

ソーシャルワーカーによるソーシャルワーカーの為のスーパービジョン
ー *Best Practice Standards in Social Work Supervision (N.A.S.W)* を振り返るー

北島 英治

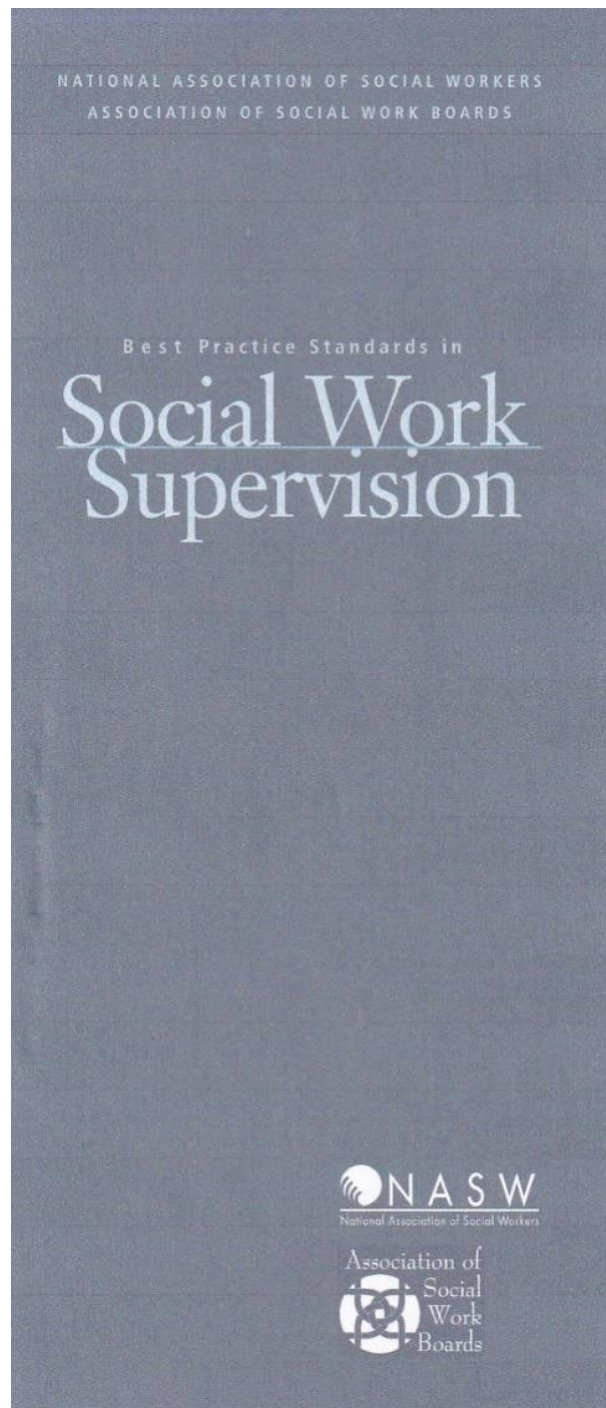
目 次

資料1 <i>Best Practice Standards in Social Work Supervision (N.A.S.W., 2013)</i>	(2頁)
資料2 プロフェッショナル・ソーシャルワーク・スーパービジョンの定義	(4頁)
資料3 プロフェッショナル・ソーシャルワーク・スーパーバイザーの資格	(5頁)
資料4 インディビジュアル・スーパービジョン対グループ・スーパービジョン	(7頁)
資料5 YouTube によるグループ・スーパービジョンの例	(23頁)

(今回の「ソーシャルワーク研究会ZOOMレビュー資料」として、文献検索と各種の原稿をもとに作成したものです。)

資料 1. *Best Practice Standards in Social Work Supervision (N.A.S.W., 2013)*

『ソーシャルワーク・スーパービジョン・ベストプラクティス基準（全米ソーシャルワーカー協会、2013年）』



Introduction (はじめに)

Overview of Supervision (スーパービジョン概観)

Administrative (管理的スーパービジョン)

Educational (教育的スーパービジョン)

Support (支持的スーパービジョン)

Qualifications (資格)

Standard 1. Context in Supervision (基準1. スーパービジョンの枠組み)

Understanding Scope of Practice (スーパービジョン範囲の確認)

Communities of Practice (コミュニティのスーパービジョン)

Interdisciplinary Supervision (専門職間のスーパービジョン)

Cultural Awareness and Cross-cultural Supervision (文化的配慮)

Dual Supervision and Conflict Resolution (デュアルスーパービジョンと紛争解決)

Standard 2. Conduct of Supervision (基準2. スーパービジョンの行動規範)

Confidentiality (秘密保持)

Contracting for supervision (スーパービジョン契約)

Leadership and Role Model (リーダーシップとロールモデル)

Competency (コンピテンシー／専門的力量)

Supervisory Signing Off (スーパービジョンの中止／中断)

Self-Care (自己管理)

Standard 3. Legal and Regulatory Issues (基準3. 法規・規約に関する事柄)

Liability (責任)

Regulations (規約)

Documentation (書類)

Other Legal Contents (他の法規)

Standard 4. Ethical Issues (基準4. 倫理的事柄)

Ethical Decision-Making (倫理的判断・行為)

Boundaries (範囲)

Self-Disclosure (自己開示)

Attending to Safety (安全への留意)

Alternative Practice (他の選択)

Standard 5. Technology (基準5. スーパービジョンのテクノロジー)

Distance Supervision (遠距離間スーパービジョン)

Risk Management (リスク管理)

Evaluation and Outcomes (評価と効果)

資料2. プロフェッショナル・ソーシャルワーク・スーパービジョンの定義

プロフェッショナル・ソーシャルワーク・スーパービジョンの定義

Overview of Supervision (スーパービジョン概観)

1. For the purpose of these supervision standards, professional supervision is defined as the relationship between supervisor and supervisee in which the responsibility and accountability for the development of competence, demeanor, and ethical practice take place.
2. The supervisor is responsible for providing direction to the supervisee, who applies social work theory, standardized knowledge, skills, competency, and applicable ethical content in the practice setting.
3. The supervisor and the supervisee both share responsibility for carrying on their role in this collaborative process.

1. これらの『スーパービジョン基準』の目的として、プロフェッショナル・スーパービジョンは次のように定義される：スーパーバイザーのコンピテンス、態度、その場に対応する倫理的実践の育成のための責任と義務を伴うスーパーバイザーとスーパーバイジーの専門関係である。
2. スーパーバイザーは、スーパーバイジーがソーシャルワーク理論、ソーシャルワーク専門知識、技術、コンピテンスを応用し、プラクティスの過程において専門職倫理を応用するよう方向付けを与える責任がある。
3. スーパーバイザーとスーパーバイジーは、両者の協調的過程を通じ、それぞれの役割を遂行する責任を共有する。

資料 3. プロフェッショナル・ソーシャルワーク・スーパーバイザーの資格

プロフェッショナル・ソーシャルワーク・スーパーバイザーの資格

Qualifications (資格)

1. The qualifications for an approved social work supervisor are specified in the licensing statutes and regulatory standards for each jurisdiction, and may include specifications for each level of social work practice or be universal, with one set of qualifications for all practice levels.
2. The general qualifications for supervision may include the following:
 - a current license to practice at the specific level or above the level in which the supervision will be provided, and in the jurisdiction in which both the supervisor and the supervisee are practicing.
 - a degree from a accredited school of social work
 - specified course work in supervision, a minimum number of continuing education hours in supervisory practice as required by the jurisdiction, or both
 - a minimum of three years (or more if required in licensing statutes) of post licensure practice experience.
 - continuing education hours as required for maintenance of supervisory credentials in the practice jurisdiction
 - being free from sanction of the licensing board for violation(s) of practice standards.
3. In addition, social work supervisors should have experience and expertise in the practice arena and with the population for the supervisees' practice, such as addictions, children and adolescents, mental health, and community organization.
4. Supervisors should have competencies in the theories and various modalities of treatment and maintain currency through the use of professional journals and continuing education.

プロフェッショナル・ソーシャルワーク・スーパーバイザーの資格

資格

1. 認定ソーシャルワーク・スーパーバイザーの為の資格は、各地区ごとにライセンス資格と審査基準が明記され、ソーシャルワーク・プラクティスの各レベルに応じたもの、あるいは包括的な記述が、すべてのプラクティスレベルの為の総合的資格項目に加えられるであろう。
2. スーパーバイザーの総合的資格は以下のものである：
 - ・スーパーバイザーとスーパーバイジー両者が担当地区でおこなうであろうスーパービジョンにたいするスペシフィック・レベルあるいは、それ以上のレベルのプラクティスのための有効ライセンスを取得している。
 - ・認可されたスクール・オブ・ソーシャルワークの学位 (B.S.W., M.S.W., D.S.W., Ph.D.) を取得している。
 - ・各地区においてスーパービジョン・プラクティスに関するスーパービジョンの特殊コースか、コンティニューイング・エデュケーションの最低限度の受講時間数、あるいはその両方を満たしている。
 - ・ライセンス取得後、最低3年間（あるいは、それ以上のライセンス・ステータス）の実践体験がある者。
 - ・担当地区におけるプラクティスの質が保証されるスーパービジョンを継続をするため、コンティニューイング・エデュケーションの受講が義務付けられる。
 - ・プラクティス基準違反を取り締まるライセンス委員会から訴えられていないこと。
3. 以上に加え、ソーシャルワーク・スーパーバイザーは、以下の人々とともにプラクティス体験をともにし、その専門性を身に着けているべきである：依存、児童と青年、精神保健、そしてコミュニティ・オーガニゼーション。
4. スーパーバイザーは、ソーシャルワーク専門雑誌の購読とコンティニューイング・エデュケーションを通してソーシャルワーク理論とトリートメント各種モデルに関するコンピテンスを保持し、スーパービジョンを行っていく。

資料4. インディビジュアル・スーパービジョン対グループ・スーパービジョン

現在、北米においてグループ・スーパービジョンはソーシャルワーカーの現場で広範囲に実施されています。しかし、「クリニカル・ソーシャルワーク・スーパーバイザーの資格認定」にグループ・スーパービジョン体験はカウントされないことがあります。そこで、以下に両者の違いをまとめておきます。

グループ・スーパービジョンの有利な点と不利な点

— 多様な研究資料を精査し、以下、Hawkins と Shoet (2000年) を主な引用文献とし、三つの項目：1. グループ・スーパービジョンの有利な点と不利な点、2. 同僚（ピア）によるグループ・スーパービジョンの課題と構成・組織化、3. グループ・スーパービジョンの実際、を原文と邦訳としてまとめ、「コメント (赤字)」を付け加えたものである。

1. グループ・スーパービジョンの有利な点と不利な点

There are several reasons why you might choose to supervision in group rather individually.

個人によるスーパービジョンより、グループにおけるスーパービジョンをなぜ選ぶかという理由には（以下のように）いくつかある。

表1. グループ・スーパービジョンの有利な点と不利な点 (Hawkins と Shoet (2000))

有利な点 (Advantages)

(1) The first of these reasons may be connected to economics of time, money, or expertise. Clearly if there is a shortage of people who can supervise, or if their time is very limited, supervisions can probably see more supervisees by conducting supervision groups. However, ideally group supervision should come from a positive choice rather than a compromise forced upon the group and the supervisor.

最初の理由として、時間、お金、あるいは専門家といった経済性に関することであろう。明らかに、もし、スーパービジョンをする人が限られている場合、あるいは、もし、時間が限られている場合、スーパービジョンをグループで行うことで、おそらくもっと多くのスーパーバイザーを見ることができる。しかしながら、理想的には、グループのメンバーとスーパーバイザーに、(グループ・スーパービジョンを妥協的な理由から) 押し付けるものではなく、積極的な理由から、(グループ・スーパービジョンを) 選ぶべきである。

- (2) The second advantage of group supervision is that unlike one-to-one supervision the group provides a supportive atmosphere of peers in which new staff or trainers can share anxieties and realize that others are facing similar issues.

グループ・スーパービジョンの第二の有利な点としては、一対一のスーパービジョンとは違い、新しいスタッフやトレーナーたちが、他の人も同じような問題に直面していることに気づき、不安を分かち合うことができるという同僚たちの支持的な雰囲気を、グループは与えることができる。

- (3) The third advantage is that group supervision gains from the supervisees' receiving reflections, feedback and inputs from their colleagues as well as the group supervisor. Thus, potentially this setting is less dominated by the supervisor (with the concurrent dangers of over-influence and dependency). A group can, when working well, challenge collusions between the supervisor and the supervisees.

第三の有利な点は、グループ・スーパービジョンにおいて、スーパーバイザーからのリフレクションや、フィードバック、そしてインプットを、スーパーバイザーからだけでなく、かれらの同僚からも得られる。そこで、このセッティング（グループ・スーパービジョン）は、スーパーバイザーによって、（過剰な影響力や依存といったことによつて）支配されることを、より少なくしてくれる底力をもっている。

- (4) The fourth advantage is that a group can also provide a way for the supervisor to test out their emotional or intuitive response to the material presented by checking if other group members have had the same response.

第4の利点として、提供された資料に対する感情的、あるいは直観的な（グループ・メンバーの）反応が、他のグループ・メンバーも同じように反応するか、確認する（その場で比較する）ことができ、グループにおいて、スーパーバイザーが、それを確かめてみる（テスト）手段をあたえてくれる。

- (5) The fifth advantage is that a group can also provide a wider range of life experience and thus there is more likelihood of someone in the group being able to empathize both with the supervisee and the client. A group provides a greater empathic range not just of gender, race or age, but also of personality types.

第5の利点として、グループではまた、広い範囲の人生経験を（グループ・メンバーによつて）与えることが出来る。そこで、グループの中で、そのスーパーバイザーの人たちとクライアントに対して共感することができるひとびとがより増えることになる。グループでは、性別、人種、あるいは年齢の違いだけでなく、性格の広い範囲のタイプに

対する非常に広い範囲の共感を与える。

- (6) The sixth advantage is that groups provide more opportunity to use action techniques as part of the supervision. In a group it is possible to re-enact the therapy session with a fellow group member playing the client. This can be developed through the use of sculpting and role-reversal techniques.

第6の利点として、グループでは、スーパービジョンの場面での実行技術を用いるより多くの機会を与えてくれる。グループの中では、クライアントを演じる（ロールプレー）グループ・メンバーの同僚とともに行う治療セッションを再演することが可能である。このことで、スカulpting（彫刻する）とロール・リバーサル（役割交換）の技術をつかうことにより、発展させることができる。

不利な点 (Disadvantages)

- (1) Group supervision is less likely to mirror the dynamic of individual therapy as clearly as would individual supervision.

グループ・スーパービジョンにおいて、個人的スーパービジョンのもつ個人治療のはたらき（治療機序）を、正確に写しだすことはむつかしい。

- (2) Also, as soon as you work in a group, you have to contend with group dynamics. These can be benefit if they are made conscious within the group and used as an adjunct to the supervisees increasing their self-awareness through their part in the group process. However, the group process can also be destructive and undermining of the supervisory process if, for example, there is a competitive spirit in the group. The dynamics of the supervisory group can also become a preoccupation.

また、グループの中ではたらしはじめるやいなや、（スーパーバイザー自身の力とは別のグループ自身もっている力）グループ力動と競合することになる。（メンバーが）グループの中で自覚し、スーパーバイザーがグループ過程において自分が関与しているという自覚が増していくことが、スーパーバイザーとして伴うならば、有益なものになる。しかしながら、たとえば、もし、グループの中に競争心があると、グループ過程は破壊的となり、スーパービジョン過程を害することになる。

- (3) The final disadvantage of group supervision is that there is obviously less time for each person to receive supervision. The individual might therefore only get a turn every three meetings and, if these are held fortnightly, this could in effect mean supervision directly for oneself only every six weeks.

不利な点の最後として、スーパービジョンをそれぞれの個人として受ける時間が明らか

に短いものとなる。個人としてスーパービジョンを受ける順番が回ってくるのは、グループ・スーパービジョンの3回のセッションに一回となる。もし、2週間に一回開かれるグループ・スーパービジョンの場合、(各メンバーがスーパービジョンをうけることができるのは) 6週間に一回という結果になる。

(Page 128-131)

2. 同僚 (ピア) によるグループ・スーパービジョンの課題と構成・組織化

Peer supervision clearly has many advantages, but there are also many pitfalls and traps. In the absence of a group leader there is a greater need for a firm and clear structure and it requires greater commitment from the group members. (Page 139)

同僚 (ピア) によるグループ・スーパービジョンには、明らかに多くの利点がある。しかし、多くの“落とし穴 (trap)”もある。グループ・リーダーがいなくとも、しっかりと、そして明確な構造がより重要なものとなる。そして、グループ・メンバーの強い参加意欲/意志が要求される。(コメント: 個人スーパービジョンにおいては、一人のスーパーバイザーが一人のスーパーバイザーに対し、「契約」のもとに、リーダー・シップをもってスーパービジョンの過程を主導し、そのすべての“責任”をもつ。しかし、グループ・スーパービジョンの大きな特徴の一つは、スーパーバイザーは、原則としてグループ・メンバーの“リーダー”として責任をもってグループを主導 (リーダー・シップを発揮) するのではなく、スーパービジョン機能 (機序) を、そのグループ力動 (dynamics) とグループ過程 (process) に“委ねる”ことを原理・原則とするところにある。つまり、スーパービジョン遂行の“責任”は、“グループ全体 (グループ・スーパービジョン)”にゆだねられることになる。そこで、(同僚) ピア・グループ・スーパービジョンでは、「契約」における責任の所在において、だれが最終責任をとるか、不明確となる危険性がある。そのグループ力動 (dynamics) とグループ過程 (process) のあり方について、Hawkins と Shohet (2000年) は、「グループ・スーパービジョンのスタイル (Style)」(Figure 9.1 (Page 134)) に示している。[付録1]として添付する。「契約書」の例として、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、例示しているもの (49~51ページ) の邦訳を、以下の[付録2]に示しておく。ムンソン (2002年) 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」を記載しているので、[付録3]に示しておく。)

- (1) グループ・スーパービジョンのグループ・メンバーに見られる課題: “落とし穴 (trap)” や “ゲーム (game)”

Gaie Houston (1985) (Group supervision of groupwork. *Self and Society: European*

Journal of Humanistic Psychology, XIII(2): 64-6) has written about some of the traps or games (as in transactional analysis) that we have known peer groups to fall into.

Gaie Houston (1985年) (Group supervision of groupwork. *Self and Society: European Journal of Humanistic Psychology*, XIII(2): 64-6)は、よく知られているピア・スーパービジョン・グループが陥りやすい“落とし穴 (trap)”や“ゲーム (game)”について述べている (表2)。ここでは、詳しい説明は[付録4]として示しておく。

表2. グループ・メンバーに見られる“落とし穴 (trap)”や“ゲーム (game)”

-
- 1) *Measuring cocks*
 - 2) *Ain't it awful?*
 - 3) *We are all so wonderful?*
 - 4) *Who is the best supervisor?*
 - 5) *Hunt the patient*
-

(Page 139-140)

(2) ピア・グループ・スーパービジョンの課題への方策：構成と組織化

It is clear from the above peer supervision has many pitfalls, but if properly organized it also has many advantages. In workshops that we have run we are often asked for advice in starting and running peer groups and we generally give the following recommendations:

上述したように、同僚 (ピア) によるグループ・スーパービジョンは、多くの“落とし穴”があることは明らかである。しかし、ピア・グループ・スーパービジョンが適切に組織化されるならば、それはまた、大きな利点をもつことになる。

表3. ピア・グループ・スーパービジョンの構成と組織化 (「[コメント](#)」付き)

-
- ① **Try to form a group that has shared values but a range of approaches:** It is important that you can dialogue together within a reasonably shared language and belief system but, if you all have the same training and style of working, the group can become rather collusive and lack a more distant perspective.

価値を共有し、アプローチ (視点) は制限されたものとして、グループを構成する：ある適宜に共有化されることば (専門用語等) や信念体系 (アプローチ) をもって、みんなで対話することが、(ピア・グループ・スーパービジョンを構成するうえで) 重要なことである。もし、同様の訓練 (を受けた者とし) また、(同じような) ワーキング・スタイルをもって参加するという (グループ・スーパービジョンを構成する) ことは、そのグループは、共同するものとなり、(あまりに) 距離のある (異なった) 視点は、(ピア・グループ・スーパービジョンの中でみられることは) 少ない

ものとなる（として構成される）。（コメント：“グループ・スーパービジョン”は、参加者において、グループの目的が明記され、その参加者間の契約（contract）のもとに制限され、構成・組織化されるものである。そこで、参加者が自由で多様な価値感や視点を持ち、時には学生、他の専門職も加わり、自由に議論し、検討し、研究される、たとえば、“ケース検討会（研究会）”や“研究会”や“感受性訓練会”、“セルフヘルプ・グループ”、“同僚の仲間同士会”等ではない。自由で多様な価値観、考え方、意見等をもつ、任意で自然にできあがるグループやミーティングではない。グループ・スーパービジョンにおいては、ときには、役割（role）や権限（power）や倫理基準（code of ethics）、時間、過程（段階）、開始・終結が設定され、その同意（書）がもとめられる。グループ参加者において、“中断”、“訴訟”、“罰則”、“料金”等が発生する“構造化”、“統制”、“同質性”がもとめられる専門家（プロフェッショナル）によるグループ専門職活動（プロフェッショナル・グループ・プラクティス/プロフェッショナル・グループ・サービス）である。その意味で、ソーシャルワーカーからだけから構成される（同じソーシャルワーク専門性、価値、知識を共有する同職種からなる）グループでなければならない。つまり、他専門家、多専門職種から構成されるチーム・ミーティング、多職種共同会議、コンサルテーション等から明確に区別されなければならない。なぜなら、もっとも重要なことは、ここでいう“スーパービジョン”は、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”を養成し、訓練し、伝承していくものであるからである。）

- ② **The group needs to be no more than seven people:** It must also ensure that it has enough time to meet the needs of all its members. It is no good having a peer supervision group of seven people, all of whom have a large number of clients for whom they want supervision, unless the group meets regularly for at least two or three hours.

グループは7人以下にすることが必要である：すべてのメンバーのニーズに対応するために、十分な時間をもつことが保証されていなければならない。少なくとも二時間から三時間の定期的な集まりをもてない場合、大きな数のクライアントをかかえるスーパービジョンを求める人の7人からなるピア・グループ・スーパービジョンをおこなうことは良くない。このことは、グループ・スーパービジョンの方が、個別スーパービジョンより、スーパービジョンを求める人の数を増やすことが出来るとは、必ずしも言えないことを示している。また、グループ・スーパービジョンの方が、個別スーパービジョンを実施した総合時間と比較すると、その時間を短縮できるということも、必ずしも言えない。同僚からの多くの体験を共有するという利点はあるが、むしろ、グループ・スーパービジョンの方が、グループの中では個々人としてのスーパービジョンを受ける時間は少なくなり、

その内容の密度はうすくなると推測できる。つまり、「利点と不利な点」のところで示されているように、「グループのメンバーとスーパーバイザーに、(グループ・スーパービジョンを妥協的な理由から) (たとえば、時間を短縮でき、多くの人にスーパービジョンを受けるチャンスを増やすために、グループ化するという理由等) 押し付けるものではなく、積極的な理由から、(グループ・スーパービジョンを) 選ぶべきである」ことは、慎重に考慮しなければならない論点となる。

- ③ **Be clear about commitment:** It is not helpful for the group members to commit themselves because they think they ought to, and then fail to meet the commitment. Members must be encouraged to share their resistance to meeting for supervision and, if possible, to share how they might avoid or otherwise sabotage the supervision group.

参加意欲／意志を確認／明確にする：参加しなければならないという思いから、参加するが、結果的に、参加意欲を失ってしまうようなメンバーを、グループに参加させようとするのは、よくない。(一旦参加してきた) メンバーのスーパービジョンのミーティングへの抵抗(感)は、お互い分かち合うように励まされなければならない。そして可能であれば、いかにそれを回避できるかをグループで、分かち合うことである、そうでないと、スーパービジョン・グループに悪い影響をあたえてしまうことになる。(コメント：基本的には本人が望み、申請するもので、参加を強制、命令されるものではない。また、継続して参加する意欲がもとめられる。いったん参加したメンバーが、参加し続けることに対する気持ち(抵抗)等は、継続意欲を保持するために、上述されているように、グループの中で、話し合われる必要がある。ただし、後述するように、両者の“対等性”を保証する「契約」の重視が前提としてあり、その契約に基づいて、グループ・スーパービジョンにおいても、両者(スーパーバイザーとスーパーバイジー)はいつでも“中断する”権利は保証される。“ソーシャルワーク・スーパービジョン”が、「監査」、「パワハラ的手段」、あるいは「同僚達による“競争”」批判(いじめ)“の場(ゲーム)”とされることがあってはならない。)

- ④ **Make clear contract:** It needs to be clear about frequency and place of meetings, time boundaries, confidentiality, how time will be allocated and how the process is to be managed. You might need to be clear how you will handle one group member's knowing the clients that other members bring for supervision; will the person leave the group while that client is being discussed or will they be expected to get supervision on that person elsewhere?

契約を明確にする：回数、会合の場所、時間範囲、秘密保持、時間配分はどのよう

になるか、スーパービジョンの過程はどのように運営されるかについて明確である必要がある。他のメンバーがスーパービジョンにとりあげたクライアントについて知っているグループ・メンバーに対してどのように対処するかを明確にしておくべきである：(たとえば) そのクライアントについて議論されている間は、その人はグループ・スーパービジョンの席を外すか、あるいは、そのクライアントをとりあげた人と別の場所でスーパービジョンをうけることをグループ・メンバーが望むか。
(コメント：グループ・スーパービジョンの場合、スーパーバイザーとグループ・スーパービジョンを受けたグループ・メンバー(スーパーバイザー)との間の(一対一)相互契約として、取り交わされることになる。つまり、グループ・スーパービジョンを受けたメンバーの数だけ、「契約書」(例：[付録2])と「報告書」(例：[付録3])が必要となる。そして、個別スーパービジョンの契約の項目の中には見られないが、グループ・スーパービジョンにおいては、参加するグループ・メンバーの間で守るべきルールや取り決めが、その契約書の項目として加えられる必要がある。あるいは、グループ・スーパービジョンにおける参加メンバーが相互に守るべき規約(書)を、全メンバーの間で設定する必要がある。)

- ⑤ **Be clear about the different expectations:** Some members may expect a greater focus on their personal process than others are comfortable with. Some members may expect all their client work to be covered by the group, while others may also have individual supervision elsewhere. Some members may expect amount of advice on what to do next, while other may expect to use role-play or other experiential techniques. Try to discover if there are any hidden group agendas. We came across one peer group that consisted of two separate subgroups that were working out their relationships.

グループ・スーパービジョンに期待する事柄を明確にする：あるメンバーは、他のメンバーが期待していることより、あるメンバーの個人的な事柄に特別に焦点化されることを期待するかもしれない。他のメンバーが他の場所で個人スーパービジョンも受けたいと望むかもしれ事柄を、あるメンバーは、グループ・スーパービジョンの中で、クライアントとのかかわりのすべてについて取り上げてほしいと期待するかもしれない。グループの幾人かのメンバーは、実践において次にどうしたらよいか、多くのアドバイスが欲しいと期待するかもしれない。グループのヒドン・アジェンダ(隠された期待や隠された/抑圧された他者に対する怒りや競争心(ライバル心)や妬みや自分だけが関心を得たい(自己愛)といったこと等)がある場合、それらを発見するようにする。同僚や上司のあいだに、(開始前から)すでに働いていた異なった二つのサブ・グループを構成していたグループ・スーパービジョンに出会ったこともある。(コメント：個人スーパービジョンの場合は、あらかじめ

契約の段階で、両者の間でスーパービジョンに期待することが明確化されるが、グループにおいては、参加者の間で、各個人により、その期待する目標／焦点化／目的が多様となり、その多様な期待、あるいはメンバー感であい矛盾する期待はグループ・プロセスに影響し、拡散、散漫、混乱、中断の原因ともなる。あるメンバーは、自分の“こころの成長”、“こころの気づき”、“メンバーからなぐさめられたい”あるいは、“きびしく批判してほしい”といった、“サイコセラピー”や“自己覚知”や“人格・行動変容”といった“こころや行動の治療（セラピー）”を期待することもある。あるいは、特にメンバーの中にある自分自身気が付いていない（無意識的／前意識的）“期待（hidden agenda）”がある場合は、先に示した、個人スーパービジョンでは見られない、グループ（ダイナミクス）内において、サブ・グループや排斥される個人（スケープ・ゴート）等が発生し、グループ・メンバーとスーパーバイザーも含めた“落とし穴（trap）”や“ゲーム（game）”（例：[付録4]）が形成され、（集団療法／グループ・セラピーであれが、その集団力動が徹底操作（work through）され、各メンバーの人格変容や行動変容が目的とされる）ところが、グループ・スーパービジョンは“メンバーの集団的治療”を目的としているわけではないので、行動化（泣き出したり、激しい言い争い、叱責、ハラスメント、スケープ・ゴートイング、あるいは過度の激励、称賛、感動等、そして追従、沈黙、感謝、スーパーバイザーやメンバーへの贈り物、恋愛感情（陽性感情転移）等、また雑談、飲食、退出、居眠り、遅刻、時間延長・短縮等、あるいはスーパービジョン後、外での自殺、暴力、復讐等）であるアクティング・インやアクティング・アウトが発生する。それに加え、症状化（妄想、幻覚、うつ病、心身症等）も発生する。そういったグループ（力動）特有に発生する行動化や症状化といったことによって、本来のスーパービジョンとしての機能は失われ崩壊する危険性がある。そこで、グループ・スーパービジョンに対する期待の種類、その限界等の明確化や設定とともに、グループ・プロセスの段階化や構造化が、（特に同一機関内において、上司・部下や同僚関係からなる）グループ・スーパービジョンの場合、個人スーパービジョン以上に厳密に行われる必要がある。）

- ⑥ **Be clear about role expectations:** Who is going to be maintain the time boundaries or deal with any interruptions? Who is going to organize the rooms? Is there going to be one person each time who carries the main responsibility for facilitating or will this emerge out of the group process?

グループ内で期待される役割のルールを明確にする：グループの中で、だれが時間配分を見守り、その調整をするか。だれが、その部屋の配置をおこなうか。（スーパービジョンの過程において）そのときそのときをファシリテートする責任をだれがもち、あらわれてくる問題に対処するか。（コメント：グループの中で、だれがスー

パーバイザーであり、だれがパーバイザーであり、スーパーバイズを受ける人、グループ内での、そのときどきの“ケース”を発表する人（グループ・スーパービジョンにおいては、数人がスーパーバイザーの役割をとることがある）、同僚としてフィードバックをする人、あるいは、ファシリテーター、記録者等の役割の設定をすることがある。また、比較的役割が定まっている個人スーパービジョンとは異なり、グループ・スーパービジョンは、グループの構造化、段階化が行われるので、それぞれの構造、段階ごとに、同じメンバーが、異なった“役割（期待）”や“責任”をとることを意識し、それぞれの役割（期待）に応えることが求められる。そこで、その役割の混乱、混交、無意識の交代、役割や責任のあいまいさ等に、スーパーバイザー（役）やファシリテーター（役）は気を配り対処しなければならない。また、グループの中において無意識的、あるいは前意識的にあわられる“影の役割（役者）”、つまり、“ゲームの役者達”（エリック・バーン）（[付録4]を参照）に気付き対応する能力と技術が、特にグループ・スーパーバイザーには求められる。

- ⑦ **Build some time into each meeting (it need only be five or ten minutes) to give feedback on how the supervision process has been for each person:** This can include appreciations and any resentments.

スーパービジョン過程が、どのようなものであったかについて、それぞれの人に、フィードバックを与えるために発言する時間（5～10分が必要）を組み込む：これには、感謝と怒りを含めることが出来る。（コメント：それぞれが一方向的に、5～10分間のあいだで、フィードバックすることであり、それに対してメンバーの間で“議論”、“反論”、“批判”、“言い訳”等をするのはしない。グループ・スーパービジョンの過程の一つの“段階”として、あるいは“ルール”として構造的に、つまり“フィードバック段階（時間／発表）”として、組み込まれ、それぞれの人が規定の時間内に発言する時間があたえられるものである。（後述：参照「グループ・スーパービジョンの実際（1）」）

- ⑧ **Plan to have a review session every three months** when all the members received feedback on their role in the group, the dynamics of the group are looked at and the contract is renegotiated.

3か月ごとに、レビュー・セッション（再評価会）を行うことを計画しておく：すべてのメンバーが、グループの中で行ってきた役割についてフィードバックを受け、そのグループのはたらき（力動）を観察したあと、（3か月に一回のレビュー・セッションにおいて）再契約がおこなわれる。（コメント：契約は、開始期の契約をもとに、スーパービジョンを受けている途中において、（例として、3か月に一回）再評価の機会やミーティングを持つことが、あらかじめ決められ、メンバーに周知さ

[付録1]グループ・スーパービジョンのスタイル (Style)

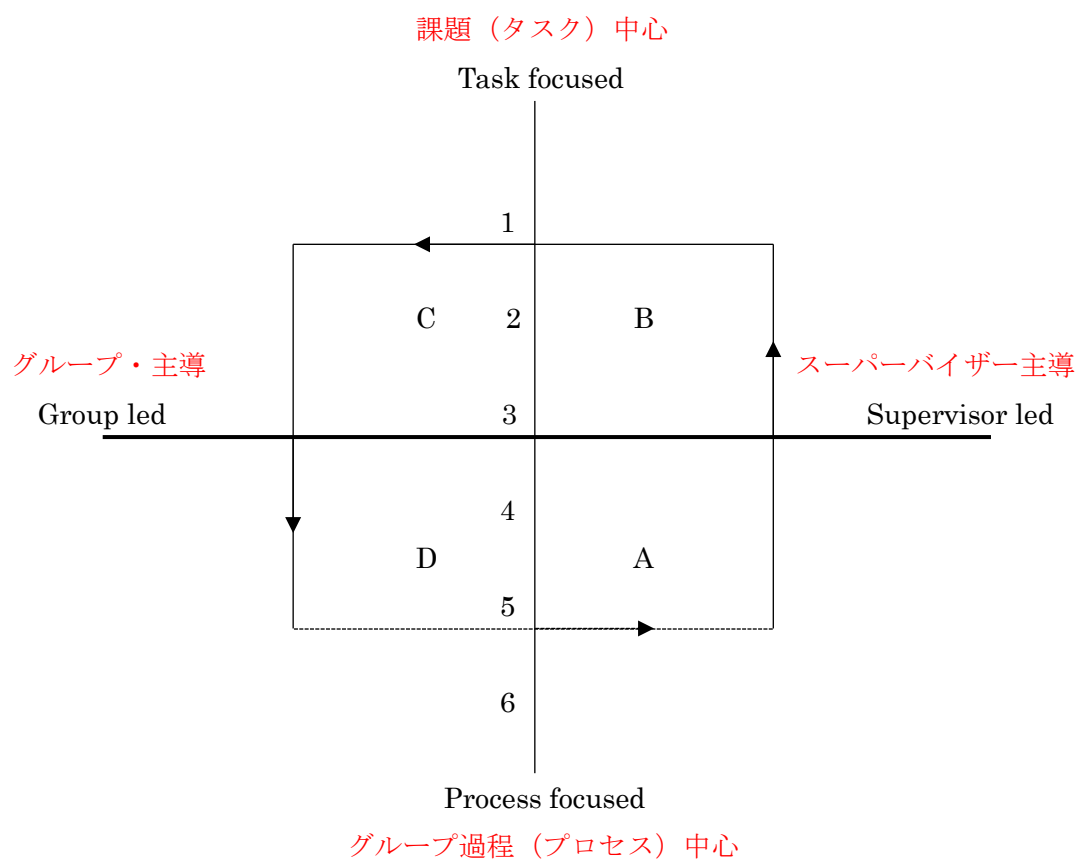


Figure 9.1 Model of group supervision style (Page 134)

図 9. 1 グループ・スーパービジョンのスタイルに関するモデル

[付録2]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： □□□□□□□□

スーパーバイジー： ○○○○○○○○

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ジーが話し合い、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

スーパーバイジ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ジーに期待するものは何か？ _____

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)

[付録4]グループ・メンバーに見られる“落とし穴 (trap)”や“ゲーム (game)”

- 1) *Measuring cocks* : Houston describes a group where the various members used phrase about their groups such as: ‘Mine are so cooperative’; ‘Mine say I have helped them a lot; and ‘It was such a powerful experience’. She goes on to write: ‘An American consultant I know calls this activity measuring cocks. All the statements in it add up to “Mine’s Better Than Yours”. Everyone feels tense, knowing that if one person wins and has the biggest or best, everyone else has lost”.
- 2) *Ain’t it awful?* : in this game the peer group sits around, reinforcing each other’s sense of powerlessness. One variant of the game is to spend the time sharing how you must be mad to work for this ‘authority’ or ‘hospital’. Another variant is for therapists or counsellors to spend their time showing how clients are hateful, vicious and manipulative beings who resist your best endeavors at every attempt. This can spill over into another game called ‘Get the client’.
- 3) *We are all so wonderful?* : peer-group members can avoid having their anxieties revealed about being criticized or found out by heaping fulsome praise on other peer members as an unacknowledged payment for returning the favor. This becomes a covert form of protection racket and in the long term ensures that that group is too fearful to let new members join or old members leave, as this might threaten the unearthing of what is buried. John Heron (1975) refers to this as ‘consensus collusion’.
- 4) *Who is the best supervisor?* : this is the straightforward but often undisclosed or acknowledged competition to fill the void left by not having a group supervisor. It can emerge through group members straining to make the cleverest or most helpful comments, or through distracting peripheral arguments on the efficacy of this or that approach. Peer groups often have no mechanism for dealing with their group dynamics and unfortunately group members who point out the processes that are going on may get caught up in the competition to be the ‘supervisor’.
- 5) *Hunt the patient* : groups, like families, can identify one member to be the ‘patient’ and the focus for the inadequate or difficult feelings to which the others do not wish to own. Having an identified patient also allows the other group members to retreat into the safe and known role of therapist and collectively to try to treat the elected patient. A probation officer might be elected to carry all the fear of violence for the peer group. While the other members ‘help’ this member explore their fears, they also protect themselves from facing similar fears within themselves.

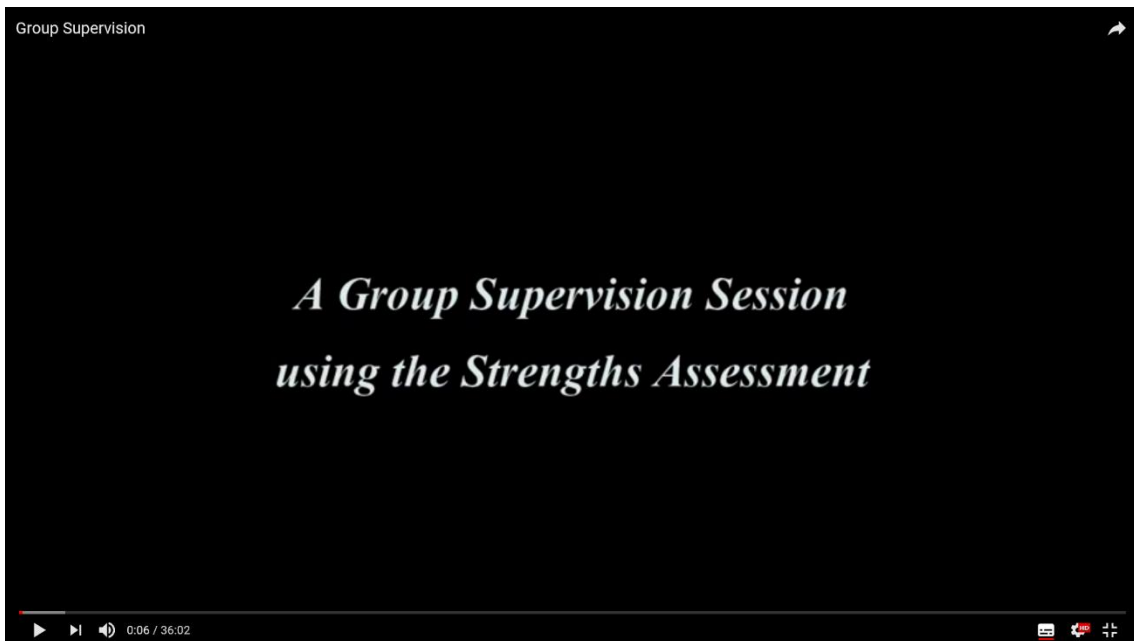
(Page 139-140)

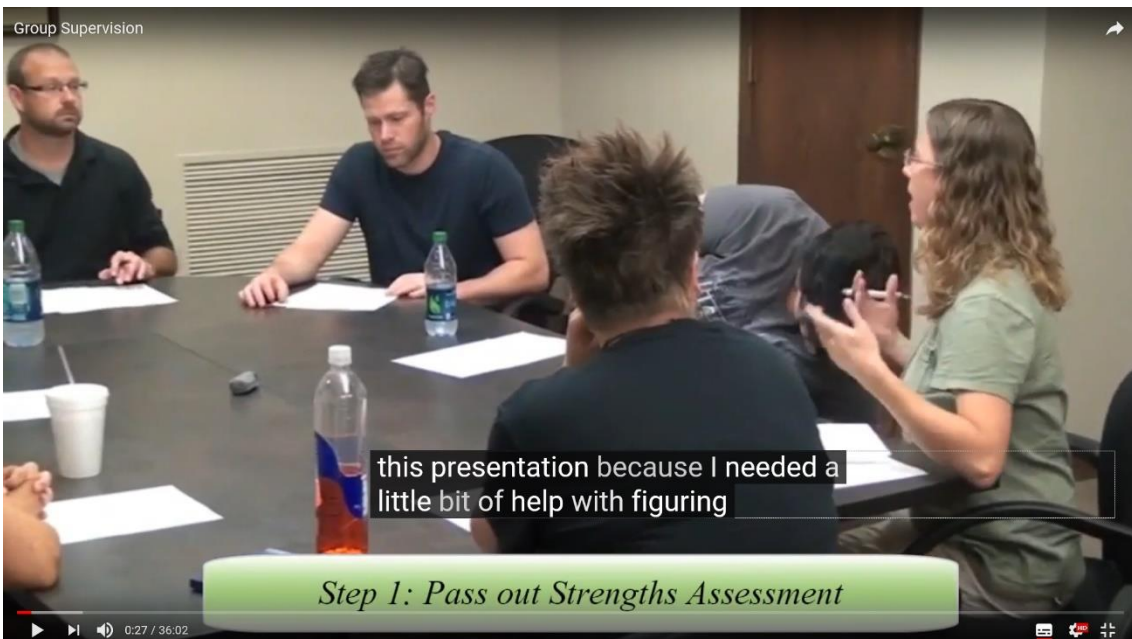
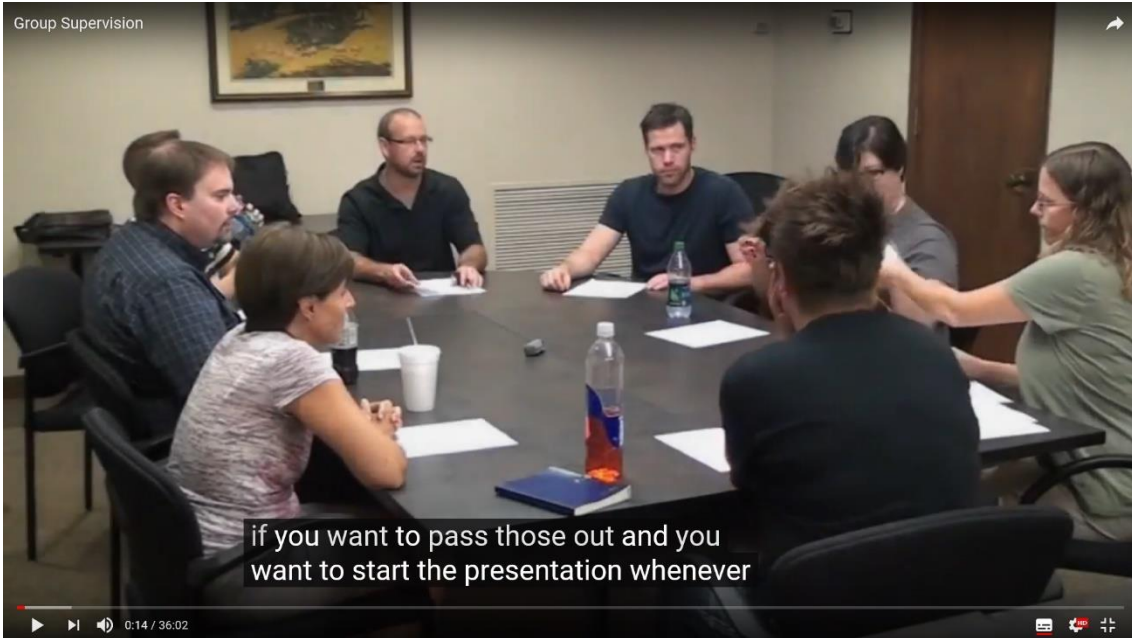
文献

- Peter Hawkins and Robin Shohet (Second edition) (2000). *Supervision in the Helping Professions: An individual, group and organization approach*. Open University Press.
- Jane Wonnacott (2012). *Mastering Social Work Supervision*. Jessica Kingsley, Publishers.
- Carlton E. Munson (2002). (Third Edition) *Handbook of Clinical Social Work Supervision*. The Haworth Social Work Practice Press.

資料 5. YouTube によるグループ・スーパービジョンの例

<https://www.youtube.com/watch?v=KXbhke63DKE>





<https://www.youtube.com/watch?v=KXbhkc63DKE>

A Group Supervision Session
Using the Strength Assessment
グループ・スーパービジョンの実際
ー ストレングス・アセスメント記録票を使ってー

構成員：8名

全時間：35分2秒

Member A (Leader) Rick : リーダー

If you want to pas those out and you want to start the presentation whenever you're ready.

ストレングス・アセスメント記録票がみなさんの手元に渡ったら、用意でき次第、始めましょう。

Member B (Case presenter) : 発表者

Well, as you know Rick, we're trying to talk about this presentation because I need a little bit of help with figuring out exactly what I wanted ...

さてっと、みなさんも知っているように、この発表を行うことで、私が知っておきたいことを明らかにする手助けがほしいからです。

(0:30)

(p. 2)

Step 1: Pass out Strengths Assessment

第1段階：ストレングス・アセスメント記録票の配布

B

So, strengths assessment is coming around right now. She's somebody I've worked with for about six months.

では、ストレングス・アセスメント記録票がみなさんに行き渡ったようですね。わたしは、6か月間、アンナ（クライアント）にかかわってきました。

(0:39)

(p. 3)

Step 2: State client goal

第2段階：クライアントの目標

A

You will go on ahead and start off just with what the client's goal is and what you want one from the group.

そのままつづけてください。まず、クライアントの目標はなにか、また、このグループ・スーパービジョンで何を期待するか、から始めてください。

(0:47)

(p. 4)

Long Term Goal: "Go back to work."

長期目標：「仕事にもどる」

B

Okay. So, Anna's long-term goal is to go back to work.

はい。では、アンナの長期的目標は、仕事にもどることです。

(0:52)

(p. 4)

Short Term Goal: "Alternative strategies to help her manage her depression."

短期目標：「抑うつに対する当面の対応策」

B

But right now, she really wants to learn or explore alternative strategies to help her manage her depression in addition taking medication. So, she's looking for other things to do besides just taking medications for her depression. And she also has been her voices that have been a lot worse recently. ...

しかし、今は、彼女にほんとうに必要なのは、服薬による医学的治療とともに、抑うつに対する当面の対応策をさがし、修得したいということです。そうすることで、抑うつに対して、ただ服薬するという医学的治療に加え、他の方法をさがそうとしています。

(1:08)

(p. 5)

Step 3: Case manager states what she needs ...

第3段階：ケース発表者が何を知りたいかを話し始める・・・

B

So, what I want to help with from the team is that she talks to me a lot about how much she used to love to work with how she wats to go back to work. But she feels like her symptoms are too bad right now. So, I want ideas about what she wants alternative strategies for managing depression and voices. So, she can go back to work eventually.

では、わたしが、このグループから手助けが欲しいのは、彼女は非常に仕事を愛していたということ、そして、仕事に復帰したいと私に話していたことについてです。しかしながら、現在、彼女は非常に抑うつを感じています。そこで、抑うつと幻聴に対する当面の方策は何かというアイデアが欲しいのです。そこで、結果として、仕事に復帰することができるようになるでしょう。

(1:29)

(p. 5)

Steep 4: Overview of the situation, what has been tried.

第4段階：状況の振り返り、何がなされてきたか

A

Okay. That's good. So, why don't you just give us just a few sentences kind of an overview of the situation what you tried right now, so that we can kind of build on that in our brainstorming. Okay.

オケイ。いいですよ。では、今まで、あなたが何をやってきたか、その振り返りを、いくつかの文章にして、わたしたちに話してみてくださいませんか。

B

Well, I mean you'll see on the strengths assessment that she identified this isn't goal or something to work on back at the beginning of August. So, at the time I went ahead and introduced her to the idea of using headphones to kind of distract herself from voices. ...

えーと、彼女が同意した（配布しれてる、お手持ちの）ストレングス・アセスメント記録票に書かれていることは、目標というより、過去、八月の始めから行っていることです。つまり、その時に、幻聴から気をそらす工夫として、イヤホーンを利用したらどうかと提案して

みました。それから、・・・

(2:36)

(p. 6-7)

Step 5: Ask questions to better understand the client's situation.

第5段階：クライアントの状況をより理解するためのメンバーからの質問の開始

A

Okay. That's a good setup for the team. So, I can get everyone to kind of focus on the strength assessment. Let's ask questions of Ali to kind of better understanding Anna, so that we can know more about what she thinks about the goal and sort of know a little bit more about her strengths and be able to generate some really good suggestions for Ali, then.

いいでしょう。このグループ・スーパービジョンの(次へと進めていく)準備ができました。みなさん、ストレングス・アセスメントの視点で焦点を絞っていきましょう。アンナ(クライアント)をより理解するための、アリさん(ケース発表者)にたいし、みなさん(スーパービジョン・グループメンバー)からの質問(注: 質問とその回答の繰り返しのみで、議論はしない)を開始していきましょう。そうすることで、アンナが考えている目標について、もっと知ることができるでしょう。そして、もう少し、彼女のストレングスを理解し、アリさんに対して、ほんとうに良い助言が導き出すことが出来るでしょう。では、始めましょう。

C

Other things in the past that she's done to manage our symptoms, not that our medication.

医学治療以外に、症状を管理するために、いままでにやってきたことは？・・・

B

I don't she ever intentionally done anything like that. I mean she's really only experienced depression and voices for the last couple of years and prior to that she was, you know, she ran her own business and she really wasn't struggling with a lot. So, I think she was really open

(あなたが言われたようなことを)アンナが自分からしてきたことはないと思います。というのは、過去二年間、ずっと抑うつと幻聴があって、おおくの困難もなく、彼女の仕事をやりとげてきたのです。

D

Do you know what kind of nature book she likes?

(アンナさんは) どのような本が好きか、知っていますか。

B

Mostly, she likes gardening books.

ほとんどが、ガーデニングに関する本です。

(4:00)

C

It (case record) says she wants to learn how to cook health foods. Does she are there more specifics around that? Any kind of food. Is it something more specific?

これ (ソトレンガス・アセスメント記録表) には、いかに健康的な食事を料理するかについて、知りたいと書いてあります。それについてもっと具体的に、彼女はやっていますか？

...

(メンバーからの質問はつづく)

A

Ali. You mentioned that she wants to learn these strategies in addition to taking medications. You tell us a little bit about like our medication are helping her, or maybe where she thinks that they're not being helpful enough and something else is needed.

アリさん。医療とともに、アンさんは他の方策を求めていると、あなたは言いました。その医療について、彼女の援助になっている、援助になっていない、あるいは、十分なものではないかも、そして、他のことを必要としているのかも、もうすこし具体的に話してみてください。

...

(The exchanges between questions from other members and answers from Ali will continue for a while. (14 minutes)) (発表者とメンバーとの“質問と、その回答のみのやりとり”が、その後、14分間つづく。(注：メンバー全体による“議論”や“話し合い”は行われていない))

(18:04)

A

So, I wrap up with a just maybe a few more questions that kind of really get at things that we need to know. So, we can make go to suggestions for Ali.

さて、われわれが本当に知りたいことの、最後のいくつかの質問だけとしましょう。そして、アリさん（発表者）への助言を行う（次の段階である）ことにしましょう。

...

(Some several other questions and answers were exchanged. (2minutes)) (最後のいくつかの質問と回答のやりとりがある。(2分間))

(20:17)

A

Okay. Any last questions?

(no question)

オケイ。最後の質問はありますか。(質問なし)

(20:33)

(p. 8)

Step 6: Team makes suggestions to the case manager.

第6段階：チーム・メンバーは（各自が）ケース発表者に助言をしていく

A

Okay. Let's go ahead and move into brainstorming.

At this point now, Ali, you need not to talk anymore, just (take out) a piece of paper and write on every suggestion that we have. So, at this point, no more questions. If you want Ali to try something just tell her try it.

オケイ。つぎに進んで、ブレインストーミング（の段階）に入っていきます。アリさん（発表者）、あなたは一切話す必要はありません。ただ、ノートを出して、みんな（メンバー）から出されるすべての助言を書きとって下さい。この時点では、質問はいつさいありません。もしあれば、アリさんにやってもらいたいことだけを話してみてください。

C ... (Cさんが助言する)

D... (Dさんが助言する)

E... (Eさんが助言する)

F... (Fさんが助言する)

...

(33:29)

A

Let me go ahead and stop for a second. And Ali, if you had any new ideas?

次に進むため、ひとまずはストップしましょう。アリさん（発表者）、何か言っておきないことがありますか。

(33:30)

(p. 12)

Step 7: Check in with case manager to see if sufficient ideas have been proved.

第7段階：ケース発表者が十分なアイデアを得られたか確認する

B

(Yes, I had) many, many new ideas.

(はい、十分に得られました) たくさん、たくさんの新しいアイデアをです。

(34:05)

(p. 13)

Step 8: Ask case manager thoughts on ideas generated and next step.

第8段階：ケース発表者に、(ここで) 得たアイデアと、これから行っていくことについての考えを聞く

A

Okay. I mean we could probably come up with a bunch more. I think what I'd like to do is just go ahead and what you're hearing right now.

オケイ。えーと、おそらく、もっといろいろなことが浮かんでくるかもしれませんが、前にすすんでいきたいと思います。あなたは（アリさん）、どんなことを、いまここで（メンバーから）どのようなこと（助言）を聞き取ったでしょうか。

B

(She summarized those new ideas that she got from the other members so far.) (そこで、発表者は、いままで、ここでメンバーから聞き取った助言を、自分なりにまとめて、話し始める。)

(35:23)

So, sounds like you got some ideas.

Okay. So, one of your things is that you might just take this list.

いくつかのアイデアを得たようですね。オケイ。(あなたが(発表者)これからやれることは、聞き取ったアイデアを)リスト(項目表)にしてみることもできるでしょう。

B

Yeah. I'll definitely take this list. This has been very helpful.

はい、たしかに、リストにしてみます。これは本当に役に立ちました。

(35:02)

(Finish) (終了)