

ピア・グループ・スーパービジョンの意義と課題に関する考察

塩田祥子 植田寿之

ピア・グループ・スーパービジョンの目的は、仲間とともに学ぶことにより、各メンバーのソーシャルワーカーとしての成長を図ることである。そこでは、同機関にとどまらず、職場を超えたつながりも期待される。しかし、熟練したワーカーのみでメンバーを構成し、スーパーバイザーとしての成長をも目的とするかどうかについては議論が分かれる。

実践の中で、逆機能のグループダイナミクスが生じることがあるが、それを避けるのではなく、克服することが重要である。そのためには、リーダーの存在や、それぞれの支持的体験に基づく支え合いが求められる。ピア・グループ・スーパービジョンでの各メンバーの体験は、クライアントとの援助関係に反映されるものであり、グループのあり方そのものを試行錯誤するプロセスが重要である。

キーワード：ピア・グループ・スーパービジョン、逆機能のグループダイナミクス、メンバーの役割、支持的

The purpose of peer group supervision is to encourage growth of each member as a social worker by learning with his or her fellow workers. It is expected that the members will not only maintain the relationship among them in the same organization but also encourage a new relationship with other social workers who belong to other organizations. However, opinion is divided as to whether the members should be composed of only skilled workers and whether their growth as a supervisor should be aimed at as well.

It is important not to evade but to overcome some possible dysfunctional group dynamics in the practices of peer group supervision. For that purpose, it is necessary that each group has a leader. It is also required that the members support each other on the basis of their experiences in which they have been supported by other workers before. Each member's experience in peer group supervision is reflected on the relationship between each social worker and their clients, therefore it is important that we undergo trial-and-error processes to consider how a peer group should be constituted and operated.

Key words : peer group supervision, dysfunctional group dynamics, the role of members, supportive

はじめに

わが国では、福祉現場におけるスーパービジョンの必要性が高まっている。利用者を支えるワーカーもまた、支えられるべき存在なのである。しかし、時間がない、スーパーバイザーになり得る人材がない等、さまざまな理由が重なり、スー

パービジョンが定着しない現実がある。上司による個別スーパービジョンの定着が求められると同時に、スーパーバイザーがいないスーパービジョン、ピア・グループ・スーパービジョン¹⁾の定着が求められる。すなわち、スーパーバイザーがいないからスーパービジョンができないとあきらめるのではなく、今ある資源で可能なスーパービジョンを考えるのである。実際、スーパービジョンを受

けた経験があるワーカーが多くない中で、より効果的なピア・グループ・スーパービジョンを求めることは容易いことではない。しかし、ワーカーの多くが安心して思いを吐露できる場、話をきいてくれる存在を求めており、支えられる必要性を感じている。それゆえ、仲間同士で支えることの意義を感じる。

わが国においては、日常的に行われているケース・カンファレンスや、職場、職種を超えた事例検討会、情報交換会等を「ピアスーパービジョン」と呼ぶことが多い。その実態は、スーパービジョンを意識しての実践なのか、また、仲間同士だけでどれだけ支え合いができていないかは定かではない。いわば、手探り状態でピア・グループ・スーパービジョンをすすめている感がある。

原点に立ち返って考えてみると、そもそも、ピア・グループ・スーパービジョンとはどのようなものなのか。また、仲間であることの長所と短所はどういったことがあげられるのか。そして、どのような条件が整えば、ピア・グループ・スーパービジョンといえるのか、という問いに直面する。なぜなら、単純に集うもの同士が同僚、仲間であるから、それがピア・グループ・スーパービジョンであると括るのではなく、集うもの同士が、ピア・グループ・スーパービジョンが成り立つ共通基盤をふまえ、あるべき方向性を見出していくことが必要と考えるからである。

そこで本研究では、「ピア・グループ・スーパービジョンとは何か」という原点となる問いかけから、ピア・グループ・スーパービジョンの定義についての考察、さらには、ピア・グループ・スーパービジョンの意義、課題についての考察を行い、わが国の実践に生きるピア・グループ・スーパービジョンのあり方について追究していく。

1. ピア・グループ・スーパービジョンの定義と現状

(1) ピア・グループ・スーパービジョンの定義

黒川 (1992 : 293) は、現にスーパーバイザーとして働いている人が、スーパービジョンの方法を、相互に経験を交流する方法で研修することが

できることがよしとし、その試みとして、「同僚間スーパービジョン」として取り上げている。スーパーバイザーとして機能しなければならない人同士のスーパービジョンの実施を伝える文献は、日本では皆無とし、Hamlin II & Timberlake (1982) らの論文「スーパーバイザーのためのピアグループスーパービジョン」を参考に、同僚間スーパービジョンの意義をまとめている。同僚間スーパービジョンとは、「スーパーバイザー、あるいは熟練したワーカーのための自主性と自発性を根拠とした、集団による学習と訓練の機会であり、参加者は、この支持的なグループの中で、『同僚の目』(peer review) を通し、さまざまなケースの検討をすることなどの活動を通して、専門職業上の独立性と責任性を強化することを目的とした自主学習の方法である」。この定義の中で、peer review を「同僚の目」と表現しており、仲間を同僚として明確に解釈していることがわかる。しかし、「それぞれ違った教育的背景、現場機関の差異、異種の業務の経験などを通して、短期間で多くのことを学習することができる」ということから、同僚といえども、機関や業種の経験の差異があることが示されている。実際、現在の機関、業種に差異があるのか、過去の経験に差異があるのか、十分な解釈には至らないが、同僚間で経験の多少の違いが見られることがわかる。いわば、ピア・グループ・スーパービジョンは、多少の経験の差異がありながらも、熟練したワーカーである同僚同士が、スーパーバイザーとして、自立、成長を促す機会として機能し、必要であることがまとめられている。

実際、Hamlin II & Timberlake (1982 : 82-85) の文献をたどると、ピア・グループ・スーパービジョンのメンバーは、それぞれの機関でスーパーバイザーの役割を担っている人たちである。その上で、メンバーそれぞれが定期的にスーパービジョンに関する問題を提示し議論する教育的なグループの状況において生じる。その中で議論は、スーパービジョンやソーシャルワーク実践などの質に関する問題、方法、技術についての学びの媒体として生じる。そして、すべてのグループメンバーの能力を認めて活用する集団的なスーパービジョンの形を象徴する。すなわち、ピア・グルー

プ・スーパービジョンは、ワーカーとして熟練し、それぞれがスーパーバイザーとしての役割を担うメンバーが、自身の専門職としての成長、発達のために存在している。そして、そのためにも、個々のメンバーは、グループ運営を機能させるよう認識する必要がある。

一方、Kadushin & Harkness (2002: 454) は、1972年に書かれた Hare & Frankena の定義を引用し、「ピア・グループ・スーパービジョンとは、同じ機関の専門職のグループが、リーダーの存在なくケースを評価し、支援の方法を調整し、専門技術を共有したり、自分自身や互いの専門職としての発展のため、あるいは機関のサービスの基準を維持するために責任を取る過程である」と定義づけている。すなわち、Kadushin & Harkness の定義には、ピア・グループ・スーパービジョンのメンバーは、同じ機関の専門職であるが、スーパーバイザーであるという前提はない。それゆえ、スーパービジョンのあり方、進め方よりも、メンバーそれぞれの実践の向上に主眼がおかれている。

渡部 (2007: ii-iii) は、自身のアメリカでの実践経験をふまえ、原則として、ピア・グループ・スーパービジョンの実施には、参加者が一定の実践力を備えていることが必要であるとしながらも、わが国の実践の現状では難しいことを指摘している。

また、わが国では、スーパービジョンそのものが十分実践現場に浸透しているとは言い難く、アメリカでいうピア・グループ・スーパービジョンは実践できない現状であり、訓練されたスーパーバイザーが組織の中に存在している場合が少ない実情を考えると、日本型ピア・グループ・スーパービジョンを今後確立する必要がある (植田 2005: 68-69)。

(2) インターネットで見えるわが国のピア・グループ・スーパービジョンの現状

それでは、日本のピア・グループ・スーパービジョン実践の現状はどのようなものであろうか。インターネット検索サイト「YAHOO! JAPAN」において、「ピアスーパービジョン」を検索した²⁾。結果、約 1590 件 (2009年3月現在) のヒットが

あったが、中身を一件ずつ確認すると、ピア・グループ・スーパービジョンについての研修、実践状況としては12件にとどまった。12件の内容をまとめると、ほとんどが、スーパービジョンに関する研修の一環の中で位置づけられていた。ピア・グループ・スーパービジョンそのものの研修は一件であり、敢えて、ピア・グループ・スーパービジョンとは何かとうたっているものは、その一件のみであった³⁾。また、内容においても、事例検討会、情報交換会が主であり、一連の研修の中に「ピアスーパービジョンの練習」として位置づけられていた。検索サイトで調べた内容で、わが国の実際がわかるかという点に偏りがあることは認める。また、ネット上に公表してなくても、実際の実践においては、はっきりしたものが打ち出されている可能性もある。しかし、わが国において、ピア・グループ・スーパービジョンとは何かという定義の上での共通認識が十分ではないことは明確である。また、方法、形式においてもばらつきがみられる。現実には、「実践経験の浅いメンバーたちが、メンバーを固定することなく単発的に、自分たちで何とかグループスーパービジョンを試してみるところが多い」(渡部 2007: iii) という指摘もあり、いわば、手探り状態ですすめている感是否定できない。事例検討会や情報交換会そのものを、ピア・グループ・スーパービジョンであると位置づけできるのかという議論も不十分であるが、わが国においてスーパーバイザーが不足し、組織にスーパーバイザーを職階として位置づける意識が十分でない以上、このような形態も有効と言える。それぞれの機関が、それぞれの機関の状況に合わせて、ピア・グループ・スーパービジョンとは何かを定めて実践していくことに一定の意義を感じる。

2. ピア・グループ・スーパービジョンの意義と課題

ピア・グループ・スーパービジョンのメンバーが、熟練したワーカーを前提にするかどうか、また、ワーカー自身の実践に主眼をおき、かつ、スーパーバイザーとしての成長を求めるかどうかとい

う、ピア・グループ・スーパービジョンのあり方については議論の分かれるところである。また、同一組織、機関で行われるピア・グループ・スーパービジョンと、組織、機関を超えたピア・グループ・スーパービジョンの相違についても整理する必要がある。同一組織、機関内と外とでは、ピア・グループ・スーパービジョンの方法も違えば、当然メンバーのあり方も違って来る。そこで、本章では、ピア・グループ・スーパービジョンのいくつかの特徴を整理することによって、その意義と課題を考察していきたい。

(1) 「仲間」で行うスーパービジョン

Hawkins & Shohet (1989:95-98) は、「グループ・スーパービジョン」の長所として主に以下のように提示している。

①仲間同士のサポートティブな雰囲気

不安を分かち合うことができ、他者が自分と似たような問題を抱えていることを理解し合うことができる。

②ロールプレイなどを活用して、他のメンバーの反応によって、気づきが得られる

自分が問題と思っているケースだけでなく、問題とっていないケースであっても、他者が同じようなケースを抱えていたり、自分の態度の傾向をロールプレイで示してくれたり、他者を通して気づきが得られる。また、例え、気づきを得ようとしない自分がいたとしても、自分のケースへの否定的な態度は、グループや他のメンバーの態度に反映され、自ら認識しやすくなる。

③グループに集うメンバーの多様性

グループには幅広い年齢層の人がいる。また、グループメンバーそれぞれ、性格も違う。さらに、個々が有している経験もさまざまである。そのことは、グループに、幅広い人生経験をもたらしてくれると言える。それゆえ、個人として限界が生じてても、グループとして限界にはならない。

これらは、ピア・グループ・スーパービジョンそのものの特質とはいえないが、グループを活用するスーパービジョンの長所といえる。さらに、ピア・グループ・スーパービジョンではスーパーバイ

ザーは存在しないため、スーパーバイザーの権威を感じることもない。仲間同士であるがゆえの気安さ、居心地の良さは、グループ・スーパービジョンよりも増すと考えられる。普段から共に仕事をする仲間に対しては、スーパーバイザーに対する緊張や焦りではなく、安心感のもと悩み事等をうち明けやすく(植田 2005:69)、仲間同士のフィードバックは受け入れやすい。また自分の思いを安心して吐露できる存在があることは、実践をしていく上で、支持的な役割を果たし心強く、グループそのものが、「情緒的支持の源泉」(平山 1986:146) となることが期待される。

しかし、共に仕事をする仲間であるがゆえの問題がある。職場以外に、プライベートのつきあいがあったりと、仕事と私情の境界が明確でない場合がある。さらに、ピア・グループ・スーパービジョン以外での集いに関心が行き、より一層私情が絡むことが予想される。仲間内ということで気安さはあるが、同時にそれがスーパービジョンとしての展開をいい加減なものとしてしまう可能性も高くなる(塩村 2000:130)。それゆえ、気安さ、安心感が、なれ合いに転じ、メンバー間での気づきが生じにくくなる。

また、ピアのグループメンバーが、それぞれ、経験や知識、普段の役割が、まったく同等であると言いきれるものではない。その分、普段の役割関係が生じ、上下関係が生じる可能性がある。そうであるなら、グループ内で自己表現することを抑えるワーカーもでてくる。例え、役割関係が生じずとも、仕事仲間であるがゆえに遠慮が働き、敢えて意見を発しないということも考えられる。そうすると、グループへの信頼が減少していく。すなわち、仲間であることが長所にも短所にも働きうるということである。

(2) 「学ぶ場」としてのピア・グループ・スーパービジョン

平山 (1986:146-147) は、「グループ・スーパービジョン」の目的は、「ワーカーの仕事に関連した問題の削除と解決法を、メンバー間の相互作用を通して検討し学ぶこと」としている。グループは、集団としての力にもなるが、時に、集い、満足感

を得ることが目的となりかねない。何のためのグループかを常に意識する必要があるし、お互いの学びの場、強いては、成長の場として活用することに意義がある。そして、このことは、ピア・グループ・スーパービジョンにも言えることであり、先に掲げた「学習と訓練の機会」とする黒川（1982:253）の定義や、「専門職としての発展」を求めるKadushin & Harkness（2002:454）の定義に結びつく。Bernard & Goodyear（2004:254）は、専門職としての成長のため、また、バーンアウトを防ぎ、スーパービジョンの訓練の機会として、ピア・グループ・スーパービジョンは繰り返し必要であると述べている⁴⁾。

個別スーパービジョンにおいては、人員、時間の制限があり実施が困難な場合が多い。そのような中で、ピア・グループ・スーパービジョンは、教育的なスーパービジョンの代わりとして、あるいは補足するものとして暗示されている（Kadushin & Harkness2002:455）。仲間同士が集い、学び合い、成長し合うことが、ピア・グループ・スーパービジョンの本来の目的であるといえる。そのためにも、ピア・グループ・スーパービジョンが、メンバーにとって学ぶための魅力的な場であり、相互に新しい情報を行き渡らせる機会であることが求められる。それゆえ、それぞれのグループメンバーは、他のメンバーの実践を支援し、相互に高め合う責任を担っている。

(3) 組織、機関内と外のピア・グループ・スーパービジョンの課題

わが国では、スーパーバイザーのためのピア・グループ・スーパービジョンを実践することは困難である。スーパーバイザーの力量まで達しているワーカーが、同じ職場内に数が満ちていることは皆無に等しいからである。また、ワーカーとしての成長以前に、力量、経験の同質性のばらつきが見られる。そういったことをふまえ、ワーカー同士の足並みを揃えることが求められるが、現実的には難しい状況といえる。すなわち、今の実情を考えると、形式的に足並みを揃えることを掲げるのではなく、揃えられないままでも可能となるようなピア・グループ・スーパービジョンのあり方

を考えることのほうがより現実的と言える。

さらに、メンバー間の留意点に加え、組織、機関での、ピア・グループ・スーパービジョンのシステム化があげられる。組織、機関の支援があることで、ミーティングを行う場所、時間が提供されやすくなる。ソフトとハード面の双方が整うことが、円滑なピア・グループ・スーパービジョンの実践に結びつくと考えられる。

また、同一組織、機関内で、ピア・グループ・スーパービジョンの実践が困難であるなら、組織、機関を超えての実践に期待するところが大きい。先に示した、組織、機関を超えた研修での集いをピア・グループ・スーパービジョンと位置づけるなら、所属する組織、機関でスーパーバイザーの位置にいる、一定の力量を要したワーカーが集い、それぞれの学び合いへと発展していく可能性は高い。また、一定の力量を前提とした集いであると明確に位置づけているなら、参加者同士の尊敬、尊重が前提にあり、グループ参加への動機付けも高いと言える⁵⁾。しかし、いざ、自分の組織、機関に戻った時に、外部研修としてのピア・グループ・スーパービジョンで得たことを実践に反映できるかは定かではない。また、当初、実践のための外部研修だったものが、そこでのメンバーとの相互作用に魅力を感じ、集うことそのものが目的となるということも考えられる。さらに、外部での集いが、自分の組織、機関内の仲間を軽視することにつながらないかが懸念される。それゆえ、参加したメンバーのみの満足感にとどまらず、そのメンバーの学びが、他のワーカーの実践にも反映することが求められる。

3. ピア・グループ・スーパービジョンを成り立たせるための検討課題

(1) ピア・グループ・スーパービジョンにおける逆機能のグループダイナミクス

ピア・グループ・スーパービジョンは、同僚間のスーパービジョンであるがゆえに、「自己指向的」である（黒川1992:293）。そのため、特定のメンバーのニーズを満たすための偏った議論だと感じると、他のメンバーはよい感情を抱かない場合も

決してないわけではない。確かに、ピア・グループ・スーパービジョンの焦点は、それぞれの個別のニーズを満たすことである。しかし、それだけではなく、個別的な課題を優先してその背景に押しやられてしまうグループの維持についても常に配慮が必要である。つまり、参加者全員のピア・グループ・スーパービジョンに参加するためのモチベーションを維持しなければならない。このバランスの調整を誤るとメンバー同士の逆機能のグループダイナミックスが生じる。

逆機能の具体的な現象としては、グループにおけるリーダーシップや統制において、競争心が芽生え、防衛や衝突が繰り返されること、また、快くグループに参加しないメンバーが現れたり、相互に価値を低め、自分よりも能力の低い者から学ぶものはないといった感情が生じることもある(Kadushin & Harkness2002 : 455)。さらに、グループ内のもめ事が最大の関心事となり、事例の話し合いどころではなくなってしまうということや、メンバー個々が、事例(実践)についてのみならず、人としての否定までされるのではないかという不安が生じることも懸念される(Hawkins & Shohet1986 : 99-100)。こうした逆機能をいかに克服していくかということがピア・グループ・スーパービジョンを成り立たせる大きな課題である。

(2) ピア・グループ・スーパービジョンの注意点

仲間がお互いにスーパービジョンを提供しようとする点において、そのプロセスがうまくいくためには、ある条件が存在しなければならない。塩村(2005 : 130-132)は、Hawkins & Shohet (1986)の文献を活用し、「ピアスーパービジョン」の注意点を次のようにまとめている。

- ① 同じような価値観をもち、しかもアプローチがさまざまである。
- ② 決まりを明確にする
- ③ グループへの貢献・役割について明らかにする。
- ④ 互いに何を期待しているかその違いを明らかにする。
- ⑤ スーパーバイザーとして何をグループから求めているのかを明らかにする

- ⑥ メンバーは自分自身が感じたことを直接的な表現でフィードバックする
- ⑦ スーパービジョンプロセスが各メンバーにとってどうであったかについてフィードバックする時間を各回に設ける。
- ⑧ 定期的(3ヶ月ごとなど)に集団力動や約束事などを見直す機会をもつ。
- ⑨ インフォーマルな時間を作る。

上記の注意点と、わが国の現状と照合し、特に①⑥⑧⑨において、意識して留めておくべきことを付け加える。

① 価値観の同質性について

グループメンバーの同質性は、ピア・グループ・スーパービジョンの注意点なり、成り立つ条件としてあげられる。しかし、そのことにより、なれ合いが生じ、また、気づきが得られにくくなるといったグループの限界を知っておく必要がある。ただ、価値観の同質性については、自分たちでメンバーを選ぶという前提に立つなら可能であるかもしれないが、メンバーの中には、ピア・グループ・スーパービジョンとしての意識がはっきりしないままメンバーとなっている可能性もある。また、さまざまな職種が集うグループだとしたら、価値観の同質性は自ずと難しくなる⁶⁾。さらに、同じような価値観を持ち得ていると思った人が、スーパービジョンをすすめるうちに、実際は、違っていたということも考えられる。その際に、違うからと無理に統制したり、グループから排除するようなことがあると、ピア・グループ・スーパービジョンにおける逆機能のグループダイナミックスが生じ、グループの凝集性に影響してくる。

また、突き詰めて考えてみると、メンバーそれぞれの価値観に至る背景はさまざまであり、異なる。言うならば、異質性もあって当然ではないかという疑問が生じる。すなわち、同じでなければならないと固執することではなく、違いもあって当然として、相互に、個々のメンバーを尊重し、認め合うことが求められる。そのことが、メンバー間の同質性に向けての前提といえる。

⑥⑧⑨仲間、同僚として「知り合い」であることについて

⑥においては、知り合いだからこそ、普段の人間関係が影響し、言いつらいこともでてくる。また、日本の文化的風土として、率直な発言は肯定的には取られないことが多い。自由な討議が制限されることが予測される。それゆえ、メンバーは意識して率直な表現を用いる必要があるし、意見を受ける側も、一専門職、対等な立場の者からの意見として受け取る必要がある。このことは、意見を言う側、受ける側、双方が理解して成り立つ条件である。⑧においては、知り合いであるからこそ、グループに問題が生じてても言い出しにくい。それゆえに、定期的に振り返る機会を用意する必要がある。

⑨において、スーパービジョンは、時間を決めて雑談を避ける努力が必要である。しかし、知り合いであるからこそ、近況についての雑談が楽しくなり、またそういった時間も大切となる。そのことにより、スーパービジョンの時間に雑談が食い込むことが予想される。それゆえ、あらかじめインフォーマルな時間を用意しておくことが必要となる。また、スーパービジョンの時間は、楽しい雑談のみならず愚痴を言い合う場ではないことを、それぞれが意識し合うことが大切となる。

(3) ピア・グループ・スーパービジョンに求められるもの

①メンバーの役割

ピア・グループ・スーパービジョンにおいては、スーパーバイザーは存在しない。そのことによって、経験のあるメンバーや、実践力に長けたメンバー、発言力のあるメンバーに負担が生じやすい。そのメンバーが、望む、望まないに関わらず、グループリーダーの役割を任う可能性は高い。その場合、例え、その役割を肯定的に担ったとしても、メンバー間の平等性に十分目が行き届かず、自らの経験則だけで進めようとすることや、話し合われる内容が高度なものに偏ってしまう可能性が危惧される。また、望まずにリーダーになった者にとっては役割そのものが負担である。自らも一メンバーとして意見を求めているにもかかわらず、

リーダー役割を担わされたことで、十分なフィードバックを得られないといった現象も考えられる。そもそも、ピア・グループ・スーパービジョンは、メンバー全員に平等の責任がある。その中で、一メンバーに責任の偏りがあるということは、ピア・グループ・スーパービジョンそのもののあり方を問われることにつながる。しかし、一定の能力を備えたメンバーが集うことが難しいとされるわが国のピア・グループ・スーパービジョンにおいて、メンバー全員に平等の責任、役割ということが可能かという疑問も生じる。

このようなわが国の現状のもと、渡部は(2007:66-71)は、ピア・グループ・スーパービジョンの場としての「気づきの事例検討会」を模索し、その中で司会者の重要性を指摘している。司会者は持ち回りをするが、司会者のために「セリフ」という形でマニュアルを作成している。黒川(1992:296-297)も、グループ維持の責任は集団参加者一人ひとりにあるとしながらも、Hamilin II & Timberlake(1982)の指摘を引用し、司会者(facilitator)を定めておくことが望ましいとしている。また、Hamilin II & Timberlake(1982:84)は、ファシリテーターの役割として、部屋の用意、報告者の予定を立てることといった管理的な世話も含めている。時に、グループの維持や流れ等、経験の少ないメンバーが、経験豊かなメンバーに任せる部分もあるが、ピア・グループ・スーパービジョンにおける決定の最終責任は、メンバーそれぞれにあることを提示している。

ピア・グループ・スーパービジョンにおける逆機能のグループダイナミクスを克服し、よりグループとしての凝集性を高めるためにも、また、ここで述べた司会者の重要性を考えあわせると、グループワークの専門技術を備えた人物の存在が必要になるのではないと思われる。渡部、黒川、Hamilin II & Timberlakeが指摘するメンバーの条件(到達度)のレベルは、容易く特定できるものではない。しかし、輪番で司会を担当するというのであれば、少なくとも、グループワークの専門技術を備えた者と捉えることもできるし、渡部が用意したように、マニュアルがあれば実践できるだけの実力を備えた者である。メンバーの力量

が輪番で司会できるほどに達していない場合であれば、力量を備えた特定の数名のメンバーが輪番で司会をするということも考えられる。もちろん、その数名に過度の責任を担わせるということではなく、グループの力、メンバーの力量が徐々に向上されることによって司会役割を担うメンバーが増えていくことが望まれる。そのためにも、メンバー個々が、他者に依存して任せておけばよいといった受け身的な参加ではなく、自らも力量を伸ばしていこうとする自立心が求められることはいうまでもない。

②支持的体験の実践

グループメンバーの間の信頼や尊敬は、グループ形成や維持のための本質であると考えられる。メンバーによるディスカッションやコメントのマナーは、信頼の度合いに反映される。グループの雰囲気は信頼に満ちたものでなければ、建設的なコメントも批判的、攻撃的なものと受け取られる。対照的に、肯定的な雰囲気ができていれば、メンバーはフィードバックを受けるのはもちろんのこと、新しいアプローチの試みも許容することができる(Hamlin II & Timberlake 1982 : 83-84)。決して、メンバー内にスケープゴート役割を担う「グループ患者(group patient)」(Hawkins & Shohet 1986 : 100)を作らず、弱さ、心配を分かち合う環境が必要である。メンバーが作り出す支持的な雰囲気が求められるのである。

しかし、過去に支持的な体験をせず、ありのまま受けとめ、受け入れてくれる存在を持ち得なかったワーカーは少なくない。いわば、支持的という感覚がどういったものがわからないということが考えられるのである。そのため、ピア・グループ・スーパービジョンにおいて、司会者がメンバーに支持的な雰囲気を提供し(これは、もちろんグループワークの専門技術にも含まれる)、グループ全体が支持的になれば、メンバーはその感覚を身につけることができる。理想的には、すべてのメンバーが支持的体験をした(している)者がよい。それが望めない現状があれば、その体験者が率先して支持的な雰囲気を提供する。支持的な雰囲気の心地よさを体験することによって、その重要性

を体感できる(植田 2008)。しかし、支持的体験をいかに実践していくかということの中で、グループごとの支持的な体験をしているメンバーの数のばらつきや、自分は支持的な体験をしたと思い込んでいるメンバーの勇み足が問題としてあげられる。

そもそも、スーパービジョンにおいて支持的機能の重要性はよく述べられるところであるが、何をもって支持的とするか、支持的体験とはどういったことかは、人によって違う。支持的とは、それだけ抽象的であり個人的経験に左右される⁷⁾。その分、日頃の経験の中から、どういったことを支持的体験とするのかを常に意識する必要性を感じる。さらに、メンバー間で支持的体験について話し合い、そのグループに求められる支持的な雰囲気を模索していくことが求められる。支持的な雰囲気はピア・グループ・スーパービジョンの前提であり、「他者からの批判にさらされるのではなく、一緒に考えてくれるメンバーに支えられて、自らの実践を振りかえること」(福富 2009 : 1)が気づきを促し、次なる実践につながる。支持的体験なり、その意義がピア・グループ・スーパービジョンのメンバー間に浸透することが、自ずと実践における援助関係にも反映されると思われる。そのためにも、グループのあり方そのものを試行錯誤するプロセスが重要と思われる。

また、スーパーバイザーではなく仲間からの支持的体験が、実際の援助関係にいかに反映していくか、いわば、個別スーパービジョンにおけるパラレルプロセスとピア・グループ・スーパービジョンにおけるパラレルプロセスの相違について、今後検討していく必要がある。そのことは、ピア・グループ・スーパービジョンの意義を考えることにつながり、ひいては、ピア(仲間、同僚)の持つ力の独自性を導くことにもつながると考えられる。

おわりに

メンバーが集い、グループができれば、自ずと競争、葛藤は生まれる。しかし、「競争の問題は、すべての人が、自身の最善を尽くそうとするなら、グループの働きに貢献する」(Hawkins &

Shohet2006:170)。つまり、競争、葛藤そのものを避けようとするのではなく、それを克服することが、目標達成に向けてメンバー同士の相互作用をより強固なものにしていく。それゆえ、ピア・グループ・スーパービジョンにおける逆機能のグループダイナミックスは特別なことではなく、自然な現象であり、グループの成長のために必要なプロセスといえる。それをいかに克服していくかが問われるのである。

しかし、仲間であることの支え合いには気安さはあるが、馴れ合いも生じる。一人のメンバーがよいものにしようと思えば、別のメンバーが否定的になることも考えられる。また、実践に前向きなワーカーがリーダーとして過度な責任をおわされることもある。このように、よりよいピア・グループ・スーパービジョンの実践を目指せば目指すほどアンバランスな現象が起こるといえる。

また、グループを機能させるためには、グループリーダーが存在した方が上手く機能していく。しかし、リーダーが突出し、存在が強くなればなるほど、ピア・グループ・スーパービジョンと呼べなくなる可能性が高くなる。いわば、ピア・グループ・スーパービジョンは、グループとしての「自己矛盾」を孕んだ取り組みといえる。そういった実態もふまえた上で、今後も、ピア・グループ・スーパービジョンの取り組みを模索し続けることに意味がある。

注

- 1) ピア・グループ・スーパービジョンにおいては、ピアスーパービジョンと表記されることが多いが、本論では、ピアの、グループとしての力、成長に主眼をおいているため、「ピア・グループ・スーパービジョン」と表記する。
- 2) 「ピア・スーパービジョン」と検索すると、「ピア」と「スーパービジョン」に関する項目のヒットがあり、「ピアスーパービジョン」そのもののヒットにつながりにくかったため、「ピアスーパービジョン」と検索した。
- 3) 聖学院大学 (<http://www.seigakuin.jp/index.htm>) は、ピアスーパービジョンとは、「同じ悩みや課題を持つ者(福祉現場職員)同士が語り合い、クライアントとのかかわりを振り返り、日々の業務を見直す場」と定義付けし、現場職員同士のつながり作りや情報交換の場」としている。対象は、聖学院大学卒業生であり、形式は、グループディスカッションを主なものとしてピアスーパー

ビジョンの取り組みを続けている。

- 4) 具体的には、Lewis, Greenburg, Hatch の資料を用い、ピア・グループ・スーパービジョンに参加している理由を以下のように掲げている。①困難ケースへの示唆、②専門職としての倫理的な問題について議論すること、③孤立を防ぐこと、④情報を分かち合うこと、⑤クライアントに対する問題を孕む感情や態度を探究すること、⑥治療技術を学びマスターすること、⑦個人開業でのストレスから守ること、⑧バーンアウトを防ぐこと、⑨他の理論的なアプローチを露見させること。
- 5) 2005年度から行われている「スーパーバイザー養成研修」(講師：植田寿之、主催：山口県ひとづくり財団他)では、対象は、スーパーバイザーの立場として相談業務の経験のある方であり、参加にあたっては小論文による審査がある。
- 6) そもそも、他職種が集うグループで、スーパービジョンが成り立つかどうか疑問が浮上する。しかし、ケース・カンファレンスや申し送り等をピア・グループ・スーパービジョンと位置づけている現状もあり、職種の同質性を求めると、わが国のピア・グループ・スーパービジョンは不可能に近い。スーパービジョンを、同職種同士の専門性向上と考えると、他職種間ではスーパービジョンは成り立たないが、対人援助職としての成長という観点に立つと、スーパービジョンとして解釈できる(例：社会福祉士は、社会福祉士の専門性を向上させることができるが、社会福祉士が看護師の専門性を向上させることはできない)。このことは、コンサルテーションとの相違とともに、今後、議論の要するところである。
- 7) Rauktis (1994: 43-44) は、支持的スーパービジョンとワーカーのストレスについてさまざまな調査文献を用いて比較検討しているが、支持的サポートの定義付けが矛盾していることを指摘している。

文献

- ・ Hamlin II, E.R., & Timberlake, E.M. (1982) "Peer Group Supervision For Supervisors", *Social Casework*, Feb.
- ・ Kadushin, A. & Harkness, D. (2002) *Supervision in Social Work*. 4th ed, Columbia University Press.
- ・ Bernard, J.M., & Goodyear, R.K. (2004) *Fundamentals of Clinical Supervision*, 3rd ed, Pearson Education.
- ・ Hawkins, P. & Shohet, R. (1989) *Supervision in the Helping Professions*, Open University Press.
- ・ Hawkins, P. & Shohet, R. (2006) *Supervision in the Helping Professions*, 3rd ed, Open University Press.
- ・ Rauktis, M.E., & Koeske, G.F. (1994) "Maintaining Social Worker Morale : When Supportive Supervision Is Not Enough" *Administration in Social Work*, 18 (1).

ピア・グループ・スーパービジョンの意義と課題に関する考察

- ・植田寿之（2005）『対人援助のスーパービジョン よりよい援助関係を築くために』中央法規出版.
- ・植田寿之（2008）「社会福祉現場におけるスーパービジョン実践の現状と課題—スーパーバイザー養成研修修了者の実践報告から—」（日本社会福祉学会第56回全国大会口頭発表，2008年10月12日）.
- ・黒川昭登（1992）『スーパービジョンの理論と実際』岩崎学術出版.
- ・塩村公子（2000）『ソーシャルワーク・スーパービジョンの諸相—重層的な理解—』中央法規出版.
- ・末崎政晃（2007）「初任者精神保健福祉士におけるピア・スーパービジョンの考察—『グループワーク』の二事例を通して—」『久留米大学大学院比較文化研究論集』21.
- ・平山佳須美（1986）「スーパービジョンとワーカー・トレーニング」大塚達雄他編『グループワーク論—ソーシャルワークの実践のために—』ミネルヴァ書房.
- ・福富昌城（2009）「巻頭言 支える人を支える」『福祉と人間科学』花園大学社会福祉学会.
- ・渡部律子（2007）『基礎から学ぶ気づきの事例検討会』中央法規出版.
- ・渡部律子（2008）「社会福祉実践を支えるスーパービジョンの方法」『社会福祉研究』第103号，鉄道弘済会.