

研究大会

特別講演 「情報発信型コミュニケーション能力の育成」

司会 特別講演を始めさせていただきます。本日の講演は、「情報発信型コミュニケーション能力の育成」と題し、小沼俊男、別府大学短期大学部教授からお話を伺います。小沼先生のプロフィールと講演の概要はお手元の次第の8ページと9ページにあります。ご覧いただきたいと思います。

小沼先生は、本学経営学部を1961年にご卒業され、NHKアナウンサーとして入局、報道番組、教育番組を担当され、財団法人NHK放送研修センター日本語センター部長などを経て、現職は別府大学短期大学部教授です。専門科目はコミュニケーション論です。それでは、小沼先生、よろしく願いいたします。(拍手)

小沼 こんにちは。きょうは学生さんもいらっしゃいますね。実は、私は明治大学のOBの組織であるマスコミクラブに所属しています。マスコミクラブでは毎年、この会場で就職のためのセミナーを開いています。放送関係、新聞関係、出版関係のOBが集まって、マスコミを志望する学生の支援に当たっています。

私はアナウンス担当で、民放の明治大学のOBの皆さんと一緒に、就職のためのノウハウを提供してきました。ただ、どうしても放送関係は採用数が少ないため狭き門です。そのような状況でも、明治大学の学生は頑張っているという実感を得ています。

話は変わりますが、先日、大分で校友会があって、前理事長の長吉 泉先生、元総理の村山富市先生とお目にかかる機会がありました。この中で村山富市先生から、大学当局の資料についての紹介がありました。それは入学志願者数が10万6000人に達しているということ、また、高校生のアンケート調査の結果にふれ、明治大学は人気が高く六大学のなかでトップになっているとのことでした。その理由は、学びたい学科、科目があることと、就職に関するきめ細かいサポートが人気の高さに結びついているという内容でした。このような村山先生の報告に、会場の校友からは大きな拍手がまきおこり、大分県の校友のメンバー全員で喜びを分かち合いました。

今回のテーマは「情報発信型コミュニケーション能力の育成」です。小・中学生から明治大学に希望に燃えて入学してくる高校生、そして就職戦線に挑む在校生が、これからの不透明で流動的な時代を乗り切るためには、言語活動能力を身につけなければなりません。そのために、教師としてどのように支援していけばいいのかをご一緒に考えていきたいと思っています。

今日は、5つの項目に沿ってお話しいたします。まず、はじめに、言語能力に関するアンケート調査やジェットロコミュニケーション委員会の提言などから、現代社会が求める言語活動能力の内容を見ます。次に、学生の言語能力の現状をとらえ、そのギャップを埋める手立てを考えます。コーチングや論理表現に関する取り組みを提案します。3番目には、言語活動能力育成の方向について、新しい学習指導要領の内容を確認します。そして、4

番目にその具体的な取り組みの一つ、別府大学が制作した調べ学習に関する教材の一部をご紹介します。最後に、人材育成の基本的な考え方として参考にさせていただきたいと思い、日本ではじめてノーベル賞を受賞された湯川秀樹博士・スミ夫人の核廃絶への取り組みについてお伝えします。

1、現代社会が求める言語活動能力

いま、学生は、厳しい経済環境の中で、就職戦線の難関を突破し激しい企業競争に立ち向かわなければなりません。先ほども総会の中で、これからどういう子どもを育てていったらいいのか、子どものために何をしてあげたらいいのか、自分で判断し行動できる人材に育てるためにはどうすればいいのかという問題提起がありました。まことにそのとおりで、今回のテーマのねらいもそこにあります。はじめに、現代社会が求める言語活動能力についてお話しいたします。

物をつくれれば売っていた時代はもう終わりました。バブル崩壊以降は、情報を持つ者が相手の立場に立ってわかりやすく説明、報告する力、相手のニーズ・ウォンツをしっかりと把握して、それに合った情報を提供する力が要求されています。「話す、聞く力」なくしては、社会では通用しないという時代になっているのです。

(1) 一部上場企業対象のアンケート「職場におけるコミュニケーションの問題点」

私が所属している(財)NHK—CTI日本語センターで、一部上場企業298社の人事担当者を対象にアンケート調査を行いました。これは、職場のコミュニケーションで何が問題なのかを複数回答で求めたものです。第一にあげられるのが、「筋道立てて意見を述べられない」、これが151社で、次に、「要するに何が言いたいかわからない」が144社もありました。また「ほかの分野の人にわかるように話せない」119社、そして「議論を避ける傾向がある」が114社でした。議論するのは面倒くさいということで逃げてしまうのです。こういったなかでちょっと驚くのは、5番目、「いったん話し始めると話が長い」です。94社ありました。大変厄介な傾向です。何を言っているのかわからなくて、話が長い。これは最悪ですね。

では、どういう力を身につけさせたらいいのかということについて、人事担当者は三つあげています。1番が「わかりやすく説明、報告する能力」が196社。2番目は「プレゼンテーション能力」で135社。3番目が「情報を聞き出す能力」123社でした。

いまは、20分のプレゼンテーションで億のお金が動くという時代です。このときに失敗したら受注が取れません。そのためには、情報をきめ細かく収集しないと、プレゼンをやっても相手の知りたいことと、伝えたこととの間にコミュニケーションギャップを引き起こすこととなります。こういった問題を解決するために、298社の人事担当者は、上記三つの能力を身につけさせたいとしているのです。

(2) ジェトロ（国際貿易振興会）コミュニケーション研究委員会の提言

～世界に通じるコミュニケーションを～

「世界に通じるコミュニケーションを」というジェトロコミュニケーション研究委員会の提言の中で「企業人は説明力を磨け」と、日本人の低い言語活動能力の改善を提案しています。これは、企業の中で個々人の権限と責任が曖昧で積極的に意見を述べる機会が少ない日本的な経営風土、ものが言えない企業の体質が原因だとしています。会議を開いても、上意下達、連絡に終始しています。これでは、若い人たちの言語は育ちません。ビジネス・コミュニケーション能力を問われるのは、主として対外ビジネスの場、つまり異文化インターフェイスの発生する場です。しかし、国内で開花させない能力が、より困難な条件の海外や国内での外国人相手のビジネスで十分発揮されることは考えられないとしています。ジェトロコミュニケーション研究委員会は、これからの社会は「自己の考えや情報伝達のあり方」が鍵を握る時代と位置づけ、個人には「自主的・主体的に自己の意見や考えを主張できる自立性」を、一方で企業に対しては、個々人が自己の責任において企業や社会の場で発言する条件を整備するよう求めています。その条件とは「オープンネス」、つまり情報を公開することであり、社内での建設的で自由な発言を保障することです。

個々人が堂々と意見を主張する環境をつくるのは、企業の役目なのだと踏み込んだ提案をしているのです。

こうした企業側の動きに対し、学生の言語活動能力の現状を全国的にみると、非常に低いところにあると思います。

私が大学の教員をやっているのは、相手の立場に立って“筋道立てて話すこと”と“聞くこと”の能力は、白紙の状態に近いと感じます。もちろん、能力が高い学生もいます。しかし、全体を見渡して、その広がりを見ると心細い状況だと言えます。

では、就職試験のときにどうするのかというと、マニュアル本を基に、どこに行っても通じる内容で組み立てて自分情報を提供しています。いま学生は、一つのエントリーシートしか書けないのです。何社受けても、同じものを使うのです。希望する企業に対する志望理由は、A社、B社、C社、それぞれの事業展開によって異なる仕事の内容を把握した上で、自分は学生時代に学んだことを生かして、こういう仕事がしたいのだと具体的に伝えなければなりません。しかし、どこにでも通用するということは、企業研究しなくても書ける抽象的で漠然とした志望理由になっていることが多いのです。やりたい仕事とその理由が曖昧であることが、内定が取れない要因の一つです。また、相手企業を調べた学生の多くは、企業活動の成果や発展する将来構想などパンフレットの受け売りに終始します。自分に何ができるのかのアピールがなく不採用です。ところが、相手企業を調べ、自己の持つ知識や技能、経験をもとに貢献できる仕事を具体的に伝えることができている学生の内定は早いのです。四つも五つも内定通知を受け取る学生もいます。

このような相手との関係において「目的や意図に応じ、考えたことや伝えたいことを的確に表現する」ことの基本は、1992年に学習指導要領が改訂になって以降、小・中・高で学んでいるはずですが、私の実感では、その成果が見られないというか、そうい

う教育を受けてきたという確かな証拠を見出すことが極めて少ないのです。

2、社会が求める言語力と学生の言語力とのギャップを埋める手立て

私が現場にいて思うのですが、就職期を迎えた学生に対し、就職できないのは学生の活動の仕方が悪いのだとして、放置している傾向があるのです。「もっと学生の表現力を磨く必要がある」と言うと、「そんなことまで教員がやらなければならないのか」という反発があるくらいです。大学の役割として、言語活動能力の学習が出口のサポートにも結びつくようにしていかなければ、取り残される若者を増やすだけです。皆さんの周辺には、非常に闊達な学生に囲まれた環境があるかもしれません。でも、個々の学生を見ると濃淡があります。全国を見渡しても、言語能力をもっと伸ばしてあげなければならない状況があります。脆弱な表現力では、相手に自分を理解してもらえません。情報発信型コミュニケーション能力は、一人ひとりが社会人になるためにしっかり身につけなければならない必須科目なのです。

私は、授業では論理表現ということで、筋道立てて話すこと、相手の話を聞くことを、いろいろな手法を用いて進めているのですが、どうもノリが悪いのです。てきぱき対応する学生もいますが少数派です。ノリが悪い原因を考えると、そのような学生に共通して言えることは、やりたいことがはっきりしていない。卒業してから何をやるかという意識が希薄である場合が多いのです。

そのような学生は、部活をやるわけではないし、地域活動に参加するわけでもない、アルバイトをしても小遣稼ぎというレベルです。自ら情報を発信して他との交流を図っていくのではなく、社会の接点から逃避する傾向がある。これを放置していると、いつまでたっても、本気で人と話をする、必死になって物事に取り組むことにはならないと思うのです。教育の現場がそこに手を貸すことをしなければ、少子化が進む中で、地方の大学も含めて志願者数の減少は必至の情勢です。

では、どうすれば発話意欲を高めることができるかということ、私もNHK日本語センターの活動を通して考えていましたが、NHKで取得したノウハウとか、話す、聞くといういろいろな技術をもとに指導するだけでは限界がある、人材育成としては何か物足りないと感じて、コーチングという手法を5年前にPHP研究所で学びました。期間は2年間でした。そうすると、ある意味では、これは教育のところで応用できるかなと感じましたので、そのお話をしていきます。

企業の就職面談のときに、学生の能力をみる一つの方法として、コンピテンシー、成果をあげる能力の測定が行われています。これは、問題解決に向けてどのように対処したのかを聞き、ここから、論理志向・傾聴力・判断力など行動特性を測定するのです。学生が体験したことの過程で、問題をどのように解決し、そこから何を学び、何を得たのか、事実と意見を区分けして具体的に筋道立てて話す力を分析します。そのために、採用者側は学生から、部活やアルバイト、地域活動などの取り組みの経過をできるだけ詳しく聞き出そうとします。ところが学生は、問題が発生した場面を思い出せないまま抽象的なことし

か言えません。ほとんど言葉にならない状態です。それと、やはり、体験した時点の意識が問題解決に向かって積極的に対応していたかということになると、そうでもない。どちらかという、問題解決に関わらない方に自分を持っていこうとする。他との関係を持つとせず、私的な関係の方に傾斜していくのです。目標に向かって一生懸命取り組んできている学生は、そのような場面で解決への中心的な役割を担います。聞かれた時には、体験した様子を目に浮かぶように伝えることができますので、コンピテンシーの評価も高くなります。目標を持って行動している学生とそうでない学生とでは言語力に大きな開きが生じてしまうのです。「目標の有無」と、いわゆる「やる気」、それを裏付ける「行動傾向」、「言語力」は太い線で結ばれていると言えるのです。そこで、人間の言語力を育成する上で、その原動力となる目標を設定し、その目標に向かって積み上げていく段階をどのように構築していくのかを、教師の支援の一つとして、コーチングマインドによる取り組みを考えてみます。

コーチングは、相手が本人の望む方向に向かって、本人の納得するやり方で進んでいることを援助する技術ということが前提です。もちろん、皆さん、学んだ方もいらっしゃると思いますので、この辺はごく基本的なところを確認の意味でお聞きいただきたいと思います。

コーチングは、上意下達型からパートナーシップ構築型へ切り替えて、目標にエネルギーを集中させるような環境をつくり、見識と意欲を高め、決意を呼び起こす指導法であるということです。主人公は、クライアント、つまり学生です。大分県では、教育センターに毎年私が伺い、校長、教頭、事務長を対象にコーチングの研修を実施しています。目的は、教員の今後の計画や目標の組み立て、若い教員の指導育成のためにこれを生かすことと、授業を持っている若い教員が子どもとの関わりのなかで活用するためです。目標を明確にする具体的な方法には、グローモデルがあります。これは、目標が持てない、成果があがらないといった相手の状況を改善する方法です。この場合は、難しいことを考えないで、目標というのは、何か楽しい、わくわくするようなイメージづくりをすることで、まずスタートします。例えばコーチは学生に「就職して働いたときに、“やったー”というように楽しいことはないかな」と問いかけます。すると学生は「自分が創ったものを購入したお客さまから喜ばれたとき」というイメージをことばにします。できるだけ自分が仕事に就いたときに心が躍るような場面を想定します。

このグローモデルには五つの段階があります。「ゴール：目標設定」「リアリティー：現実の把握」「リソース：目標達成に使える資源を掘り起こす」「オプション：選択肢の創造」「ウィル：選択肢の中から最適なものを選んで実行計画を立て、それを実行する意志を確認する」です。

最初に目標を明確にします。「そんな仕事はやりたくない」という目標ではなく「こういう仕事をやりたい」という肯定的な表現にします。次に、実績が計測可能で、数字や形で表せるもの、また、到達可能な、ストレッチな目標を考えます。当たり前の目標は、それ

ほど自分のためになるとは言えません。やはりちょっと背伸びをする。あまり背伸びをすると届きませんから、その辺をうまくバランスを取るというストレッチな目標を設定します。

続いて、関連が適切であることです。これは教育現場でも企業活動でもそうですが、企業経営の方向、教育の方針と合致しなければいけません。逸脱した目標であれば、修正します。学生の場合には、設定する目標と学生の働く場としての関連が適切であることを見極めます。そして、しっかりと期限を明確にする。半年あと、1年あと、長くても3年という期限を明確にする。就職活動の場合には、ひと月ごとにプランニングして、卒業までのブレイクスループラン（難関を突破するための実行計画）をつくるという取り組みが必要です。

コーチングでは、目標をはっきりさせるためにいくつかの質問を用意します。例えば、「具体的な目標はどういう内容ですか」「いま一番達成したいことはどんなことですか」、「達成すると、どんな成果が期待できますか」という問いかけをします。相手から答えが返ってきたときは、相手のコメントを肯定的に受け止めます。「そんな甘いことでどうかな」という意欲を削ぐような言い方は避けなければなりません。前向きに受け止めます。コーチングの場合、「承認する」という言葉を使います。

次に、リアリティー、現実の把握に入ります。現在の学生がおかれた状況を客観的に知るための援助をします。学生が持っている力と目標とのギャップを明らかにしながら、そのギャップを埋めていくための方策を考えます。

この現状把握の質問事例としては、「そのことについては現在どのような状況ですか」「どのようなやり方で現状に至ったのですか」「うまくいっていることは何ですか」「やっていないことはどんなことですか」などです。ここでは、現実を知り問題が何かを特定します。このような問いかけが、エラーを発見することにもつながります。自己評価になります。現実を知って、再度目標に戻るという繰り返しで、ステップを踏むことができるのです。

3番目はリソース、資源の発見です。これが大事です。目標がわからない人は、自分の資源に気がつかない。資源があっても忘れている。自分はだめだと思ってしまうことが多いわけです。資源とは、目標や願望を達成するために使えることで、人、物、金、知識、経験を中心とした、心・技・体の要素です。「心」これは、意欲、勇気、ビジョンです。「技」は、知識、技能、経験です。「体」は健康です。

自分に備わっているリソース、この資源を自分自身でしっかり確認できると、人間は非常に生き生きとしてくるのです。面談のために用意した席でなくても、例えば昼食のときに「高校時代に何をやってた？ 陸上で優勝したの？ すごいな。どのように取り組んだのか詳しく話してほしいな」と誘いをかけると、本人は生き生きと話しはじめます。人が変わります。

資源を発見するための質問事例としては「あなたを援助してくれる可能性のあるのは、

だれですか?」、あるいは「成功事例で今回の取り組みにも応用できることは何かありますか?」と、過去、本人が成功した体験を掘り起こしてやります。また「これを成し遂げるために、あなたの何を使ったらうまくいくと思いますか?」という投げかけをして、自分の持っている資源をどう生かせるかという分析をしていきます。これが資源の発見です。

そして、今度は選択肢の創造です。コーチングでは、相手が目標を達成するために、問題解決の計画や方法をできるだけ多くの選択肢の中から選ぶことが効果的です。この質問事例としては、「ほかにどんなやり方が考えられますか?」「最も得意な方法は何ですか?」、「ほかの人がやっている方法で取り入れられることはありますか?」と聞いていきます。

実は、アナウンサー志望の学生には、この選択肢がほとんどない、アナウンサーだけという学生が多いです。そうすると、東京のキー局、地方の放送局も全部不採用になるケースが多いのです。応募者の数に較べて採用数が少ないためです。放送局の試験が終わってから一般企業を目指すことになりますが、そのときには、採用試験もかなり進んでいますので不利な環境に置かれることになります。「ほかにどんな選択肢があるのか」を考えチャンス逃さない取り組みが必要です。

最後は、目標達成の意志、ウィルです。これは目標達成の意志、やる気の確認です。選択肢の中からベストなものを選んだり、優先順位を付けたりして、実行計画を立てます。この質問事例としては、「優先順位を付けるとしたら、どれから取り組みますか?」、「すぐにでも始められることは何ですか?」、「それは、いつから始めるんですか?」という質問になります。

決意の大きさということで、ある学生の例をご紹介します。アナウンサー志望者の中に、アナウンサーのみでほかの仕事は考えないという強い意志を持って臨んだ学生がいます。私と連絡を取り合って就職活動を進めていた学生で、希望職種に選択肢はありません。卒業年度の採用試験では、全国の放送局を受けましたが不採用でした。卒業後もう一度全国の放送局を受け直しました。大分の放送局にもやってきました。1年目と同様、東京、地方とも内定が出ません。それからしばらくして、放送局関係の採用試験が終わり近づいたころ連絡がありました。青森放送局への採用が決まったということです。この学生の場合はスポーツアナウンサー志望でした。しかし、スポーツをやりたいというだけでは採用者側の評価を得られない。その放送局で何ができるのかを、地域との関連で提案できなければ結果は出ないと言いつけてきました。地域ジャーナリストを目指して体制を立て直し粘り強く活動し続けた行動力とその決意の大きさが実を結んだと言えます。

どうしても、アナウンサーになりたいという学生の中には、いわゆる局アナとして採用されなかった場合、番組ごとに契約するアナウンサーになるケースも数多くあります。

何れにしても、本人が進む方向に向かって後押ししていくのがコーチングマインドのやり方ですが、この場合難しいのは、アナウンサーとしての適性の有無についての判断です。

本人が希望するのなら、積極的にサポートしていいものかどうか悩むことがあります。民放では、1放送局で採用するアナウンサーは1~2名です。そこに数千人の受験者が殺到するのです。宝くじを当てるようなものだから、採用にならなくても挫けないようにと言

っています。中には肝試し受験もあり、むしろほっとします。アナウンサーに求められる人材像としては、確かなジャーナリスト感覚に裏打ちされた表現力に合わせて、感性、存在感、華といった要素を備えた人です。就職活動に入るときには、自分自身を客観的に見つめ、希望する仕事の選択肢を少なくとも3つ持つことからはじめ、優先順位をつけ活動を進められるように支援する必要があります。

この段階でコーチをする側に求められるのは、肯定的ストロークです。やはり指導者は、否定的であってははいけません。常に、必ず肯定する。相手の考えが違っているなど思っても、とにかく受け止めます。それで相手のパフォーマンス、言動を見て、アドバイスをする、フィードバックをするという段階を踏むのです。即座に否定してしまったら、相手は話さなくなります。

いま、学生の例でお話していますが、一般的にも、人間はだれでも他人に認められたいという気持ちを持っています。

会話には、完了のコミュニケーションと未完了のコミュニケーションがあります。未完了のコミュニケーションは、相手から常に否定のコメントが返ってくる場合です。

企業に勤めている若い社員が連日「それではだめだ」、「なぜこうなったんだ」という言葉を上司から浴びせられたら、非常に強いストレスを感じるようになり、病的になります。酒に溺れたり、やたらと金を使うなどの症状が現れてきます。口を利かなくなり、コミュニケーションを取ることが出来なくなります。逆に、いわゆる肯定的ストロークの積み重ねは、クライアントのモチベーションを高めることができるのです。

コーチをする人は、やはり相手から信頼されている立場の人が適任です。基本は信頼関係です。信頼関係なくして、技術的なコーチングのスキルだけではうまくいかないことがあります。

転職したいという若い人のコーチをしたことがあります。現在の仕事を辞めて、カラーコーディネーターの資格を取ると言っていた女性です。この女性は、その後専門学校に通い、見事に資格を取りました。いま自立しています。この女性の場合は、明確に自分の目標を描いてきました。カラーコーディネーターになるという目標は本人にとって少しストレッチしたものでした。危ないかもしれない、資格は取れないかもしれないけどやってみる、と動きだしました。前向きな人は、ちょっと押してあげれば進みます。なかなか進まない人は、時間をかけて相手の話を聞く、コーチとしてのアドバイスや意見を伝えるというコミュニケーションを積み重ねていきます。一般的にも、学生に対しても、いきなり、ああしろ、こうしろという指示命令形で進めると反発します。会話が途絶えます。

私も何人かの学生といろいろと会話を積み重ねていきましたが、回を重ねるごとに相手から、情報が発信されてくることを間違いなく実感しています。情報が発信されるということは、やはり裏づけとしてそういう行動を起こしているということです。そこに豊かな言語力が育まれるのです。

この段階から、論理表現の構築に向けてノウハウを提供すると非常に効果があるのです。

「伝えるから伝わるへ」をキーワードにしたパブリック・スピーキングの教育です。

学習をはじめるときに、まず知っておかなければならないことがあります。それは「コミュニケーションギャップの原因」です。

6 つあります。一つは、内容の組み立てが悪い。2 つ目は、音の言葉として考えていない。ここが大事です。情報を伝えるときには、書き言葉ではなくて、音の言葉としてどう声に表すかが極めて重要な要素になるのです。3 つ目は、聞き手のニーズ・関心とのずれ。4 つ目が、伝える情報に関する理解不足。5 つ目は、曖昧表現、ことばの選択の悪さ。最後が、発声、発音、速さ、間、といった、いわゆる音声表現の問題です。

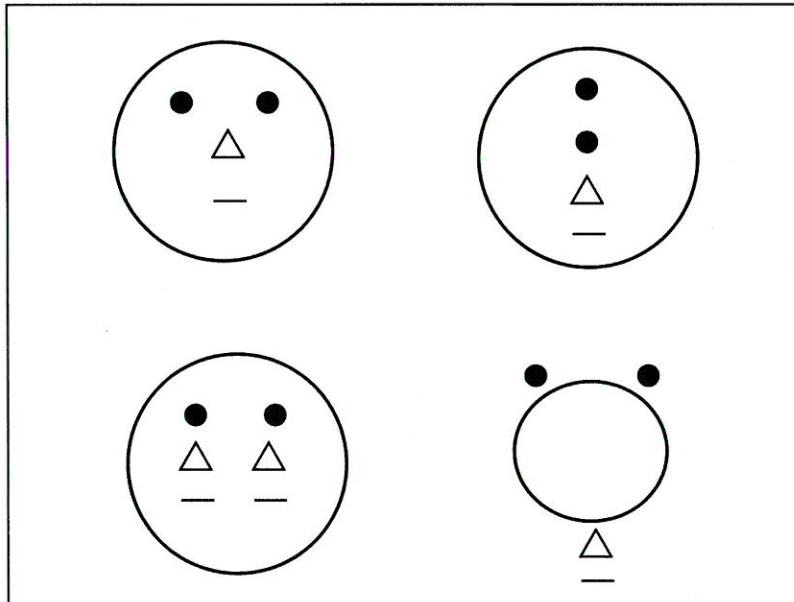
コミュニケーションギャップの原因としてあげた、「内容の組み立て」の問題ですが、話し方でこういった事例があります。「私は小さいころから料理が好きで、煮物、揚げ物、焼き物などを母親から学び、学生時代はイタリアとフランスに留学し、帰国後、全日本料理コンクールで優勝した…」というところまでは「なるほど、なるほど」と聞いていたのですが、そのあと「先輩を知っています」と言うのです。この話を聞いただけでも「私は小さい頃から」と話し始めていますから、てっきり、話し手が料理コンクールで優勝したのかと思って聞いています。このような話し方は、日本人に割合多いのです。何を言うのか、結論が後回しです。これは音の言葉として失格です。こういう話し方ではなくて、もっと簡潔に、何がどうしたと話すようにしなければなりません。「私は、料理が得意な先輩を知っています。その先輩は、小さいころから料理が好きでした。母親から、煮物、揚げ物、焼き物などを学びました。学生時代はイタリアとフランスに留学し、帰国後、全日本料理コンクールで優勝しています」と言えば、勘違いも起こりません。

これが論理表現習得の導入のところですが、段階を追って、課題のグレードを高め、プレゼンテーションの水準にまで持っていくのです。書き言葉で言うと、作文からレポート、そして論文執筆までのレベルを学習します。この組み立ては、話すこと・書くことに共通します。

もう一つやってみましょうか。まず、私が皆さんに伝えますので、紙に簡単な絵を描いていただけますか。よろしいでしょうか。まず、円を描いてください。円の真ん中より上のところに黒丸を二つ入れてください。その下に三角を入れてください。その下に横棒を1本入れてください。以上です。

これからお聞きします。どういう絵が描けたか、ちょっと手を上げていただきたいのですが、これは仮に違っても、皆さんの責任ではない。私の説明の仕方が悪いということで正直に手を上げてください。

私が描いてもらいたかったのは、左上の絵です。



ところが、やってみると、左上以外の絵ができるのです。この左上の絵以外の絵になった方は、どのくらいいらっしゃるでしょうか。やはり 10 人以上の方が手を上げている。これは、私の説明が悪いのです。「円を描いてください。円の真ん中より上に黒丸を二つ入れてください。その下に三角を描いてください。その下に横棒を 1 本入れてください」というのは、左上以外のこの絵を見ても、みんな私が言ったとおりに描いているのです。皆さんもおそらくそうだろうと思います。では、どう言えば、左上以外の絵にならずに済むのでしょうか。

説明した通りに書いてもらえる組み立ては次の通りです。

(件名) これから図形を描いていただきます。

(全体像) 図形は、顔の絵です。

(部分) はじめに顔の輪郭を書きます。円を書いてください。

次に目を入れます。黒まるで書いてください。

こんどは鼻です。正三角形で書いてください。

最後に口です。横棒一本入れてください。

情報を提供するときに、件名と全体像をきちんと組み立てることができるかどうかのポイントです。それから部分に入っていく。部分も項目に分ける。そして、何を描くのか、小見出しをつけて示すということです。

私の担当する学生が、小学校でこの課題を实践して、学位論文にまとめ 1 級の免許状を習得しています。件名、全体像、部分（項目に分ける）に組み立てる方法は、論理表現の基礎です。話すこと、書くことすべてに共通して言えることです。

ここで新聞から見出しをとって見たらどうなるか見てみましょう。何が書いてあるのか、すぐには分かりません。実は、新聞の見出し方式は、はじめからあったわけではありません。1865 年というと、アメリカでは南北戦争が勃発していました。当時の新聞は、出来事が起こった順に書かれていたのです。ところが、ある小さな新聞社が「北軍進撃、要衝陥

落」「デトロイト占領さる」という見出しを付けたのです。これを AP 通信社が見て、わかりやすいということでこの見出し方式を採用しました。それ以降、全世界に見出し方式が広がったのです。AP 通信社は、見出し方式と合わせて、AP リード方式を開発しました。一面トップ記事の大見出しのあとに、本文とは別にリードという数行の記事を入れています。内容は本記の全体像です。これを AP リードと言っています。

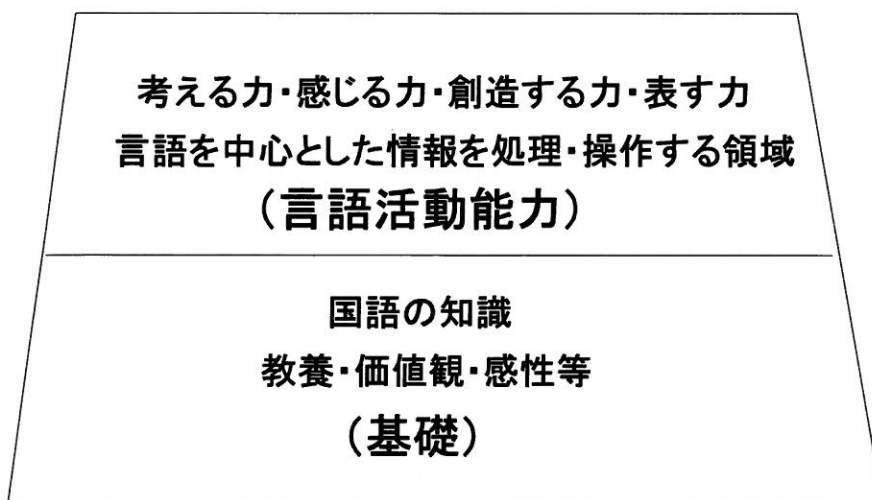
AP リードとは、一番大事な部分が最初にあり、そのあとは重要度の順で節が続いていきます。第一節をリードと言っています。リードで骨子を知ることができます。記事が長ければ、下から切ることができます。これは話して伝える場合と同じです。放送のニュースの場合も、最も大事な部分、結論を 30 字前後で表現しています。こういった話を日常の情報伝達の一つのかたちとして学びながら、相手の立場に立ってわかりやすく情報を提供するのです。

3、新しい学習指導要領を読む

さて、義務教育における話し言葉の学習は、平成 4 年に学習指導要領が改訂されたときから、「話す、聞く」が各学年毎に明確に位置づけられました。そして平成 14 年の改訂で、小学校では、2 学年毎に指針が示されました。

しかし各学校とも「話す」「聞く」の教育に関しては、手探りの状態からのスタートとなりました。その取り組みを見ると、“書いたもの”を“覚えて”“読む”実践が多いのです。調べ学習でも、インターネットから写し取ったものを読んでいます。センテンスの長い文章や難しい用語をそのままにして声に出しています。口調は棒読みです。自分の言葉で話すことができません。

ここに台形の図があります。



この二つの領域は、相互に影響し合いながら、各人の国語力を構成しており、生涯にわたって発展していくものと考えられる。

(文化審議会答申「これからの時代に求められる国語力について」より)

平成 20 年の学習指導要領の改訂では、言語力の扱いが大きく変わりました。言語に関する能力は国語科の中のテーマでとどまるものではなくなったということが、新学習指導要領の趣旨です。つまり「言語の力を育成する」という言葉が総則の中に入ってきた。総則の中に入るということは、全教科で取り組むという一つの課題を背負うことになったわけです。国語科の中でやることは、この台形の下の方の国語の知識とか、教養、価値観、感性などの基礎で、算数や理科、社会、音楽など全教科では、上の考える力、感じる力、創造する力、表す力という言語活動能力を育成していくことが、学習指導要領のテーマになってきたということです。

言語活動能力の育成は、今後、めまぐるしく移り変わる不透明な社会に対応できる子どもを育てる切り札としての役割を担うものと考えられます。

4、自分のことばの獲得に向けて

私ども別府大学では、平成 19 年度と 20 年度に調べ学習の教師向け教材をつくりました。DVD2 巻で、合わせて 4 時間 30 分の教材です。小学校と中学校の実践を基に制作したもので、言語力とメディア活用能力の向上を目指す教師の支援のあり方をテーマにしました。どう支援をしていけば、子どもが主体的に考え、行動し、取り組むことができるのかを、映像で記録して、教材として制作しました。

これは独立行政法人教員研修センターの委嘱を受け実施したものです。私が全体の制作を担当しました。DVD 教材とともに、手引書、解説書を作りました。教材は、教育会にもお届けしましたので、是非ご活用いただきたいと思います。

今日はこの中の一部、大分県立大分豊府中学校の実践をご紹介します。大分豊府中学校は、ポスター・セッションに取り組みました。ポスター・セッションというのは、ポスターをつくって、それを基にプレゼンテーションをします。その取り組みには半年かけました。発表時間 3 分、質問時間 4 分、合計 7 分です。

テーマは、「大分の先哲の生き方に学ぶ」ということで、私も驚いたのですが、福澤諭吉、野上弥生子、双葉山定次などが名を連ねています。先哲を調べ、そこから先哲の生き方を掴む。それを自分の生き方に当てはめて考えるというコンセプトで調べ学習を進めました。夏休みには、先哲の記念館を訪ね、関係者にインタビューをしています。調べたことをレポートにまとめ、グループ別に討議を始めます。

これからご覧いただくのは、ちょうどこのポスターの制作に入る前の段階で、ポスターのキャッチコピーを考える。そこで、先生が支援に当たります。数分ですが、どのように生徒とやりとりをしているかをご覧いただきたいと思います。生徒が「これといったキャッチコピーがないんですよ」と悩んでいるところに、先生が入っていきます。

(DVD)

ここで教師は、キャッチコピーがないという生徒の悩みに対して、「心に残っているこ

とは何なのか」と質問します。そうすると、生徒は、「いまの相撲と違う」「足腰の力強さが一番でいた」「小さいときから周りに動じないで貫き通す」「自分が勝つという精神を持って頑張った」「心・技・体ではなくて、心・気・体を強めようと頑張っていた」と調べた内容を次第に明らかにしていきます。

そのときに教師は「心・技・体は皆知っている。ところが、この『心・気』と言うと、みんなびっくりするんじゃない？『気』はいいね」と共感を示しています。生徒の発想をしっかりと受け止めている。そのうえで、この人のすごさを自分たちに生かしていくことを考える動機付けをします。「壁にぶち当たったときに『双葉山さんはこんな考え方をしよったよ。私もこうやってみよう』と、参考にできるものをメインにすればいい。見習いたいところ、見習ってほしいところを考えてほしい」とメッセージを送っています。

つまり、ここでは、教師がキャッチコピーを考えて、「こういうキャッチコピーにしなさい」という指導はしていないのです。どう考えるか、考える手立てを子どもに示しているということが言えるわけです。

このような生徒とのミーティングを何回も繰り返しながら、ポスターの構成を考えていきます。

ここで、完成したポスターをご覧くださいませ。これが双葉山のポスターです。

(P. 66 参照)

いよいよ今度は学年発表会。最終発表のシーンです。

15秒のコマーシャル、3分の本発表、そして4分の質問に答えます。

(DVD)

CM 暗い戦争時代、彼は相撲で日本を一色に染め上げました。野球が人気になりはじめた時代、彼は相撲で野球を超えました。我々に夢と希望を与えた伝説の力士、彼の名は双葉山定次、質問を受け付けています。彼の偉大な成功への道を聞きに来てください。

発表 僕たちは双葉山を力士と聞いてどんな悪い人間かと思いました。それはいまの相撲界がとても悪いイメージにあるからです。しかし調べてみると、まったく正反対のとても素晴らしい人間でした。

双葉山は明治 45 年、大分県宇佐郡天津村に生まれました。少年時代に右目を失明し、右手の小指も切り落としてしまいました。その後宮相撲にて双葉山は初土俵を踏み、その後相撲界に入りました。彼は、それなる努力で、その後も不滅の 69 連勝という記録を記録し、その 69 連勝ということで、人気を表し、彼は野球界という雑誌の名前を相撲と野球という名前に変えるほどの人気を誇りました。彼は、時津風親方という親方になってからも、当時から時津風というのは非常に悪名高き親方だったんですが、その汚名を返上しようと、理事長になり相撲界に多大なる功績を残しました。

双葉山は木鶏という相撲スタイルを生み出していました。これが木鶏の写真です。木鶏とは荘子の教えの一つで、自分の強さを外に表さない最強の闘鶏のことです。その話について

ては、あとで配る資料に載せてあるので読んでください。双葉山はこのような姿で相撲をとることを目指していました。

ですが、70連勝目前とした70戦目で破れてしまい、70連勝は成ることは出来ませんでした。しかし双葉山が友人に打った「ワレイマダニモッケイニアラズ」という電報で、まだ木鶏になっていないと言っていて、木鶏になれなかったと言っている訳ではないので、それから双葉山は木鶏を目指すということが伺えます。

皆さんは心技体という言葉をご存じのことでしょう。しかし双葉山は好んで心・気・体という言葉を使いました。この気とは内面を強くすることです。

双葉山は写真に写るとき、足腰を強くするために、少し背伸びをして写真に写ったといえます。そんな小さな努力の積み重ねが、双葉山の気を生んだのです。

僕たちは双葉山を調べて何事にも一生懸命にコツコツと努力することと、どんなに完璧にやっても、まだ満足できない、ハングリー精神の二つのことを学びました。双葉山はこの努力、ハングリー精神ということ頑張ったから、いまの69連勝という大記録があるのではないのでしょうか。僕達はこれから双葉山のこの努力、ハングリー精神、ということを目指して頑張っていきたいと思います。

質問：調べてよかったことは何ですか。

答：双葉山は努力を積み重ねることで、技がなくても気を極めることで強くなっていくことができたので、僕も努力を積み重ねたり精神を強くしたりして。これからは生かしていきたいと思っています。

質問：なぜ相撲をはじめたのですか。

答：双葉山は人を傷つけるのがいやで、本当は相撲をするのが嫌いだったようです。でも14歳のときに宮相撲を見に行かされたんですね。その1回戦で天津村から出ていた人がみんな負けてしまったんです。そこで、体格の良かった双葉山が無理やり土俵に上げられ闘ったんですね。そこで闘ったのが、稲尾投手っているじゃないですか。そのお父さんです。その人が優勝候補だったんですが勝ってしまったんですね。それで、そのすぐ後に公式の相撲界に入りました。親の借金がたくさんあって、それを返済するために、相撲界に出たんですけど横綱になって相撲が好きになっていたんだということが伺えました。

質問：いまだに69連勝という記録は破られていないのですか。

答：破られていません。当時は2場所なんです。1年に。いまは1年に6場所あるんです。で、69連勝という記録は破られていないということは、双葉山はとんでもない力士だったということです。

「双葉山はとんでもない力士だった」、このへんの質問のやりとりを聞いていると、もう歴史資料館の館長でもいいという感じがしますね。これは、ご指導頂いた甲斐睦朗先生（元国立国語研究所長）や鴫田道雄先生（千葉県袖ヶ浦市教育委員会学校教育課主幹）などが「自分の言葉」になっていると絶賛していました。借りものでしゃべっているのではない。

自分の体のなかで咀嚼して、それを言葉にしているという変化が見られたということです。

ここまで来るには、中間の段階で2回の発表を経験させているのです。最初は、みんな、質問されたら困ると思っていたのです。ところが、本番になったら、「どうぞ、質問をしてください」と積極的な姿勢に変わっています。そのくらい、「何が出てきても対応できる」という自信がついてきました。また発表力も中間発表では、たどたどしい表現になっていたのですが、本番ではそこを乗り越えていました。それも、教師が、事前発表の場を与えていること、言い直しが多い発表でも、温かく見守っていたこと、周りの子供たちも、とちりがあっても、ワーンと明るく拍手している。こういう環境を整えているのです。そのような前向きに取り組む活力が、実践経過のなかで自然に培われているということを実感しました。

教師は答えを教えるのではなくて、方法を教える。そして生徒に委ねる。その支援は発達段階や進捗状況に合わせていくという取り組みだったのです。

一般的には「いや、そうじゃなくて、こうしなよ」と強い指導が行われるケース。逆に、「自由にやっさいよ」という放任型も多い。中間がないのです。指導すべきことは指導して、支援するところは支援していくバランスを考えた指導がない。児童・生徒・そして学生も含めて、次世代を担う若い人材の情報発信能力を育てていくという意味では、しっかりした教師側の組み立てがあって、はじめて子どもの能力の伸長が期待できるのではないかと思います。

情報発信能力育成のテーマは、いま大きな転換点を迎えていると思います。子どもが自ら考え、行動していくという主体性を培い言語力の向上を目指す支援は、国語科I教科の課題から、すべての教科に求められているからです。にもかかわらず、従来の枠を出られない状況を目の当たりにすると、新学習指導要領の具体的展開は当分お預けになるのかという不安を抱きます。しかし、明治大学教育会では、言語力の育成を国語科以外の教科で実施するための研究会をはじめたというお話を伺いました。閉ざされたうす暗い空間に光が差し込んできたような感動を覚えました。今日の総会の中で出された「これからどういう子どもを育てていったらいいのか、子どものために何をしてあげたらいいのか、自分で判断し行動できる人材に育てるためにはどうすればいいのか」の問題提起を重く受け止めたいと思います。

5、ひとつの星を見る

最後に、私がNHKの京都放送局に勤務していたときに、日本で初めてノーベル賞を受賞した湯川秀樹博士とスミ夫人にインタビューしたことがあります。ご夫妻の核廃絶に取り組む姿に学ぶところがありましたのでご紹介いたします。お話を伺ったのは、湯川博士が5年間のがんの闘病生活を終えて退院されたときでした。湯川秀樹博士は、世界連邦協会の会長におかれて以来、アインシュタインやラッセルとともに核廃絶の運動を進めていたのです。闘病生活を支えてきたスミ夫人は、「いま死んだら大変だと思って、私はどうでも

いいから、とにかく生きていてもらいたいと思いました。核兵器をなくしてしまわなければダメだということを訴えています、本当のことを知らない人が多い。地球全体が大変な世の中になっているということ、秀樹さんの口から皆さんにお伝えしなければならぬ大事な身体です。私だけではなくて、世界、地球全体のために生きてもらわなければならないと思いました」とお話しになっていました。しかし、ご夫妻にお話を伺った翌年の昭和56年9月8日、湯川博士は74歳の生涯を終えました。その夜の追悼特別番組は私が担当しました。ご出席頂いた各界の方々からは、科学者の立場から平和運動に情熱を注ぎ、核兵器の廃絶と平和への願いを世界各国の人々に訴え続けた偉大さが語られました。

悲しみに包まれたあの日から24年、電車内の広告をなんとなく見ていたところ、「湯川すみさんが語る平和への思い」という雑誌のタイトルが目に入ったのです。早速買い求めたところ、95歳のお元気なすみ夫人のカラー写真が掲載されているではありませんか

(『パンプキン』、潮出版社)。記事によると、欧米各国の世界連邦論者と連絡を取り合い、世界の首脳たちに平和のメッセージを送り続けていること、沖縄での世界連邦シンポジウム参加など精力的に核廃絶の運動に取り組んでいたのです。湯川秀樹博士から託された核廃絶の志を持ち続けたすみ夫人の情熱を感じます。そのすみ夫人も、2006年5月14日お亡くなりになりました。

ご夫妻は「核廃絶」に対する共通の価値観を持ちました。そして「世界平和」という「ひとつの星」を見つめて心血を注いでこられました。世の中のもめごとは、それぞれが別々の星を見つめていることに原因がある。このことを私たちに教えてくださったのではないかと思います。

教育の世界にも当てはまります。子どもたちは、日常生活の中で、さまざまな不安を感じています。誰にも言えず悩んでいることが多いのです。このような子どもの様子をとらえて子どもから話を聞き出し一緒に考える。先生と子どもとが、別々の星を見るのではなく、一つの星を見てともに歩むのです。ここに確かな信頼関係が生まれ、言語力を育てる土壌がつけられるのではないかと思います。「ひとつの星を見る」を教師の支援の出発点に位置づけたいものです。ありがとうございました。(拍手)

司会 小沼先生、どうもありがとうございました。私も思わず聞き入ってしまいました。非常に示唆に富むキーワードがいくつもあったように思っています。本当にどうもありがとうございました。もう一度拍手をお送りください。(拍手)

先生にご質問がある方もいらっしゃるかとは思いますが、少々時間が押している関係もございますので、先生はこのあと、会終了後の懇親会にもご出席なさいますので、ご質問等おありになる方は、その席上でお話しいただきたいと思います。小沼先生、講演、どうもありがとうございました。