

研修報告

研修名 : 協働コーディネーター養成講座(初級編)
開催者名 : NPO法人 NPO研修・情報センター
研修担当 : 世古一穂
開催日時 : 2005年7月30・31日
開催場所 : 国立オリンピック記念青少年総合センター106号教室
参加者の概要 : 合計30名(男性12名・女性28名)
参加者の属性
北海道3名・東北2名・関東15名・中部,信越7名・中国1名・四国2名
60歳代2名・50歳代3名、20歳代2~3名、以下30・40歳代
NPO関係/行政(市役所)/社会福祉協議会/公益法人(独立行政法人含む)
/村会議員/民間企業/その他

研修内容

1. ファシリテーターと協働コーディネーター

・ファシリテーター

ファシリテーターとは、司会者ではない。司会者とは単なる進行役。ファシリテーターは、**中立的な立場で、参加者が対等な立場**で意見を出し合い、**より民主的**に会議や議論が進められるようにする役割。

・コーディネーターと協働コーディネーター

コーディネーターは一般的には調整者、とりまとめ役と訳される。

・合意形成とは

合意形成とは、皆が同じ意見になることではない。合議の過程に納得することである。

なお、研修に最初にレクチャーを受けた基本的な事項は、別添資料第
章・ 章参照のこと。

2. 研修スケジュールと内容

(1)2005年7月30日 13:00~17:00

ガイダンス

アイスブレイク

自己紹介を兼ねたお互いの解きほぐし

誕生日順に並んで輪になって(**お互いの顔が見えるように**)、自己紹介をする。誕生日とどこから来たかを話す。

次に、北から順に並び替わる。そのときに、コーディネーターはその土地への来訪の有無を参加者全員に聞く。共有する情報があるか、ないかを確認する工程。以下同じであるが1~5までの色違いの番号札を利

用する。この使い方については後述する。

30人全員を一度の覚えることは困難だが、出身やほかの要素と関係性を持たせることによって認識しやすくなる。

他己紹介

任意に座ったテーブルの隣同士で自己紹介。自分が何をしているか、研修参加の動機は。3分でまとめて話す。話を聞いた方が相手を紹介する。3分。

自己紹介をするというよりも、インタビュアーが相手が何ものかを聞き出す、と考えてよい。限られた時間の中で所要事項を聞き出すことが必要。つまり聞き手が時間・内容をコントロールする。

WS ショップ形式でのファシリテートの進め方

- ・6人が1つのテーブルに座り、ワーキンググループを形成。「この研修で講師に聞きたい内容は何か」をまとめる。ファシリテーターは各テーブルから1名選出(希望により役割を決める。孫田、自薦し担当)。20分。
- ・全員に順番に発言機会を与え、ファシリテーターがカードに記入していく。あらかじめ情報の構造を示す色を決めておき、発言内容がどのクラスの情報に該当するかを考えながら記入。KJ法で情報を整理していく。

ファシリテーターは時間を管理していくことと、発言内容が主題にあっているかどうかを判断し、ずれている場合には相手に修正を求めながら進めていくことを常に考えていく必要がある。

WS全体をまとめるファシリテートの進め方

- ・一般的に、WSをした場合各テーブルごとに合意した内容を発表することで終了することが多い。基本的にWSを開催するということは、あるテーマに沿って参加者の合意事項をまとめることにある。で各テーブルごとにまとめた「聞きたいこと」を、会場の総意としてどんなことなのかを全体WSを通して再とりまとめを行った。
- ・KJ法を用いることはテーブルWSと同様。大きなくくりをつくり、その中に項目を落とし込む。さらに小項目はその下に、というように構造化を目に見える形で表していく。
- ・各テーブルから出てきた内容は、ことばが曖昧なままに出されるものも多い。ファシリテーターはその意味を相手とのコミュニケーションを通して確認しながら明確化していく。つまり「水先案内」をしていくことになる。
- ・KJ法を用いてまとめていく場合、その場ではどこにも分類できない項目が生じる。あらかじめ「その他」を用意しておくことが重要となる。そうしないと、無理矢理分類された形になり、参加者がどこかに不満を持ったまま終了してしまうことになりかねない。議論の中で、

その他がある項目に分類されたり、新しい項目となっていく可能性がある。

コミュニケーションの取り方。相手に対して「...ですね」というこちらの潜入観念の入った確認の仕方をすると相手は答えにくくなる。「...ですか」という質問形式にして相手の考えを明確化していく技術が必要。

(2)2005年7月31日 10:00~16:00

アイスブレイク

前日、北から順に並んだものを南から順に並び替え、自己紹介に「趣味」を入れる。次第に参加者が何者なのかが明らかになっていく。

WSのメンバー組み合わせ方法

初日の各テーブルへの座り方は任意である。WSではある課題について議論していくことになるが、「何となく」座った場合には必ずしも興味ある議題のテーブルについているとは限らない。小テーマごとにテーブル内で議論するためには、議論したいテーマを同じくする人が同一テーブルであることが、活発な議論・明確な目標への到達のためには必要となる。ここでは以下のような手順でテーブル分けを行っていった。

- a.各人が議論したい内容をカードに書き上げる。
- b.隣り合った二人が一組になり、お互いの内容に「朱書き」する。「朱書き」を基づき、再度議論したい内容を練り直す。
- c.このあと各人が発表。それに対してファシリテーターから質問形式で内容の再精査。必ずしも「朱書き」の効果が正に出るとは限らず、最初のものよりも不明確になることも多かった。朱書きをすることによって、それ以前よりも明確さができるようにすることが重要。
- d.カードの内容を分類する(ホワイトボード上で):この分類時にカード(参加者)の曖昧な部分を聞き出し修正するとともに、分類先を変更する。「その他」が必要で、最終的に似ているカードが集まった場合には新分類としてネーミングする。
- e.一度、曖昧さを残したまま最初の分類でテーブルに移動する。
- f.ファシリテーターは「曖昧さ」をインタビュー形式で質問していく。
質問されたカード記入者がその中で自分が本当に議論したいものは何かを掴んでいく。この過程を繰り返す。繰り返すことが合意形成の過程となっていく。

これらの模擬WSを進めながら、具体的にファシリテーターの役割、実際の行動を講師が示す。模擬WSに夢中になると(WSの構成員としてばかり振る舞っていると)、研修の意味が見えてこなくなる。講師の立ち振る舞いを注意深く観察することも研修である。

(3)コミュニティーレストランについて

この講座の卒業生(上級編まで受講し、最終的に「協働コーディネーター」として認定された人)が始めた「コミュニティーレストラン」の

事例紹介。

【研修を受けて】-----

資質はあるのか？

参加者の概念的なあるいは曖昧な思いを、ことばのやりとりをしながら次第々々に具体的な形に整えていく。講師である世古さんの一挙一動を見ていると、なるほどこれがファシリテーションか、と思えてくるのだが、さて、自分にその資質があるのかと振り返るとはなはだ心許ない。

今回の研修会は、今年冬に札幌で主催された協働コーディネーター養成講座（入門編）に刺激を受けて、ファシリテーションとは技術であると理解したから受講したのだった。「技術」とは、ある一定の手順とトレーニングを踏めば身につけることができる技能と解釈した上でのことなのだが、さて、その前に資質が問題になるうとは…。資質、言い換えれば「向き不向き」ということになる。今のところ「向いているか」と問われると、「う～ん」としか答えようがない。

とりあえず最後まで研修を受けてみて判断することにしよう。自分に資質がないならないとわかることが大事で、必要な資質がわかれば、持っている人を捜すことも可能になるのだから…。

【そのほか気がついたこと】-----

ファシリテーターと協働コーディネーター

基本的には次のような違いがあると理解してよいのでは。

ファシリテーター

主にワークショップなどのテーブル単位で話し合いのとりまとめを行う人。「とりまとめ」が語弊があるようならば、意見交流の流れをつくる人。

コーディネーター

全体の枠組みをデザインする人、かな？

新たなビジネスになるか

今回の参加者の大半は、NPO やその支援センターなどに勤務する人たちであった。現在、さまざまな形で市民とのコミュニケーションの取り方にとまどったり、悩んだりしている人たちであったように思う。その中で、「これは新しいビジネスチャンスではないか」という見方で参加している人もいなかったわけではない。私を含め、もう一人男性がいた。

現時点では、人と人をつなぐというのは、特に NPO 系ではビジネスとして成り立ちにくい。しかし、アマチュアとしてではなく、プロとしての技術で対応し認められればビジネス展開も可能と考えたい。