

■ 人間関係研究へのアプローチ

人間関係の体験学習における臨床的社会心理学からのパースペクティブ

—今後必要とされる研究課題の展望—

中村和彦
(人文学部心理人間学科助教授)

社会心理学は、個人と他者との関係（対人的な領域：対人認知、対人魅力、対人的コミュニケーション、自己理論など）、個人とグループの関係（グループ・ダイナミックス）、個人と社会や文化との関係や影響過程を扱う学問である。すなわち、社会心理学は「人間関係」というタームと最も関連が強い心理学の領域であると言えよう。私は大学院時代から社会心理学を主に専攻し、特に「態度」という概念について研究を行ってきた。

大学院時代より社会心理学の研究に対して疑問を持っていた。それは、日常的な人間関係を扱うはずの社会心理学の多くの研究が、実に現実的ではなかったことである。理論的緻密さを求めるあまり、モデルが小理論（small theory）化したこと、明確でシンプルな要因配置（一元配置か2元配置）をした実験室の中での実験でデータを得てきたこと、何よりも研究者が“現実の人間”よりも“概念的モデル”により関心を払ったことによって、この現状ができあがったと思われる。しかし、有名な社会心理学者であるK.レヴィンは現状変革をめざした「アクション・リサーチ」という研究法を提唱し、「書物しか産まない研究は十分な研究ではない」（Lewin,1948）という言葉に表される様に、研究に関して「現実性」を強調していた。最近、社会心理学の中でも「現実性」や「日常性」を強調した“現場（フィールド）の心理学”の動向がある（やまだ他, 2001；尾見・伊藤, 2001）。私自身も、現実的な人間関係を扱った、そして日常の人間関係にフィードバックできる研究をめざしたいと感じている。タイトルにある「臨床的社会心理学」という言葉は、現場に臨んだ研究という意味で用いた。

現在、私はラボラトリーメソッドによる体験学習の実践を行っており、研究の興味関心は、①体験学習に関する領域と②人間関係の原理（一般的法則）に

関する領域に広がっている。以下で、私が今後探求していきたいと感じているテーマを紹介したい。

1. 体験学習に関する領域

ラボラトリーメソッドによる体験学習（＝人間関係トレーニング）に関しては、私はこれまで実践や体験が先行していたと感じている。今後は以下のようなテーマについて探求し、明らかにしていきたいと感じている。

- A. 体験学習の領域の分類について（体験的な学習からラボラトリーメソッドまで）
- B. 体験学習のステップについて
- C. コンテンツとプロセス：再定義
- D. グループ・アプローチとファシリテーション
- E. ファシリテーターの成長過程

1-A. 体験学習の領域の分類について

体験学習（experiential learning）は、参加型方法（participatory method）とどのように違うのであろうか？私は、後者の方がより広い概念だと考えている。すなわち、そのテーマについてメンバー同士が話し合いをすればそれは参加型方法となるが、体験学習の場合はそのテーマについて体験を伴うことが必要になると思う。例えば、1950年代における社会心理学の古典的な実験である「豚や牛の内臓（モツ）を食べる」という研究を引き合いに出すならば、講師がモツの栄養について語る場合は「教授型」、参加者がお互いにモツを食べることについてディスカッションを行えば「参加型」、実際にモツを食べてみたら「体験型」となると思われる。人間関係をテーマにする場合は、参加型方法で話し合いを行った場合、話し合いには常に人間関係が生じるから、すべて体験学習となる。

では、近年学校教育で用いられている「体験的な学習」（無藤,1994）や、生活科などで用いられている「体験学習」と、ラボラトリーメソッドで用いられている「体験学習」はどのように異なるのであろうか？端的には、ラボラトリーメソッドの場合、コンテンツは題材であり、学びの対象はお互いの人間関係上の「プロセス」である。しかし、まだ明確に定義されていない様々な点があるように思われる。今後、日本体験学習研究会などでこのテーマが深められていくことになるであろう。それに私も寄与していきたいと考えている。

1-B. 体験学習のステップについて

体験学習がどのように進むのか、体験したことがどのように学習につながる

のか、という問題は体験学習にとって非常に重要なテーマである。このテーマについては従来、「体験学習のステップ」を明らかにすることによって探求されてきた。現在、体験学習のステップとして有名で我々がよく用いているものは、4ステップ・モデル（星野,1992）である。しかし、ファイファー・ライブラリー（Pfeiffer & Company Library,1994：非常に有名な体験学習に関する実習集）では、5ステップ・モデルのみが紹介されている。

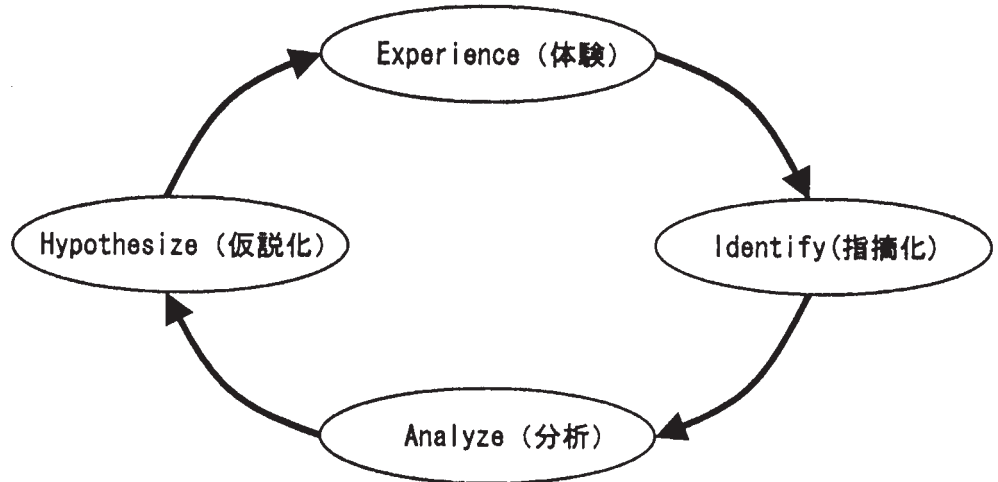


図1. 体験学習の4ステップ・モデル（EIAHE'モデル）

4ステップ・モデルであいまいな点は、「分析」と「仮説化」であろう。「分析」については、何をどのように考えたらよいのか、そのガイドラインが明確ではない。また、分析を行って体験からの気づきを一般化できた場合、それが「分析」に含まれるのか「仮説化」に含まれるのかが曖昧である。また、「仮説化」は気づきを一般化し法則化した気づきについての「仮説」から、“次にはこのような行動を行うとうまくいく”という行動に関する「仮説」まで幅広い。その点、5ステップ・モデルは、「分析」に関する手順が明確でわかりやすくなっている。

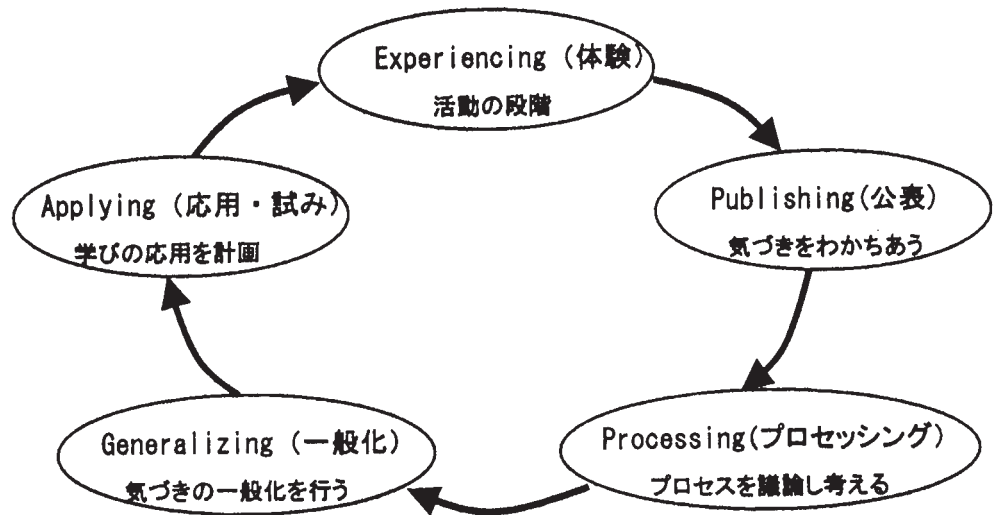


図2. 体験学習の5ステップ・モデル（ファイファー・モデル）

体験学習のステップに関しては他にも様々な理論がある (eg. Gaw, 1979)。体験が学習につながるためにどのような過程が必要とされるのか、また、体験からコンテンツを学ぶ際に、または体験からプロセスを学ぶ際にどのような過程があるのか、今後明らかにしていきたい。加えて、近隣領域において「体験過程」という名称が使われている。例えば、臨床心理学におけるジェンドリンの「体験過程」はその代表であろう。両者の間に共通する過程はあるのか、近隣領域の概念との共通点も考察していきたいと考えている。

1-C. コンテンツとプロセス：再定義

「コンテンツ」と「プロセス」というタームは、人間関係に関する非常に重要なタームであり、ラボラトリーメソッドの体験学習にとっても不可欠なものである。通常、コンテンツは“話されている話題・課題・仕事などの内容的な側面”と定義され、プロセスは“その時にお互いの中で起こっている人間関係的側面”と定義される。このプロセスの定義における“人間関係的側面”があいまいであり、しばしば混乱が生じるように思う。

[ケース1]「プロセスは“実は…”のレベルであり、コンテンツとは食い違う。」

コンテンツとして「みんなわかったから始めよう」と誰かが表明しても、メンバーの中にわからなく不安な人が存在することはしばしば生じる。よって、コンテンツとプロセスは食い違うこともある。しかし、常に食い違っているわけではなく、一致することもある。また、プロセスは「実は…」に象徴されるような隠された気持ちや思いに限定されず、公に表明されることもある。

[ケース2]「プロセスは気持ちや関係の中で生じていることであり、コンテンツとは異なる。」

プロセスは確かに気持ちや関係の中で生じている影響ではあるが、それがあ個人から表明されたら、それはコンテンツとなる。すなわち、コンテンツとは言動の内容であり、プロセスが正直に表明された時は、プロセスとコンテンツが一致することになる。

そもそもプロセスの語源は「何か（例えば結果や言動）が生じるまでの過程」であろう。これがラボラトリーメソッドの歴史の中で「人間関係的な側面」という使われ方に変化してきていると思われる。心理学の中では、他にも「プロセス」という言葉を用いる流れが存在している。Journal of Personality and Social Psychologyでは、論文を3つの領域に分け、その中の1つの領域として"Group Processes"という名称が用いられている。他にも、単行本として出版されている「グループ・プロセス (Brown,1988)」、看護の領域で用いられる「プロセス・レコード」、臨床心理学の1つのアプローチである「プロセス指向心理学」など、心理学では「プロセス」というタームが用いられている。これらが同じように用いられているのか、それともラボラトリーメソッドの中だ

けで用いられている特殊な意味なのか、今後明確にしていきたいと思っている。

1-D. グループ・アプローチとファシリテーション

課題が設定されていない、非構成的なグループ・アプローチとして、当センターではTグループが実施されている。非構成的なグループ・アプローチについては、中村（1998）でTグループ、エンカウンター・グループ、精神分析的集団精神療法の比較を行った。今後もグループ・アプローチについて、またグループ・アプローチの中でのファシリテーション（介入など）の影響について、検討していきたいと考えている。

1-E. ファシリテーターの成長過程

JICAパキスタン母子保健プロジェクトのファシリテーター・トレーニングの経験から、ファシリテーターの成長過程にも関心を持つようになった。ファシリテーターとして大切な“センス”はどのようなものか？ファシリテーターとしての成長の早さに個人差はあるのであろうか？ファシリテーターの大切なスキルである“プロセスに対する感受性”はどのように発達するのであろうか？などである。

2. 人間関係の原理に関する領域

この領域については、人間関係において生じるプロセスの一般法則を見出そうとするもので、社会心理学の研究領域に含まれる。しかし、序文でも述べたように、リアルで日常生活にフィードバックできる理論を探求したいと感じている。ちなみに、ラボラトリーメソッドによる体験学習を実践する中で、学習者の体験からの気づきを知的化する助けとして小講義を行うことがある。その中で社会心理学の理論を紹介することもあるが、その殆どは1960年代に見出された社会心理学の理論である。ラボラトリーメソッドによる体験学習の源泉であるTグループは、グループ・ダイナミックスの創始者であるK. レヴィンによって始められており、当時のグループ・ダイナミックスの研究知見も体験学習と直結するものが多かった。現在は、マイクロ化された社会心理学の理論と、現場の中での体験学習の実践との間にかなりの距離があるように感じられる。両者の橋渡しとなるよう、以下の関心があるテーマについて探求していきたいと考えている。

- A. 認知／感情、意識／無意識
- B. グループ・ダイナミックス
- C. 対人関係における「ともにある」関係とは？
- D. グループ・組織・コミュニティの成長とは？

2-A. 認知／感情、意識／無意識

大学院時代から、「認知と感情の相違性」や「意識と無意識」について関心があり、態度研究の枠組みからそれらのテーマについて考えてきた（中村,1994、中村,1997）。この領域は、精神分析学を初めとする臨床心理学と、社会心理学や認知心理学を橋渡しする領域である。また、「感情を自分でどのように感知し、どのように取り扱うか」という人間関係における大切なテーマと関連してくる。今後も関心を持ちながら深めていきたい領域である。

2-B. グループ・ダイナミックス

グループ・ダイナミックスに関しては、ラボラトリーメソッドの体験学習において、PMリーダーシップ理論（三隅,1978）やC.P.S.P.（社会的相互作用の循環過程：Lippitt, 1982）などの1960年代の理論が小講義の際に用いられることが多い。しかし、それ以降の理論は、私は小講義の際にあまり用いていない。それは私の勉強不足という面も否定できないが、それ以外の要因として以下のようなことが考えられる。まず、ラボラトリーメソッドの体験学習の際に学習者へフィードバックできる理論は、シンプルで理解しやすく、様々な状況で通用するいわゆる「大理論（big theory）」の方が適している。社会心理学における1980年代以降の理論は「小理論」化しており、また複雑で現実の説明力が高くないことが一因だと思われる。もちろん、グループ・ダイナミックスに関する理論を体験学習の小講義として用いていくことは、学習者の学びを一般化する際に補助的な役割を持つのみであり、理論が先歩きする必要性はない。学習者の学びを促進できるような、グループ・ダイナミックスに関する理論をより多く持つこと、そしてどの理論が学習者の学びを促進するものとなるかを明らかにすることを行っていきたいと考えている。

また、グループの研究方法についても関心を持っており、従来の数量的なグループの研究方法ではない、影響分析の方法を試みていきたいと感じている。

2-C. 対人関係における「ともにある」関係とは？

星野（1982）は、ファシリテーターと学習者との関係性について、「ともにある（With-ness）」ことの重要性を指摘した。人間性豊かな人間関係の構築のためには、自分も他者も大切にされ、関係性の中から満足感を感じられる、「ともにある」関係性はどのような関係かを探求することが重要である。中村（2000）では、日常生活の中における「ともにある」関係性について、「ともにある」関係性の前提として「わたしである」ことの必要性について仮説を述べた。しかし、それはあくまでも主観的な試論であったので、今後も特に2者関係における「ともにある」関係性について、より深く探求していきたいと考えている。

2-D. グループ・組織・コミュニティの成長とは？

グループの成長理論に関しては、Tグループの実践の中で編み出された理論（Gibb, 1964 など）がある。では、課題のあるグループや日常の中でのグループの成長過程を扱った研究はどうであろうか？会社の部課、学校のクラスなど、日常の中のグループについて、グループの成長を願うが阻害要因が多く、グループについて居心地が悪かったり人間関係について悩んでしまうことが多いと思われる。日常のグループがどのような過程で成長するのか、どのような要因や働きかけが成長に影響するのかを探っていきたいと考えている。

また、複数のグループが存在する「組織」について、またより広い範囲である「コミュニティ」についても、どのような状態像が「成長した組織」、「成長したコミュニティ」なのか、どのような要因や働きかけで組織やコミュニティが成長するのか、というテーマにも高い関心を持っている。

以上のように、私の関心テーマが様々な方面に散らばっているのは、1つ1つのテーマについて現在深く掘り下げていないゆえであり、実践家ゆえの研究者としてのアイデンティティ拡散状態であるようにも感じられる。大学という組織に入って、今後は「実践家」であることが甘えになって研究を怠ることは慎まなければならないと感じているので、関心領域の問題について一步一步探求し、公表していきたいと考えている。

引用文献

- Brown,R. 1988 "Group Process-Dynamics within and between Groups." Basil Blackwell Limited. (訳) 黒川正流・橋口捷久・坂田桐子 1993 「グループ・プロセス」 北大路書房
- Gaw,B.A. 1979 "Processing questions : An aid to completing the learning cycle, In The 1979 Annual Handbook for Group Facilitators." (訳：津村俊充 1995 「プロセッシングのための問いかけ：体験学習の過程を完成させるための助けとして」 南山短期大学人間関係研究センター紀要「人間関係」, 13, Pp.207-217
- Gibb,J.R. 1964 Climate for trust formation. In L.P. Bradford, J.R.Gibb & K.D.Benne (Eds.) "T-group theory and laboratory method." John wiley and Sons. (訳：「信頼形成のための風土」三隅二不二 [監訳]「感受性訓練」日本生産性本部)
- 星野欣生 1982 「ともにあること (WITH-ness)－教師学生関係についての一考察」 南山短期大学紀要第10号

- 星野欣生 1992 「体験から学ぶということ－体験学習の循環過程－」津村俊
充・山口真人（編）「人間関係トレーニング－私を育てる教育への人間学的
アプローチ」第1章 ナカシニヤ出版
- Lewin, K. 1948 "Resolving Social Conflicts." New York: Harper and
Row.
- 三隅二不二 1978 「リーダーシップ行動の科学」 有斐閣
- Lippitt,R. 1982 "The Circular Process of Social Interaction." In L.Porter,
& B.Mohr (Eds.) Readingbook For Human Relations Training. Nati
onal Training Laboratories.
- 無藤 隆 1994 「体験が生きる教室－個性を伸ばす学習・表現・評価」 金子
書房
- 中村和彦 1994 「態度構造研究の最近の傾向と問題点」 名古屋大学教育学部
紀要（教育心理学科）, 40, Pp.183-202.
- 中村和彦 1997 「無意識の情報処理に関する研究の動向－視覚におけるサブ
リミナル現象を中心に」 南山短期大学紀要, 24, Pp.147-159.
- 中村和彦 1998 「非構成的なグループ・アプローチの歴史的・理論的背景に
関する検討－Tグループ、エンカウンター・グループ、精神分析的集団精
神療法を中心に－」 南山短期大学人間関係研究センター紀要「人間関係」,
15, Pp.72-98.
- 中村和彦 2000 「人間関係における「ともにある」ことに関する一考察」 南
山短期大学人間関係研究センター紀要「人間関係」, 17, Pp.1-7.
- 尾見康博・伊藤哲司 2001 「心理学におけるフィールド研究の現場」 北大路
書房
- Pfeiffer,J.W. (Ed.) 1994 "The Experiential Learning Cycle : A Model.
" In Pfeiffer & Company Library,Vol.21 (Experiential Learning
Activities, Training Technologies)
- やまだようこ・サトウタツヤ・南博文 2001 「カタログ現場心理学－表現の
冒険－」 金子書房