



ANNUAL REPORT 2020 vol.1

特集：オンライン講座への展開と課題

～私たち、こうしてみました！～



一般社団法人 日本体験学習研究所

ANNUAL REPORT 創刊号発刊にあたって

小誌「体験学習実践研究」第 18 巻(2019 年 6 月発刊)をもって廃刊とさせていただくことになりました。

小誌創刊は、当時南山大学人文学部心理人間学科と当時に人間関係研究センターが南山短期大学より引き継がれ、2000 年 4 月に開設され、当時の人間関係研究センターの講座にご参加いただいた方々が集まり、体験学習実践研究会を開催したのが契機になっています。

愛知県下の小学校や中学校、高等学校の先生がラボラトリー体験学習の実習教材を活用して、児童・生徒の人間関係づくりの授業展開をされたことを交換する形で、小誌「体験学習実践研究」の創刊号が発刊されたのです。

Vol. 8 まで、人文学部心理人間学科同僚の楠本和彦先生とご一緒に小誌を発行していました。Vol. 9 から、まだ任意団体でしたが、日本体験学習研究所が発行を引き継ぐ形で、小誌の発行を行ってきました。その間、南山大学教員養成 GP の採択を文部科学省より受ける際には、現場の先生との体験学習実践研究会の年数回の開催、また現場の先生による小誌への投稿も、大切な役割を果たしてくれました。

2015 年、津村の南山大学退職に伴い、一般社団法人日本体験学習研究所として小誌発刊に伴い、研究員の投稿が多くなってきていました。

発刊部数は、毎年 1000 部を発刊しておりましたが、最近では購読者が限定されてきており、正直残部を大分抱えるようになってきています。その中、2020 年、新型コロナウイルス感染症の感染拡大が起り、私たちを取り巻く教育環境はじめ社会状況に変革が問われる年になりました。

小誌の第 19 巻を継続発刊するかどうかの議論を行う中で、研究員の研究活動を記事にして掲載し、従来の紙面の形ではなく、ネット上で提供できるデジタル研究誌として発刊してはどうかという提案があり、そのような形態で進める方向で話し合いは進みました。また、従来のように代価をいただくのか、それとも無料にするかの議論もしましたが、多くの方にお読みいただけることともう少し自由な記事の掲載もあってもよいのではないかという意見も出されました。最終的に、もっと気楽に読める雑誌を、デジタル(PDF)ファイルを NET 上で無料にて提供し、広く研究員の活動を知って頂くのが良いのではないかという結論に至りました。

タイトルも「ANNUAL REPORT」として、心機一転。装いを新たにデジタル雑誌として発刊することになりました。多くの方々のご意見をいただきながら、楽しく実り多い雑誌になっていくことを楽しみにしています。

「体験学習実践研究」は第 18 巻で廃刊になりますが、引きつづき「ANNUAL REPORT」をご愛読頂けますことを願っております。

2020 年 11 月 1 日

一般社団法人日本体験学習研究所
代表理事・所長 津村 俊充

巻頭特集

JIEL サテライトオフィスを完成するまで

一般社団法人日本体験学習研究所 代表理事・所長 津村 俊充 -----2

JIEL 座談会 「オンライン講座への展開と課題～私たち、こうしてみました!～」 ----- 9

実践報告

◆ 体験学習実践研究会・報告

第 34 回 体験学習実践研究会・報告

「ファシリテーションの人間観」 ～わたしは、わたしたちは人をどうみているか～

一般社団法人日本体験学習研究所 研究員 後藤 雅子 -----25

第 35 回 体験学習実践研究会・報告

実習「まちは私たちににかかっている」

～実習の作成過程と概要～

一般社団法人日本体験学習研究所 研究員 岡田 衣津子・岸田 美穂・林 芳孝 -----34

第 35 回 体験学習実践研究会・報告

実習「まちは私たちににかかっている」

～オンラインでの体験学習を企画・実施したふりかえりから～

一般社団法人日本体験学習研究所 研究員 岸田 美穂・岡田 衣津子・林 芳孝 ----- 45

第 36 回 体験学習実践研究会・報告

「レヴィンの力の場の分析」を活用した地域コミュニティの現状把握と未来への展望

一般社団法人日本体験学習研究所 研究員 岡田 衣津子 ----- 53

◆ 応用実践

実習「看護場面におけるロール・プレイング」

～臨地実習場面における患者とのコミュニケーション演習～

一般社団法人日本体験学習研究所 研究員 鈴木 由子 ----- 57

組織内にある既存のビジネスの文脈に AI (Appreciative Inquiry) を重ねる試みの実践報告

(導入・Discovery 編)

一般社団法人日本体験学習研究所 研究員 垣内 芳文 ----- 66

◆ オリジナル実習の創作

実習「カミコプターを飛ばそう」 ～対話型組織開発アプローチの学びの実践として～

一般社団法人日本体験学習研究所 研究員 林 芳孝 ----- 71

◆ 実践報告

感受性訓練読書会① 「感受性訓練を題材にしたオンライン読書会実施報告」

秋山 善克 ----- 79

感受性訓練読書会② 「オンラインでの LTD 話し合い学習法を用いた読書会」

一般社団法人日本体験学習研究所 研究員 後藤 雅子 ----- 81

JIEL サテライトオフィスを完成するまで

一般社団法人日本体験学習研究所

代表理事・所長 津村 俊充

厚生労働省が2020年1月16日に中国より帰国した方より新型コロナウイルスが検出されたと発表されて、日本全国に新型コロナウイルスの感染が広がり、今もなお、社会生活においても、日本経済においても、その影響を受けています。

JIELの活動も、1月25日(土)26日(日)開催の第7回AIアプローチ基礎講座をリアルな対面式の合宿講座を行ったのを最後に、2020年7月初旬の時点は未だリアルな対面式の公開講座は、中止にしたり、延期にしたりする中で、ONLINE (Zoomを用いた) 講座に新しく展開をしていく必要が生まれました。

先ず、頭をよぎったのは、「スクリーン越しに体験学習をどのようにすればいいのか?」「それは難しいだろう!」という声を聴きながらも、新型コロナウイルスの感染が拡大するとともに長引く中であって、「難しい」で活動を中止する訳にはいかなかったのです。

その中であって、2月22日(土)から26日(水)まで開催予定であった第5回Tグループファシリテーター・トレーニング講座は、2月21日(金)にプレスタッフミーティングとして、トレーナースタッフも事務局スタッフも清里清泉寮に集合し、長い時間をかけて議論し、前日に中止のお願いメッセージを出さねばならないという重大な結論を下したことは、忘れもできない出来事になっています。後日と言うか、該当の期間中にZoomを用いて、一度今回の事情の説明と今参加者がどのような思いでいるかなどを話し合う機会をもちました。このZoomミーティングの中からも大きな勇気と知恵をもらいました。

正直、JIELの経営的な状況もあり、すべての講座を中止にする決断はできず、3月14日(土)15日(日)16日(日)に第7回AIアプローチ応用講座を開催することにしました。すでに参加申込者16名にONLINE開催でご参加いただけるかどうか確認させていただき、参加を了解していただいた12名の参加者を対象に、ONLINE (Zoom) を用いて丸3日間の講座に挑戦したのが今の私のONLINE講座開催のベースになっています。「体験学習はONLINEでは難しい!」を覆すだけの3日間の講座をやり終えられたことが、私の大きな支えになっています。その時に参加して下さったみなさまに大感謝です。

その後、4月18日(土)第1回私たちの暮らしを考えるワークショップ「地球温暖化」、4月25日(土)研究員の垣内さんによる「第1回チームや組織づくり入門：支援者のマインドセット」、5月22日(金)研究員の鈴木さんによる「第1回人間関係づくり入門」、国重浩一さんを講師に5月24日(日)に「STAY HOME：特別ナラティブ・セラピーワークショップ」、6月6日(土)に垣内さんによる「第2回チームや組織づくり入門：エントリーする」などの講座開催をサポートしながら、ONLINE講座のノウハウを少しずつですが、学習していきました。そして、6月20日(土)・21日(日)に、第19回ラボラトリー体験学習基礎講座を新しくプログラムを組み替えて、できるかぎりONLINEの特徴を生かしながら、午前9時30分から午後5時30分までの丸2日間の体験学習のプログラムの実施を行うことができました。

これらの体験を通して、ONLINE での体験学習講座のプログラムや進め方などにおいて学んできている留意点は改めて、書き記しておきたいと考えました。

特に今回は、現在7月12日(土)にセッティングしている機材のお話をさせていただこうと思います。写真1をご覧ください。現在の四国徳島の自宅にて、JIEL 阿波サテライトとして準備し、講座運営をしている機材の設置写真です。



購入履歴をみると、なんとONLINE (Zoom) のための小品も含めて17品もの機材を発注しているようです(笑)。

まずは、画像と音声をよりクリアに参加者に提供することを考えました。

- ◎ 3月3日、ロジクールウェブカメラ C920 n と、マランツプロ放送・配信 USB コンデンサーマイク・ブームアームスタンド付きでした。実は、現在、ONLINE サテライトオフィスでは、この2つの姿はありません。C920 n は、カメラもマイクもそれなりにすぐれており、できる限り簡単な装置でONLINE (Zoom) を利用する場合に限り利用しています。

※ ロジクールウェブカメラ C920 n

https://www.amazon.co.jp/gp/product/B07QQR6G5N/ref=ppx_yo_dt_b_asin_title_o03_s00?ie=UTF8&psc=1

※ マランツプロ放送・配信 USB コンデンサーマイク・ブームアームスタンド付き

https://www.amazon.co.jp/gp/product/B01GHUA3XA/ref=ppx_yo_dt_b_asin_title_o04_s00?ie=UTF8&psc=1

- ◎ 次に購入したのは、LAN ケーブルでした。Wifi ルーターでの運用ではなく、安定したネット環境でサービスを提供するためには有線がやはり優位なようです。

※ LAN ケーブル CAT7 準拠 [Danyee®一年間保証] インターネットケーブル

https://www.amazon.co.jp/gp/product/B01NORKSGA/ref=ppx_yo_dt_b_asin_title_o01_s00?ie=UTF8&psc=1

- ◎ 4月10日には、デジタル背景機能をよりきれいに映し出すために、グリーン布バックを発注し、購入しました。結構、このあたり時期から Zoom の背景機能が参加者も含めて、いろいろと試され

るようになってきました。津村も、JIEL のWEB 関連やプログラムガイドのデザインをすべてお願いしているテンゴクヤデザインの櫛田康代さんに依頼して、JIEL 専用のデジタル背景の作成も依頼しました。しばらく、JIEL 専用背景を活用する時期が続きます。

※ Hermotop 背景布 緑 強力クリップ 2 点付き グリーンバック 1.8m x 2.8m 布バック 無地 クロマキー 写真スタジオ バックスクリーン ポール対応 全身撮影 180 x 280 cm

https://www.amazon.co.jp/gp/product/B07VBQYSS4/ref=ppx_yo_dt_b_asin_title_o08_s00?ie=UTF8&psc=1

- ◎ 4 月 16 日に、LED リングライトを発注しました。WEB カメラも整え、マイクも改善し、グリーン背景でデジタル背景も変化が起こり、全体的に設備も整ってきていました。ただ、講座やミーティング時の自分の表情などをもっとクリアに発信するためには、ライト不足を感じるようになりました。そこで、JIEL に関わってくださっている仲間の方から、LED リングライトが有効である情報を頂きました。その日のうちに、発注をしました。

※ リングライト 10' LED リングライト 三脚スタンド付 3 色モード Bluetooth リモコン USB ライト照明キット 卓上スタンド 高輝度照明 SMD LED 電球 スマートフォンスタンド付き 調光可能 Youtube ビデオ/自撮り写真/美容化粧/カメラ撮影用セット

https://www.amazon.co.jp/gp/product/B07TDFC5XM/ref=ppx_yo_dt_b_asin_title_o04_s00?ie=UTF8&psc=1

- ◎ これで、ほぼ Zoom によるミーティングや講座のための機材は一通り揃いました。きっと、以上のセットと PC があれば、Zoom による講座は可能だろうと思います。それも、画像も音声もある程度きれいな情報で提供できるでしょう。ここからは、かなり細部の領域に入っていきます。まずは、机周りに、現在時刻を提示してくれる時計があると便利であることがわかりました。ほどよい大きさと、正確な時間を示してくれる時計です。講座やミーティングは、開始時刻が告げられ、終わりの時間も明示されています。そのためにも、開始時間に講座が正確にはじめられ、終わりもしっかりと確認するためです。いろいろな機種の中から私は、セイコークロックの下記の置き時計（もちろん電波時計です）を発注しました。今もなお、まちがいに時を刻んでくれています。

※ セイコークロック 置き時計 02:黒 本体サイズ:8.5×14.8×5.3cm 電波 デジタル カレンダー 快適度 温度 湿度 表示 BC402K

https://www.amazon.co.jp/gp/product/B07F72X5JJ/ref=ppx_yo_dt_b_asin_title_o07_s00?ie=UTF8&psc=1

- ◎ 次に、Zoom 講座のプログラムの展開に変化をつけるための大切な道具を準備することにしました。書画カメラです。書画カメラの情報も、Facebook の仲間からの情報発信で、書画カメラの存在を知りました。知った瞬間に、ネットサーフィンが始まっています。ご紹介いただいたのは、ポータブルで機動的な書画カメラでしたが、私はネットサーフィン中にこちらの機種に決めました。CZUR の ET16Plus という機種です。これは、A3 の大きさまでのスキャナー機能を持っています。プラス書画カメラ機能も使えるというタイプです。それと、私には大事なものは、私の PC は MacBook もしくは Pro なので、アプリケーションの OS がマック対応であることも重要になります。このスキャナーは書籍を裁断することなく、自炊もできるという代物です。よって、バキュームリフターミニと、透明アクリル板も同時購入しています。結構、今も役に立っています。書画カメラを使って、小講義や講座を行った後に、それに記載したメモも含めてすべてスキャンできますから、講座後

に PDF ファイルとして、保存したり、保存した PDF を参加者に添付ファイルでお送りすることができます。

※ CZUR ET16 Plus ドキュメントスキャナー ブックスキャナー 非破壊 スキャナー a3 スキャナー 1600 万画素
OCR 機能 日本国内専用

https://www.amazon.co.jp/gp/product/B07D6GFBHC/ref=ppx_yo_dt_b_asin_title_o06_s00?ie=UTF8&psc=1



※ 光 スミホリデー アクリル板 透明 3×320×545mm A000-3S

https://www.amazon.co.jp/gp/product/B001D7BTNG/ref=ppx_yo_dt_b_asin_title_o05_s00?ie=UTF8&psc=1

※ スリーアキシス(three axis) バキュームリフターミニ2 個組 最大耐荷重 2kg 15901

https://www.amazon.co.jp/gp/product/B001S7M5QG/ref=ppx_yo_dt_b_asin_title_o06_s01?ie=UTF8&psc=1

◎ ここからは、画像に関する改良活動です。WEB カメラによる配信をやめて、私が手元にもっているパナソニック GX8 という、ミラーレス一眼レフカメラを利用することを考えました。交換レンズを換えることにより、画像に変化をつけることができるのです。人物(話者)に焦点を当てて、背景はぼかすというような効果です。そのためには、近くにカメラを置くので、広角レンズで F 値が小さなレンズ(いわゆる明るいレンズ)があれば、効果は抜群です。今、私は、パナソニック GX8 用に購入していたライカレンズ DG SUMMILUX 15mmF1.7 を使用しています。デジタルカメラによる映像を PC に入力するために HDMI キャプチャカードという機材が必要になります。6 月 3 日に私が発注をしたのは Elgato Cam Link 4K という商品です。台湾製のようなのですが、日本製のものもいくつかありそうです。相変わらずネットサーフィンというか、いろいろなコメント、レビューメッセージを読み尽くし、この小品に決めました。最初は、いつ送られるかわからないメッセージでしたが、意外に早く 6 月 22 日に配達を受けました。このキャプチャカードによって、画像処理だけでなく、マイク入力関係も改善されることになりました。マイクは弾き語りで使っている SHURE のマイクを使うことにしました。

※ Elgato Cam Link 4K [録画・配信用コンパクト HDMI キャプチャカード(日本国内正規品)] 10GAM9901

https://www.amazon.co.jp/gp/product/B07K3FN5MR/ref=ppx_yo_dt_b_asin_title_o02_s00?ie=UTF8&psc=1

◎ 6 月 23 日には、ついに四国徳島阿波サテライトにも、光ケーブルの設置工事を行いました。それまでは、4 月 10 日 GMO とくとく BB の、WiMAX2 回線のギガ放題(3 年)に加入して、ルーターを名古屋と徳島との往復時に持ち歩いていたのです。コロナ禍の中で、各種学校教育、また企業組織におけるテレワーク、さらにはオンライン飲み会なる会合までネットを利用するようになり、Wifi の電波状況もだんだん不安定になってきたのです。その結果、どの程度滞在するかわからないけ

れども、徳島の自宅にも光回線の敷設工事を依頼したのです。そのために、有線ケーブル（できれば、速さと安定性のためにカテゴリ 8）を 6 月 6 日に、あらかじめ発注したのです。今では、安定したネット環境で、JIEL 四国徳島阿波サテライトを運営することができています。

※ CAT8 LAN ケーブル [DanYee 一年保証] 40Gbps 2000MHz 超高速インターネットケーブル 高速銅導線採用 (5m, ホワイト)

https://www.amazon.co.jp/gp/product/B085S3JCW/ref=ppx_yo_dt_b_asin_title_o01_s00?ie=UTF8&psc=1

- ◎ と併せて、6 月 10 日は、6 月 23 日の敷設工事を前に、BUFFALO の WiFi 無線 LAN ルーターを発注しています。

※ BUFFALO WiFi 無線 LAN ルーター WSR-1166DHPL2/N 11ac ac1200 866+300Mbps IPv6 対応 デュアルバンド 3LDK 2 階建向け 簡易パッケージ テレワーク 日本メーカー 【iPhone11/iPhone11 Pro/iPhone11 ProMax メーカー動作確認済み】

https://www.amazon.co.jp/gp/product/B086WDY9XS/ref=ppx_yo_dt_b_asin_title_o05_s00?ie=UTF8&psc=1

- ◎ 以下の 2 つのねじは、今は使っていませんが、つかの間の、津村のひらめきで 6 月 6 日発注・購入し、追加として 6 月 8 日に発注してしまったものです。今では、クリアボックスの片隅に入っています。LED リングライトの真ん中に WEB カメラを止めることができるときれいな映像を送ることができないかと考えて、いろいろと接続を試した商品です。

※ UTEBIT カメラ ネジ 21 点セット 標準 1/4 インチ - 3/8 インチ 変換 ダブルヘッド スピゴット ねじ アダプター ライトスタンド 三脚/一脚/一眼レフ/ボールヘッド に組立 コネクター 雲台 写真撮影スタジオ用 強力 アルミ合金製

https://www.amazon.co.jp/gp/product/B071Z7XGY3/ref=ppx_yo_dt_b_asin_title_o00_s00?ie=UTF8&psc=1

※ Neewer 5 個 1/4"オス-1/4"オス金属ねじアダプター 三脚ねじコンバータ DSLR カメラ、三脚、一脚、ショルダーリグ、ライトスタンド、カメラケージに適用

https://www.amazon.co.jp/gp/product/B077SBSJM2/ref=ppx_yo_dt_b_asin_title_o06_s00?ie=UTF8&psc=1

- ◎ 6 月 6 日に数量限定タイムセールに、思わず発注をしてしまった HAKUBA 三脚に LED リングライトを設置して、少し斜め上から顔を照らしています。どうしても、証明は顔に当たる方がよいだろうとしばらく真っ正面に近いところから LED リングライトを照らしていたのですが、長く使用していると目に疲れを感じるようになり、照明のポジションを変えるために、本三脚は活躍してくれています。

※ ヴアレック 【Amazon 限定ブランド】 HAKUBA 三脚 4 段 W-312 ブラック エディション 小型 3WAY 雲台 アルミ W-312BK

https://www.amazon.co.jp/gp/product/B00HYPAICE/ref=ppx_yo_dt_b_asin_title_o09_s00?ie=UTF8&psc=1

- ◎ そして、マイク入力部分をミラーレスデジタルカメラ GX8 のマイク入力端子から音声データを入力し、前述の HDMI キャプチャカードを使って、USB 入力端子に送るという方法を探るようになりました。そのための接続部品として、マックブックプロの USB-C に接続するハブを 1 つ新たに購入することにしました。これまで使用していたものがあまり安定性が良くないために、レビュー

データを調べて本商品を6月13日に発注しています。

※ USB Type C ハブ 10in1 USB C ハブ USB3.0 ポート*3/HDMI ポート(4K)/VGA ポート(1080P)/RJ45 ポート(1000Mbps)/PD 充電ポート (87W) /3.5mm オーディオポート/TF/Micro SD ポート MacBook、Macbook Pro 2018/2017/2016、Samsung Galaxy S9/S9 Plus/S8/S8 Plus 等対応 (10in1)

https://www.amazon.co.jp/gp/product/B083JVLKRL/ref=ppx_yo_dt_b_asin_title_o03_s00?ie=UTF8&th=1

- ◎ ミラーレスデジタルカメラ GX8 は、USB を用いて本体そのものに充電をすることができません。そのために、下記の5VUSBアダプタキットが必要になったのです。ダミーのバッテリーとそれをAC電源と接続して、常時通電するような装置です。こちらも、6月18日に発注でしたが、いつ配送されるか未定でしたが、6月26日に受けとることができました。この接続アダプターを使うことで、ほぼ現在のセッティングが完了することになります。

※ 5V USB アダプタキット + 5V3A アダプタ + DMW DCC8 BLC12 BLC12E 仮想電池互換型番 Panasonic Lumix DMC GX8 FZ1000 FZ300 FZ200 G7 G6 G5 GH2 GH2K GH2S DC-G90 DC-G91 DC-G95 DC-G99 DMC G80 G85

https://www.amazon.co.jp/gp/product/B0768GTXW/ref=ppx_yo_dt_b_asin_title_o02_s00?ie=UTF8&psc=1

- ◎ 最後に、マイク入力です。USB タイプのコンデンサーマイクもテストしたのですが、参加者に反応を聞くとそれほど明瞭に聞こえるわけではないことがわかりました。その結果、若かりし頃にボーカルマイクとして使っていた Shure M58 を持ち出し、このマイクを使って音声データをデジタルカメラ GX8 に入力し、HDMI を活用して、PC に入力する方法に改善したのです。今では、参加者の方の反応もよいようで、しばらくはこの方式で ONLINE (Zoom) 講座を開催していくことになりそうです。もう一つは、マイク入力が GX8 は 2.5mm なので、一般的な 3.5mm を 2.5mm に接続するためのアダプターも必要になって、オーディオ変換ケーブルも発注した次第です。すでに、同様の変換ケーブルをもっていたのですが、細かいことですが、こちらの L 型接続端子が GX8 にとってはより有効なのです。

※ 【CM35-1.5】 by WYVERN AUDIO XLR キヤノンメス⇄3.5mm ミニプラグ マイクケーブル PC とマイクの接続等に (1.5m)

https://www.amazon.co.jp/gp/product/B00PC7DK58/ref=ppx_yo_dt_b_asin_title_o01_s00?ie=UTF8&psc=1

※ オーディオ変換ケーブル(3.5mm ステレオ → 2.5mm ステレオ)0.1m

https://www.amazon.co.jp/gp/product/B0040YMGSQ/ref=ppx_yo_dt_b_asin_title_o00_s00?ie=UTF8&psc=1

- ◎ そして、一台の PC で ONLINE (Zoom) による講座開催は可能なのですが、さらに、PC や iPad など、NET 回線を増やして講座開催を考えると、ノート PC の設置も立体的にする必要があり、ノートパソコンスタンドを6月25日に発注することになったのです。

※ BoYata ノートパソコンスタンド PC スタンド タブレットスタンド 人間工学設計 無段階高さ調整可能 姿勢改善 腰痛/猫背解消 折りたたみ式 滑り止め アルミ合金製 優れた放熱性 軽量 Macbook Air/Macbook Pro/iPad Pro/Notebooks など17インチまでに対応

https://www.amazon.co.jp/gp/product/B07VXCVRM/ref=ppx_yo_dt_b_asin_title_o01_s01?ie=UTF8&psc=1

- ◎ 一台目のマックブック PRO は、このスタンドの上に設置され、メインの Zoom オープン回線で使用、

右隣に書画カメラつなぎ運用するマックブックが、そして左隣に旧マックブックエアがもう一台設置する形で、JIEL の名古屋 HCC オフィスと四国徳島阿波サテライトを運営しています。このような使い方をしていくと、2 グループ、3 グループぐらいのグループワークに関しては、それぞれの PC が担当スタッフとして、グループのメンバーの側にいて、体験学習を実施することができるのではないかと考えています。

以上の設備により、ONLINE（Zoom）による物理的な講座環境は整ったので、準備した機材をいろいろと工夫しながら、プログラムデザインを刷新していきたいと考えています。次回には、プログラムの展開についてお話をしていきたいと考えています。

以 上

☆JIEL 座談会

「オンライン講座への展開と課題～私たち、こうしてみました！」

2020 年度、COVID-19 の影響で、人との接触が難しい状況となり、多くの行事やイベントが中止や形を変えての開催となりました。年間に多くの講座や宿泊研修を実施している JIEL でも同様に、予定していたことが今までのようにはできなくなって、変更や工夫を余儀なくされました。その中でも、今回はオンラインでの開催に踏み切った講座等の担当者に、オンライン上で集まり、座談会を開催しました。オンライン開催にした経緯や開催時に工夫したこと、また課題に感じていることなど、さまざまな意見が出されました。

■座談会に集まった人々（登場順）

◎インタビュー



岸田美穂（みほちゃん）
近況：運動不足が気になり、朝 15～30 分の散歩をしています。見慣れた場所でも、発見することがいっぱいです！



津村俊充（つんつん）
近況：阿波サテライトオフィスからの ONLINE と共に、野菜づくりに目覚めました！



垣内芳文（カッキー）
近況：健康のため 9 月からジム通いを始めたのに、行き過ぎるので通うのをやめました。マイペースでスポーツするのが好きみたいです



鈴木由子（ゆうこさん）
近況：心を落ち着かせて、シンキングボールの音色を楽しんでいます。



岡田衣津子（いっちゃん）
近況：名古屋ウィメンズマラソンに挑戦します。完走してティファニーを獲得するぞ！



園木紀子（のりちゃん）
近況：手仕事の季節がやってきました。靴下を編んだり、ダーニングをしたり、金継をしたり…

■オンライン講座を開催することになった経緯

つんつん：今回、新型コロナの影響で、JIEL ではオンライン講座を開講していくことにな

ったけど、実は以前から「つんつんのミニレクチャー32 講」の DVD を買ってくれた人には、ラーニングカフェの後、「遠くでトーク」と題して、10 時 10 分からミニレクチャーシリーズをオンラインで開催していたんだよね。ちょうど今年の 1 月くらいだったん終了したんだけど。最初の方は Webex と契約してやっていて、ここ 1 年くらいは Zoom を使うようになっていたんだ。だからすでに 4 年くらい前からオンラインでやっていたことになるね。

みほちゃん：そういえば、そんな前からでしたね…。今回、JIEL としてオンライン講座に
していったわけですが、その経緯はどんなものだったんですか？

つんつん：2 月の「T グループファシリテーター・トレーニング」をどうするか、開催前日

にスタッフが清里の清泉寮に集まって相当話し合った結果、明日から開催するという直前に中止を決定したんだ。その後で参加する予定だった人たちを対象に、オンラインミーティングを開いたのが最初であり、きっかけになったかな。中止にしたことに対する経緯とスタッフ側の思いを伝え、参加者の方々にも今の思いを語ってもらった。その次に、3 月の「AI アプローチ応用講座」をつんつんと大塚さん（講師）の二人で 3 日間実施しました。この 3 日間の講座はつんつんの中では試金石となったね。その後は、新型コロナが拡大して行く中で対面では難しいだろうということで、いっちゃんの「ラーニングカフェ」に続いて、カッキーの「チームや組織づくり入門」の講座、ゆうこさんの「人間関係づくり入門」の講座をオンラインでやることとなったという、まあそんな経緯だったと思う。

■オンラインで講座を開催してみて

みほちゃん：そうした布石があって、オンライン講座を開催してきたんですね。それぞれ講座を担当されたみなさんから、企画の段階で検討したことや実施してみてどうだったかを話してもらえますか。

カッキー：3 月のつんつんの「AI アプローチ応用講座」に参加者として参加しました。プロ

グラムの中で参加者同士でインタビューしあうことがあって、自分としてはオンライン上で話した方が集中できました。相手の人と深く話ができたと実感も持てたんです。自分はもともと AI というか組織開発に関心があって、自分でも実践してみたいと思っていたので、AI の講座をオンラインで体験できたことは、実践する上でとても参考になりました。つんつんからオンラインでやってみないか、と言われたことも

後押しになって、やってみようということになったんです。

3月末に、つんつんの声かけで研究員とヤングフェローズのメンバーで、オンラインで体験学習の試みをしました。グループメンバーがそれぞれ好きな動物の絵を描いて、それをつなげて1つの物語にするっていう実習を体験しましたよね。その時に、自分がよく研修とかで使うブロック（レゴ）はオンラインでは扱えないけど、絵を描けば実習で使えることが確かめられたので、これはやれる！と思えたんです。



「チームや組織づくり入門」/担当者：垣内芳文

組織の内部支援者、または外部支援者として組織に関わり支援することを学ぶ入門講座です。支援者としてのあり方や関わり方について、実際のケースを交えたディスカッションや対話を通じて探求します。組織開発に関わっている、関わりたいと思っている人におすすめです！

講座を実践してみたら、参加者との関係性が大きいと感じました。みんながオンラインに不慣れなので、ファシリテーターも参加者もみんなで力を合わせて講座を成立させようというか、この時間をみんなでつくっていくぞ！みたいなみんなの思いもあって、すごくやりやすかったです。これは反省なのですが、プログラム設計の甘さがあって、時間が大幅に延長してしまいました。オンラインでは時間が延長しがちになる、ということも学びました。講座に参加してくれた人たちの中には、自分が声をかけて集まってくれたメンバーが多かったので、最初からみんなで作っていくぞって感じになったので、自分は安心して実施できたかなと思います。

みほちゃん：カッキーと関係性のある人が来てくれたこと以外に、みんなで協力しあう場ができた理由って他にもありますか？

カッキー：ファシリテーターが“わちゃわちゃ”しちゃうので、みんなが協力的になったということでしょうか。みんながオンラインに不慣れだから、参加者が手を差しのべてくれて、みんなで協力してやっていこうという雰囲気になったように思います。それは、うれしかったですね。

みほちゃん：ゆうこさんはオンライン講座を担当してみてどうでしたか？

ゆうこさん：5月と3か月の間を開けて、8月の2回、オンライン講座を実施しました。自分で実践するまでに、JIELのオンライン講座を受けたり、他機関で開催されたNVCの講座を、8週間にわたって2時間ずつオンラインで受けたりしていたので、オンラインで講座をやるのは可能だと思ってはいました。それと、私も今年の3月の「AIアプローチ応用講座」を3日間受けていたので、こんなふうにやれるんだと思ったのが大きかったです。

実際に自分が実施した講座については、1回目の5月は自分も参加者もオンラインに不慣れだったので、特にZoomの使い方を丁寧に伝えながらやるように心がけました。

2回目の8月は自分も参加者も既にいろいろなところでオンラインを体験してだい



「人間関係づくり入門」/担当者：鈴木由子

この講座は、「体験から学ぶ」ことを通して、自分はどうな人か、どんな特徴があるのか、他者にどんな影響を与えているのかなど、普段なかなか知ることのできない「わたし」に出会う場を提供します。じっくりと自分自身を見つめる機会を持ちたい人、ラボラトリー体験学習に興味があり体験してみたい人におすすめです！

ぶ慣れていた感じがありました。なので、Zoomの使い方などは省略させてもらいました。ただ、慣れていない人もいて、アンケートに「スマートに対応してほしい」と書かれていました。8月の時点では慣れている人と慣れていない人の差が顕著だったように思います。

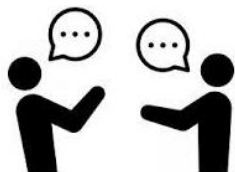
みほちゃん：いっちゃんはどうでしたか？

いっちゃん：私はラーニングカフェを担当しています。確か3月の中旬に急遽、ミーティングがありましたよね。つんつんと研究員で今後のJIELのプログラムをどうするかを話し合ったんですけど、ラーニングカフェは3月はお休みにして、4月以降はオンラインでお試しで実施してみようということになったと思います。

つんつん：4月はサービス期間だった（笑）。

いっちゃん：そうですね。4月と5月は無料で開催しました。2月に清泉寮でやったJIELの5周年記念感謝祭に参加してくださった大阪のTさんから「ラーニングカフェをオンラインでやってくださいよ」と言われたんで、その時はいつかそんなことができたらいいな、みたいに思っていたんですけど、でも思いのほか、すぐにやることになってしまった。やってみたら、意外とやれちゃうなという感じです。その後、オンラインになったのにTさんは参加されていませんが…（笑）。ラーニングカフェは毎月なので、回を重ねながら、ブラッシュアップしているという感じです。

実際にオンラインで開催したことで、確実に参加者の層が変わった印象です。全国から申し込めるんで…。それまで名古屋近郊の人しか物理的に来れなかったんですよね。リアル開催では10人前後でしたが、今のところオンラインだと20名くらい集まってくれます。5月に「with コロナ」をテーマにしたときは、Zoom画面いっぱい（24人くらい）人が集まってくれました。うれしかったですね。



「ラーニングカフェ for Change」

/カフェマスター：岡田衣津子

ラーニングカフェは地域の人々に開かれた対話の場です。社会で起こっている話題や課題などをテーマに、自由楽しく話し合いをしながら、参加者の相互理解を深め、互いのコモングラウンドを共有し、探求しています。JIELが一般社団法人化した2015年からほぼ毎月開催されています。

みほちゃん：つんつんはどうでしたか？

つんつん：まずは、3月に「AIアプローチ応用講座」をオンラインでやろうと思った。あと、

大きなところでは、「ラボラトリー体験学習基礎講座」をやったね。いくつか工夫しなければいけないことはあるけど、オンラインだと何か新しい試みができるんじゃないかと思った。例えば、問題解決実習では、リアルだと情報紙を渡すとか、模造紙を使ってメモするとか、いつも通りに実施すればよかったけど、オンラインでは情報紙の渡し方1つにも工夫が必要だった。



オンラインでは何より、いろんな地域から人が集まってくれるよね。参加者の層がずいぶん広がって、今まで見えていなかった大きなニーズを掘り起こすことができたように思う。（体験学習）基礎講座は満席だったしね。オンラインだったから参加できたっていう人もいたよ。セルフサイエンスもオンラインの講座にして、なんと満席。オンラインにすることで、今まで参加できなかった人たちが、そこそこ集まってくれるというところに味を占めたところがあるかなあ。

「ラボラトリー体験学習基礎講座」

/担当者：津村俊充

この講座は、ラボラトリー体験学習の基礎的なモデルや理論を紹介しながら、体験を通して個人やグループの中で起こるプロセスを観る視点を学びます。さらにグループの中での私、グループダイナミクスに気づき、グループや私が成長するヒントを学ぶことができます。ラボラトリー体験学習を基礎から学んでみたい人におすすめです！

参加者の状況をみると、北海道、東北、関東、関西、九州、本当に日本各地、いろんな所から人が集まってくれる。現時点でも来年（2021年）1月の講座はオンラインで開催ですか？という問い合わせもあつ

たくらい。オンラインなら参加したいという人もいるし、全体的にオンライン講座が当たり前になってきている感じはしている。

■オンラインならではの工夫とは

みほちゃん：実際にやってみて、参加者の層や幅が広がっていると伺いました。一方で、オンラインならではの工夫や難しさ、課題についてもお話いただけますか。

つんつん：それは実施する側にもあるし、参加者としてもあるかもしれないね。

カッキー：今、Zoom を使ったオンライン講座はあちこちでやっているんですが、参加者の環境や機器がそろわないところが難しいですね。電波の状況とか、デバイスは何を使って入っているのか、機器の性能によっても影響を受けるところがある。さまざまな要因で、途中でオンライン上から消えてしまう人もいて、自分の講座で途中で消えてしまった人に対して、今後はもっとうまく配慮できるようになるかもしれないけど、今はまだ慌ててしまいます。

つんつん：今後改善が進んでいくんだろうけど、Zoom 自体がまだまだ不安定なところがあって、途中で落ちてしまう可能性もあるね。また、Zoom のバージョンが上がれば上がったで、バージョンの違いが問題になったりとか。

カッキー：特に休日の夜とか混んでいる時間帯は、音は聞こえているけど、画面が固まっていることがある。みんなにはどう見えてるの？と不安になることがありますね。

みほちゃん：今のお話を聞いて、会社の会議とかだと負荷を減らすために画面をオフにして音声だけにすることにあまり戸惑いがないけど、体験学習の場合、やはり参加者がどんな表情をして聞いているのかとか、みんなの顔を見て確認しながら進めたいという思いがあるので、そのあたりが難しいですね。

つんつん：でもね、わからないようで、わかるということもあるよね。特にスタッフ側になると、参加者がどんなふうにいるのかわかるし、画面では見えないけど手元で何かやっているみたいだなとか、それなりにわかっちゃったりする。推測でしかないけど、今のくらい関心をもって聞いているのかも、見えるような感じがする。逆に、参加者の方からは、講師の姿が見えていて、そうしたことが参加者に影響を与えることがあるのではないかな。

一般には見えにくいけど、非常に限られた情報の中で、どこに視線を向けているとか、姿勢がどうか、ということでも推測できるよね。自分はそう思って見てる。

カッキー：自分の場合、画面がフリーズする事で、見えることをすごく頼りにしていたことに気づきました。画面が動かず、声色だけになると、なんだか電話会議みたいな感じがする。

つんつん：参加者もスタッフを見ていて微妙なニュアンスを感じ取っているだろうから、スタッフとしてどんなふうに見せるかというのも、今後大事になってくるだろうね。今はみんなそれぞれ自宅の部屋でやっているし背景もそれぞれだけど、参加者はお金を払って参加してもらっているのだから、スタッフ側もそれなりにコストをかける必要があるかもしれない。今は、始まったばかりなので、楽しみながら工夫しながらやっているけど。講師として参加費をいただいて講座をする際には、プロとして、そこに期待と緊張感があるんじゃないかな。単に自分の部屋の中でやっているのか、キチンと正装してやっているのか、参加者を迎え入れる姿勢のような見えないところも見えちゃうのではないと思う。それなりの環境状況でちゃんと対応してやらないと参加者に講座のコンテンツそのものではないにしても、講座の価値に影響を与えるのではないかなと考えてる。

ゆうこさん：私も画像や照明、音声が大事だと思っています。音声がとぎれとぎれだと、講師が何を言っているかわからない、参加者に指示が通らない、言っていることがわからなければ参加者は何をやっていいのかわからないということになります。指示を出すときはすごくはっきりと、参加者に伝わるようにきちんと話さないといけないと思っています。

私の講座では、今回カッキーにも技術面をサポートしてもらいました。私は技術面において、全部のことを1人でできる自信がなかったので。ブレイクアウトルームに参加者をスマートに振り分けるには、事前に準備をしておかないとできない。ファシリテーター用の日程表（スケジュール）にも詳細にメモをして、どこに指示で何をどこに（チャット）を貼りつけるとか、Co ファシリテーターと事前に打ち合わせておくことが大事だと思います。そういうところをまごまごしてしまうと、参加者はイライラするみたい。当日、パワーポイントを使いながら話したんですが、うまく進められず、画面が先に行ってしまったたり、動かなかったりしたので、そのことをアンケートに書かれてしまいました。「もうちょっと慣れましょう（笑）」って。（笑）と書かれていなかったら、すごく落ち込んだだろうな…。JIEL の講座ってここまで配慮するの、と思われるくらい細かいこともきちんと説明しながらやらないと、参加者がとまどってしまうことがあるかなと思って準備しています。

つんつん：Zoom の機能がどんどんバージョンアップしているよね。ホストじゃなくても参加者が自由にアウトブレイクセッションの部屋を移動ができるようになったよ。

カッキー：画面上の窓というか枠の場所も動かせるようになりましたね。上座・下座ができ

るって、オンライン上をざわつかせている。でも、左上の人から順番に話してくださいとか、指示はしやすくなる。

つんつん：その機能を使って実習もできるようになった。場所を使って何かを作るとか。

ゆうこさん：私も大学生がやっているのを見たことがあります。画面上で手をつないで、何かの形をつくるのとか。

カッキー：そういうこともできるようになったんですね。

つんつん：そういうバージョン情報にも敏感になっていかなくてはいけないよね。

みほちゃん：他にも何かありますか？ 指示書などの資料をあらかじめ配布しておくとか？

つんつん：まあ、資料の送り方も、2種類あってどっちがいいかはわからないけど。ひとつは、リアルな形で同じファイルをみんなが持っていて参加してもらう。講座開催前に当日の資料を送って、それを見ながら進めていくっていう方法がある。今、東京の“はとバス”では、バスツアーの資料や、旅行先の名産がタイムリーに送られてきて、「今からこの観光地の名産を食べましょう」なんてアナウンスされながら、送られてきた名産をみんなで食べるみたいなことをやったりもしているね。こんなふうにリアルとオンラインのコンビネーションみたいなことを考えていくことも必要かなと思っている。

カッキー：自分の知り合いで「レゴ®シリアスプレイ®」をやっている人は、参加者に一番小さいレゴのセットを事前に送っておいて、実際にやってもらうなどをしていますね。

つんつん：名古屋のお菓子を送っておいて、休憩タイムに食べてもらうとか…。

カッキー：一緒にいる感覚を味わう。

つんつん：そう、一緒にいる関係をつくるために、それっぽい背景を送るとか。例えば先ほどの“はとバス”旅行の場合は、シート（バスの座席）の写真を送るみたいなことをしてるよね。実施する側としては、参加者に楽しんでもらう、関係をつくる工夫ができる。なんか、私ばかりしゃべっているなあ（笑）。

いっちゃん：技術面ということでは私はあまり工夫してはいないんですが、最初のころは、対話の際の注意事項を伝えることはありましたね。「対話の間はミュートにはしないで」とか「意識的にリアクションをして」とか。リアルで開催するときの対話の注意事項とあまり変わらないんですけどね。ただ、ブレイクアウトセッションの時間は、私はメイ

ンルームに残っていて、グループに入れないので、どんな対話がなされているかわからなくて、ちょっともどかしい感じもします。

カッキー：ファシリテーターが見てくれていないと不安、という声が別の講座ではありましたが。

つんつん：見てくれているのを期待している人、そうではない人もいるだろうね。

みほちゃん：ラーニングカフェでいっちゃんはブレイクアウトルームに入りに行っていないのですか？

いっちゃん：以前は、参加者と一緒に話を楽しんでいたんだけど、途中で遅れて入ってくる人もいて、メインセッションに残って対応する必要があるので、近頃はお部屋にのぞきに行くことはなくなりました。

ゆうこさん：私も何らかの事情で途中で退出された人がいて、戻って来られた時の対応のために、1人はメインルームに残っていたことがあります。そんなアクシデントときの対応もありますよね。

つんつん：自分が工夫していることは二つあって、一つは物理的なことで、“書画カメラ”を使う。実際のホワイトボードを使って、バックに書いてみせることもあったが、今は机の上の白紙に手書きをしてそれを“書画カメラ”で映し出してという方法を用いている。アナログ的なものとの融合だね。参加者の気づいたことなどをその場で集約しながらレクチャーするためには、何か工夫がいるなと思っている。今は、結構みんなに「それが書画カメラですか！」って驚かれる。ある講座の参加者が“書画カメラ”に驚いて、早速購入したという話を聞いたよ（笑）。

ゆうこさん：書画カメラを使って白紙に書くこととホワイトボードに書くことは似てますね。

つんつん：体験学習といいながらも、オンライン開催の場合、ただ参加者に1日とか2日間、体験だけしてもらっているのでは済まされないような感じがしているんだよね。オンラインだから余計に、というか、まあそういう自分の見方なんだけどね。体験学習だけど、「体験をしていただきました」で終わっていただける感覚って、オンラインでは厳しいかな。ある程度の理論や枠組みなどをインプットするものがないと、参加者は納得感が少ないんじゃないかなと感じている。体験やそのプロセスだけでなく、情報をインプットしていく、そんなニュアンスが必要ではないかと思う。

ゆうこさん：都内の大学病院の研修では参加者はリアルに集まっているんですが、講師のつ

んつんがオンラインで実施するというかたちでした。この研修で意識されていたのは、これからやることの意味を詳しく伝えることです。どういう意図でやるのかを対面式で実施する際より、詳しく丁寧に説明されていました。「さあ、みなさんやってください」ではなかなか伝わらないですから。例えば、「私の窓」で色・形・線を使うのは、どういう意味か、今までは「今の気持ちを色・形・線を表現してください」と伝えるだけで通じたことが、オンラインでは「ここではなぜ言葉を使わないのか」という意図も説明しながらやらないと、伝わっていかない感じがあるのかなと思いました。でも説明が長すぎると、逆にあまり聞いてくれない。難しいですね。指示の仕方一つでも工夫の必要があります。

つんつん：こっちがそういうふう to 思いこんでいるだけなのかもしれないけど、(指示を出

して) 何のために動くのか、その意味がどこまで伝わっているかわからないので、つい説明が長くなってしまふよね。

みほちゃん：それはオンラインとリアルでは体験そのものの

質が違うということなののでしょうか？それとも、ふりかえり用紙を書いてもらって互いにフィードバックしあってそれを学びにしていけることがオンラインとリアルでは違うということなののでしょうか？



つんつん：今やっていることに、どのくらい意味を見出して

活動をしてもらっているのか、ということに講師側が不安になることがある。講師が指示をして参加者にふりかえりシートを書いてもらって、それをわかちあってもらっているのだけど、それはあくまでこちらの指示なので、そこで一緒に話し合おうね、ということがどこまで伝わっているのかな？こういう意味があるから話し合うのだよね、ということを伝えたほうが、参加者が話し合うことへのコミットメントが高まるように思っ、つい言ってしまうんだけど。

講師側はただ指示・命令をしているだけで、参加者と共に学んでいる感覚が少なくなるように思ってしまう。それはこちら側の感覚なのかもしれないけど。

未だにわからないことはいっぱいあって、リアルな場面だとスーッと流れていくことが、オンラインだと「それってどういうことですか？」と質問される場合もあるよね。引っかかる人が出てくると、またそこに引っかかってくるから、それはそれで面白いなと。ただ、プロセスとしては、そういう人の隣で「そんなの邪魔やわ」と思う人がいるかもしれない。また、個人的な質問だったけどみんなの前で聞いてくれて助かったわという人がいたりする。なかなか、ダイナミックスって、とらまえにくいね。ある程度学びの方向性が明確であればね、みんながうなずいてくれたりすれば、じゃあ次に行くわと進めていくこともできるけど、とことん説明していると、邪魔くさい説明をしているような感じになったり、邪魔くさい質問をしている人になったり、複雑な感じがするこ

とがあるな。

ゆうこさん：ちょっと気軽に聞けない雰囲気があるかもしれません。そこに講師がいれば気軽に聞けるけど、それができない。

つんつん：リアルな場であれば、講師側も様子を見ていて、寄って行って、聞いたり説明したりできる。寄っていけないからね。みんなにとってオープンな質問であり、説明になってしまう。

カッキー：参加者側だと、気軽に言いたいことが言えない。ちょっと勇気をもって飛び込んでいく感じがあるかもしれないですね。

つんつん：その垣根をどうしていくのか、それもスタッフ側の課題だろうね。みんなで楽しめているか、笑いがあって過ごせているかとか、そういう雰囲気とかもわからないじゃない。その人の持ち物（例えば、「いい万年筆持ってるね」とか）に関心をもって声をかけるとかもできないし。

カッキー：うーん難しい…。あとは、休憩時間がリアルとオンラインとでは質が違いますね。休憩時間になると多くの人は画面をオフにしてしまうんで、そこでの関わりがない。今まではお菓子とか食べながら、そこで参加者同士の距離を縮めていくということもあったんですけど。

つんつん：自分が参加者だったら、ブレイクアウトルームにいく瞬間、ドキドキするわ。誰とこの話をするのだろうとか。プライベートな話をするわけだから、本当に誰と話すのか、あのドキドキ感！突然出会って話すのは厳しいな。私は苦手だなと思う。

カッキー：JIEL では、プログラムの最初に自己紹介をするし、読書会でも、まず自己紹介して読書して、自分の意見を伝えあう。このグループで話すぞという覚悟をして、話し合うなかでお互いの壁を外すという感じかな。

ゆうこさん：私も「人間関係づくり入門」の時に思ったのは、最初のアイスブレイクの時にどこまでグループの中で慣れてもらうか、すごく神経を使いましたね。アイスブレイクでの話し合いが、メインでの話し合いの充実度に影響すると思っていたので、その部分は時間をかけました。参加者がどう捉えたかわかりませんが、私はそこは大切だと考えています。互いにどんな人かわからないままだと、ふりかえりが充実しないと思います。最初のチェックインから十分に、この人ってこんな人なんだ、こんなことを大切にしている人なんだということがわかれば、メインの実習の時に話をしっかりしてくれて、満足感があるように思います。2回の講座をやって、すごく実感しました。

つんつん：読書会などをやってみて、誰と誰が会えるか、グルーピングも意識している。参

加者それぞれに経験や職業の違いがあるので、できるだけいろんな人に会える場
 したいので、ブレイクアウトセッションでは自動でグループを振り分けてしまうこと
 は少ないかな。手動で意図的にグループを作るようにしているよ。

カッキー：自分の講座では、2回とも同じグループの人で話すようにしたので、グループの

人とは親密になるけど、他の人とも話したかったという意見はかならず出ますよね。そ
 ういうのをどうしたらいいかなと思っています。

つんつん：そのような場合のために、終わった後に30分程度コミュニティーアワーを設けて、

話せなかった人とも交流できる時間を試みている。

カッキー：そう思って、コミュニティーアワーを設けたけど、そこで盛り上がってしまって、

時間がすごく長引いてしまったということもあったり…。

ゆうこさん：私が担当した講座でも1回目はコミュニティーアワーを設けなかったけど、2

回目は設けてみました。終了後15分の予定で実際には30分程度でしたけど懇親の時
 間を。そしたらその時間にプログラム内では聞けなかった質問が出たり、交流できな
 かった人と話ができたりして、すごくよかったです。1回目のアンケート結果で、講師と
 話す時間がなかったというご意見があったので、2回目はそうしてみました。

カッキー：懇親会と言ってしまうと、その時点で時間に余裕のない人は参加できない、全員

に対して、「みんな、引き続き参加してね」と言えないのが課題ですね。

つんつん：懇親会という言い方がいいかはわからない

けど、そういう時間があるということを伝えておく
 ことで残りやすくなるね。参加者それぞれ事情も
 あるだろうからそれを考慮するといいのでは。

カッキー：募集の段階からね、そのことを伝えておくこ

とは必要でしょうね。用事を入れてしまう場合もあ
 るし、あらかじめ伝えていけば、そこも含めて参加しようということになるでしょう。

みほちゃん：いっちゃんは参加者側からの意見などはありますか。

いっちゃん：少し話が戻って、ブレイクアウトセッションのグループ分けなんですけど、初回

は自動で割り振ったんですが、知り合いばかりの偏りのあるグループができてしまっ
 たので、2回目以降は手動で割り振るようにしています。初めて参加される人は、何度



も参加されている人と一緒にしたりして、きっといい感じで配慮してくれるだろうなと期待して。今までの対面のラーニングカフェでは、自分で今日はこの人と話したいな、とお互いに選べたけど、オンラインではそれができないですね。今のところ、みなさんは自分で選べないことを嫌だとは言わない、おおむね「いいですよ」と言ってくれるけど、実際はどうなんでしょうね…。ラーニングカフェはアンケートを書いてもらっていないので、本当のところは、どう思っているのかな。

つんつん：聞いてみたらいいかもね。素朴にね。

いっちゃん：そうですね。ラーニングカフェは対話の後の 30 分くらいフェーズを変えて交流会をしています。飲み物やおつまみを各自で準備していただいて、ざっくばらんに話せる時間を作っているんで、その点ではいいのかなと思っています。

つんつん：今までラーニングカフェに通ってきてくれていた人にも来てもらいたいね。

いっちゃん：そうなんです。オンラインになったとたんに、来てくれなくなった常連さんが実際にいるんです。「オンラインは無理だから参加できない」という話を聞いていて。確実にオンラインという壁はあるんでしょうね。

つんつん：オンラインとは関係ないけど、昨年開催した ESD の講座の人たちのコミュニティの動きやつながりがある。そういう人たちも含めて、オンラインの人たちのつながりもあるといいと思うね。

■これからのオンライン講座について

みほちゃん：これからの話をお伺いしたいのですが。今、オンラインに切り替わったことで来られなくなった人もいるという話がありました。でも、オンラインになることで JIEL の活動を通じてつながる人たちもいて、今後そういう人たち（オンラインとオフライン）との活動でどのように繋がっていけるのでしょうか。

つんつん：オンラインとリアルをつながりがどんなふうにできるのかっていうことね。オンラインで遠くの地域からでも参加できるし、1 日とか半日は通いで来てもらって参加するとか、リアルな場も含めた体験があってもいいのかもしれない。JIEL の経営を考えると、オンラインをもっとやらないと成り立たないところもあるんだけど（笑）。

カッキー：いろいろやり方に課題はあると思いますが、他の団体がやっているようなハイブリッドのやり方にも興味がありますね。ラーニングカフェをリアルでも、オンラインでも同時に両方でやってみるとか、どうかなあ。

いっちゃん：ラーニングカフェではすぐにでもできそうな気はしていますよ。ただ、実際に

みんなが集まっているリアルな場ではすごく盛り上がるだろうけど、オンラインでつながっている人との温度差が出てしまうのではないかという心配はあります。

つんつん：ナラティヴの講座なんだけど、ニュージーランドに講師がいるオンライン講座で

は、東京でリアルで集まっている人と、オンラインで自宅から参加している人たちの、ハイブリッドのやり方でやっていたよね。

のりちゃん：ハイブリッドの講座では、オンラインでも参加している実感はもてるけど、や

っぱり私はみんなと学ぶという点では物足りなさがあるなと思っています。今まで参加してきたナラティヴの講座も、多くがハイブリッド方式でやっていますよ。今回のナラティヴ講座は、もともと合宿の予定であったものがハイブリッドになったので、私は身近に感じたいと思ったので、東京に行って受講しました。実際にその場で受講することで、とても学びや交流が楽しいなって実感できました。もちろんその場はコロナ感染予防に配慮して十分距離を取って参加するようにされていましたよ。そして、画面に入り切らないくらい多くの人がオンラインで参加していました。オンライン参加の人たちは、ブレイクアウトセッションで話ができたというのは良かったのかもしれないですけど、自分にとってはリアルな場でペアになってじっくり話すことが大事だと思っていました。

今回のハイブリッドの講座に参加して、どうしてもオンラインはオンラインの画面だけ、会場は会場だけになってしまうように感じました。ちょっと会場とオンラインがつながっている、一緒に学んでいるという気持ちにはなりにくかったですね。よっぽど意識していないと会場だけの雰囲気になってしまうように感じました。次の日に、ニュージーランドからまた別の講座があったんですが、画面の中にリアルな会場の様子を映す画面、話者が映し出されている画面、パワーポイントの画面も共有されていて、それぞれが同時に見ることができていました。これはとてもうまいやり方だなと思いましたね。一緒にいる感じがしました。やり方に検討はいるとは思いますが、ハイブリッドでやるのは今後試みていくといいと思います。

つんつん：自分もその講座に参加したんだけど、参加者は参加者としての集まり、オンライ

ンで集まっている人たちはオンラインで集まっている人たちのつながりだったね。自分はオンライン側で参加したけど、参加者の人たちがどんなだったか、1画面に全員が写っているだけなので、そういう人たちがいるのかなと思うくらいだった。参加者と講師が対面で講座をしていながら、その場にオンラインで参加する参加者がいるなら、画面を通して講演者と参加者がいる感じを受けとれるのではないかな。もし、我々がやるのであれば、ラーニングカフェをHCCでやっているけど、同時にオンラインでも参加者が集まっている。そんな工夫が必要かもしれないね。

のりちゃん：今回は主催者と講師のいる会場、リアルで参加者が集まっている会場、オンラインで参加している人の 3 つに分かれる参加状況でした。通常のハイブリッド方式はそれとは違って、主催する人が会場にいるところに参加する人、オンライン参加者の 2 つの方法でやることが多いんじゃないでしょうか。

カッキー：HCC でやる場合には、リアル参加者全体が映っている画像をテレビ画面に映して一緒にやるような、実際に集まっている人たちもいるので、そういう心配りが必要だと思います。

つんつん：技術的な面でも工夫が必要になっていくだろうね。

カッキー：HCC がどんどん（機材が充実して）スタジオみたいになっていく…（笑）。12 月の「共感でつながるアサーション講座」もオンラインだけど、担当者は HCC で実施する予定ときいているので、そうになっていくのかもしれないですね。

つんつん：申し込みを Peatix にしたのも、大きいかもしれないね。手数料はかかるけど…。

今後、集客や広報をどうするか、web ページもどうするかというのも、検討していく必要があるだろう。

のりちゃん：別の機関の講座だと、Peatix は申し込みが簡単で楽なんだけど、そうでない講座は振込みの手続きとか大変だったことがある。便利なことに一度慣れてしまうと、面倒な手続きが必要な講座には、参加の一步がなかなか踏み出しにくくなるでしょうね。

みほちゃん：その他何か言い足りないことはありますか？なければこれで終了にしたいと思います。みなさん、お疲れさまでした。

全員：ありがとうございました。

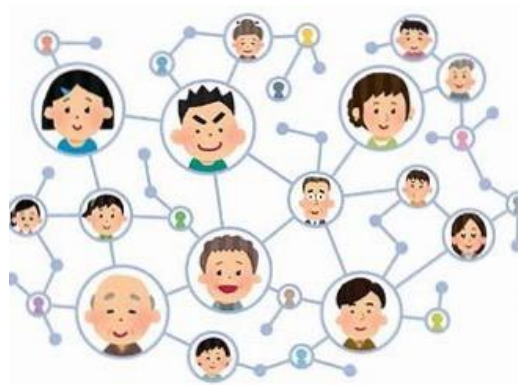
— 終了 —

☆座談会を終えて

約90分の座談会でした。それぞれの担当者が試行錯誤しながら、体験を通して1つ1つ学んでいましたね。でも、なんとなく参加者とその場で起こることを楽しみながらの試みだったようにも感じました。

オンラインに切り替えることで、今まで現地に足を運ばなければ参加できなかった研修や講座でしたが、日本全国からの参加が可能になり、参加者の層がぐんと広がり、新しいラーニングコミュニティを生み出すことができ、半面、リアルに感じ取っていた参加者の様子をどう捉えるかが難しく、参加者の学びを深めるため、実施者と参加者との関係を構築していくための工夫が課題になっていることがわかりました。

アフターコロナも、新しい生活様式の流れでオンラインでの開催は続くものと思います。今までは人との接触を避けるために実施してきましたが、オンラインで開催することの良さ、利便性を体験してしまったわたしたちは、オンライン開催の強みを活かして、またデメリットを補いながら実施していくことになるでしょう。もちろんその開催の意味を自問自答しながら…。今後も、みなさまとの体験を積み重ねながら、ハイブリッド方式などの新しいやり方を進めていきたいと思っています。どうぞ、ご期待ください！！（編集委員）



第34回 体験学習実践研究会・報告

「ファシリテーションの人間観」

～わたしは、わたしたちは人をどうみているか～

一般社団法人日本体験学習研究所

研究員 後藤 雅子

はじめに

今回「実践人間関係づくりファシリテーション（金子書房）」に基づいた人間関係づくりトレーニング（12講）の内容に興味を持つ人が集まりプログラム作成を行った。新型コロナウイルスの影響もあり、実際に対面してプログラムを検討することはできなかった。そのためインターネット上でのオンライン読書会を月に2～3回行ないプログラム検討を始めた。話し合いの中で、わからないこと、疑問に思うことがあり、そうした問いについて、誰かが答えを持っているわけではなく、何が答えかがわからないまま、じっくりとメンバーで話し合い、意見を出し合った。そうすることでメンバーそれぞれに気づき、それぞれに納得し、理解を深めていった。そうした読書会のあり方自体が、人間関係をつくるとともに、人との関わりを見直す機会となり、ともに学びを深め構成していく講座そのものだと感じた。当初は対面式でのワークショップを想定し実習を考えたが、オンラインで実習を検討しているのだから、オンライン体験学習のワークショップにできるのではないかと思った。新型コロナウイルスの影響で対面しての体験学習の実施は難しい状況でもあり、わたしたちで考えた人間関係づくりトレーニングをオンライン実習「ファシリテーションの人間観」として行った内容と実施結果を報告する。

実施概要

【制作過程】

2020年2月にJIEL5周年記念イベントが実施された。そこで「実践人間関係づくりファシリテーション（12講）」に興味を持つ筆者が声をかけ、その声かけに5名が集まり、2月末より月に2回程度の頻度で勉強会を開催した。そこでは単に文献を読み解くということではなく、章ごとに文献を読み、そこで伝えられていることは何かを考え、その章を学びあうためのワークショップはどのような内容かについて検討した。

最初は1章である「ファシリテーションの人間観」から取り組むこととした。この章は「実践人間関係づくりファシリテーション」の本の中でも核となる講座であった。ただ読むだけでなく、中に含まれるワークや小講義を実際に行い、互いの疑問や理解を共有し、話し合いながら進めた。「ファシリテーションとは」では冰山図を用いてコンテンツとプロセスについて説明していくことで、方法論ではないファシリテーションについて語れるのではないだろうかという意見が出た。また、「4つの援助の形」についても、ファ

シリテーションはそのうちの1つであり、それだけが援助の形ではなく、いろいろな形があり、どれがいいとか悪いというわけではなく、誰もが場面によってはさまざまな援助の形を取ることがあるだろう。それはそれで必要で、そのことに自覚的であるということが大事なのではないかと話し合い理解を進めた。「ファシリテーションの5つの特性」については、メンバーがひとりずつそれぞれの特徴を自分の言葉で説明し、その意見を共有することで、それぞれの捉え方があり、どれもが正解だが、なぜ自分はその言葉で説明したのだろうと考える場面があった。そのような話しの流れから、ファシリテーションのリーダーシップの実習を持ってくるより、自分たちで読みこんだ方法自体をワークにして実施することができるのではないかと企画をまとめた（添付資料参照）。それが実際の講座としてまとまりがあるのかわからないため、体験学習実践研究会（以下実践研究会）に参加してくれた方たちとともに全体の流れを実践し、検討することとした。

【研修のスケジュール】

2020年5月16日（土）13：30～16：30の第34回の実践研究会（別紙企画案参照）

【実施内容】

実践研究会で実施するため、内容は2時間20分と実践研究会全体のふりかえりを40分で予定した。最初にオンライン講座であるため、オンラインで実施する注意点、オンラインのシステム使用方法についての説明を行うこととした。

前半では、最初に講座のねらいを企画メンバーで考えた「ファシリテーターとしての人間観を通じて、自分自身の人間観のありようについて考える」としたことを説明した。その後、講座のスケジュール、オンラインシステムの説明や今日の講座でのグラウンドルールとしての注意点を伝えた。続いて自己紹介をペアとなって実施し、ペアの中でAとBの役を決めてもらい、後半のワークでのグループ分けに使うことを説明した。当日のペアワークやグループワークは事前に参加者名簿からできるだけグループ内にさまざまな背景のメンバーが集まるようにグループ分けを行うようにし、ペアで決めるAとBは参加者が主体的に役割を決めることができるようにした。

自己紹介から戻ったところで、自己紹介の中で起こっていたプロセスについてふりかえりながら冰山図のコンテンツとプロセスの話と、気づきから思考・仮説化までの体験学習の循環過程についての小講義を実施し、人間関係トレーニングのファシリテーターとしてプロセスを見ること感じることの大切さを伝えた。その後、ある事例を用いた一つ目の実習1に取り組んでもらった。

実習1では、事例の展開から登場人物である親と子どもとのかかわりを自分であれば、どうするか、という問いで個人思考を行い、その後最初のペアを2組ずつで4名のグループとし、どのようなことを考え、その背景としてどのような理由からそのように対応したかを互いに紹介し合ってもらった。全体に戻って、各グループの取り組みについて確認

し、その発言から、援助の形のあり方、また介入の4つのスタイルを伝え、援助や介入の方法にはいろいろあり、場面や状況に応じて対応していくことが求められることを伝えた。

休憩前に実習2の最初の部分であるファシリテーションの5つの特性について自分の言葉で表現することを個人思考で実施してもらった。休憩後、最初のペアで互いに考えたことを共有した。その後、最初にペアで決めたA役はオブザーバーになりビデオ画面と音声を切り、B役はペアA役の意見も合わせて互いの理解を伝えあい、5つの特性について自分や他のメンバーの不明な点やわからないこと疑問に思うことなどを質問し合い、話し合いながら、理解を深めていくというグループ活動を参加者全員でそれぞれの役割のもと行った。途中10分程度、A役とB役で役割を交代し、A役は1人1分程度でそれまでのB役の話し合いについて以下の視点でコメントをしてもらった。特に、個人や個別の意見を取り上げるのではなくグループ全体や文脈に問いかけるように伝えることとしてもらった。コメントの視点としては以下の3点とした。①グループで話し合われている内容をより理解するために、どのような質問をしたいか？ ②自分が話し合いにいたらどのように話し合いを行うか？ ③ペアのA役へ伝えたいことや応援を伝える、とした。

Aグループのコメントが終了したら、Bグループでの話し合いに戻り、5つの特性について話し、特に自分で気になるところや興味があるところがあれば、グループに話してもらうこととしたが、実際にはBグループのメンバーで人間観についての話し合いより、互いが今何を思っているのかに関心があり、そのことが気になっているという意見が表明され、何を話し合う、どう話し合うという点で話し合いが進み時間となった。話し合いの時間が終わった時点で、すでに予定時間を超過していた。そのため、その後に予定していた今の自分自身が思う人間観について、自分の思うようにいろいろな色を使って、絵や図・線などで表現する時間を持つことは中止し、実習1の4人グループになって、お互いに感じたことを含めて、感想を伝えあうことを実施した。短い時間であったが、4人でそれぞれに互いに伝えあったところで全体に戻り、実践研究会の振り返りの時間となり、講座に関してフィードバックをもらい終了となった。

実施結果

今回参加して下さった参加者12名中8名から実施後アンケートを提出していただいた。そのアンケートをもとに実施結果についてふりかえる。アンケート項目は「満足度」「満足度の理由」「今日の講座の中での体験、他者とのかかわりの中で感じたこと、気づき」「今日の講座での学び、体験を経て感じる私の『ファシリテーションの人間観』について思い浮かぶキーワード」「私の『ファシリテーションの人間観』を人とともに探求した体験から、他者の気づきや学びを支援する(問いかける)際の自分自身の特徴やありようで気づいたこと」「私の『ファシリテーションの人間観』を人とともに探求した体験から、他者の気づきや学びを支援する(問いかける)際の自分自身の特徴やありようで気づいたこと」「講座運営について気がついたこと」などである。

「満足度」は不満足を1点、満足度を6点として平均約4.6点で、3点が1名、4点が3名、

5 点が 2 名、6 点が 2 名であった。「点数をつけた理由」として、「自分の目的としては、達成。人間観自体はあまり深まらなかった。もっと話したかった。」「途中、迷子になった。ねらいが自分にしっかり入っていなかった。」「今回の内容をオンラインで発信していただけたことは遠方に住むものにとっては大変ありがたかった。2 時間 20 分の中でもう少し対話を深めたかったという気持ち。」「内容的には満足だったが、時間が足りず、消化不良が残ったから」というように、全体として充分話せず対話が深まらなかったという意見や、講座のねらいが入っていないため何をしているかわからなくなったなどの意見があった。一方「これから改善の余地があると感じたから」「新しい人との出会い。改めて、星野先生の文章を読み直せた。そして、思い出しつつ、自分にふりかえって考えられた。違った視点からの言葉のとらえ方を聴けて、似ているが違った表現、思いもしなかった視点からのとらえ方に会えた」「場が相手を大切にしたいという想いで満ちていたように感じた」という意見もあった。今回の実習内容を見直していくことで、より参加者の気づきにつながる体験学習の講座になると期待ができるコメントもあった。後半の A と B にわかれた話し合いについて、実践研究会のふりかえりの時間にも「A グループの人の意見がきけなかった」「A グループの人の意見を伝えるには自分が十分理解できていなかった。ペアで話す時間がもっと欲しかった」という意見があった。そのことから、ペアで互いの意見をよく理解し合うということ。A グループは話し合いを聞いて B グループに伝えるだけではなく、B グループの人たちの話し合いを聞いていた A グループの人たちが A グループの人たち自身の話し合いを実施する。という 2 点改善する点が明確となった。A と B それぞれのグループで聞き役、話し役というグループでの体験を交互に実施する形で展開することで、12 人全員で話し合い、学び合う場になっていったように思う。実践研究会のふりかえりとアンケート結果より、今後の改善する点としての大きな示唆を得ることができた。以下、アンケート項目ごとの意見やコメントを転記する。

① 他者とのかかわりの中で感じたこと

- ・介入が課題解決型になってしまう
- ・『ファシリテーションの人間観』という、その人の姿勢にかかわるテーマに取り組めたこと、同じ言葉でも一人ひとりの解釈や思いがあることを知れたこと、人としてのありようはアップデートし続けられることを学んだ
- ・オンラインでの難しさがあった。時間の制約がある中で 6 人とペアの人のことも伝えることに意識が集中してしまった。一緒にいる人たちのプロセスを大切にすることの難しさを感じながら、アクションを出せずにいた戸惑いがあった
- ・音声聞き取れないこと、インターネットの不安定も自分を不安定にさせる要因になった。
- ・他者の意見に自分の思いと違う時に自分の中で強い思いが止められない衝動があること、他者への配慮がない自分の言動に改めて気づかされたこと。
- ・違った視点からの言葉のとらえ方を聴けて、似ているが違った表現、思いもしなかった視点からのとらえ方に会えた。
- ・ある参加者がコンテンツについて話しはじめ、そのグループではその話になった。自分は

もう片方のグループだったので渦中心から少し離れていた。その後 2 つのグループメンバーが混在する別の 4 人グループで自分とは違うコンテンツについて話し始めたグループだったメンバーと話ができた。そのメンバーにきくと『(その時、そのように伝えたのは) みんなが話しやすいと思ったから』『(自分がみんなに問いかけるようなことをしていたが) 誰かにやってほしかった』と言ってくれた。その時は伝え返しただけだったけど、『みんなのためにやってくれたんだね。ありがとう』の気持ちを伝えたかったんだと講座後に気づいた。誰かにやってほしいけどそれを言わなかった気持ちもききたかった

- ・皆がどんな話をしていたのか、もっと知りたいと感じている自分に気づいた

② 今日の講座での学び、体験を経て感じる私の『ファシリテーションの人間観』について思い浮かぶキーワード

- ・全力でぶつかることで、学ぶ 納得するまでやる事で、前に進む
- ・私自身への眼差し、人へのまなざし
- ・今、ここでの、私とあなた
- ・お互いを大切にする
- ・人を信じる力、関係の中で生きていること。無知を自覚しながら聴き合うこと。関わることが好き、大切。 お互い様の関係（認め合い、違う思いを大切にする） どんなことも学びの素材となり次にどんな行動になるかを探求すること
- ・人間の尊厳
- ・その人そのまますを受容すること
- ・自分自身のありのままを受容すること
- ・相手の大切にしているものを知りたい（感じたい?）
- ・無理をしない(自然体)

③ 私の『ファシリテーションの人間観』を人とともに探求した体験から、他者の気づきや学びを支援する(問いかける)際の自分自身の特徴やありようで気づいたこと

- ・全力でやる場（失敗できる場）のお膳立て。主役をつくる。
- ・日常生活での人との関わり
- ・不安や恐れに巻き込まれそうなきこそ、一日単位でできることをやる。人と創りあげる関係性によるこびを感じられるような実践に取り組む。
- ・自分の言動の影響を吟味する。今ここの関わりが、プロセスを大切にされているかのアンテナを常に持つことや状況を見ながら覚悟して決断して携わること。柔軟に対応していく勇気を持つこと
- ・表面(表現される言葉や行動、行為)を手がかりにその人の言わんとするところ、大切にしていることをキャッチする。自分は何を大切にしているのか、何を伝えたいのかを見つめ、言葉にする。…ことを意識したい、めざしたい。
- ・相手から感じるものがいくつかあったとき、自分の感覚で理解しやすい方に引っ張られず相手のありのままを感じるようになりたい
- ・無理をしない(自然体)

- ・カッコつけずに目の前の相手と向き合う

④ 私の『ファシリテーションの人間観』を人とともに探求した体験から、他者の気づきや学びを支援する(問いかける)際の自分自身の特徴やありようで気づいたことの有無

- ・全員から気づきがあったと回答があった。

⑤ その他、講座運営などについて気がついたことについては、以下のように、講座の運営から講座の構成などさまざまな意見がえられた。

- ・オンラインは色々トラブルがあるので、ファシリテーターは2人以上の体制にしておいた方が一杯一杯にならなくて良い

- ・狙いや時間割は先に資料でもらった方が良いかも(画面共有だと見返せない)

- ・講座当日運営するスタッフが複数であると、いろんな意味でロスが減らせるように思った

- ・技術サポートを置いて、インターネットトラブル対応するスタッフを置いた方が余裕を持ってファシリテーションに集中できると思う

- ・今後のためにオブザーバーなどレコーディング以外にも記録をしておくとか今後講座開催に役に立つと思います

- ・他者との対話でありながら、他者を通した自分の内側との対話であると感じたので、対話の時間がもっとほしいと思った

- ・構成的で課題に自由に取り組める範囲が少なく感じた

- ・zoomの説明が丁寧だった

- ・名前を変更してグループが分かりやすくなるように工夫されていて、いいアイデアだと思った。

最後に

今回、実践研究会の限られた時間でオンラインでの人間関係トレーニングのプログラムを実践した。まさに実践したという言葉どおり実践はしたもの、参加者の学びや人間関係を本当に大切にできていたのだろうか、と今もふりかえり続けている。参加者アンケートは好意的に返信があったものの、返信がなかった4名の思いは知ることができない。しかし、実践したことでさまざまな示唆を得ることができ、さまざまな場面でその人の人間観が垣間見えることがわかり、それを講座内でどのように扱えるかが、この章の大きなポイントだと感じた。

今後、今回の実践をもとに再度仲間とこのプログラムを見直し、実践を重ねていきたい。特に、実習では時間が足りず自分の人間観を色や線や絵などで表す場面ができなかった。その場面を抜かさず、また人数が1人でも多数でも一人ひとりと大切に丁寧にかかわるプログラムを実施していきたいと思っている。

オンラインでも実際に集まって実施する研修と同様にさまざまなかかわりを感じる。そして、これからの時代はこのようなオンラインでのコミュニケーションも、ある種のリアルなコミュニケーションとして取り扱われていくのだろう。そのため、オンラインでの人間関

係づくりトレーニングは今後ますます必要となり、その際にはこの「わたしたちの人間関係トレーニング」が役立つと考えられる。これからもメンバーとともに学び、考え、取り組み続けたい。ともにこのプログラムの企画や実施に関わってくれた、YAVOWのメンバーに心より感謝するとともに、今後ともに活動を継続していけるよう協力をお願いしたい。

【引用文献・URL】

津村俊充．“はじめに”．実践人間関係づくりファシリテーション，津村俊充，星野欣生編．東京，金子書房，2013， i - ii

星野欣生．“ファシリテーションの人間観”．実践人間関係づくりファシリテーション，津村俊充，星野欣生編．東京，金子書房，2013， 001-014

～ ファシリテーションの人間観 ～

企画者（ JIEL チーム YAVOW ）

1. 第1講の趣旨・ねらい

ファシリテーターとしての人間観を通じて、自分自身の人間観のありようについて考える

2. 実施予定日程

5月16日（土）2時間20分 + 実践研究会のふりかえり（40分）

2. 展開内容（3時間）

時間枠	指示と活動	目的・ねらい	留意点・備考
13:30	導入 趣旨・ねらい / スケジュール チェックイン 自己紹介（ペアワーク A・B）	・研修参加意欲を高める。 ・主体的な場をつくる ・学習の集団づくり	筆記用具を準備 持っている人は参考図書も
13:40	小講義 ・ファシリテーションとは ・ファシリテーションは援助の1つの形	・人間関係ファシリテーションを冰山図でコンテンツとプロセスで理解する ・さまざまな援助を知る	② 冰山図 ② 人が人を援助する形
13:50	4つの援助について（ペアワーク） 5分 不明点、疑問点の確認	・さまざまな援助を知り、4つの形と自分をつなげる。	
13:55	展開1 説明（2分）親子のケース ① 個人思考（2分） グループで共有の説明（4人一組 ペア×2）（1分） ② グループでの思考（10分）	・事例を用いて、自分の感じ方と表現の仕方を知る ・他者との関わりで、何が起こっていたかということを再度ふりかえる。	
14:10	展開1の全体でのふりかえりとファシリテーターの4つの介入。 展開2へのつなぎと説明 5分	・小講義での知識と展開1での体験についての関連を伝える。 ・互いの体験を交換しながら、それぞれの中で何が起こっていたかを共有する	
14:15	展開2-1 10分 「ファシリテーションの人間観」 人間関係トレーニングにおけるファシリテーションの5つの特性を自分の言葉で表現する個人ワーク	・ファシリテーションの人間観としての5つの特徴について、自分のことばにする	
14:55	休憩	お茶など好きな飲み物など用意して後半は参加するように声かけ	
15:05	展開2-2 10分 ペアでお互いの意見を共有する 特に Bさんは、この後のグループに参加するため、Aさんの意見を共有する。	・相手の意見を理解する ・自分の意見を伝える ・展開2-3に向けた準備	
15:15	展開2-3～5 30分 グループでの話し合い（6人/G×2） B：話し合い、A：オブザーバー	・相手の意見を理解する ・自分の意見を伝える ・互いの知識や意見を交換	

	2-3 : B グループでの話し合い 15 分 「5 つの特性を私はこんなふうにとらえました」というテーマで話し合う。話し合い方はメンバーが自由に決めて進める。 2-4 : A オブザーバーからのグループへのコメント 5 分 (1 人 1 分)、 A のオブザーブする視点は、以下の①または②の視点で、個人や個別の意見を取り上げるのではなくグループ全体や文脈に問いかけるように伝えることとする。 ①グループで話し合われている内容をより理解するために、どのような質問をしたいか？ ②自分が話し合う時にはどのように話し合いを行うか？ ③ ペアの A へのフィードバック 2-5 : B グループで 10 分 先ほどのテーマの続きから 「5 つの特性について理解が深まったところで、特に自分にとって興味深いのは●●です、その理由は○○」というテーマで話し合う。	しながら何が起こるかを体験し、それが自分にどのように影響しているかを感じる ・	
15 : 45	2-6 10 分 ファシリテーターの 5 つの特性について考えてきましたが、今の自分が思う人間観について、自分の思うようにいろいろな色を使って、絵や図・線など、それが難しい場合は文字で表現してください	・ファシリテーションの人間観を通じて、自分自身の人間観について考え、表現してみる	・白紙の紙やノート、画用紙 ・色ボールペンやクレヨンなど
15 : 55	2-7 15 分 (1 人 : 発表とコメント時間含めて 3 分 ロールプレイメンバー 4 人) ・グループメンバーに自分の書いたものを説明する (1 分) ・メンバーから一言ずつコメントをもらう (全員で 2 分)	・相手の考えを理解する ・自分の考えを伝える ・互いの意見を交換しながら何が起こるかを体験する	
16 : 10	【実践研究会のふりかえり】研修全体のふりかえり (全体で順番に 1 人ずつ感想)	ワーク全体のふりかえり	
16 : 30	終了		

第 35 回 体験学習実践研究会・報告

実習「まちは私たちにかかっている」

～実習の作成過程と概要～

一般社団法人日本体験学習研究所

岡田衣津子・岸田美穂・林芳孝

1. はじめに

この実習は、「The Pfeiffer Library Volume 10」¹の中から、「Committee Meeting : Demonstrating Hidden Agenda」(Jerry Gold & Len Miller, 1998)を翻訳し、アレンジしたものである。Pfeiffer Library の多数ある実習の中から、選定した理由は、副題にある「Demonstrating Hidden Agenda」、つまり「隠れた議題を明らかにする」という文言に筆者が関心を抱いたことにある。

「Hidden Agenda」とは、英和辞書²で調べてみると、「(声明・政策などの裏にひそむ) 思惑、隠れた動機」という意味である。実習をアレンジするなかで、「Hidden Agenda」をどう訳したらいいかを検討し、「隠された思惑・意図」と表現することにした。私たちは自分の内に思惑や意図を持っている。それが自覚しているかどうかにかかわらず、明らかにされたりされなかったり、取り扱われたり扱われなかったりする。しかし、人との関わり、組織の中で活動をする際には、その隠れている（または隠されている）思惑や意図は、少なからず影響を及ぼすものである。

この隠された思惑・意図に関して、筆者の一人が参加した、ある研修での体験を紹介したい。体験した研修とは、4日間の通いで、5、6人の小グループに分かれ、グループに与えられた課題を達成するなかで起こるさまざまなプロセスを学ぶというものであった。グループで作業を重ねていくなかで、筆者はグループメンバーに対し次第に不信感を募らせていった。その経緯についてはここでは省略するが、グループからひとり離れ、グループに与えられた課題を達成するために、割り当てられた仕事を黙々と遂行していた。メンバーと意見を交わすなどの関わりは、ほとんどなくなった。研修最終日の最後の時間に、グループメンバーで今までのグループの歩みについて各グループでふりかえりをしていたときのこと、ファシリテーターは筆者がいるグループメンバーに対し、一旦ふりかえりを止めるよう指示した。そして、体験した（過去の）ことではなく、今のグループについて、メンバーそれぞれがどのように見ているか、どのような気持ちをもっているかを話し合うように伝えた。筆者にとって、このファシリテーターの介入は非常に驚くべきものであったが、その介入に促されて、自分の中に起こっていたプロセスやメンバーに対して抱いていた感情（それは筆者が隠していた「グループメンバーを信頼できなかった」ということ）を率直に語る事ができた。自分としてはうまく隠していたつもりだったが、隠しきれずに言動の端々に表現さ

¹ The Pfeiffer Library Volume 10, 2nd Edition. Copyright ©1998 Jossey-Bass/Pfeiffer

² ジーニアス英和辞典（改訂版）より

れていたようで、気になりながらも触れられずにいたメンバーもあり、少なからず影響を与えていたことが分かった。そして、グループが今まで歩んできた活動のプロセスを、率直に丁寧、メンバー全員で振り返ることができた。

研修終了後にファシリテーターに介入の意図を確認したところ、「グループで起こっている細かい内容は分からないが、タスクの達成どころではない何かがそこで起きているように見えた。これを扱うことはタスクが達成されたかどうかを話し合うことよりもずっと大事なことはないかと思った」と話された。そして、「Hidden Agenda」という言葉を使いながら、机の下で起こっていること（明らかにされていないプロセス）の存在がグループ活動において及ぼす影響について説明した。「Hidden Agenda」はこのときに初めて聞いた言葉であった。そして、ファシリテーターのダイナミックな介入とともに、今でも心に強く残っている。

グループで活動をする際には、隠している（または隠れている）思惑や意図をいつでも率直に話し合わなくてはならない、明らかにしなければいけないということではないだろう。しかし、それらがグループに与える影響が少なからずあること、少なくとも自分自身がどのような「Hidden Agenda」を抱えているかを把握することは重要である。それでは、どうしたらいいのか？ラボラトリー体験学習の中では多くの場合、ふりかえりとわかちあいの時間があり、そこで体験の中で起こったさまざまなことについて率直に語りあい、プロセスが明らかにされるが、参加者の中には、自分が隠していることや意識されていないことを明らかにすることへの抵抗感があり、なかなか表明することができない可能性も大いにある。そこで、はじめから「Hidden Agenda」を扱い、その影響を知ることをねらいとした実習を作成することの意義は大きいのではないかと考えた。

2. 原文から変更したこと

「Committee Meeting : Demonstrating Hidden Agenda」は、ロールプレイ実習である。コミュニティアクションエージェンシー（CAA）諮問委員会の事実調査委員会を舞台に、5人の委員会メンバーが話し合いをして、与えられた課題を遂行する、という内容である。体験学習の実習として実施するためには、翻訳したものをそのまま実施するのが難しく感じられた。実習の物理的な構造とロールプレイの設定と役割の大きく2つの点を検討する必要があると考え、以下のように変更した。

①物理的な構造の変更

原文の設定では、ロールプレイヤー5人が机を囲むように座り、その外側にロールプレイヤーの観察者、さらにその外側にグループプロセスの観察者というように、三重の円を描いて座るという配置となっていた（図1参照）。筆者は、グループプロセスを観察するスキルをトレーニングする「POPO」という実習を体験したことがある。これは、話し合いの参加者（Participant）を中心におき、そのまわりを観察者（Observer）が取り囲む形をとるものである。しかし、観察者の外側にさらに観察者をおく、三重の円を描いた配置は今まで見たことも体験したこともない構造だったので、実際に体験してみると、どのようなことが起

こるのか、非常に関心を抱いた。しかし、自分たちで実習を運営するための検討をしたとき、1人のロールプレイヤーにつき2人の観察者がつくことにより、観察者の視線やメモをする行為等に気になったり緊張したりして、自分に与えられたロールに集中できないということが懸念された。

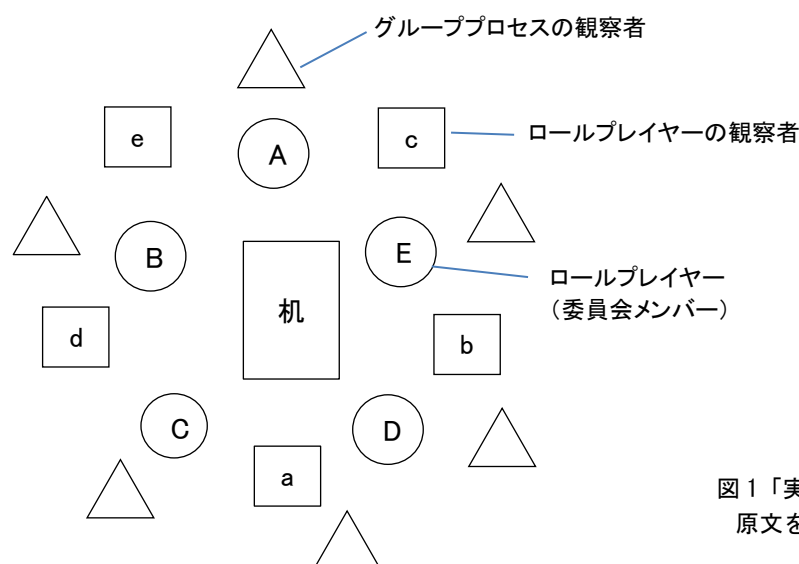


図1「実習の物理的な設定」
原文をもとに筆者が作成

また、実習の手順において、原文ではロールプレイの後に、「グループプロセスの観察者は報告を求められる」続いて「ロールプレイヤーの観察者は報告を求められる」と書かれていた。個々のロールプレイヤーとグループプロセスの、それぞれの視点から観察したことをフィードバックすることで、気づきや学びの内容がとても豊かになると考えられた。しかし、原文には、具体的にそれぞれの観察者がどのようなことをどのような方法で報告するのかはまったく明らかにされていない。10人の報告者がそれぞれ見たこと聞いたこと感じたこと等を報告するとなると、非常に多くの時間を要することが懸念された。

以上、2つの懸念から、実際に実施する際には、ロールプレイヤーの個人の言動（ノンバーバルなコミュニケーションも含め）とグループプロセスの両方をとらえる観察者を配置することとした。

②ロールプレイの設定と役割の変更

原文では、コミュニティアクションエージェンシー（CAA）諮問委員会の代表者を選出する手続きの改訂を検討するために集められた事実調査委員会のメンバー5人が、ある課題について話し合う設定で、改訂しようとしている手続きの内容とは、貧困層からも代表を選出できるようにすることである。5人のメンバーの中には貧困層に活躍の機会を与えることに積極的であったり、貧しい人は怠けものであるという考えを抱いていた、委員会の仕事にまったく関心がなかったりなど、それぞれに「隠れた思惑や意図」をもっているという設定である。

日本人の私たちがイメージする「諮問委員会」とは、主には学識経験者や専門家が行政庁の諮問に応じて答申したり意見を述べたりする機関を指す。原文において、5人のロールプレイヤーは、学識経験者でも専門家でもなく、一般的な地域住民（歯科医や靴屋、5人の子供をもつ母親など）であり、我々がイメージする「諮問委員会」とは大きくかけ離れているように感じた。地域における課題や問題を地域住民が話し合うとすると、日本においては全国に広く組織され、多くの人が加入している地域の任意組織である「町内会」がイメージしやすくとりかかりやすい設定ではないかと考えた。

また、豊かな日本の中では、一般的な生活水準や文化水準を下回る「相対的貧困」が指摘され、特にひとり親世帯の貧困が深刻な社会問題になっている。貧困世帯への差別や偏見も少なからず顕在すると考えられるが、わずか20分間のロールプレイで取り扱うにはあまりにも重く深刻な内容であると考えた。参加者にとっては、中途半端な議論になってしまい、フラストレーションがたまることも予想された。そこで、貧困層に関する議論は扱わず、町内会の納涼会の話し合いをめぐり、自分自身の社会的背景や参加者5人が互いの人間関係の中で、さまざまな思惑や意図を持っているという設定に変更した。

以上の変更点をふまえ、「実習の概要」と「課題シート」、「役割シート」を作成した。以下のページでこれを示す。さらに、作成した実習の概要等にもとづいて、第35回体験学習実践研究会で実践を試みた。時節柄、オンラインでの開催を余儀なくされたこともあり、事前に多くの時間を割き議論を重ねた。その試みの内容は、次の論考で詳細に報告する。

実習「まちは私たちにかかっている」・実習概要

■ねらい

グループで、タスクの達成における「隠された思惑・意図」の影響を明らかにする。

■グループのサイズ

1 グループ 10 人とする。3 グループ程度まで。

■所要時間

1 時間半～2 時間

■準備物

- ・ ロールプレイヤーの名札
- ・ 筆記用具
- ・ 観察者用のバインダー

[印刷物]…人数分をコピーする

- ・ 課題シート
- ・ 役割シート
- ・ 観察のポイントシート
- ・ ふりかえりシート

■物理的な設定

5 人の納涼会実行委員の役割を取る人（ロールプレイヤー）は机を囲んで中央に座り、観察者は自分が観察する人の対角線上に座る。観察者用の机が用意できない場合は、バインダーを用意する。

■手順

1. 導入

- ・ ファシリテーターは、実習のねらいと大枠のスケジュールを伝える。
- ・ ファシリテーターは、参加者全員に実習の課題シートを提示し説明する。

2. 役割決めと説明

- ・参加者の中から、ロールプレイヤー 5 人と観察者 5 人を決める。
- ・各ロールプレイヤーに、自分がとる役割シートと名札が配布される。
- ・ロールプレイヤーは各々自分の役割シートを熟読する（5 分間）。その際、自分の役割シートは誰にも見せないようにする。
- ・ロールプレイヤーが役割シートを熟読している間、ファシリテーターは観察者に観察のポイントシートと白紙（3 枚程度）を配布する。
- ・ロールプレイヤーはテーブルにつき、その周りを取り囲むように観察者が座る。観察者は、自分が主に観察するように割り当てられた人の対角線上に位置する。

3. ロールプレイヤーの話し合いと観察者の観察

- ・この会議の司会者である「兵庫さん」は、まず新しい名前と肩書だけの簡単な自己紹介するように指示し、その後、議題についての話し合いを開始する。
- ・話し合い（観察）の時間は 20 分とする。
- ・観察者は、観察のポイントシートを参考にしながら、自分が観察するように割り当てられたロールプレイヤーを中心に観察をし続ける。
- ・20 分後、タスクが完了したかどうかに関係なく、話し合いは終了する。同じく、観察者の観察を終了する。

4. 役割シートの発表と役割の解除

- ・ロールプレイヤーは自分の役割シートを読み上げ、あわせて体験した感想を一言述べる。
- ・全員の発表が終了したら、ファシリテーターからロールプレイヤーに役割の解除が告げられる。

5. ふりかえり

- ・ロールプレイヤーは配布されたふりかえりシートを記入する。
- ・観察者は観察メモを整理する。

6. フィードバック・タイム

- ・ファシリテーターはこの実習のねらいを再度提示し、フィードバック・タイムに入ることを伝える。

- ・ ロールプレイヤーと観察者が入れ替わって（中央に観察者、その周りにロールプレイヤーが）座る。
- ・ 観察者が観察したことを、時系列に沿って報告する。ロールプレイヤーはその報告を聞く。
- ・ 次にロールプレイヤーが輪に加わり、ふりかえりシートに書かれたことをわかちあう。観察者は分かち合いを聞きながら、コメントしたいことがあれば、発言することができる。
- ・ ロールプレイヤーと観察者のペアになり、体験したことから気づいたこと、学んだことなどを話し合う。
- ・ 時間があれば、参加者全員で、個人の隠された思惑がグループに与える影響について対話をする。

【対話のテーマ例】

- ・ 個人の隠れた思惑はグループの問題解決にどのように影響するか？
- ・ 個々のメンバーやグループの人間関係にどのように影響するか？

■ 変形への示唆

- ・ 実習の内容は、自分たちの身近な課題に変更することができる。例えば、企業におけるプロジェクト会議、またはボランティア団体の活動方針、行政における計画策定時の話し合いなどをシミュレートできる。
- ・ ロールプレイヤーを、パネリストにすることも可能である。
- ・ 会議の議題や役割を、より複雑にすることができる。
- ・ タスク面の観察者、プロセス面の観察者というように、観察者の役割を細分化することができる。

「まちは私たちにかかっている」課題シート

■参加者

- 1.愛知 達也：町内会長：不動産屋を経営
- 2.宮城 みゆき：いろは小学校 PTA 会長：3 人の子どもの親
- 3.千葉 初男：いろは通り商店街組合会長：歯科医
- 4.兵庫 史郎：民生委員：老人クラブの役員も兼ねている 司会役
- 5.広島 澄子：保健環境委員会：元行政職員

■課題

あなたがたは、いろは町の納涼会実行委員会のメンバーです。8 月末に開催する納涼会の第 1 回目の話し合いのため、今、ここに集まりました。

納涼会は、毎年いろは神社で開催され、子どもたちからお年寄りまで多世代の住民が参加する、地域の大切な年中行事の一つです。町内会役員を中心に運営しています。

あなたがたは、各団体の代表として参加しています。今回の会議では、以下の議題を検討することになっています。

【会議の議題】

「今年の納涼会で、盆踊りを実施するかどうか？」

話し合いの時間は 20 分です。
会議の司会は、兵庫さんです。



「まちは私たちにかかっている」 役割シート

- 1.他のロールプレイヤーには開示しないでください。
- 2.できるだけ役割になりきってください。
(やりやすいように、ご自身でアレンジしてもいいです)
- 3.役割、果たすべき目的に集中しますが、決して無理はしないでください。
- 4.書かれていないことは、自由に創造してください。

愛知 達也：町内会長：不動産屋を経営

前任者の兵庫氏から頼まれ、町内会長になり3年が経過した。地域への恩返しのつもりで引き受けたが、とてもやりがいを感じ、熱心に活動している。

毎年恒例なので、納涼会の盆踊りは欠かせないと思っている。高齢者や多くの子どもも参加しており、このような文化は残していくべきだと強く思っている。

一番の気がかりは、若い世代の町内会離れである。つながりがどんどん希薄になり、災害が起こったときに近所同士の助け合いができず、困ったことになるのではないかと心配している。

納涼会は子どもたちが参加するので、運営側として小学校のPTA役員に大いに関わってもらいたい。若さを活かして、やぐらの組み立てや音響機器の設置に協力してもらおうと思っている。町内会の必要性を理解して、加入する人が増えるのではないかとと思っている。

宮城 みゆき：PTA 会長：3 人の子どもの親

6歳、10歳、14歳の3人の子どものがいて、今年度からいろは小学校PTAの会長を引き受けることになった。くじ引きで決まったので、任期は1年とはいえ、貧乏くじをひいてしまったと思っている。

愛知さんから声をかけられて断り切れずに会議に参加することにした。なぜ自分が納涼会の話し合いをしなければいけないのか、納得がいかない。普段から町内会の役員さんたちが掃除や交通整理をしているのをみて感謝はしている。できる限り協力はしたいが、パートや子育てで忙しい私がなぜ？とつい考えてしまう。

納涼会に参加するつもりはないので、盆踊りは勝手にやってもらったらいいいと思っている。しかし、他に頼めるママさん、パパさんたちはいないので、絶対に役割を引き受けないように、断固拒否しようと心に決めている。

千葉 初男：商店街組合会長：歯科医

高齢を理由に廃業するお店が増えており、商店街の活気がなくなっている。自分なりに努力はしているが、まだ実っていない。昔から住んでいる人から、何かと父親と比較されることに不快感をもっている。

商店街も町内会も、今こそ、大きな変革が必要な時期だと思っている。昨年までは、納涼会の運営を町内会長に任せっきりだったが、今年は大いに関与するつもりである。盆踊りなどという古くさい慣習はやめて、子どもも大人も楽しめる、にぎやかで集客率の高いイベントを提案したい。

商店街の飲食店の店主たちと協力して、ビアガーデンをやったらいと思う。宣伝を工夫し町内外から人を集めたい。店主たちにもいいアピールの機会になるはずだ。

また、同級生の神社の神主は話をすれば喜んで協力してくれるだろうと思っている。

兵庫 史郎：民生委員：老人クラブの役員も兼ねている（司会役）

町内会長の任を解かれたあとも、民生委員と老人クラブの副会長など、老体にむちをうちながらも、地域の仕事を頑張っている。

このまちの高齢化が加速しており、特に一人暮らしの高齢者の生活が気がかりである。民生委員として、高齢者宅の訪問活動をしている。できるだけ家にこもらずに適度に外出するように、働きかけているものの、なかなかうまくいっていない。

盆踊りは、自分が町内会長だったときにも行っており、やった方がいいとは思っている。昔からなじみ深いイベントは高齢者も参加しやすいだろう。しかし、婦人会メンバーから、高齢化を理由に今年度からは盆踊りに参加できないという連絡が入った。踊り手を頼むあてはないのでどうしたらいいかと思案している。

※司会役として、簡単な自己紹介、議題を話したのち、話し合いをはじめるよう促してください。発言が偏らないよう、配慮してください。

広島 澄子：保健環境委員会：元行政職員

定年退職した2年前から、このまちの保健環境委員として、主にゴミ出しの指導や花壇の手入れなどを行っている。また、保健師として長く勤めた経験を生かして、子育てサロンのスタッフをしている。仕事をもちながらの子育てに苦勞したので、若いお母さんたちの子育ての悩みを聞くのが、自分の使命と思っている。

盆踊りは積極的に賛成できない。個人的に好みではないし、騒音や踊り手の高齢化などの問題がある。他に何をしたらいいのかアイデアはない。

町内会長の愛知さんは町内会の加入率をあげたいばかりに、子育て世代の人たちに町内会の必要性を訴えているが、説教くさく逆効果だと思う。子育てサロンに来ているママさんからも愛知さんへの苦情を聞いている。

愛知さんの思うままに進まないように、抵抗するつもりである。

第35回 体験学習実践研究会・報告

実習「まちは私たちにかかっている」

～オンラインでの体験学習を企画・実施したふりかえりから～

一般社団法人日本体験学習研究所

研究員 岸田美穂・岡田衣津子・林芳孝

1. はじめに

新型コロナウイルス感染症により、自粛を余儀なくされた影響は、私たちの生活のさまざまな面に現れた。学校は休校となり、オンライン授業が模索の中で導入され、企業ではテレワークが推奨され、在宅勤務やオンライン会議が増えつつある。人材教育や組織開発などの研修も中止や延期を余儀なくされた。その一方でオンラインセミナーが急増した。分散登校、さらに学校再開など、対面の場も一部戻りつつあるが、以前と全く変わらない、大人数を対象とした集合型研修は難しく、今後直接対面する「場」づくりをどう創意工夫しながら対応するかが問われている。

体験学習は対面でのかかわりあいの中から、お互いの気づきや学びを深めていくことを学習の枠組みとしている。当初は、筆者らもオンラインで体験学習を実施することは難しいと考え、早く対面の場が戻ることを待ち望む思いでいたが、次第に新しい生活様式に慣れていく創意工夫が必要だと感じるようになった。

しかし、オンラインを活用した体験学習が可能なのか。体験学習の特性から、オンラインでの実践にはかなり制約がある。だが、with コロナという言葉が生まれるなど長期化が予想されている。そこで筆者らは体験学習実践研究会¹で、オンラインだからこそ工夫すべき点について留意しながら、体験学習の実習を企画・実施してみることとした。

本稿では、企画から実施に至るまでをふりかえり、オンラインでの体験学習についての留意点について考察したい。そして、今回の実践を通じた今後の可能性についても検討していくこととする。

2. 実施概要

筆者らは海外の実習について興味のある文献を翻訳し、日本で行う上でのアレンジなどを検討し実践したいと考えた。今回は、岡田が「隠された思惑・意図」に関心をもち、「COMMITTEE MEETING」を翻訳し、これまでのコミュニティへのかかわりの経験や知見、

¹ 話題提供者が実習などを実施し、参加者から実習やファシリテーションについて率直なフィードバックをもらいながら学んでいく機会として、一般社団法人日本体験学習研究所が毎月1回開催している。会の主旨とスタッフの紹介、チェックインなどを経て、実習は2時間程度、その後実習へのフィードバックという流れで実施している。

日本で開催するうえでの留意点などをふまえて、実習「まちは私たちにかかっている」を制作した。さらに、オンラインで実施するための留意点を検討し、2020年6月の第35回体験学習実践研究会にて10人の参加者を対象として実施した。

本稿では、主に企画から実施に至るまでの、オンラインでの実施における検討事項や当日のスタッフ間で起こっていたことなどを取り上げて、オンラインで行う際に必要と思われる観点について考察したい。

2-1. 企画段階

今回の実習「まちは私たちにかかっている」は、「グループで、タスクの達成における『隠された思惑・意図』の影響を明らかにする」ことをねらいとしている。ロールプレイヤーにはそれぞれの役割に関する情報が提供される。観察者はロールプレイヤーの話し合いを観察し、ロールプレイヤーはふりかえりを記入する。その後観察者が報告を行い、ロールプレイヤーと観察者によるわかちあいを行う。

参加者への情報提供をどのように行うか。ロールプレイヤーと観察者がそれぞれ取り組みやすい環境はどのようにすべきか。またわかちあいの場をどのように設計するか。体験学習では、体験から気づいたことや感じたことを記入するふりかえり用紙も重要な学びのツールであり、オンラインで気づきや学びをあきらかにしてもらうためにはどうすればよいか。オンラインの機能をどのように活用するか。これらを検討する必要があると考えた。ここでは、検討が必要と感じた下記の事項について述べていく。

1. ロールプレイヤーと観察者の設定におけるオンライン機能の活用
2. 観察者とロールプレイヤーでの学びの構造におけるオンライン機能の活用
3. 参加者への情報提供
4. 事前シミュレーション

2-1-1. ロールプレイヤーと観察者の設定におけるオンライン機能の活用

今回の実習では、ロールプレイヤーと観察者に分かれる。参加者全員に事前に、①日程表、②実習概要、③課題シート、④観察のポイント、⑤観察者への指示、⑥ロールプレイヤーのふりかえり用紙をメールで送付していた。このほか、当日決定する役割についての情報があった。ロールプレイヤーと観察者には、留意点を別々に伝えるとともに、ロールプレイヤーには個別に「役割シート」の情報を渡す必要があった。

そこで、Zoomのブレイクアウトとチャットの機能を活用することとした。ロールプレイヤー、観察者をそれぞれ別のブレイクアウトルームに分けて、各スタッフからロールプレイヤー、観察者への説明を行うこととした。当日決定する役割ごとの「役割シート」の情報のみ、ブレイクアウトルームに分かれた後、チャット機能を活用して一人ずつ配信することとした。

ロールプレイを行う体験学習では、役割を担う中で、その役割でのやりとりを通じた気持ちや感情がうまれてくる。役割の設定は自分に似ている場合もあれば全く異なる場合もある。そのため役割になることや役割を離れて自分に戻る、いわゆる役割解除の過程を丁寧に対応することが大切となる。今回はオンラインのため、スタッフが参加者の様子を直に感じ

られる要素が少なくなることもあり、より丁寧に対応するために何ができるかを検討した。話し合いに入る際に、自分の名前表示を役割の名前に変更すること、話し合いが終わった後で、役割の指示書を読み上げ、そのときの気持ちを一言語っていただくこと、また役割の名前から本人の名前に変更していただくという手順を行うことにした。

なお、体験学習実践研究会が始まる際に、画面の各人の名前を「読んでもらいたい名前と@参加場所」という表記に変えていただいた。オンラインでの操作に慣れていない方にも練習になり、名前の変更をスムーズに対応できると予想されたが、必要であればやり方のフォローをすることにした。

2-1-2. 観察者とロールプレイヤーでの学びの構造におけるオンライン機能の活用

筆者たちスタッフで、話し合いの様子を観察することと観察をもとにしたわかちあいを、オンラインでどのように行うかを検討した。議論を重ねるうちに、オンラインという環境に「どう置き換えるか」から、オンラインという環境を「どういかすか」という視点へと広がっていった。オンラインは、カメラに映る範囲は限られるが録画機能がある。対面型研修でも、録画から体験をふりかえる実習はできるが、機材や設備面などハードルは上がる。今回オンラインという点をいかして、録画をし、再生を視聴しながらわかちあうことを考えた。最終的に2時間の中では、全ての録画を再生できず、一部の再生ではどの場面を取り上げるが全員の希望に応えることも難しいことなどから、「観察者による観察、報告、そのあとロールプレイヤーと観察者によるわかちあい」という形で行うこととなった。

オンラインによる話し合いでは、話し合いをしているメンバーだけが画面に映っている方が集中しやすい。そのため、話し合いの際には観察者及びスタッフは、マイクをミュートに変更するとともに、ビデオ機能もオフにすることにした。Zoomのギャラリービュー設定では本人に加えて、ビデオ機能をオンにしているメンバーが上部に配置されるため、話し合いをしているロールプレイヤーが上部にまとまって配置されることになる。

2-1-3. 参加者への事前案内

今回定員は10人にした。Zoomでは、ギャラリービュー設定で全参加メンバーが画面に表示される。1画面に表示される上限は49人だが、わかちあい等である程度の大きさで全員の顔や表情等をみながら話ができるように、参加者が見える人数で実施したいと考え、10人に設定した（実際の講座全体では、参加者10名、スタッフ3名、研究所長をあわせた14名）。さらに話し合いの観察やチャットの機能活用を想定していたので、募集の案内にはパソコンで参加していただくことを条件として記載した。

対面の実習では随時配布物を配っていくが、それぞれの場所からオンラインで参加していただくこと、さらに時間的な余裕があまりなかったため、事前に資料をお送りし、印刷しておくこと、また目を通していただくように案内した。Zoomを利用したことがない方には接続テストを勧める旨もメールに記載した。

とはいえ、参加者に資料をお送りできたのは研究会前日であった。正直個人的には、事前にどれだけの方が目を通してくださるのかという思いだったが、みなさん参加意欲が高く、

当日の発言や様子から事前に目を通して内容を把握してくださっていることがうかがえ、スムーズに進行することができたことは大変ありがたかった。

昨今オンラインでのセミナーが増えている。今回の参加者は慣れている方が多かったが、今後こうした研修が浸透しより幅広い人が参加するとすれば、体験学習の実習では聞くだけでなく機能を活用することが予想されるため、機能に不慣れな方や苦手な方のペースも踏まえた余裕のある時間設定やフォローについても留意しておきたい。

2-1-4. 事前シミュレーション

実施にあたり、JIEL の定例ミーティング後に一部の研究員に参加してもらい、それぞれの機能について確認を行った。主にブレイクアウトルームへの切り替えやチャット配信、ホスト機能の切り替えなどである。

ブレイクアウトルームに分かれた後に、チャットで配信された役割の内容が、メインルームに戻った後にも確認できるのかを確認した。ブレイクアウトルームで、メンバーがチャットを送っても、メインルームに残っている人には届かないこともわかった。

Zoom にはホストと共同ホストという機能がある。ホストは、メンバーをブレイクアウトルームに分ける権限を有している。このためホストは、メンバーをロールプレイヤーと観察者に振り分けた後、最後に担当するルームへ移動するという手順をとった。

オンラインの機能を活用した実習では、事前に複数名が参加するシミュレーションの場をつくることは難しいかもしれないが、それぞれの機能を実際に使いながら手順を確認し、多面的なフィードバックをもらうことで、不安な点を解消することにつながった。さまざまな視点で確認しておくことは、ハプニングが発生した際の対応の選択肢を広げるためにも有効である。実際に、ハプニングが発生し、想定していないことも起こり得る。このことについては次に記述する。

2-2. 実施段階

主にスタッフ側で当日起っていたことを取り上げて、オンラインでの実践におけるスタッフ連携について触れていきたい。

2-2-1. 役割分担

当初予定していた時間配分とスタッフのオンラインにおける操作を中心とした役割分担および実際の時間は下記の通りである。網掛けはスタッフのファシリテーターの担当を表す。

表 1. 時間配分と役割分担

予定	実際	流れ	スタッフA	スタッフB	スタッフC
13:30	13:32	あいさつ・チェックイン			
			共同ホスト	共同ホスト	共同ホスト
13:50	13:53	導入（ねらい、実習の説明） 役割決め	ねらい・概要・手順の説明 グループ分けとペアづくり		ホストの権限をもらう
14:05	14:06	ブレイクアウトルームに分かれ、 実習準備	メインルームに待機	ロールプレイヤーのブレイクアウトルーム ロールプレイヤーへの手順説明 役割シートの情報をチャットへ配信	ブレイクアウト設定（10分間） 観察者のブレイクアウトルームへ移動 観察者への手順・観察のポイント説明
14:20	14:18 14:24	ロールプレイヤーの話し合い（観察）		話し合い説明 話し合い開始	
14:40	14:44	ロールプレイヤーの役割解除		役割文を読みあげて一言 名前戻す	
14:45	14:55	ふりかえり用紙記入 （観察者はメモの整理）		ふりかえり用紙記入・ 観察メモの整理を指示	
14:55		休憩			担当者Aへホストの権限を渡す
15:05	15:15 15:18	フィードバックタイム	ホスト		フィードバックタイム 手順説明 ファシリテーション
15:08	15:33	観察者の報告			ファシリテーション
15:23	15:38 15:40	ロールプレイヤーと観察者によるわちあい			
15:43	16:05	ペアでフィードバック	ブレイクアウト設定		
15:48	16:08	終了			

2-2-2. トラブル時のサポート

ホスト機能を持つスタッフCがメンバーを2つのブレイクアウトルームへ移動する設定を行ったあと、スタッフBはロールプレイヤーに、役割シートの説明とそれぞれの「役割シート」の情報をチャットで送信し、スタッフCは観察者に観察の留意点を説明する予定だった。しかし、ロールプレイヤーへのチャット配信で、スタッフBのPCに不具合が生じ、PDFから役割の情報をコピーしてチャット配信したが、文章の重複などが生じた。切り分けでの配信やメールでの送信などをこころみたが、10分という設定時間内にできそうにないと感じた。ロールプレイヤー役を担う参加者には送信できたロールプレイヤーの留意点に目を通してもらうこと、名前を変更する対応の指示をしつつ、メインルームにいるスタッフAに電話で連絡し、支援を求めた（スタッフAはメインルームにいたので、ブレイクアウトルームからチャットでメッセージを送信できなかったことと、一刻も早く連絡をとりたかったため電話での連絡となった）。

スタッフAはブレイクアウトルームに入りチャットで配信しようと考えたが、スタッフCがホスト機能を持っており、入ることができなかった。そのためメールで送ろうとしてくれていた。引き続きスタッフBも試行錯誤していたが、ブレイクアウトルームは10分でメインルームに戻るよう設定されており、時間内にそれぞれの役割シートの情報を渡すことができない状態でメインルームに戻った。

スタッフBは、次のファシリテーション担当であり、引き続きスタッフAにロールプレイヤーにチャットへの「役割シート」の情報の送信を対応してもらい、この後の流れについての説明を行った。「役割シート」の情報がそれぞれの担当にわたって目を通してもらったあと、話し合いをスタートした。この流れの中で役割について心づもりする時間があまり取れなかったメンバーもいたと考えられる。

今回はブレイクアウトルームとメインルームに分かれていたので、電話という手段も取れたが、講座中は参加者が見える状態で電話に出ることは難しい。オンラインでは、アイコンタクトや近寄って声をかけることができないため、即座にコミュニケーションしあうのは難しいことを前提として、スタッフ間で気になることをやりとりする手段も事前に確認しておく必要があるだろう。

2-2-3. プログラム遂行におけるスタッフ間の意思疎通

オンラインでの実施は、画像と音声全てとなる。参加者だけでなく、スタッフ間のコミュニケーション手段も限定される。

フィードバックタイムが始まる時点で10分、さらに観察者の報告で様子をみて5分延長し、ロールプレイヤーと観察者によるわかちあいを終えた時点で20分程ずれ込んでおり、スタッフCはペアでの話し合いを割愛しようと考えていた。スタッフAからペアでの時間を設定しようという五本指のジェスチャーがでて、参加者の意向も確認し、3分に短縮しペアでの話し合いを行った。プログラムが予定の時間通りに進まないことは時折みられるが、スタッフ間で意思疎通をしながら、臨機応変にプログラムの変更をしていった。

こうした臨機応変の対応もできた一方で、スタッフ間の意思疎通についてもどかしく感じる場面もあった。チャットでメッセージを送ったが、相手がすぐに目を通していているかわからず、伝わったかどうかを把握できないことは少し不安に感じられた。

オンラインでは、チャットや携帯電話のメッセージ機能、通話、メールなど手段が限られる。またスタッフのみでやり取りをしたい場合、チャットは個別に送ることはできるが、今回のように3人で担当していた場合2人同時に送ることはできない。送り間違えることのないよう充分な注意も必要となる。

3. 考察

3-1. スタッフ体制と連携のありかた

実習中のスタッフ間の意思疎通については、事前に方法を確認しておくこと、また気になることはできる限りコミュニケーションをとろうとすることが、参加者にとっても安心して学べる場にもつながると考えられる。

今回、スタッフBはPCの不具合によりチャットが配信できない状態で焦りが生じていたが、2人のサポートのおかげで進めることができた。今回の2つのブレイクアウトルームに分かれる構成ということもあるが、3人のファシリテーターがいることで、何か起こった時にも安心してサポートしあうことができた。オンラインで体験学習を行うには、余裕を持ったスタッフ体制にすることも重要だと感じた。

3-2. 参加者がねらいに取り組む場づくりができていたか

今回の実習では、「グループで、タスクの達成における『隠された思惑・意図』の影響を明らかにする」がねらいであった。参加者のわかちあいで発言から、個人の隠された思惑・意図には様々なものが含まれていることが感じられた。役割の情報、本人がその役割を演じる中で生じている気持ちや思い、ロールプレイヤー同士のかかわりあいの中から生まれて

いる本人の気持ちや思い、相手への気持ちや思いなどである。

実習終了後のスタッフへのフィードバックでは、役割シートの情報が詳細だったという声があった。役割の条件の中には、意識的あるいは無意識に伝えたもの、伝えなかったものがあるだろう。また役割を通して生まれてきた気持ちや思いも、表に出したものと出さなかったもの、出せなかったものもあるだろう。さらに役割を通して話し合ううちに相手やグループに対して生まれてきた気持ちや思いもあるだろう。これらを参加したメンバーで丁寧にみていくことができれば、隠された思惑や意図の影響について、より気づきや学びを深めることができるのではないかな。

一方、観察者には観察のポイントとして、ペアの相手に対してと、グループが話し合っていることに対しての2つの観点からいくつかの視点を提示していたが、観察者の報告は、ペアの相手に関する内容、また態度などに関する言葉が多い印象がみられた。

なぜ、ペアの視点が多かったのだろうか。一つには、ロールプレイヤーのふりかえり項目が挙げられるだろう。

ロールプレイヤーのふりかえり項目

1. グループで話し合っている時の自分自身の動きで気づいたことは
2. グループで話し合っている時のグループやメンバーの動きについて気づいたことは(コミュニケーション、意思決定、雰囲気などについて)
3. そのほか感じたことや学んだことは何ですか。

1. について言えば、自分自身の動きに焦点をあてているが、自分自身そのものへの影響を問いかけたり、メンバーからの影響により焦点をあてて問いかけることもできるだろう。そして自分自身、メンバーの思惑や意図について、それがどのような影響を与えていたかを記入する形も考えられる。

ロールプレイヤーのふりかえり項目変更例

- ・グループで話し合っているときの自分自身について気づいたことは？
- ・役割を通して気づいたり、思ったりしたことは？
- ・メンバーとのかかわりの中でどんな影響を受けましたか？
- ・隠された思惑や意図にはどのようなものがありましたか？

スタッフの間では、ねらいの検討も含めて、ロールプレイヤーのペアだけでなく、よりグループに視点を向けていく実習としての可能性があると考えた。

4. 今後に向けて

事後にスタッフ間で行ったふりかえりでは、オンラインの話し合いの特徴について、同じタイミングで発言が被らないように一拍おいたり、発言を促されるまで様子を見るようなことも起こりやすいのではという見方もあった。オンラインだからこそ相手の温度感やタイミングがよくわからずに発言したり、発言することを躊躇してしまうことがあるように見

受けられた。初めての参加者同士の話し合いでは起こり得る状況として想定される。オンラインという環境で、参加者がお互いにかかわりあうような場づくりの工夫についてさらに検討していきたい。

また、筆者らは、今回の企画・実施を通して、オンラインで留意すべき点をふまえながら、学びの場をつくることができる手ごたえや面白さを実感することができた。画面に映る上半身の画像と音声という限られた情報ではあるが、今回参加者の方から豊かな気づきや学びを教えていただいた。またこの実習にいくつかの可能性を感じている。

もう少し時間枠を増やして、ねらいの変更やふりかえり用紙の項目の変更などを行い、ロールプレイヤー・観察者とともに気づいたことや感じたことをわかちあうことで、隠された思惑・意図の影響にはどのようなものがあるのか、一人ひとりへの影響に加えて、個人間やグループでどのようなことが起きていたのかについてとらえることができると思われる。

当初アイデアとして出ていた録画の機能を活用した実習についても可能性があると感じている。今回参加者の了解を得て、実習の録画を行った。参加者の様子を改めてビデオ視聴を通してわかちあう機会を検討したいと考えている。参加者の中からもそのような機会があれば参加したいという声も頂いている。本稿は実施側の限られた視点からまとめたが、参加者をまじえたふりかえりができれば、何が起きていたのか、より豊かな視点で気づきや学びをとらえられるだろう。今後の機会として考えてみたい。

最後に、体験学習実践研究会に参加してくださったみなさまに、学びの意欲にあふれた熱心で温かい姿勢に助けられ、実習でのわかちあいやフィードバックから深い気づきをいただきました。心より感謝申し上げます。

第36回 体験学習実践研究会・報告

「レヴィンの力の場の分析」を活用した

地域コミュニティの現状把握と未来への展望

一般社団法人日本体験学習研究所

研究員 岡田 衣津子

■はじめに：開催の経緯

第36回目の体験学習実践研究会は、K. レヴィンが提唱した「場の理論 (field theory)」の「力の場の分析 (Force Field Analysis)」のアイデアを、地域コミュニティの現状を把握・分析する方法に活かす試みをした。

「場の理論」は、レヴィンが1947年に提唱したもので、70年以上経過する現在においても、いまだにその概念は色褪せていない。「現状維持という状況は、静止的状态ではなく、推進力と抑止力の諸力がバランスを保っている状態」とし、これを準定常平衡 (Quasi-stationary Equilibrium) と呼んだ。この概念は、組織の風土、地域コミュニティ、社会状況の現状把握のために、非常に役に立つのではないかと考えた。

筆者は、地域コミュニティ（自治会や町内会、学区連絡協議会などの地縁組織やボランティア組織などの市民団体等）をフィールドに、コミュニティの課題解決や活性化の支援を行っている。その地域や組織によって起こっていることは異なる。組織員の高齢化に伴う担い手不足、仕事量の過多や偏り、多くの住民の無関心や不参加、リーダーの孤立・疲弊など共通する課題も多くみられる。このような課題を解決するには、まず現状をどう把握するかを構成員のなかで明確にする必要があるのではないかと考えた。今、この地域でどのようなことが起きていて、どんなことに困っていて、何を改善したらいいのか、またどんな強みがあるのかなどを、地域の住民が語りあうことで、認識を深めていくことが重要である。そのために、「力の場の分析」を活用し、現状のありようを改めて見つめ直し、現状に含まれるさまざまな要素を拾い出してみること、それを分析的にとらえる体験を実践研究会で試みることにした。

筆者が地域コミュニティ支援をする中で、以前から関わりのある名古屋市中村区の牧野町6.7丁目の伊藤町内会長に協力を要請し、牧野町をフィールドに、「力の場の分析」を試みることにした。

■当日のプログラム

「第36回 体験学習実践研究会」

開催日時：2020年7月4日（土）13：30～16：30 参加者：9名（話題提供者含む）

ねらい：コミュニティの現状を「力の場の分析」を用いて把握し、ありたい未来に向かって、何ができるかを検討する

最初に、日本体験学習研究所の津村所長より、レヴィンの「場の理論」による変化成長モデルについての小講義を行った。個人やグループ、組織等の変化の過程における、「溶解作用 (unfreezing)」「移行 (moving)」「再凍結作用 (refreezing)」の3つのステップを解説した。(詳しくは津村俊充著『プロセス・エデュケーションー学びを支援するファシリテーションの理論と実際』(2019) p.101-113を参照のこと)

次に、自分に身近なことを題材にして現状を検討してみることにした。自分自身や自分が所属する組織等の今のありようを思い浮かべ、少し気になっていること、改善したいこと、解決したいことを1つ取り上げる。そして、その現状に作用している諸々の要素を書き出す。さらにその要素を、①現状を改善、変革するために作用しようとする力(推進力)、②推進力を阻止しようとする力(抑止力)、の2つの視点から検討する。図1の例のように、中央に現状を表す直線を描き、その線より上に抑止力となる要素、線より下は推進力となる要素を配置し、要素ごとの力の強弱を矢印の長さで表現した。

例) 現状: コロナ太りで体重が3キロ増加したまま、元に戻らない

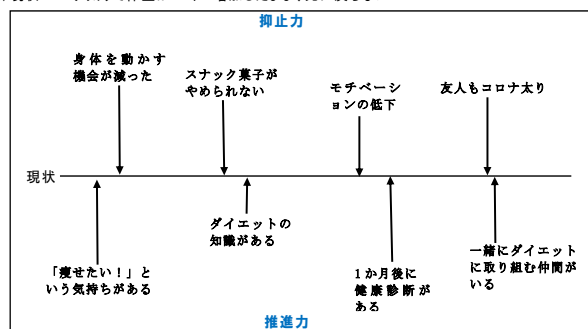


図1 自分の現状を分析

次に、牧野町6.7丁目の現状について、伊藤町内会長からお話いただいた。名古屋駅西に位置し、リニア中央新幹線の開通に向けて、ホテルやワンルームマンションの建設ラッシュなど、まちの姿が日々変化している。その中でも牧野町は少子高齢化、居住人口の減少が加速しており、商店街も衰退している。古くから居住し続ける世帯が多くつながりは残っている一方で、近年では空き家が目立ち、単身または夫婦のみの高齢者世帯が増えており、住民のつながりづくり、地域のなかにほっとできる居場所づくりを目指して、児童の登下校の見守りや気になる家庭への訪問活動などを行っている、というお話であった。

参加者からの質疑応答において、伊藤町内会長が目指す地域の姿が「顔の見える関係性、つながりのある地域づくり」であることが明確になった。災害が起こった時、いのちをつなぐためには、普段からの関わり合い、つながりづくりが必要であること、そのために、防災訓練に芋煮会を組み合わせ、子どももお年寄りも参加しやすくしたり、朝起きたらカーテンを開けるといようなささいな行動が互いの関係づくりにつながることを理解してほしいと思っている、と話された。

目指す地域の姿が明確になったところで、2つのグループに分かれ、牧野町の現状に働いている力を挙げた後、推進力と抑止力に分類し、図2のように描いた。

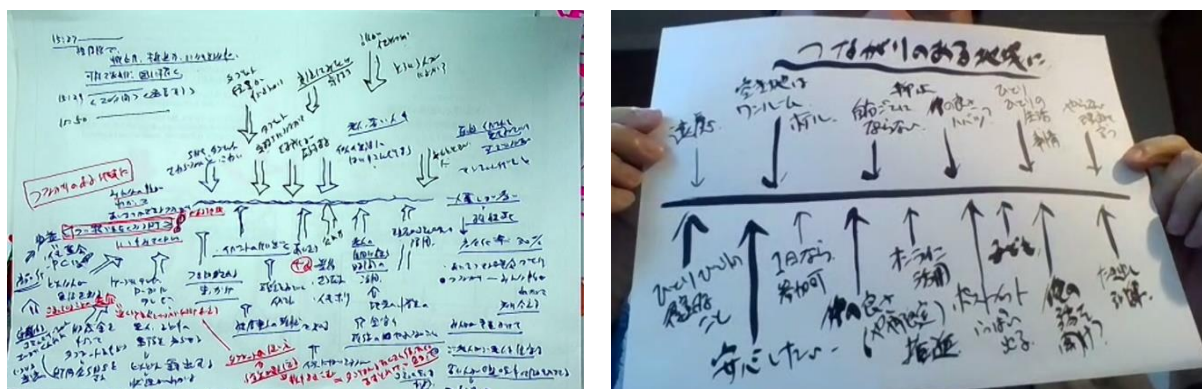


図2 牧野町の力の場の分析

以下は参加者の実施後の感想である。

- ・高齢者が多いという、未来にとっては抑止力と思われるものでも、捉え方次第では高齢者がもつ経験や知識、パワー、時間を活かすことができたならば、大きな推進力になる。
- ・地域の人たちと分析する過程が、地域課題を解決の方向にぐっと突き動かしていくきっかけづくりになる可能性がある。
- ・この分析の過程そのものが地域のなかで対話を促すツールとして有効なものである。

■まとめ

レヴィンは「よい理論ほど実際に役に立つものはない」という言葉を残している。今回の試みで、筆者はこの言葉を大いに実感した。参加者からの感想にもあったように、この理論を使って、自分自身や組織、地域のありようを捉え直し、どうありたいかという観点から現状にはたらく力を分析してみる、その過程そのものが対話的であり、ありたい姿に向かっていく。今後はこの試みを生かし、コミュニティの課題解決の力強いツールとして、ブラッシュアップさせたいと考えている。

牧野 6.7 丁目町内会・伊藤町内会長にインタビュー



■参加した感想は？

参加して良かったと思っている。一番感じたのは、人それぞれ捉え方が違うということ。プラスと思っていることでも見方によっては、マイナスに捉えられる。もちろんその逆もある。1つの例として、津村先生は当日のチェックインで、自宅で毎日農業をしていると話していたが、先生はそれを“怠けている”と若干ネガティブな表現をしていた。でも、自分にとって農業は地域の人びとがつながるとてもいいツールだと思っている。グループワークの中でも、自分にとっては日常的で当たり前の風景を、すごくポジティブに捉えてくれる人もいて、「へー、そんなふうに見えるんだ」って思った。見え方がちょっと変化したというか、幅が広がったように感じた。そんなふうにも、ものの見方や捉え方、表現の仕方は人それぞれであるなあと思った。だからいろんな人といろいろ話してみることは大事なんだろう。

■参加後に変化したことはありますか？

先ほど述べたこととも重なるが、人によって物事の捉え方は様々だということを知ったので、すぐに評価をしたり判断を下したりせずに、気長にやっていくしかないかなと思うようにはなった。

たとえば、今回、地域の高齢者を対象に、スマホ講座を開催した。with コロナ時代の新しい人とのつながり方として、すごく大事なことだと思ったので…。でも、こんな時期（コロナ禍）に開催するなんて不謹慎だ、けしからんと言う声もあれば、こういう時だからこそ人とのつながりをつくるために大事なんだと言う人もいる。抑止力になる声を無視するつもりはないが、そればかり聞いていても前には進めない。まず、参加してくれた人が12人もいたことに、大いに感謝したい。



「スマホ講座」の様子

今後、参加してくれた12人には、少しずつ時間をとって、参加してみてどうだったか個別に訪問するなりして、耳を傾けていこうと思っている。みんなの声を拾いながら、今後どんなことができそうか前向きに検討していきたい。

■今後の町内会活動にどのように生かしたいと思いますか？

どう生かしたいか…難しいね。逆に、どうしたらいいの？（笑）

あの地域は歴史が古いこともあってか、ちょっと保守的なところがある。古いリーダーシップの考え方というか…。リニアの開通とか、それに伴ってホテルやワンルームマンションがどんどん建設されたりとか、環境的にも変動が大きすぎて、自分たちではどうにもならないという現実がある。よく、「あんたは、なんでそんな無駄なことをするの？」なんて人から言われる。住民はあきらめちゃっているんですよ。それでも何かできることはあるだろうと思ってやっているんだけど。そういう意味では、一緒に思いをもって一緒に活動してくれる人がいない。そういう場合、どうしたらいいんだろうね。そもそも話し合いの基盤が作れていないというか…。まだまだ課題は多いなと思っている。



まちの風景：
かっぱが見守っています

☆体験学習実践研究会にご参加ください!!☆



体験学習実践研究会は、さまざまな領域で人とのかかわる力の育成や人間関係づくりに関心をもつ人々が集まり、「体験学習」のための実習教材を提供したり、研修教材開発やプログラムの設計・展開に関する討論を行っています。

実習「看護場面におけるロール・プレイング」

～臨地実習場面における患者とのコミュニケーション演習～

一般社団法人日本体験学習研究所

研究員 鈴木由子

はじめに

看護専門学校では、病院などで看護実践のために臨地実習を行っています。学内で、基礎的な疾患の理解と看護、看護技術などについてさまざまな学習をしてから、臨地実習に向かいます。看護学生は、他にも看護一般の基礎科目として、人間関係論や看護コミュニケーションの授業を受講していますが、現場にでて戸惑うことの一つが患者とのコミュニケーションです。看護専門学校で問題となっていることの一つとして、患者とのコミュニケーションが円滑にできないことが挙げられます。学内での授業は、同じ学生同士でのコミュニケーションであり、学生は臨地実習で年齢も疾患も家族背景も多岐にわたる患者を目前にしてどのようにコミュニケーションをしたらよいかと悩みながら実習を行っています。

2010年、筆者は看護専門学校の人間関係論の授業を担当する中で、専任教員より学生が特に癌患者とコミュニケーションできるようにしたいと相談されました。看護援助を拒否されたり、死と向き合う中でコミュニケーションに困難さを感じ、臨地実習に自信を無くしてしまうことがよくあります。学生に対して、コミュニケーション実習を通して学生が前向きに事例をふりかえることができるようにしたいとの要望に応えるために、看護場面におけるロール・プレイング実習を創作することにしました。

筆者は、看護師の資格を持ち、当時看護師として病院勤務もしていましたので、看護学生の指導を通して、臨床の場で学生が患者とのコミュニケーションが円滑に行えない現状を把握していたことも実習を創作する上では大変役立ちました。

2010年から試行錯誤しながら看護場面における様々な事例を看護学生役、患者役、観察者役の3つの役割を設定し、各事例をロール・プレイングで、それぞれの役割を演じることで、事例に登場する人物の気持ちを考えてもらうようにしています。

また、同時にその時の看護学生役を通して、自分の戸惑いや不安な気持ちなどを表出する中で、さまざまな感情に向き合ってもらっています。また、いろいろな役割を通して、他の学生が患者役に向き合う様子を観察することで、自分にはないコミュニケーションの工夫を共有することが、現場に行くときの参考になると考えています。

10年間に渡り実習「看護場面におけるロール・プレイング」を行い、毎年少しずつ改善を加え、現在のプログラムに定着していますので、実習の概要とファシリテーションのポイントについて紹介したいと思います。

ねらいの例

- ・ 患者とのコミュニケーションの中で
患者の気持ちに気づく
自分の気持ちに気づく
- ・ 患者に寄りそったコミュニケーションを試みる
- ・ さまざまなコミュニケーションのあり方を学ぶ

グループサイズ

- 1 グループは3～4人（3人が望ましい）

所要時間

90分

準備物

- | | |
|-----------------------|------------|
| 1. 役割名札（患者役、学生役を人数分） | 役割を演じる人数分 |
| 2. 指示書（ねらい、手順を記載したもの） | 参加者全員 |
| 3. 役割シート（情報を記載したもの） | 役割を演じる人数分 |
| 4. ふりかえり用紙 | 参加者全員 |
| 5. 模造紙（必要時） | 1グループに1枚 |
| 6. マジックセット（必要時） | 1グループに1セット |
| 7. ホワイトボード | 1脚 |

事前準備

役割名札とは、ロール・プレイングを行うときの心理的安全のために必ず用意していただきたい。特に患者役になる人は、自分の人格と違う役割を行うことで心理的負担があり、役割から解除する時に名札を外す行為を通して、本来の自己に戻ることを意味します。



会場設定

3～4人が自由に動くことができる広さ。他のグループとある程度の間隔をとれる場所
人数分の倍の人数が入ることのできる会場。例えば参加者40人の場合80名収容できる会場を用意する

手順

1. 導入	5分	
2. グループ分け	5分	
3. 役割決定（学生役、患者役、観察者役）	3分	
4. 観察ポイントの説明	3分	
5. 役割シートの配布もしくは発表	3分	
6. 清拭場面	3分	24分
7. ふりかえり用紙記入	5分	
8. わかちあい	10分	
9. 全体インタビュー	3分	
10. 役割交代と役割シート配布もしくは発表	3分	
11. レントゲン室移動場面	3分	24分
12. ふりかえり用紙記入	5分	
13. わかちあい	10分	
14. 全体インタビュー	3分	
15. 役割交代と役割シートの配布もしくは発表	3分	
16. 血圧測定場面	3分	26分
17. ふりかえり用紙記入	5分	
18. わかちあい	10分	
19. 全体インタビュー	5分	

ファシリテーションのポイント

この実習を実施する時期は、学生が基礎実習などで施設（病院）での臨地実習を行った後の方が望ましい。看護専門学校2年生の後期がもっとも効果的であると考えられます。3年生になると本格的な臨地実習がはじまりますので、その前にいろいろな事例を通して、患者の気持ちや学生の気持ちをクラス全体で共有することで、誰もが遭遇する可能性があること、一人で悩みを抱えずに専任教員に相談すること、よかれと思ってコミュニケーションしたことでかえって患者に不快な思いをさせないよう気をつけることや過度に自己責任を負ったり、自己嫌悪に陥ることのないように説明することが必要です。

この実習のポイントは、まず、どんな発言も拒否されることがない**心理的安全の場づくり**が最大のポイントです。そうでなければ、安心してロール・プレイングを実施する意味がなくなってしまう。

また、看護過程や疾患をベースにした応答ではなく、あくまでもコミュニケーション演習の位置づけとして、患者の言動にはどのような真意が隠されているのか、もしくは患者に寄り添うことは、どのような態度で接することなのかを多角的な視点と、患者には療養する中でどのような複雑な気持ちが芽生えるのかをクラス全体で考えていくことを重要視します。

細かい疾患の情報がないとコミュニケーションができないと訴える学生もいますが、その点は、大変大切な視点であると伝えたあと、看護過程の展開の中でしっかりと行うこととし、今回は、正しい処置の方法やケアの説明をすることよりも、表面的にはネガティブな言動や

遠慮して本当にしてほしいことを隠している**患者の気持ち**を把握するための言葉かけや**本当はどうしてほしいと願っているのか**を問いかけるコミュニケーションスキルを向上させるために行うことを説明していきます。

また、この場では**自分の正直な気持ちに向き合う**ことも重要であると伝えていきます。逃げたくなるような気持ちや不安やさまざまな葛藤は当然生じる感情であり、恥ずかしいことでもなく、卑下することでもなく、一人の人間として、目の前の患者にどのように向き合うかをクラス全員で考え共有することが重要であることを伝えます。

この実習は、最後に全体インタビューも重要になってきます。その理由としては、個々のグループでも十分に学びや気づきはありますが、どのような体験をしたかを全体で共有することで、バリエーションの幅がでてくるからです。自分たちには考えることができなかったことを他のグループでは考えたり、感じたりすることを発表し合うことの必要性を学生に説明します。

また、事前準備のところでも触れましたが、このようなロール・プレイングを行うときは、自己ではない、別の人格を演じることによる心理的負担もあるために毎回、役割を解除し、本来の自分に戻るためにも名札を外すことは必ず行ってください。

また、ロール・プレイングを行う前に、患者役の人を守るためにも、学生役を悪意を持って困らせたりするのではなく、学習の一環として演じていることを伝えてください。そのような説明をしても、級友に対して冷たい態度で接したり、反対にわがままな発言をすることにためらいを感じて役になり切れない場合もあります。その場合には、その役になりきれないことも含めて認めつつ、実習を実施してください。

おわりに

この実習には、浅見高根さん、二階堂聡さん、筆者の3人で作成しました。他にもいくつかのシナリオの作成と実施を行ってきました。その都度、看護専門学校の要望を確認したり、臨地実習での学生の様子を確認しています。

学校側からは、この実習を行ってから癌患者とのコミュニケーションが以前よりは戸惑いがなくなっている印象があるので、引き続き継続してほしいとの要望をいただいています。また、実際に授業中での学生のコメントとして、「最近の病院実習で同じような体験をしました。それをグループの中で話すことができました。」という発言がありました。このような場合教員から、自己嫌悪に陥るだけではなく、この体験から何を気づき、学びをどのように次に生かすかという体験学習の循環過程のサイクルを今後も続けていく必要性を指導しているようでした。

その他にも、その時の状況や自分、受け持ち患者との関係性、それぞれの心理的、身体的状況によってもその都度具体的な言葉かけは変わってくることなどを説明しています。

状況に応じた対応の幅とそれぞれのグループで体験したことをクラス全員で共有することで、具体的な言葉かけのバリエーションを持つことや、受け持ち患者とのコミュニケーションの困難な場面とふり返る機会にきっかけになることをこれからも続けていきたいと思っています。

実習「看護場面におけるロール・プレイング」指示書

● ねらい

- ・ 患者とのコミュニケーションの中で
患者の気持ちに気づく
自分の気持ちに気づく
- ・ 患者に寄りそったコミュニケーションを試みる
- ・ さまざまなコミュニケーションのあり方を学ぶ

〔ロール・プレイング〕

● おすすめ方

1. 3～4人組みを作り、役割分担をする。
 - A = 学生役
 - B = 患者役
 - C = 観察者
 - D = 観察者
2. 役割が決まったら、それぞれの役割カードに書かれている設定にしたがいロール・プレイングを行なう。
3. 一定の時間が過ぎたら、スタッフが指示するので話をやめて、ふりかえり用紙を記入する。
4. 観察者は観察シートの整理をする
5. 観察者、学生役、患者役の順でわかちあい
6. そして、役割を交替してロール・プレイングを行ない、2～4の手順を繰り返す。
7. 全部終わった後で、この実習を通して気づいたこと、学んだこと、感じたことを話し合う。（時間があれば）

* 4人の実施の時は、3回目のロール・プレイングの時は観察者をなしで実施する。2人ずつペアで学生役、患者役で実施する。

役割シート

〈清拭（からだを拭く）の場面〉

病棟の看護師も同席している

〔患者役〕

あなたの名前は、赤井さんです。

- ・ あなたは、右前腕を骨折している。（ギプス固定中）
- ・ 背中が時々痒くなる。
- ・ 自分では背中がかけない。
- ・ 清拭をしたときに痒いところを拭いて欲しいと思っている。

〔看護学生役〕

- ・ 今から、あなたは右前腕を骨折して、ギプス固定している患者（赤井さん）の清拭を行ないます。
- ・ あなたから、患者に話しかけてください。

〈レントゲン室までの移動場面〉

病棟の看護師も同席している

〔患者役〕

あなたの名前は、青木さんです。

- ・ 今日のあなたは、早朝から下痢で何回もトイレに行っています。
- ・ 10時にレントゲンの検査があります。
- ・ 検査室には、車椅子で行く事になっています。
- ・ レントゲン室に行く途中で、トイレに行きたくまりました。

〔看護学生役〕

- ・ あなたは患者の青木さんを1階のレントゲン室に連れて行くことになっています。
- ・ 病棟は、5階にあります。
- ・ 10時にレントゲンの検査があります。

〈患者から血圧測定を拒否される場面〉

〔実習中の看護学生役〕

あなたは、実習にきている学生の鈴木さんです。

受け持ちの患者さんは以下のような人です。

- ・ がんの末期、全介助、
- ・ 低酸素の状態、息苦しさあり、酸素使用中
- ・ 元々血圧は60～70台と低め
- ・ 看護師長に頼まれて、学生の受け持ちとなることをしぶしぶ承諾された方

学生：「失礼します。検温に伺いました。お熱と血圧測りますね。」

患者：「どうぞ。」

学生：「ご気分はいかがですか？」血圧を数回測りなおしている。

患者：「血圧も測れんのか？」

学生：「・・・」

このあと会話を続けてください。

〔入院中の患者〕

あなたは、がんの末期で入院されている佐藤さんです。

看護師長に頼まれて看護学生が受け持ちになることをしぶしぶ承諾。

- ・ あなたの現在の状態は、がん末期・全介助レベル
- ・ 低酸素の状態、息苦しさあり、酸素使用中
- ・ しゃべるのがやっと、人と関わりたくないと思っている
- ・ 元々血圧は収縮期値が70mmHg台と低め

学生：「失礼します。検温に伺いました。お熱と血圧測りますね。」

患者：「どうぞ。」（ぶっきらぼうに言う）

学生：「ご気分はいかがですか？」血圧を数回測りなおしている。

患者：「血圧も測れんのか？」（怒って言う）

学生：「・・・」

このあと会話を続けてください。

実習「看護場面におけるロール・プレイング」ふりかえり用紙

1. 看護学生役をやってみてどうでしたか？

(1)自分の気持ちはどうでしたか？

(2)会話の中で工夫した点がありますか？

(3)その他(気付いた点・感じた点・学んだ点など)

2. 患者役をやってどうでしたか？

(1)自分の気持ちはどうでしたか？

(2)どんな言葉掛けで気持ちを伝えたくまりましたか？

(3)その他(気付いた点・感じた点・学んだ点など)

実習「看護場面におけるロール・プレイング」の観察メモ

(みえたことをできるだけ具体的に記入すること)

項目	患者役 ()	学生役 ()
① 目の動き (まなざしの方向など)		
② 声の調子、話す速さ、話し方の特徴		
③ 話し方の癖		
④ 言葉のわかりやすさ		
⑤ 姿勢、相手の距離など		
⑥ ジェスチャー (身振り、手振り)		
⑦ からだの反応		
⑧ 感情(気持ち)の表現		
⑨ 相手の気持ちの理解		
⑩ 雰囲気(緊張、開放感、堅さ、なれなさしさ、暖かさなど)		

組織内にある既存のビジネスの文脈に AI (Appreciative Inquiry)

を重ねる試みの実践報告(導入・Discovery 編)

一般社団法人日本体験学習研究所

研究員 垣内 芳文

はじめに

本稿は、あるクライアント企業にて筆者が支援しているプロジェクト型の組織づくりの始めに行ったプログラムの実践報告である。

筆者は組織支援、特に中小企業の組織づくりの支援を中心に行う中小企業診断士として活動している。組織開発部門を持つ大企業を除いて、多くの企業において「組織づくり」という取り組みは必要だという認識はあるものの、日常業務がある中で手をつけるにはハードルがあると感じられていることが多い。筆者は一定期間、研修・ワークショップなどのプログラムと日常の会議での対話を支援するようなプロジェクト型の取り組み支援で何社かの支援をしてきているが、ほとんどのケースで日常業務が立て込む場面ではプロジェクトの優先順位が下がり、進行が止まってしまったり、スピードが遅くなったりということが起こる。このような場面で、組織づくりの支援を仕事とする支援者としてはもやもやしたり、もどかしく思ったりしがちだが、本業を持つ企業を支援する場合、「そこで働く人たちに少なからず負荷がかかることである」という視点はもっておく必要があると考えている。

特に中小企業で実施する場合、「その人しかできない業務」の割合が多く（そのことがテーマとして取り扱われることもあるが）、主要なメンバーに限定して行う活動であっても組織づくりのプロジェクトに時間を使える時間は限られる。そうした状況でその企業の中にあるビジネスの文脈（日常業務や周辺の活動）から外れた形で組織づくりのプロジェクトを導入するということは、メンバーにとって「余計な業務が増える」感となり、よほどメンバーが欲している活動でない限りは少なからず抵抗感が現れる。

筆者もそこへの考慮が不足してデザインしたプロジェクトとなったケースでは途中でブーイングを浴び、冷や汗をかいたことがある。

以上のようなことから最近スタートしたプロジェクトにおいては、エントリーの段階（組織に関わり始めるにあたって、お互いを知り合い、活動にあたっての心理的契約を結ぶ段階）で、会社にどのようなビジネスの文脈（通常業務・通常業務外での活動）があるのかについてもインタビューするようにし、それを踏まえ、似た目的の活動があればそれに重ねて実行できるように全体デザインを心がけている。

それは、「余計な仕事が増える」という心理的な抵抗感を軽減するのみではなく、全社的に活動する際の納得感や理解を得られるスピードにも影響すると感じている。

背景

今回紹介する企業は、常駐の外注さんを含めて20人の製造業で、「総務部」「技術部」「営業部」と大きく3つの部門に分かれて事業を行っている。この企業（以下、当社）は創業者である会長がニッチな市場を開拓し、40年近く黒字を出し続け、専門家の視点で見ても超優良な財務体質を築いている。

当社ではカリスマ型創業者であった前社長の影響力が強い時期が長かったためか、社員が「受け身」になりがちで、「自分の代では一人一人が力を発揮して事業を進められる組織にしたい」と数年前に経営を引き継いだ現社長から相談を受け、「組織づくり」「リーダーシップ育成」というテーマで活動を支援することになった。活動をスタートするにあたって、日常の業務について会話する中で当社の日常の業務以外に既に行っている全社活動として、ISO9001の認証という活動があることがわかった。ISO9001は国際標準化機構による品質マネジメントシステムの規格の名称である。品質マネジメントというと製品やサービス自体の品質をイメージするが、ここでの「品質マネジメント」はアウトプットとしての製品やサービスを通した顧客への提供価値を生み出す為の社内の体制やしきみ、経営組織そのものの仕組みを測るものである。

当社では前社長の時代に大手取引先との取引のために認証の取得が必要となり、認証を受け、更新を続けているが、取得から年数を重ねるうちに「認証のための取り組み」になっており、これを改めて本質である「経営をよくする活動」にしたいという想いが経営者にあったため、「組織づくり」「リーダーシップ育成」というテーマで活動をするにあたって、新たなものとして加えるのではなく、改めたいと思っている全社として取り組んでいるISO活動に重ねて行っていくことを提案し、実行することになった。

活動の大枠をデザインする前段階でWEBツールを使った組織調査を行ったり、参加者である全社員にインタビューを行ったりして「どんな人たちが、どんな思いをもって働いているのか」を知る機会、この活動において外部支援者である私のことを伝えていく機会を持った。そこで知ることができたそれぞれの業務のことや思いを踏まえ、ISO活動の流れにある全社活動であることを体感できるように、最初のプログラムとして、部門ごとに実施し、部内の全員が参加する「部門ミーティング」として企画した。

活動自体はまだ始まったばかりだが、今回は各部門で行った最初のミーティングで「行ったこと、起こったこと、成果や課題と今後」を報告する。

実施内容

「品質マネジメント」を考えるにあたって、現時点での「当社が提供している価値が何なのか」や「それをどのように生み出しているのか」を明らかにしている必要があると考え、最初のプログラムでは全員でそれに取り組んだ。

今回は組織づくりの活動も兼ねるので、それを営んでいる「人」「組織」に光をあてることを意図してAI (Appreciative Inquiry) の4Dサイクル (Discovery - Dream - Design - Destiny) の起点であるDiscoveryのプロセスを重ねたプログラムとして部門ミーティングをデザインした。

ミーティングのねらいは

- ・ 私たちが提供している価値を知る
- ・ 提供価値を生み出し、届けるビジネスプロセスを知る
- ・ 提供価値を創り出している私たちを知る

とした。

ミーティングの中身は、必要な小講義も交えながら以下の5つの段階で構成した。

- ① 社内外の「声」から自社の提供価値、ニーズを考える
- ② 自部門のビジネスプロセスを描く
- ③ ハイポイント・インタビュー
- ④ 「私のポジティブ・コア」を表現する
- ⑤ ポジティブ・コアの発揮をビジネスプロセスに位置付ける

時間の使い方としては、①～②を午前中に行い、③～⑤を午後に行う1日のプログラムとし、各部門で実施の内容を揃えるため、部門の特性で微調整を加えながらも以下の内容を基本的には3部門同じ流れで実施した。

- ① 社内外の「声」から自社の提供価値、ニーズを考える

ここでは社内外から聞こえてきた「ありがとう」と「困った」をポストイットに書き出し、共有するワークを行った。

営業部で行った際には、技術部に顧客企業から最近転職された元お客様にもこのパートだけ参加いただくことで、実際のお客様の立場で感じていた「ありがたさ」や「困っていたこと」を共有していただき、認識をより深めることができた。

最後のディスカッションでは、おおよそ自覚的になっていた価値については「やっぱりそうだね」と確認でき、「もしかしたらこういうことも提供できている価値なのかもしれない」という意外なものも現れた。

- ② 自部門のビジネスプロセスを描く

ビジネスプロセスというとBPM（ビジネスプロセス・マネジメント）に代表される「業務フロー」をイメージするが、ここでは詳細なフロー図ではなく、例えば「問合せ/引き合い」→「提案」→「設計依頼」→「設計」→「図面確認」→「製造指示」→「製造」→「品質検査」→「出荷」→「納品」→「アフターフォロー」といった代表的な（例外対応は含まない）大まかな業務の流れというレベル感で業務の流れを明らかにすることを試みた。

人によっては「あたりまえ」のことと言う声も聞かれたが、業務に携わる全員で改めて言語化し、可視化することとで認識のズレが明らかになり立ち止まるということが起こり、自分たちの仕事について考えていることを共有する機会となった。「合意

できるビジネスプロセスの作成」というテーマで取り組んだため、個人間の認識のズレについては、改めて話し合い、新たな共通認識ができたりということが起こり、完成したビジネスプロセスは全員で読み上げ、確認をすることもできた。

③ ハイポイント・インタビュー

コミュニケーションについての小講義をした後、ペアに分かれてもらい、「大切にしている職業経験」を聞き合うインタビューをしていただいた。

こうしたワークショップや研修を受けたという経験が無い方がほとんどで、不慣れさから抵抗を示される方もいたが、小講義で職場において知り合うコミュニケーションの大切さをご理解いただきながら取り組んでいただいた。

インタビュー後はペアのうち聴き手役だった方から語り手役のエピソードや聴けたことを紹介し、ペア以外のメンバーは「共感したこと」「その人の強みや大切にしていることだと感じたこと」をポストイットにメモし、紹介後に語り手にポストイットをプレゼントするというのを各回参加者全員について行った。

④ 「私のポジティブ・コア」を表現する

次に、インタビューと紹介を経た今、感じる自分のポジティブ・コア（自分の力の源となっている強みや大切にしている価値観）をイメージで表現し、語る時間を設けた。

今回用いた LEGO® SERIOUS PLAY®という方法では、ブロックで表現された作品に込められた意味を説明し、作品についての質問と応答を重ねる中でポジティブ・コアモデルに意味づけがされていく。必ずしも LEGO ブロックである必要は無いが、イメージで表現することにより、言葉で考える以上に意味の解釈が広がり、イメージについて質問がされることで、最初から意識化できていたこと以上にさまざまな要素を考え、ポジティブ・コアに組み入れる機会になると考えている。

最後にはワークの振り返りとして語ったこと、質問に応えたことから、「自身のポジティブ・コア」を言葉にし、そこに含まれている意味、それを発揮して行いたい仕事上のチャレンジとそのために欲しいサポートを「言語化シート」に記入し、わかちあった。

⑤ ポジティブ・コアの発揮をビジネスプロセスに位置付ける

ミーティングの最後には、言語化シートから「ポジティブ・コア」と「したいチャレンジ」「ほしいサポート」を書き写したポストイットを、模造紙に書き出された担当業務の「ビジネスプロセス」のなかで最も活かしたい箇所に貼って行き、日常のどんな場面で頑張ろうとしているその人がいるのかを知り合った。

成果物

以上のプログラムでは

- ① 社内外の声と当社の提供価値を検討した記録の模造紙
 - ② 担当業務のビジネスプロセス
 - ③ ポジティブコア・モデル
- といった成果物が生まれた。

LEGO ブロックのモデル以外は模造紙で壁に張り出し、残していたので3つの部門での実施が終わった時には、会議室の四方の壁が模造紙で覆われた空間として残っている。

メンバーの手元にも文書化した社内外の声、ビジネスプロセスと LEGO のモデルの写真と語られたことのレポートが手元に渡っていき、これを全社共通の素材として今後の組織づくりの対話をしていく予定である。

成果や課題と今後について

プログラム終了時のチェックアウトの声では、

- ・お互いのことを知ることができた
- ・業務について認識のズレがあることがわかった
- ・先輩方の考えていることがわかり勉強になった
- ・自分がチャレンジしたいことが明確になった

という声もあったが、

- ・話し合ったことが何になるのか、成果物をどう使っていくのかがわかりにくい
- という課題の声も聞かれた。

各部門のミーティングの最後には、各部を代表して進めていく「品質リーダー」を立候補で募った。

品質リーダー達も「手を上げたはいいいけれど何をするのかわからない」と言っていたが、改めて既存の活動である ISO 活動との重なりを説明することで実施したことの理解や納得を得られやすかったように思う。

今後は3部門の品質リーダーと社長をコア・チームとして、外部支援者としての筆者を加えた5名が他のメンバーの協力を得ながら新しい ISO 活動を進めていくことになる。今回の報告はその導入の部分であり、活動自体はまだ「どのような活動をしていくのか」の対話の過程にある。

活動の続きと最終的な成果に関しては、また改めて報告の機会を持てたらと思う。

実習「カミコプターを飛ばそう」

～対話型組織開発アプローチの学びの実践として～

一般社団法人日本体験学習研究所

研究員 林 芳孝

はじめに

本実習は、ファイファー・ライブラリーにある実習 “Whirlybird: Examining competition and collaboration” をベースに加工したものであり、本稿において対話型組織開発アプローチとして紹介したい。

対話型組織開発アプローチとしての実習としてはすでの体験学習実践研究 Vol.16 で組織実習「グリーティング・カード」が紹介されている（津村、2017）。本実習は「グリーティング・カード」と同様、チーム（組織）のなかで行われる対話を通して成果物を制作し、その成果物を使ってチーム（組織）どうして競い合う、という構造になっている。チーム（組織）としては、他のチーム（組織）よりいかに優位な成果物を制作するかについて、テクニカルな点ばかりでなく、限られた時間のなかでの戦略的な進め方や意思決定など、メンバー間での生成的な対話が求められる。そこにおいては必然的ともいえるだろうそれぞれのメンバーの得手不得手が現出し、自らの役割発見の模索がおこったり、他のメンバーへの支援や助言や指示などもおこる。競争に勝とうとするためのチーム（組織）にあって、めざそうとする成果物を制作することとともに、個々のメンバーをどう活かしあうか、チーム（組織）としての凝集性やモチベーションをいかに上げるか、保つかといったプロセスのなかにおいて、どのような対話がされることが、どのような影響を与えるのかを考え、そこから学びを得ることに適していると考ええる。

実習「カミコプターを飛ばそう」の概要を記す。各チームは与えられた素材を活かし、カミコプターを制作する。各チームは制作したカミコプターを飛ばし、その滞空時間を競う。各チームは制作にあたり、作戦タイムをもつ。作戦タイムではグループのゴール、戦略、手順（手続き）、役割などを話し合い、計画立案を行う。

作戦タイムからコンペまでチームではだれが、なにに、どのようにかかわったか、またチームの活動中にどのようなことが起こったか、時間の経過とともにリーダーシップやコミュニケーションがどのように行われ、チームビルディングがなされたかといったことについての学びが得られる実習である。

ねらいの例

1. チーム内での協働と、チーム間での競争を体験することを通して起こっていることに気づく
2. 対話を通して協働作業をするなかで自分の役割やチームの動き、変化に気づく

チームサイズ

- 1 グループ 5～6 人程度。

所要時間

- 120 分程度

準備物

- | | |
|----------------|--------------|
| 1. 定規 | 1 チームに 1 本 |
| 2. はさみ | 1 チームに 2 丁 |
| 3. セロテープ | 1 チームに 1 本 |
| 4. マジックペン | 1 チームに 1 セット |
| 5. カミコプター制作例 | 各メンバーに 1 枚 |
| 6. 新聞紙 | 1 チームに 2 枚 |
| 7. キッチンペーパー | 1 チームに 10 枚 |
| 8. A4 サイズコピー用紙 | 1 チームに 10 枚 |
| 9. 画用紙 | 1 チームに 5 枚 |
| 10. 模造紙 | 1 チームに 1 枚 |
| 11. ストップウォッチ | 1 台（スタッフ用） |

会場の設定

- 移動可能な机といすで 5～6 人が座れる島をつくる。

手順

1. チーム分け
2. 事前に準備物を各チームの机に置いておく。
3. 日程表の配付。導入、ねらい、今日のながれの説明
4. 実習の実施
 - 1) 作戦タイム：チームの目標、戦略案、役割決め、時間配分等を話し合い、模造紙に書き、壁などに貼付する(15分)。
 - 2) 制作タイム：カミコプターを制作する(40分)。
 - 3) 滞空時間コンペ：各チームの代表で制作したカミコプターを飛ばす。スタッフが滞空時間を測り、ホワイトボードなどに転記する。
 - 4) 結果発表
5. ふりかえり用紙の記入
6. わちあい
7. 全体のわちあい、インタビュー、コメントなど。

ファシリテーションのポイント

本実習を対話型組織開発アプローチとして実施しようとする場合、各チームが成果物を制作していく過程でどのようなことが起こるか、がポイントとなる。

1. 作戦タイム

作戦タイムでは、チームが今後どのように活動をしていくかの話し合いが行われる。それは他チームとの競争をする上でいかに組織化を図り、効果的効率的に作業を進めていくかを話し合うためのものとなる。この話し合いにおいてそれぞれのメンバーが参加し、自分の意見やアイデアを述べ、役割や担当があげられ、限られた時間における時間の配分が検討されるなどといったことがどのように決められるかがその後の参加意欲やモチベーションに影響を与える。そこでのリーダーシップやコミュニケーションの取られ方、意思決定の仕方などを観察しておくことが求められる。
2. 制作タイム

作戦タイムでの話し合いで決められたことがチームとチームのメンバーにどのように理解され、チームとしてチームのゴールにどのように向かっているのかを観ることが求められる。チームで話し合ったこととは違うことがあることがあるし（それにはさまざまな理由があるだろうが）、チームで話し合った通りには進まないことが起こり、初めに話し合ったことへの疑義を唱えたり、修正を求めたり、関せずにながれ道をいったりすることが起こりうる。それぞれのメンバーやチームはだれが、なにを、どのようにしようとしているか、それがどのような影響を与えるかなどを観る。
3. ふりかえりとわちあい

ふりかえり用紙の内容においては、対話型組織開発アプローチということであれば、そのねらいに則したふりかえりの内容が求められる。わちあいにおいても、チームとして各メンバーが一連の過程のなかでどのようなありようであったかをオープンに語られるような場であることが大切となる。

また、全体のわかしあいやその後のまとめの時間を使って、対話によるチームづくりを試みたことから学んだこと、現場に活かせるようなことを全員で共有することも必要となるだろう。

おわりに

本実習は某医療機関の中間管理者を対象とした「リーダーシップ」研修ですでに実施しており、主催者側から支持を得ている。とくに本研修では新たに中間管理者の任を担う立場になったことからそれまでとは異なる、あるいは拡大された業務や役割が増えることになり、チームや組織全体を観ること、チームを構成する一人ひとりを観ること、そしてチームの方針や戦略を練るというリーダーに求められるマネジメント力を高めることが期待できるという点で評価されているのだろうと考える。

本実習は、こうした“新人の”管理者にとってばかりでなく、プロジェクトチームなどの新たなチームをつくることになった場合やこれまでのチームのありようを再点検したり、硬直化していたりするようなチームの活動を見直したりするような場合などでも十分役立つものと思われる。

また、管理者層にかかわらず、実習自体が取り組みやすいものであるため、児童であったりまだ関係性の少ないグループのチームビルディングにも活用できそうである。多方面多領域で本実習が活用されることが期待される。

参考文献：

Gary Gremmill and Gary Wagenheim (1994) “*Whirlybird: Examining Competition and Collaboration*” Pfeiffer & Company Library of Experiential Learning Activities: Groups edited by J. William Pfeiffer, pp.35-38.

津村俊充（2017）「組織学習「グリーンティングカード」」、体験学習実践研究 Vol.16 (一社)日本体験学習研究所

※ 本実習を使用する場合には本誌からの出典であることを明記してください。

実習「カミコプターを飛ばそう」

ねらい

1. チーム内での協働と、チーム間での競争を体験することを通して起こっていることに気づく
2. 協働作業をするなかで自分の役割やチームの動き、変化に気づく
3. ファシリテーター型リーダーシップを試みる

流れ

1. ねらい、流れの説明
2. 実習「カミコプターを飛ばそう」
 1. 導入
 2. 作戦タイム・計画案作成タイム 15 分
 3. 制作タイム 40 分
 4. 滞空時間コンペ
 5. 結果発表
(休憩)
 6. ふりかえり用紙記入
 7. わちあい



カミコプター制作手順

チームごとにカミコプターを制作し、制作したカミコプターで滞空時間コンペを行います。

1. 滞空時間コンペは、各チームで2機のカミコプターを飛ばし、その滞空時間を合計で競います。一番滞空時間が長かったチームが“飛翔賞”を獲得します。
2. 各グループには道具と制作例として次のものが配られます。

・ 定規	1 本	・ はさみ	2 丁
・ セロテープ	1 本	・マジックペン	1 セット
・ カミコプター制作例	各メンバーに 1 枚		
3. カミコプター制作に使用できる素材は、素材テーブルに置いてあり、各グループで使用できる枚数が決まっています。

・ 新聞紙	2 枚	・ キッチンペーパー	10 枚
・ 画用紙	5 枚	・ A4 サイズコピー用紙	10 枚
4. カミコプターの制作にあたり、
 - ① どの素材を使うかは自由です。また、羽の長さ、羽の数、重さ、その他に変形してもかまいません。
 - ② コンペの前にいろいろなモデルを試し、コンペに出す2機を選ぶことができます。
5. カミコプター制作時間の時間配分は次の通りです。
 - ① 実習開始のアナウンスの後、最初の15分間は計画案の話し合いの時間です。計画案は、コンペに向けてのカミコプター制作に必要と思われること（あなたのチームのコンセプト、チームとしてのゴール、役割、手順、スケジュール等）を話し合い、策定してください。
計画案は別途 A4 用紙に書き、パーテーションに貼っておいてください。
この間、素材や道具に触れることはできません。
 - ② 15 分経ったらスタッフがアナウンスをします。アナウンスが終わってから制作タイムとなります。制作タイムは40分です。
6. コンペは次の手順で行います。
 - ① 各チームの代表者が台の上に立ち、スタッフの指示により制作した2機のカミコプターを飛ばします。飛ばし方は自由です。
 - ② 飛ばす役の代表者は各チームで決めることができますが、2機とも同じ人であってはなりません。
 - ③ スタッフがカミコプターが代表者の手を離れて床に落ちるまでの時間を計測し、各チームが飛ばした2機の滞空時間の計算をします。その後、優勝チームを発表します。

「カミコプターを飛ばそう」ふりかえり用紙

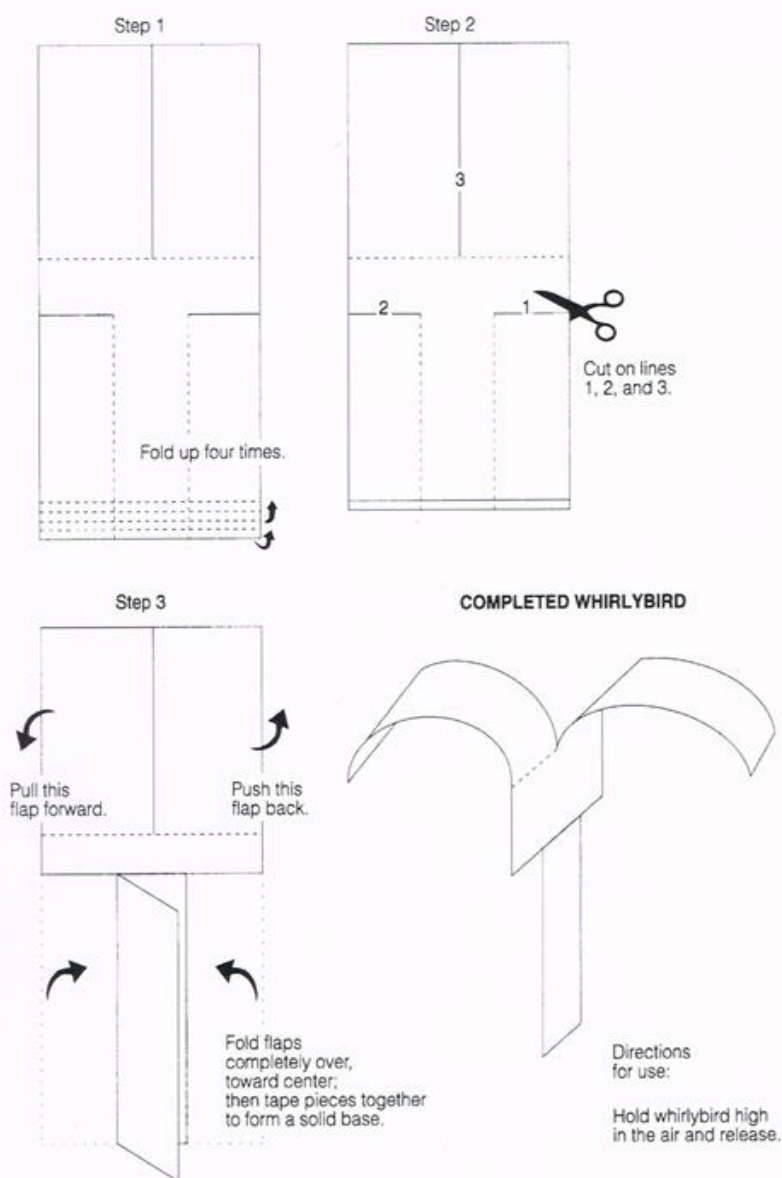
今のグループ活動で、

1. あなたが初めに立てた計画案と実際の行動や結果について、今思うことは？
2. あなたがあなたのチームで起こっていたことや動きや変化などチーム全体について観ていたこと、気づいたこと、感じたこと、思ったことは？
3. あなたを含めて他のメンバーについて気づいたこと、感じたこと、思ったこと（リーダーシップを中心に言動の仕方、役割、観方やかかわり方や働きかけ、メンバーシップ、コミュニケーション、貢献や影響したことなど）を書いてください。それはどんなところから？
(だれ?) (どんなところから?) (気づいたこと・貢献・影響など)

わたし

4. あなたのチームの名前をつけるとしたら？それはどんなことから？

WHIRLYBIRD ASSEMBLY INSTRUCTIONS



感受性訓練読書会①

「感受性訓練を題材にしたオンライン読書会実施報告」

秋山善克

I. はじめに

第3回教育カンファレンスの最終日に、来年までの宿題として読書会の実施を提案した。これまでTグループをはじめとした各種の感受性訓練を受講してきた。これらの多くが、今ここの体験から学ぶことがほとんどであり、少しの理論やフレームワークのレクチャーはあるものの、文献から学ぶことが少なかった。そこで、文献から感受性訓練を学ぶことを通して源流を探るとともに、過去から続くTグループの共通した価値観を知るべく感受性訓練の読書会を実施した。

II. 対象とする文献

今回読書会の対象文献は下記の通り。

関計夫、感受性訓練—人間関係改善の基礎、誠信書房、1965¹⁾

選定の理由は下記の通り。

- ・日本最古の感受性訓練に関する書籍であること
- ・18章の章立てで1章ずつ内容が分かれていること
- ・1年で無理なく読めるページ数であること

III. 実施方法

オンライン会議システム(Google Meet、Zoom)を用いて実施した。2週間に1度の開催を基本とし、1回につき1章を事前に読み、当日に参加者と次回の日程を決定した。

IV. 運営方法

今回の読書会では、書籍の内容を客観的に理解することに努めた。これは、参加者の考えや想いを聴きあうのではなく、書籍を客観的に理解することに重点を置いたためである。あくまでも第一の目的は書籍の客観的理解であり、そのうえで参加者の想いや主張を話し合うこととした。そのため、書籍を読んだ自分の感想や考えを披露するのではなく、書かれている内容や著者の主張を理解するための方法を模索した。具体的には、参加者には事前準備として1章を読んだ後に気になったことをまとめてもらうことをお願いした。そして当日は事前準備をもとにしてその章で書かれている内容を理解するための対話を基本とした。3回目以降はこの方法を構造化した手法として確立されているLTD (Learning Through Discussion)²⁾を基に実施した。しかしLTDに不慣れなこともあり、回数を重ねるたびに参加者が取り組みやすいようにLTDにアレンジを加えて実施した。

V. 実施結果

実施回数と参加者推移について表1、図1に示す。読書会開始の1回目以降最大で6名、最少は3名、すべての回に参加したのは3名であった。また、回数を重ねる毎に参加者は減少傾向となった。これは対象とする書籍、客観的に書籍を理解すること、そのために事前準備を課して読書会に臨むことなどが参加のハードルになったと思われる。読書会当日には、事前準備を行わずに参加する人も受け入れたが、事前準備なく参加する人を許容していることを公にしなかったことも要因として考えられる。

VI. まとめ

今回、読書会を実施した報告を行った。本報告では実施のみの報告となったが、来年のANNUAL REPORTには今回行ったLTDをアレンジした方法についてまとめる予定である。この方法は現在も模索中であるため、新たに別の書籍で読書会を行い、今回のLTDをアレンジした方法を用いる予定である。継続して実施してく中でより良い読書会の方法を模索していきたいと考えている。

【参考文献】

- 1) 関計夫、感受性訓練—人間関係改善の基礎、誠信書房、1965
- 2) 安永悟・須藤 文、LTD 話し合い学習法、ナカニシヤ出版、2014

表1 読書会参加者推移

回数	開催日	内容	参加人数
0	2019/11/27	運営方法を考える	7
1	2020/1/9	第1章	6
2	2020/1/23	第2章	6
3	2020/2/6	第3章	6
4	2020/2/20	第4章	4
5	2020/3/5	第5章	6
6	2020/3/19	第6章	5
7	2020/4/9	第7章	6
8	2020/4/23	第8章	6
9	2020/5/7	第9章	5
10	2020/5/21	第10章	5
11	2020/6/4	第11章	5
12	2020/6/15	第12章	4
13	2020/7/2	第13章	4
14	2020/7/14	第14章	4
15	2020/8/3	第15章	3
16	2020/8/12	第16章	4
17	2020/8/27	第17章	3
18	2020/9/10	第18章	4
19	2020/9/23	運営振り返り	3

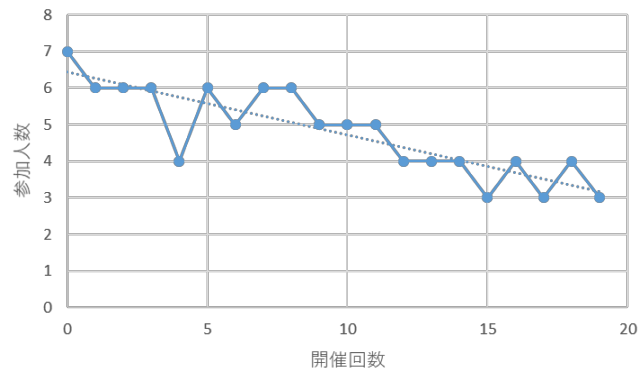


図1 読書会参加者推移

感受性訓練読書会②

「オンラインでの LTD 話し合い学習法を用いた読書会」

一般社団法人日本体験学習研究所

研究員 後藤 雅子

I. はじめに

文献をただ読み解くのではなく、深く理解したうえで読み解いていきたいと思い、協同教育の手法である LTD (Learning Through Discussion) 話し合い学習法を用いた読書会に参加した。LTD 話し合い学習法は学校教育（主に大学）での授業を想定し、構成的に組み立てられた学習方法で、参加者は事前学習を行ってきたうえでグループでの対話をしながら文献に対する理解を進めていく。

事前の学習は手間だが、同じ文献を読んでも、他者の理解した文献と、自分の理解した文献ではその理解に差異があり、そのことについてよくよく互いに話し合い確認していくことで著者の意図をより深く理解できる。今回参加した読書会で開催者に LTD 話し合い学習法を紹介し、全 18 回のうち 3 回目以降は LTD 話し合い学習法で読書会が実施された。その経緯と実施後の体験からの学びについてまとめ、ここに報告する。

II. LTD 実施までの経緯

第 3 回教育カンファレンスで参加者より「感受性訓練のガチな読書会をやりたい」という提案があった。T グループに興味があったことと、“ガチ”な読書会という言葉に魅かれ初回より参加した。今まで参加した読書会では、参加者の読書後の感想や気になったことなどを徒然に語り合うような形が主で、話す人は話す、話さない人はただ聞いているだけ、あるいは誰かが意見を言うだけで参加メンバー全員が文献の内容について意見を言いあうような雰囲気でない読書会が多かった。新たな気づきがあることもあったが、多くは学び合うというほどの深まりを自分は感じられないことが多かった。そのため、ガチな読書会はどのように実施するのだろうと楽しみに参加した。最初の 2 回は今まで参加した読書会と差異はなく、少しがっかりしていた。

南山大学大学院教育ファシリテーション専攻の教育心理学の授業で LTD という話し合いの学習方法を用いて、協同学習について学ぶ機会があった。その学習方法は step1 から step7 で構成されており、各 step で実施する内容は決まっており、step に沿って予習し、読書会では予習に基づき話し合いながら著者の意見を学び合った（ここでは LTD の詳細説明はしないため、興味のある方は参考文献などをご参照ください）。その体験は自分の記憶に残るもので、授業の方法だからということだけではなく、深く文献を読むのに適していると常々思っていた。協同教育を学んだ際にお世話になった教授が退官後に協同教育を学ぶ場を月に 1 回開催していたため、折々に参加していた。そこで、この「ガチな読書会」のことを相談してみた。自分の中では「ガチな読書会」は LTD のように文献をそれぞれの視点で読みながら、他者との差異を出し合うことで理解を深めていくような読書会なのではないか、とい

う思いがあった。しかし、LTD の手順を考えると参加者から同意を得られないと思いこみ、読書会のメンバーに LTD の手法を提案できずにいた。そのような葛藤が自分の中にあった。

協同教育の勉強会の参加者に読書会について相談したところ、LTD の手法での実施が望ましいという返事で、応援の声が多かった。勉強会の参加者からの応援を受け、少し背中を押してもらえた感じがして、ダメでもともとという気持ちで、自信はなかったが次の読書会の際にやり方を提案してみた。結果、LTD の手法で実施することになった。読書会の主催者が興味を持ってくれたこと、LTD の手法に慣れるまでその効果が実感されにくいことなどを伝えたこともあり、しばらく LTD の手法で読書会をしてみる事となった。

何度か LTD の手法で実施したが、手続きの面倒さ（特に予習）や step の意味を理解してもらうことが難しく、参加するメンバーが徐々に少なくなっていった。主催者は LTD 読書会の効果を感じていたため、この方法で実施し続けようと言ってくれたが、参加者が減っていく中で、このままでいいのかと自問自答することが続いた。そのため、協同教育の教授に何度か相談した。その都度、辛抱強く何度も LTD の意図やその学習方法を実施する目的とその目的に沿ったプログラム内容であるため構成を変えず基本に沿って実施することの必要性をブレなく繰り返し話して下さった。その度に自分でも LTD の手法が確立されている意味や意図を考え、メンバーからいろいろな批判や不満を言われたように感じつつも、くじけず、あきらめないで LTD の方法で読書会を続けた。

Ⅲ. 実施概要

読書会は 2019 年末に主催者の声かけで興味を持つ人たちが集まり、何の本を読むのか、どんな方法で読むのかを話し合うところからスタートした。その話し合いの中で「感受性訓練（1965 年著：関計夫）」に決まり、2 週間に 1 回、1 時間程度の予定で 2020 年 1 月から開始することが決まった。1 回目以降、主催者以外の人が進役となり進めることとなった。進め方は進役が主になるため、従来の読書会との差異はあまりなかった。上記の経緯もあり、2 月より LTD の手法で実施した。当初は 5～6 名の参加、後半は固定された 3～4 名で実施が継続された。参加しなくなった参加者の事情はそれぞれであったと思うが、回を重ねるごとに、進め方の流れが参加メンバーに浸透し、構成的な枠組みを当初より違和感なく受け入れていったとともに、枠組みにとらわれすぎない進行になっていった面もあった。

Ⅳ. 実施結果

ここでは、読書会で学んだ内容およびそのプロセスについて述べていく。読書会終了後に、読書会をふりかえる「わかちあいの会」を実施し、その場で語られた内容を要約し、実施結果をまとめた。その内容を「わかちあいの会」に参加したメンバーに確認してもらい、実施結果として以下報告する。

1. 文献の理解について

- ・読書後の意見や感想などを対話で進める形の読書会より、内容を理解できた。
- ・著者の主張や意見を客観的に理解しようとすべく、自分の意見や感情を脇において読むことができ、内容を理解するのに役立った。
- ・単語を理解すべく辞書などで調べきれないような語彙を自分なりにこの場面で著者がこ

のような意味で使っていると定義していく。その際、前後の文脈から自分なりの考えや意見で語彙を定義していくことになり、それは自分の意見や主張になるのではないだろうか、と考えてしまい、著者の主張を客観的に理解する限界を感じた。

- ・他のメンバーの著者の主張や意見を聴くことで、自分の意見との相違を確認でき、互いにどのように理解したかについて語り合うことで、内容の深い理解につながった。

- ・メンバーそれぞれの理解を話していく中で、文献の書かれた時代背景や、その当時の時点でのその理論について明らかにされていることについて書かれていることが明らかとなった。そのため、今の時代を生きる自分たちの理解しているその理論に関する範囲と、当時の文脈で語られる内容においては違いが生じるであろうことについて語られ、文献が書かれた時代背景も含め、内容の理解が進んだ。

- ・感受性訓練は自由で、各団体での価値観により形作られ、昔からのものが受け継がれている。自由な分、トレーナーの考えを強く反映した訓練となり、受け取る人によってはさまざまな解釈が生まれたであろう。例えば、自身や他者のあり方を理解しながら、他者との共存を模索し、民主的な社会の創造を模索していくなど、本来の目的とは違う運用が過去に行われた経緯があった可能性があるが、そうしたあり方を振り返りながら実施することで、Tグループの「学びの場としてあり方」を守れるのではないかと思った。

- ・感受性は人間関係の訓練の一つであること、読んでもはっきりと定義できぬものだと思う。初めてTグループに参加して以降、団体による違いは感じている。初期のTグループの訓練では印刷物がガリ版刷りだった。当初に実施していた内容などを再度確認していくことで、Tグループが変わらずに大事にしていることも理解できるのかもしれないと思った。

2. 今回の学びの場の運営について

- ・LTDの手続きで読書会を運営することで、文献の理解が進むとともに、メンバー互いの背景が語られる場面もあり、メンバー間の関係も理解も進んだ。

- ・事前学習があり大変な面もあったが、その分参加したメンバーそれぞれの理解がある上での文献や著者の主張に対する語りの場となり、内容を理解しようと語り合えた。一方、文献を読み、理解する段階で、各自の情動に影響を与える場面については、自分の意見や主張を語りたくなるが、構造上自分の意見を語る場面にあらず、語りにくさが出ることがあった。

- ・上記にも重なるが、構造的に進め、各STEPで実施することが明確であるため、特に前半においては自分の意見や主張を言わないという縛りがあった。そのことにとらわれてしまうと、著者の主張を理解するというコンテンツに集中できなくなることがあった。

- ・LTDで始めた頃はSTEP通りの進め方にとらわれることや、各STEPの意味や区切りを理解していない様子が顕著だった。とらわれすぎる必要はないという考え方で、回を重ね、徐々に慣れ、進め方の理解が進んだ。最後までSTEPの時間管理については、著者の理解をすることを重視し、規定通りに厳しくすることはやめた。STEP5（知識や理論との関連づけ）と6（自分の体験との関連づけ）の区別は最後までわかりにくかったという参加者もいた。

- ・LTDは著者の主張や意見を理解する話し合い学習方法であり、自分の考えを出すことや、互いの話題を引き出し合うことに不自由さを感じる場面があった。LTDの枠組みにおいては読書会メンバー個人の意見やプロセスを取り扱う場面がない。そのため、著者の主張に対す

る自分の意見を述べる STEP や、自分やメンバー相互の主張を深め合う STEP を入れることで、より著者の主張を理解する可能性があるのではないか。

3. 全体の感想

- ・文献で著者の主張を理解すべく、自分の主張や意見をいったん脇に置くことで著者の主張をより深く理解できる体験ができた。例えば 1 対 1 で話を聴く時に相手の話を聴く途中で自分の意見を言うと、相手の話が聴けなくなる場合がある。また、著者の主張を読み解こうとすることは、相手の話を最後まで聴ききる訓練にもなると思った。

- ・著者の主張を理解しようとすることで、著者の主張と自分の考えを分けてとらえることができた。STEP6 以前で自分の考えなどを出してしまう時には、「STEP7 に行っちゃうけど」と言いながら、その場で話す、自覚しているということが大事だと思った。相手の考えと自分の考えを分けて考えるトレーニングにもなると思った。

- ・文献が書かれた時代背景が違い、社会的な状況も、理論的な探求の度合いも違うということを理解していく場面があった。今、その理論に関してはこうなっている、当時はこの理論はここまでの理解だった、みたいになずれがあった。今回の読書会では、当時はこの理論はこういう理解だったということで進めてきた。半世紀も前の文献を読み解く際に、そうした当時の文献を理解する際に、step7 までその話をしないで進めることが求められるのか、今回のように自分たちの主張を step6 までの間に出してしまい話し進めるのか、そこをどこまでわけるのが適切なのか、何がいいかわからない。

- ・客観的にも人により違うため、サマリーを書く際にそれぞれの違いが出て、メンバーの個性が出て、言葉の選び方も人それぞれで、そのような違いを知ることが面白かった。自分だけで読むと偏りが出てしまう可能性があるが、他のメンバーの読み方や視点を知ること、偏りが修正され、気づきがあって、より著者の主張を理解することができたように思う。

- ・STEP1 においては、予習の状況を正直に話す、嘘をつかないで参加できる関係で参加できたのが良かった。嘘をついてやってきたという必要はなく、そのような圧力も感じなかった。

V. おわりに

LTD 話し合い学習法は大学教育を主体的に学ぶための手法として考案されたものである。そのため、学びの手続きが厳密に決まっており、気楽な読書会には向かないものの、深く著者の意図や考えを読み解いていくには有効な方法である。今回、少ない人数にての実施だが、LTD での読書会を継続して実践することで、「感受性訓練」の記された時代背景や当時のさまざまな理論に関する当時の解釈を知る機会が持てた。現在、一般的な理論などとして語られる理論もその理論を構築していく過程でさまざまに理解されたり運用されたりしたのではないかと考えられた。今、私たちが学んでいる、取り組んでいることも何年後か何十年後かには、違う文脈で語られるのかもしれない。しかし、年月が経っても変わらない大切にしたいことは継続されていく。それが何かを、今後もさらに学び続けることで考えていきたい。

【参考文献】

関計夫（1965）感受性訓練～人間関係改善の基礎～、誠信書房
安永悟、須藤文（2014）LTD 話し合い学習法、ナカニシヤ出版

本誌掲載の実習について

本誌において、さまざまな実習教材を提供したり、実施した状況を報告したりする記事が掲載されています。実習教材は、JIEL 研究員はじめ、JIEL 講座参加者や体験学習実践研究会で話題提供していただいた方々により改められたものが掲載されています。本誌掲載の記事を教育現場でお使いになる場合には、下記の留意事項をお守りください。

なお、ラボラトリー方式の体験学習を実施される際には、まずご自身がラボラトリー方式の体験学習を体験されることをお勧めします。JIEL ではラボラトリー方式の体験学習を用いた公開講座を開催しています。ラボラトリー体験学習のファシリテーションを学んだ上で実習教材をご利用ください。

JIEL の WEB ページ: <http://jiel.jp>

実習を使用する際の留意事項

1. 著作権は、著者に属します。実習を販売することや、営利目的の発行物などに転載することは禁止します。
なお、教育目的での無料の発行物などに転載を希望される場合は、JIEL 事務局にお問い合わせください。
2. ラボラトリー方式の体験学習として教育・研修などに使用される場合には、各実習の課題シート(実習の指示書)に出典を明記してください。

【出典の記載例】 出典: 津村俊充(2018)「グリーティングカード」日本体験学習研究所発刊「体験学習実践研究」第 17 巻より

3. 課題シート(実習の指示書)をそのまま使用するのではなく、プログラムの実施状況に合わせて適宜修正・変更した上で使用する場合は、「参考」として出典を明記してください。
4. ラボラトリー方式の体験学習で大切にされている教育観(学習者尊重の教育、非操作の教育、学習者が人間的成長に取り組む教育)に反する使用は禁止します。

編集後記

JIEL の活動を知ってもらい、身近に読んで感じてもらえるものとして ANNUAL REPORT を発刊し、Web を通してお届けすることになりました。デジタル雑誌、柔らかな表紙、複数の編集委員での制作など、新しい取り組みになりました。従来の体験学習実践研究の原稿も進めていた過程での転換で、新しい要素とこれまでの要素が混在しているような形になっています。

形あるものはいずれ変わっていく。今回コロナに直面し、自宅待機の期間中、オンラインミーティングでそれぞれがどんな風に過ごしているか、何を感じているか近況を話すことでほっと落ち着いて少し俯瞰してとらえなおす機会になっていたように思います。そして、オンラインでの講座のころみが始まっていました。大きな変化や試行錯誤の取り組みが「普通」になっていく感覚もありました。歩き始めた ANNUAL REPORT は、まだまだこれから自由な発想で、さまざまな企画が育っていくかもしれません。どうぞ末永くお付き合いいただけると幸いです。

岸田美穂

ANNUAL REPORT 2020 Volume 1

2020 年 11 月発行

編集者 一般社団法人 日本体験学習研究所
代表理事・所長 津村俊充
研究員 後藤雅子・垣内芳文・岸田美穂・岡田衣津子・園木紀子

発行者 〒468-0015 名古屋市天白区原一丁目 2304
ライオンズマンション原 102HCC
一般社団法人 日本体験学習研究所
代表理事・所長 津村俊充
PHONE&FAX:052-804-1889