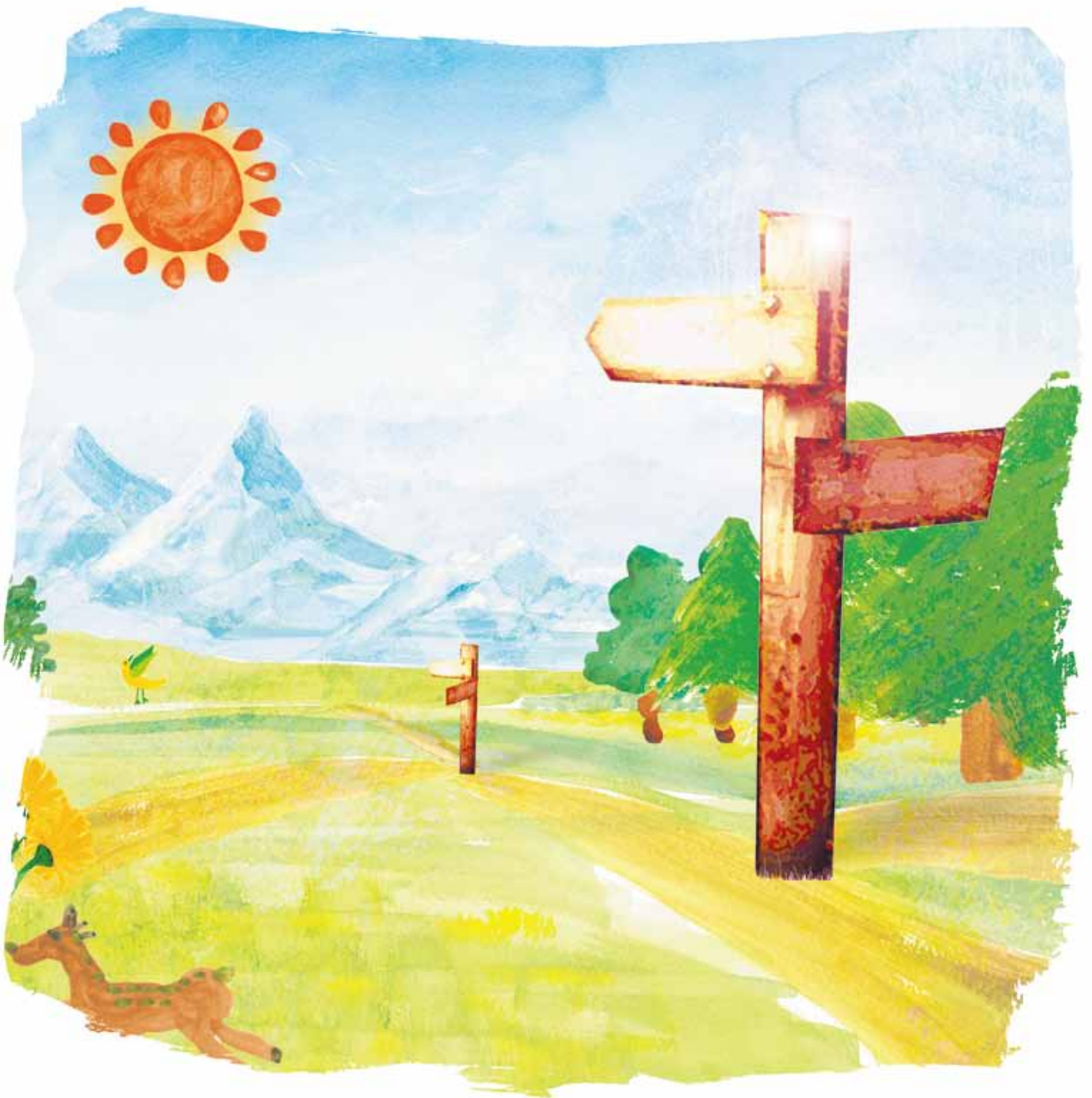


人権学習シリーズ 入門ガイド

初めての ファシリテーター



人権学習シリーズ **入門ガイド**

初めての ファシリテーター

CONTENTS (目次)

発刊にあたって	1
参加体験型学習（ワークショップ）を進めるために	2
参加体験型学習（ワークショップ）を始める前に	12
学習プログラムの解説	15
多様な見方・考え方 （人権学習シリーズvol.4『ちがいのとびら－多様性と受容－』所収）	16
「対立」に向き合う姿勢づくり （人権学習シリーズvol.5『ぶつかる力 ひきあう力－対立と解決－』所収）	30
用語解説	49
人権学習シリーズと『人権学習のプログラムづくり』の活用	50
アンケート	53

発刊にあたって

人権学習・人権研修を、参加体験型のプログラムで行おうとする場合が増えています。こうした要望にお応えするために、参加体験型学習の教材として、これまで人権学習シリーズvol. 1~5を作成してきました。また、学習プログラムを体系的に作っていくために、『人権学習のプログラムづくり』を作成しました。

しかし、その学習プログラムの実際の担い手であるファシリテーター（学習の進行・促進役）の方の中には、経験があまりなかったり、あるいは初めてという方も少なからずおられます。そうした場合、ファシリテーターになった方は、なんとか参加者に人権問題を学んでもらおうとがんばりますが、その過程では、たくさんのとまどいや不安、疑問などが生まれているのではないのでしょうか。

これまで人権学習シリーズをお使いいただいた方々に、どういった教材を求められますか、というアンケートを実施するとともに、何人かの方にはインタビュー調査を実施させていただきました。その結果、経験がない中で「講師」という責任ある役目を担うことへの不安や、進め方の手順がよく分からないといった素直な感想と、実施にとまどう姿が見えてきました。

このようなことを受け止め、このたび、人権学習シリーズの入門ガイド『初めてのファシリテーター』を作成しました。この入門ガイドでは、これまで作成してきた人権学習シリーズから2つの教材を選び、その進め方の解説やポイントとなるところ、さらに予測される参加者の反応に対するアドバイスを盛り込み、経験の少ないファシリテーターがよりスムーズに学習・研修を進めるための、きめ細かな解説書となるよう作成に留意しました。

この入門ガイドを活用していただくことにより、人権学習シリーズで人権学習・研修を進める際に、初めてファシリテーターを経験する方の不安が少しでも軽減されるとともに、受講された皆さんにとってもその内容が現実の課題を解決するための道筋へとつながるなど、人権学習・研修がより充実したものとなることを心から願っています。

参加体験型学習(ワークショップ)を進めるために



1 参加体験型学習(ワークショップ)とは

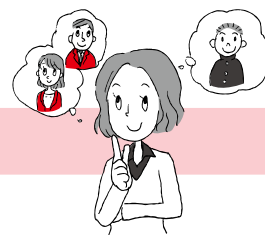
参加体験型学習（「ワークショップ」の意味）とは、単に知識を一方向的に伝達する学習方法とは違います。その学びは、アクティビティと呼ばれる一つのまとまりのある学習活動（ゲーム的な活動や作業、対話など手法はさまざま）を組み立てて参加者に提供することで、問題を頭で理解するだけではなく、心の動きを受け止め、身体を使いながらトータルに学ぶことを大切にしています。

人権侵害が起こるのは、地域・職場・学校など、さまざまな人がいる場です。それを解決するためには、知識を得るだけではなく、解決を進める態度やスキル（技能）を身につけることが必要です。そしてそれをもとに、社会における人権ルールをつくっていくことが大切であり、こうした実践的な学びのために、参加体験型学習は有効です。

参加体験型学習については、「楽しかった」といった声がある一方で、「自己紹介したりしないといけないので、照れくさいし、緊張して嫌だ」、「ゲーム的なことが多く、何のためにやっているのか分からない」といった声も聞かれます。しかし、これらのことを通じて参加者同士の関係性をつくったり、自分のことを相手に率直に伝える方法や相手のことを受け止めたりする「コミュニケーション能力」等を身につけるのです。まず自分自身で考え、自分なりの答えを探す。そして、参加者同士で一定の方向性や解決策を探っていくこと。これ自身が人権学習を深めていくために有効な取り組みとして重視されているのです。

ファシリテーターとは

この参加体験型学習を進行・促進する人をファシリテーターと呼びます。ファシリテーターは、単に学習を進行するのではなく、学びを促進していく役割を持っています。参加者の状況に応じて、学習活動（アクティビティ）を用意し、進行しながら参加者の意見を引き出し、気づきを促しながら、学びを深めていきます。ファシリテーターは、参加者と対等な立場で、ともに学ぶという姿勢を持つことが必要です。



2 学習を企画する

(1) 学習の目標を設定する

参加体験型学習は、その学習を通じて参加者とともに考えたいことや、めざしたい目標を設定することが必要です。対象者や学習が行われる場によって、どのような人権問題に関する理解や態度、技能を身につけていくのか、どのような取り組みに生かしていきたいのかを決めます。

そして、それを学習の最初に参加者と共有しましょう。

(2) 参加者を知る

学習の参加者がどのような人なのかをつかんでいくことが必要です。子どもなのかおとななのか、性別の割合、これまでどのような学習や取り組みをされてきたのかなどによって、参加者が何を考え、何に悩み、何を学びたい（ニーズ）と思っているかなどを推し量ることができます。それによって学習の目標を考えていきます。

(3)参加人数

参加体験型学習では、参加者が意見を出し合ったり作業をするために、ペアやグループになります。人数が多すぎると十分意見が出せなかったり、参加者間の交流が十分にできない可能性があります。またファシリテーターが、参加者を十分に把握できないということにもなります。

逆に人数が少ないと、いろいろな意見が出されないで、学習の深まりが期待できない場合もあります。目安として、20～30人程度が進めやすいでしょう。

(4)学習の流れ(プログラム)を考える

学習のテーマにそって、アクティビティを組み合わせせていきます。組み合わせは学習の目標に到達することができるように、系統立てたものにします。人権課題への「気づき」から、社会で自分がどんな「行動」ができるかを体得する内容が必要でしょう。

また学習では、自らの考えを相手に過不足なく伝え、相手の話もきちんと聴く中で、問題を解決する力をつけることが必要となります。そのためのスキルを身につけられるよう配慮したプログラムとなっているとおよいでしょう。

(5)プログラムを作る

①アイスブレイキング

参加者の緊張や固い雰囲気やを柔らかくし、意見を出しやすくしたり、作業を行いやすくするためのアクティビティをアイスブレイキング（「氷を砕く」の意味）といいます。アイスブレイキングには、学びの場を暖めるという効果の他に、学習を進めていくためのニーズ調査の役割も果たす場合があります。

方法は簡単なゲームや意見のやりとりなどさまざまです。学習の最初に入れるほか、学習の途中で入れたりもします。

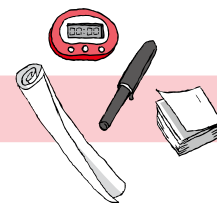
②「わたし」「あなた」「みんな」を柱にプログラムを組む

学習後の日常生活とも結びつく内容となる工夫として、「わたし」「あなた」「みんな」を柱にプログラムを組むことが有効です。

「わたし」では、まず自分への認識を深め、自己肯定感情や自尊感情を育てます（自分の権利への認識も含む）。「あなた」では、相互理解や自他の尊重を、それを実現するスキルも含めて学びます。「みんな」では、社会へと視野を広げ、課題の解決策を考え、未来への展望を考えることのできる内容とします。

③ふりかえりにより意見や考えを共有する

アクティビティを進めた後、参加者がどう感じたのか、何に気づいたのかを自分自身でふりかえり、再確認します。それを参加者の間で紹介しあったり、発表することで、さまざまな意見にふれることができます。そのことによりアクティビティでの体験が整理され、本当に大切にすべきことを参加者全体で共有することができます。



3 会場と準備物

(1)会場

講義形式とは違い、参加体験型学習では参加者が動く場面が多くあり、学習にあわせてその都度会場レイアウトを変えていく必要があります。そのためには、机といすは可動式のものが多いでしょう。また机といすを片づけて何も無い状態で使うこともあるので、広さは定員よりゆとりとした会場を選ぶほうがよいでしょう。

(2)準備物

準備物はアクティビティによって変わりますが、よく使われる物として次の物が考えられます。

〔どんなアクティビティでも用意しておいたほうがよいもの〕

★ホワイトボード(黒板)、ホワイトボード用ペン、イレイザー

…主催者からのお知らせ、出てきた意見のメモ、発表物の展示などさまざまな場面で活躍します。

★時間を計測できるもの(キッチンタイマー、ストップウォッチなど)

…時間を計るのに便利です。また、参加者にファシリテーターの声が届きにくい時など、何らかの音で活動の区切りを知らせたほうが伝わりやすい場合もあります。

〔よく使われる物〕

- ・ マーカー(裏うつりしないように水性マーカーの方がよいでしょう)
- ・ のり付きふせん(サイズは用途によって違いますが、正方形のものを使うことが多いです)
- ・ 白紙や模造紙(切って半分サイズで使う方がよい場合もあります)

学習の実施に向け、2 学習を企画する、3 会場と準備物で書かれた内容をふまえ準備ができているか、9ページの準備チェックリストを使って考えてみてください。

また、10ページの時間管理シートを活用して、実施の時間配分を考えてみてください。実施後には実際の時間の記入をして、自分自身のふりかえりをしてみましょう。次回の実施の参考になります。

4 プログラムを進めるにあたっての心がけ



(1)安心してチャレンジできる場づくり

参加者が自分の意見を出したり、活動したりしやすくするためには、参加者が「この場では自分を出していいんだ」と思えるように「安全」な環境をつくることが重要です。

環境づくりの一つとして、学習をしていく際のルールを決めることが有効です。参加者から提案してもらいながらつくる、といったようにアクティビティとしてプログラムに組み入れる方法もありますし、ファシリテーターが提案して承認をもらう方法もあります。

また、学習の見通しを伝えたり、参加者どうしが知り合う機会を設けるなども必要です。

(2)時には適度な葛藤も

一人ひとりを尊重することは大事ですが、学習が「癒しの場」だけで終わっては、学びを社会における実際の行動へとつなげることにはなりません。参加者が、相手と自分との違いを見つけたり、それを主張する場合、時には居心地の悪さや不安を感じるかもしれません。しかし、現実の生活で問題を解決しようとする、「受容」だけでなく、「対立」と向き合う姿勢とスキルがないと問題は解決しません。

ファシリテーターは、場の安全確保を前提に、目標に向けて適切な課題＝ハードルを設定し、ハードルをクリアしようとする試みを促し、ともに学びをつくり出すことこそが大切なのです。

(3)「正しい」答えよりプロセスを大切に

人権問題についてさまざまな状況がある現実の中では、学習によってすぐ答えが見つかるとは限りません。また参加体験型学習は、一つしかない正解を知る場ではありません。明確な答えをみつけられなくても、それを一緒に考えて取り組んだ経過(プロセス)や、その過程で自分をみつめる時間が大切なのです。

学習の答えは、参加した人の数だけあります。そこで出された多くの人の知識や経験、大切な事柄、そして人とのつながりが、これから人権に取り組む上での財産になるでしょう。

(4)何を発言するかは自分で決めることのできる場に

参加体験型だからといって、必ず発言しなければならないわけではありません。

自分を見つめた結果を人に伝えるか伝えないかは、本人が決めることです。特に人権啓発・教育では自己決定が大切なポイントですから、学習の中でもそういった配慮が必要です。

また、参加者の中にはこれまで差別や暴力を受けた経験があるなど、つらい経験をした人が少なからずいるでしょう。つらい気持ちのまま無理に参加しなくてもいいこと、できる範囲で参加することをすすめます。

また、確固とした信念を持っていて、ほかの人の意見を聞かない人がいたら、その信念を認めながら、他の人の意見も聞いてみるよう働きかけます。ファシリテーターは、このような人もいる可能性があることをあらかじめ念頭においておいたほうがよいでしょう。

(5) 聞いているだけの人や話し続ける人が生まれない仕掛けを

参加者の中には、話し始めると止まらなくなる人がよくいます。その時は、ファシリテーターがある程度、一人が話す時間の目安を示しておくことが有効です。また「ほかの人はどうですか」などと声をかけて、話し合いに介入することも必要です。

1グループの人数が6人をこえると「聞いているだけ」や「話し続ける人」が生まれやすくなります。話し合いへの参加が均等になる人数である4人で1グループをつくるなどの工夫してみるとよいでしょう。

また、全体の人数は肉声で声が聞こえる程度の20人～30人が適しているでしょう。参加人数が多くなればなるほど、緊張感や構えができてしまい、自分を見つめ相手を大事にするコミュニケーションの実践は難しくなります

(6) 参加者のもとへでかけよう

グループ内でのコミュニケーションに気を配るためにも、ファシリテーターはグループの間を歩き回ったほうがよいでしょう。そうすることで、次の学習の進行についての情報収集や、グループ内のコミュニケーションのアンバランスさへの指摘、議論を深める助けなどの助言をすることができます。

そのときには、一つのグループに集中するのではなく全体を見渡すことが必要です。全体を見渡すために適しているグループ数は、5～7グループ程度でしょう。

(7) 気になる発言は個人のものからみんなの課題へ

学習では、参加者一人ひとりの発言にある「気づき（疑問なども含む）」をみんなの課題として取り上げます。問題解決のために一般的な課題として話し合いの材料にすることで、学習で傍観者を生みず、内容も豊かなものになります。

(8) 差別的な発言や非難する発言には

人権問題を扱う学習の中では、時には差別につながるような発言が出たり、非難をするような発言が出たりします。その時も答えを急がず、他の参加者からの意見を出してもらいながら、参加者とともに考えていきます。プログラムの予定を変更して、その発言についての意見交換に時間をかけることも必要でしょう。

しかし、あまりにも過度な発言であったり、意見交換をする時間がないときは、ファシリテーターの考えをきっちり説明したいものです。

(9) 最後は必ず「現実」とつなげる

参加体験型学習が「楽しかった」という感想だけで終わることなく、学んだ内容が参加者の実生活をよりよくする一助になるためにも、学習活動の展開の最後に「現実」とつなげる要素を必ず入れることが大切です。「学習活動で体験したことを社会におきかえるとどのように考えられるか」「感じたことや、気づいたことをもとに、これからできることは何か」といった問いかけは不可欠です。

このことが、参加者に「学びの場への参加」から「社会への参加」を促すことにつながるのです。

(10) 学習を通し、実社会の課題解決をめざす

参加体験型学習は、自らと社会をふりかえるという学習プロセスを大切にします。

学習の中では、思いがけない反応や受け入れがたい意見も出てくる場合があります。出てきた現象だ

けを見て学習を進めるのではなく、その背景に何があるかまで思いを馳せ、尊重することが大切です。

学習の場は非日常であるかもしれませんが、決して現実と切り離されているわけではありません。学びの場に参加する経験を通して実際の社会にかかわり、課題を解決していくことが学習の学びであることを忘れずに取り組むことが、学習後の生活を変えていく力となるのです。



5 ファシリテーターの心がけ

(1) 主役は参加者

ファシリテーターは大事な役割ですが、講演会の講師のように主役ではなく、あくまでも黒子です。進行がスムーズにいけば目立たない存在となり、意見を引き出す存在に徹します。

また、ファシリテーターが正論を押し付けてしまうと、その場は円満に終わったとしても、学習後に参加者が行動を変化させることにつながることはありません。どんなプロセスであれ、自分自身で考え他者と意見を交わすことによってこそ、学びが自分の身につく、実際の生活での行動を変えていくことになるのです。

(2) 参加者の力を信じる

講師は知識を持っている「偉い」人、参加者は教えられるべき「わかってない」人、という構図を学習の場で見ることがあります。けれども、どんな人も、もともと力を持っている存在です。まずは、その力を信じてファシリテーターが参加者に問いかけること。信頼こそが参加者の内側から学びを生み出すのです。

(3) まずは受けとめる

学習を進めていると、ファシリテーター自身が受け入れがたいような発言が出てくるときもあります。自分とは相容れないような意見や発言には反論したくなることもあるでしょう。ファシリテーターだからといって参加者の全てを受け入れる必要はありませんが、「そういう考えもあるんだ」とまず「受け止める」ことが大切です。その上でその発言を学びの教材として、目的達成のために必要な学習展開を行っていきたいものです。

(4) 正直であるということ

ファシリテーターは参加者に正直であるべきです。自分では判断がつかないことや考えもしなかったことが学習の場に出る場合もあるでしょう。また、緊張してうまく進行できない場合もあるでしょう。そういった時の自分の状態を「考えたこともありませんでした」「いま、とても緊張しています」といったように正直に参加者に伝えるのです。

このようなファシリテーターの自己開示やともに学ぶ姿勢が、参加者が自分自身のありのままに参加してよいと思えることになり、参加のハードルを下げることにつながるのです。

(5) すべてを一人で引き受けなくてもいい

ファシリテーターは、参加者から出た質問や意見にすべて一人で対応しなくてもよいのです。他の参加者を置き去りにして、一対一の対話になることこそ避けるほうが良いでしょう。傷ついたり、ひっかかったりする言葉や態度があった場合は、そのことが参加者相互の学びの機会となるよう、全体の課題とすることが大切になります。

6 ふりかえり



会場を一步外に出れば、参加者は日常の生活に帰ります。

学んだことが実生活で生かせるように、学習の目的を積み残さず、学習の時間内にある程度整理することが必要です。

(1) 参加者のふりかえり

学習の最後に学習をふりかえり、学んだ内容の整理を行きましょう。

このことにより、この学びを自分たちの生活の何に生かすのかを共有することができます。

※参加者にふりかえりを書いてもらうシートの例を8ページに入れました。参考にしてください。

(2) ファシリテーターのふりかえり

学習のねらいや進行計画をふりかえり、目標が達成されたかどうか、自分自身でふりかえりましょう。

そのことが、次に学習を計画する参考になります。

※10～11ページの「時間管理シート」や「ファシリテーターのためのふりかえりシート」を使いながらふりかえるのもよいでしょう。

実施日()年()月()日
研修・講座名()

ふりかえりシート

お疲れさまでした。講座の学びをふりかえり、ご記入ください。

① 講座の満足度は、いかがでしたか。あてはまるものに○をつけてください。

5 大変良かった 4 良かった 3 普通 2 良くなかった 1 大変悪かった

② わかったこと。

気づき、発見、学んだこと等をお書きください。

③ わからなかったこと。

疑問や質問等をお書きください。

④ その他、ご自由にお書きください。

ご協力、ありがとうございました。

参加体験型学習実施にむけたファシリテーターの準備チェックリスト

*実施にあたって以下の項目を考えてみてください。

①学習の目標(ゴール)は何ですか？

②参加者はどんな人たちですか？

(所属、参加者の学習に対する期待や受講動機、学習前の知識や理解の段階、等々)

③参加者の人数は何人(グループ数は何グループ)ですか？

④どんな内容で学習を行いますか？

(アクティビティの組み立て内容、アクティビティ単位の時間刻みの流れ、参加者の動きに対するファシリテーターの動き等々)

⑤参加者に関してその他(留意する点など)

⑥どんな条件の会場ですか？

(机いすが固定か可動か、平面の会場か、ホワイトボードや黒板があるか、壁に模造紙等は貼れるのか、机いすの配置をどうするか等々)

⑦どんな準備物が必要ですか？(主催者に依頼するもの、自分が用意するもの)

例)ホワイトボードと専用マーカー

のり付きふせん紙 枚

模造紙 枚× 回使用

マーカー(多色セット) 本(セット)

資料

参加体験型学習の時間管理シート

【計 画】

【結果】

時 間	学習内容	時 間	学習内容

ファシリテーターのためのふりかえりシート

1 ファシリテーターの項目に沿って参加体験型学習をふりかえってみましょう。

【実施上の心がけ】以下の点に留意し実施ができましたか？

- | | | |
|--------------------------|-----|----|
| ①安心してチャレンジできる場づくり | YES | NO |
| ②適度な葛藤 | YES | NO |
| ③「正しい」答えよりプロセスを大切に | YES | NO |
| ④何を発言するかは自分で決めることのできる場に | YES | NO |
| ⑤聞いているだけや話し続ける人が生まれない仕掛け | YES | NO |
| ⑥参加者のもとへでかける | YES | NO |
| ⑦気になる発言は個人のものからみんなの課題へ | YES | NO |
| ⑧差別的な発言や非難する発言も参加者と考える | YES | NO |
| ⑨最後は必ず「現実」とつなげる | YES | NO |
| ⑩学習を通し、実社会の課題解決をめざす | YES | NO |

【ファシリテーターの心がけ】ファシリテーターとして、以下の点を大切に実施ができましたか？

- | | | |
|--------------------|-----|----|
| ①主役は参加者 | YES | NO |
| ②参加者の力を信じる | YES | NO |
| ③まずは受けとめる | YES | NO |
| ④正直であるということ | YES | NO |
| ⑤すべてを一人で引き受けなくてもいい | YES | NO |

2 ファシリテーターとしてこの参加体験型学習で学んだことは何ですか？

3 次回にやり方を変えてみようと思うことはありますか？

4 今回うまくいってこのままやってみようと思ったことはありますか？

参加体験型学習(ワークショップ)を始める前に

学習を始める前にできる工夫 ～進めやすくなるためのワンポイントアドバイス～

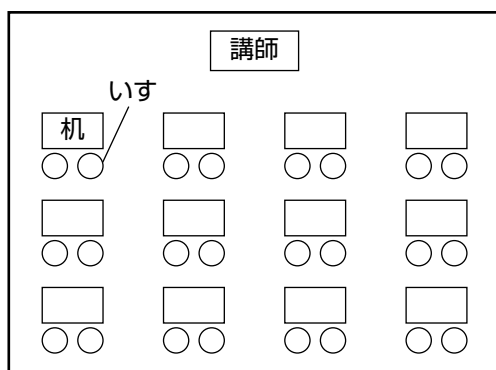
ポイント1 会場の形は柔軟に変える

ほとんどの参加者が参加体験型学習の受講が初めての場合、講演会形式で始めてもよいでしょう。ある程度の学習経験がある参加者の場合は、いすのみで講演会形式に設営します。いすのみにするのは、あとでグループを作る際に移動するので、始めは机がないほうが動きやすいからです。グループになって、書く作業などを行うときに使えるよう、机は会場の隅においておきます。

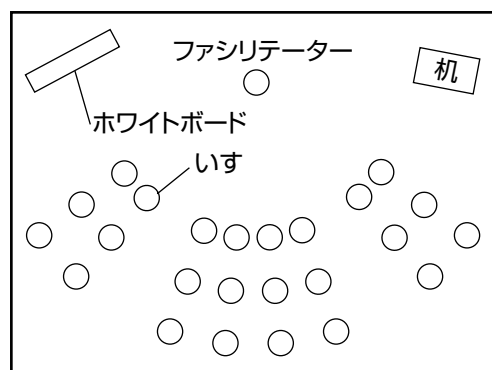
参加体験型学習の経験がある参加者のときは、始めから机なしでいすを半円形(扇型)や円形に並べておいてもよいでしょう。

講演会の場合も、半円形(扇型)に机といすを並べておくと、柔らかな雰囲気始めることができます。参加者に合わせて、工夫してみてください。

[講演会形式]



[半円形]



ポイント2 会場に入る時から関係づくりは始まっている

参加者を会場に迎える時、会場に入って参加者に声をかけましょう。

参加者席に入り込んで、あいさつ程度でもかまいません。

おはようございます、こんにちは、今日は寒いですね、席は決まっていたか、

何時ごろから来られているんですか、などと声をかけてみます。

これには参加者との出会いを楽しむとともに、参加者と講師の境界線を緩めるような効果があります。

ポイント3 参加者と「ちょうどよい」距離感を

ファシリテーターは、参加者と近すぎず、遠すぎずの位置で話しましょう。会場の広さにもよりますが、30人程度ならマイクなしで声が届く程度がちょうどいい距離です。

物理的な距離だけでなく、気持ちの距離を近くし、参加者とできるだけ対等な関係にするため、演台などは使わないほうがよいでしょう。資料を置くための机があれば十分です。机の上には、ファシリテーターのための資料、配布プリント、学習活動の中で使う紙やマーカーを用意しておきます。

あとは、ホワイトボードを書きやすい位置に置きます。マーカーがかすれていないかも、事前に確認しておきましょう。

ポイント4 今日参加体験型で始まるというイメージづくり

学習に入るための導入として、今日の学習方法は「講演＝一方通行」ではなく、「参加型＝双方向、学びあい」であることを説明しておくほうがよいでしょう。

「皆さんと一緒に考えたいと思っています。」「今日は、皆さんの考えや感じられたことを大事にしながら進めたいと考えています。」「できるだけ遠い話ではなく、身近なところから考えていきたいと思っています。」といったことを伝えましょう。

この話をしながら、以下のことを大切にするとよいでしょう。

☆参加者のようすや表情などに注目するなど、参加者に関心を示します。

☆参加者どうしの関係などにも関心を持って近づきます。

ポイント5 学習のルールを作る

お互い気持ちよく学ぶために、場の規範（ルール）を共有しておくことは大切です。参加体験型学習の主役が参加者であることからすると、ルールを作るところから参加者とともに行うのが望ましいです。

しかし2時間程度の学習では、ルール作りから行う時間を取ることは困難です。そこで次善の策として、共有したいルールをファシリテーターから説明します。ルールの内容だけでなく、なぜ必要なのかもあわせて話すようにしましょう。

以下、ルールづくりの例（ファシリテーターの話す例）を紹介します。

学習では、ファシリテーターが一方向的に講義をするのではなく、皆さんが感じられたことや、考えられたことを大切にしながら共に学びあいます。

そのためには、皆さんが安心して話せて、できるだけ本音で語り合える場にしたいものです。

皆さんが安心して学びを深めるために必要なこととして、学習に入る前に、今日のルールとして次の3つをお願いします。*板書、またはあらかじめ書いてきたものをはりだす。

1つめは「参加」です。

今日の学習は参加体験型学習で行います。主役は、講師ではなく、参加者の皆さんです。ですから、ぜひ、積極的にこの場に参加していただきたい、ということです。

2つめは「尊重」です。

学習の中では、参加者の皆さんどうしや、わたしとの間でいろいろなやりとりをします。そこでは、「正解」や「期待された答え」はありません。できるだけ、皆さん自身の考えを、皆さん自身の言葉で出し合ってもらいたければと思います。いろいろな意見が出ることと思いますが、それをお互いに尊重しあいましょう、というルールです。

中には、自分とは正反対の意見や、考えもしなかった意見もあるかもしれません。それに無理やり同意する必要はありません。「違う」「おかしい」と否定するのではなく、「なぜそう思うのですか」「わたしはこう思うんですけど」と、理解を深めようとするというのが「尊重」という意味です。

3つめは「守秘」です。

意見を述べるときに、自分の経験から話される方があるかもしれません。一般論ではなく、そうしたご自身の具体的なことから話していただけるのは大歓迎です。ただ、そのお話は、この学習の枠組みの中、グループでの話し合いの関係性の中で出してください。出されたものですから、学習の場から持ち出さないようにしてください。

自分の経験や出来事について、誰に、どこまで、どんなふうに話すかを決められるのは、その人自身だけです。「いい話だから」といっても、勝手に紹介するのではなく、話すならその本人に確認してからにしてください。もちろん、学んだエッセンス、ご自分が学習を通して考えたことなどは、どんどん他の方に話して分かち合ってください。

21ページのようなルールの説明も参考にしてください。

学習プログラムの解説

多様な見方・考え方

(人権学習シリーズ vol. 4 『ちがいのとびら—多様性と受容—』 所収)

「対立」に向き合う姿勢づくり

(人権学習シリーズ vol. 5 『ぶつかる力 ひきあう力—対立と解決—』 所収)

学習プログラムの解説の見方

プログラム

これまでの人権学習シリーズに収められているプログラムを、そのまま掲載しています。

解説

そのプログラムをアクティビティで区切って、詳しく解説しています。

ここでの表記は、次の通りです。

- ①「本文」はファシリテーターが話す言葉です。
- ②「点線で囲んでいる部分」は、ファシリテーターの指示や行動です。
- ③「こんな場合」は、参加者の状況に応じた対応の仕方や、経験の少ないファシリテーターがとまどいやすいことへのヒントを説明しています。
- ③「ワンポイント」は、学習をよりスムーズに行うためのアドバイスを書いています。

私たちの
多様性

多様な見方・考え方

● ねらい

同じ1枚の写真や絵を見ている、人々の捉え方は違います。その人の捉え方は、ものの見方、考え方、またそれぞれの状況、判断の違いから生じてきます。その人の捉え方に影響を与えるものとは何なのかを考えます。それは、その人が持っている価値観・気分・状況によって異なります。その多様なものの見方や考え方はどこから身についたものなのかを考え、それがどう影響していくのかを考えます。

● 基本概念

見方、考え方、価値観、気分や状況、周りや社会への影響

● 時間

100分

● 準備するもの

絵(参加人数分)〈27ページ〉
A4白紙(参加人数分)
模造紙(グループ数)
マーカー(グループ数)
ホワイトボード

● プログラムの流れ

自己紹介で何をきく？

あなたが、自分を表すのに自己紹介で相手に伝えたいことは何ですか。
また相手を知ろうとしたとき、何を聞きますか。
私たちが相手に対してもつ関心・興味の違いについて話しあいましょう。

【アクティビティ】
自己紹介インタビュー



関心や興味など、私たちが捉えているものは？

例えば、1枚の写真や絵を見て、人の捉え方の違いを共有してみましょう。
限られた情報・状況を示した絵をもとにお話をつくりましょう。それぞれのお話
に違いはありましたか。そのお話に影響を及ぼしているのは何でしょう。
同じ情報・状況を違うように捉えられるのはなぜでしょう。

【アクティビティ】
フォトランゲージでお話づくり



捉え方の違いはどこから影響を受けているのでしょうか？

ものの見方・考え方の概念について話しあいましょう。そして、多様な捉え方
のいいところ、こまったところを考えてみましょう。
では、多様な情報が悪影響にならないためにどうすればよいのでしょうか？

【アクティビティ】
ものの見方・考え方に影響を受けるもの

● アクティビティの進め方

● 自己紹介インタビュー (30分)

ウォーミングアップとして取り入れます。

自己紹介をするのに何を話すか考えてもらいます。2人組になり、考えたことを元に自己紹介をします。時間は1～2分程度、傾聴の姿勢で行います。

次に2人組を変えて、今度は相手を知るために何を聞かインタビューの内容を考えてもらいます。お互いに2～3分ずつインタビューをします。2つの自己紹介をしてどう感じたかを振り返ります。

〈傾聴のポイント〉

- 1) 心をむける: 「自分の番がきたら何を話そう」などほかの事を考えずに、話し手に集中します。
 - 2) 体全体で共感をあらわしながら: 姿勢や相槌など、全身で聴く姿勢をあらわします。
 - 3) 質問しない: 質問されると、それに答えなくてはならなくなります。ここでの傾聴は、話し手が好きなように話せることを大切にしたいので、質問はなしです。
- ※このポイントは、このアクティビティでのもので、「傾聴」一般のものではありません。
 ※質問はしないが、黙って聴くということではありません。「へえ」「なるほど」「それで」など、ふつうの応答や話を促す言葉は構いません。



ファシリテーターの問いかけ

「話す側と質問する側とどちらのほうがやりやすかったですか」
 「それぞれで話す/質問する項目はどのようにして決めましたか」
 「自分で話すときと、相手から質問されたときで、共通していた項目がありましたか」
 「相手によって選ぶ項目は違っていたでしょうか」
 「項目の選び方についての特徴がありましたか。その特徴について話してみましよう」

● フォトランゲージでお話づくり (30分)

絵とA4白紙を各参加者に配り、その絵(現場)を見て、そこから状況や状態を想像し、お話をつくってA4白紙に書いてもらいます。

各グループ(4～5人)に分かれて、各自がつくったお話を共有します(傾聴のポイント参照)。

各グループでそれぞれが話したり聞いたりして、思ったことや気づいたことについて全体で話しあいます。



ファシリテーターの問いかけ

「どのようなお話になりましたか」
 「それぞれのお話を聞いて、いかがでしたか」
 「お話をきいて気がついたことがありましたか」

1



2

●ものの見方・考え方に影響を受けるもの (30分)

ものの見方・考え方に影響する要因を考えます。

上記、お話づくりから発展させます。それぞれが同じであったり、違っていたお話について、私たちが影響しているものは何かをブレンストーミングで全て板書します。

近くの人と2人組になり、ブレンストーミングで出たことで、人は同じものを見聞きしても違ったように捉えるのはなぜかを話しあいます。何か出来事があったとき、その出来事について多くの違いがあるのはなぜか考えます。

2人組から4人グループになって、違った見方や考え方で利点になること、難点になることを模造紙に書き出します。

そして、何か出来事があったときに、それについて伝えたり、聞いたりするとき、悪影響を与えないために私たちができることをグループで考え、発表します。

3



ファシリテーターの問いかけ

「お話づくりで同じだったこと、違っていたことから考えて、私たちのお話づくりに影響していることは何でしょうか」

「人は、同じ情報を見たり聞いたりしても捉え方が違うのはどうしてでしょうか」

「そのときの気分や過去の体験によって捉え方は違います」

「その違いに影響するのは何でしょうか」

「日ごろ、見たり聞いたりしていることを誰かに伝えるとき、その事実がどのように変わっていくのかを考えます」

「では、今の情報社会において、何か出来事があったとき、それについて伝えたり、聞いたりするとき、その出来事や情報が悪影響にならないために私たちにできることを考えてみましょう」

●ふりかえり (10分)



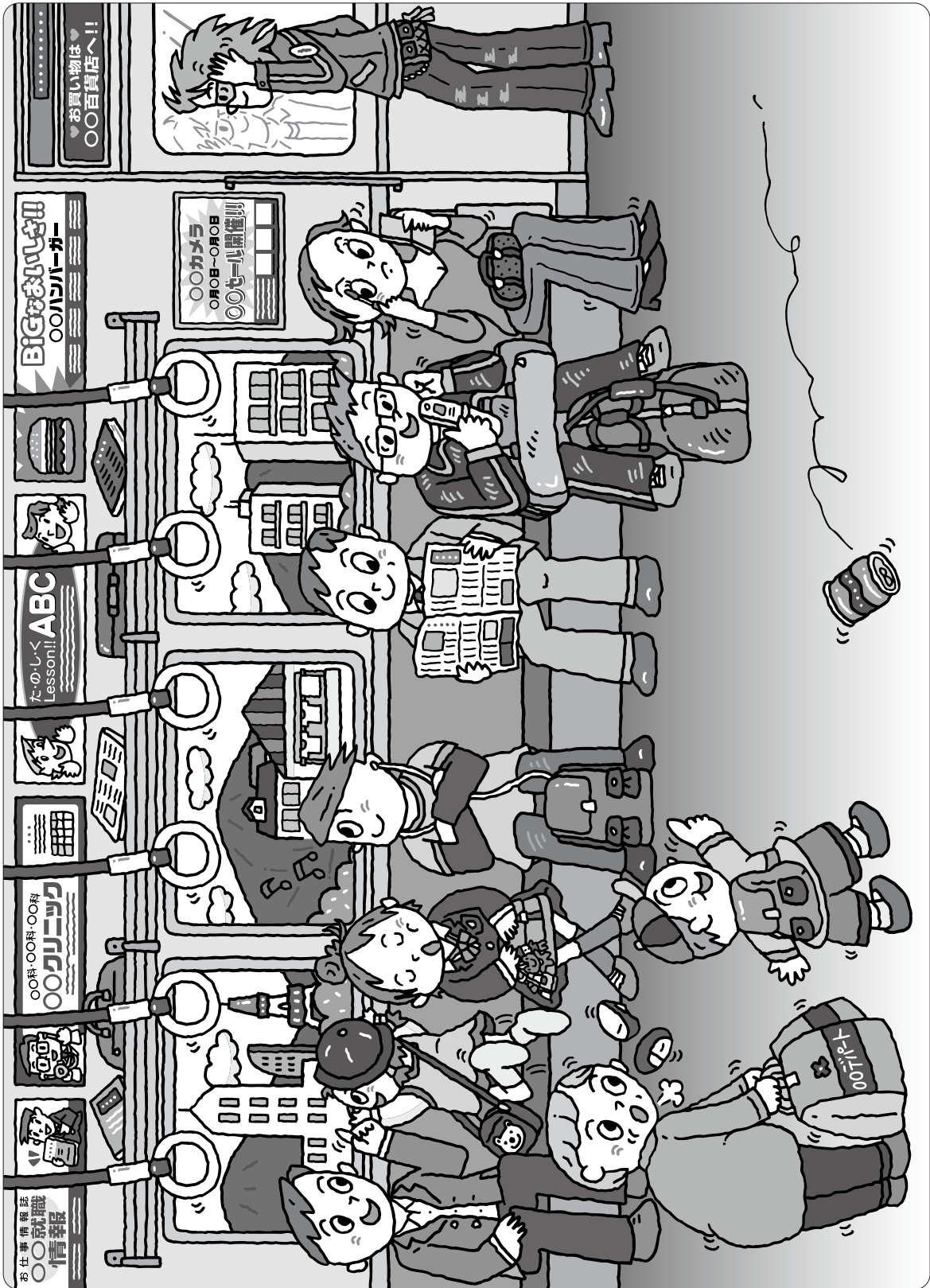
ファシリテーターのコメント

「多様な見方や考え方の違いは、私たちが日々経験したり見たり、聞いたりして身につけている個人の捉え方にあります」

「時には無自覚に身につけてしまっていることも、この捉え方の違いにはあります」

「それぞれの捉え方を否定するのではなく、なぜ、そう捉えるのかを深めていくことが大事です」

4



●ねらい

同じ1枚の写真や絵を見ている、人々の捉え方は違います。その人の捉え方は、ものの見方、考え方、またそれぞれの状況、判断の違いから生じてきます。その人の捉え方に影響を与えるものとは何なのかを考えます。それは、その人が持っている価値観・気分・状況によって異なります。その多様なものの見方や考え方はどこから身についたものなのかを考え、それがどう影響していくのかを考えます。

学習に入る前に

- ・参加者との出会いを大切にしましょう。
- ・参加体験型で始まるというイメージづくりも必要です。
(詳しくは13ページ参照)

参加体験型学習の説明

○参加体験型学習とは

皆さん、こんにちは。

今日は参加体験型学習（ワークショップ）で、多様な見方・考え方について学びます。

「ワークショップ」というのは、もともと「工房・作業場」という意味、つまり何かを作り出す場、ということです。ですから、今日の参加体験型学習では、学びを作り出すことをめざしています。作り出すのは、参加者の皆さんです。やりとりしながら、それぞれの方にとって「なるほど」と思えることや「こうしてみよう」と思えることが生まれればよいなと思います。

○ファシリテーターの自己開示

今日のわたしの役割は、皆さんの気持ちや考えを大事にしながらいち進めていく役です。

皆さんと共に学ぶ気持ちでいます。共に実りある学びの場になりますようご協力ください。

ワンポイント

- ☆自分の気持ちや状態に向き合う。
- ☆参加者が不安にならないよう、簡単に自分の気持ちを伝える。
- ☆共に学ぶというスタンスを大事にする。

学習を始める

○学習のねらいの説明

今日の学習のテーマは「多様な見方・考え方」です。人権教育の中では「違いを豊かに」ということが大切にされています。お互いの気持ちや考えは違って当然です。

特に、何かを見たり聞いたりしたことに対する人のとらえ方はさまざまです。それは、その人が持っている価値観や気分、状況によって異なります。

では、わたしたちの多様なとらえ方がどこから身についているものなのか、また一人ひとりの見方・考え方の違いが影響を与えるものは何なのか、それぞれの状況、判断の違いから多様なものの見方や考え方があることを学びます。

この学習では一方的な講義形式ではなく、皆さんの感じられたことや考えなどを大切にしながら共に学びます。

その見方・考え方が良いかどうか、正しいか間違っているかではなく、そのとらえ方の違いがなぜ起こるのかを一緒に考えます。

○ルールの説明

そのために、皆さんが安心して話せて、できるだけ本音で語り合える場にしましょう。

皆さんが安心して学びを深めるために必要なこととして、ここでは「協力」「尊重」をあげます。

黒板かホワイトボードの端に「協力」「尊重」と書く。
(ボードを作って貼っても良い)

「協力」を指す。

学習の場ですので、ぜひ皆さん、協力してください。もうすでにここに参加し、私の話を聞いてくれていることが協力になっていると思っています。

さらに、こちらからの問いやお互いの話し合いに対して出てくる皆さんの発言や表現、行動は、それぞれがお互いに大切にしていきたいと思います。

「尊重」を指す。

この尊重は、お互いを大切にするという意味です。例えば、誰かが発言したことは、この学習の後や他の場では、その人の許可がない限り勝手に持ち出さないことをお願いします。

(詳しくは13～14ページ参照)

1 自己紹介インタビュー (30分)

●自己紹介インタビュー (30分)

ウォーミングアップとして取り入れます。

自己紹介をするのに何を話すか考えてもらいます。2人組になり、考えたことを元に自己紹介をします。時間は1~2分程度、傾聴の姿勢で行います。

次に2人組を変えて、今度は相手を知るために何を聞くかインタビューの内容を考えてもらいます。お互いに2~3分ずつインタビューをします。2つの自己紹介をしてどう感じたかを振り返ります。

〈傾聴のポイント〉

- 1) 心をむける:「自分の番がきたら何を話そう」などほかの事を考えずに、話し手に集中します。
- 2) 体全体で共感をあらわしながら:姿勢や相槌など、全身で聴く姿勢をあらわします。
- 3) 質問しない:質問されると、それに答えなくてはならなくなります。ここでの傾聴は、話し手が好きなように話せることを大切にしたいので、質問はなしです。

※このポイントは、このアクティビティでのもので、「傾聴」一般のものではありません。

※質問はしないが、黙って聴くということではありません。「へえ」「なるほど」「それで」など、ふつうの応答や話を促す言葉は構いません。



ファシリテーターの問いかけ

- 「話す側と質問する側とどちらのほうがやりやすかったですか」
- 「それぞれで話す/質問する項目はどのようにして決めましたか」
- 「自分で話すときと、相手から質問されたときで、共通していた項目がありましたか」
- 「相手によって選ぶ項目は違っていただけでしょうか」
- 「項目の選び方についての特徴がありましたか。その特徴について話してみよう」

5分

自己紹介する
のに何を話すか
考えてもらう

5分

2人組になって
考えた項目で
自己紹介をする

5分

相手を知るため
に何を聞くか
考えてもらう

5分

2人組を変えて
お互いイン
タビューする

10分

ファシリテーター
の問いかけ

ステップ1

ステップ2

ステップ1

皆さんは初めて人と出会った時、自分のことをどのように伝えますか。自己紹介をする時に〈相手に伝えたい自分自身〉とは何でしょう。まず、自己紹介で何を話すか考えてください。

いまから2人組みのペアになっていただいて、自己紹介をしていただきます。近くの方とペアになってください。

ワンポイント

参加者の関係があまりない場合は隣どうし、または近くの人で2人組をつくる。
参加者どうし関係がある場合はできるだけ話をしたことがない人とペアを組んでもらう。

2人組になってもらう。
全体を見渡しなが、ペアが成立しているかどうか気を配る。

こんな場合

参加者が奇数の場合は3人組を作るか、主催者に入ってもらい偶数にする。
3人組を作った場合は、ペアで1分ずつの自己紹介をした後、3回目の1分をとる。
3回めの1分について、ペアはフリーに話をしておいてもらってもよい。

時間は1人1分程度にします。こちらで1分間計ります。

自己紹介の項目は名前や所属などですが、それ以外に自由に話していただいて結構です。

[板書の例]

自己紹介	
名まえ	
所属	
⋮	

項目を簡単に黒板(ホワイトボード)に板書する。

この1分間は話す人の1分です。聴く人はまずは傾聴をお願いします。
傾聴のポイントは次の3つです。 ※22ページ赤線囲みの部分を読む。

ステップ2

こんな場合

ほとんど反応なく、人権学習の枠組みで緊張した雰囲気もあり、「何を言ったらいいんですか」という発言が出るときもある。

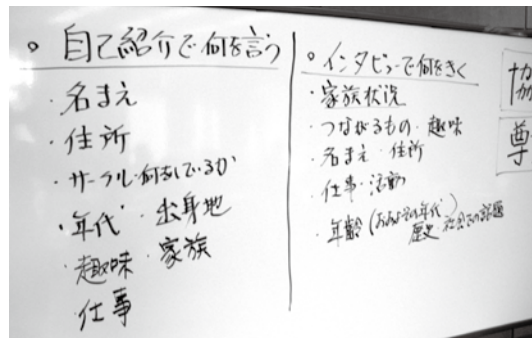
ご自分が自己紹介で伝えていることを思い出して考えてもらえばよい。

次に相手を知るために何を聞くか項目を考えてもらいます。
皆さんが相手を知るために聞きたいこと(インタビューすること)は何ですか。
初めての人に出会ったとき、こちらから聞きたいことです。

[先ほどの黒板を使って書き足す]

自己紹介	相手を知るために聞くこと
名まえ	名まえ
所属	⋮
⋮	

[実際の板書の例]



先ほどの2人組と違った相手を探して、新しい2人組を作ってください。

先ほどと違う人と2人組になってもらう。

今度は、板書した項目でも結構ですので、相手にインタビューしていただきます。
先ほどの自己紹介とは違って、相手が聞いてきたインタビューの項目に答えるというものです。

こんな場合

「何を聞いてもいいのですか」という参加者からの質問に対しては、板書で出してもらった項目でインタビューしても良いし、新たに聞きたい項目でも良いということを伝える。

パスもOK。必ず答えなくても良い、と伝えてもよい。

いま、自己紹介で話す側と質問される側とどちらがやりやすかったですか。

「話す方がやりやすい・・・」「質問で答える方がやりやすかった・・・」と、それぞれ感じ方は違うのではないのでしょうか。

それぞれの違いがありますが、では、話す項目と質問する項目はどのように決めましたか。自分で話すときと、質問されるときに共通した項目はありましたか。私たちは、どのようにしてこの項目を決めているのでしょうか。

2つの方法で自分の紹介をしてどう感じたか、先ほどの2人組で話し合ってください。

話し合いのようすを見て区切り、次に進む。

自己紹介で自分があたり前に話したり聞いていたことも、人によってはそうではない場合もあったのではないのでしょうか。

それぞれが無意識に判断していることや、相手に対して持つ関心、興味の違いについて深めていきましょう。

2 フォトランゲージでお話づくり (30分)

●フォトランゲージでお話づくり (30分)

絵とA4白紙を各参加者に配り、その絵(現場)を見て、そこから状況や状態を想像し、お話をつくってA4白紙に書いてもらいます。

各グループ(4~5人)に分かれて、各自がつくったお話を共有します(傾聴のポイント参照)。

各グループでそれぞれが話したり聞いたりして、思ったことや気づいたことについて全体で話しあいます。



ファシリテーターの問いかけ

「どのようなお話になりましたか」

「それぞれのお話を聞いて、いかがでしたか」

「お話をきいて気がついたことがありましたか」

10分

絵を見て
用紙にお話をつくってもらう

10分

グループで
話したりお互いのお話を聴く

10分

ファシリテーター
のコメント

参加者に絵と白紙 (A4程度) を配付する。

では次に、人それぞれが違うということを絵を使って考えてみましょう。
その絵を見て、それがどのような状況を想像し、それを説明するお話を作ります。
それぞれが、お話作りをします。作ったお話は白紙にメモしてください。
時間は3分程度計ります。

そろそろできましたか。まだ時間が必要な方はいますか。

こんな場合

書いていない人がいた場合、少し近づいて、「どうですか?」「難しいですか?」と、なぜ書いていないのか尋ねてみる。
その人が他の人の邪魔をしない限り、書くことだけを強制しない。

できましたでしょうか。では先ほどの2人組が集まって4人グループになってください。

ワンポイント

2人組の数が奇数の場合は、5・6人組でもかまわない。

作ったお話をお互いに聴き合ひましょう。
どのようなお話になりましたか。2~3人に紹介してもらいます。
それぞれのお話を聴いて、いかがでしたか。

こんな場合

それぞれの話が紹介される中で、参加者の中で違いが明らかになる場合もあるが、この活動は正しいか間違っているかを判断するものではないことを伝える。
いろいろな見方・考え方で、多様な話が出ることを尊重する。
例えば、バスの中のようなすを描いた絵を見て、マナーについて攻撃的で批判的な話が出ることもある。
「あなたは、そのようなお話になったのですね。」とあくまでもお話作りという視点で受け止める。

話し合いが一区切りついたら次に進む。

一つの同じ絵を見ていろいろなお話が出ましたが、同じ部分があったり、全く違っ

たお話もありました。それぞれのお話を評価したり正しいか間違っているかを見つけ出すのではなく、この同じ部分や違うことについて、私たちのものの見方・考え方はいったい何から影響を受けているのかを考えてみましょう。

③ ものの見方・考え方に影響を受けるもの (30分)

● ものの見方・考え方に影響を受けるもの (30分)

ものの見方・考え方に影響する要因を考えます。

上記、お話づくりから発展させます。それぞれが同じであったり、違っていたお話について、私たちが影響しているものは何かをブレーストミングで全て板書します。

近くの人と2人組になり、ブレーストミングで出たことで、人は同じものを見聞きしても違ったように捉えるのはなぜかを話しあいます。何か出来事があったとき、その出来事について多くのくい違いがあるのはなぜか考えます。

2人組から4人グループになって、違った見方や考え方で利点になること、難点になることを模造紙に書き出します。

そして、何か出来事があったときに、それについて伝えたり、聞いたりするとき、悪影響を与えないために私たちができることをグループで考え、発表します。



ファシリテーターの問いかけ

「お話づくりで同じだったこと、違っていたことから考えて、私たちのお話づくりに影響していることは何でしょうか」

「人は、同じ情報を見たり聞いたりしても捉え方が違うのはどうしてでしょうか」

「そのときの気分や過去の体験によって捉え方は違います」

「その違いに影響するのは何でしょうか」

「日ごろ、見たり聞いたりしていることを誰かに伝えるとき、その事実がどのように変わっていくのかを考えます」

「では、今の情報社会において、何か出来事があったとき、それについて伝えたり、聞いたりするとき、その出来事や情報が悪影響にならないために私たちにできることを考えてみましょう」

5分

ブレーストミングをし、出た意見を板書する

5分

2人組で板書したものをみて話す

15分

4人組で利点・難点を考え、3か条をまとめる

5分

悪影響与えないための3か条を発表する

ものの見方・考え方に影響する要因を考えます。

先のお話作りで同じだったこと、違っていたことから、私たちのものの見方・考え方に影響していることは何かをブレーストミング (49ページ参照) で出し合います。

出てきたものを
ファシリテーターが板書する。

いまから新しい2人組を作ってもらいます。まだ話していない人を見つけ
て2人組になってください。

先ほど皆さんから出してもらったものを前に書きましたが、これを見ながら「なぜ、同じものを見聞きしても
違ったようにとらえるのか」を話し合
いましょう。

同じ情報を見たり、聞いたりしてもとらえ方が違うのはどうしてでしょう。そのと
きの気分やそれぞれの体験によってもとらえ方は違います。その違いに影響するのは
何でしょう。

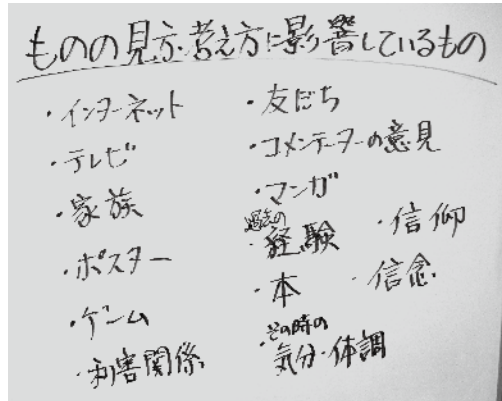
では2人組が2つ集まって4人組を作り、
机を出してください。

グループごとに机を出してもらい
模造紙とマーカーセットを配付する。

違った見方・考え方で利点になること、難点
になることを模造紙に書き出してください。

何かできごとがあったとき、それについて伝
えたり聞いたりすることに悪影響を及ぼさない
ように私たちができることを考えていただきま
す。配付された模造紙の余白を使って「悪影響
を及ぼさないためにできること、3か条」を書
いてください。

[板書の例]



[模造紙の例]

違った見方	
利点	難点
3か条	_____

ワンポイント

- ・全グループの発表が時間的に無理な場合は、発表を2~3グループにするか、自主的に発表するグループを募る。反応が鈍い時はより強く促す。
- ・時間がないが全グループの発表を共有したいときは、机の上に模造紙を広げたまま、全員が立ち歩き、見て回る方法もある。

4 ふりかえり (10分)

●ふりかえり(10分)



ファシリテーターのコメント

「多様な見方や考え方の違いは、私たちが日々経験したり見たり、聞いたりして身につけている個人の捉え方にあります」

「時には無自覚に身につけてしまっていることも、この捉え方の違いにはあります」

「それぞれの捉え方を否定するのではなく、なぜ、そう捉えるのかを深めていくことが大事です」

5分

全体を通して
感じたこと
気づいたこと

5分

ファシリテーター
のコメント

今日、全体を通して感じたこと、気づいたことはありますか。

2~3人から出してもらおう。

こんな場合

発言が出ない場合は、隣やまわりの人とふりかえってもらうよう促す。

今日の学習では、皆さんにある多様なものの見方・考え方をまず知ることから始め、そのとらえ方の違いがどこから身につけているのかを考えていただきました。

それぞれのとらえ方を否定したり批判するのではなく、なぜ、そうとらえるのかを深めながら、皆さんが無意識に身につけていることも見つけ出しましょう。

わたしたちのものの見方・考え方は何に影響されているのかを知ることができましたか。情報化社会といわれるいま、このようなとらえ方を常に意識したいものです。

あたり前に過ぎていく日々の、時には立ち止まって考えてみてはいかがでしょうか。今日は、多様な皆さんのご参加、ありがとうございました。

「対立」に向き合う 姿勢づくり



ねらい

多様性を尊重する社会においては、お互いの「ちがいがぶつかりあう場面は避けて通れません。ぶつからないように距離をとることは、「ちがいを認めあう」のではなく、おたがいを避け、関わろうとしないことであり、ともに社会を生きるあり方とはいえないでしょう。求められているのは、ちがいを認めつつ積極的に関わりあおうとすることであり、そこではぶつかりあったとき、つまり対立が起こったときにどう向き合うかが重要になります。

とはいえ、現実には対立という否定的なイメージが強い人の方が多数でしょう。特に、対立＝争い・けんか・暴力、と思っている人も少なくないかもしれません。ぶつかりあうところにはエネルギーが生まれます。そのエネルギーが傷つけあう方に作用すれば、争いや暴力につながってしまうことも確かにあります。しかし、エネルギーは新しいものを生み出したり、状況を変えたりする力にもつながるのです。実際、人権の歩みは、社会的に困難な状況におかれた人たちが、「納得いかない」と異議申し立てや抗議の声をあげ、対立点としての課題を明確にすることを通して、多くの人々を巻きこみながら社会のしくみやあり方を変革してきたことの積み重ねです。であるなら、身近な対立も、そのエネルギーをよりよい関係をつくるきっかけにすることができるはずで

このプログラムでは、まずは対立についてのイメージを出し合い、わたしたちの社会がどのように対立を見ているかをふりかえります。そのうえで、実際に対立を適切に扱うためのスキルを身につけていく前提となる、対立に向き合う肯定的な姿勢づくりをめざします。

プログラムの流れ

●対立のイメージを出し合おう

対立についてどんなイメージを持っていますか。率直に出し合い、イメージを広げてみましょう。苦手意識をもつ人が多いですが、実は「対立は悪くない」のです。

- アクティビティ：対立のイメージを色で対立についての連想図

●わたしたちの社会は対立をどうとらえている？

日本の社会は、対立やそれにかかわることがらについてどのようにとらえ、表現してきたのでしょうか。人権という観点から、どのように転換していく必要があるのでしょうか。

- アクティビティ：ことわざで考えよう

●対立にどう向き合うか

具体的な対立の場面には、どのような向き合い方があるでしょうか。対立に対し、否定的・消極的ではなく、肯定的に向き合う、とはどういうことかを考えます。

○アクティビティ：対立の扱い方

●対立を力に!

対立に肯定的に向き合うために、どんなことが大切か、学んだことをもとに表現してみましょう。

○アクティビティ：対立に肯定的に向き合うための川柳づくり

準備するもの

A3(B4)程度の白紙 A3(B4)程度の白紙(グループ数を3回分)

*場合によっては模造紙を使ってもよい

マジック (グループ数)

プリント ことわざカード (ペアまたはグループ数)

プリント 事例カード (グループ数)

ホワイトボードと専用ペン (黒板も可)

アクティビティの進め方

●対立のイメージを色で(15分)

「対立」ときいたときに、あなたはどのようなイメージをもちますか。そのイメージを色で表わすとどうなるでしょうか。同じ色をイメージした人で集まって、グループを作ってみてください。それぞれの色は、対立のどんなイメージからくるのでしょうか。話しあってみましょう。

▶色を確認しながら、人数が多いところは分け、少ないところは集めて、4~5人のグループにする

●対立についての連想図(20分)

もう少し、対立のイメージを具体的に考えてみます。

▶各グループに、白紙とマジックを配る

1. 紙の真ん中に「対立」と書いて、そこから連想するものをまわりにどんどん書いていってください。連想図といいます。どんなものでもかまいません。グループで話しながら、イメージを出しあいましょう。

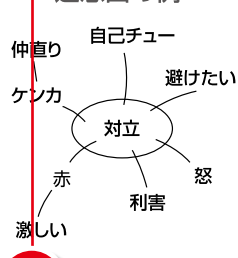
▶5~10分、作業の時間をとる

2. では、どんなものが出たか、簡単に発表してください。前のグループからは、出ていないような点を中心をお願いします。

そもそも、「対立」とはどんなときに起きるのでしょうか。意見や立場のちがいがあるときではないでしょうか。ならば、「お互いのちがいを大切にする」という人権尊重社会では、対立は避けて通れないものです。みなさんと共有したいのは、「対立は、それ自体は悪いものではない」ということ。「対立」が悪いのではなく、「対立の扱い方」を間違えて、それが争いや暴力になることが問題なのです。

1

連想図の例



2

●ことわざで考えよう(30分)

日本では、対立をどのようにとらえてきたのでしょうか。身近なことわざや慣用句から考えてみましょう。

▶ **プリント** **ことわざカード** を配る

1. あなたにとって、いちばん共感できるものはどれですか。そのことわざの意味することは、あなたの対立のイメージとどんな関係があるのでしょうか。グループまたはペアで話し合ってみてください。

▶ **時間に余裕があればグループに。ない場合ペアでするのがよいでしょう**

2. これらのことわざの示すありようで、対立にむきあうことには、どのような利点や限界があるのでしょうか。整理して考えてみましょう。

▶ **白紙とマジックを配り、板書した表の見本を書き写し分析してもらう。**
1グループにつき、2~3のことわざを取り上げる

3. 分析してみて感じたこと・気づいたこととあわせて、発表してください。

▶ **発表してもらう**

いままでの社会では、同質であることや、力関係を理解してそれに従うことが重視されてきた面があるのではないのでしょうか。しかし、これからめざすべき社会は、多様性を尊重し、対等な関係でお互いを尊重しあうものです。そのために、対立に肯定的に向き合う姿勢を育てることが大切です。

●対立の扱い方(40分)

では、対立の場面でどのようなことができるのか、具体的に考えてみましょう。

▶ **グループに1つの事例カードと、白紙を配る**

それぞれの対立の事例に対して、どのような対応が考えられますか。できるだけいろんなパターンを考え、手元の紙にメモをしてみてください。「自分だったらどうするか」だけでなく、「こんなやり方もあるかも」と、バラエティにとんだ方法を考え出してみてください。

どのくらいアイデアが出たでしょうか。では、新しいアイデアを出すのは終わって、出てきたものを少し見てみましょう。

そのなかで、対立に「肯定的に」向き合っている、と思えるのは、どの対応でしょうか。どういった点が「肯定的」だと思うか、実際にできそうか難しそうか、などについて話し合ってください。

(あわせて逆の視点から、暴力的・否定的な向き合い方になっているものも考えてもらうのもよいでしょう)

▶ **話し合いのあと、簡単に発表してもらう**

いま、考えていただいたのは、「よい解決策」ということではありません。関係性や状況によって、どの対応をとるかはさまざまですから、解決策の正解があるわけではありません。

大切なことは、対立にはいろんな向き合い方があり、関わる人みんなができるだけ納得できる方法を選ぶことができる、ということです。対立の場面では、「どちらか一方の言い分しか通らない」「選択肢は二つに

表の見本

	利点	限界
ことわざ①		
ことわざ②		

対象となる参加者に応じて使う事例をえらんでください。

市民対象なら家庭編・地域編、職場研修なら職場編など。

4

一つしかない]などと思ってしまうがちです。そうではなく、「みんなが満足できるにはなにが大切か」「ほかにも方法はないだろうか」と考えること、それが対立に肯定的に向き合う、ということではないでしょうか。

●対立に肯定的に向き合うための川柳づくり(15分)

最後に、今日、学んだことをふまえて、「対立に肯定的に向き合うための川柳」をつくってみましょう。いままでよりは、対立を前向きにとらえられるようになったでしょうか。

完成したら、お互いに発表・共有しましょう。

▶つくった川柳を発表してもらおう

5

■ファシリテーターのために

対立と事実・感情・価値観

多様性を尊重する社会では、対立に肯定的に向き合うことが大切、ということは、理屈としては分かっていても、実際にはなかなか難しい、と感じる人は多いかもしれません。そこには、わたしたちの「気持ち(感情)」が大きく関わっているのではないのでしょうか。対立の場面では、さまざまな感情、なかでも怒りの感情が刺激されること多いのですが、わたしたちは感情を適切に扱うことに慣れていないうえ、怒りは感情のなかでも最も扱うのが難しいと言われているのです。

●感情の扱い方

感情の扱い方には、大きく分けて「抑圧する」「支配される」「コントロールする」の3つのパターンがあります。「抑圧する」というのは、自分の気持ちを抑え込み、感じていることを否定したり合理化したりすることです。その感情を引き起こすきっかけとなる相手を避け、自分の内面にももってしまうことになりがちです。「支配される」というのは、自分の気持ちにふりまわされてしまい、過剰な行動をとったり、相手のせいにしたりと、攻撃や暴力につながりやすい状態です。長い間、感情を抑圧してきた結果、たえきれなくなって爆発することもあるので、「抑圧する」と「支配される」は正反対のようで、じつはとても近いともいえます。

3つめの「コントロールする」というのは、「抑圧する」とは違います。自分の感情をありのままに把握し、自分がどうしたいか、まわりにどう伝えたいかを踏まえて、表現や行動を選択する、というあり方です。

適切に感情を扱う、とは、自分の感情に意識を向け、その感情に名前をつけて(嬉しい・悲しいなど)明確にし、ありのままに受け止めて、どう表現するか、行動するかを考える、というステップを踏むことです。ポイントは、感情を「よい・わるい」で判断しないこと。感情は、どれも大切なものなのです。

●怒りの感情

怒りの感情が生じたとき、「支配される」パターンになってしまうことが多く、そこに現れる攻撃性や暴力性のために、怒りの感情そのものを否定的にとらえてしまいがちです。

だからこそ、「怒り」についてじっくり深める機会を積極的にもちたいものです。ちょっとした対立から、とても大きな・深刻な対立まで、それぞれの段階での「気持ち」をふりかえることで、自分がふだんどのように怒りを感じ、

※人権学習シリーズVol.4
『ちがいのとびら』に掲載されている、「怒りの温度計」(同書23頁)の活動が参考になるでしょう。

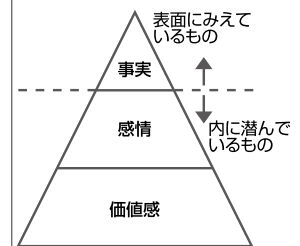
扱っているかをふりかえることができます。また、ほかの人と話し合うことで、おたがいの感じ方のちがいを知ることができます。これは当たり前のようで重要なことです。気持ちの中でも「怒り」の感情は、「あの人が〇〇したから」と、相手のせいにしてしまいがちです。しかし、他者の行為はきっかけであって、それによってどのような感情を持つかは自分自身なのです。同じできごとであっても、誰もが同じように感じるわけではありません。自分にとって許せないくらい腹立たしいことでも、相手はなんでもないことと感じているかもしれません。それを、「誰だって怒るはず(のひどいこと)なのに、それをなんでもないように言うなんてひどい」と受け取ってしまうと、さらに対立がこじれてしまいます。

自分の感情を引き受け、責任を持つことは、感情を扱ううえで大切なことです。「あの人のせいで怒っている」と「あの人が〇〇したことに、わたしは腹が立つ」というのは、ちがうのです。自分の感情を引き受け、責任を持ったうえで、相手と向き合うことが、対立に肯定的に向き合う際の感情の扱い方に求められます。

●「事実」「感情」「価値観」を整理する

「感情」を適切に扱うためには、「事実」と「感情」を分けて考えることが大切です。そこで起こっている客観的な「事実」は何なのか、それに対してそれぞれの当事者がどう「感じて」いるのか、を整理してみるのです。また、どのように感じるかの背景には、「価値観」があります。価値観は多様ですから、なにを大切だと思うか、なにが譲れない点だと思うかは人によって違うのです。

対立の場面でのできごとを、一方からのみ見るのではなく、それぞれの「感情」「価値観」までさかのぼって整理することで、なにをめぐる対立かの焦点も変化してくるでしょうし、なにより、お互いの理解が深まります。それこそが、対立をよりよい変化につなげるためのエネルギーとし、多様性を尊重する社会づくりの第一歩なのです。



プリント

ことわざカード

雨降って地固まる	無理が通れば道理が引っ込む
長いものにはまかれろ	柳に雪折れなし
和して同ぜず	こけつ 虎穴に入らずんば こじ 虎子を得ず
負けるが勝ち	言わぬが花
出るくいは打たれる	終わりよければすべてよし

(拡大して切りとって使ってください)

〈家庭編〉	〈地域編〉	〈職場編〉
<p>○子どもが門限を破った (初めての場合／5回 目の場合)</p>	<p>○ゴミの収集日を守らな い近所の人に対して</p>	<p>○必ず会議に遅れてくる 人(同僚／部下／上司) がいる</p>
<p>○置いてあった携帯電話 を勝手に見られた(夫 婦間で／親子間で)</p>	<p>○地域の共同清掃に出 てこない人に対して</p>	<p>○仕事があるのに「ノー 残業デー」だから帰れ と言われる</p>
<p>○自分が掃除機をかけた 後に、「ホコリが残っ ている」と言われた</p>	<p>○町内会の議事を古くから 住んでいる人だけで決 めてしまうことに対して</p>	<p>○湯飲みは各自で片付け るが、給湯室の掃除は 女性がしている</p>

※切りとって使ってください

ねらい

多様性を尊重する社会においては、お互いの「ちがいがぶつかりあう場面は避けて通れません。ぶつからないように距離をとることは、「ちがいを認めあう」のではなく、おたがいを避け、関わろうとしないことであり、ともに社会を生きるあり方とはいえないでしょう。求められているのは、ちがいを認めつつ積極的に関わりあおうとすることであり、そこではぶつかりあったとき、つまり対立が起こったときにどう向き合うかが重要になります。

とはいえ、現実には対立という否定的なイメージが強い人の方が多数でしょう。特に、対立=争い・けんか・暴力、と思っている人も少なくないかもしれません。ぶつかりあうところにはエネルギーが生まれます。そのエネルギーが傷つけあう方に作用すれば、争いや暴力につながってしまうことも確かにあります。しかし、エネルギーは新しいものを生み出したり、状況を変えたりする力にもつながるのです。実際、人権の歩みは、社会的に困難な状況におかれた人たちが、「納得いかない」と異議申し立てや抗議の声をあげ、対立点としての課題を明確にすることを通して、多くの人々を巻きこみながら社会のしくみやあり方を変革してきたことの積み重ねです。であるなら、身近な対立も、そのエネルギーをよりよい関係をつくるきっかけにすることができるはずで

このプログラムでは、まずは対立についてのイメージを出し合い、わたしたちの社会がどのように対立を見ているかをふりかえります。そのうえで、実際に対立を適切に扱うためのスキルを身につけていく前提となる、対立に向き合う肯定的な姿勢づくりをめざします。

学習に入る前に

- ・参加者との出会いを大切にしましょう。
- ・参加体験型で始まるというイメージづくりも必要です。
(詳しくは13ページ参照)

参加体験型学習の説明

皆さんこんにちは。

○参加体験型学習とは

今日は参加体験型学習（ワークショップ形式）で、対立について学びます。

「ワークショップ」というのは、もともと「工房・作業場」という意味、つまり何かを作り出す場、ということです。ですから、今日の参加体験型学習では、学びを作り出すことをめざしています。作り出すのは、参加者の皆さんです。やりとりしながら、それぞれの方にとって「なるほど」と思えることや「こうしてみよう」と思えることが生まれればよいと思います。

○ファシリテーターの自己開示

今日のわたしの役割は、皆さんの気持ちや考えを大事にしなが

ワンポイント

- ☆自分の気持ちや状態に向き合う。
- ☆参加者が不安にならないよう、簡単に自分の気持ちを伝える。
- ☆共に学ぶというスタンスを大事にする。

学習を始める

○学習のねらいの説明

今日のテーマの「対立」ですが、「対立が好きだ、得意だ」という方はなかなかいらっ
しゃらないのではないのでしょうか。けれど、人権尊重と対立は切っても切れないものなの
です。一人ひとりの個性・違いを尊重しよう、ということは、皆さんも合意していただ
けたいと思います。「違いを豊かさに」ということもよく言われます。とはいえ、実際に一緒
にやっていくときに違いがあると、そうすんなりいくことばかりではなく、いろいろな調
整が必要だったり、ときにはぶつかり合ったりすることもあるわけです。それがいやで、
避けたり距離を置いたりしてしまうことは、「お互いを尊重する」とはいえないのではな
いでしょうか。

「違いを豊かさに」する関係を育むために、「対立」にしっかり向き合ってみよう、と
いうのが今日のねらいです。

○ルールの説明

(詳しくは13~14ページ参照)

1 対立のイメージを色で (15分)

●対立のイメージを色で(15分)

「対立」ときいたときに、あなたはどのようなイメージをもちますか。
そのイメージを色で表わすとどうなるでしょうか。同じ色をイメージした
人で集まって、グループを作ってみてください。それぞれの色は、対立
のどんなイメージからくるのでしょうか。話しあってみましょう。

- ▶色を確認しながら、人数が多いところは分け、少ないところは集め
て、4~5人のグループにする

3分

色のイメージで
グループ分け

5分

グループ内で
自己紹介と
イメージの共有

5分

グループでの
話し合いの発表

まずは、お互いのイメージを出し合うところから始めてみましょう。

「対立」と聞いたときに、どんなイメージを持ちますか。そのイメージを色で表して
みてください。

はじめの席のままで良い。様子を見ながら、30秒程度時間をとる。

では、同じ色をイメージした人で集まって、グループを作りましょう。立ち上がって、お互いに何色をイメージしたか、声を掛け合いながら、同じ色の人で集まってください。

だいたい、1グループ3~5人程度だと思いますので、6人以上集まったところは半分に分かれてください。同じ色の人がない、という方はありますか。少ないところは違う色で集まっていただいてかまわないので、グループになってください。グループができたら座ってください。

参加者に動いてもらい、自由にイスを動かしてグループになって座ってもらう。同じ色の人を参加者自身が探す活動なので、あまり介入する必要はないが、最後のほうで1人か2人で相手が見つからない人がいるようなら、グループにする手助けをする。
また、6人以上で集まっているところは、3~5人になるように分かれてもらう。

こんな場合

「色は2色以上でもいいんですか」「形のイメージなんですけど、どうしたらいいですか」などの質問が出ることもある。この活動は、最初のウォーミングアップをかねて、対立についてのイメージを共有することが目的なので、どんなイメージでも自由に出してもらってかまわない。「2色（またはそれ以上）のグループ」をつくったり、「形と関連した色はないですか」と問いかけて近い色のグループに入ってもらったりして、あまり細かいことにこだわらずにグループ作りを促す。

それでは、グループごとに簡単に自己紹介をしていただいて、なぜ、その色を選んだか、対立についてどんなイメージを持っているか、話し合ってください。3~5分程度時間をとります。

グループごとで話をしてもらう。3分程度たったところで、「いまだ3分ですが、全員話せそうですか。まだお一人しか話していないところがあれば、少しペースを早めてください」と促す。
ほとんどのグループが話し終わって、別の話題などに移っているようなら、「だいたい終わったでしょうか」と少し早めに切り上げてかまわない。

グループで出た話を少し発表して共有したいと思います。

こちらのグループでは何色を選ばれたでしょうか。その色はどんなイメージからきていますか。いまグループで話し合われたことを、簡単に紹介していただけますでしょうか。

順に発表してもらう。グループの数が少なければ全グループに、多ければいくつかに絞る。いくつかに絞る場合は、違う色になるように選ぶ。

② 対立についての連想図 (20分)

● 対立についての連想図(20分)

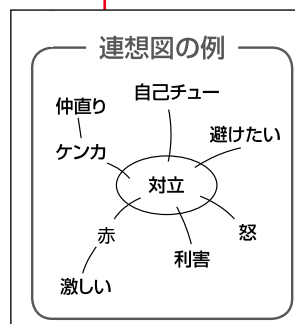
もう少し、対立のイメージを具体的に考えてみます。

▶各グループに、白紙とマジックを配る

1. 紙の真ん中に「対立」と書いて、そこから連想するものをまわりにどんどん書いていってください。連想図といいます。どんなものでもかまいません。グループで話しながら、イメージを出しあいましょう。

▶5~10分、作業の時間をとる

2. では、どんなものが出たか、簡単に発表してください。前のグループからは、出ていないような点を中心にお願ひします。



3分

10分

5分

2分

机などの設営

「連想図」グループ作業(説明3分+グループ7分)

グループ発表

ファシリテーターからのコメント

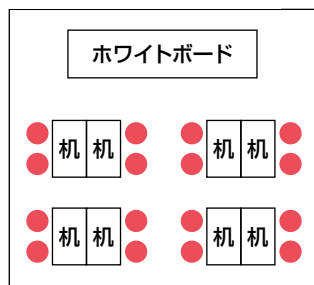
続けて、もう少し対立のイメージを具体的に考えてみます。
グループごとに机を出して、白紙とマーカーを用意してください。

先ほどと同じグループのまま、各グループから1人、紙とマーカーを取りに来てもらおう。あとの人で机を用意してもらおう。グループごとに座ってもらおう。

ワンポイント

グループごとに座るときは、ホワイトボードに向かって机を縦に配置すると、どの参加者からも板書が見やすくなります(横にすると半分の人には背中を向けることになるため)。

【例図 机の配置】

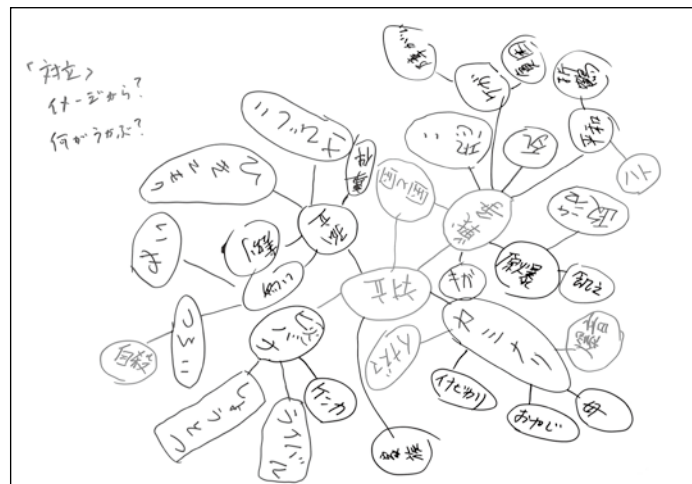


紙の真ん中に「対立」と書いて、そこから連想するものをまわりにどんどん書いていってください。「連想図」といいます。出てきたものに関連があるときは、線でつないでいきます。例えば、先ほどの色のイメージで「赤」のグループでしたら、「対立」から「赤」と書いてつなげて、さらに「赤」のイメージで「激しい」、といったように。それ以外にも、いろいろな枝を出して、どんどんイメージを広げていってください。

皆さん、1本ずつペンを持って、紙のいろいろな方向から書いていきましょう。しゃべりながら、出てきたものはとりあえず書くという感じでお願ひします。

説明しながら、例（39ページ参照）を板書する。会場をまわり、あまり書いていないグループには、「さっきの色のイメージではどんな話が出ましたか」「しょうもないかな、と思うものでも、とりあえず書いてみてください」と、積極的に書くように促す。

【実際に書かれた連想図】



では、どんなものが出たか、簡単に発表してください。前のグループからは出ていないような点を中心にお願いします。

グループで作業した模造紙を貼り出し、ファシリテーターが紹介してもよい。その際には、複数のグループで共通している点を指摘したり、逆にユニークな点を「これはどういう話で出たてきたのでしょうか」と質問したりする。

こんな場合

参加者から出てくるものには、以下のようなものがある。それぞれに関して、ファシリテーターが話すポイントとあわせて整理しておく。

●「対立」の場面 例：ケンカ（きょうだい、夫婦）、○○vs△△

→具体的な場面を思い浮かべる方も多いようです。「対立」を経験したことのない人はいない、ということでもあるのではないのでしょうか。それぞれの経験によって、対立のイメージも変わってくると思います。

●気持ち・感情 例：怒り、避けたい、傷つき、悲しみ、涙

→「対立」の場面では、さまざまに、そして激しく感情が動きます。その多くは“否定的”といわれる感情で（本来、感情には“良い悪い”はないのですが）、どう対処していいかわかっていません。中でも、「怒り」の感情はエネルギーがあって、自分でもうまく扱えないことが多いものです。そのことが「対立」に向き合うことを難しくさせているのかもしれませんが（33ページ「ファシリテーターのために」参照）。

●マイナスイメージ 例：暴力（たたく、ける）、争い、戦争、決裂

→こうしたマイナスイメージが「対立」とイコールでとらえられていることが、残念ながら多いようです。けれど、これらは「対立」の一面である、ということを知っていただきたいと思います。

こんな場合

● プラスイメージ 例：仲直り、理解が深まる

- 「対立」を経たからこそ到達できる関係、というのもあるのではないのでしょうか。
- (プラスイメージが出ていないとき) 「対立」はマイナスイメージばかりでしょうか。それ以外はないですか？

例：ケンカの終わり方にはどういったものがありますか。ケンカをしてよかった、という経験を持つ方はいらっしゃるのでしょうか。
など問いかけると、イメージがふくらみます。

そもそも、「対立」とはどんなときに起きるのでしょうか。意見や立場の違いがあるときではないのでしょうか。ならば、「お互いの違いを大切にする」という人権尊重社会では、対立は避けて通れないものです。皆さんと共有したいのは、「対立は、それ自体は悪いものではない」ということ。「対立」が悪いのではなく、「対立の扱い方」を間違えて、それが争いや暴力になることが問題なのです。

ワンポイント

このあたりで一度グループを変えるのもよい。ずっと同じグループだと、グループの中で話す人と話さない人が固定したり、活発なグループとそうでないグループが出たりしてしまう。

グループを変更するには、参加者に番号を言ってもらうのが、いちばん簡単なやり方である。参加者の人数を4で割った数字を順に言ってもらい、同じ数字の人で集まってもらって4～5人のグループができる。

例) 26人の参加者の場合

$26 \div 4 = 6$ あまり2、なので、1～6の数字を順に言ってもらう。「1」「2」のグループは5人、「3」～「6」のグループは4人、の6つのグループができる。

③ ことわざで考えよう

●ことわざで考えよう(30分)

日本では、対立をどのようにとらえてきたのでしょうか。身近なことわざや慣用句から考えてみましょう。

▶ **プリント** **ことわざカード** を配る

1. あなたにとって、いちばん共感できるものはどれですか。そのことわざの意味することは、あなたの対立のイメージとどんな関係があるのでしょうか。グループまたはペアで話し合ってみてください。

▶ 時間に余裕があればグループに。ない場合ペアでするのがよいでしょう

2. これらのことわざの示すありようで、対立にむきあうことには、どのような利点や限界があるのでしょうか。整理して考えてみましょう。

▶ 白紙とマジックを配り、板書した表の見本を書き写し分析してもらう。

1グループにつき、2~3のことわざを取り上げる

3. 分析してみて感じたこと・気づいたこととあわせて、発表してください。

▶ 発表してもらう

7分

資料説明と
ペアで話し合い
設 営

13分

表での分析
(説明3分+
グループ10分)

8分

発表

2分

ファシリテーター
のコメント

日本では、対立をどのようにとらえてきたのでしょうか。身近なことわざや慣用句から考えてみましょう。

「ことわざカード」をお配りします。

1人1枚ずつ行き渡るようにプリント(34ページ)を配る。

「対立」に関連するかな、と思われる10個のことわざが書いてありますが、あなたにとっていちばん共感できるものはどれでしょうか。そのことわざは、あなたの中で「対立」のイメージとどうつながっていますか。グループをさらに分けて、隣の人と2~3人で短く話し合ってみてください。

3分程度時間をとる。

これらのことわざが示す「対立」への向き合い方を整理してみましょう。

新しい紙を使いますので、取りに来てください。

それぞれのことわざを「利点と限界」という視点で分析してみます。紙にこのような表を書きます。

ファシリテーターは表の見本を板書する。

左側に書いたことわざの示すようなあり方で対立に向き合うことの「利点」つまりよいことを真ん中の欄に、「限界」つまり難しいことを右の欄に書いてください。

分析することわざは、皆さんが共感できるものとして取りあげたものを記入してください。全部できなくてもかまいませんが、2~3個はやってみましょう。

10分程度時間をとります。

[表の見本]

	利点	限界
ことわざ①		
ことわざ②		

[表を使い実際に分析した例]

	利点	限界
雨降って地固まる	相手の考え方がわかる	わかたない時もある
総わりは林田あべよし	「笑って泣く」 みんなが同じであること 同じであるようにふるまう。	本当に解決してる? お互いに妥協してる。納得してる。
負けが勝ち	対立しないこと。相手を尊重する (相手)	自分の意見が言えない。
出さねは打たれる	違いを排除できる	違う意見を受け入れられない。

会場をまわりながら、グループの話し合いを促す。

ある程度、分析できたでしょうか。あと2~3分、話し合いをつづけていただきますが、いまやっていることわざの分析が終わったら、やってみて感じたこと、気づいたことを話し合ってください。それを発表していただこうと思います。

様子を見ながら、個別のことわざの分析から、ことわざが示している「わたしたちの社会の対立のとらえ方」について、気づいたこと、発見したことを話し合ってもらおうように促す。

では、各グループから発表をお願いします。書いたことを全部読み上げる必要はありません。やってみて、感じたこと、気づいたことを中心に、1分程度でお願いします。

順に発表してもらおう。

いままでの社会では、同質であることや、力関係を理解してそれに従うことが重視されてきた面があるのではないのでしょうか。しかし、これからめざすべき社会は、多様性を尊重し、対等な関係で互いを尊重しあうものです。そのために、対立に肯定的に向き合う姿勢を育てることが大切です。

ワンポイント

発表の内容に応じて、「ファシリテーターのために」（33ページ）の内容も、適宜、講義形式で紹介してもよい。

4 対立の扱い方

●対立の扱い方(40分)

では、対立の場面でどのようなことができるのか、具体的に考えてみましょう。

▶グループに1つの事例カードと、白紙を配る

それぞれの対立の事例に対して、どのような対応が考えられますか。できるだけいろんなパターンを考え、手元の紙にメモをしてみてください。「自分だったらどうするか」だけでなく、「こんなやり方もあるかも」と、バラエティにとんだ方法を考え出してみてください。

どのくらいアイデアが出たでしょうか。では、新しいアイデアを出すのは終わって、出てきたものを少し見てみましょう。

そのなかで、対立に「肯定的に」向き合っている、と思えるのは、どの対応でしょうか。どういった点が「肯定的」だと思うか、実際にできそうか、難しそうか、などについて話し合ってください。

(あわせて逆の視点から、暴力的・否定的な向き合い方になっているものも考えてもらうのもよいでしょう)

▶話し合いのあと、簡単に発表してもらう

12分

カードの配布と説明、グループの話し合い

12分

次の話し合いの説明、グループの話し合い

13分

発表順の声かけ、各グループの発表

3分

ファシリテーターのコメント

では、対立の場面でどのようなことができるのか、実際にどのように扱っているのか、具体的に考えてみましょう。

「事例カード」をお配りします。

1グループに1つの事例カード(35ページを切り抜いたもの)を配る。

こんな場合

対象となる参加者に応じて使う事例を選んでください。

市民対象なら家庭編・地域編、職場研修なら職場編など。

さらに言うなら、ファシリテーター自身で事例を作ってもらっても結構です。

皆さんのお手元のカードには、身近にありそうな「対立」の事例が書いてあります。実際にその対立の場面に遭遇したら、どのような対応の可能性があるでしょうか。新しい白紙をお配りしますので、グループで話し合いながら、対応のパターンを書き出してみてください。「自分だったらどうするか」だけでなく、「自分はしないけど、こんなやり方もあるかも」というものなど、できるだけバラエティにとんだアイデアを出し合ってみましょう。10分程度時間をとります。

グループごとに白紙を配るか、取りに来てもらう。
話し合いが始まったら、会場を見てまわり、話し合いを促す。

ワンポイント

「対応のパターンのアイデアは、10個以上出してください」というように、具体的な数をあげると話し合いが活性化します。ファシリテーターも事前に考えてみましょう。

いったん話し合いを終わってください。どのくらいアイデアが出たでしょうか。続けて話し合ってくださいますが、こんどは新しいアイデアを出すのではなくて、出てきたものを少し検討してみます。

対応のパターンのアイデアの中で、対立に「肯定的」に向き合っている、と思えるのはどれでしょうか。どういった点で「肯定的」だと判断しますか。また、実際にその対応をとることはできそうでしょうか、難しそうでしょうか、それはなぜでしょうか。話し合ってみていただけますか。

会場をまわりながら、グループの話し合いを促す。

こんな場合

「肯定的」に向き合っていると思えるものがない、というグループがある場合は「肯定的なものが出なかったのはなぜでしょう。」「肯定的な対応を、あらたに考えてみてくださいいただけますか。」といった問いかけをしてみましょう。

発展として、「暴力的・否定的な向き合い方になっているもの」も考えてもらうこともできます。

どういった点で「暴力的・否定的」なのか、そういった対応をとってしまうのはどんなときか、などを話し合います。

どのような話が出ていますでしょうか。このあと、発表していただきますが、話し合い全体でなくて、話し合いを通して気づいたこと、発見したことを共有していただきたいと思います。あと3分程度時間をとりますので、少し、発表するポイントを整理していただけますか。

では、いまの話し合いで気づいたこと、発見したことを各グループから1分程度でお願いします。

順に発表してもらおう。

いま、考えていただいたのは、「よい解決策」ということではありません。関係性や状況によって、どの対応をとるかはさまざまですから、解決策の正解があるわけではありません。

大切なことは、対立にはいろいろな向き合い方があり、関わる人みんなができるだけ納得できる方法を選ぶことができる、ということです。対立の場面では、「どちらか一方の言い分しか通らない」「選択肢は二つに一つしかない」などと思ってしまいがちです。そうではなく、「みんなが満足できるには何が大切か」「他にも方法はないだろうか」と考えること、それが対立に肯定的に向き合う、ということではないでしょうか。

5 対立に肯定的に向き合うための川柳づくり

●対立に肯定的に向き合うための川柳づくり(15分)

最後に、今日、学んだことをふまえて、「対立に肯定的に向き合うための川柳」をつくってみましょう。いままでよりは、対立を前向きにとらえられるようになったでしょうか。

完成したら、お互いに発表・共有しましょう。

▶つくった川柳を発表してもらおう

3分

ファシリテーターのコメントと川柳づくの説明

3分

川柳を考える時間

9分

発表・終わりのコメント

学習のはじめにも言ったとおり、お互いの違いを大切に、多様性を尊重しようとするならば、対立は避けて通れません。大切なのは対立にどのように向き合うかであって、「対立そのものは悪くない」ということが、皆さんと確認したいポイントです。

対立を避けようとするのは、解決ではなく、問題を表面上見えなくするだけで、関係をこじらせたり、より深刻な対立につながったりすることさえあります。もちろん、暴力的な向き合い方は、お互いを尊重することにはなりません。柔軟な発想で、対立に肯定的に向き合う姿勢を持つように心がけたい、ということで、最後に、今日学んだことをふまえて、「対立に肯定的に向き合うための川柳」をつくってみましょう。「対立」のイメージはどのように変わったでしょうか。いままでより前向きにとらえられるようになったでしょうか。学んだことで書き留めておきたいことと合わせて、ノートかレジュメにメモしてください。

ファシリテーター自身も、その場で川柳を考えてみましょう。

では、完成したものを発表してください。

ワンポイント

参加者が20人くらいまでの場合 全体発表

お1人ずつ、順に川柳を読み上げていただけますか。（時間があれば、机を片づけて
いすのみで円形に座り、お互いの顔が見える状態で発表するとよい）

参加者がそれ以上の場合 グループ内で発表して、その内の1つを全体で発表

それぞれのグループで、1人ずつ順に発表してください。その中で、全体に共有した
ものを1つ、選んでいただけますか。（グループ内発表3分、全体発表5分）

今日は、お互いの違いを大切にしたい人権尊重のための対立の扱い方について、まずは肯定的に向き合う姿勢づくりに取り組みました。

実際に対立を扱うには、姿勢や心がけだけでなく、具体的なスキルも身につける必要があります。コミュニケーションをテーマにした学習や、対立について扱った書籍も、最近はいろいろとありますので、関心のある方は、ぜひ学んでみてください。

ご参加ありがとうございました。

ワンポイント

より学びたい人のために、人権学習シリーズ vol.5 『ぶつかる力 ひきあう力 -対立と解決-』を紹介するとよいでしょう。

用語解説

●ワークショップ

ワークショップ(workshop)とは、もともと「職場」「作業所」「工房」を意味し、みんなで意見交換や共同作業を行いながら進める「参加体験型」学習のことをいいます。指導・被指導の関係で学ぶ学習でなく、参加者が積極的に他者の意見や発想から“学びあい”、最後にみんなで自らの“ふりかえり”をすることで、学習のプロセスでの学びを大切にします。問題解決を図るとともに、態度や技能(スキル)を身につけられるという特徴があります。

●ファシリテーター

ワークショップを進行する人をファシリテーター (facilitator)と呼んでいます。単に進行役といってもよいのですが、「活性化させる」という意味を持つファシリテーターの方が、実際に期待されている役割に近い言葉になっています。話しあいの交通整理をする議長役だけでなく、話しあいの素材になるものを用意し、そして時間管理を行いながら全体を進行する役目をするなど、さまざまな複合的な能力が必要とされています。

●プログラム

ワークショップ全体としての目的やねらいを達成するために、アクティビティや講義などを組みあわせてつくる1つの流れです。学習を進めていくうえでの具体的なプロセスを示しています。

●アクティビティ

アクティビティとは、1つの素材、話しあいの材料を使ったまとまりのある学習活動のことで、プログラムを構成する1つの部品の役目をしています。

●アイスブレイキング

もとは氷を壊すという意味を持つ単語ですが、初対面どうしの人を持つ堅苦しさやよそよそしさを氷に例えて、それを壊し、親しくなることを表します。ワークショップの中でも最初の場面で、暖かな雰囲気や、「何でも言える」、「何でも受け取ってくれる」という安心感などをつくり出す大切なアクティビティです。このアクティビティ次第で、プログラムの進行や参加者の満足感が左右されることもあります。

●ブレインストーミング

数多くある討論方法の中で、自由な発想で討論し、創造的に問題解決をめざす手法です。特定の目標の実現のためにアイデアを出しあったり、さまざまな考え方ができる事柄についてありうる意見をできる限りたくさん出しあいます。その際、「他者の意見に対して正誤の判断をしない」「自由奔放な型破りなアイデアを推奨する」「どんな意見でも多数出す」「他人のアイデアを活用したり組みあわせたりする」ことを原則として進めます。5～6人くらいでの討議が一般的ですが、多人数の場合はグループ分けをして実施することもできます。

人権学習シリーズと 『人権学習のプログラムづくり』の活用

本入門ガイドでは、人権学習シリーズから2つのプログラムを選び、初めてファシリテーターを行う人のためにその解説を行ってきました。

人権学習シリーズvol.1～vol.5は、人権について学び、考えるための教材として、下記の通り刊行されています。本入門ガイドの解説を参考しながら、ぜひ人権学習シリーズをご活用ください。

人権学習シリーズvol.1 『結婚?幸せ』



結婚を考える

- ロールプレイ「あなたの理想の結婚は？」
- タイムライン「シンデレラの一生」

結婚にかかわる偏見や差別を考える

- シミュレーション「結婚—私の紹介状」
- 三角ディベート「恋人はサーファー」

結婚差別を乗り越えるポイントを考える

- ベクトル分析「結婚差別—プラスのちから」
- ケースメソッド「成功と破綻—未来を分けたものは」
- ディベート「反対する側 される側」
- つながりの輪「あなたに伝えたいこと」

人権学習シリーズvol.2 『働く』



1 学習をより効果的に進めるために

- アイスブレイキング小ネタ集
- 自己肯定感情を高める
 - ①わたしのいいところ・あなたのいいところ
 - ②わたしの情報BOX

2 「働く」意味を考える

- 働くことの意味を考える
 - ①『十五少年漂流記』のように
 - ②ライフプランシートを作成しよう
 - ③“ワーク&ライフ”バランスを考えよう!
 - ④労働者の権利を考える

●多様な職業観・働き方を考える

- ①さまざまな働き方
メリット?デメリット?
 - ②消費者から生産者へ
 - ③わたしが社長なら?
- ### ●共にいきいきと働くために
- ①ターニングポイントはこれだった
 - ②女性が働く≠男性が働く…?
 - ③あなたが面接官

人権シリーズvol.3 『暮らす』



第一部 気づく

- ① 聴くことから始めよう
- ② コミュニケーション10のポイント
- ③ こんな人をさがそう
- ④ 私はだれでしょう?
- ⑤ 10人のおとなたち
- ⑥ あいさつをつくろう
- ⑦ シールで仲間わけ
- ⑧ より良いコミュニケーションをするために

深める

- ① D.I.E.メソッド

- ② 言い返す
- ③ まちをみる
- ④ 宇宙人がやってきた
- ⑤ 避けるー「住む」を避ける差別

解決

- ① できる三か条
- ② 地域づくりで大切なもののランキング

第二部

本文編

(現状の洗い出し/整理と課題抽出/解決に向けた活動)

事例編

(現状の洗い出し/整理と課題抽出/解決に向けた活動)

人権学習シリーズvol.4 『ちがいのとびらー多様性と受容ー』



1 私たちの多様性

多様な感情とその扱い
多様な見方・考え方
知ってる!知らない?わたしの立場
「ちがい」と「まちがい」

2 多様性と人権課題

フツの感覚?
ガラスの天井を越えて
さまざまな性と生
ニートは困った人?

3 多様性を読み解く視点や概念

“うわざ”をよむ
これぞ不平等?
オークション体験で考える平等

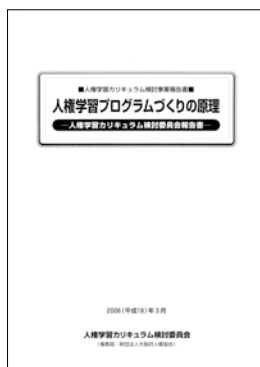
人権学習シリーズvol.5 『ぶつかる力 ひきあう力ー対立と解決ー』



「対立」に向き合う姿勢づくり
さまざまな立場 みんな当事者
「暴力」はわたしには関係ない?!
職場のセクシュアル・ハラスメント
パワハラを知っていますか?
障害者とともに
「対立」に向き合うスキル

人権学習を充実させるために、人権学習の課題や学習者の状況などを想定しながら、人権学習をどのように組み立てていくのかを検討し、『人権学習プログラムづくりの原理－人権学習カリキュラム検討委員会報告書－』としてまとめました。また、これを広く普及するために『人権学習のプログラムづくり』を作成しました。

『人権学習プログラムづくりの原理 －人権学習カリキュラム検討委員会報告書－』



はじめに

1 人権学習の基本的な考え方

人権学習の現状と課題をふまえて、人権学習がめざす目標と方向を考える

2 人権学習の領域と内容から学習を構想する。

人権学習で学ぶ内容と、それをどのような流れで学ぶのかということを考える

3 人権学習の企画

～どのようにプログラムを作るか～

4 人権学習のための教育技法

プログラムの中で、講義や参加体験型学習など、さまざまな学習手法と、それを活用する上での留意点を考える

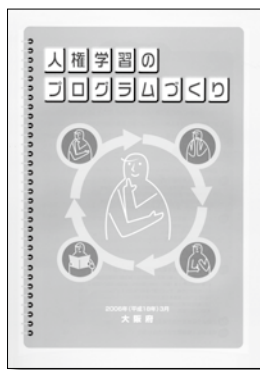
人権概念構成図

人権概念と具体的な人権問題の学習との関係

人権内容構成図

人権(権利)の内容と具体的な人権問題の学習との関係

『人権学習のプログラムづくり』



01 どのような人権学習が 求められているのでしょうか？

- 1 普遍的な人権と具体的な人権問題とを結びつける人権学習
- 2 「心の問題から」「社会の問題」につながる人権学習
- 3 人権の文化をつくる人権学習、社会参加をめざす人権学習
- 4 学習自体が人権としての意味を持つ人権学習

02 どのように人権学習プログラムを つくるのでしょうか？

- 1 学習ニーズの把握
 - 2 学習目標・テーマの設定
 - 3 学習プログラムの作成
 - 4 実施
 - 5 評価・分析とフィードバック
- こんな学習をめざそう

03 どのように学習内容を 組めばよいのでしょうか？

【人権概念構成図－人権の概念と具体的な人権問題の学習との関係－】

【人権内容構成図－人権(権利)の内容と具体的な人権問題の学習との関係－】

- (1) 自分から他者、そして社会へと広げるカリキュラム
 - (2) ひとつの人権概念を学ぶカリキュラム
 - (3) 権利の内容で人権問題を学ぶカリキュラム
- 大切にしたい視点

04 どのような学習方法が あるのでしょうか？

05 ゆたかな人権学習で ゆたかな社会を

ご感想・ご意見をお寄せください

FAX06-6944-6616

大阪府人権室
人権学習シリーズ入門ガイド

冊子のご活用、ありがとうございました。
今後の事業の参考にさせていただくために、以下の質問にお答えください。

(1)この冊子は、どのような場で使われましたか？

(2)この冊子をお使いになった、ご感想やご意見がありましたらお書きください。

ご協力ありがとうございました。

作成委員会 委員

北野 真由美 (えんばわめんと堺 / ES)

栗本 敦子 (Facilitator's LABO <えふらぼ>)

事務局 財団法人大阪府人権協会 人権啓発部

発行日 2009年3月発行
編集 財団法人大阪府人権協会
〒556-0028 大阪市浪速区久保吉1-6-12
TEL 06-6568-2983 FAX 06-6568-2985
URL <http://www.jinken-osaka.jp/>
E-mail k-hatu-bu@jinken-osaka.jp
発行 大阪府人権室
〒540-8570 大阪市中央区大手前2丁目
TEL 06-6944-6189 FAX 06-6944-6616
URL <http://www.pref.osaka.jp/jinken/>



この教材は4,000部作成し、1冊あたりの単価は451円です。

