

# 保育士養成校における対話と共生体験にもとづく道徳的教育の試み(2)

片山勝茂・今村光章\*・荒井聡史\*\*・富永良史\*\*\*

(2009年1月30日受理)

## 1. はじめに

本稿の課題は、対話と「共生」体験にもとづく参加体験型の道徳教育プログラムを開発することによって、次世代に生きる子どもの育成にかかわる保育者の養成に貢献することである。具体的には、仁愛女子短期大学幼児教育学科（福井県福井市）の2年生を対象に実施した学外研修の概要を報告し、保育士養成校における参加体験型の道徳教育プログラム開発の一助としたい。

仁愛女子短期大学においては2007年度も同様の学外研修を行い、その概要については前報で発表済みである<sup>1)</sup>。そこで本稿では、2007年度と比較して、2008年度に改善・充実を図った点に重点をおいて論じていくことにしたい。また、2008年度はプログラムのまとめりに参加者に気づいたこと、感じたこと、考えたことなどコメントを記入してもらった。この参加者のコメントを適宜紹介することで、本プログラムの成果を明らかにすることにしたい。

## 2. プログラムの概要

本研修プログラムは、2008年11月22日・23日の2日間にわたって、丸岡温泉「たけくらべ」の研修室および隣接のたけくらべ広場で行われた。参加学生は16名であった。

初日のプログラムは、9時50分から11時20分までのプログラムI「アイスブレイク」、11時30分から12時30分までの屋外での活動を中心にしたプログラムII「ネイチャーゲーム」、13時40分より15時10分までのプログラムIII「チームビルディング&コンセンサスI」、15時40分

から17時10分までのプログラムIV「エンカウンターI」、夕食後の19時30分から21時までのプログラムV「チームビルディング&コンセンサスII」であった。二日目は9時30分から11時までプログラムVI「エンカウンターII」を行い、最後にプログラムVII「振り返り」を11時10分より12時15分まで行った。

2007年度のプログラムでは一日目の午後のプログラムが詰め込みすぎのきらいがあった。そこで2008年度では午前中に二つのプログラムを行い、昼から夕食までのプログラムに余裕を持たせた。また、プログラムの内容を一部見直し、2007年度の「貿易ゲーム」の代わりにより道徳教育的な内容の「エンカウンターI」を新たに実施した。

## 3. プログラムI「アイスブレイク」

本研修で行ったアイスブレイク(ice break)の実際については、すでに前報で述べたとおりである。内容的にも2007年度と同じようなアイスブレイクをしており、大きな違いはない。そのため、本稿ではアイスブレイクの意義と基本を詳しく述べることにしたい。

アイスブレイクとは、初対面の人の緊張をほぐす出会いの演出法である。上手に人と人を出会わせる技術や芸のことであるが、いくつかのワークやゲームといったひとまとまりの活動時間全体を指すこともある。アイスブレイクは、アイスブレイキング(ice-breaking)とも言われている。どちらの用語でも大きな違いはないが、ブレイキングと表現すれば、自動車の運転でブレーキを踏んで止まってしまうような印象を与えない。逆に、ブレイクするとか、ブレイク・スルーといえ、大

\*岐阜大学教育学部 \*\*長野県短期大学 \*\*\*発創デザイン研究室

流行する」とか「壁を打ち破って向こう側に行く」という突進するイメージがもてる。そのため、本研究報告では一貫してアイスブレイクという用語を用いてきた。

周知のように、アイスブレイクは、ワークショップ(workshop)と呼ばれる学びあいの場で生まれたものである。ワークショップとは、参加者同士があるテーマについて、コミュニケーションを交わすことによってお互いに学びあう参加体験型の学習形態である。ワークショップは、すでに学校教育や社会教育、組織や企業での研修、環境学習や子育て学習などで頻繁に使われている。

従来学びの場では、講師や専門家が一方的に講義をして、参加者がそれを拝聴していた。ここでは参加者同士はなかなか出会わなかった。しかし、ワークショップでは必ず見知らぬ人と出会う。そこがこれまでの学びの場と異なるところである。

見知らぬ人と一緒に学ぶわけであるから、ワークショップでは、最初に、必ずといっていいほどアイスブレイクという「出会いのレッスン」が展開される。それは参加者が円滑なコミュニケーションをするためのレクリエーションのようなものである。つまり、参加者同士が話をしやすい雰囲気を作り、意見や新しいアイデアを意欲的に出して、スムーズに議論や合意形成が行われるようにする仕掛けなのである。

アイスブレイクの次には、メインのプログラムが行われ、最後にシェアリング(sharing)と呼ばれる参加者同士による感想を語り合う反省会のような場もたれる。このように、ワークショップは、①アイスブレイクで出会って、②プログラムで活動しながら共に学んで、③シェアリングで学びを分かち合うというプロセスで成り立っている。

本来はワークショップの一部であったという意味で、アイスブレイクはレクリエーションとは異なる。レクリエーションがそれ自体を楽しむ遊びなのに対し、アイスブレイクは氷のような状態を壊して人と人とのスムーズな出会いを演出してところをほぐし、後のプログラムやシェアリングをするための準備である。それ自体を楽しむという自己充足的な遊びではなく、あくまでも手段である。しかし、アイスブレイクの良し悪しが、その後の

プログラムとシェアリングの質を左右することもよくある。それゆえに、ワークショップにおいてアイスブレイクは非常に重要な部分なのである。

さて、アイスブレイクの基本とは、ところをほぐし、つなぐことである。和やかな雰囲気作りであるといってもよい。ところをほぐすというのは、気軽に言葉を交わすことができ、表情と体がリラックスして、参加者に「自分がここに居てもいい」という実感を持ってもらうことである。

見知らぬ者どうしが投げ込まれた集団は、最初は凍りついた氷のかたまりのような状態になっている。だれもが皆、見ず知らずの集団のなかに放り込まれ、孤独を味わっている。なんとなくソワソワして落ち着かない。自分がその場に居ていいのかわかさえ気になって不安でところが凍りつく。それゆえに、自分を知ってもらって、他の人がどういう人なのかを知って安心したいのである。

どのような集団でも、時間の経過とともに気持ち通じるころのほぐれた集団になるほうがいいだろう。そのためゆえに、アイスブレイクの第一の基本は、だれもが気兼ねすることなく容易に発言し、その発言を認めることのできる和やかな雰囲気を作ること、つまり、ところをほぐすことなのである。

もうひとつのアイスブレイクの基本は、人と人を出会わせ、つなぐことである。だれかとだれかを出会わせて、人を紡ぎ、織物を織るように人脈を作っていくことである。「何よりのお土産は人」といわれるように、ある人のある人に出会わせることは、その人たちへのプレゼントなのである。具体的には、アイスブレイクのレッスンは、①自己紹介、②他者認知(他者への関心の覚醒)、③共同作業(チームワークの形成)という要素で構成されている。そして、たとえば言うならば、アイスブレイクは集団の「固さ」を突き崩すダイナマイトの役割と人と人をくっつけるセメントのような役割を果たすものなのである。

意識して探せば、アイスブレイクを必要とする機会はたくさんある。教育の場、市民活動の場、仕事の間、遊びの間など、見知らぬ人同士が出会う場はたくさんある。顔見知りではあるけれど、本当には出会っていないような集団で、行事など

を一緒にしなければならないときもある。そのように考えれば、ワークショップの場だけではなく、いろいろな場で、集団の固さを解きほぐすためには是非ともアイスブレイクが必要である。ちょっとしたアイスブレイクだけで場が和むこともある。

本研修で行ったアイスブレイクについては、参加者より、「アイスブレイクを初体験して、初めは恥ずかしくて、ぎこちない感じがしていましたが、何度もくり返し行うことで、親近感がわき、今日初めて話した人とも少しずつ仲良くなりました。…体も心もあったかくなりました」、「実際に現場に行った時に、どこかの場面で役立ちそうなものばかりで、すごくよかったです」といった感想があがっていた。アイスブレイクがうまく働き、アイスブレイクの意義を参加者に実感してもらうことができたと言えよう。

## 4. プログラムⅡ「ネイチャーゲーム」

### 4-1 プログラムのねらい

#### (1) 自然との「共生」感覚を呼び覚ます

本プログラムは、参加者に自然体験を提供することによって、保育者としての視点、一個の人間としての視点、そして、保育者が向き合う子どもの視点という三つの視点から自然との「共生」感覚を呼び覚まし、研ぎ澄ませることを目的としている。人間は自然環境なしには生きていけない存在であり、つねにすでに自然と「共生」している存在である。しかし、私たちは文化的、社会的環境に囲まれた日常生活の中でそのことを見失いがちであるのもまた確かである。この事実に基づき、自然と「共生」する自己の存在を自覚的に受け止めることができるようになるためには、まず直接的な自然体験、特に原初的な身体感覚を通じた体験が基礎となる。そこで本研修では、ジョセフ・B・コーネル著『ネイチャーゲーム』を参考に、〈感覚をとぎすます〉ゲームと〈自然を直接体験する〉ゲームを組み合わせることでプログラム化した<sup>2)</sup>。

#### (2) 2007年度からの変更点

当初は2007年度のプログラムを特に変更せずに行う予定であったが、前日までに予想外の降雪があり、内容の変更を余儀なくされた。参加者は冬の自然環境に踏み入るにはあまりに軽装であっ

たため、活動範囲や活動内容の縮小・変更をせざるを得なかったのである。しかし、幸いにも当日は晴天に恵まれ、参加者は秋と冬の二つの季節の自然を同時に体験することができる、という恩恵にあずかることにもなった。この利点を最大限に生かすため、指導者は入念な下見を行い、プログラムの変更点を確認する必要がある。

### 4-2 ネイチャーゲーム

#### (1) 自然観察

本プログラムでは、たけくらべ広場を散策しつつ、自然観察を行った。まず、保育者が子どもたちを園外保育に引率する場面を想起してもらい、保育者の視点からもプログラムに取り組むように指示すると同時に、参加者それぞれが五感を通して自然を感じることを、しゃがんで子どもの目線の高さから見たりするなどして、子どもの自然体験に共感できるようにすることなどの注意を喚起した。先にも述べたように、前日までの降雪で行動範囲は狭まったものの、参加者はさまざまな身体感覚を通して、秋と冬の自然環境を体験することができた。とりわけ、降雪によって、雪という自然環境を体験するのみならず、積雪のために動物たちの足跡やフンなどをはっきりと見つけることができるという自然環境をも体験できた。指導者は下見の際に入念に動物の足跡が残っている場所を調べておき、随時参加者たちに知らせ、身近な動物たちの存在を感じ取ってもらうように促した。

#### (2) 音いくつ

次にネイチャーゲーム「音いくつ」を行った<sup>3)</sup>。われわれは日常生活において視覚に頼りがちであるが、目を閉じ、聴覚に集中することで普段見落としがちな自然環境に気づくことができる。参加者には、人工の音（自動車の走行音、人家の生活音など）と自然の音を聞き分け、自然の音がいくつ聞こえたか数えるように指示した。

#### (3) ブラインド・ウォーク

プログラムの最後にブラインド・ウォークを行った。2007年度はネイチャーゲーム「私の木」と組み合わせる時間をかけて行ったが、今回は降雪によって活動範囲を縮小せざるをえなかったため、ブラインド・ウォークのみに集中して行うこ

ととした。参加者には折り返し地点を教え、目かくしをしたパートナーを先導してスタート地点まで戻ってくることに、戻ってきたら役割を交代して、同じワークを再度行うように指示した。

このブラインド・ウォークは、ネイチャーゲーム「目かくし歩き」を下敷きにしている。「音いくつ」と同様に、視覚を遮断することによってわれわれを取り巻く世界への先入観を取り除き、身の周りの世界、特に自然環境を素直に受け止めることがこの「目かくし歩き」の目的である<sup>4)</sup>。しかし、本プログラムでは、目かくしをする者と、先導する者との信頼関係を構築し、他者に配慮する意識、他者を信頼して自らを相手にゆだねる意識を高めることにも注意を促し、エンカウンターとしての性格も持たせた。

#### (4) 参加者の感想

参加者からは、「外に出て雪をさわったり山の音を聞いたりという体験は普段しないので、新しい発見があった」、「きつねの足跡はかわいくて本物を見れなかったのは残念だったけど、いつか見てみたいです」、「目かくしされていた時は相手が凄くゆっくり歩いてくれて、とても気づかってくれているのが伝わってきました…自分が先に歩いた時は、相手が怖がっていないかなど考えながら歩きました」などの感想があり、本プログラムの意義を感じ取ってくれていたようである。

### 5. プログラムⅢ「チームビルディング&コンセンサスⅠ」

#### 5-1 プログラムのねらい

##### (1) 相互理解によるチームづくり

第Ⅰ部（プログラムⅢ）と第Ⅱ部（プログラムⅤ）を通じて「お互いを活かしあう共生を土台にしたチームは、どのような条件のもとで実現されるのか」を探求することを目指した。第Ⅰ部では、自己表現と相互受容によるチームの一体感づくり（チームビルディング）を意図した。

##### (2) 2007年度からの変更点

前年度は「納得度の高い合意形成（コンセンサス）はどのような条件のもと達成されるのか」について、主に意見の相違や対立を解消する話し合いのプロセスについて考えたが、「話し合える雰

囲気作りが大切」という感想が多く出された。今年度はより質の高い合意形成を生み出すため、全体を2部に分け、第Ⅰ部では、話し合い以前にあるチームの「つながり」づくりを考えるワークショップを実施し、第Ⅱ部において、より柔軟な発想と合意形成を生み出すことを目指した。

#### 5-2 チームビルディング

##### (1) 問題意識の喚起、意味の共有

チームビルディングとコンセンサスの根底に通じる「共生」の概念を理解してもらうため、同じ「きょうせい」という音を持つ「共生」と「強制」という言葉を比べた。「共生」は「○○と□□が△△する」であるのに対して、「強制」は「○○が□□に△△する」であるという概念の違いを強調し、このプログラムでは「共生を土台としたチームづくり」に取り組むことを説明した。

次に、実社会でのチームビルディング、コンセンサスの位置づけを理解してもらうため、いかなる職場であっても、人と人が協力して成果を出さなければならない場面の方が多く、そこではチームビルディングやコンセンサスの理解、技術が重要であると説明した。

##### (2) グループ分け：新聞パズル

アイスブレイクを兼ねたグループ分けを行なった。3枚の新聞紙を、1枚あたり5～6片に切り分け（合計16片＝参加人数）、くじ引きの要領で全員に配布し、お互いの新聞を見せあひながら、もとの1枚の紙面を再現してもらった。三つのグループができたところで、机のレイアウトを三つの島型に変更し、席についてももらった。

##### (3) グループからチームになる

前年度と同様、グループからチームへ一体感を高めるために、グループ内でお互いの共通点を5分間でできるだけ多く探してもらった。各チームの成果は、22個、18個、17個だった。共通点の内容と個数が、絆の深さと思考の柔軟性を示しているため、これからのプログラムで、より深く柔軟にしていくと説明した。

##### (4) 肯定的に受けとめる：自慢自己紹介

自分のことも相手のことも肯定的に受けとめる関係を作るためにチーム内で自慢自己紹介を行

なった。手順は次のとおり。①1分間で自慢したいことを考える。②30秒間で自慢しながら自己紹介する。③次の人は、前の人の自慢を肯定的に受けとめるコメントをしてから自分の自慢をする。

相手の自慢を肯定的に受けとめることよりも、自分の自慢ポイントを探すほうが難しかったという感想が多く聞かれた。

終了後、お互いを肯定的に受けとめる関係で結ばれたチームの方が、否定的関係よりも生み出すものの質が高く、合意形成もしやすいと解説した。

#### (5) 自分を表現する：自分のポスター

自己開示と相互受容を促すために、自分を表現するポスターを作成し、紹介しあった。言葉だけでなく、色や絵の力を借りて、より自然に素直に自己開示できることを意図した。手順は次のとおり。①白いA4用紙にマーカーを使い、言葉、色、絵で自分を表現する。②自分を表すキーワード(好きな物、趣味、キャッチコピーなど)を三つ以上含める。③制限時間は10分間。④チーム内でひとりずつポスターの意味や思いを紹介していく。表現された自分の個性には性格を表すもの(物になんでも名前をつける。元気モリモリ。ウソはつけない)、趣味・好きなこと(お菓子作り。なわとび得意。子どもが大好き)、大切にしていること(友だち。恋愛。友情。夢。兄弟なかよし)などがあり、それぞれに多様なイラストで紙面が埋め尽くされていた。

終了後、言葉をたくさん費やしても表現しきれないものがそれぞれの内面にあり、色や絵を使って表現すると普段のコミュニケーションでは伝わらない自分が伝えられ、意外な一面を見つけることもできるので理解が深まると解説した。

#### (6) チームを表現する：チームのポスター

お互いの個性を活かしあう関係を作るために、各自のポスターを取り込んでチームのポスターを作成した。手順は次のとおり。①チーム名をつけ、キャッチコピー、イラストなどでチームらしさを表現したポスターを模造紙に作製する。②模造紙には各自のポスターを貼り付け、パッチワーク的に利用する。③各自のポスターをどのようにレイアウトするかは自由。④制限時間は15分間。⑤チームごとに全員に向けてプレゼンテーションする。

表現されたチーム名、キャッチコピーには、「さーchanとB4。素敵な出会いに乾杯!」、「えん(縁、ENN、炎)。あなたに会えて良かった。またこのチームで活動したいね」、「Speed & Beauty」などがあった。いずれも、出会ったことへの喜び、共通点を持つことの喜びを表現していた。

終了後、チームのポスター作りが、ひとりひとりの個性、能力の違いを認めあう共生をもとにして、大きな力を生み出す協働のプロセスであると解説した。さらに、第Ⅱ部(プログラムⅤ)では、ひとりの天才に頼るのではなく、お互いの力を活かしかうことの気持ちや方法の違いを感じて欲しいと補足した。

#### (7) 参加者の感想

参加者からは、「時間がたつほどに、みんなの笑顔や発言の回数が増えていくことが感じられました」、「ひとつの作品を仕上げるうちに自然と仲良くなっていくのが感じられた」、「まったく話したことのない人と、ここまでうちとけられるとは思いませんでした」、「出来上がったものをみんなで喜びわかちあえた時、本当に良かったです」といった感想があり、チームビルディングのねらいがうまく達成されていることが伺えた。

## 6. プログラムⅣ「エンカウンターⅠ」

### 6-1 プログラムのねらい

参加者同士で本音と本音で対話することによって、価値観の違いを実感するとともに、違う価値観を持つ他者と「共生」する体験をすることを目的に、構成的グループ・エンカウターのエクササイズを三つ行った。

エンカウンター(encounter)という言葉は「出会う」ことを意味しており、構成的グループ・エンカウンターでは他者と出会うエクササイズや、自分自身がこれまで気づかなかった自分の新たな一面と出会うエクササイズを行う。そして、エンカウターの目的は本音と本音の交流をもつこと、深い人間関係を味わうことだとされている<sup>5)</sup>。本音を話すことを「自己開示」というが、人は自己開示をして、それを他者に認めてもらうことで、自分自身への自信を持つとともに、温かい人間関係を築くことができる。そのため、エンカウ

ンターには上述のアイスブレイクと共通する要素があり、実際にアイスブレイクとして使用できるエクササイズも多い。

近年、エンカウンターは広く学校現場で実践されるようになってきており、特に小中学校の学級活動の時間でよく実施されている。また、エンカウンターを通じて道徳的価値の大切さを自分自身のこととして体験的に理解することができることから、道徳の時間にも実践されるようになってきている<sup>6)</sup>。そこで、本研修プログラムではエクササイズの「ねらい」とする道徳的な気づきや道徳的価値の内容を明確にすることで、道徳教育プログラムとしての性質を強調することにした。

本研修行った三つのエクササイズのうち、一つ目のエクササイズは「すごろくトーク」である。これはアイスブレイクにふさわしいエクササイズであり、自分の思いや体験を語り合い、自己開示を肯定的に他者に受けとめてもらうことをねらいにした。二つ目のエクササイズ「人物批評」は、同じ一人の人物をグループ全員がほめたり、けなしたりすることによって、その人物への評価が揺れ動くことを体験的に理解してもらうことをねらいとした。最後のエクササイズの「権利の熱気球」は、お互いに大事だと考えているものが異なっていること、つまり価値観が人によって異なることを体験するとともに、異なる価値観を持つもの同士で納得のいく合意を形成するという「共生」体験を得ることをねらいとした。

## 6-2 エンカウンター

### (1) すごろくトーク

プログラムⅢでつくった三つのグループをそのまま活用し、グループごとにすごろくのシートとサイコロを渡した<sup>7)</sup>。それぞれ自分のコマになるものを用意してもらい、自己開示と秘密保持の重要性を強調した上で、15分程すごろくをやってもらった。サイコロを振ってコマを進め、とまったところに書いてある内容について話すというやり方で進めた。話の内容は、「親友」、「好きな音楽」、「行ってみたいところ」、「人生とは?」、「ほめられたこと」、「今一番楽しみにしていること」、「心配なこと」、「心に残るプレゼント」など様々であ

り、和気あいあいとしつつも、お互いの話を真剣に聞きあう様子が見られた。

参加者の感想を見ると、「すごろくをした事で、一人一人の特徴や思っている事をよく知れ、とても仲良くなれたのでよかったです」、「楽しみながらみんなのいろんなコトが聞けておもしろかった」と、このエクササイズは大変好評であった。「またやりたいです」、「まだまだ話したいと思いました」という感想も多く、実際に後ですごろくのシートを借りに来る参加者もいた程であった。

### (2) 人物批評

このエクササイズではまず、エクササイズのねらいを次のように説明することから始めた<sup>8)</sup>。ある一人の人物の評価をこれから行ってもらうが、その際、グループでその人物を思いきりけなしてから評価してもらう。その後で、今度は思いきりほめてから評価してもらう。その際、自分の中で評価が揺れ動く可能性が高いので、その揺れを実感してもらう。そうすることによって、同調現象の怖さを体験的に理解してもらう。例えば、保育所や幼稚園の職員室で「この子はこういう子だね」と声の大きい人が言うと、本当はそうは思っていないなくても、「そうですね」、「確かにこういう面がありますね」と同調してしまう可能性がある。そういう形で同調すると、たとえ心の中ではそうは思っていないなくても、同調して会話に加わることがその子への見方に影響してしまう危険性がある。

以上の説明の後、1999年1月1日の読売新聞「人生案内」の相談内容の部分を印刷したものを全員に配布し、読み上げた上で、4分間思いきりけなしまくってもらった。その上で、「依存的」、「無責任」、「好感が持てる」、「積極的」といった人物を評価する形容詞を18個並べた評価表を配布し、6段階（はい、いいえのそれぞれに「非常に」、「ある程度」、「どちらかと言えば」の3段階がある）のどこに位置するかを1分間で記入してもらった。次に4分間同じ人物を思いきりほめてもらってから、また評価表に記入をしてもらい、グループごとに気づいたことを話し合ってもらった。

評価表からは、人により評価の揺れ方の幅は違っていたものの、けなした後とほめた後では評価が変化することを全員が体験していることが認

められた。参加者の感想も、「考え方が変わってビックリした」、「人をけなしたり、よい所をさがすことでその人の見方が全然変わるということにおどろきました」と、ねらいが達成されていることを示す内容となっていた。

### (3) 権利の熱気球

「権利の熱気球」のエクササイズはエンカウンターとしてのみならず、参加体験型の人権教育のエクササイズとしても広く実践されている<sup>9)</sup>。本研修ではまず、参加者に目をつぶってもらい、以下の説明を行った。「今、あなたたちのグループは熱気球に乗って、空中をゆったり漂っています。熱気球には10個の“権利”が乗せられていて、一つ2kgの重さがあります。突然、トラブルがあって、熱気球の高度がだんだん下がってきました。助かるためには、積んである10個の権利を順番に捨てなくてはなりません」。ここで目をあけてもらい、それぞれ個人でどれを最初に捨てて、どの権利を最後まで残すのか、ワークシートに順位をつけてもらった。次に、グループで他のメンバーの捨てる順番を聞き、シートに記入した上で、グループでの捨てる順番を話し合いで決めてもらった。

話し合いの際、絶対に正しい一つの答えというものはないので、皆がなるべく納得できる順番を協力して見つけるよう指示した。多数決で安易に決めるのではなく、それぞれの権利がなぜ大事だと思うのか、その理由を話し合うことで、お互いの価値観を尊重した合意を目指すよう求めた。また、5、6人の話し合いになるので、進行役や(他のグループに結論を発表する)発表役など役割を決めた方が話し合いを進めやすいことを説明した。

話し合いはきわめて真剣な態度で行われ、それぞれが深いレベルの本音を話し合っている様子が見られた。参加者の感想も、「同じ班の人と意見がくい違って驚きました。でも、その違った意見によって、自分にも影響されたし、思い直すことが多くありました」、「“権利”の熱気球は深く考えることができました。深いことについて真剣に話すいい機会でした。普段何気なく過ごしているけれども、どんな点を重視するかによってかなり違って来るなと思いました」、「自分が考えた意見

と結果的に班で出した意見が似ていたのでおもしろかったです。やはり人間は愛したり、愛されたりすることで生きる力というものを持っていると思うし、人間は一人では生きていけないのだと実感しました。班の子と一つの意見にまとめることで、やりとげた達成感を感じられた、濃い時間でした」、「様々な意見があることや、自分の意見を言うこと、相手を受容することを、これからも大切にしていこうと思いました」といった深い内容のものが多く見られた。他者の深いレベルの価値観や考え方に耳を傾け、自分自身の価値観や考え方を見つめ直す、深いレベルの「共生」体験となっていたと言えよう。

## 7. プログラムV「チームビルディング&コンセンサスII」

### 7-1 プログラムのねらい

#### (1) 違いを超える創造活動

第I部でのチームビルディングの成果を活かしつつ、より高度な合意形成に取り組み、「納得度の高い合意形成(コンセンサス)を生み出す条件」を探求することを目指した。正解のない創造課題に取り組むことによって、お互いに触発しあいながら創りあげるチームワークの醍醐味を体感してもらうことも意図した。

#### (2) 2007年度からの変更点

前年度もコンセンサスを扱ったが、選択肢の中から論理的に合意形成するという意識が強く働きすぎたせいか、参加者の発想に柔軟性を欠く傾向が見られた。今年度は、より伸びやかに発想しながら協働することを目指し、論理的に考える課題ではなく、自由に創造する課題を取り入れた。

### 7-2 コンセンサス

#### (1) 問題意識の喚起、意味の共有

チームビルディング&コンセンサスは2部構成になっており、第I部はチームの「つながり」を生み出すこと、第II部はチームから「合意、成果」を生み出すことを目指していると解説し、プログラム全体の意図を改めて理解してもらった。

#### (2) アイスブレイク：後出しじゃんけん

夕食後でもあり、疲労感やモチベーションの低

下が参加者に見られた。気分転換とアイスブレイクを兼ねて、教員との「後出しじゃんけん」を行なった。これは後出しでわざと「負け」なければならないというゲームである。ゲーム終了後、勝つのも負けるのも、後出しなら難しさは同じであるはずなのに、ついつい勝ってしまうのは、それだけ私達の思考が一定方向に習慣づけられているからであり、この習慣から自由になることから、新しい創造が生まれると解説した。さらに、ここからの課題は、いかに柔軟に自由に考えるかが求められると補足した。

### (3) 予測できない話し合い：ペーパータワー

前年度と同様、チームの合意形成力を顕在化する「ペーパータワー」を行なった。メモを取ることを禁止するなど多少の変更はしたものの、前年度とほぼ同じ進め方で行ったので、手順は前報を参照されたい。実際のタワー作りでは、どのチームも作戦会議で想定していた通りには作業が進まず、何度もやりなおしを行っていた。早い段階で方法を変更するチームと、何度失敗しても自分達が決めた方法にこだわるチームが見られた。結果は最も高いチームでは約80センチ、2位は40センチ、3位は30センチだった。

終了後、この課題の意図として以下の点を解説した。①紙に触れずに話し合うため、何が正しい方法か予測ができない。②タワーを作り始めてから発見できることが多くある。③作戦会議では、より多くのアイデアを色々な視点から検証することが必要で、メンバーひとりひとりから意見を引き出さなければならない。④作戦会議の結論にしがみつかず、タワーを作り始めてから発見されることを柔軟に取り入れてタワーの作り方を変更していくことが求められる。⑤作戦会議も作成中も、メンバーがイメージを共有できていることが、チームの力を生み出す。

「チームのみんながひとつのことにこだわりすぎたのが原因」、「より多くのアイデアを出すことが大切」などの感想が出された。

### (4) 気分転換：席替え

チームが座る島を変えて気分転換を図った。メンバーが同じでも、見える景色が変わることで思考が活性化されることを意図した。

### (5) 洗濯機を売れ①：アイデアを出し尽くす

チームによる創造課題として、「売れない旧型の洗濯機をなんとかして売る方法を考える」ことに取り組んだ。課題は「売るためのアイデアを出し尽くす」、「アイデアを絞り込む」、「伝える(CMを作る)」の3段階に分けられた。

第1段階では、旧型の洗濯機を売るための方法を6分間で、各自ができるだけ多く付箋紙に書き出し、次の5分間でチーム全体で出されたアイデアを分類した。

出されたアイデアには、洗濯機としての用途はそのままに購入特典をつけるもの、全く別の用途に変えてしまうもの、デザインや新たな機能を追加するもの、などがあった。

### (6) 洗濯機を売れ②：アイデアを絞り込む

顧客の視点を想像して、どのようなメリットを提供すれば最も支持されるのかを基準に、15分間で売り方のアイデアを絞り込んだ。

ごく短時間で絞り込んで、具体的な売り方の検討に入るチームがある一方で、アイデアを出すまでは速くても、絞り込む段階になると急に進まなくなるチームもあり、自分の視点から顧客の視点への転換と、どれが良いかを絞り込む合意形成の難しさを体験している様子だった。

### (7) 洗濯機を売れ③：伝える

顧客に売り込むためのCMを模造紙とマーカーで作製した。制限時間は15分間。アイデアが絞りきれないチームもあったが、作りながら絞っていくように助言し、とにかく協働作業の中から生み出すことを促した。完成後、チームごとにプレゼンテーションを行なった。方法は指定しなかったが、どのチームも自発的に役割分担して、全員参加型のプレゼンテーションを行なった。

作成されたCMのキャッチコピーには「限定個数販売。レトロ洗濯機。激安99%オフ。色、模様が選べる」、「こんな洗濯機、見たことない。あの有名デザイナーがお好きなデザインを手がける。我が家でコーヒー、ミックスジュースができた」、「リラクゼーション洗濯機。癒しのおいがっています。洗濯機の中に iPod (携帯音楽プレイヤー) が入ってる」などがあった。

プレゼンテーション終了後、無記名投票によっ



て、最も売れそうなCMを選んだ。

### (8) ふりかえり：何をした？

チームビルディング&コンセンサスのプログラム全体(ⅢとⅤ)を振り返った。教員が指名しながら、今までやってきた課題をひとつひとつ思い返していった。次に30秒間の沈黙をし、何を感じたか、何に気づいたかを振り返ってもらった。最後に教員より、チームビルディング、コンセンサス、共生の概念と重要性を確認して終了した。

### (9) 参加者の感想

参加者の感想を見ると、「営業開発部のようにみんなで意見を出して考えていくのがすごく楽しかった」、「ひとりではできないことも何人が集まればできることもあるのだと改めて感じました」、「目が合うようになって嬉しくなりました。もっと喋って仲良くなりたいです」、「ユニークな題材でチームとはコンセンサスとは共生とはということが伝わってきたなと思いました」、「みんなで様々な案を出し合って、ひとつのものを作り上げる達成感はずばらしいと感じました」と、ねらいが達成されていることを示す内容であった。

## 8. プログラムⅥ「エンカウンターⅡ」

このプログラムでは「エゴグラム」の作成と「私の四面鏡」を行った。プログラム自体は2007年度とほぼ同じであるので、詳細については前報を参照されたい。ここでは、この二つのワークのねらいと意義を詳しく述べることにする。

### (1) 自分を見つめる

現在の子どもや若者たちは自己肯定感情が低いと言われるが、これは、社会のグローバル化及び人々の志向の多様化によって公共社会の中で共有されているべき人格形成に必要な基盤が失われ、自己に対する十全感をもてなくなっているためではないかと分析されている。土井隆義は、現在の若者たちが個々の自分らしさ、個性といったものを実体的に捉え、今はまだ発見できていないが、「私にだってダイヤの原石が秘められているはずだ」とさしたる根拠もなく信じており、同時に社会からも「個性的であること」へと休みなく駆り立てられている、と分析している<sup>10)</sup>。子どもたちは、今はまだどこにもない私の「個性」を探す

旅を社会から強いられ、挫折しているわけである。そこで、エゴグラムを利用して現在の自己の性格を見つめ、現在の自分をどう変えていきたいかという視点を持つことは、参加者の自己肯定感を後押しし、自己不全感を解消するために大きな意義を持つと考えている。

### (2) 他者を通して自分を知る

土井はまた、自己形成を基礎づける公共圏の基盤を失った現在の子どもたちはごく狭い人間関係の中で同じ感覚を共有することでなんとか自己を保とうとし、過剰な気遣いをしており、結局当たり障りのない人間関係を維持するために疲れてしまっている、とも分析している。この親密圏における人間関係の重さは現在の子どもたちに広汎に見られる現象であり、現在の子どもたちにとって、他者は互いに切磋琢磨し合う中で自己を形成するパートナーではなく、自分と同じ感覚を持っている(という共同幻想にもとづく)、いわば鏡像になっているのである<sup>11)</sup>。「私の四面鏡」は「私から見た私」と「他者から見た私」の相違を率直に見つめ、他者との関係の中で私が形作られていること、同時に私もまた他者の自己形成に参与する重要なパートナーであることに気づき、他者との共生感覚を呼び起こすとともに、新たな公共性の創出に参与する意欲を促す一助となるものと考えている。

### (3) 参加者の感想

参加者の感想を見ると、前にも短大の授業でエゴグラムを作成したことがあると述べているものが複数見られた。そして、「その時の結果と変わっていたので驚きました」、「環境の変化で変わっていくんだなと思いました」との声があがっていた。「私」や「私の個性」といったものは決して実体的なものではなく、「今・ここから」変わっていくもの、変えていくことができるものという認識を持ってくれたようである。

参加者からはまた、「私の四面鏡をしてみて、自分はこう思われているから、そういったイメージの自分を演じなくちゃと少なからず思っているところがあったので、今日の私と社会、家族、友人のイメージのお話を聞いて、少し安心出来ました」、「自分から見た自分と周りから見た自分にあ

まり変化がなく、やはりそう思われていたのだと改めて思いました。それほど、素直になれる環境であることは、すばらしいことだと思います、「自分を受けとめてくれる存在というのはとても重要でなくてはならないのだと感じました」といった感想があり、本プログラムが自己を見つめ直す端緒として成功していることが確認できた。

## 9. プログラムⅦ「振り返り」

本研修の最後に行った「振り返り」については、2008年度も2007年度とほぼ同じやり方で行った。振り返りによって体験の意義がより大きなものとなることを説明し、お互いに肩を叩きあってリラックスした上で、研修全体を通じて行ってきたことを時計回りで順番に述べてもらった。それから一日目の午後につくった三つのグループに分かれてもらい、模造紙とポストイットを用いて学んだ内容を発表する活動を行った。それぞれの個人がポストイットに書いた学びのキーワードにグループでまとまりを見出しもらったところ、「出会う（他人を知る）」、「絆と信頼」、「協力」、「チーム」、「自然」、「自分」、「発見」、「共生」といった研修のねらいに沿った内容が多く挙がっていた。

最後に、本研修は非日常的な空間で行ったため、普段以上に自己開示しやすかった反面、開示しすぎたと後から後悔する可能性もあるため、守秘義務をくれぐれも守るように参加者に念を押した。参加者のお互いの協力によって様々な気づきや学びが可能となったことを指摘し、グループの皆の顔を見ながら拍手をして研修を終了した。

## 10. おわりに

以上で詳しく述べてきたように、本研修の参加者たちは、研修プログラム全体を通じて様々な対話と「共生」体験を得ることが出来た。本稿で紹介してきた参加者の感想の質の高さからも分かるように、プログラムのねらいにそった様々な気づきや学びが成果として見られた。

次年度以降は、プログラムの内容・構成のみならず、プログラムのねらいも含めて再検討することで、保育者の資質能力の向上に資する教育プログラムの改善・充実に取り組んでいきたい。

## 註

- 1) 片山勝茂・今村光章・荒井聡史・富永良史「保育士養成校における対話と共生体験にもとづく道徳的教育の試み」『仁愛女子短期大学研究紀要』第40号、49-58頁（2008年）。
- 2) ジョセフ・B・コーネル『ネイチャーゲーム1 増補改訂版』（日本ネイチャーゲーム協会監修、吉田正人ほか訳）柏書房、15-16頁（2000年）参照。コーネルは同書で紹介しているネイチャーゲームを、〈熱意を呼び起こす〉ゲーム、〈感覚をとぎすます〉ゲーム、〈自然を直接体験する〉ゲーム、〈感動を分かち合う〉ゲームの四つに分類している。
- 3) ジョセフ・B・コーネル、同書、42頁参照。
- 4) ジョセフ・B・コーネル、同書、26、28-29頁参照。「私の木」については同書30-31頁を参照されたい。
- 5) 國分康孝『エンカウンター—心とこころのふれあい—』誠信書房、9、42頁（1981年）を参照。
- 6) 例えば、「互いのいいところ探し」というエクササイズを通して、「個性の伸長」という価値の大切さを実感できる。諸富祥彦・黒岩絹子編著『エンカウンターで道徳—小学校低学年編—』明治図書、20、28-39頁（2002年）を参照。
- 7) このエクササイズは、吉澤克彦編著『構成的グループエンカウンター・ミニエクササイズ50選—中学校版—』明治図書、68-69頁（2001年）掲載の「すごろくトーク」を参照して行った。
- 8) このエクササイズは、2008年2月に執筆者の一人である片山が福井大学地域教育学部において道徳教育特論（大学院科目の集中講義）を担当した際、受講生の濱田美代子氏に紹介していただいたものである。記して謝意を表したい。濱田氏は「葉っぱの緑はどんな色？」というテーマで自分自身の経験の自己開示からエクササイズを展開されていた。本研修ではエクササイズの部分を取り出し、「人物批評」という名前をつけて実践した。
- 9) 本研修では主に、グラハム・パイク、デイヴィッド・セルビー『ヒューマン・ライツ—たのしい活動事例集—』（中川喜代子監訳、平岡昌樹訳）明石書店、51-56頁（1993年）を参考にして実施した。
- 10) 土井隆義『「個性」を煽られる子どもたち—親密圏の変容を考える—』岩波ブックレットNo.633、24-30頁（2004年）参照。なお、この傾向は、たとえば文部科学省中央教育審議会の答申のなかで「教育は、子供たちの『自分探しの旅』を扶ける営みともいえる」という表現の中にも現れている。第15期中央教育審議会第一次答申参照。
- 11) 土井隆義、同書参照。また、現代社会における親密圏の増大と公共圏の縮小による問題については、リチャード・セネット『公共性の喪失』（北山克彦、高橋悟訳）晶文社（1991年）を参照されたい。