

連続セミナー

「FD ワークショップ」3

教授法の学習方法としての SGD の可能性

大妻女子大学人間関係学部 西河正行



FD ワークショップの3回目は、「ディスカッションをいかにファシリテートするか」というタイトルで、大妻女子大学人間関係学部の西河正行先生をお迎えし、体系的グループ討論法について実践を交えながらご紹介いただいた。

FD の考え方や講義形態の多様化に伴い、授業において少人数グループでのディスカッションが取り入れられることも増えてきている。しかし教師がそれをうまくコーディネートするハウツ－を持たないゆえに、十分な結果を得られないというケースも少なくないと思われる。一方、臨床心理の場面では、言葉で語ることの治療効果に基づいて学生集団にディスカッションをさせるという方法が工夫され、経験の積み重ねがある。そこで、今回は本塾の学生相談室でカウンセラーをしていらっしゃる臨床心理士の西河先生に、臨床場面で培われた討論授業構築のノウハウをご紹介いただくという企画である。

参加者は7名で、企画側としては少ないと思われる数であったかもしれないが、SGD の実践を試みるのには程よく、予定時間を超えて盛り上がり、参加者は充実感をいただきながら解散できたと思う。

エンカウンター・グループ(EG)と体系的グループ討論法(SGD)

学生相談室では集団討論のテクニックとして、エンカウンター・グループ(Encounter Group : EG)が行われていた。EGは、グループの構成員も、話題も特定されていない。十数人の学生が、テーマを定めずに合宿しながら討論をするという、ソリッドな構造を持たないという前提にあるのに対し、体系的グループ討論法(Systematic Group Discussion : SGD)は、特定の課題の学習を、事前に調整されたグループが、一定のメソッドに沿って進めていくというものである。いずれにせよ、学習課題の習得には講義を通してより、討論形式のほうが効率がよいという仮説に基づいている。したがって課題の設定が、この試みの成否のポイントとなるといえる。このようなSGDの背景はFDワークショップの所期の目的とまことによく合致するものである。



EGにおいて培われたノウハウは、SGDにおいても当然有用である。ファシリテーターのリーダーとして求められる3条件、自己一致、無条件の肯定的配慮、共感的理解、つまり、誠実に、先入観を排除して背景を理解した上で構成員の状況は無条件に受容し、さらに構成員の気持ちの上で何がおきているか理解して行動し、判断することがリーダーの資質として非常に大切であるということであった。講師の西河先生はまさにそのとおりであり、参加メンバーがどのように感じているかを常に非常に敏感に気遣っておられた。

ゼミのような討論授業では、EGとSGDの両方を組み合わせて活用できるだろうというアドバイスであった。

課題設定とグループ構造：ウォーミングアップ

前述したようにSGDは、討論のテーマも参加者についてもあらかじめ計画されていることが前提となっている。構成員は課題を理解している群Aと、していない群Bが混在していると、討論を通してAは本当には理解できていないことに気づき、またBは疑問を筋道立てて述べていくうちに洞察に達する可能性があり、効率がよいということであった。

このワークショップは実際にはSGDを解説しているレイボウ他『討論で学習を深めるには』（ナカニシヤ出版1996）の紹介で、レジュメはこの本に基づいたSGDの段階に沿って記されているものである。参加者は、その資料の記述について、そこに述べられているステップにしたがって、討論を実践するという、重層的な体験をした。

その討論に先立ち、西河先生が、ワークショップのはじめから気にしておられたわれわれの席の並びを変更した。「構造

化」は、このような具体的な構造をも意味している。参加者の座席配置、距離感が少なからざる意味を持っているということであった。

次に互いに他個紹介を行った。自己紹介ではなく同席している人たちをどのように知っているかを話すこの手法は構成員の構造を知る上で大変有効で、紹介の内容が他人のことで終わることはあり得ないので、たとえば、テニスコートで一緒になることがあるといえ、本人もテニスを楽しむ人であることが知れる。これによりグループ構成員の間に相互作用が起こる。この作業により、席を動かしたことによる物理的距離だけでなく、出席者の間の心理的距離が一挙に短縮されたと感じた。このように、構造化することで実際の討論に取り組みやすくなることを体感した。

討議を進める具体的段階

以下に、配布資料を参考にSGDで提案されているステップに沿って説明する。

1. 用語と概念の定義：SGDでは、検討するテーマについてはあらかじめ課題が出され、それについて予習して参加することが前提となっているが、言葉の落とし穴に陥るのを防ぐためにも、初めに用語・概念の定義を共有化しておく必要がある。
2. 課題の明確化：予習してきたことを表明する
3. 主題と副主題の確認：2で明らかにされたことに基づき自発的な課題(小テーマ)を設定する
4. 時間の配分：大切なことを話さぬまま終わるというようなことがないように、参加者が討論の見通しを共有する必要がある



ある(以上、導入期ウォーミングアップ)

5. 主題と副主題の討論:この段階ではあくまで課題についての理解を深めることが目的で、個人的なものは一切入れない作業である
 6. 題材の統合:この段階から個人的なものを加える。学んだことを既知の知識と関連付ける
 7. 題材の適用:獲得された知識に自我を関与させる段階で、生活にどう関連しているかなど、体験的に知識を血肉にする。6,7段階はこの方法のユニークなところである(以上、展開期 ワーク)
 8. 作者の提案についての評価:個人的意見、建設的批判を述べる
 9. グループと個人の成果への評価:討論の運営や今後の改善のための問題を明確化する(以上、終結期 振り返り)
- というもので、このプロセスを参加者がよく理解している必要がある。また、繰り返しになるが、討論の準備をしたうえで参

加することが前提で、全員の相互作用による共同的な学習(参加者全員が同じモチベーション・レベルにあることが求められる)システムである。特に、漠然と「討論」として包括してしまうのではなく、ステップ5までは個人的視点を排除するというのがこの方法の特徴といえる。

学期を通したプログラムの場合、これらの各ステップは伸ばしたり、縮めたりすることが可能で、全体を学期にわたって割り振ることも可能である。

実践

このようなプロセスについて一応説明を受けたあと(この場合予習というわけにはいかないが、理解は共有できたとして)配布資料、「集団メンバーの役割とスキル」のなかから、学習過程を妨害する7つの行動タイプとそれへの対処のうちから、「沈黙行動」を教材として、ステップ5に当たる作業ワークを行った。

「FD ワークショップ」に参加して

第3回のFDワークショップに参加した。FDワークショップへの参加は初めてである。本年より大学院研究マネージメント研究科の教員を兼任することとなり、教育に携わる faculty としての自分の役割・責任を再認識することとなった。今回のワークショップの題名は、「ディスカッションをいかにファシリテートするか」とのこと。ポスターをみて、これは役に立ちそうだと感じた。恥ずかしながら、SGD(Systematic Group Discussion)という言葉も、LTD(Learning Through Discussion)という言葉も今回初めて耳にした。当日は、ワークショップということで、参加者が実際にSGDを行う形に、西河先生がセッティングし

小熊祐子(スポーツ医学研究センター)

てくださった。正直に告白すると、実際に何を行ったらいいのか、即座に理解できなかった。事前にもう少し馴染んでおいたらよかった。

LTDの手法を実際に授業や他の教育の場で利用すると、さらに深い理解と実践が必要であろう。いま改めて、いただいた資料や本を読み、少し理解が深まってきたところである。これをきっかけに、少人数の学生との勉強会にとり入れてみようか、と思っている。このような機会を与えてくれたFDワークショップに感謝している。また、当日、声の出ている「続編」があれば、ぜひまた参加したいと思う。

「FD ワークショップ」に参加して

「ワークショップ」というものは具体的な実技(たとえばカーブ・ボールの投げ方やブルーズ・ギターの弾き方など)を覚えるために適している学習形態であるが、教授法を学ぶためにはあまり適していないように思う。第一に、たとえば、カーブの投げ方の場合は、その方法について説明を受けてから、実際にその場で投げてみて、その後その投げ方に関するフィードバックを得ることが可能だが、それに対して、教授法の場合は、ディスカッションのファシリテートの仕方などについての説明を受けることができても、実際にその場で自分の授業で試すこと、またはフィードバックを得ることは不可能である。代わりにできることは、一種の「授業ごっこ」とでも呼ぶべき試みであり、ゆえに今回は模擬ディスカッションを行うことになった。だが、そういった試みにはどうしても「わざとらしい」側面があり、「演技」の部分が大きくて、今回は参加者のひとりが実際に

David Notter(経済学部)

そのような「演技」をせざるを得ない立場に置かれたことに対して本人が不満を表現した。第二に、たとえばカーブの投げ方の場合は、ワークショップを行う者はプロの野球選手であったりするなど、ワークショップを受ける側との技術の差が歴然としている。しかし教授法のワークショップの場合は、ワークショップを受ける側も現役の「プロ」の教員であるから、そういったはっきりした差がなくて、その結果、教育論の違いなどで葛藤が生じやすい。そして実際に、今回もそういった葛藤がみられたと言える。結局、今回は少人数だったので、「模擬ディスカッション」をせずに、「ワークショップ」を建前にし、参加者の間で「ディスカッション」というテーマについて自由に話し合った方が、より有意義な結果が出たのではないだろうか、というのが私の率直な意見である。

沈黙の原因、沈黙の意味、対処法として資料に述べられていること a. 知識不足、b. プロセスの理解不足、c. 討論内容が理解できていない、d. 討論の速度に追いつかない、e. 恥ずかしいを素材に討議の実践を試みた。説明を受けた資料の記述についての意見がのべられたが、「沈黙者」のなかには積極的存在意義を持ったものがある、あるいは討議参加へのモチベーションが不十分ゆえの沈黙もあるのではないかなど議論はステップ5（自己経験を排除）を超えたものもあった。自然科学分野はともかく、特に討議は経験知に基づくだろうから、これらのことについて個人的視点を排除してどこまで討議が可能か、意味ある討議ができるかといった、このシステムそのものへの戸惑いも出された。

ファシリテーターの役割

SGDは、このシステムを理解しているメンバーが十分予習をしてきて集まることにその成否がかかるといえそうであるが、もうひとつ、問題になるのがファシリテーターの役割ということになる。はじめにファシリテーターはリーダーかという問題がある。

討議の成功はグループの成熟にかかっている。とくにテーマが決まらないEGの場合、はじめは元気なメンバーが主導権を握る、次第に話題の種が尽きてくる、それをのりこえと次第にグループ共通テーマが固まってくる。その中ではやがて批判的な意見も言えるようになるといったような過程を経てグループは成熟してくる。メンバー間の相互作用が自由になり、プラス、マイナス双方の関係が深まり、それを表明できるようになった段階をグループの成熟とする。成熟したグループで十分な議論を経験した学生は満足感を抱き、学習効果も

あがる。ファシリテーターはグループをそのような状態に育てていかなければならない。しかし、リーダーが余り口を出すとグループは育っていかない。ファシリテーターがリーダーとしてグループに君臨するピラミッド型でなく、ファシリテーターもグループの一員であることに徹したサークル型のディスカッションを通して充実したディスカッションが展開するであろう。またそれを通して教師も新しい視点を得られるはずである。埋もれているメンバーへの配慮を忘れずに、出すぎるメンバーには適度に抑え、メンバーがリーダーシップを分け持つように援助していくのがファシリテーターということのようだ。

第九段階

カウンセリングではなく、授業では、たとえば自然科学などの場合、客観的事実の枠組みという制約のなかでは討議で到達すべきゴールあるいは期待される討議項目がある範囲に収斂することが期待される場合もあるのではないかと（もちろん、逆転の発想が、既存の枠組みを打ち破り、新規の理論を打ち立てるといった可能性を否定するわけではないが）、そのような状況にあるときには、ファシリテーターは討議をそちらに向わせるようにリーダーシップを発揮するという干渉を加えていくことも必要になってくるのではないかと感じた。

いずれにせよ、討議授業において、今回話をうかがい、体験したようなプロセス、構造、ノウハウを念頭に置くことで、その効果は非常に効率的に高まるだろうという確信が得られたワークショップであった。

（報告・中島陽子）

「ワークショップを振り返って」

西河正行

今回、SGDの形式を使いSGDを伝えようと試みた。しかし討論を始めると「何を議論しているか分からない」と、ワーク自体への疑義が出た。筆者は「SGDの手順に従って討論のロールプレイをして、その体験を討論する」と説明したが、「討論という劇に乗ること自体に抵抗がある」とこの方法に乗れない人もいた。また「日本人にはSGDの合理的なやり方は馴染まない」という意見もあった。

ワークでは筆者はSGDに拘ってしまったが、いま、諸意見を振り返り、SGDを巡る議論をするのではなく、意見の背景（考えや気持ち）を明らかにすることで、その人自らの教授法が何を前提としているのかに客観的に気づけたのではないかと考え至った。この視点は、自由に話し合ううちに、自分

のものの見方・考え方が露呈され、それが自らの気づきになるEGに通じる。教員のEGは教員の持つ独特の硬さのために難しいと言われていることを考え合わせたと、ここに取り組むことに教授法のskill upを可能にするひとつの道があるのではないかと考えた。実はここに教授法のSkill upを可能にする道があるのではないかと考えた。

慶應義塾大学教養研究センター Report No.10

調査・研究セッション（担当：中島陽子）

2005年12月21日発行

代表者 横山千晶

〒223-8521 横浜市港北区日吉4-1-1

TEL：045-563-1111（代表）

lib-arts@hc.cc.keio.ac.jp

<http://www.hc.keio.ac.jp/lib-arts/>