



12 Key Principles for Creating Healthy Community Change 健全なコミュニティ・チェンジのための12の主要な原理

By Margaret Wheatley and Nancy Margulies

マーガレット・ウィートリー&ナンシー・マーグリース (イラスト)

日本語版一訳：桑原香苗、イラスト：井口奈保、監修：西村勇也

作成：Art of Hosting in Japan

Principle (原理) 1

People support what they create.

人々は自分たちが作ったものをサポートする。

→ Question 1

Are we engaging all those who have a stake in this issue?

私たちはこの問題に利害関係をもつ人すべてとしっかり関わっているだろうか？

Principle (原理) 2

People act most responsibly when they care.

人々がもっとも責任をもって行動するのは大切にしているものがある時だ。

→ Question 2

Are we working on an issue that people truly care about?

私たちは人々が本当に大切にしている問題について取り扱っているワークだろうか？

How do we know they care?

彼らが本当に大切にしているとどうやったらわかるだろう？

Principle (原理) 3

Conversation is the way humans have always thought together.

会話はつねに人類がともに考えるための方法でありつづけてきた。

In conversation we discover shared meaning.

私たちは会話の中で共有しあえる意味を見出す。

→ Question 3

How often do we use conversation rather than a more technical problem solving process?

単なるテクニックとしての問題解決のプロセス以上のものとして会話を使うことが、どれだけあるだろう？

Where do our conversations occur, for example inside our meetings or only outside in the parking lot?

私たちの会話はどこで起こるだろう？たとえば、ミーティングの間か、ミーティングの外の駐車場か？

Principle (原理) 4

To change the conversation, change who is in the conversation.

会話を変えるには、誰が会話をしているかを変えよう。

→ Question 4

Are we stuck in this conversation?

いま会話が行きづまっていないだろうか？

Do our conversations go round & round & lead nowhere?

会話がぐるぐるしてどこにも行きつけていないのでは？

What new people could we invite into the conversation?

この会話の中に誰かを新たに招き入れたら、彼らにはどんなことができるだろう？

Principle (原理) 5

Expect leadership to come from anywhere.

リーダーシップはどこからでも現れると期待しておこう。

→ Question 5

When have we been surprised about who stepped forward as an informal leader?

非公式なリーダーとして前に踏み出した人に驚かされたのは、どんな時だっただろう？

What caused them to step forward?

彼らに一步を踏み出させたのは、何だっただろう？

Principle (原理) 6

Focusing on what's working gives us energy and creativity.

うまく働いているものに焦点を当てることは、私たちにエネルギーや創造性を与えてくれる。

Ask what's possible, not what's wrong.

何が可能なのかを問おう、何が間違いかではなく。

→ Question 6

When have we been most energized for our work?

私たちが自分のすべきことをするためにいちばんエネルギーに満ちあふれたのはどんな時だったろう？

Why did we have so much energy?

なぜそんなにもエネルギーがあったんだろう？

Principle (原理) 7

The wisdom resides within us.

智慧は私たちのうちにある。

→ Question 7

Do we first look inside our community expecting to find the answers there?

答えを見つけないと思う時、まず自分たちのコミュニティの内側を見ますか？

Or do we instantly look outside for best practices?

それとも、ベスト・プラクティスを見つけようとほとんど瞬間的にコミュニティの外側を見ますか？

Principle (原理) 8

Everything's a failure in the middle.

すべてはものごとの途中で起こる失敗だ。

Change occurs in cycles: one step forward, two steps back, two steps forward, one step back.

変化は循環の中で起こる：一歩進んで二歩さがるか、二歩進んで一歩さがるかだ。

→ Question 8

How do we react to times of failure when we see our progress suddenly disappear?

自分たちの成し遂げた進歩が突然消えてしまうような失敗が起こったとき、私たちはどのように反応するだろう？

Do we blame, deny, or gather to learn?

責めるか、否認するか、それとも学ぶために集まるか？

Principle (原理) 9

Learning is the only way we become smarter about what we do.

学びは私たちが自分たちのやっていることについてより賢くなれる唯一の道だ。

→ Question 9

How often do we take time to learn from our experiences?

私たちは自分たちの経験から学ぶために時間をとることがどれほどあるだろう？

Can we view our work as experiments that teach us how to succeed?

私たちは自分たちのワークを、どうしたら成功するかを教えてくれる実験として眺めることができるだろうか？

Principle (原理) 10

Meaningful work is a powerful human motivator.

意義のある仕事（やるべきこと）は人間にとってパワフルな動機づけだ。

→ Question 10

How often do we talk about and remember the deeper purpose that called us to our work?

自分の仕事（やるべきこと）を行うように私たちを呼び求める深い目的について、話し合い、思い出す時は、どれほどあるだろう？

Principle (原理) 11

Humans can handle anything as long as we're together.

私たちがともにいられる限り、人間はどんなことでも対処することができる。

→ Question 11

Are we paying attention to our relationships?

私たちは自分たちの関係性に注意を向けているだろうか？

Are we supporting each other?

お互いにサポートし合っているだろうか？

How often do we gossip, judge or scapegoat?

どれだけしばしば、ゴシップしたり、決めつけたり、誰かをスケープゴート（犠牲の羊）にしたりするだろう？

Principle (原理) 12

Generosity, forgiveness, love.

These are the most important elements in a community.

寛容さ、許し、愛。

これらはコミュニティのもっとも重要な要素だ。

→ Question 12

If someone would observe our community...would they see those qualities in us?

もし誰かが私たちのコミュニティを観察するとしたら...彼らはそれらの性質（寛容さ、許し、愛）を私たちの中に見るだろうか？

※「健全なコミュニティ・チェンジのための12の主要な原理」はThe Berkana Institute（ベルカナ研究所）が作成したツールキットの一部です。

「The Berkana Institute」

www.berkana.org

The Berkana Instituteは、1992年に Margaret Wheatley（「リーダーシップとニューサイエンス（英治出版）」の著者、変革とリーダーシップにおける世界的な権威）によって設立されたコミュニティに根ざした社会的問題を解決することを目的とした非営利組織。ラーニングジャーニー、Art of Hostingなどの対話を基盤としたプログラムを活用し、世界中の様々な取り組みを支援している。

「Art of Hosting in Japan」

<http://artofhosting-japan.org/>

2010年に、Bob Stilger（The Berkana Institute共同代表）、西村勇也（Art of Hosting in Japan Founder）を中心に多数のメンバーによって開始された、日本におけるArt of Hostingを活用した社会変革の基盤を創造することを目指した取り組み。2010年5月に、日本で初めてのArt of Hostingを開催。Art of Hostingを通じた、対話のファシリテーターの育成／トレーニングを始め、地域コミュニティへの取り組み、イノベーションを生み出すための組織変革の支援、などに取り組む。40-60名の流動するメンバーと共に運営されており、Art of Hostingの他にも様々なプロジェクトを企画、運営している。

「第2回「Art of Hostingワークショップ」」

http://www.artofhosting-japan.org/aoh_panf.pdf

日時：11月19日－21日 場所：清里高原 定員：45名