

ストーリー・サークル： 異文化間能力を育むための手引き

Darla K. Deardorff

異文化間能力を育むための手引き

本書は、フォーマル、インフォーマルを問わず、さまざまなコンテキストにおいて異文化間能力を育むために、体系的でありながら柔軟性のある方法論を紹介しています。この方法論は、UNESCOにより世界中で試行的に運用され、多様な課題に焦点を当てつつ、異なるコンテキストでも効果を発揮することが証明されました。したがって本方法論は、社会の中で高まりつつある文化的多様性の効果的活用に関心のある方々にとって、包摂的で持続可能な開発を実現するための重要なリソースになりうるでしょう。

異文化間能力とは、社会の中における差異（年齢、性別、宗教、社会経済的地位、政治的信条、民族などによる違い）や国境をこえた交流を向上させるために必要なスキル、態度、行動のことです。本書は、そのような異文化間能力を育むためのツールとなるよう、多くの文化において古くからの伝統ともいえるストーリーテリングを革新的に発展させたものです。この方法論に取り組むことで、参加者は、自己認識、開放性、尊重、再帰性、共感、他者への認識を向上させ、最終的には文化的謙虚さを高めるなど、異文化間能力の重要な要素を身につけることができるでしょう。

本書は、異文化間トレーナー、政策立案者、開発事業従事者、教育者、地域や市民社会のリーダー、大学教員、学生などの異文化間能力を育むことに関心のある全ての人々にとって、差異を理解および認識し、差異を超えて他者との関係を築き、異文化間の対話を行い、社会的分断の橋渡しをするための手段として、非常に興味深いものとなるでしょう。

Darla K. Deardorff は、デューク大学の研究者であり、8冊の書籍、50以上の論文や書籍の章の執筆者です。また、ICC Global および World Council on Intercultural and Global Competence の創設者であり、世界中の多くの機関で客員教員を務め、招待講演やコンサルタントを行っています。



HITOTSUBASHI UNIVERSITY

ストーリー・サークル： 異文化間能力を育むための手引き

Darla K. Deardorff



HITOTSUBASHI
UNIVERSITY

発行年：2023 年

発行所：国際連合教育科学文化機関（UNESCO）

7, place de Fontenoy, 75352 Paris 07 SP, France

一橋大学国際教育交流センター

186-8601 東京都国立市中 2 丁目 1 番地

© UNESCO / Hitotsubashi University 2023

UNESCO ISBN 978-92-3-000209-1



本出版物は、Attribution ShareAlike 3.0 IGO (CC-BY-SA 3.0 IGO) ライセンスの下、オープンアクセスで提供されています (<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/igo/>)。本出版物のコンテンツを使用する場合、使用者は UNESCO Open Access Repository の使用規約を承認したものとします (<http://www.unesco.org/open-access/terms-use-ccbysa-en>)。

原題：Manual for developing intercultural competencies: story circles

初版発行：2020 年

国際連合教育科学文化機関（UNESCO）

7, place de Fontenoy, 75352 Paris 07 SP, France

Routledge

2 Park Square, Milton Park, Abingdon, Oxon OX14 4RN

Routledge

52 Vanderbilt Avenue, New York, NY 10017

ライセンス：Attribution-NonCommercial-NoDerivs 3.0 IGO (CC-BY-NC-ND 3.0 IGO)

原著：© 2020 UNESCO

本文書において使用する呼称および資料の表示は、いかなる国、領土、都市あるいは地域、もしくはその当局の法律上の地位に関する、又はその国境あるいは境界の設定に関する、UNESCO のいかなる見解の表明を意味するものではありません。

本出版物において表明されたアイデアや意見は、筆者のものであり、必ずしも UNESCO の見解を示すものではなく、UNESCO の立場を表明するものでもありません。

翻訳者：秋庭 裕子

太田浩

川崎妙美

目次

図／表／写真／ボックス	vii
序文	viii
謝辞	x
1 背景	1
はじめに	1
タスク	2
手引きの概要	2
異文化間能力の定義	3
異文化間能力育成のためのアプローチとツールの概要	4
異文化間能力育成のためのツールを選択するプロセス	8
2 ストーリー・サークル	11
ストーリー・サークルと異文化間能力育成	13
ストーリー・サークルのコンテキスト	13
ストーリー・サークルの説明	14
ストーリー・サークル使用のためのガイドライン	17
ストーリー・サークルの運営	19
ファシリテーターの役割	22
ファシリテーションの手順	22
ストーリー・サークルのプロンプトの例（同じ小グループで使用する場合）	28
1 巡目：「知り合いになる」	28
2 巡目：「異文化間能力」	29
振り返り／ディスカッションの質問項目	30
ストーリー・サークルを活用するうえでの課題を想定する	34
ストーリー・サークル体験後のフォローアップ	37
ファシリテーターの基準と準備	41
ファシリテーターのための異文化間トレーニングのアドバイス	42
起こりうる異文化間コミュニケーションの問題	44
ストーリー・サークルを応用するための提案	45
振り返りツール	47
結論	49
参考文献およびその他の図書	52
ストーリー・サークルのファシリテーション準備のための推奨図書	54
異文化間能力育成のための実践的リソース	55
異文化間ツールやリソースに関する実践的なウェブサイト	55
異文化間の概念・理論に関する出版物	56
3 参考資料	61
I. UNESCO ストーリー・サークル情報シート	62
II. 配布資料：小グループで使用	63
A. ストーリー・サークル：異文化間能力の構築	63

III.	プロンプト	65
A.	ストーリー・サークルのプロンプトの例（同じ小グループで使用する）	65
B.	ストーリー・サークルの異文化間能力のプロンプトを開発／応用するための基準	67
IV.	ファシリテーターのためのガイドライン	68
A.	ストーリー・サークルの振り返りとまとめ	68
B.	ストーリー・サークルのファシリテーターの基準	71
C.	ストーリー・サークルのファシリテーターのための一般的なアドバイス	73
D.	ストーリー・サークルのファシリテーターのための異文化間に関わるアドバイス	74
E.	ストーリー・サークルを子どもや若者向けに実施する	75
F.	安全な空間づくり	76
G.	一般的なトレーナー研修の概要	78
H.	異文化間能力とは何かを考えるアクティビティ	79
I.	よくある質問	80
J.	UNESCO 評価シート	85

図／表／写真／ボックス

図

0.1 UNESCO 異文化間能力のツリー	xiii
2.1 異文化間能力モデル	50

表

1.1 異文化間トレーニングツールの長所と短所	6
2.1 ストーリー・サークルの基盤	14

写真

2.1 タイ・バンコクでのストーリー・サークルのパイロット版	15
2.2 ジンバブエ・ハラレでのストーリー・サークルのパイロット版	20
2.3 コスタリカ・サンホセでのストーリー・サークルのパイロット版	26
2.4 オーストリア・ウィーンでのストーリー・サークルのパイロット版	32
2.5 チュニジア・チュニスでのストーリー・サークルのパイロット版	38

ボックス

2.1 タイにおける若者との積極的な対話の構築	16
2.2 ジンバブエのコミュニティで平和を育む「ストーリー・サークル」の力	21
2.3 コスタリカの先住民とのストーリー・サークルの実践	27
2.4 傾聴と信頼を通じた関係性の強化：オーストリアの学校でのストーリー・サークル体験	32
2.5 チュニジアにおけるストーリー・サークルの活用による若者の創造性と自己認識の向上	38
2.6 Aladdin Project によるイスタンブールでの異文化間能力育成のパイロット版実施	43
2.7 小さな島の発展途上国におけるストーリー・サークルの実施 —— バヌアツでのパイロット版の実施	46

序文

現代世界のあらゆる社会は、異文化間コミュニケーションの帰結であり、人類史において力と変革の源となってきた文化的多様性のモメンタムの上に成り立っています。このことは、多様な人々が密接に暮らす今日の世界において、より明らかです。ソーシャルメディアや ICT によって、最も辺鄙な地域の経済的・文化的景観でさえも変容し、その共生関係も更に強化されています。

個人やコミュニティがこれまで以上に結びついているにもかかわらず、社会間や社会の内部における誤解や対立はなくなっておりません。ヘイトスピーチは、多様性と調和は相容れないものであるという考えを広め、長期的に見れば社会構造を崩壊させようとする暴力行為を助長しています。世界は紛争や戦争によって引き裂かれ、ポピュリズム、深刻な不平等、暴力的過激主義などの新たなグローバルな課題や脅威が増加しており、人々が共に生きる能力を弱体化させています。

このような差し迫った課題に取り組むにあたり、UNESCO の使命が非常に重要となります。UNESCO は相互理解を深めることで人の心の中に平和の砦を築くことを目指しているからです。この点に関して、異文化間の対話を促進することは不可欠であり、国連システムにおいて UNESCO は「文化の和解のための国際の 10 年」（2013 年～2022 年）の主導機関に指定されています。

とりわけ、異文化間の交流が人類の活力を生み出していることを示すために、異文化間の対話を促進するということは、全ての人々の文化や歴史を理解する機会を与えることであり、文化的多様性と普遍的な価値との間の継続的な調和を強調することになります。

上述のことは、General and Regional Histories のコレクションが示すように、我々の遺産が文明間の相互影響の歴史の帰結であることを考えると、世界文化遺産の要素である普遍的な価値を促進するという UNESCO の役割において危機に瀕しています。

聞く、共有する、話す、理解するという機会が増えてきた中で、そのようなコミュニケーションによって、人類がさらに恩恵を受けることができるよう、私たちはこれらの交流を促進し、育てていくという極めて重要な役割を担っています。そのためには、それぞれの文化が適切なコミュニケーションの手段と情報にアクセスし、その声を届けることができるようにならなければなりません。

異文化間の対話は何よりも人々の間の対話であるため、主たる日々の課題は、尊重と開放性を育むために考え方を変えること、そして人々が互に関わる手段を提供することです。

教育は、こうした価値観を伝え、国連で採択された「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」の目標を達成するための主要な手段の一つです。そして、今日の世界において、責任感をもって関与する市民として行動するための重要な能力を個人に与えるものです。しかし、これらのスキルは、認知的、感情的、動機的な要素を集めつつ、経験と省察に基づく生涯にわたるプロセスの一部でなければなりません。このような理由から、「文化的他者」との個人的な出会いや経験を上手く管理し、異文化間の対話を行うスキルを個人に与える取り組みが必要なのです。

この精神に基づいて、本書『異文化間能力を育むための手引き』は、柔軟で適応性の高いツールであるストーリー・サークルを提案しています。この手引きでは、ストーリーテリングと

いう手法を用いて、差異を超える理解と交流を深めることで異文化間の対話を促進し、積極的平和を実現することを目指しています。

この出版に先立ち、UNESCO は世界の異なる地域の 5 カ国において（タイとチュニジアの青少年、ジンバブエの性的マイノリティ、コスタリカの先住民、オーストリア在住の移民の生徒を対象として）、ストーリー・サークルの手法をパイロットとして実施しました。そして、いずれの参加者からも、寛容さ、共感、批判的思考、「理解のための傾聴」などのスキルが身についたとの報告がありました。

この手引きが、文化リテラシーや相互理解を深めるための強力なツールとなることを願っています。UNESCO は、全ての人々が異文化間能力を習熟する機会を与えることで、永続的で平和な社会の基盤の強化に貢献しています。

Audrey Azoulay
UNESCO 事務局長

謝辞

2013年に出版された *Intercultural Competencies: Conceptual and Operational Framework* を受けて、UNESCO は異文化間能力の分野における既存の方法論のギャップを埋めるために、具体的かつ適応性があり、効果的なツールを作成しました。このツールの地域的な適用性を査定しつつ、ファシリテーターを養成し、方法論を改良するために、タイ、ジンバブエ、コスタリカ、オーストリア、チュニジアでパイロット版のセッションが行われました。また、バヌアツでは、ストーリー・サークルの短縮版が実施されました。

このストーリー・サークルのパイロット版に参加して下さった若者の皆さん、そしてその成功に貢献して下さったパートナーの皆さんに感謝の意を表します（以下、個人名称等があるため、原文のまま記載します）。

In Bangkok, Thailand - Mr. Ellyas Enda Hadinata Bangun, former Thailand country manager for AIESEC; Mr. Joel Mark Barredo, program manager for research at SHAPE-SEA, Mahidol University; Dr. Pablo Ramirez, Dr. Patama Satawedon, and Dr. Chutima Kessadayurat of Bangkok University; and Ms. Nuanrudee Kaewtha, Ms. Tadtanee Seeopa, and Chanon Buddharaksa from the Asian Maritime Technological College.

In Harare, Zimbabwe - representatives from UNFPA, Katswe Sistahood, Restless Development ZiCHIRe, and Magitare Trust for participating in the Train the Trainers workshop. Special thanks to Restless Development, Magitare Trust, and Katswe Sistahood for support in mobilizing the participants and for facilitating the pilot sessions in the community.

In San José, Costa Rica - Ms. Viviana Boza Chacón, Vice Minister of Youth and the Ministry of Culture and Youth of Costa Rica; the Vice Ministry of the Presidency for Political Affairs and Social Dialogue from Costa Rica; Parque la Libertad; the Office of the Ombudsperson in Costa Rica; and the Spanish Cultural Centre in Costa Rica (El Farolito). UNESCO also recognizes the valuable contributions of Contra Corriente, Costa Rica Indígena, Coto Brus CISG, Earth University, Iron Kids of the World, Justicia Restaurativa Surgir, Literofilia, and Sembrando Sonrisas.

In Vienna, Austria - Ms. Aloisia Wörgetter, former Head of Unit “Intercultural and Interreligious Dialogue” (now Austrian Ambassador to Belarus) and Mr. Ernst-Peter Brezovszky, Head of UNESCO Unit, both from the Austrian Federal Ministry for Europe, Integration, and Foreign Affairs. The Federal Ministry of Europe, Integration and Foreign Affairs, who coordinated the pilot in Vienna; Ms Iris Rehlau and Ms Mirela Memic from the Austrian Integration Fund, who participated in the Training of Trainers session and facilitated the sessions with schoolchildren in the Franz-Jonas-Europaschule. Special thanks also go to the director of the

school, Mr. Christian Klar, for his hospitality and openness to letting the schoolchildren participate in a Story Circle experience. Our sincere gratitude goes to Claudia Reinprecht, ambassador at the Austrian delegation to UNESCO, who orchestrated the entire endeavor, and to Ms. Katharina Schaufler, who facilitated the joint efforts between Vienna and Paris.

In Tunis, Tunisia - our gratitude goes to the officials from the Arab Institute of Human Rights, in particular President Abdelbasset Ben Hassen, Director Lamia Grar, Mr. Wahid Chehed, Ms. Nada Ben Faiza, Ms. Hela Cherif, and Mr. Aziz Belatek.

この他にも、以下の方々や団体にも特別な敬意と感謝の意を表したいと思います（ただし、個人名や団体名があるため、原文のまま記載します）。

Special recognition goes to the colleagues from UNESCO's field offices (Bangkok, Harare, San José, Rabat, and Apia) who assisted in the organization of all pilots.

We would also like to thank Mr. Abe Radkin, Executive Director of the Aladdin Project, for having integrated the Manual for Developing Intercultural Competencies as a permanent feature in the International Summer University for Intercultural Leadership (IUIL), held each year in Istanbul, Turkey.

We are particularly grateful to those who contributed with texts to this publication, thus reporting their personal experience with the Story Circles methodology: Mr. Adam Sharpe, Mr. Farai Muronzi, Ms. Luciana Batalla Bunn, Ms. Maria del Mar Obando Boza, Ms. Iris Rehklaui, Ms. Anna Haase, Mr. Kheireddini Abdelli, Ms. Yasmine Wartani, Mr. Sacha Silbermann Apeloig, and Mr. Harry James Olikwailafa. Our heartfelt thanks go to the young student Ms. Islem Briki for the permission to publish her poem.

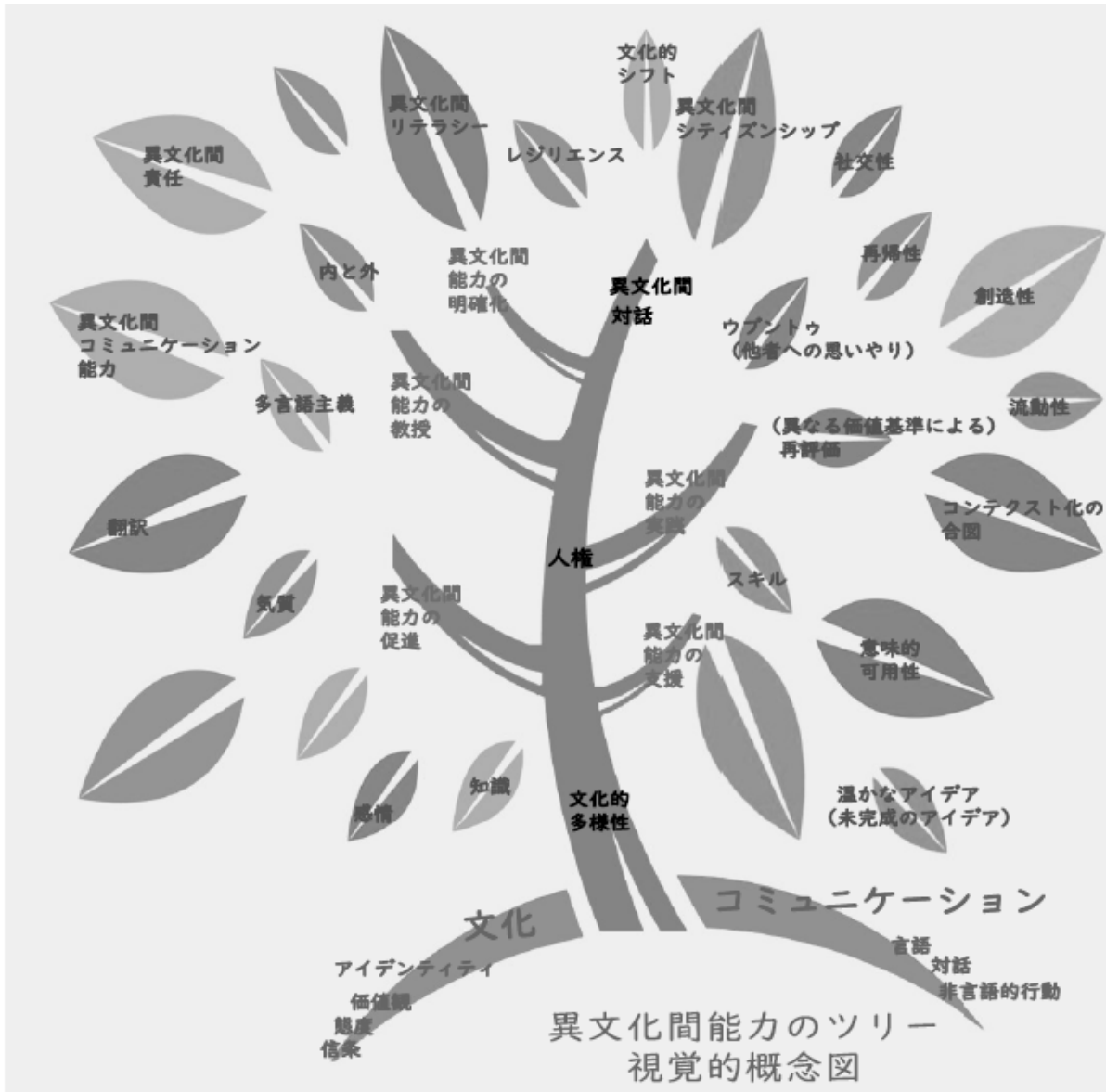
The final manuscript was peer-reviewed by Mr. Dov Lynch and Mr. Hugue Ngandeu Ngatta, who provided constructive comments and suggestions. This manual would not have been possible without the firm support of Ms. Nada Al-Nashif, the UNESCO Assistant Director-General for Social and Human Sciences.

The author of the manual, Professor Darla K. Deardorff, wishes to express her gratitude to the experts and students around the world who participated in the interviews, focus groups, and reviews of this methodology and manual, in particular: Dr. Lily Arasaratnam-Smith, Dr. Mattia Baiutti, Dr. Ina Baumann, Dr. John Biewen, Ms. Dana Cassell, Dr. Duane Deardorff, Dr. Makiko Deguchi, Dr. Prue Holmes, Dr. Catherine Jaeger, Dr. Sonja Knutson, Ms. Kathryn Rosenbaum, Mr. Craig Storti, and Dr. Yian Wang, as well as students at Duke University (US), National University of Singapore (Singapore), Nelson Mandela University (South Africa), North Carolina State University (US), Shanghai International Studies University (China), Thammasat University (Thailand), Toyo University (Japan), and Universidad de los Andes (Colombia), as well as participants in the Summer Institute for Intercultural Communication in the US, BCCIE Conference in Canada, NAFSA Conference in the US, BFSU Beijing Teachers Conference in China, Harvard University Global Education Think Tank in the US, REIES Conference in Ecuador, and the amazing UNESCO team in Paris. Professor Deardorff

wants to acknowledge the work of civil rights activist Mr. John O'Neal and of Ms. Kay Pranis, whose work on circle processes helped to provide a foundation for this methodology, as well as the much earlier work of Ms. Rachel Davis DuBois, which served as an inspiration for developing this methodology further.

ユネスコと著者 Darla K. Deardorff は、サークル・プロセスが先住民コミュニティの伝統と生活様式に根ざしていることを認識し、1970年代にはサークル・プロセスを非ネイティブの人々と共有し、違いや対立を解決するために人々を結びつける方法として用いていた先住民の指導者に感謝の意を表したいと思います。

UNESCO 編集部



根:文化 (アイデンティティ、価値観、態度、信条など)、コミュニケーション (言語、対話、非言語的行動など)
幹:文化的多様性、人権、異文化間対話
枝:運用ステップ (異文化間能力の明確化、教授、促進、支援、実践)
葉:異文化間責任、異文化間リテラシー、レジリエンス、文化的シフト、異文化間シティズンシップ、社交性、再帰性、創造性、流動性、コンテキスト化の合図、(異なる価値基準による)再評価、ウプントゥ (他者への思いやり)、意味的可用性、温かなアイデア (未完成のアイデア)、スキル、内と外、多言語主義、気質、感情、知識、翻訳、異文化間コミュニケーション能力。この「木」は非常に生き生きとしており、世界に存在するコンテキストの豊かな多様性に応じて補充されるよう、葉の一部を空欄にしています。

図 0.1 UNESCO 異文化間能力のツリー

この UNESCO 異文化間能力のツリーは、異文化間関係に関わるさまざまな側面を理解するためのマップです。

出典 : UNESCO. (2013b). Intercultural Competencies: Conceptual and Operational Framework. Paris: UNESCO



HITOTSUBASHI UNIVERSITY

Ⅰ 背景

はじめに

「異文化間能力の欠如がもたらす代償は非常に大きく、紛争や戦争などあらゆる危険性も含まれています…私たちの未来が今日の行動にかかっているように、私たちの社会における、人権を尊重した文化的多様性の未来は、今日、私たちが異文化間能力を身につけ、発揮できるかどうかにかかっているのです」（UNESCO 2013b:38）。21世紀の人類が直面している深刻な地球規模の課題を踏まえると、私たちは共に生きる術を学んでいかなければなりません。暴力的過激主義が拡大し、移民・難民問題も深刻化し、分断的なポピュリズムも台頭する中で、ヘイトスピーチに対抗し、平和の文化を育ていけるよう、文化的背景や信条の異なる人々の間における対話を拡大し、強固にし、強化していく必要性が高まっています。

私たちが平和的に共生していくためには何が必要なのでしょうか？どうすれば拡大し続ける社会の分断の橋渡しができるのでしょうか？どうすれば他者を（特に異なる信条や習慣をもつ他者を）よりよく理解することができるのでしょうか？また、共に生き、共に働いていくために、人々を分断し、時には紛争や戦争にまで及ぶような差異を超えて、他者の能力を意図的に高めるためには何ができるのでしょうか？これらの疑問は、国際連合教育科学文化機関（UNESCO）やその他の組織の活動を通じて、異文化間能力や異文化間対話という言葉で取り上げられています。しかし、このような考えに基づき行われている活動の多くは、個人（および個人の異文化間能力を高める活動をしている組織）にとってどのような意味をもつのか具体的に触れていません。この手引きは、このような状況を打開するために、個人のレベルに焦点を当て、今日の世界で切実に求められている異文化間能力を育むための実践的な手法の提供を目指しています。また、この手引きは UNESCO の活動に基づいて、あらゆる年齢層の学習者が地球市民として行動するための共感と連帯感を得られるよう構成されており、特に、「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」の中の「持続可能な開発目標」の 4（教育）と 16（公正で平和で包摂的な社会を促進する）にも則しています。

より具体的に言えば、この手引きは、異文化間能力を育むためのアプローチやツールの概要を説明したうえで、個人の異文化間能力を養うために、世界中のあらゆるコンテキストや状況で使用可能なストーリー・サークルという適応性の高い実践的ツールを詳説することを目的としています。そして、この手引きの終盤では、異文化間トレーニングと育成に利用できるリソースや、ストーリー・サークルの促進に役立つ参考資料を幅広く紹介しています。

この手引きにおける「コンテキスト (context)」と「適切さ (appropriateness)」という言葉について簡単に説明します。「コンテキスト」とは、(ストーリー・サークルが使用される) 具体的な状況のことで、地理的な位置、その状況が置かれている文化、参加者やファシリテーターの多様な背景、その状況における政治的、経済的、宗教的、社会的な要因、また物理的な空間などを含みます。「適切さ」とは、交流に関わる人々の社会的な期待をどの程度その交流が満たしているかということです。なお、「方法論 (methodology)」とはプロセス全体を指し、「ツール (tool)」とはストーリー・サークルの具体的な使用を指します。

タスク

UNESCO は、2012 年 12 月に採択され、国連総会決議 67/104 として宣言された「文化の和解のための国際の 10 年」（2013 年～2022 年）の国連システム内での主導機関となっています。これは、「世界の子どもたちのための平和の文化と非暴力のための国際の 10 年」（2001 年～2010 年）および「文化の和解のための国際年」（2010 年）のフォローアップであり、人の心の中に平和の砦を築くという UNESCO の使命に沿うものでもあります。

2013 年、「文化の和解のための国際の 10 年」の目標を達成するためには、個人のスキル、態度、行動を向上させることが重要であると、UNESCO は *Intercultural Competencies: Conceptual and Operational Framework* (UNESCO 2013b) を発行しました。本書は高まりつつある文化的多様性を活用する能力の育成の重要性を包括的に説明し、主要概念とその運用上の相互関連性を明らかにしています。そこでこの『異文化間能力を育むための手引き』は、そのフレームワークをより実践的な形に落とし込み、多様な読者に向けて、「理解のための傾聴」、尊重、文化的好奇心、共感、再帰性などの主要な異文化間能力を啓発できる、グローバルに利用可能な方法論を提案しています。

Darla K. Deardorff による徹底した研究をもとに、ストーリー・サークルの方法論は、人権に基づいた異文化間能力へのアプローチを開発するという目的に合うものとして確認され、適合されました。そしてこの方法論は、タイ（アジア・太平洋地域）、ジンバブエ（アフリカ地域）、コスタリカ（ラテンアメリカ・カリブ地域）、オーストリア（ヨーロッパ地域）、チュニジア（アラブ地域）という 5 つの地域でパイロット版が実施され、成功を収めました。この手引きでは、その方法論の概要を示しています。パイロット版においては、まず UNESCO がファシリテーターを訓練するためのワークショップを主催し、その後、新たに訓練を受けたファシリテーター数名が、地域コミュニティ内でストーリー・サークルを開くという形がとられました。そしてその後、ファシリテーターにはインタビュー調査が行われ、さらにフォーカスグループ調査では、このツールが異文化間の認識と能力の向上に、どれだけ効果的に貢献したかに関するフィードバックが収集されました。また、トルコとバヌアツでは、ストーリー・サークルの演習のみに基づいた 2 つの小規模なパイロット版が実施されました。本書は、これらの異なる地域においてこの方法論を体験した参加者の報告を紹介します。総じて言えば、UNESCO は、この方法論が先のタスクで提示された基準を満たしていると判断しました。パイロット版を実施した数週間後には、異文化間能力を培うことにストーリー・サークルがどれほど効果的であったか、そしてその後の進捗状況についてのフォローアップ情報が参加者から集められました。これらの多様な方法で収集したフィードバックと助言は、個人的な経験の共有を通じた異文化間能力の育成に使用するプロンプトなど、ストーリー・サークルのプロセスを改良し、更新していくために使用されました。

手引きの概要

この手引きは、特に異文化間の対話や平和、紛争解決、国際開発、また異文化間トレーニングやチームビルディングなどの一環として、他者の異文化間能力の育成に関心のある方々やトレーナーの方々を対象としています。本書は、理論に基づき (p. 50 参照)、異文化間能力に関する多くの学術・政府文書よりも意図的にわかりやすい言葉で書かれており、世界中のあらゆるコンテキストにおいて異文化間能力を育成するための方法論を明らかにするという課題に応

えたものとなっています。この手引きは、（この分野ではすでに多くの研究が行われていることを示しつつ）まず異文化間能力の概要を紹介します。続いて、選択されたツールをコンテキストに当てはめる一つの手段として、異文化間トレーニングで使用されている既存のアプローチやツールについてまとめています。そして、ストーリー・サークルというツールを選択する際に使用したプロセスを述べ、ファシリテーターがさまざまなグループで異文化間能力を育成する際にこの方法論をどう使用するかという説明とともにツール自体を詳説しています。本手引きの最後には、参加者と一緒に使用できる配布資料や、ファシリテーターのための追加資料（ファシリテーターの基準については、p. 71 を参照）など、さまざまなリソースや参考資料も掲載しています。

異文化間能力の定義

異文化間能力や異文化間の対話を理解するためには、まず文化とは何かについて定義する必要があります。UNESCO によると、

文化とは、特定の社会または社会集団に特有の、精神的、物質的、知的、感情的特徴を合わせたものであり、また、文化とは、芸術・文学だけではなく、生活様式、共生の方法、価値観、伝統および信仰も含むものです（UNESCO 2001）

それぞれの文化は、他のグループとの違いを際立たせる、あるグループの構成員に共有されている想定や慣行の総体であり、そのため、一文化は異なる慣行をもつ別の文化と比較された際により明確になります。しかし、文化はそれ自体が複合的であるため、内部の人々にとってそれぞれのグループは同質的なものではなく、むしろ、構成する人々皆が自分たちの間にある相違点を十二分に認識し、徐々に小さなグループに細分化していく多層的構造となっています。異文化間能力に関する議論では、文化そのものに焦点が当てられることはほとんどありません。文化を構築し、活気づける人々から離れては、文化そのものが存在しないからです。よって、文化的グループを構成する人々が、より適切に注目される対象となります。

異文化間能力とは一体どのようなもので、そのような能力はどのようにして育成することができるのでしょうか？異文化間能力については、さまざまな定義があります。UNESCO が 2013 年に発表した *Intercultural Competencies: Conceptual and Operational Framework* では、世界のさまざまな地域の異文化間能力に関する文献の中から、新たに出てきたテーマを分析しています。この報告書に基づき、異文化間能力は以下のように広く定義されています。

特定の文化に関する十分な知識と、異なる文化の人々が交流する際に生じる問題について一般的な知識を持ち、……多様な他者との関わりを築き、維持するための受容的な態度を持ち、……異なる文化の人々との交流に必要なスキルをもっていること。（UNESCO 2013: 16）

異なる文化を跨いで共通する異文化間能力の要素としては、尊重、自己認識・アイデンティティ、他者の目線・世界観からの視点、傾聴、適応、関係構築、文化的謙虚さなどが含まれています（UNESCO 2013b: 24）。またこの 2013 年の報告書には、異文化間能力に関連するさまざまな要素がどのように一体となっているかについて視覚的に概念化されたものも含まれています（p. xiii の図 0.1 参照）。この 2013 年の報告書において重要な部分の一つは、異文化

間能力の実践に向けた5つのステップを概説した運用プランであり、各ステップで実施可能な具体的なアクティビティとともに、異文化間能力の明確化、教授、促進、支援、実践をしています。そしてこれらのアクティビティは、多くの場合、組織や社会レベルでの活動を反映しています。本手引きは、この2013年の報告書をさらに発展させたものであり、特定のコンテキストにおいて適切であると見なされる個人の行動やコミュニケーションの社会的期待に、文化は影響を与えるものであることを認識しつつ、個人レベルで異文化間能力を育成するためのツールの概要を説明しています。Hallらが、「異文化間能力の習得を学習者中心のプロセスとしてとらえることが重要である」(Hall, et al. 2012: 8)と言及しているように、異文化間能力を育成するためには、まず個人から始めることが重要です。

異文化間能力の定義(および用語)は、言語や文化によってさまざまなものがあります(例として、Deardorff(2009)やSpitzberg and Changnon(2009)を参照)。例えば、よく使われる定義として、異文化間能力は「差異を超えて関わり合う際に、効果的かつ適切なコミュニケーションと行動」であるとされてきました(Deardorff 2009; 図2.1参照)。また、その他の定義としては、異文化間能力の発達段階(King and Baxter-Magolda, M. Bennett)、言語の役割(Byram)、アイデンティティの重要性(Y. Y. Kim, Nwosu)、マインドフルネスの役割(Ting-Toomey)、動機(Ting-Toomey, Gudykunst)などを示すものがあります。これらの定義の多くは、能力の特定の知識、スキル、態度の側面を強調しており、ほぼ全ての定義が個人間の違いを取り上げています。これらの能力は、人権と結びついており、それに根差してさえいます。特に、相互関連性、平等、尊重、尊厳、参加、包摂、エンパワーメントという人権の基本理念は、全て異文化間能力と密接に関連しています(Donders and Laaksonen 2014)。既存の多くの定義を要約すると、**異文化間能力とは、本質的には、社会の中での差異(年齢、性別、宗教、社会経済的地位、政治的信条、民族などによる差異)や国境がもたらす差異を超えて、人々の相互交流を向上させるものです。**

50年以上前から異文化間能力に関連する研究は行われてきましたが、この分野の一般的なコンテキストについてより理解を深めたい方には、多くの文献が近年出版されています

(UNESCO(2013b)の異文化間能力に関する文書や、本書の最後に掲載されている*The Sage Handbook of Intercultural Competence*などの書籍をご覧ください)。異文化間能力に関する学術的な研究のほとんどは、北米とヨーロッパで行われています。異文化間能力を多様な視点から理解するにはまだ多くの研究が必要ではありますが、UNESCOの*Intercultural Competencies*は、この重要な概念について世界中から得られた地域的な視点を集約した最初の文書の一つとなっています。

異文化間能力育成のためのアプローチとツールの概要

異文化間能力を育成するには、主にフォーマルな学習とインフォーマル/ノンフォーマルな学習という2つのアプローチがあります。**フォーマルな異文化間学習**は、あらゆるレベルの学校教育カリキュラム、異文化間能力の特定の要素に焦点を当てた短期コース、そしてフォーマルな体験学習の機会(職業訓練や海外での留学・就労など)を通じて行われます。**インフォーマルおよびノンフォーマルな学習機会**は、交流、芸術、文化団体、博物館や図書館などの公共スペース、ニューメディアなどを通じて行われます。そのような学習は、年齢、性別、宗教、民族、社会経済的地位、政治的信条、身体的能力など、さまざまな違いをもつ人々と関わり合う日々の生活体験を通しても行われます。異文化間能力育成に向けたどちらのアプローチも、グローバル市民教育を促進するための「認知的」、「社会情緒的」、「行動的」という3つの

主要な学習領域を包含しています (UNESCO 2015)¹⁾。フォーマルな学習環境にアクセスする必要がない、あるいはアクセスできないけれども、**自発的な学習**に取り組む意欲はあるかもしれない多くの人々にとって、**テクノロジー**を活用することで、異文化間教材は手軽に入手できるものとなりました。また、その他の異文化間能力を高めるための**インフォーマルな方法**としては、読書会、映画の意見交換会、演劇制作などがありますが、これらはいずれもストーリーテリングの一形態と言えます。フォーマル、ノンフォーマル、インフォーマル、テクノロジー、自発的な学びなど、異文化間能力を育成するこれら全ての方法には、ある程度のコミュニケーションスキルが含まれています。なぜなら結局のところコミュニケーションと行動は異文化間能力の中心にあるものだからです。

この概要では、主にフォーマルな学習の場（学校、コース、ワークショップ、トレーニング）で使用される**特定の異文化間トレーニングのツールやアクティビティ**に焦点を当てています。これらのツールやアクティビティは、参加者の異文化間能力を育成することを明確な目標としているからです。研究 (Bennett, Deardorff) では、異文化間能力の育成は生涯にわたるプロセスであることが明らかになっており、異文化間能力の獲得を目的とするならば、1回限りのトレーニングや体験では不十分であることに留意する必要があります。しかし、プロセスそのものに焦点を当てれば、異文化間能力を育成するという目標はより現実的なものとなります。より現実的な異文化間能力の目標としては、深い傾聴の実践や、自身の文化的自己認識や他者への認識の向上、敬意を表しながら差異を超えた関係の構築、共感性の向上、特に全く違うように見える人々との共通点の発見などが挙げられます。

異文化間トレーニングツールには、さまざまな種類があり、（教育、ビジネス、行政、コミュニティ開発など）多様な場面で使われています。シミュレーション、ロールプレイ、ケーススタディ、グループアクティビティ、オンライン・ツール、コーチングなども含み、いずれも何らかの形でコミュニケーションを伴うものです。これらのツールのほとんどは西洋のパラダイムに基づいて作られており、西洋以外の環境では文脈的に適切でない場合があります。これらの異文化間トレーニングツールは、ワークショップや授業など、よりフォーマルな学習場面で行われることが多く、通常、異文化理論²⁾の背景知識と優れたファシリテーションスキルをもつトレーナーによって行われます。一般的に、これらのツールは、一度切りのトレーニングではなく、長期的なコンテキストで使用されるべきものです。これらの異文化間トレーニングツールを大まかに分類した場合、それぞれに長所と短所があります（表 1.1 を参照——ただし、この表は、各ツールの長所と短所を網羅したものではないということにご留意ください）。以下、主要なツールのうち 3 種類について概括的な説明をします。

表 1.1 異文化間トレーニングツールの長所と短所

異文化間トレーニングツールの種類	長所	短所
シミュレーション	体験型学習を含む。参加者は安全な環境で文化的差異を体験し、異文化間スキルを実践できる。	通常かなりの時間（2～3時間以上）を要する。知識豊富なファシリテーターによる広範な振り返りを必要とする。特定の材料、小道具、衣装、スペースを必要とする場合がある。費用がかかる場合もある。
ロールプレイ	体験型学習を含む。参加者は安全な環境で異文化間スキルを実践できる。コミュニケーションや行動に関するフィードバックが得られる仕組みを提供する。	環境によっては適切でない場合がある。参加者は他者の前で「パフォーマンスをする」ことを要求される。シナリオを慎重に作成・選択することが必要となる。念入りな振り返りを要する。訓練されたファシリテーターが必要となる。
ケーススタディ	ディスカッションのための具体的な事例を提供する。参加者は解決策の探求に取り組む。	ケーススタディの開発・選択・記述を慎重に行う必要がある。主に認知レベルの異文化間能力（ICC）の育成に焦点を当てている。
グループ活動 （ゲーム、ディスカッション、構造化された学習実践）	ICCの特定の側面に焦点を当てることができる。参加者は対面式の相互交流に従事する。訓練を受けたファシリテーターによる指導とフィードバックを受けることができる。	通常、よりフォーマルな場面で使用される。特定の材料とスペースを要する場合がある。熟練のファシリテーターが必要となる。参加者の学習スタイルに合わせたアクティビティが必要となる。
オンライン・ツール	フォーマルな学習環境を必要としない。多くの場合自発的な学習による。インターネットにアクセスできる環境であれば、24時間いつでも利用可能。	インターネットやコンピューターへのアクセスが限られている場合がある。オンライン・ツールによっては費用がかかる。対面での接触が限られている。通常はガイダンスがない。個人のモチベーションに依拠する。
コーチング	継続的な異文化間成長の強みや分野について、個人に合わせたフィードバックを受けることができる。	異文化に精通し、訓練を受けたコーチが必要である。そのようなコーチは限られている。多くの場合費用もかかる。

異文化間能力育成における体験学習の重要性を踏まえ、数多くの異文化間シミュレーションが開発されています。シミュレーション（より精巧なシミュレーションの一種であるライブ・アクション・ロールプレイを含む）は、異文化間スキルや行動を実践するために作られた現実の中で、対面による交流を可能にします。しかし、多くの場合、実施（および振り返り）に数時間を要し、特別な材料、小道具、衣装、物理的スペースが必要になる場合もあります。古典的なシミュレーションには、通常3時間ほどかかるBaFa BaFa³ (Shirts 1977) や、文化的適応をシミュレーションするカードゲームの一種であるBarngaなどがあります (Thiagarajan and Thiagarajan 2011)。

グループアクティビティは、異文化間能力を育成するためのトレーニングツールの大部分を占めており、これらは異文化間アクティビティに関する書籍で頻繁に取り上げられています。例えば、*Building Cultural Competence: Innovative Activities and Models* (Berardo and Deardorff eds. 2012) には、さまざまな国の異文化間トレーナーから寄せられた50以上のアクティビティが掲載されています。焦点が当てられている分野としては、基礎となる文化的概念の探求、差異の理解、アイデンティティの模索、行動に影響を与える文化的価値観の探求、文化的差異を超えうるコミュニケーション、グローバルチームの構築、文化的移行のマネジメント、文化的差異の解決などが挙げられます。他にも、欧州評議会の *TASKs for Democracy: 60 Activities to Learn and Assess Transversal Attitudes, Skills, and Knowledge* や、Stringer と Cassiday の *52 Activities for Improving Cross-Cultural Communication* などの書籍で、異文化間アクティビティやツールが紹介されています。これらの書籍の中で掲載されているアクティビティの例としては、ロールプレイ、ビジュアル・コラージュの作成、ケーススタディ、異文化間ゲームなどが挙げられます。全てではありませんが、これらの異文化間アクティビティやツールの多くは、特定の会場の設営や材料、異文化理論のより正式な背景をもつトレーナーなどが必要となります。

近年、Cultural Detective、医療従事者が利用する Culture Vision、アメリカの Peace Corps のインタラクティブなワークブック、上海外国語大学が開発した中国初の異文化間MOOC (Massive Open Online Course: 大規模公開オンライン講座) など、数多くの技術的ツールがオンライン上で開発されています。より新しい技術的なツールの中には、(特殊な機器が必要となる) 仮想・拡張現実を含むものもあるかもしれません(注: これは、オンラインで利用できる異文化間交流ツールの包括的なリストではなく、可能性のある一部を示すものです。また、これらは英語で提供されているものですが、世界中のオンライン上では他の言語で提供されているものもあるでしょう)。24時間いつでも利用できるこれらのインターネットベースのツールは、異文化間能力を育成するのに役立つものであり、多くの場合、異文化間能力育成の鍵でもある再帰性を取り入れることができます。しかしながら、このようなオンライン・ツールは、資料の出所、固有のバイアスが備わっている可能性、提示された情報の質(および資料がどの程度異文化理論に基づいているか)という点について慎重に精査する必要があります。また、この種のオンライン・ツールは、個人の高いモチベーションを必要とすることが多く、専門家からのフォーマルなガイダンスやフィードバックがない場合もあります。

異文化間能力の育成に使用される手法やツールにかかわらず、**批判的省察**が育成プロセスにおいて重要な役割を果たします。批判的省察とは何を意味するのでしょうか? 批判的省察とは、批判的思考をともなうもので、次の3つの側面があります: a) 記述的、分析的、批判的考察を通して自身の体験に意味づけする、b) 記述、口頭、あるいは芸術的表現など、さまざまな方法で伝えることができる、c) そして自身の省察に基づいて行動する。UNESCO では、これを「何が起きているのか、それが何を意味するのか、どのように対応すべきかを考えながら、意識的に省察するために自分の経験から外に出るための能力」(UNESCO 2013b: 17) と

定義しています。批判的省察は、変容の前兆であると考えられています。それは、変容学習の側面の中で、一個人の見方がより包摂的で、開放的で、柔軟になっていく非可逆的な変化でもあります (Mezirow 1990)。より具体的に言えば、批判的省察とは次のような疑問を問うことも含んでいます。「私はこのことから何を学んだのか？何が上手くいって、(私の中で)何が改善できたのか？どのような考えや見方が表れているのか？誰の考えを見逃しているのか？他に何を知っていれば役に立つのか？ここから得られた知識や洞察力をもって、私は何をするのか？この学習の結果として、私は自身のコミュニティと市民社会の中で、どのように前向きな貢献ができるか？この経験は他のコンテキストとどのように関連しているのか、また、この学習を他の場面でどのように応用できるのか？」一歩下がって、このような深い省察を行うことは、異文化間能力を身につけていくうえで非常に重要となります。

この概説が示したように、異文化間能力を育成するためのツールやアクティビティは、すでに多く存在しています。しかし、これらのツールやアクティビティを実施するためには、(生きた異文化間体験を超えて)異文化理論に精通したファシリテーターやトレーナーが必要であったり、物理的なスペースや特別な教材が必要であったりします。また、これらの活動の多くは、フォーマルな教育の場に適しています。つまり、既存の多くの異文化間トレーニングツールやアクティビティを活用するには限界があり、さらに重要なことに、既存のツールやアクティビティは、前述したように、UNESCO が望むパラメーターにも当てはまりません。このことは次の段落でも説明しています。

異文化間能力育成のためのツールを選択するプロセス

異文化間能力の育成に利用できるツールを選択するプロセスは、まず、どのツールがこの UNESCO のプロジェクトのパラメーターに最も適しているかを特定するために、前述したような既存の異文化間トレーニングツールやメカニズムのレビューを行うことから始まりました。そして中国、日本、オランダ、イタリア、南アフリカ、アメリカなど、世界各国でインタビューやフォーカスグループ調査を実施しました。また、各国の異文化間専門家の協力も得ながら、世界各国のさまざまな場面でどの異文化間トレーニングツールが個人の異文化間能力を育成するために最適なのかを検証しました。これらの取り組みから、ストーリーを共有するという古くからの伝統を革新的に適合させた「ストーリー・サークル」が誕生しました。この手引きは、カナダ、ドイツ、イタリア、日本、中国、アメリカ、ニュージーランドの異文化間専門家からフィードバックを受け、その意見や提案を取り込んで完成しました。

注釈

1. グローバル市民教育は、全ての年齢層の学習者が、より平和で、寛容で、包摂的で、安全な社会を構築するために、地域でも地球規模でも積極的な役割を担えるようになることを目指しており、次の3つの学習領域に基づいています：1) 認知的：世界とその複雑さをより理解するために必要な知識と思考スキル；2) 社会情緒的：学習者を情緒的、心理社会的、身体的に成長させ、敬意をもって平和的に他者と共生できるようにする価値観、態度、社会的スキル；3) 行動的：品行、パフォーマンス、実践的応用、エンゲージメント
2. 主な異文化理論には、Hofstede、Byram、Triandis、E. Hall、Bennett、Deardorffなどの研究があります。異文化理論の詳細については、本手引きの最後にある参考文献リストをご参照ください。
3. BaFa BaFa は、2つの合成文化を創ることで、文化的境界を越える経験を再現するものです。



HITOTSUBASHI UNIVERSITY

2 ストーリー・サークル 異文化間能力育成ツール

「ストーリー・サークル」は、異文化間能力を育成および実践するための実用的なツールとしてデザインされました。このツールは、世界中のさまざまな環境で多様なグループの人々が使用することができ、フォーマルな教育の場以外でも使用できます。また、リソースをほとんど使用せず、異文化間の知識や理論に精通していない人でもファシリテートすることができます。既存の異文化間ツールを慎重に検証した結果、以下の理由からストーリー・サークルがこの手引きで活用するツールとして選ばれました。

- 1) 2013年にUNESCOが発行した *Intercultural Competencies* では、人類史を通して、**世界中の多くの文化においてストーリーテリングが重要かつ有力であったことが指摘**されていました（今日、世界の多くの国々で映画産業が盛んであることからわかります）。また、同書は、「人々が互いに耳を傾ける関係を共に構築することによってのみ、異文化間能力を発揮することができる」（UNESCO 2013: 38）と述べており、異文化間能力育成には人間関係（および傾聴）が非常に重要であることを示しています。
- 2) 異文化間能力の育成にストーリーテリングが使われてきた長い歴史があります。例えば、DuBoisは100年近く前の1930年代に行われた同様のアクティビティについて、複数の書籍を執筆しました（DuBois an Li 1963; Arévalo-Guerrero 2009; Holliday et al. 2010; Wang et al. 2017を参照）。さらに、ストーリー・サークル（またはトーキングサークル）のバリエーションは、古代から**世界中のさまざまな文化的コミュニティに存在**しており、人々の経験の一部となってきました。加えてストーリー・サークルは、西洋で開発され、広く使用されている異文化間ツールが適さないような場面にも、より適切なツールとなりえます。
- 3) ストーリー・サークルは、**尊重、傾聴、好奇心、自他の認識、省察、共有、共感、関係構築**など、**異文化間能力を育むための基本的な要素**に焦点を当てています。
- 4) ストーリー・サークルは、使用するプロンプトに応じて、さまざまな設定やコンテキストに**簡単に適合し**うるだけでなく、あらゆる言語にも適応することができます。
- 5) サークル・プロセスとは、グループ内の複数の人が円になって個人的な経験を共有するプロセスであると定義されており、すでに世界中の**数多くのコミュニティで、異なる背景をもつ人々の関係構築、紛争の解決、社会統合の改善、真実と和解のプロセス**などにおいて**利用され、成功しています**（Pranis 2005）。一方、ストーリーテリングは、娯楽、教育、道徳形成、文化保護の手段として、ノンフィクションやフィクションの語りを共有する社会的・文化的アクティビティであると定義されています。サークル・プロセスにおいてもストーリーテリングにおいても、ストーリーは行動を変え、多様な価値観を理解させる力があると考えられています（Haven 2007, 2014）。
- 6) サークル・プロセスは、**互いに個人的経験を共有し、共通点や相違点を探**ることができるような、**高圧的ではない方法**を提供します。異文化理論（Bennett 1993; King and Baxter-Magolda 2005）に基づけば、多くの人は自分と異なるような人との共通点を探する必要のある一方で、相違点を探することに前向きな人もいます。したがってストー

リー・サークルは、参加者のほとんどにとって、成長するうえで適切なものであると言えるでしょう。

- 7) ストーリー・サークルは、認知的、社会情緒的、行動的という3つの学習モード全てに関わるものであり、異文化間能力をより総合的に育成する方法です。このストーリー・サークルを通して、他の伝統的な異文化間トレーニング手法では多くの場合起こり得ない、感情的なつながりが他の参加者との間に生まれることが鍵となっています。
- 8) 中国、日本、カナダ、アメリカ、イタリア、ドイツ、メキシコ、南アフリカなど、世界中の異なる文化出身の異文化間能力の専門家、学生、および市民から、異文化間能力育成のために使用されたストーリー・サークルについて、肯定的なフィードバックが寄せられています。これらのフィードバックは、参加者からの評価、フォーカスグループ、インタビュー、観察などを通して集められたものです。

以上のような理由から、ストーリー・サークルは、個人の異文化間能力をさらに向上させるために、さまざまな環境において、多様なグループの人々に効果的に作用するツールであると言えます。

多くの文化圏で古くからの伝統と見なされてきたストーリーテリングを異文化間能力育成のためにストーリー・サークルに活用することは、革新的な適合であると言えます。なぜならストーリーテリングは、このような特定の目的で使用されることは今までなかったからです。よってこの手引きは、異文化間教育やトレーニング、コミュニティ開発において使用される革新的な適合を導入することにより、既存の多くの異文化間トレーニングツールに寄与します。特定の異文化間能力を育成するために意図的に使用されるストーリー・サークルは、革新的であると言えます。とりわけ、特定の異文化間能力の次元を高めることに焦点を当てた、経験やストーリーの共有を導く異文化間能力のプロンプトを使用している点において革新的であると言えるでしょう。このツールが異文化間能力の育成に有効なのは、批判的省察が取り入れられた詳細な振り返り／フォローアップ・ディスカッションを行った場合に限られます（批判的省察については前述のセクション、また、プロンプト、振り返りの質問項目、配布資料については巻末を参照）。

ストーリー・サークル（トーキングサークル、ピースメイキング・サークルとも呼ばれている）は、そのプロセスに基づいて、全ての人が尊重され、平等であるとみなされるコミュニティに人々を集わせる場となります。それはまた、参加者が自身の人生経験に基づいたストーリーを語ることで、自分自身やある出来事についてより多く共有することができる場でもあります。このような個人的な経験の共有は、各人の視点を確認するだけでなく、新たな理解や洞察を生み出します。ストーリー・サークルにおいては、人生経験の価値に重きを置いています。なぜなら、参加者は、喜びや痛み、苦悩や成功の物語を共有する際に無防備になるからです。そのため参加者は、感情的、精神的、宗教的、さらには身体的レベルを含むさまざまなレベルで取り組まねばなりません。参加者は（より意味のある経験や、より表面的な経験など、自身が共有することを選んだ経験を通して）自身がどの程度共有したいかを定めることができますが、ある研究は、相互関係に基づいた傷つきやすさは変革的な結果をもたらしていることを示しています（Brown 2012）。これは、自身のストーリーをもち、それを共有する勇気をもつことから始まります。

ストーリー・サークルと異文化間能力育成

ストーリー・サークルは、異なる背景をもつ人々が集まり、互いに学び合い、文化的な共通点や相違点を探る手法を提供します。特定の文化的コンテキストに置かれた中で人生経験を共有することを通して、自分自身と他の参加者についてより深く学ぶようになります。そしてこのプロセスを通じて、参加者は、自己認識の向上、開放性、尊重、再帰性スキル、共感、他者への認識の向上、そして最終的には文化的謙虚さなど、異文化間能力の重要な要素をさらに高めていきます。ストーリー・サークルで、参加者は個人的なストーリーを共有できるほど、無防備であることが求められます（ストーリーの共有自体が省察のためのツールであるためです）。自分自身とグループによる省察は、異文化間能力を育成するプロセスに必要な不可欠です（振り返りの質問については、この後のセクションと本手引きの終盤にある配布用資料を参照）。ストーリー・サークルの経験は、異文化間能力を高めるだけでなく、他者との関係を深め、全ての人々がつながっていることを深く理解するツールとなります。

特に、ストーリー・サークルにおける**異文化間能力の目標**として以下のものがあげられます—他者に尊敬の念を示すこと、「理解のための傾聴」を実践すること、他者との共通点や相違点に関する好奇心を育てること、文化的な自己認識を高めること、共感を育むこと、文化的に異なる他者との関係を構築すること

ストーリー・サークルのコンテキスト

ストーリー・サークルにはさまざまな種類があり、支援、コミュニティ形成、紛争、再適合、祝事のためのものも含まれています。ストーリー・サークルは、刑事司法制度の強化、近隣住人問題への対応、学校のクラス運営、組織内のミッション・ステートメントの策定、家族間不和の解決、環境問題や労働者問題への対処、移民と受け入れコミュニティの対話の促進などに利用されてきました。しかし、ストーリー・サークルは、これまで個人の異文化間能力の育成に特化して使用されたことはなく、この点からは新しくかつ古いツールであると言えます。

ストーリー・サークルが異文化間能力の育成に役立つと思われる具体的な場面としては、以下のようなコンテキストが考えられます。

- 1) **教師教育** — 教師、生徒、保護者、および／または学校管理職が、教育や学習に関する期待、文化的なコンテキストが教育に与える影響、学習に影響を与えている日常生活の現実などについて、それぞれの立場の視点を理解するために集っている（Zwicky 2005 を参照）
- 2) **国際的なプロジェクト** — プロジェクトのチームメンバーがストーリー・サークルを通じて、チームビルディングのため、もしくはプロジェクト・メンバーが文化的、国家的、言語的、および／または宗教的に異なる背景をもっている場合、チームとして上手く働いていくには何が重要であるかについて、それぞれの考えを共有するために集っている

- 3) **コミュニティ開発** —— 多様な（年齢、性別、宗教、社会経済的背景などが異なる）コミュニティの人々が、それぞれのストーリーを共有し、世代や宗教、社会経済的背景を超えた絆や関係を構築していくために集っている
- 4) **異文化間の対話** —— 差異を超えた更なる対話を行う前に、参加者が、理解のための傾聴や互いの考え方に関する洞察を得るために、まずストーリー・サークルを通じて集っている
- 5) **ヘルスケアトレーニング** —— 日常的な問題であるか、深刻な病気であるかにかかわらず、患者と医療従事者が、互いの視点、文化的コンテキスト、または特定のヘルスケアに関わる事柄になんとか対処しているという現実を理解するために集っている
- 6) **警察のトレーニング** —— 警察と地域住民（特にマイノリティの人々）が、互いの立場からの理解を深め、異文化間能力を高め、関係を改善するために、地域社会を悩ませる問題、懸念事項、対立について、それぞれの経験談を共有している

これらは、個人の異文化間能力を向上させるためにストーリー・サークルが使用されうる具体的なコンテキストのほんの一部です。この他にも、外国語教育、異文化間教育、宗教的、および難民に関するコンテキストなど、さまざまな場面で活用されています。また、ストーリー・サークルは、地域や世界の重要な出来事について異なる見解を共有すること、および／もしくは、相互に関心／懸念のある問題について集団的な行動を起こすことで、異文化間能力をさらに高めるのに役立つでしょう。

ストーリー・サークルの説明

ストーリー・サークルとは、簡単に言えば、3人以上の人が集まって個人的な経験を共有することです。ストーリー・サークルは、人と人とのつながりが重要であるという価値観に基づき、その基本的な側面として、異文化間能力を育むための土台となる、**尊重と開放性**を掲げています。ストーリー・サークル体験を充実させるためには、参加者全員が尊重と開放性を維持すべきことに留意してください（表 2.1 を参照）。

ストーリー・サークルは 2 つの前提のうえで運用されています。

- 1) 私たちは人権を通して相互につながっている。
- 2) 一人一人が固有の尊厳と価値をもっている。

表 2.1 ストーリー・サークルの基盤

ストーリー・サークルの基盤	
私たちは人権を通して相互につながっている	一人一人が固有の尊厳と価値をもっている
< 尊重と開放性 >	



写真2.1 タイ・バンコクでのストーリー・サークルのパイロット版
出典: @UNESCO

前述の2つの前提に加えて、以下のことを忘れないでください。

- a) 一人一人が、共有できる個人的な経験をもっている。
- b) 私たちは皆、他者から学ぶべきことがある。
- c) 「理解のための傾聴」は変容をもたらす¹⁾。

ストーリー・サークルは3人以上で行うことができ、参加人数の総数に関係なく、一般的には4~5人のグループ(1グループ6~7人以下)で行われます。より小さなグループの方が参加者は思いを共有し易いからです。ストーリーは少なくとも2回共有をする機会があり、1巡目は「知り合いになるため」の回、2巡目は異文化間能力育成に取り組むより本質的な回となります。各回では、プロンプトが与えられ、参加者はそれに答え、サークル内の他の参加者は(反応や判断のために聞くのではなく)「理解のために傾聴」します。「理解のための傾聴」は極めて重要です。なぜなら参加者は、聞いた内容や、その内容にどのように意味を与えるか、また、どのように「理解しようとまず努めるのか」という点に関してオープンな姿勢でいるからです。聞いたことに関連して自分の立場を決定したり、断定的であったり、返答を準備したりするような典型的な聞き方ではありません。個人的な共有/ストーリーテリングを2巡した後、参加者の異文化間能力を更に高めるためには、ガイド付きのグループでの振り返りと

ディスカッションが重要となります。所要時間は参加者の人数にもよりますが、一般的には 20～25 人程度の参加者で少なくとも 75～90 分、理想的には最短でも 120 分が望ましいとされています。

Box 2.1 タイにおける若者との積極的な対話の構築

若者と関わるということは、安全な場をつくるということです。グループ内の若者たちが一度も会ったことのない場合、建設的な成果を得るためには、他者に対して誠実かつオープンでいられるという信頼が不可欠な要素となります。私たちは、参加者が個人的な経験、共通の土台、共通の価値観に直接触れることで、このような信頼を築くことができる方法論を必要としています。

若者に関わる専門家として、私が直面する最大の課題の一つは、いかにしてそのような多様な若者のグループをまとめ、オープンで誠実な対話を促すかということです。この『異文化間能力を育むための手引き』は、その課題を解決するためのツールだと思います。これを UNESCO の若者向けの活動に組み込むことは、非常に有益なことです。

バンコクでのセッションで、Darla K. Deardorff がストーリー・サークルの手法を用いてファシリテートしてくれたことに、とても感謝しています。短い時間の中で、多様な人々が比較的シンプルな対話を行いました。通常ではありえないほど、オープンで、誠実なものとなりました。派手なファシリテーションを必要とせず、参加者も経験や技術的な知識は必要ありませんでした。これは、私たち皆が再現できる方法論です。

アジア・太平洋地域の若者たちは、より平和で持続可能な社会に向けた架け橋となるべく努力しています。若者の平和と安全に関する国連の地域協議には、800 人以上の若者が参加しました。UNESCO は、持続可能な開発目標の実施に向けて若者と協力している当該地域の 1,000 以上の組織を把握しています。これらの組織の多くは、地域や世界に貢献したいという情熱を持った若者によって設立されました。

バンコクでのセッションに集まった若者は 30 人程でしたが、彼らは全員、若者に関わる仕事に携わっています。タイの若者だけでなく、アジア、ラテンアメリカ、ヨーロッパからも参加者が集まり、実に多様な顔ぶれとなりました。彼らは皆、若者の行動を促すことで変化をもたらすファシリテーターです。ストーリー・サークルという方法論は、今では彼ら全員が個々人の更なる努力を重ねていくために使用するツールとなっています。

Adam Sharpe – タイ・バンコクを拠点として活動していた元ユース・エンゲージメント・スペシャリスト；元 UNESCO Generation What Asia Pacific Program コーディネーター (2016-2018)

ストーリー・サークル使用のためのガイドライン

異文化間能力の育成のためにストーリー・サークルを使用する際のガイドラインは以下の通りです。

- ・ ストーリー・サークルを使用する目標を明確にしなければなりません。この場合、参加者が円の中で自身や他者をより多く学ぶことで、異文化間能力を高め、人間関係を深めることとなります。この場合のストーリー・サークルは、セラピーのセッションとして使用するものや、参加者に合意を迫るためのものではないことに留意してください。
具体的には、ストーリー・サークルへの参加における異文化間能力の目標としては、以下のようなものがあります（これらはファシリテーターが適した形に修正することができます）。

異文化間能力育成に関連するストーリー・サークルの目標

- ・ 他者に尊敬の念を示す
- ・ 「理解のための傾聴」を実践する
- ・ 他者との共通点や相違点に対する好奇心を養う
- ・ 文化的な自己認識を向上させる
- ・ 共感力を高める
- ・ 自身の異文化間能力の育成や異文化間の経験について批判的省察を行う
- ・ 文化的に異なる他者との関係を構築する

- ・ ストーリー・サークルを使用することの適切さと実現可能性を確保しなければなりません。これは、参加者がこのストーリー・サークルのプロセスへの参加を望んでいること（強制されたり、強要されたりしていないこと）、参加者が自らの異文化間能力の向上に関心を持っていること、経験豊富なファシリテーターがいること、このプロセスが起こるための安全な空間があること、（個人的な経験談の共有やフォローアップのディスカッションを含めた）プロセスを最後まで行うための十分な時間があること、このプロセスが、相応しいとされている社会的・文化的な期待から外れたものでないことなどを意味します。
- ・ ストーリー・サークルの全ての参加者の平等²⁾と、共有する内容の守秘義務を保持しなければなりません（ここでいう守秘義務とは、グループ内で共有された内容は、最初に許可を得ない限り、いかなる方法でも他の人に繰り返したり、共有したりしてはならないということです）。
- ・ （身体的、精神的、感情的に）安全な空間をつくる必要があります。安全な空間の中では、参加者に、相互のつながりと、全ての人固有の価値を持っているという基本的な前提を確認させることによって、参加者全員が歓迎されていると感じ、敬意と尊厳に満ちた雰囲気の中で、自身の真実と経験を分かち合えます（安全な空間をつくるためのアドバイスは、この手引きの最後にあるリソースを参照してください）。

- ・ ストーリー・サークルで個人的な話を共有した後に、振り返り／ディスカッションの時間を十分に設けなければなりません。参加者が一旦立ち止まって、自分が聞いたことや、なぜその新しい学びが大切なのか、そして自身や他者について学んだ結果、今後どうするのかを考えることで、学習と変容（異文化間能力の向上に向けたポジティブな変化）は起こります。ファシリテーターが意図的に導きながらこのプロセスを振り返ることが非常に重要となります（振り返りの質問を参照）。

異文化間能力育成にストーリー・サークルを使用するための条件

- *参加者全員がストーリー・サークルのプロセスに参加するのに前向きである
- *参加者は、異文化間能力の向上に関心があり、それがストーリー・サークル体験の目的であると理解している
- *全ての参加者に対して敬意を払い、オープンである
- *ストーリー・サークルのプロセスを導くことのできる経験豊富なファシリテーターがいる
- *ストーリー・サークルのプロセスが起こるために（物理的、精神的、感情的に）安全な空間が提供されている
- *共通のコミュニケーション言語がある
- *ストーリー・サークルのプロセスに十分な時間が設けられている
- *当該コンテキストにおける社会的、文化的に期待されていることへの適切さが確保されている
- *参加者は共有された内容について守秘義務を順守している
- *参加者はサークル内の全ての人が平等であると認めている

留意事項：ストーリー・サークルを使用すべきでない場合

- ・ 参加者が気乗りしない場合
- ・ 異文化間能力育成のテーマが参加者に関連がないと判断される場合
- ・ 共通のコミュニケーション言語がない場合
- ・ （地位、民族、社会経済的レベルなどにおいて）参加者の間に不平等感があり、かつ少なくともストーリー・サークルに参加している間は、参加者が全ての参加者を対等に見ることができないことが明らかな場合。この点については、考えうる解決策を含め、本手引きの「ストーリー・サークルを活用するうえでの課題を想定する」に関するセクションを参照してください。
- ・ 主催者が特定の見解や立場を他者に強要しようとしている場合
- ・ 参加者が自身とは異なる意見に耳を傾け、それを尊重する姿勢がない場合
- ・ 参加する可能性のある全ての人を尊重する意思がない場合

ストーリー・サークルの運営

ストーリー・サークルはコンテキストや状況によってそのプロセスが異なるため、運営するための方法は定められていませんが、ストーリー・サークルを開くための一般的な手順を以下の通り示します（Pranis 2005 から応用）。

- 1) ストーリー・サークルの目的を決めます（今回のケースでは、他者の個人的な体験談を「理解するために傾聴」することで、個人の異文化間能力育成することが目的となります）—目的は、コンテキストや参加者のニーズに合わせても構いません（異文化間能力育成に関する具体的な目標については、p. 17 を参照）。
- 2) 異文化間の能力育成という特定の目的に対して、ストーリー・サークルのプロセスが適切かどうかを確認します（前述のガイドラインを参照）。
- 3) 異文化間能力の向上に関心のある参加候補者を特定します（性別、年齢、宗教、文化など、できる限り多様な視点をもっていると考えられる人々で構成されるようにします）—多様であればあるほど、より良い成果が得られるでしょう。
- 4) ストーリー・サークルで使用する言語を決定します（理想的には全ての参加者にとって最も使いやすい言語にしますが、一部の参加者にとっては第一言語で無い場合もあります）。なお、参加者全員が共通の言語でコミュニケーションできること（または、通訳による便宜を図ること）が必要です。
- 5) サークルのファシリテーター／共同ファシリテーターを選出します（尊重し合った対話のための安全な空間を維持するだけでなく、参加者を歓迎し、プロセスの概要を説明し、最後にディスカッションを導く責任を負うことになります）。
- 6) ストーリー・サークルの開催に適切な時間と場所を選びます（椅子を小さな円状に配置し、円の中にはテーブルなどの家具や障害物が無い状態が理想的です）。適切であれば、参加者は床の上に円になって座ってもよいですし、立って行ってもかまいません。
- 7) 関心のありそうな参加候補者に、目的、トピック、プロセスの性質（すなわち、「理解のための傾聴」や他の参加者を尊重することなどの重要性）を明記した案内状を送ります。この案内状に異文化間スキルを向上させる機会であることを明示することが非常に重要です。ストーリー・サークルは、「ワークショップ」や「トレーニング」ではなく、「体験」と呼ばれるべきです。なぜなら、このような用語は、非現実的な期待を抱かせる可能性があるからです。
- 8) ストーリー・サークルの開会と閉会の適切なやり方について計画する必要があります。ストーリー・サークルは開放的で歓迎的な雰囲気を実施し（朗読、深呼吸のアクティビティ、音楽なども含んでも良いかもしれませんが）、体験の開始と終了を明確にし、適切で参加者全員から理解されるものでなければなりません。
- 9) サークルに象徴的なセンター・ピース（花など）を置くかどうか、またサークルの開始時と終了時のどちらで食べ物を提供するかを決めます（注：開始時に食べ物を提供することで、参加者がより快適に感じながら互いを知り始めることができるでしょう）。また、サークルで「トーキング・ピース」を使用するかどうかを決めます（使用する場合は、全ての参加者に受け入れられる適切な「トーキング・ピース」を用意します）。
- 10) 使用するプロンプトを選択します（以下の例を参照）。1巡目には「知り合いになる」ためのプロンプトが1つ、2巡目には異文化間能力のためのプロンプトが1つ必要です。これらのプロンプトは、ストーリー・サークルにおける具体的な異文化間能力の目標に加えて、コンテキストや参加者への適切さに基づいて選択する必要があります。

注：適切なプロンプト（第3章の III のリストを参照）の選択は非常に重要となります。またこれらのプロンプトは、第3章の III の A で説明する基準に沿っていれば、コンテキストに合わせて変更したり、作成したりすることもできます。

- 1 1) ストーリー・サークルのプロセス後に使用する振り返り用の質問を決め、グループ全体での省察やディスカッションを促進するための準備を行います。
- 1 2) スペースが十分かつ適切に準備されていることを確認するために、早めに到着するようにします。



写真 2.2 ジンバブエ・ハラレでのストーリー・サークルのパイロット版
出典：©Winston Chaniwa/Afriphotos

注：コンテキストによっては、「ストーリー・サークル」はそのコンテキストに最も適した他の名称で使用することができます。例えば、Crossroads（クロスロード）、Learning from Each Other（学び合い）、Sharing through Experiences（経験を通じた共有）、Intergroup Connection（グループ間コネクション）などが考えられます。

Box 2.2 ジンバブエのコミュニティで平和を育む「ストーリー・サークル」の力

ジンバブエのハラレで行われたパイロット版では、ストーリー・サークルが有用な方法論であることが証明されました。ここでは、異なる背景をもつ若者たちに、各人の経験から得たストーリーを用いてさまざまな問題について話し合う機会が提供されました。参加型の手法であるため、若い女性や男性は自分の考えや経験を共有し、平和な社会を築くためのコミットメントを深めることができました。

このような取り組みにより、異なる宗教、政治的見解、文化的価値観、信条をもつ若者もより寛容になり、特にウシュオクゼのような政治的に不安定な地域では、誤解や対立、暴力の減少につながったと考えられます。

この方法論は、参加者が自分たちの生きた経験を共有することで終わると思う人もいるかもしれませんが、しかしながら、参加者がただお互いを理解するだけには止まらないことが明らかになりました。この方法論は、参加者に、各自のコミットメントについてお互いにどう責任を果たすのか、また、得た知識をどのように活かすのかを考えさせるものでした。さらに、コミットメント・フェーズでは、参加者がプロセス全体を通して熱心に耳を傾けていたことも確認されました。

Manuel Kazamento は、ムファコセに住む 25 歳の青年です。彼は、ジンバブエでは失業率が高く、起業の機会も少ないため、将来に希望が持てず、不満や苦痛を抱えた若者が多いことに気づきました。選挙に参加する気力も失った若者もいるそうです。ハラレの都市周辺部や人口密度の高い郊外に住む若い女性や男性のほとんどは、以前の選挙過程で暴力沙汰に巻き込まれた経験もありました。

介入

Manuel Kazamento は、ムファコセで行われたストーリー・サークルの第 1 回セッションに参加した友人から、この異文化間能力に関する方法論を紹介されました。彼は、共感、関係構築、自己認識に焦点を当てた 3 つのセッションに参加しました。彼は、各セッション後の省察と振り返りは、自分と他の参加者の話のつながりを評価し、将来、多様性に対応するために必要な変化を見極めることができ、非常に有効であったと述べています。このプロセスを通じて、Manuel は個人の違いや、争いや誤解を解決するための共感と寛容さの必要性を認識するようになりました。彼いわく、「異文化間能力育成のための対話は、異なる文化や政治的見解をもつ人々に対する私の見方を変えました。今では、平和に暮らしていくためには、多様性は人間社会で賞賛され、受け入れられるべき強みであると認識しています。」

成果

Manuel は、自身が得た異文化間能力をもって、同じく対話セッションに参加した他の若者たちにも平和と寛容のメッセージを広めるよう呼びかけています。より多くの若

者がこれらのスキルを身につけることができれば、政治的な見解の違いに関わらず、個人を尊重するようになるかと彼は信じています。また、以前は暴力の加害者であった若い女性や男性にもセッションに参加してもらい、異文化間能力を培わせ、和解を促進し、地域社会に平和の文化を育てていこうとしています。

*Farai Muronzi – Restless Development の地域ディレクター**

*Restless Development は 1985 年に設立された若者主導の非政府組織です。現在は、インド、ネパール、シエラレオネ、南アフリカ、タンザニア、ウガンダ、ザンビア、ジンバブエで活動しており、ロンドンとニューヨークにオフィスを構えています。若者を変革や発展の最前線に据えることをミッションとしています。

ファシリテーターの役割

ストーリー・サークルにおけるファシリテーターの役割は、プロセスを紹介し、そのプロセスの手順を指示し（以下を参照）、参加者を小グループに編成し、各グループがストーリー・サークルのプロセスに従事している間に生じた質問や問題に対応し、体験の振り返りを促すことです。なお、ファシリテーターがグループに入ってしまうとグループ内の力関係に影響を与えてしまうため、小グループに入らず、離れているようにすることが重要です。このようなストーリー・サークルの体験では、共同ファシリテーターを置くことを強くお勧めします。共同ファシリテーターがいる場合、ともに安全な空間を維持および確保し、参加者の間で発生する問題に対処することができます。

ファシリテーションの手順

ここでは、ファシリテーションの手順を詳細にわたって説明します（ただし実際には、ここで示されている内容よりも、このプロセス自体はシンプルです）。以下に基づき、ファシリテーターや共同ファシリテーターに代わって、教育的解釈を行う余地があります。

- 1) 到着した参加者を、その参加者に適した（参加者の「歓迎される」という期待に応えるような）方法で迎えます。
- 2) 大きな円を描くように参加者を着席させます。
- 3) 歓迎の言葉と、参加者を集中させるために選んだ方法（朗読、音楽など）から始めます。この最初の導入部分（手順4～7を含む）は、参加者の期待値を設定し、体験の全体的な枠組みを示すだけでなく、全員にとって安全な空間を作り、これからの体験の始まりを示すものとなるため大変重要です。
- 4) 目的、意図、目標など、ストーリー・サークルのプロセスを参加者全員で確認します。

- 5) 一つのグループとしてガイドラインや基本ルールを一緒に作成します。これらのガイドラインや基本ルールは、ストーリー・サークル体験の間中、参加者全員が参照できるように、何らかの方法で記録しておきます。ガイドラインを作成する際には、このプロセスをどのように特徴づけたいか（何が安全かつ成功に寄与するか）を参加者に尋ねてください。そして、守秘義務を守ることや自身の視点／経験から真実を話すことの重要性、また、（判断や反応をするために聞くのではなく）共有された内容を「理解するために傾聴」することの重要性をリマインドします。サークルを安心して過ごせる場所にするために、他の参加者に求める約束事についても尋ねます（盛り込むべき重要な基本ルールについては、本手引きの最後にある「安全な空間づくり」を参照してください）。グループの各メンバーがこれらのガイドラインを順守することが重要であり、お互いに責任を負うことを強調します。なお、ファシリテーターが必要とすれば、ガイドラインや基本ルールを記載した配布資料を使用しても構いません（配布資料のサンプルは p. 63 を参照）。
- 6) ガイドライン／基本ルールの一部として、守秘義務と敬意について強調することが重要となります。また、一人一人が話をしている間、他のグループメンバーは「理解のために傾聴」し、全ての話が終わるまで（質問やコメントをすることで）話を中断してはならないという点も重要です（これは、全ての話が終わるまでは、途中でよく分からなかった点を明らかにしたい場合でも質問をしないことを意味します）。話を中断させないことは、話をしている人への敬意を示す行為であり、共有されている内容について聞き手はより注意深く耳を傾けることとなります。全ての話が共有された後の「フラッシュバック」の時間に備えて、グループメンバーの話の印象的なポイントを簡単にメモしておくことは必要かもしれませんが、参加者は、電子機器などによって邪魔をされるようなことがあってはいけません。
- 7) ストーリー・サークルは、時間制限によって細かく構造化されています（時間制限についての詳細は以下を参照）。時間制限の目的は、全ての参加者が平等であることを保障し、グループ内の各メンバーが同じ割り当ての時間を確保できるようにするためです。必ず時間制限の目的を説明し、参加者に責任をもって時間制限を守ってもらうようにしてください。話者の右側に座っている人がタイムキーパーを務めるように指示し、残り時間が無いことを伝えるためにはどのような非言語的のシグナルが適切かについて、グループ全体で事前に決めておくようにします（状況によっては、参加者全員が同じ割り当て時間を使える限り、全体の時間を延長したり、参加者が共有する時間を長くしたりすることが可能です。参加者全体のグループとして、時間制限については事前に合意しておくことが重要となります）。再度伝えますが、グループのメンバーは、全員が同じ割り当て時間を使えるように、時間制限に関しては、自分自身にもお互いにも責任をもつ必要があります。
- 8) 実際に個人的な経験の共有をするために、参加者には小グループに分かれてもらいます（理想的には 5～6 人のグループで、4 人以上 7 人以下のグループになるようにしてください）。小グループは、参加者が気後れすることなく個人的な話をするのに有効であり、時間的にも少人数の方が効率的です。このような小グループは、コンテキストによってランダムに分けても、意図的に分けてもかまいません。適切であれば、年齢、地位、性別、宗教的背景、出身地などが異なる他者と関わり合うことができる小グループになります。グループ分けの際に重要なことは、メンバーが多様な視点から意見を交わし、学ぶことができるように、グループはできる限り多様であるべきだということです。非常に重要なことは、（何か不測の事態が起こらない限り）参加者はこの体験をし

ている間、同じ小グループに留まっているという点です（もしグループを変更した場合は、全てのプロセスを最初からやり直すことが必要となります）。同じ小グループ内において信頼、守秘義務、安心感を維持することが重要であるため、参加者が次々と新しいグループに入れ替わらないようにしてください。

9) 参加者には、このプロセスにおける話の共有には以下のことが必要であるとリマインドしてください。

- ・ ありのままにいる
- ・ 守秘義務を順守する
- ・ 自分自身の経験のみを元に語る
- ・ 偽りなく、誠実である
- ・ 伝える内容はシンプルに、明確に、そして焦点を絞る
- ・ ポジティブな意思を貫く
- ・ 自分のスタイルで楽に過ごす（例えば、座る、立つ、ジェスチャーを使うなど）
- ・ グループ内の他者と、同じ仲間として話をする

(Denning 2005)

10) 1巡目では、回答すべきプロンプト／質問を共有し、参加者に適切な回答のモデルを示すことから始めます。特に、参加者に何を共有することが期待されているのかを理解してもらうため、ファシリテーターが適切な回答のモデルとなることは非常に重要となります。

11) 1～2分の沈黙の時間を設けて、参加者にプロンプトへの回答や共有したい話について考えさせるのも良いかもしれません。そうすれば参加者が話を共有し始める際には、（自分の話を考えようとするのではなく）「理解のための傾聴」に集中できるようになります。敬意をもって深く聞く姿勢を身につけるために、誰かが話している時には口を挟んではいけないことを参加者にリマインドしてください。

12) 1巡目の話の共有が終われば、グループは2つ目のプロンプトの個人的な話に移ることができます。

ファシリテーターは、参加者が小グループ内で共有する前に、（特に質問項目／プロンプトが参加者の第一言語ではない場合は）まず自身で考えられるよう、数分の時間を設けるのもよいでしょう。

13) 2巡目では、まず答えるべき異文化間のプロンプト／質問を共有し、参加者に適切な回答のモデルを伝えることから始めます（ファシリテーター自身も傷つきやすいことを見せつつ、勇気を出して個人的な経験を共有する姿を参加者に見せることが大変重要となります）。この異文化間能力のプロンプトの目的は、参加者に個人的な経験について振り返ってもらい、その経験を自分とは異なる他者に共有してもらうことです。そうすることでグループ内の他の参加者が異なる視点から物事を見ることができるようになっていきます。この場合も参加者が共有すべき経験について考えられるよう、1～2分の沈黙の時間を設けるとよいでしょう。参加者には、質問やコメントで話をしている人を中断させないように注意を促してください。

14) 2巡目のストーリーや体験の共有が終われば、参加者は共有されたストーリーに応じてフラッシュバックを行います。フラッシュバックの目的は、「理解のための傾聴」や敬意を示すこと、つながりをつくることです（これらは全て、異文化間能力育成の一環でもあります）。フラッシュバックでは、参加者は2巡目で共有された話の中で**最も印象的なポイント**を15秒以内で手短かに共有します。このためには、まず2巡目で最初に話をした人について、他の参加者は順番にその人の話の中で最も印象的であったポイント

を伝えます。次に、2番目に話をした人に移り、その人についてのフラッシュバックをします。これを、サークル内の全ての人のフラッシュバックが終わるまで繰り返します。これは、議論に発展しないように、比較的短時間で行うべきアクティビティです。注：このパートを省略しないことが重要です。このパートは、ストーリー・サークルの参加者一人一人に対して敬意を示しつつ、「理解するために傾聴」し、つながりをつくるという、ストーリー・サークルの体験の中で非常に重要な部分です。さらに、このフラッシュバックの時間は、参加者にとって変容をもたらす経験となりうるでしょう。時間について言えば、1つのフラッシュバックにつき、15秒以内としています。これは、意図的に短くしています。時間的に余裕があり、適切であれば、この時間を延長することもできます。ただし、一人一人の時間が均等になるようにすることが大切です。

- 15) フラッシュバックが終わった後、小グループは、振り返り用の質問項目を使って、振り返り／フォローアップ・ディスカッションを始めることができます（この手引きの第3章のIVにある振り返りの質問は、配布資料として使用することができます）。参加者は、振り返り用の質問項目についてのディスカッションに先立って、（例えば、第一言語以外の言語で活動している場合など）大人数のグループで共有する前に、自分の考えを書いてまとめる時間が必要かもしれません。また参加者は、これらの振り返り用の質問のいくつかについて、まず小グループで話し合った後で、フォローアップのために全体グループのサークルに戻るのが最も快適だと感じる可能性もあります。小グループ内でいくつかの重要な振り返り項目を話し合った後、全ての小グループを再び全体グループに戻し、振り返り項目のいくつかについて皆でディスカッションを行います。その際、守秘義務についてもう一度話し、全体グループの中で名前や詳細などを参加者が共有しないよう注意してください。注：この振り返りの時間は、「理解のための傾聴」を実践するなどの、異文化間能力育成に関連する目標の達成に向け、この方法論がどのように役立ったかを参加者に省察してもらうために、不可欠です。
- 16) 1巡目、2巡目を通して、話の途中で中断／応答がないか、各グループのメンバーに十分な時間が与えられているか、無礼な行爲がないかを絶えず確認してください。このようなことがあった場合は、一時的に話の共有を中断して、ガイドラインを確認し直し、参加者がこのガイドラインに従うことができるか、あるいは変更すべき点があるかどうかを尋ねるようにしてください。また、誰かが話しているときにだけ使える「トーキング・ピース」というアイデアを紹介するのもよいでしょう。「トーキング・ピース」とは、参加者から参加者へ手渡されるモノで、そのモノを持っている人だけが話すことができます。「トーキング・ピース」の使用は、ストーリー・サークルの中で、特に若い参加者に対して強く推奨されている手法です（これについての詳細は、「ストーリー・サークルを活用するうえでの課題を想定する」セクションを参照してください）。
- 17) このプロセスで重要な、グループ全体での振り返り／ディスカッションおよび省察を行った後、参加者に締めくくりの言葉やコメントを求めます。その際、参加者にその日に得た最も重要な異文化間の学びや洞察を共有してもらうこともできます。
- 18) 参加者の共有が終了した後、ファシリテーターは、参加者にストーリー・サークル体験に関する評価／省察を書き出してもらうとよいかもしれません。また、この時にファシリテーターは、参加者にフォローアップや次のステップの可能性（本手引きの最後に記載しているアクション・プランや、異文化間能力育成の継続、および／もしくは、関係の維持など）について話し合ってもらえることもできるでしょう。続いてファシリテーターは閉会の挨拶をします。その際、当該グループが達成したこと（例えば人々の経験における共通点、意識の向上、ディスカッションから生じたテーマなど）についての概括

的な見解を含んでもよいかもしれません。参加者全員に、このリスペクトに満ちたストーリー・サークルのプロセスに参加し、従事してくれたことに対する感謝の意を伝えてください。最後に、参加者はお互いにつながっていること、そして異文化間能力を培っていくことは一生涯かかるプロセスであることを忘れないよう伝え、音楽（または朗読）などとともに終了してもよいでしょう。

これらの手順は固定されたものではなく、それぞれのコンテキストに合わせて、適合させる必要があります。ただし、グループとしてのガイドライン／基本ルールを作成することや、参加者全員に敬意を払うこと、グループ内における平等、「理解のための傾聴」の重要性を強調することなどは、欠かすことのできない要素です。



写真2.3 コスタリカ・サンホセでのストーリー・サークルのパイロット版
出典：©UNESCO

Box 2.3 コスタリカの先住民族とのストーリー・サークルの実践

グローバル化した世界では、人権への脅威が増大しており、異文化間スキルが必要とされています。これは、さまざまなアクター間におけるコミュニケーションや交流を可能にするスキルを身につけるための鍵になります。私たちは非常に多様な世界に住んでおり、毎日、自分とは異なる人々に対応しなければなりません。異文化間能力は、個々人が異なる背景や文化をもつ人々と交流するために必要なライフ・スキルです。

ストーリー・サークルは、その開始時から豊かなダイナミズムを確立しているようで、私は引き込まれました。

この方法論に関する私の経験は 2 つに分けられます。まず、パイロット版に参加し、次に自身の仕事においてこの方法論を実践しました。

パイロット版の成功は、参加者の純粋な関心に起因するものであると思っています。数時間にわたるアクティビティでしたが、参加者は非常に心地よく自身のストーリーを共有していました。アクティビティの時間が終了しても、誰もストーリー・サークルを止めようとはしませんでした。これは、ストーリー・サークルの体験から得られた有益な結果でした。

私はその後、私の非政府組織（NGO）が主催する先住民族の女性リーダーたちとの会合でストーリー・サークルを実施しました。30人の女性リーダーが集まる会議というコンテキストにおいて、このツールは大変役立つものになりえると思いました。彼女たちは皆、第一言語が異なり——ンガベ、ブリブリ、カベカレスという——3つの異なる先住民族出身でしたが、コミュニティのリーダーとして多くのことを共有していました。

私は、参加者の名前の由来に焦点を当てたプロンプトを使うことにしました。特にブリブリ族とカベカレス族の名前は氏族に由来しているため、このツールは好評でした。彼女たちは、自分たちの氏族の歴史を（彼女たちがよく口にするように）他の先住民の姉妹と共有することに喜びを感じていました。

この経験から、人々は当初思っていたよりも多くの共通点をもっていることがわかりました。ストーリー・サークルを行っている間は真の交流があり、参加者は、たとえ異なっても、尊敬の念をもってお互いの話に耳を傾け、心を通わせていました。自身のストーリーを共有すると、参加者に共感しやすかったのです。それは連帯感や兄弟愛を生み、人間性を高めるものであると言えるでしょう。

Luciana Batalla Bunn — コスタリカの先住民族 NGO のメンバー

UNESCO『異文化間能力を育むための手引き』のラテンアメリカでのパイロット版に参加したことは、間違いなく興味深い経験であり、同時に挑戦的なものでもありました。

当初、ストーリー・サークルの方法論を実践に移すためのトレーニングというアイデアは、懐疑的に受け止められました。しかし、そのプロセスが進むにつれ、全く異なる背景や年齢の人々であっても、異文化間環境における人権擁護という共通の問題意識を

持ちながら、興味深く豊かな経験を共有するようになったのです。私にとっては、全ての人々が伝えたいこと、共有するに値することをもっており、他の人たちの経験から学ぶことができることを再確認する機会となりました。

アクティブ・リスニングのスキルを学ぶことは、文化的な開放性を可能にするという意味でユニークなことでした。参加者はお互いを知らなかったけれども、話者が共有したそれぞれのストーリーに時間をかけ、尊重し、重要視していました。

ファシリテーターとして、私は、各グループがこのユニークなラテンアメリカのコンテキストにおいて、この方法論を用いて、独自の相乗効果やダイナミクスを生み出し始めたことに気づきました。親密な話やコメントを通して、参加者の間に共感と親近感を含んだプロセスが生み出されていました。参加者は異なるコンテキストで生活していましたが、不平等や不公平な現実、そして未来への希望を共通してもっていました。ストーリー・サークルが、国内の先住民のコミュニティで使われている他のコミュニケーション・メカニズムと同じ性質を具体的に有している、という先住民の方々のお話を聞いた時には驚きました。

コスタリカのパイロット版が、ラテンアメリカの他のコミュニティでこの方法論を導入するきっかけになったことは、特に評価され、ストーリー・サークルの成功に寄与しました。

パイロット版が成功したとは言え、特にラテンアメリカとカリブ地域の先住民族のコミュニティや、脆弱な環境下にある若者の中で、今後ストーリー・サークルの方法論をどのように実施するかという課題と教訓が挙げられました。不平等があることを踏まえると、参加者の基本的なニーズに対応することが重要に思えます。また、読み書きに慣れていない非識字者や多様な言語を話すグループに対して、明確なコミュニケーションを取り、トレーニングや教材を適応させ、「ファシリテーター／参加者」の二分や権力構造を避けることも適切だと思われます。同時に、既存の世界観の多様性にも配慮しなければなりません。例えば、先住民にとっては、時間の制限は人間の領域ではなく、母なる自然の領域に属するものです。つまり、異質な集団の中で（最も必要な場所で）、対話と平和を築くためのツールを再調整し続けることが必要なのです。それによって、私たちの社会で、文化的多様性が脅威としてではなく、豊かさの源として、また平和に暮らすことのできる複数のコミュニティ（集団）のリンクとして、認識されうでしょう。

Maria del Mar Obando Boza – 作家／哲学者
子どものための哲学プログラム創設者

ストーリー・サークルのプロンプトの例（同じ小グループで使用する場合）

Ⅰ 巡目：「知り合いになる」

以下のプロンプトの例から、ファシリテーターはⅠつだけ選んで使用します。このⅠ巡目の主な目標は、参加者がお互いに出会い、信頼関係を築き始め、異文化間での共有に安心感を覚え始めることです（食べ物や祝日など、比較的楽しい話題に関するプロンプトを使って、参加

者が自身の背景を明らかにし始めることを意味しています)。なお、参加者同士がすでに知り合いであっても、小グループ内で信頼関係を築くために、「知り合いになる」というプロンプトを使うことは有用でしょう。

- 1) あなたのお名前と、お名前まつわるエピソードを教えてください(どんな意味がありますか? どうしてその名前になったのですか?)。
- 2) あなたのお名前と、あなたの背景を表す3つの単語またはフレーズ、そしてそれらの単語またはフレーズがあなたにとって重要な理由を教えてください。
- 3) あなたが持って来た物や写真を使って、あなた自身やあなたの背景について教えてください。
- 4) あなたの好きな祝日やお祭りは何ですか? また、なぜそれが好きなのですか?
- 5) あなたが子供の頃に食べていた好きな食べ物は何ですか? また、それがあなたの背景とどのように関係しているのですか?

2巡目: 「異文化間能力」

以下は異文化間能力のプロンプトの例となっています。ファシリテーターは1つだけ使用しますが、各プロンプトの後の「フラッシュバック」を行うのに十分な時間があり、さらに振り返りの時間もある場合に、2巡目のプロンプトを使用することができます。なお、選択するプロンプトは、異文化間能力育成を促進するために期待される成果と一致していることが重要です(具体的な目標についてはp. 17を参照)。

- 1) あなたがこれまでに経験した、自分とは異なる人との最もポジティブな交流は何ですか? そして、そのポジティブな経験をもたらしたものは何ですか?
- 2) あなたの差異(違い)に関する最初の記憶は何ですか?(自分が他の人と違うことを初めて知った、または気づいたのはいつですか?)
- 3) (年齢、宗教、性別、社会経済、文化、国籍などの面において)自分とは異なる人との印象的な経験は何ですか? そして、その経験から自分自身や相手について何を学びましたか?
- 4) これまでに経験した、異なる背景をもつ人とのやりとりの中で、最も大変だったことは何ですか? そして、そこから何を学びましたか?
- 5) あなたが経験した、忘れ難い文化的な誤解は何ですか? また、そこから何を学びましたか?
- 6) あなたが個人的に知っている人、または(メディアや歴史上などで)あなたが一方的に知っている人についてお聞きします。その中で、他の人々と(自分と異なる人々であっても)上手く付き合うことができると感じる人について教えてください。その人には、何があるから他の人と上手く付き合えると思いますか?
- 7) あなたが属しているグループ、または属していないグループに関連するもので、真実ではない固定観念を信じていたと気付いた時のことについて教えてください。何が起こりましたか?
- 8) さまざまな背景をもつ人々と上手く付き合っているように見えるリーダーについて説明してください。あなたは、その人のどのような資質を素晴らしいと思いますか? また、

そう思う理由は何ですか？そのような資質の中でも、人とポジティブな交流するためには、どの資質が重要だと思いますか？

- 9) 文化的な衝突をどのようにして克服できるかを示す、あなた自身の経験に基づいたメタファー（隠喩）はどのようなものでしょうか？
- 10) あなたが（友人、同僚、家族、隣人などの）コミュニティに支えられていると感じたときのことを教えてください。共通点と相違点に関して、このコミュニティをあなたはどのように説明しますか？また、このコミュニティは、どのようにあなたをサポートしていましたか？

振り返り／ディスカッションの質問項目

ストーリー・サークルは、振り返りやディスカッションに割く時間が十分にある場合にのみ使用すべきです（振り返りの時間は最低 30 分を推奨しています）。特に「一歩下がって」プロセスそのものを振り返り、そのプロセスから学ぶことに価値があることから、振り返りは、ストーリー・サークルの体験には欠かせないものであり、異文化間能力の育成をサポートする鍵となります。振り返り／ディスカッションは、最初にストーリー・サークルの小グループ内で行い、その後、参加者全体で行うこともできますし、最初から参加者全体で行うこともできます。それぞれの状況に応じて、何が一番効果的かを考える必要があります。多くの場合、振り返り／ディスカッションは、少人数のグループと大人数のグループのフォーマットを組み合わせることで上手くいきます。

以下は、ストーリーを共有した後のグループ・ディスカッションを円滑に進めるための、振り返り／ディスカッション用の質問項目です。このようなグループでの振り返りは、ストーリー・サークルのプロセス全体にとって非常に重要です。参加者の人数が多すぎる場合は、20 人以下の小さなグループに分けて、より多くの参加者が共有する機会を得られるようにするのも良いでしょう。もしくは、大きなグループに戻る前の段階では、少なくとも元のストーリー・サークルの小グループでの共有を続けられるようにすると良いでしょう。選出されたディスカッションのプロンプトは、異文化間能力を培うという、参加者が期待する成果を得る手助けになるはずですが、これらの質問は、本手引きの最後に配布用資料としても掲載されています（ファシリテーターは、参加者に全ての質問に答えてもらうこともできますし、いくつかの特定の質問項目について考え、議論するよう示すこともできます）。アスタリスク（*）の付いた質問項目は、異文化間能力の目標に関わるものなので、振り返りに含めることが非常に重要です。

- 1) 聞いた話のなかで、印象に残っていることは何ですか？
- 2) 驚いたことは何ですか？
- 3) 聞いた話のなかで、反応に窮したことは何ですか？
- 4) *この経験を通して、自分自身について何を学びましたか（この問いは、文化的自己認識の向上という目標につながっています）？
- 5) *聞いた話のなかで、どのような共通テーマがありましたか？
- 6) *これらの話を聞いて、さらにどんなことを知りたいと思いますか？他者との共通点や相違点について、どんなことが気になりますか？あるいはもっと学びたいと思いますか（この問いは、他者との共通点や相違点に対する好奇心を育むという目標につながっています）？

- 7) *この経験は、「理解のための傾聴」の実践にどのように役立ちましたか？共感を育むという点においてはどうか（これは、異文化間能力の育成に関連した傾聴という目標につながっています）？
- 8) この文章を完成させてください：「以前は_____とっていました。今は_____とんでいます。」
- 9) *この体験から一歩下がって考えた場合、自分とは異なる人たちとよりよく関わっていくことに資するような、あなたが得た気づきを1つか2つ教えてください。
- 10) *今回の体験を踏まえて、あなたは今後どうしていきますか？
- 11) 自分とは異なる人々とのより良い関係の構築について、全体のグループでのディスカッションは、異文化間に関する洞察を得るのにどう役立ったでしょうか？
- 12) この学びの成果として、私たちはコミュニティや市民社会において、どのようなポジティブな貢献ができるのでしょうか？

もし環境やコンテキストが許せば、最後に行うグループ・ディスカッション／振り返りのバリエーションとしては、以下のようなものが挙げられます。

- a) 参加者に白紙の紙を渡し、前述の質問項目のいくつかについて振り返ってもらい、その回答を簡潔に書いてもらいます。この方法は、参加者の第一言語が異なっている場合に、特に有効で、第一言語以外の言語でより慎重に考える時間を与えることができます。これらの質問は本手引きの最後に掲載しているので、ファシリテーターがそれを使って、どの質問に答えてもらうかを参加者に指示することもできます。
- b) 同じグループでも構いませんし、新しいグループを作っても構いませんが、参加者を3～5人のグループに分け、ストーリー・サークル体験中に起こった異文化間学習を反映するポスター・コラージュ（実際の雑誌の写真を使う、もしくは絵を描く）を作成してもらいます（例えば、各々が体験中の自分と他者に関する異文化間学習を表す写真を1枚以上選ぶこともできます）。その後、これらのポスターをグループ全体に発表することもできるでしょう。また、参加者は、異文化間学習を象徴するような歌を選んで共有しても良いでしょう。その他にも、身体表現、話し言葉、詩、ロールプレイなど、創造的なアートの手法を用いることができます。
- c) 参加者を3～5人のグループに分け、鍵となるような学びについて紙に書いてもらい、それを集めて再配布し、レビューしてもらうこともできます。各グループは、今回の体験から得られた学びを総体的に表していると考えられる上位2つを、合意のうえで決めてもらいます。その後、各グループにこの上位2つの学びについて全体に発表してもらいます。
- d) さらなるフォローアップのために、参加者にアクション・プランを作成してもらうこともできます。このプランでは、今後焦点を当てたい異文化間能力の要素を特定し、それらの要素を向上させるために何をするかをリストアップし、自分とは異なる人々とどのように関わり続けるかを述べてもらいます（本手引きの最後にあるアクション・プランに関する配布資料を参照してください）。これは、ファシリテーターが、ストーリー・サークル体験のフォローアップとして、後日参加者と個別に会う場合に、特に有効でしょう。



写真2.4 オーストリア・ウィーンでのストーリー・サークルのパイロット版
出典：©UNESCO

Box 2.4 傾聴と信頼を通じた関係性の強化：

オーストリアの学校でのストーリー・サークル体験

オーストリア統合基金（Österreichischer Integrationsfonds - ÖIF）のトレーナーとして、私はこの国に新しくやってきた人々のさまざまな背景や文化から生じる課題に対処しなければなりません。そのような人々のオーストリア社会への統合を成功させるためには、異文化間能力が不可欠です。

この点において、ストーリー・サークルは、相違点よりも共通点に焦点を当て、違いを超えてコミュニケーションをとるためのスキル、特に「理解のための傾聴」のスキルを高めるのに役立つツールです。効果的なコミュニケーションに欠かせない「傾聴」を忘れて、ただ話をするのはよくあることです。この手法は、他の参加者の発言に明確に注意を向けるものであり、目新しく有益ではあるが挑戦的なものです。

ストーリー・サークルが人々を容易に結びつけることは間違いありません。4～5人の小グループで行うことで、参加者が気軽に打ち解けられるような環境を作ることができ

ます。すぐに、私たちの個人的な歴史の中で、お互いを隔てている部分よりも共通する部分がはるかに大きいことが明らかになります。

私たちはウィーンの公立学校でストーリー・サークルを行いました。参加者は、12歳から15歳の生徒たちで、午前と午後の2つのグループに分けました。

すぐに、社会的統合の分野で働く大人である私たち自身の経験と、生徒たちの経験には大きな違いがあることに気づかされました。まず、配布資料、ルール、プログラムを生徒たちに適した形に合わせなければなりません。次に、期待していることが異なり、言葉の問題も難しいものでした。

クラスはドイツ語以外を第一言語とする生徒が大半を占め、なかにはオーストリアに短期間しか住んでいない生徒もいました。

一言で言えば、どのグループもユニークであり、ストーリー・サークルの実施方法も同様にユニークであるべきなのです。

生徒たちは、すでに知っていると思っていたクラスメートについて、今まで聞いたことのない話や生活において新たな面があることに気づきました。私はまた、このアクティビティが自分たちのグループに対する見方にも影響を与えているように感じました。セッションの後には、彼らはより団結し、より成熟したようにも見えました。例えば、トレーナーに自分たちの会話が漏れ聞こえないようにすることは、彼らにとって本当に大切なことでした。彼らはセッションをととても真剣に受け止めていました。

今後、この活動を実践する人へのアドバイスとして、特定のコンテキストでストーリー・サークルを始める前に、共通の使用言語を決めるため、参加者の言語スキルを含む基本的な情報を入手しておくことをお勧めします。特にクラスでの立場や役割については詳しく知る必要はありませんが、ある程度の参加者の背景に関する情報を持つておくことは、教材の準備やグループ構成の指針になります。さらに、午後は集中力が落ちるので、午前中にセッションを行うこともお勧めします。

生徒のグループの場合は、時間軸と教材（スケジュール、ルール、フィードバック）を調整するとよいでしょう。トレーナーは先生でない方が、生徒の質問や行動がより自由になると思いますし、時間を計るには砂時計や音の出ない時計などを使う方が適切だとも思います。私たちのグループにとって、コミュニケーション・ツールは簡素化され、目に見えるものである必要がありました。主なルールを書いたポスターを作成し、セッションが進むにつれて、これらのルールを生徒たちに思い出させるようにしました。この年齢層の集中力には限界があるため、全てのステップを何度も説明し、グループごとに時間をコントロールできるようにステップを分けました。

Iris Rehkla – オーストリア統合基金*
トレーナー

*オーストリア統合基金 (ÖIF) は、オーストリアにおける人々の権利と義務に基づき、難民・避難民と移民に言語的、職業的、社会的統合を提供することを目的としています。

私たちは、社会、ひいては学校をめぐる環境も争いの絶えない個人主義的な時代を生きていますが、他の文化からの語りに耳を傾けることは、生徒の心を広げ、まだ知らない新しいことに目を向けるきっかけになると私は思っています。本校で行われたパイロット版では、生徒が他の文化に対して十分にオープンではなく、この点に関して多くの取り組みが必要であることがよくわかりました。私の考えでは、ストーリー・サークルというツールは、生徒が既成概念にとらわれずに考えることを可能にする非常に良い方法だと思います。

ストーリー・サークルのアクティビティの間、私たちは通常の授業とはまったく異なる体験を生徒たちにさせることができました。特に、これまで自身の体験を話したことのない生徒たちは、お互いをよりよく知ることができました。他者の話を傾聴し、信頼の原則を適用することで、グループ内にユニークなダイナミズムが生まれました。

特に印象的だったのは、生徒たちがグループ内で話を共有したいから、先生には聞かないでほしい、と私に頼んだことです。これによって、グループの結束が強まり、ダイナミックな関係が育まれるのだと思います。また、ある生徒が、今まで一度も支援を受けたことがないと告白したことも印象的でした。このように、教員が生徒をよく知ること、学習プロセスにとって重要となる生徒との関係を強化することができるのです。学習は関係性を通じてのみ可能となるのです。

Anna Haase – Franz Jonas Europaschule の教員

ストーリー・サークルを活用するうえでの課題を想定する

ストーリー・サークルを活用する際に起こりうる課題には、以下のようなものがあります。

- 1) 最大の課題の一つは、グループの参加者が、語られたストーリーを（理解のために）傾聴し、コメントや質問をするなど口を挟まないようにすることです。語られたストーリーに対して、分からない点を明らかにするために、コメントや質問をしたくなるのは自然なことですが、グループ内の全てのストーリーが語られるまでは、口頭で応答すべきではありません。これに対する一つの方法として、「トーキング・ピース」を用意することです（石、棒、本、果物、鉛筆など、「トーキング・ピース」として指定されたものであれば何でもかまいません。参加者にとって「トーキング・ピース」が意味をもてばもつほど、全体のプロセスを尊重することにつながるのです）。話をする人に「トーキング・ピース」渡して持ってもらい、持っている人だけが話すことができることを参加者に周知します。その人が話を終えたら、「トーキング・ピース」は次の人に渡され、次の人が自分の話を始められます。このように、具体的に目に見える目印を用意することで、他の参加者が話をすることや一個人が場を「支配」することを防ぐことができます。「トーキング・ピース」は輪の中の全ての人々をつなぐ共通の糸となることができます。
- 2) 先に述べたように、第一言語以外で話を共有する必要がある参加者の場合、言語が課題となることがあります。ファシリテーターは、この問題を認識し、適切であれば次のような対策を検討すべきでしょう。
 - ・ グループに対してプロンプトを口頭で伝えるだけでなく、書面でも提供する

- ・ 参加者がプロンプトへどう返答するかについて考える時間を設ける（さらにメモを取らせる）
 - ・ 個人的な経験を共有する際に、絵やその他の視覚的なものの使用を奨励する
振り返り／ディスカッションの際も同様にする。
- 3) より深い感情や葛藤を引き起こすプロンプトを使用する際には、また別の課題が生じるかもしれません。そのような場合は、より熟練したファシリテーターが、表面化するかもしれない深い感情の舵取りをするために立ち会う必要があります。逆に、共同ファシリテーターがいる場合は、ファシリテーターの1人が（通常はグループから離れて）感情に飲み込まれているメンバーに1対1で対応し、その間、他のファシリテーターはストーリー・サークル体験を進めていくということもできます。プロンプトの内容は、非常に慎重に選択する必要があります。a) そのグループにとって相応しく適切であるか、また b) プロンプトがファシリテーターのスキル・レベルに合っているかを確認しなければなりません。
- 4) 個人的な経験のストーリーテリングには、ある程度の傷つきやすさや、恐らく勇気も必要なため、コンテキストによっては脆弱性が問題となることもあるかもしれません。ファシリテーターは、このことに留意して個人的なストーリーを共有するための「安全な空間」を確実につくることが重要となります（この点については、本手引きの最後にある「安全な空間づくり」を参照してください）。多くの場合、参加者がお互いに知り合い、信頼関係を築き始め、個人的な経験をより深く掘り下げることに慣れていくために、「より簡単な」プロンプトから始めると良いでしょう。必要かつ可能であれば、2巡するストーリー・サークルを別々のミーティングで行うことで、参加者がお互いを知り、信頼関係を築くための時間を増やすことができます。例えば、最初のミーティングでは、まず「アイスブレイカー」を行ってからストーリー・サークルの1巡目を行い、2回目のミーティングでは2巡目を行うこともできるでしょう。場合によっては、ストーリー・サークルのミーティングを複数回行うことで、参加者同士の関係や信頼関係を築き、時間をかけて異文化間能力を継続的に高めていくことができます。傷つきやすさ（vulnerability）とは、「不確実なこと、リスク、感情をさらすこと」（Brown 2012: 34）と定義され、勇気、尊重、相互関係が必要であると覚えておくことが重要です。傷つきやすさは弱さと混同されるものではなく、むしろ強さであり、真実であり、真正なものです（Brown 2012）。傷つきやすさは人生経験の中で織り込まれたものであり、対人関係ではある程度の傷つきやすさが必要とされます。
- 5) また、参加者がストーリーテリングや経験を共有することに抵抗を感じる場合、この抵抗感が問題となることがあります。このような抵抗感は、さまざまな理由で生じる可能性があります。例えば、以下のものが挙げられます。期待外れ（特に、案内状や広報に目的や目標が正確に記載されていなかった場合）、不快感（特に、より個人的な経験を明らかにする場合に生じ得ますが、それを防ぐためには、より一般的で脅威の少ないプロンプトを選択してもよいでしょう）、以前に対立していたかもしれない他者と同じ場にいることへの気まずさ、性格や文化的な要因（例えば、ある人が内向的である場合）、指示された通りに体系化された方法論を使用することへの不本意さ（グループ・ディスカッションに切り替えることを希望する人もいますかもしれません——人によってはその方がより快適なため。しかし、グループ・ディスカッションでは、「理解のための傾聴」など、明示された異文化間目標を達成できないので推奨されません）。多くの場合、恐怖心が抵抗感の元になっています。時には、ファシリテーターが一部の参加者に偏見をもっている（あるいはファシリテーターが同じ背景をもつ参加者をより好ん

ている)と思われることが抵抗感の原因となることもあります。ファシリテーターはまず、ストーリー・サークルの目的と目標が明確で参加者全員に理解されていること、そして参加者全員が議論された手引きのガイドラインを順守していることを確認しなければなりません。また、ファシリテーターは、不安を軽減する方法を決め、共有のための安全な環境づくりに集中する必要があります。安全な環境をつくるためには、参加者や参加者のニーズや懸念をよりよく理解するための準備、また、ストーリー・サークルのための安全かつ歓迎する雰囲気がある物理的空間を確保することも必要でしょう

(Chaitlin (2003) から応用した本手引きの「安全な空間づくり」を参照してください)。また、参加者との関係や参加者間関係を構築していくために複数回のミーティングを開くことも有効でしょう。また、気乗りしていない参加者からの抵抗に直結する参加への強制なども含めて、「留意事項：ストーリー・サークルを使用すべきでない場合 (p. 18)」を参照することも重要です(抵抗への対処や異文化間ファシリテーションに関するその他の重要な側面については、Bennett (2012) を参照してください)。

- 6) 全てコンテキストにもよりますが、年齢、役職、姓名、社会経済的地位などの理由により、参加者の地位にばらつきあることが、参加者を集める際の課題になりうると考えられます。また、参加者がストーリー・サークルを使用する際の羅針盤として、人権を擁護していることも重要です。私たちは皆、人権を通して結ばれており、かつ、全ての人々には固有の価値と尊厳がある、という2つの前提条件をもし参加者が受け入れることができなければ、ストーリー・サークルのプロセスを再考する必要があります。さらに、ストーリー・サークルは(ストーリー・サークルの空間内では誰もが同じ地位、役割、権利をもっていることを意味する)平等をもたらしものであり、一部の参加者にとっては、十分に共有することや参加することが、ぎこちないものになりうることを認識しなければなりません。ファシリテーターによる冒頭の歓迎とストーリー・サークルの構成の説明は、参加者全員が快適に過ごせるようにするためにさらに重要となります。もし参加者の地位が共有を妨げる問題となった場合、可能かつ適切であれば、同じような地位の人を意図的に小グループにまとめることが一つの解決策となります。このようなグループでの出会いは、「グループの外」に存在しうる非対称な力関係のある現実を取り除くことはできませんが、ファシリテーターは、ストーリー・サークル体験のグループ内での関係が平等であることを参加者に保証することができます(つまり、ある参加者が他の参加者よりも多くの権利をもつことはなく、全ての参加者が平等に尊重されるということです)。
- 7) また、グループの参加者によっては(例えば、第一言語以外の言語で振り返りを行う場合など)、振り返りが困難になる場合があります。そのような場合には(本手引き巻末のワークシートを使用して)、参加者に思ったことを紙に書いてもらった後で共有してもらうようにしたり、全体の大きなグループではなく、小グループを2つにまとめて振り返りを行うようにしたりすることもできます。必ずしも自分の考えをグループに口頭で共有する必要はなく、写真などの視覚的なものを使って振り返りを行うこともよいでしょう(これに関する他のアイデアについては、「ストーリー・サークルを応用するための提案」のセクションを参照してください)。
- 8) ストーリー・サークルにおいては、準備、ストーリーテリング/共有とディスカッション、振り返り/ディスカッションを実施するための時間を十分に確保することも課題となりうるでしょう。振り返りの時間は、異文化間能力の育成において省察という重要な要素を含んでいるので、決して省略や短縮をしないことが非常に重要となります。実際

にストーリーを共有するために時間制限（例えば、一人当たり 3～5 分程度）を設けるのは構いませんが、このストーリー・サークル全体を実施するために十分な時間を確保することは不可欠となります（参加者の数にもよりますが、通常は最低 90 分、本来は 120 分以上が望ましいでしょう）。

また、性格（内気さなど）や文化的背景の影響など、他の課題が生じることもあります（個人的な経験を共有する際に発生しうる異文化間の問題については、続くセクションを参照してください）。ファシリテーターは、ここで触れたような起こりうる課題や、あるコンテキストや状況に特有の課題について考え抜き、それらに対処するためのプランを用意しておくことが重要です。

ストーリー・サークル体験後のフォローアップ

ファシリテーターや関係者は、ストーリー・サークル体験後に参加者のフォローアップを行った方が良いでしょう。なぜなら、このケースの目的は、個人の異文化間能力を継続的に育てていくことであり、それは生涯にわたるプロセスだからです。フォローアップには、（この手引きの最後に掲載している）参加者のアクション・プランや、異文化との出会いに関する経験談（この手引きの「振り返りツール」のセクションを参照）などのツールを使用しても良いでしょう。また、参加者が自身の異文化間能力をどのように向上させたと感じているかや、異文化間能力の各種要素に継続的に取り組むための計画（具体的に何に焦点を当てたいか——すなわち、他者の視点の理解、開放性、共感、加えてこれらの要素を自分の中でどのように具体的に発展させていくか）について、一対一の対話で振り返ることも有効でしょう。

またファシリテーターは、参加者同士が関係を築き続け、互いの異文化間能力をさらに伸ばしていくことができるよう、（適切であれば）連絡を取り合うことを勧めるのも良いでしょう。そのためには、時間が許せば、初回のストーリー・サークル体験のフォローアップを継続する方法や、フォローアップへの期待などをグループ全体で話し合うと良いでしょう。例えば、参加者の中には、サークルの中で始まった関係を継続して発展させることを期待している人もいれば、そうでない人もいます。このようなフォローアップに関する期待の不一致は、参加者を失望させるだけでなく、幻滅させ、異文化間能力育成を頓挫させてしまう可能性があります。そのため、ファシリテーターはストーリー・サークルのフォローアップを真剣に捉え、最低限、参加者とさらに話し合うことが重要です。



写真 2.5 チュニジア・チュニスでのストーリー・サークルのパイロット版
出典：©UNESCO/IADH

Box 2.5 チュニジアにおけるストーリー・サークルの活用による若者の創造性と自己認識の向上

チュニジアで実施したストーリー・サークルは大きな成果を上げました。高い関心を持ち、積極的に関与する参加者によって、セッションは最後の瞬間まで熱意と真剣さに満ち溢れていました。このパイロット版により、若い男女の参加者は、関連するコミットメントの一環として、他の活動（ワークショップ、セミナーなど）にも従事するようになりました。

このパイロット版のセッションでは、ストーリー・サークルというグローバルなアプローチをチュニジアの特殊なコンテキストに適合させることができました。それにより、以下のことが促進されました。

- ・ 個人的で親密な経験を、必ずしも身近なグループの友人ではない他の若者と共有することができる協力と開放の精神：参加者はすぐに共感や相互尊重などのスキルを身につけました。
- ・ 他者、身近なコミュニティ、世界との関わりと自己認識を通じた若者の創造性：このストーリー・サークルにより、地域、年齢、社会階級の異なるチュニジアの若者たちが、自信をもってコミュニケーションをとり、耳を傾け、自分自身を表現することができました。詩の発表やラップの即興パフォーマンスなど、私たちはとてもパワフルな瞬間を経験できました。

- ・ 新しいファシリテーターの能力構築：ストーリー・サークルの方法論や指示に注意を払い、年齢、性別、社会的側面の差異を非常に敏感に意識しながら、このストーリー・サークルを地元のコンテキストに適合させました。

私はファシリテーターとして、参加者がストーリー・サークルの全てのセッションにおいて、その方法論の原則に従っていることに気づきました。参加者は、異文化間コミュニケーションを通じて、他者との関係を再考し始めていました。また、多様性をプラスの資産に変えたことで、差異はもはや問題ではなくなっていました。

若者たちの自信、開放性、そして非常に積極的な関与は驚くべきものでした——このことは、事後、参加者がファシリテーターに連絡を取り、パイロット版のセッションについて大変肯定的なメッセージを共有するほど関心を持ったことからわかります。

チュニジアで実施したパイロット版においてこのストーリー・サークルの方法論が成功したのは、次のいくつかの要因によるものだと考えます：1) その関連性、適応性、柔軟性、2) 人類全体に関わる主要テーマの重要性、3) アラブ地域にとって参考となるべき、ストーリー・サークルという重要なガイドに自分の力を反映させたいという若い参加者の願い、4) 主催者（UNESCO および Arab Institute for Human Rights）の尽力、5) ファシリテーターのコミットメントと若者の熱意

このストーリー・サークルを特に中東・北アフリカ地域で行うためには、以下のことが推奨されます。

- ・ 方法論を分かり易く説明し、若者の創造性を引き出すためにファシリテーターの能力を強化する
- ・ 若い男女に影響を与える役割をもつ、同世代のファシリテーターのトレーニングを支援する
- ・ 演劇、ダンス、ボディランゲージ・アクティビティなどのクリエイティブ・アートの手法を用いる
- ・ 湾岸諸国、中東、グレート・アラブ・マグレブ（北アフリカ）の3つの主要なアラブ地域のために方法論を文脈化する
- ・ このストーリー・サークルを、より包摂的で効果的な教育のための手法として普及させる

Kheireddini Abdelli – チュニジアの NGO のトレーナー

Arab Institute for Human Rights の研修生として、また、リーダーシップ構築プロジェクト「チュニジアとオランダにおける若者のレジリエンス（回復力）の構築」のメンターとして、若者のコミュニケーション問題に取り組む私の活動をサポートするうえで、ストーリー・サークルは非常に重要なツールであることが分かりました。これまでの仕事上の経験から、チュニジアの若者の間では、スキル不足や他者を知ることへの無関心からくるコミュニケーションの弱さを感じていました。

チュニジアでの UNESCO による『異文化間能力を育むための手引き』のパイロット版のセッションは、異文化間能力についてより広い視野を持ち、ストーリー・サークルの方法論に慣れるための機会となりました。セッションには、チュニスのさまざまな地

域から 15~20 歳の若者約 20 名が参加しました。チュニジアのコミュニティは、若者が異なる価値観を持ち、異なる未来のビジョンをもっているという意味で、多様性に富んでいます。私たちのコミュニティは、言語や宗教、国籍の違いではなく、異なる考え方が基盤となっています。

冒頭、参加者の若い男女たちは、ストーリー・サークルについてより詳しく知りたがっていました。同僚と私は、プロセスのルールを説明し、より親密な空間をつくるために、グループを 5 人ずつの 2 つのサブグループに分けました。私が各アクティビティの時間を設定し始めると、若者たちは、お互いに何も言うことがないので時間は必要ない、と言い出しました。そこで私は、ストーリー・サークルは単にストーリーテリングの場ではなく、むしろ他者との交流の場であることを強調し、若者たちがお互いの話を尊重しながら耳を傾けるよう促しました。

振り返りでは、若者たちは時間の不足について言及していたとはいえ、セッションの終わりには、ストーリーを聞いた後、お互いのことを上手く表現できたことに驚いていました。同時に、このセッションがこれほど活発で、興味深く、有益なものになるとは予想していなかったとも打ち明けていました。彼らの大半は地元の NGO でソーシャルワークの経験があり、ストーリー・サークルが他の若者との関わりを改善するのに役立つだろうと強調しつつ、このトレーニングの実施に感謝していました。また、ストーリー・サークルがコミュニケーションのための重要なツールになるとは考えもしなかったが、傾聴力がより身についたとも力説していました。

このトレーニングは、人と人との相互交流のため、関係構築のため——そして最も重要なこととして——異なる背景をもつ若いリーダーたちがストーリー・サークルの方法論を活用できるようになるための場を提供しました。彼らはこの経験を通じて、他者に対する新たな見方が生まれ、自分たちの行っていることに信念をもてるようになったのです。また、トレーニングを受けたことで、現在の自分に対する解釈やコミュニティの将来像が変わり、前向きになったと語る若者もいました。また、この経験を、一緒に仕事をしている、あるいは交流のある若い男女に伝えていくことを約束しました。

トンネルの先に光が見えれば、若者は目標達成のためにあらゆる努力をするようになります。今回のワークショップの中で、私は、若者たちが自分たちのコミュニティのために立ち上がり、地域か国のレベルかを問わず、自分たちが成しうることの重要性を認識する可能性がある、と感銘を受けました。彼らは、否定的であること、受動的であること、他者に対して無反応であることから心を解放することができました。

*Yasmine Wartani – Arab Institute for Human Rights**
研修生

* Arab Institute for Human Rights は、1989 年に設立されたアラブの独立系 NGO で、チュニジアに拠点を置いています。人権教育の方法論やツールの開発、能力構築プログラムの開催、人権に基づくアプローチによる制度や公共政策改革への参加などを通じて、世界人権宣言や国際条約に謳われている人権の文化をアラブ地域で推進することを目的としています。

問題は私たちにあり、黒魔術の呪文でも呪いでもない。
 誠実さは私たちを高貴にさせ、私たちの欠点を忘れさせてくれる。
 団結は私たちを向上させ、差異は私たちを高めていく。
 悲哀は私、悲哀はあなた、そして悲哀は踏みつける象に！
 差異を根絶しようとする、全ての輝きと光を消してしまう。

(中略)

私たちは分裂を克服し、分断を拒絶する。
 私たちは尊厳と正義を回復する。
 私たちは人々を不正のどん底から救い出す。
 私たちを悩ませるあらゆる暗黒の地に光のたいまつを送り出す。
 そして、私はあなた方に思い起こさせる——
 人々よ、私はあなた方と同じである。

チュニジアでの「異文化間能力を育むための手引き」のパイロット版実施時に発表された Briki Islem 氏による詩の抜粋

ファシリテーターの基準と準備

ストーリー・サークルのファシリテーターの**基準**は、他者を歓迎する雰囲気（親しみやすく、落ち着きがある）があり、人前であっても余裕があり、ストーリー・サークル参加者のコンテキストや背景（参加者の、またこのツールが使用されている文化における、文化的規範や期待に関する認識を含む）に精通しており、実施場所のコンテキストに相応しく、「理解のための傾聴」を含め、グループ・ディスカッションを思慮深く導くことができる人であることが挙げられます。ファシリテーターは、誠実であり、異なる背景をもつ人々と上手く関係を構築していけることが重要となります。さらに、開始時の歓迎の言葉は、ストーリー・サークル体験を適切に形づけ、参加者全員にとってポジティブなものにするための鍵となります。したがって、ファシリテーターは、ストーリー・サークル体験の準備に十分な時間をかけ、特に最初に参加者と一緒に体験の枠組み作りや準備を行うのが賢明でしょう（この点については、異文化間ファシリテーション能力を含め、手引きの最後にある第3章のIVのBを参照してください）。

ストーリー・サークルのファシリテーターの**準備**には、フォーマルな異文化間トレーニングは必要ありませんが、ある程度の異文化間トレーニングを受け、少なくともグループでの作業における一般的なファシリテーションの経験があることが望ましいと言えます。ストーリー・サークルのファシリテーションについて学ぶには、まずストーリー・サークルに参加するのが一番です。また、ストーリー・サークルがない場合は、ストーリー・サークルを企画して開催するのが良い始め方です。ファシリテーターとしての役割を果たすためには、この手引きの内容を十分に理解し、理想的にはリソース・リストにある推奨図書を少なくとも1冊以上読んでおく必要があります。また、大人数のグループで使用する前に、少人数のグループでツールを「テスト」しておくといでしょう（ストーリー・サークルのファシリテーション役を務めることが最良の準備となるからです）。

注：異文化間の対立や激しく感情的な状況に深く立ち入る可能性のある、より掘り下げたストーリー・サークルを進めるためには、感情や対立に上手く対応する訓練を受けたファシリテーターに参加してもらうことを強くお勧めします（ただし、このストーリー・サークルの目的は異文化間能力を育成することであることを踏まえると、異文化間の対立を探ることを目的としたり、特定のプロンプトに含めたりするべきではありません）。しかし、このような場合、異文化間の対立を解決した経験や、異文化理論や概念についての知識があるとよいでしょう（リソース・リストを参照）。ただし、この場合も、ファシリテーターは、個々人の異文化間能力育成という全体的な目標に合わせて、使用する適切なプロンプトを選択することで、掘り下げの度合いを決定することができます。

望ましいのは、1つのストーリー・サークルに共同ファシリテーターとして2人のファシリテーターがいることです。これは、多様性のモデルとなるのに役立ちます（男性と女性、異なる年齢、または異なる背景をもつ2人など）。また、感情が高ぶる参加者がいた場合や、その他の問題が発生した場合に備えて、1対1で対応できる人が1人いると助かるでしょう。

ファシリテーターのための異文化間に関わるアドバイスは以下の通りです。

- 簡単な言葉を使ったり、言い換えたり、指示を言い直したりするなど、明確なコミュニケーションをとる。
- 回答がはい／いいえになる質問は控える。
- 特定の個人に要望することは控える。
- （非言語的なものや言われていないことを含む）参加者のコミュニケーションや行動を多面的に解釈する。
- 気を長くもつ。
- ファシリテーターとしての自分のあり方をしっかりと意識する。
- 参加者の行動に細心の注意を払い（注意深く観察し、耳を傾け）、自分のレンズを通して参加者を判断することや行動を解釈することを抑えながら、参加者の目を通して、それらの行動を理解しようとする。
- 文化的な謙虚さを示す。つまり、ファシリテーターは「学ぶことに前向きで、好奇心をもつ」態度の模範となることで、世界の見方は一つの視点に過ぎないことを示す（「全ての答え」をもっている人の「知ったかぶり」の態度とは反対のもの）。

ファシリテーターのための異文化間トレーニングのアドバイス

ストーリー・サークルを超えて、異文化間能力育成を参加者とともに行っていきたいと考えている方、（本手引きの最後で紹介している書籍などの）異文化間ツールを活用したいと考えている方は、以下のことを覚えておくとよいでしょう。

- a) 参加者がそれぞれ異なる異文化間能力の発達段階にあることを念頭に置き、異文化間能力の育成に関する明確で現実的な目標を立てる
- b) 参加者の現状を把握し（ニーズや疑問は何であるかを見出し）、内容やアクティビティを含む異文化間トレーニングが参加者にとって適切であること（つまり、ニーズを満たしていること）を保証する

- c) トレーニングと学習活動を事前に示された目標に合わせながら、適切で安全な学習環境をつくる（本手引きの最後にある第3章のIVのFを参照）
- d) 一度だけの異文化間トレーニングでは、（特に異文化間能力の育成に関する）目標を達成するには通常不十分であり、理想的には時間をかけて何度も異文化間トレーニングを繰り返す必要があることを認識する

（異文化間能力トレーニングの設計と実施については、Gregersen-Hermans and Pusch (2012) を参照してください。）

Box 2.6 Aladdin Project *によるイスタンブールでの異文化間能力育成の パイロット版実施

Aladdin Project の異文化間リーダーシップのための国際大学（International University for Intercultural Leadership, IUIL）は、毎年2週間のコースで、5大陸53のパートナー大学の学生が集まります。UNESCOの支援を受け、European CommissionのErasmus Plusプログラムから資金援助を受けています。ヨーロッパ、中東、アジア、アフリカ、南北アメリカから60~70名の学生が参加し、異文化間スキルを身につけるとともに、共存、多様性、法の支配、良き統治に関連する国際情勢の重要課題を学んでいます。

2018年版のIUILでは、60名の参加学生を対象に迅速なストーリー・サークル演習が行われ、この方法論の背景と根拠、異文化間能力の重要性を示す複数のエビデンスが紹介されました。実際、今日では、文化的意識と敬意を払った交流を促進し、それにより民族文化的対立の勃発を防ぎ、平和的に対処する能力を構築するための異文化間能力の重要性が広く認識されています。また、異文化間能力と雇用され得る能力、経済的競争力のつながりも指摘されており、これらの能力は、差し迫ったグローバルな問題に対する意識、および関連する課題に取り組む役割を担おうとする意欲を生み出すことができるのです。

今回のパイロット版は通常のものよりはるかに短かったのですが、学生たちはこの方法論の目的、原則、ガイドラインをすぐに理解し、熱心にシミュレーションを行いました。その結果、次のような非常に有益な提言につながりました。1) ストーリーテリングが進むにつれ、グループ内の「平等」を保つことが重要であり、それゆえに説明責任と相互理解に至るしっかりとした手段が必要であることを強調する、2) 強力だが必ずしも十分ではない「理解のため傾聴」の必要性に加えて、演習の間、感情／情動のためにより大きなゆとりを残すことが必要である、3) 異文化間のテーマに関しては自由に参加者自らが定めた選択肢を取り入れ、ストーリー・サークルの実施において「誰から始めるか」を中立的に決定する方法を示す。

紛争地や紛争中の国・地域出身の学生を含む——イスラエル人とパレスチナ人、トルコ人とクルド人、シリア人とレバノン人など——多様な背景をもつ学生の参加は、この演習をきわめて具体的なものにしました。いくつかのセンシティブな問題も出てきました。例えば、アフリカやアラブ諸国からの学生の間で広く共有されていたのは、西洋諸国の学生は自分の意見やナラティブを表現する場や機会を常により多く与えられている

という認識であり、言語スキルの差によって不利な立場にあると感じている学生もいました。また、自分の思いや考えをたどるのではなく、他者の話を集中して聞き、その説明を吸収し、対処できるよう自身を訓練することによって、共感力を養うことの重要性も指摘されました。

今後、Aladdin Project の IUIL では、学生を対象とした異文化間能力を高めるための「ストーリー・サークル」演習が実施される予定です。

Sacha Silbermann Apeloig – Aladdin Project スタッフ

* Aladdin Project は、パリを拠点とする独立系国際 NGO です。Aladdin の創設者たちは当初、ホロコーストの否定や矮小化という形の歴史の改ざんに対抗する必要性に迫られていました。このプロジェクトは、永続的な異文化間の対話は、平和で歴史とともにある交流の場においてのみ発展するという考えに基づいています。

起こりうる異文化間コミュニケーションの問題

コミュニケーションは、たとえストーリーテリングや個人的な共有を通してであっても、大変な作業であるため、お互いの真のコミュニケーションを阻むものは何なのか、調べるのもよいでしょう。多くの場合、自分が意味したことは、他者に理解されたことはありません（なぜならストーリーやコミュニケーションは、年齢、性別、文化、社会経済的階級、宗教、人種などからなる他者のレンズを通して解釈されるからです）。そのため、**明確にするために確認をすることが重要**となります（これは、ストーリーが全て共有された後に、「_____についてより理解できるよう私に教えてください」というフレーズを使いながら、共有された内容をより理解するために質問するということを意味しています）。そしてまた、**言語の問題**も起こるでしょう。慣用的な表現の使用や文化的な言及などにより、言語は多くの場合文化的に位置づけられているからです。そのため、同じ言語を話しているような場合でも、理解が困難になることもあります。参加者には、**はっきりと、そして簡潔に話す**ように意識させることが有効です。文化の違いを超えてコミュニケーションをとる際に起こりうるその他の問題としては、話された内容の特殊性や**詳細さのレベル**、意味が**暗示的に示されているか**、**直接的に述べられているか**、そして、個々人が自覚している社会的役割や地位によって**形式を尊重する程度**が異なること、などが挙げられます。時には語られなかったことを探すのもよいかもしれません。それが実際にはメッセージである可能性もあります。つまり、コミュニケーションの多くが実際に語られた言葉を超えて行われているので、言葉だけに頼らないことがコミュニケーションをとるうえで重要なのです。疲労や空腹などの身体的要因、感情、ストレス、対立は、既存のコミュニケーションの問題を悪化させ、さらなる誤解を生む可能性があります。異文化間コミュニケーションについての詳細については、本手引きの最後に記載しているリソースをご覧ください。

生じる異文化間コミュニケーションの問題に対処するために、いくつかの基本的な注意事項を見ておく必要があります（また、ストーリー・サークル体験の最初の段階で、グループのガイドラインを作成する際に明記されるべきでしょう）。

- 1) 自身と他者を尊重する。
- 2) 人としては自然なことだが、思い込みは避ける³⁾。
- 3) 何をどのように言われても自分への個人攻撃だと捉えない。
- 4) 断定的、批判的なコメントは控える。
- 5) 肯定的な意図を前提とする。
- 6) 個人的な経験からのみ話し、他者の代わりに話さない。
- 7) 好奇心をもち続ける。

コンテキストや参加者にとって何が最も適しているかにもよりますが、これらの異文化間の問題に取り組むことは、ストーリー・サークルの振り返りや、もしくは最初の準備の際に役立つかもしれません。少なくとも、ストーリー・サークルのファシリテーターは、ストーリー・サークルを実施する際に、このような異文化間の問題が起こりうることを意識し、予期しておくことが重要です。

ストーリー・サークルを応用するための提案

ストーリー・サークルは、コンテキストやグループに基づいて、以下のようなさまざまな方法で応用することができます。

プロンプト：ストーリー・サークルを特定のグループやコンテキストに適合させる主な方法の一つは、特定の環境で使用するためにそれに応じた異文化間能力のプロンプトを開発することです。ここで提案したものは本質的にはより一般的なもので、参加者の異文化間能力を育成するためにさまざまな場面で使用することができます。しかし、医療現場であれば、実質的なプロンプトはより具体的なものにすることができます。例えば「自分とは全く異なる患者さんと交流した際の記憶に残る場面と、自分自身と相手について学んだことを教えてください」などです。異文化間能力のプロンプトを開発または応用する際の基準については、本手引きの最後にある資料を参照してください。

物理的なスペース：一般的にストーリー・サークルは、参加者が円状に配置された椅子に座って行われますが、特にスペースに限りがある場合は、円状に立った状態で行うこともできます。また、参加者が実際に歩きながら、3人組で共有する、ウォーキング・ストーリー・サークルとしても行うことができます。参加者によっては、ウォーキング・ストーリー・サークルの方が、フォーマルな会場で行うよりも快適な場合もあります。小グループの参加者全員が平等に見られるような空間構成にすることが重要です（そのため、可能であれば円状になることが望ましいです）。

フォーマット：ストーリー・サークルをより大きなワークショップやプログラムの一部とすることも可能です。その場合、ストーリー・サークルに入る前に、参加者の意識を目的に合わせるために、異文化間交流のためのアクティビティを最初に行い（導入のためのアクティビティの候補については p. 79 を参照）、コンテキストに応じて特別な音楽パフォーマンスを取り入れるなどしてもかまいません。

グループのサイズ：通常は、ストーリーテリングの部分では、参加者を 5~6 人の小グループに分けることをお勧めします。なぜなら、参加者にとって少人数での共有の方が快適に感じられ、かつ、一人一人が共有する時間を最大限に確保できるからです（理想的には、1 グループにつき 4 人以上、7 人以下が望ましい）。ただし、コンテキストによっては、8~12 人の大きなグループで共有することが適切な場合もあります。

媒体：参加者が直接顔を合わせてストーリーを共有するのが理想的です。しかし、場合によっては、SkypeやFaceTimeなどのテクノロジーを使って行うこともできます。状況によっては、事前に録画したストーリーをビデオで共有することが適切な場合もありますが、その際はリアルタイムでの共有はできません。ビデオの場合は、その後の振り返りとディスカッション、そして意図的なフォローアップが大変重要になります。

ストーリーを広げる：状況によっては、参加者にラジオやビデオ、記事、その他のクリエイティブな表現（アート、ドラマなど）を通じて、ストーリーを共有してもらうことが適切な場合もあるでしょう。そうすることで、対面式のストーリー・サークルに参加した人たち以外にも大きな影響を与えることができるでしょう。例えば、アメリカなどのいくつかの国では、ストーリー・サークルの参加者にトレーニングをうけてもらい、力をつけさせ、そしてその参加者がストーリー・サークルをリードしたり、その一部を録音してラジオで使用するなどして、非常に成功しています。

Box 2.7 小さな島の発展途上国におけるストーリー・サークルの実施 —— バヌアツでのパイロット版の実施

2018年11月に、小さな島の発展途上国であるバヌアツのポートビラで開催された、持続可能な開発のための教育に関するワークショップ「グローバル・シティズンシップ教育：包摂的で平和な、持続可能な社会のための青少年の育成」の最終日に、ストーリー・サークルの短縮したパイロット版が取り入れられました。

参加者は全員、国または州や省の青年協議会の代表でした。そしてその多くは、多文化的なコンテキストにおけるコミュニケーションの経験がほとんどありませんでした。

このアクティビティはワークショップの最終日に行われたため、参加者全員が一定のレベルでお互いを知っており、ストーリー・サークルのセッション開始時に参加者同士が自己紹介をすることはありませんでした。

バヌアツの離島からの参加者の中には、英語で話すことが難しい人もいたため、グループ・ディスカッションはほとんどビスラマ語で行われました。第一言語を使うことは、参加者だけでなくファシリテーターも質問の意味や方法論を理解するために重要でした。

ストーリー・サークルのアクティビティは、実際のところ、メラネシア諸国を含む太平洋地域の「タラノア（talanoa：コミュニティの集まりや共同スペースでのストーリーテリングに関連する方法論）」という概念と非常によく似ています。そのため、このアクティビティを「タラノア」と呼ぶ参加者も何人かいました。大きな違いは、タラノアのアプローチでは、ファシリテーターの役割がリーダーシップ寄りになり、議論の流れを導くことができる点にあります。同時に、「タラノア」では年功序列が重要な役割を果たし、年長者にはより多くの発言時間と、他の人にコメントやフィードバックをするためのスペースが与えられる場合もあります。

これら2つの時間とスペースの限界が、ストーリー・サークルのセッションで出てきました。ファシリテーターの半数は若者でしたが、グループ内に年長者がいる場合、振り返りの際の議論をコントロールすることが難しかったようでした。

この点に関して言えば、特にグループ内に議論を支配しそうなメンバーがいる場合、「トーキング・ピース」の使用は非常に有用であるとの報告が全てのファシリテーターからありました。トーキング・ピースは、特に年長者がいるグループにおいて、全員に平等な機会を与えるための、より「丁寧な方法」だったのです。

Harry James Olikwailafa – ホニアラ青年協議会 (*Honiara Youth Council*) 会長

振り返りツール

グループ、コンテキスト、状況に応じて、ファシリテーターは、参加者の異文化間能力をさらに高めるために、最初のストーリー・サークルでの共有に基づいて、異文化間探求をさらに掘り下げる方がよいかもしれません。振り返りツールは、参加者が自分自身や自らの経験について内省を促すことで、変容をもたらす可能性があります。以下は、参加者の異文化間能力をさらに高め、異文化間的視点から考えさせるために使用できる、具体的な振り返りツールの例です。

何？だから何？今度は何？

何を学んだかを説明することは出発点とはなりますが、以下の3つの質問を使って、それ以上のことを行ってみましょう。具体的には、次のような質問をします。

- a) 何？自身について、他者について、差異について、私はこの体験から何を学んだのか？
- b) だから何？なぜこの学習が重要なのか？
- c) 今度は何？この学習の結果、私はこれから何をするのか？

以前は___と___思っていました。今は___と___思っています (*Ritchhart et al. 2011*)

この振り返りツールは、知識、態度、スキルにおける変化であるかにかかわらず、経験から起こりうる変化を示すものです。この振り返りプロンプトは、「以前私は___を知っていた。今は___を知っている」や「以前私は___ができなかった。今は___ができる」など、他の分野にも応用できます。ファシリテーターは、正しい答えも間違った答えもなく、これは単に経験から生まれた新しい洞察や学びに心を開くことである、と留意することが重要となります。

3Cs (*Ritchhart et al. (2011)* より引用)

ストーリーを聞いた後、さらに次のようなことが探求できます。

つながり (Connections) : ストーリー・サークルで聞いたストーリーと自分の経験にどのようなつながりがあるか？

概念 (Concepts) : 重要で更に検討すべきストーリーから、どのようなアイデアや洞察が浮かび上がってきたか？

変化 (Changes) : 今後、差異により良く対処していくためには、態度や思考や行動にどのような変化や調整が必要か？

これらの質問には、ディスカッションやコラージュなどの視覚的描写を通して答えることができるでしょう。

OSEE (Deardorff 2012)

この OSEE ツールは、参加者が思い込みを乗り越えるのに役立ちます。

- O - 観察し (observe)、話されていることを注意深く聞く
- S - 聞いたことを客観的に述べる (state)
- E - 観察した行動／コミュニケーションの説明を探す (explore)
(文化的、身体的、性格的説明、家族関連の説明も含まれる)
- E - 観察した行動／コミュニケーションについて、どの説明が最もあり得るかを評価する (evaluate)

異文化間の出会いに関する自伝 (欧州評議会より引用)

このツールは、一連の質問を通して、特定の異文化間の出会いを分析するためにデザインされています。この場合は、ストーリー・サークル体験における、異なる文化的背景をもつ一人の人との出会いに焦点を当てます (この場合、ストーリー・サークルの中の一人について言及することも、体験そのものについて言及することも可能です)。最初の質問は、自己定義から始まります。その他の質問では、いつ、どこで、何が起きたかなど、体験の基本的な部分を取り上げます。その後、質問は個人的な振り返りへと進みます (これらはストーリー・サークル体験に適した形に修正されていますが、他の異文化間交流の機会にも使用できます) :

*驚いたことは何か？

*なぜこのストーリー・サークル体験に参加しようと思ったのか？

*自分自身について何を学んだのか？

- この出会い・体験で感じたことは何か？
- この出会い・体験の中で、相手の気持ちをどのように表現するか？
- 今回の体験で、互いに耳を傾け、理解し、適応するという点に関して、(もしやり直せるならば) 何か違うようにできたか？
- あなた自身の行動や思考は、あなたが相手についてもっていた印象からどのような影響を受けたか？
- 今、自身が気になっていること、もっと知りたいと思っていることは何か？
- この体験を通して、あなた自身はどのように成長した、あるいは変化したと感じるか？
- あなた自身やストーリー・サークルの他の人について、今まで知らなかったことで知ったことは何か？
- この体験を振り返ってみて初めてわかったことは何か？

結論

この手引きでは、異文化間ツールやアプローチを概観した後、特に振り返りを核として、文化的な自己認識、傾聴、尊重、その他の気づき、共感といった、個人の異文化間能力を高めるための重要なツールとしてストーリー・サークルを提示しています。これは、参加者が異文化間能力（特に「理解のための傾聴」）を実際に実践する機会を提供するツールであり、世界中のさまざまなグループやコンテキストに応用することができます。またこの手引きには、特定の異文化間トレーニングツールに関する書籍、ストーリー・サークルのファシリテーターの準備に役立つ書籍、異文化理論や知識についてもっと学びたい方のための書籍、その他の異文化間リソースのウェブサイトなど、広範なリソース・リストも含まれています。この手引きの最後には、ストーリー・サークルをリードするファシリテーターが使用するための実用的な配布用資料やその他の資料も掲載しています。

結論として、「現代の不均一な世界の複雑さの中で、全ての人々が上手く生きていくために必要な異文化間能力を身につけるための、効率的で質の高い、フォーマルおよびノンフォーマルな学習機会（UNESCO 2013a: 38-39）」を提供することが非常に重要であると言えます。ストーリー・サークルは、異文化間能力を磨きながら参加者同士を結びつける、体験型学習方法論の一例です。個人の異文化間能力を育成するだけでなく、分断に橋を架け、共に生きることを学ぶ今日の世界において、不可欠な異文化間の対話と理解を促進するためのツールとして、ストーリー・サークルを適応させ、活用することができます。

異文化間能力育成におけるストーリー・サークルの理論的根拠（更なる詳細と説明は次にリスト化されている参考文献を参照）は以下の通りです：

異文化間能力モデル（図 2.1）

引用元：Deardorff, Darla K., 2006, “The Identification and Assessment of Intercultural Competence as a Student Outcome of Internationalization at Institutions of Higher Education in the United States,” *Journal of Studies in International Education*, 10: 241-266 および Deardorff, Darla K. ed., 2009, *The SAGE Handbook of Intercultural Competence*, Thousand Oaks: Sage.

異文化間能力のプロセスモデル (Deardorff 2006, 2009, 2012)

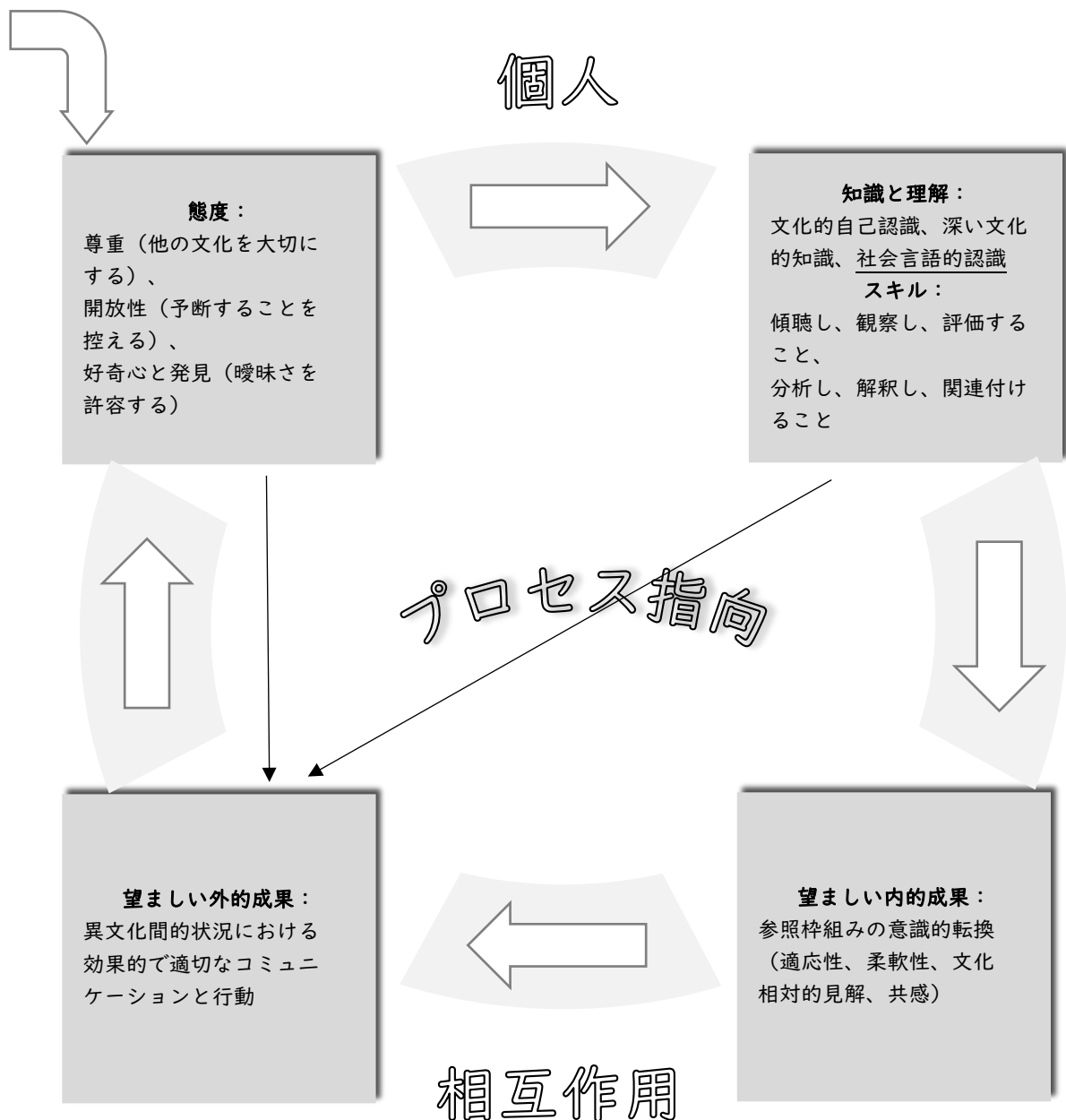


図 2.1 異文化間能力モデル

出典：Dr. Darla K. Deardorff in *Journal of Studies in International Education*, Fall 2006, 10, p. 241–266 and in *The SAGE Handbook of Intercultural Competence*, 2009 (Thousand Oaks: Sage)

注：

- ・ 態度から始める。個人レベル (態度) から相互作用レベル (成果) へと移行する。
- ・ 異文化間能力の度合いは、習得した態度、知識・理解、スキルの度合いによって決まる。

Copyright 2006 by D. K. Deardorff

備考

1. ここでいう変容 (transformational) とは、新たな視点を得ることができ、また、よくあるような応答や判断のためではなく、理解のための傾聴ができるようになることを意味します。
2. ストーリー・サークルが機能するために重要な「平等」の意味が共有されていない可能性があるため、まずグループ内で「平等」の意味について話し合う必要があります。ここでいう「平等」とは、性別、年齢、社会階級、学歴などに関係なく、ストーリー・サークルという空間の中で同じ権利をもちつつ、サークルの中で同じ地位と役割をもつことを意味します。
3. 思い込みを避けるためには、まずは注意深く耳を傾け、観察し、目の前のコミュニケーションの問題についてさまざまな解釈を考えることが重要です。これは多くの場合、「なぜ___なのか私が理解できるよう助けて」と尋ねることから始まります。OSEE ツールの詳細については、「振り返りツール」のセクションを参照してください。

参考文献およびその他の図書

- Arévalo-Guerrero, E. (2009). *Assessing the development of learners' intercultural sensitivity and intercultural communicative competence: The intercultural Spanish course* (Unpublished doctoral dissertation). College Park: University of Maryland.
- Bennett, J. (2012). The developing art of intercultural facilitation. In K. Berardo & D. K. Deardorff (Eds.), *Building cultural competence*. Sterling, VA: Stylus.
- Bennett, M. (1993). Towards ethnorelativism: A developmental model of intercultural sensitivity (revised). In R. M. Paige (Ed.), *Education for the intercultural experience*. Yarmouth, ME: Intercultural Press.
- Berardo, K., & Deardorff, D. K. (2012). *Building cultural competence: Innovative activities and models*. Sterling, VA: Stylus.
- Brown, B. (2012). *Daring greatly: How the courage to be vulnerable transforms the way we live, love, parent, and lead*. New York: Avery.
- Byram, M. (1997). *Teaching and assessing intercultural communicative competence*. Clevedon: Multilingual Matters.
- Chaitlin, J. (2003). *Creating safe spaces for communication*. Retrieved from www.beyondintractability.org/essay/safe-spaces
- Council of Europe. (2009). *Autobiography of intercultural encounters*. Strasbourg: Council of Europe Publishing. Retrieved from www.coe.int/t/dg4/autobiography/default_en.asp
- Council of Europe. (2015). *TASKs for democracy: 60 activities to learn and assess transversal attitudes, skills, and knowledge*. Strasbourg: Council of Europe.
- Deardorff, D. K. (2009). Synthesizing conceptualizations of intercultural competence. In D. K. Deardorff (Ed.), *The Sage handbook of intercultural competence*. Thousand Oaks: Sage.
- Deardorff, D. K. (2012). OSEE tool. In K. Berardo & D. K. Deardorff (Eds.), *Building cultural competence: Innovative activities and models*. Sterling: Stylus.
- Denning, S. (2005). *The leader's guide to storytelling*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Donders, Y., & Laaksonen, A. (2014). *Taking a human rights-based approach to intercultural competencies*. Paris: UNESCO.
- DuBois, R., & Li, M. (1963). *The art of group conversation: A new breakthrough in social communication*. New York: National Board of Young Men's Christian Associations.
- Gregersen-Hermans, J., & Pusch, M. (2012). How to design and assess an intercultural learning experience. In K. Berardo & D. K. Deardorff (Eds.), *Building cultural competence*. Sterling: Stylus.
- Gudykunst, W. (2005). *Theorizing about intercultural communication*. Thousand Oaks: Sage.
- Hall, E. T. (1981). *Beyond culture*. New York, NY: Doubleday.

- Hall, M., Ainsworth, K., & Telling, S. (2012). *Training and assessment in intercultural competence: A critical review of contemporary practice in business education*. Aston Business School. Retrieved from www.heacademy.ac.uk/system/files/aston_interculturalcompetence_criticalreview.pdf
- Haven, K. (2007). *Story proof: The science behind the startling power of story*. Libraries Unlimited.
- Haven, K. (2014). *Story smart: Using the science of story to influence, persuade, inspire and teach*. Libraries Unlimited.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations* (2nd ed.). Thousand Oaks: Sage.
- Holliday, A., Hyde, M., & Kullman, J. (2010). *Intercultural communication: An advanced resource book for students*. New York: Routledge.
- IEREST. (2015). *Intercultural education resources for Erasmus students and their teachers*. Koper: Annales University Press.
- Kim, Y. Y. (2009). The identity factor in intercultural competence. In D. K. Deardorff (Ed.), *The Sage handbook of intercultural competence*. Thousand Oaks: Sage.
- King, P. M., & Baxter-Magolda, M. B. (2005). A developmental model of intercultural maturity. *Journal of College Student Development*, 46(6), 571-592.
- Mezirow, J. (1990). How critical reflection triggers transformative learning. *Fostering Critical Reflection in Adulthood*, 1-20. San Francisco: Jossey-Bass.
- Nwosu, P. (2009). Understanding Africans' conceptualizations of intercultural competence. In D. K. Deardorff (Ed.), *The Sage handbook of intercultural competence*. Thousand Oaks: Sage.
- Pranis, K. (2005). *The little book of circle processes*. Pennsylvania: Good Books.
- Ritchhart, R., Church, M., & Morrison, K. (2011). *Making thinking visible: How to promote engagement, understanding, and independence for all learners*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Shirts, G. (1977). *BaFa BaFa: A cross-cultural simulation game*. Del Mar, CA: Simile Two.
- Siblot, P. (1997). *Defining tolerance*. Paris: UNESCO.
- Spitzberg, B., & Changon, G. (2009). Conceptualizing intercultural competence. In D. K. Deardorff (Ed.), *The Sage handbook of intercultural competence* (pp. 2-52). Thousand Oaks: Sage.
- Stringer, D. M., & Cassidy, P. A. (2009). *52 activities for improving cross-cultural communication*. Yarmouth, ME: Intercultural Press.
- Thiagarajan, S., & Thiagarajan, R. (2011). *Barnga: A simulation game on cultural clashes: 25th anniversary edition*. London: Nicholas Brealey.
- Ting-Toomey, S. (1999). *Communicating across cultures*. New York, NY: Guilford.
- Triandis, H. (1979). *Handbook of cross-cultural psychology*. Allyn & Bacon.
- UNESCO. (1996). *Learning: The treasure within: Report to UNESCO of the international commission on education for the twenty-first century (highlights)*. Paris: UNESCO.
- UNESCO. (2001). *UNESCO Universal Declaration on Cultural Diversity*. Paris: UNESCO.

- UNESCO. (2013a). *UNESCO's programme of action: Culture of peace and nonviolence*. Paris: UNESCO.
- UNESCO. (2013b). *Intercultural competencies: Conceptual and operational framework*. Paris: UNESCO.
- UNESCO. (2015). *Global citizenship education: Topics and learning objectives*. Paris: UNESCO.
- UNESCO. (2017). *Education for sustainable development goals: Learning objectives*. Paris: UNESCO.
- UNESCO. (2018). *Global citizenship education: Taking it local*. Paris: UNESCO.
- Wang, Y., Deardorff, D. K., & Kulich, S. (2017). Intercultural competence in international higher education: A Chinese perspective. In D. K. Deardorff & L. Arasaratnam-Smith (Eds.), *Intercultural competence in higher education: International approaches, assessment and application*. London: Routledge.
- Zwicky, C. (2005). The circle process in schools. In K. Pranis (Ed.), *The little book of circle processes* (pp. 71-73). Pennsylvania: Good Books.

**ストーリー・サークルのファシリテーション準備のための推奨図書：
異文化間能力育成**

- Bennett, J. (2012). The developing art of intercultural facilitation. In K. Berardo & D. K. Deardorff (Eds.), *Building cultural competence*. Sterling, VA: Stylus. Retrieved from https://sty.presswarehouse.com/sites/stylus/resrcs/chapters/1579228046_othershap.pdf
- Bennett, M. (1998). Intercultural communication: A current perspective. In M. J. Bennett (Ed.), *Basic concepts of intercultural communication: Selected readings*. Yarmouth, ME: Intercultural Press. Retrieved from www.mairstudents.info/intercultural_communication.pdf
- Deardorff, D. K. (n.d.). *Theory reflections: Intercultural competence framework*. Retrieved from www.nafsa.org/_/File/_/theory_connections_intercultural_competence.pdf
- Leeds-Hurwitz, W. (2014). *Intercultural communication*. Retrieved from <https://centerforinterculturaldialogue.files.wordpress.com/2014/03/key-concept-intercultural-comm.pdf>
- UNESCO. (2013). *Intercultural competencies: Conceptual and operational framework*. Paris: UNESCO. Retrieved from <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002197/219768e.pdf>

異文化間能力育成のための実践的リソース

このリソース・リストには、具体的な異文化間トレーニングツールに関する書籍、ストーリー・サークルのファシリテーターや異文化間の理論や知識をより深く学びたい人のための書籍、およびその他の異文化間リソースに関するウェブサイトが含まれています。今のところ、ここで紹介するリソースは主に英語で利用可能なものです。しかし、英語以外のさまざまな言語で利用できる異文化間リソースがあることを知っておくことが重要です。したがって、このリストは出発点というだけであり、世界中の多くの言語で異文化間リソースが追加・開発され続けています（英語以外のリソースを含む追加リソースについては、次に挙げる ICC グローバル・ウェブサイトを参照してください）。

- Berardo, K., & Deardorff, D. K. (2012). *Building cultural competence: Innovative activities and models*. Sterling, VA: Stylus.
- Council of Europe. (2015). *TASKs for democracy: 60 activities to learn and assess transversal attitudes, skills, and knowledge*. Strasbourg: Council of Europe.
- Fantini, A. E. (1997). *New ways in teaching culture*. Alexandria, VA: TESOL. Fowler, S., & Mumford, M. (Eds.). (1995/1999). *Intercultural sourcebook: Cross-cultural training methods* (Vols. 1 & 2). Yarmouth, ME: Intercultural Press.
- Hughes, G., & Thiagarajan, S. (2013). *Photo Jolts! Image-based activities that increase clarity, creativity, and conversation*. SAH. Amazon.
- Kappler-Mikk, B., Cohen, A. D., & Paige, R. M. (2009). *Maximizing study abroad: An instructional guide to strategies for language and culture learning and use*. Minneapolis, MN: Center for Advanced Research on Language Acquisition.
- Kohls, L. R., & Knight, J. (1994). *Developing intercultural awareness: A cross-cultural training handbook* (2nd ed.). Yarmouth, ME: Intercultural Press.
- Seelye, H. N. (1996). *Experiential activities for intercultural learning*. Yarmouth, ME: Intercultural Press.
- Storti, C. (2017). *Cross-cultural dialogues: 74 brief encounters with cultural difference* (2nd ed.). Boston: Intercultural Press.
- Stringer, D. M., & Cassidy, P. A. (2003). *52 activities for exploring value differences*. Yarmouth, ME: Intercultural Press.
- Stringer, D. M., & Cassidy, P. A. (2009). *52 activities for improving cross-cultural communication*. Yarmouth, ME: Intercultural Press.

異文化間ツールやリソースに関する実践的なウェブサイト

- Autobiography of Intercultural Encounters. Retrieved from www.coe.int/t/dg4/autobiography/default_en.asp
- CEFCult Toolkit for Intercultural Communicative Competence Training Materials. Retrieved from http://cefcult.eu/data/CEFCult_toolkit_students_2011-11FIN.pdf

- Critical Incidents for Intercultural Communication: An Interactive Tool for Developing Awareness, Knowledge, and Skills. Retrieved from www.norquest.ca/NorquestCollege/media/pdf/centres/intercultural/CriticalIncidentsBooklet.pdf
- ICC Global: Global Network on Intercultural Competence Development. Retrieved from www.iccglobal.org
- IEREST Intercultural Education Resources for Erasmus Students and Teachers. Retrieved from www.ierest-project.eu
- Intercultural Communication Bibliography. Retrieved from www.awesomelibrary.org/multicultural-training.html
- Intercultural Communication Institute. Retrieved from www.intercultural.org
- Intercultural Communication Resource Pack. SALTO Youth. Retrieved from www.salto-youth.net/downloads/4-17-1789/Booklet%20Intercultural%20Communication%20Resource%20Pack.pdf
- Intercultural Training Pack. Retrieved from www.culturewise.net/wp-content/uploads/2013/05/Cultural-awareness-training-exercise-pack.pdf
- NAFSA Intercultural Activity Toolkit. Retrieved from www.nafsa.org/Professional_Resources/Browse_by_Interest/Internationalizing_Higher_Education/Network_Resources/Teaching,_Learning,_and_Scholarship/Intercultural_Activity_Toolkit/
- Portfolio on Intercultural Competencies Based on Human Rights (UNESCO). Retrieved from <http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002311/231132m.pdf>
- UNESCO e-Platform on Intercultural Dialogue. Retrieved from <https://en.unesco.org/interculturaldialogue/>
- What's up with Culture Website, University of Pacific. Retrieved from www2.pacific.edu/sis/culture/

異文化間の概念・理論に関する出版物

- Asante, M. K., Miike, Y., & Yin, J. (Eds.). (2013). *The global intercultural communication reader* (2nd ed.). London, UK: Routledge.
- Baiutti, M. (2016). Rethinking the concept of intercultural conflict: Italian Returnees' attitudes towards others during a cultural conflict. *FLEKS Scandinavian Journal of Intercultural Theory and Practice*, 3(1), 1-18.
- Baldwin, J. R., Coleman, R. M., Gonzalez, A., & Shenoy-Packer, S. (2014). *Intercultural communication for everyday life*. Hoboken, NJ: Wiley-Blackwell.
- Bennett, M. J. (Ed.). (2013). *Basic concepts of intercultural communication: Paradigms, principles, and practices* (2nd ed.). Boston, MA: Intercultural Press.
- Berry, J. W., Phinney, J. S., San, D. S., & Vedder, P. (2012). *Immigrant youth in cultural transition: Acculturation, identity, and adaptation across national contexts*. New York, NY: Taylor and Francis Group.

- Byram, M. (1997). *Teaching and assessing intercultural communicative competence*. Clevedon: Multilingual Matters.
- Byram, M. (2008). *From foreign language education to education for intercultural citizenship: Essays and reflections*. Clevedon: Multilingual Matters.
- Chen, G. M., & Dai, X. (2014). *Intercultural communication competence: Conceptualization and its development in cultural contexts and interactions*. Newcastle Upon Tyne, UK: Cambridge Scholars Publishing.
- Cheong, P. H., Martin, J. N., & Macfadyen, L. P. (2012). *New media and intercultural communication: Identity, community and politics*. New York, NY: Peter Lang Publishing.
- Churchill, R. P. (2006). *Human rights and global diversity*. Upper Saddle River, NJ: Pearson and Prentice Hall.
- Clayton, J. (2002). *One classroom, many worlds*. Portsmouth, NH: Heinemann.
- Cooper, P. J., Calloway-Thomas, C., & Simonds, C. J. (2007). *Intercultural communication: A text with readings*. Boston, MA: Pearson and Allyn and Bacon.
- Council of Europe. (2012). *Intercultural competence for all: Preparation for living in a heterogeneous world*. Strasbourg: Council of Europe.
- Council of Europe. (2014). *Developing intercultural competence through education*. Strasbourg: Council of Europe.
- Council of Europe. (2016). *Competence for democratic culture: Living together as equals in culturally diverse democratic societies*. Strasbourg: Council of Europe.
- Deardorff, D. K. (2009). *The Sage handbook of intercultural competence*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Fennes, H., & Hapgood, K. (1997). *Intercultural learning in the classroom*. London, UK: Cassell.
- Fouad, N. A., & Arredondo, P. (2007). *Becoming culturally oriented: Practical advice for psychologists and educators*. Washington, DC: American Psychologists Press.
- Gannon, M. J., & Pillai, R. K. (2012). *Understanding global cultures: Metaphorical journeys through 31 nations, clusters of nations, continents, and diversity* (5th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- González, A., Houston, M., & Chen, V. (2011). *Our voices: Essays in culture, ethnicity, and communication: An intercultural anthology* (5th ed.). New York, NY: Oxford University Press.
- Guerrero, L. K., & Hecht, M. (Eds.). (2007). *The nonverbal communication reader: Classic and contemporary readings* (3rd ed.). Prospect Heights, IL: Waveland Press.
- Hall, E. T. (1981). *Beyond culture*. New York, NY: Doubleday.
- Hecht, M. L. (Ed.). (1998). *Communicating prejudice*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Henderson, G., Spigner-Littles, D., & Hall Millhouse, V. (2006). *A practitioner's guide to understanding indigenous and foreign cultures*. Springfield, IL: Charles C. Thomas.

- Hofstede, G. J., Pederson, P. B., & Hofstede, G. (2002). *Exploring culture: Exercises, stories and synthetic cultures*. Boston: Intercultural Press.
- Holmes, P. (2015). "The cultural stuff around how to talk to people" immigrants' intercultural communication during a pre-employment work-placement. *Language and Intercultural Communication*, 15(1), 109-124.
- Holmes, P., & Dervin, F. (2016). The cultural and intercultural dimensions of English as a Lingua Franca. In *Languages for intercultural communication and education* (Vol. 29). Clevedon, UK: Multilingual Matters.
- Holmes, P., & O'Neill, G. (2012). Developing and evaluating intercultural competence: Ethnographies of intercultural encounters. *International Journal of Intercultural Relations*, 36(5), 707-718.
- Hua, Z. (Ed.). (2011). *The language and intercultural communication reader*. New York, NY: Routledge.
- Jackson, J. (2012). *The Routledge handbook of language and intercultural communication*. New York, NY: Routledge.
- Jackson, J. (2014). *Introducing language and intercultural communication*. New York, NY: Routledge.
- Jandt, F. E. (2015). *An introduction to intercultural communication: Identities in a global community* (8th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Kim, U., Yang, K. S., & Hwang, K. K. (Eds.). (2006). *Indigenous and cultural psychology: Understanding people in context*. New York, NY: Springer SBM Publications.
- Landis, D., Bennett, J. M., & Bennett, M. J. (Eds.). (2004). *Handbook of intercultural training* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- LeBaron, M., & Pillay, V. (2006). *Conflict across cultures: A unique experience bridging differences*. Boston, MA: Nicholas Brealey.
- Lederach, J. P. (2002). *A handbook of international peacebuilding: Into the eye of the storm*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Lederach, J. P. (2011). *Building peace: Sustainable reconciliation in divided societies*. Washington, DC: United States Institute of Peace.
- Leeds-Hurwitz, W. (1993). *Semiotics and communication: Signs, codes, cultures*. Abingdon, UK: Routledge.
- Lustig, M. W., & Koester, J. (2012). *Intercultural competence: Interpersonal communication across cultures* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Mansouri, F. (Ed.). (2014). *Interculturalism at the crossroads: Comparative perspectives on concepts, policies and practices*. Paris: UNESCO. (available online).
- Martin, J. N., & Nakayama, T. K. (2012). *Intercultural communication in contexts* (6th ed.). Boston, MA: McGraw-Hill.
- Martin, J. N., & Nakayama, T. K. (2014). *Experiencing intercultural communication: An introduction* (5th ed.). Boston, MA: McGraw-Hill.
- Martin, J. N., Nakayama, T. K., & Flores, L. A. (Eds.). (2002). *Readings in intercultural communication: Experiences and contexts* (2nd ed.). Boston, MA: McGraw-Hill.

- Matsumoto, D. (Ed.). (2010). *APA handbook of intercultural communication*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Molinsky, A. (2013). *Global dexterity: How to adapt your behavior across cultures without losing yourself in the process*. Boston, MA: Harvard Business Review Press.
- Neuliep, J. W. (2014). *Intercultural communication: A contextual approach* (6th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Oetzel, J. G. (2008). *Intercultural communication: A layered approach*. Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Orbe, M. P., & Harris, T. M. (2013). *Interracial communication: Theory into practice* (3rd ed.). Belmont, CA: Wadsworth.
- Paige, R. M. (Ed.). (1993). *Education for the intercultural experience*. Yarmouth, ME: Intercultural Press.
- Paulston, C. B., Kiesling, S. F., & Rangel, E. S. (Eds.). (2012). *The handbook of intercultural discourse and communication*. Malden, MA: Wiley-Blackwell.
- Payne, R. K. (2005). *Framework for understanding poverty*. Highlands, TX: Aha! Process.
- Pedersen, P., Crethar, H., & Carlson, J. (2008). *Inclusive cultural empathy*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Peterson, B. (2004). *Cultural intelligence: A guide to working with people from other cultures*. Yarmouth, ME: Nicholas Brealey (Intercultural Press).
- Prince, D. W., & Hoppe, M. H. (2007). *Communicating across cultures*. Hoboken, NJ: Pfeiffer.
- Rothenberg, P. (2006). *Beyond borders: Thinking critically about global issues*. New York, NY: Worth Publishers.
- Samovar, L. A., Porter, R. E., & McDaniel, E. R. (Eds.). (2014). *Intercultural communication: A reader* (14th ed.). Independence, KY: Cengage Learning.
- Saphiere, D. H., Mikk, B. K., & DeVries, B. I. (2005). *Communication highwire: Leveraging the power of diverse communication styles*. Yarmouth, ME: Intercultural Press (Nicholas Brealey).
- Schaetti, B. F., Ramsey, S. J., & Watanabe, G. C. (2008). *Personal leadership: A methodology of two principles and six practices*. Seattle, WA: Flying Kite Publications.
- Shaules, J. (2007). *Deep culture: The hidden challenges of global living*. Buffalo, NY: Multilingual Matters.
- Sorrells, K. (2012). *Intercultural communication: Globalization and social justice*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Spencer-Oatey, H., & Franklin, P. (2009). *Intercultural interaction: A multidisciplinary approach to intercultural communication*. New York: Palgrave Macmillan.
- Sternberg, R. J. (Ed.). (2005). *The psychology of hate*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Storti, C. (2007). *The art of crossing cultures* (2nd ed.). Yarmouth, ME: Intercultural Press.

- Storti, C. (2011). *Figuring foreigners out: A practical guide*. Yarmouth, ME: Nicolas Brealey.
- Ting-Toomey, S. (1999). *Communicating across cultures*. New York, NY: Guilford.
- Ting-Toomey, S., & Chung, L. C. (2011). *Understanding intercultural communication* (2nd ed.). Cary, NC: Oxford University Press.
- Ting-Toomey, S., & Oetzel, J. G. (2001). *Managing intercultural conflict effectively*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- UNESCO. (2013). *Intercultural competencies*. Paris: UNESCO. (available online).
- Ward, C. (2013). *Beyond culture shock*. New York, NY: Routledge.

3 參考資料

I. UNESCO ストーリー・サークル情報シート

ストーリー・サークルは、異文化間能力を育むための実践的な異文化間ツールとして設計されました。このツールは、世界中の多くの環境で使用でき、フォーマルな教育の場以外でも使用でき、異文化間の知識に精通していない人でも進められるものです。注：UNESCO は、タイ、ジンバブエ、コスタリカ、オーストリア、チュニジア、トルコ、バヌアツにおいてこのパイロット版を実施し、成功を収めています。また、中国やアメリカの複数の場所でもパイロット版が実施されてきました。

ストーリー・サークルは、個人の異文化間能力を高め、分断の橋渡しをしていくための適応性の高い実用的なツールであり、世界中のさまざまなコンテキストや場面で使用できます。異文化間能力とは、広義には、*国境や社会の中での差異（年齢、性別、宗教、社会経済的地位、政治的信条、民族などによる差異）を超えた、人間同士の交流を向上させるために必要な能力（知識、スキル、態度）と定義されています。*

ストーリー・サークルは、尊重、傾聴、好奇心、自他の認識、省察、共有、共感、関係構築など、異文化間能力育成の基本的な要素に焦点を当てた、構造的かつ適応性の高いツールです。ストーリー・サークルを通じて異文化間能力を育成する鍵は、個人的な経験の共有を引き出すためのプロンプトにあります（この手引きには、ストーリー・サークルを進めるために作成された十数種類のプロンプトが掲載されています）。このツールは、参加者との徹底した振り返り／フォローアップのディスカッションがあって初めて、異文化間能力を高める働きをします。

ストーリー・サークルを行うためには5人で構成された小グループが必要であり、参加者総数は5人から500人強と大きく変わりうるでしょう。小グループは、できるだけ多様（性別、年齢、異なる背景をもっていることなど）であることが重要となります。小グループのメンバーは全員、同じ言語を話し、理解できる必要があります。

ストーリー・サークルは、学校、コミュニティ、国際開発機関、宗教団体、職業訓練（医療、警察、教師教育など）、さまざまな場面で使用することができます。注：ストーリー・サークル自体は、異文化間ワークショップやトレーニングではありません。より広範な異文化間トレーニングの一環として使用される場合を除き、ワークショップやトレーニングとしてではなく、ストーリー・サークルを体験やアクティビティとして形づけることが非常に重要です。

ストーリー・サークルには少なくとも90分程度の時間をかけるようにしてください。しかしながら、本来はそれ以上に時間をかけることが望ましいとされています。大まかな内容は以下の通りです。

- | | |
|--------|---|
| 10～15分 | 歓迎の言葉、導入、概要説明 |
| 10分 | ストーリー・サークルの紹介
異文化間能力を育む理由、手順、注意点の説明（「理解のための傾聴」を強調する）、配布資料の確認 |
| 5～10分 | 小グループに分かれる（各5～6人） |
| 35～45分 | 小グループでのストーリー・サークル |
| 15分 | 全体での振り返りと締めくくり |

注：ストーリー・サークルの前後には、食事やパフォーマンスなど、他のイベントを盛り込むことができます。

II. 配布資料：小グループで使用

これは小グループで使用するための一般的な配布資料です。使用するプロンプトに書き込んでください。

A. ストーリー・サークル：異文化間能力の構築

「これから、異文化間能力育成を目的としたストーリー・サークルを体験しようとしています。以下は、あなたにとって重要な情報です。始める前にまずこれをお読みください。」

異文化間能力の向上と差異を超えたコミュニケーションに関連する ストーリー・サークルの目標

- ・ 他者に尊敬の念を示す
- ・ 「理解のための傾聴」を実践する
- ・ 他者との共通点や相違点に対する好奇心を養う
- ・ 文化的な自己認識を向上させる
- ・ 共感力を高める
- ・ 自身の異文化間能力の育成や異文化間の経験について批判的省察を行う
- ・ 文化的に異なる他者との関係を構築する

以下を覚えておいてください。

- a) 一人一人が、共有できる個人的な経験をもっている。
- b) 私たちは皆、他者から学ぶべきことがある。
- c) 「理解のための傾聴」は変容をもたらす。

ストーリー・サークルのガイドラインは以下の通りです。

- ・ 守秘義務を順守する
- ・ ありのままにいる
- ・ 自分自身の経験のみを元に語る
- ・ 偽りなく、誠実である
- ・ 伝える内容はシンプルに、明確に、そして焦点を絞る
- ・ ポジティブな意思を貫く
- ・ 自分のスタイルで楽に過ごす（例えば、座る、立つ、ジェスチャーを使うなど）

ストーリー・サークルの手順

概要：円になって座り、ひとりの人に与えられた時間が終了したことを示す非言語的な合図を決め、その時間を守ることに全員で同意します。話者の右隣の人がタイムキーパーになります。最初に話し始める人は、誕生日が今日に一番近い人です。そして、下記のステップ No. 1 のプロンプトを使って自己紹介をしてください。自己紹介 (No. 1) の後、順番に (No. 2 のプロンプトを使って) 自分のストーリーを共有してください。この時、他の人は、理解のための傾聴をする必要があり、口を挟んだり、質問をしたり、コメントをしてはいけません。ただ聞いてください。そして、次の人が自分の話を共有し、円の中の全ての人がある話を終えるまで、中断やコメントはせずに続けます。最後に、それぞれの話から「フラッシュバック」を話してもらいます (No. 3) ので、注意して聞くようにしてください。「フラッシュバック」とは、話の中であなたにとって印象的だったことです。一人一人の話について、それぞれ 15 秒以内で話せるように準備してください (これは「フラッシュバック」に時間をかけ過ぎないようにするためです！)。

- 1) 円になって座り、2 分以内で、_____について簡単な自己紹介をしてください。中断、コメント、質問はしないでください。ただ順番に自己紹介をしてください。
- 2) 3 分以内で、
_____してください。
中断、コメント、質問はしないでください。
- 3) 全員が話を共有し終わったら、次に「フラッシュバック」の時間を設けます。最初の人がある話に戻り、その話をした人以外の人がある、15 秒以内で、その話の中で印象に残った部分を挙げます。その後、2 人目、3 人目の人の話に進み、全ての人がある話について「フラッシュバック」を行います。
- 4) 「フラッシュバック」を共有した後、残りの時間で次のような質問を一緒に話合います。*決められた時間内に終了できるように、時間の管理もしてください。

ディスカッションの質問項目

- 1) 聞いた話のなかで、どのような共通なテーマがありましたか？
- 2) 驚いたことは何ですか？
- 3) 聞いた話のなかで、反応に窮したことは何ですか？
- 4) この経験を通して、自分自身について何を学びましたか？

UNESCO/Routledge より 2020 年に発行された Darla K. Deardorff の *Manual for Developing Intercultural Competencies: Story Circle* から抜粋

III. プロンプト

A. ストーリー・サークルのプロンプトの例（同じ小グループで使用する）

1 巡目：「知り合いになる」

以下のプロンプトの例から、ファシリテーターは1つだけ選んで使用します。この1巡目の主な目標は、参加者がお互いに出会い、信頼関係を築き始め、異文化間での共有に安心感を覚え始めることです（食べ物や祝日など、比較的楽しい話題に関するプロンプトを使って、参加者が自身の背景を明らかにし始めることを意味しています）。なお、参加者同士がすでに知り合いであっても、小グループ内で信頼関係を築くために、「知り合いになる」というプロンプトを使うことは有用でしょう。

- 1) あなたのお名前と、お名前につわるエピソードを教えてください（どんな意味がありますか？どうしてその名前になったのですか？）。
- 2) あなたのお名前と、あなたの背景を表す3つの単語またはフレーズ、そしてそれらの単語またはフレーズがあなたにとって重要な理由を教えてください。
- 3) あなたが持って来た物や写真を使って、あなた自身やあなたの背景について教えてください。
- 4) あなたの好きな祝日やお祭りは何ですか？また、なぜそれが好きなのですか？
- 5) あなたが子供の頃に食べていた好きな食べ物は何ですか？また、それがあなたの背景とどのように関係しているのですか？

2 巡目：「異文化間能力」

以下は異文化間能力のプロンプトの例となっています。ファシリテーターは1つだけ使用しますが、各プロンプトの後の「フラッシュバック」を行うのに十分な時間があり、さらに振り返りの時間もある場合に、2巡目のプロンプトを使用することができます。なお、選択するプロンプトは、異文化間能力育成を促進するために期待される成果と一致していることが重要です（具体的な目標については p. 17 を参照）。

- 1) あなたがこれまでに経験した、自分とは異なる人との最もポジティブな交流は何ですか？そして、そのポジティブな経験をもたらしたものは何ですか？
- 2) あなたの差異（違い）に関する最初の記憶は何ですか？（自分が他の人と違うことを初めて知った、または気づいたのはいつですか？）
- 3) （年齢、宗教、性別、社会経済、文化、国籍などの面において）自分とは異なる人との印象的な経験は何ですか？そして、その経験から自分自身や相手について何を学びましたか？
- 4) これまでに経験した、異なる背景をもつ人とのやりとりの中で、最も大変だったことは何ですか？そして、そこから何を学びましたか？
- 5) あなたが経験した、忘れ難い文化的な誤解は何ですか？また、そこから何を学びましたか？

- 6) あなたが個人的に知っている人、または（メディアや歴史上などで）あなたが一方的に知っている人についてお聞きします。その中で、他の人々と（自分と異なる人々であっても）上手く付き合うことができると感じる人について教えてください。その人には、何があるから他の人と上手く付き合えると思いますか？
- 7) あなたが属しているグループ、または属していないグループに関連するもので、真実ではない固定観念を信じていたと気付いた時のことについて教えてください。何が起こりましたか？
- 8) さまざまな背景をもつ人々と上手く付き合っているように見えるリーダーについて説明してください。あなたは、その人のどのような資質を素晴らしいと思いますか？また、そう思う理由は何ですか？そのような資質の中でも、人とポジティブな交流するためには、どの資質が重要だと思いますか？
- 9) 文化的な衝突をどのようにして克服できるかを示す、あなた自身の経験に基づいたメタファー（隠喩）はどのようなものでしょうか？
- 10) あなたが（友人、同僚、家族、隣人などの）コミュニティに支えられていると感じたときのことを教えてください。共通点と相違点に関して、このコミュニティをあなたはどのように説明しますか？また、このコミュニティは、どのようにあなたをサポートしていましたか？

UNESCO/Routledge より 2020 年に発行された Darla K. Deardorff の *Manual for Developing Intercultural Competencies: Story Circle* から抜粋

B. ストーリー・サークルの異文化間能力のプロンプトを開発／応用するための基準

ストーリー・サークルで使用される異文化間能力のプロンプトの目的は、参加者が自分とは異なる人々との個人的な体験を振り返り、その体験を共有することで、グループの他の人々が異なる視点から見始めるようになることです。ストーリー・サークルで使用するための異文化間能力のプロンプトを開発または応用するには、そのプロンプトが以下の制限に収まる必要があります。

- ある特定の出来事についてである
- その人の個人的な経験を含んでいる
- 自由回答形式の質問や文章で構成されている
(例：「あなたが_____をした時のことを教えてください」)
- ある種の異文化間の要素を含んでいる。つまり、プロンプトが文化的な相違点や類似点について、異なる人々との交流について、または類似点や相違点を伴う何らかの関係について書かれているということの意味する。ここでの相違点は、性別、年齢、宗教、社会経済的背景、地理的位置、民族などに関連するものであることに注意すること
- 「教訓」などの要素やその他の省察的要素が含まれている
- その共有をする本人にとって適切である
- 地域や文化的コンテキストに適している
- 全ての参加者に関連している（これは、子どもや若者と一緒に取り組む際に特に重要となる）

異文化間のプロンプトを開発・応用する際には、そのプロンプトがあまりにも一般的もしくは汎用的過ぎないようにしてください。例えば、「あなたの人生における困難であった課題について教えてください」というのは、あまりにも一般的で汎用的であり、明確な異文化間の要素を含んでいません。

IV. ファシリテーターのためのガイドライン

A. ストーリー・サークルの振り返りとまとめ

これは、ストーリー・サークルを初めてファシリテートする人のための推奨ガイドです。ファシリテーターは、必要に応じて、また特定のコンテキストに合わせて、このガイドのどの部分でも応用することができます。

まずは、ストーリー・サークル体験そのものについて、いくつかの質問をしてみましょう。

- 1) 聞いた話のなかで、印象に残っていることは何ですか？
 - 回答としては、「私たちがどれだけ似ているか」、「私たちは同じような感情を共有している」、「共有する（もしくは傾聴する）ことがいかに重要であるか」などが挙げられるかもしれません。
- 2) 驚いたことは何ですか？
 - ここでの回答は、使用したプロンプトに応じて、異なるものになるでしょう。
- 3) 聞いた話のなかで、反応に窮したことは何ですか？
 - 回答としては「途中で口を挟んだり、質問したりせずに聞くのが大変だった」、「自分の話を共有するのが大変だった」などの回答が考えられます。

続いて、異文化間能力育成に関連する質問に移ります（*印のついた質問は、振り返りに含めるべき最も重要な質問であることを覚えておいてください）。

- 4) *この経験を通して、自分自身について何を学びましたか？
 - この問いは、文化的自己認識の向上という目標につながっています。
- 5) *聞いた話のなかで、どのような共通テーマがありましたか？
 - 共通のテーマに関する回答は、同じような感情や役割を共有している、ということかもしれません。
- 6) *これらの話を聞いて、さらにどんなことを知りたいと思いますか？他者との共通点や相違点について、どんなことが気になりますか？あるいはもっと学びたいと思いますか（この問いは、他者との共通点や相違点に対する好奇心を育むという目標につながっています）？
 - 考えられる回答としては、他の人の慣習についてもっと知りたい、他の人の経験についてもっと聞きたい、話に出てきた場所に行ってみたい、などが挙げられます。
- 7) *この経験は、「理解のための傾聴」の実践にどのように役立ちましたか（これは、異文化間能力の育成に関連した傾聴という目標につながっています）？共感を育むという点においてはどうですか？

そして、その経験から得た学びを行動につなげるための「よりマクロな視点からの」質問をします。

- 8) この文章を完成させてください：「以前は_____と_____思っていました。今は_____と_____思っています。」

- 例：「今までは、留学生はただ同じ国の人たちと一緒にいただけだと思っていました。しかし、留学先の文化でどうやって友人を作ればよいのか分からないのかもしれないと思うようになりました。だから私は、留学生との関わり方についてもっと意識して、友人関係を築いていくようにしたいと思います。」
- 9) *この体験から一步下がって考えた場合、自分とは異なる人たちとよりよく関わっていくことに資するような、あなたが得た気づきを1つか2つ教えてください。
- 10) *今回の体験を踏まえて、あなたは今後どうしていきますか？
 - 回答としては、毎週会ってお茶をしながらここで始まった関係をこれからも続ける、他の人に個人的な経験について尋ね、より意識して聞いて理解を深めていくようにする、異文化に関する文献をもっと読むようにする、ストーリー・サークルをファシリテートする、などといったものが考えられます。ここで、各自が立てるアクション・プランについて言及するのも良いでしょう。実際のアクション・プランのテンプレートについては、別の配布資料を参照してください。
- 11) 自分とは異なる人々とのより良い関係の構築について、全体のグループでのディスカッションは、異文化間に関する洞察を得るのにどう役立ったでしょうか？
- 12) あなたのコミュニティやコンテキストにおいて、どのようなポジティブな貢献ができると思いますか？

このディスカッション／振り返り後には、フォローアップやグループ内のつながり／関係性を維持するためにできることなど、異文化間能力の習得に向けた次のステップについて、さらに話し合うこともできるでしょう。

これに続いて、何らかのパフォーマンス、音楽の録音、名言の引用、あるいは集合写真やグループ内での別れの挨拶などがあっても良いでしょう。

異文化間能力を培っていくための個人的なアクション・プランの完成に加えて、今後のやり取りや関係構築、異文化間の対話に関する期待など、次のステップについて話し合うことは忘れないでください。

参加者のアクション・プランに関する配布資料

異文化間能力には、次のような要素があります：尊重、開放性、柔軟性、好奇心、文化的自己認識、他者の視点の理解、文化特有の知識、理解のための傾聴、観察力、共感、適応性、コミュニケーションスキル

1. あなた自身のために焦点を当てたい異文化間の要素を2つから3つ挙げてください。

(例：自分の文化的背景とそれが自分の行動やコミュニケーションに与える影響をより文化的に意識する、自分のコミュニケーションを他の人に合わせる、さまざまな問題について他の人の見方を考える、より良い聞き手／観察者になる、理解のための傾聴をより心がける)

2. これらの異文化間要素をさらに高め、発展させ、実践していくために何をしていきますか？

(例：異なる背景をもつ人と真の関係を構築する、他者の文化についてもっと学ぶ、あらゆるものにおける文化の目に見えない影響を見出す、異なる背景をもつ人と定期的に会う、異文化間コミュニケーションに関する本を読む、異文化間関連のコースを受講する、新しい言語を学ぶ、自分の属するグループ以外の人たちを対象としたコミュニティのイベントに参加する、自分の異文化間能力の向上について積極的に振り返る、普段から自分とは異なる他者と接点をもつ)

3. 自分とは異なる人と、具体的にどのように積極的に関わっていきますか？異文化間能力を高めるために、他に何をしていきますか？

異文化間能力を高めるための戦略

- 1) 理解しようと努める。理解のための傾聴！
- 2) 他者を仲間として大切にする。
- 3) 自分の世界の見方は、一つの見方に過ぎないことを認識する。他にも多くの見方がある。
- 4) 他者についての憶測を控える。
- 5) 肯定的な意図を前提とする。自分個人への否定だととらえないこと！
- 6) 自分自身の行動、コミュニケーション、アイデンティティにおける文化の役割を理解しようとする。
- 7) 他者の行動、コミュニケーション、アイデンティティにおける文化の役割を理解しようとする。
- 8) 対面でのやりとりにおいて、言葉を超えて他者がどのようにコミュニケーションをとっているかについて学ぶ。
- 9) 特定の状況下で期待されていることに自分のコミュニケーションを合わせる。
- 10) ポジティブな異文化間交流に意図的に参加する。

UNESCO/Routledge より 2020 年に発行された Darla K. Deardorff の *Manual for Developing Intercultural Competencies: Story Circle* より抜粋

B. ストーリー・サークルのファシリテーターの基準

ストーリー・サークルにおけるファシリテーターの役割は、プロセスを紹介し、プロセスに関する指示を与え（以下を参照）、参加者を小グループに分け、ストーリー・サークルのプロセスの中で質問や問題が生じた場合は対応し、体験の振り返りをファシリテートすることです。なお、ファシリテーターは小グループから離れ、小グループの一員にならないようにすることが重要です。グループ内の力関係に影響してしまうからです。

ファシリテーターの基準

- ・ 他者を歓迎する雰囲気がある（親しみやすく、落ち着きがある）
- ・ 全ての人を尊敬に値する人として受け入れ、その尊敬を行動で表す
- ・ 人前であっても余裕がある
- ・ ストーリー・サークル参加者のコンテキストや背景（参加者の、またこのツールが使用されている文化における、文化的規範や期待に関する認識を含む）に精通している
- ・ 「理解のための傾聴」、忍耐、謙虚さのモデルとなり、誠実に共有することを厭わない、つまり、不確実なことや感情をさらすことが苦痛ではない
- ・ 特定のコンテキストに適している（すなわち、特定の文化的コンテキスト内では、社会的／社会的期待に基づくと、特定の性別、宗教、年齢などの人がファシリテーターとしてより適切であることが示唆される場合がある）
- ・ グループのディスカッションを思慮深く導くことができる
- ・ 異文化間ファシリテーション能力（下記参照）を上手く発揮している
- ・ 異なる背景（年齢、宗教、社会的経済的地位、文化、性別など）をもつ人々と上手く関わることができる

異文化間ファシリテーション能力（Bennett（2012）の p. 14 より抜粋）

効果的な異文化間ファシリテーターは、以下の能力をもっています。

- ・ プログラムで使用されている言語を第一言語としない人にも明確なコミュニケーションが取れる
- ・ （話す順番の交代や沈黙の活用なども含めて）多文化グループの中でファシリテーションができる
- ・ （言語的もしくは非言語的な）異なるコミュニケーション・スタイルに適応できる
- ・ 主流ではない文化的規範に関して予断を保留できる
- ・ （面子を失うこと、グループのアイデンティティ、地位など）参加者の文化特有のリスク要因を認識できる
- ・ 行動を解釈するために参考とする複数の枠組みを活用できる
- ・ 異文化間の状況下で、最も適切な解釈を選択するという賢明な判断ができる
- ・ 思い込みやバイアスを避けるために、慎重に言い換えた質問ができる
- ・ 慣用語、スラング、口語表現、格言などを避けることができる
- ・ 目標、内容、プロセス、教材、指示においてバイアスがないかを認識できる

- ・ 文化的に適切な方法で非言語的な行動を解釈できる
- ・ ユーモアの使用が文化的に適切であるかどうかをチェックできる
- ・ 文化的な謙虚さを言葉と行動で示すことができる

C. ストーリー・サークルのファシリテーターのための一般的なアドバイス

以下は、ストーリー・サークルの方法論を用いた UNESCO の 5 つのパイロット版で得られた教訓をもとにした、ファシリテーションの一般的なアドバイスです。

- ・ ストーリー・サークルの広報と案内には、ストーリー・サークル自体を体験する重要性和、その目的（異文化間能力を育成し、実践する）を明確に記載する。
- ・ 可能な限り共同ファシリテーターを使う。
- ・ 特定のコンテキストに合うプロンプトを選択し、適用する。
- ・ 可能であれば、より時間をかける（最低でも 2 時間）。
- ・ 最後に振り返りの時間を十分に取るようにする。
- ・ 可能な場合は多様な 5 人のグループに分ける。
- ・ 参加者全員が配布資料を読むことができる場合は、配布資料（見本は p. 63 を参照）を使用し（ただし、参加者の言語能力に違いがある場合も想定する）、各グループが自分たちだけで手順を踏めるようにする。
- ・ 「理解のための傾聴」の実践が重要であることを強調し、それが何を意味するのかについても説明する（本手引き p. 23 参照）。
- ・ 小グループでは、秘密保持の重要性を強調する。
- ・ グループで個人的な話を最初に共有する人は、誕生日が「今日に一番近い」人（今日の日付の直前か直後という意味）にする。話者の右隣の人は話している時間を計る（また、与えられた時間が終わった時に、グループで合意したジェスチャーを使って非言語的に示す）ことに留意する。
- ・ ファシリテーターは、グループ・ディスカッションにならないように、参加者が指示に従っていることを確認する必要がある。そのためには、（参加者全員が読むことができる場合は）配布資料が有用となる。配布資料を使用する場合は、グループ内でのプロセスが始まる前に重要な項目にマーカーで印をつけ、全員がガイドラインを守り、互いに責任を負うようにする。
- ・ ファシリテーターは小グループに参加してはならず、小グループ内の話を聞きに歩き回ってもならない。これはグループ内の秘密保持に反するからである。
- ・ 適切であれば、主催者は、異文化間能力に関する事前資料や参加者のプロフィールを提供するとよい。
- ・ その時のストーリー・サークルの体験にふさわしいオープニングとエンディング（名言や音楽など）を盛り込み、参加者自身もデザイン／提供できるようにする。

D. ストーリー・サークルのファシリテーターのための異文化間に関わるアドバイス

- 簡単な言葉を使ったり、言い換えたり、指示を言い直したりするなど、明確なコミュニケーションをとる。
- 回答がはい／いいえになる質問は控える。
- 特定の個人に要望することは控える。
- (非言語的なものや言われていないことを含む) 参加者のコミュニケーションや行動を多面的に解釈する。
- 気を長くもつ。
- ファシリテーターとしての自分のあり方をしっかりと意識する。
- 参加者の行動に細心の注意を払い(注意深く観察し、耳を傾け)、自分のレンズを通して参加者を判断することや行動を解釈することを抑えながら、参加者の目を通して、それらの行動を理解しようとする。
- 文化的な謙虚さを示す。つまり、ファシリテーターは「学ぶことに前向きで、好奇心をもつ」態度の模範となることで、世界の見方は一つの視点に過ぎないことを示す(「全ての答え」をもっている人の「知ったかぶり」の態度とは反対のもの)。

ファシリテーターのための異文化間トレーニングのアドバイス

ストーリー・サークルを超えて、異文化間能力育成を参加者とともに行っていきたいと考えている方、異文化間ツールを活用したいと考えている方は、以下のことを覚えておくとういでしょう。

- a) 参加者がそれぞれ異なる異文化間能力の発達段階にあることを念頭に置き、異文化間能力の育成に関する明確で現実的な目標を立てる
- b) 参加者の現状を把握し(ニーズや疑問は何であるかを見出し)、内容やアクティビティを含む異文化間トレーニングが参加者にとって適切であること(つまり、ニーズを満たしていること)を保証する
- c) 適切で安全な学習環境をつくる
- d) トレーニングと学習活動を既定のトレーニング目標に合わせる
- e) 一度だけの異文化間トレーニングでは、(特に異文化間能力の育成に関する)目標を達成するには通常不十分であり、理想的には時間をかけて何度も異文化間トレーニングを繰り返す必要があることを認識する

(異文化間能力トレーニングの設計と実施については、Gregersen-Hermans and Pusch (2012) を参照してください。)

E. ストーリー・サークルを子どもや若者向けに実施する

ストーリー・サークルは、大人に実施する場合比較的上手くいきます。ただし、子どもや若者（18歳以下）向けに実践する場合は、この若い年齢層の参加者に適したものとなるように、ストーリー・サークルのプロセスにいくつかの修正を加える必要があります。ここでは、子どもや若者向けにストーリー・サークルを実施する際に考慮すべきいくつかのアドバイスを紹介します。

- 1) 第3章のIIIに掲載しているような配布資料は使用せず、グループ全体でストーリー・サークルのプロセスを一つずつ進めていけるようガイドする
- 2) 休憩時間やクリエイティブな省察の時間など、十分な時間を確保する
- 3) 小グループで個人的な経験を共有するときには、一度に一人だけが話せるように「トーキング・ピース」を使う（p. 34を参照）
- 4) 基本的なルールの確認に時間をかけ、視覚的にこのルールを示す
- 5) 気が散るものを最小限にする（時間を計る機器でさえも参加者の気を散らせる場合があるが、過度に時間を意識しないでずむ砂時計のようなものも使えるかもしれない）
- 6) 学校の教室であれば、教員の代わりに外部のファシリテーターを招くとよいかもしれない
- 7) ストーリー・サークルの振り返りには、2つか3つの質問だけを使用し、グループごとにそれぞれの質問への回答となる、何らかの視覚的なもの（コラージュなど）を作成してもらうようにする
- 8) ストーリー・サークルを学校で実施する場合には、学校の管理運営側からのサポートと「同意」を得ることがきわめて重要となる
- 9) ストーリー・サークルの評価を行う際は、冗長な質問項目を使用するのではなく、絵や写真を用いた方が効果的な場合がある

F. 安全な空間づくり

(Chaitlin (2003) からの応用)

- ・ 協力的な環境をつくる（本手引きのストーリー・サークルの実施方法に従う）。
- ・ 全ての参加者が自発的に参加していること（強制されていないこと）を確認する。
- ・ 異文化間能力を育成するというストーリー・サークルの目的を明確にする。
- ・ ストーリー・サークルの開始時点から、ファシリテーターがオープンで純粹で、正直なコミュニケーションの模範となる。
- ・ グループ内では全員が平等であることを参加者に保証する。つまり、他の参加者よりも多くの権利をもつ人はおらず、全員が平等に尊重される。サークル内での平等は安全な空間をつくるうえでの鍵となる。
- ・ 守秘義務を徹底する。グループ内の全員から許可を得た場合にのみ、ストーリー・サークルで得た情報を他者に共有できる。
- ・ グループ内の参加者が互いに知り合いになり、信頼関係を築き、気持ちよく過ごせるようになるまでに時間が必要だと思われる場合は、ミーティングを複数回開催することを検討する（この点については、本手引きの「ストーリー・サークルを活用するうえでの課題を想定する」セクションを参照）。
- ・ 一部、以下に記しているような基本ルールを一緒につくる。基本ルールは安全な空間を作るための鍵となる。

ストーリー・サークルの基本ルール

- 1) 自身と他者を尊重する。
- 2) 人としては自然なことだが、思い込みは避ける。¹⁾
- 3) 何をどのように言われても自分への個人攻撃だと捉えない。
- 4) 肯定的な意図を前提とする。
- 5) 個人的な経験からのみ話し、他者の代わりに話さない。
- 6) 偽りなく、誠実である
- 7) 断定的、批判的なコメントは控える
- 8) 守秘義務を順守する
- 9) グループ内の他者と、同じ仲間として話をする

ストーリー・サークルを使用するための条件

- *参加者全員がストーリー・サークルのプロセスに参加するのに前向きである
- *参加者は、異文化間能力の向上に関心がある
- *ストーリー・サークルのプロセスを導くことのできる経験豊富なファシリテーターがいる
- *ストーリー・サークルのプロセスが起こるために（物理的、精神的、感情的に）安全な空間を提供する
- *ストーリー・サークルのプロセスに十分な時間を設ける
- *当該コンテキストにおける社会的、文化的に期待されていることへの適切さを

確保する

- *参加者に共有された内容について守秘義務を確認してもらう
- *参加者にサークル内の全ての人が平等であると確認してもらう

備考

1. 思い込みを避けるためには、まずは注意深く耳を傾け、観察し、目の前のコミュニケーションの問題についてさまざまな解釈を考えることが重要です。これは多くの場合、「なぜ___なのか私が理解できるよう助けて」と尋ねることから始まります。OSEE ツールの詳細については、「振り返りツール」のセクションを参照してください。

G. 一般的なトレーナー研修の概要

ここでは、ストーリー・サークルのファシリテーターの研修を行うための要点を紹介します。ファシリテーターをトレーニングする最良の方法は、ストーリー・サークルを体験してもらうことです。

歓迎の挨拶、導入、概要の説明

アイスブレイカー・アクティビティ

異文化間能力の定義

アクティビティ：「〇〇な人と言えば誰が思い浮かびますか」
(第3章のIVのHを参照)

ディスカッション：異文化間能力のフレームワーク
(p. 50の図2.1を参照)

ストーリー・サークル方法論の紹介

ストーリー・サークルの手引きの確認

小グループに分かれる

小グループでのストーリー・サークルの実施

全体グループでの振り返り

内省

トレーナー研修に関する質疑応答

アクション・プランの作成：研修を受けたファシリテーターが、いつ、
どこで、ストーリー・サークル方法論を使用するか

*トレーナー研修のフォローアップを数週間後に開くことを検討するとよいでしょう

H. 異文化間能力とは何かを考えるアクティビティ:

「〇〇な人と言えば誰が思い浮かびますか」

このアクティビティは、トレーナー研修でも、ストーリー・サークル体験でも行うことができます。これは、ストーリー・サークルの「異文化間能力を培い、実践する」という目的に参加者が集中するために、最初の方で行うものです。このアクティビティは UNESCO の初期のパイロット版で使用され、ストーリー・サークル方法論を紹介する前に、参加者に集中してもらうのに非常に有効でした。

必要なもの: 「付箋」(1人3枚以上)、ペン・鉛筆、白紙(3人で1枚)

所要時間 : 少なくとも 30 分

手順

アクティビティの概要の説明をします。一人につき3枚、「付箋」を配布します。そして以下のことを全員に尋ねます。

「あなたが個人的に知っている人、またはあなたが一方的に知っている人についてお聞きします。その中で、他の人々と(自分と異なる人々であっても)上手く付き合うことができると感じる人について教えてください。その違いは、性別、年齢、宗教、民族、地理的位置、社会経済的背景などかもしれません。誰のことを考えているのかは、言わなくてもかまいません。ただし、付箋に、その人物を表す言葉やフレーズ(1枚の紙に1つの言葉やフレーズ)、もしくは、その人には何があるから他の人と上手く付き合えるかについて、書き出してください。」

時間をとり、参加者にこれらの単語やフレーズを書いてもらいます(書き出してもらう単語やフレーズは3つ以上になってもかまいません)。全員がその単語やフレーズを書き終えたら、参加者を3人ずつのグループに分けて、グループ内で書いたものを比較してもらいます。その際、ファシリテーターが各グループに白紙を渡します。参加者には付箋を白紙に貼ってもらい、回答に共通している点があるか、共通するテーマが浮かび上がってくるかどうかを確認してもらいます。それらを共通するテーマごとに、分類してもいいでしょう。さまざまな異なる回答があったとしても、それはそれで構いません。

グループで回答について話し合い、共通しているテーマの分類を行ったら、グループごとに結果を全体に報告してもらいます。ファシリテーターは、一般的なテーマを書き出してもいいでしょう。次に、ファシリテーターは、次のような質問をして、グループ全体でこの活動の振り返りを行います: どのような共通のテーマが浮かび上がってきましたか? 驚いたことは何ですか? 違いがあっても一緒に仲良くしていくために必要なことは何だと思えますか?

このアクティビティの最後に、ファシリテーターはストーリー・サークル体験の目標に関連した回答を取り上げながら、「各グループがたった今、異文化間能力とは何であるかを説明したところです」と伝えてもいいでしょう。その後、適切であれば、異文化間能力のフレームワーク(p. 50の図 2.1)を配布し、このフレームワークからいくつかの重要なポイントを取り上げます。

I. よくある質問

この方法論の特徴は何ですか？

ストーリー・サークルは、構造化されていますが、参加者が実際に異文化間コミュニケーションを実践することができ、従来の異文化間トレーニングでは得られないかもしれない感情的なつながりを得ることができる、適応性の高いツールです。参加者の感情的なつながりのおかげで、この方法論は従来のトレーニングよりも変革をもたらす傾向があります。

ストーリー・サークルとストーリーテリングの違いは何ですか？

ストーリー・サークルとは、グループで円になって、個人的な経験を共有することを含んだ、考え抜かれたプロセスです。多くの場合、調停や修復的司法を目的としますが、このUNESCO手法の場合は、異文化間能力の育成を目的としています。ストーリーテリングは、娯楽、教育、道徳形成、文化保護などの目的で、通常、より多くの人々が参加する文化的・社会的アクティビティです。

どんな人がストーリー・サークルのファシリテーターになれますか？

ストーリー・サークルのファシリテーターは、経験豊富な教師やトレーナーなど、さまざまな背景をもつ人々と上手に関われる人が望ましいです。また、ストーリー・サークルのコンテキストに適しており、関連する知識ももち、「理解のための傾聴」など目的とされる異文化間能力のいくつかの模範となりうる人物であるべきです（ファシリテーターの基準は、p. 71にも記載しています）。

小グループの参加者数、最小・最大の人数は？

小グループは5人の参加者で構成されていることが理想であり、少なくとも4人、多くとも6人まででなければなりません。会場のスペースに余裕があり、ファシリテーターが参加者を5人ずつの多様なグループにまとめることができれば、全体の参加者数に上限はありません。全体の参加者数は最低でも8人から10人程度必要で、2つの小グループをつくることができます。

どの年齢層が対象ですか？

ストーリー・サークルは、12歳から70歳を超える参加者によるパイロット版で成功しているので、幅広い年齢層に対応できるように設計されていると言えます。

ストーリー・サークルの実施にはどのくらいの時間がかかりますか？

ストーリー・サークルの実施時間は、通常少なくとも90分必要ですが、体験の振り返りを行うのに十分な時間を確保するため、120分が望ましいとされています（ストーリー・サークルがより大きなイベントの一部である場合には、さらに時間が必要となります）。

最後の振り返り／ディスカッションの時間を省いてもいいですか？

最後の全体での振り返り／ディスカッションの時間は、ストーリー・サークルの方法論において非常に重要な部分です。この時間は、体験を通して学んだことや異文化間能力を伸ばし続けていくための次のステップに関する議論や振り返りを含んでいます。この振り返りの段階においては、十分な時間を確保することがきわめて重要となります。この振り返りの時間には、小グループが、視覚的なプレゼンテーション（ポスター）、歌、ダンス、詩などを通して、全体グループに共有してもよいでしょう（振り返りに関するその他の提案については、p. 31を参照）。

なぜ個人的な話の共有には厳しい時間制限があるのですか？

時間制限を設けるのは、グループの中で全員が平等に時間を与えられ、誰かが話し過ぎないようにするためです。小グループでは、話す時間が終わったことを示す非言語的な合図を使うことに同意し、各参加者が時間制限を守ることを約束する必要があります。また、一人が時間

を管理していると思われぬように、タイムキーパーの役割は順番に交代していくことも重要です。また、時間を気にせずに、「理解のための傾聴」の実践を続けることも重要となります。

参加を強制することはできますか？

理想的には、「いいえ」と答えます。参加を強制すべきではありません。なぜならストーリー・サークルは、異文化間能力を育てていくことが目的であると理解した、前向きな参加者を必要とするからです。この目的のために、参加者はストーリー・サークルに関心をもち、意欲的に参加してくれる人が求められます。

見学者がいてもいいですか？

理想的には、見学者はいない方がいいでしょう。見学者は小グループには入れませんし、小グループ内で共有される内容も守秘義務のために聞くことができないからです。

グループ全体にあまり多様性がない場合はどうしたらいいですか？

コンテキストに応じて、小グループに参加者を分けるための多様性の基準を全体で決めることができます。あるいは、ファシリテーターが、性別、世代、宗教、都市／地方に関連する要素、または、小グループに多様な視点が入ることを確保するようなその他の関連要素に基づいて、参加者を小グループに割り当てることもできます。

フラッシュバックを行う際に役立つように、参加者はメモを取ることができますか？

もし参加者が、グループ内の他の人の話の印象的な部分を覚えておくことができないと思う場合は、簡単なメモを取ってもかまいません。ただし、参加者は一語一句メモを取ることに集中してはいけません。それは、「理解のための傾聴」をしていないと見なされますし、守秘義務違反にもなりえるからです。

「理解のための傾聴」とは何でしょうか？

それは「何を言っているか、どのように言っているか、非言語的なものはあるか、何が言われていないか」など、話している人に100%集中することです。聞き手が途中で話を中断すること、質問すること、コメントすることなどは、話し手に集中していないことになるので、「理解のための傾聴」ではありません。

なぜただ単にディスカッションをしてはいけないのでしょうか？なぜこのようなプロセスを踏まなければならないのでしょうか？

ディスカッションは、ストーリー・サークルとは全く異なるプロセスを伴い、異文化間能力を育てるという同じ目標を達成することはできません。異文化間目標を達成するためには、この手引きに書かれている手順に従うことが非常に重要です。さらに、このプロセスは、世界中の5つのUNESCO地域でパイロット版が実施され、成功しています。よって、ストーリー・サークルのプロセスは、異文化間能力に関する目標を達成するために上手く機能していると言えます。

これは1回限りの体験なのでしょうか、それとも繰り返してできるのでしょうか？

同じ参加者が再び集まるのであれば、ストーリー・サークル体験は、繰り返すことができますでしょう（実際、いくつかの学校のクラスでは、教員が週に一度、プロンプトを変えてこれを行っています）。

小グループ内で個人的な話をせず、「パス」することはできますか？

最初に自分の順番がきた際には「パス」できるかもしれませんが、たとえ表面的な話であっても、最終的には全員が個人的な話を共有しなければなりません。ストーリー・サークルは、参加者全員がお互いに共有することが目的なのです。

もし誰かが、傷つきたくないのにストーリーを共有したくない場合は、どうしたらいいですか？

参加者は、自分の経験をどの程度の深さまで共有するかを選ぶことによって、自分がどの程度傷つきやすくなるかを定めることができます。例えば、共有する個人的な経験は、より意味のあるものであっても、より表面的な経験であってもよく、後者であれば、それほど傷つくことはないと思われます。

小グループの中で、誰かが支配的だったり、リードしたりするような場合は、どうしたらいいですか？

このプロセスは構造化されているため、誰かが小グループを支配する傾向を抑えることができます。最初にグループメンバー全員が、ガイドラインを守り、尊重し合いながら互いに責任を負うことを約束することが重要です。もし誰かがグループを支配することが懸念される場合には、トーキング・ピースが非常に有効となるでしょう。トーキング・ピースを持っている人だけが発言することができるからです。

感情を害する可能性はありますか？

非常に感情的になりうる深い共有が行われる可能性は常にあるため、ファシリテーターが望ましい共有のレベルを設定し、適切なプロンプトを選択することが重要となります。また、グループメンバーがお互いを尊重し、ガイドラインを順守することも重要です。もし小グループの中で誰かが、必要とされるレベルで、適切にストーリーを共有しないことが懸念される場合は、各グループに（「サークル・キーパー」とも呼ばれる）訓練を受けたファシリテーターを配置した方がよいかもしれません（また、共有の度合いに懸念がある場合は、ファシリテーターを配置した、より大きなグループで行うことも可能です）。ストーリー・サークルを活用するうえでの課題についてさらに知りたい場合は、p. 34 を参照してください。

ストーリー・サークルは異文化間能力を育めるのですか？

異文化間能力の育成は生涯にわたるプロセスなので、このストーリー・サークル体験に参加することはその旅の一步となります。ストーリー・サークルは、参加者が異文化間スキル（「理解のための傾聴」など）を実践し、異文化間能力のいくつかの側面を高めるための機会を提供します。

ストーリー・サークル体験の成果はどのように評価されますか？

コンテキストに応じて、体験の終了時に評価シート（p. 85 を参照）を配布したり、可能であれば体験から 6~8 週間後に参加者のフォローアップを行ったりしてもよいでしょう。いずれの場合も、参加者が自分とは異なる他者との関わりをどう変えていくかに重点が置かれるべきです。アクション・プランが完成していれば、そのフォローアップを行うこともできるでしょう。また、ガイド付きの振り返りを行い、グループごとに学んだことを全体に「発表」してもらうことなどを通して、その効果を測ることもできるでしょう（ポスターとして視覚的に表現してもらうことや詩を発表してもらうこともできます）。成果を評価する際には、ストーリー・サークル体験の最初にどのような成果が見込めるかを明確に示し、その成果が参加者によって生み出されているという証拠を集めることが重要です。

ストーリー・サークルを体験した後の次のステップは何ですか？

理想的には、参加者にアクション・プランを作成してもらう時間が取れるとよいでしょう（p. 50 の図 2.1 を参照）。また、コンテキストに応じて、一度きりの体験で終わらないよう、可能であればフォローアップ・セッションを行うことをお勧めします（p. 37 を参照）。

参加者はストーリー・サークルで実践したスキルをどのように使えますか？

参加者は、上手くいけば、ストーリー・サークルで実践したスキルのいくつかを日常生活ですぐに使うことができるでしょう。例えば、日常生活での他者との会話や関わりの中で、話を

聞くことにより時間をかけ、「理解のための傾聴」に専念することなどです。そのように深く傾聴することは分断に橋をかけるための重要なツールとなるからです。ストーリー・サークルを体験した参加者は、他者と接する際により心を開き、自身の固定観念や偏見により意識的になり、異なる視点に好奇心を持ち、他者について早急な判断を下さないようになるでしょう。また、毎日、より意図的に異文化間能力を培うための時間を取るようになるでしょう。さらに、毎日出会う全ての人々が共有すべきストーリーをもっていることや、自分たちを隔てる多くの違いがあるように見えるときでさえ、他者と自分たちは似ている点がたくさんあることを知るようになるでしょう。

なぜファシリテーターはサークルの一員になったり、サークル内の話を盗み聞きしたりしてはいけないのですか？

ストーリー・サークルのファシリテーターは、サークルの中で「より大きな力」をもっているとみなされるため、「サークル・キーパー」がいる典型的なサークル・プロセスとは異なり）サークルに入るべきではありません。サークルの中では、参加者が互いを対等であるとみなすことが重要です。また、グループ内の守秘義務を守ることが重要であるため、サークル内の話を「盗み聞き」すべきではありません。

ストーリー・サークルが始まってから、誰かが遅れて来た場合はどうなりますか？

グループ内の信頼関係を築くことが重要であるため、グループ内でのストーリーの共有が始まった後で、誰かが参加することは非常に困難です。ファシリテーターは、遅刻した人がグループを混乱させたり、他のメンバーの間で既に築かれている信頼関係を壊したりしないように、適切な方法で参加させる工夫が必要になります。そうでなければ、遅れてきた人には何が起きているのかを説明し、ストーリー・サークルには参加させない方がよいかもしれません。

他の人の経験を聞く際の、聞き手による非言語的なコミュニケーションの使用についてはどうですか？

それぞれの個人的なストーリーの共有の最中やその後に、中断やコメントをしたり、質問をしたりすることはできませんが、適切でリスペクトのある非言語的な応答は可能です。ファシリテーターは、手順を説明する時間に、このことについて言及した方がよいかもしれません。そして、非言語的な応答がコンテキストの中で適切であることを確認する重要性も強調すべきです。適切さとリスペクトを確保するために、参加者は自分自身の非言語的な応答を注視すべきであることも強調した方がよいでしょう。

ストーリー・サークルが終わってから、振り返りの時間までに休憩をとってもいいですか？

いいえ、ストーリー・サークル終了後すぐ、参加者にとって体験がまだ「新鮮な」うちに、振り返りおよびディスカッションを行うのが一番よいでしょう。

ストーリー・サークルのプロセスは、（所用時間の調整など）適する形に変えて使用できますか？

はい、この手引きで提示しているプロセスは、異文化間能力を育むためにストーリー・サークルのプロセスがどのように機能するかについて、明確なアイデアを与えることを目的としています。このプロセスは、本手引きで説明している（全ての参加者に平等な時間を与えるなど）ガイドラインに基づいている限り、参加者や特定のコンテキストに合わせることもできますし、そうすべきでしょう。

参加者の権力／地位がストーリー・サークル実施の障壁になると思われる場合はどうすべきですか？

例えば、教授と学生が同じサークルにいるなど、権力／地位の違いがストーリー・サークルへの参加に何らかの妨げになる場合は、似たようなグループ（例えば、学生のグループと教授のグループ）のサークルをつくる方がよいかもしれません。

参加者がストーリー・サークルの場をパフォーマンスと捉えてしまったらどうすべきですか？

ストーリー・サークルは参加者自身の視点や経験をありのままに共有することが目的であり、パフォーマンスとしてストーリーテリングを行うことではない、と最初に強調することが重要です。ストーリー・サークルとストーリーテリングの違いについては、このセクションの2番目の質問をご覧ください。

参加者と一緒にストーリー・サークル体験を締めくくるには、どのような方法がありますか？

グループ全体でストーリー・サークル体験の振り返りを行うことは非常に重要です。この手引きで提供している振り返り用の質問（p. 68）に加えて、参加者個人によるアクション・プランニングの作成を含めた（p. 70）、ストーリー・サークル体験を締めくくるための方法もいくつか提案しています（p. 31）。例えば、各グループに体験から学んだ主な教訓や気づきを発表してもらう（ポスター発表や歌などのクリエイティブな方法を含む）、目的や目標を再度強調しながら体験のまとめを行う、参加者になじみのある歌や適切な言葉で締めくくる、などが挙げられます。

J. UNESCO 評価シート

ストーリー・サークル 参加者事後アンケート

ストーリー・サークルのアクティビティについて、ご意見をお聞かせください。いただいた貴重なご意見は、今後の活動をより良いものにするための参考とさせていただきます。

守秘義務について

いただいた回答は、機密情報として厳重に管理されます。お名前を提供いただいた場合でも、回答へは結びつかない形で保管されます。データは内部の評価にのみ使用されます。

アクティビティの詳細

ファシリテーター	会場	実施日

アクティビティについて

以下の項目について、当てはまるものにチェックを入れてください。また、プログラムに関するコメントがある場合はご記入ください。

-
1. このアクティビティのおかげで他の人々をより尊重できるようになった。

全くそう思わない 全くそう思う

2. このアクティビティは、「理解のための傾聴」というスキルを理解するのに役立った。私は他の参加者の意見や経験に耳を傾け、彼らの状況や信条を理解することができる。

全くそう思わない 全くそう思う

3. このアクティビティをきっかけに、異なる背景をもつ人々の相似点や相違点を知りたいと思うようになった。

全くそう思わない 全くそう思う

4. このアクティビティは、自分が世界をどのように見ているかを理解するのに役立った。

全くそう思わない 全くそう思う

5. このアクティビティは、他の人々が何を考えているのか、何を感じているのかを理解するのに役立った。

全くそう思わない 全くそう思う

6. このアクティビティによって、自分の価値観、信条、行動が他の人々の経験にどのように影響するかを理解することができた。

全くそう思わない 全くそう思う

7. このアクティビティによって、さまざまな背景をもつ人々との関係を築くことができた。

全くそう思わない 全くそう思う

8. このアクティビティの長さは適切だった。

全くそう思わない 全くそう思う

9. このアクティビティはよく準備され、まとまっていた。

全くそう思わない 全くそう思う

10. このアクティビティは、私の時間を費やすに値するものだった。

全くそう思わない 全くそう思う

11. このアクティビティで得たスキルや知識を使うつもりだ。

全くそう思わない 全くそう思う

コメント：

12. このアクティビティを受けて、あなたがこれから取るであろう行動を3つ書いてください。

1.

2.

3.

13. このアクティビティを他の人々にも勧める。

全くそう思わない 全くそう思う

ファシリテーターについて

以下の項目について、当てはまるものにチェックを入れてください。また、プログラムに関するコメントがある場合はご記入ください。

14. ファシリテーターはこのアクティビティをよく理解していた。

全くそう思わない 全くそう思う

15. ファシリテーションはアクティビティの目的を達成するのに効果的であった。

全くそう思わない 全くそう思う

16. 他のアクティビティを実施する時もこのファシリテーターを薦める。

全くそう思わない 全くそう思う

コメント：

全体について

17. あなたならこのアクティビティをどのように改善しますか？

18. このアクティビティの強みは何だと思えますか？

19. このアクティビティの弱みは何だと思えますか？

その他のコメント

コメント：

個人情報（任意）

名前 所属 性別 年齢

国籍 Email

追加質問

以下の項目について、当てはまるものにチェックを入れ、質問にお答えください。

20. このアクティビティは私の期待に答えるものだった。

全くそう思わない 全くそう思う

21. もっとフォローアップのセッションをしてほしいと思う。

全くそう思わない 全くそう思う

22. どのところが大変でしたか？

23. このストーリー・サークルに参加した動機は何ですか？

24. アクティビティのどの部分が、より長く、もしくは、より短くできたと思いますか？

25. 学んだスキルをどこで使うと思いますか？

ご協力ありがとうございました。

ストーリー・サークル： 異文化間能力を育むための手引き

2023年11月発行

著者 Darla K. Deardorff
翻訳 秋庭 裕子（東京学芸大学国際交流/留学生センター 准教授）
太田浩（一橋大学全学共通教育センター 教授）
川崎妙美（一橋大学全学共通教育センター 非常勤講師）
発行 国際連合教育科学文化機関（UNESCO）
7, place de Fontenoy, 75352 Paris 07 SP, France
一橋大学国際教育交流センター
186-8601 東京都国立市中2丁目1番地

本書は、UNESCOが発行した英文原版を日本語翻訳し、UNESCOと一橋大学国際教育交流センターが共同発行したものです。



unesco

United Nations
Educational, Scientific
and Cultural Organization



HITOTSUBASHI
UNIVERSITY



9 789230 002091