

【研究ノート】

ワーク・ショップの 設計構造に関する一考察 (1)

——クリスティーナ・ホール博士の
トレーナーズトレーニングの1日目を中心として——

加 藤 雄 士

要 旨

本稿では、クリスティーナ・ホール博士のトレーナーズトレーニングの1日目のプログラムやその逐語録を分析することにより、ワーク・ショップの効果的な設計構造について考察する。このワーク・ショップは彼女が「トレーニングと学習の全体的プロセス構造」と呼ぶ設計構造をもとに緻密に設計されている。また、「トレーニングと学習の設計操作原理」を説明する際の参照体験として様々なエクササイズが組み込まれており、そのことをたびたびフューチャー・ペース（予告）していることを明らかにする。さらに、ワーク・ショップの冒頭に行う枠組む（フレーミングする）手法についても考察している。

I はじめに

本稿では、クリスティーナ・ホール博士（以下「クリス」と呼ぶ）のトレーナーズトレーニングの1日目のプログラムやその逐語録を分析することにより、ワーク・ショップの効果的な設計構造について考察する¹⁾。このワーク・ショップはクリスが「トレーニングと学習の全体的プロセス構造」と呼ぶ設計構造をもとに緻密に設計していることが明らかになる。

II クリスティーナ・ホール博士の「トレーナーズトレーニング」

1 NLPと「トレーナーズトレーニング」について

NLP（神経言語プログラミング）は、1970年代の初めにカリフォルニア大学サンタクルーズ准教授 John Grinder が当時学部生であった Richard Bandler とチームを組んで、天

才の行動パターンをモデル化する人間の卓越性の探求から始まった。NLPでは私たちの五感を通して吸収された情報をフィルタリングし、知覚する方法として、世界のユニークな内部精神地図を形成すると捉える。

NLPはプラクティショナー・コース、マスター・プラクティショナー・コースの資格認定講座、それらの資格認定権が与えられるトレーナー資格がある。そのトレーナー養成のためのコースが今回考察の対象とするトレーナーズトレーニングである。

2 第22期のトレーナーズトレーニングについて

米国NLP協会認定トレーナーズトレーニングの日本における第22期は、前期2018年4月28日～5月4日、後期2018年8月11日～17日の全14日間の日程で行われた。この講座は、NLPマスター・プラクティショナー以上の人に参加資格があり、講座を修了すると、「米国NLP協会 (The Society of NLP)」からトレーナー・アソシエイト (準トレーナー) の認定資格を取得できる。また、講座終了後、認定要件を満たすことで正式なトレーナー認定がされる。主催団体の株式会社ヴォイスは、当該ワーク・ショップについてサイトで以下のように紹介している (以下、下線は筆者)。

このワーク・ショップでは、プレゼンテーションやトレーニング設計に関するバラエティー豊かな構造式が手に入るだけでなく、「なぜ、これらの構造式が機能するか?」という根本原理までさかのぼって探求することができます。

つきつめていくと、「なぜ、NLPはワークするのか」、「人間の認知」、「脳の学習原理」について深い理解と体験を得ることができます。

ですから、オリジナリティ溢れるあなただけのプレゼンテーションやセミナーを設計できるようになるだけでなく、あなたの人生のあらゆる分野に応用可能です。NLPの分野のみならず、「ワーク・ショップ」としての世界最高品質をお約束します。

(ヴォイス・ワーク・ショップ [<http://nlpvoice.com/lectures/lectures15.php>],
最終閲覧日：2018年10月30日、以下全て同じ)

このワーク・ショップに筆者は2008年、2010年、2018年と3回参加しており、ここで学んだ方法で、実際にプレゼンテーションや講義などを設計している。

3 講師 (クリスティーナ・ホール) について

上記のサイトでは、続いて、このワーク・ショップの講師であるクリスについて以下のように紹介している。

これは、米国NLP協会理事長クリス博士だからこそ可能になります。彼女は「NLPの構造化」、「学習システム」のスペシャリストだからです。クリス博士はNLP創世記から天才リチャード・バンドラー氏の側にいた人物で、「NLPの体系化（構造化）」に尽力してきました。「NLPがなぜワークするのか（つまり、NLPのアンダーラインプロセス）」を延々と研究してきただけでなく、天才バンドラー氏が生み出した数々のコンセプトを「普通の人」が使いこなせるように「スキル化」してきた方です（当時、バンドラー氏のトレーニングで使用されていたテキストはクリス博士が編集していた）。それゆえ、彼女はNLPの深部構造を知り尽くしているのです。そして、NLPのみならず「学習システム理論」の専門家であることもクリス博士の特色です。もし彼女以外からこのようなことを学ぼうとすると、「一般意味論」、「情報科学」、「認知理論」、「学習理論」、「システム研究」などの難解で膨大な知識を学ばなければなりません。クリス博士は「NLP」という言語を通してシンプルに教えてくれます。

実際に、クリスはワーク・ショップで「システム（思考）」という概念をたびたび使う。また、講師のクリスについて同サイトで受講生のR・Iは以下のように書いている。

心理学、言語学、認知、催眠、システム理論等の様々な領域を統合し、極めて理論的、体系的に教えてくださるクリス博士ですが、その源には地球規模の暖かさや愛をもたれていると思います。

それが受講生たちの学びの深さに大きく影響していると、14日間を通じて感じました。大きなものに見守られている優しい感じが場に広がっています。

クリス博士に、「私はクリス先生の「顔写真をみて一発で受講を決めました」、とお伝えすると、「まあ！どんな写真？どんな服を着ている写真？何色の服？」と興味津々でした。全てのことに意味を見つけようと常に研究されている方なのだと思います。きっと毎日違う色の服を着てセミナーにこられることにすら意味があるのでしょう。

高度な知恵を教える方なのにハートが暖かく、細かく心を配られ、人間性が素晴らしいということは、安心して学べることにそのままつながります。

本稿は、ワーク・ショップの内容や設計構造について考察することを目的とするが、その内容や設計構造だけではなく、講師の幅広い知識や人間的魅力も本講座の特徴であることが伝わってくる。筆者もこの感想に全く同感である。

4 当該ワーク・ショップの特徴について

同サイトでは、このワーク・ショップの特徴について次のように説明している。

彼女のトレーニングは「NLPの最も深い部分を扱うけれど、理解・実践がしやすい」のが特徴です。

また、この講座では実践的なスキルの数々に加えて

「“学ぶ”というのは人間にとってどのような意味があるのか」

「なぜ、あなたはNLPを使って人に働きかけを行うのか」

という哲学的なテーマも探求します。

「プレゼンテーション」や「トレーニング」というと、私達はついテクニックやフォーマットにフォーカスしがちですが、「結局最後は“あなたの姿勢（アティテュード）”や“あなたの意図”こそが最も大きな影響力を持つ」ということを本トレーニングでは体験することになるでしょう。

そして、この「意図の探求」のプロセスもまた「脳の学習原理」に沿って設計されており、あなたは「自分のあり方」を見つめながら、革新的なトレーニング設計法を身をもって体験できるようになっています。

この14日間は芸術的なネステッド・ループ構造²⁾になっており、全てのコンテンツが繋がりを持っています。

トレーニング冒頭で出てきた興味深い「？」が、コース終盤に向けて次々と「ああ！そうだったのか！」となっていきます。このプロセスでは多くの方が「クリス博士が魔法使いに見えた」とおっしゃるほどです。

そして、コースの最後にはその種明かしも待っていますので、あなた自身もクリス博士のようなアート性に富んだプレゼンテーションやトレーニングを創れるようになります。

14日間のプログラム全体がネステッド・ループ構造に設計されており、全てのコンテンツが繋がりを持っているということが、終盤になると受講生にも少しずつ見えてくる。

5 ワーク・ショップの受講生による感想について

このワーク・ショップを受講した受講生R・Iは同サイトで以下のような感想を書いている。

セミナーの中では、大人でもわくわくして取り組めるようなワークがたくさん用意

されており、取り組んだ後で種明かしがされました。その全てに理論を体得できる仕掛けや、トレーニングの設計に関するヒントがまぶしこまれています。なぜなぞを説くような気分でワークをし、どんな意味があるんだろう？と思考を巡らせる過程は濃密で心地よく、自分の可能性が大きく拡大していくような感じがしました。

そして一日に何回か、こういうことか！と、発見し感動し、何かとつながるような体験をしました。学んでいることは極めて高尚なのですが、例えば、音楽を聴いて身体全体で感動したときや、大自然にふれてぞくぞくしたときの感覚と似ていました。

それがこのトレーニングが芸術と呼ばれる理由のうちのひとつなのかと振り返ってみて勝手に解釈しています。

ここに書かれているように、このワーク・ショップは「トレーニングと学習の設計操作原理」や設計構造（後述する）を実践の中で体得できるように設計されている。別の受講生Y・Mも、このワーク・ショップについて同サイトで以下のような感想を書いている。

14日間のNLPトレーナーズトレーニング「芸術としてのトレーニング」を受講して、まず目を見開かれる思いをしたのは、トレーナー自身の学習観や人間観がいかに重要であるかということでした。

なぜならばトレーナーが持っている学習観や人間観がトレーニングそのものの内容や構成、進行に反映され、更に参加者の学習進度や成長に大きく影響するからです。

今回のトレーナーズトレーニングはまさにこの重要性を目の当たりに出来た貴重な体験でした。クリスティーナさんは「学ぶことはエキサイティングで好奇心に満ちた旅のようなものであり、人がいったん学び始めたらその学びはいくらでも拡大していくものである」という今までの私にはなかった無限の可能性を体現していました。

14日間のトレーニングは実に中味の濃いものでしたが、私は実際その一つ一つのプロセスをまるで子供のような無邪気な心で楽しむことができたし、たくさんのごことを別に無理をすることもなくごく自然に楽々と学ぶことができたのです。そして、トレーニングが終了した今も私の学びの旅は続いています。

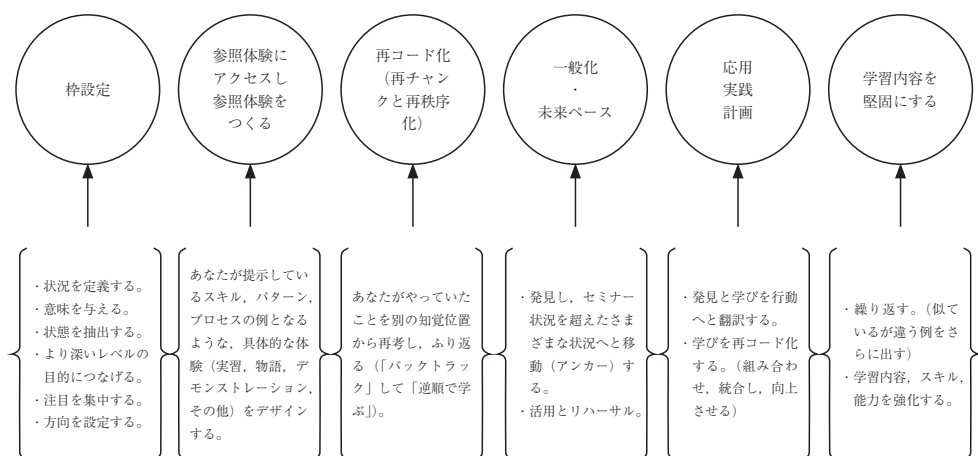
後述するように、トレーナーとしての学習観や人間観がフレームとして初日に提示されて、そのフレームに沿ってこのワーク・ショップは進行していく。

6 トレーニングと学習の「全体的プロセス構造」と「設計操作原理」について

(1) トレーニングと学習の全体的プロセス構造

クリスは、このワーク・ショップ前期の最終日の終盤に「トレーニングと学習の全体的プロセス構造」（図表1参照）を紹介した。これは、「成人が加速的／相乗的に、思考と行動の柔軟性／創造性／稼働性をさらに広げつつ学習する全体的なプロセスのモデル」であり、「トレーナーがプレゼンテーションを組み立てる際の貴重なツールとなり、システム思考を開発する際にも重要」となると説明した。そして、前半最終日のエクササイズをこのプロセスで分析させる課題が出された。

図表1 「トレーニングと学習の全体的プロセス構造」



(2) トレーニングと学習の設計操作原理

クリスは、セミナーの前期の2日目に以下の11個からなるトレーニングの設計操作原理（図表2参照）に関するプリントを配布した。このうちまず、1, 2, 3, 11について、2日目の午前中にレクチャーを行った。

図表2 トレーニングと学習の設計操作原理

1. 組織的な枠組み：フレーム設定の技術（例：フレーミング）
2. 実例を通して学習する
3. 学習の強化／補足するための関連原理
4. マルチプル・エンコーディング
5. ネスト・ループ
6. フィードバック
7. チャンキング（帰納的、演繹的パターン）と構文（体系の要素の順序）
8. 時間の組織化
9. 初頭と親近性効果
10. 「未完成」効果（ツァイガルニック効果）
11. 言語の役割

このワーク・ショップでは、沢山の実践例を通して（参照体験として）、この11個の設計操作原理を学んでいく。

Ⅲ トレーナーズトレーニング 1日目の設計構造およびその内容と考察

1 トレーナーズトレーニングの1日目のプログラム

ワーク・ショップ前半の初日は、以下の（図表3）のスケジュールで進行した。左に時刻も記した。以下では、ワーク・ショップの第1日目の内容について3つのパート（図表

図表3 トレーナーズトレーニング初日（2018年4月28日）のプログラム

09:30	クリスの導入のあいさつ 「動機づけられている」、「学びは重要」、「目的を伴っている」 クリス自身のNLPの旅路の話 ・ NLPを学び始めた時のこと ・ NLPのトレーニングの仕事を始めた時のこと ・ NLPの何に魅せられたのか	}	パート 1
10:00	受講生のNLPの旅路のふり返り（トランス誘導、非言語で行う。） 学びについての4つの質問 (1)学びの「意味」とは？ (2)学びの「価値」とは？ (3)学びの「エッセンシャルなこと」とは？ (4)これら全ての「目的」とは？		
10:50	マインドマップ（個人で、A4用紙）		
11:20	「Art of human being」の4つのフレーム (1)私たちは、コミュニケーションするように設計されている。 (2)私たちは、学ぶシステムである。 (3)私たちは、発展し、改善するようにプログラムされている。 (4)私たちは、成功するようにプログラムされている。 4つのフレームのエクササイズ（コントラスト・フレーム） エクササイズの振り返りのシェアー		
13:30	マインドマップを取り出す 連想を追加するよう、無意識に伝える		
13:30-15:00	昼休憩	}	パート 3
15:00	午前中の全般的 Review ・ NLPの旅路のふり返り ・ 学びについての4つの質問 ・ 「Art of human being」のコントラスト・フレームのエクササイズ		
15:20	マインドマップのシェアー（4人1組で実施）		
15:50	グループのマインドマップの作成（4人グループで、1枚の模造紙にかく）		
16:50	グループのマインドマップのプレゼン準備（動きも入れてプレゼンする）		
17:10	グループのマインドマップのプレゼン（グループ毎にプレゼン、動きも入れる）		
18:20	大グループ（12人1組）で発表し合う（全体のシェアー） A)このプロセスの中で生まれた新しく異なる観点とは？ B)このプロセスを通して、あなたの観点がどのように豊かになったか？ C)「学びの意味」を最初に探求する目的は？		

3に記載した)に分けて、逐語録(下線は筆者)を紹介し、その内容について考察していく。

2 トレーナーズトレーニングの1日目(パート1)の内容と考察

(1) クリスの導入のあいさつ

ワーク・ショップの冒頭、クリスは次のような話をした。

皆さんにとって学びは重要です。そして、皆さんは動議づけられています。皆さんは、色々な場所にいることができたにも関わらず、ここに学びに来ています。ということは、皆さんにとって学びは重要だということです。そして、学びは目的を伴っています。情報だけでは何をすれば良いか教えてもらえません。このワーク・ショップを終了して、数日間、数ヶ月間の間に特定のコンテキストを超えて応用していきたいという思いがあるのではないのでしょうか？

(2) クリス自身のNLPの学びの旅路の話

その後で、クリスは、「少し私の歴史的観点からの話をします。」とことわり、1976年にNLPのトレーニングを始めた時のことを以下のように話した。

当時は、グリーンダーとバンドラーしかNLPを教えておらず、彼らは好奇心と情熱に満ちていて、探検したい、拡大したいという願いしかありませんでした。

続けて、1980年にバンドラーから一緒にトレーニングをしないかと招待を受けたときのことを次のように話した。

バンドラーに「どのようにNLPを開発したのか？」と質問したところ、「サティア、エリクソンなど異なった人のモデリングをしたのだ。」と答えました。モデリングした人には共通項がありました。相手をくつろがせるのがうまく、他者と早くラポールをとることができる人でした。他にも沢山の人をモデリングしました。「相手の方を快くさせたい」というのが共通点でした。彼らは特定の思考パターンをもっていました。それらのパターンは学ぶことができるものなのか、他者に伝えることができるのか、どのように他者との関係を豊かにするのか、といったことの発見の旅でした。そして、人間は意義あることを達成する能力を持っているということについて、グリーンダーとバンドラーは揺るぎない信頼を寄せていました。NLPは間違っているとこ

ろを探したり、診断したりするものではなく、自らのリソースを組織化する方法、手段です。「人はリソースを全て持っている」とバンドラーに言われたときに、2人が使っていたリソースの意味は私にはわかっていませんでした。「リソースとは五感という形でその人の中に宿っている。」とバンドラーは言いました。このワーク・ショップではシステム・シンキング・モデルを紹介します。

そして、NLPに出会った時のことをクリスは次のように話した。

大学院の時、カウンセリングをしていて、スーパー・バイザーに電話をしました。彼は大学院で教わったものとは全く違う次のような言葉遣いをしていました。

「私が推測するには、あなたは（複数の）変化をおこしたいのでここにいるし、すでに人生の中で沢山の変化を生み出してきているのではないですか。だから、観点をシフトさせ、今、より多くの、異なる選択肢を視野に入れ、実行する方法を知っており、そして実行しています。これは、この状況の異なった観点で見ると面白い方法ではないですか？あなたは今まで、このような考え方をしたことはなかったのではないのでしょうか。では、あなたが問題だと思っていたことは何だったのでしょうか？

そのことについて彼に聞くと、あるセミナーで教わった言葉遣いを試してみたと言いました。そして、彼が見せてくれたのが、週末に行われるグリンダーとバンドラーのNLPのセミナーのチラシでした。そして私はクライアントのために、そのセミナーに行きました。あの時は、この経験が私の人生のすべての方向性を変えるとは思っていませんでした。私のNLPの旅路がこんなに豊かで人生を変革するものになるということを知りませんでした。言葉遣いについて、大学院では「何が問題ですか」「あなたの問題は何ですか」と質問すると教えられてきましたが、NLPでは「あなたが問題だと知覚したのはどんなことでしょうか？」「あなたが素晴らしい未来を作る方法にはどのようなものがあるのでしょうか？」といった質問をします。

(3) 受講生自身のNLPの学びの旅路のふりかえり

クリスは、「では、皆さん自身がNLPの旅路を振り返ることをしてください……、リラックスしてください。」といい、受講生をトランス誘導して、「NLPを知らなかったとき……、プラクティショナー・コースを始めたとき……、マスター・コースを受講したとき……、そして、より大きな可能性を開花させつつ……」と、受講生に質問³⁾していった。

その後で、クリスは次のように話した。

トレーニングはコミュニケーションです。どんな状況でも人はコミュニケーションをとっており、多様な形でコミュニケーションをとっていくことが大事です。人は異なった形で情報処理をし、異なった伝達の仕方ができるからです。トレーニングとはコミュニケーションをファシリテートする（促す）ことだと思います。

私は大学院で、変化に責任をとるのがセラピストの責任だと教えられました。この考え方では大きな責任がセラピストに課せられ、人のもつポテンシャルを奪います。セラピストが誰かを変えるわけではありません。

トレーニングはその人の人生で重要なことを達成するために情報を再組織化する行為であり、多様な形で情報処理することを学びます。思考の柔軟性を学んでいきます。

トレーニングと学習は2つのものではなく、1つのものだと私は考えています。トレーニングでは、マインドのポテンシャルを使い、（それを）広げていくことをやっていきます。

(4) 学びについての4つの質問とマインド・マップの作成

そして、クリスは「4つの質問」があるといい、以下の質問を受講生に提示した。

- (1) 学びとはどのような意味があるのか？
- (2) 学びの価値とは？（学びにはどのような価値がありますか？）
- (3) 学びの中で本質的なこと、不可欠なこととは？
- (4) 学びの目的とは？（このような学びはどのようなより大きな目的を支えますか？）

クリスは受講生にA4のコピー用紙を配布し、その紙を横にして、それら4つの質問に対して想起したことを簡単なマインド・マップのように書いていくよう指示した。その際、「浮かんでくる言葉などをジャッジしないで書いて下さい。奇妙に思うことがあるかもしれませんが、無意識の中から生まれてきたことを信頼して書いて下さい」と伝えた。1つの質問に1分程度書くように指示して、合計10分程度書いた後で休憩となった。

(5) トレーナーズトレーニングの1日目のパート1の考察

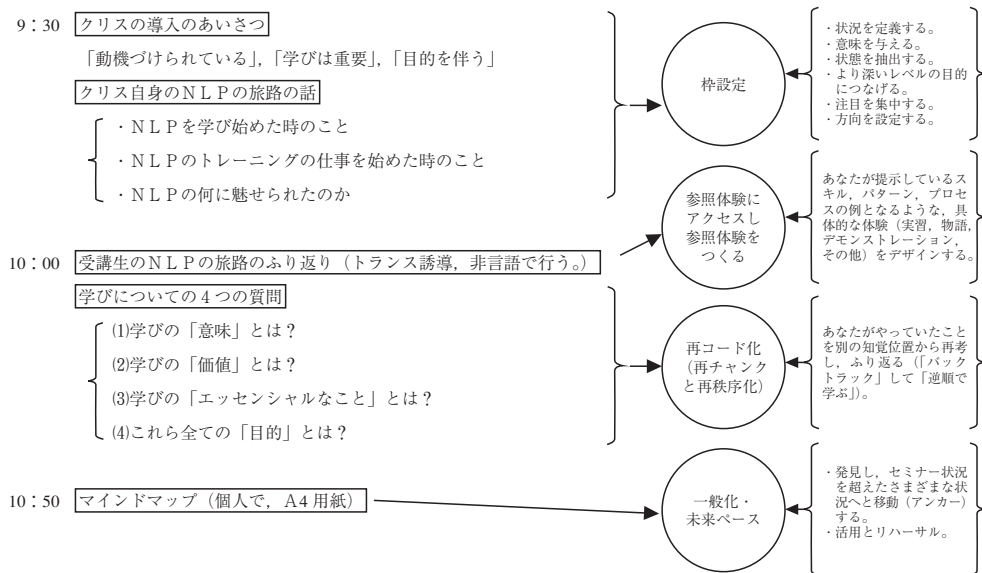
「(1) クリスの導入のあいさつ」では、「動機づけられている」「学びは重要」「学びは目的をもっている」「特定のコンテキストを超えて応用していきたいと思っている」とフレームを設定している。それ以外のプロセスでも「好奇心」「情熱」「探索」「拡大」「くつろがせる」「ラポールをとる」「人はリソースを全て持っている」「トレーニングはコミュニケー

ション」という言葉を使い、受講生にフレームを提示した。

また、「(2) クリス自身のNLPの学びの旅路の話」では、クリスが初めてNLPを知った時のこと、トレーニングを開始した時のこと、バンドラーと一緒にトレーナーを始めた時の話をした。それらの話が1つのイメージとして参加者に提供された後で、「(3) 受講生自身のNLPの学びの旅路」をふりかえらせた。NLPを学び続けてきたことで、大きな変化を体験し続けてきたことを受講生にも意識化させた。

そのプロセスを経て「(4) 学びについての4つの質問とマインド・マップの作成」をさせた。ここまでのプロセスを、「トレーニングと学習の全体的プロセス構造」(図表1参照)に突き合わせると、(1) クリスの導入のあいさつと、(2) クリス自身のNLPの学びの旅路の話が「枠組み」に相当する。続いて、(3) 受講生のNLPの学びの旅路のふりかえりを「参照体験」にして、(4) 学びについての4つの質問に答えさせ(「再コード化」)、マインド・マップの作成をさせることが「一般化」に相当するものと考ええる。

図表4 1日目の内容(パート1)と全体的プロセス構造



3 トレーナーズトレーニング1日目(パート2)の内容と考察

(1) 「Art of human being」のフレーム

休憩後、クリスは、「Art of human being」と呼ぶフレームについて、「多文脈的なもので、どのようなコンテンツでも使用できるもの、どのような聴衆にも使え、セラピー、コーチングなどでも活用できる。」と説明した。

その後、クリスは「既に探求は始まっている。Know-how と know-about とは違う。(何

かを) 知っていたとしても, どのように使えるかは分からない。これは6日目にハンドアウトを渡して説明するが, すでに情報提供を始めている。「全てのエクササイズは, 主要な設計操作原理の実践例である。」と話した上で, 「Art of human being」と呼ぶ以下の4つの原則を紹介した。

- (1) 私たちはコミュニケーションするように設計されている。
- (2) 私たちは学習システムである。
- (3) 私たちは発展するように設計されている。
- (4) 私たちは成功するように設計されている。

1つ目の「私たちはコミュニケーションするように設計されている。」という原則について, クリスは次のように話した。

私たちは影響せずにはいられないし, 影響されずにはられません。相互プロセスだからです。私もプロセスの一部だということです。私も発見していきます。私がガイドして, みなさんが発見します。みなさんがガイドして, 私も発見します。

(2) コントラスト・フレームのエクササイズ

そして, 受講生に立ち上がるように言い, 次の2種類のやり方で他の人とコミュニケーションをとるように指示した。

- 「影響を与えないということを意識して人とコミュニケーションをとってください。」
(パート1のプロセス)
- 「影響を受けないということを意識して人とコミュニケーションをとってください。」
(パート2のプロセス)

その2つのパートのエクササイズをした後で, 受講生のシェアを聞いた。その後で, 2つ目の「私たちは学習システムである。」という原則について次のように話した。

人は学ばないでいることはできません。全てのものはつながっており, 私たちはシステムを常に取り扱っています。システムについて学んでいます。新たな学びは変化であり, 常にシステム全体に影響を与えています。パートというのもメタファーです。私のパート (一部) は楽しいと考えています, でも, もう1つのパート (一部) は, 危険かもしれないと考えています。これは順序立てた不一致ということです。コンテンツは同じですが, 違うクライテリアを使って, 違う結論を出しています。

学びとは現在進行中のプロセスです。1回で全てのことを学ぶわけではないということです。大人は1回で学びたいと思っていますが、それは不可能です。私たちは近似法 (ステップ・バイ・ステップということ) を使って学んでいます。周りにいる人のモデリングをして話すということを私たちは学びました。無意識に音をモデリングしました。字を書くのも近似法を使って学びました。スポーツをやるときも近似法を使って学びました。学んでいる最中にそのこと (どのように学びに積み上げられているかということ) に気づくことはできず、無意識のレベルで起きています。最初に無意識のレベルで起こり、後で振り返ります。実習の後に振り返ったときに気づき始めることができます。一連の学びが登場したとき、それは常により幅広い学びの一部に過ぎません。時間を通じて (スルータイムで) 積み重ねられていきます。どのように枠組むかということのも大事です。

私は学ぶことは大好きだったけど、苦しいものと思っていました。色々な人に正しく学ばないといけないという印象を受けてきたからです。やる前にやり方を知らないといけないと思っていましたが、これではダブル・バインドになってしまいます。

そして、「立ちあがってください」と言い、「次のことを意識してコミュニケーションをとって下さい」と指示した。

「学びとは苦しいものだ。学びというものは1回で正しく学ばないといけないから。」

(パート1のプロセス)

「学びとは自然なプロセスで、楽しいものだ。人は学ばざるをえない。」

(パート2のプロセス)

この2つのエクササイズをした後で、「どのような違いに気づきましたか?」「このフレームをもつことで、ふるまいや他者との関係の質にどのような影響を与えましたか?」と問いかけ、受講生のシェアを聞いた。その後で次のように話した。

持っている思考によって、サブ・モダリティが形づくられて、内面のものの見方のシフトが起きます。全ては自分の頭の中の持っているものにかかっています。顕在意識は1回で1つのことにしかフォーカスをあてられません。苦しみとしての学びに焦点をあてているときに、同時に楽しいことに焦点をあてられません。パート1の「学びとは苦しいものだ。学びというものは1回で正しく学ばないといけないから。」というフレームは、参加者に影響を与えます。身体感覚にも影響を与え、オープン・ハートでシェアしたいという気持ちにはなれません。このフレームは、フューチャー・

ペースでもあります。逆に、パート2の「学びとは自然なプロセスで、楽しいものだ。人は学ばざるをえない。」というフレームは、他者との交流を促進します。学校に行く前の子どもたちの様子を見ていれば分かります。どのように枠組むかによって、自分の思考だけではなく、他者との交流（関係性）にも影響を与えます。

3つ目の「私たちは発展するように設計されている。」という原則を、クリスは「私たちは発展、進化しないではいけない。」と言い換えたうえで、「これはどのように参加者と接するかということと関係します。参加者にも影響を与えます。」と話し、受講生を立ち上げさせ、次のように指示した。

「相手に制約（リミット）がある、特定のリソースが不足しているというように接して欲しい。トレーナーのあなたはチェンジ・エージェントであり、参加者にとってベストなことはあなたが分かっているというように。」（パート1のプロセス）
 「トレーナーのあなたは、ガイドであり、ファシリテーターである。」
 （パート2のプロセス）

4つ目の「私たちは成功するように設計されている。」という原則については、クリスは次のように話した。

この原則には「成功する」と動詞が使われていますが、「成功」は進行中の活動（プロセス）です。成功は到達点ではありません。これは失敗というラベルを与えることにも関連します。人間はミス避けたいという傾向をもっています。失敗は実験の一部だということに多くの人は気づいていません。失敗は近似法の中の一つのステップです。ミスと呼ぶ状態を作ったときに観察（カリブレート）し、観察するごとに学んでいきます。ミスと呼ぶものは偉大なブレイク・スルーになっています。ペニシリンの発見も、電子レンジ、タイヤも、ポテトチップスの発見もその一例です。

そして受講生を立たせ、以下の2つのフレームでコミュニケーションをとるように指示した。

「ミスは失敗である。ミスは成功していない。終わったもの。」（パート1のプロセス）
 「ミスとは近似法の一部である。学びが進行中である。可能性や柔軟性を増す実験中である。プロセスを前進させるものとして活用していくものである。多くはイノベー

シオンへと導かれていく。」(パート2のプロセス)

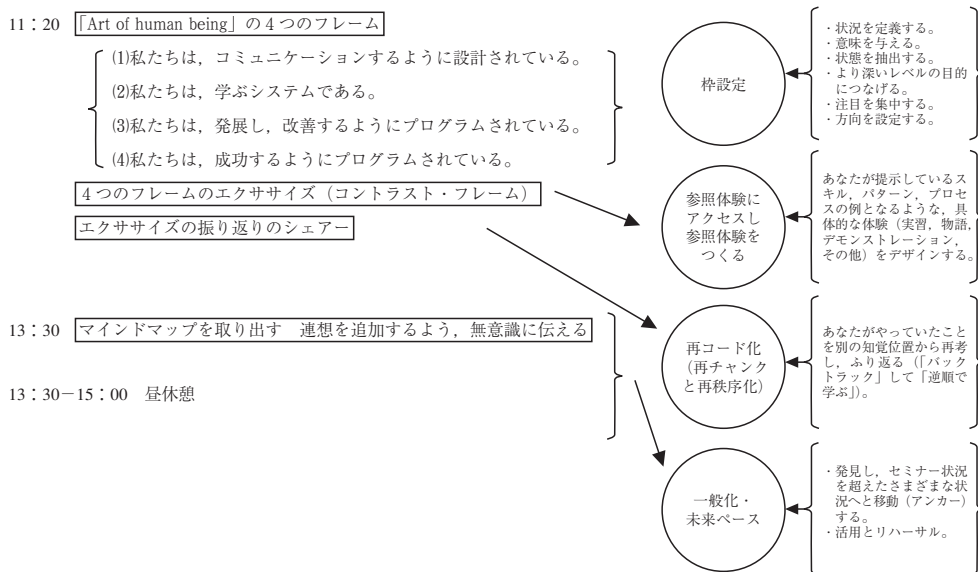
(3) ランチ・タイムに入る前のフューチャー・ベース

クリスはエクササイズに関して、受講生のシェアを聞いた後で、「午前中に作成したマインド・マップをランチ・タイムに入る前に出しておいてください」と指示した。「今までやってきたことにもとづいて、新たな連想が出てきたら、マインド・マップに付け加えて欲しいです。そのことを無意識に伝えておいて欲しいのです」といい、90分のランチ・タイムに入った。

(4) トレーナーズトレーニングの1日目のパート2の考察

ここまでのプロセスでは「(1) Art of human being のフレーム」と呼ぶ4つの原則を説明した後で、関連する「(2) コントラスト・フレームのエクササイズ」を4つさせた。エクササイズ後には必ず受講生にシェアをさせ、受講生自身が発見したように進め、4つのフレームを強化した。この後、ワーク・ショッップは、前述の Art of human being のフレームに沿って進められていく。そして、「(3) ランチ・タイムに入る前」に、マインド・マップを出させ、ランチ・タイム時も無意識のうちに思考が働き続け、新たな連想が浮かんでくることをフューチャー・ベースした。

図表5 1日目の内容(パート2)と全体的プロセス構造



ここまでのプロセスを「トレーニングと学習の全体的プロセス構造」と突き合わせると、Art of human being の4つのフレームが「枠設定」に相当し、そのコントラスト・フレームの4つエクササイズが、「参照体験」に相当し、エクササイズの振り返りのシェアーが「再コード化」になり、フューチャー・ペースの後のランチ・タイムの時間が、「一般化」に相当するものと考ええる。

また、クリスは、(後日説明するが)「すでに情報提供を始めている」、「全てのエクササイズは、主要な設計操作原理の実践例」、「近似法を使って学んでいる」などといい、ここでもフューチャー・ペースをしている。

4 トレーナーズトレーニング1日目(パート3)の内容と考察

(1) 午前中の全般的振り返り

午後一番に、クリスは、午前中の全般的なレビューをしたいと言い、以下のことをやったと説明した。

- ・ NLP の学びの旅路のふりかえり
- ・ 学びについての4つの質問
- ・ Art of human being のフレーム
- ・ コントラスト・フレームのエクササイズ

これらの枠組み方が、人との交流、ふるまいを形成することになるとクリスは伝えた。

(2) マインド・マップのシェアー(4人一組で)

続いて、クリスは、学びに関する小さなマインド・マップを受講生に取り出させ、「午前中に色々な人と話して、コントラスト・フレームを体験しました。さらに出てきた連想やメタファーがあったら、マインド・マップに追加して欲しいです。」と言った。さらに「ここで予告編」とことわり、「次の作業は、最初のプレゼンにつながっています。みなさんの熱意を見たいです。前期の7日間と後期の7日間にプレゼンの機会が用意されています。後期の最終日は公式なプレゼンテーションもあります。」と話した。さらに、「3~4人一組のグループを作ってください。」と受講生に伝えた。

(3) グループのマインド・マップの作成

3~4人一組のグループを作った後で、クリスは次のように話した。

次のパートです。各自5分ずつくらい時間をとり、自分の書いた連想を他の人に伝

えて下さい。新たに違う連想が思い浮かんだら、マインド・マップに付け加えてほしいです。人は人に影響を与えずにられないし、人は人に影響を受けずにはられません。個々のパートの間に時間を作ることにより、無意識の動きをさせてきました。1回に全てを学べないということです。

連想のシェアを3～4人のグループでした後で、クリスは次のようにグループとしてのマインド・マップを模造紙を使って作るように指示した。

午前中は個人のマインド・マップを作りました。次のタスクはチャンク・アップです。1枚のフリップ・チャートを使います。全ての学びの統合です。日本でトレーナーズトレーニングをして15年経ちますが、これまで全く同じ「学びの連想」はありませんでした。どのようなデザインにしてもかまいません。まず、グループとしてどのように進めるかを考えてください。

グループで40分ほど時間を使い作業をした後で、15分の休憩が与えられた。

(4) グループのマインド・マップのプレゼンの準備とプレゼン

休憩明け後、クリスは、グループとしてのプレゼンテーションの準備について、「グループ・マインドを表象するグループ名をつけて、グループとしてのプレゼンの計画を立てて下さい。1つのグループが参加者全員の前でプレゼンをします。グループの全員が活発に参加して欲しいのです。プレゼンが10分以内で終わった場合は、グループ・メンバーが質問する時間を作ります。動きを入れてもらってもよいです。」と話し、プレゼン開始まで約45分の準備時間が与えられた。

(5) 全体のシェア

各グループ10分のプレゼン終了後、「プレゼンテーション・グループ（2つの大きなグループが作られた）で輪になって、次のことをシェアして欲しい。」とクリスは受講生に伝えた。

- | |
|--|
| <p>A) 学びの連想をシェアし、統合するプロセスの中で生まれた新しく異なる観点とは？</p> <p>B) このプロセスを通して、あなたの観点がどのように豊かになりましたか？</p> <p>C) 「学びの意味」を最初に探求する目的とは？</p> |
|--|

「A」とB)はご自身のことなので、各自シェアしてください。お昼前のマインド・マップを参考にしてもらってもよいです。今日の全ての活動をふまえてどのような連想が追加できるでしょうか?」とクリスが話しかけ、参加者はシェアの時間をもった。

そして、この日の終わりに、クリスはグループとしてのマインド・マップが壁に貼られた会場を見渡して「本当に美しいこれらのフリップ・チャートです。本当に素晴らしい一日を……、1人1人にお礼を言いたい。」と言い、初日は、19時半に終了した。

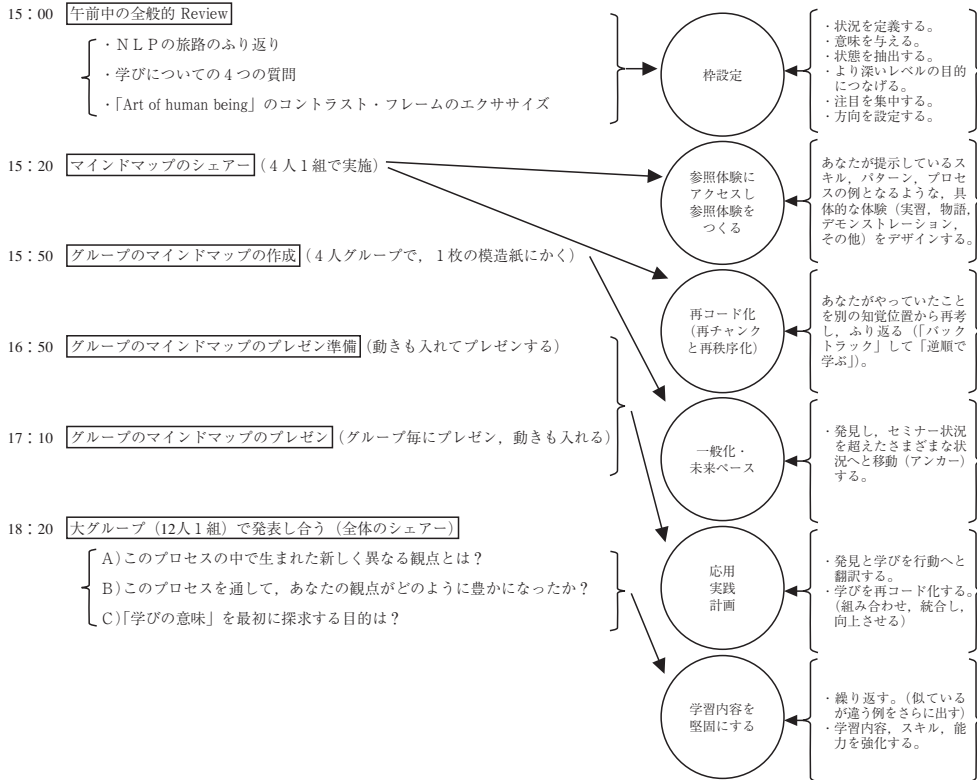
(6) トレーナーズトレーニングの1日目のパート3の考察

ランチ・タイム後に、クリスは、「(1) 午前中の全般的振り返り」をし、マインド・マップに追記させた。そして、次の演習が最初のプレゼンテーションにつながることで、後期の最終日にも公式なプレゼンテーションの機会があることなどをフューチャー・ペースした。彼女も言うように、午前中は学びについて枠設定をしていた。それらのフレームが、この後、人との交流やふるまいに影響を与えていった。続いて、3～4人のグループで「(2) マインド・マップのシェア」をさせた(参照体験)。他の受講生のシェアを聞きながら新たな連想が思い浮かんできたら、自分のマインド・マップに付け加える(再コード化する)ようクリスは指示した。続いて「(3) グループのマインド・マップの作成」をさせた。これは「一般化」に相当する。「人は影響を受けずにいられない。」「影響を与えずにはいられない。」という午前中に紹介されたフレームを思い出させて(フューチャー・ペースをして)、共同グループとしてのマインド・マップを作成させた。このように、パート1、パート2、パート3と3回同じパターンが繰り返されることで、学習内容が強化された。

1日目をふり返ってみると、午前中に個人のマインド・マップを作成させ、コントラスト・フレームのエクササイズをさせた。昼休憩前にそのマインド・マップを取り出させて、参加者に見させた。昼休憩後も、マインド・マップを取り出させた。さらに、グループでの連想のシェアを(シェアの間も新たな連想が思い浮かんできたら、マインド・マップに追記)した後で、グループとしてのマインド・マップを作成させた。クリスの言うように、個々のパートの間に時間を作り、無意識の働きをさせている。

続いて「(4) グループのマインド・マップのプレゼンの準備とプレゼン」が行われた。これは「応用・実践・計画」に相当する。そして、同じパターンを3回繰り返したことで、および「(5) 全体のシェア」は「学習内容を堅固にする」に相当するものと考えられる。ここでは、学びの連想のシェアを他の人にシェアし、統合(グループのマインド・マップの作成とプレゼンテーション)する中で新しく異なる観点が生まれたことを意識化させた。なお、最後の「C) 学びの意味を最初に探求する意味は?」という質問は2日目にも

図表6 1日目の内容(パート3)と全体的プロセス構造



シェアする時間が作られる。

IV おわりに

本稿では第I章で本稿の目的を説明した後、第II章でクリスのトレーナーズトレーニングの特徴や魅力について受講生の感想などを紹介した。クリスのトレーナーズトレーニングは、本章で紹介した「トレーニングと学習の全体的プロセス構造」に沿って設計されており、受講生R・Iも指摘していたように、ワーク・ショップの中で行われる様々なエクササイズを参照体験として、「トレーニングと学習の設計操作原理」を説明するように設計されていることを指摘した。続く第III章では、1日目のプログラムと逐語録を考察した。初日のプログラムを3つのパートに分け、それぞれのパートを、「トレーニングと学習の全体的プロセス構造」の各ステップに突き合わせて考察し、3つのパートとも、「枠設定→参照体験にアクセスし、参照体験をつくる→再コード化→一般化・未来ベース (→応用・実践・計画→学習内容を堅固にする)」というプロセスに沿って設計されていることを明

らかにした。しかも同じプロセスを3回繰り返すことにより、学習を強化させていると考察した。この手法は2日目の講座で説明される（つまり、初日のこの設計構造自体も2日目の講座の参照体験として活用される）。

1日目の最後には、様々な体験を経て新しく異なる観点が生まれたこと、受講生の観点が豊かになったことが質問によって意識化された。さらに、「学びの意味」をなぜ1日目に探究してきたのか質問が与えられた。この問いは、2日目に再び問われる。

本稿を通じて、様々な示唆が得られるが、特に、「トレーニングと学習の全体的プロセス構造」でプログラムを設計する方法、そのプロセスを繰り返すことで学習を強化する方法、ワーク・ショップの冒頭に枠組む（フレーミングする）方法を明確に提示できたものとする。またワーク・ショップで行われるエクササイズのうち、「トレーニングと学習の設計操作原理」の実践例（参照体験）として活用されることが1日目からフューチャー・ペース（予告）されている点にも注目したい。なお、1日目のエクササイズやプログラムを参照体験として活用して進行する2日目以降のプログラムについては別稿で考察する。

注

- 1) 本稿は、2019年2月22日にクリスティーナ・ホール博士から出版許諾をいただいている。
- 2) ネステッド・ループ構造とは、大きなカゴの中に小さなカゴが入っているような構造のことをいう。
- 3) クリスティーナ・ホールがどのような言葉で誘導したかは、筆者もトランスに入っており、記憶がなく、「……」と省略した。

参 考 文 献

Christina Hall (2007) 『Art of training』(邦題『芸術としてのトレーニング』テキストおよびハンドアウト) The NLP Connection.