ESD ファシリテーターズ・カレッジ

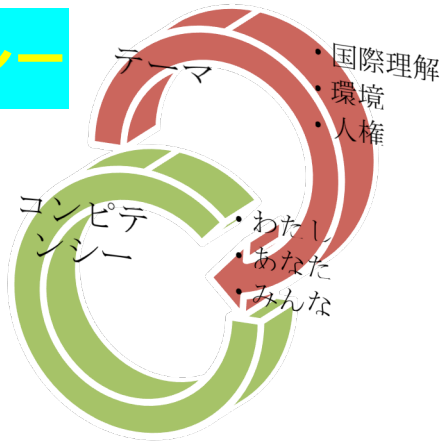
今日よりいいアースへの学び

Since 2000 at ERIC for facilitators

愛

いつでもESD! ファシリテーター・ハンドブック　2018

・3つのテーマ・3つのコンピテンシー



前期　３つのテーマから課題に気づき

後期　３つのキー・コンピテンシーで問題解決に迫る

・学びあいをサポートするしっかりとした教授法に習熟する

ERIC 国際理解教育センター

このハンドブックで良かった点は＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿です。

このワークショップに期待していたことは＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿です。

このワークショップで良かった点は＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿です。

今年、わたしが一番成長したのは、＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿です。

今年、わたしが新たに取り組んだことは、＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿です。

今日、うれしかったことは、＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿です。

今日、残念だったことは、＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿です。

「これまで」を問われたら、何を考えるだろうか。

「これから」を問われたら、何を思うだろうか。

そして、いま、一番、こころに強く願っていることは、何だろうか。

わたしの一番好きなところ。＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿。

わたしの一番苦手なこと。＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿。

大切なことは、わたしが考えます。

このハンドブックは＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿のものです。

いつでもESDファシリテーター・ハンドブック

目次

PART1 理論編　ERICの参加型学習を支えるもの

ESDファシリテーターズ・カレッジの構造・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4
いつでもESD ファシリテーター養成研修の目的と目標 ・・・・・・・・・・・・・・6
ESD持続可能な未来のための教育　　目標・GAP・背景 ・・・・・・・・・・・・・・7
ESDの背景　学びの本質を理解する　　参加型学習を支える諸理論・・・・・・・・9
　学習の本質1 社会構成主義　構成的に学ぶ=経験から学ぶ=経験習 ・・・・・・・10
　学習の本質2全体言語的アプローチ ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・13
　学習の本質3 学び方を学ぶ　思考のスキル・参加のスキル・・・・・・・・・・15
　学習の本質4 協同的に学ぶ　協同学習理論と4つの活動形態 ・・・・・・・・・19
　学習の本質5 価値観や理念を教育的ツールに ・・・・・・・・・・・・・・・・22

PART2 実践編　ESDファシリテーター養成研修プログラム

ESDファシリテーターズ・カレッジ=指導者育成のための参加型アプローチ ・・・24
　セッション1　共通基盤づくり・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・25
　セッション2　流れのあるプログラム・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・29
　セッション3　参加型学習についてのふりかえりとまとめ・・・・・・・・・・30
　セッション4a　アクティビティ開発 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・37
　セッション4b　プログラムづくり ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・41
　セッション5　アクティビティ実践・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・44
　セッション6　推進の課題と個人的行動計画・・・・・・・・・・・・・・・・・46

ESDへの再方向づけ　Redirection!　点検の視点・・・・・・・・・・・・・・・・49

ファシリテーターに求められるコア・バリュー・・・・・・・・・・・・・・・・・52

ESD ファシリテーターズ・カレッジの構造

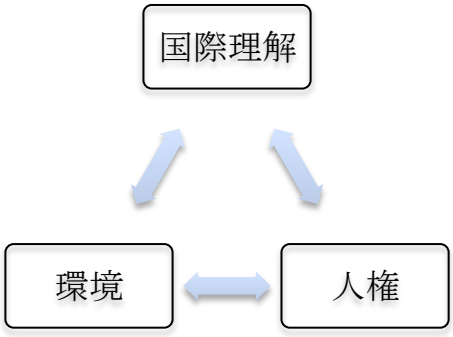
前期、後期の三本ずつの講座で構成されています。

前期　３つのテーマから課題に気づき

後期　３つのキー・コンピテンシーで問題解決に迫る

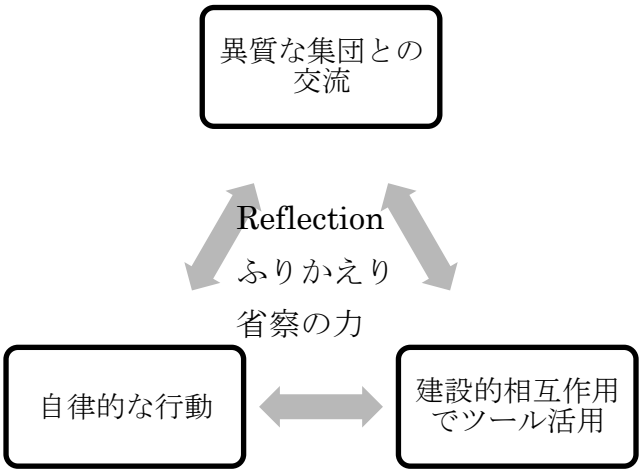
■ 環境・人権・国際理解の三つの持続可能性の柱

21 世紀、国際社会は地球規模での持続可能性のために協力して取り組むこと、その取り組みの共通基盤を形作るのが教育であることに合意し、取り組んでいます。



■ 3 つのキー・コンピテンシー[1]とそれらをつなぐ「ふりかえり」の鍵

持続可能性のための教育(ESD)においては、上記のようなテーマについての共通理解とともに「生きて働く力」を育てることの大切さが確認されています。



[1]学習の本質　研究の活用から実践へ、OECD 教育研究革新センター、明石書店、2013

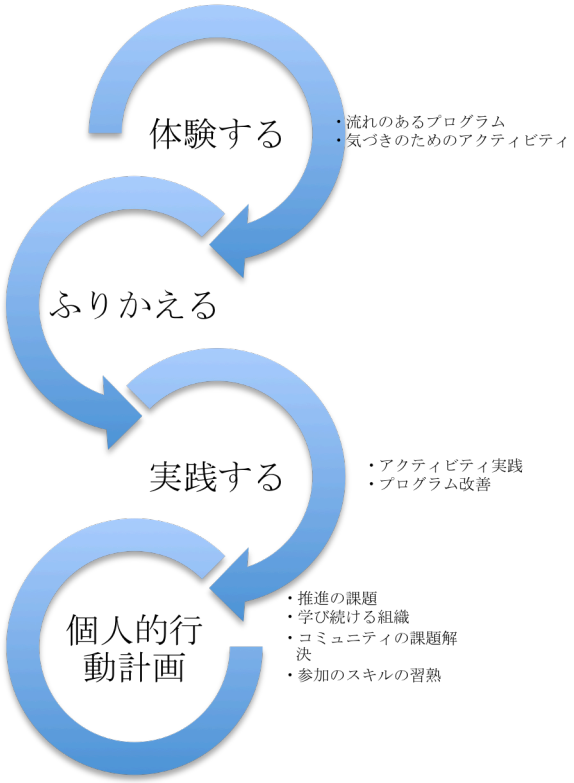
■　学びの場で、日常で、「いつでも ESD」を可能にする ERIC の手だて

ESD が目指す「国際理解」「環境」「人権」についての共通理解や気づきと、その気づきから行動へとつなげて行く力は、環育、人権教育、国際理解教員というような「テーマ型教育」の時間において指導するというようなものではありません。

環境教育が特別な教科にはならず、通常の教科、学校カリキュラムの中で取り組まれることが求められたのと同じです。

ERIC の手立てが「いつでも ESD」へと繋がるのは、経験学習の力、そのものが参加型学習によって身につくだけでなく、そこで得られる「気づき」が、普遍的に応用の効く概念につながるものだからです。

- 経験学習
- 全的アプローチ
- 協同学習
- 参加のスキル
- 理念を教育的ツールに



三つのテーマ研修は、国際社会における共生のために、共通理解の基盤となる概念への気づきのためのアクティビティを中心に構成されています。

三つのスキル研修は、国際社会における共生のスキルを「わたし」「あなた」「みんな」の三つの視点から整理し、構成しています。これらのスキルは相互に関連しあっていますが、「個人のニーズに応える」「関係性を育てる」「社会性を育てる」という教授法の手立ての重みづけによって、構成を変えています。

いつでもESD ファシリテーター養成研修の目的と目標

■いつでもESD ファシリテーター養成研修の目的

人類社会の生き残り、よりよい持続可能性のためには、あらゆる人々に対する、あらゆる機会を活かした教育が重要な役割を果たします。『いつでもESD　ファシリテーター養成研修』は、持続可能な未来のための教育を、いつでも、どこでも、誰とでも実践しようとするESDファシリテーターのための研修です。

1. よりよい持続可能性は、社会を構成する人々の行動変容によって実現することができます。
2. よりよい持続可能性という価値観を共有することで、価値観に根ざした行動へとつながります。
3. よりよい持続可能性を実現するための実践力は、知識・理解・態度・姿勢・行動の総合力です。

■ いつでもESD ファシリテーター養成研修の目標

1　国際理解・環境・人権の三つのテーマから、持続可能な未来、一つの地球に生きるための共通理解・価値観とは何かに迫る。
　1.1　「気づきから行動へ」「本質をつかむ」

2　共に生きるためのスキルを「わたし・あなた・みんな」について伸ばす。
　2.1　「築きの力」「Power Within, Power With, Power To」

3　国際理解教育/ESDのアクティビティ・プログラム・カリキュラムを構築する力を磨く。
　3.1　「省察・評価・改善」

4　よりよい教育をすべての人に届けるというESDのビジョンを共有し、実践を推進するための個人的行動計画を持ち帰る。
　4.1　「価値観とビジョン」「地域づくり」「学校全体アプローチ」

以上の目標を、参加者相互の学びあいによって達成する。その学びあい方を持ち帰る。

日常の中で、実践できるようにする。「気づきから行動へ」。
何を考えるかではなく、どう考えるか。Teach How to Think!

ESD 持続可能な未来のための教育　目標・GAP・背景

---------- **ESDでつちかいたい　「価値観」** ----------

1　人間の尊厳はかけがえがない

2　私たちには社会的・経済的に公正な社会をつくる責任がある

3　現世代は将来世代に対する責任を持っている

4　人は自然の一部である

5　文化的な多様性を尊重する

----------**ESDを通じて育みたい　「能力」**----------

1　自分で感じ、考える力

2　問題の本質を見抜く力／批判する思考力

3　気持ちや考えを表現する力

4　多様な価値観をみとめ、尊重する力

5　他者と協力してものごとを進める力

6　具体的な解決方法を生み出す力

7　自分が望む社会を思い描く力

8　地域や国、地球の環境容量を理解する力

9　みずから実践する力

「持続可能な開発」は、民主的で誰もが参加できる社会制度と、社会や環境への影響を考慮した経済制度を保障し、個々の文化の独自性を尊重しながら、人権の擁護、平和の構築、異文化理解の推進、健康の増進、自然資源の維持、災害の防止、貧困の軽減、企業責任の促進などを通じて、公正で豊かな未来を創る営みです。

ESD-J　ホームページより

■ ESD の推進　GAP　グローバル・アクション・プラン

2014 年、日本で開催された ESD 国連 10 年の行動計画最終年の諸会合は、これからのグローバル・アクション・プラン(GAP)を採択し、今後も ESD 推進を継続することを宣言しました。これからが ESD 発展・充実期なのです。GAP は、以下の５つの優先行動分野に焦点をおいています。

- 政策的支援
- 教育・トレーニングの場に持続可能性の概念を取り入れる（機関包括型アプローチ）
- 教員やトレーナーの能力向上
- ユースの役割支援と動員
- 地域コミュニティや地方政府にコミュニティ・レベルの ESD プログラム策定を推奨

ERIC の ESD ファシリテーターズ・カレッジも、ESD の方針や原則に従ったものです。

【参考】ESD に関するユネスコ世界会議の開催結果について
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/gijiroku/__icsFiles/afieldfile/2014/11/26/1353643_4_1.pdf

■ ESD の背景　　教育観・学習者観の変化

ESD の推進責任機関は、ユネスコです。ユネスコは 1974 年の国際理解教育の推進宣言以来、議論と実践を積み上げてきています。ESD は突然生まれたものでもなければ、全く新しいものでもないのです。20 世紀からの取り組み、そのような教育観の変化を表したのが「未来のための教育」です。[2]

表 1 教育観の変化

	過去からの教育	変化に対応する教育	未来のための教育
教育の機能	維持・継承	発展・変革	改善・創造
教育の目的	社会秩序の維持	変化する社会の要請に対応する人材	人々の願いに従って社会を変革する
背景の社会観	社会は変わらない	社会は変わる	社会は変える
指導者像	権威主義	保護者的	人道的・民主的
学習方法の特徴	受身的・知識中心	トレーニング的	主体的
学習者観	空っぽの器	型を身につける必要	能動的な存在
集団の相互作用	個別的	競争的	協同的

[2] 『いっしょに考えて! 人権』p.50 より、抜粋

社会観、学習者観の変化に従って、教育的指導者に求められるものも変わってきています。従来の「知識伝達」的授業ではなく、学習者の力を引き出す教授法が求められているのです。

そのような変化に答える学習指導法の特徴を、次にまとめました。

ESD の背景　　学びの本質を理解する　　参加型学習を支える諸理論

いま、人がどのように学ぶのかについての研究が、急速に積み上がってきています。学習の科学の成果が参加型学習には取り入れられています。[3]

1. 社会構成主義　　わたしたち一人ひとりが学ぶ
2. 全体言語主義　　五感を通して、非言語的にも学ぶ
3. 学び方を学ぶ　　生涯役立つ学びとして、学び続ける姿勢を学ぶ
4. 協同的に学ぶ　　他者と相互的に学び合う
5. 価値観と理念　　教育のツールとしてビジョンを活用する

■　パラダイム・シフト[4]

パラダイム・シフト:　知識の量から知識の構造へ

知見1　学習は本質的に学習者によってなされる活動である
知見2　最適な学習は、既有知識を重視し考慮に入れる
知見3　学習は、知識構造の統合を必要とする
知見4　最適な学習によって、概念、スキル、メタ認知能力をバランスよく獲得できる
知見5　学習は、知識の基礎的要素の階層的な組織化により、さらに複雑な知識構造を最適に構築する
知見6　最適な学習によって、心の中の知識構造を組織化するために外部世界の構造を活用できる
知見7　学習は、人間の情報処理能力の限界によって制約を受ける
知見8　学習は、感情、動機、認知のダイナミックな相互作用から生まれる
知見9　最適な学習は、汎用可能な知識構造を構築する
知見 10　学習は、時間と努力を必要とする

[3] PLT 木と学ぼうファシリテーター・ハンドブック参照
[4] 『学習の本質　研究の活用から実践へ』p.81 より、OECD 教育研究革新センター、明石書店、2013　CSSC: 構成主義、自律的、状況的、協同的

学習の本質1 社会構成主義　　構成的に学ぶ=経験から学ぶ=経験学習

経験学習とは、社会構成主義理論に基づく考え方で、一人ひとりが学びを構成する主体であるということ、構成することを助ける教え方・学び方のことです。

■　経験学習の4段階

体験から学ぶためにはふりかえりが鍵です。「学びを紡ぎだす」ところに、協同学習による他者の視点や普遍的な概念や理念に照らして考えることが役立ちます。経験学習を指導するということは、学びがポジティブなものになるように関わるということです。

1. 体験する
2. ふりかえる
3. **学びを紡ぎだす=一般化する、原理・原則にまとめる、理論化する、先行知見に照らす**
4. 応用する

PDCAのサイクルやシステム思考も、経験学習的プロセスだと言えるでしょう。いくつか特徴的なものを挙げておきます。

■　経験学習=経験を味わう「ふりかえり」の鍵

ふりかえりによって「実」から学びと学びあいを深めることが経験学習です。いくつかの「ふりかえり」の鍵をまとめておきます。さまざまな分野で行われている「ふりかえり」を知ることで、応用力が高まるのではないでしょうか。大切なことは、本人にしか獲得することのできない「気づき」です。

さまざまな学習理論で、経験から学ぶ方法を紹介しておきます。

□EIAG　　□ACKA　　□感情・価値観・行動の氷山モデル
□３つの省察　　□アレクサンダー・テクニーク
□コルトハーヘン・モデル　　□ORID　　**□ERIC**

■ EIAG　認知を作るもの　　[5]短く言うとEIAG

１．体験	Experience	体験
２．同定	Identification	意味づける、意識化する、特定する
３．分析	Analysis	分析する、原理原則を見いだす、なぜ?
４．一般化	Generalization	一般化＝応用、あてはめる

[5] Raising Self-Reliant Children In A Self-Indulgent World, GLenn, H.Stephan、Nelsen, Jane, PRIMA PUBLISHING & COMMUNICATIONS、1989

■　AKCA　気づき・知識やスキル・挑戦・行動

米国の環境教育指導者育成プログラムPLT[6]で使われているモデルです。環境教育は問題解決の行動に力点があること、3.　の挑戦は、指導者育成プログラム参加者自身が「アクティビティ実践」をやってみることです。

1. 気づき　Awareness　導入、すでに知っていることを共有
2. 知識/スキル　Knowledge/Skills　新たな学び
3. 挑戦　Challenge　新たに学んだことをやってみる
4. 行動　Action　個人的行動計画、日常への応用など

■３つの省察[7]　どのように、なぜ、なんのために?　How? Why? So?

教師教育学で使われるふりかえりです。教えるということは、学習者の反応を見ながら、手だてや対応を変更していく「省察的実践」であると言われます。ファシリテーターの「柔軟な対応」というのも、参加者・学習者のニーズや理解の状況に従って、プログラムや時間管理などに変更を加えることを意味します。

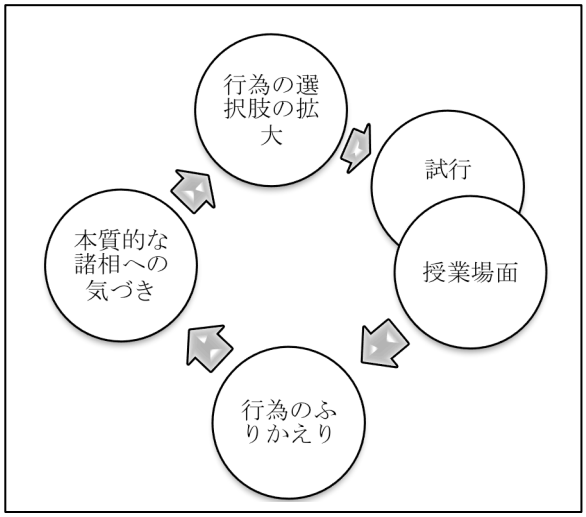
ERICではファシリテーター育成のための「セッション３　ふりかえりと参加型学習の特徴」の時に「技術的・実践的・見通し的」の３つの視点[8]でふりかえることで、「アクティビティ」やファシリテーターの行動HOWの背景にある意図WHYに気づく、そして、その手だてが教育的な目標達成のために有効であったかという「見通し」をもってふりかえってもらいます(アクティビティ実践評価表参照)。セッション3を参照してください。

■　コルトハーヘン省察モデル

オランダのユトレヒト大学の教師教育学の教授、フレット・コルトハーヘン教授の省察モデルは、まさしくゲシュタルト心理学、アレクサンダー・テクニークの応用です。

ここでもふりかえりが鍵なのですが、さらに深めて「本質」への気づきまで深めます。

1. 授業場面
2. 行為のふりかえり
3. 本質的な諸相への気づき



---

6 PLT=Project Learning Trees,『木と学ぼう』、日本事務局をERICが務めている。このモデルの詳しい説明はPLTファシリテーター・ハンドブックにあります。

7 新しい時代の教職入門、秋田喜代美・佐藤学、有斐閣アルマ、2006

8 LB20-11 「TEST08 in 大阪」記録:「省察」と「自己のテクノロジー」「理念を教育的ツールに」という補助線でさらに深化させた教育力向上講座の記録編

4.　行為の選択肢の拡大
5.　試行

教師について	生徒について
自分は何をしていたのか？	相手は何をしていたのか？
自分は何を考えていたのか？	相手は何を考えていたのか？
自分はどんな感情をもっていたのか？	相手はどんな感情をもっていたのか？
自分は何をしたいのか	相手は何をしたいのか

本質への気づきがもっとも大切であることを、氏は強調しています。そのために、表のように、「感情」をふりかえることで、「本当に満たされたいこと」に迫る手だても取り入れています。

■ORID　事実・感情・解釈・意思決定[9]

カナダのファシリテーション研究所が行っている実践です。ORID の四段階、それぞれに 100 ほどの質問があり、それらの質問によって、ふりかえりを深める方法です。

1.　客観的事実　Objective　　事実、行動、データ、覚えていること、印象
2.　ふりかえり　Reflective　　反応、心、感情、感動したこと、気分が乗ったこと
3.　解釈・価値観 Interpretive　　解釈、クリティカル・シンキング、学んだこと
4.　意思決定　Decision　　明日取り組みたいこと

■　ERIC の方法論　体験・ふりかえり・解釈・つなぐ

さまざまなふりかえりの手だてを学び、試してきて、なんだ ERIC という団体名が経験学習の四段階を表しているじゃないかと気づいたのは最近です。

E　Experience（経験する）
R　Reflect（ふりかえる）
I　Interpret（解釈する）
C　Connect（つなげる）

学びの主体は学習者本人です。

9 TOOL8、p.33 に ORID クエスチョンの例が示されている。

学習の本質 2　全体言語的アプローチ

知識を学ぶのではなく、知識が定着し、応用できたり、態度姿勢が変容したりする学びのためには、頭だけで学ぶのではなく、実感したり、発見したり、することが大切です。

学習者によって、学び方、ラーニング・スタイルが異なることも指摘されています。文字から学ぶ人、聞くことで学ぶ人など、いることでしょう。どの学習者も学べるようにするには、これらのさまざまな学び方を多様に取り入れることです。

基本的には「考える」「聞く」「話す」「読む」「書く」「描く」などの操作的作業をすべて取り入れることです。諸感覚それぞれの刺激も、からだ感覚を呼び覚ます重要な働きかけです。

■ 多重知能論

多重知能[10]という考え方も、学び方の得手不得手につながっています。

- **言語的知能**
- **論理的知能**
- **音楽的知能**
- **身体運動的知能**
- **空間的知能**
- **対人的知能**
- **内省的知能**
- **ナチュラリスト知能**

構成主義のアプローチのところでも紹介したように「感情」「体」「知識」などの総体が「学び」なのです。

■ 環境対話法が子どもを育てる　学校全体で取り組む

環境対話法というのは、子どもに対する働きかけを「環境全体」で行うことです。子どもに効力感や自尊感情、意欲などを育てるためには、保護者や一人の指導者だけではなく、子どもを取り巻く環境全体が同じメッセージを発していることが効果的です。

そして、子どもの脳を育てる手だての一つがセロトニン5であり、ドーパミン7です。

---

10 MI:　個性を生かす多重知能の理論、ハワード・ガードナー、2001年、新曜社

子どものやる気や意欲、学ぶ力を育てるものは、一つは「共にいることが安心」という感覚、そして、もう一つが「発見」の喜びです。

♡♡♡セロトニン５♡♡♡[11]
・見つめる
・微笑む
・話し掛ける
・ほめる
・触る

◇◇ドーパミン 7◇◇
・楽しむ
・どきどきさせる
・待たせる・我慢させる
・見通しを立てさせる
・工夫させる
・考えさせる
・読書する

セロトニンは、大脳辺縁系という、初期に発達する脳の機能で、人とともにいるとうれしいという人間のコミュニケーション脳を支えているものです。それに対して、ドーパミンは、前頭前野皮質という、脳の中でも、もっとも最後に発達したもっとも人間らしい機能にかかわるものです。

人間が生物として生きてきたすべての歴史が、一人の人間の脳に詰まっているのです。

いのちが、あなたを生きている

あなたという存在を通して、地球の命が、つながっていくのです。よりよいものを。

環境対話法が示すように、このような教育観が学校全体で共有され、「全体言語的」に学習者に届くことが大切なのです。

[11]親と教師のための ADHD・AS を変える環境対話法、平山諭、麗澤大学出版会、2004 年

学習の本質　3　学び方を学ぶ[12]　Learning by Doing, Learn How to Learn

コンピテンシーといい、現在の学習指導では、生涯に生きて働く力を学校教育で身につけていくことが重視されています。PLTは1970年代に開発された米国の環境教育プログラムですが、「環境問題について、これからも問題はどんどん変化する。であるから、何を考えるか、ではなく、どのように考えるかを身につけることが重要だ」とWhat to thinkではなくHow to thinkであることをそのプログラムの特徴の一つにあげています。

■ 高次の思考スキル

PLTが重視している思考に、「高次の思考スキル」があります。[13]それぞれのアクティビティのサイドバーには、どの思考スキルを伸ばすことができるかのスキル目標が明示されています。

PLTが引用しているのは米国科学推進協会などが推奨しているスキルです。科学的なものの見方考え方というのは、多重知能論とも重なる部分がありますが、人間の脳の機能の特徴や傾向から生まれていることが指摘されています。[14]それらの認知オペレーターの傾向が次のようにまとめられています。[15]

1　木の集まりは森である−ホリスティック・オペレーター
2　森は木の集まりである−還元オペレーター
3　心の分類学者−抽象オペレーター
4　数学的な心−定量オペレーター
5　なぜ?どうして?−因果オペレーター
6　「これ」対「あれ」−二項対立オペレーター
7　出口なし−実存オペレーター (現実の堅固さに対する感覚「ありえない」)
8　出来事を感じる−情緒的価値判断オペレーター

「スキル」指導教科である、英語や数学に共通するように、スキルは「できるようになるまで」習熟することが大切です。意識化しつつ、繰り返し、活用できるようにするために、ERICでは、「参加型で活用できる12のものの見方・考え方」として「見える化」することができる分析の枠組みとして整理しています。[実践編参照]

---

[12] 12のものの見方考え方、参照
[13] PLT木と学ぼう　アクティビティガイドPreK-8, p.427, Index 6参照
[14]ヒトはいかにして人となったか−言語と脳の共進化、テレンス　W.　ディーコン、金子隆芳訳、新曜社、1999年
[15]脳はいかにして<神>を見るか−宗教体験のブレイン・サイエンス、ニューバーグ、ダギリ、ローズ、PHP研究所、2003年

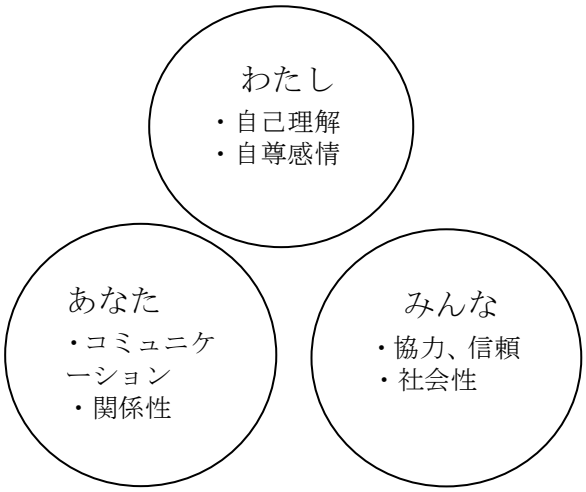
■ 参加のスキル

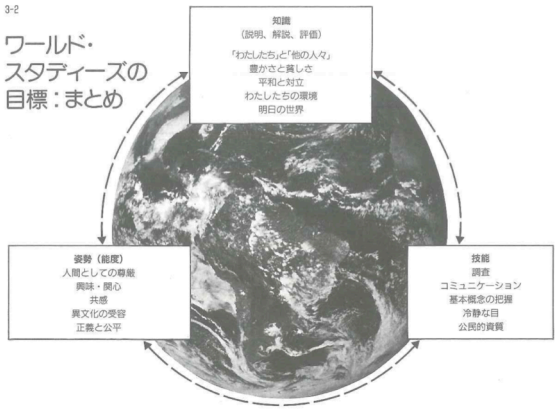
力は発揮することでしか身につきません。民主主義的な参加の力は、参加することで身につきます。参加型学習における学び方が、社会に参加して学び続ける生涯学習の基盤を形作るのです。

「わたし」「あなた」「みんな」のスキル研修は、参加のスキルの基本を身につけるためのものであり、「学び方」の基本です。実践編を参考に。

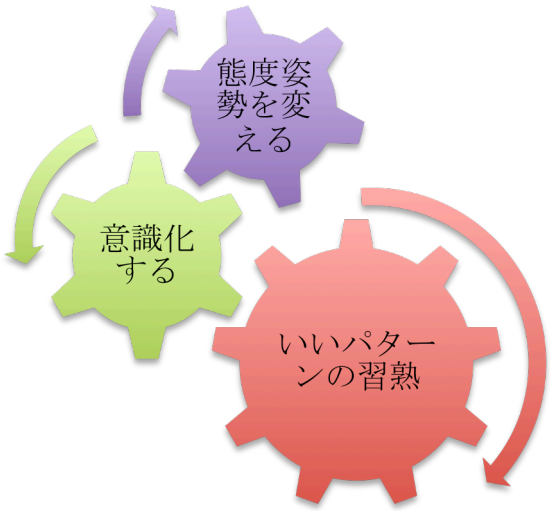
参加型学習が伸ばす参加のスキル　わたし・あなた・みんな=3 つのキー・コンピテンシー

無力感、学習性無力感を克服するためには「わたし」を大切にすることができること、「あなた」を尊重し、あなたとの関係性を大切にすることができること、「みんな」の存在を理解し、みんなで作る社会を大切にすることができること、の３つの力をつけることです。力は発揮することでしか、身に付かない。Learning by Doing!





コンピテンシーというのは「知識・理解・態度・行動」が一体的になって働く力のことです。これまでとは異なる行動を身につけることがスキルの学習です。スキルがとってつけた行動にならないためには、スキルの背景にある知識・理解、スキルを実践しようとする態度など、スキルをコンピテンシーとして習熟していくには「意識化」「態度・姿勢」「いいパターンの習熟」という段階があります。



まず、意識化すること、肯定的な態度を育てること、いいパターンの行動を育てることの三段階

が、どの分野のスキルについても、育てる時の基本です。

知ること、そして、それを実践すること、いま「コンピテンシー」と呼ばれている「生きて働く力」は、肯定的な態度から生まれます。I'm OK, you are OK.

アサーション、相手を攻撃せず、相互尊重的な態度をベースに育てること。それが「参加の文化」や民主的な社会を育てることにつながっていくのです。社会に対する信頼と肯定的な態度が参加につながります。

■　参加の力を育てる手だて

一人ひとりの「参加の力」を育てるためには、次のような手だてがあります[16]。ERICの参加型学習は「集団に対する働きかけ」としてのアクティビティやプログラムを提供するものですが、その中でも手だてとして応用できる個別への働きかけ、風土への配慮は含まれています。

【スキル・ビルダーの手だて】

ジャーナルをつける[日記、記録]
短いアクティビティを取り入れる
授業でプログラムとして取り入れる
環境・風土を整える
個への働きかけを行う

- ○　本人の自己習熟をうながす
  - ➢　個々への働きかけ
- ○　集団に対する働きかけを行う
  - ➢　コミュニケーションやアサーションを育てるスキル演習
  - ➢　カリキュラムやプログラムの目標に組み込む　**カリキュラムアプローチ**
- ○　学校全体の風土をサポーティブな風土にする　**学校全体アプローチ**

■　サポーティブな風土を作り出すもの[17]

参加型学習が成立するためには「参加しやすい雰囲気づくり」が不可欠です。さまざまな理論や実践から学ぶことができますが、ここでは「自尊感情=セルフ・エスティーム」を育てるためのアイデア集から、引用します。

１．他人の観点を探る/検討するオープンな姿勢
２．他人の観点を理解しようとする目的で聞くこと
３．注意深く聞くことから起こる共感
４．暖かさと興味を通して感じられる誠実さ
５．個人的感情についてのオーナーシップ
６．違う観点についての尊重、リスペクト

---

16 いっしょに　ESD!、p.66 参照

17 Esteem Builders、Michele Borba, Jalmar Press, 1989

何よりも、学習環境をポジティブで、肯定的で、前向きで、建設的で、間違っても失敗しても、そこから学び合えるようなものにすること。コミュニケーションが「快」であること。コミュニティが信頼できること。

その他、アドラー心理学、ポジティブ心理学などの考え方が参考になります。「人は主観的な意味付けによって物事を把握する。そして、そのような存在である「人間」は、分割できない全体としてとらえる必要がある。」全体言語主義ともつながる考え方です。

■　サービス・ラーニングの重要性[18]

サービス・ラーニング/サービス学習というのは、生徒が学習目標と注意深く統合されたプロセスによって、学校および近隣地域に対する意味あるサービス・奉仕を行うことに関わらせる教授手法です。サービス学習はクリティカルな思考力と問題解決力を高め、環境問題・持続可能性に取り組み、すべての年齢、さまざまな能力の人々が貢献できることに価値を置くものです。

環境問題の解決、わたしたちの社会の持続可能性に心をくだく人であれば、誰しも、コミュニティとの関わりを深めることを願っているはずです。ポイントは、どうすれば、参加しやすい枠組みや風土を作り出せるかにあります。

PLT『木と学ぼう』環境教育プログラムでは、「グリーン・スクール」という学校で取り組む調査プロジェクトがあります。学校の現状調査から改善プロジェクトへとつなげていく手だてと支援が提供されています。[19]

■　コミュニティの課題解決[20]

コミュニティの課題解決の基本的な諸段階は以下のようにまとめられます。

- 実態調査
- 行動計画立案
- 実施・実践
- 評価・点検
- 修整および次の段階への発展

18　学習の本質　研究の活用から実践へ、OECD 教育研究革新センター、明石書店、2013、PLT のサービス学習についての考え方は、以下のページにまとめられています。
https://www.plt.org/greenworks-service-learning　邦訳は http://ericweblog.exblog.jp/20403533/

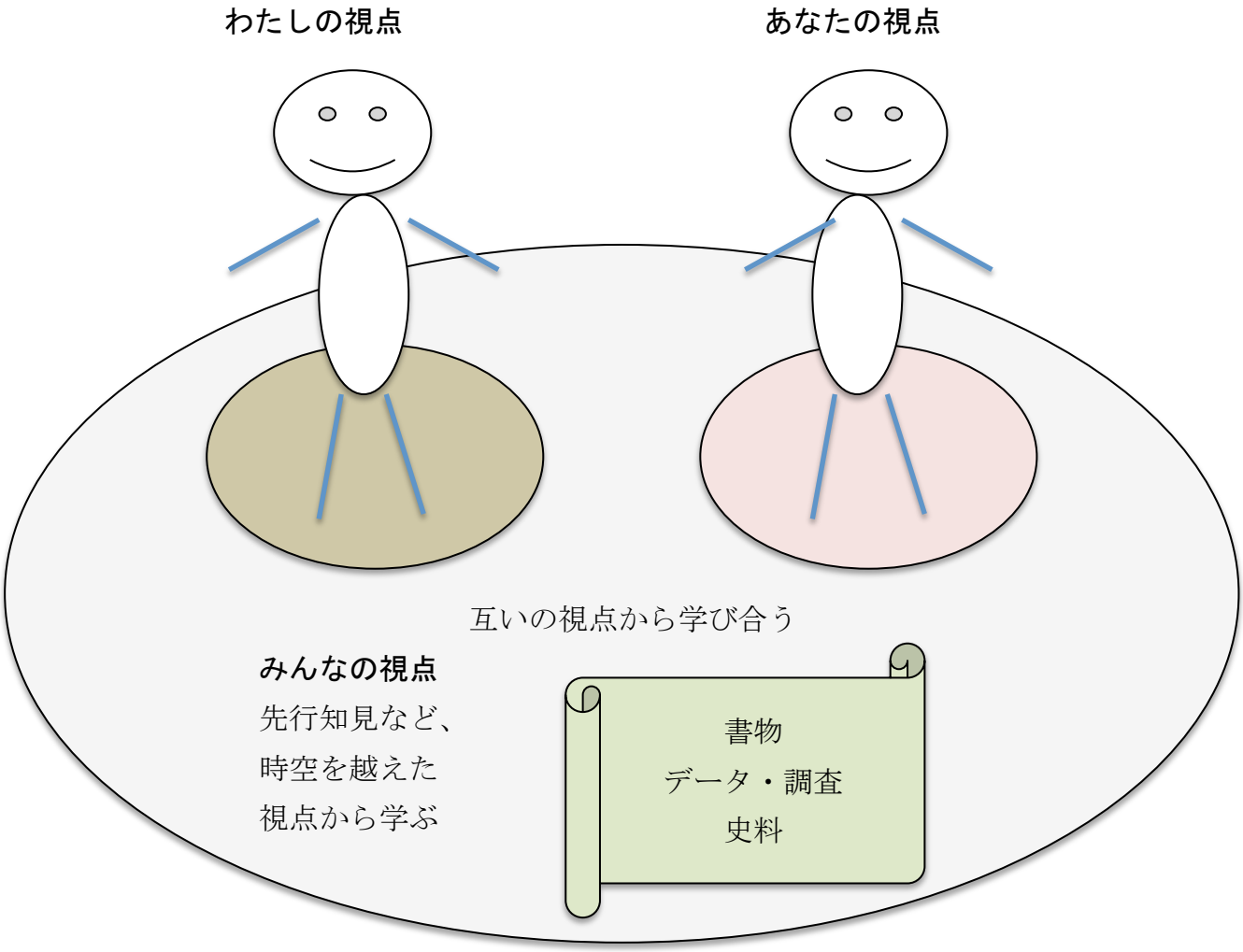
19　PLT のサービス学習についてはブログ参照 http://ericweblog.exblog.jp/20403533/
Esrth Force の考え方も参考になる。http://ericweblog.exblog.jp/20823280/

20環境教育指導者育成マニュアル、p.167

学習の本質　4 協同的に学ぶ　　協同学習理論

役割を分担した班活動ではなく、「わたしと異なるあなたの視点から学ぶ」グループ学習を協同学習と呼んでいます。さらに、この場に持ち込むことのできる「みんなの視点」はいろいろあります。グループでテキストを読む活動も可能ですし、データを読み解く活動も、ここにはいない人の視点も学びの中に取り入れる方法だといえます。

参加型での学びあいの構造



【参考図書】

○　先生のためのアイディアブック　–協同学習の基本原則とテクニック–、ジョージ・ジェイコブズ、マイケル・パワー、ロー・ワン・イン、日本協同教育学会、2005

○　Cooperative Learning, Cooperative Lives: A Sourcebook of Learning Activities for Building a Peaceful World、Nancy Schniedewind and Ellen Davidson, Wm. C. Brown Company Publishers, 1987

■ 協同的に学ぶ「わたし」を支える建設的相互作用

学習の主体である「わたし」の学びは、個別学習でもっともよく学ぶわけではありません。参加型学習が優れているのは、水平関係にある学習者相互の視点から学び合えることです。

「協同学習に関する研究を行っているJohnson (Johnson, Johnson, & Holubec, 1993; Johnson, Johnson, & Smith, 1991)は、グループ作業と協同学習の違いを五つの基本要素から説明している。1 互恵的な相互依存性、2　対面的な相互交渉、3　個人としての責任、4　社会的スキルや小グループ運営スキル、5　集団の改善手続き」(独立行政法人国立特殊教育総合研究所『協同学習』資料より)

表 1－1　協同学習と旧来のグループ学習それぞれにおけるグループの持つ特徴
(Johnson ら，1993)

協同学習	旧来のグループ学習
相互協力関係がある	協力関係なし
個人の責任がある	個人の責任なし
メンバーは異質で編成	メンバーは等質で編成
リーダーシップの分担をする	リーダーは指名された一人だけ
相互信頼関係有り	自己に対する信頼のみ
課題と人間関係が強調される	課題のみ強調される
社会的スキルが直接教えられる	社会的スキルは軽く扱うか無視する
教師はグループを観察、調整する	教師はグループを無視する
グループ改善手続きが取られる	グループ改善手続きはない

日本の文化は「集団主義」であると言われます。学校でも班活動などが取り入れられていますが、「集団活動」を通して、「集団的行動」や秩序の遵守、同調を学んでいるのではないでしょうか。

協同学習とは、あくまでも、協同的に学ぶことで、一人ひとりの学びが活性化、促進されることをねらっているものです。

「人は1人では自分の初期仮説に固執し、うまくいった解法を繰り返すにとどまりがちですが、2人以上いると、様々な解法を出し合って一般解に到達しやすい可能性があります。」それが建設的相互作用と言われるものです。

参加型学習には、活動形態として「個人作業」「ペア作業」「グループ作業」「全体作業」の4つの活動形態があります。それぞれにもたらされる学びと気づきの特徴があり、活用の仕方・すすめ方に配慮が必要です。

■ 学びあい・協同学習をすすめる4つの活動形態を活用する

「個人作業」「ペア作業」「グループ作業」「全体作業」はそれぞれ学びの効果が異なります。どの作業形態を、どの段階で取り入れるかに、意識的である必要があります。

- **個人作業**　導入で使うことで、テーマについての自らの考えや経験をふりかえり、意見を発表しやすくする。ペア作業やグループ作業の途中で取り入れることで、共有された考えや意見に対する自分の思いを確認する。まとめの段階で、自分の学びをまとめる。もっともやりやすい活動形態だが、参加者によって集中度が異なる、集中が続かない、考えが行き詰まってしまうと暗礁にのりあげたようになってしまう。
- **ペア作業**　相手の様子を見ながら話をすすめることができるので、意見交換としては一番安心して取り組むことができる。逆に言えば、緊張感が高くもあるし、責任感も生まれる。「聞く姿勢」のトレーニングのように時間を区切って聞き手話し手になってもらうのもやりやすい。意見の多様性には限界がある。
- **グループ作業**　グループの人数を4人か5人程度に抑えることで、一人ひとりの学習者にとって、もっとも「話す」「聞く」「考える」のバランスがよい構成になる。意見の多様性も増える。しかし、個人作業やペア作業のような「短時間」では結果が出せない。10分から20分程度の時間は必要になる。また、模造紙やマジックなどで、グループの全員が出した意見を書き取るようにすると、意見の重複が出ないで建設的になる。また、「分析の枠組み」を使うことで、ものの見方・考え方を身につけることにもつなげられる。

  「仲間探し」のように、自分と共通項のある人を探してグループになってもらうなど、プログラムの中でグループを変えることは、「仲間壊し」とも言われ、グループが固定的になってしまうことを防ぐ。
- **全体作業**　アクティビティのすすめ方や導入のミニレクチャーなどは全体作業である。ペア作業やグループ作業の成果の共有も全体作業であることが多い。すべてのペアやグループからまんべんなく共有してもらうとかかる時間が長くなる。ペア数、グループ数が多い時は、ギャラリー方式や、選抜的共有などの工夫が必要である。

以上のような特徴と活用のアイデアが考えられますが、これらの結果を知識として一方的に伝達するのは学習・応用効果が薄くなります。時間が許すのであれば、参加者のふりかえりから分析によって発見がある方が、定着、応用の両面からも望ましいです。

学習の本質　5 価値観や理念を教育的ツールに[21]

『ワールド・スタディーズ』の開発者の一人、サイモン・フィッシャー氏を、「ワールド・スタディーズ」翻訳からの10年の記念セミナーに招待した時、あの画期的なテキストの開発秘話をお聞きした。既存のアクティビティ、学習者中心の活動を通して学ぶ形があったわけではなく、いまの世界を読み解くために大切な「基本概念」をどのように教えたらよいかという探求から始まったという。その結果が「10の基本概念」である。『ワールド・スタディーズ』のアクティビティは、これらの基本概念に「気づく」ためのものなのだ。

経験学習のところでも解説したが、体験を振り返って、そこから原理原則を紡ぎ出すことで、次の場面や現実で、応用が効くのである。

■『ワールド・スタディーズ』の１０の基本概念
・相互依存
・公平さ
・似ている点・異なる点
・コミュニケーション
・協力
・力の分配
・対立
・原因と影響
・社会の変化
・価値観と信念

ESDは理念の教育であるとも言われるが、それはESDの諸理念を、わたしたちが共有することで、わたしたちの集合的行動が、持続可能性の方向に整うことを期待しているからに他ならない。しかし、「どのように行動するか」を画一的に教え込むのではなく、応用可能な原則として内在化させていくことが、生涯にわたる実践力に繋がると考えているのだ。

そして、「這い回る経験主義」と批判された学習者中心主義と現在の経験学習が異なる点があるとすれば、この「理念を教育的ツール」にしている点である。学習は学習者の選択によってどこへ向かってもよいのではなく、共通の普遍的な価値の発見へと導かれているのである。

■ 理念や価値観、原理原則の検討

さらに、ERICが重要だと考えているのは、どの理念、どの概念や原理原則が大切かを、指導者自身が検討し、選択することです。そしてできればどの段階の学習者もそうすることができると考えています。自らが選び取った価値観こそが身についていくからです。

ERICの研修では、さまざまな価値観や理念、原理原則の「セット」を、ESD、国際理解教育、環境教育、人権教育などのテーマ型教育だけでなく、対立の扱い方などのスキル型教育からも引用し、検討の対象としています。何故ならば、参加のスキルの背景には、例えば、「自尊感情を育てる」といった場合でも、「なぜ、そのスキルが大切なのか」という理論と価値観があるからです。

21 『環境教育指導者育成マニュアル』参照

■ 理念、ガイドライン、原則などを教育的ツールに

集団が共有して守る理念や概念は、過去からたくさんあります。宗教は、よりよく生きるための指針をどのようにすれば多くの人と共有できるかを考えた道徳律であるということも可能です。[22]

どれを取っても、大切なのは、どれだけそれを内在化することができるかなのですないでしょうか? 内面化、内在化するための方法論は、共通しています。

基準	法律・条例	家訓	校則
原則	国際条約	マップ、線引き	就業規則
目標	国連◎◎年	マナー・エチケット	自主基準
基本計画	勧告	心得	誓い
行動計画	国際決議	倫理	教典
ポリシー	宣言	道徳	ガイドライン
マニュアル	指針	戒律	

■ ファシリテーターとしての「コア・バリュー」

以上のような参加型学習という教え方・学び方をすすめる教育的指導者を、ERICではファシリテーターと呼んでいます。英語では、活性化という意味の言葉です。

ESDは持続可能性を支える価値観の教育であり、それを指導する教育者には、それらの価値観に対する首尾一貫性、内面外面深層の統合(健康さ)、教育という場における学習者および関係者相互の尊重などが求められます。このハンドブックの裏面にもコア・バリューを紹介しました。

【メモ: アイデア・学んだこと・疑問点など】

22 キリスト教は宗教ではない、参照

ERIC ファシリテーターズ・カレッジ=指導者育成のための参加型アプローチ

■　ESD ファシリテーター養成研修　12 時間研修　含まれる要素

◇ アイスブレーキング・エネジャイザー
◇ アクティビティの体験/流れのあるプログラム
◇ 参加型学習/アクティブ・ラーニングの指導法の特徴とすすめ方
◇ ESD の目標と今日的課題の共有
◇ 三つの省察による指導者育成としての経験学習
◇ ESD 推進のリソースとネットワーク
◇ ファシリテーション実践
◇ プログラム/カリキュラムの構成
◇ 個人的行動計画

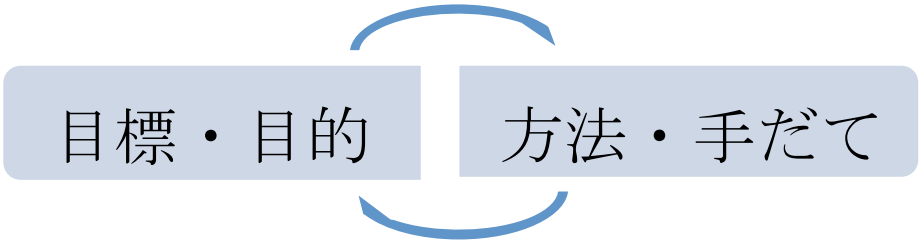
■　ESD ファシリテーター養成研修　12 時間研修構成例

ERIC のファシリテーター養成研修は、基本的には 12 時間、6 セッションで構成されています。それぞれのセッションのすすめ方モデル例を紹介いたします。セッション 4 はアクティビティを開発するものと、プログラムの流れを構成するプログラムがあります。

セッション 1　共通基盤づくり
セッション 2　流れのあるプログラム体験/スキル演習アクティビティ体験
セッション 3　参加型学習についてのふりかえりとまとめ
セッション 4　アクティビティ開発(a)・プログラム開発(b)
セッション 5　アクティビティ・プログラム実践と評価
セッション 6　ふりかえりと個人的行動計画

■ ファシリテーターの基本

➢　参加型学習の手だて・方法を、つねに教育目標と連動させていること。
➢　「参加型」のための「参加型」はない。なぜ、参加型でやるのかを常に問うこと。



「メディアはメッセージである。」どのように伝えるかが、メッセージを含むのです。

セッション1　共通基盤づくり

学校教育という場には、さまざまな約束事があり、それに学習者が従い、それを守っているから、学びが成立しています。共通基盤づくりというのは、そのような学びの場の約束事を確認し、学習者の積極的参加によって、学びが紡ぎだされる場を作り出すための時間です。

以下のような、いくつかの要素が含まれます。

1　自己紹介とアイスブレーキング
2　研修への期待
3　コミュニケーションの基盤
4　テーマや用語についての共通理解

研修への期待（項目例）

- ファシリテーターとしての専門性で身につけたいこと:
- 個人的な成長として期待すること:
- “願い事”は何ですか?:
- あなたが貢献できるスキル・知識・専門性は何ですか:
- 共有したい課題や議論して深めたいテーマはありますか:
- 研修の評価の視点:　参加して良かったと思えるとすれば?

■ ファシリテーターとしての共通理解

- 参加型学習や話し合いから学ぶことができる条件は何だろうか。
- 自己紹介はなぜするのだろうか。惰性でやっていないだろうか。
- ここにあげられた三点以外に、互いの学びあいの共通基盤として必要なことが、何か考えられるだろうか。

■　自己紹介とアイスブレーキング

参加型、ワークショップと言えば「アイスブレーキング」と連想されるぐらい、初めて会った人たちの間の「冷たい空気」を和らげるアクティビティは、いろいろなところに紹介されています。ERIC のレッスンバンクにも収録されています。

LB10-16	多様性アイスブレイカー	″翻訳出版準備版。多民族社会を前提としたアクティビティなので、どう使いこなせるかを検討するのに協力できる人だけに提供する。″
LB13-12	アイスブレーキングのアクティビティいろいろ	アイスブレーキングに活用できるアクティビティをワークショップの各段階で使えるよう、自己紹介、からだほぐし、グループ変え編に分類
LB18-11	一言自己紹介アイデア集	多様な側面を持つわたしたち。自己再発見とともに、多面的に人と出合う道具として、アイスブレーキングや、新しいメンバーと知り合った機会に「一言自己紹介」を活用してみましょう。
LB19-9	PLT アイスブレーカー	PLT コーディネーターたちの間で活用されているアイスブレーキングのためのアクティビティ群を紹介します。

■ エネジャイザー

研修の途中で集中と団結をリフレッシュするための、ちょっとした活動のことです。気分転換することで集中が高まります。

LB3-4	雨の日のエネジャイザー	エネジャイザーってご存じですか。からだを動かすことで集中力を高める方法です。雨の日でも、思いっきりからだを動かそう。

■ よく使う自己紹介・アイスブレーキング

- 「他己紹介」ペアで自己紹介。ペアの相手のことを全体に紹介する。
- 「名前だけの自己紹介」人権研修でよく使うアクティビティです。[23]「たって自由に歩き回って自己紹介する」というたった 1 分間の行動ですが、「防衛的・保守的な態度」「聞いたことは忘れる、見たことは覚えている」「数を達成しようとする達成主義」など、重要な人権教育に関わる概念を共有することができます。
- 「わたしを紹介する四つの文章、ひとつはウソ」名刺カードに書く。相手に関心を持つこと。それが人権尊重の基本です。「無条件の関心」が人を癒します。
- 「カクテル・パーティ」項目を支持して、ペアで自己紹介する方法です。項目ごとにペアを替えて、4-5 人程度、行います。一回の時間も決めておくとよい。
- 「参加者アンケート」アイスブレーキングなしで使えるアクティビティです。互いにインタビューして回るので、聞く姿勢、多様性、分析、発見などについての気づきを共有することができます。レディネス調査にもつながります。

アイスブレーキングは、楽しい、からだを動かす、意外な、遊び心のある活動によって、参加者のからだとこころをほぐすものですが、テーマに関係のある「気づき」・発見のあるものを使う方が、「時間のエコノミー」につながります。

■ コミュニケーションのスキル・トレーニング

以下の方法は 12 時間研修という長時間がとれない研修においても取り入れたいスキル・トレーニングです。共通のスキルを知ることで、人間関係の耕しができます。

- 傾聴
- 話し合いのルールづくり

■ テーマ・用語についての共通理解をすすめる

以下の方法が 10 分から 30 分の時間でも行うことができます。

- 「知っていること・知りたいこと」・出発点[24]
- 参加者アンケート

23 『人権教育ファシリテーター・ハンドブック　基本編』に収録、次のアクティビティも。

24 『テーマワーク』参照。「知りたいこと」という表現に注目

■ コミュニケーションの基盤づくり

参加型学習が成立するためには、一人ひとりの「わたし」が発言し、力を発揮し、「あなた」と対等な、水平な関係でのコミュニケーションを行い、「みんな」のことにも配慮し、目標達成のために協力することが求められます。

これらの「わたし・あなた・みんな」の力を耕すことが必要であることを共通理解し、それらの力を伸ばすために、例え短時間のワークショップや研修でも、取り入れることのできる工夫があることを知りましょう。

■ 必ず取り入れるアクティビティ

- 「わたし」　自分を見つめる時間のあるアクティビティ、ノートテイキング、ジャーナルづくりなど
- 「あなた」　傾聴、聞く姿勢のトレーニング、自己紹介
- 「みんな」　話し合いの心がけ

■ 「わたし・あなた・みんな」の参加のスキルを伸ばすことを意識する[25]

	意識化する Awareness	肯定的な態度 Attitudes	行動する=育てる Action
わたし ・個性 ・自己理解 ・自尊感情 ・セルフ・エスティーム ・絶対矛盾の自己同一 ・アサーション	わたしを育てた言葉 10人の親しい人々 人生の河 重層的自己分析 コミュニティとわたし	お似合いのイニシャル アイアラック いいところ10コ	わたしの未来の目標 わたしメッセージ アサーションの12の権利 去年はできなかった、今年はできる
あなた ・関係性 ・相互理解 ・コミュニケーション ・対立は悪くない ・対立の解決、扱い方 ・アファメーション	傾聴 ミラー 非言語コミュニケーション 対立のイメージ	対立は悪くない ちゅういか・共感的傾聴 お、いいか	鍵となる質問による傾聴 調停・仲裁
みんな ・社会性、市民性 ・共通理解・社会的課題の理解 ・コミュニティ意識、所属・信頼・貢献 ・ポリティカル・リテラシー ・アドボカシー、社会的提言	教室の中の世界探検 みんなが言っている 遅れて来た定着民 宇宙人に人間を説明する 欲しいもの・必要なもの・人権	話し合いのルールづくり 昔の人権・いまの人権 差別を取り巻く7つの立ち場 理想の国づくり	アドボカシー・ビンゴ 人権尊重のための4A's めざせ!　満点アドボカシー社会 人権尊重社会の課題 ゼロ・トレランス・ポリシー

[25] いっしょに　ESD!、p.66

■ テーマや用語についての共通理解をはかる

わたしたちが一つの言葉をどう理解し、使っているかをふりかえるためのアクティビティに「ウガユベシ」というのがあります(『人権教育ファシリテーター・ハンドブック　基本編』に収録)。子どもがどのように言葉を習得するかを考えればわかることですが、「定義」や「はっきりとした理解」などなしで、わたしたちはことばとして獲得し、そして、実際の体験や学びによって、そのことばを文字言葉で確認し、概念的理解をもって、他の言語にでも翻訳・通訳可能な言語として活用できるようになります。

しかし、そのように厳密に使いこなせるようになる言語など、専門家であっても、限られたものです。圧倒的多数のわたしたちは、あいまいに、そして、自分なりの理解と、自分の身近な人々と共有できることばを使っているのです。

あいまいであやふやに使っていることが「悪」なのではありません。理解とはそのようなものであるのに、「理解してくれない」とか「理解できない」とか、あるいは勝手な誤解や思い込みをしてしまうことが「危険」なのです。

互いに対する寛容さというのは、まさしく、互いのコミュニケーションとは、そういう曖昧模糊としたものであり、つかみどころがないものだけれど、互いに、それぞれの理解を共有しあっていくことで、より理解が深まったり広がったりしていくこと、学び合えることを楽しもうではないかということを、共通理解するのが目的です。

多様な人々との豊富なコミュニケーションを通してしか、わたしたちは多様性を尊重するコミュニケーションのスキルを身につけることはできないのです。

■ おすすめアクティビティ

- 「出発点」:　知っていること、知りたいことを対比表の枠組みを使って共有する。
- 「参加者アンケート」:質問項目を四つほどに絞り、まずは一人ひとりの答えを記入する時間を取る。その後、互いにインタビューしてもらうが、項目を一つだけ選んでもらう。5-7 分程度で 5 名以上を目指してもらう。同じ項目を聞いて回った三人一組で、インタビューの結果をまとめ、分析し、発見したことに対して所見をまとめてもらう。全体で、各項目についての結果を共有する。(『人権教育ファシリテーター・ハンドブック基本編』参照)
- 「全体像を把握する」:テーマについての連想図、あるいはイメージ図を描く。

■ 一人ひとりを伸ばすために

- ジャーナルづくり　テーマについての学習の日記や記録を作成する
- ノートテイキング

セッション 2　流れのあるプログラム

ERIC が発行している『アクティビティ事典 CD 版』には 3600 以上のアクティビティが収録されています。プログラムを構成する時、既存のアクティビティを活用すること、プログラムの流れを参考することは手軽な方法です。が、アクティビティは、ニーズ、対象に合わせて、無数に開発することが可能です。

学習者の意識の流れをつくりだすのがストーリーライン、起承転結などの流れです。ここでは、「流れのあるプログラム」として、構成の方法についてまとめておきます。

■ 流れのあるプログラムの作り方

ERIC がプログラム開発を行う時に参考にし、活用する方法がいくつかあります。これの方法は「セッション 4b　プログラム開発」で活用するものです。活用の仕方については、セッション 4b で解説します。

- **PLT ストーリーライン**

米国の環境教育教材『PLT 木と学ぼう　アクティビティガイド』は、環境を読み解く五つの概念を学習者が身につけ、考え方として活用することができることを目指しています。「多様性」「相互依存性」「システム」「構造とスケール」「変化のパターン」のそれぞれが、学習者に伝わりやすいアクティビティの構成が「ストーリーライン」として 21 個、紹介されています。

- **起承転結の四行文章**

伝えたいことを「起承転結」の四行文章で書いてみます。これは、一行ずつをさらに膨らませて文節にすると、四文節で構成された文になる作文術です。それぞれの行の伝えたいことに「アクティビティ」を乗せると、四展開のプログラムができます。

- **伝えたいことを起承転結の流れにする**

四人グループで、一人ひとりが持ち寄った「伝えたいこと」を起承転結の流れに構成していく方法です。

- **ここから始めよう・つなげて考えよう・視点を変えてみよう・学んだことは応用しよう**

人権教育ファシリテーター・ハンドブック　実践編・発展編のプログラム構成の方法です。

セッション3　参加型学習についてのふりかえりとまとめ

「流れのあるプログラム」は授業やワークショップ、研修で活用することができるものです。セッション3は、ファシリテーター養成のための研修に特徴的なものです。ファシリテーターとしての「経験学習」であると言えるセッションです。ふりかえりのいろいろも参考になりますが、ここでは、ファシリテーター養成研修の時に、よく使う手法を共有しておきます。

■ さまざまな感情 =　感情・価値観・行動のふりかえり

参加型学習では、異なる他者と話し合ったり、からだを動かしたり、いつもと異なるコミュニケーションの方法を試みたりと、いろいろと感情が動く場面があります。次のページの「さまざまな感情」リストは、対立の扱い方、交渉術のトレーニングなどで使われているリストを参考に作ったものです。英語表現との両方から感情を味わいつつ、研修中に自分自身が感じた感情、すべてチェックしてもらいます。

「感情リスト」が、自分自身の感情、その感情が生まれる背景にある価値観に気づくための「補助線」となるのです。

チェックした感情の中で、もっとも気になるのはどれでしょうか?　ひとつ選んで、その感情の背景にどのような価値観があると思うか、深めてふりかえってもらいます。

その感情や価値観は、望ましいものでしょうか?　それとも自分自身、変えたいと思うものでしょうか。

1. 「さまざまな感情」でふりかえる
2. 感情の背景の価値観を探る
3. 「学びを促進するもの・阻害するもの」は何か、ペアで考える。
4. 四人一組になり、「学びを促進するもの・阻害するもの」の対比表をまとめる。
5. 学びを促進するための手だてをグループで考える。

四人一組のグループ作業では、模造紙とマジックを使って、「対比表」という分析の枠組みを使うのがよいでしょう。

学びを促進するもの	学びを阻害するもの

さまざまな感情

受け入れられた/受容 accepted	恐れ afraid	怒り angry	いらいらしている annoyed	不安な anxious	恥ずかしがって ashamed
内気な bashful	うろたえる bewildered	苦々しい bitter	退屈な bored	勇気 brave	落ち着いた calm
心配している concerned	自信に満ちた confident	混乱した confused	うちひしがれた defeated	防衛的 defensive	落ち込んだ/落胆 depressed
孤立した detached	失望した/裏切られた disappointed	愛想がつきた disgusted	不安な disturbed	熱心な eager	エクスタシー/忘我 ecstatic
とんがった edgy	意気揚々/得意げな elated	バツが悪い/当惑 embarrassed	熱っぽく/熱狂 enthusiastic	うらやましい envious	興奮した excited
恐れている fearful	バカな foolish	自由 free	いらだたせる frustrated	激怒している furious	陰気な glum
よい good	罪悪感がある guilty	幸せ happy	無力感 helpless	高揚した high	希望に満ちた hopeful
敵意 hostile	屈辱的 humiliated	傷付いた hurt	不適切な inadequate	自己抑制的な inhibited	集中/緊張 intensse
脅えた intimidated	短気な/過敏な irritable	けばげばした jazzed	嫉妬/やきもち jealous	楽しい joyful	寂しい lonely
親愛な loving	意地悪い mean	みじめ miserable	操作された manupulated	必要とされている needed	無視された neglected
神経質 nervous	情熱的な passionate	平和/平穏 peaceful	悲観的 pessimistic	遊び心 playful	うれしい pleased
圧迫された pressured	保護的 protective	戸惑う puzzled	否定された/拒絶された rejected	助かった/楽になった relieved	憤り resentful
落ち着きのない restless	悲しい sad	官能的な sensual	感傷的な sentimental	性的 sexy	あぶなっかしい shaky
はにかみ/臆病 shy	馬鹿げた silly	強い strong	沈んだ subdued	傷付きやすい tender	緊張した tense
おどされたような terrified	きつい tight	疲れた tired	罠にはまった trapped	みにくい ugly	落ち着かない uneasy
苦しい uptight	傷付きやすい/攻撃されやすい vulnerable	暖かい warm	弱い weak	すばらしい wonderful	心配/悩み worried
せつない	やるせない	心苦しい	うっとおしい	うざったい	きもい

どんな時に、どんな感情を感じましたか。

■ ３つの省察=参加型学習の How と Why をふりかえる　Part 1, p. 12 参照

流れのあるプログラムについて、それぞれのアクティビティの活動形態をふりかえります。

流れのあるプログラム実践　３つの省察

流れ	ファシリテーターの指示	技術的省察 どのように行なったか				実践的省察 なぜそうしたか
		個人作業	ペア作業	グループ作業	全体作業	

【批判的省察・見通し的省察の点検の視点】

「How どのように」アクティビティを行ったかについてのふりかえりを「技術的省察」と言います。How の背景には Why なぜそうやったかの理屈、理論、考えがあります。

体験した「流れのあるプログラム」をふりかえって、アクティビティの選択とシークエンス(順番)、活動形態を確認し、なぜファシリテーターがそうしたかをふりかえるのが「実践的省察」です。

さらに、プログラム全体をふりかえって、「見通し的省察」を行います。見通し的省察とは、そもそもこのプログラムが、指導者育成や環境や人権、持続可能性などの大きな教育的目標を満たしているかどうかをふりかえるものです。

この３つの省察によって、「本質的」なふりかえりを行うことで、常に、よりよい実践への改善や挑戦が生まれます。

■ 4 つの活動形態

参加型学習で活用する活動形態は個人作業、ペア作業、グループ作業、全体作業のいずれかです。さきほどの「３つの省察」による技術的省察を、今度は、縦軸で見て、四つの活動形態それぞれの特徴と活用についてふりかえります。ペアでもグループでもよいですが、全体共有のためには、ペアやグループにはどれか一つだけに集中してもらうことで、時間を短縮し、他のペアやグループからのレポートバックによって学びあいがすすむように、展開することも可能です。

	個人作業	ペア作業	グループ作業	全体作業
・ どんな作業がありましたか?				
・ どんな時にその形態が行われていましたか?				
・ どんな効果がありましたか?				
・どう活用できると思いますか?				

■　ファシリテーターの役割と資質

参加型学習の特徴を分析・発見・共有した後、では、そのような学習の場をリードしているファシリテーターはどんな役割を果たしているかを考えます。ブレーンストーミングでどんどん出してもらいましょう。

- □　ファシリテーターの役割
  - ➢　参加者の特徴とニーズを把握する
  - ➢　目標を設定し、プログラムを準備する
  - ➢　軌道にそって進行する、修整する
  - ➢　コミュニケーションを活性化する
  - ➢　参加者の貢献とやる気を引き出す

■ 参考　PLT ファシリテーターの資質

ファシリテーターの資質

なにが優れたファシリテーターを構成するのでしょう。
以下の資質についてどう思いますか。

□ works well in groups　　グループ活動の推進がうまい
□ stays on task　　タスクへの集中、ねらいをはずさない、軌道修正がうまい
□ organized　　頭の中やものごとの進め方が整理されている、手際がよい
□ cooperative　　協力的、協働的である
□ friendly　　親しみやすい
□ responsible　　責任をもって行動する
□ active learner　　学び続ける姿勢
□ sharp　　鋭い、明確な
□ flexible　　柔軟な
□ energetic　　エネルギッシュな、パワフルな
□ quick to lend a hand　　さっと手助けに駆けつける
□ easy to talk to　　話しかけやすい
□ relaxed as presenter　　プレゼンテーションのときに落ち着いている
□ enthusiastic　　熱意にあふれた、とても前向きな
□ resourceful　　役に立つ知識や方法論を豊かに持っている、引出しがたくさんある
□ open-minded　　心がひろい、受容的
□ willing to learn　　そのとき、その場で学ぶ姿勢
□ sense of humor　　ユーモアのセンス
□ empathetic　　共感的な
□
□

出典：米国ニューハンプシャー州Project Learning Tree, WET, WILD

■ 参加者の特徴を把握する

研修やワークショップの対象となる参加者の特徴やニーズを把握することは、より効果的なプログラム立案を助けます。PLT ファシリテーター・ハンドブックには、子どもと比較して「大人の参加者の特徴」が次のようにまとめられています。

大人の学習者と作業するときに

PLT ワークショップのゴールのひとつに、教育者が新しい教育へのアプローチを学ぶことを手助けするというのがあります。学習者としての成人は学習者としての子どもたちとは異なっています。成人学習者の次のような特徴を知ることが、あなたがワークショップを準備する上で役に立つことでしょう。

学習へのオリエンテーション

・大人はワークショップのゴールと目標が彼らにとって重要であると考えた時、何かを学ぶことに身を入れます。つまり、職業に関係がある、とか、すぐさま役に立つとか。

・大人は彼ら自身の学びを開始したがります。目標や内容、目標を選ぶことに関わりたがります。

あなたができること:

ワークショップのゴールをスケジュールの早い段階で説明し、そのリストに乗っていない参加者からの目標も付け加える。参加者が新しいことを学ぶ必要があることを理解できるようにしておくこと。理解と変化の種となるものを奨励し、育む。それぞれの人は理解し、学びたがっている存在であるという前提で取り組むこと。

学習者の自己概念

・大人の学習には自己概念が関わってきます。新しいスキル、技術あるいは概念を学習することは、自分自身を肯定的に、あるいは否定的に見ることにつながります。大人は他の人から評価を下されることを恐れ、そのために新しい学習の状況では不安になります。

・大人は彼らの学習について他の人から指示されることを拒否します。特に、新たに提示されたものが、現在彼らがやっていることに対する攻撃と見た場合はなおさらです。

あなたができること

安心して新しいことに挑戦したり、考えたりできる環境を提供します。参加者を決して非難せず、それぞれの人に対して、なんらかの前向きな、受容的な関わりを持つようにします。

他の学習者の経験が果たす役割

・大人が学習に来る時、彼らは幅広い先行体験、知識、スキル、方向付け、関心、能力をもってやってきます。これは、もっとも豊かな学習資源は彼ら自身であることを意味します。

・大人は彼らの能力に対する攻撃であると思われる学習状況に抵抗します。そのため、彼らは強制されたワークショップのトピックやアクティビティに抵抗するかもしれません。

あなたができること

参加者一人ひとりを、それぞれの経験、知識、スキルをもった個人として受け入れます。グループ討議や問題解決、ピアサポート学習のように、参加者がお互いの学習に貢献できるような方法を提案します。

動機づけ

・動機づけは大人の学習者によって生み出されます。ファシリテーターの役割は大人自身の中にあるものを育てることを奨励したり、育てる条件を整えたりすることにあります。

・大人の学習は学習者に対する尊重、信頼、関心を示した態度によって高められます。

あなたができること

参加者に、あなたが彼らを尊重、信頼していること、関心があることを示します。集中しない参加者や参加したがらない参加者を批判しないこと。むしろ、彼らの関心を高められるようにワークショップを修整すること。

Sources

Knowles, Malcolm. The Adult Learner, 6th ed.: The Definitive Classic in Adult Education and Human Resource Development. *Oxford: Butterworth-Heinemann, 2005.*　*他*

■参加者の特徴と手だて

参加者の特徴と手だて[26]

項目	区分	特徴	配慮事項	活用したいアクティビティ
参加型学習の経験がない		自分自身の意見を言うことに対するとまどいがある	自分のふりかえりに集中すること、自分の意見によって、全体の理解が豊かになることを経験する 楽しいアクティビティを中心にする。発言しやすさに対する配慮が必要。	○参加者はどんな人、フルーツバスケット ○多数派・少数派体験ゲーム ○４つのコーナー
参加者の発達段階や経験	小学生など	さまざまな体験が少なく、体験と感情との関連が強烈。体験と感情とが不可分な時代。	感情を扱うことを大切にする。感情の言葉、体験を言語化することの機会を豊富にする。 はっきりとした体験につながるアクティビティがベター	○傷つける言葉 ○お似合いのイニシャル ○多数派・少数派体験ゲーム ○豊かさのランキング ◎セルフ・エスティーム、協力や信頼を育てるもの
	成人・男性・中壮年	働き盛りで、どちらかというと、抑圧側。自分の抑圧性に気づき、受け入れるのが難しい	他者の感情に気づき、受け入れるための「共感的理解」を中心としたアクティビティ どのアクティビティを行うにしても、共感的理解に焦点を当てて行う	◎傾聴 ○重層的自己分析 ○しがらみの糸 ○人間スカルプチャー ○寝た子を起こすな
	高学歴、高年齢、高地位	いわゆる参加型になじみにくい三高の人々。アクティビティをやって、「それで何なのだ」という感覚が強い。	経験が豊富、自分の意見も確立しており、変化を受け入れるのが難しい。つきあいの範囲も、関係性も固定している。若い世代や他者に対する信頼を持てるように、共に未来を築く責任があることに気づけるように配慮する。	○人生の河 ○重層的自己分析 ○10人の親しい人々 ○昔の人権・いまの人権 ○人権尊重社会の指標づくり ○わたしの人権タイムライン ◎協力
参加者相互の関係	継続的な人間関係がある	学級や地域、会社など、普段の人間関係がある場合	普段の人間関係に活用できる概念、力をつけることをめざす	◎セルフ・エスティーム ◎傾聴 ◎対立から学ぼう
	普段の人間関係がない	地域のリーダーなどを集めての指導	比較的、どのようなアクティビティでもやりやすい	ネットワークや互いの実践経験から学ぶという副次的なねらいを持たせるのが、協力という要素を入れるためには、課題として良い ○重層的自己分析 ○コミュニティとわたし分析 ●ネットワーク地図／リソース地図

○アクティビティ　◎気づきのための７つの知恵と築きのための７つの力　●その他の手法

[26] 『人権教育ファシリテーター・ハンドブック』ERIC,2000 年、p.11 より

セッション 4a　アクティビティ開発

参加型学習の核となるのが「アクティビティ」と呼ばれるものです。参加型学習の一つのアクティビティには「ねらい」があり、「形」があります。

- アクティビティはねらい
- プログラムは流れ
- カリキュラムは構造

開発するためのポイントです。

アクティビティは、体験することで、ふりかえり、原理原則や学んだことを一般化し、そして応用、行動化につなげるという「経験学習の四段階」ですすめます。

その時の一般化によって「発見」されるものが「ねらい」です。

ねらい=伝えたいことは、価値観や理念という抽象的なものです。

抽象的なものだからこそ、自分一人の考えだけでなく、他者の理解にもよって膨らませること、より具体性を持たせた理解につなげることが大切なのです。

ファシリテートするということについて、「結論を誘導することになるのではないか」と心配する人もいますが、ESD 持続可能な開発のための教育は「価値観フリー」ではありえません。

集中・分析・発見の原則

・(1) 「問う」こと
・(2) テーマを絞り、ハウを示す　分析の枠組み・12 のものの見方
・(3) 時間を区切る
・(4) 数字を使う
・(5) 諸感覚やスキルの一つずつを刺激する
・(6) 共通のルールを創る--オーナーシップ
・(7) 目標・評価・達成を共有する

まず、アクティビティの「体験」になるものは何かを整理しておきましょう。

■　効果的なハンズオン

ハンズオンというのは、文字通り、手をのせることのできるものという意味です。リアリア現実のものという言葉も使われます。

6 つの「実」の視点から、これまでに「学び」につながった実体験はなんだったか、ふりかえってみましょう。

・1．実物　　[　　]
・2．実地　　[　　]
・3．実話　　[　　]
・4．実感　　[　　]
・5．実態　　[　　]
・6．実存　　[　　]

本を読むことも、ハンズオンになりえます。例えば、「本トのインタビュー」[27]というアクティビティでは、一人ひとりが異なる本を読んで、お互いにその本を紹介するというものですが、「本の著者」という人の知見を、参加型学習の場に招待することのできるいい方法だと思います。要は、インプットと話し合い、分析と発見のバランスの問題です。

課題なのは、このバランス感覚が、参加者一人ひとり違うこと。「体験」の分野について、感覚器の好みがあること、です。

○ からだを動かす
○ 諸感覚を使う
○ ことばを聴く
○ 文字を読む
○ 音を聴く
○ 音を出す

このような傾向の違いを「学習スタイル」と言ったり、「多重知能」と呼んだりしていますが、環境からのどのような刺激をどのように自分の中に取り入れるかは、とても個人差の大きいものなのです。一つでみんなを満たすことはできません。だからこそ、多様なハンズオンを試みることが大切なのです。

[27] LB13-9「本トのインタビュー」:一人ひとりが本を読んでも、内容を共有しなければ、読書が共通基盤の形成につながらない。簡単に、読み、共有するためのアイデア。

■ アクティビティ=12 のものの見方・考え方と「実」のかけ算

12 のものの見方・考え方は、多重知能や思考スキル、認知のパターンなどを参考に、PRA 主体的参加地域評価法の「ツール」から開発されました。テーマ、伝えたいをどのような「ハンズオン」と「ものの見方・考え方」の組み合わせで伝えることができるでしょうか。「実」と「ものの見方・考え方」の組み合わせで、アクティビティは開発することができるのです。リアルに考えてもらいたい課題、共有したいことは何でしょうか?

ものの見方･考え方	アクティビティのすすめ方[例]	必要な知識	伝えたいこと	スキル目標
1. 全体像をつかむ	[連想図、イメージ図]			
2. 対比させて考える	[対比表]			
3. 分類する	[マトリクス]			
4. 二次元軸で捉える	[XY 軸表]			
5. 因果関係を追う	[因果関係図]			
6. 優先順位をつける	[ダイヤモンド・ランキング]			
7. 量的に捉える	[円グラフ]			
8. 時間的に捉える	[年表]			
9. 空間的に捉える	[地図]			
10. 指標で評価する	[持続可能指数、健康度]			
11. モデル化・シミュレーションする	[ロールプレイ、人間静止画、情報提供型ゲーム]			
12. 行動計画をたてる				

■　開発したアクティビティの「実施可能性」を検討する

アクティビティは、いくらでもつくり出すことが可能です。しかし、「練り上げられた」アクティビティと ERIC が呼んでいる、よく使われるアクティビティというものが存在します。伝えたいことと、共有の方法がうまくマッチしたものが生き残るのだろうと思います。

次の視点は『環境教育指導者育成マニュアル』に紹介した「アクティビティ検討の視点」です。

- ロ　アクティビティ検討の視点

  - ✧　必要な準備物が入手できるか
  - ✧　実施しやすいか
  - ✧　参加者のニーズに合っているか
  - ✧　伝えたいことと合っているか
  - ✧　楽しいか、集中があるか
  - ✧　わたしが熱意を持って伝えたいことであるか。「ねらいはねがい」

最後の項目が実はいちばん重要です。どんなに練り上げられたアクティビティでも、それを実践するファシリテーターに願いがなければ、伝わらないのです。

アクティビティ改善の視点

アクティビティ名	作りやすさ	知識や情報の入手	目標・内容・方法の一致	集中や楽しさがあるか	改善点

セッション 4b　プログラムづくり

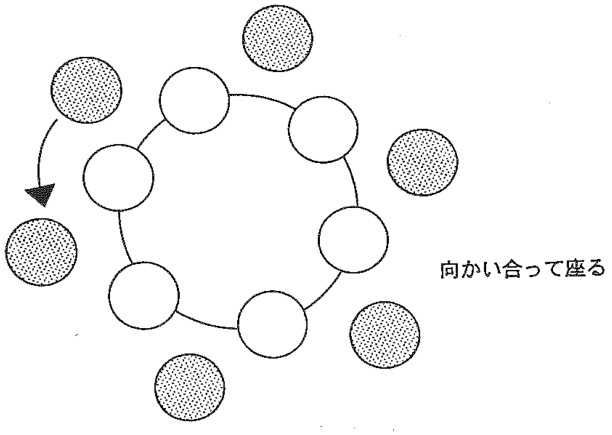
セッション 4 のもう一つの課題が、プログラムづくりです。二つのやり方を紹介します。

- 起承転結の四行文章にアクティビティを当てはめる
- 伝えたいことで起承転結づくり

アクティビティ開発かプログラムづくりか、どちらを選ぶかは、テーマや参加者のニーズによります。

■　四行文章にアクティビティを当てはめる

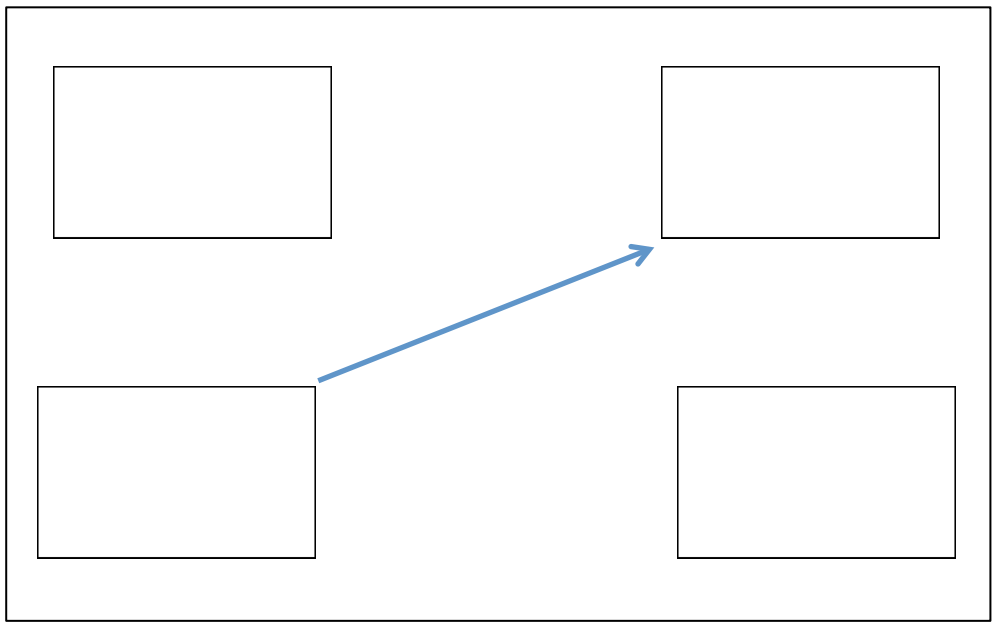
1. テーマについて、ファシリテーターとして伝えたいことを伝えるための「四行文章」を書いてもらう。四行文章というのは「起承転結」のそれぞれを一行で書くということです。
2. 全体を半分ずつの人数に分け、一方のグループを「アドバイザー」、もう一方を「相談する人」に分けます。二重円になって座り、アドバイザーと相談する人が内側と外側でペアになるように座ります。移動するので、外側が「相談する人」の方がよいでしょう。[28]
3. 自分の四行文章について、相談する人は、45 秒で相談します。45 秒たったら、最初は右回りに移動してもらい、二人目のアドバイザーに、45 秒で相談します。同様に、5 人の人からアドバイスをもらうまで、続けます。
4. 5 人への相談が終わったら、役割を交代します。内側、外側も入れ替わります。
5. 新たに「相談する人」になった人は、45 秒で相談します。次に左回りに移動して、5 人からアドバイスをもらうまで続けます。



[28] このやり方は「マゴリス・ウィール」と言います。『参加型で伝える 12 のものの見方・考え方』XII.計画する 36.　相互にアドバイス-マゴリス・ウィール参照。プログラムづくり以外にも応用が効きます。

■　伝えたいことで起承転結

1. 一人ひとりがテーマについて「伝えたいこと」を B6 程度に切った紙にマジックで大きく書く。
2. 「仲間探し」の方法で、動き回って、つながっていると思う「伝えたいこと」を書いている人で仲間を作る。4 人一組。
3. 模造紙に「伝えたいこと」を書いた B6 のカードを貼付ける。それらのメッセージを「起承転結」の流れになるように「接続詞」でつなげていく。



4. 起承転結のつなぎ方は、いろいろとできるので、矢印を別の色マーカーで書くなどして、なるべくたくさんの「流れ」を考えてみる。
5. 一つずつの展開にアクティビティを乗せる。
6. プログラム立案表に流れとアクティビティを記入する。

- 前段階として「接続詞で論理トレーニング」[29]という展開を入れる。
  - A4 の紙を八つ折りにし、8 つの接続詞を書いた接続詞カードを作り、接続詞を使いながら、二人で 3 分間話し合うという方法。
  - 接続詞には順接と逆接の両方を入れること。
  - 「しかし」「だから」「それで」「けれども」「にもかかわらず」などペアで出しあってもらう。

[29] LB14-2「論理トレーニングワークシート」:接続詞の一覧表、12 のものの見方考え方のリストを用いて物事の検討や話し合いをしよう。多様な視点から論理的な思考をトレーニングする。

■　プログラム立案表

研修プログラム立案表

研修名　　作成日

タイトル[魅力的な、参加したくなるプログラム名を考えます]	
対象	ファシリテーター
日時	開催場所
ねらい	
スキル目標	
ストーリーライン	アクティビティ
起	
承	
転	
結	

セッション5　アクティビティ実践

セッション4で作ったプログラムやアクティビティを実際に行ってもらいます。AKCAの「Challenge 学んだことをやってみる」にあたります。

3人のチームで、ファシリテーターを分担しながら行います。実践は20分程度。流れは模造紙などに大書し、全体共有しやすくしておきます。

二時間のセッションであれば、4 チームの実践が可能であるということになります。セッション4の内容を切り詰めて、時間を生み出すことで、3人×6チーム=18人程度の人数に対応することが可能です。

■　プログラム評価の視点を共有する

ペアないし、グループで「プログラムをこれから体験するけれど、どういう視点で評価するか」を考えてもらいます。全体で共有し、アクティビティ実践の間も参照できるような場所に板書しておきます。

■　ファシリテーション実践

進行役、記録係、道具係などをチームで確認しておくとよいでしょう。

20分の実践の後、ふりかえり評価表に記入する時間をとります。

■　ファシリテーター「技」のことば[30]

ファシリテーターとしてフィードバックする時の参考にしてください。言葉の背景にはWHYがあります。Be positive!

- ✧　人は問われれば考える。言われれば反発する。
- ✧　指示すればするほど、受け身になる。
- ✧　参加者を信頼する。
- ✧　聞いたことは忘れる、見たことは覚えている。体験したことは応用が効く。
- ✧　自分で言ったことに責任を持つ。言わなければ行動につながらない。
- ✧　分析の枠組みを使うことで分析的思考力が伸びる。
- ✧　参加のスキルは参加することでしか、伸ばせない。
- ✧　なるほどね、・・・・と、こういうことですか?　こうまとめていいですか?
- ✧　チームの他の人、付け加えなどありますか?
- ✧　うまくいったらファシリテーターの手柄。うまくいかないのは参加者の課題
- ✧　「失敗」ではなく、課題だと捉えたら、何が見えてきますか。

[30] LB18-12「ファシリテーター「技」の言葉」より抜粋

「アクティビティ実践」ふりかえりとまとめ　　研修名＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿　日付＿＿＿＿＿＿＿＿.

	技術的省察　How						実践的省察　Why
アクティビティ名	導入 ・ ねらい・流れ ・ 準備物 ・ 作業の指示	作業内容と流れ 個人作業	ペア作業	グループ作業	全体作業	ふりかえり・まとめ	気づいたこと・感じたこと・学んだこと

【見通し的省察　for What】

©ERIC 国際理解教育センター

セッション6　推進の課題と個人的行動計画

環境教育や人権教育、ESD を推進する上での課題は何かを考える、個人的行動計画にまでつなげるセッションです。いくつかの視点があります。このセッションでは、それらの視点のいずれか一つを取り上げて、共有します。詰め込むのではなく、一つを取り上げて深めることがポイントです。参加者のニーズ、要望を取り入れながら決定します。

- **個人的バリアを越える**
- **学び続ける組織をつくる**
- **社会的包括的推進の枠組み**
- **個人的行動計画**

■　個人的バリアを越える

何が、自分自身の「気づきから行動へ」という態度姿勢行動を阻んでいるのか、一つひとつ壁となっているものを克服していきながら、ゴールへ進むアクティビティです。

1.　個人的な目標を考える。A5 程度の紙にマジックで大きく目標を書く。
2.　目標の実現を妨げている事柄を A5 の紙に書く。何枚でもよい。
3.　部屋の一方に「ゴールライン」を設け、そこに、一人ひとりが考えたゴールを書いた紙を置く。
4.　部屋のもう一方の端に、障害となっているものを書き出した紙を手にもって立つ。
5.　目標をおいてあるゴールラインに向かった、障害を克服できたと思ったら、それを床において、前にすすむ。どの障害から扱うか、克服したことで前にどの程度すすむかは自由に決めてよい。
6.　全員がゴールできないかもしれない。多数がゴールした時点で、時間との兼ね合いで終了する。
7.　ゴールできたかどうか、何が課題だったかなど、全体でふりかえりを共有する。

■　学び続ける組織

長く生き残っている組織にはどんな特徴があるかを調査して、共通する要素を洗い出したのが『The Fifth Discipline 学習組織』です。この原則は、組織だけでなく、社会全体にもあてはまるように思います。五つ目の原則がいちばん大事と原題は伝えています。

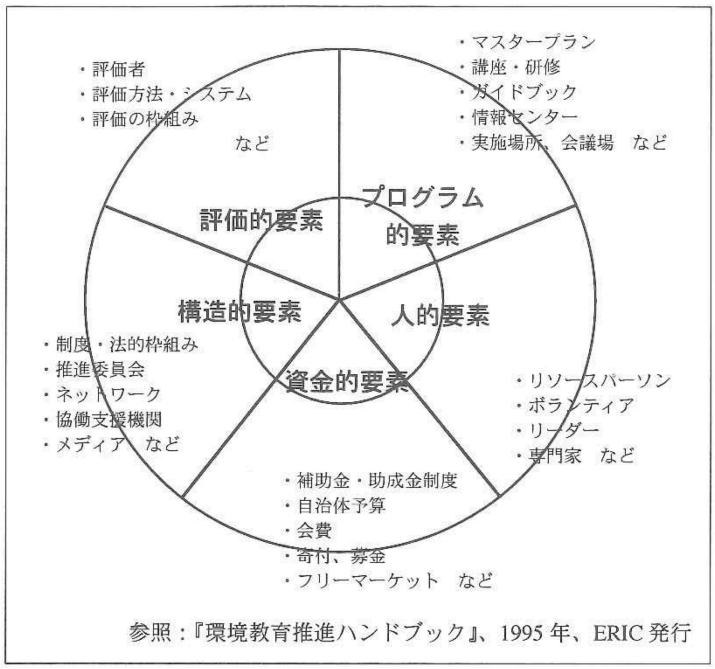
学び続ける組織[31]　五つの原則

- □　自己習熟　Personal Mastery
- □　チーム学習　Team Learning
- □　ビジョンの共有　Shared Vision
- □　自己イメージの変革　Mental Model
- □　システム思考　System Thinking

■ 社会的包括的推進の枠組み

環境教育の推進の課題について、米国の環境教育者連盟である NAAEE が調査研究した結果、よりよく環境教育が推進されている州や自治体で取り組まれていることは何かを分析した結果から「構造」「プログラム」「資金」と 14 の要素が見いだされました。

それを元に、日本でも各都道府県にインタビュー調査をした結果、日本での実践で重要な要素を洗い出しました。[32]



参照：『環境教育推進ハンドブック』、1995 年、ERIC 発行

■　熟議型民主主義[33]

関係者の参加によって意思決定をすすめていく「熟議」の方法もまた、参加型の方法論です。フィシュキンは民主主義の原則を次の四つで説明しています。選挙という多数派の専制だけでは、民主的な社会を実現していくのには不十分であることは、しっかり押さえておく必要があります。

- 参加
- 平等
- 熟議
- 非専制

---

31 Peter Senge, *"The Fifth Discipline", 1990,* Doubleday/Currency、邦訳は『最強組織の法則』、徳間書店、1995 年

32 『環境教育指導者育成マニュアル』ERIC、1999 年、p.61 および資料編 p.1、『いっしょに ESD!』ERIC、2007 年、p.37 など

33人々の声が響き合うとき　熟議空間と民主主義、ジェイムズ・S・フィシュキン、早川書房、2011

具体的な「参加型民主主義」の実戦には、ERIC の学びの第三期「社会的合意形成」の方法論が役立ちます。

- □　PRA　主体的参加地域評価法
- □　フューチャーサーチ会議
- □　コンセンサス会議

■　個人的行動計画　5W1H 表

最後に、個人的な行動計画の 5W1H をなるべくたくさん考えましょう。「一人でやれること」「仲間と取り組めること」「社会に働きかけること」など、やれる・できる・がんばる視点も役に立ちます。

一年間の予定表を作る、一年後の自分にはがきを出すなど、フォローアップのためのアイデアも、このセッションで取り入れます。

個人的行動計画

一人でできること・仲間と取り組めること・社会に働きかけること

何を　What	いつ　When	どこで Where	どのように How	誰と　With who	なぜ　Why	達成の評価

ESD への再方向づけ　Redirection!　点検の視点

ESD の実践家であるだけでなく、ESD の推進全体にも目配りするウォッチャーとして、「あらゆる人に対する」「あらゆる機会をとらえた」教育を ESD として再方向付けるものは何かを最後にまとめておきます。

1. 理念を教育的ツールにする
2. 態度・姿勢・行動、スキル、コンピテンシーを育てる

ESD で共有したい価値観や能力は p.5 に紹介しています。それらの視点へと教育を再方向付けることが、いま求められる教育改革なのです。

PDCA、常に「点検」「改善」のための視点を持ち続けること。よりよい質の教育のために。

■　環境教育の原則や国際的合意・宣言などを点検の視点に[34]

これまで国際社会では教育の在り方について、さまざまな合意や原則、宣言などが出されています。生物や社会の多様性を保全し、有限性を理解し、未来の世代の権利も侵害しないなど、環境倫理を、個人の、そして組織の、社会の行動原理とすることが、持続可能な未来への道をすすめることになります。あなたは、どの原則を矜持としますか?

- ✧　世界人権宣言　1948 年
- ✧　ユネスコ国際教育勧告　1972 年
- ✧　トビリシ宣言　1977 年
- ✧　我ら共有の未来　Our Common Future　1987 年
- ✧　子どもの権利条約　1989 年
- ✧　地球憲章　1997 年
- ✧　持続可能な開発のための教育グローバル・アクション・プログラム(GAP)

■　わたしは問いかけつつ教えているか?　『ワールド・スタディーズ』p.17 から要約

- ✓　子どもが知るべきことは子どもに言わない
- ✓　子どもが学び方を身につけるために手助けする
- ✓　教育とは答えを見つける過程である
- ✓　子どもへの基本的な接し方として、問う

34　歴史年表はこちらから http://ericweblog.exblog.jp/12125596/

- ✓ 多様な見方や考え方を受け入れ、単一の答えを求めることはしない
- ✓ 子ども同士の高め合いを重視する
- ✓ 子どもの興味や反応から授業を展開させる

■ **教室の環境はどのようですか?** 『テーマワーク』p. 17 から要約

- ✓ グループ作業がしやすい環境ですか
- ✓ 子どもが自立的に活動できるように道具類が使いやすく管理されていますか
- ✓ 子どもたちが打ち込んで継続的に使えるスペースと時間がありますか
- ✓ 学級のルールづくりを子どもたちと共に行いましたか
- ✓ 子どもたちが学習内容、計画、記録、評価に関わっていますか
- ✓ 担任以外の人が入りやすいですか

■ **活発な話し合いのヒント** 『ワールド・スタディーズ』p. 19 より要約

- ➢ 何か手に取れるものを　=　6 つの「実」
- ➢ 課題は明確に
- ➢ 少人数で
- ➢ 議論の余地のあるものを
- ➢ 力を合わせて
- ➢ 視覚に訴えるものを
- ➢ ならべて・くらべて・えらんで・まとめて　=　12 のものの見方・考え方の活用
- ➢ 体験してから考える　=　気づきのためのアクティビティの活用
- ➢ 難しすぎず、やさしすぎず

■ **わたしは『未来を学ぼう』を行っているだろうか?** 『未来を学ぼう』p. 8[35]

[35] 問う心、p.28 に所収

■　いつものプログラムを「いつでも ESD」の視点で見直しましょう!

アクティビティ・プログラム改善立案表

アクティビティ・プログラム名		研修時間予定	
対象		課題	
既存のものの特徴と課題		点検の視点・どこを・なぜ	
ねらい		スキル目標	
ストーリーライン	アクティビティ	How どのように	Why なぜ
起・導入			
承・展開			
転・発展			
結・まとめ			

【見通し的省察】

ファシリテーターに求められるコア・バリュー（持つべき価値観）

■「わたし」自身を尊重する
・ 成果に対するオーナーシップは誰にあるかを明確にする:成果は参加者のもの
・ プログラムにおける自己欺瞞を最低限にする
・ プログラムの意図を明確にする
・ 問題が起こった時、そのことを認める
・ あなたの能力について正直である
・ いま、ここに集中する:　参加者とともにある
・ 参加者の観点に耳を傾ける

■「あなた」相互の関係性を尊重する
・ 公平さを実現する:　配慮の必要な人のニーズに応える
・ グループの相互尊重の規範を明確にする
・ 参加者相互の交流の時間を尊重する
・ 参加者同士の直接的なやりとりを推奨する
・ 忍耐強く:　誰の沈黙であるのか、ファシリテーターか、参加者か
・ グループのエネルギーを尊重する

■「みんな」の規範を保つ
・ 客観性を保つ
・ 秘密厳守の確認
・ 利害対立に対するセンシティビティ
・ 馴れ合いを避ける
・ 質問はフェアに
・ 発言の根拠、出典を確認する
・ パワーと情報の格差に心を配る

■ファシリテーターがよって立つべき三つの原則[36]:
・integrity　・authenticity　・mutual respects

[36] **【参考文献より角田が作成】**Making Questions Work: A Guide to How and What to Ask for Facilitators, Consultants, Managers, Coaches, and Educators, Dorothy Strachan, 2006

2018 年度の日程は以下です。毎年およそ同時期に開催予定。御問い合わせください。

■2018 年(平成 30 年)6 月 23 日 24 日	テーマ「国際理解」
■2018 年(平成 30 年)7 月 28 日 29 日	テーマ「PLT 木と学ぼう・環境」
■2018 年(平成 30 年)9 月 29 日 30 日	テーマ「人権」
■2018 年(平成 30 年)10 月 27 日 28 日	スキル「わたし」
■2018 年(平成 30 年)11 月 17 日 18 日	スキル「あなた:　対立から学ぼう」
■2019 年(平成 31 年) 1 月 26 日 27 日	スキル「みんな:　未来を学ぼう」
■2019 年(平成 31 年)3 月下旬予定	TEST 教育力向上講座

〈いずれも、土日実施、各回参加費 2 万円〉

※　それぞれの研修には、テキスト代が別途かかります（当日支払い可）。
※　テキストの詳細は、ホームページからご確認ください。http://www.eric-net.org/text01.html

◎　「国際理解」テキスト『ワールド・スタディーズ』2500 円『テーマワーク』2500 円
◎　「 PLT・環境」テキスト『PLT 木と学ぼう PreK-8 ガイド』5000 円(PLT ファシリテーター認定講習)
◎　「人権」テキスト　人権三部作・基本編・実践編・発展編　各 2000 円、合計 6000 円
◎　「対立から学ぼう」テキスト　『対立から学ぼう』4000 円
◎　市民性/未来を学ぼうテキスト　『未来を学ぼう』4000 円

※　その他、共通して活用することができる ERIC テキスト
◎　『参加型で伝える 12 のものの見方・考え方』2000 円
◎　『いっしょに ESD!』1200 円
◎　『環境教育指導者育成マニュアル』4000 円

■申込先：　特定非営利活動法人　**ERIC 国際理解教育センター**
FAX to: **03-5907-6095**　Email: **eric@eric-net.org**
■研修参加費は郵便振替にて、事前に振込みをお願いいたします。
郵便振替口座：　**00180-5-710744**　加入者名：　**ERIC 事務局**
もしくは
ゆうちょ銀行口座：　**10020-3288381**　名義：**トクヒ国際理解教育センター**（ゆうちょ銀行同士）
〇〇八(ゼロゼロハチ)店 **008－0328838**　名義:**トクヒ国際理解教育センター**(他の金融機関から)

（特活）　国際理解教育センター（ERIC）
〒 114-0023　東京都北区滝野川 1-93-5　コスモ西巣鴨 105
tel: 03-5907-6064　fax: 03-5907-6095
ホームページ　http://www.eric-net.org/　　E メール　eric@eric-net.org