

【翻訳】

A.Kadushin「ソーシャルワークにおけるスーパービジョン」①

——ソーシャルワーク・スーパービジョンの歴史的発展——

深 谷 美 枝

本稿はA.Kadushinの大著『ソーシャルワークにおけるスーパービジョン』の第1章のスーパービジョンの歴史的発展についてまとめた部分の翻訳である。

大意としては1)スーパービジョンという用語が職員へのスーパービジョンを指す以前にはソーシャルワークへの管理監督的な用語であったこと、そこに付加される形で職員への教育訓練を意味するようになった。2)1920年代までは概念としては用いられないものの、実態としてはCOS運動における無給ボランティアである友愛訪問員の教育訓練として産声を上げていたし、かなり初期から管理・教育・支持という三機能をその要素として持っていた。3)職員の有給化に伴い、各COSは研修機能を備えるようになり、また全米慈善大会開催や図書資料の整備が知識的基盤の整備と専門職の誕生に大いに資するところがあった。4)やがては大学で慈善が講義されるようになり、専門職養成学校、後には大学の誕生へと発展していった、ということになる。

初版(1976)、第3版(1994)、第5版(2013)を比べてみて、この部分は現代の状況を若干加筆されて編集されているのみの箇所である。

翻訳

歴史的発展

1920年以前においてスーパービジョンに関する文献は殆どなく、断片的なも

のが散見される程度である。慈善矯正大会の目次にスーパービジョンの名でリストされている文献、あるいはより古いソーシャルワーク雑誌にリストされる文献は実際、過去百年間のスーパービジョンとは全く異なるプロセスについて述べている。このような文献の多くは、特定の許認可を握る当局や行政役員会による、機関への管理的なスーパービジョンに関わるものである。機関はそれらの当局に対して公的な資金の支出やクライアントへのサービスについて責任を負っていた。この場合、スーパービジョンは公式のスーパーバイザー会議や慈善会議、調整会議のコントロールと協力機能について述べていた。元来、スーパービジョンという用語はプログラムの中のワーカー個々のスーパービジョンというよりは、むしろプログラムや施設の監査、検閲に適用されていたのである。

スーパービジョンという用語を冠した初めてのソーシャルワークのテキストはジェフレイ R・ブラケット (Jeffrey. R. Brackett, 1904)⁽¹⁾の『慈善活動におけるスーパービジョンと教育』であり、公的な役員会、委員会による福祉機関と施設へのスーパービジョンに関わるものである。シドニー・アイゼンベルグ (Sidney Eisenberg)⁽²⁾はソーシャルワークにおけるスーパービジョンの短い歴史をまとめているが、メアリ・リッチモンド (Mary Richmond) が「もっとも当初からソーシャルワークの発展に寄与した人物の一人でありながら、発表された著作においてスーパービジョンについて全く言及していない」ことに注目している (Eisenberg 1956:1)。

スーパービジョンという用語は元来プログラムの中の個々のワーカーへのスーパービジョンというよりは、むしろプログラムや施設への監査や検閲に用いられていたのだが、時間の経過と共に意味が付加され、効率よい効果的な機関のサービス管理に加えて、ソーシャルワーカーへの教育と支持が現代ソーシャルワーク・スーパービジョンの重要な構成要素 (原文は三つ足の椅子 [three-legged stool]) を形作るようになった。機関のサービス管理、クライエ

ントへの援助というサービスにおいて、ソーシャルワーク・スーパービジョンはソーシャルワーカーが実践に必要な知識やスキルを獲得するのを助け、ワーカーとしての役割において(必要な)感情的な支持を提供することを意味するようになったのである。

1920年代に米国家族福祉協会(The Family welfare association of America)により *The Family* という雑誌が刊行されたのを皮切りに、今日われわれが知っているのと同様な形、すなわち個々のワーカーに対するスーパービジョンとして、徐々に頻繁にスーパービジョンについて言及されるようになっていった。メリー・バーンズ(Mary Burns 1958)はスーパービジョン・プロセスの構成要素は1880年から90年代に文献に見られるものの、本書において関心事となっているような本質は明確に認識されることはなく、より後の時代まで明らかに確認されないと述べている⁽³⁾。バーンズによれば「*The Family*の索引には1925年までは見出されず、ソーシャルワーク全国大会の目次にも1930年まで見出されない」(Burns 1956:8)。

我々が今日知るような形のスーパービジョンはその起源を19世紀のCOS運動に持っている。無差別の施しによって起こりうる結果に対する関心から、慈善を合理的なやり方で組織するところへ導かれたのである。ニューヨークのバッファローで1878年に始まったCOS運動は東部の大都市においてたちまち発展した。機関は財政的援助(financial assistance)を厳格な調査の後に与えたが、このような援助は提供されるサービスの単なる一側面に過ぎないと考えられていた。より重要な援助の構成要素は「友愛訪問員」、すなわち家族に派遣されて個別サポートを提供しつつ社会的に望ましい方向へと感化を与えるボランティア、によって担われていた。「施しではなく友を」がCOS運動の標語であったのである。

友愛訪問員はダイレクト・サービス・ワーカーであり、COSの歩兵であった。ボランティアとして訪問員は一般的に限定された数の家族に派遣された

(Gurteen 1882)⁽⁴⁾。高いボランティアの交代率と限定された数のケース配分は、機関がボランティア募集と訓練、指導を継続的に実施しなくてはならないことを意味した。その仕事は基本的にはCOSに雇用された限られた数の有給スタッフの責任であった。有給職員は現代のスーパーバイザーの初期の実例である。初期の有給スーパーバイザーは相当数の訪問員たちに対してスーパービジョンの責任を負っていた。バーズ(1958:16)は「1890年までに78のCOSに174人の有給職員と2017人の無給友愛訪問員を数えた」と指摘している。当初スーパーバイザーは、訪問員のスーパービジョンを地区委員会と共同で実施していた。地区委員会は実際のところ、COS地域事務所の地域実行委員会であったからである。それは概して素人の一般人と地域の慈善団体の代表とで成り立っていた。

家族が援助を求めた時、初めのスタディがエージェントによって行われ、それから週ごとの地区委員会会議で報告される。委員会はそのケースについて協議し、処置が決定された。ケースが地区委員会に直接、アクションの決定のために持ちこまれる、ということは当初、有給スーパーバイザーは比較的少ししか管理上の裁量権を持っていないことを意味した。スーパーバイザーと訪問員は両者とも地区委員会の「手先(エージェント)」に過ぎなかった。しかし概して、地区委員会はより政策—運営志向に変化していった。徐々に時間の経過と共に個々のケースに関する決定責任が有給のエージェント・スーパーバイザーに移譲された。訪問員とその後ボランティアに取って代わる有給職員はケースについて、決定とそれに続く訪問員とワーカーの実践に責任を持つエージェント・スーパーバイザーと協議するようになった。エージェント・スーパーバイザーはこのように、もっとも直接にダイレクト・サービス・ワーカーに責任を持つところの組織の運営管理責任者、となった。

エージェントは訪問員にとって頼もしい運営上の接点であり、援助に継続性をもたらし、コミュニケーションのチャンネルとして役割を担う存在であった。「エージェントは一定時間常駐して、仕事に専念しているので、自然の成り行

きとして地区の活動の中心となり、訪問員と地区委員会から相互に情報や助言を受け渡すようになった」(Smith 1884:70)⁽⁵⁾。フィールズが初期のソーシャルワークのテキストの一つである『貧困者をいかに支援するか(How to help the poor)』で言っているように、「エージェントは日替わりでアドバイスや支援に訪れるボランティア訪問員にとってのつなぎ手となった」(Fields 1885:18)⁽⁶⁾のである。エージェント・スーパーバイザーはコミュニケーションのチャンネルとしてふるまいながら、「注意深く誠実に委員会を訪問員に、訪問員を委員会に語る」ことが求められた(Smith 1887:161)⁽⁷⁾。

現在のスーパービジョンの手続きの重要な構成要素の全てが有給のエージェント・スーパーバイザーの活動の記述には見出される。1843年の開始当初からニューヨーク貧困者条件改善委員会(Condition of the poor)は「ボランティアをスーパーバイズ、訓練し、サービスの継続性を提供する有給スタッフを置き続けて来た」(Becker 1961:395)⁽⁸⁾。引用は管理的及び教育的なスーパービジョンが歴史に古い起源を有することを指し示しているのである。

ジルファ・スミス(Zilpha Smith)はボストン慈善協会の総書記であり、後の精神科ソーシャルワーカーの養成校であるスミスカレッジ⁽⁹⁾のディレクターであるが、訪問員のスーパービジョンとトレーニングについて書いた最初期の一人である。彼女は地区エージェントに「訪問した家族の記録を介入が満足のいくものであるか、あるいは提案したことが満足な結果をもたらしたかを頻繁に、入念にチェックするように熱心に勧めた」(Smith 1901b:46)⁽¹⁰⁾。ここに「仕事が充分なされているか」の確認を確実にするという管理的な必要性がスーパービジョンの教育的課題と結びつけて考えられたのである。ボストン慈善連合(Boston Associated Charities)の1881年からの報告書によれば、エージェントは

無給訪問員のためのケースの調査と準備、業務上の訪問員への助言と援助という責任を課せられていた。訪問員は自分が親しくなった家族に

関することをエージェントに相談した。エージェントによる調査はいかなるケースにおいても訪問員の任命に先行した。これは正しく完全な知識を得るためには必要なことで、家族を知って初めて、忍耐できそうなもっとも利益のありそうな無給訪問員を選ぶことが出来るのである (Burns 1958:24)。

ここに異なったケース配分をするという管理的課題が、助言と支援という教育的な課題に結びつけて考えられた。

友愛訪問員への教育的なスーパービジョンについての発展的な議論において、テニー (Tenny 1895-96:202)⁽¹¹⁾ は「新規の友愛訪問員をスタートさせるという重要な作業において」カンファレンスワーカー (スーパーバイザー) が「初回訪問において友愛訪問員によってなされるであろう一つまたはそれ以上のことを示し、訪問することなしにある家族への接触方法を示し、友愛訪問員が『お困りだと伺ったので、何をいたしましょうか?』と何故言っただけはいけなさを伝えようと試みた」ことに注目した。ボストンの友愛訪問員の訓練を詳細に見た時、スーウィング (Thwing)⁽¹²⁾ は訪問員がはじめにルールと助言のまとめられた教育的な読み物を与えられたことに着目する。次に訪問員は週ごとの会議に出席し、「仕事の内容について一般的な指導を与える立場の」エージェントと定期的な話し合いを持った (Thwing 1893:234)。

エージェントへの報告の際に「もしもミスがあればより一層、容易に修正された」(Thwing 1895:4)。このことはGardinerによって繰り返され、友愛訪問員による「ミスから生まれた悪い成果は」「適切なスーパービジョンによって容易に防衛できるものだ」と語られている (Gardiner 1895:4)。

友愛訪問員は常時募集が困難であり、辞めやすく、常に不満が集積しやすく失望しやすいため、管理的な指導や訓練に加えてエージェント・スーパーバイザーによる支持的なスーパービジョンを必要とした。有給エージェントと地

区担当秘書は訪問員の、自分たちの介入に対する感情を取り扱う必要があったのである。担当となった家族に会うや否や、「訪問員は戻って来てすぐに、子どもたちは家族から引き離すべきだ、家があまりにひどいから、と言う。そして子供たちが留まるのにふさわしい家に変えていく努力をするように説得される。この例でもわかるように新しい訪問員は他者の、しっかりした手と頭を必要としたのである。それによってその人の経験からはあまりに特異で、正しく判断することの出来ないような、初めて出合う状況から導き出されることが出来たのである」(Smith 1892:53)。

1889年の年報においてボストン慈善連合は言明している。「エージェントの一日の大半は訪問員からの相談で占められている。それは多くのコツと個人的な力量を求められる時間であり、そのチャンスにエージェントは新しい訪問員にどんな援助が(対象となる)家族にとって益であり有害かを理解させることや、意気阻喪した者に事態が好転するまで援助を継続できるように力づけることが出来たのである」。ここではスーパーバイザーが負っている訪問員の(援助への)理解を強めるコンサルテーションという責任に、意気阻喪したワーカーに対するサポートと力づけへのニーズが付加されている。意気阻喪した時に支持を示す一つの方法は、ワーカーに対して担当した家族の進歩を称賛することである。

優秀な訪問員と言われていた女性が事務所に来て言った。「私はブラウン家を諦めても悪くないと思うのです。そこでは私には何も出来るとは思えないからです」。しかしエージェントは言った。「先週のことを振り返って見てください。その時にご自分のおっしゃったことを覚えていますか?」「いいえ」「あなたは子供たちの顔は今までは決してきれいなことはなかったのに、今はきれいだといいましたよ。小さいが確かな進歩があります。もう一度行って、やってみなさい」(Smith 1892:57)⁽¹³⁾。

初期の文献には、現在でもなお認められ、望ましいとされる多くのスーパービジョンの原則が指し示されている。例えば有給エージェントが訪問員に対して、感受性に富んだ、現代にも通じるところのある(contemporary-sounding)訪問員のニーズに対する配慮に富んだ業務分担をした。

ある訪問員は独創性と人格の力を示していたが、初めて負う責任のプレッシャーに脅かされていた。エージェントは支援している女性に伝言を持っていくように依頼し、次に他の利用者にも同様にし、近隣の家族を訪問する時には彼女がミスを犯さないか、どんな風にやれているかを見守った。そして3, 4回の訪問の後、「さあ、あなたをBさんの担当にすることにしましょう」と伝えた。彼女はそんな風にして七つもの家族への訪問に繋げられた。それは一人の訪問員が担当するのに適当と考える数より多いが、彼女は献身的に仕事をし、興味関心を持ち情熱的である。もしも重い責任が初めから彼女にのしかかったら、彼女は怖がって仕事から退いてしまっていたと思われる(Smith 1892:54)。

一世紀以上前、ガディナー(Gardiner 1895:4)⁽¹⁴⁾はワーカーを個別化するニーズに注目し「ワーカーはアプリカントと同様に多様な性格を備えており、多様な方法で取り扱われなくてはならない」と述べた。文献にもまた、エージェントの管理的、教育的、支持的な責任は積極的な関係性において最も効果的に果たされることが強調されている。

友愛訪問を成功させるためにはエージェントは訪問員を支援するように気を配らなくてはならない——単に訪問員が質問したことだけではなく、こつと忍耐をもって訪問員が必要とすることを伝え、単純にインフォーマルに取りかからなくてはならない。エージェントは新しい訪問員を辛抱強

く知り、理解することを学ばなくてはならない。……中略……彼の課題についての考えが与えられる必要があり、直接的間接的両方で訪問員を助けることに用いられた手段は彼自身が貧困状態の家族を支援するに当たっての助けとなる (Smith 1901a:159-160)⁽¹⁵⁾。

より以前にスミスは「エージェントは他者を導き触発しえる存在で、必要な時には正しくは訪問員の分担であっても、踏み込んで支援する用意がなければならぬし、無給スタッフの仕事の不完全さや遅れに対して十分に忍耐強くある必要があり、訪問員の場所を奪ってはならない」と記している (Smith 1887:160)。

訪問員の教育においてはワーカーの実践の原則が強調される必要があったことが書かれている。

訪問員同士の、適切に運営されている会合は教育の大きな力の源であるが、会合において、または訪問員との会話や書面のやりとりにおいて、細部が実践のよって立つべき原則を見えなくすることが容認されてはならない。原則が語られ、その理由は繰り返し新人訪問員が会合に来る度に、または新しい知識が方針の変更を招く度に、確認されなくてはならない (Smith 1887:160)。

訪問員のグループ会議がしばしばこのような指導の文脈ではあったものの、訪問員のケース記録をトレーニングのテキストとして用いた個別スーパービジョンがより頻度高く実施された。現存するスーパービジョンの機能とアプローチがこの初期の発展段階において萌していただけではなく、スーパービジョンの明示的・非明示的な序列もそうであった。無給の訪問員に対してエージェントはスーパーバイザーとして役割を果たしたが、そのエージェント・スー

パーバイザーもまた、地域委員会によってスーパーバイズされた。その地域委員会がケースの決定に対する最終的権限を有していたからである。初期の慈善組織の記録は中央実行委員会のメンバーが来訪して「支援に関わるエージェントに対して相談と助言をしていた」と語っている(Becker 1963:256)⁽¹⁶⁾。有給のエージェント・スーパーバイザーはそこでは中間管理職的な立場であり、それは今日のスーパーバイザーが、直接に支援するワーカーのスーパービジョンをしながら、彼ら自身は機関の管理者や資格団体、その他の調整団体、マネージド・ケアの重い締め付けを含めての権威の下にあるのと同様である。

限られた数の、訓練された、経験あるワーカーの影響力を広げるというスーパービジョンの増幅効果は初期から認められていた。「エージェントの知識と経験は一人だけでカバー出来る以上のより広い分野に拡大された。未経験のワーカーは実際のサービスによって、しかも受益者の受けるダメージのリスクを回避しつつ訓練されたし、訪問を受ける家族も訪問員のより深い知識と親密さ、人間的な温かさを受け取るという利益があったのである」。

20世紀になるとスーパービジョンはエージェンシー・スタッフのスタッフ構成上の漸次的な変化に影響を受けた。無給ボランティア訪問員に依存することの困難さが機関の拡大につれて、より明白になったからである。無給訪問員は常に募集され、訓練と再訓練を要した。19世紀後半の米国における産業革命と都市化の進展につれて、更に移民の増加につれて、有給職員が必要とされるようになった。結果的に無給訪問員の割合が次第に減り、有給者が増えたのである。そのような有給スタッフも最初は経験を積んだエージェント・スーパーバイザーによる訓練を要したが、幾年も仕事に留まる幹部である熟練ワーカーが層をなし、教育、支持的スーパービジョンはそれほど大変ではなくなった。同時にスーパービジョン的な文脈におけるワーカーの教育という重荷は、部分的に他の諸資源によって引き継がれた。

ソーシャルワーク教育の進展

COS運動の最初期から訪問員とエージェントの討議のグループは奨励されてきた。晩に開かれた読書会は話題性のある本について語られ、経験が分かち合われた。1892年のボルチモアCOSの報告書によれば、訪問員の討議の後に短信が出されたが以下のようなテーマだった。

失業者をいかに援助するか
アルコール依存者の家族の処遇
貧民者の家屋の衛生
生計維持の費用
遺棄された妻
料理と買い出し

ボストンのサウスエンド地区の訪問員とエージェントは、友愛訪問員の訓練の一環として貧困者の住居問題、ボストンの低賃金労働の仕組み、商工者組合、サウスエンドの社会的状況について、ジョン・R・コモン教授による講義を受けた。

組織的に成熟したCOSは徐々により公式な訓練プログラムを行うようになった。そしてそれは有給化すべく選ばれた訪問員たちへの組織的な教育も含まれていた。例えばボストンCOSは1861年には新しいエージェントへの現任訓練を開始した。新しいエージェントは経験を積んだワーカーの「見習い」となり、機関の総主事によって行われるグループ・ティーチング・セッションに参加し、よく整備された機関内蔵書の読書を命じられた。経験を積んだスーパービジョン・エージェントは定期的に総主事と会って教育的スーパービジョンについて協議した。1986年までにボストンCOSの年報に以下のように記されている。

我々はより高いスタンダードをエージェントに対して保持している。スタートした時この仕事についての専門家は存在しなかった。エージェントと委員会は協働して可能な範囲で訓練をしなければならなかった。一方今や我々には組織化されたエージェントの訓練システムがあり、大会や中央事務所においてエージェントを責任持つ場所に配置する前に指示の下に訓練することが出来る。その結果ある場所に万一欠員が生じた場合にも、常に有資格のエージェントが存在するようになった。(エージェントに対して)我々は職務遂行のために、それによってより積極的に効果を上げ、不熟練のワーカーが回避困難なエラーから守られるよう事前訓練を行った。我々はボランティア訪問員を訓練するにあたって注意深くありたいと願ってきた。我々の下に集う人々の、善を行いたいという目的を持ったよき意志、寛容を、それが時に不確実なものであったとしても、上手く育てていきたいと考えた。

州と国の大会は、福祉機関と施設に働く人々の間に情報とアイデアを交換し合う機会を提供した。実のところ、それらは訓練の原動力であった。第1回の全米慈善矯正大会は1879年にシカゴで開かれた。1882年にはウィスコンシンで初めての州慈善矯正大会が立ちあがった。このような協議会の刊行された紀要は教育と訓練の材料を提供することになった。紀要は(その他の)整備された組織の定期刊行物、それは当該分野で働く人々の関心に働きかけるものだが、によって補完された。慈善機関関係者の仕事のためのテキストやトラクトもまた、刊行された。上述されたテキストに加えて、ボルチモアのCOSの総主事であったメアリ・リッチモンドの『貧困者への友愛訪問—慈善ワーカーのためのハンドブック』⁽¹⁷⁾が1899年に、ニューヨーク市COS総主事であったエドワード・デバイン(Devine,E.)の『慈善の実践』⁽¹⁸⁾が1901年に刊行された。1887年のブルックリン慈善ビューローの年報は「蔵書の核は中央オフィスに形成され、今や慈

善の実践原理や方法、隣接する主題に関する2500冊余の本やパンフレット、新聞を数えるようになった。コレクションはすでに関心を持つ人々の注目に値するものである」と記している。

徐々に実践の知恵が発展を見、集成され刊行された書物というチャンネルを通して明確化され、交流のために役だつようになった。特定の現象について関心を抱く一群の実践者、それは最終的にはソーシャルワーカーとして知られるようになるのだが、が徐々に確認され、自分たちの同一性の感覚を発展させていった。知識的基盤は、同情と興味関心だけではよい実践を作り出すには不十分であるという認識が広まるにつれて、並行して発展していった。ボルチモアCOSの年報20号(1903)は以下のようにコメントしている。「ソーシャルサービスのために必要な唯一の資格は善良な意向だけである、という時代はとうに過ぎた。自らの資産を使い果たした家族を上手く支援するためには、高く系統だった知性とスキルが必要とされるのだ」。専門職の誕生に結びつく必要条件が次第に明らかになり始めたのである。知識的基盤の発展により、ソーシャルワークの内容を持つコースをカレッジや大学で提供することが可能になったが—専門教育の開始である—それは社会学部や経済学部においてであった。それらの学問は密接にソーシャルワークと当時結びついていて、応用社会学と考えられていた。しばしば教養コースがCOSを学生教育の社会的ラボとして用いたりもした。1894年には調査でかかわった146のカレッジのうち24校が慈善と矯正のコースを持った(Brackett 1904:158)⁽¹⁹⁾。例えばウィスコンシン大は1890年代初頭には実践的慈善のコースを提供していた。エリー(Richard T.Ely)教授はプログラムの開発に責を負っていたが、慈善の講義をワーナー(Amos G.Warner)博士の講義によって立ちあげた。「エリー(Richard T.Ely)教授によって経済学政治学ライブラリーの中に『アメリカの慈善』として発展編集されて」、これらの講義はこの主題に関する初めてのスタンダードとなった(Brackett 1904:162)。

形を取り始めた専門職を訓練する多様なアプローチは、正式の包括的な専門教育の発展を目指す運動において頂点に達した。Anna L.Dawesは一般的には「新たな専門職のための養成学校」の最初の提案をしたことの功績を認められているが、1893年のシカゴにおける慈善国際大会に出された会報によれば、彼女は「この仕事を選んで専門職として研鑽の場を見出そうとする人々にとって、それは可能でなければならない」と述べた。そのような養成校の学生は「慈善科学の初歩というもの—その基底とする理念についての知識、試され信頼されている方法、結果的に慈善的行為が全く珍しくなくなるような、モデル住宅から幼稚園・砂山に至るまでの困窮者たちを向上させるための計画についての幾分か知識」(Dawes 1893)を学ぶことが出来るとされた。この動きはメアリ・リッチモンドに引き継がれ、1897年に24回全国慈善大会において応用慈善学講座における養成校のニードが語られた。リッチモンドの報じたのは以下のようなことである。すなわち各COSは地域部会大会を通じて、または有給エージェント・スーパーバイザーの諸活動を通して、訪問員とワーカーに対する一定の責任を果たして来たが、このような教育は当該機関中心であり、狭いものになりがちだった。「この養成は大変速成的なものであり、リーダーたちはしかしながら、救貧院活動や矯正活動、障害者へのケアその他この大会に代表されるような他の活動の細分化した部分をよりよく共感的に知る必要がある。学校は我々のCOSエージェントにとっては助けとなるものだが、それゆえに広い基礎の上に設立される必要がある」(Richmond 1897:184)⁽²⁰⁾。

1898年6月、ニューヨークのCOSによって6週間の夏季養成プログラムが27人の受講生対象に実施された。このプログラムがソーシャルワーク専門職教育の幕開けとみなされている。この夏季コースは幾年にも渡って繰り返され、ニューヨーク慈善学校に発展した。それは初めての全日制の学校であり、今はコロンビア大学ソーシャルワーク学部になっている。ソーシャルワークワーカーのための養成校はシモンズ大⁽²¹⁾とハーバード大に1904年に設立され、シカゴ市民

慈善学校、現シカゴ大学ソーシャルサービス・アドミニストレーション学部も同年設立された。

1910年までに全米では5学校が設立されるに至り、ソーシャルワーク専門職の幹部養成の基本的責任はこれらの学校に委ねられることとなった。機関におけるスーパービジョンは補完的な教育的資源とみなされるようになった。有給エージェントの養成校の数が大変限られていたために、有給エージェント(後にチャリティワーカーと呼ばれ、最終的にはソーシャルワーカーとなる)の大部分はなお、ソーシャル・エージェンシーの研修プログラムで、経験を積んだエージェント・スーパーバイザーの下にトレーニングを受けていた。このように教育的なスーパービジョンという責任を課せられていたけれども、殆ど全てのスーパーバイザーが正式なスーパービジョンの訓練を受けてはいなかった。利用可能な資源がなかったからである。スーパービジョンの短期コースは1911年にラッセル・セージ財団⁽²²⁾の慈善組織部によってはじめて提供された。ちなみに当時の慈善組織部のトップはメアリ・リッチモンドであった。

1880年代におけるCOS運動の発展に始まって、慈善組織活動の必要な側面としてスーパービジョンは徐々に形成されてきた。エージェント・スーパーバイザーは組織し、指揮し、訪問員の仕事と有給エージェントの仕事を組み合わせ、彼らの行為について責任を負った。すなわち、彼または彼女は訪問員やエージェントを彼らの実践において助言し教育し、訓練し、失意や失望の時には支え、力を与えなくてはならなかった。現存するスーパービジョンの三つの主要要素—すなわち管理、教育、支持—はこのように初期のエージェント・スーパーバイザーによって実践されたタスク中に確認できる。ケース記録はスーパービジョンの主要な道具とみなされ、個別の面談が主な文脈であった。

20世紀初頭、専門職の教育機関は組織されつつあり、養成の主要責任を担っていた。スーパービジョンは教育的な機能を担い続けたが、一層公式な養成機関の補完となった。重ねてスーパービジョンは機関の管理的構造においてより

可視化が進み、プロセス自体が徐々によりフォーマルなものとなった。スーパービジョン会議の時間、場所、内容、手続き、そして期待が明確に定義されるようになった。ソーシャルワークが多様化するにつれて、スーパービジョンはファミリーサービス機関のみならず、矯正施設、病院、精神科クリニック、学校にも定着するようになった。専門職教育に関する基本的な責任は機関から大学に移譲されたが、機関は管理的的支持的なスーパービジョンの側面を保ち、かつ補完的に教育的スーパービジョンを担い続けた。

21世紀現在において、新たな移譲が進行中である。大学は学位志向のソーシャルワーク学生に対して基本的な責任を負い続けているが、彼らの継続的な卒業教育の責任はソーシャルワーク実践を規制する州の委員会によって担われている。このことは数万ものクリニカル・ソーシャルワークのライセンスを目指すソーシャルワーカーに対する教育的スーパービジョンの責任を負うことを含む。クリニカル・ソーシャルワークは47%もの彼らの同僚がすでに取得した上級のステータスである (Center for Health Workforce studies 2006)⁽²³⁾。

注

- (1) Brackett, J. (1904) *Education and Supervision in Social Work*, Macmillian.
- (2) Eisenberg, S. (1956) "Supervision as an Agency Need." *Social Case Work* 37:233-237.
- (3) Burns, M. (1958) "The Historical Development of The Process of Social Case Work Supervision as seen in the Professional Literature of Chicago".
- (4) Gurteen, H. (1882) *A Handbook of Charity Organization*, Privately Published.
- (5) Smith, Z. (1884) "Volunteer Visiting, the Organization necessary to make it effective." *In Proceedings of the National Conference of Charity and Corrections*, George H. Ellis.
- (6) Fields, M. (1885) *How to Help the Poor*, Houghton.
- (7) Smith, Z. (1887) "How to Get and Keep Visitors." *In Proceedings of the National Conference of Charity and Corrections*, pp.156-162, George H. Ellis.
- (8) Becker, D. (1961) "The Visitor to the New York City Poor, 1843-1920." *Social Service Review* 35(4):382-397.
- (9) 訳者注 スミスカレッジは アメリカを代表する名門女子大、セブンシスターズの

一つで1871年創立。マサチューセッツ州にある。

- (10) Smith, Z. (1901b) "How to Win and How to Train Charity Visitors." *Charities* 7:46-47.
- (11) Tenny, M. (1895-96) "Aid to Friendly Visitors" *The Charity Review* 5:202-211.
- (12) Thwing, A. (1893) "The 'Friendly Visitor' at Boston U.S.A." *Charity Organization Review* 19,234-236.
- (13) Smith, Z. (1892) "The Education of the Friendly Visitor" *The Charities Review* 2(1):58-58.
- (14) Gardiner, D. (1895) "The Training of Volunteers" *Charity Organization Review* 11:2-4.
- (15) Smith, Z. (1901a) "Friendly Visitors" *Charities* 7:159-160.
- (16) Becker, D. (1963) "Early Adventures in Social CaseWork: The Charity Agent 1800-1910." *Social Casework* 44:253-261.
- (17) Richmond, M. (1899) *Friendly Visiting Among the Poor: A Hand book for Charity Workers*, Macmillian.
- (18) Devine, E. (1961) *The Practice of Charity, Handbook for Practical Workers*.
- (19) Brackett, J. (1904) *Education and Supervision in Social Work*, Macmillian.
- (20) Richmond, M. (1897) "The Need for a Training School in Applied Philanthropy." *In Proceedings of the National Conference of Social Welfare*.
- (21) 訳者注 シモンズ大はマサチューセッツの名門女子大の一つ。1899年創立。
- (22) 訳者注 ラッセル・セージ財団は20世紀初頭に生まれたシンクタンクの一つ。イデオロギー的にはあらゆる党派から中立であり、20世紀初頭の科学や専門的知識の有用性を高く評価した革新主義の精神を体現していて、客観的で独創的な研究を志向した。
- (23) 訳者注 クリニカル・ソーシャルワーカー (CSW)となるにはCSWEの認定した社会福祉大学院を修了後、2000時間の実践経験を経て居住する州等の行う面接と筆記試験に合格しなければならない。

