

ソーシャルワーク・スーパービジョンの定義の 混乱の背景にある諸問題

石田 敦

Problems in the Background of Confusion of the Definitions of Social Work Supervision

Atsushi ISHIDA

Abstract

It is said that the definition of social work supervision is confused today. This paper points out to the supervision of a social work that there is an administrative function which is not in other professions. As backgrounds of a confusion of the definitions of social work supervision, this paper takes up the problem of the confrontation and conflict between administrative, educational, and supportive functions and presents three approaches of the definition.

Key Words : social work supervision, definition of supervision, function of supervision

I. 本稿の概要とテーマ

本稿は、欧米の研究に基づき、ソーシャルワーク・スーパービジョンの定義を困難にしている諸問題を探求することを目的とする。

本稿は、まずソーシャルワーク・スーパービジョンの定義は伝統的に、その機能を用いて記述されてきていて、ソーシャルワークにおけるスーパービジョンの機能には、他の専門職業（カウンセリング、サイコセラピー、あるいは精神分析）とは異なり行政的機能が付加されていることを指摘する。それからスーパービジョンのさまざまな機能がその歴史的発展の中で絶えず入れ替わりながら重視され、行政的、教育的、支持的という機能が確立されて

いったことを概観する。そしてソーシャルワーク・スーパービジョンの諸機能間の葛藤の問題が、ソーシャルワーク・スーパービジョンの定義を混乱させていることを指摘する。そして、これらの葛藤する機能間の妥協や調整の試みとして、3つのスーパービジョンの定義のアプローチが特定されることを指摘する。

II. スーパービジョンの定義を混乱させるソーシャルワーク・スーパービジョン独自の要因

これまでソーシャルワーク・スーパービジョンの定義については、わが国ではもちろんのこと、欧米においても未だ確定的で統一的なそれが確立される

に至っていない (Graue, Timm 2002 : 3 ; O' Donoghue, Kirean 2003 : 14 ; Rich, Philip 1993 : 137)。その中にあってこれまで多くのソーシャルワーク・スーパービジョンの定義では、機能によって定義づけようとするいわゆる「機能モデル」が最も頻繁に用いられてきた。つまり、行政的、教育的、支持的という3部分からなるスーパービジョン定義が一般には採用されてきている (Brashears 1995 : 693-694 ; Kadushin, Alfred & Harkness, Daniel 2002 ; Munson 1993 : 60-61 ; Rich 1993 : 140)。その理由は、機能がスーパービジョンの目的を具体化する第一段階であり、スーパーバイザーの遂行する一連の諸任務を明確に定義し、これらの諸任務が理解され、遂行されることを容易にするのはもちろん、スーパービジョンの遂行に伴う現実の緊張を際立たせるからである。

ソーシャルワーク・スーパービジョンの定義では他にも、上記3機能のうちの行政的 (administrative) をさらに管理的 (managerial) との間で区別する主張 (Brown & Bourne 1996 : 9)、支持的を独立させずに管理的と教育的との2機能のみとする主張 (Cottrel and Smith <http://www.clinical-supervision.com>)、管理的よりも行政的の方が適切な表現であるとする主張 (Smith 2002)、コンサルテーション機能 (Brown & Bourne 1966 : 67) と仲裁機能 (Brown & Bourne 1966 : 67 ; Smith <http://www.infed.org/biblio/functions>) をそれぞれ独立した機能として付加する主張もあるが、スーパービジョンは、行政、教育、支持という3機能として強い合意に至っている。他にスーパービジョンの機能は規範的 (normative)、形成的 (formative)、そして回復的 (restorative) として提案されるが、それらは行政的、教育的、そして支持的に相当する (Carroll 1996 : 48)。

ソーシャルワークでは、一般にスーパービジョンの定義を上記3機能によって記述するが、このことは、ソーシャルワーク固有のスーパービジョンの定

義に伴う困難さを意味する。というのは、ソーシャルワーク・スーパービジョンの定義についての論議では、他の領域、たとえばカウンセリング、サイコセラピー、または精神分析の領域とは異なり、行政的 (あるいは管理的) の機能に由来する権威やアカウンタビリティの根拠ならびにその正当性にまつわる諸問題が扱われられなくてはならないからである。ソーシャルワーカーは、その大半の者が機関における被雇用者としての立場に身を置き、ヒエラルカルで官僚化された組織構造の中で業務に従事する。ソーシャルワーカーは、明らかに組織において貢献し、そこで評価を得る立場に身を置きながら、他方で自律した専門職業として、かなりの程度の自由裁量によりクライアントの最上の利益を追求しようと葛藤する。その点、スーパービジョンの行政的という機能は、他の専門職業にないソーシャルワーク専門職固有の機能であることは改めてここで強調されねばならない。

機関に雇用される立場であることの持つ意味は、ソーシャルワークのスーパービジョンでは、スーパーバイザー-スーパーバイジー-クライアントの三者関係以外にも、それらを取り巻く雇用機関からの影響が定義に反映されなくてはならないということである。その点他の専門職業のスーパービジョンの論争は、少なくともスーパービジョンの直接の当事者であるこれらの三者関係内における論争で終結される傾向が強い。たとえば精神分析はスーパービジョンが「技法の教育か、無意識の操作か」で論争 (Grauel 2002 : 5-7.) し、カウンセリングはクライアント中心療法の受容、共感、純粋性というカウンセリングの諸条件がカウンセラーの自己発達を促進するという仮説のために「強要されるものとしてのスーパービジョン」の扱いにとまどった (Grauel 2002 : 9-11)。それに対してソーシャルワークではより広範な組織的、財政的、政治的、そして文化的な諸要因もがスーパービジョンの定義において考慮

されねばならず、ソーシャルワーク・スーパービジョンは、他の専門職業にはない「機能間のバランス」と「際限なきスーパービジョン」(interminable supervision)というソーシャルワークのスーパービジョンそれ自体が持つ固有の困難性という典型的問題に直面しながら今日に至っている。

グラウエルが言うように、ソーシャルワークのスーパービジョンを他の専門職業のそれと比較すれば、スーパービジョンの定義の混乱はソーシャルワークに特有であり、ソーシャルワークは、スーパービジョンの必要性、本質的性格、そして行われるべき期間について歴史的に継続した論議に取り組み、その結果として、スーパービジョンに関して他の専門職業の中で最も活発で批判的な論議を展開してきているが、同時にスーパービジョンを進展させてきているのにスーパービジョンを定義するのが困難であると嘆き続ける、という特徴をもつに至っているのである (Grauel 2002 : 7-9)。

Ⅲ. ソーシャルワーク・スーパービジョンの歴史

ソーシャルワーク・スーパービジョンの定義が3機能によって成立する根拠は、ソーシャルワーク・スーパービジョンの発展の歴史を見ることで理解可能となる。その歴史とは、それぞれの機能の重要性が相対的に入れ替わりながらそれぞれの時代区分の中に登場するものである。以下、アメリカにおけるソーシャルワーク・スーパービジョンの歴史を大きく5段階に区分して概観する (Tsui 2004 : 1-9)¹⁾。

第一段階は、スーパービジョンが誕生した1878年以降の慈善組織協会 (COS : Charity Organization Society) 運動の時代である。この時代からスーパービジョンについての解釈の困難は始まる。19世紀の間にスーパーバイザーを務めた有償エージェントが実践していたのが、スーパービジョンなのかコンサルテーションなのかが定かでない。カデューシンらはすでにスーパービジョンが実践されていた

(Kadushin and Harkness 2002 : 3-4) とし、他方カトジークはコンサルテーションが実践されていたと主張する (Kutzik 1977 : 28-39)。

スーパービジョンが行われているとする根拠は、ボランティア訪問員が訓練を受けていないため教育が必要とされたことにある。他方コンサルテーションが行われていたとする根拠は、慈善組織協会の組織構造や体制がスーパービジョンと相容れないことにある。つまり、有償エージェントにとって訪問員は自分達を雇用し自分達よりも高い道徳的、社会的地位に属していたこと、有償エージェントは秘書として組織運営上の事務的業務を遂行していたにしか過ぎず行政上の責任を委ねられてはいなかったこと、訪問員の賢明で勤勉な態度それ自体が貧困者に対する肯定的影響を与えるものとされ訪問員が教育を受ける必要がなかったこと、有償エージェントと訪問員とでは活動の領域が異なり徒弟制度的な模倣による学習が成立しなかったことが指摘され、そしてさらに付言すれば慈善組織協会がヒエラルカルな関係と相容れない平等の精神を尊重していたこともその根拠とされる。この場合、COSでスーパービジョンが実施されるようになったのは、20世紀になってスタッフの確保が困難になりボランティアではなく有償の訪問員がケースワーカーとして採用されてからであるとされる。

19世紀にすでにスーパービジョンが実施されていたとする場合は教育的機能に、またコンサルテーションで始まりやがてスーパービジョンに移行したとする場合は行政的機能に、当初の機能の解釈が分かれる。これらの論争のいずれが正しいかは直ちに判断困難であるが、より最近の主たる研究は、両者の主張を慎重に検討し、COSの時代のスーパービジョンを行政的機能として特定する (Tsui 2002 : 1-3 ; Grauel 2002 : 7-9)。

第二段階は、ソーシャルワークのための教育機関の創設とその発展の時代である。つまり、20世紀当

初頃より公式なソーシャルワーク教育プログラムが開設され、ソーシャルワーク教育は、ヒューマンサービス機関からソーシャルワーク学校に委ねられるようになる。ソーシャルワーク・スーパービジョンは、フィールドワーク・スーパービジョンと同一視され、価値、専門職業的知識、実践諸技能をワーカーへと教育する過程と見なされた。そこでは個別カンファレンスが採用され、卒業生は、その後個別スーパービジョンをヒューマンサービス機関でのスーパービジョンのフォーマットとして拡大した。この時代、ソーシャルワーク・スーパービジョンに関する最初の書物であるロビンソン (Robinson, Virginia) の『ソーシャルケースワークのスーパービジョン』(*Supervision in Social Casework*) が出版され、スーパービジョンを教育過程として定義付け、『家族』誌 (*The Family*) のスーパービジョンに関する記事もワーカーの専門職業的発達を取り上げた。

スチューデント・スーパービジョンは、学校場面での教育とヒューマンサービス機関における現実との間のギャップを埋める過程とされ、スチューデント・スーパービジョンがスタッフ・スーパービジョンとは明瞭に異なった志向性をもつことが承認されるようになった。スチューデント・スーパービジョン 対 スタッフ・スーパービジョンについて、目的は「教育・知識 対 サービス」、活動は「教授・リサーチ・学業 対 サービス配給の効果・効率」、時間展望は「将来志向 対 現在志向」、焦点は「現在の実践についての分析・批判、実験 対 現行プログラムの維持・強化」、賞賛される行動は「批判的分析 対 有能な実践の遂行・システム維持」、そしてソーシャルワークへのアプローチは「一般的・抽象的 対 特殊的・具体的」として表現される (Marion and Vayda 1991 : 10-13.)。

第三段階は、1920、30年代以降の実践理論の変容の時代であり、精神分析がソーシャルワーク理論に

統合される時代である。スーパービジョンは無意識を重視し、自己覚知が尊重され、スーパービジョン過程はセラピューティックな過程となった。自己覚知を得る過程は、分析かセラピーかのいずれかの個別スーパービジョンからなる。そこではやがて、スーパービジョンとセラピーの関係が問題とされるようになった。

第四段階は、1940、50年代以降の「際限なきスーパービジョン」に対する論争の時代である。スーパービジョンのセラピューティックな側面が軽視され、心理力動理論がスーパービジョンに残りつつあるものの、スーパービジョンがワーカーの生涯にわたる職業生活における過程となった。そのため、際限なく継続されるスーパービジョンがソーシャルワーカーの専門職業的自律性を脅かすという強い批判が登場した。

最後の第5段階は、アカウントビリティを充足するための行政的スーパービジョンへの回帰の時代である。1980年代以降ヒューマンサービス組織では、資金の持つ意味の重要性が増し、コスト・効果比やサービスの配給結果に基づき、サービス評価さらには組織に対する評価が行われるようになった。クライアントは顧客となり、ソーシャルワーカーは専門職業家ではなく被雇用者であり、実践環境は地域社会ではなく市場が支配し、効果よりも効率が重視され、援助関係が契約関係となる。用いられる中核的技術は専門職業的知識・技能ではなく管理技能となる。つまり、サービスの質は専門職業家のみならず財政措置を決定する団体と消費者とによって決定され、サービス配給の決定は専門職業家でなく管理者がキーパーソンとなる。そして、業績、任務達成、標準的实践、文書作成、消費者保護、そしてコスト意識は、スーパービジョンが再び行政的機能を遂行するように求めた。

この機能の移行は、NASW 出版の『ソーシャルワーク辞典』(*Encyclopedia of Social Work*) の1965

(Burns, Mary E. 1965 : 785-791) 年版がスーパービジョンを教育志向の機能として定義しているのに対して、その後71 (Miller, Irving 1971 : 1494-1500), 77 (Miller, Irving 1977 : 1544-1551), 87 (Miller, Irving 1987 : 748-755) 年版が行政志向から定義していることに反映される。なお最新の95 (Shulman, Lawrence 1995 : 2373-2379) 年版では、シュルマンは、スーパービジョンの教育的と行政的との側面を結合し、行政的側面の確実な実行のために教育的側面を強調するという姿勢からスーパービジョンを説明する。

他方、支持的スーパービジョンは、COS 時代に行政的と教育的に遅れて付加されたとされ (Kadushin 1992 : 23)、その後1970年代になってバーンアウトへの関心が高まる中で重視されるようになったとされる (Dublin 1989 : 619)。

以上、ソーシャルワーク・スーパービジョンの歴史の概観は、COS の時代に行政的機能から始まり、20世紀になって教育的機能が重視され、精神分析の登場によりスーパービジョンがケースワーク志向となり、ソーシャルワークが専門職業化するにつれて継続されるスーパービジョンへの批判が起こり、そして過去20年間にわたって再び行政志向が重視されるようになったと想定することが出来る。ここで重要なのは、ソーシャルワーク・スーパービジョンの発達「歴史的・文化的過程」(Tsui 2004 : 10) であり、この歴史においてスーパービジョンのそれぞれの機能がそれぞれの時代背景の中で尊重されながら、異なった複数の機能が相対的な重要性を帯び、今日のスーパービジョンの全貌が形成されてきたことである。

以上のソーシャルワーク・スーパービジョンの歴史的展望は、機能にまつわる混乱、対立の背景を明らかにする。特に「スーパービジョンの諸機能間のバランス」と「際限なきスーパービジョン」の問題はその典型であり、それらはソーシャルワーク・

スーパービジョンの定義に大きく影響を及ぼしている。

Ⅳ. スーパービジョンの機能間の葛藤の問題

まず「スーパービジョンの機能間のバランス」の問題は、スーパービジョンのいずれの機能を優先すべきかという論議を意味するが、典型的には、スーパービジョンの行政的と教育的の機能が両立可能か否かをめぐる論議となって発展してきた。

これを両立不可能とする主張は、1956年のオースチン (Austin, Lucille N. 1956 : 375-382) による主張に始まり、その後、典型的には行政的機能をスーパーバイザーの本質的役割に、そして教育的役割を外部のコンサルタントに委ねるものとして論じられてきた。その根拠は次の5点にある。(1)行政的機能が優れた教師-学習者関係を崩壊する。学習のためには学習者にオープンさや依存を求めるが、行政上の責任を負う者は、ワーカーに不安、緊張、懲戒、怒りの感情を引き起こし、学習者は過ちや個人的欠点を行政スーパーバイザーに公表できない。(2)教育のための評価と行政のための評価とが両立しない。サラリー、昇進、解雇の決定は、ワーカーの能力とは無関係な財政的理由あるいはクライアントの減少によっても生じるのに、それが教育上の評価として受け取られかねない。また教育的評価にとってはその基準が個別化されることが望ましいが、行政的评价にとっては全てのワーカーに統一的基準を用いて合理的差別をもたらさねばならない。(3)行政的と教育的とではスーパーバイザーに要求される能力が異なる (臨床能力と管理能力とは両立しないという伝統的発想に基づく)。(4)スーパーバイザー自身が行政的機能を嫌い、これら両機能を併せ持つ時、行政的機能の方が二次的に扱われる (実務家から移行してきて、スーパービジョンのための訓練を受けていないスーパーバイザーに当てはまる)。そして(5)両機能を併せ持てば、スーパーバイザーへの権力の集

中を招く。スーパーバイザーは言わば過保護の親となり、スーパーバイジーは幼児化される (Austin 1956 : 375-382 ; Kadushin 1992 : 395-396, 496-497)。

他方、両機能の結合を主張する根拠は次の4点にある。(1)スーパーバイジーの学習ニーズは、職務遂行を注意深く知ることの出来る行政的機能をも負ったスーパーバイザーの方が適格に把握できる。外部のコンサルタントは、スーパーバイジーの職務遂行の直接的状況を知らないので学習ニーズの把握に限界がある。(2)行政的機能で得た評価を、スーパーバイジーの教育やスタッフ開発に役立てることが出来る。行政的スーパーバイザーなら個々のワーカーの学習に必要な業務の割り当てが可能であるが、外部のコンサルタントなら業務の再分配の操作が行えない。そして(3)あらゆる教育制度の教育者は行政的機能に匹敵する評価機能をも負うが、そのことで教育が脅かされるという証拠はない。また評価が引き起こすある程度の不安は、学習を強化するために必要である (Kadushin 1992 : 138-142, 497-498 ;)。

この両立性の問題は、その後いくつかの実証的リサーチによって実証されるべく取組まれてきているが、葛藤を否定するリサーチ (Kadushin 1974 : 288-298) と、葛藤を見出すリサーチ (Erera and Lazar 1994 : 39-59) とがあり、その結果は必ずしも一貫しない。50年代に始まるこの論議は、その後盛んではないものの、スーパーバイザーが遂行するスーパービジョンの機能を単一にすることを支持する主張もまた反対する主張も、さらにはこの論争それ自体の放棄も、経験的証拠に基づいてなされたわけではなく、未解決のまま今日に至っている。

ただこの論争の内容以前に注意すべきことは、これらの2機能の分離の主張の背後に、教育的機能よりも行政的機能を価値付ける思いが伴っていることである。オースチンは、実務家には自分の実践に十分な責任が与えられていないという、一般に広

まっている批判を支持し、大学院卒のワーカーがすでに十分な教育的素養を確保しているということと、能力を高めるための努力を本人の意思に委ねる自己志向 (self-direction) の考え方を採用すべきであることとを主張する (Austin 1956 : 376)。ここで注目されるのは、クライアントへのサービスの質のレベルが、提供されるスーパービジョンの質に直結するとするスーパービジョンの伝統的な認識を否定したことである。このスーパービジョンに対する否定的な考え方は、完成されたワーカー像とスーパービジョンの必要性をめぐる論議を導くという点で、次の「際限なきスーパービジョン」の問題につながる。

V. 「際限なきスーパービジョン」の問題

「際限なきスーパービジョン」についての批判は、ソーシャルワーカーが大学院を終えた後にまで、さらにはその数年の経験の後にまでスーパービジョンを受け続けなくてはならないことを、専門職業的地位に対する侮辱ならびに自律性を脅かす依存のシンボルと見なす。そしてスーパービジョンが、専門職業的であることを確実にするものから、専門職業的であることを妨害するものへと見なされるようになった (Grauel 2002 : 9)。

この批判は、ワーカーの実践に対する直接的ニーズとの関連を離れ、ソーシャルワークの専門職業的地位との関連で論じられてきた。文献は、スーパービジョンが依存を永遠化し、自己発達を禁じ、ワーカーの自律性の権利を侵し、専門職業的地位を損なっていると指摘する。スーパービジョンは必要悪で、70年代には継続されたスーパービジョンは、専門職業的に不適切であるのみならず、平等主義的な参加的民主主義に反するとされた。

こういった主張をスーパービジョンの機能の点で見ると、それらは、行政的と支持的の機能の継続的な必要性を認め、そして教育的のそれを批判するも

のとなっている。つまり、それらの主張は、被雇用者が最低の組織的なアカウンタビリティを果たすための行政的機能（Kadushin and Harkness 2002 : 451）と、ワーカーの士気の維持・高揚、ワーカーの業務に対する満足、そしてバーンアウトの予防（Grauel 2002 : 9）のための支持的機能と、についてはその必要性を認めるが、教育的機能の義務的継続については、ワーカーが十分には知識を持たない、完全には有能でない、そして自律的实践が出来ないということを意味する（Kadushin and Harkness 2002 : 451）としてその弊害を主張する。そしてそれらはスーパービジョンによる義務的な教授過程が専門職業的行動に対するコントロールの手段であると解釈し、この教授過程の放棄を主張する。

しかし、この主張には反対に次のような批判が向けられる。第一にスーパーバイザーは自らの管理下にあるスーパーバイザーの不法行為に対する代位責任を放棄できるわけではないので、スーパービジョンの教育的要素を放棄することができない。第二にスーパーバイザーが不十分なスーパービジョンを実施すれば、それ自体がソーシャルワークの倫理基準に対する違反となる。第三にワーカーは不法行為や倫理違反を犯さないよう務めるであろうが、ソーシャルワークの実践場面は多様な倫理的葛藤に直面し、スーパービジョンは倫理的葛藤を解決し不法行為に至る行為を予防するための機会として役立っているという経験的証拠がある。そして第四に、個別スーパービジョンが経験豊富なワーカーにとってもクライアントにもたらされる結果に影響し続けているとする経験的証拠がある（Kadushin and Harkness 2002 : 144）。

「際限なきスーパービジョン」の問題は、完成されたワーカー像を如何に考えるかという問題を反映する。しかし合意の得られた、完成されたワーカー像が存在するわけではない。この点1980年代以降に登場した、スーパーバイザーがスーパービジョンを

受け続けることで発達的な変化を遂げることを想定するスーパービジョンの「発達モデル」と、スーパーバイザーの発達に応じてスーパーバイザーに要求される役割が多様に変化することを想定する「社会役割モデル」とは、スーパーバイザーの完成されたイメージを提起した。だがこれらのモデルは完成されたワーカー像を実体的に引き出すことに成功しない。たとえばテイビーは、完成されたスーパーバイザーの特性として「個人的なスタイルと価値、自分に出来ることと出来ないことがわかること、そして他者の意見に許容的になること」（Tabbi, Robert 1995 : 119）をあげるが、これらの基準は漠然としすぎていて実用不可能である。一般にこの類のモデルは、スーパービジョンの終結を、スーパーバイザーが能力的にスーパーバイザーに接近し、スーパーバイザーから事実上影響力を受けなくなる時点に置いているにしか過ぎない。

だがそもそも、実際に「際限なきスーパービジョン」が行われているかどうかの確定的証拠が無い。大学院修士課程卒業後たった1、2の実務経験で大半の者がスーパービジョンに従事し始め、6年もの実務経験後にはほとんどの者がもはやスーパーバイズされる立場にはいなくなっている（Kadushin and Harkness 2002 : 449）。さらにソーシャルワークサービスに従事する官僚制度における雇用は、ワーカーにかなりの量の自律性と自由裁量を委ねていることをいくつかの研究が明らかにしていて、このことは、クライアント弁護士と市民自由意思論者が、クライアントの権利を保護するために、ワーカーの自由裁量への制限を要求するに至っていることから明らかである（Kadushin and Harkness 2002 : 449-50）。

要は、「際限なきスーパービジョン」は実質的根拠があるわけではないが心理的には少なくとも正しい。そしてこの問題を解決する方法として、次の二つの方向性が示唆されてきている。

ひとつは、この問題がスーパービジョンの公式な終結の時期についての合意がないことから生じているため、その終結の制度化された公式な手続さを確立する試みである。しかしスーパービジョンから離脱するためのレディネスの指標は、その確立のための努力にもかかわらずあいまいである。頻繁に客観的指標として実務年数が提案されるが、自立した実践のための要件として、全米ソーシャルワーカー協会が修士卒業後2年を要求する（Kadushin and Harkness : 2002 : 454）一方、それは、研究者によって修士卒業後1年から6年までにわたり多様である。また時間的要素が決定的なこの指標になるわけではなく、他方、実証されうる実践の技能の過程ならびに結果が採用されるべきであるとする反論（Kadushin and Harkness 2002 : 454）が生じるが、その場合の基準は一層あいまいとなる。

もうひとつは、経験豊富なワーカーがスーパービジョンに過度に拘束されなくするための構造的アプローチを指す。高いレベルの機関のアカウンタビリティと高いレベルの専門職業的自律性との間の中間の位置に、機関が行使するコントロールのレベルを調整しようとするものとして、「ピアグループ・スーパービジョン」、「ピア・コンサルテーション」が提案される。ただしこれらは、伝統的なスーパービジョンに比べて文献上一層定義があいまいであり、自由討論から、ピア自身の題材をピアグループの論議で用いる継続教育プログラムまでをも含む（Kadushin and Harkness 2002 : 456）。また厳密には、これらはスーパービジョンの代替物ではなく補足物でしかない（Kadushin and Harkness 2002 : 456）。

以上の通り、「機能間のバランス」と「際限なきスーパービジョン」の論争で、スーパービジョンの果たすべき機能、スーパービジョンによるコントロールの範囲、そしてスーパービジョンとコンサルテーションとの関係が検討され、これらの事柄が

スーパービジョンの定義についての論議に影響を与えた。

VI. 諸機能の対立・葛藤の問題を調整する定義のための3つのアプローチ

そこで、スーパービジョンで対立・葛藤する機能、要素の問題を扱ういくつかの方法が見出される。それらは、スーパービジョンの定義に対する3つのアプローチに代表される（Tsui 2004 : 11-14）²⁾。

その1は、「規範的アプローチ」（normative approach）であり、これは、「スーパービジョンはいかにあるべきか」、「スーパーバイザーは何をするべきか」を規定することによって、規範的で標準的な定義を行うリサーチに基づいて定義を形成する。この場合、主に行政的と教育的の機能が採用され、それに加えて支持的の機能が付加される傾向が強い。

マンソンは、ソーシャルワークにおける臨床スーパービジョンの定義を行政、教育、援助を通して行うものとした（Munson 1993 : 10）。カデューシンは、ソーシャルワーク・スーパービジョンの包括的定義を、スーパーバイザーは行政スタッフの立場から、行政、教育、支持の諸機能を遂行するとした（Kadushin and Harkness 2002 : 23）。シュルマンは、ソーシャルワーク・スーパービジョンの定義を、行政、教育、表現-支持の3機能として概念化した（Shulman, 1995 : 2373-2379）。そしてバーカーは、ソーシャルワークスーパービジョンの定義を、行政的と教育的の過程として表現した（Barker 1995 : 371）。

スーパービジョンの究極的な目的については研究者間で合意を得ていて、機関の政策ならびに手続きにしたがって、量的にも質的にも、機関のクライアントに最上のサービスを配給することであり、スーパーバイザーは、スーパーバイジーにインパクトを

与えることによってクライアントに提供されるサービスの水準に間接的に影響を与えるものとされる (Kadushin and Harkness 2002 : 23)。ここでは、スーパービジョンは、ソーシャルワーカーの技能の開発、向上にとって、またクライアントへのサービスの質の保証にとって、不可欠な手段として述べられている。

しかし以上の定義は、実際にフィールドで起きているところのもの、あるいはスーパービジョンの日常的実践を反映することとを前提としない。このような批判は、スーパービジョン実践の実態を反映する次の「経験的アプローチ」に基づく定義を導く。

その2の「経験的アプローチ」(empirical approach)は、「スーパービジョンは何であるのか」、「スーパーバイザーは何をしているのか」を調査することにより得た経験的データに基づき定義を形成する。

たとえばスーパーバイザーに、彼らが実際に遂行する任務を問うと、多種多様な任務が報告されスーパーバイザーに共通した任務として特定されるものが少なかったが、それでもそれらをカテゴライズすれば圧倒的に行政的任務、ついで教育的任務に該当し、支持的任務はめったに遂行されなかった。またスーパーバイザーに、任務に費やした時間の割合を問うと、それらの業務の大半が行政的で次いで教育的であった。そして、スーパーバイザーとダイレクトワーカーとに、スーパーバイザーが実際に遂行していると思われる任務を問うと、スーパーバイザーの任務の80%が行政・管理、20%が教育及び支持であった (Kadushin and Harkness 2002 : 23-25)。

ただし経験的アプローチは、リサーチ上の困難を伴う。スーパービジョンの現象に対する作業定義の設定が困難であることは広く認められるところである (Bernard and Goodyear 1998 : 258)。まずスーパービジョン行動を操作していないので、前提とし

てどのような行動がそれぞれの機能の遂行に該当するのかが特定されていない (Burns and Holloway 1989 : 53)。したがってスーパーバイザーが教育的あるいは行政的の機能を実際に行使したのかどうかの判断がつかない。またスーパーバイザーは実際にしていることよりも、その意図を報告しやすい (Harkness and Hensley 1991 : 506)。よって、スーパーバイザーの任務としてあげられたところのものはわかっても、それらが実際にどのように取組まれたか、またどういった結果がワーカー、クライアント、対象となっている問題にもたらされたかがわからない。

加えて、スーパービジョンで行われていることを誰がどのように決定することが出来るのかは不明確のままである。スーパーバイザーの行動をスーパーバイザー、スーパーバイジー、あるいはスーパービジョン外部の第三者の、いずれが評価するのかはスーパービジョンで何が行われているかを判断する上での重要な問題であり、またそれぞれの立場の者の評価によって生じる差異には重要な意味があるが、この問題はスーパービジョンの定義の上で解決されていない (Bernard and Goodyear 1998 : 260-261)。したがって、経験的リサーチからスーパービジョン定義を構築するのは困難な過程である。

そのためその3として、すべきことをとりあげた「規範的定義」と、実際にしていることをとりあげた「経験的定義」とから、実際にすべきことを定義づけようとする「プラグマチックな定義」(pragmatic approach)が導かれる。このアプローチは、すべきであると思われることと、実際にしていることとの間のギャップをとりあげ、そのギャップの解決法により定義は分かれる。つまり、スーパービジョンの行政的と教育的の機能の間の葛藤について、これらが本質的に回避不可能なのかそれとも可能なのか、さらには回避不可能ならいずれの機能を優先するべきかなのかが定義の形成にかかわる。

スーパーバイザーが実際にしていることと重要と認識していることとの間の不一致は、スーパーバイザーが行政的機能に最も時間を費やしながらも、教育的機能を最も重要と認識していることとして報告されている (Tsui 2004: 14)。なおスーパーバイザーもスーパーバイジーも、諸機能の中で教育的、コンサルテーション的の機能を最も重要であると見なすのみならず、スーパービジョンから得られる満足の最大の源がスーパーバイジーへの教育による専門職業的成長と発達とにあるとしている (Kadushin 1974: 294)。そして、これらのギャップの扱い方がスーパービジョンの定義のあり方に影響を与える。

両機能間の対立・葛藤を否定し、両立可能であるとするカデューシンらは、これら両機能間の対立・葛藤が見出せないリサーチ結果 (Kadushin 1974: 295) を引用し、機能間の両立性あるいは相補性を強調する (Kadushin 1992: 497-498; Kadushin & Harkness 2002: 132-135)。よって、彼らにより、スーパーバイザーがスーパービジョンの3つの機能を日常的業務の中で遂行していることが確認され、自らの3機能からなるスーパービジョンの定義が主張される。

他方、エレラらは、自らの経験的リサーチに基づき、行政的と教育的の両機能の両立性を否定し、同一のスーパーバイザーが両機能を遂行することに反対し、スーパービジョンの機能の単一化を主張した。そしてチームリーダーの立場の者が組織の中間管理職に徹して行政的スーパービジョンを遂行し、他方で治療志向のスーパーバイザーが教育的スー

パービジョンを遂行するべきであるとした (Erera and Lazar 1994: 39-56)。またミラーは、機関におけるスーパービジョンは本質的には行政的機能を遂行するべきであること、そして教育的機能はワーカーの必要に応じてコンサルタントが遂行するべきであるとした (Miller, 1987: 750-752)。オースチンも行政的と教育的の機能の分離を主張し、ワーカーに対する査定や任務の配置換えあるいは雇用の継続の可否について関与しない、ライン上の権威を負わない人物がスタッフの発達に責任を負うとした。そして行政担当者としてのスーパーバイザーが別途これらの機能を遂行するとしている (Austin 1956: 375-382)。

VII. むすびとして

以上論じてきたことは、ソーシャルワーク・スーパービジョンの諸機能は歴史的・文化的過程から理解され、それらの機能は葛藤する関係にあること、そしてその定義は主に3機能間のバランスの問題として考察されるということである。ソーシャルワーク・スーパービジョンの独自の機能が特定されにくいということは、その応用に対する幅の広さを意味しもあるが、既存の組織体制へのスーパービジョンの貢献があいまいとなり、スーパービジョンの導入・維持・発展にとって障害となるであろう。おそらく、ソーシャルワーク・スーパービジョンの定義に関する論議は、今後、その独自の貢献の可能性を明確にするという観点とも明確に結び付けて一層進展させる必要があるように思われる。

註

- 1) ソーシャルワークスーパービジョンの歴史の5段階への分類法は、引用文献の Tsui, Ming-sum (2004) に基づく。
- 2) これらの3つのアプローチの概要は、引用文献の Tsui, Ming-sum (2004) に基づく。

引用文献

- Austin, Lucille N. (1956) An Evaluation of Supervision, *Social Casework* 37 (8) , 375–382.
- Barker, R. L. (1995) *Social Work Dictionary Third ed.* , NASW Press.
- Bernard Janine M. and Goodyear Rodney K. (1998) *Fundamentals of Clinical Supervision, Second ed.* , Allyn and Bacon.
- Bogo, Marion and Vayda, Elaine (1991) *The Practice of Field Instruction in Social Work : Theory and Process* , University of Tronto Press.
- Brashears, Freda (1995) Supervision as Social Work Practice : A Reconceptualization, *Social Work* , 40 (5) , 692–699.
- Brown, Allan & Iain Bourne (1996) *The Social Work Supervisor : Supervision in Community, Day Care, and Residential Settings* , Open University Press.
- Burns, Constance I. and Holloway, Elizabeth L. (1989) Therapy in Supervision : An Unresolved Issue, *The Clinical Supervisor* , 7 (4), 46–70.
- Burns, Mary E. (1965) Supervision in Social Work, Lurie, Harry L. ed., *Encyclopedia of Social Work, National Association of Social Workers, 15th ed.* , 758–790.
- Carroll, Michael (1996) *Counselling Supervision : Theory, Skills, and Practice* , Cassell.
- Cottrel, Steve and Smith, Georgina (2002) The Development of Model of Nursing Supervision in the UK, [http : //www.clinical-supervision.com/](http://www.clinical-supervision.com/), 2002, 6, 29
- Dublin, Richard A. (1989) Supervision and Leadership Styles, *Social Work : The Journal of Contemporary Social Work* , 70 (10) , 617–621.
- Erera, Irit P. and Lazar, Amnon (1994) The Administrative and Educational Functions of Incompatibility, *The Clinical Supervisor* , 12 (2) , 39–59.
- Graue, Timn (2002) Professional Oversight : The Neglected Histories of Supervision, Mary McMahan & Wendy Patton eds, *Supervision in the Helping Professions : a Practical Approach* , Pearson Education Australia, 3–15.
- Harkness, Daniel and Hensley, Harriet (1991) Changing the Focus of Social Work Supervision : Effects on Client Satisfaction and Generalized Contentment, *Social Work* , 36 (6) , 506–512.
- Kadushin, Alfred (1974) Supervisor–Supervisee : A Survey, *Social Work* , 19 (3) , 288–298.
- Kadushin, Alfred (1992) *Supervision in Social Work, Third ed.* , Columbia University Press.
- Kadushin, Alfred & Harkness, Daniel (2002) *Supervision in Social Work, Fourth ed.* , Columbia University Press.
- Kutzik, Alfred J (1977) The Social Work Field, Kaslow, Florence Whiteman et. al. eds., *Supervision, Consultation, and Staff Training in the Helping Professions* , Jossey–Bass, 25–60.
- Miller, Irving (1971) Supervision in Social Work, Morris, Robert eds. , *Encyclopedia of Social Work, National Association of Social Workers, 16th. ed.* , 1494–1500.
- Miller, Irving (1977) Supervision in Social Work, Morris, Robert eds., *Encyclopedia of Social Work, National Association of Social Workers, 17 th. ed.* , 1544–1551.
- Miller, Irving (1987) Supervision in Social Work, Minahan, Anne eds., *Encyclopedia of Social Work, National Association of Social Workers, 18 th. ed.* , 748–756.
- Munson, Carl E. (1993) *Clinical Social Work Supervision, Second Edition* , The Haworth Press.
- O'Donoghue, Kirean (2003) *Restorying Social Work Supervision* , Dumore Press.
- Rich, Philip (1993) The Form, Function, and Content of Clinical Supervision : An Integrated Model, *The Clinical Social Work* , 11 (1), 137–178.
- Shulman, Lawrecse (1995) Supervision and Cousultation, Edwards, Richard L. eds., *Encyclopedia of Social Work, National Association of Social Workers, 19 th. ed.* , 2373–2379.
- Smith, Mark K. , The Function of Supervision 1996, [http : //www.infed.org/biblio/functions](http://www.infed.org/biblio/functions), 2002, 6, 30
- Tabbi, Robert (1995) *Clinical Supervision* , Families International.
- Tsui, Ming–sum (2004) *Social Work Supervision : Contexts and Concepts* , Sage.