

表1 活動期間中の問題の状況変化

困ったこと	何に困ったか	困ったこと、悩んだこと	よくあった		あった		あまりなかった		なかった		期間中の改善状況			無回答 n(%)
			赴任6ヶ月 まで n(%)	赴任6ヶ月 から帰国ま で n(%)	赴任6ヶ月 まで n(%)	赴任6ヶ月 から帰国ま で n(%)	赴任6ヶ月 まで n(%)	赴任6ヶ月 から帰国ま で n(%)	赴任6ヶ月 まで n(%)	赴任6ヶ月 から帰国ま で n(%)	改善した n(%)	変化なし n(%)	悪化した n(%)	
困ったこと悩んだこと	言葉うまく話せないこと	言葉の問題があっとうまくアドバイスできないことや自分の気持ちを伝えられなくて悩んだ。	60(77.9)	18(23.4)	14(18.2)	42(54.6)	2(2.6)	15(19.5)	1(1.3)	2(2.6)	51(66.2)	26(33.8)	0(0.0)	0(0.0)
	現状を理解してくれないこと	物品の不足で現地スタッフは仕事ができないと書きたが現状を受け止めて工夫してやっていくことを理解してもらおうに悩んだ。	16(20.8)	10(13.0)	33(42.9)	36(46.8)	19(24.7)	21(27.3)	9(11.7)	10(13.0)	25(32.5)	37(48.1)	15(19.5)	0(0.0)
理解を得られない	現場に改善する気持ちのないこと	現場では現地スタッフから何もなくていいと書かれて悩んだ。	3(3.9)	5(6.6)	22(28.9)	21(27.7)	34(44.7)	34(44.8)	17(22.4)	16(21.1)	20(26.3)	35(46.1)	21(27.6)	1(1.3)
	提案を受け入れてもらえないこと(1)	現地スタッフに仕事の手順を改善することを提案したが、受け入れてもらえなかった。	13(17.3)	11(14.7)	36(48.0)	33(44.0)	21(28)	28(36.4)	5(6.7)	3(4.0)	34(45.3)	23(30.7)	18(24.0)	2(2.6)
改善が見られない	提案を受け入れてもらえないこと(2)	料に出て栄養指導を行いたいと思ったが、現地スタッフに拒否されて悩んだ。	2(2.7)	0(0.0)	15(20.5)	10(13.7)	15(20.6)	24(32.9)	41(56.2)	39(53.4)	20(27.0)	44(59.5)	10(13.5)	3(3.9)
	仕事を手伝ってくれないこと	衛生教育を行うのにビデオを貸おうと思ったが、ジェネレーターのことから車のことやガソリンのことまですべて自分で考えなければならなかった。	8(10.8)	7(9.5)	19(25.7)	18(24.3)	14(19)	15(20.3)	33(44.6)	34(45.9)	20(27.0)	44(59.5)	10(13.5)	3(3.9)
改善が見られない	仕事に対して責任感が薄いこと	仕事中に現地スタッフが機嫌を勝手に離れることがある。	19(24.7)	10(13.0)	26(33.8)	31(40.3)	23(29.9)	27(35.1)	9(11.7)	9(11.7)	32(41.6)	36(46.8)	9(11.7)	0(0.0)
	仕事に対して積極的でないこと*	現地スタッフの仕事に対するやる気について悩んだ。	31(40.3)	22(28.6)	31(40.3)	37(48.1)	9(11.7)	15(19.5)	6(7.8)	3(3.9)	29(37.7)	36(46.8)	12(15.6)	0(0.0)
理解を得られず、改善が見られない	持続性のない仕事をやっていること	日本人がいなくなると現地スタッフだけでは續けていけないような管理監督などの仕事を續けていくべきか現地スタッフに任せざるを得ないか悩んだ。	10(13.3)	6(8.0)	28(37.3)	29(38.7)	23(30.7)	24(32)	14(18.7)	16(21.3)	20(26.7)	44(58.7)	11(14.7)	2(2.6)
	活動に協力が得られないこと	報告書を各村の担当スタッフに定期的に提出してもらうことにした。しかし、いつも同じところが提出してこないのだった。	4(5.6)	3(4.2)	10(14.1)	14(19.8)	12(17)	11(15.5)	45(63.4)	43(60.6)	7(9.9)	58(81.7)	6(8.5)	6(7.8)
何をすべきかわからない	労働力の一部となっていること	自分が単なる職場の過重となっていて働いていることに疑問を感じた。	22(28.6)	18(23.4)	25(32.5)	22(28.6)	17(22.1)	24(31.2)	13(16.9)	13(16.9)	26(33.8)	37(48.1)	14(18.2)	0(0.0)
	協力活動として何ができるかわからないこと	現地では現地なりに仕事をしている。現地スタッフのために日本人がいってほしいか悩んだ。	30(39.0)	24(31.2)	31(40.3)	32(41.6)	12(15.6)	16(20.8)	4(5.2)	5(6.5)	27(35.1)	39(50.6)	11(14.3)	0(0.0)
	自分の協力活動は無意味であると感じること	お金がない人たちに栄養指導しても必要な食材が買えず無意味であるように思った。このように人たちに何ができるのか悩んだ。	15(20.3)	10(13.5)	27(36.5)	31(41.9)	14(18.8)	13(17.6)	18(24.3)	20(27.0)	19(25.7)	50(67.6)	5(6.7)	3(3.9)

参 考

国内でのワークショップの事例

参 考

国内でのワークショップの事例

1. 背景

人口約 60 万人の地域を管轄する政令市の A 保健所では、健康づくり講座という教室を開き、その修了者は市から健康づくり推進員として委嘱するという制度を作って、約 15 年ほど進めてきた。推進員の数はすでに 500 人を越えている。推進員の役割は、検診の受付や講座開設時の講師の助手などの手伝いや、年 1 回の会合への参加などであった。各地区の健康づくりのリーダーになって欲しいという行政側の期待はあるものの、ふだんの活動に参加する人はほとんど固定したメンバーになっており、多くの方は推進員になっているということさえ忘れてしまっているような状況であった。年 1 回の研修会では、その時々トピックスについて講師を呼んで学習会を開いているが、その参加者も毎年 50 人ぐらいで、同窓会の様相である。

そこで、保健所で推進員活動を担当している 2 人の保健婦は、なんとか推進員の活動を活発にできないものかと考え、SOJO-Model を採用することを課長に提案した。SOJO-Model について話を聞いた課長は、さっそく取り組んでみることにした。

2. 準備期

まず、推進員の活動を担当している職員が、課のスタッフに呼びかけ、SOJO-Model と参加型目的描写法についての勉強から入りました。本を読み基本的な考え方を学んだ後、専門家に依頼してワークショップの練習をした。

時間を都合して、連続した 2 日間で、約 10 時間を練習にあてた。

一方スタッフは、推進員の中でもふだんから活発に活動していて、話の分かりそうな数人に、いま自分たちが取り組もうとしている進め方と、なぜそのような進め方をしようとしているのか、その理由や動機を話してみた。すると、その人たちも、推進員のいまの活動のしかたに対して、何となくこれでいいのだろうかという不安をもっていたので、ぜひやってみようということになった。内容や進め方はよく分からないが、なんとなく先が見えそうな気がするということがもともと大きな理由のようであった。

そこで、スーパーバイザーを、スタッフの練習を指導してくれた専門家に依頼し、スタッフがファシリテーターとしての役割を果たすことにして、今年度の全市の推進員を対象とした研修会に参加型目的描写法を進めた。

そのことを保健所内で課長やスタッフを交えて確認し、とりあえず全市の推進員を対象とし、その中から 1～2 の地区を選んで、地区での展開に結びつけようということになった。さらにこのことについて推進員のリーダーとも話し合い、了解を得た。

3. 初めてのワークショップの準備

推進員の研修会の当日まで、スーパーバイザーを交えて、役割分担や当日の進め方について話し合い確認した。その結果、表に示すような当日の流れと役割分担が決まった。

12 時 30 分～ 受け付け：全スタッフ

受付では、推進員を地区によってグループに分け、グループごとに着席するようお願いする会場は、グループごとにテーブルを用意し、自分のテーブルに着席するように案内する。グループの参加者が数人集まったところで、そのグループのファシリテーターを担当するスタッフが、参加者に声をかけグループごとに自然と自己紹介ができるようにもちかける。

13 時 保健所長のあいさつ

保健所長のあいさつでは推進員への期待と今回の研修会の意義を表明する

13時10分～13時30分まで

推進員の活動を担当しているスタッフが、これから進めようとしていることについて、これまでの進め方との違いや、何故このような進め方を自分たちは採用したのかについての動機や理由などを説明し、自分たちの期待も話す。

13時30分～14時10分

スーパーバイザーが、参加型目的描写法について、その基本的な考え方やその意味、あるいは具体的な進め方、話し合いのルールなどについて講義をする。そのまま、参加型目的描写法の話し合いの練習に進む。

14時10分～14時40分

第1段階の実現すべき地域での健康な暮らしの姿の箇条書きを練習する。途中必要に応じてスーパーバイザーによって軌道修正をする。

14時40分～15時00分

今日の進め方について感想や疑問をグループごとに話し合う。その際、新しい記録用紙を準備し、ファシリテータは参加者の意見や感想、疑問などを第1段階と同じように箇条書きで記録する。

15時00分～15時10分

各グループで代表意見や感想、疑問などをファシリテータは発表する。

15時10分～15時20分

スーパーバイザーが、各グループから代表意見や感想、疑問などに対して、解説したり必要な疑問にはこの場で答える。

15時20分～15時30分

最後の所長あいさつと閉会:今日の話し合いの雰囲気を受けて、今後の展開に結びつける。

当日の午前中最終打合せをした。そこで確認されたことは以下の通りである、

1. 今日是最初なので、参加者に何のために何をしようとしているのかの概略を分かってもらふことを最初の目的とする。

2. 参加型目的描写法については、最初の導入部分だけを軽く練習する。

3. スタッフは、考え方や進め方の説明、あるいはワークショップの過程で、参加者が度のような反応をしているかを自分のグループの中でみておき、実践に結びつくことのできそうな地域やその際リーダーになれそうな人を捜す。

4. 参加者は受け付け段階からグループに分ける。グループは地区別にし、メンバー数は5～6人として、各グループにファシリテータとしてスタッフが入る。

初めて推進員に対して説明する担当者は、うまく説明できるだろうかと不安をもっていた。また、ファシリテータの役を任されたスタッフは、キャラクターによってさまざまな反応をしていた。「どんな意見がでるのだろうか」ということを楽しみに期待するものやそれを不安材料にとらえるスタッフもいた。つまり、自分がどう反応していいかわからないような意見が出たらどうしよう不安や推進員は意見を出してくれるだろうかという不安、あるいはなんとなくうまくいくだろうかという不安などである。

4. ワークショップ初日

所長の話が終わり、担当者は、スタッフに話しかけたときと同じ気持ちを推進員にぶつけるつもりで話をした。何人かの推進員が同

調するように頷きながら自分の話を聴いている様子が視野に入り気持ちも落ち着いてきた。スーパーバイザーの話が終わりグループワークに入った。

「自分たちのまちで、身体が不自由になって、車椅子に乗れば移動することのできるような人たちの健康な姿」ということで話し合いに入った。記録は各グループでそれぞれ模造紙を用い、ファシリテータが記録係も兼ねることにした。

5. グループでの話し合い

グループに分かれて話し合いに入ると、それぞれのグループの進み方はさまざまであった。メンバーが「何を話し合うのか分からない」という雰囲気グループではファシリテータがもう一度進め方の説明からはじめた。

また、突然メンバーの中の一人が「やっぱりなんといっても気力ですよ。気力がなければどんなに仕組みだなんだといってもだめですよ。私の場合なんか・・・」と自分の経験と自分が大切だと思っていることを強調して話し始めたグループもあった。そのグループでは、しばらくその人の話を聞いて、少し落ち着いたところでファシリテータが「さて皆さん、それでは、それぞれが考える理想の姿を出してみませんか。〇〇さんどうですか？」と、この話し合いの進め方を理解していそうな人を指名して第1段階の簡条書きの方向へもっていこうとした。しかし、隙をみて自分の意見を演説しようとする姿勢は変わらなかった。

「やっぱり身体が不自由になったとき娘でも近くにいればいいけど、そうでなかったら大変よね」「そうよねえ、現に家の近所の・・・」と世間話が始まったグループもあった。しばらくそのような話を続け、ファシリテータの努力で簡条書き的な話にはなったが、「嫁が優しく介護してくれる」「安心して介護保険を利用できる」「介護の代わりにしてくれる人がいる」などの話になり、ファシリテータが

なんとか工夫して修正しようとしても、「でも介護ということは大事な問題ですよ」という声が上がリ、グループ全体でそれに同意する雰囲気になり、ここからどのように修正していいか、ファシリテータにとっても分からなくなった。

6. スーパーバイザーからのアドバイス

その間約10分、全体の流れをみていたスーパーバイザーは全体に対して「少し話し合いのルールで補足したいことがあるので、話し合いを中断して自分の話を聞いてください」と声をかけた。そして、全体に対して、「さて、いま、私たちは何についての話し合いをしていたのでしょうか？。どんな暮らしが健康な暮らしといえるのかという話し合いをしていましたね。自分たちのグループで出ている意見は、健康な暮らしと言えそうですか？」と問いかけた。すると、まず、介護の大変さを話していたグループでは、「そうか、健康な暮らしということとは違いますね」という声が上がった。さらにスーパーバイザーは、「いま話し合っていることは、まず、実現すべき健康な暮らしとはどんな暮らしなのだろうかということをお話し合っています。それをまず簡条書きで出してみてください。その後、それを実現するために必要な条件をみんなで考えるという順番ですから、まず、グループ内のみんなでそれぞれが考える健康な姿を一人一人が出してみてください」と話し合いの進め方を再度提示した。それを受けて、演説の始まっていたグループのファシリテータは、「ということなので、皆さん、何か一つづつでもいいですので、健康な暮らしの姿を出してみてください」と声をかけ、そのことで、これまで気後れしていた人も、意見を出し始めた。それに対してファシリテータは、大きく相槌を打ちながら記録用紙に書いていった。

しばらく話し合いが続いたところで、他のグループの書いた模造紙を見ることにし、そ

それぞれの模造紙を次のグループに送り、見終わった段階でさらに次のグループへと順送りに回した。他のグループの模造紙を見ながら「これは手段だよ」とか、「これは抽象的だ」「これはなかなかいいんじゃないか」などの意見がでた。そして自分たちの模造紙が戻ってきたとき、自分たちの書いた内容についての反省の言葉が出始めた。

時間が迫ったところで、司会者は、時間が近づいたことを告げ、こういう話し合いを続けることで、健康な暮らしのできる地域を実現していきたいので、また何かの機会にこういう話し合いをしていきたいと思っているということを説明した。

そして、グループごとに、今日の進め方や話し合いの内容などについて感想や疑問を話し合い、その結果をファシリテータが発表した。それに対してスーパーバイザーから、解説したり疑問に答え、最後の所長あいさつ、そして閉会の言葉と続いた。最後の感想でも、続けていきたいという意見も出ていたので、所長のあいさつや閉会の言葉は、これからも続けていきたいこと、そのためにリーダーの人たちと相談することなどが盛り込まれた。

7. ワークショップ後の打合せ

閉会した後、スーパーバイザー、ファシリテータなどのスタッフを交えて反省会を行った。まず、ファシリテータの役割をとったスタッフからそれぞれのグループの雰囲気と困ったことや気になったグループメンバーについて報告を受け、困ったときにどういう対応をすればよかったのかということスーパーバイザーも含めて話し合った。

意見を出しにくそうにしていた人や考え方を理解できずに困っている人などが浮かび上がってきたが、今回のワークショップの目的は、どこかの地区で始めるための前哨戦のような位置づけなので、参加者個々に対するアフターケアは特には何もしないことにした。

今後の進め方については、グループによっ

てその熱に差があり、これから地区での活動に結びつけそうな雰囲気を感じられる地区もあった。そこで、推進員全体のリーダーやその地区でのリーダーを含めて日を改めて話し合うことにした。反省会全体に要した時間は約40分であった。

8. 日を改めての話し合い

保健所の推進員活動の担当スタッフを中心にファシリテータを担当したスタッフと、推進員がわから全体のリーダー数名と、これから始めようとする地区のリーダーとで、今後の進め方について話し合った。まず、推進員さんたちから前回の研修会、特にワークショップについて感想を聞いた。「おもしろかった」とか、「先が見えるようなきがする」など、おおむね好意的に受け止められていたが、具体的に自分たちの地区で実施するかということになると、その必要性は分かるけど、自分たちが進めるとなると自信がないという意見が出た。そういわれると、スタッフも、ファシリテータとしては役割を果たしたが、自分たちとしても自信はないという話になった。でも、スタッフも推進員も、このような進め方の重要性は理解できるので、何とかしたいという気持ちは同じだということが分かった。

そこで、スタッフからの発案で地域づくり型保健活動や参加型目的描写法について、もっと理解するための勉強会から始めて、地域の人も含めてもっと理解してから実践に入ろうということになった。ところが、いつから勉強会をするかということになると、忙しいとかいろいろな理由がでて、何となくあいまいになってしまった。

9. スーパーバイザーとの相談

スタッフと推進員との打合せが何となくあいまいに終わり、その後の進め方が気になっていた担当者は、スーパーバイザーをやってくれた専門家に相談してみた。これまでの経過を説明した担当者にスーパーバイザーからいくつかのアドバイスがあった。

○参加型目的描写法を地区の推進員活動に当

てはめようとするを目的としようとしてないか。本来の目的は、その健康づくり推進員を中心にその地区で、地区のさまざまな住民が集まって自分たちの地区の健康な姿やそれを実現するための方策を見つけ出すことであり、その時の道具として参加型目的描写法を用いるというふうに考えているか？。

○地域づくり型保健活動や参加型目的描写法について、きちんと理解してから実践に入ろうということは、道具の使い方をきちんと理解してからそれを使おうということだし、この場合、その道具の使い方はとても複雑なものである。そうだとすると、道具はそれを使いながら上手になるというふうに理解し、とりあえずとりかかってみてはどうか。

○スタッフにしても、推進員のリーダーにしても、自分たちが全体を何とかしなければというとらえ方ではなくて、参加者全体で知恵を出し合いながら進めていくと考えたらどうか。進め方にしても、分からなくなったらみんなで相談しながら進めるということではないか

などということであった。そこで、もう一度、スタッフや推進員のリーダーに集ってもらい、スーパーバイザーからのアドバイスを伝えた。「そんなこと言っても・・・」というスタッフもいたが、今回は、何となく、とりあえずうまくいかなくても、1回試みにやってみようかということになった。そこで、一つの地区で思い切ってやってみようということになり、今度は地区を対象とした準備期に入ってしまった。地区の推進員さんや地区担当保健婦はやるからにはちゃんとやりたいと積極的な姿勢に変わった。

10. 地区での準備期

パイロット的にやってみようとなった地区では、その地区の推進員さんと地区の担当保健婦とで、実施前に話をしておく人をリストアップした。町内会の会長さんをはじめ、婦人会や老人会、子ども会など、地区の主立っ

た組織や団体のリーダーや、地区選出の議員さんやこれまで役職をとってきた人などに、これからやろうとすることについての話をもっていった。推進員やスタッフの積極的な姿勢に対して、ほとんどの人が内容はよく分からなくても、なんとなくいいことのようにだと賛成してくれた。そこで、地区でのワークショップの日程を決め、推進員が呼びかける形で参加呼び掛けのビラを各家庭に配布した。ビラの内容は、「私たちの地区の健康な姿を、一緒に考えて見ましょう」という内容で、誰でも気軽に参加してください、というものであった。

その日に向けて、推進員と地区担当保健婦、推進員活動の担当保健婦は何度も会合をもち、当日の進め方や役割分担を打合せした。そして、全体研修会を参考に目的や内容を決定し、当日は、ファシリテータを経験したスタッフにも手伝ってもらうことにした。

(1)今日は最初なので、参加者に何のために何をしようとしているのかの概略を分かってもらうことを最初の目的とする。

(2)参加型目的描写法については、最初の導入部分だけを軽く練習する。

(3)スタッフは、考え方や進め方の説明、あるいはワークショップの過程で、参加者がどのような反応をしているかを自分のグループの中でみておき、実践に結びつくことのできるような地域やその際リーダーになれそうな人を捜す。

(4)参加者は受付段階からグループに分ける。グループメンバー数は5～6人として、各グループにファシリテータとしてスタッフが入る。

というようなことであった。今回は、推進員活動の担当者がスーパーバイザーを努めファシリテータの役を任されたスタッフは、2回目ということもあり、少しは気持ちに余裕を持っていた。

12時30分～ 受け付け：全スタッフ

受付では、参加者をグループに分け、グループごとに着席するようお願いする。会場では、グループごとにテーブルを用意し、自分のグループのテーブルに着席するように案内する。

グループの参加者が数人集まったところで、そのグループのファシリテータを担当するスタッフが、参加者に声をかけグループごとに自然と自己紹介ができるようにもちかける。

13時 町内会長のあいさつ

町内会長のあいさつでは推進員や保健所スタッフがやろうとしていることの意義と今後の期待を表明する

13時10分～13時30分まで

地区の推進員が、これから進めようとしていることについて、これまでの進め方との違いや、何故このような進め方を自分たちは採用したのかについての動機や理由などを説明し、自分たちの期待も話す。

13時30分～14時10分

スーパーバイザーが、参加型目的描写法について、その基本的な考え方やその意味、あるいは具体的な進め方、話し合いのルールなどについて講義をする。そのまま、参加型目的描写法の話し合いの練習に進む。

14時10分～14時40分

第1段階の実現すべき地域での健康な暮らしの姿の箇条書きを練習する。途中必要に応じてスーパーバイザーによって軌道修正をする。

14時40分～15時00分

今日の進め方について感想や疑問をグループごとに話し合う。その際、新しい記録用紙を準備し、ファシリテータは参加者の意見や感想、疑問などを第1段階と同じように箇条書きで記録する。

15時00分～15時10分

各グループででた意見や感想、疑問などをファシリテータは発表する。

15時10分～15時20分

スーパーバイザーが、各グループからでた意見や感想、疑問などに対して、解説したり必要な疑問にはこの場で答える。

15時20分～15時30分：最後のあいさつと閉会

11. 地区でのワークショップ

参加者が23名あったので、5グループとして各グループにファシリテータのスタッフが入った。あいさつや説明が終わり、グループワークの段階になったとき、スタッフはうまくいくだろうかと心配していたが、ファシリテータが2度目の実践ということもあり、参加者のさまざまな意見や疑問に対して落ち着いて対応することができた。

40分の話合いの中で、第1段階の箇条書

が思った以上にスムーズにでたので、スーパーバイザーを担当したスタッフは、第2段階に進むべきかどうか悩んだ。結局時間の余裕があったので、箇条書の中から各グループで、次の条件を考えるための理想の姿を選ぶことにした。そこでスーパーバイザーは全体に対して、「それでは、ここで、次の段階に進むために、一つ理想とする姿を選んでください。なるべく多くの人が、そんな暮らしのできる地域を目指したいと思いそうなものを選びま

す」と声をかけた。それに対してグループの中から、「そんな大事なことを自分たちだけで選んでいいのか」「そんな大事なことなら、自分たちだけでなく、もう一度、地区の人たちのなるだけ多くの人、できれば少なくとも1世帯一人は集まったところで話し合うべきではないか」という意見がでて、多くの参加者はそれに賛同する雰囲気である。

そんなに大げさに考えていなかったスーパーバイザーは、何とかなだめようとするのであるが、町内会長さんも、「やっぱりそんなに大事なことなら、今日決めるのではなく、もっと全体に諮りたい。それが無理なら役員だけでも集まって考えてみたい」と発言し、それをきっかけに、なんとなくそうすることに決まってしまった。そこでスーパーバイザーはそれでは、次に集まる日にちだけでも決めたいという提案をしたのであるが、とりあえず、一度役員で話し合ってから考えようというところで会合はお開きになってしまった。

12. ワークショップ後の反省会

ワークショップ後、スタッフと推進員のリーダーとで反省会を開いた。グループごとの雰囲気を話し合い、これからフォローアップをすべき人をリストアップし、誰がどのように声をかけるかを確認した。

その後、第1段階での話し合いまではうまく進んでいたと思っていたので、なぜ第2段階に進むところで、あんなにことが大げさになったのか、そこに話が集中した。

13. 考察

(1) スーパーバイザーの役割

グループごとの話し合いが行き詰まりそうな場合や行き詰まっている場合、スーパーバイザーが全体に対して説明することは非常に有効である。行き詰まるパターンはいくつもあるが、この際はスーパーバイザーが、どのようなところでファシリテータが困っているのか、あるいはグループがどのような点で行き詰まっているのかを見極めて、それに応じたルールの説明をする。そのタイミングや内

容は、困っていそうなファシリテータと、相談してみることも有効であるし、スーパーバイザーを補助する人がいるような場合はその人とも相談する。

(2) グループごとの感想の発表者

グループごとの感想をファシリテータが発表する理由は、短時間に要領よく発表する必要があること、重要な疑問と思われることを選んで発表する必要があること、今後の発展や展開を意識して発表する項目を選ぶ必要があることなどがあげられる。

ここで、出される疑問は多くの場合どれも重要と思われるが、特に基本的な考え方に触れるような疑問はスーパーバイザーが説明する。例えば、「いま、私たちの回りにある問題について話し合わなくともいいのか」「具体的にと言っても、人によって違うではないか」「理想の姿と言うからには、何でも言っているのか」など、この話し合いを進めるために考えておかなければならないことを引き出すような質問には積極的に答える。

しかし、経過をたどることによって、あるいは経験することによって理解が深まるような項目については、「それは、話し合いを進めていくと分かるようになる。いまの段階では、なかなか分かることは難しい」というほかない。例えば、「具体的に言ってもなかなか考えることが難しい」「理想を出せと言っても難しい」「どのように計画書に結びつくのか分からない」「どの程度話し合ったら次の段階へ行くのか分からない」などである。このような場合、新しいゲームを理解しようとする場合や、自動車の教習などに例えると分かってもらえるかも知れない。つまり、今日の段階は、自動車というものについて、大まかな話と、最初のちょっとした練習しかしていないのだから、その段階で、車庫に入れるときはどうするのかとか、ブレーキの踏み方、Uターンの仕方などは、口では説明できない部分もあるし、おいおい経験しながら進んでいくものであり、最初からそれを分かろうとしても無理

だということである。

(3) 他のグループの記録の観察の効果

時間が十分あるときは、各グループから模造紙を示しながら内容を発表してもらうこともあるが、その形式では、他のグループの発表を聞くだけになってしまうということや、自分たちの発表が気になって他のグループの内容が意識に入っていないことなどの欠点が考えられる。その点、模造紙を順送りに回したり、メンバーが一団となって模造紙の置いてあるテーブルを順次回っていく方式では、他のグループが書いた目的関連図を見ながらグループ内で、内容の具体性や目的と手段などについて話し合いが深まる利点がある。

(4) 地区での第2段階への移行の失敗

スーパーバイザーが第1段階から移行を促す際に、「次の段階に進むために、一つ理想とする姿を選んでください。なるべく多くの人々が、そんな暮らしのできる地域を目指したいと思いたいものを選びます」と、いかにも重大なことをするかのような呼びかけをした。むしろ、「自分たちで話し合った中から、自分対がこれは良さそうと思うものをとりあえず一つ選んでみよう」というように、「自分たちが話し合っているのである」ということと「とりあえず選んでみる」ということを強調すべきである。話し合いに参加している人たちでとりあえず考えてみて、その結果を地域の多くの人たちに問いかけるということである。