

参加体験型学習の手法

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過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	学習テーマの「起」の部分
	アクティビティ	学習テーマの「承」の部分
	アクティビティ	学習テーマの「転」の部分
	アクティビティ	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こと。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。「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。

(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

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。

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。

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。

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）

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。

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

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
役割決定	「演技者」「観察者」等の決定
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。
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。
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

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。）
実習1	関係史跡等の見学と説明質疑応答
実習2	関係者との交流会
実習3	本日の学習についてのグループ協議等
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に行い、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。

(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

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
模擬演技	シミュレーションの実施
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けるし、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

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
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。
グルーピング	作成されたカードを全員で類似した意見にグルーピングする。
表札づくり	グルーピングしたものに見出し（表札）をつける。
図解	グルーピ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。
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、カードを作成する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

準 備	パネルメンバーの選出
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することができる。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

導 入	視聴の前に、課題に関する事前の学習や、研修目的の説明を行う。
視 聴	当該フィルム等の上映
討 議	上映内容について討議を行う。
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。時間配分に配慮し、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

- | | |
|-----|---|
| 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 |
| 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。 |
| 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わ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、NASAゲーム等各種の手法がある。

進め方

- | | |
|-----|--|
| 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。 |
| 実 施 | ゲームを実施し、ゲームの結果について分析する。 |
| 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。