

大学生が動物園で実施する教育プログラムにおける スタッフトレーニング ～参加者主体型プログラム導入に伴う検討～

小川 真由（帝京科学大学 環境教育・インタープリテーション研究室）

指導：古瀬浩史

キーワード：体験学習法、動物園、教育プログラム、ファシリテーション

1. はじめに

帝京科学大学動物園研究部では、トノサマバッタを題材にした教育プログラム「おえかきっず！」を2004年4月より多摩動物公園で実施してきた。このプログラムは未就学児から小学校低学年児童を含む親子を主な対象とし、トノサマバッタの観察とスケッチを中心に、紙芝居の読み聞かせやバッタの形態についての解説等をしてきたが、解説内容が参加する子供たちにとって難しいことや、一方的な解説で知識を提供する形になっていること、保護者が参加しづらいことなどの課題があった。そのため親子で一緒に参加できて参加者が体験から主体的に学べるようにすることを目的として、2018年にプログラムを大きく変更した。

インタープリテーションでは、インタープリター（解説実施者）と参加者、そして参加者同士のコミュニケーションの在り方によって「説明型」「やりとり型」「参加者主体型」の三つにプログラムのスタイルが分類されることがある¹⁾。従来の「おえかきっず！」は、解説者が一方的に情報を伝える「説明型」あるいは質問に答えてもらうなどして解説者が参加者との双方向のコミュニケーションを促す「やりとり型」中心であったのに対し、変更後の「おえかきっず！」は、参加者が主体的に活動し、体験的に学び、参加者同士のコミュニケーションも深まる「参加者主体型」となった。

内容改変では具体的に、紙芝居をなくす、保護者にもクイズやお絵かきに参加してもらうようにするなど、子どもだけでなく大人も主体的に参加できるように工夫した。本物のバッタを観察しながら描いた絵と体験から学んだことをまとめるポスターを家族で1枚作る作業や、作成したポスターを全体で共有する過程を加えることで親子間のコミュニケーション、参加家族間のコミュニケーション、加えてスタッフと参加者間のコミュニケーションの機会を増やし、一人では気が付かないような学びを全体で共有することを目指した。そのため、「参加者主体型」プログラムでは以前に増してスタッフの学生一人ひとりのコミュニケーションスキルが求められるようになった。

「参加者主体型」プログラムを実施した学生からは「親子で楽しそうだった」「解説を親が聞いてくれるようになった」「自分でいろいろ考えて参加してもらえるようになった」などという内容改変に対する肯定的な意見が得られた一方、「バッタについて質問されることが増えたが、分からなくて答えることができなかった」「ポスターを全体に共有する際、参加者が学んだことをうまく引き出せなかった」など、新たに課題を感じたという意見も得られた。これらのことから、プログラムの「参加者主体型」への修正に伴い、実施する学生スタッフには、あらかじめ用意した生物の形態に関する知識や観察方法を伝えるだけでなく、参加者の気づきに対して臨機応変に対応できる知識やスキル、特にファシリテーション（参加者が体験を通して自ら学ぶのを援助すること）²⁾のスキルが一層必要とされるようになったと考えられる。

しかし、動物園研究部内で新しい学年へとプログラムを継承し、プログラムの質を保つための練習会においては、上級生が解説のセリフを台本のように伝える従来からの方法に留まっていた。先行研究では同部のOGである秋山（2018）が、学生のファシリテーション能力を向上させる仕組みが十分でないことを指摘している³⁾。プログラムの内容改変に伴って学生により一層必要とされるようになったファシリテーションなどのスキルを身につけたり、学生が感じる課題を解決したりするには新たなスタッフトレーニングを行う必要がある。

本研究では帝京科学大学動物園研究部において、学生が教育プログラムを行う上で必要なスキルを獲得できるようにすることを目的とする入部から引退までの2年半のトレーニングプログラムを検討し、「参加者主体型」のプログラムを行うスタッフの効果的なトレーニング方法について考察する。

2. プログラムについて

2-1. プログラムの概要

前述のとおり、帝京科学大学動物園研究部では「おえか

きっず！」を 2004 年 4 月より実施している。実施場所は多摩動物公園の昆虫館 2 階昆虫ホール（屋内）で、大学の長期休暇期間を除く毎月第 2、第 4 日曜日に 1 日 2 回（11:00～、13:15～）行っており、年間では 34 回程度の実施回数になる。プログラムの所要時間は 40 分程度で、参加者は 3 歳から 8 歳の子どもとその親が多い。活動当日、プログラムが始まる 15 分前から昆虫館周辺にて行う呼び込みなどで来園者に周知し、参加者を募集している。「おえかきっず！」の進行や活動の記録などはすべて動物園研究部の学生が行っている。

2-2. プログラム改変過程の整理

筆者は 1 年生だった 2016 年 6 月頃から「おえかきっず！」の活動に参加し、2017 年 8 月より活動を中心に運営する多摩動物公園活動副代表となった。副代表となって間もなくのミーティングで動物園の教育普及担当職員の方より、動物園で行うプログラムの一つとして、現状のプログラムはねらいが明確でないなど、改善の必要があるという指摘を受けた。そのことをきっかけに旧プログラムを改善する取り組みが始まった（表-1）。

当初は内容を一度に大きく変更するのではなく、旧プログラムをベースに、毎回の活動で徐々に修正していくことを目指していた。しかし、動物園研究部は部員数が多く、プログラムを実施するスタッフが毎回異なっており、プログラムの質を保ちながら少しずつ修正することには共有や継承が難しい状況があった。このため、打ち合わせを重ねる中で、旧「おえかきっず！」とは別に新たなプログラムを作成する方向へと変更された。

新プログラムは動物園研究部の OB・OG の協力も得ながらプログラム案を作成し、部員に対して 2 回の試行を行った。その後多方面からのフィードバックを参考にプログラムを修正し、旧プログラムに替わって 2018 年 12 月より新プログラムが実施された。

表-1 プログラム改変の経緯

日程	内容
2017年10月	プログラム改善の打ち合わせ（多摩動物公園） 旧「おえかきっず！」をベースに発展を目指す
2018年3月	プログラム改善の打ち合わせ（学内） 旧「おえかきっず！」に代わる新プログラム作成の方向へ
2018年8月	第1回新プログラム試行（学内） フィードバック・改善
2018年11月	第2回新プログラム試行（学内） フィードバック・改善
2018年12月	新プログラム開始（多摩動物公園）
2019年3月	テーマ、目標、目的の修正

2-3. 旧プログラム（やりとり型・説明型）の構成と課題点

旧プログラムの構成を表-2 に示す。導入では、バッタの生態や暮らしについて学べる紙芝居『ばったのびよんこちゃん』⁴⁾ の読み聞かせを行い、本体では、何も見ずに想像でバッタの絵を描く「お絵かき①」、実物を観察しながら絵を描く「お絵かき②」、クイズ形式で単眼・複眼・気門・雌雄の違いなどバッタの形態を説明する「解説」を行い、その後スタッフが口頭でまとめをするという構成になっていた。

旧プログラムの課題として、参加者が観察で体験したり発見したりしたこととは関係なくあらかじめ決められた内容が解説されており、かつ低年齢の参加者にとってその内容が難しいことが挙がっていた。他にも、紙芝居がある事で子供向けの印象が強くなるせいか保護者の参加は積極的でないことや、「お絵かき①」では何も見ないで絵を描くことを躊躇したり難しがったりする子どもが少なくないなど、参加者がプログラムに参加しづらそうな様子が見受けられることも課題としてあった。

表-2 旧プログラム構成（2017 年時点）

旧プログラム（「説明型」「やりとり型」）	
テーマ	—
目的	身近な昆虫や動物園の動物に親しみを持ち、興味をもってもらう。
導入	紙芝居「ばったのびよんこちゃん」朗読
ながれ	お絵かき① 何も見ないでイメージのバッタを描く
	お絵かき② 実物を観察しながらバッタの絵を描く
ながれ	本体 解説 ・単眼…ものの明るさを見る ・複眼…ものの形を見る ・気門…呼吸をする、お腹の黒い点 ・雌雄…お尻の形で見分ける
	まとめ スタッフによるまとめ バッタについて知ったことを忘れずに、おうちの人やお友達に教えてあげてください。

2-4. 新プログラム（参加者主体型）における主な変更箇所

新プログラムの構成を表-3 に示す。旧プログラムの課題を解決するために新プログラムは「参加者主体型」とし、コミュニケーションの機会を全体に増やした。また、参加者が自らの観察や体験から直接学ぶことを特に重視し、学生側からの一方的な知識伝達にならないよう改めた。

●コミュニケーションの増加をねらった要素

・「バッタはどこにいる？クイズ」

－ 複数人に対し 1 セットの写真を配り、写真の中からバッタを見つける。

- ・「ポスター作り」
 - － 学んだことを親子で相談しながら振り返る。
- ・「ポスター発表会」
 - － 参加者同士で学んだことを共有する。
- 参加者が観察や体験から得た学びを活かすための要素
- ・「解説」
 - － 観察の前に解説を行い、観察の際の視点を示す。
- ・「ポスター作り」
 - － 見つけたバッタの特徴を書き込み、ふりかえることができる構成にする。
- ・「ポスター発表会」
 - － 参加者の発見に基づいてスタッフがコメントを行う。

導入では、写真を用いた「バッタはどこにいる？クイズ」を行い、本体では、「バッタの飛距離クイズ」を中心とした「解説」、実物の「観察」、実物を観察しながら絵を描く「お絵かき」、学んだことや描いた絵を 1 枚にまとめる「ポスター作り」を行い、観察やポスターづくりの過程で気づいたことなどをスタッフが参加者に質問して全体で共有する「発表会」をした後、新たな体験を促すようなまとめをする構成とした。

表-3 新プログラム構成

新プログラム（「参加者主体型」）	
テーマ	生き物の体には生きていくための秘密が隠されている
目的	参加者が観察や体験を通して、適応を例とした生き物のすごさ面白さを理解する。 体験を通して、自然環境や生き物に対する探究心や思考を深める。
導入	アイスブレイク バッタはどこにいる？クイズ
本体	解説／バッタの飛距離クイズ 後脚と翅はどのように役立っているのか
ながれ	実物の観察 お絵かき 家族で1枚ポスター作り ポスター発表会 スタッフによるまとめ
まとめ	バッタには生きていくための秘密がたくさん隠れていました。これをきっかけにどんどん外に出て生き物を探し、生きていくための秘密が隠されていないか考えながら観察してみてください。

3. スタッフトレーニングプログラムの検討

3-1. 参加者主体型プログラムにおける課題調査

スタッフトレーニングのプログラムを検討するにあたり、「参加者主体型」とした新プログラムを実施する時にどのような課題があるかを整理するため、スタッフへのヒアリング調査を実施した。多摩動物公園での教育プログラムに頻繁に参加している学生 9 名（4 年生 1 名、3 年生 4 名、2

年生 4 名）と、同活動を指導してくださっている多摩動物公園教育普及係の職員 1 名を対象とした。

それぞれに対する主な質問内容は以下の通りである。

学生への質問（2019/5/29～6/11 に実施）

- ・ 新プログラムを行う上で課題に感じていることは何か
- ・ なぜ練習会に参加しているか
- ・ 現在の練習会の内容には満足しているか

職員の方への質問（2019/6/16 に実施）

- ・ 新プログラムを始めて新たに見えてきた課題、残された課題はどこにあると感じるか
- ・ これからの学生に求めることはあるか
- ・ スタッフのよいトレーニング方法はあるか

学生 9 名から得た回答は、ボイスレコーダーに記録したものを文字起こしして一文ずつ切り分け、類似した内容を項目にまとめて整理した（表-4、表-5、表-6）。

「新プログラム（参加者主体型）を行う上で課題に感じていることは何か」という質問に対して、「毎回雰囲気が違うので、参加者に合わせた活動をするのが難しい」「話してくれる子はよいけれども、恥ずかしがってしまう子への対応が難しい」「旧プログラムに比べて言葉の使い方、質問の投げかけ方が難しい」など、参加者の状況に合わせた臨機応変な対応やファシリテーションに課題を感じるという意見が最も多い結果となった。他には「プログラムが始まる前の参加者とのコミュニケーションが少ない」など、スタッフの積極性やモチベーションに課題を感じるという意見、現在（2019 年 6 月時点）の練習会、プログラム構成への理解、学生の知識不足に課題を感じるという意見が得られた（表-4）。

表-4 新プログラムにおいて学生が課題に感じていること（項目の内訳と件数）

新プログラムにおける課題	件数
参加者の状況に合わせた臨機応変な活動 ファシリテーション	16
スタッフの積極性・モチベーション	3
スタッフのトレーニング（練習会）	2
プログラム構成の理解	1
知識不足	1

また、「なぜ練習会に参加しているか」という質問に対して、「参加するたびにいろんな人から意見をもらえるから」「自分の考えたものにみんながどのように反応してくれるか参考にするため」など、学生相互の成長とスキルアップにつながるため練習会に参加するという旨の意見が最も多

い結果となった。その他、言い回しや流れの確認のために参加するという意見、下級生に教えるために参加するという意見が得られた（表-5）。

一方で「現在の練習会の内容に満足しているか」という質問に対しては、「流れの確認はあまり必要ないと思う」「内容が薄いと感ずる」など、内容改善の必要性を感ずるという旨の意見がほとんどであった（表-6）。これらの結果より、新プログラムにおいてスタッフに求められる知識やスキルに対して練習会の内容が十分に伴っていないと考えられ、「はじめに」で述べた練習会の内容が不十分であることが裏付けられた。

表-5 練習会に参加する理由（項目の内訳と件数）

練習会に参加する理由	件数
学生相互の成長、スキルアップにつながるため	6
言い回し・台本の確認	3
下級生に教えるため	2

表-6 練習会について感ずること（項目の内訳と件数）

練習会について感ずること	件数
ファシリテーションを学ぶ機会が欲しい	4
緊張感がない、内容が薄いと感ずる	4
流れの確認は必要ないと感じる	3
知識を増やせるようにしたい	1
時間がちょうどいい	1

ヒアリング結果には直接的な回答はなかったが、上級生の部員や幹部の発言の影響力が強く下級生の部員の発言が少ないことや、練習会や研修会への参加が義務的な動機になっていて主体的に参加してもらえない状況になっていないことなどを課題として感ずている学生が複数いたため、「学年間のコミュニケーション」も部の課題の一つとして扱うこととした。

職員を対象としたヒアリングでは、「新プログラム（参加者主体型）において課題に感ずていることは何か」という質問に対して、「参加者へのメッセージをもう少し明確にできそう」「（学生の知識の）引き出しが少ない」という意見が得られた。また、「これからの学生に求めることは何か」という質問に対しては、「来園者と接する時間が極端に少ないので、実践的な経験を積んだ方がいい」「自分がバッタで発見する経験をもっとしてほしい」などという意見が得られた。

3-2. 新プログラムおよび練習会の課題のまとめ

学生と職員へのヒアリング結果から、新プログラムの課

題を以下の6つに整理した。

- ① プログラム構成（参加者主体型）の理解
- ② 臨機応変な活動・ファシリテーション
- ③ 知識不足
- ④ スタッフの積極性・モチベーション
- ⑤ 学生自身の自然観察体験の不足
- ⑥ 学年間のコミュニケーション

3-3. 課題に対するトレーニング方法の検討

動物園で実施するプログラムを参加者が体験から学ぶ「参加者主体型」に切り替えたことから、スタッフトレーニングもまた、体験から学ぶ構成を持つ必要があると考えた。そこで「ラボラトリー方式の体験学習」を研修のモデルとして採用することを検討した。

「ラボラトリー方式の体験学習（以後、体験学習法）」とは、「特別に設計された人と人が関わる場において、“今ここ”での参加者の体験を素材（データ）として、人間や人間関係を参加者とファシリテーターとがともに探求する学習」と定義される⁴⁾。体験学習法では図-1で示すような循環過程がモデルとして想定されている。教育用に設計されたグループワーク等を行い（体験）、体験をふりかえり、内省したり他のメンバーと分かち合ったりし（指摘）、ガイドラインとなるモデルや理論を活用して概念化や一般化を試み（分析）、新しい体験に向けて自分の行動目標や課題をつくる（仮説化）という流れである⁵⁾。

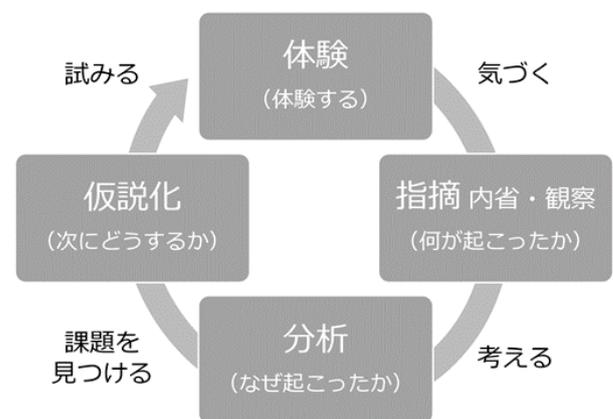


図-1 体験学習法の循環過程
※津村（1991）の図を元に改変

体験学習法は、対話を中心としておこなわれる集中的な小グループ体験（Tグループ）に代表される人間関係トレーニングで活用されてきた他、インタープリター（自然公園等における解説の専門家）や様々な分野のファシリテーターのトレーニングに広く用いられている²⁾。

人間関係をとらえる視点として、「コンテンツ」と「プロ

セス」という 2 つの見方があり、体験学習法のプログラムでは体験の過程で起こる「プロセス」を観ることが重視される。話し合っている話題そのものや、プログラムに設定された課題内容が「コンテンツ」であるのに対し、話し合う二者やグループの関係のありよう、非言語的な行動、二者の間に起こっている気持ちや考えていることなどを「プロセス」と呼ぶ⁵⁾。

「プロセス」に目を向けることは、体験的な学びを重視する「参加者主体型」プログラムの計画や実施、ファシリテーションを考える際にも重要であると考えられる。また、体験学習法で用いられる教育プログラムの中には、チームビルディングや合意形成などコミュニケーションの課題に焦点を当てたものが多数存在する。以上のことより、スタッフトレーニングとして体験学習法を取り入れることは、課題としてあげられた、②臨機応変な活動・ファシリテーション、④スタッフのモチベーション向上、⑥学年間のコミュニケーション活発化に効果的であると考えられた。

①プログラム構成の理解、②臨機応変な活動・ファシリテーションの課題に対してはさらに「事例研究」を用いる。「事例研究」とは指導いただいている多摩動物公園職員へのヒアリングの際に伺った研修の手法で、プログラムの実施状況を録画し、それを後に見ながら振り返るものである。映像を見ながら、参加者の様子の何が見えていて何が見えていなかったのか、質問に対してどのような返答が返ってきたかなどを考えることで、プログラムを客観視できるという点で有効であると考えられる。

③知識不足、⑤学生自身の自然観察体験の不足という課題に関しては「フィールド研修」を用いる。「フィールド研修」は 2018 年 7 月に一度、多摩動物公園職員の方の協力を得ながら行われたものである。バッタ類を学生自ら採集し観察することを通して、バッタの暮らしや生息環境を学ぶことができ、学生が自然から直接学ぶ経験として有意義であったと感じたため、知識不足を解消するプログラムとして定番化し、自然観察体験の機会も増やしたいと考える。

3-4. トレーニングの施行

検討したトレーニングプログラムの中で一番の核となる体験学習法を用いた研修をケーススタディとして動物園研究部の学生に試行した。

2019 年 8 月 5 日に行われた第 1 回の試行には、動物園研究部の部員 1~3 年生 27 人が参加した。「体験的に学ぶ」とはどういうことか実感すること、グループ内のコミュニケーションの重要性を理解することをねらいとした 120 分のトレーニングプログラムを行った。

導入部分では、アイスブレイキングを兼ねて、異なる学年の学生で構成されるグループが形成されるように、お菓

子を用いたグループ分けのゲームを行った。その後トレーニングプログラムを行う目的やその背景について共有し、本題の体験学習法のプログラムへと進んだ。体験学習法のプログラムは、協力やコミュニケーションをテーマにしたグループワークのプログラムを既存資料から 3 種類用意し、比較的やさしい課題から順番に実施した。プログラムの中では、体験の「プロセス」をふりかえる視点として「どのくらい発言できたか」、「どのくらい他者の意見を聞くことができたか」、「グループ内でどのようなコミュニケーションが起こっていたか」などの設問を記入した「ふりかえりシート」を使用した。また、個人の振り返りをグループ内や全体において共有することで参加者同士での意見交換を行った。最後に体験学習法における 4 つの要素とその循環過程を解説し、まとめとした (表-7)。

表-7 第 1 回トレーニング試行の構成

所要時間 (分)	項目	内容
5	アイスブレイク	飴ちゃんグループ分け
5	オリエンテーション	・おえかきっずプログラム変更の過程と目的共有 ・現在の課題共有 ・トレーニングプログラムの目的共有 ・口に△
80	グループワーク	・謎のマラソンランナー ⁵⁾ ・ブラインドポリゴン
20	ふりかえり	ワークシートを用いて個人でふりかえる グループ内で共有、全体の場で共有
10	まとめ	体験学習法の要素と循環過程

2019 年 10 月 29 日に行われた第 2 回の試行には、1~3 年生 17 人が参加した。第 1 回でテーマにした体験学習法やその循環過程を、自分達が実施する「おえかきっず！」に重ねて理解できるように、より具体的なモデルとして、「体験的に学ぶ」ことを重視した自然観察プログラムの事例を紹介した (115 分)。

第 1 回試行で感じたことを思い出したうえで第 2 回に参加してもらうため、導入部分では第 1 回のねらいに類似した協力を伴うアイスブレイクを行った。その後近くの人と会話しながら具体的に第 1 回試行を振り返り、第 2 回のトレーニングプログラムを行う目的を共有し、本題のプログラム体験へと進んだ。観察とスケッチを中心の活動とする「おえかきっず！」に似た要素を持つ「どんぐり」を題材にしたプログラムを参加者として体験してもらった。そして、参加者として一番楽しかったところ、印象に残ったところはどこか、なぜそれが楽しかったのかなど、ふりかえりシートを用いて丁寧にふりかえってもらった。さらに、それらを「おえかきっず！」にどう活かしていけるのか、実施するスタッフには何が求められるのかまで考え意見交換し、まとめとした (表-8)。

表一8 第2回トレーニング試行の構成

所要時間 (分)	項目	内容
15	アイスブレイク	共通点グランドスラム (協力のアイスブレイク)
15	オリエンテーション	・第1回のふりかえり ・トレーニングプログラムの目的共有
35	ワーク	どんぐりプログラム
40	ふりかえり	ワークシートを用いて個人でふりかえる グループ内で共有、全体の場で共有
10	まとめ	・おえかきっずにおいて「体験的に学ぶ」とは？ ・学んだことを活動にどう活かす？ ・ファシリテーターの役割

3-5. トレーニング試行の評価・考察

それぞれの試行終了後に行ったアンケートの自由記述欄に書かれた感想を一文ずつ切り分け、類似した項目にまとめ整理した(表一9、表一10)。第1回の自由記述の中には、「相手に情報をしっかりと伝えること、意見を言うことの重要性を実感できた」「自分に思いつかないようなものを他の人は思いついていることを実感できた」といった、グループ内のコミュニケーションの重要性を理解するというねらいに沿った感想が多数見られた。

また、「次回が待ちきれない」「普段でも活かせることがないか探して努力していこうと思った」などの意見から、トレーニングが楽しく体験できるもので、学生のモチベーション向上にもつながるものであったと考えられる。「1年生だから意見を言わないのではなく、積極的に言うのがよいのだと感じられた」「学年間で思っていることを言いつらい雰囲気があると感じたので、そこが課題だと思った」など、学年間のコミュニケーションが行われたことによって得られる感想や見えてきた課題についての記述も見られた。「目的が明確だったので、ただやるだけでなくみんなが考えていた」「プログラムを作る際に導入や展開をどのように考えてまとめにもっていくのか気になった」という意見もあり、試行を通してプログラム構成に目を向ける学生がいたことも窺える。

以上より、第1回試行はねらいを達成できており、前に挙げた6つの課題のうち主に①プログラム構成の理解、④スタッフの積極性・モチベーション、⑥学年間のコミュニケーションについてある程度効果があったと考える。

表一9 第1回試行アンケート(項目の内訳と件数)

項目(第1回アンケート自由記述)	件数
コミュニケーションの効果・重要性の実感	20
プログラムの可能性・展望	16
部内、個人の課題発見	14
楽しく参加できた	12
次回への期待	6
プログラムの課題・意見	5
その他感想	2

第2回の自由記述の中には、「体験学習は、自発的に学ぶことでより記憶に残りやすく、とても効果的な学習だと感じた」「ただ聞く学習よりこんなに考えることがあるのかと驚いた」といった、体験学習法の効果・重要性を体験的に学べたという意見が見られた。加えて「どのように活動していくかを考えるいい機会になった」「プログラムを受ける側にとって楽しいポイントが体験できたので、活かしていこうと思えた」など、体験的に学んだことを今後の活動に活かしたいという意見も多く見られた。

また、「今回のように沢山意見が出ると、活動に参加する際の意識がとても変わると思う」「体験することによって楽しく学ぶことができた」などの意見から、第1回同様、試行が楽しく体験できるもので、学生のモチベーション向上にもつながるものであったと言えるだろう。「一つ一つのワークの最後に話し合いや情報共有をする時間が設けてある事で、この時間に行ったプログラム全体が体験学習となり、とても楽しかった」といった感想も得られ、試行を通してプログラム構成の理解が深まっていると考えられる。「今回は意見を出し合う形式だったので学年間わず話せたと思う」といった意見もあり、学年間のコミュニケーションはスムーズであったと考えられる。

第2回試行では、アンケートとは別の「ふりかえりシート」に「今後の活動で気を付けたいこと」を記述してもらった。「すぐに答えを出さず、問いかけてそれを広げていく」「相手に考えさせる間や、質問や発言に答える時間をとること」「答えにくい大まかな質問ではなく、具体的な質問をできるようにしたい」などといった意見が得られた。

以上より、第2回試行もある程度ねらいを達成できており、6つの課題のうち主に①プログラム構成の理解、②臨機応変な活動・ファシリテーション、④スタッフの積極性・モチベーション、⑥学年間のコミュニケーションについて効果があったと考える。

表-10 第2回試行アンケート（項目の内訳と件数）

項目（第2回アンケート自由記述）	件数
今後に活かしたい	14
体験学習法の効果・重要性の実感	10
プログラム内容、構成への意見・感想	7
参加者視点による活動改善の可能性	6
楽しかった	5
意見交換・コミュニケーションの重要性の実感	4
また参加したい	4

研修の中心的な実施者はそれぞれ以下のように想定する。

- オリエンテーション…… 3年生
- 多摩動物公園研修…… 動物園指導職員の方々
- フィールド研修…… 2年生
- ワークショップ①②…… 3年生、大学教員のサポート
- 事例研究…… 2年生

3-6. 長期トレーニングプログラムの作成

2回の試行を踏まえ、入部から引退までの2年半の研修プログラム計画を作成した（図-2）。学年ごとの大きな目標を以下のように設定した。

- 1年：体験学習法のプログラムを体験する
トレーニングを楽しい印象にする
- 2年：体験学習法を活動にどのように活かすか考える
- 3年：トレーニングの実施者（トレーナー）となり、どのように伝えるか考える

試行で行ったトレーニング方法は、ここではワークショップ①②に位置付けている。5月に多摩動物公園で指導職員の方に行っていただく研修と、ワークショップ①②は3学年合同で行うものであり引退までに3回ずつ経験することになるが、それぞれの経験に応じて、そして学年の大きな目標に対応して異なる目的を設定することで、同じ研修が毎年違う意味を持ち、またトレーニングプログラム自体を上級生が下級生に繋げていく流れも確立できるのではないかと考える。加えて各トレーニングに対する「進め方ガイド」を作成し引き継ぐことでトレーニング全体の質もある程度維持できるようにする。

上述のトレーニングプログラムでは動物園での活動における具体的な解説内容については含めていない。したがって動物園研究部として「おえかきっず！」の細かな内容を継承するための練習会も2~3か月に1回程度、トレーニン

	5月	5月	7月	8月	10月	11月
主な実施者	オリエンテーション 3年生	多摩動物公園研修 多摩動物公園 職員	フィールド研修 2年生	ワークショップ① 3年生 (教員の補助)	ワークショップ② 3年生 (教員の補助)	事例研究 2年生
1年	体験学習を体験する／トレーニングを楽しい印象にする					
	部員同士の距離を縮める	昆虫の触り方を学ぶ 知識を身につける		体験学習を体験する		
2年	体験学習を活動にどのように活かしていくか考える					
		知識を身につける 活動で大切にすべきことを考える		体験学習を活動に生かしたい と感ずることが出来る		実際の活動で学んだことを生かしているか考える
3年	体験学習の実施者となり、どのように伝えるか考える					
		活動で大切にすべきことを考える 実施者の観察		下級生の意見を引き出す ファシリテーターの役割を担う		

図-2 2年半のトレーニングプログラム

プログラムと併せて継続する必要がある。

4. まとめと展望

様々な教育の分野で「講義など一方的な知識伝達のスタイルではなく、参加者が自ら参加・体験して共同で何かを学びあったり創り出したりする学びと創造のスタイル」である「ワークショップ」的な手法が取り込まれるようになり⁶⁾、インタープリテーションの分野でも参加者の体験を重視した「参加者主体型」や、参加者同士のコミュニケーションを重視した Audience Centered Experience と呼ばれる手法が多く取り込まれるようになってきている。それに伴いプログラムの実施者には、ファシリテーターとしてのスキルが求められるようになったと考えられる。本研究で検討したスタッフのトレーニングプログラムも、そのような大きな流れに沿ったものと位置づけることができる。

ファシリテーターのトレーニングにおいては、教育プログラムを実施し、振り返り、チームと共に話し合うことが重要になる²⁾。まさに、ファシリテーター体験をしながら、共に学ぶ体験学習法の実践がファシリテーターそのものを育てていくことになる。

本研究で扱った大学の部活動は長く継続している組織でありながら毎年進級や卒業等によってメンバーが替わる特殊な状況がある。そこにはトレーニングの参加者も実施者も交代していく中でファシリテーターとしての能力を獲得したり、部内の課題を解決したりしながらトレーニングそのものを継承していかなければならないという難しさがある。

体験学習法という一つのモデルを、トレーニングプログラム内だけでなく動物園で実施するプログラム「おえかきっず!」、さらに毎回の「おえかきっず!」をふりかえり改善したり、トレーニングプログラムの計画や修正をしたりする過程に一貫して採用し、その循環過程を組織として繰り返すことで、ふりかえり・分かち合いが習慣化する。そうすることで、人の入れ替わりが早い中でもプログラムやトレーニングの質を維持しながら、自らの体験に基づいてファシリテーターとしてのスキルを身に付けられるようになるのではないだろうか。また、体験学習法を体験する中で様々な人とのコミュニケーションを通してスタッフのモチベーションが向上し、より組織への主体的な参加が強められ、運営にあたって活動を支える構造を意識する視点を獲得することができるなど、その他の課題も解決していけるようになると思う。さらに、体験学習法は「学び方を学ぶ」学習としても位置付けられており、学習を通して、人間関係のありように気付きやすくなったり、人への関わり方を練習したりできるため、教育プログラムを行う場面

以外の日常生活においても活用できるだろう。

本研究で作成したトレーニングプログラムが、「進め方ガイド」を基に部内に定着し、動物園研究部やその他の組織において新たな学年へと引き継がれていくことを期待する。

引用文献、参考文献

- ¹⁾津村俊充, 増田直広, 古瀬浩史, 小林毅: インタープリター・トレーニング, ナカニシヤ出版, 10-11, 2014.
- ²⁾津村俊充, 石田裕久: ファシリテーター・トレーニング, ナカニシヤ出版, 2010.
- ³⁾秋山真裕子, 津村悠介, 田邊愛梨, 藤川あも, 蓮井雅之, 佐渡友陽一: 学生ボランティアを主体とした教育活動の意義と可能性, 日本動物園水族館協会研究会誌, 2018.
- ⁴⁾高家博成, 仲川道子: ぼったのびよんこちゃん, 童心社, 2000.
- ⁵⁾津村俊充: プロセス・エデュケーションー学びを支援するファシリテーションの理論と実際ー, 金子書房, 2012.
- ⁶⁾中野民夫: ワークショップー新しい学びと創造の場ー, 岩波新書, 2001.

謝辞

本研究を行うにあたり、新プログラムの作成から実施まで様々な協力やアドバイスをいただきました、天野未知様をはじめとする多摩動物公園教育普及係のみなさま、動物園研究部 OG である齋藤美雪様、トレーニングプログラム作成にあたりご指導、ご協力いただきました佐渡友陽一先生、動物園研究部の皆様、その他プログラム実施に関わっていただきました多くの皆様はこの場をお借りして感謝申し上げます。