

平成23年度教職大学院派遣研修研究報告書

研修生番号	管23K02	氏名	千葉 かおり
研究主題 —副主題—	問題の本質を捉え、教育活動を創造するチームを教員自らが育む場のデザイン —「学校運営力・組織貢献力」を培う人材を育成する学習プログラムの開発—		
所属校	目黒区立宮前小学校	派遣先	創価大学教職大学院

項目	内容									
I 研究の目的	<p><b>【本研究の目的】</b> 東京都教育委員会が人材育成基本方針の基本的な考え方として、視点5に挙げている、「初任者から組織人としての意識を啓発し、組織的課題解決ができる人材育成を重視する」に着目し、その具現化に向けた学習プログラムを構築することを目的とする。</p> <p><b>【主題設定の理由】</b></p> <p>①課題の背景 教員の組織意識の希薄さが問題視されて久しい。東京都教育委員会では、教員が身に付けるべき力の1つに「学校運営力・組織貢献力」を設定し、その具体的内容として、校務において企画・立案する力、上司や同僚とコミュニケーションをとりながら円滑に校務を遂行する力、組織の一員として校務に積極的に参画する力、校務の問題点を把握し改善する力の4つを挙げている。これらを育む手立てとして、OJTの推進、自己申告書、一人一人の教員の職層や育成段階に応じた身に付けるべき力の設定などの取り組みがなされているが、十分な成果を上げているとは言えない。特に、教諭や主任教諭において、教職員全員で学校経営をするという意識がまだ希薄である。</p> <p>②課題解決の視点 これらの背景から、課題として次の3点が挙げられる。 ○問題の本質をチームで捉える場づくり ○教員一人一人が、自己の授業や学級経営などの教育活動と、学校の教育課程や組織のビジョンとのつながりを意識できる場づくり ○教員が自身の学びを自ら創り出し、自己の成長を実感できる場づくり これらの課題解決のために、「チーム学習」による人材育成を提案する。チームで問題の本質を掘り下げることによって見えてくる教員一人一人のビジョンや目標から学校の教育活動を創る、ということを取り返し経験（練習）・実践することを通して、学校運営や組織貢献に必要な力や資質を教員自らが育むという新しい視点に立つ。</p>									
II 研究の方法	<p>主に、以下のような文献研究やワークショップへの参加を中心に、仲間と学び合ったり、所属長や所属区内小学校長に指導を仰いだりしながら、理論構築や学習プログラム・導入プランの開発を行った。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>主な文献研究</th> <th>ワークショップ参加による学びづくり</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>理論構築のために</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ピーター・センゲ著／枝廣 淳子他 訳 (2011):『学習する組織』(英治出版)</li> <li>○オットー・シャーマー著／中土井 僚他 訳 (2010):『U理論』(英治出版)</li> </ul> </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>○学習する組織リーダーシップ研修</li> <li>○システム思考トレーニングベーシックコース</li> <li>○システム思考トレーニングアドバンスコース</li> <li>○ビールゲーム・ファシリテーター養成セミナー (以上4つは、有限会社チェンジ・エージェント主催)</li> <li>○チェンジ・オリジネーター養成講座 (社団法人プレゼンシングインスティテュートコミュニティジャパン)</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td>学習プログラム・導入プランのために</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>○マイケル・J・マーコード著／清宮 普美代他 訳 (2004):『実践アクションラーニング入門』(ダイヤモンド社)</li> <li>○ジョンソン, D. W. 他 著／石田 裕久他 訳 (2010):『学習の輪』(二瓶社)</li> </ul> </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>○アクションラーニング体験ワークショップ (日本協同教育学会)</li> <li>○アクションラーニング学習会 (大森アクションラーニング学習会)</li> <li>○協同学習法ワークショップベーシック (日本協同教育学会)</li> <li>○ファシリテーション基礎講座 (日本ファシリテーション協会)</li> <li>○経営者のための問題解決セミナー (日本ロレアル株式会社)</li> </ul> </td> </tr> </tbody> </table>		主な文献研究	ワークショップ参加による学びづくり	理論構築のために	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ピーター・センゲ著／枝廣 淳子他 訳 (2011):『学習する組織』(英治出版)</li> <li>○オットー・シャーマー著／中土井 僚他 訳 (2010):『U理論』(英治出版)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○学習する組織リーダーシップ研修</li> <li>○システム思考トレーニングベーシックコース</li> <li>○システム思考トレーニングアドバンスコース</li> <li>○ビールゲーム・ファシリテーター養成セミナー (以上4つは、有限会社チェンジ・エージェント主催)</li> <li>○チェンジ・オリジネーター養成講座 (社団法人プレゼンシングインスティテュートコミュニティジャパン)</li> </ul>	学習プログラム・導入プランのために	<ul style="list-style-type: none"> <li>○マイケル・J・マーコード著／清宮 普美代他 訳 (2004):『実践アクションラーニング入門』(ダイヤモンド社)</li> <li>○ジョンソン, D. W. 他 著／石田 裕久他 訳 (2010):『学習の輪』(二瓶社)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○アクションラーニング体験ワークショップ (日本協同教育学会)</li> <li>○アクションラーニング学習会 (大森アクションラーニング学習会)</li> <li>○協同学習法ワークショップベーシック (日本協同教育学会)</li> <li>○ファシリテーション基礎講座 (日本ファシリテーション協会)</li> <li>○経営者のための問題解決セミナー (日本ロレアル株式会社)</li> </ul>
	主な文献研究	ワークショップ参加による学びづくり								
理論構築のために	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ピーター・センゲ著／枝廣 淳子他 訳 (2011):『学習する組織』(英治出版)</li> <li>○オットー・シャーマー著／中土井 僚他 訳 (2010):『U理論』(英治出版)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○学習する組織リーダーシップ研修</li> <li>○システム思考トレーニングベーシックコース</li> <li>○システム思考トレーニングアドバンスコース</li> <li>○ビールゲーム・ファシリテーター養成セミナー (以上4つは、有限会社チェンジ・エージェント主催)</li> <li>○チェンジ・オリジネーター養成講座 (社団法人プレゼンシングインスティテュートコミュニティジャパン)</li> </ul>								
学習プログラム・導入プランのために	<ul style="list-style-type: none"> <li>○マイケル・J・マーコード著／清宮 普美代他 訳 (2004):『実践アクションラーニング入門』(ダイヤモンド社)</li> <li>○ジョンソン, D. W. 他 著／石田 裕久他 訳 (2010):『学習の輪』(二瓶社)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○アクションラーニング体験ワークショップ (日本協同教育学会)</li> <li>○アクションラーニング学習会 (大森アクションラーニング学習会)</li> <li>○協同学習法ワークショップベーシック (日本協同教育学会)</li> <li>○ファシリテーション基礎講座 (日本ファシリテーション協会)</li> <li>○経営者のための問題解決セミナー (日本ロレアル株式会社)</li> </ul>								

III 研究の結果

**【チーム学習の定義とチーム学習を構成する6要素の設定】**

「チーム学習」を、「問題の本質を捉え、教育活動を創造するチームを教員自らが育む経験・実践をする場」と定義する。チーム学習を構成する要素は、自分のものの見方・考え方を見る、自分と問題のつながりを見る、相手のくつをはいて見る、自分と組織のビジョンのつながりを自らが創る、ふりかえりでの学びづくりを意識化する、くり返し経験（練習）する、の6点である。

**【「らくらくチーム学習（虎の巻・記録シート付）」の開発】**

4～8名による1時間の話し合いで、問題の本質を捉えた上での創造的問題解決ができることをねらい、「らくらくチーム学習」を開発した。虎の巻や記録シートに沿って話し合いを進めれば、どのような問題に対しても、誰でも無理なくチーム学習に取り組めるよう設計している。「らくらくチーム学習」の流れは、次の9ステップである。



らくらくチーム学習  
記録シート

- ① **あたたかい学びの場づくり**（4分間）：問題の把握、役割の確認、チームの約束・3つのポイントの確認
- ② **現状把握**（10分間）：仲間から、問題がどのように見えるかを聞き合い、現状を明らかにする。
- ③ **問題の本質**（8分間）：自分と問題のつながりを見つめながら、問題の本質は何かを考え、伝え合う。
- ④ **個人ビジョン**（10分間）：自分がめざす姿を考える。仲間のビジョンの質を高められるような質問をする。
- ⑤ **共有ビジョン**（8分間）：それぞれの個人ビジョンから共通する核を見つけ、「わたしたちは〇〇のために〇〇をめざす」という一文に表す。
- ⑥ **目標**（5分間）：自分のビジョン、共有ビジョンを達成するために自分は何をするか、目標を考え、記録シートに各自書き込む。
- ⑦ **行動計画**（10分間）：目標を達成するための具体的手立てを考え、伝え合う。仲間の解決策の質を高めることにつながる質問をし合い、自分たちがもつ能力や強みを活かした新しいアイデアを生み出す。
- ⑧ **チーム学習のふりかえり**（5分間）：今日のチーム学習で、自身やチームはどんな学びを得られたか、これからどう活かせるかを伝え合う。
- ⑨ **見通しをもつ場づくり**：行動計画を実行した結果をいつシェアするか、次のチーム学習の日時を確認する。仲間のチーム学習への貢献をねぎらう。

**【チーム学習導入に向けた学習プログラムの開発】**

チーム学習を無理なく導入できるように、チーム学習を構成する6要素の大切に気づき練習する場（ワークショップ）→実践する場というステップを設定する。

- ① **ワークショップ1**（2時間）
  - VTR演習「どっちの勝ち？」・ゲーム「スピードキャッチ」
  - 演習「らくらくチーム学習」にチャレンジI（現状を回復する問題）
- ② **ワークショップ2**（2時間）
  - ゲーム・エクササイズ
  - 演習「らくらくチーム学習」にチャレンジII（現状を改善する問題）
- ③ **実践 全員経営における活用**
  - 4月：校務分掌の委員会と校内研究分科会において、チーム学習第1回目を行う。個人・共有ビジョン、目標・行動計画を明確化する。
  - 5月：4月に立てた目標・行動計画を自己申告書に記載、各自具体化する。
  - 10月：チーム学習第2回目を行う。ビジョンの達成具合を確認し、さらなる改善を図る（自己申告書との連動）。管理職と主幹教諭は次年度の教育課程の編成において、この記録シートの内容を活用する。
  - 2月：次年度への改善に向けて、チーム学習第3回目を行う。

IV 考察

この学習プログラムの導入は、教員や学校を元気にすることにつながると考えている。その理由は次の3点である。第1は、チーム学習が、自分のものの見方・考え方を広げる上での仲間の存在の大切さに気付いたり、仲間と創造することの楽しさや自己の成長の実感を味わったりする機会を教員や学校にもたらすからである。第2は、チーム学習で教員自らが育む力や資質は、授業改善に役立てることができるということである。そして第3は、仲間とともにこれをめざしたいと心から思えるビジョンを共有し、目標や行動計画を立て実行・検証するという経験のくり返しが、企画・立案する力を育み、自分たちが学校を創っている、組織に貢献しているということを意識化させる点である。個人と組織が共に伸びゆく機会を生み出すチーム学習という場を継続的に設けていくことで、学校運営もより充実していくと考える。この学習プログラムに興味をもっていただけの方々とともに、実践・検証・改善を重ね、子供たちと教員がわくわく生き生きと学べるような学校づくりに寄与していきたい。