

## 星槎大学機関リポジトリ

論文種別	研究論文
タイトル	星槎ラウンドテーブルの企画・実施・振り返り －対人関係専門職間での「物語る」「聴く」の心の対話をとおして－
Title	Planning, Practicing, and Reflection on the “Seisa” Round Table － Through Talking and Listening among Human-relationship-specialists －
著者	三輪 建二 三好 加奈子 吉尾 美奈子 杉本 美恵 石田 智恵子
Author(s)	MIWA, Kenji MIYOSHI, Kanako YOSHIO, Minako SUGIMOTO, Mie ISHIDA, Chieko
誌名	星槎大学大学院紀要
Citation	<i>Seisa University Research Studies in Education</i>
巻	Vol. 2
号	No. 2
ページ	pp. 92-110
発行日	March-29-2021
URL	<a href="http://id.nii.ac.jp/1486/00000202/">http://id.nii.ac.jp/1486/00000202/</a>

教育実践報告

## 星槎ラウンドテーブルの企画・実施・振り返り

### — 対人関係専門職間での「物語る」「聴く」の心の対話をとおして —

三輪 建二<sup>1,a</sup>・三好 加奈子<sup>1,b</sup>・吉尾 美奈子<sup>1,b</sup>・杉本 美恵<sup>2,c</sup>・石田 智恵子<sup>3,d</sup>  
(1 星槎大学大学院教育学研究科・2 星槎大学大学院教育実践研究科・3 星槎大学)

#### 要旨

「星槎ラウンドテーブル」とは、星槎大学大学院教育学研究科の修士課程・博士後期課程、教育実践研究科の院生や修了生たちがオンラインで一堂に会し、グループに分かれて職業経験や学修の状況などをおたがいに自由に語り、聴き合うものである。第1回は2020年8月23日にオンライン形式で実施された。開催にあたり、科の院生の中から、ラウンドテーブル開催に向けてのワーキンググループ(WG)が発足し、何度か打ち合わせを行い、8月23日開催とすることやプログラム内容や進行、参加者への呼びかけなどを検討し、実施に移していった。本実践報告では、星槎ラウンドテーブルのWGメンバーによる企画段階、実施段階、参加者の感想、そしてこれまでのこれからの省察を記録したものである。そこでの対話は、WGメンバー同士の「対話」や、WGメンバーと参加者とのあいだの「対話」、そしてラウンドテーブル時の参加者同士の「対話」などがある。

キーワード：対人関係専門職、ラウンドテーブル、省察（振り返り）、物語る、聴く、コロナ禍

#### 1. はじめに

「星槎ラウンドテーブル」は大学院教育学研究科の修士課程・博士後期課程、教育実践研究科の院生や修了生たちが一堂に会し、グループに分かれて職業経験や学修の状況などをおたがいに自由に語り、聴き合うもので、第1回は2020年8月23日にオンライン形式で実施された。

---

2021年2月10日受理

<sup>a</sup> 星槎大学大学院教育学研究科・教授

<sup>b</sup> 星槎大学大学院教育学研究科修士課程

<sup>c</sup> 星槎大学大学院教育実践研究科専門職学位課程

<sup>d</sup> 星槎大学・客員研究員

教育学研究科(修士課程と博士後期課程)と教育実践研究科の3科の院生の中から、ラウンドテーブル開催に向けてのワーキンググループ(以後、WGとする)が発足した。メンバーは何度か打ち合わせをおこない、8月23日開催とすることやプログラム内容や進行、参加者への呼びかけなどを検討し、実施に移していった。

この教育実践報告は、ラウンドテーブルをめぐりWGのメンバーが企画、実施、参加者の感想、全体の振り返りについてまとめたものである。ここでは「対話」がキーワードになっている。そこでの対話は、WGメンバー同士の「対話」や、WGメンバーと参加者とのあいだの「対話」、そしてラウンドテーブル時の参加者同士の「対話」などがある。

### 1)ラウンドテーブルとは

ラウンドテーブルとは、院生が3、4人でグループを作り、語り手が自分の実践や思いを発表形式ではなく「語り」の形で話し、聴き手がその後、事実関係や理由を問いかける形で進めていくものである。三輪はラウンドテーブルを4年にわたり、教育実践研究科での担当科目「専門職者としての職能開発」や「生涯学習特論」で行ってきている。

この授業内でのラウンドテーブルを発展させて、今回は、「星槎ラウンドテーブル」という名称で開催してみてもと提案した。私なりにその背景を説明しておきたい。

はじめに、三輪が2020年度に教育実践研究科から教育学研究科に異動になり、修士課程と博士後期課程の院生ともつながりを持つようになったので、3科の院生が集う場が設けられないかと思うようになっていた。特に2020年にはcovid19が猛威を振るい、授業はオンラインに限定されることになった。キャンパスライフを構成する院生同士のインフォーマルな交流もほぼ不可能になっていることも気がかりだった。ラウンドテーブルを通して、出会えないでいる院生同士の交流の機会を確保したいという思いが生まれていた。

星槎大学の大学院生は教育学研究科(修士課程・博士課程)、教育実践研究科という違いはあっても、多くは社会人院生であり、「対人関係専門職」としての共通性がある。対人関係職とは、「医師・看護師・カウンセラー・介護士・ソーシャルワーカー・弁護士・教師に共通に見られるような『対人関係』を核とする職業」(今津、2012、54頁)のことである。専門職の職種の違いを乗り越え、「対人関係専門職」としての共通課題をめぐり経験を交流しあう意味はあるのではないかとの考えがあった。特にコロナ禍の時期、対人関係専門職はその渦中であって語りたいことや聴きたいことがあるのではという思いもあった。

### 2)先行研究

ラウンドテーブルをめぐり先行研究は、経営組織論と社会教育分野での実践研究の2つに分けられる。経営組織論では、カナダのマギル大学のH・ミンツバーグのマネジメント理論をもとに、企業内のマネジャーが個人だけでなく組織メンバー同士で、また経営の理

論だけではなく「あたたかい組織感情」を交流しあうことを通して組織全体の活性化をはかるという、「リフレクションラウンドテーブル」(野田・ジェイフィール、2009;小森谷、2016)の理論がある。リフレクションラウンドテーブルの実践例には、自動車メーカーのミドルマネジャーを対象としたもの(日産自動車、2010)、公務員女性を対象としたもの(渡貫、2017)がある。いずれもメンバー同士の「心情」「感情」を含めた経験の共有を通して、組織内の情報共有と人的交流を活性化させ、業績を向上させる効果が指摘されている。

社会教育の分野では、福島震災復興支援活動ラウンドテーブルの事例報告がある。震災で孤立した住民が、ラウンドテーブルを通して、住民同士、住民と行政職員、学校関係者、医療従事者など多様な分野の人びとが交流するようになり、悩み事や心配事の話し合いから発展して、協働での地域復興の土台となる、「学びあうコミュニティのネットワーク」が形作られるとしている(中田、2018)。

先行研究には、集う場所(企業、地域社会)やねらい(「心情面」か「人びととの出会い」の重視か)の違いは見られる。しかしメンバーが部署を超えて集まり、相互に経験談を交流させることで、情報共有や人的交流を展開させ、協働の活動を発展させることを目指す点は共通している。三輪も学校の教師に関する事例であるが、ラウンドテーブルは、「異なる学校種の先生方や、ほかの分野・業種の方々に自分の授業実践を語り、意見交換をし合う」対話と学び合いの場であると説明している(三輪、2020、p.84)。副題に、「心の対話」を記載したのも、心情面での交流を意図したためである。

それでは、WGメンバーによる、企画と実施、事後の振り返りについてまとめることにしたい。ラウンドテーブルが院生同士の対話の場であることに加えて、WGメンバーと参加者との対話、メンバー同士の対話の場であったことが、省察を通して見えてくる。

(三輪 建二)

## 2. ワーキンググループ間における対話の出現:準備のための5回の会議

### 1) 活動前

WGの当初のメンバーは、三輪及び三輪からの依頼で参加を申し出た5名である。このうち三好を含む3名が以前にラウンドテーブルを経験していた。また、5名のメンバーはそれまで接点がなかった。

### 2) 会議とWGの行動

全員が仕事を持っているため会議はZoomで21:00から行った。会議の概略は〔表1〕のとおりである。ここからは、WGの初会議からラウンドテーブル前日までの準備のための全5回の会議とWGの行動の変化を三好の目線から振り返る。

表1 WGメンバーによる会議一覧

回	実施期日	主な議題
第1回	2020年5月30日(土)	ラウンドテーブルの目的・進行の確認
第2回	2020年6月27日(土)	ラウンドテーブルの内容と役割分担の検討
第3回	2020年7月22日(火)	ラウンドテーブルの内容の詳細の検討
第4回	2020年8月18日(火)	ラウンドテーブル当日の役割分担の確認
第5回	2020年8月22日(土)	ラウンドテーブル当日の最終確認

### (1) 三輪の行動をサポートする

第1回目(5月30日)の会議では、三輪よりラウンドテーブルの目的や進行について概略を伺った。進行については三輪の提案通り、1日の日程で行い、午前中は異業種でのラウンドテーブル、午後は三輪のコメントや院生の研究発表、同業種での語り合いという流れに同意した。研究発表者は候補者に三輪から打診をすることになった。

WGは、全員仕事があるため頻回に集まるのが難しいと考えた。そこで、三好の提案で石田と試した後、次回会議までの進捗の報告や連絡はSlackを使用することにした。以下このSlackのチャンネルを「WGチャンネル」とする。

参加者は40人を目標にWGが声をかけることになったが、情報を共有するために、WGチャンネル内のスプレッドシートにメンバーが参加者を書き込むことにした。Slack内の会話で三輪より、ラウンドテーブルのキーワードは「対話」とであると周知された。

### (2) 不安の出現

第2回目(6月27日)の会議の頃には、三輪の打診により承諾して下さった星槎大学院博士課程の院生である小野由美子氏が「すべてのこどもに質の高い学習を：アフリカ教師の挑戦」と題して研究発表を行うことに決定した。午後のプログラムは、同業種での語り合い後にランダムなメンバー間での情報交換会も追加するという進行に変更した。午前中の異業種ラウンドテーブルはWGのうち3人のラウンドテーブル経験者から物語るためには1人30分は必要との意見があり、そのように決定した。

この日までに参加者は34名に増えた。WGチャンネルで情報交換ができていたため、参加者への連絡方法もSlack内にWGとは別のチャンネルを作ることになった。以下このチャンネルを「参加者チャンネル」とする。

また、ラウンドテーブルの語りのテーマは自由な形で行うことにした。その理由は、星槎で開催される様々な所属の参加者が参加する初めてのラウンドテーブルがコロナ禍に行われるということで多様な参加者がどのような語りを求めているのか分からないためとい

うことと、以前のラウンドテーブルの経験者から、どのような語りでも自分の語った内容そのものから得られるものがあるという意見があったためである。

語りの資料の準備はコロナ禍で参加者に負担をかけるのではとの意見があり検討課題となった。そして、当日のZoomでのブレイクアウトセッションに不安があったため、参加者の中で操作に詳しい方へWGへの勧誘を行うことにした。

この日の会議の中で参加者への案内を三輪ではないWGメンバーで作成するということになり三好が申し出た。「コロナ禍の中で疲れを癒すスパイスの効いたラウンドテーブル」をイメージする参加者への説明のチラシ〔図1〕を作成したのだが、自分と他のメンバーのイメージが一致しているのか不安になりSlackで相談するとWGより多くの返答があった。そして試行錯誤で制作後、「参加者チャンネル」へアップした。チラシの作成を



【図1】 星槎ラウンドテーブル案内チラシ

協同したことで、WGには星槎ラウンドテーブルのイメージの共有ができたと言える。

チラシに対する「参加者チャンネル」では、参加者の何人から応答があり参加者の期待を感じたが、他の多数の参加者がどのような思いでいるのか分からず漠然とした不安が出現していた。また、WGとしてそれぞれが積極的に行動できずにいた。

### (3)大丈夫かもという思いの出現

第3回会議（7月21日）には、三好と吉尾の声かけでZoomのブレイクアウトセッション操作に詳しい茂木正浩（以下、茂木）がWGに参加することになり、会議中にその練習を行った。

その後、異業種ラウンドテーブルで参加者が語る内容についてメモの用意の検討、当日の開始時間や入室許可の担当やZoomの使い方のアナウンスについての方法の検討やラウンドテーブル説明の担当の振り分けを行った。午前中のラウンドテーブルは4名1組で、異業種が交流できるように配慮することにした。そのグループ編成は参加者の背景を理解している三輪を中心に行うことにした。各グループにWGもしくはラウンドテーブル経験者のいずれかをスタッフとして配置し、各グループに1名のファシリテーターを配置することにした。2時間の時間配分は話を遮らないように各グループの判断に任せることにした。

茂木はブレイクアウトセッションには詳しいがラウンドテーブル未経験者であった。茂木氏の参加によりブレイクアウトセッションの具体的なイメージが湧き、また、未経験者が感じる疑問点などが見えてきた。それらを会議で検討することにより漠然とあった不安が大丈夫かもしれないという気持ちへと変化していった。

#### (4)WGの行動の変化

7月末に参加者よりメモの用意方法について質問があり、三好がメモの例を記載した案内を「参加者チャンネル」にアップした。気がつけば当日を迎えるまで1カ月を切っていた。自分たちのラウンドテーブルを作るためには三輪のサポートではなく主体的に動く方が良いのではないかという思いがあった。そこで三輪に三好が積極的に話を進めても良いかと相談したところその方が良いのではないかとの返答があり、8月初旬に三好がリーダーとなった。

「三輪は絶対にサポートしてくれる」という安心感。だからこそ自分達で動きださなければいけないという暗黙の認識がメンバーの中にあっただろう。三好がリーダーとしてWGに認知された頃から「WGチャンネル」の会話が頻回となった。以下は「WGチャンネル」での連絡、検討と決定事項である。

8月6日、茂木が次回の会議の日程を調整し次回の会議日が決定する。石田がスタッフへ次回会議参加の依頼を行なった。WGメンバーである葛西一馬(以下、葛西)がラウンドテーブルの説明方法について問いかけ、意見が分かれたのでSlackで検討し、型にはめるのではなく自由に物語り丁寧に聴くということを説明することになった。

8月8日、教員1名が午後から参加するとの連絡を受け、参加者2名が追加となる。8月14日、スタッフ予定の1名が欠席、さらに1名が欠席になる可能性あるとの連絡を受け2名のスタッフの代役を立てた。参加者1名が追加され、さらに教員1名の午後から参加との連絡がある。8月15日にも参加者1名追加された。また午後に修了生が作成したビデオを流してはどうかとの案があり進行に組み込んだ。

司会者は、午前と午後で役割分担した。終了後のアンケートはWGの助言を得て三好と石田が作成した。メモを事前に周知するためにGoogleドライブにメモのフォルダを作成し、メモの提出期限は21日に決定した。このようなSlack内でのWGの対話を経て8月18日に「参加者のチャンネル」で案内した。「参加者チャンネル」以外にもメールやラインで参加者からの連絡があった時はWG間で共有を行った。

#### (5)何とかなるという確信

第4回会議(8月18日)はWG7名と当日の午前のラウンドテーブルのファシリテーターとなるスタッフも参加した。これまでの流れと当日の役割分担について三好よりスタッ

フへ説明した。スタッフの役割についての質問があったのでラウンドテーブルの進め方は自由で各グループに任せるということを強調した。この日の会議前に Zoom に入れないトラブルが発生したため、トラブル時の対応についても検討した。

会議後にも 1 名の参加者の追加があった。8 月 21 日には、語りのメモの提出を確認し提出のない方に個別に連絡を取った。このうち 2 名が提出遅延、2 名が欠席の連絡があり、1 名が連絡不可であった。当初使用予定の Zoom の調子が悪いため予備の Zoom の用意をしておくことにした。

前日の第 5 回会議 (8 月 22 日) では、当日の流れを再確認した。予備の予定の Zoom をメインで使うことに変更し、Zoom の会議室の変更を参加者に周知する必要性が出たため参加者に夜間に連絡した。近づくにつれて様々なトラブルも出現したが何故か不安よりも WG でやれば何とかかなるという確信がそこに芽生えていた。

### 3) ラウンドテーブル前日までの行動の持つ意味

開催当日までの経過を振り返ると、WG は最初、どのように動いて良いか分からなかったため三輪の指示を待っていた。しかし、三輪の行動に影響を受け、茂木の参加で疑問点を擦り合わせた後、三好がリーダーとなった後は、急速にメンバー間の情報交換の頻度が増えている。三好に情報を集め、各々の役割を自主的に責任を持って行うという雰囲気できた。発信に対して自分ができることは応え、頼るべきことは他者に委ねている。

開催日が近づくにつれ、当初の Zoom が使えなくなるなどの様々なトラブルも発生しているが連携行動が行えていた。WG は関わりの中で徐々にメンバーの個性を理解し、相手の声を聞きそれに応えるという「対話」を繰り返すことで信頼関係ができ当日の運営がスムーズに行われたと言える。

生田 (2007) は、対話としてのわざについて、わざとは「呼びかけ」でありそれへの「応え」であるという。ピアノの演奏家が人に語りかけるように演奏したり、陶工が土をこねながら「土と語りあう」ような、多くの「声」をききわけることと相手の「身」になることの 2 つが「わざ」の基本であるという (pp. 156-157)。

WG は、自分たちのためのラウンドテーブルを作りあげていく過程で分かり合うために対話し、そこに WG メンバー間の信頼関係が形成され行動が変化したのではないかと考える。今後は参加者の多くが WG の活動に関わることで信頼関係の輪を広げ自分たちのラウンドテーブルを作るという意識を持つことにより参加者全体にも「対話」というわざを引き出せるのではないかと考える。 (三好 加奈子)

## 3. 実施と展開

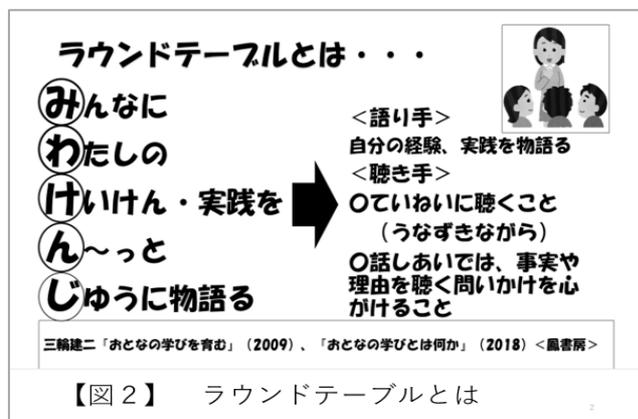
2020 (令和) 2 年 8 月 23 日、10 時から 16 時まで、参加者は 41 名、Zoom を使用したオンラインにてラウンドテーブル等を実施した。当日の実施内容は [表 2] の通りである。

表2 当日の実施内容

時刻	実施内容
9:30	Zoomへのアクセス開始《名前の設定：グループ No.氏名@所属》
10:00	ラウンドテーブルの説明《担当：WGメンバー：教育学研究科（博士後期課程）》
10:05	ラウンドテーブル開始《異業種4名程度のグループ編成》 《1人15分間物語り、ほかのメンバーはじっくり聴く。その後15分間共感と交流・対話タイム》
12:05	記念撮影
12:10	休憩
13:00	各グループ（10グループ）からの報告《ラウンドテーブルを体験しての感想等》
13:40	博士後期課程小野由美子氏による研究発表
14:20	休憩
14:30	MOからの総評、大嶋教授・松枝教授（以上教育学研究科）・大野教授（教育実践研究科長）・事務局森さんからの感想
14:50	教育実践研究科令和元年度修了生から映像の発表《大学院での思い出アルバム紹介》
15:15	諸連絡、ワーキンググループ自己紹介
15:25	ブレイクアウトセッション①《異業種・同業種・教授等4名程度のグループ編成》
15:40	ブレイクアウトセッション②《異業種・同業種・教授等4名程度のグループ編成》
16:00	記念撮影・終了

参加者：教育学研究科（博士後期課程・修士課程）、教育実践研究科、客員研究員、大学院教授等

午前にはラウンドテーブルを実施した。まず、教育学研究科博士後期課程所属のWGメンバーの葛西が、ラウンドテーブルとは何かをアクリムで、わかりやすく説明した〔図2〕。それは、「み・わ・け・ん・じ」である。「み」（みんなに）・「わ」（わたしの）・「け」（けいけん・実践を）・「ん」（ん〜っと）・「じ」（じゆうに物語る）と、特別支援の小学校教諭ら



しい説明であった。つまり、ラウンドテーブルとは、語り手は自分の経験や実践を物語ることで、聴き手は丁寧に頷きながら聴き、話し合いでは、質問ではなく、事実や理由を聴く問いかけを心掛けることであるとの説明を受けて、スムーズにそれぞれのグループに分かれてのラウンドテーブルに導入していった。

ラウンドテーブルのグループは4名程

度で編成されている。グループの編成は、異業種であることに加えて、教育学研究科（修士課程・博士課程）と教育実践研究科の3科や、客員研究員などの修了生が混在するように意識して、授業での振り返りシートを通して関心をつかんでいる三輪が担当した。WGメンバー及び客員研究員がグループのファシリテーターを務めてラウンドテーブルを運営した。1人15分を目安に物語り、ほかのメンバーはじっくり聞きながら聴き、その後15分共感や問いかけ、交流と対話をする。グループの全員が物語りを経験するように計画・実施した。

午後は、ラウンドテーブルを体験しての感想等をすべてのグループ（10グループ）の代表が報告し、参加者全員で共有した。その後、博士後期課程の小野由美子氏による研究発表を拝聴した。さらに、三輪からの総評をいただき、教育学研究科の大嶋英一教授・松枝美智子教授、教育実践研究科長の犬野精一教授及び星槎大学大学院事務局の森菜穂子さんからの感想を頂戴した。また、教育実践研究科令和元年度修了生より「大学院での思い出アルバム紹介」というテーマにて、映像発表があった。「それぞれを認め、高め合う、かけがえのない仲間とのつながりを大切にしたい」とのメッセージに、まさしく、星槎のキャッチフレーズだと感じたとともに、横浜キャンパスにて学べた先輩方を羨ましく思った。最後に、異業種・同業種・教授等が混在する4名程度のグループ（無作為）によるブレイクアウトセッションを15分ずつ2回実施した。全く接点のない方々と語り合うことで、異なる視点からの意見や振り返りを伺い、刺激を受ける機会となった。

吉尾は、当日、参加者全員の前に出る役割はなかったが、WGメンバーは、全員、ラウンドテーブル実施時のグループのファシリテーターの役割があった。そこで、ファシリテーターとして、ラウンドテーブルが終了したときに、巡り会ったグループの全員が「ほっこりしたなあ」と感じられるように運営することを己のミッションとし、事前準備を入念に行った。ひとりの物語りが終了する度、聴き手に「皆さんも同じ環境や心境ですか」と尋ねたり、語り手に「もう少し、詳しく説明してもらえますか」や「今一度、事実を確認します」等の言葉を意識して遣い、問いかけにすぐ回答したり、助言したりしないように配慮した。また、グループの全員が、思う存分、物語れるよう、目立たぬようタイムキーパーをし、やんわりと次の方へバトンタッチできるよう配慮した。

吉尾の担当グループの代表者が、全体で発表した後、次のグループの代表者が「今の発表を聴いて、ほっこりした」と開口一番おっしゃったのを伺い、嬉しく思うとともに吉尾のミッションはクリアできたと実感した。

（吉尾 美奈子）

#### 4. アンケート結果

ここでは終了時実施したアンケート調査の結果をまとめる。

### 1) 参加者について

アンケート回収数は33名で、男女比は男性8名、女性25名であった(図3)。年齢構成は20代2名、30代7名、40代13名、50代9名、60代以上2名であった(図4)。

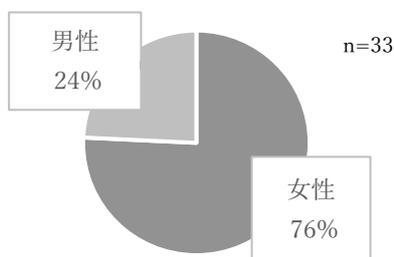


図3 参加者の男女比

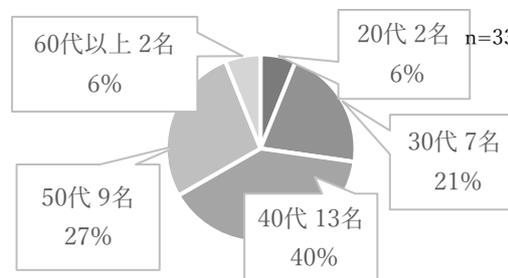


図4 参加者の年齢

### 2) 参加者の所属について

所属は、教育学研究科10名、教育実践研究科12名、博士後期課程2名、研究員7名、その他2名(大学院教員)であった。教育学研究科の修士課程・博士後期課程、教育実践研究科の院生や修了生、さらに大学大学院教員も参加があり、科を越えての交流を持つ機会となっている[表3]。参加者の職種も多様である。看護関係者が多くなっているが、学校教育もまとめるsと大きなグループになる(図5)。

表3 参加者の所属と人数

教育学研究科(修士課程)	10
教育実践研究科	12
教育学研究科(博士課程)	3
客員研究員・研究生	6
大学教員など	2

あなたの職業を教えてください  
33件の回答

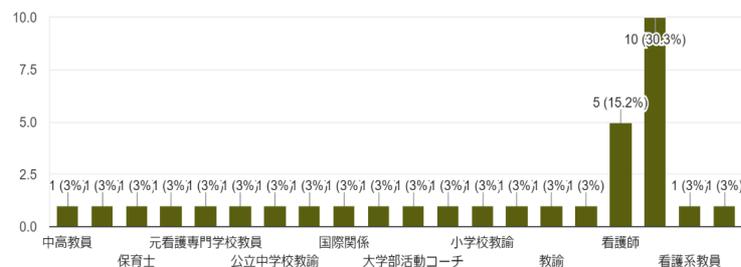


図5 参加者の職業

### 3) ラウンドテーブルへの参加目的と達成度

参加の目的は参加の目的(複数回答)は、交流19、情報交換5、学びあい3、自己の省察6、他者の話を聞きたい5、体験してみたかった3、語り2、研究の相談2、自己のモチベーションの向上2、体験してみたかった3、ラウンドテーブル実践力の向上1となっていた(図6)。目的の達成度は、6段階の満足度で4段階以上の満足を示している参加者が97%であった。さらに6(最も満足)と答えた参加者が全体の49%となっており、目標達

成度は高い。さらに6（最も満足）と答えた参加者が全体の47%であり、目標達成度は高い（図7）。

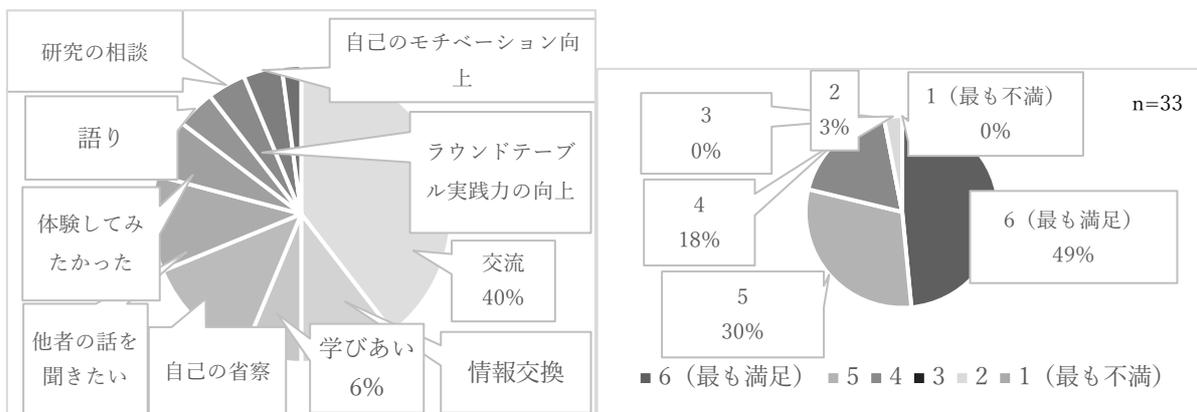


図6 参加目的と達成度

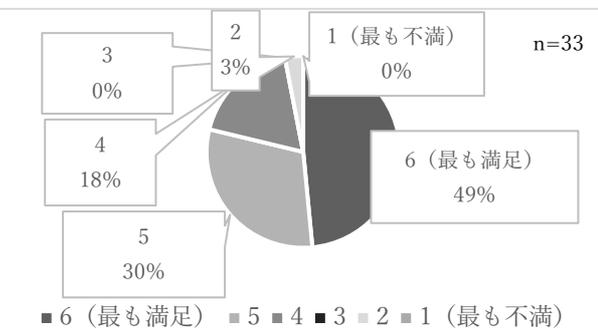


図7 目標達成度

#### 4) ラウンドテーブルの経験回数と達成度

ラウンドテーブルの参加経験は、33名20名（61%）が初めてであり、2回以上経験者6名（18%）3回以上経験者7名（21%）であった（図8）。経験回数別に目的達成度を見ると、初めての参加者の満足度が最も高い（図9）。

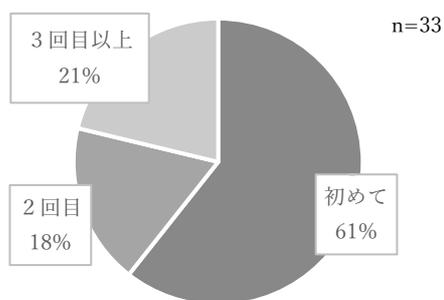


図8 ラウンドテーブル経験回数

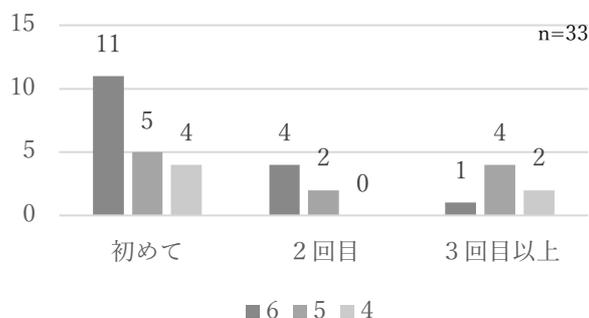


図9 経験回数別目的達成度

#### 5) 今後の開催

次回開催時の参加の意向を尋ねたところ、6段階でアンケート回答者のほとんどが参加意向のある4以上で、その中でも75%が積極的な参加意志のある6と回答している（図10）。

星槎大学院でのラウンドテーブルに次回も参加したいと思いますか。  
33件の回答

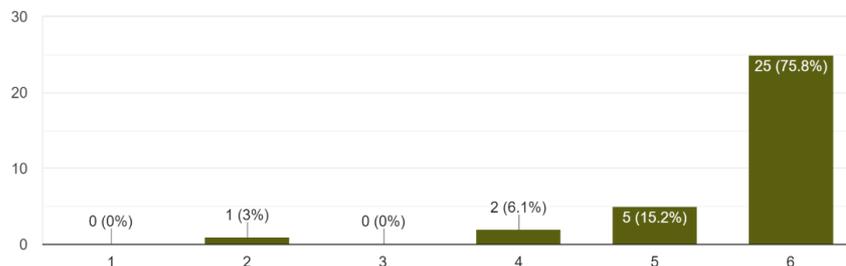


図 10 次回も参加したいと思いますか

アンケートの記載より「半日だと参加しやすい」「もう少し短くても良い」という声が複数あった。今回は午前、午後の開催であったが検討を重ね、より星槎らしいラウンドテーブルの継続をしていきたい。  
(杉本 美恵)

## 5. 参加者の感想

参加者の感想は、アンケート調査での自由記入での感想と、WGメンバーが参加者から直接に聴きとった感想の2つに分けられる。

### 1) アンケート調査からみる参加者の感想

参加者のアンケート調査には、自由記載欄が用意されていた。記載されている自由記入を整理すると、「語り合う・聴き合う雰囲気」「対話」「省察」にまとめることができる。

#### (1) 対話の雰囲気づくり

- ・参加する場によって「立場」「役割」を意識してしまい、人に慣れ発言するのに時間がかかってしまう。今回のラウンドテーブルでは自分が話したいこと、他の方に聞いてみたいこと（確認したいこと）だったので、緊張はしたが対等に話せたと思う。
- ・リラックスした雰囲気で年齢や役職などを気にせず行えたと思う。
- ・参加者の皆さんがその趣旨を理解していたことで、互いを尊重し合う雰囲気があり、自然と話が止まらないという空間になっていた。
- ・いろいろな学生と交流できて、学ぶことが多かった。楽しかったです。
- ・参考になり、他分野のお話しにも共感する部分が多くあり有意義だった。
- ・分野が異なることでの用語の伝わりにくさはあったものの、それを質問できる環境ではあったため対等な関係の中行うことができたと感じている。

## (2) 省察

- ・ 聴き手があつての語り、省察になっていることを実感した。
- ・ 語る事は自分を見つめる事ですね
- ・ 物語ることで省察のための頭の中が整理できました。

以上のように、対等で安心して話せる「雰囲気と環境」を保証したことで交流が深まっている。深い交流が続く中で「対話」が生まれている。対話とは向かい合って話すことである。語る内容だけでなく、気持ちもしっかりと向き合えることが必要であり、そのためには対等で安心な環境が不可欠である。また、今回のラウンドテーブルでは一人30分の時間を用意していた。30分の時間により互いの気持ちも向き合う事ができたのではないだろうか。さらにじっくりと話し聴くことは対話による「省察」をも促している。(杉本 美恵)

## 2) 参加者の反応(アンケート調査以外)

アンケートの感想以外でも「対話ができる雰囲気」「省察」がキーワードになっている。

### (1) 対話の雰囲気

まず、吉尾が直接に聴き取った参加者の生の声を紹介する。それは、「語りながら気持ちが和らいだ」「他の人の語りを聴いて、自らの思考の変換ができ、自分らしくて良いのだと思えた」「グループの4人で語り合い、共感できた」「独りじゃないと実感し、仲間との繋がりを大切にしながら、学ぶことを継続していきたいと思った」「不安になっていたとき、ラウンドテーブルへの誘いを受け、良い機会を与えていただいた」「まったく接点のない方々と語り合うことで、刺激を受け、異なる視点からの意見も伺うことができ、大満足の日だった」「前日までは、期待と不安が入り交じっていたが、終了後に参加して良かったと思った」「ラウンドテーブル実施後も交流が継続している」等である。

以上のことから、ラウンドテーブルで、対話する環境が保証されることで、参加者に次の事柄が生じたことが明らかになった。第1に、自分の今の気持ちを心で親身になって傾聴してもらえ、自分の考えに共感してもらえたこと。第2に、傾聴者から問いかけを受けて、更に、語ったことで別の切り口から省察できたこと。第3に、グループの全員で語り合うことで、自分だけでなく、皆が同じ思いでいたことへの安堵感を得て、次への展望が発生したこと。第4に、グループ内に信頼関係が築かれたこと、である。

## (2) 省察と心境の変化

次に、ラウンドテーブルにての「対話」をとおした心情の変容をまとめると次のような流れになると考える。最初に、「語り」「傾聴」しあうことでの「安心感」「共感」が生じ、

「感想」を延べ「問いかけ」しあうことでの「省察」と「気づき」が生じ、さらに「気づき」を「語り」合うことで「共有」し、「信頼関係」が生じて、「未来志向」へと発展する。

まとめとして、参加者は、コロナ禍にて、自粛・ソーシャルディスタンスなど新しい生活様式を求められ、公私ともに、先が見えない不安・焦燥・孤独感・閉塞感などなどの心情に陥っていたため対話・交流・関わりを求めていたと思われる。まさに、参加者にとって、この時期にラウンドテーブルにて対話することに大きな意義があったと分析する。その証として、ラウンドテーブルを開催するため、準備に当たったワーキンググループへの感謝の言葉や労いの言葉が、ほとんどの参加者から自然に発生したことに裏付けられていると考える。

(吉尾 美奈子)

## 6. WGメンバーの省察—まとめに代えて

最後の6では、WGメンバーが第1回星槎ラウンドテーブル全体を省察する。1)は、第1回星槎ラウンドテーブル終了直後の「役割」について省察である。2)は終了時点での各自の省察である。3)は期間を置いて、本実践報告書をまとめる段階での各自の省察であり、次期WGメンバーへの引継ぎへの期待なども含まれる。

### 1) WGの役割の省察

#### 情報共有として Slack を活用

ラウンドテーブルの開催に関する情報共有は「Slack」を活用した。Slackは、スチュワート・バタフィールドによって開発されたチームコミュニケーションツールである。Slackにはチャンネルという機能があり、これはグループチャットの機能と同様である。Slackであれば、チャンネルの過去ログを追うだけで、後から入った人でも、それまでの経過を追うことができ、情報共有のしやすさというメリットがある。実際、途中から参加したラウンドテーブル参加者もスムーズに情報共有ができており、ラウンドテーブル参加者とWG間のコミュニケーションツールとしてSlackの有用性はあったと考えられる。

#### Zoom のチャット機能を活用

ラウンドテーブルではZoomを活用し、その中の機能の一つである「チャット」を使用した。チャット上では参加者への連絡事項やラウンドテーブルを終えての感想を公表した際のコментарを記入、午後に行った研究発表における質疑応答の内容を書き込むなどが行われた。チャットとは、インターネットを含むコンピュータネットワーク上のデータ通信回線を利用したリアルタイムコミュニケーションのことであり、ラウンドテーブル参加者とWG間の対話が成立していた。WGメンバーが率先して活用し、また参加者へ促すことで、チャットでの対話も活発となっていた。

## ラウンドテーブルの人数と時間設定

ラウンドテーブルは2時間の中で3～4名の語りと質疑応答であったが、3～4名という少人数の設定は安心して語る事ができたと考えられる。時間設定は1名につき約30分という持ち時間であったが、ちょうど良かったという意見であった。

## 当日の役割分担を事前に決定

当日の役割分担は、Zoomへの招待とZoom上の名前設定の案内、司会進行、Zoom上のブレイクアウトセッションの割り振り、全体の統括であった。それぞれの役割を果たしながら、全体的には比較的スムーズに実施できた。Slackのワーキンググループチャンネルを用いて、メンバー間で進行中の情報共有と相談やフォローなどを行うことができたことも安心してスムーズに行えた要因であることが考えられた。

## Zoomでの午後のブレイクアウトセッションのメンバー設定について

午後のブレイクアウトセッションは自由参加としたため、参加人数が急に減ったことにより、Zoom上でのグループ分けにやや混乱があった。午後のブレイクアウトセッションはランダムに設定したが、メンバー設定を午前中の設定のように予め決めておき、そのためには午後のブレイクアウトセッションの参加者を事前に把握しておけばよかったと思われる。

## 開催時間について

今回の開催は1日という設定で行ったが、午後の後半は人数が減っていったことから1日という設定は参加者の負担があったことが考えられる。今後は半日ぐらいの設定で開始時間を少し早めて4時間ぐらいで終了できるようにした方が継続して参加しやすいのではないか、という意見が出された。

## SlackやZoomを活用するにあたっての修練について

今回、SlackやZoomなどの管理をする人は限られてしまっていた。WG内で誰でも取り扱えるようにすることで、担当者の負担軽減と突発的な事象にも対応しやすいと考える。

## メンバーの継続・発展について

継続性のある、そして発展的なラウンドテーブル・ディスカッションとしていくには正統的周辺参加の方法で行っていくことが効果的であると考えられる。今後は新しいワーキンググループメンバーの参加を促していく。  
(石田 智恵子)

## 2) 終了時点での省察

自分の研究の原点に立ち返ることができた。それは、多様な人と同じ空間で過ごす場づくりや相手のニーズの理解など、私の看護と教育のテーマに共通する部分の発見であった。  
(三好 加奈子)

私は特に語りのテーマを決めていなかったが、決めていなかったからこそ言えたこともあった。患者の「死ぬのが怖い」という発言から、会話のやりとりを行ううちに、患者は死を受け入れる気持ちへ転換していった場面を語った。なぜ私は看護師の仕事が好きなのだろう、と改めて考える機会となった。(杉本 美恵)

グループのファシリテーターとして準備を整え当日に臨んだ。語りからどのような質問をして話題を引き出すか、考えを巡らせた。相手の頷きから聴き手があつての語りを実感した。(吉尾 美奈子)

異分野の人に語り、理解してもらうためには、相手にわかりやすい説明が必要である。自分が看護場面で感動したことを聞いてくれている人が同じように感じられるように伝えることの難しさを感じた。専門職業人として自身の専門性を相手に理解してもらえるようにすることの意義を改めて知る。(石田 智恵子)

初めてラウンドテーブルを行ったが、自分にとっては今の職業を改めて見つめなおす機会となった。わかりやすく相手に伝えることを通して日々の取り組みの中で大切にしている『目の前にいる子供にできること』を考え直すことができた。聴き手の質問や頷きが嬉しかった。(葛西 一馬)

今年入学してから、コロナ禍のためキャンパスに一度も行ったことがないが、学ぶ仲間がいることを感じられて嬉しかった。ディスカッションを行うことで、頭の中を整理できた。ラウンドテーブルとは何か、ワールドカフェとの違いは何かを考える機会となった。(茂木 正浩)

開催前日夜になって、Zoomの接続がうまくいなくなり、大学のZoomアカウントとパスワードをWGメンバーが手分けして参加者に配信した。当日は開始前に、全員がスムーズに新しいZoomに接続し、時間通りにラウンドテーブルが開始された。WGのメンバーにも参加者にも感謝したい。(三輪 建二)

### 3) 期間を置いての省察

早いもので第1回目星槎ラウンドテーブルから4か月が過ぎた。筆者は、この経過をまとめようと言い出したにも関わらず、他の課題や研究、仕事に追われ、ほとんど放置していた。それでも抜群のチームワークで分担作業を行うことができ、まとめた結果と今後の検討事項を同時進行で行われた第2回星槎ラウンドテーブルのWGの集まり(12月27日)でメッセージとして伝えることができたことを本当に嬉しく思う。

ところで、振り返りを行ったことで改めて認識したことがある。ラウンドテーブルと自分の研究との共通点が「分からないから対話する」ということである。

近い関係性の家族や友人など細かい説明などしなくても分かり合えている間柄では、意識して対話しようとはしない。分からない相手の事を少しでも分かりたいと思う時、私た

ちは対話する。さらに、コロナ禍で明日の自分の居場所さえ分からなくなる可能性のある社会である。だから時に時間をかけて、人や物事や自分と向き合うための対話が必要なのだと思った。

今後のWGメンバーの個性が活かされ、参加者とどのように関わり、何を分かり合えるかが楽しみだ。そして、分かり合えているつもりの家族や友人ともたまには意識して対話をしようと心に決めて新年を迎える。(三好 加奈子)

このラウンドテーブルのWGメンバーは、自主的な挙手により選出された。

私が立候補したのは、「人との出会いとつながり」を求めているのだと思う。新しい出会いは自分から求めていかないと実現されない。WGに入り、同じ星槎大学院に在籍していても今まで話したことのない人たちとの出会いがあった。WGメンバーと会議の回数を重ねていくうちに、互いへの信頼感が増していった。WGは大変だったのかも知れないが(私はそうでも無かったかも)その分得たものは大きかった。(杉本 美恵)

参加者の反応等やWGメンバーの振り返りから、コロナ禍のこの時期、対話・交流・関わりに飢えていた星槎大学大学院生や修了生等にとって、ラウンドテーブルにての心の対話は、必要なことだったと実感する。聞きながら聴いてくれる聴き手がある物語りは、省察を深められ、更に、気付きを共有することで、みんなでまた、頑張ろうという前向きな気持ちを各々がもつことができる機会となったと推察する。

次期WGメンバーには、テーマを決定いただき、それについて、各々が多様な視点で物語り、それを傾聴、問いかけ、共有できれば、心での対話を深めるラウンドテーブルに発展するのではないかと考える。(吉尾美奈子)

WGメンバー間の振り返りの中で、ラウンドテーブルを行っての感想を語り合ったが、単に「行って良かった」という感情の表出だけではなく、自己を振り返っての新たな発見や自身の大切にしているものの確信、自身のアイデンティティに関わることに立ち返ったりする言動が聞かれていた。これは、ラウンドテーブルという行為の中でグループメンバーの話聞き、興味や感心を抱き質問するという「対話」の行為があつてのことではないかと考える。語りの内容からは「行為の中の省察」が行われていたことが伺えた。三輪(2018)は、「物語ることで聴き手に理解してもらい、聴き手からのコメントを通して自分自身の〈わざ〉や暗黙知を明確にし、相対化する学びが展開されていく」と述べている。ラウンドテーブルの実践と省察を繰り返して行っていくことで、自分自身の〈わざ〉や暗黙知をさらに言語化していくことに繋げていけるのではないかと実感している。(石田 智恵子)

星槎ラウンドテーブルを開催したのは、参加者の多くが人とかかわる対人関係専門職であり、職場ではコロナ禍対応の真ただ中にいたことがある。対応をめぐる、心に残った（ときにはつらい）出来事を、また仕事と研究との両立や研究の進め方などを語りたいたい思いがあったに違いないと思ったのである。事前にこうした予測はあったものの、参加者がここまで積極的に語り合い、聴き合おうとしているとまでは思わなかった。

今回は初回であるにもかかわらず、最初にラウンドテーブルの趣旨や進め方についての詳細な説明はなく、葛西によるパワーポイント2枚での説明で始まった。参加者も、進め方にこだわる前に、とにかく相手に語りたいたいという思いがあり、また相手の話を聴きたいという熱意があった。また司会進行役が上手に話を引き出してくれたおかげで、とどこおりなく進行していったように思う。

このような「対話」や「省察」が成立できたのは、コロナ禍という非日常的な状況のほかに、参加者は多様な職種とはいえ、「対人関係専門職」でくることができ、「やっぱりそうだよ」「同じだよ」と共感できる話題を持つ人びとだったからでもある。「心の対話」というキーワードは、その意味でぴったりとくるものだった。次のWGメンバーは「心の対話」という共通項を継承させながらも、メンバー間で話し合っって新しい特色を創り出してほしいと願っている。私は安心して見守り役に徹していきたい。（三輪 建二）

#### 参考文献

- 生田久美子 (2007). 「わざ」から知る. 東京大学出版会
- 今津孝次郎 (2012). 教師が育つ条件. 岩波書店 (岩波新書)
- 小森谷浩志 (2016). 「内省を中核とした組織開発の可能性: 『リフレクションラウンドテーブル』の実践を通じて. 『国際経営フォーラム』, No. 27
- 中田スウラ (2018). 復興支援ラウンドテーブルと省察的実践者の力量形成. 『社会教育職員養成と研修の新たな展望』 東洋館出版
- 日産自動車 (2010). 「リフレクションラウンドテーブル」により内省 (自己の客観化) と経験の共有を進める. 『労務時報』, (50) 1
- 野田稔・ジェイフィール (2009). あたたかい組織感情: ミドルと職場を元気にする方法. ソフトバンククリエイティブ
- 三輪建二 (2020). おとなの学びとは何か: 学び合いの共生社会 (増補版). 鳳書房
- 渡貫貫泰央 (2017). 女性版リフレクションラウンドテーブルへの挑戦: 内省と対話があるあなたの組織を変える. 『地方自治職員研究』, No. 1

Educational practices report

**Planning, Practicing, and Reflection on the “Seisa” Round Table  
— Through Talking and Listening among Human-relationship-specialists —**

Kenji Miwa<sup>1,a</sup> · Kanako Miyoshi<sup>1,b</sup> · Minako Yoshio<sup>1,b</sup> · Mie Sugimoto<sup>2,c</sup> · Chieko Ishida<sup>3,d</sup>

(1 Graduate School of Education, Seisa University · 2 Graduate School for Practitioners of  
Education · 3 Seisa University)

Abstract

Members of Master and Specialist degree program and also Ph.D program students at Seisa University are almost mature students and so-called ‘human-relationship-specialists’. They have enough contents of talking and listening to others, which are related to human-relationships as teachers, nurses etc., especially during Covid-19 times in 2020. Among Master & Specialist degree program and Ph.D. program students, some working group members were recruited. They discussed and tried to make planning, practicing and evaluating about the Seisa Roundtable on 23. August 2020.

In this practical report, the preparing, planning and practicing phases and some impressions by the participants are recorded. Then some reflections ‘in action’ and ‘on action’ by working group members are recorded and discussed each other.

*Keywords:* roundtable, human relationship specialist, reflection, talking and listening,  
Covid-19

---

Accepted on 10 February, 2021.

a Professor at Graduate School of Education, Seisa University

b Graduate School of Education, Seisa University

c Graduate School for Practitioners of Education, Seisa University

d Guest Researcher, Seisa University