

感情とエンパワメント

を深めていく中で、違いの中から一致点を見つけたり、違ったまま一緒にいることを模索したりすることこそ、本当に相手を尊重する姿勢だといえるのではないのでしょうか。

同じことや共通点を見つけると安心し、人と違っていると不安になってしまうのはよくあることです。ましてや、批判したりされたりすることには、慣れていないと緊張が伴うことでしょう。そうした場では「安心」は感じられないかもしれません。このことは、どう考えたらよいのでしょうか。

ある研修でトレーナーに尋ねてみたところ、「Safe(安全)な環境にすることは大切だが、Comfortable(心地よい)にする必要はない」という明快な答えが返ってきました。

新しいことを学ぶ過程では、これまでのあり方を振り返り、変えていくことも必要になります。それは、必ずしも心地よい(Comfortable)ものではないかもしれませんが、けれど、自分を問われることなく、深く学ぶことはできないのです。もちろん、場の安全(Safe)は保障する必要があります。そのうえで、ぜひ、少し居心地の悪い(Uncomfortable)状態にチャレンジしてみしてほしいのです。外の道を自転車で走れるようになるために、まずは転んでも大丈夫な場で練習するのと同じように、実際の社会に活かせる学びを得るために、安全のルールを共有したワークショップの場では、一歩踏み込んでチャレンジしてみましょ。

一人ひとりを尊重することは当然ですが、参加者が求めることに応え受容するだけの“癒しの場”で終わっては、何のためのワークショップでしょう。多様性を学び、違いを尊重する姿勢を身につけることをめざした学びの場です。ファシリテーターの役割は、場の安全を確保するだけではありません。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 ファシリテーターに求められるもの

ワークショップでの学びの主役は、あくまで参加者です。ファシリテーターは参加者が十分に力を発揮して、学びあうことができるよう、場をつくり、働きかけます。そのときに大切なことを「わたし」「あなた」「みんな」の3つの点から整理してみました。

まずは、取り組みたいテーマを「みんな」の課題として考えていくための問いをたてることです。参加者が主役といっても、場に対する責任はファシリテーターにあります。また、ファシリテーター自身に思いがなくては、場をつくることはできません。その思いを、“答え”や“まとめ”として提示するのではなく、参加者とともに考えるための“問い”として組み立てるのがファシリテーターの役割です。どの角度から考えればいいのか。どうすれば自分にひきつけることができるのか。ファシリテーター自身も考えていきたい切り口から問いかけることで、ともに学ぶ関係をつくることにもつながります。

そのうえで、その場にいる「あなた」、つまり参加者を信頼することです。ともに学び、社会を変えていく仲間として、目の前にいる一人ひとりを信頼し、尊重することです。ときに、やる気の感じられない参加者と出会うこともあるでしょう。しかし、その人を「こんな人はダメだ」と決め付けてしまったら、その時点から、一緒に学んでいくことはできません。相手にも、自分が否定されていることは伝わります。相手を信頼し、尊重することから、変化に向けた力は生まれるのです。

最後に、ファシリテーターである「わたし」自身を見つめ、受けとめることです。参加者の前に立っていると、参加者の様子には注意をはらうのに一生懸命になってしまい、自分のことを忘れてしまいがちです。けれど、いま、ここで、自分自身がどんなふう感じているかということをしかりつかんでおかないと、無意識のうちに参加者の上に立とうとしたり、無理やり自分の答えに引っ張ったりということをしてしまいがちです。ときには、ファシリテーター自身の混乱や葛藤も開示しながら、ともに学ぶ姿勢で参加者に向きあいましょ。

参加者だけでなく、ファシリテーター自身も学びを深め、社会にかかわって行動を起こしていくエネルギーをお互いに充電しあうようなワークショップの場をつくっていきましょう。

「Aさんは好きだが、Bさんはきらい」というのは差別になるのでしょうか？ それと人権とはどうかかわっているのでしょうか？「多様性を尊重する」とは、AさんもBさんも好きになることなのでしょうか？

『いろいろな気持ちがあっていいですよ』といいながら、実際に私たちは、そのさまざまな感情にどう向き合い、認め、扱っているのでしょうか。だれでも「好き」、「きらい」があります。でも、無理に「きらい」を「好き」にならなければいけないことはありません。また、「きらい」だからといって、その人を傷つけてもいいということにはならないのです。

人権教育を進めていくときに、個人個人が自分とのかかわりを抜きにしては始まりません。差別やいじめ、あらゆる暴力がいけないことは、誰しもがわかっていることです。それを「わかった、わかった」と頭で考えるだけではなく、感情・感覚からとらえて考えていかないと解決の糸口は見えないのです。

「いじめはよくないとわかっている」のに、なぜいじめが起きるのでしょうか？ 子どもたちからは、「いじめはないけど、いやなことはいっぱいある」「けんかはしないけど、むかつくことはたくさんある」という気持ちを聞くことが多くあります。子どもたちは、このいやな気持ち、むかつく気持ちに対して、それを良い悪いと判断してしまうことで、自分の気持ちをどう表現していいのかわからないまま、見えない行動、無用な言動に発展させてしまい、その結果として、多くの問題を抱えてしまうことになっているように思います。おとなも同じで、「しつけ=怒る」と思っているおとなはしつけができなくなっているのです。

多様性を尊重する人権教育では、個々の感情の違いについて知っていることが必要です。感情は、人が生きていくために重要な力を表します。この多様な感情を恐れず、否定せずに受け入れ、相手を傷つけない感情の扱い方を身につけることが大切です。

感情は人が自然に持つものです。感情は生きていくための大きな力(パワー)でもあるのです。そのパワーをエンパワーするような環境をつくり出すことで人は活力を維持していくのです。パワーをエンパワーする環境とは、自分の力(パワー)が自然な状態をつくり出し、受け容れること、そして思考や行動を通じてそのパワーを表現する環境のことです。多様な感情を受け容れられると、エンパワーする環境がつくり出されます。エンパワメントは感情を自分自身で自覚することができ、意識と行動の枠を広げ、本来ある自分の存在そのものを肯定し、可能性を高めます。多様性を尊重する環境づくりに、この感情とエンパワメントは最も重要です。

- エンパワメント 差別など社会的抑圧により弱い立場に立たされた人など、すべての個人がその内在する能力、行動力、自己決定力を取り戻すことです。