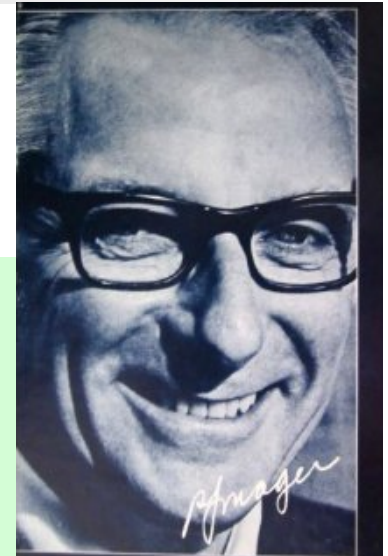


## 第242回 青年人材育成プログラムのID

- IDについての学び：[「Magerの3つの質問」](#)、[「IDは原理原則」](#)、[「新しい技術の融合で新しい教育が生まれる」](#)
- 研究について：
  - I. [対象](#)「沖縄県アジア・ユース人材育成プログラム」
  - II. [リサーチ・クエッション](#)「エンパワーメント系のプログラムで行動変容を起こすための仕組みとは？」
  - III. [調査方法](#)：過去の参加者-Web調査とインタビュー、2015年度の参加者-アクションプランの比較と毎日の振り返り
  - IV. [抱えている課題](#)「調査内容について」
- [今後の抱負](#)：「国際協力の分野で教育の専門家としてプログラムをデザインし、実施する人を目指しています！」
- [おすすめの文献](#)：Mager, Dewey, クリステンセン、デシなど。



# 学び：R. Magerの3つの質問



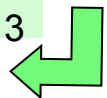
- Where am I going? (どこへ行くのか?)
- How do I know when I get there? (たどりついたかどうかをどうやって知るのか?)
- How do I get there? (どうやってそこへ行くのか?)

⇒目からうろこ「目標を設定する際、それをどうやって評価するかを考えるのか！」

⇒明確にすることによって、研修を作る側と受ける側が同じゴールに向かって進めるようにする。

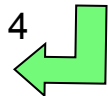
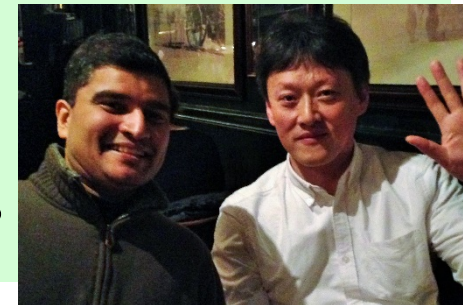
# 学び: IDは原理原則

- Dr. Fernando A. Senior Canela（国際的教育研究専門家コンピテンシー策定団体ibstpi代表）
- 2014年10月来日、（関連するランチョン: 第212回10月15日Fernando+鈴木先生）
- 学び:
  - IDは、研修・授業・教育プログラムを作成するときの基本的な原理原則である。
  - IDerは、専門家（コンテンツ・スペシャリスト）の暗黙知を形式知にする助けができる。



# 学び：新しい技術の融合で新しい教育が生み出される

- Dr. Khusro Kidwi(ノースウエスタン大学 プロフェッショナル学部 副学部長, ibstpi理事)
- 2015年3月アメリカの調査、3月末来日(関連するランチョン: 第229回4月1日天野さん)
- 学び:
  - ID(教育工学?)はデザインに特化しているのではなく、技術との融合であること。
  - 目標を達成するために新しいやり方や技術をどんどん取り入れていくという姿勢。



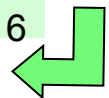
# 研究I: アジア・ユース人材育成プログラム (AYDPO) 1

- 主催者: 沖縄県 (2008年から2015年)
- 参加国: 14カ国 (ブルネイ、カンボジア、中国、インド、インドネシア、日本、韓国、ラオス、マレーシア、ミャンマー、フィリピン、東ティモール、タイ、ベトナム)
- 対象者: 55名の高校生 (参加青年: 海外29名、沖縄13名、沖縄県外13名)、12名の大学生
- 実施期間: 毎年8月に3週間
- 目的: ①多様性を認め、共に協力することのできるイノベーションを担う人材を育成する、②強固な



# 研究I: アジア・ユース人材育成プログラム (AYDPO) 2

- テーマ: 環境問題 (エネルギー問題)
- プログラムの構成:
  - 第1週目グループ活動 (チームビルディング、環境やエネルギー問題の現状の把握)
  - 第2週目グループ活動 (20年後の世界を描く、中間発表、ホームステイ)
  - 第3週目最終成果発表の準備・発表



# 研究I: アジア・ユース人材育成プログラム (AYDPO) 3

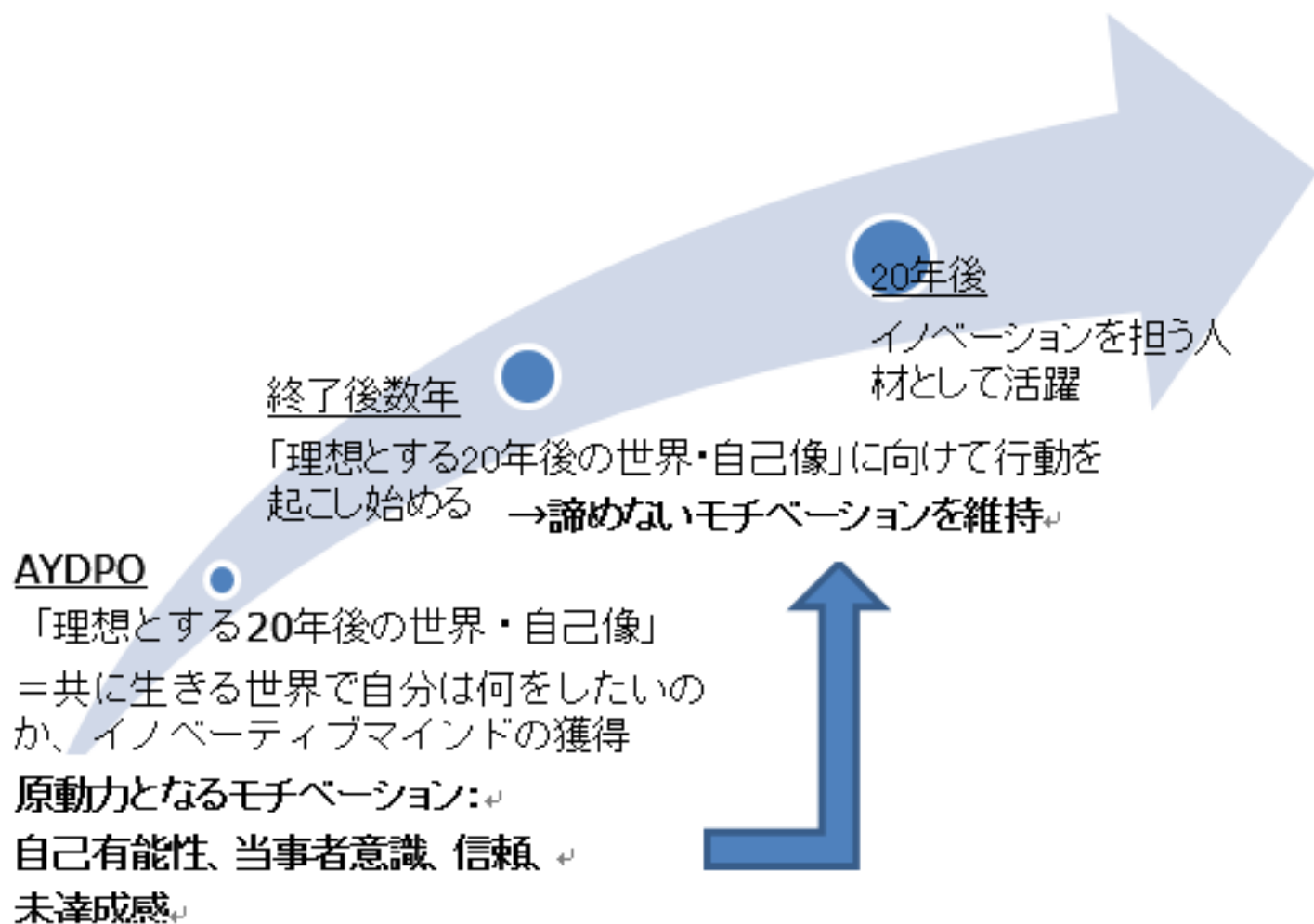
プログラム設計の考え方		プログラム運営の方針と内容		プログラム終了時～終了後に目指す参加高校生の変容				
ねらい	援用する考え方	ねらい	手法・内容例	変容	①知識を得るとともに意識が変容する	②個人的な行動が変容して自律的活動が増える	③社会に働きかける行動をとる	
1. 知識と経験をバランス良く得る	経験学習サイクル	1 学びを深める	講義 フィールドワーク グループディスカッション 振り返り		具体的な行動例	グローバルな問題に関心を持つ	環境問題に関心を持つ	チームの中で自信を持つ・自己受容する
2. 助け合い・学び合う関係を作る	ジョハリの窓	2 関係を築く	相互理解・不安払拭 カタヤピラ チームビルディング マシュマロチャレンジ 多面フィードバック KPTT	共生を実感し対立に向かう勇気を得る		リーダーシップ・チームワークに関心を持つ	異文化コミュニケーションに関心を持つ	チームの中で自信を持つ・自己受容する
3. イノベーションにおける共生の重要性を知る	-	3 共生文化を体験する	沖縄の文化体験 ハーリー・空手等 沖縄の自然体験 シュノーケリング等 家族的共生の体験 民泊	日常の行動習慣が変容する		沖繩に関心を持つ・誇りを持つ	共生を実感し対立に向かう勇気を得る	リーダーシップ・チームワークに関心を持つ
4. 過去から現在を観察し、望ましい未来を描く	フューチャーサーチ・U理論	4 未来を描く	望ましい未来を描く バックキャストイング 潜在意識の顕在化 ワールドカフェ ビジョンの具現化 成果発表準備 望ましい未来の出現 成果発表会プレゼン	身近な人に働きかける・学んだことを伝える		AYDPOファミリーとつながり続ける	進路や専攻を変える	留学する
				国際貢献活動をするようになる		社会貢献活動に参加するようになる	国際交流活動に参加するようになる	国際貢献・社会貢献の仕事に就く

## 研究II:リサーチクエッション「行動変容を起こす仕組みとは？」

プログラムの20日間、国や文化、習慣や価値観などが違う同世代の青年と共同生活や様々なアクティビティを行うことを通して、多様性を受け入れ、未知の課題に対して共に取り組む姿勢を身につける。それを通して参加青年やチューター達は、①自己有能性や可能性、②当事者意識、③仲間への信頼、④未達成感を味わうことによって、AYDPO終了後も高いモチベーションを維持し、各自が理想とする世界や自己の将来像を達成するための行動を起こしているのではないか。



## AYDPO によって起きている変化



# 研究III: 調査方法1

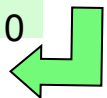
## I. Web調査(対象:過去の参加者)、インタビュー

### <目的>

1. AYDPOによって変化した行動
2. AYDPO中に①自己有能性や可能性、②当事者意識、③仲間への信頼、④未達成感などを感じたか
3. その気持ち自分が自分に与えた影響について

日本語: <https://jp.surveymonkey.com/r/7JMVCS6>

英語: <https://jp.surveymonkey.com/r/7JN8KDX>



## 研究III: 調査方法2

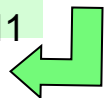
### II. アクションプラン分析(対象:2015年の参加者)

#### <目的>

AYDPOによって起こる変化を客観的に評価する。

#### <手順>

- 1.プログラム参加前と参加後に「20年後の未来へ向けてのアクションプラン」を作成し、比較する。
- 2.日々の振り返りの際に①各アクティビティの目的を達成したかのチェックと、②気づきを記述する。



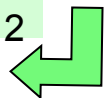
## 研究Ⅳ：抱えている課題

### I. Web調査（対象：過去の参加者）

- 回収率の向上（現状：記述がメインになっている、30分以上かかる）
- 気持ちの変化が行動に繋がっていると、本当に言えるのか。もっと他にいい方法がないか。

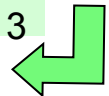
### II. アクションプラン分析（対象：2015年の参加者）

- 記述されたアクションをどのように客観的に分析できるかなどなど



今後の抱負：国際協力の分野で教育の専門家としてプログラムをデザインし、実施できる人を目指しています！

- 留学先：コロンビア大学ティーチャーズカレッジ、Organization&Leadership学部、社会組織心理学
- 期間：2015年9月から2017年5月（修士課程）
- 目的：教育による行動変容を個人レベルだけではなく、その個人を取り巻く環境との関係からも研究したいと考えています！
  - HIV/AIDSの啓発活動
  - トルコの国際研修のデザイン
  - 熊大での学び





## おすすめ文献

- R.F. Mager & P. Pipe(1984) Analyzing Performance Problems. Second Edition. Lake Publishing Company, CA. その他5冊
- [J. Dewey\(1913\) Interest and Effort in Education.](#)
- クレイトン・クリステンセン(2008)『教育×破壊的イノベーション 教育現場を抜本的に改革する』翔泳社。
- エドワード・L.デシ(1999)「人を伸ばす力-内発と自律のすすめ」桜井茂男(訳)新曜社。
- 相原孝夫(2002)『コンピテンシー活用の実際』日本経済新聞社。

