



第25回 教育研究講座

© 2022 Noburo Hagiwara.
All Rights Reserved.



学ぶ組織を
つくる



学ぶことの本質的な意味

学ぶ文化

学ぶ文化、組織をつくるには



*...the greatest effects on student learning occur when **teachers become learners of their own teaching**, and when students become their own teachers. When students become their own teachers, they exhibit the self-regulatory attributes that seem most desirable for learners (self-monitoring, self-evaluation, self-assessment, self-teaching). Thus, it is visible teaching and learning by teachers and students that makes the difference.*

John Hattie

...生徒の学習に対する最大の効果は、**教師が自分自身の教え方の学習者**になったとき、そして生徒が自分自身の教師になったときに起こります。生徒が自分自身の教師になったとき、学習者にとって最も望ましいと思われる自己管理の特性（自己観察、自己分析、自己評価、自己指導）を発揮します。このように、教師と生徒による目に見える教えることと学ぶことが、違いを生むのです。



*Three attitudes about teachers permeate this book. First, every school must have, as part of its core purpose, the promotion and development, the care and security—a recognition of the importance—of its teachers. Second, teachers must act as stewards for all students, fostering their relationships with each other and with the base of knowledge. Stewardship means holding a commitment to the entire learning community of the school, not just “my classroom” and “my students.” Third, **good teachers themselves are continuous and lifelong learners, with their knowledge of their subject—and of the craft of teaching—evolving throughout their lifetimes.***

Peter Senge (2012) *Schools That Learn*

本書には、教師に関する3つの考え方が貫かれています。第一に、すべての学校は、その中核的な目的の一部として、教師の立場の向上と能力開発、支援と安心感、つまり教師の重要性を認識する必要があります。第二に、教師はすべての生徒のためにスチュワードとして行動し、生徒同士の関係や知識の基盤となるものを育んでいかなければなりません。スチュワードシップとは、「自分の教室」「自分の生徒」だけでなく、学校の学習コミュニティ全体に対する責任を持つことを意味します。第三に、**優れた教師は継続的な生涯学習者であり、教科に関する知識、そして教える技術に関する知識は生涯を通じて進化し続けるということです。**



*Every organisation
is a product of how
its members think
and interact.*

Peter Senge



学ぶとは？



*Only by having specified the desired results can we focus on the content, methods, and activities most likely to achieve those results. But many teachers begin with and remain focused on textbooks, favored lessons, and time-honored activities—the inputs—rather than deriving those means from what is implied in the desired results—the output. To put it in an odd way, too many teachers **focus on the teaching and not the learning**. They spend most of their time thinking, first, about what they will do, what materials they will use, and what they will ask students to do rather than first considering what the learner will need in order to accomplish the learning goals.*

Grant Wiggins and Jay McTighe (2005) *Understanding by Design*

目指すべき結果を明確にすることで、初めて、その結果を達成するための内容、方法、活動に焦点を当てることが出来ます。しかし、多くの教師は、教科書、好みの授業、従来通りの活動、つまりインプットに焦点を当て、望ましい結果、つまりアウトプットからその手段を導き出すことはしません。変な言い方をすれば、多くの教師は**教えることに専念して、学ぶことに専念していないのです**。学習目標を達成するために学習者が何を必要とするかを考えるよりも、まず、自分が何をするか、どんな教材を使うか、生徒に何をさせるかを考えることにほとんどの時間を費やしてしまうのです。



*Early on in their school career, learners need to be able to appreciate the value of learning well beyond school, beyond graduation; they need to take responsibility for their learning and bring energy to the process of learning. Lifelong learning does not just require people to constantly learn new things but, and this tends to be far more difficult, to **un-learn and re-learn when contexts and paradigms change**. Andreas Schleicher (2018) World Class*

学習者は、学校生活の早い段階から、学校卒業後の学習の価値を理解し、自分の学習に責任を持ち、学習の過程に意欲を持たなければなりません。生涯学習は、常に新しいことを学ぶだけでなく、**状況やパラダイムが変化したときに、学んだことを取り消し、再び学び直すことが必要です**



Unlearn, relearnができる人、できない人がいるのはなぜでしょう。

Maslow's Hierarchy of Needs

- desire to be the most that one can be

SELF-
ACTUALIZATION

自己實現欲求

- respect, self-esteem, status, recognition, strength, freedom

ESTEEM

承認欲求

- friendship, family, sense of connection

LOVE AND
BELONGING

親和欲求

- personal security, health, protection from elements, stability, order

SAFETY

安全欲求

- food, water sleep, warmth, shelter, clothing

PHYSIOLOGICAL

生理的欲求

Created by Connie Hamilton, author of Hacking Questions

欲求階層說

Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality*

GROWTH NEED



SELF-ACTUALIZATION

DEFICIT NEEDS



ESTEEM

LOVE AND BELONGING

SAFETY

PHYSIOLOGICAL

Created by Connie Hamilton, Author of Hacking Questions

成長動機

欠乏動機

ESTEEM NEEDS

SELF ESTEEM

- Dignity
- Achievement
- Mastery
- Success
- Self Respect



ESTEEM FROM OTHERS

- Status
- Prestige
- Popularity
- Reputation
- Respect from Others

自己承認

他人からの承認

Connie Hamilton, author of Hacking Questions



組織の文化とは



*Accordingly, we define culture as:
The shared values and patterns of behaviour that characterise different social groups
and communities.*

All Our Futures: Creativity, Culture and Education (1999)

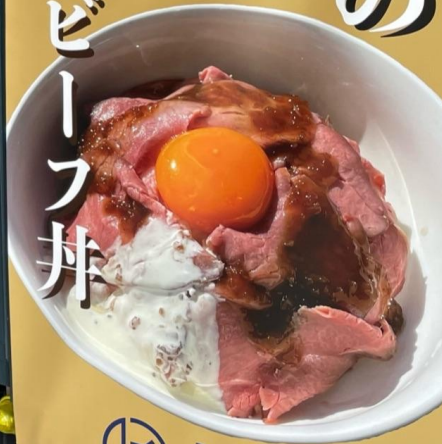
従って、私たちは文化を次のように定義しています。
異なる社会集団や共同体を特徴づける、共有された価値観や行動様式。



まぼろしの

秘伝のたまねぎソースと
ヨーグルトソースが
肉本来の旨さを引き出す

ローストビーフ丼



L/R KITCHEN

学校文化にはどのような要素・因子があるでしょう。

Impact of Fewer Meetings

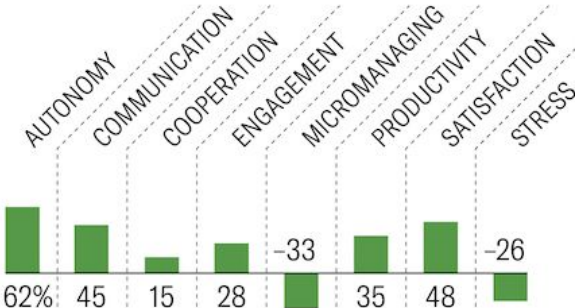
A survey of 76 companies that reduced their meetings over the course of 14 months found that overall employee ratings were positively impacted.

Change in employee ratings after introduction of meeting-free days

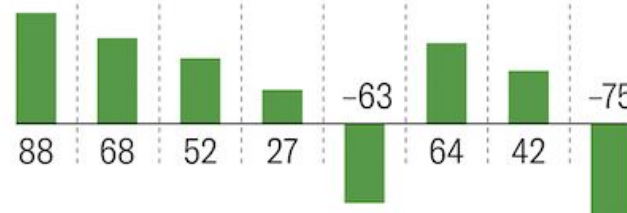
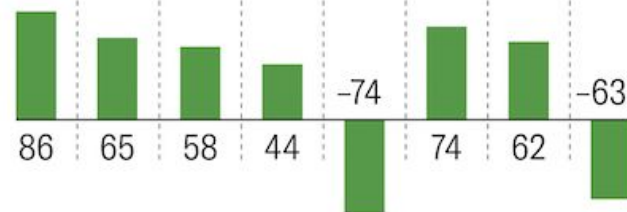
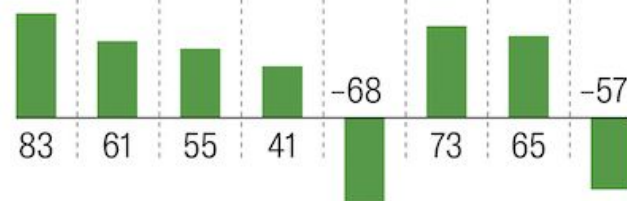
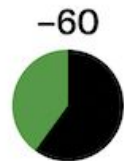
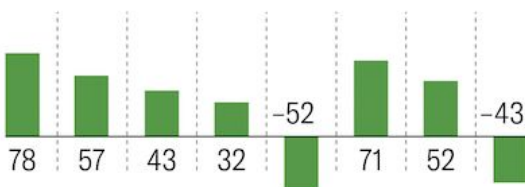
Reduction in meetings

Impact on:

-20%

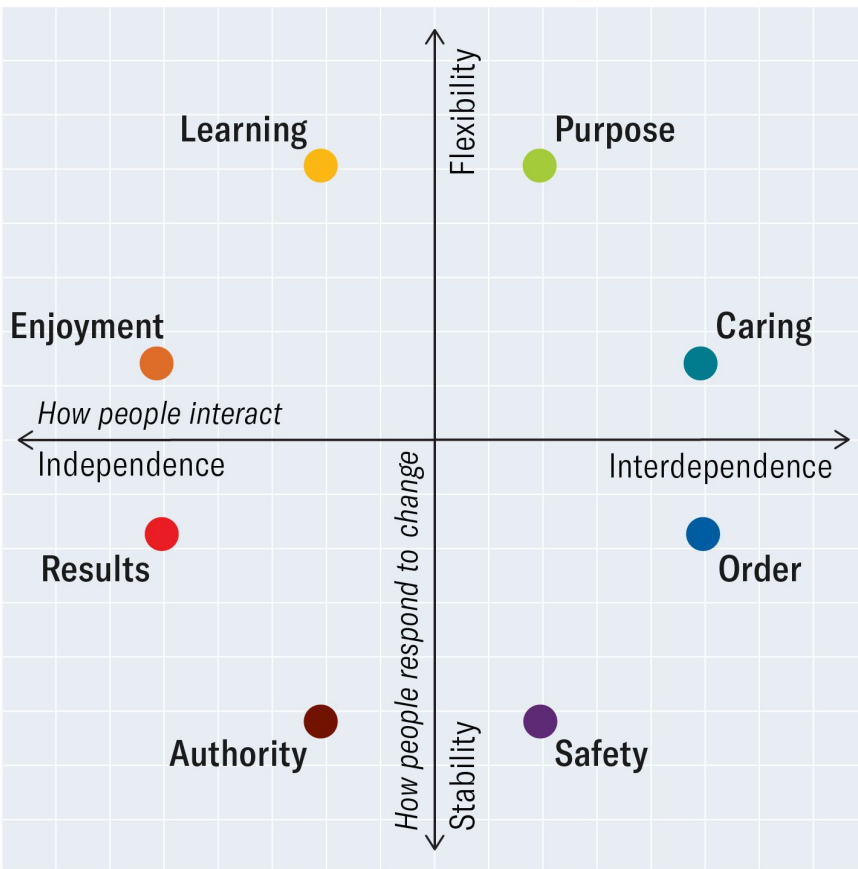


-40



Source: Ben Laker et al.

The 8 Styles of Company Culture



2017年12月から19年5月に集めた12800人(社)の回答

1. 勤務校にこれらの文化的要素が存在しますか。
2. すべての要素があると仮定して、顕著にあわられる順に並べてみてください。



学ぶ文化、組織をつくるには



Aligning is different. It is more of a communications challenge than a design problem. Aligning invariably involves talking to many more individuals than organising does.

Achieving grand visions always requires a burst of energy. Motivation and inspiration energise people, not by pushing them in the right direction as control mechanisms do but by satisfying basic human needs for achievement, a sense of belonging, recognition, self-esteem, a feeling of control over one's life, and the ability to live up to one's ideals. Such feelings touch us deeply and elicit a powerful response.

John Cotter (2001) *What Leaders Really Do*

整合性をとることは違います。それは、**デザインの問題**というよりも、**コミュニケーションの問題**です。整合性を持つためには、組織化よりも多くの人と話をする必要があります。

壮大なビジョンを達成するためには、常にエネルギーの爆発的な増加が必要です。動機づけやひらめきは、コントロールメカニズムのように人を正しい方向に押しやるのではなく、**達成感、帰属意識、承認、自尊心、自分の人生をコントロールしているという感覚、自分の理想を実現する能力**といった人間の基本的欲求を満たすことによって、**人々に活力を与えるのです**。このような感情は、私たちに深い感動を与え、強力な反応を引き起こします。



*Emotional Intelligence includes a range of personal and interpersonal qualities: being able to understand and express personal feelings; being able to get along with other people, to communicate clearly and with empathy for the listener; and **responding positively and with sensitivity to new situations**. Ken Robinson (2011) *Out of Minds**

エモーショナル・インテリジェンス(感情的知性)には、個人の感情を理解し表現できること、他人とうまく付き合い、聞き手に共感して明確に伝えることができること**新しい状況に対して積極的かつ敏感に反応できること**など、個人と対人関係における様々な資質が含まれます。

The Five Components of Emotional Intelligence at Work

SELF-AWARENESS

Definition:

the ability to recognize and understand your moods, emotions, and drives, as well as their effect on others

Hallmarks:

- self-confidence
- realistic self-assessment
- self-deprecating sense of humor

SELF-REGULATION

the ability to control or redirect disruptive impulses and moods; the propensity to suspend judgment—to think before acting

- trustworthiness and integrity
- comfort with ambiguity
- openness to change

MOTIVATION

a passion to work for reasons that go beyond money or status; a propensity to pursue goals with energy and persistence

- strong drive to achieve
- optimism, even in the face of failure
- organizational commitment

EMPATHY

the ability to understand the emotional makeup of other people; skill in treating people according to their emotional reactions

- expertise in building and retaining talent
- cross-cultural sensitivity
- service to clients and customers

SOCIAL SKILL

proficiency in managing relationships and building networks; an ability to find common ground and build rapport

- effectiveness in leading change
- persuasiveness
- expertise in building and leading teams



Three kinds of empathy are important to emotional intelligence: cognitive empathy—the ability to understand another person’s point of view, emotional empathy—the ability to feel what someone else feels, and empathic concern—the ability to sense what another person needs from you. Cultivating all three kinds of empathy, which originate in different parts of the brain, is important for building social relationships. Daniel Goleman 2015

感情的知性には3種類の共感が重要です。認知的共感(他人の視点を理解する能力)、感情的共感(他人が感じていることを感じる能力)、共感的関心(他人が自分に求めていることを察知する能力)です。脳の異なる部位で発生する3種類の共感力をすべて養うことは、社会的関係を築く上で重要です。



We will have to learn to develop ourselves. We will have to place ourselves where we can make the greatest contribution. And we will have to stay mentally alert and engaged during a 50-year working life, which means knowing how and when to change the work we do.

Peter Drucker (2005) *Managing Oneself*

私たちは、自分自身を成長させることを学ばなければなりません。自分が最も貢献できる場所に身を置かなければなりません。そして、50年の現役生活の中で、常に精神的な緊張感を保ち、仕事に従事し続けなければならないのです。

公開授業

ブレイクアウト
セッション



School that
learns Learning Fair at SOIS
Wednesday 19 October 2022



関西学院千里国際中等部・高等部
SENRI INTERNATIONAL SCHOOL OF KWANSEI GAKUIN



関西学院大阪インターナショナルスクール
OSAKA INTERNATIONAL SCHOOL OF KWANSEI GAKUIN

ラーニングフェア

10月19(水)

関西学院千里国際中等部高等部



次回の研究講座

11月6日
関西学院千里国際
中部高等部

