

■ 特集「グループの可能性と広がり」

グループの可能性と広がりに関する私論

大島 利伸
(南山大学附属小学校)

1. はじめに

今回の特集テーマが、「グループの可能性と広がり」とのことで、特集テーマに関連して自由に執筆いただきたいという依頼をいただいた。筆者は、ベーシック・エンカウンター・グループを小学校の学級に導入しようと10年以上研究を続けてきた。現在の学校に来て、その実践はできなくなってしまっている。

しかし、筆者自身、グループの可能性と広がりについて考え、研究を続けてきたため、非常に心動かされるテーマであった。

ベーシック・エンカウンター・グループをなぜ小学校の学級に導入しようと考えたのか、導入した結果、どのような可能性を感じているのかを整理していきたい。その上で、私が考えているこれからの可能性と広がりについて論じてみたい。

2. ベーシック・エンカウンター・グループの可能性

ベーシック・エンカウンター・グループを導入することにより、集団は、何が変わるのだろうか。筆者は、集団という「単なる人が集まる場」から「集団としての命をもち、有機体として成長エネルギーが発動する」という変化が大きいと考えている。

ロジャーズ(1970)は、有機体としての成長エネルギーについて、医学の記録映画に例えて次のようなことを述べている。

「グループは、ほどほどの促進的な風土があれば、それ自体の潜在力(potential)とメンバーの潜在力を発展させるものだ、私は信じている。私にとっては、グループのこの可能性は畏敬に値するものである。その必然の帰結として、私は徐々にグループ・プロセスに絶大な信頼を寄せるようになった。これは、セラピーの過程で、指示を与えるより促進的であったほうが、その個

人を信頼するようになったことにまったくよく似ている。私にとっては、グループはひとつの有機体に似ていて、知的にその方向を明確に示すことができなくても、それ自体の方向の感覚をもって思うように思われる。これは、かつて私が深い感銘を受けた医学の記録映画を思い出させる。それは、顕微鏡撮影のフィルムで、病原菌があらわれるまでは、白血球が血液のなかをまったく行きあたりばつたりに動きまわっているというものであった。それから、意図的としか呼びよのない仕方で、白血球は病原菌に向かって動いて行った。そして、病原菌を取り囲み、ゆっくりと呑み込んで、それを殺してしまった。それからまた、行きあたりばつたりに動きはじめたのである。同じように、グループもまた、そのプロセスにある不健康な要素を見つけ、そこに焦点を当て、解決したり排除したりしながら、より健康なグループへと進んでいくように思われる。私流に言い直すならば、細胞からグループに至るあらゆるレベルに示される「有機体の知恵」(wisdom of the organism)を私は見ているということなのである。」(ロジャーズ選集(下) P. 106,107より)

人は、学校、職場、地域などいろいろな場で生活する時に集団を形成する。その集団は、それぞれに役割があり、役割によって上下関係が形成されやすい。そのような集団では、一人一人が大切にするよりも役割での振る舞いが大切とされ、組織が円滑に運営されることが重要視されてしまう。

筆者は、現職の小学校の教員だが、小学校の学級においても一人一人が大切にされるよりも教育の目的や学級での役割(係活動などの役割だけではなく、児童がキャラと呼ぶものも含む)が優先されてしまう危険性があると考えている。その問題点について詳しく述べていきたい。

3-1 教育にある問題点①

教育を規定している中核にある法律は、教育基本法である。教育基本法の第一章第一条において、教育の目的は、「第一条 教育は、人格の完成を目指し、平和で民主的な国家及び社会の形成者として必要な資質を備えた心身ともに健康な国民の育成を期して行わなければならない。」と規定されている。このように教育の目標は、人格の完成だとされている。その目標のために教育が行われることになる。

そして、小学校では、文部科学大臣が公示する学習指導要領に則って、授業時数や教科の目標や内容が規定されている。それに従って、普段の授業においては、本時の目標があり、その目標を達成するためにどうするかが考えられている。

また、いろいろな行事において教師は、その体験の意味を児童に価値づけようとする。

このように考えると、教育活動の全ては、目標を達成するために行われてい

ると言える。

目標の達成が先にくるとそれぞれの人の心のペースを大切にするよりも目標を達成するためにどうするかが先に考えられ、人の心が置き去りにされる危険性がある。

現に、社会での成果主義は、まさに、成果を追求するあまり、人の心を置き去りにし、多くの精神的な苦しみを生み出しているように思われる。

学校においても受験社会であり、偏差値という成果に一喜一憂し、人の心が置き去りにされている。

このように目標優先の在り方は、人の心を置き去りにする危険性がある。

3-2 教育にある問題点②

教育活動には、目標を達成したかどうかを伝えるために評価が行われる。評価が行われることにより、児童の中には、「頭がいい子」や「運動が得意な子」など評価されるかどうかでお互いを見る見方ができあがってしまう。そのように、お互いが評価される関係の中で、順位づけがなされ、知らず知らずのうちに権力構造が形成される。

このメカニズムについて鈴木は、「教室（スクール）カースト」という言葉を使って紹介し、社会的にもかなり認知されるようになっている。

このような関係性の中では、お互いを大切にすると平等感的存在しにくい。児童は、自分自身のポジションを探し、そのポジションで生きていこうとする。ポジションで生きるということは、自分の心に従って生きるのではなく、自分の本当の心を偽り、与えられた役割を演じることで居場所をつくり、生きていくことになる。このような生き方では、集団に対して自分の心を守ることに必死にならなくてはならず、安心した関係性は醸成されることはない。

3-3 教育にある問題点③

役割が見つけられず、攻撃の対象になってしまうことがある。これが、いじめとして出現することとなる。「スクールカースト」ができあがると、学級の中で、いじめが起きてきやすくなる。そのことについて鈴木（2013）は、インタビューに答える形で次のように述べている。「スクールカーストといじめの関係はグレーだと思っています。日本中の教師が今、いじめに敏感になっていますが、いじめは自然発生的、偶発的に起こるものだととらえています。誰でもいじめられる可能性があって、いじめる可能性があると思われる。でも、僕は、いじめにはプロセスがあると思います。そのプロセスにあたるのがスクールカーストです。最初にいじめかどうかの判断が難しい状況があって、上下関係が固定化し、エスカレートすると、いじめに発展するのではないのでしょうか。つまり、スクールカーストはいじめの培地となりうるのです。」（一部抜粋）

このように、いじめは誰も起こりうる。いじめはなくすためには、いじめ

に対する対症療法的な取り組みだけではなく、集団における権力構造の解体がどうしても必要になってくる。

3-4 教育にある問題点④

先ほど、スクールカーストの時に、それぞれがポジション（児童はキャラと呼ぶ）を見つけて生きていこうとすると述べた。それは、役割を見つけて、それで生きていくことを意味している。このように学級でそれぞれの役割を演じている。また、学校は、児童-教師関係の中でやりとりがなされている。特に、教師は、先生として児童を諭すような役割も多いので、その役割を演じてしまうことがある。また、評価者としての役割も付随している。そのため、本当の自分として子どもにかかわることがしにくくなる危険性がある。

4. 教育での問題点を解消できるグループの可能性

問題点を整理すると、①目標が優先されること②順位づけられる児童の関係性③役割で付き合う関係性が挙げられる。

筆者は、この3点を解消するためにベーシック・エンカウンター・グループが有効であると考えたのである。

ベーシック・エンカウンター・グループは、時間と場だけは用意するが、自由に感じていることを出し合い進めていく。グループを構造化することなく、非構成の中で展開される。児童は、授業の中で学習課題を与えられ、学習課題を達成する構造に慣れている。そのため、構造化することのない、話題を決めない、自由な話し合いに戸惑うことになる。しかし、その戸惑いに寄り添いながらも、決して、話し合いの話題や課題を提示しないでいると、不安の中、自分がやりたいことを語るようになる。これは、まさに与えられるものから、自らしたいことをするという転換である。外から目標設定されるのではなく、内的な心の声に従おうとする態度の変化が起こると考えていだろうか。

この態度変化が、役割によって生きるのではなく、自分の内的な声に従って生きることを可能にする。そして、そのような変化が、集団に命を与えることになる。そして、集団に命を与えられると、役割による順位づけがある上下関係がなくなり、お互いを大切にしようとする関係性が醸成されてくると考えられる。

5. 実際に起こるグループの変化

今までの事例から、グループにおいてどのような展開が起こるかをグループの流れを総合的に見ながら概要を示したい。

<グループの構造>

期間：5月から3月まで（30回以上）

日時：週1回（学活の時間を「話し合い」の時間として設定）

時間：45分（1限分）

人数：学級全員

隊形：椅子を車座にする

5-1 グループのプロセス

段階Ⅰ 共通課題によるクラスコミュニティの模索

構造化が何もない、「ご自由にどうぞ。」という投げかけによるグループの始まりは、メンバーに少なからず混乱を招くことになる。その中で、動くことができず、長い沈黙が起こる。その中から、「みんなで遊びたい。」とか「お楽しみ会をやりたい。」、「ドッジボール大会をやりたい。」などのメンバーみんなで話し合うことのできる共通課題が提案されてくる。沈黙から逃れるように、共通課題をめぐってゆっくりしたペースで話し合いが展開される。この話し合いを通して、クラスコミュニティの基盤が形成される。普通の学級会ならば1時間で決まるような内容に対して、グループによって差はあるが、10回前後の長い時間をかけて共通課題の内容が決定していくのである。ここは決めることを目的とする話し合いではない。話し合うことによって、クラスコミュニティの基盤が形成されるための大切な時間なのである。

段階Ⅱ コミュニティに入りきれていないメンバーの否定的感情の表明と相互信頼の発展

クラスコミュニティの基盤が形成されてくると、コミュニティに入りきれていないメンバーが、クローズ・アップされてくる。クラスコミュニティの基盤ができ、メンバーが聴いてくれるという安心感もでてくることにより、今まで表現することがなかなかできなかった児童が、否定的な感情をも表明することができるようになる。例えば、「3年生のときにいじめられていた話」や（グループ外であるが）「(学級集団の)円に入れてない。」、「(ビンゴゲームの景品として自分の絵をあげようと考えているが) みんな欲しくないんじゃないか。」などの表明である。このような表明をめぐり話し合うことで、メンバーと相互信頼の発展が起ってくると考えられる。

段階Ⅲ 他のメンバーの否定的な感情の表明と相互信頼の発展

クラスコミュニティに入りきれていなかったメンバーと他のメンバーとの相互信頼の発展が一つのモデルとなり、自分の否定的な感情を表明して分かり合うことができるのだという安心感が生まれる。他のメンバーも日常生活で感じている様々な否定的な感情を表明するようになる。例えば、「(女子全員からという形で)先生(筆者)としての態度に対する不満の表明」や「みんなで決めた遊びをめぐると対立。」、「乱暴なメンバーに対する否定的な感情の表明。」、「係活

動や清掃でのトラブル]、「あだ名で呼ぶことへの思い」などである。

このような表明をめぐり話し合うことで、メンバー同士で表面的な関係とはちがった相互信頼の発展が起こってくる。否定的な感情の表明が全体に広がってきているので、それを丹念に話し合うことを通して、グループ内により安心感が醸成されてくるのである。

段階Ⅳ クラスコミュニティの親密感の促進

グループの安心感に支えられながら、表面的な関係から本音の関係をめざして否定的な感情の表明をしながら、お互いに分かり合っていく動きが段階Ⅱ・Ⅲで続いた。そのことを通して、ある程度分かり合っていくことができると、次は、メンバー間の仲間意識を再度味わおうとする動きが起こる。例えば、「スポーツチャンバラをみんなでやりたい。」や「クリスマス会をやりたい。」、「なわとび大会に向けての話し合い。」などである。

段階Ⅴ 深い相互関係と自己直面

再度の仲間意識の共有を通して、本当の安心感の醸成がなされてくると、いよいよメンバーは、今までなかなか語ることができなかった自らの胸のうちを語るようになる。その表明を通して、他のメンバーは、本当の他者理解を深め、そのような表明を語るメンバー自身も、その表明によって心が揺さぶられるメンバーたちも自分と向き合っていく。この体験こそ、自分への出会いや相手との出会いと言えるものである。例えば、「自己表明しないメンバーに対して表明して欲しいとの泣きながらの訴えとそれに対する思いの表明」、「なわとび大会に向けての学級での練習をふざけているメンバーへの対決」（クラスコミュニティに対する参加意識の問題）や「給食のデザートを友達にあげる行為への訴え」（内在しているメンバー間にある権力関係の問題）、「乱暴なメンバーに対する他のメンバーの対決」（クラスコミュニティに内在する権力関係の問題）や「クラスコミュニティに入りきれていなかったメンバーから、からかった相手に対しての本気の訴え」、「4年生の時の友人関係で自らの傷ついた体験の表明」、「1学期に悪口を言われて傷ついていた思いの表明」（個人的な気持ち）や「ファシリテーターの人と先生という二重性に対する葛藤」、「ファシリテーターのメンバーからの発言への傷つきの表明」（ファシリテーターの自己開示）などである。このような表明を通して、出会いの体験が起こってくる。その出会いの体験を通して、メンバーの自己理解や他者理解が促進していく。

終結段階

本当に出会いの体験が起こり、メンバーが心の深いところでつながりを実感することができる。そうすると、終結段階において、半分以上のメンバーが泣き出し、笑いも起こるような何とも言えない一体感の中で最後のセッションを

終わることになる。この一体感の体験は、非常に感動する体験であり、心の中にずっと残る宝物になる。

5-2 考察

各段階に沿ってグループの発展を考察する。考察にあたっては、村山・野島(1977)のグループ・プロセスの発展段階を参考にしている。

まず段階Ⅰでは、共通課題をメンバー全員で話し合うことによってクラスコミュニティの基礎が形成される。

次に段階Ⅱにおいて、クラスコミュニティに入りきれていないメンバーがクローズ・アップされ、そのメンバー自身がクラスコミュニティの基礎が形成された安心感に支えられる形で、否定的な感情の表明をすることができる。その表明への話し合いを通して、クラスコミュニティに入りきれていないと感じているメンバーも表面的にはあるが、クラスコミュニティに入れるような気持ちになってくる。

段階Ⅲでは、段階Ⅱの否定的な感情の表明と、その後の話し合いがモデルとして働き、他のメンバーが感じている日常生活における様々な否定的な感情の表明がなされ、その表明を受け止める話し合いが起こる。段階Ⅱ・Ⅲで起こった否定的な感情の表明と、その思いに対する話し合いは、メンバーに表面的な付き合いではなくても、自分の思っていることを表明しても受け止めてもらえるという体験であり、グループに対する安心感をますますもつことにつながる。

段階Ⅳにおいては、否定的な感情の表明をして感情をぶつけあって分かりあうことに疲れ、段階Ⅰであったように再度、仲間意識を共有するような課題に対しての話し合いが展開する。仲間としてのつながりを改めて感じようとする動きである。

そして、段階Ⅴにおいて仲間のつながりを再度確認し、本当の安心感が醸成されてくると、いよいよメンバーは自らの胸のうちを表明するようになる。この表明を通して自己直面していく。また、メンバー間で対決が起こり、それが出会いの体験へとつながっていく。出会いの体験は、自己理解と他者理解を推進することになる。ここで、表明される課題は、個人的な気持ちやファシリテーターの自己開示の他に、クラスコミュニティに対する参加意識やクラスコミュニティに内在する権力関係というクラスコミュニティに付随する問題が取り扱われるのは、小学校のグループの特徴だといえる。この段階までくると、時間が許す限り、グループは、内面の課題と外の課題と螺旋状に深まっていくことを繰り返すと思われる。

それが終結段階での、出会いの体験を通してメンバー間に深いレベルで心のつながりのある一体感を強く感じる終結につながるのである。

このように、小学校におけるベーシック・エンカウンター・グループ体験であっても、大人のグループと同様に段階の深まりとともに安心感が醸成され、心の深いところでの出会いの体験まで導くことができる。

このような実践は教師自身のベーシック・エンカウンター・グループの体験の積み重ねを基盤とした適切なファシリテーションの上に成り立つ新しい教育の在り方である。今まで、教育界においては、「学級」をどのように経営していくかという視点からとらえることが多かったと思われる。このような実践が、学級を一つのグループとして捉え、グループ力動に目を向けるという新しい視点をもたらせることにつながると考えられる。

5-3 スクールカーストの解体の視点からの考察

教育問題②で取り上げた「スクールカースト」がどのように取り上げられ、権力構造が解体していくのかの視点で考察してみたい。

最初、教育の中では、評価や役割で動くことにより上下関係がしやすい状態になっている。

それが、ベーシック・エンカウンター・グループを導入することによって、段階Ⅰで、共通課題によりクラスコミュニティの模索がなされ、徐々に安心感が形成されてくる。

段階Ⅱでは、安心感が形成されてくることで、クラスコミュニティに入りきれていないと感じるメンバーが思いを語ることができる。このように感じるメンバーは、「スクールカースト」で言う一番下の段階に位置する児童だと言える。

権力関係が、そのままにある状態では、意見を言えないどころか、その意見をクラスコミュニティが取り上げることもないと考えられる。しかし、ベーシック・エンカウンター・グループを導入することにより、お互いを徐々に大切にしようとする土壌ができつつあるので、その意見は取り上げられる。

段階Ⅲでは、この動きを一つのモデルとして、それぞれの児童が自分の気持ちを語れるようになってくる。その思いを受け止め、お互いに聴き合っている関係を繰り返す中で、少しずつ平等な関係性が醸成されてくることになる。

段階Ⅳで、個人の気持ちのやりとりから離れて、集団で仲間意識を共有しようとする動きが起こる。この時に関係性は、上下関係による権力関係は解体され、平等な関係性になってきている。

段階Ⅴでは、集団の安心感を背景にして、お互いのメンバーが人として向き合い、出会っていく。この時は、グループの安心感に支えられ、本当に人として向き合えるようになる。まさに、お互いを大切にする関係性の醸成である。

最終段階では、このようなつながりを確認するような一体感を味わうことができる。

このように流れをみていくと、上下関係による「スクールカースト」が解体して、お互いを尊重する関係性の醸成が見られる。お互いを尊重するようなグループは、いじめは起こり得ない。そのようなグループの醸成ができれば、いじめの問題に対してもしっかりと応えることができると考えられる。

6. その時に大切なファシリテーターの在り方

ただ、グループの変化が起こるためには、ベーシック・エンカウンター・グループを導入するだけでなく、そこでのファシリテーターの在り方がとても大切になる。

筆者は、ファシリテーターは、ロジャーズが述べているセラピーによるパーソナリティ変化の必要にして十分な条件を満たして、グループの場に居続けることが大切になると考えている。

ロジャーズ（1957）は、建設的なパーソナリティ変化が起こるためには、次のような諸条件が存在し、いばらくの期間存在しつづけることが必要であると述べている。

- (1) 2人の人が心理的な接触をもっていること。
- (2) 第1の人（クライアントと呼ぶことにする）は、不一致（incongruence）の状態にあり、傷つきやすく、不安な状態にあること。
- (3) 第2の人（セラピストと呼ぶことにする）は、その関係のなかで一致しており（congruent）、統合して（integrated）いること。
- (4) セラピストは、クライアントに対して無条件の肯定的配慮（unconditional positive regard）を経験していること。
- (5) セラピストは、クライアントの内的照合枠（internal frame of reference）を共感的に理解（empathic understanding）しており、この経験をクライアントに伝えようと努めていること。
- (6) セラピストの共感的理解と無条件の肯定的配慮が、最低限クライアントに伝わっていること。

この6条件の中で、(1)、(2)の条件は、セラピストに関する条件なので、グループでは、グループ内において心理的な接触があると言い換えられと考えられる。

その上で、(3)、(4)、(5)、(6)が大切になってくる。

特に6条件の中の成長を支援する側の(3)、(4)、(5)の条件は、中核3条件と呼ばれ、それが、受容、共感、自己一致と言われるものである。(6)にあるように、この3条件を相手に伝えるレベルで維持し続ける必要がある。

特に、筆者は、自己一致が受容、共感のベースとしても大切だと考えている。自己一致しているということは、自分の心の声をしっかりと聞いている状態である。もちろん完全に自己一致している人などいないと考えている。しかし、自分の心の声にふれ続けている姿勢を見せることで、周りの人も自分の心にふれようとする姿勢になると思う。そして、それを支えるのが受容と共感の在り方だと思う。それにより、安心感が醸成され、今まで気づかなかった自分にふれることができるのではないだろうか。

そのために、ファシリテーターは、裏表のない純粋な自分として存在することが大切になると考えている。

学習の促進における真実性についてロジャーズ（1967）、次のように述べている。

「こうした本質的な態度のうち、おそらく最も基本的なのは、真実性（realness）あるいは純粋性（genuineness）である。ファシリテーターがひとりの真実な人間（a real person）であり、あるがままであり、表面的な態度や取り繕った態度をとることなく学習者との関係のなかに入り込んでいるとき、そのファシリテーターはよりいっそう効果的になりやすい。すなわち、ファシリテーターが体験している感情がファシリテーターに感じとられていることができ、ファシリテーターがそれに気づくことができる（available to awareness）ことであり、またファシリテーターはこのような感情を生きることができ、感情そのものとなり、必要なときにはそれを伝えることができる、という意味なのである。それはまた、ファシリテーターが学習者と、直接に人間的な出会い（a direct personal encounter）に入り込むことであり、人間対人間という基盤のうえで対面することなのであり、ファシリテーターは自分自身を否定することなく自分自身のあるがままにあることを意味している。」（ロジャーズ選集（下）P.61より）

そして、その条件が満たされると人間の中にある実現傾向が発動するという人間観をもつことがとても大切なこととなる。

この実現傾向については、ロジャーズが現象学的に確認したが、そのような人間観を獲得していく必要がある。

その点についてロジャーズ（1967）は、次のように述べている。

「これまで述べてきたよう、基本的に人間を信頼するというこの観点、および学生に対する態度は、学習におけるファシリテーターの内部に突然に奇跡的にあらわれてくるものではない、といわなければならない。そうではなくて、冒険をおかすことをとおして、思案的な仮説にもとづいて行動することをとおして身につけてくるものである。このことは、シール先生の活動を記述した部分できわめて明白に示されている。そこでは彼女は、自分でもまだ自信をもてない仮説にもとづいて行動し、自信がないままに生徒たちとの新しいかわり方に自分を賭けたのだが、クラスのなかに起こった結果によって、この新しい考え方を確認することができたのである。スウェンソン先生の場合もまったく同じである。他の人たちも、これと同じ不確実性をくぐり抜けてきたのだと思う。私の場合は、専門職を開始した当初には、人はその人自身のためになるように専門家によって操作される（manipulated）べきであると固く信じていた、と述べるしかない。そして、これまでに述べてきたいくつかの態度、およびそのなかに潜在している個人への信頼に私がたどりついたのは、こうした態度が学習および建設的な変化を生み出すのに、いっそうはるかに有力なものであることに気づいたからであった。したがって、教師が、このような態度が効果的であるかどうか、また自分に役立つものかどうかを発見するためには、このよ

うな新しい態度に自分自身を賭けてみるしかないと思うのである。」(ロジャーズ選集(下) P.72より)

このように、人の実現傾向を信じられるようになるためには、一度、人の実現傾向を信じて自分自身を賭けてみる必要があるようである。その結果、確かに変化を実感し、人の実現傾向を信じられる人間観を獲得することができるのだろう。

7. 学校現場での広がり

ベーシック・エンカウンター・グループを学級に導入することによって、教育の問題点を解消し、新しい関係性の醸成が可能となることについて述べてきた。学級という集団において実践してきたのだが、この可能性を学校現場のいろいろな場面に広げていくことはできないかと考えている。

裏表のない純粋な在り方をしているファシリテーターが受容し、共感して集団にかかわることで、グループに命を与え、成長させていくことができるのではないかと考えたのである。

学校は、人が集まり、いろいろな集団が形成されている。

7-1 学級を1つの命をもった集団として見る

今まで学級にベーシック・エンカウンター・グループを導入するための研究を続けてきた。『5. 実際に起こるグループの変化』に示したように学級に導入するにあたって、できるだけ実際のベーシック・エンカウンター・グループの構造に近づけて行ってきた。

しかし、このような導入ができなくても、学級を1つの命をもった集団に成長させることはできると筆者は考えている。導入した実践を通して、グループとして機能するために大切なことを踏まえればグループの命は発動できるのではないだろうか。

<グループが機能するために大切なこと>

1. 目標をもたない場の設定
2. ファシリテーターが自分にふれ、自己一致した状態でその場にいること
3. ファシリテーターが、受容的で共感的な理解をメンバーに対して伝え続けること
4. メンバーが自分の気持ちを継続的にシェアできる場があること
5. ファシリテーターが一人一人の実現傾向を信頼する人間観をもつとともにグループの実現傾向を信頼し、グループ・プロセスを見守ること

このような条件が整えることができれば、どの学級においてもグループが有機体としての命を発動し、自ら成長していこうとする力をもつことができるの

ではないかと考えている。

現在、筆者は、学級を支援する立場にある。学級でトラブルがあり、学級内に安心感がなく、メンバーがばらばらになりかけた時に、担任の先生が自分の心にふれ、自分と向き合うことができるように支援している。そして、担任の先生が、学級のメンバーと向き合うことができているかどうかを大切にしている。また、メンバーへの受容的で共感的な理解を伝え続けることをできているかどうかを大切にしている。その上で、メンバーが継続的に自分の気持ちをシェアする場をつくるようにしている。

メンバーが安心して自分の気持ちをシェアできるようになるとグループは有機体としての命をもち、成長エネルギーが発動してくる。ただ、一部の児童が安心感や勇気をもってシェアするだけではだめである。シェアの継続を通して、全体で安心感の醸成をしていく必要がある。

7-2 授業への広がり

本校では、真教育と名づけて次のような教育姿勢を大切にしている。

「真教育」

一、児童中心の教育

どの児童にも隠れた宝石のやうな独創性や眠った能力が潜んでゐます。此の児童一人一人の独創性を見つけ能力を呼び醒まし、それに基づく彼等の自発的な活動を中心として、新しいものゝ発見、未知の世界への探求へと導くやうな教育を根本に致します。従つて教へ込む教育ではなくて学ばせる教育であります。児童自ら観察し、実験し、比較し、思考して、自ら帰結に達し、原理を発見するやうに仕向ける教育なのであります。

～昭和11(1936)年 南山小学校入学案内より～

ここでのキーワードが「児童が自ら発見するように仕向ける教育」である。子どもたちが、自ら気づいていけるやうな授業づくりを大切にしている。

授業の中では、学習課題を児童が創る工夫や、発問に対して児童が出し合い、話し合いを通して深めていくことを大切にしている。その中で、教師は、ファシリテーターにならなくてはいけないと言われている。

ここにグループでのファシリテーターで大切にされている在り方が意味をもつように思われる。

発問に対して、自由に自分の気持ちを表現しようとするためには、集団内に安心感が醸成されていなくてはならない。安心感を醸成するために、教師は、役割で動くのではなく、自分の心にふれ、できるだけ自己一致した状態であることが大切になる。

その上で、児童の発言（その中に気持ちも入っていると考えられるが）に対して、受容的に聞き、共感的理解を児童に伝え返すことで安心感は醸成されてくると思われる。

そして、児童の発言を操作的に、恣意的に扱い、まとめるのではなく、一人一人のもつ実現傾向や、グループの有機体としての実現傾向が発動してくるまで待ち続ける姿勢をもてるかどうかがとても大切になる。

下線部の在り方については、筆者自身もそのような在り方が本当は必要だと思いつつも授業を時間内に終わらせるという枠のために操作的に話し合いをまとめてしまうことも多く、反省しているところである。もっとゆったりと待つ姿勢がないと本当の意味でのグループの力はでてこないのではないかと考えている。

7-3 職場の人間関係への広がり

学校は、児童だけが学級という単位で集団を形成しているのではなく、教員も職員室で教員集団を形成している。特に、教員集団は、児童の集団のモデルになることを考えると、教員の関係性はとても大切なものだといえる。

本校では、昨年度より南山大学人間関係研究センターと連携して教員の研修をしていただいている。昨年度は、AIアプローチという組織開発の手法を取り入れて、私達の強みを探したり、宣言文を創ったりしてきた。そして、今年度は、お楽しみ会を開催した。それによって、教員集団が活気づく効果を体感している。それは、AIアプローチの手法による効果も大きいと思っているが、その中で、アプローチを体験した後、全員でシェアする場をもっている。そのシェアがとても大きいと筆者は考えている。AIアプローチでの体験を通して、教師としての役割の顔ではなく、それぞれが自分の心にふれ、表現する機会が多くなる。そして、それをお互いに聴き合うという受容される体験や、共感した理解を伝えてもらうという体験を経験する。その上で、最後に車座になり、自分の気持ちをシェアする場が用意されている。その時の雰囲気は、お互いの気持ちに耳を傾け、つながっていく感覚がある。まさに、グループの有機体としての命が発動しているように感じられる。その意味で言うと、教員研修においてもグループのエッセンスが広がりを見せているように思われる。

7-4 子育て支援グループ

もう1つ、昨年度より南山大学人間関係研究センターと連携して取り組んでいる活動がある。それが、子育て支援グループの取り組みである。子育て支援グループでは、ベーシック・エンカウンター・グループを実施している。

以下が、今年度、保護者向けに出している学校だよりの一部である。

子育て支援グループへの参加の呼びかけ

本校の児童は、さまざまな地域から入学してくるため、保護者同士が地域で支え合えるようなネットワークがありません。そこで、昨年度、子育て支援グループをつくりたいと考え、実現することができました。今年度も実施していきたいと考えています。

グループでは、保護者の皆様が、子育てについて感じている思いを自由に語り合うことを通して、お互いに支え合える関係性を醸成することを目指します。子育て支援グループの話し合いは、各グループ10名ほどの人数で、あらかじめ話題を決めることなく、自由に感じたことを伝え合うことを中心に行います。それによって、お互いが、安心して心を開き、支え合いができるグループにしていきたいと思います。

このようなグループをベーシック・エンカウンター・グループと言います。ファシリテーターとしてグループに参加させていただく南山大学の楠本先生と坂中先生、そして本校の大島も、ベーシック・エンカウンター・グループの実践研究を専門としています。ファシリテーターとは、何かを教える存在ではなく、お互いが安心してかかわっていけるようにグループの話し合いを促進する存在です。

昨年度、グループに参加された方から、グループで感じた思いを保護者の皆様に発信したいという提案をいただきました。その提案をグループ内で検討し発信してもよい方のご意見を掲載させていただくことになりました。グループに興味がある方は、グループの様子や雰囲気を感じていただく参考にいただければと思います。

<一部省略>

<子育て支援グループの概要>

1. 日時
6月より月1回（全9回）
水曜日 10:00~12:00
2. 場所
学校外の学園施設
3. 初回開催日
6月18日（水）
6月25日（水）
※ 最初に参加されたグループで1年間継続します。
4. ファシリテーター
坂中正義（南山大学人文学部心理人間学科教授）と大島利伸（南山大学附属小学校）
楠本和彦（南山大学人文学部心理人間学科教授）と大島利伸（南山大学附属小学校）
※この組み合わせのどちらかになります。ファシリテーターは、全て臨床心理士です。

このようにベーシック・エンカウンター・グループの簡単な概要とファシリテーターを伝え、メンバーの安全感を保障するためにグループはクローズドで行うことを伝えている。

昨年度、1年間グループを実施し、グループ・プロセスやグループ後の感想からグループには大きな可能性が感じられた。

グループを継続していくことで、子どもの保護者を越えて、自分自身で語るように変化していくメンバーが複数いた。まさに、保護者という役割を越えて、自分の気持ちとふれあうことができ、それをメンバーに聴いてもらう体験を通して、自己受容していくプロセスが見られた。他の保護者との比較の中で不安をもちながら生活しているところから、自分の心の声をしっかり聴き、自分は自分でいいのだと自分の子育てを肯定することができるようになった方もおられた。また、お互いが自分の気持ちを素直に語る中で、深いレベルでお互いに気持ちを感じられるように変化していった。本来ならば、保護者の皆様の感想をそのまま掲載したいところであるが、難しいため、筆者からの感想の形で伝えることにした。

メンバーのこのような変化と共に、筆者である私自身も教員である役割を越え、私自身で関われる場であった。そのため、1年間、グループを共有させていただいた方とは、気持ちの上で近くなった気がしている。

7-5 学校運営についての可能性

本学園は、「人間の尊厳のために」という教育のモットーのもと教育が展開されている。まさに、人間を徹底的に大切にできる精神に貫かれていると言える。南山大学人文学部心理人間学科でもTグループの実践が継続して行われている。その根底には、人間を尊重しようとする人間性心理学の考えが流れていると思われる。

本校においても、「人間の尊厳のために」という教育のモットーを子ども達にも分かりやすく「かけがえのない あなたと私のために」という言葉で子ども達に伝えている。

この言葉は、校訓の初めの一行になっており、子ども達には言葉としては、しっかりと浸透している。

しかし、本当に大切なのは、「かけがえのない あなたと私のために」を体現できる学校運営になっていることである。筆者は、この言葉を体現できる学校運営ができるための1つとして、グループの力に可能性を感じている。

ロジャーズ自身も次のような学校運営への試みを行っている。

「70年代のいくつかの大きな実験で、彼とその仲間、ケンタッキー州レイヴル学校区の公立諸学校、イマキュレート・ハート・カレッジ (Immaculate Heart College) のような教育組織全体の改革も企図したのである。ロジャーズ・グループは、主として (第Ⅶ部参照) を用いながら、しばしば教員スタッフと管理者たちに強力なグループ中心の学習経験に触れさせたのである。これに応じて、これらの専門家たちの多くは、自分の教室や学科会議に生徒中心の方法 (student-centered methods) を持ち帰ったのである。これの組織全般を通じて、混乱と論争の真っ直中で、短期的な意味深い変化が起こったけれども、長期的な教育の改善については実証することが困難であった。

問題は、単に大教育組織の抵抗が強すぎて、スタッフと学生生徒の間に権力を分配しなおすことができなかつたということにすぎないのか、あるいは組織全体の変化をねらうロジャーズ自身のアプローチに短所があるのか、あるいはその両方であるのか、ということであり、それは、大規模な教育変革についての将来の実験のみが明瞭にしてくれる問題であろう。」(ロジャーズ選集(下) P.52、53より)

※下線部は筆者が引く。

なぜ、ロジャーズの試みは、短期的には意味深い変化を起こしたけれども、長期的な教育の改善はできなかつたのであろうか。筆者は、その理由が下線部にあるように思う。

「強力なグループ中心の学習経験に触れさせる」という在り方は、極めて操作的な在り方だと言えないだろうか。操作的にふれさせ、気づくように仕向ける在り方は、授業への広がりのところでは述べた危険性をはらんでいると思う。個人やグループが気づいていくペースを無視して、気づかせようとする動きは、操作的で、恣意的な動きであり、このような動きをすると、個人の中にある実現傾向もグループの中にある実現傾向も発動しないのではないだろうか。また、グループは、全体で安心感を醸成していくことが必要である。そうであるにもかかわらず、変革を求める動きが一部の中からあがり、動いていくことは、まだ動いていない、安心できていない人たちの強い抵抗を生むことは容易に想像ができることである。

私も学級へのベーシック・エンカウンター・グループの導入の中で、2事例、低成長で終わったグループがあった。このグループを振り返ると、グループメンバーの気持ちが分からないメンバーに対して、ファシリテーターである筆者が、そのメンバーに他のメンバーたちの気持ちを分からせようと操作的に動いたことで、グループの安心感が醸成されなかつたことが大きな理由として考えられた。

それを踏まえると、本校においてグループの有機体としての実現傾向を発動していくためには、どんなに時間がかかろうとも、強引にグループ経験にふれさせていくのではなく、全体で気持ちのシェアをする機会を繰り返しながら、全体で安心感を醸成していくことが大切であると考えている。それぞれの個人の心のペースを大切にしながら、安心感を醸成していきたい。

引用文献：

Rogers, C.R. (1970) :Can I Be a Facilitative Person in a Group? Carl Rogers on Enconnter Groups. New York: Harper and Row, 1970, 43-59 and 64-68. (畠瀬稔訳(2001)グループのなかで促進的人間であることができるか? 伊藤博・村山正治監訳(2001) ロジャーズ選集(下) -カウンセラーなら

- 一度は読んでおきたい厳選33論文－ 誠信書房. 第Ⅶ部 23, 106-128)
- 鈴木翔 (2013) :問題提起インタビュー① 無自覚な教師が"いじめの培地"「教室
室内カースト」を強化する.総合教育技術.05.30-31
- 村山・野島 (1977) :エンカウンター・グループ・プロセスの発展段階 九州
大学教育学部紀要 (教育心理学部門), 21 (2), 77-84
- Rogers, C.R. (1957) :The Necessary and Conditions of Therapeutic
Personality Change. Journal of Consulting, Vol21, No.2, 95-103 (伊藤博
訳 (2001) セラピーによるパーソナリティ変化の必要にして十分な条件 伊藤博・
村山正治監訳 (2001) ロジャーズ選集 (上) -カウンセラーなら一度は読
んでおきたい厳選33論文－ 誠信書房. 第Ⅳ部16, 65-285)
- Rogers, C.R. (1967) :The Interpersonal Relationship in the Facilitation
of Learning. In Leeper, R. (Ed.), Humanizing Education.Alexandria,
VA:Association for Supervision and Curriculum Development, 1967, 1-18.
(古屋健治訳 (2001) 学習を促進する対人関係 伊藤博・村山正治監訳 (2001)
ロジャーズ選集 (下) -カウンセラーなら一度は読んでおきたい厳選33論文－
誠信書房. 第Ⅵ部 21, 59-84)
- Howard Kirschenbaum and Valerie Land Henderson (1989) :THE
CARLROGERS READER, (伊藤博・村山正治監訳 (2001) ロジャーズ選
集 (下) -カウンセラーなら一度は読んでおきたい厳選33論文－ 誠信書房.
51-53)