



A.Kadushin 「ソーシャルワークにおけるスーパー ビジョン」? ソーシャルワーク・スーパービジ ョンの定義に向かって

著者	深谷 美枝
雑誌名	明治学院大学社会学・社会福祉学研究 = The Meiji Gakuin sociology and social welfare review
巻	148
ページ	47-61
発行年	2017-03-31
その他のタイトル	A.kadushin, "Supervision in Social Work" Toward a difinition
URL	http://hdl.handle.net/10723/3087

【翻訳】

A.Kadushin「ソーシャルワークにおけるスーパービジョン」②

——ソーシャルワーク・スーパービジョンの定義に向かって——

深 谷 美 枝

カドウシン(A. Kadushin)はここで、スーパービジョンの定義に向かって行くためにいくつかの異なった側面から検討を重ねる。カドウシンの代表的な業績であるところの管理的・教育的・支持的というスーパービジョンの三つの機能の概念と四つの異なった角度からの目的の検討がなされた上で、一つのすっきりした定義にまとめ上げられている。定義自体は初版からなされているものの、このようなまとめられ方は初版(1976)になく、第3版(1994)ではなされている。カドウシン自身の学問的深化の結実と見てよいのだろう。第3版からは定義の後に実証的研究による吟味を付加していて、第5版でも大幅に書き改められている。エビデンスを求められる時代への変化を反映していて興味深いところである。

1-1 定義に向かって

スーパービジョンという言葉はラテン語の「super(over)」と「videre(to watch, to see)」からできている。それゆえ、スーパーバイザーは上から見る人(overseer)—他者の仕事をその質について責任を以て見る人—と定義される。このようなスーパービジョンの定義はのぞき見(snooper vision)という嘲笑的なフレーズを生んだ。正統的なスーパービジョンの定義はスーパービジョンの管理的な側面を強調する。それは質量ともに容認できるレベルで仕事が行われているかどうかを見張ることに関わっている。

我々の目的のためスーパービジョンの定義を開発する上で、順にいくつかの異なった見解について検討することが有益であろう。それは全体的に見て理解しやすい定義の形成に役立つものであり、スーパービジョンの機能を含み、また目的やスーパーバイザーの職階上の地位も含み、間接的サービスや相互作用プロセスとしてのスーパービジョンをも含む。

(1) スーパービジョンの機能

ソーシャルワーク文献のレビューによれば、スーパービジョンは基本的に管理と教育の観点から定義されるが、人によってまた時代によって強調点は変化する。ロビンソン(Robinson, 1936)はこの主題に関する最初のソーシャルワークのテキストである『ソーシャルケースワークにおけるスーパービジョン』(1936: 53)⁽¹⁾において、スーパービジョンを「一定の知識とスキルを備えた人間がより少ない人間のトレーニングに対して責任を取る教育的な過程」と定義した。ソーシャルワーク事典の初版においてスーパービジョンは「教育的な過程、特に実践におけるソーシャルワークスキルの知識を熟練者から非熟練者へ、経験者から未経験な学生やワーカーへ伝達する伝統的な方法」と定義された。(Stein1965: 785)⁽²⁾1965年の貧困戦争(War on poverty)⁽³⁾によって進められた社会福祉と保健、ヒューマンサービスの急激なプログラム拡大を反映して、16版、17版の改訂(各々1971年と1977年刊)ではスーパービジョンの管理的な機能を強調し、スーパービジョンを「管理的な機能、すなわち業務を終結に導き、機関を統制し信頼度を増大させること」と定義している。(Miller, 1977: 1544)⁽⁴⁾

場合によってはスーパービジョンの教育的・管理的機能の両方が定義に含まれる。トウル(Towle, 1945)⁽⁵⁾はソーシャルワーク・スーパービジョンを「教育的目的を持った管理的なプロセス」と述べた。(Towle, 1945: 95, Burns 1958: 6)⁽⁶⁾ある標準的なグループワークのテキストは「スーパーバイザーの責務はその性格上、管理的教育的両面である。スーパービジョンの最終目的はワーカー

の側のより効果的な努力を通して、機関のサービスが質的に向上し、その中心となる目的が実現に近づくことである。」と述べている。(Wilson and Ryland, 1949: 587)⁽⁷⁾

しかしながら、提出された各定義は部分的にしか正しいとは言えない。スーパービジョンが管理的で教育的な両面を持つプロセスであることは真実である。ソーシャルワーク・スーパーバイザーはスーパーバイジーと接触し、両機能を果たす責任がある。しかしそこには定義に含まれるべき、付加のかつ明確に異なった責任が存在している。それはすなわち、スーパービジョンの表現豊かで支持的な(expressive-supportive)リーダーシップ機能である。スーパーバイザーはワーカーの士気を維持し、仕事に関わる失望や不満を聴き、スーパーバイジーに自らがワーカーとして価値があるという感覚、所属感や安心して業務を遂行できるという感覚を提供する責務がある。その機能を果たすことでスーパーバイザーはワーカーに支持を提供しているのである。

ソーシャルワーク辞典の19版と20版(それぞれ1995, 2008年刊)はソーシャルワーク・スーパービジョンの定義における管理, 教育, 支持の補足的性質について述べている。スーパービジョンの最終目標が果たされるためには全ての構成要素が必須である。一般に認められているように管理的, 教育的, 支持的スーパービジョンの機能には重なり合う部分がある。しかし, 各機能はそれぞれ課題とゴールにおいて異なるのである。管理的スーパービジョンの基本的な課題は政策や手続き, 法令, 法律の適切な実行に関わる。基本的なゴールは政策と法令への忠実さであり, 法律の遵守を確実にすることである。教育的スーパービジョンの基本的な課題は職務の遂行に必要とされるワーカーの知識, 態度, スキルの欠如, または不熟練である。基本的なゴールは無知を追放し, スキルを熟達させることである。支持的スーパービジョンの基本的な課題はワーカーの士気と仕事の満足度である。基本的なゴールは士気を維持向上させることで

ある。以上の構成要素がソーシャルワーク・スーパービジョンの機能的定義の中には含まれなくてはならないのである。

(2)－① スーパービジョンの目標

ソーシャルワーク・スーパービジョンの目標には短期と長期のものがある。教育的スーパービジョンの短期の目的は、より効率的に仕事をするワーカーの能力を高めることであり、ワーカーが専門職として成長発達し、臨床的な知識とスキルをスーパービジョンから自主独立して用いることができるレベルにまで最大限に高められるよう、支援することである。管理的スーパービジョンの短期目標は業務を効率よく遂行できる職場環境を提供することである。支持的スーパービジョンの短期目標はワーカーが自分の仕事を心地よく、気分よく遂行できるよう支援することである。

しかしながら、これらの短期目標はそれで完結するものではない。むしろ、長期目標を達成するための手段である。その目標とはクライアントに対して、特定のソーシャルワーク機関が提供することを委託され、提供するための支出がなされている特定のサービスを効果的かつ効率よく提供すること、である。それゆえに究極の目的とはクライアントに対して効果的かつ効率のよい、適切なソーシャルワークサービスを提供することである。スーパーバイザーが管理的にスーパーバイザーの業務を機関内で統合・コーディネートし、ワーカー自身の課題においてより熟練したパフォーマンスを示すように教育し、課題の遂行において高いモチベーションを維持できるように支援するのは、実にこの目標のためなのである。

(2)－② スーパーバイザーの職階上の地位

概ね85%の有資格ソーシャルワーク・スーパーバイザーが米国において、彼らが報告を行うべき管理上のスーパーバイザーのいる機関内の状況で雇用され

ている。(NASW Center for Workforce studies, 2004)⁽⁸⁾このように圧倒的多数のソーシャルワーク・スーパーバイザーが中間管理職としての位置と役割に置かれている。その役割とは機関内の職階上の地位によって定められたものである。バイザーは自らが担当するダイレクトサービス・ワーカーの行為に責任を持ち、同時に職階上上位にある管理上の上役に対して責任を持つのである。殆どのスーパーバイザーが中間管理職であるが、およそライセンスを持つ人口のうち15%のスーパーバイザーは自らが報告すべき長上を持たない。プライベート・セクターやインフォプロフィット、保健施設等の2万1000人あまりのスーパーバイザーが、グループや単独のプライベート・プラクティスまたは同等のフラットな機関で働き、管理的な監督をすることもされる必要もない立場で独立したスーパービジョンをしている⁽⁹⁾。しかしこの例外は誤った印象を与えやすいかもしれない。このかなり大きなマイノリティであるところのスーパービジョンの労働人口は、ビューロクラティックな検閲を免除されているかもしれないが、管理的な心配事の免除を愉しむことはできないのである。内的ビューロクラシーの負荷がないために機関内の誰にも報告義務がない。しかし、彼らの業務を支える内的ビューロクラシーの利益がないので、自立したスーパーバイザーには「管理的緩衝物(バッファー)」がなく、財政的、法的、政治的なビューロクラティックな環境における外部の権威に直接報告しなくてはならないのである。

伝統的な機関のセッティングではスーパーバイザーは「中に挟まれた(in-between)」職員と説明される。スーパーバイザーの地位は適切にオースチン(Austin, 1981: 32)⁽¹⁰⁾によって述べられたように「片足を労働人口に片足を管理のモジュールに乗せながら、そのいずれとも明確に結びついていない」のである。スーパーバイザーは自分の部下のリーダーでありながら、機関の管理者の部下でもある。時に「最高位の従業員であり最低位の管理者である…副管理職であり最高実践者である」といわれる。(Towle, 1962)⁽¹¹⁾管理と業務の集団の一

員として、スーパーバイザーは橋渡しの役割を演じているのである。

機関の重要な管理者は基本的にはプログラムの計画と方針形成、資金獲得そして地域社会との関係作りに責任を持つ。基礎的なスーパービジョン上の管理責任はプログラムの管理と実施に中心を持つ。スーパーバイザーと異なり管理者は外部志向であり、より広い視野に立とうとする。管理者の目線は地域社会や立法機関、監査機関、クライアント集団に持たれるような機関のイメージに注がれる。管理者は他機関との間において仲介者として行為し、協力活動にむけての合意を形成し、機関間の説明責任のための手続きを準備する。管理者は組織的安定と生き残り、外的な政治、寄付者や資金調達を助けてくれる選挙民との関係に心を砕く。反対にスーパーバイザーは内部志向であり、業務環境と遂行されるべき業務に集中している。スーパービジョンは、機関の上級管理者の外部志向性に対抗して、より明白な内部の活動に対する焦点を持つ。管理は機関の方針と計画をコントロールし、スーパーバイザーはマネジメントを、ワーカーはサービスの領域をコントロールするとされている。

タルコット・パーソンズ(Talcott Parsons, 1951)⁽¹²⁾は組織ヒエラルキーの三つのレベルを組織レベル(より広い社会と機関を関連付ける)、マネジメントレベル(組織と職務環境を調和させる)、そしてテクニカルレベル(組織のクライアントへの直接サポート)として確認した。他の者もほぼ同様に政策、管理、サービスという三レベルを確認している。伝統的にスーパービジョンは管理レベルにその定位置を見出す。大きな組織においてスーパーバイザーはダイレクトサービス・ワーカーと日々直接接触する唯一の管理職かもしれない。スーパーバイザーの第一線における立場は、現場と店のフロアーとが接触する場所であり、その文脈において組織の仕事が現実遂行されているのである。

(2)－③ 間接的なサービスとしてのスーパービジョン

スーパーバイザーの組織構造における地位により、スーパービジョンは間接

的なサービスとして更に進んで定義される。スーパーバイザーはワーカーを通じてクライアントと非直接的に接触する。ダイレクトサービスワーカーがクライアントを支援することを助ける。非直接的な役割の模範において、スーパーバイザーは「クライアントと語るのではなく、クライアントについて語る」と言われてきた。最近の労働力の研究ではこれはもはや真実ではないことが見出されてはいるのだが。(NASW, 2004)⁽¹³⁾

(2)－④ 相互作用プロセスとしてのスーパービジョン

スーパービジョンはプロセスとして定義される。その機能を果たす時にスーパーバイザーは入念かつ意識的に吟味された一連の諸活動に従事することになる。秩序だった開始、中盤、終結がスーパービジョンのプロセスには存在する。プロセス中の各ポイントにおいて従事される諸活動は、他のポイントにおけるそれとは幾分異なっている。

スーパービジョンのプロセスは関係性の文脈において実践される。スーパーバイザーであるということはスーパーバイザーを持つということを必要とする。あたかも親であるためには子どもを必要とするように。スーパーバイザーを持たないスーパーバイザーはあなたの兄弟は一人っ子です、という位意味を持たない。最低二人の人間が含まれるので、その相互作用はスーパービジョンの重要な側面である。スーパーバイザーとバイザーは小さな組み合わせられた社会構造を作る。それは理想的には協力的で民主的、相互的尊敬に満ちており、オープンなものなのである。

(2)－⑤ 目的に向かう手段としてのスーパービジョン

スーパーバイザーはソーシャルワーク専門職の価値観と目的に沿って社会化されているので、他者も順にそのような形で社会化する。クラスルームで始まったプロセスを継続させて、スーパーバイザーはソーシャルワーカーがソーシャ

ルワーク実践というサービスへの情熱を内面化することを助ける。協力して効率的で効果的な機関のサービス提供に合わせ、第一線ワーカーの知識とスキルの発達を促し、人間としてのワーカーが困難な試練に直面した時に支えることはクライアントへの影響を結果として狙いとしているし、それはNASW(2005a, 2005b)⁽¹⁴⁾のスタンダードにも合致している。

1-2 スーパービジョンの定義

ソーシャルワーク・スーパービジョンの理解しやすい定義は前述した五セクションに見られる全ての要素を結び付けようとするものである。それゆえに本書でも用語が用いられているように、スーパーバイザーは有資格のソーシャルワーカーであり、スーパーバイザーの仕事上の行動を指揮、コーディネート、強化、評価すべく、権威が委託されている。スーパーバイザーはまた、スーパーバイザーに彼らの業務遂行のための説明義務を負っている。この責任を果たすためにスーパーバイザーは管理的・教育的・支持的という機能を、スーパーバイザーとの相互作用における積極的な関係性の文脈において果たすのである。スーパーバイザーの最終的な目的は機関のクライアントに対して最良のサービスを提供することにある。量と質の両面において、機関の方針と法令に従ってそれはなされなければならない。スーパーバイザーはクライアントに対して直接サービス提供はしないが、間接的に、直接サービス提供をするスーパーバイザーに与えるインパクトを通して、サービスのレベルに影響を及ぼす。

(1) 定義の実証的な妥当性

われわれの定義はソーシャルワーク・スーパービジョンの一般的な分析から導き出されたものである。どの程度スーパービジョンの実証的研究が定義の妥当性を支持するだろうか。スーパービジョンの現実をどの程度反映しているか。

ごく限られた数の実証的研究のデーターしか、この問いの答えに使用できない。1977年には Wisconsin 州保健とソーシャルサービス部は以下のような研究に出資した。それはソーシャルワーク・スーパーバイザーの地位を持つ人々によって遂行されるタスクの研究である。574の可能なスーパーバイザーのタスクブックが開発され、スーパーバイザーはどのタスクを実際に用いているのかが問われ、確認された。38人のスーパーバイザーからデーターとして有効な回答が得られた。574のタスクのうち、わずか20%のタスクが50%内外の回答者によって選ばれたという事実は、同様にSVIの地位にある人々のジョブ・タスクにはかなりのバリエーションがあるということを示している。

その研究において、最も多くのスーパーバイザーによって遂行されたタスクはその本質において管理的なものであった。この一群のタスクは遂行されるタスクのおよそ60%を占めるのだが、業務配分、指示、レビュー、コーディネート、評価、雇用、昇進、退職に関する人事的決断、計画、予算の提出、機関同士のコミュニケーション・ポリシー、苦情の処理を含んでいた。教育的なスーパービジョンに関するタスク(スタッフ・デベロップメントとトレーニング)は遂行されるタスクのうち、10%を構成していた。これらのタスクはソーシャルワーカーのトレーニング・ニーズをアセスメントしたり、トレーニングをファシリテートしたり、助言したり、教えたり、デモンストレーションしたり、新人ソーシャルワーカーを職務に就かせ、必要な情報提供をしたりすることを含んでいた。支持的スーパービジョンに関するタスクは稀にしか確認されなかった。選択されたタスクのうちのいくつかは生産的なレベルの士気を保つスーパーバイザーの責任を示してはいたが。(Wisconsin Department of Health and Social Services,1977)⁽¹⁵⁾

パッティ(Patti, 1977)⁽¹⁶⁾は90人の福祉マネージャーに典型的な仕事の週の間に従事している活動を記述するように依頼した。回答者には機関管理者、部長、スーパーバイザーが含まれていた。活動の差異はマネジメントのレベルの違い

に関連していた。役員クラスの管理職はより機関代表として地域と関わること、集団や組織と交渉し、機関のゴールと目的をセットし、プログラムの構造をデザインし、予算を立てることに関心を抱いていたが、スーパーバイザーレベルの回答者は「仕事の大半の時間を部下の『指示』、『助言』、『レビュー』をすることに使う」のである。(Patti, 1983: 45)

スーパーバイザーは日々第一線スタッフと接触し、仕事の流れを維持し、業務を委託分配し、サービスが政策と法律に一致して提供されているかどうかを調べ、ケースレベルの決定の時には相談を受け、業務の技術的な面の助言指導をし、知識と技術を高める機会を準備し、欠点を指摘し、個々のパフォーマンスを評価するのである。(Patti, 1983: 44) スーパービジョンの管理的・教育的な機能と活動とが明確に確認された。

シュルマン (Shulman, 1982)⁽¹⁷⁾ は109人のスーパーバイザーを対象にした研究において多様なタスクのうち、どの位の時間を割り当てているかを示すように求めた。回答によれば20%の時間がマネジメントに、18%がコーディネートに、約11%が人事に割り当てられていて、(それら全ては管理的な配慮だが)結果的には49%のスーパービジョンの時間が管理的なスーパービジョンに費やされていた。約40%が「スーパービジョン—コンサルテーション」にささげられていて、これは教育的スーパービジョンに該当する。(Shulman, 1982: 22)

ポエトナーとラップ (Poetner and Rapp, 1983)⁽¹⁸⁾ は大規模な児童福祉機関においてスーパービジョンのタスク分析を行った。選ばれたスーパーバイザーとのインタビューを通じて、スーパーバイザーの遂行するタスクを割り出した。見出された335の明確なスーパービジョンのタスクのリストは120人のスーパーバイザーと227人のダイレクトサービスワーカーに送付された。スーパーバイザーはリスト中のどのタスクを実践しているかを確認するように、ワーカーにはスーパーバイザーが実践していると思われるタスクを確認するように求めた。回答によればスーパーバイザーは行政的—管理的なタスクを遂行している

ことが分かった。約60%の遂行されているタスクはケースロード・マネジメント(ケース計画を部局の方針のコンプライアンスに則して評価したり, ケースの配分やサービスへのニーズを計画したり, ケース計画をケースワーカーたちと試みたり), ワーカーの統制(新規のケースを割り当てたり, 正確さと完成を目指してフォームを見直したり, チームのゴール達成をモニターしたり), 組織メンテナンス(中央オフィスからの指示や要請に答えたり, 記録管理の規定を定めたり, フォームをチェックし承認したり), 地域社会との相互作用(地域機関とサービス計画について話し合うために会い, 地域のグループに参加して新しいサービスの優先順位を確認の上決定したり, 地域のグループと会合して部局のゴールに見合うような協力を引き出したり)に, 20%のタスクは支持的と教育的に分けられた。支持的スーパービジョンを実施する時にスーパーバイザーは, ケースに関して励まし, 傾聴し, ワーカーに応答していると語っていた。教育的スーパービジョンを実施する時にスーパーバイザーは, ケースワーカーを少年法廷の役割に沿って教育し, 裁判手続きを教えていた。このスーパーバイザーのタスクに関する実証的研究から再び, 管理的・教育的・支持的要素はスーパーバイザーという地位の持つ責任から生じることが確認された。強調点をランク付けするなら, 管理的スーパービジョンが再び明らかな優先権を持っていた。

1989年にカドウシン(kadushin, 1989a)⁽¹⁹⁾はソーシャルワーク・スーパーバイザーのうち, 無作為に選ばれた1500人に対して, 実践する機能についての質問票を配布した。508人のスーパーバイザーからの回答から管理, 教育, 支持の機能が実践されていることが確認された。順位から言えば44%のスーパーバイザーから最重要の機能として教育的機能が確認された(問題解決能力と実践スキルを高める。そして自己覚知を深め, 異なったケースの見方や介入について助言し提言する)。約32%のスーパーバイザーが管理的スーパービジョン, すなわち業務配分し, 振り返り, 業務評価をし, ユニットの業務や予算を計画し,

ユニットの仕事をコーディネートする等を最重要のタスクとして挙げた。一方24%のスーパーバイザーが支持的機能、すなわちスーパーバイザーの動機付けやコミットメント、士気を維持し、不満や悲しみを解決し、仕事上のストレスを軽減し、バーンアウトを防ぐことを最重要タスクとして挙げている。

エレラとラザール(Erera and Lazar, 1994a)⁽²⁰⁾の調査では、イスラエルにおいてソーシャルワーク・スーパービジョンの三つに分けられた定義を操作化し、テストした。初めに調査者は文献から、余すところなくスーパービジョンの「アクション・アイテム」リストを引き出した。次にそれぞれ独立した判定者(judges)にアクション・アイテムのリストをより抜いて磨きをかけるように依頼した。三番目に3タイプの機関に勤務する233人のスーパーバイザーが、残された39のアクション・アイテムをどのような頻度で日常の業務の中で遂行するか説明した。最後にスーパーバイザーのレポートが、潜在するソーシャルワーク・スーパービジョンの構造を定義するために要因分析された。七つの際立ったスーパービジョンの要素がソーシャルサービス部、ソーシャルセキュリティと移民機関、精神保健クリニック、リハビリと嗜癖センター、保護観察所及び病院から引き出された。それはすなわち(1)方針の修正度計画、予算獲得、(2)クオリティ・コントロール、(3)コミュニティ・サービスとの接触、(4)専門的スキルと技術、(5)専門的としての境界性、(6)知識と情報、そして(7)支持であった。初めの三つの要素は明らかにその性質において管理的であり、次の三つは教育的な機能を果たしていた。支持はそれ自体として存在していた。

学際的な研究者であるミルネ(Milne, 2007)⁽²¹⁾はスーパービジョンはそれを成功させる積極的な構成要素によって定義されるべきだと主張した。出発点としてミルネは24の一連の実証的研究を確認した。それらはスーパービジョンの効果を上げるように構成された介入を含むもの、クリニカル・プラクティスの領域においてスーパービジョンの効果を評価したもの、どのような専門職、理論志向でも存在するもの、スーパーバイザーとバイザーの行動を記録したもの、

効能を示しているもの、1986年から2005年までの査読付きの学術雑誌に発表されたものである。

この先例を用いつつ、ミルネはスーパービジョンを「認定されたスーパーバイザーによる集中的で関係性に基づいた、ケースに焦点化した教育訓練であり、スーパーバイザーの業務を支え指示し、導くもの」と定義した。

続く研究でミルネ他(Milne et. al, 2008)⁽²²⁾は「ベスト・エビデンス・シンセシス(Best evidence synthesis)」を用いて、どのように効果的にスーパービジョンが働くかという基本的なモデルを作成した。100に及ぶスーパービジョン研究が、24のベストエビデンスリサーチ研究をモデルとして編纂した32の基準によって評価された。スーパーバイザーは26の異なる介入を計711名の患者を抱えたスーパーバイザーに対して、望ましい結果を得るために臨床的介入に影響を及ぼす意図をもって用いていた。最も頻繁な介入に使用されていたのが教え指導し、矯正的フィードバックを行い、ライブか録画によって観察し、モデリングし、計画し、ゴールを定め、質疑応答し、レビューとリフレクションをし、信念を構築し、称賛し、支持することであった。

ミルネの見解と一致するのだが、スーパービジョンを定義する鍵はそれを活かすかどうかである、という視点に立ってモーバラク他(Mor Barak et al, 2009: 3)⁽²³⁾は、有益な結果をワーカーにもたらすスーパービジョンの積極的な構成要素を確認した。それは1万876人のソーシャルワーカーに対するもので、1990年から2007年に発表された27の「有資格の」リサーチ記事をメタ分析したものである。

見出されたのは、タスク・アシスタンス(Task Assistance)のスーパービジョンの次元、社会的感情的支持、そして個人間のスーパービジョンという相互交渉は積極的かつ重要性をもってワーカーによい結果をもたらすことであった。反対に社会的感情的なスーパービジョンと個人間の相互交渉は否定的かつ重要性をおびて有害な結果と結び付いていた。

以上を要約すると、カドウシン(1976)のソーシャルワーク・スーパービジョンの定義はリサーチによって確実に裏打ちされているといえよう。

注

- (1) Robinson, V. (1936) *Supervision in social casework*, Univ. of North Carolina Press.
- (2) Stein, H. (1965) "Administration", *Encyclopedia of Social Work*, Rober Morris, R. (eds), National Association of Social Workers.
- (3) War onPoverty 第36代大統領ジョンソンによって提唱された、一連の社会保障関連の改革のこと。業績はめざましいものであった。訳者注。
- (4) Miller, I. (1977) "Supervision in Social Work" *Encyclopedia of Social Work*, Turner J. B. (eds), National Association of Social Workers.
- (5) Towle, C. (1945) *Common Human Needs*, United States Government Printing Office.
- (6) Burns, M. (1958) "The Historical Development of Process of Casework Supervision as seen in the Professional Literature of Social Work", Ph. D. dissertation, School of Social Service Administration, Univ. of Chicago.
- (7) Wilson, G. et al. (1949) *Social Group Work Practice*, Houghton.
- (8) NASW Center for Workforce studies (2004) *A Study of the Role and Use of Licenced Social Workers in the States*, NASW.
- (9) Nasw前掲書。
- (10) Austin, M. (1981) *Supervisory Management for the Human Services*, Prentice-Hall.
- (11) Towle, C. (1962) "Role of Supervision in the Union of Cause and Function in the Social Work." *Social Service Review* 36(4), p.396-p.411.
- (12) Parsons, T. (1951) *The Social Systems*, Free Press.
- (13) Nasw前掲書。
- (14) Nasw前掲書。
- (15) Wisconsin Department of Health and Social Services (1977) *A Study in the Job Tasks and Associated Knowledge Areas of the Supervisor I Position in Wisconsin*, School of Social Welfare, Center for advanced Studies in the Human Services, Univ.of Wisconsin.
- (16) Patti, R. (1983) *Social Welfare Administration; Managing Social Program in a Development Context*. Prentice-Hall.
- (17) Shulman, L. (1982) *Skills of Supervision and Staff Management*, Peacock Publishers.
- (18) Poetner, J. et al. (1983) "What is Social Work Supervision?" *Journal of Clinical Supervision* 1, p.53-p.67.

- (19) kadushin, A. (1992a) "Social Work Supervision: An Updated Survey" *The Clinical Supervisor* 10(2), p.9-27.
- (20) Erera et al. (1994a) "Operationalising Kadushin's' Model of Social Work Supervision" *Journal of Service Research* 18(3/4), p.109-p.122.
- (21) Milne, D. (2007) "An Empirical Definition of Clinical Supervision." *British Journal of Clinical Psychology*, 46(4), p.437-p.447.
- (22) Milne et. al, (2008) "How Does Clinical Supervision Work? Using a Best Evidence Synthesis Approach to Construct a Basic Model of Supervision." *The Clinical Supervisor* 27(2), p.170-p.190.
- (23) Mor Barak, M. et al. (2009) "The Impact of Supervision on Worker Outcomes: A Meta-Analysis." *Social Service Review* 83(1), p.3-p.32.

