

# 対話型アプローチによる特別活動の実践の試み

—教職大学院「特別活動の課題と実践」を通して—

音山若穂・懸川武史・久保田純一・市村武文

群馬大学教育実践研究 別刷  
第31号 185～196頁 2014

群馬大学教育学部 附属学校教育臨床総合センター



# 対話型アプローチによる特別活動の実践の試み

—教職大学院「特別活動の課題と実践」を通して—

音山 若穂<sup>1)</sup>・懸川 武史<sup>1)</sup>・久保田 純一<sup>2)</sup>・市村 武文<sup>3)</sup>

1) 群馬大学大学院教育学研究科教職リーダー専攻

2) 群馬大学教育学部附属中学校

3) 群馬県教育委員会吾妻教育事務所

## A study of special activities through a dialogue approach

A study through courses of Graduate School of Professional Teacher Education:  
“Problem and practice in special activities”

Wakaho OTOYAMA<sup>1)</sup>, Takeshi KAKEGAWA<sup>1)</sup>, Junichi KUBOTA<sup>2)</sup>  
and Takefumi ICHIMURA<sup>3)</sup>

1) Program for Leadership in Education, Graduate School of Education, Gunma University

2) Junior High School Affiliated with Gunma University School of Education

3) Agatsuma Educational Office, Gunma Pref. Board of Education

キーワード：特別活動，対話型アプローチ，教職大学院

Keywords: special activities, dialogue approach, graduate school of professional teacher education

(2013年10月31日投稿)

### 問 題

特別活動は、望ましい集団活動を通して、心身の調和の取れた発達と個性の伸長を図り、集団の一員としてよりよい生活や人間関係を築こうとする自主的、実践的な態度を育てるとともに、人間としての生き方についての自覚を深め、自己を活かす能力を養う<sup>1)</sup>ことを目的としている。望ましい集団活動とは、“活動の目標をみんなでつくる”，“目標達成の方法を話し合っ決めて”，“役割分担をし協力して取り組む”<sup>2)</sup>ことを含み、こうした協働的な活動をいかに自主的、実践的に進められるかが教育成果を左右すると言ってよいだろう。

そうしたなかで近年、組織管理や人材開発の分野で注目されているグループ対話やファシリテーションの

技法を教育現場に導入する試みがなされている。例えば和田ら<sup>3)</sup>は「ホールシステム・アプローチ」<sup>4)</sup>を保育現場や保育者養成への学びに適用することを提案しており、このアプローチの一技法であるWorld café<sup>5)</sup>を授業や実習指導<sup>6)～11)</sup>、教員FD<sup>12)～13)</sup>、保育者研修<sup>14)～15)</sup>において実践している。このうち、学生を対象としたWorld caféの実施前後の比較においては、実習体験の振り返りや保育者効力感、集団雰囲気などにポジティブな変化が認められている<sup>6)～8), 10)</sup>。また、古屋ら<sup>16)～17)</sup>はこのアプローチを、大学生を対象としたリーダーシップ訓練プログラムの一部に組み込み、授業のなかでの実践を試みている。

一方、本教職大学院の課題研究においても、校内研修<sup>18)</sup>や、中学校での学級活動の一部<sup>19)</sup>にWorld caféを取り入れた例が報告されており、学校教育分野でも浸

透しつつある手法であることが見て取れる。

World caféは「ホールシステム・アプローチ」のなかで代表的な、集団的会話の一手法であり、喫茶室を模した自由でオープンな雰囲気のもとで、少人数でテーブルを囲んで対話を行い、テーブル移動を繰り返してより多くの人と対話を重ねながら、アイデアや知識を得、互いの理解を深めることをねらいとするものである。対話のテーマも、欠点の指摘ではなく利点や長所、強みなどに焦点を当てるのが基本であり、お互いの言葉の価値を認めつつ、現状についての共通の認識を持ち、自分たちの課題を共有することを目指す。

対話 (dialogue) とは、1対1の話し合いを指すことが多いが、World caféは集団での話し合いであっても、会議や討論とは違って、一人ひとりが自らの考えや思いを十分に話すことが奨励され、聞き手も、一人ひとりの言葉に傾聴し洞察を深めることが求められている点が最大の特徴である。メンバー全員の対話を通して相互理解と課題意識の共有を求めるという特徴は、World caféに限らず、Open Space<sup>20)</sup> やAI (appreciative inquiry)<sup>21)</sup> など、「ホールシステム・アプローチ」の一連の手法に共通するものである。さらにこれらの手法は、組織変革の一手法としてばかりではなく、和田ら<sup>3)</sup> が指摘するように、実践知の共有が進み、参加者相互のコミュニケーションも活発になるなど利点が多く、参加者個々人の学びの機会を広げる手段としても期待されているものである。本論では、以上のように「ホールシステム・アプローチ」をモデルとし、組織目標の達成だけでなく、個々人の学びの機会としても活用できる対話を中心とする一連の手法を、対

話型の学習手法と位置づけ“対話型アプローチ”と呼んでいる (図1)。

ところで、特別活動においてWorld caféなどの対話型アプローチを取り入れる際、いくつかの課題がある。

第1の課題は、実施する教師の知識やスキルである。対話型アプローチの目的やファシリテーションについての理解がないまま実践しても、単なる話し合い活動に終始してしまい、成果が得られないおそれがある。最近では研修会などでWorld caféが開かれることも多く、経験者も増えつつあるが、彼らの感想を聞くと、なかには話し合いのテーマがなかったり、単に“テーブルを囲んで話し合いをする”、“模造紙に落書きをしながら話し合いをする”といった認識であったり、対話型アプローチの特徴が捉えられていなかったケースが見受けられる。また、グループ討議と同義との誤解も多い。

そこで、特別活動での実践力をつけることを目的として、対話型アプローチの趣旨や目的、効果的なファシリテーション法について体系的な研修プログラムを設計する必要があると考えられる。

第2の課題は、対話型アプローチを学級活動や行事に組み込む際、場面や実態に合わせ、進め方やファシリテーションに相当の工夫が求められる点である。特に大きな課題は、実施時間であろう。対話型アプローチには十分な時間が必要であり、大学の講義1コマ(90分)でも十分とは言えない。例えばWorld caféにおいて、テーブルを囲む4人が5分ずつ話したとしても20分かかり、3ラウンドで60分、テーブル移動やギャラリーウオーク、ハーベスティングの時間を含め

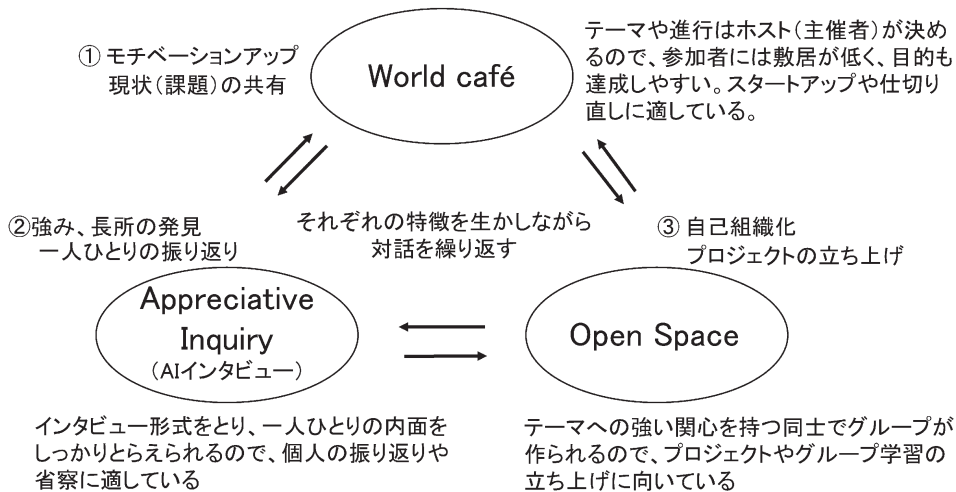


図1 対話型アプローチによる“自ら学ぶ”グループづくり

表1 ワールドカフェの流れとおおよその所要時間

オープニング	カフェ・テーマと、カフェのエチケットの確認	10～20分
ラウンド1	テーブルごとの話し合い	20～30分
テーブルチェンジ	テーブルホスト(1名)を残し、他の参加者はテーブル移動	
ラウンド2	テーブルホストがラウンド1の概要を新メンバーに紹介 テーブルごとの話し合い	20～30分
テーブルチェンジ	テーブルホストを残し、他の参加者はテーブル移動	
ラウンド3	テーブルホストがラウンド2の概要を新メンバーに紹介 テーブルごとの話し合い	20～30分
ギャラリーウォーク	テーブル・レコーディング(模造紙のメモや落書き)を全員で見回り、各テーブルの対話の内容を把握	
ハーベスティング	対話を通して考えたこと、見出したことを短いコメントにまとめ壁に貼るなどして可視化、全員で共有	10分

表2 カフェのエチケット

自分の考えや経験を積極的に話しましょう (会話をすることが、貢献です)
理解するためによく聞きましょう (順番でなくてよいが、話するのはひとり)
模造紙に自由に書き込みましょう (議事録を取る必要はありません)
アイデアをつなげていきましょう (否定したり、切り捨てることが目的ではありません)
パターンや、洞察、深い質問に耳を澄ませましょう (おしゃべりや議論とは違います)

Brown, et al.,2005 (香取・川口 訳,2007,p212)を改変

ると授業時間をそっくり使ってしまうことになる。これを1回分の学級活動に収めようとするれば、当然話し合いの時間も短くなり、自分の言葉をまとめたり、相手の話に耳を傾けながら洞察を深めたりする時間も限られてしまう。限られた時間のなかで対話を進めるにはどのような工夫が有効かについて、実践を通じた検証が求められていると言える。

本研究では、第1の課題について、本学の教職大学院「特別活動課題と実践」の授業での取り組みを報告する。第2の課題については、文化祭に向けた中学一年の学級活動での事例、および、いじめ防止をテーマとした学年行事の事例、いずれも本教職大学院の修了生による2つの実践事例を検討することとする。

### 1. 「特別活動課題と実践」授業での取り組み

半期15回の授業のうち、前半8コマを用いた講義及び演習を通して、対話型アプローチの基本手法の確認

をするとともに、受講者と一緒に対話型アプローチを特別活動の実践に取り入れる可能性を探った。受講者は大学院生16名、うち12名が現職教員である。

#### 1) World café体験(第1回授業)

World caféの基本的な進め方、司会(ホスト)の役割についての講義と演習。準備物や開始後の流れなどの基本的な進行手順については、古屋ら<sup>17)</sup>に基づいた。

授業では、まず討論と対話の違いについて確認した後、話し合いの流れ(表1)と、「カフェエチケット」(表2)を示した。

カフェテーマは「子どもの目がイキイキと輝く特別活動をつくるために、私たちにできること」、ラウンドテーマは3つあり、順に「児童生徒の目がイキイキとして輝く瞬間は、いつ、どのような場面で、どのような活動が行われているときでしょう?」、「さらに児童生徒の目を輝かせるためには、生徒や教師、学校はどのように変わったらよいでしょう?」、「児童生徒の目を輝かせるために、欠かせないことは何でしょう?」そのためには、どのような取組や工夫が必要でしょう?」であった。

3ラウンド終了後、「児童生徒の目を輝かせる活動のために必要なことは何か」「あなたがしたいことは何か」を付箋に書き、ボードに貼って全員で見渡す、ハーベスティングセッションを行った。

World caféの特徴は、参加者同士のゆるやかな繋がりの中で「大切な会話 conversation that matter」が引き出されるところにある。そのため、World caféでは「もてなしの空間」と呼ばれる自由でオープンな雰囲気を出るための仕掛けやファシリテーションの工

夫がなされているが、本時はそれを実際に体験しながら、それぞれの工夫の目的や効果について確認した。

## 2) テーマ設定の演習 (第2回授業)

Positive approach<sup>22)</sup>をベースとした、カフェテーマとラウンドテーマの設定方法について検討した。

World caféでは、テーマとしてpositive (前向き) な問いかけの形式をとることが多い。欠点や失敗例に焦点を当てる進め方 (deficit based approach) ではなく、長所や利点、強みなどpositiveな側面をあえて取り上げることで、一人ひとりの多様な考え方や経験を引き出し、認め合い、洞察や探求に繋げていくことが期待されている。World caféでは、テーマはホスト (司会者) によって与えられ、参加者が主体的に決めるものではないため、事前にどのようなテーマを設定するかは、World caféの成否に関わると言ってもよい。

そこで本時は、実際に授業や教員同士などでWorld caféを実施することを想定し、カフェテーマ (C) と、3つのラウンドテーマ (R1~R3) を立案する演習を行った。なお、広い視点を持って検討したいという考えから、演習ではあえてテーマを特別活動に限定しなかった。

はじめに、テーマ設定には以下に示すようにいくつかの型があることを具体例とともに示した後で、立案の演習を行った。

### 例1 (見つける、繋げる、未来へ)

C: ○○の未来のために私たちができること

R1: ○○の良さ、すばらしさは何ですか

R2: それらに共通するポイントは何でしょう

R3: 10年後、○○を空の上から見下ろしたとき、人々はどのような表情で、どんなことをしているでしょうか

R1でポジティブな視点をとり、一人ひとりの多様な視点を見つけようとしていること、R2でそれらの共通点を見出したうえで、R3で共有の未来像を描こうと試みている点が特徴であり、地域や街興しでのカフェによくみられる型である。R1では「**あなたが実際に経験した○○とは、いつ、どんなとき、どのようなことですか**」のようにお互いの実際の経験を共有することに力点を置く場合もある

未来像を描くのではなく、取り組むべき課題に焦点を挙げたい場合には、R3に以下のような変化が考え

られる。

### 例2 (広げる、繋げる、必要なこと)

C: ワクワクする学級活動のために私たちにできること

R1: 学級での活動を通して、児童生徒が“育っている”と感じる瞬間には、どんなとき、どんなことがありますか

R2: それらに共通するポイントは何でしょう

R3: そのポイントを100%実現するために、何が必要でしょうか

次は、一人ひとりの気づきを促したい場合である。

### 例3 (広げる、振り返る、考える)

R1: ○○の活動で最も心に残るエピソードを教えてください

R2: そのとき、あなたはどのような気持ちでしたか。まわりの人たちの様子はどうでしたか

R3: あなたはそこから何を学びましたか。その学びを他の人に伝えるとしたら、どのような言葉になりますか

R2では共通点を見出すのではなく、自らの振り返りと、振り返りの内容をお互いに共有することを通して、何を学んだかという気づきを引き出そうとしたテーマである。

### 例4 (広げる、必要なこと、考える)

R1: ○○の活動で最も心に残るエピソードを教えてください

R2: 次の (これからの) 課題は何でしょう

R3: ○○か月前の (○年前の) あなた自身へメッセージを送る (手紙を書く) としたら、どのような内容になりますか

これも、R2で自らの振り返りと、その共有をする形であるが、ここではさらにR3でも自分自身に焦点を当てるようになっており、個々人の反省に落とし込みたい場合などに適したテーマであると言える。

演習ではテーマ設定のさまざまな型をふまえ、児童生徒の実態や活動内容に合わせて、ふさわしいテーマを設定する必要があることを確認した。

## 3) Open Space体験 (第3回・2コマ連続授業)

Open Space<sup>20)</sup>は、参加者が自ら話し合いたい課題やテーマを自主的に提案し、提案されたテーマについて他の参加者を交えて対話するという手法であり、World caféよりも自由度が高い手法である (表3)。基



表3 World caféとOpen Spaceの違い

	World café	Open Space
空間づくり	自由でオープンな雰囲気 「おもてなしの空間」	(同じ)
テーブルを 囲む人数	4人～5人 あらかじめ決められている	参加者の自由(0人～全員) どの分科会に参加するかは自由
テーマ	ファシリテーターが指示	オープニングで参加者が発案し、 他のメンバーの参加を募る
席替え	ファシリテーターが指示	自由(異なる分科会への移動も可)
終了時間	ファシリテーターが指示	自由(分科会の参加者同士で判断)
ねらい	問題の共有と一人ひとりの気づき (スタートアップ)	当事者意識の醸成と組織化 (プロジェクトへと発展)

本的な進行手順については、古屋ら<sup>17)</sup>に従った。

オープニングセッションでは、お互いが見渡せるよう教室内で大きく円を描くよう全員が座り、テーマの発案者を募った。参加者は全員、第2回授業でカフェテーマを立案しており、一人ひとりが自らのテーマを持ち寄っている。このセッションでは、お互いのテーマを見比べて内容の重複を確認するなど、全員でテーマを絞り込む作業をした後で、参加する分科会を自由に選んだ。分科会テーマは「活気ある職員室づくりのために」、「子どもたちに生きる力を育むために私たちにできること」、「学校が、子どもたちにとって毎日来るのが楽しい場所となるためには」、「合唱コンクールで優勝するために」、「運動会を盛り上げよう」などであった。

分科会の開始前に、Open Spaceの4つの原理<sup>20)</sup>をもとに、以下の点を確認した。

- ・どの分科会に参加してもよい
- ・話し合いの途中で、他の分科会に移動してもよい
- ・途中で新しい分科会を作ってもよい
- ・話し合いが終わったら、別の分科会に移動してよい

分科会は教室内外にスペースを取り、3～6人程度で対話が行われた。セッションは2時間程度で、途中で適宜休憩を挟んでよいこととした。どのようなテーマで分科会を行っているのかがわかるよう、テーマをボードに貼り付けるなどした。セッション終了後、全体会を開き、発案者が中心となって話し合いの概略を発表し合い、全体でその内容を共有した。

4) AI (appreciative inquiry) インタビュー体験 (第4回・2コマ連続授業)

AI (appreciative inquiry)<sup>21)</sup> は、組織やメンバーの価値や強み、長所に焦点を当てて組織のパフォーマンスを最大限に引き出す、組織変革の手法の一つである。そのベースには、「長所、成功、価値、希望、夢などに関する問いかけや対話そのものに変化をもたらす元となる力がある」という考え方があり、肯定的かつ正しく認識することを基礎とした問いかけ (inquiry) こそが、組織に変化をもたらす良い方法であると考えられている。

AIには、チーム活動を中心としてさまざまな取組みのアプローチが用意されているが、なかでも核となるのはAIインタビューであり、本授業ではこのAIインタビューを体験する。World caféやOpen Spaceと異なり、AIインタビューは2人一組となり実施するため、一人ひとりの率直な気持ちや正直な意見を、より一層引き出すことができるという特徴もある。

AIインタビューでは、良いところを再認識するための基本質問 (core questions) について対話を進める。Whitneyらをもとに、本授業では「最高の (理想の、素敵な) 特活の授業」をテーマとして、最も印象深いポジティブな体験 (high point) についてのシナリオを思い描き、1対1のインタビューを通してストーリー化するものである。これは、現在や過去のポジティブなことにあえて焦点を当てることで、ネガティブな感情をポジティブな行動に変化させることをねらっている。現職者の場合には自らの教職歴のなかでの経験がベースとなり、ストレートマスターの場合には、自ら

の実習経験や大学での授業等で見聞した知識がベースとなる。いずれにしても、思い当たらなくても自らをよく振り返って探し出すことが大切であり、そのことが価値を見出したり、“肯定的に、正しく評価する”姿勢へと繋がると考えられている。

授業では、具体的なイメージが難しいのではないかと考え、現在の状況と関係していても、無関係の話でもよく、またテレビや映画、本などで見聞きしたエピソードでも構わないとした。しかし実際の演習では、参加者は全員、自らの体験をベースにインタビューを進めることが出来ていた。

演習は以下の手順で、後半の1コマを使って行った。

- ① 2人1組のペアをつくる
- ② 順番を決め、一方が話し手、もう一方が聞き手となる
- ③ 20分間でインタビュー終了、10分休憩して役割を交代する。時間内に終わらないときは、休憩を挟んで再開する
- ④ 聞き手は積極的に聞き、メモを取ったり、イメージマップを作るなどして“見える化”をはかるとともに、画用紙に話のポイントをまとめてストーリーをつくる

ここまでが2人1組のセッションであり、全員がストーリーを完成させたところで、全員が教室に集まり、画用紙を示しながら一人ひとりのストーリーを発表して、全体で共有（ストーリーのまとめ役、すなわち聞き手が発表）した。

#### 5) 自ら学ぶグループづくり演習（第5回授業）

この授業では、Open spaceを用いて自ら学ぶチームを作る演習を行った。本来Open Spaceは参加者の主体性を尊重し、テーマや話し合いの内容については制約がない手法であるが、ここでは最終的にチームによる課題解決を目指して、できるだけ多くのテーマに解決の糸口を見つけることを目標とした。古屋ら<sup>17)</sup>は実際にプロジェクト活動に取り組みせるまでを想定しているが、本演習では実際のプロジェクト活動までは行わなかった。演習の進行は以下の通りである。

- ① 全体会で“自ら学ぶ（取り組みたい）”テーマを募る
- ② 分科会に分かれて対話を行う
- ③ 全体会で発案者の報告の後、全ての分科会をいっ

たん解散し、休憩時間をとる

- ④ 分科会を再開する
- ⑤ プロジェクト活動の計画立案が終わったところで、分科会を終了する。終了後は、他の分科会に加わって、計画立案を助ける
- ⑥ すべてのプロジェクトが立ち上がったところで、全体会でその内容を確認する

上記のうち、②では課題やテーマの確認を中心とし、課題やテーマのもつ価値や、解決策のアイデアのリストアップを行うことを目的としている。ここでは、多くのアイデアや考えを「広げる」ことがポイントとなる。

そしてこのセッションの結果を、③において全体で共有し、休憩後に後半の対話に進んだ。

後半の対話④では、全体としてできるだけ効率的に、多くのテーマに対して解決策の提案をまとめることを目標に、参加者は自由に分科会を移動しながら計画立案を助けるというものである。すなわち、ここでは個々のアイデアを具体化し、実現可能な形に「まとめる」ことがポイントとなる。

後半のセッション終了後、全体会において、分科会ごとの成果を発表した。話し合いの段階で解決が得られたテーマと、これから活動を行うことになるテーマとに分け、今後の活動が必要なテーマについては、その分科会での主要なメンバーがコアメンバーとなったプロジェクトを立ち上げることとなる。

#### 6) Future Search体験（第6回授業）

Future Search<sup>23)</sup>は、さまざまな利害関係者が一同に会し、対話を重ねることを通して共通点や前向きな方向性を探り、全員で行動計画を立てて実行することを最終目的とした合意形成の一手法である。比較的規模が大きく、多様な関係者が含まれる場合に適した方法であると考えられている。

本来この手法は、以下の6段階から構成されており、全体では2～3日間を要するプログラムとなっている。

- ① 過去を振り返る
- ② 現在を探求する
- ③ 理想的な未来のシナリオを作成
- ④ コモングラウンドの明確化
- ⑤ アクションプランの作成



授業ではこれらを通して体験する余裕はないものの、全体で一つの共通合意を得るプロセスはこれまでの演習では体験していないため、ここではコモングラウンドの明確化のプロセスに焦点を当て、「教職大学院でのこれからの未来をデザインする」をテーマに、全員でアクションプランを作成することを目標に、話し合いを行った。

## 2. 中学一年学級活動での実践事例

次に、対話型アプローチを特別活動に取り入れた本学教職大学院の修了生による実践例を示す。

市村<sup>24)</sup>は課題研究において、学級活動にWorld caféの活用を試みた。対象校は山間部の小規模校で、素直な気持ちをもった生徒が多い。一方で、多くの人の意見を聞き、受け入れ、考えを合わせて決めていくような経験が少なかったり、少人数での活動のため、自分たちの活動を振り返ったり、次の活動を工夫しようとする意識が低いなどの課題がみられた。そこで学級での係活動に焦点を当て、1、2学期を通した係活動で自発的、自治的能力を培い、その力を「文化祭の係活動」で発揮できるよう試みた。市村は①課題を意識した係の編成、②係活動コーナーの設置、③係活動ファイルの活用、④振り返り活動の工夫、からなる4つの手立てを設けたが、このうち対話型アプローチは④に含まれる。

振り返り活動の工夫には、①学期末だけでなく中間の振り返りも行うこと、②個別の振り返りで考えたことをカードに書いた上で係ごとに話し合う形式とし、全員が参加しているという意識を持たせたこと、③具体的に役割分担を決め直したり、ノルマを決めたりなど、必要に応じて自分たちで活動計画を見直し、修正をしてよいこととしたこと、④振り返りをイメージしやすくするため、自分たちが活動した場面の写真やメッセージを入れて編集したビデオを視聴させたこと、などが含まれた。

「文化祭の係活動」は、9月下旬から11月にかけて行われた。文化祭では、各学級が劇と合唱を発表することになっており、係は学級劇に関する役割ごと編成した。

文化祭の係活動に取り組み始める時点(実践1)と、文化祭終了後(実践2)の2回、World caféの手法を

用いた授業を実施した(付表1～2)。指導案の一部を付表に示す。

取り組み始めの活動では、クラス全体としての願いを共有するとともに、自分自身の努力目標や役割を明確にすることをねらいとした。

授業でWorld caféを行うにあたり、いくつかの工夫を加えた。テーマは事前に提示し、個々の考えを引き出しやすくした。導入では、スライド投影により事前アンケートの結果を示しながら、再度テーマを確認した。できるだけリラックスした雰囲気を作るために、BGMを流し、机や椅子を片付け、床に模造紙を置き、それを4人で囲むように座らせ活動させた。多くの考えを引き出し、考えを明確にさせるために、ラウンドの最中に付箋紙も利用させた。テーブルチェンジを2回行い、ラウンド3では元のグループに戻らせ、テーブルホストがグループでの話し合いの内容を全体に紹介するセッションを設けた。紹介された内容は板書し、確認しやすいようにした。ハーベスティングは終了後も掲示しておき、いつでも振り返りができるようにした。

文化祭終了後の活動では、文化祭の振り返りを通して、クラスに必要なこと、自分の目指すべき姿を明確にすることをねらいとした。本時では床に座らせての活動ではなく、特別教室を利用し、テーブルにはテーブルクロスをかけて、雰囲気作りをした。導入では、文化祭の準備、練習や当日の様子をビデオ視聴し、振り返りやすくした。他は、前述の活動とおおむね同様に行った。

いずれの授業も1時限で行ったものであり、各ラウンドの時間は10～15分であった。グループ内で1人当たりが話をする時間は3分程度ということになるが、事前にテーマを示していることもあってグループ内でひととおり全員が発言できていた。

係活動に意欲を持って主体的に取り組んでいるかどうかを自己評価させた結果では、文化祭前後で差がみられた。文化祭前(10月)に日常の係活動について評価させた結果と、実践2の終了時に文化祭の係活動について評価させた結果を比較すると、「自分の役割や責任を果たすことができた」、「クラスのためにしっかりとやろうという意識をもって活動できた」、「仲間に声をかけることができた」、「仲間の活動を手伝うことができた」、「よりよい活動となるよう工夫して参加でき

た、「自分の目標を達成することができた」の各項目において文化祭の係活動の評価のほうが高いことが示された。これはWorld caféの効果を直接示すものではないが、World caféによる振り返りが「クラス全体で取り組む」という動機付けとなり、個人の目指すべき姿を自覚させ、結果として自発的で自主的な活動を意識させたことの現れと考えることもできるであろう。

### 3. 中学一年学年集会での実践事例

久保田<sup>25)</sup>は、中学一年159名を対象として、いじめを予防する環境について考えさせるための学年集会を実践した(実践3；指導案の一部を付表3に示す)。

事前アンケートでは、「いじめを防ぐために、具体的にやっていることはあるか」という質問に対して「(現在いじめがないから)ない」と答えた生徒が1/3であり、「ある」と答えた生徒でも、「雰囲気作り」「思いやりをもって接する」など抽象的な回答が多く、「まだ話したことの無い人を中心に声をかけるようにしている」等の具体的な実践をあげている生徒は一部であった。そこでいじめを防ぐ環境を作り予防することの大切さを理解させ、具体的に実行可能な「ワンアクション」を考えられるようにすることが課題であった。

全員が一丸となって取り組むべき課題であることを踏まえ、参加した生徒一人ひとりの当事者意識を最大限に引き出せるよう、対話型アプローチの手法やファシリテーションの工夫のなかから、今回の集会に活用できるものを取り入れた。参加人数の多い集会でも、生徒が本気で話し合いに参加できるよう「自己決定の場面の工夫」と「発言の見える化」を行なった。

「自己決定の場面の工夫」は、World café等のハーベスティングに類似している。全体での話し合いに参加後、その内容を受けて、一人ひとりが自分で決定したこと(ワンアクション)を短冊に書き、壁面上の模造紙に貼り付けさせた。たくさんの短冊が貼られた壁面を見渡すことで、全員のメッセージを共有することができる。模造紙は集会終了後も生徒がいつでも見ることができるところに貼っておき、振り返りができるようにした。

「発言の見える化」では、スライドを活用したり、短冊を利用するなど、メッセージが視覚に残るような工夫を行うことで、話し合いの内容の理解を助けると

もに、自分の意見が話し合いに生かされているという実感をもてるようにした。

集会は1時限で行われたため、一人ひとりが意見を表明する時間はない。そこで前時に各学級で話し合いを持ち、「我が学級のいじめ防止宣言」をまとめた。集会はシンポジウム形式をとり、学級代表の生徒がパネリストとなり、スライド提示をしながら学級での話し合いの内容を紹介した。発表後はフロア(パネリスト以外の生徒)に挙手を求め、パネリストとフロアとの質疑応答や意見交換がなされた。

パネル発表形式を取ることで、それぞれの学級の考えの類似点や相違を容易に比較することができ、理解の助けとなるとともに、他の学級の意見やアイデアに触れることで、自らの考えを広げられるよう配慮されていた。全員が一同に会しての対話の時間が十分に持てなくとも、「自己決定の場面の工夫」と「発言の見える化」の工夫により、一人ひとりの当事者意識を引き出すことが可能であることを示唆した事例であると言えるだろう。

### 4. まとめと今後の課題

本論では、「ホールシステム・アプローチ」をベースとした対話を中心とする一連の手法を対話型アプローチと位置づけ、大学院での一授業においてこのアプローチを特別活動の実践に取り入れる可能性を探るとともに、修了生による実践例を示した。

「特別活動の課題と実践」においては、単に児童生徒の話し合い活動の仕方を学ぶだけでなく、できるだけオリジナルの手法に即した解説をし、それを踏まえた演習を行った。形式的にも児童生徒対象の模擬授業の形はあえて取らずに、受講者自身の関心や課題に即したテーマでの対話を演習とした。これは、こうした手法が組織変革の方法論<sup>26), 27)</sup>に由来するものであり、企業や地域コミュニティなど比較的大規模な集団への介入方法として発展してきた経緯を理解したうえで、特別活動への適用可能性を受講生とともに模索して行くことをねらいとしたからである。今後、本授業を受講した修了生が勤務校において、さまざまな形で対話型アプローチを特別活動に組み込んだ実践研究を進展させていくことに期待したい。

もっとも、特別活動は一人ひとりの児童生徒の「生

きる力」を育むことを目指した教育活動であり、組織変革の趣旨とは異なるということを考えると、対話型アプローチの特別活動への適用を進めていくなかで、特別活動の目的に合わせた理論的枠組みを作る必要があるであろう。また、それぞれの手法自体も、特別活動に最適化するプロセスにおいて、本質的に変わってくる可能性もある。そうしたとき、依然として「ホールシステム・アプローチ」の手法名であるWorld caféなどの呼称を使うことが妥当かどうかは、検討の余地があるだろう。現時点では対話型アプローチの試行段階であり、モデルとした手法名を便宜的にそのまま用いているが、今後、実践例を蓄積し体系化を進める過程で、改めて検討を要すると思われる。

## 文 献

- 1) 文部科学省, 「中学校学習指導要領解説 特別活動編」, 第5章第1, 平成20年3月.
- 2) 楽しく豊かな学級・学校をつくる特別活動(小学校編), 国立教育政策研究所教育課程研究センター, 平成25年7月.
- 3) 和田明人・井上孝之・上村裕樹, 対話による集合知の創生に関する研究 ―ホールシステム・アプローチの適用・試行―. 全国保育士養成協議会第49回研究大会発表論文集, Pp. 194-195, 2010.
- 4) 香取一昭・大川恒, ホールシステム・アプローチ―1000人以上でもとことん話し合える方法. 日本経済新聞出版社, 2011.
- 5) Brown, J., Isaacs, D., & World Café Community, *The World Café: Shaping our futures through conversations that matter*. Berrett-Koehler Publ. 2005. (香取一昭・川口大輔(訳), *World café ―カフェ的会話が未来を創る. ヒューマンバリュー*, 2007)
- 6) 利根川智子・井上孝之・和田明人・上村裕樹・三浦主博・河合規仁・安藤節子・音山若穂, 保育実習事後指導における対話的アプローチの一実践と効果検証についての基礎研究. 保育士養成研究, 29, Pp. 21-30, 2011.
- 7) 和田明人・音山若穂・上村裕樹・利根川智子・青木一則・君島昌志・駒野敦子・日野さくら, 保育実習指導における対話と共同(1)―World caféの試行と効果. 東北福祉大学研究紀要, 36, Pp.235-250, 2012.
- 8) 音山若穂・利根川智子・井上孝之・上村裕樹・三浦主博・河合規仁・安藤節子・和田明人, 保育者養成における実習指導への対話的アプローチの導入に関する基礎研究. 群馬大学教育実践研究, 29, Pp.219-218, 2012.
- 9) 三浦主博, 授業におけるワールド・カフェ実践の試み, 東北生活文化大学・東北生活文化短期大学部紀要, 42, Pp.93-98, 2012.
- 10) 三浦主博・音山若穂・藤本このみ, 保育実習指導への対話的アプローチ導入の試み, 東北生活文化大学・東北生活文化短期大学部紀要, 43, Pp.115-112, 2012.
- 11) 上村裕樹, 対話による集合的知識の形成―ワールド・カフェのoutputにおけるキーワードの分析―, 八戸短期大学研究紀要, 34, Pp.1-10, 2012.
- 12) 上村裕樹・井上孝之・三浦主博・和田明人・河合規仁・利根川智子, “World café”のFD研修会への試行 ―保育者養成校と保育現場の合同研修に向けた取り組み―. 全国保育士養成協議会第50回研究大会発表論文集, Pp.70-71, 2011.
- 13) Uemura, H., Otoyama, W., Miura, K., Inoue, T., Ando, S., Wada, A., Kawai, N. & Tonegawa, T. Support of learning in combination training of nursery teacher and teacher of nursery teacher training school: Content analysis of harvesting in the World Café. *The 12<sup>th</sup> PECERA's Annual Conferences*, 2011 (Reprint: 八戸短期大学研究紀要, 34, Pp.65-74, 2012)
- 14) 音山若穂・井上孝之・利根川智子・上村裕樹・河合規仁・和田明人, 対話型アプローチによる保育研修に関する基礎研究, 群馬大学教育実践研究, 30, Pp.211-220, 2013.
- 15) Uemura, H., Inoue, T., Otoyama, W. & Tonegawa, T. A study on effectiveness of a group dialogue approach for in-service training of nursery teacher. *The 13<sup>th</sup> PECERA's Annual Conferences*, 2012 (Reprint: 帯広大谷短期大学紀要, 50, Pp.77-83, 2013)
- 16) 音山若穂・古屋健・懸川武史, 心理教育的集団リーダーシップ訓練の試み(2)―授業前後におけるTEG項目の変化―. 群馬大学教育学部紀要人文・社会科学編, 62, Pp.169-178, 2013.
- 17) 古屋健・懸川武史・音山若穂, 心理教育的リーダーシップ訓練の試み(3)―訓練プログラム試案. 立正大学心理学研究所紀要, 11, Pp.25-44, 2013.
- 18) 福田和彦, 授業力を高める校内研修のあり方に関する研究～目標準拠評価の効果的な活用を通して～. 平成23年度群馬大学大学院教育学研究科専門職学位課程教職リーダー専攻(教職大学院)課題研究報告書, 2012.
- 19) 川上礼生, 自己有用感を高め, 学校生活の充実への意欲を育む学年学級経営の在り方. 平成24年度群馬大学大学院教育学研究科専門職学位課程教職リーダー専攻(教職大学院)課題研究報告書, 2013.
- 20) Owen, H. *Open Space Technology: A User's Guide*. Berrett-Koehler Publ, 1997. (ヒューマンバリュー(訳), *オープン・スペース・テクノロジー～5人から1000人が輪になって考えるファシリテーション～*, ヒューマンバリュー, 2007)
- 21) Whitney, D. & Trosten-Bloom, A. *The Power of Appreciative Inquiry: A practical Guide to Positive Change*. Berrett-Koehler Publ, 2002. (ヒューマンバリュー(訳), *ポジティブ・チェンジ～主体性と組織力を高めるAI～*, ヒュー

- マンバリュウ, 2006)
- 22) Lewis, S. *Positive Psychology at Work: How Positive Leadership and Appreciative Inquiry Create Inspiring Organizations*. Wiley-Blackwell, 2010.
- 23) Weisbord, M. R., & Janoff, S. *Future Search: An Action Guide to Finding Common Ground in Organizations and Communities*, Berrett-Koehler Publ., 2000 (香取一昭・ヒューマンバリュウ (訳), *フューチャーサーチ ～利害を越えた対話から, みんなが望む未来を創り出すファシリテーション手法～*, ヒューマンバリュウ, 2009)
- 24) 市村武文, 生徒の自治的能力を高める特別活動の取組一係活動の充実を通して, 平成24年度群馬大学大学院教育学研究科専門職学位課程教職リーダー専攻(教職大学院)課題研究報告書, 2013.
- 25) 久保田純一 平成25年度群馬大学教育学部附属中学校研究紀要, 61.
- 26) Adams, W.A.(Bill) , Adams, C. & Bowker, M. *The Whole Systems Approach. Involving Everyone in the Company to Transform and Run Your Business*. Executive Excellence Publ. , 1999.
- 27) Bunker, B. & Alban, B. *Large group interventions: Engaging the whole system for rapid change*. San Francisco: Jossey-Bass Publ. 1997.
- 28) 堀公俊・加留部貴行, 教育研修ファシリテーター, 日本経済新聞出版社, Pp.21-23, 2010.
- 注 本研究の一部は下記により行われた。2012年度独立行政法人日本学術振興会学術研究助成基金助成金 基盤研究 (C) 24500887「対話型アプローチに基づく保育研修プログラムの開発と評価法の検討」(研究代表者・音山若穂), 基盤研究 (C) 24531234「学習におけるユニバーサルデザインの統合モデルの構築とCASTとの比較研究」(研究代表者・懸川武史)。

(おとやま わかほ・かけがわ たけし・くぼた じゅんいち・いちむら たけふみ)



付表1 実践1の指導案の一部（本時の学習）

- 1 本時のねらい  
グループで交流し、多くの考えに触れる中でクラス全体としてのねがいや共有するとともに自分自身の努力目標を明確にする。
- 2 準備  
模造紙、付箋紙、マジック、マグネット、視聴覚機器
- 3 展開

課題をつかむ	学習活動	指導内容及び留意点	評価項目・方法
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○事前アンケートの結果を知る</li> <li>○本時の学習を確認する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○アンケート結果をわかりやすく提示するためにスライドを利用する。</li> </ul>	5分
	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;">                     文化祭に対するねがいを共有し、自分の努力目標を明確にする。                 </div>		
	カフェテマ 充実した文化祭にするために		

	○自由でオープンな雰囲気の中で対話ができるよう工夫する。 ・メモや落書きによる可視化 ・自由なスタイル		
	○ラウンド3 テーブルチェンジをする。	○もとのテーブルへ戻らせる。	
	「充実した文化祭にするために、あなたが心がけたいことは何ですか？」		
	○グループとしての考えをまとめさせる。 ○テーブル・ホストがグループで話し合わせた内容を全体に紹介する。	<ul style="list-style-type: none"> <li>○各グループでメンバーが持ち帰った考えを基に交流を行わせ、グループとしての考えをまとめさせる。</li> <li>○理解しやすいよう紹介された内容を板書する。</li> </ul>	15分
まとめ	<ul style="list-style-type: none"> <li>○自分の努力目標を付箋に書き、掲示する。（ハーベスタイング）</li> <li>○全員で確認する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○付箋に書き、可視化することで意識をより高めさせる。</li> <li>○常に掲示しておくことで今後の活動のモチベーションにさせる。</li> </ul>	5分
		【思考・判断・実践】 ○自分の努力目標を明確にしている。	

付表2 実践2の指導案の一部（本時の学習）

- 1 本時のねらい  
文化祭を通しての友達の姿から、クラスに必要なこと、自分の目指すべき姿を明確にする。
- 2 準備  
模造紙、付箋紙、マジック、マグネット、視聴覚機器
- 3 展開

課題をつかむ	学習活動	指導内容及び留意点	評価項目・方法
	○ビデオを視聴し、文化祭への取組について思い出す。	○自分達が活躍した姿を中心に編集したビデオを視聴させることで文化祭への取組を思い出しやすくさせる。	8分
	文化祭を通してクラスや自分に必要なことを考える		
	○ラウンド4 テーブルチェンジをする。	○1名は残り、3名は移動させる。	
	「それらに共通するポイントはどこですか？」		
	○テーブル・ホストは今までの話し合いの概要を簡潔に説明する。		15分
	○問いについて新しいグループで交流する。	○自分の考えと根拠を明確にし発表するよう促す。	
	「これからの1Aのために必要なこと」	○意識の共有を図りやすくするために、ワールド・カフェの手法を取り入れる。	



付表3 実践3の指導案の一部(本時の展開)

- (1) ねらい いじめを予防できる環境を作っていくために自分ができる「ファンクション」を決める。
- (2) 準備 ワークシート、短冊、横造紙、プロジェクター、スクリーン、ビデオ、実物投影機
- (3) 展開

展開		◎評価項目に対する補足的な支援	
学習活動と予想される生徒の反応	時間	指導上の留意点及び支援・評価	
○学年委員長が本日の流れや学年に対する想いを伝える。 ＜学年シンポジウム＞ いじめを防ぐ環境をつくるための、自分ができ「みんなのためのファンクション」を決めよう	5	○生徒全員の参加意識を高め適切な自己決定へと向かえよう、委員長の言葉の内容について十分に打ち合わせを。	
○各クラスのバネラーから、各クラスの「いじめ防止宣言」を発表する。(各クラス5分×4)	20	○①宣言の紹介②策定の理由③各クラスの思い④出された意見⑤話し合いの経緯等を確実に伝えられるように、各担任が事前に指導する。④は全員分横造紙に貼り掲示するなどし、友達の意見に共感できるようにしたりそれぞれの意見が大切にされているという実感を視覚的にもできるようにしたりする。	
＜バネラーの発表例＞ ・私たちのクラスの宣言は『○○』ということでは、自分から進んで行動する、○○ということでは明確く・・・』です。いじめにつながるようなことを迅速に知らせることや勇気をもって指摘し合うことが大切という意見やトラブルが生じたときに他人の悪意をせざるを得ない解決策を提案することやクラスにしていきたいといった意見が出ました。ここにあっていかにみんなの意見が出たので、最初はなかなか意見がまとまらなかったのですが・・・			
○フロアの生徒とバネラーの間での意見交換及び代表発表者による本日の話し合いの総括を行う。	10	○出された意見は、板書等目に見える形で残り、話し合いに反映されているという意識をもてるように、主体的に話し合い活動に参加できるようにする。 ○自分の意見や実践が学校全体の意見に反映されるという実感をもてるように、学友会長(生徒会長)に総括をしてもらう。 【関】話し合いに、主体的に参加し、具体的で実践可能な自己決定(いつ、どこで、どのように)を取組むのが明確ができる。(観察・ワークシート)	
○『みんなのためのファンクション』を考え、短冊に記入する。 ・普段あまり会話をしない人(一人)に一人ずつ声をかけよう。 ・(今まで遠慮しているいるなら)週に1回を我慢してきただけ、)週に1回は、(気を遣いすぎずに)思ったことを伝えよう。 ○短冊を掲げ、学年で共有する。 ○数名の生徒が、『ファンクション』とその想いを発表する。 ○学年代表の総括の後、横造紙に短冊を貼りながら退室する。	5	◎自己決定が具体的でない場合や実践できなさそうな場合は、「本当にできるか」「できなかったかできないかを判断できるものがあるか」「いつどこでどのようにやるのか」など各担任が問いかけ、また、そのような自己決定に至った理由も加えて書くように促し、根拠や目的を明確にした自己有用感につながる実践となるようにする。 ○発表者を中心に自己決定への教師からの温かい言葉がけや生徒同士が互いの自己決定を認め合えるようにな促しを行い、共感的人間関係や自己存在感を高められるようにする。	

○第1ラウンド 「文化祭への取組の中で印象に残っている友達の言葉や行動は、どんなことですか?」 ○問いについてグループで交流する。 10分 ○自分の考えと根拠を明確にし発表するよう促す。 ○自由でオープンな雰囲気の中で対話ができるよう工夫する。 ・メモや落書きによる可視化 ・自由なスタイル ○テーブル・ホストと旅人の役割を確認する。 (観察)	○付箋に書き、可視化することで意識をより高めさせる。 5分 ○常に掲示しておくことで今後の活動のモチベーションにさせる。	○付箋に書き、可視化することで意識をより高めさせる。 5分 ○常に掲示しておくことで今後の活動のモチベーションにさせる。	【思考・判断・実践】 ○自分の目指すべき姿を明確にしている。
○第2ラウンド 「友達のその言葉や行動は、どんな気持ちから表れたものだと思いますか?」 ○テーブル・ホストはこれまでの話し合いの概要について説明する。 15分 ○問いについて新しいグループで交流する。 ○テーブル・ホストがメンバーが持ち帰った考えを基に交流を行わせ、グループとしての考えをまとめさせる。 ○理解しやすいよう紹介された内容を板書する。	○付箋に書き、可視化することで意識をより高めさせる。 5分 ○常に掲示しておくことで今後の活動のモチベーションにさせる。	○付箋に書き、可視化することで意識をより高めさせる。 5分 ○常に掲示しておくことで今後の活動のモチベーションにさせる。	【思考・判断・実践】 ○自分の目指すべき姿を明確にしている。
○第3ラウンド 「1Aの絆を深めるためには何が必要ですか?」 ○グループとしての考えをまとめさせる。 ○テーブル・ホストがグループで話し合われた内容を全体に紹介する。	○付箋に書き、可視化することで意識をより高めさせる。 5分 ○常に掲示しておくことで今後の活動のモチベーションにさせる。	○付箋に書き、可視化することで意識をより高めさせる。 5分 ○常に掲示しておくことで今後の活動のモチベーションにさせる。	【思考・判断・実践】 ○自分の目指すべき姿を明確にしている。