

邦訳ミニレクチャー

プロセッシングのための問いかけ： 体験学習の過程を完成させるための助け

Beverly A. Gaw 著
津村俊充（南山短期大学教授）訳

学習とは、それぞれの遺伝によって決定づけられるものではなく、個々人が変化するプロセスである(Bigge, 1964, p.1)。これらの変化は、人々が認知したり、考えたり、感じたり、欲したり、行動したりする次元において起きるのである。(Wackman, Miller, & Nunnally, 1975)体験学習の過程(サイクル)は、今ここでの体験の中で過去と未来とを関連づけ・理解していくことに大きな影響を与える。デューイ(Dewey, 1938, p.41)は、「“ 経験から学ぶことは、今私たちがやっていることとその結果として、それらから喜んだり苦しんだりしていることの前・後の関係を結びつかせることである。”と示唆している。

体験学習の過程(サイクル)

体験学習は、教育的なプロセスの中で全人格的にその人に関連する諸活動(activities)を提供することである。体験学習の過程のそれぞれのステージは類似の状況だけでなく新しい状況に直面した時にも、その人にとって利用可能な幅広いオプションをもつことができるようにするという究極の目標に向けて展開していくことができる目的(objectives)をもっている。

その過程(see Pfeiffer & Jones, 1975)のそれぞれのフェイズの目的は以下のようなものと言えるだろう(Figure 1)。

1. 体験する(Experiencing)：認識すること、考えること、感じること、欲すること、行動することのさまざまなモードにおいて個々人のデータを生み出すことである。
2. わかちあう(sharing)：経験から生み出されたデータを報告することである。
3. 解釈する(interpreting)：個人やグループの両者から出てきたデータの意味を明らかにすることである。
4. 一般化する(Generalizing)：そのデータから検証可能な仮説や抽象概念に発展させることである。
5. 応用する(Applying)：これらの概念化したものを新しい状況でいかに検証するかを理解したり、または計画することによって、現在から未来への橋渡しをすることである。

学習過程のそれぞれのステージにおける目的を達成でき、次のステージへ移行できるように、ファシリテーターが行う技術は、プロセッシングにある。多くの教育者やファシリテーターは参加者の学習を最大にするためのプロセッシングのスキルが重要であることに気づいている。有能なファ

シリテーターは、単にエキサイティングで関与した体験以上のものを提供する；ファシリテーターは学習の転移が起こるようにその過程を参加者に導くのである(Benne,1976)。そのスキルをもったファシリテーターは、参加者と波長を合わせることができ(Eiben,1976)、グループの中で起こる“その時その時”の変化に敏感である(Phillips,1976)。学習を転移させるための具体的な筋道は参加者が生み出したデータによって決定されるので、ファシリテーターは、その過程（サイクル）を刺激し、維持し、完成させるための幅広く柔軟な問いかけをもっていなければならない。

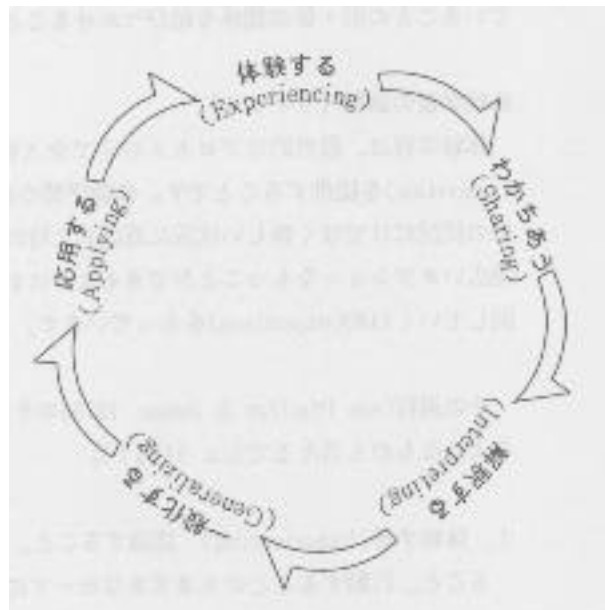


図1 体験学習の過程

教育者やグループのリーダーのような人たちは、プロセッシングの必要性を主張しながらも、文献の中では現実に目標を到達するためのガイドラインの記述は非常に乏しいのである。1970年から1978年にかけての2、30冊の、実習の掲載されている本、教師のためのマニュアル、ワークブックをいろいろと調べてみると、ファシリテーターがその体験学習の過程を追っていくようなものは極稀であり、ほとんどの場合それをいかに扱うかを示したものはないのである。これらの本は以下の3つのカテゴリーのうちのどれか一つに分類されるだろう。

1. 学習を統合するための問いかけ、ガイドラインや指示は提供されていない。ファシリテーターは活動とその目的が与えられている(Brooks, no date; Egan, 1975; Francis & Woodcock, 1975; Johnson, 1974; McCroskey, Larson, & Knapp, 1971; Myers & Myers, 1973; Stewart & D'Angelo, 1975)。例えば、"A systems Approach to Small Group Interaction (Tubbs, 1978)"でのインストラクターガイドでは、"trust walk"は体験的な活動として示されており、以下のような教示を含んでいるだけである：

Trust Walk:メンバーはなんらかの基準に従いペアになる。ペアの一人が目を閉じることによってめかくしをする役割をとる。(その人は後にたち)もう一人の肩に手を置くことだけで接触を保ち、もう一人の人がその人を案内する。その教示には、めかくしをした人がもう一人の人を信頼し始める感じをつかむように示唆することを含めることができるかもしれない(p.10)。

2. ファシリテーターは、生み出された経験から重要な概念を引き出すように討議するようにと

導いかれている(Pfeiffer & Jones, 1972-1978; Wackman, Miller, & Nunnally, 1975)。例えば、"Admissions Committee: A Consensus-Seeking Activity"(Pfeiffer & Jones, 1978)において、ファシリテーターは以下のような考えを引き出すように教示する：

1. 各グループ内のコンセンサスの過程について：その長所や困難さ、ルールが理解されたかどうか？、計算された得点の背後にあるダイナミクスは？
2. それぞれが行った方法は将来のコンセンサスを求める活動において活かされるだろうか？
3. コンセンサスに至るような原理を用いた仕事場面が考えうるだろうか？

3. ファシリテーターは、学習のサイクルのある一つのフェイズを踏むように、いくつかの具体的な討議のための問いかけが与えられている(Frank & Jandt, 1976; Hall et al., 1975; Jongeward & James, 1973; Krupar, 1973; Napier & Gershenfeld, 1973; Stevens, 1971; Thayer, 1976)。例えば、"A Handbook of Verbal Group Exercises"(Morris & Cinnamon, 1975)では、何が起こっていたかのわかちあい(sharing)とそれにはどんな意味があるか(interpreting)に主に焦点をあてた"Coping with Confrontation"に関する問いかけが示唆されている。

- a. あなたは椅子の中でどんな感じをもっていましたか？それは何故？何か感じは変化しましたか？
- b. あなたはそのフィードバックにどのように反応しましたか？多くの場合、あなたは同意するもしくは同意しない傾向がありましたか？それは何故ですか？そのフィードバックはあなたを驚かせるようなものでしたか？それは正直だと感じましたか？
- c. あなたは与えられたフィードバックにためらいを感じましたか？それは何故ですか？あなたのフィードバックは主にネガティブでしたか？ポジティブでしたか？
- d. あなたが賞賛や敬意を感じたり、批判を感じた人々からどのようなことを学びましたか？これらの人々に関してあなたの感じは変化しましたか？あなたの自己概念は変化しましたか？どのように？(p.71)

抽象化のフェイズに焦点をあてた例は、言い換え(paraphrasing)における実習に見出すことができる(Weaver, 1978)：

- あなたは言い換えることは難しいですか？それは、何故ですか？
言い換えることは会話を明瞭にしてくれますか？
言い換えには弱点・欠点がありますか？それが適切でない状況というのがありますか？
日頃の会話の中で人々が言い換えることを期待するのは現実的だと思いますか？

実習から概念的な目的を引き出そうとするための一般的なガイドラインを省略することは仕方ないかもしれないが、一方で、もっとも抽象的な種類の方向づけだけが提供されていることも納得できるだろう。事実、もっとも大切な学習は特定の参加者の今ここでの体験の中から生み出されることであるとするならば、すべて可能な学習をカバーするような問いかけを準備することは不可能である。ファシリテーターが体験から持ち込んだより長い具体的な問いかけがたとえあったとしても、参加者ベースの、また参加者中心の学習が起こることは少ないだろう。

効果的なファシリテーターは、状況に応答的である。彼もしくは彼女は、著者のあるいはファシリテーターの概念的なシエマにフィットするかどうかに関わらず、特定のグループの参加者が参加者自身にとって意味のある、また検証可能である学びを見つけ出すようにガイドするのである。換言すると、そのプロセスは広がり発展していくことと強く結びついているのである。理想的なファ

シリテーターは、参加者を結論に導かせるのではなくて、むしろ、洞察することを刺激したり、参加者から生まれたことを大切にしようとするのである。

調べた本の中の一つ"Reality Games(Sax & Hollander, 1972)は、参加者を彼ら自身の学びの体験に方向づけるように励ますためのいくつかの一般的なガイドラインを提供している。彼らがためらったり、特定のテーマの結論や思考の流れに達しようとしたりしているとき、他の問いかけを行うことは彼らを動かすために役に立つだろう。たとえば、いくつかの示唆的な問いかけは、「それについて、あなたはどんなふうに感じていますか?」、「その他の可能性(選択肢)を考えられますか?」、「それら全ては必要な事実ですか?」。サククスとホルンダー(pp.43, 67-69)は感情を明確にする問いかけも提供している。感情(feelings)に関して:「あなたが悲しみを感じたならば、その問題に関して何がそうさせたのでしょうか?」、「あなたはどんなことが起こることを望んでいますか?」、思考(thinking)に関して:「全体としてあなたはその問題をどのように考えますか?」、価値観・視点(point of view)に関して:「何があなたをそのように期待させたのだと思いますか?」、完全さ(completeness)に関して「表明されていない何か制約や条件がありますか?」。

サイクルのステージ毎のプロセッシングのための問いかけ

サククスとホルンダーによって示唆された問いかけはファシリテーターのレポーターに加えることができるけれども、体験学習のサイクルの一連のステージに全てがフィットしている訳ではない。体験学習のサイクルのそれぞれのステージに合わせて考えた一連の問いかけには、次のようなものがある。

ステージ1(体験のフェイズ)では、参加者はデータを生み出すための活動に参加し、実際にはデータの処理は、次の2番目のステージに入るまでは始めないだろう。しかし、すべてのファシリテーターは、始める時や、活動を遂行する時に、参加者の抵抗に出会うことがあるから、このステージに関する問いかけも意味をもつだろう。これらの問いかけは、次の3つの理由から、失敗のない問いかけである。:(1)それらは、活動に関与するように参加者の抵抗を認めることにより、気の進まない思いを弱めることができるだろう。;(2)抵抗に打ち勝つならば、それ自身を守ろうとしていたことをプロセッシングすることで、学びにすることができる。;(3)それらは体験学習のいずれのステージでも使うことができるであろう。これらは、ファシリテーターのまとめと内省をすることとを結びつけることにより、グループをさらに深い次のステージに移行させていくことができるキーとなる問いかけになるだろう。

- ・何が起こっていますか?
- ・あなたはどんなふうに感じていますか?
- ・あなたはどんなことを知りたいですか?
- ・あなたは喜んで試みていますか?
- ・あなたはより具体的にできますか?
- ・あなたは示唆を提供できますか?
- ・あなたは何を好みますか?
- ・あなたの疑問は何ですか?
- ・あなたの目的は何ですか?
- ・あなたが答えを推測できるなら、それは何ですか?
- ・あなたは他の方法で話せますか?
- ・どんなことが起こることが最も良いこと、最も悪いことですか?
- ・他に何かありますか?
- ・そして?
- ・それについてさらに何か言いたいですか?

2番目のステージ、わかちあいのフェイズ(sharing phase)では、参加者は体験を完成させることになる。問いかけはデータを生み出すために行われる。

- ・ 誰かシェアするためのボランティアはいますか？誰か他には？
- ・ どんなことがありましたか？ / 起こっていましたか？
- ・ あなたはどんなふうに感じましたか？
- ・ 他の人も同じような体験をしましたか？
- ・ 誰が違った反応をしましたか？
- ・ 驚いたり、困ったりしたことがありましたか？
- ・ どのぐらいの人たちが同じように感じましたか？
- ・ どのぐらいの人たちが違ったふうに感じていましたか？
- ・ あなたはどんなことを見つけましたか？観察しましたか？
- ・ あなたはどんなことに気づきましたか？

3番目のステージ、解釈のフェイズ(interpreting phase)では、参加者がデータをもっている。問いかけは、個人やグループに関するデータを理解する（意味を見出す）方向へと向わせるものである。

- ・ あなたはそれをどのように説明しましたか？
- ・ あなたにとってどのような意味がありますか？
- ・ どのぐらい意味がありますか？
- ・ どのぐらいそれは良いことですか？悪いことですか？
- ・ それに関して、思い当ることにはどのようなことがありますか？
- ・ それらはどのぐらい一緒に混在させることができますか？フィットしていますか？
- ・ それはどのぐらい違うようですか？
- ・ あなたはそこで働いている何かを見つけ出せますか？
- ・ あなた自身について / あなたのグループについて何かあなたに考えさせるものがありますか？
- ・ あなた自身について / あなたのグループについてどんなことをより理解することができますか？

4番目のステージ、一般化のフェイズ(generalizing phase)では、参加者は自分自身や自分たちのグループに関して得た具体的な知識から上位の原理に向けて抽象化を試みる。問いかけは、一般化を推進するように方向づけるものである。

- ・ そのことからどんなことが引き出せますか？考え出せますか？
- ・ それは何かすることに栓をしていますか？防いでいますか？
- ・ あなたは何を学びましたか？
- ・ 一般的に、そのことはあなたにどんなことを示唆していますか？
- ・ それはあなたに何かを気づかせますか？
- ・ どんな原理や法則が働いていると考えられますか？
- ・ 何かあなたに気づかせますか？それはどんなことを説明することができますか？
- ・ それは他の経験とどのように結びついていますか？
- ・ あなたはどんなことと関連づけることができますか？
- ・ だから何が言えますか？

5番目のステージ、応用のフェイズ(applying phase)では、参加者は、現実の世界で学びをいかに活かすかに関心をもっている。問いかけは、私的な生活の中で、職場において、実現できるように一般的な知識を応用するように方向づけるものである。

- ・ あなたはいかにそれを応用 / 転移できますか？

- ・あなたはそのことをどんなことに取り扱いたいですか？
- ・それをもう一度繰り返すとしたら、どのようにしますか？
- ・あなたはどんなことをもちつづけますか？
- ・考えら得る他の可能性にはどのようなことがありますか？
- ・どんなことがあなたを助けたり、妨げたりしますか？
- ・どのようにすると最も良いですか？
- ・それをすること/しないことの結果としてどのようなことが考えられますか？
- ・あなたのためにそのことを活かすにはどのような修正が考えられますか？
- ・それについてどのようなことが空想/想像できますか？

最後のステージでは、学びの体験として体験学習を完成させるプロセッシングとして、次のようなことが考えられる。以下の質問はフィードバックを必要とする。

- ・それはあなたにとってどのようなものでしたか？
- ・何がプラスで、何がマイナスでしたか？
- ・それはどのくらい意味がありましたか？
- ・どんなことがいいニュースですか悪いニュースですか？
- ・どんな変化が起きましたか？
- ・あなたは何を続けていますか？
- ・コストには何がありますか？恩恵には何が考えられますか？
- ・あなたがもう一度やり遂げるならば、あなたは何をしますか？
- ・どんなことを追加すること/削除することが助けになりますか？
- ・他に何か考えられることは？

明らかに、多くのこれらの問いかけが類似の反応に焦点をあて考えてみることになる。；例えば、それらは内容的に意味的に重なっていることがある。しかしながら、スキルフルなファシリテーターにとっては、同じテーマに関するさまざまなバリエーションは同じ場所に到達するための一つ以上の道のりを示すことになる。

いかなるテクニックにおいても欠点はあるものだが、促進的なレポーターの中に一連のプロセッシングの問いかけをもっていることの欠点は、利点より大きく見えるかもしれない。一つの欠点は、体験から照らし出されてくるであろう概念や事象や理論についてよく知っていくことなしに、ファシリテーターがこれらの問いかけだけに頼ってしまうことである。二番目の欠点は、もっと哲学的/理念的なことである。；問いかけが実際には、その人自身の体験への応答を覆い隠してしまうような遠回しな表現になってしまうことである(Pfeiffer & Jones, 1974)。この欠点は二つの方法で克服することができるだろう。(1)ファシリテーターがそれぞれの問いかけを自分の主張として表現することで(私は、あなたがどんな気持ちでいるか、知りたい。)。 (2)ファシリテーターが学習の過程で参加者の体験をわかちあうことで(「私にとって起こっていたことは...です。」「私が学んだことは...です。」。) これらの異議のどちらも、プロセッシングの問いかけのレポーターの価値を否定することではないだろう。反対に、これら両者は彼ら自身の中で問いかけが良いことでも悪いことでもないという事実を強調することになる。；それはファシリテーターが評価の対象であるそれらをいかにもちうるかということである。ファシリテーターが成長している人物であるなら、この技術を誤用しないようになることは考えられる(Pfeiffer & Jones, 1977)。

他方では、利点もいくつかある。：(1)体験が計画通り進んでいるならば、ファシリテーターは適切であると考えられるペース、深さ、巾のひろさ、強さにおいて体験学習のサイクルをガイドするような道具をもてるということである。(2)体験が計画通りに進んでいないならば、起こっていることから学びを引き出す道具をもてるということである。なぜなら、参加者の態度やリアクションに関わらず、それらいくつかのものは有益であるから。そして、最終的には(3)もっとも大きな利点は、

これらの問いかけは幅広い参加者のほとんどの状況において事実上はいかなる体験においても用いることができるということである。それらは、学習を呼び起こすためには、一般的であり、転移させることができ、そのことを保証することができるのである。ファシリテーターの資質や分かち合ったり、共感したり、傾聴したりするスキルがこの技術の適切な使用に関しては最も大切になるのである。しかしながら、これらの問いかけをもち、意識的に（気づきの多い）有能なファシリテーターは、学習過程を信じる時、『起こらないことは何もない』（Johnson, 1974）ということに確信をもって体験学習に望むことになるでしょう。

REFERENCES

- Benne, K.D. The process of re-education: An assessment of Kurt Lewin's views. *Group & Organization Studies*, March, 1976, 1(1). 26-42.
- Bigge, M.L. *Learning theories for teachers*. New York: Harper and Row, 1964.
- Brooks, W.D. *Instructional strategies to accompany speech communication*. Dubuque, IA: Em. C. Brown Company, no date.
- Dewey, J. *Experience and education*. New York: Macmillan, 1938.
- Egan, G. *Exercises in helping skills*. Monterey, CA: Brooks/Cole, 1975.
- Eiben, R. Guidelines for group leadership. In R. Eiben & A. Milliren(Eds.), *Educational change: A humanistic approach*. La Jolla, CA: University Associates, 1976.
- Francis, D., & Woodcock, M. *People at work: A practical guide to organizational change*. La Jolla, CA: University Associates, 1975.
- Frank, A.D., & Jandt, F.E. *The process of interpersonal communication*. San Francisco: Canfield, 1976.
- Hall, D.T., et al. *Experiences in management and organizational behavior*. Chicago: St. Clair Press, 1975.
- Johnson, K.G. *Nothing never happens*. Beverly Hills: Glencoe, 1974.
- Jongward, D., & James, M. *Winning with people*. Reading, MA: Addison-Wesley, 1973.
- Krupar, K.R. *Communication games*. New York: Free Press, 1973
- McCroskey, J.C., Larson, C.E., & Knapp, M.L. *An introduction to interpersonal communication*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1971.
- Morris, K.T., & Cinnamon, K.M. *A handbook of verbal group exercises*. Kansas City, MO: CMA, 1975.
- Myers, G., & Myers, M. *The dynamics of human communication: A laboratory approach*. New York: McGraw-Hill, 1973.
- Napier, R.W., & Gershenfeld, M.K. *Groups: Theory and experience*. Boston, MA: Houghton Mifflin, 1973.
- Pfeiffer, J.W., & Jones, J.E.(Eds.). *The annual handbook for group facilitators*. La Jolla, CA: University Associates, 1972-1978.
- Pfeiffer, J.W., & Jones, J.E. "Don't you think that ...?": An experiential lecture on direct and indirect communication. In J.W. Pfeiffer & J.E. Jones(Eds.), *The 1974 annual handbook for group facilitators*. La Jolla, CA: University Associates, 1974.
- Pfeiffer, J.W., & Jones, J.E. Introduction to the structured experiences section. IN J.E. Jones & J.W. Pfeiffer(Eds.), *The 1975 annual handbook for group facilitators*. La Jolla, CA: University Associates, 1975.
- Pfeiffer, J.W., & Jones, J.E. Introduction to theory and practice papers. In *Reference guide to Handbooks and Annuals (3rd ed.)*. La Jolla, CA: University Associated, 1979.
- Phillips, M. The application of Gestalt principles in classroom teaching. *Group & Organization Studies*. March, 1976, 1(1), 82-98.

- Sax, S., & Hollander, S. Reality games. New York: Popular Library, 1972.
- Stevens, J.O. Awareness: Exploring, experimenting, experiencing. New York: Bantam, 1971.
- Stewart, J., & D'Angelo, G. Together: Communicating interpersonally. Reading, MA: Addison-Wesley, 1975.
- Thayer, L. (Ed.). Affective education: Strategies for experiential learning. La Jolla, CA: University Associates, 1976.
- Tubbs, S.L. A systems approach to small group interaction. Reading, MA: Addison-Wesley, 1978.
- Wackman, D.B., Miller, S., & Nunnally, E. Alive and aware: Improving communication in relationships. Minneapolis, MN: Interpersonal Communication Programs, 1975.
- Weaver, R.L., II. Understanding interpersonal communication. Glenview, IL: Scott, Foresman, 1978.

Processing questions: An aid to completing the learning cycle. The 1979 Annual Handbook for Group Facilitators. P.149-153. を翻訳したものである。