

京都産業大学 キャリア教育研究開発センター F工房

平成 25 年度 活動報告書



 Keep Innovating.
京都産業大学

巻頭言

我が国の大学においてはきわめて珍しいファシリテーションセンターとしてF工房が平成21年4月に開設されてから、早くも5年が過ぎようとしている。最初の3年間は学生支援GP採択事業として補助金で運営。以後、大学の予算で運営されるようになってから2年。大学の予算は3年間の区切りとして設定されており、本年度はその2年目となるわけである。昨年度は、「自己発見と大学生活」という、初年次生の過半数が受講するキャリア形成支援教育科目の運営にファシリテーションがしっかりと組み入れられ、本学キャリア教育を支える柱の一つとして位置付けられた、特筆すべき年であった。このような流れを念頭に置きつつ、平成25年度の事業を振り返ってみたい。

まず、キャリア教育の領域においては、ファシリテーションがますます強固に根付いていく様を実感することができた。「自己発見と大学生活」は初年次生の三分の二が受講する科目となり、それに伴い、科目の運営のノウハウ、とりわけ、「キャリファシ」と呼ばれる学生ファシリテータのコーディネートにかかわるノウハウがF工房に蓄積され、発信されるようになった。

キャリア教育以外の領域に目を転じると、法学部との協働に大きな進展があった。法学部とはすでに初年次演習科目において協働していたが、そこで活動する学生ファシリテータを養成するための別の演習科目が立ち上がり、授業プログラムの設計段階からかかわることができた。

自主企画としては、秋に「ファシリテーション Labo.」を開催できたことが大きい。学生に向けた17コマ相当の連続講座として企画・運営したが、質・量ともに一つの科目に勝るとも劣らないものが提供できたと自負している。グループワーク推進のためのノウハウにとどまらない、ファシリテーションの歴史、学問的背景を学び、提示することで、私たち自身も、ファシリテーションが科学と経験の両方にまたがる営みであることを再確認することができた。

上記以外にも、ファシリテーション研究会、ファシリテータ研修会、附属高校との協働プログラム、二度の学会発表、他大学での講演、大学間連携共同教育推進事業における学生交流プログラムなど、さまざまな部署、プロジェクト、外部組織と協働し、ファシリテーションの普及を促進することができた。こうした地道な活動を通して、ファシリテーションがこの神山の地に着実に根を下ろしつつあるのを肌で感じることも多くなった。そのあたりのことを、次頁以下から読み取っていただければ幸いである。

F工房事業統括/文化学部教授 鬼塚哲郎

CONTENTS

巻頭言	1
-----------	---

第1部 平成25年度活動報告

1. 年間活動実績概要と利用人数(月別)	4
2. 事業報告	9
1) F工房主催事業	
・ファシリテーション研究会(春学期)・第16回ファシリテータ研修会	9
・ファシリテーション研究会(秋学期)・第17回ファシリテータ研修会	11
・ファシリテーション Labo.	13
2) 学内他部門との協働	
■各学部	
・文化学部スターティング・セミナー2013	21
・法学部新入生懇談会	23
■その他	
・大学間連携共同教育推進事業「夏季学生交流プログラム」	24
3) 授業の支援	
■キャリア形成支援科目	
・「キャリア・Re-デザインⅠ」	28
・「自己発見と大学生活」	30
・その他キャリア関連科目でのワークショップ運営など	33
■学部専門科目	
・「法学部演習(久保先生)」	35
・「法学部演習(焦先生)」	35
・「アジア文化基礎演習2」	36
・「法教育演習Ⅰ」	37
■学部初年次科目	
・「プレップセミナー(法学部)」	40
■その他	
・アイスブレイクの実施(初回授業等)	41
4) 課外活動の支援	
・学生FDスタッフ燦(SAN)メンバーへのファシリテーション研修	42
5) 高大連携	
■京都産業大学附属高等学校	45
6) 学外での発表・講演	
■学会	49
■他大学	51
7) 学外への調査	54

第2部 活動から得られた知見

活動から得られた知見	60
活動を振り返って	68

参考資料

1. ファシリテーションの実践事例	73
2. F工房が蓄積した知見	78
3. ワークショップでの成果物	80

第 1 部 平成 25 年度活動報告

1. 年間活動実績概要と利用人数(月別)

4月 来室者数 279名

3日(水)	学内他部門との協働	文化学部スターティング・セミナー2013
8日(月)	授業の支援	法学部演習(焦)
	授業の支援	イタリア語エキスパートI
10日(水)	授業の支援	プレップセミナー(焦)
18日(木)	授業の支援	大学生活と進路選択
19日(金)	授業の支援	法学部演習(久保)
22日(月)	授業の支援	「キャリア・Re-デザインI」職員ファシリテータ研修
	学内他部門との協働	文化学部スターティング・セミナー2013 ふりかえり会
23日(火)	相談業務	「大学の歴史と京都産業大学」授業運営相談(計2回)
		高大接続授業(3年生向け) 運営相談(計2回)
24日(水)	授業の支援	キャリア・Re-デザインI
26日(金)	授業の支援	プレップセミナー(久保)
《複数日にわたり実施》		
毎週(月)、(火)、(水)、(木)、(金)		
	授業の支援	自己発見と大学生活

5月 来室者数 280名

1日(水)	授業の支援	「自己発見と大学生活」キャリアファシの集い
2日(木)	授業の支援	大学生活と進路選択
22日(水)	学内他部門との協働	法学部新入生懇談会(法律学科)
27日(月)	相談業務	学生とともに考える 未来型授業開発プロジェクト
		ワークショップ運営相談
29日(水)	学内他部門との協働	法学部新入生懇談会(法政策学科)
《複数日にわたり実施》		
毎週(月)、(火)、(水)、(木)、(金)		
	授業の支援	自己発見と大学生活
8日(水)、18(土)~19(日)、29日(水)		
	授業の支援	キャリア・Re-デザインI

6月 来室者数 221名

2日(日)	学外での発表・講演	大学教育学会第35回大会での自由研究発表
7日(金)	授業の支援	プレップセミナー(久保)
10日(月)	授業の支援	法学部演習(焦)
	相談業務	学生広報スタッフ ミーティング運営相談
11日(火)	相談業務	体育会本部 新入生研修会運営相談(計3回)
12日(水)	授業の支援	プレップセミナー(焦)
25日(火)	学外への調査	京都精華大学 授業見学
《複数日にわたり実施》		
毎週(月)、(火)、(水)、(木)、(金)		
	授業の支援	自己発見と大学生活
5日(水)、18日(火)		
	課外活動の支援	学生FDスタッフ燦(SAN)メンバーへのファシリテーション研修
12日(水)、26日(水)		
	授業の支援	キャリア・Re-デザイン I

7月 来室者数 275名

2日(火)	相談業務	英語サマーキャンプ(理系産業人育成プログラム) 運営相談(計2回)
24日(水)	学外での発表・講演	近畿大学 経営学部FD研修会での講演
《複数日にわたり実施》		
毎週(月)、(火)、(水)、(木)、(金) ※7月24日(水)まで		
	授業の支援	自己発見と大学生活

8月 来室者数 42名

8日(木)、 9日(金)	授業の支援	「自己発見と大学生活」キャリアファシ ふりかえり会
21日(水)～ 22日(木)	学内他部門との協働	大学間連携共同教育推進事業「夏季学生交流プログラム」 事前打合せ
30日(金)	学外での発表・講演	日本リメディアル教育学会第9回全国大会での 課題セッション発表

9月 来室者数 78名

2日(月)	学内他部門との協働	大学間連携共同教育推進事業「夏季学生交流プログラム」事前学習
4日(水)～ 6日(金)	学内他部門との協働	大学間連携共同教育推進事業「夏季学生交流プログラム」合宿
18日(水)	主催事業	ファシリテーション研究会・第16回ファシリテータ研修会
26日(木)	授業の支援	アジア文化基礎演習2
29日(日)	学内他部門との協働	大学間連携共同教育推進事業「夏季学生交流プログラム」スタッフふりかえり会
《複数日にわたり実施》		
11日(水)、24日(火)		
	授業の支援	「自己発見と大学生活」キャリアファシ ふりかえり会(欠席者対象)

10月 来室者数 151名

2日(水)	授業の支援	「キャリア・Re-デザイン I」職員ファシリテータ研修
	相談業務	学生FDスタッフ燦(SAN)presents「京産共創」プロジェクトⅢ しゃべり場運営相談(計7回)
17日(木)	授業の支援	大学生活と進路選択
30日(水)	課外活動の支援	学生FDスタッフ燦(SAN)メンバーへのファシリテーション研修
《複数日にわたり実施》		
9日(水)、23日(水)、26日(土)～27日(日)		
	授業の支援	キャリア・Re-デザイン I

11月 来室者数 105名

7日(木)	相談業務	ボランティアサークル イベント運営相談
《複数日にわたり実施》		
6日(水)、20日(水)		
	授業の支援	キャリア・Re-デザイン I
13日(水)、23日(土)～24日(日)、27日(水)		
	主催事業	ファシリテーション Labo.

12月 来室者数 84名

17日(火)	学外への調査	明星大学 明星教育センター調査訪問
18日(水)	学外への調査	同志社大学 政策学会セミナー聴講
21日(土)	学内他部門との協働	大学間連携共同教育推進事業「夏季学生交流プログラム」 事後学習
《複数日にわたり実施》		
4日(水)		
	授業の支援	キャリア・Re-デザイン I
13日(金)、20日(金)		
	授業の支援	法教育演習 I
11日(水)、25日(水)		
	主催事業	ファシリテーション Labo.

1月 来室者数 108名

10日(金)	授業の支援	法教育演習 I
27日(月)	相談業務	世界問題研究所主催学生ワークショップ 運営相談
29日(水)	学外での発表・講演	名桜大学 教養教育センター主催 FD 研修会での講演
31日(木)	高大連携	京都産業大学附属高等学校 「キャリア・デザイン」プレゼンテーション大会 参観・審査
	学外での発表・講演	一橋大学 アカデミック・キャリア講習会 での講演

2月 来室者数 58名

7日(金)	相談業務	2014年度フレッシュヤーズ・コミュニケーション 運営相談(計2回)
20日(木)	授業の支援	2014年度「自己発見と大学生活」キャリアファシ 1st.ミーティング
21日(金)	主催事業	ファシリテーション研究会・第17回ファシリテータ研修会
28日(金)	相談業務	2014年度コンピュータ理工学部 新入生オリエンテーション 運営相談
《複数日にわたり実施》		
3日(月)、17日(月)、24日(月)		
	高大連携	高大連携プログラム グループワーク授業(第1~3回) 「コンビニから見える世界」

3月 来室者数 47名 (3月24日現在)

5日(水)～ 6日(木)	授業の支援	2014年度「自己発見と大学生生活」キャリアファシ研修合宿
20日(木)	授業の支援	2014年度「自己発見と大学生生活」教員研修
26日(水)	授業の支援	2014年度「自己発見と大学生生活」キャリアファシ直前研修
27日(木)	学内他部門との協働	2014年度フレッシュヤーズ・コミュニケーション 先輩学生への事前研修
《複数日にわたり実施》		
27日(木)、28日(金)		
	学内他部門との協働	文化学部スターティング・セミナー2014 先輩学生への研修

年間来室者のべ総数

1,728名

学外からの来訪および問合せ件数

他大学からの来訪 …3件

NPO 法人等の来訪 …2件

Web ページ掲載情報への問合せ …3件

提供したプログラムへの参加者数

プログラムへの参加者のべ総数 …3,906名

学生ファシリテーターとしての参加者数… 93名

2. 事業報告

1) F工房主催事業

ファシリテーション研究会(春学期)・第16回ファシリテータ研修会

□テーマ・趣旨

[研究会] キャリア教育における「対話」の役割とファシリテーションの位置付け

今年度、F工房は学会等の発表を通して、「ファシリテーションは対話を促進するためである」ことを明らかにした。そこで、本研究会では「対話」に焦点を当て、キャリア形成支援教育科目と学部教育が「対話」をキーワードとしてどうつながるのか、応用し合えるのか、学生に何をもたらすのか、などについて意見交換をしつつ、「対話」を促進する手法としてのファシリテーションの役割について関係者で考える機会を設けた。

[研修会] 「対話」を実践してみよう

グループワークでの話し合いを通して、ワークの中で起こった対話や、対話が起こったきっかけを振り返り、対話とそれを促すファシリテータの役割について考えた。

□概要

日 時 9月18日(水) 10:00-16:35

場 所 12号館 12201 教室

参加者 [午前] 29名(登壇者:5名、本学学生:7名、教員:6名、職員3名、学外:8名)
[午後] 17名(本学学生:6名、教員:4名、職員:3名、学外:4名)

□内容

[研究会]

①発表Ⅰ「対話とは何か」(鬼塚哲郎:F工房事業統括)

②発表Ⅱ『「対話」がもたらす気づき - キャリア・Re-デザインⅠの現場から -』(中西勝彦:F工房担当コーディネータ)

③パネルディスカッション

【テーマ】:参加型授業におけるファシリテーションの新たな展開 - 「対話」がもたらすものにフォーカスして -

【登壇者】

パネリスト:後藤文彦(O/OCF-PBL 統括教員/キャリア教育研究開発センター)、増井敦(法教育演習Ⅰ 統括教員/法学部准教授)、鬼塚哲郎、中西勝彦

モデレーター:東田晋三(経営学部教授)

[研修会] 運営:F工房スタッフ

導入・グランドルール説明

初めに、いくつかの文献より、対話の定義について紹介。

アイスブレイク(パスデーライン・人間マトリクス)を実施

「ファシリテータの経験」と、「京産大歴の『短い・長い』」を縦横軸として4つのエリアをつくり、各参加者が自己申告でいずれかのエリアに立ち、参加者の全体像を把握。

セッション1 合意形成型グループワーク

「人間マッピング」での順を活かして経験・知識がそれぞれに異なる5~6人が1組となる。物語「ミッコの誕生日」を題材に、合意形成型ワークを実施。物語の続きをメンバーで考え、グループの結論を導く。模造紙や付箋を使い発表。

セッション2 対話とファシリテーションについて考える

グループワークの中で表出した個々の価値観、表出のきっかけとなった働きかけは何かを振り返り、グループ内で共有してもらう。その上で、対話とは何か、対話を可能にするためのファシリテータの役割はどのようなものかについて考え、グループごとに発表。

セッション3 個人を振り返り対話を掘り起こす

研究会・研修会の中での、学びや、達成度合い、消化不良（課題）を個人で考える。ペアで共有し互いに振り返る。

□成果・課題

[研究会]

発表Ⅰでは、本研究会がテーマとする「対話」の定義を参加者と共有できたため、その後の「対話」に関する意見交換がスムーズに行えた。発表Ⅱでは、6月の「大学教育学会」の内容を再編集して報告を行ったことにより、「キャリア・Re-デザインⅠ」で起こっている「対話」と、それらが受講生にもたらしたもの（対話の成果）を参加者と共有できた。両発表とも、学問的背景を含めた発表だったことで、本研究会のアカデミック色を濃くすることにつながった。

パネルディスカッションでは、O/OCF-PBLでの実践例と受講生の調査結果から、学びのスタイルとして同科目でも「対話」が重要であることが報告された。また、法学部では、その学問的特徴として数量ではなく正しさ（理）で決め、その正しさの基準として「対話的合理性」が重視されることが報告され、キャリア科目だけに留まらない「対話」の現場を共有することになった。

一方で、このような場で身に付けた「対話を実践する力」をアウトプットする場、またその転用可能性が課題として議論された。

[研修会]

ワークを通して、各グループ多様な立場の人が集う中で、対話について考えることができたが、そもそも「対話とは何か？」について、簡単に答えは見いだせないことが共通理解となった。それは、成果でもあり、課題でもあると考える。

今回のワークは、多くの話の中で価値観のすり合わせを行う対話というテーマにしていたが、それを体感する手段として、合意形成型のワークを行ったため、これは対話なのか、ディスカッションなのかという混乱が生じた。もともと対話の概念が多様なうえ、ワークのデザインが曖昧なため、こうした結果となったと考える。

一方で、「日常の中で対話について考え続ける」という、個々にむけての課題ができたという見方もある。2つの側面を抱えた研修会となった。

F工場の事業上、「対話」というキーワードは今後も外せない。ゆえに、スタッフ一同、対話や対話をテーマにした運営について考えていく必要性が大いにある。

ファシリテーション研究会(秋学期)・第17回ファシリテータ研修会

□テーマ・趣旨

[研究会] ファシリテーションが拓く新たな大学像 ～対話と学びあいの世界へ

インターネットが盛んになり、どこでも情報が気軽に手に入れられる時代に、生身の人間が集まる大学にはどういう意味があるのか？大教室の講義など一方的な知識伝達よりも、学び合える場はできないのか？ファシリテーションが拓く新たな可能性を探る。

[研修会] 続・ファシリテーションが拓く新たな大学像 ～共に探る学びのカタチ

参加者より募ったテーマを明示し、興味があるテーマごとにグループを作り、対話を深める。テーマは大学教育とファシリテーションに関連したものにする。

□概要

日 時 2月21日(金) 10:00-16:30

場 所 12号館 12201 教室

参加者 [午前] 34名(本学学生:9名、他大学学生1名、教員:9名、職員:3名、学外:12名)
[午後] 24名(本学学生:9名、他大学学生1名、教員:5名、職員:1名、学外:8名)

□内容

[研究会] 講師:中野民夫氏(同志社大学)

グループ分け

来場した参加者に数字の1～8 トランプを引いてもらい、番号の書かれた席に座ってもらう。4～5人グループを8つ作った。各テーブル正面が見えるように、アイランド形式で設置された。中野氏のスライドを使った講演と交互に、グループ内での自己紹介や意見交換が進められた。

講演+ワークショップ

大学卒業後、30年企業で働く傍ら、ワークショップ企画プロデューサーとして市民活動、NPO/NGO、企業、行政、研修、学校教育、環境教育等、幅広い分野にてワークショップを手掛けてきた中野氏。講演は、中野氏自身の大学時代や企業人時代が所々に垣間見える中、現在教鞭を執っている同志社大学での授業の様子が紹介された。

大教室授業での参加型授業の試み「NPO・NGO論」ー参加型授業とはー

- ・ 講義を聞くだけでなく学生自らが「参加」する授業
 - 「参加」=目的をもつ集まりの一員になり、行動を共にする
 - 自らが問題意識を持ち、調べ、まとめ、発表し、話し合い、新たな問題意識を持つ(学びの循環プロセス)
- ・ 工夫のポイント
 - くじで数人(2～5人)の小グループに分ける
 - 適切な「問い」を出し、話し合う機会(対話の場)を作る
 - その上で、全体にシェアしたり、質疑応答
 - 最後に、フィードバックシートに感想・気づき・発見を記入

- ・伝える教員側の工夫—ファシリテーション3つの基本スキルの応用—
 - グループサイズ：様々なサイズを自在に使いこなす（2人3人～全体等）
 - 問い：身近・具体・触発・裁かれない問いから順に（自分の経験から出発する）
 - 場づくり：空間デザイン（椅子・机）+雰囲気作り（音楽、歌、映像、一言発言等）
- ・「参加型」の意義
 - 多様な価値観に触れ、「世界」が広がる：考え方の違う「他者」から互いに学び合う
 - 生身のコミュニケーション力が上がる：人と話すことの難しさと楽しさを体感
 - 主体性が生まれ、意欲もあがる：自らの小さな一歩の手応え、その好循環
 - 学び合う楽しさに目覚める：学生も教員も皆生き生きしてくる
- ・ファシリテーションが拓く新たな大学像
 - 「対話」と「学び合い」の世界へ：生身の対話、相互の刺激で、生きることと学びへの意欲を引き出す（ワークショップとファシリテーション活用の必要性）
 - 「教える」より「学び合う場」を創ること

[研修会] 運営：F 工房スタッフ

アイスブレイク・グループ分け

午前のテーマにおいて強く印象に残っていることを「ピン」「ビビっと」「モヤっと」のいずれかで表現し共有。その後、F 工房に対する「アウェイ度」を考えてもらい、数値順に並び1つの円を作った。なお、数値が低ければ低いほど、F 工房へのコミット度合いが高いということである。その後ナンバリングにより4～5人グループを6つ作った。

テーマ1：「大学がアウェイからホームになるために」—自分達が受けた授業を考える—

本学開講科目（参加型授業）である「自己発見と大学生活」に則り、80人規模、固定机、1年次春学期開講の授業で、どんなものがあれば受けたくなるか、大学をホームとして捉えられるかについて各グループで話し合った後、全体に向けて発表を行った。

テーマ2：ファシリテーションが拓く新たな大学像 ～共に探る学びのカタチ～

午前午後のプログラムを踏まえ、参加者同士で話し合っていたいことを各自が記入し、似たもの同士でグループを組み、その分野と融合しながら大学でのプログラムに落とし込んだ。（授業というカタチに限らない）

ふりかえり

プログラムを通じての学びをフリップ(A4白紙)に記入し、ペアを組み替えて共有した。

□成果・課題

研究会では参加型授業の意義や、進め方など、本学の参加型授業「自己発見と大学生活」へのヒントとなるものが多くあり、F 工房を始め、授業にかかわっている教職員、学生、それぞれの立場・興味から学ぶことができた。また授業以外にも通ずる部分があり、今後の研修に多いに活用できると考える。研修会では、午前の学びを踏まえた上で、実際に参加型の授業を体験してもらうことで、参加者個々の学びや発見が多くあったように伺えた。

今後は、より多くの学内関係者の方に参加してもらい、参加型授業や、ファシリテーションについて理解を深めるきっかけを提供することが必要であると考えます。

ファシリテータ・トレーニング連続講座「ファシリテーション Labo.」

□テーマ・趣旨

今年度初めて開催したF工房主催イベント「ファシリテーション Labo.」は、F工房が4年半の活動の中で蓄積してきたファシリテーションに関する知見やノウハウを「ファシリテータマインド」に落とし込み、学内に向けて体系的に発信することを目的に実施。

昨年度までは、単発かつ短時間のイベントを開催することで、ファシリテーションスキルについて学ぶ場を提供してきたが、ファシリテーションを学ぶためには、その根底にある心構えやあり方、考え方（ファシリテータマインド）を理解することも重要である。ただ、「ファシリテータマインド」は一朝一夕に身に付くものではなく、時間をかけてじっくりと取り組む中で、徐々に定着していくものであるとの考えにより、全5回、計26時間に及ぶ連続講座を開催するに至った。

また、F工房は近年、学会発表や講演等、学外での活動が増加しており、それらを学内に向けて体系的にアウトプットする機会が必要であったことも背景として挙げられる。

本講座では、「〈体験〉→〈ふりかえり〉→〈小講義〉→〈実践〉」の過程を基本に進行し、個人ワーク、ペアワーク、グループワーク、全体ワークの手法を組み合わせながら運営を行うことで、「体験学習の循環過程」を意識したデザインとした。

また、小講義の際は、ファシリテーションの歴史や理論的背景にも焦点を当て、自分たちの行った体験を相対化できるような工夫も取り入れながら、ファシリテーションの根本にあるマインドを捉え、それぞれにとっての「自分版！ファシリテータ」を考える場とすることを目的とした。

本講座は、本学学生を対象とし、学内電子掲示板（POST）とチラシを中心に広報。特に、2013年度「キャリアファシ活動（p.32）」を行っていた学生や「自己発見と大学生活（p.30）」を履修していた学生には、個別に案内するなどして広報を行った。

参加者には、合宿にかかる食費と交通費を自己負担すること、全5回全てに参加できることを参加のための条件とした。

□概要

- 日時 下表のとおり ※時間はいずれも 13:30～16:30（合宿講座は除く）
 場所 4号館 4H 演習室、松の浦セミナーハウス（合宿講座のみ）、ラーニングコモンズ 2階パフォーミングスペース（最終回前半のみ）
 参加者 25名（各回の参加者は別表のとおり）

日程	テーマ	参加者	
11月	13日	アイスブレイクの意義を体感する	20
	23日	ファシリテーションの基本を理解する	24
	(合宿)	対話を通して話し合いのカタチを考える	
	24日	「参加型の場」をつくるポイントを押さえる	23

	(合宿)	ファシリテーションのマインドと手法を実地に学ぶ	
	27日	多様な参加者を想定する	16
12月	11日	日常に埋もれているファシリテーションのニーズを掘り起こす、アイスブレイクをデザインする	16
	25日	アイスブレイクを実践する	22

□内容

[第1回] 「アイスブレイクの意義を体感する」

オリエンテーション

本講座全体の趣旨を説明。その後、〈講座の進め方〉、〈心がまえ〉、〈本日のテーマ〉、〈本日のゴール〉、〈本日のスケジュール〉を説明し、ワークに入っていく。このようなオリエンテーションは、初回のみならず、毎回の導入部分で必ず実施し、趣旨を全体で共有してから本編へと入っていくイニシエーション的な役割として行った。

アイスブレイク①「サークルコレクション」

参加者全員で円になって実施するアイスブレイクを組み合わせたアクティビティ。互いに自己紹介をし合う言語的なワークと、身体を動かしたり、触れ合ったりしながらコミュニケーションを行う非言語的なワークとを組み合わせている点が特徴的。

アイスブレイク②「フリップ自己紹介」

A4 白紙に「名前、呼ばれたい名前、ここにきた理由、今の気分」の4つを書き、「自分フリップ」を作成。それをペアになって紹介し合うことを繰り返す。その後、全体で円になって、その内容を全員の前で発表。さらに、「呼ばれたい名前」を順番に覚えていくワークを実施。

ミニレクチャー「アイスブレイクの意義、ふりかえりの意義」

上の各体験の後に、15分のミニレクチャーを実施。アイスブレイク①の後には、「アイスブレイク」を行う意義について、K.Lewin とその理論を紹介しながら説明を行った。また、アイスブレイク②の後には、「ふりかえり」の意義について、「ラボラトリー方式体験学習」について紹介しながら説明を行った。

ふりかえり「学びの木づくり」

本日の学びを付箋紙に書き出す個人ワークの後、本日最大の学びを全体の前で発表し合った。その後、参加者各自が書いた付箋紙を木の描かれた模造紙に貼り付けながら、みんなで今日の「学びの木」を作って、初回のまとめとした。

[第2回 (合宿)]

(1日目午後)「ファシリテーションの基本を理解する」

合宿オリエンテーション、名前覚えワーク

合宿での目的、ルールを共有した後、初回講座で覚えたそれぞれのニックネームを思い出すための「ボール投げ」アクティビティを実施。全体で円になり、自分がボールを投げたい人の名前を呼んで返事をもらってからボールを本人に投げるということを繰り返すワーク。慣れてきたらボールの数を3つに増やして行うことで、参加者全員の名前を覚える。

体験① 情報共有実習「ハッピーファーマーズ」

「津村俊充 (2012), 『プロセス・エデュケーション: 学びを支援するファシリテーションの理論と実際』, 金子書房」からアクティビティを引用し実施。5名1組のグループをつくり、1人ひとりに情報カードを複数枚配布。その情報をグループで共有しながら課題を解決するアクティビティ。体験の後は、個人で活動内容を振り返った後、その内容をグループで分かち合う形のふりかえりを行った。

体験② コンセンサス実習「新説・桃太郎」

上述の著書をもとに作成した合意形成型ワークを実施。自分がもし「桃太郎」ならどのような行動をとるかを、与えられた選択肢の中から選び順位付けをする。そしてそれをグループメンバーで共有しながら、グループとしての優先順位を決めるアクティビティ。体験後は、個人でふりかえりシートを記入し、それをグループメンバーと分かち合った。

ミニレクチャー「ファシリテーションの基本を押さえる」

各体験の後に、20~30分のミニレクチャーを実施。体験①の後は、グループ活動における「コンテンツ」と「プロセス」の違いについて、津村の冰山モデルなどを援用しながら説明。体験②の後は、リーダーシップにおける「PM理論」をもとに、集団における2の機能（P:Performance「目標達成機能」、M:Maintenance「集団維持機能」）を紹介した。

(1日目夜)「対話を通して話し合いのカタチを考える」

体験「対話を体験してみよう」

3~4名1組をつくり、そのグループで自由に対話を行うワーク。話し合うテーマをグループの中で決めるところから行った。事前に対話の定義として「自己と他者の信念が衝突し、感情が露わになり、(そうしたものを乗り越えて)共通の基盤が構築される場(E.Schein, W.Isaacs)」を紹介し、結論を導く議論とは違い、保留を大切にしている話し合いであることを共有してから体験を行った。

ミニレクチャー「対話とは何か?」「グループ活動に生じる懸念と自己防衛」

上記体験を振り返りながら、対話のポイントとは何かを上記定義を再度紹介しながらまとめた。また、J.Gibbの「4つの懸念」と「自己防衛」を紹介しながら、対話体験中の自分たちの心の動きを振り返った。

(2日目午前)「参加型の場」をつくるポイントを押さえる

体験①「場のデザインを考える」

参加型の場を作る際に、机やイスをどのように配置にすると、参加者がより主体的にか

かわることができるかについて、様々な配置を全員で試しながら考えた。イスだけで円になる形、机で四角形を作る形、机で多角形となる形、教授会で使われている形、二重の四角形になる形など、様々な形を試し、その場に座るとどういう気持ちになるのかを随時発表しながら進めた。また、その形になった際に、個人で付箋紙に良い点と悪い点を書き、全ての形を試した後に、模造紙に貼りだし全員で共有した。

体験②「グループ人数を考える」

参加型の場をデザインする際、グループ人数はどう設定すれば良いかについて、体験を通して考えた。24名の参加者を、「2人組→3人組→4人組→6人組→8人組→12人組→24人組」と増やしていき、各人数の時にどのように感じたかを最後の24人組（全員）で共有した。各話し合いは3分とし、話し合うテーマは「わたしのオススメ」で統一した。その際、話し合いの質が変わるのは〈4人組〉と〈6人組〉の間であったとの感想を多くの参加者から聞くことができた。

(2日目午後)「ファシリテーションのマインドと手法を実地に学ぶ」

体験①「TAP (テイク・ア・ピクチャー)」

7~8人グループとなり、合宿所の周辺を散策しながら、テーマ性をもった写真を写してくるというワークショップ。撮ってきた写真は、次のワークで別のグループに渡し、写真のタイトルを付けるワークの素材とした。

体験②「ピクチャーネーム」

上と同じグループで、他のグループが撮ってきた写真にタイトルを付けるワークを実施。その際、グループメンバーの中の2人は観察者となり、他の5~6人が写真のタイトルを付ける様子を観察。ワーク終了後、観察者のメモをもとに、ワークの最中にどのようなことがグループ内に起こっていたのかを、「コンテンツ」と「プロセス」に分けて振り返るラボラトリー方式体験学習形式のワークとした。

ミニレクチャー「モチベーションを理解する」

合宿の最後は、E. Deci と R. Ryan による「自己決定理論」を紹介しながら、ファシリテータとして参加者のモチベーションの状態を知る手がかりを示した。また、彼らの言う「自律性・有能感・関係性」の3つの欲求を満たすこともファシリテータとして大切なアプローチになることも紹介した。

[第3回]「多様な参加者を想定する」

体験①「合宿での体験を振り返る」

個人でA4フリップに「合宿での学び」を言語化。その後、全員で円になりそれぞれの学びを発表し合う形で、合宿での学びを共有した。

体験②「人と人がかかわる場において配慮すべきポイント」

5人1組となり、個人で「人と人がかかわる場において配慮すべきポイント」をブレインストーミング形式で出し合った。その後、それをグループ内で共有し、親和性の高いもの同士をまとめ、カテゴリ化するワークを実施。その際、グループに1名ファシリテータ役を設定し、その人が話し合いを進め意見をまとめる形とした。グループで意見をまとめた後は、それを全体の前で発表し、全員で共有した。

ミニレクチャー「人権について考える」

「人と人がかかわる場において配慮すべきポイント」で、特に普段はあまり意識しない人権のことについてレクチャーを行った。具体的には、「人種、民族、国籍、出生、宗教、障害、ジェンダー、セクシュアリティ」の8つの点について、正しい知識を身に付けることを目的に説明を行った。ファシリテータとして参加者の多様性を認めることは大前提だが、これら人権のことは、知識不足による差別や偏見が多いため、それらを知るための機会とした。

体験③「自らのモチベーションを振り返る」

合宿の最後にレクチャーを行ったモチベーション理論にもとづき、自身の体験を振り返りながら、「外発的モチベーションで行ったこと」と、「内発的モチベーションで行ったこと」を書き出し、それをペアワークで共有し合った後、全体でまとめた。ファシリテータとして多様な参加者を想定する際、クライアントのモチベーションを想定することは不可欠なプロセスとなるため、クライアントの立場に寄り添う一つの手がかりとすることを目的とした。

[第4回]「日常に埋もれているファシリテーションのニーズを掘り起こす」

「アイスブレイクをデザインする」

体験①アイスブレイク

毎回、冒頭には必ずアイスブレイクを行うが、今回のアイスブレイクは本講座に参加している学生に依頼して、ワーク運営を任せる形とした。今回の講座について打合せを行う際、たまたまF工房に来室していた学生を誘って打合せを行い、その流れで運営を任せたことによる。

体験②「日常に埋もれているファシリテーションのニーズを掘り起こす」

4~5人1組となり、個人で「日常に埋もれているファシリテーションのニーズ」を考え、それをグループで共有しながらカテゴリー分けを行った。このテーマは、日常の中でファシリテーションが活かせるような場面が潜在的に多くあることを想定し、それを出し合って共有しながら応用の可能性を探ることを意図している。グループでカテゴリ化したものは、全体の前で発表し、さらに全体でまとめる作業を行った。その結果「プライベート・社会・大学生活・学び・会議（ミーティング）・その他」の6つにまとまった。

ミニレクチャー「アイスブレイクを再考する」

今までの講座でのレクチャーを振り返りながら、アイスブレイクがもたらす効果につい

て再度レクチャーを行った。アイスブレイクは「Move/Change (変化)」を可能にするための「Unfreezing (解凍)」プロセスである点やアイスブレイクをデザインする際に留意したい事柄も踏まえた講義を行った。

体験③「アイスブレイクをデザインする」

体験②でまとめた6つのカテゴリーのうち、その他を除く5つの場面において、アイスブレイクを行うならどのようなものにするかを考え、デザインするワーク。自身が興味ある場面を選びつつ、各場面が3人か4人になるよう調整して、各グループで具体的場面とクライアントを想定しつつ、10分間で実施できるアイスブレイクをデザインすることをゴールとした。デザインされたアイスブレイクは、次の前半に参加者で体験することとした。

[第5回]「アイスブレイクを実践する」

体験①「アイスブレイクを実践／体験する」

前回、各グループが考えたアイスブレイクを順番に体験するセッション。アイスブレイクをデザインしてきたグループが運営するが、その際、他の参加者はデザインしたグループが想定した場面やクライアントになったつもりで体験することとした。各グループとも10分間の持ち時間内でデザインしてきたアイスブレイクを披露した。なお、この時間だけ、場所をラーニングcommons 2階のパフォーミングスペースに移して行った。

体験②「アイスブレイクを振り返る」

グループごとにアイスブレイクを振り返るセッション。自分たちのデザインしたアイスブレイクの「良かった点・成果」を青色、「良くなかった点・課題」をピンク色の付箋紙にそれぞれ書き出し自分たちの模造紙に貼る。その後、他のグループについても同じく付箋紙に書き出し、それを当該グループの模造紙に貼りに行く。そうして出そろった自分たち（ファシリテータ）目線の成果と課題、他グループメンバー（参加者）目線の成果と課題を踏まえた上で、改善策を考えるという「KPT方式 (K:Keep, P:Problem, T:Try)」をアレンジした方法で振り返った。

体験③「ファシ Labo.全体を振り返る」

講座のまとめとして、全員で円になりそれぞれの感想、講座での学びを話し、全員で分かち合うことで、講座全体のまとめとした。

□成果・課題

今回のように長時間に及ぶ連続講座でファシリテーション研修を行ったのは初の試みであったが、全5回、計26時間におよぶ本講座を開催できたこと自体が大きな成果であった。本講座を通してファシリテータマインドが参加学生に伝播したと考えるが、詳しくは後述のアンケート結果で紹介する。

本講座の開催は、参加学生の学びもさることながら、我々運営側にも大きな成果をもた

らした。最大の成果は、本講座のプログラムをデザインする中で、F工房が今まで行ってきたファシリテーションの意義を理論的な背景も踏まえて言語化することができた点だ。その詳細は第2部(p.60)で紹介するが、我々が考えるファシリテーションとは「対話を促進するための方法」であり、アイスブレイクを重要視してきたのは、人の変化を促すための「Unfreezing(解凍)」的要素に見出すことができた。また、集団の中に生ずる様々な懸念や自己防衛を低減するための態度を、我々は「ファシリテータマインド」と呼んでいたことも明らかとなった。このような発見は、本講座をデザインする段階で様々な文献を調べ、それについてスタッフや学生と対話を行っている際に見えてきたことである。これらは、我々運営側にとっての「Laboratory(研究室、実験室)」であったと言える。

さらに、ファシリテーションを学ぶ際には、〈体験〉→〈ふりかえり〉→〈小講義〉の流れで行うことが、学びの深化に効果的であるとの手応えを得た。同時に、ファシリテーション研修を行う際のパッケージもいくつかできた。これらは他の研修の場でも実践することができるし、クライアントに応じて切り取って応用できるようなパッケージになった。

さらにこのイベントを機に、今までF工房と直接係わりのなかった学生の参加もあった。

一方で、課題としては、全5回全てに参加できない参加者には、体系的に学んでいる感覚を得にくかった点、プログラムが荒削りであり作り込みが不足していた点、様々な事情により対象者を本学学生にしか設定できなかつた点、F工房が言うファシリテーションの定義をしっかりと提示できなかつた点、などが挙げられる。

□参加者からの声(「受講者アンケート」より抜粋)

【講座の運営について】

- ・体験や実践してから講義を受けたので、すぐく身に付きました。
- ・全てがつながっていたので、何も知らない人でも入り込みやすい。
- ・雰囲気厳しすぎず、緩すぎずで居心地がよかった。
- ・目の前に(F工房スタッフ)の様なお手本となる方がいたことが良かった。

【講座で得た気づきや学び】

- ・人のことを安易に否定しなくなった。これは前から心がけていたことだが、より一層強くなった。
- ・マインドは少しは身に付いたと思う。これからも、ミーティングや話し合いの場において、どうすればより対話を深める事ができるか、様々な視点で考えていきたい。
- ・元々こういったものは不向きと思っていたが、その原因がこの講座の中で分かった気がする。
- ・同じ大学の同じ年齢の人達とこのような内容について学び、共有する時間は、参加する人達にとってかなりの刺激というか、何かしらのプラスや学び方の広がりを持つのではないかとほんとに思います。

【講座に参加していたメンバーについて】

- ・同じ志を持った人たちと学び合えた。
- ・参加していた人全員、何かを得ようとしてたから意欲が伝わってきて濃い時間になりました。
- ・ファシリテーションを自分より長く学んでいた先輩たちに混じって活動したことで、気づかされたところも多かった。
- ・ファシリラボ自体も刺激になりましたが、それをとりまく人により、よりよい考え方についての刺激をもらったように感じます。

【講座の改善点等について】

- ・もっと講座全体の回数を増やして欲しい。
- ・ファシリテータとしての実践の場があればもっと良かったのかも。
- ・原則全参加(という条件は)結構厳しいと思います。
- ・もっとフィードバックに時間をとって欲しい。もっともっと話せる内容があったように感じ

- たし、それをもっと聞いてみたかった。
- ・時間管理とプログラムの詰め込みの量のバランス。
 - ・もう少し宣伝の方法や場所なども考えた方が良いと思います。

【ファシリテーション Laboの様子】

—アイスブレイク サークルコレクション—



—松の浦セミナーハウスにて合宿—



—ファシリテーション講義—



—グループワーク発表—



—考案アイスブレイクの実践—



2) 学内他部門との協働

■各学部

文化学部スターティング・セミナー2013

□テーマ・趣旨

文化学部新入生のネットワークづくりの機会を創出し、新入生の抱える不安を和らげつつ学部教育へのモチベーションを高め、「今日から自分は文化学部の一員だ」というアイデンティティ形成に向け、受け身のスタンスをリセットする機会を提供するイベント。

F 工房は今年度も事前打合せから協働し、プログラムデザイン、在学生スタッフのファシリテーション研修、学生ファシリテータの派遣、当日プログラムの運営サポート、ふりかえり会の進行・記録を担った。

□概要

日 時 4月3日(水) 10:00-13:00

場 所 11号館各教室

参加者 セミナー参加者 228名(2013年度文化学部新入生全員)、スタッフ 27名(教員 8名、在学生スタッフ 12名、学生ファシリテータ 5名、F工房スタッフ 2名)

□内容

[事前準備]

事前に担当教員3名と打合せを行い、2012年度より多少の修正を加えたプログラムをデザインした。3月27日(水)、28日(木)には、在学生アドバイザーと教員を対象とした事前研修会を開催し、当日実施するアイスブレイクゲーム「もじりんぐ」を体験しながら、運営する際のポイントを学ぶ機会を設けた。

[当日のプログラム]

全体をくじ引きで7つのクラスに分け、クラスごとに実施。各クラスには、教員1名、在学生スタッフ1~3名、学生ファシリテータ1名が配置され、運営を行った。

アイスブレイク「もじりんぐ」(F工房提供)

「自分を漢字一文字」で表現し、それをペアで紹介し合う。後半は、ペア相手と自分との共通点を漢字一文字で表現しながら、最終的に自分を表す四字熟語を完成させる。

新入生の期待と不安を共有するためのグループワークとフォーラム

グループで「文化研究にまつわる期待と不安を共有するワーク」を体験。各々が興味をもつ分野を紹介し合いながら文化学部で学ぶイメージを共有する。その後、クラス全体で、大学生生活全般にまつわる期待と不安を付箋紙に書き出しクラス全体で共有。それに対するコメントを先輩学生や教員から発信するフォーラムを通して、不安を軽減する機会とした。

[スタッフふりかえり]

4月22日(月)17:00-18:30にスタッフ9名でふりかえりを行い、アンケート集計結果をもとにセミナーの全体の成果と課題を共有した。

□成果・課題

文化学部と協働を行って今回で5年目となる本イベントは、どのクラスにおいても、文化学部らしい、また質の高いプログラムを提供でき、新入生の満足度も非常に高かった、との意見がふりかえり会の際に共有された。このような場が創出される要因として、先輩学生がアイスブレイク運営を担っている点、そしてその先輩学生が自然体のゆるい姿勢で運営していた点などが指摘された。

一方、後半のフォーラム部分では、履修オリエンテーションを受けていない新入生の不安を十分に掘り起こすことができなかつた点などが指摘された。今年度より、文化学部では初年次演習科目「入門セミナー」を開講したこともあり、その科目との棲み分けと、次年度以降の本イベントの位置づけについても、ふりかえり会の時に議論された。

【スターティング・セミナーの様子】

— 「もじりんぐ」の一コマ —



— セミナー最後のフォーラムの様子 —



法学部新入生懇談会

□テーマ・趣旨

本イベントは、今年度初の試みであった。新入生に対して、法学部に関連する学生生活動の紹介を行うと共に、アイスブレイク等の交流を通して、学科の知り合いを増やすことを目的として開催された。イベントは、学科ごとに行われそれぞれ、教職員や先輩学生も参加した。

□概要

日時 5月22日(水) 法律学科、29日(水) 法政策学科 いずれも 13:15-14:45
場所 13号館 13101 教室 (5月22日)、4号館 401 教室 (5月29日)
新入生参加者 各日程 18人
学生ファシリテータ 5月22日:10名 5月29日:4名

□内容

[前半 (13:45~14:30)]

先輩学生による、授業や学生生活動の紹介が行われた。

- ・法学会学生員会
- ・ゼミ連絡ネット (政策立案コンテスト)
- ・フィールドリサーチ
- ・履修相談室
- ・法律相談部
- ・司法研究会 など

[後半 (14:30~15:30)]

学生ファシリテータによるワーク運営

- ・ファシリテータの紹介
- ・グループ分け
- ・数を競うゲーム「書けるかな？」
 - (1) カタカナ 4文字の国
 - (2) 「法」がつく熟語
- ・答え合わせ

[歓談タイム 15:30~15:45]

- ・ジュースやお菓子を食べながら、先輩学生や教職員も混ざり歓談

□成果・課題

新入生同士に加え、教職員や先輩学生とのかかわりなど、新入生が大学とコミットする面が増えたことは成果であると考えられる。様々な学部の学生ファシリテータとの交流も1つの刺激になったであろう。課題としては、今回の場合、開催日程が5月下旬であり、参加学生の人数を予測することが困難であった。大人数向けのワークに加え、少人数だからこそのワークの準備も必要であったと振り返る。

■その他

大学間連携共同教育推進事業「夏季学生交流プログラム」

□テーマ・趣旨

「大学間連携共同教育推進事業」として、京都産業大学、新潟大学、成城大学、福岡工業大学の4大学が連携して推進する「産学協働教育による主体的学修の確立と中核的・中堅職業人の育成」プログラムの一環で行われた「夏季学生交流プログラム2013」に参画。

本プログラムは、連携4大学の1年次生（各大学定員25名：合計100名）を対象に成城大学で開催される2泊3日の合宿を中心としたプログラムであり、その直前に行う事前学習と合宿後に行う事後学習も含めたプログラムであった。なお、事前学習は遠隔講義システムを用い、4大学をテレビ電話でつないだプログラムであったため、4大学とも同日に実施したが、事後学習は各大学主導で行ったため、本学独自で日程を設定し実施した。

F工房は、①合宿プログラムのデザイン、②各大学から2～3名選出された学生サポーターとの協働、③本学学生が参加した事前学習・事後学習のプログラムデザイン、④本学学生対象に実施した事後学習でのファシリテータの4つの形でかかわった。

□概要

[事前打合せ]

日時 8月21日（水）13:00-19:00、22日（木）9:00-14:00

場所 成城大学（東京都世田谷区）

参加者 21名（各大学教職員12名、学生サポーター9名）

[事前学習]

日時 9月2日（月）10:00-15:00

場所 12号館12201教室

参加者 30名（1年次生26名、学生サポーター2名、教員1名、F工房スタッフ1名）

[合宿]

日時 9月4日（水）14:00～6日（金）12:00

場所 成城大学（東京都世田谷区）、国立オリンピック記念青少年総合センター（東京都渋谷区）

参加者 合計121名

学生98名（京都産業大学26名、新潟大学24名、成城大学16名、福岡工業大学32名）、学生サポーター10名、教職員13名

[スタッフふりかえり会]

日時 9月29日（日）13:30-18:00

場所 新潟大学（新潟県新潟市）

参加者 12名（各大学の教職員のみ）

[事後学習]

日時 12月21日（土）9:00-12:15、（補講）1月7日（火）16:45-18:15

場所 12号館12201教室、（補講）F工房作業場

参加者 24名（1年次生20名、学生サポーター2名、教員1名、F工房スタッフ1名）

(補講) 4名

□内容

[事前打合せ]

合宿当日にかかわる4大学のスタッフが一堂に会し、当日のプログラムの段取りを確認しながら、プログラムの詳細を詰めた。また、各大学から選出された2~3名の学生サポーター(2~4年次生)と、合宿2日目に学生サポーターが進行を担当するワークショップについての打合せも行った。

具体的には、2日目午前の前半に実施するオリエンテーリングゲーム「SEIJO QUEST(セイジョー・クエスト)」の内容検討作業と、2日目午後の後半に行うワールドカフェ形式のグループワークの運営手順の確認作業を行った。

「SEIJO QUEST」は、F工房が過去に実施したオリエンテーリング型ワークショップをアレンジしたもので、打合せ当日はその骨子だけデザインした状態で先輩学生に提示し、打合せの中で各大学の風土や学生サポーターの視点も取り入れながら詳細を決定した。

また、ワールドカフェに関しては、ファシリテータとして運営する際の最低限の心構えを共有した。

[事前学習]

オリエンテーション、スタッフ自己紹介、アイスブレイク

本日の流れの説明、今回が初顔合わせとなる学生サポーター2名とF工房スタッフが自己紹介。その後、メンバーそれぞれの顔と名前が一致していない状態だったので、アイスブレイク「サークルコレクション(全体で円になって行うワークをいくつか組み合わせたもの)」を実施。最後に、誕生日ごとに「春・夏・秋・冬」の4つのグループに分けて教室へ戻る。

プレゼンテーション準備、リハーサル

4つのグループに分かれ、本学を他大学にどうアピールするかのをテーマを定め、そのテーマでのプレゼンテーションを考える時間とした。テーマは、「京都の紹介(寺社・祭り)」、「関西の文化」、「京産大の設備・特徴」、「京産大出身の有名人、個性的な人」の4つ。昼休みにわたって考え、その後全体でリハーサルを行った。

4大学のプレゼンテーション(遠隔講義システム)

4大学を遠隔講義システムでつないで、各大学が10分ずつで自大学をプレゼンテーション。それに他大学の学生や教員がコメントを行いながら、全4大学が発表を行う形で事前交流の機会とした。

[合宿]

(1日目) ※F工房は、1日目のプログラムにはかかわっていない

開会式、オリエンテーション、コミュニケーションプログラム

4大学学生が一堂に会し、合宿の趣旨を共有。その後、小グループに分かれて自己紹介を行うセッションと、グループで課題解決を行うセッションを行う。

懇親会

食堂で立食パーティー形式の懇親会を開催。参加する学生の他、学生サポーター、教職員、社会人も参加して親睦を深めた。

(2日目)

オリエンテーリングワークショップ「SEIJO QUEST」

個人ワークからスタートし、ペアワークを経て大学混合の6名～7名1チームとなり、各ステージで出されるミッションをクリアしながら、ゴールを目指すゲーム。成城大学という場所で自分たち自身を探索することが目的。

進行は、学生サポーターが担当し、教職員がそれをサポートする形で実施。ただし、当日は天候の関係で開始が20分程遅れたため、当初予定していた内容から大幅にカットして実施した。

グループディスカッション（ワールドカフェ）

「SEIJO QUEST」でつくったチームのまま、ワーク中に配布した記号ごとに4つのクラスに分かれる。各クラスは4チームで構成され、クラスごとに与えられたテーマについてワールドカフェの手法を用いながらグループディスカッションを行った。各クラスのテーマは、「大学の授業と学び」、「人間関係」、「コミュニケーション能力」、「働く・仕事」の4つであった。各クラスの進行は同じ大学同士で組んだ学生サポーターが担当した。

企業人との対話セッション

昼食後のセッションは、企業人4名と話をする時間帯であった。ワールドカフェのクラスから1チームずつ選出された4チームで新たにクラスを編成し、そこに企業人1名と教員1～2名、学生サポーターが2～3名加わる形となった。このセッションは、4つの時間帯に区切られており、それぞれ「大学の授業と学び」、「人間関係」、「コミュニケーション能力」、「働く・仕事」という午前と同様のテーマをそれぞれの時間帯に話すことになっていた。各クラスの中には、午前のグループディスカッションで必ず当該テーマで話したチームが存在するため、そのチームが午前のグループディスカッションでの話の内容や学びなどをクラス内で発表し、それをきっかけに企業人との対話に結び付ける形で運営した。

プレゼンテーション準備

3日目のプレゼン大会に向けた準備の時間。2日目の夜の時間帯。この時のグループは、1日目のコミュニケーションプログラムの際のメンバーで、全部で18グループ。テーマは、「この合宿で扱った内容」と幅広く設定し、それに対してのショートストーリーを作成。自分たちも聴衆も楽しめる発表であることを意識しながら5分間のプレゼンに落とし込むことをゴールとした。

(3日目)

プレゼン大会

各グループが夜遅くまでかけて準備したプレゼンを5分間で発表。基本的には、演劇スタイルを中心とし、準備の都合もあってPCなどは使用せず実施した。各グループの発表を聞きながら、全員で相互評価を行って第1位～第4位までを決定した。

[スタッフふりかえり会]

2泊3日の合宿を担当スタッフで振り返った。この時の振り返りの方法はF工房がデザインし行った。プログラムごとに成果と課題を付箋紙に書き出し、そこから次年度に向けての提案としてまとめる方法であった。

[事後学習]

合宿と秋学期を振り返る

事後学習が12月実施であったため、冒頭にリフレクションムービーを上映して合宿について思い出し、さらにこの秋学期、それぞれどのような大学生活を過ごしていたのかも思い出す個人ワークをし、それからその内容をペアワークで分かち合った。

今後の大学生活を再考する

これからの大学生活の過ごし方について、「わたしの大学生活マニフェスト」と題して個人でこれからの行動計画を立て、それを全員の前で発表する形で締めくくった。

□成果・課題

今年度が第1回目の実施となる本プログラムだが、F工房は既述の通り、①合宿プログラムのデザイン、②学生サポーターとの協働、③事前・事後学習のプログラムデザイン、④事後学習でのファシリテータの4つの形でかかわった。その中でも①と②については、F工房の経験やノウハウが他大学とのプログラムにおいてどこまで活かせるのか、という点で新たな挑戦であった。

結果として、今回の合宿は細かな課題はあったものの、全体として大きな成果をもたらすプログラムとなった。合宿アンケートによると、本学参加者の合宿に対する満足度は「4.88(5段階評価の平均値)」という高数値を残している。また、数値ではなく実感として、合宿の最後の時間は会場全体が高揚感に包まれる感じがあったし、別れを惜しみながら各大学のバスに乗り込んでいく参加者の様子は大変印象的なものであった。

その要因としては、合宿や大学間交流という「非日常」の時空間であったこと、同じ1年次が参加したことで変化に向けた「Unfreezing(解凍)」が容易に進んだこと、教職員・先輩学生との協働がスムーズに行えたこと、プログラムに一連の流れを持たせることができたこと、などが考えられる。

とりわけ、先輩学生たる学生サポーターとF工房との協働は、今回が初めてとは思えないほど成熟したチームワークを発揮することができた。また、事前の打合せからふりかえりまで、一連の流れを共有できたことで、先輩学生の学びにもつなげることができたし、F工房としても学ぶことが多かった。また、合宿のプログラム、特に2日目～3日目にかけての流れは、F工房が今まで蓄積してきたノウハウを活かしながら、担当教員と協働してデザインすることができた。

一方で、2泊3日のスケジュールにプログラムを詰め込み過ぎであるとの意見も多く、体調を崩す参加者も出たほか、各プログラムの時間が短くじっくりワークに取り組めなかったとの指摘もなされた。

本プログラムは次年度も継続して開催予定だが、その際は時間配分を考慮したプログラムのデザインが必要となろう。

3) 授業の支援

■キャリア形成支援教育科目

キャリア・Re-デザイン I

《授業運営》

□授業の趣旨（シラバスより引用要約）

大学の勉学に対して意欲の低い状態にあり、結果として低単位の状態におかれている学生、もしくは、大学から職業世界への意向に関して困難を抱える学生を主な対象とした科目。〈自己開示〉→〈自己概念の確立〉→〈社会への目線づくり〉→〈キャリア意識の再構築〉というプロセスをたどることで、受講生のモチベーションの再発見とキャリア形成を支援する。

□概要

日 時 [春学期] 不定期水曜日 3-4 限連続授業および1泊2日の合宿授業

[秋学期] 不定期水曜日 3-4 限連続授業および1泊2日の合宿授業

場 所 [春学期・秋学期共通]

〈初回授業〉5号館5303教室他

〈通常授業〉5号館2階、3階 各演習室

〈合宿授業〉京都府立ゼミナールハウス

参加者 [春学期] 受講生78名、ファシリテータ15名（教員6名、事務職員1名、学外関係者2名、学生5名、F工房スタッフ1名）

[秋学期] 受講生137名、ファシリテータ18名（教員6名、事務職員1名、学外関係者2名、学生7名、F工房スタッフ2名）

□授業運営

第1回（オリエンテーション、全体授業）

「アートコミュニケーション」と「自分史を語る」という、2つのワークショップを実施。グループでの協働体験や自己開示など、本科目での肝となるワークを体験した後に、履修を希望する学生のみ手続きを行う。

第2回（クラス授業）

クラスでの初顔合わせ。アイスブレイクを中心に行いながら、クラスが自らの居場所となるよう受講生どうし、受講生とファシリテータの関係を構築する。

第3回（合宿授業）

非日常の時空間において、短期集中的にチームビルディングを推し進めつつ、自己認識作業を行う。また、そのプロセスで巻き起こる「対話（価値観の衝突や折り合わせを伴うコミュニケーション）」を通じて、受講生の有能感を醸成しつつ、さらなる関係性の深化も図る。さらに、第4回で実施する「社会人インタビュー」のガイドを作成しながら、社会へ目線を向ける。

第4回（クラス授業）

「社会人インタビュー」の実施。グループごとに2人の社会人（今までキャリアチェン

ジを行ってきた人を中心に招聘)へインタビューをし、仕事世界で働く他者と対話をする。

第5回 (クラス授業)

「社会人インタビュー」を個人・グループで振り返りながら、そこでの学びを個人に落とし込む。そして、自らの課題を整理しつつアクションプランを作成する。

第6回 (クラス授業)

クラスメンバーに向けた「5分間スピーチ」の実施。自ら作成したアクションプランを発表することで、自己/他者とのより深い対話を実践する。

□成果・課題

開講から丸8年を迎えた今学期は、2006年秋より使用していた合宿の場所が変更となった。それにより、例年実施してきた「飯盒炊さん」は実施できなくなったが、それに代わり、合宿夜に実施してきた「ナイトプログラム」の充実を図ることができた。

一方で、開講以来、大きな変更を行っていない授業コンテンツについて、その一部を見直す案が一部担当者より出された。次年度すぐに変更するものではないが、開講以来ファシリテーションを軸とする支援型キャリア教育の授業運営ノウハウを多く蓄積してきたことを考えると、今後は現状のスタッフが有する高度で柔軟なファシリテーションのノウハウを最大限活かせる授業コンテンツの開発が期待される。

また、秋学期の授業は過去最多となる受講生数だった。これにより、6クラス運営にしても各クラスの人数が20名を超え、従来のような授業の質を担保するのが難しくなったとの指摘もあった。現状、授業の質の低下は発生していないが、今後受講生数の動向に注視しつつ、ファシリテータの人員確保を意識しながら科目運営を行っていきたい。

《職員ファシリテータ研修》

□概要

日 時 [春学期] 4月22日(月) 10:30-12:30
[秋学期] 10月2日(水) 10:00-12:00

場 所 F工房 作業場

参加者 [春学期] 各部署より推薦された本学事務職員1名
[秋学期] 各部署より推薦された本学事務職員1名、F工房スタッフ1名

□内容

ファシリテーションの歴史や理論的背景をK. Lewinなどを用いながら紹介。また、「キャリア・Re-デザインI」科目で職員ファシリテータとして活動する際に必要となる科目の知識(歴史や背景、受講生像)を提示した後、実際の活動内容を説明した。

□成果・課題

事前研修を実施することにより、本科目で蓄積してきたファシリテーションの知見や受講生像を新規担当者と共有することができた。それにより、職員ファシリテータ活動のレディネスが形成された。

自己発見と大学生活

《授業運営》

□授業の趣旨

本科目は、1年次生の春学期を対象に開講している初年次向けキャリア形成支援教育科目である。今年度は、1クラス79～109名のクラスを23クラス設け、合計2079名の新生が受講した。

授業は、大学入学という「大きな節目」に「大学生活をどのように過ごせばいいのか?」「大学での学びをどうしたらいいのか?」「自分は、将来、何をしたいのか?」といったなかなか答えが見つからないことを受講生同士、担当教員とともに考えながら、将来に向けての一步を踏み出すきっかけをつくることを目的としている。(2013年度シラバスより引用)。自律的な大学生活を営むために、「キャリア」の視点から自己と他者、そして大学生活や社会という環境を視野におきながら、自分自身について考え、マップ作りを行う科目である。同時に、受講生にとって「京都産業大学がホームグラウンド(居場所)となる」ことも目指している。ゆえに、安心して大学での活動ができるようなマインドセットが形成されることを本科目では支援している。

□概要

日 時	[春学期] 毎週月曜・火曜・木曜・金曜 1、5限、水曜 1～4限(水曜 2、4限以外は、同一時限に複数クラス開講)
場 所	1号館 105教室、5号館 5301、5302、5405、5406、5407の各教室
参加者	[春学期] 受講生 2,079名、教員 20名、キャリア科目担当学生ファシリテータ(キャリファシ) 32名

□授業運営

本科目では、授業の教案集である「ティーチング・ガイドブック」をもとに、全クラス同一コンテンツにて授業運営を行っている。各回の授業内容は以下の通り。

- 第1回 オリエンテーション —目的、進め方、ルール等を学生、教員で共有—
- 第2回 アイスブレイク —できるだけ多くの人と話してみよう—
- 第3回 大学生活について考える —大学生活を充実させるって何?—
- 第4回 他者を通して知る自分 —価値観ゲーム「幸せの条件」—
- 第5回 「自己発見レポート」から考える自分 —今の自分の立ち位置を知る—
- 第6回 自己紹介をしてみよう —どうしたら自分を分かってもらえるのか?—
- 第7回 先輩学生の体験談 —どのような大学生活を送ってきたのか—
- 第8回 「キャリア・インタビュー」発表 —大人から学ぶキャリア・デザイン—
- 第9回 社会人の体験談 —どのようなキャリアをデザインしているのか—
- 第10回 私たちの考える大学生活 —グループ発表準備①—
- 第11回 私たちの考える大学生活 —グループ発表準備②—
- 第12回 私たちの考える大学生活 —グループ発表準備③—
- 第13回 クラス発表会 —グループでの成果を発表—

第14回 チャレンジシート「私の大学生活」発表 ―どのような大学生活を送るか―

第15回 まとめレポート

上記以外に、全体会として7月13日（土）午後「全クラス合同発表会」を実施。

□成果・課題

今年度は昨年の受講生を大幅に上回る2079人の新入生が受講した。

それに伴い、各クラス人数を増やしたり、クラスそのものを1クラス追加するなどの対応が行われ、最終的に全23クラス、(クラス人数79人～109人)の体制で授業が始まった。グループ分けの方法やグループでの座り方、ワーク運営の内容など、昨年度に得られた知見を、「ティーチングガイドブック」に反映した上で授業が始まり、アイスブレイクやグループワーク、キャリアファシ（後述）などを通して、昨年度に引き続き、新たな多くの学生がファシリテータマインドに触れることになった。新入生にとってこのような参加型授業は新鮮であり、大学での学び方を知るきっかけになったと言える。

課題はクラスの数である。今年度、定員を上回る授業登録があったため、昨年度と同様100名を超えるクラスが出てきた。グループワーク人数も多くなるため、受講生1人1人の当事者意識が薄れワークに取り組まない学生が出てくる等、カバーできない部分が出てきた。

次年度は、定員を上回らないよう調整し、質を担保をする。また、担当する教員の負担や不安を軽減すべく、担当者会議に加えてフォロー体制を整えることを目指す。

《キャリアファシ活動支援》

□概要

- 日時 [キャリアファシの集い]
5月1日（水）14:00-17:00
[キャリアファシふりかえり会]
8月8日（木）、9日（金）各日10:00-17:00
- 場所 [キャリアファシの集い] 12号館12525 演習室
[キャリアファシふりかえり会] 12号館12303 教室
- 参加者 [キャリアファシの集い] 22名（うち教職員4名）
[キャリアファシふりかえり会] のべ45名
- ※別途 授業開始前に研修を3回実施。
[ファーストミーティング]
2月21日（木）
[キャリアファシ研修合宿]
3月13日（水）、14日（木）
[キャリアファシ直前ミーティング]
3月26日（火）

□内容

キャリアファシとは「キャリア科目担当学生ファシリテータ」の略称で、本学キャリア形

成支援教育科目「自己発見と大学生活」において、先輩学生として授業をサポートする無償の活動のことを言う。授業でのアイスブレイクの実施や、グループワークのサポート、プリントの配布、教員との連携（打ち合わせや振り返り等）が主な活動である。加えて、1人の先輩学生としてモデル的な役割も間接的に担っている。

今年度は、公募で集まった32名の学生が同活動に参画した。

F工房は、キャリアファッション活動の支援として、授業開始前に「キャリアファッション研修合宿（2013年3月13日、14日）」を実施し、授業期間中には「キャリアファッションの集い」の開催。また、授業終了後には「キャリアファッションふりかえり会」を行った。これらの研修では、キャリアファッション活動に必要なスキルや知識の習得を行いつつ、キャリアファッション同士の情報共有やキャリアファッションが授業を通して経験したことを彼ら個人の学びに落とし込むことを目的として実施した。授業期間中は、F工房スタッフも毎回の授業現場へ赴き、キャリアファッションのサポートを行いながら、自らもファシリテータとして授業に参画した。

□成果・課題

本年度は、学生のファシリテータ活動が、「自己発見と大学生活」に特化したキャリアファッション活動として確立して2年目であった。

昨年度の、キャリアファッションの立ち位置の不明確さを受け、指導的な振る舞いではない、受講生と教員の橋渡しの役割を果たすことを研修や授業後の振り返りにおいて伝えた。各キャリアファッションはそのことを意識し振る舞っていたと感じる。教員のイニシアチブと、キャリアファッションの受講生に対する目配り、適宜グループワークの状況を教員と共有し、運営に繋げるという連携がうまくとれていたと考える。

一方でキャリアファッション同士の意思疎通に困難を感じるが多かった。チームとして動く中で、お互いの改善すべき点を直接伝え合うことができず、不満を抱えたまま授業を運営するという具合である。そうした不満は、職員や、他クラス担当のキャリアファッションにその都度相談され、解決の方向には向かっていったが、やはり直接お互いに伝え合うことのハードルは高いようであった。

要因は、お互いの特徴などを理解し合ったり、話し合いを行う機会や時間が少なかったからであると考えられる。

実際に、担当クラスのシフトが決まるのは、時間割の都合等で授業開始1週間前であるため、研修でじっくり話す機会ないまま授業がスタートすることや、お互いに多種多様な課外活動を行っていて、共に振り返りをする機会が少ないなどが挙げられる。

次年度は、授業期間中にF工房側で、話し合う場をこまめに作り、その中でチーム内、チーム間のキャリアファッションそれぞれとコミュニケーションを図ることができるようにするなどの対策を図る。

その他キャリア関連科目でのワークショップ運営など

《大学生生活と進路選択》

□授業の趣旨

2年次生を対象としたキャリア形成支援教育科目。自分自身と将来を、考え、大学2年生だからこそ身に着けておくべきこと、考えておくべきことを取り上げる科目である。

本科目においてF工房は各クラスの状況や要望に応じたアイスブレイクやグループワークを企画・実施した。

□概要

日 時	[春学期] 4月18日(木)、5月2日(木) [秋学期] 10月17日(木) 3限、4限
場 所	[春学期] 5号館5301教室(4月18日) 5号館5405教室(5月2日) [秋学期] ラーニングcommons(10月17日3限)、5404教室(10月17日4限)
参加者	受講生のべ約230名 (合計4回実施/3クラス)

□運営内容

[4月18日]

それぞれの価値観を知るアイスブレイク、仕事観について考えるワークを行った。

- ・どっちの選択肢：テーマに対して、2択の考えを提示。教室の両サイドを使って移動式で行った。
- ・もしもJOB：個人で仕事観について考え、グループで共有

[5月2日]

心地よいコミュニケーションとは何かを「聞く」「伝える」のワークを通して考えた。

- ・聞くトレ：ペアを組み、「話し手」と「聞き手」に分かれ、「聞き手」の反応の返し方を何パターンか指定する(携帯を触りながら、相手の目を凝視しながら等)。
- ・ピクチャー伝言：ペアの話し手がイラストを口頭のみで伝え、聞き手が再現するワーク。ペア相手がより正確な絵を書けるように意識する。
- ・もしもJOB：お互いの仕事観について話しながら心地よいコミュニケーションを実践

[10月17日(3限)]

ラーニングcommonsを活用しながら、「聞く」トレーニング、グループ内での合意形成を図るワークを行った。

- ・聞くトレ：ペアを組み、「話し手」と「聞き手」に分かれ、「聞き手」の反応の返し方を何パターンか指定する(携帯を触りながら、相手の目を凝視しながら等)。
- ・合意形成ワーク：ワーク「幸せの条件」を題材に、話し合いながらグループメンバーで合意がランキング付けを行い。その後ポスターセッション形式で全体共有を行った。

[10月17日(4限)]

コミュニケーション実習を通して自分のコミュニケーションスタイルを見つめなおす。互いの価値観や考え方の違いを認め合いつつ、それを前提としたコミュニケーションのあり方を考える目的としたワークを行った。

- ・聞くトレ：ペアを組み、「話し手」と「聞き手」に分かれ、「聞き手」の反応の返し方を何パターンか指定する（携帯を触りながら、相手の目を凝視しながら等）。
- ・ピクチャー伝言：ペアの話し手がイラストを口頭のみで伝え、聞き手が再現するワーク。ペア相手がより正確な絵を書けるように意識する。
- ・どちらの選択肢：個人で回答した2択問題についてペアで共有し、互いの回答が違う問いについて話し合う。互いの価値観や考え方をもとに対話を行うが、その際、相手を説得すべく持論を展開し合う。（共有の仕方は「結論」→「理由」→「再結論」の3段論弁法を意識）ペアをチェンジし、同じ流れを繰り返す。最後に自分の価値観が変わったか否かについて全体挙手制で確認を行った。

□成果・課題

各クラス、人数を考慮しながら教員の要望やクラス状況に応じてワークの企画運営を行った。今回は2クラスにおいてどちらの選択肢を行ったが、アイスブレイク風に行ったり、価値観のすり合わせを目的として実施するなど、同じワークでも目的に合わせてアレンジし実施できることが分かった。

一方で、ワークの目的やゴールが正確に伝わっていない部分もあったゆえにより丁寧に伝える必要性を感じた。

今後は実施の際、事前に教員と目的やゴールについてすり合わせ、目的を伝えるタイミングや共有の方法、人数などより細やかにワークを作り、当日学生に明確に示す必要性があると感じた。

■学部専門科目

《法学部演習(焦先生)》

□授業の趣旨

教育、環境、雇用などの政策事例研究、議論とフィールド調査などを行う演習科目の初回授業においてアイスブレイクを行い、ゼミ生同士の関係構築を目指した。

(6月10日は、学生ファシリテータがグループワークサポートに出向いた。)

□概要

日 時 4月8日(月)2限、6月10日(月)2限

場 所 4号館4E演習室

参加者 受講生約20名

□授業運営

アイスブレイク(サークルコレクション)

全員で1つの円になりいくつかのゲームを行った。円を組み替える度に隣同士で、簡単に自己紹介。

アイスブレイク(コモンエブリバディ)

よりお互いのことを知るために、ペアで話しながら互いの共通点を1つ見つけるゲーム。1つ見つかったらペアを替えより多くの人と自己紹介を兼ねた共通点探しを行い続ける。

□成果・課題

サークルコレクションの時間を多めにとることで、笑いの多い和やかな雰囲気が築かれた。その後のコモンエブリバディも楽しい雰囲気で自己紹介が行われていた。

次回授業への繋がりを考慮するなら、アイスブレイク後の雰囲気の中で、ペアワーク等を交えながらゼミの趣旨について理解するというワークを付け加えるとより良くなると考えた。

《法学部演習(久保先生)》

□授業の趣旨

裁判外紛争処理を中心に扱う演習授業において、F工房は、チームビルディングと小集団でのコミュニケーションについて体験を通して考える場を創出する目的で、「潜入!顔文字ミュージアム」をつくり、当日運営した。

□概要

日 時 4月19日(金)4限

場 所 4号館4G演習室

参加者 27名

□授業運営

導入・アイスブレイク

最初に趣旨を説明した後、5～6人1組に分けるためのアイスブレイクを実施。「顔文字パズル」というオリジナルのアイスブレイクでグループ分けを行った。

グループワーク「潜入！顔文字ミュージアム」

この授業のために数名の学生ファシリテータとともに開発したアクティビティ。情報共有ゲームとして一般的に認知されているワークをベースとしながらも、「顔文字」という曖昧さの高い記号を用い、確実な情報のやり取りが求められる工夫を施した。

□成果・課題

本演習科目とは毎年コラボレーションを行っているが、今回は学生（本科目の受講生ではない）と協力して新たなアクティビティを1から創って、授業で行った。アクティビティを1から創るのにはかなりの時間と労力を要するが、開発～実施～振り返りの一連のプロセスから学ぶものは多く、今後も定期的実施する意義を感じる機会となった。

《文化学部：アジア文化基礎演習 2(久米先生)》

□授業の趣旨

中国文化に関する調査・発表を行ないながら、文章作法やレポート作成方法について学ぶ基礎演習科目の秋学期初回授業において、緊張感をほぐし次回以降の授業でのグループワークがスムーズに進むようにアイスブレイクを行った。

□概要

日時 9月26日(金) 4限
場所 11号館 11307 教室
参加者 受講生 14名

□授業運営

アイスブレイク（サークルコレクション）

全員で1つの円になりいくつかのゲームを行った。円を組み替える度に隣同士で、夏休みをどのように過ごしていたかを共有。（事前にフリップに名前と夏休みの思い出を記入済。）

情報共有ゲーム「匠の里」

4～5人グループに分かれ、各メンバーに情報の書かれたカードをランダムに配布。全員で1つの課題クリアを目指した。

□成果・課題

秋学期初回授業で全員が徐々に揃うこともあり、当初緊張した雰囲気が漂っていたがアイスブレイクの中で徐々にほぐれていった。

ゆえにその後のグループワークは、のびやかな雰囲気で個々に役割分担をしながら行っている様子が窺えた。次回以降の授業のことを考えると、最後にグループワークを行う意義について丁寧に伝えるまたは、各グループでじっくり振り返るという作業を組み込むということが必要であったと考える。

《法教育演習 I》

□授業の趣旨

法学部が開講している初年次演習科目「プレップセミナー」において、次年度 SA（チューデント・アシスタント）になるために必要なトレーニングを行う 2 年次生対象科目。

SA として授業で活躍するためには、ファシリテーションのスキルも必要になってくるため、担当教員の依頼により、授業の第 12 回～第 14 回をファシリテーションについて学ぶ回として F 工房が授業を行った。

□概要

日 時 12 月 13 日（金）、20 日（金）、1 月 10 日（金）3 限

場 所 4 号館 4H 演習室

参加者 受講生 12 名、担当教員 3 名、F 工房スタッフ 2 名

□授業運営

[第 12 回授業（12/13）]

ファシリテータとしての基本的スキルである「観察」をテーマとした回。

オリエンテーション

F 工房とスタッフの紹介とファシリテーションの説明、本日の進め方とルールの説明。

アイスブレイク「自己紹介を観察しよう」

3 人 1 組をつくり、ペアで自己紹介し合う様子を 3 人目の人がメモをしながら観察。ペアと観察役をローテーションして、全員が観察を体験。その後、観察役がメモした内容をペアにフィードバックしながら、自己紹介の場で何が起きていたのかを共有する。

ミニレクチャー「グループワークを観察する際のポイント」

グループ活動における 2 つの側面として「コンテンツ」と「プロセス」について紹介。観察と推察の違いを意識しながら、目に見えやすいプロセスでもある「コミュニケーション」や「意思決定の仕方」などを観察するポイントについて解説。

観察実習「グループワークを観察する」

先生 3 名と F 工房スタッフの計 4 名がグループワークを実施。学生は観察フォーマットをもとに、グループワークの様子を観察。その後、観察者 3 名＋参加者 1 名でグループを組む。観察者は黄色、参加者は青色の付箋紙に、ワーク中の出来事を書き出し模造紙に時系列順に貼り出す。横向き模造紙の真ん中に横線を引き、上半分にコンテンツ、下半分にプロセスを貼り出した。一通り模造紙が完成したら、他のグループの模造紙を見に行きながら全体共有を行った。

まとめ

まとめとして、ファシリテータは目的のもとに観察を行うため、その目的に応じた観察が求められること、観察と推察の違いを意識することの重要性、ファシリテータとして振る舞うための最も根本にあるのが観察である点、の 3 つを述べ、まとめとした。

[第 13 回授業（12/20）]

SA として活動する際に求められるアイスブレイクについて、その意義も含めて体験か

ら学ぶ回とした。

導入、前回のふりかえり

前回の観察について振り返りながらポイントをおさらい。

アイスブレイク「サークルコレクション」

円になってできるアイスブレイクを組合せたアクティビティを実施。自分たちでアイスブレイクを体験しながら、「アイス」が「ブレイク」されていく様子をリアルに体験してもらうことを目的とする。

ミニレクチャー「アイスブレイク」

アイスブレイクの意義について、Lewin や Gibb などの理論的背景も踏まえながら解説。またアイスブレイクをデザインする際のポイントも説明。

グループワーク「互いのことを知り合うために設定する問いかけとは」

4人1組となり、「グループメンバーのことを知り合うために、どのような問いかけが考えられますか」のテーマに、個人でブレインストーミングを行った後、グループで共有。その際、出た意見を整理する手がかりとして、模造紙に二軸マトリクスを取り、縦軸：関係性（初対面⇔知り合い）、横軸＝時間（パパっとできる⇔じっくり取り組む）を設定。各付箋の項目を四象限のどこに該当するかを話し合いながら位置づけた後、グループで発表を行った。

[第14回授業（1/10）]

SAとして授業を支援する際の「NGワード/NGアクション」について考えながら、ファシリテータとしての心構えを考える

導入、前回のふりかえり

前回までのおさらい、本日のテーマ、ゴール、流れとルールの説明、授業見学者紹介。

アイスブレイク「年末年始の充実度合ライン」

年末年始の充実度合を100点満点で自己評価する。それを誰にも見えないようにしながら、色んな人と話し合いながら、点数順に並ぶワーク。整列後、端から順に自分の点数を言っていき、答え合わせをする。

グループワーク①「わたしのやる気を下げる他人の言動」

4～5人1組となり、「私のやる気やモチベーションを下げた周りの人たちの言動」について思いつく限り個人で挙げる。その後、それをグループ内で理由も含めて共有する。

グループワーク②「NGワード/NGアクション」

①で出し合った意見をもとに、自分たちがSAとして活動する際に「やってはいけないこと、言ってはいけないこと」は何かを考えながらグループで言語化する。完成後、全体に向け発表。

ミニレクチャー「ファシリテータとしてかかわるために」

最後のまとめとして、SAに期待される役割を説明。SAにとっての「NGワード/NGアクション」の参考になる理論として、Deci & Ryanの自己決定理論（SDT）を紹介。また、自己防衛的風土をつくらないための態度（Gibb）についても紹介。

□成果・課題

今年度から始まった本科目は、次年度の初年次演習「プレップセミナー」で SA として活動する学生を育成する目的で開講され、SA として必要なスキルの 1 つとしてファシリテーションを取り上げて頂き、今回の協働が実現した。

実施した 3 回の授業では、「観察のスキル」、「アイスブレイク運営のスキル」、「支援者としての心構え」の 3 つにテーマを絞り実施した。SA には、授業内容を教えるサポートだけでなく、教員と受講生の間で両者の橋渡しを行う役割も求められるため、これら 3 つのテーマをファシリテーションの視点から提示することができた。

これら SA は、次年度から新たに開講する「法教育演習 2」を履修しながら、「プレップセミナー」で実際に活動を行う予定である。この取組み（学生による学生支援活動を授業化・単位化すること）は、F 工房がコーディネートするキャリアファッション活動にもつながる可能性があるため、次年度は「法教育演習 2」ともかかわりながら、担当者と情報共有していきたい。

内容面での成果は、第 14 回授業で外部から見学者があった際、複数の見学者にも実際にワークに参加頂き、受講生と一緒に考える時間を持った。これにより、受講生と教員だけで行っていたそれまでのワークと比べて、各グループの話し合いが活性化された印象を受けた。冒頭のアイスブレイクがいつもより盛り上がり、大幅に時間オーバーになったことや、普段はあまり話をしない学生が「いつもはこんなに話さないのですが…」と見学者に漏らすなどしていたこと等が、その象徴的な出来事だった。外部の人の参画が、グループダイナミクスを加速させたと言える。今後のワークショップデザインの際の参考にしたい。

■学部初年次科目 プレップセミナー(法学部)

□授業の趣旨

1年次の春学期の段階で、法学部で学ぶのに必要な基礎的能力や知識を身につけることを目的とした少人数演習科目。アイスブレイク実施による関係性の構築やグループワークの体験を通して、チームで活動する意義を考えるべく、グループ課題を提供した。

《焦先生》

□概要

日時 4月10日(水)1限、6月12日(水)1限
場所 4号館4G演習室
参加者 受講生16名

□授業運営

[4月10日] 運営:F工房職員1名 サポーター:学生ファシリテータ1名

全体のアイスブレイクとして、円になり様々なゲームを行う「サークルコレクション」を実施。その後、自己紹介シート(「出身」、「自分を一文字で表すと?」等)を記入し、ペアでお互いのことを紹介し合う。時間の許す限りペアを替え続ける。

[6月12日] 運営:学生ファシリテータ1名

グループワークの練習という目的で情報共有ワークショップ「匠の里」を実施。グループの中での体験やそれぞれのメンバーのやり取りをふりかえりながら、チームビルディングを推し進めた。

《久保先生》

□概要

日時 4月26日(金)1限、6月7日(水)1限
場所 4号館4H演習室
参加者 受講生20名

□授業運営

[4月26日] 運営:F工房職員1名 サポーター:学生ファシリテータ1名

全体のアイスブレイクとして、円になり様々なゲームを行う「サークルコレクション」、「フリップ自己紹介」を実施。その後情報共有ワークショップ「匠の里」を実施。

[6月7日] 運営:F工房職員学生ファシリテータ1名

アイスブレイクとして、「ジェスチャーゲーム」を実施後、難易度の高い情報共有ワークショップ「9人のポジション」を実施。その後各メンバーの役割についてふりかえった。

□プレップセミナー成果・課題

初回授業における自己紹介により、その後の運営もなごやかな様子で行われた。情報共有ワークでは、カードに書かれている情報を各メンバーいかに同じ意味で共有できるかが課題となる。互いの認識が同じとは限らないことを体験を通して感じる事が重要である。

■その他

アイスブレイクの実施(初回授業等)

《イタリア語エキスパート I (共通語学)》

□授業の趣旨

共通教育科目の語学授業で、他の語学授業とは違い、週に4コマ(他の「楽しく学ぶ…」は週に2コマ)同一メンバーにて開講されるのが特徴である。通年科目。

□概要

日 時 4月8日(月)2限
場 所 12号館12523演習室
参加者 受講生12名

□授業運営

初回授業のアイスブレイクとして、F工房定番の「Common!! Everybody」をイタリア語版に改良した「Ciao a tutti! (チャオアトゥッティ)」を実施。タイトルだけでなく、ペアになった時のあいさつ、ペアを解消する時のあいさつをイタリア語で行う工夫を取り入れている。なお、本ワークは、担当教員との協働によって2011年度にアレンジされたものであり、以後毎年使用している。

後半は、全体で1つの円になりフリップに「名前、学部、知っているイタリア語、なぜこの授業を取ったのか」を記入し、全員で共有するワークを実施した。

いずれのアイスブレイクにも、担当教員が一人の参加者として参画し、受講生と積極的にコミュニケーションを取ってもらう形とした。

□成果・課題

3年目となる同科目でのアイスブレイク実施だが、初回授業にアイスブレイクを行うことで、クラス内に安心感が生まれ、メンバーの交流も活発になり、その後の授業にも積極的に取り組んでいるとのフィードバックを頂いた。

担当教員自身がアイスブレイク運営をすることも重要と考えるが、授業にとっての第三者であるF工房がアイスブレイクを行うことで、担当教員と受講生との距離を近づける効果があることを再確認できた。

4) 課外活動の支援

学生FDスタッフ 燦 (SAN) メンバーへのファシリテーション研修

《燦メンバーへの研修》

□テーマ・趣旨

「学生 FD スタッフ燦」からの依頼により、1 年次生を中心とした「燦」の新規メンバーに対するファシリテーションの入門研修を行った。「燦」とは学内において学生 FD 活動を行っている団体である。主な活動は、他大学と合同で行われる学生 FD イベントへの参加や、学内の教職員と学生が集って「しゃべり場」と言われる対話の場を創出する「京産共創プロジェクト」の企画運営等である。これらの活動の中で、「燦」メンバーには日頃からミーティングを進行したり、対話の場を運営したりすることが求められるため、今回のファシリテーション研修を行うに至った。

□概要

日時 6月5日(水) 13:15-14:45、18日(火) 16:45-18:15
場所 F工房作業場
参加者 11名(6月5日)、9名(6月18日)

□内容

上記2回とも同一内容にて実施した。

導入・アイスブレイク

ファシリテーションの簡単な説明の後、2人1組となって互いに自己紹介するペアワークを実施。全員と話をすることをゴールに行った。

ミニレクチャー

ファシリテーションの定義と応用されている場面について説明した後、ファシリテーターとしての2つの役割〈場をつくる〉、〈場をまわす〉を紹介し、それぞれの簡単な内容について説明を行った。その後は、〈コンテンツ〉と〈プロセス〉、ジョハリの窓、ギブの4つの懸念などの紹介を行った。

コンセンサス実習「産大三大おすすめスポット」

3~4人1組に分かれ、「京都産業大学でおすすめするスポットをグループ内で3つ考える」合意形成型実習を実施。完成した三大スポットを発表した後はふりかえりを行った。ふりかえりは、個人でワークシートに記入した内容をグループ内で共有する形とした。

□成果・課題

今回の研修の参加者は、ファシリテーションという言葉を知ること自体が初めてというメンバーがほとんどであったため、内容をクライアントに合わせてカスタマイズした。

しかし、90分1回限りの研修にしては、内容を詰め込み過ぎた嫌いがあったため、次回からは研修を依頼した学生とも事前に打合せを行いながら、焦点を絞った内容で実施することが望ましいと考える。また、今後も「燦」の活動は続き、毎年新規メンバーが入ってくるため、「燦」専用のファシリテーション研修プログラムをデザインし、パッケージ化する

る案も浮上していた。これは、まだ実現には至っていないため、次年度の向けての一つの課題としたい。

《『京産共創プロジェクトⅢ』に向けてのファシリテーション研修(2013年10月30日実施)》

□テーマ・趣旨

本イベントは、本学学生 FD スタッフ「燦」が中心となって企画・運営を行い、本学の教職員学生が、より良い京都産業大学のあり方について意見交換する機会を創出するなかで、大学改善の機運を盛り上げることを趣旨としている。例年11月から12月に開催され、毎年今年教職員合わせて100人以上集イベントである。今年で3年目を迎えた。

F工房は、「京産共創プロジェクトⅢ」で実施された「しゃべり場(6名ほどのグループになって与えられたテーマに沿った対話を行うグループワークの通称名)」でのファシリテータの振舞い方について、当日進行役(ファシリテータ)を担う予定である学生に研修を行った(10月30日)。

※研修対象メンバーの中には、事前に燦メンバー同士で行う模擬しゃべり場において進行役を経験しているメンバーもいた。

□概要

日 時 10月30日(水) 17:00-19:00
場 所 4号館 4H 演習室
参加者 15名

□内容

目的明示・アイスブレイク

まず、研修対象メンバー全員が当日ファシリテーションを担う可能性を伝えた。実際に燦メンバー自身が当日の様子を体験しながら、ファシリテーションへの理解、当日の「しゃべり場」のテーマについて、実際に話し合うことを目的とした。

その後グループ分けを行い、各グループにてファシリテータを設けた上で、フリップ自己紹介を実施した。

レクチャー

付箋の使い方、当日の進め方、相手目線に立つというテーマで参加者が抱くであろう不安などについてレクチャーした。レクチャーは細切れにし、体験と交えながら実施した。

ミニしゃべり場の実践1

当日を想定した上での「しゃべり場」の実践。

テーマは『京産共創プロジェクトⅢ』を迎えるにあたっての燦メンバーの思いの共有、それぞれがどのような思いで燦に入り、今どのような認識(良さ・課題)を持っているか共有した上で、当日のイベントにおいて、メンバー1人1人がどのように振る舞いたいかについて考えた。

ミニしゃべり場の実践2

当日取り扱うテーマについて、起こりうる場面を想定した。付箋に、テーマに対して、「どのような話が出てきそうか」、「行き詰りそうな部分はどのようなところか」、「参加者にどんなお土産（学び等）を持って帰ってもらいたいかな」等を考える場とした。なお、テーマについて各メンバーが理解を掘り下げることが目的とした。

□成果・課題

実際に「しゃべり場」実践を交えながら研修を行うことで、当日のイメージを掴んでもらえたことは成果であると考えます。一方で、研修で伝える内容はスキルの部分的な割合が高く、当日の運営がスキルに引っ張られすぎないかという懸念もあった。今後研修を実施する際は、より多くの時間をかけてじっくりマインド面についてメンバー同士で話し合う機会を作る必要があると感じた。

5) 高大連携

■京都産業大学附属高等学校

グループワーク「コンビニから見える世界」

□テーマ・趣旨

京都産業大学附属高等学校（以下本項、附属高）KSU コース 2 年生文系生徒を対象に、毎週月曜日の 5-6 時限に行っている「高大接続授業」の特別篇として実施されるグループワーク形式の授業。附属高教員との協議の結果、本年は「コンビニから見える世界」をテーマとし、コンビニという身近な入り口から職業・地域・経済などの多様な世界を探求することを目的とした。また、グループでの協働体験を通して、グループワークの楽しさや難しさ、グループダイナミクスを体験から学ぶことも目的として設定した。

なお、例年は全 4 回のプログラムで実施していたが、今年度は附属高の都合により全 3 回のプログラムとして実施した。

□概要

日 時 2 月 3 日、17 日、24 日（いずれも月）5-6 時限（13:20-15:10）
場 所 京都産業大学附属高等学校各教室（京都市下京区）
参加者 附属高 KSU コース 2 年生文系クラス（4 クラス）計 137 名、附属高教員 5 名（担任 4 名、高大連携担当 1 名）
F 工房スタッフ 3 名、学生ファシリテータ 17 名

□内容

[各回共通]

12 時 45 分に関係者が集合し、プログラムと資料の確認、および必要物品の配付を行う。授業中は各クラスのファシリテータと担任の裁量で運営し、終了後再度全員でふりかえりと次回の内容確認を実施。ふりかえり記録は学生ファシリテータが持ち回りで担当した。

[第 1 回]

オリエンテーション

クラスごとに、ファシリテータの自己紹介、今回のグループワークの趣旨とテーマの説明、プログラム全体像の提示を行った。

グループ分け

ジェンダーバランスを考慮した 5~6 人 1 組とし、各クラス 6 グループとなるようにくじ引きで決定。

アイスブレイク

クラスごとにオリジナルのワークを実施。全クラス共通の目的として、グループ内での「Unfreezing（解凍）」プロセスを推し進め、グループメンバーが運命共同体であるという意識づけを行うこととした。

ブレインストーミング「コンビニにまつわる 100 のこと」

模造紙と付箋紙を使用して、「コンビニにまつわること」に関する意見を出し合った。ル

ールとして、「否定しない」「質より量」の他に、「同じ意見を出さないように自分たちで工夫する」ことも定めた。目標数値は100個としたが、グループによっては100まで至らないところもあった。

グループワーク「自分たちのテーマを決める」

ブレインストーミングで出た意見を自分たちでカテゴライズした後、自分たちの興味関心のあるテーマを1~3つ選び、グループの調査テーマとした。そして、次回授業までにそのテーマについて調べてくる宿題も提出した。

[第2回]

グループ作業

自分たちが決めたテーマについて調べてきたことをグループでまとめ、発表できる形にまとめていく時間。発表は、A3サイズの厚紙8枚をフリップとして使用し紙芝居形式で行うため、その構想を練り、グループで協力して準備する時間とした。

[第3回]

発表準備

発表のための最終準備時間。資料が完成しているところは、役割分担や発表原稿の作成、リハーサルなどを行った。

クラス内発表

各グループ5分の持ち時間で、テーマと結果、分析や考察を発表した。他のグループメンバーは「いいね!と思ったこと」を青色の付箋紙に、「もっとこうすればいいね!と思ったこと」をピンク色の付箋紙にそれぞれ書き記しながら発表を聞いた。

全グループの発表終了後、各自が書いた付箋紙を当該グループのところへ貼りに行き、それをもってフィードバックとした。

グループふりかえり

他のグループから寄せられたフィードバックのコメントをもとに、グループ活動のふりかえりを行った。個人でグループ活動を振り返るためのワークシートを記入し、その後、その内容をグループ内で共有することをもってふりかえりとした。

全体まとめ

最後に、個人でアンケートも兼ねたふりかえりシートを記入し、個人でのふりかえりを行った。その後、各クラスを担当したファシリテータから、発表内容やグループでの取り組みの様子についてのフィードバックや、高校生へのアドバイスとしてのコメントをして、プログラムをまとめた。

□成果・課題

高大連携によるグループワークも6回目を迎え、今回実施した「コンビニから見える世界」のテーマも3度目となった。今年度は例年より授業回数が1回少なかったため、全体会を削ったプログラムとした。しかし、参加した生徒はどのクラスも短時間で集中してグループワークに取り組み、どのクラスでも例年通りのクオリティの発表が展開された。

一方で、短期間であったため、ファシリテータと生徒とのラポール形成まで至らなかったこと、グループワークを通して生徒の新たな一面が見えづかったこと等が指摘された。

運営面に関しては、F工房スタッフ、学生ファシリテータ、高校担任教員の三者による協働がスムーズに行えた。このことで、短期間によるプログラムであっても一定の質を維持することができたと考えられる。

また、今回学生ファシリテータで参加した学生17名のうち、附属高出身者が6名参加していた。彼らは自分たちが生徒の時にこのプログラムを受けていたことを覚えており、今度は自分がファシリテータとして後輩を支援したいという気持ちから今回の参加に至ったようである。元受講者がファシリテータとなって本プログラムにかかわる流れが構築されつつあるのは、本プログラムの1つの成果と言える。

次年度は日程的に本プログラムの実施が難しい状況であると聞いているが、引き続き何かしらの形で附属高校と協働していくことが期待される。

□成果物

	<p>《生徒が作成した発表資料》</p> <p>(右上) イラストを用いて分かりやすく表現</p> <p>(左上) コンビニのおでんの具について、大手コンビニのマイナーな種類について調べている</p> <p>(左下) 附属高の近くにあるコンビニを調べ、それを地図上にまとめている</p>

「キャリア・デザイン」プレゼンテーション大会審査

□テーマ・趣旨

本学附属高等学校 KSU コース 3 年生が 1 年間取り組んできた「キャリア・デザイン」科目（バーチャルインターンシップを通して、企業から与えられるミッションに取り組む PBL 型授業）での成果を発表し、その内容を競うプレゼンテーション大会に F 工房スタッフ 2 名が審査員として参加した。

□概要

日時 1 月 31 日（金）13:20-15:30
場所 京都産業大学 むすびわざ館（京都市下京区）

□内容

当日は、企業別予選会で選び抜かれた 6 つのチームが、企業から与えられたミッションに対する自分たちなりの提案を行った。今年度からは、クラスに 1 企業が割り当てられる形態となった。クラス内で同じテーマについてグループごとに取り組み、クラス内で選ばれたチームが校内プレゼン大会で発表を行った。

F 工房スタッフは、他の審査員（本プログラム提供会社社員、高校教員）とともに、「調査力」、「論理性」、「表現力」、「独創性」、「探求力」の観点から審査を行い、大賞、第二席および審査員特別賞を決定した。

□成果・課題

今年で 5 回目を迎える同大会、今回のプレゼンテーションはどのチームも存在しているモノやニーズを「掛け合わせ」、1 つのサービスやアイデアを考案していたことが特徴であった。例えば、「農業」と「衛星」を掛け合わせ農地開拓を行う提案や、「自動販売機」と「植物」を掛け合わせ人に HAPPY を提供するなどの発表があった。

発表形式は、パワーポイントや劇を組み合わせたもの、手作りの商品模型や、人が商品になりきり説明するものなど、パフォーマンスに多彩な工夫が見られた。

課題としては、恥ずかしがらず堂々と発表する雰囲気当事者含め全体が作っていくこと、運営側の審査基準の明確化などが考えられる。

大会終了後、見学に来ていた 2 年生（KSU コース）には高大接続授業の説明を行った。3 年生の成果を目の当たりにした彼らは意気込んだ様子で聞いていた。実際に先輩の姿を示したうえで、事前に授業の目的や到達目標を伝えることは、とても有意義であった。

6) 学外での発表・講演

■学会

《大学教育学会 第35回大会》

□テーマ・趣旨

東北大学で開催された「大学教育学会第35回大会」の2日目、自由研究発表I部会8「キャリア教育」において、本学のキャリア形成支援教育科目「キャリア・Re-デザインI」の定期試験分析結果について、「低単位・低意欲層に向けた『キャリア・Re-デザインI』のカリキュラム設計～自己/他者との対話を通じたラベリング解体のプロセス」と題した自由研究発表を行った。なお、本発表は、京大三大学教養教育研究・推進機構、京都府立大学の児玉英明氏との共同研究という形で行った。

□概要

日時 6月2日(日) 9:30-12:00

場所 東北大学 川内北キャンパス(宮城県仙台市)

□内容

「キャリア・Re-デザインI」科目の受講生像とカリキュラムデザインを紹介した後、本科目で実施している定期試験の答案を分析した結果について発表を行った。本科目は、「低単位・低意欲向けキャリア教育科目」と謳っているため、本科目を受講する学生は「社会の規範に照らし合わせると、自分は理想の大学生像にはほど遠い低単位生である」というネガティブなレッテルを自分自身に貼り付けて、受講を開始するのではないかという懸念が生じる。しかし、授業を担当するファシリテータは、授業現場でそのようなネガティブな受講生の姿を見ることは少なく、むしろ授業を通してダイナミックに変化する学生の様子を多く見てきた。これは、授業の中で受講生が自分自身や目の前にいる他者との対話を繰り返しながら、そのような「セルフラベリング」を解体する変化が起こっていることを示唆するものではないか、という仮説が浮上する。

本研究発表は、そのような仮説にもとづき、授業の中で受講生が自分自身および他者との対話を行いながら、セルフラベリングを解体していくプロセスについて、学期末に実施している定期試験の答案を分析しながら、明らかにしようとするものである。

なお、ここで言う「対話」とは、「自己と他者の信念が衝突し、感情が露わになり、(そうしたものを乗り越えて)共通の基盤が構築される」場のことである(Edgar Schein, William Isaacs)。このような「対話」が成立したときに、受講生はそれまで自分をとらえて離さなかった価値観に疑問符をつけ、より高い視野に立った価値観を獲得し、他者と共有する基盤を見出すことで、より成長した自己を見出すと我々は考えている。

本学会では、①定期試験の答案にはセルフラベリング解体のプロセスを直接的に示唆するキーワードが少なかった点、②一方で、自身の「閉塞感」、「閉塞的状况」を相対化する視点に関するキーワードが多く見出せた点、③それらの「閉塞感」の要因として4つの要因を見出した点の3つを発表した。

□成果・課題

本学会発表を通して、本科目のことを学外に発信する機会になった。とりわけ、「低単位・低意欲」状態のクライアントに対する正課内の取組みという点が、他大学関係者に大きなインパクトを与えていたようである。

《日本リメディアル教育学会 第9回全国大会》

□テーマ・趣旨

「日本リメディアル教育学会」からの派遣依頼により、『日本リメディアル教育学会』第9回全国大会 課題セッション（学習支援部会）に登壇。「教材は紙とペンとヒト —モチベーションにフォーカスした学習支援の実践—」と題して、本学のキャリア形成支援教育科目「キャリア・Re-デザイン I」の取組み紹介と、同科目の中で起こる受講生の変化について発表した。

□概要

日時 8月30日（金）14:50-16:30
場所 広島修道大学（広島県広島市）

□内容

本発表では、本学のキャリア形成支援教育科目「キャリア・Re-デザイン I」科目の概要とファシリテーションを用いた授業実践の様子、そして本科目の受講をきっかけに受講生自身に起こった変化についての報告を行った。受講生の変化については、本科目で実施している定期試験の記述内容を Deci & Ryan の自己決定理論に理論的基盤を求めつつ分析した結果を報告した。

分析の結果、受講生の記述内容は【①Deci が示した「自律性・有能感・関係性」の3つの欲求に対して、それらの変化を記述した語り；②本授業への参加や大学での勉学への参加、さらには社会への参加（社会観・仕事観）に関して、外発的に動機づけられた状態（特に「外的調整」の状態）にある自分を相対化する語り；③上記状態からより内発的に動機づけられた状態（特に「同一視」、「統合」の状態）へと変化したことが窺える語り】の3つに大別できる。いずれの語りも、本科目を受講したことでもたらされた変化であると解釈でき、本科目が受講生にもたらすインパクトを先の大学教育学会（第35回大会,2013年6月,東北大学）で発表したものとは別のアプローチから明らかにすることができた。

□成果・課題

本学の特徴的科目である「キャリア・Re-デザイン I」を、学習支援に熱心な大学関係者が集まる本学会で発表できたことは、大きな成果であったと言える。同時に、本科目や F 工場の取組みが、全国的にもユニークかつ先進的な取組みであることを改めて確認する機会にもなった。今後もこのような場を通じて本学の教育広報を行っていくことが期待される。

■他大学

《近畿大学》

2013年度 第1回 経営学部FD研修会

□テーマ・趣旨

近畿大学経営学部からの依頼により、同学部が実施しているFD研修会（教員対象）のゲスト講師としてF工房スタッフ2名が登壇。「ファシリテーション技法に基づいた授業デザインとF工房での取り組み」と題して、90分間の講演を行った。同研修会は、インタラクティブな環境での判断・洞察・知識創造力の養成に重点をおいた教授法等に関する教員の学習機会として実施されており、今回はファシリテーションの技法を用いた授業運営、とりわけ大教室・固定机環境でのグループワークなどの実践を主旨として企画された。

□概要

日時 7月24日（水）14:50-16:20
場所 近畿大学 東大阪キャンパス（大阪府東大阪市）
参加者 約60名

□内容

本講演では、最初に本学でF工房が設立された経緯、およびF工房が打ち出しているファシリテーションとはどのようなものか、についてファシリテーションの歴史を織り交ぜながら説明を行った。次いで、本学でのファシリテーションの実践例を紹介した。本研修会の主旨でもある大教室・固定机でのグループワーク運営方法については、本学の「自己発見と大学生活」科目を取り上げ、運営方法の一端を紹介した。

後半は「実際にグループワークを体験する」ことをテーマに、参加者全員をグループ分けし、アイスブレイクワークを3種類実施した。その際、グループ分けでの留意点、着席位置の工夫、自己紹介の一例、グループダイナミクスの意義などについて、体験を通して学ぶ流れとした。当日は、大教室・固定机の環境にて研修会を行い、実際にワークを進行しながら、その都度留意点をアナウンスしていく形とした。

□成果・課題

当日は、約90名が所属する経営学部教員の3分の2が参加する研修会となった。企画したFD委員の先生方からは、「体験型の研修であったため、参加者が楽しみながら取り組むことができた」、「教員同士の交流という点で、今までにない研修の形であった」などのコメントを会の終了後に頂戴した。

振り返って考えると、F工房の取り組みは、他大学から見ると先進的でインパクトのあるものとして捉えられているが、肝心の本学での認知度は決して高くない。本学において、今回のようなFD関連研修の講師を担当した実績は未だなく、FD領域においてF工房が学内で十分に活かされていない現状が浮き彫りとなった。今後の課題として取り組んでいきたい。

《名桜大学》

平成25年度 教養教育センター主催FD研修会

□テーマ・趣旨

沖縄の公立大学である名桜大学の教養教育センターから依頼を受け、同センターが主催するFD研修会に講師として登壇。参加した82名（教職員61名、学生21名）を対象に「ファシリテーションの理論と実践」と題した80分の講演を行った。

□概要

日時 1月30日（木）17:30-19:00
場所 名桜大学（沖縄県名護市）
参加者 82名

□内容

依頼の段階では、同大学で活動する学生活動4団体のリーダー達（計21名）に対してファシリテーション研修を行い、教職員はその様子を参観することで、ファシリテーションについて学ぶという主旨であった。しかし、我々が学生に向けてのみ研修を行うのではなく、教職員も学生の中に混じって一緒に研修に参加して頂いてはどうかと事前の打合せで提案。同センター長にも承諾を頂き、急遽プログラムを練り直し実施した。

研修では、ペアで共通点を探すアイスブレイクの後、「教・職・学」の三者をミックスした6人グループを編成。そのグループ内で合意形成を図るためのワーク「名桜大の良いところ Best3」と題したコンセンサス実習を実施。その後、小講義でK.レヴィンやJ.ギブ、C.ロジャーズなどの理論を紹介しながら、ファシリテーションに通底する理念やファシリテーターとして求められる姿勢を提示。最後に、グループ内で今日の自分の体験を振り返って終了とした。

□成果・課題

本研修会では、グラウンドルールとして「互いの所属や役割を脇に置き、1人の大人（市民）として参加できる場にしましょう」と冒頭に提案し、それにより参加者同士のグループダイナミクスがより促進され、教職学協働によるFD研修という、先進的な研修会の場を提供することができた。また、このような場は、ファシリテーターマインドに通底するフラットな関係性を体現した場でもあり、まさに研修会への参加がファシリテーションを学ぶ場そのものになっていたと言える。

また、単に体験をするだけでなく、講演で理論を紹介するだけでなく、体験とその理論的背景の紹介とを融合させることにより、自分たちの体験を相対化しつつ、より深い学びを促す場を提供することにつながった。

一方で、やはり本学でこのような研修会の開催が実現できないことは「残念である」の一言に尽きる。

《一橋大学》

2013年度 第9回アカデミック・キャリア講習会

□テーマ・趣旨

一橋大学学生支援センター・キャリア支援室大学院部門が、「社会科学系大学院におけるパッケージ型キャリア支援プログラム」の一環として、アカデミック・キャリアを志望する大学院生等を対象に開催した「第9回アカデミック・キャリア講習会『多様な学生にどう教えるか——地方都市における教育現場から——』」の第1部「学びの場の雰囲気づくり——アイスブレイクの意義と方法」で講演を行った。

同講習会は、同大学院生が非常勤講師を担当する、もしくは大学教員を目指すに際して必要となる教育技法の習得と、多様化の進む大学の現状をOB/OGから聞くことで、大学教員としての将来像を描くことを目的に実施されたものである。

□概要

日時 1月31日(金) 13:00-18:00
場所 一橋大学 国立キャンパス(東京都国立市)
参加者 24名

□内容

F工房スタッフは、学びの場の雰囲気づくりのための手法の一つである「アイスブレイク」について、本学の実践例を踏まえながら90分間の講演を行った。

講演の前半は、本学とF工房の取組みを紹介し、その後、全体で「アイスブレイク」を行いながら、アイス(緊張、かたい雰囲気)がブレイク(和やかになる、ほぐれる)様子を参加者全員で体験した。続いて、授業でアイスブレイクを用いる意義をF工房での実践経験と理論的背景を用いながら説明した後、具体的にアイスブレイクをデザインし運営するための方法について紹介した。

最後は、それらを踏まえたうえで、「問いかけを思案する」ワークショップを行った。これは、自己紹介の際に問いかけるお題(テーマ)を、個人で考え、グループで共有し、実践につなげることを目的に実施。ワークの中では、「好きな食べ物は?」という定番の問いかけから、「何を基準に服を選んでいますか?」といったマイナーなもの、そして「何を研究テーマにされていますか?」といった大学院生ならではの問いかけまで、様々なものが出された。

□成果・課題

本講習会はアイスブレイクについて体験を通しながら参加者全員で考える機会になった。

参加者からは、「ぜひ自分の担当している授業で実践してみたい」、「TAとしてかかわる授業で応用したい」などのコメントを頂戴した。一方で、「大教室の講義科目での実施は難しいのかもしれない」や「授業でアイスブレイクを行うと逆に私語が多くなってしまわないか」などの不安や懸念、そして「専門科目の導入として活用するのはイメージできない」などのコメントも頂いた。これら(特に専門教育との接続)は、F工房として今後も向き合い続けるべき課題の一つであり、非常に重要な示唆を得ることができた。

7) 学外への調査

《京都精華大学:授業見学「グループワーク概論」》

□テーマ・趣旨

本学の初年次科目でありキャリア形成支援教育科目である「自己発見と大学生活」はグループワークをメインとした参加型授業である。よりよい授業体制を目指す参考として京都精華大学 人文学部にて開講されている参加型授業「グループワーク概論」に見学者枠で参加した。

□概要

日時 6月25日(火) 16:20-18:45

場所 京都精華大学(京都府京都市)

参加者 約40名(うち教員:1名、授業コーディネーター:3名、見学者約6名)

□授業の特徴

- ・授業は全回の中で「過去・現在・未来」の3タームに区切られており、ターム毎のテーマで、グループワークが展開されている。そこに社会人や、他大学生が見学者として入る。(見学者は、継続して来ている人、そうでない人様々である)
- ・授業後の振り返り、夕食会、次回打ち合わせには先生、CT(クリエイティブチーム…授業コーディネーター)に加え、受講生や見学者も自由に参加できる。

□授業内容(見学日)

- ・これまでの授業の流れ/今回の授業の立ち位置確認(未来・社会)
- ・「現在」タームにて行った学内インタビュー調査「UNKNOUNを探せ」の発表準備
- ・各グループ発表…発表班以外は、気になる発表班に出向き、フィードバックシートを書く
- ・「未来」ターム作業…京都市内の気になること、謎等のテーマ設定を行い、インタビューに出向く(見学日はテーマ設定のみ)

□所見

今回は、机を使用せず、オープンなスペースを作った上で、履修者は床で作業や話し合いが行われ、各受講生が伸び伸び堂々とした様子で作業や発表をしていた。それには、楽しい雰囲気作り、伝達事項の補い合い、履修者へのサポート等、教員と授業コーディネーターCTの連携が取れていたことが大きな要因として挙げられる。本学の「自己発見と大学生活」においても、より、教員や授業サポート学生(キャリア科目担当学生ファシリテーター)との連携の充実を図ることを目指したい。

《明星大学:初年次教育科目調査「自立と体験 1」》

□テーマ・趣旨

本学の初年次教育科目である「自己発見と大学生活」と同じく、初年次で参加型授業を展開している明星大学より、授業運営のヒントを収集するために訪問に至った。

□概要

日 時 12月17日(火) 13:15-17:15
場 所 明星大学 日野キャンパス(東京都日野市)
参加者 3名(本学教員:1名 本学職員:2名)

□内容

- ・第2回全学FD研修会(13時15分～15時00分)

調査訪問前の時間を用い、標記研修会へ参加。明星大学では学生FDの取組を始めたばかりとのこと。100名程の教職員や学生の前で学生による学生FD団体の紹介、学生と教職員によるパネルディスカッションが行われ、双方の意見交換が行われた。

- ・初年次教育科目調査(15時00分～17時15分)

明星大学の初年次教育科目「自立と体験 1」について、調査。担当教員である副学長を始め計4名の方に対応いただいた。

□成果・課題

今回の調査訪問を通じ、大きく次の3点の取組内容について参考になった。

- (1) 授業コンセプトの明確化
- (2) 組織的な運営体制の構築
- (3) 多方面からの科目評価・分析の徹底

「自立と体験 1」は、それまで同校で各学部学科別々に開講していた初年次教育を全学部横断型の統一科目として新たに開講した科目であり、教育の理念に基づいたカリキュラムの検討、学部との協議、他大学の初年次教育の実施状況調査等、一年半の準備期間を設け開講された科目である。教育目標は、「明星大学に学ぶ学生としての自分を理解し、各自の理想や目的を明確にしていくこと」、到達目標は「他者との関わりを通して自己理解を深め、明星大学で学ぶ自分自身を理解すること」とあり、グループワーク中心のアクティブラーニングがカリキュラムに取り入れられている。

授業運営は、当授業のために組織された明星教育センターが担い、授業も担当している特任教員(※有期雇用ではない)5名中心に専任事務職員3名、特定職員4名、勤労奨学生20名(※経済支援を主目的とした学生業務サポーター)が担っている。明星教育センター事務局では、授業運営補助資料の作成やSA/TAの管理等の授業運営支援を行っている。特任教員は、授業運営のほか、専任教員9名ずつで構成されるグループのリーダーとして、専任教員へ協同学習の手法やファシリテーションのアドバイスをしたり、質問を受けたりしている。また、授業プログラムの企画や学生の出席管理のサポート等を行い、教員が来なかった場合の代講等の突発的な事項にも対応できるようセンターで待機もしている。実際これまで休講になったことは無く、組織的に科目運営がなされていることが分った。ま

た、金曜日と土曜日の1・2時限にて65クラス（1クラスあたりの履修者は30名程度）も展開している授業を教職員間で情報共有する方法として、毎週自由参加のランチタイムミーティングを行い、情報交換や問題点の討議を行っている。ミーティング終了後は特任教員が討議し、対応方法を検討している。また、欠席した教員には翌週に書面にてフィードバックされる。

本学同様に学生による授業サポートも行っている。有償でのSA（スチューデントアシスタント）もしくはTAが各クラス1名配置されており、資料配布やグループワークの補助等を行い、身近な上級生として学生と大学を繋ぐ役割を果たしている。また毎回提出を課している日報から、授業の様子を伺い、明星教育センターと担当教員との関係を円滑化する役割も担っている。本学のキャリア科目担当学生ファシリテータ（キャリアファシ）は無償であるが、有償の方が参加率やモチベーションを高める効果があるとのこと。こちらについては、有償のリスク（例：金銭目的だけの活動参加、何もしなくても時給が支払われるためモチベーションが逆に下がる）もあるのでは無いかと感じた。

科目の評価や分析についても積極的に実施している。学生向けの授業アンケートでは、ためになった授業テーマ、授業教案に対する評価、学期はじめの授業開始直後と学期末の授業終了直前の回答内容を比較した成果チェックを行っている。教員向けのアンケートでは、授業を担当した感想や学生との関係の変化等の確認を行い、初年次教育の必要性に係る理解が年数を追うごとに増えていることが確認できているとのことだった。また、授業のプログラムの中で大学職員にインタビューを行っている事から、大学職員からもアンケートをとっており、職員にも当該科目の重要性が認識されてきている模様。これら多方面に実施しているアンケートの結果や運営体制の分析結果等は言語化され、大学発行の研究紀要に積極的に掲載され、当該科目の学内浸透を図る一助となっている。

以上のように今回の調査を通じ、大変特色ある取り組みを知ることができた。授業内容や学生サポーター制度については、単純比較ができないものの、決して本学の取り組みが見劣るわけではないと感じた。ただ、分かり易い科目の位置づけや少人数クラス制かつ組織的な運営体制、科目の評価・分析の徹底といった点で、本学には無い科目運営がなされていることを学ぶことができた。今回の調査訪問にて入手した情報について、運営の中心となる教職員で構成される自己発見と大学生活ワーキンググループの場において共有し、十分に協議した上で次年度の取組へ反映することとしたい。

《同志社大学: 報告会聴講「大教室での参加型授業の試みーワークショップの応用」》

□テーマ・趣旨

2014年2月21日実施のファシリテーション研究会の講師を務めていただく中野民夫氏紹介のセミナー。内容は中野氏が複数の授業で取り入れている参加型授業（アクティブラーニング）の報告である。本学の「自己発見と大学生活」に通じる部分があると考え参加に至った。また、中野氏は企業人時代よりワークショップを軸とした活動（運営、出版、ファシリテーション研修等）を行っており、F工房活動の参考にしたいと考えた。

□概要

日時 12月18日（水）15:30-17:30
場所 同志社大学 新町キャンパス（京都府京都市）
参加者 約25名

□報告内容

参加型授業の一例として「NGO・NPO論」の実践報告が行われた。

- ・授業概要：履修者約180人～200人で展開されている授業である。

もともとは楽勝科目として位置づけられていた講義型の授業であった。近年赴任した中野氏が担当となってから参加型授業として運営を開始した。

- ・授業の特徴：(1)学生が興味関心・問題意識を持てるようNPOやNGOに関する問いや事前学習を取り入れ、当日の授業を迎えること（学生間での深い議論が可能となる）。(2)学内外問わず授業見学が可能であること。(3)教員とTAが連携しており、ワークの状況を見守る等のサポートを行っていること。

- ・中野氏の工夫：「問い」「グループワークサイズの調整」「場づくり」によって、履修者同士が話しやすい安心できる場に注力している。

(※中野氏の他の授業も参加型授業で展開されている。)

□成果・課題

事前学習や問いの立て方、場づくりの工夫等によって、授業の主体者の一人である意識が芽生える。また常に授業の目的と毎回のゴールを丁寧に伝えることもその要因である。本学の看板科目となり得る「自己発見と大学生活」においても学生に対して、上記部分に注力することで、学生の参加意識向上を目指すことが可能であると考えた。

第2部 活動から得られた知見

《活動から得られた知見》

はじめに

巻頭言でも述べたとおり、本年度の事業を通じて得られた成果のひとつは、ファシリテーションについての理論的考察を深めることができたこと、そしてそのことを通じて、私たちが考え、実践しているファシリテーションをより効率よくクライアントの方々に説明することが可能になったことである。

本年度、私たちがファシリテーションの理論的背景を説明した機会は以下の通りである：

- ① キャリア・Re-デザイン I 職員ファシリテータ研修（4月、10月）
- ② 大学教育学会第35回大会における演題発表（6月）
- ③ 近畿大学経営学部FD研修会における講演（7月）
- ④ 日本リメディアル教育学会第9回全国大会における演題発表（8月）
- ⑤ 主催事業「ファシリテーション Labo.」におけるミニ講義（11月～12月）
- ⑥ 名桜大学教養教育センターFD研修会における講演（2014年1月）

上記のうち②、④は理論的背景そのものの提示が求められる場であるのに対し、①、③、⑤、⑥は、ファシリテーション研修を行う中で如何に効果的に理論的背景を提示するかが問われる場であり、これら二つの場を相前後して経験することで、「私たちが考え、実践するファシリテーションとは何か？」という問いに一定の形を与えることができたように思う。

1. ファシリテーションの歴史

ファシリテーションの歴史は、ユダヤ系ドイツ人であり、1933年ナチス・ドイツが政権を取るのと相前後して米国に移住したクルト・レヴィン Kurt Lewin の業績に遡る。レヴィンは、ナチス・ドイツが草の根運動を通してドイツ国民のマインドセットを変えてしまったことをふまえ、「小集団においてこそ人は変わる」というテーゼを立て、そこに働くさまざまな心理と力の作用を研究し、社会心理学の基礎を築いた（図表1参照）。

レヴィンは、小集団における望ましい変化のプロセスを解凍・変化・再冷凍（unfreezing-moving-refreezing）というモデルで表し、解凍が起きるための条件として、①今ここで、自分たちは運命共同体であり、同じ困難を乗り越え、同じ言葉と話しているという感覚が共有されている、②参加は自発性に基づいており、くつろいだ雰囲気の中かで自由に意見を表明することができる、③感情の表出が受け止められる、④抑圧的な指導がない、の4つを指摘している（図表2）。

クルト・レヴィン Kurt Lewin 1890～1947

- * 社会心理学の父
- * 場の理論（個人の心理・行動と環境との関係）
- * グループダイナミクス研究

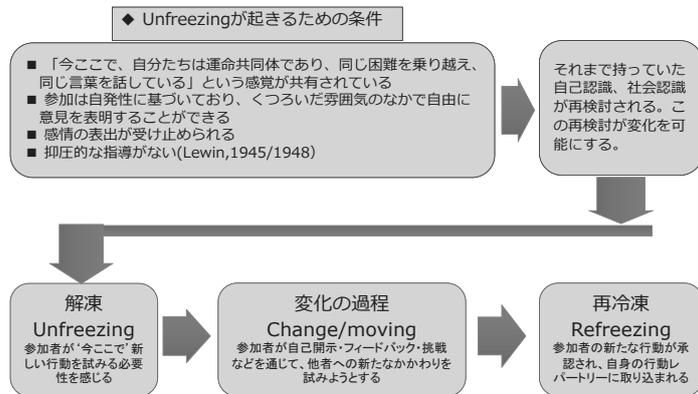
1890 ユダヤ系ドイツ人家庭に生まれる
1905 ベルリンに移住
1909 フライブルク大学入学
第一次世界大戦時、ドイツ軍に従軍、負傷しベルリン大学へ復学
1933 ナチス台頭のため米国に移住。コーネル大学、アイオワ大学、MITに在籍
1939- Harwood studies*を指揮
1944- MITでグループ・ダイナミクス、アクション・リサーチの研究
1947 心臓発作のため死去



- ◆ Lewinの哲学：
・戦争、人種差別、宗教的不寛容、経済不安などの社会的葛藤は、**民主主義的価値と社会参加**を通してのみ効果的に対処できる。
⇒参加型人事管理システムへの移行を促進(Burnes, 2007)

図表1 クルト・レヴィン

小集団における変化：Lewinの解凍・変化・再冷凍モデル



図表2 クルト・レヴィンの解凍・変化・再冷凍モデル

レヴィンによれば、小集団での活動、すなわちグループワークの成否は、グループの構成員のあいだに「自分たちは今、ここでの運命共同体なのだ」という感覚が共有できるかどうかにかかっているであり、解凍（現代風にいえばアイスブレイク）こそが、ファシリテータが最も注力すべき点となる。（レヴィン自身はファシリテーションという言葉は使わず、トレーニング

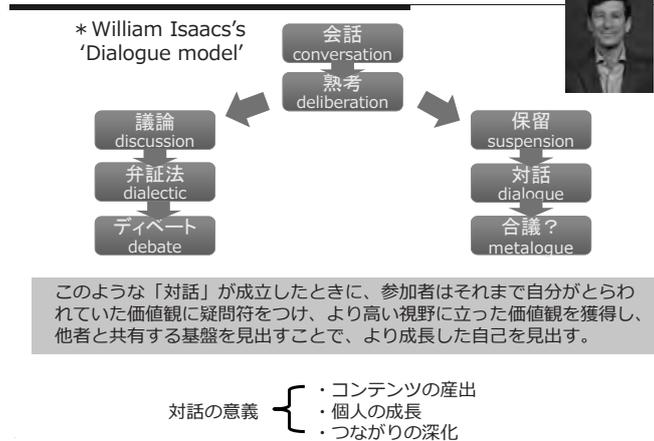
と言っている）。

2. ファシリテーションの目的：対話

小集団での活動において、参加者がたどる時間は、グループ内での他者と対話し、葛藤や信頼関係の構築を経つつ共同作業を進め、一定の到達点に達する過程にほかならない。この過程全体を私たちは「対話」と呼ぶことにしたい。

ここで私たちはエドガー・シャイン Edgar Schein に依拠しつつ、「対話 dialogue」を「自己と他者の信念が衝突し、感情が露わになり、(そうしたものを乗り越えて) 共通の基盤が構築される」場、と定義しておく。ウィリアム・アイザックス William Isaacs は、「対話」を「議論」や「ディベート」と対置して捉え、日常的な「会話」が「対話」に変容していくプロセスを提示している（図表3）。それによると、「会話」のなかに価値観の衝突が生じた場合、そこから「対話」が生じるためには、当事者がいったん「保留 suspension」の態度を取り、「相手の価値観と衝突している自分の価値観とはどのようなものか？」と自分に問いかけ、「相手の価値観と共有できる部分を自分は持っているか？」と問いつつ相手とのコミュニケーションを再開することが必要となる。もし、会話の当事者二人がこのようなプロセスに入っていくことになれば、そこには互いの価値観を確かめ合いつつコミュニケーションを深めていく事態が生じることになる。

「対話」とは何か



図表3 アイザックスの対話モデル

このような「対話」が成立したときに、参加者はそれまで自分がとらわれていた価値観に疑問符をつけ、より高い視野に立った価値観を獲得し、他者と共有する基盤を見出すことで、より成長した自己を見出すと考えられる。このように、「対話」は、ファシリテーションの文脈においても極めて豊かな成果をもたらさうる概念である。

この「対話」の概念を授業運営に当てはめてみる。図表4からは、低単位・低意欲の学生向けキャリア形成支援教育科目「キャリア・Re-デザインI」におけるグループワークが、さまざまな他者との対話をねらいとしていることが見て取れる。

コマ	ワーク	対話の相手	ねらい
1	アートコミュニケーション	自己/グループ内他者	自己/他者の意識化
2	自分史地図の作成	自己/グループ内他者	対話の開始
5	チームビルディング促進ワーク	クラス内、グループ内他者	クラスでの対話の環境づくり
6	行動特性認識ワーク	グループ内他者	協働作業、振り返りによる関係の深化
7	ナイト・プログラム	科目内他者	対話の広がり
9	インタビューガイド作成	グループ内他者	対話の深化
10 11	社会人インタビューの実施	仕事世界の他者	仕事世界の他者との対話
12	インタビューの振り返りと共有	グループ内他者	グループ/クラスの他者との対話
14	5分間スピーチ	クラス内他者/自己	他者を通じての自己との対話

図表4 「キャリア・Re-デザインI」の主なワーク

このような一連のプログラムにおいて「対話」を成立せしめる条件は、①前述の解凍・変化・再冷凍のプロセスが実際に起きること、②価値観の表明・衝突・検討を振り返るプロセスが確保されていること、の2点に見出される。②が重要なのは、①が実際に起きたとしても、無意識のうちにとどまり、学びとして統合されない可能性があるからである。

3. 解凍を阻害し、対話の成立を危うくする「自己防衛」

グループワークを始めるに際してファシリテータが尽力すべき点は、「解凍」を通じて参加者のあいだに「対話」が巻き起こることを支援することにはほかならない。では、「解凍」を支援するとは、具体的にはどのようなことを指すのであろうか？

この点について有益な視点を提供しているのはジャック・ギブ Jack Gibb であ

自己防衛を生み出す4つの懸念:J.Gibb

前提
人間は、自分自身および他人をよりよく受容することを通して成長することを学ぶ → 阻害要因となるのが「自己防衛的態度」
① 受容懸念 「グループの一員として認めてもらえるだろうか？」
② データの流動的表出懸念 「どこまで自分のことを言えるのだろうか？」
③ 目標形成懸念 「みんなどこまでやってくれるのだろうか？」
④ 社会的統制懸念 「どこまで自分に影響が及ぶのだろうか？」

図表5 ギブの4つの懸念

自己防衛を高める/低める6つの態度:J.Gibb

自己防衛を高める（変化を阻害する）態度・風土	自己防衛を低める（変化を促進する）態度・風土
① 評価する態度	① 評価を含まない態度
② 統制的態度	② 共通課題を共有する態度
③ 戦略的態度	③ 裏表のない態度
④ 参加者に無関心な態度	④ 共感的態度
⑤ 優越的態度	⑤ フラットな態度
⑥ 独善的・教条主義的態度	⑥ 常に開かれた態度

図表6 ギブの6つの態度

る。ギブは、人がグループ内で脅威を感じたとき、その人は「自己防衛」の態度を取るとする。共通の課題に取り組んでいたとしても、自己防衛的に振る舞う人は、自分を守るために相当のエネルギーを費やす。課題について語る一方、自分が周りの人たちにどう見えているか、よく見られるにはどうしたらよいか、罰を逃れるには、周りからの攻撃を避けたり弱めたりするにはどうしたらよいか、思案する。このような自己防衛的振る舞いが他のグループ構成員に伝染すると、メッセージに集中しにくい状況が生まれ、たとえ語り手が自分の価値観、動機、気持ちについてメッセージを送ったとしても、自己防衛的聴き手はメッセージを読み違えてしまうのである。

こうした自己防衛的振る舞いを生み出す要因として、ギブは4つの「懸念」をあげている(図表5)。

ギブはさらに、グループワークを運営する立場から、自己防衛を高める/低める6つの態度を定式化している(図表6)。これら「6つの態度」と先述の「4つの懸念」を統合することで、ギブは私たちに、グループワークにおける解凍(アイスブレイク)が起きるためにファシリテータがどう振る舞えばよいかを示す行動指針を提供してくれている。

ファシリテータの誕生 : Carl Rogers



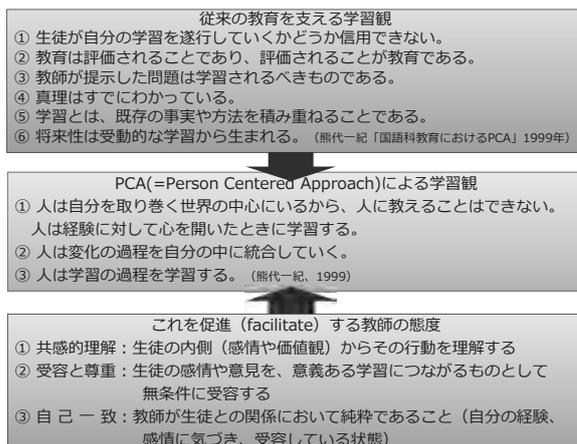
- * 臨床心理学者
- * クライアント中心療法 ⇒ Person Centered Approach
- * エンカウンター・グループの研究と実践

- 1902 イリノイ州オークパークで生まれる。父親は牧師。
- 1919 ウィスコンシン大学入学
- 1926 コロンビア大学で臨床心理学を学び、児童相談所、児童虐待防止協会で実践
従来の臨床心理学に疑問を感じ、新たな理論的枠組みの構築に取り掛かる
- 1940-45 オハイオ州立大学教授
- 1945-57 シカゴ大学教授、カウンセリング・センター創設
- 1957-63 ウィスコンシン大学教授
- 1963- カリフォルニア州サンディエゴで研究活動
PCA理論に則ったエンカウンター・グループの実践に取り組む
- 1987 負傷がもとで死去。数日後、ノーベル平和賞ノミネートの報

- ◆ Carl Rogersの哲学 :
 - ・ 人間は有機体として自己実現する力(成長し可能性を実現する力)が備わっている
 - ・ カウンセラーの役割は自己実現傾向を促進する環境をつくること

図表7 カール・ロジャーズ

Carl Rogers:PCAから教育の実践の場へ



(教師と生徒、生徒同士が学びあう場) 学びの共同体が形成される

図表8 ロジャーズのPCA

4. 「ファシリテーション」「ファシリテータ」の誕生

すでに述べたとおり、レヴィンはファシリテーションやファシリテータといった言葉を使っていない。彼はグループワークのことをトレーニング・グループと呼び、そのグループでの活動を支援する人をトレーナーと言っていた。ファシリテーションという言葉は今私たちが使っている意味で最初に用いたのは、臨床心理学の父と呼ばれるカー

ル・ロジャーズ Carl Rogers である。

ロジャーズによれば、人間には有機体として自己実現する力(成長し可能性を実現する力)が備わっているから、心理カウンセラーの役割は、そうした自己実現傾向を促進する環境を

つくることである（図表7）。このような、Client-Centered Approach と呼ばれる心理学的アプローチはのちに教育の領域に敷衍され、Person-Centered Approach として教育界に根を下ろしていく。それによると、生徒は自分を取り巻く世界の中心にいるから、教師が直接働きかけてその人を変えることはできない。教師にできることは、生徒の内側からその行動を理解することであり、そうしてはじめて、生徒は教師に心を開く。こうして生徒は経験に対して開かれた状態となり、学習が可能となる（図表8）。

つまるところロジャーズは、教師は生徒に何かを教えることはできない。できるのは、生徒が主体的に学習することを支援する（Facilitate）ことである、と主張していることになる。ロジャーズはさらに、教師（＝ファシリテータ）に求められる態度として、1）共感的理解（生徒の内側からその行動を理解すること）；2）受容と尊重（生徒の感情や意見を、学習につながるものとして無条件に受け入れること）；3）自己一致（教師が生徒との関係において純粋であること）の3点をあげている。

ロジャーズの個人中心型アプローチは、つまるところ、以下のことを教えてくれる。AさんがBさんに何かを働きかける場面を想定すると、Aさんには、指導的に（リーダーや上に立つ教師や先輩として）振る舞うことができるし、支援的に（ファシリテータとして、同じ目線で）振る舞うこともできる。前者の場合、Bさんの中には必ず反感が生じるが、その反感は必ずしも表明されないし、表明されないまま、BさんはAさんに対して心を開かずようになる。二人のあいだには目には見えない軋轢が生まれつつあるが、Aさんはそのことに気づいていない……。日本社会の文脈で考えてみると、Aさんが指導的に振る舞ったとしても二人のあいだに軋轢が生じないケースもありうる。長期間かけて醸成された全幅の信頼関係があれば、軋轢は回避されるだろう。しかし大学という文脈においては、Bさんにあたるのは、すでに自己を確立したであろう18歳以上の青年期の人たちである。彼らに対して指導的に振る舞うことが孕むリスクを、Aさんに該当するすべての人たち（教職員、先輩学生……）は肝に銘じておくべきだろう。

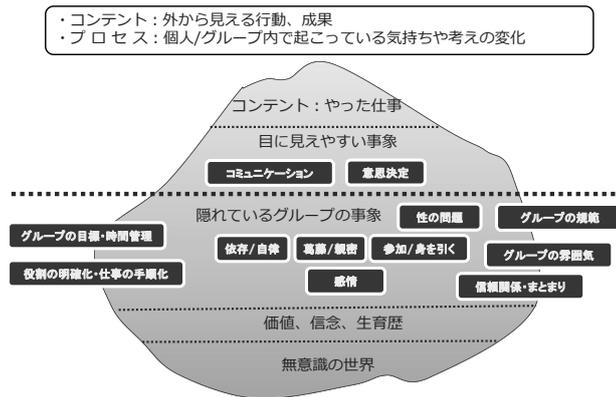
ロジャーズに関してはもう一つ、「自己一致」の原則について触れておきたい。ロジャーズによれば、もしAさんがBさんの対応に腹を立てたとしたら、Aさんは自分がなぜ腹を立てたのか自分に問うべきであるし、腹を立てた事実、またその理由をBさんに伝えたほうがよい。そうしてはじめて、二人のあいだに信頼関係が醸成されていく。ロジャーズのいう自己一致とは、このように、自己との対話と他者への自己開示とを絶えず行うことを意味しているのであるが、このような関係構築のモデルが、先述のアイザックスやシャインの対話理論に影響を及ぼしたことは想像に難くない。

5. 振り返りの発見

米国の研究者 Bargal（2006）によれば、現代ではファシリテーションの重要な構成要素となっている「振り返り」の重要性に気づいたのは、やはりレヴィンであった。実証的研究に基づいて解凍・変化・再冷凍のモデルを提示したレヴィンは、研究者の視点では当初から振り返りを行っていたはずである。あるとき、コネティカット州教育局人種問題委員会がレヴィンを講師に呼び地域リーダー養成の研修会を開催したとき、研修会の終了後、専門家だけで振り返りを行っていた最中に、研修会参加者が振り返りに参加したいと言い出した。他の専門家は反対したが、レヴィンは快諾し、参加者を交えての振り返りとなったのであるが、

参加者が加わったことで、専門家たちが誤解していたこと（具体的には、特定の参加者のあいだに対立関係があったと理解していたこと）が明らかとなった。このときレヴィンは、参加者の視点を含めて振り返ることの重要性を認識したと言われる。つまり、小集団の活動が行われた場合、活動を企画した人もしくは運営した人だけでなく、活動に参加した人が振り返りに参加してはじめて、活動の過程を客観的に振り返ることが可能となるというわけである。

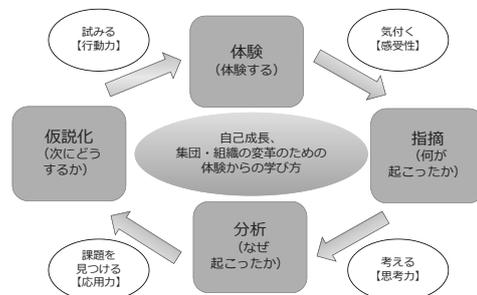
6. 対話のコンテンツとプロセス



図表 9 Schein・Reddy・津村の氷山モデルをもとに作成

津村俊充（2012）は、グループにおける対話の活動にはコンテンツとプロセスの二つの側面があるとしている。対話においては、対話が産出するコンテンツと、対話の過程のうち水面下に隠れて見えにくい部分（プロセス）とが並存している。

津村は、シャインとレディの氷山モデルを改変しつつ、コンテンツとプロセスの関係を示している（図表 9）。ここで再び「キャリア・Re-デザインI」のプログラムの一つ社会人インタビューを例にとると、社会人インタビューが教育プログラムとして機能するためには、インタビューの成果（コンテンツ）を学ぶことを目標とするだけでなく、受講生がプロセスに対しても意識的となり、プロセスを振り返ることを通じて自分たちの行動を客観視し、そこから成長のための学びを引き出すことが必要となる。この過程を津村は「体験学習の循環過程」（図表 10）と呼んでいる。「体験学習」とは、「学習者が、プロセスに着眼し、プロセスに気づき、そのプロセスを学習の素材にしなが、体験学習の循環過程を活用し、自分の対人関係のありようや他者、グループなどの理解を深め、成長することをファシリテータとともに探究する学習活動」（津村俊充『人間関係における「プロセス」を再考する』）であり、この循環過程を支援するのもファシリテータの重要な任務となる。



図表 10 津村の体験学習の循環過程

「キャリア・Re-デザインI」では、社会人インタビューの次のプログラムは「社会人インタビューの振り返り」である。この振り返りを通じて、受講生はインタビューの成果（コンテンツ）を再確認すると同時に、グループ・インタビューのマネジメント（プロセス）を振り返り、マネジメントを自己評価し、その内容に応じて有能感を獲得する。たとえインタ

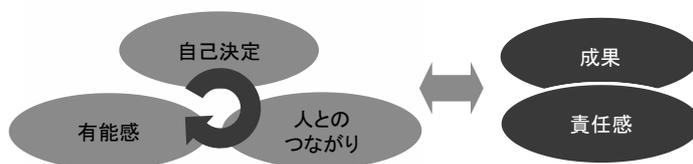
ビュー自体のコンテンツとプロセスが満足のかないものであったとしても、振り返りが十分に行われたならば、津村のいう「体験学習の循環過程」が機能し、インタビュー参加者は学びを獲得することができる。

上記のことから、小集団の活動に参加するファシリテータの役割は次の2点に集約される：1) グループワークの過程において解凍・変化・再冷凍のプロセスを促進する；2) 振り返りを含む授業の全過程が受講生にとって「体験学習の循環過程」となるよう、授業の流れをデザインする。

7. モチベーション

グループワークに参加する人たちがどのような心理状態でそこにいるか、言い換えるとヤル気満々なのか、それともやらされ感に首まで浸かっているかは、ファシリテータが真っ先に考慮すべきことである。

この、モチベーションという厄介な問題については、エドワード・デシ Edward Deci が重要な



図表 11 デシの自己決定理論

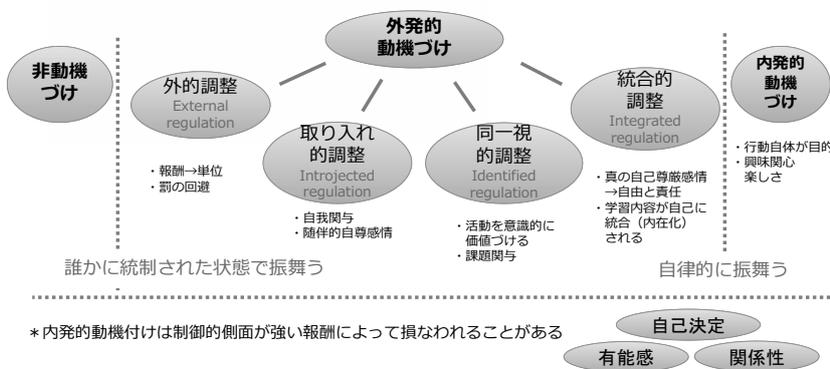
示唆をくれている。デシはその著作『人を伸ばす力』（共著 1999）において、人間の最も根

源的な欲求は「自律性の欲求」「有能感の欲求」「関係性の欲求」の3つであり、活動のあらゆる場面においてこれらの欲求が満たされたとき、人は活動のプロセスそのものに関心を注ぎ、そのプロセス自体が目的であるかのように振る舞う。これが内発的動機付けが促進された状態であり、活動に対して最も責任を感じやすく、活動の成果も最大となる、と述べている（図表 11）。

しかしながらこのような状態はむしろ例外的であり、日々の営みのなかで私たちはむしろさまざまな外発的動機付けと向き合いつつ生活している。たとえば学校という場においては、人は「そのプロセス自体が目的であるかのように振る舞う」つまり「算数の問題を夢中になって解いている」ような状態ばかり経験するわけではなく、社会的に必要なだから学ばなければならないこともたくさんある。

Deci & Ryanの自己決定理論

学校での学習活動においては、学習者の興味の対象とはならないことがらも、その社会的重要性から学習の対象となる（例：分数、憲法、識字、等...）。こうした場合、外発的動機付けが問題となるが、外発的動機付けは内発的動機付けの対立概念ではなく、むしろ後者と隣接して、一続きの連続体をなす。



図表 12 デシ&ライアンの自己決定理論と外発的動機付け

そういったさまざまな外発的動機付けをデザインは、内発的動機付けと対立的に位置づけるのではなく、むしろ内発的動機付けに連なる連続体と捉える（図表 12）。

私たちがファシリテータとしてグループワークの参加者を観察し、理解しようとする際、デザインの提供する外発・内発のモチベーションモデルは有効なツールを提供してくれる。たとえば、はじめのうち見るからにヤラサレ感満載に見えた参加者がグループワークが進行するにつれてそれなりに主体的に参加するようになった場合、私たちはデザインの提案する概念を用いて「Bさんは外的調整の段階から取り入れの段階に変わったようだね」と分析することができるし、またそのことを振り返りの折に本人に確認することもできる。

おわりに 私たちが考え、実践する「ファシリテーション」「ファシリテータ」の定義

前項で述べたとおり、振り返りを実施すること、そのことを通じて体験学習の循環過程を参加者に意識づけすることをもって、ファシリテータの仕事はいったん完了する。このような形で理解された「ファシリテーション」「ファシリテータ」を、私たちは以下のように定義することでまとめたい。

*ファシリテーションのF工房的定義：授業の中で行われるグループワークなど、小集団での活動において、その活動が実りのある対話となるようデザインし、現場で支援し、振り返ることで、参加者が体験的に何かを学習する、その過程全体をマネジメントする心の構えおよび技術の総称

*ファシリテータのF工房的定義＝グループワークに参加する人たちの背景、人間関係、モチベーションなどを慮りつつ、グループワークの流れをデザインし、実際に運営し、終了後に振り返りを行うことで、自分とグループワーク参加者双方にとって、この一連の流れが体験学習による学びの過程となるように努力する人

F工房事業統括/文化学部教授 鬼塚哲郎

活動を振り返って

2013年度も、「ファシリテーション」をキーワードとして、多くの出会いや学びがあり、F工房スタッフにとっても非常に実り多い1年であったと振り返る。この1年の具体的活動内容については、第1部の各項目をご参照願うことにして、ここではその実りを大きく4つに分けて提示する。そして、その背景として、F工房がファシリテーションをどのように学内に普及してきたのかを整理することをもって、本報告書のまとめとする。

今年度の活動成果を大きく分けると、①主催事業の充実；②キャリア形成支援教育科目との協働の深化；③アイスブレイクのニーズとの更なる出会い；④学会発表や他大学での講演などを通じたF工房活動の発信の4つとなる。

①に関しては、今年度新たに「ファシリテーション Labo.」を連続講座として開催できたことが大きな成果であった。この「(通称) ファシラボ」は、F工房が今までの活動の中で蓄えてきた知見の点と点を1本の糸で結びながら、F工房なりのファシリテーション像を示すことができた点に、その成果を見出すことができる。

②に関しては、特に「自己発見と大学生生活」科目に関連する諸活動において、目覚ましい成果を挙げることができた。現在のF工房は、本科目を中心にそのミッションである「ファシリテーションの学内普及」を遂行していると言っても過言ではない。

③に関しては、特に初年次向け授業やイベント、授業の初回等、初対面同士が多く集まる場において顕在化するアイスブレイクのニーズとのマッチングが図れた。本報告書では紹介できていないが、現在(2014年3月)、次の4月に開催される新入生向けイベントの企画担当者からアイスブレイクを含めたプログラムデザインに関する相談が相次いでおり、そのニーズの大きさを実感している。

④では、学外での発表や講演を通して、自分たちの活動の意義を再確認できる機会を持つことができた。同時に、ファシリテーションの概念に含まれる様々な具体的実践、例えば参加型授業、アクティブラーニング、アイスブレイク等に対する全国的な関心の高さを肌で感じることもできた。しかし、学外のFD関連イベントに招かれるのとは対照的に、学内FDとのかかわりは依然弱い。本学における全学的FDとの連携がF工房の目下の課題であることが、改めて浮き彫りとなった。

以上のように振り返った時、F工房は、1)「ファシリテーション」というキーワードを示した状態と、2)「ファシリテーション」という言葉は直接示さない状態とで、その主たるミッションである「ファシリテーションの学内普及」を推進してきたと言える。以後は、F工房がファシリテーションを普及するカタチについて今年度の活動を振り返りながら整理する。

1)に該当するものとしては、(1)学内外を対象とした単発プログラム「ファシリテーション研究会・ファシリテータ研修会」、(2)学生向けファシリテーション連続講座「ファシリテーション Labo.」、(3)その他、各プログラムに参加する学生スタッフへのファシリテーション研修、が挙げられる。これらに共通するのは、参加者がファシリテーションの理解を深めること自体が目的になっている点である。これはファシリテーションが顕在化している状態と言え、F工房がクライアントたる参加者に直接ファシリテーションを普及していることになる。

一方で、2)に該当するのは、(1)授業・プログラムへのファシリテータの派遣、(2)ファシリテーションに関するコンサルティング、の2つが挙げられる。(2)を細分化すると、プログラ

ムの考案や開発までを依頼者との協働で行う〈プログラムデザイン型〉と、特定のツールや手法等を依頼者に紹介する〈ノウハウ提供型〉の2つに分けることができる。前者は、依頼者にとってのクライアントに合わせてカスタマイズするところまでF工房がかかわるが、後者は、既存のツールを紹介するだけで、それ以後のプログラムデザイン作業は、依頼者自身が行う点に両者の違いを見出すことができる。

(1)と(2)のいずれにも共通するのは、プログラム参加者がファシリテーションについて学ぶことが目的ではなく、プログラムの目的を促進するための手段としてファシリテーションを用いている点である。この場合、プログラム参加者にとって、ファシリテーションは潜在化している状態であると言え、F工房はプログラム参加者に対して、間接的にファシリテーションを普及していると言える。もちろん、派遣されるファシリテータ、もしくは依頼者に対しては、ファシリテーションが顕在化している状態であると言える。

これら「ファシリテーションの学内普及」のための2つのカタチについて、「自己発見と大学生活」を例に考える。同科目で使用している教案集は、主担当教員とF工房との協働によって作成しているため、2)の(2)で言う〈プログラムデザイン型〉と言える。また、同科目には学生のファシリテータが「キャリファシ」として毎回の授業に参画しているが、これは2)の(1)で示したファシリテータの派遣と言える。また、そのキャリファシに対して事前に研修を行っているが、これは1)の(3)と言える。さらに、授業の中で教員から運営上での一工夫について聞かれた際、いくつかの方法を具体的に示す形で対応することは2)の(2)で言う〈ノウハウ提供型〉と言えよう。「自己発見と大学生活」科目のように、複数のカタチが混在している例は特殊だが、同一科目の中でも様々なカタチで、様々なクライアントを対象にファシリテーションの普及を行っていることが分かる。

以上のことを考えると、F工房は、ファシリテーションそのものを学内に普及することにこだわらず、広くファシリテーションに関連する様々な知識やスキル、その考え方やあり方、引いては生き様のようなものまで含めた上で、それを様々な形で学内に展開していると言える。この場合、対象者が「ファシリテーション」という言葉を理解しているかどうかは重要ではない。むしろ、ファシリテーションの概念に含まれるフラットな関係性、協働の意義、対話の促進、指導ではなく支援のスタンス、プロセスへの着目等の考え方や理念が意識化され、人と人とのリアルなコミュニケーションの中で生まれ、個に定着していくことの方が重要である。これこそ、我々にとっての「ファシリテーションの学内普及」であると言える。

人と人とのつながりがSNS（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）に代表されるバーチャルな場に流れつつある昨今の大学にあって、生身の人と人とが顔を突き合わせ、リアルな場でやり取りを行う意義はますます高まるものと思われる。そしてそのリアルな場でこそ、人はダイナミックな成長を遂げることは、レヴィンの理論に触れずとも、明らかであろう。「ファシリテーション」とは、そうした場を創出するための1つの手法であり、F工房は、そういったリアルな場を大学に生み出し、大学が本来目指すべき「知の創造」を育むための土壌をじっくり耕しているとは言えないだろうか。だとすれば、今後も学生をはじめとする大学関係者がのびのびと成長できる土壌を耕し続けていきたい。

F工房担当コーディネータ 中西勝彦

參考資料

1.ファシリテーションの実践事例(さまざまなシーン、場所、カタチにフォーカスして)

■さまざまなツールを用いて



【出た意見を模造紙にまとめる】

グループで出された意見をまとめて他のグループに向け発表する時、模造紙にカラーマーカーを使って書くと、分かりやすく共有できます。

*第16回ファシリテータ研修会

【付箋紙を使った意見出し】

ワークを体験した後に各自が感じたことを付箋紙に書き、それを模造紙に貼る形で共有しています。似たような意見は近くに貼る、付箋を同じ向きにして貼る等のルールを設けると、後でみんなで眺める際に見やすくなります。

*学生FDフタツフ(SAN)メンバーへのファシリテーション研修



【模造紙を壁に貼って眺める】

グループでの体験のプロセスを振り返っているところです。黄色付箋が参加者の意見、ピンク色が観察者からのコメントに分けています。また、模造紙を壁に貼ることで、全員が眺めやすくなります。

*ファシリテーション Labo.合宿

■大教室・固定式机で参加型授業を可能にするための座り方
 (「自己発見と大学生活」の知見より)



【2人】

固定機の教室でも、隣同士に座ることでペアワークが可能となります。ペアをチェンジする時は、通路側の人が1席ずつ前へ移動します。

【3人】

3人グループを組む時は、3人が横一列に並ぶようにします。また、前後と互い違いになるように座れば、周りのグループに影響されにくくなります。



【4人】

4人グループを組む際は、前2人・後2人で座ります。4人は横一列に並ぶと両端の人同士が話にくくなりますので、このような形にします。



【5人】

5人グループで座る際は、前2人・後3人で座ります。この時、前の2人は間に1席空けて座ることが重要です。

【6人】

6人グループは、固定机教室の場合はあまり採用しません。それは、前3人のうちの真ん中の人が体勢的にかなり厳しくなるからです。代わりに6人の時は立つことで、全員が顔を合わせて話し合えます。



【大教室で移動しながらペアワークを行っている様子】

できるだけ多くの人と交流してもらう場合は、立って自由に動きながらペアワークを行います。こうすることで、教室内に活気が出て雰囲気が明るくなります。一方で、受講生数の2倍の数が収容できる教室が必要となります。

■さまざまな場所とカタチのグループワーク



【一般的なグループワークのカタチ】
可動式机を 2 つ組み合わせて、その周りに座る一般的なカタチです。短辺に座れば 8 人グループまで座ることが可能です。

*ファシリテーション Labo.合宿
場所:松の浦セミナーハウス

【オープンスペースでのワークショップ】

天井が高く明るい場所は、解放感があってアイスブレイクなどには最適です。この写真は、アイスブレイクの説明を聞いているところです。オープンスペースは、声が届きにくく内容が伝わりにくいという欠点もあります。

*ファシリテーション Labo.
場所:ラーニングcommons



【高校の教室でグループワーク】

付箋紙や模造紙とは無縁と思われがちの高校で、グループワークを実践している様子です。同一色の制服の中に、付箋の青とピンクが映えます。

*高大連携プログラム グループワーク授業
場所:京都産業大学附属高等学校



【緑に囲まれながら語り合う】

メンバーそれぞれが自分のことについて話し合っている様子です。屋外で陽の光を浴びながら語り合う場は、教室の中では話せないような語りを引き出すのかもしれませんが。

*「キャリア・Re-デザイン I (春学期)」合宿授業
場所: 京都府立ゼミナールハウス

【オープンスペースでの対話の場】

合宿授業のナイトプログラムの様子。「オープンスペーステクノロジー (OST)」をアレンジしたワークショップを実施中。この部屋はもともと、講演を聞くためにスクール形式だったのですが、机とイスを取っ払い、地べたに座ることも歓迎しながら、様々な場所に様々な人たちが集い、それぞれが興味あるテーマで対話を紡いでいます。

*「キャリア・Re-デザイン I (春学期)」合宿授業
場所: 京都府立ゼミナールハウス



【教室外でのアイスブレイク】

天気が良く、気温もちょうどいい時は、教室の外に出てアイスブレイクを行います。外で身体を動かすだけで、アイスがブレイクされる感覚を持てます。

キャンパス内で行っていると、通り過ぎる人たちが興味深げにこちらを見ていきます。

*「キャリア・Re-デザイン I (秋学期)」初回授業
場所: 大教室棟前

2. F工房が蓄積した知見



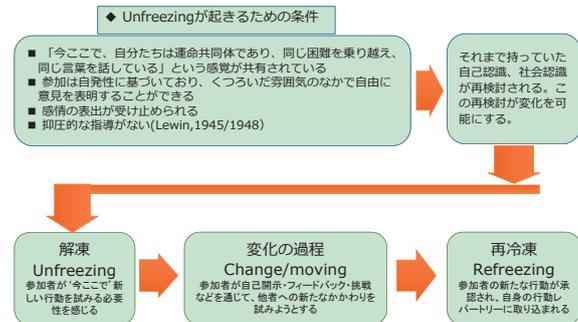
「今、ここで」
小集団のなかで
起きていること：
集団心理の流れと
して見ると

自己防衛を生み出す4つの懸念：J.Gibb

前提
人間は、自分自身および他人をよりよく受容することを通して成長することを学ぶ → 阻害要因となるのが「自己防衛的態度」

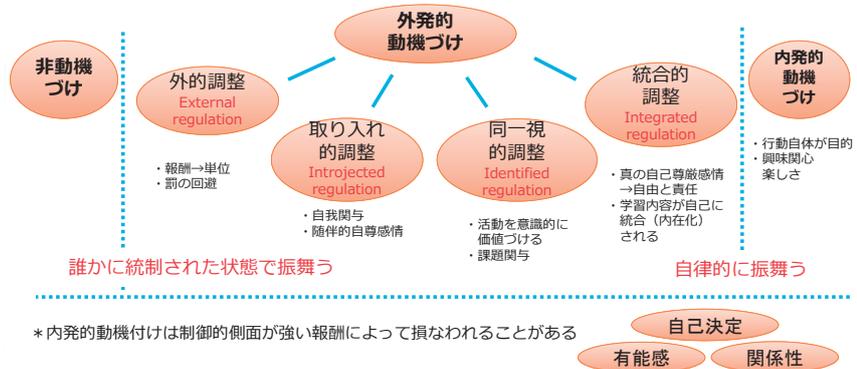
- ① 受容懸念
「グループの一員として認めてもらえるだろうか？」
- ② データの流動的表出懸念
「どこまで自分のことを言えるのだろうか？」
- ③ 目標形成懸念
「みんなどこまでやってくれるのだろうか？」
- ④ 社会的統制懸念
「どこまで自分に影響が及ぶのだろうか？」

小集団における変化：Lewinの解凍・変化・再冷凍モデル



Deci & Ryanの自己決定理論

学校での学習活動においては、学習者の興味の対象とはならないことがらも、その社会的重要性から学習の対象となる（例：分数、憲法、識字、等・・・）。こうした場合、外発的動機づけが問題となるが、外発的動機づけは内発的動機づけの対立概念ではなく、むしろ後者と隣接して、一続きの連続体をなす。



人間を観察するうえで、あらかじめ考察しておいたほうがよいこと：
参加者のモチベーションについて
(ニチシ&ライアンの自己決定理論)

自己防衛を高める/低める6つの態度: J.Gibb

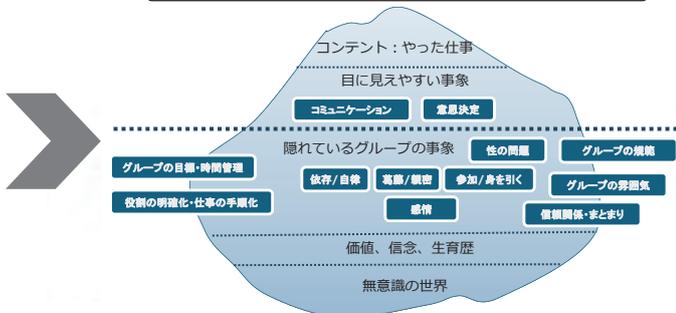
自己防衛を高める（変化を阻害する）態度・風土 ① 評価する態度 ② 統制的態度 ③ 戦略的態度 ④ 参加者に無関心な態度 ⑤ 優越的態度 ⑥ 独自の・教条主義的態度	自己防衛を低める（変化を促進する）態度・風土 ① 評価を含まない態度 ② 共通課題を共有する態度 ③ 裏表のない態度 ④ 共感的態度 ⑤ フラットな態度 ⑥ 常に開かれた態度
--	---

解凍(アイスブレイク)を進める際のノウハウ

小集団のなかで起きていること: コンテントとプロセスに分けて見ると

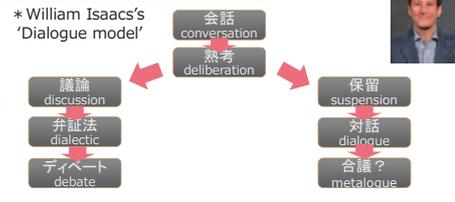
小集団のなかで起きていること: 「対話」の視点から見ると

・ コンテント: 外から見える行動、成果
 ・ プロセス: 個人/グループ内で起こっている気持ちや考えの変化



SCHIEIN・REDDY・津村の氷山モデルをもとに作成

「対話」とは何か



このような「対話」が成立したときに、参加者はそれまで自分がとらわれていた価値観に疑問符をつけ、より高い視野に立った価値観を獲得し、他者と共有する基盤を見出すことで、より成長した自己を見出す。

対話の意義 {
 ・ コンテンツの産出
 ・ 個人の成長
 ・ つながりの深化

Carl Rogers: PCAから教育の実践の場へ

- 従来の教育を支える学習観
- ① 生徒が自分の学習を遂行していくかどうか信用できない。
 - ② 教育は評価されることであり、評価されることが教育である。
 - ③ 教師が提示した問題は学習されるべきものである。
 - ④ 真理はすでにわかっている。
 - ⑤ 学習とは、既存の事実や方法を積み重ねることである。
 - ⑥ 将来性は受動的な学習から生まれる。(熊代一紀「国語科教育におけるPCA」1999年)

- PCA(=Person Centered Approach)による学習観
- ① 人は自分を取り巻く世界の中心にいるから、人に教えることはできない。人は経験に対して心を開いたときに学習する。
 - ② 人は変化の過程を自分の中に統合していく。
 - ③ 人は学習の過程を学習する。(熊代一紀、1999)

- これを促進 (facilitate) する教師の態度
- ① 共感的理解: 生徒の内側 (感情や価値観) からその行動を理解する
 - ② 受容と尊重: 生徒の感情や意見を、意義ある学習につながるものとして無条件に受容する
 - ③ 自己一致: 教師が生徒との関係において純粋であること (自分の経験、感情に気づき、受容している状態)

(教師と生徒、生徒同士が学びあう場) 学びの共同体が形成される

あらかじめ考察しておいたほうがよいこと: 参加者の主体性について (ロジャーズの個人中心型アプローチ)

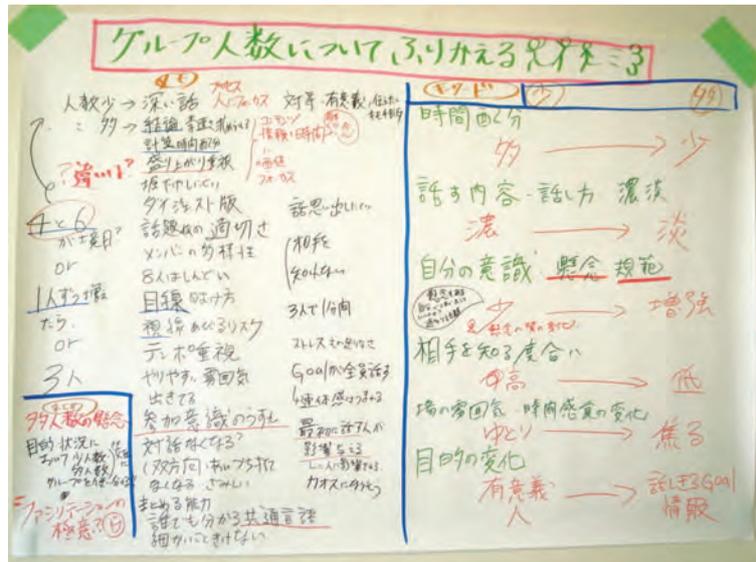
3.ワークショップでの成果物(「ふりかえり」を形に残す方法)

*ファシリテーション Labo.より



【グループワークを振り返る】
 体験したグループワークを振り返る方法の1つです。
 横軸は時間軸で、左がワーク開始時、右が終了時です。
 付箋紙は、黄色が「観察者からのコメント」、ピンク色が「参加者からのコメント」です。
 上半分がコンテンツに関すること、下半分がプロセスに関することまでとめています。

【ファシリテーション・グラフィック】
 みんなで振り返る際、出た意見をファシリテータが壁に貼った模造紙に書いていく方法です。



【「学びの木」にまとめる】
 研修会のまとめとして、その日学んだことを付箋に書き出し、それを模造紙に描いた「木」に貼っていく方法です。プログラムごとに枝分かれしており、該当する場所に付箋を貼り出します。
 付箋の色は、ピンクが「今日1番の学び」、緑が「それ以外の学び」です。

平成 25 年度 F 工房活動報告書

平成 26 年 3 月 31 日発行

発行・編集 京都産業大学キャリア教育研究開発センターF 工房
〒603-8555 京都市北区上賀茂本山
TEL : 075-705-1963 FAX : 075-705-1976
E-mail : ksu-f-acilitator@star.kyoto-su.ac.jp



京都産業大学
キャリア教育研究開発センター F工房