

ミニレクチャー・翻訳

ババーリー・ガウ著

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として—

..... (津村俊充訳) ...207

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として

Processing Questions: An Aid to Completing The Learning Cycle

Beverly A. Gaw ババーリー・ガウ著

津村俊充訳（南山短期大学教授）

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す(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す(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ます。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」と示唆しています。

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)を提供することです。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目的(objectives)をもっています。

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でしょう(図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す。
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す。
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す。

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す。
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す。

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ります。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ます。有能なファシリテーターは、単にエキサイティングな体験以上のものを提供します。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す(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”の変化に対する感受性は豊かです(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ものですから、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りません。

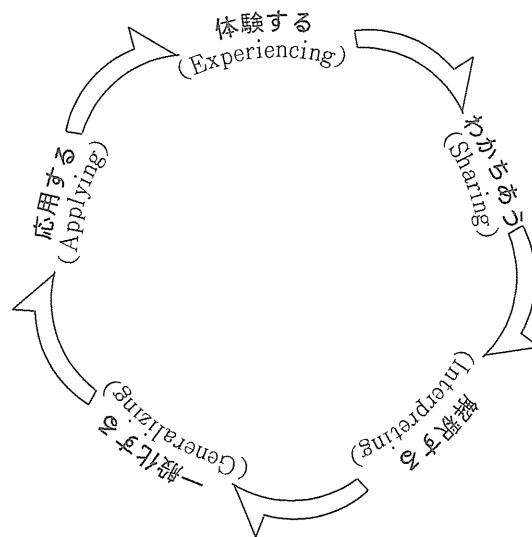


図1 体験学習の過程

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、文献の中では目標に到達するためのガイドラインの記述は非常に乏しいのが現状です。1970年から1978年にかけての2、30冊の、実習が掲載されている本、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ますと、ファシリテーターが体験学習の過程を追っていくようなものは極稀であり、ほとんどの場合はそれをいかに扱うかを示したものではありません。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でしょう。

1. 学習を統合するための問いかけやガイドラインや指示は提供されていません。ファシリテーターには実習内容とその目的が与えられているだけです(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なのです：

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ができるかもしれない(p.10)。

2. ファシリテーターには、生み出された経験から重要な概念を引き出す討議をするようにと示されています (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ことが記されています：

- 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を考えうるだろうか？

3. ファシリテーターには、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ます (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問いかけが示唆されています。

- a. あなたは椅子にどんなふうな感じで座っていましたか？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ます(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のかもしれませんが、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でしょう。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れば、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す。ファシリテーターが自分の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と考えられます。

効果的なファシリテーターは、状況に応答的である必要があります。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ことが大切なのです。換言すると、そのプロセスは体験から広がり発展していくことと強く結びついているのです。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、わかろうとすることなのです。

調べた本の中の一つの“Reality Games”(Sax & Hollander, 1972)では、参加者を彼ら自身の体験を学び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ます。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ていたりしているとき、他の問いかけを行うことは彼らを刺激し動かすことに役に立つでしょう。例えば、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?」など。サックスとホルンダー(pp.43, 67-69)は感情を明確にする問いかけも提供しています。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

サッ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パートリーに加えることができますが、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ありません。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、次のようなものが考えられます。

ステージ1、体験のフェイズ(experiencing)では、参加者はデータを生み出すための活動に参加し、データのプロセッシングは、実際には次の2番目のステージに入るまでは始めないでしょう。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りますから、このステージに関する問いかけも意味をもつでしょう。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といえます。(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って、気の進まない思いを弱めることができるということ。(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ということ。(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ということ。以下の問いかけは、ファシリテーターがまとめと内省をすることに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でしょう。

- 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ります。問いかけはデータを生み出すために行われます。

- 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？
- いったい何がありましたか？／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ます。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になります。

- 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？
- どのくらい意味がありますか？
- どのく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？
- それらはどのく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？
- それはどのくらい違っているようですか？
- 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ステージです。問いかけは、一般化を推進するように方向づけるものです。

- 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ます。問いかけは、私的な生活の中で、職場において、実現できるために一般的な知識を応用するように

方向づけるものです。

- 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？
- 考えられ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、学びある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ます。以下の質問はフィードバックを必要とします。

- 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？
- どんな変化が起こりましたか？
- 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、これらの問いかけの多くは類似の反応に焦点をあてて考えてみるができます。それらは内容的に意味的に重なっていることがあります。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ところに到達するための一つ以上の道りを示すことになるでしょう。

いかなるテクニックにおいても欠点はずきものです。促進的なレポートリ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ません。一つの欠点は、体験から照らし出されてくるは

ずの概念や事象や理論についてよく知っていることなしに、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す。二番目の欠点は、もっと哲学的／理念的なことです。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させてしまうような遠回しな表現になってしまうことがあります (Pfeiffer & Jones, 1974)。この欠点は二つの方法で克服することができます。 (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から (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から (「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。」)。これらの欠点のどちらも、プロセッシングの問いかけのレパートリーの価値を否定することではないでしょう。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のではないのでしょうか。ファシリテーターが成熟していくならば、この技術を誤用しないようになることは考えられます (Pfeiffer & Jones, 1977)。

他方では、利点もいくつかあります。 (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持っているということです。 (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持っているということです。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すから。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があげられます。それらは、学習を呼び起こすためには、一般的に、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す。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ります。しかしながら、これらの問いかけをもち、気づきが豊かで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のぞ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. Experiencies 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 excises. 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.
- Pferffer, 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. Intoroduction 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. Intoroduction 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.

出典 Processing questions : An aid to completing the learning cycle.
The 1979 Annual Handbook for Group Facilitators. P.149-153.