

■ 特集「エンパワメント」

学生による学生自身のための〈学びの実験〉

学生主体のNPO法人の事例

長尾文雄

(聖マーガレット生涯教育研究所・主任研究員)

本稿のねらい

本稿は、「エンパワメント」は「外からの力の付与」ではなく「内なる力の賦活化」を意味しているという定義を前提にして、私に関係している学生主体のNPO法人の活動を紹介し、その活動にラボラトリー・メソッドによる体験学習法の理論と方法を組み込むことで、学生による学生自身のための「学びの共同体」を形成している実験的試みを事例として報告するものである。

この事例の中から、学生によるエンパワメント（内なる力の活性化）に活用できるラボラトリー・トレーニングの可能性を読み取っていただければ幸いである。

ラボラトリー・メソッドとの出会い

私が「ラボラトリー・トレーニング」と総称される新しい「人間関係訓練」プログラムに出会ったのは1964年6月。私が関西学院大学の職員として仕事を始めて1年目のことである。立教大学キリスト教教育研究所（JICE）主催の「第7回教会生活研修会」というプログラムで、御殿場の東山荘（日本YMCA同盟）が会場であった。

70名ほどの参加者の顔ぶれは、40代後半から上の年齢層が大半で、20代の参加者は数名。はじめは何をする研修なのかさっぱり分からず、不安だったことが強い印象として残っている。

研修で用意された10数名のグループ・セッションという「場」に居ること、そのグループでは人とかかわりが発生し刻々と変化していくことに新鮮な驚

きをもった。従来の知識伝達型の研修ではなく、体験型・参加型の研修であるとの印象を抱えたまま、この研修の全体像を把握することなく職場に帰った。

その後、不思議な体験が気になり、続けてフォローアップやJICE主催の他のプログラムへの参加を重ねた。そうこうしているうちに、研修の目的が少し分かってきた。この研修の場に集まった参加者たちが作り上げる「関係の場」に起こっていること、すなわち各自の感じ方や感情、考え方、欲求、行動のあり方、相互の影響関係などを学習の素材にして、対人関係の能力や、リーダーシップ能力を体得していくことであると。

全体像が見えてくるたびに、私の関心を強くひきつけたのは、10名前後の小グループで進められる斬新な訓練方法に加えて、今の言葉で言うと「社会的感受性を高め、創造的な人間関係を学ぶことで、やがて相互信頼・相互尊重・相互依存の社会や共感・共働・共生の社会を築いていくことができる」とのコンセプトであった。

その後、私は自らのJICEなどでの継続訓練と並行しながら、自分の学びを活かすために、大学生を対象にしたリーダーシップ・トレーニング、創造性開発セミナー、オリエンテーション・キャンプなどを企画・実施してきた。

現在、私のひとつの活動拠点である聖マーガレット生涯教育研究所（略称・SMILE）は、1982年、JICEのヒューマン・コミュニケーション・ラブ（HRL人間関係トレーニング）で学んだ仲間と設立した研究所である。

この研究所が主催している代表的なプログラムは、基礎訓練と位置づけている「ヒューマン・リレーションズ・ラブ」（Tグループ・トレーニング）で、この研修のねらいは、グループの「いま、ここ」という場に起こるさまざまな出来事を素材として、自分や他者への理解、共感的な対人関係のあり方に気づき、自分と他者を共に尊重する関係を試みてみること、さらにこのプログラムを通して体験的な学び方を学ぶことなどを挙げている。

もう一つは、スキル・トレーニングと位置付けている「アサーション・トレーニング」。これは相互尊重の自己表現について、その理論と技能（スキル）をロールプレイなどの手法によって習得するのである。プログラムは体験学習法をベースに、自分の日常の表現行動を点検し、率直な自己表現を妨げている考え方に気づき、苦手とする場面で自分の望む自己表現を練習することである。それによって、日常場面で、自分も他者も互いに尊重し合える対人関係を築いていくことをねらいとする。

この二つのトレーニングは結果として、自分を肯定的に認め、自分に自信を持ち、自分を価値あるものと認める気持ちを育てている。この気持ちを育てることによって、よりオープンで、親密で、互いを尊重することのできる人間関係が生まれ、共感と共働の社会を築くことを願っている。

このような気持ちや感情は自尊感情あるいは自負心といわれ、心理学の概念では、セルフ・エスティーム(Self-Esteem) として知られている。

つまり、SMILEの研修は参加者一人ひとりが自らのセルフ・エスティームを育て、広い意味でのコミュニケーション能力を習得することが基本的なねらいである。

以上、ラボラトリー・メソッドとの出会いとその後の活動を基にして、私は自分の属する大学や学校あるいはボランティアの団体などにおいて、人と人のかかわりによって、セルフ・エスティームを育て、コミュニケーション能力を習得する「関係の場」を演出する仕事をしてきた。この「関係の場」を「学びの場」と表現している。

本特集が意図している「エンパワメント」に即していうならば、私は大学の課外教育や課外活動の場面で、学生がセルフ・エスティームを育てることで「内なる力の賦活化」を促進する場を、「学びの場」と総称して企画・演出してきたといえる。

日常の中のラボラトリーへの接近

しかし、短期間の研修をしながら、私の中に引っかかるものがあった。研修は参加者にとってあくまでも短期間の非日常ではないか。学生や若者にとっての日常の中に「学びの場」を意識的につくりだせないのだろうかという思いが沸き起こっていた。

研修という短期間の「学びの場」であっても、参加者が感じ、気づき、学ぶことは多岐にわたり、それぞれに意味があり、それらが一粒の種のように参加者の日常でまかれて、試され、活用されることは十分承知している。しかしである。

学生がより日常の場に近いところで、自己の確立、コミュニケーション能力の習得、仲間や組織などのグループにかかわる能力、そして社会にかかわり、社会を変革していく希望や勇気、自信を持つこと、そのためのマネジメント能力の修得などの学びができないものかという欲求である。

かつて、立教大学キリスト教教育研究所はHRLだけでなく、組織開発、教育開発、地域開発というラボラトリー・メソッドに基づいたプログラムを実施した。それはより現実の組織や地域社会の現象に接近した実験的な「学びの場」の提供でもあったと、私は理解している。これは、清里のキープ協会や清里の地域社会を学習の素材として、参加者がラボラトリー・メソッドを学ぶことをねらいとし、その成果を協力を得た組織や地域社会に還元することであった。

私が思い描く学生を対象にした「学びの場」のイメージは、授業を中心にした大学という場ではなく、社会とかかわり、生きた地域社会の人々とかかわりながら学びを深め、地域社会のニーズや現象を学習の素材とし、その成果が社会に何らかの影響をもたらすというものである。

ラボラトリー・メソッドの定義

日本におけるラボラトリー・トレーニングの先駆者である柳原光は、ラボラトリー・メソッドを下記のように定義している。(*1)

「ラボラトリー方式による体験学習とは、そこに設定されたねらい（学習目標）の本質と方法を、同時的に、主体的に、体験的に追求する教育である。

すなわち、『人間とは何か』、『人間はどのような関係の中に生き、それはどのような意味があるのか』という人間や物事の本質と、『私はどのように、より効果的に生きたいか』という生き方の方法を追求するものである。

しかも、そのような本質と方法の問題を、同時的に、主体的に、体験的に追求するものである。そしてそれは、ファシリテーター自身が参加者の中に、自らの身を投じ、みんなと一緒に生きていくことによって可能となる。」

柳原は、「人間とは何か」という人間や社会現象の本質と同時に、人間関係のあり方を方法として追求しようとするのが、ラボラトリー方式の体験学習である。そのために、共通の体験を持つことのできる場を設定することによって、「いま、ここ」(Here and Now)に起こっている事柄を学習の素材として、人間の本質と関係のあり方への「気づきによる学習」を促進することができるのであるとしている。

私はこれを、ラボラトリー・メソッドにおける「学びの共同体」であり、「学びの場」と総称しているのである。

この「学びの共同体」で大切にされることを、柳原の整理を基にして列挙すると、次のようになる。(*1)

(1) 「ねらい（学習目標）」を全体で明確化し、共有することを大切にする。

学習者が何をしたいのか、ファシリテーターが何をしたいのかを明確にし、すり合わせ共有化するところから学習が始まる。いわば共同体の契約であり、実験室（Laboratory）の枠組みの設定である。

(2) 学習者もファシリテーターもこの共通の体験をする場で学んでいく。

(3) コンテント（内容）よりは、プロセス（起こっていること）を大切にす。プロセスとは、人と人がかかわりあう場に起こっているさまざまなこと、すなわちその場にいる一人ひとりの感覚、考え、感情、欲求、行動とそれらの相互影響関係、それらによって生まれてくる歴史や規範や雰囲気などを含んでいる。このプロセスを観察する力を磨くことによって、社会的感受性が養われる。

(4) その場で起こっている事柄（Here and Now のデータ）つまり、その場に参加しているすべての人が共通に直接的に経験している事柄を大切な学習の素材とする。

(5) 気づきの学習である。誰かに気づけと指示されるのではなく、主体的な「気づき」(Awareness) を出発点とした学習である。

- (6) 学習者の主体性を尊重する。学習者がこの「学びの場」の主人公であることを徹底する。
- (7) 学習者同士の間相互援助関係を大切にする。ファシリテーターの重要な役割は参加者に対して、お互いの情報（感覚、思考、感情、欲求、行動）を提供しあって学習していくという規範（ノーム）をつくることである。
- (8) 本当の意味での「人間性の尊重」を具体化する。「学びの場」そのものが、コンテンツにおいてもプロセスにおいても一人ひとりの人格、一人ひとりの個性や価値を尊重する試行の場でもある。

「学びの共同体」のデザイン

柳原の定義に基づきながら、私が計画実施する「学びの場」のデザインの構造を列挙しておきたい。

- (1) ねらいの明確化と共有化
 - ① 日常の興味・関心の明確化と共有化
 - ② ここで、学びたいことの明確化と共有化
- (2) 体験学習のサイクル
 - ① <体験> 実習やアクティビティ
 - ② <観察> いま、ここに起こったことへの気づきと分かちあい
 - ③ <考察> プロセッシング・いま、ここに起こった流れのふりかえり
 - ④ <一般化> まとめ、次にこうするといいいのでは……………を考える
 - ①' <試み> 一般化したことに基づいて、計画をたて、実行する
- (3) 学びのふりかえり
 - ① 全体としての満足度や充足度
 - ② ここで学びたいことがどの程度達成できたか
 - ③ 学んだこと（気づいたこと、感じたことなど）
 - ④ 現場に帰って役に立つこと
 - ⑤ 現場に帰って取り組む課題の整理と計画
- (4) 現場での試行（実験）
 - ① ミッションステートメントの作成と共有化
 - ② 戦略・戦術・日程・予算などの計画
 - ③ 成果目標の設定など
 - ④ 実行
 - ⑤ 評価

「学びの場」において、参加者がその学びを自らのものにする過程で、欠かせない作業がある。それが「学びのふりかえり」である。体験学習のサイクルの中で行われる「ふりかえり」は、いわば一つの実習やアクティビティの中に

起こったことをふりかえるが、ここでは、学習者自身が「学びの場」全体を通して、気づいたこと、感じたこと、学んだことを整理するのである。言語化することによって、一般化されたものを、次の自らの課題設定へと展開していくのである。この「ふりかえり」をすることによって、学習者は「学び」を日常に転移し、活用し、次のねらい（実験課題）の明確化へとつながっていくのである。

事例報告

ブレンヒューマニティーとのかかわり

本稿で紹介する特定非営利活動法人（NPO法人）ブレンヒューマニティーは、1995年の阪神淡路大震災前に家庭教師派遣をする団体「関学学習指導会」として発足し、震災の直後から被災児童へのさまざまな支援活動を展開、後に特定非営利活動法人となって活動する学生主体の団体である。

震災直後、被災した家庭教師先の子どもたちを元気づけるためにキャンプを計画。代表の能島裕介という学生の手腕で、リーダーをするボランティアを集め、災害支援の団体から資金援助を受けて2泊3日のキャンプを実施した。

最初のキャンプは、キャンプ経験が皆無に近い学生ボランティアが多く、危なっかしいキャンプであったとのこと。それでも学生の勢いで乗り切り、子どもたちや親から喜ばれ、マスコミにも評価された。

その後も続けてキャンプの企画をするにあたり、能島は不安を感じ、人を介して私のところに相談に来たのが、私との出会いである。

彼らの話を聞くと、大半は関西学院中学部・高等部・大学と進んできた学生。少なくとも中学部では、学校主催のキャンプ経験はあった。しかし、自分がリーダーになり、子どもを連れて楽しませるキャンプを今後どうすればよいか見えてこないというのである。

どんなことに不安を感じるのかとの問いかけに、子どもたちを楽しませるのはどうすればよいのか、面白いプログラムのノウハウを教えてほしいと言うのである。手っ取り早いマニュアルがないかと探していたのである。

「期待を裏切るが、君たちの経験を基にして考えてみては？」と私は伝え、「小学生のころ君はどんな出来事に会い、何に興味を持ち、どんな気持ちを経験していたのか、どんなことを楽しいと思ったのかを思い起こしてみようだろう。そして、集まってくる子どもたちは、どんな経験をしていて、どんな気持ちを持っているのかをイメージしてみたらどうだろう？ 君たち自身がヒントを持っているのだよ」と問いかけた。

その後、団体運営についての研修の依頼を受けたことが関係を一步深めることになった。この研修のときに、「今後、どうやって関学学習指導会は活動して行くのかな？」という私の問いに、「この指、とまれ」と誰かが声を上げて、

プロジェクトチーム方式で行うとの答え。子ども支援という継続性の要求される活動を、自発性を尊重し、各自が同等の責任という原則で、どのように展開できるのか。私はこの答えの行方を見届けたいという欲求に駆られて今日に至っている。それが、本稿を書くきっかけにもなっているのである。

それ以来、この団体の理事、役員研修講師・ファシリテーター、不登校児童への学習支援のワーキングチーム（派遣講師養成の専門家）など、組織運営には顧問的な役割でかかわり、研修養成の領域でも深くかかわっている。

ブレンヒューマニティーの歩み（BrainHumanity：BHと略）

1994年5月1日 BHの前身「関学学習指導会」は学生による家庭教師派遣を目的として発足。翌1995年1月17日、阪神・淡路大震災により、甚大な被害が出る。彼らは2月に阪神淡路大震災被災児童へ学習支援活動を行う「救援教育センター」を設置。無料家庭教師派遣活動を開始した。同年4月1日～2日、関西学院千刈キャンプを会場に「被災児童・生徒のためのキャンプ」を開催。4月「ちびっこ支援センター」を設置して、被災児童への支援活動を本格的に開始した。支援活動は無料家庭教師派遣のほかキャンプ、ハイキングなどのレクリエーション活動の提供へと広がっていった。

以後レクリエーション活動は継続され、近年はレクリエーションにとどまらず、近隣の博物館や美術館などの見学も含めたサタデープログラムへと拡大している。

1996年9月には、定期総会と理事会を開催し、理事長を選任して組織を固め、学生ボランティアの役員研修が実施されるようになった。1997年1月にボランティア役員を対象にした「リーダーズキャンプ'97」（コミュニケーション研修）を私が担当した。これを皮切りに、98年には役員研修「人間関係トレーニング」を実施、私が指導。（以下、下線は私がラボラトリー・メソッドを意識してかかわっている活動や研修である。）

1999年6月13日、「ブレンヒューマニティー」発足。11月7日、BHと関学学習指導会が合併し、関学学習指導会は解散した。同11月、BHは全国初の学生主体のNPO法人になるために兵庫県に申請を行った。

この年、BHは第1回「子どもとのつながりを考えるセミナー」、トークセッション「市民活動を考える—NPOのこれから—」などを開催。地域社会への情報発信を活発に行った。

2000年には委託事業として西宮震災交流シンポジウム、兵庫県新青少年憲章フォーラムを実施。特に、後者のフォーラムはワークショップ形式を取り入れ、若者自身の手で新青少年憲章を作成するプログラム運営を行った。この指導には私も参画した。

2000年3月1日、BHは兵庫県より特定非営利活動法人（NPO法人）とし

での認証を受ける。この年から不登校児童・生徒への学習支援を事業化に向けて始動する。「不登校を考える集い」開催、5月にホーム・エデュケーション・プロジェクト（HEP）の派遣講師研修を開始した。

2000年6月4日、BH法人認証記念として、「これからの『教育』を考えるシンポジウム」を開催。7月にはBH役員研修会を開催。役員研修は内部スタッフによる実務研修と、外部講師を招いてのトップマネジメント研修がこの年以降継続して開催される。

2000年は、ヒューマン・コミュニケーション・ラボラトリー(HCL)を学生対象のTグループとして立ち上げている。スタッフは長尾文雄、川島恵美(関西学院大学社会学部)、山本智也(京都ノートルダム女子大学人間文化学部)を中心に発足し、03年には4回を数えた。ゲストスタッフとして02年には中堀仁四郎(元南山短期大学教授)を迎えた。この研修は3泊4日のTグループで、対人援助職を目指す学生とボランティア経験のある学生を対象としている。このTグループは他者や社会とのかかわりを重視しているため、BHの学生ボランティアにとっても、コミュニケーションやリーダーシップ研修となり、ラボラトリー方式の体験学習の「学び方を学ぶ」機会提供として実施している。

2001年は、1月に「ボランティア元気アップアワード」で大賞受賞、2月「青少年ふれあいの賞」を受賞、当会理事長に大阪府知事より感謝状が贈られるなど、社会的に活動が認められる年となる。国際事業として8月、フィリピン高校生ワークキャンプ、不登校児童を持つ保護者セミナーを実施、保護者をサポートするワーカーを養成するために「ピアカウンセラー養成講座」を実施。参加者は不登校を経験した保護者。

2000年から、ボランティア委員会を発足させ、BHでのボランティア・マネジメントの研究も開始している、その一環として、アメリカからのインターンを迎えて、「教育におけるサービス・ラーニングの可能性」についての研究も行った。それぞれ答申書や報告書が発刊されている。

BHのミッション

数年前の役員研修において、BHの使命の策定を行い、BH自身のキーコンセプトを共有化し、ミッションステートメントとして社会に公表している。

★★ BH mission ★★★★★

ブレンヒューマニティーは、若者や子ども達が将来の社会において重要な役割を担うことを信じ、次の使命を掲げる。

1. 子ども達に対し、それぞれが多様な価値に触れ、選択肢を広げることのできる機会を提供する。
2. 若者に対し、多様な価値を創造していくための機会と基盤を提供する。
3. 社会や地域に対し、若者や子ども達が自分らしく生きることのできる

環境づくりを推進する。

BHは、子どもたちに対して「多様な価値観」と「多様な選択肢」を提示し、その選択肢の中から自己責任で自分の生き方を選べる社会を構築することと、その活動を担うことによって、学生たち（若者）は多様な価値を創造する機会が与えられ、学生自身の成長と社会参加を促進し、「市民」としての成長を目指しているのである。

BHの事業と活動

その活動は、主に次の事業にくくられている。

- 1) レクリエーション事業：キャンプ、サタデープログラムなど
- 2) 不登校関連事業：「Home Education Project」(HEP)や保護者のピア・サポート・ネットワーキングなど
- 3) フリースクール事業：フリースペース「宙（そら）」の運営
- 4) 学習支援事業：学力低下生徒への補習など
- 5) 国際交流事業（Habitat for Humanity やオイスカとの協働による高校生ワークキャンプ）
- 6) 被災児童支援事業（バートン社との協働事業「KOBE Chill Program」）
- 7) まちづくりに関する事業：「神戸よさこい祭り」の事務局受託など
- 8) 釜ヶ崎ワークショップ事業：「子どもの里」の協力で、高校生大学生が現地団体の行う路上生活者への炊き出しの手伝いや夜回りを行い、釜ヶ崎地区と路上生活者の現実を学ぶ。

活動の概要

- 年間約4000万円の収支予算規模で、約50のプロジェクトを実施。
- 学生ボランティア数は登録約200名で、1日のイベント参加や特定のキャンプのリーダーと仕事の形態、参加時間など多岐にわたっている。その中でも中心的な実働ボランティアは約70名。そして、前述の事業のマネジメントを担うコアスタッフが約40名で、年間の事業と活動が運営されている。
- 全国初の学生主体のNPO法人として、学生が中心となる組織であり、社員総会（創立当初のメンバーで組織）の下に日常的な運営をする理事会、経営戦略会議、常務会、各事業部会などが学生主体に組織されている。現在理事長は専従職員の事務局長を兼務し、社外理事に学識経験者として大学教員と私との2名が参与している。
- 顧客（利用者、サービスの受給者）は、被災児童・生徒、後には小学生から中学生、高校生が第一の顧客、大学生から高校生が第二の顧客である。
- それにより、活動の表舞台は「子どもと関わること」に関係する場であり、

裏舞台はNPOの会合、ファンドレイジング、法人事務などである。この表舞台を担うのが学生であり、彼らの活動を後方支援するのが、有給職員であるという「すみわけの原則」を持っている。

○職員体制は専従1名、非常勤3名（2003年11月現在）である。

BHのミッションに本部事務局の使命も下記のように明示されている。

★★★本部事務局★★★

BH本部事務局は、ブレーション・ヒューマニティーの使命のもと、働きや思いを同じくする人々に対しその能力を引き出し、それぞれの理想を実現するためのプラットフォームを提供する。

つまり、専従職員を中心とするスタッフは、子どもや学生がその能力を引き出し、それぞれの理想を実現するためのプラットフォームとなることである。BHの組織構造は、まさに子どもや学生の自己実現や学びの舞台を提供することを使命としているのである。

私がかかわって着目した点

BHと出会い、その活動にコミットするなかで、私が着目した点を列挙しておきたい。

- 1) 学生たちが活動を通して短期間で大人になっていく。
- 2) 学生の時間は、ドッグイヤーにたとえられる。

Dog year：人間の7年が犬の1年に相当することから、情報技術分野の革新の速さを表す。BHでは短期間でメンバーから組織のトップになることができることのたとえ。

- 3) 教える・援助する経験を通して、一人前になっていく。
子どもの前に立つことで大人になる。教えることで、自分が学んだことを自分のものにする。
- 4) ミッションから戦略へ行動計画から実施へ。実施から評価への過程を経験する（マネジメントの訓練）。
- 5) 支援を必要とする顧客を目の前にした事業を行う。
- 6) 財政面の採算性を採算ベースで計画して事業を行う。
- 7) リスクマネジメントの仕組みもBH全体で用意されている。
- 8) この指たかれ式で多様な事業が展開できるプラットフォームである。

BHという「学びの共同体」の構造あるいは「学びの場」で／から学ぶ

私がBHに大きな枠組みとして組み込もうとしているポイントは次のようにまとめることができる。（*2）

- (1) 実験の場としての活動（ラボラトリー方式の体験学習）

ラボラトリー方式による体験学習法が形成されてきた。この学習法の中心的なねらいは、①民主的な社会の形成と成熟（社会変革）、②より豊かな人間関係の形成（対人関係能力の向上）、③自立・自律した個人の形成（自尊感情の育成）に集約することができる。

体験学習の考え方は、「体験」「観察」「考察」「成長」の「体験学習の循環過程（サイクル＝EIAH）」として説明され、このサイクルを基本に構造化されたプログラムを、ここでは「体験学習法」とする。

一般的に体験学習というと、農業体験、自然野外体験、モノ作り体験などをイメージするが、これは体験そのものを実際にやってみて、農業やモノ作りの過程や仕事を理解し、その苦労を実感するものである。これを山本（*3）は「体験を学ぶ」と表現し、前述の体験学習法の「体験から学ぶ」と区別している。

体験学習のサイクルを構造化するために、①ねらいの明確化・共有化、②体験の構造化、③参与的観察とふりかえり、④分かちあい、⑤仮説化、⑥次への計画という作業を体験学習のサイクルに組み込むことによって、体験したことが明確になり、体験のデータを基に、「いま、ここ」に起こっていたこと（プロセス）を把握し、そこから自分の感覚・考え方・感情・欲求・行動などへの気づき、他者の理解、影響関係の理解、そしてグループの理解へと学びは拡大していくのである。

体験学習の構造の中で重要なことは、学びに基づいて自己の成長課題を策定することと、次の場面で試みることである。体験学習法においては、失敗することからより豊かな学びをされると言われているが、失敗を恐れない勇気を喚起することも基本的な前提となる。

（2）劇場型の学習（BHは、ひとつの劇場）

水道方式の数学教授法を提唱した数学者遠山啓が、未来の学校の姿として、自動車学校型の学校と劇場型の学校という二つのタイプがあると述べている（*4）。

自動車学校型の学校というのは、医者、パイロットなど社会に必要な技術を持つ人を養成するため、厳しい訓練を行い、結果は合格と不合格しかない。

一方、劇場型の学校は知識や技術を学ぶのが目的ではなく、なによりもまず楽しむため、あるいは人間や社会についての広い見方を学ぶためのもので、評価も、成績順位も、卒業証書もないというのである。

劇場型の学校の特徴は、そこで学ぶものが自分の意思で、自分の学びたいことを、自分らしいやり方で学ぶことである。誰かに強制されて、知識だけが詰め込まれるのではなく、その場で起こっているさまざまな出来事にかかわりながら、学んでいくのである。それは体験を通して、体験から学ぶ学習である。

BHの学びのスタイルをこの劇場型の学校としてイメージすることができる。

BHの活動や事業を観察すると、BHという舞台があって、キャンプをしよ

うという学生が企画案を作り、この指とまれ式にボランティアを募る。集まったメンバーで、プロジェクトが生まれ、実行に向けて動き出す。企画書、予算書を作成し、BH常務会に提案承認の手続きをして、いよいよ準備段階に入る、広報・新聞社へのリリース・口コミ・開催地の交渉・交通手段の手配などなど、一つのプロジェクトを立ち上げ、準備実施、ふりかえり、自己評価・事業評価をし、報告するという一連のマネジメントを遂行する。

これは、「思いやねらいをプログラムへと企画（plan）して実施（do）し、その成果を確認（check）して、改善や改革のために行動（action）するという循環」である。この循環過程を比喩として芝居を演出する過程に重ねることができる。BHという舞台の上で繰り広げられる一つの芝居である。

この芝居に関与したボランティアは、全過程を通して、自分の思いやねらいを明確にし、自分の生き方、人間にとって大切にしなければならないこと、人と人とのかかわり方、世の中の見方、問題解決の方法など、さまざまなことを修得して行くことができるのである。

キャンプのプロジェクトで言うと、参加する子どもたちは第一の顧客。ボランティアは第二の顧客とするならば、劇場型の学校での学びを享受する濃度はボランティアにより濃くなるのである。

子どもたちを主役としてキャンプは行われるが、ボランティアは、演出家、脚本家、大道具、小道具、広報、宣伝などなどの役割を取ることで、一つの芝居が完成し、熱い思いの表現を分かちあうことが実現するのである。(*5)

(3) 学びの主体

BHを「学びの場」とすると、その学びの主体は誰か。それは前述のBHのミッションからうかがえるように、第一の顧客は子ども、第二の顧客に大学生・高校生などのボランティアを上げることができる。彼らが学びの主体である。

そして、本部事務局は、そのミッションに明示されているように、プラットフォームの役割を担い、これによって劇場型の学校を実現するのである。

BHが提供する第一のサービスは、子どものニーズに向けたプログラムの提供であるし、第二のサービスはボランティアがマネジメントの全体に関わる体験の場の提供であり、子どもの前に立ち自己実現を可能にするかかわり体験の場の提供であると言える。

(4) 学んでいる自分への気づき

グループの諸活動が遂行される所をイメージしてほしい。そこには同時進行している二つの流れがある。一つは、いわゆる討議されている内容やプロジェクトのさまざまな作業の流れである。これを「コンテンツ」とする。二つ目の流れは、プロジェクトにかかわっている個々人のなかに起こっている感情・考え・意図・欲求などとそれらが相互に影響しあう関係、つまり同意や葛藤、調整、合意などの関係のあり方である。これを「プロセス」とする。

これを舞台上で展開される芝居にたとえると、芝居のストーリーがコンテンツ

に当たる。そこで演じている主役や脇役の心の動き、せりふのやりとりの様子などが、プロセスになる。当然そのプロセスには、裏方の動きも入ってくるであろう。

BHの諸活動で言うと、コンテンツはプロジェクトのミッションの明確化・戦略の策定・手順の計画・実施・評価などのすべてのマネジメントを含んでいる。そして、プロセスはかかわっているボランティア、参加者（利用者）の一人ひとりの感情・考え・欲求・行動などが相互に絡み合いながら展開されているプロジェクトの動きの総体である。

BHでの学びの主体を仮に、実行にかかわる学生ボランティアとすると、彼らはコンテンツに参加しながら、同時にプロセスの表現者となっていることになるのである。

BHとしての「学びの場」では、コンテンツの流れは、マネジメントを体験し、マネジメントの考え方や手法を学ぶことである。それは自己評価の作業によって学びを整理することができる。一方プロセスの流れは、自分自身への気づき、他者やグループの理解とかかわり方を習得するという学びである。

プロセスからの学びは、「ふりかえり」という作業を必要とする。これはいわゆる反省ではなく、参与した個々人の感情・考え・欲求・行動とその影響関係を観察したデータに基づいて、経過をたどる作業である。これを「プロセッシング(processing)」とも言う。このプロセッシングは参与した個々人が、かかわった自分を客観化する作業と、グループあるいは全員で、個々人が観察したデータを分かちあう作業によって構成される。これが「分かちあい」あるいは「シェアリング(sharing)」である。

このプロセッシングとシェアリングを行うことによって、ボランティアは、プロジェクトに参加して、他者にかかわり、グループにかかわり、さらにBHという組織にかかわっている自分を意識化していくのである。ボランティアは、コンテンツとプロセスの二つの流れを認知する時に、BHという舞台で活動をしながら、学んでいる自分への手ごたえを獲得するのである。

(5) 確かな他者の発見

近年の社会的傾向として、若者だけではなく大人までもが他者や社会とのかわりを持つより、家族内、仲間内、自分自身への関心あるいはその世界へ閉じこもっていくようにうかがえる。一方で、「自分探し」のためのさまざまなアプローチが巷に出回っている。体験学習もその一つとして取りざたされているが、体験学習の技法を操作的に用いた「自己啓発セミナー」が鬼子のように生まれ、自分探しの若者が群がるという現象も起こっている。これらの一連の自分探しは、自己完結的、自己閉鎖的な傾向を一段と助長しているように思える。

1995年の阪神淡路大震災のボランティア活動をその流れでとらえると、被災者という他者との出会いであり、被災者という他者の発見であったと言えない

だろうか。他者に必要とされている自分の発見。自分を必要としてくれる他者の存在によって、自らの存在を確かなものとする。多くのボランティアは自己確立の作業を、震災救援ボランティアの体験の中で実現したと言えるのではないだろうか。

ある大学では、ビッグ・ブラザー、ビッグ・シスターというシステムを作り、オリエンテーション期間に新入生の未知の学生生活への不安を聞くことを中心にした世話を上級生に任せている。このシステムのねらいは、もちろん第一は新入生の導入支援である。もう一つのねらいは、上級生が上級生になる「学びの場」である。

上級生が新入生という他者の前に立つことは、上級生自身が学業のみではなく人間としての自らの学びを整理し、それを表現する主体となっていくのである。他者の前に立つことで、一人の上級生という人間になっていくという自己確立のシステムである。

BHにおいても、まさにこれと同様のことが、キャンププログラムにおいて、またBHの諸活動の中にすでに組み込まれているのである。

これを「確かな他者の発見」として意味付けると、BHの活動は確かな他者と出会い、ともに何かをすることによってさらに学びは豊かなものになるのである。

つまり、他者と自分の活動の場で、自らが思いや気持ちを共有し、共に働く場をプロデュース（演出・創出）していくところに、お互いが他者となり、子どもたちをも確かな他者として認め、かかわりを深める。そしてその他者発見のプロセスはやがて、地域社会に、日本に、世界にかかわりを広げる起爆剤となることが期待されるのである。

BHの一つの強みとして、「若者から若者へ」というかかわり方を挙げておきたい。いまや大人主導の青少年団体は、若者特に中高生へのアプローチに手を焼いているが、BHは同世代の若者の目線で、彼らとの関係を築く可能性を秘めている。

(6)「学びの場」にかかわる大人の存在

BHの「学びの場」の主役は、子どもたちであり、若者によるボランティアである。この「学びの場」は、大人が設置し、運営するものではない。劇場型の学校という表現を先に用いたが、いわゆる学校という言葉では表しきれない学びの場である。それはコミュニティーにおける実習場、若者が安心して試行錯誤を繰り返すことのできる実験室、研究所（以下ラボラトリーと総称）という表現がふさわしいと思われる。

このラボラトリーにおいては、学びのシステムとしての大きな枠組みを創る必要がある。これを担っているのが、BH本部事務局である。これがプラットフォームであり、舞台であり、劇場である。BHにおいては、ひとつの興行（イベントやキャンプ）を経営することは、ボランティアのコアメンバーにも

求められるが、プラットフォームである劇場を確かなものにするのは、主に専従職員や大人のサポーターである。

「体験から学ぶ」ことが着実に実現されるためには、彼らの実験や試行錯誤の行動を安心して実行することのできる安心感が提供されなければならない。

また、BHのすべての活動において、子どもたちやボランティアのいのちの安全を守る責任は、対社会的なこととして本部事務局や大人が担うことになるであろう。

ほかに、大人の存在が果たしている役割は、BHでのすべての学びの営みをしっかりと見守っていること、必要とする時にいつでも専門的な情報提供やサポートを提供すること、学びの整理やその学びの成果を認め承認する役割などを上げることができる。

BHは、外部理事、HEP事業を中心とするワーキングチームの専門家集団、外部組織のコンサルタントなどの協力を得ていることは心強い限りである。

BHで何を学んだのか

私は2001年と2002年にコアメンバーを対象に、BHという「学びの共同体」で、彼らがBHで何を学んだのかを自分自身で整理し、明確にするためにインタビューを行った。インタビューの趣旨は、①これまでの働きへの振り返りと評価、感謝、②これまでの働きのかえりと学びの整理、③これからの思いや継続の意思とかかわり方の希望等である。

私は2001年の個人インタビュー実施報告に下記の所見を記載した。

「所見：BHへの参画は個人的つながりとHP(インターネット)経由の2種類。(彼らは)活動に参加してBHへの魅力を感じる。魅力は自分の可能性の発見や挑戦できること、モデルとなる先輩の存在、子どもとのかかわりなど。BHでの自分の働きにプラスの評価をし、今後の課題を明確に持っている。NPOマネジメントを学んでいる認識が高い。日常生活の中でのBHの優先順位が高いだけに、(学生生活との)時間管理において葛藤を抱えている。専従職員とボランティアの仕事の仕方が混沌としている。

(BHの)世代交代は、すでに完了していることが確認できた。コアメンバーの養成研修は、彼らの参画プロセスの分析によって導き出せる。BHの役割は「若者を育てるプラットフォーム」であり、そのための経営基盤の確立が理事会の急務である。」(括弧は、引用にあたり補筆)

続いて、2002年の個人インタビューの中から、彼らの学びの主なものを抽出しておく。

A君(3回生、事業部長、補習事業、中長期ビジョン委員会など)

○ビジョンを形にする仕事をしたが、専門性が高い人とマネジメントできたと思う。

- 人とかかわりながら、保護者の反応、人に迷惑をかけている、自分の甘さ。自分自身の仕事のマネジメント、人に任せること、どうすれば早くできるかなどを学ぶ。
 - やりっぱなしはいけない。「ふりかえり」の大切さ。失敗に学ぶ。
 - 他の人に伝えることの難しさ。情報共有の大切さ。人に働きかけること。
 - 後輩が仕事に臆病になっている。自分で取り組む人が減っている。どのように伝えていくか。それを実践することと、口でも伝えることの大切さ。
- B君**（3回生、理事、キャンプ、ボランティア委員会、理事選考委員会など）
- キャンプの中では明るい雰囲気をつくること、誰かがつくったものを現場でよりよいものにしていく役割を習得した。
 - ボランティア委員会や理事選考委員会では、理事の役割やなり方が不明確で、今も悩んでいる。
 - 人間関係の構築。腹を割って話す、思いを伝える、人前で話すのは上手になった。
 - 理事選考委員会の働きは悩みが意味を持っている。しかし、しどんい。自分のやりたいことも考えていないで、突き進んで来たようなので、内発的なものをしていないようだ。理事になって、自信がついていない。
 - 外部からの評価がほしい。他の理事やメンバーがどのように自分を見てくれているかがわからない。
- C君**（3回生、理事、キャンプ総責任者など）
- 今年1年理事として、常務会に出て知らなかった情報を得た。
 - 事務所に来るのも少なく現場には出なかったが、事業や活動にどっぷり入ってしまわない役割で発言をした。
 - 自分で得たことは、いままでと変わらない。自分がいなくても、なんとかなるという楽観的な見方ができた。しかし、寂しい気持ちもある。上が抜ければ、誰かが同じことをやってくれるだろうという無責任な楽観論だが。
 - かかわるとするならば理事だとは思っている。自分に合っているのは執行だと思うが、経営の方にかかわるだろう。楽しくかかわりたい。
 - 後輩にはやりながら教える。できる人間は自分でやってしまう傾向がある。
 - 常務会では情報を持っていないということでかかわれることがある。「ちょっと待って、分からない」という理事も必要だ。
- D君**（3回生、キャンプ、レクリエーション事業部ほか）
- 春のキャンプに行き、こんなことやっている大学生がいっぱいと驚く。内実は分からないけど、子どものために頑張っている。そのときはこんなに長くかかわるとは思っていなかった。
 - キャンプの総責任者をしてやったという感じ。池田の小学生も呼べた。最後までやり遂げられた。スタッフが今も頑張ってくれていることから、みんなに刺激を与えることができた実感を持つ。

- キャンプでは子どもとの関係でもふれあっているという刺激をもらった。
- 物事をやり遂げる強さ。適当では許されない。やればできるという自信を得た。

○対人関係では、自分の言葉が持つ大きさを感じた。

E君（3回生、家庭教師事業部、理事など）

- スキーキャンプに誘われて、その後もキャンプやレクリエーションのイベントに参加。楽しかったこと、スタッフの協働、友だちも増えた。
- 事業部代表としての経営手腕については、周りから評価を聞きたい。
- 後輩に伝えたいことは、BHをやることはいいが、授業も含めて勉強しろよと思う。意味のないと思う知識が学びになる。

F君（3回生、副理事長、ボランティア委員会など）

- 自分はキャンプにかかわるまで、BHでは自分は個人店のようだった。キャンプでチームとして働くことを実感として学んだ。終わって、仲間との体験、プロジェクトとしてのふりかえりを体験したことが印象的であった。大きく成長しているという実感をキャンプで経験した。
- 学生理事のトップとしての副理事長を経験して、専従職員兼理事長と学生の間でのつなぐ役割、緊張関係をつくる役割を果たしたと思う。人材組織開発マネジャー・理事会パワーアップマネジャーの働きを担ったと自負している。一方では、理事長の思いや運営方法に翻弄されるボランティア理事や事業部長をサポートできなかった。
- 後輩に伝えたいことは、BHは過酷な中で、成果に対してシビアな風土がある。学業とのバランスや事務所で徹夜の作業などが続くと、親の目や社会の目は厳しいものがある。

BH における「学び」の現在

BHの実施事業は年々増加し、関与するボランティアも増加している。彼らのかかわりも一回きりのかかわりから継続的なかかわり、さらには事業部員や責任を持つコアメンバーとしてのかかわりなど多様化、重層化している。そのような変化の中で、「学びの共同体」という側面は、活動の背後に隠れている傾向は否めない。今ひとつの理由は、ボランティアにとって、BHでの活動経験が2年3年と継続することによってはじめて、「学びの場」としてのBHを意識しその学びを深めるのである。その意味では、は絶えず発展途上であると言える。

キャンプやイベントの終了時においてスタッフの「ふりかえり」を学びのデザインに基づいて行っているかということ言えば、私が提唱する「学びの場」とその学び方を理解し、自分も含めての学生ボランティアに、学びの整理をプログラムに取り入れているコアメンバー(理事、事業部員など)がいることも確

認できるのである。

次のものはBHで各イベントや、キャンプの終了時にスタッフが記入し、分かちあいに活用している「ふりかえりシート」である。

.....
BHで活用している「学びのふりかえり」シート (シートの記入スペースは省略しています。)

このシートは、この ○○○○ のイベントにかかわった私たちの
個人の成長のために用意されたものです。

次のような手順で進めますので、司会役の指示にもとづいて、取り組んでみましょう。

A. いま、私の気分や気持ちは、.....

(この下の空白に、形容詞や短い言葉を少し大きめに字で書いてください)

B. イベントの準備段階からいまに至るまでを思い起こして、記入してみましょう。 (文章を完成する要領で、具体的に、箇条書きでメモをします)

1)私の印象に残った出来事は、.....

2)私がうれしかったことは、

3)私が驚いたことは、

4)私が「やった!」と感じたことは、

5)私がかかりしたことは、

6)私が楽しかったことは、

7)私が悲しかったことは、

8)私が感動したことは、

9)私が腹を立てたことは、

C. 私のかかわり方について、ふりかえってみましょう。

1)私に影響を与えたのは、(誰のどのような行動.....です)

2)私が仲間に影響を与えたと思うことは、

3)今回のイベントで、やりとげたこと(役割、働きなど)は、

4)私がほめてもらいたいと思うことは、

5)私が自分自身の今回のかかわり方を評価すると、

D. グループでの分かちあい後に記入してみましょう。

1)私が自分自身について気づいたことは、

2)私が学んだことは、

3)私が大切にしたことは、

4)私が成長したと思えることは、

5)私がこれから必要とすること(のばす・変えるところや課題など)は、

E. その他自由に(このふりかえりの時間についての感想など)

(Design by Nagao F.)
.....

しかし、一方で年々、コアメンバーの人材マネジメントとしての能力開発は加速度的にスピードアップしている。各事業を進める上でのプロジェクト・マネジメントスキルの向上の点では成功している。専従職員を兼ねる理事長と担当理事による役員研修ではBHのミッションや組織運営の基本を学び、外部講師を招いての「トップマネジメント研修」では、事業部ごとに成果目標、行動目標、ガンチャートによるスケジュール化を行い、年間計画の策定に至っている。このマネジメントスキル研修の内容は、すでに学生の域を超えるとの評価もされている。後者の研修は、2年にわたってNPOマネジメントの第一人者である川北秀人(*6)の指導を受けている。

BH での学びの先にあるイメージ

学生ボランティアとしてBH副理事長を務めた川中大輔(*7)の指摘によると、BHという「学びの共同体」での学びの先にある人間とは、「基本的には自分の仕事とその成果に責任を持つプロジェクト・マネジャー、スタッフであり、同時に他人の仕事を理解し、おもんばかりのチームワークを理解する状況に最適なバランスのとれた意思決定をくださるディレクターである。」しかし、「逆にオーガナイザー、アントレプレナー(起業家)は育ちにくい。」とのイメージである。

ここにはBHで活動をし、その体験から学んだ川中がBHという「実験の場」「学びの場」が指し示すイメージを具体化しているのである。

「学びの共同体」としてのBHの現状は発展途上であるとしても、私がラボラトリー・メソッドの体験学習法を大きな枠組みとして、BHの活動に組み込み、実現しようとしていた一つの成果を、川中は教えてくれた。

BHという「学びの共同体」が目指すところは、学生が大学という枠組みを超え、より地域社会に近いところで、第一の顧客である子どもたちのニーズに応え、サービスを提供することを学習の素材として、社会的感受性を高め、創造的なコミュニケーションを生み出し、信頼し合える社会を築く勇気や希望、そしてそれを実現する能力を養うことである。

それは、自立・自律した自己の確立、豊かなコミュニケーション能力、社会変革のための勇気とそれを達成するためのマネジメント能力を主体的に身につけた学生を地域社会に送り出すことである。

つまり、川中の言うプロジェクト・マネジャーであり、ディレクターである。この指摘から、BHという「学びの共同体」でラボラトリー・メソッドによる体験学習がねらっている人間が育ちつつあることを確認できるのである。

体験から学び、学びから新たな実践へ導く「ふりかえり」

「学びの共同体」のデザインにおける学びは、「ふりかえり」(プロセッシング

グ)を基にして、問題や課題の明確化を導き出すことである。

①全体としての満足度や充足度、②ここで学びたいことがどの程度達成できたか、③学んだこと(気づいたこと、感じたことなど)、④現場に帰って役に立つこと、⑤現場に帰って取り組む課題の整理と計画などの設問をすることによって、学習者は自らの学びを言語化し、構造的に省察し、次に取り組むべき自らの問題や課題を引き出すのである。

前出の川中は、学びのありようを状況的関心から構造的関心への回帰として述べている。中村[1997]『「学びのハビット(習慣)」の変容」(*8)の指摘によると、現代の若者の関心のありようは構造的関心から状況的関心へと移行しているとす。しかし、川中は状況的関心で学ぼうとする学生に構造的関心への再転換を図れないのかと提起しているのである。

つまり、BHの活動への参加動機においては、「おもしろそうですね」「子どもと一緒に遊びたい／ふれあいたい」「子どもが好きです」「キャンプ好きです」「キャンプとかやってみたいですね」「カウンセラーになりたいんですけど」などといった状況的な関心から、子どもの置かれた現代社会の状況を理解し、BHの掲げるミッションへ共感して、構造的に関心を形成してかかわるボランティアへの転換には、「体験からの学び」がその可能性を持っているとしている。

そして、川中は「関わる動機／実践する動機／継続する動機」のスパイラル(*9)というモデルを提示し、この動機のスパイラルをつないでいく作業が「学びのふりかえり」ではないかと考えている。

さらに、体験学習理論のEIAH(体験・指摘・分析・仮説化)の循環過程における「指摘」「分析」「仮説化」のプロセスが機能する「ふりかえり」はどのようなすれば可能になるのかと考察を深めようとしている。つまり、最近の体験学習の現場で行われている「ふりかえり」は「独白」になっていると指摘し、EIAHのプロセスは機能していないというのである。

川中は「ふりかえり」で用いられる言葉の選択から、気づきと学びを抽出し、確実なものとして獲得できる手がかりが得られるのではないかという問題提起をしている。

例えば、「やはり子どもにはこういう機会が必要だと思います」「子どもとのコミュニケーションでは〇〇が大事だと思いました」「自分は未熟者です」「自分はこういったことができませんでした」などの予定調和的な「ふりかえり」の言葉。「なんか良かったです」「色々勉強になりました」「これからゆっくり整理したいです」「うまく言葉にできないけど、気づきは多かったです」などの学びを語りえていないふりかえりの言葉。「体験できたこと」で一定の満足感しか語られていない言葉。これらの言葉の多くは独白であり、「学び」を深めることの価値や意義が幅広く認識されていないという背景によっていると思われる。

「学びのふりかえり」を深化させるには、「なぜ、そのような言葉を選択したのか、どういう場面で最も強くそう感じたのか」と問いかけることである。

つまり、ファシリテーターあるいは、「ふりかえり」を進行するリーダーが、「気づき」と「学び」を深化させるために質問をし、それに学習者が答えるという対話によって、学習者自身が理解して「わかる」経験へと導くことになるのではないかと言うのである。

以上の川中の指摘と考察は、三浦一郎(*11)と協働で「ボランティア学習」「サービス・ラーニング」(*12)の枠組みで口頭発表したドラフト(*10)からの引用である。私の考えている「学びのデザイン」における学びの深化の部分を補完して余りあるもので、要約をして紹介させていただいた。

「学びのふりかえり」はラボラトリー・メソッドにおいても、「ねらい」の明確化と共有化と同等の重要性を持っている。その「ふりかえり」の質的な分析に基づいて、ファシリテーターが質問などの技法を用いてどのように介入することが、学習者の学びを深化させ、学生ボランティアが状況の関心から構造的関心へと展開することになるのだろうか。これがBHの事例において見えてきた今後の課題である。同時にラボラトリー・メソッドによる体験学習法における課題であるし、内容としてはEIAHの学習プロセスを機能させるためにも取り組まなければならない課題である。

川中の指摘は、私を含めたラボラトリー・メソッドにかかわるものに「学びのふりかえり」を精査し、ファシリテーターの介入姿勢と介入技法のさらなる開発を促しているのではないかと思う。

最後に

私が本稿を執筆するきっかけは、2002年2月に開催されたヒューマン・インターアクション・ラボラトリー研究会(*13)の気軽な近況報告であった。私は約10年近く学生主体のNPO法人にかかわってきたが、社会貢献活動、市民活動と言えるさまざまな活動に参加している学生ボランティアの熱い思いと注入しているエネルギーの質の高さに驚いたのである。そして、この活動が、彼らの「自己の確立と社会的感受性の研磨、コミュニケーション能力の習得、社会変革への希望と勇気、それを実現するためのマネジメント能力の学習」に結びつけたいと願い、以前から「ラボラトリー・メソッド」の考え方や方法をBHに注入していたことに気づいたのである。意識的あるいは意図をもってBHの研修に取り組みだしたのは、1999年ごろである。それまでは、ボランティアとしての自己理解、コミュニケーション研修などに限定されていたが、不登校児の学習支援事業の講師養成に参加したところから、学生対象のTグループ(HCL)を立ち上げ、本格的にBHを「学びの実験室」として意識したのである。その後、人間関係の領域だけではなく、NPOマネジメント、ボランティア・

マネジメントの学びも含めて、BHを「学習共同体」「学習の場」として、積極的に関与することとなったのである。

最後に、「学びの共同体」としてのBHが、バイオニア的なモデルとして、社会に開かれる時期にあることを、次の川北の言葉が言い当てているのではないかと思う。私もこの報告をステップに、ラボラトリー・メソッドによる体験学習についての言語化を課題としなければと思っている。

2004年2月の「トップマネジメント研修」の締めくくりの言葉として、川北秀人講師は、次の言葉をBHのコアメンバーに伝えた。

「BHは第3ステージに来ている。第1ステージはチャレンジする。第2ステージは続けて、展開する。第3ステージは開かれた社会モデルになることである。このステージでは事業や活動の品質に妥協しないこと、それらを誇りを持って引き継ぐことである。そのために取り組むことは、成果を言語や数値で外に示せることと、外の力を借りられるようになることである。これは他流試合ができることでもあり、他流試合を通してBH流から一流への道を目指すことである。」

この報告の機会を与えられたことは、BHにかかわってきた私自身の「学びのふりかえり」そのものであり、ラボラトリー・メソッドによる体験学習の考え方や実践の一部を伝える第一歩である。

やっとの思いでまとめたので、粗雑さが残っていることは否めない。読者のご批判とご教示をお願いしたい。

文末になったが、BHの体験に基づいた貴重な考察の引用を快諾していただいた川中大輔君に心から感謝の意を表したい。

(注記・引用文献)

- *1:柳原光,「人間関係訓練 基礎講座 ラボラトリー方式による体験学習としての人間関係訓練」プレスタイム, 行動科学実践研究会, 1989
- *2:長尾文雄,「BH での学びのスタイル」, BH ボランティア委員会編『BH ボランティア・マネジメントに関する調査研究 I』BrainHumanity, 2001
- *3:山本智也,「大学における体験学習法を活用した家庭教育プログラムの実践」, 教育のプリズム (ノートルダム教育) 第1号, 2002
- *4:遠山啓,「かけがえのないこの自分」太郎次郎社, 1974
- *5:長尾文雄,「青少年活動の周辺 ～脇役としてのリーダー～」1985
- *6:川北秀人:IIHOE [人と組織と地球のための国際研究所] 代表。
- *7:川中大輔:1980年生。関西学院大学社会学部社会学科卒。高校3年から野外教育や不登校児童支援活動に参加。BHの設立に参加し、副理事長・事務局次長ほか歴任。現在は同会リージョナル・パートナー<東京担当>。2003年シチズンシップ共育企画を設立。「市民力を向上するコミュニケーション」

- をキーワードに市民社会組織のマネジメント講座や参加型学習の場の企画運営やファシリテーションを行っている。IIHOE [人と組織と地球のための国際研究所] のフェロー。立教大学大学院21世紀社会デザイン研究科在学。
- *8:中村正,「学びのハビット (習慣)」『立命館大学教育科学プロジェクト研究シリーズⅧ』, 1997
- *9:川中大輔,「『パブリックなこと』をひらくメディア・リテラシー」(関西学院大学社会学部提出学士論文) 2003
- *10:川中大輔・三浦一郎,「体験に相応する学びへの深化 ―知/社会との距離を縮減するサービス・ラーニング―」第6回全国ボランティア学習研究フォーラム東京・武蔵野大会 第8分科会発表。2003, (7/12:亜細亜大学)
- *11:三浦一郎:1981年生。関西学院大学商学部4回生。副専攻として教育学(特にエスノメソドロジー:会話分析)を学ぶ。BHでは主に野外教育の企画・運営スタッフやキャンプリーダーとして活動。2001年度~2002年度、常務理事・副理事長を歴任し、組織経営に参画。シチズンシップ共育企画所属。
- *12:サービス・ラーニング: 山本和「学生の自発的な意志にもとづいて、一定の期間無償で継続して意味のある社会奉仕活動(サービス活動)を体験することによって、それまで知識として学んだことを実際の体験に生かし、また実際の体験から生きた知識を学ぶ教育のプログラムである」。その際、実際の奉仕活動をできるだけ有意義に行い、多くを学ぶために、必要なマナーや知識を事前に習得する準備のメカニズムが必要であると同時に、実際に体験したことを分析、反省、吟味して自らの知識に反映させるreflectionのプロセスが組み込まれていることが大切だと考える。

[URL:<http://subsite.icu.ac.jp/slc/j/whatisssl.html>]

○アメリカの歴史の源流にある「奉仕主義(voluntarism)」と「経験としての教育(education as experience)」と教育学者J.デューイの「経験教育と子どもによるサービス」という新たな教育法で紹介された「省察的思考(reflective thinking)、地域中心の教育(community centered education)、他者への福祉を目指した活動的価値(value of actions directed toward the welfare of others)の重要性を基礎にして開発された。1983年にアメリカの学校改革の一環として、放課後に市民性を養うための地域貢献活動として始めて教育現場にSLが導入された。

[URL:<http://www.n-pocket.jp/model/SL/SL2.htm>]

○ボランティア学習: (Volunteer Learning) 学ぶ人びとの「主体性」や「市民性」を育みながら、地域社会や地球社会をキャンパスにして学ぶ「市民学習」(Citizenship)。いま、世界では「自己への探求」(Personal Insight)、「社会課題の理解」(Understanding Social Issues)、「学習成果の応用」(Application of Skills)などを目標にした、知識と社会への貢献とを融合した「共生知」を探求する学びとして注目。

[URL:<http://www.volunteer-learning.jp/index.html>]

*13:中堀仁四郎氏主宰のTグループ・トレーニングのファシリテーター対象の研究会で、2002年2月20日～22日に清里で開催された。