程の限られたオンラインによるフォーカスグループインタビューであったにもかかわらず、今後に参加となる具体的な介入・支援・援助実践が豊富に示されていた。さらに、スーパービジョン過程における意識レベルでの変化は、行動レベルでの変化に発展すること、スーパーバイザーはスーパーバイザーの意識から行動への変化を予測していることも語られていた。スーパーバイザーの語るスーパービジョンを受けたことの具体的な意義は、スーパービジョンの意義を明確にし、さらに、望ましいスーパービジョンとは何かという課題に大きな示唆となるものであった。

(3)地域共生社会の実現に向けたスーパーバイザーの養成(試行研修の実施)

地域共生社会の実現に資するスーパーバイザーの養成について、スーパービジョンを効果的に実施するための重要な方法の 1 つである「グループスーパービジョン」を活用した「ソーシャルワーク・スーパービジョン実践力養成研修」のオンラインによる研修プログラムを開発・実施し、総合的な評価について、プロセス評価とアウトカム評価を行なった。

具体的な研修目標は、「地域共生社会の概念を理解する」「地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の役割を理解する」「地域共生社会の実現に向けたスーパーバイザーの役割を理解する」という 3 点で、スーパーバイザーへの具体的なフォローアップとして、個人スーパービジョンと並び重要なグループスーパービジョンに関する研修プログラムを展開した。グループスーパービジョンは、相互に集団の中での支援から多くを学ぶことができ、適切で良好な援助や支援の本質を理解することができる点、マイクロ・メゾ・マクロを含めて、グループの中で展開する多様な焦点に対して、スーパーバイザー全員に積極的な発言が求められ、個々の自発性が尊重され、幅広い視野や方法を獲得できる点、およびスーパービジョンを通して築かれた信頼関係は、グループ後も多様な側面で日々の実践への示唆や支援として継続する場合も多い点等、地域共生社会の実現の流れの中で改めて重要性が増している。

プログラム内容は、オンデマンド学習による講義動画の視聴、模擬グループを用いたグループスーパービジョンの実際に関するオンラインによる研修という 2 部構成となっている。

オンデマンド学習は、講義動画が複雑な内容について要点を絞り、構造化して作成されており、さらに、事前課題として理解の確認を含めたことも加わり、予習として十分な時間をかけた学習が可能となった。事前課題を元にした展開に関しては、後述するようにオンライン研修の制約もあり、結果として時間が不足していたが、オンデマンド学習からの一連の研修方法は、受講者や委員・スタッフからの、高い評価に反映されている。オンデマンド講義は、e-ラーニング教材として活用されることになり、スーパーバイザーへの実態調査から示されていた学習へのモチベーションの高さは、オンデマンド学習の課題への取り組みの積極性からもうかがえた。Zoomによるオンライン研修は、対面の研修に比べ、資料配布の段階から、詳細な説明や指示が必要であることが再確認された。主催者側がオンライン研修会自体の実施方法を向上させる必要がある。

また、今回は、グループスーパービジョンの経過に伴う展開の方法を模擬グループ2場面のシナリオ

(参考資料として報告書に添付)を使用して実施し、受講者の理解が促進されたことが示された。今後は、適切なテーマを学習することのできる模擬グループのさらなる活用、および量的調査と質的調査の両者の結果より確認されている、自身のスーパービジョン体験の振り返りが多くの学びを促進するという点を十分に生かす方法の考案が必要となる。加えて、早急にグループスーパービジョンのマニュアル等の整備が必要であることが、試行研修の実施を通して改めて確認された。

(4)スーパーバイザーへのフォローアップ体制の構築の検討

本事業における各種の調査、学習・研修方法の成果を踏まえて、地域共生社会の実現に資するスーパービジョンのフォローアップ体制の構築に関して、以下に検討結果を示す。

スーパービジョンという方法の中核には、個人か、グループかという形態の相違に関わらず、リフレクション(省察)、すなわち、自らの実践のプロセス、自分の理解の根拠、行った援助や支援における具体的な行動等を意図的に振り返り、専門職としての価値観、知識、技能を探索し、培っていくことが欠かせない。スーパーバイザー・スーパーバイジーの関係性や、経過・展開過程における共感、受容、支持、承認、要約、評価等が具体的な言語、準言語、非言語を通して、時と場を得て適切に交わされることにより、スーパーバイジーは降り返り、学び成長し、クライアントの援助に反映させていく。このスーパービジョンという方法自体が有する意義と役割については、実態調査、成功事例に関わるスーパーバイザーへの個別インタビュー、およびスーパーバイジーへのフォーカスグループインタビューにより明確に示されており、その重要性が改めて確認されたと言えよう。さらに、ここ数年来、組織全体の課題であるスーパービジョンの普及やスーパーバイザーの質の向上等に関するさらなる取り組みの強化についても、本事業の諸調査を通じて再確認された。

以上の認識の元で、地域共生社会の実現に資するスーパービジョンのフォローアップ体制の構築に向けた方策を5点示す。

① ミクロ・メゾ・マクロに関わるコンピテンシー等を具体的に活用し、獲得目標の達成や評価を明確にした方策を導入すること

個別インタビューとFGIの成果から、住民を主体に据えた地域を基盤として、ミクロ・メゾ・マクロに関わるスーパービジョンのコンピテンシーにつながる具体的な項目や要素が多数挙げられた。項目や要素の精緻な検証が望まれるが、スーパーバイザー、スーパーバイジー双方にとって、学習し研鑽を積むための具体的なよりどころとして有用であろう。ソーシャルワークの価値、知識、技能という基盤の軸と、具体的な行動や言語表現等に至るレベルを網羅的に見える形で構成できる可能性も示された。例えば、フォローアップの重要項目として、住民主体の地域課題解決体制構築のためのスーパービジョンは、現状において実施が限られ、困難度も高いことが明らかになっており、実際のスーパービジョンや多様なフォローアップ研修におけるテーマを収斂し、具体的な獲得目標としてコンピテンシー等を位置づけ、スーパーバイザーの実践力向上の継続的な評価を行うことが必要である。

② スーパーバイザー自身がミクロ・メゾ・マクロを循環する実践への捉え方を熟知し、スーパービジョンにおいて一つのモデルや鏡となる力量を培うこと

実態調査の結果は、スーパービジョンの意義の重要性の再確認と共に、地域共生社会の実現に向けたスーパービジョンとは何かという問いに対して、多様な側面から捉え直す必要性を投げかけるものもあった。結果に示されたメゾ・マクロの側面へのスーパービジョンが、ミクロに比べて実施度、自己効

力感とも低調である点、さらに、ソーシャルワーク実践としても、実施すべきと認識されていない傾向がみられる点等について真摯に向き合うことが求められる。スーパーバイザーの FGI の結果に明確に示されていたように、スーパーバイザーが、マイクロ・メゾ・マクロを循環する実践への捉え方を形成し、自らの実践に反映し行動に移すことを可能にした経緯は、スーパーバイザーが一つのモデルとなって、あるいは鏡となって、スーパーバイザー自身の振り返りの中から、マイクロ・メゾ・マクロの循環過程を浮かび上がらせることができたからである。スーパーバイザーのこのような力量を培うフォローアップ体制の構築が重要となる。

③ スーパーバイザーの中のリーダー層の養成を行い、組織的に展開する中核として位置づけること

本調査の結果から見えているメゾ、マクロのスーパービジョンに対する困難感の背景には、マイクロ領域に比べて実践やスーパービジョン自体の評価の視点が明確ではない点が挙げられる。スーパーバイザーの FGI では、スーパーバイザーによる明確で具体的な承認が、信頼関係の形成を基盤として大きな励ましとなった経緯が詳細に語られている。多面的な評価は、マイクロ領域においても欠かせないが、メゾ領域ではクライアント、家族、多様な関係者等を含み、価値観の相違等によっても複雑さを増す。実際に行われたスーパービジョンの中で、好事例であると認められる具体例を蓄積し、成功している根拠や要点について、スーパーバイザーに対し、承認や評価を通し的確に伝えられるスーパーバイザーが重要である。リーダー層の養成は、成功事例の蓄積を組織として促進し、スーパーバイザーに対して、スーパービジョンの意義と方法を伝達するために欠かせないものであり、さらに、スーパーバイザー間の支え合いによる学習や研鑽を中心的に担う役割を持っている。量的調査と質的調査から明確になった力量の或るスーパーバイザーの一定層をリーダー層として位置づけ、スーパービジョンの質の向上を図ることが重要である。

④ 地域共生社会の実現に資するスーパービジョンとして、グループスーパービジョンは大きな可能性を有する方法であり、早急にそのための実践力を形成すること

実態調査の結果や、試行研修のアンケート等から、グループスーパービジョンに関する理解、実践技能等に関して、習熟していないという現状が示されていた。一方で、個人スーパービジョンをスーパーバイザーとして体験している人は、グループスーパービジョンを学ぶ要点を把握できている傾向が見える。スーパーバイザー体験がスーパーバイザーの意欲や力量に肯定的に関わるという結果も示されているが、グループスーパービジョンを学ぶ上でも同様のことが言える。試行研修で用いた模擬グループのシナリオを用いた研修、グループ状況の元でのグループスーパービジョン場面の実践的研修等、多様な方法が考えられるであろう。さらに、グループスーパービジョンの構造やプロセスを学ぶ基本となる研修を段階的に実施することを踏まえて、いわば応用編として、メゾレベルの複層的な地域課題解決に結びつくグループスーパービジョン等について、課題やテーマ別に適切な方法を活用することも重要である。

⑤ コロナ禍の状況の中でのスーパービジョンに求められる責務を再確認し、知見を元に創造的な方法の開発を行うこと

本調査は、コロナ禍の中で実施された。クライアントやその家族、地域を含めて、マイクロ・メゾ・マクロの諸側面に渡り、命、生活、社会関係等の困難は、一層複雑かつ緊急性を呈す問題に変化し続けている。

る。加えて、ソーシャルワーカー自身や組織も少なからず不安・困惑・危機感等と直面している。スーパービジョンという、実践者の振り返りを促進し、承認し、支え、示唆する方法は、コロナ禍の状況の中で、より必要性を増していると考えられる。同時に、実際のスーパービジョンの方法、研修方法を含めて、ICTの活用等、先を見据えた創造的な展開が期待されている。

厚生労働省 令和2年度 生活困窮者就労準備支援事業費等補助金 社会福祉推進事業

**地域共生社会の実現に向けた
現任社会福祉士の研修プログラムの開発と
スーパービジョンの実態把握に関する調査研究事業 報告書**

発行 令和3年(2021年)3月

発行者 **公益社団法人 日本社会福祉士会**
〒160-0004 東京都新宿区四谷1-13 カタオカビル2階
TEL : 03-3355-6541 FAX : 03-3355-6543
Email : info@jacsw.or.jp



公益社団法人 日本社会福祉士会

〒160-0004 東京都新宿区四谷1-13 カタオカビル2F
TEL 03-3355-6541 FAX 03-3355-6543

※無断で複写・転載することを禁じます。