

■ Article

ラボラトリー方式の体験学習における『ねらい』について

中尾 陽子
(南山大学経営学部)

1. はじめに

ラボラトリー方式の体験学習において、ファシリテーター達は、ねらいを非常に大切に扱いながらプログラムの設計と実践を行っている。筆者がラボラトリー方式の体験学習のスタッフとして学びの場に関わり始めた頃は、幸いにもまだチームティーチングの機会に恵まれていたため、とりわけ先輩ファシリテーター達とのミーティング体験を通して、その重要性を肌で感じてきた。しかしながら近年では、複数のファシリテーターによって学びの場を創りあげる機会は減るばかりで、まさに体験を通してファシリテーションを学ぶことが難しくなっているように感じる。また、文献を調べてみたところ、ねらいにまつわる詳しい解説や記述は、意外なことにそれほど多くなく、読みものを通じてその重要性を理解する場も十分に整えられていないのが現状であるように思われる。

ラボラトリー方式の体験学習では、ねらいの取り扱いが十分でないままプログラムを設計・実施してしまうことによって、体験が学びにつながらず、単なるゲームや雑談に終わってしまう可能性が高い。このような事態を少しでも防ぐと共に、ラボラトリーの中でより豊かな学びが育まれることを願い、本稿ではラボラトリー方式の体験学習における『ねらい』について改めて概観すると共に、プログラム設計と実践におけるねらいの取り扱いについて筆者の体験も踏まえながら考察し、その重要性について確認していきたい。

2. ラボラトリー方式の体験学習における『ねらい』とは 一文献の記述から一

始めに、『ねらい』という言葉の意味を調べてみると、広辞苑第7版（2018）には以下のように記述されている。

--

ねらい【狙い】

①ねらうこと。矢・弾丸などを放つ時、目標に命中するように見当を見定めること。「一をつける」

②達成しようとするめあて。意図。「一がいい」

--

これらのうち、本稿で対象とするような学習の場面での意味としては、②の方がより適しているものであろう。

次に、ラボラトリー方式の体験学習における『ねらい』について文献を辿ってみると、柳原・星野(2003)の中に、定義とも言える明確な記述を見いだすことができた。柳原・星野(2003)は、Creative O.D vol.IVの巻末に掲載されているジャーゴン¹集の中で、ねらいを以下のように記している。

--

ねらい goal

体験学習方式の学習(実習)を行うときには、学習(実習)を始めるに先立って、必ず“ねらい”の提示、確認、共有化が行われる。それは、トレーニングの全体の目標を達成するための下位目標であり、特定の具体的な学習の場において学習されることが期待されることを記述したものである。具体的に言えば、どのようなことを結果として得るために、あるいは、得ることを期待してこの学習(実習)を始めるのかを、記述的に表わしたものである。

それは、これからしようとする学習(実習)について、スタッフと参加者が契約を結ぶことであるから、参加者にとって具体的でわかりやすいものでなければならない。また、“ねらい”は“ふりかえり”の時に学習の成果を問うための基準にもなる。

柳原・星野(2003) Creative O.D. vol.IV (p.320) より引用

--

この表題の記述より、『ねらい』という言葉が、『Goal』に対する訳語であると推測されることは興味深い。確かに、長年、人材育成や人間関係トレーニングの領域に新しい実習等の素材を提供し続けてきたThe Annual Handbook for Group Facilitatorsを辿ってみると、1972年号から変わらず、実習紹介のページの冒頭には基本的に『Goal』という表題で、その実習の目指していくところが示されている。ゴールは到達点のようなイメージも強い言葉ではあるが、多様な人を対象とした人間関係トレーニングの場面で用いることから、より緩やかな『目的地』『行き先』というような意味と捉え、『ねらい』という訳語が選ばれたのかもしれない。

¹ 柳原・星野(2003)によれば、ジャーゴンとは「特別領域の専門用語」を指す。

柳原・星野（2003）によるねらいに関する記述は、ラボラトリー方式の体験学習においてねらいがどのような役割を持ち、どのように用いられるものであるかを明快に表現したものであると言えよう。しかしながら、ラボラトリー方式の体験学習に対して馴染みの薄い人にとっては、少し具体的なイメージを持ちにくい説明であるかもしれない。

ねらいに関する別の説明は、柳原（2003a）の中に見いだすことができる。柳原（2003a）は、「Tグループを中心とする訓練において見出された諸前提に基づいて、組織におけるわれわれの生活を、個人および組織の両面で、より人間本来のあり方へと高めていきたい」という願いをこめて著した書籍『Creative O.D. 人間のための組織開発シリーズ vol.I』の中で、ラボラトリーにおける『ねらい』について、以下のように記述している。

1. ねらい

研究の進行状況に即して、どのような実習を選択すべきかを考える際の目安となろう。

（中略）

ねらいの設定は、研修全体の運営について重要であると同様、各実習のねらいが定まって初めて実習があるのだから（その逆、実習があるから実施するのではない）、それぞれの実習のねらいについては、充分検討し、スタッフ間にも共通理解を作っておく必要がある。

ねらいについての一般的留意事項

- (1) 余り漠然とした抽象的なものより、はっきりとした特定の表現がよい。
ファシリテーターのジレンマは、ねらいによって参加者を縛りたくないと感じるとき、そして自由に様々な面で学んで欲しいと思う時、どのような表現を用いるべきであるかである。
- (2) これからしようとしている事柄の指針となるようなものであること。
- (3) 参加者が自分のねらいとして取入れ、コミットできるようなもの。
- (4) すべての人が、その結果を観察し得るようなものであること。
- (5) 達成可能なものであること。

ねらいを常に提示し、それを基準にふりかえる全員の協働過程は、O.D.の目標重視の態度を浸透させるのに役立つ。

柳原（2003a）『Creative O.D. 人間のための組織開発シリーズ vol.I』 p.19-20
より引用

この柳原（2003a）の記述をより具体的にイメージできるよう、Creative O.D.に掲載されているねらいの一例を資料1に示す。本書籍において、実習のねら

いは『A. トレーニングのねらい』と『B. 提示するねらいの一例』の2つにわけて示されている。南山大学人間関係研究センターの講座においても取り組む機会の多い実習『ブロックモデル』のねらいは、以下のように記述されている。

資料1. ねらいの例

実習 ブロックモデル

A. トレーニングのねらい

1. グループ間の競争の現象について学ぶ。
2. いくつかの他のグループとともに、同一の課題に取り組むことにより、競争意識がたかまり、グループ・メンバー全員の協働の必要性に気づき、凝集力を高める。
3. 課題達成に関する勝ち、負けについての感情の動きや行動の結果を探る。
4. グループ活動には、効果的に役割・機能を取りあう行動が大切であることに気づく。
5. グループ・メンバーの観察能力、伝達能力、リソース（人的能力、資源）活用能力、計画能力、時間管理能力などがより啓発される糸口をつくる。

B. 提示するねらいの一例

集団として一つの課題を達成する過程の中に起こること、そこでの自分、他者およびグループの動きに気づく。

柳原（2003b）Creative O.D. vol.I (p.99)より引用

柳原（2003a）によれば、『A. トレーニングのねらい』はトレーニング実施者の前提的目標、『B. 提示するねらいの一例』は参加者側から言い直したものであるとされている。柳原（2003a）のこのような記述からは、プログラムを設計・実施する際、第一に参加者の状況やニーズを十分に吟味し、それらに合ったねらいにもとづいて実習課題を選択することの重要性、第二に、そのねらいが参加者によりわかりやすく伝わるような工夫を施して提示することの重要性について、理解することができるだろう。

3. ラボラトリー方式の体験学習における『ねらい』という表現の登場

3-1. 立教大学キリスト教教育研究所（JICE）主催研修会資料から

資料を辿っていると、日本にラボラトリー方式の体験学習が導入された当時、トレーニングのめざすところの表現として『ねらい』という言葉は用いられて

おらず、『目的』あるいは『目標』が使われていた様子が明らかになってくる。

ラボラトリー方式による人間関係訓練が日本へ初めて導入されたのは、1958年7月、山梨県清里の清泉寮で行われた第1回教会集団生活指導者研修会(Laboratory on the Church and Group Life)であったと考えられている(柳原, 1965)。この研修会は、米国聖公会が、世界キリスト教教育大会のプログラムの一環として実施したものであった。そしてその後も、この研修会の参加者によって自主的な研究と研修会開催が継続され、1963年の立教大学キリスト教教育研究所(以下、JICEと表記する)設立に伴い、更に推進されていった。

中堀(1984, 1985)は、この研修会の第1回から第20回までの変遷について、研修会資料に基づき検討を行っている。中堀(1984, 1985)に示された資料によれば、トレーニングの目指すものが表題と共に明示されていない回も含まれているものの、1958年の第1回から1970年11月の第16回ラボラトリー・トレーニングまで、『ねらい』という言葉は用いられず、参加者に対して『The Purpose of the Laboratory』あるいは『ラブの目標』という表現を用いて提示していたものと思われる。そして、1971年6月に開催されたJICE第17回ヒューマンリレーションズ・ラブの資料に初めて『ラブのねらい』という言葉が登場し、その後も表記され続けていることから、『ねらい』という用語は、1971年頃から、ラボラトリー方式の体験学習の領域で用いられるようになったものと推測される。

このように資料を辿ると、トレーニングが目指すところを表現する用語としては、『目標』『目的』から『ねらい』へと変化しているが、そこで伝えられた内容に目を向けると、『目標』『目的』『ねらい』によって明確な違いがあるとは言いきれない。表1には、柳原(1965)と中堀(1984, 1985)を参考に、JICEによって実施された第1回から20回までのラボラトリー・トレーニングにおける目標・目的・ねらいをまとめて示した。この内容を概観すると、開催初期の頃の表現は、かなり曖昧な印象を受ける。おそらく参加者達にとっては、何を意識しどのように行動することでこの目標を達成することができるのかをイメージし難く、大層混乱したのではないかと推測する。しかし、第10回あたりからは、記述される文章量が増え、意識を向ける対象やそのための具体的な言動がイメージしやすいものになってきている。

表1. JICEラボラトリー・トレーニングにおける『目標』『目的』『ねらい』

開催回 (開催年月)	資料内 の表現	具体的な文言
第1回 (1958/7/21- 8/1)	目標： The purpose of the Laboratory	The corporate life of the Church is the essential medium for communicating the Christian faith. Christian groups which reveal the power of the Holy Spirit are those in which individuals become one in our Lord, reveal this unity in a corporate facing and sharing of their common life, and show forth in the world the power of the Gospel. This sense of Christian community is not as fully known in the Church as it can be known. Therefore, it is the purpose of the laboratory to explore some of the factors and forces which affect our involvement in group life. Under experimental and specialized conditions we will attempt to become more sensitive to these forces and to become more creative and responsible as leaders in the Church.
第4回 (1963/2/12- 22)	目標	この研修会は、参加者全員一参加者、スタッフとも一が出会いを体験する場であります。すなわち、主にある兄弟姉妹であるわたしたちが、たがいに自由かつ責任ある主体として、人間関係の中に作用する諸要因及び自己に対して目を開いて、この期間の生活をともにします。
第8回 (1965/7/6- 16)	目標	教会生活研修会とは……私たちみんなが日頃の生活の場からはなれて、今、ここでの“出会い”を体験する場であります。集団生活におこる事柄に気づくと共に、自己に対して目を開き、お互いが自由且つ責任ある主体として生きることを学びます。
第9回 (1966/7/5- 15)	目標	教会生活研修会とは… この研修会の期しているものは、集団生活の中で、自己、他者のあり方をみずから体験しつつ、より効果的、創造的な生き方を発現することにある。
第10回 (1967/7/14- 22)	目標	私たちの日常生活の状況の中で、 (1)他の人がどのような内的体験をし、どういう行動をしており、その行動がどんな結果を生じているのか。 (2)また、そこで、自分の中ではどのような体験がおこっているのか、どんな感じ、思い、考えが動き、流れているのか。自分はどういう、はたらきをしているのか。ということ、体験的に感じとり、その状況のなかで自分がより自然に在るための新しい生き方、動き方を見出す。
第11回 (1968/6/26- 7/2)	目的	私たちは、日頃の生活からはなれて、この東山荘で新しい共同体の生活をします。私たちはこの生活に主体的に参加し、自分、他人、及びお互いの関係を体験的に理解する訓練をし、より創造的に生きることを目指します。
第12回 (1969/5/14- 20)	目標	ラボラトリーは： 共同体生活を通して ・対人関係における自己への洞察 ・新しい効果的人間関係 ・グループ生活の改善 ・教会、団体、組織の諸活動における 効果的リーダーシップを主体的、体験的に学習する場です。 基礎トレーニングは： センシティビティ・トレーニング（感受性訓練）を主とする一週間の共同体生活を通して ・自己受容、他者理解 ・対人関係のあり方 ・グループ・プロセス を体験的に学習し、より創造的に生きることをめざします。 フォローアップ・トレーニングは： スキル・トレーニング（技能訓練）を主とする五日間の共同体生活を通して ・対人関係の感受性と行動力

		<ul style="list-style-type: none"> ・現実の諸問題の診断 ・問題解決の方策と現場への適用 <p>を学び、技能を身につけることを、めざします。</p>
第13回 (1969/9/3-9) 第15回 (1970/8/21-27)	目標	<ol style="list-style-type: none"> 1. 人間対人間の生きた関係の中で (イ)自分自身に気づき、気づかされて、ありのままの自分を受け入れるようになり、 (ロ)他者をより深く理解し、ありのままの他者を受け入れるようになる。 2. 自らが自由に生きるのみならず、他者をも自由に生きられるようにする関係を持ち得るような自己の確立。 3. 個人間、集団内、集団間に働く諸要因やそれらの動きによりよく気づき、自分でなければできない役割、または自分のできる役割を、その動きの中で明確に把握し、そのような役割を自発的効果的に果し得るようになる。 4. 集団や組織の中で、成員それぞれの自発性、創造性が十分に生かされるように機能し得るような人間となり、社会的変革のプロセスに責任をもって効果的に寄与し得る新しい自己の確立。 5. このラボラトリーの共同体での諸体験を統合し、一般化して、より自由に責任を取りつつも柔軟性のあるリーダーシップを発揮し得る変革推進体となる。
第17回 (1971/6/16-22) 第19回 (1971/8/4-10)	ねらい	<ul style="list-style-type: none"> ・人間対人間の生きた関係の中で……自分自身をより深く広く理解する。他者があるがままに受入れ理解する。集団の成員相互の関係を理解する。 ・みずからが自由に生きるのみならず、他者も自由に生きられるような関係をもつ。 ・個人間、集団内、集団間のさまざまな動きの中で、自分でなければできない役割、自分のすべき役割を明確に把握し、自発的主体的に行動する。 ・集団や組織の中で真の機能的なリーダーシップを発揮し、組織変革の創造的推進体となることをめざす。
第18回 (1971/7/21-27)	ねらい	<ul style="list-style-type: none"> ・人間対人間の生きた関係の中で……自分自身をより深く、より広く理解する。他者があるがままに受入れ理解する。集団の成員相互の関係を理解する。 <p>(以下、第17回と同じ)</p>
第20回 (1971/9/15-21)	ねらい	<ul style="list-style-type: none"> ・人間対人間の生きた関係の中で、自分自身を理解し受容するとともに、他者をも理解し受容する。 ・個人間、集団内のさまざまな動きの中で、今何が起こっており、何が必要かに気づく。 ・集団内、集団間の問題点を見だし、相互援助関係にいたる可能性を求める。 ・自分ができる役割を明確に把握し、新しい行動を試み集団や組織の中でより適切な状況をつくりだす人間となることをめざす。

トレーニングが目指すところを表現する言葉が『目標』『目的』から『ねらい』へと変化していった経緯は、現時点で得られた資料だけでは不明なままであるが、そこで実際に提示された内容の変化は、表題による違いによって生まれたものではないように感じられる。先人ファシリテーター達が実践を重ねる中で、柳原(2003a)が『ねらいについての一般的留意事項』として示したようなことが重要だと認識するようになり、試行錯誤をする中でねらいの記述内容にも変化が生まれてきた可能性が示唆される。

3-2. 南山短期大学人間関係科の教育実践資料から

1973年に設立された南山短期大学人間関係科は、ラボラトリー方式の体験学習を教育の中心に置き、特色ある学びの場を創造し続けた。『人間関係 第2・3号合併号』(1985)の特集Ⅱ「南山短期大学人間関係科の10年」には、当学科の14の授業に関する教育実践が紹介されているが、そのうちの11の授業においてねらいに関する記述がなされている。このことから、当学科においては、設立当初から『ねらい』という言葉を用い、学生に対してその授業が目指すところを伝えていた様子である。

このことは、南山短期大学人間関係科設立のための動きが1971年頃から始まり、それがJICEとの連携の中で進んできたことに大きく影響を受けているものと考えられる。星野(1985)によれば、新しい学科設立に向けて当時の南山短期大学のスタッフ達は、ラボラトリー方式の体験学習による積極的な教育活動を展開していたJICEに相談をもちかけ、その後は両者で共に考えながら、革新的な大学教育の形を目指していったという経緯がある。表1にあるように、ちょうどこの時期は、JICEのトレーニングにおいて『ねらい』という表現が使われ始めた時期と重なっているため、人間関係科の教育プログラムの中では、設立当初から『ねらい』の表現を用いて、各授業や実習のめざすところを学生たちへ伝えていったものと推測される。

4. ラボラトリー方式の体験学習におけるねらいの取り扱いについてー実践の中で大切にされることー

先に示した、柳原(2003a)による『ねらいについての一般的留意事項』は、現代の実践においてもラボラトリーの中で大切にされている事柄であると感じる。本章では、これらの留意点と筆者のこれまでの実践における体験とを繋ぎながら、ねらいの取り扱いに関する留意点を改めて確認していきたい。

4-1. ねらいづくりの過程ースタッフミーティングにおけるプロセスからー

ラボラトリー方式の体験学習をチームで実施する場合には、事前に担当ファシリテーターが一堂に会し、ミーティングでの話し合いを通してプログラムを計画してゆく。このミーティングとラボラトリーのねらいの関係について、中堀(1985)は以下のように述べている。

ラブ²ごとの準備会で、そのラブの方向、あり方を探る中から“ラブのねらい”が生まれている。ねらいはそのラブの基本姿勢を示すものである。(中略) このねらいは、そのラブで扱おうとする主題の領域とその理念的目標及び実際の

² アメリカでは、LaboratoryをLab.と略し用いていた(柳原, 1965)。そのためファシリテーター達は、日本へのラボラトリー導入後、ラボラトリーと略称のラブの両表現を用いていたようである。

目標を含んでいる。

中堀(1985). JICEラボラトリー・トレーニングの変遷(その2) P.229 より
引用

—

この中堀(1985)の記述にあるねらいの生まれ方について、もう少し解説してみたい。授業の場合は授業担当者によるスタッフミーティング、Tグループであれば、ラブの準備会やブレ・スタッフミーティングと呼ばれる集まりの中で、ファシリテーター達はプログラムを設計していく。これらのミーティングの中で、ねらいの設定は、最もと言って過言ではないほどの時間とエネルギーをかけて話し合われることが多い。ファシリテーター達は、その学びの場に参加する人全てのありようを思い浮かべながら、あるいは、まだお会いしたことのない方々を対象としたものであれば、事前に得られる情報から想像できる限りの可能性を考えつつ、ねらいづくりに取り組む。当然、その学びの場に集まる人が期待することやニーズは、一人ひとり異なっている可能性が高い。そのため、ファシリテーター達は、それぞれが想像できる限りのことを伝えあい、自分自身の思いもわかちあいながら、それらを広く網羅したねらいの文言を紡ぎだしてゆく。

筆者のこれまでの体験をふりかえると、ねらいは、ファシリテーター達がプログラム全体の構成や細かな内容を検討する中で、「行きつ戻りつ」を繰り返しながら言葉となって姿を現してくる、という印象をもつ。筆者が初めて体験学習のファシリテーターとして参加した南山短期大学人間関係科のある授業では、毎回の授業後、担当スタッフ4名によるミーティングを行っていた。そのスタッフミーティングでは、まずその日の授業のふりかえりを行い、プログラムの内容やそれに対する学生たちの反応、授業を通しての学生の様子などについて、それぞれが気づいたことや感じたことをわかちあっていた。そして、それらの気づきに基づいて次回の授業全体のねらいを言語化し、具体的な授業プログラムを計画していった。

しかし、具体的なプログラムを考えていく中で、「この実習のねらいと授業全体のねらいは、ぴったりと一致していないのではないか?」「この言葉よりも、こちらの言葉の方が学生に伝わりやすいのではないか?」「ふりかえり用紙でこのように問かけると、ねらいをこのような言葉にしておく方が、より適切ではないか? それとも、ねらいをこの文章でいくならば、ふりかえり用紙の項目を変える方がよいのか?」などの声があがり、そこからまたねらいを再検討し始める、というプロセスを度々経験した。ねらいの文言に使う「てにをは」にまで徹底的にこだわりながら、行きつ戻りつ話し合われるため、スタッフミーティングはいつも大変長時間にわたり、どうしても決まらなければ別の日に再び集まって続きを話し合うことさえもあった。このようなミーティング体験を通して、筆者はラボラトリー方式の体験学習においてねらいがいかに大

切なものであるかを肌で感じながら育ってきたのだということを、今になって改めて感じる。

このようなねらいづくりのプロセスは、参加者一人ひとりの存在を大切にしようとするラボラトリー方式の体験学習の理念と、その理念を実現しようと真剣に向き合うファシリテーター達の存在によって生まれているものと考えられる。時間は無限にある訳ではなく、こだわりすぎないことは必要であるが、ファシリテーターとして、参加者一人ひとりのありようを大切にするという基本的な意識と姿勢は絶対に忘れてはならないものである。その思いを表現し、参加者へ伝えるための一つの形が『ねらい』であることをしっかりと心に留め、ねらいづくりに取り組んでいくことが必要であろう。

4-2. わかりやすさと曖昧さの落としどころ

ラボラトリー方式の体験学習では、例えば“全15回の授業全体”“5泊6日のTグループ合宿全体”のように、プログラム全体のねらいを設けると共に、その中の一場面で行う実習に対するねらいも設定し、学びに取り組んでいく。しかしながら、特にTグループのような非構成的プログラムのねらいは、その中で起こる学びの可能性が非常に多様であり、更にそこに集まる参加者達のニーズや複数のファシリテーターの様々な思いをのせながら紡ぎだしていくため、どうしても曖昧な表現になりがちである。その難しさの中、ファシリテーター達は少しでも参加者達にわかりやすく伝わるねらいを生み出すために、様々な努力と工夫を余儀なくされていく。

このようなファシリテーターの苦悩と苦労は、柳原(2003a)の『ねらいについての一般的留意事項』の記述にも垣間見られるが、柳原(2003d)の中ではよりいきいきと表現されていると感じる。Creative O.D. vol. Iの6年後に出版されたCreative O.D. vol. IIIの冒頭の章には、『C.O.D.を使用するにあたって、今一度』というタイトルで、本書の編集会議においてスタッフ同士が語り合ったと思われる内容が逐語形式で記されている。ここには、『Creative O.D.の使い方』、『使う側の問題点』、『ふりかえりの重要性』、『トレーニングの倫理性とトレーニングに必要な知識』というサブタイトルのもと、これらについてスタッフが対話を繰り返した様相が記されており、その中にねらいに関する思いも記述されている。この当時に先人たちが『ねらい』に対して抱いていた思いをより正確に伝えるため、該当箇所を以下に引用する。

—

ねらいについて

A. ところでね、研修のデザインをする中で、よく混乱がおきるのが、ねらいの設定についてなんです。C.O.D.の各実習には、いずれも、トレーニングのねらいと提示するねらいが書いてあるんだけど、この区別が中々理解してもらえないような気がするんだ。

C. それはありますね。トレーニングのねらいというのは、言わば、スタッフがその実習に対して期待する、可能的ねらいということかな。一つの実習を実施する時、さまざまなことが起こる可能性がある。実習というのは、いくつかの可能性を目指して、参加者の経験を更生しようという試みなんだから、勿論、どれが“当り”かは前もっては分からないけれど、可能性としては、ファシリテーターとして充分色々なことを予期しておくことは必要な訳です。体験学習は、ある意味では“当り”“外れ”はないんで、経験を起こすわけだから、何だって学習の素材にはなる。しかし、教育者の責任として、何が起こってもいいんだというわけにはいかないですね。

D. そうですね。どこか主な焦点は、ファシリテーターとしては抑えておかないと、実施の手続きの中で、不測の事が起こっても手の打ちようがない。だから、いくつかのねらいのうちで、どこにウェイトを置くかは、しっかり見つけている必要はありますね。

E. そういった、ファシリテーター側のねらいを、今度は実習実施に際して、これから何をするのかという事について、参加者との契約をするという意味での提示するねらいになるんだけど、トレーニングのねらいずばりをかかげると、いかにも、これを学びなさいという強制になりかねない。この辺りが工夫の必要なところじゃないんでしょうか。

A. だから、よく「・・・さまざまなことに気づく」という表現になる。しかし、これも、いつも同じ事を繰り返すのでなく、工夫はできそうですね。問題は、ファシリテーターが、現状のニーズをどのように洞察して、参加者に合った表現をするかではないでしょうか。いつも苦勞のしっ放しだけど……。

柳原(2003d)『Creative O.D. 人間のための組織開発シリーズ vol.Ⅲ』p.13
より引用

—

ねらいの表現に対するファシリテーター達の工夫は、時には言葉としての表現だけでは収まりきらず、視覚的な表現に及ぶこともある。例えば、筆者が過去にスタッフとして参加したTグループ合宿では、プレ・スタッフミーティングで話し合いを重ねた末に、図1のような形でねらいを提示した経験がある。今、改めてそのスタッフミーティングでのやり取りをふりかえると、ファシリテーター達が、“参加者へこれを学びなさいという強制にならぬよう”、“現状のニーズを洞察”しながら、“参加者に合った表現”を模索した結果の表現がこの形であったことを改めて実感する。

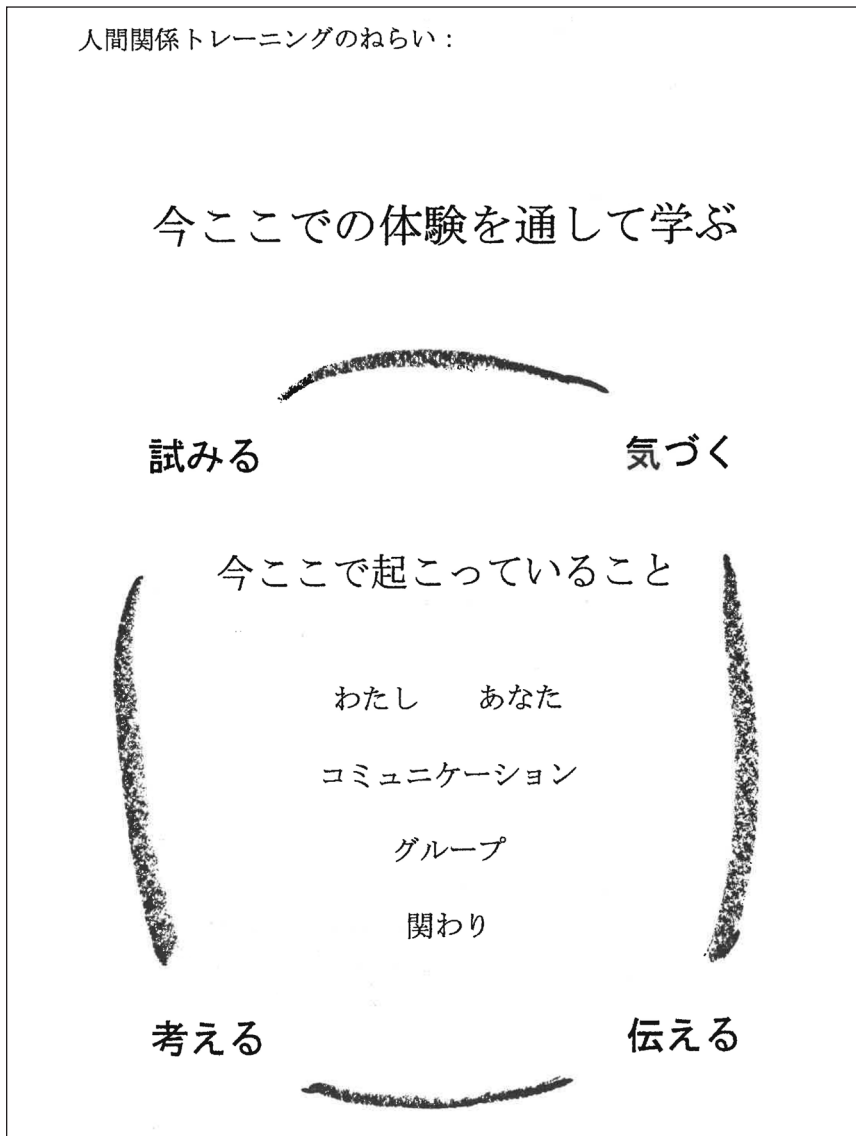


図1. ねらいの提示例

ラボラトリー方式の体験学習の「主体」「主人公」があくまでも参加者であり（柳原，1985・2003a；星野，2005），その人達一人ひとりに主体性を持って学びの場へ参加していただくためには，それぞれがコミットできるような広がりとしっくりとくるわかりやすさを備えたねらいのもとで，プログラムを展開していくことがとても大切になる。あくまでも学習者が主体であるというラボラトリー方式の体験学習の基本的姿勢は，ねらいの表現の中に，様々な形で色濃く表れていくことを意識しておきたい。

4-3. 『ねらい』と『行動目標づくり』

4-2. で述べたように、ねらいは、ファシリテーター達が議論に議論を重ねて紡ぎ出した言葉である。しかしながら、参加者の立場に立ってみると、やはりピンとこないと感じられる場合も多いように思われる。例示した図1のねらいが、実際どの程度参加者に伝わっていたのかと改めて考えてみると、甚だ心許なさを感じる。とは言え、ラボラトリー方式の体験学習におけるねらいが、多様な参加者のありようやニーズと、ファシリテーターの思いを広く網羅するものとなればなる程、曖昧な表現になってしまうのは致し方のない面もあるだろう。そのため近年では、プログラム全体あるいは実習のねらいが提示された後、参加者一人ひとりが自分の行動目標を立て、それをグループのメンバーとわかちあった上で、プログラムに取り組むことも多くなっている。先日、学生が主催したあるプログラムでは、各自の行動目標を立てた後、メンバーと口頭でわかちあうだけでなく、実習中メンバーに見えるよう紙に書いてテーブルの上へ掲示するという試みがなされ、参加した学生達からは非常に有効だとの声があがっていた。

このように、ファシリテーターが提示するねらいに対して、学習者自身が自らの課題に思いをめぐらし、焦点づけ、言語化し、学びを共にするメンバーへ宣言して取り組む、というステップは、ラボラトリーの中で意識的な行動変革を試みる上で非常に有効な取り組みとなる。また、共に学ぶメンバーにとっても、それぞれの言動を観察しフィードバックする際の明確な視点の一つとなり、お互いの成長を支え合う上で助けになることだろう。更に、自分自身やグループのねらいの達成状況を観察する視点を明確化することにつながり、評価の観点からも有効であると考えられる。行動目標づくりは、ねらいの持つ曖昧さの問題を解消し、学習者のプログラムへのコミットメントを高めていくためにも、積極的に取り入れることが推奨される営みである。

4-4. プログラム全体との関係性 -ねらいとふりかえり-

ラボラトリー方式の体験学習を実施する上で、体験学習の循環過程（柳原, 2003c；星野, 2005；津村, 2019）を辿ることは、学びのために欠くことのできないステップである。実習体験の後に必ず行われるふりかえりは、参加者がまずは個人で、体験の中で起こっていたプロセスをみつめ（指摘）、考える（分析）ステップにあたる営みである。これは、体験の中で起こっていたことを内省し、そこでの気づきを言語化する作業と言いかえることもできるだろう。このふりかえりにおいても、ねらいは大変重要な役割と意味をもっている。

柳原（2003e）は、ラボラトリー方式の体験学習におけるふりかえりについて、「ふりかえりの時間は体験学習の核にあたると言ってもよいだろう。」とし、その重要性を主張している。そして、ふりかえり用紙を用いておこなう際には、実習のねらいに即してふりかえり用紙の項目を作らなければならないこと、ま

た、ふりかえり用紙を用いない場合は、ファシリテーターが「ねらいに沿った質問などを投げかけながら、メンバーが、自由に、開放的な雰囲気話し合えるように援助して行くことになる。（柳原, 2003e p.63 1.22-24）」とも述べている。また、間宮（2013）は、ねらいとふりかえりの関係の重要性について指摘すると共に、これらを次の体験へ活かしていくための工夫についても言及している。

ラボラトリーの中で起きることは実に多様であるため、参加者一人ひとり、そしてファシリテーターが、そこで起きていたコンテンツとプロセス全てに焦点を当てられる訳ではない。一般的には、その人にとって特徴的なことや気がかりだったことが印象に残り、ふりかえりの際に思い起こされ、取り扱われているものと思われる。ここで焦点の当たる対象が個人によって異なることは、全く悪いことではない。このような違いは、わかちあいを通して、参加者同士の気づきを広げる有効な素材となるであろう。しかしその一方、『ねらい』という軸に沿った緩やかな枠組みの中でふりかえりを行うことにより、参加者たちが意識を向ける先をそれぞれに任せるのではなく、少し焦点づけることができる。このような緩やかな枠組みの中で、共に力を合わせてプロセスを探究する営みは、グループ全体としての気づきを深め、豊かにすることに貢献するであろう。また、自分自身やグループのねらいの達成状況を検討する上では、欠かすことのできないふりかえりの視点となる。このように、ねらいとふりかえりの視点に一貫性を持たせることは、ラボラトリー方式の体験学習の学びを促進する上で、大きな役割を果たすものと考えられる。

ところで、ラボラトリー方式の体験学習を初めて実践する際に、既成の実習集は、非常に便利で安心な存在である。しかし、そこに掲載された内容そのままにプログラムを実施し続けていると、ねらいとふりかえり用紙の一貫性を気にすることもなく過ぎてしまうことが危惧される。そのため、プログラム設計や新たな実習開発を学ぶ場においては、ねらいとプログラム全体の関連性を意識することの重要性を必ず伝えていく必要があるだろう。

5. おわりに

本稿では、文献に示された記述を辿りながら、ラボラトリー方式の体験学習における『ねらい』について概観するとともに、筆者の体験を併せながら、ラボラトリー方式の体験学習におけるねらいづくりやその取り扱いの実際と、留意点について改めて確認してきた。

今回の取り組みを通して、ラボラトリー方式の体験学習にとって『ねらい』は、学びの中心に位置するものなのだというのを改めて感じている。ファシリテーターにとって、『ねらい』は、プログラム全体そして個別の実習を計画・実施する上で、全ての営みを一貫してつなぐ軸のようなものとも言える。そしてその軸は、何が起きるかわからないラボラトリーであるが故に、細くて硬い棒のようなものであるよりも、多様なものが通り抜けられる、太くて伸縮可能

なパイプのような存在であることが大切なのであろう。

一方、参加者側の立場に立ってみたとき、『ねらい』は、参加者全員に向けて掲げられた大きな的のようなイメージが広がってくる。とはいえ、弓技とは異なり、参加者は必ずしも的の中心を射抜く必要はない。もちろん、競い合う必要は全くない。参加者自身で、自分のニーズに沿ったゴールをその的の中に定め、グループのメンバーと共に近づいていくことが非常に大切にされていると感じる。

今回確認したことを改めて心に留めながら、一人でも多くの人へラボラトリーを通して豊かな学びが生まれる場を提供し、一人ひとりが大切にされる社会の実現に取り組んでいきたい。

参考文献

- 星野 欣生（1985）. 南山短期大学人間関係科の教育の概観, 人間関係, 2・3, 39-46.
- 星野 欣生（2005）. 体験から学ぶということ—体験学習の循環過程— 人間関係トレーニング第2版 私を育てる人間学的アプローチ (pp.1-6) ナカニシヤ出版
- 間宮 基文（2013）. 体験学習のねらいとふりかえりの関係 実践 人間関係づくりファシリテーション (pp.122-123) 金子書房
- 宮本 桂・柳原 光・會澤 俊三・グラバア 俊子・山口 真人・星野 欣生・伊藤 雅子・森田 茂彦・R.A.メリット(1985). 南山短期大学人間関係科の10年 1. 教育の実践, 人間関係, 2・3, 83-161.
- 中堀 仁四郎（1984）. JICEラボラトリー・トレーニングの変遷（その1）, 人間関係, 1, 11-35.
- 中堀 仁四郎（1985）. JICEラボラトリー・トレーニングの変遷（その2）, 人間関係, 2・3, 217-268.
- Pfeiffer, J. M.・Jones, J. E. The 1972 Annual Handbook for Group Facilitators. University Associates, Inc.
- 新村 出（編）（2018）. ねらい, 広辞苑 第7版 (p. 2269) 岩波書店
- 津村 俊充（2019）. プロセス・エデュケーションの核となるラボラトリー方式の体験学習 改定新版プロセス・エデュケーション—学びを支援するファシリテーションの理論と実際— (pp.8-19) 金子書房
- 柳原 光(1965). ラボラトリー方式による人間関係訓練, JICEシリーズ ヒューマン・リレーション・トレーニング No.1, 1-25.
- 柳原 光(1985). “人間関係訓練による”体験学習—トレーニングから学習へ—, 人間関係, 2・3, 64-82.
- 柳原 光(2003a). 本書の構成と使い方 復刻版 Creative O.D. vol. I (pp.19-20) 行動科学実践研究会 株式会社プレスタイム (復刻版, 1976)

- 柳原 光 (2003b). 実習 ブロック・モデル 復刻版 Creative O.D. vol. I (pp.99-109) 行動科学実践研究会 株式会社プレスタイム (復刻版, 1976)
- 柳原 光 (2003c) 体験学習の過程 復刻版 Creative O.D. vol. I (pp.336-337) 行動科学実践研究会 株式会社プレスタイム (復刻版, 1976)
- 柳原 光 (2003d). C.O.D.を使用するにあたって, 今一度 復刻版 Creative O.D. vol.III (pp.7-14) 行動科学実践研究会 株式会社プレスタイム (復刻版, 1982)
- 柳原 光(2003e). ふりかえりについて 復刻版 Creative O.D. vol.V (pp.61-65) 行動科学実践研究会 株式会社プレスタイム (復刻版, 1992)
- 柳原 光・星野欣生 (2003). Training Jargon集 ―トレーニングの理解のために―「ねらい (goal)」 復刻版 Creative O.D. vol.IV (p.320) 行動科学実践研究会 株式会社プレスタイム (復刻版, 1984)