

進行表

解決志向による対立への対応と修復的サークル

フレドリク・バニング、ローレン・ウォーカー

ファシリテータ（進行役）向け7ステップの進行表

- 1) サークルの開催
- 2) サークルの開始
- 3) スtrenグス（強み）を築く
- 4) 目標（ゴール）を表現する
- 5) 例外を探す
- 6) 進行計画
任意:修復的なかかわり
- 7) サークルの終了

ステップ1 サークルの開催

- a) 対立や危害への解決を見つけないすべての人は自主的な参加を求められます。
 - ・これは主たる利害関係者の協力のもとに為されます。その人物達は対立によって最も影響を受けている人達で、サークル開始前に次のような質問を受けます。「解決を見つけるためには、このサークルに誰が参加するべきでしょうか？」
- b) 対立している両者からの参加者のバランスを考慮しなくてはならない。
 - ・(例えばもし、一方が3人参加するなら、他方はその知らせを受け、同数の参加が得られる機会を持つ)。
- c) 参加者全員は輪になって互いに顔が見えるように座り、間にテーブルなどの妨げとなる物を置かない。
- d) ファシリテータは会話が堅苦しくならないように簡単なお茶菓子を用意する。
- e) タイム・スケジュール 1時間半。参加者が4人以上の時は2時間以上時間を取る。
・
- f) サークルの様子は了解が得られれば録音または録画される。
- g) ホワイトボードとペンを部屋に用意する。
- h) ファシリテータ1名。参加者が4人以上の時は補助ファシリテータか記録者（参加者の発言をホワイトボードに書く）1名。

ステップ2 サークルの開始

- a) ファシリテータは次のような発言から始める。
 - ・「ようこそいらっしゃいました。私は ○○です。私が今日のサークルの進行を担当します」
 - ・「皆さんお越しいただいてありがとうございます。○○さん(対立している状態にある人達)の状況に対応するためにご支援いただいております」

- ・「もし対立しているのが大きなグループの場合は、そのグループに名前を付ける。
例えば“4年生”」

- b) ファシリテータは「自己紹介をお願いします」と頼みます。
- c) ファシリテータは「ここでの基本原則は2つだけです。皆さんが守秘義務を守ること。一人ずつ話すことです」と言う。

ステップ3 ストレngths (強み) を築く

- a) 例えば家族、同じクラスの生徒、ご近所、同じ職場の従業員といった対立している人の関係によって、ファシリテータは各参加者の共通項で好きな点について話してもらう。例えば、「あなたの家族、学校、地元地域、職場で好きな点は何ですか？」
- b) もし誰かが「何也没有せん」と答えたら、「これまでにあったことで好ましく思えるほんの小さなできごとは何ですか？」もしまだ「何也没有せん」と答えたら—
- c) 「親友は、これまでにあったことであなたにとって好ましく思えるできごとは何だと答えるでしょうか？」
- d) ファシリテータはサークル中を通して参加者全員に、沢山誉めたりコンプリメントをしたりする。

ステップ4 目標 (ゴール) を表現する

- a) ファシリテータは参加者に「このサークルにもっとも望んでいるごとは何ですか？」
「ほかには？」「ほかには？」と尋ねます。
 - ・ファシリテータは参加者が同じごを願っているとき、一致しているごを指摘します。
 - ・ステップ4から6まででは誰から始めるか、誰で終わるかは特に決めません。
- b) ファシリテータは参加者が「そのくらいです」というようなごを言うか、話し疲れて「もう十分だと思ひますが」というまで参加者に「ほかには？」と聞き続ける。
 - ・そこまで来たらファシリテータは参加者の答へに感銘を受けたごを伝え、次の人に移る。
 - ・「ほかには？」と少なくとも3回は聞いてください。創造的な答へや解決を思ひつぐのに何度か質問を繰り返す必要があひます。
- c) ファシリテータは未来形の表現で参加者に好ましく思える(positive)違ひについて尋ねます。
 - ・「この対立が解消するとどんなごが違ひているでしようか？」
「先ほどあなたが話をされた望みが叶うとどんなごが違ひているでしようか？」
 - ・「ほかにはどんな違ひがあひますか？」「ほかには？」
 - ・好ましく思える違ひは個人的なごであつたり、他の人との関係についてであつたりします。

「あなたとの間にはどんな違いがあるのでしょうか？」

「この対立が解消したら、他の人はあなたのどんな行動がどう違っていると気が付くのでしょうか？」

「この目標が達成されたら、他の人はあなたの行動がどう違っていると気が付くのでしょうか？」

d) ステップ4では参加者の目標（望んでいる未来像）を明確に表現します。

ステップ5 例外を探す

a) ファシリテータは参加者に例外を尋ねます。

「対立がそれほどでもなかったのはどういう時ですか？」

b) 現在そしてまたは過去の成功例を探す。

「ほかにうまくいったのはいつですか？」「ほかに？」

c) (悲観的な参加者には) ファシリテータは「状況がもっと悪くなることもあり得ますか？」と聞くこともできます。

・参加者はしばしば状況は悪くなりえると考えます。

・次の質問は「どうして悪くなっていないのですか？」（参加者の持っている力や対処方法について気付きを得る）

d)そしてファシリテータはスケーリングクエスチョンについて紹介し、ホワイトボードを使って、スケーリングが目に見えるようにします。

・「0から10の目盛りで、10はあなたの目標が達成された状態で、0がその反対としたら、今この時点ではいくつですか？」と聞きます。

・ファシリテータは答えが2や1であっても「そうですか！ どんなことからその数（それより低くない）なのですか？」と返して大きな反応を示します。

・同時にファシリテータはホワイトボードの左側に縦線を引き、10を上、0を下にします。そして参加者に各々目盛りの上での数を言うよう誘い、その数と名前を書きます。

e) ファシリテータは他の人より高く答えた人に「あなたより下の数にした人たちが（まだ）知らない、どんなことをご存知ですか？」と聞いても良いでしょう。

ステップ6 進行計画

a) ファシリテータはホワイトボードの傍にいたまま各参加者に次のような質問をします。

・「前進したことがわかるサインはどんなことでしょうか？」

・「どんなことからあなたが目盛りで1高くなるでしょうか？」

・「あなたが目盛りで1高くなると、他の人はあなたのどんことに気が付きますか？」

・「他の人が目盛りで1高くなると、あなたは他の人のどんことに気が付きますか？」

b) ファシリテータは次のように質問します。

- ・ 「次の一歩は何ですか？」
- ・ 「今より高い数に向かって今日またはこれから取れる小さな一歩は何ですか？」
- ・ 赤ちゃんの一歩で考えてみてください。小さな一歩が大きな変化へとつながっていくからです。

c) 対立した場面では良くあることですが、参加者が他の人の変化を望んだ場合は、ファシリテータは次のように質問します。

- ・ 「その人があなたの望むように変化したと想像してみてください。その時あなたは今とどんな違った行動を取っていますか？」
「ほかには？」
「ほかには？」

d) ファシリテータは 時々、より現実的な選択肢に取り組むことがあります。

- ・ 「その人があなたの望むようには変化しなかったとか、彼らがすると言ったのに変わらなかったと想像してみてください。それでもなお状況をより良くするためにあなたができることは何でしょうか」
- ・ 「ほかには？」 「ほかには？」

e) ファシリテータは目標に向けてなされた進歩がわかるステップをまとめます。

任意のステップ 修復的なかかわり（誰かが責任を取るとき）

a) もし個人またはグループが危害の原因の責任を負う時には、ファシリテータは彼らが危害に対してどのように取り組むか、どのように関係修復を図るのかに取り組むため修復的な質問を使います。

b) ファシリテータはまず責任を取ろうとする人をコンプリメントします。例えば
「まあ！ よかったですね。自ら進んで名乗り出で、責任を取ろうとするなんて。それって簡単なことではありません。良く出来ましたよね」

c) ファシリテータは責任を取ろうとする人に次のように質問します。

- ・ 「あなたの行動によって影響を受けた人は誰ですか？」
- ・ 「彼らはどのような影響を受けたと思いますか？」
- ・ もし危害を被った人やその代理人がサークルにいるときは、どのような影響を受けたか聞いてください。またそれに対して何ができるかも聞きます。

d) もし危害を被った人やその代理人がサークルにいないときは、ファシリテータは責任を取ろうとする人に対して次のように質問します。

- ・ 「危害を修復するためにできそうなことは何ですか？」
- ・ 「ほかには？」

- ・もし今日そのチャンスが得られるとしたら、与えた危害を修復するためにどんな小さなステップを歩みますか？

e) もし危害を被った人はいないものの、親しい人か代理人が参加している時は、ファシリテータは次のような質問をします。

- ・「もし〇〇さん（危害を被った人）が今日ここにいるとしたら、どんな危害を被ったかと言うと思いますか？」
- ・そして、「〇〇さん（危害を被った人）はその危害を修復するために、〇〇さん（危害を与えた人）がどんなことに取り組めるかかというと思いますか？」

ステップ7 サークルの終了

a) ファシリテータは参加者がサークルに来てくれたことをコンプリメントします。

- ・「皆さんの多大な貢献と積極的なご参加に感謝しています」
- ・参加者も互いにコンプリメントしあうよう勧められます。

b) もし最初のサークルですべての項目が扱われなかったときは、ファシリテータは参加者にもう一度参加することが役に立ちそうか尋ねます。

- ・もしそうならば、ファシリテータは「いつ次回のサークルを開催しましょうか？」と尋ねます。

c) ファシリテータはグループにフォローアップのために集まりたいかどうか尋ねます。

a. 「このサークルのフォローアップのためにまた集まりますか？」

b. フォローアップのサークルの最初の質問は、「最初のサークル以来、どんなことが良くなりましたか？」です。

d) ファシリテータは必要に応じて合意した内容を記載したものやまとめた記録を用意します。

e) ファシリテータは参加者がサークルの後に互いに打ち解けあう時間を持ちます。この非公式な時間はとても有益です。ファシリテータは茶菓子や軽食（単に一袋のクッキーやクラッカーでも十分です）を提供します。

Fredrike Bannink, Drs, MDR, clinical psychologist and Master of Dispute Resolution. Training, coaching and mediation practice, Amsterdam, the Netherlands. Mediator Court of Amsterdam. International trainer, speaker and author.

www.fredrikebannink.com

Lorenn Walker, JD, MPH, public health educator and restorative lawyer, Waialua, Hawai'i. Develops, researches and publishes on effective learning models including restorative and solution focused approaches. International trainer & speaker. www.lorennwalker.com

References

Bannink, F.P. (2010). *1001 Solution Focused Questions. Handbook for Solution Focused Interviewing*. New York: Norton.

Bannink, F.P. (2010). *Handbook of Solution Focused Conflict Management*. Cambridge MA: Hogrefe Publishers.

Berg & De Jong (2013). *Interviewing for Solutions*. Belmont, CA: Brooks/Cole.

Walker & Greening (2011). *Reentry and Transition Planning Circles for Incarcerated People*, Honolulu, Hawai'i: Hawai'i Friends of Justice & Civic Education.