

## I A Fのコアコンピテンシー

### 見直しの構想についての覚え

I A Fのファシリテーターのコアコンピテンシーは最初は20年以上前に開発されたもので、2003年に改訂されました。CPFの資格を持つ人は、国際的に認められた標準や、価値と倫理規範の声明にコミットしている、ということを保証することが制定の目的です。

近年、ほかのプロフェッショナル、例えばダイアログプラクティショナー、コーチング、トレーニングといった領域でもこれと類似のコンピテンシーを持つようになってきたようです。これから先私たちは、どのようにI A Fのコアコンピテンシーが他とは異なりファシリテーターという仕事ならではのものだということを保証できるでしょうか？

世界情勢の変化や次々に産み出されるプラットフォーム、そしてファシリテーションを大切に取り入れてくれる若い世代を考慮すると、I A Fのファシリテーターのコアコンピテンシーが包括的なアプローチ手法を持つ、妥当なもので、今後も存続していける、持続可能なものであることを保証するためにはコンピテンシーを見直すことが適切なのです。

#### アセッサー ワーキングチーム：

ロンダ・スパークス-トランクス（豪州）  
テレーザ・ラットナム・トン（マレーシア）

#### 協力：

シャロン・アルメリジ（バルバドス）  
サイモン・ウィルソン（イギリス）

## IAF コアコンピテンシー

<b>A. 創造的で協働的なクライアントとの関係性を創る</b>
<b>1 仕事上のパートナーシップを築く</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>相互的なコミットメントを明確にする</li><li>仕事の内容・成果・役割・責任を明確にする</li><li>協働の価値やプロセスを実践で示す</li></ul>
<b>2 クライアントのニーズに合わせてプロセスをデザインする</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>組織環境の分析</li><li>クライアントのニーズの診断</li><li>利害関係者の役割と関与度のレベルを設定する</li><li>意図された成果を達成するための適切なデザインを生み出す</li><li>クライアントと共に、結果の出来栄を事前に定義する</li></ul>
<b>3 複数のセッションのイベントを効果的に管理する</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>範囲と成果についてクライアントと契約を交わす</li><li>イベント計画を作る</li><li>イベントを効果的に実施する</li><li>イベントまたはプロジェクトの全段階においてクライアントの満足度を評価する</li></ul>

## B. 適切なグループプロセスを立案する

### 1 以下のような明確な手法とプロセスを選択する

- クライアントの文化・参加者の多様性を尊重しながら、オープンな参加を促す
- 異なる学習アプローチや情報処理方法を持つ参加者と繋がれる
- クライアントのニーズに合った良質な結果を達成する

### 2 グループ・プロセスの時間と空間の準備を行なう

- 会議の目的に合った適切な空間と準備を手配する
- 効果的な時間の使い方を計画する
- セッション／ミーティングの目的に合った適切な雰囲気を提供する

<b>C. 参加型の環境を作り出し維持する</b>
<b>1 参加を促し人に働きかける効果的なコミュニケーション・スキルを発揮する</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>参加を支える様々なプロセスを応用する</li> <li>効果的な口頭のコミュニケーション・スキルを使う</li> <li>参加者に対するラポールを身に付ける</li> <li>積極的傾聴を実践する</li> <li>参加者を観察しフィードバックする能力を発揮する</li> </ul>
<b>2 多様性を尊重・認識し、全員の参加を担保する</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>すべての参加者の経験と認識を前向きに受け止める事を奨励する</li> <li>信頼と安全の環境を作る</li> <li>参加の妨げとなるものを認識し、それに対処する方法を考える</li> <li>すべてのアイデアを批判せずに受け入れる</li> <li>参加者がグループの多様性からメリットを享受できるような機会を創り出す</li> <li>文化の違いに関する意識や感受性を醸成する</li> </ul>
<b>3 グループの葛藤を管理する</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>底に潜む前提を参加者が認識し考えるよう助ける</li> <li>グループが学習・成熟するための葛藤とその役割を認識する</li> <li>葛藤が表面化しても安全な環境を提供する</li> <li>グループメンバーが見せる様々な行動の幅を管理する</li> <li>グループの意思決定において、緊張や対立の価値とその影響を認識し、対処する</li> <li>対立に関する文化的な要因に敏感になる</li> </ul>
<b>4 グループの創造性を呼び覚ます</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>学習や情報処理方法への様々なアプローチを用いて参加者から引き出す</li> <li>創造的思考を奨励する</li> <li>グループのニーズと能力に最も合ったアプローチを使用する</li> <li>グループのエネルギーに刺激を与え汲み上げる</li> </ul>

<b>D. グループが適切で有益な結果に到達するようガイドする</b>
<b>1 明確な手法とプロセスでグループをガイドする</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ セッションの前後関係や脈絡を明確にする</li> <li>▪ グループの感覚を引き出すために、明確化、要約を行なう</li> <li>▪ <b>大小のグループのプロセスを管理する</b></li> </ul>
<b>2 グループのタスクに関する自覚をファシリテートする</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ グループのニーズに応じて、活動のペースに変化をつける</li> <li>▪ グループが必要としている情報を特定し、グループが持つデータや洞察を引き出す</li> <li>▪ グループが議論に潜む論点を理解し、パターン・傾向・根本原因・行動への枠組みを明確化できるよう支援する</li> <li>▪ グループが自らの体験を振り返る手助けをする</li> </ul>
<b>3 グループが合意形成と望ましい成果に到達できるようガイドする</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ グループの合意を得るための様々な適切なアプローチを利用する</li> <li>▪ グループの目的に合うような様々な適切なアプローチを利用する</li> <li>▪ 状況の変化やグループのニーズに応じたプロセスを適用する</li> <li>▪ グループの前進を評価しそれを伝える</li> <li>▪ 取り組んでいることに再度集中できるよう、協道にそれたことを認知し、明確にする</li> <li>▪ タスクの完了を促進する</li> </ul>

## E. プロフェッショナルな知識を身につけ、維持する

### 1 知識の基盤を維持する

- グループプロセスのファシリテーションの理論と実践と、それに関連する人、組織、グループ、プロセスについての知識（例えば組織開発、心理学、対立解消、変革のダイナミクス、学習と志向に関する理論など）について知悉している

### 2 広範囲に渡るファシリテーションの手法を知っている

- グループがアイデアを産み出し、問題を解決したり優先順位付けをしたり、意思決定をしたり、計画を立てたりする手助けとなるような様々なモデルやプロセスについて理解している
- 様々なグループ手法やテクニックを理解している
- グループ手法の誤った利用によってもたらされる結果を知っている
- タスクや中味とプロセスの区別を理解している
- 変化し新たに生まれてくるクライアントのニーズを支援するために、新しいプロセス・手法・モデル、テクノロジーを学習する

### 3 プロフェッショナルとしての立ち位置を維持する

- 私たちが関わる分野に関連する研究・学習を常に行ない続ける
- 私たちの職業に関する新たな情報を常に意識する
- 振り返りと学習を実践する
- 私たちがかわる分野全般において業界に関する個人的知識とネットワークを構築する

## F. プロフェッショナルとしてポのジティブな態度の模範を示す

### 1 自己評価・自己認識を実践する

- ・ 行動と全体にわたる成果について振り返る
- ・ 行動と、個人およびプロフェッショナルとしての価値観の間の一貫性を保つ
- ・ グループのニーズに合わせて、個人の行動やスタイルを修正する
- ・ 自分の価値観及びそれがクライアントとの仕事に影響をおよぼす可能性のあることを理解する

### 2 真摯に、誠実に行動する

- ・ グループを信頼していることや、グループには可能性があることを実践で示す
- ・ 真摯かつポジティブな態度で、状況にアプローチする
- ・ ファシリテーターの視点から見た状況を述べ、参加者が新たな視点を持てるよう問いかける
- ・ プロフェッショナルとしての境界線と倫理（「価値観及び倫理規定声明文」にある通り）の手本となる

### 3 グループの可能性を信じ、自然な態度で接する

- ・ グループの智恵を尊重する
- ・ 他者の能力や経験を信頼することを奨励する
- ・ グループの成果や議論の内容に対する影響を最小限にするように気を配る
- ・ 客観的で、自己防衛的にならず、評価判断を下す立場をとらない態度を維持する