

派遣者番号	管R5K05	氏名	大谷 達也
研究主題 —副主題—	ミドルの学びを引き出す「ミドルミーティング」 —ミドル同士の連携・協働に重点を置いて—		
派遣先大学	東京学芸大学教職大学院	指導担当者	浅野 あい子
所属	教育庁指導部	所属長	土屋 秀人

キーワード：ミドルリーダー 学習コミュニティ 協働

要旨：本研究の目的は、ミドル同士の関わりに着目し、ミドル同士の連携・協働に働きかけることが、ミドルの学びにどのような影響を与えるのかについて明らかにすることである。本研究では、ミドル同士が学校の問題解決に視点を当てた対話を生み出す連携・協働の場「ミドルミーティング」を設計し、アクションリサーチを行った。アクションリサーチ後のインタビュー調査の分析により、課題意識の共有や学校が抱える問題を解決することを目的とした話し合いの場が、ミドルの学びを生み出すことを明らかにできた。また、ミドルミーティングを通して得られるミドルの学びは、ミドルの機能の強化を促すことが示唆された。

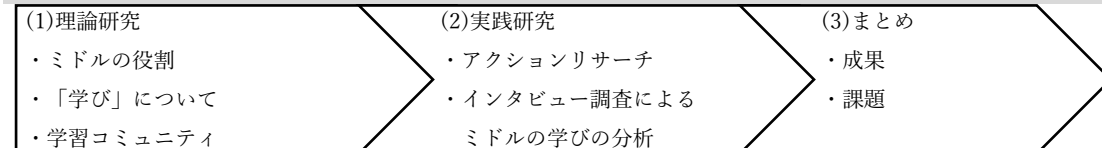
ミドルの学びを引き出す「ミドルミーティング」 —ミドル同士の連携・協働に重点を置いて—

M23-1071 大谷 達也

1. 研究の目的

多様化・複雑化する日々の状況に組織として対応する上で、学校におけるミドルリーダー（以下「ミドル」という。）の働きは今まで以上に重要となる。深野(2020)は、ミドルリーダーは校長等のトップと第一線に立つ教員の間にあつて、校長のビジョンや戦略を下ろし、教職員の情報やアイデアを上げるミドルアップ・ダウンマネジメントに加え、同僚教職員と協働・連携して教育活動を運営・推進し、学校課題を解決する横の関係性の中でのマネジメントを行うことが必要とした。学校現場の実態に目を向けると、組織の協働の要となるミドル同士の関わりの希薄化が散見される。ミドル同士の関わりの希薄化は、学校が抱える諸問題の解決に対するミドルの意識の差を生み出すとともに、問題解決に必要な知見や経験の継承、更新を停滞させているのではないだろうか。このような状況を打開するためには、ミドル同士の関わりに意図的に働きかけることが必要であり、学校が抱える諸問題の共有と解決策の検討に焦点化した対話を通して、連携・協働を促すことが有効ではないかと考えた。また、ここでいうミドル同士の関わりとは、目的のない会話ではなく、学校の問題解決に視点を当てた対話であり、ミドルの連携・協働を生み出すようなものである。そこで本研究では、ミドル同士の関わりに着目し、ミドル同士の連携・協働に働きかけることが、ミドルの学びにどのような影響を与えるのかについて明らかにする。

2. 研究の方法



3. 研究の成果

3-1 理論研究

「ミドルの役割」「『学び』について」「学習コミュニティ」について、先行研究を整理することで、ミドルの学びについて整理した。本研究においてミドルに期待する「学び」は、「ミドルとしての他者との関わり」「トップとボトムをつないで組織を動かす働き」について認知、行動、情動面での変化が生まれることとした。また、ミドルがそれらを学ぶために、既存の組織、例えば学年や校務分掌を超えたミドル同士のつながりの中で、ミドルとしての経験を生かした目的志向の学びを実現できる場を設定する必要があると考えた。なお、本研究での「学び」の分析の視点は、中原(2021)を基に、ミドルの認知変化・行動変化・情動変化とした。

3-2 実践研究

理論研究を受けて、ミドルの学びに必要な要素を次のように整理した。①ミドルは学校経営の核であり、学校が抱える諸問題の解決に向け、それぞれが有する豊富な知見を生かし合う場の設定が必要である。②学校課題の解決という目的を明確にした上で、ミドルが日々の職務において感じている難しさや悩みに基づく議題を設定する必要がある。③ミドル自身が実利性を感じられるよう、対話の場において解決までのプロセスを明確にしたり、実践化を促し学校改善を体感したりできるようにする必要がある。

実践研究では、理論研究を基に、ミドルの学びを引き出す場として「ミドルミーティング」を活用したアクションリサーチを実施した。(表1)

表1 ミドルミーティングの概要

目的	ミドルの対話に基づく問題解決を通して、ミドルの学びを引き出す。
対象	校内の全ミドル
時間	全3回(8月30日、10月31日、11月22日)、各45分間
活動	ミドルが学校の問題解決のために話し合う。 情報共有から始めて、ミドルの問題意識や悩みを基にその回の議題を設定する。 話し合った内容は、管理職や全校に働きかけて具現化を目指す。 筆者は、ファシリテーターとして参加する。

全3回のミーティング

終了後に、ミドルの学びを明らかにするために参加者へインタビュー調査を行った。インタビューの分析から、横のつながりを意図的に生み出し、学校の課題について協働的に考えることで、ミドルの学びが引き出されるとともに、ミドルの役割認識や役割発揮が促されたといえる。具体的には、まず、ミドルミーティングがミドルの相互理解を深めるきっかけとなり、積極的なコミュニケーションが生み出される。次に、ミドル同士のコミュニケーションが活性化し、個人が感じている学校の問題やミドル特有の悩みが共有化される。さらに、ミドル間で共有された問題や悩みについて検討され、解決案が生み出される。そして、主幹教諭など役職をもつミドルが、管理職に問題や解決案を伝え、全教職員に周知することで学校改善が進んでいく、といった流れである。つまり、ミドルミーティングを通してミドルの学びが生まれ、トップとボトムをつなぎ、組織を動かすというミドルの実践を生み出すことが促されたといえる。

研究のまとめと課題

成果は以下の2点である。第一に、ミドル同士の連携・協働に重点を置いたミドルミーティング、すなわち課題意識の共有や学校が抱える問題を解決することを目的とした対話の場によって、ミドルの学びを生み出すことを明らかにできたことである。具体的には、ミドルミーティングを通してミドル相互の理解が深まり、そこを起点として連携・協働する関係性への改善・向上が図られるということである。また、ミドル同士で話し合うことが、自身の役割を自覚し、問題の解決に向けての行動について考えるきっかけになり得るということである。第二に、ミドルミーティングを通して生まれる学びは、ミドルの役割認識や役割発揮につながることを明らかにできたことである。具体的には、組織的な学校改善に向けて、ミドルがトップやボトムに働きかけて方策を実現していく、すなわち、ミドルミーティングを通してミドルに期待される役割をミドル自身が認識し主体的に発揮する姿である。

本研究の課題は、ミドルの学びを短期的にしか捉えられていないことである。ミドルの変化が、比較的永続的な変化となっているのかについて、今後検証する必要がある。

4. 成果の活用方法

組織的な学校経営のため、ミドルミーティングはミドルの役割認識や役割発揮をする上で有効だと考える。ミドルそれぞれが学校改善の視点をもつ契機とする上でも、研修等をはじめ、指導主事としてミドルと関わる場面において、ミドルが連携して問題解決に取り組む場面を設定していく。

5. 参考文献

中原淳(2021)『職場学習論 新装版 仕事の学びを科学する』東京大学出版会

深野康久「学校組織の捉え方とミドルリーダーの役割—先行研究の整理と「ミドルアップ・ダウン、プラス横」のマネジメント—

『惣山学院教育大学研究紀要』第2号、95-108頁