

■ 実践研究

パキスタンにおける人間関係トレーニングの実践と考察(第2報)

ーファシリテーター・トレーニングの実施とその成果ー

中村 和彦

(人文学部心理人間学科助教授)

川 浦 佐知子

(人文学部心理人間学科専任講師)

JICAパキスタン母子保健プロジェクトへの人間関係研究センターからの専門家派遣は1999年夏から始まった(中村,2000)。本稿では、中村及び川浦が派遣された2000年2月から3月にかけての実践を報告するものである。尚、この派遣は、当センターがJICAパキスタン母子保健プロジェクトにトレーニング専門家を派遣した4回のうちの、第2回目にあたる。

I. 人間関係トレーニングの導入のねらいと今回の活動目的：

パキスタン母子保健センターへ人間関係トレーニングが導入された目的は、母子保健センターの現地スタッフが実施する各種トレーニングの中で、教授者が一方的に知識を伝達する講義型のトレーニングではなく、参加型・体験学習型のトレーニング、特に人間関係トレーニングのファシリテーター・スキルを高めることである。

参加型・体験学習型及び人間関係トレーニングの特徴は以下の通りである。

参加型・体験学習型のトレーニング (participatory method/experiential learning method)

従来の教育者が知識を教授する方法とは異なり、参加型・体験学習型のトレーニングは、学習者がグループ・ディスカッションなどの実習を通して自ら学習を行う方法である。教育者は学習者に知識を教えるのではなく、実習を準備したり実習において学習者の学習を促進する役割をとる。そのため、参加型・体験学習型の教育では教育者をファシリテーターと呼ぶ。

参加型・体験学習型のファシリテーターに必要とされるスキルは以下の
ようなものがある。

- a. 学習者中心の態度：教え込むのではなく、学習者自らが気づくため
に、学習者の学習を促進する能力（実習を構成するスキル、実習を
インストラクションするスキル、インタビュー・スキル、学習者を
尊重する態度、など）
- b. ティーム・ティーチング：様々な観点から実習を計画したり、実習
を進めるために、ファシリテーターがティームとなって教育を進め
ていくことが必要となる。ティームとしてプログラムを立て、実施
し、ふりかえるという、ティーム・ティーチングの能力が必要とさ
れる。ティーム・ティーチングが浸透すれば、お互いにフィード
バックできたりお互いに学ぶ風土ができあがり、カウンターパート
自身によって相互学習・相互成長を果たすことができる。

人間関係トレーニング (human relation training)

人間関係トレーニングは、体験学習型の方法で学習者が人間関係やコミュ
ニケーションの仕方、グループ・ワークの方法を学んでいく。上記の参加
型・体験学習型の教育のほとんどは、実習から何らかの知識（＝コンテン
ト）を学ぶことを目的とするが、人間関係トレーニングは実習中に生じて
いた人間関係（＝プロセス）に焦点を当て、そこから学習者自身のセルフ・
アウェアネスを高めたり、コミュニケーションやグループ・ワークの方法
を学ぶことを目的とする。

すなわち、参加型トレーニングの諸要素に加え、プロセスレベルにより
焦点を当てるものが人間関係トレーニングである。人間関係トレーニング
のファシリテーター・スキルとしては、上記の参加型・体験学習型のファ
シリテーター・スキルに加えて以下のものが必要とされる。

- c. プロセスに気づく能力：人と人との間で生じている人間関係的な側
面をプロセスと呼ぶ。人間関係トレーニングのファシリテーターに
は、学習者の人間関係で生じているプロセスに気づく感受性が必要
とされる。

上記a., b., c. のファシリテーター・スキルをできる限り高めることを目的
に活動を行った。

1999年夏の第1回目派遣では、母子保健センターのスタッフに対して
人間関係トレーニングのベーシック・コースを1週間実施し、引き続いて4
日間のファシリテーター・トレーニングを行った。しかし、ファシリテーター・
トレーニングでは、人間関係トレーニングを実践していくファシリテーター・

スキルを高めるには期間が短く、不十分であった。

今回の派遣では、参加型・体験学習型のトレーニングや人間関係トレーニングを立案・計画・実施・ふりかえりができるファシリテーターを養成することを目的に活動を行ったが、本稿では以下の3つの活動について報告する。

1. 母子保健センターのトレーニング・センターにおけるファシリテーターの養成

人間関係トレーニングの基本的なファシリテーター・スキル（前記 a., b., c.）を学んでもらうため、9日間のファシリテーター・トレーニングを行った。このファシリテーター・トレーニングでは、(1)プログラムの計画・実践のために必要なファシリテーター・スキルの講義、(2)自らがファシリテーター・チームを構成して、オリジナルなプログラムを作り実践をする体験をすること、(3)ファシリテーター・チームの実践に対して他の参加者がフィードバックをしていくこと、という要素を含めながらトレーニングを実施した。また、c.のプロセスに気づく感受性を高めるために、ファシリテーター・チームがプログラムを計画するために話し合いをした後に、話し合いの中で生じていた関係（プロセス）をふりかえる時間を設定した。

2. カウンターパートによるファシリテーター実践のスーパービジョン

ファシリテーター・トレーニングを終えたカウンターパートが、より実践的なファシリテーター・スキルを高めるためには、彼女らが人間関係トレーニングを体験したことがない参加者に対してトレーニングの実践をし、その実践の中でファシリテーター体験を積んでいくことが必要である。そこで、①のワークショップにてファシリテーター・スキルを学んだカウンター・パートが、母子保健センターの中の、まだ人間関係トレーニングを体験したことがないスタッフ（医師・看護婦）に対して2日間ワークショップを企画し、実践した。計画の際のミーティング、実践、ポスト・ワークショップ・ミーティングをともに活動し、計画や実践に対するスーパービジョンを行った。

3. 人間関係トレーニングの将来の計画

トレーニング専門家の次回派遣時期（2000年度夏の予定）までに、カウンターパートが人間関係トレーニングの実践を重ねることができるよう、またカウンターパート自身のトレーニング実施に対する内発的な動機づけを高めるために、次の6ヶ月間に向けての人間関係トレーニングの計画を行うミーティングを4日間行った。

II. 今回の活動内容：

1. MCHセンターのトレーニング・センターにおけるファシリテーターの養成：ファシリテーター・トレーニングの実施

参加型のトレーニングや体験学習による人間関係トレーニングの計画・実施ができるファシリテーターを養成するため、9日間のワークショップを2/14（月）～2/25（金）にわたって行った。このワークショップは以下のねらいで実施された。

参加者：15名（医者：8名、看護婦：7名）

日程：2/14（月）、15（火）、16（水）、17（木）、19（土）、
21（月）、22（火）、24（木）[以上13:30～16:30]
25（金）[12:00～15:30]

- ①ねらい：・人間関係トレーニングのファシリテーター・スキルを高める
- ー トレーニング・プログラムを計画・立案する方法を知る
 - ー トレーニング実施の際に必要な、インストラクションや介入のスキルを養う
 - ー トレーニングを評価し、フィードバックするスキルを高める
- ・自分自身のあり方、コミュニケーションのとり方、グループの中での自分の関わり方に目を向ける

②日程と実習内容

本ワークショップは以下のような形態で行われた。

- #1：リフレッシャー・トレーニングとして、人間関係トレーニングの一例を実施した。
- #2～#5：人間関係トレーニングのデザイン方法に関する小講義を行った。
また、ワークショップ受講者が3つのグループ（＝ファシリテーター・チーム）に分かれ、それぞれのチームごとに自分たちが実施するトレーニング・プログラムの計画を行った。
- #6～#8：各回の前半は、1つのファシリテーター・チームが自分たちで計画したプログラムを他の受講者に対して実施した。後半には、「クリティーク・タイム」と題して、ファシリテーター・チームの実践に対するフィードバックが行われた。
- #9：ワークショップのまとめを行った。

各回のねらい及び内容は以下の通りである。

	ね ら い	内 容
[#1] 14th (Mon.)	<ul style="list-style-type: none"> 人間関係トレーニングを体験する このワークショップでのねらいを明確化する コンテンツとプロセスに気づく パキスタンにおける人間関係の特徴に目を向ける 	<ul style="list-style-type: none"> ワークショップでのねらいの明確化 グループ・ディスカッション「パキスタンにおける人間関係の特徴」 グループ・ディスカッションにおけるグループ・プロセスのふりかえり
[#2] 15th (Tue.)	<ul style="list-style-type: none"> オリジナルなトレーニング・プログラムのデザインを開始する 人間関係に関してそれぞれが気になっている事柄に目を向ける ふりかえりにおいて自分自身のコミュニケーションの仕方に気づく 	<ul style="list-style-type: none"> ファシリテーター・チームのグルーピング 小講義「人間関係トレーニングのデザインの方法」 各F aチームによるプログラムのねらいの話し合い① 話し合いのふりかえり
[#3] 16th (Wed.)	<ul style="list-style-type: none"> 人間関係トレーニングのプログラムをデザインする方法を学ぶ ふりかえりにおいてフィードバックを行う方法に目を向ける 	<ul style="list-style-type: none"> 小講義「人間関係トレーニングのデザインについて（デザインの流れ）」 各F aチームによるプログラムのデザインの話し合い② 話し合いのふりかえり
[#4] 17th (Th.)	<ul style="list-style-type: none"> 人間関係トレーニングのプログラムをデザインする方法を学ぶ ふりかえりにおいてフィードバックを行う方法に目を向ける 	<ul style="list-style-type: none"> 小講義「人間関係トレーニングのデザインについて（実習とふりかえり）」 各F aチームによるプログラムのデザインの話し合い③
[#5] 19th (Sat.)	<ul style="list-style-type: none"> 人間関係トレーニングのプログラムをデザインする方法を学ぶ ふりかえりにおいてフィードバックを行う方法に目を向ける 	<ul style="list-style-type: none"> 小講義「人間関係トレーニングのデザインについて（デザインの流れ）」 各F aチームによるプログラムのデザインの話し合い④ 話し合いのふりかえり
[#6] 21st (Mon.)	<ul style="list-style-type: none"> 人間関係トレーニングにおけるファシリテーション・スキルを高める 実習の中での自分自身の言動に気づく 	<ul style="list-style-type: none"> ファシリテーター・チーム“A”によるプログラムの実施（グループによる問題解決実習） ファシリテーター・チームへのフィードバック
[#7] 22nd (Tue.)	<ul style="list-style-type: none"> 人間関係トレーニングにおけるファシリテーション・スキルを高める 実習の中での自分自身の言動に気づく 	<ul style="list-style-type: none"> ファシリテーター・チーム“B”によるプログラムの実施（グループによる問題解決実習） ファシリテーター・チームへのフィードバック
[#8] 24th (Th.)	<ul style="list-style-type: none"> 人間関係トレーニングにおけるファシリテーション・スキルを高める 実習の中での自分自身の言動に気づく 	<ul style="list-style-type: none"> ファシリテーター・チーム“C”によるプログラムの実施（母親学級での参加型教育プログラム） ファシリテーター・チームへのフィードバック
[#9] 25th (Fri.)	<ul style="list-style-type: none"> このワークショップでの学びを明確化する 人間関係トレーニングに関する知識を整理する 	<ul style="list-style-type: none"> 小講義とQ & A「ねらいの明確化の際に」「体験学習における小講義の意味」「プログラムの終了時に重要なこと」 実習「学びの明確化」

③参加者の学び（ポスト・ワークショップ・アンケートより）

満足度：平均＝ 5.47 最低＝ 4 最高＝ 7（7ポイントスケール：1＝全く不満足、7＝充分満足）

<理由>

満足できた理由として受講者が挙げたのは、「ファシリテータースキルについて学ぶことができた」「プログラムのデザインの仕方がわかった」「前回のワークショップに基づいてより学びを深めることができた」など、ファシリテーター・スキルについて理解が深まった点であった。満足度が“4”だった参加者の理由としては、「ワークショップが午後で、疲れていた」という時間帯によるもの、「日常の仕事の中でその効果性が直接生かしていけるとより満足度が高かった」という声が挙がっていた。

意味度：平均＝ 5.93 最低＝ 5 最高＝ 7

（7ポイントスケール：1＝全く意味なし、7＝充分意味あり）

<理由>

意味があった理由として挙げられたのは、「人間関係の側面で気づいてなかったことに気づけた」という人間関係への気づきに関するもの、「自分自身の長所・短所を知ることができた」という自分自身への気づきに関するもの、などであった。意味度に関する否定的な理由はなかった。

<自由記述からの参加者の学び：抜粋>

A. プログラムのデザインに関する学び

- このワークショップで、プログラムのデザインができるようになった
- プログラムのねらいと実習が一致していることの重要性がわかった
- デザインの際には、ねらいが重要で、ねらいを中心にプログラムを組み立てることがわかった
- プログラムの一つ一つの構成要素をグループで話し合いながらじっくり決めていくことの重要性を学んだ

など

B. ファシリテーション・スキルについて

- 参加者のグループプロセスをじっくりと観察することの重要性がわかった
- 他者を尊重し、自分自身を高めていくことが大事であることに気づいた
- ファシリテーター・スキルを高めるためには、実践を何度も重ねる必要があることがわかった
- ファシリテーター間のチームワークの重要性
- 準備を周到に行うこと（リハーサル、ねらいの理解、インストラクションの前に例を用意しておくこと、など）

- ・実施後に、ファシリテーターが自分の実践に対してフィードバックを受けること

など

C. 学びたかったが、このワークショップの中で学ばなかったことは？

- ・グループプロセスをより明確に捉えるための観察スキル
- ・日常の中で実践していくこと
- ・充分学び、あとは自分たちでワークショップをやっていくことが重要
(基本的に「充分学べた」という声が多かった。)

④ワークショップに対する考察

昨夏のトレーニング（アドバンス・コース）では、2つのファシリテーター・チームがプログラムを他の受講者に対して実践したが、計画にじっくり時間をとることができなかった。そのため、両グループとも実習集にある実習をそのまま実施したのみであり、オリジナルな実習を開発したり、チームでじっくりと話し合いながらプログラムの細部を計画していくスキルは養えなかった。今回のファシリテーター・トレーニングでは、受講者は3つのファシリテーター・チームにわかれ、4日間をかけてプログラムを段階的にじっくり話し合いながら計画を行った。全てのファシリテーター・チームがオリジナルな実習を作り、実習の構成方法を体得できたと思われる。また、プログラムを計画する際に、計画の順序、必要な要素、ねらい－実習－ふりかえりの関連性、などを学ぶことができた。

実習中のファシリテーション・スキルについては、ファシリテーター・チームが実践をしている際には、学習者の側に立ってプログラムを進めていくためには改善した方がよい点があり、それらは他の受講者や我々がファシリテーターにフィードバックしていった。特に、実習のインストラクションをゆっくりわかりやすく伝えていくこと、ねらい・実習・ふりかえりの意味を伝えていくこと、学習者の状況に合わせて小講義を進めていくこと、実習終了時に学習者の気づきをインタビューしていく重要性、など、学習者中心にプログラムを進めていく重要性について我々から伝え、受講者はそれらを頭では理解できた。ファシリテーター・スキルを高めるためには実践が必要であり、今回の学習を生かしていくためには、ファシリテーター体験を重ねていく必要がある。

参加型・体験学習型のトレーニングや、人間関係トレーニングを行っていく際には、ファシリテーターがチームで動くこと（チームワーク）、そして、チームの中でお互いにフィードバックしあったり、学習者からフィードバックをもらって、自らのファシリテーション能力を高めていくことが大切である。今回、各ファシリテーター・チームがじっくりと話し合いながらプログラムを計画したことを通して、受講者はチームワークの重要性により気づけたと思われる。フィードバックに関しては、このワークショップ前半にてファシリ

レーター・チーム内でふりかえりをした際に、受講者の中から「正直に他のメンバーにフィードバックすることは難しい」という声が何度か上がった。その度に我々はフィードバックの意味を伝えていった。ワークショップ後半のファシリテーターの実践に対するフィードバックでは、受講者のファシリテーター・スキルを高めたいという欲求も高まり、様々なフィードバックが受講者間で行われる雰囲気が徐々に作られてきた。フィードバックを自分から受けたいと感じる受講者も数名出てきて、フィードバックを受けることがファシリテーター・スキルを高めること、ひいては自分自身を高めることにつながるという認識が生まれ始めていた。

ただし、現在は「ある程度正直にフィードバックができるようになった」段階である。相手を尊重した人間関係を創っていくためには、「フィードバックの受け手が成長できるように、受け手のことを考えながらフィードバックしていくこと」という次の段階をめざすことが今後の課題であろう。

今回、看護婦4名によるプログラム（“C”チーム）は、母親学級にて妊娠中の母親に健康教育を参加型で行うプログラムであった。健康について母親同士でディスカッションをし、ファシリテーターはそれを聞き、アドバイスする実習であった。母親同士の関係性やファシリテーター-母親の関係性に中心的な焦点を当てたものではなく、健康について学んでもらい（コンテンツ・レベル）、加えてふりかえりの中でお互いの関係性に安心でき親密な関係性を創ろうとするものであった。この参加型のトレーニング例は、非常に実践的で即現場適用可能である。典型的な人間関係トレーニング（お互いの関係性=プロセスに焦点を当てたもの）だけでなく、参加者が医療知識・健康知識（コンテンツ・レベル）を学習するプログラムの可能性を示唆してくれた。今後、カウンターパートは、トレーニングの目的に応じて、コンテンツ・レベル（知識学習）をねらいの中心とした参加型トレーニングと、プロセスレベル（自分に気づく、関係性に気づく）をねらいの中心とした人間関係トレーニングを使い分けていくことが有用であり、必要であろう。

まとめとして、今回のファシリテーター・トレーニングでは、プログラムの計画・実施・そのふりかえりに必要とされる知識はかなり受講者の中に浸透し、今後のファシリテーター体験によってファシリテーター・スキルがより高まると思われる。また、受講者はオリジナルな実習を作ることができ、プログラムのねらいを自分たちで設定することができ、そのねらいに従いながら実習やふりかえりを構成することがある程度できるようになってきている。

ファシリテーター・スキルを伸ばすためにはファシリテーターとしての実践が最も必要である。並行して、母子保健センターの教授から母子保健センタースタッフに対するトレーニング実施のリクエストがあった。そこで、今回のファ

シリテーター・トレーニング受講者のうちの、JICAカウンターパート6名がファシリテーターとなり、母子保健センタースタッフに対して人間関係トレーニングの2日間ワークショップを行うことになった。我々はそのサポート及びスーパービジョンを行った（下記2. カウンターパートによるファシリテーター実践のスーパービジョンを参照のこと）。

2. カウンターパートによるファシリテーター実践のスーパーヴィジョン：

2月14日から2月25日のファシリテーター・トレーニングに参加したカウンターパートたちが、ファシリテーターとしてMCHの医師、看護婦たちを対象としたワークショップを実施した。我々は、ワークショップの企画、プランニング、デザイン、実施についてのアドバイス、スーパーヴィジョンを行った。

参加者：（医者：6名、看護婦：13名）

ファシリテーター：6名（医者：4名、看護婦：2名）

- ①ねらい：・人間関係トレーニングを実施するにあたって必要な、計画、実践、ふりかえりをする力を養成する。
- ・体験学習にまつわる概念、理論の理解を深める。
 - ・ティーム・ティーチングのあり様を身につける。

②日程と実施内容

	ね ら い	内 容
26th (Sat.)	・ワークショップの企画、プログラム デザインの仕方を理解する	・ワークショップのねらい、グルーピングの仕方、実施する実習、役割担当についての話し合いと決定 ・日程表、ふりかえり用紙など、ワークショップ実施のために必要な配布物の様式についての話し合いとその準備
28th (Mon.) 9:00～ 12:00am	・ワークショップの実施	・ファシリテーターのプログラム実施、状況の観察、記録 ・参加者の参加状況、理解度の観察、把握
28th (Mon.) 12:00～ 14:30pm	・スタッフミーティング 及び、スーパー ビジョン	・実施プログラムのふりかえり ・それぞれのファシリテーターの実施ぶりについて専門家からのフィードバックとコメント ・翌日のプログラムの企画、デザイン、及びそのアシスト
29th (Tue.) 9:00～ 12:00am	・ワークショップの実施	・ファシリテーターのプログラム実施、状況の観察、記録 ・参加者の参加状況、理解度の観察、把握
29th (Tue.) 12:00～ 14:30pm	・スタッフミーティング 及び、スーパー ビジョン	・実施プログラムのふりかえり ・それぞれのファシリテーターの実施ぶりについて専門家からのフィードバックとコメント ・2日間のワークショップ全体のふりかえり

③参加者（カウンターパート）の学び

スキルのレベルでは、ワークショップの実施に際して必要なオーガニゼーションスキル、ウルドゥ語の実習の開発、実施、英語とウルドゥ語併用のファシリテーション・スキル、参加者の学びを促進するような関わり方などをカウンターパートたちは体得していった。参加者のニーズやファシリテーターとしての自分の言動が参加者にどのような影響を与えるのかなどを察知する観察力、感受性も非常に良くなったように思う。願うべくはスタッフ・ミーティングに前後1日ずつ時間が持てると良かった。

人間関係トレーニングの理論やコンセプト、基本的姿勢なども、実際にプログラムをデザインしたり、プログラム実施後の話し合いをすることで、その意味とその焦点がより深いレベルで理解されたように思う。ファシリテーターとしてチーム・ティーチングを経験したことで、チームワークの必要性や重要性も身をもって体験できたように感ずる。チームワークの質が向上したとともに、各個人の意欲も以前に比べ、増してきた。上下関係や競争関係の厳しいこの組織の中においては、こうした変化は特記すべきものではないかと思う。

3. 人間関係トレーニングの将来の計画

トレーニング専門家の次回派遣時期は2000年度夏の予定であった。それまでの6ヶ月間に、人間関係トレーニングを継続的に実施できるように、今後6ヶ月間の人間関係トレーニングの実施計画を話し合うミーティングを4日間行った。ねらいは以下の2点であった。①具体的な計画を行うことにより、カウンターパートが人間関係トレーニングの実践を継続的に重ねていくことが可能になること、②カウンターパートが人間関係トレーニングに関する応用可能性を自分たちで考えることを通して、トレーニング実施の内発的な動機づけを高めること、であった。

ミーティングは、3/6（月）～3/9（木）11:30～13:30にかけて行われた。参加者は、カウンターパート7名、日本人4名（川浦、中村とJICA日本人スタッフ2名）であった。また、グループの話し合いを促進するスキルを高めるため、第2日目～第4日目は司会進行（グループ・ディスカッションのファシリテーター）をカウンターパート2名に行ってもらった。加えて、話し合いの中でのプロセスを見つめる感受性を養うことや、会議の進め方のスキルを高めることを目的に、各回の最後の30分間で、話し合いの中でのグループ・プロセスのふりかえり・わかちあいを行った。

各回のスケジュール

11:30	話し合い（人間関係トレーニングの計画） 司会：カウンターパート2名 記録：カウンターパート1名
13:00	ふりかえり用紙記入 わかちあい
13:30	

4日間のミーティングによって、①LHW（Lady Health Worker）トレーニング（月1回）への人間関係トレーニングの導入方法、②母子保健センターのスタッフに対する人間関係トレーニングのねらいと内容、③イスラマバード近郊のドクターに対する2日間ワークショップのねらいと内容、を決定することができた。

ミーティングの中で、カウンターパートは多くの発言をし、その内容も人間関係トレーニングをかなり理解しているものであった。ミーティング中は柔らかい雰囲気の中で自由な発言があったり、司会者はうまく議論を進めたりしており、またふりかえり際にはお互いに正直にフィードバックしあえる関係が創られており、非常によいチームが形成されてきたと感じた。また、このミーティングの中で、ミーティング進行スキル（今何について話そうとしているか＜目標＞を全員で共有化すること、話し合いの手順を明確にして共有すること、模造紙を効果的に使いながら情報を全員で共有化していくこと、など）も非常に高まったと思われる。

Ⅲ. 今後の課題と展望

1999年夏の第1回目の派遣終了時には、人間関係トレーニングがパキスタン母子保健プロジェクトに“種がまかれた”状態であった。現在は、“芽が出て、成長しつつある”状態といえよう。カウンターパートの中の3名は人間関係トレーニングの意味をよく理解し、＜計画・実践・ふりかえり＞という一連の手順をある程度任せることができる状態である。次のトレーニング専門家派遣時期までその3人が中心となりながら、何度かのファシリテーター経験を積み、次回トレーニング専門家が派遣された際に彼女らの実践のスーパービジョンを再度行い、サポートや修正を行うという手順が望ましいと思われる。

カウンターパートの現在のファシリテーション能力と今後の課題を以下に記す。

プログラムのデザイン：

- プログラムのねらいを自分たちで設定できる（ねらいをたてることの重要性の理解がある）
 - 学習者の状況によりフィットしたねらいを設定できること、表面的で紋切り型のねらいではなく、奥深い議論の上でねらいを立てることが今後の課題。
- 実習をオリジナルに開発できる体験はできた
 - 学習者の状況に合わせて、様々な実習を開発できるように、様々な実習のバリエーションを体験したり、オリジナルに実習を作って試行錯誤することが重要であろう。
- ねらいと実習、ねらいとふりかえり用紙を関連させて作ることの重要性は理解できている。
 - オリジナルに作り上げたねらいに基づいて、自由な発想で実習を選択できたり、実習を作ったりすることに対してはまだサポートが必要であると思われる。まず、彼女達にとって既知である実習のバリエーションが非常に少ない状態である。

プログラム中：

インストラクション

- トレーニング開始時は、実習やふりかえりのインストラクションが非常に短かった（自分たちが内容をわかっているが、内容をわかっている学習者の状況や理解度には目が向かず、学習者の側に立ったインストラクションにならなかったため）。また、学習者のレディネスができていないのにインストラクションを行う場面が多々見られた。トレーニングが進むにつれて、学習者が理解できるようにインストラクションを、ある程度詳細に、タイミングを合わせながらできるようになった。
- より改善していくためには、学習者の気持ち・聞き手の側に立ったインストラクションができるようになる必要がある。

介入

- 課題の達成をめざした介入をしてしまうことが度々ある。
- 学習者の学びを促進するための介入については、まだ理解が少ないと思われる。
- わかちあい：ファシリテーターの数がグループ数よりも多い場合は、ファシリテーターがグループに入ってわかちあいを進めた方がよい。

プログラムのまとめ

- トレーニング開始時は、ファシリテーターが学習者のグループ状況を「こ

のグループは〇〇がリーダーシップをとっており…」などと評価して伝えることが多かった。その度に、学習者の学びを整理するためにインタビューをしながらまとめを行うことの重要性を伝えた。

プログラム終了時：

- スタッフ・ミーティングをしながら、ファシリテーター自身の動きをファシリテーター・チームでふりかえることの重要性は体験できた。その際、プログラムやファシリテーターの動きの良し悪しをある程度見極める力はある。

全体として：

- ファシリテーターが、学習者の立場や状況に立ってみて伝えていくこと（相手の側に立ちながら、丁寧にインストラクションをしたり、フィードバックの受け手のことを考えながらフィードバックしていくことなど）が、まだ若干できていないと思われる。ファシリテーター体験を積みながら、相手の立場に立った丁寧な関わりができていくことが今後の課題であろう。
- わかちあいの際のカウンターパートの言葉から、プロセスが非常に見えているカウンターパートと、紋切り型の言葉しか使えない（表面的にしかプロセスが見えない）カウンターパートが存在していることを、最終週の将来計画ミーティングのわかちあいなどから感じた。プロセスに対する感受性はパーソナリティによるところも大きく、感受性はすぐに高まるものではない。わかちあいの機会を多く持ちながら、自分自身が表面的なプロセスの言葉しか使っていないことに気づく必要があるだろう。

パキスタンにおいて人間関係トレーニングを進めていくにあたって（日本との違い）

今回の派遣で、パキスタンでの人間関係トレーニングを実施していく際に、日本とは異なるアプローチをとった方がよいと感じる場面にしばしば出くわした。日本では（我々は）、学習者中心に進めていき、学習者が自ら気づくことを待つことを大切にする。ここパキスタンでは、短期間のプログラムで効率的に学習者が学び、トレーニング後の仕事状況においてある程度の効果を期待するために、日本でのアプローチとはやや異なったアプローチが必要であると感じている。以下にそれらを記す。

a. 受講者の状況に合わせた実習の構成の仕方について

パキスタンでは日本以上に受講者の教育レベルの差がある。そのことについて

て、カウンターパート（特にドクター）がしばしば「あの受講者はIQが低い」と語ることがあった。ファシリテーターにとって、「受講者はIQが低いから学習できない」と考えるのではなく、受講者の教育レベルに合わせた実習やふりかえりの方法を用いながら、受講者の感覚（プロセスを捉える感受性）を信じてファシリテートしていくことが大切である。受講者の教育レベルに合わせた様々な実習を開発すること、ふりかえり（ふりかえり用紙の使用の有無、ふりかえり用紙のフォーム、わかちあいの方法）のバリエーションを増やしていくこと、が今後必要になってくる。

b. 実習でのグルーピングの方法について

日本以上に、ここパキスタンでは上下関係がシビアである。特に始めて人間関係トレーニングを受ける受講者は、同じグループの中に上下関係が混在していた場合（シニアとジュニアのドクター、婦長と通常の看護婦、など）、立場が下の受講者はほとんどしゃべらず、コミュニケーションがスムーズでなくなることが多い。当然、わかちあいの際も正直にフィードバックすることが少なくなる。

グルーピングは、そのトレーニングの目的に合わせて慎重に行う必要がある。トレーニングに慣れていない受講者や、お互いに正直なフィードバックを期待する目的の場合は、等質なメンバーでグルーピングをした方がよいと思われる。また、他の地位とのコミュニケーションを円滑にするという目的（例えば、ドクターとナースなど）の場合は、異なる地位・立場の人を同じグループにすることが有効であると思われる。

c. わかちあいの方法について

わかちあいの際に、正直にプロセスを他者に伝えていくことの難しさを感じた。例えば、グループの作業が協力的に行われていなくても、ふりかえりでは「協力的だった」と記入する学習者が多かった。要因は2つあると思われる。1つは、パキスタン人は日本人に比べて基本的に楽天的かつポジティブ・シンキングであり、批判的に自らをふりかえろうとしない傾向があると感じた。2つめは、グループや他者に対して否定的なことを伝えていくことの恐怖感、学習のためであろうとも正直に伝えていくことの難しさを感じた。後者は、今回のトレーニングは全て同じ組織に属する受講者対象に行ったため、トレーニング中の言動が仕事に影響するという懸念のために生じたとも考えられる。しかし、その要因を除いても、相手の成長のために、お互いの学習のために、フィードバックを行っていくという関係性を創ることは日本以上に難しいと感じた。

そのために、わかちあいには、1人のファシリテーターが1つのグループに入り、わかちあいを進めていくことが有効であると思われる。わかちあいの順

序を飛ばさないようにファシリテーターが司会をしたり、時にはファシリテーターが受講者に正直に伝えるように勧めたりすることが重要であると思われる。

d. 実習中での、学習者の状況に関するファシリテーターによる指摘について

上記b.とも関連するが、問題解決実習を行った際にグループが課題を達成できていなくても、グループのコミュニケーションのまずさに受講者が気づかない場面にしばしば出くわした。これは、基本的に情報の共有化するためのコミュニケーションが日頃からできていなくて、効果的なコミュニケーションができていなくても不自然さを感じないことや、基本的な楽天的発想によって、学習者の中に気づきが生まれにくいと感じた。

日本では、ファシリテーターが学習者の状況を指摘すること（「このグループは情報の共有化が悪く、もっとお互いにコミュニケーションを行って情報を共有化する必要がある」などの指摘）は、強すぎる介入であり避けるべきだと通常考えられている。しかし、パキスタンにおいて、限られた回数（1回～3回）のトレーニング・プログラムの中で学習者が気づきを得るためには、ファシリテーターによる指摘はある程度必要であると思われる。情報の共有化（お互いに頼りながら、情報を共有化していくこと、1人で解決しようとしなくて）と、そのためのスムーズで頻度の高いコミュニケーションは、特に母子保健センターのスタッフに必要であり、時にはファシリテーターからグループ状況やグループで不足していたことを指摘することも必要になってくると思われる。

引用文献

中村和彦 2000 パキスタンにおける人間関係トレーニングの実施－JICA母子保健プロジェクトでの実践より－ 南山短期大学人間関係研究センター紀要「人間関係」, 17, Pp.23-32.