

と設定します。

この時、前回の愚痴や郷愁を踏まえて解決策を考える必要はまったくありません。愚痴や郷愁は、それを経験した人たちにとって「解決に向けた動機づけ」になっているかもしれませんが、課題解決に役立つかどうかはわかりません。両者は別物と考えて、将来像、理想の形を自由に考えてください。

課題解決を考える時に課題の原因ばかり掘り起こしていると、答えが見えなくなる場合が少なくありません。原因と解決策は必ずしも対応していないのです。たとえば、日本の子育て政策の歴史をたどることも重要ですが、それだけでは、今の保育の課題はほとんど解けません。過去は頭の中に置いた上で、「この課題が解決された時には、こうなる」というゴールの姿から、「このゴールに行きつくには？」と考えてみるプロセスが大事です。

(3)「どうすればいいかな？」と考える

ものごとは「白か黒か」「勝ちか負けか」ではありませんし、解決策も「できるかできないか」ではありません。「わかるけど無理だよ」「理想論だね。できるわけない」と口に出す前に、「どうすればできるか」を考えて「こうすればもっといい」「こうすればできるかも」と考えましょう。人間は、できない理由としない理由ならいくらでも挙げられます。でも、この話し合いの目的は、とにかく考えて、話し合って、取り組んでみることに。「できない」という言葉は、「どうしたらできるか」に精いっぱい取り組み尽くした後のためにとっておきましょう。

子どもたちを見てください。子どもは無理難題に取り組むのが大好きです。課題を無理難題とは決して思いませんし、「きつとなんとかなる」という強い楽観性を持っているからです。私たちおとなは、経験や知識、人間関係の中でまず「できる、できない」を決めたくなりがち。新しい方向をつくっていくためにはその回路自体をまず変えて、子どものように楽しみながら課題に取り組む姿勢を園の中につくっていきましょう。

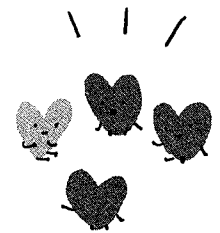
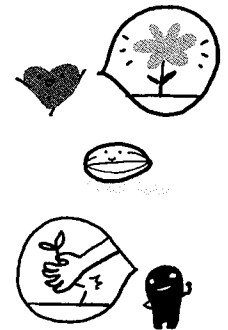
話し合う時のルール

では、話す時の具体的なルールです。

(1) 時間とグループを設定する

1回の話し合いは1時間程度。議論が白熱して自然に長くなるのはかまいませんが、長くなれば集中力も思考力も落ちます。必要に応じて休憩も。ただし、「お酒を飲みながら」は絶対にやめてください。

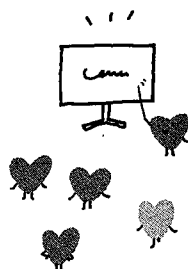
人数は4～5人。昔の話(歴史や愚痴、郷愁)なら、聞く側が10～20人ぐらいいても大丈夫ですが、聴衆が多いと、聞いている側にとって内容が「他人ごと」になってしまう危険があります。



(2) 話題を決める

「私たちの園における課題と将来」や「保育界の課題と将来」では話が大きすぎますので、「今日の話題」を決めましょう(174 ページに例)。そして、一人ひとりの手元の紙に「今日の話題」を書いておきます(166 ページの表)。

事前にテーマを参加者に伝えておくほうが、一人でいろいろと考えられてよいでしょう。考えをメモして持参すれば、「話したいことはあるのに、焦ってしまって、なにを話せばいいかわからなくなる」ことも減ります。



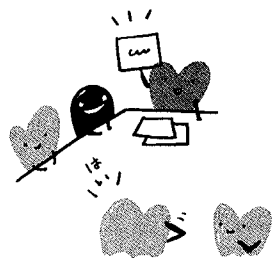
(3) 「司会のような人」を決める

進行役ではありません。もちろん発言してかまいません。ただ、誰かがルールを破った時や話題から逸脱した時に「ちょっと…」と言う役です。

これは、話の流れを観察するスキルを身につける上でとても大事な役割ですが、立場が上の人には言いづらいケースもあるはずです。そんな時にはルールを書いたカードを作っておき、それを掲げましょ

う。たとえば、一人がいつまでも話を続けて脱線していったら、「長いです」「脱線しています」等のカードを挙げます。

注意されたら(カードが挙がったら)イヤな顔を絶対にせず、「はい、わかりました」と言ってください。これも大事なトレーニングです。上の立場の



人に対してカードすら挙げられない、上の立場の人が指示に従えない…、言うまでもなく、すでに「コミュニケーションに問題のある園」です。

(4) 沈黙を怖がらない^[9]

誰も話をしない時間があっても、安心してください。人の話を聞いたら、静かに受けとめて消化する時間がかかります。静かに考えましょう。もし、ずっとなにも出てこないなら、「じゃあ、ちょっと考えてみようか」と言って話し合いは終わりにします。無理に話を続ける必要はありません。

また、自分の意見を言い始めても、最初は言いよどむのがあたりまえです。人の話がうまく進まないからといってせかしたり、「あなたが言いたいのは、こういうことでしょ？」と言ったりしてはいけません。人の話をがまん強く聞くことは、保育の仕事だけでなく、生活のあらゆる部分で役に立つスキルです。

もちろん、話している途中で詰まり、黙る人もいます。静かに待ちましょう。次に話したいと思っている人も「この人、話し終えていないかな」「考えているのかな」と

...

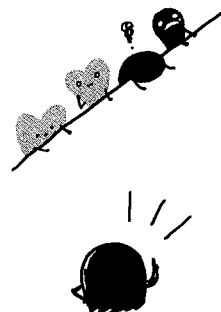


[9] 保護者からなにか言われた時も、「すぐに返事をしなければ」と焦りがちです。焦って口から出た言葉は、大失敗につながることもあります。たいていの場合、答えをその場で話す必要はないのですから、たとえば、「はい、他の職員とも話をしてみます。明日のお迎えの時間にお答えするということでしょうか」と、伝えてもらえたこと、尋ねてもらえたことに感謝しながら、いったん受けとめ、他の職員と一緒に最良の答えを考える、という方法も使ってください。

感じたら、「もう少し待ちましょうか?」「話してもいいですか?」
と柔らかく聞いてください。

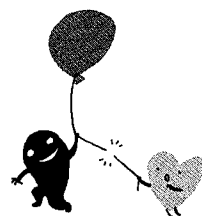
(5) 長く話さない

実験研究から、「やりとりの多いグループ（皆が話すグループ）」のほうが「やりとりの少ないグループ（決まった人が長く話すグループ）」よりも創造性や問題解決能力が高いことがわかっています^[10]。「みんなが意見を言い、いろんな考えや見方を出しあったほうがいい」、直感的にも当然と思いますが、実験でも裏付けられているのです。



(6) 話に割り込まない、話を奪わない

今、話している人の話が終わったら、次の人が話します。人の話に割り込んではいけませんし、共感するかのように見せかけて人の話を奪うのもルール違反です（例：人



[10] マサチューセッツ工科大とカーネギー・メロン大の共同研究から、グループの問題解決能力は、グループに属する個人の知能・能力ではなく、話し合いの中でより多くの人が相互に発言すること（やりとりの多さ）、また、グループ内の人の「社会的感覚」（他人の感情等を読み取る能力）の高さに、より相関するという結果が明らかになりました。逆に言うと、知能・能力の高い人が集まっても、他人の言うことを聞かない、聞こうとしないのでは、その集団の問題解決能力は低いのです。Woolley, A.W., et al., (2010). Evidence for a Collective Intelligence Factor in the Performance of Human Groups. Science. 330, 686-688.

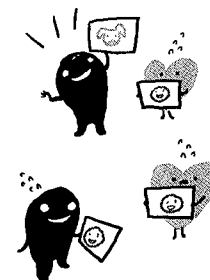
の話の途中で「あ、それ、わかるわかる。私もね…」と言って、その人の話をさえぎり、自分の話を始める)。

人の話に対して、すぐに反応してとうとうと話す人もいますが、そういった人はよほど頭がいいか、あるいは、自分の言いたいことだけにこり固まって他の人の話を聞いていないか…。いずれにしてもルール違反です。

(7) テーマと違う話を始めない

これは言うまでもありません。わかっていて別の話を例として出す時は、「例として別の話を出します」と言いましょう。別の例を出すことと脱線は別物です。

以上の5～7は、司会の注意またはカード出しが必須です。

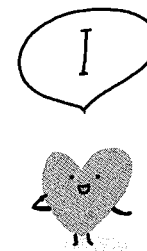


(8) 「私」「僕」を主語にして話す

「私は〜だと思う」「私はこういう経験をしました」が基本形。「みんな、〜と思っていると思うけど」「みんな、こうだね」「普通、こうじゃない?」は、ルール違反。

解決方法の案を出す時は、「私は、〜すると思う」「私だったら、〜すると思う」「たとえば、〜という方法もあるかなと私は思う」など、こちらも「私は」が基本形です。「〜しなきゃ」「〜するのがあたりまえだね」「〜しなきゃ変だよ」はルール違反。

「私」「僕」を主語にして話すことで、多様な見方が出てきます。「私」「僕」に対して、「それ



★小テーマの例

正解を決める話し合いではないので、「～すべきか」というテーマの立て方はしていません。

- ・日本の子育ては、これからどうなっていったらよいと思うか。
日本の子育ての将来像の中で、保育施設（全般、または私たちの園）が果たす役割、果たしたい役割はどんなものか。
- ・日本の子どもたちに、どんなふうに育ってほしいか。
そのために保育施設（全般、または私たちの園）が果たす（果たしたい）役割はどんなものか。
- ・保育施設（全般、または私たちの園）と保護者の関係はこれから、どうなっていったらよいか。
そのために（私たちの園は）どんなことをしていこうか。
- ・私たちの園は、〇〇年後、どんな園になってほしいか。
そのためには、（短期的、長期的に）どんな取り組みが必要か。
そのために、今日、明日、毎日、私たちは具体的になにをしようか。
- ・私たちの園にある具体的な課題（保育、人間関係、コミュニケーション、安全等）はなにか？^[11]
その課題を解決するために、どう取り組もうか。
できる限りたくさんのアイデアを考えてみよう。
- ・「安全＝ケガをさせない」？
「命を守ること」と「保育の質を上げること」のバランスについて、
私たちの園の場合はどう考える？
どう取り組んでいく？
- ・保育園をつくって、保育士を増やすことと、「保育（士）の質」「子育ての質」の関係…、どう思う？

は間違っている」とは言えませんから、他の人も「〇〇さんは、そうなんだ。私はこう思う」という話し方になっていくでしょう。ところが、「みんながしている」「これが当然」と言われたら「そんなことない」「違う」と言わざるをえないので、相手は黙ってしまうか、ケンカになるかのどちらかです。

(9) 聞き方のポイント

人の話を聞く時には、「私はあなたの話を聞いていますよ」というメッセージを出し続けることが不可欠です。これは日常生活でも保護者対応でも同様です。



- ・上半身を乗り出す感じの姿勢で聞く。椅子にもたれて、そっくり返るのは不可。
- ・腕を組まない。腕組みは、拒絶を表すボディ・ランゲージです。
- ・話のポイント、ポイントでうなずく。ただし、むやみにうなずくと「この人、本当に聞いているのかな？」と思われます。しっかり聞いて、大事なポイントでうなずきます。
- ・誰か一人が話している時に、他の人と話をしない。



[11]「課題を出して」と言われても出しにくいのがこの文化です。言葉では言えない、書いたら筆跡でわかってしまう…。ひとつの方法は、「パソコンで打って印刷する、家族や友だちに代筆してもらう、なんでもかまわないから、とにかく匿名で『言いたいこと』『不満』『心配』を書いて、〇月〇日までこの箱に入れて」と話し、職員用トイレ、更衣室等に意見箱を置く方法です（安心して箱に入れられるようにするためです）。これでもなにも出てこなかったら、喜ぶべき…？ いえ、残念ながら、あなたの園の状況はかなり深刻です。

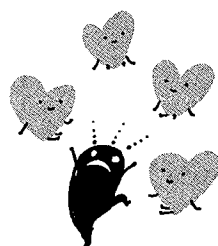
- ・人の話を受けて話し始める時には、相手の話を受けとめてから（「〇〇先生は、～ということをおっしゃったのかなと思います」「〇〇先生の話を聞いて、私は～と思いました」など）。人の話に対して、「それは違うよ」「なに、言ってるの」「だけどね」「私／僕は、そうじゃないと思うな」といった否定や反論の言葉をすぐに発しないこと。否定や反論を繰り返し聞いていたら、話したくなくなるか、言い返したくなるか、どちらかです。

このワークの主旨は、「人の話を聞く」「自分の考えや思いを話す」スキルを身につけることであって、闘いに勝つ方法を身につけることではありません。

（10）参加者が感情的になったら

「聞く」「話す」が目的ですから、テーマに関連する限り、誰がどんな話をしてもかまいません。そうすると、過去の話をしてる時などは特に、参加者が泣き始めたり怒り始めたりすることもあるでしょう。コミュニケーションの場では、他人の感情を理解して、きちんと受けとめることも大切なスキルですし、保育現場の仕事では特にそうです。ですから、うろたえないでください^[12]。

感情的になっている人をなだめる必要はありません。黙って隣に



[12]「感情を受けとめる」や「共感する」は、相手の感情に飲み込まれたり、相手の気持ちになりきったりすることではありません。

いてあげてください。まわりがしっかり受けとめれば、必ず次第に落ち着きます（これは「ピア・カウンセリング」の手法のひとつです）。皆で静かにして、その人の気持ちを心の中で思い描き、その人のその時の状況に自分を置いてみましょう。

ただし、「感情的」と言っても、他の参加者に対して攻撃的になっている時は、注意（カード）の対象です。

たとえばこんな意見も…

私だったら、「日本の子育てと保育の役割」について、こんな意見を出すと思います。

「日本では、子どもがいる人もいない人も、誰もが働き過ぎだと思います。働き過ぎるほど働かないと生活できない、仕事を辞めてしまったらキャリアが築けない…、それが不思議です。まず、みんなが働き過ぎをやめて、子育ても含め、生活そのものを味わう社会にしていってほしいと、私は思います。

保育園に預けるのは基本、たとえば朝から4時まで。月曜日から金曜日まで。産休や育休を取りたい人は男性でも女性でも取ることができるけれども、取りたくないという人は、ずっと時短で。小学校に上がるまでは、保護者は時短。

早く帰ったら、家族や友だちと過ごす。子どもがいない人も早く帰る。たとえば職場で、小さい子どものいる女性（「子どもが熱を出したので早退します」）と、子どもがいない女性や独身の女性（「〇〇さんの仕事を押しつけられている！」）の間に確執が生まれるなんて、本末転倒です。

一方で、たとえ一日数時間でも、乳児から全員、保育園に行ったほうがいいと私は思います。今の社会の中で、子どもがたくさんの