

多様な「半構成的なグループ・アプローチ」が 学習者の学びを促進するために

— 講習体験をベースにした検討 —

楠本和彦

(南山大学人文学部心理人間学科)

要 旨

本稿は多様なタイプの半構成的なグループ・アプローチが学習者の学びを促進するために、留意すべき要因について考察することを目的とする。その目的を達成するための基礎として、半構成的なグループ・アプローチに関する基本的な理論（非構成と構成、コンテンツとプロセス）の概要について記述した。

半構成的なグループ・アプローチの多様性に関して、①半構成的なグループ・アプローチにおいて、ファシリテーターやメンバーが、コンテンツ（タスク）とプロセスの比重をどのように取り扱っているか、②半構成的なグループ・アプローチにおける話し合いのゴールをどのように設定するのか、という要因が深く関係すると考えることができた。半構成的なグループ・アプローチがグループ・メンバーの学びや気づきを促進するものとなるためには、これらの諸要因について、ファシリテーターが総合的・統合的に考え、実施することが重要であると考えることができた。

キーワード

半構成的なグループ・アプローチ、学びを促進するために留意すべき要因、コンテンツ（タスク）とプロセスの比重、ゴールの設定

1. 本稿の目的と半構成的なグループ・アプローチの定義

筆者は、国家資格であるキャリアコンサルタントの更新講習「技能講習（グループ）①キャリアコンサルタントとしてのグループファシリテーション」を2016年度から担当してきた。本稿は、「技能講習（グループ）①キャリアコンサルタントとしてのグループファシリテーション」における、参加者と筆者の経験の一部を文章にしたものである。

本講習の参加者とのやりとりや質疑応答を通して、半構成的なグループ・アプローチにおける学びを深めるための諸要因について、検討し、明示化する必要を感じるようになった。その中でも、本稿では、多様なタイプが存在する半構成的なグループ・アプローチが学習者の学びを促進するためには、どのような要因について考慮すべきなのかについて、考えてみたい。

上に述べた考察を行うための基礎として、半構成的なグループ・アプローチに関する基本的な理論について記述する。これらの記述には、以前に筆者が執筆した論文（楠本，2016；楠本，2017）との重複がある。この重複は本稿の読者の利便性を考えたことであり、引用・参照箇所であることを明示して、記述する。本稿の前半で、半構成的なグループ・アプローチに関する基本的な理論（非構成と構成，コンテンツとプロセス）の概要について触れる。その後、後半では、本稿の読者が半構成的なグループ・アプローチにファシリテーターとして参加すると仮定して、多様なタイプの半構成的なグループ・アプローチが学習者の学びを促進するために、留意すべき要因について考察することを目指す。

半構成的なグループ・アプローチの定義について、まずは簡潔に記し、節をかえて、より詳細に説明する。半構成的なグループ・アプローチは、①非構成的なグループ・アプローチと構成的なグループ・アプローチとの中間的な形式で行われる、②コンテンツだけでなく、プロセスにも焦点を合わせたグループ・アプローチである。

半構成的なグループ・アプローチでは、話し合うテーマは、ファシリテーターによってあらかじめ決められているが、それ以外に事前の決まりごとはほぼなく、話し合いをどのように進めていくかはグループメンバーに委ねられている。このような構造を「半構成」と呼ぶことができる。半構成的なグループ・アプローチの内、「半構成方式」エンカウンター・グループは、野島が中心となって新しい形のエンカウンター・グループとして考案された（森園・野島，2006；篠原・野島，2007；濱田・野島，2009；他）。それに対して、「技能講習（グループ）①キャリアコンサルタントとしてのグループファシリテーション」内の実習「キャリア形成支援に関するテーマについての半構成的なグループ・アプローチ体験」は、ラボラトリー方式の体験学習の発想・方法に基づいている。キャリアコンサルタントの更新講習が2016年度から開始されるにあたって、楠本がラボラトリー方式の体験学習に基づく半構成的なグループ・アプローチとして、講習内容・方法をオリジナルに考案した。

2. 「技能講習（グループ）①キャリアコンサルタントとしてのグループファシリテーション」における半構成的なグループ・アプローチの概要

楠本（2016）や楠本（2017）を引用・参照しつつ、以下に、「技能講習（グループ）①キャリアコンサルタントとしてのグループファシリテーション」におけ

る半構成的なグループ・アプローチの概要を記す。この記述によって、本稿で論じているラボラトリー方式に基づく半構成的なグループ・アプローチの内容について、読者がイメージできることを目指したい。

本講習の一部として、実習「キャリア形成支援に関するテーマについての半構成的なグループ・アプローチ体験」を行った（資料1参照）。本実習は1日の講習の中で、2回実施される。1回の実施時間は、約2時間である。本実習のねらいは、半構成的なグループ・アプローチをファシリテーターあるいはメンバーあるいはオブザーバーの役割から体験する、である。1グループは、ファシリテーター1名、メンバー3～4名、オブザーバー1名で構成される。

各グループでの話し合いの前に、講師から「半構成的なグループ・アプローチ実習」における、「ファシリテーション」と「観察」と「ふりかえり」のポイントが説明される。その説明の概要は、以下の通りである。①コンテンツとプロセスの両方に関心をもつ、②コンテンツ（話し合いの内容）に関するいくつかの問いかけ（例：メンバーは、キャリア形成支援に関して、何を学んだ（学んでいる）だろうか?）、③プロセス（人間関係の側面）に関するいくつかの問いかけ（例：どのようなプロセスが起こった（起こっている）だろうか?）、④プロセスを観るポイント、である。ファシリテーターはそれらの諸観点を意識して、話し合いに臨む。オブザーバーは、グループの話し合いに際して、コンテンツ、プロセス、それらに対する自分のコメントを観察シートに記す（資料2参照）。

ファシリテーターから、話し合いのテーマとして、キャリア形成に関するテーマが提示され、そのテーマについて、メンバーやファシリテーターが話し合いをする。ファシリテーターは、その話し合いにおいてメンバーの学びがより深まるように働きかけることが求められる。

各グループでの話し合い終了後、メンバーとファシリテーターは、話し合いのコンテンツとプロセスの両観点に関する気づきをふりかえり用紙に記す。そのふりかえり用紙の記述を基に、ファシリテーターの働きかけに関して、フィードバックがなされる。最後に、講師も含めた全体で、気づきのわかちあいを行う。

2回目の実習は、ファシリテーターとオブザーバーが他の参加者と交代して実施される。話し合いのテーマはファシリテーターが提示するため、各回異なるテーマとなる。

3. 非構成的なグループ・アプローチと構成的なグループ・アプローチについて

3-1. 非構成的なグループ・アプローチと構成的なグループ・アプローチの概要

半構成的なグループ・アプローチは、非構成的なグループ・アプローチ（以後、「非構成」と記す）と構成的なグループ・アプローチ（以後、「構成」と記す）

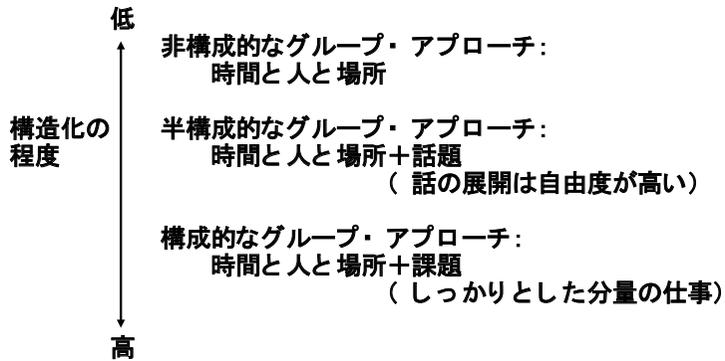


図1 半構成的なグループ・アプローチの中間的な位置づけ

す)の中間的な位置づけとなる(図1)。そこで本項では、「非構成」と「構成」の概要について記す。

「非構成」は、時間と人と場所だけがあらかじめファシリテーターによって決められているグループ・アプローチである。話題は事前に決められておらず、その時々、メンバーによって話したいことや気がかりなことが自発的に選ばれ、語られる。話の進め方や展開はファシリテーターが決めるのではなく、メンバーが中心となって、随時、柔軟に決まっていくという構造化の程度の低い形態となる(図1)。ラボラトリー方式の体験学習の基礎となるTグループ(山口, 2005; 楠本和彦・山口真人・他, 2012; 他)やカール・ロジャーズが創始したベーシック・エンカウンター・グループ(Rogers, 1970 畠瀬稔・畠瀬直子訳, 1973; 他)が「非構成」にあたる。

筆者は南山大学人文学部心理人間学科¹の学生の授業科目や南山大学人間関係研究センターの社会人対象の講座のTグループ、北海道ヒューマンインタラクシオン・ラボラトリー研究会²が主催するヒューマンインタラクシオン・ラボラトリー(Tグループ)など年間約3回のTグループに参与している。南山大学関連のTグループでは、5泊6日の合宿で実施され、その期間中に13~14回のTセッションや数度の全体会を積み重ねていく。それらのセッションを通して、個人や関係やグループが変化・成長していく。

「非構成」という状況は、日常生活においては、なじみのうすい状況といえるだろう。あえて、似た状況を考えてみると、友達とカフェでお茶したり、家族と食事をつつ、話をしている状況が「非構成」に近いといえることができる

¹ 南山大学人文学部心理人間学科 (<https://www.ic.nanzan-u.ac.jp/JINBUN/Shinriningen/index.html>)

² ヒューマンインタラクシオン・ラボラトリー研究会 (<http://hi-laboratory.com/index.html>) では、筆者が直接的に関わる北海道ヒューマンインタラクシオン・ラボラトリー研究会以外にも、山梨ヒューマンインタラクシオン・ラボラトリー研究会、沖縄ヒューマンインタラクシオン・ラボラトリー研究会がヒューマンインタラクシオン・ラボラトリー(Tグループ)を開催している。

かもしれない。友達とカフェで一緒にお茶をする状況を考えた場合、会う約束をした「時間」と参加する「人」と集う店という「場所」だけがあらかじめ決まっているが、そこで語られることは、その時々各自の思いにしたがって、様々に展開していく。このような状況が「非構成」に似た状況とっていいだろう。このように、「非構成」に似た状況は、形態としてはプライベートな関係における日常でもあるものの、Tグループは決して雑談の場ではない。研修全体のねらいや参加者が自分でたてた個人のねらいが重視され、その達成に向けて、セッションを積み重ねていく研鑽の場である。

「非構成」に近い状況は、プライベートな関係においては日常でも起こりうるが、仕事においてはまず起こりえない状況といえるだろう。仕事では達成すべき課題や作業、決定しなければならない課題やテーマがほとんどの場合、設定されているためである。

ところが、興味深いことに、キャリアコンサルタントとコンサルティ（クライアント）との面談は、「非構成」ということができる。キャリアコンサルタントとコンサルティとの面談は、時間と人と場所は事前に約束されているが、話題は事前に決められておらず、コンサルティが話したいことを中心にして柔軟に展開される場合がほとんどである。このように、キャリアコンサルタントにとって、「非構成」という状況や構造は、実は身近で馴染み深い状況や構造ということができる。

「構成」は、時間と人と場所に加えて、課題や作業内容もあらかじめファシリテーターによって決められているグループ・アプローチである。ラボラトリー方式の体験学習では、実習という形で、メンバーが取り組む課題・作業がファシリテーターから提示される。実習課題の実施、その後のふりかえり用紙の個人記入、そのわかちあいなどメンバーが取り組む内容や手順や時間はファシリテーターによって、あらかじめ明確に決められている構造化の程度の高い形態となっている（図1）。

例えば、情報カードを用いた問題解決実習では、グループ・メンバーが取り組む課題内容（問題）がファシリテーターから提示される。その課題を考える上で必要な情報は、20～30枚のカードに記されており、5～6名のメンバーにカードが均等に配られる。メンバーは自分のカードを口頭で伝えつつ、自分達に与えられている課題（問題）を知り、その答えを協働して考えていく。違うタイプの実習であるコンセンサス実習では、ある課題がファシリテーターから提示される。その答えをまずは個人で考え、自分の答えを決める。その後、5～6名のメンバーからなるグループにそれぞれの答えを持ち寄り、よく話し合い、グループとしての答えをコンセンサスで決定するという作業がファシリテーターから提示される。このように、「構成」では、それなりにしっかりとした分量の仕事（課題）がファシリテーターからメンバーに示され、メンバーはその実習に取り組むことになる。

「構成」的な状況は、日常生活においても、多く見られる。仕事上の会議は、多くの場合、「構成」的な状況である。仕事上の会議では、開始・終了時刻という「時間」と参加する「人」と集まる「場所」に加えて、議題という「課題」が事前に決められている。また、仕事は、成果物を提出する期限という「時間」とその仕事に関わる「人」と作業する「場所」とどんな成果を求められているのかという「課題や作業」内容があらかじめ決められている。

半構成的なグループ・アプローチでは、話し合うテーマは、ファシリテーターによってあらかじめ決められているが、それ以外に事前の決まりごとはほぼなく、話し合いをどのように進めていくかはグループメンバーに委ねられている。構造化の程度は「非構成」と「構成」の中間的な形態となっている（図1）。

3-2. 非構成的なグループ・アプローチと構成的なグループ・アプローチの特徴の比較

半構成的なグループ・アプローチは、「非構成」と「構成」との中間的な位置づけとなる。そこで、本項では、「非構成」と「構成」それぞれの長所と短所とを比較し、「非構成」と「構成」の特徴を明確にしたい。この検討は、本稿の後半に記述する半構成的なグループ・アプローチの多様性に関する考察の基礎になる。

筆者は、自らの経験から、ラボラトリー方式の体験学習の非構成的なグループ・アプローチと構成的なグループ・アプローチの特徴について、表1のように考えている（楠本，2017，p.39を修正）。表1に記した「深い」という言葉の意味は、それまでまったく、あるいは、ほんやりとしか気づいていなかった、自分の心・ありよう・対人関係などについての意味深い気づきや、今後の人生に大きな影響を与えるような体験や気づきをイメージしている。

ラボラトリー方式の体験学習に基づく、非構成的なグループ・アプローチと構成的なグループ・アプローチとの特徴について、比較・検討したい。

非構成的なグループ・アプローチは次のような長所をもっている。構造化が低いため、①深い自己理解・他者理解・相互理解、大きな自己成長・相互成長が生じる可能性があり、②多様で豊かなプロセスが生じ、そこから学ぶことができる可能性がある。③「構成」に比べて、長い期間に亘って実施するため、メンバーがお互いの関係やグループの成長を体験的に実感できる可能性が高い。反面、短所として、①実施に必要な時間は、「構成」に比べて、長い期間が必要となる。②メンバーに対するファシリテーターの人数比は、「構成」に比べると大きくなる。

構成的なグループ・アプローチは次のような長所をもっている。①「構成」は、ねらいが明確に、焦点化されているため、ねらいに関する学びがより多くのメンバーに生じる可能性が高い。②「構成」の方が、ねらいが焦点化され、方法が構造化されているため、「非構成」に比べて、短時間の研修が可能である。

表1 ラボラトリー方式の体験学習における非構成的なグループ・アプローチと構成的なグループ・アプローチの特徴（楠本，2017を修正）

	長 所	短 所
非構成的なグループ・アプローチ	<ul style="list-style-type: none"> ・深い自己理解・他者理解・相互理解、大きな自己成長・相互成長が生じる可能性がある ・構造化が低いため、多様で豊かなプロセスが生じ、そこから学ぶことができる可能性がある ・関係やグループの成長を体験的に実感できる可能性が高い 	<ul style="list-style-type: none"> ・2時間程度の短時間での実施は困難であり、3泊4日～5泊6日程度の研修期間が必要となる ・1グループあたり、メンバー10名程度、ファシリテーター2名が適切な構成となるため、メンバーに対するファシリテーターの人数比は、構成的なグループ・アプローチに比べると大きくなる
構成的なグループ・アプローチ	<ul style="list-style-type: none"> ・ねらいが明確に、焦点化されているプログラムであるため、ねらいに関する学びがより多くのメンバーに生じる可能性が高い ・2時間程度の短時間の研修が可能である ・少数のファシリテーターで、多数のメンバーに対する研修を実施できる 	<ul style="list-style-type: none"> ・非構成的なグループ・アプローチに比べて、多様で豊かなプロセスや大きな自己成長・相互成長は生じにくい

③「構成」の方が「非構成」に比べて、少ないファシリテーターでより多くのメンバーに対して、実施可能である。反面、短所として、①構造化が高いため、「非構成」に比べて、多様で豊かなプロセスや大きな自己成長・相互成長は生じにくい。

「非構成」と「構成」は上に述べたような特徴をもっている。半構成的なグループ・アプローチは「非構成」と「構成」との中間的な位置づけとなるため、あるファシリテーターが実施した半構成的なグループ・アプローチが「非構成」により近いのか、それとも「構成」により近いのかによって、「非構成」と「構成」それぞれに類似・近接した特徴をもつことになる。

4. コンテンツとプロセス

4-1. コンテンツとプロセスとは

半構成的なグループ・アプローチは、コンテンツだけでなく、プロセスにも焦点を合わせたグループ・アプローチである。楠本（2016）や楠本（2017）を引用・参照しつつ、以下に、ラボラトリー方式の体験学習におけるコンテンツとプロセスについての考え方を説明していく。

コンテンツとは、グループの話題や課題や仕事などの内容的な側面である。プロセスとは、グループの中で起こっている人と人との関係的過程である（津村，2005，p.42）。別の言い方をすれば、コンテンツとは、何（what）が話されているか、行われているかという観点であり、プロセスとは、どのように（how）に話されているか、行われているかという観点である。

例えば、「社員が夫婦共に仕事と子育てを両立できるために、当社で改善で

きることは何か」というテーマについて、会議で話しているとしよう。そこで話し合われた、このテーマに関する問題点やその解決策、解決するための手順などの話の内容は、コンテンツである。それに対して、その会議の雰囲気は自由で、開放的なのか否か、どのように意思決定がなされたのかなどのグループのありようや、誰がよく話しているのか、お互いに話をよく聴きあいつつ、話し合いがなされているのかなどのコミュニケーションのありようや、個人の言動の特徴や心の中の思いや気持ちなどは、どのように話し合いがなされているのかという側面であり、プロセスということができる（楠本，2017，p.36）。

星野（2005）は、グループプロセスとして、以下の9点を挙げている。①個々のメンバーの様子（参加の度合い、メンバーがグループに受け入れられているか、メンバーの感情）、②グループ内のコミュニケーション（メンバーの発言の仕方、発言のかたより、話しかける相手、メンバー相互のきき方、相互の指摘に関すること、コミュニケーションのレベル）、③リーダーシップのありよう（メンバーの役割のとり方、課題達成指向と集団の形成・維持指向という2つのリーダーシップ機能、メンバー相互の影響関係、リーダーが固定しているかどうか）、④グループの規範（ノーム）、⑤意志決定の型、⑥グループの目標、⑦時間管理、⑧仕事の手順化（組織化）、⑨グループの雰囲気、である（pp.45-47）。

グループでディスカッションしている時、私達はついコンテンツばかりに目が向きがちである。よいアイデアを出し、問題解決の方法を見いだすなど、コンテンツに対する成果が求められる場合、コンテンツに関心が向くことは、必要であり自然なことである。

しかし、課題（仕事）をもったグループでは、課題の達成はグループプロセスから大きな影響を受けるという側面がある（星野，2005，p.45）。例えば、先に挙げた夫婦の仕事と子育ての両立についての会議において、男性ばかりが発言し、女性は意見を言えないというような偏った状況、あるいは、ある職種や部署の女性は意見を積極的に言っているが、別の職種や部署の女性は発言できないというような偏った状況（グループプロセス）があったとすれば、その話し合いはその会社の社員の多様なニーズにかなった結論（コンテンツ）を得ることができるだろうか？あるいは、この会議は単なる形式を整えるだけの会議で、結論を報告しても、実現しないだろうというノームが会議の構成メンバーの中にある場合（グループプロセス）と、実現のために積極的に議論しようというノームがある場合（グループプロセス）では、作成されるプラン（コンテンツ）の充実度は、異なってくるだろう。

このように、発言の偏りやノームなどのプロセスは、話し合いの内容やプランの充実度などのコンテンツ、課題達成に影響を及ぼす。

先に、グループでディスカッションしている時、私達はついコンテンツばかりに目が向きがちである、と記したが、例外もある。もし、あなたが就職の採用試験でのグループ・ディスカッションの評価者であったとすれば、あなたは

何を観ようとするだろうか？きっと、あなたは話し合いのコンテンツの展開にしたがって現れ出てくる、個々の学生の特徴に目を向けているのではないだろうか。個々の学生のコミュニケーションの特徴、リーダーシップ、協調性など個々の学生の特徴や人柄などに目を向けているのではないだろうか。それは、本稿でいうプロセスに目を向けているということもできる。もし、あなたが、キャリアコンサルタントや学級担任として、学生や生徒の相談を受けていたら、コンサルティ（クライアント）の何に関心を向けるだろうか？進路や就職活動に関する悩み、友人関係や家族関係を巡る困難な出来事というような話の内容(コンテンツ)にも関心を向けつつ、コンサルティの語りに表されるコンサルティの対人関係上の特徴、コンサルティの「いま・ここ」の気持ちや「いま・ここ」でコンサルティがキャリアコンサルタントである自分との間で生み出している関係性のありよう（例：コンサルティが大事なことを自分に対して率直に話している感じがして、それを丁寧に聴こうとする等）などにも関心を向けているのではないだろうか。このような場合、あなたは、コンテンツとプロセスの両方に関心を向けている、と考えることができる。そして、そのような理解に基づいて、あなたは自分が感じとったことや考えたことなどを適宜、コンサルティに伝えるという関わりを行うことができる。

このように、コンテンツだけでなく、プロセスにも関心を向け、それらについて気づいたことを相手や他のメンバーに伝えることを通して、コンテンツとプロセスの両方を深化させることが可能になる。

4-2. コンテンツとプロセスとの両観点に焦点を合わせた半構成的なグループ・アプローチ

本稿の1で、半構成的なグループ・アプローチは、コンテンツだけでなく、プロセスにも焦点を合わせたグループ・アプローチであると記した。また、2に、ラボラトリー方式に基づいた半構成的なグループ・アプローチである実習「キャリア形成支援に関するテーマについての半構成的なグループ・アプローチ体験」の概要を示した。

半構成的なグループ・アプローチは、形式上、グループ・ディスカッションに似ている。しかし、ラボラトリー方式の体験学習の観点から半構成的なグループ・アプローチとグループ・ディスカッションとの異なる点を挙げるならば、半構成的なグループ・アプローチでは、話し合いのコンテンツだけでなく、その話し合いがどのようになされたかというプロセスにも焦点を合わせることを重視する、ということが出来る（楠本，2017，p.35）。

実習「キャリア形成支援に関するテーマについての半構成的なグループ・アプローチ体験」では、ファシリテーターもメンバーもオブザーバーもコンテンツとプロセスの両方に関心を向けることができるように設計されている（図2）。このように、ラボラトリー方式の体験学習の観点からみると、半構成的

半構成的なグループ・アプローチでは、この両方に
関心が向けられ、
取り扱われる

コンテンツ： 課題や話題の内容的側面
→グループ・ディスカッションでは
コンテンツのみが取り扱われる

プロセス： いま・ここの人間関係に
起こっていること

図2 半構成的なグループ・アプローチの特徴

なグループ・アプローチでは、ファシリテーターとメンバーがコンテンツとプロセスの両方に意識を向け、関わり、それらから学ぶことが、重要になる。オブザーバーもその両方に興味を向け、記録し、それをファシリテーターやメンバーにフィードバックする。その行為はファシリテーターやメンバーの学びに貢献することでもあり、自分の学びともなる。

このような講習を通して、コンテンツとプロセスの両方から学ぶ能力を向上させることは可能である。そして、現場での話し合いの中で、あなたがファシリテーターとして、あるいは、メンバーとして、その話し合いにおけるコンテンツとプロセスの両方に興味をもち、気づき、その気づきを他のメンバーに伝えることを通して、話し合いのコンテンツとプロセスの両方を深化させるという現場への応用も可能である（楠本，2017，p.38）。

5. 半構成的なグループ・アプローチの多様性

ここからは、本稿の後半部として、読者が半構成的なグループ・アプローチにファシリテーターとして参加すると仮定して、多様なタイプの半構成的なグループ・アプローチが学習者の学びを促進するために、留意すべき要因について考察することを目指したい。

半構成的なグループ・アプローチでは、時間と人と場所に加えて、話すテーマ（話題）があらかじめファシリテーターによって決められている。ただ、話すテーマは事前にファシリテーターが決め、メンバーに提示されるものの、多くの場合、話の展開の自由度は高く、メンバーの発言内容やコミュニケーションのありようによってグループには様々な様相が生まれる。

半構成的なグループ・アプローチは、「非構成」と「構成」の中間的な位置づけとなる。半構成的なグループ・アプローチには、両極に「非構成」に限りなく近い形態と「構成」に限りなく近い形態があり、その間に中間段階として中間的で多様な形態が存在しうる。つまり、一つの半構成的なグループ・アプローチは、両極に「非構成」に限りなく近い形態と「構成」に限りなく近い形態をもつスペクトラム（連続体）の、ある一点に位置づくわけである。

2016年度から「技能講習（グループ）①キャリアコンサルタントとしてのグループファシリテーション」を担当し、約130名に及ぶ半構成的なグループ・アプローチのファシリテーターの実践を見て、ファシリテーターやメンバーとやりとりする中で、半構成的なグループ・アプローチの多様性に関する諸要因について、考えるようになった。半構成的なグループ・アプローチの多様性に関して、①半構成的なグループ・アプローチにおいて、ファシリテーターやメンバーが、コンテンツ（タスク）とプロセスの比重をどのように取り扱っているか、②半構成的なグループ・アプローチにおける話し合いのゴールをどのように設定するのか、が深く関係すると考えるようになった。

5-1. コンテンツ（タスク）とプロセスの比重

まず、半構成的なグループ・アプローチにおいて、ファシリテーターやメンバーが、コンテンツ（タスク）とプロセスの比重をどのように取り扱っているかについて、考えていこう。半構成的なグループ・アプローチは、コンテンツとプロセスの両方に関心を向け、その両方を取り扱おうとする。だから、半構成的なグループ・アプローチにおいて、ファシリテーターやメンバーの関心や関与が、コンテンツのみ（コンテンツに100%）やプロセスのみ（プロセスに100%）ということにはならない。しかし、コンテンツにより比重が置かれる場合とプロセスにより比重が置かれる場合がある。

コンテンツ（タスク）とプロセスの比重に影響する要因として、1）テーマの内容、2）ファシリテーターが設定する話し合いの方法や手順の構造化の程度、3）ファシリテーターの介入、が挙げられる。

1）テーマの内容

「技能講習（グループ）①キャリアコンサルタントとしてのグループファシリテーション」における実習「キャリア形成支援に関するテーマについての半構成的なグループ・アプローチ体験」では、キャリア形成支援に関するテーマをファシリテーターが事前に考えてきて、それをメンバーに提示する。提示されるテーマは様々であるが、テーマによって、コンテンツにより関心が向けられやすいものと、プロセスにより関心が向けられやすいものがある。

今までの講習での筆者の経験によると、①キャリアコンサルタントとしての考えや経験が語られるテーマは、比較的、関心がコンテンツに向きやすいように感じられる。例えば、「就職面接におけるグループ活動で学生がうまく活動できるために、どのようなプログラムを大学内での就職活動支援研修として行うとよいか？」や「子育て世代の社員のワークライフバランスにおいて重要なポイントは？」というようなテーマが挙げられよう。

それに対して、②個人としての生き様や経験や感情が語られるテーマは、比較的、プロセスにも関心が向くように感じられる。例えば、「自分が体験した

人生の転機」や「今までで一番感謝したことは？」や「生きる上での喜びや苦労」というテーマがこれにあたる。

上記二種類のテーマを比較すると、①の方がキャリアコンサルタントという役割意識が触発されやすく、キャリアコンサルタントとしての意見が述べられる傾向が強くなり、②の方が一個人としての思いを語るという傾向が強まるということであろう。あるいは、①は知的な議論に近づきやすく、②はお互いの感情・思い・生き様、関係性に関心が向かいやすいということもできよう。これら二種類のテーマのどちらかが半構成的なグループ・アプローチとして適しているというわけではなく、どちらのテーマを取り上げるかによって、コンテンツとプロセスのどちらにメンバーの関心が向きやすいかをファシリテーターは意識しておくことが大事だと考える。

2) ファシリテーターが設定する話し合いの方法や手順における構造化の程度

これは、半構成的なグループ・アプローチにおいて、ファシリテーターが話し合いの方法や手順をどのように設定するかということである。①構造化の高い方法には以下のようなものがある。例えば、ファシリテーターがテーマを提示した後に、付箋紙を配り、一定時間そのテーマについて思うことをグループ・メンバーが個人記入する。その後、それをわかちあいつつ、話し合っていくというような形をとる場合があった。これは、時間の使い方や道具を用いた構造化といえる。あるいは、メンバーが話した内容を、ファシリテーターがホワイトボードに記入し、まとめつつ話し合いを進めていくという方法をとる場合もあった。これは道具を用いて、考えを整理する構造化といえる。

それに対して、②自由度が高く、構造化が低い方法としては、ファシリテーターが最初にテーマを伝え、その後はメンバーに自由に話してもらおうという形がある。このような形をとるとき、そのテーマを選んだファシリテーターの意図や理由や思いをファシリテーターが冒頭に語るという場合も少なくない。

上記二種類の方法を比較すると、①の方が②よりもコンテンツに関心が向きやすい。付箋紙やホワイトボードに何を記入するのか、それはコンテンツに関わることなのか、プロセスに関わることなのかによって、取り扱われる内容は大きく変わってくるものの、筆者の今までの経験では、記述される内容はほとんどの場合、テーマに関するコンテンツであった。このようになるのは、構造化を高めたいとファシリテーターが考えるのは、コンテンツに関するメンバーの様々な考えを整理し、まとめ、深掘したいという思いがファシリテーターに強くあるからだだと推測できる。三隅（1978）のPMリーダーシップ理論³から考

³ 課題達成機能（P）とは目標達成のための方法を提示したり、まとめたり、記録をつけたりする課題解決や目標達成を指向する働きである。集団維持機能（M）とは、メンバーの参加や発言を促したり、気持ちを支えたり、メンバーの緊張をやわらげたりして、グループ内に友好的な雰囲気を作り出す働きである（森崎，2005,p.55）。

えれば、構造化を高めたいファシリテーターは、集団維持機能（M）よりも、課題達成機能であるPのリーダーシップをより強く発揮する傾向があるとみることできる。

これら二種類の方法のどちらかが半構成的なグループ・アプローチとして適しているというわけではなく、設定した方法がメンバーにどのような影響を与えるのかについて、ファシリテーターは自覚しておくことが大事だと考える。

3) ファシリテーターの介入

ここまで記してきた1)と2)は、基本的にはファシリテーターが事前に設定する要因であった。それに対して、3)はセッション中のファシリテーターの言動である。介入とは、セッションの状況の見立てを基礎にして、状況に変化を生み出したいというファシリテーターの意図に基づく、グループへの働きかけである。セッションの状況にファシリテーターが問題を感じなければ、その自然な流れに沿っていればよい。ファシリテーターがその状況に問題を感じ変化を望む時や、問題があるわけではないがさらに深い学びをメンバーに促したい時には、ファシリテーターの介入が必要になる。

半構成的なグループ・アプローチにおいて、メンバーの関心がコンテンツとプロセスのどちらかに偏る場合がある。普段、グループでディスカッションや作業をしている時、私達はついコンテンツに目が向きがちである。本講習における半構成的なグループ・アプローチにおいても、コンテンツに関心がより強く向く場合もある。

メンバーの関心がコンテンツに強く向いているため、メンバーにプロセスについても関心を向けてほしいとファシリテーターが考えたとすれば、ファシリテーターはプロセスにもメンバーの関心が向くような介入を行うことが必要になる。例えば、まだ何も話していないメンバーAがいて、そのことにファシリテーターは気になっているとする。そのような状況で、「Aさんはどう思われますか？」とファシリテーターがAさんの発言を促すような個人への介入がありうる。あるいは、メンバーの応答性が低いときに、「Bさんの語りを聴いて、どんな気持ちが湧いてきましたか？」とファシリテーターがB以外のメンバーに問いかけ、応答を促す関係性への介入もありうる。さらには、語られる内容が一面的であったり、発言するメンバーに偏りがあるなど多様性が乏しいと感じられたときに、「皆さんのいろんな思いを聴きたいなと私は思っているのですが、まだあまり発言されていない方はどのようなことを思ったり、感じているのでしょうか？」とファシリテーターが様々なメンバーの考えや気持ちの表明を促すようなグループへの介入もありうる。

半構成的なグループ・アプローチにおいて、ファシリテーターは必要に応じて、プロセスに焦点を当てる介入やコンテンツについての学びを深める介入を行うことが大事になる。ただ、グループで起こっていることは複雑で、変化し

ていく。そのため、この場面ではこのような介入が的確であるという判断は容易ではない。本講習は体験を通して学ぶことを重視しており、ファシリテーターは半構成的なグループ・アプローチにおける自分の関わりについて、そのセッション終了直後のフィードバックセッションで、オブザーバーやメンバーからフィードバックを受ける（資料1参照）。フィードバックによって、自分の言動がメンバーにどのような影響を与えたのか、ファシリテーターは学びを深めることができる。

5-2. 半構成的なグループ・アプローチにおけるゴールの設定

1回の半構成的なグループ・アプローチにおいて、ゴールをどのように設定するかも、半構成的なグループ・アプローチにおいて、多様なタイプが生まれる要因の一つとなる。ゴール設定に影響することとして、1) 全員の合意を目指すのか、個々人の気づきや学びをゴールにするのかという点、基本的には全員の合意を目指すとしても、2) その回の位置づけとして、合意を得る回とするのか、今回は、ブレインストーミング的に様々なアイデアを出す回とするかという点、が挙げられる。

1) 全員の合意を目指すのか、個々人の気づきや学びをゴールにするのか

半構成的なグループ・アプローチにおいて、その回のゴールとして、①全員の合意を目指すのか、②個々人それぞれに気づきや学びがあればよいと考えるのかによって、半構成的なグループ・アプローチのプロセスは異なってくる。

①の場合、合意形成に向けての話し合いが主となり、合意という一種の成果を話し合いの中で目指すことになる。この場合、成果を出すというグループに与えられた仕事（タスク）の比重が高まり、「構成」により近い形になる。

②の場合、今回の半構成的なグループ・アプローチの終了時点で、個々人それぞれに気づきや学びがあればよいと考えるため、グループで達成すべき成果を考慮しない。そのため、グループ・メンバーそれぞれが自分の思いや経験を語り、それを聴き合うという形で進んでいくことが多い。この形態の場合、課題がファシリテーターから与えられない「非構成」に近いプロセスが生まれる。

上記二種類のゴール設定のどちらかが半構成的なグループ・アプローチとして適しているというわけではなく、ゴール設定の仕方によって、半構成的なグループ・アプローチのプロセスが異なることを、ファシリテーターは意識しておくことが大事だと考える。

2) 全員の合意を目指す場合の、その回の位置づけ

本項の1)の①でグループとして合意形成を目指す場合について検討した。それを最終的なゴールとしつつも、今回の半構成的なグループ・アプローチの話し合いを①合意を得る回とするのか、②今回は、ブレインストーミング的に

様々なアイデアを出す回とするかによって、グループ・プロセスは異なってくる。①の場合は、本項の1)の①の記述の通りである。

ところが、②の場合は、ブレインストーミング的に様々なアイデアを出すわけだから、自由な雰囲気の中で、プロセスは進行する。そして、合意という成果物を今回で生み出す必要はないため、①と比べるとタスクは軽いものとなる。②の場合、①と比較すると、幾分か「非構成」によった中間的なプロセスになると考えることができよう。

上記二種類の位置づけのどちらかが半構成的なグループ・アプローチとして適しているというわけではなく、ファシリテーターが今回の位置づけをグループ・メンバーに伝えておくことが大事だと考える。

6. 半構成的なグループ・アプローチにおける学びについての諸要因を総合的・統合的に考え、実施する

前節で、半構成的なグループ・アプローチにおいて、多様なタイプが存在する要因について、検討した。5-1. コンテント（タスク）とプロセスの比重に関して、1) テーマの内容、2) ファシリテーターが設定する話し合いの方法や手順における構造化の程度、3) ファシリテーターの介入、の観点から検討した。5-2. 半構成的なグループ・アプローチにおけるゴールの設定に関して、1) 全員の合意を目指すのか、個々人の気づきや学びをゴールにするのかという点、基本的には全員の合意を目指すとしても、2) その回の位置づけとして、その回で合意を得る回とするのか、今回は、ブレインストーミング的に様々なアイデアを出す回とするかという点、から検討した。

半構成的なグループ・アプローチがグループ・メンバーの学びや気づきを促進するものとなるためには、上に挙げた諸要因について、ファシリテーターが総合的・統合的に考え、実施することが肝要になる。つまり、上記の諸要因が総合的・統合的に組み合わせられて、実施されれば、半構成的なグループ・アプローチはグループ・メンバーの学びや気づきを促進するものとなる。しかし、諸要因がミスマッチである場合には、コンテントとプロセスについての学びが深まらない危険性が高まる。

諸要因がミスマッチである場合とは、例えば、「自分が体験した人生の転機」というテーマに対して、全員の合意を目指すというゴールを設定することであるが、この組み合わせはあまりにも無理がある。「自分が体験した人生の転機」というテーマの場合、話し合いの方法の構造化は高く設定せずに、ファシリテーターが最初にテーマを伝え、その後はメンバーに自由に話してもらおうという形にして、個々人それぞれに気づきや学びがあればよいというゴールを設定する方が自然な展開となるだろう。

「子育て世代の社員のワークライフバランスにおいて重要なポイントは？」というテーマを設定した場合には、合意を得る回とするのか、今回は、ブレ

ンストーミング的に様々なアイデアを出す回とするかによって、方法の構造化の程度を調節するとよい。合意を得る回とする場合には、付箋紙やホワイトボードなどを用いて、各自の考えをファシリテーターが積極的に整理し、まとめていく方法は有効である。

上に例示したように、半構成的なグループ・アプローチに関する諸要因について、総合的・統合的に考え、実施することにより、「非構成」に近い形や「構成」に近い形やその中間的な形といった様々なタイプの半構成的なグループ・アプローチのそれぞれが、グループ・メンバーの学びや気づきの促進に寄与できる。

7. 終わりに

結びとして、コンテンツとプロセスの両方の学びについての、本講習の構造や現場適用に関して、記しておきたい。

7-1. 本講習の構造

参加者がコンテンツとプロセスの両方から学ぶことができるよう、本講習では、ふりかえりとわかちあいを重視している。本講習は、半構成的なグループ・アプローチの後に、個人によるふりかえり用紙記入とグループでのフィードバックとわかちあいを実施する（資料1参照）。ふりかえり用紙にコンテンツだけでなく、半構成的なグループ・アプローチで生じたプロセスについて気づいたことを記述し、それをグループでわかちあうことを通して、プロセスに目を向け、プロセスに気づく力を高めていくことができる。もちろん、テーマや個人の特性などによって、コンテンツとプロセスとに向ける関心の度合いは異なるが、本講習ではその両方に関心を参加者にもってもらえるよう、このような構造を設定している。

本講習では、終盤に、本講習の学びについて、グループでのまとめを行う。自分が現場でファシリテーターになる場合を想定して、「グループ・アプローチにおいて、大事にしたいこと、留意したいこと、明確にしたいこと」についてグループでディスカッションする（資料1参照）。各グループからの発表で、安心・安全な場づくりやメンバーを信頼するというようなファシリテーターとメンバーとの関係性や、メンバーの思いに共感するなどといったプロセスに関する気づきや学びが報告されることは少なくない。本講習の参加者は皆、キャリアコンサルタントである。今まで自分が学び、実践してきたキャリアコンサルタントとしての個人面談と半構成的なグループ・アプローチとの共通点についての気づきが語られることも多い。半構成的なグループ・アプローチにおいて、プロセスを見て、感じて、必要に応じて関わるということが、それまでのキャリアコンサルタントとしての学びや経験と統合され理解されることで、講習での体験や気づきや学びが腑に落ちる。

7-2. 学びの現場適用

本講習の学びの現場適用について考えてみたい。半構成的なグループ・アプローチは、形態としてはグループ・ディスカッションと類似しているため、キャリアコンサルタントが今までの経験をいかして、現場で研修として実施することも可能である。

それにとどまらず、コンテンツとプロセスという考え方を、日常や現場により広くいかすこともできる。私達が集まり、話したり、作業しているときには、いつも、コンテンツとプロセスの両方が生起している。

筆者は、日常や現場で、プロセスに気づき、プロセスに働きかけるということを常時行っているわけではない。だが、人間関係（プロセス）を大切にしたいと感じる状況や場面においては、プロセスに目を向け、グループの人々や自分にとって、よりよいプロセスになるよう働きかけることができるよう願っている。例えば、自分がリーダーやメンバーとして所属している小グループにおいて、そのグループの人間関係を大切にしたいと感じたならば、コンテンツだけでなく、プロセスに働きかけ、グループがそれぞれのメンバーにとってよりよいものになるように働きかけることができる。あるいは、家庭等の日常において親しい人の様子がいつもと違うと感じたとき、その人の話を傾聴しようとすることも、プロセスに気づき、働きかける行為の一つである。必要に応じて、プロセスに気づき・働きかけることを日常や現場で試みていただけると、幸いである。

引用文献：

- 濱田恵子・野島一彦（2009）. 「半構成方式」エンカウンター・グループにおける“話すことが難しい”メンバーへのファシリテーションの一考察 九州大学心理研究, 10, 177-183.
- 星野欣生（2005）. グループプロセスで何を見るか 南山短期大学人間関係科 監修, 津村俊充・山口真人編, 人間関係トレーニング第2版 ー私を育てる教育への人間学的アプローチー (pp.45-47) ナカニシヤ出版.
- 楠本和彦（2016）. ラボラトリー方式の体験学習の観点からみた半構成的なグループ・アプローチ JCDAジャーナル, 61, 27-33.
- 楠本和彦（2017）. 半構成的なグループ・アプローチに関する試論 ーラボラトリー方式の体験学習の観点を中心にー 人間関係研究（南山大学人間関係研究センター）, 16, 34-51.
- 楠本和彦・山口真人・藤田嘉子・丹羽牧代・グラバア俊子・文珠紀久野・杉山郁子・佐竹一予（2012）. Tグループにおけるトレーナーのファシリテーション, 学習観・トレーニング観に関する質的研究 人間関係研究（南山大学人間関係研究センター）, 11, 55-95.
- 三隅二不二（1978）. リーダーシップ行動の科学 有斐閣.

- 森園絵理奈・野島一彦 (2006). 「半構成方式」による研修型エンカウンター・グループの試み 心理臨床学研究. 24(3), 257-268.
- 森崎康宣 (2005). リーダーシップとは 南山短期大学人間関係科監修 津村俊充・山口真人(編)人間関係トレーニング第2版 一私を育てる教育への人間学的アプローチ (pp.54-57) ナカニシヤ出版.
- Rogers, C.R.(1970). *Carl Rogers on Encounter Groups* Harper & Row. (畠瀬稔・畠瀬直子 (訳) (1973). エンカウンター・グループ 一人間信頼の原点を求めて―ダイヤモンド社.)
- 篠原光代・野島一彦 (2007). 看護学生のための「半構成方式」研修型エンカウンター・グループのファシリテーションに関する一考察 九州大学心理研究. 8, 155-163.
- 津村俊充(2005). プロセスとは何か 南山短期大学人間関係科監修. 津村俊充・山口真人編. 人間関係トレーニング第2版 一私を育てる教育への人間学的アプローチ (pp.42-44) ナカニシヤ出版.
- 山口真人 (2005). Tグループとは 南山短期大学人間関係科監修 津村俊充・山口真人 (編) 人間関係トレーニング第2版 一私を育てる教育への人間学的アプローチ (pp.12-16) ナカニシヤ出版.

技能講習（グループ）①キャリアコンサルタントとしてのグループファシリテーション
～体験・論文・ディスカッションから学ぶ～

今日のねらい：

- ・ キャリア形成支援に関するテーマについて、半構成的なグループ・アプローチを実施し、その体験からファシリテーションについて、知る、考える。
- ・ ディスカッションを通して、キャリア形成支援におけるグループ体験の意義について、考える。

10:00

導入 ねらいや手順の説明

10:15

実習「キャリア形成支援に関するテーマについての半構成的なグループ・アプローチ体験」①

導入

小グループでのセッションの実施（70分）

話し合いのセッション（30分）

ふりかえり個人記入（10分）

各グループでのフィードバックセッション（30分）

全体でのわかちあい(15分)

カード記入

12:10

昼食

13:00

実習「キャリア形成支援に関するテーマについての半構成的なグループ・アプローチ体験」②（①と各自役割を替えて実施）

導入

小グループでのセッションの実施（70分）

全体でのわかちあい(15分)

カード記入

14:55

休憩

15:10

ディスカッション「グループ・アプローチにおけるファシリテーション」

導入

ディスカッションと発表

小グループで、カードを紹介しながら、ディスカッションする（30分）

発表準備（ディスカッションした主なテーマについて）（5分）

発表・まとめ（30分）

16:15

休憩

16:25

まとめ

個人記入，わかちあい，質疑応答

17:00

資料2

「キャリア形成支援に関するテーマについての半構成的なグループ・アプローチ体験」観察シート

テーマ：

氏名：

場面・時刻	コンテンツ	プロセス	自分のコメント