

**【 The Skilled Facilitator Fieldbook 】 Roger Schwarz, Anne Davidson, Peg Carlson, Sue McKinney**

私は、2010年10月29日配信の弊社ニューズレター第67号で、下記二重線内のような情報を紹介していました。

=====  
先が見えない時代、答えがない時代、インターネットなどを通して大学での講義レベルの情報や知識も入手可能な時代には、すべての事柄に対して、いつも先生が生徒にモノを教えるという教育スタイルは通用せず、先生が生徒と一緒に（例えば、身近な環境問題に関する解決策などを）考えるスタイルが台頭してきており、デンマークの教育現場では「先生」という呼び方を止めて、「ファシリテーター（促進させる人）」を用いるようになったという状況も生まれてきています（※）。

※参考

経済協力開発機構（Organisation for Economic Co-operation and Development : OECD）資料より一部転記：  
As in almost all countries teachers in Denmark predominantly see their role as a facilitator of active learning by students who seek out solutions for themselves (constructivist beliefs) as opposed to a role in transmitting knowledge and providing correct solutions about teaching (direct transmission beliefs),...

（出典：<http://www.oecd.org/dataoecd/8/12/43071758.pdf>）

=====  
また、今回のテキスト予習範囲にも、「近年では、トレーナーという肩書きをファシリテーターに変更する人が出てきている」[p.31, the 1st line of the 3rd paragraph]といった情報が見受けられました。

このような事例でもわかるように、私たちが遭遇するさまざまな場面で、「唯一最善解がわからない状況に対応し、目的達成・問題解決・意思決定を図る」ことが求められる機会が増え、「ファシリテーション」をうまく活用することの重要性が増してきているのではないかと感じています。みなさんは、どういった問題意識をお持ちになって、今回のC研にご参加いただけたのでしょうか？

■Introduction

**Part 1: Understanding the Skilled Facilitator Approach**

■Ch. 1 The Skilled Facilitator Approach

・The Skilled Facilitator Approach(TSF) は、価値観に基づく、全体論的なグループ・ファシリテーションであり、(1)意思決定の質の向上、(2)コミットメントの向上、(3)実行時間の短縮、(4)仕事上の対人関係の改善、(5)グループにおける個人の充実感の向上、(6)組織学習の増進に役立つよう意図されている。[p.3, the 1st paragraph]

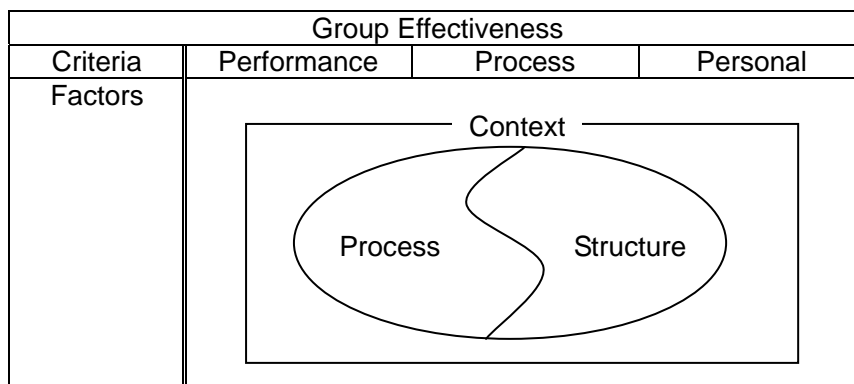
【Q1】正式な定義から言えば、組織のメンバーがファシリテーターの役割を担うことはできず、状況や役割に応じて、適宜、ファシリテーションのスキルを活用するに過ぎないことがわかりました。また、ファシリテーターを務めるには、「グループのメンバー全員に受け入れられていること；実質的に中立的な立場を保つこと；実質的な意思決定の権限を持たないこと」という3つの基準の充足が求められることを理解しました。では、外部の人間であるファシリテーターが、ファシリテーションを開始する前に、グループメンバー全員に“受け入れられる”には、

具体的にどんな手順を踏めば良いのでしょうか？ [p.4; p.10, the 6-11th lines of the 4th paragraph]

【Q2】ファシリテーションを実施するには、「ヒトの認知や推論のメカニズムについて理解し、それらをコミュニケーション時に活用することが求められる」ことがわかりました。私自身は、「質問力」セミナーや「合同会社5W1H流コーチング学習プログラム」で教えている内容（隠れたフレーム発想法、意味の公式ほか）で対応していますが、みなさんはどんなアプローチで対応されているのでしょうか？ [p.9, the 5th paragraph –p.10, the 2nd paragraph]

■Ch. 2 The Group Effectiveness Model

【Q3】Fig.2.1は、下記の図のような理解の方が適切ではないでしょうか？



Fir 2.1 を P. 23 の記述に基づいて改変  
 (Group Effectiveness Model の使い方詳細は、Ch. 15)

【Q4】「パフォーマンス」について考える上で、「期待値と満足度」が大切であることを学びました。では、「期待値」の構成要素（候補）として、「質」と「量」以外には、どんなものがあるのでしょうか？ [p.17, the 2nd paragraph]

【Q5】新たな行動による結果が生じるまでには、「タイムラグ」が生じると思います。みなさんは、どんな取り組みに、どの程度の期間を見込まれることが多いのでしょうか？（例：新たに導入した研修の効果が現れるまで、〇ヶ月程度かかると見込んでいるなど）それは、経験値によるものなのでしょうか？ [p.18, the 3rd paragraph; p.22, the 2-3 paragraphs]

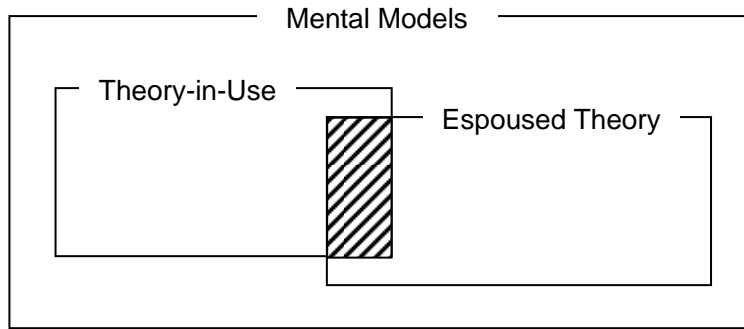
【Q6】本来、外部の人間であるファシリテーターが、グループのコンテクストを知るには、どうすればいいのでしょうか？ [p.22, the 5th paragraph]

■Ch. 3 Using Facilitative Skills in Different Roles

【Q7】みなさんが関心をお持ちなのは、「ファシリテーター」「ファシリテーター・コンサルタント」「ファシリテーター・コーチ」「ファシリテーター・トレーナー」「ファシリテーター・リーダー」の内、どれで、それはなぜでしょうか？ [p.28, Table 3.1]

■Ch. 4 Understanding What Guides Your Behavior

【Q8】私が作成した図は適切でしょうか？ 私たち自身の Theory-in-Use や Espoused Theory の事例について、情報共有を図りましょう。 [p.33-35]

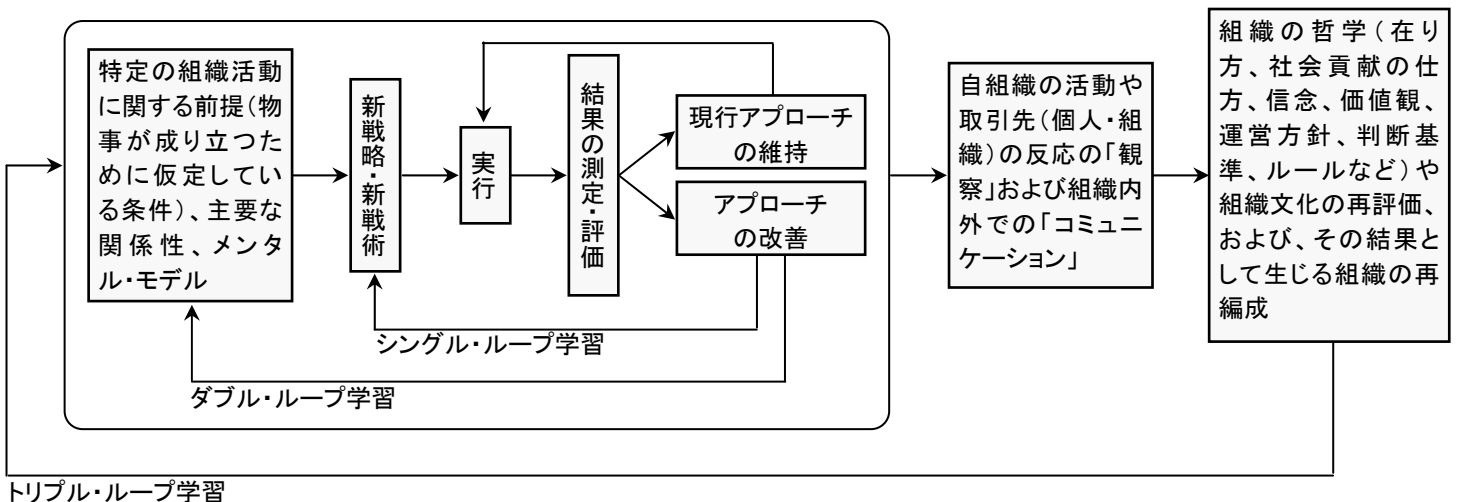


P. 35-35 を基に作成

【Q9】みなさんは、「権限委譲が適切かどうかの判断基準」について、どのようにお考えでしょうか？ [p.41, the 2-3 paragraphs]

【Q10】ここで言っている意味を踏まえると、「compassion」には、どのような日本語訳が適切でしょうか？ [p.43, the 2-3 paragraphs]

【Q11】TSF には、「ダブル・ループ学習」が求められるという解釈で良いのでしょうか？ [p.59, the 2nd paragraph]



(弊社ニューズレター第109号の図表1：組織学習の種類を転記)

以上