

リーダーシップ開発ワーク集スタートアップ編

—— 他者との違いを当たり前ものとし、
協働に向かえる身体をつくる ——

Leadership Development Works -Start up level-

—— Accepting differences with others as natural
and creating a basis that can work together ——

高橋 博美¹ 井上美葉子² 升田 学²

Hiromi TAKAHASHI, Miwako INOUE, Manabu MASUDA

(要旨)

多文化共生を実現していくために必要となる考え方や姿勢=コンピテンシーがある。他者の価値観の違いを当たり前ものとして受け入れること、他者と自分を対等に尊重しながら自身の表現を行うこと、そのうえで合意を形成していくこと、といった受容力や粘り強さ、失敗を恐れずチャレンジを続ける力、相手に伝える表現力などがその重要なものとなる。こういったコンピテンシー育成を企図し5年間試行錯誤する中で厳選してきたワークの紹介をする。ワークは、「身体知を知る」「多様な視点を知る」「協働する」「傾聴を知り他人や自分の強みを知る」の4つの目的に分け、実施する際の注意点なども示しながら16ワークを紹介する。これらは体験活動を重要視する現場へ流用されるものである。

キーワード：多文化共生、対話、他者との違い、体験活動、協働、多様性

1. 神戸学院大学 グローバル・コミュニケーション学部 グローバル・コミュニケーション学科 講師
2. 神戸学院大学 グローバル・コミュニケーション学部 グローバル・コミュニケーション学科 非常勤講師

1. はじめに

高橋 博美

多文化共生が求められる中、これまでにないスキル＝コンピテンシーの育成が求められるようになってきている。グローバル・コミュニケーション学部の1・2年生に開講されているジェネリックスキル・トレーニング科目は、2015年に社会人基礎力及び21世紀型スキル育成を念頭に設置された。

多文化共生を念頭に置くこともあり、基本理念として、メンバー全員がリーダーシップを発揮することを前提とするシェアド・リーダーシップⁱの立場を取っている。

ジェネリックスキル・トレーニングのⅠ～Ⅳの内容は以下のようである。

	Ⅰ. 本授業を受ける準備 (傾聴、身体知を知る、違いを当たり前とする)
	Ⅱ. チームビルディング (多様なメンバーとチームを組み、自分の役割を認識し、果たせるようになる)
	Ⅲ. ストレス・コーピング (合意形成、自分の癖を知る、アサーション・トレーニング)
	Ⅳ. PBL (自分の周囲から課題・問題を見つけ解決する方法を提案する)

本授業は体験学習方式でⅠ～Ⅲは応用芸術（演劇・ダンス・造形美術）とコーチングを取り入れた授業を展開している。コンピテンシー育成に取り組む他大学の多くの授業ではⅣに該当するPBLから始まるところが多い。本授業ではいわゆる「事前学習」に該当するところから学習事項として取り入れトレーニングしていることが特徴と言える。

芸術の応用（教育）効果は、既に発表されている。よく知られているものとしてはアウゲスト・ボアール『被抑圧者の演劇』（1984年8月、晶文社）やフィリピンのPETAⁱⁱ、インプロのヴァイオラ・スポーリンⁱⁱⁱなどが挙げられるだろう。

近年、日本では体験活動が重視されている。体験活動とは、「自分の身体を通して実地に経験する活動のことであり、(中略)身体全体で対象に働きかけ、かかわっていく活動」(文部科学省「体験活動の教育的意義」2009年)として説明される。核家族化が進みネットといった情報社会が発展していく中で、子供たちは人と直接的に関わる中で得る様々な体験をする機会が減少した。このことが、多文化共生といった共同生活を豊かにする基盤となる関係性の構築に問題が出てきた大きな要因として指摘されている。

グローバル化が進み多文化共生が国際社会の要請として上がる中、日本の次世代は直接的な人との交流から学ぶ体験値が減少している。しかし、時代に合わせた新たな体験値も積みスキルを身体化しなくてはならない。こういった情勢を踏まえ、文科省は「個々人が他者との対話を通して自己を表現し、考えを明確にし、あるいは他者を理解し、他者と意見を共有し、お互いの考えを深めていくこと」「日常のコミュニケーションから協同的な関

係を築くよう努めること」を教育指導の基本に据えるよう打ち出した。そして、「積極的に発言することだけでなく、相手の発言をしっかりと受け止めることを含めて（中略）互いに理解し合えるような配慮」（言語力育成協力者会議第7回、2007年）を求めた。いわゆる「対話力」である。

異なる価値観を持つ他者を受け入れ、そのうえで対等な関係を築き、コミュニティーを形成していく。平田オリザ『わかりあえないことから—コミュニケーション能力とは何か』（2012、講談社）や宇田川元一『他者と働く—「わかりあえない」から始める組織論』（2019、NewsPicks パブリッシング）に代表されるように、それらは「わかりあえない」ことを前提とするところから始まる。異なる価値観を受け入れた上で合意を図っていくことは、労力を要する作業であり、察する文化を持っている日本人にはトレーニングを要する。

ジェネリックスキル・トレーニングⅠでは、そのベースとなる意識や姿勢、コンピテンシーの育成を主眼としている。

授業方式は前述したように体験学習方式である。演劇的手法・ダンス的手法を用い、クラスのメンバーとPDCAサイクルを回しながら、共同作業を行い、創作活動に取り組む。体験を通して、他者との関係性の中から学び合うことが基本作業となる。実際に身体を動かすという行動を伴うため、合意がなされていなければ、動けないメンバーが出てくる。合意されていなければ、如実に他者の目に明らかになってしまう。従って、他者を自身と対等に尊重しながら共同作業を行っていく上で、自身の強みや不十分だと思ふ箇所を常に否応なく確認することになる。ジェネリック群の中でⅠが最も学生たちのなかで個人内でも集団内でも不協和音のなりやすい单元となる。そこで、開講期より授業を進める中で、学習の開始段階で学生たちに必要であると判断された内容をⅠの授業の目的、到達目標として固めていった。

シラバスに示した授業の目的と到達目標は以下のようなものである。

【授業の目的】

〈授業のねらい〉

多様な社会の中で地域や社会で柔軟に活躍し、コミュニティーを形成する人材が求められています。本講座では、そのスキル育成のファーストステップとして個人に焦点をあて、自立した個人として他者と協働関係を結ぶための基本状態を形成できるようにしていきます。

〈育成する態度・習慣・技能〉

特にⅠで意識するのは、以下になります。

身体知・傾聴・ふりかえり（自己内省）・他者と自分の尊重・自分の強み

【到達目標】

- ①身体知を意識し、利用することができる
- ②多様性を尊重した対話ができるようになる
- ③自分の強みを知り、自分の役割を意識できるようになる

ジェネリックⅠは、これらを企図しながら、学生たちに不協和音と向き合い、成長・発達へと体験を進めていけるようワークを組み、担当者は働きかけを行ってきた。本報告で

は、これらのねらいや目標に添って授業で構築してきたワークを収録する。本授業の大きな特徴としては前稿で詳述したように、受講したい学生のみが受講するのではない必修科目であり、かつ、日本語能力の十分でない留学生も構成メンバーとする、いわゆる多文化共生が担保されるクラス構成であることが挙げられる。これらのワークは、体験活動を重視する義務教育や、地域コミュニティ形成の現場に流用できるものであり、多文化共生へと意識を変容させていく道筋を作る補助となるだろう。

開講時から3年間、南大阪大学コンソーシアムのキャリア教育効果測定を用い、授業前後でジェネリックスキル・トレーニング I の効果を測定した。数値は3年間、同一ではなかったが、「自己肯定感」と「前に踏み出す勇氣」の2項目に関しては、いずれの入学年度学生も数値の伸びを示した。キャリア教育効果測定で測定した最終年度の学年=2017年度入学生のジェネリックスキル・トレーニング I 科目の学習内容に関する「1. 考え抜く力、2. 伝える力、3. チームで働く力、4. 前に踏み出す力、5. 自己肯定感」の5項目の結果を示す。

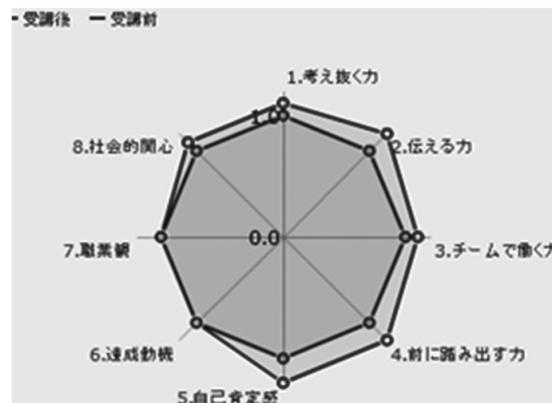


図1 南大阪地域大学コンソーシアムキャリア教育効果測定受講後の能力変化

表1 南大阪地域大学コンソーシアムキャリア教育効果測定結果

	1	2	3	4	5
N = 156	16点満点	12点	20点	12点	4点
実施前	11.4	8.0	15.3	8.4	2.7
実施後	12.9	9.3	16.8	9.7	3.2
相対値	1.1	1.2	1.1	1.2	1.3

南大阪地域大学コンソーシアムのキャリア教育効果測定項目は、本授業で計測したい内容とは完全に一致はしていない。ゆえに、今回特に焦点化したい対話力の育成や多様な価値観の尊重等については、教育効果が計測されていない。しかし、自分の強みを知ることによってもたらされる「自己肯定感」の数値が上がっていることは、注視されるだろう。開講4年目以降は、本授業の効果をより測定すべく、ルーブリックの試行作成に取り組んだ。対話力や多様な価値観を尊重する意識・態度に関するコンピテンシーの育成効果については、それらの結果も踏まえ、ファシリテーターの働きかけを明らかにすることも目的とし、別稿を準備中である。

担当者のファシリテーターとしての働きは勿論重要となるが、本稿ではまずはワークの紹介をしたい。開講期より、担当者で対話も重ね、研磨してきたワークとなる。ワークを行う際の注意点も示した。注意点は特に、上述した現場で実施する際、有用となると考える。

A. 身体知を知る、B. 多様な視点を知る、C. 協働する、D. 傾聴を知り他人や自分の強みを知る、の4つの目的に分け、実施していたワークから16のワークを紹介する。

これら4つの目的は、必修という形で多文化共生クラスを1つの学習コミュニティに成長させていくために、必要であった内容である。紹介は、開講期よりIを担当し粒々辛苦の姿勢で研鑽してきた井上と升田が行う。

2. ワーク集

井上美葉子 升田 学

A. 身体知を知る

ノンバーバルコミュニケーションとして、表情・立ち振る舞いから感じ取れる情報があることを知る、また自身にそれを感じ取る能力があることを知る。コツやヤンを実践することで、五感全てで感じる力を磨く。

〔ワーク1〕 カウントダウン

〔目的〕 息を合わせ、チームで同じ空気を共有する／人は肌で感じることを知る／五感で感じる力を磨く

〔実施手順〕 10名ほどで円陣を作り、全員で1から10、10から1へ一定のリズムでカウントダウンする。一つの数字を同時に言ってしまったら、最初からやり直し。一人が何度言っても良く、リズムを保つことを優先する。目を閉じて実施するのも良い。

〔注意点／起こりがちなこと〕

詰まったりリズムが乱れたりする。誰も言わないなどして詰まったときには、最初からやり直す。

誰がどの数字を言うか決めてしまったり、決まってしまったりすると、ルールを作らないようアドバイス。

遊びと思い、ざわついたりすることがある。カウントダウンが始まる前に、沈黙を共有することをアドバイスし、チームの息を合わせるよう促すことで取り組む姿勢が変わる。

〔ワーク2〕 目隠し呼吸

〔目的〕 視覚以外の情報を感じ、伝え、身を委ねる体を作る／五感で感じる力を磨く

〔実施手順〕 二人ペアで、60cmほどの位置で向き合う。肘を90度に曲げ一人は両手の手のひらを上に、もう一人は手のひらを下に向ける。そして目を閉じ、呼吸を合わせていく。前後半のチームに分け、実施者と観察者に分かれる。

〔注意点／起こりがちなこと〕

呼吸が浅く息を感じ取れないことができない学習者が出てくる。できるだけ多くのペアを体験し、観察して、呼吸を感じやすい人がいることを知る。また他のワークを挟んでもう一度やるなど、根気よく行う。

手を触れることを極端に嫌がる場合がある。その場合は観察だけにするなど配慮を行う。

〔ワーク 3〕目隠しガイド歩行

〔目 的〕視覚以外の情報を感じ、伝え、身を委ねる体を作る／五感で感じる力を磨く

〔実施手順〕ワーク 2 とセットで実施する。二人ペアになるワーク 2 実施後、手が下にある人（A）が目を開け、重ねる手を片方だけにする。そして目を閉じている人（B）の横に立ち、（A）は（B）をガイドし部屋の中を連れて歩く。ペアを再三変え、体から伝わるものの違いを感じ取る。前後半のチームに分け、実施者と観察者とに分かれる。

〔注意点／起こりがちなこと〕

腰がひけるなど怖がる学習者がガイドする人はどうすれば安心を伝えられるか考えてガイドするよう即す。ガイドされる側は五感を駆使し、身を委ねられるか挑戦するよう促す。徐々に、意識が相手との協働へ向い出す。

〔ワーク 4〕身体の中心

〔目 的〕体から発する情報を効率良く伝えたり掴めるよう、自身や他者の体の中心を知る。／五感で感じる力を磨く

〔実施手順〕二人ペア（A、B）で、1 m ほどの位置で向き合う。（A）が（B）の真正面と思う位置に立つ。そこからゆっくりスライドして移動し、正面から離れたり近づいたりを繰り返す。その違いを感じることで、真正面だと思える精度を上げる。ペアを再三変え、体から伝わるものの違いを感じ取る。前後半のチームに分け、実施者と観察者とに分かれると良い。

〔注意点／起こりがちなこと〕

真正面に立てると笑いが起こったり、恥ずかしがったりする。全くわからないという意見も出る。できるだけ多くの人とペアになることで、相性がい人や分かる人と出会うことになることを案内する。武道実施者や経験者は理解が早い場合が多い。

〔ワーク 5〕オノマトペカルタ

〔目 的〕このワークでは、状況や感情、感覚を表し、日常会話の中で意識せずに使用しているオノマトペに意識を向け、それをきっかけに自分自身の感情や身体感覚を注意深く観察し、気づくこと、身体・言葉・感覚・感情が互いにリンクし影響し合っていることを、実際に体験していただくことを目的とする。

〔実施手順〕 4人グループをつくる。まず5分間で周りとは相談せず一人で、思いつくオノマトペを紙（またはポストイット等）にできるだけたくさん書き出す。次はグループで相談しながら、模造紙に思いついたオノマトペをどんどん書き足していく。できたら、全員がみられるよう模造紙をホワイトボードなど貼りだして、気に入ったオノマトペ1つを選ぶ。グループ内では重ならないようにする。

グループごとに、屋外（教室外）で自分の選んだオノマトペに出会える場所を探し、各自、自分のスマートフォンで撮影する。風景やもの、人物など何でも良い。

撮影した写真をA3サイズでカラー印刷する（＝カルタの絵札）。オノマトペのイメージを膨らませながら、写真の上に文字以外の色や模様をどんどん描いていく。

作成した絵札に合う読み札を作る。読み札の言葉には、必ずオノマトペを入れる。俳句のようなものやおもしろい言葉や意外性のある文章をつくる。（カルタの共通テーマを決めてもよい。例：学校での一日）

完成したら床に全員の絵札をおいて、周りを囲む。読み札はファシリテーターまたは参加者の1名が読む。グループ対抗にして一番たくさん絵札を取ったところが勝ちにする。

〔注意点／起こりがちなこと〕

考え込んでしまい、手や身体が動かない学習者には、まず簡単なことからやってみることをすすめる。（例：まずどの色で書くかを選んでみる。ペンを持ってみる。色を塗ってみる。少し場所を変えてみる。）急かさずに、周りの人のやっていることを見てもいいし、参考にしても良いと伝える。まねをすることをNGとしない。

〔ワーク6〕 パフォーマンス創作

〔目的〕 身体を通じたアウトプット（表現）の過程を体験する。人によって物事の受け止め方・感じ方が違うことへの気づきや、グループで話し合ったことを実際に表現してみようと互いに協働する体験を通じ、新たな知見や視点が得られることを体験することを目的とする。

〔実施手順〕 4人グループに分ける。様々な表現方法で活躍するアーティストの作品の画像（紙でよい）を複数見せ、各グループにそれらの作品画像のうちの1枚を渡す。各自、その作品画像を見ながら、下記の①～④を書き出す。

- ①アート作品の名前（とりあえずつけてみよう）
- ②何が見える？（実際に見えるもの）
- ③何に見える？（連想されるもの）、何を感じる？（想像・妄想されたもの）
- ④思いつくオノマトペを書いてみる

各自で書いた①～④をグループ内で紹介し、簡単に説明しあう。

上記の内容を取り入れながら、グループで協力して作品をイメージしたパフォーマンス作品を創作する。作品時間は1分程度とする。ファシリテーターが用意した音楽の中からパフォーマンスに合うものを選び、教室の電気の点灯・消灯や音楽、入退場のタイミングなどの「演出」も決めていく。

舞台エリアと観客エリアを決め、グループ毎に順番に発表する。事前に使用する音楽、電気の点灯・消灯や音楽、入退場のタイミングをファシリテーターが聞きとり、必要に応じて機器を操作する。

〔注意点／起こりがちなこと〕

身体を動かすことになれていない学習者が多い場合は、ワークの前に簡単に身体を動かすアイスブレイクを入れ、緊張感をほぐす必要がある。また、身体表現の創作の際、話し合いだけで身体を動かそうとしないグループや、話ただけでできた気になるグループもあるので、発表直前まで練習をきちんとするように伝える。ファシリテーターがグループを回り、動きが滞っているグループでは一緒に考えたりできるとよい。随時声かけ、タイムコントロールも行いつつ、具体的なアドバイスをする。

「オノマトペカルタ」ワークと連動して行うことが望ましい。

B. 多様な視点を知る

様々な情報は聞き手や話手によって異なる理解を生むことを知るワーク。

〔ワーク7〕流れ星と1軒の家

〔目的〕聞き取り方で多様な答えがあることを知る

〔実施手順〕画用紙と色鉛筆などの画材を用意。ファシリテーターの言葉に従って絵を描いてもらう。一つ指示を出しては一つ描くを繰り返す。

内容：「1. これから私が言う通りに、白紙に絵を描いてください 2. 白紙を横に使います 3. まず、画面の右上の隅から左下の方に向けて、流れ星が一つ落ちてきました 4. その星の下に1軒の家があります 5. その家の正面に大きな池があり、小舟が一隻浮かんでいます 6. その家の玄関の右手には犬小屋があって、大きな犬が一匹吠えています 7. その家の後方に大きな木が一本あります 8. その木の上に三日月がかかっています 9. 月に向かって雁が3羽飛んでいます」

描いている間は隣の人の絵を見ない。最後に描いた絵を公開し、共有する。どの絵が良かったかなど一人一人簡単な意見を述べる。その際、誰が描いたかを公開するかどうかは本人に任せる

〔注意点／起こりがちなこと〕

かなり違う構図や描き方の絵が生まれる。正解はないため、その違いを楽しむことを伝える。描くスペースがなくなってしまうなど困惑する場合は、正しく描く必要は無く、その時できることで対応するよう考えてもらう。

〔ワーク8〕 動物似顔絵

〔目的〕 同じ話を聞いても、違った聞き取り方をすることを知る。個性をあらわにする。チームで多くの情報を共有し整理する。

〔実施手順〕 ファシリテーターがクライアント、学習者が制作会社という関係を想定。まず4名人グループのチームに分かれてもらい1社とし、社名も決めてもらう。クライアントは10分ほど自己紹介し、各社にクライアントの肖像画を依頼、プレゼンテーションしてもらう。合わせてイメージカラーと、キャッチコピー代わりにオノマトペ（擬音語／擬態語）を提案してもらう。まずは個々で聞き取りを行い、その後チームで情報を共有。質問タイムを設けるなどできるだけクライアントの情報を掴み整理してもらう。その情報をもとに動物になぞられた肖像画を共同制作し、プレゼンテーションを行う。肖像画は複数の動物を混ぜ合わせて良いもの。じっくり2時間ほどかける。

〔注意点／起こりがちなこと〕

情報を得るのが得意な人、描くのが得意な人、方針を決めるのが得意な人など様々に分かれる。チームで協働するよう促すことで、違いに気づき、自分の得意なこと気づきだす。外見のイメージと違う能力を発揮する人が出てくる。ファシリテーターはできるだけ面白がり、学習者と共有する。

苦手意識が先に立つ学習者が出てくる場合は、貢献できるポジションがないかポジティブに考えるよう促す。何を質問をしたら良いかわからないという学習者には、例を出したり、チーム内で話をしてもらい刺激を与えるようにする。

C. 協働する

多様な視点を共有し協働して、正解のないものにその時々の正解を見つけ出す。他者の違いを当たり前のもので理解した上で、チーム内で自分の得意なことなど役割を見つけ協働する。また多様な答えが存在することを当たり前のものでし、その時、そのチームでの正解を導き出す。

〔ワーク9〕 なんだこれ？ から学ぶ

〔目的〕 多様な表現や人のあり方を体験し、違いを当たり前のものであるとする。

〔実施手順〕 なんだこれと感じるアートや商業作品を、カテゴリーに分けて整理したスライドを見てもらう。カテゴリーは：1. 誰もやっていないことをやってみる／2. やりにくい方法でやってみる／3. ひっくり返してみる／4. 大きさを変えてみる／5. 同じことをものすごく繰り返してみる／6. よく分からないタイトルをつける／7. いろんなものを組み合わせる／8. 普通のことをやってみる／9. やると怒られそうなことをやってみる／10. (ほとんど) 何もしない の10個。作品解説ではなく、モノの見方を面白がって紹介する

〔注意点／起こりがちなこと〕

鑑賞してもあまり大きな反応を示さない場合には、焦らず丁寧に進めると徐々に反応が出てきます。どう表現していいかわからないと言う学習者には、他の学習者の視点をヒントにするなど、多様な表現を見せてアドバイスする。意外に思われるような学習者が、創造的な発見をすることも珍しくない。その場合は、できるだけ取り上げてスポットライトを浴びるよう働きかけ、少しでも解放していく。

鑑賞作品のセレクトは、衝撃的なアート（例：クリストのランドスケープアートやロワイヤル・ド・リュクスの野外劇など）からアートに限らず身近な商品（例：スマートフォンやピコ太郎などの時代にあった斬新な商品や芸など）まで入れるように心がける。

〔ワーク10〕 なんだこれ？を変換する

〔目 的〕 多様な表現や人のあり方を体験し、違いを当たり前のものとする。

〔実施手順〕 解釈の余地のある抽象作品一つを鑑賞する。（多少の具象が混じった抽象画が好ましい（例：クリストや猪熊弦一郎の作品など）その後「何が描かれている？」「何のように見える？」「何をを感じる？」「その他」に分けて箇条書きしてもらおう。書いてもらった内容をすべて板書し、全員で共有する。着眼点の違いを浮き彫りにする。

〔注意点／起こりがちなこと〕

少ししか書くことができないと言うメンバーが出てくる。わからないという決めつけが邪魔をしている場合が多い。ヒントを幾つか伝え刺激を与えることで動き出す。当たり前のものが書けないで止まることも出てくる。その場合は、例えば作品を含む風景写真を見て、作られたものばかりに目が行き、風景について書けていないことが多い。そのことをアドバイスすると動き出す。

書き出す回答には正解がないことを常に伝え、今感じる正解を導き出すよう促す。

〔ワーク11〕 オノマトペダンス

〔目 的〕 多様性を内包する表現を、協働で探求する

〔実施手順〕 ワーク10とセットで行う。ワーク10の板書から10個ほどの言葉をセレクト。その言葉から連想するオノマトペ（擬音語・擬態語）を個々で書き出してもらおう。あえて、セレクトする言葉はわかりやすいものとわかりにくいものを含める。考えてもらったオノマトペ全てを板書し、その違いを共有し楽しむ。その後4人一チームに分かれて各チーム4つのオノマトペを選考。各チームでオノマトペから感じるジャスチャーなどから振り付けを考える。ファシリテーターは演出家という位置付けとし、演出家が面白いと感じることもタス

クとする。各チーム一通りダンスらしいものが出来上がってから、ファシリテーターが3曲ほど用意した音楽を発表。その内1曲を選びダンスに後付けする。あえて最後に音楽を聴いてもらうことで、自由な発想を担保する。最後に終わり方や音を出すタイミングなども決めてダンスを仕上げ、発表する。3～4時間かけてじっくり行うワーク。

〔注意点／起こりがちなこと〕

留学生にはオノマトペが伝わりにくいことがある。できるだけチーム内で説明してもらい、日本人にもオノマトペを改めて理解してもらう機会とすることで、相互理解が進む。

オノマトペが思い浮かばないという場合は、「雲」と言えば「もくもく」など簡単な例えから、活性化を図る。

談笑が始まる場合もある。談笑などの脱線から、いつの間にか創作していることが多い。粘り強く見守る。

すぐに完成と思うメンバーが出てくる。よりオノマトペに寄り添った動きや同質性をリクエストし、演出家（担当者）が面白いと感じるものというタスクに従い、粘り強く対話する。

ジェスチャーからどうすればダンスになるのかわからないという声も出てくる。例えば「もくもく」という動きが生まれたとして、その動きを大きくしたり、体の向きチームで揃えたり、輪唱で動いてみたりして、質感を近づける。実際にやってみると誰ともなしにその正解を見つけ出す人が現れる。粘り強く行い、常に正解はないことを伝え、チーム内での今の正解を導くよう促す。

D. 傾聴を知り、他人や自分の強みを知る

人の話を聞く姿勢や話しやすい状況などを知り実践しながら、対話を繰り返す。その成果物として自分や他者の強みを知るためのワーク

〔ワーク12〕 傾聴カード

〔目的〕 話を聴き出す為には段階があることをゲーム感覚で知る

〔実施手順〕 傾聴の説明をした上で、4人一チームに分かれる。「A：Closed Question」「B：Open Question」「C：展開する」「D：回答者」と書かれたカードを配り、(A) → (C) の順にカードの内容に従って問いかけ (D) は答える。まず (A) が (D) に「はい」か「いいえ」で答えられる質問を行い、(D) は「はい」か「いいえ」で答える。その解答に対して (B) はより具体的な解答を得られるような、「はい」か「いいえ」では答えられない質問を行い解答してもらう。続いて (C) がその解答をより深められる質問を行い解答してもらう。(A) は問いがないところに問いを生むことになり、(B) は展開し、(C) は多角的に捉え直す質問をすることになる。ゲーム感覚で、3つの質問が終

われは、役割を交代し何度も行う。問いはできるだけ些細なことの方が良い。

〔注意点／起こりがちなこと〕

(A)の問いが苦手な人、(B)の問いが苦手な人、(C)の問いが苦手な人が出てくる。人によって得意不得意があることがわかれば良い。雑談になってしまう場合は、(A)(B)(C)という役割を意識して行うよう即す。

恋愛に関する質問が行われることが出てくる。プライバシーにかかわる質問には拒否権を設け、答えたくない場合は他の質問に変更するよう、最初にグラドルールとして提示しておく。

〔ワーク13〕 NG 傾聴カード

〔目的〕 話を聞きやすい態度や姿勢があることを実感する

〔実施手順〕 4人一チームに分かれる。「1. 腕組みをする」「2. ずっと下を見る」「3. うしろにふんぞり返る」「4. きょろきょろして、目を合わさない」「5. 相手の目をずっと覗き込む」「6. 落ち着きなく動く」と書かれた6枚のカードを配る。一人(A)が一枚カードを選び、他の3人に見せる。(A)は些細な内容で良いので話をする。その間他の3人は、選ばれたカードの態度をとる。30秒～1分で役割を交代し何度も行う。話す内容は些細なことの方が良い。

〔注意点／起こりがちなこと〕

話したり、指示通りの態度をするのがのが辛いメンバーがでてくることがある。ゲーム感覚として、深刻にならないようにフォローをする。

〔ワーク14〕 偏愛マップ

〔目的〕 自分を客観視し、自分の好みの傾向や強みを知る

〔実施手順〕 自分が好んでいるものをできるだけ細かく、広範囲にわたって書き出す。どのジャンルのどの店のどの人が作った何々が好き、などにより具体的に書き出す。出てきた好みを俯瞰して、共通点や関連性を見つけ、線で結んだり囲ったりして理解する。マップの書き方は決めない。

〔注意点／起こりがちなこと〕

発想が出にくい、「音楽が好き」など大枠でしか考えられないといったことが見られる。勉強、音楽、食べ物などカテゴリーを提案したり、好きなジャンル、好きなアーティスト、好きな曲、好きなフレーズ、特定の日のライブが好き？など細分化したり、と、ファシリテーターが様々な問いかけで発想に刺激を与え、深めるアドバイスをする。

〔ワーク15〕 シンボルマーク作り

〔目的〕 傾聴・対話を意識し、自分や他者の強みを知る

〔実施手順〕 ワーク12とセットで行い、ワーク6や7と連動して行うと効果的。二人ペア(A、B)となり、Aはクライアント、Bは制作者という関係を想定し、Aは

Bにシンボルマークとイメージカラー・オノマトペの制作を依頼する。まずAはワーク15で作成した「偏愛マップ」を活用しながら10分間自己紹介し、Bは聴くだけに専念する。その後5分の質問タイムを設け、最後に5分間対話する。同様のことをAとBが役割を交代して実施。その後20～30分間の各自シンボルマークのアイディアラフを10個描き出す。描き終わったらBはAに見せ、気に入ったものがないかの確認と対話を繰り返す。一つに絞るか、幾つかのアイディアを混ぜ合わせるかして方針を決める。さらに20～30分かけて、シンボルマークを清書する。最後は1分間のプレゼンテーションを行う。

〔注意点／起こりがちなこと〕

自己紹介の時間が会話・対話になってしまう。聴くことに専念してもらうよう即すが、厳密にする必要もない。聴き出すことができているのであれば良いとする。談笑が始まってしまうこともあるが、黙り込んでしまうよりは良い。ただし、他のペアと合流して談笑してしまう場合は、ペアに分かれてもらう。丁寧にやりとりを意識してもらうことを説明し、ペアでの活動に専念するようにする。

アイディアが出てこない場合は、どんな人だったかを担当者に話してもらう。人に話すことで、改めて特徴を捉えていることに気づく場合が多い。

絵が苦手だ、と、描けずに止まるメンバーが出てくる。デザインの勉強ではないため、正解はなく、いかに話を聞き出せるかを大切にしていることを伝える。サッカーが好きだからサッカーボールを描くなど、好きなものをそのまま描いてしまう、といった場合は、そのままではその人物のシンボルではなくサッカーのシンボルになっていることを伝える。その人物のシンボルを作るにはワーク9をヒントに、アイディアを組み合わせたり、大きさを変えたり、逆さまにするなど編集や抽象化が必要であることを伝える。ヒントそして有名企業のロゴマークなどを紹介する（例：ナイキのシンボルの成り立ち）

〔ワーク16〕 MYシンボルマーク作り

〔目的〕 自分の強みを知る

〔実施手順〕 ワーク15とセットで行う。ワーク15で他者から見た自身のシンボルマークや対話をヒントに、自分自身の強みを見直し、シンボルマークを作る。ワーク15での手順を踏むのがベストだが、深く自分と向き合っているようなら強制する必要はなし。またワーク15で出たシンボルマークと自身が作ったシンボルマークを並べて発表鑑賞する。

〔注意点／起こりがちなこと〕

自分のことだからわかると言って、簡単に終わらせる学習者が出てくる。偏愛マップや描いてくれたシンボルマークを再度見るなどして深めるよう促

進する。また、自分のことは分からないと言ってなかなか描けない学習者には、偏愛マップや描いてくれたシンボルマークを再度見るなどしてヒントを見つけ出すよう促す。こうすることで、取り組みに向かいだす。

主要参考文献

1. アウグスト・ボアール『被抑圧者の演劇』（1984、晶文社）
2. 齋藤孝『偏愛マップ』（2004、NTT 出版）
3. 平田オリザ『わかりあえないことから—コミュニケーション能力とは何か』（2012、講談社）
4. サイモン・ブルック「ピーター・ブクックの世界—受けたいお稽古」（2012／映画）
5. 岩淵拓郎「はじめてのなんだこれ？ハンドブック」（2014、自主出版）
6. 宇田川元一『他者と働く—「わかりあえなさ」から始める組織論』（2019、NewsPicks パブリッシング）
7. 高橋博美「21世紀型スキル育成授業・ジェネリックスキル・トレーニングⅡの取り組み ～学習システムとファシリテーターの関与」『教育開発ジャーナル10号』（2019、神戸学院大学 全学教育推進機構）
8. 高橋博美 阪本龍夫 二口大学 森井淳「リーダーシップ開発ワーク集 ～チームビルディング編」『教育開発ジャーナル10号』（2019、神戸学院大学 全学教育推進機構）

注

- i 石川淳『シェアド・リーダーシップ—チーム全員の影響力が職場を強くする』（2016年、中央経済社）
- ii Philippine Educational Theater Association（フィリピン教育演劇協会）の略。演劇を用い、社会問題や教育活等に取り組む団体。https://petatheater.com/（2019年12月12日アクセス）
- iii ヴァイオラ・スポーリンは、演劇教育者、女優。俳優トレーニングのプログラムを教育にも広めた。