

自ら学ぶ教職員 活動報告書

グループ名

MIZUHO自主研修会

テーマ

「チーム学校」を目指して～主体的・対話的で深い学びを通して～

取組のポイント・成果

【第1回】令和2年7月22日（水）20:00～22:00 「学校組織とマネジメント入門」

講師：荒井 英治郎氏（信州大学 教職支援センター 准教授）

日々私たちが無意識に行っている業務の中で、大切にしなければならない組織の在り方の基本的な知識、理論を学ぶことができた。学校がチームとして動くためには、管理職だけでなく、私たち一人一人が相手のパーソナリティタイプに合わせたコミュニケーションを大切にしながら、信頼関係を築いていくことが必要であることが改めて分かった。会を通して荒井先生と双方向でお話することができ、最後には一人一人の疑問、感想について御指南いただいた。「仲が良いから建設的な意見が出しあえるとは限らない」「心地よい関係の仲間との関わりにとどまるのではなく、その関係性を周りに広げていくことが大切」というアドバイスを胸に、学び続けることの大切さも実感した。



【第2回】令和2年8月12日（水）20:00～22:00 「対話講座」（自主研メンバー）

講師：若杉 逸平氏（一般社団法人ひらけエデュケーション 代表理事）

「対話的で深い学び」の「対話」について、若杉氏のファシリテーションのもと、「対話とは・対話しやすい環境とは・対話しやすい雰囲気とは・ファシリテーターとは」について考え、メンバーで対話を行った。特に、「対話しやすい環境、雰囲気が大切である」ということについては、職員室でも教室でも大切にしていかなければいけないことである。第3回に繋げるための基礎となる研修となった。

【第3回】令和2年8月29日（土）「対話講座」（他都道府県教職員と共に）

講師：若杉 逸平氏・服部 剛典氏（一般社団法人ひらけエデュケーション 代表理事）



SNS を通じて対話講座への参加を呼びかけ、全国の様々な自治体、様々な校種の教職員 20 名ほどが参加した。

児童生徒との対話、職員同士の対話について、具体的なエピソードから対話の意味や価値、対話しやすい雰囲気などについて考え、「対話」をしながら互いに学び合う濃い時間となった。

前回同じ内容の研修を受けていた自主研メンバーは、ブレイクアウトルームでファシリテーターを担った。2回目の内容ということで、対話というものをより冷静に、客観的に考えることができた。ファシリテーターは、ただ司会して場を回すのではなく、「場をつくる」役割を担うのだが、思った以上に難しかった。今後、「聴く力」「問う力」をさらに身に付けていくこと、ファシリテーションについて学ぶ必要性を実感した。

☆参加者の感想

- ・子どものよさをファシリテーターとして引き出せているか、職員室の自分の在り方は適切かなど、今後につながる学びが得られた。
- ・コロナ禍でも、できることはまだまだあると実感した。柔軟に何でも面白がることのできる関係性を、子どもとも職員とも作っていきたい。

【第4回】令和2年1月27日（金）20:00～22:00

「よりよい組織作りのためのコミュニケーションの在り方 『よいチームを作ろう!』」

講師：柴田 朋子氏（キャリアコンサルタント）

「チームとは、『目的』を一つにした共同体であり、ただの仲良しではなく、何らかの成果を達成する集団である。」という言葉で始まり、①チームビルディング、②チームの成長のモデル(タックマンモデル)、③自分の枠（準拠枠）、④適応課題について柴田氏から講義を受けた。



一人一人が普段から心がけていくこととして、自分の枠組みに気付くこと、先入観や枠組みを横において、相手を尊重すること等を学んだ。また、現場でのそれぞれの悩み、課題についてアドバイスをいただいた。その中で、「尽力してうまくいく一年もあるが、うまくいかない一年もある。それは当たり前のこと。うまくいかなかったからといって、そんなに自分を責めなくてもよい。いい学級経営ができることを管理職や保護者から求められがちだと思うが、子ども達にとって、長い人生の中では小さなことであり、それもいい経験。自分の力で、たった一年で子ども達を何とかしようと思う方がよくない。」というお話があった。『『よい学校』とは必ずしも問題がない学校を意味するのではない。』という荒井先生のお話と重なり、メンバー一同大変心に残った。

【第5回】令和2年1月20日（水）「読書会」20:00～22:00



「チーム学校」のために必要だと思うことについて、メンバーそれぞれが選んで読んだ本について読書会を行った。本の要点や、特に心に残った部分についてメンバーで共有し、現場の実態を踏まえて意見交流を行った。

選んだ本 「心理的安全性のつくりかた」 「麴町中学校の型破り校長 非常識な教え」
「ファシリテーション入門」「本物のリーダーは引っ張らない」
「世界最高のチーム グーグル流『最少の人数』で『最高の成果』を生み出す方法
『教える』ということ 日本を救う[尖った人]を増やすには」

今後の課題

【メンバーの感想より】

- ・「組織の中の自分、ミドルリーダーとしての自分を考え始めたばかりだが、見えてきたことがある。職員集団の在り方などへの学びをさらに深め、行動していきたい。」
- ・「教員ではない人の話を聴いたことが大変有意義であった。教師は話して伝えることに目がいきがちだが、聴いて場をつくることの大切さを学んだ。聴く態度次第で、相手が変わり、自分の伝えたいことも伝えやすくなることが分かった。」

【課題と今後の方向性・還元方法について】

教科や生徒指導、学級経営に関する研修はよくあるが、学校組織、人材育成についての研修は多くない。また、管理職や主任などの立場にならないと、何となく職場の中で取り組みにくいと感じてしまう。また、コロナ禍ということもあり、勤務の中でいかに信頼関係を築くかが大切になっている。子ども達に対してはもちろん、職員同士も、人材育成の視点をもってよりよい組織づくりに取り組んでいかねばならないと強く感じている。

そして、誰もが自信をもってチームであると言える学校を作っていくために、年齢や経験年数に関係なく、私たち一人一人が今後も学び、行動し続けていくことが大切であることを再確認した。終礼や校内研修を活用して、組織づくりの大切さを勤務する学校に広めるだけでなく、自治体にも広めていけるような具体的な取組を考えていけたらと思っている。

今回の研修は、主にオンラインで知り合った方々を講師として招き、全てオンラインで実施した。他都道府県の教員の仲間に出会うこともできた。同じ志をもつ仲間がいることに励まされ、今後も子ども達に求める前に、私たち自身が主体的に学び、対話をしていこうという思いを新たにしたい。