

## ESDfc2016CR 記録

2016年10月29日-30日 12時間研修

参加者: 6名

ファシリテーター: かくたなおこ

### ■ ねらい

スキル指導というのは、技術だけを伝えることができるように、思っている指導者もいるのではないだろうか？ アクティブ・ラーニングや参加型、グループ討議の技術を学べば良いと考えていないだろうか？

わたしたちが長らく「参加型学習」という学び方・教え方を実践して来て、スキルの背景にはしっかりとした価値観があると実感して来ました。

セルフエスティーム、自尊感情を育てるのはなぜか？

対立の扱い方を実践するということはどういうメッセージを相手に伝えるだろうか？

なぜ協力するのでしょうか？

前回の「人権」同様、実はスキル指導も「価値観」を育てることにつながります。だからこそ、「わたし」「あなた」「みんな」のスキルや「肯定的な風土づくり」「対立は悪くない」「問題提起を受け止める」ことが人権尊重につながるのです。

指導者には、そのような価値観を自分自身も身につけていること、指導しているスキルと自分自身の実践が一致していることが求められます。

### ■ プログラムの流れ

セッション1 共通基盤づくり

セッション2 対立の扱い方10則

セッション3 ふりかえりとまとめ

セッション4 カリキュラムづくり

セッション5 対立の扱い方とバリア

セッション6 個人的行動計画

■ 記録

セッション1 共通基盤づくり

11:00-12:30

1. スキル習熟にとって大切なこと、五原則 [ペア作業→全体作業]

- スキルを身につけるための  
5原則!!
- まず自分で <sup>→ 考える</sup> やってみる
  - 試行 ~~錯誤~~ 誤を繰り返す
  - 失敗を恐れない。 <sup>失敗が怖い?</sup>
  - よいものはととんやってみる <sup>(→ 繰り返す)</sup>
  - 人から <sup>学ぶ</sup> <sup>ヒール</sup> <sup>聞く</sup>

- ・まずやってみる
- ・みる (できているもの)
- ・きく
- ・たのしんでチャレンジする
- ・ひとめあう (承認)
- ・ゴールをイメージする

- Skills ~~のため~~ についで  
身につけたこと、  
学んだこと
- 他の人がやってみるのを見学
  - 次のステップはつたがる
  - 試行錯誤 が目的  
のヒールをやる

- 五原則
1. やる
  2. 見る - まねぶ
  3. 次にできるものか  
見てくる

○スキルというのは、できるようになれば、そのこと自体が動機付けとなって、成長や次なる挑戦に繋がって行くものだ。

できるようになることで内発的に動機付けられる。

できるようになるまでやる。そのためにはたがいの励まし合いなんかも大切だということだね。

2. 二日間の話し合いの心がけ [ペア作業→全体共有]

学び合うための心がけ

- 人の話をしっかりと聴く
  - 対等性
  - お互いから学びたいとする姿勢
  - 困っていることを伝える。  
(わからない)
  - おのれの進捗状況を尊重する
  - 待つ
  - 認め合う
- 思ったこと } 言った  
 ○ 大胆なこと } みる  
 ○ 発着すべきこと } (さえる)

2日間で、学び合う為の  
話し合いの心がけ

- ・ 考えの違いを認め合う
  - ・ 相手を尊重する
  - ・ 正直に話す
  - ・ 大胆に話す (ためにもOK.   
それも含めて表現しよう。)
- ( )  
 たがひ - まじめな... 着地はか  
 の上

16/029  
学び合うの心がけ

- ほめ言葉の習熟
- きく、話すのバランスを  
 対等に配慮する
- 互いの持っているものを  
 を尊重する。「あーあもしろい!」  
 と心を動かす  
 □に出す。 (やりとり)
- 「わたし」を尊重  
 次は... 学び... /わかる

3. ジャーナルづくり 表紙に「対立の扱い方」を学ぶこと目標は何かを書く。

[個人作業→全体共有]

4. 研修への期待、自己紹介

## セッション2 対立の扱い方 10 則

13:40-15:40

「対立は悪くない」という ERIC が『対立から学ぼう』の著者らによるセミナーから学んだことから再度まとめた 10 の概念について、その概念を共有するためのアクティビティを通して、学んで行く。

### 1. 対立は悪くない[連想図、個人作業 6']

### 2. 対立の扱い方、「利点と限界」

CR p.89、CRS p.19 参照

「わたしの対立の扱いは・・・」

### 3. 対立は激化する・内在化する

### 4. 怒りの温度計

### 5. わたしメッセージの練習 「対立の記録シート 1,2」 CRS p.20-21、事実と感情を分けて認識できるようにする

## セッション3 ふりかえりとまとめ

16:00-18:00

### 1. 対立の記録をつける Skill p.24 本当に満たされたいことを確認する・名付ける

### 2. 『対立から学ぼう』テキストリーディング 分担読み、全体にフィードバック

### 3. CR のテキストの特徴とすすめ方

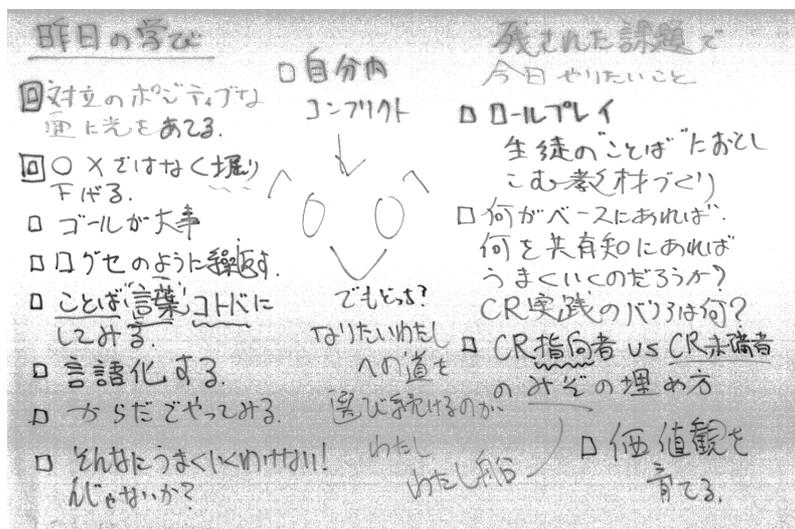
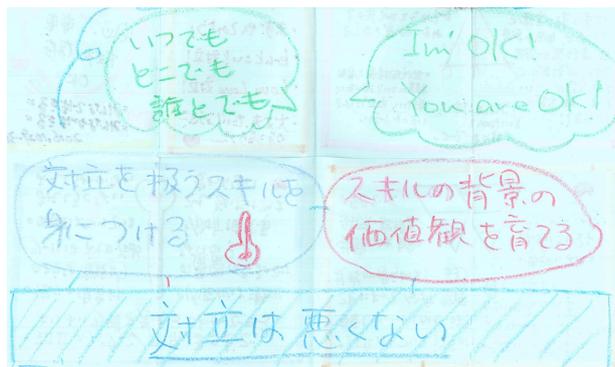
#### 対立から学ぼう10の基本概念

- 1) 対立は悪くない : 対立はお互いの個性や価値観の対立から起こります。社会における多様性を尊重しようとすれば、そのような対立を前向きにとらえる姿勢と技術が必要になってきます。
- 2) 対立の扱い方 : 自分自身の対立の扱い方をふりかえてみましょう。あるいは、身のまわりの対立はどうでしょうか。いつもよく陥るパターンがあるようなら、どうすればよいか考えてみましょう。対立の扱い方の選択肢を増やすことが役に立つかもしれません。
- 3) 対立は激化する／内在化する : 対立は扱い方を間違えると、激しくなったり、内にこもってゆきます。対立を前向きに捉えるために最も大切なことは、激化・内在化させるものは何か、その段階（エスカレーター）を知り、手をつけられなくなるまで放っておくのではなく、芽の段階で気づくことです。
- 4) 怒りの温度計 : とはいえ、対立が激化することは起こり得る事です。そのような時「お、いいか」で自分の熱をさますことを覚えておきましょう。
- 5) わたしメッセージ : 対立の場面で覚えておきたいことは、「誇大表現」「あなたメッセージ」「わたしメッセージ」です。対立を激化・内在化させないために「わたしメッセージ」を覚えておきましょう。
- 6) アクティブ・リスニング : 対立を解決するためのステップは「傾聴」することです。聞く姿勢を育てることがコミュニケーションの基本です。しかし、私たちがいつも思っている「聞く姿勢」に意外な落とし穴があることを知っていた方がよいでしょう。
- 7) 視点メガネ : 人はそれぞれものの見方、状況の捉え方に影響を与える「視点メガネ」をかけています。対立を捉える視点、言い分も一人ひとりさまざまであることを認識しましょう。
- 8) ウィン・ウィン型解決 : 対立は必ず勝ち負けという結果になると思うからこそ、自分を有利にしたいくなる心が働いてしまいます。対立を協力・協働作業へとつなげるためには、両者が勝つウィン・ウィン型解決の考え方を知る必要があります。
- 9) 要望と本心 : 対立の場面においてやりとりされる表面的な要求だけに焦点を当てるのではなく、それぞれが本当に満たされたいものを知る努力が求められます。相手の「要望」の背後にある「本心」に気づき、双方を満足させるために何が必要かを考えることがウィン・ウィン型解決への道です。
- 10) 調停と仲裁 : 対立が行き詰まってしまった時、第三者によって解決をはかることもひとつの方法です。「調停」と「仲裁」の違いについて学び、調停者として、これまで学んできて、技術と概念を総合した実践につなげます。

- 4. 元気の出るカード CR p.242
- 5. 感謝・つながり CR p.242

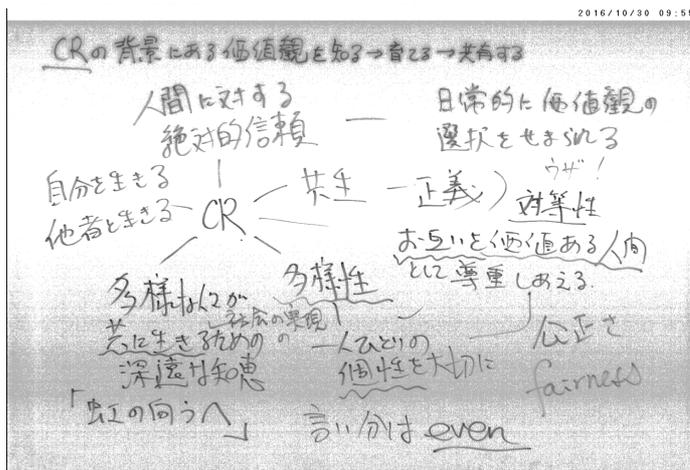
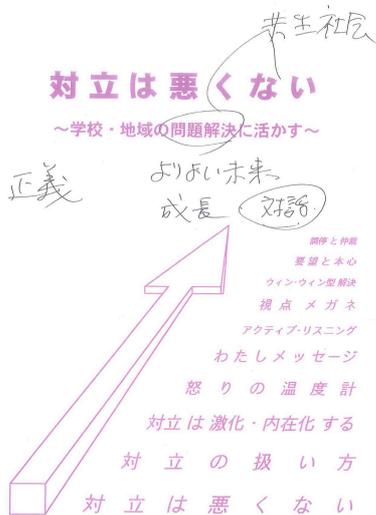
セッション4 カリキュラムづくり  
9:00-11:30

- 1. 昨日のふりかえり ジャーナル裏見開きに構造図をまとめる[個人作業]



「ことば・言葉・コトバ・言語」の概念の整理と共有  
残された課題共有

- 2. CRのカリキュラム、スキルの背景にある「価値観」を考える



### 3. ロールプレイの教材づくり

- ・ 社会人チーム
- ・ 学校教育チーム

## セッション5 対立の扱い方とバリア

12:45-14:00

1. セッション4の成果物の共有

## 2. 残された課題の扱い方の検討

□バリア with 「日本社会の○△□」

均質性 ○

- 本音が出ない。
- 自己主張が弱くなる。
- 本来均質であれば対立はない
- 争いをとけさせる
- 新規の考えや態度が生まれない  
→楽なもので、現状維持をのむ。

△ = 特徴 =

- 力関係がある
- 上意下達 → 一方的
- "うるはと声を放つ" = 強い
- (声の大きさを意見通) 声の大小の階層構造
- "エライとどうでよん" 居る
- 日本社会には "エライ" が居る

△ 対立. なせ? 対立にいいのり.

△ 言っても伝わらない

△ 命令の場合. ↑伝達を想定してない

△ "うるはとを" 待つ傾向がある

△ "エライ" が居る

△ 無力感

□ リスクをさける

- 前例なき → 対立のまま
- 挑戦しない → じゃま. うざい!
- 減点主義 → 失敗許さない
- 安全安心優先 → いい面も

変化しないことによりおびやかされてる  
問題をおかしてるとだけ  
求めていることがみださんない  
結局は力まかせ. 政治力.  
1107-ホリライクを  
合意形成 ぬけられたい.  
コミュニケーション. 情報共有 → 結果

## セッション6 個人的行動計画

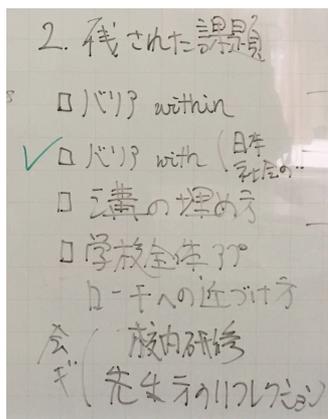
14:10-16:00

### 1. 残された課題を扱う

□バリア within

□溝の埋め方

□学校全体アプローチ Skill p.28



### 2. 個人的行動計画

### 3. 二日間のふりかえりと修了書