

21 世紀型スキルを楽しく体験的に学ぶ

～ Camp 21c for Teachers ～

埼玉県立新座総合技術高等学校教諭 並木 通男



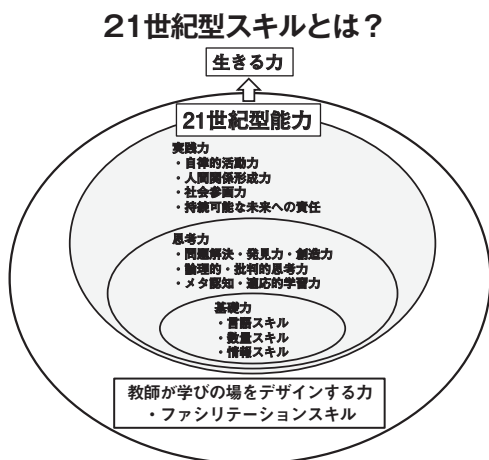
I OST から生まれた研修プログラム

2015 年 8 月、ホテルフフ山梨において 2 泊 3 日の研修プログラムが行われた。教育支援企業や組織の能力開発コンサルタント、心理カウンセラ、企業人事担当者など、私を含めた 6 名からなるメンバーによって企画され、無報酬のボランティアで行われた。

そもその発端は、企業の CSR 部門や NPO、教育関係者、コンサルティングに携わる人々によって構成された、未来の教育を考えるワークセッションのなかから生まれた企画であった。

キャンプのねらい

次に示す図は文部科学省が定める 21 世紀型スキルの概要である。メンバーは、ここに示された生徒のスキルを育成する前提として、まず教師にファシリテーションスキルを身に付けてもらうことが課題であると認識し、そのためにはどのようなプログラムが最適であるかを話し合った。



出典：国立教育政策研究所に加筆

これからの教師には、知識を教えることと同時に、生徒の創発がおこる場をデザインする力が求められる。その学びのためには教師自身に場を体験しても

らうことが重要であり、体験することでティーチングからファインディングへの移行がスムーズに行えると考えたのである。したがって、今回のキャンプでは全体のねらいを次のように定義した。

- 1 日目：自らの人生をゆっくりと振り返り、原点に出会い、仲間と共有する
- 2 日目：教育を取り巻く環境を、構造的・多面的な視野で広く捉えてみる
- 3 日目：未来への取り組みの気づきを、現場で生かせる知恵として持ち帰る

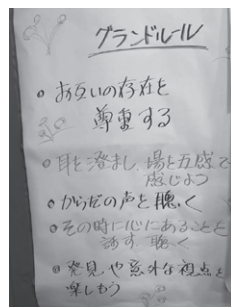
プログラムのペースは次の理論によって組み立てられている。

- ・システムシンキング
- ・学習する組織
- ・ダイアログ
- ・U 理論

いずれも組織変革や人材育成に用いられ、その成果は多くの場で実証されている。

参加者は 21 名で、小・中・高等学校に勤務する教師を中心に、大学の教職員・学生・NPO・企業人材育成担当など多様な分野からの参加があった。

密度の濃い内容で 3 日間の詳細までは紹介できないが、流れの中で参加者がどのように変容していったか、そんな視点で報告したい。



II キャンプ 1 日目 (ビジョンクエスト)

初めにこの 3 日間のグランドルールが共有された。

- ・お互いの存在を尊重する
- ・耳を澄まし、場を五感で感じる
- ・からだの声を聴く
- ・そのときに心にあることを話す、聴く

・発見や意外な視点を楽しむ

この場が参加者にとって安全な場であり、安心して語り合える雰囲気を作ることは大切な前提となる。

1. チェックイン

参加者一人ひとりが「名前や職業・なぜここに来たのか」などを話しながら自己紹介をした。ほどよい緊張感が、これから始まる学びへの期待にもつながり爽やかな雰囲気でスタートした。

2. レクチャー

プログラムは、一橋大学イノベーション研究センター教授の米倉誠一郎氏による講義から始まった。

テーマは「先生たちのイノベーションとパラダイムチェンジ」。米倉氏は見たくない未来を見ようと様々な課題を投げかけ、「イノベーションとは、昨日より今日、今日より明日へとより良くなっていくこと」であると熱く語りかけていた。



3. ビジョンクエスト（自己を探究するワーク）

キャンプ初日のファシリテータは、教育と探求社の宮地勘司社長が務めた。宮地氏が進めるビジョンクエストは、自らの人生を振り返ることで自分のコアにあるものを探すこと。自己を認知し原点に出会い、気づきを得てその思いを仲間と共有することをねらいとしている。

(1) チームビルディング

参加者は5～6名で4つのチームに分かれ、「思い出」をテーマに語り合い、雰囲気を温めながらチーム名とスローガンを決定する。これからワークを共にする仲間と一体感を創り出し、各自が主体的に組織にかかわる上で大切なプロセスである。

(2) 「私の履歴書感想ディスカッション」

今回、参加するにあたり、日本経済新聞のコラム「私の履歴書」で紹介された人物の中から、いずれかの人物を選び読んでくることが事前課題として与えられていた。それぞれが感じたこと、共感したことをチームで述べ合い、チームごとの感想を全体に発表する。このワークで人の人生観や共感を得た視点など「人に興味をもつ」空気が高まってくる。

(3) 「写真のワーク」

次に参加者は自分の過去の写真を持参し、チーム

メイトに写真を見せながら当時のことを話し、チームで感想を述べ合い全体で共有した。

- ・自分の恋人に話しているみたいだといわれた
- ・他者の存在に改めて気づかされた

など、話すことで自分の人生をあらためて振り返るとともに、相手への好奇心と親近感がわき上がる。



(4) 「教師としての原体験を語る」

それぞれの立場で仕事について振り返り、体験を語り合う時間である。仕事に対する思い、何かをつかんだ時の記憶、教師との出会いなど、みなとても集中した雰囲気で熱く語っていたのが印象深かった。

このように個人からグループへ、そして全体へと振り返りを繰り返すことによって、互いに深く共感する時間が流れていった。

(5) 「私の履歴書」の作成

ここからは自分を見つめるワークに入る。「自分の原点」をテーマに自分史を年表として作成し「私の履歴書」を執筆する。夕暮れの空が朱に染まる庭で、一人静かに内省する姿は、思わず立ち止まり引き込まれてしまうほど美しい光景であった。



夕食休憩後にチームごとに場所を移動し、作成した「私の履歴書」をチームメイトだけの空間で共有する。静かな自然の中で、安心して自らの原体験を語り、互いに共感し受け止め感動する。

そこには自分をさらけ出すことに躊躇は感じられず、語ることで自らを再認識する。そんな喜びのような豊かな時間が流れていた。

Ⅲ キャンプ二日目（システム思考）

2日目のファシリテータはチェンジ・エージェントCEOの小田理一郎氏。小田氏は共創的な対話や未来のありたい姿を描く対話、「学習する組織」を専門に組織開発のコンサルタントをされている。

プログラムは、「チームの核となる学習能力」

「複雑性を理解する力」(システム思考)
「共創的に対話する力」(チーム学習)
「自らを動かす力」(ビジョン)



1. システム思考 (30年後をイメージするワーク)

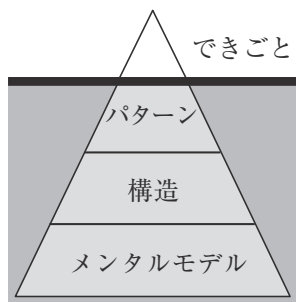
個人で今教えている子どもたちの30年後をイメージし「最高の未来」と「最悪の未来」の2つを考え、グループで未来を共有しながらグラフを描きディスカッションする。

その結果、さまざまな洞察や問いが生まれた。

- ・課題解決の前に課題発見能力が大切では
- ・危機感を見分ける力が必要
- ・本能的な能力が見失われている
- ・本能とは洞察力ではないか

2. 冰山モデル

冰山モデルとは、現実に行っている目に見える「できごと」は全体のごく一部であり、その下には引き起こした要因や傾向などの「パターン」が、さらにパターンを生み出す関係性である「構造」が、そして人々が持つ価値観や思いの「メンタルモデル(無意識の前提)」など、様々な因果関係のつながりの中で生じていることを表している。



「いま教育で起っているできごとを書き出し、グループで内容を整理し、グラフを書きどの様な仕組みか、自分自身のメンタルモデルを問いながら、得た洞察や問いを全体で発表し合ってください。」

- ・教育で大切なのは気づきではないか
- ・喜びとは幸せとはどんな構造になっているのか
- ・社会に過剰適合している。本能を大切にしたい
- ・人間としてのアイデンティティを保ちたい
- ・そもそもグローバルって何だ

3. ソロウォーク「自分の役割は？」

ワークを振り返り、誰とも話さず一人で考え、あらためて自分と向き合う時間が持たれた。

小田氏は静かに問いかける。

「教育の課題について、どんな役割をとるかはあなたの次第です。あなたは自分の選んだ役割で、今何ができるでしょうか。何をなすべきでしょうか。」



澄んだ空気が包み込む自然の中で、参加者は何を思いどんな役割に自分に問いかけているのだろうか。

4. OST (オープン・スペース・テクノロジー)

次はソロウォークを終えてのダイアログの時間。

ファシリテータは米PWI認定プロセスワーカーで体験と学びを生み出すプロセスワークを専門に、現在心理士としても活躍されている桑原香苗さん。「いまこの場で話し合いたいテーマをA4の紙に提示してください。そのテーマで話し合いたいメンバーと自由に集まり、みなさんで話し合い模造紙に意見を書いてください。」

OSTでは4つのテーマを2回に分けて話し合う。時間中は他のグループに移動することも自由で、開かれた場ならではの活発な話し合いがなされた。テーマには次のようなものがあげられた。

- ・先生とは何者か
- ・先生と一般人の交流の場、作りませんか
- ・教える場から学びの場に教室を変えるには
夕食後の全員がまるくなつてのダイアログでは、
予定時間を大幅に超えて活発な意見が交わされた。

Ⅳ キャンプ三日目 (ビジョンワーク)

今の気持ちを身体で表現する身体でチェックイン。チェックインに続いて本日のテーマが示された。担当は組織開発コンサルタントの土屋恵子さん。土屋さんは主にグローバルカンパニーで、長年、人材育成部門の統括責任者として活躍されている。



1. ハイポイント・インタビュー

「なんとなく惹かれる人とペアを組み、教師として、リーダーとして、自分自身として最高に、一番輝いていた出来事を話してください」

話し手は過去に思いを馳せながら語り、聞き手はうなずき耳を傾ける。次に数組でグループを作り、互いに話した相手を紹介し、話の内容を別の人に伝えるというかたちでシェアをする。

このことによって、話し手は自分が話したときの感情的・主観的な思いを、相手に話してもらうことで客観的に見つめ、自分が伝えたかったことを再発見する、気づきを得ることができる。

2. 「ブロック」を使って未来を描く

頭で考えずまずは手を動かし、ブロックを使って未来を描いてみる。テーマは、「10年後の未来」。「未来のシナリオを考えるとときまず結末から考え、出来上がった作品をどんな意図で作成したかをグループで共有し説明し合ってください。」

「次に各自のコアになる部分のみを残し、合体させてグループで一つの「未来」を作りだします。その際、重要となるのは、その「未来」のなかであなたの役割、ストーリーを考えることです。」

無心にブロックを組み合わせながらの作業の後、学びと遊びの場を提供する役、地域の人々をつなぐコーディネータ役、地域をサポートする企業の担当者役など、自分が活躍する楽しい作品が紹介された。



3. アクションプランニング

(1) 私たちはいかにして目的地へ向かうか。

「いきいきとしたビジョンがあれば、そこに向かうための機会を見つけ出す地図となります。クリエイティブテンションと呼ばれる、創造的な緊張関係が生まれてくるのです」

土屋さんはこう語り、次の問いを投げかけた。

- ・あなたの役割・使命は何か
- ・あなたの目的地はどこか、いまどこにいるか
- ・あなたはどのようにして目的地へ向かうか
- ・あなたはどんなリソースを必要とするか
- ・あなたが仲間にも貢献できることは何か

(2) 私たちはどんなつながりを求めているか。

「つながるというテーマについて自由にディスカッションしてください。どんな気づきを得ますか。」
活発な議論からさまざまな本音が飛び交っていた。

- ・つながるのが面倒
- ・つながりたいけど傷つきたくない
- ・つながる先はまちまちでもすべてが繋がったら
- ・職場でもつながりをつくりたい



4. ハーベスティング

「3日間を振り返り帰ったら何がしたいですか。今の気持ちを漢字一文字で表しシェアしてください」

「愛」, 「笑」, 「伝」, 「想」 などさまざまな漢字で今の気持ちを語り合う。収束への時間が流れている。

5. パルコニーからみる

ここでは、パルコニーに上がって、このプログラムを俯瞰するという意味から、各ワークの目的、時間設定や参考文献が紹介された。

「次への期待や不安が創発を生み出す効果もあり、あえてプログラムを事前に明かさなかった。」
「体験し発見して学んでもらいたいため、対話、作業、振り返りのサイクルを意図的に繰り返した。」

参加者の動きに合わせて内容や時間を変更する柔軟な流れなど、具体的な質疑応答が持たれた。

6. チェックアウト

「みなさんがこの場を立ち去るとき、そっとここに置いておきたいことを語ってください」

最後に参加者・主催者が輪になり、今回のプログラムに思うことや気づきを述べあう時間が持たれ、2泊3日の合宿は終了した。

創発を生み出す場をデザインするツールは様々ある。しかしながら、それらは指導者が実際に変容を経験して初めて生きたものとなるのではないか。気づきを得たときから指導者の学びが始まる。その意味で今回のキャンプは意義深いものであった。参加者の詳しい感想は下記のサイトを参照されたい。

資料提供

未来教育会議 <http://miraikk.jp/>

Camp21c 実行委員会

文部科学省 <http://www.mext.go.jp/>