

鳴門教育大学就職支援室
就職支援アドバイザー 濱田雅子
(ホワイトボード・ミーティング®認定講師)



次世代のスクールリーダーに ファシリテーションを！

徳島県主幹教諭研修

任用2年目 第1回 2024.5.17



ファシリテーター にチャレンジ！

失敗まちがいOKです
繰り返し練習します
言いたくないことは言いません

ホワイトボード・ミーティング®で振り返り
や合意形成、課題解決、価値創造をめざして
いきます！



本日の 研修予定

はじめに

ファシリテーションとは

ホワイトボード・ミーティング®とは

質問の技カードで聞き合おう

定例進捗会議にチャレンジ

企画会議にチャレンジ

基本的な考え方

ふりかえり

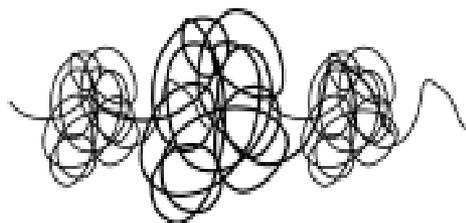
ファシリテート (Facilitate) とは

促進する・容易にする

ファシリテート (Facilitate) とは

促進する・容易にする

issue



「もつれた糸」のような課題

nothing



「砂漠」のように何も無い場

✓ 対話・議論

creative

✓ 協働・共創

goal

- 合意形成
- 課題解決
- 価値創造

めざすゴールを創り出す

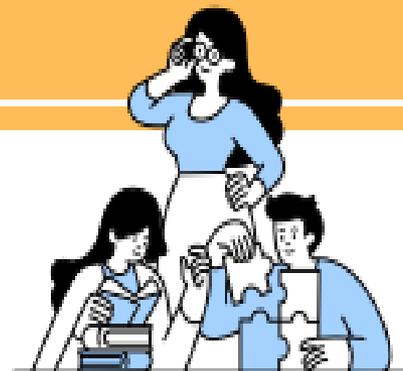
ファシリテーターの定義

促進する人・容易にする人



ファシリテーターの定義

促進する人・容易にする人



狭義

会議や学びの場・プロジェクトやチームマネジメントなどの場において
対話や議論を通して合意形成や課題解決、価値創造を進める役割や機能

広義

「人はみな誰もが力を持っている」という揺るがない前提のもと
個や集団の多様性を生かしてWIN-WIN-WINの平和な社会をクリエイトする進行役

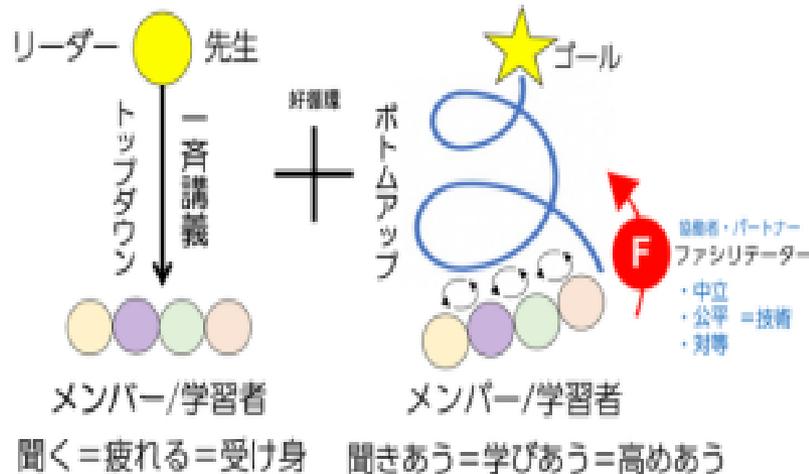


ファシリテーターの最初の練習

「使役な表現」を止めることを意識する

組織の運営や学びの場には、両方が必要！

シフトチェンジしよう！



ファシリテーションは
協働・共創の場を創る技術

1人ひとりが自律的な創り手となる

「させる」 「やらせる」

「ひとやまちが元気になるファシリテーター入門講座」
ちよんせいこ (解放出版社) 2007

「ホワイトボード・ミーティングをペーパーシット (3版) 公式テキスト」
ちよんせいこ (株式会社ひとまち) 2016

ファシリテーターの主語はナニ？

ファシリテーターの主語はナニ？

一人称単数形・一人称複数形



私は・私たちは

そして時々、集団からソッと抜けて二人称で問う「どうしますか？」

様々なファシリテーションの技法や場を貫く

ファシリテーション6つの技術



メガネをかけると
見えてくる

1



インストラクション

指示・説明

指示や説明をする技術。シンプルで的確な言葉や手順の指示、エピソードを有するインストラクションは、一人ひとりが自律的、協働的に動きやすい環境をつくる

2



クエスチョン

問い・問いだて

対話や議論、試行錯誤や探究を促進する問いだての技術。目的を有するクローズドの問い立てやニュートラルポジション問うオープン・クエスチョンがある。ファシリテーターの本質的な技術

3



アセスメント

評価・分析・翻訳

全体状況から現状を分析し評価、翻訳する技術。多面的な情報から全体の状況をメタ認知し、具体的な方針や手立てを導き出すための状況を読む力

4



グラフィック&
ソニフィケーション

可視化・可聴化

見えない、聞こえないものを「見える化」（可視化）「聞こえる化」（可聴化）する技術。何を共有すれば（もしくはしなければ）場が促進されるのかが指標となる

5



フォーメーション

隊形

グループ編成やキャスト（参加者）、シチュエーションを選択する技術。目的に応じて一人から大勢まで、室内から室外まで、多様にアレンジする。

6



プログラムデザイン

設計

ゴールを作り出すためのアクティビティ（活動）を組み立てる技術。①～⑤の技術を使い、ファシリテーターは最適なプロセスと結果を共にめざす。

この順番に意味がある 核になるのはアセスメント

わたしのファシリテーター一度 10のチェックシート



- 1 主役は自分でなく、みんなであると思っている
- 2 みんなの声や意見を聞き、みんなに学ぶ姿勢がある
- 3 みんなの良いところ探しが上手。言葉や態度で示している
- 4 自分と同じ意見だけでなく、対立意見にも共感を示している
- 5 何でも自分で考えず、みんなの学びあいを心がけている
- 6 参加者の文化や言語、価値観、世界観に興味をもっている
- 7 自分の強みや弱みを知り、キャラクターを生かしている
- 8 上手に人に頼ることができる
- 9 がんばらない あきらめない 知恵と工夫で勝負する
- 10 みんなの力を信じ、ぶれない視点でゴールをめざす

- 1 子どもが思いどおりに動いてくれると、うれしい
- 2 授業やクラスを考えるとき、子どもの意見をあまり聞かず、自分で設計している
- 3 子どもへの言葉がけは、褒めるよりも怒ることのほうが多い
- 4 「なんでそんなこともわからへんの？」そんな言葉がけをよくしている
- 5 子どもが沈黙したり、答えが間違っていたり、主訴が明確でないとき「○○やろ」と指示や言葉をはさむことが多い
- 6 子どもの興味、関心についていけない。子どもに何が流行してるかを知らない
- 7 ほかのクラス(教師)と比べて、ホッとしたり、焦ることが多い
- 8 仕事や活動の準備は、同僚や子どもに頼むよりも自分でしたほうが早い
- 9 自分の感情を抑えられず、ヒステリックに怒鳴ったり、手をあげたりすることがある
- 10「どうせ、この子たちはできない」そう思うことが多い

1 教職員に求められる生徒指導実践力

教師自身の自己理解の重要性

「私たちは相手の話だけを聴いているわけではありません。
必ず同時に自分の考えを聴いています。」 (水島広子, 2015)

待てない

聴けない

子どもの話をきちんと受け取るためには
自分の考え方や感じ方のクセを知る

1 教職員に求められる生徒指導実践力

教師自身の自己理解の重要性

「私たちは相手の話だけを聴いているわけではありません。
必ず同時に自分の考えを聴いています。」 (水島広子, 2015)

「待てない」

⇒何とかしてやりたい、焦ってしまう・・・
自分なりの考えを伝えたくなる。

★「待つ」というのは
相手よりも先走らないこと、結論を急がないこと。

「聴けない」

⇒自分の気持ち（感情）が湧き起こって、
それに支配されてしまう。

相手の話を真剣に聴いているからこそ
自分の中で様々な考えや感情が湧き起こるのはあたりまえ。

★ただ、自分の考えや感情を、
少しだけ棚上げする。

子どもの話をきちんと受け取るためには
自分の考え方や感じ方のクセを知る

ホワイトボード・ミーティング®とは



<特徴>

- ①ホワイトボードに意見を可視化しながら進めます。書くことで承認します。
- ②進行役をファシリテーター、参加者をサイドワーカーと呼びます。
- ③「ホワイトボード・ミーティング®質問の技カード」を使って、オープンクエスチョンで深い情報共有を進めます。
- ④話し合いに「発散→収束→活用」のプロセスを作り、色をわけて書きます。
発散（情報共有）意見をドンドン出し、オープン・クエスチョンで深めます
収束（意見の構造化）出た意見を方向づけます
活用（行動計画・結論）具体的な行動や活動計画を決めます
- ⑤6つの会議フレームを組み合わせて合意形成や課題解決、価値創造を進めます。
(定例進捗会議・役割分担会議・企画会議・情報共有会議・課題解決会議・ホワイトボードケース会議)

ホワイトボード・ミーティング®とは



ファシリテーターの心得

3

サイドワーカーの心得

7

A photograph of three people sitting around a table, smiling and engaged in conversation. The image is overlaid with a semi-transparent orange filter. The text is centered over the image.

私たちがファシリテーターになると

互いの良さと可能性が
溢れだす

質問の技カードで聞き合おう！

ホワイトボード・ミーティング® 質問の技カード

ファシリテーターのニュートラルポジション

質問の技カードを見ながら
声をあわせて読んでみよう

動画モードの情景



情報の共有

事実・関係性・感情
エピソード

オープン・クエスチョンで聴き合おう！

Act.1 ペア・コミュニケーション

～エピソードを意識して！～

①「ファシリテーション現場でどんなふうに活用してる？」
(2分)

オープン・クエスチョンだけで
情景が動画モードで浮かぶまで聞いてみましょう。

② 聞き役を交代

③ ふりかえり 「やってみてどうでしたか？」

定例進捗会議にチャレンジ！

Act.2

- ①ペアをつくります。
- ②じゃんけん&簡単な自己紹介
- ③定例進捗会議

「今年度主幹教諭としてチャレンジしたいこと」

【発散】主幹教諭として現在がんばっていること (4分)

【収束】良かったこと1つ 困っていること1つ (1分)

【活用】これからどうしたい？ どうなったらいい？

(1分)

【質問&アドバイス】

(1分)

交代

- ④ふりかえり チョウチョタイム

質問の技 オープン・クエスチョンとあいづち

- 1 ~というとは？
- 2 どんな感じ？
- 3 たとえば？
- 4 もう少し詳しく教えてください
- 5 具体的には？
- 6 どんなイメージ？
- 7 エピソードを教えてください
- 8 何でもいいですよ
- 9 他には？

- 1 うんうん
- 2 なるほどなるほど
- 3 わかる わかる
- 4 そうなんだ
- 5 へえ
- 6 だよねえ
- 7 それでそれで
- 8 そっかあ

ここに書かれている
オープン・クエスチョンと
温かいあいづちだけで聞きます。

2

ex)
ex)
ex)

1

4

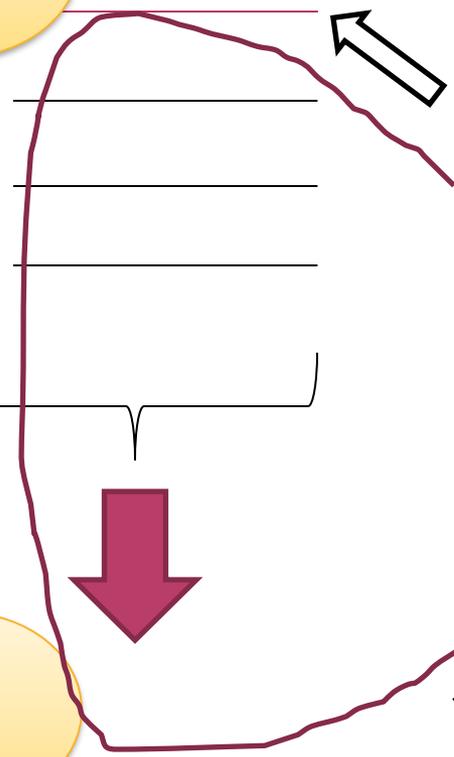
3

困

良

エピソードを
事実・関係性・感情
教えて
ください！

「他には？」はなるべく使いません。じっくり待ちます！



定例進捗会議にチャレンジ！

Act.3

- ①ペアをつくります。
- ②じゃんけん&簡単な自己紹介
- ③定例進捗会議

「今年度主幹教諭としてチャレンジしたいこと」

【発散】主幹教諭として現在気になること (4分)

【収束】良かったこと1つ 困っていること1つ (1分)

【活用】これからどうしたい？ どうなったらいい？

(1分)

【質問&アドバイス】

(1分)

交代

- ④ふりかえり チョウチョタイム

定例進捗会議にチャレンジ！

Act.3

- ①ペアをつくります。
- ②じゃんけん&簡単な自己紹介
- ③定例進捗会議

「管理職にインタビューしたことを共有しよう」

【発散】管理職から聞いたこと (4分)

【収束】大切なポイント (1分)

【活用】これからどうしたい？ どうなったらいい？
(1分)

【質問&アドバイス】 (1分)

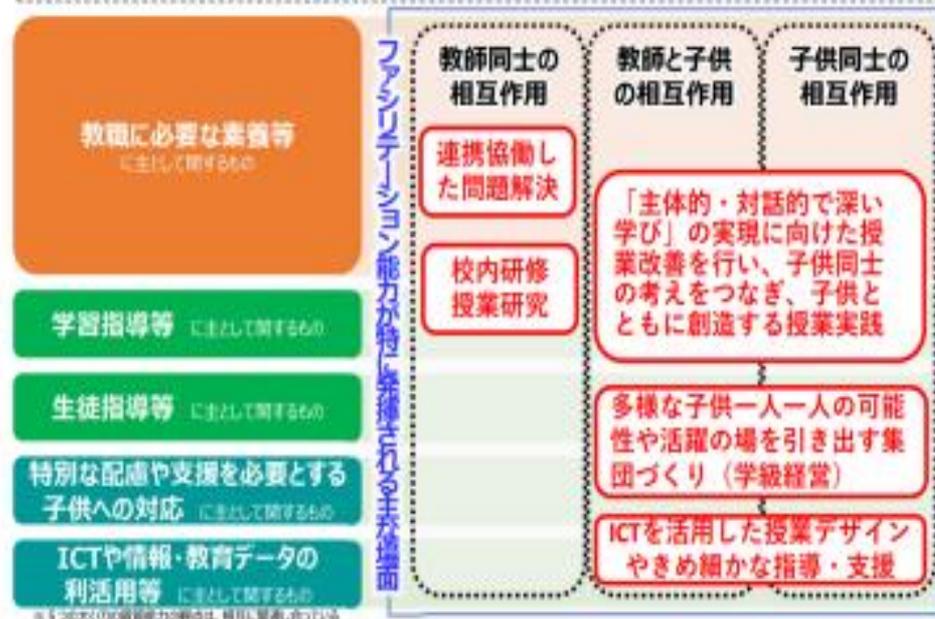
交代

- ④ふりかえり チョウチョタイム

資質能力の構造化の試案（イメージ）—資質能力の大枠—

横断的な要素である「ファシリテーション」のイメージ

ファシリテーションとは、集団が持つ知的相互作用を促進する働き。人が本来もっていた力を引き出し、相互に掛け合わせることで増幅し、集団の力を最大限に高めていく。



出) 日本ファシリテーション協会(元)田一陽(編)『ファシリテーションの構成』(筑波大学附属小学校 一般社団法人初等教育研究会「教育研究」掲載)3年6月号収録)を参考に作成



教師の相互作用



教師と子供の相互作用



子供同士の相互作用

教師に求められる資質能力の再整理（文科省）

資質能力の構造化の試案（イメージ）—資質能力の大枠—

横断的な要素である「ファシリテーション」のイメージ

ファシリテーションとは、集団が持つ知的相互作用を促進する働き。人が本来もっていた力を引き出し、相互にかけ合わせることで増幅し、集団の力を最大限に高めていく。



注1 日本2014年～15年の調査結果（OECD調査）（OECD調査）（OECD調査）（OECD調査）（OECD調査）（OECD調査）（OECD調査）（OECD調査）（OECD調査）（OECD調査）

教師に求められる資質能力の再整理（文科省）



教師の相互作用

- ・ 学び合う職員室
- ・ チーム学校の充実
- ・ 働き方改革の推進
- ・ 支援する生徒指導の促進



教師と子供の相互作用

- ・ 心理的安全性の向上
- ・ 主体的な子供の育成
- ・ 授業改善・授業力向上
- ・ 個別最適な学びの充実



子供同士の相互作用

- ・ 協働的な学びの充実
- ・ エージェンシーの育成
- ・ 自己肯定感・有用感の向上
- ・ 共感的な関係性

ふりかえり

ペアで「今日一日のふりかえり・気づきの共有」

私たちは力をもっている。
情報共有さえできれば、課題解決の
方向へむかえる。

私たちがファシリテーターになって、
お互いのよさや可能性が溢れ出す
学校や社会を
いっしょにたのしみながらつくりましょう。

企画会議にチャレンジ！

Act.4

- ①グループをつくります。
- ②じゃんけん&簡単な自己紹介
- ③企画会議

「SD型フィールドワーク」の意義を共有しよう

【発散】フィールドワークでつけたたいカ (3分×5人)

【収束】大切にしたいポイントや実践したいこと

(5分)

【活用】フィールドワーク先の探 仕方・進め方 (5分)

- ④ふりかえり チョウチョタイム

