

健康・スポーツ科学概論 (スポーツコーチングの基礎) 第6回

荒井弘和

法政大学文学部 教授

(4) ファシリテーションを活用する

a. アクティブラーニングのスキルとしてのファシリテーション

- モデル・コア・カリキュラムの最大の特徴：
アクティブ・ラーニングを積極的に取り入れている
- アクティブ・ラーニング＝
課題の発見と解決に向けて主体的・協働的に学ぶ学習
- 2種類のミーティング
 - 1) 情報を伝達するだけ、結論が決まっている
 - 2) 問題解決のために対話によって意見を出し合い
出された意見をまとめる→ファシリテーションを用いる



(4) ファシリテーションを活用する

b. ファシリテーションとは？

- **ファシリテーション** =
人が集まって何かをしようとするとき、参加を促し、
お互いの**違いを活かし合いながら**、**相互作用**のなかで
大きな創造的な成果に結びつける技法
- ファシリテーションを用いることで...
参加者の活動が容易にできるよう支援し
うまく事が進むように促すことができる



(4) ファシリテーションを活用する

c. ファシリテーションの3つのポイント

1) ファシリテーターがみんなをしゃべらせる

- 主役ではなく助産師、そそのかし役

2) プロセスを大事にする

- プロセスに関与し、対話の内容には関与しない
- 参加者が自分たちが主役だと感じられる場づくり

3) ゆるやかなルールでフリートーク

- アイデアを持ちよればよい解決策が見つかるはず



(4) ファシリテーションを活用する

c. ファシリテーションの3つのポイント



● アイデア出しのミーティングのルール

(a) 自由奔放

誰かを傷つけなければ、聖域や制限は一切ない

(b) 批判厳禁

他人の意見を批判したり、評価したりしない

(c) 便乗歓迎

誰かの意見に自分の意見をつけ足すことはよいこと

(d) 質より量

多様な意見がたくさん出るよう配慮する

(4) ファシリテーションを活用する

d. ファシリテーションの効果



● 特徴的な効果2つ

1) 参加者の相乗効果で盛り上がる

主張の強い人の意見だけでなく少数意見も大切にする

2) 結論が自分ごとになる

多様な意見が統合されてゆくプロセスを体験し、

「三人寄れば文殊の知恵」を実感する

- 「位置について、用意...整列！」
- 「漢字一文字で、今の気持ちを表すと...」
- 「最近、ちょっとうれしかったことは...」
- 「実は、私...なんです」

議論 (ディスカッション)

- 正しい答えがあるはずだ、それは自分の答えだ
- 「戦闘的」 相手が間違っていることを証明する

対話 (ダイアログ)

- 誰もが良いアイデアを持っているはずだ、
それらを持ちよれば良い解決案が見出せるだろう
- 「協力的」 共通理解を目指す

1. グループニング

2. ルール・マナー

3. リーダーシップ

1. グループニング

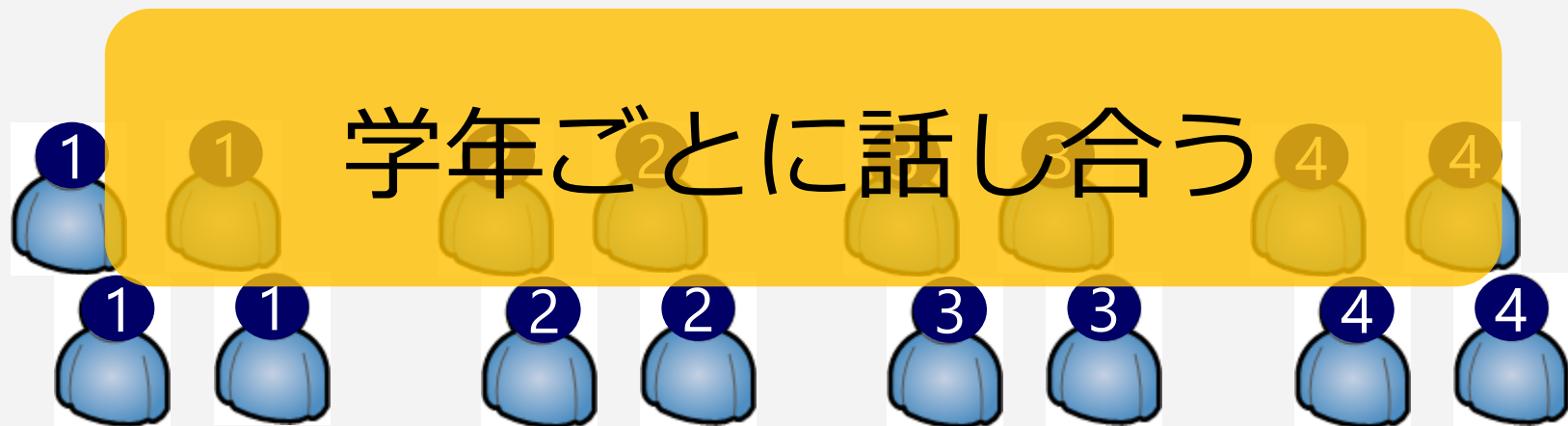
(1) 分ける

(2) 組み直す

(3) 限定する

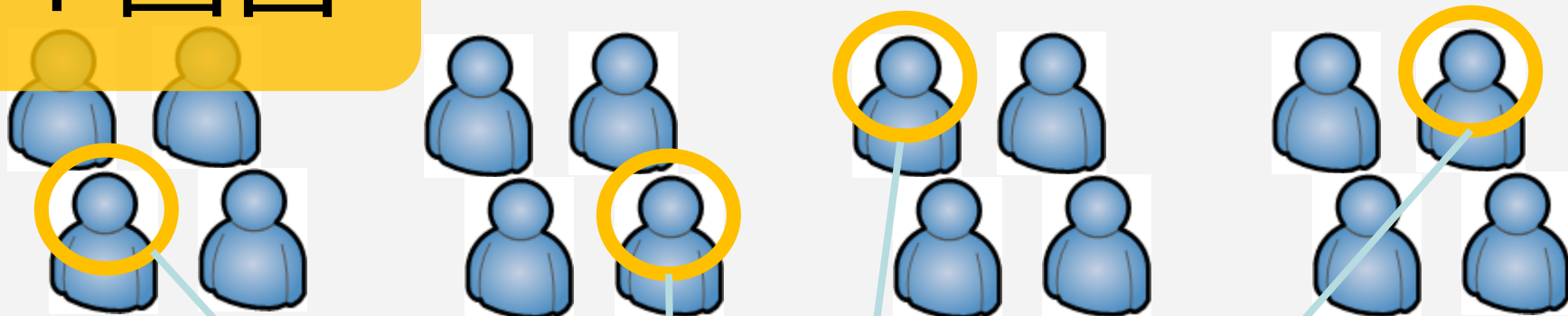
(4) 選ばせる

1(1) 分ける

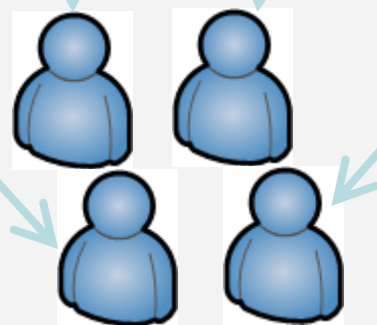


1(2) 組み直す

1 回目



2 回目



1(3) 限定する

A diagram showing a large light blue circle. Inside the circle, there are several blue person icons. Some are positioned near the top, some in the middle, and some near the bottom. The icons are arranged in a way that suggests a group of people. The text boxes are overlaid on the diagram.

円の内側 (内野) は 話してOK

内野と外野が、定期的に交代する

円の外側 (外野) は 聞くだけ

1(4) 選ばせる

1) テーマを出してもらおう

2) どこに入るか選ばせる

3) 対話を行う



問いは、日本語にこだわれ

~はどうすればよいか

どうやって~するか

どんな時に~したいか

どこで~したいか

どうしたら~になるか

~になる理由は何か



2. ルール・マナー

(1) 最初に示す枠組み

(2) ブレストのルール

(3) 対話のマナー

(4) セルフチェック

2(1) 最初に示す枠組み

1) 目指す今日の成果

2) タイムテーブル

3) 参加者の役割

4) ルール・マナー

1. 判断遅延

アイデアの良し・悪しは後で考え、まずはアイデア出しに専念しましょう

2. 自由奔放

突飛なアイデアであっても気にせずにアイデアを出しましょう

3. 質より量

アイデアの質より量を重視し、たくさんアイデアを出すよう心がけましょう

4. 結合改善

個々のアイデアを結びつけ、発展させましょう

新たなアイデアが浮かび上がるかもしれません



2(3) 対話のマナー (香取・大川, 2009など)

- ホンネで話す
- 断定的な言い方をしない
- 1人称で語る「私は・・・と思う」
- 相手の話をありのままに聞く
- 相手の考えの背景を理解しようとする
- 沈黙をおそれない、対立をおそれない
- 対等な立場で参加する：
 - ×先輩が先に発言する
 - ×全員に必ず順番が回ってくる



2(4) セルフチェック

- 話している人の方に、身体を向けていましたか？
- 他の人に身体を向けて、話していましたか？
- 全員に目を配りながら、話していましたか？
- 長く話し続けなくて、短くまとめて話せましたか？
- あまり話していない人が話をできるように、促せましたか？
- グループの中に、小さなグループができていませんでしたか？
- 時間が足りない時に、どうやってクローズしましたか？
- 時間が余ってしまったとき、どうやって使い切りましたか？



3. リーダーシップ

(1) 出された意見を書く

(2) 温度を上げる

(3) ペースを変える

(4) ピンチに対処する

(1) 出された意見を書く

- 相手の発言を受け止めたことを示すためにメモる

- 確認しながら発言を書く：

キーワードをちゃんと拾って要約する

述語をケチらない

勝手な解釈をしない、迷ったらそのまま書く

- グループで模造紙を使うとき：

真ん中にテーマやキーワードを書くとメモが真ん中に集まる



(2) 温度を上げる

- 開始時のアイスブレイクで、参加者の意識をチェックする
- 1回の話を短くさせて、その分回数を増やす（ドリブル禁止）
- 拍手を回して音を動かす
- （序盤だけ）トーキングスティックを使う：



テーマに関連するグッズを使う（スポーツならボールとか）

聞く姿勢を意識づけやすい



(3) ペースを変える

- 2人組など、グループサイズを小さくする



- 個人的な体験を話すワークを行う

- 停滞した空気は、身体の動きで打破する



- 休憩時間をうまく使う：

一服しながら、「そもそも論」を話す



休憩後に、休憩時間に聞いたホンネを投げかける

(4) ピンチに対処する



- 参加者から意見を引き出せば引き出すほど、対立が表面化する
- 対立は、対話の幅を広げ、お互いの理解を深める絶好の機会
- どこが対立しているところなのか、ギャップを特定する
- 最終局面では「名誉ある撤退」を受け入れやすい状況を作る
- 「あなた」ではなく、「私たち」を主語にする
- 「終了後、参加者がすっきりしていない方が良い対話です」



(5) 最後に・・・「学び手は常に正しい」

- 「学び手は常に正しい」

プレーヤーの行動を変えようとするときの鉄則
そう反応せざるを得ないコーチングをしている

- 「個人攻撃の罠」に陥らず、改善の余地を探る

「フォアボールを出してしまったのには、
それなりの理由があるはずだ」

「弘和くんがフォアボールを出さないために、
改善できる原因はどこにあるのだろう」



- コーチは常に自らを省みる