

『ファシリテーター・トレーニング—自己実現を促す教育ファシリテーションへのアプローチ—』
津村俊充・石田裕久（編）（2003年 ナカニシヤ出版）

安藤 香織（奈良女子大学生生活環境学部）

私は最初、ファシリテーターとは何となく「ゲームの進行係」のようなイメージを持っていた。けれどこの本を読み進めるうちに、ファシリテーターとはどうやらそれだけの意味ではないらしいと気づいてきた。小グループでのグループ討議を進める人、学校でいじめの相談にのる人、スポーツのコーチをする人などもすべてファシリテーターである。「第1部 1. 体験学習とファシリテーション」では「体験から学びを深めるための体験学習のステップを学習者自身が通り抜けることができるように援助する教育者」を「ファシリテーター」として定義している。

和英辞典によれば、「facilitate」は「～を容易にする、促進する」とある。とすれば教育現場であればファシリテーターは教育を促進する人、けれど「教える人」ではなく、学習者に寄り添って学習者が学ぼうとする方向を手助けする人、ということになるのだろう。ここでファシリテーターとは、化学反応でいえば、反応そのものには関わらないが、反応を促進する触媒のようなものではないだろうか、というイメージがわいてきた。

本書は5部の構成になっており、章の中の1節ごとに南山大学人文学部のメンバーを中心とした執筆陣によって書かれている。「第1部 学びを支えるファシリテーション」ではファシリテーションについてさまざまな視点からの解説があり、「第2部 学ぶこと・教えることの仕組みを探る」では教育上の理論的背景、「第3部 学校教育ファシリテーション」ではいじめやスポーツ指導など学校教育場面での応用例、「第4部 体験学習ファシリテーション」学校に限らずカウンセリングやコミュニケーション・トレーニングなどでのファシリテーションの例やトレーニング法の紹介があり、「第5部 教育ファシリテーションの応用と実際」では国際協力や環境教育などさまざまな場面での応用例が紹介されている。27名の執筆者によって非常に多様な視点が紹介されており、応用範囲も学級運営からカウンセリング、そして学校を出て企

業内教育や医療看護教育など非常に多岐にわたっている。反面、執筆者によってファシリテーターの定義が多岐にわたっているため、中核的なイメージがとらえにくかったように思う。

体験的な学習の重要性に気づいたのは、グループ・ダイナミクスの分野で有名なK. レヴィンであった。レヴィンは、コネティカット人種問題委員会の要請でワークショップを行い、参加者全員でメンバーの言動や体験した感情など討議の様子を話し合ってみたところ、グループや個人のダイナミクスについて理解を深めることができることに気づき、その後も職場で取り入れる人が出るなどその影響の大きさに衝撃を受けた（「第1部 1. 体験学習とファシリテーション」）。その後、レヴィンを中心としてワークショップの開発が進んでいった。私もゲームなどを自分で実施した体験から、その時のレヴィンの驚きは推測できる。参加者自身が動いてプロセスに関わることで、予想もしていなかったようなエネルギーが出てくるものだ。

「第1部 4. 教師の哲学とファシリテーション」では、ソクラテスの時代の哲学者らは教えることは教師の持っている知識を持っていない生徒に移すことであると考えていたとある。これは俗に「バケツ理論」とも呼ばれており、教師は「知識の商人」である。筆者はこの理論では生徒は単に知識を受けるだけのバケツであり、生徒の能動的な学習活動という視点が消えていることを指摘している。これはソクラテスの時代の話ではあるが、現代の日本の学校教育も効率的に知識を伝達することが優先事項であり、やはり同じ視点に立っているように思われる。一方で、ソクラテスは学習とは知識の注入という外在的な仕方では起こるのではなく、生徒の内部で生じる主体的な活動だと考えた（p. 19）。

現代の学校でも、生徒の「学びたい」という探求心をもっと伸ばしてあげられないものだろうか。ソクラテスが知は自分の「無知」を知って探求するものであると言っているように、ただ教師から与えられた知識

書評

はバケツの中にたまるだろうけれど、それはいつか忘却によって蒸発してしまうかもしれない。自分で探し求めた知のみが最後まで自分の中に残るだろう。小中高の学校教育でも近年「総合的な学習の時間」が設けられ、体験学習などが取り入れられ始めた。講義を聴く一辺倒の授業でなく、新たな学びの方法が出てくることを期待したい。特に人間関係を学ぶためには、従来の講義形式で学べることは限られており、それこそグループワークなど体験学習の形式が威力を発揮するだろう。私は現代の学校教育で欠けているのは「考える力」をつける教育だと思う。その点、ファシリテーターは知識だけでなく「考える力」を教える人であり、魚の取り方を教える人だと言えるのではないだろうか。それが「自己実現」に結びついていくのだろう。

そしてファシリテーターが活躍できる場は学校教育だけに限らない。参加者からそれぞれの持つ力を引き出すことができるファシリテーションはさまざまな応用が可能である。企業で新商品開発のアイデアを出すためのワークショップもあれば、自治体やNPOなどの研修でも、ワークショップを取り入れるところが出てきている。

ファシリテーターのトレーニング方法について、本書ではいくつかのトレーニングプログラムが紹介されている。その方法については、どのような場面でのファシリテーションを想定するかによってさまざまなバリエーションがある。共通点としては、まずは実践、自分でグループの討議のファシリテーションを行ってみて、その結果を参加者からフィードバックしてもらうことが重要なようだ。一度もワークショップ等を体験したことがない人にはファシリテーターのイメージそのものがわきにくいだろうから、なるべく何度も参加者としてあるいはファシリテーターとして、体験し

てみることをおすすめである。

本書「第5部 環境教育におけるファシリテーションの現状とファシリテーター・トレーニング」では、ファシリテーターの能力として大切な要素は「①参加者の気持ちが理解できること ②学び・気づきのしくみ、流れがイメージできること ③指導者として参加者の学びに対して何ができるかという、適切な介入のイメージがもてること」とある。ファシリテーターもその場を仕切る人、という意味ではリーダーシップにもあたる。通常のリーダーと違って目的に向かって引っ張っていくのではなく、参加者の力を引き出すためには目立たず寄り添うようなリーダーシップが求められていると言えるだろう。ファシリテーターとして比較的实践しやすい方法として、ゲーミングを取り入れることもよい方法ではないかと思う。ゲームは行動ルールが一定の範囲で決まっているため、ファシリテーター初心者でも比較的实践しやすい。

本書のほかにファシリテーションに関しては「ファシリテーション革命」(中野民夫, 2003)という好書が出版されているので、簡単に紹介したい。本書が理論的背景の説明に一定のページ数を割いているのに対し、中野(2003)ではとにかく具体的なノウハウに重点が置かれている。ファシリテーションのための小道具、舞台設定、アイスブレイクの方法、ファシリテーターの心得など。理論と実際、その両方の側面を知ることによりファシリテーターへの理解が深まるのではないだろうか。

参考文献

- 中野民夫(2003)『ファシリテーション革命』, 岩波書店。

(Kaori ANDO)