

スーパーバイザーの開示に対する抵抗の問題

—開示の重要性とスーパーバイザーに求められるその対応—

石田 敦

Problems of Resistance to Disclosure by Supervisee

—Importance of its Disclosure and Response by Supervisor to Resistance to its Disclosure—

Atsushi ISHIDA

Abstract

This paper discusses problems of disclosure by a supervisee. Disclosure is important for supervision functions. This disclosure is a source of information for supervision session. This information is used as teaching materials. Supervisor uses this information to encourage the supervisee to perform reflection. For supervision to function effectively, disclosure by supervisee should be done in good faith and necessary enough. Supervisee, however, feels uneasy about disclosure and may resist it. How supervisee discloses information about his practice for clients depends on the will of himself. Thus, supervisor needs to encourage supervisee to appropriately disclose this information. The purpose of this paper is to explore the difficulties associated with disclosure by supervisee and to propose methods that supervisors can implement to promote this disclosure. This paper describes the importance and significance of disclosure by supervisee, causes of resistance to this disclosure, and methods that can be taken to promote disclosure.

Key words : disclosure, supervision relationship, supervisee

キーワード : 開示, スーパービジョン関係, スーパーバイザー

1. はじめに

本稿は、スーパービジョンでのスーパーバイザーによる開示 (disclosure) の問題を扱う。スーパービジョンは、スーパーバイザーにより開示される情

報により機能する。そしてスーパーバイザーがスーパービジョンでいかなる情報をどのように開示するかは、スーパーバイザー自身の判断に大きく委ねられる。スーパーバイザーによる開示は、スーパービジョンを成立させるうえでの基本要件であり、スー

スーパーバイザーがスーパービジョンにおいて判断や指示を行ううえでの情報源として不可欠である。この事実は、スーパービジョンがどのように実践されるかをスーパーバイザーが操作するということと、また他方で、スーパーバイザーがスーパーバイザーに対し、スーパービジョンに必要かつ十分な情報を開示するように働きかける必要が生じることを意味する。

スーパービジョンが制度として広く社会福祉機関・施設に導入されるなら、スーパービジョンを不本意ながら受けるスーパーバイザーであるとか、スーパービジョンに対してほとんど未体験で、どのように求められる役割行動を取ればよいのかわからないスーパーバイザーもいることが想定されなくてはならない。このことから、スーパーバイザーによる開示の問題は、スーパービジョンを良好に機能させるうえで関心がもたれるべきテーマである。

本稿は、スーパーバイザーによる開示の問題について、まず開示という行為のもつ重要性をまとめ、それから開示に伴う困難性をとりあげ、そのうえで開示に伴う抵抗に対してスーパーバイザーが取り得る対応のあり方について明らかにすることを目的とする。

2. 開示という行為についての位置づけ

そもそもソーシャルワーク実践の場面は、一般的に第三者の視野から閉ざされた孤立場面である。スーパーバイザーがスーパーバイザーの実践状況に直接接近することが不可能であるというソーシャルワーク実践のこの特性は、情報の開示に対するスーパーバイザー自身の考え方や意思のあり方の重要性を際立たせる。

そして、さらにスーパービジョンは、通常スーパーバイザーの自己報告に基づく¹⁾。スーパーバイザーは、クライアントに対する自身の実践についての情

報をスーパービジョンで開示しなくてはならない。このことは、いわばスーパーバイザーに課せられた義務であるとも言い得る。というのは、スーパーバイザー自身がスーパービジョンを機能させるための情報を所有していて、それを開示しなければ、スーパービジョンそれ自体が機能しないからである。

たとえばスーパービジョンの教育的機能を遂行するためには、スーパーバイザーは、教材として自分自身の体験をスーパービジョンの場に提出しなくてはならない。この点、Rodenhauser (1997) は、スーパービジョンを含む多くの臨床教育の方法を比較し、スーパービジョンを成立させるうえでの情報の流れを作るスーパーバイザーの立場の特異性を指摘する。その中で、スーパービジョンでは、クライアントの存在がスーパーバイザーの教育を成立させるのであり、教材はスーパーバイザーの下にいるクライアントであることを指摘する。つまり、たとえば私たちがなれ親しんでいる講義であれば、講師が教材を所有し、学習者に一方的にそれを提供するが、それと異なってスーパービジョンでは、スーパーバイザーがクライアントとスーパーバイザーの間に入り、クライアントについての情報が二方向的に伝達されるようにする必要が生じる。

また、スーパービジョンでの学習の本質は、スーパーバイザーがリフレクションに取り組むことにある。スーパーバイザーは、自分自身が開示した実践に関連する情報を題材に、リフレクションに取り組み、Kolb (1984) の研究に代表されるような学習サイクルを形成し、そのうえで自己覚知を身につけるとともに、自己の意識的使用のための能力を培うことに取り組む。そのためには、主観的事実についての「センシティブな情報」(Reeser and Wertkin 2000: 326) をも歪まないように開示することが求められる。つまり、スーパービジョンは、客観的な事実のみならず、主観的な感情に関する情報をも必要とし、この点において、スーパーバイザーの開示が

スーパーバイザー自身の自主的な行為であるということが、何よりも求められる。

これまで、ソーシャルワークおよびその関連領域で、スーパービジョンにおける開示というテーマでの論考は、いくつかの研究で行われてきている。Wheeler (2004) は、スーパーバイザーが効果的なスーパービジョンのために取り組むべき課題として、スーパーバイザーとスーパーバイジーの双方の開示を促進する必要性について触れた。Hayes, Blackman & Brennan (2001) は、グループスーパービジョンにおけるスーパーバイジーによる自己開示の困難性をまとめる中で、開示された情報のグループメンバー内での秘密保持の困難性を指摘した。Morrell (2008) は、スーパービジョン契約によるスーパーバイジーの開示に対する保護の必要性について触れた。そして別の視点から、Stean (2000) は、スーパービジョン関係の改善に果たすスーパーバイザーの自己開示の有益性を明らかにした。本研究は、これらの先行研究を参照しつつ、スーパーバイジーによる開示という行為を、効果的なスーパービジョン実践の中核的な構成要素として位置づける。

開示にまつわる問題は、スーパービジョンの実践形態がいかにあろうとも、本質的には変わらない。つまり、スーパービジョンが対面式をはじめ、電話、手紙、ファックスであるとか、チャットルーム、 이메일によるオンラインであろうが、開示がもつ重要性、開示に伴い生じ得る抵抗の問題、そしてこれらの問題に必要とされる対応のあり方については、本質的には変わらない。

本稿は、スーパーバイジーの「開示」という用語を、スーパーバイジーがスーパーバイザーに自分自身の所有する情報を、正確にかつ明示的に、そして必要かつ十分に提示することを目指すものとして用いることとする。このようにこの用語をとらえるのは、スーパービジョンが利用するのに適切である質と量の情報をスーパーバイジーが誠実に開示するこ

とが、有効なスーパービジョンにとって必要不可欠であるという前提が存在するからである。

またスーパービジョンでの開示は、スーパービジョンでのプレゼンテーションの問題とは一線を画する。プレゼンテーションは、効果的説明の技法を主に扱うが、開示は、プレゼンテーションのあり方以前の、スーパーバイジーによる情報の「伝達」という過程を主にとりあげる概念である。

なお、スーパーバイジーがスーパービジョンに抵抗する時、その抵抗という行動は、スーパーバイジーの様々な行動において同時に表現されるのが通常である。つまり、スーパービジョンに対して取られ得る多くの抵抗のうちの一つが開示に対する抵抗であると表現され得る。しかし本稿では、開示という点に論議の焦点を絞るように努め、論述を進める。

3. 開示という行為のもつ重要性

スーパーバイジーによる開示がもつ意義は、単独のいずれかの立場の者のみに対するものではなく、スーパーバイジー、スーパーバイザー、そしてクライアントに対して重複している。そこで以下に、これらを、スーパーバイジー、スーパーバイザー、そしてクライアントのいずれかにとっての意義として振り分けて整理し、論述することとする。なお、これらの意義には、重大なものから比較的そうではないものまでをも一律に含んでいる。

まず、スーパーバイジーによる開示の、スーパーバイジー自身にとっての意義は、次の通りである。

第一に、開示は、スーパーバイジーが自分自身の学習ニーズをスーパーバイザーに対して明らかにし、その充足を図るための機会を得る行為である。さらに複数のスーパーバイジーからの繰り返される開示は、組織場面の多くのスタッフがもつ共通の訓練ニーズをスーパーバイザーに知らしめ、スーパービジョンを越えたより広範な学習の機会を要求する

契機となる。

第二に、スーパーバイザーが自分の実践を開示することは、実践に関する自分の体験を明確化する行為である。開示される情報には、クライアントの困難の改善のために行われた具体的手段、クライアントの反応、その反応に対しさらに取られたワーカーの行動、現状における結果、そしてその結果に対する評価も含まれる必要がある。またワーカーのクライアントとの相互作用の状況についての情報は、事実と意見に分離されることが少なくともできなくてはならない。事実とは、スーパーバイザーが目撃した出来事といった観察されるあるいは確認可能である現象であるとか、クライアントの年齢といったデータである。他方意見は、クライアントが面接中泣いていたので、抑うつ的であるかもしれないという事実についての解釈を言う。

第三に、スーパーバイザーの開示はスーパーバイザーの実践を承認するうえで重要で、スーパーバイザーにスーパーバイザーの優れた実践についての確認を与える手段でもある。スーパーバイザーは、開示により、効率的で、真剣に、また注意を払って行動し、質のよい実践を行っていることを、スーパーバイザーや雇用機関に実証することができる。

第四に、スーパーバイザーの開示は、スーパーバイザーとの間での責任の分担を可能にする。スーパーバイザー自身の実践に関する情報をスーパーバイザーに誠実に開示するという行為は、スーパーバイザーの代位責任を成立させ、スーパーバイザー自身の責任の範囲を明確化する。

第五に、スーパーバイザーの開示という行為それ自体が、スーパーバイザーの実践にまつわる抑圧された情動を開放し、スーパーバイザーのストレスを軽減し、士気を高めることを通して、スーパーバイザーにとっての支持的な体験に結びつく。こうして、開示が容易になされるスーパービジョンほど、スーパービジョンに対するスーパーバイザーの満足の程

度は一般に高まる。同時に、このようにしてなされるスーパーバイザーの開示は、誰かに聞いてほしいという、思いつめた苦しい気持ちを語る機会となるため、職務上の秘密を職場外の誰かに漏らすことを防ぐことになり、秘密保持をより確実なものとすることに役立つ。

そして最後に第六として、グループスーパービジョンでの過ちや失敗の開示は、個人スーパービジョンの場合とは異なった点で相互に有益な体験となる。なぜなら、実践上の過ちや失敗を通じた学習を、他の幾人ものスーパーバイザーの苦労や努力を通して体験するので、それらを個人的な問題でなく専門職業的な発達の一部として理解することができるからである (Bogo, Globerman and Sussman 2004)。

次に、スーパーバイザーの開示の、スーパーバイザーにとっての意義は次の通りである。

第一に、スーパーバイザーによる開示は、クライアントの実践を直接観察する機会を欠くスーパーバイザーにとって、クライアントへのサービスの質の保証およびクライアントの保護というスーパーバイザーの代位責任の履行を確実にする手段を提供する。スーパーバイザーによる開示は、リスク管理を履行するための重要な手立てである (Bernard and Goodyear 1998: 179-80; Campbell 2006: 30)。

第二に、スーパービジョンでスーパーバイザーに開示に取り組みせる方法は、スーパーバイザーをクライアントへの実践に取り組みせる方法に反映される。スーパーバイザーのスーパーバイザーに対して取る行動は、スーパーバイザーがクライアントに対して取る行動と平行な関係にあるからである。たとえば、スーパーバイザーがスーパービジョンでクライアントについて綿密な情報の開示を求めるなら、スーパーバイザーはその開示に必要な情報を得るためにクライアントに対して同様に注意深く、入念に対応するようになることが想定される。

第三に、スーパーバイザーの開示により得た情報は、スーパーバイザーが責任を負う職場のストレス状況や資源の不足、さらには改善を要する規則や手続き等の、組織政策上の課題を把握する手段となる。

そして第四に、スーパーバイザーの開示は、スーパーバイザーが、スーパーバイザーの実践についての自分の判断が正しいかどうか、スーパーバイザーが自分の判断に基づく指示をどのように受け取っているのか、そして結局、スーパービジョンが役立っているかどうか、を把握するためのフィードバックを得る手段となる。

最後に、スーパーバイザーによる開示の、クライアントにとっての意義は次の通りである。

第一に、スーパーバイザーによる開示は、クライアントへのサービスの質の向上に結びつく。クライアントとの相互作用に関する体験を、スーパービジョンでのケースマターとしての情報に敏感にまた正確に置き換え、スーパーバイザーに開示する行為は、スーパーバイザーからの的確なフィードバックを得て、ケースの望ましい結果を実現するための過程の一部をなす。

第二に、保健ならびにコミュニティの領域のサービスチームにおけるグループスーパービジョンでは、クライアントについての臨床的題材に関する情報をメンバー間で相互に開示することは、メンバー全員がサービス配給に必要な情報を共有し、話し合いを行い、そしてデータを統合する手段である。またこういった開示を継続的に行うことで、臨床像を継続的にアップデートすることも可能となる。こうして、報告者の開示は、他のチームメンバーがさもなくば知ることのないクライアントの状況やニーズを把握し、チームとしてクライアントを援助する方法を考察しまた実践することができ、同時にチームワークの形成も図られる。よって、クライアントに対するチームの支援は強化される。要は、スーパーバイザーが入手したクライアント情報を自分と他の

チームメンバーにとっての関連情報に変え、活用可能にする過程の一部が開示である。

4. 開示に伴う困難性

スーパービジョンでのスーパーバイザーによる開示がどのように行われるかは、スーパーバイザーのスーパービジョンに対する受け止め方や、スーパーバイザーの置かれている状況が全体的に反映される問題である。ちょうどそれは、クライアントとの面接場面で、クライアントによる開示のあり方が、クライアント自身の面接治療の目的やその方法についての理解や面接者であるワーカーへの信頼の程度を如実に反映するのと同じである。スーパーバイザーによる開示は、スーパービジョンがどのように機能しているかを指し示す総合的な指標の役割をなす。

スーパーバイザーがスーパービジョンで開示に抵抗を感じる最も典型的な理由としてあげられるのは、「学習者 対 被評価者」という役割葛藤 (Bernard and Goodyear 1998: 70-2; Bonosky 1995; Ladany, Friedlander and Nelson 2005) である。スーパーバイザーには学習者として自己開示的であることが要求され、それでいて被評価者として有能であることも要求される。無知や失敗の開示は、他方で通常期待される標準以上の能力を実証するという要求と両立しない。スーパーバイザーは、失敗と思える出来事であるとか、スーパーバイザーとは相いれない意見や考えを開示することを躊躇する。さらに、自己評価の低いスーパーバイザーは、実際に劣っていないくとも、失敗と認識されることを過度に恐れ、開示に抵抗を示す。よって、スーパーバイザーにとって、良くないところを開示しすぎることも、開示しすぎないことも、リスクが伴う。学習者かつ被評価者という複数の役割による役割葛藤が、実践場面で実際にワーカーに負担を生み出し嫌悪されているかどうかは必ずしも明確にはなっていない (Kadushin

1992: 498) とされるものの、対立し合うがともにスーパービジョンに必要である複数の役割の取得によるこういった役割葛藤は、本質的に完全に回避することは不可能である。

しかし明らかに、スーパーバイザーの開示に対する抵抗の理由は、この役割葛藤に限らない。評価が重視されない場面でも、開示に対する抵抗は合理的理由からはもちろん、不合理な理由からもしばしば生じる。

たとえば、スーパーバイザーに実践を報告し、判断を仰ぐことで、スーパーバイザーにとっての自由な判断が許されなくなることへの抵抗である。このことは、スーパーバイザーにとって、スーパーバイザーの判断が不適切であると感じられ、スーパーバイザーの能力に不信感を抱いているなら、一層強化される。

次に、スーパーバイザーに開示することで、どういった事態が生じるかわからないことへの不安である。つまり、スーパーバイザーがスーパーバイザーの開示した情報をどのように受け止め、評価するかわからないということによる。スーパーバイザーから、それが、スーパーバイザー自身のあまりにも個人的な問題であるとか、専門職業家として自分で解決できなくてはならない問題であると受け止められる可能性がある。また、スーパーバイザーから、目下割り当てられている仕事をするには不適格で、他の業務へ移動させた方がよいと受け取られる可能性もある。さらには、スーパーバイザーに開示した情報がどこかで漏洩し、スーパーバイザーにとっての秘密の情報が公になることを恐れることもあり得る。よって困りごとについて相談自体をしないか、自分の信頼する職場の同僚に相談し、これらの者から支援を得ることの方が現実的となることもある。要は、スーパーバイザーは、自身の困難を解決するのにスーパーバイザーを適切な資源として活用することに躊躇する。

次に、グループ場面で体験される葛藤による開示への抵抗である。そもそもスーパーバイザーとスーパーバイザーの対一関係よりもグループ関係における方が信頼の構築も秘密の保持も困難である。グループスーパービジョンでは、一定のライバル関係の下、自己を開示する必要性と、開示した内容がグループ内で受け入れられない可能性との間で、どの程度の自己開示が適切かについて葛藤に陥ることが考えられる。これは、自己開示をめぐる、グループの集合的アイデンティティの一部を構成することと、その者の個人的アイデンティティを保持することとの間での葛藤でもある。この葛藤は、同じ職場の同僚間でのグループスーパービジョンであれば、一層強くなる。

以上からもわかるように、開示は、スーパーバイザーが自己をスーパービジョンに暴露する程度や範囲を調整し、自己を保護する機能を果たす。よって、たとえば信頼関係不在の下、情報の開示に対する無理な要求は、スーパーバイザーの防衛を強化し、開示される情報の内容を制限するか歪めるかし、スーパービジョンの本来の目的の達成を妨げるにしか過ぎない。

5. 開示への抵抗に対し求められる対応

スーパーバイザーは、開示に抵抗して様々な形態でそれらを表現する。たとえば実際には行っていないことを報告する虚偽情報や、スーパーバイザーの期待に一致すると思われる出来事のみを選んで報告する部分情報を開示したり、スーパーバイザーから求められる範囲内でのみ消極的に情報を開示したり、反対に積極的にスーパーバイザーの権威を損なったり期待に反する事実を誇張する情報を開示したりすることもあり得る。

こういった開示への抵抗に対してスーパーバイザーの取り得る対応のあり方について、以下に論じ

ることとする。そこで、まずスーパーバイザーの開示の促進という問題は、次の三つの前提の下で考察される必要がある。

第一は、開示の問題を他の問題へと置き換えさせないことである。強引に開示を求め、開示への抵抗となっている原因を未解決のままにすると、一見無関係に見える他の行動へと発展しかねない。これらの行動とは、スーパーバイザーがスーパービジョンで求められる規範を破ることである。たとえば欠席や遅刻をする、スーパーバイザーに尊敬していないあるいは不都合のノンバーバルメッセージを送る、宿題として与えられている課題に取り組まない、スーパービジョンセッションの準備を怠る、スーパーバイザーに必要以上に指示を求め依存する、そしてスーパーバイザーからのフィードバックに従わない、などがあり得る。

スーパーバイザーは、このような事態を避けるために、開示の問題はあくまで開示にまつわる次元の問題として対応することが肝要である。開示に対し不満や不安があれば、スーパービジョンセッションに出席し、それらを語るのが最も合理的な解決法である。スーパーバイザーとスーパーバイザーが開示という次元の問題でかわりをもっている限りは、これら二者間でその不適切な開示の背後にある問題を明確化してオープンにし、話し合うことで、その解決に効果的に取り組める可能性がある。他の問題への行動化は、解決がより困難となる。この点において、スーパーバイザーによる開示をめぐる抵抗への対応は、スーパーバイザーに対して、クライアントの示す同様の問題への対応の方法についてのモデルともなる。

第二は、この開示という問題が、スーパービジョン契約や役割誘導を通した単なる技術的・手続的課題としてのみ考察されるべきではないということである。つまり、スーパーバイザー—スーパーバイザー間 (Bernard and Goodyear 1998: 73; Itzhaky

2000) またグループスーパーバイザー間 (Atherton 1986: 181; Hayes, Blackman, & Brennan 2001) の信頼の程度が開示の容易さに影響を与えるという事実を考えると、この開示という問題は同時に、スーパービジョンの当事者間の関係の構築の課題として考察する必要がある。

開示に影響する諸問題の多数は、その背景における信頼関係の不在の問題に集約されると言っても差し支えない。たとえば、スーパーバイザーにとって重要な、行っているスーパービジョンに対する評価、とりわけスーパービジョンが役立っていないという事実や、スーパーバイザーに対する否定的感情の開示は、信頼関係がなければ特に困難となるのももったいなことである。

なお、信頼関係が深まることで開示は促進されるが、他方で、開示が促進されれば信頼関係が深まるという、相互的な関係が存在する。

第三は、スーパーバイザーがある一定程度の秘密を保有することを尊重することである。秘密は、「個人の発達における本質的メカニズム」であり、スーパーバイザーの秘密は、専門職業的成長過程の初期の段階では、スーパーバイザーからの分離—固体化を図り、自らのプライバシーを保護する必要性から、後期の段階では、独自の専門職業的アイデンティティを確立する必要性から、それぞれ保有されると言われる (Itzhaky 2000)。特に、スーパーバイザーは成長とともに、知らせる必要がないと思えること、知らせない方がよいと思えること、もしくは知らせたくないと思えることを知らせず、秘密を保持することで、スーパーバイザーとの心理的距離をコントロールするようになる。このことは、スーパーバイザーがスーパービジョンを活用する能力を身につけ、スーパービジョンに依存するというよりも、スーパービジョンを利用するという姿勢を取るようになる発達的な変化と合致する。これらの秘密は、クライアントにまで危害が及んでいない状況なら暴露さ

れる必要はなく、スーパーバイザーには、その実践能力に応じて、彼ら自身の行動に対する責任を委ねるようにすればよい。要は、スーパーバイザーの開示に対する促進は、潜在的な開示情報の内容、スーパーバイザーの専門職業的な発達段階、スーパービジョン関係の質、そしてクライアントへの危害の有無・程度を考慮し、検討する必要がある。

そこで、以上の三つの前提を考慮しつつ、スーパーバイザーにはスーパーバイザーの開示を促進するために、以下の対応を取ることが要請される。

まず第一に、スーパーバイザーは、スーパービジョンの開始時に、スーパーバイザーの開示に関するインストラクションを提供するべきである。ここでは、まず開示の目的を明確化する必要がある。開示される情報は、リフレクションのために必要であり、リフレクションによって、スーパーバイザー自身の能力の向上と、併せてクライアントの保護を図ることが告げられるべきである。

さらに、スーパーバイザーの失敗や劣っていることにまつわる固定観念やそれに伴う不安を軽減することが必要である。そのために、たとえばKaiser (1997: 136) は、スーパーバイザーが恐怖を感じずに自らを開示できる「安全な環境」を作るために、学習にとって過ちは不可欠で、それを報告するべきであると明示的に指摘し、自分で失敗が許せることで多くを学習できると伝えるべきであると言う。これは特に、優秀でなくてはならないと過度に思っているスーパーバイザーには有効な説明である。こうしてスーパーバイザーは、スーパービジョンが、スーパーバイザーの実践の失敗や行き詰まりをスーパーバイザーの学習のための貴重なチャンスとして活用するものであることを理解しなくてはならない。

またグループ場面では、スーパービジョンの開始時に、開示に対し起り得る役割葛藤に関して、予めグループメンバーにインストラクションを提供しておくことが望まれる。たとえば、フィードバック

を受け入れるには苦痛が伴うものの、フィードバックを提供する側にはそれが受け入れられるように提供する努力が求められること、相互に信頼することで役割葛藤の程度が減少し、開示の容易さが促進されること、また互いの意見や視点を尊重し、傾聴し、理解するようにすることが説明されるべきである。これらの葛藤に対処できるようにしておくことで、自己の実践情報を開示できる安全な環境を提供することができる。こうしてグループ相互作用は自己開示を促進するが、また反対に、自己開示は、グループ相互作用を促進する。

第二に、スーパービジョン構造の構築である。そのためには、スーパービジョンセッションの行われる目的、時間、場所、役割、そして題材を提出する方法（過程ノート、ビデオテープ、オーディオテープ、直接観察など）、そして論じられるテーマの決め方が明確化されるべきである。これは、スーパービジョンセッションが他の日常場面とは異なる特殊な場面であることを明らかにする。たとえば、スーパービジョンの構造化により、スーパーバイザーのスーパーバイザーへの指摘が、スーパーバイザーの能力の向上と、クライアントへのサービスの質の保証というスーパービジョンの目的のためであり、スーパーバイザーに対する私情によるものではないことを明らかにすることができる。またスーパーバイザーも、自身の劣っている点に注目することが、能力の向上に向けた学習のためであることを知ることによって、こういった点での開示が促進される。

また、同一の職場の同僚間でのグループスーパービジョンの場合には、予めスーパービジョンが行われる時間や場所を明確にすることや、論議の目的がメンバー間の互いの能力の向上にあることを明確にすることを通して、スーパービジョン境界を確立することが望まれる。そうすることで、日常の同僚関係をスーパービジョン関係から保護することが可能となり、グループスーパービジョンでの相互の発言

が容易になる。

特に時間構造は、決められた限られたセッションの時間しかスーパービジョンを受けられない状況を作り、今のこの時間を逃すとスーパーバイザーに当分話せないというプレッシャーを生み出すので、むしろ開示が促進されるという「ドアノブシンドローム」(Brown and Bourn 1996: 57)を生じさせもする。

また初歩段階では、開示を容易にするために、開示される情報の焦点づけ・体系づけを行い、開示される情報の内容を、開示しやすい内容から開示しにくい内容へと、つまりクライアント→スーパーバイジー→スーパーバイザーという流れに沿って移行させていくとよい。併せて、報告用の何らかのフォームを用いることも可能である。自分の実践についての重要な点を網羅する情報の開示は、状況を把握する視点や枠組みを十分に持たなかったり、自身の感情や気持ちを言語化する能力に欠けたりするスーパーバイジーには困難となる。この種のフォームを用いることで、クライアントならびにケースについての重要な事実をスピーディーに提供しやすくなる。

さらに、秘密保持の境界が構造の一部として明確にされなくてはならない。契約段階で、スーパービジョンが原則として秘密で行われることを保障することが望ましい。あるいは不用意に外部に開示されはしないことを、少なくとも保障することが求められる。そうすることで、スーパーバイジーから開示された情報が、スーパービジョン以外の目的では用いられないことが確実になり、スーパーバイジーの開示が容易になる。スーパーバイジーにより開示された情報が、スーパーバイザーとスーパーバイジーの二者間でのみ共有されることで、スーパービジョンの厳粛さや真剣さを感じさせることにもなる。

こうして、以上の通り構造があることで、スーパーバイジーはもちろんスーパーバイザーも自由な行動が取りやすくなる。

第三に、スーパーバイザーが開示に対するモデルを果たすことである。スーパーバイザーは、自分自身がこれまでの困惑した体験をスーパーバイジーに開示して、情報の開示に対する肯定的モデルを果たすことができる (Bernard and Goodyear 1998: 75; Streaan 2000)。あるいはまた、スーパーバイザーは、自分自身の感情をスーパーバイジーと共有するスキル (Shulman 1993: 192-196) を用いることができる。このスキルは、スーパーバイザーが自己開示として、スーパーバイジーに対する自分自身の純粋な感情を表明するためのものである。スーパーバイザーは、傷つきやすさ、怒り、あるいはその他の感情を適切に表明することが心地よいということを示すことで、肯定的な役割モデルとして働くことができる。この場合、スーパーバイザーが自分の感情を開示する目的が、あくまでスーパーバイジーの能力の向上と、スーパーバイジーの実践がクライアントにもたらす結果の向上にあるということを理解させることが重要である。

最後に第四として、同一の職場のチームを構成する同僚間でのグループスーパービジョンでは、チームメンバー間でのコミュニケーションの改善に取り組むことが求められる。このことは、メンバー間で表面化されることなく潜在化されていた葛藤を開示させ、直面を図り、合理的に解決することにより達成される。グループスーパービジョンの一形態で、チームを形成しているスタッフに対してなされるチームスーパービジョンは、チームワークを構築するためにチーム発達に取り組む。「建設的で肯定的な方法で葛藤を用いる能力は、優れたチームワークの重要な構成要素」(Collins and Bruce 1984: 74)であり、不合意をオープンにすることが、全メンバーにとっての成長、学習に役立つ。この点において、スーパーバイジーに対する開示の促進は、チーム発達という大きなスーパービジョンの目的に関連する。なおコミュニケーションの改善は開示を促進す

るが、反対に、開示が促進されることで、グループの有効性を妨げる諸問題についてのチームメンバー間でのコミュニケーションも改善される。

ただし職場において、ともに働かなくてはならない人々の間での潜在化した問題への直面を拒む規範は、しばしば強力で苦痛な論議となるために、本質的で重要な事柄を話し合うことはしばしば避けられる。このことから、スーパービジョンにおいて求められる開示は、グループ規範との葛藤を意味するかもしれない。

6. 残された課題

スーパーバイザーの開示をめぐる本研究の論議は、いくつかの今後の課題を残す。その中でも、特に重要であると思われるのは、開示に対する組織文化の有り様である。スーパーバイザーの開示への抵抗は、スーパービジョンが行われる場を支配する組織文化の行動段階での価値それ自体を表しているのかもしれない。組織の規範となる文化は、個々のメンバーを職場のスタッフグループへと社会化するように促すうえで重要な役割を果たす。この文化は、スタッフにとって共有するように期待されるので、意識されにくい。この点において、たとえセッションに出席しても、よいところは開示するが良くないところを開示することには抵抗を抱く理由は、慎重に振り返ってみる必要がある²⁾。スーパーバイザーにとってもスーパーバイザーにとっても、スーパービジョンについての価値づけや理解の仕方がスーパービジョンに対して取る態度を形成する。スーパービジョンを、欠点を見つけるためのものとして理解するなら、特にスーパーバイザーはスーパービジョンに対して警戒的な態度を取るであろう。

学習は、個人ではなく組織というレベルで取り組み、「学習する文化」を形成する必要がある。スーパーバイザーのリアルな実践状況を開示するように

求めることは、組織文化との葛藤を引き起こす可能性をも想定する必要があるかもしれない。その点、自らの属する文化に気づくことは重要であり、スーパーバイザーの任務は、職場で機能する規範をメンバーが意識するように援助することであり、またメンバーがスーパービジョンに対するそれらの関連を調べるように援助することである。確かに、開示を促進するためには、単なる開示という次元を超えた、スーパービジョンを支持する組織文化を構築する必要がある。スーパービジョンを支持する文化の構築は、多くの研究 (e.g., Atherton 1986: 126; Hawkins and Shohet 2000: 167-81) が指摘するが、かなりの難題である。

7. 終わりに

本稿はスーパーバイザーの開示が、スーパービジョンが機能するうえで重要な位置を占めることを論じてきた。つまり、スーパーバイザーによる開示は、スーパーバイザーにとっての情報入手の手段としてはもちろん、スーパービジョンの目的それ自体に関連する幅広い意味や重要性をもつこと、スーパーバイザーが開示に抵抗する様々な理由が想定されること、スーパーバイザーには、この開示を促進するための対応とその能力が求められること、そして開示は、スーパーバイザーが働く組織の文化との間の葛藤を引き起こす事態が生じかねないことを論じてきた。

スーパービジョンが機能する際の一過程である開示についての観点は、スーパービジョンの機能に関するユニークな考察の観点を提供してくれる。どういった開示が、どういったスーパービジョンに望ましく、またどういったクライアントへの結果に結びつくのか、一層の考察が期待される。

注

- 1) 自己報告以外に、スーパーバイザーの実践場面におけるスーパーバイザーの同席、スーパーバイザーとの共同での実践、そしてワンウェイミラーによる直接観察を行ったり、さらには録画・録音を用いる場合もある。こういったいわゆる直接的スーパービジョンの場合でも、スーパーバイザーがスーパービジョンセッションで自分の行動についての説明を伴うのが通常であり、やはり自己報告による開示は重要な位置を占める。また、これらの直接的スーパービジョンであれば、スーパーバイザーによる自己報告よりもスーパーバイザーの実践をより正確に把握することができると思われるかもしれない。だが、これらの直接観察は、スーパーバイザーの実践場面に對しかなりの「侵襲的性格」(Artelt and Thyer 1998: 422)を有する。そのため、スーパーバイザーは、直接観察されている場面では不安を回避するための対処メカニズムとして自己保護に取り組み、印象管理 (impression management) あるいは戦略的自己提示 (strategic self-presentation) (Bernard and Goodyear 1998: 80) を行いかねない。つまり、スーパーバイザーがスーパーバイザーから失敗と受け止められかねない行動を取ることを恐れて委縮し、通常の実践場面とは異なった控えめなもしくは本心とは別の望ましいと思われる行動を取る可能性がある。こうして、スーパーバイザー自身の本来の自然な行動を抑制するという意味において、情報の開示は制限される。そのため、スーパーバイザーが暗黙知を身につけ、「うまくできるだろうか」と自問することがなくなり自動性 (automaticity) を身につけるまでは観察に弱いということを、スーパーバイザーは、よくわかっているということを伝達する必要があると言われる (Bernard and Goodyear 1998: 74-5)。
- 2) Hawkins and Shohetは、スーパービジョン実践を妨害する組織文化を指摘する。たとえば、スーパーバイザーの抱える困難をスーパーバイザー自身の個人病理に由来するととらえ、スーパービジョンが個人病理の治療の場で、スーパービジョンを受けるといことが悪いところがある証拠と見なす「個人病理追求」(2012: 229-30)型の文化であるとか、あるいは、スーパーバイザーが組織内の自分と対立する他の派閥が自分を不利に扱うのに使える情報を入手しないようにするために、自分の仕事についての諸問題を提出しようとしなない「派閥抗争」(2012: 231-232)型の文化を指摘する。

文献

- Artelt, T. A. and Thyer, B. A. (1998) Empirical Approaches to Social Work Supervision, John S. Wodarski and Bruce A. Thyer, eds. *Handbook of Empirical Social Work Practice, 2, Social Problems and Practice Issues*, John Wiley & Sons, Inc., 413-431.
- Atherton, J. S. (1986) *Professional Supervision in Group Care: A Contract-Based Approach*, Tavistock Publications.
- Bernard, J. M. and Goodyear, R. K. (1998) *Fundamentals of Clinical Supervision*, 2nd ed., Allyn and Bacon.
- Bogo, M., Glogerman, J. and Sussman, T. (2004) The Field Instructor as Group Worker: Managing Trust and Competition in Group Supervision. *Journal of Social Work Education*, 40(1), 13-26.
- Bonosky, N. (1995) Boundary Violations in Social Work Supervision: Clinical, Educational and Legal Implications, *The Clinical Supervisor*, 13(2), 79-95.
- Brown, A. and Bourne, I. (1996) *The Social Work Supervisor: Supervision in Community, Day Care and Residential Settings*, Open University Press.
- Campbell, J. M. (2006) *Essentials of Clinical Supervision*, John Wiley & Sons Inc.
- Collins, T. and Bruce, T. (1984) *Staff Support and Staff Training*, Tavistock Publications.
- Hawkins, P. and Shohet, R. (2012) *Supervision in the Helping Professions*, 4th ed., McGraw-Hill Education.
- Hayes, R. L., Blackman, L. S. & Brennan, C. (2001) Group Supervision, L. J. Bradley and N. Ladany, eds., *Counselor Supervision: Principles, Process, and Practice*, 3rd ed., Brunner-Routledge, 183-206.
- Itzhaky, H. (2000) The Secret in Supervision: An Integral Part of the Social Worker's Professional Development,

Families in Society, 81(5), 529-37.

Kadushin, A. (1992) *Supervision in Social Work*, 3rd ed., Columbia University Press.

Kaiser, T. L. (1997) *Supervisory Relationships: Exploring the Human Element*, Books/Cole.

Kolb, D. A. (1984) *Experiential learning: Experience as the Source of Learning and Development*, Prentice-Hall.

Ladany, N., Friedlander, M. L. and Nelson, M. L. (2005) *Critical Events in Psychotherapy Supervision: An Interpersonal Approach*, American Psychological Association.

Morrell, M. (2008) Supervision Contracts Revisited-Towards a Negotiated Agreement, *Social Work Review*, 20(1), 22-31.

Reeser, L. C. and Wertkin, R. (2000) Developing a Policy on Sharing Sensitive Information About Students with Field Instructor, Patty Gibbs and E. H. Blakely eds. *Gatekeeping in BSW Programs*, Columbia University Press, 308-32.

Rodenhauser, P. (1997) Psychotherapy Supervision: Prerequisites and Problems in the Process, C. Edward Watkins, Jr. ed. *Handbook of Psychotherapy Supervision*, John Wiley & Sons, Inc., 527-48.

Shulman, L. (1993) *Interactional Supervision*, NASW Press.

Strean, H. S. (2000) Resolving Therapeutic Impasses by Using the Supervisor's Countertransference, *Clinical Social Work Journal*, 28(3), 263-79.

Wheeler, S. (2004) A Review of Supervisor Training in the UK, Ian Fleming and Linda Steen eds. *Supervision and Clinical Psychology: Theory, Practice and Perspectives*, Brunner-Routledge, 15-35.