



アイスブレイカー チーム作り 気分転換

この資料について

私たちは誰もが、仲間の会員と何らかの共通点を持っていると考えたがるものです。それは、自宅での小さな集まりであろうと、大規模な訓練セミナーであろうと変わりません。暖かく友好的で親しみやすい環境を構築すれば、会員の参加と学習は高まるでしょう。その方法の1つは、アイスブレイカー、チーム作り、気分転換などのグループ活動を盛り込むことです。

アイスブレイカーとは何でしょうか？ この言葉は「氷を砕く」こと、つまり「アイスブレイカー」と呼ばれる特殊な船に由来しています。この種の船は北極海域で氷を粉碎するために設計され、他の船の航行を容易にします。これと同じように、アイスブレイカーは学習者を安心させ、会話を促すことにより、学習の道を開きます。具体的に言えば、人々が知り合えるよう手助けするための活動であり、通常は名前その他の基本的な情報が交換されます。

チーム作りは、参加者が関係を築き、チームになれるよう支援するための活動です。参加者が既に互いの名前や何らかの個人情報を知っており、目的が結束の強化に置かれている点で、アイスブレイカーとは異なっています。

気分転換は、参加者を活気づける簡単で楽しい活動です。参加者の反応が鈍くなる食事の後や、活力が失われ意欲が低下する遅い時刻などに、特に効果を発揮します。

アイスブレイカー、チーム作り、気分転換は、しばしば重複して用いられます。例えば、名前順に並ぶよう求められた場合、参加者はその活動の間に他者の名前を学び（典型的なアイスブレイカー）、チームとして協力しながら列を作り（チーム作り）、立って室内を動き回ることによって活気づく（気分転換）ことになるでしょう。そのためこの資料では、活動をそれぞれの定義ではなく、どのように活用されるかによって分類しています。

以下のページでは、自己紹介を促し、話題に引き込み、学んだばかりの概念を復習し、チーム作りを支援し、活力を吹き込むための活動を紹介します。また末尾には、その他の興味深い活動や有効な活動も添えられています。

自己紹介を促す活動

以下のアイスブレイカーを活用すれば、参加者はリラックスして会合や訓練に入り込みやすくなるはずです。また、互いの名前や個人/職業情報を知り合う上でも有効です。

参加者が初対面の場合には、全員が名前と個人/職業情報を知り合うためのアイスブレイカーから始めましょう。複数のセッションを担当する場合には、参加者に会話や個人情報を交換させるもの、名前の記憶や復習に役立つもの、休憩時間に適したものなど、いくつかのアイスブレイカーを選びます。

席順

例えば以下により、参加者に席順を決めさせる。

- *名前順
- *誕生日順

漂着

参加者が島に漂着すると仮定する。座礁の可能性を察知し、道具を5つだけ持って行けるとしたら、参加者は何を選ぶだろうか（例えば7つなど、各チームの人数に応じて違う数でもかまわない）。道具は1人5つではなく、チームで5つだけである。各チームは結果をフリップチャートに記入し、全体での討議の中でそれぞれの道具を選んだ理由を説明する。この活動は、参加者が他者の価値観や問題解決の方法を理解し、チームワークを促すために有効である。

誰か経験のある人は？

会合の前に、個々の参加者にとって有益な25の経験または技能のリストを作っておく。会員を対象としたリストには、例えば以下を含めることができる。

- クラブのウェブサイトを開設
- LCIF 交付金を申請
- ライオンズ・リーダーシップ研究会に参加
- LCI のウェブサイトを開覧
- ライオンズ学習センターのオンライン・コースを履修
- クラブ役員の経験
- パワーポイントの操作が得意
- 地域社会奉仕を指導

各項目の下には大きくスペースをとり（3～4行）、参加者の人数に応じて十分な枚数を用意する。

全員にリストを配る。参加者は各項目について経験のある誰かを探し、リストにその名前、役職、電話番号を記入する。この作業には、20～30分を与えるといい。

最初に作業を終わらせた参加者、記入した名前の最も多かった参加者（項目ごとに複数の名前を記入できる）、最後に作業を終わらせた参加者などに賞を与える。この活動の結果、参加者は人材として役立つ会員のリストを入手すると同時に、互いの理解を深めることができる。

頭韻を利用した自己紹介

参加者が互いの名前を知り合える格好のゲームである。室内に十分な空間があれば、立って輪になるよう指示する。まず、1人が身振りを使い、自分の名前に頭韻を踏ませて、例えば「私はワンダフルなウェンディ」、「スマートなスティーブ」などのように自己紹介を行う。次の参加者は**前の参加者を指差して**、その名前、態度、身振りを繰り返した上で、同じように自己紹介を行う。

参加者は順次この手順を繰り返す。最初の参加者が全員の名前、態度、身振りを繰り返さなければならなくなった時点で、このゲームは終了する。

混沌

必要な道具：3～4個の柔らかい物（ぬいぐるみ、クッシュボール、お手玉など）

所要時間：10分

参加者の人数：8～20人

目的：身体を使った気分転換、名前のゲーム

1. 参加者は輪になり、それぞれが一度だけ名前を自己紹介する。
2. まず、参加者の1人が「～さん、よろしく」と言いながら、物の1つを誰かに投げる。
3. 相手は「ありがとう、～さん」と言いながら物を受け取り、やはり他の誰かにそれを投げる。
4. 参加者は物をやりとりする度に、名前を言わなければならない。
5. 同時に3～4個の物を使ってもよいが、投げる時にはそれぞれ30～60秒の時間を空ける。

地図

さまざまな居住地から来ている参加者に、協力して地図を作らせる。（注意：参加者の居住地が同じ場合には、それぞれに1つの地名を割り当てる。）参加者は各自の居住地と思われる位置に立つことで、できる限り正確な縮尺の地図を作る。

名前と番号

参加者は会場の入口で、表に各自の名前、裏に番号を書いたインデックス・カードを付ける。全員が名前（シャツに付けたインデックス・カード）を見せながら室内を歩き回り、できる限り多くの参加者に自己紹介を試みる。自己紹介がある程度進んだら、「皆さんの名札を裏返し、名前ではなく番号が見えるようにして下さい」と指示する。ここで番号を書いた紙を全員に配り、番号の横に最も多くの名前を記入できた参加者を確認する。

励ましの言葉

全員に紙を配って手の輪郭を描かせ、背中に貼りつけさせる。参加者は室内を歩き回り、全員の背中に何か励ましの言葉を書きつける。

ウォーミングアップ

人々を互いに注目させ、参加に備えさせる簡単な活動である！
参加者の人数を問わずに行える。

所要時間：この活動の長さは講師が自由に決定できる。

道具：なし

物理的環境/場所：参加者が輪になれる空間が必要である。

指示：

輪になった参加者は順次、以下の文章のいずれかを完成させる。

私が会員になった理由は...

私が今までに取り組んだ最も素晴らしい事業は...

入会によって私が学んだことは...

ライオンズクラブ国際協会について聞かれた場合、私の答えは...

今年の私の抱負は...

新しい質問を投げかける前に、輪に加わっている全員に答えさせること。

「私には経験がない」 (10本の指)

全員がいくつかのキャンディを持ってゲームを開始する。輪になった参加者はそれぞれ順番に、「私には～の経験がない」の文章を完成させる。誰かが「経験がない」と述べたことを経験したことのある人は、全員がその人にキャンディを1つ与える。通常は知ることのない人々の一面を理解する楽しい方法である。

2つの真実と1つの嘘

この活動では、共通・個別の興味や経験を発見することにより、互いの理解と認識を深めることができる。また、組織や権力構造とは関わりなく人間としての関係が築かれるため、参加者を同じ立場に立たせる上でも有効である。その目的は、参加者が気楽に語り合い、耳を傾けられるようにすることである。

参加者の人数：この活動は人数を問わずに行える。

所要時間：参加者につき3～5分が必要である。

道具：なし

物理的環境/場所：室内と屋外、起立と着席を問わずに行える。

指示：

1. 参加者は2つの真実と1つの嘘を交えて、全体に対して自己紹介を行う。
2. 自己紹介は志願者から始め、自分に関する3つの事実/説明を全体に伝える。
3. 嘘を見抜いた参加者が、次に自己紹介を行う。
4. 参加者は自らの技量によって、真実をより詳しく説明することができる！

私も

この活動は、小グループで行った場合に最大の効果を発揮する。大きなグループを4～6人の小グループに分けてもよい。

1. 全員に10枚の硬貨/つまようじ/紙切れなどを持たせる。
2. 最初の参加者が、何か自分の経験（水上スキーなど）を語る。
3. 同じ経験のある人はそれを認め、全員がテーブルの中央に1枚の硬貨を置く。
4. 2番目の参加者が自分の経験（蛙の足を食べた、など）を語る。
5. 同じ経験のある人は、やはり全員が中央に1枚の硬貨を置く。
6. 誰かがすべての硬貨を使い切ってしまうまで続ける。

共通の立場

この活動も、小グループで行った場合に最大の効果を発揮する。参加者を小グループ（4～6人）に分けて、各チームを固めて座らせてもよい。一定の時間（5分程度）を与えて、チーム全員の共通点を網羅したリストを作成させる。あたりまえのこと（「全員がこのコースに参加している」など）は避けるよう、参加者に指示する。時間になったら、各チームに項目の数を尋ねる。参加者が楽しめるよう、最も面白い項目を発表させる。

話題に引き込むための活動

特定の話題に関するワークショップなどでは、参加者が既によく知り合っていることもあります。このような状況では、セッションの話題に引き込むためのアイスブレイカーを活用しましょう。その結果、例えば以下のような効果が生まれるはずです。

- 会合や訓練の話題に対する興味を喚起する。
- 話題に関する参加者の予備知識を引き出す。
- 講師と参加者は、各自の学習ニーズと目標を見極めることができる。
- 情報や資源の共有を促す。
- 討議や学習に対する抵抗を表面化する。

話題に引き込むための質問は、全体に対して発しても、個人に答えさせてもかまいません。この種の質問は頻繁に行うべきであり、すべてのセッションに取り入れることが適切です。

個人に対する質問

個人に対する質問は、各自の学習ニーズと目標を見極め、情報や資源の共有を促し、学習に対する抵抗を表面化する上で有効である。参加者には、予め決まった順序で答えさせても（例えば室内の左から右へ）、順不同で自発的に答えさせてもかまわない。その目的の1つは、参加者の発言を促すことにある。したがって、順不同で答えさせる場合には、全員が必ず意見を述べるよう注意する。

話題に引き込むための質問としては、例えば以下が挙げられる。

- このセッションで答えを得たいと考えている「緊急の課題」を、1つか2つ挙げさせる。
- 最近採用して効果のあった戦略/資源を1つ説明させる（会合/訓練の話題と関連するもの）。
- 話題について各自の定義を述べさせる（広報に関するセッションであれば、「広報とは…」など）。

話題が従来の信念や習慣に反するものであれば、特に以下の質問が有効である。

- 話題について意見を述べさせる。（「私は...と考えます。」）
- 語句や文章を完成させる（スピーチに関するセッションであれば、「スピーチに不安を感じている人を勇気づけるには…」など）。

自由な参加を促すため、参加者には「あらゆる意見に耳を傾けて下さい」と指示する。一方、討議はこれからのセッションで行うものとして、批評は差し控えるよう求める。

言葉の列挙

話題に関連した言葉のリストを作成する。例えば目標の設定について検討する場合には、この話題に関連した言葉を挙げさせる。参加者は、「目的」「行動計画」「対象」「計画立案」「成果」などと答えるはずである。答えはすべて、可能であればテーマごとにまとめて板書する。この機会を利用して、必須用語を紹介してもよい。

選択式または正誤式のテスト

セッションの終了時ではなく開始時に、選択式または正誤式のテストを行ってみる。机間巡視によって個別に参加者の答えを読み取ることで、訓練の間に講師が注意すべき点を見極めることができる。セッションの終了時には、全体で答えを確認する。

学習した概念を復習および応用するための活動

この種の活動の目的は、それまでに学習した題材を強化、復習、応用することにあります。参加者を立たせて動き回らせながら、重要な概念を強調できる楽しい方法です。

ボール投げ

この活動は、高い集中力の必要な題材を扱っている場合に、半分は復習、半分は気分転換のために行うとよい。立ち上がって輪になるよう、参加者に指示する。完全でなくてもかまわないが、全員が向き合い、互いが見えるようにする。参加者の1人にスポンジボールかお手玉を投げ、学習した中で最も重要な概念を答えさせる。答えた参加者は他の誰かにボールを投げ、受けた相手も自分が最も重要と考える概念を説明する。この活動は、全員が少なくとも1回はボールを受け、学んだばかりの重要な概念を説明するまで続ける。

手順に関するボール投げ

上記の活動と似ているが、参加者は自分にボールが投げられた時、手順または概念の1段階を説明する。講師、または学習者が交代で、黒板やフリップチャートに答えを記入する。例えば「マスローの欲求階層説」を扱った後であれば、安全、生理的、自我など、欲求階層の1段階を答えさせることで、ボール投げを開始する。

信号機

この活動はあらゆるグループで活用できる。その目的は、訓練セッション/セミナーの終了時に、行動計画の立案という発想を紹介することである。

道具：フリップチャート用紙、ペンおよび/またはマーカー

時間：20分

1. 参加者をチームに分ける。
2. 室内前方に置いたフリップチャートに信号機を描く。「信号機は行動計画の象徴であり、参加者が作業を停止すべきこと（赤信号）、減らすべきこと（黄信号）、進めるべきこと（青信号）を表しています」と説明する。
3. 参加者に5分間を与え、各自の「信号機」を書きとめるよう指示する。
4. 室内を巡回し、各参加者に「訓練セッション/セミナーの結果やめようと思うこと、減らそうと思うこと、先に進めようと思うことを1つずつ、全体に発表して下さい」と求める。

出典：

ミシェール・バルカおよびケイト・コップ（1993年）「開始と終了：創造的なウォーミングアップとまとめの活動」
マサチューセッツ州アマースト：HRD出版 P.139

チーム作り

モール

この活動は、参加者に創造性を発揮させるものである。セッションの開始時（または休憩時間）に、各参加者の席に3本のモールを配る。何に使うかは聞かれるまで説明しない。準備が整ったら、「これからモールで作品を作ります」と告げる。つまり、彼らはそれを使って何でも好きなものを作ることができる。

午前中（または1日）の終わりに、各5人のグループで勝者を選び、更に全体で1人の優勝者を選ぶ。地域の文化がチーム作業を奨励するものであれば、モールをすべて組み合わせて「より良い」作品を作り上げたグループに、特別な賞を与えるとよい。

目隠し整列 (20分)

この活動では、コミュニケーションと耳を傾けることの大切さが明らかになる。

- a) 会話は認められない。
 - b) 目隠しはずっとつけておく。
 - c) 各参加者の耳元で数字をささやく。
 - d) 全体の目標は、会話と視力を使わないで数字の順に並ぶことである。
- 参加者全員に目隠しをする。各自の耳元で数字をささやく（他の参加者に聞こえないように）、その後で不規則に配置する。続き番号（単に1～12など）は使わない。全員が数字を聞いたら、作業を開始させる。活動の間は全員の安全を確保する。

以下の質問により、活動をまとめる。

最も難しかったのは、この活動のどんな側面か？

互いの協力を感じられたか？ 感じられた理由/感じられなかった理由は？

会話ができないことに、どの程度のもどかしさを感じたか？

成功するためには何が必要だったか？

続き番号（1～12など）が割り当てられていると思い込んでいたか？

グループ内の円滑なコミュニケーションはどの程度重要か？

この活動は、グループ全体にとってどんな意味を持っているか？

全員を拘束

必要な道具：バンダナまたは細長い布、その他必要な物

所要時間：目標と参加者の人数に応じて15～30分

参加者の人数：2～15人

1. 目的：共通の目標を達成するために、チームとして協力すること。
2. 「輪になって互いに向き合い、腕を突き出して下さい」と指示する。
3. 各参加者の手首と両側の参加者の手首を縛り、全体を1つに結びつける。
4. このように「全員が拘束」されたら、協力して取り組む作業を与える。

作業の例：

- 全員にルートビア・フロートを作る。
- 包装紙、リボン、カードを使って贈り物を包む。
- 昼食を食べる。
- 軽食を作る。
- 芸術作品を作る。
- 全員のカップに水を注ぐ。
- その他、楽しく常軌を逸したことであればどんな作業でもかまわない。

注意：

作業を難しくするため、時間制限を設ける。

まとめ/討議のための質問：

1. 作業が成功した（失敗した）のはなぜか？
2. 全体が作業を終わらせるために、時間制限はどのように役立ち、または妨げとなったか？
3. 作業を終わらせるために、参加者全員が協力したか？
4. 誰かが協力しなかった時に、どんな事態が生じたか？
5. 協力して作業に取り組んでいた時、他の誰かに「拘束されている」と感じたか？ 感じたとしたらそれはなぜであり、またその感情をどのように処理したか？

出典：

A・ジョーンズ (1999年) 「あらゆるグループのためのチーム作り」 ワシントン州リッチランド：レックルーム出版 P. 56-57

車の製造

必要な道具：フリップチャート用紙

所要時間：25分

参加者の人数：5～30人

フリップチャート用紙に車の輪郭を描く。「車に部品を加えて、それが何を象徴しているか、チームにとってどんな意味を持つかを説明してもらいます」と参加者に告げる。例を1つ挙げてから、作業を開始させる。

参加者を4～5人のチームに分ける。各チームに20分を与えて車を描かせ、それぞれの車について5分間で説明させる。合計所要時間はチームの数によって決まる。

例えば、チームの円滑なコミュニケーションを保証するアンテナや、常に前進し続けるための車輪を描けばよい。他に、過去から目をそらさないためのバックミラー、行く手を照らすヘッドライト、あらゆる知識や手段を保管するトランク、必要に応じて燃料を補給するためのガスタンクなど。

人間機械

各6～8人のグループに、機械の外観と動きを真似ることで人間機械を作らせる。例としては、ミキサー、トースター、芝刈り機、コピー機、ランプ、洗濯機などが挙げられる。

雨

全員が肩を寄せ合い、輪になって座る。会話は認められない。まず、リーダーが手のひらをこすり合わせることで動き始める。他の参加者は、左側の参加者が立てる音を聞いてから動きに加わる。動きが輪を一巡して戻ってきたら、リーダーは音を変える（指を鳴らす、手を叩く、腿を打つ、足を踏み鳴らす、順番を逆にするなど）。激しい雨の音にも似た興奮が生まれる。

合意

必要な道具：なし

所要時間：10～15分

参加者の人数：10～12人

目的：チーム作り、合意とチームワークについて検討、歩み寄り

1. 人数に応じて、参加者を3～4つのグループに分ける。
2. 他のグループに見せる音と動きのパフォーマンスを相談するよう、各グループに指示する。
3. 各グループが他のグループに2回のパフォーマンスを見せてから、再度10秒間の相談の時間を与える。
4. 全体の目標は、グループ同士が相談することなく、同じ音と動きを行うことである。
5. 相談の後で講師が3つ数えると、全グループはそれぞれが選んだ動き/音の組み合わせを一斉に行う。（各グループが最初に行ったパフォーマンスでなくてもかまわない。）
6. 全グループの音/動きが一致するまで、相談を繰り返す。

バリエーション：

何らかの理由によって1、2回の試みで成功した場合には、参加者を更に少ない人数に分けて、同じ活動を繰り返させる。

まとめ/討議のための質問：

1. この活動が成功した（または失敗した）ことについて、どのように感じたか？
2. 合意への到達がこれほどまでに難しかったのはなぜか？

3. 最ももどかしく感じたのは、この活動のどんな側面か？
4. 自分たちの音/動きが全体で選ばれなかったことについて、どのように感じたか？
5. この活動の間に、何らかの歩み寄りを見せた参加者がいたか？ そのことについてどのように感じたか？
6. 他のグループと相談できないことについて、どのように感じたか？

言葉のボール

必要な道具：ナーフその他の柔らかいボール

所要時間：15～20分

参加者の人数：5～40人

目的：発言、変化への適応、問題解決

1. 輪になった参加者に、「これから、即興で話す才能を試みましょう」と告げる。
2. 輪の中の参加者はボールを投げ合うと同時に、短い説明的な語句を言う。（「穏やかな湖、小さな少女、美しい町の輪郭、恐ろしいグリズリー、柔らかいナーフボールなど。）「特にルールはないので、間違った答えもありません！」と指摘する。順番にボールを投げさせ、全員が自信を持って答えられるまで続ける（通常は5分未満）。全員が力を発揮していると感じたら、次に自分にボールが戻ってきた時に投げるのをやめる。
3. 参加者の巧みな表現を賞賛し、「皆さんは、驚くべき速度で上級レベルに進むことができました」と告げる。「これからゲームを繰り返しますが、今回は1つだけルールがあります。皆さんは、前の人言葉に関連した語句を言わなければなりません。つまり、誰かが何かを言ってボールを投げたら、受けた相手がそれに付け加えるということです」と説明する。
4. 2、3回ボールを投げて試してみる。今回は、誰かが「その新しい会員は…」と言ってボールを投げたら、受けた相手は「カーニバルを企画しました」などと答えなければならない。（他の参加者を励ますため、答えた参加者に拍手を送る。）答えた参加者は次に、例えば「彼はポップコーンを売りたいと考え…」と言いながら他の誰かにボールを投げ、受けた相手は「それから、綿菓子もいいと考えました」などと答える。その参加者は方向を変えて、「その小さな少女は…」と言いながらボールを投げ、受けた相手は「眼鏡を必要としています」などと答える。このようにして、参加者にゲームを続けさせる。
5. 今回も、全員が即興で気楽に答えられるまで続ける。ほとんどの学習者が力を発揮していると感じたら、賞賛の言葉をかけて着席させる。

まとめ/討議のための質問：

- ボールが自分に投げられた時にはどのように思い、または感じたか？ ゲームが進むに連れて、その気持ちは変化したか？
- その瞬間に何を言えばよいか、気楽に考えることができたか？ 自分の発言を批評し、あるいは評価したか？
- 1回目と2回目ではどちらが簡単だったか？ 全体に自分を印象づけることではなく、相手に答えることに集中していたとしたら、自分の発言はどのように改善されたか？
- 各自がスピーチを行う場合に、今回の経験はどのように応用できるか？ 即興で話すことができれば、細心の準備は必要ないということか？ [答え：いいえ！]
- **要点：**スピーチの原稿を書く、推敲する、練習を積むなどの準備が整ったら、次に何を行うべきか？ [答え：不測の事態に備える...それは必ず起こるものだから。]

注意：学習者がいつまでもこのゲームになじめないようであれば、それは詩的な表現、面白い語句、奇抜な言葉など、「何か気の利いたことを言わなければ」というプレッシャーを感じているからである。そのため、大切なのは思いついた言葉を即座に答えることであり、独創性にこだわる必要は

ないと、繰り返し指摘する必要がある。「独創性とは自然に発揮されるものであり、実際に自分で抑えることはできません。皆さんの当面の課題は、最初に思い浮かんだ言葉を口にすることだけです」と説明し、自分にボールが来る度に、プライドを捨てて模範を示すべきである！

出典：

D・タンブリン、S・ウェイス（2000年）『楽しい訓練ゲーム大辞典』 ニューヨーク州ニューヨーク：マグロウヒル P. 141-143

感謝の表明

必要な道具：紙、封筒、筆記用具

所要時間：参加者の人数に応じて 20～30 分

参加者の人数：2～40 人

目的：チーム作り、感謝

1. 「さまざまな職務や特定の業務について、『報われない仕事』という言葉が使われます。しかし、適切な相手から発せられる単純な言葉が、この表現を一変させることがあります。それは『ありがとう』の一言です」と説明する。
2. 参加者に白紙の紙と封筒を配る。
3. 封筒に各自の名前を記入するよう指示する。この封筒は、会合や合宿の期間に全員が利用する場所に置いておく。
4. 「他のチーム・メンバーにお礼を言いたいと感じた特定の時点、出来事、行動があれば、思い出した時にそのことをメモして下さい」と、参加者に促す。
5. 会合または合宿の期間中であれば、いつでもチーム・メンバーの封筒にそのメモを入れることができる、と説明する。
6. チームの全員について少なくとも 1 回は感謝のメモを書くよう、参加者に奨励する。

バリエーション：

- この活動には、賞賛や激励の言葉を用いてもよい。また、3つの優しい言葉で簡単に仲間を表現させてもよい。
- この活動を合宿で行う場合には、事前に各参加者の写真と名前を載せた 8×11 のポスターを作成しておく。参加者は期間中いつでも、このポスターに直接書き込むことができる。書き込みを見られたくない参加者のために、メモを入れる封筒を添えてもよい。

注意：

送り手と受け手の個人的なメモであるため、全体で深く踏み込むことは避ける。この活動の効果は、過程ではなく結果において現れる。

出典：

E・ウエスト（1997年）『201 のアイスブレイカー』 ニューヨーク州ニューヨーク：マグロウヒル P. 409

3つのコミュニケーション方法

必要な道具：フリップチャート、マーカー、数本のバンダナ、クリップボード、紙とペン

所要時間：15～20 分

参加者の人数：6～40 人

目的：コミュニケーションのさまざまな方法と種類について、利点と欠点を検討させる。

参加者は身体を使って、コミュニケーションの特定の種類/環境を再現する。

1. 前置きとして、友人、教師、同僚、その他の人々とのさまざまなコミュニケーション方法について簡単に話し合う。「皆さんはこの活動の中で、特定のコミュニケーション方法の重要な側面、利点/欠点、ガイドラインを検討し、判断することになります」と説明する。検討するコミュニケーション方法は、直接の対話、電話、電子メールの 3 つである。

2. 参加者を3つのグループに分ける。1つ目のグループは、**直接の対話**によるコミュニケーション環境を再現する。彼らのコミュニケーションには、何の制約も課せられない。室内の一角に座り、紙とペンを用いて活動の間に気づいたことを書きとめる。
3. 2つ目のグループは、**電話**の環境を再現する。そのため、彼らは目隠しをしなければならない（会話の相手を見ることができない）。室内の一角に固まって座り、1人は**グループの書記**として、目隠しをしないで気づいたことを書きとめる。
4. 3つ目のグループは、**電子メール**の環境を再現する。彼らは背中合わせに座り、会話は認められない。各自が紙、ペン、クリップボードを使用する。コミュニケーションを行うには、それぞれがメモを書いて交換しなければならない。
5. 約7分を与えた後、各グループの担当者に報告を求める。（参加者はこの時、目隠し、クリップボード、その他の制約から解放される。）
6. 気づいたこととガイドラインをフリップチャートに記入する。

出典：

V・デミング（2004年）「リーダーシップ・ゲーム大辞典」 ニューヨーク州ニューヨーク：マグロウヒル P.115-116

参加者を活気づける活動

参加者のガソリンが切れていると感じたことはないでしょうか？ 例えば遅い時刻や食事の後には、参加者の活力が低下してしまうものです。講師と参加者が先に進めるよう、以下の簡単な気分転換を役立てましょう。いつでも活用できる楽しい活動です！

動物の勢ぞろい

必要な道具：なし

所要時間：10分

参加者の人数：5～50人

目的：身体を使った気分転換

1. 静かに好きな動物を思い浮かべるよう、参加者に求める。
2. 「話をしないで、大きな動物から小さな動物の順に並んで下さい」と指示する。
3. 参加者に許されるのは、それぞれの動物の身振りをしたり、音を立てたりすることだけである。
4. 並び終わったら、各自が真似をした動物を言わせ、順番が正しいかを確認させる。

ライオンズクラブが私を必要とする理由は...

必要な道具：なし

所要時間：7分

参加者の人数：5～50人

目的：身体を使った気分転換

チーム精神と意欲を高めるユーモラスな活動である。

1. 「ライオンズクラブが皆さんを必要とする3つの理由、または国際協会や各クラブに皆さんが貢献している3つの点について、それぞれ考えてみて下さい」と、参加者に求める。
2. 参加者を立たせ、または室内を歩き回らせながら、「意欲と信念を持って、これらの理由を一斉に叫びましょう」と指示する。

動物の音

必要な道具：動物の名前を書いたカード

所要時間：5分

参加者の人数：10～50人

目的：気分転換、アイスブレイカー、参加者のグループに分けに適した活動。

1. カードに動物の名前を書く。各動物のカードは少なくとも2枚必要であるが、枚数は何人の小グループを作りたいかによって決まる。例えば、各5人の小グループを作りたいなら、同じ動物の名前を書いた5枚のカードが必要である。
2. 参加者に1枚ずつカードを配る。何枚か同じカードがあることを説明する。
3. 「皆さんは、『自分の』動物に関連した音を立てることだけで、室内にいるパートナー（またはグループのメンバー）を見つけなければなりません。この段階では話をせず、動物の音だけを立ててください」と指示する。

その他の活動

室内の配置換え（変化）

セッションの前に、机を「伝統的な」教室の形式に並べる。但し、演壇（教壇やフリップチャートなど）は室内後方に設置する。講師の説明を開始し（参加者の後ろから背中に向かって）、「組織においては、このようにさまざまな変更が行われます。上司は職員の後ろに回り、変化を『押しつけよう』とするものです。私は今、皆さんに後ろから話しかけていますが、変化を試みればこれと同様の効果があるはずですよ」と指摘する。

更に、「伝統的な組織の多くはこのように規則正しい配置（部署）をとることで、コミュニケーションや相互学習を難しくしています。しかし、私たちが枠組みを打ち破り、チームが部門を越えて協力できるような組織を作り上げた時、真のチームが育っていくことになるでしょう」と説明する。「真の学習、コミュニケーション、チームワークが生まれるよう、室内の配置換えを行ってください」と指示する。学習者によっては、作業を開始できるよういくつかの助言が必要であるが、その後は介入を避けて傍観する。

次の休憩時間または昼食の後に、学習事項を活用して再度室内の配置換えを行わせる。この作業はセッションの長さに応じて、更に数回繰り返させることができる。但し、配置換えを行う度に、それまでに学んだ概念を再確認させる必要がある。

あなたはすばらしい

セミナーの終了時、または年末の会合に適した活動である。各参加者に3×5のインデックス・カードを配って記名させ、それを全員に回す。それぞれが仲間に対する励ましの言葉を書きつけてから、各参加者にカードを返す。