

平成20年度文部科学省採択 「新たな社会的ニーズに対応した学生支援プログラム」

京産大発ファシリテータマインドの風

～ファシリテーションの定着による学生支援改革～

平成23年度

最終報告書

ご 挨 拶

文部科学省の『平成20年度新たな社会的ニーズに対応した学生支援プログラム』（学生支援GP）に採択され取り組んでまいりました「京産大発ファシリテータマインドの風～ファシリテーションの定着による学生支援改革～」が、4年間の補助事業採択期間を終え、ひとつの区切りを迎えることになりました。本学ではこの取り組みを引き続き進めてまいりの方針ではございますが、節目といたしましてこの報告書をまとめ、あわせてこの間、私たちの取り組みに対して様々な形でご協力いただきました関係各位に、厚く御礼申し上げたいと思います。

この事業の出発点は、「キャリア・Re-デザインI」という授業でした。大学への進学率が50%を超える、いわゆるユニバーサル化時代のなかで、本学でも低意欲・低単位の学生といかに向き合うかが課題となってきました。一昔前であれば、「やる気のない学生は大学に来なくて結構」という風潮もあったわけですが、本学では、事業統括者である鬼塚先生を中心に、そのような学生を支援する科目として、2005年に「キャリア・Re-デザインI」が作られたのです。

この科目ができた頃、私は文化学部のカリキュラム委員長という立場にあり、毎学期、学生の履修相談・履修指導にあたっていました。学生が抱えている問題は様々で、勉強の仕方については、私も教員として色々な助言をしましたが、学生の内面の問題や生活習慣といった問題についてはなかなか対処が難しく、学生相談室に行くことやこの科目を受講することをすすめるという形で、専門部署へ「つなぐ」助言をしていました。実は当初、この科目で行われている内容があまりわかっていなかったのですが、その後いくつかの機会を通して、社会人インタビューやファシリテーション・振り返りなどにより、学生に「気づき」をもたらし、モチベーションの向上につながっていることがわかってきました。

私が本格的にこの活動に関わるようになったのは、2008年10月にキャリア教育研究開発センター長を拝命してからになります。ちょうどこの頃、学生支援GPに採択され、翌2009年4月に、ファシリテーションを広める事業推進の場として、F工房が作られました。F工房という拠点ができただけで、ファシリテーションの普及という点で、非常に大きかったと思います。ファシリテーションの手法は、キャリア形成支援教育科目・学部専門教育のゼミ、新入生オリエンテーション、寮の班長研修、高大連携授業、このほ科学外機関との協働企画などで用いられました。また、ファシリテーションの研究会や研修会、報告会などもしばしば行われ、それらを通して、また授業での実践を通して、ファシリテータマインドを身に付けた教員・職員・学生が育成され、彼らがさらに新しい風を吹かせていきました。

ファシリテーションが万能かということについては議論のあるところですが、学生参加型の授業が重要視されてきている昨今の状況においては、これが有効な手法のひとつであろうと私は考えますし、少なくとも学生あるいは人と向き合ううえで、特に生産的な議論をしていく時などは、ファシリテータマインドは重要であると思います。私自身も、ここに蓄積されているノウハウなどをもっと積極的に使っていきたいと思っています。

ファシリテーション及びそのマインドがさらに広がることを期待し、また引き続き関係各位のご協力をお願いし、ご挨拶といたします。

キャリア教育研究開発センター長 若松 正志

巻 頭 言

F 工房が開設され、早くも3年が経とうとしている。平成20年度文部科学省「新たな社会的ニーズに対応した学生支援プログラム（学生支援GP）」の採択事業として出発したのが3年半前、その後、半年間の準備期間を経て、平成21年4月3日、1号館1階ににぎにぎしく開設されたことが、つい昨日のことのようには鮮やかに記憶に甦る。

F 工房開設のねらいは、ファシリテーションの普及を通じて、低単位・低意欲の学生層における個の活性化と自律を促すためのプログラムを提供する場を創出するところにあった。こうしたねらいは果たして達成されたのか、もたらした成果は何か、また課題は何なのか、達成されなかったことは何か、3年間の事業展開を振り返りつつ、こうした問いに答えるのがこの小冊子の趣旨である。

開設して1年後に出された平成21年度報告書の緒言には、「ファシリテーションが決して資格や特殊技能などではなく、ある種のノウハウと経験に裏打ちされた、協働のプロセスを支援していこうとするマインドのようなもの、と感じ始めている」とある。ここでは、ファシリテーションの技法的側面よりもむしろマインド、つまり支援的態度の重要性が強調されていた。

その1年後、平成22年度報告書には、学生たちと大人たちとの協働が創造的な環境を持ち得たとき、学生たちはめざましい変化や成長を示すことが語られている。技法のある程度の習熟を前提としつつ場とプロセスをどうデザインするか、これがファシリテーションのキモであるという共通認識が広がっていることが伺える。

そして3年目。新たな動きとしては、1) キャリア形成支援教育科目におけるファシリテータの定着が進み、学生・職員・教員・学外関係者の協働の場が飛躍的に拡大したこと、2) プログラム提供者を側面支援するパターンが定着しつつあること、3) 内部・外部評価委員会の開催、ファシリテータマインド認知度調査・学生ファシリテータ追跡ヒアリング調査の実施など、評価活動に積極的に取り組んだこと、4) 研究・研修会においてラボラトリー方式体験学習の知見を蓄積できたこと、の4点があげられる。そしてこのような動きのそこかしこで、大学におけるファシリテーションの意味は、「当事者間の対話の深化を支援する」というところに落ち着くのではないか、という風なことを私たちは感じ始めている。ここでの「対話」は、単なる「会話」ではなく、「その場の当事者たちが、その場で最も肝心な話を展開する」の意なのだがここに至ってはじめて、私たちはマインドと技法と目標とが過不足なく融けあったミッションを獲得しつつあるといえるのかもしれない。

現時点での、このつつましい成果に至るまでに、私たちは学内・学外の数多くの方々から援助・助言・提言・叱責・励ましをいただきました。この場を借りて、またF 工房のスタッフを代表して、お礼を申し上げます。また来年度以降のF 工房の存続を決定した大学当局に感謝申し上げます。存続の決定は、私たちの事業に対する評価のあらわれであるとともに、より一層の成果を求められていることを意味しています。そうした期待を裏切ることのないよう、来年度以降も「ファシリテーションの普及」に向けて精進してまいります。

C O N T E N T S

第1部 平成23年度活動報告

1. 年間活動実績概要（月別）	3
2. 事業報告	5
1) F工房主催事業	5
2) 学内他部門との協力事業	22
3) 授業の支援	29
4) 課外活動の支援	40
5) 学生活動の支援	41
6) 京都産業大学附属高等学校との連携	45
7) 地域連携	48
8) 研究会等への参加	49
9) 人材育成	52
10) その他	53
3. 小括	54

第2部 3年間をふりかえって

1. 活動の要約	57
2. 内部評価	61
1) 内部評価委員による事業評価 ～職員編～	61
2) 内部評価委員による事業評価 ～教員編～	64
3. 外部評価	66
1) F工房事業 第1回外部評価委員会まとめ	66
2) F工房事業 第2回外部評価委員会まとめ	73
3) 外部評価委員による事業評価	82
4. 平成23年度 ファシリテータマインド認知度調査	84
5. 平成23年度 学生ファシリテータ追跡ヒアリング調査	90
6. F工房スタッフによる自己評価	93
7. キャリア教育研究開発センターの振り返り	97
8. GPプログラム終了後の方向	99
巻末資料	101

第 1 部 平成 23 年度活動報告

1. 年間活動実績概要（月別）

4 月

〔学内他部門との協力〕

5 日（月） 文化学部スターティング・セミナー 2011

〔授業の支援〕

7 日（木）、11 日（月）、12 日（火）、14 日（木）、18 日（月）、
19 日（火）、25 日（月）、26 日（火）

自己発見と大学生活

7 日（木） イタリア語エキスパートⅠ

8 日（金） 法学部 2 年次プレップセミナー（岩本）

12 日（火） 大学生活と進路選択

15 日（金） 法学部演習（久保）

20 日（水）、27 日（水） キャリア・Re- デザインⅠ

〔人材育成〕

19 日（火） キャリア・Re- デザインⅠ／職員ファシリテータ研修

5 月

〔授業の支援〕

2 日（月）、9 日（月）、10 日（火）、16 日（月）、17 日（火）、
19 日（木）、23 日（月）、24 日（火）、26 日（木）、30 日（月）、
31 日（火） 自己発見と大学生活

7 日（土）、14 日（土）、21 日（土） フィールド・リサーチ

7 日（土）、8 日（日）、25 日（水） キャリア・Re- デザインⅠ

6 月

〔学内他部門との協力〕

1 日（水） 第 2 回新任教員研修会

10 日（金） 東日本大震災ボランティア活動報告会

〔授業の支援〕

2 日（木）、6 日（月）、7 日（火）、9 日（木）、13 日（月）、
14 日（火）、16 日（木）、20 日（月）、21 日（火）、23 日（木）、
27 日（月）、28 日（火）、30 日（木） 自己発見と大学生活

8 日（水）、22 日（水） キャリア・Re- デザインⅠ

9 日（木） 大学生活と進路選択

7 月

〔主催事業〕

4 日（月） 体験！ワールドカフェ

〔学内他部門との協力〕

4 日（月） 高大接続授業（文化学部・外国語学部）

〔授業の支援〕

4 日（月）、5 日（火）、7 日（木）、11 日（月）、12 日（火）、
14 日（木）、18 日（月）、19 日（火）、21 日（木）、22 日（金）

自己発見と大学生活

10 日（日） 自己発見と大学生活 成果発表会（京都産業
大学 DAY）

8 月

〔学生活動の支援〕

8 日（月）、9 日（火） 「教育ファシリテーター講座（理論編）」
を学ファシと共有する会

〔その他〕

2 日（火） 第 1 回外部評価委員会

9 月

〔主催事業〕

7 日（水） -8 日（木） ファシリテーション研修会

28 日（水） ファシリテーション研究会、第 12 回ファシリ
テータ研修会

〔学内他部門との協力〕

12 日（月） 夏休み体験ボランティア 2011（事前オリエン
テーション）

16 日（金） 夏休み体験ボランティア 2011（ワークショッ
プ）

10 月

〔授業の支援〕

7 日（金） アメリカ文化演習Ⅰ

13 日（木） マネジメント特講（キャリア開発 B）

26 日（水） キャリア・Re- デザインⅠ

〔学生活動の支援〕

12 日（水）、14 日（金）、19 日（水）、21 日（金）、28 日（金）
学ファシの集い

11 月

〔学内他部門との協力〕

15 日（火）、28 日（月） 学生 FD スタッフ「燦」ファシリテータ研修

〔授業の支援〕

9 日（水）、26 日（土） -27 日（日）、30 日（水） キャリア・
Re- デザインⅠ

〔課外活動の支援〕

15 日（火） アメリカンフットボール部ミーティング

〔学生活動の支援〕

2 日（水）、11 日（金）、16 日（水）、18 日（金）、25 日（金）
学ファシの集い

〔地域連携〕

19 日（土） 京都文化芸術都市創生計画改定に関するワー
クショップ「れつつ とーく あばうと きょう
と あーと。」

3 月

〔他部門との協力〕

2 日（金） 第 3 回 SD 勉強会

12 月

〔学内他部門との協力〕

9 日（金） 京産共創プロジェクト

〔授業の支援〕

7 日（水）、14 日（水） キャリア・Re- デザイン I

〔課外活動の支援〕

20 日（火） アメリカンフットボール部ミーティング

平成 24 年 1 月

〔学内他部門との協力〕

16 日（月） 高大接続授業（文化学部・外国語学部）

〔附属高校との連携〕

27 日（金） 「キャリアデザイン」プレゼンテーション大会
審査

30 日（月） グループワーク「コンビニから見える世界」

〔課外活動の支援〕

19 日（木） アメリカンフットボール部ミーティング

〔学生活動の支援〕

11 日（水）、13 日（金）、18 日（水） 学ファシの集い

2 月

〔主催事業〕

4 日（土） 学生支援 GP 最終報告会「京産大発 ファシ
リテータマインドの風」

29 日（水） ファシリテーション研究会、第 13 回ファシリ
テータ研修会

〔学内他部門との協力〕

15 日（水） 教育寮班長合同研修

〔課外活動の支援〕

8 日（水）、10 日（金） アメリカンフットボール部ミーティ
ング

〔附属高校との連携〕

6 日（月）、13 日（月）、20 日（月） グループワーク「コン
ビニから見える世界」

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 12 回ファシリテータ研修会

□ 概 要

[テーマ] ○ファシリテーション研究会「初年次教育とファシリテーション～『自己発見と大学生活』の現場から～」

○ファシリテータ研修会「ファシリテーションの第一歩は観察から～初対面でのチームビルディング～」

[趣 旨] ○ファシリテーション研究会では、本学の初年次教育かつキャリア教育の根幹的取組みとして位置づけられている「自己発見と大学生活」に焦点をあて、主担当教員が授業の概要を提示した後、担当教員、学生ファシリテータによるパネルディスカッションを開催することで、同科目における学生ファシリテータの成果と課題を浮き彫りにする。またパネルディスカッション終了後、「初年次教育」と「ファシリテーション」をキーワードに、二人のコメンテーターからのコメントをふまえつつ意見交換の場を創出する。

○ファシリテータ研修会は、ファシリテーションの最も基本的なスキルのひとつ、人間関係のプロセスをどう観察するか、に焦点をあてた。グループワークを実践する者と観察する者の 2 グループに分かれたうえでグループワークを行い、両者合同で振り返りを行うことで質の高い振り返りの実践をめざした。

[日 時] 9 月 28 日 (水) 10:00 ～ 12:15 (研究会)、13:15 ～ 16:30 (研修会)

[場 所] 5 号館 2 階ミーティングルーム

[対 象] 学生、教職員、学外関係者

□ 内 容

[事前準備] ○ファシリテーション研究会・ファシリテータ研修会のいずれも 7 月 26 日の F 工房戦略ミーティングで大筋を決め、企画書に落とし込み、9 月 20 日から POST で広報を行った。

○ファシリテーション研究会は三部構成とし、第 I 部は主担当教員による科目概要の説明、第 II 部は担当教員 3 名、学生ファシリテータ 2 名、F 工房コーディネータ 1 名によるパネルディスカッション、第 III 部はキャリア科目を担当する教員 2 名による、初年次教育プログラムにおけるファシリテーションの役割について、パネリストやフロアも交えて意見交換することとした。

○ファシリテータ研修会については、参加者を「議論チーム」と「観察チーム」にわけ、後者が前者を観察し、記録を取り、議論終了後にフィードバックする、とした。議論チームのテーマについては、事前にブレインストーミングを行って FD 領域を中心に 3 つ程度に絞り込むこととした。

[当日の流れ・プログラム]

○プログラム

午前：ファシリテーション研究会

① 「自己発見と大学生活」概要説明

② パネル・ディスカッション「ファシリテーションをみつめる《教員の目、学生の目》」

③ 初年次教育プログラムとファシリテーション

午後：ファシリテータ研修会

「ファシリテーションの第一歩は観察から～初対面でのチームビルディング～」

「観察」をテーマにラボラトリー方式体験学習のワークショップが実施された。初対面でのアイスブレイクのシーンをいかに観察し記録するかについてのアクティビティを行い、観察者と被観察者が合同でアイスブレイクのプロセスを再構成したうえで、観察するうえでの評価基準や留意点について意見交換を行った。

〔事後フォロー〕

・キャンパス・フラッシュで報告した。

□ 結 果

〔参画者〕 ○ファシリテーション研究会 31名
○第12回ファシリテータ研修会 38名

〔成果・課題〕

○ファシリテーション研究会

- ・「自己発見と大学生活」において、学生ファシリテータの参画がどのような効果をもたらしたのか議論した結果、受講生が人間関係づくりと学習に安心して専念できる環境づくりに貢献したことが明らかになった。
- ・課題として、教員・ファシリテータ間の事前・事後の情報共有が不足していたことが指摘された。
- ・③の評価のセッションにおいて、キャリア教育は支援を手厚くすればするほど学生の主体性を弱める可能性を合わせもっている。キャリア教育のもつこうした逆進性を、ファシリテータが「見守る」スタンスを貫くことで和らげることができるのではないか、という重要な指摘があった。
- ・別のコメンテータから、初年次教育では大学での勉学入門的プログラムが一般的であるが、当科目のようなキャリア形成支援的プログラムが優先されるべきである、という重要な指摘があった。

○ファシリテータ研修会

- ・観察の基準として、「時間の結果」「発言内容」「発言によって引き起こされた流れの変化」の3つがあげられた。
- ・それぞれのグループワークの到達目標を設定していなかったため、参加者が議論の意義を感じにくかった。
- ・ラボラトリー方式体験学習と銘打った初めてのプログラムだった。参加者の満足度は高かったものの、グループワークの到達目標の設定が十分でないなど、プログラムデザインに詰めの甘さが見られた。今後の課題としたい。

○運営面での課題

- ・7月に大筋は決定されていたにもかかわらず、広報が大幅に遅れた。

■ ファシリテーション研究会 (秋学期) ・第 13 回ファシリテータ研修会

□ 概 要

[趣 旨] ○ファシリテーション研究会は「ラボラトリー方式体験学習と大学教育」と題し、南山大学 人間関係研究センター長 津村俊充教授をお迎えして、ラボラトリー方式体験学習の歴史、大学での普及、課題について学習する。

○ファシリテータ研修会では、午前中の研究会での学びをふまえ、「日々体験していることを再考してみよう」というテーマでラボラトリー方式体験学習を実践する。

[日 時] 2 月 29 日 (水) 10:00 ～ 12:15 (研究会)、13:15 ～ 16:30 (研修会)

[場 所] 12201 講義室

[対 象] 学生、教職員、学外関係者

□ 内 容

[事前準備] 2 月 15 日 (水) に中西・鬼塚が南山大学人間関係研究センターを訪問し、津村教授とファシリテーション研究会について打ち合わせを行った。その結果、振り返りのプロセスはラボラトリー方式体験学習の生命線であり、これをふまえつつ午後の研修会をデザインすることが重要であることが理解できた。

[当日の流れ・プログラム]

○ファシリテーション研究会

津村俊充教授の講演とその後の自由討論

○ファシリテータ研修会

①アイスブレイク：「わたしが『振り返り』をするのはこんなシチュエーション！」

②オリエンテーション：趣旨説明、話題提供者募集、グループ分け

③グループワーク：「日々体験していることを再考してみよう」

テーマを 5 つに絞り込んだ後、5 つのグループに分かれ、グループワークを実施。

④グループ発表：改善プログラムの共有

⑤振り返り：個人振り返りシート記入、グループ内での共有、全体での意見交換。

□ 結 果

[参画者] ○ファシリテーション研究会 31 名

○ファシリテータ研修会 22 名 (津村教授も一参加者として参加)

[成果・課題]

○ファシリテーション研究会の成果

・ ラボラトリー方式体験学習とは「特別に設計された人と人が関わる場において、“今ここ”での参加者の体験を素材(データ)として、人間や人間関係を参加者とファシリテータとが共に学ぶ(探究する)方法」(津村、2007)であることが理解された。

・ ラボラトリー方式体験学習の場においては、教員は教える人ではなく、場づくりする人、共に学ぶ人となる。共に学ぶというスタンスを保ちながら場づくりをすることがファ

シリテータの役割となる。

- ・グループ参加者が体験した行動には、可視化・言語化されやすいコンテンツに関わる部分と、可視化・言語化されにくい、人間関係に関わるプロセスとの二つの側面がある。これら二つの側面に注目し、真のプロセスを把握するには、グループワーク参加者と観察者が共同で振り返りを行う必要がある。ここに、ラボラトリー方式体験学習の意義があることが理解された。

○ファシリテータ研修会の成果と課題

- ・グループワークの話題を募集した結果、「集団で何かするのはとても苦手な人にとってのグループ活動」「大人と子供の違い」「なぜ『わたし』はファシリテータになっているのか?」「ふりかえりのツールをつくろう!」「見えないものを『みる』とは?」の5つのテーマが選出され、それぞれにグループが形成され、活発な議論が展開された。
- ・ディスカッション終了後、進捗を全体で共有した後、再度グループに分かれ、振り返りを行った。ここであらかじめ作成した個人用振り返りシートを用いたが、上記研究会の成果の部分で触れたような「可視化・言語化されやすいコンテンツ」と「可視化・言語化されにくいプロセス」との違いを盛り込めていなかったため、振り返りの内容がコンテンツに引っ張られ、プロセスを多方面から振り返るという本来のねらいは達成できたとはいえない。

○アンケート調査の結果

- ・研究会での講演に関しては、「とても参考になった」「個人と向き合うとき、グループ学習を促進するとき、グループで研修成果を出すとき、など様々な場づくりを考えるうえで、氷山の考え方、エンカウンターとの比較など、知識としてあるいは心得として持ちながら取り組もうと思えた」などのコメントがあった。「南山大学での取り組みの実例などが聞きたかった」という声もあった。
- ・研修会については、「普段の授業でのプレゼンは発表で終わってしまっている、という見解はまさにそのとおりだと感じた」「グループワーク全体のプロセスをどのようにするか、という点について参加者と共に深く考え、議論することができた」という積極的な評価がある一方、「コンテンツとプロセスを分けて学習するのは難しいのではないか」という指摘もあった。

○プログラム全体の課題

- ・ファシリテータ研修会を企画した際、F工房スタッフにおけるラボラトリー方式体験学習への理解が十分ではなかったため、個人用振り返りシートの内容も含め、プログラムのデザインがラボラトリー方式体験学習の趣旨を十分ふまえたものにはならなかった点が残念である。「コンテンツとプロセスを分けて学習するのは難しいのではないか」というアンケートのコメントは、そのまま私たちの課題でもある。

■ ファシリテーション研修合宿

□ 概 要

- [趣 旨] 合宿という非日常の中で、ファシリテーションに関する知識と経験を共有し、ファシリテータマインドを養う。
- [日 時] 9月7日（水）11：00～9月8日（木）12：00
- [場 所] 京都産業大学 松の浦セミナーハウス（滋賀県大津市）
- [対 象] 学内学生・教職員

□ 内 容

[事前準備] 合宿実行委員会を立ち上げ、F 工房スタッフと F 工房に係わる学生ファシリテータ有志が委員となった。7/26（火）、8/3（水）に実行委員会を開催し、合宿の目的とプログラムの構成、各プログラムの概要とその担当者（ワーキングチーム）を決定した。

以降は、ワーキングチームごとで集い、各プログラムのデザインを行った。

[当日の流れ・プログラム]

◎研修1「アイスブレイク」

60分間で以下の2つのワークを実施した。

- * 「フリップ自己紹介」：A4 白紙にお題に対する答えを記入し、それを全体の前で発表し自己紹介をするワーク
- * 「探偵ゲーム」：全員で円形になり、探偵とリーダーを一人ずつ決める。リーダーは身体を使った動作をし、他のメンバーはそれを真似る。探偵は円の中心に立ちメンバーの動作の様子を見ながら、誰がリーダーかを当てるワーク。

◎研修2「ツール de ファシリテーション」

1セッション 25分のワークを4回実施。各セッションで与えられる条件（付箋紙、模造紙、ペンを使用しての議論／ファシリテータの進行による議論／ホワイトボードを使用しての議論／ツールは何も使用せず議論）に従って、出されるテーマについてディスカッションを行う。4回のセッションを体験した後はふりかえりを行い、どのような話し合いにどのようなツールが適しているのかを各参加者の体験からあぶり出すワークショップ。

◎交流プログラム「カード de ダイアログ」

あらかじめ決められた4つのテーマ（ネット社会／人間関係／趣味／固定観念）の中から参加者がテーマを1つ選び、集まった人たちでグループを編成する。そして、そのグループ内で（議論でもなく、会話でもない）「対話」をじっくりと体験しながら交流を深めるプログラム。合宿の夜の時間にリラックスした雰囲気の中で実施された。

◎研修3「五感 de ファシリテーション」

合宿所近くの琵琶湖岸に出て、以下の3つのワークを実施。

- * マルチレース！（4人のチームを4チーム編成）

1. 「4人5脚」

4人5脚で砂浜を疾走しながら、設置された通過ポイントをクリアするゲーム

2. 「目隠しリレー」

走者が目隠しをし、4人でリレーをしてチームごとで勝敗を競うゲーム

＊アート写真館

マルチレースをした4人で琵琶湖岸を歩きながら記念撮影をし、チーム内でベスト3枚を選ぶ。その後、合宿所に戻ってから最優秀作品を選ぶワーク

＊大宝探し！

個人で、砂浜に埋められた宝のカプセルを見つけるゲーム。

[事後フォロー]

10/5（水）に合宿実行委員でふりかえりを実施。当時の写真を見ながら、プログラム全体の成果と課題を言語化しながら共有。特に、研修2「ツール de ファシリテーション」は時間をじっくりかけてふりかえった。

□ 結 果

[参画者] 22名（学生13名、職員2名、学外関係者1名、F工房スタッフ6名）

[フィードバック]

参加者アンケートによると、全体を通しての満足度は高く、プログラムの内容も全体としてバランスがとれていたことが示された。特に研修2の「ツール de ファシリテーション」に対する評価の高さが目立ち、作り込まれた質の高いワークであることが指摘された。

[成果・課題]

合宿という非日常の時空間の中で、ファシリテーションをキーワードとした研修と交流プログラムを通して、参加者どうしの交流とファシリテータマインドの普及に寄与できた。とりわけ、研修2の「ツール de ファシリテーション」は、代表的なファシリテーションツールを特別にデザインした場で体験し、ふりかえりの場でその使い方を探求する形で行った。これは「ラボラトリー方式の体験学習」を応用したワークであるとも言えそうで、今後さらなる改良と作り込みをすることで、一つの完成したワークになる可能性がみえた。同時に、このようなワークは、合宿でじっくりと時間をかけて取り組むことで、その良さが発揮されることが確認された。

課題として、合宿全体のテーマが曖昧で、プログラムの流れに一貫性を感じ取りにくかったこと、参加者は普段からF工房とかかわりのあるメンバーがほとんどであり、「これからF工房にかかわりたい人」に対してしっかりと広報できていなかったことが、合宿ふりかえりの場で指摘された。

今後は、実行委員会制度やワーキングチームでのプログラム策定方法について検討すると同時に、今までF工房とかかわりがなかった人たちに向けたプログラムを用意し、広報をしっかり行うことが求められる。

■ ワークショップ「体験!ワールドカフェ」

□ 概 要

[日時] 7月4日(月) 16:45～18:15

[場所] 12401 教室

[対象] ワールドカフェ方式のセッションを実施希望、または興味のある人

[目的] 自由な雰囲気での意見交換の場である「ワールドカフェ」を体験し、運営方法を身につける。

□ 内 容

[事前準備] 本事業は、O/OCF-PBL 受講生のグループからのリクエストによる開催である。まずグループメンバーにヒアリングを実施し、目的や効果を共有した。中でも、テーマ(話題)に関しては学生から希望があったためプログラムに反映した。当日の進行はF工房が担当し、メンバーは参加者に徹するという運営となった。

[当日の流れ・プログラム]

教室内に4つのテーブル(カフェ)を設け、「学生生活をいきいきと過ごすとは?」をテーマに、20分間のセッションを4回実施した。それぞれのテーブルには模造紙とカラーマーカーを配備し、メンバーが思い思いにコメント(何でも可)を記入していった。最後のセッションで、はじめにいたテーブルに戻り、そこで展開された対話を再共有して発表した。その後、ワールドカフェという手法に関する感想や疑問点などについて、討論する時間を設けた。

[事後フォロー]

全体のふりかえりとともに、O/OCF-PBL 受講生グループより、その後のグループ運営での活用について再度ヒアリング。フィールドワーク先で、実際に自分たちで運営したとの報告を受けた。

□ 結 果

[参画者] 18名(学生16名、F工房スタッフ2名)

[フィードバック]

ワールドカフェ自体未経験という学生が多数を占めたため、「方法が理解できてよかった」というコメントが目立った。今後自分たちで運営するときのために、ホスト役に関するテクニカルな部分への要望が多かった。また、POST(学内電子掲示板)を見て参加した学生より、「イベントそのものはおもしろいのだから、もっと宣伝に力を入れた方がよい」との意見があった。

[成果・課題]

学生の具体的なニーズがあり、明確な形で応えることができた。このような形での事業実施はひとつの理想形であるが、まだ実施事例は少ない。潜在的なニーズは他にも存在すると思われる、それらの拾い出しが必要である。

オープン形式としたため、O/OCF-PBL 受講生以外にも学生の参加があったが、従前の関係性にかかわらず活発な対話が生まれていた。「動き」があることでコミュニケーションが活発になるというワールドカフェの特徴を参加者一同実感できた。

■ 平成23年度学生支援GP

「京産大発ファシリテータマインドの風～ファシリテーションの定着による学生支援改革～」 最終報告会報告

日 時： 平成24年2月4日（土）13：30～16：30

場 所： 12号館3階12303教室

参加者数： 63名（内訳 学外38名 学内教職員25名）

内 容：

- <第1部> 事業報告「F工房3年間のあゆみ」
報告者：鬼塚 哲郎（F工房事業総括／文化学部教授）
- <第2部> ファシリテータによるトークセッション
「キャンパスに実りをもたらすファシリテーション」
耳野 健二（教育支援研究開発センター 副センター長／法学部教授）
中西 佳世子（文化学部准教授）
北川 将己（むすびわざ館開設準備事務室）
椿 俊紀（教学センター）
片岡 信二（経営学部4年次）
筈場 正起（外国語学部3年次）
- <第3部> クロストーク&フォーラム「FD・SDとファシリテーション」
ゲスト：田中 岳 氏（九州大学 教育改革企画支援室 准教授）
進行役：鬼塚 哲郎

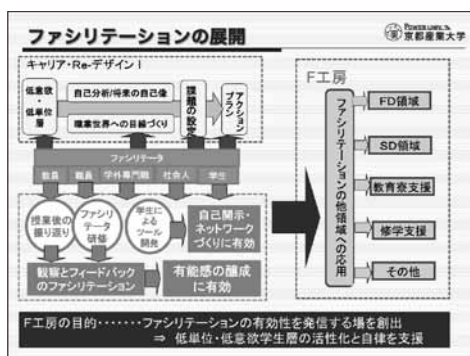
<第1部>事業報告F工房3年間のあゆみ



1



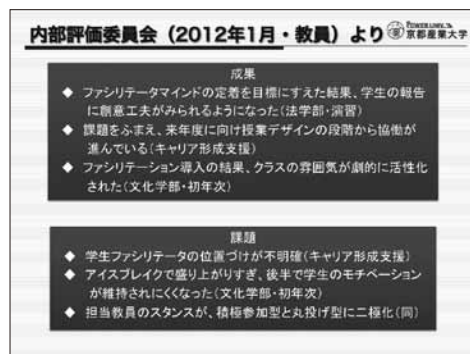
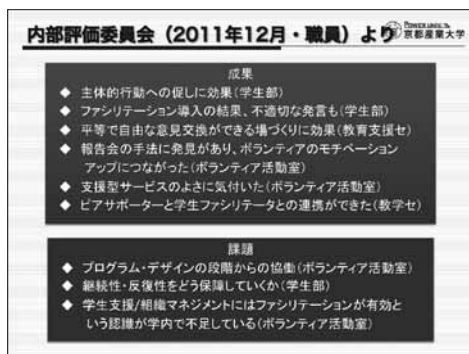
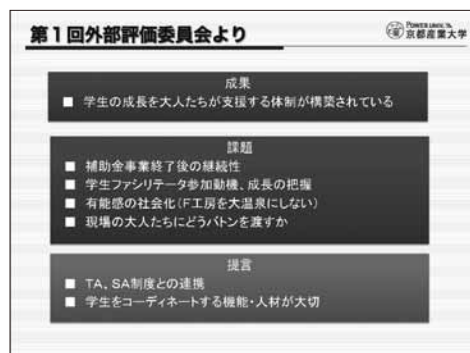
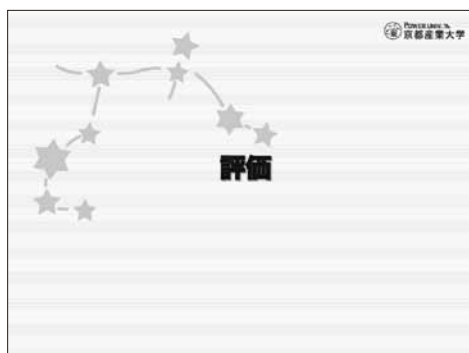
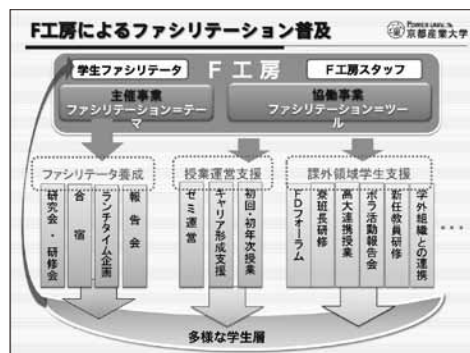
2



3



4



＜第2部＞ファシリテータによるトークセッション

「キャンパスに実りをもたらすファシリテーション」

(逐語録を再編集し、それぞれの発言の骨子を圧縮してまとめたもの。文責は鬼塚)

—— 棚原、北村、中西勝登場 ——

棚原：8年前に、鬼塚先生と2人でファシリテーションということにピンと気づいて、それからアンテナを立てて、そして補助事業として一生懸命申請書を書いてもらって、一生懸命ネーミングを考えて、そしてやっとヒアリングの審査を通過し、合格通知を手にし、いろんなことを苦労してやったと思ったら人事異動によって、オープンを見ることもなく、育児放棄をしている、そういう現状ですが。プロフェッショナルなF工房のコーディネータのお二人、ファシリテーションとは？

北村：はい、交通整理のお巡りさんです。その心は、いろんな車があって、うまく流せるようにするんですけども、車を運転するのは皆さん自身ですよということです。

中西（勝）：グループワーク2.0。その心は、ファシリテーションには、コンテンツに介入せず、プロセス、ネットワークを支援するスキルの総称という定義があるんですけども、皆さんが一番なじみがある言葉はグループワークかなと。2.0と付けたのは、グループワークの進化形みたいな感じですね。

—— 耳野登場 ——

棚原：ありがとうございます。ここで関わっていた先生に登場いただきましょう。じゃあ耳野先生、自己紹介を簡単にお願いします。

耳野：耳野と申します。それと同時に、教育支援研究開発センターという組織の副センター長というのをやっております。F工房さんにはいろいろとセンターのお仕事でお世話になっておまして、その関係で、今日、ここへ出させていただいています。よろしくお願いします。

棚原：教育支援研究開発センターの取り組みのFDってというのは、よく授業改善とかそういうことも言われますけれども、大学全学的な、大学の教育力を高める。そういう目的で取り組んでおられると思います。その中でのファシリテーションの導入、率直な感想を、去年

の授業を通して、どんなお気づきがあったか教えてください。

耳野：総じて申し上げますと、非常に意義があったと私は感じています。教育支援研究開発センターのほうで、学生FDスタッフという組織がございます。学生さんたちが自ら企画をして運営をするということで、京産共創プロジェクトというのを、この年末でしたかね、やりました。学長以下たくさんの教職員の方、それから学生さん、100名以上の方がお集まりくださって、グループワークで、これからの京産大をどうするんだということで、かなり率直なお話がありました。それをつくる過程で、学生FDスタッフの皆さんにも、F工房の皆さんからファシリテーションのやり方とかいろいろご伝授いただいた。そのときを通じて、われわれセンターの学生さんたちも、ファシリテーションを身に付けた。それによって、学生FDスタッフの例えばミーティングがすごく盛り上がるようになった。あるいはそういう学生さんがほかの授業で、今度は自らがファシリテータとしての活動ができる。いう形で、間接的に少しずつ点と点が線になって広がる、そういうことが起こっていると思います。

棚原：ありがとうございます。では、同じ教員の立場として、文化学部の中西先生に登場いただきます。

—— 中西佳登場 ——

中西（佳）：中西佳世子と申します。専門は19世紀のアメリカ文学・文化ということで、英語科目を持っておりますが、実は昨年、私はこの大学に就任したばかりで、いきなり「自己発見と大学生活」という授業で、80人のクラスでキャリア教育をやれてことで、自分がファシリテータという認識もなく始めたんですけど、やってるうちに、これはファシリテーションなんだなっていうふうに思っ、非常に有効な方法。特に80人の中でグループワークを

させていって、いろいろ発表させてるっていうのにファシリテーションという手法はとっても有効なんだと、途中から分かってきて、私はもしかしたらファシリテータなのかなと思いはじめたような感じです。

棚原：先生は、そういったキャリアの、そのファシリテータの取り組みというのを、実際ご自身の専門の教育なり、あるいは事業運営なりに、何かつながってると感じておられることはありますか。

中西（佳）：私の中で特に役に立ったのは、アイスブレイクという、楽しい要素をやるっていうことを5分入れるだけで、全然授業が変わってくるんだなということを思いました。それと、個人ワークとグループワークの行き来も、すごく有効だなと思いました。授業の場合は、個人ワークっていうのは、結局、私が一方的に授業をするだとか、あるいは提出物を添削するとか、そういうことにはなりますけども、それとグループでさせることを、どちらもうまく取り入れていくってことです。それと、自己評価させるということです。振り返りっていうのが、「自己発見と大学生活」の中でもものすごく有効だったと思います。授業の最後にシェアリングペーパーっていうのを書かせるんです。それをいくつか選んでみんなの前で発表するんですけど、そこには不満とかも書いてあって、それがみんなの前で発表されると、そういうことを言ってもいいんだという気持ちを持たせることができる。それも含めて、自分のやったことに対しても評価する。振り返りっていうのはとても重要だと思いました。

棚原：ありがとうございます。ここで学生ファシリテータの2名の方に登場いただきます。

—— 釜場、片岡登場 ——

釜場：釜場と言います。よろしくお願いします。

片岡：片岡です。よろしくお願いします。

棚原：ここで、全員にもう一度お題を出そうと思います。学生ファシリテータの参加によって、どういう実りがあったのか、なかったのか。

釜場：はい。僕は異文化交流と学ファシ自身の成長をあげました。学ファシっていう、同じ学生、

同じ立場なんですけど、受ける側じゃなくてファシリテートする側として同じ授業に関わる人がいるっていう経験は、学生は結構、仲のいい友人とか近い属性の人たちと固まるという傾向があるので、こういう変わった人たちとの交流っていうのもいい面があるんじゃないかなと。

学ファシ自身もこれはすごく学びになるんじゃないかなと思ってます。そのプロセスに関わるという体験をすることによって、自分自身を知ったりとか、どういうふうに関わったらいいいんだろうっていうのを、一歩距離を置いて考えるということがあるかなと思います。

片岡：主に「キャリア・Re-デザインⅠ」っていう授業の話なんですけど、受講生っていうのは結構単位目的で、授業にあんまり集中しない人だとかが多くて、グループワークのときにおしゃべりをしてる人が結構多いんです。僕はその人たちに対して、ある程度強制させるというか、もうちょっとやってほしいって働きかけたほうがいいんじゃないかって、打ち合わせの段階で言ったんですけど。でも先生方は「それは必要ないのでは。それも含めて彼らの何かがあらわれているのだから」と言われて、ああ、そうなんだと。すごい勉強になりました。

棚原：はい、ありがとうございます。中西先生、いかがですか。

中西（佳）：高校から入ってきたばかりの学生にとってさほど学年が変わらない京産の学生さんが、もう前に立って堂々とみんなを仕切ったりとか、いろんなことをするのを見て、目が点になってるんですね。もう本当に、こんなふうになりたいとか、なれるんだっていう、非常によいモデルを提供してくれたと思います。じゃあ、ファシリテータとしての役割をちゃんと示せたかと言うと、そこはやっぱりこれからの課題です。

棚原：ありがとうございます。中西さん。

中西（勝）：はい。中西続きですが。私の場合は「つなぎ」。教員・職員、いわゆる大人たちと学生との間に入れるところなんじゃないかと思っ

てます。僕が学生のときもそうでしたし、学生からも話を聞いていると、大人に対する不信感は相当なものです。職員、教員に期待してることってというのは、大学を卒業させてくれたらそれでいいよって、ある程度開き直ってる学生も結構多い。そういう間に入って、いやいや、大人も接してみたら意外といい人いるよ、みたいな、いわばつなぎ役ですね。そういうところが、学生ファシリテータの一番の意味なんじゃないかと。

棚原：ありがとうございます。先ほど話題に出ました、「キャリア・Re-デザインⅠ」には、職員もファシリテータとして参加しております。去年あたりから、人事制度の中の研修の一環として、職員が関われるようになった。この仕組みの変化ってというのは、F工房がもたらした大きな出来事だったなあと思っています。今回は職員の中から2名、「キャリア・Re-デザインⅠ」ファシリテータとして活躍いただいた人に出てきてもらいます。事務職員のお二人には、自己紹介を兼ねて、ファシリテータとして参加したときの気づきを盛り込んでいただき、今のセッションにどのように生かしているか語っていただきます。

—— 椿、北川登場 ——

椿：椿といいます。当時ファシリテータとして参加していたのが、経理部という所属だったので、当時は学生と触れる機会もほとんどなく、そのままファシリテータからは離れてしまって、今の部署に來たので、実感として、ファシリテーションが今の部署で役立ってることってそんなにないのかなと思ってたんですけど、昨晚、いろいろ読み返していたら、例えば対人関係のスキルでありますとか、そういったところで、自分なりに、今の所属で生きているのかなと感じております。

棚原：じゃあ、北川さん。

北川：北川と申します。私が「キャリア・Re-デザインⅠ」に出たのが、つい去年の10月から。私の今の部署が開設準備の事務室なんで、学生と触れ合うことがなくて、その前の部署もそう。最初から学生と触れ合う部署に入っていないので、ファシリテーションが学生に対

してどうかというのはないんですけども。ただ、「キャリア・Re-デザインⅠ」の中でファシリテーションという言葉に出会って、その中で、互いに人を認め合うということがファシリテーションなのかなと感じたのが、まず1点です。SDにもつながってくところなんですけれども、学内で今、職員の勉強会が実はない状況でして、それを、有志が集まって勉強会を立ち上げようかなと動いています。そうなったのも、このファシリテーションに出会ったからかなと思っています。

棚原：では、次の話題にいきます。ファシリテーションの普及ということに、もしかすると追い風となるもの、あるいは逆風となるものというのがどこかに存在しないかというところがあります。ファシリテーションの普及における追い風と逆風ということで話を進めたいと思います。先程の人事制度の改革というのは追い風に当たっているな、というのは思いました。椿さん、先にどうぞ。

椿：職員の観点で言わせていただきますと、今ファシリテーションとか、ファシリテータとかそういう言葉が世間的にも浸透してきて、研修なんかがあったら、課長から「若手にはこれからファシリテーションだ」と言われて、ああ、そうなのかと思いながら行ったりする。快く「行ってきたさい」という雰囲気があるんですね。逆風としては、そういう「行ってきたさい」という、職員の立場でファシリテーションに参加すると、やはり周りが「すごいんでしょう？ ファシリテータなんだから」という目で見られるんですけども。ファシリテータって、権威を持っていたらいけないんですね。でも、例えば授業に参画する中で、職員がファシリテータの肩書きで参加すると、やはり学生はそこに権威を感じるじゃないですか。そういうのが運営上、これからは考えていかなければならないところかなと思う。

棚原：それでは続いて、教職員から……

北川：ファシリテーションをやっているけれど、目に見えて何が変わったかと言われると、なかなか見えにくい。参加した人がファシリテーションってこういう効果があったと、経験し

たり体験したりしないとなかなか分からない。学生さん自身も受講されて成長されたとご自身で感じられたところがあって、そういった人たちが口コミでファシリテーションの授業とか、受講生の中でも先輩に勧められたとか、というような形で受けてくる学生さんもいたので、そういったところで口コミの効果が追い風になるのかなと思います。逆風なんですけども、ファシリテーションを低単位であるとか、低意欲の学生に向かって発信し過ぎなのかなと思っています。切り口が違うだけでもっと自発的に、授業の中では必死にグループワークも取り組みますし、グルーピングも早かったりとかして、いろんな側面があるなと思うので、低意欲とか低単位といった言葉でくくらない方がいいのかなと。

中西（佳）：私の中でファシリテーションっていうことは、学生にアウトプットさせることだと思うんですね。それはすごく効果的だし、いいと思うんですけど、一方でこんなに簡単に表現を与えてしまってもいいのだろうかというところがあるんです。もっとじっくりと考えないといけない。やはりこういうアウトプットを促すことによって、安易に表現を与えてしまうって思うんですね。ですから、効果的だと思う一方で、アウトプットのための時間を取らせてしまう。次回プレゼンテーションと言ったら、適当にインターネットとか持ってきて上手くまとめてすることはできますけど、それで時間を取らせるということも、一方でもっと沈静した深い思考とかの機会を奪う可能性もあるということで、自分の中ではちょっと待ってよと、自分を抑制するものも働くので、そういう意味でアウトプットというのは、私の中での順風と逆風ということですよ。

中西（勝）：そうですね。逆風は、学生と一緒にやってきたということもあるので、ファシリテーションは学生のためのものと思われてきたくらいがあって、大学で3年働かせてもらって一番必要だと思ったのは、対学生じゃなくて対職員、対教員のような感じがして、今日は教職員の方がいらしているので、敢えて大き

な声で言わせていただくのですが、ファシリテーションが一番必要な現場は学生ではなくて、多分僕は教員、職員の方々のような気がします。そうして結果的に、それが学生支援につながっていくんだろうなと思っているので、学生がファシリテータとして成長するというのは勿論大切ですし、重要なことなんですけども、教員・職員の皆さんも私も含めて、ファシリテータとして成長していくことは、結果的に学生にとってプラスになるであろうと感じているところです。

棚原：では、このトークの締め、耳野先生です。お願いします。

耳野：はい。では、最後ということで。私のつたない経験からしても、このファシリテーションというのは大学改革の要の一つになり得ると感じました。そういう意味で、さらに今後F工房さんにはこの事業を推進していただきたいと思うのですが、元々日本語ではなくて、外来語をそのまま使わなければならないところが、少なくとも大学で日本語で教育をしようと言うときには、まだすぐわかない部分がどこにあるのかなと。それがカタカナでないと表現できないという部分がまだ残っているかなという感じです。ですから、私ももう少しこれからはいろいろ勉強させていただいて、少しでもこういうものが広がっていくような土壌ができればと考えている次第です。

棚原：ファシリテータマインドって何だったんだろうと、風って何なんだったんだろうと、私3年間ずっと考えてきたんですけども、こういう風通しの良い場を作るのがそうだったのかなと思います。いろいろ偉い先生方から若手の職員まで、学生さんまで、そしてこうやって学外からも遠くからも訪ねてくださって、いろんな立場の方とこのような関係性を保ちながら進行できたということ、この風通しの良さっていうのを今後も大切に業務に努めたいと思います。

＜第3部＞ クロストーク&フォーラム 「FD・SD とファシリテーション」

(逐語録を再編集し、それぞれの発言の骨子を圧縮してまとめたもの。文責は鬼塚)

ゲスト：田中 岳 氏（九州大学 教育改革企画支援室 准教授）

進行役：鬼塚 哲郎

鬼塚：2部が盛り上がったところで、3部は二人きりになりまして、さあ、どうしたものかと今、頭を抱えているところですが、まずは田中岳先生の自己紹介から。

田中：自己紹介を兼ねてということなんですけれども。九州大学には大学評価情報室があったり、高等教育センターがあったり、FDの実践をしたり、IRしたりする部署があるんですが、要するに中期目標、中期計画であったりとか、全学教育をどうするかだとか、FD・SDどうするんだとか。そういうどここの大学でもぶちあたってなかなか解決しないところを、リトリートというか、癒やしというか、疲れを取って、また、明日への活力というか、そういうような形で九州大学と関わっています。その中で、2009年4月から始めた事業にQ-Linksというものがあります。これは大学間FD・SDを主軸に置いて、大学間連携で人的ネットワークを作っていくというようなことで、国立大学向けの競争的資金というのを獲得して、2009年の4月から5年間をかけて九州・沖縄地域でFD・SD人的ネットワークをつくり、推進していく。九州・沖縄地域で30校ぐらい。大体九州・沖縄地域にある四大短大の3分の1ぐらい、自由参加で入ってもらっています。あと全国に賛同者として50人ほど、いろんな人たちがQ-Links応援団として入ってくれていて、そういうので今、開発というか手作りですしているところです。

鬼塚：今、応援団とおっしゃいましたか。50人ほど個人参加、それは一つ仕組みとしてそういうものを持っておられるということでしょうか。

田中：はい。僕は京都におりましたので、大学コンソーシアム京都とか横で見ましたし、私の感覚としては、ああいうネットワークとか、連携組織みたいなものは、立ち上げの頃はいいんですよね。ところがだんだんとリピーターが増えてきて、常連さんばかりが仲良しになっ

ていって、おかしいことになっていく。それを回避するということは、後発組としてやはりアイデアを入れていかななくてはならない。その時に、組織に対して風穴を開けておく、よその風が入るようにしておく。九州・沖縄地域もあるけれども、山形や東北やそういう大学の個人でFD・SDを推進していて、リトリートしたいなと思う人たちが入ってくるとか。そういうふうに入風が入るようにしてやるんです。

鬼塚：機関としては九州・沖縄地域に限られているのだけれども、個人参加に対しては全く開かれた組織というか、ネットワークというか、ということなんですね。

田中：そういうふうにして緩くと言うか、風が抜ける仕組みを整えないと中から腐ってくるというか。それを避けたかったんです。

鬼塚：なるほど。一つの洞察と言うか、大きなヒントというか、そういうのをいただいたような気がします。開かれた組織であらねばならないという信念をお持ちだったということですね。

田中：そうですね。どちらかと言うと私は信念のない人間なんで、ならねばならないとか、べきとか付けるよりは、そうした方が良さだろう、楽しいだろうというだけなんですね。

鬼塚：ネガティブな意味合いでの純化、それから個人社会に対して開かれたネットワークであるということ、それが大きいことだろうと。実際にFD・SDという領域で活動されているわけですね。

田中：はい。一番、今回のこの場で皆さんに紹介できるもの、親和性の高いだろうものとしては、私たちがやっているQ-Lab（キューラボ）というものがあります。Q-LinksのQに、Labを付けてQ-Lab。Labというのは、laboratoryという意味とcollaborationという、Q-Labっていうのを作りまして、これは一般的に世間で言われているFDやSDの研修の

一つのくくり方です。この Q-Lab の下にカリキュラムとか組織を開発しようといった形のテーマを立てて、ここで研修を行っています。研修は対話を中心に置いたワークショップです。私たちがやっているワークショップってというのは、ほとんど4名から5名といった1チームの単位なんですけれども、その1チームの単位の中に教員、職員、ヒラ、偉いさんとか、多様な地位、多様な人が集まれるようにする。

鬼塚：もう一度反芻しますと、ネットワークの名前は Q-Links ですね。Q-Links の加盟校の人たちプラス個人参加の人たちも含めて、FD・SD 関連の取り組みを企画する。その中で、今おっしゃったような小さなグループで様々な職階とか役割とか、そういった人たちが混在するようなグループ分けをした上で、グループワーク、ワークショップを運営している。その目標は、カリキュラム開発、組織開発といったもの。そのワークショップの企画とか運営をされているんですか。

田中：あらゆること全てです。

鬼塚：そういうことをされている岳さんから、お話を聞いてまいります。まず、岳さんにとってのファシリテーションとは何かということを端的に。

田中：はい。皆さんもシェルってガソリンスタンド、貝のマークがありますよね。私の造語です。シェル自体はありますけど。ファシリテータが一番戦うのは参加者、そこにいる学生であり教職員であり、それから自分が持っているシェル SHELL。

鬼塚：「殻」っていう、貝殻の殻。

田中：例えば、2 部を聞きながら面白くないな、内輪の話を聞かされてるだけだと思った人がいる時に、では自分は何を期待していたのかということですね、捉え返したときに。それでこういう報告会でもっと大学っぽいものを聞きたいというのが「殻」ですね。あるいは大学らしくないものを提供したいというのも殻ですね。思い込みとか先入観とか、思考のスキーマですね。そういったものと戦うわけですね。戦うと言うと勝ち負けがあるかも知

れませんが、それと対峙をしなければいけないですね、ファシリテータは。

学生たちがどうなのか、あるいは職員がどうなのか。職員がこんなものだろう、というのも、教員とはこんなものだろうというのも殻です。そういうものと向き合っていかなければいけない。それをいわば開いていく。その殻を開いていくということについて、努力しなければいけない。思い込みや想定を外して自由な発想。自分でも考えつかなかったことを考えるように仕組んでいく。期待どおりに進むんじゃなくて、期待もしなかったところにファシリテータは連れて行くんです。

S はセンシング Sensing ですね、センシング。感じる。その場がどうなってるのかというを感じる。ここのチームは盛り上がってるけど、単に居酒屋をやってるだけだぞとか、あそこは黙って盛り上がってないように見えるけれども沈黙思考してるだとか、それは自分が感じないといけないですね。ファシリテータはそこで何が起ってるのか、この場において、私は皆さんの目がどんなところを向いてるのかとか、ペンが走ってるのかとか、顔は上を向いてるのかとか、そういうようなことを感じながらやるんですよ。だからセンシングでやるんです。

それで H はホールディング Holding、場を保持することです。やっぱりいろいろな人がいますから、外れてきます。でも維持ではなくて保持するんです。キープじゃないんです。だから、ひょっと期待外のところに行ってもそれはいいです、保持してるわけですから。

それで E はエクスペクト Expect です、期待です。この期待は、信頼と同じ。参加者に対して期待を寄せるということもないですし、頑張ってくれるだろうと期待をすることもありませんけど、期待外のところに行くってことはありなんです。落としどころ、そんなの関係ない。期待を越える成果。期待を寄せながら。

それから L はリーヴィング Leaving。場で起こってることにに対して誠実に向き合うのであれば、自分の持っている先入観から離れてい

かないといけません。それを難しく言うとは想定を保留するといいます。もっと言うと、手放すというよりも、自分の思い込みや考えみたいなものをいったん保留して、周りで起こっているいろんなエリアを受け取る。傾聴に近いですね。いったんは受け取る。そこになにがしかの価値判断はしていない。自分の考えとか、価値観、1回外に置かなきゃいけないというのが1つ。もう1つは、どういうふうにファシリテータがその場を去っても、その場が自立的に動くかということを考えておくわけです。ファシリテータへの依存があつて、だから委ねてる。ファシリテータが、自分が期待されたり、求められてることで、「そうだろう、俺必要だろう」みたいな感じで自分の居場所にしてしまう。そうすると共依存関係が生まれて、相互依存って、お互い独立した人たちとして依存し合うんじゃないくて、もたれ合いになってしまいます。共倒れですね。

それで最後のLはラーニング Learning、やっぱり学ばなければいけない。僕にとってのファシリテーションって、この5つの要素で、この組み合わせによって、自分のシェルや参加者のシェル、思考の枠組みみたいなものを外していくというか、それで発想を豊かにするというか、そういう場をどうつくるか、そういう感じですかね。

鬼塚：シェルが表している言葉を全部足すと、むしろシェルを壊すものになると、こういう逆説が含まれてるということですね。

田中：壊す。そうですね、壊すのと気付く。壊さないですから、人間やっぱりメンタルモデルとかってそんなに変わるものじゃないですから、だから自分がそういうふうに思いがちだっということを知ってれば、焦ったときはこういうふうな判断をしがちな人間であるというのを分かっているれば、自分が何かホールにはまってることが分かれば回避できますよね。

鬼塚：ここまでで、非常に密度の濃いファシリテーションに関する講義を聞いた感じがありますが、ここまでで何か質問とかありましたら。

フロアA：素朴な質問でいいですか。もともと私はキャリア教育にファシリテータがすごく効

果があるということで、勉強させてもらおうと思って伺ったんですけど、今みたいな話をされると、ファシリテータっていうのは、例えば議論を含むような場、あるいは教育を含むような場にいる必要であると考えられるものなんですか。例えば知識を与える場に、こういうことを言われてもなかなかピンとこないのがあったんですよ。だから例えば、知識をまずは身に付けてもらいたいものもあるという前提で大学の授業ってあると思うんですけど、そういうところの通常の授業に対して、こういうのが適用できるのか。

田中：私は全部ファシリテーションとか、そういうものの要素で、全部大学の授業を構成しようとは一言も言ってません。

フロアA：いや、ですから、私も別に今の大学の授業、全面的につぶすなんていうつもりはないんで、適用できる範囲っていうのはどこかにあるのかなと。

田中：ゼミとか、講義でも、ある単位であれば適用可能でしょう。それはもう15コマのうちに、課題のフィードバックをかけたりとか。ただ、マインドとして、ティーチャーマインドというふうに考えた場合に、ファシリテータマインドじゃなくて。数学を、授業が終わっても学生が自主的に予復習するような授業の空気づくりをティーチャーができるかということとは、この辺に入るとは思います。

フロアA：どこかに答えがあるわけではなくて……

田中：そう、正解はないんです。こういうことを私たちワークショップでやってるんです、大学で。大学で言われるのは、AとBの意見があったときに、どちらかと取るというのがディスカッション。AとBの話し合いがあったときに、お互いがCをつくり出すというのが対話です。もしくは、CをつくれなくてもAプラスになったり、Bプラスになったりする。だから大学ですということは、私は先生と今話をして、Cはできなかったけど、先生の中にモヤモヤとしたAのプラス、私の中にモヤモヤとしたBのプラスができれば、大学としてはすごく成功。こういうふうにうま

く保持していく。決裂をしない。というワークショップにしたい。

鬼塚：では最後に、きょうの＜第1部＞＜第2部＞の感想をお願いします。

田中：何点かあります。今日の評価のところですね、特に＜第2部＞のところで、そういう授業を受けた学生たちで、望んで学生ファシリテータになる学生もいるでしょう。でもならない学生のほうが多数です。ならない学生たちにとって、その授業はどういう価値があったのかということが評価されてない。その学生たちが、一般の知識伝授型の授業も受けてるはず。ファシリテータの成長という意味では、ファシリテータ側の評価、評価、評価です。外部評価委員も、そのプログラムのファシリテータの成長の評価、評価、評価みたいな話。ピアサポートは今そのわなにはまっています。ピアサポーターの成長。ではなくて、全員がピアサポーターとか、全員が学生ファシリテータにならない。一般の学生がいる。あるいは全員が教職員ファシリテータにならない。一般の教職員がいる。そのときにファシリテーション的な打ち合わせというのが行われたときに、一般の教職員たちはどんなふうに感じているのか。例えば委員会でブレインストーミングやった、ファシリテーションをやりながらアイデア出しをした。それと普通の議事運営が整然となるような教務委員会とどっちが生産的だったのかということ自体は、やった側は「生産的だったですね」でとどまっている。この人たちの変容をどういうふうに可視化するか、それに対するインパクトということの説明しないと、次のブレークスルーというのは、ひょっとしたら生まれがたいのかなと思いました。

鬼塚：言い換えるとシェルというか、ファシリテーションは効果的であるとか、正しい方向性であるとか、そういった枠組みに私たちの側はとらわれてるかもしれない。それを客観的に見るには、実際にそのサービスを受けたというか、クライアントと呼ばれる人たちの本音の部分聞き出す必要があるんだということですね。なるほど。これはとても難しいけれ

ども、しかし、そこがないと本当の評価にはならないということですね。

田中：そうですね。難しいですね。難しいですけど、それを、難しい、だけどやらなきゃいけないと思いつつやれないのと、気付かないで何もやらないのとでは、やっぱり違うと思います。

鬼塚：岳さんから、ファシリテーション、あるいはその周辺の事柄について考えておられることをお聞きしました。何か質問、これだけは聞いておきたいということがありましたら。

フロアB：先ほど、読書することとファシリテーションの関係性についてのお話があったんですけど、私は学生なんですけど、学生の立場からすると、学生相手のファシリテーションというのは、学生の内面に積み上げられた知識であったり、考え方、そういうものをうまく引き出す、表現するのを促すための手法なのではないかと思います。なので、読書をしたり、大講義での授業で知識を積み重ねるといって、授業を受けるということのも大事ですし、そこで積み重ねられた知識や考えを表現するために、ゼミ活動であったりがあると思うので、その表現するほうを養うのがファシリテーションの立ち位置で、また読書するほうも大事ですし、ファシリテーションによって表現の仕方を学ぶということ、この双方があつての大学教育ではないかと思いました。以上です。

田中：素晴らしい。引き出すと言われましたよね。ヒントを言っておきます。ファシリテーション、もう一段上というのは、あふれださせるんです。自分も思いもよらない、こんなこと私言うの？ っていう。

鬼塚：「うーん」としか言いようがない。じゃあ、これで時間になりました。岳さんから、いろんな面白い話を伺えて、厳しい宿題というものをいただきました。どうもありがとうございました。

2) 学内他部門との協力事業

教育支援研究開発センター

■ 第2回新任教員研修

□ 概要

[協働者] 教育支援研究開発センター

[日時] 6月1日(水) 13:30～16:30

[場所] 10506 中会議室

[対象] 本学に今年度着任した新任教員(9名)

[目的] 本学での授業を約2ヶ月間経験した上での感想や悩み等を共有し、それに対するアドバイスを提供し合うことで、今後の授業運営の質の向上につなげる。

□ 内容

[事前準備] 4月下旬、教育支援研究開発センター職員と打ち合わせ、同センターのミッションに照らして支援型教育の普及をめざすためのプログラムを実施する方向で合意。その後、F工房スタッフ主導によりプログラムデザインがなされ、「授業運営上の困りごと」をテーマに意見交換を行うこととなった。

[当日の流れ・プログラム]

新任教員9名をおおよそ学部別に3つのグループに分け、それぞれにファシリテータとしてF工房スタッフが1名、着任3年目程度の教員が1名の計5名で1グループを形成した。同センタースタッフはタイムキーパー、FD担当教員3名は全体観察の役割を担った。はじめにF工房より事業概要の説明と活用例を紹介した後、グループワークへと進んだ。グループワークでは各自付箋紙に「今困っていること」と「こうしたらよいと思うこと」を記入、グループ内での集約と意見交換を行い、「困りごと」への解決策を考案した。

その後、全体共有の時間を設け、各グループで考えた解決策と、全体で共有したいトピックに関する意見交換を行った。最後に、センター長、副センター長よりコメントをいただき、各自ふりかえりシートを記入。いったんF工房が持ち帰り、整理をしてフィードバックすることとした。

□ 結果

[結果] 学生の主体性を引き出すことでより科目理解が進む、そのためには学部によってグループワークは有効な方法であるという意見で概ね合意が得られた。一方、学生の基礎学力の低さに関する深刻な悩みを語る教員もいた。

[フィードバック]

ふりかえりシートをもとに、当日の経過および結果を整理したものに、各ファシリテータより所見を添えて参加者および同センターにフィードバックを行った。

[成果・課題]

時間の都合上、あまり深い議論には至らなかったが、各教員が現場での思いを吐露できる場となったことは大きな意義があると感じた。今後、具体的な課題に踏み込み議論する機会を設けることで、さらに実効性のある解決策につなげていく必要がある。

■ 学生 FD スタッフ 燦 presents「京産共創」プロジェクト ～京都産業大学をどう創っていくか？～

□ 概 要

- [協働者] 教育支援研究開発センター、学生 FD スタッフ「燦」
- [日 時] 12 月 9 日（金）17：00～19：00
- [場 所] 5405 教室他、各演習室
- [対 象] 京都産業大学をよりよくしたいと思う学生・教員・職員
- [目 的] 教職学の三者が立場をこえて交流および意見交換しながら、京産大の現在と未来をともに考える

□ 内 容

[事前準備] 11 月 1 日（火）、11 月 14 日（月）、11 月 28 日（月）、12 月 5 日（月）に事前打ち合わせを実施し、当日のプログラムデザインのためのアイデア提供とアイスブレイクの運営方法について相談に応じた。

また、当日ファシリテータとしてグループワークを運営する「燦」のメンバーを対象に 11 月 15 日（火）と 11 月 28 日（月）にファシリテータ研修を実施した。

[当日の流れ・プログラム]

当日は、F 工房から学生ファシリテータ 3 名が当日のグループワーク運営担当者として参画。

◎全体会

会の趣旨説明や本会のルール説明

◎分科会

参加者は演習室へ移動し、指定されたグループの場所につく。その後はグループのファシリテータが進行を担当

＊「アイスブレイク」：フリップを使用しての自己紹介

＊「しゃべり場」：模造紙と付箋紙を使用しながら、京産大について意見交換

◎全体会

各グループでの話し合いの様子を全体で分かち合う。

□ 結 果

[参画者] 当日参加者 105 名（学生 59 名、教員 17 名、職員 29 名）

[成果・課題]

当日のプログラムを関係者間で協議しながらデザインできたことと、グループワークを運営する学生 FD スタッフを対象にファシリテータ研修を実施できたことは、F 工房が他部門と協働する際の一つのモデルケースとなった。今後も教育支援研究開発センターや学生 FD スタッフ「燦」とは、継続的な協働が期待される。

課題として、事後のふりかえりの場を設定できなかったことがあげられる。今後は、協働が開始された時点で、事後ふりかえりの場をスケジュールリングすることが求められる。

ボランティア活動室

■ 東日本大震災ボランティア活動報告会

□ 概要

〔協働者〕 ボランティア活動室

〔日時〕 6月10日（金）17：00～19：00

〔場所〕 5321 演習室

〔対象〕 東日本大震災被災地でのボランティアに関心のある人

〔目的〕 参加者に対しては、被災地での活動の状況を知るとともに、今後関連のボランティア活動を行う際の心構えとし、ボランティア活動を行ってきた学生に対しては、「他者に語る」経験を通して、現場でのさまざまな思いを再整理し、意義づけの機会とする。また両者のネットワーキングの場を提供する。

□ 内容

〔事前準備〕 5月初旬より、ボランティア活動室スタッフと打ち合わせを行い、目的や運営方法についての協議を行った。大規模災害の被災地というストレスフルな状況での活動を鑑み、報告者は希望者のみとすることとし、選定はボランティア活動室に一任した。

〔当日の流れ・プログラム〕

当日は2名の学生が報告者として登壇した。最初に各学生より、参加の動機や現場での活動内容、感想などが報告された。報告内容はグラフィック担当学生が逐語録として黒板に書き留めていった。続くパネルディスカッションでは、まず参加者の共通理解のため、ボランティア活動室職員より、今回の報告者の活動背景（主催者、ボランティア活動室の対応、参加期間等）について簡単に説明がなされた。その後ボランティア参加学生とともに、活動を通じて知ったことや今の思い、今後活動を希望する学生に伝えたいことなどを共有した。後半は3つのグループに分かれ、それぞれの報告を聞いての思いを共有するワークショップを実施した（報告者もワークに参加）。

〔事後フォロー〕 報告会実施後、スタッフと報告者を交えたふりかえりを実施した。

□ 結果

〔参画者〕 運営者6名（ボランティア活動室3名、F工房スタッフ3名）、参加者17名（学生10名、教員2名、職員3名、不明2名）※参加者の中に学生ファシリテータも含む

〔フィードバック〕

報告・パネルディスカッションに関しては、リアルな現状を聞き参考になったという意見が多くみられた。また、ワークショップではさまざまな思いを共有できただけでなく、付箋紙による可視化と整理を行うことで、一歩引いた視点をもつことができたという意見があった。

〔成果・課題〕

体験の共有だけでなく、ボランティア活動に対する大学の支援体制について重要な示唆があった。たとえば、活動期間中は公休扱いとなるが、帰京当日（夜行バスで早朝着）はどうするかという問題は、今後大学として検証しなければならない事項である。ボランティア活動室との初の本格的な協働事業であり、企画段階ではすり合わせが困難な場面もあったが、議論を重ね、結果として参加者の満足度の高いプログラムが提供できた。特に職員に対しては学生支援への問題提起の機会となった（アンケートより）。

■ 夏休み体験ボランティア 2011

□ 概 要

- [協働者] ボランティア活動室
- [日 時] 9 月 12 日（月）（オリエンテーション）、9 月 16 日（金）（報告会）
- [場 所] 12201 教室（オリエンテーション）、東郷公民館（福井県福井市）（報告会）
- [対 象] 本学学生で、当該ボランティア活動に初めて参加する人
- [目 的] オリエンテーションでは、ボランティア活動の概要を理解し、ともに活動するグループメンバーとのチームビルディングを行う。報告会とワークショップではそれぞれの体験の共有や報告を行うことで、ボランティア活動を学びの機会とする。

□ 内 容

- [事前準備] ボランティア募集に先がけて、ボランティア活動室と F 工房スタッフによる打ち合わせを実施。運営方法について協議したほか、当日は学生ファシリテータが運営に参画すること、ファシリテータとボランティアは兼任不可で合意がなされた。

[当日の流れ・プログラム]

（オリエンテーション）活動先別のグループに分かれて運営。自己紹介と、メンバーの人となりを知るためのアイスブレイク「共通点グランドスラム」を実施。その後、カラーマーカーと付箋紙の使い方の実習を兼ねて、活動期間中の役割分担を決めるワークを実施した。

（報告会）前半では、それぞれの活動地域でひとつずつテーブルを使用し、ワールドカフェを実施した。学生だけでなく、受け入れ地域の職員や現地コーディネータも共に参加して、より活発で具体的な意見交換を試みた。後半はワールドカフェで出された意見もふまえ、各地域から提示された課題に対する解決策を発表した。

[事後フォロー]

スタッフ間でのふりかえりを実施（学生は夏休み中のため都合つかず）。成果と課題を共有した。

□ 結 果

- [参画者] 運営者 9 名（うちファシリテータ 3 名）、ボランティア 22 名

[フィードバック]

オリエンテーションでは、チームビルディング・プログラムに対して高い評価が得られたが、実施の時間帯に関しては、昼食前にアイスブレイクをするほうがよいという改善提案があった。報告会では、ワールドカフェでグループメンバー以外とも交流できたことに対する評価の声がみられた。しかし、全体で 3 時間近くになるプログラムに「長すぎる」と感じた学生もいた。

[成果・課題]

大学関係者だけでなく、活動地域の人とともに参加できるプログラムとなり、多様な立場からの意見が交わされた。また、現地での活動に参加していない学生がファシリテータとして参画することで、中立的な立場からの介入を保障することができた。運営に関しては、ある程度企画案ができてから学生ファシリテータを募集したが、企画段階からの参画がより望ましいとの考え方で運営者側の意見が一致した。しかし、夏休み期間中の開催のため、どこまで学生に協力を求めるかは検討の余地がある。

各学部

■ 文化学部スターティング・セミナー 2011

□ 概 要

[協働者] 「文化学部スターティング・セミナー 2011」担当教職員および在学生ボランティア

[日 時] 4月5日（月）14:00～17:00

[場 所] 11号館各教室

[対 象] 2011年度文化学部新入生全員（約230名）

[目 的] ネットワークづくりと文化学部の一員であるというアイデンティティ形成の支援

□ 内 容

[事前準備]

◎プログラムデザイン

「文化学部スターティング・セミナー 2011」担当教員3名とF工房スタッフで事前にプログラムデザイン作業を実施。

◎事前研修

2011年3月24日（木）14:00～15:30に同セミナーにスタッフとして参加予定の教員、学生（計28名）を対象として、事前研修を実施。前半は、当日実施のアイスブレイクゲーム「もじりんぐ」を体験しながら運営の流れを確認した。後半は、当日実施のワークショップについて同じクラスを担当するメンバーどうして運営詳細および進行方法について検討する時間を設けた。

[当日の流れ・プログラム]

◎オリエンテーション

新入生参加者230名を7つのクラスに分け実施

◎アイスブレイクゲーム「もじりんぐ」（F工房提供）

出されるテーマについて漢字一文字で答えながら、個人・ペア・グループと対話の形態を広め、多くの人と知り合いになり数名の人とラポールを形成するワーク

◎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

大学生活に対して期待することと不安に思うことをグループで共有し、出た意見に対して先輩学生と教員とが答えていく形式のワーク

[スタッフふりかえり]

4月25日（月）17:00～19:00に本セミナーにスタッフとして参加した教員、在学生ボランティア、F工房スタッフを対象にプログラム全体のふりかえりを行った。参加した11名からは、今年度の成果と課題が指摘され、次年度への提言が共有された。

□ 結 果

[参画者] セミナー参加者230名（2011年度文化学部新入生全員）

スタッフ40名（教員13名、在学生ボランティア24名、学生ファシリテータ2名、F工房スタッフ1名）

[フィードバック]

F工房が提供したアイスブレイクゲーム「もじりんぐ」について、新入生の95%以上が「とてもおもしろかった」または「おもしろかった」と回答し（新入生対象アンケートより）、新入生のニーズと提供プログラムとが合致していたことが示された。

〔成果・課題〕

「文化学部スターティング・セミナー」担当者との協働は今回で 3 回目であったこともあり、【事前準備～当日の役割分担～事後ふりかえり】の一連の流れがスムーズに行われた。また、スタッフとして参加した教員および在学生ボランティアが、ファシリテータとしてプログラムの運営を行う形をとったことで、文化学部内にファシリテータマインドを普及できた。

一方で、ふりかえりの場において、「もじりんぐ」のような複雑なルールのワークを運営するためには、ファシリテータとしてある程度の習熟が必要であることが指摘された。同時に、在学生ボランティアがプログラムを運営する「ファシリテータ」と、先輩として接する「アドバイザー」の 2 つの役割を同時に担うことの複雑性が示唆され、新入生に指導的・強制的なイメージを与えてしまう懸念について指摘された。

■ 高大接続授業 (1) 春学期 ver.

□ 概 要

〔協働者〕 外国語学部・文化学部の担当教員各 1 名、同教員が担当する授業の受講生

〔日 時〕 7 月 4 日 (月) 3 限

〔場 所〕 11403 教室、11402 演習室

〔対 象〕 京都産業大学附属高等学校 KSU コース 2 年生 (文系) 3 クラス分

〔目 的〕 附属高校生が大学の学部授業を受け、自らの進学する学部を決定するための材料とする
同授業の春学期分最終回において、実際に学部学生の声聞く機会として実施。

□ 内 容

〔事前準備〕 担当教員 2 名と事前に打ち合わせを行い、プログラムデザインを行った。

〔当日の流れ・プログラム〕

◎学部に対するイメージをブレインストーミング

高校生が両学部に対するイメージをマッピング形式でブレインストーミングを行うワーク

◎ブレインストーミングをもとに大学生との意見交換

出た意見をもとに、大学生に「学部の授業」と「大学生活全般」について質問するワーク

□結果

〔参画者〕 附属高校生 95 名、学生 26 名、教員 2 名、F 工房スタッフ 1 名、学生ファシリテータ 1 名

〔成果・課題〕

高校生に対してグループワークを用いた授業を実施するにあたり、F 工房のノウハウを活かしながら担当教員と協働できた。しかし、担当する大学生との打ち合わせ不足、使用する教室設備 (固定机)、グループワークに慣れていない高校生などの影響もあり、ワーク自体は混沌とした雰囲気が目立ってしまった。

■ 高大接続授業(2) 秋学期 ver.

□ 概 要

- [協働者] 外国語学部・文化学部の担当教員各 1 名、同教員が担当する授業の受講生
- [日 時] 1 月 16 日 (月) 3 限
- [場 所] 11403 教室、11402 演習室
- [対 象] 京都産業大学附属高等学校 KSU コース 2 年生 (文系) 2 クラス分
- [目 的] 附属高校生が大学の学部授業を受け、自らの進学する学部を決定するための材料とする
同授業の秋学期分最終回において、実際に学部学生の声聞く機会として実施。

□ 内 容

- [事前準備] 11 月 11 日 (水)、11 月 13 日 (金) の 2 回にわたり担当教員 2 名と打ち合わせを行い、
プログラムをデザインした。
- [当日の流れ・プログラム]
- ◎グループ分け、自己紹介
高校生 6 人 1 グループに学生 2 名がつく形で実施。大学生がグループ内の進行役を担った。
 - ◎大学の勉学についてのプレゼンと質疑応答セッション
大学生が普段受けている授業の内容をプレゼンした後、高校生からの質問に答える形式で実施。
 - ◎大学生生活全般についての質疑応答セッション
高校生が気になっている大学生生活全般のことについて、直接大学生に質問してみる形式で実施。

□ 結 果

- [参画者] 附属高校生 60 名、大学生 26 名、教員 2 名、F 工房スタッフ 1 名
- [フィードバック]
- 高校生へのアンケートからは、「大学生の話聞いて参考になった」、「不安が解消された」などのポジティブな意見が多く見受けられた。一方、大学生へのアンケートでは「高校生は意外と将来のことを考えていた」、「自らの内省が促された」などの意見や「進行するのが難しかった」などの意見が示された。
- [成果・課題]
- 春学期に実施した同授業の課題を活かしながらプログラムをデザインできた。具体的には、高校生のグループをくじ引きによってランダムに編成したことで非日常の雰囲気をつくり出したこと、グループごとの運営を大学生に完全に任せたこと、が挙げられる。それにより、春学期のような混沌とした雰囲気が解消され、本プログラムの目的に沿った内容が展開された。

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

□ 授業概要

〔趣 旨〕 モチベーションの低下により、大学から職業世界への移行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再発見とキャリア形成を支援する。(シラバスより抜粋)

半期2単位の科目として開講。春学期、秋学期ともに同一内容にて実施。春学期は5クラス、秋学期は6クラス編成にて運営。

〔担当教員〕 入野美香、鬼塚哲郎、北村広美、橋本正美、安田和彦、山田創平

〔開講日〕 授業は不定期水曜日の3、4限連続授業および1泊2日の合宿授業からなる。

〔場 所〕 初回授業：5303 教室、5302 教室

通常授業：5221、5222、5223、5224、5225、5226（秋学期のみ）の各演習室

合宿授業：京都市野外活動施設「花背山の家」

□ 内 容 同科目にF工房スタッフは、【授業運営のサポート、ファシリテータのコーディネート、およびワーク・アイスブレイクのアドバイス】を行う形で毎回の授業にかかわった。

〔各回授業の事前準備〕

各回授業での大枠の目的を全体で共有した上で、クラスでの授業はそれぞれのクラスの雰囲気や受講生のニーズに沿った柔軟な運営のもと実施。各クラスの授業運営の独立性を高める代わりに、クラス担当ファシリテータどうしの打ち合わせには十分な時間を確保し、クラス内での運営にぶれが出ないように留意した。また、毎回の授業開始前には全クラスファシリテータが一堂に会し、各クラスの運営案を全体で共有してから授業に臨む形で行った。

〔授業プログラム〕

◎1 回目（ガイダンス・全体授業）

テーマ：ワークショップを用いての自己開示への促し

内 容：「アートコミュニケーション」と「自分史を語る」の2つのワークショップを通して、本科目の授業スタイルを体験し、それを理解した上で授業の最後に受講手続きを行う。

◎2 回目（クラス授業）

テーマ：居場所づくりと授業での目標設定

内 容：クラス内でアイスブレイクとチームビルディングのためのワークを実施し、主体的に授業にかかわれるための居場所と目標を確立する。

◎3 回目（合宿授業）

テーマ：自己を掘り下げながら、仕事世界に向けての目線をつくる

内 容：合宿という非日常の時空間を利用したグループ単位およびクラス横断的なワークを通して、自己認識作業の深化をはかる。また、「社会人インタビュー」のインタビューガイド作成を行う。

◎ 4 回目（クラス授業）

テーマ：仕事世界に向けての目線をつくる

内 容：「社会人インタビュー」の実施。各グループが2人の社会人にインタビューをし、職業世界で働く人の行動や生活、価値観について学び、何が大切かを認識する。

◎ 5 回目（クラス授業）

テーマ：課題の整理と自らの当面の課題を言語化する

内 容：「社会人インタビュー」を個人およびグループでふりかえり、自らの価値観を整理し、今後のアクションプランを策定する。

◎ 6 回目（クラス授業）

テーマ：自らのアクションプランを発表し仲間と分かち合う

内 容：1人5分間でアクションプランを発表する。同時に、クラス内メンバーからはフィードバックのコメントをもらい、自らの将来に向けた次の一歩とする。

[ふりかえり]

各回授業の後には必ず全体で集まり、各クラスの授業運営の様子を詳しく報告し合う場を設定。具体的には、【各クラスの出席者数、実施プログラム、ファシリテータの感想、課題と次回以降の方針】を報告する。その後、報告の中で明らかとなった課題等について全体で協議し、ふりかえりの場だけでは整理しきれなかった部分に関しては、半年に一度開催している「ファシリテーション研究会」で取り扱うこととしている。

□ 結 果

[参画者]

◎春学期

受講生 83 名、ファシリテータ 21 名（教員 5 名、職員 6 名、学外関係者 4 名、学生 6 名）

◎秋学期

受講生 98 名、ファシリテータ 36 名（教員 6 名、職員 8 名、学外関係者 5 名、学生 6 名、ファシリテーション OJT 受講生（京都未来を担う人づくりサポートセンター職員）11 名（その他の項参照）

[成果・課題]

今年度で開講から丸 6 年を迎えた本科目では、各クラスが毎回の授業ごとに PDCA サイクルをスムーズにまわす文化が浸透し、それを全体で共有および議論する形も整えることができた。今後は、本科目で蓄積されたノウハウを活かしながら、本科目の続編となる「キャリア・Re-デザインⅡ」を立ち上げることが期待される。

また、本年度の秋学期より、本学事務職員が本科目にファシリテータとしてかかわることが、職員研修の一環として位置づけられた（人材育成の項参照）。これにより、今後「職員ファシリテータ」の授業への参画度合いが高くなることが期待される他、本学職員へファシリテータマインドが普及されることが期待される。

■ 自己発見と大学生活

□ 授業概要

- [趣 旨] 本科目は、1 年次生の春学期を対象に開講し、初年次のキャリア教育という位置づけで約 70 人 1 クラスを 10 クラス設けて実施。大学に入学して間もない受講生が、「キャリア」という視点から自己と他者、そして大学、社会という環境を視野におきながら自身の大学生活について考え、自律的な大学生活を営むための一助となることを目的に開講。F 工房は、スタッフおよび学生が春学期を通して授業にファシリテータとして参画し、固定机・中規模教室でのグループワーク運営のサポートおよびアイスブレイクとワールドカフェ形式のワークショップのプログラムデザインと当日の運営を行う形で、継続的にかかわった。
- [担当教員] 芦立秀朗、岩本誠吾、北村広美、須賀博志、中井歩、中西佳世子、難波和彦、橋本正美、松尾智晶、松高政
- [開講日] 毎週月曜 1 限、2 限、火曜 1 限、2 限、木曜 5 限（同一時限に 2 クラス開講）
- [場 所] 12402 教室、12403 教室

□ 内 容

F 工房は本科目に春学期を通して継続的にかかわったが、そのかかわり方は以下の 3 つとなる。なお、ファシリテータは特定の教員とチームを組み、基本的に毎週その時間に参画し教員との協働体制を構築した。

◎グループワークのサポート

[授業内でのかかわり方]

70 人規模のクラスをグループワーク中心で運営する本科目は、担当教員 1 名だけで運営するのが困難であるため、そこにファシリテータが参画し、グループワークを様々な形でサポートしながら円滑な授業運営に寄与した。

具体的には、教材・資料の配布、グループ分けの支援、ワークをしやすい位置に座るための誘導、受講生からの質問への対応、グループワークの観察と見守り、授業風景の記録、進捗状況確認のための声かけ、先輩としてのアドバイス、消極的な参加態度の受講生へのフォローなど、その活動内容は多岐にわたった。

[ふりかえり]

* ファシリテータ共有ファイル作成

毎回の授業後、ファシリテータが日報を書くようにし、それをファイリングしてファシリテータ間で情報共有をする方法をとった。日報に記入する項目は【日付、担当者、ファシ度合い、授業内容、ファシリテーション内容、所感、他クラスとの共有事項、その他特記事項】とした。

* 学生ファシリテータ共有の集い

日報の中で、各クラスの運営内容に差があること、クラスによって雰囲気異なること、またファシリテータとしてのかかわり方に各自が疑問や迷いを持っていることが明らかとなったため、授業中盤よりファシリテータが定期的に集い、各クラスの実践の様子やファシリテータとしての振舞い方を共有する場を設定した。

実施日時: 5 月 23 日 (月)、5 月 24 日 (火)、5 月 27 日 (金)、5 月 30 日 (月)、6 月 24 日 (金)、7 月 20 日 (水)

◎授業内容の企画・運営

第 2 回のアイスブレイクの回と、第 10 回のワールドカフェで大学生活について考える回（火曜クラスのみ第 13 回に実施）の 2 回は、F 工房が企画から当日の運営まで一手に引き受けて実施した回であった。

*第 2 回「アイスブレイク」の回

[事前準備]

4 月 1 日（金）、4 月 8 日（金）、4 月 11 日（月）、4 月 13 日（水）の計 4 回、F 工房スタッフと学生ファシリテータとが打ち合わせを行い、アイスブレイクの回で使用するアイスブレイクゲームを考案した後、授業全体のプログラムをデザインした。

[当日の流れ・プログラム]

- ・「Common!! Everybody」…教室中を動き回り、任意の人とペアを組んでお互いの共通点を探し、それをワークシートに記入することをクラス内の人と総当たりに実施するワーク
- ・「バースデーラインからのグループ分けワーク」…ひと言も言葉を発せず、全員が誕生日順に並び、端から順に番号を振ることでグループ分けを行うワーク
- ・「ウソつき自己紹介」…与えられたテーマにそって、自らの四択クイズを作成。それをグループの他のメンバーが答えるワーク
- ・「書けるかな？」
 - 【二画師匠】…□（四角形）に二画だけ付け加えて漢字をつくり書き出すワーク
 - 【四文字国名】…カタカナ四文字表記の国名を思いつく限り書き出すワーク

*第 10 回（火曜クラスのみ第 13 回）「ワールドカフェ」の回

[事前準備]

6 月 9 日（木）、6 月 14 日（火）、6 月 15 日（水）の計 3 回、F 工房スタッフと学生ファシリテータとが打ち合わせを行い、ワールドカフェの回のプログラムおよびワークをデザインした。主担当教員からの依頼により「大学生活を考えること」をテーマとしたワークをデザインした。

[当日の流れ・プログラム]

- ・「Happy Campus Life」記入作業…「何があれば幸せな大学生活を過ごせるか」をテーマとして、ワークシートに記載された項目に順位付けする作業を個人で行う
- ・「ワールドカフェ」で共有…ワールドカフェの方法を使用して、クラスのメンバーとお互いのつけたランキングを共有するワーク

[ふりかえり]

6 月 24 日（金）にワールドカフェの回を運営したファシリテータが集まり、運営してみたの感想を共有した。

◎成果発表会の企画・サポート

7 月 10 日（日）実施の成果発表会では、各クラスの代表グループ全 10 グループが神山ホールで発表を行い、全クラスの受講生でそれを評価し順位を決める趣旨で行われた。ここに F 工房は、当日の運営サポートと F 工房企画「クイズ！キャリオネア」を実施した。

[事前準備]

7 月 4 日（月）、7 月 5 日（火）、7 月 6 日（水）の計 3 回、本科目主担当教員および「クイズ！キャ

リオネア」を担当する学生ファシリテータで打ち合わせを行い、プログラムを決定した。
同時に、当日登壇頂く先生とも事前打ち合わせを行った。

[当日の流れ・プログラム]

「クイズ！キャリアオネア」を実施。本科目担当教員の中の3名のキャリアに関する四択問題を出題し、会場を巻き込みなら、普段はあまり語られない教員のキャリアを明らかにするプログラム。観客参加型かつ演劇風スタイルで実施した。

□ 結 果

[参画者] 受講生 668 名、担当教員 10 名、ファシリテータ 11 名（F 工房スタッフ 1 名、学生 10 名）

[成果・課題]

春学期を通して、継続的にファシリテータとしてかかわれたことで、学生ファシリテータにとっての実践の場になった。その結果、春学期は F 工房に頻繁に学生ファシリテータが出入りするようになったと同時に、今まではファシリテーションにあまり興味のなかった学生も、ファシリテーションについて考える一つのきっかけとなった。

また、ファシリテータとして授業に参画した体験を、他の学生ファシリテータと分かち合うことで、ファシリテータ個々の気づきや学びにつなげるという、体験学習の循環過程にそったファシリテータ活動を展開できたことは、F 工房として大きな成果であった。一方で、担当教員との協働についてはまだまだ十分とは言えなかった。特に、教員とファシリテータの役割分担の不明確さは次年度以降の課題となった。また、F 工房がもつグループワーク運営のノウハウが同科目で十分に発揮されたと言い難く、今後は授業の教案づくりの段階からの協働が期待される。

■ 大学生活と進路選択

□ 授業概要

- [趣 旨] 2 年次生対象のキャリア形成支援科目である本科目に、F 工房は第 2 回目授業と第 9 回目授業にかかわった。
- [担当教員] 松尾智晶、松高政
- [開講日] 毎週木曜日 3 限（第 2 回目は 4 月 14 日、第 9 回目は 6 月 9 日）同一時限に 2 クラス開講。
- [場 所] 115 教室、116 教室

□ 内 容

◎第 2 回授業「アイスブレイク」（4 月 14 日）

[事前準備] 1 年次生対象科目「自己発見と大学生活」の授業で実施するアイスブレイクと同様の趣旨および条件であったため、同科目と同一の内容になるようプログラムデザインを行った。

[当日の流れ・プログラム]

（ワークの詳細は「自己発見と大学生活」の項を参照）

- * 「Common!! Everybody」
- * 「パースデーラインからのグループ分けワーク」
- * 「ウソつき自己紹介」
- * 「書けるかな？」【二画師匠】、【四文字国名】

◎第 9 回授業「神山ホールクエスト」（6 月 9 日）

[事前準備] 6 月 3 日（金）、6 月 6 日（月）に F 工房スタッフと学生ファシリテータでミーティングを行い、プログラムをデザインした。

[当日の流れ・プログラム]

オリジナルゲーム「神山ホールクエスト」を考案し実施。神山ホール 3 階の教室とスペースを利用して、オリエンテーリング型レクリエーションを実施。4 名 1 チームを編成し、チームワークとチームビルディングを体験しながら学ぶことを目的としながら、出題されるなどなぞやミニゲーム、クイズをクリアしていくワーク。

□ 結 果

[参画者] 受講生約 161 名（約 70 名×2 クラス）、ファシリテータ 4 名

[成果・課題]

アイスブレイクの回では、1 年生科目と同様に、ほぼ初対面である受講生どうしの雰囲気 が和やかなものとなっていく様子が見て取れた。

「神山ホールクエスト」の回では、自己紹介や自己開示の要素がないワークであってもチームビルディングが推し進められ、グループメンバー間の関係性が深まることが明らかとなった。

課題としては、プログラムデザインに時間をかけ過ぎたことと、アイスブレイクやワークデザインのノウハウが、特定の人にしか蓄積されていないことが挙げられる。

学部科目

■ フィールド・リサーチ（法学部法政策学科）

□ 授業概要

〔趣 旨〕 専門科目の一環として、それぞれの分野での現場を見学するフィールドワークおよびその報告を実施する科目。F 工房では、導入期に全クラス合同で開講の「フィールド・リサーチ入門」の他、担当教員からの個別の希望によりアイスブレイクを実施。

〔担当教員〕 新恵里、岩本誠吾、太田照美、久保秀雄、芝田文男

〔開講日〕 5 月 7 日（土）、14 日（土）（アイスブレイク）、21 日（土）（フィールド・リサーチ入門）
いずれも 3、4 限

〔場 所〕 4E 演習室（5 月 7 日）、4G 演習室（5 月 14 日）、12303 教室（5 月 21 日）

□ 内 容

〔事前準備〕 アイスブレイクについては、各教員より一任されており、当方で独自に準備した。フィールド・リサーチ入門では、担当教員にかなり明確な要望があったため、それらをベースに協議の上プログラムを立案した。

〔当日の流れ・プログラム〕

（アイスブレイク）各回ともゲーム感覚でできる自己紹介およびグループ・ダイナミクスを理解するためのワークを予定していたが、7 日実施分は受講生が 3 名だったため、急遽各自のバックグラウンドや授業に対する期待や疑問などを自由に話す場とした。14 日は当初の予定どおり実施。

（フィールド・リサーチ入門）全体を 4 人 1 組のグループワーク形式で運営（分野は関係なく、近くに座った学生どうしとした）。アイスブレイクの後、参考事例として他の授業で学生が実施したフィールドワークの発表スライドを紹介し、視覚情報の意義を共有した。休憩のあと、フィールドでのメモを取るための実習を実施。約 5 分間のドキュメンタリー映像を、メモを取りながら視聴し、その後グループメンバーで共有した情報に基づき映像内容の要約を作成。最後にまとめと質疑応答、ふりかえりシートの記入を行った。

〔事後フォロー〕

担当教員と事業のふりかえりを実施。

□ 結 果

〔参画者〕 ファシリテータ 3 名（スタッフ 1 名、学生 2 名）、教員 4 名、受講生 71 名

〔フィードバック〕

たえず変化する目の前の事象を書き記すことの難しさ、また同じものを見ていたはずなのにまったく違う記述をしていたことで気づくバイアス等、特に学習面での気づきが大きかった。フィールドワークに対する心構えの機会となった。

〔成果・課題〕

体験型学習である同科目はファシリテーションの手法になじみやすく、アイスブレイク、フィールド・リサーチ入門ともに、学生の参画度の高い授業実践ができた。教室に活気が生まれ、担当教員とのやりとりも随所で見られていた。ただし当日はハード面の不具合が続出し、予定変更を余儀なくされた。直前の現場での確認と、リスク管理の重要性を痛感した。開講初年度であり、提示できるデータや資料は他の科目等からの引用としたが、次年度以降は受講学生の手によるものを提供することで、カリキュラムがより充実していくことが期待される。

■ 2 年次演習（裁判外紛争処理）（法学部）

□ 授業概要

- [趣 旨] 紛争処理の過程においては、両者の適切なコミュニケーションに基づく合意形成が必要である。ゼミ内部でのコミュニケーションの第一歩を踏み出すために、アイスブレイクを実施。
- [担当教員] 久保秀雄
- [開講日] 4月15日（金）4限
- [場 所] 4G 演習室

□ 内 容

- [事前準備] 同演習授業の先輩学生（4年次生）がファシリテータとして参画。担当教員、先輩学生、F工房スタッフの三者が協働し、当日のアイスブレイク内容についてプログラムデザインを行った。

[当日の流れ・プログラム]

◎グループ分け

担当教員の指示のもと、アイスブレイクを兼ねたグループ分けを実施。5名1グループを編成。

◎「まるのうえにまる」ゲーム

参加者各自が「まるのうえにまるを書く」というファシリテータの指示に従い記入。それぞれの解釈の違い、説明の難しさを体験するワーク。学生ファシリテータが運営。

◎フォトランゲージ「パリの地図」

グループで1人「伝え手」を選定。伝え手には「パリの地図」を渡し、その内容を口頭のみでグループメンバーに伝える。メンバーは紙に地図を再現していき、より精度の高い地図の再現を目指す。

◎「ほげげ語ゲーム」

本学元教員が開発した「《言語ゲーム》ゲーム」をF工房がアレンジしたコミュニケーションゲームを実施。グループメンバーの2人が、架空の言語「ほげげ語」を操るネイティブスピーカーとなり、他のメンバーの前で会話を披露する。他のメンバーはそのやりとりを見ながら、「ほげげ語」の簡易辞書作成をゴールとした。

◎ふりかえり

2つのワークをふりかえり、コミュニケーションの肝はどこにあるのかを考え、グループ内で分かち合う時間とした。

[事後フォロー]

授業後、学生ファシリテータとF工房スタッフとでふりかえりを実施。アイスブレイクの成果やワークの改善点、進行方法の反省点を話し合った。

■ 結果

- [参画者] 受講生25名、ファシリテータ4名（担当教員1名、先輩学生2名、F工房スタッフ1名）

[成果・課題]

ゼミでのコンテンツにも触れながら、クラス内のアイスブレイクが実施できた。また、同ゼミの先輩学生がファシリテータで授業にかかわることで、よりピアな形での授業支援が実現できたとともに、ゼミ内での縦のつながりが形成できた。

■ アメリカ文化演習Ⅰ（文化学部）

□ 授業概要

- [趣 旨] 同演習授業の 3 年次生と 4 年次生が合同で大学祭の模擬店を出店することとなり、そのキックオフとしてアイスブレイクを実施。
- [担当教員] 小倉恵実
- [開講日] 10 月 7 日（金）4 限
- [場 所] 11402 演習室

□ 内 容

- [事前準備] 7 月 22 日（金）に担当教員と事前に打ち合わせを行い、目的とクライアント像を共有した。
- [当日の流れ・プログラム]
- ◎ サークルコレクション（全体で円になって、身体を動かしたりするゲームを組み合わせた F 工房オリジナルワーク）
 - ◎ ミニレクチャー（グループ活動においてアイスブレイクが果たす役割を理論的背景も交えながら簡単に説明）
 - ◎ フリップ自己紹介（それぞれの【名前、最近あった良い話、大学祭への意気込み】をフリップに記入し、全体の前で順に発表していくワーク）

□ 結果

- [参画者] 受講生 17 名（3 年次生 10 名、4 年次生 7 名）、教員 1 名、ファシリテータ 2 名（F 工房スタッフ 1 名、学生 1 名）
- [成果・課題]

ほぼ初対面の関係であった 3 年次生と 4 年次生の交流の場となり、お互いを知る機会となった。また、途中にレクチャーを入れ、これからチームとして 1 つの目標に向かって活動する中で、人間関係を構築していくその第一歩としてのアイスブレイクを位置づけることができた。

■ イタリア語エキスパート（共通語学）

□ 授業概要

- [趣 旨] 共通語学イタリア語授業の初回でアイスブレイクを行い、メンバーどうしが打ち解け合い、その後の授業に馴染みやすくすることを目的に実施。
- [担当教員] 中川さつき
- [開講日] 4 月 7 日（木）3 限
- [場 所] 12523 教室

□ 内 容

- [事前準備] 事前に担当教員と打ち合わせを行い、F 工房オリジナルのアイスブレイクゲーム「Common!! Everybody」をイタリア語版にアレンジしたゲーム「Ciao a tutti！」を考案した。
- [当日の流れ・プログラム]
- ◎ 「Ciao a tutti！」（「Common!! Everybody」の改良版。ペアになった時のあいさつはイタリア語で行うルール）

- ◎ 「フリップ自己紹介」（フリップに【名前（ニックネーム）、学部、出身、趣味、この授業の受講動機】を記入し、全体の前で発表）

□ 結 果

〔参画者〕 受講生9名、教員1名、ファシリテータ1名

〔成果・課題〕

F工房既存のアイスブレイクツールを授業のニーズや特性に合わせた形にカスタマイズする重要性和可能性が確認できた。

■ プレップセミナー（法学部）

□授業概要

〔趣 旨〕 初年次演習科目としての特性を持つ同科目の初回授業で、受講生どうしのネットワーク構築のためのアイスブレイクを実施。

〔担当教員〕 岩本誠吾

〔開講日〕 4月8日（金）1限

〔場 所〕 4G 演習室

□ 内 容

〔事前準備〕 担当教員と事前に簡単な打ち合わせの機会を設け、授業当日の段取りを確認した。

〔当日の流れ・プログラム〕

F工房は50分間でアイスブレイクを運営した。

◎ 「サークルコレクション」

◎ 「Common!! Everybody」

□ 結 果

〔参画者〕 受講生24名、教員1名、ファシリテータ1名

〔成果・課題〕

1年次生の初回授業におけるアイスブレイクおよび自己紹介のニーズは非常に高いことを確認できた。

■ プレップセミナー（法学部）

□授業概要

〔趣 旨〕 初年次演習科目としての特性を持つ同科目において、「コミュニケーション」をテーマとした内容を扱う回でのワークショップを担当。

〔担当教員〕 久保秀雄

〔開講日〕 5月17日、5月31日（いずれも火）1限

〔場 所〕 4A 演習室

□ 内 容

〔事前準備〕 教員も一緒に参加する前提でミニインタビューを実施することで合意。フォーマットを準備した。

〔当日の流れ・プログラム〕

授業時間の前半を使って、24人の受講生+教員1名全員にあたるよう項目を作った「総当たりインタビューゲーム あたっく25!」を実施。当日は欠席者が1名あったため、ファシリテータもゲームに参加した。

□ 結 果

[参画者] 受講生 23 名、教員 1 名、ファシリテータ 1 名

[成果・課題]

硬軟とりまぜた質問項目で、受講生どうしの交流が深まった。またフォーマットを提示することで、教員に対するイメージなど自分からは聞きにくい内容も抵抗なく話すことができた。

■ マネジメント特講（キャリア開発 B）（経営学部）

□ 授業概要

[趣 旨] 同科目の 3 回目授業において、受講生どうしが交流しながら「キャリア」について考えることを目的としたワークを実施した。

[担当教員] 松高政

[開講日] 10 月 13 日（木）1 限

[場 所] 5302 教室

□ 内 容

[事前準備] 事前に担当教員と打ち合わせを行い、授業の趣旨と教員が期待するワークの目的を共有した。

[当日の流れ・プログラム]

◎ フリップ自己紹介 1

A4 白紙に【名前、誕生日、昨日 or 今日 or 明日で好きな日、自分の大学生生活の納得度を 100 点満点で表現すると】を記入し、ペアになって自己紹介を行った。

◎ フリップ自己紹介 2

A4 白紙 2 枚目に【今までで最も充実していた年齢とそのタイトル、今の自分がなりたい職業（明日から何でもなれる、給料はどれも同じ）とその理由】を記入し、ペアになって自己紹介を行った。

□ 結 果

[参画者] 受講生 125 名、教員 1 名、ファシリテータ 1 名

[成果・課題]

キャリア教育に携わってきた経験を活かしたワークデザインができた。ただし、固定机かつ参加者が 100 名以上の場では、ファシリテータ 1 名で運営することが難しかった。その対処法として、ワークの作り込みと臨機応変に対応できる経験値、そしてペアワークの手法を使用することが有効であることが確認できた。

4) 課外活動の支援

■ アメリカンフットボール部 ミーティング

□ 概 要

[協働者] 体育会アメリカンフットボール部

[日 時] (1 回目) 11 月 15 日 (火)、(2 回目) 12 月 20 日 (火)、(3 回目) 2 月 8 日 (水)、2 月 10 日 (金)

[場 所] (1 回目) 総合グラウンドミーティングルーム、(2 回目) 総合体育館ミーティングルーム、
(3 回目) F 工房作業場

[対 象] (1 回目) 同クラブ 4 年次生、3 年次生、(2 回目) 3 年次生、(3 回目) 3 年次生

[目 的] (1 回目) シーズンの振り返りと、その後行われる入替え戦に勝つために 1 ヶ月間でできることを話し合う。

(2 回目) 新チームが発足するにあたり、最上級生のメンバーがチームに対して抱いている思いを「対話」を通して共有する。

(3 回目) 新チームが発足する直前に、F 工房が過去 2 回にわたりかかわって感じたこと、気づいたことを選手へフィードバックする。

□ 内 容

[事前準備] 各回とも事前にコーチ陣との打ち合わせの機会をもち、ミーティングの趣旨を共有した。

[当日の流れ・プログラム]

(1 回目) ミーティングにファシリテータが介在し、なおかつファシリテーションツールを使用したグループ形式のミーティングを行った。

(2 回目) 何か 1 つの結論を導くための話合いではなく、普段は話さないメンバー個々の思いをファシリテータが引き出しながら全員で共有する「対話」形式にて実施した。

(3 回目) F 工房がコーチ陣との打ち合わせと、選手とのミーティングの場を通して感じたこと、気づいたことを第三者的な立ち位置から選手へフィードバックした。

□ 結 果

[参画者] (1 回目) 選手 27 名、ファシリテータ 2 名、(2 回目) 選手 13 名、ファシリテータ 2 名、
(3 回目) 選手 14 名、ファシリテータ 1 名

[成果・課題]

アメリカンフットボールという競技の性質上、ミーティングは日常的なものであり、そこへファシリテーションを活用することのニーズと可能性を大いに感じる事ができた。また、選手どうしでの対話の場を設けたことで、普段の関係性の中では表明されにくい語りを引き出せたことは大きな成果であった。

一方で、プロセスを重要視するファシリテーションのマインドと、結果を重視する体育会系クラブの世界とでは、考え方や捉え方に差異があることが明らかとなった。すべての体育会系クラブにファシリテータマインドが定着するとは思えないが、ミーティングを日常的に行っているアメリカンフットボール部であれば、彼らの活動の一つの側面としてファシリテータのマインドが活かされるのではないだろうか。

5) 学生活動の支援

■ 道具箱活動

□ 概 要

- [趣 旨] 学生によるファシリテーションツール開発活動を起源として始まった道具箱活動であるが、F 工房にかかわる学生の活動形態とニーズの多様化にともない、今年度は学生が集い「ファシリテーション」をキーワードとした体験や活動、勉強会を行うことを総称して「学ファシの集い」として開催し、それ自体を道具箱活動として位置づけた。
- また、「自己発見と大学生活」や「キャリア・Re- デザイン I」科目でのファシリテータ活動、「ファシリテーション研修合宿実行委員会」や「京産共創プロジェクト」ファシリテータ活動などとも連動しながら、F 工房を拠点とした幅広い活動を展開した。
- そしてこれらの活動を通して、学生ファシリテータとして必要な知識やスキル、マインドを身につけると同時に、個の活性化と自律を促すことを目的として実施した。

[日 時]

- ◎「学ファシの集い（春学期）」
 - 6 月 27 日（月）5 限より、毎週月曜と金曜の 5 限の時間帯に定期的開催（計 6 回実施）
- ◎「教育ファシリテーター講座での学びを共有する会」
 - 8 月 8 日（月）、9 日（火）、10 月 12 日（水）
- ◎「学ファシの集い（秋学期）」
 - 10 月 14 日（金）5 限より、秋学期授業実施日の毎週金曜 5 限と、特定の水曜 3・4 限に開催。（計 15 回実施）

[場 所] F 工房

□ 内 容

- ◎「学ファシの集い（春学期）」
 - * 6 月 27 日（月）…普段からかかわりのある学生が集まりキックオフミーティングを実施。議論の中で、定期的に学ファシが集まる日程を決めることの必要性が指摘されたため、以後「学ファシの集い」を定期的に開催することとなった。
 - * 7 月 1 日（金）、7 月 8 日（金）…集まった学生が「なぜ F 工房に来ているのか」、「F 工房に何を求めているのか」、「F 工房は今まで何をやってきたのか」、「F 工房を学内に普及させるために何ができるのか」、「新たな学生ファシリテータをどのようにして確保するのか」などについて、ホワイトボードなどを活用しながら話し合った。
 - * 7 月 11 日（月）…F 工房スタッフが「ミーティングをすすめるコツ」をテーマにミニ講義を行った。
 - * 7 月 15 日（金）、7 月 22 日（金）…「ファシリテーション研修合宿実行委員会」との連動企画として、合宿プログラムのたたき案を作成する作業を行った。
- ◎「教育ファシリテーター講座での学びを共有する会」
 - 8 月 8 日（月）、8 月 9 日（火）の 2 日間は、F 工房スタッフが学外の研修「教育ファシリテーター講座 [理論編]」を受講して得た学びを学生と共有する目的で実施。「自己発見と大学生活」科目でファシリテータを行っている学生を中心に、ファシリテーションの理論的背景などを含んだ内容を共有した。
 - 10 月 12 日（水）は、「教育ファシリテーター講座 [スキル編]」での学びを同様に共有した。
- ◎「学ファシの集い（秋学期金曜開催分）」

授業がある毎週金曜5限に、参加できるメンバーが集う形で「学ファシの集い」を開催した。

- * 10月14日…参加したメンバーが「最近気になるニュース」を挙げていき、それに対して他のメンバーはどう思うかについて、ホワイトボードを使用しながら意見交換を行った。
- * 10月21日…参加メンバーの興味あるテーマを挙げていき、そのテーマでの簡易ディベートを行った。話し合いを通して、互いの意見の違いはどこにあるか、テーマの本質はどこにあるのかなどを参加者で考えた。
- * 10月28日…フリップトークを実施。メンバーそれぞれがお題を出し、カラーマーカーの使い方の練習も兼ねながら、その答えをフリップに記入し全員で共有した。事後にふりかえりを行い、体験の中での心の動きについて考える機会ももった。
- * 11月11日…過去に起こった刑事事件を題材に、その事件を参加者個々人がどう捉えるかについて話し合い、メンバーの価値観の差異性を確認した。
- * 11月8日、11月25日…「キャリア・Re-デザインⅠ」科目の学生ファシリテータからの発案で、同科目の合宿で実施する交流イベントの企画について、集まったメンバーで考える場とした。
- * 12月2日、12月16日、1月13日…「自己発見と大学生活」科目の次年度版ティーチングガイドブック作成に際し、細かな運営方法や同科目にかかわる学生のファシリテータがどう振る舞うべきかについて、話し合う場とした。
- * 1月20日…「F工房認知度調査」にあたり、今までのF工房とのかかわりの中で感じた個人の思いをブレインストーミングし、キーワード化しながら共有した。

◎「学ファシの集い（秋学期水曜開催分）」

水曜開催の「学ファシの集い」では、「ファシリテーションOJT」科目を兼ねながら実施した。

- * 10月19日、11月2日、11月16日…「場づくり体験 ～Hop Step Jump～」と題し、ファシリテータにとって重要な役割の一つである「場をつくること（プログラムデザイン）」にフォーカスした3回シリーズの勉強会を開催した。講義と実習を交互に行いながら、教育の現場におけるファシリテータはどのような点を意識・配慮しながらプログラム（プロセス）をデザインすればよいのかについて、理論的背景やF工房の経験も織り交ぜながら参加者全員で学ぶ機会とした。
- * 12月21日、1月11日、1月18日…「自己発見と大学生活」科目のティーチングガイドブック作成にともない、同科目で活用できそうなファシリテーション的運営方法について考える場とした。具体的には「グループ分けの方法」、「より多くの参加者が質問をする文化づくり」、「初対面どうしがよりスムーズに自己紹介をするための仕掛け」などについて、集まったメンバーで意見を出し合い、よりよい方法について検討を行った。

□ 結 果

〔参画者〕 のべ合計168名(学生・「ファシリテーションOJT」科目履修生144名、F工房スタッフ24名)

〔成果・課題〕

F工房事業を展開するうえで必要不可欠な存在となった学生ファシリテータが、定期的に集まる機会を創出でき、それが継続的に行われたこと自体が今年度の大きな成果であった。従来は、イベントや活動がある時だけ集まり、あとは個別にF工房へ立ち寄る形でのかかわりが多かったため、F工房にかかわる学生どうしの交流は決して多くなかった。

したがって、今年度のように定期的に集まる機会を設け、そこで学生どうしの横のつながりが新たにできたことは、大きな成果と言える。

また、秋学期の水曜に実施した「場づくり体験 ～Hop Step Jump～」のシリーズでは、F 工房スタッフの外部での学びを共有できたと同時に、「ファシリテーション OJT」科目の履修生も参画したことで、新たなネットワーク創出の場とすることができた。

一方で、何人のメンバーが集まるかは当日になってみないと分からないため、事前に「学ファシの集い」のプログラムをデザインするのが難しかった。また、毎週同時間帯にて実施しているため、集まれる人に偏りがでてしまった。

今後は、学生が定期的かつ継続的に参画できる場と機会を提供し続けるとともに、より主体的に活動ができるような仕掛けづくりが求められる。

■ 個別事例への対応

- 概 要 ゼミやサークル等で、F 工房よりファシリテーションに関するアイデアを提供した主な事例を紹介する。

□ 事 例

◇国際ボランティアサークル・ハビタリウス

（国際 NGO「ハビタット・フォー・ヒューマニティ・ジャパン」の京都産業大学での学生組織）

〔相談内容〕 発足間もないため、メンバー間の交流を促進するためのアイスブレイクをしたい。また、たびたび海外で活動することは難しく、メンバーのつながりも緩やかなので、一体感を高めるためのアイデアはないか。

〔対 応〕 アイスブレイク案をいくつか提示し、参考書籍を貸出した。また、メンバー間のつながりについては、ミッションを共有できる活動を身近な現場で行う等のアイデアを提示。

◇O/OCF-PBL 受講生

〔相談内容〕 グループメンバーのコミュニケーションが行き詰まっているグループがある。打開策として「ワールドカフェ」をしたい。

〔対 応〕 行き詰まっている状況を具体的に聞き、ワールドカフェ以外の方法（付箋紙を使った意見集約など）も提示した。また、ワールドカフェについては別の場面でも活用することと、別途 F 工房で対応することとした。

〔結 果〕 後日、F 工房主催事業としてオープン形式で実施した。 ※「1）F 工房主催事業」の項参照

◇チューター（本学外国人留学生の学習・生活のサポートを担う学生）

〔相談内容〕 留学生とチューターの親睦会を開催予定。20 ～ 30 人の参加を見込んでおり、会場として北大路体育館を予約している。体を動かしてできるコミュニケーションゲームについてのアイデア希望。

〔対 応〕 日本語のコミュニケーションが難しい留学生もいることから、言語コミュニケーションだけにたよらないゲームのアイデアを提供した。

〔結 果〕 予定よりも参加人数が少なかったため、内容を変更して実施したとの報告あり。

◇法学部法政策学科太田ゼミ（2 年次）受講生

〔相談内容〕 当該ゼミの受講生は男子のみ 30 人という構成である。このたび、メンバー間の交流を深めるために教員も交えた飲み会を企画した。飲み会の場で盛り上げられるゲームを一緒に考えてほしい。

〔対 応〕 全員の顔と名前が一致していない状態を打開するため、ゲーム形式の自己紹介とミニインタビューゲームを提案、以前別の授業で使用したフォーマットを参考資料として渡した。

〔結 果〕 ゼミ生の約半分と教員が参加、資料も使ってゲームを実施したところ楽しく会が運営できたとの報告あり。

◇O/OCF-2.3（1 クラス）受講生

〔相談内容〕 上賀茂神社の課題に取り組んでいるメンバー。京都市内の高校で出前授業をすることになり、自分たちの暮らす「京都」を見つめなおすために効果的なプログラムについて相談したい。

〔対 応〕 白地図を用いて、グループ対抗で地名や寺社の位置等を記入していくワークショップを提案。ワークの結果を用いて、自分たちが京都についてどの程度知っているかを話し合う。

◇SmileLink（O/OCF-PBL 受講生が提供する外国人観光客向けコンテンツ、およびそのグループ）

〔相談内容〕 毎月 1 回の割合で、京都を訪れる外国人観光客との交流プログラムを企画・運営している。このたび助成金を得て、町家を借りて鍋パーティーをすることになった。初対面で、かつ日本語がわからない人でも楽しめるゲームをやりたい。

〔対 応〕 出身地などを含めたフリップ式の自己紹介と、日本のじゃんけんをつかったゲームを提案した。

〔結 果〕 フリップ自己紹介はお互いを知るのに役立った。フリートークが盛り上がったため、ゲーム時間は十分とれなかった。SmileLink のメンバーによるデモンストレーションの後実施したが、ルールが伝わらない人もいたので工夫が必要と感じたとの報告あり。

◇キャラメル・クロワッサン（学内公認サークル）

〔相談内容〕 この秋に設立した料理を楽しむためのサークル。新しく 1 年次生が活動を見学に来るため、みんなで話せる時間を持ちたい。ちょうどオープンを使った料理をするので、待ち時間（30 分程度）を利用したい。

〔対 応〕 クイズ形式の自己紹介を提案。

〔結 果〕 メンバーからの招待を受け、時間調整がついたため活動に参加。クイズの運営を実施した。結局 1 年次生は来ず、現役メンバーのみであらためて自己紹介クイズを実施した。

□成果・課題

前年度までに比べ、来訪する学生が増加してきた。中には授業などでのかわりを通じて「F 工房でファシリテーションのヒントを得る」ことを明確に志向している学生もおり、F 工房の認知が進んできた証左であるといえる。しかし、F 工房主催事業等への参加には直接つながっておらず、さらに一歩踏み込んだ関係性の構築が望まれる。

6) 京都産業大学附属高等学校との連携

■ グループワーク「コンビニから見える世界」

□ 概 要

- [趣 旨] コンビニという身近なシステムから見えるさまざまな社会問題を、グループワーク形式で調査・発表する授業。
- [日 時] 1月30日、2月6日、13日、20日（いずれも月） 13:20～15:10
- [場 所] 京都産業大学附属高等学校（以下、附属高校）聚英ホール、各教室
- [対 象] 附属高校2年生 KSU コース文系クラス（7組～11組）
- [目 的] 自ら問いを立て探究するという大学での学び方を知り、経験する。また3年生で行うグループワーク型プログラム「キャリアデザイン」への導入とする。

□ 内 容

- [事前準備] 11月下旬、附属高校教員、学長室、F工房スタッフが参集して、連携プログラムを実施する意義の共有、および今年度分テーマに関するアイディア出しの作業を行い、附属高校教員の参画意識の確認と向上の機会をもった。一旦F工房で出された意見や情報を集約、過去のプログラムを基に、2つの素案を作成した。1月中旬に再度関係者で打ち合わせを実施し、テーマ、担任教員のかかわり方、グループ分けの方法、おおよその流れを決定した。一方で、1月中旬にはPOST（学内電子掲示板）等で学生ファシリテータの募集を開始、23日に希望者に対して事前研修会を実施した。

[当日の流れ・プログラム]

各回とも、開始前に運営者が全員集まって打ち合わせ、終了後にはふり返りと情報共有を実施。

◎第1回（1月30日）

《5校時》聚英ホールにて全体オリエンテーション。プログラムの趣旨や運営方法説明、およびファシリテータの紹介を行った。

《6校時》各教室に分かれ、アイスブレイクやファシリテータの自己紹介（内容は各クラスにより異なる）。グループは男女比に差ができないように配慮して作成したくじ引きゲームにより決定した。グループ決定後、導入ワークとしてコンビニから想起されるキーワードを書きだす「コンビニにまつわる100のこと」を実施。出されたキーワードをヒントにしてテーマ案の絞り込みを行った。

◎第2回（2月6日）

《5校時、6校時》各クラス別にテーマ決定、調査を実施。グループ単位で活動すること、パソコンの使用は担任に申し出れば可能であること等のグラドルールを統一した上で、テーマや方法等は自由とした。必要に応じてファシリテータがグループワークの支援を行った。

◎第3回（2月13日）

《5校時》前週の続き。発表用の媒体（模造紙）の作成。

《6校時》クラス内発表。各グループ5分の持ち時間で、形式は基本的に自由とする。発表の際は各生徒にフォーマットを配付し、発表グループに対するコメント記入と、翌週の全体発表に進む代表グループの投票をすることで、より能動的に発表を聴くことができるよう配慮した。代表グループはその場で発表され、ファシリテータから簡単な講評

フィードバックを行った。評価コメントは翌週のフィードバックに備えて持ち帰った。

◎第4回（2月20日）

《5校時》聚英ホールにて全体発表。各クラスのファシリテータまたは担任による活動報告の後、代表グループによる発表が行われた。発表後、クラス代表の栄誉を讃えてメンバーに賞品が授与された。

《6校時》各教室に戻り、クラス単位でのふり返りプログラムを実施。全体での最優秀賞選出や、ふり返りシートを用いたクラス内での共有、グループワークの印象の言語化など、クラスごとで独自のプログラムを実施した。

[事後フォロー]

全プログラム終了後、全員でふり返りを実施した。また、附属高校側からの要請により、運営に関するガイドラインを作成。

□ 結 果

[参画者] 運営者32名（F工房スタッフ5名、一般財団法人 地域公共人材開発機構 実践研修生1名、附属高校教員6名、学生ファシリテータ20名、学長室）、参加者157名（男子102名、女子55名）

[フィードバック]

《生徒より》

プログラム全体として「おもしろかった」と評価した生徒が過半数であった。アンケートの自由記述でも、「楽しかった」、「またやりたい」という声が多くみられた。またコンビニをテーマにしたことに関しても肯定的な意見が多数だった。一方、運営に関しては、「ワークにかかる時間が短く大変だ」と感じる生徒がいたほか、「模造紙という発表方法に関しても選択の余地がほしい（プレゼンテーションソフトの使用など）」という意見が少数あった。事業目的のひとつである「キャリアデザイン」科目とのかかわりについても概ね意識づけができたようである。

《担任教員より》

コンビニをテーマに設定したことについては、生徒が取り組みやすいという点で評価が高かった。大学生とともに、生徒が楽しんでグループワークに取り組んでいる点については、盛り上がってよいと感じる反面、なれなれしくしすぎていないかという懸念もあった。また、そのような局面で、自分は担任の立場としてどのように振舞うか戸惑った教員もいた。運営面では、全4回という期間の良し悪しはともかく「短い」と感じたのが共通した意見であった。特に、まとめの時間にもう少し余裕がほしかったとのことである。

[成果・課題]

本事業も4度目を迎え、プログラム・運営の両面で改善が進んだ。特に、附属高校教員については、企画段階から意見交換を重ね、意思決定にもかかわることで当事者意識がすすみ、当日も担任の立場からさまざまな意見を表明いただくなど、かつてない高い参画が得られた。特に、毎回のふり返りに必ず参加していただいたことで、ファシリテータとの関係性も構築され、よい雰囲気運営することができた。学生支援GPの期間終了と、壬生キャンパスへの校地移転を控え、次年度以降の展開については不透明な部分が多いが、ここで生まれたアイデアや協働のプロセスは何らかの形で活かしていけない

かと思う。

また、学生ファシリテータは、高校生にとって「身近な先輩」として重要な役割を担っていることが、これまでの活動からもわかっていたが、同時に大学生にとっても先輩としての自覚が生まれるなど、教育的効果が大きいと感じられる場面が何度もあった。今回、初めて附属高校出身の学生 1 名がファシリテータとして活動したが、かつて自分が経験した学びを後輩と分かち合いたいという思いは、附属高校の存在を大きく意義づけるひとつの証左になったのではないかな。

■ 「キャリアデザイン」 プレゼンテーション大会

□ 概 要

[日 時] 1 月 27 日 (金) 13:35 ~ 15:20

[場 所] 附属高校 聚英ホール

[対 象] 附属高校 KSU コース 3 年生、2 年生 (美術選択者を除く)

[目 的] 大学との接続授業の重要な一つとして位置づけられている 3 年生「キャリアデザイン」の総仕上げとなる企業からの提供課題に取り組んだ成果をプレゼンする。参観の 2 年生には、次年度取り組みの参考とする。

□ 内 容

◎当日の流れ

- *開会宣言の後、3 年生の司会進行で 3 年生 6 チームが 10 分を発表時間とし、企業からのミッションに沿い取り組みをプレゼンする。
- *プレゼン終了後、別室にて審査員協議の上、大賞および第二席その他を選考する。F 工房より参加の 2 名も審査に加わる。大賞に日本経済新聞からのミッションを発表したグループを選考、第二席等も選考する。

□ 結 果

◎成果、課題

当日発表した 3 年生に昨年度「附属高校がもし 100 人の村だったら」をテーマに高大連携授業として 2 限連続、計 4 回のワークショップを附属高等学校で実施した。その後 1 年間、企業からのミッションを解決する PBL 型授業に取り組むその成果を発表する姿に成長を確認することができた。担当教員の高大連携授業に対する評価を感じ取る機会となった。また、昨年度に比べプレゼン力が確実にレベルアップしていることも高大連携授業への評価に結び付いていると確信した。

7) 地域連携

■ 京都文化芸術都市創生計画改定に関するワークショップ 「れっつ とーく あばうと きょうと あーと。」

□ 概要

- [協働者] 京都市文化市民局文化芸術都市推進室文化芸術企画課
- [日時] 11月19日（土）
- [場所] 京都工芸繊維大学 京町家連携キャンパス「ににぎ」（京都市中京区）
- [対象] 京都市民（一般公募）
- [目的] 京都市が施策について市民の声を吸い上げるメディアとしてワークショップを企画、F工房がファシリテータとしてワークショップ運営の支援を行う。

□ 内容

[事前準備] 11月7日、北村、鬼塚が当日ファシリテータおよび行政担当者との打ち合わせを行い、19日当日は3つの分科会に分かれ、市の素案に基づいて意見聴取を行うこと、情報共有のツールとして、素案を会場に提示し、参加者が意見を書き込んでいく方法を取ることが決定された。

[当日の流れ・プログラム]

- 1) 行政担当者による主催者挨拶・趣旨説明・計画素案の説明
- 2) 意見交換のためのグループワーク
参加者を、個々の興味関心によって3グループ（①継承と創造に関する人材育成；②創造環境の整備；③文化芸術と社会との出会い）に分け、各グループにファシリテータが2名ずつ（うち1名はF工房から派遣。3名のうち1名は教員（鬼塚）、2名は学生ファシリテータ）配置。各グループで休憩をはさみ1時間程度意見交換を行った。
- 3) グループの代表によるプレゼンテーションを通して全体で共有した。

□ 結果

[参画者] 運営者10名（行政担当者4名、ファシリテータ6名）、参加者27名
※ファシリテータにF工房スタッフ1名、学生ファシリテータ2名含む

[フィードバック] 以下のような意見が共有された：

- ①継承と創造に関する人材育成
・創造と継承は、しばしば小さくて私的な空間で起こる。このような空間を保障していく必要がある。容易には中を見ることのできない空間があってこそ、そこに対する興味が生まれる。
- ②創造環境の整備
・京都会館の再整備についてや京都芸術センターの情報機能拡充についての提案がなされた。
- ③文化芸術と社会との出会い、など。
・若手芸術家の居住・制作・発表の場づくりは、ある地域に若い芸術家が住んで、地域活性化にも結び付けるといものだが、元々地域の持つ特色に合わせ、その分野の若い芸術家が住み、混在化するようにしたらどうか、など。

[成果・課題]

- ・市民の声を吸い上げる方法としては、ホームページ上でのパブリック・コメント募集が一般的であったが、今回のようなファシリテーションを意識したワークショップも十分効果があることが証明された。

8) 研究会等への参加

■ ファシリテーション入門

☐ 概 要

[参加者] 崎山陸美

[日 時] 5月16日(月) 10:30～17:00

[場 所] きゅりあん5階第3講習室(東京都品川区)

☐ 内 容 ファシリテーションとは何かなど最低限の基本知識を学ぶ。また、基本スキルとして、ファシリテーションの進め方、議論できる場をつくる、話し合いの場づくりを工夫するなどを実際に体験して、その難しさを体感すると同時にコツを掴む。その他、付箋を使い意見を引き出し整理するツールを体験した。

☐ 成果・課題

一方的な講義ではなく、基本スキルを実際に体験し、その難しさと有効な手法であることを体感することができた。特に、人の言葉を拾い、付箋やカラーペンで表現することはその場でもその後でもわかりやすい記録であることを理解できた。

大学内でも多くの打ち合わせ、会議、研修が日々行われているが、ファシリテーションが定着するような活動を更に進めていきたい。

■ 教育ファシリテーター講座(理論編)

☐ 概 要

[参加者] 中西勝彦

[日 時] 7月30日(土) 13:00～31日(日) 17:00

[場 所] 大阪府立羽衣青少年センター(大阪府高石市)

☐ 内 容 シチズンシップ共育企画主催の「教育ファシリテーター講座2011[理論編]」に参加。1泊2日の合宿研修で実施され両日とも参加した。ファシリテーターに求められる力は、参加者とどう関わってその「場をどうまわす」かに関心がいきがちだが、本講座ではその前段階である「場をどうつくる」か、というプログラムデザインを重視した内容であった。

☐ 成果・課題

多くのファシリテーション研修ではスキルやノウハウの伝授がそのメインとなるが、本講座ではファシリテーションの理論に重きを置き、ファシリテーションを系統的に学べる機会となった。

なお、本講座から教育の場におけるファシリテーションを俯瞰する視点を獲得できたと同時に、「場をつくる」ことの重要性和そこで意識したい点を学ぶことができた。

■ 教育ファシリテーター講座(スキル編)

☐ 概 要

[参加者] 中西勝彦

[日 時] 9月18日(日) 10:30～19日(月) 17:00

[場 所] 大阪市立青少年センター KOKO PLAZA(大阪市東淀川区)

☐ 内 容 シチズンシップ共育企画主催の「教育ファシリテーター講座2011[スキル編]」に参加。1泊2日の合宿形式で実施され両日とも参加した。企画に関するレクチャーと、実際に

プログラムデザインを体験することを通して、「場をつくる」ツボを押さえることをゴールにした研修であった。

□ 成果・課題

前回の〔理論編〕で学んだ内容を復習することができたと同時に、その学びをさらに深めることができた。また、体験の後に「ふりかえり」を実施することの重要性を理解することができた。

現状、まだまだ「ふりかえり」が実施されていない教育プログラムが沢山ある中で、今回のこの学びは今後のキャリア教育やファシリテーション関連研修などを企画する際に必ず考慮したい。

■ 第9回高大連携教育フォーラム

□ 概要

〔参加者〕 橋本正美

〔日時〕 12月2日（金）9：30～15：00

〔場所〕 キャンパスプラザ京都 基調報告（5階第1講義室）分科会（2階ホール）

〔主催〕 京都高大連携研究協議会

〔対象〕 キャリア教育に関わる高校、大学、企業関係者

〔目的〕 高大接続を意識したキャリア教育実践の交流と共有

□ 内容

◎テーマ 「新学習指導要録が求める学力とは」

◎当日の流れ

第1部（全体会）

まず、「社会・経済の変遷と求められる人物像の変化」と題した基調報告があった。社会、経済の変遷が求められる人物像の変化を生み、学習指導要領などに反映されてきた経緯が話された。次いで、シンポジウムでは、各氏がそれぞれの立場から「新学習指導要領の背景にある学力観」を語られた。

第2部（分科会Ⅰ）

テーマ（分科会A {キャリア}）テーマ「キャリア教育で培われる力とは」

高大連携校より高校、大学双方のねらいおよび実践が報告された。高校はその目的を人間力重視の教育実践にあるとし、高校以外の力を借りて取り組んでおり、連携大学との連携もその一つであると報告された。一方大学は、高大連携の場を大学での学びのアウトプットの場ととらえていると報告された。

□ 成果・課題

高卒・大卒者に求められるのは「自分で仕事を創り出す力」であると社会人力を規定され高度経済成長初期はこの力を中学卒業者が企業内で実践的に身に付け仕事を創り出してきた。高校生や大学生にキャリアを学ばせるなら、このように苦労し働いていた人々の話を聴かせたいと提言される。これからのキャリアインタビュー等授業運営に生かしたい。また、自己発見や自己実現について大学教育における学びのあり方を考えるキーワードとして「自己実現より自己表現の連続でいい」「自分探しの旅が自分が定まらない状況を生み出しているのでは」との両提言を相反するものとはとらえず、取り組みに反映させたい。

■ 関西国際大学 GP フォーラム

□ 概 要

〔参加者〕 北村広美

〔日 時〕 12月3日（土）10：00～16：30

〔場 所〕 関西国際大学 ニ崎キャンパス（兵庫県尼崎市）

□ 内 容 大学教育推進プログラムと戦略的大学連携支援プログラムが共に最終年度を迎え、その成果とこれまでの教育改革についての報告の場としてのフォーラム。第1部では、学長より事業成果についての報告、第2部では現場での実践報告および教育改革に取り組む大学より実践報告が行われた。

□成果・課題

報告にあった「不本意入学」の学生の学習態度、クラスターと呼ばれる小ユニットでの学習や、彼らを支援する学生の存在などは、F工房が「低単位・低意欲」の学生を対象とする点で、参考になる点が多かった。特に島根大学は、「不本意入学」の学生が多く、そのことが学習意欲に影響をもたらすこと、成功体験の積み重ねにより、「島根大学に入学してよかった」という感想を持つ学生が確実に増加している点は、興味深かった。大学教育の転換が叫ばれて、いくばくかの時間が経つが、これら大学の取り組みを参考にしつつ、F工房においてもFD、課外活動支援等の領域と連携しながら学生支援のシステム充実を図りたい。

■ ファシリテーション「合意形成」セミナー

□ 概 要

〔参加者〕 中西勝彦

〔日 時〕 12月19日（月）10：30～17：00

〔場 所〕 江東区産業会館（東京都江東区）

□ 内 容 情報機構主催の「ファシリテーション『合意形成』セミナー」に参加。本セミナーでは、会議やミーティングの場では出る種々雑多な意見をどう結論まで導くのかという「合意形成」に重点を置き、講義と演習を交互に行いながら、そのスキルを学べる内容であった。

□成果・課題

本セミナーでは、ファシリテータとして当然のように使いこなしたいツールやフレームワークについて体験を通して学ぶことができたと同時に、本を読むだけでは分からない細かなスキルや配慮もグループメンバーや講師からのフィードバックによって学ぶことができた。

本セミナーでの学びは、今日からの様々なミーティングや議論の場において生かすことが可能であるため、このスキルをF工房内および学内関係者で共有しながら、また自身も活用しながら早速実践していきたい。

9) 人材育成

■ 「キャリア・Re- デザイン I」 職員ファシリテータ

□ 概 要

〔事業概要〕 2006 年度春学期より開講している「キャリア・Re- デザイン I」科目には、教員・学生・学外関係者がそれぞれファシリテータとして授業に参画しており、その中に本学事務職員もファシリテータとして参画してきた歴史がある。ただ、その「職員ファシリテータ」は、学内において明確な位置づけがない状態であった。

しかし、今年度の秋学期より、本学の人事制度において事務職員を対象にした「ファシリテーション実践研修」がスタート。これは、監督職に向けた職員の人材育成の一環として位置づけられ、「キャリア・Re- デザイン I」科目の授業運営を通じた実践研修として実施された。これにより、本科目における「職員ファシリテータ」は、大学の人事制度の中に位置づけられたオフィシャルな形で、授業に参画することとなった。

〔趣 旨〕 同科目での授業運営を通して、ファシリテータマインドおよびファシリテーションスキルを身につけると同時に、教育現場にかかわることで以後の業務や学生支援に活かす。

〔期 間〕 10 月～ 12 月

〔対 象〕 各部署より推薦された本学事務職員 6 名

□ 内 容

◎事前研修会

10 月 19 日 (水) 10:00～12:00 に、研修対象者に向けて F 工房が「ファシリテーション研修会」を実施。ファシリテーションの歴史や理念を紹介したあと、リーダーシップやマネジメントなどとの違いを、各参加者の日常業務と照らしながら学ぶ機会とした。

◎実践研修

研修参加者は、教員および学生のファシリテータとチームを組んで、一つのクラスを固定的に担当した。また、同科目の授業時間と、その授業前に行われる事前打ち合わせ、授業後に行われる事後ふりかえりの場への参画を通して、【授業のプログラムデザイン～授業の中での受講生とのかかわり～実施後の自己評価作業】にまで至るファシリテータとしての一連の役割について、体験を通して学ぶ機会とした。

□成果・課題

同科目における職員ファシリテータが、人材育成の一環として位置づけられたこと自体が大きな成果であった。これにより、今までアプローチが難しかった SD の領域へファシリテーションを普及させる大きな一歩となった。今後は、職員研修の一環という意識をより強く持ちながら、同授業の運営体制をアレンジしていくことが、同科目担当者に求められる。

10) その他

■ 京都未来を担う人づくり推進事業 担い手アカデミー

□ 概 要

[事業概要] 平成21年6月に府市協調により設立された、若年者(35歳未満)を対象とした就業支援事業である「京都未来を担う人づくり推進事業」の一環として、京都府下の大学が学習プログラムを提供する「人財養成講座」を提供している。

[趣 旨] 本学では、受け入れ窓口を総務部が担当し、「実践で育てる就業力とメンタル・タフネス」のテーマで実践志向のカリキュラムを提供している。F 工房では、副専攻科目として「ファシリテーション OJT」を担当。導入研修の後、キャリア形成支援教育科目の「キャリア・Re-デザイン I」の受講生へファシリテータマインドの普及を図るため、本科目におけるファシリテータを担った。

[期 間] 9 月 28 日～2 月 *「担い手」の就職により随時離脱

[対 象] 京都未来を担う人づくりサポートセンター職員（京都未来の担い手）15 名

□ 内 容

ファシリテーション OJT 科目として、以下の 3 つのプログラムに参加した。

◎キャリア・Re-デザイン I（全員）

クラス担当ファシリテータとして活動。合宿授業では、全員協働で 1 日目夜に実施されるプログラムのうちひとつを担当し、企画から運営までを行った。

◎実践フィールドワーク（選択）

クラス担当ファシリテータとして活動。ディベートの授業では、当日の運営の中心を担った。

◎学ファシ（学生ファシリテータ）の集い（選択） ※「5）学生活動の支援」の項参照
学生ファシリテータとともに学習会や意見交換会に参画。

□成果・課題 大人とも学生とも異なる、様々な立場の人とかかわる機会を本学学生に提供することで、学生が場面に応じたコミュニケーション力の向上をはかるのに寄与できた。また、立場の違うファシリテータと触れ合うことで、様々なファシリテーションスキルがあることを学生が理解する機会となった。

■ 「京の公共人材」未来を担う人づくり推進事業実践研修

□ 概 要

[事業概要] 地域社会での公共活動における産官学民の連携推進を主導する「地域公共人材」を育成するプログラムの主幹事業のひとつとして実施している事業。

[趣 旨] 担当科目受講生および学生ファシリテータに、地域社会における公共人材に触れ、その活動を知る機会を提供する。本学では受け入れ窓口は、総務部。

[期 間] 10 月 24 日～2 月 29 日

[対 象] 一般財団法人 地域公共人材開発機構一般職員 1 名

□ 内 容

F 工房事業でファシリテータとして活動することで、地域社会で公共性のある活動に携わる人材に触れる機会を、関連する科目の受講生および学生ファシリテータに提供した。

□成果・課題 受講生や学生ファシリテータのファシリテーションへの理解を深める機会となった。大学人とは異なる地域社会での社会人ファシリテータに触れる機会となり、学生にとって様々なファシリテータ像を知る機会となった。

3. 小括

「新たな社会的ニーズに対応した学生支援プログラム」として採択されたF工房事業の最終年度となる本年は、これまで地道に種蒔きをしてきたファシリテーションのスキルやマインドが学内のさまざまなフィールドで開花した時期であったといえる。本稿では、事業を通じて得られた成果と残された課題を提示し、本年度の活動の締めくくりとしたい。

□成果

1. 学内外の各部門との連携推進

本年度のもっとも大きな成果は、学内における連携が名実ともにすすんだことである。前年度までは事業協力のオファーがあれば一旦F工房に持ち帰り、スタッフ内でプログラムを策定する形が中心であったが、本年度では事業目的の共有にはじまり、双方の意見を反映させたプログラム策定、実施後のふりかえりまでの一連の流れ全てにおいて協働することを心がけた。結果、連携する双方が当事者意識をもって各プログラムに取り組むことができた。

教育支援研究センターとの連携では、FD推進事業への協力を行ったほか、新任教員の研修を担当した。学部をこえた意見交換を行うことは、学術的な知見の共有だけでなく、現場の教育者としての悩みを分かち合うことで共感をもたらす効果があることがわかった。

ボランティア活動室とは、本年度初めて本格的な協働事業を行った。「自発的な意思」を出発点とするボランティア活動は本来的にファシリテーションが馴染む土壌をもっている。事業運営にあたっては忌憚ない意見が交わされ、ぶつかり合いの中から新たな視点が生まれるというダイナミックな経験もした。

附属高等学校との連携は、プログラムの全期間にわたって学級担任となる教員との意見交換を行ったことで、高校側の参画が飛躍的に変革した。これまであまり明確に見えてこなかった高校教員の考え方を知ることができ、手応えのある運営ができた。

一方、教育寮との関係はむしろ後退した印象である。これは、F工房と学生部で到達目標の設定が不明確なまま、プログラムを展開したことに起因するものと考えられる。

これらの連携から、目的共有や目標設定の段階では、衝突を恐れずにそれぞれの意見を表明すること、またそれができる環境を整えることが重要であることがわかった。

2. ファシリテーションに関する知見およびノウハウの蓄積

3年間にわたり数々の事業を手がけることで、年々ノウハウは蓄積されてきたが、本年は「ラボラトリー方式体験学習」の習得により、「その場でおこっていること」を読み取り対応することの重要性をあらためて認識し、スタッフの資質向上にも寄与した。

この成果は、PDCAサイクルに基づくプログラム策定が定型化するなど、事業運営にも大きな効果をもたらした。

先に述べた連携事業の他、授業支援においても、ふりかえりのプロセスを重視し、単に楽しいプログラムではなく、その楽しさが今後の学びにつながることへの意識づけができた。教員自らがファシリテーションツールを使う場面も見られ、授業での効果は徐々に認知されているようである。

学生の学びへの意欲向上（授業に限らず）は短期的には、かなり明確に見られているが、留年者・中退者の減少という大きな効果に結びつけるため、さらに精緻なプログラムデザインが必要である。

3. 学生ファシリテータの活躍の場の拡大

いまや F 工房事業になくてはならない存在の学生ファシリテータであるが、F 工房が主催または共催する事業をはじめ、授業への参画の場も増加した。また学習会や意見交換の場の開催により、学生ファシリテータどうしの連携も促進され、成長の場ともなっている。本年をもってめでたく卒業する学生が多く、次の世代の育成が急務である。

□課題

1. 学内におけるファシリテーションの「社会化」

ファシリテーションの効果について理解が得られた現場については、一定の評価をいただいている。しかし、京都産業大学全体としては、ファシリテーションに関する認知はまだ発展途上であり、さらなる普及と事業評価が必要である。また、ファシリテーションは「万能」ではなく、場面によってはミッション遂行を阻害する可能性もあるが、そのことが十分伝えられていないことは反省すべき点である。これまでに実施した事業を再検証し、ファシリテーションが活用できる場を整理、類型化することが必要である。

2. 広報戦略

上記とも関連するが、事業への参加者が増えないことにはファシリテーションの普及は望むべくもない。これまで POST（学内電子掲示板）やホームページ、チラシ等の作成により広報を行ってきたが、いま一度学内のリソースと照らし合わせ、訴求力のあるものを積極的に活用することが喫緊の課題である。

また、事業参加者のうち希望する人に対して、イベント等の告知をメールにて行っているが、不定期な発信であり、どこまで気に留められているかを確認していない。広報メールを定期的に配信するなどの抜本的な改善も含め、そのあり方について今一度考えなおす時期にきている。

3. 学生ファシリテータの位置づけ

学生ファシリテータには特に要件等を設けず、希望した人はその時点で活動を開始でき、また離脱も自由である。つまり活動へのハードルは高いものではないが、同時に帰属意識ももちづらいのではないかと考える。また、学内の他の学生コミュニティ（ピア・サポーターやボランティア活動室など）は登録制をとっており、登録の有無で大学からの関与（情報提供など）が得られるかどうかには差があることがわかった。

なお、事業開始当初の F 工房の主なクライアント層が「低単位・低意欲」の学生であったことから、「F 工房で活動する = 低単位 = なりたくない存在」という図式が学生間にあることがわかった。ファシリテーションが「低単位の学生の救済策」として矮小化された概念にならないよう、事業趣旨の可視化が必要である。

北村広美（F 工房コーディネータ／全学共通教育センター准教授）

第2部 3年間でふりかえって

1. 活動の要約

□平成 20 年度

F 工房開設に向け準備開始。事務所および活動の拠点を 1 号館 1 階に置くこととなる。ファシリテーションの普及拠点にふさわしいレイアウトデザインとすべく、工事が行われた。

2 月、附属高等学校との連携プログラムとして、グループワーク「本の一生」を実施。その後の同プログラムの基本形となった。3 月には寮班長研修合宿の運営に参画し、続く 21 年度での一連の協働プログラムのスタートとなった。

□平成 21 年度

初年度は、ほぼすべてが新規事業となる活動であったが、学内各部門との連携も手掛け、ファシリテーション普及の意義と課題を明確にすることができた。

4 月 3 日、F 工房オープン。関係者列席のもと、オープニングセレモニーが執り行われた。また、「知恵袋」「道具箱」「作業場」の各機能を活かしたデモンストレーションが行われた。

主催事業として、「ファシリテーション・フォーラム 2009」報告会、ミニイベント「ふせんの達人をめざそう!!」、「ファシリテーションのいろは」、「The Ice Break シリーズ」、「ファシリテーショングラフィック（入門編）」を実施。ファシリテーションの基本的なスキルの獲得を目的とした事業が中心となった。9 月には 1 泊 2 日の日程で、松の浦セミナーハウスで「ファシリテーション研修合宿」を行い、ファシリテーションについてじっくり考える機会をもった。また、F 工房開設以前より開催されていた「ファシリテーション研究会」、「ファシリテータ研修会」は F 工房主催事業として 9 月 14 日、3 月 4 日に開催された。9 月は「キャリア・Re-デザイン I」の初回授業で実施している「アート・コミュニケーション・プログラム」を題材に「絵を描くこと」の心理学における意味について学んだ。また参加者で実際に「アート・コミュニケーション・プログラム」を行い、その効果についてのディスカッションを行った。また 3 月は「会議に役立つファシリテーション」をテーマに模擬会議を実施、その運営についての評価を行った。

学内他部門との連携では、追分寮（男子）、葵寮（女子）の各教育寮の班長研修に参画。前年度の研修合宿で各寮の班長が作成した「マニフェスト」に基づき、班長としての活動をふりかえった。1 年間にわたる班長とのかかわりで得られたネットワークは強く、その後学生ファシリテータとして活躍する班長も現れた。しかし一方では、班長の「自主性」に関する見解の相違が F 工房と学生部（寮務担当）に見られ、その後のパートナーシップにおいて、円滑とはいえない状況も発生した。その他、ピア・サポーターとの協働として他大学のピア・サポーターとの交流プログラムのデザインを行った。国際交流センター、ボランティア活動室とは協働プログラムの提案はあったが、事業実施には至らなかった。

授業支援では、経営学部佐々木教授の 2 年次ゼミでファシリテーションを取り扱った書籍を題材にしていることから、ゼミ生有志をファシリテータとした運営の試みを実施。学生自身によるゼミ運営の改善策が立案、実施された。この取組みはオープンキャンパスでも発表され、学内のみならず本学に関心のある高校生にもファシリテーションを知らしめることとなった。

キャリア形成支援科目では、「キャリア・Re-デザイン I」の運営に参画した他、「キャリア・デザイン応用」、「自己発見と大学生活」、「O/OCF-PBL1」、「大学生活と進路選択」の科目で、アイスブレイクやワールドカフェ（自由度の高い意見交換ワークショップ）等のプログラムを提供した。その他学部科目では、法学部、文化学部等の授業に参画、授業運営に新しい風を吹き込んだ。

学生活動の支援として、自主団体「広告研究会」との共催による「Cinema & Talk Session “Sing

for Darfur”」を開催。メタメッセージに富んだ映画鑑賞の後、それぞれが映画から感じ取ったことを語り合う時間をもった。ファシリテーションが映画の趣旨と馴染む好事例であった。

附属高校との連携プログラムでは、『本というテーマは高校生にはあまり身近ではない』との意見を受け、より馴染みの深い題材としてコンビニエンスストアをテーマにした「コンビニから見える世界」を実施。4回を通してすべて大学内で実施され、IDを発行しパソコンルームの使用ができるような環境とした。前年度に比べ要領よく運営ができたが、大学での実施は時間的制約があり（高校からの往復のため）、タイトなスケジュールとなった。

2月27日、中間報告会「ファシリテーションがひらく新しい大学の可能性」をキャンパスプラザ京都にて開催。活動経験者によるパネルディスカッション、ファシリテーション体験プログラム等を実施した。

□平成22年度

活動2年目となり、学内のニーズもおおよそ掴めてきた時期である。特に学内外の関係部門との協働事業を通じたFD関連の活動は、F工房にとって新たな一歩であった。

主催事業として、「ファシリテーション研究会」「ファシリテータ研修会」を9月21日、3月2日に開催。9月は「参加型教育」をテーマとした2題の報告の後、「大学教育とファシリテーション」をテーマに、あらためてファシリテーションの基本的な知識やその意図するところを学んだ。3月は、「キャリア教育現場からの実践報告」として授業でのファシリテーションの取組みおよびその分析報告2題の後、京都地域の各大学でのFD活動の取組みについての報告、および本学での授業改善に関するワークショップを実施した。また昼休み等を利用して行う「ミニ講座」として、「情報共有ワークショップ」、「ファシリテーショングラフィック」、「パブリック・スピーキング」、「対話のコツ(7回シリーズ)」を実施した。いずれも参加者からは好評を得たが、参加者がいない回もあり、広報戦略という課題が残された。「ファシリテーション研修合宿」では、初めてF工房事業に参加する学生や教員も交えて、新たな視点からファシリテーションを考えることができた。

学内他部門との連携では、前年度に引き続き教育寮班長研修を担当。「班長の資質」に特化した講演やワークショップを実施した。班長のみを対象とした研修プログラムは少なくなったが、F工房主催のミニ講座への参加を促し、ファシリテーションスキルの研鑽の機会を確保することで引き続きネットワークがもてるよう努めた。また当年度に開設された、教育支援研究開発センターとの初の協働事業として、第1回「学生と教職員が共に考えるFDフォーラム」の運営に参画。「今、学生が求める授業とは？」をテーマに、教職員と学生とが一緒に授業のあり方に関する意見交換を行った。FDという大学特有の課題に対して、ファシリテーションを通じてアプローチすることの意義を見出すことができた。

授業支援では、新たに学部専門科目として、法社会学（裁判外紛争処理）のゼミ運営に参画した。「調停」という法的手続きは、いわば争いのある当事者間に対するファシリテーションであり、ワークショップの実施を通じて身をもって科目理解を促すことができた。その他専門科目でも、前年度以上に多くの授業にかかわることができた。しかし、科目によっては単に「盛り上げ役」としての役割で終わることもあり、その是非を含めて検証を必要とした。キャリア形成支援科目においては、前年度同様、「キャリア・Re-デザインⅠ」をはじめとする各科目への運営支援が展開された。

学生活動の支援として、学生ファシリテータ活動（道具箱活動）が本格化し、学生自身がファシリテーションについて考え、プログラムを企画する試みや、ファシリテーションツールの開発等が行われた。F工房の活動の大きな力になる学生ファシリテータが、ひとつのコミュニティとしての意義を持ち始めたのがこの活動である。

附属高校との連携プログラムでは、前年度までの調査型ワークショップから転換して、自分たちのことを知るワークショップ「附属高校がもし 100 人の村だったら」を実施。開発教育の分野で有名な「世界がもし 100 人の村だったら」の趣旨を引用し、「京都産業大学附属高等学校は、どのような人で成り立っているか」について考える機会とした。あらためて附属高校生であることについて考えるとともに、社会調査の基本についても学ぶことができた。今回はグループワークにかかる時間を確保するため、全日程を附属高校で実施。

学外連携として、京都 FD 開発推進センター主催の「第 5 回 FDer 塾」に協力、ファシリテーションを用いた、授業改善案を考えるワークショップを実施した。

本年度より、学外からの人材育成に協力。京都未来を担う人づくり推進事業での副専攻科目である「ファシリテーション OJT」および地域公共人材開発機構からの実践研修生の受け入れを行った。2 月 26 日、中間報告会「ファシリテーションが芽生く大学キャンパス」を本学 8 号館「キッチンみつばち」で開催。「主体的な学びとファシリテーション」をテーマとした参加型の基調講演、F 工房の 3 つの機能である「知恵袋」「道具箱」「作業場」の趣旨に沿った分科会が行われ、F 工房を知るだけでなく活用できるためのヒントを提示した。

□平成 23 年度（各活動詳細は第 1 部を参照）

最終年度となる本年度は、ファシリテーションのさらなる普及推進に向けて、他部門との連携をさらにすすめた。また、事業評価のための内部および外部評価委員会の開催、ファシリテータマインド認知度調査等。

主催事業はこれまでに引き続き「ファシリテーション研究会」「ファシリテータ研修会」、「ファシリテーション研修合宿」、ミニ講座を実施した。また、前年度はニーズマッチングができなかった、学生からの実施要望に基づく事業として「体験！ワールドカフェ」を実施。各プログラムともにより充実した内容のものを提供できた。

学内他部門との連携は、本年度飛躍的に進んだといえる。前年度に開設された教育支援研究開発センターとの協働では、事業協力の他、新任教員に対する研修という新たな試みもなされた。その他にも同センターとは今後さらなる発展が期待できる事業も行い、F 工房の「大学教育支援の拠点」としての位置づけがより一層明確になった。また、本学ボランティア活動室との連携が本格的に実施され、元来不可分な関係である「ボランティア活動」と「ファシリテーション」が大学という場で実証される一歩を踏み出した。

授業支援では、今年度初年次科目としてリニューアル開講された「自己発見と大学生活」に学生ファシリテータが本格的に関与し、キャリア形成支援科目に F 工房がより深くかかわることとなった。また、法学部法政策学科が設置されて初の 3 年次科目である「フィールドリサーチ」の運営を支援、体験学習である本科目でのより深い学びのあり方について考えることができた。その他、これまでに支援してきた科目にも引き続き関与した。

学生活動の支援では、前年度より本格的に取り組んでいる学生ファシリテータの支援活動をより充実、定期的に学生ファシリテータが集まり、ファシリテーションについて学び意見交換を行う場を提供した。また、ゼミやサークルなど、既存の学生グループが自分たちの活動にファシリテーションを取り入れるべく F 工房に相談に訪れる件数が増加し、それぞれの現場で活用しているとの報告を受けている。

附属高校との連携プログラムでは、これまでの「F 工房一任型」から大きく転換し、企画段階から附属高校教員とともに考え、プログラム実施の全期間にわたって意見交換を行った。テーマ設定も高校教員の希望を取り入れ、平成 21 年度に実施した「コンビニから見える世界」を実施、これまでになく密なパートナーシップのもとにプログラムが展開された。

学外連携では、京都市文化芸術企画課が主催するワークショップ「れっつ とーく あばうと きょうと あーと。」の運営に協力し、さまざまな立場の人が公平な関係性のもとに協力できるファシリテーションの真価を地域で実践できる機会を得た。

2月4日、最終報告会「京産大発ファシリテータマインドの風」を本学12号館12303教室で実施。3年間の活動報告、ファシリテーション経験者によるトークセッション、FD・SDとファシリテーションをテーマにしたクロストークが行われた。

F 工房活動別一覧

3年間を通して実施した事業の一覧である。

(各記号の説明)

◎は事業（イベント、授業科目等）の企画から実施までの各プロセスにF工房が参画したもの、○は事業の一部に参画したもの、×は事業としての参画がなかったものである。

事業形態	主な事業・協働者等	21年度	22年度	23年度
主催事業	ファシリテーション研究会 ファシリテータ研修会	◎	◎	◎
	ファシリテーション関連イベント	○	×	○
	ミニ講座	○	◎	×
学内他部門との協働	教育寮	◎	○	○
	教育支援研究開発センター (平成22年度設置)		○	◎
	ボランティア活動室	×	×	◎
	各学部（授業以外）	○	○	○
授業支援	キャリア形成支援教育科目	◎	◎	◎
	学部専門科目	○	○	○
	その他科目	○	○	○
課外活動の支援	部活、サークルなど	×	○	◎
学生活動の支援	道工具箱活動など	○	○	◎
高大連携	グループワーク授業	○	○	◎
地域・学外連携	行政、他大学等との連携	○	○	○
研究会等への参加	ファシリテーション研修 他大学の取組み報告等	○	○	○
人材育成	「キャリア・Re-デザインⅠ」職員ファシリテータ	×	×	○
評価活動	内部評価委員会、外部評価委員会 ファシリテータマインド認知度調査 学生ファシリテータ追跡ヒアリング調査	×	×	◎
学内外での紹介	ラジオ出演、雑誌、学内新聞等への掲載	◎	○	×
その他	京都未来を担う人づくり推進事業 「京の公共人材」未来を担う人づくり推進 事業実践研修		○	○

2. 内部評価

1) 内部評価委員による事業評価 ～職員編～

内部評価委員への選定理由として、F 工房設置以来、複数回の支援もしくは連携をしている部署を選出し、F 工房との連携等をとおしての効果、課題等について事業評価を行った。

日 時：平成 23 年 12 月 8 日（木）11：30～13：15

場 所：F 工房 作業場

所属部署：学長室、教学センター、学生部（寮務担当）、教育支援研究開発センター、ボランティア活動室、キャリア教育研究開発センター

【支援及び連携の経緯】

◆ 学長室（連携推進）

附属高校の生徒は最初から仲間がいて入学してくるため、世界が変わらない。世界を変えるため、最初のきっかけとして、大学で活躍している学生の姿を見せたいと考え、附属高校3年生対象の入学前研修の一環として行うウォーミングアップセミナーの企画・運営、および附属高校2年生対象のキャリア教育の授業（4回分）の企画・運営をF工房に依頼した。

協働を実施した結果、附属高等学校の教諭からは、2年生の高大接続授業の一環でおこなっているものが、3年生のキャリアデザインの授業の土台になっており、授業への導入がスムーズに行えていると評価されている。

3年生対象のウォーミングアップセミナーについては、プログラムデザイン、当日の運営（人員）が全てF工房に丸投げである。これは、ファシリテーションスキルを学ばせることが目的ではなく、プログラム内容も特に明確になっているわけではない。ウォーミングアップセミナーで関わっている学生ファシリテータ（先輩）の姿をみて、「自分もなりたい」と思わせるようにしたい。大学の中核となる学生として育てたいという趣旨があったため、ファシリテーションを学ばせるのが目的ではないことがF工房に伝わっていなかったことが原因かと考える。

◆ 教学センター（修学支援）

F工房と直接連携はないが、教学センターの学生スタッフであるピアサポーターとF工房の学生スタッフである学生ファシリテータを兼務している学生がいる。その結果、ピアサポーターのチームビルディング、自主的活動の際にF工房のノウハウを借りるということが起きている。

修学支援については、教学センターが一本化された時から、きめ細やかな支援を目標に行っている。特に新入生の修学支援は、履修登録の仕方、時間割の組み方など、入学してすぐは教学センターの窓口で相談しにくいであろうということで、ピアサポーターが担う部分が多い。

ピアサポーターは学生が学生をサポートする、人と人が繋がっていく支援を目指している。ファシリテーションのスキルそのものより、学生ファシリテータがどのようなマインドを持って学生と接しているかを学んでいる。今後も、ピアサポーターと学生ファシリテータの連携により、お互いの活動が支援しあえるような仕組みをつくっていききたい。

◆ 学生部（寮務担当）

F工房から、寮班長の研修と連携できるのではないかと声をかけた。寮にとって班長は重要な位置づけであり、学生自身が班の中で主体的に生活することが基本であり、その中の中心的存在、組織を纏めるマネジメントである。1年生をいかに主体的に行動させるかを考えたとき、ファシリテーションの技術が必要ではないかと考えた。

研修後、学生の行動をみて、ファシリテーションの意識は芽生えたのではないかと感じられる。班長が主役ではなく、1年生をいかに主体的に行動させるかを、ファシリテーションの基本的な考え方を持って支援できていると感じられる。追分寮、葵寮合同のサマーセミナーは、初めて顔をあわせる寮生同士の緊張をほぐす方法を班長たちが考え、アイスブレイクの導入を決め、F工房にアイスブレイクの方法を相談しに行ったが、このように学生自身が主体的に行動できたことを評価したい。

なお、ミーティングの進め方をF工房の研修で学んだ寮生がいた。こうした例にならい、F工房で開催される研修には参加するよう促している。

課題としては、学生たちの自覚を考えると1回のみの研修では身に付かないと考えられるため、研修、実践の場を繰り返し創出する必要がある。

◆ 教育支援研究開発センター

学生からの意見を基に大学を良くしたいということから、FDフォーラムを計画した。教職員、学生の立場を無くし、フラットな関係で学生からの意見を出すために、どのような方法があるのかをF工房に相談した。また、平等で自由な意見交換ができる場の提供をするため、F工房のスキルを活用した。

具体的なスキルとしては、議論の前に「アイスブレイク」を導入することで、参加者間の緊張を解きほぐし、意見が出やすくなることを知り、実施した。その結果、教員はしっかりしたコンテンツを提供すること、学生は教え方の上手な授業を良い授業としてとらえていることがわかり、それぞれの「良い授業」の定義が見えてきた。これを踏まえ、授業評価アンケートの項目に反映させた。

今年は、学生FDスタッフ主催のFDフォーラムを実施。手法について支援頂いた。なお現状では特に課題は無かった。

◆ ボランティア活動室

F工房が設置された当初、何か共催できないかと声をかけていたが、ボランティアコーディネートの仕事の中にファシリテーションがある。スタッフ全員ボランティア協会主催のファシリテーション研修を受講しており、F工房に依頼することで、ボランティアスタッフの質が問われるのではないかと意識があり、若干のとまどいがあった。しかし東日本大震災のボランティア活動に参加した学生の熱い気持ちをそのままにしておくにはもったいないと考え、他の学生に還元する方法として彼らの活動報告会を開催したいと考え、F工房に報告会の運営方法等を依頼した。

当初のねらいは、学生による現地の状況、自分たちの活動などについての報告会開催であったが、彼らの想いを他の学生に繋げるため、ワールドカフェの手法を用いた報告会にしてはどうかと提案頂いた。

その結果、次のステップとしてどう動けばいいのか、学生のモチベーションアップにつながり、

ボランティアスタッフの意識が変わった。報告会の方法に少し工夫をこらすことで、新しい風が吹き込めたと感じている。

課題としては、ファシリテーションの手法により、得られる効果（成果）の違いがあると感じたのだが、これはF工房との関わり方によるものだと考えている。作りこみの段階から、F工房との協働体制が構築できればよかった。プログラムの一部分のみの関わりであったことが原因ではないかと考える。

◆その他のコメント

- 1) それぞれの所属において、学生たちの主体的活動を組織マネジメントできていない。組織マネジメントするものが、ファシリテーションを知っている必要がある。例えば、ピアサポーターの質問件数を増やすことが目標ではないはず。質問件数を減らすためのフィードバックが次のステップに結びつけるところを学生に考えさせるプロセスが大切である。
- 2) 職員が学生支援をするには、ファシリテーションが必要であるという意識をもたせる必要がある。人事研修などですべきとの意見に対し、今年度から、「キャリア・Re-デザインⅠ」への職員ファシリテータについて、総務部人事の人材育成の一環として位置づけられたため、将来的には、職員像の中の一つの要素に位置づけられるのではないかと考えている。
- 3) 現状のF工房のファシリテーションは、組織マネジメントとしてのファシリテーションではない。会議の進行役を育てるファシリテーションである。
- 4) これまでファシリテーションを通じて得られた効果から、学生のモチベーションを全体的に底上げするには、ファシリテーションが有効である。
- 5) 職員ファシリテータを経験して、指導型・管理型から、学生の良いところを伸ばそうという支援型サービスのあり方に気付き、学生対応の際にこころがけている。

◆F工房からのコメント

ボランティア活動室との連携については、F工房からのプログラム提案について、依頼側の主旨と違う際はその場で議論ができ、お互い良好な関係が持てたが、学生部との連携については、F工房からのプログラム提案、目標設定等が主旨とそぐわなかった際、フィードバックがないまま関係性が薄れ、今日に至っている。連携する場合、良い点悪い点含め議論を重ね関係を作っていくことが大切であり、持続性のある関係がつかれるのではないかと考える。

2) 内部評価委員による事業評価 ～教員編～

内部評価委員への選定理由として、F 工房設置以来、複数回の支援もしくは連携をしている教員を選出し、連携等に至る経緯、課題、効果（成果）等について事業評価を行った。

日 時：平成 24 年 1 月 12 日（木）13：20～14：15

場 所：F 工房 作業場

参加者：経営学部教員 1 名、法学部教員 1 名、文化学部教員 1 名

◆経営学部教員

F 工房との繋がりというより、F 工房スタッフがまだ在学生だった頃に、「キャリア・デザイン応用」の授業担当時、合宿授業のプログラムの一部分を依頼したのがきっかけである。以降、他の担当科目でもアイスブレイクなどを依頼している。もともと教員自身でアイスブレイクは行っていたが、先輩学生が行うほうが受講生の反応が良かった。

今年からクラス数が増えた 1 年次対象のキャリア形成支援教育科目「自己発見と大学生活」に学生ファシリテータを導入することになり、学生ファシリテータ募集について協力依頼した。初めての取組みであったため、学生ファシリテータの位置づけが担当教員、受講学生にも理解されていなかったり、お互いに情報共有がされなかったりと課題があった。これを踏まえ、次年度に向け学生ファシリテータのかかわり方、位置づけを整理した。この授業で学生ファシリテータが大きくかかわる場面は、アイスブレイクとグループワークである。初対面の学生同士がいきなりグループワークを行っても議論が進まない。どのように進めれば学生が興味を持って行うのか、議論を活性化するにはどう促していけばいいのかなど、次年度の「自己発見と大学生活」の授業運営（デザイン）について、F 工房スタッフ、今年度の学生ファシリテータから、学生目線で意見を出してもらい、ティーチングガイドブックの冊子作成段階からかかわってもらっている。

◆法学部教員

2009 年秋に共同研究者から「ファシリテーション」という言葉を聞き、調べたところ本学に F 工房があった。また、自分の研究やゼミのテーマは「裁判外紛争処理」であり、いかに合意させるか、話し合いで処理する。海外の研修では、ファシリテーションの研修も含まれており、繋がると思ったのがきっかけであった。

ゼミの問題として、教員中心のゼミになってしまい、学生・教員間の関係はいいが、学生同士の関係が良くなく、教員が学生を引っ張っていくゼミ運営となった。これらの要素がからみ、依頼したのがきっかけである。

2009 年秋の依頼後、ゼミの雰囲気が良い方に変ったため、2010 年度のゼミからは授業の早い段階から取入れている。ファシリテーションを取入れたことにより、ゼミの活性化に繋がることを実感した。また、ゼミの研究テーマとも関連してきているため、かなり本格的に取入れ始め、ゼミの研究テーマに合うようアレンジをしている。

ファシリテーションの具体的な内容は、話しやすい雰囲気づくり、報告者以外も積極的に参加する場であることを最初の授業で伝えている。そういったゼミ運営をするにはどうしたらいいか、

自分たちで考えさせている。いかに興味を持たせ、聞いている学生に関わってもらい発言してもらえ
るか、ファシリテーションマインドを持った報告をしないと、聞き手の満足感を与えられない。
そういう視点で考えると、報告が毎回楽しいものとなるようマインドを植え付けているので、学
生自身が発表の内容とリンクさせたアイスブレイクを自発的に考えるようになり、報告の仕方の
創意工夫が見られるようになった。

課題としては、1 年生対象のプレップセミナーにも 15 回中 2 回程度来て頂いているが、その時
だけ盛り上がり、その場で終わる。これを何とかしたい。

◆文化学部教員

2005 年から始めた文化学部のスターティングセミナー（入学直後の新入生を対象）に、2009 年
から F 工房に依頼するようになった。それまでは、文化学部のアイデンティティを形成してもら
うことを基本に、やり方などは担当教員と在学生に任せていた。しかし、在学生が集まらなくな
り、プログラムもマンネリ化し始め、特にグループワーク時、活発なグループと消極的なグルー
プがあり、消極的なグループをフォローする体制が整っていなかった。この状態から脱するために、
2009 年度よりファシリテーションを取り入れた。

効果として、アイスブレイク時に積極的に動かないといけない雰囲気になり、教室全体がダイ
ナミックに動き、劇的にクラスの雰囲気が変わった。

課題は、アイスブレイクで力を出しすぎ、プログラム後半の全体フォーラムまで学生のモチベー
ションが続かない点である。本来なら、全体フォーラムがメインプログラムであるが、意識を移
行させるのが難しかった。

もう一つの課題として、スターティングセミナーで構築されたネットワークの継続性がないこ
とである。

ファシリテータのかかわり方として、中まで入ってかかわるほうがいいのか、見守るほうがい
いのか、介入の仕方が非常に難しかった。教員により、ファシリテーションの理解も様々で、全
て仕切るか、在学生に任せるかのどちらかになりがちであった。

課題は、アイスブレイクで力を出しすぎ、プログラム後半の全体フォーラムまで学生のモチベー
ションが続かない点である。本来なら、全体フォーラムがメインプログラムであるが、意識を移
行させるのが難しかった。

もう一つの課題として、スターティングセミナーで構築されたネットワークの継続性がないこ
とである。

ファシリテータのかかわり方として、中まで入ってかかわるほうがいいのか、見守るほうがい
いのか、介入の仕方が非常に難しかった。教員によって、ファシリテーションの理解も様々で、
全て仕切るか、在学生に任せるかのどちらかになりがちであった。

3. 外部評価

1) F 工房事業 第1回外部評価委員会まとめ

(逐語録を再編集し、それぞれの発言の骨子を圧縮してまとめたもの。文責、太字は鬼塚。)

日 時： 平成23年8月2日(火) 17:00～19:15

場 所： F 工房内作業場

出席者： 外部評価委員(五十音順)

- ・川面きよ (公益財団法人大学コンソーシアム京都 専門研究員)
- ・川中大輔 (シチズンシップ共育企画 代表)
- ・芝原浩美 (一般財団法人地域公共人材開発機構 コーディネーター)
- ・原清治 (佛教大学教育学部教育学科教授、学生支援・戦略の大学連携 GP 推進室長)

学内関係者

- ・若松正志 (キャリア教育研究開発センター長、文化学部教授)
- ・鬼塚哲郎 (F 工房事業統括、文化学部教授)

鬼塚：最初に若松センター長からご挨拶をお願いします。

若松：センター長の若松と申します。教学センターとキャリア教育研究開発センターの長を兼務しています。キャリア教育研究開発センターはもともと、教育企画課というのが教務部の中に立ち上がり、そこから派生したこともあって、教学とキャリア教育を一体のものとしてやるというのが本学の方針なわけです。

鬼塚：それでは外部評価委員の皆様にご自己紹介を簡単にお願いします。

川面：大学コンソーシアム京都の川面と申します。昨年までは同じく GP をいただいて、18 大学連携で FD の連携事業のほうをやっていたしまして、京都 FD 開発推進センターの中で、専門研究員をさせていただいてました。F 工房を知ったきっかけは、我々の FD の集まりの中で、京都産業大学さんの先生とお話してた中で、うちで FD を手伝ってくれる部署ができたらしいというので調べたのが最初で。ちょうどいろんなことでファシリテーションが必要だになっていうふうになった時にそういうお話で頂いたんで、色々情報交換をさせていただきました。今回もお声掛けいただいて、僭越ではあるんですけども外部評価委員を引き受けさ

せていただいて、色々意見と言わせていただければなと。

川中：シチズンシップ共育企画の川中と申します。普段は町づくりのワークショップの進行をすることもあれば、あるいは高校生とか大学生対象に教育プログラムを提供することもある社会教育の中で、ボランティア学習などのプログラムを回すことなんかもあります。この F 工房とは、うちがやっている主催のファシリテータ講座にお越しいただいたりとか、あるいはここがされているファシリテーションの研修会に講師でお招きいただいたりとかしているうちに、気が付いたらここにいるという…。どうぞよろしく願いいたします。

芝原：今日、一般財団法人地域公共人材開発機構のコーディネーターをしていることで呼ばれています。地域公共人材開発機構は、いろんなセクターで地域公共を担う人材を養成しているプログラムを企画し、それを練っていったって、キャリアアップの支援になったりだとか、そのための資格制度をつくるというようなことをミッションとした、2009 年にできたばかりの団体です。人材育成の視点であるとか、そういったところでお声掛けいただいたのかなあと考えています。また別の所属では NPO 法人ユースビジョン

という団体の事務局長をやっております、若者の学生支援、若者のアクティブな活動を支援する活動を行っているところです。大学生とは日々関わっている場にいるということで、よろしくお願いいたします。

原：実は私がここにいるのは、昨年まで学生支援の GP を文科省から受けまして、3 年間学生支援の部署で GP をいわば転がす立場としてやってきたんですけども、特にこれもお案内のとおりうちの大学で取った GP は、学生同士をどう繋ぐかっていうあたりのところに重点を置いた GP でしたので、そこをやった経験というか自分たちの失敗も含めて、様々なところで気付いたものを今日はこういう形でみなさんにお話できたらなというつもりでもあります。どうぞ、よろしくお願いいたします。

鬼塚：よろしくお願いいたします。さて、F 工房が GP に採択されるに至った経緯なんですけれども、そもそもの始まりは、「キャリア・Re-デザイン I」という授業ですね。つまり低単位・低意欲層向け、そういう学生向けのキャリア教育というのを企画出来ないかということが教務部の時代の教育企画課というところから出てきたんですね。そこで私が手を挙げてやり始めました。当初は 20 数名の少人数クラスで運営し、現在のクラス数は 5 から 6、受講生の数に応じて変えています。

川面：最初にこの授業が作られた時に、既にファシリテータというアイディアはあったんですか。

鬼塚：「キャリア・Re-デザイン I」で、業者の方と協働して教案を作ったんですけども、その業者さんがファシリテーション込みのプログラムを持ってこられて、これはいいなと思って、それで進めましようとなりました。それから職員さんがこれは半年毎に代わって、いろんな部署から来られます。それから、教員。それぞれ立場はあるけれども、全員がファシリテータとして参加する。仕事の中身は主にグループワークを観察し、グループワークが終わった後でなる

べく一人一人にフィードバックする。「あなたの働きはこういうふうでしたね」というふうに。そうすることで、受講生が有能感を味わうというようなデザインになっています。授業が終わると、受講生以外の全ての人が集まってふり返りをやります。ふり返りの中身は、各クラスで独自の取り組みをしているところがありますのでそれを発表してもらい、それがうまくいったか、うまくいかなかったか、その理由は何かというようなことを共有する。そうした話がどんどん広がって行って、毎回 90 分くらいやっています。これが 1 つ F 工房のコンセプトができる基盤になりました。それから学生たちがアイスブレイクのツールや合宿で使えるようなゲームの開発とか、そういったことを勝手にやり始めた。これがやっぱり大きかったかなあ。最初の学期の終わりがけにですね、もう一回合宿をやりたいという声が出てきたんです。そういうふうにどんどん向こうから攻めてきたので、こちらにも応えざるを得ない。で、そういうことをやっているうちに、やっぱりファシリテーションというのはすごいものだのと、私もファシリテーションを意識しながら関わったことは初めてでした。それ以前に NPO とか、そういったところで接してはいたのですが、大学という職場で意識して関わったのは初めてで、特に有能感の醸成に有効だと痛感したわけなんです。そうしますと、これはこの場だけで完結させるのはもったいない、もっと別の領域に応用出来るのではないかとということで、F 工房というようなものを立ち上げようと思った。で、ファシリテーションの有効性を発信する場を創出し、低単位・低意欲の学生層の活性化と自律を支援する、こういうような理念を立ち上げて、そして GP の申請案に持っていったということです。

川面さんの目からは、FD の活動にずっと取り組んでおられる立場からどういうふうに見えるかっていうのを、ちょっとお聞かせ願えますか。

川面：そうですね、我々も色々な活動をやっている、特にFDを連携でやりましょうとなって、FDの担当の方に来ていただいて何か勉強会のようなものを企画した際に、そもそも経験のある先生方に何かを教えるというよりは、いろんな経験を分かち合える、お互いに学び合うっていうスタイルの方が合っているだろうと。いろんなアイデアだったり経験だったりを共有したうえで、自分たちにどういったことが出来るかっていうワークショップもしくは座談会的な形のスタイルの研修になる、そうなるとうっかりファシリテータっていうものが必要だねという話になりました。アクティブラーニングだとか少人数クラスだとかゼミや初年次教育などの現場で、ファシリテーションというものが become 必要になる場面が非常に増えているんだろうなというのは実感しているところです。そういう意味でそれに早くに取り組んでおられる活動としてF工房には注目しています。で、最初は授業から始まって、学生ファシリテータというかたちで段々学内に浸透してきて、いろんな先生方とのやり取りなども1年目の報告書に比べて2年目は格段に増えていますし、トライしようという先生との橋渡しが出来ているなあと、報告書を読ませていただいているうちに思いました。ただ、可能性としては各部門でファシリテーションが有効に機能するニーズがおそらくもっとあるだろうと思いますので、今は学生のところから出来ているんですけれども、それ以上におそらく教員、職員さんの中でのニーズの方が大きいのではないかな。全然ベクトルは違うので同じ土俵の中でやっていいのかどうか、考えなければいけないかもしれないですけども。

それから、TAとの違いということを明確にしないと、混乱される先生がいっぱいじゃないかな。じゃあ何が違うんだと言われてたら、私自身が考えてしまう。授業を手伝ってくれる人という感覚？それは間違っているかもしれないけれども。多分、学生ファシリテータのマインドとしてはTA

ではない。

若松：もしTAがファシリテータの手法を身につけたらTA自体、何か変わってくるんじゃないですか。

川面：そうだと思いますね。だからTA向けのファシリテーションというのは、可能性としてありなんじゃないかなあ。学校さんによってはTAをやってそのTAの中には教員の道に進まれる方がいらっしゃるわけで、ブレFDと言われるところで、授業運営を疑似体験する中でのファシリテーションっていうのは十分にあると思います。

研究会、学会などでの分科会の中の司会の場面でも、ファシリテーション技術って生きてくると思いますし、そこのニーズって高いんじゃないかあと。どういうふうに表示者、発話者の意見を取りまとめて、壊さずに1つの輪の中で話をまとめるか、というのは、分科会だとか発表の場のコーディネーターをする人にとって普通に重要なことかなと。

川中：原先生、今のところF工房がやっていることの、ここは絶対に削ってはいけないとか、縮小化してもここだけはちゃんと残したほうがいいんじゃないかっていうのは、どこだと見ておられますか。

原：ああ、いい質問ですね。幾つかあるんですよ。今プレゼンをしていただいてね、この気付きは大事だとなって、我々もちょっと偉そうな言い方をすると、通ってきた道っていうのがありましてね。例えば、「キャリア・Re-デザインI」の特徴というところがありますよね。グループワーク中心の授業云々っていうところに、学生と距離感の近い大人をファシリテータとして展開させるっていういわゆる一般論で言うところの**斜めの関係作り**の中で、どうやって学生たちを巻き込んでいくかという時に、教員と学生っていうのは、完全に縦の関係なんです。評価権を持っているっていうのは学生にとってはもの凄く怖い。で、今回我々がやった時に、若手職員の存在が非常に大きかったのは、距離感の近い、自分たちの

先輩としての若手職員、例えばそういう存在が学生たちをコーディネートするのにすごくいい味を出すんですよね。そういうその斜めの関係性みたいなものっていうのは、僕はF工場の面白さであり、更に言うと、こういう事業を展開する時の面白さかなあと思うんですね。それからファシリテーションの有効性の部分でいうなら、学生自身が動き出して、ツールを作ったという話がありましたですね。あの学生自身の動きっていうことに対して我々がどう支援するかがすごく大事だと思っているんです。つまり学生って、何か自分たちで動き出すと、自分たちから発動して情報発信やツール作りなんてしたくなっちゃうんですね。そこをどううまくサポートしてやるかっていう辺りのところの体制づくりはF工場のすごくいい、何ていうかなあ、デザインの仕方じゃないかなと思いますね。

もう1つだけ言わせてください。外部評価委員として一番このGP、F工場の優れている点とは言われたら、学生自身が自分自身の内面に気付いて自己表現出来ていくところの橋渡しとなるという点だと思うんですね。なぜかという、おそらく他部署から見た時に、学生というのは支援する対象なのかっていう批判を受けやすい構造になっている。我々は学生って支援する対象だと思っている。支援するということには本来的に学生に対するフラット感みたいなものも含まれるという話がさっきありましたけれども、そういうのを持っている人間たちが学生支援をやるとうまくいくんですけれども、ところが学生っていうのは指導する対象なのだから、支援の対象ではないとかっていう発想をする旧態依然とした大学体制・組織の中から見れば、こうしたかたちでのいわゆる学生支援は、本来なら高等教育がやるべきことではないというようなそもそも論が出てきても不思議ではない。

川中：なるほど。

原：教えるとはこういうことだ、とか、キャリアパスはこう作られている、みたいな発想

をする人たちと、みんなで考えようとか君に合った方法があるやろなとかっていう発想は、根本的に違う。FDなんかも、大学の授業っていうのは改善すべき対象なのか、それとも授業改善ではなく学生自身の発表をどういうふうに引き出せばいいのか、という話とかって、最初FDを転がす時にしんどいのは、教員の意識が揃わないからFDに対する関心や興味を持たない先生方っていうのはどうしてもしる。そう考えると全部インプットして教員・職員巻き込んで学生支援をやろうなんていうことは、これはもう考えない方がいいんじゃないかなと思うんですよね。

鬼塚：なるほどね。貴重な意見を頂きました。えっと、芝原さんのご意見もちょっと聞かせていただきたいと思うんですが。

芝原：学生ファシリテータが過渡期の状態にあって、生身の関係の人、存在、学生ファシリテータなんだけれども違う立場であって、ファシリテータやそれに近い存在の人たちがうようよいるような状態をF工場が生み出す機能っていうのは他のところにはあまりない。この数を増やしていくというのも1つの出来ることなのかな、と。

鬼塚：生身の関係に学生が立つということになった時に、それが成長を促すのは、なぜなんなんでしょう。

原：2つあって、1つは**居場所**ですね、それともう1つあるとすれば、それを通じて**自己効力感**みたいなものが高まってきているんじゃないかなあ。うちのGPで学生が我々に一番最初に要求してきたのは、集う場所が欲しい、本当の意味で心の余裕とかじゃなくて、本当の居場所なんですね。

芝原：元々この事業自体が、低意欲低単位の学生さん向けに設置されて、その学生さんたちはファシリテーションの利用で変わってこられたと思うんですけど、具体的な事例って、こういうデータが根拠にあってとか、もっとイメージできるものってありますか？

鬼塚：第一期の受講生で現在F工場専属ファシリ

テータが最初の授業を受けた時をふり返って語ったことは、ファシリテータの一言で、僕らの言葉で言う则有能感的なものが沸き起こってきた、ということ。そういう感覚はそれまで大学では全く経験しなかった。本当にニートの学生だったんですね、彼は。

川中：役割ほど確固たるものはない。意外とこんなふうもあるんやという、自己確立ですよ、それが正に。自分では見えていなかった、盲点になってた自己が、フィードバックを通して明らかになった……。

鬼塚：だけれども、このクラスを受講しようと思った時点で、もうある程度道の上にあるわけですね、きっと。それを求めて行動を起こしてはいるわけだから。

川中：もがきが始まって、そこに受け皿があった。しかしもがきも始まらないで終わってしまうパターンだってある。

原：全く同感ですね。要するに、ある程度こういうレベルが自覚出来ている人間たちは、F工房に来れますよね。だけどそこにすら出てこれない、深海魚のごとく潜んでいる子、ずーと考えているようなタイプの子は、こういうサービスされてても来ないんですよね。

川中：評価をするという意味では、ずっと出ている話ですけども、やはりどういう人たちがどう、実際にこのプログラムで変わったのかという部分の量的なものも質的なものも両方ですけども、見える必要があるなと。ほんまに來ている人たちが何をどう利用したか、F工房が彼らをどう支援したかっていうような、ざっくりしたものはあるし、たぶん成功しているんだろうなというのは、にじみ出て伝わってきているんですけども、何かちょっと示せるものがもう既にあるようであればありがたいなと。

ランダム的にいくんですけども、低意欲・低単位向けの授業「キャリア・R e - デザイン I」をやっていますと示した場合、**ラベリング**の問題が出てないかどうかというのが気になるところで、「あいつ『キャ

リア・R e - デザイン I』、取ってんねで」「ああ、そうなんや、あいつ低意欲か、低単位なんだ」というようなことをまあ言えば、背負ってしまいますよね。そのことが周りからのラベリングもありますし、**セルフ・ラベリング**もあると思うんですね。自分で自分はそういう存在として位置付けられてしまっていることが、悪く働いていないかどうかって言うところですね。普通それはこっそり隠してやるんですけども、案外ぱーんと低単位・低意欲言うてはる……。どうかしようと思ってて、そこに見事に答えを出したというところの設計ですよ。有能感、これをどう社会化するのかっていうのが多分次の課題としてあるのではないかな。この同じ学生さんのグループの中で自分は役に立つとかですね、そういう自己効力感的なものを形成しても、それが本当に社会的に役に立つのかみたいなのところの部分がないと、ここやったら出来るけど外では無理というので、本当に居場所になってしまおうと言うか、ここを出れなくなってしまう。ワークショップ温泉。危険なんですけども、ワークショップ温泉に浸かりに来てしまおうというふうな。「ここなら僕は大丈夫なんだ」みたいな、いやいや社会に出なさいみたいな。まあ産大のポテンシャルを考えたら、ずっとオン・オフキャンパスフュージョンをされているわけですし、そういった科目をここで受けた子たちが、自分たちちょっとやれるやんと思ったら、じゃあ次ちょっと外に出てみないかというふうな、他の科目への橋渡しをしてパッケージとして見せていくみたいな展開があった方がよいのではないかな。ちょっとずつ社会に出していくみたいなフローを描かないと、社会の入口につれてきて終わり、あとは個人でよろしくっていうのは、しんどいのではないかというふうに思うので。しかも産大はせっかく色々やって、インターンもすごくされてますし、その部分を生かすともっともっと広がるんじゃないかなと思ったというのが感想です。

特に大学のゼミとかがどれくらい役に立つような話って、多分高校生にはイメージしにくいことなので、高大連携のプログラムは多分意味がある。よくボランティア、青少年向けのボランティアが若者を成長させるって話がありましたけれども、ああいうふうに入前に立って必要とされて、自分が本当にちょっと役に立つ経験をする则有能感が上がりますよね、そういう意味では、若い人たちの支援にまわっているのはいいフローですし、逆に言うとそれを偶発的にやっているというのではなく、仕組み化してしまった方が、まあ大学としても売れる。

鬼塚：個人の事例はあるんだけど、それをどう仕組みにするかっていうことが課題だったことですね。

川中：そうです。第2期としたら、ちょうどいいチャレンジになるんじゃないかなと勝手に思っています。あとですね、この取り組みのキモは、学ファシといわれている人たちの存在だと私も思います。こういうファシリテーションのスキルとかが専門職化していく傾向がある中で逆に一般化していく、すごい大事なことだと私も思っているんですよ。そういう意味ではいいんですけども、その人たちの**トレーニング**がどうなっているのかなっていうのが、少し見えにくいなという風に思っています。例えば、**観察とフィードバック**のファシリテーションというんですけども、1つは観察の視点は、どういうふうに示されていて、形成されているのかということで、普通ファシリテータの見る観察というのは、いわゆる**グループプロセス**の10の視点とかをもって見るんです。それでファシリテータは、フィードバックをするわけです。でも彼らは一体何を見ているのかなっていうか、観察眼、いわゆる観察の視点、指針、そういうものを形成する機会があるのかなのかよく分からないなと。

この観察眼、自分もずっと鍛え続けていっているものなので、そんな簡単ではないんですけども、こういうとこ見たらいいん

だなっていう、枠組み、フレームくらいは提供したほうがいいんだろうなと。それは**フィードバック**も同じで、フィードバックって、一般的には学生って「フィードバック＝アドバイス」と勘違いしている人って多いんですけど、フィードバックというのは、情報提供だから「それいいねとか」とか言うもんじゃないよと、そういう評価コメントをするものじゃないよと。そういう基礎的な理解がどれくらいあってされているのかなっていうのが、もう少しみえる形で欲しいかなと。

逆に言うとそこが今後事業化されていくところが、第2のステップアップというストーリーとしては非常に綺麗なつくりになってまして、はい。そういうある程度の基礎理解がないと、いくらアイスブレイクのツールを開発したところで、どのタイミングでどのツールを使えばいいのか、どのタイミングでどう提示したらいいのかというアレンジが出来ないわけですよ。それは先ほどのファシリテータ養成にも関係するんですけど、自分のところでファシリテータを養成する時、講座ではなくって、まずは参加ですね。いろんなところに参加してきなさい、ファシリテータのスタイリングから、ワークショップからいっぱいあるから、その時にやるのは**記録**なんですよ、記録。いいプロがやっているのを記録する。その人がどういう風に動いているのか、どういうふうなことに関心がいっているのか記録を取る。特に当初設計したプランと違うことをすることがありますよね、ファシリテータは。例えばワークの時間を延ばしたりとか、あるいは削ったりとか。「なんで削ったんですか」と聞くと、場の捉え方とかデータの見方、観察の仕方とかを知ることが出来る。なのでそういう記録を取って観察に回して、それと講義とを交ぜながらやっていって、ちょっと一部やってみようかっていうふうにプロがやっている2日間のプログラムの最初の部分だけちょっとやらしてみて、それにフィードバックをしながら育

てていくという感じなんです。その参加の部分が、ここでいうと例えば「キャリア・ReeデザインⅠ」に学生ファシリテータとして参加するということになっている。そこはいいんですけども、その次の部分ですね、記録を取ったり、観察したりというところのトレーニングがもう少しあるといいなと。そういうふうに言うと、**ふり返りの持ち方**もあるんですよ、ふり返りがどういう視点でどういうふうにやられているのかということがファシリテータ養成にとって大変重要なことだと思うんです。

あと、これはFDとして言うと、やはり先程話がありましたけど、このスキル、授業参画してですね、そこにいる教員がファシリテーションの技術をどう受け止めているのか、私もああやってやれたらいいなと盗もうと思っているのか、今日は色々来てくれて良かったと思っているだけなのか、来てくれて良かっただとFDにならないじゃないですか。なんか、便利な人たちがいっぱい登場して助かったわあ、みたいな、本人を変える意識にもならないじゃないですか。そこの部分がどうなっているのかなというのがあるって、これの難しいところは、学生ファシリテータの出番が減っていくことになるんですけども、本来的には、ゼミの先生やそのゼミ生自身がこういうことが出来るようになるべきで、いつまでも派遣し続けると不思議な構図ですよ。なので、本当はぱっと送れて、がんと減っていく、これが理想形のはずなんです。ずっとこうやって増え続けていますということは、全然他の人たちに力ついてないやんっていう、浸透していないよねという証拠になるので、増えて減らすという戦略にならないといかんと思うんですよ。

学校の先生でファシリテーションが嫌だと言う人はいっぱいいます。そんなん急に出来ない。これまでのテクニックとかツール、スキルよりも、そもそもの考え方の違いなので、態度が違うんですよ。「先生」という鎧をまとっていて、それを取った私と

しては存在出来ない。だから縦の関係が崩れた時に私はどうするんだ、この子たちとどう渡り合うんだっていうふうなイメージが湧かなかったら、とても出来ない。直ぐにほいと動かしてくれる、「はい」と言い切る人は、元々そういう種を持っていた人が出来ることであって、誰でも出来るわけではない。なので全員がいきなりがと変わるということは想像していない。そういう、自分から動くような先生が何人か出てくると、FDの効果が高いと言えるでしょう。

鬼塚：すみません、もう15分程オーバーしてしまいました。第1回目はこれくらいにさせていただきますと思います。今日は皆さんからたくさんコメントを頂きました。本当にありがとうございました。

2) F 工房事業 第 2 回外部評価委員会まとめ

(逐語録を再編集し、それぞれの発言の骨子を圧縮してまとめたもの。文責、太字は鬼塚)

日 時： 平成 24 年 2 月 7 日 (火) 17:00 ~ 19:15

場 所： F 工房内作業場

出席者： 外部評価委員 (五十音順)

- ・川面きよ (公益財団法人大学コンソーシアム京都 専門研究員)
- ・川中大輔 (シチズンシップ共育企画 代表)
- ・芝原浩美 (一般財団法人地域公共人材開発機構 コーディネーター)
- ・原清治 (佛教大学教育学部教育学科教授、学生支援・戦略的大学連携 GP 推進室長)
(原委員は当初参加の予定であったが、本務校業務のため欠席、代わりに佛教大学職員で戦略的大学連携 GP 推進室スタッフであった西誠氏が参加)

学内関係者

- ・若松正志 (キャリア教育研究開発センター長、文化学部教授)
- ・鬼塚哲郎 (F 工房事業統括、文化学部教授)
(当日、原委員の代理として参加した西氏、意見を求められた F 工房スタッフ中西の発言も一部含む)

鬼塚：8月2日の第1回外部評価委員会で皆さんから評価のコメントをいただきました。成果としては、学生の成長を大人たちが支援する体制がしっかりと構築されているのではないかというコメントがありました。課題はたくさんいただきまして、補助金事業終了後の**継続性**はどうなっていくのか。これは一応継続することに決まりました。それから学生ファシリテータが経験する変化、これについては今調査をしているということです。それから**有能感の社会化**。これは川中さんの言い方で大温泉にしないと。温泉はまあしょうがないけれども、そこだけで完結してしまうようなそういう環境はむしろ作らないほうがいいと、という意見、ご指摘でした。これは今後の課題かなと思っています。

それから、現場の大人たちに**どうバトンを渡す**か、これについては、私たちも気を付けてやるようになりました。1年目は自分たちで全部やって、それで自分達的には満足するんだけど、やっぱり3年目になりますと、どうもそれでは継続性という意味では問題が出てくる。1つの具体例としては、今やっている高大連携プログラムで、クラ

スに入っていって附属高校の先生方と私たちのデザインしたプログラムをやるわけですけども、最初の年というのは、高校の先生方はちょっと距離を置いて見ておられた。この人たちが何をしてくれるんだろうか、あるいはなんて言ったらいいかな……

川中：お手並み拝見。

鬼塚：そう。4年目になってようやく、各クラスで担任の先生と、こちらの教員1人、学生ファシリテータ2人か3人でチームをつくり、高校側の先生方もチームの中に入って打ち合わせをして、実際一緒に授業を運営して振り返りも一緒にやるというふうな体制がようやく出来つつあります。これが、どうバトンを渡すかということなのかなというふうに実感しています。あと、先ほど申し上げた教育支援研究開発センターと協働したFDフォーラムの場合も、そういう感じになってきています。

外部評価委員会からの提言としては、TA、SA制度との連携。それから学生をコーディネートする機能・人材が非常に大切だということをしていただきました。それから内部評価委員会からは、学生部からは、**主体的行動への促し**に効果があった。それから同じ

くファシリテーション導入の結果、不適切な発言を誘導したというふうな、そういう評価もありました。教育支援研究開発センターからは、FD フォーラム的な場で、**平等で自由な意見交換ができる場づくり**に効果があった、と。それからボランティア活動室からは、報告会の手法に発見があり、ボランティアのモチベーションアップにつながった。それと支援型サービスのよさに気付いた。それから、ピアサポーターと学生ファシリテータとの連携が始まった。まだこれからですけども。

内部評価委員のもう1つ、教員の方。教員のほうは、別に内部評価委員というふうに決めていませんで、実際に深いかかわりのあった先生方3名に集まっていたいて意見をお聞きした。まず法学部の演習の授業で、学生の報告に創意工夫がみられるようになった。これは先生自身の努力もあると思うんですね。なるべく学生にやらせるという形をとっておられるようで、これが大きな成果をもたらしたようです。それからキャリア形成支援の1年生向けの大きな科目。これは今年度の春の運営が、学生ファシリテータの位置付けをはっきりしていないうまにプログラムが走って、色々反省材料があって、来年に向けて頻繁にミーティングをやって、忙しく準備をされています。それから、新入生の雰囲気が劇的に活性化されたっていうのが文化学部のスーターティングセミナーのところですよ。これは、F工房スタッフらが考案した「もじりんぐ」というツールで、漢字文化の人だったら誰でもできるというものなので、文化学部によくフィットしたということもあったということです。課題としては、ファシリテータの位置付けが不明確というのと、アイスブレイクであまりに盛り上がったので、後ろのほうがちよっとデザイン不足で、だんだん尻すばみになったというふうなことです。

あと今後ですけども、来年度からもキャリア教育研究開発センターの下に、今とさ

して変わらない形で残る。補助事業が終了しますので名前を変えることもできるんですが、ここまでのような部署との連携が進むと、そう簡単には変えられないなという気はしています。

もう1つ、新しい点は、共通教育科目で「ファシリテーション入門」という科目を立ち上げようという構想があります。ちょうど今、共通教育科目改革に当たってまして、平成24年は難しいということになりましたが25年度の開講に向けて考えているところです。

先日開催された最終報告会では、ファシリテータによるトークセッションのところで、自己評価的なコメントをいただきました。学生からは、自分たちへの効果として、異文化交流的な体験をたくさんすることができた。それから、**待つこと**を学んだ。パッと介入するんじゃなくて、ちょっと待ちながら。教員からは、受講生のモデルの役割を果たしているんじゃないか。ただし、ロール（役割）をはっきり見せているかというと、そこまでは至っていない。それから受講生と教員のつなぎの役割を果たしているっていう指摘もありました。言い換えると受講生にとって会いに行けるファシリテータが学生ファシリテータであると。

芝原：遠かったり、話かけにくい、どうせ相手にしてくれないとか、こういう質問したいというところで、ワンクッションいるっていうような。

鬼塚：教員からは、学生のアウトプットを促進してくれた。逆に言うと、教員が講義でインプットする時間が奪われるというところがあって、そういうジレンマを感じているということが教員の方から出てきた。非常に正直な感想を言われたと思います。これに対して学生のほうから、いや、それはジレンマとは少し違うと、それは両方あっていいという意見がありました。それからF工房スタッフからは、学生に目が行きがちだが、むしろ教職員、学生に直接ファシリテーションを提供するとか、あるいは学生ファ

シリテータを育てるのも大事だけれども、でも、本当に大事なのは、教職員がファシリテータマインド、**支援的なマインド**を持つことではないのか。それがあってはじめて、**教育から学習へのシフトチェンジ**とか、そういったことが可能になるのではないかと。そこをやらずに学生だけ、あるいは学生ファシリテータ向けのプログラムと考えるのは筋が違ούνじゃないかと、そういうふうな意見が出された。

これについてはF工房内で議論しているところで、例えばファシリテーション普及ということをミッションに掲げること自体がどうなのかという議論もあります。むしろ今、産業大学に足りないのは、ちゃんと連携する、腹を割っていろんなことを、言にくいことも言い合いながら連携する、協働するというふうなことが足りないんだと。協働促進センターみたいなものを本当は作べきではないか。

別な言い方をすると、3年半にわたってファシリテーションを進めてくると、そういうふうな大学組織が抱えている深いところのニーズが見えてくる。見えてくるんだけど、どうしようもない。ファシリテーションに戻ってはお手伝いできるけれども、そういうなんていうか、「あんたら、もうちょっとしっかり腹を割って話し合い、協働しなはれ」みたいなところを、本当はあらゆる場所でそういうことを言いたくなるんだけど、それは難しい。そういう余計なことっていうか、組織の深いニーズが見えてきてしまう、そういう状態にあると。

それから、もう1つ。最後ですけど、田中先生（F工房最終報告会のゲストスピーカー）のコメントでは、課題として、ファシリテータ側の自己評価はあるけれども、対象となる学生からの評価がないというのが1つ課題ではないかと。それから提言としては、「純化」をどう避けるか。この「純化」というのは、ミッションを共有する人たちだけで固まってしまうこと。そうすると、だんだんと居心地のいいものを作り出

そうとするようになる。それは多分、川中さんがおっしゃった「温泉」っていうのと、ちょっと意味が近いのかなと思いました。

その「**純化**」を避ける1つの方策は、支援事業をやっていくというだけではなくて、**出口戦略**を考えるべきだと。これも前の川中さんのご指摘と同じ、有能感の社会化ということと基本的に同じことなのかなと。つまり、どこに送り出すか、どう送り出すかということまで考えた上でファシリテータの研修などをやるというふうなことだろうと思うんです。全然違う言葉なんだけれども、同じ趣旨のことが2つの場所から来ましたので、これは何かやっぱり、がつんときたというか、重く受け止めています。

川中：教職員に普及の必要があるのではないのかっていう。

川面：ああ、部署の協働とか。

川中：それは、まあ事実そう。それはもうそうでしょうね。

川面：そういう意味で、ほかのところもそうなんですけど、今回の発表を聞いて、何か側面的にやって成功した例が非常に多く出てるなって。直接、われわれのところには放り込むのではなくて、そこでやられる人のための後押しをするっていうところで、非常に機能してる事例が多いなと。

鬼塚：多いかどうか分からないけれど、そういうのが出てきましたね。側面的な支援をした。つまり、ファシリテーションのミニ講座のようなのをやったりとか、中西さんが向こうのFDの学生スタッフに向けてアドバイザーを、表には出ないっていう形でやってる、水面下でやったみたいな感じ。

若松：何か今、普及っていうのを考えたときにいろんな要素が必要だと思うんですけど、マインドの部分の話と、そういうふうなものノウハウを理解するのと、もう一つは、実際にそれを実践するっていう、何か3つぐらい場面があると思う。そうすると、普及をやっていくためには、やっぱりいろんな要素があって、マインドの問題と、実践ですね。それをそこで選択して、やるかど

うか。やっぱりいくつか理解はしてもらえ
るけれども、わしはやらんとかね。それは、
ここでは合わないんじゃないかとかいう方
とかもいると……

鬼塚：つまり受講生と教員の接する場面は非常に
狭くなっている。

中西：授業の中の場面でしか接していないですよ
ね、基本的には。

芝原：関係性が固定化する。

川中：2つありますよね。1つは、大人というのは、
聞いても建前しか返さない。「本当に単位が
取りやすいんですか」と聞きたいけども、
それは「うん、取りやすいよ」と言うこと
も可能ですけど、それ言わないわけですね。
そういう意味では建前しか言わないという
ところに対する部分で、学生ファシリテー
タは間に立っているという話ですよ。も
う一つは、いわゆる牽引者、評価者として
教員がいるということと、学生が評価され
る側であるということの中における関係
の間にいるって話の2つですよ。だ
から、本音と建前を持つ大人と、ピュアな
若者との間っていうのと、評価者、評価さ
れる人の間にいるという。権威を持っている
人と権威を持たない人の間にいるってこ
と。権威を発動するときには、どうしても
言ったら服従関係になるので、その服従す
るやつはそんなハッピーな人はいないわけ
で、先生を嫌いになるのですけれども、い
やいや実はねという、評価者以外の人間的
な側面をつないでくれているということだ
すね。学ファシがいろんな役割を担ってい
ると思いますけど、今の話だったら、そう
いう。権威者以外の側面を学生ファシリテ
ータが取り持っているというか。それが一般
化できる話かどうかっていうのはちょっと
分からないですけどね。F工房の機能とし
て。

鬼塚：でも、それは何か、ファシリテータじゃな
くても、TAとか。

川中：逆に言ったら、学ファシはTAの一種とも
言えるんじゃないかと、僕はずっと聞いて
たんですけど。ただ、TAっていうの、それ

こそ、先生が使いこなせてないっていうか、
何かそれこそ、資料を配らせたりか、一歩
進んで、コミュニケーションシートのフィ
ードバックをさせているか、「何か質問があっ
たら、この人に聞いたらいいいですよ」みた
いな位置付けで、学生から見たら授業運営
にかかわる、コミットしてる感じがしない。
そこにいるけど、お手伝いさんみたいな感
じ。でも、多分、今、見てる感じの学ファ
シの機能は、もう一歩進んでいるというか、
共同事業者としての顔が学生に見えている
というか。TAはそうは見えないですよ、
一般的には。

若松：中西君に聞きたいんだけど、ファシリテ
ータとTAとかSAは違うって言ってますよ
ね。それはどう違うと思っていて、どうあ
るべきだと思っているのか、ぜひ聞きたい。

中西：僕自身で言うと、アイデンティティの違
いだと思っています。もっと簡単に言うと、
お金をもらってるか、もらっていないかと
いうところもすごいありますし。TAをう
まく使いこなせていない授業を学生のとき
に見ていたから、こんな人たちとおれは違
うんだっていう、そういう意味もあるん
です。

川中：なるほど。なるほど、TAと一緒にするなと。

中西：こっちはファシリテータで、あっちはパシ
リテーターだっていう、それだけの違いで
す。

若松：でも、前の意見だったら、逆にパシリテ
ーターだと思われている学ファシさんもいる
みたいな話？

中西：そうなんです。だから、そこがすごいジレ
ンマ。

川中：TAにファシリテーションの機能を求める
教員ってほとんどいないと思いますけどね。

鬼塚：でも、川面さんは、8月のときに、TA制
度とも連携を考えたらどうかっていう。

川面：私は、だから、それは側面的な意味で、
TA、SAにそういうファシリテーションの
技術っていうのを、もっと使ってもらっ
ていう活動が可能なじゃないのかっていう
お話をしたつもり。私たちがFDハンドブッ

クってという漫画の冊子を作ったとき、そこでは理想論的な TA の使い方みたいな、授業運営にコミットさせて、みたいなことが書いてあるんですけど。もしそれをやらせるのであれば、やっぱりファシリテーションの技術っていうものをどこかで学んだりとか、持っておくっていうことは重要だろうから、そういうところに側面的にかかわっていく。学ファシだっていうことではなくて、F 工房としては考えてもいいんじゃないのかなというお話をしたつもり。

鬼塚：TA って、TA として成長するっていうことはあまりないですね。

川面：TA としての成長の先には教員っていう、本来の業務があるから。

川中：だから、TA・P 型と F 型がある、みたいな。パシリ型と、ファシリテータ型。

若松：今、実際にうちに多いのは、経済学部、経営学部とか、要するに大学院を持ってるころの大学院生になるんですよ。役割は今言いました 2 つある。生活支援の部分と、もう一つはやっぱりそういう教員、将来の教員とかになってもらうっていうことを一応、意図してはいるんですけども。

川中：ティーチングの位置付けをきちんとやらないといけない。分からないことをちょっとかみ砕いて教えるっていう、ティーチングアシストだけではないという話がどう伝わるかっていうところが大事ですね。むしろ学生同士のグループのダイナミズムの活性化であるとか、そこで起こっていることを教員にフィードバックをして、専門的な、アカデミックな授業との接続をしていくっていう、そういう役割をファシリテータに求めるのであれば、ティーチングアシスタントでありつつ、まさにティーチャーのアシスタントをしないといけない。単に教えることを手伝うだけじゃなくて、教員にとっての良きサポーターにならないといけない。つなぎ役、メデイエーターにならないといけないとなるんですけど、現実的にそんなふうに認識が動けばいいなって思います。学ファシがやってるのは、学生の問題関心

への気付きだったり、自己への気付きみたいなことを促すような、グループのワークの促しをされてるわけじゃないですか。あるいは、その一歩手前のところの、非常に大事なところなんですけど、**開かれた関係性**をグループにつくろうという働きをしてるわけですね。つまりグループワークを提供しても、みんなが形式的な振る舞いをしてしまえば、そこにはダイナミズムは起きないので、ダイナミズムを起こすための働き。具体的な手法としては、アイスブレイクだったりとか、いろんな手法を使いつつ、そういう開かれた関係性を耕し、築いていく。ただ、これだけだと、自分たちで感じたことだけを分かち合ってるっていう意味では、アカデミックな学びにつながらない可能性があるわけですよ。キャリア教育の場合はそんなことは必要じゃないですけども、専門的な授業であれば、彼らの生活的な問題関心からぐっと深めていって、皆さんが持つてる問題関心のアカデミックな部分がつながっていったりする。あるいはアカデミックなことを知ることによって、個々の問題関心が高まったりするっていう、このつなぎ具合が大学教育として必要になると思うんです。アカデミックなレベルに引き上げていくために何があるかっていうと、グループがある程度、議論した後に、小講義をうまく挟んだりとか、振り返りを入れたりとか、あるいはちょっとしたディスカッションを入れたりするっていう部分です。その役割は教員の、言うならば、アカデミシャンである教員がまさにすべき行為。学生と学問を結びつけていくという役割をしないといけない。学ファシは、そういった教員の姿を見ることによって、彼らも自分が学んでいること、つまりそれぞれの学部で学んでいることと、こういう自分の生活体験とかを結びつけていくことを習ったりするはずだと思うんですよ。

そういう意味では、教員がファシリテータとして何が必要かっていうと、実は、TA なり学生ファシリテータなりがいるって

う前提に立つのであれば、彼らをうまく使いながら、授業をきちんとプログラムデザインする力があるってということだと思うんですよ。じゃないから、最初、盛り上がるけど、あと落ちましたって話っていうのは、結局、そのプログラムデザインっていうのができてないっていう証拠だと思うんですよ。なので、教員に必要なスキルっていうのは、そういう意味では、グループを開いたりとか、あるいはちょっとした気付きを促していくような部分ではなくて、授業のプログラムをきちんと組み立てていって、学ファシをうまく使う力みたいなのが教職員にあった方がいいのかなっていう気がします。学ファシにメリットっていうのは、学生に近いってことですから、それは開かれた関係性をつくる上で非常にいい強みを持っているわけですから、それは先生が出ていってやるよりはるかにやりやすいと思うんです。学生同士の関係をちょっと耕すとか、あるいは「こんなこともあるじゃん」みたいなことをつぶやいていけるのは、同じ生活レベルを持ってる人たちなので、そういう役割としての学ファシと、教員ファシの役割っていうのはちょっと質が違うっていうか。

もう一つ言うと、学ファシの人たちは、自分たちのお手本になるファシリテータを教員の中から見つけ出せるっていう環境は、ぜひ用意した方がいいなと思っていて、そういう意味で、工房に近い先生方であるとか、あるいはかかわってもらえる先生方に触発されて、意欲のある人、もっとこういうことが自分でもできるようになりたいっていう人たちがどんどん層を間につくっていくと、若い人はいい目標ができていく。それが学ファシのレベルアップになるでしょうし、つなぎにもなってくると。教員とのつなぎにもなるような役割を果たすと思います。

ファシリテーションが機能するための基本設計をやっぱちゃんとしないと、放り込んでしまうと、ファシリテータが苦しんで

終わってしまうっていうことが簡単に起きるので。だから、自分の師匠とか、自分がかよく機能するように、土俵をつくり直すんですね、依頼を。逆に言ったら、教職員にはそういう力も必要なんでしょうね。ちょっと違う力ですよ。教員の方がより高度ですけどね、そういう意味では。でも、教員の方が、アンラーンしないといけなことが多いので、大変ですけどね。

鬼塚：アンラーンっていうのは？

川中：**学びほぐし**とか、学び捨てるというやつですけど。つまり、これまで学んできたことを一度学び捨てる。自分は捨てるんじゃないで、やっぱり組み直したと思うんですよ。自分が学んだことはここでは使えるけど、こういう場面では使えないなっていうことを知り、使えないんだったら、これまで学んだことに新しい学びを入れて、組み直して、使えるようにしていく。積み上げたものを1回解体して、もう一回、つなぎ合わせて。鶴見俊輔は「学びほぐし」っていうふうに訳してますね。

あと、学生ファシがまあまあ力がついてきているんだったら、地域へ出ていってほしいところがいっぱいありますよ。今、ちょうどまちづくりワークショップをやっていますけれども、向こうはそういう機能を持っている人がいないので、ちょっとファシができるだけで、もう喜ばれますよ。

川面：話をまとめる部分ね。

川中：うん。いいボランティアで行けますよ。学ファシ団。ぜひと思いますけど。いい経験になりますよ、まちづくりの。大体、まちづくりって、そういうワークショップ得意って人、そういう人がいれば、まちづくりとかでテーブルファシリが必要になってくるので、そういうところで話し合いの整理、ちょっとお手伝いするっていうのはありますけどね。ただ、学生じゃなくて、手強いおじちゃん、おばちゃんがいっぱい。そんなときは困ったって顔をするのも大事ですよ。何でかって言ったら、ほかの人が「ほら、もう、この人、困ってるじゃないか」っ

て言うきっかけを入れるので。周りのおじちゃん。

川面：学生祭典の委員っていうのもありますね、何百人単位なんですけど。いろんなグループに分かれて、会議をいっぱい持ってるんです。それをどう運営していくかっていうのが、毎年、課題になっていて、大体、今ぐらいから研修会が始まって、委員が構成されてっていうふうになるんですけど、そのスタートアップ的なところで、ファシリテーション、どういうふうに会議を運営して、進めていくかっていうことを考えておられるんです。そこでも、ファシリテータを育てるっていう意識はあんまりなく、派遣してもらってという意味の方が高いです。

川中：そう、そう。それでいいと思います。派遣される中で、これはいいと思ったら、学ぶ動機付けになるので。

芝原：学ぶし、こんなに違うんだという感覚ですよ。

川面：ゴールは何かみたいな話になってくるので。最初の学生ファシリテータの目的が、小さな成功体験の繰り返しだということであれば、同じぐらいの目線で話せるところに放り込むか、もしくはちゃんとデザインをした上で始められるようなところに放り込むのがいいんだろうなと思いますね。

川中：難しいですよ。小さな成功体験で、自信を蓄えて「よし、やれるぞ」というところまでいったら、逆に次は壁にぶち当たるのが次の成長には必要なのです。

川面：何かこう、ステップがあるんだろうなと。

川中：そう。どっかの点で「こいつだったら、もうちょっとしんどいところも行かせようか」という判断はあり得ると思うんです。

川中：うまくいかない場合も、そのケースがばねになって、次にいくっていうのがあるので。その辺は、応用技の話ですよ。3 回生とか 4 回生とか、その辺の話ですよ、多分ね。

芝原：そうですね。だから、そこまでデザインしておくといい。

川中：いいと思います。学ファシの成長がまさ

に、のストーリーが見えてくるというか。

芝原：そうそう。

川面：教育プログラムとしての学ファシっていうのが一方では見えて。

芝原：見えますね。

川面：それとは別のファシリテータマインドの普及、ちょっと並行で走る。同じステージの上で、並行で走るみたいな。

中西：私は、学生ファシリテータの養成は、まず授業でやればよいのでは、と思っています。今後、例えば、ほかの大学の部署とか先生方とかと協働して何かをするってなったときに、ファシリテータとして人材が欲しいってなったときに、その授業を受講して、さらにファシリテーションに興味を持った学生が、学生ファシリテータとして、そういうプログラムにどんどん入っていくっていうふうにやっていくのがいいんじゃないかな。

川中：そうです。だから、そのときに、授業を受けて、もう登録しました。そこで成長が終わりになると、ちょっといかなのではないかとということで、授業である程度、耕して、実践に行って。実践の中で彼らがまた成長していく。それをサポートする仕組みであったりとかは、今も実際されていますけど。いろんな、多分、ランチタイム企画みたいな。そういうものをきちんと仕組みとしてもうちちょっと拡充することで、より活躍のフィールドが広がるんじゃないかってこともありますし、そのフィールドが広がっていくことによって、教員の目にもつくし、授業の中での効果も大きくなるので、教員も注目をより集めるんじゃないかっていうのが多分、おっしゃることなのかなと聞いてたんですけど。

芝原：今はなりきれないところが見えてくるってことなんですかね。外にいろいろ出ていたりして。

川中：登録してなくても、ファシリテーションシップみたいなものを理解した学生が増えるということは、またじわーとした効果は生むとは思いますが。何かすぐ激変はしないで

すけど、ちょっとした日常のやり取りに影響が出るみたいなね。

西： すいません。原の方からのコメントなんですけれども、一つは、学ファシをどう育てていくかっていうところがすごい大事だっていうのがあったと思うんですけれども、佛教大学では、ファシリテーターという立ち位置じゃないんですけど、教員と学生との間に立って授業を回していくっていうポジションの学生がいたんです。彼らをどう活性化していくかみたいなところで、彼らの会、彼らが企画する、横のつながりをつくる会っていうのをやったんですね。今、そこには、彼らの意思で教員とか職員とかを呼んで、いろんなことをやるようにしたんですけど、そういうことをやるのが一つ有効なことなのではないかっていう。それは佛大でうまくいった数少ない事例だったんですけれども。結構うまくいったので。そこから、学生の中の縦のつながり、ちょっと先輩みたいな話もちょうと挙がってましたけれども、そういうつながりもできていったので、それはすごい有効だったなっていう。

鬼塚：それは、うまくいったポイントは、学生が企画を主体的に動かしたという。

西： そうですね。すごくその制度の中で、具体的にまずかったのは、大学の方から学生さんに「これやってね」とか「あれやってね」というのを振るだけ振っていたので、何をしたいか、よく分からない。しかも、こちらからも出てきましたけれども、立ち位置が分からないっていうのをうちの学生もずっと言っていたんです。もんもんとしながら、何をしているんだろうとか、これでいいのかなっていう話を書き出しながら「いや、こういうことができるよ」とか「こっちの先生、こうやってたから、この方がいいんじゃないか」みたいな話をできる場所。それをやるのであれば、教員も職員も一緒にそこへ入った方が、もう一步、ステップアップできるっていう話を学生自身が気付いてくれたので、ちょっとそういう場をつ

くってくれてます。ですから、定期的に学生の方もそれをやりたいっていう声が出てきていたので、良かったんじゃないかなと思ってます。

学生企画を吸い上げていくような仕組みがあったら面白いかなっていう話もしていました。今の話に絡むんですけど、学生が生き生き活動してくれることが全体にすごくいい影響を及ぼすっていうのがあるので、彼らが活躍できる場所づくり、場所っていうか、制度の中に、仕組みの中に落とし込んでいくっていうのがあると思うんですけど、その仕組みをうまくつくってやって、「こうやってやったら、君たち、こういうことできる」みたいな、もっと意見を出す場、出すと何かになる場をつくっていくっていうのはすごくいいんじゃないかなっていう話を原の方からしておりました。

川中：じゃ、西さんとして。

西： 僕の場合は、ここでお話をずっと聞いていて、もう耳が痛いっていうか、ずっと同じようなことで悩んでいたところがあったので、本当にそう思います。

やっぱり一番気になるのは、来年度からですよね。佛教大学の場合でも、やっぱり大きな目標を立てて、学生さんと教員と職員が一緒に動いていくことで、大学全体が活性化したりとか、そういうネットワークがうまく広がることで、手の届かないところにいる学生さんとか、もごもごしてる学生さんとか、いろんなところへつながっていくチャンネルを増やすことで、今のところはちょっとずつつながっていい効果を生むんじゃないかっていうことでやっていたんですけども。なので、最終的にはやっぱりおっしゃっておられたような連携とか、協働とかいうことが大事かなという話だったと思うんですね。

それこそ、さらに落とし込んでいくと、やっぱり一人ひとりがそういう理念とかを理解しないとイケない。最終的にそのGPが終わった後に、じゃあ、今年度からどうするかっていう話をしたときに、じゃあ、それ

ができる部署は学生部かなってという話が佛教大学にあったので、学生部に持っていったんですね。ただ、その一番危惧していたところなんです、その理念のところがよくやっぱ伝わってなかったってところがあって、その役割だけいっちゃったので、仕事は増えたみたいなの。

芝原：教育機関という大学の中に、ここのF工房はどういう意味があるのかなっていうのを考えながら、今日、ずっと話を聞いてたんですけども、さっき川中さんがおっしゃったみたいに、学問領域のところにつなげていくというか、引き上げていくファシリテーションだったりとか、そもそものこちらの起こりのところの低単位、低意欲の学生への成長のツールとしてのファシリテーションとか、いろんなファシリテーションというひとくくりにするのではなくて、いろんなところがそろそろ、3ヶ年やってきたことで見えてきたので、そのあたりも一定見せるというか、ってことができると、じゃあ、来年度以降に向けても、課題支援に有効なファシリテーションってというのがこういうことだとか、低単位の子にはこうだとか、あとは外に学生がどんどん出ていくときのファシリテーションってというのはこういう形ってのが見えていくと、さっき、学内でまだ認知が足りないって話もあって、そのあたりにも有効に見えてくるのではないかなってというのがちょっと、いろんな方の話を聞いて、その辺を感じました。先生方にとっても、自分の学問とは関係ないもので終われば、そこはもう知らないって感じですけど、先ほどの例みたいに、自己開示したような学生とか、いろんな疑問を出してきた学生を学びに接続するための技術って意味のファシリテーションがあるはずなので、そういう意味ではいろんな先生も関係ありますし、TAとかSAの話も関係あると思うので、そういう表現をこちらで、言葉をつくっていくというか、出してくっていくのはありかなって思います。

鬼塚：そうですね。整理した上で、こう提示して

いって。

芝原：そうですね。強みになるのかなと。ファシリテーションって言っても、結構、アレルギーある方とか、誤解されてる方とかいっちゃると思うんで。

川中：いるね。このファシリテーションの使われ方が実は幾つか種類があるっていうのが明らかにってきてる感じですよ。

川面：整理して提示すれば、もっと自由に発展させられるし、もっと広がりのある活動もできるんじゃないかなという印象をととても強く持ちました。

芝原：外からも見えやすくなるんじゃないかなと感じます。

川中：うん、そうですね。

川面：あと、やっぱりこういうのって、広報ってすごく大切。知ってもらふことっていうのがすごく大切だになっていうふうに思います。難しいんですけどね。

川中：その意味では、名前は変えない方がいいと思います。せっかく3年間かかって広がってきたものをまた変えてしまうと、訳が分からなくなってしまう。案外広がりだしますよね。

芝原：いや、それはそう感じます。この3ヶ年で。

鬼塚：今日のお話で痛感したのは、将来像っていうのは、どうしてもやはり外部の方の視点っていうか、視線がなければ、なかなか難しい。自分たちだけで考えていくと、そういうネガティブ純化みたいなこと、温泉につかっているっていう状態になってしまうので、その辺はぜひ皆さまの協力というか、お知恵というか、またお貸しいただきたいと思います。今日は本当にありがとうございました。

3) 外部評価委員による事業評価

各事業について

【良かった点】

- ・学生ファシリテータが従来の授業の枠を超えて学内・学外の様々な部門、アクターとの関係性の中で活躍できる場を創出できた点
- ・3年間の活動を重ねる中で一つの切り口にとどまらず、さまざまな取組へとつなげられている点
- ・年数を重ねる度に学生ファシリテータの活躍の場が広がり、様々なアプローチや場での自己効力感形成につながっていると思われる。
- ・ワークショップに参加する学生と同じ立場の存在が「場を開く」フェーズでのファシリテーションを担うことにより、グループメンバー間の「開かれた関係性」をつくりだすことにおいて、効果を発揮しているであろう。
- ・特に高大連携事業において、「先輩」として他者の前に立つ機会が提供されており、新たなアイデンティティ形成のチャンスがもたらされている。このことは好ましいことと考えられる。
- ・各活動を通して、学生に「自分にもこんなことができるようになった」といった自己の有能感を醸成する取り組みができていた。とりわけ、学生が主体的に事業に関わりながら、一方で「学ぶ姿勢」を形成することができたことは、F工房の取り組みの秀逸な点と評することができる。
- ・高大連携事業は、学びや成長の接続が促されるため、今後も可能性が見込める。
- ・学生寮での活用は、生活場面での学生支援という意味で評価できる。

【改善を要する点】

- ・各事業やファシリテーションに関わることによる学生（ファシリテータ）の成長のデザインのさらなる精緻化が必要な点
- ・各事業および学生ファシリテータをコーディネートする継続的で安定した体制の構築
- ・プログラム全体のデザインに十分なコミットができていない。アイスブレイクなどのパーツのみを担う場合でも、「その後」の展開まで見通して提供される必要があるが、現実にはそのようになっていないケースがある。
前項を実現するためには「事前打合せ（全体構成の設計）」と「事後フォロー（引き渡し方の設計）」が重要であるが、そのノウハウ蓄積は十分とは言えない。特に、講義等の本体部分への興味関心を醸成する導入部分の研究が今後は求められよう。
- ・ファシリテーションを必要としている人たちの巻き込み方にもうひと工夫が欲しいところである。どのようにすれば皆で目的を共有することができるのか、さらなる方略が必要となろう。また、学生の能力を引き出すことがファシリテーション事業の本質であるから、必ずしも「皆おなじ地平までたどり着かねばならない」という発想に陥らないような注意が必要である。
- ・学生ファシリテータの成長や学びのモデル化（ストーリー化）を試みる如果能够できれば、学生支援の骨組みがさらに見えてくると考える。
- ・ディスカッションが求められる授業（ゼミや演習など）への導入を期待したい。

ファシリテーションの普及・推進について

【良かった点】

- ・拠点を持って事業を推進・支援する体制がとられている点
- ・学内にファシリテーション、ファシリテータというアイデアとをある程度、浸透させることができた点
- ・徐々にではあるが着実に学内でのファシリテーションの有効性が認められてきている点
- ・年度を重ねるごとに広がりを見せ、大学教育におけるファシリテーションの活用方向性を具体的な

姿で明らかとした。

- ・ 学生ファシリテータのチームビルディングが適切に行われており、新たな居場所を生み出すこととなっている。
- ・ 通常の教授法では見ることのない学生の側面に触れることで、教員の認識変容等もあったと思われ、学生に対する多面的理解に貢献したと言えよう。
- ・ 学生ファシリテータの存在は大きい。教員ではないが、横並びではない彼らがいることで受講生が気軽に相談でき、それが授業の目的遂行に寄与したと考えられる。また、ファシリテーションの有効性に対する理解も深まったと考えられる。（他部門との協力・他領域への応用など）これは他の大学の範となる点である。
- ・ 「教育」のさまざまな場面、また、学内の部署を横断した形でファシリテーションを活用したことは普及の第一段階として評価できる。

【改善を要する点】

- ・ これまで以上に積極的に（特に学内において）大学教育におけるファシリテーションの有効性の発信が必要である点
 - ・ 長期的組織横断的な展望を持って取り組む必要がある点（この活動をどのように育てて行くか）
 - ・ 学生ファシリテータの自己効力感が社会に開かれたものとなるよう、一定の経験を積み、自信を得た学生ファシリテータに対しては、学外の活動フィールドへ接続／派遣していくことが求められる。
 - ・ 学生ファシリテータの教育は、テクニックやツールの獲得が中心に思われ、今後はそうしたテクニックやツールを使いこなすために求められるスキルや理論を習得する場を設けていくことが求められる。
- 上記二点を実現化するため、サポートする教職員には、学外機関とのネットワーキングやファシリテーションに関するより高度な専門性の習得が求められる。
- ・ ファシリテーションに対する有用性をひとり F 工場のなかにとどめず、どのように全学的に理解してもらうのか、その方略が必要となるだろう。また、学生ファシリテータの位置付けや TA についても、さらなる議論が必要となる。彼らが周囲から浮いてしまわないような目配りをするにはどうしたらいいのか、の着想も必要となる。
 - ・ 「ファシリテーション」「ファシリテータ」の概念や考え方を狭く捉えている場合があるので、実践例とともに示して認知を広げていく必要を感じる。
 - ・ 学外（地域や他大学、行政等）への導入・普及にも取り組んでいただきたい。

その他、ご意見等

- ・ 学生支援 GP として始まった取組ではあるけれども、3 年間の活動を通じて様々なファシリテーションの可能性が見いだせたのではないのでしょうか。補助金終了後の事業継続についてはもちろん学生ファシリテータの活動およびその育成が活動の大きな柱になると思いますが、学生だけではなく教職員からのファシリテート・ニーズが高まっているように感じます。そのような期待に応えていけるような体制構築、事業展開に期待しています。
- ・ 教職員と学生との関係がフラットな形で形成できたことはたいへん評価できる。教職員からの「支援型」のみならず、ファシリテータを活用した学生同士や教職員との「協働型」の学生支援は全国的にみても成功例が少なく、GP 終了後も本事業を継続して展開することが望まれる。最近の学生はこうした取り組みを通して、短期間にこれまでになかった人間関係を形成し、それを自己発展へと繋げていけるものであることが教職員にも共有されたことが大きい。ただ、ひとたび形成された学生の学内外でのネットワークをどのように発展・展開・継続するのかについてもさらなる工夫を期待したいが、その点をもって本事業の評価が低められるものでは決していない。

4. 平成23年度 ファシリテータマインド認知度調査

□ 概 要

[監 修] 鬼塚哲郎（文化学部教授）

[調査者] F 工房／教育支援研究開発センター

[日 時] 2012 年 1 月 23 日（月）～ 2012 年 2 月 25 日（金）

[対 象] 学生：426 名

[目 的] GP 期間終了に伴い、本 GP によって、本学内で「ファシリテータマインド」がどの程度波及したかを調査する。具体的には、「ファシリテータマインド」が、本学学生にどの程度認知されているかを調査する。本調査は、内部評価、外部評価、学生ファシリテータヒアリング調査等と並び、GP の効果測定の一端を担う。

[調査方法] 質問票調査（5 件法）調査員：F 工房教職員（質問票は p88-89 参照）

[調査項目]

I. ファシリテータマインド認知度調査

(1a)「対等場」認知度調査 (1b)「自己容認場」認知度調査

II. ファシリテータマインド必要性調査

(2a)「対等場」必要性調査 (2b)「自己容認場」必要性調査

III. F 工房関連イベント関連認知度調査

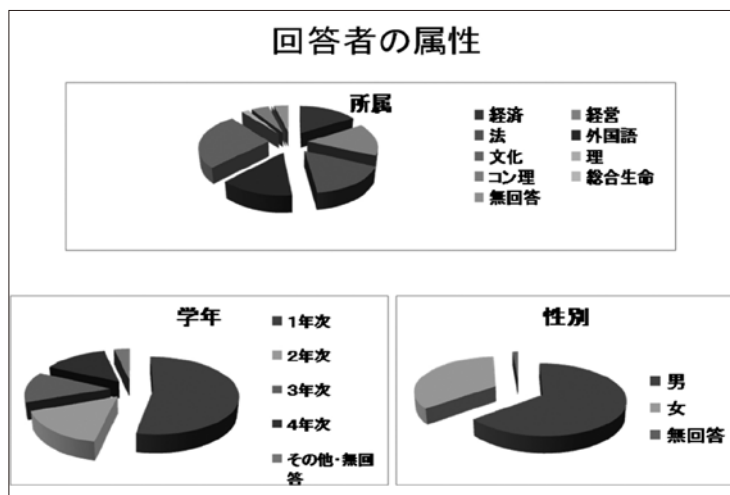
[調査実施方法]

授業時間内調査： 回答者：受講生 調査員：授業担当教員 調査方法：授業内

□調査結果

F 工房に関係のある教員 2 名の科目受講生が本調査に参加した。426 件の回答が得られたが、参加授業が「共通教育講義科目」「文化学部専門科目」であったため、1 年次生が過半数を占めた（53%）、文化学部生が比較的多数を占めた（27%）、総合生命学部生がいなかった、などの特徴がみられた（図表 1）。また、クラブ・サークルに所属している学生は全体の 64%であった。（図表 9）

図表 1 回答者の属性



I. ファシリテータマインド認知度調査の結果

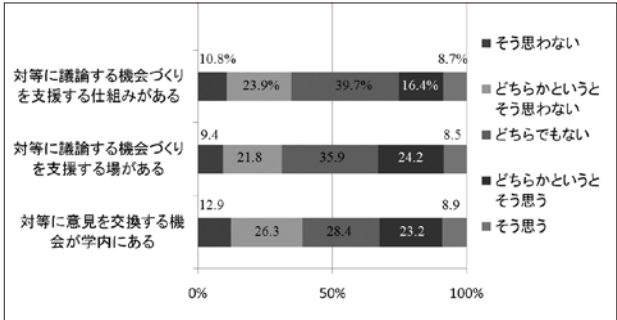
(1a)「対等場」認知度調査

対等に意見交換できる場についての認知度を計る調査。指導的でない、同じ目線で意見交換できる環境づくりを支援する場や仕組みがあるかどうかを問う。いずれの項目においても「どちらでも

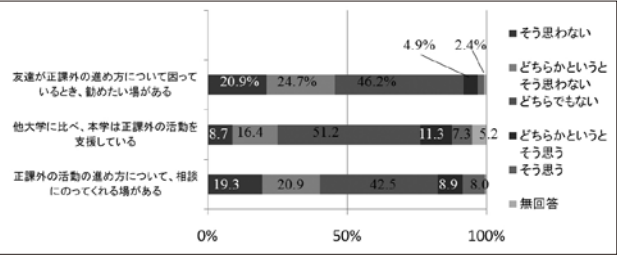
ない」が最も多く、「どちらかというと思う／思わない」がこれに次ぎ、判断を留保しようとする回答者の傾向がはっきりあらわれている。(図表 2)

こうした傾向は、回答者のなかでも「クラブ・サークル」に所属していると答えた人たちにおいてより顕著であるが、同時に、肯定的に答えている人が非常に少なくなっており、クラブ・サークル活動を行っている学生は学生全体と比較して、支援的環境に触れることがより少ないことが示唆されている。(図表 3)

図表 2 「対等場」認知度



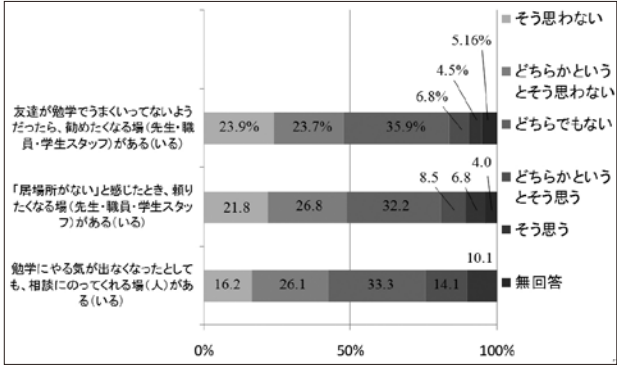
図表 3 クラブ・サークル所属者における「対等場」認知度



(1b)「自己容認場」認知度調査

今のままの自分を受け入れてくれる「居場所」があるかどうかを問う。前項と同じく、「どちらでもない」が最多だが、「そう思わない」「どちらかというと思う／思わない」がこれに次ぎ、断定は避けつつも、「居場所」はないのではないかと感じている回答者像が浮かび上がる。(図表 4)

図表 4 「自己容認場」認知度

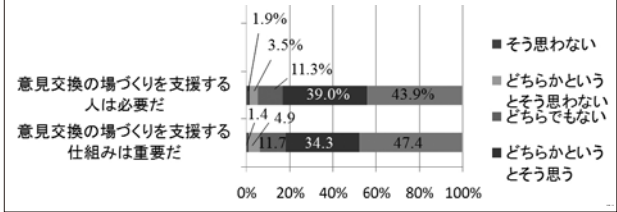


II. ファシリテータマインド必要性調査

(2a)「対等場」必要性調査

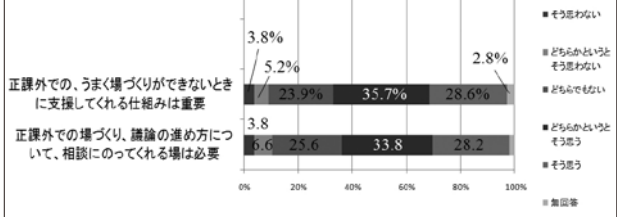
対等な関係での意見交換の場が必要かどうかを問う。ここでは、そうした場や仕組みを必要と考える回答者像がくっきりと浮かび上がっている。(図表 5)

図表 5 「対等場」必要性



次に、クラブ・サークル活動を行っている学生にフォーカスすると、学生全体と比較して、支援的環境が必要だと考えている割合がより少ないことが示唆されている。(図表 6)

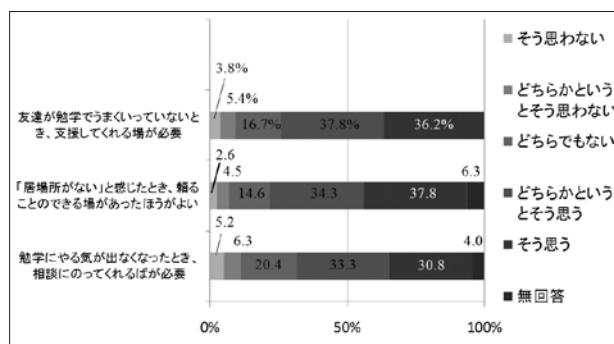
図表 6 クラブ・サークル所属者における「対等場」必要性



(2b)「自己容認場」必要性調査

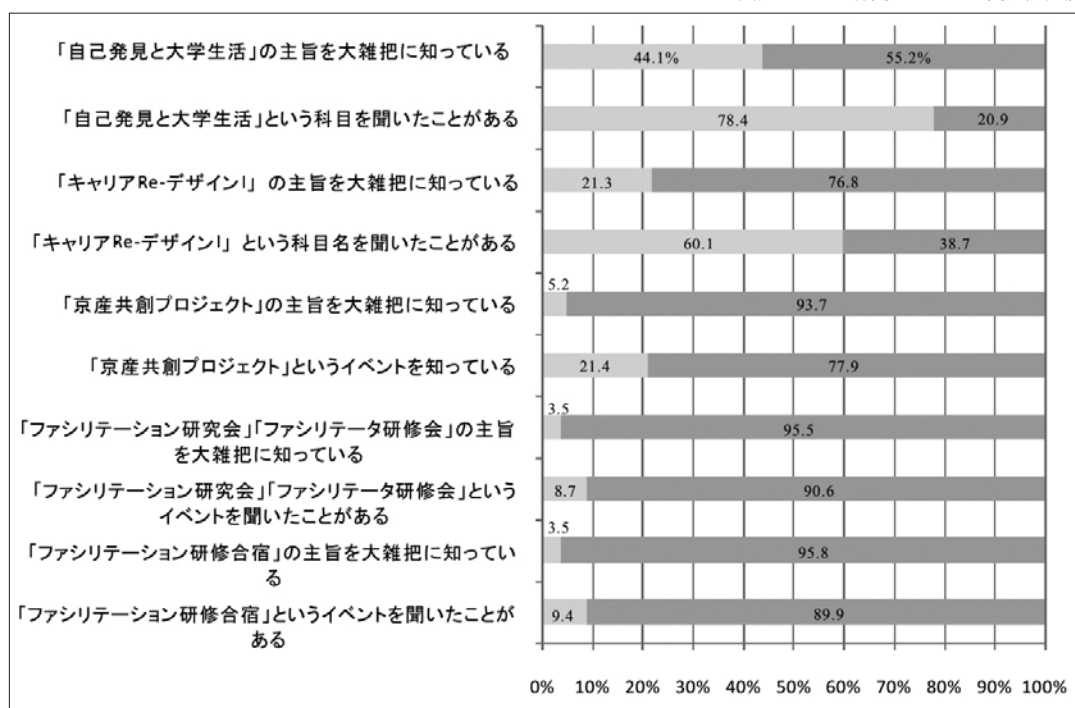
個人の問題解決を支援してくれる「居場所」の必要性を問う。前項と同じく、そうした場や仕組みを必要と考える回答者像がくっきりと浮かび上がっている。(図表7)

図表7 「自己容認場」必要性



III. F工房関連イベント関連認知度調査

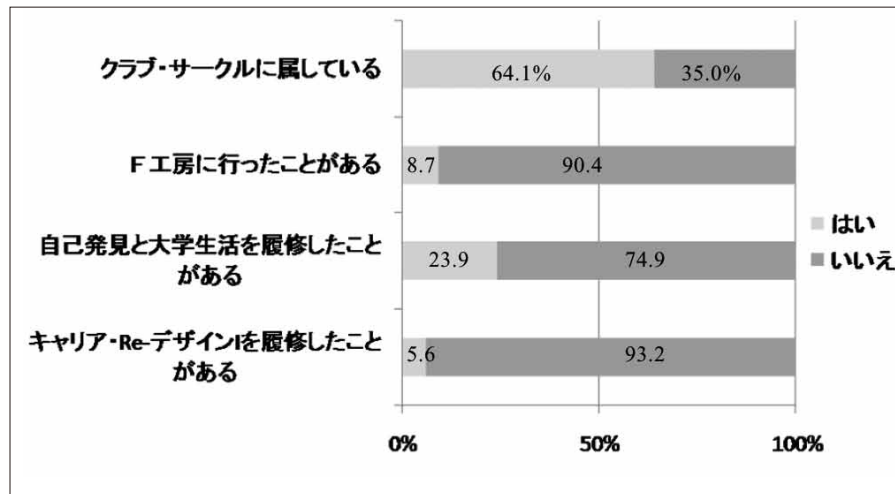
図表8 F工房関連イベント関連認知度



関連するイベントや科目について、その認知度を尋ねた。1年次生が多い、文化学部生が比較的多いというバイアスのかかった集団ではあるが、興味深い結果となった。F工房単独のプログラムは認知度が1割以下であるのに対し、教育支援研究開発センターが主催し、F工房が側面から支援した「京産共創プロジェクト」の認知度は2割を超えた。また関連する2つのキャリア科目は6～8割の認知度を得ていることがわかった。(図表8)

また、実際これら2つの科目を実際に履修したことがあると答えた学生は(図表9)、「キャリア・Re-デザインI」5.6%、「自己発見と大学生活」が23.9%であった。このことから、ファシリテータマインドの普及という視点からみると、授業という環境のなかでファシリテータに触れ、その後F工房の提供するプログラムに触れることを通じてファシリテータマインドを獲得するという流れが見えてくる。とりわけ「自己発見と大学生活」は1年次春学期に開講される初年次教育的キャリア科目であり、受講生の数も多い(本年度668名、来年度予定受講生数1000名、再来年度1200名)ことから、数多く開講されているキャリア科目のなかでも基幹的な役割を果たしており、今後のファシリテータマインドの普及に大きな役割を果たすことが期待される。

図表 9 F 工房に関連する回答者の行動・経験



■ 結 論

本調査を実施したことにより、以下のような示唆を得た。

- ① 「どちらかというと思う」を含めると 8 割以上の学生が指導的でない、対等な関係性のなかでの意見交換の場を必要だと考えているが、実際にそのような場が学内で提供されていると感じている学生は 3 割程度にとどまる。
- ② 上記①をクラブ・サークルに所属する学生にフォーカスして分析すると、対等な関係性のなかでの意見交換の場を必要と考えている者、実際にそうした場が提供されていると感じている者、いずれの場合においても、一般学生に比較して遙かに低い割合にとどまる。このことの背景は何なのか、今後の検討が必要と考える。
- ③ 上記①の同様、「居場所」については 7～8 割の学生が必要と考えているが、実際に学内で提供されていると感じている学生は 11%～24%にとどまる。ただし「どちらでもない」が 3～4 割を占めることも考慮に入れておく必要がある。
- ④ F 工房が主催する「ファシリテーション研究会」「ファシリテータ研修会」「ファシリテーション合宿」などのプログラムに関する学生の認知度は、「聞いたことがある」9%、「趣旨を理解している」4%であった。また「F 工房に行ったことがある」も 9%であり、F 工房自体の認知率は 1 割弱にとどまると考えられる。
- ⑤ 学内の別の部署が主催し、F 工房が支援したプログラム（「京産共創プロジェクト」）の認知度は 2 割を超えており、このパターンの協働がファシリテータマインドの普及に効果が期待できることが示唆されている。
- ⑥ ファシリテータが授業運営に参加する 2 つのキャリア形成支援教育科目（「キャリア・Re-デザイン I」と「自己発見と大学生活」）は、認知度がそれぞれ 60%と 78%、科目の主旨を知っている者がそれぞれ 22%と 44%、実際に履修した者がそれぞれ 6%と 24%である。これら 2 つの科目ともに履修した学生はほとんどいないと判断されるゆえ、授業中にファシリテータに触れた経験をもつ者は 30%程度と考えられる。

「ファシリテータマインドの風」調査シート（学生向け）

学内で、「ファシリテータマインド」がどの程度浸透しているのか調査しています。 是非、今後の改善にむけ、皆さんのご意見をお聞かせ下さい！		まったく 思わない	どちらか という と 思わない	どちらか という と 思わない	どちらか という と 思う	そう 思う
以下の各項目について、ご自身がどう思われるかを、右表の1～5から選び、○をつけて下さい。						
機械で処理する為、無回答があると、あなたの貴重なご意見が反映されません。 設問は飛ばさずにお答え下さい。						
Q1. 学内の議論・対話についてお聞かせ下さい。						
1-1	様々な意見を持つ人達が、対等に意見を交換する機会が学内にはある	1	2	3	4	5
1-2	様々な意見を持つ人達が対等に議論をする機会をつくろうと思ったとき、 学内には支援してもらえる場(先生・職員・学生スタッフ)がある(いる)	1	2	3	4	5
1-3	議論をする際に、「参加者同士が対等な関係で話しやすい雰囲気」を作ることを 支援してくれる仕組みが学内にはない	1	2	3	4	5
1-4	議論をする際に、「参加者同士が対等な関係で話しやすい雰囲気」を作ることを 支援してくれる仕組みが、学内にあることは重要だ	1	2	3	4	5
1-5	様々な意見を持つ人達が対等に議論をする機会をつくろうと思ったとき、 学内で場作りを支援してくれる人は必要だ	1	2	3	4	5
Q2. 他の学生、あるいは自分が、学習に関して困った時についてお聞かせ下さい。						
2-1	大学での勉学に関して、もしやる気が出なくなったとしても、学内に、 自分の身になって相談にのってくれる場(先生・職員・学生スタッフ)がある(いる)	1	2	3	4	5
2-2	2-1で、「そう思う」「どちらかというと思う」と答えた方、それはどこ(誰)ですか？	()				
2-3	「居場所がない」と感じたとき、頼りたくなる場(先生・職員・学生スタッフ)が 学内にある(いる)	1	2	3	4	5
2-4	2-3で、「そう思う」「どちらかというと思う」と答えた方、それはどこ(誰)ですか？	()				
2-5	友達が大学での勉学に関して、もしうまくいっていないようだったら、学内に、 彼/彼女に行くように勧めたくなるような場(先生・職員・学生スタッフ)がある(いる)	1	2	3	4	5
2-6	2-5で、「そう思う」「どちらかというと思う」と答えた方、それはどこ(誰)ですか？	()				
2-7	大学での勉学に関して、やる気が出なくなったときに、学内に、 自分の身になって相談にのってくれる場(先生・職員・学生スタッフ)が必要だと思う	1	2	3	4	5
2-8	「居場所がない」と感じたとき、学内に、 頼ることができるような場(先生・職員・学生スタッフ)が学内にあった(いた)方がよい	1	2	3	4	5
2-9	友達が大学での勉学に関して、うまくいっていないとき、学内に、彼/彼女を 支援してくれるような場(先生・職員・学生スタッフ)が必要だと思う	1	2	3	4	5
Q3. 他の学生、あるいは自分が、正課外の活動をする時についてお聞かせ下さい。						
3-1	正課外の活動(クラブ・サークル活動・ボランティア活動・寮での活動等。以下同)の 進め方について、相談に乗ってくれる場(先生・職員・学生スタッフ)がある(いる)	1	2	3	4	5
3-2	3-1で、「そう思う」「どちらかというと思う」と答えた方、それはどこ(誰)ですか？	()				
3-3	他大学に比べ、本学は正課外の活動を、支援していないと思う	1	2	3	4	5
裏面もあります						

Q3. 他の学生、あるいは自分が、正課外の活動をする時についてお聞かせ下さい。(続き)						
3-4	友達が正課外の活動の進め方について困っているとき、学内に、行くように勧めたくなるような場(先生・職員・学生スタッフ)がある(いる)	1	2	3	4	5
3-5	3-4 で、「そう思う」「どちらかというと思う」と答えた方、それはどこ(誰)ですか？	()				
3-5	正課外の活動での場作り、議論の進め方について、相談に乗ってくれる場(先生・職員・学生スタッフ)は、学内に必要だと思う	1	2	3	4	5
3-6	正課外の活動で、うまく場作りができなかったり、議論がうまく進まなかったりするときに、自分たちを支援してくれる仕組みは、学内で重要だと思う	1	2	3	4	5
Q4. 次のイベント・科目の名前を聞いた事がありますか？そのイベント・科目がどんな内容か知っていますか？						
4-1	「ファシリテーション研修合宿」というイベントを聞いた事がある	はい ・ いいえ				
4-2	「ファシリテーション研修合宿」の主旨を大雑把に知っている	はい ・ いいえ				
4-3	「ファシリテーション研究会」「ファシリテータ研修会」というイベントを聞いた事がある	はい ・ いいえ				
4-4	「ファシリテーション研究会」「ファシリテータ研修会」の主旨を大雑把に知っている	はい ・ いいえ				
4-5	「京産共創プロジェクト」というイベントを聞いた事がある	はい ・ いいえ				
4-6	「京産共創プロジェクト」の主旨を大雑把に知っている	はい ・ いいえ				
4-7	「キャリア・Re-デザイン I」という科目名を聞いた事がある	はい ・ いいえ				
4-8	「キャリア・Re-デザイン I」の主旨を大雑把に知っている	はい ・ いいえ				
4-9	「自己発見と大学生活」という科目名を聞いた事がある	はい ・ いいえ				
4-10	「自己発見と大学生活」の主旨を大雑把には知っている	はい ・ いいえ				

あなたについてお聞かせ下さい。					
あなたの所属は？	経済 ・ 経営 ・ 法 ・ 外国語 ・ 文化 理 ・ コン理(工) ・ 総合生命				
あなたの学年は？	1	2	3	4	それ以外
あなたの性別は？	男			女	
キャリア・Re-デザイン I を履修した事がある	はい			いいえ	
自己発見と大学生活を履修した事がある	はい			いいえ	
F 工房に行った事がある	はい			いいえ	
クラブ・サークルに所属している	はい			いいえ	

ご協力有り難うございました
 文責：キャリア教育研究開発センター F 工房 & 教育支援研究開発センター

5. 平成23年度 学生ファシリテータ追跡ヒアリング調査

□ 概 要

〔監 修〕 鬼塚哲郎（文化学部教授）

〔調査者〕 F 工房

〔日 時〕 2011 年 12 月～2012 年 2 月

〔場 所〕 F 工房 道具箱または学外の個室にて調査を実施

〔対 象〕 2009～2011 年の期間に、「学ファシ」としての活動に継続的に関わった学生、計 12 名（うち卒業生 1 名を含む）

〔目 的〕 「学ファシ」として関わった学生の一連の経験の棚卸により彼らの自己洞察を助けること、および彼らの視点を通じて、今後、F 工房が取るべき施策や方向性のヒントを探ること

〔調査内容〕 F 工房で協議したうえで作成した調査票を使用しながら、対面でのヒアリング調査の形を取り、主に次の項目について聞き取りを行なった。

- i) 「学ファシ」としての活動または F 工房との関わりについて、時系列的な事実と経験の棚卸
- ii) 参加当初の動機、期待した内容とその後の印象・感想
- iii) 一連の活動を通じて、身に付いたと考える能力や行動特性または姿勢

□調査結果

当調査では、結果として F 工房が対象となった「学ファシ」一人ひとりに対し、空間としての F 工房や「学ファシ」としての活動が、どのような印象や影響を与えたかを明らかにした。そのなかでも、特に彼らが捉えた機能面について次のような整理を行うことができた。

1. 「学ファシ」にとって、F 工房が持っていると考えられている機能

調査対象の彼らから見て、F 工房が次の機能を持つと考えられていることが明らかになった。

1) 一時的な「居場所」としての機能、および自己肯定感の醸成

活動に関わった学生の過半数は、F 工房の空間に居心地の良さを感じており、「学内でふらっと訪れることができる貴重な場所」であり、「プラス α の場所」として、F 工房の“居場所”としての機能を高く評価していた。また、多くの学生はスカウトされて当活動に参加しており、学内のクラスの企画や運営に携わる機会に接する喜びを感じていた。

2) 「大人社会」との接点の機会の提供、および社会人になる前の心の準備の促し

彼らの多くは、学生同士の関係に対してというよりは、むしろスタッフや F 工房を取り巻く教職員との交流が得られることに有益性を感じていることが分かった。彼らは、教職員とのあいだに、当活動を通じて双方向でかつ場合によって対等な関係を持てたことを非常に感謝しており、実際に学内生活の過ごし方や卒業後の進路、就職活動について有益なアドバイスが得られたと話す学生も少なくなかった。

また、さまざまな社会人との交流は、社会人になる前の心の準備（レディネス）状況を促していた。実際に彼らの多くは、総じて就職活動にも積極的であり、進捗に難儀

する学生はあっても、社会に出ること自体への不安を語る学生はいなかった。彼らは、さまざまな社会人との交流の、特に“対話”の機会から、一方では、ロールモデルの要素を汲み取り、他方では「大人」と接することへの自信を得ていた。

3) 多様性を理解するための機会の提供

彼らの多くは、特にキャリア教育関連の講座（例、キャリア・Re-デザインⅠ）への企画と運営の補助活動を通じて、当講義の主な受講対象者である「低単位・低意欲」とされる学生への「見方が変わった」経験を、印象深いものとして位置付けていた。大学生活において多く関わる自身の“仲間”とは異なる、多様な学生の経験や考えを知ることによって視野が広がったということである。また、そのような多様性を目の前にすることで、自身を客観視するのに貢献したという意見もあった。

2. 「学ファシ」にとって、F 工房が持っているとは考えられていない機能

逆に、調査対象である彼らから見ると、F 工房は次の機能をあまり多くは持っていないと考えられていることが分かった。

1) “仲間”の集まる場所、または帰属意識の形成

学生の多くは、F 工房に対して抱く帰属意識は意外にも低く、“仲間”を求めて来てはいないということが明らかになった。学生同士のプライベートな関わりについての質問には「ない」との回答が大半で、連絡先のやり取りもあまり見られなかった。数名の学生に理由を尋ねたところ、F 工房では、プログラムの一環のなかで互いの自己開示を頻繁に実施しており、それで充分という意見だった。

2) ファシリテータとしての姿勢やスキル向上のための機会、達成感が見出せる場

調査に協力してもらった学生の半数近くが、ファシリテータとしての姿勢やスキル向上のための機会を求めて F 工房を訪れていた。一方で、残りの半数は、特別にスキルの向上を目論んで F 工房を訪れた訳ではなく、「何か新しいことがしたかったから」という理由で「学ファシ」としての活動に参加していたという結果だった。しかし、彼らの多くは、トレーニングの場としての活動内容について疑問や多かれ少なかれ不満を抱いていることが分かった。

彼らが疑問や不満の要素として挙げたものを、分類して列挙すると次のようになる。

- i) 教室の運営補助と変わらない「学ファシ」の役割と関わり方
- ii) ファシリテータとしての関わり方を理解する機会や訓練の場の不足
- iii) イベントの企画と運営における計画性と不透明さへの疑問

i) の意見は、「学ファシ」という名称のもとに学内で講義の運営に参画しているものの、活動の内容は「ファシリテータ」という名称には馴染まないのではないかといい、講義運営への関わり方への意見が大半だった。運営補助やティーチングアシスタントとどう違うのかという疑問は、活動に対しての不満とまではいなくても、多くの学生にはほぼ一致して存在していた。

ii) の意見は、現時点で F 工房にファシリテータとしての訓練の場がない、または少ない状況にも関わらず、学ファシ同士が本番の活動に平等に参画していることに対し

での疑問と不満だった。特に、スキルの向上を求めて活動に参加した学生にとっては、達成感のなさを「味気ない」として捉える学生が多いことが分かった。

iii) の意見は、特にイベント企画において「その場しのぎの運営」を指摘する声が複数見られたことによる。「振り返りは行うもののその改善策が個人に帰結され、次回に生かされない」という意見や、i) とも関連するが、企画時点からの学生の参加の機会が少ないことに対する不満の声が挙げられた。

また他にも、F 工房に関わる学ファシ同士のマナーの悪さに注意がなされないことを不満とする声も若干あった。ただし、これらの率直な不満や疑問の声は、一方では彼らの期待の裏返しでもあり、改善して欲しいと願う組織としての F 工房やスタッフへの信頼の表れと見ることができるだろう。実際、これら不満を口にする学生のなかには、「変えて欲しいと思うから、あえて指摘する」と述べる者が多かったことを、ここでは併記しておきたい。

3. 「学ファシ」として関わる学生の種類

F 工房または「学ファシ」活動に関わった学生の特性と意見は、大きく分けて次のように区分できた。限られた資源のなかでこれらのニーズの全てを満たすことは困難を伴うが、ケースに応じて対処策を模索するためのヒントとなり得たことは、本調査の成果の一つである。

回答／学生の特質	キャリア模索型	能力志向型
・活動参加の動機	「何か新しいことをしたい」、または F 工房の雰囲気になやまして	ファシリテーションの能力や技能を身に付けたい
・活動への関わり方	空間としての F 工房を軸に参加	イベントまたは講義の企画運営にのみ参加
・参加が続く理由	教職員と、対等に話しながら企画の運営に携わることができる	
・共通にある要望	イベント運営への企画からの参加（PDCA サイクルへの全参加）	
・種類別の要望	「対話」の機会を増やして欲しい	スキル向上のための場を増やして欲しい
・F 工房への印象	「大人」に安心してアドバイスが求められる学内の居場所	様々な実践が積める機械を提供する組織の一つ

□まとめ ～F 工房の今後の学内広報および他組織との協働に向けて～

今回の追跡調査から、F 工房の今後の方向性において、検討が必要とされるいくつかの点が浮き彫りになった。後日、その背景には、組織の目的である「ファシリテーションの普及」の上位にある大目的が、キャリア支援のためか教育支援手法の普及のためかが、学内で明確ではないという、組織としての「立ち位置」の曖昧さがあるという指摘と分析がなされた。そのために、関わる学生たちも戸惑い、また学内でも協働体制が敷かれにくい状況があるという考察である。これらの F 工房を取り巻く現状の正確な分析とその改善は、今後の課題である。

6. F 工房スタッフによる自己評価

3 年間にわたり、F 工房スタッフ自身も試行錯誤を重ねながら事業展開をしてきた。本項では、スタッフによる 3 年間の振り返りおよび意見交換を行う場を設けた際の議論内容について活動趣旨別に要約して掲載する。

1) 主催事業について

ファシリテーション研究会・ファシリテータ研修会、合宿は定期的に開催でき、成果を見ることができた。しかし、昼休み等を利用したミニイベントは、年度により実施回数にばらつきがあり、内容と共に見直すべき点がある。参加者が少なくても継続して実施すべきであり、F 工房は常に学生に開かれていなければならない。これは、学生が自身で理由を作らなくとも、F 工房に足を運ぶきっかけとなるものであり、イベント開催については、次年度より定期的な開催が望まれる。新学期を迎えるにあたり、春学期には、「クラブ・サークル活動は微妙だけど、その他で何かしたい」という学生の来室が例年多いこともあり、早急に「恒常的な受け皿」を準備する必要がある。

F 工房の目標は、学内にファシリテータマインドの風を吹かせることであるが、そもそもファシリテーションに関する理解が学内にあったから設けられたわけではなく、大学教育を変えていくにあたり発足した。ごく僅かな機能から出発して、ようやく認知ができてきた状態である。まだ不十分ではあるが、学内での普及は少しずつ図れてきている。ただ、全学に均等というわけではなく、現時点ではファシリテーションの学内普及状況は、学部や部門別にばらつきのある、「モザイク状」となっている。学内において、どの部署でも学生支援の可能性はあるはずだが、気付かれていないニーズにアプローチがうまく出来ていなかった。しかし、学内の様々な場所にある、気付かれていないニーズ（潜在的なニーズ）を掘り起こす作業（顕在化）は、F 工房がやるべきなのか否かについては今後継続して検討されるべきである。同時に、ファシリテーションの普及には可能性と共に、限界についても言及していく必要がある。これまでは「ファシリテーションは万能」であるというような、いわば身内間の漂う運営になっていたきらいはなかったか。

特記すべき問題点として、広報戦略のまずさがあげられる。コンテンツの良さが活かせていない。学内リソースに関しても、POST（学内電子掲示板）の利用やメール配信にとどまり、他の資源をうまく活用できていなかった。またタイミングにおいても、イベント告知が間近になったり、企画運営がうまく進まなかったりしたことが多く、その背景として、スタッフ間でのタイムマネジメントが十分に出来ていなかったことが考えられる。

2) 協力事業について

《教育支援研究開発センター》

設立 2 年目となる同センターとは、大学内部の奥深くにかかわることができるという点で、今後連携が重要であり、大学発展の鍵となってくるのではないかと。FD や SD の面で、人事部との協働という話も出ていたが、F 工房としては「教育支援」をキーワードに、同センターとの協働からこれらの面にアプローチできればよいと考える。

設立以来、F 工房が掲げてきた「個の活性化と自律」という目的は、本来教育支援研究開

発センターの領域と思われる。しかし、同センターの方がF工房より後に立ち上がったため、これをF工房が担ってきたのは当然の流れだろう。現在F工房は、キャリア教育研究開発センターの組織内に位置付けられているが、今後の長期的展望からすると、FD関連部署である同センターとの連携がより一層望まれる

《ボランティア活動室》

活動室自体に、既にファシリテーションを実践する土壌があったため、プログラムの実施に関してはスムーズに行えた。企画や学生ファシリテータの関与など、プロセスレベルでの議論に踏み込むことができた。

《学生寮（教育寮）》

こちらは、ボランティア活動室との連携とは対照的であった。F工房と寮務担当者間による価値観の相違から、ニーズ（学生寮）とシーズ（F工房）のミスマッチが起り、結果として寮務担当職員と学生の溝を広げることになってしまった。1年目は年に3回の定期研修にF工房がかかわり、関係性として良かったが、このようなかかわりが以降に続かなかったことが残念である。また、協働のプロセスの中で、寮務担当職員の本音を引き出せなかったことも残念である。

《課外活動など》

授業や研修でのかかわりをきっかけに、アメリカンフットボール部をはじめとして、複数の部活やサークルの支援を行った。これらは学内にネットワークが出来たことの成果であると考ええる。

《京都産業大学附属高等学校》

大学と高校間の関係性と課題が見えたことが3年間の成果ではないか。F工房として見えた「高大接続授業」の意義と課題を高校や学長室に発信することが大切である。ただ、これらの課題は以前から明らかになっていたとも言える。それを分かっているながら反映、発信出来なかったことは反省材料である。また、この事業は単なるファシリテーション普及ではなく大きな波及の可能性も随所に感じられた。例えば、以前、高大連携プログラムを受講した生徒が、今年度は学生ファシリテータとなり後輩の育ちを支援したことは、附属高校の存在意義のひとつの顕れである。

運営面では、高校教員と協働出来たことは、一定の成果であった。高校と大学両者のトップの合意が必要だが、今後に向けて高校の先生にファシリテーション研修をしてはどうか？ また、内容に関して、一部の生徒に「やらされ感」が拭えないため、より「自己理解」に焦点を当てられないかと考える。しかし、これには高校独自のメソッドが必要とも思われる。

《全体を通じて》

大局的には目に見える成果を残せたが、事業ごとに検討していくと、至らなかった部分も明らかになった。ファシリテーションの普及は、大学にあるトップダウン型を利用することで、促進に繋がることも考えられる。日常レベルでF工房にアイスブレイクの手法をゼミやサークル活動に生かしたいと問い合わせにくる学生もいることから、今後も地道な活動の継続が望まれる。

3) 授業支援について

《キャリア形成支援教育科目》

「キャリア・Re-デザインⅠ」に関しては、ファシリテーションを用いた授業運営のノウハウが蓄積され、一定の極みに至った手応えがある。一方で、それが授業運営に対するファシリテータ側のマンネリ化を引き起こしているきらいもある。よって、授業プログラムに飯盒炊爨を導入したり、授業の続編である「キャリア・Re-デザインⅡ」の立ち上げを構想したりするなど、新しい風を入れ続ける必要がある。また現状では、授業関係者での仲間内感が強く、培ったノウハウを授業外へ発信出来ていないため、ノウハウの中身を整えることも併せ、今後「発信」が課題となろう。たとえば、学ファシが行っているゲームを集め、メソッド集を発行することも考えられる。

「自己発見と大学生活」では、実感として、ファシリテーション導入の成果があった。これは次年度以降も可能性があると思われる。しかし、F工房と各授業担当教員での協働のあり方については改善の余地がある。例えば、協力を依頼しているのは、あくまで個人的な関係に基づくもので、F工房との協働とは意識していないという認識も一部にあることが指摘されている。ただ、本授業が学生ファシリテータにとって継続してかわることのできる貴重な場であることは、間違いない。

《学部授業（ゼミ／大講義）

ゼミの運営趣旨にかかわるものから、初回授業でのアイスブレイクなど、単発でしか各学部とはかかわれなかったものまで濃淡がある。ファシリテーションに興味を持つ教員とは十分に繋がりを築くことが出来たと言えるが、言い換えると、既にファシリテータマインドをもっている教員としか、かかわれなかったとも言える。また年度を経る毎に、徐々に依頼件数が減ってきているが、単に現場での実践が少なくなったのではなく、F工房との連携をきっかけに、教員自身ファシリテータとなり授業を運営していることも考えられるため、一概にネガティブな評価ともいえない。これは外部評価委員からも指摘のあった点である（毎年依頼件数が増えているのは、ファシリテーションが普及していないことも考えられる）。

《全体を通じて》

今後の展開として、実施後ある程度の期間をおいて、担当教員から評価のコメントをもらう形を想定しつつ、依頼を受けた際にはフィードバックまでが一連の流れとなるような仕組みづくりをすることが望まれる。

4) 学生とのかかわりについて

ファシリテーションのニーズとして、直接「ファシリテーションを学びたい!」とってくる学生は全学生の1%にも満たなかったのではないかと。ファシリテーションに触れる流れは、「興味を持つ」→「体験する」→「疑問を持つ」→「もっと知りたいと思う」が一般的だと思われる。恒常的な学生の受け皿を設けることと関連し、研修・イベントの定期的実施、修了証の発行、年間スケジュールの作成、通年で何かしら実施されている環境の整備が必要である。また、以前からかかわりのある学生ファシリテータへは、より多くの研修の場や実践の場の提供が今後、より一層必要である。

スタッフと学生ファシリテータとの関係性については、現状では一スタッフとの属人

的な関係に基づくものの比重が大きく、ファシリテーションとの関連づけができていない一面がある。また、学生ファシリテータがF工房スタッフの「お手伝い」になっていたのではないかと、学生主導と言いながら、実際にはF工房スタッフが用意した土俵の上でしか活動をしていなかったのではないかという反省がある。F工房スタッフは、もっと企画や当日のプログラム運営を学生ファシリテータに任せていいのではないだろうか。そうすれば自発的に動く学生が中から出てくるだろう。また各プログラムにおいて、クライアントへのフィードバックはなされていたが、学生ファシリテータへのフィードバックはなされていなかったことは改善課題である。

F工房にとって、学生ファシリテータの存在が不可欠なものになっていることは言うまでもないが、そこにF工房がどうアプローチするのか、3年間議論と模索をし続けてきたところであるが、今回行った学生ファシリテータに対する追跡ヒアリング調査の結果も踏まえつつ、学生ファシリテータがより主体的にかかわれる場をつくっていくことが求められる。今後は学生ファシリテータ活動を、到達目標まで明示した一つのカリキュラムとして提供することも想定した活動計画案の作成が求められる。

7. キャリア教育研究開発センターの振り返り

～発祥が語る F 工房のファシリテータ・マインド～

F 工房は、低単位・低意欲の学生を支援することを目的にしている。しかし、それだけでなく、彼らをキャリア形成支援教育の立場から支援するという明確な切り口を持っている。F 工房は、コンテンツにかかわらないという鉄則を曲げることなく、教育目的に沿ってファシリテーションを進めてきた。このことが、キャリア教育研究開発センターの教育姿勢と相性があい、両者の間にダイナミックな関係が生まれた大きな要因になったのではないと思われる。

以下、キャリア教育研究開発センターの目で、F 工房とのかかわりを振り返ってみる。

□ F 工房とキャリア教育研究開発センター

本事業は、キャリア形成支援教育で低単位・低意欲学生層に向けて平成 17 年秋学期から開講した支援型の授業において取り入れたファシリテーションを学生支援全域に広げ、支援型のマインドを大学構成員に浸透させていこうというものである。教員、職員には教えることから支援していくことの意識変化を促し、学生には自律的かつ主体的な大学生活を送ることを促していくためのものであった。

近年は、多くの学生が将来像を描けないまま、3 年次の就職活動時期を迎え、自らの力で職を選び企業を選ぶことを迫られる。大学 4 年間で、主体的に考え、さらに活動する経験をつんでいくことは、キャリア形成支援の重点項目で、課題解決力を求める今の企業が最も重視する能力でもある。

本学のキャリア形成支援教育は、社会的職業的に自立していくために必要な力を「根幹的实力」として、スキルや知識に偏重することなく態度・姿勢も含めた人間的な力、考える力（概念化能力・論理的思考力）も養成していくことを目指しており、インターンシップやフィールドワークなどの教室外での実習・実践を取入れて、学びを高めている。学生の主体的な構えが無くては、それぞれのプログラムの効果は大きく低下していくことになる。

キャリア形成支援教育の授業では、グループワークとプレゼンを組み込み、ファシリテーションを意識してきたが、F 工房の支援活動により、スムーズな授業運営が可能となり、特に学生ファシリテータの授業内での活動の場が目に見えて広がった。学生ファシリテータが毎回の授業でかわった授業は、F 工房が活動する前の平成 20 年度は「キャリア・デザイン基礎」（4 クラス受講生 113 人）「キャリア・Re-デザイン I」（10 クラス 209 人）であったが、4 年目の平成 23 年度は「自己発見と大学生活」（10 クラス受講生 668 人）「キャリア・Re-デザイン I」（11 クラス受講生 174 人）と増え、「O/OCF-PBL 1」での合宿授業、「自己発見と大学生活」「大学生活と進路選択」でのアイスブレイクやグループワークを行う特定の授業回にも参加するようになった。

F 工房が支援し養成してきた学生ファシリテータが、キャリアの授業科目の中に入って活動することは、授業運営における人手としてではなく、先輩学生として受講生と教員をつなぐ役割を担い、ロールモデル的な存在でもあり、次の学生ファシリテータ募集につながる好循環をもたらしている。

また、学生が授業運営に参画する仕組みは、授業運営の企画や学生支援サービスに学生が参画していくことに広がりを見せ、キャリア形成支援プログラムの学生による評価や、学内の学

生による修学支援（ピアサポーター）、学生によるFDスタッフ団の形成に少なからず影響を与えたと感じている。

事務職員においては、職員ファシリテータとして「キャリアデザイン基礎」（平成23年度に「自己発見と大学生活」に統合）「キャリア・Re-デザインⅠ」「O/OCF-PBL」などのキャリア形成支援科目の授業運営に携わった職員が、平成17年度から数えると延べ99人に達し、制度として定着していく中、平成23年度秋学期からは、本学の事務職員の人材育成プログラムの一環として組み込まれ、若手職員の研修の場に位置付けられた。

□組織の形成と今後について

平成20年7月に学生支援GPの採択を受けて、本事業の統括教員を中心にキャリア教育研究開発センター内で検討を重ねて、平成21年4月に事業推進拠点としてF工房をキャリア教育研究開発センター事務室の近くに開設した。補助事業終了後にはファシリテーションセンターとして独立した組織への構想もあったが、事業計画期間中は、学内のあらゆる学生支援の分野に拡がり、定着させていく課題に取り組むために、新たな組織を立ち上げずに、キャリア教育研究開発センターの組織内で学生支援GP事業を行うことになった。

事業に関連する審議事項は、キャリア教育研究開発センターの運営委員会で検討し、必要に応じて学長に報告しながら、柔軟でスピードある活動を目指した。

また関連部署との連携については、申請段階でヒアリングした部署に再度個別に説明し、具体的活動イメージを共有して徐々に連携をすすめた。事業開始の背景と「ファシリテーション」という言葉の意味から説明して、お互いのできることを摺り合わせた。当初は関連部署に理解を得て、ニーズを引出すことに注力していたように思う。学生支援に向けて大学としてやるべき方向を見出し、お互いが新たな活動を開始する段階まで進んだかは、学内外の評価委員会に委ねたい。

このたび、23年度で補助事業が終了するにあたり、24年度以降の事業計画と組織的な位置づけについて、キャリア教育研究開発センター運営委員による小委員会で検討した。

すでに、F工房の事業はキャリア形成支援科目の運営、プログラムの改善には深いかかわりができていた。特に学生ファシリテータの存在は大きく、継続的に育成していくことは、むしろ注力しなければならない状況であった。また、FD・SDを扱う教育支援研究開発センター、附属校との連携事業を行う学長室、学生部、ボランティア活動事務室とも関係性は濃淡があるものの繋がりは強く、それぞれがF工房の機能をすぐさま自前で持つには困難が伴い、今後3年間は、キャリア教育研究開発センターの事業として継続していくことになった。

3年後に、キャリア教育研究開発センターから独立して、ファシリテーションセンターとしてF工房が進化していくのか、関連部署と融合して必要な機能がそれぞれに取り込まれていくのか、道をさぐりながら事業展開が進められる。

京都産業大学キャリア教育研究開発センター
事務長 林 誠次

8. GPプログラム終了後の方向

本報告書の巻頭でも触れたように、文部科学省平成 20 年度学生支援 GP 採択プログラム「京産大発ファシリテータマインドの風～ファシリテーションの定着による学生支援改革～」は、平成 24 年 3 月末をもって終了するが、これに先立ち、昨年 9 月に「F 工房 2012～2014 年の活動計画案」を理事会に提出、大筋で認められた。これにより、向こう 3 年間をめどに、F 工房はその事業を継続することになった。

前述の活動計画案の骨子は、1) 事業の目的：教員・職員・学生・社会人がファシリテーションをキーワードにして協働する場を創出し、PDCA サイクルにのっとり運営することで、その場に参画する学生の自律を支援する。2) 到達目標：2014（平成 26）年度終了時に、①ファシリテータマインドの認知率が 70% に達している、②関連部署との協働がルーティン化している、③留年者・中退者が減少に転じている；であり、3) プログラムとして ①正課内ファシリテーション支援の継続、②正課外ファシリテーション支援の継続、③新規共通教育科目「ファシリテーション入門」（人間科学教育）授業運営支援、④学生ファシリテータ育成、⑤その他、を掲げており、現行事業をほぼ踏襲するものとなっている。

しかしながらこの活動計画案の作成後に内部評価委員会、外部評価委員会が開かれ、また学生ファシリテータ追跡ヒアリング調査（質的調査）、ファシリテータマインド認知度調査が実施されており、これらの結果も来年以降の活動計画に反映されなければならない。反映されるべき項目は現時点では以下の 4 項目と考える：

- 1) ファシリテータマインド認知度調査の結果、本学の学生で F 工房を認知している者の割合は 9%、ファシリテータが参画する授業を履修した者の割合は 29.5% である。したがってファシリテータマインドの認知度はおよそ 30% であるといっていよう。
- 2) 面談調査の結果、学生ファシリテータの一部は「低単位・低意欲生」をセルフ・ラベリングする傾向にあること、また F 工房でのファシリテーションスキル研修の質に必ずしも満足していないことがわかった。
- 3) 内部評価委員会、外部評価委員会より提示された F 工房事業の課題は以下の 4 点に集約される：①担当部署と F 工房の協働体制を作りこみ、支援型マインドとファシリテーションスキルが担当部署に過不足なく伝わるようにする；②プロセスの観察・記録・フィードバックの技法を精緻化する必要がある；③学生ファシリテータへの次のステップのプログラムとして、有能感・自己効力感の社会化につながるようなプログラムの創出が望まれる；④実践しているファシリテーションを類型化し、例えばミーティングの運営にかかわる類のもの、TA のファシリテータ化にかかわるもの、アカデミクな要求に応えるもの、などにパッケージ化し、提示していくことが望まれている。
- 4) GP 終了時点での、F 工房スタッフ内での合意事項として、本学におけるファシリテーションの目的は「当事者間の対話の深化を支援する」という文言に集約される。これは上記活動案の目的から大きくズレるものではなく、よりシンプルでわかりやすいものとなっている。ただしここでの「対話」は、「その場の当事者たちが、その場で最も肝心な話を展開する」の意味である。

以上 4 点を反映させつつ来年以降の業務計画を練り、年度初頭に提示することで、F 工房の新たな門出としたい。

F 工房事業統括 / 文化学部教授 鬼塚哲郎

巻末資料

ファシリテーションを实践

F工房 ファシリテーション体験記

8月1日から5日まで、本学1号館1階にあるF工房でファシリテーション体験記ミニイベントDAYSが開催された。同イベントはF工房の職員が参加した5月23、24日に東京で開催された「ファシリテーションフォーラム2009」の報告会として行われた。期間中4日以外の毎日、昼休み中の13時30分から13時

にかけて行われ、同イベントには毎回10名前後が参加学生だけでなく教職員も積極的に参加していた。同イベントは毎日スピーチが変わり、話すテーマも様々。1日は「ファシリテーションの効能とノウハウ」、2日は「フィナンシャル・レスポンスの肝とは?」、3日は「ファシリテーションの気持ちよさ」、5日は「Fの中の蛙、日本海を知る」と題し、スピーチには主にF工房職員を置いて話された。発表は紙芝居形式で、目によ

ては参加者に問いが掛けられ、問題解決の際に少人数でのグループディスカッションを行い、ファシリテーションを实践した。4月3日にオープンしたF工房、これまでの成果や今後についてF工房の北村広美さんは「4月には少人数クラスの初回授業に参加し、ファシリテーションを实践した。また、いくつかのゼミからファシリテーションの依頼があり、アイデアを提供してきた。今後は本格的な勉強会を開催したいと考えている。F工房を知らない学生も多いので、学生や教職員に気軽に利用してもらえたらと思う」と語った。

【石田祐未子】

ファシリテーションが開く 新しい大学の可能性

キャリア形成 フォーラム開催

キャンパスライフ京都にて9月30日に「ファシリテーションがひらく新しい大学の可能性」をテーマに学生支援GPの中間報告が行われた。報告会ではこれまで学内外で年間行ってきた活動について報告され、その後参加者全員で実際にファシリテーションを体験する中でファシリテーションの意義的理解を深める内容で進められた。

本学はファシリテーションを普及するため、本学文化学部専修の発信地としてF工房の報告会では、初めにF工房事務局の報告が行われた。報告会では、初めにF工房事務局の報告が行われた。報告会では、初めにF工房事務局の報告が行われた。

壇上同々と議論を重ねる参加者たち

「新しい大学の可能性」を交換が行われた。テーマは「パネルディスカッションが行なわれた。その中で、キャリア形成支援の重要性が強調された。また、教職員だけでなく学生もファシリテーションを体験する機会が設けられた。報告会では、初めにF工房事務局の報告が行われた。報告会では、初めにF工房事務局の報告が行われた。

【松本健】

[左] 京都産業大学新聞 第 188 号
ファシリテーション体験記ミニイベント DAYS についての記事

[右] 京都産業大学新聞 第 193 号
平成 21 年度学生支援 GP 中間報告会の模様

特集
F工房
徹底解説

今、ファシリテーションが熱い!!

ファシリテーションを身に付け、学生生活をより楽しく充実させるのに!

こんな問題に ファシリテーションが 役立ちます

case 1
クラフワーク

「クラフワーク」は、学生が自分の考えや意見を、紙に書き出して、それを他の学生と共有し、意見を交換する活動です。これにより、学生は自分の考えを明確にし、他の学生からの意見を聞き、自分の考えを修正することができます。

case 2
ミーティングの運営

「ミーティングの運営」は、学生が自分の考えや意見を、紙に書き出して、それを他の学生と共有し、意見を交換する活動です。これにより、学生は自分の考えを明確にし、他の学生からの意見を聞き、自分の考えを修正することができます。

case 3
対人コミュニケーション

「対人コミュニケーション」は、学生が自分の考えや意見を、紙に書き出して、それを他の学生と共有し、意見を交換する活動です。これにより、学生は自分の考えを明確にし、他の学生からの意見を聞き、自分の考えを修正することができます。

case 4
Before セミナー

「Before セミナー」は、学生が自分の考えや意見を、紙に書き出して、それを他の学生と共有し、意見を交換する活動です。これにより、学生は自分の考えを明確にし、他の学生からの意見を聞き、自分の考えを修正することができます。

After

「After」は、学生が自分の考えや意見を、紙に書き出して、それを他の学生と共有し、意見を交換する活動です。これにより、学生は自分の考えを明確にし、他の学生からの意見を聞き、自分の考えを修正することができます。

**解決するために
F工房へ行ってみよう!**

F工房では、学生が自分の考えや意見を、紙に書き出して、それを他の学生と共有し、意見を交換する活動です。これにより、学生は自分の考えを明確にし、他の学生からの意見を聞き、自分の考えを修正することができます。

京都大、プチメジャー

「京都大、プチメジャー」は、学生が自分の考えや意見を、紙に書き出して、それを他の学生と共有し、意見を交換する活動です。これにより、学生は自分の考えを明確にし、他の学生からの意見を聞き、自分の考えを修正することができます。

京都大、プチメジャー

「京都大、プチメジャー」は、学生が自分の考えや意見を、紙に書き出して、それを他の学生と共有し、意見を交換する活動です。これにより、学生は自分の考えを明確にし、他の学生からの意見を聞き、自分の考えを修正することができます。

特集
ファシリテーション活用の拠点、それが、F工房です。

F工房では「場」の提供をしています。

F工房には「知恵袋」「道具箱」「作業場」と呼ばれる3つの部屋があります。ここでは各部屋の特徴を見てみましょう。

F工房の3つの部屋では用途に応じた活用が可能です。

「知恵袋」の部屋

学生支援プログラムの改善案づくりや企画立案などが行えるスペースです。

「道具箱」の部屋

学生による、学生のためのツール開発の場です。

「作業場」の部屋

立案したプログラムを実行するためのスペース、20人くらいまで利用できます。

自由に活用できます。

F工房の中で、ミーティングを行ったり、必要な道具を作成できる作業スペースも設けています。

F工房には、内容に合わせた知識を持つスタッフが常駐!

F工房には、スタッフが常駐し、いつでも相談を受け付けています。お気軽に相談できる学生ファシリテーターや、専門的な知識を持つ学生ファシリテーターなど、内容に応じてスタッフが対応します。

京都大、プチメジャー

「京都大、プチメジャー」は、学生が自分の考えや意見を、紙に書き出して、それを他の学生と共有し、意見を交換する活動です。これにより、学生は自分の考えを明確にし、他の学生からの意見を聞き、自分の考えを修正することができます。

京都大、プチメジャー

「京都大、プチメジャー」は、学生が自分の考えや意見を、紙に書き出して、それを他の学生と共有し、意見を交換する活動です。これにより、学生は自分の考えを明確にし、他の学生からの意見を聞き、自分の考えを修正することができます。

京都大、プチメジャー

「京都大、プチメジャー」は、学生が自分の考えや意見を、紙に書き出して、それを他の学生と共有し、意見を交換する活動です。これにより、学生は自分の考えを明確にし、他の学生からの意見を聞き、自分の考えを修正することができます。

京都産業大学キャンパスマガジン サギタリウス VOL.45 2009 OCT. p5 ~ 7
ファシリテーションについての特集が組まれF工房の紹介がなされました。

活動の現場



【学内での活動：主催事業】

半期に 1 回の割合で、ファシリテーションについての知見を共有し、スキルアップをはかるための研究会および研修会を実施。写真は「観察」をテーマにしたワークショップを実施した回。

2011 年 9 月 28 日 ファシリテータ研修会
(p5 ～ 6)

【学内での活動：授業支援】

教員とファシリテータによる模擬調停の運営。
やりとりの記録を模造紙に書き留めてゆく。

2010 年 10 月 5 日 法学部 3 年次演習



【学外での活動】

ボランティア活動の現場で。学生と地域住民がともに意見交換を行う。

2011 年 9 月 16 日 夏休み体験ボランティア
(於：福井市東郷公民館) (p25)

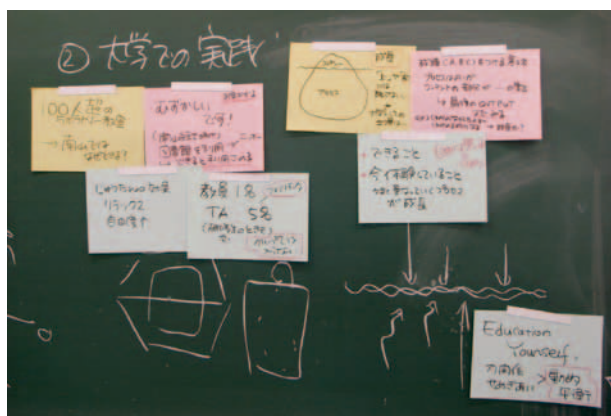
【附属高校との連携】

グループワーク「コンビニから見える世界」。
学生ファシリテータは高校生にとってよき先輩。

2010 年 2 月 8 日 高大連携プログラム



ファシリテーションツールによる情報の可視化



【ファシリテーショングラフィック】
スピーカーが話している内容を整理して書き留め、共通理解を促進する。

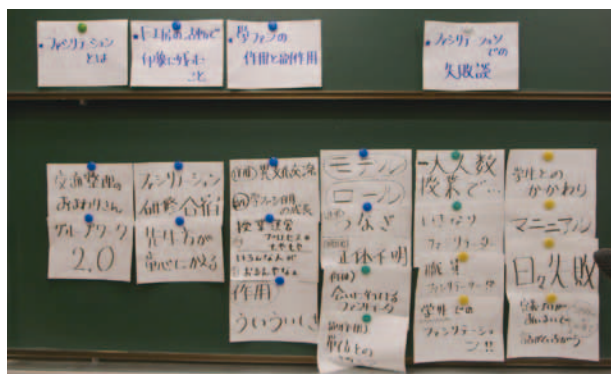
(上) スピーカーの報告や質疑応答を黒板に書いてゆく。

2011年6月10日 東日本大震災ボランティア活動報告会 (p24)

(左) 色分けした紙に書き、テーマごとに整理して掲示する。

2012年2月29日 ファシリテーション研究会 (p7)

マーカーの使い方もトレーニングします。
2009年12月14日 ランチャイム講座



【フリップを用いたトークセッション】
発言内容をキーワード化して、オーディエンスに見せながら話す。話した内容は順に掲示する。
2012年2月4日 学生支援 GP 最終報告会
(p14～17)



ファシリテーションが醸し出す「場」の雰囲気



【集中した取組み】

所属や立場を超え、同じ目的に向かって協働が展開される。

2011年12月9日 京産共創プロジェクト

(p23)

【和やかな対話の場】

立場や職域を超えた語りを実現するためのプログラムやツールの活用。

教員とゼミ生で共通点を探し出す。

2011年4月8日 法学部プレップセミナー

(p38)



「授業運営の困りごと」のテーマでそれぞれの経験を語る。

2011年6月1日 新任教員研修 (p22)



ファシリテータ自身が率先してムードをつくる

2010年4月13日

法学部プレップセミナー



平成20年度文部科学省採択「新たな社会的ニーズに対応した学生支援プログラム」

京産大発ファシリテータマインドの風
～ファシリテーションの定着による学生支援改革～

平成23年度 最終報告書

平成24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

道具箱



作業場



知恵袋



京都産業大学
キャリア教育研究開発センターF工房