

■ 特集「未来」

## プロセスから学び合う関係づくりの実現をめざして

津村 俊 充

(南山大学人文学部心理人間学科)

ラボラトリー方式の体験学習に出会い、30年あまり。大学での勤務も残りの年数を数える時に来ている。これまでプロセスから学ぶ教育実践をふりかえり、これからの大学での仕事、とりわけ教育実践・研究として、歩んでいきたいdirectionを示す機会を得られたことに感謝している。

### プロセスから学ぶこととの出会い

1977年4月から南山短期大学人間関係科で非常勤としての教育活動（当時、人間関係科の学生は2年次生が4期生、1年次生が5期生であった）が始まり、そこで出会ったのが、「ラボラトリー方式の体験学習」であった。それから2年後に常勤講師として着任、その後人間関係科27期生を送り出すまで南山短期大学で学生とともに過ごし、2000年4月に南山大学文学部教育学科との改組により人文学部心理人間学科創設にともない移籍をしてきたのである。人間関係研究センターは、1978年に南山短期大学に創設され、2000年4月から南山大学所管の研究機関として機能してきている。

体験学習との出会いは、当時学科長であったリチャード・メリット氏とのティームティーチングである。最初の授業の打ち合わせの時に、彼から「学生の体験を大切にしたいので、講義はしなくてもいいです」等、大学教員になろうとしている私には思いがけない言葉をもたらしたことが印象的であった。また、常勤講師になるときは、「ラボラトリー方式の体験学習」の核となる学習であるTグループ（トレーニンググループの略）に参加を義務づけられ、1979年の2月に体験することになる。それは、衝撃的であった。感じること、気づくこと、体験から学ぶこと、他者と関わること、いずれも新鮮であった。さらに、そのTグループ体験の翌月には学生のTグループのトレーナーとしてグループに入ることが告げられ、熟練のトレーナーと一緒にラボラトリー方

式の体験学習をまさに身をもって学ぶことになったのである。その時の体験が、今も「ラボラトリー方式の体験学習」の大事な原体験になっている。老練さゆえに、私には当時、トレーナーの影響力の大きさを強く感じ、その学びは学生の力で歩むというよりは、表現は悪いが、トレーナーのとる行動に操られた学びのように感じたのである。その体験以来、わたしにとって、Tグループをはじめ、ラボラトリー方式の体験学習の中で、学習者がいかに学びを丁寧に言語化できるか、トレーナーもしくはファシリテーターが学ぶ人たちと一緒にプロセスを吟味しながら学びを展開することができるかが大きな課題になったのである。

### 形にとられるむなしさ

筆者は、衝撃的なTグループ体験を原点にしながら、人間関係科での授業づくりとその実践、学生からのフィードバックを通して、教員が一方的に教えるのではなく、教員スタッフから学生に問いかけることの大切さを学んできている。いかに学習者である学生が自分の体験から気づくことができるか、その学生がその気づきをもとに学び（時には概念化、時には新しい行動目標づくりのような仮説化）に展開できるか、学生が学びの主体となる教員のかかわりを探究する日々であった。2年間の非常勤時代のことであるが、「この授業の意味は何ですか?」「目的は何ですか?」「この授業をして将来何になるのですか?」といった学生から教員への問いかけに、メリット先生などからの「君はどう思う?」と、学生に問いかけ直す教員の姿勢に腹立たしさを感じたことがあった。すぐに学生の問いに答えを与えたい、筆者の姿勢がそこにあったのである。教員によるスタッフミーティングで、かなり丁寧に、学生の状況を確認しながら、授業プログラムを計画していたことから、当時の筆者からすると、「・・・というねらいで授業を作っています。」「これを学ぶことには・・・の意味があります。」「この授業からこのような効果を期待しています。」などと回答することが誠実だし、教員の本来の姿だと思っていたのである。それがことごとく打ち砕かれたのが、メリット先生を代表とするラボラトリー方式の体験学習を大切にする教員の応答であった。「君はどう感じていますか?」「君はどう考えますか?」と。

それから、常勤講師になり、2年、3年と時を経るうちに、学生から「津村は私たちから遠い存在です」といったフィードバックをもらうことになる。「なぜそんな存在になったのか?」と自分に問うと、自分が自分自身のことを学生に伝えていないことに気づいたのである。自分の学生とのやりとりをふりかえってみるといつのまにか、学生の問いかけに対して「君はどう思う?」と応答している私がいたのである。「体験から学ぶとは、学生が学びの主体になるのであり、そのためには、学生自身が意味を見つけなくてははいけない」とわかったような気持ちになっていたのだろう。そうしている自分と学生との間に

起こっているプロセスに気づいていなかったのだろう。それは、学生に教員がどのように映っていたり、学生との関係にどのようなことが起こっていたりするかに焦点をあてていなかったのである。

## プロセスとは「観自在」の世界

「君はどう思う？」と決まり切った応答は、学生に答えは教えないけど自分を語らないことになり、そのことによって筆者は学生から遠い存在になっていたのだろう。人間関係科に入り、体験学習と出会い、「体験学習とは何だろうか？」「教員はどのように学生と関わればいいのか？」など、答えを探し求めて模索していたときには、学生たちとともに探求している学習の促進者であったのかもしれない。一度、「体験学習とはこういうものである」「教員は、このようなかかわりをするのがよい」とわかる（気になる）と、型にはまった応答をするようになってしまっていたのだろう。

自分を開示しながら、そのかかわりの中で、いかに学び合うことができるのか、このことはなかなか難しい課題である。こういう教え方をすれば、こういうかかわりをすれば、体験学習の学びは促進されると思い込んでいたことが間違いであることを認識する必要があったのである。まさに、キーワードはプロセスなのである。プロセスとは、「今ここで、私の中で、相手の中で、私と相手との関係の中で、グループの中で、組織の中で、起こっていること」なのである。

上記の私の体験は、般若心経の中で、よまれている「色即是空 空即是色」の二重否定をしながら生きることの重要性を学ばせてくれたのだろう。「体験学習とは何か？」「教員はどのようにすればよいのか？」と問いを發し、形を探し求めることもむなしいことであり、一方「体験学習とはこういうものだ！」「わかった！」とあってそのようにあるうとすることにかたくなになることもむなしいことなのである。プロセスに気づき、プロセスに生きるということは、まさに、今ここに起こっていることを自分の枠組みなどにとらわれることなく観ること・気づくことができること、「観自在」であることが大切なのである。

ただ、「こうだ！」「わかった！」と考えるように至ったときには注意が必要である。その時「こうだ！」「わかった！」ということにとらわれていないかと自問自答してみることが大切になるだろう。そのような境地に至り、そのように「観自在」にプロセスをとらえることができるようになればよいのだが、私たちにはそうはいかないものである。となると、自分のとらわれている枠組みに気づきながら、今ここで起こっていること（プロセス）に気づき学ぼうとする意識と姿勢が必要になるだろう。

## 日常の関係が開放的で創造的になるために

日常の関係がより開放的になり、創造的になっていくためには、プロセスに気づけること、プロセスから学び合う関係づくりの風土が必要であると考えている。プロセスに気づけることは、今一人ひとりがおかれている生活の場で、他者とのかかわりのありようが自分の視点からも相手の視点からも明らかになることである。そのことは、自分自身が日常の関係の中で、何を感じたり、何を考えたりしているのか、また私の行為が他者にどのような影響を与えているのか、また他者が私にどのような影響を与えているのか、そのダイナミクスに気づくことなのである。そして、その気づきを関係者の中でいかにオープンにして、その気づきを活用しながら創造的な日常の生活を作り出す関係づくりがとても大切になると考えられる。ところが、現代社会の中であって、自分の中に起こっている感情や思考を発露しないように抑制してしまったり、自分自身の内側の世界に気づいてもそれを表出することをためらい押しとどめたりとといったことが起こっているのである。

先日、2011年1月22日（土）から28日（金）、Dr. Robert J. Marshak氏を米国NTLより招聘をして、南山大学人間関係研究センター主催の第2回組織開発ラボラトリー「隠れたプロセスを扱う Dealing with Covert Process」が開催されたのである。このプログラムは、6泊7日といった長い時間をかけてのワークショップであった。ワークショップの前半に、Dr. Robert J. Marshak氏の提唱する1つの明白なプロセスと、5つの隠れたプロセス（Covert Process）が含まれるプロセスという考え方の説明が行われた。特に、その隠れたプロセスを理解するための基本的な視点としてプリズムというメタフォアを使い、そのプリズムを構成する要素を点検しながら、隠れたプロセスを深く探求するプログラムが展開されたのである。そのプログラムを通しての自己と対峙する体験は、参加者にとってインパクトの強いものになったようである。

このワークショップには、組織変革に携わっていく人間として、自分が焦点づける人・グループ・組織にどのように関わるか、そのありようがとても重要であるという考え方がある。組織変革のために、自分をいかに活用するか（Use of Self）が重要な視点であり、そのことは対象の人やグループ、組織とどのように関わっているかのプロセスに絶えず焦点をあてながら変革に取り組むことの重要性を伝えようとしてくれていたのである。

このワークショップを通して、プロセスに気づき、自分自身の、また自分のグループの、また組織の、可能性を探究するための取り組みを参加者とともに、安全な風土を創りながら実践していくことの大切さも学んだのである。とてもインパクトのある学びのプログラムであり、このワークショップを通して、プロセスを取り扱うことが人の人とのかかわり方、人の生き方を考えるよき機会になることを再確認することができたのである。

## 一人ひとりを大切にしたい関係づくりをめざして

私のこれからの人生のdirection（方向づけ）として、一人ひとりの思いを大切にしたい関係づくりをめざしたいと考えている。先に書いたように、自分が関わる人々との間では、隠れたプロセスを共有しながら、思いを語り合いながら、物事を決めたり、実行できたりできる関係を創っていきたいと考えている。

2010年の11月末、西村勇也氏とBob Stilger氏をファシリテーターとして迎え、人間関係研究センター10周年記念事業で「体験学習の未来を“対話”を通して創造する」ミーティングを行った。その二日後に、Bob Stilger氏と対談する機会があり、その対談の中で彼から出てきた「direction」という言葉が強く印象に残っている。「自分は何のために、何をめざして活動をしているのか?」「自分は何をめざして生きているのか?」「自分はどちらに向かって歩いているのか」といった問いに対する自分なりの答えをもっていることの重要さをその対談から感じたのである。

それは、コミュニティにおける合意形成に関するディスカッションしているときのことであった。マイノリティの意見、一人ひとりの意見が尊重され、話し合いが続けばマジョリティの意思決定が覆されることも起こりうるといったBob Stilger氏の体験談の話聞かせてもらっていたのである。その中で、Bob Stilger氏にとって、一人ひとりがコミットして、意思決定していくことができる世界を創り出すことが、私の一つのdirectionと言われたのである。それも、そうした世界が、日常生活でお風呂に入るように、日常的に行えるようになっていいのではないかとさえ。すぐに筆者は、「そのことは、あなたは実現できると考えていますか?」と質問したら、「それは、自分が生きている間に実現することは、難しいだろうけども」と答え、続いて「でもこれが私のdirectionだ」とも。

これが、directionかと、強く感激したことを覚えている。私は何のために生きているのか?私は何のために仕事をしているのか?今、私は、「プロセスに気づくこと、プロセスから学ぶこと、そしてプロセスに生きること」、このことができる社会を創りたいと考えている。それは、数年後にそのような世界ができあがるというよりは、表題にも書いたように、結果としてではなく、「プロセスから学び合う関係づくりの実現」をめざしたいと考えている。一人ひとりの気持ちや思いが大切にされる関係づくりをめざしながらも、それがうまくいかないことから学び合う関係が生まれる世界の実現をめざして、残りの人生、楽しんでみたいものである。

## 参考文献

- 津村 俊充 (2007) 人とかわり学ぶことの大切さ～学校教育にラボラトリー方式の体験学習を導入する意味～ 体験学習実践研究 Vol.7 体験学習実践研究会 p.1-12.
- 津村 俊充 (2009) プロセスからの学びを支援するファシリテーション—ラボラトリー方式の体験学習を原点として— 南山大学人間関係研究センター 紀要「人間関係研究」第8号、p.30-68.
- 津村 俊充 (2010a) グループワークトレーニング—ラボラトリー方式の体験学習を用いた人間関係づくり授業実践の試み— 日本教育心理学会教育心理学年報 第49集、p.171-179.