

## 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 寛

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！

カリキュラム・マネジメントを通じた学校改革の第一歩は、「育成を目指す資質・能力」と、その教育目標達成のために求められる「これからの指導のあり方」を教師全員で共有し、共通理解を図ることです。その状態を実現するために有効なのが、教師同士の語り合いです。そこで、本コーナーでは経験や年齢にとらわれず、自由に意見を述べ合い、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ました。読者の先生方からは、「学校が必要としている視点だ」と大きな支持をいただく一方で、

「自校の会議・研修に生かしてみたが、なかなかうまくいかない」といった声もいただいています。そこで、今号から2号にわたり、本コーナーに多く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。初回の今号では、これからの会議・研修づくりの第一歩と言える「自由な対話のための心得」として、2017年6月号の本コーナー P.45 で紹介した「断定・否定をしないで！」「ひらめきと沈黙を歓迎しよう！」「時間は全員のもの！」についての疑問・悩みを取り上げます。



### 会議・研修づくりに取り組んだ現場の先生方からの質問



質問者 1

これからの学校のあり方について話合った際、「自分と違う意見を頭ごなしに否定しないで」と参加者をお願いしましたが、若手の斬新な意見を「それは違うよ」と否定する教師がいます。進行役の私は、**ほかの参加者の意見を否定する人に対して、どのように振る舞えばよいのでしょうか？**



質問者 2

新任教師や本校に異動してきたばかりの方の意見を聞いていると、司会・進行役でありながら「その考えは本校にはあてはまらないなあ」と心の中で否定している自分に気づきます。否定・断定しないことの大切さは理解できるのですが……。 **心の中で断定・否定するのは仕方ないのでしょうか？**



質問者 3

進行役の私自身、会議でみんなが沈黙していると、つい「例えば、こういうことですか？」と例を挙げたり、「〇〇さんはどうですか？」と指名して発言を促したりしてしまいます。恐らく5秒も沈黙に耐えられていない気がします。 **何秒くらい沈黙を我慢すればよいのでしょうか？**



質問者 4

会議では「発言は1人1分以内で」「できるだけ手短かに」などをお願いしていますが、ほとんどの先生は時間を気にしてくれません。仲間内の会議だからそんなに時間に神経質にならなくてもいいだろうという雰囲気を感じます。 **どうすれば時間を意識してくれるのでしょうか？**

A

## 監修：山口覚さんからの回答と助言



様々な考えを持った人たちが集うからこそ、会議・研修には多くの学びがあるのと同時に、想定外の出来事も起こります。司会・進行役に求められる振る舞いについて解説します。

**Q1** ほかの参加者の意見を頭ごなしに否定する人への対応は？

**A** どのような意見も議論の材料として全体に還元する

参加者がほかの参加者の意見を頭ごなしに否定したり、一方的に自説を語り始めたりした時、司会・進行役はそうした発言を制止するのではなく、「みなさんはこの意見をどう思いますか？」と参加者全員に問いかけてみてはどうでしょうか。例えば、「A先生はこう考えています」「一方、B先生はこう考えています」と整理し、「これについて少しペア（グループ）で話してみてください」と全体の共有物として、少人数で議論を続けます。そうして常に全体に「みなさんはどう思いますか？」と問いかけ続けることで、「どのような意見も、それが唯一のものではない」といった心構えを参加者に醸成することができるはずです。

**Q2** 自分とは違う意見を心の中で否定してしまう自分への向き合い方は？

**A** 「なぜ？」「どうして？」を自分に問いかける

自分とは異なる意見を聞いた時、誠実に相手の言葉に耳を傾けながらも「この意見は間違っている」と心の中で否定することは、私は自然なことだと思います。心の中では否定していても、反射的に否定の言葉を口にしなければそれでよいのではないのでしょうか。ただ、対話をより大切にするために、相手の意見を聞きながら「なぜ、私はこの意見を受け入れることができないのか」「なぜ、私は自分の意見に固執するのだろうか」と自分に問いかけていただきたいと思います。他者にはではなく、自分に「なぜ？」と問いかけ、自分の思考をひも解く習慣を身につけることで、自分の知らない世界が見えてきます。

**Q3** 沈黙に耐えきれない！ 沈黙はどれくらい我慢すればよいのか？

**A** 心の中で 10 秒数え、参加者の「一歩」を待つ

発言を促しても誰も手を挙げてくれない時、司会・進行役には、焦って自分が意見を言う前に、心の中でゆっくりと 10 秒数えていただきたいと思います。10 秒は、発言しようかどうか迷っている参加者が一歩を踏み出すことを待ってあげる時間です。10 秒待っても手が挙がらなければ、指名することなく、意見なしとして会を進行し、また次の機会に発言を促し、10 秒間待ちます。何度待っても誰も発言しないことがあるかもしれません。しかし、それを我慢して続けることで、参加者は自分から手を挙げなければという参加意識が芽生え、参加者一人ひとりが当事者意識を持てるように変化していけるでしょう。

**Q4** 時間を独り占めして長々と発言する参加者への対応は？

**A** 呼び鈴などを使って、制限時間を明確に示す

ホワイトボードなどに「発言は 1 回 1 分以内」と書いた紙を貼るなどして、司会・進行役が時間を計り、呼び鈴などで知らせます。グループでの話し合いの場合は、タイムキーパーを決めるとよいでしょう。時間に対するルーズさは、集団において癖になりやすいものです。例えば、定期的な会議を、全員がそろってから始めるようにすると、「この会議は遅刻 OK」と参加者が理解してしまい、それ以降も定刻通りに参加者がそろいにくくなります。発言も同様で、話が途中であっても司会・進行役が「1 分過ぎました」と勇気を持って告知することで、「この会議では発言時間を守らなくては」と全員が了解してくれるはずです。

### 貴校の会議・研修づくりをお手伝いいたします！

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、生徒様の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わけではありません。

〈個人情報の取り扱いについて〉この「これからの会議・研修のあり方、つくり方」の会議・研修づくりの募集に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、商品発送等で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送信ください。