

第4章 紛争転換能力育成ワークショップの手順と立案

- はじめに
- 紛争転換能力育成ワークショップの目的
- 紛争転換能力育成ワークショップの類型
- ワークショップの手順
- 紛争転換能力育成ワークショップを立案する
- 出典

紛争転換リソースパック
インターナショナル・アラート

第1版 1996年11月

イアン・ドウシェ編

1.はじめに

紛争分析・コミュニケーション・仲裁などの紛争転換の多様な内容については、本書の第3章で説明されている。

本章では、第3章で検討した中身がどのように実際のワークショップで使われるか、が述べられている。紛争転換ワークショップを企画し実行する際の実践的な方法が、第3章で触れられた内容を活用していく手順に相当する。

第3章と第4章は、紛争および紛争解決についてのワークショップ、もしくは本書が役立つような会合を企画するような人を主な対象として書かれている。ワークショップの参加者たちはこれら2つの章が紛争解決に役立つものと分かるであろう。

本章の最後で数種のイラストが1種類の簡素な図を基礎にして、そこに付属的な要素を付け加える形で紹介されている。ワークショップの司会進行役はこれを参加者の理解を促進させるための配付物として渡したり、もしくはスライドとして使用したりすることができる。第2章（紛争についての考察）では、参加者にワークショップの準備段階および終了後に提示するものとして役立つ紛争解決の理論の要約が述べられているので、進行役はそれを参照してもよい。

2.紛争転換能力育成ワークショップの目的

暴力的な紛争の転換を試みる者の能力は、現状の適切な把握と紛争解決のための技能に依拠している。紛争転換能力育成ワークショップの目的は通常次の3つである。

- 紛争と紛争転換に関する理解を深めること
- 暴力的な紛争を転換するための技能を磨くこと
- このような方法で能力向上を図り、参加者に技能・知識を付与す

ること

以上は、多くの紛争転換能力育成ワークショップに共通した一般的な目的である。実際のワークショップではそれぞれ異なった内容に焦点を当てるので、違った目的が存在することになる。例えば、タンザニアでのワークショップは参加者と仲介人が一緒に知恵を絞って、次のような特別な目的を設定することから始めた。

- 参加者に彼らの社会や地域に影響を及ぼしている社会的・政治的紛争に関する理解を深め、さらに学ぶ機会を与える
- これらの紛争について概念や分析枠組の理解や技能の習得を通じて、参加者が実際に発言するための能力を強化する
- 当該国家、地域情勢についての視点について理解を深める

セネガルで行なわれた紛争転換能力育成ワークショップでは別の目的が存在した。

- 市民による平和創造（構造と方法論について）に関する見識を得ると同時に、紛争および平和創造についての経験を共有する
- 平和創造に関する技能および知識を蓄積する
- 当該地域で社会が直面している共通の障害と機会について探求する
- 平和創造において市民や非政府組織（NGO）を巻き込み、各国家における平和への賛同者を募るための代替策を提案し計画する

これらの例は典型的なものだが、唯一無二ではない。各々のワークショップは独自の目的を持っており、それらはワークショップ、その参加者、また周囲の環境の性質を反映するように調整する。

3.紛争転換能力育成ワークショップの類型

紛争状況・地理的状态・緊急性やプログラムの目的などに応じた様々な形式やレベルのワークショップが存在する。ある場合には、特定の紛争に関する平和創造で直ちに使用できるような技術を必要とする人や機関を対象にするワークショップの開催が求められるであろう。また、他の場合では、より長期的な展望や広範な視野に基づいて、地元社会および地域の紛争転換を進めるための能力を高めることを欲する人や組織に適したワークショップが必要とされる。また、別の場所では、ワークショップを催すことを計画している人の知識や技能を発展させることに力点を置いているものもある。地元の交流や技能を強化するワークショップでは、様々な背景を持った参加者が包含されることになる。

紛争転換能力育成ワークショップの主な形式は以下で簡単に述べられている。ワークショップを企画する人にとって、この「類型化」をすることは、計画されているワークショップの目的および性質を考える時に役立つものである。実際のところ、多くのワークショップはこれらの異なった紛争転換能力育成ワークショップの形式から、様々な要素を抽出したものとなっている。本章の終わりでは、4つの異なる紛争転換能力育成ワークショップの関連事項が、ワークショップを構築する様式の事例として提示されている。

一般的理解と技能のためのワークショップ

このワークショップは、参加者の紛争に関する理解を高め、特定のコミュニケーションや交渉・仲介・仲裁・治癒・和解における紛争転換の技能を向上させるものである。このようなワークショップは、通常、幅広い分野から参加者を募ることや広範な検討課題を想定しており、特定の紛争に焦点を当てたワークショップの準備として役立つものである。

このようなワークショップは一般に知られている「紛争解決の技能訓練」に近

いものである。そこでは参加者が紛争の転換に対してより効果的な貢献が出来るようにするために、彼らの経験を尊重し生かすような導引的な方法を用いる。

一般的なワークショップは、参加者やその他の必要性に応じた紛争転換の内容（第3章参照）や、ワークショップにおける手順の共通要素（後述）を持っている。

平和創造を促す第三者と紛争当事者のためのワークショップ

このように対象が特化したワークショップは、特定の紛争状況において平和創造者に関与するものあるいは関与が見込まれる者、または紛争当事者（その代表）に向けて開かれる。彼らは紛争状況について理解を深めたいと欲している。このように互いに理解を深めることによって、新しい可能性が生まれてくる。ワークショップで双方は、平和創造のための提携関係において効率的に協力することができるパートナーを見極めるであろう。

このようなワークショップを通じて、平和運動家・NGOの代表・聖職者・市民の代表は、紛争当事者の有無に関わらず、共有する紛争についての分析や平和創造についての様々な経験を作り出し獲得することが出来る。結果として、これは公式な和平プロセスを補完するための、人々の行動の組織化、また動員に向けた戦略につながる。

本章で以下に述べられている共通要素に加えて、平和創造に従事する者もしくは紛争当事者のための紛争転換能力育成ワークショップでは、次のような内容および手順がある。

- 参加者はまず自身の社会的紛争の経験を踏まえて、平和創造を考える（特に人・コミュニティ・団体が関与した体験について）
- 経験の共有に関しては、まず特定のコミュニティ・地域・国家に対して焦点を当て、その後、他国もしくは他の地域における比較可能な経験を分析する

- これが、紛争の原因・行動様式・政治力学・平和創造における相違点および類似点に着目することにつながっていく
- この手順によって以前には意識されていなかった平和創造の選択肢が生まれてくる

その後、時間は行動計画を構築するために費やされるようになる。その行動計画は参加者間での意見の交換や様々な経験を聞くことによって得られた教訓や見識を考慮したものとなるであろう（特に実際の紛争地域における社会的現実に基づいている）。

参加者はまた、具体的状況に関連した平和創造の適用範囲について話し合うことになる。例えば、ある状況や集団間における紛争を分析することは、平和創造の次の段階を見極める重要な方法となる。別の場合にも、第三者による仲裁や合意の監視は平和創造に密接に関係し、また連係の構築は平和創造において重要な課題となる。

NGO や市民社会のためのワークショップ

このワークショップは NGO および市民社会の代表（特に民主化過程にある、または社会的そして政治的变化をもたらすために働いている人たち）に対して、市民社会およびその関係機関を強化する方策に関する見識を提供する目的をもっている。ワークショップにおける議論では社会変革期において重要な以下の諸分野に焦点が当てられる。

- 人権の強化および保護
- 司法の独立および法の確立
- 民主的で持続的な発展
- 環境保護
- 女性の人権尊重
- 若者および子どもの役割

交渉による政治的決着が図られた国内の暴力的紛争状況において、国際的に認められた人権や国際人道法を遵守するよう求める手段を探求することは、特に重要となろう。また、議論では選挙制度・投票についての教育、選挙参加、監視、独立した選挙管理委員会、公共政策および法制化についての大衆による諮問といった、市民社会の多くの要素についても焦点が当てられる。

インターナショナル・アラートがフィリピンで参加した次の2つのワークショップは、NGOと市民社会を対象とした紛争転換能力育成ワークショップを企画する際の参考になるであろう。1つ目のワークショップは、統治に対する人々の権利に関するもので、選挙制度および民衆の参加に焦点を当てている。もう1つのワークショップは、民主化過程にある軍隊の役割について焦点を当てたものである。両者共に、民主制における利点を擁護し平和の賛同者を拡大して和平プロセスを進展させる点で、民衆および関係機関を強化することを目指している。

問題解決ワークショップ

問題解決ワークショップでは、紛争当事者たちが進行役の介在する非対立的な環境に集まる。進行役は参加者を、問題解決、争点の明確化、利害の調整、異論の提起、共通の施策といった明確なプロセスに導き、最終的交渉において前向きな結果が導かれるように準備をさせる。

参加者が険悪な雰囲気でない場でしっかりと自らの思想について述べ、望んでいる結果について構想することは重要なことである。そうすることで、将来の交渉（もしくは対話）のための基本的ルールについての合意を得ることが可能となり、同時に何が達成されるべきかについての理解が増すことになる。対話が交渉に進展すべき時期は存在するのであり、このような場合に対話を促進することは、次の段階に進むことが生産的であると確信するためにも不可欠となるだろう。ワークショップの参加者には、現時点での交渉に参加している人

も含まれており、また将来の交渉に関係して対立する両者の間の意思決定に影響を与える人も含まれる。時には、ワークショップはその手順に焦点を当てるものの、交渉における議論において提供されるべき選択肢のために「ブレインストーミング」することも要求される。

連携構築ワークショップ

このワークショップは、潜在的なパートナーを平和創造のために協力させるもので、結果的に彼らは密接に協力をし、効率的な活動を行うことが可能となる。同じ国家もしくは地域からの参加者は、共通の関心事の問題点を明確にすることができる。彼らは和平への民衆の圧力を作り出すことにおいて協働し、そしてそうする為の方法を見つけることができる。連携構築ワークショップの一つがブルンジで行なわれたが、1995年2月に共通の行動計画を作成することに成功した。

これらのワークショップは、紛争予防や予防外交といったテーマに沿うよう形作ることが可能である。たとえば、オスロで1995年に開かれたワークショップでは、北欧と西欧の複数の団体を、早期予防行動のために強化させ、また協力させることを目的とした。NGOが効果的な平和創造のための連合を構築することが可能であれば、そのようなワークショップは価値あるものとなろう。

和平プロセスにおける民衆の参加

他にインターナショナル・アラートが開催した紛争転換能力育成ワークショップには、市民団体などの関係機関の参加を募ったものがある。これらのワークショップは(既述の)平和創造に従事する者を対象にしたものとして分類されるが、このようなワークショップは連携の構築を促進させる働きもある。このようなワークショップはアジア、アフリカ、そして中南米で行なわれた。ワークショップにおいて参加者は、和平に対して積極的な一般市民を取り込むことの重要性を強調し、指導力を発揮できる関係団体や部門を探し出す。ある場合においては、市民集会もしくは和平会議において民衆の公正かつ永続的な平和

を欲する意思表明を尊重するために、参加者が議題や論点を提案してきた。

市民集会や和平会議では、NGO 組織や市民社会の重要な部門からの代表者を招致する過程で2つの段階が存在する。これは和平プロセスにおいて非公式トラックの参加者を増やすことを意図しているものであり、公式トラックの交渉を支援し加速させることになる。そして、結果的に持続的な和平合意に不可欠な平和な社会の基盤を作り出す手助けとなる。

初期の市民集会における参加者は、和平のための課題を提示し公式な和平プロセスを支援することにおいて社会の広いセクターから人を集められる団体の代表となる。社会の最も大きなセクターを包括する国民的和平会議の開催のためにも、市民の集会は必要である。市民集会と和平会議の議題としては、次のようなものがある。

- 国内状況の分析(これは和平の障害と見通しについて明らかにする)
- 和平に向けた地盤強化のための段階に関する民衆討議。そして紛争当事者が交渉に基づく政治的解決を追求するための方策についての民衆討議
- 和平のための議題設定(これによって争点が明らかになり、人権、国際人道法、市民・政治統治、経済発展戦略、社会的文化権利、基盤セクター[農民、労働者、都市部の貧困層、女性、若者]の要求を含めることが可能になる)
- 社会を完全に代表している和平協議会の構築
- 和平合意の履行を監視する市民団体を作り、人権について報告書を常時発行して、合意に関する当事者間の対話を促す

「和平プロセスへの市民の貢献」に関するワークショップについては、紛争転換についての参考文献の章にて詳述されている。

4.ワークショップの手順

どのような形式のワークショップを開催するのかを決定する

参加者とワークショップの形式を対応させることは重要である。次の2点がワークショップを企画する段階で主催者を助け、また詳細な企画をたてる段階で考慮されるべき基本的な問題である。

- どのような形式のワークショップがこれまで行われてきたか（潜在的参加者、当該団体もしくはワークショップの当初の企画に関わる人々によって）
- 参加者の中で、誰がそのワークショップから得をするのか

これら2点の基本的問題は、2つの異なる視点から捉えられなくてはならない。

- 参加者の立場からワークショップを見る
- ワorkshopの主催者の立場から参加者を見る

しばしば、これら2つのワークショップの企画に関する問題点もしくは方向性が、企画者、司会進行役そして参加者の間における対話を促進する。この2つの問題を考えることを通して、ワークショップとその参加者との融合が達成されるわけである。

現実問題として、一回のワークショップでは必要な議題を全てカバーすることが出来ない場合がある。そのような時には数回のワークショップを計画するとよい。例えば、初回のワークショップで紛争や紛争転換に関する一般的な知識と技能の習得に努め、次に1つの紛争もしくは国家・地域に焦点を絞った問題解決ワークショップと紛争転換能力育成ワークショップへつなげていくようにする。このような場合、各ワークショップの内容、日程、原則などは、予め参加者に対して明確にされていなければならない。

適切なワークショップの形式を構案して適当な参加者を選択するためには、次に挙げる点が重要である。

- **団体を個人同様に参加目的で招致する**

これにより参加団体はワークショップから利益を獲得する能力があると考え、またよく知っている人物を選ぶことができる。この事項の2つ目の利点としては「多元的」効果を生むことである。つまり、個人はワークショップで得た知識や技術を団体という枠組の中で考え、それを契機に団体の底上げにつながり、ワークショップに人を派遣した他の団体に影響を与えることになる。

- **個人的体験の吐露および胸襟を開くことは参加者にとって価値がある**

上記2点はどのようなワークショップが計画されようと重要となる。ある場合には、ワークショップに参加しているグループの多様性は、国民的、社会的、民族的、教育的背景、および参加者の職業に依拠するものである。そのようなワークショップでは学者や政治活動家、NGOの代表者と同様に、軍人・外交官・公務員の参加が見られるであろう。その他の場合では、ワークショップは、1つの地理的分野・利益団体・専門職の人のために計画されることもある。

- **女性はワークショップに極力参加するべきである**

参加者の間で性別のバランスをとることが、多くの社会で発生している権力不均衡を是正するためにも、また女性の参加がなければ見逃してしまうであろう経験を共有するためにも特に求められるものである。場合によっては、女性のみのワークショップも必要となってくる。

参加者

参加者がもつ背景や環境によって、ワークショップの必要性や可能性は変

化する。

- 参加者はどのような人か
- 直面している問題は何か
- どのような経験をワークショップやまた実際の行動において積んできたか
- 既に参加者は互いを認識しているか
- 対立しているグループの所属であるか
- 参加者は将来一緒に働く可能性はあるだろうか
- 紛争解決のための技能や理解を得る、また特定の任務や問題を深く考える機会を求めているか
- 参加者が当事者であり、あるいは何らかの役割を演じたいと欲するような特定の紛争は生じているか。またそれはある徒党の一員としてか否か。
- どのような状態に紛争はあるか、どのような方法で彼らは紛争に関与しようとしているのか

これらの問いの答えは、ワークショップの主題が以下の事項に焦点があてられるべきか否かを決定する手助けとなる。それは例えば参加者の組織化とその遂行技能もしくは橋渡し、問題解決、そして交渉および仲裁の技能、もしくは戦争の事後処理と再構築および和解の必要性等である。

もしワークショップのための参加者のグループが以前から存在しているのであれば、共通の必要事項や優先事項を持つことが期待できる。主催者や進行役は、これらについてワークショップが開催される前に確認しておくといよい。

もしそのグループが事前には存在していないものの、諸参加者がワークショップに招かれるのであれば、主催者や進行役は、ワークショップが意図している地域や人々の一般的な状況やニーズについてよく理解するべきである。また、主催者と進行役は、可能な限り参加者についての情報を集めなければならな

い。

ワークショップが開始される前に、年齢、学歴、職歴、その他の社会経験について尋ねるアンケートが配布されるだろう。これは、参加者に自分自身の興味や願望、またなぜこのようなワークショップに興味をもっているのか、あるいはワークショップに期待することについての相違を知るために必要である。彼らが書いたものは、進行役にとってどのようなワークショップの形式が適当か、もしくはそのワークショップではどの応募者に最もふさわしいかなどについて幅広く決定する際に役立つものとなる。

あらゆる場面において、ワークショップ中に当該グループは新たなニーズを要求し、グループの様態自体も流動的であるので、進行役と主催者は継続的にワークショップを調整する準備をしていなければならない。

ワークショップを構成する共通要素

共通要素の幾つかは実際に全てのワークショップにおいて適応されうる。それらは、紛争転換能力育成ワークショップを企画する際に考慮されるべきものである。以下に書かれている共通要素は本章末で述べられている。ちなみに次の事項については重要性や優先順位に基づいて書かれている訳ではない。

- 前提
- ワorkshop立案の基礎
- ワorkshopのレベルと手法
- 進行役の特徴と数
- 紹介の手順
- 集団力学
- 参加者との契約
- 基本的ルール

- 基本グループ
- 運営グループ
- 再適応
- 評価
- 追跡調査

前提

全てのワークショップはある前提に基づいている。次に挙げるものは、あるワークショップから導かれた前提である。

- 懸案の紛争は個人的また社会・政治的側面の両方を持っており、共にワークショップで言及される必要がある。
- これらのワークショップにおける学習過程は、現在持っている智恵や参加者の経験を引出し強化する参加型の相互交流を行うことや、ワークショップにおける共同体の手順と相互関係に注目することによって促進される。
- 他人への尊敬の念をもつことで、紛争転換およびそれを遂行する能力をもとにした転換への積極的な方法の基礎概念が分かる。

その他の紛争転換能力育成ワークショップでは、進行役はワークショップが基づくべき次のような前提を提示した。

- 参加者グループによる討議や経験の精神的、感情的、知的、実践的な側面は、複雑に結びついているのでまとめて扱うべきである
- 参加者グループは、参加型の手法を駆使し、各々の経験や智恵を引き出し、また非公式的でリラックスできる状況下で働くことで、「学習共同体」となりうる
- 分析と想像力は共に重要であり、補足的に笑いや真面目さが必要となることもある。ワークショップはゲームおよび歌も含むべきであろう。

- 準備された議題は、知識、技能、資材、関与の発展・推進のための枠組として考えられるべきであり、ワークショップの流れに応じて後に変更すべきである。
- グループにおいて共に働くことの経験は紛争転換に関する学習に重要な教材を提供するものである。特別な関係や必要性(たとえば、紛争が存在する)がある場合には、しばらくの間グループ内で起こっていることがワークショップの焦点になるであろう。
- ワークショップの手順は内容、議題、争点と同様に全討議とその評価、省察を行う内容の中に含まれる。つまり省察をするということはワークショップの文化的側面やその背景を表すのである。

主催者と参加者は、共にどんな前提にワークショップが基づいているのかを認識することが必要である。主催者と進行役は、前提についての暫定的な一覧表を作ることによってワークショップを開始することになる。この初期の一覧表は、おそらく部分的に彼らの個人的信条やワークショップが持つ性格を反映することになるであろう。彼らは、互いに異なった前提(例えば相互交流による学習について)を持っていること、あるいはその前提が明示されることでワークショップのある局面に関する計画を立てる際の難しさに気付かされるかもしれない。もし、主催者が共通の前提について合意に達することができないようであれば、そのワークショップはおそらく混乱し矛盾に満ちたものになるであろう。

その後、ワークショップの企画内容が詳細なものになれば、ワークショップの最中、そして後に、これらの基本的前提について確認する繰り返しの作業が必要となる。参加者は、ワークショップにおける前提が何であることを知らされるべきである。主催者の開放的な態度、また率直さは参加者を尊重することになり、ワークショップを企画する際には、これらの原則的価値は参加者の能力を高め、ワークショップを相互の合意に基づいたものにして、責任の共有という感覚を推奨するという点で効果を持つ。

率直さ、開放性、また合意を求めるといった価値観は、紛争転換を下支え

するものであり、多くの点でこのワークショップは紛争転換を形づくるものとなる。つまり、このことは、紛争転換能力育成ワークショップは紛争転換について言及するだけでなく、紛争転換に含まれる実際のプロセスの具体的な事例や経験でもあることを意味する。参加者が経験するワークショップにおける手順、例えばどのように合意は達成されるのかということは、紛争転換を遂行する能力を鍛錬する一助となる。対人関係や潜在的な紛争を管理する必要性は、日常生活の中にある。ワークショップで人が集まれば、どのようにすれば紛争の管理がなされうるかを学ぶと同時にこれを経験する絶好の機会となる。これは紛争転換のワークショップにおける基本的な前提そして価値観が重要性を持っているためである。

ワークショップ立案の基礎

幅広い内容について決定が下された後でさえ、多くの重要な詳細事項は未決定のままにされていることがある。次に挙げた点が、ワークショップの組立て方法（そしてそれが持つ効果）に影響を及ぼしうる基本的な決定事項である。

- 1回切りのワークショップかもしくは継続されていくものか
- どのような内容か
- 参加者はいかなる人々か
- どの程度の所要時間か
- 進行役は誰が務めるのか
- どこで行うのか
- いつ行なわれるのか
- 使用言語はどうするのか
- 配布物はどうするのか
- その他にどのような資料があるか

もしワークショップが1回切り、もしくは継続的な会合の初回であるならば、それらがどの程度の時間がかかるのかということも、ワークショップにおける内容の決定に大きく関わる。この決定は、参加者が何を知り何を知っていないのかを理解するために参加者に対して明らかにしなければならないことである。例えば、ワークショップは紛争転換の導入部分として定義付けられることもあれば、紛争分析および交渉に焦点を置くワークショップとして位置付けられることもあるだろう。

紛争転換の内容は、第3章で紛争転換能力育成ワークショップについて述べたようにとても幅広いものである。しかし、紛争転換能力育成ワークショップは、紛争転換のあらゆる側面を含むものではない。ワークショップの内容は、既に述べたように、誰が参加者であるかによって変わってくる。

誰がワークショップにおいて進行役になるかは、もう一つのワークショップにおける組立ての基礎的決定事項である。誰が出席し(どのくらいの期間)、専門は何であるか、文化的・階級的・宗教的・性別的適性はワークショップの開催場所と参加者に見合ったものか、そして進行の様式と方法はどのようなものか、が考慮されなければならない。過去に一緒に働いたことがあるかというような適合性はとても重要である。もし一緒に働いたことがあるならば、価値ある情報をそこから得られるであろう。逆にそうでないならば、一緒に作業をする前に進行役と参加者は予め会っておく必要がある。進行役が、参加者が住む地域や国家以外の出身であるべきか、そして地元出身者が必要か否かといったことは、基礎的な決定事項に関わることである。詳細な当該地域についての知識は重要、あるいは必要不可欠なものであろうか。

どこで、またいつワークショップが開催されるかは、他の全決定事項に影響を与える。場所や開催時期は、宗教的また文化的なイベントや記念日と重複しないだろうか。開催期間は参加者にとって適切なものとして映っているだろうか。特に、滞在場所は参加者とワークショップの性質に見合っているものだろうか。交通の便は良いか、そして電話や他のコミュニケーション手段は整っているだろうか。

参加者と進行役の言語はかなり早い段階で考慮されなければならない。全員が分かる言語はあるだろうか。参加者と進行役の第一言語は一致するだろうか。通訳が行なわれるのであれば、それはどの言語で誰が行い、ワークショップにどのような影響を与えるだろうか。通訳を介するということは、その費用がかさむだけでなく、ワークショップの進行を遅らせ、ワークショップに悪影響を与えることになる。また、そのことによりワークショップのレベルや方法に弊害を与えるかもしれない。ただ、小さな集団内のワークショップであれば通訳なしに機能するであろう。

さらに通訳は何か一緒に共有するという経験に影響を与えることがある。それは参加者が互いの相違や不都合に気付くことにつながり、コミュニケーションの難しさを強調することになる。しばしば、参加者はテーブルの後ろに座り、マイクに向かって話すことになるだろう。このように公式的になることで、気持ちを和らげることができなくなり、参加者同士の信頼感を損なわせ、演説者として振舞うように仕向けてしまう。これらの難しい課題に効果的に対処し、言語の問題を克服することでワークショップにおいて強い達成感を共有することにつながる。熟練した進行役はこれらの転換の効果を上手く利用するが、そこから生じる影響はワークショップを企画する際に考慮されていなければならない。

進行役は分科会が終了した後に配布物を参加者に渡すか否かを決める。この配布物は分科会の主題を要約したもので、たいいていの場合はチェックリストや図表などが含まれている。本書では、ワークショップでの配布物は、本章と紛争転換の内容に触れている章における様々なチェックリストや図から作成することができるようになっており、それらは第3章と第4章の章末において各項目別に掲載されている。

ワークショップの中でその他必要となるものは、フリップチャート（模造紙を束ねたもの）、スライド、OHP、テープレコーダー等である。

ワークショップのレベルと手法

紛争転換能力育成ワークショップでは、たいいてい異なったレベルの作業が

混ざり合っている。主要なワークショップの段階は以下である。

- ・ 理論的 理論 (例えば積極的傾聴¹)が説明され議論される段階
- ・ 経験的 例えば、参加者が実際に積極的傾聴を経験するために様々な体操に 2 人組・少数グループで取り組む段階
- ・ 実践的／具体的 紛争もしくは紛争転換の局面について、具体的な特定の言葉で表現され、しばしば等身大の例えを使用し、理論もしくは経験がある特定の事例に適用される段階
- ・ 一般的 紛争の局面が一般的な言葉で表現され、主要で普遍的な特徴が個別的な相違をすべて捨象することによって明確にされるような段階

特定の方法を用いることでこれらのレベルにおける作業がどのように機能するかについては以下で紹介している。

ワークショップの手法例は次の通りである。

- ・ 全体会合
- ・ 2 人組・3 人組
- ・ 小グループ
- ・ 発表
- ・ ミニ講義
- ・ スカルプティング²

¹積極的傾聴とは原文では Active Listening となっている。紛争解決を目指した対話の場は、相手を論破することを主眼に置くディベートとは違い、相手の意見を聞かずに自己主張を続けるのではなく、相手の主張に積極的に耳を傾け、同意の相槌を打ったり、理解を深めるために建設的な質問を重ねたりしながら議論することが大切になる。

²ワークショップ中に使われる発表形態の一つ。参加者が、自らの身体を利用して紛争状況など表現する際に有用な方法。

- ・ 役割演技（ロールプレイ）
- ・ 視覚化

手法や段階に変化を持たせることでワークショップに多様性が生まれてくる。また進行のペースも変わり、参加者間の交流が進み、新しい関係も生まれる。異なった手法をとれば、異なる内容や形式のワークショップに適用することができる。例えば、ワークショップにおいて紛争の分析対象を提示する際には、全参加者が出席する全体会合が最も適している。しかし、参加者が紛争分析の対象を特定の状況に限定するのであれば、小さな作業部会の方が望ましい。また内容によってはある手法が必須であることもある。例えば積極的傾聴には2人組か3人組がよいであろう。

特定の主題や争点に対して採用する場合と同様に、ワークショップの文化的また物理的な背景との関連においては、各手法の長所や短所は大きな意味を持つ。

全体会合は、共に努力しているという有益な感覚を与えるものである。なぜなら、全参加者が一堂に会するからである。全体会合はワークショップの初めと終わりで行なわれ、必要であれば期間中毎日催される。また新しい議題は通常全体会合において提示されるものである。しかしもし全体会合の開催数が多すぎても、ワークショップは変化がなくつまらないものになってしまうであろう。全体会合では1・2名の参加者が中心となって発言し、それによって他の人は口をつぐんでしまうことがある。そこでは参加者は自分が向き合っている人へのみに密接なコミュニケーションをとり、また注目は正面に位置する進行役に対して一方通行的に向けられてしまう。

このような欠点を防ぐためには、全体会合において進行役は会場全体に対話の輪を広げ、そして主要議題をまとめることで書記の役割を果たすことが不可欠である。全体会合では、**役割演技**が行われたり、小グループからの報告があったりしても良いだろう。また、全体会合を小グループによる作業結果の**発表**の場とすることもできる。小グループが参加者全員に対して発表する際に

は、図などを用いると良いだろう。これにより個人や参加者グループは紛争と平和構築についての経験を共有することができる。これら全ての貢献はワークショップを開催するにあたり欠かせないものである。

ミニ講義は進行役が短い講義を複数の主題について行う全体会合中の議事であり、ある主題について短い時間内で内容の凝縮された情報を与える目的を持つ。これは小グループのような他のワークショップ手法によって補填されるものであり、効果的に行なわれれば、ワークショップに有益な多様性を付与することになるだろう。

スカulptingは全体会合と小グループに多様性をもたらす。参加者は彼らが分析している紛争を「人間彫刻」として捉え、周囲における紛争当事者を形づくる位置、姿勢といったものを整理する。このワークショップの手法はある文化的文脈においてはより適切したものとなるであろう。

4 人もしくはそれ以上から構成される**小グループ**は、ある主題についての徹底し、また創造的な検討が進められる。そこでは、意見が極めて自由に提示、討議され、そして洗練されるはずである。小グループに対して与えられる限定的な時間は、この創造的な検討作業を活性化させる。その時ある者はタイムキーパーを務め、またある者は書記を務めるよう求められるであろう（全体会合へ報告するため、もしくは休憩の後にまた再開するためである）。

2人組・3人組を作ることは、新しくかつ親しい関係を構築するために役立つものである。そしてより個人的な情報や感情を共有するために適切なものでもある。進行役はしばしばワークショップの最初に、全ての参加者が互いに密接な関係に気付くことによって信頼醸成につながるよう2人組を利用する。3人組は第三者が他の2人を観察する際に用いられ、また3人それぞれが各人を観察する役割を担う。これにより、中立的な観察を行うことができ、どのように振舞うべきかという紛争転換能力育成ワークショップに欠かせない重要な要素が分かる訳である。また、これは大集団内や全体会合におけるワークショップに比べて、大半の人が安心できる状況を用意する。参加者はそれぞれが均等に発言するための時間を共有するために、交代でタイムキーパーを行う。

小グループ、2人組・3人組においては、進行役は離れたところから観察することになる。このようなワークショップ中の演習を通じて、正直になることや協力することの難しさを参加者たちは教えられるだろう。つまり、集団力学の現象が見受けられるにつれて、進行役は支配的態度を取る数人の参加者や、あるいは発言をせずに黙っている参加者、派閥作りを行うような参加者の態度を目の当たりにするのである。また、様々な方法によって特段難しい事柄に反応し対処したがる集団が出てくるであろう。彼らの振舞いがグループに障害を与えているのであれば、それらの人に対してタイムキーパーや書記をやらせたり、それらの振舞いを注意する何かしらの処置を行ったりすることによって、進行役はそうした問題に対応しなければならない。例えば、進行役は紛争のパターンに関する話題に戻れるよう素早く議題を再調整し、そして各集団に対して何が行なわれているのかを自覚させなければならない。小グループにおいては、しばしばこの方法によって困難にはどう対処すべきかを学ぶことができる。

役割演技は参加者が異なる役割を演じることに合意した約束事的一种である。例えば、1人は仲介役をやり、残り2人は紛争当事者を演じる。こうすることで、紛争状態における役割をいろいろ経験する機会が生まれ、どのように振舞うべきかを体験することができる。すなわち状況が悪化することを経験することで、どのようにすればそれが好転するかを学ぶことが可能となる。役割演技は通常、参加者の思想や文化的知識に大きく依存するものである。最初は小グループで開始し、そして参加者が互いに信頼感を得たあと、全体会合において役割演技が行なわれるだろう。

役割演技を進めるために、進行役は次のような役割を担う。

- 現実的状况に基づいた単純なシナリオをグループに対し説明する、もしくはシナリオを選べるよう手助けする
- その状況における異なった役割について話し合い、役割を分担する
- 必要に応じて場所の広さを調整する
- 不安の念を低減させる。不安を取り除く唯一の方法はなく、互いの想

像力や解釈に負うところが多い。また全員がこれに関わり、冷やかし行為などがないことも重要である

- 自分の役割について考える時間を与える（これは新しい役割を負うことになった際必要となるものである）
- 役割演技を開始させ、事態の進展を観察する
- 適切な時に時間を止めて、与えられた時間と役割演技は終了したことを告げる。十分な時間を設けて省察することは常に重要なことである。もし何かしらの理由で役割演技が失敗したら、すぐに止めて何が起きているかを討議することは大切であるが、これは最後の手段としなければならない。なぜなら役割演技の価値はそこから生じてくる臨場感にあるからだ。
- 各人に役割演技が終了した際に、与えられた役の上でどのような感想を持ったかを尋ねる。それから進行役は参加者に役割とそこにおける感情を解く準備ができていないかを尋ねる。これを行うためには座席を変えて元の位置に戻すことが有効である。参加者の表情が配役時と比べて変化が見て取れることでも役が解かれたということが判断できる。そして進行役は全員が役を解いたことを確認して省察と討議を続ける。
- 各自に役割演技の展開の具合、異なる時点での感じ方やその内容、発見、また特に非暴力的な行動や仲裁の試みの効果やその成功・失敗の理由を振返らせるようにする。その後に進行役は自身の感想を述べる。

進行役の役割は、どのように役割演技をワークショップの中で位置付けるかによって変わってくる。ある進行役は口頭で簡単な指示を出すだけでそれを行うことを好むが、参加者にシナリオと多くの役割について説明することを好む者もいる。

ワークショップで参加者を異なる役割を担う小グループに分けて、交渉や仲裁についての役割演技をさせることもある。つまり、進行役は異なる役割を提

示し、参加者に選ばせる訳である。どちらのやり方にしても、役割演技を始める前に役割ごとのグループが助言を提供することのできる進行役と共に話し合っ
て準備をする時間を与えられるのであれば、それは生産的なものになるであ
ろう。また役割演技を終えてから話し合う十分な時間を参加者に与えることは
重要である。個人や小グループが交渉や仲裁の実践において果たす役割の
例は次のようになる。

- 紛争当事者 A への交渉者（例えば政府）
- 紛争当事者 B への交渉者（例えば反政府勢力）
- 交渉への仲裁役、もしくは仲介人
- 軍部
- 他の武装勢力
- マスコミ
- 聖職者や市民団体
- NGO 代表者、外国の援助団体職員

多くの場合において、役割演技終了後の反省と議論に寄与するための 1・
2 名の傍聴者を用意することが有益である。もし、第 2 回目の役割演技を行う
のであれば、先に傍聴者であった者は、今度は何かしらの役割を選び、他の
者に観察させるとよいであろう。

役割演技を時間通りに行うことは難しい。しかし、議事を進める前段階にお
いて議論のための時間が割当てられているのであれば、用意された議事の予
定に合致させるために役割演技を中断させることは問題でない。逆に、役割
演技に割当てられた時間内における流れの中で結論が導かれるのであれば、
多くの場合、時間を長引かせるのは逆効果である。時間が余っているのであ
れば、それまでに議題となったことについて一般化し話合うことが最も適してい
る。

ワークショップでは模擬訓練を含むものがあるが、その場合は役割演技に

似ているものの、普通はより大規模なものとなる。

視覚化は、ワークショップにおける手法の一つである。進行役は言葉によるコミュニケーションに依存することを極力避け、その労力の多くを、概念やワークショップの手順を分かりやすく示す方法を見つけ出すことにあてる。これによって、そうした方法より具体的になり、それまでに気付かなかった側面が明らかになる。どのような大きな概念や手順も視覚化されることが不可欠なことや、これを行う時間も議事次第に盛り込まれているということは、進行役が守らなければならない原則である。

ある場合においては、参加者グループに対して進行役は視覚化の作業に関して話し合い、疑問を投げかけてそして必要があればそれを修正して、次の段階に進む前にそれらの承認を得ることがある。他の議題に関して、概念や手順について進行役によって簡単に述べられた後でそれに関する共通の想像図というものを、時間をかけて描き出すことは、ワークショップの手順において重要な部分となる。このプロセスは潜在的なアイデアを顕在化させるものであり、進行役は参加者に概念や手順を描くように提起し、また多くの提案や修正を取り上げて、作業のための時間も与える。これは極めて個人的な作業であり、個々人は自身の経験や信条・価値観を反映させ、参加意欲を高めて、個人的差異を乗り越えるための鍵となる概念や手順についての共有された想像図を作り出すことになる。小グループは、自らの報告書を全体会合において視覚化された形で提出する場合もあるであろう。

本書における紛争転換能力育成ワークショップの内容に関する章とワークショップの手順に関するこの章では、複数の概念や手順についての視覚化を試みている。それらは概念や手順を描き出す唯一の方法でないばかりか、絶対的なものでもない。それぞれの進行役やワークショップにおける参加者グループは、より満足度の高い新しい方法を見つけるはずである。

歌・踊り・ゲームはワークショップにおいて重要なものである。議事にそれらを含めるかどうかは、参加者や進行役の文化的背景に大きく影響される。ワークショップのレベルや手法に変化を持たせることによる影響と同様に、歌・踊り・

ゲームはワークショップに多様性を与える。それらは、紛争や紛争転換についての概念や経験について討議されたあとに用いられることがある。それらによって安堵感が生まれ、労力の消費具合に変化が生まれ、参加者にとってはリラックスできるものとなり、ワークショップの次の段階に進むことができる。ワークショップにおいて参加者に何かしらの提案が求められた時、各グループは、次々と歌や踊りまたはゲームを提案するかもしれない。こうすることで、ワークショップでの歌、踊り、ゲームは参加者に対して、また手順として適切なものと確信できるであろう。

進行役の特徴と数

進行役はどのような機能を果たし、何人程度の進行役がワークショップに最も良い効果をもたらすことができるのだろうか。進行役の特徴は、議論の方向性などに直接的な態度をとらず中立的であり、進行役と参加者との間に共有物があるということを強調することにある。仲介は仲介人と参加者の間の関係に焦点をあてており、また教えそして学ぶ内容と同様に学習のプロセスにも注目する。対照的に、「指導者」は直接的で教示的な特徴をもつ。そこでは彼が扱う内容や主題はより排他的性格を持つ。

これらの2つの対照的な特徴は、知識の由来について異なった示唆を与える。仲介型ワークショップの特徴は、知識は全てのワークショップの参加者から共同作業を通じてもたらされることである。指導型ワークショップの特徴は、ワークショップの指導者の持っている知識を参加者に伝達することにある、またこの特徴は異なる利点と欠点をも持っている。

進行役	特徴	利点	欠点
仲介人	・ 間接的 ・ 補助的 ・ 関係作りに焦点を置く ・ 平等	・ 能力を高める可能性あり ・ 尊重する ・ 扶助的	・ 決定を行わず、役割について不明確で、方向性にかける。また異議を招き、権力についてはあいまい
指導者	・ 直接的 ・ 教示的 ・ 主題に焦点を置く ・ 不平等	・ 権力や異なる役割について十分に説明し、示唆して明確にする	・ 恐喝を行い、反目を引き起こし、参加者でなく指導者の歩調になる

習慣的に使われる特徴というものは、個性や個人の信条を反映している。参加者はある特徴について他のものより親しみやすく、心地良く感じるかもしれない。このことはワークショップを企画する時に考慮されるべきである。

本書では仲介の特徴に資する一般的な嗜好に基づいている。しかし、仲介の特徴の範疇に入るものであれば、例えばミニ講義において指導者型の特徴を取り入れた会合を開くことも可能である。これによってワークショップに多様性を与え、重要な理論的内容を提供することで役立つものとなる。

進行役の人数によってワークショップには変化が生じる。進行役が 1 人であれば常に動いていなければならず、それゆえ疲労も生じるし、最高の状態で自身が働きうるとも限らない。進行役が 1 人であるとワークショップに多様性が生じにくく、参加者が進行役に興味を示さなければ変化も生じない。また進行役が 1 人である場合には参加者が自身に対して攻撃的であると感じるかもしれない。

い。

進行役が複数であれば仕事を分担でき、互いに補完し合うことができるだけでなく、ワークショップにおける進行役の個性や歩調に多様性が生まれる。協力も可能であるし、権限の分担そして責任分担が可能であり、これはワークショップにおいて参加者たちのワークショップにおける対人関係に影響を及ぼす。複数の進行役がいることで、参加者は関係を持つ相手を選ぶことができ、これは利点となる。しかし時には、不必要な対立が生じ、参加者の間ではある進行役に対する好みがはっきり分かれることがある。その際には進行役は自分たちの特徴が柔軟なものか、協調的か、そして著しく乖離したものかなどを認識するであろう。

進行役が参加者の面倒(会議場やホテルの手配など)を見るために、また自身を補助してもらうために、1・2名の仲間を同席させることは効果的である。進行役と参加者が共に協力することで、これらの同席者はワークショップを行うための運営グループの一翼を担うことができるであろう。彼らは前提や基本ルールのようなワークショップに必要な要素を予め考えておくことが必要である。

ワークショップにおいて進行役が持つべき望ましい素質や技能は次のようなものである。

- 悲しみ、恐怖、憤りといった紛争に根ざした感情を持つ参加者を助けることができる
- 紛争転換の技能を実践する。ワークショップの最中に生じた問題に対処するグループの手助けをする(これにはグループの構成自体によってもたらされる問題も含む)。
- ワークショップ参加者の必要性や状態に応じて議題や議事次第を調整する

ある場合においては、権限についての問題は非常に重要で、ワークショップの早い段階で説明しておく必要がある。同様に、アイデンティティや民族につ

いての緊急的な課題も存在する。進行役は、これらの問題を扱う前に参加者との間に信頼関係を構築すべきか否か判断を下さなければならない。もしくは信頼醸成プロセスの一部として、そうした問題を最初に説明しておく必要があるほど緊急性を持っているのかについて見極めなければならない。多くの場合において、グループの緊急的な課題となるものは、共通のアイデンティティや目的についての認識を確立することにある。そのような認識が構築され、参加者が気楽に持つことができれば、相違点や可能性のある問題についての説明をその後行うことができるであろう。

紹介の手順

参加者が自らを紹介する、またワークショップの中で参加者が紹介を受ける方法は多くある。ワークショップの開始時に、最初の手順を計画立てて十分な時間を取ることはほとんどの場合において重要である。参加者が互いに知っている場合でも、皆が等しく知り合いであるということはめったにない。そしてしばしば、グループには新しい参加者が数人はいるものである。進行役は好んで用いる紹介の手順の方法を持つものであるが、参加者に自己紹介を促す方法のうち 2 つが次に挙げられている。

2人組、もしくはグループ紹介は、参加者が 2 人組を組んで知らない人と紹介を行う方法を指す。各参加者は自分について約 3 分間の中で順番に紹介していく。それから参加者はパートナーをグループ全体に紹介する。既に述べたことを繰り返すのが目的ではないため、そこでは約 2 分間のみが各人に与えられる。

「期待の提示」は参加者が 3 人ずつになって 10 分間話し合うことを言う。その中で時間を振り分けて、将来に向けて抱いている希望や恐れについて分かち合う。参加者が全体会合へと戻ったところで、進行役はこれらの希望や恐れを大きな紙に書き出して、適切に対応する。大切なことは、人々の感情や期待を

明確にし、彼らをリラックスさせることと、進行役もそのことを認識することである。何か非現実的な希望や不条理な恐れが存在するのであれば、進行役はそれらを取り除かれなければならない。

これらの紹介の手順が終わったら、ワークショップの進行役はワークショップの議題について明確にし、ワークショップが基礎としている前提を明らかにする。紹介の手順は、「参加者との約定」や、基本ルールの構築、基本グループの構成と共に進行する。

集団力学

ここで紹介されていることは、それは多くを割いて考察されているワークショップの参加者グループにおける力学である。集団力学は、多様かつ複雑な参加者同士の関係や、参加者と進行役との関係を指し、そのような関係性が集団を形成する。力学という言葉は、これらのプロセスが力強くかつ変化するものであることを示している。

集団形成や信頼醸成は、時間と注意そして継続的な関係性の維持を必要とする。参加者たちは共通の目的に向けた共有された価値観を理解することで団結し、それによって自らの仕事が明確になる。ただ、相違点や自発性をつぶしてはならない。ワークショップ（そして他の形式のグループ討議）の目的は次のようになる。

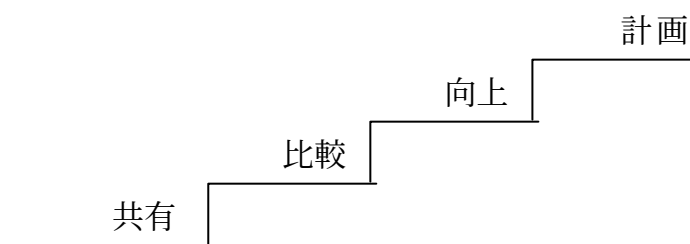
- ワークショップや参加者グループにおける特定の目的を達成する
- 団結しグループや参加者たちにそれらの目的を達成するための関与を継続的に促す

ワークショップやグループの全参加者は、以上の2つの目的が達成されるような方法を選定する責任がある。それらが達成されるために何が必要になるのかについての問題や合意は、参加者との契約、また基本的ルールの項で示されるはずである。

参加者との契約

紛争転換能力育成ワークショップは、どのように人々が関係を持って共に働くかについて影響を与える特定の価値観に依存しており、ワークショップがその価値観を形作る。この価値観によって、ワークショップの実施に必要な進行役による作業方法の基礎が付与される。開始時に、進行役はワークショップの手法もしくはワークショップの手順がどのようなものであるかを明らかにする。

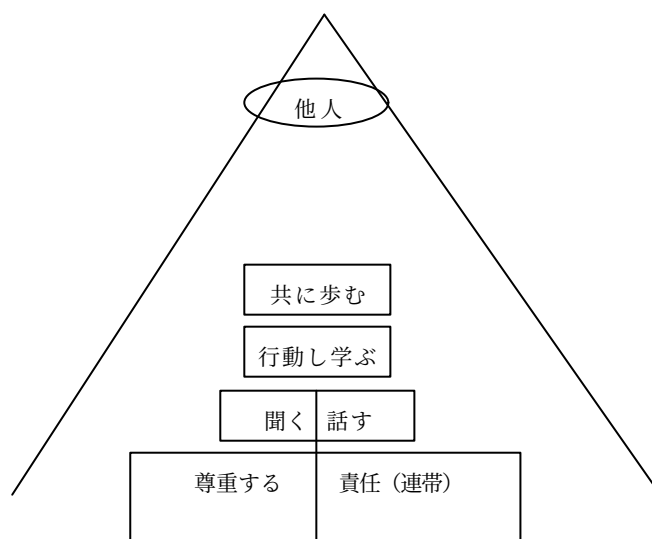
例えば、進行役はワークショップ中に、グループは経験を共有し比較することによってワークショップの手順を通じた学習を行うことを目的とし、将来に向けての計画を立てることを述べるであろう。これはあるワークショップでは次のように描かれた。



ある進行役はこれを「ワークショップの階段」と呼んでいる。他のワークショップでの進行役は、グループに期待していることについて別の言葉で表現をすることがある。進行役は(例えば、ミニ講義や発表、役割演技において)実際に使用される、また(例えば、紛争や市民参加・仲裁において)内容が実行される手順についての考察を続けているのである。その後、手法と手順を支えワークショップにおける手法の鍵となっている価値観が述べられてとりまとめがなされるであろう。例えば次のようなものがそれにあたる。

- 予想可能性
- 明確性（または透明性）
- 適応性（または柔軟性、相互合意）

ワークショップにおいて、参加者と契約を交わすことは「契約のピラミッド」として表現される。このピラミッドで描写されている最初の要素として、ワークショップにおける 2 つの基礎的価値観がある。つまり、他人を尊重し、その人に対して責任を持つ(連帯感を持つ)ということである。それから、この価値観がどのようにワークショップにおいて明示されるかについては、次のように言うことができる。他人を尊重することはその人に対して耳を傾けることであり、責任を持つことはその人のために話すことを意味する。両方の価値観は、他人と行動し「歩む」ことで学ぶというワークショップの様式の中にも存在するのである。



これらの価値観は、以上のようにワークショップに対する進行役の考え方を説明することによって、明示され表現される。多くの進行役は、他のグループと自らが持つワークショップに対する前提と目的、また作業のやり方を分かち合うことで、実際に「参加者との契約」という言葉を使用することなく、この情報を伝えるのである。

基本ルール

グループが目的を達成するためには基本ルールを作ることも必要である。基

本ルールとは、仲介者と参加者が契約を結んだ後、グループがうまく機能するために必要不可欠であると参加者が考えることを指す。

ワークショップの中身もしくは本題に入る前に、グループ構成員自らが運営の基本ルールを決めて欲しい、その際このワークショップを通じて自らが達成したいことと合致したルールとして欲しい、と仲介者は促してもよいだろう。これを「取り組み合意」と呼ぶ。つまりグループ内で合意することで、メンバーが共にワークショップに取り組むことが可能になるのである。

各種会合には、明示的に述べられることは稀にせよ、各々の基本ルールがある。ある会合では質問が許されていないかもしれないし、仮に質問することが可能であっても最後の場面に限られているかもしれない。または、他の話し手をさえぎり、罵り、退場することすら許されている場合もあるだろう。仕事上の会合や社交の集まり、議会の討議、仲間内の会話でさえ、明示的にはほとんど述べられないが、異なる運営ルールが存在するのである。

紛争転換能力育成ワークショップに最も適した基本ルールとはいかなるものだろうか。仲介者は自分がよいと思う基本ルールを一覧表にし、それについて参加者が議論をし、ルールを受け入れてもらうのも一つの方策である。また、どのような基本ルールを定めるべきかと問いかけ、参加者から提案してもらうのもよいだろう。その結果、グループはこの重要かつ根本的な問いについて考え、議論し、遵守すべき自分達のルールをワークショップ期間中に共同で作り出すことになる。ワークショップの基本ルールを作るために、このように参加者から「引き出す」やり方は、仲介者がルールを提示するやり方よりも通例、効果的である。ワークショップが終盤にさしかかったのにも関わらず、重要な点が議論されていない場合が多々あるが、そのような時に仲介者は、「次の点に関して後で議論してはどうだろうか」と議論を誘い出すことも可能である。仮に、仲介者がとりわけ重要だと感じることを参加者が受け入れようとしない場合、仲介者は参加者が意見を一致させたことを受け入れるか、もしくは仲介者がワークショップ内では参加者とは異なる役割を担っているという理由で、ルール一覧に別の事項を加えるよう主張するか、というジレンマを抱えることになる。これは遅

かれ早かれ、ワークショップにおける決定権は誰に帰するのかという問題を引き起こすであろう。

しかし、基本ルールを設定を参加者から引き出すという手順を踏むことで、ワークショップの開始時点から参加者がルールを共に作り出し、自らの態度に責任を持つようになり、また紛争とその転換の基本プロセスについて取り組み始めることが期待できる。

紛争転換能力育成ワークショップの基本ルールには以下のものが含まれるだろう。

- 参加者が全面的に参加できること
- 他の参加者の発言を妨害せず、失礼にならないように聞くこと
- アイデアを自由に提示し、冷やかしを交えずに感情を自由に表現すること
- 秘密を保ち、他に漏らさないこと（ワークショップ期間中も終了後も、合意がない場合は、ペアもしくは分科会内で起こったデリケートな問題をグループ全体に報告しないということを含む）
- 全ての参加者および仲介者を満足させるように議論し、合意された議題と日程を提示すること
- 共同作業の方法を見つけると約束すること
- 仲介者の役割を受け入れること
- 作戦タイムを自由に求められること（仲介者がいてもいなくても個別の調整ができる）
- 時間を厳守すること

提示されて互いに了承した基本ルールは、仲介者が書き出す。この一覧表はワークショップ期間中、部屋の壁などに掲示しておくといよい。

基本グループ

ワークショップ中、参加者が通常集まる分科会のことである。基本グループに

において、参加者はワークショップの主要テーマから外れて、個人的に自らの考えや感情を伝え、議論を行う。またこの基本グループの中で参加者はより親密な関係を築き、より活動的となり、能力を高めていく。通例基本グループは最低4名の参加者から構成され（ワークショップの規模にもよるが）、少なくとも3つの基本グループを作る（基本グループを2つだけ作ると、意図せず対立や競争を引き起こしかねないため）。基本グループによる折衝は正式にワークショップの日程の中に組み込み、通例一日一回、最低30分間の時間を割くこととする。基本グループによる会合はワークショップの時間とプライベートな時間の中間的な存在である。一般論として、参加者が正規の時間を使わず、プライベートな時間を使いすぎることは避けるべきである。またワークショップの正規の時間帯に、指導を目的としたセッションを盛り込むことは避けるべきである。日程に沿って一日を、基本グループから始め、あるいは基本グループで終わることが最善である。どちらの方法を採用かについては仲介者の権限に属する。また、毎日同じ時間に基本グループを設定することは望ましい。というのは、ワークショップ全体にリズムを与える促進剤となるからである。

基本グループはワークショップの初日に設定するのが最もよい。望ましいのは、初日の第1セッションの時間を基本グループによる話し合いに設定することである。基本グループをどのように作るかは大切なことである。参加者たちが自発的に作ることができれば最もよい。仲介者はまず「今からワークショップ期間を通して常に作業を共にすることとなる数名から成る基本グループを作るので、そのグループで一緒にいることを希望するメンバーを数名予め考えておくように」と参加者達に伝える。次に仲介者は基本グループがどのようなものかという説明を詳細に加え、その後にグループ分けを実際に行い、最初のグループ会合を始める。このような方法で、参加者は最も気楽に付き合える人を選ぶことが可能となる。このことは、色々な背景を持った人が参加しているワークショップにおいては大変重要である。一方の性別、一つの言語、あるいは文化を共有するグループの構成は必要に応じて作ることが可能である。仲介者はできるだけ色々な人が混在した基本グループを作るよう参加者を促す場合もあるだ

ろう。

各基本グループは概ね同じメンバー数にしておくことが大切である。このことは、仲介者が最初に説明する時に最適のメンバー数（例えば 7～8 人から構成された 4 グループを作る）を伝えることで、可能となる。ただし、例えそうしたところで、望んでいないようなグループが出来てしまうこともあり、その際には仲介者は強制的にメンバーを入れ替えるよう割って入らなければならない。もう少し細かな段取りを踏めば、こういった事態は避けられる。まず各人に 3 人組を作るように指示する。次にそれら 3 人組に、メンバーにしたいと思う別の 3 人組を 1 つないし 2 つ選ぶよう指示する。どのようにこのグループ分けを進めるにしても、基本グループを作るための時間は決めておくべきであるし、仲介者はグループ分けを性急に進めるべきではない。このグループ分けを通してメンバーは活動的な関係を築くことができるだろうし、それは、グループ分けした後のワークショップの成否にも関わってくる。メンバーを選ぶこと、また自分がメンバーに選ばれること（もしくは選ばれないこと）は多くの人にとって後々まで心に残る体験であり、それには十分な時間と繊細な感性が要求される。

仲介者は時に特別の義務を基本グループに課すことがある。ワークショップによっては、基本グループのメンバーが集まった際にグループとして何を行うのかを自ら決定するよう、あえてその点を仲介者が決めないでおくこともある。すべての参加者は、ワークショップ中に成し遂げる内容についてではなく、彼等同士で集うという行為（ただし、彼等がプライベート時間に集うということは除く）を実践することに合意するよう求められる。グループ分けが終了した後、仲介者は各グループがどこでこれから集まりたいかを最初に決めるよう提言することで、参加者の自治やグループ責任意識を高めるよう奨励しても構わない。その後、仲介者が各グループに対し、グループの基本ルールに基づいた提案をしても良いだろう。仮にある基本グループ内に問題が生じ、それについて全体会合において、もしくは個別に仲介者宛に意見が寄せられたとする。それに対し仲介者は、その問題を基本グループ内からワークショップ全体の問題として議題に載せることについて合意できるか、全ての基本グループに尋ねてもよいで

あろう。または、全員でこの問題について討議してもよいし、提言を単に各基本グループに示すだけにして、その問題を取り上げるか否かは各グループの判断に任せるのもよいであろう。

仲介者は、基本グループとどれだけ意見交換を密にするかでその成否が変わってくる。基本グループ内に代表者をおくよう要請し、参加者からの仲介者に対する評価や反応を知るために、グループの代表者と定期的に会合を持つ者もいるであろう。また、グループが仲介者との意見交換を望んでいるが、それを行うか否かはグループに委ねる仲介者もいるだろう。基本グループはホームグループなどの名称でも知られている。

運営グループ

また、ワークショップの運営は、5～7 人から成るワークショップ運営グループが担う。このグループはワークショップの正規の部会が始まる前に形成すべきである。その役割は参加者の間に現れるニーズや優先事項に基づき、ワークショップの方向性とプロセスを導く助けをすることであり、仲介者や機転の利く人を加えても構わない。運営グループが負う責任として、ワークショップの部会ごとに置く分科会と全体会合のタイムキーパー、書記、報告者の担当を指名することが含まれ得る（これらの担当者が残す記録をワークショップの最終報告書作りの基礎資料としてもいいだろう）。運営グループは通常毎日集まり、定期的にワークショップの全体会合に対し報告を行う。

再適応

再適応の問題は、ワークショップの参加者が最終的にはワークショップを離れ、再度通常の生活に戻る時に発生する。参加者にとって再適応は、ワークショップに参加することと同程度に劇的な変化かもしれないし、準備を要するかもしれない。仲介者が関心を持つ事は、ワークショップで取り上げられたことのうち、参加者がどの程度「持ち帰る」のかということである。「持ち帰り」(taking home)とはワークショップで体験したことを記憶すること、参加する前から持って

いた考えや視点をワークショップの体験と統合すること、また体験を応用して用いること等を含んだ複雑なプロセスを示す口語表現である。ワークショップを通じて近づいていく目標と、それぞれの人が何を持ち帰るかという問いかけは、終盤の部会の一つ（ただし最後の部会ではない）の論題として挙げられる。この論題を通じて、仲介者が達成するのは以下のことである。

- 日常生活への再適応が滞りなく進むように、再適応に伴い発生する問題（このことはほとんど参加者の意識にはないかもしれない）について、参加者に対して注意を喚起すると共に、再適応のプロセスを再確認する。
- 「私は今までと比べて行動の仕方がどう変わるのだろうか？」とでも表現される新たな任務を参加者に提起できる。

それがどのように表現されるかはさておき、この問題はいくつかの部会の主題になり得る。というのも参加者は、自らの学んできたことを帰宅してから応用するには何をすればよいのかを議論し、詰めておく必要があるからである。この主題は同じ国や地域出身の人々からなる分科会で扱っても構わないし、全体に共通するようなもう一つの主題を設定し、全体で取り上げて構わない。このプロセスの中で生まれる対処法の一つはネットワーク作りである。また、声明や宣言を公にすることで締めくくるワークショップもある。

評価

紛争転換能力育成ワークショップ中、仲介者はいかに部会と全体のワークショップを進めるか、とりわけ参加者がいかに反応し関わっているか、気を配り続けなければならない。これは進行形で評価をしていく手法である。多くの仲介者は明示的に毎日ワークショップの終了時もしくは開始時に、さもないと特定の議題が論じられた後や何か新たな議題に移る前に、参加者から意見を集めると良い。仲介者は参加者に反応を示すよう促し、参加者がどんな特殊な修正を要求しようとも、もしくはその修正は仲介者側から提案される方が

いかに適切に見えようとも、参加者と協議することが大切である。直ちにその修正ができない場合も、この反応によって仲介者は残りの議題を続けるためのヒントを得られるであろう。

紛争転換能力育成ワークショップの最後により詳細で正式な評価を得ることで、仲介者と主催者はワークショップに対する参加者の感想を知り、ワークショップでの仲介者の認識と照合し、今回の体験を次回のワークショップに反映させることができる。

最終評価アンケート（チェックリスト）は以下の項目を含むであろう。

- このワークショップであなたが学んだことのうち、大切だと思われるものは。
- どの場面が最も気に入ったか。
- どの場面が最も気に入らなかったか。
- ワークショップ開始時点で合意した目的は達成されたか。
- ワークショップの中でもっと時間をかけ、もっと強調すべき議題や個所があったか。
- 何か他に含めるべきであったと思われることはあるか。
- このワークショップの日数や得られた情報は、あなたにとって最も大切な問題や状況に影響を与えるに十分であったか。
- このワークショップに対してあなたが成し得た一番の貢献は何であるか。
- ワークショップの進行方法についてあなたは思うか。
- ワークショップの構成についてあなたは思うか。
- 宿泊施設、食事、ワークショップ会場、開催場所を概ねどのように判断しているか。
- このワークショップで学んだことをどのように今後活かすつもりなのか。

上記のような評価アンケートはワークショップの目的や参加者に合わせて作り直すことが可能である。ワークショップはそれぞれ異なっており、評価体系も独自のものが必要になる。質問は、ワークショップの議題、進行方法や仲介の

型、ワークショップを組織する際の詳細点、といった大まかなくくりで短く区分けしても構わない。また、こういった特定の区分けの質問を始める前に、一般的な質問をいくつかすることで、参加者が何を最も重要視しているかが分かるであろう。

最終評価は、ワークショップの最終日、全員が出席する部会において口頭で行っても構わない。そのためには参加者と仲介者の間に強い信頼関係が求められる。この信頼関係があれば、口頭で評価をすることで、参加者と仲介者がワークショップを通じて得られた成果について互いに意見を言い、その成果を喜びあうことができる。ワークショップの締めくくりの一部として口頭による評価を常に行う仲介者もいる。

筆記アンケートによる評価をしてもらうならば、最終日が適しているだろう。なぜなら評価がある程度固まって、確実に記入できるからである。または、参加者にワークショップについて熟考してもらいたい、あるいは参加者から熟考した意見を得たいと考えるならば、それを可能にするために後日郵送するようお願いして配布することもできる。もっとも、あまり返って来ないことが多い。

追跡調査

追跡調査の目的は、参加者が欲した情報や、あるいは仲介者が提供することを約束していた情報を、参加者全員あるいは各人に提供することや、仲介者と参加者が今後さらに協力していくことが可能かを摸索することにある。紛争転換能力育成ワークショップは単発で一回限りのイベントになることは稀である。仲介者と参加者はワークショップ後も、友人になったという理由、あるいは互いに興味関心があるという理由で時々連絡を取ることがある。参加者は通例、相互に、そしてワークショップでできた「ネットワーク」を通じて連絡をとるよう勧められる。例えばワークショップの開始前にそのようなことは計画されていなかったとしても、大抵ワークショップを契機として、参加者は集団あるいは個人としてワークショップ終了後も継続的な作業に関わっていき、仲介者とワークショップ運営団体の双方がその作業の協力者になる。

追跡調査の結果、後にワークショップの仲介者の助手として活動する参加者が出てくるかもしれない。彼等は助手としての活動を通じて、紛争転換の手順に更に精通するのと同時に、彼ら自身が将来ワークショップを組織し、仲介する際に必要な自信を培うことができる。

5. 紛争転換能力育成ワークショップを立案する

通常のワークショップ構成要素のチェックリスト

下記のチェックリストには、紛争転換能力育成ワークショップを企画する上で、ワークショップに通常必要な構成要素として考慮しなければならない点をほぼ網羅している。このチェックリストは、本節の前半部分で触れた、ワークショップに欠かせない構成要素についての詳細説明を要約したものであり、次の議題の「日程と議題設定」でも触れていく。

● 目的

- ・ワークショップ全体の目的は何か
- ・より特定の目的は何か

● 前提

- ・進行役が前提としていることは何であるか、そしてワークショップはそれに基づいているか
- ・その前提は互いに両立しているか、あるいは矛盾していないか

● 基本

- ・内容について（全ての概要、もしくはあらゆる側面の詳細）
- ・参加者について（人数、文化、言語、背景—経験と職業、関心とニーズ、仲良くやっていけるか）
- ・ワークショップの形態について（単発か連続ものか）

- ・開催期間について（どのくらいの期間か）
- ・進行役について（誰が可能か、どんな専門知識をもっているか、仲良くやっ
ていけるか）
- ・会場・日時について（適切な場所と時間は）
- ・使用言語について（いくつか、共通の言語は、通訳とその影響は）
- ・配布物について（何を配布するか、いつ）

●ワークショップのレベルと手法

- ・様々なレベルや手法をどのように組み合わせれば適当であるかー
 - ・レベルの点で：理論的、体験的、一般的、実践的、具体的
 - ・手法の点で：全員参加、2 人組、3 人組、分科会、発表、ミニ講義、スカル
プティング、役割演技、金魚鉢³、歌とダンス
- ・どのように概念と過程を視覚化するか
- ・進行役のタイプと人数
- ・ワークショップの進行役はどんな種類と人数が適当で、ワークショップとの相
性がいいのか
- ・仲介者（調整型）か指導者（統率型）か、もしくはそれぞれのタイプがどの程
度の割合で必要か
- ・進行役は 1 人、2 人、あるいはそれ以上か（どんな理由によるのか）

●自己紹介の過程

- ・ワークショップを始める際に、どのように全ての参加者を互いに、そしてワーク
ショップ全体に紹介するか。

³ ワークショップ中に使われる討論の一形態。参加者が大きな輪を作り、その中に 4～6 名分の討論者席を設ける。議論に参加したい者が適宜、討論者席につき討議を行い、自らの発言や他の討論者の反応に満足すれば退席して大きな輪に戻る。討論者を金魚に喩え、残りの参加者が討議の推移を見ている事から、金魚鉢と呼ばれる。

●参加者との契約

参加者と契約する内容とは一価値観、ワークショップの手法、過程について

●基本ルール

- ・どのようなことが提案されるか、もしくは進行役にとって付け加えることが必要なルールを参加者が提示しない場合にそれをいかに引き出すか

●基本グループ

- ・何人の参加者で基本グループをいくつ形成するのか
- ・どのようにメンバーを集めるのか
- ・グループに会場場所を選ばせるか、もしくは選択肢を与えるのか、あるいは主催者側で前もって決めておくのか

●運営グループ

- ・運営グループを形成するか
- ・開始時点で形成するか、誰が入るのか
- ・どんな責任が生じるのか

●再適応

- ・どのように参加者を準備させるか、彼等はワークショップを通じてどのような成果を持ち帰るのか

●最終評価と追跡調査

- ・最後の部会において口頭で行うか、最終段階に近いところで書面にて行うか、もしくは後日郵便で行うか

●日程と議題設定

- ・内容の密度は日数や参加者の顔ぶれから見て適当か

- ・ リズミカルか（予測はつくが、変化があるという意味で）
- ・ 多様な観点に基づいているか（理論的、体験的、実践的・具体的、一般的）
- ・ どれくらい柔軟性があるか（参加者に応答するという点で）

●グループ力学

- ・ 以上の全ての要素がどのようにグループ力学に影響するか

紛争転換能力育成ワークショップを計画する過程には、次の3つの段階がある。①上記の構成要素を検討すること、②それらについて決定を下すこと、③全ての構成要素や決定の結果、最終的にはワークショップが実行可能か再検討すること。ワークショップの目的は他のあらゆる要素に照らして修正しても構わないし、逆にワークショップの目的が既に決まっている場合には、その目的と合致するように、上記要素の方を修正してもよい。

グループ力学はチェックリストの最後に設定した。というのは、上記の構成要素の多くが、最終的にはグループ力学にどのように影響するかという点から検討されるからである。ワークショップには2つの目的があり、それらは補足的で相互に関連があり、グループの力学と密接に関わっている。2つの目的とは

- ・ ワークショップの明白な目標を達成すること
- ・ 参加者が十分目標を達成するよう一貫性と関心を保つこと

日程と議題設定

大半のワークショップには共通の構成要素があるため、ワークショップの日程と議題の決定は容易である。

ワークショップの日程と議題には望ましい要件がある。

- ・ 参加者、内容、議題、実施期間などに適した日程の密度があること

- リズミカルであること（その結果、参加者と進行役が熱心に耳を傾けるワークショップの運営が可能となる）
- 変化に富むこと（その結果、ワークショップの進行方法やリズムに活気が生じる）
- 多様な観点に基づいていること（理論的、体験的、一般的、実践的なレベルが含まれる）
- 柔軟であること（その結果、日程と議題自体はワークショップが進行するに従って微調整され、必要が生じた場合には大幅に変更させることも可能である）
- 参加者、ワークショップ、実施環境（開催地、気候、移動距離なども含む）に適した作業と休憩のバランスを与えること

「密度」とはどれだけの時間にどれだけの内容や主題を扱うのかを意味する。一般的に、ワークショップの日程と議題は、あまり詰め込みすぎたり集中し過ぎたりしない方が良い（ある参加者には内容が多すぎたり進度が速すぎたりするかもしれないので）。また同時に緩慢になりすぎないように気をつける（参加者に十分刺激を与え損なったり、積極的に関与してもらえなかったりする）。それぞれの議題を十分な時間をかけて議論し満足が行くよう取り計らい、日程に適切な休憩時間を設けておくことが重要である。

ワークショップを計画する際には、何を取り扱うのか（内容）ということと、どれくらいの期間開催するか、ということの間には、適度なバランスが必要である。紛争転換能力育成ワークショップは、普通は1週間、時には2週間かけて実施される。1日あるいは2日間のワークショップでは、欠くことが出来ない議題を全て網羅することができないばかりか、ワークショップの手法の多様性に欠けてしまい、体験的手法を用いた内容（例、演習）を含むまでには至らず、むしろ入門講義と討議のようなものだけになってしまう。

優れたワークショップには普通、変化するリズムというものがあり、それがあって初めて参加者は多様な考え方をもち、次を予測できるという感覚が与えら

れる。次の段階を予測できるか否かは大変重要であり、心理学的に見れば、ある人物の能力や自信といった感覚と結びついている。ワークショップの参加者は、知らない人がいる、という普段とは異なった環境に止まらず、未知の言語が使われている未知の国という環境に置かれる可能性もある。また、彼等は普段は行わないことを不慣れな時間にするよう命じられている。さらに一時的にはあるが、普段の寛げる環境と習慣を放棄する。睡眠、食事、休憩のとり方も全て異なる。これらの変化は人々にとって程度とレベルは異なりこそすれ、刺激的かもしれないし、不安であるかもしれない。しかし参加者全員に共通することは、普段の生活上では予測が可能であることが予測できなくなるということだ。ところが、ワークショップの日程と議題があることで、参加者はいくらか予測が可能になり、不安感が払拭されるであろう。

したがって日程と議題は、ワークショップの最初の段階で通例仲介者がある程度参加者と話し合って調整し、それらの作成に関与することで、最善のものが参加者に提案されるか提供されるだろう。例えば参加者は、個人的な、文化的な、気候上の、開催地の影響を受けて、部会や一日のスケジュールの開始時刻や終了時刻を変えるよう要求するかもしれない。あるいは休憩時間を変えるよう要求するかもしれない。グループの日程から、参加者は権限と責任についての重要な示唆が得られる。仲介者と参加者が話し合い、議題について合意するという過程を経ることで、あいまいだった議題の内容が、ワークショップで仲介者が利用できる形にまで具体化することがある。

「議題」は時間の枠内での内容である。紛争転換能力育成ワークショップの議題には望ましい特性というものがいくつかある。

- 参加を最大限にする
- 人々の経験を引き出す
- 教えられていることより、学んでいることとその方法に注目する
- 参加者に最も関連のあることを提供することで参加者に助言が与えられる
- 論理的に、積み重ねるように進展させる

- 相互の合意によって一つ一つの議題を進める
- 理論と実践、一般論と具体的事例、の間を行き来し、これらを統合するよう働きかける

ワークショップが始まってから進行役は普通、日程が参加者にとって支障がないか尋ね、また議題に関して参加者がどのように発言し行動しているか、日程の時間内で何が行われているかを確認する。これらはワークショップの時間中に行う評価手法である。日程自体は支障のないことが多いが、日程の時間で取り扱われる内容の密度や、ワークショップの内容の扱い方については、調整が必要になることがある。内容の取り扱い方には、前述の「ワークショップの手法」で描いた全ての過程、そして理論的、体験的双方の手法を用いたワークショップ内容をより一般的に統合することが含まれる。進行役は首尾一貫した構成のワークショップ内容を準備する必要があり、次いでその構成を後で変更するなど柔軟に対応できる能力が必要である。

次の段階の予測が可能になるかどうかは日程と議題を策定するために不可欠な要素の半分にすぎない。残り半分の要素として、変化、多様性、そして驚きが必要である。単調で多様性に欠ける予測可能な議題では、参加者の興味や学習欲を刺激しない。したがって一日ごとにワークショップのパターンは少々変わっても構わない。予測可能性と変化を組み合わせることは困難である。しかし、時間を毎日正確に守る一方、毎日決まった時間にワークショップの手法と内容を変えるという組み合わせは可能である。例えば大部分の日程を全員出席の部会で始め、1日もしくは2日だけ異なった形（分科会やペア）の部会で始めることで、参加者の高い意欲が維持されるであろう。

進行役の中には午後の部会からワークショップを始めたい人もいるであろう。こうすることで、参加者はワークショップにゆっくりと参加し始めることができ、遅い時間帯に到着するなら時間の融通も利きやすくなる。

議題を前もって詳細に決めておきたいと考える人もいるだろう。また単にいくつかの可能性を思い描くだけに留めたい人もいる。というのも、その結果、議

題を主に参加者と相談しながらワークショップ冒頭に決めることができるからである。ただし、後者の手法はワークショップのグループに強い団結心のあることが条件である。

紛争転換能力育成ワークショップの議題設定の4事例

本節ではワークショップの様々な構成要素を取り上げてきたが、実際に用いる構成要素を選ぶ際に、各紛争転換能力育成ワークショップに適した組み合わせ方が可能である。これらの構成要素の組み合わせ方法を示すため、以下ではこれまで実施された4つのワークショップで取り上げられた議題を紹介する。各ワークショップに出席した仲介者と参加者はそれぞれ異なる。また、彼等の参加した時間、場所はワークショップ毎に異なる。これらの議題はワークショップを企画し実践した際の幅広い事例の中から4つを挙げたにすぎず、模範例でもなければ理想的な議題の事例を提供しているのでもない。

ワークショップでは、紛争および紛争転換の全ての様相が扱われるわけではなく、また本節で描かれている全ての過程を踏んでいるわけではない。4つのワークショップは紛争転換という主題に基づいて変形する。また4つのワークショップは、本節でこれまで詳述された過程を踏みつつ、内容の一部を集めたものである。

紛争転換能力育成ワークショップ

ロストフ・オン・ドン(Rostov-on-Don)、北コーカサス(North Caucasus)、1994年

ロストフ・オン・ドン(Rostov-on-Don)ワークショップ『紛争解決技能訓練』1994年4月に実施したものの議題概説

第1日目

9:30 歓迎と自己紹介

11:30 ワークショッププログラムを開発するための基礎となる前提

議題の再検討：毎日のスケジュール、午後の部会、2 日目までのプログラム

ワークショップでのグループの行動と基本ルール

14:15 紛争の経験

第 2 日目

9:30 紛争の要素およびそれらの影響・作用の仕方

紛争において望まれる結果と、紛争の根底にある価値や前提

12:00 仲介者の義務

12:15 文化的要因（一般的概論）

14:30 参加者による自らの境遇、職業、巻き込まれている紛争についての発表

17:20 評価

第 3 日目

9:30 今後の日程とプログラムについての概説

10:30 コミュニケーションと紛争

11:30 積極的な聞き方（演習）

14:30 明瞭な話し方と適切な主張（演習）

17:30 評価

第 4 日目

9:30 紛争分析についての概説

紛争の全体像を描く作業の事例演習（4 グループで）

ニーズと不安についての全体像を描く作業

14:30 グループによる事例演習の継続

17:30 評価

第 5 日目 自由行動

p36

第 6 日目

9:30 枠組みの再設定と問題解決

選択肢の創案（分科会で）

14:30 討議と要約

アイデンティティと帰属意識、偏見とステレオタイプ

17:30 評価

第 7 日目

9:30 利益、ニーズ、不安（討議）

10:30 権力とエンパワーメント

グループ作業

14:30 変化への戦略

グループ作業の継続

17:30 評価

第 8 日目

9:30 紛争と第三者の役割

11:30 仲介者の役割、義務、技能

14:30 仲介の役割演技

第 9 日目

9:30 前提の基礎となる討議

最終評価

11:30 再適応と各自の将来の計画

紛争転換能力育成ワークショップ

シンセレッホ(Sincelejo)、コロンビア(Colombia)、1994 年

シンセレッホ(Sincelejo)ワークショップ『平和構築への市民の参加』1994 年 10 月に実施したものの議題概説

第 1 日目 概要

16:00- 17:00 セミナー開催の理由

- ・セミナー開催の背景
- ・セミナーの目的
- ・参加者による発表
- ・主催者による発表
- ・セミナーへの期待感

第 2 日目 第 1 段階 平和の実践

目的：エル・サルバドル、フィリピン、南アフリカの経験とカトリック教会の果たした役割を認識し、教訓を得ること

セッション 1 政府による和平プロセス

8:30- 10:30 事例研究（中央アメリカ、フィリピン、南アフリカ、カンボジア）

11:00- 13:00 コロンビアの経験

セッション 2 カトリック教会—平和のための活動

15:00- 17:00 事例研究（エル・サルバドル、フィリピン、南アフリカ、カンボジア）

17:30- 19:30 コロンビア教会の事例

第 3 日目 第 2 段階 平和のための訓練—紛争転換のための手段

目的：紛争転換の手法を紹介すること

8:30- 10:30 ワークショップ 1: コミュニケーション

11:00- 13:00 ワークショップ 2: 交渉

15:00- 17:00 ワークショップ 3: 仲介、第三者の参加

セッション 3

17:30- 19:30 ビデオ鑑賞

第 4 日目 セッション 4

8:30- 9:30 訓練用教材、資料、その他参考となる情報の紹介

第 3 段階 交渉後・和平プロセスを強化する具体策

目的：エル・サルバドルや他の地域における交渉後の経験を認識し、教訓を得ること、また和平プロセスの強化のためのメカニズムを再考すること

セッション 5 交渉後の実践

9:00- 10:30 再適応プロセスの事例研究（エル・サルバドル、南アフリカ、カンボジア）

11:00- 13:00 コロンビアでの再適応プロセス

15:00- 17:00 ワークショップ 4: 交渉後に関する訓練：和平プロセスの強化のための手段

セッション 6

17:30- 19:00 感想の共有：癒しと和解

第 5 日目 第 4 段階：コロンビアでの将来の平和構築における教会の役割と重要性

目的：コロンビアの和平プロセスにおけるカトリック教会の可能性と展望を検証すること

セッション 7:

8:30- 10:30 平和構築に向けた昨今の政府の戦略－問題と可能性

セッション 8:

11:00- 13:00 コロンビア司教による平和への計画

第 5 段階：公開対話

目的：地域の活動者と感想や視点を共有すること、またメディアを通じてセミナーの主要な成果を普及させること

セッション 9

15:00- 19:00 全員参加の対話

紛争転換能力育成ワークショップ

ダカール(Dakar)、セネガル(Senegal)、1995 年

ダカール(Dakar) II ワークショップ『平和創造者のための紛争転換能力育成ワークショップ：平和への基盤構築に向けて』1995 年 12 月に実施したものより議題の抜粋

ワークショップの目的

1. 紛争と平和創造の経験を共有すること、同時に平和創造（の内容と進め方）についての市民の識見を得ること
2. 平和創造に関して、今ある技能と知識を基盤とすること
3. その地域で社会が直面している共通の苦境と好機を調べること

4. それぞれの出身国において市民とN G Oの平和創造への参画を進め、平和の賛同者を募るための代替アプローチを企画立案すること

準備

前日夕方：ワークショップの仲介者もしくは世話役と共に、運営グループの最初の会合

導入手法や堅苦しさをほぐすための考えを各自が自由に出し合う、またワークショップを通じて必要な「堅苦しさをほぐすための」、「軽い準備のための」演習を実行するためのグループ内での知識や情報を確認する

第 1 日目 国情についての発表：紛争と平和、分析と教訓

9:00- 11:00 全体グループ

歓迎

ワークショップの概要 内容と過程

ワークショップの管理

ワークショップの運営グループ：役割と責任

参加者との契約

「私の個人的な旅」参加者の紹介と参加者による発表

参加者間で経験を共有することを促す。短い発表（5 分）が以下の3 つの主な分野について行われる。

- 「あなたの国では何が起きているか」
- 「平和に向けてどのような努力が成されているか」
- 「平和創造プロセスにおけるあなたの明確な役割は何であるか」

11:30- 13:00 国別グループ

紛争と紛争分析 概要

参加者はワークショップを代表した 5 つの国籍に基づいた分科会に分かれて集まり、以下の主題を検討する。また彼等の国々において、紛争がどのようなものであり、平和の賛同者はどのような人々で、またどの程度熱心に活動しているかを分析する。

- ・紛争の原因と結果
- ・紛争を激化させている要因
- ・和平過程を進める出来事
- ・平和創造への好機
- ・潜在的な平和創造者を見出すこと

14:30- 16:30 全体グループ

分科会が報告する（視覚に訴える補助器具の使用：図、表、「紛争図（全体像を示したもの）」）

この時間帯で期待される結果は各国の「紛争地図（全体像を示したもの）」（および地域の重要性）

全体討議

17:00- 19:00 全体グループ

「共通経験、強み（支えとなるもの）、障害、展望が存在するか」

第 2 日目 市民による平和創造—経験と教訓の比較

9:00- 11:00 全体グループ

市民による平和創造に関する初めの考え

11:30- 13:00 全体グループ

市民による平和創造の具体例

アジア フィリピンとスリランカ

中南米 コロンビアとエル・サルバドル

アフリカ ケニアと南アフリカ

14:30- 15:30 全体グループ（継続）

16:00- 19:00 上記例から導かれる教訓

導かれた教訓の分析と参加者の境遇との関連性

第 3 日目 紛争解決テーマー共有する知識や情報

9:00- 11:00 全体グループ

特定の紛争解決技能

- ・ 政策提言
- ・ コミュニケーション
- ・ 交渉
- ・ 仲介
- ・ 癒しと和解

11:30- 13:00 全体グループ

特定の紛争解決技能（継続）

午後自由時間

報告書作成（第 1 段階、運営グループが調整）

第 4 日目 平和への連携の成立に向けて一計画策定とネットワーク作り

9:00- 11:00 全体グループ

特別議題：参加者が見分けた主題と問題に基づいて（例、軍、平和研究所等の役割）

11:30- 13:00 全体グループ

特別議題（継続）

14:30- 15:30 分科会

計画策定 国ごとに

16:00- 19:00 分科会（混在）

計画策定 地域の関わり合いについて（適切かどうかという点から）

(文化の夕べ：音楽、詩歌、舞踊等を参加者が相互に披露)

第 5 日目 計画策定とネットワーク作り (継続)

9:00- 11:00 全体グループ

分科会が計画に関する報告書を作成

11:30- 13:00 全体グループ

計画の潜在的意味

ネットワーク作り (国レベル、二国間、多国間等)

14:30- 15:30 全体グループ

ワークショップで得た知識を確固たるものにすること

16:00 報告書作成

紛争転換能力育成ワークショップ

ハラレ(Harare)、ジンバブエ(Zimbabwe)、1996 年

ハラレ(Harare)ワークショップ『女性トレーナーのための訓練ワークショップ』

1996 年 1 月に実施したものより議題の抜粋

ワークショップの目的

1. 経験を積んだトレーナーに対し、参加型アプローチを用い、紛争解決技能訓練と仲介に関する基本的説明を行う。
2. アフリカ大陸内外の紛争解決分野における訓練と仲介のための能力を開発する。
3. 個人の能力とトレーナーの専門性を向上させるための、紛争解決分野での知識や技能を身につける。
4. 以下の基本的知識と技能について検討する。コミュニケーション、高揚する感情への対処、紛争における第三者の役割、仲介、紛争に関連した権力と正義に対する疑問への対処、暴力と非暴力への対応、回復・

癒し・許し・和解に向けた取り組み。

5. 将来の相互のネットワーク作り、支援活動、行動に向けた計画を作る。
6. ワークショップの経験を再考し、評価を下すことで、より高度な訓練と紛争転換能力育成の活動および参考資料を開発するための材料とする。

第 1 日目

19:00- 21:45 歓迎と開催挨拶。自己紹介。希望、不安、期待について一言ずつ述べる。

ワークショップで援用する前提 進行役は週の議題を概説し、この
ワークショップを開催するにあたっての前提を設ける。
支援活動や評価、反応、見解を得るための基本グループ（翌日形成）についての説明。

第 2 日目 紛争に対して基本となる価値観と分析方法およびコミュニケーションの取り扱い方

9:00- 10:30 簡単な準備、事務連絡、議題の説明

作業についての合意 ワークショップにおいて全ての参加者が約束可能な一連の「基本ルール」もしくは作業についての合意

11:00- 12:30 紛争に対して基本となる価値観と分析方法

進行役は参加者に対し、「紛争」から連想する言葉を尋ね、大きな紙に書き出す。続いて紛争の概念について討議する。

進行役は紛争を助長したり抑制したりしているものは何かを参加者に尋ね、参加者が挙げた内容を 2 つの表題（「助長要因」と「抑制要因」）の下にそれぞれ書き入れる（「氷山」の図を描き、下の層を書き入れる—セクション 3 の氷山の説明を参照）

14:30- 16:00 コミュニケーションおよびコミュニケーションに対する障害

・良いコミュニケーション（「氷山」の第2の層）

聞き役の演習の概説 聞かないこと（ペアで）、耳を澄まして聞くこ

と（ペアで）、「事実」と「感情」を聞き分ける（3人で）

演習についての全体討議

16:30- 17:30 コミュニケーションおよびコミュニケーションに対する障害（継続）

断定的話し方（全体で）、断定についての演習（ペアで）

17:30- 18:00 建設的コミュニケーションに対する障害

例）先入観、語彙、周囲の状況、背景の影響

アイデンティティと偏見についての質問

18:00 全体評価

基本グループで集合する

第3日目 高揚する感情への対処、紛争分析、第三者の役割

9:00- 9:15 軽い準備、事務連絡、議題の説明

基本グループの反応に関する報告

9:15- 10:30 高揚する感情への対処—悲しみと怒りに対処する演習

（グループで）

11:00- 12:30 紛争分析 力学と段階、「ニーズと不安の分析」（グループで）、

「氷山」の第3層—問題解決の「紛争地図」説明、再定義

14:30- 15:30 グループ作業の総括—発表と質疑応答

15:30- 16:00 紛争における第三者の役割（仲介を含む）

多様な第三者の役割（積極的、消極的役割）。

16:30- 18:00 紛争における第三者の役割（継続）

仲介とその多様な手法—仲介とは簡潔に説明すれば、どちらの紛

争当事者にも肩入れしない第三者が担うことのできる積極

的な機能の一つであり、多様な手法が見られる

仲介者の機能と必要とされる特性—仲介者の機能とは何か、仲介

者が必要とする特性とは何か

ニーズと不安の全体図作成に用いられる事例に仲介がどのように
関連するのか、についての討議

18:00 全体評価
基本グループで集合する

第 4 日目 仲介（継続）－権力と正義に関する考察

9:00-9:15 簡単な準備、事務連絡、議題の説明

基本グループからの反応に関する報告

9:15-10:30 仲介の役割演技－「ニーズと不安」分析の事例に基づき、同じ
グループ内で分析されたいくつかの例を扱う

11:00-13:00 紛争にまつわる権力と正義に対する疑問

「権力は暴力的な方法と非暴力的な方法のいずれによっても奪取さ
れ、行使される」（全体、グループ作業で）

権力の不均衡－不正と抑圧－暴力

グループ作業の発表

午後自由時間

第 5 日目 暴力への反応－積極的非暴力

9:00-9:15 軽い準備、事務連絡、議題の説明

基本グループからの反応に関する報告

9:15-10:30 暴力と非暴力

暴力の定義

暴力への対応（選択肢）

非暴力の哲学についての発表－討議

11:00-12:30 暴力と非暴力（継続）

以下についての分析モデル 不公平な状況－支援を構築する戦略
－代替案としての未来を計画し構築すること

14:30-16:00 非暴力活動のための手段（グループ作業）

発表

16:30-18:00 非暴力活動のための手段（継続）

非暴力活動の手法－討議

18:00 全体評価

基本グループで集合

第 6 日目

9:00-9:15 簡単な準備、事務連絡、議題の説明

基本グループからの反応に関する報告

9:15-10:30 非暴力活動についてのグループ討議の継続（具体例と照合する）

11:00-12:30 計画策定と役割演技

14:30-15:30 回復、癒し、許し、和解（グループ作業）

経験の共有－必要とされてきたことについて。そして必要とされてきたことを参加者やその知人が行えた理由、または行えなかった理由について。

15:30-16:30 グループ作業の発表、討議

16:30-18:00 今回のワークショップの個人的感想と将来の計画

18:00 全体評価

基本グループ評価

6. 出典

本章は、ワークショップの参加者からの発言や、組織、個人、文書、証言等、インターナショナル・アラート内外の多様な情報源を基に出来上がっている。とりわけ、ダイアナ・フランシスとエド・ガルシアは、特定の部分用に基本資料の提供と各節を通じた批評の提供といった貴重な貢献をして下さった。彼等の原典資料はトード・ホイビック(Tord Hoivik)、ヒズキアス・アセファ(Hizkias

Assefa)、ロン・クレイビル(Ron Kraybill)、ジョン・ポール・レデラック(John Paul Lederach)の著作、ロジャー・フィッシャー(Roger Fisher)とウィリアム・ユーリー(William Ury)の『Getting to Yes—Negotiating Agreement Without Giving In』、『the Mennonite Conciliation Service's Mediation Training Manual』、『the Trainers' Manual of the Conflict Resolution Network』、バーミンガムに拠点を置く紛争専門機関 Responding to Conflict 等を含む多数の情報源から作り上げたものである。第2章「紛争についての考察」と第5章「注釈付き参考文献」には上記文献や本書に示唆を与えた紛争と紛争解決に関する他の文献の内容が含まれており、ここに謝辞を述べたい。