

# ピア・メディエーション（仲間による調停）プログラムの 実践的導入に関する研究

池島徳大

（奈良教育大学教育学部附属教育実践総合センター）

吉村ふくよ

（天理市立井戸堂小学校）

倉持祐二

（奈良教育大学教育学部附属小学校）

## The Practical Study of School-based Peer Mediation Methods for Resolving Student vs. Student Conflicts

Tokuhiro IKEJIMA

(Center for Educational Research and Development, Nara University of Education)

Fukuyo YOSHIMURA

(Idodou Elementary School)

Yuji KURAMOCHI

(Elementary School attached to Nara University of Education)

**要旨：**本研究では、アメリカの学校で行われているピア・メディエーション（仲間による調停）の実際を紹介し、その考え方や導入の方法、利点等についての知見を提供することを目的とした。ピア・メディエーションは、わが国の喫緊の教育課題となっているいじめ問題の対応策の一つとして、極めて有効な方法となりうる可能性をもち、今後、学校教育への導入が期待されるプログラムである。尚、メディエーション（調停“Mediation”）と関連する、交渉“Negotiation”、仲裁（裁定）“Arbitration”の概念についても若干整理して示した。

**キーワード：**ピア・メディエーション（仲間による調停） Peer Mediation、対立解消 Conflict Resolution、交渉 Negotiation、調停 Mediation\*<sup>1</sup>、仲裁（裁定） Arbitration

### 1. 問題と目的

いじめの問題が再燃してきている。いじめによる自殺報道が連日のように報じられ、連鎖反応的に子どもの自殺事件が起こっている。文部科学大臣に「いじめで自殺する」という内容の手紙が同省に届けられるなど（朝日新聞 2006年11月7日付）、再び社会問題化してきている。

よく考えてみると、子ども同士のもめ事やけんかは、子どもの日常生活では常に起こる。しかし、最近の子どもたちは、友人との軋轢を避けようとする傾向が極

度に高く、学級の中に過度な緊張と逃避現象が起こっていると言っても過言ではない。

犬塚（2006）は、このような子どもたちの気になる状況について、教育臨床の視点から、M.セリグマンが示した個と集団の折り合いがつけられない「二極化状況」から説明している。一つの極は、“big I, small we”（個の肥大化と我々感情＜we feeling＞の肥大化）と呼ばれる状況で、具体的には、独りよがりな自己中心的な子どもに代表される。もう一方の極は、“small I, big we”の状況で、希薄化した個と我々感情の肥大化が特徴である。そのような集団のなかでは、

\*1 本小論では、Mediationの訳語として「調停」という用語を用いた。ジーニアス英和辞典（大修館書店）によると、Mediationの訳は、「調停」以外に「仲裁」の訳語も当てられている。しかし、Mediationよりも法的強制力を持つArbitrationにも、「仲裁」「調停」の訳語が与えられているため両者の混同を避ける意味で、Arbitrationを「仲裁（裁定）」と訳し区別した。水野(2004)もほぼ同じ訳語を使用している。「メディエーション」はカタカナ表記とした。

異常なほど「ピア・プレッシャー（仲間の圧力）」を受け、心をすり減らしている子どもたちの喘ぎが聞こえてきそうである。

このような緊張、逃避状態のなかにある子どもたちに必要なことは、安心して子どもたちの心と心が通い合う場をつくるなど人間関係の構築が是非とも必要であろう。

Kreidler,W. (1990) も述べるように、すべての学級には対立問題が存在しており、教師は子どもの対立問題から逃げることはできない。むしろ対立問題が起こるまでに、人間関係を積極的につくるなどのpro-activeな指導（予防的・開発的な指導）が展開される必要がある。と同時に、対立問題が起こった場合には、両者の言い分を十分に聞き及び、的確に対応できる実践的指導力が求められる。教師は、「否応なく問題を解決する“peacemaker”になると同時に、解決にあたるのが教師の仕事なのである。」(Kreidler,W.1990) 教師は、対立問題を平和的に解決する責務を負っており、また期待されている。

ところで、アメリカでは1980年代のはじめ頃から、子どもの対立問題を調停するメディエーションプログラム (Mediation Programs) が開発されてきている。しかも、子ども同士に対立問題の調停を行わせるピア・メディエーションプログラムが、学校教育に導入されてきている。このことの意味は非常に大きいものがある。わが国に目を転じると、現在いじめなど喫緊の教育課題が山積し、その問題の解決が求められているのだがその対応の方法がいわゆる経験則からであったり、場当たりの指導で終わってしまったりすることが少なくない。本研究で紹介する子ども同士でメディエーションを行う指導プログラムは、思いやりのある学校風土をつくっていくうえで、画期的な指導プログラムであるといえる。

Cohen,R. (1995) は、ピア・メディエーションプログラムが学校教育で受け入れられていくには、子どもの間で起こる対立問題を前向きにとらえていく姿勢と、メディエーションスキル（調停スキル）の学習を積み重ねていくことが大切であると述べている。

そこで、本研究では、現在のところわが国の学校教育で比較的馴染みが薄いピア・メディエーションについての理解を深めるために、Cohen,R. (1995) が示す事例を紹介し、その考え方や導入の方法、利点等についての知見を提供する。いじめ問題への対応策の一つとして有効な示唆を得ることができよう。さらに、メディエーション（調停“Mediation”）と関連する、交渉“Negotiation”、仲裁（裁定）“Arbitration”についてもそれぞれ概念整理を行う。

## 2. ピア・メディエーション事例の提示

### 2. 1. 問題のテーマ：

The Hollywood Club（ハリウッドクラブ）

### 2. 2. 当事者：

スーザン（7年生）、リンダ（7年生）

### 2. 3. メディエーター：

カリーラ（7年生）、ジェフ（7年生）

### 2. 4. トラブルの背景：

スーザンとリンダは、ともに7年生（日本の中学校1年生にあたる）である。同じ学級に属しているがお互いあまりよく知らないし、違うグループに属していた。最近、スーザンは調停コーディネーターのジョーンズ氏（恐らくスクールカウンセラーであろう）を訪ね、スーザンがリンダと調停できるかどうか相談した。その後、ジョーンズ氏はリンダに会い調停を受けるかどうかの意向を尋ねたところ受けることに同意した。

メディエーターとなったのは、カリーラとジェフ（ともに7年生）である。

### 2. 5. ピア・メディエーションのプロセス

Table 1 に、アメリカの学校におけるピア・メディエーション事例 (Cohen,R.1995 pp165-170) の邦訳を示す。

ただし、表の右欄には筆者による「解説・コメント」を記した。

Table 1 アメリカの学校におけるピア・メディエーション事例<Transcript>

(邦訳及び解説・コメント：池島 2006)

発話者	発話及び行為内容	解説・コメント
カリーラ1	: ハイ、こんにちは。メディエーションに来てくれてありがとう。私の名前は、カリーラよ。ここにいるのはジェフ。あなたがたのメディエーターになるつもりよ。あなたがたのお名前は？	メディエーターの紹介
スーザン	: スーザンです。	当事者の紹介
リンダ	: リンダです。	
カリーラ2	: オケー。このメディエーションは、あなたがたの対立を解決する手助けとなると思います。私たちは、お互いに話したり聞きあったりすることで、対立を解決できると思います。	メディエーションの利点と進め方の説明（インストラクション）
ジェフ1	: それと、私たちは合意点を見つけることができるようにお手伝いをします。そして合意した内容にお互いにサインします。私たちがサインします。そして、それらをコピーし、コピーしたものは、コーディネーターのジョーンズ氏のロック式のファイルキャビネットに保管されます。わかりましたか？	

リンダ&スーザン キャリア3 リンダ キャリア4	: はい。 : それと、私たちはメディエーターであって、裁判員ではないということです。 : どういう意味ですか？ : 私たちは、これから行うメディエーションで誰が正しくて誰が悪いのかということはいません。私たちは、あなた方をどちらかの側につけたり判定したりしません。また、メディエーションで話されるすべてはプライベートなものですし、私たちがメモする記録もプライベートなものですから、ここでのメモは話し合いが済めば破り捨てます。ただし、あなた方が覚醒剤や武器に関する話を出した場合、あるいは相手をどこかで傷つけるような話が出てきた場合には、ジョーンズ氏よりも先に誰かに話すかもしれません。 (続いて、ジェフが話を続ける)	メディエーターの役割の説明  メディエーターの守秘義務・限界設定の説明
ジェフ2	: メディエーションには、2、3のルールがあります。それは、相手をこき下ろすことは許されないということです。また、暴力も許されません。これらに同意できますか？	メディエーション・ルールの説明
リンダ&スーザン ジェフ3	: (ともに) はい。 : お互いにしっかりと相手の話を聞くこと、そして、相手が話しているときには決して遮らないことも守れますか？	両者の合意 (Agree) をとる
リンダ&スーザン ジェフ4	: (ともに) はい。 : 最後に…。我々は個々に時間をとるかもしれません。それは、あなたがたのどちらかと別々に会うかもしれない、という意味です。いま、皆さんはメディエーションのすべてについて聞いてくれたわけですが、聞きたいことはありますか？	メディエーション以外に時間を設定をすることの説明
リンダ&スーザン ジェフ5 リンダ&スーザン	: いいえ。 : 何か質問はありますか？ : いいえ。	質問を保証する
キャリア5 リンダ スーザン キャリア6	: はい、では誰から話しますか？ : 私から話したいわ。 : いや、私からよ。私がこのメディエーションをして欲しいとお願いしたのでよ。 : ええ。ここには、メディエーションのルールがあるのよ。もし、あなたたちで決められないときには、私たちからみて左側に座っている人から話し始めるのことにしているの。私たちは、どちらの側にも立たないのよ。左に座っているのはスーザンだよ。スーザン、始めてくれますか。いまの状態を話してくれますか？	誰から話し始めるかの合意の形成 (極めて重要な作業である。あくまでも両者合意の上で決めることがポイント)
スーザン	: はい。いいです。私は彼女が私の悪口をずっと言ってきたので、メディエーションに来た。私はもうがまんできないの。彼女に「やめて」と言ってきたのに、彼女はやめてくれないの。彼女は私を困らせようとしたのだから、きつと。先生が私に言ったの。彼女をメディエーションに連れて行くべきだって。	聴き合い (Listen) の開始
ジェフ6	: オーケー。そうなの。リンダはずっとあなたに悪口を言い、あなた(スーザン)は彼女(リンダ)にやめてほしいのね。それでいい？	繰り返し技法 明確化技法
スーザン ジェフ7 スーザン	: はい。そうです。 : どんな悪口なの？ : 彼女らはいつも私を「間抜け！」と呼ぶの。そしてときどき他の悪口も言うの。でも言っていて欲しくないの。	開かれた質問技法
ジェフ8 スーザン キャリア7 スーザン	: わかった。他には？ : 他にはない。 : リンダがあなたに悪口を言ったとき、あなたをどんな気持ちにさせた？ : とっても気分が悪いわ。というのはときどき他の人たちが笑うの。私はそれが嫌なの。彼女は、私の後をつけるように他の子どもたちに仕向けたの。	開かれた質問技法
キャリア8 スーザン	: どういう意味なの？ : うーん。彼女らは、クラブを作ってその一部の子たちがからかうのよ。そのクラブは、ハリウッドクラブって呼ばれているのよ。	感情への着目
リンダ キャリア9	: (スーザンの発言を遮るようにして) あなたは、そのことについて何も知っちゃいない。そのクラブは、これとは何にも関係ないわ！ : (リンダの発言に対して) リンダ。私たちはあなたが言いたいことを聞きたいのです。でも、話し合いを始める前に話したように、相手(スーザン)が言い終わるまで待ってくれるかな？	不規則発言に対して合意した話し合いのルールの再確認
リンダ スーザン ジェフ9	: ええ。わかったわ。 : 彼女(リンダ)は、私が正しいということを知っているのです。(ジェフに同意を求めるように) 彼女(リンダ)が、いつも私をからかうのは悪いことだと思わない？ : うーん。私たちはどちらかの側を味方するなんてことはできないよ。私たちがしたいと思っていることは、あなた(スーザン)とリンダを助け、ともに納得する方法で解決することなんだよ。他に言いたいことはある？	中立の立場をとるメディエーターの役割の確認と表明 納得する方法で解決することの再確認
<間>		
スーザン	: また、彼女は週末に私の家に電話をしてくるの。私が、受話器をとろうとしたら、切っちゃうの。これについては、お母さんが本当に怒っているの。これが、私が言いたいことのすべてです。	
ジェフ10 キャリア10 ジェフ11	: (キャリアに対して) 君がまとめるかい？それともぼくがしようか？ : あなたがしてよ。 : じゃ、ぼくがやるよ。あなた(スーザン)は、リンダからずっとからかわれて君の気分を害させ、そして君は彼女にやめさせたいと思っているんだよね。君はまた、彼女(リンダ)が週末にあなたの家にいらずら電話をしているんじゃないかと思っているんだよね。そして、彼女はハリウッドクラブの一員で、クラブの誰かが何かしていると思っているんだね。それでいい？	言い分の要約
スーザン キャリア11 スーザン リンダ キャリア12 スーザン キャリア13	: ええ。いいわ。 : とここで、ハリウッドクラブって何なの？ : みんなで映画を見るクラブみたいなもの。 : (途中、遮って) ちょっと言わせてもらっていいですか？ : ちょっと待って、リンダ。もう他に言いたいことはない？ スーザン？ : ええ。もうないわ。 : オーケー。ありがとう。ではリンダ、あなたの言葉でどんなことが起こっていたか話してくれる？	話し合いのルールの再確認  話し合いのルールを守ってくれたことに対する

リンダ	：ええ。私が彼女をからかったのは本当よ。でも、それはハリウッドクラブとは関係ないわ。全くくだらない。ハリウッドクラブは、週末に映画を見に行く女の子たちの集まりなの。	賞賛
キャリア14 リンダ	：なるほど。それで？ 続けて。 ：スーザンはいつも私にまわりつくのよ。彼女はいつもクラスでつまらないジョークを言うの。私の神経をいらだたせるのよ。彼女は、私の後ろに座っているの。あるとき、彼女は黒板消しで遊んで私のシャツにチョークをいっぱい付けたの。わざとね。	
スーザン	：あれはわざとじゃないわ。ごめんなさいと言っただけけれど。 (キャリアが、スーザンの発言を制止しようとするが、すぐにリンダが話し始める)	
リンダ	：ええ。でもまだ、いらいらするの。わたしは何と表現しらいいか分からないの。彼女は本当に私を困らせるのよ。	
	<間>	
キャリア15 リンダ	：あなたを困らせると感じるものは、他にある？ ：ええ。ここしばらくの間だけど、彼女はハリウッドクラブは何もしないクラブで、ただぶらぶらし、映画雑誌を見て楽しんでいるという風評を広めていたの。また、彼女は、私たちがみんながジョン・サンブソンという少年にのぼせていると言いつつ、私たちに「ジョンの愛人クラブ」なんて言うのよ！とでもくだらない。でも2週間ほど前、スーザンは私のところにやってきて、クラブに入れるかどうか聞きにきたのよ。そのとき、「だめ」と言ってやったの。それが彼女が怒っている本当の理由だと、私は思う。	言い分を表明し、納得する方法で解決することの再確認
ジェフ12 リンダ	：オーケー。付け加えて言いたいことはある？	
キャリア16 リンダ	：ええ、ないわ。	
キャリア17	：全体的にどう思う？ ：ただ早く終わらせたいの。でも分かんないよ。分かんないけど不満なの。 ：オーケー。リンダ。あなたは、スーザンが黒板消しで遊んだり、あなたにチョークの粉をかけたり、あなたのクラブについてうわさを広げようとしたりするなどいろんなことで悩まされてきたんだよね。また、スーザンがあなたのクラブに入れるかと尋ねてきたけれど、あなたは入って欲しくなかったんだよね。いろんなことがあってあなたを不満にさせていったということかなあ。うまくまとめられた？	感情の受けとめと言いつ分の要約
リンダ	：うん、それでいいよ。	
ジェフ13 スーザン&リンダ	：で、お互いに尋ねたいことはない？ ：ないわ。	言い分をすべて語ったかの確認
ジェフ14	：うーん、ではこの状態をどのように解決したいと思う？（しばらく沈黙したあと） リンダ、どうして君は先に話さないのかい？ さっきはスーザンが先に話したよ。	解決策 (Solve) について話し合う。
リンダ	：うーん、とにかくこの話し合いを早く終わらせたいの。それだけ。彼女はクラブの悪口を言うのをやめるべきだよ。	
キャリア18 スーザン	：スーザンは？ ：私は、彼女が私を悪口で呼ぶのをやめて欲しいの。また、私の家に電話をすることをやめて欲しいの。そして彼女がしたことを謝って欲しいの。	どう解決して欲しいのかの表明
キャリア19 リンダ	：あなたたちは前から友だちだったの？	
スーザン	：いいえ。	
ジェフ15	：まったく違うよ。ふん！ ：オーケー。2人も困っているということだね。つまり、お互いに止めさせたいと思っているんだね。悪口を言うこととクラブの悪口を言うこと。私たちは解決できそうだと思うんだけど…。	問題の焦点化とポジティブメッセージによる働きかけ 事実の確認
キャリア20	：一つ質問するね。黒板消しでのことについて。スーザンはしたことにに対して謝ったと言ったよね。リンダ、それは本当？	
リンダ	：ええ、本当よ。	
キャリア21	：あなたは、その謝罪を受け入れたの？	事実の確認
リンダ	：たぶん、そのときは。でも、まだ心のなかでは怒っている。	感情の確認
キャリア22 ジェフ16	：オーケー。もうちょっと知りたいんだけど。 ：うーん。私たちは君たちの問題を君たちに代わって解決することはしないんだよ。これらの問題を解決するためにお互いどうして欲しいのかなあ？ スーザンは、実際のところ、クラブの悪口を言ったりいろんなことを言ったりしたのかなあ？	メディアーターの役割の確認
スーザン	：ええ、そう。	
ジェフ17	：あなたはどのように言いたかったのかな？	
スーザン	：分からないわ。	
ジェフ18	：クラブに入りたかったのにいい返事をくれなかったから言ったのかなあ？	
スーザン	：ええ、そう。	
	<間>	
キャリア23	：（リンダに対して）あなたはスーザンをからかった？	事実の確認
リンダ19	：からかったって、もう言ったわよ。	
キャリア24	：ええ。	沈黙の効用
	<長い間>	
ジェフ20 スーザン	：うーん。前にも言ったように、どうやって解決していったらいいだろう？ ：私は、彼女が私がして欲しいと思っていることをしてくれれば、喜んでクラブの悪口を言うのをやめるわ。	解決への促し 解決策の提示
キャリア25 リンダ	：リンダ？ あなたはこれでいい？	
キャリア26	：ええ、いいわよ。私も悪口を言うのをやめるわ。	提案された解決策の確認
	：ああ。とてもいいよ。要は、われわれはいくつか同意したわけだね。そこで、スーザン。ちょっと思うんだけど、電話についてなんだけど。あなたは、ほんとにその電話がリンダからだってわかるの？	同意できる部分の模索と賞賛 (compliment)
スーザン	：確かだっていうのは、分からないけど。でも、笑い声が聞こえたりしたので彼女のようだったと思う。	
ジェフ21 リンダ	：（リンダに向かって）君は、このことについて何か知っている？ ：いいえ。でも、クラブの女の子たちではないことだけは確かよ。	



ジェフ22 リンダ	: それは、どういう意味？ : うん、私はそういうことをしないように言ってるし、そういうことはやめさせようとしている。	
ジェフ23 スーザン カリーラ27 スーザン カリーラ28	: (スーザンに向かって) これでいいかい？ : (とまどいながら) うん。たぶん。 : 本当にいいかな？ : ええ。 : で、悪口のことや電話のことはこれまで話し合ったよね。2人とも解決しようという気持ちになってる？	解決の意志の確認
スーザン リンダ	: うん、ちょっとはね。でも、ちゃんと謝って欲しい。 : じゃ、あなたも謝るべきよ。	こだわっていること (本音)の正直な表明
<問>		
ジェフ24 スーザン リンダ スーザン リンダ	: うーんと、2人とも謝ることができるかなあ。 : 何について謝らなければならないの？ : 「ジョンの愛人クラブ」って言ってたことよ。 : わかったわ。でも、あなたから最初に謝ってよ！ : いやだわ。	こだわっていること (本音)の正直な表明 と謝罪の提示 抵抗・過熱
<問>		
カリーラ29	: 2人ともうまくいこうと近づき始めているんだと思う。だんだんと近づき始めているわ。	解決志向への賞 賛 (compliment)
スーザン リンダ ジェフ25 リンダ&スーザン	: ええ。わたし、謝るわ。 : 私も謝るわ。 : 2人とも何に対して謝るか分かっているのね。 : うん。わかる。	謝罪の受け入れ表明 謝罪内容の明確化
(ジェフは、同意書を取り出し、同意事項を書き始める)		
カリーラ30 スーザン リンダ	: オーケー。これで全部のようだね。あなたがたは、友だちになりたいの？ : 分からないわ。私たちは、前から友だちではなかったもの。 : 私たちは、“hi-and-by”って挨拶する程度の友だちな。いつも一緒というわけではないけれど、もうお互いに悩ませないわ。	合意形成への促し
スーザン カリーラ31 スーザン リンダ スーザン	: わたしも一緒よ。 : 2人とも、それで解決できるって思う？ : ええ。でもクラブの他の女の子たちはどうかなあ。 : 私は、彼女らをコントロールできないわ。 : でも、私たちは、“hi-and-by”って挨拶程度の友だちで、私たちの問題はもう解決できたってことはいえるでしょ。	
リンダ ジェフ26 スーザン ジェフ27	: ええ、確かに。 : スーザン、これで了解できた？ : ええ。 : では、この同意書を書き上げるよ。書き終えるまでしばらく時間が必要なんだ。	合意形成
<問>		
スーザン カリーラ32	: (突然、別の話題を持ち出す) どうやったらメディエーターになれるの？ : ええ、私たちは、メディエーションをどういう風に進めるかを教えてもらうためにトレーニングを受けてきたの。もしあなたがメディエーターになりたいんだったら、ジョンソン氏に言ってあげるわよ。	メディエーターに関心 を示す当事者
スーザン	: ええ、ぜひお願いするわ。	
<ジェフが合意事項を書き終えるまで、しばらく沈黙が続く>		
ジェフ28	: えー、さて、ここに合意書があります。これには次のように書かれています。読むよ。 1. リンダとスーザンは、お互いにこれからうまくいくように合意しました。そして、悪口やクラブの悪口をお互いに言わないと合意しました。 2. スーザンとリンダは、“hi-and-by”の程度の友だちになることに合意しました。 3. リンダは、クラブの友だちに、私たちは“hi-and-by”の程度の友だちで、スーザンの家にいらずら電話をするべきではないと話すことに合意しました。 4. スーザンとリンダは、お互いに謝罪しました。また、お互いに謝罪を受け入れました。 以上ですが、もし君たちが別に問題を抱えたり、君たち自身でうまく解決できなかったら、メディエーションに戻ってこれるということをつけ加えていいですか？	合意事項の確認
スーザン&リンダ カリーラ33 スーザン カリーラ34 リンダ ジェフ29	: はい。 : オーケー。これで問題解決に向かうと思いますか？ : ええ。そう思うわ。 : リンダ。あなたは？ : はい、解決されると思います。 : では、ありがとう。ぼくは、メディエーションができたことにとっても感謝しています。というのは、これ(メディエーション)をして恐ろしいことになるのではないかと思っていたから。過去に取っ組み合いのけんかをしてきた自分としては、今になって思うんだけど、君たちのようにメディエーションを受けるべきだったと思うよ。	不服があった場合の 対応への提示
カリーラ35 リンダ スーザン ジェフ30 カリーラ36	: では、ありがとう。 : うん。 : わたし、メディエーターになりたいわ。 : 楽しいよ…。他の人の手助けができるんだもの。 : あなた方にこの同意書のコピーを渡すわ。ここにサインしてクラスにもどってね。	問題解決への心構え・ 見通しの確認
<全員が起立して、終わる>		
		メディエーション に来てくれたこと に対する感謝の表 明
メディエーションの終了		



さて、本事例においても、Gurp, H (2002) や Myrick,R.D & Sorenson,D.L (1997) が述べる、メディエーションの特徴や機能が随所に示されているのが分かる。特に、メディエーション初期に、メディエーションの枠組みを説明することによって、メディエーターの役割を明確にし、さらに当事者が解決の主体者になることを強く意識づけている。以下の発言である。

(キャリア2) : このメディエーションは、私たちはあなたがたの対立を解決する手助けとなると思っています。

(ジェフ1) : 私たちは合意点を見つけることができるようにお手伝いをします。

(キャリア3) 私たちはメディエーターであって、裁判員ではないということです。

(キャリア4) : 私たちは、これから行うメディエーションで誰が正しくて誰が悪いのかということはいません。

(キャリア4) : メディエーションで話されるすべてはプライベートなものです。ここでのメモは、話し合いが済めば破り捨てます。

(ジェフ2) : メディエーションには、2、3のルールがあります。

それは、相手をこき下ろすことは許されないこと。また、暴力も許されない。お互いにしっかりと相手の話を聞くこと。これらに同意できますか？

### 3. 2. ピア・メディエーションの導入方法

本事例は、「解説とコメント」のなかに示したように、大きく次の3つの段階に分けることができる。それは、①合意 (Agree) の段階、②聴く (Listen) 段階、③解決 (Solve) の段階である。

①合意 (Agree) 段階では、話し合いのルールを確認したうえで、次へ進む。リンダが突然、スーザンの発言を遮り「あんたは、そのことについて何も知らない！」と不規則発言をする場面がある。このとき、メディエーターであるキャリアの対応は見事である。キャリア(9)は、「(リンダの突然の発言に対して) リンダ。話し合いを始める前に話したように、相手 (スーザン) が言い終わるのを待ってくれるかな？」と、不規則発言に対してゆっくりと落ち着いた声で制止する。何らかのもめ事で両者が対立しているときには、感情が高ぶって相手の話を遮ることはよく見られる。思いもよらぬことが語られたとき、誰でも強い口調で言い返したくなるものである。だが、事例にみられるように、メディエーションを進める前に話し合いのルールを提示し合意しておく、メディエーター側は注意などの介入を容易に行うことができるようになる。注意を受けた当事者側も素直に受入れようとする。このように、話し合いのルールを事前に提示し合意を得ることによって、当事者双方に民主的な話し合いが行われていることを強く自覚させ、冷静になっていち早く調停のテーブルに戻す働きがある。

次に、②の聴く段階である。この段階で重要なのは、「言い分」をきちんと受け止める姿勢である。自分の

言い分を十分に聴いてもらえると、気分は相当落ち着く。気分が落ち着き始めると内省化が始まる。次の③解決の段階へとスムーズに進む。事例にみられるように、両者の「言い分」を十分に聴きとめたあとのジェフ(14)の発言は実にいい。「うーん。ではこの状態をどのように解決したいと思う？」と両者に解決策を求めている。両者がそれぞれ抱いていたわだかまり (言い分) が表出されたからこそ生まれる発言である。対立 (もめ事) は当事者同士で解決できるんだ、というメディエーターの自信が伝わってくる。メディエーションに対する考え方を十分身に付けているといえよう。相手に対する信頼感もち、親身になって関わろうとするピア・メディエーターの役割がみてとれる。

### 3. 3. ピア・メディエーションの利点

Cohen,R.(1995)は、ピア・メディエーションの利点として下記の諸点をあげている。

Table 3 The Benefits of Peer Mediation  
Cohen,R. (1995)

- ① 生徒のもめ事を解決する。
- ② 生活に役立つスキルを生徒に教える。
- ③ 実生活上の練習を通して生徒の対立 (もめ事) 解消スキルを磨く。
- ④ 生徒に協力して対立 (もめ事) 解決できるように動機づける。
- ⑤ 学校の教育力を与える。
- ⑥ 生徒をエンパワメントする。
- ⑦ 自尊感情を増やす。
- ⑧ 生徒に洞察力を与える。
- ⑨ 生徒から期待される。
- ⑩ すべての生徒を引きつける。
- ⑪ 学習のための時間を創造する。
- ⑫ 予防に役立つ。
- ⑬ 学校風土を改善する。
- ⑭ 生徒の心理社会的ニーズと教師の専門的ニーズの両方に適している。
- ⑮ 学校での対立 (もめ事) 解決に対して、性差に配慮する方法を提供する。

本事例において、ピア・メディエーションの利点が顕著に表れている。場面は、もめごとの当事者であったスーザンがメディエーション終了間際に、自分もメディエーターになりたいと表明しているところである。ジェフも以前は喧嘩早い生徒であったと述べているが、ピア・メディエーション活動に参加することにより、他人に対する思いやり行動、すなわち向社会的行動 (Pro-social behavior) が増えエンパワメントしていることがうかがえる。

当事者が相互に納得し互いに損のない解決方法は、“WIN-WIN Solution” (Brown,D 2003) と呼ばれる。事例に見られるように、随所に対立解消スキルの基盤となるコミュニケーション技法が駆使されている。これは、Cole,T (1999) が指摘したように、対立解消スキルの導入には、「コミュニケーションスキルがかなめ」となるからである。実際、キャリアとジェフは、当事者が発言したことを、繰り返したり要約したり、また感情を明確にしたり支持したり、あるいは質問技法を使ったりするなど、多様なコミュニケーションスキルを駆使している。何でもめているのか、どこで折り合いをつけられればよいかなどについてうまくリードしている。例えば、以下の部分である。

(キャリア7) リンダがあなたに悪口を言ったとき、あなたをどんな気持ちにさせた？、  
 (ジェフ14) では、この状態をどのように解決したいと思う？  
 (ジェフ20) どうやって解決していったらいいだろう。

次に、Fig 1 の「ピア・メディエーション同意書」の記載は実に具体的でわかりやすい。、このような記述ができるためには、どのようなトラブルが具体的にあったのか事実をきちんと把握し、またそのときの感情を明確にしようとする態度が必要である。

アメリカでは、すでに1980年代初頭から、ビジネスモデルを応用して教育モデルへとシフトする動きがみられ、多くのメディエーションプログラムが開発され学校現場に導入されてきている。ピア・メディエーターは対立問題への解決を援助する第3者としての訓練を受け、当該学校(区)に所属する同輩(ピア)の相談相手になって解決への手助けを行う。原理は、メディエーションと同じである。注目すべき点は、学校を構成している生徒たちが、自分たちで問題解決を図ろうとエンパワーしていくところにある。これが、教育的に大いに期待できるところである。また、「困ったときに友人に相談することが多い」という発達上の自明の事実を、援助資源として有効に活用していることも特徴としてあげられる。ピア・サポート活動の一環として行われることが多い。(池島ら 2004,2005,2006)

4. 対立問題解決の3つの形態  
 ー交渉・調停・仲裁(裁定)ー

Cohen,R. (1995) は、個人間の対立問題の多くは、以下のいずれかを利用して解決されていくという。それらは、交渉、調停、仲裁(裁定)である。ここでは、3者の概念整理を行う。

4. 1. 交渉“Negotiation”とは

ネゴシエーション(交渉)とは、もめている当事者が、直接、当事者間で話し合いで解決を図ろうとするも

のである。この方法の利点は、形式ばらずに自発的に話し合いを進めていくところに特徴がある。しかし、話し合いのプロセスのなかに第3者的な存在(調停者や仲裁<裁定>者)がないために、いわゆる押しの強い当事者に押し切られる危険性がある。複雑すぎる問題などの場合には、以下に述べる中立的な立場のメディエーターや仲裁(裁定)者が必要になる。

4. 2. 調停“Mediation”とは

本事例で示したものがこれにあたる。メディエーションとは、何らかの問題で対立関係にある当事者間に、第3者(メディエーター)が入って、話し合いで解決できるように援助する方法をいう。メディエーターは、双方が言い分を十分に話せるよう援助的態度をもつ中立者で、自ら審判を下さない。あくまでも当事者が解決の提案をし合意形成に導く。うまくいかなかった場合にも、何度でも話し合うことができるオプションの機会が準備されていることを伝える。メディエーションにおいては、解決したあとに隣人として良好な関係をつくるのが目指される。

4. 3. 仲裁(裁定)“Arbitration”とは

アービトレーションは、メディエーションとは異なり、第3者に仲裁(裁定)を依頼して解決する方法である。メディエーションよりも法的強制力を持つとされる。(水野 2004) 仲裁(裁定)は、弁護士などの法律の専門家に依頼されることが多く、当事者が決定には従うように命令できる力が与えられる。仲裁(裁定)で決まったことは法的強制力が発生する。なお、他に「和解“Conciliation”」という用語があるが、もめている当事者間で折り合いをつけて合意することを意味し、交渉の理想とされる。最終の結果を示す概念としてもよく使用される。Fig 2 に、Cohen,R.(1995)が示す3者の形態を示した。

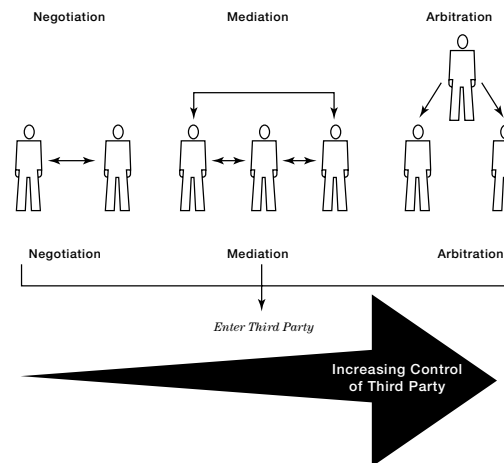


Fig 2 The progression to arbitration  
 Cohen,R. (1995) より引用



## 5. 結語

本研究では、アメリカで実際に行われているピア・メディエーション事例を邦訳して示し、その導入の考え方、プロセス、利点等についての知見を提供した。

わが国におけるメディエーション研究の日は浅く、教育界においては特にそうである。その理由のひとつに、もめ事（対立問題）に対する考え方がネガティブであり、「対立（コンフリクト）が起こるのは自然なことである」という風土が育ってこなかったことが挙げられよう。当事者の子どもの言い分に十分耳を傾けず、短時間で問題の決着（いわゆるシロ・クロ）をつけてしまうことはあってはならない。もめ事解決のプロセスにおいては、当事者に様々な心理的なプレッシャーがかかっており、本音を語るには十分な時間と心理的な安心感が必要である。特に最近学校現場は多忙を極め、指導時間が十分に確保できないという側面も憂慮されるが、子どもに不満を残さない指導が是非とも必要であろう。自分の言い分や言訳を十分に聞いてもらえないために不平・不満を残し、それが教師に対する反発となって「子ども対教師」という対立の構図にすり替わってしまえば、信頼関係が失われていくばかりである。

今日のいじめ問題等の解決の難しさをみたとき、早急に、平和的に解決に導く第3の方法を学んでおく必要がある。

本事例にみられるように、子どもたちが問題解決の担い手になれるように、ピア・メディエーションの考え方や方法を開発的指導の一貫として学校教育に導入していくことはこれからの教育を再生していく上で有益なものとなるにちがいない。困っている友だちに、積極的に関わっていこうとする力（スキル）を育てることは、何よりも子どもたちをエンパワメントし、思いやりのある学校風土をつくっていくのに大いに役立つものとなろう。人のために役に立っているという実感は、何よりも子どもの自尊感情を高めることは間違いない。

ピア・メディエーションの学校教育への導入は、いじめなどのもめごと問題への対応だけではなく、子どもたちの向社会的行動の育成に大いに貢献する教育プログラムとなろう。そのために、まずは教師自身が対立（もめ事）問題に対する対応スキルを学んでおくことが先決課題である。

## 引用・参考文献

Brown,D 2003 Creative Conflict Resolution:A Training Manual The Continuous Learning Curve CANADA

Carr,R 1980 PEER COUNSELLING STARTER KIT: A Peer Training Program Manual PEER RESOURCES, VICTORIA BRITISH COLUMBIA, CANADA

Cohen,R. 1995 Student resolving Conflict. Good Year Books pp27-51, pp165-170

Cole,T 1999 KIDS HELPING KIDS, Peer resources, Canada (バーンズ亀山静子・矢部文訳 ピア・サポート実践マニュアル 川島書店)

Cole,T 2002 Peer Suppor Programs, The Continuous Learning Curve (日本ピア・サポート研究会ワークショップ資料 2002)

Gurp,H 2002 Peer Mediation. The Complete Guide Resolving Conflict in Our School.Portage Main Press. pp5-6

Helen Cowie & Sonia Sharp 1996 PEER COUNSELLING IN SCHOOS, David Fulton Publishers, London (高橋通子訳 1997 学校でのピア・カウンセリング 誠信書房)

犬塚文雄 2006「望ましい集団活動」の意義と育成課題 日本特別活動学会10周年記念事業特別活動報告書

水野修次郎 2004 争いごと解決学練習帳-争いトラブル防止教育- ブレーン出版

Myrick,R.D & Sorenson,D.L (1997) Peer Helping : A Practical guide Educational Media Corporation Minneapolis. pp117-136

池島徳大・倉持祐二・橋本宗和・吉村ふくよ 2004 人間関係形成能力を高めるクラスワイド・ピアサポートプログラムの導入とその効果 奈良教育大学教育実践総合センター紀要 第13号

池島徳大・倉持祐二・橋本宗和・吉村ふくよ・松岡敬興 2005 人間関係形成能力を高める対立解消プログラムの学級への導入とその展開 奈良教育大学教育実践総合センター紀要 第14号

池島徳大・倉持祐二・吉村ふくよ 2006 子ども同士のもめごと・対立問題への介入方略に関する学校教育臨床事例研究 奈良教育大学教育実践総合センター紀要 第15号

Morton Deutsch and Peter T Coleman 2000 "The handbook of conflict resolution : theory and practice p519 Jossey-Bass Publishers San Francisco

中野武房・日野宣千・森川澄男編 2002 学校でのピア・サポートのすべて ほんの森出版

Kreidler,W.J 1990 Creative Conflict Resolution Good Year Books pp1-5

Kreidler,W.J & Furlong,L 1995 Adventures in Peacemaking p225 (プロジェクトアドベンチャー ジャパン訳「対立がちからに-グループづくりに生かせる体験学習のすすめ- C.S.L/学習評価研究所)

