

6. 教育的モデレーション

1) スーパービジョンにおける教育的モデレーションの位置づけ

教育スーパービジョンでは、教師の授業実践を中心とした日常の教育活動から生じるあらゆる問題や課題がテーマとなりうる。何よりも授業観察と観察データの分析に基づいて授業改善のためにテーマを設定し、そのテーマについて熟慮し、改善案を考え、試行することが出発点となるが、またその授業実践のベースとなっている教師の教育コンセプトや経験を吟味すること、あるいは授業と関連して教師と生徒との間の葛藤や問題、教師間の葛藤や問題とその解決、さらに場合によっては教師活動のベースとなっている生育暦の振り返りなど、がテーマとなりうる。これらのテーマについてワークエレメントについては、すでに1～5で述べてきた。

これらのスーパービジョンワークを実施し、そのワーク過程に同伴し、必要な知識や情報を提供することと、このワーク過程の舵を取ることがスーパーバイザーの役割である。スーパービジョンワークは多くの場合にグループやチームで行われるので、グループダイナミズムを視野にいれた舵取りが求められる。そしてこの舵取りは、どのようなワークを行おうとも必要であるので、スーパービジョン過程を貫く要素であるということができ、この教育的モデレーションは、1～5で述べた個別のワークエレメントとは異なった性格をもつ。

一般的に複数の人間が関係するところでは、どこでもインターアクションとコミュニケーションが生じる。そして、スーパービジョンのグループワークでは、ワークが常にスムーズに運ぶ場合は少なく、たえず参加者によってワークの妨げになると感じられるコミュニケーションの混乱が生じることが確認されている¹⁾。

例えば、次のような事態である。

- ① 意見を統率しようとする人が現れ、その人の関心事を一面的に吹き込もうとする、
- ② 決められた時間よりも長く話そうとする、
- ③ 話し合いの内容が互いに関係付けられない、
- ④ 参加者が、話者の話を傾聴しない、
- ⑤ 参加者が、話しにくいと感じる雰囲気がある、
- ⑥ ワークの中間成果が明確にされないために、参加者がワークのつながりを失う、
- ⑦ 共通ワークの目標が明確に定義されない、
- ⑧ ある問題の建設的な解決のために、十分なアイデアが収集されない、などである。

このような状況が生じたときに、スーパーバイザーにはこの話し合い過程の舵を取ることが求められる。ここでは、その舵取りをモデレーションとして実行することが求められる。モデレーションとは、一般的にグループやチームの指導の特有の形式であり、あるグループがグループに固有のワークリソースを利用する道筋と方法であると考えられている。

このモデレーションと呼ばれる特有の指導の方法は、歴史的に見れば、1960年代末から70年代初めに発達したとされる²⁾。それは、旧来のグループ指導の方法への対抗として、すなわちグループ指導にはグループ構成員よりもさまざまなことをよく知っている指導者が存在し、その指導者がグループの対話構造と決定構造を導くという旧来のグループ指導への対抗として生じている。

この対抗が生じた背景には、指導-被指導の関係を越えた、新たな関係と共同決定をもたらしうる対話形式が未発達であるにもかかわらず、この時代に、問題はより複雑になり、異なった見方を考慮した解決ストラテジーが求められる状況が生じたことが挙げられる。

「モデレーション方法」は、この状況のもとで開発された。このモデレーション方法は、最初は経済分野でのワーク会議や企業教育において活用された。それ以降、活用領域は拡大し、1990年代に入って、教育労働領域においても活用されるようになった。

一般的に、モデレーション方法を使うことによって、グループにおける対話をより効果的に構成し、さまざまなビジュアル化を通して、認知可能性と解決発見可能性を高め、追実行可能とすることがめざされている。モデレーションの基本理念は、グループ全員が知識を能動的に習得し、自分たちの問題を自分たちで解決することを学ぶことである。その意味で、モデレーションは人間的コミュニケーションの改善のためのスキルということが言える。

ここで、「教育的モデレーション」と命名するのは、先にあげたように、モデレーションの教育労働領域への適用を意図しているからである。より詳しく言えば、第1に、周知のようにモデレーションは、公的メディアにおいて機能しているが、それとは区別するためであり、第2に、教育スーパービジョンにおける要素として際立たせるためであり、第3に、スーパーバイザーのモデレーション行為をスーパーバイザーに教育的に作用させることが、考えられているからである。

したがって、スーパービジョンにモデレーション行為を転換する基点は、モデレーションテクニックではなく、むしろモデレーションが根拠付けられている人間像ないし人間関係、すなわちスーパーバイザーに対するスーパーバイザーの態度である。スーパーバイザーの行動は、次の二つの原則に基づくことが求められる³⁾。

① グループの参加者を対等な、尊敬すべき人物とみなすこと

スーパーバイザーは、礼儀正しく、他者の気持ちの動きに機敏であり、好意と尊敬の念をもち、他者を勇気付けようとする。拒絶や、教えてやるという態度、あるいは皮肉などは、放棄される。

② グループ参加者の自己決定を促進すること

スーパーバイザーは自らの行動を通して、参加者が自分の見解と意思を形成していく過程を作り出すなかで、自己決定、自己イニシアティブ、自由な開示へと促す。だから、スーパーバイザーが、グループを引き回して、グループに矛盾が生じることが避けられる。

この二つの原則に基づく行動は、次の現象の中に現れる。

① スーパーバイザーは、自分の見解や判断や目標を後回しにする、

② 参加者の見解や行動様式を評価しない、

③ それぞれの参加者の見解を受け入れ、同じように重要だとみなす、

- ④ 主張する態度ではなく、質問する態度を取り入れる、
 - ⑤ 参加者とテーマに対する自分の立場を意識する、
 - ⑥ 自分の強さと弱さ、作用と反作用を意識する、
 - ⑦ グループを能動化し、適切な刺激を通して、お互いのために、目標のためにオープンにする、
 - ⑧ 自分の責任を受け入れる、
 - ⑨ グループからの意見を把握する、
 - ⑩ バーバルメッセージとやらんでノンバーバルメッセージにも注意し、起こりうる混乱をできるだけ早く認識する、
 - ⑪ スーパーバイザーへの不満、あるいは方法への不満を正当化するのではなく、むしろ不満の理由をたずね、その不満の背後にある困難を明確にし、場合によっては不快感や葛藤をグループと一緒に考えるために、適切な処置を提案する、
- などである。

このように、教育的モデレーションは、スーパービジョン過程の進行のために常に必要であるという特別な位置をもち、スーパーバイザーにはスーパーバイザーに対してモデレーターとしての関係をもつことが求められる。そして上述した現象は、モデレーションテクニックの問題ではなく、まさにスーパーバイザーの個人的スタイルである。

2) スーパーバイザーのモデレーション課題

スーパーバイザーは、スーパービジョンの目標と内容を事前に知り、スーパービジョン過程における対話を指導し、参加者に注意し、参加者に参加者としての立場を守らせる全知全能の対話指導者ではない。むしろ、スーパービジョングループに、問題を建設的に熟慮する道筋を提供し、発言を整理する援助者の役割をもつ。すなわち、スーパーバイザーは、参加者が自由に能力を発揮し、目標を達成しようとするのを支援する、スーパービジョン過程の同伴者として機能する。そしてさらにスーパーバイザーは、個々のスーパーバイザーならびにスーパービジョングループ全体が自己決定的に学習過程とワーク過程を遂行するのを支援し、それに同伴する。

そのために、スーパーバイザーには、スーパービジョンを計画し、その過程をバランスよく組み立て、そしてその過程に上記の意味で、同伴することが課題となる。図1は、このスーパーバイザーの課題を簡潔に表したものである4)。

この図によれば、スーパービジョン構造をつくりだす課題とその権限をもつスーパーバイザーは、次のことに責任をもつことが求められる。

- ① 必要な事前情報を参加者に提供する、
- ② スーパービジョンを実施する部屋と必要な材料を準備する、
- ③ 時間計画をたてる、
- ④ スーパービジョンの全過程を計画し、経過をわかりやすくビジュアル化する、
- ⑤ スーパービジョン過程で実施するワークの進行を計画し、その進行をわかりやすくビジュアル化する、
- ⑥ グループ討議を建設的に行うために、すでに実証されているコミュニケーション規則

を参加者に紹介し、参加者にその規則を守る賛同をえる。

あなた方のスーパーバイザーとして、私は常に

A) 構成、B) バランス、C) 過程、について配慮しています。

A) 「構造を提供する者」として私は次のことに配慮します

- ・ 会合の準備（部屋、資料、メディア）
- ・ 時間計画
- ・ スーパービジョンのそれぞれのステップの計画

B) 「バランスクンストラー」として次のことの交代に配慮します

- ・ 緊張と弛緩
- ・ 静止と運動
- ・ 多様な方法
- ・ インターアクションのさまざまな形式

C) 「過程同伴者」として私は次のことに配慮します

- ・ 中立的なモデレーション
- ・ あなた方がテーマについて熟慮する道筋と多様な方法
- ・ あなた方自身のアイデア、創造性、問題解決リソースを開花させる手助けとなる枠組みと多様な方法
- ・ あなた方が目標を効果的に達成するのに疲れたときの支援
- ・ ワークがうまく行かないときの援助
- ・ あなた方の意見交換と相互の了解を促進するコミュニケーションの規則
- ・ 異なった見解や関心を見えるようにすること
- ・ 同伴し、援護される枠内で事実的対決と人格的対決を指導する可能性
- ・ 葛藤が生じたときに、異なったさまざまな立脚点の間を媒介すること
- ・ グループ構成員の一人ひとりのために必要な避難場所
- ・ フィードバックのための余地

スーパーバイザーとしての課題を全うできるために、①私が必要だと思ったときにはワークを中断すること、②規則を遵守していただくこと、に同意をお願いしたい。

私はこのワークをあなた方が喜び、成果をあげることを願っています。

図 1：スーパービジョンの構造とバランスと経過を堅持するためのスーパーバイザーの課題

スーパーバイザーは、スーパービジョンの実施に先立って、スーパービジョン過程を計画すると同時に、その過程のバランスを考えることが課題となる。スーパービジョンワークを一定のグループで2～3時間継続して行う場合に、参加者が次々と新しいことに直面して混乱しないように、また集中できるように、参加者のキャパシティに相応して、一定のバランスを保ち、方法を交代させることが必要となる。一定のバランスを保ち、方法を交代させる要素は次のものである。

- ① 緊張ないし集中する局面と弛緩の局面、
- ② ワークの時間と休憩時間、
- ③ 休息と運動、
- ④ さまざまな方法とさまざまなメディア、
- ⑤ 個人ワーク、パートナーワーク、小グループワーク、全体討議のようなさまざまな形式、
- ⑥ 五感を多面的に利用することと、その感覚器官と関連した一定の学習タイプを尊重する、ことである。

これらの要素をバランスよく組み合わせ、ワーク過程に変化をもたせることもスーパーバイザーの重要な課題である。

そして、スーパーバイザーは、このスーパービジョン過程に同伴し、スーパービジョングループが、テーマについて建設的に熟慮し、個々のスーパーバイザーならびにスーパービジョングループ全体が自己決定的に学習過程とワーク過程を遂行するのを支援する。したがってスーパーバイザーは、全知全能のグループ対話指導者ではなく、スーパービジョンに持ち込まれるテーマ全てについてのエキスパートである必要は無く、むしろスーパーバイザーが持ち込んだテーマについて反省するための触媒の機能を果たすのである。

このことが意味するのは、スーパーバイザーがテーマについて理解する必要がないということではなく、むしろ参加者と一緒に内容について考えるということである。その意味においては、スーパーバイザーが幅広く内容的によく知っていることは、有益なことである。しかし、スーパーバイザーに本来的に必要とされるのは、教育学的・心理学的コンピテンスと社会的コンピテンスである。

ここから、スーパーバイザーがモデレーターとして果たす役割として、次のことが挙げられる5)。

- ① スーパーバイザーは、オープンに問いかける態度を維持し、能動的な学習方法を通して、スーパービジョングループが自らの目標と要求を定式化し、解決方法をしあげ、実践に転換するのを援助する、
- ② ワーク形式による対称的コミュニケーションのパートナーとして、スーパービジョングループの全ての参加者が同等に参加できるのを保障する、
- ③ 全ての参加者を能動的にワークに引き入れ、全ての発言を同等に評価することを通して、コミュニケーショングループ内の多様な出会いを作り出す、
- ④ グループメンバー間の複合的な人間関係やバーバルメッセージとノンバーバルメッセージが影響ファクターとして作用するグループダイナミズムを認識し、グループの全体性を把握し、グループの発展と個々の参加者の成長を促進する、ことである。

以上のことを端的に言えば、スーパーバイザーが果たすべき役割は、スーパービジョンの内容については中立性を保ちながら、スーパービジョンの構造と過程とそのバランスについてのエキスパートとして、目標に向けてグループ内対話が建設的に進行するのを支援することである。

スーパーバイザーが、スーパービジョンの内容に干渉せずに、中立性を保つ同伴者として行動することは、場合によっては、新たな課題を生み出す。例えば、スーパーバイザー

が当該のグループテーマについてのエキスパートでない場合には、中立性を保つことは容易であるように思える。しかし、スーパーバイザーが当該のテーマについてエキスパートである場合に、内容について中立性を保つことは難しくなる場合がある。さらにまた教育学のエキスパートとして、しばしば純粋な同伴者の役割を越える機能をもつことがある。そして参加者もまた、スーパーバイザーに中立的に機能することを求めることもあれば、エキスパートとしての発言を求めることもあるのである。

言い換えればスーパービジョン過程において、スーパーバイザーは、①内容について純粋に中立性を保つモデレーターとして機能する場合と、②必要な専門的情報を持ち込む媒介者として機能する場合、があるのである。そして参加者もまた、スーパーバイザーにモデレーターであることを要求する場合もあれば、エキスパートとしての媒介者であることを要求する場合もある。スーパービジョン過程が建設的に進行し、目的が達成された場合には、この二つの機能のバランスが問題になることはほとんどない。しかし、とりわけスーパービジョンが、最初に参加者に期待された成果を達成しなかった場合には、参加者の非難はスーパーバイザーに集中することが多く、スーパーバイザーがその責任を負わなければならない場合も生じる。

このように考えれば、スーパーバイザーにとって、内容について中立性を保ちながらモデレーターとしての機能を果たすことと、エキスパートとして媒介者の機能を果たすことのバランスを保つことがもっとも重要な課題となる。

3) 媒介とモデレーションの機能分離とモデレーション行為のガイドライン

上述の課題は、スーパーバイザーが媒介機能とモデレーション機能を明確に区別して実行することと同時に、その区別が参加者にも知覚されることによって実現される。それゆえ、基本ルールとして、スーパーバイザーには、モデレーション機能と媒介機能を分離して行為することが提案される。つまり、スーパービジョン過程のモデレーションと情報媒介が区別されて実行されれば、参加者の観点からも分かりやすくなると考えられる。

この分離の仕方として、二つの形式が考えられる⁶⁾。

第1は、スーパービジョン過程においてモデレーション行為と媒介行為を時間的に切り離すことである。

時間経過の順番として、まず情報を媒介し、情報についての質問を明確にした後に、それに続いてモデレーターとして、それを深め、確証し、利用するなどの道筋を歩む場合である。この歩みが一般的であるがしかし、これとは逆にスーパービジョングループの関心事について、参加者がモデレートされながら熟慮した後に、スーパーバイザーが事実についての説明する場合があります。この場合は、まずモデレーターとして行為し、それから情報を媒介することになる。

第2は、スーパービジョン過程において、モデレーション行為と媒介行為の位置を空間的に切り離すことである。

このことは、スーパーバイザーがモデレーターとして行為するときと、媒介者として行為するとき、それぞれ明確に異なった位置で行為することを示している。つまり「媒介

者の位置」と「モデレーター的位置」を違えることによって、参加者にとってその機能が目に見えるようにでき、明確になる。

この二つの方法によって、スーパーバイザーのモデレーション機能と媒介機能を明確に分離することが可能となり、モデレーション行為は媒介行為と間違えられること無くスーパービジョン過程に同伴できるようになる。

そしてさらに、上述の二つの方法の両方にかかわることであるが、モデレーションの二つのレベルに留意することが必要である。それは、コミュニケーションの二つのレベル、すなわち、コミュニケーションの内容レベルと関係レベルの両方に留意することである。この二つのレベルは、スーパーバイザーが話すときに常に二重に要求される。スーパーバイザーは、だからスーパービジョンのテーマや内容について話すときに、同時にグループ全体と、グループにおける個人を、そしてグループ内のサブグループを視野に入れて話すことが求められる。

スーパービジョン実践において、事実レベルと関係レベルは非常に密接に絡み合っており、スーパーバイザーのモデレーションは常に両方のレベルで生じる。スーパーバイザーは、あるテーマについてのワーク内容をモデレートする一方で、グループにおける社会・心理的事象の舵取りもする。この両方の舵取りは、絡み合っているのが普通であるが、それにもかかわらず、事実過程と人間関係過程のモデレーションを分けて考察することが、スーパーバイザーの課題を明確にするためには必要である⁷⁾。

そしてさらに、スーパーバイザーのモデレーション行為が成功するために、無視してはならない原理が存在する。それは次の四つの原理である⁸⁾。

① スーパーバイザー自身が健康であること

一般的に、自分自身を気遣える人間だけが、また他者を気遣うことができると言われるが、この一般的原理がスーパーバイザーにも妥当する。スーパーバイザーは、自分自身が健康だと感じられているときにのみ、グループを肯定的に、建設的に支援することができるので、スーパーバイザー自身が健康に注意を払う。

② スーパービジョングループとコンタクトを取ること

一緒にワークをした経験がある場合、あるいは小グループの場合には、それほど心配はないが、初めて出会う人たちからなるグループ、あるいは大グループで、グループ内にサブグループがいくつか存在しているとき、またアウトサイダー的位置に参加者が居る場合など、一人一人に気を配り、コンタクトを確保することが何より大切である。

③ スーパーバイザーの役割を確保すること

すでに述べてきたように、スーパーバイザーはスーパービジョンの構造とバランスとスーパービジョン過程の舵を取る権限を持っている。これらの全てがうまく行っているときにだけ、スーパーバイザーはグループの一構成員でありうる。

しかしスーパービジョン過程が、舵取りを必要とする時には、スーパーバイザーは指導しなければならない。すなわち、スーパービジョン過程を、①スタートさせ、舵を取ることに、②中断し、ブレーキをかけること、③終わらせ、中止すること、④成果よりも過程を優位におき、過程で妨害、葛藤、矛盾などが生じた場合に舵取りをすることは、スーパーバイザーの義務に属している。このスーパーバイザーの「指導権」は、グループ間のコン

タクトや意見交換を促進するものであり、テーマについてのワークを効率的に促進するためのものなので、スーパーバイザーの役割は、スーパーバイザーに同意されておらねばならず、そのために必要に応じてたえず確認することが賢明である。

4) グループ対話のモデレーション

上述したモデレーション行為の原則とならんで、スーパービジョン過程のどのような局面においてもスーパーバイザーが利用できる、グループでの対話指導の基本的な行為原理が存在する。この行為原理を踏まえて、スキルを獲得し、グループ対話をモデレートすることが求められる。同時に、スーパーバイザーにもグループディスカッションのスキルが、スーパービジョンを通して形成されることが意図されるので、グループ対話のルールがスーパーバイザーにも示され、この規則を守ることの同意を得ておくことが必要である。表1は、そのルールを示している9)。

対話指導の基本的な行為原理は、対話の糸を維持し、対話内容を豊富化し、対話の妨害を許さないことである。対話の糸を維持し、誰の目にも見えるようにするために、ビジュアル化のスキルを活用することは有益である。

コミュニケーション過程をビジュアル化することの意義は、聴覚と視覚の活用によって、①集中と注意を高め、②参加者を共通点に集中させ、③具体的に議論するチャンスを増やし、④述べられたことを選別させ、⑤ワーク過程と成果を可視的にし、追実行可能にし、これらの結果として、対話過程と対話成果の一致を高めることによって、言われたことと決定されたことの結びつきが明確になる10)。

このビジュアル化を活用し、適切に質問することによって対話内容は豊富される。スーパーバイザーが何かを主張するのではなく、問うことによってスーパーバイザーの思考と対話が促され、スーパーバイザーの触媒としての役割は実現される。その意味で、質問スキルは、スーパービジョンワークにおけるグループ過程を構成するための中心的ツールである。質問がビジュアル化されるときには、先のビジュアル化スキルと交差して、効果を発揮する。

一般的に、質問を設定する時に、まず、この質問によって何が達成されるべきなのかが説明されねばならない。すなわち、よく知られた問題の新しい解決を見つけることが問題なのか、共通目標を決定することが問題なのか、関係を説明することが問題なのか、欲求や関心事を明確にすることが問題なのか、などの達成されるべき事柄によって、当然、質問の定式化は異なってくる。

このことを踏まえて、では、「良い質問」とは、どのようなものか。それは、参加者が自立的にテーマに従事し、問題解決を志向するグループの自主的な舵取りを促進するような質問である。すなわち、①回答の幅を広げる、開かれた質問、②参加者を反省へと動機付ける挑発質問、③手短に、分かりやすく、はっきりと定式化された質問、④個人にではなく、グループ全体に向けられた質問、である。

反対に、「良くない質問」とは、グループをある一定の内的ポジションに追い込み、そのことによって自立的にワークするのを弱める質問である。

表1 グループディスカッションのための規則

グループディスカッションのための規則

1. あなたがたは自分で指導します。

あなたが言いたいことを、自分で決めてください。

テーマを視野に入れて、自分の欲求を調整してください。

あなたがこの会合で、自分のためにしたことについて責任を持ってください。

自分が望まないことを言ったり、したりするよう強制されることはありません。

2. いつも一人だけが話します。

あなた方全員に、あなたがたが気にかかっていることを話すための時間があります。

あなた方が望めば、何度でも順番が来ます。

3. 「人は」「われわれは」の代わりに「私は」を使ってください。

「人は」「われわれは」を使って本心を隠さないでください。

他の人が話しているときに、口を挟まないでください。

個人として姿を見せ、自分が言ったことに責任を持ってください。

4. 自分自身で試し、自分の身体シグナルに気をつけてください。

もっと新しい行動を試してみようとし、少し不安があっても思い切ってしてください。

自分がたった今、何を感じ、望んだかを見つけるために身体の声聞いてください。

5. 質問をする代わりに、あなたの意見を言ってください。

質問は尋問するように作用することがあり、他者を窮地においこむことがあります。質問することは、自分を示さず、意見を言わないための方法であることがよくあります。

質問するときには、質問した理由を言ってください。

6. 直接的に話してください。

あなたがグループの誰かに何かを伝えたいときは、その人に直接話しかけ、アイコンタクトによって、その人について思っていることを示してください。

あなたが本当にある人のことを考えているなら、第3者を介して話さないでください、そしてグループについて話さないでください。

7. あなたが必要なら、フィードバックします。

あるメンバーの行動が、あなたに気持ちよく感じさせたり、気持ち悪く感じさせたら、そのことをすぐにその人に伝えてください。後で、第3者に伝えしないでください。

あなたのフィードバックを書いて、評価しないで定式化してください。

解説すること、思惑すること、判定することを避けてください。

「あなた・メッセージ」のかわりに「私・メッセージ」を送ってください。

行動をとおしてあなたに生じた感情について話してください。

他の人に、変化させずに情報を提供することを試してみてください。

8. フィードバックされたら、まず黙って傾聴してください。

ここでは客観的事実ではなく、主観的感情や知覚が伝えられているということについて考えてください。

あなたが情報を正しく理解したかどうか、(場合によっては質問をとおして)吟味してください。

すぐに弁明したり、正当化したり、言い換えたりしないでください。

フィードバックを通して引き起こされたあなたの感情について話してください。

それは、①「はい」か「いいえ」で答えられる閉じられた質問、②参加者に恥をかかせるかもしれない質問、③取り調べをするような質問、④専門に詳しい人、知っている人だけが答えられる質問、である。

良い質問を設定したうえで、さらに対話を促進する質問スキルとして、スーパーバイザーから事実について質問されたときに、スーパーバイザーが媒介者として答えるのではなく、同じ質問をグループに問い返すことが挙げられる 11)。

例：参加者 A の質問「学校全体の指導にかかわって、このことを誰に頼めばよいですか」にたいして、スーパーバイザーが答えるのではなく、グループ全体に向かって、「他の人はどのように考えていますか。学校全体の指導にかかわって、誰にこのことを頼めばよいでしょうか」と質問する。

一人の質問を全体に問い返すことによって、この問いがグループ全体の関心事となり、意見交換が行われる。

さらに、対話状況が難しくなったときに、この状況や事態について深めるための質問が、状況の難しさを克服し、ワークをさらに建設的に進めるのに役立つ 12)。

例 1：ある概念が使用されるが、その概念内容があいまいで、何を意味しているかが不明なときがある。「私は努力している」という参加者の言明に対して、「あなたにとって『努力する』とはどんな意味ですか」、「あなたが努力しているとき、あなたはいつ、だれに対して、どのように行動しますか」と問うことによって、「努力する」という概念の内容と意味を明確にすることができる。

この例では、話者の意味することが明確でない「努力する」という言明にたいして、概念「努力」の内容を明確にするための質問をして、思考を刺激し、言明の内容を明確にし、思考を深め、活性化させようとしている。

例 2：特殊な、個別事例で経験されたことを一般化する言明に対して、さらに深く考えることが必要な場合がある。一般化は、たいてい、「全く」「決して」「いつも」「みんなが」というような単語とともに語られ、「それは良い」「それは良くない」「それは正しい」「それは本当だ」などの、あいまいな判断で認識される。例えば、「人は他人の要求をまじめに受け入れるべきだ」という言明に対して、「この場合に『人』って誰のことですか」、「『他人』とは誰のことですか」、「あなたはどんな要求を考えていますか」などと、考えを深めるために問うことを通して、一般化されたことが相対化され、別の観点が可能になる。

この例では、個別事例の早急な一般化、あるいはよく吟味されていない一般化に基づく判断に対して、その一般化の妥当性をさらに深く考えるための質問することによって、早急な一般化を相対化し、思考の方向を変え、他の観点や判断への道を開こうとしている。

例 3：よく知らない文脈での出来事と現状を比較して、意見が出される場合がある。この比較は、あることが今ここで可能である、あるいは不可能であることを言うための見せ掛けの証拠として機能する。例えば「その時は、こんなに話し合うことは求められなかった」という言明に対して、「その時、話し合いを求められなかった要因は何ですか」「当時の状況と今では、何が一番ちがっていますか」と質問することができる。

ここでは、思考を深めるためにさらに問うことによって、比較のあいまいさや自分勝手さが吟味されうる。

対話が困難になる場合は、参加者の使用する言葉の意味が不明確である場合、早急な一般化によって判断基準の不確かさが生じる場合、あるいは間違った比較から結論が導き出

される場合など、状況によって多様にある。ここに挙げた例は、行き詰った対話を解きほぐし、さらに思考を深めるのに役立つ質問事例と質問のスキルである。まず良い質問を設定し、参加者の質問を全体に問い返して思考を刺激し、また対話状況が行き詰った場合に、思考を深めるための質問をして、対話状況を建設的に拓くことは、モデレーターの重要なスキルである。

しかしまた、スーパービジョン過程で、時には、個人、あるいはサブグループや全体グループの行為がワークを妨害することも起こりうる。例えば、ひそひそ話しをする、話の腰を折る、などの妨害行為が生じることもある。この妨害行為をやめさせることは、スーパーバイザーの重要な役割の一つである。妨害行為を見つけた時に、まずは間接的に、一般的に全体に応答されるのが良い。それでも妨害行為がやめられない場合には、この妨害に注目するように一瞥する、ジェスチャーで示すなどのノンバーバルメッセージを送って妨害行為をやめさせることもできる。しかし、ノンバーバルメッセージによっても妨害行為がやめられない時には、スーパービジョンワークを中断して、この妨害行為をフィードバックの形成で話すことが必要な場合もありうる。フィードバックするための重要な点は、①知覚された行動を具体的に述べる、②人物評価はせずに、妨害行為から生じたスーパーバイザーの感情を私メッセージで述べる、③そのさいに生じた妨害行為と時間的にあまり間をおかない、ということである¹³⁾。すなわち、妨害行為を見つけたらできるだけ早く、該当者にその具体的行為を述べ、その行為から生じたスーパーバイザーの困った気持ちを述べ、止めるように希望を述べ、これらからの進行を邪魔しないことを約束し、その約束にたいして感謝を述べる、ことになる。

以上のように、スーパーバイザーはグループ対話の過程を、ビジュアル化をとおして分かりやすくし、問うことによって対話を豊かにし、妨害行為を止めさせるようにモデレートするスキルを獲得することが求められる。

教育スーパービジョンにおいて、スーパーバイザーは、知識や情報を提供する媒介機能と対話過程を目標達成に向けて建設的に舵取りをするモデレーション機能をもつ。ここで述べてきたモデレーション行為の原理と対話スキルは、教員研修や授業での対話指導にも適用可能である。したがって、スーパービジョンワークを通して、スーパーバイザーである教師にも経験的に学ばれることが意味深いと考えられる。

注

- 1) Pallasch, W., Kölln, D., Reimer, H., Rottmann, C.: Das Kieler Supervisionsmodell. Weinheim und München 2001, S. 459.
- 2) Klebert, K., Schrader, E., Straub, W. G.: Moderationsmethode: Gestaltung der Meinungs- und Willensbildung in Gruppen, die miteinander lernen und leben, arbeiten und spielen (5. Aufl.) Hamburg, S. 7ff.
- 3) Pallasch, W., Kölln, D., Reimer, H., Rottmann, C.: Das Kieler Supervisionsmodell. A. a. O., S. 461
- 4) Ebenda, S. 499

5)Ebenda,S.461

6)Ebenda,SS.463-464

7)本章の5のワークエレメント、「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」でも述べたように、事実レベルと関係レベルを区別してワークすることは重要である。それは、スーパーバイザーがモデレートする場合にも妥当し、事実過程と人間関係過程を区別し、この両方に配慮することが求められる。

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

A.a.O.,SS.467-468

9).Ebenda,SS.500-501

10)Ebenda,SS.469-470

11)Ebenda,S.471

12)Ebenda,SS.471-472

13)Ebenda,S.475