

スーパービジョン関係における作業同盟に関する研究

Work alliance in supervision relationship

三好 真¹, 福島 哲夫¹Makoto Miyoshi¹, and Tetsuo Fukushima¹¹大妻女子大学人間関係学部

キーワード：スーパービジョン，作業同盟，キャリア支援，心理臨床

Key words : Supervision, Work alliance, Career support, Clinical psychology

1. 研究目的

スーパービジョン (SV) は、カウンセラー (スーパーバイザー: SVee) の担当しているクライアントを援助するために、より経験の少ない者が専門家としての機能を高める (発達する) ことを目的とした (Bernard & Goodyer, 2009) 非常に重要で効果的な取り組みである。しかし、これまでの日本においては、スーパービジョンの定義やその実態は、各学派や支援分野によって多岐にわたっている (平木, 2014)。一方で、臨床スーパービジョンは、クライアントの問題に対する経過や結果に影響を与える (e.g: Wrape, Callahan, Ruggero, & Watkins, 2015) ことが報告されているため、SV を実施する背景や手法が違っていても、カウンセラーの発達を支援する関係性 (スーパービジョン関係) を構築する事は大変重要な事である。これまで、仮想的に理想的な SV を想定した中での作業同盟 (Miyoshi, 2016) などが調査されてきたが、実際に日本で実施された SV のなかで作業同盟を扱った研究はまだ報告されていない。

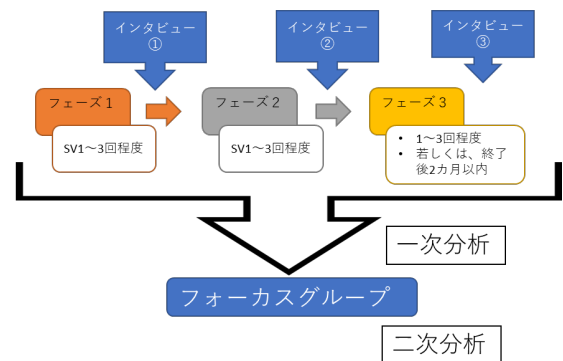
そこで、本研究の目的は、各学派や支援分野においてカウンセラーの発達を促す関係性 (作業同盟の在り様) が SV の回を重ねると同時にどのように変化していくか、横断的に明らかにすることにある。

2. 研究実施内容

各学派や支援分野におけるスーパービジョン関

係を捉えるにあたり、現象学的な解釈が行えるよう半構造化面接法によるインタビュー調査及びフォーカス・グループを実施することとした。(図1参照。)

図1: 研究の流れ



対象者は、心理臨床、キャリア支援を含むカウンセリングでのスーパーバイザー (SVor)・スーパーバイザー (SVee) 6組 12名であった (対象基準は、表1を参照)。

① インタビュー調査：

1名につき約3回(各回およそ60分程度)ビデオ通話を用いたインタビューを行った。インタビューは、SVのセッション終了から次のセッションまでの間に行う。インタビュー実施のタイミングは、図1のとおり、フェーズ1 (SVを開始してから3回以内)、フェーズ2 (その後1~3回程度)、フェーズ3 (その後1~3回程度もしくは終了後2

表1: 対象者の基準

SVor	心理臨床, キャリア支援を含むカウンセリングで臨床経験年数 10 年~15 年以上の臨床心理士・公認心理師・その他 (諸団体・諸学会認定スーパーバイザー・1 級キャリアコンサルティング技能士などを含む)
SVee	心理臨床, キャリア支援を含むカウンセリングにおける臨床心理士, 大学院生, もしくは実践者 (諸団体・諸学会認定カウンセラー・国家資格キャリアコンサルタントなどを含む)

か月以内)とした。インタビューの内容は、SVを進めていく中で、協働作業という観点からどのような事を感じたかを回想しながら、スーパービジョン関係に関わる要因や相手(SVee/SVor)に期待する事などとした。

② フォーカス・グループ (今後実施予定)

1次分析(重要な語りのハイライト&テーマの抽出)を行った後、より妥当な分析や解釈

(Triangulation)をはかるために、フォーカス・グループによるディスカッションを行う。ここでは、本研究に参加したSVorとSVeeやSVの学識者を招待し、一次分析の結果・解釈を提示しながら、体験を振り返ってもらう。また、振り返りの際に語られたSVの作業同盟に関する意味付け(納得感・応用・活用性)を語ってもらう。これらを基に、さらに2次分析(テーマの再検討及び各テーマの関連性の分析)を行う。

その際、参加メンバーの本研究で明らかになった分析の結果・解釈や研究実施者を含めた他のメンバーなどに対する姿勢(Positionality)を分析・考察する。これを二次分析として、フォーカス・グループの議論を基に最終的な分析結果を形成する。尚、フォーカス・グループは、参加者の心理的安全性を考慮して、SVor/SVeeは、それぞれ別のグループで形成する。

3. まとめと今後の課題

現段階では、キャリア支援におけるSV計4組、心理臨床におけるSVは、計2組のインタビューが終了している。ここでは、現段階で得られた結果について、まとめて報告する。尚、エビデンス・データ(対象者の具体的な語り)については、分析途中のため、守秘義務を考慮し、本報告書では開示しない。

各インタビューの中途分析より

フェーズ1:

まずSVの目的と扱う内容や進め方といった面でお互いの合意がなされるまでに、SVeeは、自身の状況やケースの内容をSVorに理解してもらいたいという傾向が強く、一方で、SVの目的と扱う内容や進め方においては、SVorにやや依存的な姿勢(SVorの期待に応えたり、指示を請おうとする傾向)にあった。

また、SVorもSVeeに対してのかかわり方に関しては、進め方や方針としては、SVorが主導的に進められていた。

フェーズ2:

フェーズ2へ移行した段階では、SVeeにおいては、自身の気持ちや状態に関しての自己開示をしていく一方で、よりSVorに対しての関心が増加し始めるという傾向がみられた。

SVorもSVeeに対してのかかわり方に関しては、指摘すべき点は抑えながら話の展開のリードを取りつつも、SVeeの扱いたいことや希望を優先するといった傾向が表れた。

フェーズ3:

フェーズ3へ移行した段階では、SVorの進行は、SVorがリードしていく形で恒例化していく半面、取り組む内容については、よりSVeeが選択する場面が増えていった。

この段階では、SVeeにおいては、選択肢が提示されなければ、自分の取り組みたいことや希望を率直に求めていたり、より深い気持ちを述懐する傾向がみられた。

また、SVorがSVeeに選択させる傾向には、SVeeの誠実性・素直さ(正直に自分の現状を話せていること)が背景にあり、SVeeの課題を捉えやすくなったためであった。

分析結果のまとめ

これまで収集したSVのケースにおける作業同盟は、SVorとSVeeの相互作用によってなされていることが明らかになった。

SVor側からの作用としては、より構成的(SVorがリードしたり、事前準備を求めるなど)な中で、SVorが、SVeeを見守り&意思決定を尊重するといったSVorの進め方のスタイルがSVeeとの作業同盟に対して影響を与えていたことが明らかになった。また、介入において、訓練期間中や若手に対しては、わかりやすい解説や具体的な改善策の提示などの教示的な姿勢や、気持ちに寄り添う否定しないといった肯定的な姿勢が見られた。

SV開始時においては、SVeeは、SVorからの評価や指摘に対しての不安感が顕著であった。そのため、SVorの肯定的な姿勢は、すべてのSVeeにとって、モチベーションを高めていた。そして、SVeeの前回指摘したことを実践に取り入れる事やチャレンジするなど具体的な成長へ向けての行動を促していた。

また、このような流れの中で、SVeeの希望やニーズに関する自己開示へとつながり、SVeeの自発性が増加していき、成長ニーズがより明らかにな

ってきた。この際、SVorにおいては、SVeeに対する期待と実際のパフォーマンスにおいて、戸惑いや困惑するという体験もあった。一方で、心理臨床・キャリア支援問わず、SVorに対する反発心や自立心といった面が陰性感情となって現れるようなものは見受けられなかった。

このような相互作用によって作業同盟が構築されていく中で、キャリア支援と心理臨床では、SVorとSVeeそれぞれが期待する立ち位置や役割において、若干の違いがみられた。キャリア支援においては、「先生・生徒」「指導する人・される人」という上下関係の視点から「同じ支援者」という視点に変化していった一方、心理臨床においては、受容や親しみやすさといった「支援してくれる人・もらう人」といった関係性から次第に「指導する人・される人」に変化していった。

また、本研究の興味深い点は、インタビューを実施すること自体が、研究協力者にとってはSVの中で起こった現象を振り返り、内省することに寄与していた点である。特に、作業同盟の構築において自身の内省により、SVに対してより主体的に望む姿勢を高めており、SV関係の発達を促している側面があったと言える。

今後の課題

現在、心理臨床・キャリア両支援のそれぞれのエビデンスのバランスを持たせるために、さらなる心理臨床支援でのSVのデータ収集も進めている。データ収集が完了した段階で、キャリア支援分野との比較を視野に入れつつも、フォーカスグループ実施や2次分析に向けた、全体としての共通性やテーマの抽出による分析・解釈を進めていくこととなる。特に、SVorとSVeeの間での合意を得ていくスタイルやパターンに関しては、SVor・SVeeそれぞれのパーソナリティーや相手のパーソナリティーに対する理解・把握の度合いなどといった多角的な視点をを用いて、各フェーズの関係の特徴を纏め、テーマの抽出をしていくこととなる。

なお、今回研究参加者を縁故法によって募ったこともあり、SVorに対する反発心や自立心といった面が陰性感情となって現れるようなものは見受けられなかった。今後はこのような陰性感情を抱

く可能性のある参加者も募集し、より多様なデータ収集と多角的な視点での分析をめざしたい。

4. この助成による発表論文等

今後、調査結果が明らかになり次第、発表・論文の投稿をしていく予定である。

出典

- Bernard, J. M & Goodyear, R. K. (2009). *Fundamentals of clinical supervision* (4th ed.). Upper Saddle River, NJ; Pearson Education.
- 平木典子. (2012). *心理臨床スーパービジョン：学派を超えた統合モデル*(増補改訂). 東京; 金剛出版.
- Miyoshi, M. (2016). *The elements of the Clinical supervision: Exporting Concepts to Japan*. (Doctoral Dissertation). Open SIUC, Paper 1167.
- Wrape, E. R., Callahan, J. L., Ruggero, C. J., & Watkins, C. E. Jr. (2015). An exploration of faculty supervisor variables and their impact on client outcomes. *Training and Education in Professional Psychology*, 9, 35-43. doi: 10.1037/tep000001