

## ソーシャルワーク・スーパービジョンについて

—ムンソンとカデューシンを超えて—

北島 英治

### 目 次

---

- |                 |                         |       |
|-----------------|-------------------------|-------|
| 1. <b>資料1</b> : | ソーシャルワーク・スーパービジョンの機能と役割 | 2 頁   |
| 2. <b>資料2</b> : | 欧米におけるスーパービジョンの理論的変遷    | 3 8 頁 |
| 3. <b>資料3</b> : | YouTube : グループ・スーパービジョン | 6 1 頁 |
| 4. <b>資料4</b> : | ソーシャルワーク・スーパービジョンの今後の展望 | 8 1 頁 |

---

(今回の「ソーシャルワーク研究会公開ZOOMミーティング資料」として、ソーシャルワーク・スーパービジョンの原稿と関連資料をもとに作成したものです。)

## 資料1

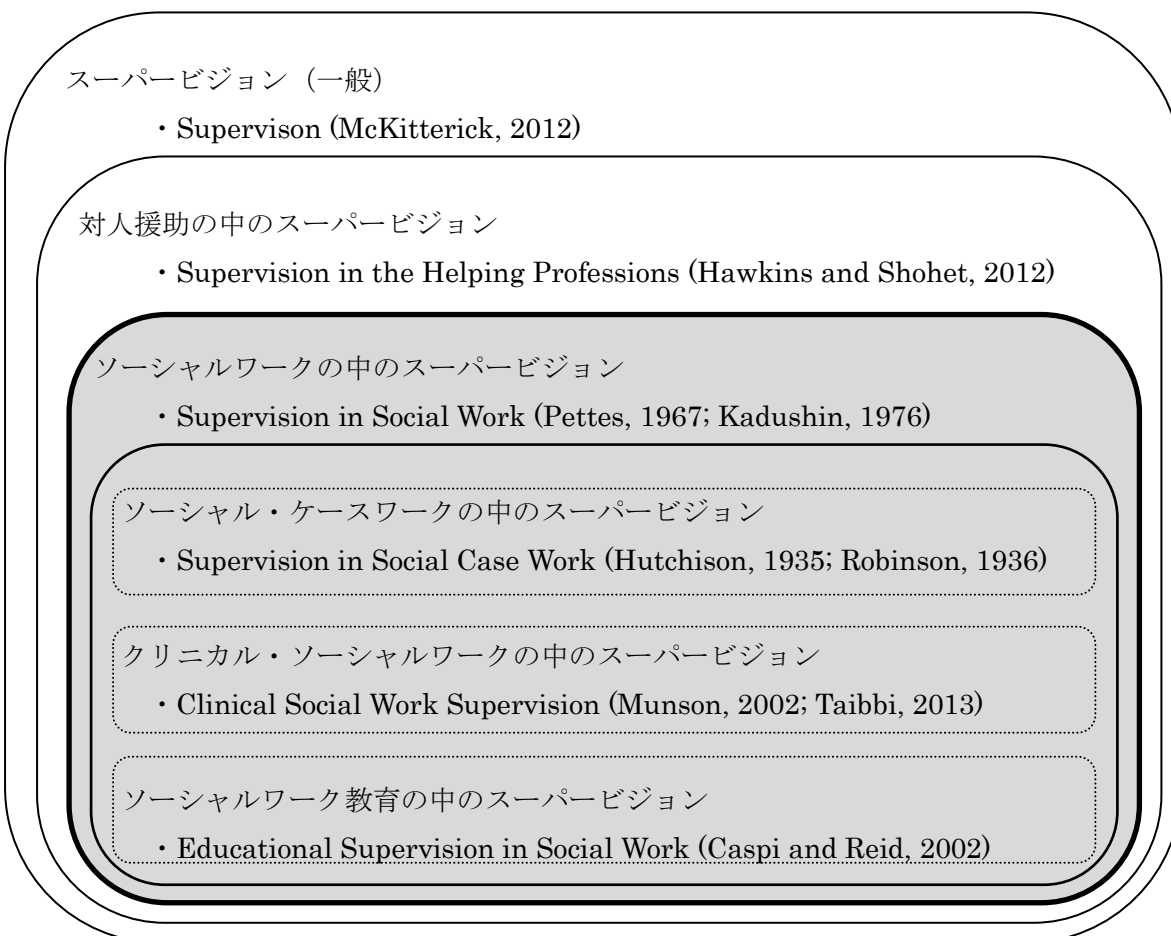
### ソーシャルワーク・スーパービジョンの機能と役割

ここでは、“ソーシャルワーク・スーパービジョン (Social Work Supervision) ”、つまり、“ソーシャルワーク (Social Work) ”、あるいは、“ソーシャルワーク実践 (Social Work Practice) ”における“スーパービジョン (Supervision) ”について議論する。“スーパービジョン”一般について議論するわけではない。ソーシャルワーク・スーパービジョンについて、その役割と機能に焦点化して述べる。

#### 1. スーパービジョンの種類

“スーパービジョン”と言うとき、その同じ言葉を使っているにもかかわらず、人によって、その意味は千差万別になることがある。同じ言葉を使用し、お互いが共通のことを理解していると思いついでいることがある。そこで、ソーシャルワーク・スーパービジョンを理解するため、多様なスーパービジョンを概観し、その中での“ソーシャルワーク・スーパービジョン”の位置づけを明確にしておこう。まず、その概観図「スーパービジョンの種類」を示しておこう。

#### スーパービジョンの種類



### (1) スーパービジョン一般

ハウキンスとショヘット (Hawkins & Shohet、2012年) は、『援助専門職におけるスーパービジョン (Supervision in the Helping Professions)』の中で、スーパービジョンを以下のように定義している。

「スーパービジョンとは、スーパーバイザーの援助を受けて、実践者 (practitioner) がクライアントとかかわり、クライアントー実践者関係 (client practitioner relationships) と広いシステムの枠組み (the wider systemic context) をかたちづくり、そうすることによって、援助の質をたかめ、クライアント関係を変更し、自分自身を、実践を、そして広い専門性を継続して発展させていく相互努力 (a joint endeavour) のことである。」(5ページ)

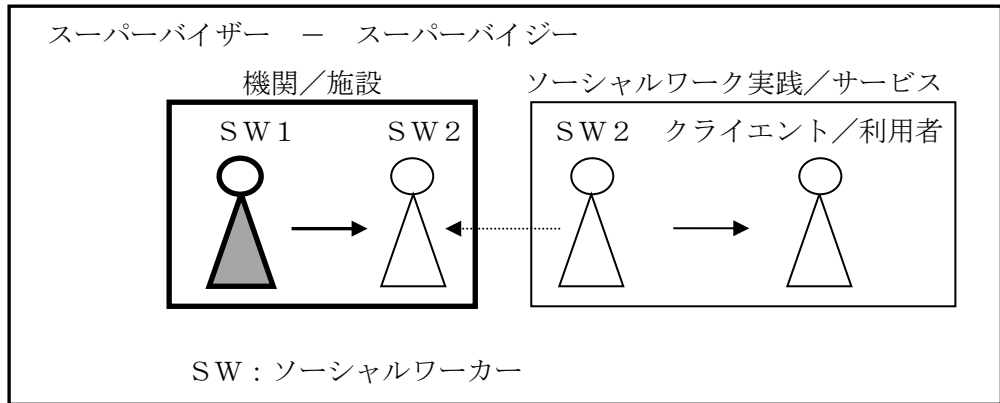
つまり、実践者のクライアントへの援助の質と、その専門性を高めるために、実践者とスーパーバイザーが相互に努力していく過程として、スーパービジョンを広くとらえている。

### (2) ソーシャルワークの中のスーパービジョン

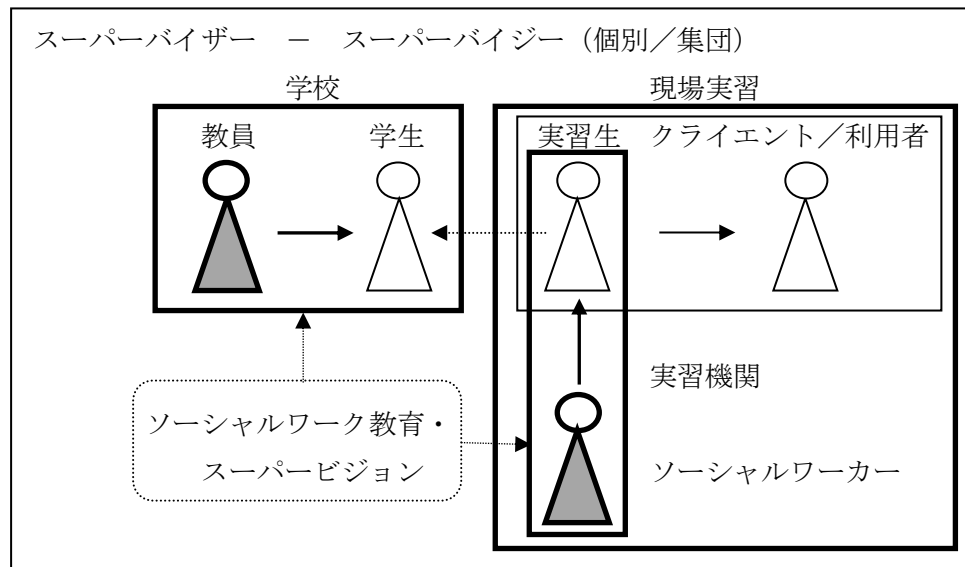
ソーシャルワークの中のスーパービジョンを考えると、「ソーシャルワーク実践の中のスーパービジョン」と「ソーシャルワーク教育の中におけるスーパービジョン」を、ここでは区別して考える方がよいであろう。しかし、歴史的には、1917年以降の慈善組織内の活動としての実践を体系化しようとしたメアリー・リッチモンドの時代や、その後のタフトやロビンソンによって創始される機能主義ケースワークができあがってくる時代は、大学、あるいは大学院生としての「学生」と現場の「実践者 (practitioner)」との区別が、明確にあったわけではなかったと言えよう。実践者であり、学生であり、その教育は、現場の実践者への教育であり、訓練であり、スーパービジョンでもあった。実習教育と現場のスーパービジョンが、現場における専門家による専門家の「ソーシャルワーク・スーパービジョン」と、学生にたいする実習教育としての学生にたいする教員あるいは、現場のソーシャルワーカーによる学生にたいする「実習スーパービジョン」が区別されるようになった。北米では学生の実習教育を「フィールド・プラクティカム (Field Practicum)」と呼んでいる。ソーシャルワーク教育の歴史においても、リッチモンドやタフトの時代を経た、その後になつてのことである。

しかし、現代のソーシャルワーク実践においては、この二つを分けて理解しておくことが必要であろう。その二つを概略図として、「ソーシャルワーク実践の中のスーパービジョン」と「ソーシャルワーク教育の中のスーパービジョン」を示しておこう。

「ソーシャルワーク実践の中のスーパービジョン」：ソーシャルワーク・スーパービジョン  
 (専門職－専門職)



「ソーシャルワーク教育の中のスーパービジョン」：ソーシャルワーク実習・スーパービジョン／フィールド・プラクティカム (実習学生－実習担当教育者／実習担当専門職)



## 2. 「機能と役割」の視点から見たソーシャルワーク・スーパービジョンの発展

まず、ソーシャルワーク・スーパービジョンの発展を鳥瞰図的に概観しておこう。歴史をたどるというより、ここでは議論をすすめるため、ソーシャルワーク・スーパービジョンの発展を3つの段階に分けて述べていく。他の段階や範疇化の仕方もあるであろう。ソーシャルワーク・スーパービジョンの構造と機能に焦点化し、議論をすすめるための暫定的な分けて、その主なる文献を示しておく。

## ソーシャルワーク・スーパービジョンの発展

---

### I. ソーシャル・ケースワークの進展とスーパービジョンの開始：ロビンソン

---

- ・ロビンソン (Robinson、1936年) 『ソーシャル・ケースワークにおけるスーパービジョン (*Supervision in Social Case Work*)』
  - ・ロビンソン (Robinson、1949年) 『機能的統制のもとにあるスーパービジョンの力動性：ソーシャル・ケースワークの一つの専門過程 (*The Dynamics of Supervision under Functional Controls: a Professional Process in Social Casework*)』
- 

### II. ソーシャルワーク実践の進展とスーパービジョンの成立：ムンソンとカデューシン

---

- ・ムンソン (Munson、編集、1979年) 『ソーシャルワーク・スーパービジョン (*Social Work Supervision*)』
  - ・ムンソン (Munson、第3版、2002年) 『クリニカル・ソーシャルワーク・スーパービジョン・ハンドブック (*Handbook of Clinical Social Work Supervision*)』
  - ・カデューシン (Kadushin、第3版、1992年) 『ソーシャルワークにおけるスーパービジョン (*Supervision in Social Work*)』
  - ・カデューシンとハークネス (Kadushin and Harkness、第5版、2014年) 『ソーシャルワークにおけるスーパービジョン (*Supervision in Social Work*)』
- 

### III. ソーシャルワーク・スーパービジョンの発展：モリソンとワナコット

---

- ・モリソン (Morrison、1993年) 『ソーシャル・ケアにおけるスタッフ・スーパービジョン (*Staff Supervision in Social Care*)』
  - ・モリソン (Morrison、第3版、2006年) 『ソーシャル・ケアにおけるスタッフ・スーパービジョン (*Staff Supervision in Social Care*)』
  - ・ワナコット (Wonnacott、2012年) 『ソーシャルワーク・スーパービジョンの習得 (*Mastering Social Work Supervision*)』
- 

(1) ソーシャル・ケースワークの発展：フロイドとランクの精神分析療法からの影響  
ソーシャルワーク・スーパービジョンを考えようする時、先ず、ソーシャル・ケースワークの発展を考えてみなければならない。スーパービジョンは、ソーシャルワーク、特に、ソーシャル・ケースワークの発展と、その専門性の高まり、そして、その専門家の教育、訓練の進化と切り離して考えられないからである。

スーパービジョンに関する初期の資料として、ハッチンソン (Hutchinson、1935年) の“*Supervision in Social Case Work*”がある。本論文は、もともと *The Family* (Family Service Association of America)、1935年4月版に掲載されたものである。現在、*Families in Society* という名称に変更されているが、以前は、ソーシャル・ケースワークの専門雑誌、*Journal of Social Casework* である。その前の前の雑誌名が、*The Family* で

あった。その論文の中で、当時のケースワークにおけるスーパービジョン (Supervision Social Case Work) について議論している。特筆すべき点の一つに、論題からもわかるように、Case と Work が別々になって書かれている。リッチモンドが、1922年に出版した『ソーシャル・ケース・ワークとは何か (What is Social Case Work?)』も、別々の表記になっている。後に、二つの言葉は一つとなり、Casework として一つの体系化された専門の知識・方法・技術として定着していくのであり、後の *Journal of Social Casework* として専門性を発展させていくことになる。

ハッチンソンは最初の部分で「ソーシャル・ケース・ワークにおけるスーパービジョンへの応用としての“TECHNIQUE (テクニック)”という言葉を使うのは、つまらないし、堅い響きがある。その言葉は“art (アート)”の方がより刺激的である・・・」と述べている。スーパービジョンが専門知識や技術として体系化されてはいないことを示唆している。つづいて、「何をもってスーパーバイザーとするか」「どのようにしたらスーパーバイザーになれるか」が問題だと言っている。スーパービジョンはソーシャル・ケース・ワークを「教育をしていく一つの過程／方法 (a teaching process) としてとらえることができるが、その当時、「いかに適切なスーパーバイザーになるかを教えてくれるソーシャルワークの学校も、行くべき図書館もない」と述べている。

つまりその後、Case Work から Casework へと発展しく一方で、その発展とともに、スーパービジョンをソーシャル・ケースワークの教育をしていく一つの過程／方法であるととらえていることが分かる。しかし、その当時、ケースワークにおけるスーパービジョンは未知へとつながる目の前に続く道であり、その一步を一緒にすすめていくために、将来の議論を発展させていくために、先駆けて幾つかの考え (leading thoughts) を本論文の中で提示したいと書いている。

#### ① 診断的ソーシャル・ケースワーク (Diagnostic/Freudian Social Casework)

ハッチンソンとともに、同書のムンソン (Munson 編集、1979年) の中に、後に診断主義ソーシャル・ケースワーク、あるいは、ダイナミック・ケースワーク (Dynamic Casework) と呼ばれる体系の基礎を築いた立役者の一人であるオースティン (Lucile N. Austin, 1952年) の「7. スーパービジョンの基本原則」(“7. Basic Principles of Supervision” (pp. 56-69)) という論文がある。オースティンは、ソーシャル・ケースワーク教育理論を発展させていくため、精神分析心理学から多く引き出されてきたことを指摘している。精神生活 (mental life) と情緒的発達 (emotional development) を理解することは、ソーシャルワーク実践とともに、その教育においても寄与してきたことを述べている。「ソーシャルワークは、その教育理論を発展させていくなかで、精神分析的心理学から引用されてきた。精神生活と情緒的発達の理解に寄与することがらは、ソーシャルワークの実践とともに、ソーシャルワークの学習の中に組み入れられてきた。精神分析を行うグループが公式の教育理論を提示してきたわけではないが、教育原理は、学習に関すること、そして社

会的機能にともなう人格的困難の理論と通じるものと考えられている」と書いている（57頁）。

## ②機能的ソーシャル・ケースワーク（Functional/Rankian Social Casework）

ターナー（編集、1996年）の中で、ダンラップ（Katherine M. Dunlap）が「第13章 機能理論とソーシャルワーク実践（Functional Theory and Social Work Practice）」（319-340ページ）に、機能的ケースワーク主義と診断主義を比較し、機能理論についてまとめている。その最初に、「機能理論の原理（the principle of functional theory）は、ドイツ精神分析医であり、ジグムンド・フロイド（Sigmund Freud）の公式の弟子であったオットー・ランク（Otto Rank）によって、最初に発展させられた。機能理論は、ジェシー・タフト（Jessie Taft）と、ペンシルベニア大学スクール・オブ・ソーシャルワークの教授陣によって、ソーシャルワーク実践の為の実質的な応用が行われた（319ページ）」と述べている。先ず、フロイドとランクの精神分析療法についての考え方の違いをまとめている。

---

### フロイドの考え方

1. 無意識のこころ（unconscious mind）が、行動を決定する
2. 感情と態度は、両面価値性（アンビバレント、ambivalence）をもっている
3. 現在の行動は、過去の体験によって決定される
4. 感情転移（transference）は、すべての援助において対応する要素である

---

### ランクの考え方

1. 人格（personality）において、意志（the will）は統合する力（an organizing force）である
2. 対抗意志（counter-will）は、個人（the individual）が自分自身を個性化（differentiate himself）するのに必要な主張（manifestation）である。
3. 現在の体験（present experience）が、治療的成長（therapeutic development）の糧（source）である。
4. 分離（separation）は、意味のあることである
5. 人間の創造性（creativity of man）は、生まれもって（the inherent）のものである

（32ページ）

## ③機能的ケースワークの発展（Taft/Robinson）

ソーシャル・ケースワークの発展において、フロイドからの影響を受けた診断的ソーシャル・ケースワークが多数であったが、少数ではあったが、ランクからの影響を受けた機能的ソーシャル・ケースワークが発展していった。その発展は、ジェッシー・タフト（Jessie Taft）と、彼女が所属したペンシルバニア大学スクール・オブ・ソーシャルワーク（the faculty of the School of Social Work at the University of Pennsylvania）の教授陣によって行われた

とダンラップは記している（230ページ）。発展させていったケースワークを“ランク主義者（ランキアン、Rankians）”、あるいは“機能主義者（functionalists）”とタフトが呼んだと書いている。ただし、ここで使用された“機能的（functional）”という言葉は、社会学者が使用する“機能的（functional）”という概念とは関係がないことをダンラップは忠告している。

ペンシルベニア大学で精神分析療法の講演を行ったランク自身でさえ、“機能的”ソーシャル・ケースワークの発展については、何も知らなかったのである。ソーシャル・ケースワークにおいて、ランク主義理論（Rankian concepts）から機能的ソーシャル・ケースワークへの進化には、他の貢献者を必要とした。その人々が、中軸となる概念である“機関の機能（agency function）”を加えて発展させていったことをダンラップは強調している。その立役者は、「タフトの同僚であったロビンソン（Robinson）、そして、その後継者である、aptekar（Aptekar）、ドウレイ（Dawley）、ドウ・シュバイニッツ（de Schweinnitz）、ファーツ（Faatz）、ギルピン-ウェルズ（Gilpin-Wells）、ホフスタイン（Hofstein）、ルイス（Lewis）、フィリップ（Phillips）、プレイ（Pray）、スモーレー（Smalley）、そしてベッセル（Wessel）達であった」と、後に機能主義の『ソーシャルワーク・ケースワーク実践』という本を書いたスモーレー（Smalley）を引用しながら、これらの名前をダンラップは列挙している。

続いて、ダンラップは、精神分析理論（psychoanalytic theory）と比較し、機能的ソーシャルワーク（functional social work）との違いについて、つぎのように説明している。

「機能的ソーシャルワークは、精神分析理論から導きだされた精神療法的アプローチ（a therapeutic approach）の一つである。3つの特徴が、フロイデリアン（Freudian）、つまり診断学派（diagnostic school）、機能主義（functionalism）が確立された時期、1920年代初頭に明確に確立された現存するその他のアプローチから、機能的ソーシャルワークを区別している（スモーレー、1971年）。第一、機能理論は、援助による治療学（the concept of treatment）に置き換えられた成長の心理学（a psychology of growth）に基づくものである。第二、機能理論は、機関の構造（the structure of the agency）がサービスの焦点、方向性、内容、そして期間を決めるということ的前提にしている。第三、機能理論は、過程の概念（the concept of process）を強調する。治療的關係（the therapeutic relationship）を通して、クライアントと臨床家は、提供される援助とともに、何をしていくことができるか、一緒に発見していくことを行っていく。」（319ページ）

## （2）機能的ソーシャル・ケースワークの発展：「機関の機能」

後述するソーシャルワーク・スーパービジョンの多様さを理解するうえで、“機関の機能”



を強調した機能的ケースワークの発展の最初の立役者としてのジェッシー・タフト (Jessie Taft) とバージア・P・ロビンソン (Virginia P. Robinson) の考えを理解しておくことは重要なことである。タフトとロビンソンは、二人の女性の一生のパートナーであった。ロビンソンは、タフトの死後、その生涯を『ジェッシー・タフトー治療家でありソーシャルワーク教育者、一人の専門職の伝記』を編纂し、タフトの写真を表紙裏につけ、両者が写っている写真も導入して1962年に、ペンシルベニア大学出版社から刊行している。

タフトが、機能的ソーシャル・ケースワークとして「機関の機能」を重視した理由を如実に示しているひとつの論文が、その中にある。ジェッシー・タフト (Jessie Taft) が1947年1月8日、ある会議で報告した論文「ソーシャルワークにおける援助についての考え方 (フィロソフィ) ("A Philosophy of Helping in Social Work")」である。その論文の中で、タフトは、フロイド／ランクの精神分析療法 (Freudian psychoanalysis)、カール・ロジャースの非指示的／クライエント中心のカウンセリング療法 (Nondirective or client-centered counseling) と機能主義ソーシャル・ケースワーク (Functional social casework) の3つを比べ、その相違を述べている。

その部分を示す前に、その時代の背景を簡単に示しておこう。タフトは、1936年にオットー・ランクの精神分析療法に関するドイツ語の原著を、英語に翻訳し、『意志療法 (Will Therapy)』と『真実と現実 (Truth and Reality)』という題名をつけた二つ本を出版している。特に、前書は、“意志 (Will)” “自己決定 (self-determination)” といった英訳語は、機能的ケースワークを発展させていく基本概念でもある。

また、後にカウンセリングを確立していくカール・ロジャース (Carl R. Rogers) は、『カウンセリングと心理療法 (Counseling And Psychotherapy)』を1942年に、『クライエント中心療法 (Client-Centered Therapy)』を1951年に出版している。前書の巻末の文献には、タフトが翻訳したランクの本や、当時のソーシャル・ケースワーク関連の文献が見られる。

その「非指示的・クライエント中心カウンセリング」と「機能的ソーシャル・ケースワーク」との相違点について、タフトは次のように指摘している。

「私にとって幸運にも、ロジャース博士の理論と方法は直接に治療 (therapy) に方向づけられたものであって、ソーシャル・ケースワーク (social casework) に向けられたものではありません。この観点に基づく私の課題は、治療とは分離することができない援助のこれらの基本原則を、機能的視点によって発展してきたソーシャル・ケースワークと関連付けることです。ここでいう特別のことばである機能 (function) とは、一つの指示 (a direction) と目標 (a goal) を意味します。そこで、その意味することは、非指示的 (nondirective) なものであることはありませんし、完全にクライエント中心 (client-centered) であることはできないのです。なぜなら、今日知られているソーシャル・ケースワークは、それ独自の性質を有し、特有の目的をもち、ある条件と限界を備え、そのコミュニティから制約を受

けている社会組織 (social organization) であり、機関 (agency) として、つねに関連しているからです。」(280ページ)

続けて、精神医学や精神分析、そして心理療法の専門家とは異なった、ソーシャルワーク本来の専門職アイデンティティ (professional identity) と、その専門職アイデンティティを維持し、発展させるためのスーパービジョンの必要性について、非常に重要なことをタフトは述べている。

「機能的ソーシャルワーク (Functional social work) は、ペンシルベニア大学・スクール・オブ・ソーシャルワーク、フィラデルフィア児童ガイダンス・クリニック、そして児童措置機関 (child-placement agencies) の広範囲の活動を通し、フィラデルフィアを起点として発展してきた。そこで行われた援助の心理理論は、ランク理論 (Rankian theory) から導き出されたものではあるが、ソーシャルワーク実践のひとつの理論として、精神療法のいずれの派 (any school of psychotherapy) から出てきたものではない。社会機関のサービスが、それを必要とし、それを利用できる人々のために、真の援助となるよう努力してきた15年間の体験から発展してきたものである。そして、そのサービスを精神医学や精神分析にしておしまおうと努力するのではなく、ソーシャルワークに属する仕事として尊重しようとする学びの15年間でもあった。そしてまた、心理療法家であろうとする自分自身をよりどころとするのではなく、所属している機関とその地域を代表するソーシャルワーカーとして、その行為に責任をとることができるよう、ソーシャルワーカーを訓練していくことをとおして学んできた15年間であった。」(280～281ページ)

タフト (編集、1948年) の『家族ケースワークとカウンセリング: 機能的アプローチ』の「第一部への序章 (Introduction to Part I)」の最後にもつぎのように書いている。「本巻において、ペンシルベニア大学のケースワーク学部は、過去5年間をかけることになったが、家族分野において機能的アプローチ (functional approach) を応用した事実を集大成することとなった。機関の目的と方針 (the agency purpose and policy) がそのサービスに認可をあたえる (give sanction to the service) という状況のケースワーク援助の調査結果をもとに、“相談 (counseling)” の問題の範囲が、その家族機関へ特化した機能に則った本来のケースワークであるか、あるいは、ケースワークではないか、あるいはケースワークとして再認されるかを判断するということが正当なことであると、われわれは信じている。」(17ページ)

ソーシャル・ケースワークの発展において、慈善組織団体といった私的機関の中で働くケースワーカーから、アメリカの経済恐慌後に、社会保障の創設と社会サービスの導入とともに、私的あるいは公的な社会機関や施設の拡大が起きた。多くのソーシャル・ケースワーカー

ーは社会機関や施設へと働く場を移し、その実践を拡大していった。そういったソーシャルワーク実践発展の中で、タフトとロビンソンは、「機関の機能」と、それを取り入れたケースワークと、そのスーパービジョンの重要性を認識することにより、“機能的ソーシャル・ケースワーク”と“ケースワークにおけるスーパービジョン”として、ペンシルベニア大学ソーシャルワーク学部において、ロビンソンをはじめとするその後継者が発展させていったと言える。

### (3) ソーシャル・ケースワークにおけるスーパービジョン

タフトの同僚であり、その後継者でもあるロビンソン (Virginia P. Robinson) は、機能的ソーシャル・ケースワークに基づく、“ソーシャル・ケースワークにおけるスーパービジョン”をまとめ、1936年に『ソーシャル・ケース・ワークにおけるスーパービジョン (Supervision in Social Case Work)』、そして、1949年、『機能的コントロールのもとにあるスーパービジョンの働き (The Dynamics of Supervision under Functional Controls)』を出版した。

## 3. ソーシャルワーク・スーパービジョンの定義

ソーシャルワーク・スーパービジョンについての定義を見ておこう。ここでは、ムンソン (Munson、2002年) とカデューシン (Kadushin、1992年、2014年) の二つをとりあげ、その比較をすることでソーシャルワーク・スーパービジョンの理解をすすめていくこととする。

### (1) ムンソンの「クリニカル・ソーシャルワーク・スーパービジョン」の定義

ムンソン (Munson、2002年、10ページ) は、『クリニカル・ソーシャルワーク・スーパービジョン・ハンドブック』の中で、「クリニカル・ソーシャルワーク・スーパービジョン」と「スーパーバイザー」の定義を示している。

#### ① スーパービジョンの定義

理解をすすめるために、前者においては、それら定義を4つの語句に分割し、後者においては、3つに分割して、その邦訳を示してみよう。

クリニカル・ソーシャルワーク・スーパービジョンは、

- (1) 一つの相互過程であり、
- (2) 教育的、管理的、援助的な分野において、
- (3) スーパーバイザーの (ソーシャルワーク) 実践を支援、指導するために
- (4) スーパーバイザーが任命、あるいは指名される。

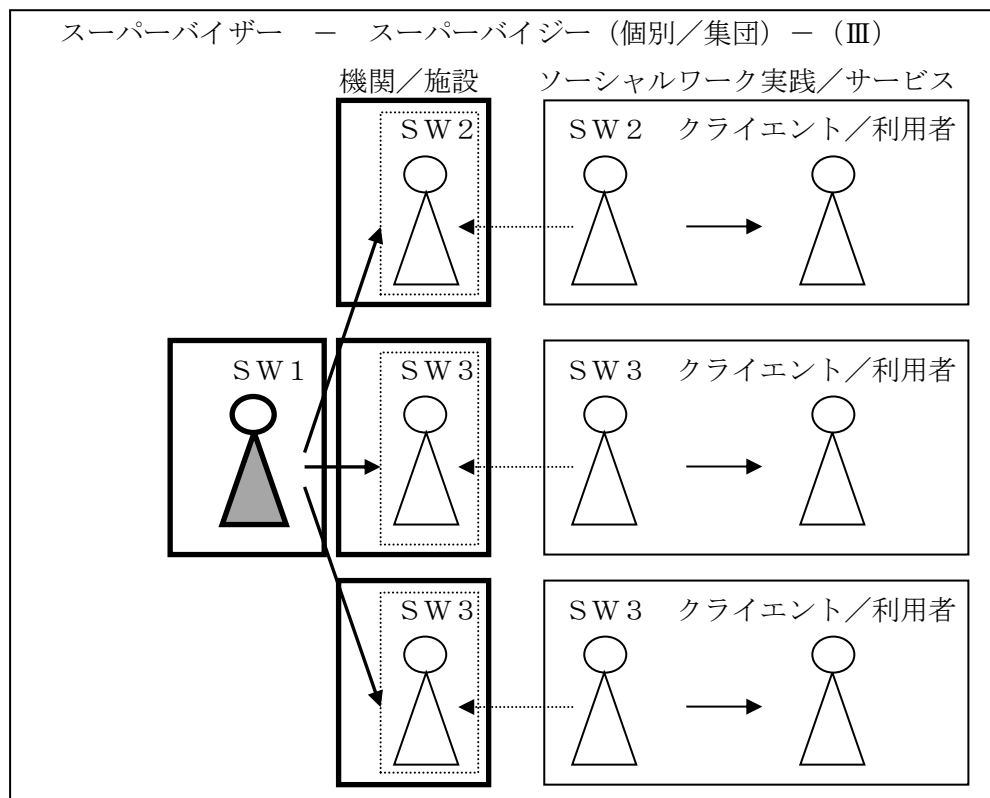
スーパーバイザーは、

- (1) ソーシャルワーク学位（学士（B. S. W.）、修士（M. S. W.）、博士（P h. D.））を与えるソーシャルワーク学校の卒業生であり、
- (2) 個人、集団、家族への介入方法を通して、
- (3) 身体的、経済的、社会的、心理的機能上の困難を克服するため、人々を支援する実践に従事している者である。

② 「臨床的・ソーシャルワーク・スーパービジョン」の構造

ムンソンの臨床的・スーパービジョンの構造を示すことができるであろう。

スーパーバイザーがスーパーバイジーの所属する機関／施設外からの場合のソーシャルワーク・スーパービジョン



本書の中で、ムンソン（2002年）は臨床的・スーパービジョンの費用について言及している。スーパービジョンの費用について議論することの意義を次のように説明している。「スーパービジョンに関連して、時間と支払金額について語られることはほとんどない。そのことにもっと注意が向けられるなら、スーパーバイザーとスーパーバイジーはスーパービジョンの時間を効果的に利用するために重要なことであることに気がつくであろう。

スーパーバイザーとスーパーバイジーの給料、訓練、経験によって異なるであろうが、個人スーパービジョンでは、一時間あたり80ドルから120ドルであろう。毎週一回の一年間の典型的な専門スーパービジョンは、4,000ドルから6,000ドルとすることができる。その支払い額についてもっと考えていくなれば、スーパービジョンの時間はもっと有効に、効果的につかわれるようになるであろう。」(21ページ)

ムンソンはまた、スーパービジョンを記録することの重要性を指摘し、その「報告書」を本の巻末の付録として記載しているのので、それを示しておく。

---

### 個別スーパービジョンと集団スーパービジョンの報告書

スーパーバイザー： \_\_\_\_\_  
スーパーバイジー： \_\_\_\_\_  
実施機関： \_\_\_\_\_  
住所： \_\_\_\_\_  
連絡先： \_\_\_\_\_  
実施日： \_\_\_\_\_年 \_\_\_\_\_月 \_\_\_\_\_日  
実施時間： \_\_\_\_\_時 \_\_\_\_\_分 ~ \_\_\_\_\_時 \_\_\_\_\_分  
参加者： \_\_\_\_\_  
目的： \_\_\_\_\_  
目標と課題： \_\_\_\_\_  
話された項目： \_\_\_\_\_  
クライアント関連： \_\_\_\_\_  
提案： \_\_\_\_\_  
次回日程： \_\_\_\_\_年 \_\_\_\_\_月 \_\_\_\_\_日 \_\_\_\_\_時 \_\_\_\_\_分 ~ \_\_\_\_\_時 \_\_\_\_\_分  
スーパーバイザーの署名： \_\_\_\_\_

---

(ムンソン(2002年)巻末[付録X](586~589ページ)を参考に作成)

#### ③ スーパービジョンの定義の特徴

ムンソンのスーパービジョンの定義の特徴として、最初の重要なポイントは、スーパービジョンを「一つの相互過程(an interactional process)」として定義していることである。

つまり、スーパーバイザーとスーパーバイジーとの人との“相互人間関係／双方向人間関係 (interactional)”の“過程 (process)”としてとらえているところである。人と人の対人関係 (interpersonal relationship) であり、それは始め (開始) があって終わり (終結) のある“過程”であり、個人的関係 (personal relationship) ではなく、専門関係 (professional relationship) であることを強調している。その“過程”は、ソーシャルワークの伝統として、ソーシャル・ケースワークを『ソーシャル・ケース・ワークとは何か』の中でメアリー・リッチモンドが定義するとき、この言葉を使って“過程 (process)”であると定義している。グループ・ワークも、ソーシャルワークの“一つの過程 (a process)”であり、コミュニティ・ワーク／オミュニティ・オーガニゼーションもその“一つの過程”として定義されることが多い。また、この“過程 (process)”とともに、その同義語として“一つの方法 (a method)”という言葉もよく用いられてきた。たとえば、ケースワーク方法 (casework method) といった具合である。ムンソンは、この定義を伝統的な意味で用いて、つまり、ソーシャル・ケースワーク、ソーシャル・グループワーク、コミュニティオーガニゼーションと同じように、「ソーシャルワーク・スーパービジョン」も、ソーシャルワークの“一つの過程／方法”であることを強調しているのである。

第2のポイントは、スーパービジョンの目的が“スーパーバイジーの (ソーシャルワーク) 実践 (the practice of supervisees)”を支援、指導すること”であるとしていことである。この“実践 (practice)”は、“ソーシャルワーク・プラクティス／実践”を意味している。これもソーシャルワークが体系化され、その専門職同一性が確立してきた、その伝統でもある。過去、“ケースワーク”、あるいは“グループワーク”という場合、その“過程／方法”であるとともに、その過程と方法を抽象的、概念的、たとえば、その理論等について議論してきた。個人に対する“ソーシャル・ケース・ワーク”、あるいは、集団に対する“ソーシャル・グループ・ワーク”といったように議論され、そこに、“ソーシャル・ケースワーカー”、“ソーシャル・グループ・ワーカー”といったそれぞれの専門性と、その専門に応じて専門職があたかもそれぞれ存在しているかのような状況が起きてきた。そこで、北米において1960年代から1970年代、その専門性の同一性の“乖離”がおきるようになった。そうではなく、一つの同一性をもった専門職 (a professional identity)、つまり“ソーシャルワーカー”とし専門職同一性の統合と確立が強調されるようになった。その同一性をもった専門職、“ソーシャルワーカー”が行う“実践”が強調され、その意味を強調する“ソーシャルワーク・プラクティス (social work practice)”という言葉が、特に1970年代の後半から現在にいたるまで使われるようになったという歴史的経緯がある。その専門職同一性を担保するのが、専門同一を確立しているソーシャルワーカー (スーパーバイザー) が、今まさに、ソーシャルワーク実践を行い、その専門職同一性を確立しようとしているソーシャルワーカー (スーパーバイジー) に対し、「“スーパーバイジーの (ソーシャルワーク) 実践 (the practice of supervisees)”を支援、指導すること”を目的として行う、ソーシャルワークの一つの過程を、「ソーシャルワーク・スーパービジョン」とムンソンは定義した

と言える。

第3のポイントとして、ソーシャルワーク・スーパービジョンを受ける「スーパーバイザー」として、「ソーシャルワーク学位(学士 (Bachelor of Social Work (B.S.W.))、修士 (Master of Social Work (M.S.W.))、博士 (Doctor of Social Work (D.S.W.))、Philosophy of Doctor (Ph.D.)) を与えるソーシャルワーク学校の卒業生」であると明確に限定していることである。ソーシャルワーク専門教育・訓練を行う学校として、ソーシャルワーク学校連盟から認可された教育機関において、所定の科目の履修と現場での長期の実習経験を得て、ソーシャルワークの学位 (B.SW, MSW) を取得し、ソーシャルワーカーとしての専門職アイデンティティを専門力量 (professional competence) として確立し、現在、現場での実践 (practice) を行っている者、つまり、ソーシャルワーク実践者／プラクティショナーであるということ強調している。第4のポイントは、ソーシャルワーク・プラクティス／実践の対象とその使命は、クライアント、あるいは利用者の「身体的、経済的、社会的、心理的機能上の困難を克服するため」であり、その人々を「支援する実践に従事している者」であることを明記していることである。このことは、ソーシャルワーカーの使命や意義を示しているソーシャルワーカー専門職団体が共有する『ソーシャルワーカー倫理綱領 (Code of Ethics)』が基盤となる。つまり、「専門価値 (professional value)」に対し“誠実 (integrity)”であり、“ぶれない”で、クライアントや利用者の「身体的、経済的、社会的、心理的機能上の困難を克服するため」、その人々を「支援する実践に従事している者」であることを明確に示しているムンソンの定義となっている。

そこで、本書の中には、「第3章、価値と倫理」(95～114頁)が設けられ、全米ソーシャルワーカー協会の倫理綱領におけるスーパービジョンに関連する項目が列挙され説明されている。また、付録Ⅲ (Appendix III) として、「(Clinical Social Work Credentialing, Accrediting, and Professional Organizations)」、付録Ⅳに「全米ソーシャルワーカー協会倫理綱領、クリニカル・ソーシャルワーカーにおけるアメリカ試験委員会、クリニカル・ソーシャルワーカー連盟 (Codes of Ethics of the National Association of Social Workers, the American Board of Examiners in Clinical Social Work, and Clinical Social Work Federation)」が本書の巻末につけられていることから、ソーシャルワーク・スーパービジョンにおいて、ソーシャルワーカーの『倫理綱領』、特にその専門価値の重要性が強調されていることがわかる。また、ソーシャルワーカー専門職同一性 (professional identity) を確立していくために、ソーシャルワーカーの『倫理綱領』と、その中でも専門価値、たとえば「人の尊厳と価値 (dignity and worth of the person)」と「社会正義 (social justice)」、そして我が国のソーシャルワーカー倫理綱領の5つの専門価値の中にはない「人間関係の重要性 (importance of human relationships)」は、ソーシャルワーク・スーパービジョンの重要な基盤であることをムンソンは示している。一人の専門職としてのソーシャルワーカーであるスーパーバイザーと、ソーシャルワーカーの専門職を確立しようとする他の一人のソーシャルワーカーであるスーパーバイザーの間における相互過程であり、それはま

た“ソーシャルワークの一つの過程”であると、ムンソンはスーパービジョンを定義している。

このことは、ソーシャルワーカーが所属する機関や施設の特徴、たとえば特定の機関の機能といった個々の違いを超えたソーシャルワーカーとしての普遍的な専門職同一性を確立するためのソーシャルワーカー倫理綱領と、その専門価値を基盤とするスーパービジョンとしてムンソンは定義していることに対し、以下に述べるカデューシンの定義は異なった定義となっている。それぞれの機関内のスタッフ間であるスーパーバイザー・スーパーバイジー関係、ときには上司と部下間におけるスーパービジョンにおいて、個々の具体的な「機関の機能」の実現を目的とし、それを基盤とするスーパービジョンを定義するカデューシンを以下に見ていこう。

## (2) カデューシンの「ソーシャルワークにおけるスーパービジョン」の定義

カデューシン (Kadushin) は1992年に、『ソーシャルワークにおけるスーパービジョン (Supervision in Social Work)』の第3版を、そして2014年には第5版を出版している。スーパービジョンの定義については、第3版と第5版とほぼ同じものであるが、前者においては「ソーシャルワーク・スーパーバイザーは機関の管理スタッフ・メンバー (an agency administrative-staff)」としているが、後者においては「資格を持ったソーシャルワーカー (a licensed social worker)」に変更している。

### ① スーパービジョンの定義

理解をすすめるために、それら定義を6つの語句に分割して、その邦訳を示しておこう。

ソーシャルワーク・スーパーバイザーは、

- (1) スーパーバイジーの責任ある業務活動を指導、協力、発展、そして評価する権限が与えられているところの
- (2) 機関の管理スタッフ・メンバー／資格を持ったソーシャルワーカーである。

この責任を実現するために、

- (3) スーパーバイザーは、建設的な関係の枠組みにおいて、スーパーバイジーとの相互関係の中で、
- (4) 管理的、教育的、そして支持的機能を遂行する。

スーパーバイザーの最終目的は、

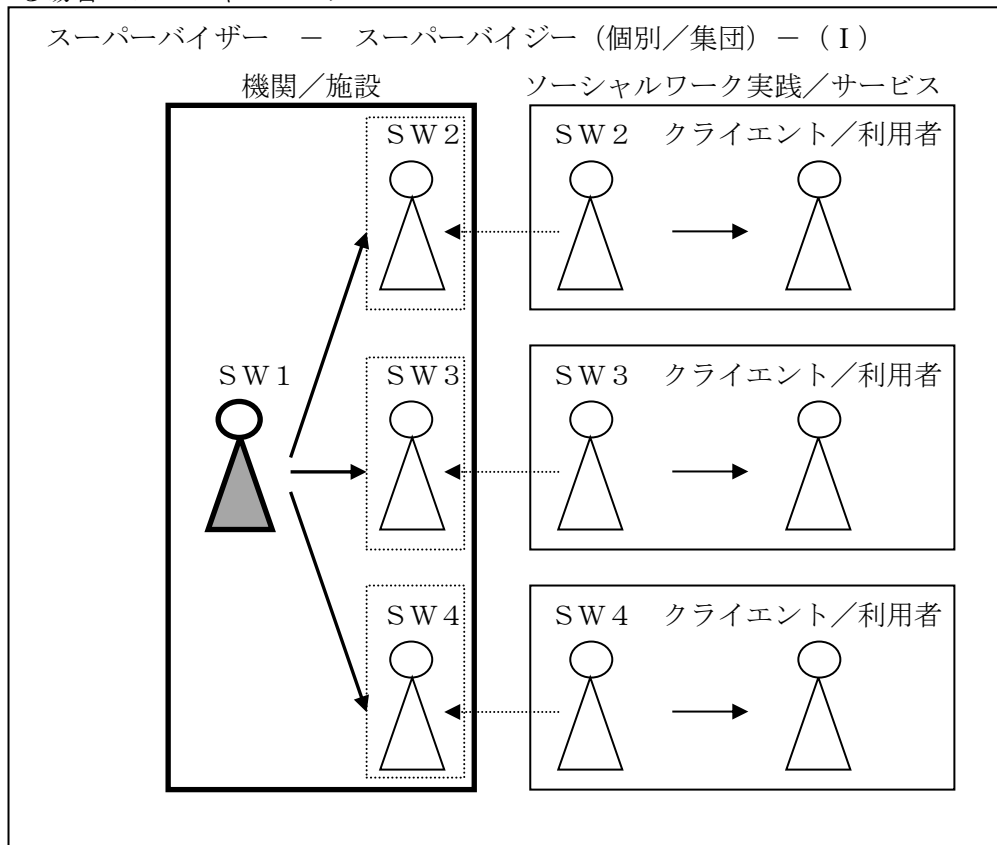
- (5) 機関の方針と手続きに基づいて、
- (6) 機関のクライアントに、量的にも質的にも、最も可能なサービスを提供することである。



② 「ソーシャルワークにおけるスーパーバイジョン」の構造

カデューシンの第3版のスーパーバイザーの定義は「機関の管理スタッフ・メンバー」であるとしている。つまり、一つの機関内の管理スタッフがスーパーバイザーとなり、その機関内のソーシャルワーカーをスーパーバイジーとし、その機関内スーパーバイジョンとしてとらえていることが、カデューシンの定義の特徴である。そこで、カデューシンの「ソーシャルワークにおけるスーパーバイジョン」の構造を示すことができるであろう。

スーパーバイザーがスーパーバイジーの機関／施設内の上司／主任等である場合のソーシャルワーク・スーパーバイジョン



③ スーパーバイジョンの定義の特徴

カデューシンのスーパーバイジョンの定義の特徴として、最初の重要なポイントは、先きのべたように、スーパーバイザーは、第3版の定義においては「機関の管理スタッフ・メンバー (an agency administrative staff member)」であるとしていることである。つまり、繰り返して述べると、一つの機関内の管理スタッフがスーパーバイザーとなり、その機関内のソーシャルワーカーをスーパーバイジーとし、その機関内スーパーバイジョンとしてとら

えていることが、カデューシンの定義の特徴である。先に述べたムンソンの定義においては、スーパーバイザーは、スーパーバイザーの所属する機関や施設の中の管理スタッフ・メンバーではなく、その機関外に所属するか、あるいは各機関や施設に所属するソーシャルワーカーを対象として、「ソーシャルワーク・スーパービジョン」を行う独立した機関やクリニックを開業している専門の「“クリニカル” ソーシャルワーク・スーパーバイザー」を基本的に意味している。

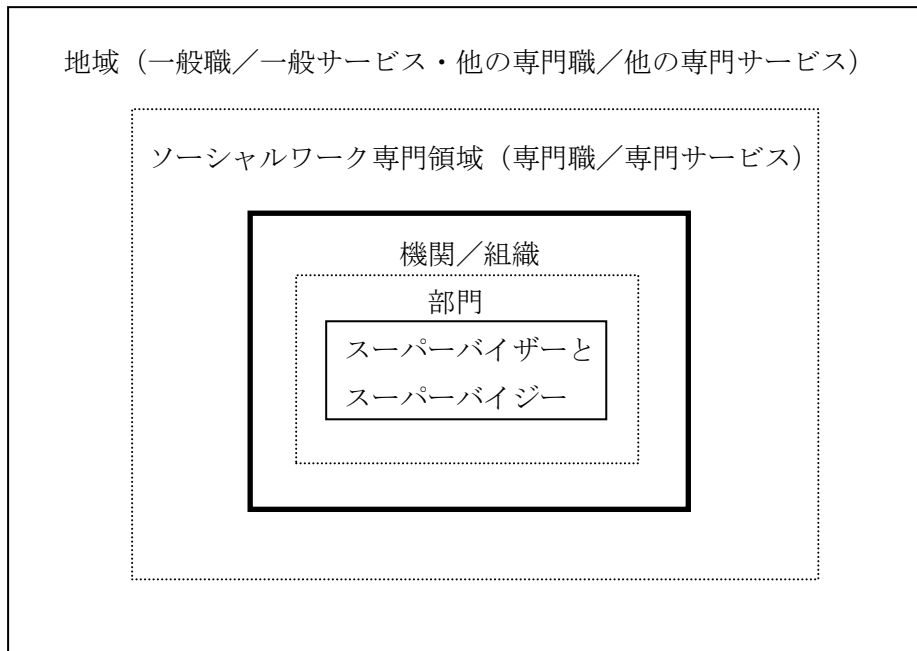
そのことと関連するが、第2のポイントとして、これも先に述べたことの繰り返しとなるが、それぞれの機関内のスタッフ間であるスーパーバイザー・スーパーバイザー関係、ときには上司と部下間におけるスーパービジョンにおいて、個々の具体的な「機関の機能」の実現を目的とし、それを基盤とするスーパービジョンとしてカデューシンは定義していることである。そのスーパービジョンとスーパーバイザーの重要な目的が、「機関の方針と手続きに基づいて」「機関のクライアントに、量的にも質的にも、最も可能なサービスを提供することである」ことを強調している。それに対して、ムンソンはソーシャルワーカー（スーパーバイザー）としての普遍的な専門職同一性（**the professional identity**）を確立するとした。そのために、ソーシャルワーカーの専門性を表示している「ソーシャルワーカー倫理綱領」が、スーパービジョンの基盤となる。それに対し、カデューシンの定義は、ソーシャルワーカーが所属する個々の機関や施設の方針と手続きに基づいて、その機関や施設の量的、質的にもっとも可能なサービスを、ソーシャルワーカー（スーパーバイザー）が提供できるように、スーパービジョンを行うことに重点が置かれている。そこで、個々の具体的「機関の方針と手続き」や「機関の機能」がスーパービジョンの重要な基盤となる。

第3のポイントは、やはり第1と第2のポイントと関連しているが、スーパーバイザーは、その責任を遂行するための3つの機能、「管理的（**administrative**）、教育的（**educational**）、そして支持的（**supportive**）機能」があり、その中でも「管理的スーパービジョン（**administrative supervision**）」を重要な機能として本書の中の「2. 管理的スーパービジョンー入門：組織的ビューロクラシーの課題（**Administrative Supervision: Introduction-Organizational Bureaucracy**）」（44～77ページ）、「3. 管理的スーパービジョン：実践上の問題（**Administrative Supervision: Problems in Implication**）」（78～134ページ）で、その3つの機能の最初にとりあげ、大部を割いて詳細に説明している。以下、3つの機能を概観しておこう。

#### ④ スーパービジョンの3つの機能

先ず、カデューシンのソーシャルワークにおけるスーパービジョンの全体像をカデューシン（第3版、1992年）の27ページにある図を参考に作成し示しておこう。

## カデューシンのソーシャルワークにおけるスーパービジョンの全体像



(カデューシン (第3版、1992年)、27ページの図を参考に作成)

この図を見ると、カデューシンのスーパービジョンの定義の特徴として先に述べたように、ある一つの機関、あるいは施設の中の部門として、スーパーバイザーとスーパーバイジーのスーパービジョンが位置づけられていることがわかる。そして、その機関、あるいは施設が、ソーシャルワーク実践専門領域と、その地域全体の中に位置づけられている。

そのスーパービジョンの機能を、カデューシン (第3版、1992年) の中で、管理的スーパービジョン (Administrative Supervision)、教育的スーパービジョン (Educational Supervision)、支持的スーパービジョン (Supportive Supervision) の3つとして、本書の大分を占めて説明している。以下、3つのスーパービジョンの機能を概観してみよう。

### a. 管理的スーパービジョン

カデューシンのスーパービジョンの機能の中において、特に管理的スーパービジョンが重要な位置をしめている。それは、「機関内スーパービジョン」あるいは、「組織内スーパービジョン」を意味するからであろう。その機関や組織の構造が、スーパーバイザーとスーパーバイジーが置かれている地位や権限のありかたを決めることになる。そこで、カデューシンは組織的ビューロクラシーについて言及している。

### 組織的ビューロクラシー

カデューシンは、“ソーシャルワークにおけるスーパービジョン”を、「スーパービジョン

は、組織運営 (organizational administration) の一つの特別の側面である」(44ページ)と指摘している。つまり、組織内における、その運営と関連するものとして、スーパービジョンをとらえている。スーパーバイザーもスーパーバイジーも、一つの機関や組織に所属し、その一員であり、ときには、上司と部下といった関係があり、その間の権限と権威が異なることがある。そして、両者は、その機関と組織の目的と機能を共有し、機関と組織の運営に関係することを前提にしている。たとえば、ムンソン(2002年)の“クリニカル・ソーシャルワーク・スーパービジョン”におけるスーパーバイザーが、スーパーバイジーの所属する機関や組織の中にいるのではなく、その外に位置し、たとえ中にいても、スーパーバイザーとスーパービジョンの独立性を維持していることを前提としていることと対称的である。そこで、カデューシンの“ソーシャルワークにおけるスーパービジョン”は、スーパーバイザーとスーパーバイジーの所属する機関と組織のあり方や、その両者の権限や権威の違い等がスーパービジョンのあり方と関係してくるために重要な議論の対象となる。

#### ビューロクラシーの特徴

そこで、機関や組織のあり方として、特に「組織的ビューロクラシー (Organizational Bureaucracy)」の中でのスーパービジョンについてカデューシンは取り上げて議論している。“ビューロクラシー”の特徴を6つあげている。

#### ビューロクラシーの特徴

1. それぞれの部門 (ユニット、unit) に所属する個々の従業員 (employees) の間で、また組織 (organization) の各部門 (units) の間において、その機能 (function) と業務 (task) の専門化 (specialization) と、仕事 (labor) の分化 (division) がある。
2. 階級権威制度 (a hierarchical authority structure) があり、それぞれの従業員 (people) に、その地位 (position) に応じて、より強い、あるいはより弱い責任 (responsibility) と権限 (power) が与えられる。
3. 階級制度の中の従業員は、その人の地位 (position) に基づいた権威 (authority) を行使する (exercise)。
4. 従業員は募集 (recruited) され、採用 (selected) され、そして、その組織のある地位へ配置 (assigned) される。これらは、その人がだれか (who they are)、あるいは、だれを知っているか (whom they know) ではなく、客観的 (objective)、非個人的 (impersonal) な業績評価 (technical qualifications) に基づいて行われる。
5. 公平 (universally) に、非個人的 (impersonally) に適応される規則 (rules) と手続き (procedures) からなるひとつの体系 (a system) がある。その体系は、その機関 (the agency) の中のそれぞれの地位にある従業員の権利 (rights) と責任 (duties) を規定している。
6. すべての組織的活動は、組織の目的 (objectives) の実現に寄与するため、意識的

(deliberately)、そして合理的 (rationally) に計画される。

(カデューシン、1992年、45ページ)

#### スーパーバイザーの課題

スーパーバイザーがスーパーバイジーに対するスーパービジョンといった“狭い意味のスーパービジョン”を意味するのではなく、カデューシン(第3版、1992年)の中の「2. 管理的スーパービジョン」(44から77ページ)において、スーパーバイザーの11の「課題(Tasks)」を列挙している。第3版の本の表において、「5. 業務の(work assignment)」が抜けているが、それを加えて示しておこう。

#### 管理的スーパービジョンとしてのスーパーバイザーの課題

1. スタッフの募集 (recruitment) と採用 (selection)
2. ワーカーの就任 (inducting) と配属 (placing)
3. 業務の計画 (work planning)
4. 業務の任命 (work assignment)
5. 業務の派遣 (work delegation)
6. 業務の監視 (monitoring)、再検討 (review)、評価 (evaluating)
7. 業務の調整 (coordinating work)
8. 連絡機能 (communication function)
9. 擁護 (advocate) としてのスーパーバイザー
10. 管理的緩衝 (administrative buffer) としてのスーパーバイザー
11. 変革者 (change agent) としてのスーパーバイザー

(カデューシン、1992年、46ページ)

その本の章末のまとめの中で、スーパーバイザーによる管理的スーパービジョンの機能として、11の課題を列挙した後、次のように簡略に述べている。「管理的責任と機能を実行するうえで、スーパーバイザーは、機関の方針 (agency policies) と手続き (procedures) に則って、機関の管理 (運営) 目標を、質的、そして量的にも達成するため、職場 (the work place)、機関の設備 (agency facilities)、そして職員 (human resources) を組織していくものである。」

#### b. 教育的スーパービジョン

カデューシン(第3版、1992年)の「4. 教育的スーパービジョン—定義、相違、内容、そして過程」(135-181ページ)の最初に次のように述べている。「教育的スーパービジョンは、スーパーバイザーの第2番目に主要な責任である。教育的スーパービジョンとは、ソーシャルワーカーが仕事を行うために必要なことを教育し、それらをソーシャル

ワーカーが学ぶことを手助けすることにかかわることである。」(135ページ)そして、スーパーバイザーに関するどこの職務規定 (job description) にも、次のような機能が列挙されていることを指摘している。

- 
- ・ワーカー対し、容認されているソーシャルワーク技術(techniques)を指導する (instruct)
  - ・個別、あるいはグループをとおし、スタッフの力量 (competence) を高める (develop)
  - ・スタッフに対し、その業務 (job performance) を訓練 (train)、指導 (instruct) する
- 

「教育的スーパービジョン」と「所内研修」と「スタッフ養成」との違い

「スタッフ養成 (staff development) と、所内訓練 (in-service training) と、教育的スーパービジョンの幾つかの違いを明らかにしておくことが必要である」(136ページ)と述べ、その違いを説明している。ソーシャルワークにおける教育的スーパービジョンの理解を深めるためにも、他の養成や研修との違いを区別して理解することが必要であろう。そこで、それらの違いに関するカデューシンの説明 (原書: 136-137ページ) の概略を示しておこう。

「教育的スーパービジョン」「所内訓練」「スタッフ養成」の違いとその関連

---

スタッフ養成 (staff development) とは、機関が全スタッフに対し、その業務に関する知識、技術、対応を向上させようとする過程すべてを意味する。訓練会、講義、ワークショップ、研究会、情報パンフレット、ケースワーカー、管理者、事務職員、そしてスーパーバイザーのためのディカッション・グループはスタッフ養成活動である。

所内訓練 (in-service training) とは、スタッフ養成をより特殊化したものである。それは、同じ業務と同じ職責をもつ機関内の不特定数のグループに対して与えられる計画的で公式の訓練を意味する。

教育的スーパービジョン (educational supervision) とは、個別のソーシャルワーカー (the individual worker) の特定の行動 (the specific performance) に応用するための個別化された総合的学習 (individualizing general learning) によって、所内訓練を補完するものである。教育的スーパービジョンは、より特殊な (a more specific) スタッフ養成である。ここでの訓練は、特定 (particular) のケースをかかえている、特定の問題に直面している、そして、ある個別化された教育的プログラムを必要としている、ある特定のワーカー (a particular worker) のニーズに向けられたものである。

---

つまり他の養成や訓練と比較して、教育的スーパービジョンは、より特定 (specific) のことがらに対し、個々人のソーシャルワーカーに対し、より個別化 (individualizing) して行われることを強調している。そこで、カデューシンのソーシャルワークにおけるスーパービジョンにおいて、先に述べた管理的スーパービジョンと異なり、特に教育的スーパービジ

ョンにおいては、ソーシャルワーカーとの“個別会合 (the individual conference)”が必要になることを指摘している。

#### 個別会合 (the individual conference)

カデューシンは、「個別会合は、スーパービジョンの管理的、教育的、支持的機能を果たすための双方面接 (a dyadic interview) が必須である。教育的スーパービジョンでは、個人指導 (an individual tutorial) である。」(149ページ) と述べている。続けて、個別会合は、次のようなものでなければならないことを強調している。

---

#### ソーシャルワークにおけるスーパービジョン個別会合の特徴

---

- ・他の面接と同じように、個別会合はある程度の形式 (formalities)、構造 (structure)、そして、各種の役割課題 (differential role assignment) が求められる。
  - ・互いに都合をつけた時間 (mutually convenient time) に応じて定期的に日程を決めた会合 (a regularly scheduled meeting) でなければならない。
  - ・個別会合の場所は、プライバシーが守られ、中断させられることから守られていて、物理的に心地よく、そして、よく聞き取れる会話が行われる所でなければならない。
- 

つまり、ソーシャルワークにおけるスーパービジョンが場当たりの、形式や構造のないあいまいなものであってはならないことを、カデューシンは戒めている。カデューシンは、「個別会合」(149-168ページ)の中で、その過程を6段階で示している。それをまとめて示しておこう。

#### ソーシャルワークにおける教育的スーパービジョンの個別会合の過程

- |  |
|--|
| ① 過程 — 開始期：枠組みと日程を確認する<br>Process – Beginning: Structure and Scheduling                      |
| ② 過程 — 開始期：準備を行う<br>Process – beginning; Preparation   |
| ③ (教育的スーパービジョン過程についてのオリエンテーション)<br>(Orientations to the Process of Educational Supervision ) |
| ④ 過程 — 中間期<br>Process – The Middle Phase   |
| ⑤ 過程 — 振り返り (フィードバック)<br>Process – Feedback  |
| ⑥ 終結 — 教育的スーパービジョン終了の為の最終個別会合<br>Termination of Educational Supervision Conference           |

カデューシンのいうスーパーバイザーによる組織内スーパービジョンは、以上概略したように、“広い意味のスーパービジョン”を意味していることがわかる。その中の「個別会合 (the individual conference)」である、スーパーバイザーとスーパーバイジーによる双方面接 (a dyadic interview) が、一般に言われる“ソーシャルワーク・スーパービジョン”であり、カデューシンのスーパービジョンにおいては“狭い意味のスーパービジョン”として位置づけられていると言えよう。

#### 教育的スーパービジョン対セラピー

スーパービジョンとセラピーの違いについてもカデューシンは述べている。ソーシャルワークにおけるスーパービジョンにおいても、スーパーバイジーの自己覚知 (self-awareness) をすすめることがあるが、セラピーとは異なっていると指摘している。そして、「自己覚知を考慮した教育的スーパービジョンとセラピーの違いは、1) 目的 (purpose) と焦点 (focus)、2) 役割 (role)、3) 過程 (process) と関係している」(203ページ)と述べている。その概略をまとめておこう。

---

自己覚知を顧慮した教育的スーパービジョンとセラピーとの違い (参考: カデューシン、1992年、203-211ページ)

---

目的と焦点: スーパーバイザーは、スーパービジョンの目的の限定性 (limits) と限界性 (restrictions) を認識し尊重する。スーパーバイザーの責任は、スーパーバイジーがより良いワーカー (a better worker) になるよう援助することであり、よりよいひと (a better person) になるために援助するわけではない。合意された関心ごとは、スーパーバイジーの専門活動 (professional activities) にあるのであって、スーパーバイジーの個人生活 (the personal life) に介入する承認は与えられていない。その関心は、スーパーバイジーのプロフェッショナル・アイデンティティを確立していくことであり、パーソナリティ・アイデンティティの変革にあるわけではない。スーパーバイザーは、「わたしはどのようにあなたを援助することができますか (How can I help you?)」と質問するのではなく、むしろ「あなたが仕事を行う上で、わたしはどのようにあなたを援助することができますか (How can I help you do your work?)」と問うであろう。

役割: 教育的スーパービジョンからセラピーに移行することは、不当で不適切な役割の変更になる。Stiles (1963年) は、「スーパーバイザー関係は、以下の暗黙の契約を含んでいる: ワーカーは、最大の職務 (performance) を行い、専門性を高める (professional development) 責任がある: スーパーバイザーは、ワーカーがその目標を達成するための責任を負う」と述べている。契約の範囲は、ワーカーの“職務”であり、“専門性を高める”ことである。

過程: 管理的・教育的スーパービジョンに同意されていることは、ソーシャル・ワーカー／



スーパーバイザーがワーカー／スーパーバイザーに対しセラピー過程（a psychotherapy process）に入ることを強要する正当性を持つことはできないということである。教育的スーパービジョンにおいては、ワーカーの知識（knowledge）と指導（guidance）に関する契約であり、症状の解消（alleviation of symptoms）にあるのではない。

---

### c. 支持的スーパービジョン

カデューシン（1992年）は、「6. 支持的スーパービジョン（Supportive Supervision）」（225－292ページ）の章末の要約の中で、「支持的スーパービジョンは、仕事に関するストレスや最大の職務を成し遂げるための態度や気持ちを発展していけるようスーパーバイザーを援助することに関することである。一方の管理的、教育的スーパービジョンは手段的（道具的）ニーズ（instrumental needs）に関することであるが、他方の教育的スーパービジョンは表出的ニーズ（expressive needs）に関することである。」（292ページ）と述べている。スーパーバイザーが目標を達成することとしての手段的ニーズにたいし、教育的スーパービジョンの表出的ニーズ、つまり、スーパーバイザーの感情的なことから、特に“ストレスへの対処”についてカデューシンは言及している。

#### 仕事と関連したスーパーバイザーのストレスとその対応

先に述べたように、カデューシンは「教育的スーパービジョンは、仕事に関するストレス（に対処するよう）・・・スーパーバイザーを援助することに関することである」と述べている。“ストレスへの対処”は教育的スーパービジョンにおいてとりあげるべき重要なことからの一つである。

カデューシンは、仕事と関連したスーパーバイザーのストレスの源（source of stress）になるものを列挙している。（236－258ページ）

- 
- ・ ストレスの源としての管理的スーパービジョン
  - ・ ストレスの源としての教育的スーパービジョン
  - ・ ストレスの源としてのスーパーバイザー・スーパーバイザー関係
  - ・ ストレスの源としてのクライアント
  - ・ ストレスの源としての課題（task）の性質（nature）と文脈（context）
  - ・ ストレスの源としての組織
  - ・ ストレスの源としてのソーシャルワーカーに対する地域の態度
- 

カデューシンは、支持的スーパービジョンを実行するうえで、二つの方法をあげている（262－273ページ）。一つは、ストレスの予防（prevention）であり、二つ目はストレスを軽減すること（reducing）と改善すること（ameliorating）である。

#### 4. 新たなソーシャルワーク・スーパービジョン

ワナコット (Wonnacott) は、2012年に『ソーシャルワーク・スーパービジョンの習得』を出版している。その中で、多くの文献をもとにスーパービジョンの新たな発展を示している。たとえば、スーパービジョンの機能の多様な広がりを表として提示している(原文中の表1. 1、25ページ)。そこでは、カデュエシンがあげた3つの機能である管理的機能、教育的機能、支持的機能を越えた多様なスーパービジョンの機能が示されている。“機能的モデルを超えて (Beyond a functional model)” (24～28ページ) と題して、スーパービジョンの機能を伝統的な3つの機能に限定することはできないとして、3つの理由をあげている。

- 
1. 一回のスーパービジョンにおいて、すべての3つの機能を提示することは難しいことである。
  2. 3つの機能の相互関連があるということは、それぞれを別々に切り離してとり扱うことは難しいことを意味している。
  3. ある限定された時間において、一つの機能が無視され、避けられるならば、スーパービジョンが安心あるものでなくなる。
- 

以下、モリソンとワナコットのスーパービジョンを概観する。

##### (1) モリソンのスーパービジョン

モリソン (Morrison、第3版、2005年、33ページ) は、4つの機能、アカウントビリティ (accountability)、ディベロップメント (development)、サポート (support)、メディアーション (mediation) を挙げている。

モリソンは、多様なスーパービジョンを管理的 (management)、臨床的/専門的 (clinical/professional)、個人的 (personal) を横軸に、「スーパービジョンをだれが申告するか」、「スーパーバイザーをだれが決めるか」、「スーパービジョンの焦点は何か」、「スーパーバイザーの役割は何か」、「スーパーバイザーは、だれに、あるいはどこに責任をとるか」を縦軸として、多様なスーパービジョンのあり方を「スーパービジョンのモデル」と題して、原文 (35ページ) の中の表 (Table1.) にして示している。邦訳を示しておく。

スーパービジョンのモデル

	管理的 スーパービジョン	臨床的／専門的 スーパービジョン	個人的 スーパービジョン
スーパービジョン を受けること	指示／命令 による	自己申告する	自己申告する
スーパーバイザー を誰にするか	機関／施設 が決める	スーパーバイザー本人、 あるいは機関／施設が 決める	スーパーバイザー本人 が決める
スーパービジョン の焦点	機関への職務 時間、物品利用、 管理義務、コミュ ニケーション等に ついての責任	利用者への有効な 実践	実践にともなう個人的 ニーズ
スーパーバイザー の主な役割	機関／施設から 委託され、監督 する者としての 役割	実践のエキスパート であり、実践を発展 させていく者として の役割	ファシリテーター であり、リフレク ターとしての役割
スーパーバイザー は、どこ／誰に 責任をとるか	機関／施設	専門職倫理基準／ 専門職団体規範と 機関／施設	スーパーバイザー が所属する専門職 団体

(Tony Morrison (2012, page 35))

(2) ワナコットのソーシャルワーク・スーパービジョン

ワナコット (Wonnacott, 2012年) は、4つの機能、マネージメント (management)、ディベロップメント (development)、サポート (support)、メディエーション (mediation) を挙げている。

公式／計画的スーパービジョンと非公式／臨機応変スーパービジョン

公式／計画的スーパービジョンと非公式／臨機応変スーパービジョンについて「より公

式的である／より非公式である」を縦軸とし、「より計画的である／より臨機応変である」を横軸として、一つの表（原文、65ページ）にしてワナコットは示している。邦訳を示しておく。

公式／計画的スーパービジョンと非公式／臨機応変スーパービジョン

(より公式である)	
<p><b>公式の計画された一対一スーパービジョン</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・継続的、計画的、そして定期的に、積極的な関係を発展し、促進させていく。あらたなニーズに焦点化していくとともに、スーパービジョンの記録と関連付けながら、実践の振り返りを行う。</li> <li>・公式のスーパービジョンだけに注意を払い、特に、ソーシャルワーカーに感情的な衝撃を与える実践の急な展開や、深い分析を必要とする決断を行うときは、特に公式のスーパービジョンを必要とする。</li> </ul>	<p><b>公式のミーティング：計画されたスーパービジョンの間に行われ、一般的に、特定の事柄についての話し合い</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・急きょ決定を行うため、あるいは、すでに起きてきてしまったことを申し送るためのものになる。管理的な責任と支持的側面が重要なこととなる。</li> <li>・スーパービジョンのかたちはとるが、長期に発展してくるニーズに対応することはないが、公式のスーパービジョンの長期の合間に行われることがある。</li> </ul>
(より計画的) ←	→ (より臨機応変)
<p><b>非公式の計画されたスーパービジョンであり、ソーシャルワーカーの机のところで行われたり、会った後の電話での話し合い等</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・公式の話し合いの環境ではできないようなサポートを提供する。</li> <li>・公式の話し合いの記録には抜け落ちてしまうようなことへの対応、たとえば、スーパービジョンの記録にとどめておく必要のあるスーパーバイザーへのサポートや進展するニーズに関連する事柄等。</li> </ul>	<p><b>臨機応変の話し合いであり、廊下での立ち話し等</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・スーパーバイザーが聞いておくことを、再確認する必要があると思われるとき。</li> <li>・秘密保持の理由からさけられるが、比較的短いやり取りで、スーパービジョンの分析の過程である場合。意志決定にかかわるかもしれないこと等。</li> </ul>
(より非公式である)	

Wonnacott (2012年、65ページ) を参考に作成

スーパーバイザーとスーパーバイザーの間の取り決め／契約

ソーシャルワーク・スーパービジョンを明確に区分けし分類できるものでもあるが、モリソンは、公式／計画的とともに、非公式／臨機応変であるといった連続的に多様性のあるも

のもあることを述べている。スーパービジョンを実施する場所や時間といった物理的環境やスーパービジョンの機能に多様性をもたせることは可能である。それらは明確に区分できないことも現実場面においてはありえる。しかし、それは、スーパービジョンが“あいまい”、あるいは“ルーズ”であることを容認するものではないことをモリソンは指摘している。

どのような形式のソーシャルワーク・スーパービジョンであれ、すべてのソーシャルワーク・スーパービジョンの基本にあるもの、そのひとつの原則である「スーパーバイザーとスーパーバイザーによる事前の取り決め（契約）」が行われなければならないということである。この「契約」は、原則的には文章化され、その契約書をお互いがスーパービジョン開始前に、その取り決め／契約（書）を取り交わす。その取り決めの中で、上述した多様なスーパービジョンにおいて、事前に、どのようなスーパービジョンにするかを相互に明確に取り決め、契約の中に明記する。

そこで、スーパービジョンは、事前に「構造化」されることが基本であり、取り決めの書式をあらかじめ用意する必要がある。その書式に関し、ワナコット（Wonnacott、2012年）の中で、モリソン（Morrison、2005年）を参考に、『ソーシャルワーク・スーパービジョン実施に伴う取り決め（案）』を作成し、例示している（49～51ページ）。邦訳を示しておく。

---

ソーシャルワーク・スーパービジョン実施に伴う取り決め／契約

---

ソーシャルワーク・スーパービジョン実施に伴う取り決め（案）

\_\_\_\_\_年 \_\_\_\_月 \_\_\_\_日

スーパーバイザー： □□□□□□□□

スーパーバイザー： ○○○○○○○○

本「取り決め」は、効果的なスーパービジョン関係を発展させるための基本とするものである。スーパーバイザーが変わるとともに、あらたな「取り決め」を行わなければならない。

本組織がスーパービジョンに求める要望は、所内スーパービジョン実施要項に則ったものであり、本「取り決め」の枠組みとして設定される。そこで「取り決め」の主旨は、話し合いの余地のない所内スーパービジョン実施要項に即したものである。しかしながら、多くの様式においては、スーパーバイザーとスーパーバイザーが話し合い、お互いに了承して実施していくべきものである。

1. スーパービジョン実施に関する具体的取り決め

スーパービジョンの回数： \_\_\_\_\_回

スーパービジョンの期間： \_\_\_\_\_ 年 \_\_\_\_\_ 月 \_\_\_\_\_ 日 ~ \_\_\_\_\_ 年 \_\_\_\_\_ 月 \_\_\_\_\_ 日

スーパービジョンの実施場所： \_\_\_\_\_

スーパービジョン中止を行う条件の相互の取り決め： \_\_\_\_\_

スーパービジョン実施期間中、臨時のスーパービジョンを希望する場合： \_\_\_\_\_

## 2. スーパービジョンの内容

スーパービジョンに取り上げられる内容： \_\_\_\_\_

## 3. スーパービジョン実施上の確認

スーパーバイザーがスーパービジョン関係をつくるために話しておくことは何か（例として、以前のソーシャルワーク実践経験、スーパービジョンを受けた以前の経験、好みの学習スタイル）？ \_\_\_\_\_

スーパーバイザーがスーパーバイザーに期待するものは何か？ \_\_\_\_\_

スーパーバイザーがスーパーバイザーに期待するものは何か？ \_\_\_\_\_

スーパービジョン関係に影響をあたえる要因はあるか（例として、人種、性別、性的指向（sexual orientation）、年齢、障がい）？ \_\_\_\_\_

容認される事柄（例として、たとえば行き詰っていると、スーパーバイザーが言うとき、スーパーバイザーがそのすべてを知ろうとすることは容認されよう）。 \_\_\_\_\_

スーパービジョン関係を中断するとき、どのように知らせ合うか？ \_\_\_\_\_

スーパービジョン実施中に生じる困難を解消していくためには、どのような方法があるか？ \_\_\_\_\_

## 4. 記録

公式のスーパービジョンは、毎回、記録され、スーパーバイザー・ファイルとして保管される。記録を完成させる責任者は、 \_\_\_\_\_。（以下、省略）

## 5. その他の取り決め



効果的ソーシャルワーク・スーパービジョン：“4×4×4モデル”

I. ソーシャルワーク・スーパービジョンにおける4つの関係者

1. サービス利用者 (service users)
2. ソーシャルワーク実践機関・施設のスタッフ (staff)
3. ソーシャルワーク実践機関・施設の運営組織 (organization)
4. 関連する機関・施設の運営組織 (partner organization)

×

II. ソーシャルワーク・スーパービジョン／スーパーバイザーの4つの機能

1. マネージメント (management)
2. ディベロップメント (development)
3. サポート (support)
4. メディエーション (mediation)

×

III. ソーシャルワーク・スーパービジョン過程におけるサイクルの4つの要素

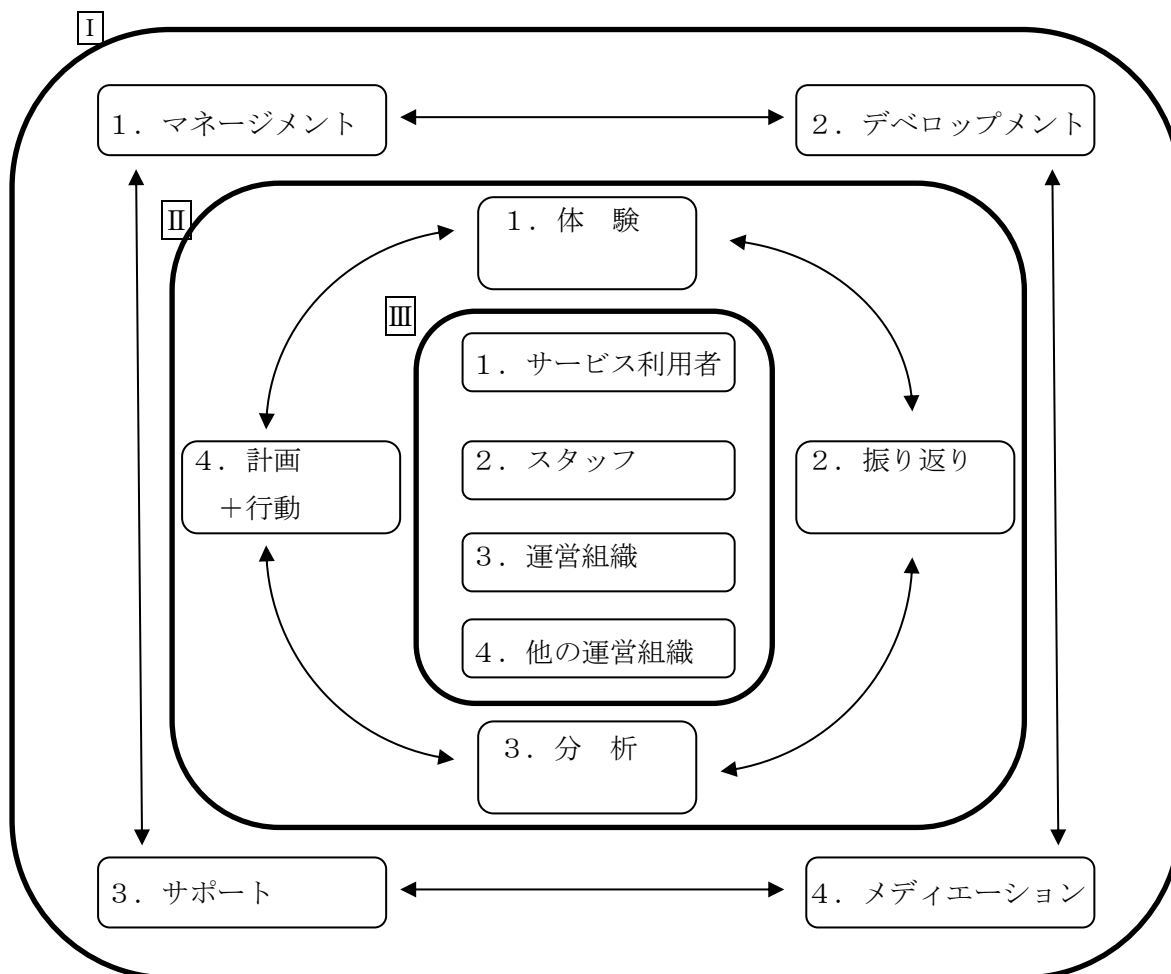
1. 体験 (experience)
2. 振り返り (reflection)
3. 分析 (analysis)
4. 行動 (action)

(ワナコット(Wonnacott)、2012年、53ページを参考に作成)

ワナコットは、原著の15ページにソーシャルワーク・スーパービジョン：“4×4×4モデル”として、図式化して示している。邦訳を示しておこう。



ソーシャルワーク・スーパービジョン：“4×4×4モデル”



(ワナコット(Wonnacott)、2012年、54ページを参考に作成)

ソーシャルワーク・スーパービジョン実施の質問例

ソーシャルワーク・スーパービジョン実施過程において、スーパーバイザーがスーパーバイジーに対し、どのような段階や時期に、何を焦点とするか、どのような質問をするか、を具体的に説明しているワナコット (Wonnacott、2012年、58～60ページ) の“4×4×4モデル”に基づくソーシャルワーク・スーパービジョン実施の質問例を邦訳して示しておこう。

---

ワナコットの“サイクルの4つの要素”を利用したソーシャルワーク・スーパービジョン  
におけるスーパーバイザーによるスーパーバイジーに対する質問例

1) ソーシャルワーカーであるアリソンのソーシャルワーク実践例：

アリソンは、薬物とアルコール依存にかかわるチームのソーシャルワーカーであり、地域精神保健チームから3カ月前に転勤してきた。過去2カ月間、サラとかかわってきた。サラは25歳、思春期から薬物とお酒の問題をかかえていたが、以前には治療プログラムをすべて拒否していた。現在、彼女はメサドン治療プログラムを受けて安定しているが、薬物使用は少なくなり良好であること以外は、他の生活について話すことは躊躇しているように見えた。しかしながら、支えになってくれる新しいパートナーができて、非常に前向きな気持ちになっていると、アリソンに話した。サラの二歳になる子どもであるエミリーのことを、アリソンは気にかけていた。サラがクリニックに最後に来た時、以前借りていたアパートが、電気の配線故障によって火災が起きたので、引っ越しをするかもしれないと、サラはアリソンに話していた。

2) ソーシャルワーカーであるアリソン（スーパーバイジー）に対する“4×4×4モデル”に基づくソーシャルワーク・スーパービジョンの「サイクルの4つの要素／段階」における、スーパーバイザーによる各種の焦点化と質問の仕方：

[サイクル要素1]：「体験 (Experience)」

1. サラについて話してください—このケースにおけるあなたの役割はなんですか。
2. サラに対するあなたのソーシャルワーク実践の目的（目標）はなんですか。
3. 火災のことについて、サラはあなたに何を語ったのか正確に話してください。
4. サラが語ったことで、あなたをおどろかせたことがありましたか。
5. われわれは、起きたことについて他の専門職から十分な情報を得ていますか。
6. あなたにたいするサラの面接中の様子 (demeanour) はどのようなものだったですか。
7. サラの成育歴や新しいパートナーとの関係について何がわかっていますか、そしてサラはどこに移転しようとしているのでしょうか？彼女が話すことを躊躇していることはわたしは承知しています。
8. あなたはエミリーに会いましたか？そうであれば、エミリーの様子とサラとの関係を、あなたはどのように説明しますか？
9. サラとの面接中のあなた自身の気持について、何か気がつきましたか？計画どおりに、すすみましたか？

[サイクル要素2]：「振り返り (Reflection)」

1. 火災についてサラが語ったとき、その瞬間のあなたの気持 (feelings) はどうでしたか？
2. サラとの面接中、体験したあなたの気持ちはどのような程度のものだったですか？

3. 以前にも、同じような状況に遭遇したことがありますか？どのようなことでしたか？
4. サラは、あなたに誰かを思いださせますか？
5. 薬物使用の両親と生活している子どもたちについて、どのような気持ちになりますか？
6. サラとの今回の面接と、その以前の面接と比較して、なにか違いがあれば説明していただけますか？
7. あなたとの面接において、サラはどのような気持ちをもっているのでしょうか？
8. サラとの前回の面接において、やり残したことはなんですか？
9. 気がかりなことがなにかありますか？

[サイクル要素 3]: 「分析 (Analysis)」

1. サラとの面接中に何が話されたか、あなたはどのように説明しますか？
2. この事例に対する以前の自分の考えは、今回の面接において、それを実証するものでしたか、それとも、あらたな挑戦となるものでしたか？
3. サラの新しいパートナーとの関係において、支持的だといえる事実は何ですか？
4. われわれが現在もっている情報の意味を考えていく上で助けと薬物とアルコール依存に関する調査からなんらかの情報がありますか？
5. 何か足りない情報がありますか？もっと探求する必要があることは何ですか？
6. この状況において、現在の強み (strengths) とリスクは何ですか？
7. この事例において、あなたの役割はどのようなことであると理解しますか？
8. あなたの役割と関連して、機関から期待されることは何ですか？
9. あなたは新しくこのチームの一員になったと、わたしは理解しています。薬物使用者であり、また親でもあるという人とかかわる体験を多くもってきましたか？このような事例に助けとなる支援／訓練がありますか？

[サイクル要素 4]: 「計画行動 (Action planning)」

1. サラとのかかわりから、あなたが成し遂げようとしている成果は何ですか？
2. あなたとのかかわりをおして、サラが成し遂げようとしていることについてのサラ本人の見方は何なののでしょうか？
3. われわれの現在までの考えに照らして、次に何をやる必要があるかということについてのあなたのまとめは何ですか？
4. 急務で、必須のことは何ですか？
5. やってみたいことは何ですか？
6. 以上、述べたことに照らして、あなたの行動をどのように順位付けていきますか？
7. 順位つけて行動するために、どのようなサポートが必要ですか？
8. われわれのチームや他の組織から新たな専門家を加えることが必要ですか？
9. 本事例に関するフィードバックを実施するために、どのような調整が必要なのでしょうか？

---

(ワナコット (Wonnacott, 2012年、58～60ページ) を参考に作成)

文献

Caspi, Jonathan and Reid, William J. (2002). *Educational Supervision in Social Work: A Task-Centered Model for Field Instruction and Staff Development*. Columbia University Press.

Hawkins, Peter and Shohet, Robin (2012)(4<sup>th</sup> Edition). *Supervision in the Helping Professions*. Open University Press, McGraw-Hill Education.

Hutchinson, Dorothy (1935). "Supervision in Social Case Work" in *Social Work Supervision: Classic Statements and Critical Issues*. Edited by Carlton E. Munson (1979), The Free Press.

Kadushin, Alfred (1992) (Third Edition). *Supervision in Social Work*. Columbia University Press.

Kadushin, Alfred and Harkness, Daniel (Fifth Edition) (2014). *Supervision in Social Work*. Columbia University Press.

McKitterick, Bill (2012). *Supervision*. Social Work Pocketbooks, In association with Community Care. The McGraw-Hill Company.

Morrison, Tony (1993). *Staff Supervision in Social Care: An Action Learning Approach*. Longman (UK), Pavilion Publishing (Brighton) Ltd.

Morrison, Tony (Third edition) (2005). *Staff Supervision in Social Care: Making a Real Difference for Staff and Service Users*. Pavilion Publishing and Media Ltd.

Munson, Carlton E. (Edited by) (1979). *Social Work Supervision: Classic and Critical Issues*. The Free Press.)

Munson, Carlton E. (2002). (Third Edition) *Handbook of Clinical Social Work Supervision*. The Haworth Social Work Practice Press.

Pettes, Dorothy E. (1967). *Supervision in Social Work: A Method of Student Training and*

*Staff Development*. London: George Allen & Unwin Ltd.

Rank, Otto (1936). *Truth and Reality*. Authorized Translation from the German, with a Preface and Introduction, by Jessie Taft. W. W. Norton & Company.

Rank, Otto (1936). *Will Therapy*. Authorized Translation from the German, with a Preface and Introduction, by Jessie Taft. W. W. Norton & Company, Inc.

Robinson, V.P. (1936). *Supervision in Social Case Work*. Chapel Hill: University of North Carolina Press.)

Robinson, V.P. (1949). *The Dynamics of Supervision under Functional Controls: a Professional Process in Social Casework*. Philadelphia: University of Pennsylvania Press.

Robinson, Virginia P. (Editor) (1962). *Jessie Taft: Therapist and Social Work Educator & A Professional Biography*. University of Pennsylvania Press.

Rogers, Carl R. (1942). *Counseling and Psychotherapy: Newer Concepts in Practice*. Houghton Mifflin Company.

Rogers, Carl R. (1951). *Client-Centered Therapy: Its Current Practice, Implications, and Theory*. Houghton Mifflin Company.

Taft, Jessie (Editor) (1948). *Family Casework and Counseling: A Functional Approach*. University of Pennsylvania Press.

Taft, Jessie (1947). "A Philosophy of Helping in Social Work". Paper delivered to a meeting of Counseling Personnel of the Division of Pupil Personnel and Counseling, School District of Philadelphia, January 8, 1947

Turner, Francis J. (Editor) (Forth Edition, 1996) *Social Work Treatment: Interlocking Theoretical Approach*. The Free Press.

Wonnacott, Jane (2012). *Mastering Social Work Supervision*. Jessica Kingsley, Publishers.

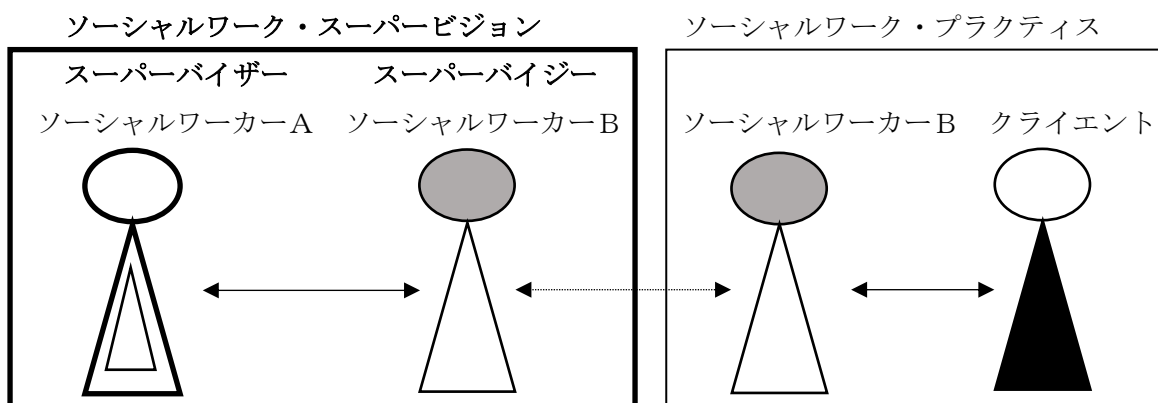
## 欧米におけるスーパービジョンの理論的変遷

### 第1節 スーパービジョンの理論

#### 1. ソーシャルワーク・スーパービジョンの発展

ここでは、「ソーシャルワーク・スーパービジョン (social work supervision)」について述べていく。“スーパービジョン”という言葉には多義性があり、多様な場面で使われている。“スーパービジョン”という言葉は同じではあるが、その言葉をつかっている人々や各種の専門家のあいだでも、その意味が異なっていて、違ったことを指示しているにもかかわらず、お互いが同じ意味であるという前提で議論していることがある。そこで先ず、議論をすすめていくために、仮の定義を示しておこう。「ソーシャルワーク・スーパービジョン」とは、クライアント／利用者（あるいは、クライアント・システム）に対し、ソーシャルワーク・プラクティス (social work practice) をおこなっているソーシャルワークの専門家であるソーシャルワーカー (A) (あるいは、ソーシャルワーカーのグループ) と、他のソーシャルワーカー (B) が、スーパーバイザー (supervisor / ソーシャルワーカー (A)) とスーパーバイジー (supervisee / ソーシャルワーカー (B)) として、ソーシャルワーカー (B) の行っているソーシャルワーク・プラクティスについて話し合う、その相互の関係／過程であるとする。図式化すると、図 ( ) のように示すことができるであろう。(参考として、後述するすべての図を統合した「ソーシャルワーク・スーパービジョンとソーシャルワーク・プラクティスの全体図」は[付録2]として添付した。)

図 ( ) ソーシャルワーク・スーパービジョンとソーシャルワーク・プラクティス



(1) ソーシャルワーク・スーパービジョンの主なる文献

ソーシャルワーク・スーパービジョンの理解をすすめるためには、ソーシャルワークの発展を理解する必要がある。なぜなら、ソーシャルワークの実践と理論が発展してくるとともに、ソーシャルワーク・スーパービジョンが発展してきたからである。そこで、ソーシャルワーク・スーパービジョンの概観するために、主なる文献を3つの時期に分けて、年代順に示してみる(表 )。ただし、3つに分けたのは、理解を進めるための便宜上のことであり、他の分類の仕方も可能であろう。

表 ( ) ソーシャルワーク・スーパービジョンの主なる文献

---

1. ソーシャル・ケースワークの進展とスーパービジョン

---

- Robinson, V.P. (1930). *A Changing Psychology in Social Casework*. Chicago: University of Chicago Press.
- Robinson, V.P. (1936). *Supervision in Social Case Work*. Chapel Hill: University of North Carolina Press.
- Robinson, V.P. (1949). *The Dynamics of Supervision under Functional Controls: a Professional Process in Social Casework*. Philadelphia: University of Pennsylvania Press.
- Dorothy E. Pettes (1967). *Supervision in Social Work: A Method of Student Training and Staff Development*.
- Kent Bessie (1969). *Social Work Supervision in Practice*. Pergamon Press.

---

2. ソーシャルワーク・プラクティスの進展とスーパービジョン

---

- Alfred Kadushin, "22. Supervisor-Supervisee: a Survey (pp244-257)", (Copyright 1974, National Association of Social Workers, Inc. Reprinted with permission from *Social Work*, Vol. 19 (May 1974), pp. 288-297.) (Carlton E. Munson (Edited by) (1979). *Social Work Supervision: Classic and Critical Issues*. The Free Press.)
- Alfred Kadushin (1992) (Third Edition). *Supervision in Social Work*. Columbia University Press.
- Alfred Kadushin and Daniel Harkness (Fifth Edition) (2014). *Supervision in Social Work*. Columbia University Press.
- Carlton E. Munson (Edited)(1979). *Social Work Supervision: Classic statements and Critical Issues*. The Free Press.
- Tony Morrison (1993). *Staff Supervision in Social Care: An Action Learning Approach*. Longman (UK), Pavilion Publishing (Brighton) Ltd.
- Carlton E. Munson (2002). (Third Edition) *Handbook of Clinical Social Work Supervision*. The Haworth Social Work Practice Press.

---

### 3. 新たなソーシャルワーク・スーパービジョンの発展

---

- Tony Morrison (Third edition) (2005). *Staff Supervision in Social Care: Making a Real Difference for Staff and Service Users*. Pavilion Publishing and Media Ltd.
  - Jane Wonnacott (2012). *Mastering Social Work Supervision*. Jessica Kingsley, Publishers.
  - Ming-sum Tsui (2005). *Social Work Supervision: Contexts and Concepts*. Sage Sourcebooks for the Human Service Series.
  - Bill McKittrick (2012). *Supervision*. Social Work Pocketbooks, In association with Community Care. The McGraw-Hill Company.
  - Peter Hawkins and Robin Shohet (2012)(4<sup>th</sup> Edition). *Supervision in the Helping Professions*. Open University Press, McGraw-Hill Education.
  - Kate Howe and Ivan Gray (2013). *Effective Supervision in Social Work*. SAGE.
- 

#### (2) ソーシャルワーク・スーパービジョン (Social Work Supervision) の定義

ソーシャルワーク・スーパービジョンについて、多くの定義があるが、ここでは、ムンソンの「クリニカル・ソーシャルワーク・スーパービジョン」と、カデューシンの「ソーシャルワークにおけるスーパービジョン」の二つの特徴の異なった定義を比較することで、議論をすすめる。

##### ① ムンソンのクリニカル・ソーシャルワーク・スーパービジョン

ムンソン (Munson、2002年) は、『クリニカル・ソーシャルワーク・スーパービジョン・ハンドブック (Handbook of Clinical Social Work Supervision)』の中で、「ソーシャルワークにおけるクリニカル・スーパービジョン (clinical supervision in social work)」を定義している。

##### ムンソンの「クリニカル・ソーシャルワーク・スーパービジョン」の定義

Clinical supervision is

- (1) an interactional process
- (2) in which a supervisor has been assigned or designate
- (3) to assist in and direct the practice of supervisees
- (4) in the area of teaching, administration, and helping.

The supervisees are

- (1) graduates of accredited schools of social work
- (2) who are engaged in practice that assists people to overcome physical, financial, social, or psychological disruptions in functioning
- (3) through individual, group, or family intervention methods.



臨床的・ソーシャルワーク・スーパービジョンは、

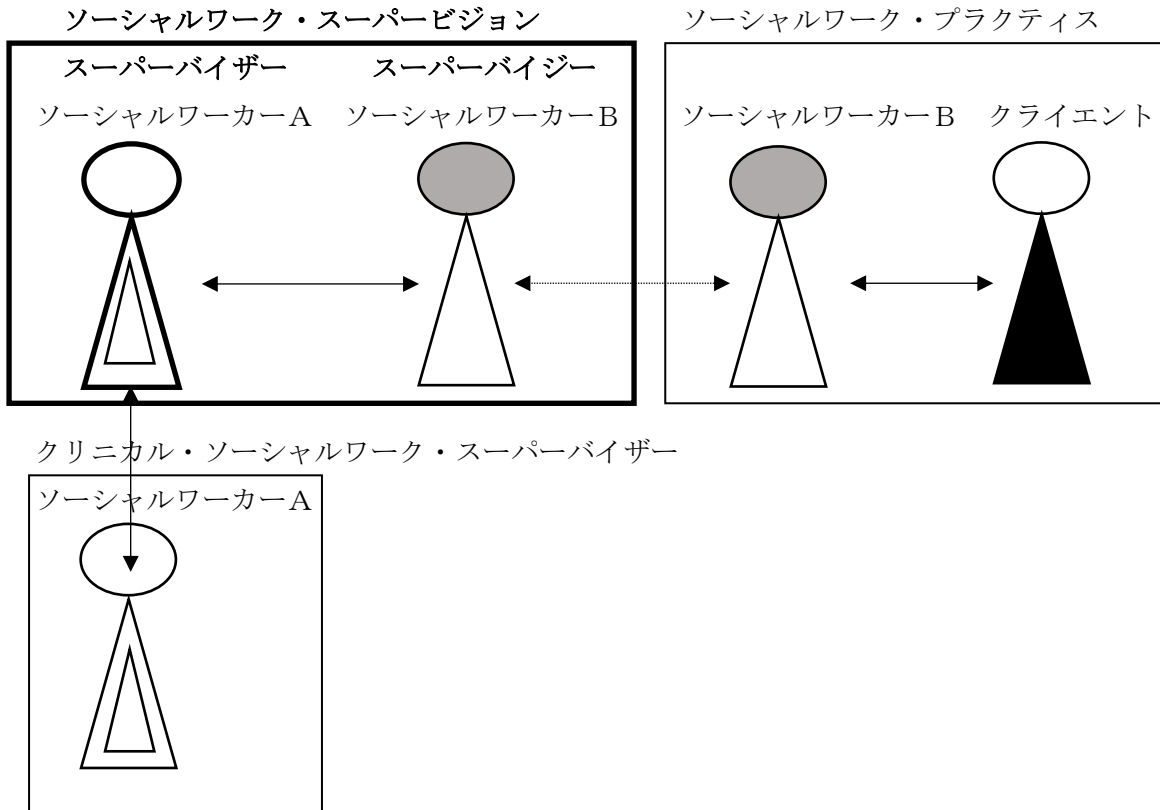
- (1) 一つの相互過程であり、
- (4) 教育的、管理的、援助的な分野において、
- (3) スーパーバイザーの（ソーシャルワーク）実践を支援、指導するために
- (2) スーパーバイザーが任命、あるいは指名される。

スーパーバイザーは、

- (1) ソーシャルワーク学位（学士、修士、博士）を与えるソーシャルワーク学校の卒業生であり、
- (3) 個人、集団、家族への介入方法を通して、
- (2) 身体的、経済的、社会的、心理的機能上の困難を克服するため、人々を支援する実践に従事している者である。

この定義は二つの文章からなっている。最初の文章では、臨床的・スーパービジョンとは、スーパーバイザーとスーパーバイザーとの相互関係の過程であるということ。第二文章では、スーパーバイザーは、ソーシャルワークの専門教育・訓練を行う公式に認定された学校を卒業し、学位として学士号（B.S.W.）、修士号（M.S.W.）、博士号（D.S.W. / Ph.D.）のいずれかを取得し、ソーシャルワーク・プラクティスに従事しているものと規定している。図式化すると、図（ ）のように示せるであろう。

図 ( ) ムンソンのソーシャルワーク・スーパービジョン



つまり、“ソーシャルワーク・スーパービジョン”とは、「ソーシャルワーカー」が、「ソーシャルワーク・プラクティス」を行っている他の「ソーシャルワーカー」に対して行うものである。たとえば、「実習指導者」あるいは、「教員」による、「実習生」に対する、ソーシャルワーク教育としての“スーパービジョン”、「ソーシャルワーク以外の他の専門家」による、「ソーシャルワーカー」に対する“スーパービジョン”、あるいは、「ソーシャルワーカー」が、「他の専門家」、あるいは、「民間の人々」等に対する“スーパービジョン”も、この定義によると、“ソーシャルワーク・スーパービジョン”に含まれないことになる。

② カデュেশンの「ソーシャルワークにおけるスーパービジョン」の定義

カデュেশン (Kadushin) は1992年、『ソーシャルワークにおけるスーパービジョン (Supervision in Social Work)』、2014年、第5版を出版している。スーパービジョンの定義については、第3版と第5版とほぼ同じものである。ただし、先の本の定義は、「ソーシャルワーク・スーパーバイザーは機関の管理スタッフ・メンバー (an agency administrative-staff)」としている。第5版では、「資格を持ったソーシャルワーカー (a licensed social worker)」に変更した。英文原文と、邦訳を示した。英文原文と邦訳を6つの語句に分割し示した。

カデューシンのソーシャルワークにおけるスーパービジョンのスーパーバイザーの定義

a social work supervisor is

- (1) an agency administrative-staff member/ a licensed social worker
- (2) to whom authority is delegated to direct, coordinate, enhance, and evaluate the on-the-job performance of the supervisees for whose work he is held accountable.

In implementing this responsibility,

- (3) the supervisor performs administrative, educational, and supportive functions
- (4) in interaction with the supervisee in the context of a positive relationship.

The supervisor's ultimate objective is

- (5) to deliver to agency clients the best possible service, both quantitatively and qualitatively,
- (6) in accordance with agency policies and procedures. (Page 23)

ソーシャルワーク・スーパーバイザーは、

- (2) スーパーバイザーの責任ある業務活動を指導、協力、発展、そして評価する権限が与えられているところの

- (1) 機関の管理スタッフ・メンバー／資格を持ったソーシャルワーカーである。

この責任を実現するために、

- (4) スーパーバイザーは、建設的な関係の枠組みにおいて、スーパーバイザーとの相互関係の中で、

- (3) 管理的、教育的、そして支持的機能を遂行する。

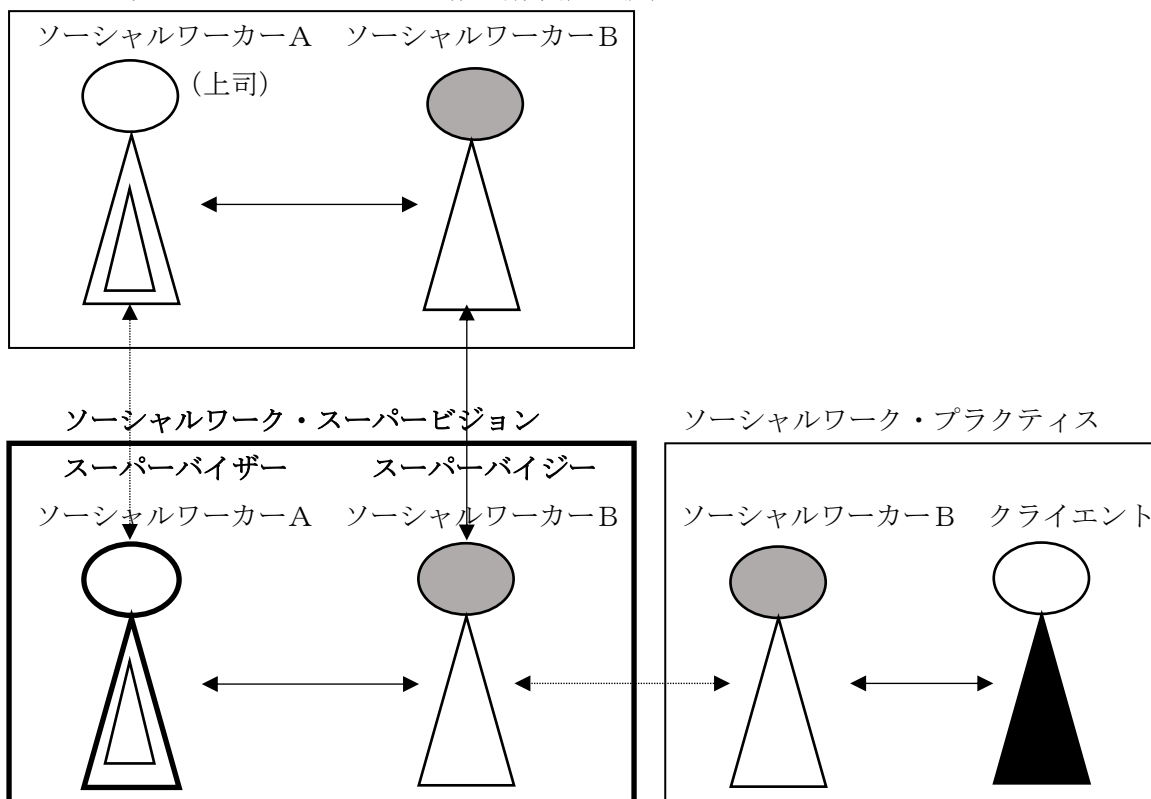
スーパーバイザーの最終目的は、

- (6) 機関の方針と手続きに基づいて、

- (5) 機関のクライアントに、量的にも質的にも、最も可能なサービスを提供することである。

図式化すると、図（ ）のように示せるであろう。カデューシンの定義は、一般的に、スーパーバイザーとスーパーバイザーが、同一の社会機関／施設に所属し、その関係は、スーパーバイザーの上司である場合があることを特徴としている。これは、ムンソンの定義においては、スーパーバイザーは、スーパーバイザーの所属する機関から、基本的には独立し、“クリニカル”、つまり“臨床的”なスーパービジョンを行うという特徴とは対照的である。

図 ( ) カデューシンのソーシャルワーク・スーパービジョン  
 ソーシャルワーカー・システム (社会機関/施設)



つづいて以下の議論を、「表 ( ) ソーシャルワーク・スーパービジョンの主な文献」で示した3つのテーマ((1) ソーシャル・ケースワークの進展とスーパービジョン、(2) ソーシャルワーク・プラクティスの進展とスーパービジョン、(3) 新たなソーシャルワーク・スーパービジョンの発展)に則って議論をすすめていく。

## 2. ソーシャル・ケースワークの進展とスーパービジョン

ソーシャルワークの発展は、ソーシャル・ケースワークの発生に端を発するといってもよい。そこで、先ずソーシャル・ケースワークの発展をみておこう。カシウス(1962年)は、『1950年代のソーシャル・ケースワーク：1951年—1960年論文選出』コラ・カシウス編集、アメリカ家族サービス協会の内容は、その当時のケースワークの発展をよく示している。ソーシャル・ケースワークの発展に寄与した、たとえば、ハミルトン(Hamilton)、ホルス(Hollis)、アッカーマン(Ackerman)、パールマン(Perlman)、そして、(Austin)等の論文が記載されている。

ロバーツ(Roberts)とニー(Nee)(1970年)は、『ソーシャル・ケースワークの理論(Theories of Social Casework)]をまとめている(表\_\_)。ソーシャル・ケースワークの理論が、フロイドの精神分析理論からの影響をうけた「診断的ケースワーク」と、ランクの

影響をうけた「機能的ケースワーク」といった二大主流があり、その中間的な位置にあるともいわれる「問題解決ケースワーク」が理論としてとりあげられ、「中間的アプローチ」が加えられている。

表 ( ) 『ソーシャル・ケースワークの理論』(ロバーツとニー編著、1970年)

ソーシャル・ケースワークの理論 (一般的アプローチ)	執筆者
1. ケースワーク・プラクティスへの心理社会的アプローチ	フローレンス・ホリス
2. ケースワーク・プラクティスへの機能的アプローチ	ルース・E・スモーレイ
3. ソーシャル・ケースワークにおける問題解決モデル	ヘレン・H・パールマン
4. 行動変容とケースワーク	エドウィン・J・トーマス
ソーシャル・ケースワークの理論 (中間的アプローチ)	執筆者
5. 家族療法の理論とプラクティス	フランシス・シェルツ
6. 短期療法としての危機介入	リディア・ラポポート
7. 社会化とソーシャル・ケースワーク	エリザベス・マックブルーム

ここで、この二つの主流であった理論の比較を、aptekar (Aptekar, 1955年) が『ケースワークとカウンセリングのダイナミクス (The Dynamics of Casework and Counseling)』の中で示している (表\_\_ )。

表 ( ) ケースワークに影響を与えたフロイド派とランク派の主要な5つの概念 (aptekar, 1955年)

The Freudian concepts which have played such a significant part in the development of casework theory and practice were identified as the following:

ケースワーク理論と実践の発展に重要な部分を占めることになったフロイド派の概念を以下に明示する。

1. Unconscious mind as a determinant of behavior.
  1. 行動を決定づける無意識のこころ
2. Ambivalence as a product of repression.
  2. 抑圧の産物としてのアンビバレント (両面価値性)
3. Past experience as a determinant of present behavior.
  3. 現在の行動の決定要因としての過去の体験
4. Transference as essential to therapy.
  4. 治療に必須のものとしての感情転移
5. Resistance as a factor to be dealt with in all helping.
  5. すべての援助において取り扱われる要因としての抵抗

The five Rankian conceptions which were taken over by the functional school and used

in the development of the functional approach were the following:

機能派 (functional school) によって取入れられ、機能的アプローチ (functional approach) に用いられた5つのランク派の概念は以下のものである。

1. The Will as an organizing force in personality.
  1. 人格を組織立てる力としての意志
2. Counter-will as a manifestation of the need of the individual to differentiate himself.
  2. 自分自身が変わろうとする個人のニードの表明としての対抗意志
3. Present experience as a source of therapeutic development.
  3. 心理療法的成長の源としての現在の体験
4. The significance of separation.
  4. 分離することの意義
5. The creativity of man.
  - 人の本来の創造性

(原書：165-166ページ)

アプティカーは、本書の「専門性の発展」(原著、1~40ページ)の中で、リッチモンド以降における“精神分析からの影響”について指摘している。また、フロイド精神分析の3大流派からの影響:アドラー、ユング、ランクの理論や思想について概略的に説明している。その影響において、特に、フロイドとランクからの影響として発生したと考えられるソーシャル・ケースワークにおける診断主義派と機能主義派の発生に関して説明している。そして、その両者の比較した表を示している。その表を参考に、その要素だけをまとめたものを、表( )のように示すことができる。

表( ) フロイドの影響による診断主義派とランクの影響による機能主義派

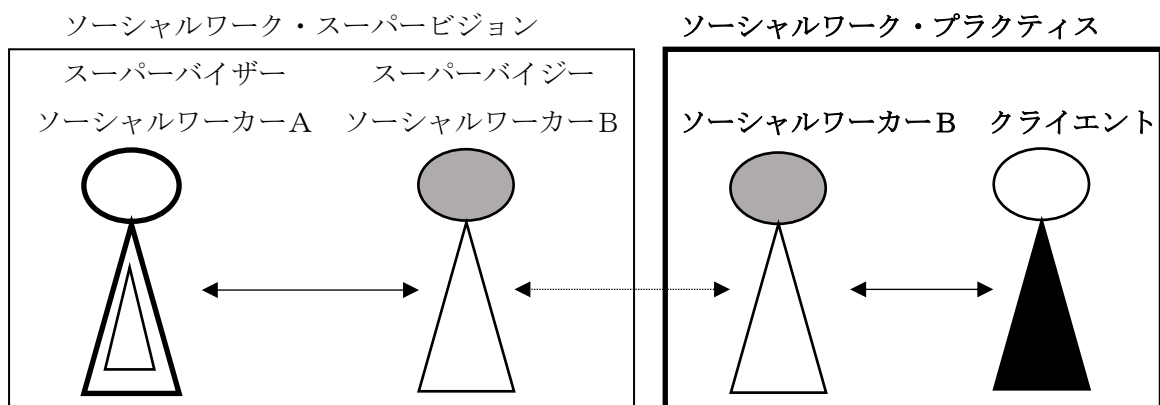
Freudian Theory (Pages 25-30)	Otto Rank's Contribution (Pages 30-35)
1. Unconscious Mind 無意識の心	1. Will 意志
2. Ambivalence 両面価値性	2. Counter-will 対抗意志
3. The Past 過去	3. The Present 現在
4. Transference 感情転移	4. Separation 分離
5. Resistance 抵抗	5. Creativity 創造性

### 3. ソーシャルワーク・プラクティスの進展とスーパービジョン

#### (1) ソーシャルワーク・プラクティスの発展

先に、ソーシャルワーク・スーパービジョンとソーシャルワーク・プラクティス(図( ))を示したが、その図をつかって、ソーシャルワーク・プラクティスとソーシャルワーク・スーパービジョンを図( )に示す。

図( ) ソーシャルワーク・プラクティスとソーシャルワーク・スーパービジョン



#### (2) ソーシャルワーク・プラクティスの定義

全米ソーシャルワーカー協会は、“ソーシャルワーク・プラクティスとは何か”を示す基準として、『ソーシャルワーク・プラクティスの分類のためのNASW基準:方策4 (NASW Standards for the Classification of Social Work Practice, Policy statement 4)』を、1981年に提起した。その『基準』の「ソーシャルワーク・プラクティスの定義」(表( ))と「ソーシャルワーク機能のまとめ」(表( ))を示す。

表( ) ソーシャルワーク・プラクティスの定義 (NASW, 1981年)

ソーシャルワーク・プラクティスは、以下、4つの目標を実践する専門的責任あるインターベンション (professionally responsible intervention) からなる。(1) 人々の成長、問題解決、対応力 (coping capacity) を強化する。(2) 人々へ社会資源とサービスを提供している効果的で、人間的な多数のシステム/制度の活動 (operation of systems) を促進する。(3) 社会資源、サービス、そして機会を人々へ提供している多数のシステム/制度と人々を結びつける。そして、(4) 社会政策 (social policy) の発展と改善に貢献する。

インターベンションは、個人、家族、小グループ、組織、近隣、そしてコミュニティに対して行われる。

それらは、人々のウェル・ビーイングに直接、あるいは間接に影響している問題の広い

範囲に対する知識と技術の訓練を受けた応用を含んでいる。

専門職として、そして社会の承認から課される倫理的規範の範囲内において、専門職のソーシャルワーカーの組織的ネットワークを通して、それぞれ異なったレベルに応じた知識と技術が用いられる。

これらの規範の中で、インターベンションは、ヒューマン・サービスの一部として、他の援助専門職や組織と協同して行われる。

---

#### 表 ( ) ソーシャルワーク機能のまとめ

---

目標 (1) 人々の成長、問題解決、対応力 (coping capacity) を強化する

---

##### 機能 (Functions)

- アセスメント (Assessment)
- ダイアグノシス (Diagnosis)
- 発見/確認 (Detection/Identification)
- 支持/支援 (Support/Assistance)
- 助言/カウンセリング (Advice/Counseling)
- アドボケイト (Advocate)
- エネイブリング (Enabling)

---

目標 (2) 人々へ社会資源とサービスを提供している効果的で、人間的な多数のシステム/制度の活動 (operation of systems) を促進する

---

##### 機能 (Functions)

- 依頼 (Referral)
- 組織化 (Organizing)
- 動員 (Mobilization)
- 交渉 (Negotiation)
- 取り交わし (Exchange)

---

目標 (3) 社会資源、サービス、そして機会を人々へ提供している多数のシステム/制度と人々を結びつける

---

##### 機能 (Functions)

- アドミニストレーション/マネージメント (Administration/Management)
- プログラム開発 (Program Development)
- スーパービジョン (Supervision)
- コーディネーション (Coordination)
- コンサルテーション (Consultation)
- エバリュエーション (Evaluation)
- スタッフ・ディベロップメント (Staff Development)



---

## 目標（４）社会政策（social policy）の発展と改善に貢献する

---

### 機能（Functions）

- ポリシー・アナリシス（Policy Analysis）
  - プランニング（Planning）
  - ポリシー・ディベロップメント（Policy Development）
  - レビュー（Reviewing）
  - ポリシー・アドボカシー（Policy Advocacy）
- 

2000年以降に限定して、ソーシャルワーク・プラクティスの進展をみておこう。ソーシャルワークの主な文献を年代順にして示して[付録1]に示しておく。その一つであるシーフォー（Sheafor）とホレイス（Horeise）（第6版、2003年）は、『ソーシャルワーク・プラクティスの技術とガイドライン（*Techniques and Guidelines for Social Work Practice*）』の中で、ソーシャルワーカーの機能と役割をまとめている（表 ）。その中の4つの主要な専門的役割（professional role）の定義が表（ ）である。

表（ ） ソーシャルワーカーによって遂行される役割と機能（原著：55～67ページ）

- 
1. The Social Workers as Broker（ブローカー）
  2. The Social Workers as Advocate（アドボケーター）
  3. The Social Workers as Teacher（ティーチャー）
  4. The Social Workers as Counselor / Clinician（カウンセラー／クリニシャン）
  5. The Social Workers as Case Manager（ケース・マネージャー）
  6. The Social Workers as Workload Manager（ワークロード・マネージャー）
  7. The Social Workers as Staff Developer（スタッフ・ディベロッパー）
  8. The Social Workers as Administrator（アドミニストレーター）
  9. The Social Workers as Social Change Agent（ソーシャル・チェンジ・エージェント）
  10. The Social Worker as Professional（プロフェッショナルとして）
- 

表（ ） 4つの主要な専門的役割の定義（原著：55～67ページ）

- 
1. The Social Worker as Broker（ブローカー）
    - 目的：クライアントと適切なヒューマン・サービスと他の社会資源をつなぐ
    - 機能：
      - ・社会資源の評価
      - ・依頼（referral）
      - ・サービス・システム間のリンケージ（linkage）
      - ・情報提供

---

## 2. The Social Worker as Advocate (アドボケーター)

目的：個々のクライアントあるいはクライアント・グループに否定的影響をあたえているプログラムと政策を変えるため、主張 (cause) を積極的に支持し、社会資源とサービスを受ける権利をもつクライアントを手伝う (assist)

機能：・クライアントあるいはケース・アドボカシー  
・クラス・アドボカシー

---

## 3. The Social Worker as Teacher (ティーチャー)

目的：社会的機能を高め、問題を予防するために必要な知識と技術をクライアント、あるいは一般社会に用意する (prepare)

機能：・社会的、日常的、生活技能 (Social and Daily Living Skill) を教える  
・行動変容 (Behavior) を促進する (facilitate)  
・初期的予防 (Primary Prevention)

---

## 4. The Social Worker as Counselor/Clinician (カウンセラー/クリニシャン)

目的：問題状況に対処することを学び、行動を変え (modify)、気持ち (feeling) をより理解するよう援助することで、クライアントの社会的機能を改善していきけるようクライアントを援助する

機能：・心理社会的・アセスメントとダイアグノシス  
・現状を維持する支援 (Ongoing Stabilizing Care)  
・ソーシャル・トリートメント (Social Treatment)  
・プラクティス・エバリュエーション (Practice Evaluation)

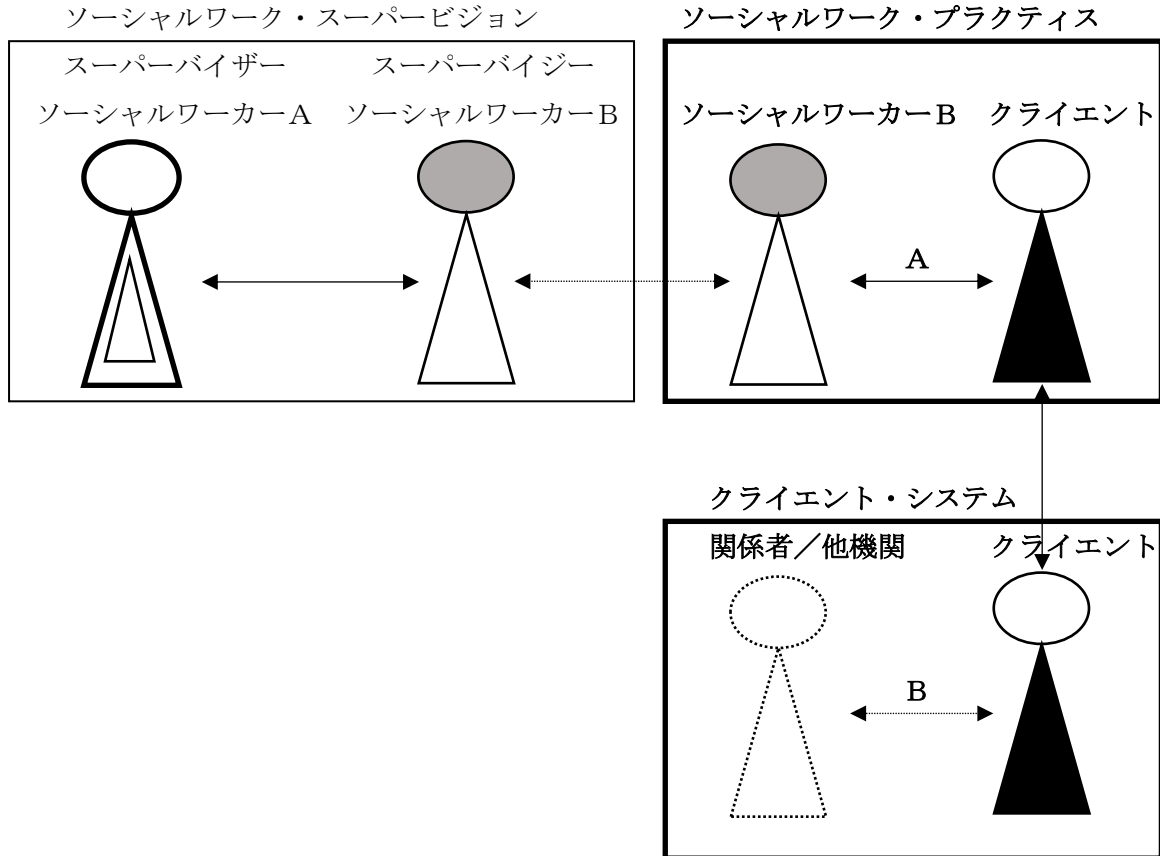
---

ソーシャルワーカーの役割と機能の中のスタッフ・ディベロッパーや、アドニストレーターとしての役割や機能を遂行する実践として、ソーシャルワーカーがソーシャルワーカーに対して行う、ソーシャルワーク・スーパービジョンをあげることができるであろう。

### (3) ソーシャルワーク・スーパービジョンとクライアント・システム

次に、ソーシャルワーク・スーパービジョンとクライアント・システムとの関連をみておこう。特に、「ソーシャルワーク・スーパービジョン」と「ケース検討」や「ケース研究 (ケース・スタディ)」とを、スーパービジョン過程において同一視し、混乱することがある。その相違と関連を明確にしておこう。図 ( ) は、先に示したソーシャルワーク・スーパービジョンとソーシャルワーク・プラクティスの図 ( ) に、クライアント・システムをつけくわえたものである。

図 ( ) ソーシャルワーク・スーパービジョンとクライアント・システム



先述した定義から、ソーシャルワーク・プラクティスは、プロフェッショナルであるソーシャルワーカーが、クライアント・システムへの“介入 (intervention)”、あるいはクライアント/利用者への“かかわり (practice)”を意味している。そのソーシャルワーカーとクライアント/利用者(クライアント・システム)との“相互関係(interaction/transaction)”が、そこに存在する。その相互関係において、最初があり、その終結がある時間的経緯を「過程 (process)」と言い、そして、空間的、地理的広がりにより「方法 (method)」(ケースワーク、グループワーク、コミュニティワーク等)と呼び、あるいは、「モデル」(ライフ・モデル、ストレンガス・モデル等)、「アプローチ」(システム・アプローチ等)、または、「パースペクティヴ」(エコロジカル・パースペクティヴ等)とすることがある。

それらは、ソーシャルワーク・プラクティスにおける、図中のソーシャルワーカー・クライアントの相互の関係 (A) として示されている。その (A) に焦点化しながら、ソーシャルワーク・スーパービジョンにおいて、スーパーバイザーとスーパーバイジーの間で話し合われることになる。特に、ソーシャルワーカーによるクライアントにたいする“かかわりかた (プラクティス)”、“ソーシャルワーカーの専門性 (profession としての、専門価値、専

門機能、専門知識（理論／方法／アプローチ／パースペクティブ等）、専門技術等）が話題の中心となる。このことを、スーパービジョンにおいて“ソーシャルワーカー（スーパーバイザー）が（スーパービジョン／話し合いの）まな板の上にあがる”と言うことができよう。そうではなく主に、“クライアント／クライアント・システムが（話し合いの）まな板の上にあがる”場合を、「ケース検討」、あるいは、「ケース研究」と言うことができる。つまり、クライアントをとりまく関係者／他機関の相互の関係であり、図中では関係（B）として示されている。

そこで、ケース検討においては、“クライアント／クライアント・システムについて、一緒に話し合ってみましょう”と言い、ソーシャルワーク・スーパービジョンにおいては、スーパーバイザーは、スーパーバイザーに対し、“クライアントにたいし、（ソーシャルワーカーである）あなたはどのようにかかわって（ソーシャルワーク・プラクティスをおこなって）きたか、あるいは、これからかかわっていくか、一緒に話し合ってみましょう”ということになる。つまり、ケース検討は、ソーシャルワーカーによるソーシャルワーク・プラクティスがおこなわれなくもよいし、あるいは、ソーシャルワーク・プラクティスを行う前でもケース検討は可能である。しかし、プロフェッショナルとしてのソーシャルワーカーの存在と、なによりも、専門家としてのソーシャルワーカーによる専門方法／過程であるソーシャルワーク・プラクティスがおこなわれていないところでは、ソーシャルワーク・スーパービジョンはありえないのである。ただし、ソーシャルワーク・スーパービジョンの中において、ケース検討を“操作的”、あるいは“意識的”にもちこんで、その“ケース（検討）”において“あなたであれば、今、ケース検討してきたクライアント／クライアント・システムに対し、ソーシャルワーカーとして、ソーシャルワーク・プラクティスをどのようにおこなうか、一緒に話し合ってみましょう”という問いかけの中で、ケース検討をソーシャルワーク・スーパーバイザーの手段とすることはありえる。

#### 4. 新たなソーシャルワーク・スーパービジョンの発展

2000年代に入ると、新たなソーシャルワーク・スーパービジョンが提起されるようになる。

##### （1）精神療法的アプローチと管理的アプローチ

ハウとグレイ（Howe and Gray、2013年）は、「スーパービジョンの伝統」において、ソーシャルワーク・スーパービジョンの発展において二つの伝統があり、その後に、伝統的スーパービジョンに対する批判があったことを指摘し、その上で新たなソーシャルワーク・スーパービジョンへの提言をおこなっている。

「ソーシャルワークの西洋の組織において、おそらく二つの伝統がある。  
いわゆる、精神療法的アプローチと管理的アプローチである。効果的なソ

一シャルワークには、その両方が必須のものであると我々は捉え、そこで、どちらのアプローチからも、その最もよい要素を取ってくるようにした。両方のアプローチにも批判者がいて、そして、より最近では、経済的課題に動機付けられた目標へのサービスを非個人化しようとする基盤に基づいた管理的政策に対する抗議が起きている。しかしながら、1970年代を覚えている我々は、社会状況に焦点をあてることなく、個人に焦点を当てるといふ理由による精神療法的アプローチの独占性に関して表明された危惧についても知っている。精神療法的スーパービジョンは、過度に甘く、そしてスーパーバイザーの個人的成長に過度の焦点化するものと見られた。」(原著、2～3ページ)

ここで重要なことは、どちらか一方を否定し、他方を肯定するのではなく、その両方の特徴をとりいれていくことの大切さを強調していることである。そして、その特徴を列挙して表として示している(表( ))。

表( ) スーパービジョンへの精神分析的アプローチと管理的アプローチ

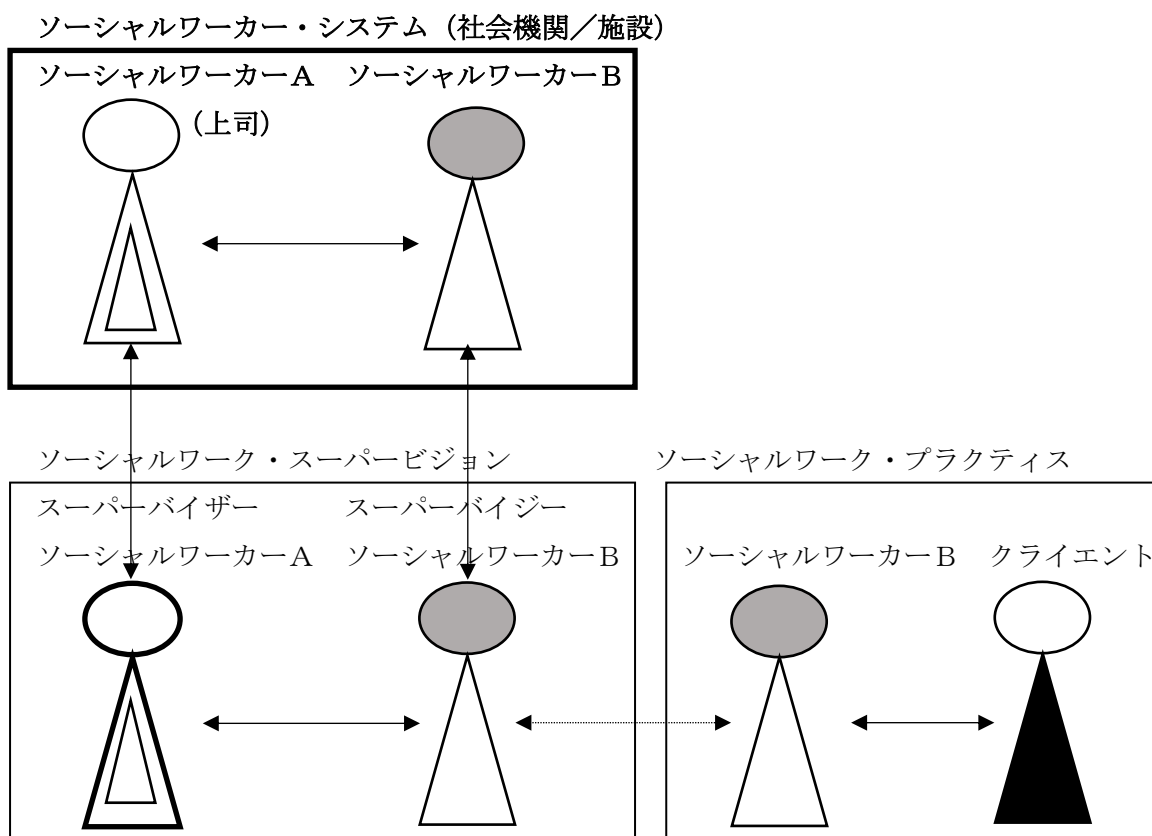
精神療法的アプローチ	管理的アプローチ
主要な焦点はパーソナリティの成長と発達である。	主要な焦点はケースの管理とサービスの質である。
多くは志願し、スーパーバイザーがスーパーバイザーを選ぶことができる。守秘義務が可能である。	義務的であり、スーパーバイザーは指定される。
焦点は相互関係にあり、心理社会的な過程である。	焦点はニーズ・アセスメントであり、ケア・計画とリスク・マネジメントである。
スーパーバイザーは管理的責任を持たないし、また仕事量管理に関わらない。	スーパーバイザーは広く管理的責任をもち、配属も含まれる。
業務評価は一般に分離さる。	業務評価と一体化される。

(原著：4ページ)

(2)「機関／施設 (agency/institution)」の中でのソーシャルワーク・スーパービジョン  
ドロシー(1967年)は、「学生トレーニング (student training)」におけるスーパービジョンと、「スタッフ・デベロップメント (staff development)」におけるスーパービジョンを、明確に分けて述べている。本書の第一部は、「ソーシャルワーク・スーパービジョンへの入門」、第2部、「スチューデント・スーパービジョン」、第3部、「スタッフ・デベロップメント」から構成されている。その「入門」の部分で、1960年代において、スーパーバイザーの役割が変化してきたことを指摘している。

その当時のソーシャルワークの発展に功績があり、著名なチャロット・トール (Charlotte Towle) を引用して次のように書いている。『今日、スーパーバイザーの役割を明らかにしてみよう。それから、この定義に至った発展を振り返ってみよう。』と言い、チャロット・トール (Charlotte Towle) は次のようにのべた。『社会機関の中でのスーパービジョン (supervision in social agency) とは、スーパーバイザーが、管理 (administration)、教える (teaching)、そして援助する (helping) という三つの機能を持っている行為である管理的過程 (administrative process) として定義してきた。スーパーバイザーの中間管理的地位 (mid-position) は、これら三つの機能、とくに、援助することを実行していくことにおいて重要なことである。』(原著、16ページ)「機関／施設 (agency/institution) の中でのソーシャルワーク・スーパービジョン」を図 ( ) のように示すことができるであろう。この図においては、ソーシャルワーク・システム (機関／施設) を強調した図になっており、構造としては先に示した「図 ( ) カデューシンのソーシャルワーク・スーパービジョン」と同等のものでもある。

図( )社会機関／施設の中でのソーシャルワーク・スーパービジョン



## [付録1]スーパーバイザーのスーパーバイジーに対する質問例

新たなソーシャルワーク・スーパービジョンのモデルとして、ワナコット (Wonnacott、2012年) の“4×4×4モデル”がある。ソーシャルワーク・スーパービジョン実施過程において、スーパーバイザーがスーパーバイジーに対し、何を焦点とするか、原著の“ソーシャルワーク・スーパービジョン実施の質問例”を参考にして作成したものを示しておこう。

### [ソーシャルワーク・スーパービジョン実施の質問例] (ワナコット、2012年)

#### [ソーシャルワーク・プラクティスのビネット]

アリソンは、薬物とアルコール依存にかかわるチームのソーシャルワーカーであり、地域精神保健チームから3カ月前に転勤してきた。過去2カ月間、サラとかかわってきた。サラは25歳、思春期から薬物とお酒の問題をかかえていたが、以前には治療プログラムをすべて拒否していた。現在、彼女はメサドン治療プログラムを受けて安定しているが、薬物使用は少なくなり良好であること以外は、他の生活について話すことは躊躇しているように見えた。しかしながら、支えになってくれる新しいパートナーができて、非常に前向きな気持ちになっていると、アリソンに話した。サラの二歳になる子どもであるエミリーのことを、アリソンは気にかけていた。サラがクリニックに最後に来た時、以前借りていたアパートが、電気の配線故障によって火災が起きたので、引っ越しをするかもしれないと、サラはアリソンに話していた。

### スーパーバイザーのスーパーバイジー (ソーシャルワーカー (アリソン)) に対する質問例

1. サラ (クライアント) について話してください—このケースにおけるあなた (スーパーバイジー) の役割はなんですか。
2. サラに対するあなたのソーシャルワーク実践の目的 (目標) はなんですか。
3. 火災のことについて、サラはあなたに何を語ったのか正確に話してください。
4. サラが語ったことで、あなたをおどろかせたことがありましたか。
5. われわれは、起きたことについて他の専門職から十分な情報を得ていますか。
6. あなたにたいするサラの面接中の様子 (demeanour) はどのようなものだったですか。
7. サラの成育歴や新しいパートナーとの関係について何がわかっていますか、そしてサラはどこに移転しようとしているのでしょうか?彼女が話すことを躊躇していることはわたしは承知しています。
8. あなたはエミリーに会いましたか?そうであれば、エミリーの様子とサラとの関係を、あなたはどのように説明しますか?
9. サラとの面接中のあなた自身の気持ちについて、何か気がつきましたか?計画どおりに、すすみましたか?

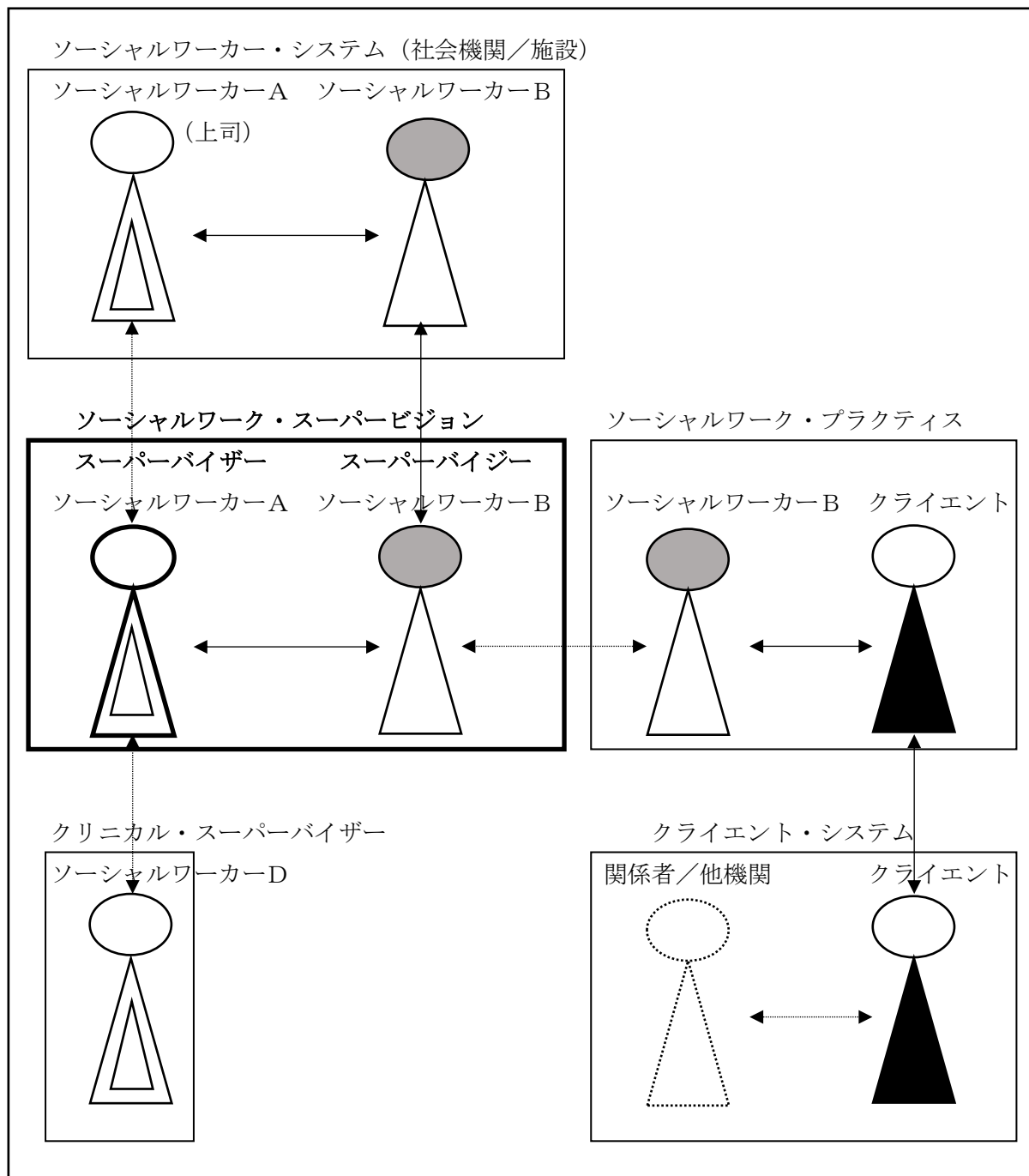
- 
1. 火災についてサラが語ったとき、その瞬間のあなたの気持 (feelings) はどうでしたか？
  2. サラとの面接中、体験したあなたの気持ちはどのような程度のものでしたか？
  3. 以前にも、同じような状況に遭遇したことがありますか？どのようなことでしたか？
  4. サラは、あなたに誰かを思い出させますか？
  5. 薬物使用の両親と生活している子どもたちについて、どのような気持ちになりますか？
  6. サラとの今回の面接と、その以前の面接と比較して、なにか違いがあれば説明していただけませんか？
  7. あなたとの面接において、サラはどのような気持ちをもっているのでしょうか？
  8. サラとの前回の面接において、やり残したことはなんですか？
  9. 気がかりなことがなにかありますか？
1. サラとの面接中に何が話されたか、あなたはどのように説明しますか？
  2. この事例に対する以前の自分の考えは、今回の面接において、それを実証するものでしたか、それとも、あらたな挑戦となるものでしたか？
  3. サラの新しいパートナーとの関係において、支持的だといえる事実は何ですか？
  4. われわれが現在もっている情報の意味を考えていく上で助けと薬物とアルコール依存に関する調査からなんらかの情報がありますか？
  5. 何か足りない情報がありますか？もっと探求する必要があることは何ですか？
  6. この状況において、現在の強み (strengths) とリスクは何ですか？
  7. この事例において、あなたの役割はどのようなことであると理解しますか？
  8. あなたの役割と関連して、機関から期待されることは何ですか？
  9. あなたは新しくこのチームの一員になったと、わたしは理解しています。薬物使用者であり、また親でもあるという人とかかわる体験を多くもってきましたか？このような事例に助けとなる支援／訓練がありますか？
- 
1. サラとのかかわりから、あなたが成し遂げようとしている成果はなんですか？
  2. あなたとのかかわりをおして、サラが成し遂げようとしていることについてのサラ本人の見方は何なののでしょうか？
  3. われわれの現在までの考えに照らして、次に何をやる必要があるかということについてのあなたのまとめはなんですか？
  4. 急務で、必須のことは何ですか？
  5. やってみたいことは何ですか？
  6. 以上、述べたことに照らして、あなたの行動をどのように順位付けていきますか？
  7. 順位つけて行動するために、どのようなサポートが必要ですか？
  8. われわれのチームや他の組織から新たな専門家を加えることが必要ですか？
  9. 本事例に関するフィードバックを実施するために、どのような調整が必要でしょうか？
-



- Frank M. Loewenberg, Ralph Dolgoff, and Donna Harrington (6<sup>th</sup> Edition). (2000). *Ethical Decisions for Social Work Practice*. Thomson, Brooks/Cole.
- Paula Allen-Meares and Charles Garvin (Edited by) (2000). *The Handbook of Social Work Direct Practice*. Sage Publications, Inc.
- Peter Lehmann and Nick Coady (Editors) (2001). *Theoretical Perspectives for Direct Social Work Practice: A Generalist-Eclectic Approach*. Springer Publishing Company.
- Alex Gitterman (Editor) (2<sup>nd</sup> Edition) (2001). *Handbook of Social Work Practice with Vulnerable and Resilient Populations*. Columbia University Press.
- Louise C. Johnson and Stephen J. Yanca (7<sup>th</sup> Edition) (2001). *Social Work Practice: A Generalist Approach*. Allyn and Bacon.
- Karla Krogsrud Miley, Michael O'Melia, and Brenda DuBois (3<sup>rd</sup> Edition) (2001). *Generalist Social Work Practice: An Empowering Approach*. Allyn and Bacon.
- Marlene G. Cooper and Joan Granucci Lesser (2002). *Clinical Social Work Practice: An Integrated Approach*. Allyn and Bacon.
- Dean H. Hepworth, Ronald H. Rooney, and Jo Ann Larsen (6<sup>th</sup> Edition) (2002). *Direct Social Work Practice: Theory and Skills*. Brooks/Cole, Thomson Learning.
- Lorraine M. Gutierrez, Ruth J. Parsons, and Enid Opal Cox (2003). *Empowerment in Social Work Practice (A Sourcebook)*. Cengage Learning.
- Bradford W. Sheafor and Charles R. Horejsi (6<sup>th</sup> Edition) (2003). *Techniques and Guidelines for Social Work Practice*. Pearson Education, Inc.
- Charles H. Zastrow (7<sup>th</sup> Edition) (2003). *The Practice of Social Work: Applications of Generalist and Advanced Content*. Thomson, Brooks/Cole.
- Ralph Dolgoff, Frank M. Loewenberg, and Donna Harrington (7<sup>th</sup> Edition) (2005). *Ethical Decisions for Social Work Practice*. Thomson, Brook/Cole.
- David P. Fauri, F. Ellen Netting, and Mary Katherine O'Connor (2005). *Social Work Macro Practice Workbook: Exercises and Activities for Policy, Community, and Organization interventions*. Thomson, Brooks/Cole.
- Marty Dewees (2006). *Contemporary Social Work Practice. (CD-ROM: Practicing Social Work)*. McGraw-Hill.
- Ellen L. Csikai and Elizabeth Chaitin (2006). *Ethics in End-of-Life Decisions in Social Work Practice*. Lyceum Books, Inc.
- Lester Parrott (2006). *Values and Ethics in Social Work Practice*. Learning Matters.

- Robert R. Greene (2007). *Social Work Practice: A Risk and Resilience Perspective. (CD-ROM: Social Work Practice)*. Thomson, Brooks/Cole.
- Mark A. Mattaini and Charistine T. Lowery (4<sup>th</sup> Edition) (2007). *Foundations of Social Work Practice*. NASW Press.
- Karen M. Sowers and William S. Rowe (2007). *Social Work Practice & Social Justice: From Local to Global Perspectives*. Brooks/Cole.
- Alex Gitterman, and Carel B. Germain (3<sup>rd</sup> Edition) (2008). *The Life Model of Social Work Practice: Advanced in Theory & Practice*. Columbia University Press.
- Gerald P. Mallon (Editor) (2<sup>nd</sup> Edition) (2008). *Social Work Practice with Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender People*. Routledge.
- Dennis Saleebey (5<sup>th</sup> Edition) (2009). *The Strengths Perspective in Social Work Practice*. Pearson Education, Inc.
- Dean H. Hepworth, Ronald H. Rooney, Glenda Dewberry Rooney, Kimberly Strom-Gottfried, and JoAnn Larsen (8<sup>th</sup> Edition) (2010). *Direct Social Work Practice: Theory and Skills*. Brooks/Cole.
- Stanley L. Witkin (Edited by) (2012). *Social Construction and Social Work Practice: Interpretations and Innovations*. Columbia University Press.
-

[付録2]ソーシャルワーク・スーパービジョンとソーシャルワーク・プラクティスの全体図



文献

Herbert H. Aptekar (1955). *The Dynamics of Casework and Counseling*. Houghton Mifflin Company.

Kate Howe and Ivan Gray (2013). *Effective Supervision in social Work*. Sage Publications.

Alfred Kadushin (1992) (Third Edition). *Supervision in Social Work*. Columbia University Press.) (Alfred Kadushin and Daniel Harkness (Fifth Edition) (2014). *Supervision in Social Work*. Columbia University Press.

Cora Kasius (Editor) (1962). *Social Casework in the Fifties: Selected Articles, 1951-1960*. Family Service Association of America.

Carlton E. Munson (2002) (Third Edition). *Handbook of Clinical Social Work Supervision*. The Haworth Social Work Press, Inc.

Dorothy E. Pettes (1967). *Supervision in Social Work: A Method of Student Training and Staff Development*.

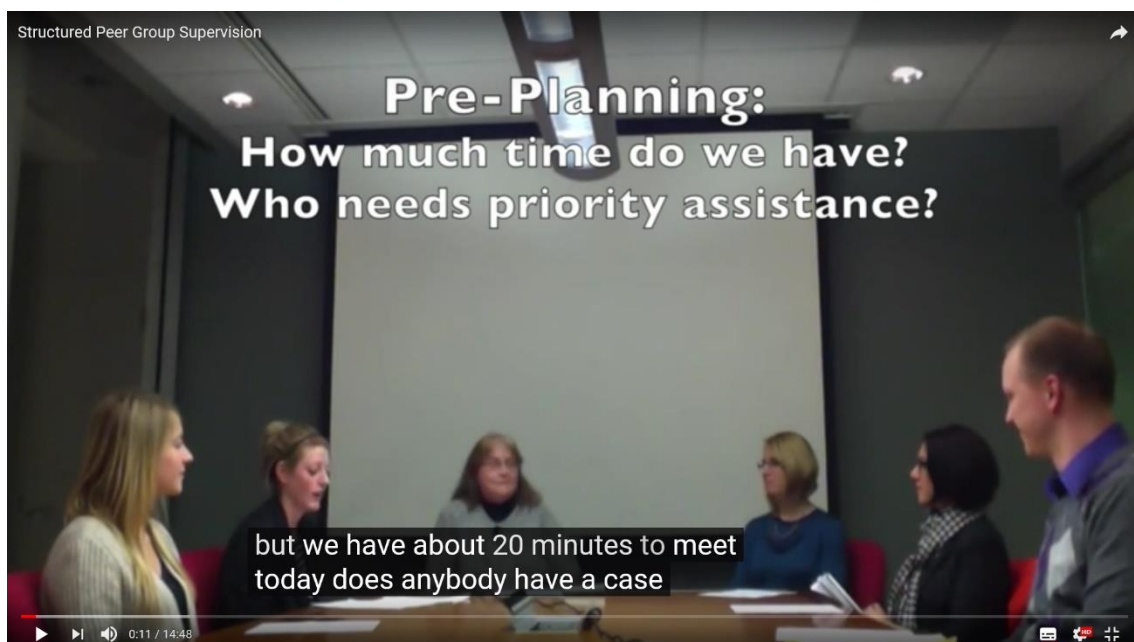
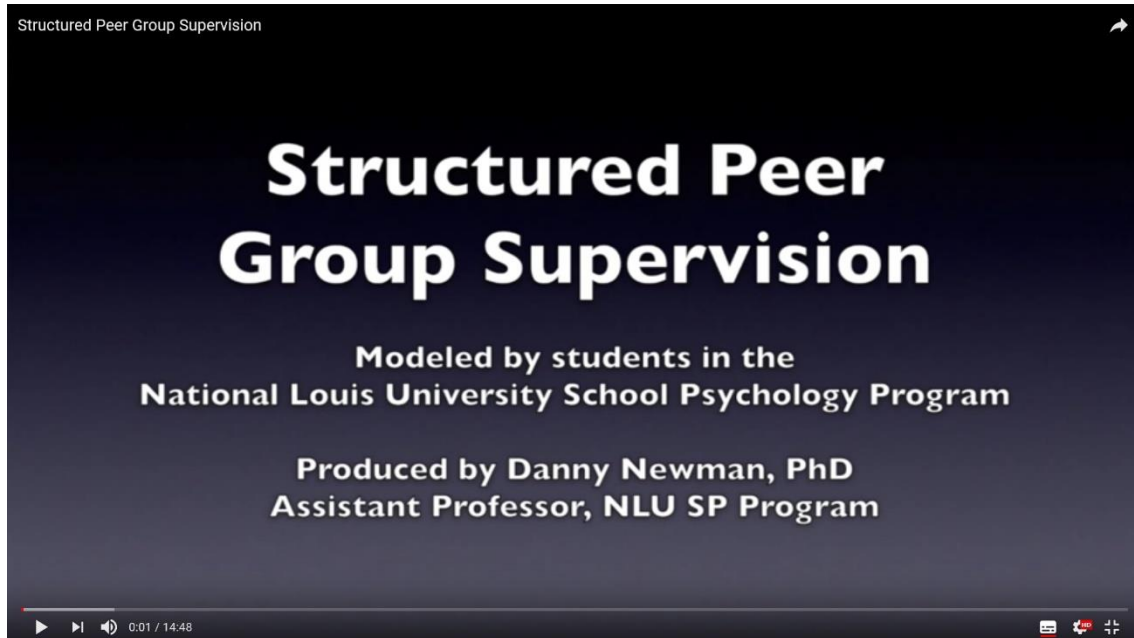
Ming-sum Tsui (2005). *Social Work Supervision: Context and Concepts*. Sage Publications.

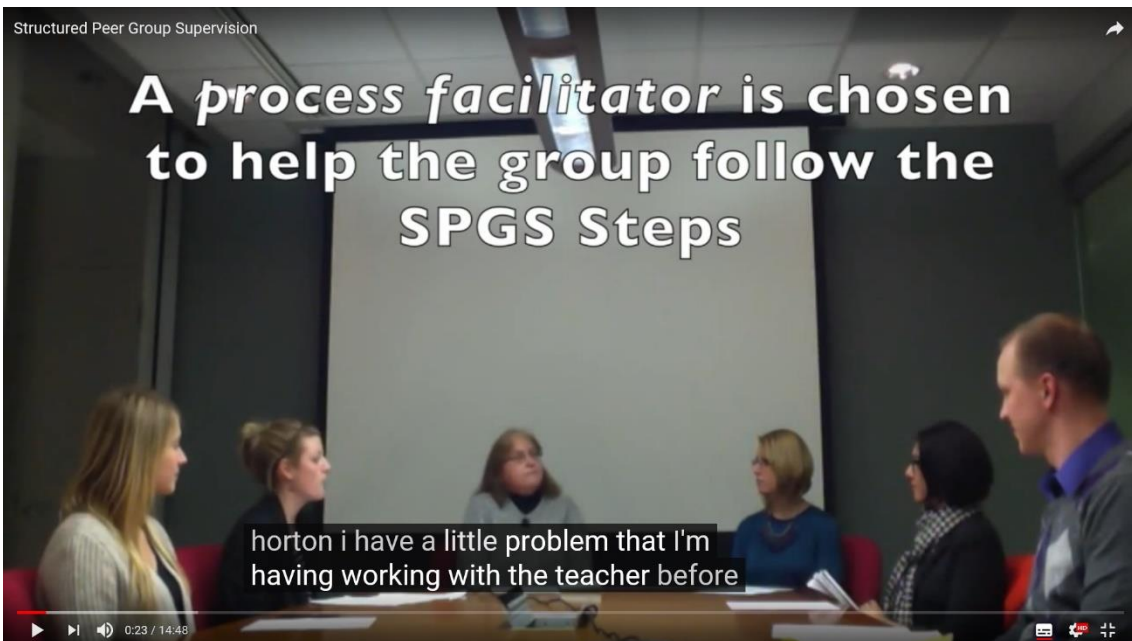
Jane Wonnacott (2012). *Mastering Social Work Supervision*. Jessica Kingsley, Publishers.

資料3

YouTube : グループ・スーパービジョン

<https://www.youtube.com/watch?v=0xhzkgEIz5k>





Structured Peer Group Supervision

## A *process facilitator* is chosen to help the group follow the SPGS Steps

somebody want to be the process facilitator and make sure we stick to

0:28 / 14:48

Structured Peer Group Supervision

## Step I: Request for Help

Background information is summarized, and concern is presented - ideally with data

my cases is I'm working with a first-grade teacher and

0:39 / 14:48



Structured Peer Group Supervision

## Step II: Seeking Clarification

Danielle is *paraphrasing* to make sure she understands Linda's request for help

hearing you say that as you're looking for help on how to approach a

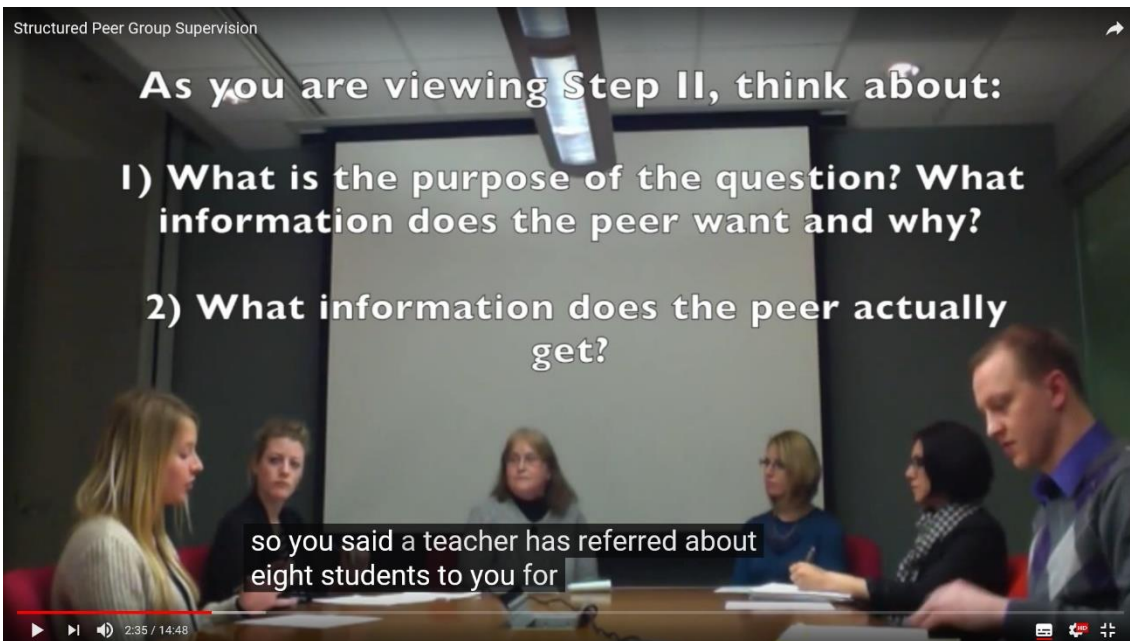


Structured Peer Group Supervision

## As you are viewing Step II, think about:

- 1) What is the purpose of the question? What information does the peer want and why?
- 2) What information does the peer actually get?

so you said a teacher has referred about eight students to you for





Structured Peer Group Supervision

*Clarifying questions* are based on information the requester has provided. The peer consultants often use a paraphrase followed by a CQ to make sure they understand the concern, and the requester's need for help.

from the time the students arrived to the time they leave so you

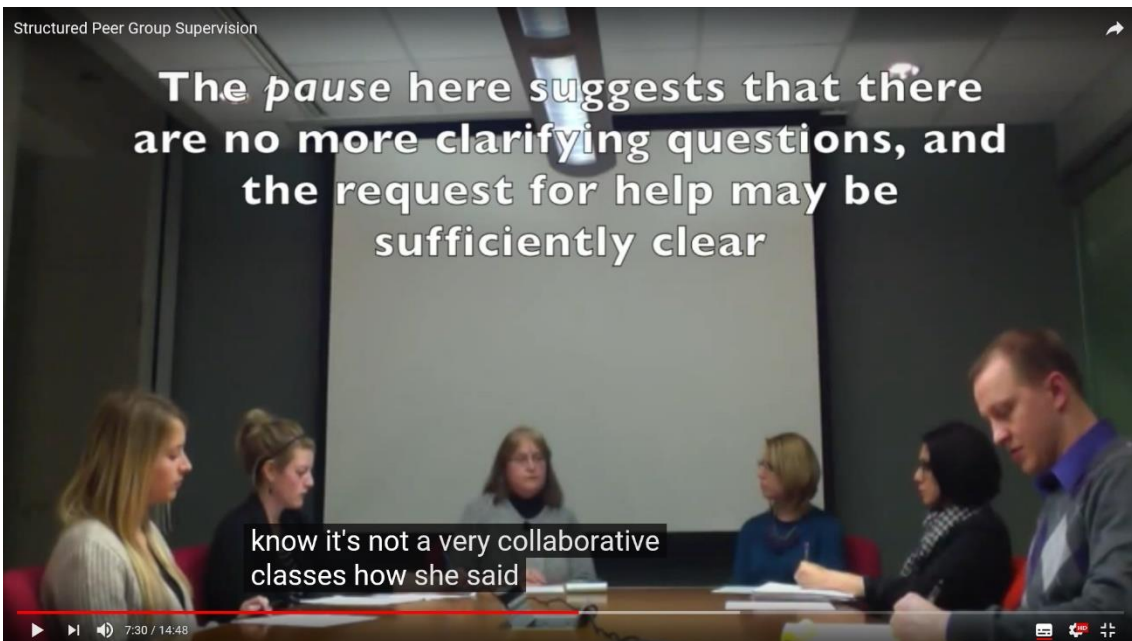
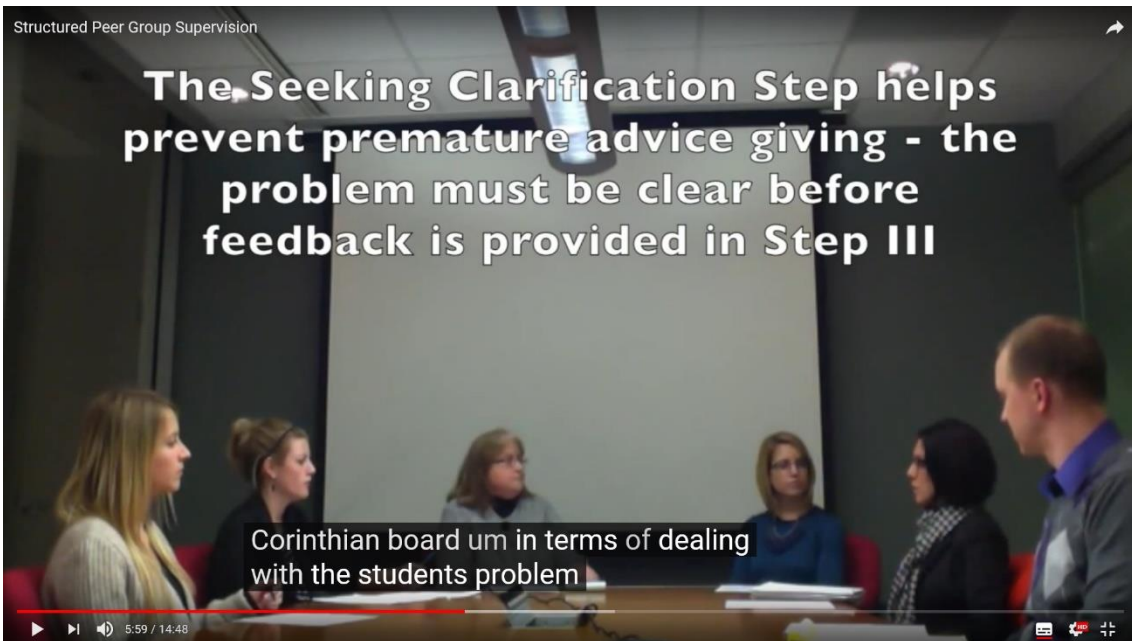
3:36 / 14:48

Structured Peer Group Supervision

*Clarifying questions* do not introduce new information or abruptly move the direction of problem solving

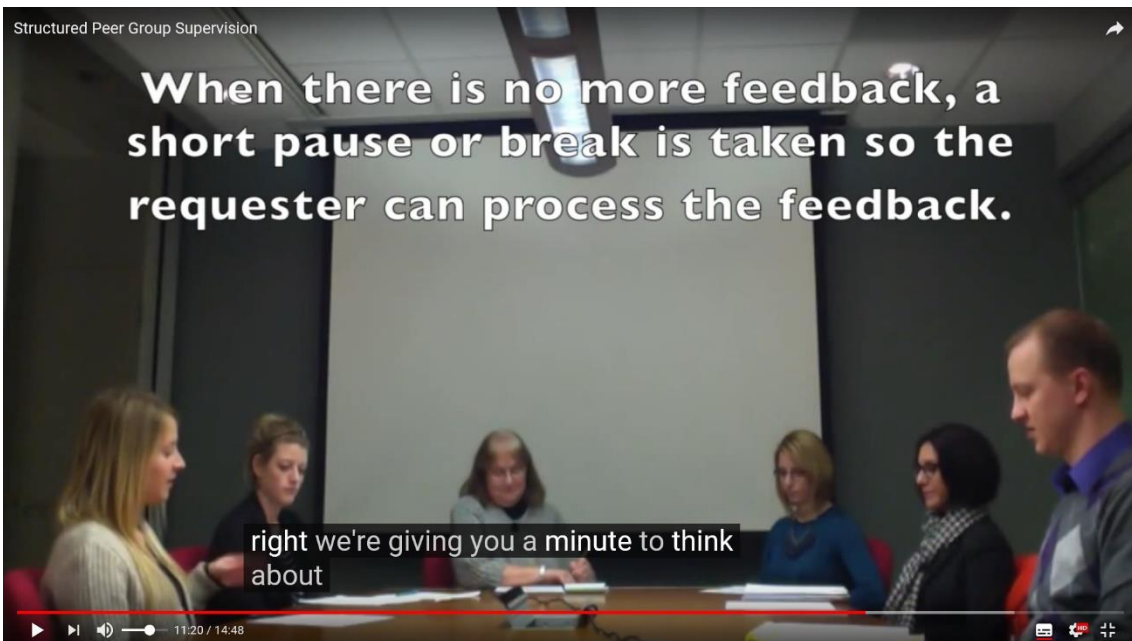
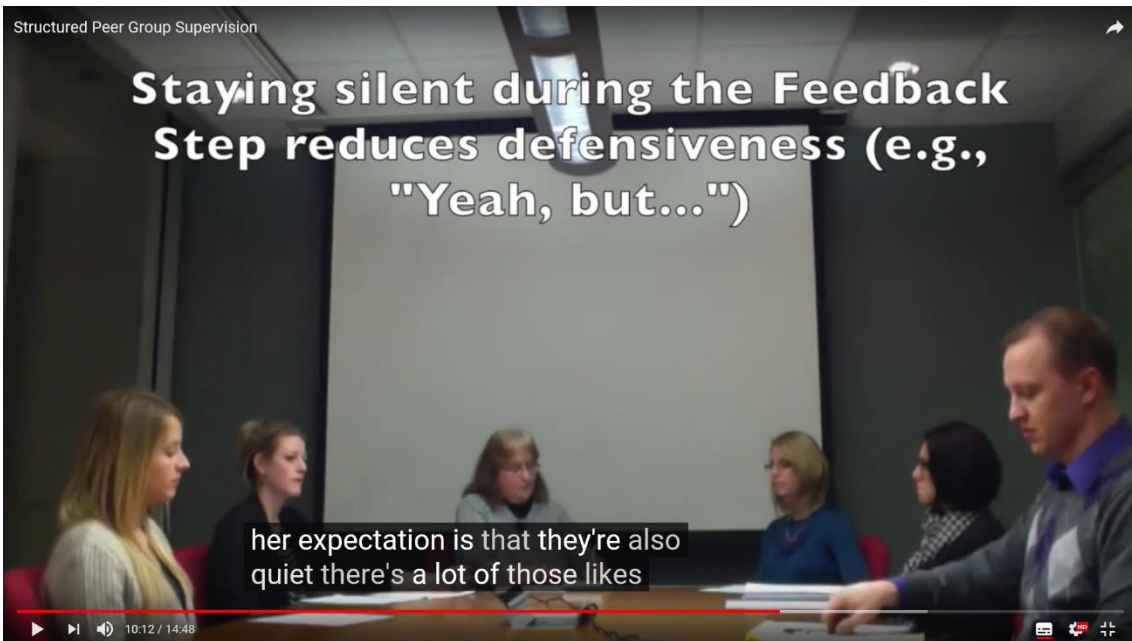
students and to myself in general awesome

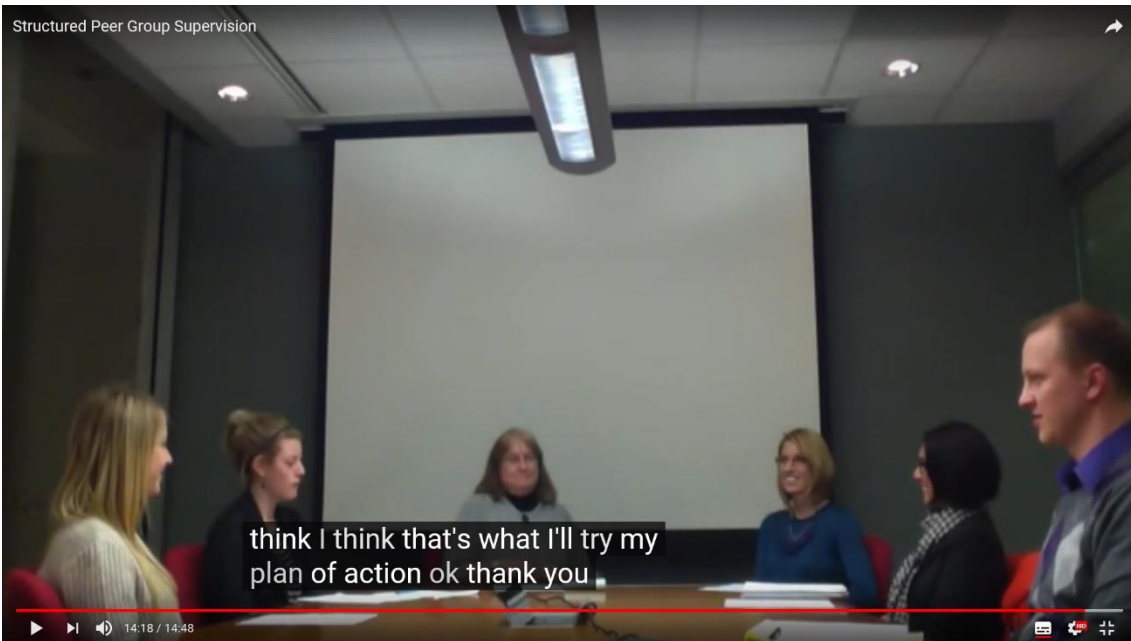
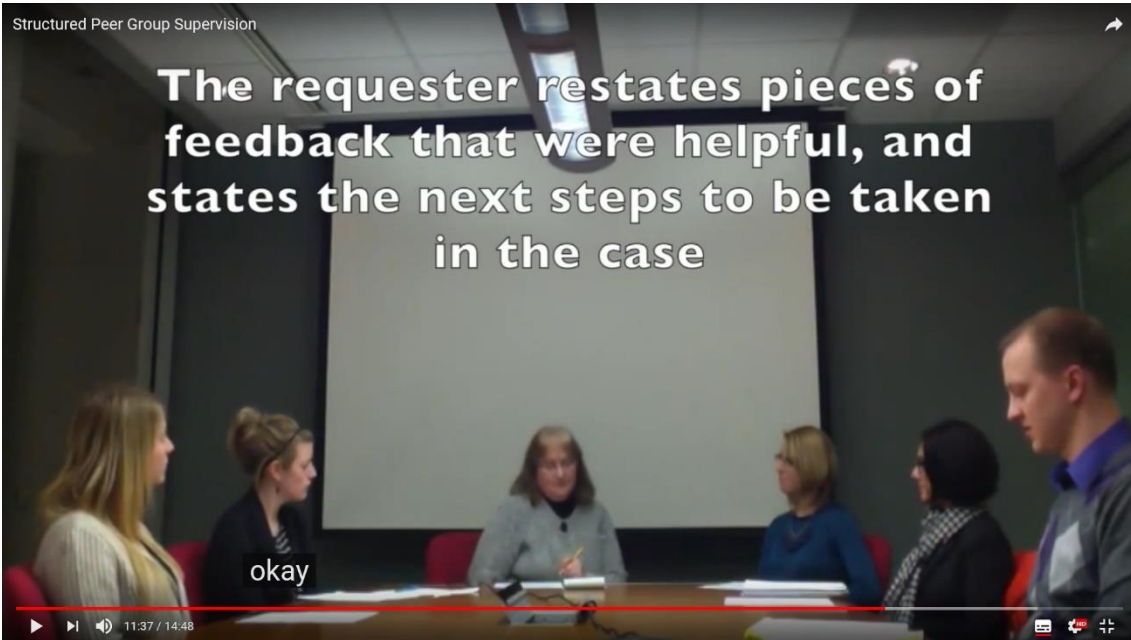
4:29 / 14:48











**Much Gratitude to:**  
**Linda Brodie (the Requester)**  
**Shawn Brodie (Peer 1)**  
**Rita Field (Peer 2)**  
**Amanda Leppert (Peer 3)**  
**Maggie Peters (Process Facilitator)**  
**Danielle Romano (Peer 4)**

# Structure Peer Group Supervision

Modeled by students in the National Louis University School Psychology Program

## 構造化されたピア（同僚）・グループ・スーパービジョン

ナショナル・ルイース大学院・心理プログラムの学生によって演じられた

Produced by Danny Newman, PhD  
Assistant Professor, NLU SP Program

(備考：以下は、約15分間のYouTubeの中の会話と映像上の説明文からなる全体から、その骨子となる部分を抜粋し、それらに和訳をつけくわえたものです。また、( ) のアンダーラインのついた赤字の部分は、北島の注釈です。)

グループ・メンバー

**Linda Brodie (the Requester)** リンダ・ブロディ (スーパービジョンを受ける人)

**Shown Brodie (Peer 1)** ショーン・ブロディ (同僚1)

**Rita Field (Peer 2)** リタ・フィールド (同僚2)

**Amanda Leppert (Peer 3)** アマンダ・レップート (同僚3)

**Maggie Peters (Process Facilitator)** マギー・ピーターズ (プロセス・ファシリテーター)

**Danielle Romano (Peer 4) (Facilitator)** ダニエル・ロマノ (同僚4、ファシリテーター)

p.1

**Pre-Planning:**

スーパービジョンを始めるにあたって：

**How much time do we have? Who needs priority assistance?**

スーパービジョンの時間はどれだけか？スーパービジョンを最優先に必要とするひとはどれか？

**Maggie Peters (Process Facilitator)**

マギー・ピーターズ (プロセス・ファシリテーター)

We have about 20 minutes to meet today.

今日の会合は約20分間です。

Does anybody have a case that they'd like to bring up or something important?

(このスーパービジョンに) とりあげてほしいケース、あるいは何か重要なことにかかえている人はいますか？

### **Linda Brodie (the Requester)**

リンダ・ブロディ (スーパービジョンを受ける人)

I have a little problem that I'm having, working with the teacher.

ある教師とのかかわりにおいて、わたしは少し、問題をかかえています。

p.2

### **A process facilitator is chosen to help the group follow the SPGS Steps**

SPGS (構造化されたピア・グループ・スーパービジョン) 段階にそってスーパービジョンが行われるよう見守るプロセス・ファシリテーターが選ばれる

### **Maggie Peters (Process Facilitator)**

マギー・ピーターズ (プロセス・ファシリテーター)

Before you start your problem and Linda does, somebody want to be the process facilitator and make sure we stick to the process.

リンダさんが問題について始める前に、わたしたちがSPGの段階の過程にそっておこなっているかを見まもるファシリテーターになってみたい人はいますか。

### **Danielle Romano (Peer 4) (Facilitator)**

ダニエル・ロマノ (同僚4、ファシリテーター)

Thank you (I'll do it.)

私がやりましょう。

p.3

### **Step I: Request for Help**

**第I段階：援助を求める (スーパービジョンを求める人が、一方的に話す段階)**

**Background information is summarized, and concern is presented – ideally with data.**

ケースの背景にある情報がまとめられ、関心ある事柄が提示される—できればデータも一緒に

### **Linda Brodie (the Requester)**

リンダ・ブロディ (スーパービジョンを受ける人)

All right so, one of my cases is (that) I'm working with a first-grade teacher and she's requested help with several students' behaviors in her class.



わかりました。では、わたしが担当しているケースのひとつですが、一年生を担当している先生にかかわっています。彼女が教えているクラスの生徒のいくつかの行動についてです。

She has a class of 20 students. And she's referred eight students for me to observe and help her with different problem behaviors.

彼女のクラスは20人の生徒がいます。その中の8人について、その観察と、それぞれの異なった問題行動について援助を求められています。

So, when I went in and did observations. And you know, I looked at the classroom environment and the procedures.

そこで、わたしは、(クラスに)行って観察してきました。みなさんも知っているように、クラスの環境とその過程を見てきました。

I found there's a big discrepancy between what the teacher perceives, you know, a child problem and really, with her classroom management.

先生が理解していることは、そうですね、生徒の問題と先生のクラスでの対応の仕方(マネジメント)の間には、大きな違いがあることがわかりました。

And she thinks she's right on target and doing a wonderful job with her classroom management and is not really, receptive to talking about her procedures.

そして、彼女が対象に正しく対応し、クラス対応(マネジメント)をうまくやっていると、彼女は思っています。彼女が、その状況についてはなしていることは、事実とはとれません。

So, I needed the group's help with how to work with this teacher. with you, dealing with the discrepancy between what she sees and what the other people are observing in it in the classroom.

そこで、この先生とどのように対応していけばよいか、クラスにおいて、彼女がみていることと、他の人々が観察していることとの違いに、どのように対応すればよいか、みなさんからの援助をいただきたい。

(1:33)

**The Request for Help is clearly stated: I need the group's help to ...**

「援助を求める」(第一段階)が明確にされていること:「このグループ(スーパービジョン)からの援助をいただきたい・・・」

**Maggie, the process facilitator, confirms the group is ready to move to Step II: Seeking**

## Clarification

マギー（プロセス・ファシリテーター）は、第2段階：「明確化を求める」に移る準備ができたかグループに確認する

### Maggie Peters (Process Facilitator)

マギー・ピーターズ（プロセス・ファシリテーター）

So, what I'm hearing you say that as you're looking for help on how to approach a teacher who has more of a within child viewpoint (which) it doesn't really into consideration the environment and the classroom procedures.

そう、あなたの話を聞いていると、子供の視点のみで、その環境とか、クラスの動きといった視点でみていない、その先生をどのように係わっていくか、そのことについて援助をもとめているんですね。

### Linda Brodie (the Requester)

リンダ・ブロディ（スーパービジョンを受ける人）

Yes. She's looking at the problem of child centered problem and is not a classroom management procedure.

そうです。その先生は、生徒中心の問題として見ていて、（先生の側の）クラス・マネジメント方法の問題だとはみていないんです。

p.4

## Step II: Seeking Clarification.

第II段階：明確化を求めて（コメント：問題を明確にするための各同僚からの質問と、その質問に対しリンダがそれぞれ一対一に回答する段階：この質問は「問題を“明確化する”ための質問」であり、「議論する”ための質問」ではない。そこで、“全体での議論や討論”はしない）

### Danielle is paraphrasing to make sure she understands Linda's request for help.

ダニエル（ファシリテーター）は、リンダ（スーパービジョンを求める人）が求めた援助について確認するための要約をする。

### Danielle Romano (Peer 4) (Facilitator)

ダニエル・ロマノ（同僚4、ファシリテーター）

Clarifying questions, I have a question. So you said that a teacher has referred about eight students to you for eight students to you for problem behaviors ...

（問題を）明確にするための質問として、ひとつ質問があります。

(2:32)

As you are viewing Step II, think about: 1) What is the purpose of the question? What information does the peer want and why? 2) What information does the peer actually get?

第Ⅱ段階に入ると、次のことを考えてください。1) 質問の目的は何か。同僚はどのような情報を欲しているのか、そして、それはなぜか。2) 実際に、同僚はどのような情報を得ることになるのか？

### Linda Brodie (the Requester)

リンダ・ブロディ (スーパービジョンを受ける人)

This is a first grade class and the students have their own desks and then they do a lot of activities sitting on the rug. So, one of her big concerns is students cannot sit still. ...  
これは一年生のクラスで、自分自身の机をもっています。そこで、(自分の席からはなれて) その床の上に座ったりして、うごきまわってしまうのです。つまり、先生がおおいに気にしているひとつのことは、生徒がずっと席についていることができないということです。

### Shawn Brodie (Peer 1)

ショーン・ブロディ (同僚1)

You said that the teacher expressed the students were not sitting still. What does that occur?

生徒がじっと席についていないことを、先生が訴えていると、あなたは言いましたね。どのようなことがおこるのですか。

(3:36)

p.5

Clarifying questions are based on information the requester has provided. The peer consultants often use a paraphrase followed by a CQ to make sure they understand the concern, and the requester's need for help.

明確化するための質問は、スーパービジョンを求める人が提供した情報に基づいたものであること。ピア・コンサルタント(同僚)は、話題を理解し、スーパービジョンを求める人の援助になるよう、明確化するための質問(CQ)に、たびたび“言い換え(パラフレーズ)の技法”をもちいる。(「問題を“明確化する”ための質問」の仕方の例:「あなたは、・・・と言われましたね。それは、このように理解できますが・・・、そのとき何がおきていたのでしょうか」、「・・・と言われましたが、その時の、生徒の反応はどうでしたか」等々)

### **Rita Field (Peer 2)**

リタ・フィールド (同僚2)

So you just had that you observed and you saw some classroom management behaviors with the teacher that were an issue. What worsen the behaviors that the teacher was doing that you observed?

今、話題となっている先生のクラスルーム・マネジメント(クラスにおける生徒対応の仕方)を観察し、見てきたと言われましたね。あなたが観察されたことで、先生の行っているどのような行動が、(その状況を)悪くしていましたか。

### **Linda Brodie (the Requester)**

リンダ・ブロディ (スーパービジョンを受ける人)

I found that really stood out was when she would give instructions or directions when I was, you know, doing my time study she talked for almost seven to eight minutes about the same directions show would repeat and she would go on and on. ...

私がクラスにいて、タイム・スタディ(どのようなことを、どのくらいの時間をかけているかといったことを研究する方法)を行っていると、見ているときに、教師は、同じ方向を向いて7分から8分くらい話し続けていました。そして、その同じことを、延々とつづけているのです・・・。

(4:36)

**Clarifying questions do not introduce new information or abruptly move the direction of problem solving.**

問題を“明確化する”ための質問をしている間は、新しい情報を導入したり、問題解決の方向に、突然、(会話の)方向をかえてはいけない。

### **Shown Brodie (Peer 1)**

ショーン・ブロディ (同僚1)

You said she was not receptive to talking about her procedure her classroom procedures and what she does for classroom management... Tell a little bit more what you done in terms of talking to her about that or what she said to you about it?

教室のなかでの事柄について、その先生と話し合うことを受け入れてくれないと、あなたは言いましたね。何について話し合おうとしましたか、そして、その先生はなんとこたえましたか、すこし話していただけませんか。

(5:58)

p.6

The Seeking Clarification Step helps prevent premature advice giving – the feedback is provided in Step III.

問題を“明確化する”ための質問の段階は、早まった助言をすること防止してくれますーフィードバックの第Ⅲ段階でおこなう。(コメント：メンバーからスーパービジョンを受けている人への“助言”を行うことは、次の段階で行われる。各メンバー（同僚）から、問題を“明確化するための質問”の段階が終了してから、その質問に対してのスーパービジョンを受けている人からの回答に対して、メンバーからの“フィードバック”が、各種の“助言”等として、スーパービジョンを受けている人に対して行われます。つまり“フィードバック”されます。それまでは、メンバー（同僚）は、“助言”（あるいは“議論”、“評価”、“批判”、“事例検討／研究”）等はいっさいしない。)

...（この後、他の同僚からも、問題を“明確化する”ための質問がつづく）

(7:31)

The pause her suggests that there are no more clarifying questions, and the request for help may be sufficiently clear.

（ここで、）この沈黙は、もう明確化するための質問がなくなったということであり、援助を求める段階は十分にクリアされたと、ファシリテーターは、（メンバーに）示唆する。

Danielle Romano (Peer 4) (Facilitator)

ダニエル・ロマノ（同僚4、ファシリテーター）

I'm going to move to the feedback step. I think so.

フィードバック段階に移っていくことにしたら良いと思います。

p.7

The process facilitator checks with the group to see about moving to Step III: Feedback  
プロセス・ファシリテーターは、第Ⅲ段階のフィードバックに移っていくことを、みんなに確認する。

(7:59)

**Step III: Feedback.**

第Ⅲ段階：フィードバック（コメント：それぞれの同僚からの質問によって、明確になったことにもとづいて、リンダに対して、各同僚が、それぞれのアイデアを述べる（フィードバックする））段階：同僚から、リンダに提起されたアイデアについて、他の同僚が付け加える

ことはあるが、各同僚から提起されたそれぞれのアイデアについて、“良い”とか“悪い”といった評価や効果について、みんなで議論することはしない。) (つまり、ソーシャルワーク・スーパービジョンは、専門家の援助の内容に対し、その“効果”や“真偽”を“研究する(議論する)”場/“研究会”ではないし、“事例検討会”でもない。) (その判断は、援助をもとめてきたリンダが、今後の援助の中に、それを取り入れるか、取り入れないかは、リンダにまかされ、リンダ/実践者/専門家が判断することになる。)

Peer provide feedback, one at a time, about how they might handle the concern.  
Requester remains silent and takes notes.

課題となっていることに対し、どのように対応するかについて、同僚の人たちから、ひとりひとり、(スーパービジョンを受ける人(リンダ))に対して質問し、それにリンダからの回答を受け、そのことに対するアイデアをリンダに) フィードバックする。

### **Maggie Peters (Process Facilitator)**

マギー・ピーターズ (プロセス・ファシリテーター)

Okay. So, in this situation, one of the first things that I might start with is looking more into classroom expectations, . . . And kind of start there so that everybody understands what is expected of them in the classroom.

オケー、では、この状況で、最初に開始したいことのひとつは、クラスから期待されていることについてもっと追求していきましょう。 . . . それは何なのでしょう。

### **Rita Field (Peer 2)**

リタ・フィールド (同僚2)

I think it might be helpful not frame the problem in terms of you're doing something wrong, you know, your classroom management is the greatest. But maybe, this might be a really tough class. And, since what we can do to help these students just in the way that you present to her.

あなたがおこなっていることが何かわるいことだということで、問題を枠づけてしまうことは、(あなたへの) 援助にならないと、わたしは思います。だけど、おそらく、このクラスは本当に難しいクラスなのでしょう。そして、現在、あなたが行っていることが、そのクラスの生徒に援助になっているということだから。

### **Amanda Leppert (Peer 3)**

アマンダ・レップート (同僚3)

I agree with them have done that was something I was thinking about as well is that it's important for her to feel supported and so to come at it from the perspective of let's see

what we can do to help these group of students. So, rather than looking at individual students look at them as a group.

(あなたが) おこなっていたことに賛成ですし、それと同時に、(あなたが) サポートされているという気持ちは大切なことです。生徒達になにができるかという視点にたどりつきます。そこで、むしろ、生徒個人を見るというより、グループとしてみることです。

... (このまま続く)

(11:14)

**When there is no more feedback, a short pause or break is taken so the requester can process the feedback.**

フィードバックが、これ以上なくなると、すこし沈黙の時間をとる。その間、グループ・スーパービジョンを受けてきた人(リンダ・プロディ)は、これまでのメンバーから受けたフィードバック(いろいろなアイデア等)に対し、整理を行う。

**Danielle Romano (Peer 4) (Facilitator)**

ダニエル・ロマノ(同僚4、ファシリテーター)

Right. We're giving you a minute to think about all that feedback. Take as much time as mean before you respond.

では、いままで(提供された)すべてのフィードバックについて考えるための、すこしの時間を取りましょう。

...

(Everybody takes a time to think for a while.)

(すべてのメンバーは、少しの間、考える時間をもつ。)

...

(11:37)

p.9

**The requester restates pieces of feedback that were helpful, and she states the next steps to be taken in the case.**

グループ・スーパービジョンを受けてきた人(リンダ・プロディ)は、役に立つと思われたフィードバック(メンバーからのアイデアやアドバイス)を、自分なりにかみ砕いて述べてから、今後のプラクティスにおいて、取り入れていくことを披歴する。

**Linda Brodie (the Requester)**

リンダ・ブロディ (スーパービジョンを受ける人)

Okay. I think, you know, and you I'm looking for help as how to approach the teacher in that. So, definitely, you know, to work in a collaborative you fashion would be, I think the right way to approach it; .... I think that's what I'll try my plan of action. Okay. Thank you. (14:18)

わかりました。あなたがたもわかったと思いますが、わたしは、プラクティスにおいて、その教師へどのようにかかわっていけばよいのかということについて、援助をもとめてきました。そして、たしかに、ここで (このグループ・スーパービジョンにおいて)、みなさんと共同してやってきました。それは、あなたたちも知っているように、目的に近づくために、正しい道のであったと思います。(今後のプラクティス) において、取り入れていく事柄や計画のはなしがつづく・・・) 以上が、これから行っていこうとしている計画になると思います。ほんとうに、ありがとうございました。



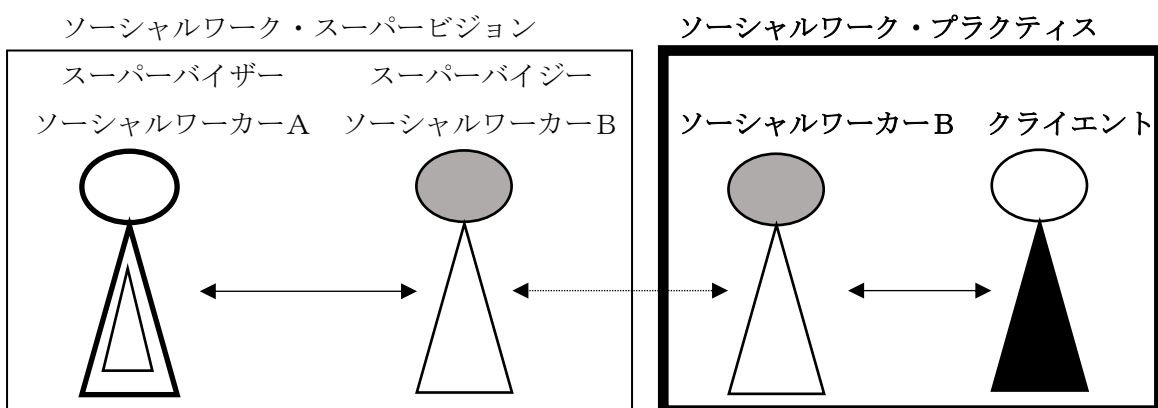
## ソーシャルワーク・スーパービジョンの今後の展望

### 1. 新たなソーシャルワーク・プラクティスの発展

ソーシャルワーク・スーパービジョンは、ソーシャルワーク・プラクティスの進展と呼応し発展してきた。ソーシャルワークの発展を理解することなしに、ソーシャルワーク・スーパービジョンの発展を理解することはできない。たとえば、人格変容をも含めるムンソンの臨床的・ソーシャルワーク・スーパービジョンは、「診断主義ケースワーク」から発展したのもであり、機関の機能を取り入れたカデュエシンのスーパービジョン・イン・ソーシャルワークは「機能主義ケースワーク」の発展の延長にあるといえるからである。

そこで、「ソーシャルワーク・スーパービジョン」と「ソーシャルワーク・プラクティス」の関係を、最初に示した図をもちいて確認しておく(図 )。Bというソーシャルワーカーが、あるクライアントに対しソーシャルワーク・プラクティスを実際におこなっていることが前提としてある。そしてソーシャルワーカーBは<スーパーバイザー>として、そのソーシャルワーク・プラクティスに関し、他のソーシャルワーカーAである<スーパーバイザー>からソーシャルワーク・スーパービジョンを受けることになる。

図 ( ) . ソーシャルワーク・プラクティスとソーシャルワーク・スーパービジョン



ソーシャルワーカーBが行っているソーシャルワーク・プラクティスは、その専門知識としての理論や方法、そして専門技術は日進月歩変化し進歩している。ここでは、これからのソーシャルワーク・プラクティスである「プログレッシブ・ソーシャルワーク」を概観し、その後、それらに対応するソーシャルワーク・スーパービジョンについて述べる。

### 1) 「プログレッシブ・ソーシャルワーク」とは何か

先に、1900年代から2000年までのトラディショナル・ソーシャルワークについて概観した。その後の全体的経緯を、他の時代区分が可能であろうが、ここでは3つの段階として示しておく(表 )。(1) 1900年代の<ソーシャル・ケースワーク>、<ソーシャルワ・グループワーク>、<コミュニティ・オーガニゼーション(コミュニティ・ワーク)>の発展した時期、(2) “ケース”、“グループ”、“コミュニティ”が取れて、それに代わり、“プラクティス”という言葉をつけて、<ソーシャルワーク・プラクティス>として確立してきた時期。(1)と(2)の時期のソーシャルワークを、ここでは「トラディショナル・ソーシャルワーク」と呼び、その後2000年以降のソーシャルワークを「プログレッシブ・ソーシャルワーク」と呼ぶことにする。

表 ( ) ソーシャルワーク・プラクティス理論・技術の歴史展概観

I. トラディショナル・ソーシャルワーク				
1. 1900年代 ケースワークの発展				
(基礎理論)	(ソーシャルワーク)	(時制)	(変容)	
精神分析(フロイド)	診断主義ケースワーク	過去	本能	
精神分析(ランク)	機能主義ケースワーク	現在	機能	
クライアント中心(ロジャース)		現在	感情	
行動・学習理論(アイゼンク)	行動・ケースワーク	未来	行動	
認知・行動理論(ベック)	認知・行動・ケースワーク	未来	認知	他
2. 1980年代 ソーシャルワーク・プラクティスの発展				
システム理論	システム・ソーシャルワーク			
生態学(エコロジカル)	エコロジカル・ソーシャルワーク			
	ライフ・モデル・ソーシャルワーク			
ストレングス理論	ストレングス・モデル・ソーシャルワーク			他
II. プログレッシブ・ソーシャルワーク				
3. 2000年代 プログレッシブ・ソーシャルワークの発展				
急進的	ラディカル・ソーシャルワーク			
構造的	ストラクチャル・ソーシャルワーク			
省察的	リフレクティブ・ソーシャルワーク			
構成的	コンストラクティブ・ソーシャルワーク			
批判的	クリティカル・ソーシャルワーク			他

以下、なぜソーシャルワークがトラディショナルなものからプログレッシブなソーシャルワークへと変遷してきたか、その歴史的経緯を踏まえ、これからのソーシャルワーク・スーパービジョンを理解するためにソーシャルワークの発展の3つの段階を大枠で振り返っ

ておく。

### ① 1900年代：「診断主義」と「機能主義」ケースワーク等の発展と専門性の確立

1900年前後の時代、西ヨーロッパから、科学、産業化、工業化、都市化が発展したアメリカへと歴史は大きく動いていった。ヨーロッパからの膨大な移民の人たちがニューヨークやシカゴで生活を開始する。新移民といわれ、それまでのアメリカという国をつくりあげた“ウオスプ”といわれる“ホワイト”、“アングロサクソン”、“新キリスト教”の人たちではなく、たとえばイタリアからの“旧キリスト教（カソリック）”の人たち、あるいは“ユダヤ教”の人たちが都市の一部に“スラム”を形成し生活を始めた。福祉制度や医療制度は整備されていなかった。多くは社会の階段を上がってスラムから脱出し、他方には“貧困”から抜けだせない人たちも多くいた。

慈善組織団体（C. O. S.）で働いたメアリー・リッチモンドは、1917年に医学をモデルとする“社会的困難（social difficulties）”を“診断（diagnosis）”する『社会診断（Social Diagnosis）』を書き、1922年に『ソーシャル・ケース・ワークとは何か？』を出版した。その中で直接活動（direct activities）と間接活動（indirect activities）とに二分し、前者は人格（personality）に働きかけ、後者は環境（environment）や状況（situation）に働きかける手法とした。以降、前者が強調され“case work/casework”として発展し、caseworkerと呼ばれることになる。その方法は個人対個人（individual by individual）、つまり個別化（individualize）し、その目的は人格の成長（to develop personality）として定義された。

その“人格（personality）”の概念は、ドイツにおいてフロイドによって体系化された「精神分析（Psycho-analysis）」の影響を受け、ケースワークに取り入れられていった。精神分析は、当初ヒステリーの治療技法であった催眠療法からあらたに、患者を寝椅子に寝かせ、フロイドがその背面に座る背面方法により、患者が自由に話し、その内容を連想するという方法（free-association）を用い、夢解釈、転移解釈、抵抗解釈等の無意識を意識化するための治療技法である「解釈技法（techniques of interpretation）」を開発していった。“人格（personality）／精神（psych-）”には構造があるとして、エス／イド、自我、超自我という概念化も行った。

フロイドの精神分析は、エロス（生の本能）やタナトス（攻撃性／死の本能）といった“欲動”を中心としたものであったが、その後、たとえば、フロイドの娘であるアンナ・フロイドやハルトマン等による「自我」の機能（力動（ego-dynamics））、特に、自我防衛機制（ego-defense mechanism）の一つである自我と外界（社会）との“自我適応／社会適応”に焦点化する「自我精神（力動）心理療法（Ego-dynamic Psycho-therapy）／自我心理学」が発展していった。その概念を取り入れたケースワークでは、「自我力動ケースワーク（Ego-dynamic casework）」と呼ばれ、後には「診断主義（派）ケースワーク」と言われ、その金字塔とともいえるフローレンス・ホリスの『ケースワーク：心理社会療法（Casework）

Psycho-social therapy)』として結実した。

他方、精神分析医でもあったランクの考えをもとに、アメリカのプラグマティズムと結びついて、ソーシャルワーカーが所属する機関における“機能 (function)”を取り入れた「機能主義 (派) ケースワーク」が発展した。シカゴ大学のタフトが、過去を問題とするというより、現在の“意思 (will)”を強調し、ドイツ語のそれに対応する“self-determination (自己決定)”と英訳し、『意志療法 (Will Therapy)』という題名のもとに出版している。後に、ランクは伝統的精神分析学派から破門されている。その「機能主義 (派) ケースワーク」は、「診断主義 (派) ケースワーク」とともに二大主流となり発展していった。

その「機能主義ケースワーク」からの影響を受け、過去を問題とすることなく、現在の気持ち (feeling) に焦点化し、「クライアント中心療法 (client-centered therapy)」として、ロジャースが体系化した。また、現在のクライアントとの“ケースワーク・リレーション”に特化し、その原則をまとめたものにバイステックの『ケースワーク・リレーションシップ (Casework Relationship)』がある。

その後、精神分析療法に対し、ヒステリー、不安神経症、強迫神経症の治療効果に疑問が投げかけられるようになる。人間の精神の変容、あるいは、“人格変容 (personality change)”に対して効果がみられないとし、たとえばアイゼンクは人格変容ではなく、行動変容 (behavior change) を目的とする「行動療法 (behavior therapy) を提唱した。犬やハトの動物実験によって実証されたとする実験心理学として発展してきたパブロフの無条件反射や条件反射、スキナーのレスポナドントといった行動理論 (behavior theory) や学習理論 (learning theory) が“行動心理療法 (behavior psychotherapy)”として発展していった。その理論と技法を取り入れたのが、「行動・ケースワーク (behavioral casework)」と呼ばれ、フィシャー (1978年) の『効果的ケースワーク・プラクティス (Effective Casework Practice)』がある。行動療法の技法として、ない行動を身につけ、その行動を学習し訓練していく「強化 (enforce)」技法は効果がみられた。しかし、すでに身につけている行動、たとえば、“タバコを吸う”、“過度にお酒を飲む”といった行動を「消去 (extinguish)」する技法に疑問がもたれ、その行動を禁止するための“罰則技法”は原則としてつかわれないうが、脱感作法 (desensitization) が開発されたが課題は残された。

その後、人間の「認知 (cognition)」に焦点化した「認知療法 (cognitive therapy)」がベック等により開発され、うつ病の治療に効果があるとして注目されるようになる。その後には、「認知」と「行動」をくっつけ「認知行動療法 (cognitive behavioral psychotherapy)」となった。「認知・行動・ケースワーク」として導入され普及していった。

## ② 1980年代：「ソーシャルワーク・プラクティス」の誕生と進展の要因

ここでは、ソーシャル・グループワークやコミュニティ・オーガニゼーションの発展については触れなかったが、特にソーシャルワーカーケースワークの発展において、1900年代の「診断主義」と「機能主義」ケースワークとその他ケースワークの、その後の発展に共通す

る二つの特徴をあげることができる。一つは、リッチモンドのケースワークの定義に示された「個人対個人 (individual by individual)」である「個別化」が進んだということである。二つ目は、リッチモンドがケースワークを「直接援助活動 (direct activities)」と「間接援助活動 (indirect activities)」と分けたが、専門性の高まりとともに、前者へと特化し、「人格の成長 (to develop personality)」を目的とするものへと傾斜していった。つまり、一対一の“面接 (interview)」、あるいは“相談”として、その面接室の中ではじまり、面接室の中で完結するということが顕著になった。そのことを示している一つに、ケースワークを“心理療法 (therapy)”であるとするホリスの『ケースワーク：心理社会療法 (psychosocial therapy)』にみることができる。その「面接」や「相談」は、クライアントや利用者が原則として、その面接のあるクリニックや機関や施設にやってくることでき、料金が払え、ある程度自我が強く、対話が可能で、定期面接に耐えられる人たちに対するものへと“専門化”が進み、“小さな精神科医”と揶揄されることもあった。

その傾向の深まりの中で、パールマンは“ケースワークは死んだ”という論文を書いた。リッチモンドの「ケース・ワーク」以来、人格への理解と働きかける直接援助へと傾斜し、人をとりまく環境や状況の理解と働きかける間接援助が見失われたことの警鐘をならした。そして、本来あった、“何のための”、“誰のための”ケースワークであり、ソーシャルワークであるかという、その使命や専門価値が見失われたのではないかということで、全国ソーシャルワーカー協会の中に委員会が設置され議論がおこなわれ、その報告がバートレットの『ソーシャルワーク・プラクティスの共通基盤 (common base)』において、ソーシャルワークの「専門知識 (professional knowledge)」とともに、「専門価値 (professional values)」の再評価がなされ、それを“共通基盤”とする専門職の“倫理綱領 (code of ethics)”の作成がなされていった。

リッチモンドの「直接」と「間接」を統合する考えから、“状況・環境における人 (a person in his/her situation)”が謳われていくことになる。その理論的發展として、環境と人と、その相互関係を理解し働きかけるための概念枠として「システム理論」が導入され、「システム・ソーシャルワーク」が発展していくことになる。他には、「エコロジカル・ソーシャルワーク」や「ライフ・モデル・ソーシャルワーク」がある。それらのあらたな理論の導入とともに、従来からの“ケース”、“グループ”、“コミュニティ”という言葉が取れて、「ソーシャルワーク・プラクティス (social work practice)」と、統一してジェネリックなソーシャルワークのプラクティスとして確立していくことになる。それとともに、専門職としては、“ケースワーカー”、“グループワーカー”、“コミュニティワーカー”という呼び名はなくなり、“ソーシャルワーカー (social worker)”として統一され、その名称が『ソーシャルワーカー倫理綱領』として、全米ソーシャルワーカー協会の専門的アイデンティティとして遵守されていくことになった。学界においても、「ジャーナル・オブ・ソーシャルケースワーク (Journal of social Casework)」は、その“ケースワーク”という言葉がなくし、「ファミリーズ・イン・ソーサイアティ (Families in Society)」というタイトルに変更され現

在に至っている。

### ③ 2000年以降：「プログレッシブ・ソーシャルワーク」の登場と今後

ソーシャルワーク・オウラクティスの範囲は、個人から、その環境へと拡がり、クライアントの“問題”は、その個人の中に原因があるというより、その人をとりまく環境、とくに“社会”に原因があり、そのことによって、その人に“問題”が結果となり、たとえば“貧困”となっていると、その原因の捉え方が、個人から社会へと向いていくことになる。その考え方は、以前から伝統的にあったが、モダンからポストモダンという時代を経て、新たなよそおいをもって体系化されていく。たとえば、資本家と労働者、あるいは、政府と国民といった“大きな物語”で語られ、その対象は原因となっている資本主義社会であり、政府であり、体制であるとして、その方法はポリティカルなものとして考えられるようになる。

その一つが、1960年代にはすでに見られたが、ソーシャルワークの中に浸透し発展していくことになる「ラディカル・ソーシャルワーク」がある。しかしながら、ソーシャルワーク・プラクティスにおいて、“大きな物語”による実践は、対象が“その資本主義社会”であり“その政府”であり、“その制度”であることになり、本来、ソーシャルワークの特徴とする“一人の人間”としての「クライアント」が、そのプラクティスの中で“見失われ”、“置き去りになる”ことが明らかになってきた。“クライアントの利益を最優先に考える (Client is primary.)”、“クライアントのいるところから始める (Start where s client is.)”というたソーシャルワーク・プラクティスの価値であり原則が失われ、ソーシャルワーカーとしてのプロフェッショナル・アイデンティティを失ってしまうことが明らかになってきた。そこで、「ラディカル・ソーシャルワーカー」への批判がおき、その反省からあらたなソーシャルワーク・プラクティスが模索されることになる。

ソーシャルワーカーの自らの反省の中から、ソーシャルワーカー自身、“正しい”、“問題”と考えていたことに、自らが“批判的考え (critical thinking)”をもって、ソーシャルワーク・プラクティスを行っていくという「クリティカル・ソーシャルワーク」が登場してくる。たとえば、ポスト・モダンといわれる哲学や社会学からの影響を受け、“政府と国民”や“資本家と労働者”といった“大きな物語”ではなく、“国民と国民の間”や、“国民と国民の中にある社会構造としての社会不正義”といった“小さな物語”や、大局的な“グランド・セオリー”から、地について足元を見るといった局所的な“グラウンディッド・セオリー”へとといった考え方の転向がおこなわれることになる。

その“自己”や“社会”において、絶対的価値から相対的価値へ、普遍的真理から“事実”は社会的に構成される (reality is socially constructed.)”といった構造主義から構成主義へと、その考え方が大きく変化していくことになる。そして、プラクティスの対象が“政府”や“制度”から、もう一度、「その人 (a person)」、「そのクライアント」ととの人間中心の関係である、“会話”“対話”をもとに、その関係は“権威的”、“一方的”なものではなく、“リフレクティブ (reflective)”、が提唱され、その英語は「省察 (せいさつ)」と邦訳さ

れている。それを「リフレクティブ・ソーシャルワーク」として、プログレッシブ・ソーシャルワークの一つとして発展している。

## 2) プロGRESSIVE・ソーシャルワークの主なる文献

「プログレッシブ・ソーシャルワーク」の主なる文献をあげておく（表 ）。

（表 ） 新たなソーシャルワーク理論とその文献

---

### ラディカル・ソーシャルワーク (Radical Social Work)

(1976) Roy Bailey and Mike Brake (Ed.) *Radical Social Work*. Pantheon Books.

---

### コンストラクティブ・ソーシャルワーク (Constructivism, Constructionist Social Work)

(1991) David D. F. Fisher. *An Introduction to Constructivism for Social Worker*. Praeger.

(1993) Joan Laird (Ed.). *Revisioning Social Work Education: A Social Constructionist Approach*. The Haworth Press.

(1998) Cynthia Franklin and Paula S. Nurius (Ed.). *Constructivism in Practice: Methods and Challenges*. Families International, Inc.

(1998) Mary K. Rodwell. *Social Work Constructivist Research*. Garland Publishing, Inc.

(2000) Nigerrl Parton and Patrick O'Byrne. *Constructive Social Work: Towards a New Practice*. Macmillan Press, ltd.

(2012) Stanley L. Witkin (Ed.). *Social Construction and Social Work Practice: Interpretations and Innovations*. Columbia University Press.

---

### ストラクチャル・ソーシャルワーク (Structural Social Work)

(2004) Colleen Lundy. *Social Work and Social Justice: A Structural Approach to Practice*. Broadview Press.

(2007) Bob Mullaly. *The New Structural Social Work*. Oxford University Press.

(2011) Colleen Lundy (2nd Ed.). *Social Work, Social Justice, & Human Rights: A Structural Approach to Practice*. University of Toronto Press.

---

### クリティカル・ソーシャルワーク (Critical Social Work)

(1999) Bob Pease and Jan Fook (Ed.). *Transforming Social Work Practice: Postmodern Critical Perspectives*. Routledge.

(2007) Jan Fook and Fiona Gardner. *Practicing Critical Reflection: A Resource Handbook*.

(2009) Robert Adams, Lena Dominelli and Malcolm Payne (Ed.) (2nd Ed.). *Critical Practice in Social Work*. Palgrave Macmillan.

(2009) June Allan, Linda Briskman, and Bob Pease. *Critical Social Work*. ReadHowYouWant

(2012) Jan Fook (2nd Ed.). *Social Work: A Critical Approach to Practice*.

(2013) Jan Fook and Fiona Gardner (Ed.). *Critical Reflection in Context: Application in Health and Social Care*. Routledge.

---

リフレクティブ・ソーシャルワーク (**Reflective Social Work**)

(1983) Donald A. Schön. *The Reflective Practitioner: How Professionals Think in Action*. Basic Book.) (ドナルド・A・ショーン著『省察的実践とは何か：プロフェッショナルの行為と思考』柳沢昌一・三輪健二監訳、鳳書房、2007年)

(2016) Christine Knott and Terry Scragg (4th Ed.). *Reflective Practice in Social Work*. SAGE Publishing Inc.

(2019) Ken Moffatt. *Post Modern Social Work: Reflective Practice and Education*. Columbia University.

---

アンティオプレッシブ・ソーシャルワーク (**Anti-Oppressive Social Work**)

(2002) Lena Dominell. *Anti-Oppressive Social Work Theory and Practice*. Palgrave Macmillan.

---

その他のソーシャルワーク (**Other Social Work**)

(2005) Malcom Payne. (3rd Ed.) *Modern Social Work Theory*. Palgrave Macmillan.

(2015) Joyce Lishman (3rd Ed.) (Ed.) *Handbook for Practice Learning in Social Work and Social Care: Knowledge and Theory*. Jessica Kingsley Publishers.

---

## 2. 新たなソーシャルワークに基づくこれからのソーシャルワーク・スーパービジョン

先に、ソーシャルワーク・スーパービジョンは、ソーシャルワーク・プラクティスの進展と呼応し発展してきたし、そのソーシャルワークの発展を理解しないで、ソーシャルワーク・スーパービジョンの発展を理解することはできないことを指摘し、その発展をみてきた。ここで、ソーシャルワーク・スーパービジョンの方に焦点をもどし、プログレッシブ・ソーシャルワーク・プラクティスの発展に影響を受け、ソーシャルワーク・スーパービジョンがどのように進展してきたか、また、その展望について議論を進めてみよう。

### 1) レフレクティブ・ソーシャルワークとクリティカル・ソーシャルワークに基づくソーシャルワーク・スーパービジョン

ショーン(1983年)は、「従来の専門家と省察的実践者」において、その両者を比較し、どの点が異なっているかを表にまとめている(表 )。

(表 ) 従来の専門家と省察的実践者 (Expert and Reflective Practitioner)

---

#### 従来の専門家 (Expert)

自分では不確かだと思っても、知っていることを前提にされており、知っている者としてふるまわなければならない。



### 省察的実践者 (Reflective Practitioner)

知っていることを前提にされているが、私だけがこの状況下で、関連する重要な知識をもつ人間なのではない。私が不確かであることは、自分にとっても相手に対しても学びの機会になりうる。

---

### 従来の専門家 (Expert)

クライアントと距離を起し、専門家の役割の保持に努めるのがよいだろう。クライアントに、自分が専門家であることを理解させるとともに、「甘味料」のような温かさと共鳴の感情を伝えるとよい。

### 省察的実践者 (Reflective Practitioner)

クライアントの考え方や感情を知るよう努めてみよう。置かれている状況の中で、クライアントが私の知識を発見し、その知識に敬意を示してくれるのならば、喜んで受け入れよう。

---

### 従来の専門家 (Expert)

クライアントからの反応の中に、プロフェッショナルである私の社会的人格に対し、服従と尊敬の気持ちがあるかどうかを探してみるとよい。

### 省察的実践者 (Reflective Practitioner)

自由な感覚およびクライアントとの真の結びつきを探求してみよう。プロフェッショナルとしての体裁を取り繕う必要はもはやないから。

---

( 3 1 7 頁 / Page 300 )

ハウ (2019年) は、リフレクティブ・ソーシャルワークとスーパービジョンについて述べている。クリティカル・ソーシャルワーク (critical social work) とリフレクティブ・ソーシャルワーク (reflective social work) と、スーパービジョンに関連したものとして、次のような記述がある。「より平凡ではあるが同じく重要なものは、ワーカーが批判的に自己覚知 (critical self-awareness) を進めていくのを援助するときに、よいスーパービジョンが果たす役割である。1対1のスーパービジョンも、グループスーパービジョンも、非常におおくの利益をもたらす」(219頁) と述べ、「すぐれたスーパービジョン (reflective supervision) は、ソーシャルワーカーが自分自身とクライアント双方の考えと感情を深く理解するのを手助けする」ことを指摘している。また、リフレクティブ・ソーシャルワーク (reflective social work) については、「このような熟考 (reflection) の「プロセス」によって、ワーカーは自分自身とサービス利用者の中に生じていることを熟考 (reflect) するようになる」(220頁) と述べている。

この「リフレクティブ (省察)」を取り入れ、児童福祉の領域におけるソーシャルワーク・スーパービジョンに応用した一つの例として、ミネソタ大学で開発した「リフレクティブ・スーパービジョン」([Reflective Supervision & Consultation: Perspectives from Child Welfare Professionals - Bing video](#)) をインターネット上 (写真1) で見ることができる。

(写真1)



(写真2)



## 2) 「クリティカル (批判的) ソーシャルワーク・プラクティス理論」から「リフレクティブ (反射性/熟考/省察的)・ソーシャルワーク・プラクティス理論」へ

### ① 「熟考的/省察的な実践 (reflective practice)」と「批判的な熟考 (critical reflection)」

ハウ (邦訳、2011年) は、“リフレクティブ (reflective) (「熟考的/省察的」)” と “クリティカル (critical) (「批判的」)” の関係と、その融合について次のように述べている。

『熟考的な実践と批判的な成熟』はソーシャルワークへの十分に明確化されたアプローチの基礎となる。熟考的 (リフレクティブ) な実践と批判的 (クリティカル) 熟考 (リフレクティブ) についてフックの著書 (Fook 2002, 2007) では、ポストモダニズム、ポスト構造主義、批判的 (クリティカル) ソーシャルワーク、熟考的 (リフレクティブ) な実践、反射性の要素を融合させている (邦訳、p 217 ; 原書、p 171) と述べている。

続いて、この融合されたアプローチを簡潔に説明している。「このアプローチは、ソーシャルワーカーがパワーについて批判的に熟考すること—誰がパワーをもっていて、誰がもっていないか—を促している。ワーカーはまた、言葉—特に専門家が使う言葉—がいかにかサービス利用者と彼らの生き方を方向づけ、限定しているかに気づく必要がある。この点を考えてみると、我々はなじみに領域に立ち返っている。すなわち、これらの点は、批判的理論と批判的ソーシャルワークの考え方なのである。」 (邦訳、p 217 ; 原書、p 171-172)

フック (Fook 2007: 368) は、この融合されたアプローチを、「批判的熟考/省察過程 (クリティカル・リフレクティブ・プロセス) (Critical Reflection Process)」と呼び、「批判的な熟考 (クリティカル・リフレクティブ) には、2つの段階、すなわち分析と変化の段階がある」と、ハウ (邦訳、2011年、p 217 ; 原書、p 172) は説明している。2つの段階を、ハウの説明を引用して概略的に示してみよう。

「批判的な熟考/省察の過程 (クリティカル/レイフレクティブ・プロセス)」の  
2つの段階：分析と変化

---

#### (ア) 分析の段階 (The stage of analysis) : 「解体 (de-construction)」

批判的な熟考における分析の段階は、「解体 (de-construction)」の段階である。ここでワーカーと利用者は他の人びととがパワーを利用していることや、あるいは誤用していることに気付くようになる。そして、彼らは利用者自身の考え、思い、言葉、可能性についても気づくようになる。

---

#### (イ) 変化の段階 (The stage of change) : 「再構築 (re-construction)」

変化の段階は、いわば「再構築 (re-construction)」の段階である。サービスの利用者が自らを再評価し始める。彼らはパワーを取り戻し、身震いしながら少なからぬ不安を抱えて、自分自身の人生の意味内容を再びコントロールする可能性を想像する。

---

## ② 「曲がった小道の実践 (The crooked path of practice)」

以上をまとめると、ハウ (邦訳、2011年) は、ソーシャルワーク・プラクティス理論の進展を精査することで、ラディカル (急進的)・ソーシャルワーク、ポストモダニズム、ポスト構造主義、クリティカル (批判的)・ソーシャルワーク、(熟考/省察的)・ソーシャルワーク、反射性等を説明し、最後に、「ラディカル (急進的)・ソーシャルワーク・プラクティス理論」、「クリティカル (批判的)・ソーシャルワーク・プラクティス理論」、「リフレクティブ (熟考/省察)・ソーシャルワーク・プラクティス理論」を融合させ、「批判的な熟考/省察の過程」を提唱している。そして、最後の方の章で「最善の実践 (Best Practice)」の具体例として、「曲がった小道の実践 (The crooked path of practice)」(邦訳、p 240-243) について述べている。

「批判的で、熟考的で (a critical and reflective way) サービス利用者との仕事をするときには、インテベンションの小道がまっすぐなことはめったにない。それはねじれている。それはあっちへ行ったり、こっちへ来たりしている。したがって、結果は簡単に予測できない。実践の青写真はない。われわれにできる最善のことは、注意深さと好奇心と深い思いやりをもって旅行することである。そのときに、我々は不確実な旅行をしているサービス利用者を伴い、案内してより意味のある、ストレスのない未来へと導いていくのである」(邦訳、p 240-241 ; 原書、p 191) と述べている。

その部分を参考にして、事例風に「80歳前半のアメリカとソーシャルワーカーのイモゲンとのかかわり」として、事例風に相互のかかわりの経過を書き出してみよう。

---

### 80歳前半のアメリカとソーシャルワーカーのイモゲンとのかかわり

#### アメリカとボブの経緯

アメリカはアルツハイマー型の認知症と診断され、公営住宅にひとりで暮らしている。彼女は、従兄のボブからいくらかの支援をうけている。ボブは60歳台で、アメリカとは特に親密なわけではない。ボブには、自分の家族と子どもがいる。アメリカは、もはやひとり暮らしはできない状態になっており、施設ケアがおそらく最も適切であるということが最初の申請書類であった。少なくとも、最初の段階では、ボブもこの計画を視点していた。

#### ソーシャルワーカーのイモゲンのかかわりの経過

- (1) ソーシャルワーカーのイモゲンは、関わり始めたとき、時間をかけ、注意深く「彼女の生活史を聴く」ことによってアメリカを理解しようとした。
- (2) すると、彼女の現在の家が安心感の源であり、安全な場所であることがすぐに明らかとなった。
- (3) 物理的にだけでなく、心理的にもアメリカにとって家のもつ意味は「最善の実践」の出発点でなければならない。

- (4) イモゲンがだんだん自分のことを理解してくれてきていることを感じ取って、アメリカは徐々にソーシャルワーカーと「信頼関係」をもつようになった。
- ① アメリカにとって家と近隣が重要なことを「受け止めて」、イモゲンは徐々にコミュニティ基盤の支援が受けられるように交渉できるようになった。
  - ② そのことでアメリカは自分の家にとどまれるであろうし、彼女はそうしたいと強く思っていた。
  - ③ コミュニティ基盤の支援の選択肢のなかには、デイケア、ホームケア、高齢者団体によるボランティアの支援があった。
  - ④ 特に印象的なことは、イモゲンが「個人の物語」に実際に注意を払うことによって発展させた理解のレベルである。アメリカは、以前に保健専門職者が「押しつけようとした」「ケアの解決策」の試みには疑問をもったが、今回の「注意深く発展させてきた信頼関係」のなかで、「自分自身の物語」から明らかにしてきた支援の選択肢には疑いをもたなかった。
- (5) イモゲンは、アメリカの認知症は進行しているので、事態は変化していくことを知っていた。しかし、彼女はアメリカのペースで進めていく準備もしていた。すなわち、彼女のニーズや状況の変化に対応して、絶えず協議、再協議ができるだけのアメリカとの関係を維持した。
- (6) 幻覚をもちはじめの可能性のあるアメリカは、自宅ではますます不安を感じるようになってきているということが徐々に明らかになってきた。長い間、施設ケアに抵抗してきたのはアメリカであったし、最終的にはそこが最も安全な場所だということに合意したのもアメリカであった。
- (7) アメリカに寄り添い、彼女のペースに合わせ、彼女の変化する能力に対する気持ちを大切にしながら、ワーカーは支援を受けない自立した状態から、支援を受けながら自立への移行を比較的スムーズに、またきめ細かく進めた。
- (8) そして最終的には施設ケアへと移行した。

---

この例から見えてくるソーシャルワーク・プラクティス理論のエッセンスを、ハウ（邦訳、2011年）は、大きく2点にまとめている（邦訳、p 242）。

---

(1) イモゲンは「内的なアメリカの物語に入り込んだ」。そして、その結果として、彼女の実践は調和し、きめ細かく、効果的になった。ケース全体を導く単一の理論、政策、法律などというものはない。むしろ、イモゲンは「アメリカが体験している世界をそのままに理解する」ことで、それぞれのときに、さまざまな考え、支援、そして資源を利用できた。

---

(2) イモゲンは発生するかもしれないリスクを思い悩やまないようにした。その代わりに彼女は「アメリカの視点から世界を見る」ようにした。それゆえ、イモゲンは「保健や

社会的ケアのマネージャーが表明したリスク」にではなく、「アメリアのニーズに即して対応した」。ソーシャルワーカーは、... 「アメリアの声を探し求め、それをアセスメントの中心に据えた」。... これは、アセスメントを1回限りの行事とする考え方には抵抗するソーシャルワーカーなのである。それは実践に対して、不確実性と矛盾を知って無力感に陥ってしまうのではなく、「批判的な分析」に基づいて「思いやりある行動をする」ことを要求する。

---

以上のことから、「トラディショナル・ソーシャルワーク・プラクティス」に基づいた“真つすぐな道の実践”のソーシャルワーク・スーパービジョンと、「プログレッシブ・ソーシャルワーク・プラクティス」に基づいた“曲がった小道の実践”のソーシャルワーク・スーパービジョンは異なったものになる。その特徴は、スーパービジョン過程の段階が一方的で構造的（ストラクチャル）な従来のスーパービジョンと異なり、相互に関係し合い、すすんだり、もどったりする柔軟に構成的（コンストラクティブ）なものになっていることである。

#### 文献

Fischer, Joel (1978). *Effective Casework Practice: an eclectic approach*. McGraw-Hill Book Company.

Fook, J. (2002). *Social Work: Critical Theory and Practice*. London: Sage.

Fook, J. (2007). Reflective Practice and Critical Reflection. In Lishman, J., (Ed.) *Handbook for Practice learning in Social Work and Social Care: Knowledge and Theory* (2<sup>nd</sup> ed.) London: Jessica Kingsley, pp 363-375.

Howe, David (2019). *A Brief Introduction to Social Work Theory*. Spring Nature Limited.  
(デビッド・ハウ著『ソーシャルワーク理論入門』杉本敏夫訳、みらい、2011年)

Kadushin, Alfred (1992) (Third Edition). *Supervision in Social Work*. Columbia University Press.

Kadushin, Alfred and Harkness, Daniel (Fifth Edition) (2014). *Supervision in Social Work*. Columbia University Press.

Munson, Carlton E. (Edited by) (1979). *Social Work Supervision: Classic and Critical Issues*. The Free Press.)

Munson, Carlton E. (2002). (Third Edition) *Handbook of Clinical Social Work Supervision*. The Haworth Social Work Practice Press.

Schon, Donald A. (1983). *The Reflective Practitioner: How professional think in action*. Basic Books. (ドナルド・A・ショーン著『省察（せいさつ）的实践とは何か：プロフェッショナルの行為と思考』柳沢昌一・三輪建造 監訳、鳳書房、2007年)

Wonnacott, Jane (2012). *Mastering Social Work Supervision*. Jessica Kingsley, Publishers.