

自分なりの探究と対話への関わり方

ファシリテーターとしての経験を振り返って

目見田 紋未（独立行政法人教職員支援機構（NITS））

1. 「研修観の転換」とファシリテーター

「初回は、必ずファシリテーターをつけることにしましょう」

令和4年度、教職員支援機構（以降「NITS」）は、「研修観の転換」に向けた、次年度（令和5年度）以降の研修等事業の構想を練っていました。当時「戦略調整室」という部署にいた私は、この「研修観の転換」に向けた事業の構想会議や打ち合わせにたびたび同席していました。冒頭の台詞は、そのような検討の過程の中、福井大学教職大学院の先生方の知見をいただきながら、「研修観の転換」を象徴する研修（のちにNITSで「探究型研修」と区分する研修）について考える中で出た台詞です。最初に私が「ファシリテーター」を意識するようになったのは、その台詞がきっかけだったように思います。

元々、ファシリテーターという言葉についての一般的な知識はありました。大学生の頃にも、社会人になってからも、外部のファシリテーター研修や講座を受けるくらいには関心もあったと思います。しかし、教職員研修の場の「協議」の時間において、参加者の中に「司会進行」役を設定するのではなく、「ファシリテーター」という役割を（参加者の中からではなく、専任の役割として）別途設定する必要があるという主旨の発言にはピンときませんでした。NITSが主催する研修に参加する教職員の方々は、皆それなりに話し慣れている人が多いし、明確な「話し合いの目的地」と「時間配分」が示されていれば、これまでの研修においても「協議」の時間は円滑に進んでいるように思っていました。協議の時間によって、「グループで1つの意見にまとめてほしい」「拡散的に様々な考えを出してほしい」など、目的は様々かもしれませんが、それらも課題設定・提示の仕方や、協議・演習の方法を指定することである程度コントロールできるような気がしていました。わざわざ「ファシリテーター」が介入をしなければならないようには思えず、疑問符を浮かべたことを覚えています。

今思うと、これは私が「ファシリテーター」を「議論を円滑に進め、その協議・議論における一定の目的を達成する（意見をまとめる等）ために交通整理をする役割を担っている人」という認識があったから生じた疑問なのだろうと思います。このころ検討されていたのは、「対話を中心とし、参加者自身の気づきが生まれる場」としての学びの場。「参加者それぞれが、自分の中に気づきがある場」を目指すということと、先の自分なりのファシリテーターの定義が自分の中で上手くかみ合わなかったのです。

その言葉を咀嚼するより前に、議論は怒涛のように進みました。「ファシリテーターは上手でないほうが良い」「参加者とは異なる、聞く立場の人がいるという設計が大事」「対話による学びの場の空気を醸成することを意識する」「ファシリテーター自身の力量形成も考えた場を設定」「参加者のプロセスを見取る力が肝要」…等々。消

化しきれないほどの言葉を浴び、そして当時はその怒涛のような議論に「ついていけない」ことを正面から言う自信もなく、ひたすらにメモを取りました。

私の「探究を支えるファシリテーター」像の検討は、ここを皮切りに2年も3年も続くこととなります。

2. ファシリテーターのいる対話の「体験」と、自分自身のファシリテート

当初、打ち合わせの場において、言葉で（理論や経験則をもとにした“知識”として）語られる「ファシリテーター」のイメージを上手く自分の中に落とし込むことができていなかった私にとって、初めて「ファシリテーターのいる対話の場で、自分の探究が深まる（自分自身の学びが支えられ、深まる）体験」ができたのは、福井大学の主催するラウンドテーブルの場における体験でした。その場での対話は、自分にとって鮮烈で驚きのあるものとなりました。

ラウンドテーブルの時間に行っていることは、単純に言うと「長い時間をかけて、互いの実践の話を語り、聞き合う」時間です。1人の実践が主役となる時間が1時間以上与えられ、語り手以外の参加者は、語り手の実践に寄り添って話を聞き、対話をします。参加前は「学校現場の経験がない私が、現場で活躍する教員の方の実践を聞いても、情報収集以上の学びは得られるのだろうか？」という疑問も抱いていたのですが、対話を通してその疑問は氷解しました。他者の思いに寄り添いながら実践を聞く中で、自分の振り返りが自然と行われ、思考が広がり、沢山の気づきが自然と生まれます。今の自分自身の検討課題や考えたいことが、全然異なる実践のフィールドを持つ方の視点や課題意識とどこか繋がっていくという体験は、これまで実践の共有を「情報交換」の場に捉えていた自分にとって、なんとも不思議で、驚きを伴う体験でした。

その場におけるファシリテーターの方は、それぞれの実践の語りを聞きながら、その方自身が印象に残った言葉を拾い、「こんな言葉が印象に残ったんですが…」と切り出すスタイルでファシリテートをしていました。その一言二言を受けるだけで、問い返された語り手は、その部分を深めるよう、あるいは、その言葉を受けて新たに想起・連想されたことを饒舌に語り始めます。拾われた言葉が、語り手にとって重要なものであっても、そうでなかったとしても、応答をしているうちに、新しい気づきが語り手の中に生まれている様子が伝わってきました。私にとってこの時間は、ファシリテーターに支えられるという「体感をした」時間となりました。

言葉だけでは腑に落ちきらなかったものを、体験により少し掴めたように感じた私達検討メンバーは、NITSの所内（職員同士）でもこのような「対話を中心とした学び合いの場」を作っていこうと考えました。「研修マネジメント力協働開発プログラム」（以降「NITS マネプロ」と呼称）と名付けられたこの場の初回において、私は「サブファシリテーター」を務めることになりました。当時は「研修観の転換」に向けて、NITSの中で学び合う文化を作っていこうという試みを始めた第一歩。一緒に事業の企画検討をしてきた職員はいましたが、ファシリテーターという役割を経験してきた職員は殆どいませんでした。福井大学からファシリテーター経験の豊かな先生方を6人派遣していただき、実際のファシリテーションの様子を観察しながら、今後の自分のファシリテートを意識することになりました。

結論から言うと、「ファシリテーター」が何をすればいいか、どのようにすれば「ファシリテート」がうまくいくのかについて、自分の中での結論は暫く出ませんでした。この頃、私は福井大学教職大学院にも入学をし、大学院で行われる対話の時間でもファシリテーターの様子を観察していたのですが、ファシリテーターはどの方も「相手の話を聞き、自分なりに思ったこと・考えたことを伝える」という役割を自然にこなしていて、その伝え方のスタイルや内容は様々でした。「正しく、一貫したファシリテーターの手法」はその在り方からはあまり見出すことができません。

そんな中でも、様々なファシリテーターの在り方を見ながら、自分なりに意識するようになったことは二つ。一つは、「自分が体験したような、互いの思いを語り聞きあう中で、自分自身の中に気づきが生まれるような『場の雰囲気』を作ろうと試みること」。もう一つは、「気づきが生まれるよう、ファシリテーターとして問いかけをして促すこと」。暫くこの二つを意識して、ファシリテーターとして対話の場に参画するようにしました。

今振り返っても、後者はうまくいった気がしませんが、前者については、少し寄与できたかなと思えることもありました。以降、私は自分が担当する研修の場等において、まず他のファシリテーターの方々に、「大事な前提として、対話の場の雰囲気作りをしてください」とお願いすることになります。

NITS マネプロの2回目以降は、外部ファシリテーター等を招聘することではなく、企画をしていた職員が中心となりファシリテーターを担いました。とはいえ、ファシリテーター像が手探りの状態で、「役割」だけ設定したファシリテーターです。当初、ファシリテーターにお願いした（明確にお願いできた）のは、場の雰囲気づくりと、各参加者の発言機会を確保する目的での時間管理、後日の打ち合わせにおけるグループの様子の報告でした。私自身も、ファシリテーターとしては「多分何もできなかった」というのが正しいでしょう。参加者一人ひとりの様子を見取することもできておらず、当時はぼんやりしたグループの所感を感じ取るので精一杯でした。おそらく、他のファシリテーターをお願いした職員も同じだったように思います。打ち合わせの場でグループの様子を確認すると、「元々のプログラムの意図に対し、こんな反応が返ってきていた」「全体としてこんな傾向だった」というような感想が出ていました。これで良いのか悪いのか。判断材料も、ジャッジしてくれる人もいません。五里霧中でしたが、当時は「ファシリテーター」に限らず、そもそもの「研修観の転換」「探究」「対話による学び」「省察」等、そのころ考えていた殆どすべてのことにモヤモヤしながら進めていたこともあり、ファシリテートのみに頭を悩ませることはあまりありませんでした。とりあえず役割を振っているからいいだろう、それよりも今考えたい話題は…と、一旦脇に置いて「実践」を続けていたのです。

3. 探究型研修とファシリテート

そうやって深く考えずにNITS マネプロを進め3か月ほど。令和5年度、はじめての探究型研修（コア研修1年コース）を実施することになりました。私は主担当（全体コーディネーター）でした。研修の構成はNITS マネプロの構成と近づくように設計することになり、各グループに「ファシリテーター」をつけることとなりました。

研修の案を作って、ファシリテーターをお願いするNITS職員に説明会を開きました。探究型研修は参加者の学びの様子を見取りながら臨機応変に活動内容を変換させていくように設計したため、従来型の研修とは様相が大きく異なりました。そんな研修のファシリテーターという役割は大きな不安を持つものだったのでしょう。沢山の質問を受けました。「結局、この活動のゴールは何ですか？ 自分はどれくらいそのゴールに誘導すればいいんですか？」「参加者に寄り添って、というけれど、何が「望ましい参加者の姿」なのかの基準もはっきりしない中では、なかなか難しい」という言葉を貰いながら、自分の中にも見えていない「ファシリテーター」の在り方の「答え」を返すこともできるはずがなく、「とりあえず参加者と一緒の学び手という意識で対話に入り、参加者の様子を私に教えてください」とお願いするにとどまりました。

結果としてこのときの研修は、ファシリテーターが参加者と一緒に学び、考える姿勢を持ち、参加してくれたことや、ファシリテーターが研修の中で気づいたことを、適宜フィードバックしてくれたことにより、新規の試みとしてはある程度手ごたえのある形で対面の3日間を終えることができました。アンケートや参加者の記録の中には、同じグループのメンバーの名前とともにファシリテーターの名前がよく挙げられており、参加者にとっても大事な存在だったのだろうと感じました。しかし同時に、「ファシリテーターのどういう関わりが良かったと参加者は思っているのだろう？」とも疑問に感じました。ファシリテーターを務めた職員の話聞いてみると、「特別なことは特に何もしていなくて…普通に一緒に考えて参加していたけれど、2日目の午後くらいで参加者の考えが深まった様子があった」など、「参加者に自然に寄り添っていると、参加者自身が（ある意味自発的に）考えを深めていった」という主旨の報告があった一方で、「ファシリテーターという立場を意識して、意図的な質問を入れるようにしました」という報告もありました。私自身はこのとき、主担当であったが故に、「ファシリテーター」という役割に純粋に専念することができておらず、ファシリテーターの感想や雰囲気もバラバラなことから、結局どのようなファシリテーターのかかわりが良いのか判断できずにいました。

私が純粋に「ファシリテーター」の役割に専念できたのは、自分が主担当ではない探究型研修が後日実施された時でした。とある参加者の方々の話を聞きながら、「語っているビジョンや、現状への課題意識の裏側に、『リーダーとして、強い思いを示すべきだ』という信念がある気がする」と、ふと思いました。その思いの根元と、思いが培われてきた背景を知りたくなって、色々と投げかけをしてみました。「先生にとって、今の学校の生徒さんってどのような姿に思えますか？」そんな問いかけをした際、「もっと反骨精神のようなものがあってもいいのに。今の若手にも同じことを思うけれど」という言葉が返ってきました。その後、「自分の若いころは、もっと思いのぶつかりあいがあった。だから自分の強い思いに対しても、もっと向かってきてほしい」ということをお話されました。話は自らの昔の経験談や、現状の職員組織の意識と自分の思いのずれなどに展開していきました。「自分のこのスタイルは変えられないし、自分の経験に裏付けされた自分のやり方が間違っているとも思わない。でも、このように思っていることを、他の教員とも語ってみても良い気がする」ということをおっしゃりました。前回の研修の際に同僚が言っていた『「参加者の中で意識が少し動いたタイミング』はこういうことを言うのかなあ』と、ファシリテーターの立場から始めて実感した瞬間でした。私は迂遠な問いかけしかできず、ファシリテーターとして「役に立てた」かと言われると疑問が残りますが、それでも、その様子を感じることでできたことは、私にとって何か一つの収穫のように感じました。

以降、令和5年度、令和6年度と、探究型研修やNITS マネプロ、外部の研修等の場で、私は少しずつファシリテーターの経験回数を増やしていきます。そのたびに、何かを得たような気になったり、逆に「うまくいかなかったな」と思えたり。「私、今回のグループには必要なかったな」と思う時間も多くありました。正解も不正解もわからない中で、こういった「自分にとっての腑に落ちた感覚、体験」は大きな拠り所でした。というよりも、そこにしか実質の拠り所がなかったのかもしれませんが。言語化もうまくできないくらいに臍げな、自分なりの「よかった」という感覚に向き合う時間が続きました。

4. 経験を重ねる中での気づきや考えの変遷

自分がファシリテーターという役割に関わりながら、あるいはファシリテーターのいる対話の場に参画しながら、徐々に、私の中のファシリテーターの在り方についての考えは変わっていきます。中でも、「参加者の考えの深まりって、何がきっかけになるんだろう？」と強く感じた対話の時間がありました。

令和5年の8月、教職大学院の授業の中で、自分自身の歩みを振り返り、語り合う時間がありました。天候の都合で対面会場に向かうことができず、オンラインで急遽参加することになったのですが、偶然結成されたオンライングループにおける対話が、参加者全員の内面を深掘りし、考えあうことのできた非常に深い時間となったのです。私自身も、自分のこれまでに抱えていた苦手意識や、見つめることを避けていた自分の内面に向き合うこととなった時間でした。私はそれまで、対面のほうがオンラインよりも深まりやすいし、オンラインの対話は難しいとばかり思っていました。しかし、この日の対話はオンラインなのに、これまでに経験したどの回よりも深まりがあったように思えたのです。ファシリテーターの声掛けのおかげでしょうか？それともメンバーのおかげ？ 職場の一室を借りて参加していたので、終わった後事務室に残っていた同僚に「オンラインなのにすごい時間でした。対話の深まりって何なんですかね」と、その場で相談に行っていました。メンバーが良かったからという話もありましたが、そのときに出たワードの中に「心理的安全性」というものがありました。この場だから、このメンバーだから、ここまで自分の思いを開示してもいいと安心できること。それと、「ちょっと踏み込んだ質問をお互いにしあっても良い」という姿勢を見せること。思い返してみれば、そのような場づくりはオンラインのファシリテーターを担っている先生が行っていたことでした。これまでにふわっと使っていた「対話の雰囲気伝えてください」に、自分の中である程度輪郭が生まれてきたきっかけの時間となりました。

これ以降も、折に触れて自分の考えはアップデートされたり、はっきりしたりしてきます。徐々に、自分がファシリテーションとして参画しているときの自分の「モード」を客観視できるようになったり、自分がどこまで

「グループの個々人」を見ることができているかを意識するようになったりしてきました。ファシリテーターを始めたころはグループの所感くらいしか掴めなかった自分が、だんだん、「グループの対話全体の雰囲気」「個々の実践、一人一人の思い」の両方を丁寧に見取れるようになりたいと思えるようになってきました。また、対話の時間そのものを、自分自身も学び手として楽しみたいという気持ちもどんどん強くなってきました。

5. 悩みの共有、作戦会議

令和6年度の後半ごろになると、NITSの中でも、探究型研修等の場で「ファシリテーター」の役割を複数回経験している同僚の数がだいぶ多くなってきました。

ある日の探究型研修の振り返りの会のときには、一人のファシリテーターから意見が出されました。「なんだか、自分のグループは実践の話というか、how to の話ばかりに寄りがちになった気がする。本当はもっと自分の「観」に迫るような話をしてほしいんだけど…」その話を聞いたとき、素直に「焦らなくても、そのうち自分達の価値観の話に戻っていくんじゃないかな」と直感的に思いました。私はその方のグループの話は聞いていませんでしたが、自分が参加していたグループの記録の中で、「時々how to に寄ることもあったけれど、参加者が自分たちなりに内省をしながら、自分が「本当にしたいことは何だろう？」を考える過程で出てきた how to の話は、単なる目先の具体論を求めようとした流れとは違う気がするので、参加者自身の自然な流れに任せようと思った」という主旨の感想を（もう少し言葉少なめではありましたが）書いていたために、そう思ったのです。自分自身の在り方に迫るという道のりは、まっすぐに行われるものばかりではありません。時に具体的話が出て、また自分自身に矢印が向かって…対話の中で、複雑な経路を経て、少しずつ深まっていったり、気づいていったりするものなのだろうと私は思うようになっていました。その会議の場か、あるいは終わった後、自分の感想を直接そのファシリテーターに伝えてみたりもしたのですが、必ずしも「納得」したという表情でもなかったように思います。

ファシリテーターの中でも、色々な感じ方があります。私の見取り方、考え方は、他の人にはしっくりこないこともあるのだろうと思います。周りにいる多くの同僚と話し合いながら、ファシリテーターの在り方を模索する日々が続きました。自分にはない考え方から、自分の考え方の輪郭がはっきりすることもあれば、新しい学びの種をもらうこともありました。ファシリテーションについて、互いに悩み考えている時間は、自分自身にとって「ファシリテーション」という在り方を考える対話の時間でした。他者の実践に寄り添いながら自分の気づきが生まれていくのと、その過程は非常に似ていました。具体的な方法論の正解はないのかもしれない、自分で「腑に落ちる」ものを見つけ出す必要があるのかもしれない。でもそこには他者の存在が大きな支えになりました。1年以上一緒に考え続けてきた職員から、「なんだか最近、ようやく腑に落ちた気がする」と教えてもらったこともあります。熱弁をふるってもらったのですが、実は私にはそんなにしっくりきませんでした。でも、その方にとってはそれが「腑に落ちた」ファシリテーションの在り方なのでしょう。そうやって、互いに「良い対話ってどんなものだろう？」と考え、色々な場面で「作戦会議」をするようになりました。

6. 私なりのファシリテーション

1年が経ち、2年が経ち、色々な場におけるファシリテーターの経験や、「作戦会議」も重ねながら、少しずつ、私なりの「グループファシリテーション」の形が見えてきたように思えてきました。私はグループの中で、それぞれの参加者の話を聞きながら、その参加者自身の考えの変遷や思いを予想し（まだ、「見取る」と言っていないのは少し自信がないので、このような表現を使っています）、思ったことや考えたことを素朴に相手に「返す」ことを意識するようになりました。相手の思考を端的にまとめることも、心に刺さるような言葉を言うことも、問い直しを喚起させるような鋭い質問を発することも、豊富な知識や経験から相手に助言することにも、自信はありません。そのようなファシリテーターの姿も見てきましたが、私は、（引き出しを増やす努力は続けたいと思い

ますが、) 現時点ではどれも力不足です。言葉にしてみるとできないことだらけですが、それでも私は、今、ファシリテーターとして対話の場に参画することをとても「楽しむ」ことができるようになっていきます。

令和6年の7月、教職大学院の授業の一環で、実践記録を読む時間がありました。その際、グループでファシリテーターを担当してくださった先生がこんなことをおっしゃっていました。「今回読む対象となっている記録は、実践の展開、具体的にどんなことが行われたかが綴られているものですが、その実践の裏には、教員の意図や、これまでに培われてきた文化など、色々なものが隠れています。それを想像し、推理しながら読んでいくのも良いかもしれませんね」。実践の具体を追いながら、その奥にある想いや背景を探っていく——それは、あらためて考えてみると、長い対話の中で他者の実践を聞いているときにも行っている行為だなあと、ふと思いました。ファシリテーターとして対話に参加するときには、特にそれを意識しながら参加しています。実践記録を読むときと異なり、対話の場では、語られる実践から「想像したこと」をもとに自分が言葉を投げかけることで、話者からさらに言葉を引き出すこともできます。記録を読んだり、自分の実践を綴ったりする中で大事にされているのは、そのプロセスを見取り、複雑な営みを捉える力を培っていくことにもあると、私は捉えていました。その行為と、ファシリテーターとして参画するときには自分が試みている行為には重なる点が多いな、と考えたとき、ファシリテーターって特別なことじゃなく、自然な学びの在り方の一つなのかもしれない、と、気が楽になりました。

令和4年度、戦略調整室として事業を検討していたときの言葉の一つに、「ファシリテーター自身の力量形成」というものがありました。ここきて、この意味は「“ファシリテーター” という特別な役割を全うするための力量形成」ではなく、「ファシリテーターを担う人自身が、汎用的に“実践の複雑で長いプロセスを見取る力”を高めることに繋がる」という意味だったのかな、と解釈できるようになってきました。そう考えると、ファシリテーターとして参画する場合は、ファシリテーター自身が「学び、考える」機会の一つになります。実践記録を読むことも、他者の実践を聞くことも、自分の実践を捉える力を伸ばそうと試みることも、どれもが自分の「ファシリテーション」にも繋がっていきます。

もちろん、実践を見取ろうとした中でどの気付きを自分がどのようにグループの中で相手に伝えるかは、様々な手法・方向性があり、先に述べた通り私では力不足な点が多々あります。そういう意味では、私はファシリテーターとしての「出」の部分、ボールを投げる部分に関してはまだまだですし、これから学び、チャレンジをしていく必要があります。一方で、その前段階の、相手の語る言葉をキャッチしていく部分に関しては、その心持ちが定まってきたような気がします。こちらをもっと学び、考え続けるものであり、考え続けていきたいものですが、少しずつ自分の中で腑に落ちてきた部分は、今、自分がファシリテーターとして対話の場に参画する際の礎になっているような気がします。

7. ファシリテートを考えるという「学びの場」

令和7年度、NITSでは「探究を支えるファシリテート力協働開発プログラム」というプログラムを立ち上げました。最初に、「こんなプログラムをやってみるのはどうでしょうか」と提案した際、その場には私もいました。私自身が、「ファシリテート」をする中で、自分自身が学び手として考え、探究する時間がたくさんあったこと、ファシリテーションを通して、自分自身の力量形成が図られてきた感覚があったことから、私はそのイメージをもって「ファシリテーションについて考える『作戦会議』」ができるプログラムがあれば、良い学びの場になるのではないか」と思って提案書を作ったのを覚えています。

NITSはフットワークの軽い組織です。早速、提案は実践に移されることになりました。実施が決まってから、改めて「ファシリテート」についてNITSマネプロで考えるグループも出てきました。色々と議論が発展する中で、改めて私自身は、色々な方の「ファシリテート」への考え方が知りたくなってきました。今回、職員で実践記録を書く試みをしています。この記録を読みながら、私自身のファシリテーションの考え方ももう一度振り返ってみたいとも思います。そして、このファシリテート力協働開発プログラムの参加者の方々とともに、今後も自分自身のファシリテートの在り方を探り続けていきたいと思っています。