
第4章

プログラムをデザインする

- プログラムデザインについて
- プログラムデザインを考える時の留意点
- 環境学習のプログラムとアクティビティ
- プログラムを組み立てること
- 導入
- 言葉によるブレイク
- 演出によるブレイク
- 導入で押えたいポイント
- 展開
- 体を使って
- グループで行う
- カードを使ったアイデア整理法
- 「スライドプログラム」の作り方
- レクリエーションを活かす
- ファシリテーターとは…
- シェアリングについて
- シェアリングの展開
- アイスブレイクとしての展開
- 創作自然体験型の展開
- マニュアルの限界について
- 気持ちしだいで

プログラムデザインについて

プログラムをデザインする中で一番大切にしたいのは、何を感じて、考えてほしいかという“テーマ”。そして一番気にかけてほしいのは、参加者の気持ちに配慮した“流れ”。効果の高いといわれるアクティビティ（第5章参照）をただつなげても、いいプログラムにはなりません。プログラムデザインとは、個々のアクティビティをどのようにして相手の心の動き・要求に合わせて組み合わせるか、といった技術のことです。『主役は参加者』……相手のニーズにぴったりと合っただけでこそ初めて、流れをもったプログラムとしての効果が発揮されます。

何のためのデザインか

デザインとは「実用的な目的をもった造形作品の計画のこと」と辞書にあります。ここでいうプログラムデザインとは、文字通りアクティビティを素材に「ある目的をもってプログラムをつくる」ことです。

デザインすることにより、以下のようなメリットが考えられます。

1) クオリティーを上げるために

そのもの単体ではあまり意味をもたないアクティビティも、ある目的のもとにいくつかのアクティビティをつなげることで、重要な役割を担うことがよくあります。料理に例えるならば、ハンバーグでもコロッケでも、主原料の肉やじゃがいもだけではなく、卵や小麦粉などの“つなぎ”や塩・コショウの“スパイス”が効いてこそ一品。同じように、効果を考えて組み合わせられたアクティビティは単体では考えられない味・力を持ち、目的に沿った成果が期待できます。

2) 参加者に受け入れられるために

ネイティブアメリカンの言葉に「必要なことは、正しい時間と正しい場所で起きる」というものがあります。どんな素晴らしい人とでも、お互いにわかりあう時間がなければ、友達になるのは難しいもの。同様に、参加者に対していきなり「目的」をつきつけても受け入れられることは難しいでしょう。

特に新しい価値を受け入れるには、それ相応の準備が必要。受け入れ体制を整えながら、参加者とキャッチボールをしながら進行することで、目的へと近づくことができるのです。正しい「時間」と「場所」をつくるためにも、プログラムデザインは重要です。

3) 切り口を変えるために

山頂はひとつでも、そこに至る道筋はいくつもあるもの。岩登りに夢中な人には登攀ルートが、草木が好きな人には日だまりハイクが、それぞれ提案されてこそ、山への興味も湧いてくるものでしょう。デザインは、この違った道筋を提案することでもあります。同じ目的でも、見せ方次第でそそられる興味は変わります。いいデザインとは、すなわち相手の心をとらえる流れを持ったデザインのことです。

プログラムデザインを考える時の留意点

つながりに気づかせること

人には“イマジネーション”という素晴らしい能力があります。この力に働きかけ、本領を發揮させるようなプログラムなら、「一を聞いて十を知る」ような展開も可能になります。ぶつ切りの味気ない知識ではなくて、ひとつのアクティビティが、今までの経験と呼び起こすような流れを考え、知識と経験が結びつくような展開を心がけていきましょう。いくつかのワークをつなげるなら、興味の世界が広がっていくように。考える→教わるの単調な一方通行ではなくて、知・情・意が一体となって本当の知恵をつむぎだすような……そんな展開を心に描いてプログラムの組み立てをしてほしいと思います。

参加者の要求度を考えること

まさか子供対象に、大人向けの難しい講義をはじめようとする人はいないでしょうが、年齢を越えてニーズの違いがあることを認識してください。環境問題に関心が高い人に対するものと、何の切実性も感じていない人に対するものとは、展開内容は自ずと違ってきます。何を求めての参加か、参加者の期待するものをくみ取って、プログラムをたてていきましょう。

地球環境は人間みんなの問題なのですから、敏感な人だけ集まって「もっともだ」と、どんどん過激になっても発展は難しいもの。違った意見も大切に扱えるような対応を心がけ“普通の生活感覚”をベースに、楽しみながら意識を深められる工夫をしてみましょう。

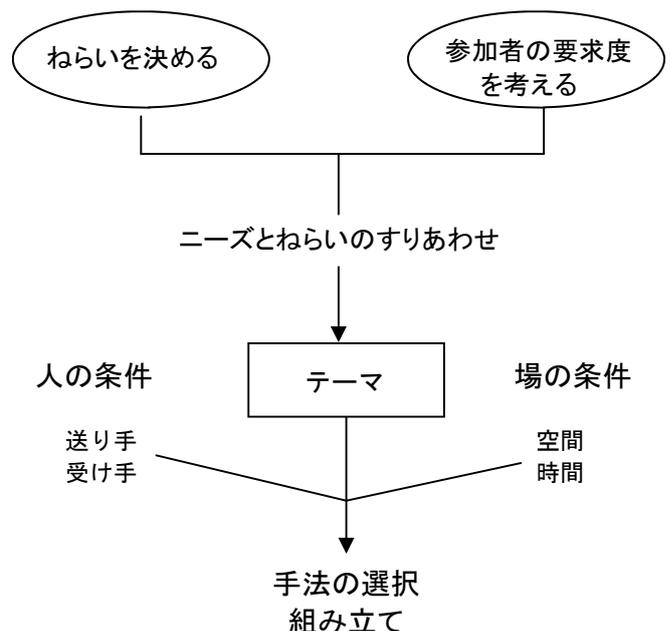
時と場を選んで

さて当たり前といえば、当り前のこと。山に行って海のプログラムをする人はいないと思いますが、特定のプログラムに固執するあまり「その時」「その場所」にふさわしくないものを行なってしまふことがあります。

たとえば、休日の野鳥公園に来る人の大多数は楽しみを求めて来るのであって、オベンキョウを求めて来るのは、ほんの数割。いつもは環境のことを考えている人だって、家族と出かけた公園でかた〜い問題をおしつけられたら……閉口してしまうでしょう。時や場にそぐわないプログラムは、時に反発心さえおこしかねません。要求度にもかかわるのですが、人は時と場に応じて興味・関心が変わることを心にとめておきましょう。

このことは、逆にいえば、時と場を得たプログラムは思いがけない可能性を生み出すといえます。普段は環境について全く無関心と思える人でも、気を引かれるような「場」を設定して、求める気持ちが起こした「時」にタイミングよく提供できれば、予想以上の反応が返ってきます。そんな状況設定をするためにも、適材適所を心がけましょう。

プログラムデザインの方法



環境学習の プログラムとアクティビティ

環境学習のプログラムを考える時、しばしば登場するのが、「プログラム」とか「アクティビティ」という言葉です。ここでは、その2つの言葉がどんな関係にあるのか、一体何を指しているのか、整理してみます。「プログラム」や「アクティビティ」は、例えばこんな会話で出てきます。

.....
「この前、子供会の集会で、新しいプログラムやってみたんだ」
「へえ、どんなの？」
「プログラムのテーマは川の汚染にしたんだ」
「なるほど。で、組み立ては？」
「うん。最初のアクティビティは、」

1) 近所の川に沿って散歩

そして、水がどこから来るのかなってことが話題になって……

2) その川の源流のスライドを見たんだ

その後……

3) この川を汚しているのは誰？っていう内容のシュミレーションゲーム(P.144参照)をやって、どうしたらいいか意見交換

最後は……

4) 実際汚れた水を使ってる過実験をして、「感想をわかちあって終わったんだけど」

「じゃあ、アクティビティは全部で4つ？」
「そんなとこかな。でも3つ目のアクティビティは、かなり内容が濃かったから、あれだけでも、1つのプログラムになっちゃうかも」
「そんな感じだね。スライドは何分やったの？」
「10分」
「たった10分だけど、スライドもメッセージが明確だし、内容の組み方次第で十分プログラムとして通用するよね」
「うん、そうだね」
.....

プログラムというもの

プログラムは、ある目的をもった活動を、開始してから終了するまでの配列や仕掛けと考えることができます。

学芸会を思い出して下さい。講堂の舞台の脇には、「プログラム」と書かれた白い模造紙が貼ってありました。その模造紙には、学芸会での演目が順番に書かれていましたね。

時によっては、その学芸会全体のテーマ、例えば「動物達の森の暮らし」などが、最初に書かれていることもありました。

アクティビティ

それに対して、そのプログラムにおける個々の「演目」ともいえる最少単位の活動は、アクティビティと呼ばれます。

アクティビティがプログラムの時間内で複数存在しないなら、「1つのアクティビティ」＝「プログラム」となります。

「その時間（期間）どういう風にすごすか」という全体がプログラムであり、「何をするか」という最も具体的な内容がアクティビティとなるわけです。

ですから、「ぼうっとのんびりすること」も、目的をはっきり持って行うことで1つのアクティビティになります。

さあ、みなさんは、どのようにぼうっとしますか？空を渡る雲をながめますか？草原で大の字になって寝転びますか？木の上で鳥達のおしゃべりに耳をかたむけますか？それとも……。

何もしない(?)というアクティビティ1つが、立派なプログラムになるのです。

プログラムとアクティビティ

「焼き魚定食」と「カレーライス」の関係について

プログラムと個々のアクティビティの関係は、以下のイラストのように表現できます。複数のアクティビティからなるプログラムは、定食やコース料理と考えるとわかりやすいでしょう。焼き魚、味噌汁、ご飯、小付け、漬け物などから「焼き魚定食」は出来上がっています。複数のアクティビティからなるプログラム名（焼き魚定食という名称）は、そのイメージまたは代表です。また、1つのアクティビティだけでプログラムになってしまうものは、「カレーライス」や「炊きこみご飯」のようなものと考えるとわかりやすいでしょう。

では、実際には、一体どんな基準でプログラムになったり、アクティビティになったりするのでしょうか？これは、そのアクティビティのねらいがプログラム全体のテーマに、どの位ストレートに結び付いているか、包括する内容のボリューム、時間などによって決まってくると考えられます。

「焼き魚定食」と「カレーライス」。どちらが優れているとは言えません。複数のアクティビティからなるプログラムには、アクティビティごとに変化やスピードがあって、面白いでしょうし、単数のものは、深みのあるプログラムを行うことが出来るでしょう。

「いつ」「だれに」「どこで」そして「どうして」そのプログラムを行なうのか、目的を明確にすることで、どのようなアクティビティを選ぶのが決まってくるのです。



プログラムを組み立てること

環境学習のプログラムの展開は、通常「導入」「展開」「シェアリング」で表現されますが、ここではイメージしやすいように「起承転結」に置き換えてみました。子どもの頃、作文の授業で習った「起承転結」。小説でも映画でも、人の心を動かす作品の中には、この流れをみることができます。環境学習のプログラムも、人の心に働きかけるもの。こんな流れを描いて、組み立ててはいかがでしょうか。

起

導入:ころほぐし

まず開かれた雰囲気を作ることが、お互いの交流の基本。プログラムの入口としては、緊張をときほぐし、参加者同志・参加者とスタッフが、ダイレクトに心を開いて、お互いに率直な意見を出し合えるようなアクティビティを用意する。

要素としては、「気づく」「感じる」といった感覚的なものへの刺激が主となる。

*はじめに参加者同志、あるいはスタッフと参加者の関係を、開かれたものとするために行われるアクティビティのことを、アイスブレイクと呼びます。アイスブレイクとは、まさに固まっていた氷を砕くように、緊張して硬くなっている心をほぐすための“しかけ”と考えてよいでしょう。



承

展開1:引きつける

開かれた場を使って、いかに興味をかきたて、心に響く体験へと導くかが課題。まず、緊張のほぐれた参加者をテーマへと引きつけるために、興味、関心を引く、あるいは熱意を呼び起こすものが求められる。特に身近なものをテーマにする場合は、ここでオヤッ?エッ!といった目を引く「視点」を用意することが重要。これによって、観察者の視点で遠巻きにしていた参加者に、手を出したい・やってみいたい気持ちを芽生えさせ、主体的な参加を促す。

要素としては、感覚的なものに加えて、次の展開を誘う『知的なもの』への刺激も加わる。



転

展開2：未知との出会い

引き付けた関心を熱中させ、心に残るような体験へと導く。参加者の心を動かし、「おもしろかった」「しんどかった」「ドキドキした」「うれしかった」など、体験から呼び覚まされた生の声をひきだすポイントは“人とのかかわり”。特に信頼感を高め、協力して課題に立ち向かうようなワークであれば、ひとりでは考えられないような集中や達成感が期待できる。こういった感情を揺さぶられるような体験を持つことが、次のステップ“シェアリング”の効果を高める。

要素としては、様々な感覚を使った、直接体験的なアクティビティが望ましい。

この展開では、ファシリテートの技術（P.83参照）が特に重要です。具体的には以下の点に留意してすすめます。

- 1) 相手の立場に共感しながら「受け入れる」
- 2) ひとりの不思議をすくいあげ、みんなの不思議へと「広げる」
- 3) 広げられた話題を集団の中で深めていくために「かきまぜる」
- 4) ここでの出来事を交通整理する場として「まとめる」（個々のふりかえりを促進させるために必要）



結

シェアリング：体験の統合、耕す

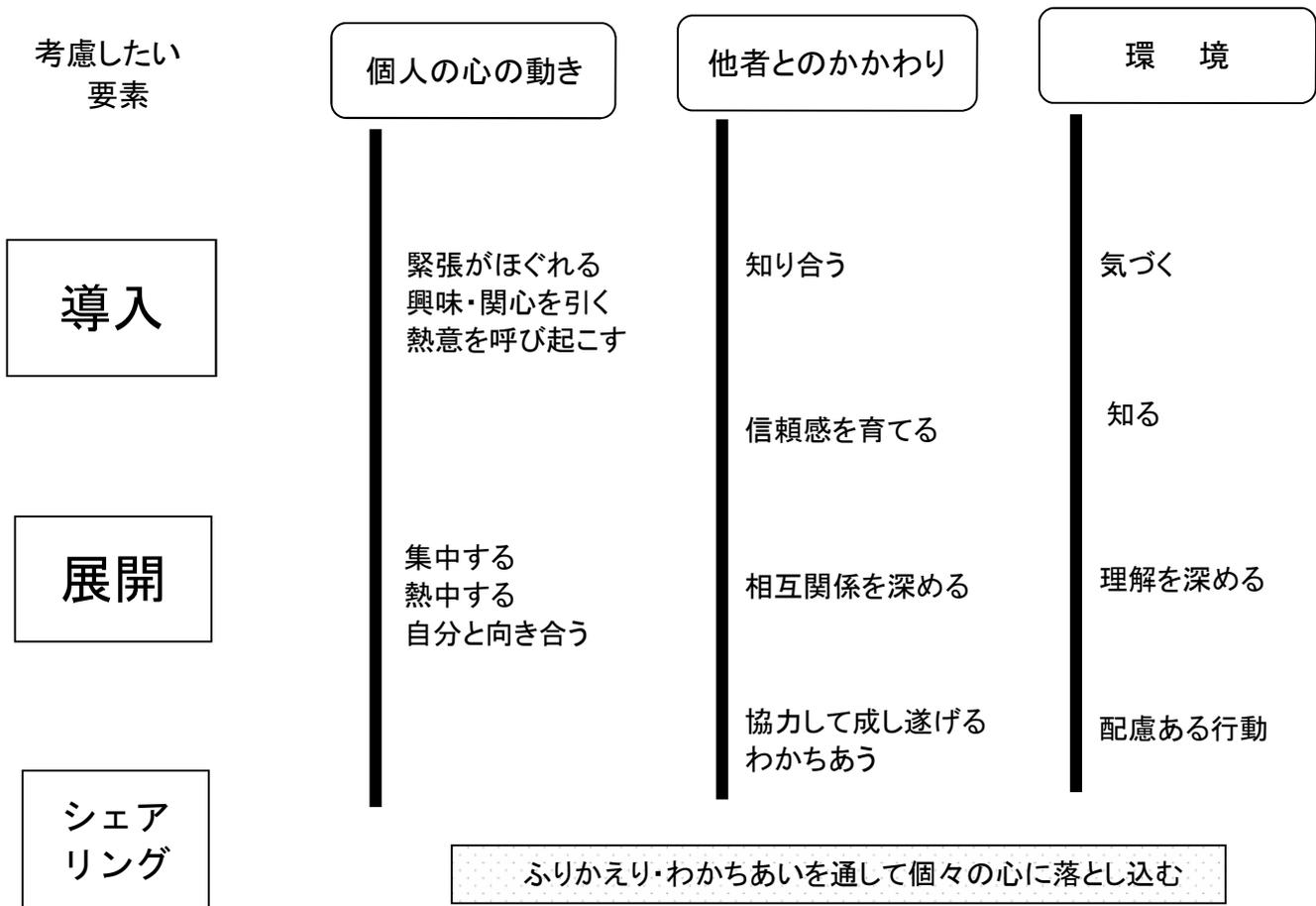
導入・展開で得られた体験をもとに、つながりをもって自分の中に落とし込むことが目的。そのために、ひとりで自分の体験を「ふりかえる」時間と、みんなで「わかちあう」時間をゆったりととれるような構成とする。このシェアリングによって、心と頭と体で得られた情報（体験）を、ひとつに統合することができ、心の深い部分へと問いかけることができる。

要素としては、これまでの体験の意味づけができ、つながりを理解できるようなアクティビティが期待される。

*講座・会議等の前のアイスブレイク（緊張緩和）としてのプログラム展開であれば、この部分が本論となることもある。



ワンポイント・アドバイス



プログラム計画実施のための留意点

- できるだけの準備をする
事前に予行演習ができればBEST。必要な用具のチェック
*万全の準備は、現場での落ち着きと安心を生む。
- 計画を信じる
自分なりに考え、準備してきたことに自身をもって臨む
*自身をもって人前に立つことから、人に伝えられるパワーが発揮される
- 計画を絶対視しない
現場の状況から計画がふさわしくないと判断されたら、速やかに調整をはかる
*あくまでもそこに集まった参加者が主役
- 参加者を信頼する
操作的な言動は控え、参加者を信頼して思い切ってまかせる
*自発的な気づきが意識の転換をうながす
- 参加者に対して受容的であること
自分と違った意見を尊重することで、全員の理解が深まる
*スタッフの受容的な態度が、全体としての受容的な雰囲気をつくる

導入

人と人との出会い、こころほぐし

この場に集まったものどうし、運命の幸運に感謝して手を取りあって喜びあおう……とまでいかないまでも、不要な緊張感をとりのぞき、頭と心をリラックスさせるためのちょっとしたシカケがあると、その先の話しあいやワークがグーンとスムーズに、かつ楽しくすすみます。

一方通行的にこちらが話しをするのが目的ではなく、お互いのコミュニケーションを大切にしながら、主体的な参加をうながすプログラムであるならば、スタッフが、どんなふうに出て、どんな表情で、どんな言葉を投げかけるかが、とても重要です。初めての場所、初めてのメンバーを前に「これからどんなことをするの？」……参加者は緊張・期待・不安のなかで、早くこの場の雰囲気をつかもう、自分の居場所を確保しようとしています。全身の神経を集中させてあたりの様子、他の参加者の表情、そして何よりスタッフの一挙一動を見守っていることでしょう。全身を集中して情報収集をしているこの時が第一のポイント！こちらのメッセージや大切にしたいことが、ストレートに伝えられる時です。なにも“じょうずに話す”必要はありません。要は、あなたが“どんな思いをもってそこにかかわっているか”が問われているだけなのですから。

どんなにもっともらしい言葉で飾っても“思い（こころ）”がこめられていなければ、その言葉を相手に届けることはできません。全身を受容体として、こちらに注意を向けている参加者には、言葉を透かして“あなた”の深意が伝わることでしょう。人を動かすのは人です。参加者のこころをやわらかくほぐすのも、固い殻の中に引きこもらせてしまうのも、この場合で言えばプログラムを進行させる“あなた”しだいなのです……。

それでは、今までの、ワークショップのなかで印象的だった最初のプレイク＝「導入」をご紹介します。

言葉によるブレイク

ひんやりと冷たい秋風をこちよく受けながら、参加者13人は草はらで輪になり、施設説明のオリエンテーションを受けていました。

これからの3泊4日の研修にむけて、進行に必要な、基本的なことの説明。その間、参加者の注意は、同じ参加者への視察、そして話してくれるスタッフへと向けられます。

「男女の割合は半々か」「フーンわりと若い人が多いんだなー」「ん！この人なんだか頼りなさそうだけどダイジョウブカナ」「あの人やわらかないい雰囲気だな」「この人難しい顔しているけど何考えてんだろう」

……未知のものへ向う時、たとえそれが自分から希望して臨んだものであっても、かなりのストレスです。自分をこの不安定な状態から開放したくて、できるだけ情報をかき集めては、あーでもない、こーでもない、とりとめのない判断をしては、なんとか安心できそうな価値基準につながるものをさがすものではないでしょうか。

さて、施設説明が終わり、いよいよワークショップについての説明。そこに登場したのは、どことなくぼーっとした感じの男性。

「ッ！？」参加者の勝手な判断が動く前に、静かな口調で語りはじめた言葉に、ドキッ！！彼の話は次のようなものでした。

『ようこそおいでくださいました』
わたくしこのワークショップを担当します〇〇です。さて、この講座は知識を与えるための、いわゆる“私教える人、あなた教わる人”というものではありません。ワークショップは本来「工房」の意味。場を共にして共有の体験のなかから作りあげていくもの、導き出されるものだと思っています。今回参加の皆さんは、それぞれ御自分で希望してここに来られた。それだけで十分、気をくれすることなく発言できるだけの力を持っておられるということ。誰が欠けても、このワークショップは成り立たないでしょう。

よく、“私はなんにも知らないから、全部教えてください”な～んて言う人がいるけど、ここではそういうズルイことはナシ！。知らないなら知らないなりに感じることを、知らないからこそ持つ意見があるはず。そして、それぞれがとっても大切なものです。知らないことは、決して恥ずかしいことじゃないんだから、勝手に自分で判断して「私なんにも知らないから……」なんて閉じこめてしまわないで。とにかく、知らないなりの意見を出してみようよ。みんなの前に出すことで、思いもよらなかった素晴らしい展開が生まれ、それがみんなの共有の財産になることが、たくさんあるのですから。

ここでは、スタッフははじめにちょっとそそのかしのお手伝いをするだけで、基本的にはスタッフと参加者の区別はないと思ってください。それぞれが思ったことを。どんどんだしあって、わかちあってこそ、いい場が生まれます。このワークショップをどうするかは、『あなた』がどんな姿勢で、かかわっていくかに、かかっているのです。

とにかく、ここで“何かを知りたい”“何かを得たい”と思うなら、できるだけたくさん自分の意見を出してみることで。あなたなりの気持ちを出したら、そのぶん、何倍にもなってあなた自身への“おみやげ”として返ってくることでしようから。

—— KEEP協会

「レジャートレーニングキャンプ」(1989)より——

たったこれだけのことでしたが、この言葉を境に参加者の反応がガラリと変わるのを見てとれました。なぜなら、緊張・不安はみごとにブレイクされ、さらに、期待をふくらませてくれるひとことだったからです。

演出によるブレイク

受け付けを済ませて案内されたのは、うす暗い部屋の中。今回のテーマは「表現する」。すでに30名近い人が、椅子にかけて待っています。「どちらからいらしたんですか？」なんて、さしさわりのない会話が、あちらこちらからささやかれますが、中には緊張しているのか、まっすぐ前を向いたままの姿も見受けられます。そして、チラチラ横目づかいの落ち着いた気持ちをおさめるかのように、……扉が閉められました。



なにが始まるんだろう？

なんとなくソワソワ落ち着かない雰囲気なのか、「これから、10分程度のスライドを見ていただきます」静かな男性の声がきこえました。

正面のスクリーンに現れたのは、かわいらしい星の子の絵。“ABCブック”とタイトルされた絵本の表紙が映しだされたのでした。BGMはゆったりとした環境音楽。内容は「○○○になってみました…なってみると△△△なので×××でした（～と思いました）」と、いったシンプルなもの。

例えば、

「りんご」になってみました。
あまーい気分と
みずみずしい気持ちがいっぱいになって、
とっでもしあわせになりました。

……と、いうように……

—— 五味太郎「ABCBOOK 2」
1991, ブロンズ新社より

いろんなものになってみて、その思いがけなさの中から生まれでる“ひとこと”の添えられたイラスト。スクリーンに大写しされたページは、単純であるがゆえに想像力をかきたてられ、集中するほどに味わい深く、心にせまって

きます。

どんな些細なことものがさずに、この“場”を理解するための手がかりをつかもうとする初対面の、まさにこの時間だったからこそその効果。時を得た演出だからこそ、参加者は、まるで砂が水を吸うような素直な感性で受けとめられたのでしよう。

こうしてゆったりと絵本の世界を鑑賞し、心の中でいくども反芻するうちに、日常的に持ち続けていた——けばたつたような、心のイガイガが洗われていくような——こちよいあたたかさにつつまれてきました。不安も緊張も消え、今、繰りひろげられている絵本のリズムと同じように、単純・無邪気なリズムに変わっていったのです。一種の催眠術的な作用もあるかもしれませんが、こうしてスライドが終るころには、すっかりリラックスしていい気持ち。なんでも受け入れることのできる“ひらかれた心”が整っていたのでした。

——環境共有ワークショップ

「森の黙劇者」(1993) より——

導入で押えたいポイント

環境学習の最終目標に“ライフスタイルの転換”があげられることが多いのですが、これらのワークショップは、まさに転換のきっかけの場、そのものでした。

もちろん、このあとに行なわれた内容が、とてもよかったことにもよるのですが、それでも、この“初めのひとこと”“初めの演出”がなかったら、その後たとえ同じ討論の場が与えられたとしても、参加者の意識の転換には結びつかなかったかもしれません。それを思うとき“初めの場面”がいかに大きな可能性を秘めているか……もっともっと心くばりしていく必要があると思います。

さて、ここで導入で気にかけてほしいことをまとめておきましょう。

■第1印象を大切に

どう現れて、どんな表情をして、最初の投げかけの言葉をどうするか。

■心をひきつける

いかに参加者の関心をひくか、相手の興味がありそうな小道具などの用意も時には効果的。

■開かれた雰囲気

「こんなこと言ったら笑われるかな」などと思わせないで、なんでも言いだせるような、聞く耳と、ひろいあげる態度をもって臨む。そのためには、スタッフ自身がオープンにふるまい、時には笑いをさそうことも必要。

■参加者同志のコミュニケーション

どんなことを考えて、何に興味があり、どんなものの見方をする人なのか。お互いの交流の中からわかるようなしかけを取り入れる。

■身体接触をとりいれる

ふれあうことから、親近感が生まれ、お互いの距離がグッと近くなるもの。自己紹介の時に握手をするだけで随分ちがう。

■いつもと違った視点を

「オッおもしろそうだな」「次は何をやるんだろう」とやる気・関心を示すようなもの、日常とは違った視点での提案をする。例えば人間以外の生きものの視点とか…

そして何より大切にしたいのは、参加者の反応。この反応の善し悪しをはかりながら、これからのプログラムを、しなやかに参加者にあわせていきたいものです。

話をする早さ、使う語調、ときには内容の修正を考える必要があるかもしれません。主催する立場としては、つついこちらのペースを押しつけないがちですが、そこは一步さがって何のための会だったのか、環境学習の目的を思い出しましょう。目的は「主体的な個人を育てること」「主役は参加者」…と、心に刻んでおくことが大切です。

展開

テーマを深める、熱中する

導入でほぐれた雰囲気、さあ、どんなふうに発展させていきたいと思いますか……。ここはプログラムの一番の見せ場。「自分は何をやりたいのか」「何を伝えたくてプログラムを組み立てたのか」「その時間を参加者とどのように過ごしたいのか」をもう一度問い直してみましょう。

1人の不思議をみんなの不思議へと広げて、広げられた好奇心をみんなで深めていくのはとても心楽しいものです。参加者の気持ちから見れば、導入でのワクワクは「何が始まるんだろう？」という漠然とした不安の混ざったワクワク。展開では方向性が見え、想像を巡らせることから生まれる、光の見えるワクワクと言えるでしょうか。開放された心を存分に使って新しい体験にチャレンジできる、最もアクティブな時間です。さらに、この展開で「どれだけ心にせまった体験ができたか」「過去の経験をどれだけつなげることができたか」は、後のシェアリングの質をも左右するもの。料理で言うところの、まさにメインディッシュと言えます。ここでは、展開をより興味深い内容に発展させるためのいくつかの手法を、要素別に紹介してみたいと思います。

また、展開は参加者からの思いがけない反応に、いかに対応していくかが問われるところでもあります。なぜなら、本来的な意味での“体験”は、予測のつかないハプニングの連続だから。展開では、そんな“体験”の場に提供しようとするのですから、対する心構えも大切です。参加者の予想外の反応をどれだけ広げることができるか、ハプニングをどう味方につけるか……。そんな時の指針として、ファシリテーター（促進者）としての役割についての解説もいたします。

さらに、プログラムの展開例をご紹介した後で、アクティビティ・シートでは表現しきれない取り組みの姿勢について、ひとつの事例をご紹介したいと思います。

体を使って

To hear is to forget. … 聞くことは忘れること

To see and hear is to remember. … 見て、聞くことは、覚えること

To do is understand. … やってみることは理解すること

少しの間、自転車を駐車したいと思い、場所を探していたとします。お目当ての場所で見かけた「自転車の駐輪はお断り」、この看板をどう受け止めるか……。話を聞いたことがあるだけのA氏は「まあ、平気だろう」と自転車を止めました。撤去される現場を見かけたことのあるB氏は「ちよつとまてよ……」と考えました。強制撤去を受けた苦い経験のあるC氏は「違う場所にしよう」と即座に移動しました。

同じ情報を得ても、経験によって判断は変わってきます。ここでは「Do」の中でも、特に“体を使った”体験について焦点をあてた、ロールプレイとネイチャーゲームについて解説したいと思います。

ロールプレイとは (P. 140参照)

どうも自分の思い込みに囚われすぎてトラブルが絶えない……。頭ではわかっているつもりだけど、どうにも歩み寄りができない……。こういった状況を解決または改善するのに、ロールプレイ(役割劇)は有効な手段といえます。人は経験の中からもものを言い、その発言は立場によって変わります。ロールプレイでは、この点に注目し、自分以外のものになりきって「演じる」ことで、理解への助けを求めようとするもの。客観的な立場での、単に“覚えた”ことにとどめるのではなく、想像力を刺激し“体や心を伴った理解”へとつなげようとするものです。

ロールプレイの効果として期待されるもの

- 他人の状況を理解し、共感する能力を育む
- 意思決定能力を育む
- コミュニケーションの能力や、人の話を聞く能力を高める
- 新しい見方に気づき、態度の見直しをはかる
- 自己認識が高まり、バランスのとれた成長ができる

すすめ方

標準的なすすめ方はありませんが、主要な段階として、以下の5段階の流れを押えておくといいでしょう。

1) リラックスさせる

参加者がリラックスして、自由な行動・発信ができるような雰囲気作りを心がける。そのために、お互いが知り合えるような簡単なゲームなども有効(アイスブレイクと呼ばれる)。

2) 目的と状況を説明する

ロールプレイの目的・進行を説明する際は、的確で直接的であることが重要。また、参加者の意欲的な参加を損ねることのないように、説明は簡潔に。全ての情報を始めに与えてなくとも、進行状況を見ながら情報の必要を感じたら、その都度、追加の情報を発信できることも覚えておいて欲しい、

3) 役割を決める

役割の分担は不公平感のないように決めることが必要。役割に関しての注意点は、

- 個人の役割と集団の役割の2つのレベルがあることをはっきり意識させる。
- 役割のプロフィールは、自然な反応を引き出すことができるようなものとする。参加者に委ねられた役割の権限や責任（自由）が大きいほど、効果は大きくなる。

4) 実践セッション

開始と終了の時間を決めた後は、参加者に下駄を預ける。役割演技者は自分の役割を把握し、その判断に従って発言・行動する。



5) 論議とまとめ

まず、役割演技者を現実に戻して、自分の役から抜け出させることが大切。そうすることで、自分達ができる行動へと論議を集中させることが可能となる。スタッフは決まりきった答えや、ひとつの正解が期待されるような質問ではなく、ロールプレイを通して、実感の中から導かれた言葉がひきだされるような投げかけをする。

参考：「環境教育ガイドブック」1992,
(社) 日本ユネスコ協会連盟

ロールプレイのネタづくり

環境についてのロールプレイを考え出すことは、問題を感じとる心があれば誰にでもつくれます。その際のポイントは、まず参加者の興味を推測すること。その上で、適当だと思われるテーマを選びます。意見が対立する問題や、開発に揺れる問題を、身近な所から、あるいは新聞をにぎわす国際的なものから、ピックアップしてはいかがでしょうか。

例えば、近くの「川の護岸工事」をテーマにあげてみましょう。その工事によって得られるもの、失われるものについて、立場を違えた者で討論をします。その際、土木業者、市会議員、自然保護論者といった、一定の立場の人に加えて、その川を日常的に使っている者の視点が欲しいもの。毎朝散歩する老人、子ども、さらに、メダカやトンボ、カルガモなど人間以外の役割があつても面白いと思います。もしも、事前に時間がとれるようであれば、演じる役割についての情報収集ができると、さらに興味深い展開ができることでしょう。

ネイチャーゲームとは

(P. 100, 103, 110参照)

わかったつもりの自然の大切さ、心地よさを「実践」させてくれる自然体験型のプログラムとして、日本で最も普及しているのがこのネイチャーゲーム。「自然への気づき」を主要なテーマとして、米国のナチュラリスト、ジョセフ・コーネル氏によって考案されたもので、日本では日本ネイチャーゲーム協会がその普及・研究にあたっています。4つのプロセスに分類されたゲームを組み合わせることによって、より印象深い自然体験ができるように工夫されており、この「流れ」を考えることにより、単なるイベント的なもの以上の深い体験が可能になるよう考慮されています。



ネイチャーゲームの効果

- 自然・環境への理解が深まる
- 五感による様々な自然体験が得られる
- 自然の美しさやおもしろさを発見できる
- 感受性が高まる
- 参加者がお互いに理解しあえる心と身体をリラックスさせることができる

プログラムの考え方（4つのプロセス）

- 第1段階（熱意をよびおこす） …遊びの要素にあふれた活発な活動
- 第2段階（感覚をとぎすます） …感性を高め、注意力を集中する活動
- 第3段階（自然を直接体験する） …自然との一体感を感じる活動
- 第4段階（感動をわかちあう） …理想と共感をわかちあう活動

この4つの段階からテーマや状況に合わせて、基本的には第1→2→3→4段階へとゲームを組み合わせることで、いつも新鮮な気持ちで、いきいきと自然にふれあうことができるようになります。

ネイチャーゲームの連絡先

〒156-0043 東京都世田谷区松原2-42-14 明大前高山ビル1F
日本ネイチャーゲーム協会 TEL03(5376)2733

グループで行う

グループワークは、競争や個々でやる学習よりも効果的な学習方法です。なぜなら、誰もが創造的なアイデアを考えたり育てたりすることに参加できるから。また、ひとつの偉大な発明のアイデアは、多くのブレンたちとの談話の中から生まれているという興味深い事実も、グループワークの意味を示唆するものでしょう。ここではグループで行なうことの意味、および、その力を引き出すコンセンサス実習について解説していきます。

なぜグループワークは大切か？

・発展性のある学習のために

お互いの作業や討論により刺激を受けて、参加者みずから「やってみたい」と思うものを見つけ出す機会を与える。

・自信をつけるために

話し合うことにより自分の意見が検証される。この過程を経ることで、より自分の考えが明瞭になり、自信をもって発言できるようになる。

・セルフ・エスティーム*を育てるために

自らを肯定的にとらえることのできる人は、他者に対しても肯定的な視点で捉えられる。

・コミュニケーション能力を身につけるために

自分の気持ちを表現できるようになることが、他者の気持ちを思いやるための手がかりを与え、公正や正義についての理解を深める基盤となる。

・参加の楽しさを味わうために

自分が役に立っている、必要とされているという感覚は心楽しいもの。認めたり認められたりといったキャッチボールの中で成し遂げられた充実感は、グループワークならではの喜び。

・自分自身の経験の意味を学ぶために

誰もが、他の人と分け合うことのできる、価値あるもの（経験）を豊富に持っている。この事実を知ることは物事を肯定的に考えるためにも大切な要素。自分の思いつきや経験を他者と共有することで、その価値を見直し深い洞察ができる。

*セルフエスティーム [Self-Esteem] とは…

自尊感情とも自尊心とも訳されていますが、まだ決定的な訳は、ないようです。

セルフ・エスティームとは、自己を「肯定的に認め」、自分に「自信を持ち」、自分を「価値あるものと誇れる気持ち」ということができます。これは、他の人が自分をどう見ているかというのではなく、自分が自分自身をどう思い、感じるかということです。

セルフ・エスティームのある人は、他者を肯定的にとらえる傾向があり、こころ温かく人と接することができます。ですから豊かな人間関係を作りやすく、異なった価値観を持った人たちとのかかわりにおいても、寛大で、受容的な態度がとれるのです。また、困難な場面に遭遇しても、他者に依存するのではなく、自ら進んで解決しようとしています。すなわち、逆境のなかでも希望を捨てず、人間として何を選択していけばよいか的確に判断し、行動することができるのです。

参考：スザン・ファウンテン「いっしょに学ぼう Learning Together」1994, ERIC

コンセンサス実習 (P. 10, 92, 106, 130, 参照)

コンセンサスは「合意」と訳されています。ここでのワークは、与えられた課題に対してまず個人としての解答を用意してもらい、その意見を持ち寄って、グループ全体として、合意を得た見解を出してもらおうというものです。

その合意に至るまでの過程で、

- ・ 課題達成に向けてどういう道筋をたどったか
- ・ 他のメンバーに対しどのような思いを持ったか
- ・ 自分に対して、どのような気づきがあったか

などを振り返ることによって、主体的に考えることや自分の態度の問い直しを進めようとするものです。

また、こうして導きだされた結論は、他の方法での結論よりもメンバー全員の知識・経験が活かされることから、正解率も上がることが、知られています。

コンセンサスと称しても、様々な思惑から「妥協」したり、他のメンバーの「いいなり」になり、本来の意味での合意が得られていない話しあいも少なくありません。実り多いワークを行うためには、この場では「何でも言っている」「聞いてもらえる」といった雰囲気をつくり、相互の信頼関係を結ぶことが必要です。また、全員が気持ちよく合意できる意見へ辿り着くには、大変な集中を要することなので、ここで行われていることへの興味・関心も十分に高めておくことが大切です。

コンセンサス実習のねらい

他者との合意形成を促すワークには、様々な可能性が含まれています。したがってウエイトをどこに置くかを絞り、ねらいに対して明確な意見を述べられるよう、ふりかえり（用紙）を有効に使うことが求められます。

要素の一例としては、以下のようなものがあげられます。

- ・ グループにおける自分の役割に気づく
- ・ 自己の興味の方向性に気づく
- ・ 自分の考え方のクセ、他者からの影響の受け方に気づく
- ・ 他者とのよりよい関わり方を学ぶ
- ・ グループとしての結びつきを強くする
- ・ 自分の意見を示すこと、他者の意見を受け入れることの大切さを学ぶ

料理の「作り方」を教える……コンセンサス実習はまさに、判断に必要なモトの考え方を理解してもらうのに最適な方法です。例えば、普段自然とのかかわりを持つことの少ない人に「自然に配慮した行動」と「創造的な活動」を同時に促すことは難しいもの。「あれもダメこれもダメ」と禁止事項を多くして、自然から遠ざけてしまうか、逆に好きにさせたがために、自然を傷めることになってしまい、注意を受けて興ざめしたり……。

こんな時、自然とのつき合い方についてコンセンサス実習で討議をすれば、必要な判断をするための知識・技術・心がけが、しっかり身につきます。自分の判断として心にきざみこめば、後は余計な口出しは無用。それぞれの状況に応じた、適切な対処ができるようになることでしょうか。このように、主体的に判断できる力を育てるために、可能性の高い方法です。

すすめ方

基本的には、次の4ステップを意識してすすめるとよいでしょう。

1) 個人のワーク

与えられた課題に対して、まず自分としては「どう思うか」を考え、その意見を3～6人位のグループに持ち寄り、それぞれが発表する。

2) グループのワーク

課題に対して出された様々な意見をみんなで検討し、グループとしての考えをまとめる。この時、葛藤を避けずに課題に対してどれだけ正面から向き合えたかで、得られたコンセンサスの質が決定する。

3) 他の意見を聞く

得られた意見をグループごとに発表する。いわゆる正解のある実習の場合はグループ発表の後、これを発表する。

4) ふりかえり

この実習で今、何が行われ、自分はどう思ったのかといった心の動きと、グループとしての動きの両方から客観的に見つめる。

集団決定をする時の留意点

以下は体験学習で、集団決定をする時の留意点として紹介されているものです。こうして得られた解答は、独裁型や多数決での決定に比較して、様々な検討を重ねられている分、高い正解率となります。また、その正解率はグループ内の関係性に、比例すると言われていています。コンセンサスをとる前に、下記の留意点を必ず全員で確認してから、行うようにしましょう。

- 充分、納得できるまで話し合ってください。自分の意見を変える場合には、自分にも、他のメンバーにもその理由が明らかであることが必要です。
- 自分の判断に固執し、他に勝つための論争（あげつらい）は避けてください。
- 決定するのに、多数決とか、平均値をだしてみるとか、または取引きするといった「葛藤をなくす方法」は避けてください。また、結論を急ぐあまり、あるいは葛藤を避けるために、安易な妥協はしないでください。
- 少数意見は、集団決定の妨げとみなすより、考え方の幅を広げてくれるものとして尊重することが大切です。
- 理論的に考えることは大切ですが、それぞれのメンバーの感情やグループの動きにも、十分配慮してください。



協力：SMILE（聖マーガレット生涯教育研究所）

カードを使ったアイデア整理法

こみいった考えを整理したり、より新しいアイデアを生み出すための方法として、カードを使っての整理法があります。『発想法』（1967,中公新書）という本で川喜田二郎氏が提唱したKJ法がそれ。本式のKJ法は、複雑なステップがあるので、ここでは、そのエッセンスを使って簡易な方法をご紹介しますと思います。

1 話しあう（ブレインストーミング）

BSの注意点

ブレインストーミング(BS)の手順



- (1) 批判を禁ず
- (2) 自由奔放に
- (3) 結合と発展
- (4) 量を求める

- ・模造紙の上に黒マジックで
- ・略号を作り簡潔に

- ・BSの精神で誤解のない各箇条を確認して、全員のものとする
- ・赤マジックで前の意見のそばに記入していく

BSの精神

- 批判を禁ず……出された意見を評価するのではないので、どのような評価でも受け入れる。
 - 自由奔放に……あえて縛るものがあるとすれば、それはテーマ。テーマに対して、あらゆる角度からアタックする。
 - 結合と発展……他人の出した意見に自分の考えをつけ加え、発展させることを考える。
 - 量を求める……多いことは良いことだ。下手な鉄砲も……。
- *メモを大いに利用する

司会者の役割

- 話の流れを生みだし、流れを中断しないようにする。
- BSが発展している時は、流れにまかせておく。脇道にそれたな、と思っても、それなりに意味があることなので、無理に本筋に戻す必要はない。

記録の役割

- 記録は速記ではない。略号をどんどん作り、発言のエッセンスを簡潔に一行で表現する。
 - 好きな意見だけでなく、あらゆる意見を記録する。
- *意見の後には、発表者のイニシャルを記入しておとよい。

参考：移動大学関西本部資料（1975）

2 グループ分けをする

■カードに書く

模造紙に書かれた各箇条を、全員で手分けしてひとつずつカードに記録する。カードは70mm×30mm程度の付箋紙を使用すると、後で整理するときに便利です。

■書きだされたカードの中で、「似ている」と感じるカード同志で集めてチームをつくる。

出されたカードをながめ、言いたいことが似ていると感じたものを1ヶ所に集めます。こうしていくつもの小さな“島”ができれば、その“島”同志のつながりかたや関係を考えて配置していきます、除々に大きな“島”をつくっていきます。

この時の注意点として、以下のことを確認してからすすみましょう。

1) どのチームにも入りにくいカードは、無理に一緒にしない

離れ小島のカードも小チームから中チーム→大チームへと編成していく時に自然と所属していくことがあります。また1枚のカードが大チームに匹敵するほどに大きな示唆にとんだものであることもあります。カードの不自然な結合は絶対に避けて下さい。

2) チーム分けは必ず小分けから始めること

この方法の『要』ともいえる重要な約束がこれ。はじめに自分の考えがあって、そこにカードを引きよせる“専制的”な方法では「新しい発想を」という意図が全く死んでしまいます。カード1枚1枚の意をくみとってチームをつくっていく、いわばカード自身に語らせる“民主的”な方法で行ないます。

3 図解する

分けられたカードの結合ができれば、模造紙などにカードを貼り、ひとつのチームごとに見出しをつけて、お互いの関係を線で結び図にする。

とりあえずこんな感じで……とまとまりかけてきたら、具体的な作業を通してまとめたほうが、発展的で全員が共有しやすいようです。

4 文章化する

図解されたものに基づいて必要があれば文章化をすすめる。

* * * * *

これは、新しい発想を生むための方法として開発されたものですが、現状の認識を促したり、主体的な学習姿勢をつくりだすという時、幅広い応用がきくのでぜひ、知っておきたい技術です。余談になりますが、こうした構造をつくってのくくりをやってみると、単純でばかげていると思えた意見やアイデアが、大変重要だったということがよくあります。つまり、構造の中に位置づけた時に、単独の時とは全く別の意味をもってくるということなのですが……非常に深い意味を感じます。

