

チーム学習を始めよう

03

目標

- ・ ショートディベートを通してメンバーの発言傾向を探る
- ・ チームの学習の進め方を決める

チーム学習

03-1

ショートディベートの準備をする

「02-5-教育を見る視点を評価する」で調べてきたことをもとにしてチーム内で簡単に10分間情報を共有するために話し合います。03-1 ショートディベートの資料を見ながらショートディベートの手順を確認しましょう。そして、2チームで1組になり、それぞれのチームが2つのテーマのうちどちらか1つを選択します。そしてさらにチーム内で2つの立場にわかれ、10分間作戦会議をしましょう。

チーム学習

03-1

ショートディベートで柔軟な発言力を持つ・チームの特徴を知る

チーム学習はチームの話し合いによって進めていくものなので、自分の主張を述べると同時に相手の主張を理解できるような柔軟な姿勢が必要です。このディベートを通じて、チーム内のメンバーの発言傾向などを探り、チームとして不足している部分は相互にフォローしあうようにしましょう。

※ディベートのやり方については03-01 参照

ディベート(二項対立型)

自分の信条に関わらず、必ずどちらかの立場に立って自分たちの主張に説得力があるかを競うもの。ここではあえて自分の考え方とは反対の主張を選ぶと、
 ▼ より柔軟な考え方ができるようになる。

ディスカッション(問題解決型)

白黒をはっきりさせるものではないので、主張は多様である。多様な主張の中で妥協点を見出したり、新しいアイデアを発見していくものである。

今回のディベートで得た柔軟な考え方を、今後のディスカッションに発展させていきましょう。

読む

03-2

チーム学習を円滑に進めるための方針を決める

03-3

ショートディベートで得たフィードバックを使って、自分のチームの話し合いの長所と欠点を整理しましょう。ここで明らかになった長所を活かし、さらに欠点をカバーして活発な意見交換を展開していくためには、必要なマナーやルールを列挙しましょう。チームを活性化するための視点の例を挙げておきますので、参考にしてください。



Web 提出

03-4

03-4-学校の教育課題 03-5-2020年の予想を提出する

03-4: インターネットやその他文献を利用して「学校教育の課題(個人)」のそれぞれの項目を整理する

03-5

03-5: 2020年の未来の学校を予想する

学校教育を、教師が教えるための教育と考えるか、学習者が能力に応じて学習する権利を保証する教育と考えるかによって設計手法は異なってきます。この授業では学習者がその能力に応じて学習する権利を尊重することを目指していますが、そのときにはつぎのようなユネスコの学習権の宣言が参考になります。

学 習 権

1985・3・19-29

第4回ユネスコ国際成人教育会議宣言

学習権を承認することは、今や、以前にもまして重大な人類の課題である。

学習権とは、

読み、書きできる権利であり、
 疑問をもち、じっくりと考える権利であり、
 想像し、創造する権利であり、
 自分自身の世界を知り、歴史を書き綴る権利であり、
 教育の諸条件を利用する権利であり、
 個人および集団の技能を発達させる権利である。

成人教育パリ会議は、その権利の重要性を再確認する。

学習権は、将来のためにたくわえておく文化的贅品ではない。

学習権は、生き残るという問題が解決されたのちにはじめて必要になる権利ではない。

学習権は、基礎的欲求が満たされたのちに行使される第二段階の権利ではない。

学習権は、人類が生き残るために不可欠な手段である。

もし、世界の人びとが、食糧生産およびその他の欠くことのできない人間的欲求を自分で満たすことを望むならば、彼等は学習権をもたなければならない。

もし、女性も男性も、より健康な生活を享受すべきであるとするならば、彼等は学習権をもたなければならない。

もし、われわれが戦争を防止すべきであるとするならば、われわれは平和に生き、相互に理解しあうことを学ばなければならない。

「学習」が鍵になる語 (the key word) である。

学習権がなければ、人間の発達はあり得ない。

学習権がなければ、農業や工業の躍進も、地域保健の進歩も、さらには学習条件の変化もないであろう。

この権利がなければ、都市や農村で働く人びとの生活水準の改善もないであろう。

要約すれば、学習権の承認は、今日の人類にとって非常に重要な問題解決するために、われわれがなしうる最善の寄与なのである。

しかし、学習権は、経済発展の手段であるだけではない。それは、基本権の一つとして認められなければならない。学習するという行為は、すべての教育活動の中心に位置し、人間を成り行きに身をまかせるままの客体から自分自身の歴史を創造する主体に変えるものである。

学習権は、基本的人権の一つであり、その正当性は普遍的に認められている。学習権は、人類の一部にだけ限定されることはできない。それは、男性だけの、あるいは工業国だけの、あるいは富裕な階層だけの、あるいは学校教育を受けることのできる幸福な若者だけの、排他的な特権であってはならない。パリ会議は、すべての国にたいし、必要なあらゆる人的・物的資源を利用できるようにし、かつ、教育制度をよりいっそう公正にする方向で再考し、さらにさまざまな地域で開発に成功した諸方策を活用することによって、この権利を実現し、すべての者がこの権利を有効に行使するのに必要な条件をつくり出すことを要求する。

以下略

(平原春好訳)

ショートディベート

●● 違う立場の視点に立ってみよう

チーム学習



- 2チームずつで組になり、それぞれのチームで取り組むショートディベートのテーマを選択する。(※2チーム間で同じテーマにならないようにする)

テーマ1：「指導者中心主義」と「学習者中心主義」

授業を展開するときの視点として「指導者中心主義」と「学習者中心主義」のどちらかの立場にたつて、それぞれのどのような点が有効だと思うかを述べよ。

テーマ2：「チーム学習」と「個人学習」

主体的な学習を展開する時に採用する学習形態として「チーム学習」と「個人学習」のどちらかの立場にたつて、それぞれのどのような点が有効だと思うかを述べよ。

- 1つのチームで2つの立場に分かれて発言の準備をする。(情報共有と作戦会議)

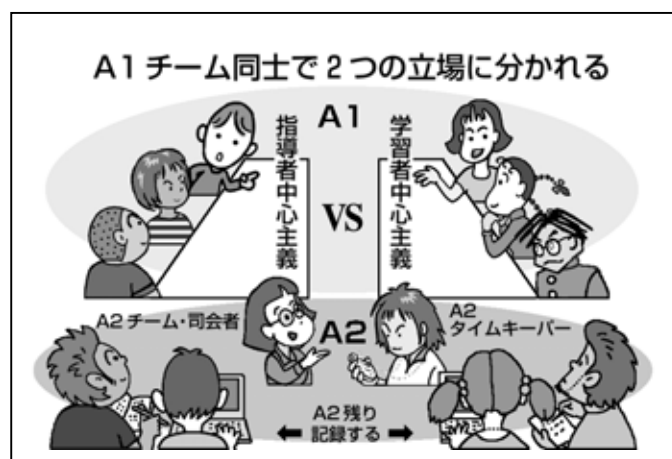
- ① 2つの立場に同じ人数ずつ分かれる(チームメンバーが奇数の場合はどちらかが1人多い)
- ② 10分間発言計画を立てる(主に主張したい部分と質問が出やすい部分を整理する)

- 2チーム間で相談してどちらが先にディベートをするか決める。

準備ができたらどちらのチームが先にディベートするかを決める。

●もう片方のチームの仕事●

代表者が司会役、副代表がタイムキーパー(時間がオーバーしないように時間を計る係)、その他のメンバーが記録をとる。(右図参照)



- **ディベートを始める。**

15分間ディベートを行う

- ① まず順番にお互いの立場から有効な理由を長くても2分ずつ主張する
- ② お互いの意見に対して質問したり意見をのべあう

＝司会進行例＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝

①「ただいまから『〇〇』というテーマについて『△△』と『□□』という立場に分かれてショートディベートを行います。」

「はじめにそれぞれの立場から考えを述べていただきます。

その後お互いに質問や意見を述べていただきます。」

②「では、はじめに『△△』の立場の方から2分までの間で考えを述べてください。」

③「ありがとうございました。次に『□□』の立場から考えを述べてください。

★タイムキーパー：時間が迫っていたら必要に応じてジェスチャーや声かけなどでその旨を伝える。

④質疑応答：

「ありがとうございました。それではお互いの考えに対して、質問や意見を述べてください。必要であれば作戦タイムを作ることできます。」

★話が混乱してきたら、司会が意見の食い違いを伝えるなど、必要に応じて双方が理解しやすいように論点を整理する。

★タイムキーパー：残り1分になったら必要に応じてジェスチャーや声かけなどでその旨を伝える。

⑤最後のしめくり：

「さまざまな意見が出て新たな見方が発見されたと思います。得られた見解から今後の学習が深まるようにしましょう。時間がきましたので、これでディベートを終わります。ありがとうございました。」

＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝

- 最初のチームのディベートが終わったら交代する。
- ディベートの記録を整理して、他チームに渡す。(フィードバック)

コラム：議論における批判と非難

われわれは欧米の人達と比較すると議論することが不得意であるといわれています。その原因は、批判することと非難することとははっきりと区別されていないことにあると考えられます。批判するということは、議論しているときの問題に対して、お互いの考え方が合理的で適切であるかどうかを吟味していく過程であって、議論している人の人格とはまったく関係ありません。問題を論理的に吟味し検討することが議論ですから、議論を展開していくときに主張が論理的であることが前提になります。そのために相手の主張の非論理的なところを批判しても、相手の人格を否定しているわけではありません。あくまでも主張が論理的に展開されているかどうか問題になります。非難と批判は辞書ではどのように説明されているでしょうか。広辞苑ではつぎのように説明されています。

- 非難：欠点・過失などを責めとがめること。非として難ずること。
- 批判：① 批評し、判定すること。
 - ② 人物・行為・判断・学説・作品などの価値・能力・正当性・妥当性などを評価・検討すること。否定的内容をもつものが多い。
 - ③ 事物を分析してその各々の意味・価値を認め、全体の意味との関係を明らかにし、その存在の論理的基礎を明らかにすること。

とくにわれわれが共通する問題を吟味しているときは、批判の③の意味が重要です。批判というのは「物事の論理的基礎」をお互いの議論を通じて明らかにしていく過程であるといえるでしょう。



チーム学習活性化シート(チーム)

●● チームのルールやマナーを明らかにするために使います

チーム番号()

ショートディベートを通して、ディベートをしている時も、ディベートを見ている時も、すべてのメンバーが活発な意見交換に参加することの難しさを実感したと思います。他のチームがフィードバックしてくれた記録を使って、自分のチームの話し合いの長所と欠点を整理しましょう。ここで気づいた長所を活かし、さらに欠点をカバーして活発な意見交換を展開していくためには、どのようなマナーやルールが必要かを明らかにしましょう。

チームで話し合うときのつまずきを発見して活性化のバネにする

以下に、他チームによる記録を参考にしながら、自分たちが感じたことも含めて、自分たちのチームの話し合いにおける長所と短所を整理しましょう。そして、そこから自分たちのチームが話し合うときには、どのようなマナーやルールが必要であるかをまとめましょう。

■ ディベートの記録からみた、発言の癖や発言頻度の偏りなど、気づいた点

.....

.....

.....

.....

.....

.....

■ 自分たちのチームが話し合うときに必要なマナーやルール

.....

.....

.....

.....

.....

■ 以上のことが守れない人(自分)がいたら・・・

守れるようにするにはどのようにすればいいですか

.....

.....

.....

.....

.....

コラム

■ チームの機能不全のモデル

アメリカで組織と経営チームの強化育成を専門とするパトリック・レンシオーニ(2003)は、著書「あなたのチームは、機能していますか？」(2003, 翔泳社)において、「本物のチームワークはいつになっても実現しにくい」ということと、「組織がチームワークの実現に失敗するのは、自然だが危険な5つの落とし穴に気づかぬうちに陥ってしまうせいである」ということを指摘しています(下線は教材作成者)。レンシオーニは「危険な5つの落とし穴」を下のように図化しています。



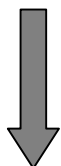
図1 チームの機能不全のモデル

パトリック・レンシオーニ「あなたのチームは、機能していますか？」p. 207 より

- 1 信頼の欠如 …チーム内で弱みを見せないことから生じる。
- 2 衝突への恐怖…腹を割って激しく意見をたたかわせない。あいまいな議論や慎重な発言が多い。
- 3 責任感の不足…表面的に同意をするため、決定を支持し責任をもつことができない。
- 4 説明責任の回避…チームのためにならない行動や態度をとった仲間をとがめるのに躊躇する
- 5 結果への無関心…チーム全体の目標より個人のニーズや自分の部門のニーズを優先させる

(※以上は「あなたのチームは、機能していますか？」より教材作成者がまとめたもの)

図1は、5つの機能不全が相互に関係していることを示しています。あなたのチームにどこか気がかりな部分があるとするならば、以上の5つを逆の見方で理解してみてください(以下参照)。



- | | | |
|---|---------|---|
| 1 | 信頼の欠如 | …(特にリーダーは率先して)弱みや間違いを認めて助けを求めてみよう。 |
| 2 | 衝突への恐怖 | …チーム内に眠っている意見の相違を引っ張り出し、生産的な衝突を掘り起こそう。 |
| 3 | 責任感の不足 | …必ず全員の意見を真剣に考慮して、間違いを恐れず大胆に何らかの最終決定を下そう。間違いに気づいたら間違いから学ぶ姿勢を持って大胆に方向転換してみよう。 |
| 4 | 説明責任の回避 | …チームの規範を判断基準にして、互いのやり方にためらわず疑問を投げかけることで潜在的な問題を早く見つけよう。 |
| 5 | 結果への無関心 | …チームが目指す姿をはっきりさせ、個人の目標よりチーム全体の結果を優先しよう。 |

(※以上はパトリック・レンシオーニ(伊豆原弓 訳)「あなたのチームは、機能していますか？」を参考にこの授業に合うように修正してあります)

チーム学習の規範

内容理解



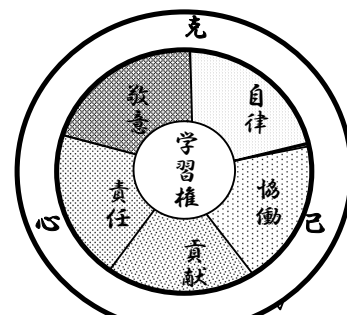
●● 自分たちのチームの規範を決める際に参考になります

チーム学習の原則 —これまでの講義や演習とは違う！—

この授業で試みようとしているチーム学習では、お互いに協力しながら知識を創造することを目指しています。これまでの講義や演習とは異なり、自分から積極的に学習に参加することが大切です。情報社会は、さまざまな問題が複雑に絡み合っているため、一人だけで解決できる課題はごく限られているのです。

授業のなかでは、コンピュータやインターネットを活用しますが、これらの情報機器は最終的な答えを教えてくれないし、問題を解決してくれません。しかし、われわれが疑問を抱いたり、何かを知りたいと思ったりしたときに、ネットワークを活用して知ることができます。さらにお互いがネットワークを通じて接続されているので、協力して学習することもできます。これを協調学習 (collaborative learning) と呼んでおり、さまざまな分野で試みられている学習方法です。さらに情報社会では、大規模な仕事であっても、各人が机上や家庭に端末をもって仕事を分担し、インターネットを通じて統合されることもまれではありません。

この授業のチーム学習では、学習権を中心にしてつぎの5つの原則 (ACCRR) をルールとして進めます。ここで目指しているのは、これまでに経験してきたようなグループ学習ではなく、それぞれが担当するチームでの役割をよく認識して、各人が自分の責任を果たすことを前提として進められる情報社会での協調学習です。このようなチーム学習を実現するための基本的なルールを習得することです。



1. 自律 (Autonomy)

自分で学習計画を立てたり、学習成果を評価したりするなど、学習することについて自分で責任をもつこと。これは社会人が仕事をするときの基本的な能力です。日常生活の中で自分の関心のある情報にたえず関心をもち、図書館やコンピュータに準備された学習資料を積極的に活用しましょう。

2. 協働 (Collaboration)

学習するとき自分ひとりでは広がりも深みもなく、学んだことを実感することもできません。自分の学んだことは、チームとしてあるいは社会の中で活用されて始めてその意義が見出されます。自分ひとりだけでなく、お互いに協力しあって学習することが効果的です。これまでの勉強は他人よりも優れることが目標でしたが、ここでは共に学び共に働くことが大切であり、ネットワーク社会における基本的な能力です。

3. 貢献 (Contribution)

これまでの学習では、自己修養を重視してきました。自分の教養を高めることが人間としての成長であると考えられてきたのです。そのような教養も大切ですが、これからの情報社会あるい

は変動社会では、社会が健全な方向で発展すること、社会の問題を解決するために貢献することが大切です。したがって、他人が学習することを積極的に支援したり、協力したりしましょう。チームで協働して開発したり制作したりしますが、チームのために貢献することが自分の能力開発につながります。

4. 責任 (Responsibility)

学習は相互に関連しあって進行しますから、自分が分担していることには責任をもって対応することが大切です。ひとりの無責任がチーム全体に迷惑を及ぼし、学習体制を破壊することもあります。遅刻しないこと、分担したことは責任をもって実行すること、欠席するときは必ず他のメンバーに連絡すること。これらは自立した社会人としての最低限のマナーです。

5. 尊敬 (Respect)

チームで学習するときは、他の人のさまざまな人権にもかかわってきます。他人の著作権、プライバシーなどはもちろんのこと、自分の学習は他の人のさまざまな協力や貢献に支えられているので、他の学習者に尊敬の気持ちをもつことが大切です。

克己心 (Self-control)

以上の5つの規範を守ることはそれほどやさしいことではありません。自分で計画を立てていても、今夜は眠いから明日の朝にしようとか、友達と電話で話しをしたいから後回しにしようとか、どうもあの人は気が合わないから協力するのに気が進まないとか、自分が自分に課した目標をついつい先延ばしにしたり変更したりしがちです。このような弱い自分に打ち克つことが大切です。スポーツ選手は克己心によって成長しているのです。

コラム — チーム学習に成功した人のコメント —

チーム学習は、しっかりやる人とやらない人に分かれてしまう場合が多いと思います。実際に今まで私がやってきたチーム学習はそうでした。しかし、この授業では少し違いました。一人一人が、自分のやるべき事を分かっている、仲間に対する感謝と、謝罪、信頼がありました。具体的にいえば「ありがとう」「ごめんなさい」「お願い」の3つの言葉です。これが、チームに対しての思いやりの心だと思います。やはり、これがあるのとないのとでは各々の達成感や信頼感が大きく違ってきます。例えば自分が人よりも辛い仕事を任されたという不満を抱えていても、「ごめん、ありがとうね。」の一言で少し自分自身の役割の達成感と自信になっていった気がします。

