

学びの場をイキイキさせるファシリテーション

NPO 法人日本ファシリテーション協会 フェロー

九州大学大学院 統合新領域学府 客員准教授 加留部 貴行

1. なぜ、わざわざ集まって学ぶのでしょうか

昨今、インターネットやスマートフォンなどの普及によって、個人でいろいろな情報を瞬時に入手できる半面、他人と関わらなくても閉ざされた世界で物事が完結してしまうようになりました。学ぶことにおいても、他人と関わらなくてもおおよその知識や情報は入ってくる一方で、共通体験や個人としての交流の場が乏しくなると、開かれたコミュニケーション能力や共に考える力などを著しく低下させてしまうことにもつながりかねません。

例えば、本を読む、他人の話聞く、何かを体験するなど、学びには多様なやり方があります。しかし、これらはわざわざ学校という場に集まらなくてもできることでもあります。「話を聞かなくても本を読んでおけばわかる」「これならビデオで見せても同じことじゃないか」などなど、知識を習得する手法にはいろいろなものがあります。

一方で、私たちはどのような状態になった時に「学んだ」と感じるのでしょうか。

それは、そこにある**コンテンツ**（学ぶための素材）だけではなく、そのコンテンツを活かす**プロセス**（学びに導く道筋）があってこそ学びには強い実感が湧いてくるのです。例えば、本に書かれていることの本当の意味や行間を説明の中から感じたり、相手とのやり取りをしていく中から腑に落ちるなどの納得感や共感を持ったり、場の空気や臨場感といった言葉では伝えきれないものを共有したり、見えにくい自分自身の姿を他者の目からフィードバック

共有、共感、納得感、臨場感、気づき……

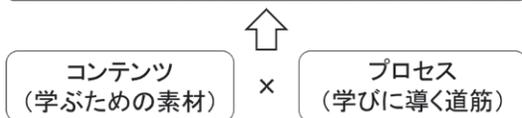


図1 コンテンツとプロセス¹⁾

してもらって気づくなど、手間隙をかけてこそ得られるものがあります。

手間隙かけて得たものは大切にします。また、一生忘れられないものでもあります。

つまり、人が「わざわざ集まる」ことによってはじめて生まれてくるものを私たちは今一度、再認識しながら学びの場づくりを考えていくことが大切になってきているのです。

2. 「ラーニング・ピラミッド」の衝撃

このような学びの場に関する衝撃的な資料があります。アメリカ国立訓練研究所（National Training Laboratories）の「ラーニング・ピラミッド」です。

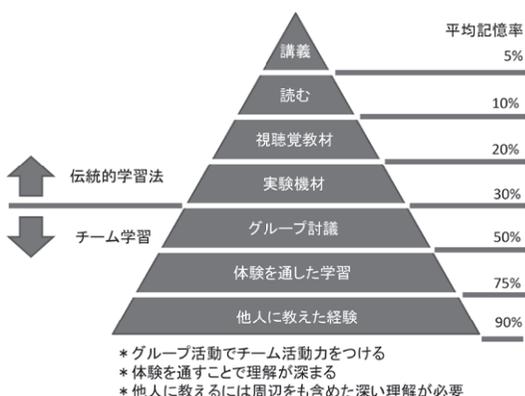


図2 ラーニング・ピラミッド²⁾

これは、平均学習定着率（記憶率）（Average Learning Retention Rates）から見ると、講義は5%の影響しかなく、学ぶ者同士のかかわり合いが増えるにつれてその率は高まり、教え合うことで90%まで達するというを示したものです。つまり、これまでの伝統的な学習法に限ることなく、チーム学習も取り入れた多様な教え方や学ぶ場のバリエーションを持つことで学びの場をイキイキさせることが期待されるのです。

このような高い成果を生み出せる「活性化した学

びの場」には大きく二つの要素（軸）が必要です。

一つは、**主体性**が発揮されていること。単に誰かに命令されて嫌々やらされているのでは活性化された学びの場にはなりません。自発的に学ぶからこそ人は活気づき、達成感が味わえます。自ら惜しまず努力しようとする主体性から本当の学びが実現していきます。

もう一つは、**相互作用**が生まれている状態です。単に主体性が高いだけだと、個人の活性度は高くても他者との関係はバラバラのままです。人と人が関わり合うことで、新しい関係性や相互作用が生まれ、思わぬ能力や考え方が引き出されていきます。結果として、新しい自分や他人を発見し、学習と成長を促します。協働が学習を生み、学習が協働を生むのです。これこそが、学びのダイナミズムなのです。

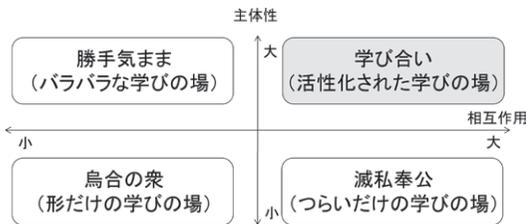


図3 活性化された学びの場¹⁾

3. 学びの場づくりの4つのポイント

このようなイキイキとした学びの場での充実感と達成感こそが、人がさらに学ぼうとするモチベーションや協力して何かを成し遂げる協働の喜びを引き出す原動力となります。

そこには、損得を抜きにして信頼しあって一緒に汗を流す仲間との一体感、自分が必要とされて一翼を担っているという役割感、その中で一人では成しえないことを達成して自分も仲間もともに向上していく成長感が存在し、新たな自分を得ることができるのです。

これからの学びの場づくりを考えていくにあたっては、以下のような様々な要素が関わってきます。

①学習の骨組み

学びの狙い、目標（ゴール）、プロセス（段取り）、指針（規範）など、場をつくる上での骨組みをデザインし共有しなければなりません。

②生徒たちの個性

学びの場の土台のかなりの部分は、そこにいる人たちの個性と組み合わせにかかっています。場の力

を最大限に発揮するには、その性格を読み解いておく必要があります。

③場（環境）

人の気持ちは場から多大な影響を受けます。部屋選び、座席のレイアウト、空間の演出など、学びの場をどのように設えるかも重要な要素です。

④関係性

活発な学びを展開するには、そこにいる人同士の関係性ができていないといけません。アイスブレイクや簡単な体験を通じて、関係性づくりを促進していく必要があります。

そこで、ビジネスや社会活動、教育・文化活動、体験学習などの多様な分野で多様な人々が、会議やワークショップ（共同作業）などを通じてお互いに意見を出し合って議論し、協働しあう場を促進するために、今、注目されているのがファシリテーションです。そして、その機能を担うファシリテーターの存在に熱い視線が注がれています。

4. ファシリテーションは「引き出す力」

ファシリテーション（facilitation）は「集団による知的相互作用を促進する働き」のことで、接頭辞である“facil”はラテン語でeasyを意味します（堀公俊（2004）『ファシリテーション入門』日本経済新聞出版社）。英和辞典を引くと「容易にすること」が最初の意味で出てきて、そこから「支援する」「促進する」「円滑にする」「助長する」といった表現も現れ、時に派生する意識には「そそのかす」「その気にさせる」「芽吹かせる」という表現も見られます。

例えば、何らかのゴールをめざして、生徒たちが授業の参加者として主体性を持って容易に活動できるよう支援し、お互いが知り合って気楽に話せる関係づくりと双方向にやり取りができるように促す場を創出し、そのプロセスを管理しながら生徒同士の思いや言葉、結果としてその成長を引き出し、いかに楽しく効率的に学ぶことができるかをめざします。

その機能を一言で表すと「引き出す力」。その要素には「聴き出す力」と「書き出す力」の2つがあります。そして何よりもそこにいる人同士の思いや背景を引き出しあって、相互理解を深めていく中から相乗効果（相互作用）によってつながりを生み出し、予定調和的ではない秘めた新たな可能性を引き

出すために有効な働きをします。

ファシリテーションは実に幅広い分野で応用できるスキルです。大きく分けると、問題解決型、合意形成型、教育研修型、体験学習型、自己表現型、自己変革型の6タイプがあります。このようにファシリテーションは、ビジネス、コミュニティ、教育などの産学官民の多岐にわたる分野を対象にすると同時に、老若男女を問わず人と人とのつながりを支え、その関係をより良くしていくための場づくりや学びと分かち合いを進めていく機能への発揮が期待されているのです。

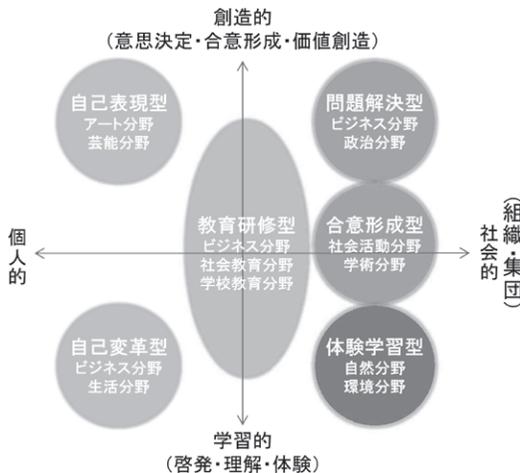


図4 ファシリテーションが活用されている分野³⁾

5. 学びの「支援者」としてのファシリテーター

ファシリテーションの機能を担い活かしていく人がファシリテーター (facilitator) です。一般的には「支援者」「促進者」と訳され、会議やワークショップの場では「進行役」と呼ばれます。その役割は「中立的な立場で、チームのプロセスを管理し、チームワークを引き出し、そのチームの成果が最大となるように支援する」(フラン・リース/黒田由貴子訳 (2002)『ファシリテーター型リーダーの時代』プレジデント社) というものです。つまり、ファシリテーターは、時間通りに進捗管理していく司会者でも、一方的に何かを伝えるだけの先生でもない立場にあります。場をつくり、人と人をつなぎ、チームの力 (相互作用) を引き出し、思いをまとめ、その場に参加している一人ひとりの主体性や当事者意識を育み、優れた合意形成や問題解決を生み出していくのです。そこにいる人たちの雰囲気や場の空気を読みながら、効果的に楽しく議論し学んでいく

環境を一緒につくっていくのです。

このように、集団による知的創造プロセスを促進し、常にそのプロセスに着目して学びの場の交通整理をしながら、成果もさることながら納得感を引き出すために注力していくのがファシリテーターなのです。

このファシリテーターには「支援者」としての振る舞いが求められます。しかしながら、特に学びの現場の実際は限られた時間・空間・予算などの中で「管理」しながら物事を進めてしまいがちです。この「管理」とは「自分から出発して相手を変える行動様式」、一方「支援」は「相手から出発して自分を変える行動様式」(館岡康雄 (2006)『利他性の経済学』新曜社)。前者では相手である参加者 (生徒) を自分の意図を与える対象として扱い、後者では相手の都合にも耳を傾けて意図を汲み取りながら向き合います。大切なのはその場の目的に照らして管理と支援のバランスを取っていくこと。ただ、これまでの学びの場に対する現場での言動を振り返ると、果たして誰の都合がより優先して物事が進められてきたのかは偏りがあったかもしれません。多くの生徒の参加から得られる声を授業のニーズとして受け止めて、その声に向き合って支援していく際には、より相手の存在を起点とすることを強く意識していく必要があります。

ですから、どのような場でもその主役は支援者ではなく参加者です。そして、その人たちを一方通行で受け身な「出席者」ではなく、双方向性の中で場の当事者となる「参加者」に変化させていきます。これはファシリテーションの要素の「聴きだす力」と「書き出す力」を活かし、相手に「話す」と「書く」という主体的な動きをささやかでも具体的に起こしていくことを通じて促していきます。そして自らが生み出した言葉を起点とする当事者性から次なる行動に近づけたいと考えています。

そして、ファシリテーターは様々な場においては「何を容易にするのか」を考える必要があります。多様な人々の中には必ず違い (ギャップ) があり、価値や嗜好、力量などが全く同じ人というのは存在しません。ですから一つのテーマに対しても知識やスキル、感情などには参加者個々人に確実に差異があることは前提として考えておく必要があります。ファシリテーターは場に潜むそれらの差異の存在を見越しながら参加者の動態を観察します。そして、

お互いが知り合い、話し出し、交換し、考え、理解し、共感し、時にさらに違いを発見して、そのような中にも接点を見つけ、何かに帰着していこうという個々の動きとそれらをつなぐ流れが、願わくは同じ場に居合わせてお互いが少しでも「容易に」行える状態を創り出すことに腐心します。

ただ、ファシリテーターも万能ではありません。現場はさまざまでいつもキチンとうまくいく場ばかりではなく、自身も生身の人間ですからいつも最良の状態とは限りません。いろいろな困難や障壁にぶつかって焦りや落胆などの渦中に身を置くこともしばしばです。が、そんな時こそ自身が落ち着いて前向きな気持ちを持ちながら新たな風が吹き出すのを、あせらず、あわてず、あきらめず、じわっと「待つ」ことも大切です。

6. 双方向性を出す話し合いの根幹は「対話」

このような場を構成する最大の要素は、人と人が直接言葉を交わすこと。思いなどを聴き出して引き出し、お互いに交換して行き違いやすれ違いを防ぐ中からより良いものを生み出すためにその根幹を成すのが「対話」です。

対話は因数分解すると「聴く」と「話す」の2つの掛け算。どちらか一方がゼロならば対話としてもゼロになります。参加者一人ひとりが「聴く」「話す」がバランスよく行われているように努め、話すことを通じて当事者意識が高められるように働きかけます。

特に、学びの場において自由活発な発言ややり取りができるための下地づくりとして、話し手に「聴いてくれているという安心感」が必要です。相手が聴いていないと感じたときに、学ぼうというモチベーションは一気に急降下しますし、聴き手への期待や信頼も揺らいでいきます。しかしながら、実際は遠慮や恐怖心を抱いて話せずに沈黙になることも多いものです。実は傾聴の「聴」の字は「聴（ゆる）す」と読むことがあり、相手から許されているという安心感が発言を促すことにつながることを教えてくれます。心のバーを低くすることでお互いが声を出しやすい状態をつくることはファシリテーターの最大の役割で『人の話を積極的に聴くファシリテーターは、他に欠点があったとしても、それを帳消しにできる』という言葉もあります（フラン・リース／黒田由貴子訳（2002））。

さらに、自由活発でありながら効率的な学びの場を創出する上で、ホワイトボードや付箋などを活かしていくことをお勧めします。各自の意見や考えを、まずはホワイトボードなどに書き出していくことで、共有化が図られるだけではなく、その全体像が把握しやすくなります。加えて、意識がホワイトボードに集中し始め、参加者の視線があがって、アイコンタクトを交わすことによるコミュニケーションが生まれてきます。

7. 「振り返り」を大切にす

加えて、学ぶ場でのコミュニケーションにおいては、一人ひとりの個性や価値観の多様性を認め合うことが大前提です。受け止めてもらえるという安心感が自由活発な発言を誘います。そして、自分が考えていることや思っていることを「分かち合う」ことも必要で、同じ考えが相手の頭の中にある状態をつくる理解、そして、同じ気持ちが相手の心の中にある状態である共感を通じて、考えや気持ちを分かち合っていきます。

その際に大切なのが振り返りです。これはコルブの経験学習モデルにもあるように、学ぶという実践の積み重ねから生み出される経験をそこに留めるのではなく、さらに自分の外の表出した結果と内側で起こったプロセスを省みる省察、そこで得たことを言語化して次につなげる概念化を行うことによって次の実践の質を高めていくものでもあります。

この振り返りで大切な3つの活動として、①分かち合う（自分の経験や感じたことを開示して他者と共有する）、②内省する（自分の行動や姿勢、感情や思考を省みる）、③深め合う（他者に対して自分が感じたことを告げる）があります。そして、振り返りの際の基本的な視点としては、①今、ここで何が起こり、何を感じたのか（指摘）、②その原因は



図5 コルブの経験学習モデル¹⁾

何にあり、なぜそう感じたのか（分析）、③そのことは何を意味し、どのように役立つのか（概念化）の3つがあり、教員から生徒に促す問いの視点として大切です。

また、この振り返りを通じて、生徒同士がお互いの存在は「あたりまえ」ではなく、「ありがたい」ものであるという意識が双方の感謝の気持ちを育てていきます。存在への認知と共感ほど「人と人をつなぐ」ものはありません。学校は、個人では学べないことを、わざわざ集まって交流しながら学ぶ場であることを再確認したいものです。

8. アクティブラーニングとアクティブラーニング型授業とファシリテーションの関係

それではここまでの話を総合する形で、アクティブラーニングとアクティブラーニング型授業にファシリテーションはどのように関係するのかを考えてみましょう（図6参照）。

まず、「アクティブラーニング」は生徒の中で行われている学びの行為の場そのものです。ですから、その主体（主語）は学習者である生徒たちです。その生徒たちが主体性と相互作用を起こしていくことを支援するために生徒主体の学びの場に教員が働きかけていくプロセスが「アクティブラーニング型授業」です。ここでは教員は学びの場のプログラムの進行役とその学びへの支援者としての役割を持つため「ファシリテーター」としての振る舞いが期待されます。そしてファシリテーターたる教員が生徒か

ら聴き出す・書き出すことを通じて生徒の成長を引き出していく機能が「ファシリテーション」であり、そこで起こることは一種のエンターテインメント性を持つため学びの楽しさを伝えていくことにつながっていきます。

この学びの楽しさや価値をどのように体感してもらい伝えていくのかは、学びの場を創り出す教員の役割としてとても大切なことではないかと考えます。

ともすれば学校教育では受験の影響もあってか、学ぶことが苦痛で楽しさが伝わりにくい側面もあるかもしれません。そこにファシリテーションの一種のエンターテインメント性を活かしていくことで、学ぶことが苦痛ではなく学び続けていく面白さに転換できれば、これは長い目で見た際に、社会人になって以降の社会教育の視点からも、学ぶ習慣を残し続けていくことにつながれば、人を通じて社会全体の力を底上げしていくことにも貢献していくかもしれません。

このように、ファシリテーションは学びの場に双方向性や参加性を生み出すために必要不可欠な存在であることを意識して、教員自らも学び続けてくことを願っています。

図版出典

- 1) 堀公俊・加留部貫行『教育研修ファシリテーター』日本経済新聞出版社
- 2) アメリカ国立訓練研究所 (National Training Laboratories) 資料
- 3) (特活) 日本ファシリテーション協会 (FAJ) Web ページ

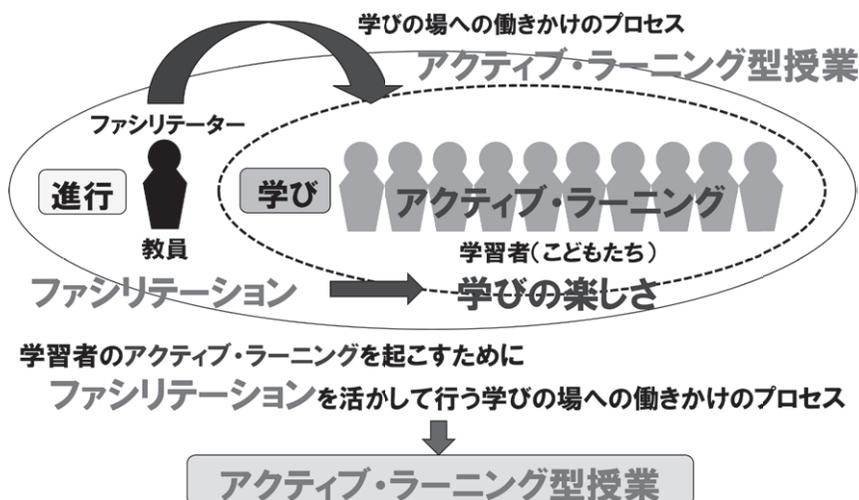


図6 アクティブ・ラーニング型授業とファシリテーション