

学習プログラムと参加型学習

1 学習プログラムとは

「プログラム」とは、一般に「物事の予定、番組」、「筋書き」と訳されています。よって、「学習プログラム」は、「学習を進めていく上での予定、筋書き」と考えることができます。

本冊子では、広島県が作成した冊子『広島県人権教育・啓発指針』（平成14年 広島県発行）の用語解説から引用し、「学習プログラム」を「学習活動を展開するための準備活動から、アイデアの発想、学習目標の設定、学習内容・方法の選択、評価及び学習継続の手だてなど。」とします。

本冊子は、人権教育の指導者養成に係る学習プログラムを、3事例掲載しました。これらは、事業を企画される方が、学習目標の設定や学習内容・方法、評価の手だてなどを考えるときに参考になるよう、具体的な展開を解説しております。

ただし、実際にプログラムを立案する場合には、この事例をそのまま実施するのではなく、それぞれの自治体や団体等の実情に応じた目標、内容等を効果的に組み立ててください。

2 学習プログラムと参加型学習

近年、様々な場面で「参加型」という言い方が使われるようになってきました。

本冊子では、「参加型学習」という用語について、前述の冊子『広島県人権教育・啓発指針』の用語解説から「知識伝達型である講義形式の学習形態に対し、学習者自らがその知識や体験に基づき、お互いの気づきや考えを共有しながら学習活動に能動的に参加する学習形態」として、話を進めます。

人権教育においても、参加型学習は徐々に浸透してきています。これは、国の「人権教育・啓発に関する基本計画」の中で、「生涯学習の振興のための各種施策を通じて人権教育が推進されているが、知識伝達型の講義形式の学習に偏りがちであることなどの課題が指摘されている。」と述べられているような現状を打開する一つの方策として、参加型学習が導入されつつあることがその要因のひとつです。

ただし、講義形式がだめだということではありません。「広島県人権教育・啓発指針」は、人権教育・啓発の推進に当たっては、「県民一人ひとりに、人権の意義やその重要性が知識として確実に身に付き、人権問題を直感的にとらえる感性や、日常生活において、人権への配慮が、自然に態度や行動に現われてくるような人権感覚を育むことが重要である。」としていますが、例えば、この中の「知識」について、体系的・系統的に効率よく学習する方法として講義形式は有効ですが、それだけで

は不十分であり、「感性」や「人権感覚」を育むには、学習者が能動的に学ぶ場面も必要です。

また、「広島県人権教育推進プラン」で、社会教育における人権教育の推進に当たって、「学習を実施するに当たっては、各自の自発的学習意思に基づき、誰もが参加しやすく、意見や感想の自由な交換ができるよう留意する。」としていますが、そのためにも、参加型学習は、有効な学習方法のひとつです。

こういった観点から、学習プログラムを作成する場合、参加型学習の手法を効果的に取り入れることは、大変重要です。よって、本冊子でも、参加型学習を大幅に取り入れています。

しかし、留意すべき点は、参加型学習が単なるゲームや活動で終わってはならないということです。参加型学習は単に学習の一方法にすぎません。それ自体が目的になってしまったのでは、本末転倒であり、人権教育のねらいに迫ることはできません。

事業を企画する場合、「人権尊重の精神の涵養」という人権教育の目的をふまえ、地域等の実情を勘案した上で、より効果的な学習方法等を選択して学習プログラムを作成することが大切です。

参考：参加型学習の手法

1 ワークショップ

ワークショップは、心理療法、演劇、美術、まちづくり、開発教育、環境教育など、幅広い分野で使われている用語である。ここでは、学習活動におけるワークショップを「参加型学習の場あるいは方法」すなわち「すべての参加者が相互に学び合う課程を通じて様々な気づきや発見をするための場／方法」と位置づけておく。

ワークショップは、ファシリテーター（※1）が作り上げた学習プログラムに従って運営される。導入（アイスブレイク）ののち、いくつかの中心的なアクティビティ（※2）が展開され、最後にまとめとして、学習者自身による「ふりかえり（※3）」と「わかちあい（※3）」が行われる。

■ 学習プログラムの基本的な流れ

流れ	アクティビティの展開	学習内容
導入	アイスブレイク（※4）	参加者の心の緊張を解きほぐし、参加者どうしでのコミュニケーションを円滑にする。 自分を知り、仲間を知る。
展開	アクティビティ①	〈学習テーマの「起」の部分〉
	アクティビティ②	〈学習テーマの「承」の部分〉
	アクティビティ③	〈学習テーマの「転」の部分〉
	アクティビティ④	〈学習テーマの「結」の部分〉
まとめ	「ふりかえり」と「わかちあい」	参加者それぞれに何を学んだか、学習を通じてどう感じたかをふりかえる。 個人の「ふりかえり」のあとで、グループの中で「ふりかえり」の結果について話し合う「わかちあい」を行う。

○ それぞれのアクティビティにおいて、学習テーマ、学習内容に応じて、次ページ以降に掲示する「参加型学習の手法」を用いる。

（※1）ファシリテーター…… 学習者のワークショップへの積極的な参加を促し、相互学習が円滑に行われる環境をつくるために、「司会者」、「援助者」、「道化役」など複数の役割を演じるワークショップの進行役。

（※2）アクティビティ…… 学習プログラムを構成する「個々の活動の単位」を指す。

（※3）「ふりかえり」と「わかちあい」
…… 「ふりかえり」は、個々のアクティビティが終了した後に、参加者自身がこれらをどう感じたかを内省してみる。ふりかえりの結果を「ふりかえりシート」にまとめる方法が一般的です。「わかちあい」は、個人で「ふりかえり」をした後に、グループの中で「ふりかえり」の結果を発表しあい、自由に意見交換をすることです。

（※4）アイスブレイク…… 「心の氷」を溶かすという意味。参加者の心の緊張を解きほぐし、参加者間のコミュニケーションを円滑にすることを目的に行うアクティビティ。

2 参加型学習の様々な手法

(1) ディベート

概要

あるテーマについて相対する2組が、一定のルールに従って討論を行い、主張の論理性、実証性を競うゲーム的な討議法をいう。テーマを設定し、資料や情報の収集・検討を行い、討論の論理を構築し、討論会を実施し、評価することで全体が構成される。

進め方

- ① テーマの設定
テーマは、議論が肯定・否定に明確に分かれ、肯定・否定のいずれも極端に有利にならないように設定する。資料や情報の収集がしやすいテーマを設定する。
- ② グループの編成と役割
参加者全員にディベートを体験させるため、参加者を数グループに編成し、各グループが肯定・否定のいずれに立つか決定する。テーマは人数に応じて複数設定することも考えられる。
各グループの立場の分担は、他者理解を図るために、テーマに対する個人的見解によるものでなく、抽選により決定する。
討論は、テーマA、B、Cの順に45分又は50分とする。例えば、グループaとグループbで、ディベートを行う。
討論に参加しないグループの役割を決定する。例えば、司会、審判、計時、記録はグループc、d、e、f等が分担する。
- ③ 資料や情報の収集、検討
グループの主張、立論を組み立て、予想される反論に対する資料を得るため、資料や情報の収集などの調査活動を行う。調査のために図書館、新聞、アンケート等を活用する。
収集した資料や情報を事実と意見とに区別し、出典を明示してカードに整理する。このカードをグループの主張、立論の組立や発表に活用する。その際、図表パネル、写真等の活用も工夫する。
- ④ 討論の展開 (50分の例)
ア テーマの確認 (2分)
イ 立論：肯定側 (6分) 否定側 (6分) [作戦タイム (1分)]
ウ 反対尋問：否定側 (5分) 肯定側 (5分) [作戦タイム (1分)]
エ 反ばく：否定側 (5分) 肯定側 (5分) [作戦タイム (1分)]
オ 最終弁論：否定側 (4分) 肯定側 (4分)
カ 審判による判定と指導者の講評 (5分)
- ⑤ 司会、審判、計時、記録の方法
ディベートの方法や判定基準をよく理解する。
- ⑥ 判定表
判定基準は立論、反対尋問、反ばく、最終弁論に分けて設定すると活用しやすい。

留意点

ディベート実施前に参加者に対してアイスブレイクを実施するプログラムを設定して、参加者が十分な仲間意識を持った状態で実施するようにすること。

あくまでも、討論の手法の優劣を競い、討論の結果が目標であったり、結論であったりするのではないことに留意する。

(2) ロールプレイ

概要

学習の内容に応じた場面設定 (シチュエーション) をし、その中で参加者が役割 (話し手・聞き手・観察者等) を持って演技することにより、学習目的に迫る方法。

現実の問題を模擬的に演ずることにより、自分の心を感情のままに自由に表現することができ、人間関係の改善などに迫ることができる。

「ロール」は役割、「プレイ」は演技の意。様々な場面を設定して実施することにより、他者の立場に立って考えたり感じたりすることができ、共感的な理解を図ることができる。

進め方

- ① 導入
ロールプレイの意義と目的の説明・進め方の説明・場面の設定

- ② 役割決定 「演技者」・「観察者」等の決定
- ③ 役割演技 演技者が演技を開始し、観察者は感想等を記録する。
- ④ 評価 演技者自身の感想の発表、観察者の感想、指導者の講評等により、フィードバックを行う。
- ⑤ 再演技 役割を交換して再演技を行い再評価して学習を深める。

留意点 演技遂行のみに集中するのではなく、研修の目的のために行っていることに留意し、演技を振り返るフィードバックで学ぶことを大切にする。演技が自由に行えるように、説明を十分し、アイスブレイクにも時間をかける。

(3) フィールドワーク

概要 実際に自らが体を動かして現地に赴き、五感を働かせて歴史的事実や現実から、裏に潜んでいるものをつかみとる学習。実際に体を使って学ぶことにより、過去の人々の生きざまを想像したり、事実を事実として自らの中に取り入れることができる技法である。この意味から、感性を揺さぶる効果的な学習方法の一つである。可能な限り地域の中で具体的事実を学べる史跡や歴史資料、事物等を掘り起こし、フィールドワーク学習ができる教材づくりを進めていく必要がある。

- 進め方**
- ① 導入 フィールドワークの意義と目的の説明・日程等の説明（事前学習として実施する。）
 - ② 実習1 関係史跡等の見学と説明質疑応答
 - ③ 実習2 関係者との交流会
 - ④ 実習3 本日の学習についてのグループ協議等
 - ⑤ 評価 指導者による講評や参加者が学習成果をレポートとしてまとめることなどで評価する。

留意点 担当者は、綿密な事前調査を行い、関係者との連絡を十分行い、学習の目的を明確にしておく。
 現地での指導者やボランティアの依頼をする等、学習内容を深めるための配慮を行う。
 交流を深めるため食事会等を行うことも考えられる。

(4) アサーティブトレーニング

概要 日常生活の場面設定（シチュエーション）の中でのコミュニケーションの在り方についてのトレーニング。アサーティブネス（非攻撃的の自己主張—相手を傷つけずに自己主張するという考え方と方法論）を磨く。a「受け身的スタイル」、b「攻撃的スタイル」、c「自分も相手もともに大切にしようという相互尊重のコミュニケーションのスタイル」を学ぶ。

具体例：列に並んでいたら割り込まれた場合について考える事例
 a - 「黙ってあきらめる」 b - 「怒鳴りつける」
 c - 「 」(あなたの対応についての考え方)

- 進め方**
- ① 導入 アサーティブトレーニングの意義と目的の説明・進め方の説明
 - ② 課題解決1 基本的在り方の理解のための練習問題
 - ③ 課題解決2 研修目的に対応した課題の解決と発表と意見交換
 - ④ まとめ 目的とした人権感覚を持ったコミュニケーションの技法について指導者の講評等により評価する。

留意点 導入時に、「相手とのコミュニケーションがうまくいかず気まずい思いをした経験」等を引き出し、参加者の学習意欲を喚起する。
 課題解決は個別的であるが、評価の発表にかえてロールプレイを実施することも有効であろう。

(5) ブレインストーミング

概要 数多くある討議方法の中で、自由な発想で討議し、創造的に問題解決を目指す代表的手法。特定の目標の実現のためにアイデアを出し合ったり、様々な考え方ができる事柄についてグループとしての行動方針を設定したりする。

その際、「他者の意見を正誤の判断をせずに受け入れる」「自由奔放な型破りなアイデアを奨励する」「どんな意見でも多数出す」「他人のアイデアを活用したり組み合わせたりする」ことを原則として進める。5人～10人くらいでの討議が一般的だが、多人数の場合はグループ分けして実施することもできる。

- 進め方
- ① 導入 ブレインストーミングの意義と目的の説明・進め方の説明
 - ② 問題提起 司会が、討議するテーマについて投げかける。
 - ③ 討議 司会の進行により討議を進める。記録者が参加者にわかるよう黒板に記録する。グループの場合カードに記録することも可。
 - ④ 評価 出た意見を並べたり、並べ替えたり、組み合わせたりして新しい情報としてまとめたり、アイデアとして提示したりする。

留意点 全体で実施する場合は、発言しない人が出ないように司会が配慮する。グループで実施する場合はグループの人数や発言の状況に指導者が留意して助言することも考えられる。

(6) シミュレーション

概要 模擬演技・疑似体験のこと。重要であると考えられる要素を現実から取り出して、一定の状況を模擬的に設定して、その中で体験的に行動、活動する方法。障害者の状況を体験する、アイマスク・車椅子体験等が代表的であるが、仮想の国家間での貿易ゲームや参加者の中に仮の権力関係を設定して多数者と少数者の関係について体験する方法など様々な疑似体験が考えられている。

- 進め方
- ① 導入 実施するシミュレーションの内容と目的の説明・進め方の説明
 - ② 模擬演技 シミュレーションの実施
 - ③ 評価 実施したシミュレーションについて参加者の意見交換及び指導者による講評

留意点 ややもすると疑似体験であることにより、安易な態度で実施してしまうことで、研修の目的が不明確になる場合がある。気楽に取り組みながらも、その成果の確認については参加者の主体的な意見交換の中で相互に影響を与え合えるような進行に配慮したい。

(7) KJ法

概要 東京工業大学名誉教授川喜田二郎氏の考案した問題解決方法であり、参加者すべてのどのような意見も大切に扱われ、集団で創造的に問題解決が図られる点に特徴がある。

収集した膨大なデータを整理するためにカードを使って一枚の図に収め、全体を見ながら討議する。収集したデータがすべて生かされて、全体図の中で“自己主張”していることで、思わぬ発想につながる。

情報をカード化して整理するので、参加者の全ての意見を集約していき、カードの匿名性から自由な発想や、本音の意見を引き出すこともできる。

- 進め方
- ① 導入 使用する物品（カード、サインペン、クリップ、模造紙等）の準備、主旨・実施方法の説明
 - ② カード作成 参加者全員がテーマに基づきカードを作成する。
 - ③ グループング 作成されたカードを全員で類似した意見にグループングする。
 - ④ 表札づくり グループングしたものに見出し（表札）をつける。
 - ⑤ 図解 グループングしたカードを模造紙等に貼り付け、グループ間の関係を明確にしていく。
 - ⑥ 評価 全体について意見交換し、討議の成果をまとめる。

留意点 カード作成が中途半端になると全体の集約につながらないので、カード作

成の参加者の責任を理解してもらい実施する。グルーピングで参加者の考えが尊重されるように配慮する。

(8) パネルディスカッション

概要 ある特定のテーマ（課題）について、専門的知識を持っている人や、その問題について代表的意見を持っている人がパネルメンバーとして登壇し、司会の進行に基づき意見発表や討議を行い、会場の参加者（フロアー）との意見交換・討議も行う。多人数の参加者が効果的に研修することができ、意見を発表することで研修の達成感を高めることができる。

進め方

① 準備	パネルメンバーの選出
② 討議	1. 各パネラーの主たる意見の発表 2. 各パネラー間の討議 3. 各パネラーの補足意見発表 4. フロアーとの意見交換 5. 司会のまとめ

留意点 司会、パネルメンバーの事前の打ち合わせ時間を十分にとり、参加者間の意見の基本的な方向を相互理解した上で進めると討議の方向性がフロアーに伝わり、フロア全体を含めた討議となることのできる。司会が柔軟にパネルメンバーの討議に参加したり、フロアーに代わって質問したりすることも効果的である。

(9) フィルムフォーラム

概要 研修の課題をテーマとした、映画やVTR等を参加者全体で視聴し、その後司会者の司会のもとで参加者全体で討議等を行う。討議等の方法は、バズセッション、パネルディスカッション等研修の人数や位置づけなどで工夫する。討議にかえて講師によるレクチャーと質疑というような方法も考えられる。

進め方

① 導入	視聴の前に、課題に関しての事前の学習や、研修目的の説明を行う。
② 視聴	当該フィルム等の上映
③ 討議	上映内容について討議を行う。
④ 評価	討議の内容等について参加者の自己評価や講師によるまとめを行い評価する。

留意点 研修のねらいや目的を明確にし、それに対応した教材を選定する。時間配分を配慮し、話し合いの時間が十分確保できるようにする。討議は、できる限り少人数で設定するようにして、グループごとに助言者をつけるなどの工夫をする。

(10) ランキング

概要 様々なテーマについて、10個前後の権利・命題、具体的物品名等をカード等に記入し、参加者が自分にとって重要と考える順序にダイヤモンド型等にランキング（順位付け）して、その根拠等を整理し、その結果について参加者相互が意見交換・討議を実施する。討議のプロセスでは一つの結果を導き出すということではなく、他者の考えを理解するとともに、コンセンサスを得ることに関する能力をトレーニングする観点で実施する。

進め方

① 導入	実施するランキングの内容と目的の説明・進め方の説明
② 展開	1. カードの配布と参加者によるランキングの実施 2. ランキングの結果について参加者を小グループに分けて話し合いを実施する。 3. 話し合いの後に自己のランキングの修正をしたり、各自の結果を研修会場に掲示して相互の理解を深めることもできる。
③ 評価	講師による評価や参加者相互の評価を実施する。

留意点

他者との比較にのみ注意が向いてしまうことがないように留意する。自分の考えを大切にするとともに、他者の考えを受け入れられるという観点で実施する。

(11) ゲームの活用**概要**

プログラムの中でゲームを活用することはしばしば用いられる。導入の段階でアイスブレイクで使用されることはその典型的ケースである。

しかし、学習活動そのものとして各種のゲームを活用することも参加型学習を進めるために有意義である。例えば、伝言ゲームの様々なバリエーションがあるが、参加者間のコミュニケーションを活性化するとともに、情報の伝達の在り方を考える手法として有効である。このほか、問題解決能力や意志決定力を育てる、N A S Aゲーム等各種の手法がある。

進め方

- ① 導入 プログラムの全体像や当該ゲームの意義とねらいについて説明する。
- ② 実施 ゲームを実施し、ゲームの結果について分析する。
- ③ 評価 ゲーム結果の分析から、何が学べたのかを参加者が討議等により評価する。指導者の講評を行う。

留意点

ゲームはあくまでも手段であることに留意する。ゲーム結果の優劣等のみで心を奪われるとねらいがあいまいになってしまうので注意する。

分析の際には、参加者が自ら考えた結果が尊重されるとともに、ねらいの方向性が的確に助言されることも必要である。

〈出典〉

国立教育会館社会教育研修所『社会教育指導者の手引 人権に関する学習のすすめ方』ぎょうせい、平成9年、pp.47-53
国立教育会館社会教育研修所『社会教育指導者の手引 国際化に関する学習のすすめ方』ぎょうせい、平成11年、pp.36-37

※ ここに示された内容は、一般的なものであり、この通りに実施しなければならないというものではありません。本冊子の事例においても、場合によって様々な変更を加えています。