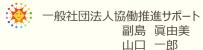
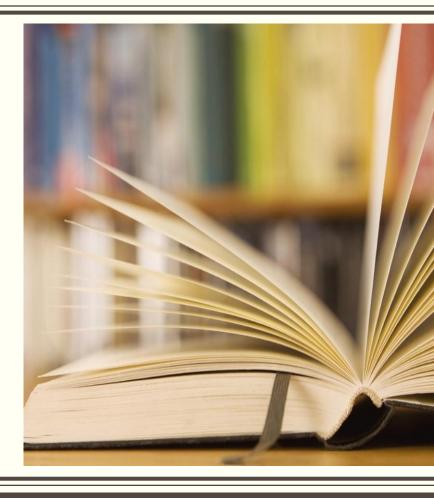
ECEQ部会 勉強会

~ファシリテーション~

2020.11.6 オンライン





オリエンテーション

【目的】

自身の可能性を広げるために

【目標】

- ・ファシリテーションの必要性について考える
- ・職場で使う機会をつくる

AGENDA

オリエンテーション/アイスブレイク

ファシリテーションとは

現状を振り返る

デモ会議

チームの中にある「リスク」

今日の振り返り/次回への宿題



本日のルール

- ※ ファシリテーション・スタイルで研修を進めます。
- ・フランク & リスペクト思いついたら発言してみましょう。相手の話もよく聴きましょう。
- ・守秘義務ここで出た話は、ここに置いていきましょう。安全で安心な学びの場をつくります。
- ・積極的な参加 体験と振り返りの時間を大切にしましょう。



会議やミーティングにもいろいろな種類(形態)があります。

緊急を要する時は、リーダーは単独で決断を下しそれをメンバーに伝えます。 そこには**話し合いの余地はなく、**メンバーはリーダーの**決断に従います**。

一方、**全員で意見**を出しあい、**話し合い**で結論を出そうとするときは、 ファシリテーションスキルが役立ちます。

ファシリテーターが特に意識することは、

- ■常に中立(公平)を保つ。
- ■会議などのプロセスを管理促進する。
- ■チームワークを引き出す。



ファシリテーター (facilitator) とは

メンバーの参加を促進し、プロセスのかじ取りをします。

- ※会議で言えば進行役にあたります。
- ・ 全員が平等に参加できる場づくりをする。
- ゴールへの段取りを指し示す。
- メンバーのアイデアや思いを引き出す。
- 論点や筋道にそって合理的に意見をまとめる。
- 意見が対立したときは、全員が満足できるような働きかけを行う。



更に組織の関係性が良くなる。 関係の質 相互理解があり、 尊重しあっている。 売上や成績が向上する。 思考の質 結果の質 自発的に、新たなチャレンジや お互いを助け合う思考が 行動の質 助け合う行動が生まれる。 うまれ、重要な情報や アイディアが共有される。

「関係の質」を強化しましょう

「結果の質」を向上させるには、「行動の質」を向上させるよりも、

まずはその土台となる「関係の質」を整えることがポイント! 関係の質が整うとは、

相互理解があり、尊重しあっている。状態のこと

相互理解のためには、コミュニケーションが必要です。



デモ会議の準備をするために・・ 2

話し合いを始めるまえに、事前の準備が必要です。

- ・目的とゴール設定を明確にする[Why]
- ・アジェンダをつくる [What] アジェンダごとの会議の進め方を想定する。
- ・時間配分を決める [How]

ゴール設定とは、具体的にどのような状態になれば、話し合いの目的を達成したと言えるかです。 話し合いの終了条件とも言えます。目的とゴール設定を言語化し、ゴール設定については 「~に合意している」や「~へのアクションが明確になっている」というような表現を使います。 ポイントは「している」と、言い切る表現を使うことです。

準備シート

項目	詳細
どんな種類の会議?	報告 ・ 相談 ・ アイデア出し ・ 情報共有
時間は?	
人数は?(参加者は誰?)	
目的は?	
話し合いが終わった時に・・ どうなっている? (目標)	
そのためにどんな風に進める? (AGENDA)	
事前準備は?	

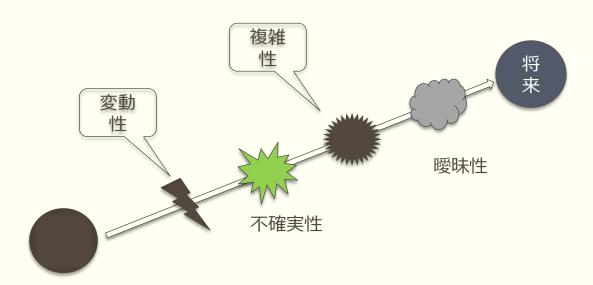
発表会打ち合わせ

会議名	1月度 職員会議				
日時	2020年1月29日 (水) 13:00 ~14:30	場所			
ファシリテーター	丸山	リーダー 花井さん	- 花井さん		
書記	佐藤さん	企画			
参加者	大川さん、小松さん、秋元さん、中山さん、井上さん、高橋さん、 山田 村上にさん、丸山さん、佐藤裕さん				
会議タイプ	□ 連絡 🗹 情報交換 🗆 調整 🗆 問題解決 🗆 審議決定 🕟 立案 🗆 研修 🗀 その他(講演))				
目的	意義ある発表会を成功させるためにひとつになる				
目標	発表会の詳細を(テーマ・演者・日時・場所・参加者数・参加費)決定し、担当を決める				
	時刻 時間 狙い/目標	活動内容/問い	場の設定		
	① 13:00 10分 オリエンテーション	- OARRの確認			
行 表	② 13:10 15分 日時の決定	各自が考えてきた候補日を・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	全員(ミックス)		
	③ 13:25 40分 テーマの決定	・ それぞれの特徴を比較し、話し合い決定	3人組 ⇒ 全員		
	④ 14.05 25分 その他、決定する必要のある項目出し 各担当者の決定と次回までの宿題の確認		全員		
	⑦ 14:30 終了				
配布資料	スケジュール表				
準備事項	付箋				
その他	開催日はいつがいいかを全員が提案すること・自分がどのような役割を担当したいかを考えてくる				

チームで働く意味を考える

~チームワークを引き出す~

VUCAの時代



・Volatility (変動性:変化が予測不能のパターンをもつこと)

·Uncertainty (不確実性:問題や出来事の予測がつかないこと)

·Complexity (複雑性:多数の原因や因子が絡み合っていること)

・Ambiguity (曖昧性:出来事の因果関係が不明瞭で前例もないこと)



これからの時代を乗り切るとは

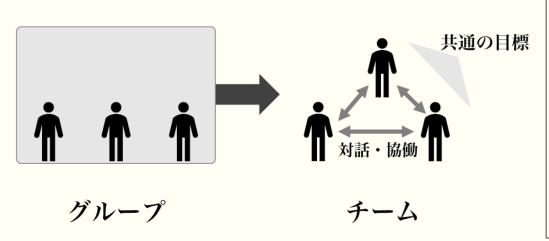
一人の英知だけで乗り切ることが難しくなる

いかに優れたリーダーであっても 一人のリーダーだけでは優れた決断ができない時代

必要な情報や資源、スキル、能力を持ち寄って 必要な場面でそれらを効果的に用いる。

チームとグループの違い

ともに問題に取り組むとか、 ともに、ゴールに向かうとか、 活動があって、チームになる。



「誰がチームのメンバーであるか」 よりも

「チームがどのように協力しているか」

が 重要!

出典:株式会社ZENTech 『心理的安全性 認定マネジメント講座』



よくあるリスク

- ・自分が嫌われそう
- ・空気を壊しそう
- ・失礼だと思われたくない
- ・間違っていると否定されたくない
- ・面倒と思われたくない
- ・仕事が出来ない人だと思われたくない

出典:株式会社ZENTech 『心理的安全性 認定マネジメント講座』



分類分けすると・・・

チームの中の4つのリスク ⇒ 「○○と思われるリスク」

無知

だから、 必要な相談・質問をしない

邪魔

だから、必要でも、助けや フィードバックを求めない

無能

だから、ミスを隠す。一部分だけ報告する。自分の意見を言わない

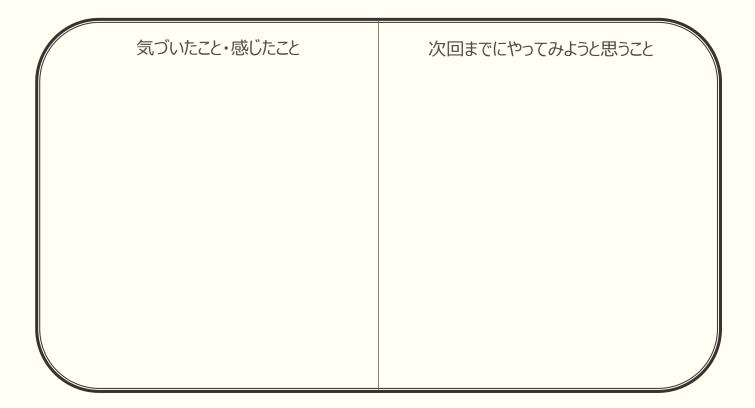
否定的

だから、是々非々で議論しない

出典:株式会社ZENTech『心理的安全性 認定マネジメント講座』



今日の振り返り

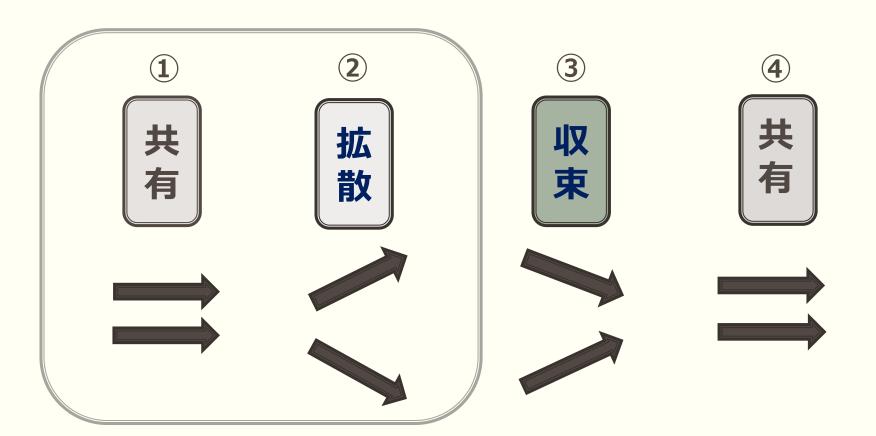


参考資料

~共有・拡散~



創造的な成果につながる議論の流れ 4つのステージ



各ステージについて

①共有のステージ	様々な情報や目的・ゴール設定などを共有し、 参加と相互作用の根底をつくる。OARRの確認をする
②拡散のステージ	自由な発想でアイデアを拡げ、多様な可能性をふくらませる段階
③収束のステージ	具体的な成果に向かって意見を集約し、まとめていく段階
④共有のステージ	今までの成果を確認し、次に向かってのステップを明確にする段階

OARRとは (共有)

O utcome	求める成果。生み出したい成果、ゴール設定・終わったときのメンバーの状態		
A genda	進行次第、討議項目とタイムテーブル		
Role	メンバーそれそれの役割や心構え ※最終責任者・書記・タイムキーパーなど		
Rule	メンバー間のルールや、この場での約束ごと ※ルールは会議の枠組みを明確にし、共通の枠組みの中での公平な関わりを可能にする。		



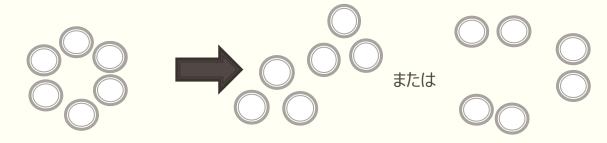
グループサイズを変える (拡散)

場を変える確実なスキル **行き詰ったら グループサイズを変えるのがおススメ**

※グループサイズとは、1グループごとの人数

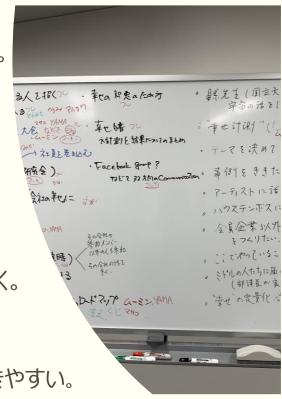
大人数だと話しにくいが、小さい人数だと話しやすくなる。

1グループあたりの人数が多いと意見のバリエーションは増えるが、一人当たりの時間が少なくなる



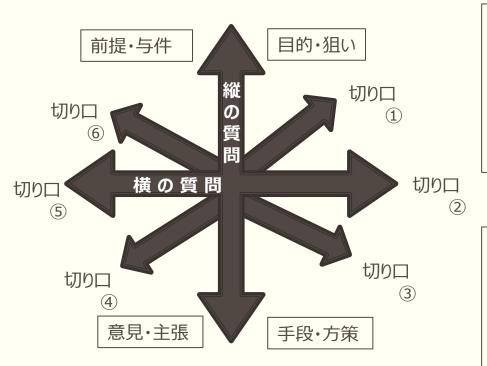
発言が見えるように板書する (拡散)

- 板書の原則は、出来るだけ発言者の言葉をそのまま書く。
- 要約すると発言した本人の真意とずれてしまう可能性が高い。
- 書き手の意思が入り込み、知らず知らずに書き手の意見になってしまうことがある。
- ファシリテーターは、自分で発言を繰り返し、声にしながら書く。
- 板書係が居る場合は、ファシリテーターが繰り返した言葉を書く。
- ・誰の発言かよりも どんな発言かという発言内容そのものに 意識が向きやすい。





質問を工夫する (縦の質問 横の質問) (拡散)



縦の質問 (筋道の確認・再設定等)

- ・方策や行動に対し、その目的や狙いを尋ねる
- ・事実や経験に基づいて解釈や見解を尋ねる
- ・筋道に沿って展開する質問

どこからその意見が出てくるのですか? その目的は何ですか?

横の質問 (多様な観点で考える)

・様々な切り口(視点)から考える

保護者の観点から考えてもそう言えますか? 今は良くても、将来はどうでしょう? 機能面から考えたらどうなりますか?



※ ファシリテーターが自身の意見(考え)を伝えるには

	一般的な自己主張	非攻撃的な自己主張	
	私はこう思います	こういう考え方もできるのでは?	
質問形式にする	あなたは間違いです	間違っている可能性もあるのでは?	
0,	賛成ですか? 反対ですか?	どのように考えますか?	
オープンクエスチョン使う	<i>こ</i> うすべきだと思いませんか?	どのようにすべきと考えますか?	
Weを主語にする	どうするつもりなのですか?	私たちは、どうすればよいのでしょうか?	
人ではなく内容を責める	なぜ失敗したのですか?	何が失敗させたのでしょう?	
原因ではなく、未来を聞く	なぜ失敗したのですか?	どうすれば、うまくいきますか?	
	あなたの意見はおかしいです	私が間違っているのかもしれませんが・・	
一歩引いて主張する	このようにすべきです	個人的な意見なのですが・・・	
一致できる点を強調する	あなたの意見とほとんど同じで、ひとつだけ食い違うとすれば・・・		

日経文庫 ファシリテーション入門 堀 公俊著