

■ 特集「体験学習」

南山大学人間関係研究センター 公開講演会(座談会)
「私の体験学習をふりかえる」

2015年12月5日(土) 10:00~12:00

南山大学名古屋キャンパス G棟G28教室

星野欣生

(南山短期大学名誉教授)

グラバア俊子

(南山大学心理人間学科教授)

津村俊充

(南山大学名誉教授)

司会者: 中村和彦

(南山大学心理人間学科教授)

中村:

皆さん、おはようございます。今日は、土曜日の午前中にもかかわらず、たくさんの方にお越しいただき、本当にありがとうございます。南山大学人間関係研究センターのセンター長をしております中村と申します。

今日の企画は「私の体験学習をふりかえる」ということで、ラボラトリー方式の体験学習、これは、人が関わるよう設計された場で人が関わり合い、そこで起こっているプロセスから学ぶという学び方なのですが、このラボラトリー方式の体験学習の大ベテラン、私にとっても大先輩の3人の先生方に来ていただき、体験学習をふりかえり、語っていただくという企画です。基本的な質問は用意したのですが、「今ここ」の達人ばかりですので、まさに「今ここ」で起こってくる対話から、私たちも学んでいきたいと思えます。

では、ご紹介していきます。

まず、一番最初は、星野欣生先生です。南山短大人間関係科の最初のときから教員として赴任されていて、体験学習について、さまざまな実践と研究をされてきました。南山短大人間関係科が2000年から南山大学心理人間学科になったときに退職をされて、その後は、様々なところでの講演や体験学習のワークショップをされてきました。

星野先生は、この12月で公の場面での研修、講演を終えられるということで、この講演会、そして来週にある東京でのお仕事を最後に、公の場での講演や研修からは退かれるということです。だから、今回は貴重な場だと思っております。

そして次に、グラバア俊子先生です。グラバア先生も、人間関係科の設立当初から、教員として教育に携わってきました。その前は、立教大学でTグループに出会い、そして体験学習、特に体に対する気づきというボディーワークや非言語コミュニケーションを専門にされ、特にボディーワークについては日本の第一人者です。

そして、津村俊充先生です。津村先生は、人間関係科の4～5期に非常勤講師として人間関係科に関わり、5～6期からは専任になりました。そして、南山大学の心理人間学科に2000年に移ってきた後は、心理人間学科の初代学科長として南山大学の中での体験学習の一番最初の基礎づくりをされました。さらに、2004年からの教育ファシリテーション専攻の開設にご尽力され、初代の専攻主任としてご活躍され、そして、今年の3月に退職されました。退職後は2015年4月から、日本体験学習研究所で様々な体験学習の普及、それからTグループなども実施されているということです。

今回、先ほどの打ち合わせ中も、こんなふうに3人で座談会をしながらともに語り、それを皆さんに聞いてもらおうって、初めてだねと話していました。本当に「今ここ」、1回限りですね。再現性は二度とない場で、私も楽しみに思います。

最初は、ラボラトリー方式の体験学習で大切にしてきたこと、そして、ラボラトリー方式の体験学習をファシリテーションする際に大切にしたいこと、それはどんなきっかけで、どんな体験から大事だと思ったかということからお聞きしていき、そこからいろいろな、お互いに対話を始めていきたいと思っています。

まず星野先生から、ラボラトリー方式の体験学習ファシリテーターとして、こんなことを大切にしているということ、そして、それはどんな体験から大事だと思われたかというエピソードをお聞かせください。

星野：

それでは、トップバッターでお話をさせていただきますが、ちょっとその前に、(階段教室のために)私は谷底におるような感じですね。あんまりこういう場所でお話したこと、授業をしたことがないものですから、ものすごい圧迫感を感じております。

それはそれなんです、私は昨日が誕生日で、85歳になりました。みんな、えーって言われるんですけども、幸いお薬の世話になっておらず、元気でやっているんですが、この年になると、ぼつぼつ身を引かなきゃいけないと思って。それでも今年限りで仕事から一切手を引こうと。本当にもう来年1月1日から真っ白です。「先生、何をされるんですか？」ってよく言われるのですが、何をしたらいいのかさっぱりわからないので、何もしないで過ごすこともいいかなと思って、そんな状況でおります。今日、そんなふうな私がこの場におります、こういうチャンスをいただいて。随分長い間体験学習をやってきましたので、振り返りながら、何かお話しできたらいいなと思っています。ただ、ここで

話しすることは、いろんなところでおしゃべりしていますので、「また、あいつ、あんなことをしゃべっているわ」ということになることは間違いありませんので、そういう方は聞き流してください。同じことしかししゃべれませんので、ちょっとそれだけお断りしておきます。

体験学習を通して何を大切にしているかと言われると、いくつか言葉が浮かんできます。この後で3人で話しながら、また追々その言葉に触れていこうと思っていますが。真っ先に、私の体験からって言われましたので、やっぱり一番言いたいことは、これは言い古されていることで、後からまたお二人もおっしゃると思いますけれども、「プロセスから学ぶということ」がやっぱり第一かなと思っています。これは言うまでもなく、皆さん方もそう思っておられると思いますけれども、私の体験の中で、これが一番大きいんです。

といいますのは、私がTグループに触れたのは、年齢にすると38歳のときだと思います。私は、もともと家庭裁判所調査官という仕事をしましたので、家裁にいたときに、Tグループの体験をするチャンスがあったんです。話し出すと切りがありません。長くなっちゃいますので、簡単に申し上げますけれども。家裁の調査官は非行少年あるいは家事事件の当事者を相手にする対人関係の仕事ですので、感受性訓練（Tグループ）って非常に必要とされるものなんです。それで非常に期待して、立教大学キリスト教教育研究所、JICEといい、日本で大々的にTグループをやりだしたので、参加しました。もう非常に期待して行きました。いつも言うんですけれども、最初にアンケートが配られまして、「あなた、どのくらい期待していますか」って問われました。当時のアンケートはおもしろいですよ。今、皆さん方が体験学習でふりかえり用紙をつくられるときに、マイナスなんか書かないですよ。せいぜい1から6とか5ですよ。ところが、当時はマイナス3からプラス3まであったんです。真ん中がゼロなんです。マイナス3からプラス3。どれだけ期待していますかと問われて、私はすぐにプラス3をぱっとつけたんです。

それで、当時は1週間、6泊7日でしたけれども、東山荘（御殿場）であったんですが、帰るときにまたアンケートがあるんです。「どれだけ満足しましたか」私はもう即座に、マイナス3をぱっとつけました。ほんとうに腹が立ちましてね。仲間から勧められて行ったのですが、自分のお金を使って、年次休暇を1週間とって行ったんです。非常に期待していただけない、帰ってきて真っ先にその仲間に行ったのは、「金、返せ」って。「どうしたのって？」きくものだから、「あんなの、何だ、あれは」って言って。そういうふうに戻した自分がいたんです。

7日目の最後までTグループをやっていますが、Tのセッションが18ぐらいまでありました。最後のセッションの1時間半は誰も一言も言わない。沈黙で。それは私たちのグループだけなんです。他のグループはみんな抱き合って喜んで、「よかった」ってやっているんですよ。私のグループは1時間半沈黙で一

言も交わさないのです。ちょっと印象的でした。メリット先生がトレーナーだったんですけれども、1時間半たったら、彼はそっと立ち上がって、ずっと部屋を出ていきました。私たちはそのまま席も離れられないし、窓を見ているのもおるしという形で終わったんです。昼食でさようならになるんですけれども、誰も一緒に食事しようとしな、それでもう私は憤然として帰ったんです。

Tグループの体験をされた方もたくさんおられると思いますが、そんな体験をされたことはあんまりないと思います。腹が立って、これは何だと思ったんですが、勧めてくれた仲間が、どんなことがあったのって聞いてくれたんです。

その後、私は、立教大学のJICEに6カ月間、役所のほうから派遣されて研究員で入ったんです。JICEで、そのときグラバアさんがおられ、メリット先生と一緒に勉強したり、スタッフとしてTグループに参加したりしました。そのことが私のTのフォローになったのです。そこで初めて気がついたんです。宝の山がそこにあったということがわかったんです。

腹が立って腹が立って、「何だ、これは」と思って帰ったんですが、丹念にそのプロセスを追っかけていくと、本当にいろんなことが起こっているんです。私の行動はもちろん、自分が発言したときに相手はどんな反応をしてきたとか、あるいは、グループはどうだったのかとか。いろんなことがその場で、本当に凝縮された形でいっぱい起こっているんです。そのことに気づかされました。

私は、さっき「期待しています」と答えたように、お土産を期待して行きました。きっといいお土産があるんだろうと。どっさり土産を持って帰れると思って行ったのが、お土産はゼロ。何もなかったと思ったんです。でも後から考えると、本当に宝の山で、プロセスを丹念に追っかけていくと、本当にいろんなことがいっぱいその場にあったということに気づかされました。

だから、後でもう一度触れることになると思っていますが、フォローがきちんとされないと、ということなんです。そのとき、グループは12、3人いたんですが、私は幸い仲間やJICEにいくチャンスがあって、うまくフォローしてもらえることがあったんです。他の人たちはどうだったかなと思うと、暗然たる気持ちになります。

そんなふうに考えますと、人が生きていくということはそういうことです。毎日の生活の中でも、私たちはいろんなことをしながら周りから反応をもらい、また、その場でいろんなことが起こりながら、その場で生きている、暮らしているということが現実なのです。

気をつけなければいけないことは、体験学習をやり出すと、「プロセス、プロセス」ばかりが口になって出てくるんですが、私は、それだけではないとももちろん思っています。コンテンツも非常に大事で、コンテンツも大事にしなきゃ。コンテンツがあって初めてプロセスが浮かび上がってきますので。ただ今の私たちの世界は、生きていくときに、やっぱりコンテンツ中心になってし

まいがちですので、もっともっと意識的にプロセスに目を向けなきゃいけないだろうということを私は実感しております。だから私は、その後、いろんなところでTグループをやり、あるいは教材を使った体験学習のプログラムを展開していますけれども、「結果ではないよ」ということは、私は自分の経験から自信をもって言えると思っています。結果ではなく、どんな終わり方をしてもよい。個人個人の終わり方は違うはずです。普通の研修でもそうです。結果はそれぞれであっていい。そこには必ずその人なりのプロセスがあるので、ちょっとそこに目を向けたら、結果がどうであれ、そんなことはむしろ関係ないというのかな。そんなことを自分の経験から、私はいつも強調しております。

ただ、プロセスを見るって何か難しいと言われるんですが、私はそんな難しいことではないと思うんです。ちょっと、あのときどんな気持ちだったかなと思ったりいいわけで。私が物を言ったときに、相手はどんな顔をしていたかな。ちょっと思い出すだけでも、そこでいろんなことが見えてくると思います。

中村：

どうもありがとうございました。

ではグラバア先生から。

グラバア：

体験学習で大切にしていることって何ですか、ということなんですけれども、1つには、私は、学習者の自己成長ということをすごく大事にしたいなということをこのところ、改めて思っております。

どういうことかと申しますと、今、ちょうど学生さんの、卒業研究、研究プロジェクトという名前で行っているんですけれども。原稿を読んで、個人面接をするということで、大変悩まされております。「あれっ、私の日本語おかしいかな」とか、読み解くのがすごく難しくて。家で読んで、学校ですぐ辞書を引いて、「私の考えているこの言葉って正しいよね」というようなことを確認するような日々を過ごしているのですけれども。

2000年に南山大学に来て、研究プロジェクトという名前でやっているのですごく幅広い。人によっては物を作ったっていい、脚本を書いたっていいというぐらいの広がりで行っているものなんですけれども。このごろ、大学のアカデミズム・プレッシャーのようなものがだんだんと無言の圧力で来ているのです。研究を通して私は、何か新しい発見、自己発見や自己成長、まずはそれをしてほしい。やって本当によかったということをしてもらいたい、と思っているにも関わらず、うっかりすると自分の学生さんにも、いわゆる「論文の形にするんだ」、「論文の書き方ってこうだよ」というようなことに、ちょっと浸食されているんじゃないかな、と思っています。

特に、体験学習を始めたときには、教育の冒険とってしていました。今、星野先生もおっしゃったように、もちろんコンテンツは大事。コンテンツは大事なんだけど、プロセスが大事。プロセスが大事というのは、いろいろ捉え方はあ

るんですけども。私が学習者の自己成長といったときに、どういうことをイメージしているかといえば、例えば人間関係ということで、人と関わるときに、ちゃんと自分が対話者、対話的な存在として他者の前にいることができ、ここの南山のモットーでもあります「自分と他者の人間の尊厳」というものを大事にできる、そういう関係ですね。それを生み出す主体となるという、主体としての成長ということ、ここでは自己成長とか人間としての成長として、考えております。

ですから、改めて、「そこって外すと、体験学習、ラボラトリー方式の体験学習の意味がなくなっちゃうよね」という危惧を自分の中で抱いておりますので、そこが大事なかなと思っております。

もう一つは、プログラムを固定化しないということです。体験学習というと、このごろは実習というものを思い浮かべるので、「今度はあの実習とこの実習をしましょうね」のようなことにもなりかねないかなと思うのですが、先程ご紹介ありましたように、ゼロからのスタートだったんですね。日本で、ラボラトリー方式の体験学習で高等教育を組み立てようというのは初めての試みで、星野先生はよくご存じだと思うんですが、日々悩んでいました。ゼロからのスタートでしたから。どこにもモデルがなかったんですね。「社会学で体験学習的にやるって何かな？」最初思いついたのは、「みんなで本を読んで、それをわかちあうという方法かな？」なんて。でも、「そればかりというわけにいかないよね」。そういう日々だったんですね。ですから、ゼロからのスタート。

その時に何を頼りにしたかといったら、常に学生の反応だったんですね。これをやってみて、「学生はどういうふうに理解したかな」とか、「どう思ったのかな」とか、「どう感じたのかな」ということです。ですから、よく授業が終わったらふりかえり用紙を書いてもらいました。学生さん、特に1期、2期の学生さん、本当に率直でしたね。この会場にもいらっしゃるかもしれませんが、「わからん」とか、もう、はっきり言ってくれたので、教員はすごくしごかれました。ですから、固定化しないというのは、何も形として固定化しないということではなくて、常に学生の反応からスタートすることだと思います。学生さんは全部違います。やはり時代の流れもあります。だから、「それからスタートしようね」という。そこから生まれれば、固定化なんてできないんですね、現実問題としては。

もう一つは、南短では私、最初はどうかなと思ったことがありました。つまり、結構うまくいったプログラムがあるんですね。例えば1年間やってみて、「あっ、これ、今年よかったね」ということがあります。でも、とても良いプログラムでも大体3年目位には変えるのです。

毎年、年の終わりに教員合宿というのがあります。一回、日間賀島でやったことがあるんですが、その時は、今でも忘れられませんけれど、3期生のお嬢さんがそれを聞いて、「このごろ教員合宿はフィリピンでやっているようだ

よ」と言っているのが驚いたら、ヒマカ島というのがフィリピンにあると思っただらいいんですけども。

そこでカリキュラムの見直しをするんですね。うまくいかなかったから止めるというのではなくて、「3年たったら新しい可能性を探ろうよ、新しいカリキュラムにしようよ」という、流れで来たんですね。正直、もったいないなという風に思うこともありました。しかし、今になって思うと、やはり常に新しい可能性、学生さんも3年たてば3年なりの違いもありますし、そういう姿勢というのは大事だったんだと思います。そういうことで私自身もしごかれました。

中村：

ちょっと津村先生に行く前に、会場の皆さんも、南山短期大学の初めてのカリキュラムということで、あんまりご存じない方もいるかなと思うので、ちょっと追加しようかなと思ったんですが、1973年、人間関係を体験から学ぶというふうなことを主眼とした人間関係科というのが、文部省が認めないだろうと思われつつ、認められて。全ての、非常勤の先生のところはまた別ですけど、全てのカリキュラムが体験学習で実施するということが始まったわけですよね。

グラバア：

一般教養は別でした。

中村：

そのあたりのご苦労ってかなりあったんだろうなと思うんですけど、体験学習で、トライしながら、学生さんの反応を大事にしながら授業を作っていくって、どんな感じだったのかなって、星野先生も、もうちょっとお話しいただければと思います。

星野：

その作るときの苦労をって言ったら、1年ぐらいスタッフは、合宿ばかりして話し合った……。

グラバア：

幸いにも私は、非常に体験学習にはご縁がありまして、人間関係科を創る前の段階、相談をJICEで受ける段階から、ずっと今までかかわらせていただいたんですが、本当に手探りででした。私たちの中にあるのは、Tグループと、それからTグループでさまざまやってきた先ほど言った実習、そういうものしか手持ちの駒がなかったんですね。それで、今、星野先生に言っていたんですけど、1期生入学前に1週間の泊まりがけの合宿をいたしました。

中村：

教員ですか。

グラバア：

違います、学生さん。もちろん教員も一緒です。最初は忘れもしない愛知青少年公園なんですけども、それに始まり、夏には清里で合宿。そして、必修

授業でしたのでTグループもあり、1期生は多分、卒業までに5回ぐらい1週間の合宿をしたと思います。また、体験学習ということで、カリキュラム全体の組み立ても工夫しました。いわゆる今あるような週で割って1限、2限、3限、4限というような形では体験学習は無理だろうということで、例えば一般教養は月火水と決めて、木金土は体験学習による専門科目というふうにまとめました。例えば哲学的基礎という科目は、ちょっと具体的な数字は間違っているのかもしれないですけども、例えば木金のこの時間はずっと哲学的基礎というような形で、3カ月、が一っと集中的にやる。そして、それが終わると、次の心理学的基礎に行き、また集中して3カ月というような形で、カリキュラム全体も体験学習に合った形で組もうとしていました。学生さんには結構、衝撃的だったと思いますけれども。

中村：

そのときの教員の心理というのか、ファシリテーターとしての構想なんか、どんな感じだったんですか。

星野：

そのことに関して、私はこういう、新しいものが生まれるときっておもしろいなと思っているんです。今おっしゃったけど、在俗修道会の吉川房枝さんという方がおられて。まだ今もご存命ですけども。この方がJICEの立教大学のTグループに参加されて、そして、帰ってこられた。ちょうど、南山短大で英語科があって、新しい学校を作ろうという動きがあって、宗教学科にしようか家政にしようかとか話があるときに、その吉川さんが理事だったのです。

それで、理事会に出られて、「おまえ、何をしてきたかって」問われると、「立教大学でこんな研修（Tグループ）があって、おもしろかったよ」ということを言われた。これがきっかけだったのです。ちょうどもっと実践的なものを短大だからやろうという動きで。そういう話が出て、「こんなことをやってきたよ」と言うと、「それは何？」ということがあって。それで、いろんな話をされると、「おもしろそうじゃないの」というところから始まって、立教大学に声をかけられて（ここはカトリックですからね。立教は聖公会やから全然違うのですけれども）。コンサルタントとして来ていただいたそうです。だから、Tグループが発端になってスタートしているのです。

さっきの話でいうと、じゃ、どうしていくのかということなのですが、本当に何もわかっていない。例えば、ご存じの方は少ないかも知れませんが、当時、沢田慶輔さんという東大の大先生、学校カウンセリングの。その方も、非常勤じゃなくて正式に教員で招聘されて、私も一緒に心理学基礎という科目をやったのです。お互いに何もわからないということで、今グラバアさんが言ったように、とにかく学生から何か持っているのを引き出す、あるいは、何かに気づいてもらうという、そういう場づくりをしようじゃないかと。

だから、理屈の問題でなく、場をどう提供したらいいのかということが、

さっきプログラムとおっしゃっただけけれども。それを、1人ではいけないものだから、複数の教員が、2人、3人の教員が1つの科目で関わったりして。その度ごとだから、話し合いが大変ですよ。ともかく1時間半のプログラムをつくるのにもう何時間もかけて、ワイワイガヤガヤやりながら。それで、じゃ、こんなものをやってみたらどうとお互いにアイデアを出しながら作っていったのです。それはチームティーチングです。しかも、チームティーチングも同じ専門科目の人じゃない。専門が違った人と組むものだから、余計大変なのです。哲学、教育学、心理学、社会学などの専門家がチームになって一回一回やるものだから、そこで教員が磨かれていく。その結果を学生にプログラムとして提供する。そして、また学生から反応をもらう。さらに作り変えていく。こういうことの連続だったです。そんな感じでした。

グラバア：

すごく私も印象に残っていることがあるんですけども、この年になってみるとよく分かるんですけども、今おっしゃった沢田先生、それから、吉川先生、新納先生。学会では沢田先生は指導的な方でいらっしゃったんですけども、かなりお年の方がわざわざ東京から常勤としてこちらに来てくださっています。更に、今のように話し合って、下手すると夜中の12時ぐらいまでやっていたんです。もう本当によくやって下さっていたなと、今の自分の年になって思うんです。

私が一番印象に残っているのは、そうした先生方が、学生の出席を取るべきかどうかということで、すごく真剣に議論なされたんです。学生の主体性とか、本当に自分が学ぶということを考えた時に、出席をとるということは一体どういうことなんだろうか、それは本当に学生の助けになるんだろうかということ、本当に真剣に話されて、本当に涙を流して話し合いました。私はそれがすごく印象的でした。

学ぶということはどういうことなのか。そして一応、教育者という立場にある私たちは、一体どこを見て、どういう志とか思いを持って、学生と向かい合ったらいいんだろうかという。本当にその熱とか、真剣さに打たれということが印象にまだ残っています。

中村：

ありがとうございます。ある意味、本当に学生が主体的に学ぶためには、出席を取らなくても、来て学ぶことを大事にしようというぐらい、そんな大前提までとことん話されたということなんですよ。

今、私たちは、体験学習だから、出席大事だから、出席を取るのは当然というふうで、それについて話し合うということほとんどなく、大前提として、動かないまま進めているなという感じがするんですけど。そんな大前提さえ問いながら、どうしたら学生の主体性、主体的な学びが育まれるのかということ、を夜まで徹して話し合っていたということですね。

グラバア：

また、私たちも本当に経験がなかったので、よくJICEからTグループのトレーナーの方に来ていただいて、お手伝いも随分していただきました。私たちも教育されました。

中村：

JICEって時々出ていますけど、立教大学キリスト教教育研究所といまして、Tグループを日本の中で、南山が始める前にやっていて、そして、最初、南山短大人間関係科ができたときは、立教大学キリスト教教育研究所（JICE）とともに学生さんのTグループを実施し始めて、それから、南山短期大学のスタッフだけで独立してできるようになったという歴史があります。

じゃ、津村先生。大変お待たせしました。

津村：

私も、星野先生が初めに話されましたように、これまでどこかでしゃべっていることをしゃべることになると思います。またかという話になりましたらすっと聞き流してください。ここで、お二方の先生とご一緒に座れるということが何て光栄なことかと思っています。今、ほんとうに感慨深く座っています。

今、何度かお話の中にあつたように、1973年に南山短期大学人間関係科が誕生しました。それも、「学」をつけず、学問よりも、人間関係そのものを学ぶのだということで、人間関係科という学科名で立ち上げられました。私は、先ほど紹介していただきましたように、4期生の時から、1977年に非常勤の講師として伺いました。

隣の名古屋大学で、社会心理学の研究領域で印象形成の研究というテーマで実験とか調査をやっていました。とにかく非常勤が足りないから来てくれということで、出かけていったのが人間関係科教育との出会いでした。今までのお話は美しい話ですけど、非常勤にとってみたら迷惑な話なんです。

木曜日、1、2コマ、金曜日、1、2コマ、4コマ頼みますという依頼を受けて私は行くわけですけども。ミーティング、月曜日、1、2、3、4、5。まだ足りない。火曜日、1、2、3、4、5。私は担当のコマ単位で非常勤の手当てをいただくのですが、私の非常勤時代、コマ数よりもミーティングが多かった。これに手当がつかないことに憤りを感じていたと。こういう非常勤でございました。

私自身は、徳島の大学を出まして。教育学部の小学校の教員養成課程で小学校の免許を取って、これから小学校の免許で小学校の教員になろうと思っていたんです。たまたま神戸の学会で、日本教育心理学会に出かけていくと、「現場の先生は、目の輝きが出てきた」とか、「やる気になった」とか、「抒情的で、作文で、論文なんて書いていない」という非常にすごいコメントを言っている先生が目の前にいました。それに腹が立って。大学の先生は何をしているんだろうかということで、大学院を急遽受けることにしたのです。すぐ思いついて

受けたら落ちますよね。一浪し、名古屋大学でお世話になり、そして、1977年に修士を終わり。博士課程の可能性のあるお話もあったのですが、もう私は結婚しますということで、77年、25歳で家内とともに結婚をし、非常勤を始めたのです。

そういう意味では、結婚と同時に人間関係科と出会い、ラボラトリーの体験学習とともに今があるといえますか。そういった人生であったなというのを改めて思っています。

中村先生は、何年に人間関係科に来られました？

中村：

1994年。

津村：

1994年。私、51年生まれだから、94年とは私が43歳の時ですね。中村先生が来るまで私はずっと若手でした。四十四、五まで、私はずっと若手だといって働いたなというふうに思っています。中村さんが来てくれたから、若手ができたということでちょっと安心したのを覚えています。

大学院を出てすぐの非常勤では、ちょっとわくわく感があって、階段教室で社会心理学のどんなモデルや理論を話そうとか。当時の学科長のメリット先生に、「どういう話をすればいいですかね」、社会心理学のことを言ったら、「話はやめてください、体験学習です」と言われて、それは何ですか。「ポポ(POPO)というのをやります」「童謡を歌うんですか？ハトぽっぽでも歌うのかな」と思ってね。というところからのスタートでした。ほんとうに、抵抗と、何をやっているのという疑問のスタートでした。そうした2年間がずーっとありました。

もう3日、4日ミーティングして、終わったらまたポストスタミとかいって、授業の後なのに土曜日に集まってくださいとかね。みっちり話し合って、スケジュールを決めて、授業は、木曜日1限9時スタート、9時15分導入、実習の実施30分、ふりかえり用紙記入15分とかって決めるんですよ。決めて、私はそのとおりにいくんです。だけどメリット先生をはじめ3人の先生は、ちょっと事情が変わったって言って。2日間話した内容を全くやっていない。これは腹を立てましたね。

話にあったように、もう学生から呼び出しですわ。4期生、5期生のときの学生なんか、もう元気がありますからね。「先生、来てください」とか言われて、メリット先生とか、当時、共に非常勤であった長尾先生とか、一緒になって輪っかになっているんですよ。学生が、「この授業ってどんな意味があるんですか」って言っているんですよ。それに対して「君、どう思う？」とかですね。もうこれにまた腹を立てる。「私たちは、2日間、ミーティングしたでしょう。そこには意図があるはずでしょう」と言うんですけど。もう私はスタッフに腹が立って2年間過ごしたんです。

唯一、私に魅力だったのは、小学校の教員になろう、もう帰ろうということと、ここにいてということのはざまの中で、人間関係科の学生のことを本気で考えている。これだけはもう間違いなく。この長いミーティング。それから、終わった後。学生がどんな気持ちで、どんなことを学んでいるのかというのを、ミーティングをしながら、それを追っかけながらプログラムを作り、そして、どうだったということ、まさに研究授業を毎日している。これはすごく魅力でした。まさに教育現場だなと思って。ちょうどその時、教員の募集があったので、アプライして、ニンカンに入れてくださいって手を挙げて、そして入れていただきました。

入れていただいたら、4月1日着任なんですけれども、もう「2月のTグループに出なさい」「Tグループって何ですか」って状態で。2月に清里でのTグループに参加するように言われたのです。今話にあったJICEというキリスト教教育研究所のTグループに参加し、これも驚きでした。私が2年間、非常勤のときに学生に、ふりかえり用紙に今の気持ちはどうですかとか、問いかけてきたことが、何て、私はわかっていなかったんだ。ほんとうに形式的に学生に問いかけていたなというようなことを、たくさん感じました。これがまた大きな衝撃でした。

「ラボラトリー方式の体験学習で大切にされていることは何ですか、それを大切にしようとするようになったのはどのような体験がきっかけでしたか」という今日の問いかけについて話すと、3月に学生のTグループが思い出されます。そのTグループに参加されていた人も今このフロアにいるんですが、これもよく話すことなんです、「Tグループのトレーナーでというか、教師として参加してください」と、4月に着任予定の私がですよ。3月のTグループにトレーナーという一応名目でというか、参加です。もうむちゃ緊張です。グループの中に入っても、もう一言も言えない。

それがまた、すごい組み合わせなんですね。ちゃんと若い先生には老練なトレーナーがつくわけです。Tグループというのは、ほんとうに非構成の、グループのメンバーが10人ぐらいとトレーナー2人、12人ぐらいで、話題も手続も何も決まっていないところからスタートします。今、自分の関心事、自分が何を話したいか、何を求めているかといったことを大切に、対話をしながら、そのプロセス、起こっていることを大事にしながら関わりを深めていくという体験なんですけれども、またトレーナーの存在ってむちゃ大きい。学生にとってはむちゃ大きいですよ。私もその恰幅のいいトレーナーのもので、びびっ、びびびと震えながら15セッションくらい。もう緊張いっぱいです。5セッションくらい、何もしてくれないですからね、ほとんど、トレーナーは。そうしたら、メンバーはじーっとして、顔色を見ながらちょっとしゃべって、話は止まる。しばらくしたら、「君たち、これ、ほんとうにしたいの？満足？」とやって言うんです。一言だけ。またびびっと震えるんだね。

最後は、当時の、これは、こういう表現はほんとうによくないですけども、一人一人が落ちていっちゃう。一人一人が、ああ、そうでした。というようなことがわかっていって、いつの間にか私も、15セッション終わると、学生と手を組んで、わっと。やったねとか言って、一体感を感じるような体験をしていました。これはいかんというのが私のラボラトリー体験学習の原体験です。

プロセスから学ぶ、今どんな気持ちでどんなことが起こっていたのか、そのことが、関わりにどのような影響があったのかを丁寧に見ていくTグループではなかった。そこに起こっていることよりも、恐怖から逃れていく、そこまでの手だてと言ってもいいんでしょうかね。そんな感じがしました。そういう意味では、参加者のプロセスを大切にするとか、参加者のペースを大事にするといったことが、体験学習で大切にしたいことと言ってもいいかなと思っています。

ちょうどそのときに星野先生が、それから、今は亡くなっていますが、山口先生とGibbの懸念を測定し、活用しようという研究を行いました。4つの懸念とは日常生活、もしくはグループの中には懸念があるという考えです。受容の懸念、それからデータ流動という、コミュニケーションの懸念、それからゴール、目標形成の懸念、それから社会的統制の懸念の4つです。これらの心配事、不安な気持ち事があるって、その懸念をTグループの中でどう解消していくかというのが、学びが深まっていく、もしくは自分が自分となっていく、大事な懸念の低減があるんだという話なんです。

その4つの懸念を測定しようと。今もTグループで、その尺度は使っています。さきほどのTグループ体験では4つの尺度で、がーんとセッションが進むにつれて上がっていくんです。そして、一気にすぼーんと落ちるのが典型的なある種のTグループのスタイルのようなと感じていました。

今、皆さん方が参加していただいているTグループ。人間関係研究センターもそうですし、私どもの開催しているTグループもそうですけれども、そんなに急激な変化があるTグループは少ないですね。グループの中で起こっていることを一つ一つ、一步一步を参加者のペースで学んでいくというのがTグループなので、ご安心ください。4つの懸念がドーンと一緒にあって、一気に上がったり落ちたりすると言ったら、不安ですよ。だけど、やっぱりその4つが、何が自分の心配事かなというようなことも、少しでも識別できる。そんなことも大事なプロセスの見方かなというふうに思っています。

そういったことからすると、私としては、参加者のプロセス、もう一つは感情と概念と言ったらいいかもしれませんし、体験と知識と言ってもいいかもしれませんが、そういったバランスをとりながら学んでいくといったことを大切にしたいと思います。そのことと、参加者のペースに合わせながら学ぶことができるようにするというのが、私にとっては、ラボラトリー方式の体験学習の大切にしようとしています。何とか36年、38年、ちょっとでもプロセスが見

えるようになったかなとか、見えるといいなというようなところでまだまだいます。

中村：

メリット先生のその、学生さんの質問とかに対して、「どう思う？」という返し方は、本当に印象的だったんですけど。津村先生が退職する前、もう六、七年ぐらい一緒に授業をやらせていただくことが多かったんです。学生が、「先生、これ、何でなんですか？」「どう思う？」って津村先生がやっていたなということを思い出します。

津村：

そう？そのことにはドラマがあって。私は、当時は何だと思っていたんですけども、専任になってから、1年、2年と過ぎていくと、その意味がわかってくるわけですよ。学び手が何を考え、どんなふうなことをしたいかということを中心にしようというので、自分から教えるのではなく、問いかけながら発見していくというようなことをやるんだと思って。

今度、怖いのは、それが身につくんですよ。「どう思う？」というのが。私、もう、これも山口先生と津村とか、ワーストワン、ツーと。卒業合宿でね。学生企画で、よい先生ベストテンと悪い先生ベストテンというのがあって、悪い先生ベストテンに入るわけですよ。津村がベストワンだったと思うんですけども、そのベストワンのときに学生に言われたのは、「先生は遠い存在になっている」と、こう言われたんです。「先生は何を考えているのかわからない」何それって？思ったんですけど、そのときに、はたと思ったのは、「君、どう思う？」って言っているんですよ。

そうすると、私のほうのメッセージとか、スタッフ側のメッセージとか、あまり出てなくて、結局、学習者を中心に主体に言っているけど、「あんたはどうなの？」ということが伝えられていない。この距離感というのはまた、学習者から感じるのだなと。だから、「君はどう思う？」と同時に、やっぱり、「自分はこうだよ」とか、「こんなふう考えているよ」ということをちゃんと伝える。そのバランスというのが要るなということを経験から教わったということです。

中村：

学生に問いかけて、こちらも伝えながら解明していき、探究していくという感じですかね。

津村：

そうですね。はい。

星野：

そういうことで、私も後で言いたいですけれども、これは何もTグループだけじゃなくて、体験学習のプログラムを展開するときにも、ファシリテーターとしてはよくやることです。

「自分が何も言わないで、相手に問いかけていくことは非常に大事なことだ」と。私は、これは思い込みだと思っているんです。非常に不親切だと思います。

私が最初に会ったTグループのトレーナーさんはまさにそうでしたね。今言われるみたいに、Tグループのセッション。これ、ほんとうに、私、ひどいなって。頭からそうやって。操作ということで言いたいんですけどね。操作的に関わっていく。やっている当の本人は、操作とは思っていないと思います。

1つの例を挙げると、こういうTグループを今でもなさっているトレーナーの方がおられるように私は思いますけれども、Tグループが始まると、1セッション、2セッション、一言も物を言わないんですね。ほんとうに一言も言わない。メンバーから「先生、何をしたらいいんですか」って問いかけがあっても、腕組みして、じーっとこのまま返事しないんです。顔も上げない。

そして、大概1日目の夜、T2があって、9時前に終わるわけです。そのスタッフを見ていますと、時々ちらっと時計を見ているんですよ、そして、9時2分位前になったら初めて物を言うんです。何を言うのかなと思うと、「あんたたち、今一体何をしているの」と。こう一言、言うんです。「何をしているの」と。それで、そのままずっと立ち上がって、部屋を出ていくんです。後は大変ですよ、メンバーにしてみたら。あれだけ問いかけて、何をしたらいいのか聞いているのに、何にも言わないで、寝たふりして、それで、最後に、時間が来る直前にぱっと一言だけ言って、部屋を出てしまうと。それで、メンバーは対策を練るんです。明日の朝一番にやっつけちゃおうと。それで対策を練って、みんな相談して、開口一番、「昨日のあんたの態度は何だった」と。すると、そのトレーナーは待っていましたとばかり、それに飛びついていくわけです。そこで初めて、やいやい、やりとりをすることになります。これはやっぱり、私は操作だと思っています。やっている当の本人は操作とは思っていないと思います。ちゃんと演出しているわけです。

このごろ、ずっと思っているのは、もし学生が、あるいはメンバーの人がなぜって聞いてきたら、私は丁寧に答えたらいいと思っています。答えた上で、それで、「あんた、どうしてそんなことを尋ねたかったの?」とか、「今どう思っているの?」というのを聞けばいいのです。なぜ?という問いかけを無視して、「あんた、どう思う?」っていきなり問われたら……。私もそうですけれども、「なぜ」と問われるのは、突っ込まれる感じがするのです。防衛的になってしまいます。でも、そうしなきゃいけないと思ってやっていた時期が私にもあったと思います。でも、それは違うと思っています。

もっと典型的なことを言いますと、私が、南山短大に来る前に、コンサルタントの会社にいたことがあったんですね。2年ちょっとですけれども。そのときの経験なんです、大阪のほうのある大きな大手の銀行さんの支店の次長さんの研修に行っただけです。その会社の教育課長さん2人がトレーナーで、Tグループをしたのです。

私は何も知らないで行ったんですね。Tグループの勉強をしているから、Tグループをやったらいいなと思って。メンバーは10人ぐらいの男性ばかりでした。トレーナーである教育課長さんのやっていることを見ていますと、私は入る余地がないんです。彼の言うことはWhy?だけなんです。「なぜ」ということだけ。相手が何か言うと、「なぜ、あんた、そう思うの?」と、こう来るわけです。

私は、これほど便利な言葉はないと、そのとき痛感しました。何を言っても、「なぜ?」と問い返したらいい。何も言わなかったら言わなかったで、「沈黙しているのはなぜ?」でいいですよ。それをどんどん繰り返していくわけです。そうするともう、言われた当の本人は、はじめは、何だかんだ言っているんですけど、だんだん追い詰められていくのです。

もう答えられないのです。すると、そのトレーナーである教育課長さんが(鬼の教育課長と言われた方なんですが)「ちょっと立ち上がってごらん」って、言うのです。相手が立ち上がると板敷の線を真つすぐ歩くと、「歩いてごらん」って言う。それで、歩き出すのですが、もうふらふらです。追い詰められて、うまく歩けないのです。そうすると「やり直し」と、来るわけ。また戻って、また歩く。うまくいかない。するとまた「やり直し」って、こういくんです。それで最終的には、歩くのですけれども、どうもできなくなって、ばたっと倒れ失神しちゃいました。

私は、これは困ったと思って、ほっておいたらいかんと、飛び出そうとすると、その教育課長さんが「行くな」と、止めるんです。私の会社のことじゃないし、いいわと思って引っ込んだんですが。ものの一、二分たったところで、彼は立ち上がって。何をやるのかなと思ったら、立ち上がって、仰向いてひっくり返っているメンバーの横に座って、とんとんと肩をたたくんです。そうすると、はっと目が覚める、彼は上から相手の目をのぞき込むんです。目を見て、にこっと笑うんです。そうすると、それまでは徹底的にやっつけられた恐怖の的であった人が、自分の目の前で、顔を近づけてにこっと笑ってくれている。人間ってやっぱり弱いんです。その瞬間、抱きついてます。抱きついてもう泣き出しているんです。そうすると彼はどうするかって、教育課長さんは、抱きついて泣き出している肩をとんとんたたいて、よかったねって言うんです。何がよかったのかわからんですが。そうするともう号泣ですよ。それまで怖かった、怖い、恐怖の存在だった人が、目の上でにこっと笑って、よかったなと言って、肩を抱いてくれている。が一と泣き出しますよね。一緒におったメンバーは、何が起きているのかわからない。まさに恐怖です。今度は俺の番かなと思うわけです。そういう形で毎回1人ずつやっていくわけです。

その後、これは余分なことですけども、そのセッションが終わったら、その人が奥さんに電話したいという。うれしいことだというので。しかし、電話しても何をしゃべっているかわからない。奥さんもきっとわかっていないです

ね。わーっと騒いでいるばかりで。結局、課長さんが電話をかわって、説明してましたけれど。

これは、人というのは、ちょっとしたことでほんとうにそこまで追い詰められていく、まさに恐怖そのものです。ラボラトリー方式の体験学習というのはやっぱり、紙一重だと思うんですね。「どう思うの？」というのは、よかれと思ってやっていますよね。相手を促していこうという思いでやっていくんですけども、これは相手にしてみると、相手を中心に考えた場合に、人によったら、ほんとうに突っ込まれちゃうと、何か言ったらまた聞かれそうだから、もう尋ねないでおこうと、先生に尋ねるとどうしてって言われるものだから、もう言わないほうがいいってなっちゃうんです。

だから、これは反対なのです。ほんとうに対話しようと思ったら、こちらからきっかけをつくっていかなきゃいけない。「どう思うの？」はきっかけじゃなくて、「わしはこう思うんだけど、あんた、どう思う？」と、こういうふうに戻してあげなきゃいけないと、私は思って、今はやっています。

だから、今の話の関連でいうと、相手によかれと思って、特に学校の先生方というのは、子供に接するときに、よかれと思っていろんなアドバイスをしていかれます。でも、それが本当に相手にとって、自立を促しているのか。本当に相手のことを思ってやっているのか。単なる過剰サービスになっちゃうこともあるんです。絶対操作してはいけないと思いつつも、結果的には、思うように相手を引っ張ってしまうことが学習場面では起こり得ます。講演の場だけでしたら、思ったことをしゃべるだけでいいわけで、相手がどうとろうといいんですけども、人を相手にして、やっぱり相手の心の中に入っていきような学習の仕方であるだけに、本当に気をつけないといけないなということは、今の話から思いました。このような経験から、徹底的に植え付けられたのは、操作してはいけない、非操作ということが体験学習の基本だということです。

中村：

そういう意味では、今のエピソードも、本当に丁寧にプロセスを見れば、「あんたら、なぜ、なぜって詰問するわけだから、すごく自分は、大変になっちゃって、そういう、倒れたんだ」というふうになるのに。やり方を変えれば、顔を見て、わーって泣いて、抱き合うふうになっちゃうんですね。

星野先生がファシリテーターになって4、50年になられるかなと思うんですけど、その中で、ファシリテーターとして、どんなふうな自己成長、どんなふうな展開をされてきたかといことをぜひお伺いしたいなと。

どうしようか、もうグラバア先生のほうに行つて。

グラバア：

そういうふうに関われて、これってなかなか難しい問いで、あまり自分のことがよく見えていないのかなと反省してしまいますけれども。最初はゼロスタートだったというお話を先程したんですけども、ちょっと闇雲というか、

どうやったらほんとうに体験学習が成り立つのかということが分からなかったわけですね。そこがスタートです。ですから、その時の私がファシリテーターとしてどうだったのかなと思うと、きっといろんな問題があったと思いますし、学生との距離の持ち方とか、そういうようなことも本当に試行錯誤でした。

そういうこともあって、私は、客観的に見直さなければいけないと思って、体験学習も含めて、日本の教育というものを外側から見てみないといけないなという思いで3年目に留学をさせて頂いたわけですね。そうしながら、今ここまで来て、スタートからどういう成長があったかといったら、1つは、非常に主観的で申しわけないんですけども、楽しんでいるということです。私が南山短大に来ようと思ったのは、体験学習に非常に魅力を感じたからです。それで、生まれて初めて名古屋に足を下ろしました。それについては全然、迷いも何もなかったです。それは今も同じなのですが、今は、「私は本当に授業を楽しんでいるな」というふうにいるので、そういう意味では、成長したのかなということです。

あと、たまたまですが、昨日、授業の1つで学生のジャーナルにコメントを書いているのですが、「グラバアに伝えたいこと、質問など、何でも自由に」という所に、「この授業は自分の気づいていなかった自分に気づけるので、毎回毎回驚かされています」というコメントを頂いたんですね。それを読んで私も思わずっこりマークを書いたんですけども。先ほど言った、学生さんの自己成長を大事にするということが、プログラムという形でも、少しは出来るようになったかな、というところ位でしょうか。

中村：

楽しめるようになってきたという変化、授業を楽しめるようになってきた変化というようなことは、どんな変化があってそうなっていったんでしょうかね。

グラバア：

そう聞かれると、ちょっとドッキリしていますけれども。この授業を通して私が何を実現していきたいのかが、かなりはっきりしたということ。それぞれの授業のねらいはあるのですが、そのベースにある一人ひとりの成長を見ること。本当に人が成長している姿を見るのは、すごく嬉しいことじゃないですか。エネルギーももらえるし。そういう所からじゃないでしょうか。

星野：

最近グラバアさんと一緒に仕事をしたことがないので、何も今は言えないのですが、ずっと一緒に仕事をしているときを思ってみると、今楽しみと言われたけれども、わりあい自由にしておられます。

構えがないのかな。それは学生に伝わるのですね。ファシリテーターをやっているときには、こちらが構えていると、間違いなく相手に同じ影響を与えますからね。だから、こちらがどれだけ自由になっているかということ。その辺は、一緒にやっているとよく思いました。そういう点が相手に通じてい

くのかなって思います。

今のことで関連すると、私は、ものすごく「べき」人間だったのです。裁判所にいましたから。裁判所は、「べき」でいかなきゃいけないところですよ。その中におりますと、もともと出身が法学部なものですから、徹底的に、べきべきでやっていたのです。

家裁のときに一番最初にそのことを指摘されたのは、こんなことは誰にも言ったことはないですが、私の家内が私の下にいたんですね、同じ調査官をしていて。あるときに家内に、「先生っていつでも何々すべき、すべきって言っていますね」って言われて、はっとしたことがあったんです。その後で、私はTグループを体験することになっていくんですが、そこで、求められることは全然、べきとは違いますよね。ほんとうに今、あなた今どんな状況、今どうあるんですかということを問われていくわけですから。

本当に生きているとはどういうことなのかっていつも問われていくのですから。一口で言うとオーセンティックとか、ありのままという言葉が出てきます。それは、プロセスをどれだけ自分で見れているか、自分のプロセスに気づいているかということになってくるんですけれども。自分がどうなってきたかという、その「あるべき」だったのが、わりあい自由になれてきたというのかなと思います。

これも脱線するんですが、この間、テレビを見ていたら、瀬戸内寂聴さんが、源氏物語絵巻の説明をしておられて、そのときに、ぱっと一言言われたのは、自由ということなのですね。自由ということは、自らに由る（みずからによる）ことですよって。私は、自由って、あんまりそんなふうに考えていなかったですね。自由って、自らに由ることである。「自分で考えて自分で行動することでしょう」って言われて、はっと思ったんです。

そう考えていくと、私は、この世界に入って育ってきて、自分なりに目標としていたのは、人の前に立ったときに、相手にちょっと安心してもらえるような、そういう自分がおれたらいいなと。メリット先生がまさにそうだったので。入学式のときに、初めて学生の前立って、何か言うかなと思った、にこっとされるのです。ちょっと微笑まれる感じですね。にこっと。笑うわけじゃない。それだけですーっと、引きつけられちゃうというのかな。引き込まれるのです。

私は、ああなれたらいいなと、いまだに思っています。体験学習をやりながら、参加している方あるいは学生からどんどんフィードバックしてもらっている中で、やっぱり格好をつけている自分がいたりするのです。自分では気がつかずやっているんですね。それを指摘されたりすると、もっともっと自然になれたらいいなと。本当に自由にその場におれるというのかな。何物にもとらわれなくて、あるがままにおれるような自分ということ意識してきたと思います。

このごろ、時々思うのは、トレーナーあるいはファシリテーターというのは、

最終的には一個の人間としてそこに存在しておれる。普通の人というのかな、オーディナリーマンといたらいいと思うのですが、普通の人としてその場に
おれることができたなら一番いいなと思うんです。

ただ、このごろ時々、自分で思うのですが、あるいは先も短いので自分に言
い聞かせているのかもわかりませんが、ちょっとその領域に近づいてきたかな
という思いはしています。というのは、研修に招かれて行ってトレーナーある
いはファシリテーターをやるのですけれど、このごろ、あんまり、こうしなきゃ
いけないなんて思うことは何にもないんですね。もうその場におるだけ。そ
れで、気がついてみると、しゃべっているだけというのかな。それで、今まで
経験がいっぱいあるし、内にもたまったものがあるのか、気がついたら言っ
ているだけと。それで、うなずいてくださる人が多いんです。私はこのごろ、あ
あ、やっとなんな世界にちょっと足を踏み入れることができたのかなと思っ
ています。トレーナーとかファシリテーターとか教師とか、何も意識しないで、
やっぱり1人の人としてその場において、気がついたことをしゃべって、言いた
いことを言っている。その中ではじめて、何かある関係が生まれてくるのかな
と。メリット先生にちょっと近づいている自分がおるのかなと思ったりしてい
ます。

この頃よく言われるんですね。「先生、一緒にやっていると何か安心できる
んです」と。トレーニングしていてもそう言われることが結構あるので、あっ、
ちょっと成長したかなと思っているんですけども。

津村：

いただいているお題は、体験学習のファシリテーターとして、駆け出しのこ
ろから現在まで、どのような変化や成長をされましたかという問いがあるのだ
す。

今の星野先生のお話を聞きながら、星野先生に随分お世話になって、自分が
若いころ、いろんなところに連れて行ってもらい、研修と一緒に行かないかと
声をかけてもらい、いろんな企業のところに行ったり、看護協会の仕事に行っ
たり、それから、いろんなところを紹介されて、「1人で行ってきたら」と紹
介されて、いろいろな研修場面に立つことができました。

今でも忘れもしないのは、某JCの。某ですからね、JCはたくさんあるんで
すけど、某JC。研修の依頼を受けて、1日の研修、体験学習。実習をしてふ
りかえりをして、最後に、インタビュー、コメントというところなんですけれ
ども。実習まではやれるんですけども、その後どうしようと。わかちあいも
して、「皆さん、体験、どうでしたか？」とかいって聞くのも怖くて。インタビュ
ーするのも、どんな体験をしたのかなということを聞くのも怖くて聞けず。だ
けど、夕食を準備していますからとか言われて、何か宴の準備をしてくださ
っている。もう食べるどころじゃなく、早く帰りたい。もう逃げ出すような思
いで帰ったのが、一番駆け出しのころのファシリテーターとして、思い出します

ね。

中村：

「皆さん、体験、どうでしたか」って聞くときというのは、グループでのわかちあいが終わった後に、全体のわかちあいというか、全体インタビューをするときですよ。

津村：

そうですね。そんな状況から体験学習を長くやってきて、ファシリテーターを体験してくると、そこで参加者が体験されていることを聞くことができるようになったというか。そして、おせっかいかもしれないけれども、そういった体験とこちらの思っていることを一緒にお伝えすることができるようになってきているというか。どんなプログラムの場面でも「どうでしたか？」と聞ける。どんな感想が出てきても、その意見からともに考えるというようなことができるようになった。あの逃げ出しから30数年たって、やっと目の前の人と対話が少しでもできるようになったかなというようなことを思っています。

たまたま、自由になるというようなお話を星野先生がされたんですけども、グラバア先生も留学されたんですが、私も1985年、86年、留学するチャンスを南短時代にいただいて、アメリカのマサチューセッツ大学に行ったんですね。紹介された先生がTグループをやっていると聞いたので、Tグループの研究をしようと思って行ったら、「俺はやめた。もしTグループのことを研究するなら、別の先生を紹介する」とか言われて。「いやいや、先生から学ぼうと思って来たんですから」と言って。その先生から、自分のプロセスといいますか、エデュケーション・オブ・ザ・セルフ、自分を科学するという研修プログラムを1年間学びました。その中で、自分の中で起こる体験、もしくは体験をどう語るかを1年間勉強したことはすごく大きかったですね。

留学時代に、NTLのTグループに参加しました。せっかく来ているんだから、ナショナル・トレーニング・ラボラトリーのTグループに初心者として、一メンバーとして参加しよう。それまでTグループのトレーナーの体験をしていたんですけども。せっかく行くなら、TグループwithスキーというTグループに参加しました。午前中、Tグループセッションで、午後スキー。その後、温泉のバスタブに女性も男性も水着を着て入って。その後、全体会。夕食前に全体会、そして、夜、Tグループと。こういうセッションがずっと続くTグループに出たんです。

そのときに私は、半年ぐらい米国にいたので、もうちょっと英語がわかるかなと思って、メンバーとして行ったんですけど。かなりわからない。わかるのは、全体会のレクチャー。概論を話してくれているのは、話としてわかるんですけど、Tグループの中のセッションは、ほとんど日常会話というか、そういう日常的な話になるので、わからないんですね。

セッション1、セッション2、セッション3、5、6回までは、わからない

からやりとりを聞きながら、ちょっとずつ入っていくんですけども。そうしたら、隣にいたトレーナーが「トシ、トシ、いつまでトレーナーをするんや」って言うんですよ。いつまでトレーナーって、トレーナーなんかしていませんよ、と私は思っていたんです。けれど、私は、「今何を言われました？」とかって聞くわけですよ、わからないから。シンプルにわからないから、「君、さっき言ったのはどう、前の話と関係ありますか？」とかって言うんですよ。そうすると、向こうはハッとするわけですよ。メンバーはね。

その5、6セッションまでは、ずーっとそんな調子。私のかかわりは、「今何を言った？」みたいに聞いてみているんですけど、そうしたら、言ったほうはパーッとしゃべっているから、ほっ、ほってそれで緊張したり、いろいろ反応する。「あっ、これが、トレーナー」みたいなのだ。この指摘をされた時、力が抜けた瞬間でした。

ですから、トレーナーだから何かしないとイケないというよりも、自由とか、自分がアンテナになって、自分にとってみたら、やっぱり相手を理解していくというプロセスがあって、そこにメンバーがいて、何かやりとりすることでもうお互いに役に立っていくとか、そんなこともあるんだというのが、何か自由になっていくチャンスだったかなというふうに思っています。

それと、私はキリスト教の大学でずっといたんですけども、自分自身は仏教徒だと言っているんですけども。その中で、これもTグループの終わりごろに時々話していますけど、般若心経。これはわりと宗派を問わず読まれるお経で、その中で「色即是空、空即是色」。有名なところがあるんですけども。このところは、ずっと自分の中ですごく今は体験から学ぶことと重なっていて。色即是空、色、即、空しいというね。私がしゃべるとそっちの色気に行くかもしれない。それも好きなんですけれども。Tグループって何だろうか、ラボラトリー方式の体験学習って何やるかって、そこにこだわって、こだわって、「何、それ、どういうこと」って言って、ずっと追い求めていることって何て空しいかという話に重ねているんです。

ですから、自分がずーっと、トレーナーってどんな仕事をするんやろうか、ファシリテーターって何やというようなことを追い求めているも、それは空しい。

逆に、空即是色って次に続くんですよ。「あっ、そうや、トレーナーって、これをしたらええんや。」「どう思うって聞けばええんや」とかね。「今わからないんですけど」とか言って聞けばいいんやって。これが、また色気につながる。わかったということが、それが形になって、色気になるという話だと私は理解しているんです。

般若心経の中の幾つか、「観自在菩薩」というのがあるんですけども。その最初の観自在というのは、まさにファシリテーターのありようとか、自在に観るというようなことが、私たちが求める探究心ですよという意味なんですよ。

そういった般若心経、私たちの世界観、文化観、もしくは人生観の中にあるそういった、人として、どんなふうにもありますかと言ったときに、般若心経の言葉を使わせていただくなら、観自在菩薩。自在に観ることへの願いはないかと思います。

そして、あっ、これだと思ったときには、もうそれが違うことになっている可能性があるよという、否定の否定をしながらいることというのが大事なかなというように、少しは感じながらいるかなというところが、長年体験学習をやってきたところの成長と言えますかね。そんなことを考え始められていますというところでしょうかね。

グラバア：

ちょっとつけ加えていいですか。さっき言ったことの、もうちょっと格好をつけたのを書いてあったなということに気がついたので。

成長ということですが、その状況や、その参加者のニーズに合ったプログラムや実習を創れるようになってきたということが、一つの成長かなというふうに思いました。

中村：

そういうプログラムをつくれることがだんだんうまくなったベースには、人が成長することを見るうれしさなんていうのがグラバア先生のもとにはあるんだなというふうなことを考えながら聞いていました。

先ほど、全体のわかちあいとか、全体インタビューの話が出たんですけど、Tグループより構成的な体験のファシリテーターとしてやられている人のほうが多いので、そこのお話をちょっと、もう少し聞こうかなと思っているんですけど。ファシリテーターをやっている方ってきくと、実習や課題をやってもらって、グループのわかちあい。ここまでやれるんですね。

さあ、何を体験したかなって全体から聞こう。ここって結構ファシリテーターさんの力が分かれるところだなって私も思っていて、私、まだまだうまくやらないあかんって思っているレベルで、なかなか言ったことに対して、「どうやってみて自分がコメントできるかな」とか、「ここで何も出てこなかったらどうしよう」とか、または、「自分が全然想定外のものが出てきたらどうしよう」とか、幾つかの気持ちが起きながら、そういう全体のわかちあいに入ってくるなということがあるんですけど。すごく自由に、自在にいらっちゃって、全体のわかちあいのところで、体験し学んだことを対話できるふうな感じなんだなというふうなことを聞いたんですね。

そういうときって、ほかでどんな変化があったかなとか、どんなふうにならっしゃるかなというのは、いかがですか。

津村：

自分は、グラバア先生とか星野先生がお話しされているときに、メモします。先生方がお話しされていることは、自分にとっては、貴重な話ですので、スタッ

フとして、一緒にやっているスタッフが何を話されているかというのは、「ああ、そういうことが言えるか、そんなことがあるか」ということをメモするというのが一番私は学びになったと思います。

もう一つは、グループを見ているときにメモする。あんまり目立ったところでメモしたら嫌らしいですけどね。わかちあいをしているときに、どんな話が出ているかなというのを少し。最近ちょっとぼーっとしてあんまり聞かず見なくなっただけですけど。いつきは随分、話されていることから学ばせてもらいました。メンバーの方がかなり語っていることってすごいですよ。ああ、そんなことがあるんだ、そんなことがあるんだというのをもう役得でメモしていったというのが、それは結構あります。

例えば実習「おもしろ村」の起こったこと、そして、どんなことがあったかというノートをつけるようにしました。後からワープロでタイプして記録として残す。そんなものがずーっとあって。じゃ、津村はどうするかみたいなことはちょっと後でつけ加えて。ああ、じゃ、こんな話があったらこんなことが言えるか、もうちょっと勉強するならこれか、みたいなことを繰り返し、やりました。それはかなり教えてもらったというか。教えたという意識はないと思いますけど、学ばせていただきました。

中村：

全体のわかちあいのあり方なんて、津村先生、よく星野先生からすごく学んだと言われていましたよね。

津村：

うん、うん。そうです。

中村：

何、その辺、どんなところがというのは、ありますか。

津村：

どんなところが。ちょっと教えてください。

星野：

私は、全体のわかちあい、あまりしないんです。しないほうなんですけれども。ただ、一番気をつけておりますのは、ワークしているときに、全体をどれだけ見ているかということだと思っております。

いつもよく言われるんですが、私は研修をやっているときは、朝9時から夜9時までやっていると、ほとんど座ることはないですね。よくスタッフの方が、「先生、座ってください」って椅子を持ってきてくれるんです。「いや、いいです、いいです、私は立っているのが仕事ですから」って言うんですけど。

時間がどれだけたとうと、座ってしまうとやっぱり見えないですよ。立っていると全体が見えます。それから、うろうろ歩きますよね。歩くときも、ちょっと気をつけているのは、のぞき込むことはあんまりしない。ついのはのぞき込みたくなりますが。できるだけそれはしないで、歩いていることもあんまり気がつ

かれないような歩き方をしている。そして、ちゃんと見ている。自分ではそう思っているんですけどね。

また、私はあんまりメモはしません。見ていると、いろんなことが起こっていますし、小耳に挟むことがいっぱい出てきます。それを、全体でわかちあいしていくときに具体的な自分が見たデータを、「このときこんなことがありましたよね」というふうに、ちょっと差し出してみます。

それから、津村さんが言われたように、全体を通して、自分が気がついたり、思ったことがあれば、見ていたデータを拾い上げながら話します。ただ、そのときに気をつけないといけないのは、「このグループで、あなた、こうしていました」という風に個人の名前を出すことは、私はしないです。

確かに、目に見えた事実としてあるんですけども、そう言うと、相手はすぐ、ディフェンシブになっちゃいます。「だって、先生、ずっと見ていたわけじゃないじゃない。あのとき、たまたま、そうだった」って、必ず返ってくるので。個別には言わないで、全体を見ながら、「こんなことがあったグループがありましたよね」ぐらいで、特定しないで返すと、言われた当の本人はそれで気がつくはずです。あっ、私のことを言っているなとか。もしそう思ってもらえなかったら、私はそれでいいと思うんです。

私は、まずは座らないで全体のことをよくみる、それで、必要あればメモをしたらいと思います。具体的な事実を挙げないと納得できませんから、自分の印象、感想ではなくて、こんなことがありましたよねって。これはこういうふうになったかもわかりませんよという、少し気づきを広げてもらえるようなコメントの仕方というのかな。そんなことは気をつけてするようにはしますけれども。

中村：

津村先生と星野先生のお二人の話聞いていても、メンバーが語ることはすごいなとか、全体を見ようって。本当に参加者のほうに関心を持ちながら、参加者の人の体験していること、本当にすごくて、知りたいなというようなところがものすごくあるんだなというふうなことを聞きながら思いましたね。

それとともに、ご自身がディフェンシブになっていないというか。参加者の方も安心できるように、防衛的にならないようにって。こっちも防衛的になっていないんだなというふうにちょっと思いました。

次、『今まで』もあるんですが、『これから』私たちにどんなことを期待しているかなということをぜひメッセージとしていただこうと思ったんです。

お題は、「ラボラトリー方式の体験学習の今後、それから、それを担っていくファシリテーター。体験学習を担っていくファシリテーターの今後。私たちに対してこんなことを期待していることはどんなことですか」というのをぜひ語っていただければと思います。

グラバア：

それでは、考えてきたことの2つを申し上げたいと思います。

体験学習は、当然なのですが、ご自分の体験をじっくりと自分が受けとめ、それは他者の体験を受けとめることにもなるわけなのですが、それを大事にしていくということなんです。私がもう一つ、とても大事にしてほしいなと思っていることは、体験学習というのは、自分の体験から自分が自由になること、それを学ぶことでもあるということを考えているのです。

うっかりすると、体験に焦点を当てて大事にするということになると、自分の体験、ここでの自分の体験というものを絶対化するということが、起こる危険があるんですね。私はここでこういう体験をしたのだからという。本当はプロセスというものをしっかりと見ていけば、「いや、こういう関わりからだからこそ、こういうことが起きた」ということが分かるのですが。なかなかそうもいかないで、自分がした体験というものを、貴重なものですから、それを絶対化してしまうという落とし穴があるように思います。

これをしてしまいますと、他者理解とか違ったものに対する開かれ方とか、そういうところを、せっかくの体験学習が阻んでしまうということにもつながるんですね。だから、自分の体験、私はこういうプロセスの中でこういう体験をしたということ、それを相対的に見る力をつけるということが、とても大事なことではないかなと私は思っております。

それともう一つは、人間としての成長、一人ひとりの成長ということを言っているのですけれども、「一人が変わることで未来は変えられる」ということです。キャッチフレーズでよくあったり、私自身も、ああ、そういう風だったらいいなと、または、世界を変える方法は、一人ひとりが変わっていくしかないと思うのですが、これは本当だというのは、私は卒業生から学んでおります。

あまり具体的な例を言って申し訳ないのかもしれないですけど、お一人の方が大変つらい体験をなさった。お子さんを出産のときにお亡くしになったという体験をなさったんですけども。彼女は、すごく苦しまれて、それを何とか乗り越えようとして、いろいろな試みをする中で、そういう体験をした人が分かちあう場がないなということを実感して。そういうものを作りたいなという風にお思いになって、そういう人とネットワークを作って、そういう人のための場を作り、そして本も出版されたんですね。

そういう、お一人おひとりが自分の現場で、生きている場で遭遇した体験、そういう自分の思いというものを大事に受けとめ、それをただ自分だけではなくて、同じような人たちがいるんだ。だから、そういう人たちとつながり、そして、そこからもっと今つながっていない人にもつなげていこうと。そういうことをなさった。これは、一つの例なのでですけども。

卒業生に久しぶりにお会いすると、それぞれの人がそれぞれのところで、そ

ういうことをしていらっしゃる。大きい、小さいは関係ないと思うんですけども。体験学習が始まった時のスピリットは何かと言いましたら、やはり本当に一人一人が人間として大事にされる社会を作りたいな。例えば、よく最初のころは民主主義のためにというか、民主主義のための教育というような言われ方もしていました。それから、大事にしてきた言葉として、チェンジ・エージェントという言葉もありました。

ですから、体験学習は常に社会を変えていくムーブメント、その種をまいている。そのネットワーク作りなのだという所は今後も大事にしていきたいし、期待するところでもあります。

中村：

まさに、Tグループの一番最初始めたパイオニアたちが、一人一人が大切にされ民主的な社会を作っていこうということが始まった。そんな意味でも、それぞれの場で、一人一人が、こんな社会になったら、こんな関係でトークができたらいいなって動くことによって、そういう未来が作られていくということですね。

星野：

私も、今のグラバアさんが言われたこと、全く同感です。確かにラボラトリー体験学習というのは、個人の気づきを促したりしていくところに光は当たるのでですけども、それはそれでオーケーだし、いいと思っています。大きくは社会変革といった方がいいのかな。私は、変革というよりも、むしろ成熟した社会を作るといったほうがいいかなと思うのですが。特に、今の日本の社会を考えた場合、世界全体がそうですが、本当に不安に満ちあふれた時代です。だから、少しでも安心できる、あるいは安全な社会づくりに向けて動いていく。私は、体験学習というのは、そのために非常に便利な方法だと思っています。

ただ、結果としてそうなるのではなくて、ファシリテーションをしていくときに、意識をそこに持っていくことが必要なと思います。ファシリテーターとしては、変革、変革って、言わなくてもいいのですが、ちょっと意識を持っているか持っていないかだけで、随分、関わり方も変わっていくし、あるいは、コメントの仕方なども変わっていきますので、そういう方向性、意識をきちんと持って動くことが求められると思います。

具体的にはどうしたらいいのか。例えば、私が知っているある北海道のファシリテーションをやっている方たちなのですが、東北の震災のときに出かけて行って、直接手を出すのではなくて、ボランティアの人が集まってミーティングするときのファシリテーションをやっていました。非常に効果的だったそうです。

私が1つここで強調したいのは、体験学習をしたときに、個人の気づき、あるいはグループ・レベルで気づいていくことが目標になっていくのかもしれませんが、なかなかそれが実現できない現場では、確かに研修に行っただけでも、

私って何だったんだろうか、何がわかったんだろうかということになっていることが一般に多い。その多くは、流されちゃうのです。特に企業なんかの研修では、行って来いと言われて行って、何かあって、そして終わったら終わりということで終わっちゃう。せっかくたくさんのお金を使いながらそうなっていることが結構あると思うのです。私は先ほど、自分のことを言ったときに、大変な体験をして帰ったのですが、その場で終わらないで、フォローをちゃんとしてもらったということを言いました。今、一番欠けているのはフォローだと思ふのです。

いろんな体験を皆さんされるのですが、フォローを十分されていないことが多いと思います。個人的に誰かに話をすることによって、あるいは経験者に話をして、そこから何があったのかということをお互いに共有しながら、ああ、そういえばこんなことがあったよねというようなところから学んでいくことはできると思うのです。

それを、特に企業、組織の中で考えた場合に、もう長い間言ってきたのですが、なかなか実現されない、特に組織の中では、フォローをシステム化することが必要であると私はいつも言うのですが、これがなかなかされない。

OD（組織改革）は、いま中村先生が先端に立ってやっておられるのですが、ODということ考えた場合に、大きな旗を立てて、こういう方法で、こんな順番にやっていく。これはそれでいいと思うのですが、もう一つのやり方としては、いろんな研修をされたときに、例えばリーダーシップの研修をする。多くはそれでやりっ放しになっちゃっているのです。終わったあと、組織として、経験した人をどんなにフォローしていくかということ、きちんとシステム化していくことが非常に求められていると私は思います。

1つ例を挙げると、今日も東京からわざわざお見えになっているのですが、東京女子医大病院があります。私は三十数年、女子医大病院の看護師さんの研修を毎年やってきたんですけども、きちんと研修の後をフォローすることがシステム化されています。この研修に行ったら、現場の人はこういうふうな研修を受けた人を助け、組織として動かしていこうということを長年やってきておられるのです。きちんとやり方が決まっている（もちろん部分は変化していますけれども）ので、これをもっともっとうまくされていくと、やりっ放しにならないで、そのまま組織の変革、社会の変革につながっていくだろうと思うのです。その辺を一段階強調したい。自分の経験からも、フォローしてもらったので室の山があると気がついたこともありますので。

そんなことを、これからに向けて意識的にやっていかなきゃいけないのかなと思います。やりっ放しにしない。誰かがそばに、そっと寄り添ってあげて、その中でいろんなことを少し出していく。そんなことをすると随分違ってくるのかなと思います。それがなかなかうまくできていないような気がしています。

中村：

星野先生が、最初のTグループの体験で、フォローがなかったらそこから学ぶことができなかったというお話につながるなということで考えますが。

星野：

そうですね。そう思います。

中村：

その場での体験学習がさらにフォローされながら、さらに体験から学ぶといえますか。

星野：

そうですね。そこで本当にぐんとくるものが生まれてくるし、それは行動につながっていくだろうと思います。

津村：

私ごとですけれども、先ほど中村さんに言っていただいた、3月31日をもって退職し、「4月1日、フリーターになる」って宣言したのは、間違った宣言をしてしまい。一般社団法人日本体験学習研究所というのを立ち上げさせていただきました。教育ファシリテーション専攻の大学院の修了生の人たちとともにスタートしています。ささやかながら、微力ながら、南山大学人間関係研究センターとまではいかないんですが、民間の組織としてこういう組織を立ち上げて。1月、2月、3月もいろんなファシリテーションの研修をしています。そういったことに参画していただいて、仲間をつくりたいというのが1つでございます。関心をもってアンテナを向けていただけたら幸いかなと思います。

今後に期待することということで2つほど。1つは、今お話があったようなことと本当に関係しているんですが、社会変革、もしくは中村先生が言われたように組織開発。こういったコミュニティ、企業、もしくは幅広いグループが、いろいろな問題をかかえているという状況にあって、そこを突破したいという思いで、こういう社会変革のための技術といいますか、もしくは組織開発の方法、技術といいますか。例えば、フューチャーセッション。私も全部知っているわけじゃございませんが。ワールドカフェ、OST、挙げていけば切りがないですね。フューチャーサーチ、もしくはダイアログBarなんか、いろいろなセッションの方法があります。AIアプローチしかり。こういった技法にかなり、今は皆さん方の関心が向いていると思うんですが。そこに立つ人が目の前にいる人をどんなふうに見て、もしくは、そこに起こっているプロセスをどんなふうに見て、その問いかけをしているかといったところをしっかりと立ちどまって考えてほしいなという思いがあります。

どうしても、これをして、あれをして、これをしたらこうなるというふうな、技術というか、手続というのか。そういったものが浸透して行って、それを実践されているファシリテーターが、Tグループで学ぶように、まさにそこに起こることに着目しながら関係をつくっていく視点をもってほしいのです。今グ

ラバア先生が言われたように、チェンジ・エージェント。変革体になる。もしくは、そこで学ばれたことを活用していく。技術としてのシステムと同時に、そこに起こることに着目できるファシリテーターが必要なんじゃないかなというふうに思っています。

そういう意味では、回帰現象じゃないんですが、もう一度Tグループのような、グループプロセスに着眼し、そこで感受性を育て、そして柔軟な関わりができるような人材の育成、もしくは、そういったものが広がっていくことを願っているというのが1つです。技術の進歩と、それと実践できるファシリテーターの度量もしくは力量を育てるというふうなことが期待されているんじゃないかなというふうに思っています。これは、ブームにならないためにも、そんなふうにしたいなと思っています。

もう一つは、私、3月31日まで南山大学にいまして、人間関係研究センターではTグループを年に1回、2グループ実施していました。隔年で、ToFTという、トレーナー・トレーニングの講座も開催していました。ほかの団体も幾つかされていますけれども、南山大学人間関係研究センターとしては、ラボラトリー方式の体験学習というのを根づかせ、そして、定着させてこれたというふうに自負している部分があります。

ただ一方では、トレーナー養成という点では閉鎖的な、こういう言い方が適切かどうかわかりませんが、南山大学という守られた中でラボラトリー体験学習を確立してきたとともに、一度飛び出してみると、そこで学んだ人たちがトレーナー経験したりする場がないんですね。南山大学でできればいいんですけど、南山大学はもちろん大学として業績を求められるところで固いですから。「履歴は？」とか、「その人の身分を保証するものは？」というのがありますので、チャレンジブルに何かをやっていくということは難しいのです。

そういう意味では、大学を飛び出した津村は、そういうトレーナーの養成みたいなことを、残された仕事としてやってみたいと思っています。Tグループの必要性を言うだけでなく、それを実現できる人材をどのくらい作れるか。こういったことに挑戦したいというのが正直なところです。

亡くなられたリーダーシップ研究でご有名な三隅二不二先生、この先生と会うたびに、「津村君、トレーナーの養成の大学院を作れ、トレーナーの養成の大学院を作れ」と言われていたんですね。そういう意味では、教育ファシリテーション専攻という大学院ができて、それなりに学んでいただいているんですけども。やっぱり、技術とか技能とか態度とか、トレーナー養成に全部投入した大学院じゃないので、もう少しそこに着眼したような、学びの場がどんなふうにできるのかというのが、自分への課題なんです。

一人一人が尊重できるかわり、プロセスが大事にできるかわり、そして、そこから学ぶ場を創っていけるトレーナー、ファシリテーターの養成というのが2つ目の自分の課題です。皆さん方にも、そういった仲間になってもらえた

ら幸いだなという期待をもっているところです。

中村：

グラバア先生が、体験したことで「これでいいんだ」というふうなことで止まらずに、プロセスからまた見てくることが大事という話と、津村先生の手法とか、やり方とかということで止まらずに、ほんとうにそこで起こっているプロセスが見えるような、そういうファシリテーターになっていくというようなことが、だいぶつながるなど思いながら。手法をやりながら、これでいいんだ、やり方で、これでいいんだではなく、ほんとうにそこに起こっているプロセスって何かなって気づき学べる場合は、やっぱりTグループということが言えるのかもしれないなということ聞きながら思っているんですね。

組織開発でも、さまざまな手法がだんだん広がっているの、手法レベルでやる人、本当、増えているんですね。ワールドカフェっていろんなところで、便利なのでやりやすい。いろんなところでやられると、今、ワールドカフェ離れというか、ワールドカフェ疲れみたいなことが出てきて、「あっ、またワールドカフェ。あれか。あの場では盛り上がるけど、後、何にも起きないじゃないか」みたいなことがちょっと起こり始めていて、それってほんとうに一過性のブームみたい。

そこで、その手法を乗り越えられるのはって、プロセスを見て、それに働きかけられる、そんなふうな力なのかなということも、お話を聞きながら思いました。

皆様からの質問をぜひと思っていたんですが、それよりは、私の気持ちで、星野先生の言葉をぜひ。こういうところで生の星野先生の声を聞けるとするのはラストになりますので、星野先生が感じていらっしゃる声をぜひ私たちに伝えていただきたいと思っています。

星野：

津村さんとグラバアさんが言われたことに関連して、1つ具体的な例を挙げてみます。さっき、安心とか安全な場づくりと言いましたが、1つ例を挙げますと、私は、去年から、裁判官のファシリテーション研修をやっています。

今まで、私が体験学習をやっていないのは、お医者さん、弁護士さん、裁判官、検察官、それから政治家です。これらの人は、体験学習が一番必要な人なのですが。

裁判官の研修というのは、去年初めてやったんです。私、もとは家裁にいましたので、裁判所のことは、多少わかっているのですが、タイトルがおもしろい。「裁判官のファシリテーション研修」って、いきなりこういうタイトルなのですが。もうどきっとするようなタイトルなのですが。

依頼があった理由は、裁判員制度が始まったことです。プロの裁判官3人と、裁判員6人の、9人で評議します。裁判に立ち会っていて、最終的にその9人で、アメリカの陪審員と違って、日本の場合は判決まで決めなきゃいけない。死刑

だとか、懲役何年までいかなきゃいけないのです。目標としては、コンセンサスでやるのだらうと思うのですが、コンセンサスできないときは多数決です。その中で、裁判官が1人入っておれば、それでオーケーなのです。

そういうことが始まって実際に何年かたったわけですが、そういう依頼があったのは、裁判員の人は本当に言いたいことをなかなか言ってくれないということなのです。

そのとき私は言ったのですが、「あなたたちは裁判員が何か意見を言われたら、法律的に間違っていたら、即座にその場で、それは法律的にだめだと言われるでしょう」「だって、そう言わないといけないじゃないですか、間違っているのは」そのとおりです。でも、そのとき、間違っているとわかって、それってどういうことなのですか、もっともっと聞いてあげたらどうでしょうか。それで、どんどん言ってもらって、最終的に「でもこれは法的にいうとこうなのですよ」と丁寧に説明してあげたら、納得できるはず。そうすると、おそらく、「専門家がいても、何を言っても聞いてくれるようだ」と。それで初めて、安心して物が言えるようになる。「安心して場づくりをあなたたちはしないと、いくら技法を持ったってだめですよ」ということを言ったんです。

聞きますと、白板を使ったり、ポストイットを使ったり、座る位置を変えたりとか、本屋さんにあるファシリテーションの本に書いてあることをやっているのです。でも、なかなかうまくいかないのです。

それで、「どうしたらいいですか」ということだったのです。私は、「技法なら教えません。できないことはないけど、そんなことをしたって意味がないから、もっと本質的な、ファシリテーションは何かを考えたらどうでしょうか。その研修ならやってもいいですよ」と言いました。

それで、1日で研修をやるというのはとても無理なのですけれども。体験学習でやりました。彼らにとっては、初めての体験だったのですが、非常に勉強できたって喜ばれました。今年もまた、評判がよかったのでやりました。技法も体得していたらいいですけど、それだけでは、うまくいかない。その前提になるものをしっかりと持った上で、技法をうまく使っていけばよい、そうすればほんとうに安心の場づくりができることになります。

これは、今、自分の身近なところでしかできない。日本の国全体をひっくり返そうというのは無理だから。このままだとどんどん怖い方向に行っています。その考え方は、さっきグラバア先生が言われたように、身近なところで、少し安心しておれるような、家族もそうだと思いますし、自分の会社の自分の係、課だけでもいいと思うのです。ここにいると安心できる、そういう場作りが求められます。

これはまさにチームを作っていくっていいのですが。さっきも言ったように、技法も大事ですけれども、その前に本質的なものを探る、そこらあたりは、この体験学習が求めているものが一番近いと、私の長年の経験から言えます。一

番近道であると、私は思っています。皆さんも、いろんな活動をされていると思うので、ここのところは自信を持って、意識を持ちながら、少しずつ輪を広げていくことかと思います。

中村：

それじゃ、もう、終えるのが非常に惜しいんですが、ここで閉じなければなりません。

ご参加いただいた皆様、ありがとうございました。今日のお話が、ヒントとか、キーワードとか、それから、個々に残るような基礎的な特集でしたら幸いです。

そして何よりも、結構急のお願いでしたが、今回こうやってお話しただけで、ありがとうございました。特にファシリテーターとしての自由さ、自在さ、そして丁寧にプロセスを見ることの大切さというようなことを改めて感じさせていただきました。

本当に、ご参加の先生、ありがとうございました。