

## 大学教育におけるファシリテーション(2):

スキルの習得と実践 (立教大学とお茶の水女子大学を事例に)

### Facilitation at the tertiary education level (2):

How to acquire facilitation skills and put them into practice

- The cases of Rikkyo University and Ochanomizu University -

坂無 淳                      北澤 泰子                      空閑 厚樹  
SAKANASHI, Jun      KITAZAWA, Yasuko      KUGA, Atsuki

#### Abstract

In this paper, the authors explore how to learn and put into practice facilitation skills at the tertiary education level. Two examples in Japan are introduced, the first conducted at Rikkyo university, and the second at Ochanomizu university. In the first example, "Facilitation Studies" held at Rikkyo university, it was discovered that although facilitators should prepare well for their workshops, they do not have to intervene in the learning process when the process goes smoothly. In the second example, in facilitation workshops which were carried out with students at a dormitory of Ochanomizu university, it was discovered facilitation skills could be used by students to successfully interact with each other to learn about life-skills in the dormitory. Finally, the authors purpose using "facts" as a methodology for facilitation. Under this methodology, facilitators are advised not to employ the use of the "why" question, since it inquires about the motivation of an act or the cause of a phenomenon. Instead, they should ask simple things making use of other wh-questions such as: "when", "where", "what" or, "who". These fact-searching questions promote reality awareness among participants. As seen above, facilitation is regarded not only as a way of thinking or attitude, but also as a skill to put into actual practice. The authors were able to make the concept of facilitation more sophisticated and successfully pass on the skill to students at the tertiary level in Japan.

**Key words:** facilitation, workshop, tertiary education, higher education, Rikkyo university, Ochanomizu university, "fact question"

## 1. はじめに

本論文では、ファシリテーションのスキルをどのように大学教育の中で学び、実践することができるかを、筆者の取り入れている具体的な実践例と方法論から考察することを目的とする。

筆者は2009年より立教大学コミュニティ福祉学部内に「コミュニティ・ファシリテーション研究会」を組織し、ゼミや講義などの教育と研究にその知見を反映させてきた。また、立教大学コミュニティ福祉学部では、学部共通科目として「ファシリテーション論」を2013年より開講している。これまでもそれらの成果の一部を本学部紀要において発表している〔佐藤他2010、坂無他2015〕が、そこでは、ファシリテーションを、当事者の中から「何か」が生まれてくることを支援する働きであり、より具体的には、多様な背景をもったメンバーが集まり相互理解を深めつつ問題解決や合意形成、価値創造などの活動プロセスを支援する活動をさすとした〔佐藤他2010〕。

このような定義のもと、それでは実際にはどのようにファシリテーションを学び、実践することができるのだろうか。この課題は2つの側面を持つ。ひとつめに、筆者は大学教員として大学教育、研究、社会貢献など様々な活動を担っているが、そこでいかに上記のようなファシリテーションを実践できるだろうか。さらにふたつめに、学生たちが自身でファシリテーションを実践できるようにするには、どのような教育が必要だろうか。

こう考えるとファシリテーションを抽象的な考え方として議論するだけでは足りない。ファシリテーションは実践が可能で伝達可能なスキルとしての側面を持つ。いかに大学教育の中でそのスキルを学び、実践の中でそのスキルをブラッシュアップできるだろうか。これを考察するため、本論文では、筆者の取り入れている立教大学とお茶の水女子大学の実践例をひとつずつと、質問の仕方におけるひとつの方法論を取り上げる。

本論文の構成は以下のとおりである。

まず、Ⅱ章の主な執筆者である坂無は、立教大学コミュニティ福祉学部の科目「ファシリテーション論」で実施しているワークショップを取り上げる。そのワークショップの紹介に加え、そのワークショップに必要なファシリテーターのスキルが何かを考察する。

Ⅲ章の主な執筆者である北澤（お茶の水女子大学学生・キャリア支援センター）は、お茶の水女子大学が2011年に開寮した学生寮「お茶大SCC」で寮生たちの関係づくりを進めるため、ファシリテーションを活用しており、また立教大学の「ファシリテーション論」にも、授業のゲストスピーカーとなっている。この章では、寮生たちの交流を促すワークショップの例や、学生寮にファシリテーションを取り入れる有効性を考察する。

Ⅳ章の主な執筆者である空閑は、ファシリテーションのスキルを習得し、実践する具体的かつ示唆的なひとつの方法を紹介する。それは、「事実質問」に基づく方法論である。それは非常にシンプルではあるが、有効性は高いと考えられる。

## II. ファシリテーション論「あの仕事、どんな仕事？」ワークショップの事例

本章では、立教大学コミュニティ福祉学部共通科目「ファシリテーション論」で、教育研修型のファシリテーションとして受講生に紹介している筆者（坂無）作成のワークショップを取り上げる。「ファシリテーション論」では、序盤にはファシリテーションについての講義やアイスブレイクを行い、中盤からファシリテーションを参加者として体験する。科目の詳細は拙稿 [坂無他2015] を参照いただきたいが、ファシリテーションのスキルを獲得することを目的として、ファシリテーションを参加者、ファシリテーター、企画者として立場を変えて体験するところに特徴がある。本章のワークショップはそのひとつとして、2015年度の第7回の授業で、学生が参加者、坂無がファシリテーターとなり、紹介・実施したものである。

以下、まずこのワークショップがどのようなワークショップか、そのねらいや実施方法を紹介する。その次に、ワークショップ作成の経緯と目的を説明し、最後に本ワークショップに重要なファシリテーションのスキルと課題を考察する。

### 1. どのようなワークショップか

タイトル：「あの仕事、どんな仕事？」

ねらい：社会の産業化と労働について社会学の視点を紹介する。具体的には、社会学者ロバート・ブラウナーの「疎外」という概念を受講生自身のアルバイトなど就労の経験と照らし合わせ、理解する。また、他の人の経験を聞き、労働に対する新しい視点を得て、将来のキャリア形成の一助とする。

道具：ワークシート 講義のパワーポイント

DVD (映画 チャールズ・チャップリン『Modern Times』)

時間：90分

班分け：4人1グループ

適用場面：一般教養の社会学概論や産業社会学、労働社会学の講義、またキャリア形成に関する講義など。比較的大人数の講義でもゼミなど少人数でも可能である。

進行過程

#### 1) 映画『Modern Times』視聴 (15分)

DVDを使用し、冒頭から、組み立てラインでの様子、労働者の食事時間節約のために導入が検討されている自動食事マシン導入あたりまでを視聴する。

この映画のタイトルは知っているが、きちんと見たことはない学生が多く、まずは気楽に見てもらえるよう紹介する。同時に、ワークショップに関係するので、特に組み立てラインでの労働者の様子、また主人公と経営者や他の労働者との人間関係に注目するよう伝える。

## 2) パワーポイントによる講義(15分、時間によって内容は調整)

社会学の歴史として、社会学が産業革命の頃、本格的に成立したこと、また産業化に対する代表的な古典として、ウェーバー、マルクス、デュルケムなどの例を取り上げ、中でもマルクスの疎外概念を説明する。

ただし、重点はアメリカの産業社会学者Robert Blauner(ロバート・ブラウナー)の『労働における疎外と自由』[Blauner(1964)=佐藤(1971)]の疎外の概念の説明にある。ブラウナーは当時のアメリカでは、産業化初期に特徴的なひどい疎外は減少したように見えること、また産業により疎外に程度の差があるという。さらに、彼は疎外という概念を、抽象的な形から観察可能な形に変化させ(操作化し)、実際の調査からそれを考察した。

まず、彼は疎外を4側面に分ける。①無力powerlessness:他の人や機械にコントロールされる。対置する状態として、コントロールからの自由がある。②無意味meaninglessness:個々の仕事が全体の目的とどう関係しているかわからず、ただの歯車の一つである。対置として、仕事の意味や目標の理解がある。③孤立social isolation:集団や社会の一部である感覚がない。対置として、仲間意識・所属感がある。最後に、④自己隔離(自己疎遠self-estrangement):労働自体が目的ではなく、手段でしかない。仕事を自分の成長過程のひとつと感じられない。対置として、仕事自体が面白い・自己没入・自己実現がある。

このように疎外という概念を操作化した上で、ブラウナーは当時のアメリカの4つの工場を事例として、疎外には産業により程度の違いがあると指摘する。

まず、印刷工場は、熟練技能型産業craft industryの例であり、疎外の程度は低い。例えば活版工・印刷工には熟練技能、職人芸が必要とされ、組合は強く、雇用は安定している。労働も労働者のペースで行われる。

繊維工場は機械監視型産業machine tending industryの例であり、疎外の程度は高い。労働者は機械の監視を行うが、機械には頻繁に問題が起り、それを世話する労働者は忙しい。また、労働のペースや仕方は機械に従い、労働者は無力である。

自動車組立工場は組立ライン型産業assembly-line industryの例であり、疎外の程度はさらに高い。DVDの例はここに該当する。労働は作業により細かく分割される。労働のペースや方法は、ライン次第で、労働者はコントロールできない。また、作業は繰り返し、単調である。さらに、労働者同士は孤立している。

化学工場は連続処理工程型産業continuous-process industryの例であり、疎外の程度は低い。機械化、自動化がさらに進んだこれらの産業では、労働者は少数でよいが、労働者はオペレーターとして、比較的強い責任と決定権を持つ。労働者は自由な時間を持ち、自由に空間移動できる。このように彼は、テクノロジーの進展が疎外の程度を低くすることを示唆し、ポジティブな印象を与える。

### 3) 班分けと個人作業 (15分)

4人程度に班分けをし、机を島型にする。

上記をもとに、個人で実際に参加者が現在行っているアルバイトや就労を取り上げ、以下のワークシートの疎外の4側面について数値に○をつける。数値は真ん中だと3、疎外の程度が高く、悪ければ2や1とする。ただし、数値をつけるのに悩んで時間がかからないよう、数値はあくまで主観的なものであまりこだわらず、その数値を選んだ具体的なエピソードを詳しく書いて欲しいと伝える。

複数アルバイトを行っている場合は書きやすいものを選ぶこと、アルバイトや就労経験がない学生は、将来就きたい職業や、周りの人が行っている職業など具体的に想像が付きやすいものを自由に取り上げてよいことを伝える。

**ワークショップ「あの仕事、どんな仕事？」**

職業名(具体的に) ( )

いつ経験したか( )

1、程度に○をつける

2、具体的な理由

無力	1 2 3 4 5	自由
無意味	1 2 3 4 5	目標 理解
孤立	1 2 3 4 5	所属感
自己 隔離	1 2 3 4 5	面白い

図1 「あの仕事、どんな仕事？」ワークシート

#### 4) グループ作業 (25分)

一人ずつ、その仕事がどのようなものか、いつから行っているか、そして疎外の4側面について程度と具体的な理由を発表する。

例えば、ある学生はスーパーのレジのアルバイトについて、無力に2を選択した。具体的な理由として、「全然自由ではない。どのレジと指定され、お客さんが来なくてもずっとそこ。空いていると休憩を勝手に入れられる。混むとレジ応援で呼ばれる。給料もまばらになるし、いくらもらえるか計算しづらい」という。無意味は2、「入る前に研修はあったけど、本当に必要?という感じ。レジを早く丁寧にと常に言われたけど実際難しいし、ミスるとうるさいで嫌だった」という。孤立は3、「同僚には主婦の方が多く、皆優しくかったが、休憩室は(雰囲気は)×」という。自己隔離は1、「淡々と打つだけ、つまらない。昇格すると色んな仕事ができるようになるけど、それまで時間がかかるし、本当につまらない!しかもミスするとうるさい」と疎外の程度は高いようである。

一方で、ファミレスでホールをしている学生は疎外の程度を低くしていた。無力は4、「大体の優先順位はマニュアル化されているが、とっさの判断は個々でしなければならず、一人一人柔軟に対応できるようにしなければならないから」という。無意味は5、「会社の理念も説明され、その理念に沿ったサービスを提供しろと教わるから」という。孤立は5、「給仕は1つのエリアに対して2人1組でサービスするため、仲間意識が生まれやすいため」という。自己隔離は3、「暇なときはやることなく、(アルバイトはお金を稼ぐ)手段でしかないが、混んでいるときは、頭をフルに使うため、成長につながると感じる」という。

#### 5) 全体共有とまとめ (20分)

班から特徴のあった人を例として、全体に共有する。ワークショップのねらいやまとめをファシリテーターから述べて終える。

## 2. ワークショップ作成の経緯と目的

本ワークショップは、坂無がこれまで他大学や看護系の教育機関などで社会学の講義を行う中で、作成・使用してきたものである。このように当初は社会学の概念の一つである疎外を、講義形式だけではなく、どう受講生に理解してもらえるか、そのために考えた教育研修型のワークショップである。発案には、坂無が大学院生時代、シンガポール国立大学に留学し、産業社会学の講義を受けた際、ブラウナーの研究をもとに国ごとにあの仕事は疎外の程度はどのくらいか討論したことにヒントを得た。社会学に限らず、多くの学問には抽象的な概念があるが、概念理解のためには実例に当てはめ理解することが近道であると作成したワークショップである。

その後何回か社会学の講義で行ううち、このワークショップの意義は、概念理解だけではないと考えるようになった。このワークショップの特徴は大学生のアルバイトという経験を大学教育の中に取り入れ、反映する点にある。受講生によれば、大学の外で行っているとはいえ、多くの

学生にとってアルバイトは大学生活の一部である。しかも、学生によってはかなりの時間と熱意を割いている。この豊富な経験を大学教育と敵対するものとみなしたり、無視するのではなく、振り返り、他の受講生と経験共有ができないか。そこで、社会学の講義だけではなく、「ファシリテーション論」のような少人数の授業でも実施した。また、キャリア形成などに関する授業でも一部を改変すれば使えるのではないかと考えている。

これまでのところ、学生の反応はよく、自身のアルバイトの経験について、愚痴や文句、時に賞賛、そして自身の成長について、生き生きと語りあっている。それを横で聞くファシリテーターが得るところも多い。

### 3. 本ワークショップに重要なファシリテーションのスキルと課題

このワークショップは使用するDVD、講義パワーポイント、ワークシートなどを準備すれば、ファシリテーターはあまり関与しなくても自動的に進んで行くタイプのワークショップである。まずは、ファシリテーターにはきちんとした準備が必要であり、当日その場の瞬発力や応用力はそれほど必要ない。

少し難しいのは、ブラウナーの疎外の4側面についてきちんと説明し、理解してもらうことである。その補助としてDVDをうまく使うようにしている。主人公チャップリンの労働は、組み立てラインのスピードにまったくコントロールされており、経営者の一声でラインスピードはさらに上がる(①無力)。また、彼の仕事はひとつの部品を締めるだけであり、一体何を作っているのか彼に理解は難しいだろう(②無意味)。彼の仕事が遅れるとラインの隣の労働者に迷惑がかかるので喧嘩しており、休憩時間も交流はない(③孤立)。このように労働が楽しいものとの印象は薄く、唯一安らいでいるのはトイレに休憩に行く時だけのようである(④自己隔離)。疎外という言葉は難しい印象を与えるので、これらの例を使って、自身の例と比べるよう促している。

このように、ファシリテーターとして重要なことは、とにかく具体的に語るということである。ブラウナーの研究を取り上げたのも、彼が疎外という抽象的な概念を、観察可能な形に操作化し、実際の調査で確かめたためである。それには彼自身が工場での組立工の経験を持つことも大きいだろう。疎外を4側面に分け、実際に4つの産業に当てはめる。その4側面の分け方や、産業との対応のさせ方に異論はあるかもしれない。しかし、抽象的な概念だけからはわからなかった産業ごとの相違点と共通点が、実例で確かめられ、比較できる。その点が学生のアルバイトという例にも応用できるのである。

課題として、多くの学生が、疎外の程度を3~5など良好なものと判定する傾向がある。あまりにひどいアルバイトをしていないということで、これは良いことである。しかし、ファシリテーターの意図としては、もう少し自身の労働に批判的になって欲しいとも思っている。しかし、そちらに誘導するのは問題があるだろう。これまでの参加者は他に本業の大学生という社会的地位を持っている。そのため、アルバイトに行き詰まり感を持たず、疎外の程度が低いのかもかもしれない。また、親からの経済的支援がある学生なら、そんな嫌なアルバイトなら既にやめていると

ということもある。さらに、学生のアルバイトは飲食店など接客業が多い。一方、DVDやブラウナーの例は製造業の組み立てラインの場面が典型的な疎外の状況として強調されている。それらに比べると、接客業ではわかりやすい疎外は感じられず、程度が低く見積もられるのかもしれない。今後は、接客業に特徴的な感情労働などの議論も取り入れたワークショップを行うことも考えている。

### Ⅲ. 学生寮お茶大SCCにおけるワークショップの事例

本章では、お茶の水女子大学の学生寮「お茶大SCC」で、コミュニティのチームビルディングとして行っているワークショップを取り上げる。お茶大SCC (Students Community Commons、以下SCC) は、「共に住まい、共に成長する学生寮」をコンセプトとし、2011年に開寮した。五人で一つの「ハウス」を形成するルームシェア型で構成され、定員は50名である。学部1年生と2年生が、日常的な交流の中で自分の学びを人に伝える力を育て、視野を広げることを目的にしている。また、学部3年生4名がレジデント・アシスタント (RA) として共に住み、寮内活動のサポート、相談、大学との連絡調整を行っている。

寮内の活動の総称を「学生支援プログラム」としており、「学修プログラム」、「寮祭」、「寮生組織」等、大学で設定している行事・活動もあるが、寮生及びRAが主体となって活動を進めている。筆者の北澤はSCC専任の学寮アドバイザーを務め、大学側の担当者として学生支援プログラムを統括している。

#### 1. 「お茶大SCC」の設立

お茶の水女子大学には、SCCを建設する前から、大学院生を対象とした小石川寮と、留学生と学部学生を対象とした国際学生宿舎の二つの学生寮があった。それに加えて、新寮（お茶大SCC）を建設することになり、学生寮のコンセプトと設計案づくりが行われた。新寮建設のワーキンググループの一員でもあった耳塚・桂 (2013) によると、今の学生たちの多くは、かつてとは比較にならぬ「学校の庇護」のもとで成長し、大学の教員に対しても「きめ細かな」指導を期待している。その反動で日本の青年期は、自律・自立を促す人間形成空間を欠いているのではないかと指摘している。学生たちが高校まで置かれていた大人たちの庇護から解放された場として、「他者との共生を強制する場」が必要なのではないかという考えのもと、SCCの理念、建物の設計が行われた。このような経緯をふまえ、SCCは人間形成機能を担う教育寮として、他者との共生を通じて、自立と協調に必要な精神とコミュニケーション能力を培うことを目指して設立された。

詳しい設立の経緯、学生支援プログラムについては [お茶の水女子大学 学生・キャリア支援センター (2014), pp.32-46] を参照されたい。

## 2. ワークショップ導入の経緯

SCCの特徴は「五人で一つのコミュニティ」(「ハウス」と呼ぶ)から構成される、ルームシェア型にある。ハウスメンバーはキッチン、リビング、浴室、トイレを共有するが、その周囲にはプライベートスペースとして鍵のかかる個室を配置している(図2)。しかし、キッチンやリビングの共有、寮内で行われるイベントだけでは寮生の交流は自然には生まれず、おのずと同じハウス、同じ学科に所属しているなど、顔見知りになった者同士の交流にとどまる傾向にあった。

開寮の際には、1年間のみ入寮する学部2年生約25名を募集し、ほぼ全員「初めまして」の状態であった。SCCを運営していく中で要になるのが「ハウス」と「委員会」である。生活に関する日々の課題解決から、行事に向けたプロジェクトの推進まで、寮生の活動は多岐にわたる。まずはお互いの関係づくりができていなければ、共同して物事を進めるのは難しく、その対応策としてチームビルディングを専門とした外部講師(ファシリテーター)を招き、円滑なコミュニケーションをとるためのワークショップを、複数回にわたり企画・実施することになった。外部講師はもともとサークルリーダーズ研修の講師として、お茶の水女子大学との関わりがあった。所属する会社では組織の具体的な課題解決や、リーダー育成を目的としたプログラムを担当しているほか、学校支援地域本部の地域コーディネーターとして、地域と学校をつなぐパイプ役となり活動している。

そして外部講師には、学生・キャリア支援センターを中心とするSCCに関する事業全般を行っていた、文部科学省の特別経費による教育プロジェクト「統合型学生支援システムの構築による女子教育機会の保証」(2010～2013年度)の終わる2013年までの3年間、大学と協働しSCCの運営の一役を担ってもらったこととなった。

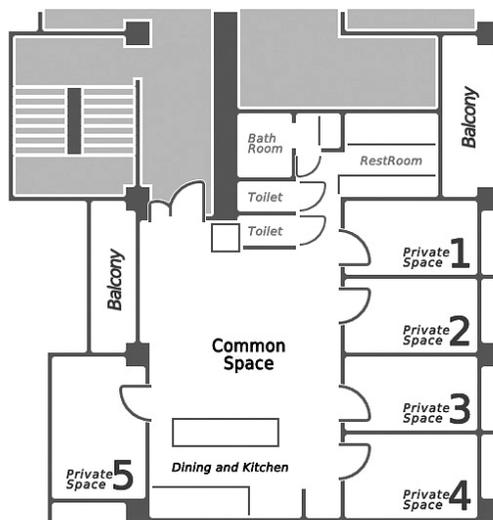


図2 「ハウス」の見取り図

### 3. SCCの課題とワークショップ

北澤が2代目の学寮アドバイザーとして着任したのは2013年になる。学部3年生によるRA制度も始まり、開寮1, 2年目に比べて前年度の経験を活かした寮生活動ができる体制が整うようになってきた。しかし、「ハウスの枠を超えた交流が少ない」と寮生自身が感じていること、1年終了時の居室替えに関して、寮生からの反対があることが課題となっていた。これらの課題の背景には、2年間という在寮期間のため、毎年半数の寮生が入れ替わる（2年生が卒業し、1年生が入寮する）こと、同学年同士でコミュニケーションをとる機会が少ないため、居室替えの際に新しいハウスメンバーとの関係作りに不安を感じていることがあった。

また、RAによるSCC全体を俯瞰した課題発見及び解決、活動のふりかえりの機会として、2014年度からは「前期ふりかえりワークショップ」（8月）、「後期キックオフワークショップ」（10月）（いずれもワークショップ形式のミーティング）が導入されたこともあり、2015年度からは年間計画の中であらかじめ設定し、対象者の参加を必須とした。

文部科学省の特別経費による教育プロジェクトは2013年度末に終了したが、その後も外部講師のファシリテーターには継続して関わっていただいている。大学という組織の都合上、SCCに関わる教職員にも任期や異動がある。そのような中で、担当者が代わっても継続性をもって学生支援プログラムを行うには、継続的に外部講師のファシリテーターが関わる役割は大きい。組織のチームビルディングを専門とし、豊富な経験と知識にもとづいた助言は、教職員にとっても、学生にとっても学ぶことが多い。

### 4. 現在のSCCとワークショップ

現在のSCCで年間計画に組み込まれているワークショップについて紹介する。対象者の参加は必須としているが、授業や他の用事と重なり欠席する者もあり、概ね7-8割の参加がある。ワークショップを企画する際は、外部講師と学寮アドバイザーと事前に打ち合わせを重ねているが、今年度からはRAや寮長を企画段階から参加するようにした。

表1 SCCで行っているワークショップ一覧

名称	開催時期	対象	内容	ファシリテーター
(1) 新2年生研修①	2月上旬	1年生・新RA	次年度に向けての心の準備、役職決め	学寮アドバイザー
(2) 新2年生研修②	3月末	1年生・新RA	ハウス運営に関すること	外部講師
(3) 1年生ワークショップ	6月中旬	1年生・RA	入寮後の不安解消、1年生同士の交流	外部講師
(4) 前期ふりかえりワークショップ	8月上旬	RA・2年生	前期の活動についてKPTふりかえり	外部講師
(5) 後期キックオフワークショップ	10月上旬	RA・2年生	KPTふりかえりの2年生全体で共有	外部講師
(6) 1年生ワークショップ	11月下旬	1年生・RA・寮長	新年度に向けての1年生チームビルディング	学寮アドバイザー

#### 1) 2月：新2年生研修① 新年度に向けての心の準備と役職決め

4月からの新年度に向けての準備は、2月から始まる。対象者は1年生と新RAである。テスト期間が終わる2月上旬に行っている。本研修で行うワークショップは、後半に予定されている役職

決めに向けてのアイスブレイクの位置づけにある。1年間をふりかえり、4月から新入生を迎え、新しい体制でのSCCの活動が始まることを意識し、意欲的に活動にあたることを確認し合った。

## 2) 3月：新2年生研修② ハウス運営に関するワークショップ

3月中旬には2年生がSCCにおける教育プログラムを修了したことを祝して「SCC修了証書授与式(SCC修了式)」を行い、同時期に1年生の居室替えも行われ、新たなハウスメンバーとの生活が始まる。SCCでは掃除や共有スペースの使い方はハウスごとにルールを決めているので、それぞれ違った文化で1年間を過ごした者が、居室替えによって新たなハウスを形成することになる。3月末には新入生が入寮するため、それまでに2年生のハウスメンバーで相談しておく事項がある。

2月の新2年生研修のグループワークの中で、ハウス会議(ハウス毎に行われる会議)とハウス内の清掃に関して積極的なコメントが多くあったので、3月のワークショップでは、「ミーティングシート」を用いたハウス会議のロールプレイを行った。

## 3) 6月：1年生ワークショップ 入寮後の不安解消、1年生同士の交流

入寮から2か月が経ち、今感じている不安なことや、困っていることの解消と、1年生同士の交流を目的としたワークショップを行った。上級生(RA・寮長・副寮長)も参加し、1年生と直接関わり、今後の支援につなげられるようにした。ワークショップでは、「ワールドカフェ」やペアワークを取り入れ、色々な人と話すきっかけを作るよう心掛けている。参加者からは、「自分のハウスのことしか知らなかったので、他のハウスのことや、ルールの違いも知ることができてよかった」、「1年生同士、普段寮内や授業で顔を合わせても話しかけられないので、このような場があってよかった」という声を聞くことができた。

## 4) 8月：前期ふりかえりワークショップ

試験が終了し、長期休暇に入る前に、RA、2年生の寮長、副寮長を中心に前期の活動をふりかえり、後期への活動へつなげることを目的としたワークショップを行った。今年度より寮長が企画段階から参加し、ワークショップの対象を2年生全体に広げた。RAと寮長・副寮長だけでは、実際のハウスや委員会の様子はわからないので、色々な2年生の視点から考えたいという意向に基づくものである。ふりかえりの際は、プロジェクト・ファシリテーションで使われる「KPT(けぷと)ふりかえり」のフレームワークを用いている。Keep(よかったこと、継続したいこと)、Problem(困ったこと、問題点)、Try(今後の活動で試したいこと)の視点でふりかえり、参加者全体で共有し、今後に向けて掘り下げておきたいことを重点的に話し合った。

## 5) 10月：後期キックオフワークショップ

長期休暇が明けた後期開始の10月初旬に、2年生とRAを対象としたワークショップを行っ

た。2年生はあと半年で卒寮を迎えるが、卒寮するまでSCCをリードし、自分の経験を後輩に伝えていくこと、SCCで寮生活を過ごす意味を確認することを目的としている。内容は8月の前期ふりかえりで行ったKPTを、前回欠席していた者もいるので再度共有し、自分が思ったこと、考えたこと、共感したことが反映されたKPTにしていくことを心掛けている。

KPTふりかえりに挙がるのは、掃除や、ハウスでの話し声が騒がしいといった日常生活で気になっているが直接言いづらいことや、来年度の年間行事についてなど、大小さまざまである。ここでオモテに出てきたことを、後日委員会で具体化するなど、寮生たちの話し合いのきっかけにはなっているように推察される。

#### 6) 11月：1年生ワークショップ 新年度に向けての1年生チームビルディング

6月に続いて2回目の1年生のワークショップは、新年度にハウス、委員会というチームで活動をする際に、1年生同士が顔見知りであること、ゆるやかな繋がりをもった関係であること、そのためにはどのようにしたらよいかを知り、共有することを目的とした。後半には、寮長とRAが、10月の後期キックオフワークショップでの話し合いの内容と、それらをもとに作成した来年度のスケジュール案の説明を行った。

### 5. 寮生活におけるファシリテーションの実践

「3. SCCの課題とワークショップ」でも触れたように、毎年半数の寮生が入れ替わるSCCにおいてワークショップは、「共に住まい、共に成長する学生寮」というコンセプトを確認する機会となっている。入寮したばかりの1年生、寮内の色々な場面でリーダーとなる2年生、RAの3年生、そして学寮アドバイザーとは、SCCのコンセプトのとらえ方は異なる。ワークショップを通じてSCCのコンセプトの共通理解を深め、寮生活がファシリテーションの実践の場となることが期待される。

お茶の水女子大学をはじめ、近年学生寮を新設している大学では、経済的支援だけではなく教育的価値を付加した学生寮（いわゆる教育寮）を建設するケースが増えている。寮生活を通じた人間形成は、その効果を本人が実感できるのは卒業後であることが多い。SCCに限ったことではないが、寮生活では生活に密着した大小の問題を抱えながら、どこかで折り合いをつけながら生活を送っている。それに加えハウス、委員会といったチームで活動することの多いSCCでは、リーダー一人がチームを引っ張っていくよりも、チームの輪を大切に作る協調型のリーダーシップが求められる。そのような中、寮生からは、SCCでファシリテーションによる話し合いの方法を経験したことを、授業、部活動、サークル、アルバイトといった寮以外の場面でも活用したという報告を聞くことがある。寮生活が寮生自身にとってどのような意味をもったか、本人が実感することはまだ先であるが、チームメンバーの考えを引き出し、解決方法を導くといったファシリテーションのスキルを寮で学び、すぐに実践できることは寮生にとって有益であると考えられる。

#### IV. ファシリテーターのスキルはどのようにして学び、習得し、実践することが可能か

##### —「事実質問」に基づく方法論の検討—

##### 1. ファシリテーターに求められるスキルを学ぶ方法論

ワークショップや会議等の話し合いの場でファシリテーターはその役割を果たすことが求められる。彼ら、彼女らに「場を共有したことの意味に参加者が気づく手伝いをする事」が期待されているのであるなら、それを実現するためにどのようなスキルが求められているだろうか。たとえば、堀(2004)は、このような場を先導、保持、介入、終息させるスキルを挙げている。また、三田地(2013)は、これらのスキルを習得、実践する際の前提ともいべきファシリテーターに求められる5つの「心得」<sup>(1)</sup>と実際にその場を運営していく際の15のステップを組み立てるスキルを提案し、これらの心得やスキルの実践の方法を具体例やワークシート等を用いて説明している。たしかにこれらのスキルはファシリテーションを実践する上で重要な要素であろう。しかし、このような複数の異なるスキルを常に意識しながらファシリテーションを実践していくことは容易ではない。

本章で検討する「事実質問」に基づく方法論は、ファシリテーションにおいて求められるスキルの学習、習得、実践する上での方法論について具体的かつ示唆的な知見を提供している。その核心は、「『なぜ?』と聞かない質問術」(中田2015)に集約されるものであり、簡潔である。

なぜ、「なぜ?」との質問を避けるべきなのか。三田地(2013)は、ファシリテーションにおいて自他の行動について常に「なぜ」という問いかけをしながら場を進めていくことが重要であると指摘する。そして、この「なぜ」をマクロ、ミドル、ミクロに分けて、「なぜこのワークショップに参加するのか」(マクロ)、「なぜこのプログラムをしているのか」(ミドル)、「なぜこの問いかけをするのか」(ミクロ)という問いを意識することが重要だという。なぜならこれらの「なぜ」を常に問うことが、参加者とファシリテーターにその場の目的を明確化させ活動への動機付けを高めることになるからだ[三田地(2013), p.18]。確かに、ファシリテーターは参加者が自らその「なぜ」に対する答えに気付くことを促す必要がある。しかし、まさにそれゆえ、「なぜ?」との問いを相手に対して発することは控えなければならないのだ。

たとえば、地域活性化をテーマとしたワークショップを企画したとする。そこで、参加者の参加理由を「なぜ?」という質問で聞いた場合、どのような返答が返ってくるだろうか。「地元の商店街がシャッター街になってしまった。どうにかしたいと思ったから」、「若者が地域から出て行ってしまって地域行事ができなくなったから」、「地域創生は日本社会の取り組むべき最も重要な課題だと思うから」等の返答を想像することができる。納得のできる応答であり、またこれらの答えは主催者が期待していたものでもあるだろう。しかし、やり取りはここで終わってしまう。また「本当の」参加理由が上記のものであるか否かを検証することができない。答えた人は正直にその参加理由を語っていたとしても、他にもあるかもしれない理由を探る機会は、「なぜ?」という問いと答えによって失われてしまう。

ここで、「事実質問」に基づく方法論を採用すると、以下のような問いかけになる。「あなたはこのワークショップのことをいつ、どこで知りましたか」、「このワークショップのことについて誰かと話しましたか」、「どのような話をしたか覚えていたら教えてください」。このようにワークショップについての事実を質問することによって、参加者がワークショップ参加を決めた背景が具体的に浮かび上がってくる。友人に誘われて参加したという場合、地域活性化というワークショップのテーマよりもその友人とずっと話したいと思ったことが本当の参加理由かもしれない。商店街の店主とこのワークショップのことについて話しをした時に、「地域活性化って具体的にどういうこと?」と問われ、答えに窮してしまったことがきっかけで参加したのかもしれない。「なぜ?」と問われれば、前段に挙げたような問いと答えのかみ合った明快な回答は得られるかもしれない。しかしそこから個別具体的な参加理由を探っていくことは困難だろう。しかし事実質問を重ねていくことで参加者一人ひとり固有の参加理由を参加者自身が気づくきっかけを提供することができる。

## 2. 「事実質問」に基づく対話型ファシリテーション

「事実質問」に基づく対話型ファシリテーションは、国際協力の領域で活動する和田信明と中田豊一がその現場経験から練り上げた手法である(和田・中田2010、中田2015)。そして、「なぜ」という問いが課題解決を阻む要因となる危険性を、具体例を挙げて説明している。

たとえば、栄養不良の子どもが多い開発途上国の農村部で援助活動を実施する場合、「なぜ子どもたちは栄養不良なのか」と村民に問えば、多くの場合貧困が原因であるとの返事が返ってくるという。そして食料支援の要請がされる。質問を受ける側は質問者が開発援助関係者であることを知っている。どのような答えをすれば援助を受けることができるか了解しており、質問者の期待に沿うような返答をしているわけである。

しかし、飢餓などの特別な場合を除き、幼児が慢性的な栄養失調に陥る最大の原因は離乳食を適切に与えていないことと下痢などの消化器系の病気が慢性化していることだという。したがって子どもの栄養状態の改善は、食料不足や不衛生な状況の改善という外的な課題解決と併せて、家庭の食習慣と乳幼児のケア方法の改善という行動の変化をもたらす当事者の内的な気づきが必要であれば解決されないという。外的な原因が分かっていたとしても、それだけでは問題解決につながらないのだ。

では、どのような問いかけをすればいいのだろうか。「あなた方の近所には、経済的には貧しいのに子どもは健康で発育がよい家庭はありますか」。これが、和田、中田がその著書において紹介している事例での質問である[和田・中田(2010), p.303]。これはある国際協力団体の担当者の発した質問であるが、この団体は子どもの生活状況の改善活動において豊富な経験を有していたという。この問いかけに対して「村の中に数軒そのような家がある」ことに村人自身が気づいた。そこで、同団体は村民たちがそれらの家庭を訪問して子どもたちに与えている食材や調理法を効果的に聞き出すための訓練を行った。そしてこの調査を実施した結果、これらの家庭の多

くで芋のツルや小さな沢ガニ、アサリなど村で簡単に手に入る食材を子どもたちに与えていることが分かったという。ただ、この村ではこれらの食材は、食用に適さない、幼児には与えるべきではないと信じられていたため用いられてこなかったのだ。その後、同団体は村民たちが発見したこの「容易に入手できて栄養価の高い食材」の調理法や子どもを栄養不良にしない方法を学ぶ勉強会を実施した。これらの実践は家庭での食習慣の変化をもたらし、同村での子どもの栄養状態は大きく改善したという<sup>(2)</sup>。

紛争や早魃などによる飢餓が問題となっている場合、緊急の食料支援は必要である。しかし、このような場合を除き栄養状態の改善を外部からの食料支援に依存することは問題の根本的な解決にはつながらない。上記の事例においては、事実質問を通して自分たちの中から問題解決の糸口を見つけたことにより内的な気づきが促され、解決につながる行動の変化につながったといえる。そして、「事実質問」が課題解決のためのきっかけを当事者に提供するという点は、先ほど挙げた地域活性化ワークショップの事例についても当てはまるだろう。本来多様である参加理由を参加者それぞれが自分で気づくことによって、各自のもつ課題と関連づけることによりその場に参加する目的が明確化されるからだ。

この方法論において、ファシリテーターに求められているスキル習得のための方法は明快である。「なぜ？」と聞かずに事実を聞く。これだけである。もちろん、事実を聞いていくことで、当事者がその理由に気付くことを促すことにつなげるためのスキルは必要となる。しかし、参加者の気づきを促すという目的に沿って事実質問を重ねていくということは、普段の日常会話の在り方を見直すことから始めることができる。また、複数の異なる領域のスキルが求められているわけではないという点でも実践しやすいという利点を有している。そこで、次節ではなぜ事実質問が当事者の気づきを促しうるのか考えてみたい。

### 3. 事実質問が明らかにすること

事実質問の効果を理解するためには、質問には3種類あることを確認する必要がある。感覚や感情を聞く質問、考えや意見を聞く質問、そして事実を聞く質問である。そして、これらは人間が現実を捉える領域に対応している。つまり、「感覚、感情」、「考え、意見」、「事実」の異なる3領域で現実を認識し、三者を関連づけてこれを意味づけているのだ [和田・中田 (2010), p.33]。

この点を中田は朝食をテーマとした会話を例に挙げて説明している。①「朝ご飯は何が好きですか」、②「朝ご飯はいつも何を食べますか」、③「今朝、朝ご飯として何を食べましたか」という三つの質問がそれぞれ①「感覚、感情」、②「考え、意見」、③「事実」を問う質問に対応する。そして、②が事実に関する質問ではなく、回答者の考えもしくは思い込みである点であることを指摘し、②と③が混同されやすいと注意を促す。「いつも」とはいつのことか特定できない。「いつも」と思い込んでいる可能性がある<sup>(3)</sup>。また、この混同が原因で事実に基づかないがもっともらしく聞こえる「考え」や「意見」のやり取りが、日常会話から公的な会議の場に至るまでみられると論じている。このような抽象的で観念的な「考え」や「意見」の応酬により、話し合いの

内容が実りのない議論のための議論になる場合が多くある。そして、当事者の気づきを促す現実の理解を阻み、話し合いを問題解決や合意形成、価値創造につなげることを難しくする。

事実質問は「時」と「場所」が特定できる事柄についての質問である。この点を意識することにより二領域に関する質問との混同を避けることができる。つまり「いつ」「どこで」「誰が」「何を」に関する質問が事実質問であり、これらは過去に起きた事実を思い出させる。もちろん、人間の記憶は確実なものではない。事実と思い込んでいる場合も考えられる。また同一事象を複数の人が夫々の仕方認識し、異なる事実を主張することもある。しかし、ここでは「事実」が客観的事実であるか否かは重要ではない（過去の事実の客観性を認定することは原理的に不可能である）。「時」と「場所」を手掛かりとして、当事者自身が過去に向き合った「事実」を想起することで、過去の自分と対話することに事実質問の目的はある。そのことによって、どのような「感覚、感情」、「考え、意見」をもってその現実を意味づけていたのかを当事者自身が発見することを促すのだ。

たとえば、事実質問の練習の一つに「困っていること」について話し合う課題がある。自身が「困っている」と思っていることについて、「なぜ」と聞かずに以下のような事実質問をする。それは、「そのことが原因で何か具体的な問題が生じたことがあるか」、「誰かにそのことを指摘されたことはあるか」、「そのことを直そうと努力したことはあるか」、等の質問である。これらはいずれも「時」と「場所」が特定できる質問だ。これらの質問を通して、困っていると思っていたけれど実際はそうでなかった、もしくは困っていることの内容は自身が考えていたこととは別のことであることに自身で気づく可能性が開かれる<sup>(4)</sup>。

事実質問はコミュニケーションの一つの方法である。その特徴を、「会話」と「対話」の差異 [北川・平田 (2008), p.77] から考えてみたい。会話は文脈を共有し、相互に察しあえる関係性を前提になされるのに対して、対話は異なる文脈を背景にもつ者同士が、分かり合えないことを前提になされる。換言すれば、会話が主にシンパシー (sympathy: 感情移入型である同調、同情) に基づくのに対し、対話ではエンパシー (empathy: 「自他の区別を前提としたうえで、意識的・能動的に他者の視点に立ち、他者の立場に置かれた自分を想像することに基づいた相手理解」 [北川・平田 (2008), p.133]) が働いているといえるだろう。相互理解を促すコミュニケーションのためにはこの両者が必要であるが、価値観の多様化する社会では意識的にエンパシーの発想をもつことが重要になる [北川・平田 (2008), p.134]。そして、事実質問は対話者間においてエンパシーに基づく対話の共通の土台を作るための具体的方法と位置付けることができるだろう。

#### 4. まとめ

本章では、事実質問に基づくファシリテーションの方法論を検討した。

「なぜ」という、理由や根拠を自らに問うことは、問題解決や合意形成、価値創造の創造的な場づくり (ファシリテーション) において必要なことである。しかし、この問いを他者に対して発することを控えることがファシリテーターの重要なスキルの一つであることをこの方法論は教

えている。

「なぜ」という問いとそれに対する答えは、状況によって変化しうるものであり、また究極的な答えはない。「なぜ」という問いに答えることを求められると、回答する側は状況を固定化し、とりあえず相手が納得してくれそうな「建前」の答えをすることになる。ファシリテーターに求められているのは、このように話し合いの場が形式的なものになってしまうことを防ぐことだ。事実質問に基づくファシリテーションは、そのための具体的、実践的な方法論ということができるだろう。

## V. おわりに

以上、本論文では、ファシリテーションのスキルをどのように大学教育の中で学び、実践することができるかを、筆者の具体的な実践例と方法論から考察してきた。

Ⅱ章の立教大学でのワークショップでは、大学生のアルバイトという多様な経験を大学教育の中に取り入れ、疎外という抽象的な概念と照らし合わせる。そのためには、前もっての周到な準備が必要であり、参加者がそれぞれの具体的な経験を共有する手助けをするスキルが必要となる。Ⅲ章のお茶の水女子大学の学生寮の例では、チームビルディングとコンセプトの共通理解にファシリテーションが有効であることがわかる。学生がファシリテーションを経験することは、寮以外や卒業後の多くの場面でも有益であり、教育的価値を付加した学生寮という観点からもファシリテーションの価値は大きい。Ⅳ章では、ファシリテーションのスキルについて具体的かつ示唆的なひとつの方法として、「事実質問」に基づく方法論を紹介した。その方法は、非常にシンプルではあるが、応用範囲は広い。

このように、ファシリテーションとは、抽象的な考え方で終わるものではなく、実践が可能で伝達可能なスキルとしての側面を持つ。いかに大学教育の中でそのスキルを学び、実践の中でそのスキルをブラッシュアップできるだろうか。具体的な実践や方法論から、一部ずつでも言語化し、実践に反映することが重要だろう。

最後に、本論文の限界として、あくまで筆者の関わる例から、ファシリテーションを考察している点がある。ファシリテーションには、集まるメンバーの背景や相互理解の程度の差、そして、問題解決・合意形成・価値創造などの目的の違いなど多様性がある。本論文の例は、あくまで上記3つの文脈に即して有効性が示唆されることのみを述べている。他に应用できるかという検討と、より広い観点でファシリテーションに必要なスキルを整理し直すことが必要だろう。

## 参考文献

- Blauner, Robert (1964) *Alienation and Freedom: The Factory Worker and His Industry*, Chicago: The University of Chicago Press. (= 佐藤慶幸監訳 (1971) 『労働における疎外と自由』 新泉社。)
- 堀公俊 (2004) 『ファシリテーション入門』 日経文庫。

北川達夫・平田オリザ (2008) 『ニッポンには対話がない』三省堂。

耳塚寛明・桂瑠以 (2013) 「学生寮への教育的期待—お茶大SCCの実践と課題—」京都大学高等教育研究第19号, pp.87-97, 京都大学。

三田地真実 (2013) 『ファシリテーター行動指南書—意味ある場づくりのために』ナカニシヤ出版。

中田豊一 (2015) 『対話型ファシリテーションの手ほどき』ムラのミライ。

お茶の水女子大学 学生・キャリア支援センター (2014) 『「統合型学生支援システムの構築による女子高等教育機会の保証」事業最終報告書』 pp.32-75, 110-114 お茶の水女子大学 学生・キャリア支援センター。

坂無淳・沖直子・河東仁・空閑厚樹 (2015) 「大学教育におけるファシリテーション：立教大学コミュニティ福祉学部の実践例から」『立教大学コミュニティ福祉学部紀要』第17号, pp.21-41。

佐藤壮広・沖直子・河東仁・浜野美香・空閑厚樹 (2010) 「地域社会と大学をつなげるコミュニティ・ファシリテーション」『立教大学コミュニティ福祉学部紀要』第12号, pp.89-108。

和田信明・中田豊一 (2010) 『途上国の人々との話し方—国際協力メタファシリテーションの手法』みずのわ出版。

## 註

- (1) 常に「なぜ」と問いかける、プロセスを見る、安心・安全な場の確保、中立である、参加者の相互作用を信じる。
- (2) このような方法は貧困をもたらす構造的な問題を等閑視することになるとの指摘があるかもしれない。たしかに問題の根本原因に取り組む必要はあるが、まず目の前にある問題を具体的に解決するために利用可能な手段を探るという国際援助現場での実践的な要請に応える必要があるという背景を理解する必要があるだろう。
- (3) 実際、朝食に何を食べたか時（今朝、昨日、一昨日）を特定して確認すると、いつも食べていると思っていた食事内容と異なっていたという事例が紹介されている（和田・中田2010：28）。
- (4) たとえば、職場の机が整理できないことに困っている、という女性の例（和田・中田2010：58）では、事実質問に答えていくうちに以下のことに気付いたという。すなわち、彼女は整理ができないことに困っていたわけではなく、いつも整理されている隣席の男性同僚と自分を比べ、「女のくせに」整理整頓ができない自分に引け目を感じていたのだ。自身のもつジェンダーバイアスが困っていることの原因であることに気付いたという。