

■ 実習集

実習「心の四つの窓－ジョハリの窓を活用する－」

グラバア 俊子

(南山大学人文学部心理人間学科)

小山田 奈央

(南山大学大学院研修生)

実習成立の背景

元々この大変シンプルな対人関係モデルは、1955年ジョーゼフ・ラフトとハリー・インガムによって提示され、二人の名をとってジョハリの窓と呼ばれています。今ここで起きていることに焦点を合わせ、それを学びの素材にすることが、人間関係理解と対人関係における自己成長に効果的と考える、ラボラトリー方式のトレーニングの成熟の過程の中で生まれてきたものです。

私－あなた、わかっている－わかっていない、という二つの軸で構成される四つの窓からなり、私もあなたもわかっている「開放された領域」を拓げていくことが、対人関係を豊かなものへと変革していく方向性と考えられています。そして、それを実現するために「自己開示」と「フィードバック」という、二つの行動が大切になります。このモデルの詳しい説明は、「ジョハリの窓－対人関係における気づきの図解式モデル－」(津村・山口編2005 p.62-65)を参照してください。

このモデルは、人間関係における感受性のラボラトリー・トレーニングである、Tグループの中の小講義として提示されると、乾いた砂に水が染み込むようにスーと理解されます。Tグループでは、今ここに焦点を当てるとはどういうことか、また自己理解とフィードバックの及ぼす影響について、体験的に理解されるからです。そして心の四つの窓は、複雑な人間の係わり合いで起きていることを、整理し方向付けるのに大変有効なモデルといえましょう。

しかし実際には、体験的なラボラトリー方式は初めて、という学習者を対象にすることが必ずあります。シンプルで重要なモデルなのですが、体験のない所で心の四つの窓を提示しても、なかなか腑に落ちないようです。ここでは、体験学習初心者に対して、どのようにこのモデルを用いたらよいかを工夫しま

した。そして、その時はフィードバックという概念は用いないことにしました。何故なら、フィードバックは与える側も受ける側も留意すべき点が幾つもあり、そこでの関係性も把握することが必要な、ある程度練習が必要とされる行動だからです。説明を受けてすぐ実行できる学習者は、大変稀だといえましょう。フィードバックに関しては、前掲書p.66-68を参考にしてください。

その代わり、気づきを高め、お互いに自己開示を行なうという形にしました。自己開示とは、自分の過去や個人的な事柄を告白するものではない、という点を明確にする必要があります。

そういった意味も含めて、第3の窓を「隠している領域または語られない領域」としています。今この場で、自分が感じていること、思っていること、考えていることなどが、語る内容になるとは思いもよらなかった、という学習者は多いのです。こうした自分の中で起こっていること（内的プロセス）をオープンにしていくことが自己開示だと、実習の中で気づくことができると、学習者一人ひとりが自己開示に対して、比較的チャレンジしやすいからです。

また、「集団の中では、何を話してよいのか分からない」と日頃感じている学習者も、自己開示ということは、「今そう感じているそのままを伝えればよいのだ」と了解できると、対人コミュニケーションに取り組むきっかけになるようです。フィードバックそのものではないのですが、時として自己開示がフィードバックの機能を果たして、相互の気づきや関係が深まるといったことも起こります。

ここでは二つの活用の仕方をご紹介します。

1. 単独の実習として用いる。(実習1)
2. 研修会(例えば1日)の枠組みとして用いる。研修会での学びを「心の四つの窓」を用いて整理し、日常に活かす手がかりとする。(実習2)

どちらも、実習を通して、今ここで起こっていることとは何か、自己開示が互いの関係にどのような影響を与えるかを体験することにより、このモデルの理解を深めるとともに、自分自身の対人コミュニケーションにおける方向性を確認できることと思います。

実習 1

「心の四つの窓」 (実習「ジョハリカード」)

小山田奈央

ねらい

- ・人間関係プロセスを見るための基本的なことを知る
- ・自分自身の人とのかかわりかたを考えるきっかけを得る

グループサイズ

4人で1グループ。4の倍数に満たない場合は、3名もしくは4名のグループとなるように調整する。

最短時間で納めたい場合は、3グループ程度が望ましい。

所要時間

65分 (各ステップに時間をかける場合や人数が多い場合はこれ以上必要となるが、だいたい90分程度で納めることが可能)

準備物

1. 八つ切り色画用紙 (ひとり1枚/自由に選べる程度の色数があると良い)
2. 四つ切白画用紙 (グループに1枚)
3. クレパス (ひとり1セット)
4. グループ分けカード (4枚1組の絵カード、4枚でひとつの絵柄が完成するもの)
※筆者は、子ども向けプレイカード (絵本のキャラクターグッズ) を利用している。
5. 付箋 (3センチ×4センチ程度のもの/一人につき3枚)
6. 「心の四つの窓—ジョハリの窓」小講義用資料 各自に1枚ずつ
資料3「対人関係における自己成長のモデル」
資料4「人間関係の変革のプロセス」
7. 黒板またはホワイトボード (小講義用。ペンは3色あるとよい)

会場の設定

四つ切り画用紙を乗せて、グループで作業ができるサイズの机と人数分の椅子が必要となるが、座って床を利用できる会場であれば机・椅子はなくてもよい。参加者の年齢や身体的条件、学習的背景などに合わせる。はじめはグルー

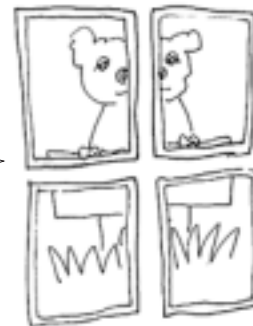
ブづくりのために、立って移動するので、余裕のある会場づくりが望ましい。
また、机や椅子は最初の段階で配置せず、グループづくりの段階（手順 1-2）
で各グループで場所づくりを行う際に配置してもらう方法をとることもできる。

手順

1. グループづくり <5分>

- 1-1. 仲間さがし：4枚でひとつの絵柄が完成する絵カードを用いる（図1）。自分のカードの絵柄を口頭で説明しながら、同じ組だと思われる人と集まってグループをつくる。（カードは見せない）
- 1-2. 場所づくり：机や椅子を並べ、4人でグループワークを行う場所をつくる。（カードは見せない）
- 1-3. 絵柄の答え合わせ：グループの場所が出来たら、4枚のカードを見せあい、正解かどうか確かめる。

図1：
筆者が普段使用しているカードは、絵本のキャラクターグッズ。4枚で1組、8組分あり、すべて違う絵柄である。



2. 窓づくり…その1 <10分>

- 2-1. 準備：色画用紙とクレパスを各自の手元に用意する
- 2-2. 窓枠づくり：クレパスを用いて、画面を縦横それぞれ2等分し、4つに区切るよう伝える。反時計まわりに各窓にA、B、C、Dで順番を振ってもらう。（図2）
- 2-3. 窓Aに、自分の名前と自己紹介になるもの（趣味を表す絵や自己イメージなど）をひとつ描いてもらう。ファシリテーターは、この間にグループづくりの際に使用したカードを回収する。
- 2-4. 窓Aのわかちあい：グループで、窓1に描いたこと・ものを簡単にわかちあう。ファシリテーターは、この間に各グループに四つ切画用紙1枚を配布しておく。

図2 画面の使い方

3. グループ実習 <10分>

- 3-1. 絵カードの絵を再現する：グループ作りの際に4枚のカードを組み合わせでできた絵を、グループで再現するように伝える。クレパスと四つ切画用紙を使用して実施してもらう。

A 自己紹介	C メンバーからの フィードバック付 箋を貼る
B 実習の中で自 分が感じてい たこと	D 実習を通じて 感じたこと、思 ったこと

3-2. 答え合わせ：2-3 で回収したカードをグループへ戻し、でき具合を確認してもらう。

4. 窓づくり…その2 <20分>

4-1. 窓Bに、3-1で自分自身について、感じていたことを文章で書き出してもらう。ファシリテーターはこの間、ひとりにつき3枚ずつ付箋を配布する。

〔提示例〕グループ実習の中で、自分が感じていたこと、思ったことは？／やろうと思ったが、実際にはしなかったことは？／提案したものの意図とは違った結果となったことは？／自分の気持ちや感情の状態は？

4-2. 付箋に、グループワークの中でグループのメンバーに対して感じていたことを一人分ずつ書いてもらう。

〔提示例〕グループづくりから実習終了までの間にかかわって、グループのメンバー1人1人に対して感じたこと・思ったことは？／印象がどのように変化したか？／実習中のグループへの影響は？

4-3. 窓B、窓Cのわかちあい：窓Bに書いたことを、グループでわかちあう。全員が終わったら、それぞれにあてて書いた付箋を読み上げて渡す。渡してあげる人を決めて、ひとりずつ順番に渡していく。もらった付箋は窓Cに貼付する。

5. 小講義 <10分>

5-1. ホワイトボードを用いて窓A～Cと対応させながら、ジョハリの窓について説明をする。

- 窓A=自己紹介の窓=「開放」の領域
- 窓B=自分の思っていたこと=「隠されている／語られていない」領域
- 窓C=メンバーからのコメント=「盲点」の領域
- 窓D=「未知」領域。これは、「可能性」ととらえることもできる。

5-2. 4つの領域を作っている縦軸と横軸の動きと自己開示の関係について説明する。開放の領域を広げることが重要なのではなく、縦軸・横軸を柔軟に持ちながら、他者とのかかわりを考えていくことに、説明の重点を置く。

5-3. 小講義用資料を配布する。

6. 窓づくり…その3 <5分>

6-1. 窓Dに、窓B、窓Cを見比べた時に自分について思うこと、今日の実習・小講義を通じて感じたこと・思ったことを記入してもらう。

〔提示の補足例〕明日から試みてみたいことは？／しばらく気にとめてみ

たいことは？

6-2. 時間が取れる場合は、窓Dについてグループでわかちあいをする。

ファシリテーションのポイント

- 手順1-1では、カードの中身は見せずに、必ず口頭で伝えあうようにしてもらう。そのことによって、グループが出来て答え合わせをする際に、合わせられた4枚のカードをメンバー全員で観察したり、プロセスについて自然と話し合う流れが起きやすい。その際に、あとでカードの内容を再現してもらう課題があることなどは伝えない。伝えてしまうと記憶力を問うゲームになってしまい、学習者のその場での居心地を左右してしまいやすくなる。また、この段階では、体験学習経験、年齢、絵柄の難しさなどによって、サポートの必要な学習者には積極的に介入したほうがよい。
- 手順4-2で使用する付箋は小さいものにし、書くことは“ひと言”で十分であることを伝える。わかちあいに対して抵抗なく取り組んでもらえることに重点を置くためと、記入に時間がかからないようするためである。

実習 2

「コミュニケーションスキル研修」 (心の四つの窓を基本構造として)

グラバア俊子

ねらい

- ・ コミュニケーションを豊かにするための、対人関係モデルを理解する
 - ・ 自分のコミュニケーションの傾向に気づく
 - ・ 対人コミュニケーションを促進する要素を、体験的に学ぶ
-
-

グループサイズ

10人から80人程度まで (途中で実施する実習にもよる)

所要時間

3時間から6時間程度

準備物

1. 四つの窓の用紙 (一人一枚) - 印刷したものでも、画用紙などを渡して描いてもらってもよい。
資料1「私のこころの窓」
2. 窓2に用いるシール (交換して窓2に貼る) - 場合によっては、各自の窓の用紙を交換して直接書き込んでもよい。
3. 「心の四つの窓—ジョハリの窓」小講義用資料 各自に1枚ずつ
資料3「対人関係における自己成長のモデル」
資料4「人間関係の変革のプロセス」
4. 黒板またはホワイトボード (小講義用)

会場の設定

人数分の移動可能な椅子と、小グループでのわかちあいのできる空間が必要。また、途中で行う実習に応じた適切な空間をとることができること。

手順

1. 研修の導入 (研修全体のオリエンテーション等は適宜行っておく)
第1の窓 (開放の領域) - 研修全体のウォーミングアップ・関係づくり
<25分>
1-1. 知らない人で4人組を作る (早い者勝ち、拒否権なしのルールを使う)

ことが多い)

1-2. 4つの窓の用紙を一人1枚配布し、名前を記入する。

1-3. 第1の窓に、①この研修会で学びたいことや期待 ②現場でコミュニケーションに関して困った例を書く。

1-4. グループでわかちあう。

2. 今ここで起こっていることに焦点を当てる

第3の窓（隠している、または、語られない領域） <10分>

2-1. 第3の窓に2つのことを記入する。（5分）

①4人組を作る時に感じた気持ちの動きと、自分の言動

②わかちあいをしている時に感じた、気持ちの動きや変化

2-2. 第3の窓に書いたことを、4人でわかちあう。（5分）

3. コミュニケーション実習 —ニーズに合ったコミュニケーション実習を1つか2つ行う

（例えばメッセージライン、目隠し探検、ハナブサフィギュア、ブロックモデルなど）

4. 自分のコミュニケーションに対する気づきの確認

第2の窓（盲点の領域）—今まで気づかなかった、自分のコミュニケーションの傾向について、データを集める <10分>

4-1. 第2の窓に、コミュニケーション実習のふりかえりから2つのことを記入する。

①自分のコミュニケーションについて気づいたこと

②他のグループメンバーから貰った、自分のコミュニケーションについてのデータ（お互いに相手に対する気づきを交換する。例えばメッセージラインの場合自分の前後の人に、その人のコミュニケーションについて良かった点、助けになった点をシール2枚に書いて、相手に渡す）

5. 「心の四つの窓」小講義 <20分>

この研修で体験してきたことと「心の四つの窓」のモデルを対応させることにより、自分の体験を整理し、モデルをより深く理解し、これからのコミュニケーションスキル向上の方向性を明確にする

6. ここでの学びを、現場に活かす準備

第4の窓（未知の領域）—未知の領域に光が射し、気づきにより、そこに可能性を見出す <30分>

- 6-1. 第4の窓に、1から3の窓と実習をふりかえり、今回発見した新たな可能性として、現場で試みたいことを幾つか書き出す。(10分)
- 6-2. 最初の4人組に戻り、第4の窓に書いたことをわかちあう。(状況に応じて、新しい4人組を作ってもよい)(5分)
- 6-3. メンバーの挙げた試みたいこと一つについて、他のメンバーが相談して、最初の一步を探し提案する。順番に、4人全員に対して提案をし、もらった人は第4の窓に書き加える。(時間がない場合は、ペアでこの作業を行ってもよい)(15分)

ファシリテーションのポイント

IVの小講義に関しては、モデルを大きく板書して解説をすすめると分かりやすい。人間関係を変革していく手がかりとしての、自己開示の重要性を資料3と資料4を用いながら説明するとよい。各領域の解説は、なるべく学習者の体験と照らし合わせながら、そこでの例を用いて行うと分かりやすい。

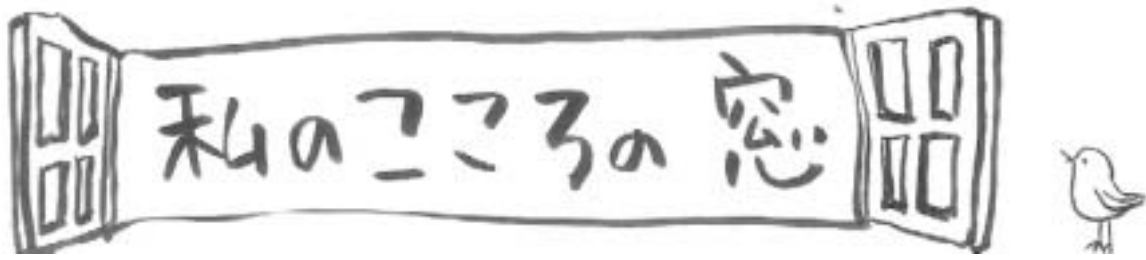
Vに関しては、体験学習の学習過程のポイントの一つであるので、丁寧に取り扱いたい。多くの場合、学んだことや試みたいことは目標ということで、抽象度の高い内容が書かれる。それは方向性として意味のあることだが、体験学習は循環過程であるので、実際に試すことのできる、比較的小さな一步を見出すことが秘訣だと考える。それは思考力のトレーニングでもあり、一般意味論的に言うと、抽象のハシゴを上がったたり下がったりする力をつけることである。

バリエーション

間に挟む実習を短いものにすれば、2時間程度でも実施可能である。その場合、「心の四つの窓」は簡単な説明と自己開示の重要性と影響に触れるとよい。資料2「対人関係における自己成長のモデル」

参考文献

- 津村俊充・山口真人(編)(2005)人間関係トレーニング〔第2版〕 ナカニシヤ出版
ハヤカワ S.I.(1985)思考と行動における言語 岩波書店



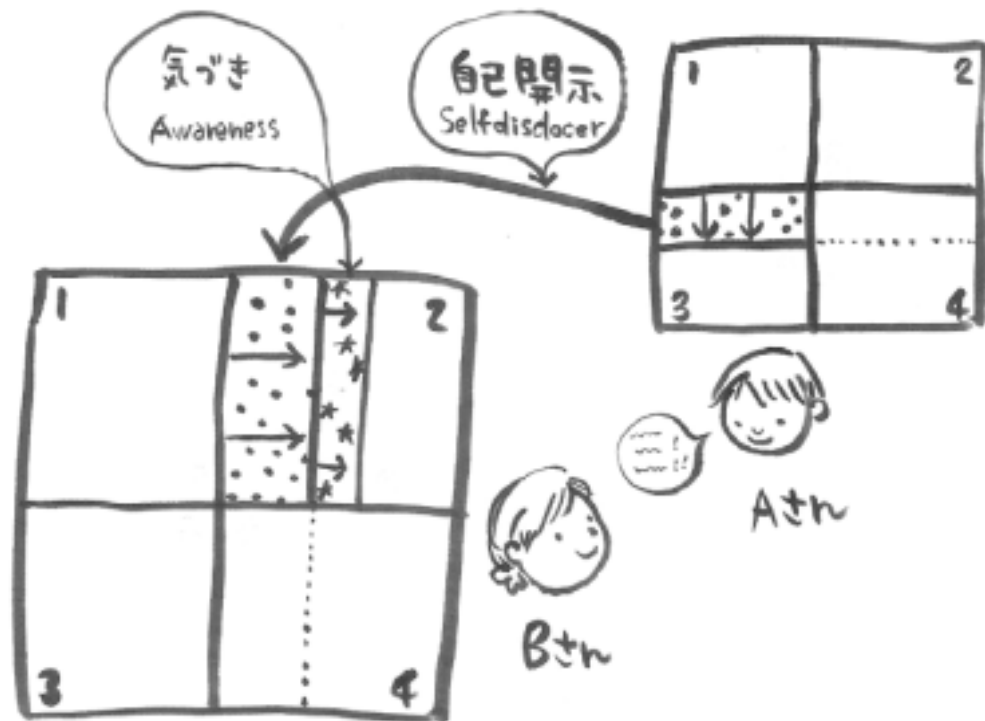
1	2
3	4

年 月 日 前

出典：グラバア俊子・小山田奈央（2008） 実習「心の四つの窓」
南山大学人間関係研究センター紀要「人間関係研究」第7号

対人関係における自己成長のモデル

心の四つの窓 (ジョハリの窓)

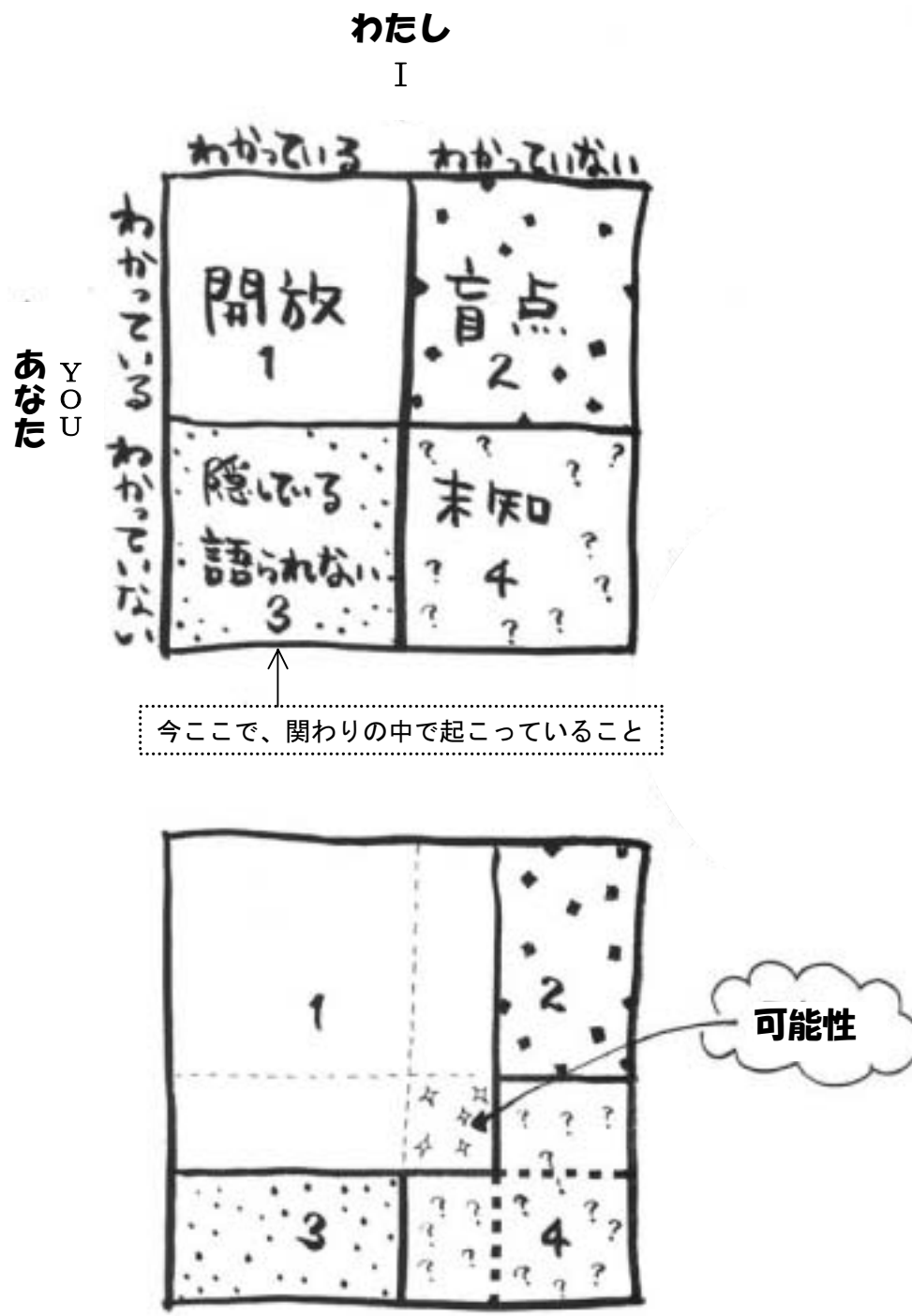


『人間関係トレーニング』(2005 ナカニシヤ出版)「17.ジョハリの窓」p.62 参照

出典：グラバア俊子・小山田奈央(2008) 実習「心の四つの窓」
南山大学人間関係研究センター紀要「人間関係研究」第7号

対人関係における自己成長のモデル

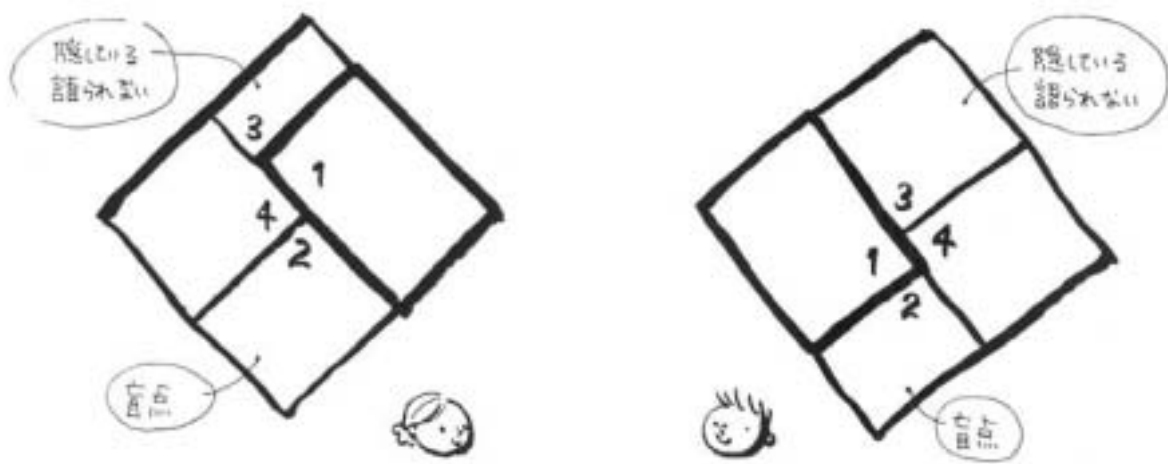
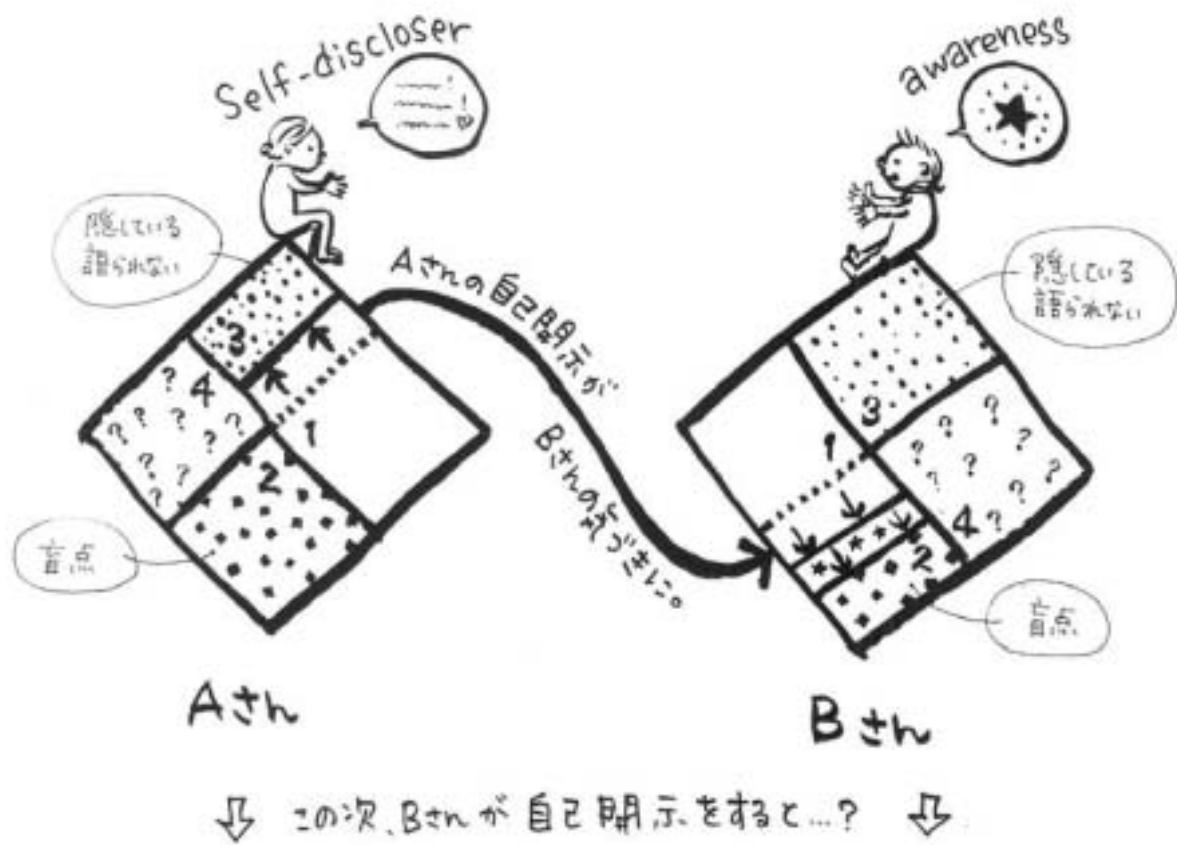
心の四つの窓 (ジョハリの窓)



出典：グラバア俊子・小山田奈央（2008） 実習「心の四つの窓」
南山大学人間関係研究センター紀要「人間関係研究」第7号

～人間関係の変革のプロセス～

KEY WORD : 自己開示



出典：グラバア俊子・小山田奈央（2008） 実習「心の四つの窓」
南山大学人間関係研究センター紀要「人間関係研究」第7号