令和2年度 自然体験活動等長期研修

研修報告書

研究課題

職場における教員の協働的効力感の向上に関する研究 -AFPYの手法を生かした対話の活性化を通して-

柳井市立柳井小学校

教諭 宮本仁美

(令和2年度自然体験活動等長期研修教員)

目 次

- 1 研究の意図
 - (1) 研究の背景
 - (2) 研究テーマ設定の理由
 - ア 協働的効力感について
 - イ AFPYについて
 - ウ協働的効力感とAFPY
 - (3) 研究の仮説
- 2 研究の内容
 - (1) 研究の方法
 - ア 研究協力校での実践の概要
 - イ 協働的効力感アンケートについて
 - (2) 研究の実際
 - ア 対話の活性化に向けたAFPYの手法 4 視点
 - (ア) 年齢・経験の差に関係なく話ができる場の設定
 - (イ) 自分たちの言葉で具体化すること
 - (ウ) ものの見方・考え方を変えること
 - (エ) 共通体験・気付きの共有
 - イ 学びのサイクルの実際
 - (3) 協働的効力感アンケートの結果
- 3 研究のまとめと今後の課題
 - (1) 研究のまとめ
 - (2) 今後の課題

職場における教員の協働的効力感の向上に関する研究 - AFPY の手法を生かした対話の活性化を通して一

柳井市立柳井小学校 教諭 宮本 仁美

1 研究の意図

(1) 研究の背景

近年の教員の大量退職、大量採用等の影響により、学校内の教員の経験年数が不均衡となり、かつてのように経験豊富な教員から経験の浅い教員への知識・技能の伝承をうまく図ることのできない状況が懸念されている。また、中央教育審議会答申(平成27年12月)でも、社会の進歩や変化のスピードが速まる中、教員の資質能力向上は我が国の最重要課題であることが指摘されている。「教員は学校で育つ」ものであるという考えのもと、校内研修や環境整備のより一層の充実が求められている。

(2) 研究テーマ設定の理由

山口県教育委員会では、「山口県教職員人材育成基本方針」(平成24年3月)において、山口県が求める教師像や人材育成に向けた5つの基本方針を示している。他の教職員や家庭、地域、関係機関等との連携・協働の必要性が高まってきている中、方針において、「教職員の資質能力は、学校教育目標の達成に向けた他の教職員との協働実践などを通して向上することから、組織的な学校運営を推進し、教職員の資質能力の向上を図る。」としている。

ア 協働的効力感について

淵上(2004)は、学校組織の改善を視野に入れながら様々な教育問題の解決に向けて同僚と協力し合う、協働を軸とした教師効力感を「協働的効力感」と名付けている。淵上の言う学校組織における協働とは、取り組むべき問題を相互に理解し共有し、その問題の解決や改善に向けて互いに関与しながら協力していくことであり、周囲との足並みを揃えるといった表層的な行動における同質性を保持する同調とは本質的に異なる。そこで、教師の協働的効力感を育成するためには、個人の力量を高めていくだけではなく、教師集団や人間関係の在り方について検討する必要があると考察している。*1

イ AFPYについて

AFPYとは、Adventure Friendship Program in Yamaguchi の略称で、他者とかかわり合う活動を通して、個人の成長を図り、豊かな人間関係を築くための考え方と行動の在り方を学び合う、山口県独自の体験学習法である。様々な活動の中でマネジメントサイクルを取り入れ、体験(活動)のやりっ放しでなく、活動に意味付けをし、学びを生活に生かすようにしている(図1)。



図 1 AFPY における学びのサイクル

ウ 協働的効力感とAFPY

本研究では、上述した淵上の学校改善に必要だとされる「協働的効力感」を向上させるためには、AFPYの手法を用いることが有用であると考えた。学校組織においては、問題の解決や改善に向けて互いに関与しながら協力していくことが大切で、そのためには教職員同士の対話が活発に行われている状況が必要だと考える。AFPYの手法を活用した目標の共有や振り

返りを重ねていくことで、教職員同士の対話を活性化し、協働関係を築くための土台となる 人間関係の構築や教職員の協働に対する意識の向上につなげることができるのではないかと 考えた。

(3) 研究の仮説

以上のことから、研究の仮説を「AFPYの手法を生かして、学校教育目標達成に向けた具体的な取組について、教職員同士の対話を活性化させたり、人間関係づくりに取り組んだりすることで、教職員一人ひとりの協働的効力感を高めることができる」とし、実践を通して検証することとした。

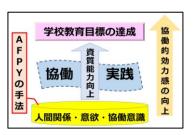


図2 研究のイメージ

2 研究の内容

(1) 研究の方法

ア 研究協力校での実践の概要

原籍校である柳井市立柳井小学校を含め、県内 5 つの小学校に研究協力を依頼した。ここではA校~E校と表記することとする。実践の概要は表の通りである($\mathbf{表}$ $\mathbf{1}$)。 1 回目の研修で、AFPYの手法の $\mathbf{1}$ つであるビーイング(\mathbf{Z} $\mathbf{3}$)を作成し、 $\mathbf{2}$ 回目以降はそれを基にした振り返りやAFPYの活動を行った。また、研修の前後にアンケートを行い、協働的効力感の変容を検証することとした。

表 1 各研究協力校における実践の概要

	A校	B校	C校	D校	E校	
	アンケート①					
1回目 (5-6月)	AFPY の活動(知る、ものの見方・考え方) ビーイン				/グの作成	
2回目 (7-8月)	校内授業研究 (協議方法提案) 振り返り	振り返り	AFPY の活動 (意思疎通) 振り返り	振り返り		
		アンケー	- ト②			
3回目 (9-10月)	AFPY の活動(アンケート②				
4回目 (11-12月)	振り返り 行動目標の設定					
	アンケート③					



図3 ビーイングの例

イ 協働的効力感アンケートについて

協働的効力感アンケートは、淵上の考案した「協働的効力感尺度」を参考に作成したものである。協働的効力感に関わる42の質問項目と、記述式回答の3項目で構成される、計45問のアンケートとなっている。このアンケートからは、「支え合いの自覚」「積極的援助」「管理職との協働」「学校改善への意欲」「立場の違いの克服」「普段のコミュニケーション」の6つの因子について、教師の協働的効力感を測定することができる。研究協力校の教諭を対象とし、①研修実施前、②2回目の研修後、③4回目の研修後の合計3回、協働的効力感アンケートを実施した。E校については、1回目の研修とその前後のアンケートのみの実施となった。

表 2 協働的効力感アンケート 6 つの因子と質問項目

分類	番号	質 問 項 目
	6	前向きにがんばっている同僚の仕事をすすんで応援し評価することができる。
	13	校内ですれ違ったりしたときでも明るく挨拶したり、話しかけたりすることができる。
	14	年下の先生に対してささいなことでも評価し元気づけることができる。
	20	自分は他の人に支えられているからこそ、自分の仕事ができるんだと、いつも思えている。
支え	22	手伝ってもらったり、やってもらったことに対して素直にありがたいと思える。
た合いの自覚	23	相手の地位や役割に関係なくどの人とも平等に接することができる。
	24	すべての経験は無駄な経験ではないと考え、いろいろな仕事に積極的にチャレンジすることができる。
	27	新しい同僚が来たとき、その人の立場になって親切にすることができる。
	31	目立たないところで地道に仕事をしている教師に気づき、評価することができる。
	32	教科の専門性にこだわらず、相手のしていることに興味を示すことができる。
	34	人のいいところから積極的に学んだり、自分の言動で反省すべき点は謙虚に反省することができる。
	42	悩んでいる同僚の相談を真剣に受け止め、すすんで援助することができる。
	4	校内で問題が起きたときには、すぐに駆けつけることができる。
積 極	15	PTA行事などに積極的に参加できる。
的	16	授業変更や自習監督など、他の人の仕事の空きをすすんでフォローすることができる。
援助	17	教師同士の対立などにすすんで対処し、関係改善に向け努力することができる。
	25	学校内での危険な箇所や修理が必要な箇所などに気づいたら、すぐに改善を求めることができる。
管	18	管理職にも同じ教師集団の一員として積極的に話しかけることができる。
協職	35	協力的でない教師にも理解し合えるよう話しかけることができる。
働と	36	管理職の立場を理解し協力することができる。
0	41	管理職と教師が互いに協力し合えるような職場の雰囲気づくりに努力することができる。
	3	仕事の分担などを決めるときには、すすんで引き受けることができる。
	10	自分の正しいと思う意見は辛抱強く主張することができる。
		失敗を教師一人の責任とせず、全体の問題として考えるよう訴えることができる。
	12	校内研修を積極的に計画し実行することができる。
学	19	自分の分掌の仕事を積極的に行い、すすんで改善すべき点を見つけ、改善するよう働きかけることができる。
校改	21	会議では疑問に思うことや正しいと思うことは積極的に発言し、共通理解に向け努力することができる。
善善	28	学年会の一員であることを認識し、自分から積極的に担任の先生たちをフォローすることができる。
への意欲	29	自分の実践でよかったと思うことをすすんで周りに伝えることができる。
	33	職場全体の中での自分の役割を認識し行動することができる。
	37	自分の教育活動全般が学校全体の向上につながっていると思うことができる。
	38	職員会議以外の話し合いや打ち合わせなどにも積極的に参加することができる。
	39	学校組織の一員として一体感をもち、口先ではなく実際に苦楽を共にすることができる。
	40	なれ合いではなく、互いが切磋琢磨し合いながら成長できるような仲間づくりを目指すことができる。

立場の違いの	5	教師集団の和を乱すような言動に対して、和を大切にするよう働きかけることができる。
	8	仕事上の不満を口にすることなく、今の状態でベストを尽くそうと努力することができる。
	9	一人ひとりの個性を尊重し、どの人も善意的に見ることができる。
	26	意見の対立があるような場面でも相手の意見を尊重し、感情的にならずに話をすることができる。

二普	1	仕事以外のことでも多くの同僚と話をすることで、普段から関係づくりに努めることができる。
ケ段 1 の	2	児童のことなどで学年内やブロック内ですすんで話し合いを持つことができる。
シコョミ	7	職場の多くの人と仕事上のいろいろな話をすることができる。
ンュ	30	仕事以外での同僚同士の交流など、職場が楽しくなるようなプランを積極的に考えることができる。

 $1 \sim 42$ の質問は6件法とし、「6.とてもそう思う」「5.そう思う」「4.少しそう思う」「3.あまりそう思わない」「2.そう思わない」「1.全くそう思わない」の回答の中から一つを選択するようにした。

(2) 研究の実際

教職員同士の対話を活性化するために、校内研修においてAFPYの手法を活用する際に、以下のア〜エの4つの視点に着目して研修を行うようにした。

また、4回の校内研修を日々の教育実践へとつなげるために、AFPYに関する資料や振り返りの中で出てきた気付きを共有するための資料などを研修の前後で配付した。

ア 対話の活性化に向けたAFPYの手法 4 視点

- (ア) 年齢・経験の差に関係なく話ができる場の設定
- (イ) 自分たちの言葉で具体化すること
- (ウ) ものの見方・考え方を変えること
- (エ) 共通体験・気付きの共有

(ア) 年齢・経験の差に関係なく話ができる場の設定

研修前のアンケートによると、職場における同僚との関わり方について障壁になっていると感じるものの1つに、年齢や経験の差があげられた。そこで4回の研修では、いわゆる講義形式ではなく、参加者が互いの動きや表情を見ることができるような場の設定を行った。円になることで、互いのちょっとした変化に



円になって話を聞く様子

気付いたり、1人の発言が全体に広がりやすかったり、という利点がある。



図4 3つのゾーン関係図

また、AFPYの考え方において個人の心理的状況を表す3つのゾーン(図4)をチェックする活動を実施した。例えば、「ICTを活用した授業研究会で、授業者に選ばれました。あなたにとって何ゾーンですか。」と質問する。単純に考えると、現場経験の浅い若手教員の方がパニックゾーンに近いと考えられるが、実際にはICT機器には不慣れである等の理由か

ら、ベテラン教員の方が比較的パニックゾーンに近いという結果が見られた。3つのゾーンの立ち位置は、年齢や経験と必ずしも同じではなく、人それぞれ感じ方が違うことを知り、今後の同僚との関わり方や援助の方法について考えるきっかけとした。

さらに、研修中に個人で考える時間をとったり、事前にワークシートを配付し記入したりすることで、一人ひとりの考えを表現し、全員で共有することができた。

<参加者からの感想①>

「1つのことを立場に関係なく話せる機会だと思った。」 「日頃話さない人と話すことができ、関わりができた。」

(イ) 自分たちの言葉で具体化すること

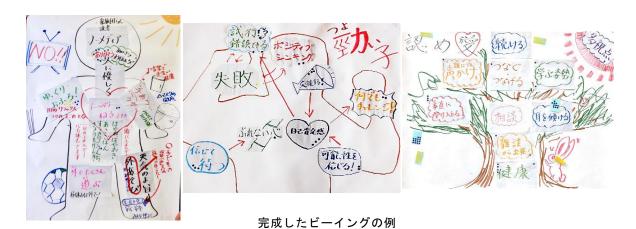
協働実践につなげていくためには、目標を掲げるだけでなく、そのためにどうするのか自分たちのこととして考える時間が必要であると考えた。そこで、全ての協力校において、学校教育目標を原点としたビーイングの作成を行った。ビーイングとは、自分たちでつくる自分たちの約束のことで、目標達成のために必要なことや大切にしたいことを、具体的に自分たちの言葉で視覚化していくものである。目標のイメージを共有し、具体化・視覚化したり、一人ひとりの考えや思いの関係性を考えてつながりをもたせたりすることで、今後行動するための指標や約束が少しずつ明確になるようにした。ビーイング作成後には、他のチームのビーイングを見合う時間も設定した。他の作成例からヒントを得たり、「これはどういう意味?」と疑問が生まれたりすることで、さらに対話が広がり、より具体的な表現に進化させていった。



ビーイング作成中の様子



ビーイングを見合う様子



ビーイングは作って終わりではなく、日々の振り返りの中で、新たな気付きや思いを加除修正していくことが重要である。AFPYではこの振り返りや活動の意味づけも大切にしている。4回の研修時間以外にも、授業研究会などの機会を利用してビーイングを活用し、気付きの共有を実践している学校もあった(図5)。目標を掲示したり振り返りの機会を設けたりすることは、どの学校でも実施していることだろうが、「自分たちの言葉で具体

化する」というところに、ビーイングという手法の1つの特徴がある。与えられた目標を 掲げるだけでなく、自分事として捉え直すことで、より協働意識を高めることができると 考えた。

作成当初



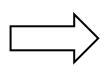




図5 変化・成長するビーイング

<参加者からの感想②>

「日頃の実践を振り返るよい機会になった。可視化することで、それを見て意識ができるようになった。」

✓

(ウ) ものの見方・考え方を変えること

過去の経験や知識は、日々の実践において強みとなるが、 時として柔軟な発想の妨げとなることもある。「今まではこ うだった」「自分はこうしてきた」という考えだけに囚われ ていると、新たな課題が生じた際に対応できなくなったり、 他人の考え方を受け入れられず、対立が起こってしまったり する可能性もある。そこで、ものの見方・考え方を変えた



図6 2匹のへびイメージ図

り、広げたりするためにAFPYの手法を活用した。例えば、「2匹のへび」という活動がある。けんかをして、お互いのしっぽに噛みついた2匹のへびが、その後どうなるかを考えるという活動だ(図6)。この問題には1つの正解はないが、最も正答に近い人がいるとすれば、それはあらゆる可能性を考えついた人であろう。一つの考えにこだわったり先入観に囚われたりしていると、人間の思考は滞ってしまう。研修中、様々な場面で教職員の方々には、過去のやり方や考えだけに囚われず、自由に考えを膨らませてみてもらうよう投げかけた。

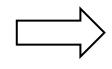
<参加者からの感想③>

(エ) 共通体験・気付きの共有

「AFPY=活動」ではないが、活動そのものの効果も大きいと考える。そこで、各学校可能な範囲で、AFPYの活動を体験してもらった。日頃の関係性が生かされる活動もあれば、個人の能力や役職の違いに関係なく、みんなが同じ条件の中で偶然を楽しみながら共通体験をすることができるものもある。また、体験の中で自分とは違ったやり方や考え方に気付くこともあるため、「できた」か「できなかった」かではなく、活動や体験を通して感

じたことや気付いたことが大切になる。例えば、小集団での活動後に全体での活動を行った際には、小集団では自然と役割分担が生まれ積極的に発言する姿が見られたが、全体になるとどこから始めたらよいのか、誰がまとめるのか、お互いに探りながら活動が進む様子が見られた。こうした体験から、集団の規模や役割によって自分の関わり方が変わってくることについての気付きが得られた。







小集団での活動

全体での活動

また、AFPYの活動を体験した直後の振り返りは、とても活発な対話が起こる。体験した活動そのものについて議論するのではなく、活動を通して気付いたことを実生活にも生かすための方法を考えるように投げかけた。「コミュニケーションが大切です」「協力しましょう」と100回聞くよりも、1度の共通体験から様々な気付きが生まれる。協働するとはどういうことなのか、研修に参加した教職員自身が体験を基に考えた。



ビーイングを囲んだ振り返りの様子

<参加者からの感想④>

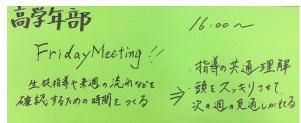
「持っている情報を生かしたり、共有するためには、しっかりとコミュニケーションをとることが大切で、伝わっていると思い込むと難しいということが体験的に分かった。」

イ 学びのサイクルの実際

限られた時間の中で振り返りを行うためには、日頃の実践の中でも自分たちの目標や課題 について意識をもっておくことが必要である。研修時間の充実はもちろん大切なことだが、 前後の投げかけ・意識付けも大切にした(図7)。

例えば、1回目の研修後には、ビーイング作成の際にたくさん出てきたキーワードの中から、自分が最も取り組みやすいと思うものを選び、名刺サイズのカードに書いて持ち帰った。2回目の研修では、1回目に持ち帰ったカードを基に自分の実践を振り返り、共有することができた。また、3回目の研修後には、AFPYの活動の体験を通して出てきた気付きや感

想をA4の用紙にまとめて配付することで全体での共有を図った。さらに、日々の協働実践の中で成果や課題に感じていることを記入するワークシートを配付することで、4回目の研修につなげた(参考資料③)。そして、4回目の研修では、「明日への一歩」と題し



「明日への一歩」作成例

て具体的な行動目標を立て、今後の実践につながるようにした。ある研究協力校への聞き取り調査では、計4回の研修後も、「明日への一歩」の実践を継続して行うことができていると伺った。研修時間に終始するのではなく、実践を振り返って成果や課題を整理し、計画を立てて次の実践につなげるという学びのサイクルが回り始めている成果なのではないかと考える。

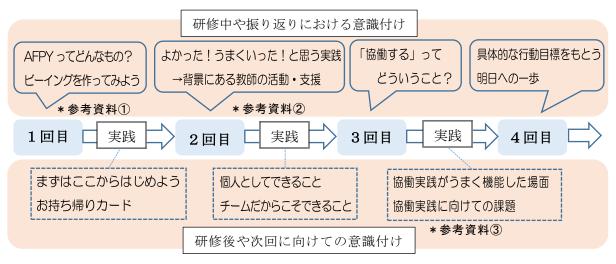


図7 学びのサイクルの実際

(3) 協働的効力感アンケートの結果

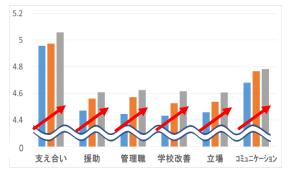


図8 平均値の変化(4校分)

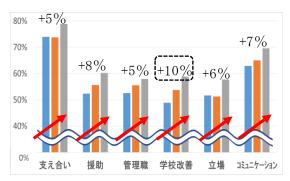


図9 肯定的評価の割合の変化(4校分)

教職員の協働的効力感の変容を調べるため、①研修実施前、②2回目の研修後、③4回目の研修後の合計3回、協働的効力感アンケート(表2)を実施した。A校~D校までの4校分のデータを6つの因子別に分析した結果が、図8、9である。(E校については、アンケートの実施が2回のみであったため、ここでは結果に反映させていない。)3回のアンケート結果を比較すると、平均値、肯定的評価の割合ともに、6つの因子全てで数値が上昇した。ここでいう肯定的評価というのは、6段階のうち「6.とてもそう思う」または「5.そう思う」である。

肯定的評価の割合の上昇率を質問項目別でみると、「職場全体の中での自分の役割を認識し行動することができる」で20% (図10)、「学校組織の一員として一体感をもち、口先ではなく実際に苦楽を共にすることができる」で18% (図11)、「職場の多くの人と仕事上のいろいろな話をすることができる」で17% (図12) と、3つの項目で高い上昇率がみられた。上位2つの質問項目は、「学校改善への意欲」にあたる項目であり、因子全体の上昇率でみて

も10%上昇していることから、最も効果が大きかったと考えられる。「職場の多くの人と仕 事上のいろいろな話をすることができる」については、「普段のコミュニケーション」にあ たる項目であるが、研修を通して教職員同士の対話が活性化されたことがうかがえる。





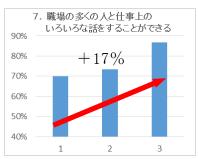


図10 項目33【学校改善への意欲】

図11 項目39【学校改善への意欲】

図12 項目7【普段のコミュニケーション】

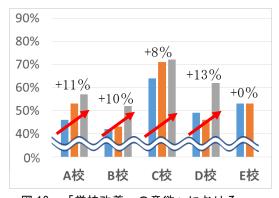


図 13 「学校改善への意欲」における 肯定的評価の割合の変化(学校別)

「学校改善への意欲」にあたる質問項目につ いて、アンケートの回答を学校別に分析した結 果が図13である。他の5つの因子では、学校に よって数値が上昇したり下降したりと結果にば らつきがあったが、「学校改善への意欲」につ いては、研修と振り返りを実施した4校全て で、肯定的評価の割合が上昇した。それに対し て、1回目の研修とアンケートのみの実施で あったE校については、実施した2回のアン ケートの結果に変化は見られなかった。アン

ケート結果に影響を与える要因は様々あるが、その一つとして、今回協力校での実践の軸と していたビーイングは、最初に作成するだけでなく、その後の活動や振り返りにおいて活用 し、変化・成長を繰り返し積み重ねていくことで、初めて効果があるものではないかと考え られる。

研究のまとめと今後の課題

(1) 研究のまとめ

アンケートの結果から、AFPYの手法を用いた研修や振り返りを行うことにより、取組以前に 比べて教職員の協働的効力感は高まったと言える。今回は、報告者が訪問した4回の機会に限 られていたが、こうした研修や振り返りが、今後も自発的かつ日常的に行われるようになるこ とで、教職員の協働的効力感はさらに高まるのではないかと考える。また、参加者からの「集 団の中で認め合い高め合う意識をもてた」や「日頃話さない人と話すことができ、関わる機会が できた」、「互いの考えを共有することができた」などの気付きや研修中の様子等から、自分た ちの言葉で目標や行動規範を設定し振り返ることや、年齢や経験の違う教職員が共通体験を基に 話し合うことの大切さを改めて感じた。児童生徒のより良い人間関係づくりのために有効とさ れているAFPYであるが、教職員の研修においてもその手法は有用であり、様々な場面で取り入 れることができる可能性があることを再確認することができた。

(2) 今後の課題

ある学校への聞き取り調査では、「目標を掲げただけでは効果が薄かったところに、教職員

の協働意識が高まったことによって様々な取組が強化され、具体的な成果につながっていると感じる」という感想が得られた。今回の研究では、協働実践を実現していくための土台の強化、つまり協働的効力感の向上について効果を検証することができた。例えば、アンケートにおいて特に効果が大きかった「学校改善への意欲」のように、教職員一人ひとりが、学校をより良くしていこう、そのために積極的に働きかけていこうとする意欲を高めることは、「協働実践」の実現につながるだろうと考えられる。

しかし、協働的効力感の向上に伴う教員の資質能力の向上、また学校教育目標の達成度合いについては、数値として検証するには至っていない。今後は、今回の研究で見られた教職員の協働的効力感の向上が、資質能力向上や学校教育目標の達成にどのように影響を与えたかについて、年度末の学校評価との関係性も含めて継続的な検証が必要であると考える。また、今回研究協力校において実践を進める中で、研修時間の確保自体が大きな課題であることも改めて分かった。今後は研修時間だけでなく、日常の業務の中においても、実践と振り返りのサイクルを生かすための方法を探っていきたいと考えている。

今年度、このような貴重な研修の機会を与えていただいた山口県教育委員会、本研究に際してご協力いただいた各学校、山口県十種ヶ峰青少年自然の家の職員の皆様をはじめ、ご指導いただいた全ての方々に心より感謝いたします。ありがとうございました。

【引用文献】

*1 淵上 克義、西村一生、『教師の協働的効力感に関する実証的研究』、2004

【参考文献】

- ・山口県教育委員会:山口県教育推進の手引き、2020
- ・淵上 克義、西村一生、『教師の協働的効力感に関する実証的研究』、2004
- ・村上 聡恵、『「校内研究・研修」で職員室が変わった!』、学事出版、2020
- ・吉田新一郎、『効果 10 倍の<学び>の技法』、PHP 新書、2007
- ・吉田真一郎、『シンプルな方法で学校は変わる』、みくに出版、2019
- ・小林 昭文、『アクティブラーニング入門(3)』、産業能率大学出版部、2019
- ・プロジェクトアドベンチャージャパン、『グループのちからを生かす』、みくに出版、2005
- ・プロジェクトアドベンチャージャパン、『クラスのちからを生かす』、みくに出版、2013
- ・プロジェクトアドベンチャージャパン、『対立がちからに』、みくに出版、2001
- ・甲斐崎博史、『学級ゲーム&アクティビティー100』、ナツメ社、2013
- ・岩瀬 直樹、『プロジェクトアドベンチャーでつくるとっても楽しいクラス』、学事出版、2013
- ・藤村 寿、『AFPY 入門-「やまぐちふれあいプログラム」の理論と実践-』、2006

【参照ホームページ】

・中央教育審議会答申(平成27年12月)

「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について」〜学び合い、高め合う教員育成コミュニティの 構築に向けて〜

https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1365665.htm

・山口県教育委員会、「教職員人材育成基本方針」 https://www.pref.yamaguchi.lg.jp/cms/a50200/kihon/kihon.html

・山口県教育委員会、「AFPY の推進」

https://www.pref.yamaguchi.lg.jp/cms/a50400/afpy/afpy.html

ビーイング(Be-ing)ってなに?

OAFPY (Adventure Friendship Program in Yamaguchi) の考え方

他者とかかわり合う活動を通して、個人の成長を図り、豊かな人間関係を築くための考え方と行動の在り方を学び合う、山口県独自の体験学習法です。AFPYにおいて大切にされているものとして、「最大限の相互尊重」「自己選択・自己決定」があります。同じ活動(挑戦)をしようとしていても、それぞれの経験や価値観などによって、安心や不安の感じ方はかなり違いがあります。自分を含めたグループの全員がお互いを最大限に尊重し合う(安心してチャレンジできる)環境があること、自分の挑戦をする(自分の参加の度合いや方法を自分で選ぶことができる)ことが、一歩を踏み出すための大きな支えとなります。

Oなんのために?

安心してチャレンジできる環境をつくるためには、自分たちで考えて実際に動いていくことが大きな鍵となります。ビーイングは、自分たちでつくる自分たちの約束を理解しやすく表したものの一つです。目標を達成するために、このグループに必要なこと、大切にしたいことを具体的に自分たちの言葉で視覚化します。ビーイングの作成はゴールではなくスタートです。ビーイングをもとに振り返りを行い、そのたびに加筆・修正され、グループの成長と同時にビーイングも変化・成長し続けるととらえます。自分も含めてみんなの存在を最大限に尊重するための行動規範であり、グループが通っていったプロセスがそこに記されていきます。



0どうやって?



模造紙等に、「安心できる」グループをつくるために自分たちができること、あったらいいなと思うことを自分たちの言葉で書いていきます。かたちは様々で、参加者の同意の意味を込めて手形で囲むこともあれば、ハートやスマイルなどゴールのイメージを象徴するものを描く場合もあります。「~しない」ではなくて、「~する」というポジティブな表現ができるとよいです。最初は「協力する」などの抽象的な言葉でも、体験を通して具体的な言葉で書けるようになっていきます。内側に肯定的なもの「自分はこんなことができる」、外側に否定的なこと「こんなことをされると嫌だな」を書くパターンや、内側だけで考えることもあります。

Oどうする?

日常で、行事で、授業で、ビーイングを使って振り返りを行います。「ビーイングの中にあることを自分は大切にしていた?」「ビーイングの中にあることを大切にしていたのは、だれのどんな言動?」「ビーイングにはないけど、新たに大切にしたいと思ったものを見つけた?」「それはなぜ大事だと思った?」と、書いてある言葉を具体的に変化させていったり、言葉を限定して考えてみたりします。





具体的なエピソードを集めてみましょう

くビーイングが変化する・成長するとは?>

例えば・・・

絆 → 友情 → 信頼



どれも大切にしたい素敵な言葉ではありますが、言葉が変化していてもあまり具体的になっ ていないと → **言葉遊びで終わってしまう** ことがあります。

(紙面上にはきれいな言葉が並ぶので、なんだかまとまったようにも思えますが…)

☆具体的なエピソードをもとに振り返ると、具体的なキーワードが出てきやすくなり、次 の行動に移すためのイメージももちやすくなります。

例えば・・・

- OOちゃんが、朝いつも「おはよう!」って言ってくれて、元気がでる。
- ・仲良しでも、あだ名をつけられて嫌な思いをしたことがあるな。
- 「一緒にやろう」って誘われたとき、なんかうれしかったな。

絆って何だろう? 他の言葉で表すと? お互いを大切にした行動っ て?

お互いを大切にする → 名前をちゃんと呼ぶ! 名前を呼ぶ

→ あいさつしよう!おはよう また明日 あいさつ

→ 一人より、みんな一緒だと楽しいかも 一緒にやる

具体的なエピソードを見つけたら、ぜひメモに残しておいてみてください。(記憶に自信が) ある方はそのままでも…)なんとなく漠然とエピソードを探すよりも、これ!というキー ワードを1つ選んで視点をもっておくと、見つけやすいかも!?



・のとき、〇〇先生が、~してたな。 (だれが) (いつ)

これって「傾聴」につながるかも。

前回最後にお配りしたカードの 裏面などをご活用ください。 もちろんこのカードでなくて も、メモ帳でも週案の片隅でも どこでも大丈夫です(^-^)

○○市立○○小学校 □月△日実施

"協働する"ってどういうこと?

*事前に示した言葉の定義

協働

取り組むべき問題を相互 に理解し、共有し、その 問題の解決や改善に向け て互いに関与しながら協 カしていくこと



同調

周囲との足並みを揃え るといった表層的な行 動における同質性を保 持すること

体験してみよう

〇バラバラ集合写真(低・中・高・特支)

OZOOM(全体)

- どんな関わり方をした?
- ・効果的だったと思う関わり方は?
- ・ 小グループと全体の違いは?
- ・協働を具体的な言葉や行動にすると?

「バラバラ集合写真」



|体験して感じたこと・気付きを生かそう|

- ○情報発信や受信について
 - 自分の持っている情報を伝えることの大切さと難しさ
 - 相手の持っている情報を聞き取ることの大切さと難しさ
 - 情報をつなげる
 - ・共通点を見つける
- 〇共通の目的やビジョンについて
 - 協働するうえで共通の指標となるものが不可欠
 - ゴールや落としどころが見えない課題に、チームとしてどう取り組むか
 - 1つのことに向かって何かを成し遂げる達成感
- ○役割について
 - ・小グループと全体での自分の役割の変化
 - ・リーダーの重要性(進行役、まとめ役、中継役 etc.)
 - ・フォロワーの重要性
- ○その他
 - ・ひとりぼっちをつくらない
 - ついつい他人任せになってしまう
 - ・情報を中継してくれる存在の有難さ
 - •「伝える」ことで相手を傷つけないか、本当に相手の欲している情報かといった不安

写真には何人写ってる? |列目の真ん中の人の職業はな

ミッション

前回の活動を職場内(職員室等)での教職員同士の関わり方に置き換えて考えてみましょう あなたの持っているカードは、校務分掌?学校行事?学級の課題?自分の持っているカードを じっと見つめていても、なかなか問題は解決・改善されませんよね。どうしますか?

◎ "協働"実践がうまく機能したと感じた場面

(自分の関わり方、相手または周囲の人の関わり方、得られた効果などできるだけ具体的に)

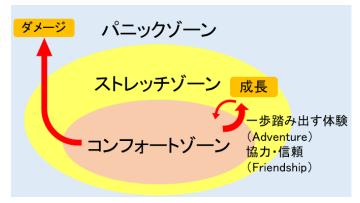


◎ "協働"実践に向けての課題(難しさを感じる部分、不便さ、不安 等)





3つのゾーンについて*2



個人の心理的状況を表すものとして3つの ゾーンの考え方がある。安心・安全で最も親 しみのある領域を表す「コンフォートゾー ン」、馴染みのない環境で適度な負荷がかか る領域を表す「ストレッチゾーン」、親しみ のある環境から最も遠く過度な負荷がかかる 領域を表す「パニックゾーン」である。「コ ンフォートゾーン」は、日常的な側面をもち 新しい情報が欠けているため、安全度が高い

代わりに学びの機会がかなり限られる。「ストレッチゾーン」は、馴染みの無いものに触れることで、新しい体験や物を理解しようとする学びの環境がつくられる。さらに協力的な環境の中であれば、かなり快適に過ごすことができる。「パニックゾーン」は、まだ本人の準備ができていない状況に出くわしてしまうことがあり、とにかく自分が快適でいられる状況に戻りたくなる。

ゾーンの内容や広さは、人によって異なる。自分にとって慣れ親しんだものでも、他の人にはそうではないということがある。また、ゾーンの広さは本人の経験や努力に限らず、周りの環境やサポートによっても広げることができる。

【参考文献】

*2 プロジェクトアドベンチャージャパン、『グループのちからを生かす』、みくに出版、2005