

これからの会議・研修のあり方、つくり方

今、学校現場では、次期学習指導要領等に向けて、教師にも、「アクティブ・ラーニング」の視点に基づいた教師同士の日常的な学び合いが求められている。職員会議や教員研修などで、教師集団が知見を結集し、学校をチーム化させる具体策を、現場の声や実践事例を交えて紹介する。

監修 山口 覚

行政、教育機関、地域、企業など、様々な場で対話を促進し、構成員が主体的に課題に取り組む集団づくりを支援するファシリテーターとして活躍。津屋崎ランチ LLP 代表 / LOCAL&DESIGN (株) 代表取締役。



会議・研修の司会・進行役の先生方の質問に答えます！

経験や年齢にとらわれず、自由に意見を述べ合うことで、お互いの教育観や指導観を深め、よりよい学校の姿を追究する会議・研修のあり方、つくり方を考えてきた本コーナー。前号に続いて、読者の先生方から寄せられたこれからの会議・研修をつくっていく上での疑問や悩みについて、答えていきます。2回目の今号では、「思考を深める技術」として、2017年8月号の本コーナー P.42～43 で紹介した内容に関連する

先生方の疑問・悩みについて、監修者の山口覚さんにお答えいただきます。

今回取り上げる内容は、「自由な意見交換を目指す」という段階から一歩進み、出てきた意見を踏まえて「学校全体として目指す方向性を考える」「新しい学校像を模索する」という高次の取り組みになります。「深い思考」を促す働きかけは、会議・研修はもちろん、授業づくりにおいても役立つでしょう。

Q₁

自分の立場での発言ばかりで、学校全体という視点がない



質問者 1

「総合的な学習の時間」での探究活動のあり方について学年を超えて話し合うと、自分の教科、学年の都合を優先する発言が目立ち、結果的に「そんなことはできない」と、新しい取り組みへの不安や不満の声ばかりになってしまいます。

A₁

ポジショントークから抜け出し、他者目線で考えられる進進行を



自分の立場から、自分にとって有利な発言をすることを「ポジショントーク」と言います。物事を考える時に他者の立場を意識しようとしなないのは、相手の事情を実は分かっているのに意図的に無視している場合と、そもそも自分のことにしか考えが及んでいない場合の2つのケースがあります。特に、後者の状態の人が他者目線に立つのは簡単ではありません。ポジショントークをしていることを自覚させるには、「いろいろな考えがこの学校の

中にある」ことへの気づきを積み重ねていくことが重要です。ポジショントークに陥りがちな人を少しずつ変えていくために、司会・進行役の先生は、「〇〇の立場だったら、どう考えるでしょうか？」と具体的に全員で考えてみます。それを繰り返すことで、徐々に他者目線も含めた発言ができる人が現れます。他者の気持ちを理解する手法である「ロールプレイング」を取り入れ、擬似的に別の立場になって話し合う時間を会議・研修に意図的に組み込んでみるのもよいでしょう。

Q₂

議論が一般論で本音が聞かれず、具体的な行動につながらない



質問者 2

これからの教科指導のあり方について話し合うと、「こうあるべき」という理想は語られるのですが、今までそれをしてこなかった理由や本音に向き合ってもらえず、そのため、話し合ったことがその後の行動に結びついていきません。

A₂

「本当にそれでよいのですか？」と丁寧に問いかけ続ける



過去の失敗や本音を語るのは決して容易なことではありません。しかし、過去の失敗や自分の中の否定的な気持ちに向き合えた時、人はその後の行動を大きく変えていききっかけを得ます。会議・研修を通して何かを学び、成長したいと思っている参加者の変化・変容を促すために、司会・進行役の

先生には、参加者から出てきた意見に対して「本当にそれでよいのでしょうか」「明日からできそうでしょうか」「明日からできないかもしれないと思うのなら、それはなぜなのでしょうか」とさらにもう一步、考えを深めるような問いを投げかけていくことが求められます。

「本音」「失敗経験」が語りやすくなる 雰囲気づくり方

「本音」や「失敗経験」を他者に語るためには、参加者同士の関係をよりよい状態にしておくことが必要です。会議・研修の場で取り組めるペアトークの方法をご紹介します。

会議・研修の場にいる全員で話し合う前に、まず、ペアでの話し合いを行います。世代・年齢の異なるペアをつくり、年長者から「教師としてのこれまでの経験の中で、最もうれしかったこと」を2～3分間で語ってもらいます。年長者が自分の「成功」を語り、気持ちが前向きになった後で、今度は年齢の若い人が同様に「教師としてのこれまでの経験の中で（教師歴が浅い場合は学生時代を含んでもよい）、最もうれしかったこと」を2～3分間で話します。年長者は自分が十分に語った後ですから、後輩の言葉にじっくり耳を傾けることができますし、若手は先輩に聞いてもらったことで安心感を得ます。そのようにしてから、年長者から先に「本音」「失敗経験」を話すように促してはいかがでしょうか。

Q₃

話を早々に切り上げてしまい、雑談を始めてしまう



質問者 3

グループで話し合うと、一部のベテラン教師が「大体こんな結論でいいだろう」と話をまとめてしまい、雑談を始めることがあります。せっかくの会議なのでから、「ほかの考え方があるかも」と粘り強く話し合っしてほしいのですが……。

A₃

「本当にそうか？」と何度も自分に問うことの価値を習慣づける



日本のある企業は、『「なぜ？」と5回問う』をモットーにしているそうです。その背景には、「自分たちは常に正解を知っているわけではない」という前提があると私は思います。対話的な会議・研修をつくる

ためには、司会・進行役の先生が、参加者の様子を見ながら「今、たどり着いた場所のその先に、さらに別の世界があるかもしれません」と、「なぜ？」「本当に？」「ほかには？」と語り合いを続けるように促していただきたいと思います。

貴校の会議・研修づくりを お手伝いします！

VIEW21 編集部が本コーナーの監修者とともに、貴校の会議・研修づくりをお手伝いいたします（会議・研修の様子は、本誌誌面で紹介させていただく場合があります）。現状の会議・研修のあり方に課題意識をお持ちの先生方のご応募をお待ちしております。

〈個人情報の取り扱いについて〉をご確認いただき、必要事項①～④をご入力の上、下記の e-mail アドレスにご送信ください。
※送信前に一度、生徒情報が削除されているかご確認をお願いいたします

① 学校名・お名前 ② 分掌・ご教職歴 ③ 改善したい会議・研修の内容（目的・時期） ④ 会議・研修に対する課題意識、改善要望

✉ view21_since-1975@mail.benesse.co.jp

※ご応募いただいた学校すべてを必ずお手伝いできるとは限りません。

〈個人情報の取り扱いについて〉この「会議・研修のあり方、づくり方」の会議・研修づくりの募集でご提供いただく個人情報は、今後の企画を検討する目的で利用いたします。お客様の意思によりご提供いただけない部分がある場合、手続き・サービス等に支障が生じることがあります。また、商品発送等に個人情報の取り扱いを業務委託しますが、厳重に委託先を管理・指導します。個人情報に関するお問い合わせは、個人情報お問い合わせ窓口（0120-924721、通話料無料、年末年始を除く、9時～21時）にて承ります。（株）ベネッセコーポレーション CPO（個人情報保護最高責任者）
上記をご承諾くださる方はご返信ください。