

13歳からのファシリテーション

1. ファシリテーションってなあに？

ファシリテーションとは、一人ひとりの意見を生かし、合意形成や課題解決を進める話し合いの技術。一人ひとりが本来持つ力を発揮して、みんなで意見を出し合いながら、チームの力を最大化するために行われる。 ※合意形成:みんなで納得して意見をまとめること

みんなで考えを深めているうちに、「関係ない」と思っていたものが突然つながって、問題解決のヒントになったり、友だちの意見を聞くうちに新しいアイデアが生まれたりする。

みんながファシリテーターになると、主体的・対話的で深い学びや協働的な学びが促進される。そして、やがて一人ひとりの個別の学びも最適化していく。

2. ファシリテーター7つの心構え

- ① 主役は自分でなくみんな。一人でがんばらず、みんなの意見を聞き、みんなでまとめる。
- ② 好意的な関心を態度で示す。体を相手に向け、キラキラ光線を出しながら聞く。
- ③ 中立・公平・対等に振る舞う。どんな意見も大切に、ホワイトボード等を書いて承認する。
- ④ みんなの力を借りる。無理してがんばりすぎず、苦手なことは人をお願いするのも才能。
- ⑤ どん欲に学び、リサーチする。行き詰まったら、それは情報不足。無理にまとめようとしない。
- ⑥ 自分やみんなの強みを活かす。強みに合った役割を割り振る。自分の強みを知るのも大切。
- ⑦ 振り返りを積み重ねる。プロセスと学び、両方を振り返る。実践と振り返りのくり返して上達。

3. 話し合いの基本形

(開始)

始まりを宣言して場を温める。アイスブレイク、自己紹介や近況報告、波長合わせ、一体感

(ゴールと議題の共有)

何のための話し合いかを確認する。議題は報告、ヒアリング、議論と決定、調整、振り返りなど

(タイムマネジメント)

時間どおりに始め時間どおりに終わる。冒頭に終了時刻を確認、話し合う議題にフォーカス

(話し合い)

発散・収束・活用の流れをつくる。ブレスト、ポイント整理、具体的な方針・計画・役割分担など

(終了)

反省ではなく振り返り。決定事項や次回日程の確認、ひとり一言ずつ、記録は必ず残す

「グループ」と「チーム」のファシリテーション

『公務員の会議ファシリテーションの教科書』

1. 従来のファシリテーションが日本人に合わないワケ

- ・ 世間一般のファシリテーションは欧米型で、そのまま導入しても上手くいかない
- ・ 日本の会議では、そもそも発言する人が少ないため「発言させるスキル」が必要
- ・ 日本人は「なんとなくそう思う」という発言も多く、根拠を問われると傷つく

2. 日本型ファシリテーションとは

意見を言い合う → 意見を聞き合う	じっくり考える → 気楽に考える
時間厳守の責任は議長 → 参加者	会議の運営責任は議長 → 主催者
資料を個別配布 → グループに1枚	「Aさんの意見について」 → 「～という意見」
結論を決める → 次の行動を促す	最高の結論を出す → そこそこの結論でいい

3. 主体性を引き出す付箋術

- ・ 「自分の意見」ではなく「思いつくことを何でも」書くことで、客観性と満足感を生む
- ・ 似た意見の付箋を1枚ずつ貼りだし、まとめていく（一連の作業は全て参加者が行う）

『ザ・チーム 5つの法則』

1. チームには目的と動機付けが必要

- ・ グループとチームの違いは、共通の目的があるかどうか
- ・ 目標には意義目標、成果目標、行動目標があり、それぞれメリット・デメリットがある
- ・ 貢献意欲は、「理念・方針」「活動・成長」「人材・風土」「待遇・特権」の魅力で決まる

2. チームのコミュニケーションは量よりも質が大切

- ・ 適切なルール設定によって、コミュニケーションコストを下げることができる
- ・ 心理的安全性を確保するために、率直質問、失敗共有、反対意見などが有効
- ・ リーダーは、メンバーの経験だけでなく感覚を理解するのが大切。モチベーショングラフや志向タイプ分類など（タイプ分類：欲求の4分類×3スキルの2分類で計32分類）
- ・ メンバーの連携度合いが大きい活動では「チーム全体の成果」より「一人ひとりのアクション」を評価した方が良い

3. 正しい独裁はチームを幸せにする

- ・ 意思決定の方法には独裁、多数決、合議があり、それぞれメリット・デメリットがある
- ・ 合議を行う際はスピードが大切。はじめに選択基準を出し、基準の優先順位を決める
- ・ 独裁者が影響力を持つには専門性（すごい）、返報性（ありがたい）、魅了性（すてき）、厳格性（こわい）、一貫性（ぶれない）が必要

「こども哲学」と「ビジネスゲーム」

『じぶんで考え じぶんで話せる こどもを育てる 哲学レッスン』

1. こども哲学の進め方

- ・ テーマを決める → 考える → 意見を出す → 質問しあう → ふりかえる
- ・ テーマの例：友達、大人、命、幸せ / 友達はなぜ必要？ 家族って何？
- ・ 大人は、無理に結論づけない。ファシリテーションする必要がないときは大成功

2. 対話を深める質問の例

- ～ってどういう意味ですか？（**明確化**） ～なのはなぜですか？（**理由**）
何か具体例はありますか？（**証拠**） それは本当ですか？（**真偽**）
～でない時はないですか？（**一般化**） どうして、そう考えるのですか？（**前提**）

3. こども哲学が育てる思考の三側面

- ・ **批判的思考**：それまで考えることのなかった理由や根拠を考える思考
- ・ **創造的思考**：「分かったつもり」にならず、つねに新しいことを思いつく思考
- ・ **ケア的思考**：物事に配慮して、大切に思う思考（丁寧に考えるための原動力）

『ゲームストーミング 会議、チーム、プロジェクトを成功へと導く87のゲーム』

1. ゲームストーミングとは

- ① 現代的な仕事をクリエイティブに進めるための方法論。自分でゲームを設計する際は、初期状態（リソース）と目指す状態（成果）を確認し、発散・探索・収束をデザインする
<ゲームの具体例>

会議の7P：会議前に、目的・成果・人・議題・注意点・準備・時間をチェックする

共感ピクチャ：人物絵の周りの5領域を埋めることで、その人物に素早く共感する

超速ブレスト：アイデアを書き出したカードからランダムに3枚選び、発展させる

2. 問いかけのスキル

- ① **発散フェイズ** では、アイデアや選択肢を出し、脳を活性化させるための問いかけ
例) いま直面している課題は？ どのようなことを考えたい？
- ② ゲームの進行中は、参加者が自分を客観視して調整するための問いかけも行う
例) 順調に進んでいる？ いま考えていることには意味がありそう？
- ③ **探索フェイズ** では、掘り下げるための問いかけと、想像・実験を促す問いかけ
例) 特徴は？ 具体例は？ / 他に似ているものは？ もし間違っているとしたら？
- ④ **収束フェイズ** では、優先事項を決めて行動へとつなげる問いかけ
例) 何が実現可能？ これから2週間で何ができる？

ファシリテーターのコアスキル

『問いのデザイン 創造的対話のファシリテーション』

1. 説明力

- ・ 参加者にとって必要な情報を分かりやすく伝える力。話し合いの進め方や背景の意図、参加者との関係性なども補足することで、参加者を動機づけて問いに集中させる。
- ・ 説明力は軽視されがち。初心者は、説得力や明瞭さが不足していることが多い。

2. 場の観察力

- ・ 参加者の思考や対話のプロセスを、見守りながら把握する力。事前の想定と比較しながら、想定通りの展開か、問題が起きているか、想定外だが望ましい展開かを判断する。
- ・ 初心者は、発言しない参加者に条件反射で対応しがち。内面を把握することが大切。

3. 即興力

- ・ 計画していた台本にとらわれずに、その場の状況に応じて柔軟に振る舞う力。
- ・ 予期せぬ事態に即興的に対応するためには、無理をしたり、頑張ろうとしたりしないことが必要。想定が壊れる瞬間にこそ創造の種があると考え、積極的に受け入れて楽しむ。

4. 情報編集力

- ・ 複数の情報を組み合わせて、新しい意味を持った情報へまとめあげる力。「三つの意見が出ました」ではなく「三つの異なる意見が出ましたが、〇〇が共通していますね」と。
- ・ 方法として、共通点や相違点を探る、情報を構造化する、視点の不足を探る、等が有効。

5. リフレーミング力

- ・ 参加者や場の「癖」「偏り」を見極め、尊重した上で、揺さぶりをかける力。
- ・ テクニックとして、利他的に考える、目的を問い直す、前向きに捉える、小さく分割する、動詞に言い換える、言葉を定義する、主体を変える、時間尺度を変える、等。

6. 場のホールド力

- ・ ワークショップ全体の目標が達成されるように、プロセスを支える力。参加者が自由な発想と対話に集中しながらも、時間内に目標が達成されることにコミットする。

(おまけ) ファシリテーターの芸風

- ・ 場に対するコミュニケーションスタンス。「触発 or 共感」「論理 or 感情」で4タイプに分類できる。川本は「触発×論理」で、場に対して説得的な切り口や枠組みを提案し、思考を刺激するタイプ。
- ・ 場を握り、変化を起こすための武器。川本の武器は、情報編集力とマニアックな興味。
- ・ 学習と創造の場づくりに関する信念。自身の信念を定期的に振り返る機会を持つ。