

第14回 3D教育研究会 開催レポート

ダイジェスト

2012年2月25日（土）、六本木ヒルズにあるハリウッド大学院大学／ハリウッドビューティ専門学校にて、第14回3D教育研究会が開催された。40名の学校および学校関係者が多数参加。

第1部は講師に株式会社日本チームコーチング協会の大野久美子氏をお招きし『元気でワクワク、卓越した結果創りにチャレンジするチームを創るチームコーチング』と題した講演が行われました。

また、アンケート集計報告（東京学園高等学校・高野淳一先生）と各学校の3D教育プログラムの活用状況を発表や意見交換会等が行われ、充実した時間となりました。

第2部では、教室を移して都心の美しい夜景をバックに懇親会が行なわれ、参加者同士の交流を深めると共に、リラックスした雰囲気の中、自己紹介などが行なわれました。



日 時 2012年2月25日（土） 16：00 開会
会 場 ハリウッド大学院大学／ハリウッドビューティ専門学校

司 会 3D教育研究会 副会長 石井 公一先生（立正中学校・高等学校 生活指導部長）
会長挨拶 3D教育研究会 会長 片倉 敦先生（順天中学校・高等学校 副校長）
挨拶 ハリウッドビューティ専門学校 理事長 山中 祥弘先生
講演 『元気でワクワク、卓越した結果創りにチャレンジするチームを創るチームコーチング
～グループコミュニケーションにチームコーチングを活用することで生徒一人ひとりのリーダーシップが
開発されます～』
株式会社日本チームコーチング協会 取締役 大野 久美子氏
集計報告 『各学校における3D教育プログラムの活用状況 ～基本データ～』
3D教育研究会 副会長 高野 淳一先生（東京学園高等学校 教務部長）
意見交換会 各学校における「3D教育プログラム」の運用状況と課題
3D教育研究会 副会長 樋口 元先生（京華中学校・高等学校 企画広報部長）
記念撮影
懇親会

講演会

第14回 3D教育研究会 REPORT

2012.2.25

講演

『元気でワクワク、卓越した結果創りにチャレンジするチームを創るチームコーチング～グループコミュニケーションにチームコーチングを活用することで生徒一人ひとりのリーダーシップが開発されます～』

株式会社日本チームコーチング協会 取締役 大野 久美子氏

■日本チームコーチング協会 取締役 大野久美子先生

日本チームコーチング協会の大野と申します。本日は講演の機会を頂きましてありがとうございます。私共はチームコーチングを通して一人ひとりの誇りであったり、やりがいや充実感、達成感を持ちながら元気でワクワク、卓越した結果創りにチャレンジするチームを沢山創っていこう、といった取り組みをしています。本日は私が講演させていただきますが、弊社代表取締役の今給黎より一言お願いしたいと思います。

■日本チームコーチング協会 代表取締役社長 今給黎勝先生

こんにちは。土曜日のお休みの日に集まっていたいて学習していただけることを嬉しく思っております。

パーソナルコーチングというものをやっているのですが、先日とある40代の男性のクライアントが「幸福ってどういうことなんですかね?」と聞いてきました。その質問を考えたのですが、私の頭の中には「幸福になりたい」という願望があまり無いのです。何があるかという「成長したい」という願望があります。良く考えてみると人間は生まれたからには、持って生まれたDNAを全開にして世の中にどれだけ貢献するか。「成長と貢献」。そして一人で何かをやるのではなく、チームで世の中に貢献するということがとても価値のあることではないだろうかと考えております。それで一昨年に日本チームコーチング協会というものを仲間とお金を出し合って作りました。現在はチームの活性化に向けて様々な活動を行っております。

今日はどんな展開になるのか、私も全く想像出来ませんがドキドキハラハラな展開になるかと思います。片倉先生も述べられてましたが、自己の確立、自我の確立の支援をするということはあると思います。そのことを実現させる為には、やはりチームで何かをするということは欠かせないと思っております。本日は宜しくお願いいたします。



■日本チームコーチング協会 取締役 大野久美子先生



ありがとうございます。私共は8人のメンバーで会社を行っておりまして、全員がプロのコーチでありチームコーチでもあります。そして私プライベートでは31歳と30歳の娘と26歳の息子と4歳になる孫が2人と2歳になる孫が1人おります。長女は内科医をしておりまして仕事をしながら子育てをしています。次女は国際公認会計士をしておりまして会社に勤めておりましたが、現在は子育てに専念しております。26歳になる長男は現在研修医でこの春より精神科医として仕事をしていくこととなります。3人の子供はそれぞれが自分の目標を持ち、努力して達成した事を母親の私もとても誇りに思っています。ただ、私はプロのコーチでもありますから、私がコーチング、コーチとしての生き方を通して子供たちをサポート出来た事は、子供たちにとっても私にとっても幸せなことだったなと思っております。



長男は実は8年前に順天学園高校を卒業させていただいて現役で私立の医学部に進学しました。とても順風満帆のようですが、実はここに至るまで大変な葛藤と対立とプロセスがありました。息子は小6の時に塾に1年間通い受験をしてS中学という進学校に行きました。10%くらいは毎年東大に行くという学校なんです。中学1年の時はとても順調で親も「ああこの子は東大行くんだ」と思っていたんですが、息子には合わなかったんです。中学2年くらいから「辞めたい」と言い始めました。ただ親としては何とかここに入ってもらって無事高校まで行ってもらえば、すんなりと大学受験が出来るのではないかと宥めていたんです。しかし、中学3年くらいになったら先生にも反抗をし、親にも反抗をするといった状態でした。毎週のように学校からは呼び出され、中3の最後にこれ以上赤点取ったら高校には上げられませんかと言われていました。そして中学3年生3学期の期末試験の成績を見たら231人中231番の成績となってしまう、もう高校には上げられないということになってしまいました。主人と2人で先生に何とか残して欲しいとお願いしても「息子さんは残っても、もううちの学校にはついていけない」と言われてしまいました。その一言を聞いた瞬間に、息子を信用してくれない学校に通わせても息子にとっても良くないと思い辞めました。ただそれが3月の半ばくらいの出来事だったのでこの高校にも行けないという状況で、主人は伝手を頼りお願いをしたけれども、どこも引き受けてもらえない。それで、私は本屋に行って高校受験案内を買ってきて1ページ目から電話をかけまくりました。しかし全滅でした。それで32校目だったと思いますが順天学園に電話をしたら、片倉先生が出てくださったんですね。それで明日来て下さいということで藁にもすがる思いで翌日息子と学校へ行きました。息子は髪を立てて目やにもつけて、ズボンも下ろして面接に行きました。そんな状態でも片倉先生はちゃんと息子の話を聞いてくださいました。どうしてその学校が嫌なんだ?という問いに息子も色々言うておりました。「校則が厳しすぎる」「学校の方針がおかしい」「担任の先生がおかしい」等。それを聞いてくれた片倉先生が息子に一言「君は挫折なんかしてない。全ては君が責任だ。」と最初言われてしまったんです。「でも、君が坊主になる気があるのなら明日ここに来い。」と言って颯のように去っていかれました。帰り道、息子に「どうする?」と聞いてみました。片倉先生の「全ては君が作った責任だ。」という言葉がとても心の中に響いていたので、やはりこの子の選択に任せよう、この子を信じてこの子が選んだ道を親としてサポートしようと思ったんです。息子は「坊主になるくらいなら死んだ方がマシだ」と。私は「坊主にならなくていい。高校も行かなくていい。あなたがそれを選択するのならお母さんはあなたが選択した道を応援する」。初めてそこで息子に寄り添ったんです。それで駅を降りたら息子は「お母さん先に帰ってて」と言うから家に帰って待っていたんです。そしたら30分後息子は坊主になって帰ってきたんです。そして片倉先生にお願いして試験も受けさせていただいて3年間お世話になる事ができました。しかし入っても相変わらず赤点ばかり取っていました。当時の順天学園は赤点を取ると成績表を親と一緒に貰いに行かなくてはならなくて、いつも貰いに行っていたんです。でも私もやはり勉強は自己責任だと思ったんですね。だから親が行くのはおかしいと思い、三者面談の時に当時の担任の先生に伝えました。「勉強は自己責任です。家ではそうしています。だから悪い成績をとってもこの子に責任を取らせてください。なので赤点をとっても私は二度とここへは来ません」と先生に宣言をしました。そしたら先生も「分かりました、お母さんのおっしゃる通りです」となったんです。嬉しかったのは『この学校はきちんと主体性を重んじてくれる学校なんだと。そして、一人ひとりにちゃんと責任を取らせてくれる。そういう文化のある学校なんだと。息子をこの学校に入れて成長させることが出来る。』と心の底から思いました。でも偏差値は相変わらず低く、高3くらいまでずっと偏差値40くらいでした。しかし高3のある時、息子から相談がありました。何なの?と聞くと「俺、医学部に行きたいんだ。」と言いました。なんで?と聞くと片倉先生が「うちの学校から現役であり医学部に行かな

いんだよね...と言ってたから俺はそれになりたい!片倉先生と順天学園に恩返しをしたい」「人間が人間の尊厳を持って助ける人になりたい。その為に医者になりたい」と言いました。「学校に言ったら笑われるかな?」と言うので「いや、そんな事はないよ。お母さんも応援するから言ってみな」と言ったら、翌日片倉先生に「君なら出来る、必ず現役で合格出来る」と言われたみたいです。そういう支援もあって息子は本当に明確に得たい目標を定めて、それもちょうとやそとでは達成出来ない目覚ましい成果を目標に持ったんです。それで達成に向けて何をすれば良いか?というのを自分で考えるようになりました。そして全ての事をそれに向けて自分で選択していく行動をとるようになりました。ファミコン禁止、テレビを見るのをやめて、朝3時に起きて勉強するようになりました。学校の授業では絶対に寝ないと決めたようです。そんなことを3ヶ月間くらいしたら、予備校の進学クラスが一番トップに入れたんですね。でも、1ヶ月でそこを辞めて下のクラスに入り直しました。何故?と聞くと「あんな難しい事をやる必要は無い。基礎をやる為には下のクラスの方がいいんだ」と言いました。こんな風に生徒の為にどうしたら良いかという事を自分自身で選んでいく力。つまり主体性とリーダーシップ、そのプロセスを通して磨かれたのです。結果、前に通っていたS学校の皆さんがなかなか受からない中、息子は現役で合格しました。私は息子にこう言いました「S学校の先生はあなたを出してしまった事をとても後悔するかもね」息子は「お母さんそれは違う。僕はあの学校にいたら医学部に合格出来なかった。何せあの学校では勉強する気にならなかったし、しようとも思わなかった。僕は片倉先生と順天学園という環境に居たから頑張ろうと思えた。」それを聞いた時にやはり能力だけあっても目覚ましい成果を創るのは難しいなと思いました。やはりそれを発揮する主体性やリーダーシップやモチベーションを高めてくれる環境というのは凄く大事なんだと改めて感じました。皆さんは組織で本当に良く働いて頑張っておられるなと思います。でもなかなか高い成果を上げている人って少ないんだなと思います。何故かという、やはりさせられる仕事、受け身の行動スタイルだと身についていけない。そこで、私共チームコーチング協会はそういった人達に目覚ましい成果を達成する事を通して、主体性を発揮し一人ひとりがリーダーシップの開発をして目覚ましい成果を出すお手伝いをしたいと思い、3年前に作りました。



本日の講演には知り合いだったから呼ばれたのでは無く、息子が卒業して7年間全く片倉先生と音信不通だったんです。が、ある時、弊社のチームコーチング協会の問合せの所に依頼が来まして、お名前を見てびっくりしました。順天学園 片倉敦って書いてあって(笑)ああ、これは偶然では無く同じ志を持っている人達同士が必然的に結びついたんだなとその時改めて思いました。今日は是非チームコーチングについて皆さんに理解を深めていただいて、グループコミュニケーションあるいは学校の組織運営に少しでも役立てていただけたらと思います。チームコーチングというのは研修ではありません。スキルを必要とするものでもありません。つまり、片倉先生と順天学園が当時うちの息子に提供して下さった『本人が成果を創るための主体性やリーダーシップを開発する環境や枠組み』を提供していくものです。先程先生よりお話ありましたが、この90分でチームコーチングのやり方というものを私がお伝えする事はありません。ただ、チームコーチングの本質を理解して、そのエッセンスを是非活用していただきたいと思います。そして更なる成果を皆さんに創っていただきたいと思います。生徒一人ひとりのリーダーシップや主体性の開発に繋げていただきたいと思っております。

本日の流れですが、『チームコーチングとは何か』『何をするのか』『どんな効果が得られるのか』というのを皆さんがグループコミュニケーションにどのように生かすのか、生かした結果どんな成果が得られるのかというのを少し演習も交えながら話を進めていきたいと思っています。

1. チームコーチングとは何か

チームコーチングとはグループからチームに変容するプロセスを支援し、ビジョン実現、リーダーシップの開発、より大きなシステム(組織)への貢献を創り出すように、相互の関わりを促進することである。

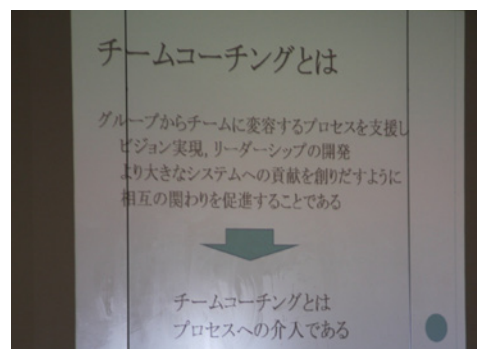
グループとチームは圧倒的に違います。チームには必ず必要なエッセンスというのがあります。つまり『真のチーム』にはどんな要素があると思いますか？

※隣同士で1分間の話し合いの後、先生の発表

- ・ 共通のビジョンを持つ
- ・ 協調性と主体性

たくさんあるかと思いますが、これだけは外せないという要素を3つを上げます。

1. 目的と達成する目標を共有している
2. 目覚ましい成果を作り出す
3. 良い人間関係が構築されている



もちろんチームコーチングにも理論や背景もあります。私共はその時々で色んなスキルを使い分けますが、皆さんは一切その必要はありません。その状況に合わせて最もベストな選択肢を使って関わっていくと良いのです。

ではプロセスの介入はどうやっていくのか?ほとんどミーティングを行います。仕事として起きている問題や事実に向き合っていきます。表面的な問題ではなく、そのことを起こしている真因を見つけ出していく。その真因を見つける為のプロセスを私共は支援していきます。

これから皆さんにはグループワークをしていただき、このプロセスの介入というものを体験的に理解していただこうと思います。

★『グループコミュニケーションを定義する』というグループワーク

- ・ 個人ワーク (5分) :30文字以内で定義する
- ・ 6人グループ:個々が30文字以内で定義したものを全員が納得し合意した最高の定義 (20文字以内)
- ・ グループの一人が代表で発表

- 「互いの意見を交換し成果を見いだすこと」
- 「相互理解と相互尊重が目標のグループワーク」
- 「相互理解によって相違を見いだす行為」
- 「互いの考えを尊重し主体的に最善の答えを導く」
- 「意見交換を通して新たな自己を発見すること」
- 「他者と交わり自分を表現し個を超える」



チームコーチングとはゴール達成のプロセスを振り返ることで、更に学びを促進し次にステップアップをする。つまり体験と成果ですね。自分の在り方や関わり方を振り返り、自己を見つめて自分のパターンを超えて、さらに目覚ましい成果を創る時に何が必要かというところを考え、プロセスを支援していく。皆さんのグループワークを振り返っていききたいと思います。

皆さんは主体的に参加していましたか?コミットメントしていましたか?責任者としてこの10分間生きていましたか?



このように組織でやる場合は現実の仕事扱い、このようなミーティングを行って振り返りながら自分と向き合っていく。そこでチームコーチは何を行うのかという質問と事実のフィードバックをし、そこに向き合う環境や枠組みを提供するということです。ですので、片倉先生や順天学園が息子に提供し続けて下さったようにチームコーチも主体的に自分で責任を取るという環境を提供し続けていくことです。そして、向き合って探求するのは自分自身です。グループコミュニケーションを行った後に生徒一人ひとりのこういった参加姿勢やコミュニケーションのパターン、しっかり向き合う環境を創ってますか?やり方や結果だけに追われるのでは無く、そのプロセスを皆さんは引き出していますか?チームコーチングはこのプロセスを通して目標に対してコミットメントする姿勢。そして課題や困難に責任者としている。生き方や物事に対する姿勢や在り方、そういうものを磨いて身につけてこれから皆さんの学生達は社会という大きな枠組みの中に出て行きます。困難や乗り越えられないような壁にもぶつかるでしょう。組織に行けば、抱えきれない程の目標やノルマを背負ってしまうことになるでしょう。最も大変なのは人間関係の軋轢の中で悩み苦しむ日々もあるでしょう。そういった時にこういう生き方を身に付ける。これこそが汎用性があり、状況に合わせていつでも対応出来る力、そして主体的な行動とリーダーシップの開発に繋がっていきます。それをチームコーチングは結果を出すのでは無く、チームコーチとしてサポートし、結果を出すのは本人達です。自分のパターンを超えていくのも本人達です。私達は伴奏者となって、その支援をしていくことになります。息子にグループコミュニケーションの事を聞くと、ほとんど発言して無かったと言います。ずっと隠れていたんです。それは彼なりにきっと理由があったのでしょう。しかし、そこに向き合うプロセスを提供してあげるのがチームコーチであり、皆さんの役割なのです。善し悪しでは無く事実を扱っていきます。なぜ発言しないのか?なぜ隠れているのか?そこをしっかりと見ていく必要があります。

先程、時間通りに出来なかったグループがありました。それからビジョンを実現するにあたって諸要素について振り返って行きました。この後、うまくいかなかった要因は何だったのだろう?という事をグループで5分間話し合ってください。

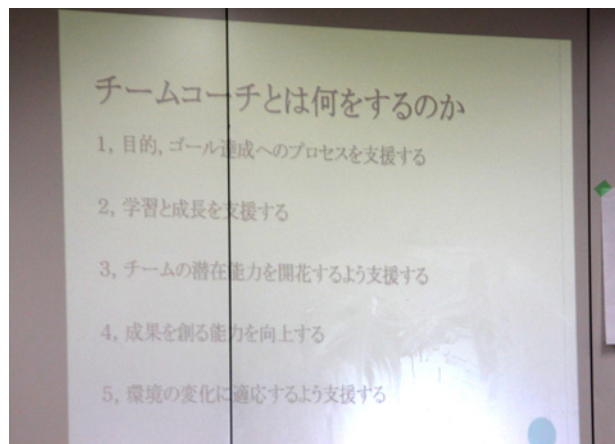
★先程のグループワークでうまくいかなかった点についての話し合い（5分間）



「みんなの意見がなかなかうまくまとまり、良い意見が出たと思います。しかし、誰一人時間を意識してなく、10分間でやるという事を誰も考えていませんでした」

グループコミュニケーションを行ってこのような振り返りをしますと、生徒一人ひとりも色々な事に気付く事が出来ると思います。是非こういった振り返りを行ってみてください。

2. チームコーチとは何をするのか



1. 目的、ゴール達成へのプロセスを支援する

多くの場合必ずビジョンや理念というのがあります。誰かが提供してくれたビジョンや理念というのは受け取った瞬間に受け身となるんですね。そして、達成させられるビジョンがあります。頑張るけれどやらなければいけないというビジョンになるんです。私達チームコーチはこのビジョンを創るという事に相当の時間をかけます。つまり、させられるビジョンでは無く自分達で考えたビジョン・自分達が所有するビジョンを創っていきます。

2. 学習と成長を支援する

私達は振り返る事でしか学びは起きないです。私達チームコーチは体験と成果を振り返ります。どんな意識で参加してどんな行動をした事が成果を創ったのか。或は創らなかったのか。その中にある原理・原則を見つけれれば、それがどのような状況にいても応用出来る力になっていきます。

3. チームの潜在能力を開花するように支援する

やはり最初はチームになりません。みんな自己表現をせずに様子見をします。私達日本人の国民性でもあります。それを超える為にそのフタを開けていき、フィードバックしていきます。

4. 成果を創る能力を向上する

うまくいかないパターン、自分がついついやっているパターンに気付いて、それを手放していく方法です。

5. 環境の変化に適応するように支援する

例えば真のグローバル人材というのは、英語が出来るだけでは決してなれません。相手の歴史的・宗教的背景や価値観の違いを受け入れなければ一緒に成果が出せません。チームコーチングは生き方そのものが大きな意識で生きる、そういう人達を輩出していきます。

3.チームコーチングの効果

◎目覚ましい成果実現への取り組み

チームコーチングが支援するのは、やれば出来るような簡単な目標ではありません。今まで誰も手にする事の出来ない目標の成果と達成を支援します。

◎リーダーシップを発揮する人材育成

成果を出す為には自立的に動かないと達成出来ません。特に選択をする力。つまり明確なビジョン(自分が所有出来るビジョン)達成の為に、何が必要なのかを選べる力を飛躍的に伸ばしていく事です。

◎自発性と主体性を重視する文化・風土の想像

一人ひとりがビジョンに対してコミットし責任者として生きれば、必然的に文化・風土の想像が出来ます。

今日はグループワークというミーティングでほんの少しの体験を通してプロセスに介入するという事を皆さんにも体験していただきました。是非、今の体験をこれからのグループコミュニケーションに生かして成果を上げていったら、どんな事をプラスαしてどんな成果を出すことが出来るでしょうか?そして、次回から必ず行う事とは何でしょう?

これからペアになっていただき『グループコミュニケーションにどのように生かすのか』『次回から必ず行う事は何ですか?』というのをお互いに質問して答えてください。お互いに今日の学びをコーチングで引き出してセミナーを終了したいと思います。

本日はありがとうございます。

一人ひとりが元気にイキイキと達成感を持って仕事をするチームやそういう人達をたくさん世の中に送り出したいという気持ちは、皆さんも私共も活躍するフィールドは違って志は一緒です。是非これからも一緒に日本を元気にする取り組みを行って参りたいと思います。本日はこのような素晴らしい機会を与えていただきまして心より感謝いたします。ありがとうございました。

■司会

ありがとうございました。何かお聞きしたい事やご質問等ありますでしょうか?

「個人個人の手法として結論を言わないというのは良く分かります。相手に結論を導き出させるというやり方だと思うのですが、私達教員は悪い癖で生徒に対してどうしても上から目線(〇〇をやりなさい/〇〇をやってはいけない等)になっています。それを如何に自分達で考えてもらい納得してもらおうか、という手法をもう少し教えて頂きたいです。」

(順天中学校・高等学校:片倉 敦先生)



A:

皆さんが先程これを行ったように、自分がこのプロセスに参加をするという事です。ですのでグループコミュニケーションという定義を生徒達にプロセスを作ってあげたり、それを通して何をするかというビジョン創りを生徒さんに任せて一緒に参加をさせる。そうする事でもの凄く浮遊感が出てくると思います。「やらされる」という感情から「自分達でやっていく」というような主体性が発揮されると思います。導入前にそういった環境づくりをすることです。私達チームコーチはそこをもの凄く時間をかけてやっております。

「今日の講演の中で心に一番突き刺さった事があります。先生の「～しましたか?」という問いかけはチームコーチングのスキルの一つだと思いますが、その時に心が痛かったです。つまりちょっと言葉を変えると怒られているような感じがしました。それは我々が教員として子供達に実践していくにあたってどう対応していけばいいのでしょうか?」（駒場学園高等学校:鵜田克彦先生）

A:

ご質問を聞いておりますと、皆さん凄くやり方に拘りをお持ちですね。

私達はその時々で最もベストだと思うやり方で介入をしていきます。質問がベストだと思えば質問をしていきますし、事実のフィードバックがベストだと思われればフィードバックをしていきます。また、コンサルティング的な関わり方もしていきます。ただ今のご質問で「とても胸が痛かった」ということですが、そこを導き出すのがチームコーチングなのです。なぜ痛いのか?それはその背景に「君は何を持っているのか?」という事にちゃんと向き合わせるという事です。厳しいかも知れませんが、やはりそのフタをしている部分にちゃんと向き合う事で新しい自分が発見出来るのです。

「ですが生徒の中には叱責されているというふうに勘違いをして、塞ぎ込んだり逃げてしまうといった傾向がありがちなんです。その辺りをうまく導く為にはどのようなアクションが有効なのでしょう?」

（駒場学園高等学校:鵜田克彦先生）

A:

やはりお互いの信頼関係を創っていくという事しかないですね。「この人は私の為に言ってくれているんだ。」という関係性があれば、どんなに厳しいフィードバックも出来ると思います。私たちがチームコーチをする場合はクライアントとの信頼関係をもの凄く大切にします。ですので、やり方というのは日々の関わり方で関係性の構築をしっかりと行っていけば良いと思います。

※最後に今給黎先生より

今のご質問の話なんです、「心が痛んだ」という事を取り上げて思考しますと、恐らくその時のやりとりでは心は痛んでないのです。心に刺さって倒れてしまうか、そこから起き上がるかのどちらかなのですが、起き上がる為には日頃の付き合い方が大事なのです。例えば中学1年4月の入学式からどう付き合うかというのが本当は課題であり、その時のコミュニケーションのパターンが課題では無いと思います。主体的に動いて欲しいというふうに、まず教師が願う所から始めなくてはなりません。「俺の言う通りにしろ!」というスタートでは無いですね。そういった話を良く学校でしております。ありがとうございました。



■司会

今一度、大野久美子先生に拍手をお贈りください。ありがとうございました。

— 意見交換会 —

■進行：3D教育研究会 副会長 樋口元先生（京華中学校・高等学校 企画広報部長）
皆さんこんばんは。先程、高野先生からの発表の中にあった『グルコミを实践する上での課題』ということでアンケートの結果報告がありましたが、これより30分程度、意見交換会を行いたいと思います。先程の大野先生の講演もありましたし、本日は皆さん主体性を持って挙手していただけるのではないかと考えております。いかがでしょうか？



現在、高校1年の担任をやっておりまして、男女共学なのですが、生徒自体が興味を持っていない場合が多々あります。1年間やってきまして、こういった形で生徒に興味を持たせて行くかというのが一番感じている事です。先程コーチングの話をしていただいて、生徒を取り組みに合わせての姿勢作りに関しては良いと思ったのですが、逆にそれをやってしまうと本路の部分の課題やテーマの時間を充分に取れなくなってしまうので、如何にして生徒をグループコミュニケーションに向かわせるかというので悩んでいるところです。

（貞静学園中学校・高等学校：原口 進先生）

本校は男子校なんですけど、今のお話と同じような悩みは当然あります。男だけなら話し易いかなとも思うんですが、やはりグループになってしまうと誰かが言ってくれるだろうという意識が生徒達には強いので、どうしても第一声が出るのを待つという事が多いです。本校の場合は時間割の中に取り入れておりますので、回数的には多く取り入れていますが、『グループワークは発言無しでは始まらないので、どんな事でも良いので言い合おうね。』というような事を何度も何度もしつこく言い続けております。また、時間内に予定通りにこなせない事も多くあります。先程の大野先生の話の中にもありましたが、その場その場で臨機応変に対応して行かなければならないと思います。対応していく為には私たち自身が教材研究という形で教員みんなの問題点を出し合いながら取り組んでおります。現在、暗礁に乗り上げている事は『マニュアル通りにやればいいや』みたいな感じになってきている点です。元々、KA教育のマニュアル通りにやらずに本校独自でやっていこうというコンセプトが逆に仇となっているので、そういう点を教員間で連携を取っていかねればというのが課題です。もう少し時間が取れば良いのですが、どうしてもみんな公務に追われて、なかなか時間が取れていないので、その辺りを解決していければと思っております。

（自由ヶ丘学園高等学校：笠間陽弘先生）

本日の講演や先程の先生のお話でもあったように、我々も「そこから何を学べば良いか」というのを何度も言っただけなのですが、やはりその問いかけがまだまだ足りなかったと感じます。「何をやるのか」というのを言い続けていく必要があるなと感じています。（貞静学園中学校・高等学校：原口 進先生）

大野先生の講演の中にもありましたが『何故グループコミュニケーションをやるのか』というようなグルコミの時間があっても良いかなと思いました。それが動機となり自分達で何故やっていくのかというのを共有出来るのかなと。それと私個人的な意見ですが、グループで話し合いをさせる時に、予め生徒の役割分担を決め、それを毎時間交代していくという形を取るということです。必ずその時間その時間で自分が違った役割をしなければいけないというように義務づけていくと誰もが何かしらをやらなければならない環境が出来るので、グルコミの中にも色々な参加の仕方があっても良いのかなという気がします。

(京華中学校・高等学校：樋口 元先生)

私は担任という立場では無く、全てのクラスのグルコミの様子を見て回るポジションなのですが、現在、教員間の温度差を凄く感じております。もし、温度差が無く同じ温度で臨めているという学校があれば、打ち合わせの頻度や対策等を教えて頂きたいです。

(駒場学園高等学校：高野俊助先生)

本校は総合的な学習の時間で週1回の授業という形で総合の担当者(8名)がやります。ですので、HRでやる学校とは根本的なところが違うと思うので参考になるかわかりません。現在8名の教員で授業に関わっているのですが、その中でも正直温度差はあります。ただ、その学年の中心となる先生(3名)は必ず学期ごとに1年間どのようにやっていくのかという話し合いをし、何か決めればその先生がリードして行っております。各学期ごとに話し合いをし、悪い点の修正を重ねていくような感じです。話し合いをする時には、時間を気にしない日を作ってやります。ある程度形になれば、他の総合担当も交えて話し合いを行っております。

(自由ヶ丘学園高等学校：木村真二先生)

本校でも担任が自分のクラスを毎回指導するという形をとっております。時には学年主任に代行してもらい、担任が自分のクラスや他のクラスを回って見学するという機会を作ったり、年に1回クラスを入れ替え、自分のクラスではないところでやる事があります。効果的には生徒の目が新鮮になり、そういう所から意識を変えてもらおうという進め方をやっております。ご参考になれば幸いです。

(東京学園高等学校：高野淳一先生)

KA教育の『公開授業見学会』等を学校で予め設定し、みんなが一生懸命やらざるを得ない状況を作るという外的な攻め方も無くはないかなと思います。本校ではかなり以前よりグルコミとエゴグラムの授業を導入しているのですが、やはりなかなか足並みは揃わない事が多かったです。今では随分年数も経ち、時が解決してくれております。当時、職員会議で猛反対をし意見を言っていた教員も現在では学年のグルコミの担当をやっていたり、随分と変わってきました。本校では当初、進学コースでの導入だったのですが、進学指導の際にも非常に役に立つということに気がついたり、やっていくうちにグルコミの良さにも気付いてくれたのだらうなと思いました。先生方にもある程度役割を与えて、少しずつ回していくと一生懸命やってくださる先生も増えてくるのではないかなと思います。

(京華中学校・高等学校：樋口 元先生)

温度差は当然あるのですが、やはり少しずつですが小さくなってきています。色々な手立てを施していく中で、去年やったことの失敗例がありますのでお伝えします。

進路指導部で導入をしているのですが、温度差を無くそうと思い、主体メンバーがクラスを見て回りどのように実践されているかというメモを取り、その取ったメモを学年会におろして報告会をしたのです。結果、やはり目線が冷たくなりました。“見張られている感”“やらされている感”というのが強くなったようです。ですので現在は行っておりません。逆にちょっと成功だったと思えるのは、今年に入ってからマイクロディベートをやるにあたり、先生方で模擬ディベートを体育館で行いました。ディベートそのものをなかなか理解してくれない生徒たちに実物を見せていこうということで行いました。学年の先生方が主体となってやってくれました。結果、生徒の評判は凄く良く、面白がって見てくれていました。その後、実際にクラスでディベートの授業がありましたが、どのクラスのどの班もかなり活発に行われていて非常に良かったと思いました。ですので部署が「こうやってくれ」「こうやりなさい」と言うよりも「これをやりたいので、やり方はお任せします」と言った方が、もしかすると効果があるのかなと思っております。

(駒場学園高等学校：鵜田克彦先生)

自分の意見を言えるかという問題に特に直面するのが、やはり美容系ですので就職の段階なのです。美容の就職というのは、一般企業のように2次試験があったりとか、そういう難しいことでは無いですが、それ故に最近注意されるのが面接です。最近では1回で決まるといった会社は少なくこの業界でも2回、3回、特に原宿や青山辺りのカリスマ美容師さんを輩出するような所では、最後まで人物を見たいという事で4次面接くらいまでを要求する所も多くあります。最終段階の面接として、本日やらせていただいたようなグループのディスカッションといったものをその場で求められる事があります。ただ、こういった事を専門学校ではまだまだ実践出来ていないので、担任をはじめ就職部の人間もなかなか良い対策が出来ていないという状態です。ですのでこういった事をお子さんの段階で色々とやられている学校が多いので、私共の専門学校でも良い所を少しずつ実践していけたら良いかなと考えております。

(ハリウッドビューティ専門学校：荒木弘子先生)

■進行

ありがとうございます。グループコミュニケーションは中学生や高校生だけではなく、専門学生でも大学生でも色々なところで生きていくものだと思います。どんな職に就いても、やはりコミュニケーション能力というのは非常に大切なものだと感じています。お互いに色々なアイデアを出しながら少しでも良い方向に向かえば良いと思っております。

懇親会

第14回 3D教育研究会 REPORT

2012.2.25



記念撮影

参加者全員での記念撮影



“出来る・大丈夫・大成功”

3D 教育研究会

2012. 2.25 第14 回3D 教育研究会 in ハリウッド大学院大学

株 式 会 社 K A 教 育

〒173-0012

東京都板橋区大和町 12-12

03 - 6784 - 7675