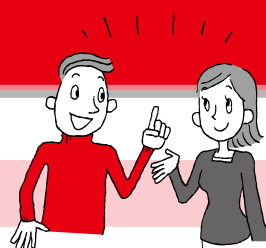


参加体験型学習(ワークショップ)を進めるために



1 参加体験型学習(ワークショップ)とは

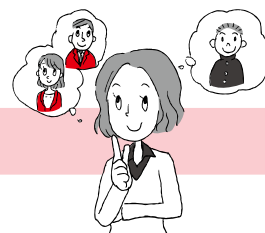
参加体験型学習（「ワークショップ」の意味）とは、単に知識を一方向的に伝達する学習方法とは違います。その学びは、アクティビティと呼ばれる一つのまとまりのある学習活動（ゲーム的な活動や作業、対話など手法はさまざま）を組み立てて参加者に提供することで、問題を頭で理解するだけではなく、心の動きを受け止め、身体を使いながらトータルに学ぶことを大切にしています。

人権侵害が起こるのは、地域・職場・学校など、さまざまな人がいる場です。それを解決するためには、知識を得るだけではなく、解決を進める態度やスキル（技能）を身につけることが必要です。そしてそれをもとに、社会における人権ルールをつくっていくことが大切であり、こうした実践的な学びのために、参加体験型学習は有効です。

参加体験型学習については、「楽しかった」といった声がある一方で、「自己紹介したりしないといけないので、照れくさいし、緊張して嫌だ」、「ゲーム的なことが多く、何のためにやっているのか分からない」といった声も聞かれます。しかし、これらのことを通じて参加者同士の関係性をつくったり、自分のことを相手に率直に伝える方法や相手のことを受け止めたりする「コミュニケーション能力」等を身につけるのです。まず自分自身で考え、自分なりの答えを探す。そして、参加者同士で一定の方向性や解決策を探っていくこと。これ自身が人権学習を深めていくために有効な取り組みとして重視されているのです。

ファシリテーターとは

この参加体験型学習を進行・促進する人をファシリテーターと呼びます。ファシリテーターは、単に学習を進行するのではなく、学びを促進していく役割を持っています。参加者の状況に応じて、学習活動（アクティビティ）を用意し、進行しながら参加者の意見を引き出し、気づきを促しながら、学びを深めていきます。ファシリテーターは、参加者と対等な立場で、ともに学ぶという姿勢を持つことが必要です。



2 学習を企画する

(1) 学習の目標を設定する

参加体験型学習は、その学習を通じて参加者とともに考えたいことや、めざしたい目標を設定することが必要です。対象者や学習が行われる場によって、どのような人権問題に関する理解や態度、技能を身につけていくのか、どのような取り組みに生かしていきたいのかを決めます。

そして、それを学習の最初に参加者と共有しましょう。

(2) 参加者を知る

学習の参加者がどのような人なのかをつかんでいくことが必要です。子どもなのかおとななのか、性別の割合、これまでどのような学習や取り組みをされてきたのかなどによって、参加者が何を考え、何に悩み、何を学びたい（ニーズ）と思っているかなどを推し量ることができます。それによって学習の目標を考えていきます。

(3)参加人数

参加体験型学習では、参加者が意見を出し合ったり作業をするために、ペアやグループになります。人数が多すぎると十分意見が出せなかったり、参加者間の交流が十分にできない可能性があります。またファシリテーターが、参加者を十分に把握できないということにもなります。

逆に人数が少ないと、いろいろな意見が出されないで、学習の深まりが期待できない場合もあります。目安として、20～30人程度が進めやすいでしょう。

(4)学習の流れ(プログラム)を考える

学習のテーマにそって、アクティビティを組み合わせせていきます。組み合わせは学習の目標に到達することができるように、系統立てたものにします。人権課題への「気づき」から、社会で自分がどんな「行動」ができるかを体得する内容が必要でしょう。

また学習では、自らの考えを相手に過不足なく伝え、相手の話もきちんと聴く中で、問題を解決する力をつけることが必要となります。そのためのスキルを身につけられるよう配慮したプログラムとなっているとおよいでしょう。

(5)プログラムを作る

①アイスブレイキング

参加者の緊張や固い雰囲気やを柔らかくし、意見を出しやすくしたり、作業を行いやすくするためのアクティビティをアイスブレイキング（「氷を砕く」の意味）といいます。アイスブレイキングには、学びの場を暖めるという効果の他に、学習を進めていくためのニーズ調査の役割も果たす場合があります。

方法は簡単なゲームや意見のやりとりなどさまざまです。学習の最初に入れるほか、学習の途中で入れたりもします。

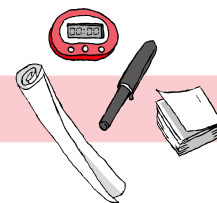
②「わたし」「あなた」「みんな」を柱にプログラムを組む

学習後の日常生活とも結びつく内容となる工夫として、「わたし」「あなた」「みんな」を柱にプログラムを組むことが有効です。

「わたし」では、まず自分への認識を深め、自己肯定感情や自尊感情を育てます（自分の権利への認識も含む）。「あなた」では、相互理解や自他の尊重を、それを実現するスキルも含めて学びます。「みんな」では、社会へと視野を広げ、課題の解決策を考え、未来への展望を考えることのできる内容とします。

③ふりかえりにより意見や考えを共有する

アクティビティを進めた後、参加者がどう感じたのか、何に気づいたのかを自分自身でふりかえり、再確認します。それを参加者の間で紹介しあったり、発表することで、さまざまな意見にふれることができます。そのことによりアクティビティでの体験が整理され、本当に大切にすべきことを参加者全体で共有することができます。



3 会場と準備物

(1)会場

講義形式とは違い、参加体験型学習では参加者が動く場面が多くあり、学習にあわせてその都度会場レイアウトを変えていく必要があります。そのためには、机といすは可動式のものが多いでしょう。また机といすを片づけて何も無い状態で使うこともあるので、広さは定員よりゆとりとした会場を選ぶほうがよいでしょう。

(2)準備物

準備物はアクティビティによって変わりますが、よく使われる物として次の物が考えられます。

〔どんなアクティビティでも用意しておいたほうがよいもの〕

★ホワイトボード(黒板)、ホワイトボード用ペン、イレイザー

…主催者からのお知らせ、出てきた意見のメモ、発表物の展示などさまざまな場面で活躍します。

★時間を計測できるもの(キッチンタイマー、ストップウォッチなど)

…時間を計るのに便利です。また、参加者にファシリテーターの声が届きにくい時など、何らかの音で活動の区切りを知らせたほうが伝わりやすい場合もあります。

〔よく使われる物〕

- ・ マーカー(裏うつりしないように水性マーカーの方がよいでしょう)
- ・ のり付きふせん(サイズは用途によって異なりますが、正方形のものを使うことが多いです)
- ・ 白紙や模造紙(切って半分サイズで使う方がよい場合もあります)

学習の実施に向け、2 学習を企画する、3 会場と準備物で書かれた内容をふまえ準備ができているか、9ページの準備チェックリストを使って考えてみてください。

また、10ページの時間管理シートを活用して、実施の時間配分を考えてみてください。実施後には実際の時間の記入をして、自分自身のふりかえりをしてみましょう。次回の実施の参考になります。

4 プログラムを進めるにあたっての心がけ



(1) 安心してチャレンジできる場づくり

参加者が自分の意見を出したり、活動したりしやすくするためには、参加者が「この場では自分を出していいんだ」と思えるように「安全」な環境をつくることが重要です。

環境づくりの一つとして、学習をしていく際のルールを決めることが有効です。参加者から提案してもらいながらつくる、といったようにアクティビティとしてプログラムに組み入れる方法もありますし、ファシリテーターが提案して承認をもらう方法もあります。

また、学習の見通しを伝えたり、参加者どうしが知り合う機会を設けるなども必要です。

(2) 時には適度な葛藤も

一人ひとりを尊重することは大事ですが、学習が「癒しの場」だけで終わっては、学びを社会における実際の行動へとつなげることにはなりません。参加者が、相手と自分との違いを見つけたり、それを主張する場合、時には居心地の悪さや不安を感じるかもしれません。しかし、現実の生活で問題を解決しようとする、「受容」だけでなく、「対立」と向き合う姿勢とスキルがないと問題は解決しません。

ファシリテーターは、場の安全確保を前提に、目標に向けて適切な課題＝ハードルを設定し、ハードルをクリアしようとする試みを促し、ともに学びをつくり出すことこそが大切なのです。

(3) 「正しい」答えよりプロセスを大切に

人権問題についてさまざまな状況がある現実の中では、学習によってすぐ答えが見つかるとは限りません。また参加体験型学習は、一つしかない正解を知る場ではありません。明確な答えをみつけられなくても、それを一緒に考えて取り組んだ経過(プロセス)や、その過程で自分をみつめる時間が大切なのです。

学習の答えは、参加した人の数だけあります。そこで出された多くの人の知識や経験、大切な事柄、そして人とのつながりが、これから人権に取り組む上での財産になるでしょう。

(4) 何を発言するかは自分で決めることのできる場に

参加体験型だからといって、必ず発言しなければならないわけではありません。

自分を見つめた結果を人に伝えるか伝えないかは、本人が決めることです。特に人権啓発・教育では自己決定が大切なポイントですから、学習の中でもそういった配慮が必要です。

また、参加者の中にはこれまで差別や暴力を受けた経験があるなど、つらい経験をした人が少なからずいるでしょう。つらい気持ちのまま無理に参加しなくてもいいこと、できる範囲で参加することをすすめます。

また、確固とした信念を持っていて、ほかの人の意見を聞かない人がいたら、その信念を認めながら、他の人の意見も聞いてみるよう働きかけます。ファシリテーターは、このような人もいる可能性があることをあらかじめ念頭においておいたほうがよいでしょう。

(5) 聞いているだけの人や話し続ける人が生まれない仕掛けを

参加者の中には、話し始めると止まらなくなる人がよくいます。その時は、ファシリテーターがある程度、一人が話す時間の目安を示しておくことが有効です。また「ほかの人はどうですか」などと声をかけて、話し合いに介入することも必要です。

1グループの人数が6人をこえると「聞いているだけ」や「話し続ける人」が生まれやすくなります。話し合いへの参加が均等になる人数である4人で1グループをつくるなどの工夫してみるとよいでしょう。

また、全体の人数は肉声で声が聞こえる程度の20人～30人が適しているでしょう。参加人数が多くなればなるほど、緊張感や構えができてしまい、自分を見つめ相手を大事にするコミュニケーションの実践は難しくなります

(6) 参加者のもとへでかけよう

グループ内でのコミュニケーションに気を配るためにも、ファシリテーターはグループの間を歩き回ったほうがよいでしょう。そうすることで、次の学習の進行についての情報収集や、グループ内のコミュニケーションのアンバランスさへの指摘、議論を深める助けなどの助言をすることができます。

そのときには、一つのグループに集中するのではなく全体を見渡すことが必要です。全体を見渡すために適しているグループ数は、5～7グループ程度でしょう。

(7) 気になる発言は個人のものからみんなの課題へ

学習では、参加者一人ひとりの発言にある「気づき（疑問なども含む）」をみんなの課題として取り上げます。問題解決のために一般的な課題として話し合いの材料にすることで、学習で傍観者を生まず、内容も豊かなものになります。

(8) 差別的な発言や非難する発言には

人権問題を扱う学習の中では、時には差別につながるような発言が出たり、非難をするような発言が出たりします。その時も答えを急がず、他の参加者からの意見を出してもらいながら、参加者とともに考えていきます。プログラムの予定を変更して、その発言についての意見交換に時間をかけることも必要でしょう。

しかし、あまりにも過度な発言であったり、意見交換をする時間がないときは、ファシリテーターの考えをきっちり説明したいものです。

(9) 最後は必ず「現実」とつなげる

参加体験型学習が「楽しかった」という感想だけで終わることなく、学んだ内容が参加者の実生活をよりよくする一助になるためにも、学習活動の展開の最後に「現実」とつなげる要素を必ず入れることが大切です。「学習活動で体験したことを社会におきかえるとどのように考えられるか」「感じたことや、気づいたことをもとに、これからできることは何か」といった問いかけは不可欠です。

このことが、参加者に「学びの場への参加」から「社会への参加」を促すことにつながるのです。

(10) 学習を通し、実社会の課題解決をめざす

参加体験型学習は、自らと社会をふりかえるという学習プロセスを大切にします。

学習の中では、思いがけない反応や受け入れがたい意見も出てくる場合があります。出てきた現象だ

けを見て学習を進めるのではなく、その背景に何があるかまで思いを馳せ、尊重することが大切です。

学習の場は非日常であるかもしれませんが、決して現実と切り離されているわけではありません。学びの場に参加する経験を通して実際の社会にかかわり、課題を解決していくことが学習の学びであることを忘れずに取り組むことが、学習後の生活を変えていく力となるのです。



5 ファシリテーターの心がけ

(1) 主役は参加者

ファシリテーターは大事な役割ですが、講演会の講師のように主役ではなく、あくまでも黒子です。進行がスムーズにいけば目立たない存在となり、意見を引き出す存在に徹します。

また、ファシリテーターが正論を押し付けてしまうと、その場は円満に終わったとしても、学習後に参加者が行動を変化させることにつながることはありません。どんなプロセスであれ、自分自身で考え他者と意見を交わすことによってこそ、学びが自分の身につく、実際の生活での行動を変えていくことになるのです。

(2) 参加者の力を信じる

講師は知識を持っている「偉い」人、参加者は教えられるべき「わかってない」人、という構図を学習の場で見ることがあります。けれども、どんな人も、もともと力を持っている存在です。まずは、その力を信じてファシリテーターが参加者に問いかけること。信頼こそが参加者の内側から学びを生み出すのです。

(3) まずは受けとめる

学習を進めていると、ファシリテーター自身が受け入れがたいような発言が出てくるときもあります。自分とは相容れないような意見や発言には反論したくなることもあるでしょう。ファシリテーターだからといって参加者の全てを受け入れる必要はありませんが、「そういう考えもあるんだ」とまず「受け止める」ことが大切です。その上でその発言を学びの教材として、目的達成のために必要な学習展開を行っていきたいものです。

(4) 正直であるということ

ファシリテーターは参加者に正直であるべきです。自分では判断がつかないことや考えもしなかったことが学習の場に出る場合もあるでしょう。また、緊張してうまく進行できない場合もあるでしょう。そういった時の自分の状態を「考えたこともありませんでした」「いま、とても緊張しています」といったように正直に参加者に伝えるのです。

このようなファシリテーターの自己開示やともに学ぶ姿勢が、参加者が自分自身のありのままに参加してよいと思えることになり、参加のハードルを下げることにつながるのです。

(5) すべてを一人で引き受けなくてもいい

ファシリテーターは、参加者から出た質問や意見にすべて一人で対応しなくてもよいのです。他の参加者を置き去りにして、一対一の対話になることこそ避けるほうが良いでしょう。傷ついたり、ひっかかったりする言葉や態度があった場合は、そのことが参加者相互の学びの機会となるよう、全体の課題とすることが大切になります。

6 ふりかえり



会場を一步外に出れば、参加者は日常の生活に帰ります。

学んだことが実生活で生かせるように、学習の目的を積み残さず、学習の時間内にある程度整理することが必要です。

(1) 参加者のふりかえり

学習の最後に学習をふりかえり、学んだ内容の整理を行きましょう。

このことにより、この学びを自分たちの生活の何に生かすのかを共有することができます。

※参加者にふりかえりを書いてもらうシートの例を8ページに入れました。参考にしてください。

(2) ファシリテーターのふりかえり

学習のねらいや進行計画をふりかえり、目標が達成されたかどうか、自分自身でふりかえりましょう。

そのことが、次に学習を計画する参考になります。

※10～11ページの「時間管理シート」や「ファシリテーターのためのふりかえりシート」を使いながらふりかえるのもよいでしょう。