

V 教育スーパービジョンの養成コンセプト

現在、日本では、学校での教育活動と授業を対象とし、授業改善を目的とした教育スーパービジョンのモデルは、未だ明確には存在しないのが実情である。したがって、スーパーバイザーもまた専門的に養成されているわけではない。学校教育の経験者あるいは教育学の専門家と称される人たちがスーパーバイザーとして活動し、それぞれの理論と経験に基づいて、体系的には構築されていないスーパービジョンを主観的に実行しているのが現状である。

本報告書Ⅱにおいて、教育活動と授業の改善のための、心理学的スーパービジョンとは異なった教育スーパービジョンを開発する必要性を理論的・実証的に明らかにし、Ⅲでは、教育スーパービジョンの一つのモデルとしてドイツのキール大学で開発された、教育スーパービジョンキールモデルの基本構造を分析した。そして、そして、Ⅳではスーパービジョンワークのエレメントについて明らかにした。

これらの成果に基づいて、ここでは、教育スーパービジョンキールモデルを基に、まず、スーパーバイザー養成カリキュラムを開発する目的とその機能について、スーパーバイザーに求められる、養成されるべきコンピテンスを明確にする。そして、教育スーパーバイザーの養成段階と養成モジュールについて述べる。

1. 教育スーパービジョンにおける養成目的

スーパーバイザーの専門的養成を考えるさいの前提は、教育スーパービジョンのコンセプトが明確であり、そのコンセプトに相応した養成カリキュラムをもつことだろう。この意味で、教育スーパービジョンキールモデルは、学校教育と授業を中心にしている教育スーパービジョンとしてのコンセプトを持つだけではなく、同時に養成コンセプトも開発しており、検討する価値があると考えられる。

キールモデルでは、教育スーパービジョンの受け手として、すなわちスーパーバイザーとして、あらゆる校種で労働する教師、管理職、指導主事などの教育関係者が想定されている。だから、スーパービジョン養成の基礎資格として、教員養成の経験と教職経験が考えられている。

ここで検討するキールモデルの養成コンセプトの第1の特徴は、スーパービジョンコン

セプトに基づいて、養成マニュアルを開発していることである¹⁾。このマニュアルは、①スーパーバイザー養成のためのカリキュラムとして貢献すること、②スーパーバイザー養成に関心を持っている人々に、教育スーパービジョンの目標と内容と方法についての情報を与えること、③実際に活動しているスーパーバイザーに理論的にも実践的にも援助すること、④教育スーパービジョンの理論的基礎、実践に向けられたワークエレメント、ワークシートなどを通して、経験を建設的に交換し合い、さらなる改善を求めること、という四つの目標と機能をもつことが期待されている。

だから、このマニュアルは、いわば実践的な養成に貢献するものであって、養成それ自体に代わりうるものではないことが前提として考えられている。キールモデルの養成コンセプトがもつ第2の特徴は、そしてこのコンセプトのきわめて建設的な要素は、養成過程においてスーパーバイザー養成のレベルとスーパービジョンのレベルを交差させていることである²⁾。

第3節で詳述するが、この特徴を理解するためにもう少し具体的に言うと、養成の第1段階ではシミュレートされたスーパービジョン会合が設定され、その枠内でワークエレメントが媒介され、トレーニングされる。そしてこのシミュレートされたスーパービジョン会合の評価は、養成参加者がスーパーバイザーとして参加するスーパービジョンとして行われる。このように養成参加者は、養成過程において学習者としてトレーニング受けると同時に、トレーニングの経験をもってスーパービジョンに参加することができるのである。ここで、トレーニングとスーパービジョン会合が交差することになる。

そして養成の第2段階では、第1段階でシミュレートされたスーパービジョン会合で学ばれた内容を、養成参加者が持ち込んだ正真正銘の例によって試すことになる。事例を持ち込んだ参加者はここでは、自分のスーパービジョン事例で試すことが出来る。このレベルでスーパーバイザーの役割を引き受けるのは養成指導者である。

以上のように、キールモデルにおけるスーパービジョン養成の特徴は、①スーパービジョン養成コンセプトに基づく養成カリキュラムとしてのマニュアルを開発していること、②マニュアルに基づくトレーニングとスーパービジョンが交差されていることである。この二つの特徴を端的に言えば、養成参加者が経験的に学ぶことができるように方向づけられているといえる。確かに、養成は理論的レベルをもつが、その理論に基づいてトレーニングをし、トレーニングの経験をスーパービジョン会合で評価し、シミュレートされたスーパービジョン会合でトレーニングしたコンピテンスを活用し、次のレベルでは正真正銘のスーパービジョンをスーパーバイザーとして経験する、というように理論的に学ばれたことが経験され、トレーニングされ、実践される。このような経験重視のアプローチが、キールモデルのスーパービジョン養成の際立った特徴であり、最も評価すべき点である。

2. 教育スーパービジョンに必要なコンピテンス

スーパーバイザー養成にとって、養成しようとするスーパーバイザーがどのようなコンピテンスを持つのが望ましいのか、言い換えれば、どのようなコンピテンスが養成の対象

になるのかを規定することが、不可欠である。

教育スーパービジョンキールモデルでは、この養成されるべき対象を、三層構造として規定している。まずスーパーバイザー資格の土台となる「フィールドコンピテンス」とその土台の上に構築される「一般的スーパービジョンコンピテンス」と「特殊なスーパービジョンコンピテンス」の三層である。そしてこの一般的スーパービジョンコンピテンスは、相談コンピテンスと主体コンピテンスからなり、特殊なスーパービジョンコンピテンスは、①教育的・セラピー的対話指導のコンピテンス、②インターアクション経過の専門的観察と近くについてのコンピテンス、③教育的自己コンセプトの熟慮についてのコンピテンス、④自己経験過程の分析と同伴についてのコンピテンス、⑤葛藤熟慮と問題熟慮についてのコンピテンス、⑥グループダイナミズムの過程の分析と同伴についてのコンピテンス、⑦教育的モデレーションについてのコンピテンス、の七つのコンピテンスからなる。

この養成対象となるコンピテンスを図示すれば次のとおりである（図1参照）3）。

フィールドコンピテンスという用語によって、スーパービジョンコンピテンスの土台となるコンピテンスが考えられている。キールモデルは、学校教育活動と授業を出発点としているので、スーパービジョンワークの土台として、スーパーバイザーが労働している職業領域の勝手がわかっていること、言い換えれば教員養成の経験と包括的な実践経験が前提となる。だからフィールドコンピテンスは、教師としてのスーパーバイザーの職業的実践経験を特徴づけ、それは、教科教育学、教育学、教育方法学、学校心理学、教育社会学の基本的な知識習得と結びついている。キールモデルでは、スーパーバイザーが活動する実践領域学校について、その客観的所与性、制度、そこでの日常的な授業を自己経験とし

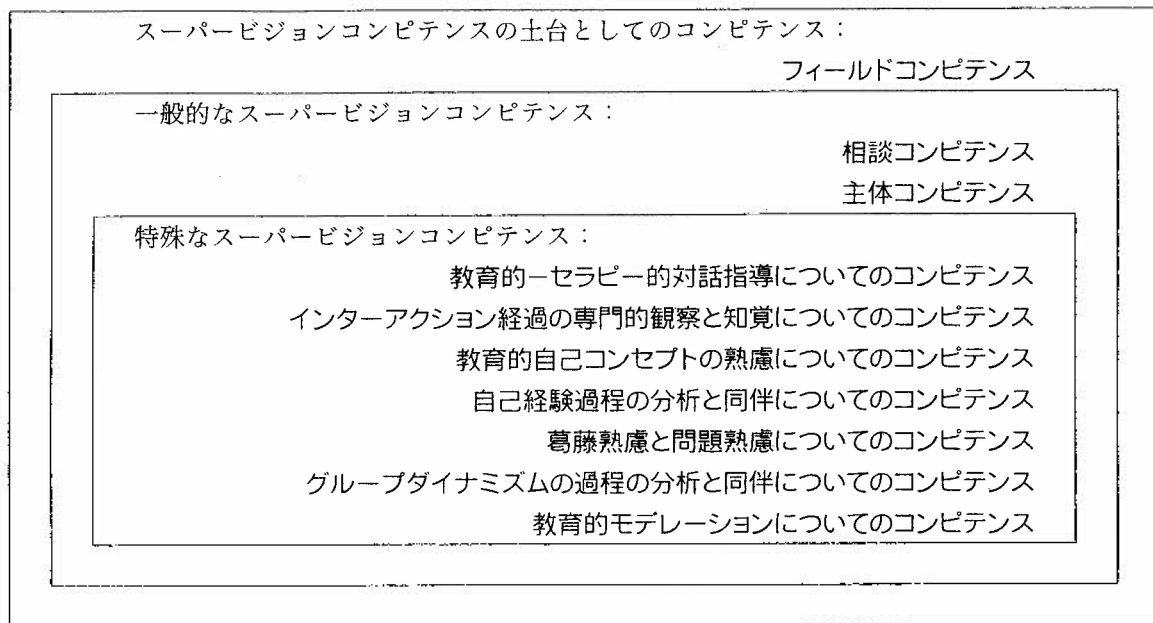


図1 スーパーバイザーに必要とされるコンピテンス

てよく知っている人は、具体的な個別領域におけるスーパービジョンテーマや関心事、あるいは問題設定を容易に整理し分析でき、多種多様なファクターの相互作用を視野に入れることができると考えられている。だから、このフィールドコンピテンスは、スーパーバイザー養成の過程で媒介されるものではなく、教員養成において媒介されるものであり、したがって、フィールドコンピテンスは、教育スーパーバイザーになるためのスーパーバイザー養成に参加するための前提となるコンピテンスであると考えられている。言い換えれば、キールモデルにおけるスーパーバイザー養成は、教員養成と一定の教職経験を前提にしているのである4)。

フィールドコンピテンスの土台の上に養成される一般的スーパービジョンコンピテンスとして、スーパーバイザーの主体コンピテンスと相談コンピテンスが考えられている。この二つのコンピテンスは、スーパービジョンワークのための一般的な、上位に整理される全能力と習熟を示しており、あらゆるスーパービジョンワークを覆い、スーパービジョンワークに貫徹される、いわば振舞原理と理解されている。だから第三層である特殊スーパービジョンコンピテンスの個々のコンピテンスの中にも反映されるものである。

相談コンピテンスは、スーパーバイザーが自ら目標を設定し、目標に到達できるように支援できるスーパーバイザーの能力を示しており、教育心理学的ツール、コミュニケーションツール、方法的-教授学的ツールを使って、目標適合的に、グループ適合的に、文脈適合的にスーパービジョンワークを実行できるスーパーバイザーの能力を示している。

しかし、スーパービジョンワークはこれらのツールをマスターするだけでは、支援されない。なぜならスーパービジョン過程において、スーパーバイザーの人格が大きな影響を持つからである。スーパーバイザーがスーパービジョンワークに適切に同伴できるためのコンピテンスとして、主体コンピテンスが考えられているのである。この主体コンピテンスによって、スーパーバイザーがスーパーバイザーとして人間的に継続的に発達していくよう努力することが考えられている。とりわけ自己の弱点への洞察を示している自己経験は、スーパーバイザーの可能性と限界の査定、ならびに感情移入能力のリアルな査定に不可欠である。

第3層として、特殊なスーパービジョンコンピテンスが、一般的なスーパービジョンコンピテンスとならんで、スーパーバイザー養成において媒介される。この特殊なスーパービジョンコンピテンスは、本報告書IVで述べたワークエレメントに対応し、これらのワークエレメントを遂行できるコンピテンスである。

- ①教育的-セラピー的対話指導のコンピテンス
- ②インターアクション経過の専門的観察と知覚のコンピテンス
- ③教育的自己コンセプトを熟慮するコンピテンス
- ④自己経験過程の分析と同伴のコンピテンス
- ⑤事実レベル・関係レベル・グループレベルでの葛藤解決と問題解決のコンピテンス
- ⑥グループダイナミズムの過程の分析と同伴のコンピテンス
- ⑦教育的モデレーションのコンピテンス

教育スーパーバイザー養成において媒介されるのは、以上の三層のコンピテンスのうち、

第2の一般的なスーパービジョンコンピテンスと、この第3の特殊なスーパービジョンコンピテンスである。そして、この特殊なスーパービジョンコンピテンスがまず、個々に順番に最初の段階で媒介され、トレーニングされ、そして一般的なスーパービジョンコンピテンスに浸透していくものとして構想されている。

以上の三層構造からなるコンピテンスを、養成段階と関連づけ概観図にすると次のようになる(図2、参照)5)。

この概観図でわかるように、特殊なスーパービジョンコンピテンスは、媒介され、トレーニングされ、実践に適用されるように段階的に形成される。そしてこの特殊なスーパー

<p>前提資格：フィールドコンピテンス</p>
<p>養成段階1：スーパービジョンのワークエレメントの媒介 特殊なスーパービジョンコンピテンス</p> <p>相談コンピテンス 主体コンピテンス</p>
<p>養成段階2：スーパービジョンのトレーニング 特殊なスーパービジョンコンピテンス</p> <p>相談コンピテンス 主体コンピテンス</p>
<p>養成段階3：スーパービジョンの実践 特殊なスーパービジョンコンピテンス</p> <p>相談コンピテンス 主体コンピテンス</p>
<p>養成段階4：教師スーパービジョン 特殊なスーパービジョンコンピテンス</p> <p>一般的なスーパービジョンコンピテンスとしての 相談コンピテンス 主体コンピテンス</p>

図2 スーパービジョンコンピテンスと養成順序の概観図

ビジョンコンピテンスは、相談コンピテンスと主体コンピテンスと一緒に作用することがわかる。

3. 教育スーパービジョンにおける養成段階

上記のように、スーパーバイザー養成は、4段階に分けられる。スーパーバイザー養成は、上述したように教員養成と教師経験を前提として、そこで培われたフィールドコンピテンスを土台として行われる。この4段階で媒介される理論と実践を概観したものが、図3である6)。次にこの4段階の内容について簡単に説明をする。

教育スーパービジョンキールモデルにおいてキーとなっているのは、スーパービジョンを構成する九つのスーパービジョンワークエレメント（図4参照）である7)。それゆえこのスーパービジョンワークエレメントを個々に遂行できるだけでなく、スーパービジョンのテーマないし問題、スーパーバイザーに相応して適用でき、組み合わせで応用できるコンピテンスがスーパーバイザーには求められる。だからまず、養成の第1段階として、このコンピテンス形成のために、理論の媒介と個々のワークエレメントのトレーニングが課題となる。このワークエレメントの理論媒介とトレーニングのために、ほぼ12ヶ月が見込まれ、第1段階では、それぞれのワークエレメントが分離されて個別に媒介され、トレーニングされる。

養成者の課題は、参加者全員の前で習得されるべきそれぞれのコンピテンスを実演して見せることである。そして参加者は、小グループでそれぞれのコンピテンスを練習する。次に、練習成果を再び全員が参加するシミュレートされたスーパービジョン会合で披露し、養成者の指導のもとで練習する。このシミュレートされたスーパービジョン会合では、参加者はスーパーバイザーの役割に必要な練習をすると同時に、スーパービジョン会合にはスーパーバイザーとして参加するという2重の役割を引き受けていることになる。そうして養成の枠内で同時に参加者によって持ち出された事例に関するスーパービジョンを維持することができる。

理論の媒介と小グループでのトレーニングと全体でのシミュレートされたスーパービジョン会合でスーパーバイザーの役割において練習することでスーパーバイザーの役割を同時に引き受けるという、参加者の経験による養成方法の際立った特徴をここにも見ることが出来る。

第2段階は、ほぼ6ヶ月見込まれているが、ここでは第1段階のトレーニング経験が理論化されスーパービジョン過程全体のなかにそれぞれのワークエレメントが整理される。そしてスーパービジョン過程の全体がトレーニングの対象となり、個々のワークエレメントを全過程と関連づけて習熟され、個々のワークエレメントをスーパービジョンの経過につなぐことがトレーニングされる。そして同時に、実践的なスーパービジョンワークのなかで、それぞれのワークエレメントを投入する可能性と限界が明確に学ばれる。

第2段階においてもまた第1段階と同様に、全体でのワークと小グループでのワークが組み合わされる。小グループでのワークは、参加者に集中的な実践的トレーニングの機会

教育スーパービジョンの養成段階	
前提：フィールドコンピテンス 教員養成と教員経験	
理論的分担	実践的分担
第1段階：スーパービジョンのワークエレメントの媒介（ほぼ12ヶ月）	
理論的深化ないし拡大 <ul style="list-style-type: none"> ・スーパービジョンの人間像 ・マイクロ分析的授業研究 ・フィードバック形式 ・自己経験と自己探求の理論的観点 ・行動変更のてがかり ・葛藤解決のコンセプト ・コミュニケーション形式 (バーバルコミュニケーションと ノンバーバルコミュニケーション) 	ワークエレメントの媒介とトレーニング <ul style="list-style-type: none"> ・教育的-セラピー的対話指導について ・観察と知覚について ・教育的自己コンセプトについて ・自己経験について ・事実レベルと関係レベルでの葛藤熟慮について ・グループダイナミズムについて ・教育的モデレーションについて
第2段階：スーパービジョンのトレーニング（ほぼ6ヶ月）	
トレーニング経験の理論的深化と拡大 <ul style="list-style-type: none"> ・スーパービジョン過程 	スーパービジョンワークのセッティングへの統合 <ul style="list-style-type: none"> ・スーパービジョン経過全体のトレーニング ・ワークエレメントの目標付けられたトレーニング
第3段階：スーパービジョンの実践（ほぼ12ヶ月）	
理論的反省 <ul style="list-style-type: none"> ・理論的問題の熟慮と深化 ・方法的-教授学レベルと目標レベルと人格定位レベルでスーパービジョンに求められているアスペクトのテーマ化 	実践事例の熟慮 <ul style="list-style-type: none"> ・ワークエレメントの投入 ・意見交換グループ内での自分のスーパービジョンワークの反省 ・実践事例の熟慮と記録
第4段階：教師スーパービジョン（ほぼ6ヶ月）	
理論的反省 <ul style="list-style-type: none"> ・教育スーパービジョンの理論的問いの熟慮と深化 	スーパービジョンの応用 <ul style="list-style-type: none"> ・自分が実践したスーパービジョンワークの反省と熟慮

図3 教育スーパービジョンの養成段階の見取り図

教育スーパービジョンのワークエレメント

スーパービジョン過程の基礎についてのワークエレメント

1 教育的-セラピー的対話指導

スーパービジョンワークにおける教育的-診断的進行、解決定位的進行の際に呼応、受容し、共感に支えられた雰囲気構成、スーパーバイザーの人物と目標にあった話と話し方

自己知覚と他者知覚の繊細さについてのワークエレメント

2 観察と知覚

マイクロレベルとマクロレベルでの教育的ないし社会的-情動的インターアクションの認識と分析

3 教育的自己コンセプト

(主観的な)理論的関連ないし目標パースペクティブ的動機と職業的動機、立場の認識、職業活動についての態度の開拓

4 自己経験

自分の(教育的)自己コンセプトのテーマ化と自己の(生育歴の)関与、スーパービジョンワークにおける自己の可能性と限界の査定、自己知覚と他者知覚

葛藤熟慮と問題熟慮についてのワークエレメント

5 事実レベルでの葛藤熟慮と問題熟慮

何よりもグループスーパービジョンとチームスーパービジョンにおける、しかしまた個人スーパービジョンにおける事実葛藤の認識と分析と目標適合的な熟慮

6 関係レベルでの個人的な葛藤熟慮と問題熟慮

何よりも個人スーパービジョンにおいて、しかしまたグループワークやチームやペアスーパービジョンにおいて個別の事例を熟慮する際に関係葛藤の認識と分析と目標適合的な熟慮

7 グループにおける関係レベルでの葛藤熟慮と問題熟慮

グループやチームやペアスーパービジョンにおけるグループ構成員間の関係葛藤の認識と分析と目標適合的な熟慮

スーパービジョン過程を操舵するワークエレメント

8 グループダイナミズム

グループダイナミズムの過程とその作用についての知識、グループワークの能力があるようにする、ないしグループを維持するためのグループダイナミックな介入テクニックの熟達

9 教育的モデレーション

適切な方法(教授法、ビジュアル化、対話形式など)を編入したスーパービジョングループの目標にあった方向付けと導き

図4 教育スーパービジョンのワークエレメント

が提供できるので有益である。

養成の第3段階は、スーパービジョン養成の本来的な最終段階である。第3段階の課題は、第1、第2段階で獲得された理論的知識とコンピテンスをスーパービジョンワークの実践に移し変えることである。参加者がスーパーバイザーとして活動するために準備するこの段階は、参加者がリアルな実践事例に基づいて自分の能力と習熟を包括的に試してみ、反省し、最適に実践できるようになっていくことを課題としている。

だから参加者は、リアルな実践事例でスーパービジョンを試してみるために、彼らは本物のスーパーバイザーを探し、個人スーパービジョン、グループスーパービジョン、チームスーパービジョンの形式で、自立的に、完全なスーパービジョン会合を実行する。そしてこの実行されたスーパービジョンのビデオとトランスクリプトに基づいて徹底的に評価される。

第3段階においても全員参加の会合、半分の人数の会合、小グループが組み合わされ、徹底してトレーニングされる。そして最終的に、テストが行われ、終了証明書が交付される。

第4段階は、6ヶ月から12ヶ月程度行われ、この第4段階で養成は終了する。この教師スーパービジョンは、スーパーバイザー養成を担う教師スーパーバイザーが指導しているスーパービジョングループで、第3段階までを終了したスーパーバイザー候補者が実際にスーパービジョンを実行し、反省し、熟慮することを課題としている。いわば最終段階の実習である。

4. 教育スーパービジョンの養成モジュールとトレーニングモジュール

キールモデルは、スーパービジョン養成参加者が養成段階でワークをするための方法的進行の基本プロフィールを表すものとして、次の5種類の養成モジュールとトレーニングモジュールを準備している8)。

- ① スーパービジョン養成実施の基本的セッティングについてのモジュール
- ② 対話練習とスーパービジョン練習
- ③ 内側と外側に二重円をつくり、スーパービジョンの実行と観察
- ④ 硬化した見方と行動ムスターの解除と新しい見方と行動ムスターへの転換とその反省
- ⑤ 否定的な経験・困難・問題のロールプレイとロールプレイトレーニング

すでに述べたように、キールモデルは経験的アプローチをその特徴としている。それゆえ、スーパービジョンの理論の媒介と個々のワークエレメントの基礎理論の媒介とならんでスーパービジョンの進行に不可欠なワークエレメントが養成期間中に試され、トレーニングされ、経験的に獲得されるように、上記の五つのモジュールが準備されているのである。このモジュールは、トレーニングを実施するさいの内容と方法と手順を簡潔に示したものである。

ここでそれぞれのモジュールについて簡単に説明しておく。①のモジュールは、スーパービジョン養成を実施するさいの基本的セッティングの概観を示しており、養成過程にお

養成モジュールとトレーニングモジュール1：対話練習とスーパービジョン練習

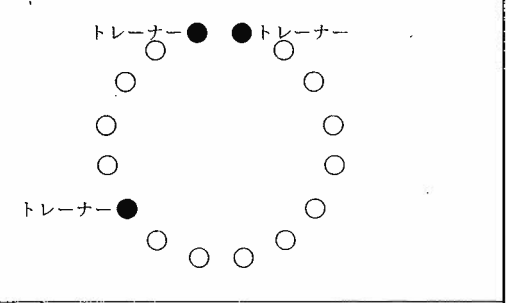
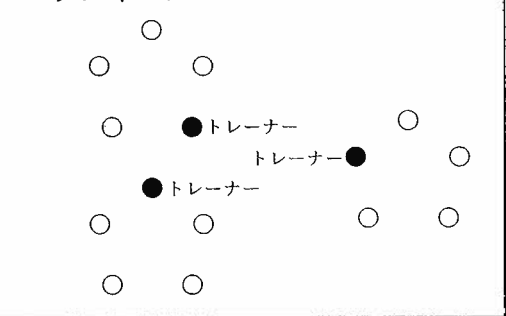
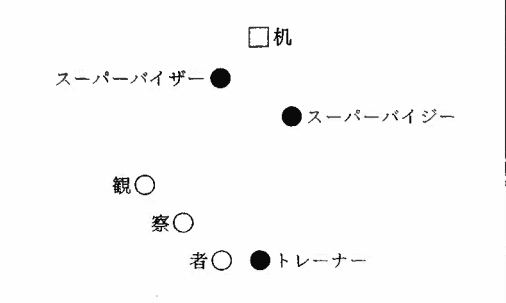
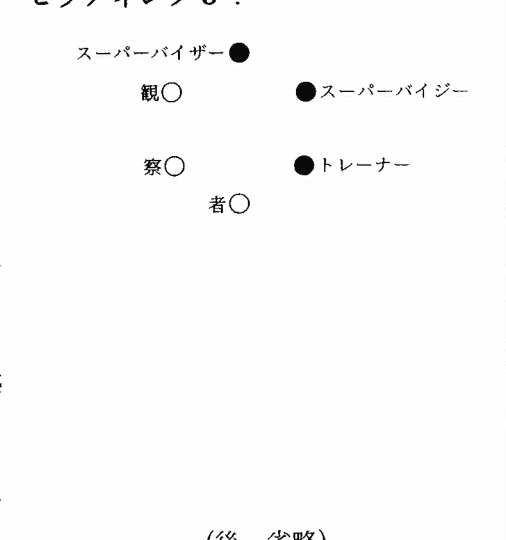
<p>1. トレーニング内容を先に与える</p> <ul style="list-style-type: none"> 構成要素、介入テクニック、段階、歩みの紹介 トレーニングすべき理論的基礎の媒介 質問の解明、予想される難しさについての議論 	<p>セッティング2：——フリップチャート</p> 
<p>2. 小グループ形成</p> <ul style="list-style-type: none"> さまざまなグループ形成方式（偶然原理、標識を先に与える、自由な選択、など）によるトレーニング小グループの形成 養成単位から養成単位にむけて小グループ状況の交代 	<p>セッティング3：</p> 
<p>3. 対話練習とスーパービジョン練習</p> <ul style="list-style-type: none"> 対話練習とスーパービジョン練習の実行 <ul style="list-style-type: none"> a. トレーニングのために自由意志で、スーパーバイザーとスーパーバイジーと観察者の役割を受け持つ b. 準備されたトレーニングセッティングでスーパービジョン会合の練習 	<p>セッティング4：</p> 
<p>4. 熟慮</p> <ul style="list-style-type: none"> 確証された規則と歩みに従った対話練習とスーパービジョン会合の練習の効果的な加工 <p>第1段階：スーパーバイザーの行動様式 スーパーバイザーの媒介された諸習熟、介入テクニックと観察しうる基本態度と関連したフィードバック</p> <p>第2段階：内容 重要だと認識された内容的着手点、質問、問題、スーパーバイジーの難しさと関連したフィードバック</p> <p>第3段階：シェアリング 観察者によって挙げられた内容に関連した個人的当惑や感情や自己の関心</p> <p>第4段階：主観的な気分 スーパーバイザーとスーパーバイジーは、練習状況の間の主観的な気分について相互に応答する</p>	<p>セッティング5：</p>  <p>(後、省略)</p>

図5 「養成モジュールとトレーニングモジュール」の一部

この基本的セッティングを常に繰り返すことによって習得されていくことが期待されている。養成過程の進行はつねに、a)練習の説明とこれまでの練習の報告、b)新しく媒介する学習内容の導入と整理と情報を与えること、c)養成モジュールと練習モジュールを使ったワークの実施、d)全体会合における反省、の四ステップを踏むことになる。

②の対話練習とスーパービジョン練習は、対話練習とスーパービジョンの練習の進行の基礎情報を与えている。例示的に、このモジュールの一部挙げておく（図5参照）9）。

③の内側と外側の二重円をつくり、スーパービジョンを実行し観察することについてのモジュールは、a)トレーニングするワークエレメントの基礎理論と進行の概観の紹介、b)参加者を内側の円と外側の円に分ける方法、c)内側の円で実施するワークの説明、d)外側の円でおこなう観察と反省の方法、が挙げられている。

④の硬化した見方と行動ムスターを解除し、新しい見方と行動ムスターへ転換し、新しく獲得した見方と行動ムスターを確保するためのモジュールは、a)それぞれのワークエレメントへの導入と理論的説明、b)硬化した見方と行動ムスターの解除の練習、c)「転換」にむけた練習、d)新しい見方と行動ムスターを日常実践に転移する練習、からなっている。

⑤の否定的な経験・困難・問題のロールプレイとロールプレイトレーニングは、a)トレーニングすべきテーマの確定とトレーニング経過の紹介、b)小グループでロールプレイの準備をする、c)ロールプレイの実行、d)トレーニングする理論的基礎の媒介、e)ロールプレイトレーニングの準備、f)ロールプレイトレーニングの実行、g)実施されたロールプレイについて考察する、が挙げられている。

これらのモジュールは、図4で示した九つのワークエレメントと組み合わせられ、そのときどきの試みとトレーニングのために構造的にセッティングされることになる。したがって、養成トレーナーには、実践的な養成ワークを構成し、養成グループでの進行とそのときどきのワークエレメントを同調させ、養成を方法的に柔軟に、多種多様に繰り返して実行できるように、これらのモジュールを構造的にセッティングする課題が課せられるのである。

教育スーパービジョンキールモデルは、以上のように、教育スーパービジョンコンセプトに相応して、スーパーバイザーに求められるコンピテンスを明らかにし、そのコンピテンス養成をモジュールとして構造化している。キールモデルのスーパービジョンワークを一部実施した経験に基づいて言えば、キールモデルが持つこの全体性と体系性は、日本における教育スーパービジョン開発とそのスーパービジョンを指導するスーパーバイザーを専門的に養成することを考える際に、多くの示唆を与えていると評価しうる。

注

1)Pallasch,W.,Kölln,D.,Reimer,H.,Rottmann,C.:Das Kieler Supervisionsmodell.

Weinheim und München 2001,SS.637-638.

2)Ebenda,S.639.

3)Ebenda,S.641 の図を筆者が一部修正している。

4)スーパーバイザー養成にとってフィールドコンピテンスが前提になるかどうか、すなわち教員養成と教職経験があるかどうか前提になることには、異論が存在するだろう。それはスーパーバイザーがスーパーバイザーの職業領域との十分な距離を保てないというのが、その最大の理由である。この異論を承知の上で、キールモデルはしかし、この危険に配慮することを忘れずに、フィールドコンピテンスを前提としている。

5)Pallasch,W.,Köln,D.,Reimer,H.,Rottmann,C.:A.a.O.,SS.642-643.

6)Ebenda,S.644 の図を筆者が一部修正している。

7)Ebenda,S.645.

8)Ebenda,S.651

9)Ebenda,S.656 のモジュールの一部である。