

ワークショップファシリテーター研修における参加者の学習過程

The Learning Process of Participants in the CAMP Training Course for Workshop Facilitators

山内祐平*1 森 玲奈*2 村田香子*3 北川美宏*3
Yuhei YAMAUCHI*1 Reina MORI*2 Kyoko MURATA*3 Yoshihiro KITAGAWA*3

*1 東京大学大学院情報学環 *2 東京大学大学院学際情報学府 *3 CSK ホールディングス
*1 Interfaculty Initiative in Information Studies, The University of Tokyo
*2 Graduate School of Interdisciplinary Information Studies, The University of Tokyo
*3 CSK Holdings Corporation

<あらまし> 本研究の目的は、株式会社 CSK ホールディングス社会貢献推進室 CAMP（以下、CAMP）によって実施されているファシリテーター育成のための研修プログラムに関し、その参加者の学習の過程を調査し、研修の中でどのような学びが起こっているかを明らかにすることである。

<キーワード> ワークショップ、ファシリテーション、人材育成、研修、学習評価

1. はじめに

近年、様々な領域においてワークショップの実践がなされており、実践家の育成にも関心が集まりつつある。人材育成に関しては様々な組織で行われている。学習過程に関して事例研究も行われている（高尾・荻宿 2009）。ワークショップ実践家育成に向け、森玲奈（2008；2009）はデザインにおける熟達化について研究を行っている。

ワークショップにおいて重要な役割を果たすファシリテーターについても、その育成には関心が寄せられている。ただ、ファシリテーターの行う活動は「ファシリテーション」と呼ばれ、多くの書籍や講座が存在する（e.g. 堀 2004；森時彦 2008）。だが、これらはワークショップだけでなく会議での進行を指す場合などもあり注意が必要だ。今後、ワークショップにおける実践家育成を考えて行く場合には、ワークショップのファシリテーションに焦点化して検討する必要があるだろう。すなわち、実際に育成を行う現場において(1)具体的にどのような取り組みが行われており、(2)そこで人がどのように育っているのか、について検討することが重要だと考えられる。

さらに、ファシリテーターを育成する場合、研修受講者には多様なニーズ、多様なレディネスを持った学習者がいる可能性が高い。より効果的な育成プログラムを考えていくためには、個々人の学習過程を詳細に捉えることで学習者のタイプ別に育成方法を検討していくことも、今後の課題となるのではないだろうか。

2. 調査の目的

本研究では、株式会社 CSK ホールディングス社会貢献推進室 CAMP（以下、CAMP）が行うワークショップとそれに付随するファシリテーター育成の取り組み（図 1）を事例として取り上げる。

本研究の目的は、CAMP のファシリテーター育成のための研修プログラムに関し、その参加者の学習過程を明らかにすることである。



図 1 研修の様子

3. CAMP ワークショップとファシリテーター育成に関する取り組み

CAMP は、新しい学びのスタイルであるワークショップの開発・実践と全国への普及を通して日本中の子どもたちの「ともに創る力」を育む CSK グループの社会貢献活動である。以下、CAMP ワークショップとそれに付随するファシリテーター育成の取り組みについて簡単に説明する。

3.1. CAMP ワークショップの特徴

CAMP ワークショップとは、創作体験や共同作業、作品の発表を通じて、子どもたちが楽しみながら自分に合った表現方法を見つけ、コミュニケーションの輪を広げていく、それが CAMP のワークショップである。

3.2. CAMP ファシリテーター研修

(1) 1 日型研修

1 日型研修は表 1 の内容を 1 日で行う。

表 1 1 日型研修の流れ

1	講義1:CAMP、ファシリテーションについての説明
2	ミニワークショップ(受講者=参加者)
3	講義2:ファシリテーターの役割について説明
4	ロールプレイ「こんなときどうする？」
5	リフレクション

1 日型研修は 4 時間半という短い時間であるものの、講義だけではなくミニワークショップやロールプレイといった実践的かつ体験型の内容を含められている。これによってワークショップについて知識や経験のない受講者にも一定の理解に達することができるようにデザインされている。

(2) 3 日型研修 (あちこち CAMP)

ワークショップの普及パッケージの実践として、1 日型研修を 1 日目に行なった上で、2 日間のワークショップを行う研修である。2 日目は CAMP スタッフが主導となり研修受講者は補助的な関わり方をしながらファシリテーションについて実践的に学ぶ。これをふまえ、3 日目は CAMP スタッフが見守る中、研修受講者が主導的にファシリテーターとして動き、ワークショップを運営することになっている。この 3 日間の中で段階的に CAMP スタッフは関わり方をフェイドアウトしていきながら人材育成を行っている。

本研究では 3 日型研修の 1 日目のみを扱う。

4. 調査方法

1 日型研修および 3 日型研修の 1 日目に事前・事中・事後に質問紙調査を行った。

4.1. 調査質問紙の内容

研修前と研修終了後に行う質問紙の内容は以

下の通りである。

- (1)ワークショップに関する経験の有無及びその内容に関して (選択式)
- (2)ワークショップのイメージ (自由記述)
- (3)ファシリテーションに関する経験の有無及びその内容に関して (選択式)
- (4)ファシリテーションのイメージ (自由記述)
- (5)CAMPワークショップにおけるファシリテーターのマインドに関して (選択式・五件法)
- (6)CAMPワークショップにおけるファシリテーターの仕事内容に関して (タイムスケジュールに合わせるかたちで自由記述)

事中質問紙は、研修プログラムの流れを妨げないように配慮し、ミニワークショップ(表 1 の 2)終了後に、上記の(6) CAMPワークショップにおけるファシリテーターの仕事内容に関する内容(タイムスケジュールに合わせるかたちで自由記述)のみ、データ取得を行った。

4. 今後の予定・分析指針

現在は、データ取得の途中段階である。既に 70 名前後のデータを取得しており、今後 100 名を目標に、データ取得し、研修前の経験などの差異などによって事前・事中・事後の質問紙の記述内容をもとに研修受講者の学習過程の比較分析を行っていく予定である。

本研究は東京大学と株式会社CSKホールディングスとの共同研究として実施されている

参考文献

- 堀公俊 (2004) ファシリテーター入門. 日本経済出版社
- 森時彦 (2008) ファシリテーターの工具箱. ダイアモンド社
- 森玲奈 (2008) 学習を目的としたワークショップのデザイン過程に関する研究. 日本教育工学会論文誌, 31(4): 445-455
- 森玲奈 (2009) ワークショップ実践家のデザインにおける熟達過程: デザインの方法における変容の契機に着目して. 日本教育工学会論文誌, 33(1): 51-62
- 高尾美沙子, 荻宿俊文 (2008) ワークショップスタッフの実践共同体における十全性の獲得のプロセスについて. 日本教育工学会論文誌, 32(Suppl.): 133-136