

# 教育担当者 読本

# 教育担当者読本

## もくじ

### I 教育担当者の役割

1. はじめに 2
2. なぜ教育活動に取り組むのか 2
3. どんな組織づくりをめざしているのか 3
4. 組織化ビジョンを踏まえて 4
5. 教育の直接的目的 4
6. 教育体制 5
7. プログラムの流れ 5
8. 事務局体制 5
9. 事務局の立場 6
10. 事務局の具体的な役割 7
11. プログラム企画にあたり 9
12. モデルプログラム 9

### II 具体的なカリキュラム別方法

1. アイスブレイクの基礎と進め方 14
2. 朝の集い 18
3. 知識学習の演習の種類 19
4. レクチャーの教案のフレームワーク 20
5. プレゼンテーション 22

### III 研修会の運営

1. 研修会を運営するには 26
2. 事務局会議 27
3. 教案の作成 29
4. 会場づくり 35
5. リハーサル 36
6. プログラムの進め方(例) 37

◆事務局運営の仕方Q&A 41

◆研修運営の種類とメリット・デメリット 42

◆アクシデント対応ポイント 43

◆フォロー学習 45

# I 教育担当者の役割

● ● ●



## 1. はじめに

教育や学習を意味する言葉には…

Learn	ラーン
Study	スタディ
Teach	ティーチ
Training	トレーニング

などがあります。

労働組合の教育は **E d u c a t i o n** エデュケーション です。

エデュケーションとは「引き出す」という意味です。

何を引き出すか——参加者の可能性を引き出すことです。

これはスイスの教育実践家ペスタロッチの考えですが、これだけでは 自己主張に偏る可能性があります。

そこで、ドイツの哲学者カントの教育による人間存在の形成、道徳、倫理、自然との共生などの考えをあわせもつ必要があります。

これが富士社会教育センターの提唱する民主的共同社会システムです。

## 2. なぜ教育活動に取り組むのか ——組織の現代化にむけて

労働運動の目的は、働く者の生活を守り向上させていくことにあります。いいかえるならば、働く者が生活をしていく上で、いろいろな悩みや課題を解決する場として、労働組合を組織しているわけです。

したがって、魅力ある労働組合とは、働く者の悩みや課題を解決する能力を持った組織ということになります。

ところが、悩みや課題の具体的な中身は、時代とともに変化するのです。ということは、労働組合の運動目標も変化するということであり、課題解決の手段としての労働運動のあり方も変化しなければならないのです。

私たちは、労働組合という組織は、すでにできあがった、完成されたものだと考えがちですが、そうではありません。労働組合は、常に組合員の要求に対応できる、新たな組織づくりを忘れてはならないのです。これは富士社会教育センターの提唱する「民主的共同社会システム」にもしめされている、ドイツの哲学者カール・ポパーが提唱した「批判的合理主義」の考えです。これを「組織の現代化」といいます。組織の現代化を通して、あらゆる組織は継続・発展を目指していく必要があるのです。

### 3. どんな組織づくりをめざしているのか ――組織化ビジョンを明確に

第一に検討すべきは「運動目標の設定」です。

労働組合法ができた当初は、私たちは「快適で便利な生活」「物質的にめぐまれた生活」をめざしてきました。21世紀になると、「物から心へ」「ゆとり、豊かな生活」などといわれるように、賃上げのみで実現される課題ではなくなってきました。「家庭の幸せ」「生涯総合福祉の充実」をめざして、「産業優先から生活優先へ」の転換が求められているのです。

そして現在は、価値観の多様化、ダイバーシティの時代といわれ、多岐にわたる運動の展開と、個別課題に対応できる組織の柔軟性とスピーディが求められています。

こういった、運動目標を検討し、組合員と合意形成をすることが重要です。

- ① 組合員の要求は何か
- ② 社会的・経済的・政治的な動向と対応の検討
- ③ 自由にして民主的労働運動の理念面から、主体的に何をめざすのか

をあげることができます。

第二には、運動目標実現のための活動の見直しです。

労働組合は、働く者の生活を守り向上させるために、次の活動の柱を通じて、その実現をめざしています。

- ① 経済参加の活動
- ② 政治参加活動
- ③ 社会連帯（自主福祉）の活動
- ④ 国際連帯の活動

などがあげられます。

運動目標との関係で、どの活動が重視されるか、また、その活動の中身そのもののあり方等々が問題となります。

すなわち、目標実現にむけての活動のプランニングが必要です。

第三は、活動を遂行していくための組織体制・機構の見直しです。

- ① 組織の運営原則である組合民主主義が実践されているかどうか
- ② 連合・産別・単組など各組織レベルの任務・役割の調整と統合化
- ③ 各組織の執行体制のあり方
- ④ 専門部構成や一般組合員が活動に参加できる運営の仕組み

など、検討すべき課題は数多く考えられます。

以上、三つの視点から、めざすべき組織のあり方をまとめたものを「組織化ビジョン」と呼びます。組織化ビジョンが明確になってはじめて、本格的な教育ニーズの分析・把握ができるのです。

## 4. 組織化ビジョンを踏まえて ——教育ニーズの把握を

組織化ビジョンが明確になることによって、その活動の担い手である各委員、役員をはじめ、組合員に対する教育ニーズを明らかにすることが可能となってきます。

すなわち、運動目標実現のための活動を実践していくために必要とされる期待能力、そこから教育対象者が現在持っている現実能力をマイナスしたものが、それが教育ニーズといえます。

$$(\text{求められる知識・スキル・姿勢}) - (\text{現実能力}) = \text{教育ニーズ}$$

能力とは組織活動能力であり、三つの視点から分析されます。

組織を定義すれば、①共通の目標を持ち、②目標実現のために適材適所の役割を担い、③的確な方法・手段で実践・行動するチームです。

そのことから組織活動能力は、①共通の目標や考え方など知識に関すること、②役割かつ方法にあわせた実践・行動をするための具体的活動能力、技術に関すること、③チーム形成に対するモチベーション、姿勢・態度や集団コミュニケーションに関することに分類できます。

## 5. 教育の直接的目的

### ① 知識を向上させること

労働組合がどういう運動目標をもち、どういう活動をしているのか、といった運動理念や活動方針、その他、労働運動に関する知識を全組合員に浸透させること。

### ② 技術を向上させること

労働組合は、目標実現のために、さまざまな活動を展開しているわけです。そうした活動を行うための具体的な技術を向上させること。たとえば、話し方、会議の仕方、機関紙の編集の仕方等々。

### ③ 態度変容をはかること

労働組合や労働運動に対して、組合員はさまざまな個人的な感情を持っています。労働運動に対する好意的・積極的な態度なくして、力強い運動の前進はありえません。新入組合員に対しては、組織への帰属意識を、新しい委員・役員に対しては、自らの任務遂行への積極的な態度の形成などが必要です。

### ④ コミュニケーションの改善をはかること

共通体験を積み重ねることによって、つくられたプログラムのなかで、ダイバーシティの時代に対応できる柔軟なコミュニケーションに役立つことようにします。同じ組合員といっても、入社年次も違い、職種も職場も違います。日常的、個人的な交流があるわけでもありません。これらの違いをこえて、共通の学習体験を持つことを通じて、組織としてのコミュニケーションの向上を図ることが必要です。

## Ⅱ 具体的なカリキュラム別方法

• • •

### 1. アイスブレイクの基礎と進め方 =雰囲気づくりの重要性=

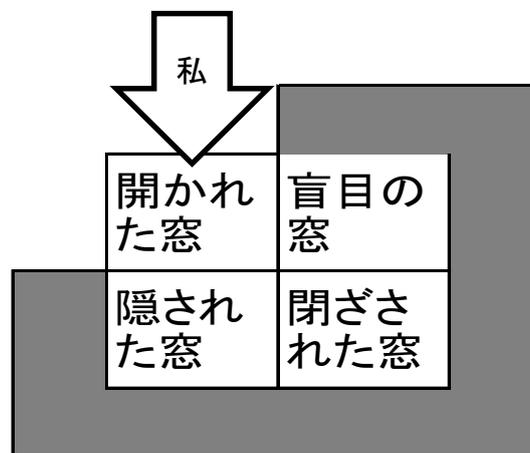
#### ○そもそも『アイスブレイク』って何？

氷のような冷たくて硬い雰囲気をたたき壊し、和やかな明るい雰囲気、リラックスした状態（笑い＝人間だけが持つ、最高の感性）を創り出す手法です。

#### ○どんな効果があるの？

- ① 同質化をはかり、一体感、連帯感、仲間意識を醸成します。
- ② 他者や自己のおかれた環境に対して閉ざされた心の扉を開き、受容的な心の状態をつくります。
- ③ コミュニケーション回路を開き、お互いがアクセスしやすい状況・雰囲気を醸成します。

#### ○自己開示（オープン・マインド）を意識しよう



※「ジョハリの窓」とは、人の心の中には4つの部分（窓）があるという考え方です。  
心理学者ジョゼフ・ラフトとハリー・インガムが考案したため、こう呼ばれています。