

介入ということ

— 構造化された実習において —

星野 欣生 (南山短期大学助教授)

I 介入の意味

介入とは、ある意図をもって、相手にかかわっていくプロセスである。教育の場面では、教師が、学習・生活指導などのために、学生・生徒にかかわっていくことであり、社会変革活動の中では、変革推進者が変革の意図で、構成メンバーにかかわっていくプロセスのことである。体験学習をベースにした学習の場では、その学習過程の特殊性から、重要な意味を持っている。特に、Tグループでは、トレーナーの介入が研究の焦点のひとつでさへある。同様に、体験学習において、構造化された実習（以下学習という）を中心にした学習の場でも、ファシリテーターにとって、重要なテーマである。

II さまざまな介入

ファシリテーターが学習者にかかわっていく介入にもいくつかのものがあると思われる。

1 指示的な介入

スタッフの側から、一方的に指示、教示していくやり方である。スタッフの意図をストレートに実現していくことが出来る。反面、学習者の考えや気持ちは、無視されることになる。操作的なかわりにつながりやすい。ある意味で効率的ではあるが、教育的効果の点からみると疑問が残る。

2 参加的な介入

学習者の立場を重視していくやり方である。教授する側として、スタッフが教育目標を持っているのは当然であるが、それを前面に押し出さず、学習者のニーズを中心に据えて、たえず、両者を摺りあわせながらすすめていく。さまざまな場面で、学習者の状況を把握し、そのニーズを探りながら、時に、そのための時間を設定したりすることもやぶさかではない。かかわり方としては、スタッフの方から積極的にかかわっていく形である。効率的ではないかもしれないが、学習者に充実感が強い。

3 委任的な介入

2の参加的な介入と共通点が多い。学習者の立場を重視してすすめていくが、スタッフの方から積極的にかかわっていくのではなく、学習者が求めてきた時に、応じていく、相談にのっていくやり方である。消極的なようにみえて、学習者中心という点では、充分積極的である。スタッフとして、無力感を感じることもあるが、学習者の満足感は強い。

4 放任的な介入

スタッフは、全く介入をせず、学習者を放任しておくやり方である。狭い意味で介入とは言えないものである。

体験学習において、構造化された実習を中心にした学習では、ファシリテーターのあり方としては、2と3をあげることが出来よう。ファシリテーターは、学習者の援助者であるが、体験学習では学習者のペースを中心にすすめていき、学習者の気づきに焦点があてられるので、指示的な介入（それが、教育において真の援助といえるか疑問に思うが）は、ふさわしくない。強制的に気づかせることは、避けられねばならない。一方、受講者が体験学習に未熟な場合、参加的なかかわりが有効である。ここで、未熟というのは、体験学習に慣れておらず、学習への動機づけが低い場合である。それに反して、受講者が体験学習に習熟しており、学習への動機づけが高い場合は、委任的なかかわりが適当である。スタッフは、当然、学習の場にはりついていることは言うまでもない。

Ⅲ 体験学習における介入の場面

教育的なかかわりが即介入であるとするならば、実習をすすめていく上でのスタッフのあらゆる言動がそれにあたることになるが、ここでは、狭義に解して、実習の提示などをのぞいて、実習の進行中に起こる事柄への介入のさまざまを考えてみたい。

(1) グループ活動が円滑に進んでいない時

いろいろな原因が考えられるが、

①ルールなど実習のすすめ方が、メンバー全員に分かっていない時は、全体に対して、すすめ方などについて、もう一度説明する。一つのグループの場合は、一般的には、放っておくのがよい（メンバーの中に分かっている人がいるのに、言えてないことがあるから）が、場合によって「質問がありますか」と問いかけてみるとよい。

②グループプロセスに問題がありそうな時は、直接かかわらず、様子を観ているのがよい。時に、メンバーから助けを求めてくれることがあるが放っておく。

(2) メンバーから質問があった時

質問の内容が、実習のすすめ方やルールに関するものである場合は、その場で、答えること。しかし、質問の内容が、課題の結果やグループプロセスなどに関する場合は、ノーコメントでよい。そのあたりの判断は、答えることで、学びあるいは気づきを邪魔することにならないかどうかが基準となる。

(3) ルール違反が目立つ時

実習には非日常的なルールが、つきものであるため、意識せずともルールを守らない人がでてくるものである。学習促進のためのルールであるので、その目的をつけて守るように注意する。

(4) 課題達成が困難と思われる時

①課題そのものが難しい場合は、一定の時間が経過した後、何らかのサジェッションを出すことはよい。しかし、必ず達成しなくてはということではないので、過剰サービスにならないよう要注意。達成できなかったということは、それなりの理由があるので、ふりかえりの際のよい素材になる筈である。ただ、最近の傾向として、達成できたほうがふりかえりを効果的にできることが多いようである。

②時間不足の場合は、かなりの時間延長を要するならば、決められた時間で打ち切るのがよい。しかし、いま少しの時間があれば、課題達成出来そうな時は、一度、メンバーに尋ねた上で、メンバーのOKをとって、延長するとよい。もちろん、一方的に時間延長を告げてもよいが。

(5) ふりかえりの話し合いが、進んでいない時

メンバーの間に遠慮がある場合、ふりかえりが、課題そのものに集中したり、雑談になってしまったり、沈黙になってしまうことがある。その場合、ふりかえりのすすめ方について、示唆を与える（例えば、書いていることを順に読んでいく、あるいは、このようなことを話題にしては？など）ことは、効果的で

ある。また、ふりかえりの内容に対してでなく、今のグループプロセス（例えば、発言しにくいのはどうして？という具合に）について尋ねてみることもよいと思われる。ふりかえりをスタッフの意図に従って、一定の方向に引っ張っていくことは、避けなければならない。

IV 介入は操作ではない

教育する側は、何らかの教育目標あるいは教育意図を持っている。それを実現するために、教育の場をつくり、学習者にかかわっていくのであるが、ともすれば、熱心な教育者といわれる人程、せっかちに目標実現に邁進し勝ちである。そこでは、学習者の状況よりもスタッフの意図の方が先行してしまう。スタッフの思うような結果がでないと、その教育は失敗であると思ってしまう。従って、そのためには、人を操作することさへやりかねない。例えば、ある種の出会いの感動を体験させるために、フィードバックと称して、スタッフが、相手をとことん問いつめる。感情が高まってくことで、互いに感情のレベルでの交流が起こる。そこに錯覚の出会いが作られることになる。そこまでしなくとも、実習を通していろいろのことを気づいてほしいあまり、当人の気持とは関係なく、気づきを押しつけたくなることがある。善意でしているだけに、怖いことである。特に、体験学習の場では、関係を通して、学習しようとしているだけに、それは、陥りやすい罠でもある。教育することは操ることではない。スタッフの役割は、学習者が自らの意志で、自分の手で学ぼうとするのを助けることである。スタッフは、学習者のニーズにあうような教育プログラムと場を提供することを第一義とし、学習者の側にたって、援助していくべきである。逆説的に言えば、頑強な責任感、悲劇を招くことになりかねない。

V 「関係」が介入のベースである

介入が効果的であるかどうかは、スタッフとメンバーの関係のありように負うところが大きい。介入が相手とのコミュニケーションをベースにするからである。スタッフのコミュニケーションのスキルが問われるところである。それは、実習が始まる前の準備の段階から、すでに始まっているとも言えるし、直接的には、スタッフが受講者の前に立った時にである。両者の出会いの瞬間である。実習が始まると、表向き、スタッフの仕事は、少なくなるように思えるが、全体の動きと個々のグループの動きに目を向けながら（外から眺めるのではなく、暖かく見守っているという感じ）、あらゆるチャンスをつかって、メンバーとのコミュニケーションをはかることが期待される。どのような関係（期

待されるのは、相互信頼の関係である)を作るかが、介入のポイントになる。
そのために、スタッフは、

- ① 正確な表現で、ねらいなどを伝える。
- ② 受講者の非言語コミュニケーションをよく観る。
- ③ 受講者に質問など、反応するチャンスを必ず設ける。
- ④ 受講者の感情・気持ちの動きに関心を持つ。
- ⑤ 受講者の枠組みにたって、説明する。
- ⑥ スタッフ自身の動き(こころ・からだ)について、自己フィードバックができること。

のような点に留意していなければならない。

VI 介入の留意点

思いつくままに、いくつか例示するが読者の側で気づいたことを補ってほしい。

- (1) 介入は、受講者の側に立って、なされる。
- (2) 介入することで、実習が妨げられてはならない。
- (3) 介入は、受講者が、実習のねらいを達成する方向でなされる。
- (4) スタッフは、必ず介入しなければならないと思うことはない。
- (5) 介入は、実習の進行にのった形で、自然になされるのが望ましい。
- (6) 介入は、受講者との応答を通してなされるとよい。

