

養護施設における児童の社会性の育成に関する一試案

— 双方向コミュニケーションスキルの有効性 —

・問題提起

いうまでもなく、現在は施設処遇において専門性が求められている。養護施設においてもこれは同様である。というより、特に養護施設においてはと言った方が適切かもしれない。高齢児の指導、不登校、非行、無気力、従順など処遇困難な児童を抱える必要性に迫られている。この状況に対し、今までの指導方法が必ずしも効力を発揮するとはいえず、今後、より一層専門的な取り組みが必要とされている。

こういう問題意識のもとに、筆者は施設処遇の援助関係においては、C.R.Rogersの「クライアント中心のアプローチ」が有効であると考え、その施設処遇への展開のあり方について論じた⁽¹⁾。それは、「クライアント中心のアプローチ」を施設処遇における成長促進的なコミュニケーション理論として捉え、その基本を「アクティブリスニング」と「私メッセージ」というスキルに集約される双方向コミュニケーションにおいた。日常生活場面におけるワーカーと利用者とのやりとりひとつひとつにこの双方向コミュニケーションが成り立っているときにその関係は成長促進的になっていく。

ところで、養護施設の指導においては、しつけや基本的な生活習慣、他人を尊重する心、ルールを守る心をどう育てていくかが重大目標になる。これを「児童の社会性の育成」と呼ぶことにする。この目標を考えると、いわゆるカウンセリングから出発した成長促進的な援助関係の理論のみでは不十分という印象を与えるようである。現場の先生方にこのコミュニケーションの話をするとき「カウンセリングにおけるリスニングはいいけれども、我々はしつけをしなければならず、それでは弱い」といった指摘をよく受けることがあるのが良い例である。しかしながら、「クライアント中心のアプローチ」から出発した双方向コミュニケーションの理論はこの社会性を育成するという課題に対しても有効なのである。本論においてはこの点について論ずるのが目的である。つまり、双方向コミュニケーションがもたらす児童の社会性の育成について述べるところに中心がある。

なお、このことを論ずるにあたって、全面的に参考にしたのは、Gordon,Tの理論と"Play Mountain Place"というアメリカのオルターナティブスクールの実践である。

Gordon, Tは、シカゴ大学でロジャーズのもとで学んだ後、クライアント中心のアプローチを日常生活に適用するという方向をとる。まず、グループセントード・リーダーシップに取り組んだ後、親子関係の改善、教師と生徒との関係改善、それらを含めたあらゆる関係を改善するための効果訓練に取り組んでいる⁽²⁾。プレイ・マウンテン・プレイス(PMP)は40年の歴史を持ち、クライアント中心のアプローチを基礎に独自に開発してきたメソッドにより、成果をあげている。筆者は、ここで、1年半、インターンとして滞在し、そこで学んだメソッドを参考にした⁽³⁾。

・双方向コミュニケーションスキルを基にした社会性の育成

双方向コミュニケーションを基にした児童の社会性の育成についてその考え方と方法をここで述べていくことにする。

それは、大人の注意や叱責や脅しあるいは賞賛によるしつけが主流になるやり方ではなく、日常生活場面における葛藤(problem)に子供がぶちあたり、話し合いによってそれをひとつひとつ乗り越えていくその体験によって子供の中に社会性が育っていくというやり方である。この話し合いを「葛藤解決(problem solving)」という⁽⁴⁾。

また、日課や行事、ルールづくりについても考察し、より参画的で民主的な話し合いのあり方を提起する。この経験がルールを大切にすることを育んでいくことになる。

なお、援助者をケアワーカー(ワーカー)と呼ぶことにする。

1. 前提

本論に入る前にいくつか確認しておきたい。

双方向コミュニケーション

双方向コミュニケーションとそのスキルについては、前論文において論じたが⁽⁵⁾、それは、「アクティブリスニング」と「私メッセージ」として技法化されている。要は、「ワーカーが、子供の感情や考えを子供の立場にたって理解しようし、その理解を伝えようとしているか(アクティブリスニング)」、「ワーカーが自分自身の感情や考えを自分のものとしてありのままに正確に伝えようとしているか(私メッセージ)」ということである。これは、Rogersが提唱したパーソナリティ変化の

ための3条件の展開でもある(「自己一致」、「無条件の積極的尊重」、「共感的理解」)。援助場面が成長促進的になるかどうかはこの双方向コミュニケーションができるかどうかにかかっている。これは治療的關係でもあり、あらゆる援助關係の基本となるものである。さらに、それらの習得については、知的な習得よりも体験的な習得が必要となる。

「問題(problem)」あるいは「問題を持つ」とは

これについても前論文において述べているが、「問題」とは、「個人の中に欲求不満、緊張、憤慨、居心地の悪さなど否定的な感情が起きてきた時を指し」、そのような状態を「問題を持つ」という⁽⁶⁾。

そして、問題を持つ主体を考慮に入れ、場面を3つに分ける。

日常生活場面において、例をあげてみると、

1. 子供が問題を持つ場合。

おもちゃをとられた。

他の子に邪魔をされて部屋がうまく使えない。

勉強が進まない。

親が面会に来なくてさみしい。

2. ワーカーが問題を持つ場合。

子供がテーブルの上に乗っている。

テレビを大きな音でみる。

事務所で話合いをしているのに入ってきて邪魔をする

事務所に入り、戸を開けたままで外に出ていく。

3. どちらもが問題を持たないとき

子供達同士で、庭で歌を歌いながら楽しく遊んでいる。

グラウンドでサッカーに熱中している。

それぞれの場面における対応

この3つの場面においてワーカーは対応を考える。1の場面においては「アクティブリスニング」で対応する。2の場面においては私メッセージで対応する。3の場面においては特に意識する必要はない。楽しくすごす⁽⁷⁾。

2. 葛藤解決の話し合い(problem solving meeting)

問題(problem)と問題(problem)との衝突

このように日常生活場面では様々に問題を持つ場面がある。そして、問題と問題とが衝突して対立状態になる時がある。こんな時は当事者どうしで話し合っ解決していく。先の例でいうと、「おもちゃをとられた、他の子に邪魔をされて部屋がうまく使えない、子供がテーブルの上に乗っている。」といった場面である。これを「葛藤(problem)」という⁽⁸⁾。この時の適切な話し合いのありようを示したものが「葛藤解決の話し合い(problem solving meeting)である。それによって衝突が生産的に解決され、子供がその体験を通して社会性を身につけていくことになる。

「葛藤解決の話し合い」の実際

二つの種類の話し合いがある。ひとつは、子供同士で欲求の衝突状態になり、その解決をワーカーが促進しようとする場合。これをfacilitationと呼んでいる⁽⁹⁾。もうひとつは、ワーカーが子供達との関係で問題を持っており、それを解決しようとする場合である。これをconflict resolutionと呼んでいる⁽¹⁰⁾。

1. 子供どうしの葛藤解決(facilitation)の話し合い

【例1】

3人の子供が人形で遊ぶのだが、人形がひとつしかなく、A、Bで取り合いになっている。Cはそれを見ている。

その場面で介入し、ミーティングを行う。

次のようなステップをとって行なうとよい。

1. 順番を決め、それぞれの発言をしっかりと聞く(アクティブリスニング)。
2. それぞれの子供のすべての感情が表出し終るまで順番に聞く。
3. 解決のための話し合いの心準備ができたかどうか見る。
4. 対立点を調べる。
5. 解決策を出す。それを評価する。
6. 解決策についてそれぞれが同意できるかどうか見る。

7.このミーティングの間リミットを設定する。

暴力は止める。抱き抱えてもよい。ののしりあう言葉は止める。私メッセージで話すように促すなど

感情がしっかりと表現でき、それをワーカーが理解できたら、気持ちが落ち着く。まずは、感情を理解していくことが大事。決して裁く必要はない。ここでは、特に、ファシリテーターのリスニングの能力が大事である。小さい子どもでも、子供達どうして解決策を見つけて行くことが多い。場合によっては、後日にきっちりと時間をとった方がよい場合もある。

【例1のプロセス】

私・「どうしたのちょっと止めて（割って入って止める）。話し合ってみよう。」

A・「私が遊んでいたらBが人形をとった。」

私・（うなづきながら聞く）

B・「私もこれで遊びたい。Aは長いこと使っている。」

私・「自分も遊びたい」（アクティブリスニング）

B・「うんそう。」

A・（Bから人形をとろうとする）

私・「Aもこれで遊びたい。」（アクティブリスニング）

A・「うん。」

C・（このやりとりをみていて）「使う時間を決めてやろう。ひとり10分か。」

（A、B同意）（まずAが使い始める。）

（Cはそれをみていてその場からいなくなったが、やがてもう一つ人形を持ってきてこれで遊ぼうと言う。）

私・「うん。それはいい。」

（その後、3人で楽しく遊ぶ）

2.ワーカーと子供達との葛藤解決(conflict resolution)の話合い

【例2】

子供達の心ない発言でワーカー自身が深く傷ついたとき。

ミーティングは次のようなステップをとって行うとよい。

A 準備

1. 話し合いに入る前に当事者以外の人にまず聞いてもらう。
2. 問題を持つ人との話し合いの場を設ける。

B. 葛藤解決の話し合い

1. 私メッセージで自分の問題について話す。
2. 相手の反応をしっかりと聞く
3. 自分の気持ちについて持っている相手の問題点が話されたら、その問題点についてはっきりとさせる。
4. 解決策を出す。
5. 解決策についての合意を検討する。
6. 同意についてもう一度検討する。

まず、誰かに聞いてもらうことは大事。そのことによって自分の気持ちがかなり整理される。そして、私メッセージ。相手の発言をしっかりと聞くことも必要である。対立点と同時に感情の理解も大事である。

【例2のプロセス】

少し長いが前述したPMPでの体験から・・・。

PMPに入って、2週間ほどしてからのことである。2,3人の子供達が私のところに寄ってきて、馬鹿にするような顔つきをしたり、汚い言葉を投げかけたりし始める。この当時、英語がわかっていなかったため、なんとなくおかしいなと思いながらもここにこしていた。後から聞くと、とんでもない汚い言葉で思わず苦笑したものである。次の日は、寄ってきていきなり蹴ったりする。今までの日本での私の経験だとこの時に子供達と一緒にあって、からかいあったり、遊んだりして仲良くなっていたのでそのようにする。ある程度遊んで、その場はそれで終わった。しかし、仲良くなった感じはあまりしなくて自分の中に嫌な感じ、悔しい感じが少し残る。そして次の日。朝から私へのからかい(teasing)は始まっていた。今回はちょ

っと関わりを避けていたら、やがてジュースを口に含んで私にぶっかけたり、スナック菓子を投げたり、私の背中に押し付けたりする。ついに私も堪忍袋の緒が切れたという感じだ。しかし、この時につらいのは英語で怒ったり、気持ちを伝えたりすることができないのである。来て1カ月もたっていない、他の事でもうまく自分が表現できずに落込みかけていたので、余計につらかった。思わず、日本語で怒ってしまった。もちろん子供にはその意味はわからず、その言葉をくりかえして、からかい返してくる。その場はなんとかおさまったものの私の中に無力感というかなんともいえないクヨクヨする感じが残った。

その放課後、後述するようにスタッフのためにフィーリングミーティングというのがあって、その中で今までの事を表現してみた。

(ステップA 準備)

大人の中だとゆっくりしているのだからたどたどしいけれど英語で話ができる。リーダーは、私を押し、私がリーダーを押し返すということをして私について援助してくれた。これで少し気持ちが開放された感じがして軽くなった。校長のパットは、私、子供、援助の先生でのミーティングを持つことを提案してくれた。ミーティングの後、校長のパットが1対1で話す時間をとってくれ、「子供達はあなたが好きだからこういうことをしてあなたのことを試している。この子供達には今大人との関係でしんどい思いをしている。あなたにとって困ることについては、「やめてほしい、NO!」という必要がある。まずはこうして止めないと、子供が混乱し、罪の意識を感じてしまうという。そしてこの行動なら安全だから一緒にできること(例えば、ジュースを私に吹きかけることは駄目だが、水か何かで一緒に他の方向でふきかけて遊ぶならよい)をすばやく伝える必要がある。当然これは第2言語では非常に難しい。それができるまで他のスタッフに入ってもらって援助してもらうことが必要である。子供達はあなたがNOというのを待っている。」という。「NO」ということがまず大事だ。子供達がそれを待っているというのはとっても意外な言葉だった。同時にパットの私を尊重しながらの丁寧な説明はうれしかった。私は早速先生に頼み、子供達とのミーティングを持ってもらうことにした。

2, 3日後、子供達とその母親(親が入るのもおもしろい)、援助してくれる先生とのミーティングを持った。

(ステップB 葛藤解決の話し合い)

まず、私が発言する。「こんな事はとても嫌で、してくれたら困る。しかし、君達の事は好きである。その他の事なら一緒に遊んでもいい。」と。先生がそれを子供にきっちりした英語でつたえてくれる。子供達からは「カズオもお菓子を投げたから怒った（そう私は頭にきてそのお菓子をごみ箱へ思いきり投げつけたのだ）」という。私は「君達がかからってくるので頭にきた。しかし、君達には投げていない。」という。先生がまた子供達にわかりやすく話してくれる。子供達は最初はもぞもぞ、うろろうろしていたけれど、私の気持ちをわかってくれた。そして新聞紙を破って遊ぶ遊びを一緒にすることにした。レスリングもして遊んだ。とっても楽しい時間であった。次の日、母親からとっても楽しかったと子供がいったというのを聞き、思わず涙が出た。その後、この子供達との関係はさらに深まった。

この例は、子供達と私との葛藤の解決を他の先生が援助しているので1のミーティングとを混ぜた形になっているので少し変則的ではあるが、2のミーティングの例としてあげた。

3. 参画的ミーティングによる生活づくり

子供達の社会性を育てるために、施設全体で決める日課や行事、あるいはルールは必要である。黒川氏によると、特に北米においてこれまでのアプローチは、どちらかというところ、子供の精神内界に焦点を当て、その成長をはかることによって、外的適応が可能になる考えられてきたという(inside-out)。一方、行事、日課など生活作りのプログラムからアプローチをし、これらへの参加を通して、子供たちの人間関係能力を育てるという側面(outside-in)もあり、これも、子供たちの情緒の安定と社会性の育成にとって大事であるという⁽¹¹⁾。

そういう意味で、これらが適切に運営され、十分に機能していくことが必要である。しかし、現実にはこれと逆のことが起きているのもまた事実である。日課や行事やルールによって、子供達にそれらが負担となったり、反抗心を育てたり、気力をなくしたりすることとなっている場合もある。その分かれ目はどこにあるのだろうか。どこに留意すればよいのであろうか。

それは、日課、行事、ルールが子供達にどう受けいれられているか、子供達がそ

の意味をよく理解し、自分たちにとってなるほどこれが必要なんだと理解できているかにあると思う。納得できないまま日課や行事やルールが決定された場合、子供達にとってそれは意味のない強制としか受け取れなくなる。そして、ワーカーの力でそれが実行された場合は、納得できないままの日課、行事、ルールとなり、嫌々ながらも、それに追随するもの、反抗するもの、適当に表面だけを合わせて参加する者ができ、それらはうまく機能しなくなる。つまり、言い換えてみると、それらの作成が、子供達とワーカーとでどれだけ参画的に行われたかそのプロセスが大事なポイントとなる。

行事にあたっては次の点も大事である。子供達が考える行事とワーカーが子供達のために考える行事である⁽¹²⁾。実際にはこのどちらもが必要である。子供達が考える行事ばかりだと内容に限りが出て、停滞してしまう。こんな時子供達は退屈する。とって、ワーカーが考える行事ばかりだと子供達の自発性も育ってこないし、参加への意欲も薄らいでくる。このふたつがうまくバランスする必要があると思う。私はかつて、月一回の寮での遠足行事を子供達に考えさせて決めたことがある。最初の内は子供達も楽しんで決定し、実行していたけれど、次第に種が切れてミーティングを苦痛に思うようになってきた。そして、深く考えずに適当に決定するということが起きてきた。この時にワーカーのほうからもいろいろとプランを考え、提示してやったらいいと思った。

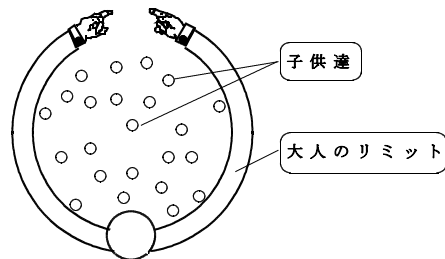
これらの課題を達成するにあたって、それらをまとめあげたミーティングがあるので紹介したい⁽¹³⁾。

責任の再確認

参画的な生活作りにあたって、まず確認しておきたいことは、誰がその中心になっているかである。子供達が生活作りにあたって、参加する割合が高くなるので、ともすれば、子供中心という錯覚にとらわれてしまうからである。処遇については、当然のことながら、ワーカーが専門家としての知識や技術を持っているのであって処遇については責任がある。そのワーカーが子供達に自由の範囲を考慮し、その権限をわかち合うのである(図1)。このワーカーの腕の中で、子供達は自分の力を育てていく。そして、この自由の範囲は、年齢や子供達の性質、状況によって変化する。

(図 1)

) (大人の設定したリミットの中で安心して子供は過ごす)



参画的な生活を作っていくミーティングの一例

項目は、主に3つある。「困っていること(problem)」、「やりたいこと(plan)」、「聞いて欲しいこと(sharing)」である。これを図のように黒板に書く(図2)。

(図 2) ミーティング

	困っていること	やりたいこと	分かち合い
サイン	山下	鈴木 佐藤	松本

この項目を目安に考えてみて、発言したいものがある人はそれぞれ名前をサインする。これは、ワーカーも子供も同様である。サインが出尽くしたら、それぞれ発言していく。通常、「困っていること」から発言していく。司会者(最初はワーカーがよい)は発言を丁寧に聞き、すべて黒板に書いていく。事柄だけではなく、その気持ちにも焦点を当てて、聞くことが大事である。すべて書いたら、検討に入る。困っていることは納得するまで十分に話合う。「やりたいこと」は、実現可能性を

検討し、組み立てていく。

ワーカーも子供も同じ様にサインができることである。「困ったこと」では、ワーカーは生活上困ったことがあれば、ワーカーの意見や気持ちとして表現できる（私メッセージで表現するのがよい）。そして、これは自分の気持ちがokになるまで妥協してはいけない。大人には子供を守る責任があるからである。特に、安全に関することは何にも増して優先される必要がある。「やりたいこと（プラン）」もワーカー、子供同様に発案できる。ワーカーは、子供達にとって適切であろうと思われる行事を子供達のために差し出すという形で発案される。小さい子の場合、ワーカーのプランを別枠で分けて書いた方がよいかも知れない。このプランへの参加は原則的には自由参加がよい。状況が許さないときは、その旨説明し、全員参加とすればよい。もちろん、子供達も発案できる。可能な限り、子供達の発案を尊重し、サポートしていくことは大事なことである。

ここで、大事なことは、前述したようにワーカーのコミュニケーション能力である。正確なりスニングと私メッセージの能力が必要とされる。これがうまくいかないと、話し合いが生産的にならない。また、ワーカーだけの一方通行になってしまったりする。これが、うまくいくと、ミーティングの雰囲気はまるで違ったものになる。とても、活発なものになり（時には激しくなる）、しっかり聞き合い、話し合う、雰囲気が出てくる。ここが、従来のミーティングと違うところである。

このようなミーティングを月一回でもよいから開き、参画的に生活作りを計画し、それを行ない、皆でそれを評価していくとよい。

私は、このような洗練された形ではないが、かつて、キャンプを子供達と考えながら企画したことがある。話し合う事柄の大枠は私が設定し、数回にわたるミーティングを持って、キャンプを計画していった。結果、そのキャンプは大人にも子供にも満足のいくものであったし、最後のいやな後かたづけも子供達が率先して完了して、とても驚いたことがあった。やはり、行事や生活作りにあたって、ワーカーと子供達とのコミュニケーションがうまくいっていることがとても大事なのである。

4．葛藤解決の話し合いに適さない問題

今まで葛藤解決の話し合いについて述べてきたが、中には葛藤解決に適さない問題もある。このことについてGordon.T.は、次のように述べている⁽¹⁴⁾。

要約してみると・・・。

子供の信条、価値観、好き嫌い、人生観にからんだ問題についての対立が親子の間で必ずおきる。例えば、髪型や服装などである。これらについて葛藤解決の話し合いをしようと試みても「結局のところ子供は自分のことなのだから自分のやりたいようにするよ。」と言い、親を相手にしなくなる。結局子供は自分の行動が他の人を傷つけていない、迷惑になっていないと確信している場合は、自分の行動を変えようとしなない。これらはもともと「葛藤解決」には適さない問題である。親に実際に影響をおよぼすものだけを変えるように働きかければ、一般に子供はそれを嫌がらずに親の欲求を尊重し、「葛藤解決」に賛成する。

この他に親が変えることができない行動に、喫煙、宿題、婚前交渉などがある。これらは、子供自身がその行動に向かっているときは、その行動をやめさせる力は親にはない。そして、その事実を受けれることしかない。

では、親に出来ることとは。よい模範を示すことと、よいコンサルタントになることである。親は行動で示すことで自分の価値観を子供に示すことが出来る。実際にそういう形で示している。また、子供が困ったとき、説教せずに、自分の知識や経験を子供と分かち合い、強制せずに考えを述べ、要求せずに提案する。そして、これは一度以上は繰り返さない。また、この時にもっともよい方法になるのは「アクティブリスニング」である。

これらを明確にするため、一枚の紙に図を書いてみることを提案する(図3)。これによって解決を期待できる問題とそうでない問題とがはっきりする。

養護施設での指導を振り返るとき、本来、子供達自身の問題であり、子供自身が解決していくべきところをワーカーが先取りして規則化し、指導することで子供達との間に溝ができていくことが多いように思われる。

例えば、

起床時間の問題。本来、これは、子供自身が考え、学校に間に合うように起きればよい問題である。起床時間を定め、それに従って起こし、点呼をするのは適切なのであろうか。宿題をいつするか、するかしないかという問題もそうである。これも子供自身が解決すべき問題である。もちろん勉強しやすいような環境を整えるこ

とは大事なことであるが。無断外出の問題。これも、いくら規則を強化しても止めることは出来ない。服装の問題、ヘアスタイルの問題。これらも価値観の問題である。こうやって考えてみると、養護施設において、本当に具体的に困る問題は何なのか一度点検してみる必要があるのではないだろうか。

そして、ワーカーにとって出来ることは、子供達の良い模範になり、成長促進的な関係つまり双方向コミュニケーションを作り上げていくことである。

(図 3)

子供の責任として合意できる問題 (親子で解決しなくてよい)	解 決 す べ き 問 題
1. 学校の勉強 - 何時間、いつ。 2. 髪型 3. いつ寝るか 4. 食べるもの 5. 学校に着ていく洋服 6. 友達を選択 7. ふろに何回はいるか 8. 子供部屋の飾り 9. 外出 10. 小遣いの使い方	1. 家の中の仕事に子供がどれだけ協力しているか 2. 小遣いの問題。何を親が買い、子供が買うのは何か 3. 子供が夕食に帰ってくるかこないかを親に告げていかない問題 4. 自家用車の使い方 5. 家族が使う部屋を、子供が散らかしてかたづけけない問題

(『親業』 p.202)

5 . 葛藤解決の体験を通して社会性を獲得していく

双方向コミュニケーションスキルを基にした「葛藤解決の話し合い」、「参画的ミーティング」による社会性の育成のあり方について述べてきた。これらは、大人が子供達に注意や罰あるいは賞賛を与え、それによってしつけていくという従来の社会性の育成の仕方とはずいぶん違っている。子供達が日常の生活の中で意見が衝突したり、欲求が衝突したりする。これらの葛藤を体験し、適切な援助によってそれを乗り越えていくことで身を持って人間関係のあり方を学んでいくものである。これは、従来のやり方にとってかわる、「権威によらないアプローチ」⁽¹⁵⁾とでも

いべき、新しい人間育成のあり方を作り上げていくアプローチかもしれない。そのあたりの理論的基盤については今後取り組んでいく必要がある。

ところで、これらを実践に移してみると、それは何事も平坦に進むということの意味するものではない。双方向コミュニケーションをとることによって、普段なら潜在化してしまう葛藤、対立があらわになるのである。そのため、施設の中が騒然とすることもあり得る。しかし、この葛藤、対立は子供の成長にとって必要なことで、むしろ良いことなのである。ワーカーとのぶつかりあいによって、子供たちは、社会性を身につけて行くのである。まさに「身を持って」。筆者が滞在したPMPにおいても、毎日毎日が葛藤の連続で、静かな日はむしろ少ないぐらいであった。先生はそのひとつひとつについて丁寧に「葛藤解決の話し合い」を行っていく。そういう体験を積みながら卒業の頃には子供達はすっかり成熟し、ルールを積極的に学ぶ子供達になっていたのであった。

・ワーカーの体験学習の場についての試案

「葛藤解決のミーティング」にしる「参画的ミーティング」にしるそれが十分に機能するためにはワーカーのコミュニケーションスキルが問題になってくる。コミュニケーションを双方向に保っておくことは実際にはなかなかむずかしいことである。人間には人を、評価し、審判する傾向があるからである。また、今まで評価抜きリスニングというのを体験していることはほとんどない。私メッセージにしても私達はそのようなメッセージの出し方を体験したことはほとんどない。これらについては体験的に学んでいく必要がある。本来体験していないのであるからひとつひとつ体験しながら体で憶えていくのである。筆者の経験からすると、このコミュニケーションスキルは最初は奇異に感じられるのであるが、だんだんとそれが自然になっていき、慣れるとこのコミュニケーションのあり方のほうが本来の自分ではないかと思えてくる。ちょうど、自然食を食べる時最初は抵抗があるだが、慣れるとそれ以外がとても人工的に感じられるのと似ている。

そこで、ワーカーにも双方向コミュニケーションのあり方について体験的に学習する機会が必要になってくる。これらについては実践をふまえた上で、詳細は今後の課題としたいが、アウトラインのみを示しておく⁽¹⁶⁾。

* コミュニケーションワークショップ

「アクティブリスニング」、「私メッセージ」、「葛藤解決の話し合い」のありようを具体的な場面を例に取りながら実習形式で学習していく。どちらかというところ、スキルの学習とともに概念的な学習に焦点が当たっている。

* ロールプレイ

コミュニケーションワークショップで理解した後、実際の場面を取り上げ、ロールプレイをすることで学習していく。スキルの善し悪しの学習にもなるが、その時に起きている自分の感情を明らかにしていくことが大事である。実際にやってみると、様々な感情がわき起こってくる。

* フィーリングミーティング

ワーカーの精神衛生の場ともいえる。ワーカーが日常抱いている様々な気持ちを安全な雰囲気の中で表出し、分かち合っていく。このことで、ずいぶん気持ちが軽くなるとともに、ワーカー自身が自らの体験過程に開かれていく⁽¹⁷⁾。そのことがより自由で受容的な児童に対する態度を生んでいくことにもなる。

基本的な体験学習はこの3種類である。これをファシリテーターのもとで日常の研修の中に組み込んで行っていく。

註

(1) 拙論「施設処遇における成長促進的援助関係に関する考察 - 双方向コミュニケーションの重要性 - 」龍谷大学大学院研究紀要 1993

(2) Gordon, T Parent Effectiveness Training: P.E.T. New American Library 1975. (近藤千恵訳『親業』サイマル出版会 1979.)

Gordon, T Teaching children self-discipline. Randam House 1989,

(3) 拙稿「教育における人間中心のアプローチをもとめて - プレイ・マウンテン・ブレイス校に学ぶ - 」人間中心の教育 8号 1991

(4) (3)p.67

(5) p.66-68

(6) (1)p.69

(7)(1)p.71

(8) P M P ではどちらも "problem" と呼んでいるがこの場合使い分けた方がより正確に意味を表すように思われる。

(9)特に文献にはなっていないのであるが P M P ではコミュニケーションスキルのワークショップの中でそう呼んで実践している。

(10)(8)と同様である。

(11)黒川昭登『現代介護福祉論－ケアワークの専門性－』誠信書房 1989.

p.142-145

(12)(10)p.142 P M P においてもカリキュラム編成の際、同様に考え、実行している。(3)p.63

(13)(3)p.63

(14)(2)Chapter14 (『親業』P.190-203)

(15) P M P では自らのアプローチを "non-authoritarian approach" と呼んでいる。

(16) P M P では教師研修の場としてこのようなミーティングを放課後に週3回行っている。

(17)アクティブラスニング、私メッセージがたんに技法としてではなく、ワーカー自身の深い態度から行えるようになるには、ワーカー自身が自らの体験過程に開かれていることが重要である (Rogersのいう、「純粋性 (genuineness)」、「自己一致 (congruent)」)。援助的人間関係の基本であると思われる。